

静岡県
保健師
人材育成
ガイドライン

2024

目次

I	静岡県保健師人材育成ガイドラインの基本的な考え方		
1	位置づけ	1
2	改訂の内容	1
II	静岡県保健師が目指す姿	2
III	静岡県保健師に求められる能力		
1	基本的能力	3
2	レベル別能力	5
3	キャリアパスに応じたキャリアレベル	7
IV	人材育成の推進体制		
1	静岡県の組織と人の体制	9
	(1) 各組織の役割	9
	(2) 各関係者の役割	10
	(3) 現任教育体系	11
	(4) ジョブローテーション	11
2	現任教育総括保健師の役割	12
V	人材育成の進め方	
1	静岡県保健師育成支援事業による推進	15
2	キャリアラダーを用いた人材育成	17
3	人材育成支援シートを用いた人材育成	20
4	新人保健師の育成	21
5	研修検討委員会	22
VI	長期休暇者への支援	23
VII	様式		
	静岡県保健師キャリアラダー（様式1・2）	25
	能力到達状況チェックシート（様式3）	27
	人材育成支援シート（様式4・5・6・7・8）	34
VIII	その他		
1	本ガイドラインにおける用語の説明	39
2	静岡県保健師活動指針（令和2年6月改訂）	42

I 静岡県保健師人材育成ガイドラインの基本的考え方

1 位置づけ・目的

静岡県では保健師の現任教育を進めるにあたり、「静岡県地域保健従事者研修指針」（平成 21 年度）「静岡県新人保健師研修ガイドライン」（平成 24 年度）「静岡県中堅期・管理期保健師人材育成ガイドライン」（平成 30 年度）をそれぞれ策定し、保健師が習得を目指す項目や到達度の目安を示すとともに、指導に関わる者の役割を明確にして、人材育成に力を入れてきた。

しかしながら、保健師の年齢構成や経験年数の偏り、育児休暇制度等により職場を離れる期間の長期化、また多様な職務経験や学歴を有する者が存在することで、採用からの単純換算等を区切りとした教育体系だけでなく、個人の特性、能力、経験、さらには将来のキャリア志向を考慮した人材育成を検討していかなくてはならない。

本ガイドラインは、これまで当県が大切にしてきた、先輩保健師からの伝承による指導体制を継続しつつ、能力評価指標などを活用して時代に即した現任教育の進め方を示すものである。

また、多様化する経験や個人特性を考慮し、保健師個人個人が自律性を高め、専門能力を獲得する目安を示し、職場内外の研修だけでなく、保健師のジョブローテーションや現任教育体制を含め、組織全体で人材育成を行う仕組みを整えるため本ガイドラインを策定する。

2 改訂の内容

- 経験年数に応じた「新任期」「中堅期」「管理期」といった「経験階層別」に示していた能力到達目標を、能力の成長過程を段階別に整理した「キャリアラダー」に変更した。
- 人材育成の推進体制において、現任教育総括保健師の役割を明記した。
- 育児休業等の休暇制度により職場を長期に離れた保健師への支援について明記した。
- 従来の方針・ガイドラインを次のように整理した。

静岡県地域保健従事者研修指針（平成 21 年度）
静岡県新人保健師研修ガイドライン（平成 24 年度）
静岡県中堅期・管理期保健師人材育成ガイドライン（平成 30 年度）

廃止



新

静岡県保健師人材育成ガイドライン（令和 6 年度）

※本ガイドラインに記載された所属名、職位については、組織改正及び人事異動により変更があった場合は、同等の所属名・職位に読み替えるものとする。

II 静岡県の保健師が目指す姿

◇ 個々の関わりを通して地域を「みる」ことからニーズを把握し、健康問題を的確に捉えることができる保健師

【個別をみる目】家庭訪問や健康相談等に関わる地域の住民や関係者との直接的関係を通して、その人個人だけでなく、家族等や生活を見る視点を持ち、地域の健康課題へと展開できる。

【集団をみる目】保健活動に関わった地域の住民や関係者の生の声と、地域の統計データや実態調査等に関連づけて考えることにより、現在明らかになっている健康問題だけでなく、将来的な健康問題が予測できる。

◇ 予防的介入を重視した活動を展開できる保健師

健康問題が顕在化する前の段階から、日頃の活動の中で重大な問題となる可能性を予見し、住民が自ら健全な状態を維持し、危機的な状況を回避するための知識・技術・資源等の情報を提供して早期に介入するなど、予防的な関与ができる。

◇ PDCAを意識して地域診断に基づく事業展開とアセスメントができる保健師

地域住民が健康で住みやすい地域をつくるために、その地域の特性をふまえ、様々な健康問題や健康レベルに対応した保健事業を企画・運営・評価し、公共性を持った施策を展開できる。

◇ 健康なまちづくりのために、住民の力、市町の力を引き出すことができる保健師

明確化された健康問題を地域の住民や関係者と共有し、健康なまちづくりのビジョンを協働で作り出し、地域の住民や市町の関係者等を「つなぐ」「動かす」ことができる。

◇ 専門性を持った的確な判断と行動力でチャレンジできる保健師

常に生活者の視点を持ち、個人、家族、地域を複合的にとらえ、生活と健康を関連づけるという保健師の専門性を持った判断と行動力で、社会の情勢に応じた新たな課題にチャレンジすることができる。

自己啓発、自己研鑽に努め、専門性を高めることができる。

Ⅲ 静岡県保健師に求められる能力

1 基本的能力

(1) 社会人としての基礎となる「基本的能力」

分野	必要な能力
責任感	自己の職務に責任を持ち、誠意を持って対応できる
協調性	組織の一員としての自覚を持ち、チームワークを保って業務ができる 生活者の視点から考え、住民と対等な共同関係を築くことができる
積極性	問題意識を持って積極的に業務に取り組むことができる 自己啓発意欲を持ち、専門性を向上させることができる
効率性	コスト意識を持ち、納税者の視点に立つことができる 業務の内容に応じて、手法を工夫し、柔軟で機敏な対応ができる
理解力	業務に応じて、適切な情報収集と問題の分析ができる 多角的な視点を持ち、予測される課題と解決の方向性が理解できる
判断力	広い視野、バランス感覚、時代感覚を備え、将来を見通すことができる 業務の重要性・方向性・優先順位を判断できる

(2) 地方自治体の職員として、行政運営に必要な「行政能力」

分野	必要な能力
企画・計画	問題や課題の本質を見抜き、解決に向けた独創的かつ現実的な方策を立案し、具体化できる
情報収集・活用	職務に必要な情報や住民ニーズ、行政ニーズを幅広く収集できる また、収集した情報を有効に活用でき、関連部署に提供できる
意思決定	現状や重要性を把握した上で、合理的で適切な結論を導き出せる 知識や経験に基づき、大局的な視点から正しい結論を導き出せる
説明・調整	担当業務・施策を上司、住民、関係者に応じた説明をし、複雑な対立を調整し、協力関係を構築できる
交渉・折衝	自らの方針を持ち、相手を尊重した上で交渉・折衝を行い、協力関係を築きながら組織目的を達成できる
組織運営	組織の目標達成に向けて、職員の士気を高め、組織力を最大限発揮させ、円滑な業務運営のために処理状況の把握、進行管理、助言、支援ができる 業務の達成度と行政評価ができる
育成・指導	職員の能力を見極め、個人の能力に対応した育成ができる

(3) 保健師に求められる「専門能力」

分野	必要な能力
個人・ 家族支援	<ul style="list-style-type: none"> ・医学や公衆衛生看護等の専門知識に基づき、個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントができる ・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援ができる ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的に個人及び家族への支援ができる
集団・ 組織支援	<ul style="list-style-type: none"> ・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高めることができる ・地域の特性を理解し、住民と協働し組織化・ネットワーク化を促せる地区組織を育成し、ネットワーク化し協働して実施できる
地区診断	<ul style="list-style-type: none"> ・必要な情報を適切に収集・分析し地域の健康課題や必要な地域資源を明確化できる
地域ケアシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・健康なまちづくりを推進するため、保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの統合的な調整ができる ・住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築できる
保健活動の 企画から評価	<ul style="list-style-type: none"> ・保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し予算確保できる地域の健康課題を解決するため自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案できる ・部署内外の関係者と共に、事業評価及び施策評価、保健活動の効果検証ができる ・評価結果等の根拠に基づき施策の必要な見直しができる
健康危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ・平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じることができる *医薬品、食中毒、医薬品、感染症、飲料水その他何らかの原因により生じる住民の生命、健康の安全を脅かす事態 ・健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、住民の健康被害を回避するとともに、必要な対応を迅速に判断して実施できる
調査研究 情報管理	<ul style="list-style-type: none"> ・研究的な手法を用いて地域データを収集分析し、事業評価できる ・組織内外の保健活動に関する情報を適切に保管・開示・保護できる
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成計画を作成できる ・継続的に自己研鑽するとともに、後輩を指導・育成できる
保健師の 活動基盤	<ul style="list-style-type: none"> ・根拠に基づいた保健師の活動を実践できる ・社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる

2 レベル別能力

(1) 静岡県保健師キャリアラダー

教育背景や職務経験が多様化する中で、保健師の能力は経験年数に応じて一様でないことから、各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するためには、能力の成長過程を段階別に整理したキャリアラダーが必要である。

静岡県では、国が示した「自治体保健師の標準的キャリアラダー（保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ（H28.3.31）」（以下、キャリアラダー）を、一部の表現を静岡県版に修正し、活用する。

種別	概要
専門的能力に係る キャリアラダー (P6)	<ul style="list-style-type: none">・全ての保健師に適用・5段階（キャリアレベル A-1～A-5）・保健師が実践する活動は6つの領域（1. 対人支援活動、2. 地域支援活動、3. 事業化・施策化のための活動、4. 健康危機管理に関する活動、5. 管理的活動、6. 保健師の活動基盤）について能力を示している。
管理職保健師に 向けた能力に係る キャリアラダー (P6)	<ul style="list-style-type: none">・管理職の保健師に求められる能力であり、専門的能力に係るキャリアレベルが一定程度積み上げられた保健師に適用・4段階（キャリアレベル B-1～B-4）・管理的活動は3項目（1. 政策策定と評価、2. 危機管理、3. 人事管理）について能力を示している。

3 キャリアパスに応じたキャリアレベル

一概に経験年数による到達目標を設定するものではないが、自身の置かれた職位に応じたキャリアレベルが求められる。そのため、静岡県の人材育成のうち集合で行われる研修（各職位に求められるキャリアレベルを達成するための研修）については、経験年数や職位別に行われる。

静岡県の人材育成にも用いる経験別年数・職位は次のとおり定義する。

また、職位に応じたキャリアレベルの目安を次の表に示す。

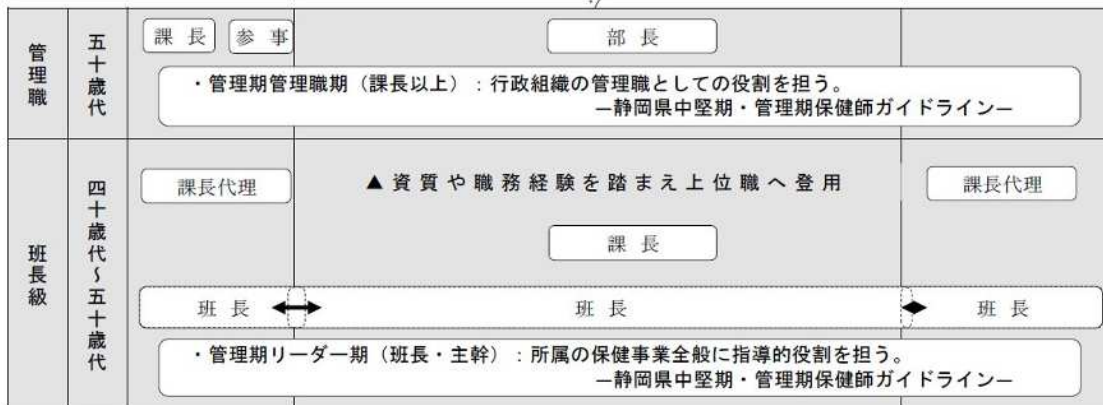
		職位・経験年数の目安	求められる キャリアレベル	
管理期	管理職期	課長以上	A-5	B-4
	リーダー期	班長・主幹		B-3
中堅期	後期	主査（副班長級 概ね 40 代）	A-4	B-2
	前期	技師・主任（6 年目～）	A-3	B-1
新任期	採用 2 年目以降	技師・主任（2～5 年目）	A-2	
	新人保健師	技師（1 年目）	A-1	

なお、静岡県経営管理部人事課が作成している静岡県キャリア開発プログラム計画書※において、新規採用から退職までの県職員生活全体のモデルとして保健師のキャリアパスが示されており、保健師個人が自らのキャリアプランを実現するための主体的な取り組みを促している。

※定期的に改訂が行われているため、最新のものは各自参照すること

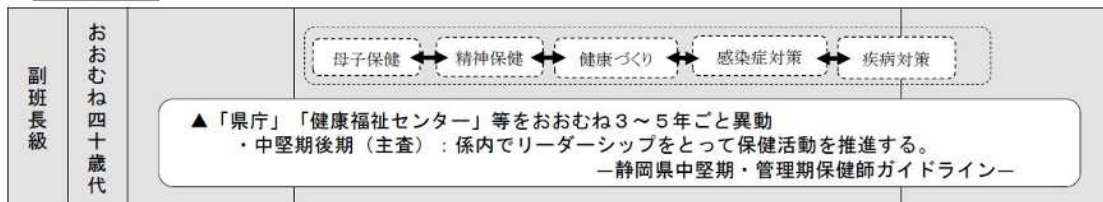
◎保健師のキャリアパス

区分	県庁	健康福祉センター・精神保健福祉センター	健康指導課等
概要	健康福祉施策の企画・推進	地域における健康福祉施策の推進	職域等における健康福祉施策の企画・推進
主な配属先	健康福祉部 健康政策課、健康増進課、国民健康保険課、感染症対策課、新型コロナ対策企画課、新型コロナ対策推進課、福祉長寿政策課、こども家庭課、障害福祉課、介護保険課、疾病対策課	健康増進課 健康増進班 地域医療課(医療健康課) 疾病対策班・医療班 福祉課 精神保健福祉班・福祉こども班 育成課(相談課) 育成班	経営管理部健康指導課 警察本部厚生課 教育委員会教育厚生課



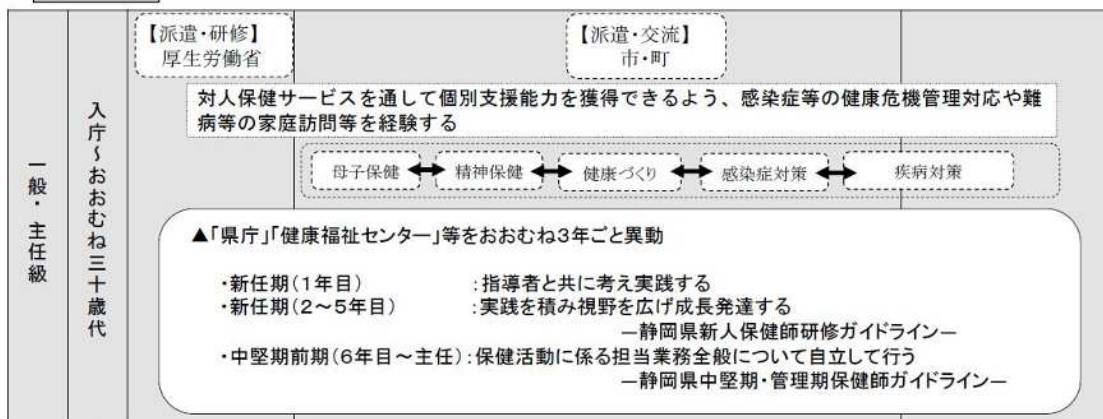
能力発揮期Ⅱ

▲資質や職務経験、専門性を踏まえ班長級へ昇任、配置



能力発揮期Ⅰ

▲適性や意向に応じ配置、各分野の専門性を高める



能力開発期

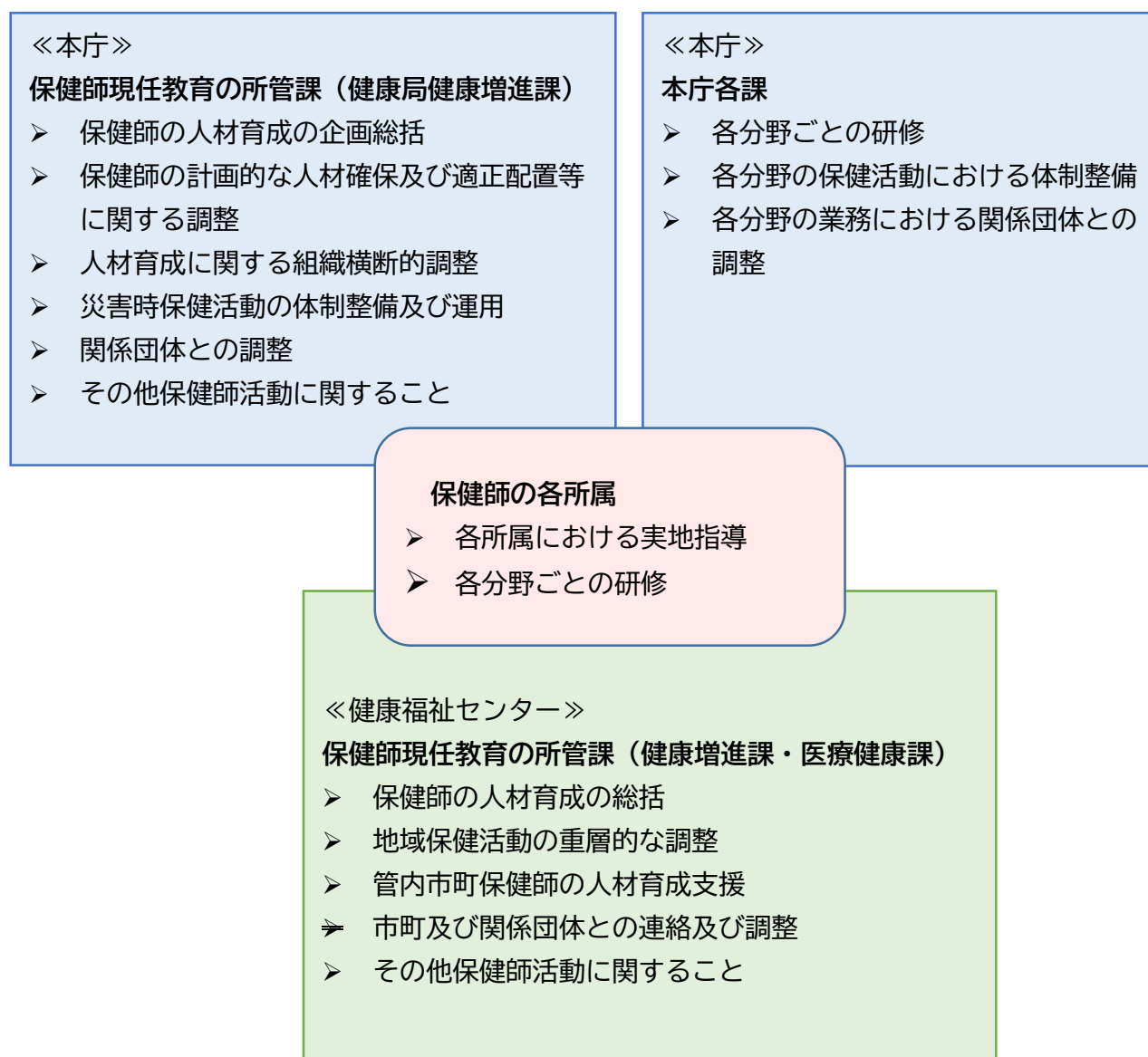
▲保健師として採用

IV 人材育成の推進体制

1 静岡県の組織と人の体制

(1) 各組織の役割

保健師の人材育成の総括を所管する本庁（健康局）と、育成の現場である各所属が連携し、情報共有を行いながら推進していく。



(2) 各関係者の役割

地域保健活動の現場で保健師の人材育成に取り組むためには、指導者である身近な者（先輩や同僚）、統括的な立場から支援できる者（現任教育総括保健師等）、職場の管理者など、組織全体で人を育てる意識と環境を整えることが必要である。

関係者	役割
本庁所管課（健康増進課） 課長	健康増進課は保健師の現任教育の所管課であり、課長は実施責任者となる。 課長が保健師の場合は、県の統括保健師として位置づけられる。
本庁所管課（健康増進課） 担当班長及び担当者	研修担当者は研修プログラムの策定、企画及び運営を行う。健康福祉センター等の現任教育担当者と連携を図りつつ、健康福祉センターが行う研修の支援を行い、他所属機関と連携して研修を実施する場合は所属間連携の調整を行う
健康福祉センター所長等	健康福祉センター所長、保健所長等の管理職は、人材育成を組織全体で支える体制づくりに務める
健康福祉センター 医療健康部長	各所属の現任教育総括保健師として、所属内の保健師の能力到達状況の確認を担当するほか、組織内の関係各課との連携や調整役を担う。また、所属に限らず本庁健康増進課と連携し県全体の現任教育体制の検討及び整備に参画する。
健康福祉センター 医療健康課長 健康増進課長	保健師の研修事業を統括し、研修を実施するための業務上の体制づくりに務める。医療健康部長職が置かれていない所属においては、現任教育総括保健師の役割を果たす。
指導者（班長・その他保健師）	新人保健師の現任教育においては、日常的に助言できる保健師を指導者とし位置づける。課内班内に他の保健師がおらず、新人保健師が1名のみの場合は、職場内の他課や他班の保健師が担当する場合もある。 指導者は、新人保健師に対して、保健師活動に関する実地指導を行う。保健師として必要な基本的知識、技術、態度を有し、教育的指導ができる者であることが望ましい。
チューター	静岡県が設置した新規採用職員チューター制度に基づく先輩職員のことである。新規採用職員が円滑に社会人生活をスタートできるよう公私にわたり助言・相談を行うとともに、県職員として実践的な業務のノウハウ（基本的なマナーやルール等）を伝授する。
現任教育総括保健師等	保健師育成支援事業により、県保健師の所属毎に指定する人材育成の責任者（詳細は P12 参照）

(3) 現任教育体系

静岡県保健師の現任教育は、静岡県保健師育成支援事業（V-1 で後述）職場内研修（OJT）と、職場外研修（Off-JT）およびジョブローテーションを組み合わせで行う。

現任教育の種別	具体例
職場内研修（OJT）	静岡県保健師育成支援事業（V-1 で後述）
	新任期地域保健従事者研修会
	健康増進指導技術連絡会
	地域保健福祉関係者研修会及び研究会
	事例検討会、事例を通じた支援に対する助言指導
	事業企画や実施における助言指導
	市町や関係機関との調整への助言指導
職場外研修（Off-JT）	地域保健従事者研修（新任期・中堅期・管理期）（健康増進課所管）
	災害時健康支援研修（健康増進課所管）
	健康施策研修・地域診断研修（健康政策課所管）
	業務別研修（母子保健・精神保健・感染症対策等）（本庁担当課所管）
	派遣研修（国や他関係機関が主催する研修）
	学会参加
ジョブローテーション	計画的な人事異動
	人事交流（国や市町・大学等への派遣等）
その他（自己研鑽）	看護協会・保健師会・保健師長会等の団体主催研修への参加
	各種学会や研究会等への参加

(4) ジョブローテーション

保健師個人の能力がキャリアに応じたレベルに到達できるよう計画的な人事異動や人事交流によりジョブローテーションの偏りの解決に努める。

県としては前述の保健師としてのキャリアパス（静岡県キャリア・開発プログラム計画書(令和5年4月改訂)）の活用を推進する。

2 現任教育総括保健師の役割

静岡県では全ての県保健師の所属毎に、人材育成の責任者として「現任教育総括保健師」を指定している。

(1) 現任教育総括保健師の役割

担当する所属の保健師との個別面談や所内保健師連絡会等を通じて、個々の業務経験や能力等を把握し、必要に応じて所属内の他課や他所属、あるいは市町の事業に参加できるよう調整するなど、一人ひとりが計画的に業務経験を積み、保健師活動に必要な能力を獲得していくよう支援する。

そのためにも、現任教育総括保健師は、日頃から、人材育成に対する所属の理解や協力を得るとともに、管内市町の総括的立場にある保健師との連携を図ることが重要である。

また、現任教育総括保健師とその業務を補佐する役割を持つ現任教育補佐保健師は、人材育成について協力し合いながらリーダーシップを発揮して、担当する所属の保健師自らが能力を高め、育ち合い、組織全体として成熟する体制を構築していく役割を担う。

さらには、担当する所属に限らず、他所属の現任教育総括保健師等との情報交換や課題検討などを行い、県保健師全体の人材育成の推進にかかわる。

(2) 次世代の現任教育総括保健師の育成

県保健師の人材育成推進体制を維持・継続させるためには、次世代を担う保健師が、現任教育総括保健師の役割や重要性を理解し、求められる能力を獲得できるよう、ジョブローテーションによるOJTと研修を組み合わせ早期から計画的に育成していく必要がある。

※静岡県における「統括保健師」の考え方

令和6年4月から、各健康福祉センターに「健康危機統括官」（賀茂・東部・中部・西部の各健康福祉センター）及び「健康危機調整官」（熱海・御殿場・富士の各健康福祉センター）を設置し、健康危機発生時に保健所長を補佐し、部署横断的に、人員体制、組織マネジメント、対策の企画立案、所属内外との調整を行う統括保健師として位置づけられた。

統括保健師は県保健師及び管内市町保健師の業務支援・指導も役割の一つであり、静岡県保健師育成支援事業に定める「現任教育総括保健師」と連携し保健師の人材育成に取組むものとする。なお、健康危機統括官（調整官）が医療健康部長（医療健康課長）を兼務している場合は、現任教育総括保健師となる。

《参考》厚生労働省資料より

「地域における保健師の保健活動について」

(平成 25 年 4 月 19 日付け健発 0419 第 1 号厚生労働省健康局長通知)

3 (抜粋)

保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置付け、保健師を配置するように努めること。

別紙「地域における保健師の保健活動に関する指針」(抄)

第二 活動領域に応じた保健活動の推進

4 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁(抜粋)

(1) 保健活動の総合調整及び支援を行うこと。

ア 保健師の保健活動の総合調整等を担う部署に配置された保健師は、住民の健康の保持増進を図るための様々な活動等を効果的に推進するため、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整し、人材育成や技術面での指導及び調整を行うなど統括的な役割を担うこと。

「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」

(最終改正 令和 5 年 3 月 27 日厚生労働省告示第 86 号)

第二 保健所及び市町村保健センターび整備及び運営に関する基本的事項

一 保健所

3 地域における健康危機管理の拠点としての体制・機能

(4) 地域の健康危機管理体制を確保するため、保健所に保健所長を補佐する統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師を配置すること。

第四 地域保健対策に係る人材の確保及び資質の向上並びに人材確保支援計画の策定に関する基本的事項

一 人材の確保

2 (略)

また、都道府県、政令市及び特別区は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために本庁に統括保健師を配置するとともに、地域の健康危機管理体制を確保するため、保健所に保健所長を補佐する統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師を配置すること。

保健所設置市等以外の市町村は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために統括保健師を配置すること。

また、健康危機への対応を含む地域保健対策の推進においては、統括保健師等が連携して組織横断的なマネジメント体制の充実を図ること。

「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ」
(平成 28 年 3 月 31 日 厚生労働省健康局健康課保健指導室)

(抜粋)

【統括的な役割を担う保健師に求められる能力】

- 組織横断的な調整や交渉を行い、保健活動を総合的に推進する能力
 - ・各部署に配置されている保健師の活動の全容を把握し、健康危機発生時も含め、地域全体の健康課題の明確化や保健活動の優先度の判断、評価の実施を牽引できる。
 - ・保健、医療、福祉、介護等の多様な分野の組織内での合意形成を図るとともに、組織内外関係者とのネットワーク及び効果的な協働体制を構築することができる。
- 保健師としての専門的知識・技術について指導する能力
 - ・社会の変化や情勢に応じて専門的知識や技術を常に更新し、実践すると共に、各組織において求められる役割を保健師に示し、直接または適切な指導者を介して指導を行うことができる。
 - ・保健活動の優先度を勘案し、事業の企画や再編、予算確保等について指導・助言できる。
- 組織目標等に基づき保健師の人材育成体制を整備する能力
 - ・組織目標や地域保健施策の展開等を踏まえた保健師の人材確保や採用、ジョブローテーションを含めた配置、人材育成に関する提言ができる。
 - ・組織全体の保健師の人材育成計画を立案し、組織内での理解・共有を図り、実施体制を整備することができる。
 - ・指導的立場にある保健師の指導力向上のための支援を行うことができる。

V 人材育成の進め方

1 静岡県保健師育成支援事業

県保健師が自身の専門性を向上させ、また指導保健師による適切な指導を受けることにより、中長期的な視点でキャリア形成していく現任教育を実施するため「静岡県保健師育成支援事業」により人材育成に取り組む。

「静岡県保健師育成支援事業」は、健康局健康増進課が各年度毎に「〇〇年度静岡県保健師育成支援事業実施要領」（以下 実施要領）を定め実施することとする。

(1) 対象者

静岡県職員として勤務する全ての保健師

※60歳を迎える年の翌年度以降に所属する保健師は対象者に含まないが、それまでの経験を活かし、後輩の人材育成に協力することとする。

Ⅲ-3に示したように経験別年数・職位は次のとおり定義する。

		職位・経験年数の目安
管理期	管理職期	課長以上
	リーダー期	班長・主幹
中堅期	後期	主査（副班長級 概ね40代）
	前期	技師・主任（6年目～）
新任期	採用2年目以降	技師・主任（2～5年目）
	新人保健師	技師（1年目）

(2) 所属の合意形成

静岡県保健師育成支援事業は年度毎に実施要領により実施し、各年度の人材育成について各所属の合意を得るものとする。

(3) 現任教育総括保健師等の指定

静岡県保健師育成支援事業は年度毎に実施要領において、全ての県保健師の所属毎に現任教育総括保健師等の担当を決定し、所属の現任教育（個別指導を含む）を実施する。

現任教育総括保健師は本庁課長級以上、出先機関の長・部長の職に就く保健師が担い、当該職位の保健師が配置されていない健康福祉センターにおいては医療健康課長がそれに代わるものとする。

現任教育総括保健師の業務を補佐する現任教育補佐保健師については、必要に応じて、健康局健康増進課長が指定する。

(4) 各所属の推進体制の決定

新人保健師（採用1年目）については、現任教育総括保健師等が調整し、新人保健師に対する指導者等育成に関わる職員を決定し、所属内の合意を得る。（4-（2））

(5) 年間計画及び進捗管理

当該年度の研修計画（個別支援の計画策定や個別面談・情報交換会・評価等の回数及び時期等）について、健康局健康増進課が実施要領において健康福祉センター等の保健師が配置されている所属あて示す。

現任教育総括保健師等は、年間計画に沿って現任教育を実施するが、現任教育上の課題が生じた場合や長期休業者の休暇前後など必要に応じて、個別面談を自ら企画し実施する。

2 キャリアラダーを用いた人材育成

- 静岡県保健師の人材育成においては、次の静岡県保健師キャリアラダーを使用する。

専門能力に係るキャリアラダー	様式1
管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー	様式2

- キャリアラダーは保健師の活動領域ごとに求められる能力をレベル別に示している。
- 静岡県保健師はこの領域ごとに自身の能力到達度をキャリアラダーにあてはめ、自分自身の獲得した能力を振り返る。
- 到達が遅れている領域について自覚し、必要な研修、自己研鑽、キャリアを積むためのジョブローテーションも活用するものとする。
- 領域毎のチェックとし、全体としてのレベル評価は行わない。
- 一概に経験年数による到達目標を設定するものではないが、自身の置かれた職位（Ⅲ-3キャリアパス）に応じたキャリアレベルを目指す。

(1) キャリアラダーと能力到達状況チェックシートの使い方

① キャリアラダー

- ・全ての保健師がキャリアラダーを用いて自己チェックを行う。(年度内1回以上)
- ・キャリアラダーは、1人1ファイルを更新して使用する(データ管理)
- ・保健師自身がチェックし、現任教育総括保健師等とともにチェック内容を確認し必要があれば修正する。
- ・活動領域毎にチェックし、記載された項目全てができる」と評価した時点で到達したものとし、到達日(黄色セル)を入力する。
- ・評価時点の到達能力は到達日の入力のある最上位のレベルとする(ピンク色セル)
- ・副班長級以上の保健師は、専門能力に係るキャリアラダー(様式1)と併せて、管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー(様式2)によるレベルチェックを行う。

静岡県保健師キャリアラダー(専門能力に係るキャリアラダー)		職員番号	氏名	生年(西暦)
キャリアラダーの活用	所属領域ごとの活動	未定	未定	未定
	責任を伴う業務の遂行	未定	未定	未定
	専門技術の到達レベル	未定	未定	未定
	保健師の活動領域	未定	未定	未定
1-1 個人及び家庭への支援	求められる能力	各レベルにおいて求められる能力		
	到達状況	到達日(年 月)	到達日(年 月)	到達日(年 月)
1-2 集団への支援	求められる能力	各レベルにおいて求められる能力		
	到達状況	到達日(年 月)	到達日(年 月)	到達日(年 月)

「できる」と評価した時点の年・月を入力(黄色セルは更新しない)
 キャリアラダーの評価を開始した時点では最上位レベルまですべて
 最初の評価日を入力する。最上以外の下位レベルの到達日は過去
 の日付けまたは○としてもよい

黄色セルに到達日が入力してある項目の最上位のレベルを到達
 状況として入力(ピンク色セル
 は更新する)

② 能力到達状況チェックシート

- ・キャリアラダー（様式1 専門能力に係るキャリアラダー）のA-1からA-3までのレベル評価については、能力到達状況チェックシート（様式3）を併せて用いる。（「保健師活動到達状況のチェックリスト Ver1 日本看護協会」を一部改変）
- ・能力到達状況チェックシートは、全ての活動領域においてA-3の到達日が入力されるまで1人1ファイルを更新して使用し、出来ると評価した年月をチェック欄に入力する（入力例：R〇.〇）
- ・チェックが出来ない項目（経験の機会がなく到達できない場合も含む）は次回の評価日まで空欄とする。
- ・活動領域毎に、全ての項目に評価日が入力された時点を、当該活動領域のキャリアラダーのレベル到達日とする。

※能力到達チェックシートはA-3の達成度を図る指標として作成されているため、キャリアラダーのA-1及びA-2の項目と合致しない。A-1及びA-2を評価する場合は次のように考えて使用する

A-1	指導者の指導の下でできる （指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）」
A-2	指導者と一緒にできる （指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）」

すべての項目に評価日が入った時点が当該活動領域のレベル到達日となる。
→キャリアラダーの到達日へ入力する

様式3 能力到達状況チェックシート

活動領域	1 対人支援活動			
A-3に求められるレベル	1-2 集団への支援			
到達状況	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる 1) 共通の健康課題を抱えた人々を抽出し、支援が必要な集団として特定することができる 2) 特定の健康課題に対応する集団に対して、集団での支援が有効であるかアセスメントできる 3) 特定の健康課題に対応する集団に必要な支援を企画、実施、評価できる 4) 集団への支援を通して、個別支援が有効か見極めて、個人および家族への支援を活かすことができる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 1-1「個人および家族への支援」1-2「地区診断・地区活動」を通して、共通の健康課題を抱えた人々を集団として把握することができる			
	①地区活動や健康相談等から共通課題を持つ人々を抽出できる			
	②共通課題を持つ人々を支援が必要な集団として特定することができる			
	2)-(1)支援の有効性をアセスメントすることができる			
	①集団が持つ特定を関係者に説明できる			
	②集団のアプローチの必要性を関係者に説明できる			
	③集団の特性を踏まえて、集団での支援が有効であるかアセスメントできる			
	3)-(1)支援に関するPDCAサイクルを展開することができる			
	①必要な支援について、企画、実施、評価を実施できる			
4)-(1)個別と集団を連動させて、支援を実践することができる				
①個別支援対象に共通する健康課題を抽出し、集団支援に繋げることができる				
②集団支援を通して、個別のケースマネジメントを行うことができる				

「できる」と評価した時点の評価年・月を入力
評価ができなければ空欄のまま

(2) 評価・留意事項

① 評価の時期と回数

- ・キャリアラダーのチェックは年度末（具体的な時期は静岡県保健師育成支援事業による）に行うこととする。ただし、年度途中の現任教育総括保健師等との面談において振り返りに用いる等の必要な時期に評価をしてもよい。
- ・育児休業等の長期休暇者については、年度末など決められた時期に限らず、休業前に評価を行う。（体調不良による休暇などはその限りではない）

② 評価方法

- ・保健師自身が自己チェックを行い、評価が難しい箇所等（自己評価と他者評価が乖離している場合も含む）は現任教育総括保健師等と共に振り返りを行い、その結果を評価とする。
- ・未経験の場合は実際に経験して評価できるまで空欄とする。「経験はないが他の経験から考えると自立してできると思う」という自己評価をしない。

③ 評価結果に基づく取り組み

- ・単に能力到達状況を確認するに留まらず、到達が難しい活動領域については、業務の経験を積むことや、自己研鑽により積極的な取り組みを行う。
- ・現任教育総括保健師等は前項について、保健師のレベル到達に向けた現任教育を進めるため保健師所属課との調整を行う。
- ・保健師は市町の事業や事例検討、研究発表などを積極的に行う。

④ 評価結果の目的外使用の制限

- ・キャリアラダーは職員個人が保健師の専門能力を自己評価し管理するものであり、県人事評価制度等の職員個人の業務評価等に用いない。
- ・ただし、静岡県の保健師の全体評価や人材育成のあり方検討において、県保健師全体若しくは一部集団の能力評価を必要とする場合、個人が特定されない方法によりキャリアラダーの評価結果を用いることがある。その場合は、保健師の現任教育総括保健師を通じて、本庁健康増進課がキャリアラダーの取りまとめを行うこととする。
- ・前項については、個人が特定されない方法であっても、本庁健康増進課以外の所属や団体及び個人による情報収集・分析は出来ないこととする。

3 人材育成支援シートを用いた人材育成

保健師の個別性に着目した人材育成の推進のため、個々の保健師の業務経験や研修受講歴を通じて獲得した能力等を保健師自身が確認し、また、自らの目指す保健師像や目標を明記し、指導者と共有することで効果的効率的に人材育成を推進するために、以下の2つの人材育成シートを用いる。

① キャリア記録シート様式4

- ・採用時から退職まで1人1ファイルのシートを継続して使用する。(データ管理)
- ・年度初めに所属等の基本情報と年度目標を入力し、年度末又は記録すべき内容が生じた時点で目標達成状況等を入力する。
- ・保健師自身が入力・管理し、現任教育総括保健師等の面談時に共有する。
- ・単なる記録ではなく、研修受講や研究発表などの経験を計画的に積めるよう振り返りと積極的な取り組みに活用する。
- ・育児休業等の長期休暇者については、年度末など決められた時期に限らず、現任教育総括保健師等と面談を実施し、休業前に実績及び復帰後の目標等を記入しておく。

② 振り返りシート様式5

- ・採用から退職まで1人1ファイルのシートを継続して使用する。(データ管理)
- ・年度末に1年間を振り返り、保健師として自分自身が成長したと思える仕事があった場合は本シートに記録する。
- ・保健師自身が入力・管理し、現任教育総括保健師等の面談時に共有する。

4 新人保健師の育成

新人保健師の育成についても、静岡県保健師育成支援事業によりキャリアラダー及び人材育成支援シートを用いて行われるが、採用1年以内に経験し習得を目指す項目等があることから、新人保健師の効率的・効果的な人材育成に必要な事項を決めておく。

(1) 新人保健師の定義

新人保健師とは県採用1年目の保健師をいう。保健師や看護師として前職の経験がある場合も対象とする。

(2) 新人保健師の育成の進め方

① 研修計画 様式6 様式7

- ・研修計画及び指導者等育成に関わる職員（指導者等）については、現任教育総括保健師等が所属内で調整し、所属内の合意を得る。→様式6の桃色セル
- ・新人保健師との面接を行い目的や具体的研修内容を決定する。→様式7
- ・所属内の業務でOJTとして研修が実施できない場合は、新人保健師の居住地等を勘案し他所属（市町を含む）での実務研修を計画する。その場合は各所属の現任教育総括保健師間で調整を行う。
- ・担当以外の業務や、母子保健業務など市町が行う地域保健活動について、積極的に経験できるよう所内及び市町との調整について現任教育総括保健師等が行う。
- ・研修計画には家庭訪問・事例検討会を1回以上盛り込むこととする。

② 研修の実施

- ・研修計画に沿って研修を進め、現任教育総括保健師等は進捗を管理する。
- ・指導者は保健師活動に関する実地指導（基本的知識・技術・態度）を行う。
- ・新人保健師は、本庁健康増進課・業務主管課及び健康福祉センターが主催する新任期向け集合研修に出席する。現任教育総括保健師は参加に係る所内調整を行う。
- ・新人保健師と同じ課に属する職員は、事業等を通じて業務の指導を行うとともに指導者を支援する。また日常的な関わりを通して新人保健師を見守り、必要に応じて助言する。

③ 評価

- ・静岡県保健師育成支援事業に基づきキャリアラダー及び人材育成支援シートを用いて行う。
- ・新人保健師は採用後3ヶ月経過時、6ヶ月経過時及び年度末の計3回、目標達成状況等を新人保健師研修シート様式6へ記入し、指導者は指導結果（コメント）を記入する。
- ・現任教育総括保健師等は、前項の結果を基に、新人保健師との個別面談を年3回行

ない、目標達成状況等を確認する。**様式6**

・年度末に現任教育総括保健師は総括表を作成する。**様式8**

(3) 採用2年目以降の研修

- ・新人保健師としての育成は原則1年であるが、現任教育総括保健師が2年目以降も必要と評価した場合は、本人に継続の必要性を伝え了解を得た上で、前項について継続する。(目安として最長3年目まで)
- ・総括表により2年目以降の現任教育総括保健師へ引き継ぐ。

様式6 **新人保健師研修シート(目標・ビジョン)**

		採用年度	
		所属	
		氏名	
現任教育総括保健師	現任教育総括補佐保健師	所属内の指導保健師	チューター
将来の私 (保健師としての目標)	「こんな保健師になりたい」 (記載日 年 月 日)		
初年度の目標			
目標達成のための計画 (記載日) 年 月 日	いつ		
	何を		
	どこで		
	どのようにして		
(評価時期)	年 月 日(採用3ヶ月後)	年 月 日(採用6ヶ月後)	年 月 日(年度末)
自己評価(振り返り) ・目標が達成できたか? ・自分自身を褒められる点は? ・反省点は?			
指導者コメント			

現任教育総括保健師が年度初めに調整し、所内の合意を得る

年度初めほか全3回の個別面談等を実施して記入する

5 研修検討会

研修検討会は、県が実施した研修の達成目標を評価し、実践評価などの現場の意見を研修の企画に反映させ、より効果的な研修体制の構築と具体的研修計画の作成を目的として開催する。

構成員は、看護系大学教員等学識経験者及び現任教育総括保健師等とする。

VI 長期休暇者への支援

育児や介護等で長期間職場を離れることは、キャリアの中断や、法律の改正や制度の変更に対応するスキルへの影響があることから、後の職場復帰に向けて不安は大きいと思われる。職場復帰後も、自身の生活と仕事の両立ができるように、個人および所属で取組んでいく。

1 産前産後休暇・育児休業等の制度を利用する職員への支援

育児休業の取得対象となる児の拡大や復帰後の部分休業制度の利用により長期に実務から離れる保健師が増加している。制度を活用する保健師の多くは職場において中核的な役割を担う、あるいは次期リーダーを担うことを期待される時期に相当する人材であることが多い。

保健師自身が休業前までの自身のキャリアと復職後に期待される役割を認識して自己啓発などに主体的に取り組み、復職後のキャリア継続ができるよう、産前から復職後までの時期を通して、心身の状況や生活の実状に応じた育成支援を実施する。

(1) 保健師育成支援事業に基づく取り組み

①休暇・休業前

- ・定例の評価時期に関わらず休業開始前にキャリアラダーを用いた自己評価を行なう。
- ・キャリア記録シート（様式4）について、休暇に入る時点で、当該年度の記録を行う。
- ・復帰後のビジョンについて総括保健師等との面談で明確化しておく。
- ・定例の個別面談時期に関わらず、キャリアラダーを用いた自己評価結果、キャリア記録シートを基に、休業開始前及び復帰後に現任教育総括保健師等との面談を実施する。
- ・個別面談において、保健師自身が復帰後のキャリア形成と期待される役割を具体的にイメージできるように話し合い、休業中においても保健師自身から相談があった場合は総括保健師等がアドバイスすることを伝えておく。

②復帰後

- ・復帰後は自己評価により経験が不足している項目の達成に向けて、本人及び現任教育総括保健師等はOJTほか、休暇により受講ができなかった研修や研究の受講等について積極的に調整を行う。

(2) 保健師個人の取り組み

- ・休暇及び休業中は、自己の心身に配慮した上で自己研鑽に努める。
- ・復帰前には、現任教育総括保健師等や職場の先輩や同僚等から復職予定の所属の情報収集や復帰後の業務の相談等を積極的に行ない、勤務形態等の制度の利用などについて所属と調整する。
- ・復帰後は休暇により受講ができなかった研修や研究について積極的に取り組む。

(3) 県（所属及び本庁健康福祉部）の取り組み

- ・本人の体調に応じた業務配分を心がけ、体調管理がしやすい職場環境を整備する。
- ・仕事と育児の両立支援のため、活用できる制度について個人の要望への対応を行うと同時に、業務への影響を勘案し所属内の業務調整に努める。
- ・復帰後は休暇中に受講できなかった研修の受講調整を行う。
- ・キャリアラダーにより経験が不足している業務に応じて必要なジョブローテーションを検討する。

2 介護のための休暇等の制度を利用する職員への支援

家族の介護が必要で休暇制度を利用する場合、産育休と異なり長期間職場を離れることを予め想定していないことが多く、本人が描くキャリアパスに影響する可能性がある。年齢的にはリーダーを担う時期であることが多く、キャリアの継続が難しいと感じることも多い。

このことから、介護離職につながらないよう、復職後の不安に対する支援や、活用できる制度の活用支援、業務環境の配慮が必要である。

基本的には「1 産前産後休暇・育児休業の制度を利用する職員への支援」と同様の支援を行うこととするが、本人の生活の状況や心身の状況を考慮し、本人と話し合った上で、必要な支援やジョブローテーションへの配慮を検討する。

3 その他の休暇等の制度を利用する職員への支援

病気療養やその他の休暇・休業の制度を利用する場合は、復帰後の業務及び職場環境への配慮のため、保健師が所属する管理者と協力し、保健師のキャリア育成の観点から復帰支援及び業務支援にあたるものとする。

病気療養の場合は、本人の病状や治療の経過に応じた対応を心がけ、また、休暇により受講できなかった研修やOJTを復職後に進めることや、自己評価による経験が不足している項目の取得については、本人の状況を考慮して慎重に行う。

様式1 静岡県保健師キャリアラダー（専門能力に係るキャリアラダー）

※本シートは1人1ファイルを更新して使用する（職員個人が管理する。出向や派遣時にはデータ保管に留意する）
 ※黄色のセル（到達日）は初めてレベル到達した評価の時期を入力する。（更新しない）
 ※ピンクのセル（職位・直近評価日・到達状況）は半期毎の評価の度に入力する。（更新する）
 ※評価は現任教育総括保健師と共に行い、評価後の本シートを現任教育総括保健師へ提出する。
 ※個人が特定されない形で集計するためのセルの削除や挿入はしない。

職員番号	氏名	生年度（西暦）

キャリアレベルの定義	キャリアレベル					職位	
	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5		
所属組織における役割	・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ。	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。	・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。	・所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。 ・キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。		
責任を持つ業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。	・班の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。	・班の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。	・課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	直近評価日	
専門技術の到達レベル	・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。	・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。	・複雑な事例に対して自立して対応する。 ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する。	・複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。	・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い健康課題に対して迅速に対応する。 ・健康課題解決のための施策を提案する。		
保健師の活動領域	求められる能力	各レベルにおいて求められる能力					到達状況
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面に活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力	・個人及び家族の健康と生活について分析し健康課題解決のための支援計画を立案できる。 ・個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援を指導を受けながら実践できる。 ・支援に必要な資源を把握できる。	・複雑な事例の支援を必要に応じて、指導を受けて実施できる。 ・対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。	・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。	・複雑な事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係る支援を実践できる。 ・健康課題に予防的に介入できる。	・複雑かつ緊急性の高い健康課題を迅速に明確化し、必要な資源を調整し、効果的な支援を実践できる。
	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力	・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。 ・集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。	・集団への支援を通して、地域の課題解決に向けた事業計画を立案できる。	・集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。	
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	・地域の健康課題や地域資源を明確化し、地域組織や関係機関と協働して課題解決する能力	・指導を受けながら、担当地区（管内市町）の情報を収集・分析し、健康課題を明確化できる。	・担当地区（管内市町）の情報を分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。	・地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を施策立案に活用できる。
	2-2. 地域組織活動	・地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力 ・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力	・地域特性を理解し、住民と共に活動できる。 ・多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。	・多様な住民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。	・住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。	・住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。関係機関と協働し、必要に応じて新たな資源やネットワークの立ち上げを検討することができる。	・多様な住民組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。
	2-3. ケアシステムの構築	・健康なまちづくりを推進するため保健・医療・福祉・介護等の各種サービスの総合的な調整を行う能力 ・住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力	・担当地区（管内市町）の各種サービスとその関係性を理解し、指導を受けながら担当事例に必要なサービスを活用できる。	・担当地区（管内市町）や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。	・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。	・各種サービスの円滑な連携のために必要な調整ができる。 ・地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。	・保健福祉政策に基づき、地域特性に応じたケアシステムの構築に係る施策化ができる。
3 事業化・活動の推進	3-1. 事業化・施策化	・保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力 ・地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力	・所属自治体の施策体系や財政のしくみについて理解できる。 ・担当事業の法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。 ・担当事業の進捗管理ができる。	・担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性について理解したうえで、事業計画立案に参画することができる。 ・担当事業の進捗管理ができる。	・班内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 ・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる。	・保健医療福祉計画*に基づいた事業計画を立案し、事業や予算の必要性について上司や予算担当者等に説明できる。 *長寿社会保健福祉計画、健康増進計画、保健医療計画、ふじさんこころケアプラン、障害者計画、がん対策推進計画、感染症予防計画など担当業務に関する県各種計画	・地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。
4 健康危機管理に関する活動	4-1. 健康危機管理の体制整備	・平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等（健康危機対応計画や災害対応マニュアルなど）に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じる能力 *医薬品、食中毒、感染症、飲料水その他何らかの原因により生じる地域住民の生命、健康の安全を脅かす事態	・関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアル（健康危機対応計画や災害対応マニュアルなど）に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じることができる。	・健康危機対応マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる。	・地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案できる。	・地域特性に応じた健康危機の予防活動を評価し、見直しや新規事業を立案できる。	・有事に起こりうる複雑な状況の対応に備え、平時より関係者との連携体制を構築できる。 ・健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる。
	4-2. 健康危機発生時の対応	・健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力	・健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。 ・現状を把握し、情報を整理し、上司に報告することができる。	・発生要因を分析し、二次的健康被害を予測し予防するための活動を主体的に実施できる。	・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。 ・変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる。	・健康被害を予測し、回避するための対応方法について、変化する状況を踏まえて、見直しができる。 ・組織内の関連部署と連携、調整できる。	・有事に起こる複雑な状況に、組織の代表者を補佐し、関係者と連携し対応できる。
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	・所属部署内外の関係者とともに、事業評価及び施策評価、保健活動の効果検証を行う能力 ・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の見直しを行う能力	・PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 ・担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。	・所属係内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。	・所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。	・所属部署内外の関係者とともに事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。	・評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる。 ・施策立案時に評価指標を適切に設定できる。
	5-2. 情報管理	・組織内外の保健活動に係る情報を適切に保管、開示、保護する能力	・組織における情報管理に係る基本指針を理解し、業務に係る文書等を適切に管理できる。 ・保健活動上知り得た個人情報等を適切に取り扱うことができる。 ・業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。	・保健活動に係る情報の取扱が適切に行われているか、自主的に確認できる。	・所属班内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。	・保健活動に係る情報管理上の不則の事態が発生した際に、所属部署内で主導して対応できる。	・保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等の見直しを提案できる。
	5-3. 人材育成	・組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成計画を作成する能力 ・継続的に自己研鑽するとともに、後輩を指導・育成する能力	・組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。 ・自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。	・自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研鑽できる。	・後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる。	・保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。	・組織の人材育成方針に沿った保健師の人材育成計画を作成できる。
6. 保健師の活動基盤	・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力	・根拠に基づく保健活動を実施するため、実施した保健活動の記録を適切に行うことができる。	・指導を受けながら研究的手法を用いて事業の評価ができる。	・研究的手法を用いた事業評価ができる。	・地域診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、根拠に基づき保健事業を計画できる。	・根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる。	
	・保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力	保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる					
到達日（年 月）							

様式2 静岡県保健師キャリアラダー
(管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー)

※本シートは人口ファイルを更新して使用する。(職員個人が管理する。出向や派遣時にはデータ保管に留意する)
 ※青色のセル(到達日)は初めてレベル到達した期間を入力する。(更新しない)
 ※ピンクのセル(到達日)は初めレベル到達した期間を入力する。(更新しない)
 ※オレンジのセル(職歴、最近評価日、到達状況)は半期毎の評価の度に記入する。
 ※到達状況は現在教育総括保健師と共に、評価表の本シートを現任教育総括保健師へ提出する
 ※個人が特定されない形で集計するためセルの前除や挿入はしない

職員番号	氏名	生年度(西暦)	最近評価日

		キャリアレベル			職位	
		B-1	B-2	B-3	B-4	
		各レベルにおいて求められる能力				到達状況
管理的活動	保健師の活動領域	求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> 国の動向や自組織の方針を理解し、担当部署に係る活動方針のビジョンを示し、必要に応じて自ら進捗を行う能力 自治体を代表して外部機関との調整や交渉を行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る言がでる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉政策に係る必要な計画や法制整備について組織内で提言し、実現に向け組織の意志決定者及び関係機関にはたらきかけることができる。 	
	1. 政策策定と評価	<ul style="list-style-type: none"> 組織管理に係る組織内外の関係者を把握し、有事に備えた関係性の構築ができる。 有事にマニュアルに沿って行動し、班長を輔行する。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう訓練等を企画できる。 有事に組織内の人員や業務の調整を行い、課の補佐や部下への指示ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう、各班長級に対し、訓練等の実施を指導できる。 有事に組織内の人員や業務の調整を行い、課的物的資源等の調整や管理ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理に必要な計画・マニュアル・内病等、整備を組織に提言し、実現化することができる。 有事に、行政の保健医療福祉組織を代表して関係機関の代表者と連携し、部局を統括して対応できる。 	
	2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 組織内の全職員の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じて自ら進捗を行う能力 組織目標・計画を踏まえて保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の人材育成方針と保健師の人材育成方針を踏まえて、主体的に資質向上に取り組むことができる。 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置については班長に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協働し検討できる場を設置し運営できる。 関係課長と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標・計画を踏まえて、保健師採用計画・配置基準・人事異動を提案できる。 	
3. 人事管理		到達日(年 月)	到達日(年 月)	到達日(年 月)	到達日(年 月)	

氏名	
----	--

活動領域	1 対人支援活動			
	1-1 個人および家族への支援			
A-3に求められるレベル	・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる			
到達状況	1) 支援が必要な個人および家族を把握できる 2) 個人および家族のアセスメントから、包括的な対象の理解ができる 3) 個人および家族の健康課題を地域の状況や社会的環境要因も含めて把握し、支援の方向性と支援計画を立案できる 4) アセスメントに基づいて個人および家族の支援ができる 5) 個人および家族への支援の評価ができる 6) 支援困難な事例について上司に報告・相談することができる			
保健活動の 確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 支援が必要な個人及び家族を把握できる			
	①地区活動やデータ等から支援が必要となる個人及び家族を特定できる			
	2)-(1)個人および家族と信頼関係を築き、それぞれの身体的・精神的・社会的側面を理解し情報を得ることができる			
	①身体的な視点で情報収集できる			
	②精神的な視点で情報収集できる			
	③社会的な視点で情報収集できる			
	④個人の訴えや家族の訴えを聴くことができる			
	⑤個人、家族の短期目標、長期目標を聴くことができる			
	⑥個人、家族の持つ強みや力を把握できる			
	⑦家族機能・家族の関係性を把握できる			
	⑧支援者それぞれの役割、支援目標を把握できる			
	⑨収集した情報について、上司や先輩に報告・相談できる			
	2)-(2)収集できる情報をアセスメントし、健康課題を明らかにできる			
	①医療ニーズを明らかにできる			
	②生活ニーズを明らかにできる			
	③本人、家族がどうなりたいか、希望を明らかにできる			
	④潜在的な健康課題を明らかにできる			
	⑤緊急度を明らかにできる			
	⑥重症度を明らかにできる			
	⑦優先度を明らかにできる			
	⑧不足する情報を明らかにできる			
	⑨①～⑧を通して対象者を包括的にアセスメントできる			
	⑩対象者の包括的アセスメントと支援者それぞれの役割、支援目標の整合性を評価できる			
	3)-(1)支援を計画することができる			
	①長期目標、短期目標を策定できる			
	②目標達成に必要な支援を関係者と連携して計画できる			
	③新規事例の計画は上司、先輩、同僚と相談し、必要に応じて助言を得ることができる			
	④支援方法を吟味し、個人の支援に必要な資源を適切に導入できる			
	4)-(1)支援を実践できる			
①個人、家族を尊重しながら個別の支援を実践できる				
②必要な社会資源の利用を促し、調整できる				
③実践の進捗について、上司や先輩に報告・相談できる				
4)-(2)必要時、集団による支援を活用することができる				
①集団での支援が有効かどうか判断できる				
②必要に応じて、個人と集団を繋げることができる				
5)-(1)記録することができる				
①客観的情報と伝聞情報を分けて記録できる				
②アセスメントを記載できる				
③記録の中でアセスメントをふまえて何をすべきか記載できる				
5)-(2)支援の評価を行うことができる				
①目標の達成度を定期的に評価・修正できる				
②支援者の支援目標や支援内容について、個別ケア会議等で評価・調整ができる				
③個別の事例から地域の健康課題を見出すことができる				
④評価の内容について、上司や先輩に報告・相談ができる				
⑤地域に必要な資源を推定できる				
6)-(1)上司や先輩に報告することができる				
①一人での支援が困難な事例は上司や先輩に報告・相談できる				

A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）

A-2 指導者と一緒に行うことができる（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）

A-3 自立してできる

↑

A-1/A-2/A-3それぞれの到達年月を記入

氏名	
----	--

活動領域	1 対人支援活動				
	1-2 集団への支援				
A-3に 求められる レベル	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる				
到達状況	1) 共通の健康課題を抱えた人々を抽出し、支援が必要な集団として特定することができる 2) 特定の健康課題に対応する集団に対して、集団での支援が有効であるかアセスメントできる 3) 特定の健康課題に対応する集団に必要な支援を企画、実施、評価できる 4) 集団への支援を通して、個別支援が有効か見極めて、個人および家族への支援を活かすことができる				
保健活動の 確認項目			A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 1-1「個人および家族への支援」2-1「地区診断・地区活動」を通して、共通の健康課題を抱えた人々を集団として把握することができる				
	①地区活動や健康相談等から共通課題を持つ人々を抽出できる				
	②共通課題を持つ人々を支援が必要な集団として特定することができる				
	2)-(1)支援の有効性をアセスメントすることができる				
	①集団が持つ特性を関係者に説明できる				
	②集団へのアプローチの必要性を関係者に説明できる				
	③集団の特性を踏まえて、集団での支援が有効であるかアセスメントできる				
	3)-(1)支援に関するPDCAサイクルを展開することができる				
	①必要な支援について、企画、実施、評価を実施できる				
4)-(1)個別と集団を連動させて、支援を実践することができる					
①個別支援対象に共通する健康課題を抽出し、集団支援に繋げることができる					
②集団支援を通して、個別のケースマネジメントを行うことができる					

- A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）
- A-2 指導者と一緒にできる（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）
- A-3 自立してできる

↑

A-1/A-2/A-3それぞれの 到達年月を記入

氏名

活動領域	2 地域支援活動			
	2-1 地域診断・地区活動			
A-3に求められるレベル	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる			
到達状況	1) 担当地区・担当業務の活動で得られた情報や関連する健康統計等を活用し、地域診断ができる 2) 地域診断や地区活動をもとに、必要な事業計画の立案を行うことができる 3) 地区活動計画に盛り込む要素を提案することができる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 1「対人支援活動」2「地域支援活動」を通して、地区の特性を把握し、健康課題をその解決方策を推定することができる			
	①地区内で既にある組織やその活動状況を把握できる			
	②住民のあるべき姿と現実の差異を判断できる			
	③地区の社会的・文化的・歴史的背景から地区の課題を推定できる			
	④日常の保健活動から地区の課題を推定できる			
	⑤日常の保健活動を統合して、地域診断を行うことができる			
	⑥関連する他課の地区診断を把握した上で、班内で地域診断を行うことができる			
	⑦地区診断あるいは地域診断の結果を同僚や住民・関係者と共有し、地域の健康課題とその解決方法を協議できる			
	2)-(1) 地域診断を事業計画の立案に反映することができる			
①地域診断の結果をもとに、挙げた課題を解決できるよう事業計画を修正できる				
3)-(1) 地区活動計画について提案する				
①地区活動計画の内容を理解できる				
②地区活動計画に盛り込むべき要素を提案できる				

活動領域	2 地域支援活動			
	2-2 地域組織活動			
A-3に求められるレベル	・住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化ができる			
到達状況	1) 地域で活動している様々な組織に関わることができる 2) 組織を構成する人の課題解決能力を引き出し、その人々が主体的に、地域における健康度の向上に係る活動に参画できるよう支援を実施することができる 3) 健康課題に応じた地域に見合った組織化の必要性を提案することができる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 地域で活動している組織と協働することができる			
	①組織の発展段階を判断できる			
	②発展段階に応じた支援の方向性を関係者に説明することができる			
	③組織の発展段階に応じて、支援できる			
	④組織に関連する担当地区の事業計画への参画を促すことができる			
	⑤日常の保健活動を統合して、地域診断を行うことができる			
	2)-(1) 組織の発展や課題解決への取り組みを支援することができる			
	①主体性を尊重して協働できる			
	②支援の必要性を判断できる			
③課題解決能力を引き出すことができる				
④組織を構成する人がより健康を獲得できるような支援を実践できる				
3)-(1) 組織化を提案することができる				
①健康課題に応じて、組織を構成する人と共に改めて必要なものの組織化を提案できる				
②発展段階に応じて、組織を構成する人と共に改めて必要なものの組織化を提案できる				
③発展段階に応じて、協働できる				

活動領域	2 地域支援活動			
	2-3 ケアシステムの構築			
A-3に求められるレベル	・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる			
到達状況	1) 担当業務を通して、既存の地域ケアシステムの課題に気づくことができる 2) 地域の健康課題や特性を踏まえて、地域ケアシステムの改善を検討できる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 1-1「個人および家族への支援」～2-2「地域組織活動」を通して、地域ケアシステムをシメージすることができる			
	①地域診断の結果を踏まえた上で、担当地区において、今求められているケアシステムの姿をイメージできる			
	②想定できるケアシステムについて協議すべき関係者を検討できる			
	③地域ケアシステムの課題について関係者と意見交換できる			
	④課題解決のための方策をイメージできる			
	2)-(1) 1-1「個人および家族への支援」～2-2「地域組織活動」を踏まえて地域ケアシステムの改善を検討することができる			
	①想定できるケアシステムに向けて、関係機関と協働して、担当地区のケアシステム構築を検討する場を設定できる			
	②担当業務の地域ケアシステムの改善や開発の必要性を検討できる			
	③健康課題と特性を踏まえた地域ケアシステムを提言できる			

A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）
 A-2 指導者と一緒に行える（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）
 A-3 自立してできる

A-1/A-2/A-3それぞれの到達年月を記入

氏名	
----	--

活動領域	3 事業化・施策化のための活動			
	3-1 事業化・施策化			
A-3に求められるレベル	・班内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる ・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる			
到達状況	1) 対人支援活動～地域支援活動までの一連の保健活動を事業化に反映できる			
保健活動の 確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 1「対人支援活動」～2「地域支援活動」を通して、一連の流れを事業化に反映することができる			
	①既存の事業・活動を評価できる			
	②評価の結果見えてきた課題を整理できる			
	③事業・活動における目的・目標を確認し、課題解決に向けた見直しや新規事業を提案できる			
	④他職種と協働し、事業や活動の合意形成をすることができる			
	⑤担当事業に関する企画や予算を作成できる			

- A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）
- A-2 指導者と一緒にできる（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）
- A-3 自立してできる

A-1/A-2/A-3それぞれの到達年月を記入

氏名

活動領域	4 健康危機管理に関する活動			
	4-1 健康危機管理の体制整備			
A-3に 求められる レベル	・地域特性を踏まえ健康危機管理の低減のための事業を提案できる			
到達状況	1) 健康危機管理マニュアルに基づいて、健康危機管理の体制整備を理解できる			
	2) 平常時からの準備の必要性を理解し、住民と協働して、健康危機低減のための事業を実施できる			
保健活動の 確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1)マニュアルに基づき、体制整備を理解することができる			
	①マニュアルを理解し、説明できる			
	②組織内外における各部署の役割を説明できる			
	2)-(1)健康危機低減のための活動を行うことができる			
	①日常の地区活動より、地区の健康危機のリスクを把握し、発信できる			
	②関係者と対策を検討できる			
	③起こりうる健康危機発生時の担当地域やケースに関するリスクを想定できる			
	④担当地域の健康危機管理体制整備の不備と改善の方向性について提案できる			
	⑤住民とともに、健康危機に備えた活動を実施できる			

活動領域	4 健康危機管理に関する活動			
	4-2 健康危機発生時の対応			
A-3に 求められる レベル	・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる ・変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる			
到達状況	1) 状況把握をできる上で、必要な予防活動を実施できる			
	2) マニュアルに沿って行動し、関係者と情報共有を図ることができる			
	3) 自身の身の安全を守ることができる			
	4) 自身の立場で主体的に動くことと、指示をうけるべきことの判断ができる			
保健活動の 確認項目		A-1	A-2	A-3
	【自然災害】			
	1)-(1)状況判断と予防活動を行うことができる			
	①変化する状況を把握し、二次的な被害を予測できる			
	②関係者に情報を報告・共有できる			
	③住民の健康支援のための予防活動を計画、実施できる			
	【感染症】			
	2)-(1)関係者と情報共有を行い、マニュアルに沿って行動することができる			
	①指令系統やマニュアルに沿って行動できる			
	②組織内外の必要な情報を整理できる			
	③関係者と情報の共有について提案できる			
	【共通】			
	3)-(1)自身の身の安全を確保することができる			
	①経時的な記録の必要性を理解できる			
	②健康危機発生に関する記録を残すことができる			
	③自身の安全を守ることができる			
④自身の状況を上司や同僚に随時報告できる				
【共通】				
4)-(1)とるべき行動を判断することができる				
①主体的にやるべき行動を理解できる				
②指示を受けるべきことを理解できる				

- A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）
- A-2 指導者と一緒に行える（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）
- A-3 自立してできる

A-1/A-2/A-3それぞれの
到達年月を記入

氏名	
----	--

活動領域	5 管理的活動			
	5-1 PDCAサイクルに基づく事業・施策評価			
A-3に求められるレベル	・所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる			
到達状況	1) PDCAに基づいて施策の評価を行うことができる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1)施策について、PDCAサイクルに基づく評価を行うことができる			
	①所掌する事業・活動に関し、関係者を交えて、評価を行うことができる			
	②評価を踏まえて、改善を提案できる			

活動領域	5 管理的活動			
	5-2 情報管理			
A-3に求められるレベル	・所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる			
到達状況	1) 法令や規則を遵守して、保健活動に係る情報を扱うことができる			
	2) 担当業務に関して、他部署や関係機関、住民への情報の発信ができる			
	3) 収集できる情報を適切に管理できる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1)法令や規則を遵守して、保健活動にかかる情報を扱うことができる			
	2)-(1)担当業務に関して他部署や関係機関、住民へ情報発信をすることができる			
	3)-(1)収集できる情報を適切に保管することができる			

活動領域	5 管理的活動			
	5-3 人材育成			
A-3に求められるレベル	・後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる			
到達状況	1) 自己の能力の到達度を確認できる			
	2) 後輩保健師の指導を実践し、必要時見直し案を提案できる			
	3) 職場内等での学習会等を行うことができる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1)自己の能力を確認することができる			
	①自分の能力の到達度を確認できる			
	②自らの学習課題を明確化できる			
	2)-(1)後輩保健師の指導を行うことができる			
	①後輩保健師の到達度を確認し、指導や助言を行うことができる			
	②後輩保健師の自律性、自主性を尊重できる			
3)-(1)学習会等を行うことができる				
①職場内で、学び合う機会を設定できる				
②職場外で、保健医療関係者とともに、学び合う機会を設定できる				

- A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）
- A-2 指導者と一緒に行える（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）
- A-3 自立してできる

A-1/A-2/A-3それぞれの到達年月を記入


氏名

活動領域	6 保健師の活動基盤			
A-3に 求められる レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究的手法等を用いた事業評価ができる ・ 保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる 			
到達状況	1) 根拠に基づいた安全で安心な保健活動を展開できる 2) 人の生命および尊厳を尊重できる保健活動ができる 3) 業務・活動への建設的疑問や研究的視点をもった活動評価を行うことができる 4) 保健師として成長し続けられる			
保健活動の 確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1)根拠に基づいた、安全で安心な保健活動を展開することができる			
	2)-(1)社会的公正性・公共性を念頭に、人の生命および尊厳を尊重することができる			
	①社会的公正性・公共性を理解できる			
	②人の生命および尊厳を尊重できる活動を実践できる			
	3)-(1)研究的視点で活動評価を行うことができる			
	①業務・活動へ建設的疑問を持つことができる			
	②業務・活動について、研究的視点で活動評価を行うことができる			

A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）

A-2 指導者と一緒に行える（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）

A-3 自立してできる


 A-1/A-2/A-3それぞれの
到達年月を記入

様式4 **キャリア記録シート**

※毎年開始・年度末または記録すべき内容が生じた時点で入力し、職員自身で管理
 ※現任教員給付保健師との個別面談時に共有

職員番号	氏名
------	----

経歴年数	年度	記入例	年度初めに入力				年度末または記録すべき内容が生じた時点で入力			健康危機派遣 ○裏面(△果) 第2陣で派遣	備考(私事や休業など記録しておきたい事項があれば自由) 第2子妊娠(3月から産前休)
			職名	所属	主な業務	年度目標(取り組みたいこと)	目標達成状況・記録に残したい成果	研修受講・研究発表等の記録			
	1	年目	主査	〇〇健康福祉センター	地域医療	所内の健康危機管理アクションカードの作成		各課担当によるロードマップ(初版)作成 アクションカード	中堅期研修(健康増進課)受講 日本公衆衛生学会ポスター発表		
	2										
	3										
	4										
	5										
	6										
	7										
	8										
	9										
	10										
	11										
	12										
	13										
	14										

様式5

振り返りシート

氏名

※年度末に1年間を振り返り、保健師として自分自身が成長したと思える仕事に出会えた場合は記録を残しましょう

年度	所属	保健師として成長したと思える仕事・出来事	左記のように思った要因

新人保健師研修シート（目標・ビジョン）

採用年度	
所属	
氏名	

現任教育総括保健師	現任教育総括補佐保健師	所属内の指導保健師	チューター

将来の私 （保健師としての目標）	「こんな保健師になりたい」			(記載日 年 月 日)
初年度の目標				
目標達成のための計画 (記載日) 年 月 日	いつ			
	何を			
	どこで			
	どのようにして			
(評価時期)	年 月 日(採用3ヶ月後)	年 月 日(採用6ヶ月後)	年 月 日(年度末)	
自己評価（振り返り） ・目標が達成できたか？ ・自分自身を褒められる点は？ ・反省点は？				
指導者コメント				

所属	氏名

研修項目	方法		内容			
	0 f f - J T	0 J T	4月～6月	7月～9月	10月～12月	1月～3月
1. 新人保健師研修の概要	講義	1時間				
2. 保健師としての必要な基本姿勢と態度	講義・演習	3時間				
3 専門能力	企画・立案・評価能力	講義・演習	6時間			
	地域診断能力	講義・演習	4時間			
	調査研究能力	講義・演習	2時間			
	保健福祉事業運営能力	講義・演習	2時間			
	個人・家族支援能力	講義・演習	4時間			
	集団支援能力	講義・演習	4時間			
	健康危機管理能力	講義・演習	6時間			
	連携・調整・社会資源活用能力	講義・演習	2時間			
	研修の振り返り		1時間			

採用年度	
所属	
氏名	
現任教育総括保健師 所属・職位・氏名	
最終評価日	
今年度の目標	
目標達成状況	
総合評価	
今後の課題	

※いずれかの口にチェック

2年目における新人教育の継続の必要性の有無

不要

必要

必要な場合の研修項目	
------------	--

※新人保健師と現任教育総括保健師等との個別面談の結果を記録し共有する。
 ※2年目以降に継続して新人保健師としての研修が必要な場合は、新人保健師自身が本様式により2年目以降の現任教育総括保健師に引き継ぐこと。（目安として3年目まで）

Ⅷ その他

1 本ガイドラインに用いる用語の解説

1 対人支援活動	
対人支援活動	健康課題を持つ個人・家族への支援活動。
保健活動	保健師による保健活動（公衆衛生看護活動、公衆衛生活動、保健師活動等の表現で表されるものも含んだ概念）。
家族機能	家族の機能の中には、情緒機能、社会化と社会付置機能（生産的な社会人を輩出するために、子どもへの初期の社会科を担い、同時に家族員としての地位を子どもに与える）、生殖機能、経済機能、ヘルスケア機能がある。 ※1
支援の評価	計画、実施、成果とその達成度、活動の基盤（法令・環境・体制）を客観的に分析すること。※2
調整	個人及びその家族に適したサービスや資源を検討し、適した活用方法を導入する。そのための関係各所との連絡、相談等の過程も含む。（作業部会加筆）
集団の支援	同じ課題を抱えている人達の集まる（グループワーク、母親学級、健康教育、健康学習、健康教育等）への保健活動の提供のこと。集団とは既存の集団と、新しく事業としてつくったグループを含む。
P D C A	Plan（計画）Do（実行）Check（評価）Action（改善）の4段階を螺旋的に繰り返すことにより、業務を改善し、成果を可視化すること。
2 地域支援活動	
地区担当制	保健所管内または市町内をいくつかの地域・地区に分けて、担当保健師を配置し、保健師がその担当地域・地区に責任をもって活動する体制。
担当地域・地区	ひとりの保健師が担当する地域・地区。
業務担当	法定業務や自治体が企画した事業を担当し、その業務の遂行に責任を持つこと。
地区活動	地域の健康格差を縮小させながら、健康水準の向上をもたらすために、一人ひとりの健康問題を地域社会の健康問題と切り離さずに捉え、個人や環境、地域社会に働きかけ、個別はもちろん、地域の動きを作り出す保健活動。※3
地域診断	地域住民の健康上の課題とその背景を明らかにするとともに、その解決方

	法を見いだす保健活動の一つのプロセス、技術。※4 単に地域の概況の理解にとどまらず、地域での看護活動の目標や方向性を明確にし、以後活動につなげるものとして意識を持つ。※5
地区活動計画	広域的な視点で地域全体の課題を把握した上で、狭域的な視点で自分の担当地区にある課題を見だし、担当地区の課題に注目して活動するための計画のこと。
組織化	共通の目的を達成するための一人ひとりが集結して、新たな組織を作ること。
ニーズ	住民における客観的な必要性。生活していく上での基本的な欲求、または課題のこと。
地域ケアシステム	支援やケアを要する住民が、住み慣れた地域で安心して自立した生活を続けられるように、地域の住民と保健、医療、福祉などの関係者、関係機関が互いに必要な情報を共有し、協力し合い、力をつけあい、包括的なニーズ把握と解決の方向性および総合的・一体的なサービスの提供、調整、開発などについて、全体として組織的・系統的かつ効果的・効率的に検討し、まとまった機能を発揮する集合体。※6
4 健康危機管理に関する活動	
健康危機管理	健康危機管理とは、医薬品、食中毒、感染症、飲料水その他何らかの原因により生じる国民の生命、健康の安全を脅かす事態に対して行われる健康被害の発生予防、拡大防止、治療等に関する業務であって、厚生労働省の所管に属するものをいう。(QAに補足説明あり) ※7
5 管理的活動	
管理的活動	保健活動における、従事者の指揮や組織の運営に関する活動。
6 保健師の活動基盤	
倫理	社会の中で生活する時に「これは善いことか、正しいことか」を判断するときの根拠。社会生活を送る上での一般的な決まり事。日本看護協会では「看護者は、人間の生命、人間としての尊厳及び権利を尊重する。」等、看護者の倫理綱領を示している。※8
研究的視点	地域課題に向き合い、日常業務の中から取り組むべき健康課題を見出していく視点。その背景には、活動技術の向上と科学的裏付けを求める意識が必要となる。(作業部会)
研究的手法	自らが明らかにしたい事実や事象、または課題に対してどの様にアプローチしていくか、その方法や過程をさす。調査、分析、統計処理、考察、

	概念化、文章化、倫理的配慮などの要素が含まれる。(作業部会)
7 関連用語	
キャリアパス	ある職位や職務に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置移動のルート。 保健師にあてはめると、保健師のキャリアラダーに示された能力をどのような業務経験の中で体得し、どのような研修を受講して身に付け、それをどのような部署で発揮し、次にどのような業務や職位をたどっていくのかを可視化したもの。※9

本用語解説は「平成 28 年度 保健師のキャリア形成推進事業 保健師活動到達状況のチェックリスト」から引用し、一部加筆修正している。文中(作業部会)との表示は令和 5 年度静岡県保健師人材育成ガイドライン策定作業部会での検討であることを示したものである。

その他、引用参考文献は以下の通り。

- ※1 家庭看護学-理論とアセスメント-Friedman, M、へるす出版、1933 年
- ※2 統括保健師の実践の評価(集合研修 PPT)、平野かよ子、2016 年
- ※3 平成 20 年度地域保健総合推進事業地区活動のあり方とその推進体制に関する検討会報告書、2009 年
- ※4 いまを読み解く保健活動のキーワード、鳩野洋子他、医学書院、2002 年
- ※5 地区診断と健康教育指導案作成を組み合わせた教育プログラムによる学生の学び、滝澤寛子他、人間看護学研究、2006 年
- ※6 看護大辞典(第 2 版)、和田功他、医学書院、2010 年
- ※7 厚生労働省危機管理基本指針、厚生労働省、2001 年
- ※8 看護者の倫理綱領、日本看護協会、2003 年
- ※9 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ、厚生労働省健康局健康課、2016 年

2 静岡県保健師活動指針（令和2年4月改訂）

1 指針の概要

平成25年4月に厚生労働省が通知「地域における保健師の保健活動について」を発出したことを踏まえ、静岡県に属する保健師の保健活動のさらなる推進を図るため静岡県保健師活動指針を定める。なお、県が留意すべき事項を次の通りとする。

- (1) 保健師が地域の健康課題を明らかにし、住民の健康の保持増進のため重要な役割を担うものであることを踏まえ、地域保健関連施策の企画、立案、実施及び評価を行うことができる体制を整備する。
- (2) 保健師の職務の重要性に鑑み、保健、医療、福祉、介護等の総合的な施策の推進や住民サービス向上の観点から、保健師の計画的かつ継続的な確保に努める。
- (3) 保健師が、住民に対する保健サービス等の総合的な提供や、地域における保健、医療、福祉、介護等の包括的なシステムやネットワークの構築とその具体的な運用において主要な役割を果たすものであることを鑑み、保健、医療、福祉、介護等の関係部門に保健師を適切に配置する。また、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を健康福祉部に明確に位置づけ、その役割を担う保健師を配置する。
- (4) 保健師が新たな健康課題や多様化、高度化する住民のニーズに的確に対応し、効果的な保健活動を展開するために、常に資質の向上を図る必要があることから、保健師の現任教育（研修、業務を通じた研修、自己啓発、人事異動その他の手段による教育）について「人材育成のためのガイドライン」等により体系的に実施する。

2 保健師の保健活動の基本的な方針

保健師は、個人及び地域全体の健康の保持増進及び疾病の予防を図るため、所属する組織や部署にかかわらず、以下の事項を踏まえ、保健活動を行う。

(1) 地域診断に基づくPDCAサイクルの実施

保健師は、地域診断（地区活動、保健サービス等の提供、調査研究、統計情報等に基づき、住民の健康状態や生活環境の実態を把握し、健康問題を構成する要素を分析して地域において取り組むべき健康課題を明らかにすること）により、その健康課題の優先度を判断すること。

また、PDCAサイクルに基づき地域保健関連施策の展開及びその評価を行うこと。

(2) 別課題から地域課題への視点及び活動の展開

保健師は、個々の住民の健康問題の把握にとどまらず、地域特性を踏まえて集団に共通する地域の健康課題や地域保健関連施策を総合的に捉える視点を持って活動する

こと。また、健康課題の解決に向けて住民や組織同士をつなぎ、自助及び共助など住民の主体的な行動を促進し、住民主体の取組が地域において持続するよう支援すること。

(3) 予防的介入の重視

保健師は、あらゆる年代の住民を対象に生活習慣病等の疾病の発症予防や重症化予防を徹底することで、要医療や要介護状態になることを防止するとともに、虐待などに関連する潜在的な健康問題を予見して、住民に対し必要な情報の提供や早期介入等を行うこと。

(4) 地区活動に立脚した活動の強化

保健師は、住民が健康で質の高い生活を送ることを支援するために、訪問指導、健康相談、健康教育及び地区組織等の育成等を通じて積極的に地域に出向き、地区活動により、住民の生活の実態や健康問題の背景にある要因を把握すること。また、地区活動を通じてソーシャル・キャピタルの醸成を図り、それらを活用して住民と協働し、住民の自助及び共助を支援して主体的かつ継続的な健康づくりを推進すること。

(5) 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進

保健師は、ライフサイクルを通じた健康づくりを支援するため、ソーシャル・キャピタルを醸成し、学校や企業等の関係機関との幅広い連携を図りつつ、社会環境の改善に取り組むなど、地域特性に応じた健康なまちづくりを推進すること。

(6) 部署横断的な保健活動の連携及び協議

保健師は、相互に連携を図るとともに、他職種の職員、関係機関、住民等と連携及び協働して保健活動を行うこと。また、必要に応じて部門や部署を越えて課題等を共有し、健康課題の解決に向けて共に検討するなど、部署横断的に連携し協働すること。

(7) 地域のケアシステムの構築

保健師は、健康問題を有する住民が、その地域で生活を継続できるよう、保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行い、また不足しているサービスの開発を行うなど、地域のケアシステムの構築に努めること。

(8) 各種保健医療福祉計画の策定及び実施

保健師は、地域の健康課題を解決するために、住民、関係者及び関係機関等と協働して各種保健医療福祉計画を策定するとともに、それらの計画が適切かつ効果的に実施されるよう各種保健医療福祉計画の進行管理及び評価を関係者及び関係機関等と協働し行うこと。

(9) 人材育成

保健師は、主体的に自己啓発に努め、最新の保健、医療、福祉、介護等に関する知識及び技術を習得するとともに、連携、調整や行政運営に関する能力及び保健、医療、

福祉及び介護の人材育成に関する能力を習得すること。

3 活動領域に応じた保健活動の推進

保健師は、所属組織や部署に応じて、以下の事項について留意の上、保健活動を行うこと。

【健康福祉センター等】

(1) 実態把握及び健康課題の明確化

地域診断を実施し、地域において取り組むべき健康課題を明らかにするとともに、各種情報や健康課題を市町と共有すること。

(2) 保健医療福祉計画策定及び施策化

地域診断により明らかになった地域の健康課題に取り組むため、目標の設定、保健事業の選定及び保健活動の方法等についての検討を行い、各種保健医療福祉計画を策定するとともに、これらの計画に盛り込まれた施策を事業化するための企画、立案、予算の確保を行い、保健活動の実施体制を整えること。

(3) 保健サービス等の提供

地域の各種保健医療福祉計画に基づき、訪問指導、健康相談、健康教育、地区組織活動の育成及び支援等の活動方法を適切に用いて、ソーシャル・キャピタルの醸成・活用を図りながら、保健サービス等を提供すること。

ア 市町及び関係機関と協力して住民の健康の保持増進に取り組み、生活習慣病の発症及び重症化を予防すること。

イ 精神障害、難病、結核・感染症、エイズ、肝炎、母子保健、虐待等多様かつ複雑な問題を抱える住民に対して、広域的かつ専門的な各種保健サービス等を提供すること。

ウ 災害対応を含む健康危機管理に関して、適切かつ迅速な対応を行うことが出来るよう、平常時から体制を整えるとともに、健康危機の発生時においては、関係職員と十分に連携を図り協働して保健活動を行うこと。また、災害発生時においては市町の被災者健康管理等に関する支援・調整を行うこと。

エ 生活困窮者等に対し、社会経済状況の違いによる健康状態の差が生じないよう健康管理支援を行うこと。

オ ソーシャル・キャピタルを広域的に醸成し、その活用を図るとともに、ソーシャル・キャピタルの核となる人材の育成に努めること。

カ 生活衛生及び食品衛生に関わる健康問題に対して、他の専門職員等と十分に連携を図り、協働して保健活動を行うこと。

(4) 連携及び調整

管内における保健、医療、福祉、環境、教育、労働衛生等の関係機関及び関係者の広域的な連携を図るために、所属内の他の職員と協働して協議会等を開催し、その運営を行うこと。また、管内市町間の連絡、調整を行うこと。

ア 管内市町健康施策の連絡、調整に関する協議会等の運営を行うこと。

イ 精神障害、難病、結核・感染症、エイズ等の地域のケアシステムを構築するための協議会を運営し活用すること。

ウ 市町の規模により、市町単独では組織化が困難な健康増進、保健医療、高齢者福祉、母子保健福祉、虐待防止、障害福祉等に関するネットワークを構築すること。

エ 関係機関で構成される協議会等を通じて、職域保健、学校保健等と連携及び協働すること。

オ 保健衛生部門の保健師は、保健師の保健活動を総合的に調整するとともに推進を図り、技術的及び専門的側面から指導を行うこと。

カ 保健師等の学生実習の効果的な実施に努めること。

(5) 研修

市町及び保健、医療、福祉、介護等に従事する者に対する研修を所属内の他の職員等と協働して企画及び実施すること。

(6) 評価

健康福祉センター等が行った保健活動について、所属内の他の職員とともに、政策評価、事業評価を行い、保健活動の効果を検証し、必要に応じて保健事業等や施策に反映させること。

【本庁】

本庁の健康福祉部に配置された保健師は、健康福祉センター、市町等の保健活動に対して技術的及び専門的側面からの指導及び支援を行うとともに、県の地域保健関連施策の企画、調整及び評価を行うこと。

(1) 保健活動の総合調整及び支援

ア 健康福祉部健康局（保健師の保健活動の総合調整等を行う部署）に配属された保健師は、保健師の保健活動を組織横断的に総合的に調整するとともに推進を図り、人材育成や技術面での指導及び調整を行うなど統括的な役割を担うこと。

イ 保健師の保健活動の方向性について検討すること。

ウ 保健師等の学生実習に関する調整及び支援を行うこと。

(2) 保健師の計画的な人材確保と資質向上

ア 保健師の需給計画の策定を行うこと。

イ 「人材育成のためのガイドライン」等を作成し、職場内外の研修、人材育成の観点からの異なる部門への人事異動、国や市町間の人事交流等も盛り込んだ保健師の現任教育体制を構築し、研修等を企画及び実施すること。

ウ 現任教育の実施に当たり、人事部門、研究機関、大学等の教育機関等との連携を図り、効果的及び効率的な現任教育を実施すること。

(3) 調査及び研究

保健師の保健活動に関する調査及び研究を実施すること。

(4) 事業企画等

地域保健活動に関する事業計画の策定、事業の企画及び立案、予算確保、事業評価等を行うこと。

(5) 連携及び調整

ア 所属する部署内の連絡調整を行うこと

イ 高齢者保健福祉、母子保健福祉、障害者保健福祉、医療保険、学校保健、職域保健、医療分野等の関係部門及び関係機関とのデータ等を含めた連携及び調整を行うこと。

(6) 災害時健康危機管理

災害や感染症発生などの健康危機管理における保健活動の連絡調整を行うこと。

(7) 情報提供

関係部署や市町等に対して、国、他都道府県、関係団体等の保健活動に関する情報提供を行うこと。

(8) 看護職能団体等の関係団体との連携及び調整

保健師の保健活動に係る団体との連携及び調整を行うこと。

(9) 広報活動

保健活動推進のための積極的な広報活動を行うこと。

(10) 各種計画への参画

県全体の健康課題を踏まえ、県の各種計画及び政策の企画及び立案に参画すること。

静岡県 保健師人材育成ガイドライン 2024

2024年5月発行

編集・発行／静岡県健康福祉部健康局健康増進課
〒420-8601 静岡市葵区追手町9番6号
TEL 054-221-2779