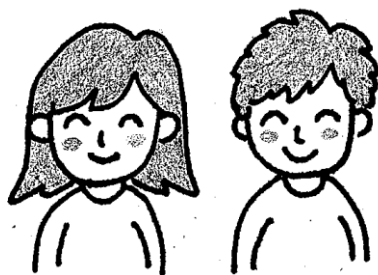


三重県保健師人材育成マニュアル (第六版)



令和2年4月

三重県

目 次

1	はじめに 1
2	三重県保健師人材育成マニュアル策定の経緯 2
3	保健師に求められる能力 3
	（1）社会情勢から求められる保健師活動の視点	
	（2）保健師に求められる専門的な能力「みる」「つなぐ」「動かす」	
	（3）三重県の保健師のめざすべき姿 5
4	保健師業務にかかる課題解決の仕組みについて 7
	（1）背景	
	（2）課題	
	（3）問題解決のための仕組みづくり	
	保健師業務にかかる課題解決の仕組み（組織図） 9
	（4）具体的な人材育成のすすめ方 10
	保健師人材育成体制 13
	三重県地域保健従事者（保健師）研修体系 14
	保健師におけるアドバイザー制度実施要領 15
5	専門能力における到達目標 19
	（1）キャリアラダーとキャリアパスイメージ	
	（2）保健師教育の技術項目と卒業時の到達度 21
	（3）保健師キャリア分析表 23
	（4）児童相談所保健師の人材育成 35
	（5）災害時における統括保健師のコンピテンシーチェックシート 42
6	私の履歴 46
7	三重県保健師人材育成マニュアルの活用について 57
8	保健師活動の省察シート 58
9	受講履歴シート 59
	三重県保健師人材育成マニュアル策定メンバー 62

1 はじめに

近年、地域保健を取り巻く状況は更なる人口の減少や少子高齢化、社会構造の多様化、複雑化など急激に変化しており、保健・医療や介護、生活支援の一体的な確保に向け、地域包括ケアシステムの構築が推進されているところです。このような中、自治体に働く保健師が時代の流れを受け新たな地域保健活動を展開することが重要となってきています。

保健師の現任教育については平成25年4月19日の厚生労働省健康局長通知において、「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対応するとともに、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」から体系的に実施することが明記されました。平成28年3月には「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」において、自治体における研修体制構築の推進策として、個々の保健師の目標や能力の獲得状況、ライフステージ等の多様性に応じた、効果的な人材育成体制を構築していくため、自治体保健師の標準的なキャリアラダーや、人材育成シートの活用方法等について示されたところです。

三重県では、管理期にある保健師の退職、新任期保健師の増加、産育休の増加等による年齢構成の大きな変化を迎え、より一層個別性を重視した系統的な人材育成を行い、保健師活動のコアの継承を行っていく必要があることから、三重県版のキャリアラダーや能力獲得を確認するシートを平成29年3月に作成し、さらに平成31年3月に児童相談所での人材育成を追加しました。今回、令和元年の「保健師人材育成業務検討会」の検討から新任期における研修の「受講履歴シート」を導入し、国立保健医療科学院の管理期研修受講者の声から「保健師活動の省察シート」を活用することも取り入れ、「三重県保健師人材育成マニュアル（第六版）」を作成しました。

今後も本マニュアルを活用し、三重県保健師が互いに育ちあえる、よりよい人材育成を目指した取組を進めていきます。

令和2年4月

2 三重県保健師人材育成マニュアル策定の経緯

平成6年に地域保健法が制定され、平成9年に地域保健法、母子保健法の一部改正により母子保健サービス等地域住民の身近で頻度の高いサービスは、市町村が担うこととなりました。一次サービスの多くが市町村に移譲され対人保健サービスが減少するなかで、県保健師に求められる役割は、より高度で専門的かつ広域的な業務にシフトしていきました。

ところが現場は組織改変等により、保健師は地域担当制から業務担当制になり、小さな保健所では保健師ひとり担当の状況もあり、諸先輩の積み上げた地区活動のノウハウの継承が困難でした。

そこで、三重県医療保健部として人材育成に対する危機感から、部内に人材育成会議を設置し取り組みをすすめました。

平成15年に「保健師現任教育マニュアル」を策定、2年後の17年に改正をし、特に新任保健師へのアドバイザー制度を導入し、保健師の資質の向上に努めてきました。

しかし、保健師活動はおおきなうねりのなかで、従来から行っていた感染症対策等に加え、新興感染症や、災害時の健康支援、虐待防止対策等々新たな健康課題への対応が求められています。

また、保健、医療、福祉の総合的な行政サービスの推進と効率的な行政運営も必要とされ、保健師としての専門能力とさらに行政能力も兼ね備えた保健師の育成が必要となってきました。

そこで、平成22年度に人材育成ワーキングを設置し検討をすすめ、従来の「保健師現任教育マニュアル」を見直し、「三重県保健師人材育成マニュアル」としてまとめました。保健師の経験年数に応じて、保健師が悩んだ時に、活動を振り返り自分を見つめることで、さらに一歩一歩住民の近くに寄り添えることを願って、「わたしの履歴」シートが加えられました。

平成24年度には、平成23年に発生した東日本大震災をはじめ様々な健康危機管理への対応を経験したことから、改めて市町や関係機関と顔の見える良好な関係づくりの強化や、住民と協働した健康づくりを推進することの重要性が大きな課題として共通認識されるようになり、ベンチマーキングを経て、保健師業務に係る諸課題や将来を見据えた人材育成体制を検討し「三重県保健師人材育成マニュアル（第2版）」としました。

平成27年度には、ジョブローテーション等、健康福祉部人材育成計画の内容を反映させた「三重県保健師人材育成マニュアル（第3版）」として改訂を行いました。

また、近年自治体に働く保健師は、保健師免許取得までの教育背景や、就

職するまでの職務経験が多様化し、個別性に着目した人材育成を行う必要があることから、平成 28 年 3 月の「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」において自治体保健師の標準的なキャリアラダーや人材育成シートの活用方法等について示されました。

そこで、国の示す標準的なキャリアラダーをもとに三重県の保健師業務に対応させた三重県版のキャリアラダーや、保健師能力獲得を確認するシートを作成し、平成 29 年 3 月「三重県保健師人材育成マニュアル（第四版）」としました。

さらに、保健所以外への地域機関への配置が勧められていることから、児童相談所における、保健師の専門性を活かした人材育成についても追加をし平成 31 年 3 月「三重県保健師人材育成マニュアル（第五版）」としました。

また令和元年の「保健師人材育成業務検討会」の検討から新任期が自らの課題に向き合い、アドバイザーが寄り添うための起点となるよう新任研修の「受講履歴シート」を、国立保健医療科学院の管理期研修受講者の声からラダーを意識して 1 年間の活動を振り返ることができるよう「保健師活動の省察シート」を導入し、今回「三重県保健師人材育成マニュアル（第六版）」を作成しました。

3 保健師に求められる能力

(1) 社会情勢から求められる保健師活動の視点

保健師活動は、時代背景と国の法制度、枠組みにより変化をしてきました。

その中で、以下のような視点が、保健師に求められています。

- ① 急速な高齢化の進展とともに医療費や介護給付費の増大が予想される中、効果的・効率的な介護予防事業、生活習慣病対策の重要性が増大している。
- ② 虐待やひきこもりなど社会問題化している健康問題への対応が求められている。
- ③ 健康意識が高まる中で、生活の質を含む健康に対する県民のニーズは、複雑・多様化してきている。
- ④ 行政改革や地方分権が推進される中で、市町と連携のもと県民ニーズ、地域特性に合わせた効果的・効率的な健康対策の推進が求められている。
- ⑤ 保健福祉の総合的な行政サービスが推進される中での、民間との連携・協働も含めた効果的な行政運営が求められている。
- ⑥ 災害、新型インフルエンザ等の感染症、危機発生時には、業務・組織・行政を超え専門職としての役割を果たすため、平時から「健康危機管理」に対応できる力量をつけておくことが必要となる。

(2) 保健師に求められる専門的な能力 「みる」「つなぐ」「動かす」

保健師活動の目的は・・・

「個人あるいは集団の健康課題へ対応する能力を向上させ、ひいては地

域全体の健康水準を向上させること」です。

厚生労働省では、次のような能力が保健師の専門性であると示しており、これらの能力をもって「地域への働きかけの総合的展開」があるとしています。

- ① 地域をみる能力（地域特性・地域ニーズの把握による地域診断能力、地域アセスメント能力。個別支援で綿密にとらえる視点 ↔ 地域全体を捉える視点）
- ② 地域をつなぐ能力（地域住民との人間関係づくりのためのコミュニケーション能力、ネットワーク構築能力。地域をつなぎ、人々の持つ力を引き出す能力。）
- ③ 地域を活かす能力（地域の健康問題の解決への取組を地域住民と関係者との協働により、企画・立案し地域の健康レベルを向上させる能力。「行政能力（法や施策体系を理解する能力）」施策化能力）また、保健師の活動における「みる・つなぐ・うごかす」の基盤には保健師活動の理念的なコアとして「視点・姿勢・価値」があること。さらに「みる」「つなぐ」「うごかす」は、それぞれが単独で機能するのではなく、「つながりながらみる」「つなげて動かし新たな地域実態をみる」など「つなぐ」を活動的なコアとし、連続的にあるいは同時並行的におこなっていくものであること。そして、つなぐは「個別的な関係」「支援チームや仲間作りのレベル」「システム作りのレベル」で考えていく必要があることとしている。

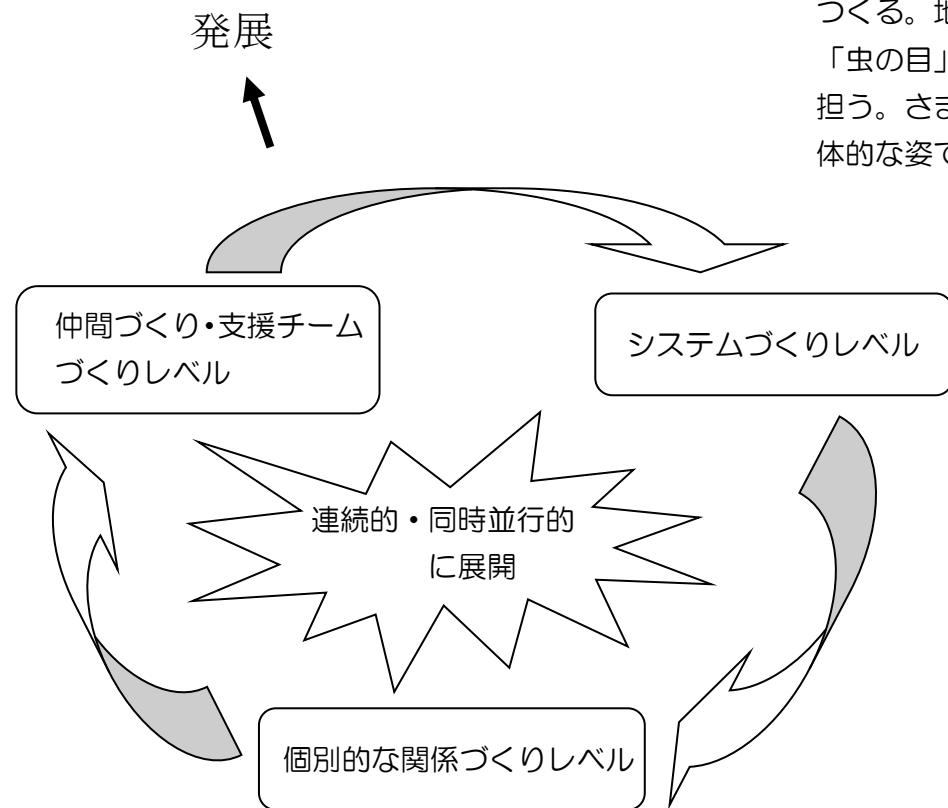
(3) 三重県の保健師のめざすべき姿

三重県の行政で働く保健師についての「保健師活動の視点」「行動指標・めざすべき姿」を示しています。

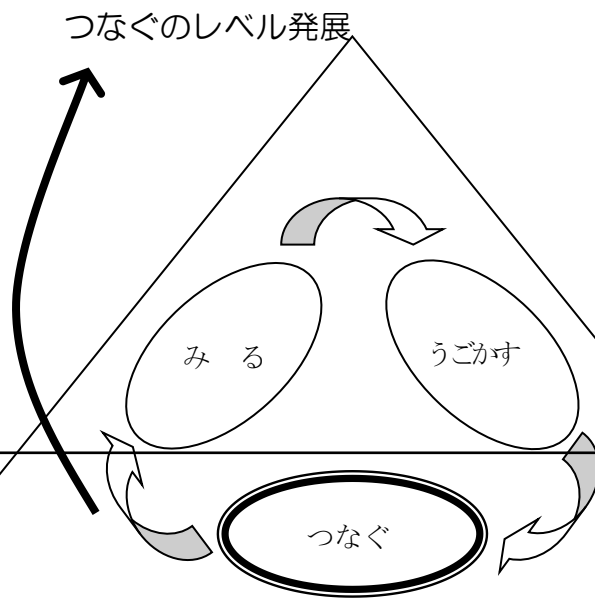
行動指標 ・ めざすべき姿	専門性を持つ 組織人として地域全体が見える 地域全体を見る（個別から全体↔ 全体から個別） 地域の中から健康課題を見つけ解決する力を持つ 地域を活かす（地域住民や関係者と協働できる） 施策に結びつけることができる	地域づくりができる 県民（住民）と元気になる！ コミュニケーションを大切にする 管理者として、魅力ある仕事を後輩に見せることができる 市町をはじめ関係機関との連携に積極的である 多様な危機管理に対応できる能力を持ち、迅速かつ的確な対応が可能な体制づくりができる
---------------------	---	---

地域の人々のつながり、地域の事業と事業のつながりをつくる。地域や事業を越えたつながり：システムをつくる。地域全体を見渡す「鳥の目」と地域に根ざす「虫の目」活動の両働性がマッチされシステム作りを担う。さまざまな機関がつながることがシステムの具体的な姿であり、保健師はつなげる役割を担う。

より効果的な支援を行うために、対象者に関わる関係者間でネットワークを組むためのつなぎや住民と協働するための住民への働きかけ、仲間づくりをおこなう。また、個別支援の延長線上に「地域（社会）とつながるグループづくり」等をおこなう。



1：1の支援関係。信頼関係を築く段階から関わり、対象者自身が「ありたい自分・家族」と現実をつなぎ合わせ、そのギャップを埋めるために行動する力を引き出し個人内レベルでの「つなぎ」を援助する。この中で、保健師が「やるべきこと（支援内容）」を「どのようにやるか（支援技術）」など、状況にあわせて使うべき技術を提供し、効果的な支援につなげる。



保健師活動の視点・保健師活動のコア	活動的コア	つなぐ		
	理念的コア	〔視点〕 ● 生活を捉え、人と環境を捉える視点 ● 個から全体と全体から個を連動させて見る視点 ● 統計と日常生活関連情報から地域診断する視点 ● 予防の視点 ● 費用対効果の視点 ● 総合的に捉える視点	〔姿勢〕 ● 個別重視・ありのままの受容 ● 地域・生活（者）重視 ● 普通の生活の尊重 ● 主体性の尊重 ● 指示ではなく支持 ● 見守り ● 仲間重視（ネットワーク） ● 対等性・パートナーシップ重視 ● 内省 ● 専門職としての自律	〔価値〕 ● 地域に出向く・現地重視 ● あるべき姿の実現 ● 地域〔フィールド〕責任性 ● 協働〔住民同士・住民と専門家・専門機関同士〕 ● 地域の資源やシステムの提案〔アドボカシー〕 ● 中立・公平 ● 社会的弱者への関心 ● 次世代等先を見通した成果の重視

～ 三重県の保健師のめざすべき姿 ～

キラッ☆と光る
センス

地域づくりができる
私の地域のあるべき姿を
語れる

・この地域をああしたい
・この地域をこうしたい

肌で感じ
目で耳で直接感じて
感性のアンテナを張る!

県民(住民)にみえる
存在に...

県民と元気になる!

コミュニケーションを
大七にする

人と人をつなぐ
人と社会資源をつなぐ

ボランティア団体
NPO活動・市民
関係機関・団体

協働できる地域づくり

地域の中から
課題をみつける
地域の特性を生かす
地域全体をみる
個 ↔ 集団

住民の声をきく
現場でみる

県民の心を受けとめる
寄りそい 見守る

三重県の施策を
結びつける

こんな事業ができるかも
こんな事業があればいいかも

フットワーク
軽く!



4 保健師業務にかかる課題解決の仕組みについて

(1) 背景

行財政改革や市町村合併のなかで、保健師の業務及び配置部署が多様化し、従来の地域保健分野からさらに医療、介護、福祉分野など幅広い分野との連携をとりながらの活動が求められてきました。

一方、保健所において保健師業務は地区担当制から業務担当制になり、担当地域全体を見据えた事業の進め方が難しくなっています。また保健師の分散配置が進み、保健師ひとり配置の部署もみられるようになりました。

現在、保健師は本庁医療保健部及び子ども・福祉部内15課のうち5課に配置され、地域機関のこころの健康センター、北勢・中勢児童相談所等、部外では総務部、教育委員会、県警本部等多様な分野に所属しそれぞれの活動が期待されています。

今後、管理期にある保健師が順次退職し、年齢構成の不均衡から中堅保健師の層の薄い状況の中で、新任保健師の人材育成を中長期的な視野にたって計画的に行っていく必要があります。

(2) 課題

様々な分野で活躍が期待されている保健師であり保健師業務ですが、県政の変遷による意識改革、フラット制導入、保健師分散配置の進行などにより保健師業務全体を把握し調整する部署（機能）が無くなりました。

また、昨今の大規模災害や鳥インフルエンザ発生時の保健師活動実践経験から、これらは単一部署で解決できるものでなく、所や課を越えて、県保健師全体が一丸となって取り組むべきものであり、その組織体制を強化することが緊急の課題となっています。

さらに、県保健師と市町保健師との連携を強化し、各々の役割を明確にしながら、互いに重層的な関わりをすることが求められています。

こうした状況から、県全体の保健師を統括する役割やそれを補佐する役割を持つ保健師の配置等により、保健師業務全体にかかる新たな課題解決の仕組みを整備する必要があります。さらに、管理期の保健師の退職に伴い新任保健師が増加していく中、保健師活動のコアを継承していく仕組みづくりが課題となっています。

(3) 問題解決のための仕組みづくり

- ・本庁健康推進課に保健師業務にかかる統括保健師を配置します。
- ・健康推進課統括保健師を中心に、保健師業務にかかる諸課題の検討、将来を見据えた人材育成等に対処できる仕組みを構築します。

〔具体的方法〕

＜課題解決の仕組（組織図）＞ P9 参照

保健師業務にかかる課題解決の仕組みとともに、保健師人材育成体制を構築するため、統括保健師会議を設置します。

- 県統括保健師（県庁健康推進課 課長級保健師）
 - * 県内保健師全体（市町保健師含む）の人材育成を統括する役割を担う。
⇒統括保健師会議の企画、運営
⇒保健師人材育成業務検討会の企画、運営

- 統括保健師会議（課長級保健師）
 - * 統括保健師会議は、課長級保健師で組織する。
⇒県統括保健師とともに、人材育成の仕組の構築と管内保健師人材育成に関するマネジメントを行う。
 - * 県庁健康推進課主催により統括保健師会議を年3回程度開催する。（年度当初に人材育成方針案の説明、年度途中に進捗状況報告、年度末に人材育成事業報告と評価）

- 保健師業務担当者（各保健所に配置する。）

保健所の統括保健師を補佐し、県統括保健師からの情報提供、調査依頼等に対して、所内保健師への情報共有や意見の取りまとめ等を行い、県庁と地域機関の連携が円滑に行くための役割を担う。

＜保健師人材育成体制の維持・強化の仕組＞ P13参照

保健所・市町統括保健師会議及び保健師人材育成業務検討会を設置します。

- 保健所および管内市町統括保健師会議（保健所の課長級保健師、保健所保健師業務担当者および管内市町統括保健師）

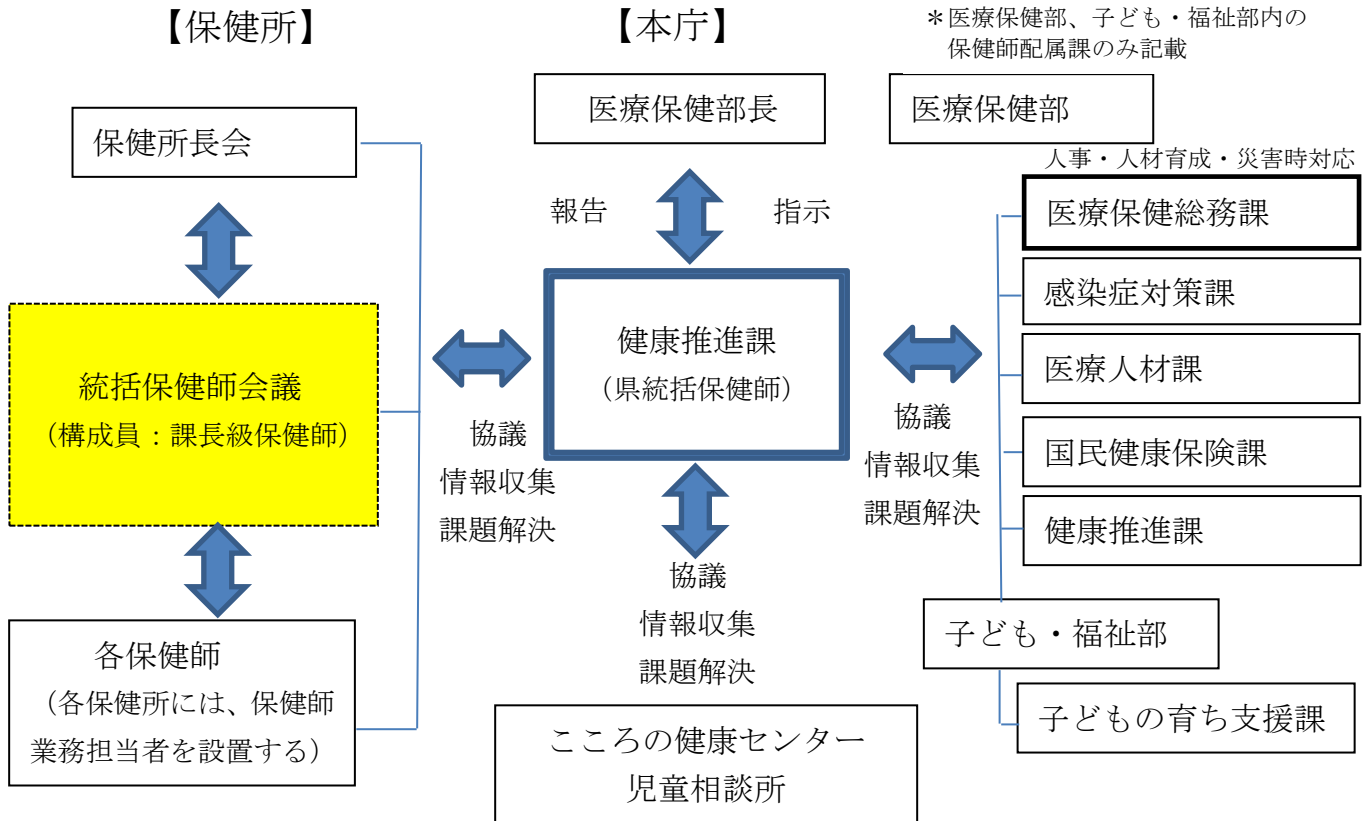
県統括保健師と連携し、各保健所の状況に応じて開催する。（市町における人材育成体制の現状と課題整理、対応策の検討、今後の進め方など）

 - * 会議で話しあった内容は、県統括保健師に報告する。

- 保健師人材育成業務検討会（10人程度のプロジェクトチーム員で構成する。）

県、市町、看護系大学、看護協会等の他機関や団体と協働し、県内保健師人材育成のあり方等について検討する（1回／3ヶ月程度）。検討結果は、県主催の統括保健師会議で報告していく。

三重県保健師業務にかかる課題解決の仕組み（組織図）



●県統括保健師の役割（県庁健康推進課の課長級保健師）

- ・地域の健康課題の明確化を図り、優先度判断や部署横断的な調整
- ・保健師の人材育成、災害時対応等保健師業務にかかる諸課題についての検討を行う。
- ・専門職としての視点からの保健師配置等に関する意見具申

●保健所統括保健師の役割（課長級保健師）

- ・アドバイザーや保健師業務担当者と情報共有した課題について県統括保健師と連携・協働し、人材育成への仕組みの構築、災害時対策等保健師業務にかかる諸問題についての検討を行う。
- ・必要に応じ、中堅期以降の保健師と面談し人材育成上の課題を把握、助言する。
- ・管内市町の統括保健師と連携し、管内全体の課題や人材育成について取り組みを進める。

●保健師業務担当者の役割（保健所の課長級保健師または課長補佐級保健師）

- ・保健所の統括保健師を補佐し、県統括保健師からの情報提供、調査依頼等に対して、所内保健師への情報共有や意見の取りまとめ等を行い、県庁と地域機関の連携が円滑に行くための役割を担う。なお、担当者は保健所長による任命とする。

(4) 具体的な人材育成のすすめ方

保健師が保健師活動の独自性を認識し、その資質を向上させていくためには、職場内研修（以下、OJTという）体制の充実や職場外研修（以下、Off-JTという）、自己啓発、人材育成を目的としたジョブローテーション（人事異動）をバランスよく実施することが必要です。

特に、新任期におけるOJTとOff-JTは、実施内容や時期等を連動して企画・実施することで、より教育効果があがります。現場とOff-JTの企画者（健康推進課など）間の人材育成に関する情報の相互共有も必要です。また、OJTをより効果的に進めるためには職場の保健師等看護職一人ひとりの資質向上の姿勢と、共に学習し育てあうという組織的な基盤や現場の状況に応じたOJT計画的も重要です。

三重県では、業務への早期定着や、基礎づくり、標準化を図るために、アドバイザー制度を設け、ジョブローテーションによる計画的な人材育成を進めていくこととしています。

① OJT [on the job training]

それぞれの日常業務を通じて指導・助言を行い、必要な能力の向上を図る教育。いわゆる職場内研修のことで、個別の指導や事例検討、カンファレンス、保健計画策定などがあります。例えば「仕事の内容を説明する」「仕事を体験する」「実践モデルをみせる」などをアドバイザー制度や新規採用職員トレーナー制度により進められます。

○アドバイザー制度（採用1～5年目）

必要な能力の向上を計画的に図るためには、日常業務を通して身につけるOJTが極めて重要です。アドバイザー制度を設け、アドバイザーによるOJTを進めることで、保健師全体の資質向上に資することを目的としています。制度の概要は次の通りです。（詳細は「保健師におけるアドバイザー制度実施要領」参照）

- ・所属長は、採用5年以内の保健師が配置された場合や、育児休暇取得後復帰した職員等、必要に応じてその指導にあたるアドバイザーを選任する。
- ・アドバイザーは採用5年以内の保健師に対し、職務の機会を捉えて臨機応変に指導を行うものとする。また、アドバイザーの活動は職務であり、課の枠にとらわれず新任保健師に対して専門的、技術的な指導、助言等を行うものとする。
- ・アドバイザーは年度当初に指導書（計画及び報告）を健康推進課に提出し、年度末には結果を記入し報告する。
- ・アドバイザーは所属の統括保健師等と新任期の人材育成状況について情報共有し、意見交換しながらOJTを進める。

○新規採用職員トレーナー制度（採用1年目）

三重県では、新規採用職員に対する職場での育成を重視しています。その理由としては①早期戦力化、②職場生活における不安感の除去です。特に入庁3年目までについた上司との関係によって成長が大きく左右されると言われており、新規採用職員に対する職場での指導のあり方は非常に大きな影響を及ぼします。そこで、新規採用職員トレーナー制度を導入し、受け入れ側の教育、マニュアル等の支援を行っています。

② Off-JT [off the job training]

日常業務を離れて必要な能力、知識及び技術の向上を図る教育。職場を離れての集合研修で、いわゆる職場外研修のことです。Off-JTは、専門性の高い知識や技術の習得、最新情報などについて学ぶためのものです。専門研修は、P14参照。行政研修は三重県職員研修センター主催で実施されます。

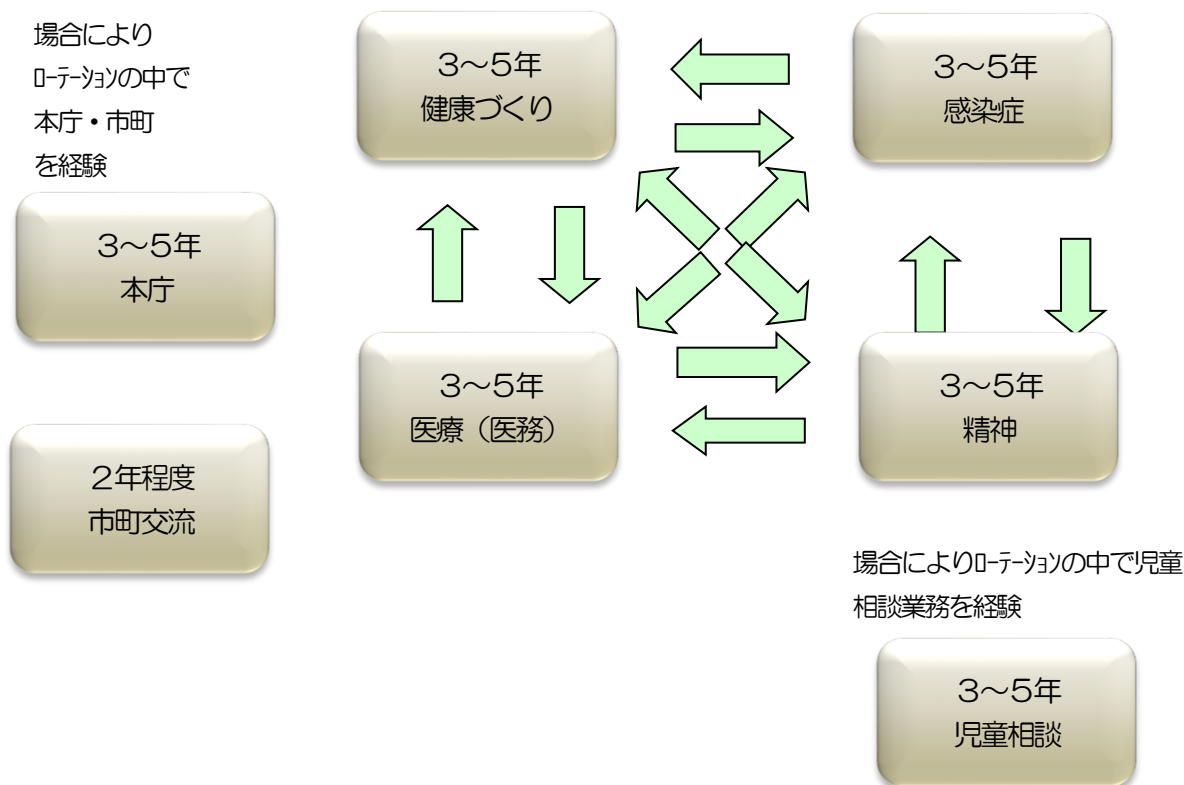
③ 自己啓発 (SD)

自己研鑽、自己学習。仕事に限らず、私生活においても積極的に学ぶ意欲を指し、自分の人生を充実させるために行う活動であること、自分の意思で行う行動であること、継続的・計画的に行う行動であること、とされています。

④ ジョブローテーション

計画的な人事異動や職場内の配置換えを通して、人材育成を図ることを目指します。一人ひとりの人材育成計画に沿って、様々な職務を経験させることで、個人の能力向上を図ります。ジョブローテーションは職務内容で策定することも勤務地域によって策定することも考えられます。ジョブローテーションモデルの基本は職務分類ですが、可能な限りさまざまな地域（二次保健医療圏）での勤務を経験できるよう、配慮をすることとします。

《保健師の採用時からのローテーションモデル》 健康福祉部人材育成計画平成29年6月より抜粋



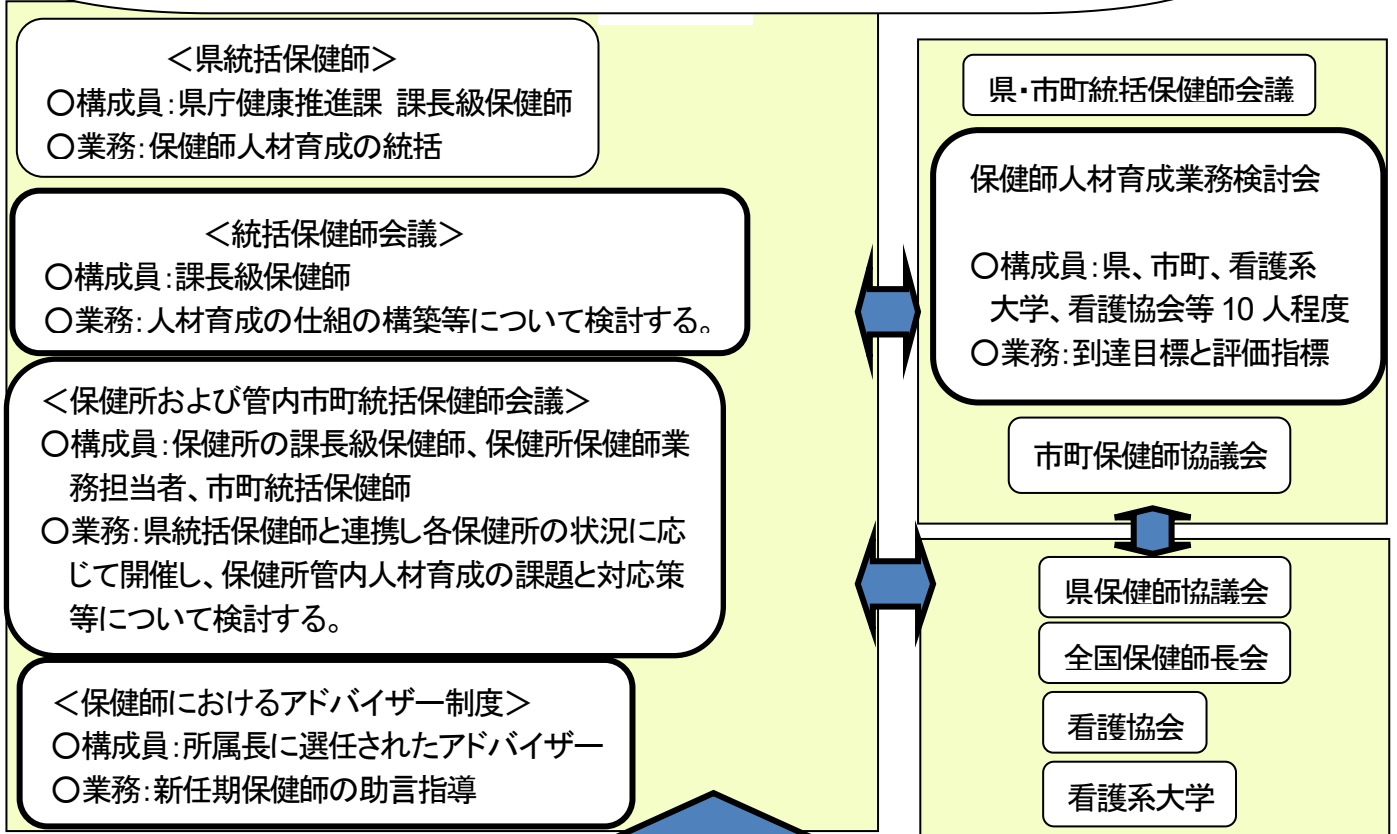
- 「能力開発期間」の全体期間は12年ないし16年程度とします。
- 各部門にはいずれも3年ないし5年在籍するものとします。なお、順序は職員により異なります。
- ローテーションの区分を、「健康づくり」、「医療（医務）」、「感染症」、「精神」の4つとし、原則すべてを経験します。
- それぞれの部門で経験する業務は、下記のとおりです。
- 本庁への配置は、3か所目あるいは4か所目とし、政策形成や総合調整などの能力を養成します。
なお、本庁には職員の福利厚生分野での勤務も含まれます。
- ローテーションとしては明確に位置づけませんが、児童相談所での勤務も経験することがあります。ただし、1か所目の勤務とはならないようにします。
- 「能力開発期間」における配置先（本庁を除く）は、OJTによる人材育成が可能となるよう複数配置できる職場とします。
- 母子保健等の業務の市町への権限移譲により、現場経験が減少していることから、市町との人事交流についても検討します。その際には、「能力開発期間」のできる限り早い段階で経験できるようにします。

保健所の業務において習得する能力

- 健康づくり
生活習慣病、メンタルヘルス対策等の健康増進に必要な能力を養います。
- 医療
特定疾患や小児慢性特定疾患等の難病対策、救急医療、医療監視に必要な能力を養います。
- 精神
精神保健福祉対策等に必要な能力を養います。
- 感染症
感染症の的確な予防対策を講じ、発生した場合には迅速な対応をとることができる能力を養います。

保健師人材育成体制

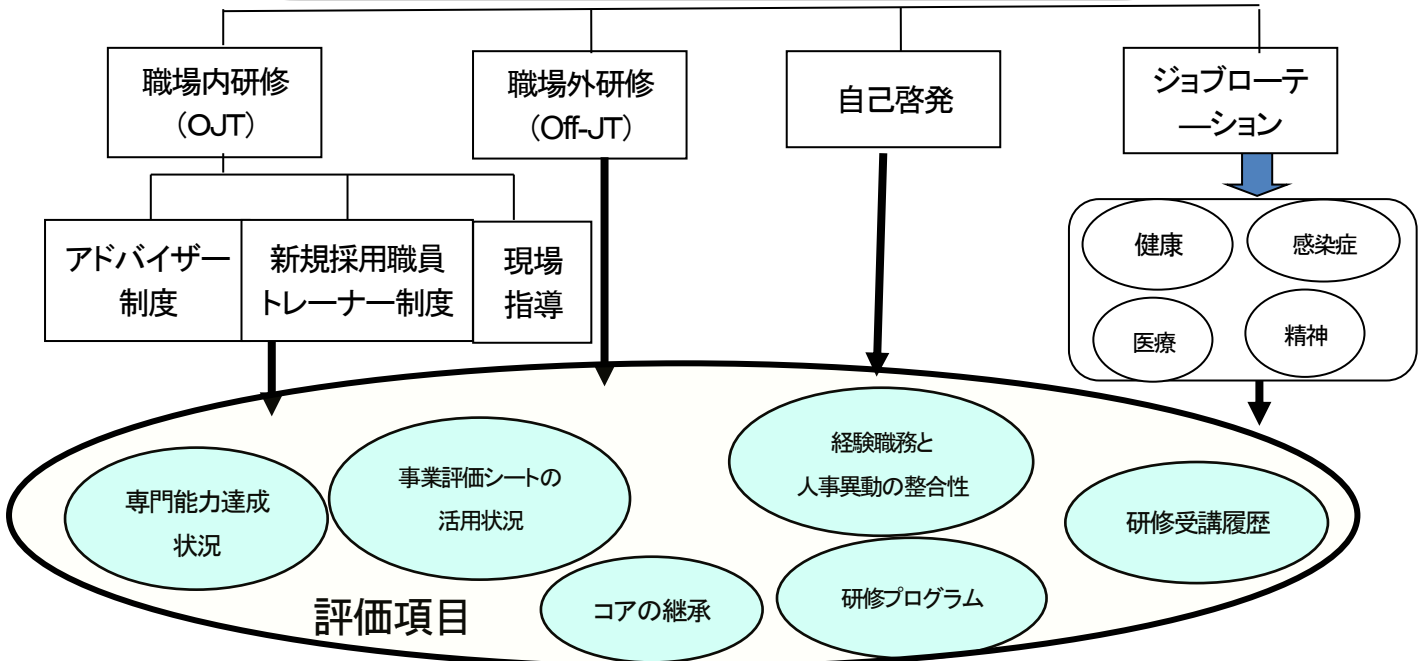
人材育成体制の維持・強化をめざして



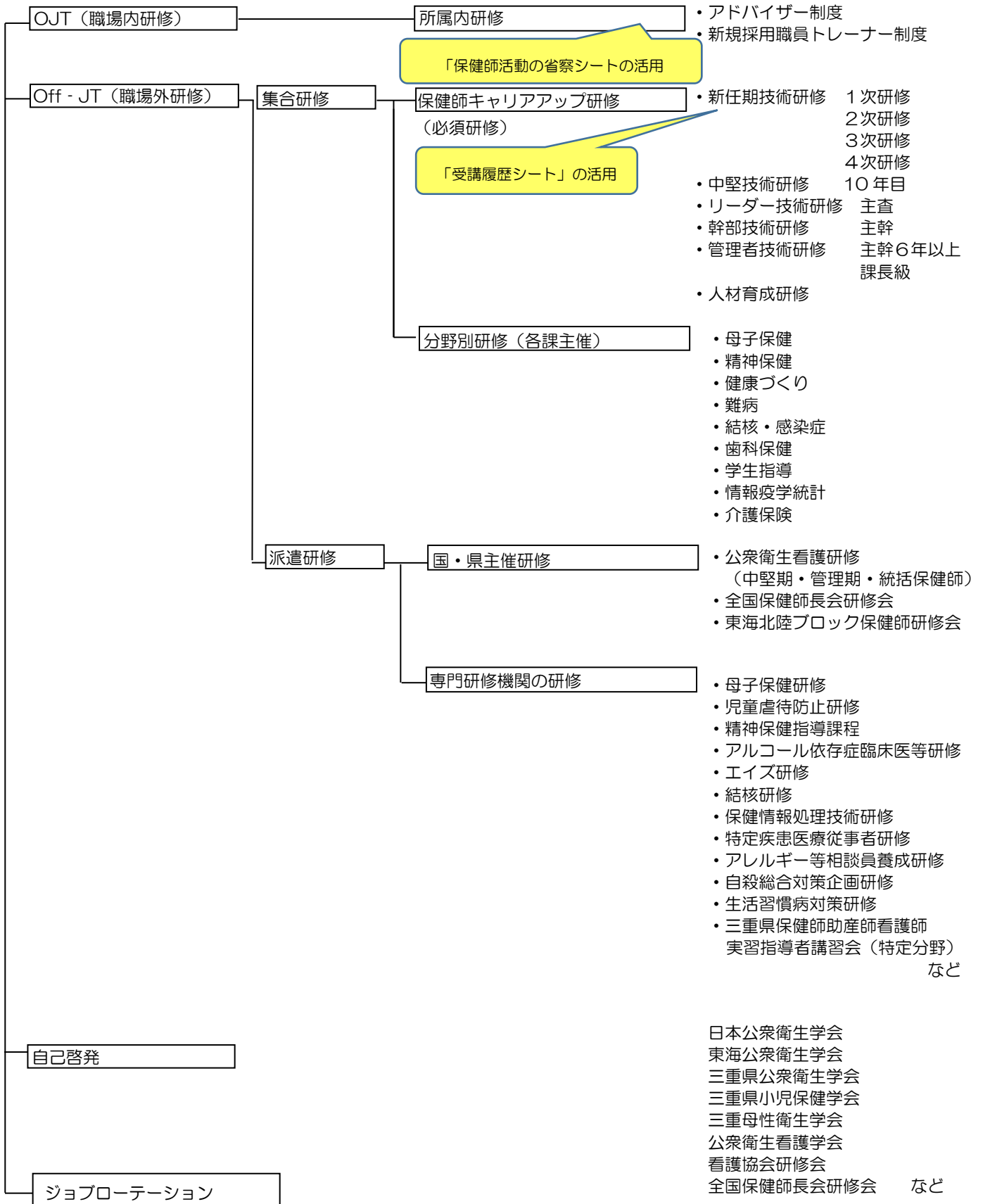
評価結果は保健師人材育成業務検討会で議論された内容を踏まえて、統括保健師会議、保健所・市町統括保健師会議で再検討し、人材育成体制の見直しや各保健師にフィードバックしていく。



三重県保健師現任教育体制の強化…評価の仕組み



三重県地域保健従事者（保健師）研修体系



保健師におけるアドバイザー制度実施要領

(目的)

第1条 このアドバイザー制度は、保健所等において、採用後5年以内（必要に応じ5年を超える場合も設置することができる。）の比較的業務経験の浅い保健師（以下、「新任期保健師」という。）に対して、課の枠にとらわれず助言、指導等を行うアドバイザーを選任することにより、職場教育（OJT）の一層の充実を図り、もって保健師全体の資質向上に資することを目的とする。

(選任)

第2条 所属長（保健所においては保健所長をいう。以下同じ）は、所掌する保健所等に新任期保健師が配置された場合は、新任期保健師ごとに、以下の要件を満たす者の中から本人の同意を得てアドバイザーを選任する。

- ① 新任期保健師の担当する職務に関して、豊かな経験と知識を持っていること。
- ② 新任期保健師の指導、育成に意欲と適性を持っていること。
- 2 同一人が複数の新任期保健師のアドバイザーを兼ねることを妨げない。
- 3 所属長は、アドバイザーを選任した場合は、健康推進課長にその旨を報告するものとする。

(任期)

第3条 アドバイザーの任期は、選任の日から当該年度の3月31日までとする。
ただし、所属長が特に必要と認める場合は、あらかじめ期限を指定して延長することができる。

(活動)

第4条 アドバイザーは、次の活動を行うものとする。

- ① 担当する新任期保健師に対して、「三重県保健師人材育成マニュアル」に基づいて計画的に指導を行うこと。
 - ② 担当する新任期保健師もしくはその上司から求められた場合、または自ら必要と判断した場合、専門的、技術的な助言や指導を行うこと。
 - ③ 助言、指導等に必要な資料や情報を収集すること。
 - ④ 新任期保健師の人材育成上の課題や助言の方向性等について所属の統括保健師と情報共有してOJTを進めること。
 - ⑤ 保健師の人材育成に関する事項について、所属長または健康推進課長に意見を述べること。
- 2 前項の活動は、保健師の資質向上に資することを目的として行われるものでなければならない。

(報告)

第5条 アドバイザーは、年度当初に指導書（計画及び報告）（様式 1）を健康推進課長に提出するものとし、年度末には結果を記入のうえ報告するものとする。この際、制度への意見等について提出することができる（様式2）。

（支援）

第6条 健康推進課長は、アドバイザーの活動を支援するために以下の事業を行うものとする。

- ① 人材育成に関する資料や情報を提供すること。
- ② アドバイザーを対象としたOJTスキル研修を実施すること。
- ③ アドバイザー相互の意見交換の場を提供すること。
- ④ アドバイザー制度の積極的活用について啓発すること。

2 所属長は、アドバイザーの活動を支援するために業務上の配慮、協力を行うとともに、アドバイザー制度の積極的活用を促すものとする。

（事務局）

第7条 アドバイザー制度の運営に関する事務局は、医療保健部健康推進課内に置く。

附則

この要領は、平成16年 4月 1日から施行する。

この要領は、平成18年 4月 1日から施行する。

この要領は、平成21年 4月 1日から施行する。

この要領は、平成25年 3月31日から施行する。

この要領は、平成28年 3月31日から施行する。

この要領は、平成30年 4月 1日から施行する。

この要領は、令和 2年 4月 1日から施行する。

指導書（計画及び報告）

（様式1）

所属	対象者		教育方針 育成対象能力 (育成テーマ)					
	対象者	指導者						
作成日								
事業名	教育目標							
教育項目	現状レベル	目標レベル 期待するレベル	指導方法 問題点と指導ポイント	実行スケジュール			結果の振り返り	
				4～6月	7～12月	1～3月	指導者	対象者

(様式2)

保健師アドバイザー制度への意見等について

保健師アドバイザーとして活動された中で、あるいは、新任期保健師としてアドバイザーから指導、助言等を受けてきた中で、アドバイザー制度に対する意見・提案や感想などがありましたら記入下さい。

(所属名)

(氏名)

(アドバイザー制度への意見等)

(2) 自治体保健師の標準的なキャリアラダー(管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー)

【参考】

		キャリアレベル				
		B-1 (係長級への準備段階)	B-2 (係長級)	B-3 (課長級)	B-4 (部局長級)	
保健師の活動領域		求められる能力				
管理的活動	1. 政策策定と評価	<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、必要に応じた見直しを行う能力 自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉を行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> 事業や施策の評価を踏まえ、係長に保健医療福祉政策に係る提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び事業評価に基づく見直しができる。 	<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提言ができる。 	<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度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。
	2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 危機等の発生時に組織の管理者として迅速な判断を行い組織内外の調整を行う能力 危機を回避するための予防的措置が行われるよう管理する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 危機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、係長を補佐する。 	<ul style="list-style-type: none"> 係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、課長の補佐や部下への指示ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 課員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう各係長級に対し、訓練等の実施を指導できる。 有事に、組織の対応方針に基づき、組織内の人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・内規等の整備を組織に提言し、具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。
	3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> 担当部署内の全職員の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力 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、人材配置について係長に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 係内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組を企画、実施、評価できる。 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。 	<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・人事異動を提言できる。

出典：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)

(2) 保健師教育の技術項目と卒業時の到達度

■「個人／家族」：個人や家族を対象とした卒業時の到達度

「集団／地域」：集団(自治会の住民、要介護高齢者集団、管理職集団、小学校のクラス等)や地域(自治体、企業、学校等)の人々を対象とした卒業時の到達度

■卒業時の到達度レベル：Ⅰ:ひとりで実施できる、Ⅱ:指導のもとで実施できる(指導保健師や教員の指導のもとで実施できる)、Ⅲ:学内演習で実施できる(事例等を用いて模擬的に計画を立てたり実施できる)、Ⅳ:知識としてわかる

大項目 (項目数)	中項目	技術の種類	卒業時の到達度	
			個人/家族	集団/地域
1. 地域の健康課題を明らかにする	A. 地域の人々の生活と健康を多角的・継続的にアセスメントする	1 身体的・精神的・社会文化的側面から客観的・主観的情報を収集し、アセスメントする	Ⅰ	Ⅰ
		2 社会資源について情報収集し、アセスメントする	Ⅰ	Ⅰ
		3 自然および生活環境(気候・公害等)について情報を収集し、アセスメントする	Ⅰ	Ⅰ
		4 健康課題を生活者である当事者の視点を踏まえてアセスメントする	Ⅰ	Ⅱ
		5 一時点だけではなく(観察や資料等による)経時的な情報を収集し、アセスメントする	Ⅰ	Ⅰ
	B. 地域の人々の顕在的、潜在的健康課題を見出す	6 顕在している健康課題を見出す	Ⅰ	Ⅰ
		7 健康課題を持ちながらそれを認識していない・表出しない・できない人々を見出す	Ⅱ	Ⅲ
		8 今後起こりうる健康課題や潜在している健康課題を予測する	Ⅰ	Ⅲ
		9 活用できる社会資源とその不足・利用上の問題を見出す	Ⅰ	Ⅱ
		10 地域の人々の持つ力(健康課題に気づき、解決・改善、健康増進する能力)を見出す	Ⅰ	Ⅱ
		11 健康課題について優先順位をつける	Ⅰ	Ⅱ
2. 地域の人々と協働して、健康課題を解決・改善し、健康増進能力を高める	A. 地域の健康課題に対する支援を計画・立案する	12 目的・目標を設定する	Ⅰ	Ⅱ
		13 地域の人々に適した支援方法を選択する	Ⅰ	Ⅱ
		14 実施計画を立案する	Ⅰ	Ⅱ
		15 評価の項目・方法・時期について、評価計画を立案する	Ⅰ	Ⅱ
	B. 地域の健康課題を解決・改善し、健康増進能力を高めるための活動を展開する	16 地域の人々の生活と文化に配慮した活動を行う	Ⅰ	Ⅱ
		17 地域の人々の持つ力を引きだすよう支援する	Ⅰ	Ⅱ
		18 地域の人々が意思決定できるよう支援する	Ⅱ	Ⅱ
		19 訪問・相談による支援を行う (集団を対象とした訪問・相談には、施設や事業所の訪問等を含む)	Ⅰ	Ⅱ
		20 健康教育による支援を行う	Ⅰ	Ⅱ
		21 地域組織・当事者グループ等を支援する		Ⅱ
		22 活用できる社会資源、協働できる機関・人材について、情報提供をする	Ⅰ	Ⅱ
		23 支援目的に応じて社会資源を活用する	Ⅱ	Ⅱ
		24 当事者と関係職種・機関でチームを組織する	Ⅱ	Ⅲ
		25 個人/家族支援、組織的アプローチ等を組み合わせて活用する	Ⅱ	
		26 法律や条例等を踏まえて活動する	Ⅰ	Ⅱ
		27 危機状態(DV・虐待・災害・感染症等)への予防策を講じる	Ⅲ	Ⅲ
		28 危機状態(DV・虐待・災害・感染症等)に迅速に対応する	Ⅳ	Ⅳ
		29 目的に基づいて活動を記録する	Ⅰ	Ⅰ

大項目 (項目数)	中項目	技術の種類		卒業時の到達度	
				個人/家族	集団/地域
2. 地域の人々と協働して、健康課題を解決・改善し、健康増進能力を高める	C. 地域の健康課題に対する活動を評価・フォローアップする	30	活動の評価を行う	I	II
		31	評価結果を活動にフィードバックする	I	II
		32	継続した活動（含フォローアップ）が必要な対象を判断する	I	II
		33	必要な対象に継続した活動（含フォローアップ）を行う	II	III
	D. 地域の健康課題を解決・改善し、健康増進能力を高めるために、地域の人々・関係職者と協働する	34	地域の人々とコミュニケーションをとりながら信頼関係を築く	I	I
		35	地域の人々と必要な情報を共有し共通の活動目的を見出す	I	III
		36	地域の人々と互いの役割を認め合いともに活動する	II	III
		37	関係職者・機関とコミュニケーションをとりながら信頼関係を築く	I	II
		38	関係職者・機関と必要な情報を共有し共通の活動目的を見出す	II	III
		39	関係職者・機関と互いの役割を認め合いともに活動する	II	III
3. 地域の人々の健康を保障するために、生活と健康に関する社会資源の公平な利用と分配を促進する	A. 地域の人々の健康にかかわる事業等を立案し、管理する（施策化）	40	施策（事業・制度等）の根拠となる法や条例等を理解する	I	
		41	施策化に必要な情報を収集する	II	
		42	施策化が必要である根拠について資料化する	II	
		43	施策化の必要性を地域の人々や関係する部署・機関に根拠に基づいて説明する	III	
		44	施策化のために、関係する部署・機関と協議・交渉する	IV	
		45	地域の人々の特性・ニーズに基づく施策（事業等）を立案する	IV	
		46	組織（行政・企業・学校等）の基本方針・基本計画との整合性を図りながら施策（事業等）を立案する	IV	
		47	予算の仕組みを理解し、根拠に基づき予算案を作成する	IV	
		48	施策（事業・制度等）の実施に向けて関係する部署・機関と協働し、活動内容と人材の調整（配置・確保等）を行う	IV	
		49	施策や活動、事業の成果を公表し、説明する	IV	
	50	保健医療福祉サービスが公平・円滑に提供されるよう継続的に評価・改善する	IV		
	B. 地域の人々の生活と健康に関する社会資源の開発とその質を保証する	51	地域の人々の権利擁護のために個人情報適切に管理する	I	
		52	地域の人々の尊厳と権利・プライバシーをまもる	I	
		53	倫理的に検討・判断した上で実践する	I	
		54	生活環境（気候・公害等）の整備・改善について提案する	IV	
		55	地域の人々が組織や社会の変革に主体的に参画できるよう機会と場、方法を提供する	IV	
		56	地域の人々や関係する部署・機関の間にネットワークを構築する	IV	
		57	広域的な健康危機（災害・感染症等）管理体制を整える	IV	
		58	必要な地域組織やサービスを資源として開発する	IV	
		59	効率・効果的に業務を行う	IV	
		60	研修の企画等を通して保健医療福祉サービスの質を高める	IV	
61		社会情勢と地域の人々に応じた保健師活動の研究・開発を行う	IV		

(3) 保健師キャリア自己分析表

保健師キャリア自己分析表のつかいかた

1 保健師キャリア自己分析表活用目的

職員一人ひとりが成長し保健師としての自信と誇りを持って業務を行うために、自身のキャリアに関心を持ち、自分がどのようなスキルや専門性を高めることでやりがいの持てる業務を行えるか主体的に考えることが大切です。このキャリア自己分析表は、これまでの自身の職場経験について身につけた実務能力、知識や経験した業務、業務実績などを再確認し、自己分析することで自分の強み・弱みを把握し今後の自身が「めざすべき姿」や能力開発の方向性について考える支援ツールです。

2 チェック方法

保健師の能力の獲得状況を把握し職務経験をもとにキャリアレベル(A-1~B-4)☑を選択します。
⇒注:三重県保健師人材育成マニュアル(第六版) 私の履歴 P46を記入しましょう。

選択したレベルの欄に「●」が書いてある項目について自己分析を行います。
自分で(新任期はアドバイザー等の助言を得ながら)評価時期を設定して評価しましょう。
(年1回は評価を行い、振り返ることが望ましい)

身につけたと思う能力・知識や取り組み実績を振り返り到達度を、自己評価欄に5段階で記入してください。

(自己評価の説明)

- 5: 求められる能力を獲得できている。
- 4: " 概ね獲得できている。
- 3: " 半分くらい獲得できている。
- 2: " あまり獲得できていない。
- 1: " 獲得できていない。

※ 今後、特に獲得(身につけたい)したい能力には、さらに○を追記しておく。また、経験していない、経験する機会のない能力については★を追記する。

3 チェック結果(自己評価結果)の活用方法

- ・自己分析表は、能力評価が主目的ではなく、これまでの経験や知識を振り返る資料として活用します。
- ・自らの強み・弱みを把握した上で弱みを補うために今後どのような経験をすべきか、また、強みを活かすことで組織にどのように貢献できるか等、今後のキャリア形成の方向性を考える資料として活用します。

★自ら考えたキャリア形成の方向性については、積極的に上司のアドバイスを求め、今後の能力開発に向け、目標を明らかにしていきましょう。

⇒注:三重県保健師人材育成マニュアル(第六版) P56「取り組みたいこと・経験したいこと及び評価」を記入しましょう。
三重県保健師人材育成マニュアル(第六版) P57「保健師活動の省察シート」を記入し、アドバイザーと話しましょう。

★能力を獲得するために有効な研修を計画的に受講できるように上司や関係職員と相談していきましょう。
⇒注:三重県保健師人材育成マニュアル(第六版) P49研修受講歴を記入しましょう。

自分のキャリアについて「健康福祉部人材育成計画」を参考に
今後(キャリアデザイン)を考えてみると...

次は児童相談所かな？

母子の経験が少ないな！今のうちに乳幼児保健関係の講習会を受けておこう！



三重県保健師キャリア自己分析表(新任期)

年度

- 5: 求められる能力を獲得できている。
 - 4: " 概ね獲得できている。
 - 3: " 半分以上獲得できている。
 - 2: " あまり獲得できていない。
 - 1: " 獲得できていない。
- ★経験していない、機会がない。

保健師の活動領域	求められる能力	キャリアレベル					自由記載欄
		求められる能力	A-1 <input type="checkbox"/>	A-2 <input type="checkbox"/>	自己評価		
					評価日	評価日	
1-1. 個人及び家族への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・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。	●				
		支援に必要な資源を把握できる。	●				
1 対人支援活動	<ul style="list-style-type: none"> 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。 個人及び家族の多様性や主体性を尊重した保健指導、生活支援、看護ケアが実践できる。 個別支援の内容や支援方針について報告や判断の確さについて助言を求められることができる。 相談記録を記入する目的、記録すべき内容が理解できる。 把握した情報を整理、まとめて記録することができる。 必要な機関へ連絡調整ができる 担当する支援対象者の優先順位を考えることができる。 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。 	家庭訪問に必要な情報を理解し、収集できる。	●				
		対象者の健康問題をアセスメントできる。	●				
		家庭訪問の計画立案ができる。	●				
		個別支援に関連する社会資源の業務内容、役割が理解できる。	●				
		関係機関に所属する様々な職種の専門性が理解できる。	●				
		地域の保健、医療、福祉関連の社会資源の所在地や連絡方法を把握できる。	●				
		家庭訪問事例と他の保健事業との関連を理解できる。	●				
		家庭訪問や面接に必要な技術(基本的態度、看護過程)を理解できる。	●				
		個人及び家族の多様性や主体性を尊重しながら実践を指導、生活支援、看護ケアが実践できる。	●				
		個別支援の内容や支援方針について報告や判断の確さについて助言を求められることができる。	●				
相談記録を記入する目的、記録すべき内容が理解できる。	●						
把握した情報を整理、まとめて記録することができる。	●						
必要な機関へ連絡調整ができる	●						
担当する支援対象者の優先順位を考えることができる。	●						
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。			●				

三重県保健師キャリア自己分析表(新任期)

年度

- 5: 求められる能力を獲得できている。
 - 4: " 概ね獲得できている。
 - 3: " 半分以上獲得できている。
 - 2: " あまり獲得できていない。
 - 1: " 獲得できていない。
- ★経験していない、機会がない。

保健師の活動領域	求められる能力	キャリアレベル					自由記載欄	
		求められる能力	A-1 <input type="checkbox"/>	A-2 <input type="checkbox"/>	自己評価 評価日 評価日			
1 対人支援活動	1-2 集団への支援	<p>集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。</p> <p>・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</p>	<p>対象地域(集団)への支援の必要性、目的を理解できる。</p> <p>対象者のもつ健康課題や問題解決等に合わせた事業が企画されていることを理解できる。</p> <p>各保健事業における保健師の役割を説明できる。</p> <p>健康教育に必要な知識を習得し、情報を確認できる。</p> <p>協力を得て、健康教育や担当する継続事業の企画・運営ができる。</p> <p>指導を受けながら健康教育を実施できる。</p>	●	●			
		<p>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。</p>	●	●				
2 地域支援活動	2-1 地域診断・地区活動	<p>・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</p>	<p>指導を受けながら、担当地区の情報収集・分析し、健康課題を明確化できる。</p> <p>担当地区について既存データから健康課題を確認できる。</p> <p>担当地区の情報を他集団や既存資料と比較し分析できる。</p> <p>担当地区に関する複合的な健康課題を明確にすることができ。</p> <p>課題全体の中での優先度、重要度を明確にできる。</p>	●	●			
			<p>地域概況を理解し、資料を使って説明できる。</p> <p>地域の関係機関を把握し、その関係者の立場や役割を理解できる。</p> <p>担当地区について既存データから健康課題を確認できる。</p> <p>担当地区の情報を他集団や既存資料と比較し分析できる。</p> <p>担当地区に関する複合的な健康課題を明確にすることができ。</p> <p>課題全体の中での優先度、重要度を明確にできる。</p>	●	●			

三重県保健師キャリア自己分析表(新任期)

年度

- 5:求められる能力を獲得できている。
 4: " 概ね獲得できている。
 3: " 半分以上獲得できている。
 2: " あまり獲得できていない。
 1: " 獲得できていない。
 ★経験していない、機会がない。

保健師の活動領域	求められる能力	キャリアレベル				自由記載欄	
		A-1 <input type="checkbox"/>	A-2 <input type="checkbox"/>	自己評価 評価日	自己評価 評価日		
2 地域支援活動	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>進んで地域住民とのコミュニケーションをとることができる。</p> <p>地域住民と同じ目線を持って信頼関係を構築できる。</p> <p>地域特性を理解し、住民と共に活動できる。</p> <p>多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。</p> <p>多様な住民ニーズを把握しながら、担当事業に反映し、地域組織と共に活動できる。</p>	●			
	2- 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 	<p>担当地区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。</p> <p>地域ケアシステムシートを活用し、指導のもとケアシステム構築計画を作成できる。</p> <p>担当地区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。</p> <p>地域ケアシステムシートを活用し、概ね一人で(助言を受けながら)ケアシステム構築計画を作成できる。</p>	●	●		
3 事業化のための活動	3-1. 事業化・施策化	<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 	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>担当事業の進捗管理ができる。</p>	●	●		
	3-1. 事業化・施策化						

三重県保健師キャリア自己分析表(新任期)

年度

- 5: 求められる能力を獲得できている。
 - 4: " 概ね獲得できている。
 - 3: " 半分以上獲得できている。
 - 2: " あまり獲得できていない。
 - 1: " 獲得できていない。
- ★経験していない、機会がない。

保健師の活動領域		求められる能力	キャリアレベル					自由記載欄
			求められる能力	A-1 <input type="checkbox"/>	A-2 <input type="checkbox"/>	自己評価 評価日	自己評価 評価日	
4 健康危機管理に関する活動	4-1. 健康危機管理体制整備	<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*の低減策を講じる能力 *災害、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 	●					
	4-2. 健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	●					
5 管理的活動	5-1. PDCAに基づく事業サイクルの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・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必要な見直しを行う能力 	●	●				
	5-2. 情報管理	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	●	●				

三重県保健師キャリア自己分析表(新任期)

年度

- 5:求められる能力を獲得できている。
 4: " 概ね獲得できている。
 3: " 半分以上獲得できている。
 2: " あまり獲得できていない。
 1: " 獲得できていない。
 ★経験していない、機会がない。

保健師の活動領域		求められる能力	キャリアレベル					自由記載欄
			求められる能力	A-1 <input type="checkbox"/>	A-2 <input type="checkbox"/>	自己評価		
				評価日	評価日	評価日		
5 5-3. 人 材 育 成 管 理 的 活 動	<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。	●					
		<p>与えられた職務について前向きに取り組むことができる。</p> <p>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。</p> <p>自己啓発のために学習を実践する必要性について理解できる。</p> <p>職場外を含む学習会の場に積極的に参加できる。</p>	●					
6 保 健 師 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する能力 ・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 	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。		●				
		<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	●					

注:所属課内は適宜自身が配属された所属班等に置き換える

三重県保健師キャリア自己分析表(中堅期～管理期)

年度

- 5: 求められる能力を獲得できている。
- 4: " 概ね獲得できている。
- 3: " 半分くらい獲得できている。
- 2: " あまり獲得できていない。
- 1: " 獲得できていない。
- ★ 経験していない、機会がない。

保健師の活動領域		求められる能力	キャリアレベル					自由記載欄
			A-3	A-4	A-5	自己評価		
		求められる能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	評価日	評価日	
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	●					
	1-2. 集団への支援	<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能力 	●					
2 地域支援活動	2-1. 地域・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	●	●	●			

三重県保健師キャリア自己分析表(中堅期～管理期)

年度

- 5: 求められる能力を獲得できている。
- 4: " 概ね獲得できている。
- 3: " 半分くらい獲得できている。
- 2: " あまり獲得できていない。
- 1: " 獲得できていない。
- ★経験していない、機会がない。

保健師の活動領域		求められる能力	キャリアレベル					自由記載欄
			A-3	A-4	A-5	自己評価		
		求められる能力				評価日	評価日	
2 地域支援活動	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	●					
	2-3. 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 	●	●				
3 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	<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 	●	●	●			

三重県保健師キャリア自己分析表(中堅期～管理期)

年度

- 5: 求められる能力を獲得できている。
- 4: " 概ね獲得できている。
- 3: " 半分くらい獲得できている。
- 2: " あまり獲得できていない。
- 1: " 獲得できていない。
- ★経験していない、機会がない。

保健師の活動領域		求められる能力	キャリアレベル					自由記載欄
			A-3	A-4	A-5	自己評価		
		求められる能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	評価日	評価日	
4 健康危機管理に関する活動に	4-1. 健康危機管理体制整備の	<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*の低減策を講じる能力 *災害、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 	●					
	4-2. 健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	●					
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	<ul style="list-style-type: none"> ・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必要な見直しを行う能力 	●	●	●			
		<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・所属課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。 	●	●	●			

三重県保健師キャリア自己分析表(中堅期～管理期)

年度

- 5: 求められる能力を獲得できている。
- 4: " 概ね獲得できている。
- 3: " 半分くらい獲得できている。
- 2: " あまり獲得できていない。
- 1: " 獲得できていない。
- ★経験していない、機会がない。

保健師の活動領域		求められる能力	キャリアレベル					自由記載欄
			A-3	A-4	A-5	自己評価		
		求められる能力	A-3	A-4	A-5	評価日	評価日	
5 管理的活動	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	●	●				
	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、先輩を指導・育成する能力	●	●				
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	所属課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。			●			
		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。			●			
		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できる。	●	●	●			

注:所属課内は適宜自身が配属された所属班等に置き換える

三重県保健師キャリア自己分析表(中堅期後期～管理期)

- 5: 求められる能力を獲得できている。
- 4: 概ね獲得できている。
- 3: 半分くらい獲得できている。
- 2: あまり獲得できていない。
- 1: 獲得できていない。

年度

保健師の活動領域	求められる能力	キャリアレベル						自由記載欄
		B-1	B-2	B-3	B-4	自己評価		
						評価日	評価日	
1 政策策定と評価	<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、必要に応じた見直しを行う能力 ・自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉を行う能力 	●	●					
2 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ・危機等の発生時に組織の管理者として迅速な判断を行い組織内外の調整を行う能力 ・危機を回避するための予防的措置が行われるよう管理する能力 	●	●	●	●			
管理的活動								

三重県保健師キャリア自己分析表(中堅期後期～管理期)

- 5: 求められる能力を獲得できている。
 4: 概ね獲得できている。
 3: 半分くらい獲得できている。
 2: あまり獲得できていない。
 1: 獲得できていない。

年度

保健師の活動領域	求められる能力	キャリアレベル						自由記載欄
		B-1	B-2	B-3	B-4	自己評価		
						評価日	評価日	
3 人事管理 管理的活動	<ul style="list-style-type: none"> ・担当部署内の全職員の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力 ・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 	●	●					
		●						
	求められる能力	□	□	□	□			
	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。	●						
	課内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。	●						
	課内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組を企画、実施、評価できる。		●					
	課内の業務内容と量を勘案し、人材配置について室長に提案できる。		●					
	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。			●				
	関係課長等と連携し、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。			●				
	組織目標・計画を踏まえて、保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言できる。						●	

注: 所属は適宜自身が配属された班・室等に置き換える

(4) 児童相談所保健師の人材育成

三重県児童相談センターは、H24年3月に『三重県児童相談所 教育・訓練担当職員研修テキスト』を作成し、目指すべき児童相談所の姿から職員育成のためのOJTシートを職種ごとに作成した。H25年度よりOJTチェックリスト、育成シートを使った人材育成を行っている。

当時のテキストには保健師用のチェックリストが作成されておらず、児童相談所に保健師が複数配置になり、保健師の人材育成のために保健師用チェックリストを保健師が作成した。

チェックリストは、経験年数別に求められる知識・技術等を初任者、現任者2～4年、経験者5年以上の3つに整理されているが、保健師のチェックリストは、保健師としての知識・技術等を習得したうえで配属されることを前提とし、初任者、現任者（経験者）2年以上の2つに整理した。

児童相談所職員として配属後、Off-JTとして児童福祉司任用前研修6日間、施設体験研修を受講する。初任者OJTは、職種ごとのOJTチェックリストをもとに、OJTリーダーが、中間・期末で面接を行い、育成シートを記載し報告している。

児童相談所保健師として求められる専門的な知識・技術等及びOJTチェックリスト《保健師用》は、保健所等で基本的な保健師業務を経験し、乳幼児の発育発達や精神疾患等への対応を理解していることを前提として作成した。

そのため、配属される保健師については、基本的な保健師業務に加えて、児童相談所保健師としての専門的な知識・技術等の人材育成をすすめることが必要である。

児童相談所保健師に求められる知識・技術等

職種	経験年数	求められる知識・技術等
保健師	現任者 (経験者) 2年以上	<p>(1)虐待対応について理解を深める</p> <ul style="list-style-type: none"> ・乳幼児の特徴をとらえた対応ができ、助言指導ができる ・精神疾患をもった親への対応ができ、助言指導ができる ・専門的知識や技術をもとに、事実確認面接などを行うことができる <p>(2)関係機関・地域のコーディネート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他職種や地域の関係機関と連携調整し、社会資源を活用した幅広い視野に立った支援を行える ・地域における社会資源の創出を図ることができる ・ケースワークに対し保健師の立場から助言・意見を適切に述べられる ・虐待予防や早期発見のネットワークの構築を視野に関係者と連携を行うことができる <p>(3)予防医学的知識を踏まえた健康教育、保健指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもの特性に合った個別性教育ができる ・児童養護施設職員と協働し、性教育を計画立案し実施できる ・施設職員が主体的に継続して性教育が実施できるように支援できる <p>(4)医療処置や医療ケアの必要な児童の対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関との情報共有ができる ・入所希望児童の相談についての助言指導ができる <p>(5)措置児童への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・乳幼児の発育発達を踏まえ、養育者の育児能力を評価し、家族再統合に必要な計画が立案でき、助言することができる。
	初任者	<p>(1)児童相談所業務の基礎的知識の修得</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童相談所の役割・機能、業務の基本的な流れを理解することができる ・児童虐待対応の基礎を理解することができる <p>(2)児童相談所で行うケースワークの理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通告から家庭訪問などの初期対応、アセスメントや対応方針の立案、一時保護の手順について理解することができる ・児童相談対応にあたって関連する法制度や社会資源を理解することができる <p>(3)子どもの健康管理や発育、発達について助言指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・集団生活における感染症の対応について助言指導ができる ・アレルギー関連疾患の対応について助言指導ができる ・予防接種について助言指導ができる ・健康診断や疾病予防に対する助言指導ができる ・子どもの発育、発達（要保護児童・乳児院入所児・児童養護施設入所児童など）について理解し助言指導できる

0JT チェックリスト《保健師用》

記入日	年 月 日
所属	児童相談所 家庭児童支援 課
0JT リーダー氏名	
0JT 対象者氏名	

○…実施・達成できた △…一部実施・達成できた ×…未実施・未達成

項目	中間	期末
【重点】児童福祉法、児童虐待防止法に関する理解		
【重点】児童福祉司、児童心理司、児童指導員等、他職種の業務についての理解		
【重点】児童養護施設、障害児入所施設（知的障がい等）、児童自立支援施設、里親等、児童福祉施設の特性について理解		
1 ケースワークに係る知識・技術		
・相談・通告の受付、対応及び通告受付票の記載		
・受付面接の実施と記録の作成		
・夜間・休日の相談・通告への対応（※）		
・【重点】受理・援助方針会議への出席		
・【重点】緊急受理会議への出席		
・援助方針会議資料の作成		
・児童記録票、社会診断所見の作成		
・【重点】調査・安全確認の実施		
・【重点】家庭訪問の実施		
・出頭要求、立入調査に同行（※）		
・一時保護決定時の保護者説明、一時保護開始、解除に係る事務		
・施設入所措置の決定時の保護者説明		
・施設入所措置に係る事務（決定・解除・変更・延長・停止）		
・里親登録の理解（認定前研修の実施）		
・56条負担金の意義の理解		
・受診券発行手続き		
・ケース移管手続き（※）		
2 市町や関係機関との連携に係る知識・技術		
・市町との連絡会議の実施		
・【重点】市町の家庭訪問への同行		
・市町からの送致、通知の受理		
・要保護児童対策地域協議会、ケース進行管理会議の出席		

項目	中間	期末
・ 教育部局、学校との連絡調整（※）		
・ 障がい福祉部局、療育関係機関との連絡調整（※）		
・ 生活保護部局、福祉事務所との連絡調整（※）		
・ 【重点】保健部局、保健所、保健センターとの連絡調整		
・ 【重点】医療機関との連絡調整		
・ 警察との連絡調整（※）		
3 相談種別に係る知識・技術		
(1) 児童虐待相談		
・ 児童虐待の種類、背景要因、児童虐待防止法に関する理解		
・ 親権制度の理解		
・ 身体的虐待ケースへの対応		
・ 【重点】傷、痣等の確認及び記録(写真含む)		
・ 心理的虐待ケースへの対応		
・ ネグレクトケースへの対応		
・ 性的虐待ケースへの対応		
・ 【重点】性的虐待初期対応の理解		
・ 【重点】初期被害調査面接の同席と実施（0JT リーダー同席）		
・ 【重点】事実確認面接のバックスタッフ		
・ 【重点】事実確認面接の実施（0JT リーダー同席）		
・ 【重点】被害児童への健康管理（受診・性教育等）		
・ 【重点】乳児ケースへの対応及び助言		
・ 【重点】精神疾患を持つ親への対応及び助言		
(2) 障がい相談		
・ 基礎実務マニュアル「障がい相談への対応について」の理解		
・ 【重点】障がい相談ケース（重症心身障がい児）の面接対応		
・ 障がい相談において活用できる社会資源や施設の理解		
・ 療育手帳の申請・判定の手続き（※）		
・ 施設入所の手続き（※）		
健康管理、健康教育に係る知識・技術		
4 一時保護児童及び施設入所児童の健康教育等への助言		
・ 【重点】通所児童、一時保護児童、施設入所児童への個別性教育の計画立案		
・ 【重点】通所、一時保護、施設入所児童への個別性教育の実施（0JT リーダー同席）		
・ 【重点】施設職員と協働して性教育計画を立案する（0JT リーダー同席）		
・ 【重点】施設職員への性教育に関する助言（0JT リーダー同席）		

項目	中間	期末
・【重点】施設における性暴力事案の理解		
・施設における性暴力事案の対応、助言		
5 その他		
・【重点】乳児院入所児の発達、処遇に関する理解		
・【重点】乳児院入所児の発達、処遇への対応、助言（OJT リーダー同席）		
・【重点】乳児の家庭復帰に係る計画立案、助言及び評価（OJT リーダー同席）		

【重点】とある項目は、重点 OJT 項目

（※）の項目は、経験できれば望ましい項目

児童相談所 初任者 OJT 育成シート（中間実績報告）

記入日	年 月 日
所属	児童相談所 家庭児童支援 課
所属長（児童相談所長）氏名	
OJT リーダー氏名	
OJT 対象者氏名	

本人コメント：中間時点における学びと今後の課題
※本人が記入

--

本人コメント：期末時点に向けての目標（経験又は身につけたい業務や抱負等）
※本人が記入

--

OJT リーダーコメント：中間時点におけるにおける本人の学びと今後の課題
※OJT リーダーが記入

--

所属長確認印

--

※OJT チェックリスト（チェック済み）を添付してください。

児童相談所 初任者 OJT 育成シート（期末実績報告）

記入日	年 月 日
所属	児童相談所 家庭児童支援 課
所属長（児童相談所長）氏名	
OJT リーダー氏名	
OJT 対象者氏名	

<p>本人コメント：期末時点の学びと今後の課題 ※本人が記入</p>

<p>OJT リーダーコメント：本人の学びと今後の課題 ※OJT リーダーが記入</p>

所属長確認印

※OJT チェックリスト（チェック済み）を添付してください。

(5) 災害時における統括保健師のコンピテンシーチェックシート

平成28-29年度厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)「災害対策における地域保健活動推進のための管理体制運用マニュアル実用化研究」(研究代表者 宮崎美砂子)
「統括保健師のための災害に対する管理実践マニュアル・研修ガイドライン」(平成30年3月)より

【活用方法】

- ① 自身の実践能力の傾向を把握するためにチェックをつける
- ② 統括保健師を対象とした研修企画を行う場合に、受講者の現状についてチェックをつけ、研修課題を明確にする

災害時における統括保健師のコンピテンシー3領域・87項目

災害時における統括保健師のコンピテンシー	年月日(チェック日):				備考 (理由等)
	できる	おおむねできる	あまりできない	できない	
領域1. リーダーシップに関する項目					
1-1 非常時の意思決定					
(1) ライフラインの被害状況、被災地の孤立状況、避難住民の状況等から災害対応の長期化を予測する					
(2) 活動方針と指示命令システムを明確にする					
(3) 行政機関としての災害支援のための組織的、継続的な活動体制を構築する					
(4) 応援要請の判断及び迅速な決定を行う					
(5) 優先性の高い事項(順位)の判断及び決定を行う					
(6) 専門職としての知識・技術・経験の総合性を発揮する					
(7) 上層部の指示に基づき、状況(予測・想定含む)に応じた早急な意思決定、決断を行う					
(8) 被災地の住民や関係者の意向を踏まえて活動が進むように上層部との調整を図る					
(9) 市町村の保健活動部門の判断の苦慮の状況に対し、県の協議の場を活用して方針を確定させ、県からのトップダウンによる調整を図る⇒県限定					
(10) 復興期において保健福祉の枠を超えてビジョンを描く					
1-2 支援従事者の役割行動の組織化と管理・個人の尊重					
(11) 活動目的の共有と、役割分担、意思統一を図る					
(12) 支援従事者からの問題提起や積極的な提案を踏まえた方針決定、合意形成を図る					
(13) 問題解決に向けて支援従事者間の気運を高める					
(14) 協働する他者の感情と考えの理解、協働する他者の言葉で示されない問題への気づきと支援について考慮する					
(15) 被災自治体の災害対応経験、マンパワー、組織内での保健師の立場をアセスメントし、補完・代行すべき(補完・代行の支援を受けるべき)市町村の保健活動業務の内容を判断する					
(16) マンパワー提供による被災地への直接支援と市町村の統括保健師の後方支援のそれぞれについて支援方針を立案する(それぞれの支援を受けるための情報を提供する)					
(17) 支援者の交代時に活動の引き継ぎが確実に実施できる体制を整備する					

(5) 災害時における統括保健師のコンピテンシーチェックシート

1-3組織内外の関係者との協働の促進					
(18) 支援従事者間の連携のための体制整備を行う					
(19) 公衆衛生を基本とした広域的な保健活動を行うために、情報の共有、目標の確認、各役割の明確化に向けて必要な調整を行う					
(20) 問題解決に向けたマンパワーの有効活用(受援)のためのコーディネート機能、連携システムを確立する					
1-4変化する状況への持続的対応					
(21) 支援ニーズや、マンパワーに応じて臨機応変に活動体制を構築・再編する(県内、市町村内の応援体制構築を含む)					
(22) 指示命令系統、他分野との活動重複、サービスの浸透具合を評価し、体制面の改善点を探る					
(23) 被災地ニーズに応じて必要な対策の企画、運営を行う					
(24) 定期的な活動の検証、方向性の確認により重点項目を設定する					
1-5自己の役割権限の遂行					
(25) 責任範囲とする活動に対して動き方の計画(1日単位及び当面半年間)を提示する					
(26) 統括役割を遂行(冷静・的確な意思決定、活動の共有、災害対策本部等への進言)する					
(27) 災害時に公衆衛生の観点をもって迅速に対策に取り組めるよう、保健医療調整本部等への意見具申や必要な情報収集が可能となるシステムの検討と提案を行う					
1-6支援従事者の健康安全管理					
(28) 支援従事者の勤務・休息などの体制を整備する					
(29) こころのケアの個別対応と普及啓発を企画、実施する					
(30) 職員の健康管理に関して総務課職員との情報共有、対策の検討を行い実施する					
領域2. 情報知識の形成と運用に関する項目					
2-1情報収集の努力の指向					
(31) 情報集約と発信の担当者を定め、活動の基盤となる情報が一元的に集まる体制をつくる					
(32) 積極的かつ直接的に情報把握すべき地域と情報内容の焦点化及びチーム編成を行う					
(33) 被害が甚大な地域の情報を住民及び地区担当保健師から直接得る手段を開拓する					
(34) 現場で活動している外部支援チームから情報が入る体制をつくる					
(35) ミーティングや支援チーム等からの報告をルール化することにより1日の活動終了後に情報が集まる仕組みを構築する					
(36) 所属組織の災害時の役割機能の観点から活動に役立てるべき情報を収集し、活動に反映させる					
(37) 関係者から入手した情報を手掛かりに地域全体を指向した情報を探索する					
(38) 保健事業委託機関、医療従事者及び社会福祉協議会等の地域資源の被災状況と活動再開状況の把握を指向する					
(39) 避難者のうち要援護者の状況について行政が保有している既存情報を活用する					
(40) 健康調査の企画・実施・活用の体制をつくり、推進する					
(41) 外部支援の必要性の判断のため、情報収集方法の検討や工夫を図る					
(42) 時間経過に応じた対策の検討のため、継続的な情報収集、モニタリングを行う					
(43) 災害対策本部に保健師が出席する必要性を判断し、組織内の合意と位置づけを図る					
(44) 非常時には平時の思考枠を外さなければならない局面が随所にあることを意識する					

(5) 災害時における統括保健師のコンピテンシーチェックシート

2-2情報収集				
(45) 自分が把握すべき情報と、情報源を確認した上で、情報収集を指示すべき情報を識別する				
(46) 災害対策本部を通して情報収集を行う				
(47) 孤立地域等、保健師単独で接近が困難な地域に対して、自衛隊の救護チームに同行する等の手段を開拓し、活用する				
(48) 緊急対応を主幹する関係部署との連携・協働により情報収集を行う				
(49) 調査規模、実現可能性を検討した上で情報収集の方法を検討する				
(50) 住民の状況に合わせて適切な情報源を選択する				
(51) 地域資源について情報収集する				
(52) 健康支援ニーズ、支援活動量の算定のために、報告様式、記録様式を定めて情報を収集する				
(53) 情報収集が困難な場合は、安全性に配慮しつつ、被災地に向いて直接的に情報収集する指示を出す				
(54) 関係者会議の早期開催により情報の共有を図る				
2-3情報の分析				
(55) 平時の保健師活動や過去の経験を活かして状況を把握する				
(56) アウトリーチによる断片的な情報の統合から状況を判断する				
(57) 被災前後による状況の比較、違いから問題を見出す				
(58) 被災前の地域の健康課題と避難生活の現状とを関連づけて、問題を分析する				
(59) 庁内のどの部署にどのような情報を伝え、どの問題が解決されるかを意識して分析する				
(60) 平時の活動での蓄積を基に地区の誰に還元したらよいか分析する				
(61) 被災後の変化する状況に応じて、重要な課題、優先的に取り組むべき課題を見出す				
(62) 収集した情報から支援の必要量や内容を算定する				
(63) 健康調査等の結果から地元保健師の実施すべき活動内容と応援保健師等支援者への依頼内容の選別、各々の優先順位を分析する				
(64) 優先順位や効率性について整理し、限られた資源の中でどれだけパフォーマンスを上げることができるか考える				
(65) 調査統計、分析に地元研究機関(大学)等の活用を図る				
(66) 被災者のみならず住民全体の支援ニーズを分析する				
(67) 多岐にわたる複雑な問題や状況を系統的に分解し、いくつかの解決策を見出す				
(68) 所内会議を開催し、課題の抽出と今後の活動の見通しについて検討を進める				
2-4情報の使用・活用				
(69) 得られた情報を、行政、専門家、市民などの関係者間で共有し、意思疎通を図る				
(70) 情報収集結果から、NPO等の民間団体を含め必要な関係部署への連携、調整を図る				
(71) 情報分析結果から、重点支援を要する地域を明確にし、必要な組織体制の構築、対策の推進に活用する				
(72) 応援による支援の授受に関与する相互の組織の意向と目的を確認する調整を行う				
(73) 情報分析結果から必要な対策の推進のため関係部署や上層部への説明を行い、施策化への了解を得る				
(74) 住民に有効な情報を還元(普及啓発)できる仕組みを構築する				
(75) 情報共有や対策検討の機会となりうる事業の早期再開や企画を行う				
(76) 活動の経験知を継承することを目的に、実践経験の取りまとめと、活用を行う				
(77) 国・県・市町村の災害時の行政連絡ルートの確保と共に実態を踏まえた連絡の新たな仕組みを創る				

(5) 災害時における統括保健師のコンピテンシーチェックシート

領域3. 計画策定と推進に関する項目					
(78) 状況変化やスピードに応じたPDCAの展開を図る					
(79) 被災の影響や格差を考慮した対策を講じる					
(80) 中長期的な活動方針の検討と、活動推進のために関係機関及び住民組織との連携、調整を図る					
(81) 想定される対策推進に必要な予算措置、事業化・施策化のための粘り強い交渉を行う					
(82) 通常業務再開の準備・調整と推進、被災状況や被災後のマンパワーを考慮して事業を企画する					
(83) 派遣支援経験を活かして自組織における災害対策の強化(マニュアル、研修など)を図る					
(84) 統括的立場の保健師の補佐を配置し、中枢機能の強化を図る					
(85) 災害時公衆衛生対策チームのような外部の専門家チームを活用することにより、保健活動の見通しを立てる					
(86) 復興経過を見据えた対策の検討と推進を行う					
(87) 復興期においてNPO等の民間を含め多様なネットワークをつくり、住民が主体となれるよう支援することができる					

私の履歴

私の履歴作成目的と作成時期

私の履歴は、保健師自らが育成目標の到達度や習熟度を確認し、行政で働く専門職として個人が目指す方向性を勘案しながら、今後のキャリアプランを考えていくために作成するものです。

このシートは毎年年度始めに作成し、年度中は随時記録します。年度末には一年をふり返り自分が立てた目標の到達度や習熟度を確認し、次年度の計画に活かしていきます。

名 前 _____

保健師履歴記録

1. 資格

保健・医療・福祉に関わる資格で有しているものにチェック☑を記入して下さい。

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 保健師
<input type="checkbox"/> 助産師
<input type="checkbox"/> 看護師
<input type="checkbox"/> 養護教諭
<input type="checkbox"/> 精神保健福祉士
<input type="checkbox"/> 介護支援専門員 | <input type="checkbox"/> 介護福祉士
<input type="checkbox"/> 社会福祉士
<input type="checkbox"/> 第1種衛生管理者
<input type="checkbox"/> その他
()
() |
|---|---|

2. 職歴

三重県職員になる前の看護職としての職歴について記入して下さい。
 入庁してからは、組織名が変更したときも1段使用して記入して下さい。
 同職場で昇格することがあるので、その場合は職名欄の下段を使用して昇格年月と職名を記入して下さい。

入庁前の看護職としての職歴

勤務期間	所属(課・担当名)	担当業務内容	職名 (主任・師長等)	休業期間 (産育休等)
年 月～ 年 月まで				
年 月～ 年 月まで				

三重県入庁以後の職歴(古い順に記入して下さい)

勤務期間	所属(課・担当名)	担当業務内容	職名 (主査・主幹等)	休業期間 (産育休等)
年 月～ 年 月まで				
			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで				
			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで				
			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで				
			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで				
			昇格 年 月～	

勤務期間	所属(課・担当名)	担当業務内容	職名 (主査・主幹等)	休業期間 (産育休等)
年 月～ 年 月まで			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで			昇格 年 月～	
年 月～ 年 月まで			昇格 年 月～	

3. 人材育成に関わる役割

入庁して保健師として従事してから何年目か記入してください。

役 割	経験の有無		回数と経験時の入庁年数 (※単年を1回とする)
新任(1年目)の保健師の指導保健師 (トレーナー)	なし	あり	1回目()年目 2回目()年目 3回目()年目
新任(1～5年目)保健師の指導保健師 (アドバイザー)	なし	あり	1回目()年目 2回目()年目 3回目()年目 4回目()年目 5回目()年目

4. 研修受講歴

(1) 職員研修センター主催研修

三重県職員階層別研修と保健師階層別研修に加え自主的・計画的に課題別の研修を受講し、より高い能力を身につけて行政保健師としてのキャリアアップを目指しましょう。

研修名		受講した研修に○印	受講年	研修内容(印象に残った内容等)
ベ ー シ ッ ク	新規採用職員研修			
	採用2年目研修			
	採用3年目研修			
	採用4年目研修			
	採用5年目研修			
課長補佐級昇任時研修				
管 理 監 督 者 研 修	新任班長等研修			
	新任所属長研修			
O J T 支 援 研 修	新規採用職員OJTリーダー研修			
	新規採用職員トレーナー研修			
	OJTリーダー研修			
	コーチング研修			
ブ ラ ッ シ ュ ア ッ プ 研 修				

(2)健康づくり課等主催

ア 集合研修

*保健師キャリアアップ研修

研修名	受講した研修に○印	受講年	研修内容
新任期技術研修（一次研修・1） 採用1年目			
新任期技術研修（一次研修・2） 採用1年目			
新任期技術研修（二次研修） 採用2年目			
新任期技術研修（三次研修） 採用3年目			
新任期技術研修（四次研修） 採用4年目			
中堅技術研修 採用10年目			
リーダー技術研修（1回目） 主査			
リーダー技術研修（2回目） 主査			
幹部技術研修（1回目） 主幹			
幹部技術研修（2回目） 主幹			
管理者技術研修（1回目） （主幹6年以上、課長級）			
管理者技術研修（2回目） （主幹6年以上、課長級）			
管理者技術研修（3回目） （主幹6年以上、課長級）			
管理者技術研修（4回目） （主幹6年以上、課長級）			
管理者技術研修（5回目） （主幹6年以上、課長級）			

*保健師専門研修

人材育成研修（1回目）			
人材育成研修（2回目）			
人材育成研修（3回目）			
人材育成研修（4回目）			
人材育成研修（5回目）			
人材育成研修（6回目）			

***分野別研修(各課主催)**

研修名	受講した 研修 に○印	受講年	研修内容
母子保健			
精神保健			
健康づくり			
難病			

研修名	受講した 研修 に○印	受講年	研修内容
結核・感染症			
歯科保健			
学生指導			
情報疫学統計			
介護保険			
その他分野			

イ 派遣研修

***国・県主催研修**

研修名	受講した研修に○印	受講年	研修内容
公衆衛生看護研修(中堅期)			
公衆衛生看護研修(管理期)			
公衆衛生看護研修(統括保健師)			
全国保健師長会研修会			
東海北陸ブロック保健師研修会			

***専門研修機関の研修**

研修名	受講した研修に○印	受講年	研修内容
母子保健研修			
児童虐待防止研修			
精神保健指導課程			
アルコール依存症臨床医等研修			
エイズ対策研修			
結核研修			
保健情報処理技術研修			
特定疾患医療従事者研修			
PTSD対策専門研修			
自殺対策企画研修			
生活習慣病対策研修			
三重県保健師助産師看護師実習指導者講習会(特定分野)			

5. 公衆衛生学会等学会・シンポジウム等への参加歴

自分の仕事をまとめる、整理して書き残す、わかりやすく伝えるは保健師として育てたい能力の1つです。積極的に発表の機会を活かしましょう。発表した時に参加歴を記入してください。
(共同発表者は不可)研究助成関係は除く。

実施年月 (わかる範囲で可)	学会等の 名称	主催団体	テーマ・内容
年 月			
年 月			
年 月			
年 月			
年 月			
年 月			
年 月			
年 月			

6. 健康危機管理(災害看護等)に関わる役割

健康危機管理の経験、保健師としてどのように役割を果たしてきたかを確認します。

災害内容	経験の有無	回数と経験時の入庁年数 (保健師として従事してから何年目か記入)
阪神淡路大震災 (平成7年1月17日)	なし	ある場合 ()年目
新潟中越地震 (平成16年10月23日)	なし	ある場合 ()年目
新潟中越沖地震 (平成19年7月16日)	なし	ある場合 ()年目
RDF事故 (平成15年8月)	なし	ある場合 ()年目
宮川村・海山町水害 (平成16年9月)	なし	ある場合 ()年目
紀宝町鳥インフルエンザ (平成23年2月15日)	なし	ある場合 ()年目
南伊勢町鳥インフルエンザ (平成23年2月27日)	なし	ある場合 ()年目
東日本大震災 (平成23年3月11日)	なし	ある場合 ()年目
紀伊半島大水害 (平成23年9月)	なし	ある場合 ()年目
西日本豪雨災害 (平成30年7月)	なし	ある場合 ()年目
令和元年東日本台風 (令和元年10月)	なし	ある場合 ()年目

7. 取り組みたいこと・経験したいこと及び評価

記入年月日	取り組みたいこと・経験したいこと <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 専門性を活かした保健師活動ができるよう、自分のスキルアップとして強化したいこと、取り組みたいこと(研修,資格取得・技術向上・従事したい分野・業務でのチャレンジ等)、自分が目指したいことについて毎年記入してください。 </div>	記入年月日	評価 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 今年の記録を振り返り、次年度目標につなげましょう。 </div>
年 月 日		年 月 日	
年 月 日		年 月 日	
年 月 日		年 月 日	
年 月 日		年 月 日	
年 月 日		年 月 日	
年 月 日		年 月 日	

三重県保健師人材育成マニュアルの活用について

1) マニュアル活用の現状と課題

- ① 個々の保健師による活用状況
マニュアルは各保健師に配布されているが、「新任期評価チェックシート」や「私の履歴」への記入は保健師それぞれである。
- ② 組織による活用状況
新任期はアドバイザー制度があり、「新任期評価チェックシート」により他者と一緒に到達レベルの確認ができるが、中堅期～管理期においてはチェックシートがなく、また他者との面談等確認方法がない。

2) マニュアルの活用提案

(1) 自身の記録として

- ・「保健師キャリア自己分析表」(*)で自分の強み弱みを把握。
- ・今まで担当してきた業務、学会発表、災害支援等、保健師経験の到達度を確認。
- ・今後取り組みたい業務内容や目標の設定、保健師としてのキャリアデザインをえがく。

(2) 職場の対話ツールとして

- ・保健師仲間や上司(室長、課長等)と、自身のキャリアデザインや業務の進捗管理等について情報共有。
(マニュアルを活用することのメリット: ビジューラル化することで、効果的に伝えることができる！)
- ・担当業務の課題解決の検討や、スキル取得度の確認。
(マニュアルを活用することのメリット: 共通の指標を用いることで、課題の焦点が絞りにやすくなる！)

*「保健師キャリア自己分析表」
国のキャリアラダーをもとに、
三重県版の自己チェックシートを
作成

有効な活用方法をしよう！



3) 具体策

- ① 保健師全員が「保健師キャリア自己分析表」、「私の履歴」を記載する。
- ② 各所属で「保健師キャリア自己分析表」「私の履歴」を共有し、現状や課題について話し合う。
【上司等との面談】アドバイザーや各統括保健師(所属課保健師)と面談する。

【県統括保健師との面談】現場指導時に確認する。(対象: 新任期保健師)

- 【1年目】アドバイザーと一緒に確認。
・5月 自己分析表を用いて必要な能力を確認。
- ・9月 アドバイザーと半年を振り返る。
- ・2月 アドバイザーと一年を振り返り、次年度の目標を話し合う。

- 【2～5年目】自己チェック、アドバイザーと面談。
・5月 各自で記載し、到達状況や今年度取り組みたいことを共有する。
- ・9月 アドバイザーと中間評価。
- ・2月 アドバイザーと一年を振り返り、到達度や次年度の目標を話し合う。

- 【6年目～中堅期】自己チェック、統括保健師(所属課保健師)と面談。
・5月 各自で記載し、到達状況や今年度取り組みたいことを共有する。
- ・2月 一年を振り返り、到達度や次年度の目標を話し合う。

経験年数別の活用例！

みんなまで対話をする
強化月間を設ける！

【所属内保健師での共有】保健師全員で各所属での人材育成の現状や課題について話し合う機会を持つ。

【業務担当者会議】 マニュアルを活用し意見交換を行う。

保健師活動の省察シート

令和 年 月 日作成

氏名 ()

1 経緯	<p>ご自分の今年度の取り組みで工夫した（ている）体験、上手くいった体験、自慢できるような体験を一つ記載してください。</p> <p>注：今回は「私が」を主語にしてください。When（いつ）、Where（どこで）、What（なにを）、Why（なぜ：理由、背景）、How（どのように：方法）、その結果どのような変化があったか？を記載する。</p>
2 省察	<p>上記の経験で「何がよかったのか」、「なぜ上手くいったのか」、この経験を通じて「気がついたこと」「学んだこと」等を記述する。</p>
3 概念化	<p>上記の内容について他にも応用できる教訓、一般化できうる事柄として、実施方法やコツについてとらえ直し記述する。</p>
4 実践	<p>上記の自身の取り組みについて、今後どのように工夫し、取り組んでいくのか記述する。</p>

*ご自身で記入した後、統括保健師や保健師業務担当者、アドバイザーと話し合ってブラッシュアップしてください。 出典：国立保健医療科学院管理期研修 成木先生講義資料を改編

一次研修①（ 年 月 日）

所属課名（ ）
担当業務（ ）

①自身の保健師業務の課題

②研修を受けて学んだこと

③今後取り組みたいこと、経験したいこと

コメント

【研修講師】
【アドバイザー】

印

一次研修②（ 年 月 日）

所属課名（ ）
担当業務（ ）

①自身の保健師業務の課題

②研修を受けて学んだこと

③今後取り組みたいこと、経験したいこと

コメント

【研修講師】
【アドバイザー】

印

二次研修（ 年 月 日）

所属課名（ ）
担当業務（ ）

①自身の保健師業務の課題

②研修を受けて学んだこと

③今後取り組みたいこと、経験したいこと

コメント

【研修講師】
【アドバイザー】

印

印

三次研修（ 年 月 日）

所属課名（ ）
担当業務（ ）

①自身の保健師業務の課題

②研修を受けて学んだこと

③今後取り組みたいこと、経験したいこと

コメント

【研修講師】
【アドバイザー】

印

四次研修①（ 年 月 日）

所属課名（ ）
担当業務（ ）

①自身の保健師業務の課題

②研修を受けて学んだこと

③今後取り組みたいこと、経験したいこと

コメント

【研修講師】
【アドバイザー】

印

四次研修②（ 年 月 日）

所属課名（ ）
担当業務（ ）

①自身の保健師業務の課題

②研修を受けて学んだこと

③今後取り組みたいこと、経験したいこと

コメント

【研修講師】
【アドバイザー】

印

新任期保健師研修 受講履歴シートの記載について

【目的】

保健師免許取得までの教育背景や、職務経験、各所属での業務経験等は、新任期保健師により様々である。新任期保健師が自身の課題をふまえ研修を受講し、また研修後のリフレクション（省察）を行うことにより、研修の到達度を確認し、保健師活動能力の向上を図ることを目的とする。

また各所属でのOJTにおいて、新任期保健師とアドバイザー（指導保健師）が現状について情報共有し、保健師活動について考えるツールとする。

【記載方法】

1. 新任期保健師が、各研修受講前に「①自身の保健師業務の課題」欄を記載する。
2. 新任期保健師が、各研修受講後に「②研修を受けて学んだこと」、「③今後取り組みたいこと、経験したいこと」を記載し、アドバイザーに提出する。
3. 各所属において、本人との会話による振り返りを行った後にアドバイザー（指導保健師）が、コメント欄の「アドバイザー」に記載、押印する。（コメントの記載は任意とする。）
4. 新任期保健師が三重県医療保健部健康推進課へ「受講履歴シート」を提出する。
5. 健康推進課から、各研修講師へ「受講履歴シート」を送付する。
6. 各研修講師が、コメント欄の「研修講師」に記載、押印し、健康推進課へ返送する。
（コメントの記載は任意とする。）
7. 健康推進課が、各所属に「受講履歴シート」を送付する。
返送された「受講履歴シート」を元に、新任期保健師とアドバイザーとで共有を図る。

【シートの管理】

各新任期保健師が保管する。（一次研修～四次研修まで）

平成28年度三重県保健師人材育成マニュアル改訂メンバー

	所属	職位	名前
1	健康福祉総務課 総務班	主任	木下 智仁
2	桑名保健所 健康増進課	主査	宮田 志保
3	津保健所 地域保健課	主任	山川 秀美
4	松阪保健所 地域保健課	技師	水谷 早希
5	伊賀保健所 地域保健課	主幹	松井 康子
6	伊勢保健所 地域保健課	副参事兼課長	田中 郁子
7	地域医療推進課 医師・看護師確保対策班	主幹	升田 加奈
8		副参事兼班長	湯浅 菜美
9	健康づくり課 がん・健康対策班	主幹	田邊 順子
10		主査	池中 陽子

【参考文献】

川崎市保健師人材育成のための手引書

保健師のベストプラクティスの明確化とその推進方策に関する検討会報告書

(平成20年3月保健師のベストプラクティスの明確化とその推進方策に関する検討会)

看護基礎教育の充実に関する検討会報告書(平成19年4月16日 厚生労働省)

新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～(平成23年2月 厚生労働省)

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～自治体保健師

の人材育成体制構築の推進に向けて～(平成28年3月31日)