

II 資料編

I 長崎県自治体保健師の現状

(1) 長崎県の保健師の配置状況

長崎県自治体保健師の正規職員数の推移は年々増加し、令和4年には488名（市町保健師238名、保健所設置市150名、県保健師数は100名）であった(図1)。県及び保健所設置市においては、保健所で感染症対応業務に従事する保健師の恒常的な人員体制の強化（平成31年度の1.5倍に増員）するために、国からの必要な地方財政措置があり、増加している。

年齢階級別の年齢構成をみると、県総計として、30～39歳が29%と一番多く、次いで、40～49歳が27%と多い(図2)。

職位別常勤保健師数の割合を見ると、市町は、課長補佐級が20.1%と全国(9.8%)に比べ多い(図3)。保健所設置市は、係員が78.9%と全国(69.9%)に比べ多い。

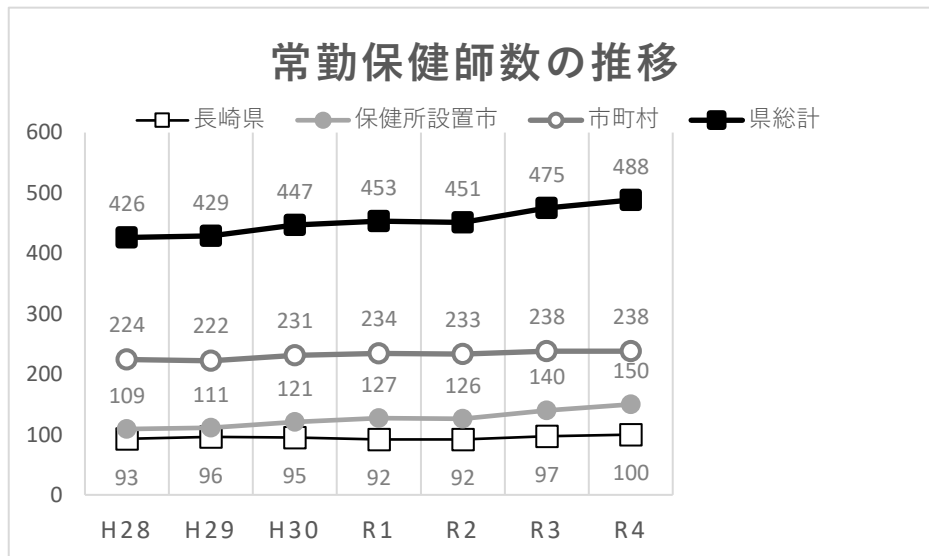


図1 長崎県自治体保健師数の推移（令和4年4月1日現在 長崎県保健師従事状況等調査）

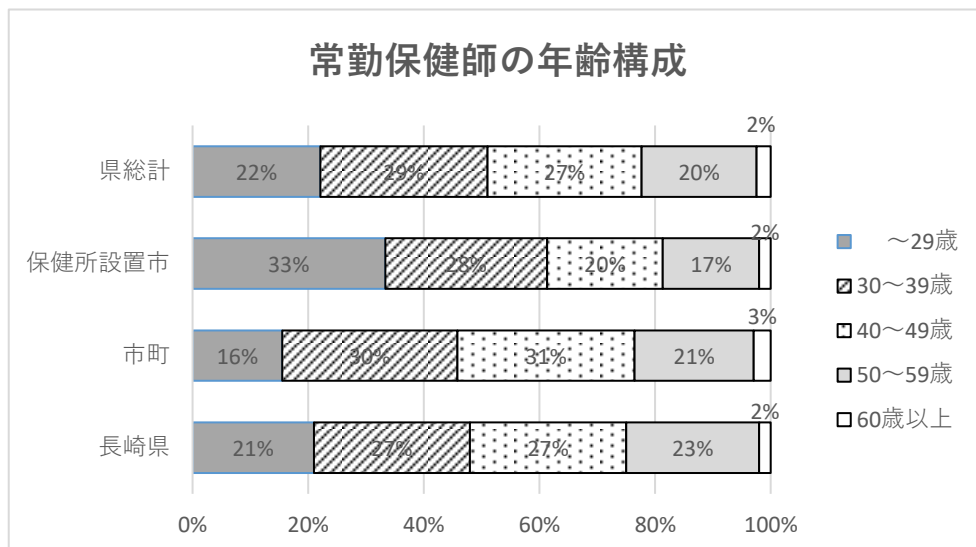


図2 長崎県自治体保健師の年齢構成（令和4年4月1日現在 長崎県保健師従事状況等調査）

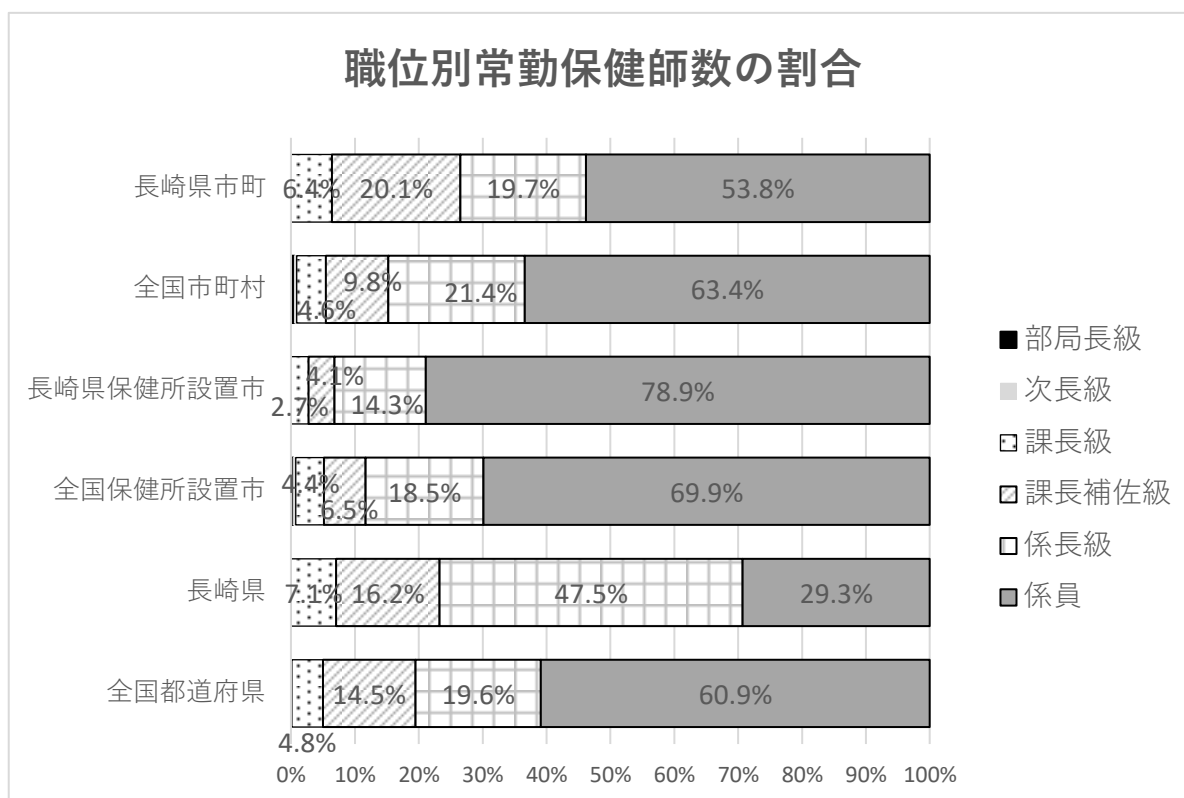


図3 市町、保健所設置市、県の職位別常勤保健師数の割合と全国比較

(令和4年5月1日現在、全国保健師活動領域調査)

(2) 保健師の配置と統括保健師の配置状況

市町保健師は、本庁に63.7%、次いで保健センターに16.2%配置されている。全国と比較すると、本庁配置の割合が高い(図4)。また、本庁の内訳をみると、71.8%が保健部門に配置されている(図5)。

保健所設置市保健師も同様に全国と比較すると、本庁配置割合が高い(長崎県保健所設置市23.8%、全国16.9%)(図6)。また、本庁の内訳をみると、福祉部門に51.4%、次いで保健福祉部門、国民健康保険部門に14.3%配置されている(図7)。

県保健師は、全国と同じ傾向で、保健所に71.0%が配置され、本庁に、20.0%配置されていた(図8)。また、本庁の内訳をみると、保健福祉部門45.0%、次いで医療部門に25.0%配置されていることが特徴といえる(図9)。

一方、統括保健師の配置状況は、市町において36.8%と全国68.5%より低いため、今後の配置が求められる(表1)。

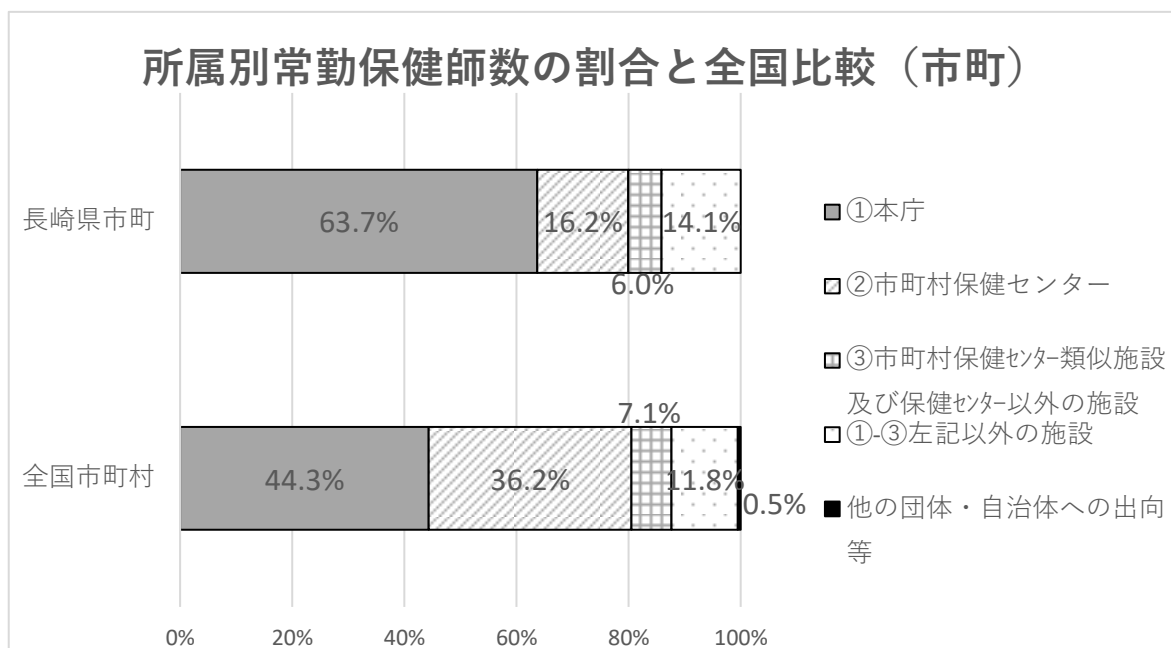


図4 市町の所属別常勤保健師数の割合と全国比較
 （令和4年5月1日現在、全国保健師活動領域調査）

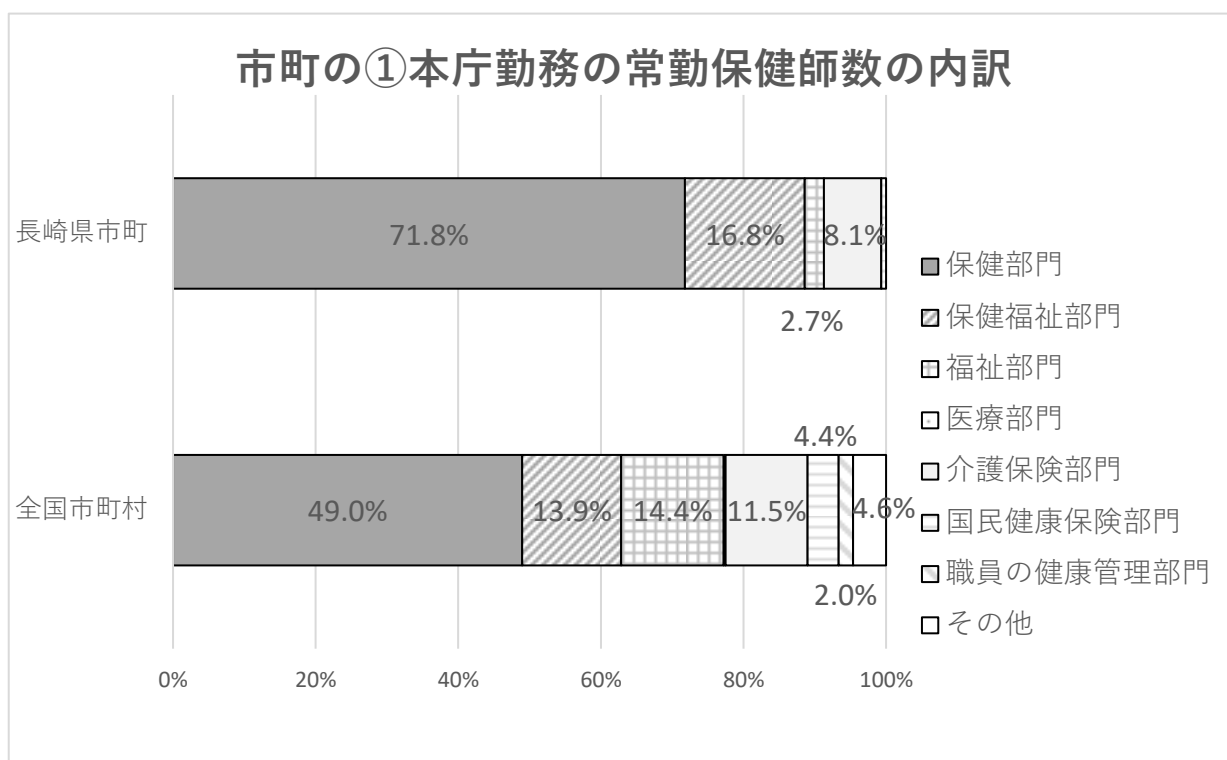


図5 市町の①本庁勤務の常勤保健師数の内訳
 （令和4年5月1日現在、全国保健師活動領域調査）

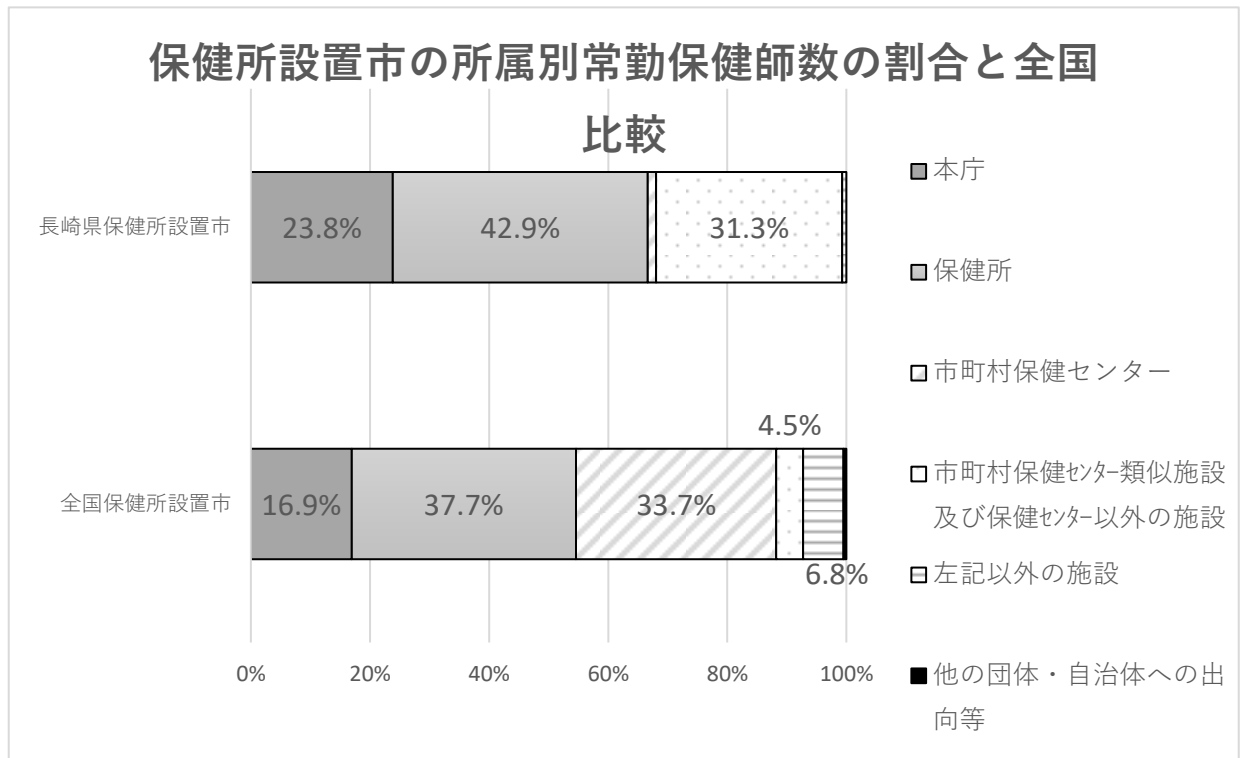


図6 保健所設置市の所属別常勤保健師数の割合と全国比較
(令和4年5月1日現在、全国保健師活動領域調査)

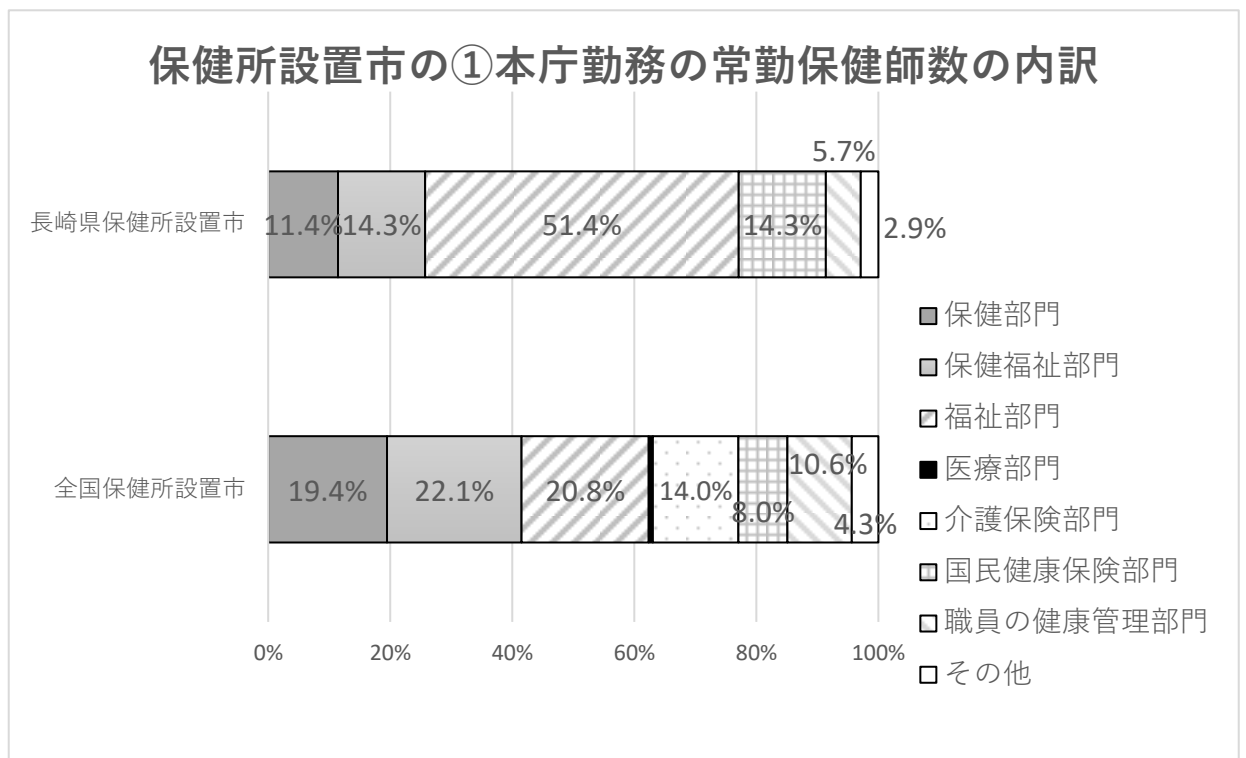


図7 保健所設置市の①本庁勤務の常勤保健師数の内訳
(令和4年5月1日現在、全国保健師活動領域調査)

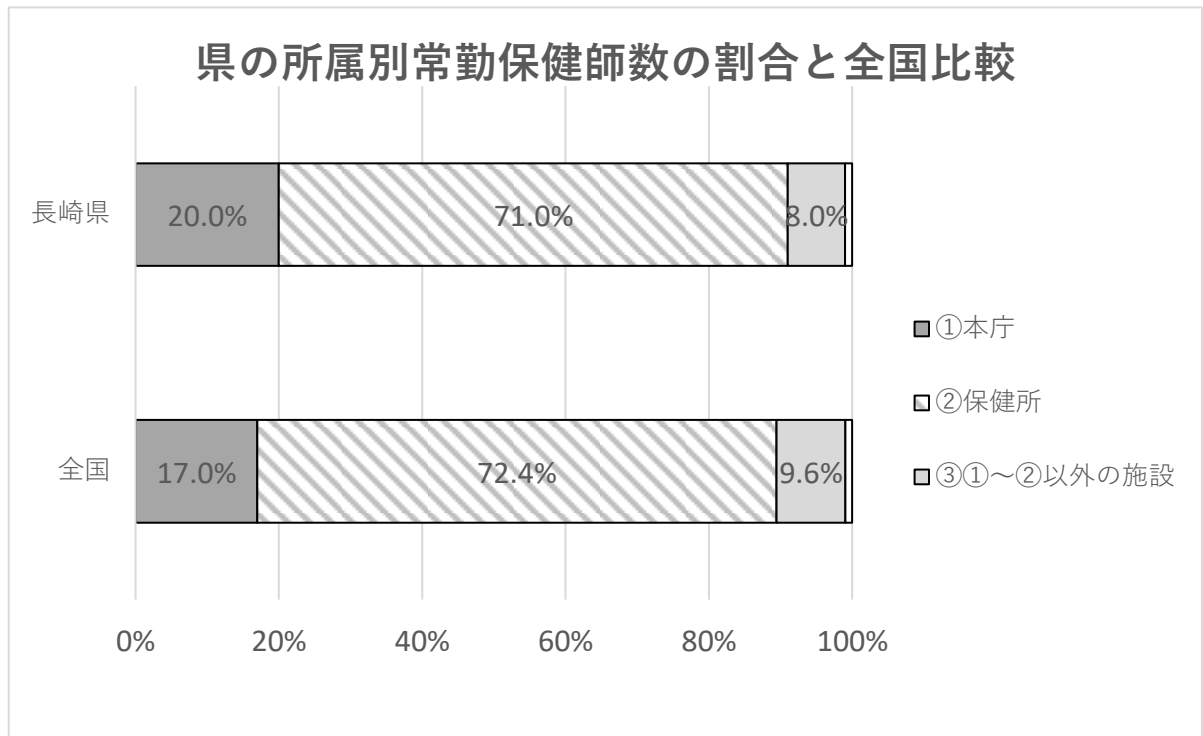


図8 県の所属別常勤保健師数の割合と全国比較

(令和4年5月1日現在、全国保健師活動領域調査)

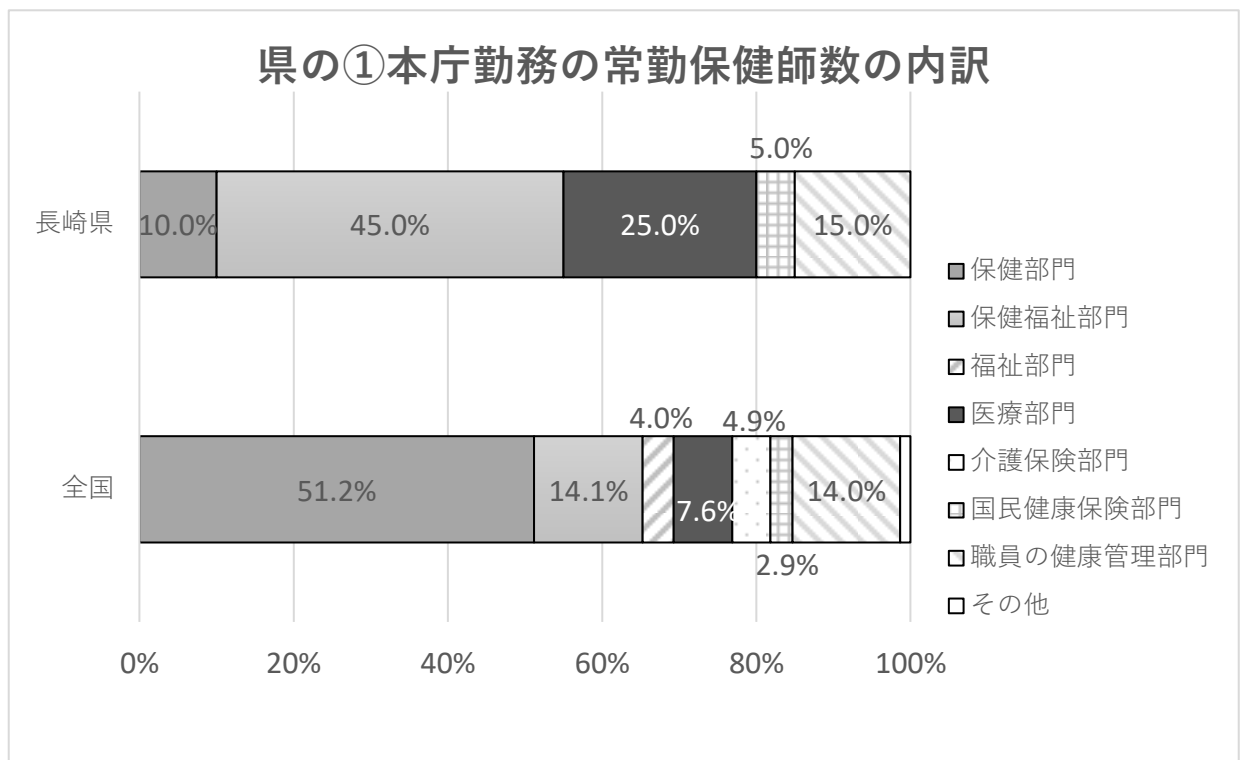


図9 県の①本庁勤務の常勤保健師数の内訳

(令和4年5月1日現在、全国保健師活動領域調査)

表1 各市町統括保健師の配置状況 (R4.5.1 全国保健師活動領域調査より)

	配置の有無	配置数(割合)
市町	配置あり	7 (36.8%)
	配置なし	12

(3) 自治体保健師の現任教育の体制

ア 経験年数からみた保健師の配置状況

長崎県自治体保健師の経験年数の割合をみると、長崎県総計としては、経験年数20年以上のベテラン保健師が38%と一番多く、次いで、新任期にある採用後1~3年の保健師が28%を占めている(図10)。

図11に市町別を示した。市町によって経験年数別に大きな差がある。

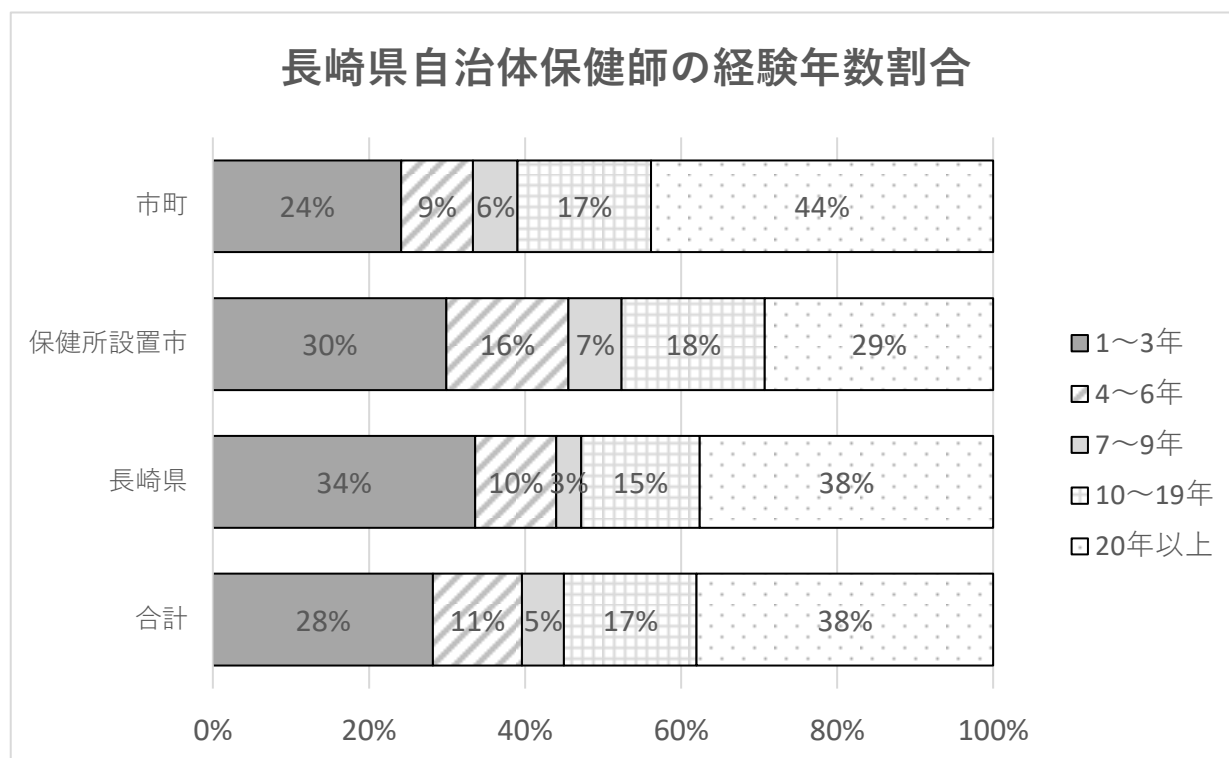


図10 長崎県自治体保健師の経験年数割合

(令和4年5月1日現在、全国保健師活動領域調査)

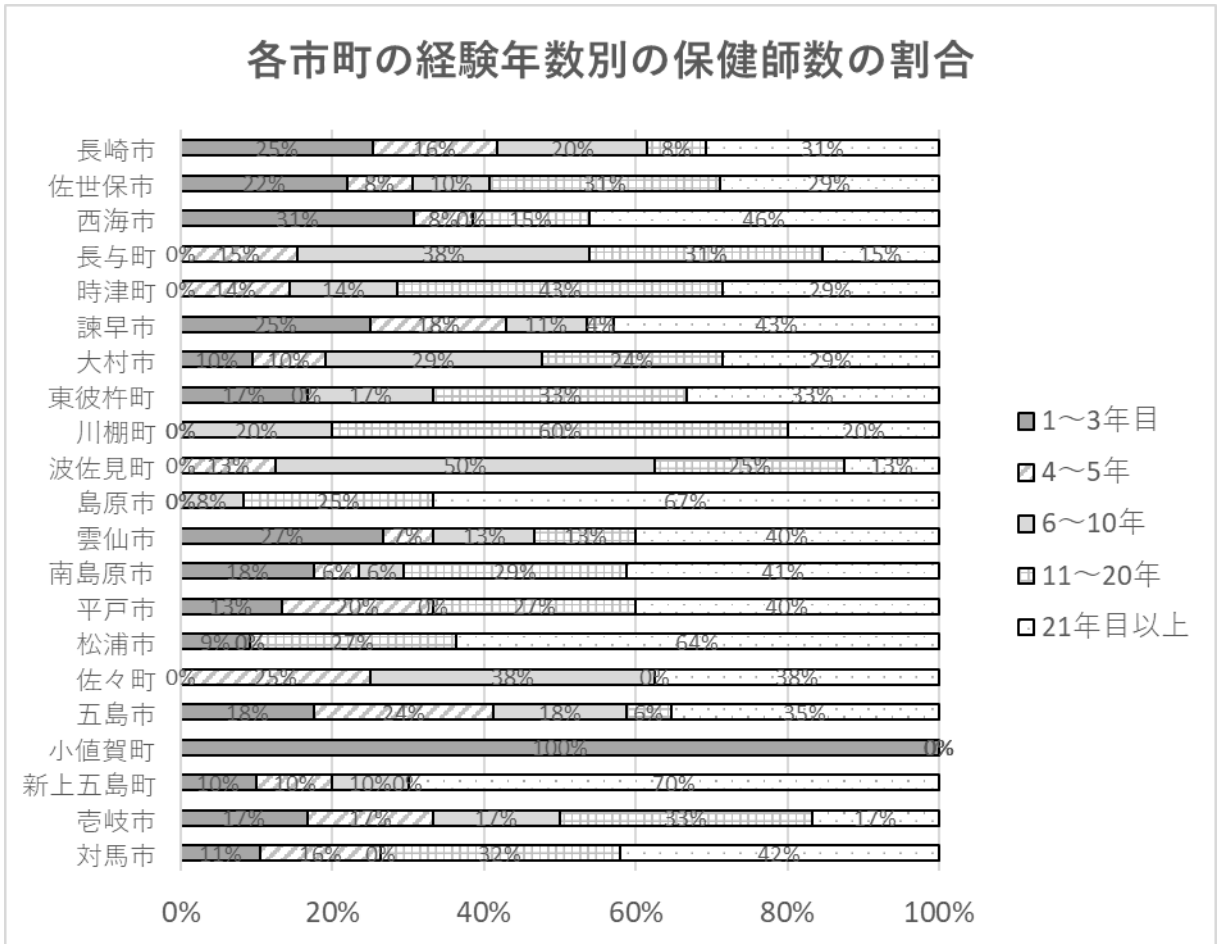


図 1-1 各市町の経験年数別の保健師数の割合
 (令和4年4月1日現在 長崎県保健師従事状況等調査)

イ 職場外研修 (Off-JT) の受講状況

自治体の財政状況が厳しい中、特に離島部においては、県外、市外への出張は予算確保が難しく、研修受講が確保しにくい現状があったが、全国的にもオンラインやハイブリッドの研修が進み、比較的受講しやすい環境になってきている。

(4) 保健師活動の現状

全国保健師の活動状況のH21年からH30年の推移をみると、都道府県、保健所設置市、市町において、家庭訪問や保健指導などの直接サービスの割合が年々減少し、地区管理や個人、地域のコーディネートなどの間接的サービスや業務連絡・事務などのその他の業務の割合が多くなっている（図12）。

市町村合併や行財政改革による人員削減により、保健所や市町では地区活動が減少し、地区担当制から業務担当制が推進され、保健師の分散配置が進められてきている。そのような状況の中で、分野横断的に地域全体を把握して、総合的に事業を展開する力が育成しにくく、実践経験で学ぶべき技術の継承が課題である。

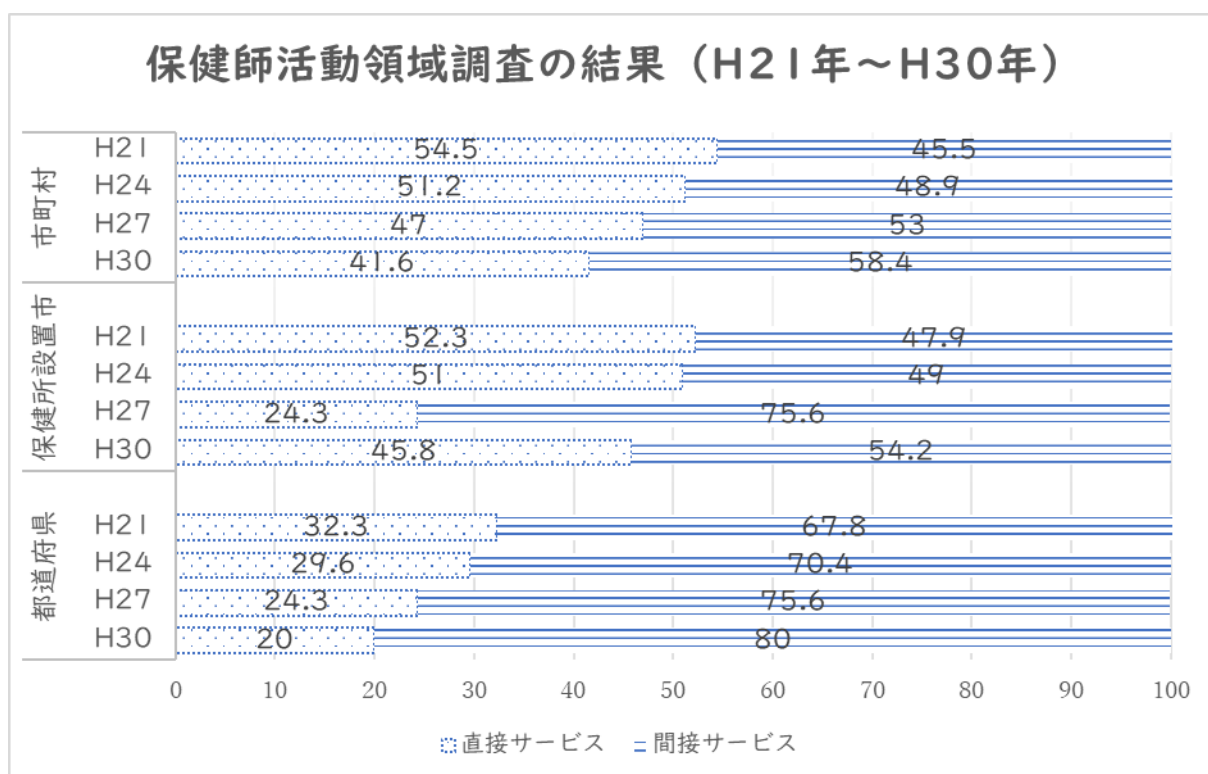


図12 保健師活動領域調査の結果（H21～H30年）

全国保健師活動領域調査より

2 人材育成のための資料

(1) 人材育成のための参考資料

ア キャリアレベル毎の保健師像（資料1）

キャリアレベルⅠ～Ⅲ、キャリアレベルMのそれぞれの保健師像や求められる能力を整理し、キャリアラダーとして示した。

各自治体においては、キャリアラダーを整備することが望ましい。

イ キャリア形成のための機会を提供するしくみ（資料2）

組織内の保健師が互いに育ち合うための各キャリアレベルの組織での役割や各キャリアレベルに応じた「職場内研修（OJT）」、「職場外研修（Off-JT）」、「ジョブローテーション」「自己啓発」の4つの方法を一覧表に示した。本人、上司、人事担当者が組織の体制を考える時の参考として活用を図られたい。

(2) 人材育成のための様式

ア 能力チェックシート（資料3）

チェック項目は、各キャリアレベルにおいて求められる能力をもとに作成した。各能力の獲得状況だけを評価するのではなく、自分に求められている役割を確認するために活用を図れるものとした。次のキャリアレベルに移行するための準備や心構えに活用し、定期的にチェックすることが望ましい。

また、上司と面接し、能力獲得に向けての今後の活動の展開のあり方等についても共に確認することが望ましい。

イ OJT 計画書（資料4）

キャリアレベルⅠ～Ⅱまでの保健師を対象に、各個人の能力チェックシートの評価をもとに、何を、どの時期までに、どのような方法で実践できるようになればいいかを明確化できるものとした。

OJT 計画書の作成方針をもとに作成し、効果的、効率的なOJTの実施を目指す。また、作成した計画は、他の職員と共有し、定期的に見直すことが望ましい。

ウ 保健師人材育成シート（資料5）

仕事の歴史を綴るものであり、【提出用】と【自己管理用】の2パターン作成している。

【提出用】は、部署や業務の内容、派遣研修、災害派遣対応、研修受講歴などを記載し、保健師のジョブローテーションが円滑に行え、研修を計画的に受講するためのものである。異動の時期に所属の課長等へ提出する等、自分の考えや意向を伝える時にも活用できるものとした。また、所属の課長等は、取扱い、保管等の管理に注意するものとする。

【自己管理用】は、保健師として自分自身の成長の記録を残すものである。1年間の振り返りとして毎年年度末に記載することが望ましい。

エ OJT 実施体制（A 保健所の例）（資料 6）

組織内の OJT 体制整備のため、A 保健所の実施体制を参考までに示す。組織内で整理し、活用を図られたい。

（3）その他資料

ア 自治体が実施する新任保健師における人材育成のプログラム例（資料 7）

新任保健師における人材育成を効果的に実施するため、人材育成のプログラム例を参考までに示す。新任保健師の人材育成を実施する上で、活用を図られたい。

資料Ⅰ キャリアレベル毎の保健師像

自治体保健師としての能力のキャリアレベル	キャリアレベルⅠ		キャリアレベルⅡ		キャリアレベルⅢ
	キャリアレベルⅠ－１	キャリアレベルⅠ－２	キャリアレベルⅡ－１	キャリアレベルⅡ－２	
保健師像	個人・家族へしっかり対応ができる保健師	個別支援の活動から地域の保健活動への展開を考えることができる保健師	集団・地域を視野に入れた組織的対応が実施できる保健師	職場の中でリーダーシップを発揮し、地域保健活動の推進と評価ができる保健師	経験豊富なベテラン保健師として、地域の実態に応じた保健活動について スーパーバイズできる保健師
説明	個別支援や地域診断などの基本的な知識と技術を習得する極めて、重要な段階であるとともに、常にプリセプターや先輩保健師の指導が必要な段階である。個人や家族に寄り添い、人々の健康の保持・増進及び生活の質の向上に関わることで、支援とケース・マネジメントの保健師の技術を身につけることができる。この段階にある保健師は、地域の概要や既存の社会資源を把握するために、何度も地域に出向き、人を知り、地域を知ろうとする主体的な姿勢が必要である。	いくつかの事業の担当者を任せられ、基本的な保健事業の運営を自立して行える段階である。その場合には、担当とは言っても、まだ未熟であるため、常に先輩保健師の指導が必要である。また、キャリアレベルⅠ－１で培った個人、家族支援の積み重ねを基に、地域の保健活動への視点が育つ重要な段階でもある。次のレベルに向けて、個人、家族支援や保健事業等、日々の実践活動の中で出会う様々な関係者とのつながりや社会資源との関わりを大切に、保健師のネットワークを広げる活動が期待される。地域に愛着を持ち、積極的に地域に出向く姿勢と地域診断能力の獲得が必要である。日々の実践活動の中での疑問や気づきを言語化でき、自らの考える力を養うことも重要である。	業務全般を理解した上で、通常業務を自立して行い、地域診断に基づく地域の健康課題を解決するための施策を自立して考えることができる段階である。また、活動を通して、住民や関係者、関係機関と協働できる力が身につく、複雑困難な事例のコーディネートが出来る。自分の担当業務だけでなく所属する組織やチームを俯瞰し、職場においては上司と若い世代とのパイプ役を担い、チームの中でリーダーシップの力量を備える前段の段階である。そして、保健師として何を大切に考え、どのような視点を持って保健活動を行うべきかという保健師の本質（基礎）を確固たるものにする重要な段階である。後輩を指導する際は、単に活動のハウツーだけではなく、これまで自分が培ってきた保健師の「価値観、物の見方、地域に寄せる思い」も合わせて語ることが求められる。	チームの中で、リーダーシップを発揮して地域保健活動を推進し、キャリアレベルⅢに向けて指導者としての土台をつくる段階である。地域診断に基づく地域の健康課題の解決のため、PDCAサイクルを理解した上で、成果を意識し、事業を遂行することができる。また、地域の課題解決のために、地域住民の代表者等と協働した活動を展開できる。さらに、複雑な課題にも対応でき、チーム内で事例検討や会議等の場面においてファシリテーターの役割も遂行できる。より保健師の専門性を高めるために、自己の活動と能力の限界を見定め、自ら苦手な分野を確認し、情報収集するなど自らが学ぶ姿勢が大切である。	保健師としての経験を積んだベテラン保健師として、対人支援と地域のマネジメントに関して組織内外で指導的役割を果たす段階である。効果的な事業を展開するために、地域の代表者等と交渉・調整し、住民と協働した活動ができる。また、組織内ではもちろんのこと、組織外からも保健師としての考えや指導、助言を求められることを常に意識し、様々な課題が生じた場合でも冷静に、自分がキャリアレベルⅢならどう判断するかという行政組織の管理的役割を持つ保健師としての視点ももちながら業務を遂行することが望ましい。さらに、特定領域のエキスパートとしての役割を担う場合は、組織内外を問わず、高い専門性を発揮することが望まれる。

行政の管理職保健師としての能力のキャリアレベル	キャリアレベルⅣ			統括保健師
	キャリアレベルⅣ－１ ＜係長級＞	キャリアレベルⅣ－２ ＜課長相当職＞	キャリアレベルⅣ－３ ＜部長、局長＞	
保健師像	小さな単位の組織を取りまとめ、指導的、組織管理的役割を果たす保健師	複数の係や幅広い業務を所管し組織の管理者としての役割を果たす保健師	自治体組織を代表して業務を遂行し組織のマネジメントを行う保健師	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保健師
説明	保健師としては、自治体保健師に求められる標準的な能力のキャリアレベルⅢと同様の段階であるが、班や係などの小さな単位の組織を取りまとめる班長や係長で、指導的・組織管理的役割を果たす段階である。この段階には、係長と同等の職位の人や一人または、少数配置の職場にあって、専門職としての判断を求められる人も含まれる。組織内外の部局との連絡調整、議会対応や予算のとりまとめを行う。組織内の人材育成においては個々の強み弱みを見極め、課長の指示のもと、担当部署内の業務配分及び進捗管理を行う。また、自らロールモデルとして、組織内の保健師に対し専門職としての責務とアイデンティティ育成の指導を行う。課長の代行として、各種会議へ出席し、組織的な立場で意見を言うことができる。	保健師の専門分野のみならず、複数の係や幅広い業務を所管し、組織の管理職としての役割を果たす段階である。この段階には、課長相当職にあたる人も含まれる。組織の課長（課長相当職）として、組織管理ならびに人材管理などの管理業務を行う。物事がうまく進むよう、常に担当組織内の状況を把握し、人の配置や業務の進め方を調整、指示することが求められる。また、保健福祉のビジョンを描き、自治体の総合計画策定に参画し、保健福祉に関する各種計画を中心となって策定し、実践することができる。	部長もしくは局長として、対外的に自治体組織を代表して業務を遂行し、組織のマネジメントを行う段階である。また、時世や他部署の動向を踏まえた上で、保健行政のあり方を示すことができる段階でもある。部局内の複数の課を所轄し、幅広い視点でビジョンを描き、自治体を代表して上位あるいは、外部の関係機関との調整・交渉を行う。組織の将来を見通した人材計画の下に職員資質の向上を推進する。行政職としてだけではなく、保健師の専門的な視点を常に忘れず、業務に活かすことが大事である。	自治体においてその重要性が認知され、保健衛生部門等への配置に努めることとされている。統括保健師の役割は、専門的側面からの指導及び調整、人材育成の推進であり、キャリアレベルⅢ及びキャリアレベルⅣにある保健師がその役割を担う場合が多いが、自治体によっては、キャリアレベルⅡにある保健師にもその役割を求められることがある。

キャリアラダー（キャリアレベルⅠ～Ⅲ）

		キャリアレベルⅠ		キャリアレベルⅡ		キャリアレベルⅢ
		キャリアレベルⅠ-1	キャリアレベルⅠ-2	キャリアレベルⅡ-1	キャリアレベルⅡ-2	
保健師像		個人・家族へしっかり対応ができる保健師	個別支援の活動から地域の保健活動への展開を考 えることができる保健師	集団・地域を視野に入れた組織的対応が実施でき る保健師	職場の中でリーダーシップを発揮し、地域保健活 動の推進と評価ができる保健師	経験豊富なベテラン保健師として、地域の実態に 応じた保健活動についてスーパーバイズできる 保健師
対人 支援 主 な 動 能 に 力 を 求 め ら れ る	①個人・家族へ の支援のための 能力	1) 地域に暮らす人々の生活の多様性を理解する 2) 基本的な事例の支援を家庭訪問や来所相談、 健康相談等あらゆる場面を通して、しっかり向き 合って行える 3) 指導下において事例支援のためにケース・マ ネジメントができる	1) 基本的な事例の支援を家庭訪問や来所相談、 健康相談等あらゆる場面を通して、しっかり向き 合って行える。 2) 指導下において事例支援のためにケース・マ ネジメントができる	1) 母子や健康づくりなどすべての分野の基本的な 事例への個別支援、家族支援が自立して行える 2) 複雑困難な事例への支援が行える 3) 事例支援のためにケース・マネジメントが自立 して行える	1) 個別支援を施策につなげることができる 2) 複雑困難な事例の支援についてアドバイスが できる	1) 複雑困難な事例も含めた支援方法についてスー パーバイズができる 2) 特定の専門とする分野で高度な知識や技術を もって支援ができる
	②小集団への支 援のための能力	1) 同じ健康課題をもつ集団の生活の多様性を理 解できる 2) 集団の特徴を踏まえた上で、指導の下、集団 支援を実施できる	1) 同じ健康課題をもつ集団の生活の多様性を理 解できる 2) 集団の特徴を踏まえた上で、指導の下、集団 支援を実施できる	1) 集団の特徴を踏まえたうえで、集団支援を自立 して行える	1) 効果的な集団への支援方法について、関係機 関と調整しながら、事業展開できる	1) 効果的な集団への支援方法について、スーパ ーバイズできる 2) 特定の専門とする分野での小集団に対して、 高度な知識や技術をもって、支援ができる
地域 支 援 主 な 動 能 に 力 を 求 め ら れ る	①地区活動能力	1) 地区活動における必要な情報を整理し、担当 地区の概要を把握できる 2) 担当地区内の個別事例管理ができる	1) 先輩に相談しながら、担当地区のアセスマ ントと課題の明確化ができる 2) 担当地区の地区管理ができる	1) 自立して、担当地区のアセスマントと課題の 明確化ができる 2) 地域の健康課題解決のための対策等を自立し て考えることができる 3) 地域の健康課題を地域組織及び関係機関と協働 して解決することができる	1) 地域の健康課題を地域組織及び関係機関と協 働して解決することができる 2) 地域の人々の権利擁護を行い、代弁者の役割を とることができる	1) 地域の代表者と交渉・調整ができる 2) 地域の複雑な健康課題を地域組織及び関係機 関と協働して解決することができる 3) 担当業務における地区活動についてのスー パーバイズ（指導と総括）ができる
	②地域組織支援 能力	1) 地域にある組織を把握できる	1) 指導の下、地域にある組織への支援を行うこと ができる	1) 地域にある組織の支援を自立して行える。 2) 組織が地域で認められる等組織をエンパワ メントできる 3) 地域の健康課題から必要な組織を考慮する ことができる		1) 地域組織を育成し、支え合える地域の醸成に 向けた取り組みを住民と協働し、展開することが できる
シ ス テ ム 化 ・ 施 策 化 に お い て 求 め ら れ る 主 な 動 能 に 力	小さな単位の組 織を取りま とめ、指導的、組 織管理的役割を 果たす保健師	1) 地域の概況を把握できる	1) 地域（所属自治体）の概況を把握し、文章化し て提示できる	1) 根拠ある保健活動のための地域診断ができる 2) 各種データ保健事業のデータ（量的データ、質 的データ）を収集、分析して担当地域の健康課題 を明確にできる	1) 地域診断の指導ができる 2) 根拠ある保健活動のための地域診断の評価が できる	1) 地域全体のアセスマントに基づき健康課題を 明確化し、導くことができる 2) 地域診断をもとに関係機関と連携共有し、活 動の方針を明確に提示できる
	②企画立案、計 画策定能力 ※計画は自治体 レベルの計画・ 中期計画・事業 計画を包含する	1) 自治体の施策体系や担当事業の根拠法を理 解している 2) 通常業務を既存の計画を基に助言を受けなが ら立案できる	1) 既存事業の全体像における位置づけを理解し た上で、継続した事業の企画が自立してできる	1) 既存事業を自立して、企画できる。 2) 健康課題の解決のための事業提案ができる	1) PDCAサイクルの展開に沿って事業計画を策 定・提案できる 2) 国の施策の変化に合わせて既存事業を再編で きる	1) 健康課題解決に向けた政策の企画、立案、提 言ができる 2) 企画立案・計画策定のスーパーバイズができ る
	③保健事業運営 能力	1) 担当事業の必要性を説明できる 2) 通常業務を既存の計画を基に助言を受けなが ら実施できる	1) 通常業務を自立して実施できる 2) 複数の担当する保健福祉事業の進行管理がで きる	1) 健康課題に対応した保健活動・事業を実施でき る	1) PDCAサイクルの展開に沿った事業の運営や 成果を意識し、事業を遂行できる 2) チーム内の会議や事例検討においてファシリ テーターの役割が遂行できる	1) PDCAサイクルの展開に沿った事業運営の指 導ができる 2) 関係者等を含めた会議においてファシリ テーターの役割が遂行できる
	④実施評価能力	1) 実践した業務や活動を振り返り、助言を受け ながら、評価の視点に沿って見直すことができる 2) 事業に参加した個々の評価ができる	1) 実践した業務や活動を評価の視点に沿って見直 すことができる 2) 担当事業についてのニーズ分析と評価に地域 診断を活用できる	1) 主体的に担当事業を地域のニーズと合わせて評 価できる	1) PDCAサイクルに基づいた事業評価を行 い、数年後の事業の実施状況について見直すこと ができる	1) PDCAサイクルに基づいた事業評価を行い、 事業体制の見直しに取り組み、有効で具体的な指 示をだすことができる

		キャリアレベルⅠ		キャリアレベルⅡ		キャリアレベルⅢ
		キャリアレベルⅠ-1	キャリアレベルⅠ-2	キャリアレベルⅡ-1	キャリアレベルⅡ-2	
保健師像		個人・家族へしっかり対応ができる保健師	個別支援の活動から地域の保健活動への展開を考 えることができる保健師	集団・地域を視野に入れた組織的対応が実施でき る保健師	職場の中でリーダーシップを発揮し、地域保健活 動の推進と評価ができる保健師	経験豊富なベテラン保健師として、地域の実態に 応じた保健活動について スーパーバイズできる 保健師
管理的活動に 求められる主な 能力	①健康危機管理能力 -1.健康危機管理の体制整備 -2.健康危機発生時の対応	1)関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる 2)健康危機発生時に、必要な対応を指導者の指示のもと、実施できる 3)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	1)健康危機管理マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる 2)健康危機発生時に指示命令系統を把握した上で、指示に従いチームの一員として行動することができる 3)健康危機発生時に発生要因を分析し、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	1)地域の特性を踏まえ、健康危機の低減のための事業を提案できる 2)健康危機発生時に指示命令に沿った自分の役割を察知し、自発的に動くことができる 3)必要な情報を整理し、組織内外の関係者へ共有できる 4)変化する状況を分析し、二次健康被害を予測し、予防活動を計画・実施できる	1)地域の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 2)健康危機発生時、組織全体における自分の役割を確認し、責任をもってチームのメンバーをリードしながら、実践することができる 3)健康危機発生時、収集した情報からアセスメントを行い、危機対応に優先事項の判断ができる 4)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 5)組織内の関連部署と連携、調整ができる	1)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 2)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 3)健康危機発生時に組織の代表者を補佐し、スタッフへの指示を出し、組織内のマネジメントができる 4)健康危機発生時に関係者と連携し、対応できる
	②人材育成能力	1) 組織の人材育成方針および保健師の人材育成ガイドラインや計画を理解できる 2) 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	1) プリセプターとして、後輩の能力を見極め、能力に応じた決め細やかな指導ができる 2) プリセプターとして、後輩の身近な相談者として心理的なサポートを行うことができる 3) プリセプターや先輩保健師として後輩の指導の悩みなどを自ら先輩に相談することができる	1) プリセプターとして、後輩の能力を見極め、能力に応じた決め細やかな指導ができる 2) プリセプターとして、後輩の身近な相談者として心理的なサポートを行うことができる 3) 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	1) 組織全体の動向を把握した上で、プリセプターの支援と統括保健師や先輩保健師を補佐する役割を担うことができる 2) チームの中で、上司と後輩のパイプ役となること 3) 実践モデルのロールモデルとしての活動を見せ、後輩への助言、指導ができる 4) チームの人材育成計画を作成し、実施できる 5) 保健師としての活動や保健福祉事業の評価を研究として報告できる	1) ロールモデルとなり、スタッフの能力・特性を理解した後輩指導ができる 2) チームの人材育成計画の推進、評価ができる 3) 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
	③組織を管理する能力	1) 配属された係内の保健福祉事業を把握している	1) 配属された課内の保健福祉事業を把握している	1) 所属する組織の保健事業を把握している 2) 係レベルで上司とスタッフ間のパイプ役を遂行できる 3) 行政の役割を理解して、外部の関係機関とネットワークを構築することができる	1) 複数の保健福祉業務のマネジメントができる 2) 地域全体における事業の位置づけを把握した連携・調整ができる	1) 保健福祉の担当分野全体の業務管理ができる 2) 効果的効率的な保健福祉活動のために、係や課を超えて、必要な調整ができる 3) 統括的な視点を持って、保健師として、所属自治体の保健師活動の全体を把握できる
	④情報を管理する能力	1) 組織における情報管理に係る基本指針を理解し、業務にかかる文書等を適切に管理できる 2) 保健活動上、知り得た個人情報を適切に取り扱うことができる	1) 情報開示や個人情報の管理を踏まえ、支援に必要な情報提供ができる 2) 保健活動に係る情報の適切に取り扱いについて、自主的に確認できる	1) チーム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 2) 書面、口頭を問わず情報の取り扱いについて判断でき、適切に伝えられる	1) 保健活動に係る情報管理上の不測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	1) 保健活動に係る情報管理についてスーパーバイズできる 2) 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
保健師活動の 基盤となる主な 能力	①マインド・パッションを育む力 (保健師を語れる力)	1) 保健師とは何かについて述べるができる	1) 保健師のアイデンティティや専門性について、自分の言葉で説明できる 2) 地域への愛着を持つことができる	1) 複雑困難な事例支援において、倫理的な判断ができる 2) 地域への責任感を持ち、保健師としての視点を意識した活動ができる 3) 保健師の専門性やコアを自らの活動と照らし合わせながら認識し、意見として述べることができる	1) 保健師について自分の言葉で語るができる 2) 目標に向かって突き進む信念を持つことができる 3) 自分の目指す保健師の姿が表現できる	1) 保健師として、総合的な広い視点で判断できる 2) 自身のマインド・パッションを語るができる
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力	1) 能力を高めたいという向上心を持ち、専門誌の購読をしたり、自主的な研修に参加することができる 2) 自ら課題を見出し、助言を得ながら取り組むことができる	1) 能力を高めたいという向上心を持ち、専門誌の購読をしたり、自主的な研修に参加することができる 2) 自分の課題を認識し、自らの考えや疑問を言葉にし、ディスカッションすることができる	1) 自分が受けた研修内容と担当事業を結びつけることができる 2) できること、できないことを自覚し、できないことは克服していく姿勢を持つことができる	1) 自己の活動と能力の限界を見定め、他者、他職種、他機関と積極的に協働活動を行うことができる 2) 学会や研修会への参加のリーダーシップをとることができる	1) 自己研鑽として、国の動向・施策、県の政策方針を知る 2) 保健師のリーダーとして研鑽する機会を確保する
	③キャリアデザインを思い描く力	1) こうなりたいという保健師モデル(ロールモデル)を持つことができる 2) 職場の同僚・先輩のキャリアデザインを知ることができる	1) ロールモデルから、保健師としての考え方・見方を身につけることができる 2) 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	1) 自身が立てたキャリアデザインに向けて努力することができる 2) 自身のキャリアデザインを明確に認識し、ライフイベントのたびに柔軟に確認、修正ができる 3) ワークライフバランスを保つことができる	1) 自身が立てたキャリアデザインに向けて努力することができる 2) 自身のキャリアデザインを明確に認識し、ライフイベントのたびに柔軟に確認、修正ができる 3) ワークライフバランスを保つことができる	1) 自身が培ってきた能力やキャリアを再度確認し、以降のキャリアプランを立て直す 2) 自身が置かれた立場を十分に認識した行動がとれる

キャリアラダー（キャリアレベルM）

		キャリアレベルM		
		キャリアレベルM-1 ＜係長級＞	キャリアレベルM-2 ＜課長相当職＞	キャリアレベルM-3 ＜部長、局長＞
保健師像		小さな単位の組織を取りまとめ、指導的、組織管理的役割を果たす保健師	複数の係や幅広い業務を所管し組織の管理者としての役割を果たす保健師	自治体組織を代表して業務を遂行し組織のマネジメントを行う保健師
行政の管理職保健師としての能力	①政策策定・評価のための能力	1) 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 2) 自治体を代表して、外部機関の同等位者との調整や交渉ができる 2) 議会の対応ができる	1) 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かかる提言ができる 2) 自治体を代表して、外部機関の上位者との調整や交渉ができる	1) 保健医療福祉施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、組織の意思決定者及び関係機関に働きかけることができる 2) 自治体を代表して、外部機関の上位者との調整や交渉ができる
	②危機管理のための能力	1) 平常時から健康危機発生時に備え、地域のネットワークを構築することができる 2) 有事に、組織内の人員や業務の調整を行い、課長の補佐やスタッフへの指示ができる	1) 課員が健康危機マニュアルに沿って行動できるよう各係長級に対し、指導ができる 2) 健康危機発生時に情報を集約し、見通しを立て、全体の状況を把握した上でマンパワーの調整や采配をとることができる 3) 健康危機発生時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	1) 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 2) 平常時の活動と健康危機対応時の活動の連動性を理解して部下に指示が出せる 3) 健康危機対応時の判断に必要な情報収集等の指示ができ、所属長に進言することができる 4) 健康危機発生時に、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	1) 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 2) 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	1) 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、運営ができる 2) 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 3) 現任教育の環境調整ができる	1) 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 2) 組織の将来を見通した人材計画の下に、職員の資質の向上推進ができる

資料2 自治体保健師のキャリア形成のための機会を提供するしくみ(例)

長崎県福祉保健課

キャリアレベル	自治体保健師としての能力	キャリアレベル - 1	キャリアレベル - 2	キャリアレベル - 1	キャリアレベル - 2	キャリアレベル			
	行政の管理職としての能力					キャリアレベルM-1	キャリアレベルM-2	キャリアレベルM-3	
現任教育	OJT	・プリセプティ		・プリセプターとしての実践		・プリセプターの支援 ・後輩への助言、指導		・スーパーバイザーとして知識や技術を後輩保健師へ指導	
		担当業務に限らず、所内外で開催される他領域の事業への参加 (自らの自治体において経験できない事業がある場合は、自治体間で事業を見学・体験できるよう調整する) 特定の地域を担当し、地域へ出向き、個人や家族、集団の支援の経験を大事にする		各種計画への参画・策定・ワーキング等への参画					
	事例検討								
	職場外研修 (Off-JT)	受講の目安	1年目	3年目～	10年目相当～		20年～	30年～	
	キャリアレベル別研修 (福祉保健課主催) *市町合同	新人保健師研修会 年2回	地域診断基礎研修 年3回		中堅期保健師研修 年3回		管理期保健師研修 年1回		
その他研修 (厚生労働省、国立保健医療科学院主催)			公衆衛生看護研修(中堅期)年1回		保健師中央会議、公衆衛生看護研修(管理期・統括保健師) 各年1回				
ジョブローテーション	保健師の課長職、係長職のもと、指導保健師が確保できる保健衛生部門へ配置する		保健部門(保健所、保健センター)以外への配置を計画的に行う				組織全体を見渡し、ジョブローテーションや配置を考え、意見する		
	様々な分野の業務が経験できるような配置を行う				得意とする専門分野を生かせる部署等の配置の配慮も行う				
					派遣等より、他自治体等との人事交流の場を提供する				
自己研鑽	昇任試験のための学習								
	所属の保健師や他の所属の保健師との交流、他職種との交流								
学会や各種勉強会(任意)への参加		学会へ参加し活動発表・報告		学会発表への助言					

資料3 キャリアレベル毎の能力チェックシート

キャリアレベルI-1において求められる能力チェックシート 評価日 年 月 日

	キャリアレベルI-1	自己評価 (5段階評価)	本人のコメント
保健師像	個人・家族へしっかり対応ができる保健師	下欄参照	
対人支援活動に求められる主な能力	①個人・家族への支援のための能力 1) 地域に暮らす人々の生活の多様性を理解する <input type="checkbox"/> 地域に出向き、生活の実態を知る <input type="checkbox"/> 産業や文化と人々の生活のつながりを理解できる 2) 基本的な事例の支援を家庭訪問や来所相談、健康相談等あらゆる場面を通して、しっかり向き合っている <input type="checkbox"/> 主訴やニーズ、生活実態を捉えることができる <input type="checkbox"/> 健康課題を明らかにするために必要な情報収集ができる <input type="checkbox"/> 対象の健康問題とその要因を生活実態からアセスメントできる <input type="checkbox"/> アセスメントを基に、支援計画を立案できる <input type="checkbox"/> 支援計画に基づき、実践できる <input type="checkbox"/> 実施した支援の記録、報告や振り返りができる <input type="checkbox"/> 支援の評価を次の支援に結びつけることができる 3) 指導下において事例支援のためにケース・マネジメントができる <input type="checkbox"/> 指導の下、既存の社会資源の活用ができる <input type="checkbox"/> 指導の下、関係機関への報告や紹介を行える	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②小集団への支援のための能力 1) 同じ健康課題をもつ集団の生活の多様性を理解できる <input type="checkbox"/> 個人や集団の行動には、知識や信念、価値観などの要因や社会的環境、経済的環境などが深く係っていることを理解できる 2) 集団の特徴を踏まえた上で、指導の下、集団支援を実施できる <input type="checkbox"/> 集団の特徴を理解できる <input type="checkbox"/> 対象とする集団の力を引き出すよう支援することができる <input type="checkbox"/> 対象の特性に合った健康教育が実施できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
地域支援活動に求められる主な能力	①地区活動能力 1) 地区活動における必要な情報を整理し、担当地区の概要を把握できる <input type="checkbox"/> 地区の伝統や風土（地理的条件、歴史的条件、文化的条件など）を知ることができる <input type="checkbox"/> 地区踏査ができる <input type="checkbox"/> 地域の人々の声を聴くことができる <input type="checkbox"/> 地域の人々の声から地域の特徴を考えることができる <input type="checkbox"/> 地域の様々な場面に顔をだすことができる <input type="checkbox"/> 既存の資料やこれまでの活動記録から担当地区の概要を把握できる <input type="checkbox"/> （地域診断を通して）地域の現状、状況を収集できる 2) 担当地区内の個別事例管理ができる <input type="checkbox"/> 個々の事例の地域とのつながりを理解できる <input type="checkbox"/> 台帳を作成し、活用できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②地域組織支援能力 1) 地域にある組織を把握できる <input type="checkbox"/> 担当地区の組織を把握できる <input type="checkbox"/> 自治会関係組織や自主グループに出向くことができる <input type="checkbox"/> 自主グループについては、発達段階（誕生期、成長期、成熟期、衰退期）を捉えることができる <input type="checkbox"/> 発達段階に応じた支援ができる <input type="checkbox"/> 組織の特徴（メンバー構成や活動内容）を把握できる <input type="checkbox"/> 組織に出向き、組織に所属する人の声を聴くことができる 2) 指導の下に、地域にある組織を支援できる <input type="checkbox"/> 地区組織支援の目的・意義を理解することができる <input type="checkbox"/> 住民とともに活動する姿勢がもてる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
システム化・施主策定能力において求められる	①地域診断能力 1) 地域（所属自治体）の概況を把握できる <input type="checkbox"/> 衛生統計等のデータから必要な情報を収集できる <input type="checkbox"/> 担当地域の社会資源を把握できる <input type="checkbox"/> 担当地域の住民の実態や関係機関の情報を収集できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②企画立案、計画策定能力 ※計画は自治体レベルの計画・中期計画・事業計画を包含する 1) 自治体の施策体系や担当事業の根拠法を理解している <input type="checkbox"/> 自治体の施策体系、計画を理解している <input type="checkbox"/> 担当事業の法的根拠を理解している 2) 通常業務を既存の計画を基に助言を受けながら起案できる <input type="checkbox"/> 業務の目的を理解できる <input type="checkbox"/> 事業にかかる必要経費を理解できる <input type="checkbox"/> 既存計画を起案できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

	キャリアレベルI-1	自己評価 (5段階評価)	本人のコメント
保健師像	個人・家族へしっかり対応ができる保健師	下欄参照	
システム化・施策化において求められる主な能力	③保健事業運営能力 1) 担当事業の必要性を説明できる <input type="checkbox"/> 担当事業の目的等説明できる 2) 通常業務を既存の計画を基に助言を受けながら実施できる <input type="checkbox"/> 助言を受けながら、運営、実施ができる <input type="checkbox"/> 現状の変化に応じた支援方法の見直しができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	④実施評価能力 1) 実践した業務や活動を振り返り、助言を受けながら、評価の視点に沿って見直すことができる <input type="checkbox"/> 実施した事業や活動の振り返り、評価ができる <input type="checkbox"/> その活動を住民の視点で考えることができる <input type="checkbox"/> 評価から改善点を見出すことができる 2) 事業に参加した個々の評価ができる <input type="checkbox"/> 個々の評価ができる <input type="checkbox"/> 必要がある場合、個別支援を担当保健師につなげることができる <input type="checkbox"/> 個別支援を計画的に実践できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
管理的活動に求められる主な能力	①健康危機管理能力 -1.健康危機管理の体制整備 -2.健康危機発生時の対応 1) 関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる <input type="checkbox"/> 関係法規や健康危機管理計画および対応マニュアルを理解できる <input type="checkbox"/> 対応マニュアル等に基づく訓練等から具体的な対応をイメージできる <input type="checkbox"/> 平常時の活動が健康危機管理対応時の基礎となることを理解できる 2) 健康危機発生時に、必要な対応を指導者の指示のもと、実施できる <input type="checkbox"/> 指導者の指示内容を理解できる <input type="checkbox"/> 指示された必要な対応を実施するための必要物品を準備できる <input type="checkbox"/> 指示された必要な対応を実施できる 3) 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 <input type="checkbox"/> 現状を把握し、情報を整理できる <input type="checkbox"/> 整理した情報を上司に報告、連絡、相談ができる <input type="checkbox"/> 現状から課題を整理するなど振り返りができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②人材育成能力 1) 組織の人材育成方針および保健師の人材育成ガイドラインや計画を理解できる <input type="checkbox"/> 組織の人材育成方針および保健師の人材育成ガイドラインや計画を理解できる <input type="checkbox"/> 組織の中での自分の役割を理解できる 2) 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 <input type="checkbox"/> 活動を通しての気づき・疑問を自分の言葉で発信することができる <input type="checkbox"/> 上司、指導保健師へ事業、活動を口頭で報告できる <input type="checkbox"/> 活動の振り返りや気づきを次の活動へ反映し、活動できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③組織を管理する能力 1) 配属された係内の保健福祉事業を把握している <input type="checkbox"/> 配属された係内の保健福祉事業を把握している	1・2・3・4・5	
	④情報を管理する能力 1) 組織における情報管理に係る基本方針等を理解し、業務にかかる文書等を適切に管理できる <input type="checkbox"/> 組織の情報管理に係る基本的な方針を理解している <input type="checkbox"/> 個人情報保護に関する法律を理解している <input type="checkbox"/> 個人情報保護に関する法律において、第三者提供の制限除外があることを理解している 2) 保健活動上、知り得た個人情報を適切に取り扱うことができる <input type="checkbox"/> 保健活動上、知りえた個人情報を適切に管理できる <input type="checkbox"/> 組織の情報管理に係る基本方針に基づく対策を遵守できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
保健師活動の基盤となる主な能力	①マインド・パッションを育む力 (保健師を語る力) 1) 保健師とは何かについて述べるができる <input type="checkbox"/> 保健師とは何かについて考えることができる <input type="checkbox"/> 保健師とは何かについて自分の言葉で述べるができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力 1) 能力を高めたいという向上心を持ち、専門誌の購読をしたり、自主的な研修に参加することができる <input type="checkbox"/> 能力を高めたいと向上心を持っている <input type="checkbox"/> 専門誌を購読したり、自主的な研修に参加している 2) 自ら課題を見出し、助言を得ながら取り組むことができる <input type="checkbox"/> 自ら課題を見出し、助言を得ながら取り組むことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③キャリアデザインを思い描く力 <input type="checkbox"/> こうなりたいという保健師モデル(ロールモデル)を持つことができる <input type="checkbox"/> 職場の同僚・先輩のキャリアデザイン・ライフデザインを知ることができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

<先輩保健師 コメント欄>

		キャリアレベルI-2	自己評価 (5段階評価)	本人のコメント
保健師像		個別支援の活動から地域の保健活動への展開をすることができる保健師		
対人支援活動に求められる主な能力	①個人・家族への支援のための能力	1) 基本的な事例の支援を家庭訪問や来所相談、健康相談等あらゆる場面を通して、しっかり向き合っている <input type="checkbox"/> 健康課題を明らかにするために必要な情報収集ができる <input type="checkbox"/> 対象の生活実態から健康問題とその要因をアセスメントして支援計画を立案できる <input type="checkbox"/> 支援計画に基づき、実践できる <input type="checkbox"/> 実施した支援の記録、報告や振り返りができる 2) 指導下において事例支援のためにケース・マネジメントができる <input type="checkbox"/> 社会資源の活用が見立てができ、指導の下、実践できる <input type="checkbox"/> 関係機関への報告や紹介等の調整を自分で考え、指導の下、実践できる <input type="checkbox"/> 主訴やニーズ、生活実態を捉えることができる <input type="checkbox"/> 健康課題を明らかにするために必要な情報収集ができる <input type="checkbox"/> 対象の健康問題とその要因を生活実態からアセスメントできる <input type="checkbox"/> アセスメントを基に、支援計画を立案できる <input type="checkbox"/> 支援計画に基づき、実践できる <input type="checkbox"/> 実施した支援の記録、報告や振り返りができる <input type="checkbox"/> 支援の評価を次の支援に結びつけることができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②小集団への支援のための能力	1) 同じ健康課題をもつ集団の生活の多様性を理解できる <input type="checkbox"/> 個人や集団の行動には、知識や信念、価値観などの要因や社会的環境、経済的環境などが深く係っていることを理解できる 2) 集団の特徴を踏まえた上で、指導の下に、集団支援を実施できる <input type="checkbox"/> 集団の特徴を理解できる <input type="checkbox"/> 対象とする集団の力を引き出すような支援することができる <input type="checkbox"/> 集団の特徴等をアセスメントし、支援計画を立案できる <input type="checkbox"/> 支援計画に基づき、実践できる <input type="checkbox"/> 実施した支援の記録、報告や振り返りができる <input type="checkbox"/> 健康教育ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
地域支援活動に求められる主な能力	①地区活動能力	1) 担当地区のアセスメントと課題の明確化ができる <input type="checkbox"/> 地域の状況分析ができる <input type="checkbox"/> 既存の資料やこれまでの活動記録から地域の現状を整理し、統合できる <input type="checkbox"/> 統合した地区の概要をアセスメントできる <input type="checkbox"/> 地域の課題を明確化できる 2) 担当地区の地区管理が出来る <input type="checkbox"/> 地区の伝統や風土と個々の生活意識や行動を結びつけ考えることができる <input type="checkbox"/> 地区の生活者の一人としての健康問題を地域社会の健康問題と切り離さずに捉えることができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②地域組織支援能力	1) 指導の下に、地域にある組織への支援を行うことができる <input type="checkbox"/> 組織の目標・課題を整理できる <input type="checkbox"/> 組織のニーズに応じた情報、知識、資源の紹介ができる <input type="checkbox"/> 課題解決に向けた具体的な活動方法を提案できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
システム化・施策化において求められる主な能力	①地域診断能力	1) 地域(所属自治体)の特徴を文章化できる <input type="checkbox"/> 収集したデータや情報を統合することができる <input type="checkbox"/> 量的データや質的データを収集し、アセスメントできる <input type="checkbox"/> 統合した情報をアセスメントし、文章化できる <input type="checkbox"/> 担当地域の住民の実態や関係機関の情報を収集できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②企画立案、計画策定能力 ※計画は自治体レベルの計画・中期計画・事業計画を包含する	1) 既存事業の全体像における位置づけを理解した上で、継続した事業の企画が自立してできる <input type="checkbox"/> 既存事業の全体像における位置づけを理解できる <input type="checkbox"/> 健康指標等の客観的データと、個別支援や事業等の担当業務から得られた情報をもとに、分析した担当地区の健康課題について、その問題の大きさや優先度を考えることができる <input type="checkbox"/> 担当地区の健康課題に対して、目標(住民になってほしい姿)を描くことができる <input type="checkbox"/> 担当地区の健康課題に対する解決策について、設定した目標達成のための方法、手段についてあげることができる <input type="checkbox"/> 事業の必要性と期待される効果を文章化できる <input type="checkbox"/> 指導の下、継続した事業の企画書が作成できる(目的・地域診断・結果・課題解決策・方法・予算化)	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③保健事業運営能力	1) 通常業務を自立して実施できる <input type="checkbox"/> 担当業務を自立して実施できる 2) 複数の担当する保健福祉事業の進行管理ができる <input type="checkbox"/> 複数の担当する事業を計画的に実施できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	④実施評価能力	1) 実践した業務や活動を評価の視点に沿って見直すことができる <input type="checkbox"/> 実施した事業や活動を評価ができる <input type="checkbox"/> その活動を住民視点で評価できる 2) 担当事業についてのニーズ分析と評価に地域診断を活用できる <input type="checkbox"/> 担当事業のニーズ分析ができる <input type="checkbox"/> 担当事業のニーズ分析した結果や評価を地域のデータと関連づけができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

		キャリアレベルI-2	自己評価 (5段階評価)	本人のコメント
保健師像		個別支援の活動から地域の保健活動への展開をすることができる保健師		
管理的活動に求められる主な能力	①健康危機管理能力 -1.健康危機管理の体制整備 -2.健康危機発生時の対応	1)健康危機管理マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる □健康危機管理マニュアルにおいて、予防活動とは何かを考え理解できる □予防活動の実践において、自分の役割を認識した行動がとれる □必要な情報収集ができる 2)健康危機発生時に指示命令系統を把握した上で、指示に従いチームの一員として行動することができる □全体の動きを考慮することができる □チームの中での自分の役割が理解できる □チームの一員として行動することができる 3)健康危機発生時に発生要因を分析し、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 □健康危機管理時に発生要因を分析し、二次的健康被害を予測できる □二次的健康被害を予防するための活動を考えることができる □二次的健康被害を予防するための活動を主体的に実施できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②人材育成能力	1)プリセプターとして、後輩の能力を見極め、能力に応じた決め細やかな指導ができる □プリセプターとしての自覚を持てる □後輩の能力や課題を整理し、見極めることができる □後輩の能力や課題に応じた決め細やかな指導計画を立案できる □指導計画をもとに指導ができる 2)プリセプターとして、後輩の身近な相談者として心理的なサポートを行うことができる □後輩の行動や時期から、後輩の状況を察知し、声かけができる □後輩の思いや悩みを聴くことができる 3)プリセプターや先輩保健師として後輩の指導の悩みなどを自らも先輩に相談することができる □気づき・疑問を自分の言葉で発信することができる □指導における悩みを上司、指導保健師へ相談、報告できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③組織を管理する能力	1)配属された課内の保健福祉事業を把握している □配属された課内の保健福祉事業を把握している	1・2・3・4・5	
	④情報を管理する能力	1)情報開示や個人情報の管理を踏まえ、支援に必要な情報提供ができる □個人情報保護を踏まえた、主観的情報と客観的情報及びアセスメントを分けた記録ができる □関係機関との会議等に提示する資料においても、開示可能情報の区別ができる □情報開示や個人情報の管理を踏まえ、支援に必要な情報提供ができる 2)保健活動に係る情報の適切な取り扱いについて、自主的に確認できる □保健活動に係る情報の適切な取り扱いについて、自ら確認できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
保健師活動の基盤となる主な能力	①マインド・パッションを育む力 (保健師を語る力)	1)保健師のアイデンティティや専門性について、自分の言葉で説明できる □保健師のアイデンティティについて、自分の言葉で説明できる □保健師の専門性について説明できる □事例の支援において代弁者としての役割を理解できる 2)地域への愛着を持つことができる □地域への愛着(地域を知り、大好きで、良くしようという思い)を持つことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力	1)能力を高めたいという向上心を持ち、専門誌の購読をしたり、自主的な研修に参加することができる □能力を高めたいと向上心を持っている □専門誌を購読したり、自主的な研修に参加している 2)自分の課題を認識し、自らの考えや疑問を言葉にし、ディスカッションすることができる □自分の課題を認識し、自らの考えや疑問を言葉にできる □自分の考えや疑問を、相手に伝えることができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③キャリアデザインを思い描く力	1)ロールモデルから、保健師としての考え方・見方を身につけることができる □自分のロールモデルをイメージできる □どういった保健師になりたいか話すことができる 2)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 □自己のキャリア形成ビジョンを描ける □積極的に自己研鑽を行っている	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

<先輩保健師 コメント欄>

キャリアレベルII-1		自己評価 (5段階評価)	本人のコメント
保健師像	集団・地域を視野に入れた組織的対応が実施できる保健師		
対人支援活動に求められる主な能力	①個人・家族への支援のための能力 1) 母子や健康づくりなどすべての分野の基本的な事例への個別支援、家族支援が自立して行える <input type="checkbox"/> 専門職として、それぞれの分野の特性を踏まえ、医学的・心理学的・社会的な知識を基に、健康と生活を多面的にアセスメントができる <input type="checkbox"/> アセスメントに基づき支援計画を実施できる 2) 複雑困難な事例への支援が行える <input type="checkbox"/> 複雑で多問題の家族の課題整理とアセスメントができる <input type="checkbox"/> 必要に応じて、事例検討会を活用するなど、自ら上司や仲間のスーパーバイズを受けることができる 3) 事例支援のためにケース・マネジメントが自立して行える <input type="checkbox"/> 事例支援のための関係機関への報告や紹介等調整が自立してできる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②小集団への支援のための能力 1) 集団の特徴を踏まえたうえで、集団支援を自立して行える <input type="checkbox"/> 集団の特徴を理解できる <input type="checkbox"/> 対象とする集団の力を引き出すような支援することができる <input type="checkbox"/> 集団の特徴等からアセスメントし、支援計画を立案できる <input type="checkbox"/> 支援計画に基づき、実践できる <input type="checkbox"/> 実施した支援の評価をできる <input type="checkbox"/> 健康教育ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
地域支援活動に求められる主な能力	①地区活動能力 1) 自立して、担当地区のアセスメントと課題の明確化ができる <input type="checkbox"/> 統合した担当地区の課題を明文化し、説明できる 2) 地域の健康課題解決のための対策等を自立して考えることができる <input type="checkbox"/> 地域組織の関係性を考え、対策を考えることができる 3) 地域の健康課題を地域組織及び関係機関と協働して解決することができる <input type="checkbox"/> 地域住民との信頼関係が構築できる <input type="checkbox"/> 活動の核となるキーパーソンになる得人を見出す視点を持つことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②地域組織支援能力 1) 地域にある組織の支援を自立して行える <input type="checkbox"/> 組織に所属する個々の能力や役割を評価できる 2) 組織が地域で認められる等組織をエンパワメントできる <input type="checkbox"/> 組織が他者に認められる場面を作ることができる 3) 地域の健康課題から必要な組織を考えることができる <input type="checkbox"/> 担当地区に存在する組織を自立して支援できる <input type="checkbox"/> 地域の健康課題が発生したときに、必要な対策・地域組織を考えることができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
システム化・施策化において求められる主な能力	①地域診断能力 1) 根拠ある保健活動のための地域診断ができる <input type="checkbox"/> データを可視化できる <input type="checkbox"/> エビデンスに基づいた解決策を提案できる <input type="checkbox"/> 潜在化した健康課題を明確にするために、必要な情報、データを収集できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②企画立案、計画策定能力 ※計画は自治体レベルの計画・中期計画・事業計画を包含する 1) 既存事業を自立して、企画できる <input type="checkbox"/> 既存事業の企画書を自立して作成できる <input type="checkbox"/> 健康課題について、その問題の大きさや優先順位について判断できる <input type="checkbox"/> 担当地区の健康課題に対して、解決のための目標（長・中期）を設定することができる 2) 健康課題の解決のための事業提案ができる <input type="checkbox"/> 担当事業について、事業評価結果や他事業とも関連させながら、企画し、簡潔に説明できる <input type="checkbox"/> 企画した事業実施のために必要な予算を計上し、予算獲得のために必要な資料を作成できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③保健事業運営能力 1) 健康課題に対応した保健活動・事業を実施できる <input type="checkbox"/> 健康課題を解決策について <input type="checkbox"/> 住民や関係者、機関へ活動目的を説明できる <input type="checkbox"/> 地域の代表者と交渉・調整し、協働活動ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	④実施評価能力 1) 主体的に担当事業を地域のニーズと合わせて評価できる <input type="checkbox"/> 主体的に担当事業を地域のニーズと合わせて評価できる <input type="checkbox"/> 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 2) 事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる <input type="checkbox"/> 事業計画の立案時に評価指標を根拠を持って設定できる <input type="checkbox"/> 評価指標と設定するためのデータ等を整理できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

キャリアレベルII-1		自己評価 (5段階評価)	本人のコメント
保健師像	集団・地域を視野に入れた組織的対応が実施できる保健師		
管理的活動に求められる主な能力	①健康危機管理能力 -1.健康危機管理の体制整備 -2.健康危機発生時の対応	1)地域の特性を踏まえ、健康危機の低減のための事業を提案できる <input type="checkbox"/> 地域の特性を踏まえ、健康危機の低減のために必要な対策を考えることができる <input type="checkbox"/> 必要な対策を説明し、上司に提言できる 2)健康危機発生時に指示命令に沿った自分の役割を察知し、自発的に動くことができる <input type="checkbox"/> 健康危機発生時に自発的に動くことができる 3)必要な情報を整理し、組織内外の関係者へ共有できる <input type="checkbox"/> 必要な情報を整理し、わかりやすい資料としてまとめることができる <input type="checkbox"/> 組織内外の関係者へ説明できる 4)変化する状況を分析し、二次健康被害を予測し、予防活動を計画・実施できる <input type="checkbox"/> 変化する状況を分析し、二次健康被害を予測できる <input type="checkbox"/> 二次健康被害を予測し、予防活動を計画できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5
	②人材育成能力	1)プリセプターとして、後輩の能力を見極め、能力に応じた決め細やかな指導ができる <input type="checkbox"/> プリセプターとして、後輩と一緒にアセスメントや対応方法を共有、整理できる 2)プリセプターとして、後輩の身近な相談者として心理的なサポートを行うことができる <input type="checkbox"/> プリセプターとして新任期の強み・弱みを見極めた後輩指導ができる <input type="checkbox"/> プリセプターとして活動のノウハウだけでなく、自分が培った保健師の「価値観、物の見方、地域に寄せる思い」を伝えることができる 3)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 <input type="checkbox"/> 人材育成上の課題を上司に説明できる <input type="checkbox"/> 人材育成上の課題解決のための見直し案を提示できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5
	③組織を管理する能力	1) 所属する組織の保健事業を把握している <input type="checkbox"/> 所属する組織の保健事業を把握している 2) 係レベルで上司とスタッフ間のパイプ役を遂行できる <input type="checkbox"/> 係レベルで上司とスタッフ間のパイプ役を遂行できる 3) 行政の役割を理解して、外部の関係機関とネットワークを構築することができる <input type="checkbox"/> 行政の役割を理解して、外部の関係機関とネットワークを構築することができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5
	④情報を管理する能力	1) チーム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 <input type="checkbox"/> チーム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 2) 書面、口頭を問わず情報の取り扱いについて判断でき、適切に伝えられる <input type="checkbox"/> 書面、口頭を問わず情報の取り扱いについて適切な判断ができる <input type="checkbox"/> 書面、口頭を問わず、情報適切に伝えられる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5
保健師活動の基盤となる主な能力	①マインド・パッションを育む力(保健師を語る力)	1)複雑困難な事例支援において、倫理的な判断ができる <input type="checkbox"/> 複雑困難な事例支援において倫理的な判断ができる 2)地域への責任感を持ち、保健師としての視点を意識した活動ができる <input type="checkbox"/> 地域への責任感を持つことができる <input type="checkbox"/> 保健師としての視点を意識した活動ができる 3)保健師としての専門性やコアを自らの活動と照らし合わせながら認識し、意見として述べる ことができる <input type="checkbox"/> 保健師の専門性やコアを自らの活動と照らし合わせながら認識できる <input type="checkbox"/> 自分の意見として述べる ことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力	1)自分が受けた研修内容と担当事業を結びつけることができる <input type="checkbox"/> 自分が受けた研修内容と担当事業を結びつけることができる 2)できること、できないことを自覚し、できないことは克服していく姿勢を持つことができる <input type="checkbox"/> できること、できないこと(弱み)を自覚できる <input type="checkbox"/> できないこと(弱み)を克服するためにすべきことは何か考えることができる <input type="checkbox"/> できないことを克服するために自己研鑽・自己啓発を行える	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5
	③キャリアデザインを思い描く力	1)自身が立てたキャリアデザインに向けて努力することができる <input type="checkbox"/> 自身が立てたキャリアデザインに向けて自分が何を努力するかイメージできる <input type="checkbox"/> 自身が立てたキャリアデザインに向けて取り組むことを実践できる 2)自身のキャリアデザインを明確に認識し、ライフイベントのたびに柔軟に確認、修正ができる <input type="checkbox"/> 自身のキャリアデザインを明確に認識し、ライフイベントのたびに柔軟に確認、修正している 3)ワークライフバランスを保つことができる <input type="checkbox"/> ワークライフバランスを保つことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5

<先輩保健師 コメント欄>

		キャリアレベルⅡ-2	自己評価 (5段階評価)	本人のコメント
保健師像		職場の中でリーダーシップを発揮し、地域保健活動の推進と評価ができる保健師		
対人支援活動に求められる主な能力	①個人・家族への支援のための能力	1) 個別支援を施策につなげることができる <input type="checkbox"/> 個別支援から地域の健康課題を見出せる <input type="checkbox"/> 地域に必要な社会資源やサービスの開発を考慮することができる 2) 複雑困難な事例の支援についてアドバイスができる <input type="checkbox"/> 複雑困難なケースのアドバイス、解決までの継続した支援ができる <input type="checkbox"/> 他機関との連携について、アドバイスができる <input type="checkbox"/> 必要に応じて、同行訪問を行うなど事例の全体を捉え、助言ができる <input type="checkbox"/> 支援結果を受け、継続した助言ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②小集団への支援のための能力	1) 効果的な集団への支援方法について、関係機関と調整しながら、事業展開できる <input type="checkbox"/> 対象とする集団の力を引き出すための支援計画を関係機関と共に立案できる <input type="checkbox"/> 支援計画に基づき、関係機関との調整を行い実践できる <input type="checkbox"/> 実施した支援の評価を関係機関と共に実施できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
地域支援活動に求められる主な能力	①地区活動能力	1) 地域の健康課題を地域組織及び関係機関と協働して解決することができる <input type="checkbox"/> 住民と課題・共有の場がもてる <input type="checkbox"/> 住民との課題共有の場づくりを通して、ネットワークづくりができる <input type="checkbox"/> 住民と活動を評価することができる <input type="checkbox"/> 統合した地域の概要を住民にプレゼンテーションすることができる <input type="checkbox"/> 活動の核となるキーパーソンを発掘できる <input type="checkbox"/> 情報共有のためのシステム化ができる <input type="checkbox"/> 住民と目標を共有し、共に活動できる 2) 地域の人々の権利擁護を行い、代弁者の役割をとることができる <input type="checkbox"/> 地域の人々の権利擁護を行い、代弁者の役割をとることができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②地域組織支援能力	1) 新たに必要な地域組織について、上司へ提案し、協議できる <input type="checkbox"/> 住民との課題共有の場がもてる <input type="checkbox"/> 地域の健康課題や必要となる地域組織を自組織や地域住民へ説明できる 2) 地域の健康課題に応じて、必要な地域組織を育成し、地域住民と協働できる <input type="checkbox"/> 住民主体の活動を意識し、キーパーソンを発掘できる <input type="checkbox"/> 保健師が支援する目的や意義を明確にできる <input type="checkbox"/> 新たな地域の健康課題を地域住民とともに、育成し、協働できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
システム化・施策化において求められる主な能力	①地域診断能力	1) 地域診断の指導ができる <input type="checkbox"/> 収集した情報からの地域全体のアセスメントができ、地域診断の指導ができる 2) 根拠ある保健活動のための地域診断の評価ができる <input type="checkbox"/> 実際の地域の特性や分析が妥当であるかどうか評価でき、その評価を事業の計画・実践に反映できる <input type="checkbox"/> 地区の健康課題が妥当であるか評価でき、健康課題の優先度を的確に判断できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②企画立案、計画策定能力 ※計画は自治体レベルの計画・中期計画・事業計画を包含する	1) PDCAサイクルの展開に沿って事業計画を策定・提案できる <input type="checkbox"/> 分析した管轄地域全体の健康課題について、その問題の大きさや優先順位を設定し、チーム内共有を図ることができる <input type="checkbox"/> 地域の健康課題に対して、解決のための目標設定を行い、これまでの地区活動から得た情報を元に解決策を設定できる <input type="checkbox"/> 施策化するために、所内調整を行い、住民や関係部署に提言することができる <input type="checkbox"/> 計画実施のための予算要求書の作成と予算化するためのプレゼンテーションや交渉を行うことができる <input type="checkbox"/> 計画の評価を行い、評価結果の活用と波及効果について分析できる 2) 国の施策の変化に合わせて既存事業を再編できる <input type="checkbox"/> 国の施策の変化に合わせて既存事業を再編できる <input type="checkbox"/> 施策化を視野に入れた新規事業の立案と実施・評価ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③保健事業運営能力	1) PDCAサイクルの展開に沿った事業の運営や成果を意識し、事業を遂行できる <input type="checkbox"/> PDCAサイクルの展開に沿った事業の運営ができる <input type="checkbox"/> 事業の成果を意識し、事業を遂行できる 2) チーム内の会議や事例検討においてファシリテーターの役割が遂行できる <input type="checkbox"/> チーム内の会議等参加者が、発言できる(話しやすい雰囲気づくりができる) <input type="checkbox"/> 場の雰囲気を把握する、必要に応じて修正できる <input type="checkbox"/> チーム内の参加者の発言を整理・要約できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	④実施評価能力	1) PDCAサイクルに基づいた事業評価を行い、数年後の事業の実施状況について見通すことができる <input type="checkbox"/> PDCAサイクルに基づいた事業評価ができる <input type="checkbox"/> 数年後の事業の実施状況について見通すことができる 2) 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 <input type="checkbox"/> 所属部署内外の関係者にわかりやすい事業評価のための資料を作成できる <input type="checkbox"/> 所属部署内外の関係者とともに事業評価を行える <input type="checkbox"/> 所属部署内外の関係者とともに事業の見直しができる <input type="checkbox"/> 所属部署内外の関係者に新規事業の計画を提案できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

		キャリアレベルⅡ-2	自己評価 (5段階評価)	本人のコメント
保健師像		職場の中でリーダーシップを発揮し、地域保健活動の推進と評価ができる保健師		
管理的活動に求められる主な能力	①健康危機管理能力 -1.健康危機管理の体制整備 -2.健康危機発生時の対応	1)地域の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 <input type="checkbox"/> 地域の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	1・2・3・4・5	
		2)健康危機発生時、組織全体における自分の役割を確認し、責任をもってチームのメンバーをリードしながら、実践することができる <input type="checkbox"/> 健康危機発生時、自分の役割を確認し、実践できる <input type="checkbox"/> 責任をもってチームメンバーをリードし、具体的な指示を出すことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
		3)健康危機発生時、収集した情報からアセスメントを行い、危機対応に優先事項の判断ができる <input type="checkbox"/> 健康危機発生時、収集した情報からアセスメントが行える <input type="checkbox"/> アセスメントから、危機対応の優先事項が判断できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
		4)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 <input type="checkbox"/> 健康被害を予測し、回避するための対応方法について、提示できる <input type="checkbox"/> 変化する状況を踏まえた見直しができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	5)組織内の関連部署と連携、調整ができる <input type="checkbox"/> 組織内の関係部署と連携、調整ができる	1・2・3・4・5		
	②人材育成能力	1) 組織全体の動向を把握した上で、プリセプターの支援と統括保健師や先輩保健師を補佐する役割を担うことができる <input type="checkbox"/> プリセプターの支援ができる <input type="checkbox"/> 先輩保健師や統括保健師の補佐として、サポートできる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
		2)チームの中で、上司と後輩のパイプ役となること <input type="checkbox"/> チーム内で、上司と後輩のパイプ役となること	1・2・3・4・5	
		3)実践モデルのロールモデルとしての活動を見せ、後輩への助言、指導ができる <input type="checkbox"/> ロールモデルとしての活動を後輩に見せ、後輩への助言、指導ができる	1・2・3・4・5	
		4)チームの人材育成計画を作成し、実施できる <input type="checkbox"/> チーム内の人材育成計画を作成できる <input type="checkbox"/> チーム内の人材育成を実施できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
		5)保健師としての活動や保健福祉事業の評価を研究として報告できる <input type="checkbox"/> 保健師としての活動や事業の評価を研究として報告できる	1・2・3・4・5	
	③組織を管理する能力	1)複数の保健福祉業務のマネジメントができる <input type="checkbox"/> チーム内の複数の保健福祉業務のマネジメントができる	1・2・3・4・5	
		2)地域全体における事業の位置づけを把握した連携・調整ができる <input type="checkbox"/> 地域全体における事業の位置づけを把握した連携・調整ができる	1・2・3・4・5	
	④情報を管理する能力	1)保健活動に係る情報管理上の不測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 <input type="checkbox"/> 情報の取り扱いにおける適切な判断ができる <input type="checkbox"/> 所属部署内で、上司に相談するなど適切に対応できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
保健師活動の基盤となる主な能力	①マインド・パッションを育む力(保健師を語る力)	1)保健師について自分の言葉で語ることができる <input type="checkbox"/> 保健師について自分の言葉で語ることができる	1・2・3・4・5	
		2)目標に向かって突き進む信念を持つことができる <input type="checkbox"/> 目標に向かって突き進む信念を持っている	1・2・3・4・5	
		3)自分の目指す保健師の姿が表現できる <input type="checkbox"/> 自分の目指す保健師の姿が表現できる	1・2・3・4・5	
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力	1)自己の活動と能力の限界を見定め、他者、他職種、他機関と積極的に協働活動を行うことができる <input type="checkbox"/> 自己の活動と能力の限界を見定めることができる <input type="checkbox"/> 他者、他職種、他機関と積極的に協働活動を行うことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
		2)学会や研修会への参加のリーダーシップをとることができる <input type="checkbox"/> 学会や研修会への参加のリーダーシップをとることができる <input type="checkbox"/> 学会や研修会への参加について、後輩へ助言ができる(資料作成も含め)	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③キャリアデザインを思い描く力	1)自身が立てたキャリアデザインに向けて努力することができる <input type="checkbox"/> 自身が立てたキャリアデザインに向けて努力することができる	1・2・3・4・5	
		2)自身のキャリアデザインを明確に認識し、ライフイベントのたびに柔軟に確認、修正ができる <input type="checkbox"/> 自身のキャリアデザインを明確に認識し、ライフイベントのたびに柔軟に確認、修正ができる	1・2・3・4・5	
		3)ワークライフバランスを保つことができる <input type="checkbox"/> ワークライフバランスを保つことができる	1・2・3・4・5	

<先輩保健師 コメント欄>

		キャリアレベルⅢ	自己評価 (5段階評価)	本人のコメント
保健師像		経験豊富なベテラン保健師として、地域の実態に応じた保健活動についてスーパーバイズできる保健師		
対人支援活動に求められる主な能力	①個人・家族への支援のための能力	1) 複雑困難な事例も含めた支援方法についてスーパーバイズができる <input type="checkbox"/> 相手の能力に応じた指導ができる <input type="checkbox"/> 自己の指導の方法や内容が適切か評価できる 2) 特定の専門とする分野で高度な知識や技術をもって支援ができる <input type="checkbox"/> 特定の専門とする分野で高度な知識や技術をもって支援ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②小集団への支援のための能力	1) 効果的な集団への支援方法について、スーパーバイズできる <input type="checkbox"/> 複雑困難な健康課題を抱えた小集団支援の方法について、相手の能力に応じた指導ができる <input type="checkbox"/> 自己の指導内容や方法が適切か評価できる 2) 特定の専門とする分野での小集団に対して、高度な知識や技術をもって、支援ができる <input type="checkbox"/> 特定の専門とする分野での小集団に対して、高度な知識や技術をもって、支援ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
地域支援活動に求められる主な能力	①地区活動能力	1) 地域の代表者と交渉・調整ができる <input type="checkbox"/> 地域の代表者と交渉・調整ができる 2) 地域の複雑な健康課題を地域組織及び関係機関と協働して解決することができる <input type="checkbox"/> 複雑な健康課題をアセスメントできる <input type="checkbox"/> 健康課題解決のための方法を計画・立案できる <input type="checkbox"/> 問題解決のための核となるキーパーソンや機関を見出すことができる 3) 担当業務における地区活動についてのスーパーバイズ（指導と総括）ができる <input type="checkbox"/> 相手の能力に応じた指導ができる <input type="checkbox"/> 自己の指導の方法や内容が適切か評価できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②地域組織支援能力	1) 地域組織を育成し、支え合える地域の醸成に向けた取り組みを住民と協働し、展開することができる。 <input type="checkbox"/> 地域の代表者と交渉・調整できる <input type="checkbox"/> 活動の成果を客観的なデータに基づき住民や組織内外へ示すことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
システム化・施策化において求められる主な能力	①地域診断能力	1) 地域診断をもとに関係機関と連携共有し、活動の方針を明確に提示できる <input type="checkbox"/> チーム員が行う地域診断の妥当性を評価し、適切な助言と指導ができる	1・2・3・4・5	
	②企画立案、計画策定能力 ※計画は自治体レベルの計画・中期計画・事業計画を包含する	1) 健康課題解決に向けた政策の企画、立案、提言ができる <input type="checkbox"/> 予算の獲得、管理ができる <input type="checkbox"/> 計画実施に向けて、課内・所内・関係機関や住民との共有を図るための体制をつくること <input type="checkbox"/> 所属の地域保健医療計画等の計画を策定し、自治体の保健医療計画等各種計画に反映することができる 2) 企画立案・計画策定のスーパーバイズができる <input type="checkbox"/> 企画書やプレゼンテーションのアドバイスができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③保健事業運営能力	1) PDCAサイクルの展開に沿った事業運営の指導ができる <input type="checkbox"/> PDCAサイクルの展開に沿った事業の運営ができるよう後輩に指導ができる 2) 関係者等を含めた会議等においてファシリテーターの役割が遂行できる <input type="checkbox"/> 関係者等が話しやすい雰囲気づくりができる <input type="checkbox"/> 参加者の発言を大事にし、整理、要約できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	④実施評価能力	1) PDCAサイクルに基づいた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 <input type="checkbox"/> PDCAサイクルに基づいた保健活動の効果を検証し、組織内へ説明できる <input type="checkbox"/> PDCAサイクルに基づいた施策の見直しができる 2) 施策立案時に評価指標を適切に設定できる <input type="checkbox"/> 施策立案時に評価指標を適切に設定できる <input type="checkbox"/> 施策立案時に評価指標の設定について、説明できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

		キャリアレベルⅢ	自己評価 (5段階評価)	本人のコメント
保健師像		経験豊富なベテラン保健師として、地域の実態に応じた保健活動についてスーパーバイズできる保健師		
管理的活動に求められる主な能力	①健康危機管理能力 -1.健康危機管理の体制整備 -2.健康危機発生時の対応	1) 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 <input type="checkbox"/> 平時より関係者との連携体制のあり方を検討し、構築できる 2) 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 <input type="checkbox"/> 健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に指示ができる 3) 健康危機発生時に組織の代表者を補佐し、スタッフへの指示を出し、組織内のマネジメントができる <input type="checkbox"/> 健康危機発生時にスタッフへの指示を出し、組織内のマネジメントができる 4) 健康危機発生時に関係者と連携し、対応できる <input type="checkbox"/> 健康危機発生時に関係者と連携し、対応できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②人材育成能力	1) ロールモデルとなり、スタッフの能力・特性を理解した後輩指導ができる <input type="checkbox"/> ロールモデルとなり、スタッフの能力・特性を理解した後輩指導ができる 2) チームの人材育成計画の推進、評価ができる <input type="checkbox"/> チームの人材育成計画の推進、評価ができる 3) 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 <input type="checkbox"/> 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	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③組織を管理する能力	1) 保健福祉の担当分野全体の業務管理ができる <input type="checkbox"/> 保健福祉の担当分野全体の業務管理ができる 2) 効果的効率的な保健福祉活動のために、係や課を超えて、必要な調整ができる <input type="checkbox"/> 係や課を超えて、必要な調整ができる 3) 統括的な視点を持って、保健師として、所属自治体の保健師活動の全体を把握できる <input type="checkbox"/> 分散配置も含め、所属自治体の保健師活動の全体を把握できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	④情報を管理する能力	1) 保健活動に係る情報管理についてスーパーバイズできる <input type="checkbox"/> 保健活動に係る情報管理についてスーパーバイズできる 2) 保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等を見直しを提案できる <input type="checkbox"/> 情報開示や個人の情報管理について対策及び評価を行うことができる <input type="checkbox"/> 情報の整理・共有化・一元化を図りつつ、委託先も含めた情報管理体制の整備を行なうことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
保健師活動の基盤となる主な能力	①マインド・パッションを育む力 (保健師を語る力)	1) 保健師として、総合的な広い視点で判断できる <input type="checkbox"/> 保健師として、総合的な広い視点で判断できる 2) 自身のマインド・パッションを語る事ができる <input type="checkbox"/> 自身のマインド・パッションを語る事ができる <input type="checkbox"/> 専門職としての責務とアイデンティティの育成の指導ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力	1) 自己研鑽として、国の動向・施策、県の政策方針を知ることができる <input type="checkbox"/> 自己研鑽として、国の動向・施策、県の政策方針を知ることができる 2) 保健師のリーダーとして研鑽する機会を確保する <input type="checkbox"/> 保健師のリーダーとして自らの研鑽する機会を確保することができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③キャリアデザインを思い描く力	1) 自身が培ってきた能力やキャリアを再度確認し、以降のキャリアプランを立て直す <input type="checkbox"/> 自身が培ってきた能力やキャリアを再度確認できる <input type="checkbox"/> 今後のキャリアプランを立て直すことができる 2) 自身が置かれた立場を十分に認識した行動がとれる <input type="checkbox"/> 自分の立場を十分に認識し、行動している	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

<先輩保健師 コメント欄>

		キャリアレベルM-1	自己評価	本人のコメント
保健師像		小さな単位の組織を取りまとめ、指導的、組織管理的役割を果たす保健師		
行政の管理職 保健師としての能力	①政策策定・評価のための能力	1)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 <input type="checkbox"/> 見直しのために必要な情報収集等について具体的に部下に指示ができる <input type="checkbox"/> 住民の健康課題から必要な事業が見出せる <input type="checkbox"/> 係内のメンバーの意見を集約し、効果的な事業の施策化を行うことができる <input type="checkbox"/> 事業評価に基づく、事業の見直しができる <input type="checkbox"/> 住民の健康課題等に基づく事業化、政策化、および事業評価に基づく見直しができる 2)自治体を代表して外部機関との調整や交渉ができる <input type="checkbox"/> 係を代表して、上司への説明、交渉ができる <input type="checkbox"/> 課長代行として、各種会議へ出席し、組織的な立場で意見を言うことができる <input type="checkbox"/> 組織内外の部局との連絡調整（予算の取りまとめも含む）ができる 3)議会の対応ができる <input type="checkbox"/> 質問等の内容を具体的に聴取し、理解できる <input type="checkbox"/> 質問内容をアセスメントし、関連のある質問を予測することができる <input type="checkbox"/> 質問内容に対し、わかりやすく回答をまとめることができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②危機管理のための能力	1)平常時から健康危機発生時に備え、地域のネットワークを構築することができる <input type="checkbox"/> 地域ネットワーク構築のために必要なことを整理できる <input type="checkbox"/> 地域ネットワーク構築のために必要な対策を提案できる <input type="checkbox"/> 地域ネットワーク構築のために必要な取組についてスタッフへ指示できる 2)有事に、組織内の人員や業務の調整を行い、課長の補佐やスタッフへの指示ができる <input type="checkbox"/> 有事の規模、被害の状況より、組織内の人員の必要数の判断を行い、組織に提言できる <input type="checkbox"/> 組織内の業務優先を考え、業務の調整を行える課長の補佐を行える <input type="checkbox"/> スタッフの配置や具体的な業務調整についてスタッフへの指示ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③人事管理	1)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 <input type="checkbox"/> 係内職員の能力・特性を把握できる <input type="checkbox"/> 係内職員の能力・特性に合わせた人材育成計画を考えることができる <input type="checkbox"/> 係内職員の能力・特性の傾向から資質向上のための取り組みを企画、実施できる <input type="checkbox"/> 係内職員の資質向上のための取り組みを実施し、必要に応じ見直すことができる <input type="checkbox"/> 係内職員の資質向上のための取り組みを評価できる 2)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 <input type="checkbox"/> 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	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

	キャリアレベルM-2	自己評価	本人のコメント
保健師像	複数の係や幅広い業務を所管し組織の管理者としての役割を果たす保健師		
行政の管理職としての能力	①政策策定・評価のための能力 1)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かかる提言ができる <input type="checkbox"/> 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、保健福祉のビジョンを描くことができる <input type="checkbox"/> 描いた保健福祉ビジョンを組織の政策ビジョンとして提言できる <input type="checkbox"/> 保健福祉に関する各種計画を中心となって策定し、実践することができる <input type="checkbox"/> 保健福祉に関する各種計画の進捗管理ができる 2)自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉ができる <input type="checkbox"/> 課を代表して、上司への説明、交渉ができる <input type="checkbox"/> 部長代行として、各種会議へ出席し、組織的な立場で意見を言うことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②危機管理のための能力 1)課員が健康危機マニュアルに沿って行動できるよう各係長級に対し、指導ができる <input type="checkbox"/> 健康危機管理マニュアルに沿って、課員の行動を整理できる <input type="checkbox"/> 課員の行動を各係長に対し、指導できる 2)健康危機発生時に情報を集約し、見通しを立て、全体の状況を把握した上でマンパワーの調整や采配をとることができる <input type="checkbox"/> 情報を集約、整理し、わかりやすい内容としてまとめることができる <input type="checkbox"/> 集約した情報から、見通しを立てて、必要な業務等を考えることができる <input type="checkbox"/> 現状から、今後予測されることを見て、予防活動について指導できる <input type="checkbox"/> 考えられる必要な業務等からマンパワー調整や采配をとることができる 3)健康危機発生時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 <input type="checkbox"/> 組織の対応方針に基づき、組織内の人的資源等を考え、部下に役割分担を行うなど指示ができる <input type="checkbox"/> 組織の対応方針に基づき、組織内の物的資源等について、調整、管理ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③人事管理 1)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、運営ができる <input type="checkbox"/> 専門職の人材育成計画を策定するために関係者が協働し、検討できる場を設置できる <input type="checkbox"/> 関係者が協働し、検討できるための情報、目的を正確に伝えることができる <input type="checkbox"/> 関係者が検討する場で、スムーズな運営、進行ができる 2)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 <input type="checkbox"/> 関係課長との連携し、保健師の業務について協議できる <input type="checkbox"/> 保健師必要数について、人事部門を含め、組織内へ提案できるための資料を作成できる <input type="checkbox"/> 保健師必要数について、組織内へ提案できる 3)現任教育の環境調整ができる <input type="checkbox"/> 個々の保健師の能力等を見極め、現任教育のあり方を見直すことができる <input type="checkbox"/> 個々の保健師の能力を高めるための環境調整について、部長へ提案できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

		キャリアレベルM-3	自己評価	本人のコメント
保健師像		自治体組織を代表して業務を遂行し組織のマネジメントを行う保健師		
行政の管理職保健師としての能力	①政策策定・評価のための能力	1) 保健医療福祉施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、組織の意思決定者及び関係機関に働きかけることができる <input type="checkbox"/> 保健医療福祉施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できる <input type="checkbox"/> 保健医療福祉施策に係る必要な計画や法制度整備の実現に向けて、組織内に役割分担等の指示ができる <input type="checkbox"/> 保健医療福祉施策に係る必要な計画や法制度整備の実現に向けて、関係機関に働きかけることができる 2) 自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉ができる <input type="checkbox"/> 部を代表して、上司への説明、交渉ができる <input type="checkbox"/> 部を代表して、各種会議へ出席し、組織的な立場で意見を言うことができる <input type="checkbox"/> 自治体を代表して外部機関の相手の立場やポジション、組織の体制も見極めることができる <input type="checkbox"/> 調整、交渉の相手の気持ちや相手の希望を引き出し、調整、交渉ができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	②危機管理のための能力	1) 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 <input type="checkbox"/> 有事の際に、起こりうる健康被害等を想定し、危機管理に必要な計画を考えることができる <input type="checkbox"/> 考えた必要な計画を整備し、具現化するために必要な取り組みができる <input type="checkbox"/> 考えた必要な計画等を組織に提言することができる 2) 平常時の活動と健康危機対応時の活動の連動性を理解して部下に指示が出せる <input type="checkbox"/> 健康危機対応時に必要な活動から考えられる平時の備え等を把握している <input type="checkbox"/> 平時から部下に必要な備えの把握状況を指示できる 3) 健康危機対応時の判断に必要な情報収集等の指示ができ、所属長に進言することができる <input type="checkbox"/> 有事の際に、現状を判断し、対策について優先順位をもって部下に指示できる <input type="checkbox"/> 部下の情報を整理し、所属長に進言できる 4) 健康危機発生時に、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 <input type="checkbox"/> 健康危機発生時に、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できる <input type="checkbox"/> 健康危機発生時に、行政の保健医療福祉組織を代表して、現状を集約し、そこから判断し、部局を統括して対応できる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	
	③人事管理	1) 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 <input type="checkbox"/> 組織目標・計画を踏まえて、保健師の採用計画・配置基準・人事異動を提言するための根拠を資料としてまとめることができる <input type="checkbox"/> 保健師の採用計画・配置基準を提言できる <input type="checkbox"/> 個々保健師の能力を見極めた人事異動を提言できる 2) 組織の将来を見通した人材計画の下に、職員の資質の向上推進ができる <input type="checkbox"/> 組織の将来を見通した人材計画の下に、職員の資質の傾向を見極めることができる <input type="checkbox"/> 職員の資質の向上のために必要な対策を考え、実施できる <input type="checkbox"/> 職員の資質の向上のために実施した対策の結果を振り返ることができる <input type="checkbox"/> 更なる職員の資質の向上のために、職員の考えを聴くことができる	1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5 1・2・3・4・5	

5：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

保健師 OJT 計画書の作成方針について

令和3年3月16日（火）
長崎県福祉保健課

1. 作成の目的

- (1) 各保健師の能力の習得状況を確認しつつ、個別性に着目した人材育成を推進する。
- (2) OJT 計画書を活用することで、効果的かつ効率的な OJT の実施を目指す。
- (3) 自らの目指す保健師像や伸ばしたい能力を確認することにより、意欲向上につなげる。

2. 対象者について

原則、下記全員において作成する。

	経験年数の目安
キャリアレベルⅠ－Ⅰ	1年～ 3年（新任期）
キャリアレベルⅠ－Ⅱ	4年～10年
キャリアレベルⅡ－Ⅰ	10年以上
キャリアレベルⅡ－Ⅱ	20年未満

※参考専門的能力に係るキャリアラダーにおけるキャリアレベルは、Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳの4段階に区分し、さらにキャリアレベルⅠはⅠ－Ⅰ～Ⅱ、キャリアレベルⅡはⅡ－Ⅰ～Ⅱ、キャリアレベルⅢはキャリアレベルⅢ－Ⅰ～Ⅲ（「係長級」、「課長担当職」、「部長、局長」）に区分している。

単なる経験年数ではなく、獲得能力によりキャリアレベルを設定する。

3. 作成について

- (1) 「能力チェックシート」（長崎県保健師人材育成ガイドライン P.37 以降参照）等により、各自が各レベルにおいて求められる能力の獲得状況を確認し、併せて自身に求められている役割や獲得すべき能力についても確認する。
- (2) 確認した能力の内容を上司の面談等において共有、他者評価するとともに、能力獲得に向けての方策を検討する。
- (3) 上記の内容を OJT 計画に反映させる。
- (4) 1年目保健師については、上司、指導者、本人が話し合い、計画を作成する。
2年目以降は、本人の主体性を重視し、本人が作成する。
- (5) 行政経験がある新任保健師については、1年目はキャリアレベルⅠ－Ⅰから計画作成し、本人の獲得能力に応じ、レベル設定を進める。

4. 共有について

- (1) 班（チーム）での共有する以外に、可能な限り、課内全体で共有できるように工夫する。
- (2) 進捗管理について、指導者との面談等で共有し、適宜、修正する。

5. 継続性について

職場が異動した際は、本人が新しい職場にて申告し、これまでの計画書を生かす。

6. その他

各種会議等での意見聴取等により、本方針は適宜見直す。

モデルOJT計画書 保健師 キャリアレベル -1

目的

- ・各保健所が、業務多忙な中でより効果的かつ効率的なOJTが実施できるためのモデルOJT計画書を作成する。
- ・モデルOJT計画書を作成することで、県民の健康の維持向上に資する保健師を育成する。

モデルOJT計画書の作成

- ・ H29年5月 保健師キャリアレベル 1 OJT計画書の作成を各保健所に依頼
- ・ H29年7月～ 保健所巡回における内容の確認及び共有
- ・ H30年2月 各保健所よりOJT計画の実践結果を集約し、モデルOJT計画書を作成。
「OJTの実践に係るフォローアップ会議」でモデルOJT計画書の承認を得て、以下の2つを作成しており、両方を組み合わせて計画を立てるとより効果的となっている。

モデルOJT計画書の構成

- ・ **モデルメニュー**: 計画書を作成する際、取り組むべきメニューを抽出したもの。
欠かせないメニューの「必須メニュー」と、必須メニューが優先されるができるだけメニューに入れた方がよい「必要メニュー」で構成されている。

それぞれのメニューの見方や活用の留意点は以下 a, b のとおり

- a 必須メニューには、キャリアレベル 1 保健師(以下、レベル 1 保健師)、上司・同僚のそれぞれの立場での実施内容や留意点、ねらいを記載している。
- b キャリアラダーの能力は、各メニューで育成される能力を長崎県保健師人材育成ガイドラインの保健師に求められる5つに分けた際に、どの能力に該当するかを示している。また、～ の番号は、その中でどの項目に該当するかを示している(詳細内容は別紙実践結果集約参照)。

- ・ **実践結果集約(別紙)**: 各保健所のOJT計画の実践結果をもとに作成したもの。

活用の留意点は以下のとおり

各項目の効果的なメニューを全て計画に反映させることが最善だが、地域の状況に合わせてメニューを選択する。

モデルOJT計画書の活用に向けて(体制づくりと環境づくり)

キャリアレベル 1 は、可能な限り複数の指導保健師のもとで業務を経験し、地域保健活動の全体像を実感することが望ましいといわれている(長崎県保健師人材育成ガイドラインP13参照)。

本モデルOJT計画を実践する際は、組織として、レベル 1 保健師が業務を幅広く経験できるように以下の点に留意するとより効果的である。

- 1) 計画立案: 課長、班長、指導者及び状況の許す限りレベル 1 保健師も含めて計画を立てる。
- 2) 課内での共有: 核となるチーム(班)での共有は必要だが、できるだけ課内全体で共有できるよう工夫する。
- 3) 課内体制: お互いが活動の気づきや疑問、振り返りを共有できるような話しやすい環境をつくる。
- 4) キャリアレベルの共有: チェックシートにおいて、獲得した能力をレベル 1 保健師自らが確認し、指導者との面談で共有する。

モデル OJT 計画書 保健師 キャリアレベル -1(モデルメニュー)

H30.5.1 (火)

長崎県福祉保健課

必須メニュー (欠かせないメニュー)

メニュー	キャリアレベル -1 保健師の実施内容	上司・同僚の留意点	ねらい	キャリアラダーの能力				
				対人支援活動の主な能力に求め	地域支援活動の主な能力に求め	主において求められる能力	システム化・実施される化	管理的活動に求め
1 訪問	対象者の把握から地区管理まで、マニュアルを参考に実施する。	・レベル -1 保健師に同行訪問から単独訪問まで、段階的に実施させる。 ・レベル -1 保健師の訪問前後の報告および、記録への助言を行う。	同行訪問や助言は、対象の捉え方や観察・支援方法の学びにつながる。					
2 地区活動	地区踏査を通して、担当地区の概況を把握し、訪問等で住民や関係者から質的情報を集める。	担当地区の訪問事例を通して関係機関・者や自助グループについて理解を促す。	担当地区に対する責任の自覚につながる。					
3 事例検討	・判定会議等を活用した定期的な事例検討に参加する。 ・事例を提供する。	・レベル -1 保健師の事例検討への積極的な参加を促す。 ・レベル -1 保健師が使いやすいツールを紹介する。(看護協会のマニュアル「実践力アップ事例検討会～みて・考え・理解して～」など)	同僚の視点や価値観・活動の姿勢を知ることが、保健師活動の幅を広げ、新人保健師の保健師観の育成につながる。					
4 事業実施	法的根拠や今年度の計画を理解した上で事業を進め、評価や進捗管理は、班内で相談・共有しながら行う。	レベル -1 保健師の事業評価や進捗管理を随時行う。	計画から評価まで、事業の一連の流れの理解につながる。					
5 所内ミーティング	・経験するメニューの振り返りや班内、課内でのディスカッションに参加する。 ・自分の考え、思い、わからないことを自分のことばで話す。	指導・指示的ではなく、共感の姿勢で新任保健師の話聞く。	活動の気づきや疑問、振り返りを共有できる。また、それらを通して公共性・平等性、地域に対する責任性等ができていく。					
6 off-JT の活用	研修前の課題は、上司や同僚に相談しながら積極的に取り組む。	・レベル -1 保健師が受講する研修前後の課題への助言など支援を行う。 ・レベル の研修への協力、報告会への参加を促す。	・自己の活動の振り返りや課題の気づきにつながる。 ・保健師活動の幅が広がり、自身の保健師観の育成につながる。					

必要メニュー(必須メニューが優先されるが、できるだけメニューに入れた方がよいもの)

- ・健康危機管理訓練や研修への参加
- ・管轄市町の事業への参加
- ・先輩保健師の活動や体験を聞く

項目		効果的なメニュー	キャリアレベル -1保健師の実施内容	上司・同僚の留意点	ねらい	時期・頻度
対人支援活動に求められる主な能力	個人・家族への支援のための能力	1) 地域に暮らす人々の生活の多様性を理解する 2) 基本的な事例の支援を家庭訪問や来所相談、健康相談等あらゆる場面を通して、しっかり向き合っている 3) 指導下において事例支援のためにケース・マネジメントができる	定期的な事例検討会 家庭訪問、同行訪問(先輩、指導保健師、町保健師、OT等) 相談対応(電話・来所)	・他職種・他機関を交えた事例検討会(精神科嘱託医等)に参加する。 ・事例を提供する。 対象者の把握から地区管理まで、マニュアルを参考に実施する。 対応困難事例の相談については、臨時的な検討会の設定を行う。	レベル -1保健師の事例検討への積極的な参加を促す。 レベル -1保健師に同行訪問から単独訪問まで、段階的に実施させる。 レベル -1保健師に対する訪問前後の報告およびカンファレンス、記録への助言を行う。	定例の処遇検討の機会は、振り返りや他の先輩のケースの学びにつながる。 先輩保健師との同行訪問や助言は、対象のとらえ方や観察・支援方法の学びにつながる。 随時
	小集団 ^{a)} への支援のための能力	1) 同じ健康課題をもつ集団の生活の多様性を理解できる 2) 集団の特徴を踏まえた上で、指導の下、集団支援を実施できる	患者会・家族会への参加や支援	・患者会や家族会に参加することで、集団が抱える悩み等を聞き、課題を抽出する。 ・日々の事例への関わりを通して、必要によっては患者会や家族会につなげる。	・管内に自主グループがない場合は、市町や他保健所に協力を依頼し、レベル -1保健師を参加させる。	単回ではなく、複数回を持って集団と思いを共有できる程度。
地域支援活動に求められる主な能力	地区活動 ^{b)} 能力	1) 地区活動における必要な情報を整理し、担当地区の概要を把握できる 2) 担当地区内の個別事例管理ができる	・担当地区事例への家庭訪問 ・台帳整理(結核管理台帳、支援区分会議結果等)	・訪問事例を通して関係機関と関わる。 ・上司の指導のもと、訪問台帳の管理を行う。	・レベル -1保健師に対する訪問前後の報告およびカンファレンス、記録への助言を行う。	・関係機関との関わり: 可能な限り、事例毎に関わる。 ・訪問台帳管理: 様々なミーティングの場を利用し、定期的に実施する。
	地域組織 ^{c)} の支援能力	1) 地域にある組織を把握できる 2) 指導の下に、地域にある組織を支援できる	患者会、家族会、親の会等への参加。	・患者会、家族会等に参加し、グループメンバーの声を聞くことで、メンバーが抱える悩みや活動内容を把握する。	・管内に自主グループがない場合は、市町や他保健所に協力を依頼し、新任保健師を参加させる。 ・先輩保健師が担当している時期に同行させ、関係団体との関係性の構築や役割について学ぶ機会を作る。	単回ではなく、複数回を持って集団と思いを共有できる程度。
	地域診断能力	1) 地域(所属自治体)の概況を把握できる	管内の様々な社会資源の把握・地区踏査 担当業務と関連のある担当市町の事業への参加	・家庭訪問等で、事例を通して質的情報を集める。 ・自分が課題だと考える情報を住民や関係者から聴取し、情報を集める。 ・統計データ(e-stat等)を活用する	・地域(歴史、文化、産業、住民特性)や基礎データ(人口動態など)の把握。 ・管内統計データの収集、分析。 ・統計データ(e-stat等)を活用する ・担当事例への家庭訪問等を通して、自分が課題だと考える情報を実際に出向いて確認し、情報を集める。	・地域に出向くことは、地域に暮らす人々の生活多様性の理解につながる。 ・担当地区の暮らしぶり、地域性を知ることが、自分の担当地区に対する責任の自覚につながる。 ・関係者と顔のみえる関係ができ、課題の共有につながる。
システム化・施策化において求められる主な能力	企画立案、計画策定能力	1) 自治体の施策体系や担当事業の根拠法を理解している 2) 通常業務を既存の計画を基に助言を受けながら立案できる	担当事業の実施	・法的根拠や今年度の計画を理解した上で事業を進め、評価や進捗管理は、班内で相談・共有しながら行う。	レベル -1保健師の事業評価や進捗管理を随時行う。	事業計画に沿って実施
	保健事業運営能力	1) 担当事業の必要性を説明できる 2) 通常業務を既存の計画を基に助言を受けながら実施できる				
	実施評価能力	1) 実践した業務や活動を振り返り、助言を受けながら、評価の視点に沿って見直すことができる 2) 事業に参加した個々の評価ができる				
管理的活動に求められる主な能力	健康危機管理能力 -1. 健康危機管理の体制整備	1) 関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる 2) 健康危機発生時に、必要な対応を指導者の指示のもと、実施できる 3) 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	各種危機管理訓練や研修への参加(DHEAT、鳥インフルエンザ、新型インフルエンザ、口蹄疫、原子力防災、CRT、所内災害時活動訓練等)	各種危機管理訓練や研修には積極的に参加する。	・必要に応じて業務調整を行い経験できる配慮を行う。 ・レベル -1保健師の事前学習を促す。 ・事前打ち合わせや反省会を行い、レベル -1の理解を確認する。	訓練に参加する事は、各マニュアルや計画の理解につながる。 年に2~3種の訓練・研修に参加
	健康危機発生時の対応	各種健康危機管理マニュアルの把握	各種訓練の参加を通してマニュアルの確認を行う。	レベル -1保健師の事前学習を促す。	訓練に参加する事は、各マニュアルや計画の理解につながる。	研修前

a) 小集団: 少人数のグループで、共通テーマや目標を決めて、それぞれ役割を担って話し合い(ミーティング)を繰り返しながらテーマを推進していく集団。(公衆衛生看護上は、「同じ健康課題を持つ組織化されていない集団」としてよく用いられる。)思いを語り聴いてもらえることや自分と違った考えを聞くことで、つながりを強め互助や共助の風土が作られる効果がある。
b) 地区活動: 保健師自身が地域に出向き、地域に根ざして展開される活動(具体的には、地域診断を基にして対象となる個人や家族への家庭訪問や健康相談、集団への健診・検診や健康教育、地区組織の育成等を展開し、個、集団、地域に向けた働きかけを運動させる活動)
c) 地域組織: 市町村内の一定の地区を単位として、多くは住民が主体となり行政が協働する形でつくられる組織。自治会、老人会や婦人会、青少年団体など(小集団が組織化され、住民と行政が協働することで、地区組織になることもある)。

項目		効果的なメニュー	新任期保健師の実施内容	上司・同僚の留意点	ねらい	時期・頻度	
管理的活動に求められる主な能力	人材育成能力	1)組織の人材育成方針及び保健師の人材育成ガイドラインや計画を理解できる 2)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	各人材育成研修会の受講 (新任研修(前期・後期)、1年半研修、2.3年目保健師研修等)	・参加した研修において、課題にしっかり取り組む。 ・研修での学びを、実践活動に活かす。	班やトレーナー、人材育成チームなどの定期的なミーティングの中で、事前課題への取り組み支援や受講後の確認を行う。	・各研修会の受講は、他所属の職員や保健師との情報交換もでき、自己の振り返りの機会となる。 ・研修は、事前課題への取り組み支援や受講後の確認を行う事が自己の成長の振り返りと学びの確認に有効。	随時
			キャリアレベルチェックシート、人材育成シートの記入や確認・共有	・チェックシート、人材育成シートを記入し、上司・同僚に確認してもらう。	・チェックシートの確認や共有は、各保健所で計画したミーティングの中で実施する。トレーナー制度による基本定着シート等の振り返りと併用しても良い。 ・共有は、課長・班長だけでなく、同年代での共有もできるよう工夫する。		・各種ミーティングの場を利用する。 ・頻度は、保健所により決定する。
			ミーティングの場を活用した振り返り	自分の言葉で気づきや疑問を話す。	・トレーナーや人材育成チームだけでなく、状況に応じて課・班等のミーティングも活用する。 ・ミーティングでは、本人が気づきや疑問を自分の言葉で発言できるかどうか確認する。	トレーナーや人材育成チームだけでなく、他のスタッフの人材育成の機会になる。	・各種ミーティングの場を利用する。 ・頻度は、保健所により決定する。
	組織を管理する能力	1)配属された係内の保健福祉事業を把握している	・所内オリエンテーション(保健事業の説明等) ・チームでの事業の共有(班会議、チーム会議への参加)	所内での事業説明を聞く	レベル -1保健師だけではなく、転入者も併せて実施する。		・オリエンテーション:年1回 ・会議:随時
情報管理する能力	1)組織における情報管理に係る基本指針等を理解し、業務にかかる文書等を適切に管理できる 2)保健活動上、知り得た個人情報を適切に管理できる	・情報資産持ち出し管理簿等、個人情報の適切な管理方法のレクチャー	先輩の事業に積極的に参加、同行する。	レレベル -1保健師を先輩の事業に同行させたり、本人が担える役割を持たせる。		本人と協議の上、必要時実施。	
保健活動の基盤となる主な能力	マインド・パッションを育む能力(保健師を語る力)	1)保健師とは何かについて述べることができる	各種研修会や報告会に積極的に参加する。 ・学生実習報告会への参加	訪問や相談記録、事例検討の記録は適切に管理する。 ・情報資産持ち出し管理簿等、個人情報の適切な管理方法のレクチャー	・家庭訪問など、その都度申請方法について説明、確認する。 ・事務処理ミス防止のための点検ミーティングなど、組織が実施する取組みを活用する。		随時
			課内事例検討会	・他職種・他機関を交えた事例検討会(精神科嘱託医等)に参加する。 ・事例を提供する。	レベル -1保健師の事例検討会への積極的な参加を促す。	・事例検討会など自身の活動報告の機会を持つ事は保健師を語る力の育成につながる。 ・同僚の視点や価値観・活動の姿勢を知る事は、保健師活動の幅を広げ、自身の保健師観の育成ができる。	随時
			・同僚の保健師や先輩と保健師活動について話す機会を持つ(キャリアレベルチェックシートによる評価の面接・ミーティング、訪問後の報告やディスカッション)	自分の言葉で気づきや疑問を話す。	指導・指示的ではなく、共感の姿勢で新任期保健師の話聞く。	活動の気づきや疑問、振り返りを共有できる。また、それらを通して公共性・平等性、地域に対する責任性等ができていく。	機会を見つけて実施
			先輩保健師の活動経験を聞く	周囲の先輩の活動に関心をもつ	様々な機会を通して、レベル -1保健師にこれまでの活動経験を語り、伝承する。	先輩の活動経験を聞く事により、保健師としての活動の幅が広がる。	機会を見つけて実施
	自己研鑽・自己啓発し続ける力	1)能力を高めたいという向上心を持ち、専門誌の購読をしたり、自主的な研修に参加することができる 2)自ら課題を見出し、助言を得ながら取り組むことができる	関連書籍の自己学習	所内回覧の専門書籍や情報を活用する			随時
	キャリアデザインを思い描く力	こうなりたいという保健師モデル(ロールモデル)を持つ事ができる 職場の同僚・先輩のキャリアデザイン・ライフデザインを知る事ができる。	事例検討 同行訪問や先輩との事業の実施	先輩の事業に積極的に参加、同行する。	レベル -1保健師を先輩の事業に同行させたり、本人が担える役割を持たせる。	先輩との事業実施はロールモデルを持つことにつながる。	随時
		先輩保健師の活動や体験を聞く	周りの先輩のキャリアデザインやライフデザイン等を参考に にする	様々な機会を通して、レベル -1保健師にこれまでの活動経験を語り、伝承する。		随時	

OJT計画書（保健師 キャリアレベルⅠ－Ⅰ）

所属	A保健所 B課 C班
----	------------

指導者名	長崎太郎
新任期保健師名	五島花子
計画策定日	平成29年4月20日

・「長崎県保健師人材育成ガイドライン」の能力チェックシートをもとに、OJT計画書を作成してください。

今年度の目標	難病患者への療養生活支援や事業実施を通して、地域の課題を考えることができる。
--------	--

年間計画													
項目	内容	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
対人支援活動に求められる主な能力	①個人・家族への支援のための能力	1) 地域に暮らす人々の生活の多様性を理解する 2) 基本的な事例の支援を家庭訪問や来所相談、健康相談等あらゆる場面を通して、しっかり向き合っている 3) 指導下において事例支援のためにケース・マネジメントができる	相談対応・家庭訪問	家庭訪問等での支援ケースの把握	事例検討・支援方針検討				事例検討・支援方針検討				事例検討・支援方針検討
	②小集団への支援のための能力	1) 同じ健康課題をもつ集団の生活の多様性を理解できる 2) 集団の特徴を踏まえた上で、指導の下、集団支援を実施できる	難病の患者会・家族会支援	総会参加		定例会参加			定例会参加		定例会参加		
地域支援活動に求められる主な能力	①地区活動能力	1) 地区活動における必要な情報を整理し、担当地区の概要を把握できる 2) 担当地区内の個別事例管理ができる	担当地区事例への家庭訪問	家庭訪問（同行）	→	家庭訪問（単独）							→
	②地域組織支援能力	1) 地域にある組織を把握できる 2) 指導の下に、地域にある組織を支援できる	難病の患者会・家族会での研修会開催						研修会開催				
システム化・施策化において求められる主な能力	①地域診断能力	1) 地域（所属自治体）の概況を把握できる	統計資料の見方、活用方法	社会資源、人口動態統計等の見方の説明									事業計画への反映
	②企画立案、計画策定能力	1) 自治体の施策体系や担当事業の根拠法を理解している 2) 通常業務を既存の計画を基に助言を受けながら起案できる	統計資料と難病患者の療養状況をテーマに課題を抽出						課題の整理				
	③保健事業運営能力	1) 担当事業の必要性を説明できる 2) 通常業務を既存の計画を基に助言を受けながら実施できる	担当事業の根拠法令の理解		根拠法令の検索								
	④実施評価能力	1) 実践した業務や活動を振り返り、助言を受けながら、評価の視点に沿って見直すことができる 2) 事業に参加した個々の評価ができる	事業評価・計画策定										
管理的活動に求められる主な能力	①健康危機管理能力 -1. 健康危機管理の体制整備 -2. 健康危機発生時の対応	1) 関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる 2) 健康危機発生時に、必要な対応を指導者の指示のもと、実施できる 3) 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	各種マニュアルの把握 訓練や研修への参加	各種マニュアルの把握			研修受講		訓練参加		根拠法令の復習		
	②人材育成能力	1) 組織の人材育成方針及び保健師の人材育成ガイドラインや計画を理解できる 2) 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	県研修会受講	新採研修（前期）		保健師研修（前期）			新採研修（中期）			保健師研修（後期）	
	③組織を管理する能力	1) 配属された係内の保健福祉事業を把握している	所内オリエンテーション	所内オリエンテーション									
	④情報を管理する能力	1) 組織における情報管理に係る基本指針等を理解し、業務にかかわる文書等を適切に管理できる 2) 保健活動上、知り得た個人情報を適切に管理できる	個人情報の適切な管理	個人情報の管理方法の把握・書類の整理									
保健活動の基盤となる主な能力	①マインド・パッションを育む能力（保健師を語れる力）	1) 保健師とは何かについて述べるができる											
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力	1) 能力を高めたいという向上心を持ち、専門誌の購読をしたり、自主的な研修に参加することができる 2) 自ら課題を見出し、助言を得ながら取り組むことができる	難病に関する研修会への参加						研修会				
	③キャリアデザインを思い描く力												
重点的に行うフォローアップ内容		人材育成計画の理解	法令の把握状況	家庭訪問の実施状況	家族会支援の状況	研修会の受講（事前事後の処理等）	家庭訪問の実施状況	事例検討会について（事例の捉え方など）	家庭訪問の実施状況	家庭訪問の実施状況	根拠法令確認	事業評価の状況	事業計画の状況

【様式】

OJT計画書（保健師 キャリアレベルⅠ－Ⅰ）

年目

所属	
----	--

指導者名	
新任期保健師名	
計画策定日	平成 年 月 日

・「長崎県保健師人材育成ガイドライン」の能力チェックシートをもとに、OJT計画書を作成してください。

今年度の目標	
--------	--

		年間計画												
	項目	内容	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
対人支援活動に求められる主な能力	①個人・家族への支援のための能力	1) 地域に暮らす人々の生活の多様性を理解する 2) 基本的な事例の支援を家庭訪問や来所相談、健康相談等あらゆる場面を通して、しっかり向き合っている 3) 指導下において事例支援のためにケース・マネジメントができる												
	②小集団への支援のための能力	1) 同じ健康課題をもつ集団の生活の多様性を理解できる 2) 集団の特徴を踏まえた上で、指導の下、集団支援を実施できる												
地域支援活動に求められる主な能力	①地区活動能力	1) 地区活動における必要な情報を整理し、担当地区の概要を把握できる 2) 担当地区内の個別事例管理ができる												
	②地域組織支援能力	1) 地域にある組織を把握できる 2) 指導の下に、地域にある組織を支援できる												
システム化・施策化において求められる主な能力	①地域診断能力	1) 地域（所属自治体）の概況を把握できる												
	②企画立案、計画策定能力	1) 自治体の施策体系や担当事業の根拠法を理解している 2) 通常業務を既存の計画を基に助言を受けながら立案できる												
	③保健事業運営能力	1) 担当事業の必要性を説明できる 2) 通常業務を既存の計画を基に助言を受けながら実施できる												
	④実施評価能力	1) 実践した業務や活動を振り返り、助言を受けながら、評価の視点に沿って見直すことができる 2) 事業に参加した個々の評価ができる												
管理的活動に求められる主な能力	①健康危機管理能力 -1. 健康危機管理体制整備 -2. 健康危機発生時の対応	1) 関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる 2) 健康危機発生時に、必要な対応を指導者の指示のもと、実施できる 3) 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												
	②人材育成能力	1) 組織の人材育成方針及び保健師の人材育成ガイドラインや計画を理解できる 2) 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												
	③組織を管理する能力	1) 配属された係内の保健福祉事業を把握している												
	④情報を管理する能力	1) 組織における情報管理に係る基本指針等を理解し、業務にかかる文書等を適切に管理できる 2) 保健活動上、知り得た個人情報を適切に管理できる												
保健活動の基盤となる主な能力	①マインド・パッションを育む能力（保健師を語る力）	1) 保健師とは何かについて述べるができる												
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力	1) 能力を高めたいという向上心を持ち、専門誌の購読をしたり、自主的な研修に参加することができる 2) 自ら課題を見出し、助言を得ながら取り組むことができる												
	③キャリアデザインを思い描く力													
重点的に行うフォローアップ内容														

【様式】

OJT計画書（保健師 キャリアレベルⅠ－２）

年目

所属

指導者	
キャリアレベルⅠ－２ 保健師名	
計画策定日	平成 年 月 日

・「長崎県保健師人材育成ガイドライン」の能力チェックシート、モデルOJT計画書（保健師 キャリアレベルⅠ－１）を参考に、OJT計画書を作成してください。

今年度の目標

年間計画														
項目	内容	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
対人支援活動に求められる主な能力	①個人・家族への支援のための能力 1) 基本的な事例の支援を家庭訪問や来所相談、健康相談等あらゆる場面を通して、しっかり向き合っていく 2) 指導下において事例支援のためにケース・マネジメントができる													
	②小集団への支援のための能力 1) 同じ健康課題をもつ集団の生活の多様性を理解できる 2) 集団の特徴を踏まえた上で、指導の下に、集団支援を実施できる													
地域支援活動に求められる主な能力	①地区活動能力 1) 担当地区のアセスメントと課題の明確化ができる 2) 担当地区の地区管理ができる													
	②地域組織支援能力 1) 指導の下に、地域にある組織への支援を行うことができる													
システム化・施策化において求められる主な能力	①地域診断能力 1) 地域（所属自治体）の特徴を文章化できる													
	②企画立案、計画策定能力 1) 既存事業の全体像における位置づけを理解した上で、継続した事業の企画が自立してできる													
	③保健事業運営能力 1) 通常業務を自立して実施できる 2) 複数の担当する保健福祉事業の進行管理ができる													
	④実施評価能力 1) 実践した業務や活動を評価の視点に沿って見直すことができる 2) 担当事業についてのニーズ分析と評価に地域診断を活用できる													
管理的活動に求められる主な能力	①健康危機管理能力 -1. 健康危機管理の体制整備 -2. 健康危機発生時の対応 1) 健康危機管理マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる 2) 健康危機発生時に指示命令系統を把握した上で、指示に従いチームの一員として行動することができる 3) 健康危機発生時に発生要因を分析し、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													
	②人材育成能力 1) プリセプターとして、後輩の能力を見極め、能力に応じたきめ細やかな指導ができる 2) プリセプターとして、後輩の身近な相談者として心理的なサポートを行うことができる 3) プリセプターや先輩保健師として後輩の指導の悩みなどを自らも先輩に相談することができる													
	③組織を管理する能力 1) 配属された課内の保健福祉事業を把握している													
	④情報を管理する能力 1) 情報開示や個人情報の管理を踏まえ、支援に必要な情報提供ができる 2) 保健活動に係る情報の適切な取り扱いについて、自ら確認できる													
保健活動の基盤となる主な能力	①マインド・パッションを育む能力（保健師を語る力） 1) 保健師のアイデンティティや専門性について、自分の言葉で説明できる 2) 地域への愛着を持つことができる													
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力 1) 能力を高めたいという向上心を持ち、専門誌の購読をしたり、自主的な研修に参加することができる 2) 自分の課題を認識し、自らの考えや疑問を言葉にし、ディスカッションすることができる													
	③キャリアデザインを思い描く力 1) ロールモデルから、保健師としての考え方・見方を身につけることができる 2) 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													
重点的に行うフォローアップ内容														

【様式】

OJT計画書（保健師 キャリアレベルⅡ－Ⅰ）

年目

所属

指導者	
キャリアレベルⅡ－Ⅰ 保健師名	
計画策定日	平成 年 月 日

・「長崎県保健師人材育成ガイドライン」の能力チェックシート、モデルOJT計画書（保健師 キャリアレベルⅠ－Ⅰ）を参考に、OJT計画書を作成してください。

今年度の目標

年間計画														
項目	内容	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
対人支援活動に求められる主な能力	①個人・家族への支援のための能力	1) 母子や健康づくりなどすべての分野の基本的な事例への個別支援、家族支援が自立して行える 2) 複雑困難な事例への支援が行える 3) 事例支援のためにケース・マネジメントが自立して行える												
	②小集団への支援のための能力	1) 集団の特徴を踏まえ、集団支援を自立して行える												
地域支援活動に求められる主な能力	①地区活動能力	1) 自立して、担当地区のアセスメントと課題の明確化ができる 2) 地域の健康課題解決のための対策等を自立して考えることができる 3) 地域の健康課題を地域組織及び関係機関と協働して解決することができる												
	②地域組織支援能力	1) 地域にある組織の支援を自立して行える 2) 組織が地域で認められる等組織をエンパワメントできる 3) 地域の健康課題から必要な組織を考えることができる												
システム化・施策化において求められる主な能力	①地域診断能力	1) 根拠ある保健活動のための地域診断ができる 2) 各種データ保健事業のデータ（量的データ、質的データ）を収集、分析して担当地域の健康課題を明確にできる												
	②企画立案、計画策定能力	1) 既存事業を自立して、企画できる 2) 健康課題の解決のための事業提案ができる												
	③保健事業運営能力	1) 健康課題に対応した保健活動・事業を実施できる												
	④実施評価能力	1) 主体的に担当事業を地域のニーズと合わせて評価できる												
管理的活動に求められる主な能力	①健康危機管理能力 -1. 健康危機管理の体制整備 -2. 健康危機発生時の対応	1) 地域の特性を踏まえ、健康危機の低減のための事業を提案できる 2) 健康危機発生時に指示命令に沿った自分の役割を察知し、自発的に動くことができる 3) 必要な情報を整理し、組織内外の関係者へ共有できる 4) 変化する状況を分析し、二次健康被害を予測し、予防活動を計画・実施できる												
	②人材育成能力	1) プリセプターとして、後輩の能力を見極め、能力に応じたきめ細やかな指導ができる 2) プリセプターとして、後輩の身近な相談者として心理的なサポートを行うことができる 3) 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												
	③組織を管理する能力	1) 所属する組織の保健事業を把握している 2) 係レベルで上司とスタッフ間のパイプ役を遂行できる 3) 行政の役割を理解して、外部の関係機関とネットワークを構築することができる												
	④情報を管理する能力	1) チーム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できるよう指導できる 2) 書面、口頭を問わず情報の取り扱いについて判断でき、適切に伝えられる												
保健活動の基盤となる主な能力	①マインド・パッションを育む能力（保健師を語る力）	1) 複雑困難な事例支援において、倫理的な判断ができる 2) 地域への責任感を持ち、保健師としての視点を意識した活動ができる 3) 保健師の専門性やコアを自らの活動と照らし合わせながら認識し、意見として述べる事ができる												
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力	1) 自分が受けた研修内容と担当事業を結びつけることができる 2) できること、できないことを自覚し、できないことは克服していく姿勢を持つことができる												
	③キャリアデザインを思い描く力	1) 自身が立てたキャリアデザインに向けて努力することができる 2) 自身のキャリアデザインを明確に認識し、ライフイベントのたびに柔軟に確認、修正ができる 3) ワークライフバランスを保つことができる												
重点的に行うフォローアップ内容														

【様式】

OJT計画書（保健師 キャリアレベルⅡ－２）

年目

所属

指導者	
キャリアレベルⅡ-2 保健師名	
計画策定日	令和 年 月 日

・「長崎県保健師人材育成ガイドライン」の能力チェックシート、モデルOJT計画書（保健師 キャリアレベルⅠ－１）を参考に、OJT計画書を作成してください。

今年度の目標

年間計画														
項目	内容	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
対人支援活動に求められる主な能力	①個人・家族への支援のための能力	1) 個別支援を施策につなげることができる 2) 複雑困難な事例の支援についてアドバイスができる												
	②小集団への支援のための能力	1) 効果的な集団への支援方法について、関係機関と調整しながら、事業展開できる												
地域支援活動に求められる主な能力	①地区活動能力	1) 地域の健康課題を地域組織及び関係機関と協働して解決することができる 2) 地域の人々の権利擁護を行い、代弁者の役割をとることができる												
	②地域組織支援能力	1) 新たに必要な地域組織について、上司へ提案し、協議できる 2) 地域の健康課題に応じて、必要な地域組織を育成し、地域住民と協働できる												
システム化・施策化において求められる主な能力	①地域診断能力	1) 地域診断の指導ができる 2) 根拠ある保健活動のための地域診断の評価ができる												
	②企画立案、計画策定能力	1) PDCAサイクルの展開に沿って事業計画を策定・提案できる 2) 国の施策の変化に合わせて既存事業を再編できる												
	③保健事業運営能力	1) PDCAサイクルの展開に沿った事業の運営や成果を意識し、事業を遂行できる 2) チーム内の会議や事例検討においてファシリテーターの役割が遂行できる												
	④実施評価能力	1) PDCAサイクルに基づいた事業評価を行い、数年後の事業の実施状況について見通すことができる												
管理的活動に求められる主な能力	①健康危機管理能力 -1. 健康危機管理の体制整備 -2. 健康危機発生時の対応	1) 地域の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 2) 健康危機発生時、組織全体における自分の役割を確認し、責任をもってチームのメンバーをリードしながら、実践することができる 3) 健康危機発生時、収集した情報からアセスメントを行い、危機対応に優先事項の判断ができる 4) 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 5) 組織内の関連部署と連携、調整ができる												
	②人材育成能力	1) 組織全体の動向を把握した上で、プリセプターの支援と統括保健師や先輩保健師を補佐する役割を担うことができる 2) チームの中で、上司と後輩のパイプ役となることができる 3) 実践モデルのロールモデルとしての活動を見せ、後輩への助言、指導ができる 4) チームの人材育成計画を作成し、実施できる 5) 保健師としての活動や保健福祉事業の評価を研究として報告できる												
	③組織を管理する能力	1) 複数の保健福祉業務のマネジメントができる 2) 地域全体における事業の位置づけを把握した連携・調整ができる												
	④情報を管理する能力	1) 保健活動に係る情報管理上の不測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												
保健活動の基盤となる主な能力	①マインド・パッションを育む能力（保健師を語る力）	1) 保健師について自分の言葉で語ることができる 2) 目標に向かって突き進む信念を持つことができる 3) 自分の目指す保健師の姿が表現できる												
	②自己研鑽・自己啓発し続ける力	1) 自己の活動と能力の限界を見定め、他者、他職種、他機関と積極的に協働活動を行うことができる 2) 学会や研修会への参加のリーダーシップをとることができる												
	③キャリアデザインを思い描く力	1) 自身が立てたキャリアデザインに向けて努力することができる 2) 自身のキャリアデザインを明確に認識し、ライフイベントのたびに柔軟に確認、修正ができる 3) ワークライフバランスを保つことができる												
重点的に行うフォローアップ内容														

参考例示

氏名	【提出用】
----	-------

年月	年齢	経験年数 (累積経験年数)	職位	所属名	担当業務										業務内容	受講した研修	研究発表	災害派遣経験	その他(育児休業・療養休暇・介護休暇等)			
					① 母子保健	② 成人・老 人保健	③ 福祉 精神保健	④ 介護 保険	⑤ 支援 センター	⑥ 地域 健康づくり	⑦ 予防 接種	⑧ 感染 症	⑨ 難病	⑩ その他								
2012年 4月～ 2015年 9月	23～26 歳	3.5年 (3.5年)	なし	〇〇課〇〇班	○											1歳6か月健診、3歳児健診、5歳児健診、乳児相談、予防接種	○新規採用職員研修 ○福祉保健部新人研修 ○新任保健師研修会	なし	なし	2015年5月～ 2015年7月 介護休暇		
2015年 10月 ～ 2016年 9月	26歳	1年 (4.5年)	なし	〇〇課〇〇班		○										特定健診・特定保健指導		なし	なし	なし		

氏 名

【自己管理用】

年度	年齢 (年度 末現在)	経験年 数	担当業務	トピックス (地域の出来事等)	保健師として自分自身を成長させたと思う仕事内容とその背景	その他
			①母子保健 ②成人・老人保健 ③精神保健福祉 ④介護保険 ⑤地域包括支援センター ⑥健康づくり ⑦予防接種 ⑧感染症 ⑨難病 ⑩その他()			
16	30	9年目	①母子保健 ⑥健康づくり	長崎県で特定不妊治療費助成事業、不妊相談 スタート H16.10.23 新潟県中越地震 発生	<ul style="list-style-type: none"> ・長崎県で不妊相談が始まる。保健所に不妊相談窓口の設置に伴い、不妊に関する研修会に参加し、不妊相談の対応に取り組んだ。夫婦の悩み、女性の悩みを個室でゆっくり相談対応する中で、保健所として支援できることは何かをその都度、じっくり考えることができた。 ・虐待発生予防対策として、産婦人科に入院中に、エジンバラ式チェックリストを活用したスクリーニングを実施してもらい、産婦人科から地域へハイリスク産婦の連絡体制整備に取り組んだ。医療機関を巡回し、説明をしてもらったことで、地域ネットワークの大切さを経験した。 ・H16.10.23新潟県中越地震(M6.8)発生。10月30日より長岡市へ先輩保健師と支援に出かけた。初めての災害支援で緊張したが、災害時の住民への対応やコミュニテイの区長等への支援や市役所職員への支援などいろんなことを経験することができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待予防に関して、市町の会議等で講話をする場を多く経験した。

資料6 OJT実施体制(A保健所の例)

役割 キャリアレベル	保健師						
	- 1	- 2	- 1	- 2		M	統括保健師
自治体保健師としての能力のキャリアレベル	個人・家族へしっかり対応ができる保健師	個別支援の活動から地域の保健活動への展開を考えることができる保健師	集団・地域を視野に入れた組織的対応が実施できる保健師	チームの中でリーダーシップを発揮し、地域保健活動の推進と評価ができる保健師	経験豊富なベテラン保健師として、地域の実態に応じた保健活動についてスーパーバイズできる保健師	小さな単位の組織を取りまとめ、指導的、組織管理的役割を果たす保健師	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保健師 *保健師の人材育成担当
経験年数	概ね1～3年	概ね4～5年	概ね6～15年	概ね11～20年	概ね21年以上	(班長)	(課長)
対象者							
OJT計画策定							
トレーナー							
プリセプター (指導保健師)							
教育担当保健師							
OJT計画策定評価方法	6月:計画策定・共有 10月・2月:進捗確認、評価 *業績評価面談と合わせて実施(班長or課長) *1年目職員については、別日に実施(トレーナー・班長) *6月・2月に計画書を班内供覧						
[参考] 福祉保健課 主催の研修会	新人保健師研修会 (6月、11月)	地域診断基礎研修会(3～10年目) (8～12月)		管理期保健師研修会(12月) 中堅期保健師研修会(5～12月)			

保健師「キャリアレベルにおいて求められる能力チェックシート」は**全員記載**する(11月能力評価実施時を目安)

資料7 自治体が実施する新任保健師における人材育成のプログラム（例）

（1）目的

行政職員として組織の一員として行動できるための基本的な能力の獲得を業務の中心に行う。法令や施策体系を理解し、専門的能力では地域保健の視点を持って個別の対人支援や保健事業を実施できるようになる。

（2）対象者 新任期の保健師

（3）期間 新任期の3年

（4）体制

職場内研修体制として統括保健師、教育担当保健師、プリセプター（指導保健師）がそれぞれの役割をもち進めていく。

(5) 計画

1年目

	基本的能力	行政能力	専門能力
月	1 組織の一員としての自覚を持つことができる。 2 連絡や報告を確実に行う。 3 積極的に地域住民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる。 4 行政職員としてのモラル、倫理観をもって行動する。	1 担当する事業の法的根拠を理解する。 2 担当する事業の事業体系、自治体の政策方針を理解する。	1 地域保健の重要性や意義を理解できる。 2 基本的な個別支援を単独で実施できる。 3 担当する保健事業を指導のもとに実施できる。
4	新規採用職員研修 ・市町職員研修センター主催 ・各自治体主催 *自治体によっては数回開催 市町政概要、事業説明、予算・議会関係、服務規律、文書作成の基本、コミュニケーション力の育成		所属班の年間事業計画に基づき、業務従事の中でOJTを実施する。 新人保健師研修 ・県福祉保健課主催 (6月、11月) ・各自治体所属課主催 (自治体毎で複数回開催) 事業説明、事例検討、地区診断、他課見学体験、キャリアレベルチェック、活動報告
6			
3			

2年目、3年目は「能力チェックシート」で到達度確認を行う

資料 8 長崎県保健師人材育成ガイドライン作成検討会設置要領

1. 目的

地域保健関連施策等の変化に伴い、施策が分野ごとに実施される中、総合的に施策を推進する上で、保健師には一層の連携調整能力の習得が求められており、このような能力を習得するための系統的な研修体制の構築が課題となっている。

また、平成 25 年 4 月に国から発出された保健活動通知をふまえ、保健施策を一層推進することができる実践能力の習得のため、自治体において策定した人材育成指針により、体系的な人材育成を実施することになっており、本県においても新任期から管理期までの系統的、体系的な人材育成指針を作成する必要がある。

このため、保健師のキャリアに応じた体系的な現任教育を実施し、保健師の資質の向上を図るため、一定の方向づけができるよう長崎県保健師人材育成ガイドラインを作成し、現任教育体制を明確にするため、検討会を実施する。

2. 検討内容

- (1) 保健師人材育成ガイドラインの策定
- (2) 保健師人材育成ガイドラインの普及に関すること
- (3) その他保健師の人材育成に関し必要と認められること

3. 検討会の構成等

- (1) 検討会議の構成員は別表 1 のとおりとし、うち 1 名を座長とする。
- (2) 検討会に、ワーキンググループを設置し、構成員は別表 2 のとおりとする。
- (3) 構成員の任期は、平成 28 年 3 月 31 日までとする。

4. 助言者

検討会にオブザーバーを置く。

5. 会議

検討会議は年 3 回程度の開催とする。

6. 事務局

検討会の事務局を県央振興局保健部企画調整課に置く。

7. その他

この要領に定めるもののほか、検討会の運営に必要な事項は別に定める。

附則

この要領は、平成 27 年 9 月 14 日から施行する。

別表1 長崎県保健師人材育成ガイドライン作成検討会構成員

所 属	職 名	氏 名	備 考
全国保健師長会長崎県支部	会長	荒木 ひとみ	長崎県福祉保健課企画班 課長補佐
長崎大学大学院医歯薬学総合研究科医療科学専攻	教授	大西 真由美	
長崎県看護協会	保健師職能委員長	坂田 千枝子	
政令市保健所代表	代表	澤城 豊美	長崎市企画財政部三和行政センター(係長)
県立保健所地域保健課長	代表	下窪 垂美	県立保健所地域保健課長
長崎県立大学シーボルト校	講師	濱田 由香里	ワーキング兼
活水女子大学	准教授	原岡 智子	
市町村保健師会	代表	吉川 久美	雲仙市市民生活部健康づくり課長

別表2 長崎県保健師人材育成ガイドライン作成検討会ワーキング構成員

所 属	職 名	氏 名	備 考
県福祉保健課	課長補佐	荒木 ひとみ	福祉保健課企画班
長崎県看護協会	総務部事業開発課	荻野 智子	ワーキング代表
県保健師	代表	楠本 奈津美	西彼保健所地域保健課健康対策班 主任技師
長崎県立大学シーボルト校	講師	濱田 由香里	
市町村保健師会	代表	原田 千代子	西海市健康ほけん課課長補佐
県保健師	代表	福田 邦子	県北保健所地域保健課保健福祉班 専門幹
市町村保健師会	代表	前田 絵美	川棚町健康推進課健康増進班
政令市保健所代表	代表	山田 めぐみ	長崎市地域保健課精神保健係

助言者

長崎県立大学シーボルト校	副学長	平野 かよ子	
長崎市	福祉総務課	吉峯 悦子	

【五十音順・敬称略】

事務局

長崎県県央保健所	所長(医師)	大塚 俊弘	
長崎県県央保健所	次長(事務)	松本 恵理子	
長崎県県央保健所	課長(医師)	藤田 利枝	
長崎県県央保健所	専門幹(保健師)	稗園 砂千子	人材管理研修受講者
長崎県県央保健所	係長(栄養士)	浅田 友恵	
長崎県県央保健所	主任技師(保健師)	川村 麗子	

資料9

保健師人材育成ガイドラインに関わる検討会及びワーキンググループ開催状況

日程	会議名称	参加人数	内容
平成27年10月6日(火)	第1回検討会及び 第1回ワーキング グループ合同開 催	15名	ガイドラインの骨子について 1. ガイドライン策定体制とスケジュール 2. 長崎県における保健師の現状 3. 全国の自治体における策定状況 4. ガイドラインの構成について
平成27年11月16日(月)	第2回ワーキング グループ	7名	ガイドライン(案)について協議 1. 長崎県保健師の目指す姿について 2. 新任期から管理期までのキャリアの考え方 と期待される役割について 3. 各期における獲得すべき能力について
平成27年12月21日(月)	第3回ワーキング グループ	7名	ガイドライン(案)について協議 1. 新任期から管理期までのキャリアの考え方 と期待される役割について 2. 各期における獲得すべき能力について
平成28年1月15日(金)	第2回検討会	9名	ガイドライン(案)について協議 1. 第1章 長崎県保健師人材育成の考え方 2. 第2章 長崎県保健師人材育成ガイドライン 3. 第3章 人材育成の体制づくりと職場環境づ くり
平成28年2月12日(金)	第4回ワーキング グループ	6名	ガイドライン(案)について協議 1. はじめに 2. 本編 1 保健師がめざす姿 2 保健師に求められる能力 3 現任教育体制と職場づくり
平成28年2月22日(月)	第5回ワーキング グループ	8名	ガイドライン(案)について協議 1. 修正箇所について説明 2. 能力チェックシートについて
平成28年3月8日(火)	第3回検討会	8名	ガイドライン(案)について協議 1. 本編について 2. 資料編について

資料 10 保健師人材育成ガイドラインワーキンググループまとめ資料
自治体保健師の活動の現状と課題

保健師を取り巻く現状

複雑困難な健康ニーズ及び新たな健康課題への対応の増加
保健師の年齢構成の不均衡による保健師活動の継承の難しさ
活動領域の拡大により保健師の分散配置が進む
保健師の組織体制の変化 「地区担当」から「業務担当」に移行
求められる保健事業の効率化と機能性
市町合併に伴う人口規模の拡大及び職員の削減等による地区に出向く活動の減少
人材育成の体制が整っていない



現場の課題

【新任期・中堅期】

業務に追われ、個別支援や地域に出向くことについても効率性を求めているところがある。支援の対象者へ出向く、顔を出す、つなぐ活動ができていない。
また、その活動の必要性が伝わりにくい。業務担当制のため、個人で業務が完結し、組織・チームとしての活動の共有や活動評価ができていない。
ロールモデルとなる保健師像を描けていない。
ロールモデルとなる保健師に出会える機会が少ない。
保健師の専門性を語れない。

【管理期】

部下に必要な能力を整理し、評価、指導できる力が求められる。
リーダーとしてのファシリテーション力が求められる。
業務に追われ、保健師の専門性を伝える機会が少ない。

【OJTの体制】

新任保健師を十分にサポートできていない。
職場の人材育成体制が整っていない。
統括保健師の配置がなく、組織横断的な調整が自治体で図られていない。
人材育成を意識した「育ち合う」の意識が低い。
職場内のコミュニケーションが不足している。

- (1) 保健師を取り巻く環境は変わってきており、また、その環境の変化に伴い、保健師が置かれる立場や活動が変わってきている。一方、保健師には、個別・家族へ、集団へ、地域へ丁寧にかかわることで、住民の思いや健康課題を解決し、地域づくりを展開する大切な役割がある。個人・家族や地域に出向く活動を大事にすることを忘れず、保健師活動を展開できる保健師を育成するためには、人材育成が体系的に推進されるよう体制整備が求められる。

資料 11 参考文献

- * 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 厚生労働省）
- * 保健師の人材育成計画策定ガイドライン（平成 28 年 3 月 地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究班 研究代表者 奥田博子）
- * 長崎県新任保健師ガイドライン（平成 26 年 3 月 長崎県福祉保健部）
- * 指導者に育つためのプログラム～中堅期保健師からの発信～（平成 23 年 3 月 指導者育成のための体制作り検討会・岡山県保健福祉部保健福祉課）
- * 地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究（平成 27 年 3 月 奥田博子）
- * 地域診断から始める見える保健活動実践推進事業報告書（平成 23 年 3 月 中板育美）
- * ソーシャル・キャピタルの醸成にかかる保健師の能力形成に関する研究報告書（平成 27 年 3 月（一財）日本公衆衛生協会 分担事業者 松本 珠実）
- * 健康づくりにおけるソーシャル・キャピタルの育成等に関する保健所の役割に関する調査研究報告書（平成 25 年 3 月 一般財団法人 日本公衆衛生協会 分担事業者 笠井康典（大阪府杖方保健所））
- * 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（平成 21 年 3 月 地区活動のあり方とその推進体制に関する検討会）
- * 育児休業取得保健師の人材育成に関するガイドライン（平成 25 年 3 月 島根県立大学看護学部看護学科 主任研究者 永江尚美）
- * 大阪市管理期保健師の役割に関するガイドライン（平成 26 年 3 月 大阪市健康局健康推進部健康政策課）
- * 島根県保健師人材育成ガイドライン～中堅期・管理期保健師の力量形成にむけて～（平成 26 年 6 月 島根県健康福祉部）
- * 倉敷市保健師人材育成ガイドライン（平成 23 年 3 月 倉敷市保健所 保健課）
- * 福岡県地域保健従事者現任教育指針 基本編（平成 26 年 3 月 福岡県保健医療介護部健康増進課）
- * 熊本県保健師人材育成指針～目指そう！くまもと県民が輝く健康なまちづくり～（平成 24 年 3 月 熊本県健康福祉部健康局）
- * 宮崎県保健師現任教育マニュアル 保健師の力 育成事業を活用した現任教育の推進（平成 26 年 1 月 宮崎県福祉保健部医療薬務課）
- * 鹿児島県保健師人材育成ガイドライン（平成 27 年 3 月 鹿児島県保健医療福祉課）
- * 横浜市社会福祉職・保健師人材育成ビジョン（平成 25 年 8 月 横浜市健康福祉局福祉保健課 横浜市健康福祉局職員課 横浜市子ども青少年局総務課）
- * 保健福祉局における専門職の人材育成にかかる指針 かながわ保健福祉エキスパートナビ（平成 26 年 3 月 神奈川県保健福祉局）
- * 高知県保健師人材育成ガイドライン Ver.2（平成 27 年 3 月 高知県健康政策部健康長寿政策課）