

鳥取県と市町村の
保健師現任教育ガイドライン

～住民のいきいきとした暮らしを支えるために～

平成31年2月改定

鳥取県福祉保健部

目 次

I 人材育成と「鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン」	p 1
1 人材育成の意義	
2 人材育成の方針	
3 専門職として自ら学ぶ姿勢の重要性	
4 保健師現任教育に関する法律等の概要	
5 「鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン」策定の背景・趣旨等について	
6 わたしたち（鳥取県と市町村の保健師）がめざす保健師像	
7 各期の保健師に期待される役割とは	
(1) 初任期（キャリアレベルA1～A2）	
(2) (3) 中堅期（キャリアレベルA3～A4（B1））	
(4) 管理期（キャリアレベルB2～B3（A5））	
(5) 統括的な立場にある保健師（B4（A5））	
II 現任教育	p 25
1 現任教育の4本柱	
2 意識的な人材教育の必要性	
3 育つ環境としての各組織・所属の体制について	
(1) 統括的な役割を担う保健師	
(2) 教育担当者	
(3) 初任者保健師教育サポーター	
(4) 職場の保健師及び保健師以外の職員	
4 各組織・所属内の現任教育を推進する者の役割と望ましい要件	
5 各関係機関の体制と役割	
(1) 市町村の役割	
(2) 圏域保健所の役割	
(3) 県庁の役割	
(4) 鳥取大学・鳥取看護大学の役割	
6 鳥取県における研修体系	
III 初任者保健師現任教育の体制	p 36
1 初任者保健師育成の基本的な考え方	
2 初任者保健師を支える体制	
3 初任者保健師教育サポーターの心得	
4 初任者保健師への指導のポイント	
5 初任者保健師の担当業務の決定	
6 初任者保健師教育計画	
(1) 初任者保健師教育計画の必要性	
(2) 採用時オリエンテーション	
7 研修方法の工夫	
(1) 市町村のフィールドを活用しての現場研修	
(2) 人事交流による研修	
8 初任者保健師自身の振り返り	
9 評価方法	

【参考資料】

1. 人材育成基本方針策定指針 p 49
(平成9年11月28日付自治能第78号自治省行政局公務員部長通知) p 50
 2. 「地域における保健師の保健活動について」 p 51
(平成25年4月19日付厚生労働省健康局長通知)
(地域における保健師の保健活動に関する指針)
 3. 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」 p 62
平成28年3月厚生労働省報告による「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」を参考に活用例を記載したもの
 4. 「自治体保健師の標準的なキャリアラダーチェックシート(ラダーレベル別)」 p 64
上記の3. をキャリアレベルごとに自身・上司との面談で活用できるようにチェック欄等を入れたもの。参考に活用例を記載したもの。
 5. ポートフォリオの基本 p 70
自分のポートフォリオを自身が作成することで、自身の成長の足跡を残すことができます。また各自が学んだこと等を上司の面談の際にポートフォリオを用いることで自分のことを理解してもらいやすくなり、また上司も面談する保健師の現状やポイントを押さえた助言・支援に役立ちます。
 6. 新人看護職員研修ガイドライン(保健師編) 技術指導の例 p 71
厚生労働省が示しているガイドラインから「家庭訪問」、「地域診断」について引用。
- ＝ その他参考になる資料 ＝
1. 鳥取県職員の人材育成、能力開発に向けた基本方針など p 93
(平成21年12月作成(現在改訂中))
 2. 平成28年度保健師のキャリア形成推進事業「平成28年度保健師のキャリア形成推進事業 保健活動到達状況のチェックリスト Ver. 1」 p 98
(平成29年3月公益社団法人日本看護協会
https://www.nurse.or.jp/nursing/hokenshi/kyoiku/pdf/checkrist_vol1.pdf)
 3. 鳥取県保健師現任教育検討会設置要領 p 110
 4. 「鳥取県と市町村保健師の現任教育ガイドライン」策定・見直しに関する資料 p 112

I 人材育成と「鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン」

1 人材育成の意義

「人」は組織にとって最大の財産です。

人材育成は、各自治体の人材育成方針をまず基本とし、各自治体職員として求められる意識や姿勢を獲得することが重要です。

自治体保健師は、時代の変化を捉えた公衆衛生看護活動の実践に必要な専門知識と技術を習得できることが併せて重要であり、新たな健康課題や多様化・高度化する住民ニーズに的確に対応し、効果的な保健活動を展開するために、その資質の向上を図ることが必要不可欠です。

保健師一人ひとりが自身・組織の人材育成の当事者であることを自覚し、積極的な自己啓発と主体的な能力開発に努めることが重要であり、また、組織全体で一人ひとりの成長を支えていくために、各自治体・組織の状況に応じて体制を整えることも併せて重要です。

2 人材育成の方針

- ①社会情勢の変化や多種多様な住民のニーズに対応した、質の高い保健サービスを提供できる実践能力を強化する。
- ②保健師基礎教育と連続性をもって実施される初任期、中堅期、管理期へのキャリアパスについてキャリアラダーレベルに応じた各レベルで求められる能力を達成しながら保健師として目指す姿を実現する。
- ③職業人としての基本的な能力、自治体の保健師としての行政能力及び専門能力を実践をとおして習得する。
- ④行政職員として成長するために自身のキャリアビジョンを描き、自ら向上するために目標をもって能力開発に取り組む。
- ⑤職場内研修、職場外研修を体系的、計画的に実施するとともに、組織的に人を育てる風土や体制等を整える。

3 専門職として自ら学ぶ姿勢の重要性

保健師は、専門職としての自覚を持ち、自己学習（日々の振り返りや事例検討等を含む）や研修・学会等への参加、調査・研究活動に取り組むなど、自ら学ぶ姿勢が重要であり、そのことが専門職としての知識と技術を獲得していく過程において非常に重要となります。そのため、自治体保健師としてどうありたいのかを自ら考え、その姿に近づくことができるよう、本ガイドラインに記載している標準的キャリアラダー（p62～69（チェックシート含む））やポートフォリオ（p70）等を1つのツールとして活用し、自身のキャリアデザインをすること、またキャリア開発・キャリアパスにつなげていくことを描くことも重要となります。併せて、その成長を支えていくために各組織・所属の現任教育体制も重要です。

4 保健師現任教育に関する法律等の概要(関係する箇所を抜粋)

(1)地域保健法 第3条＝市町村、都道府県の責務＝(平成6年6月29日)

市町村	○市町村は、当該市町村が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保及び資質の向上等に努めなければならない。
都道府県	○都道府県は、当該都道府県が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保及び資質の向上、調査及び研究等に努めるとともに、市町村に対し、その求めに応じ、必要な技術的援助を与えることに努めなければならない。

(2)地域保健対策の推進に関する基本的な指針 第三＝人材の資質の向上＝(平成6年12月1日厚生労働省告示、平成24年7月31日一部改正、厚生労働省告示)

市町村 都道府県	○都道府県及び市町村は、職員に対する現任教育について各地方公共団体が策定した人材育成指針に基づき、企画及び調整を一元的に行う体制を整備することが望ましいこと。なお、ここでいう研修には執務を通じての研修を含む。
都道府県	○都道府県は、市町村の求めに応じ、都道府県及び市町村の職員の研修課程を定め、保健所、地方衛生研究所等との間の職員研修上の役割分担を行って、現任訓練を含めた市町村職員に対する体系的な専門分野に関する研修を計画的に推進するとともに、保健所職員が市町村に対する技術的援助を円滑に行うことを可能とするための研修、保健所の企画及び調整機能を強化するための研修並びに教育機関又は研究機関と連携した研修の推進に努めること。

(3)保健師助産師看護師法 第28条の2＝第3章 試験＝(平成26年6月25日最終改正)

保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。

(4)看護師等の人材確保の促進に関する法律 第5条、6条＝第2章 看護師等の人材確保の促進＝(平成27年5月29日最終改正)

病院等の開設者等の責務	○病院等の開設者等は、病院等に勤務する看護師等が適切な処遇の下で、その専門知識と技能を向上させ、かつ、これを看護業務に十分に発揮できるよう、病院等に勤務する看護師等の処遇の改善、新たに業務に従事する看護師等に対する臨床研修その他の研修の実施、看護師等が自ら研修を受ける機会を確保できるようにするために必要な配慮その他の措置を講ずるよう努めなければならない。
看護師等の責務	○看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。

(5)地域における保健師の保健活動に関する指針(平成25年4月19日 厚生労働省健康局長通知)

＝第一 保健師の保健活動の基本的な方向性 (10)人材育成 ＝

保健師は、これらの活動を適切に行うために、主体的に自己啓発に努め、最新の保健、医療、福祉、介護等に関する知識及び技術を習得するとともに、連携、調整や行政運営に関する能力及び保健、医療、福祉及び介護の人材育成に関する能力を習得すること。

＝第二 活動領域に応じた保健活動の推進 4 都道府県、保健所設置市、市町村の本庁＝

<p>(1)保健活動の総合調整及び支援を行うこと</p>	<p>ア 保健師の保健活動の総合調整等を担う部署に配置された保健師は、住民の健康の保持増進を図るための様々な活動等を効果的に推進するため、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、人材育成や技術面での指導及び調整を行うなど統括的な役割を担うこと。</p> <p>イ 保健師の保健活動の方向性について検討すること。</p> <p>ウ 保健師等の学生実習に関する調整及び支援を行うこと。</p>
<p>(2)保健師の計画的な人材確保を行い、資質の向上を図ること</p>	<p>ア 保健師の需給計画の策定を行うこと。</p> <p>イ 地方公共団体の人材育成指針に基づき、職場内研修、職場外研修、人材育成の観点から異なる部門への人事異動、都道府県と市町村（保健所設置市、特別区含む。）間等の人事交流及び自己啓発を盛り込んだ保健師の現任教育体系を構築し、研修等を企画及び実施すること。</p> <p>ウ 現任教育の実施に当たり、地方公共団体の人事担当部門、研究機関、大学等の教育機関等との連携を図り、効果的及び効率的な現任教育を実施すること。</p>
<p>(6)災害時を含む危機管理における保健活動</p>	<p>○災害時を含む健康危機管理における保健活動の連絡及び調整を行うこと。また、保健師を被災地へ派遣する際の手続き等についてあらかじめ定めておくこと。</p>

5 「鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン(以下「ガイドライン」という。)策定の背景・趣旨等について

(1)ガイドライン策定の背景

平成24年度のガイドライン策定時、本県における保健師の人材育成上の課題として、以下の3つのこと、①市町村保健師の約25%が業務経験年数5年未満であったこと、②保健師になるまでの教育課程は大学卒業者が約9割を占めており、これまで専門学校卒業者の教育課程とは異なり卒業時の実践能力が現場で求められる能力と乖離があったこと、③また保健・介護・障がい福祉分野等への保健師の分散配置が進み、先輩保健師によるOJTが受けにくくなっており、分散配置が進むことで業務は遂行できても地域全体の健康課題や優先度をみながら自治体の保健活動を検討し展開することが難しくなっていることがありました。上述の課題解決のため、現任教育の推進・体制を整えることが必要でしたが、プログラムもなく、所属によって教育に差が生じている現状がありました。そのため平成24年度に鳥取県保健師現任教育検討会ワーキングを立ち上

げ、本ガイドラインを作成した経緯があり、平成25年度から各組織・所属において活用しているところです。しかし、策定から6年経過したものの、自治体によって現任教育について温度差があること、本ガイドラインは初任者保健師に手厚い内容となっているが、中堅期にいる保健師も個別支援や後輩育成に不安を持っている者が多くいることが中堅期を対象とした調査（平成28年度実施）から明らかになったことから、中堅期以降の保健師に求められる専門能力や能力獲得状況を確認していくことが必要との意見が鳥取県保健師現任教育検討会等の意見が出てきました。また、平成28年度に国が報告した「保健師に係る研修のあり方などに関する検討会の最終とりまとめ」で保健師の個々の能力に照準をあてた人材育成をしていくことの必要性が報告されたことを踏まえ、採用されてからの経験年数を基軸としたこれまでの現任教育から保健師一人ひとりの能力に応じた現任教育のあり方に軸を変えていく必要が出てきたことを踏まえ、本ガイドラインを改定することとなりました。

（２）ガイドラインの点検と見直し

その時代の現状や変化に応じてガイドラインの見直しをしていくことは効果的な現任教育実施のために必要なことであるため、県担当課は現任教育の実態を把握し、年1回は「保健師現任教育検討会」を開催し、現状の報告・点検等に努めることとします。

点検を行った結果、必要があると認めるときは、ガイドラインの見直しを適宜行うこととします。

（３）鳥取県における保健師数

本県における県及び市町村別の保健師数は、平成29年4月1日現在では、53人、市町村196人の合計249人となっています。

その内訳をみると、県では50歳以上の者が15人（28.3%）おり、今後10年の間に退職を迎える保健師が多くいることがわかります。

市町村では、業務年数5年未満の者が46人（23.5%）と約4人に1人は業務年数が5年未満という状況となっています。

（４）保健師基礎教育

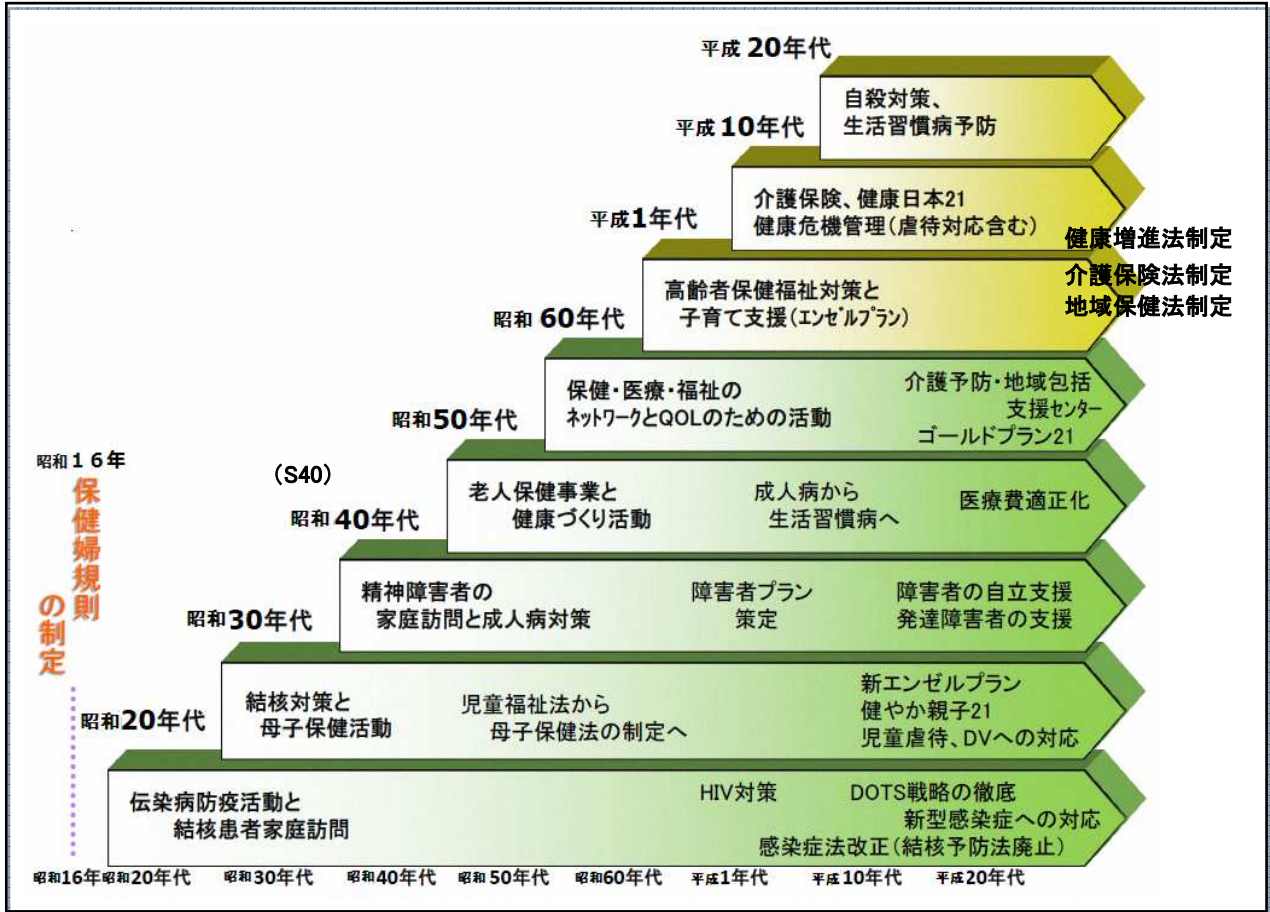
近年、保健師の教育は大学教育が中心となってきており平成23年度の保健師国家試験の受験者の約93%（平成28年度97%）以上が大学卒であり、専門学校に比べ、地域実習経験が不足し、卒業時の保健師としての実践能力と現場が求める能力が乖離している状況が全国的にも課題としてあります。

このような状況を踏まえ、平成23年度に保健師教育課程の改正により保健師教育の就業年限「1年以上」となり、学生の実践能力の強化に向けた教育の充実を図るため単位数や時間数も増加しています。またこの改正時に「地域看護学」から「公衆衛生看護学」に改められていることから、そのことを現場の保健師が知り、「公衆衛生看護管理」の概念など把握した上で現任教育にあたることも非常に大切なことといえ

ます。

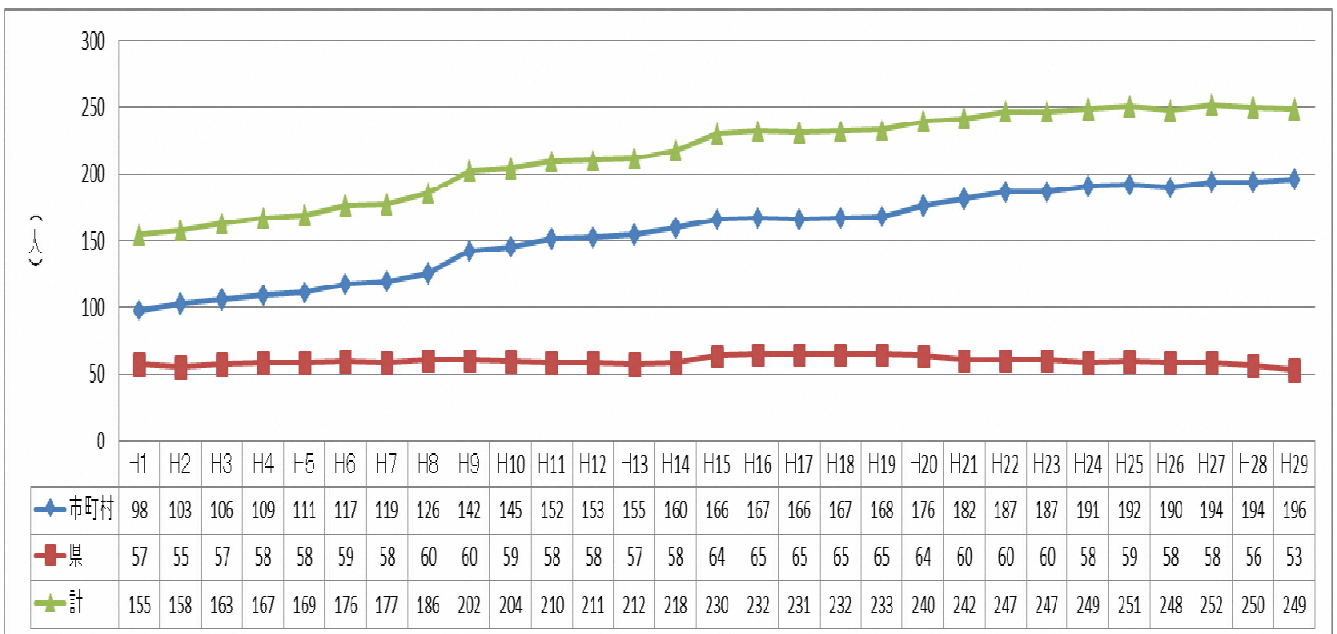
また、中堅期前期までの保健師は新カリキュラムで教育を受けていることを認識しておくことで、職場内研修（OJT）等による継続した現任教育がより効果的に行えるともいえます。

健康課題と保健師活動の変遷



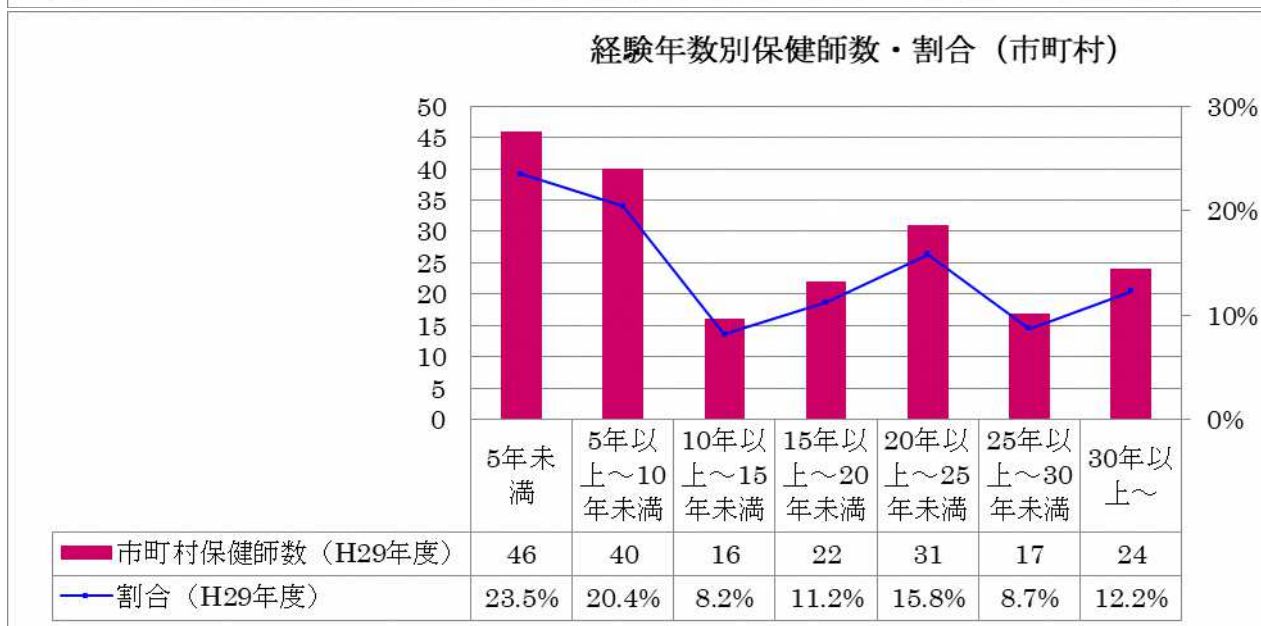
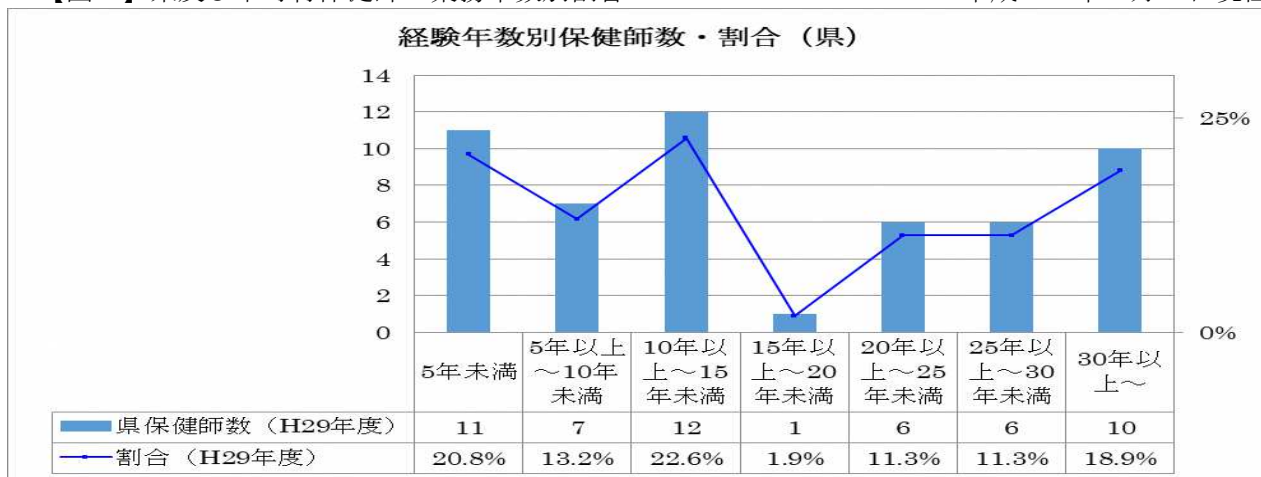
日本看護協会作成

【図1】鳥取県における県及び市町村保健師数の推移



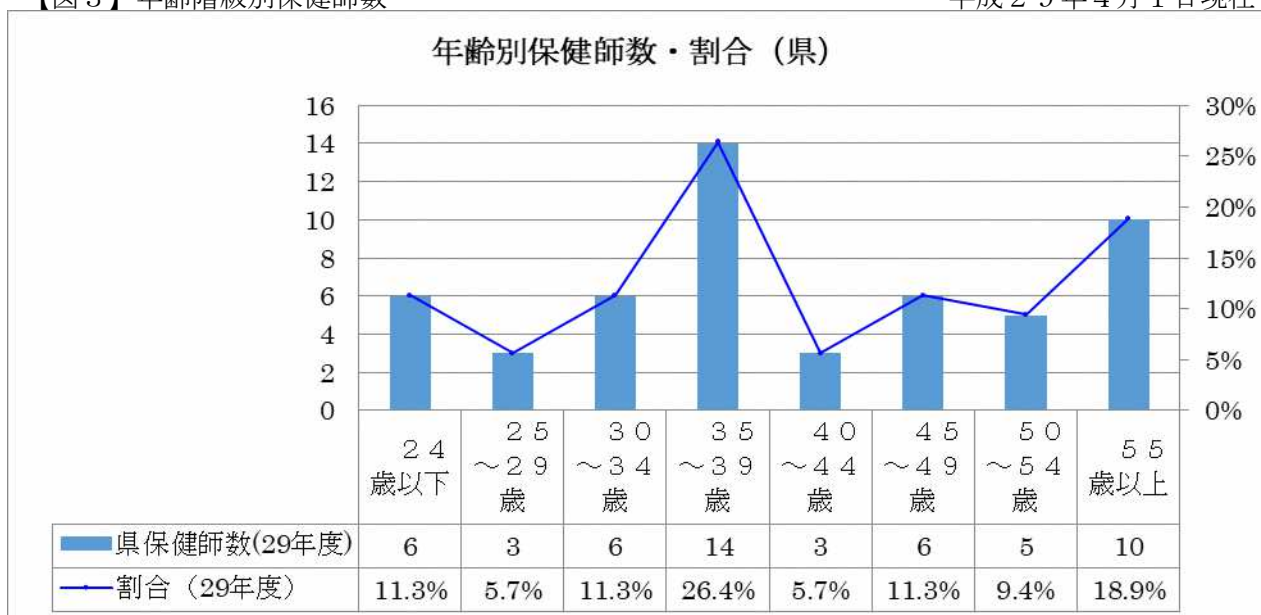
【図2】 県及び市町村保健師の業務年数別割合

平成29年4月1日現在

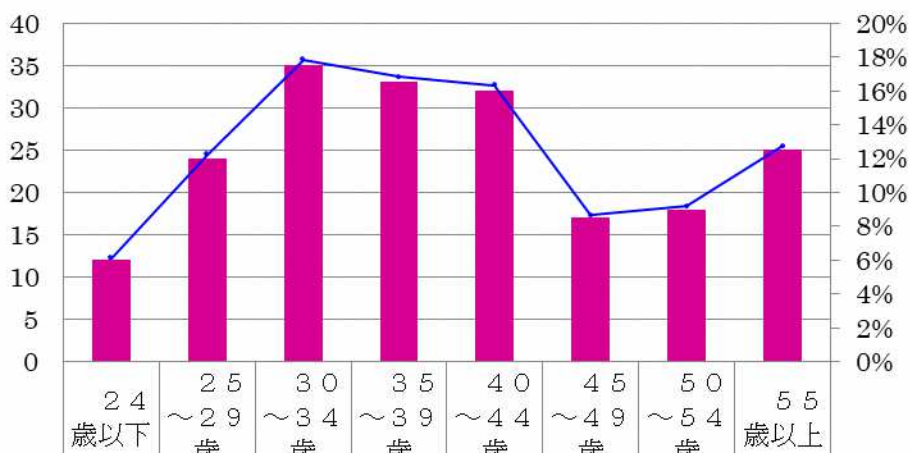


【図3】 年齢階級別保健師数

平成29年4月1日現在



年齢別保健師数・割合（市町村）



市町村保健師数(29年度)	12	24	35	33	32	17	18	25
割合(29年度)	6.1%	12.2%	17.9%	16.8%	16.3%	8.7%	9.2%	12.8%

◎鳥取県と市町村の保健師が抱えている課題◎

～県内保健師関係団体の代表者と意見交換を行った際の意見～（H24年度）

- ・保健師国家試験の受験者の93%以上が大学卒（平成23年度）であるが専門学校で受ける保健師基礎教育に比べ大学では地域実習が少なくなっており、初任者保健師の能力と現場で求められる能力に乖離がある。
- ・児童虐待、高齢者虐待、DV、自殺等、住民の健康問題が複雑多様化してきた中、それらの相談や要望に対応できる人材を育成する必要がある。
- ・健康づくり、介護保険、障がい分野等への保健師の分散配置及び一人配置が進んだことにより、先輩保健師によるOJTが受けにくくなっている。
- ・事業担当者として事務的な仕事も増加し、業務に追われ、地域全体の健康課題を把握するという保健師の専門性が十分に生かされていない。
- ・地域保健法施行以降は、保健所と市町村の業務分担が強化され、連携が希薄化した。そのため、若い世代の保健師は県と市町村の連携のあり方をイメージしにくい。
- ・県の保健師については、基礎的な経験することなくより専門的な業務に従事しなければならないことが課題となっている（例えば新生児訪問、乳幼児健診、などを体験することなく就業直後から障がい児に関する業務を担当するなど。）。
- ・実践活動の中で、保健師として大切にすべき視点（住民の声を聴くことができる、顔の見える活動、生活の場を捉えた活動、個から全体、全体から個を見る視点、人間関係づくり、組織づくり、地域のエンパワメントの活用等）が十分に引き継がれていない。
- ・初任者保健師は不安と向上心をもっているが、職場がそれに応じ切れていない。

(4)ガイドラインの活用について

保健師が公衆衛生看護活動を担う専門職として、その専門性を発揮し、その質を担保していくためには、保健師一人ひとりが自身のキャリアレベルに応じた自己啓発また組織・体系的な現任教育が必要です。しかしながら、地域保健法施行以降に分散配置が進んだことや保健師になるまでの教育課程が異なってきたこと等を踏まえると、これまでの「先輩の姿を見て育つ」ということは以前と比べると容易ではなくなってきたことから、各組織・所属において意識的・意図的に職場内研修（OJT）による現任教育を基本としながら、職場外研修（Off-JT）等を活用し、現任教育を行うことが求められています。

本ガイドラインは、各期（初任期、中堅期、管理期）の保健師に期待される役割について明記すると共に、保健師一人ひとりのキャリアレベルを確認することができる「自治体保健師の標準的なキャリアラダー（※）（以下「キャリアラダー」という。）」を盛り込みました。保健師一人ひとりが各自治体における公衆衛生看護を担う専門職として、自ら積極的な自己啓発と主体的な能力開発に努めること、また、組織・所属全体で一人ひとりの成長を支えていくために活用してください。

また、互いに育ち合うこと、また人を育てる職場風土を醸成していくための人材育成推進体制についても示すので参考にしてください。

なお、「自治体職員としての人材育成」については、各自治体職員の人材育成計画等に基づき、所属長等が責任者となって育成を行うことになっている（参考：平成9年1月28日付け自治能第78号「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について」（p50）、「鳥取県職員の人材育成、能力に向けた基本方針」等（p93～97））ことから、本ガイドラインは主に「専門職としての人材育成」を示すものとします。

（注）本ガイドラインに記載している「組織」とは、市町村においては各自治体、県においては各福祉保健局を示し、「所属」とは、組織内の保健師が配置されている各課を示すものとします。

（※）「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」について

平成28年3月に提示された「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」にて、各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するため、自治体保健師に概ね共通して求められる標準的な能力を「専門的能力に係るキャリアラダー」と「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」に分けて能力の成長過程を段階的に整理したものの。

【用語について】

キャリアラダー：キャリアアップのための「はしご（ラダー）」という意味で、それぞれの職務内容や必要なスキルを明確にし、下位職から上位職へ、はしごを昇るように着実に移行できるキャリア向上の道筋とそのための能力開発の機会を提供するしくみ。

6 わたしたち(鳥取県と市町村の保健師)がめざす保健師像

保健師とは、所定の専門教育を受け、地域活動や健康教育・保健指導等を通じて疾病予防や健康増進等の公衆衛生看護活動を行う国家資格を有する専門家です。

県・市町村の保健師として、「どのような保健師になりたいか」、「大切にしたいことは何か」ということをH24年度に圏域毎の県及び市町村の保健師をメンバーとする検討会で明確にし、「めざす保健師像」とイメージ図を次のようにまとめています。

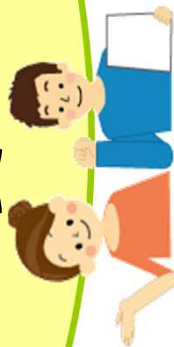
各組織・所属において、まず『各組織・所属の目指すビジョン』を確認してみましょう。その上で『各組織・所属における保健師の目指すビジョン』を、「わたしたちがめざす保健師像」を参考にして、各組織・所属の保健師全員で語り合ってみましょう。

わたしたちがめざす保健師像

人として、保健師としての基本となるしっかりとした土台を培ったうえで、地域に出向き（まず動く）、住民の声をよく聴き（よく聴く）、姿を見て地域や個人の健康課題に気づき、関係機関をつなぐ（しっかりつなぐ）等、常に住民に寄り添い、健康問題や課題に取り組んでいく姿勢を大切にする保健師をめざします。

わたしたちがめざす保健師像

住民の いきいきとしたために 暮らしを支えるために



情報発信する

正しい最新情報
地域の課題
住民の声

知る

動き・情報を知る（国・県・他県など）
法的根拠を確認する
時代の変化を知りタイムリーに対応できる
担当業務以外にもアンテナを張る

見る

住民を見る
ひとりひとりの顔やその家族が分かる
住民の家のことや課題を知る
家族を、個人を丁寧に見つめる
個を見て全体を見る
虫の眼・鳥の眼で見る
木を見て森を見る
個の問題点から全体の問題点を見つける

聴く

住民に寄り添い、支える
住民の声・思いを大切に
声なき声を聴く
住民の思いを引き出す
ひとつひとつの出会いを大事にする

気づく

公衆衛生の視点・問題意識を持って活動する
対象者や周りの環境の変化に気づく
地区診断ができる

予防的介入
重視

個人や地域のあるべき姿を理解する
問題を見極め原因を特定する
健康課題を分析する
地域全体の課題について考える
統計を読み・分析する

つないでつくる

地域をつくる
人と人をつなぐ
地域のみんなで考える
住民の力を引き出す

地域包括
ケアシステムの
構築

資源をつくる
施策化する
関係機関とつなぐ
施策へつなぐ

みせる・伝える

活動を見える形でまとめる
評価する
表現する
説明する

続ける

継続する（途切れさせない）
歴史・経過を知る
将来を見据える

チームワーク

チームワークを高める
（職場の上司・他職種・保健師同士）
役割を果たす
役割を分担する
担当外の業務・対象も自分のこととして考える

動く

地域に出かける
家庭訪問を大切に
臨機応変に対応する
フットワークを軽く

しっかりとした土台

鳥取（所属する自治体）を大切に思う気持ち
住民とのふれあいを大切に思う気持ち

自ら考える

学び続ける
向上心
探究心
生涯勉強

保健師魂
誇り

コミュニケーション能力
アセスメント能力
プレゼンテーション能力

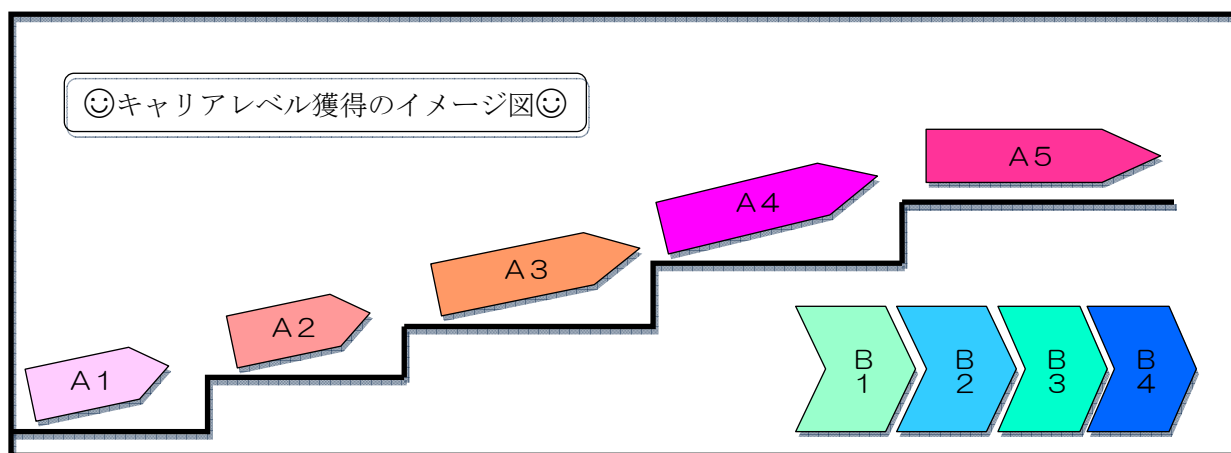
失敗を恐れられない
あきらめないところ
前向きなところ

楽しく仕事ができる環境
自分の健康管理をする
自分自身もいきいきと

7 各期の保健師に期待される役割とは

初任期から管理期の各期の保健師とはどのような保健師であるか、期待される役割を次に示しました。なお、各期の保健師の考え方の目安については、自治体保健師の標準的なキャリアラダーレベル（定義含む）を参考に記載しました。各期の保健師に期待される保健師の役割について理解・意識をし、保健師一人ひとりが自ら積極的な自己啓発と主体的な能力開発に努めること、また、組織・所属全体で一人ひとりの成長を支えていけるよう、自身と組織・所属が共通認識をする1つの目安としてキャリアラダーをチェックして活用してみましょう。チェックする際には「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」（p62）と「自治体保健師の標準的なキャリアラダーチェックシート（ラダーレベル別）」（p64～69）をご活用ください。

ただし、保健師一人ひとりの能力が異なることや配属している組織・所属により、個々のレベルに合わせた対応・工夫が必要となる場合があることが想定されます。例えば、所属によっては、5年目の者がリーダーにならざるを得ない場合もあり、経験年数にとらわれず、各組織・所属の状況に合わせ、柔軟に適用することで、より効果的な能力の取得に繋がると考えます。



<各期のキャリアレベルの考え方の目安>

各階層	キャリアラダーレベル	今の自分は？
初任期（概ね3年目）	A1～A2	
中堅期	A3～A4（B1）	
管理期	B2～B3（A5）	
統括的	B3～B4（A5）	

= 初任者保健師はこんなことを悩んでいます =
～鳥取県初任者保健師研修会での意見～（H24年度）

- ◆みんなが忙しく相談しにくい。
- ◆看護師と違って他の人の目が入りにくく、自分の方向性が正しいのか不安になる。
- ◆やりがいより大変さが多い。
- ◆自分の成長を感じられる場が少ない。形として見えにくく、達成感があまりない。
- ◆地区担当は、精神、母子、介護などすべてを担当するので大変。
- ◆学校で習っていないような複雑な事例が多い。
- ◆学校で習ったことと現場で求められることが違う。
- ◆理想と実際の業務のギャップが大きい。
- ◆今担当している業務以外の業務の担当になるのが不安。異動が不安。
- ◆目の前の業務をするので精一杯で、業務に追われ分析が十分にできていない。
- ◆予算のことがわからない。

(1)初任期保健師(概ね3年目)【キャリアレベルA1～A2】

★個人・家族への責任ある対応ができる保健師

【キャリアレベル(A1)の定義】	
所属組織における役割	・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ。
責任を持つ業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。
専門技術の到達レベル	・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。

【キャリアレベル(A2)の定義】	
所属組織における役割	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。
責任を持つ業務の範囲	・系の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。
専門技術の到達レベル	・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。

初任期(A1～A2)は、職場に適応し、保健師としてのアイデンティティを確立する時期です。

社会人としての常識を備え、保健師という専門職であり、行政に所属しているという自覚をもち、自分が保健師としてどのように仕事をしていくのか、先輩保健師をみて学び・育ちます。

初任期前半では、各組織・所属の統括的な立場を担う保健師や教育担当者、初任者保健師教育サポーター等の指導と見守りの中で、担当する分野での個人・家族への対応ができることが求められます。地域については、個人・家族の背景として、また社会資源としての捉えができるようにします。

初任期後半では、担当業務や関連する業務等での経験を通し、基本的な事例への対応や基本的な事業の運営を自立して遂行できることが求められます。

次のステップである中堅期までに、個人・家族への責任ある対応ができる保健師として、基礎的専門能力を身につけておくことが求められます。

初任期だからこそできる、様々な場面に積極的に顔を出すこと、人を知り、地域を知ろう等、主体的な姿勢が必要です。

自治体保健師の標準的なキャリアラダー

専門的能力に係るキャリアラダー【A1】

A1		各レベルにおいて求められる能力
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"> ・個人及び家族の健康と生活について分析し健康課題解決のための支援計画を立案できる。 ・個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援を指導を受けながら実践できる。 ・支援に必要な資源を把握できる。
	1-2. 集団への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> ・指導を受けながら、担当地区の情報を収集・分析し、健康課題を明確化できる。
	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> ・地域特性を理解し、住民と共に活動できる。 ・多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。
	2-3. ケアシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
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"> ・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。
		<ul style="list-style-type: none"> ・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。
4 健康危機管理に関する活動	4-1.健康危機管理の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・健康危機に備えた住民教育を指導を受けながら行うことができる。
	4-2.健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。 ・現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	<ul style="list-style-type: none"> ・PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 ・担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。
	5-2. 情報管理	<ul style="list-style-type: none"> ・組織における情報管理に係る基本指針を理解し、業務に係る文書等を適切に管理できる。 ・保健活動上知り得た個人情報を適切に取り扱うことができる。 ・業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。
	5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。 ・自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。
6.保健師の活動基盤		<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。

自治体保健師の標準的なキャリアラダー

専門的能力に係るキャリアラダー【A2】

A2		各レベルにおいて求められる能力
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・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。
	1-2. 集団への支援	・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。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	・担当地区の情報を分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。
	2-2. 地域組織活動	・多様な住民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。
	2-3. ケアシステムの構築	・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。
3 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	・担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性について理解したうえで、事業計画立案に参画することができる。 ・担当事業の進捗管理ができる。
4 健康危機管理に関する活動	4-1.健康危機管理の体制整備	・健康危機対応マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる。
	4-2.健康危機発生時の対応	・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。
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	・所属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。
	5-2. 情報管理	・保健活動に係る情報の取扱いが適切に行われているか、自主的に確認できる。
	5-3. 人材育成	・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。
6.保健師の活動基盤		・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。 ・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。

コラム～初任期保健師編（研修会の際に聞きました（H30年度））

☺「身近にいる理想としたい保健師…」☺

- ・住民に頼りにされる、名前と顔を覚えてもらえ、気軽に声をかけてもらえる保健師
- ・住民から信頼される、何かあったらこの人に相談しようと思ってもらえる保健師
- ・どの世代のどんな人からも声をかけられたり、気軽に相談事を話してもらえる保健師
- ・いつも笑顔で、住民さんと関わる時も明るく親身になって話を聞いている保健師
- ・常に笑顔で相談しやすい雰囲気のある、忙しいオーラを出さず話しかけやすい保健師
- ・母親には包み込むように優しく声をかけ、子どもには目線を同じくして関われる保健師
- ・住民から、必要な情報を上手に聞き出し、アセスメントにつなげている保健師
- ・相手が何を求めているのか理解できている保健師
- ・「〇〇さんご家族の生活を想像してみてください！」といつも相手の立場で考えられる保健師
- ・住民に寄り添う保健師、真剣に取り組む保健師、コーディネートできる保健師
- ・医療者ではなく、地域の支援者として対象の人の意志を尊重して支援を行える保健師

(2)中堅期保健師前期【キャリアレベルA3】

★地域・集団を視野に入れた継続的対応が実施できる一人前(独り立ち)の保健師【A3】

【キャリアレベル(A3)の定義】	
所属組織における役割	<ul style="list-style-type: none">・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。・自組織を越えたプロジェクトに参画する。
責任を持つ業務の範囲	<ul style="list-style-type: none">・係の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。
専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none">・複雑な事例に対して自立して対応する。・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と共同して事業計画を提案する。

中堅期前期（A3）は、初任期を卒業し保健師とし「一人前（独り立ち）」の時期です。収集した情報の取捨選択も的確に行えるようになり、的確なアセスメントによる確実な支援へと結びつけます。

複雑な事例にも対応できるようになり、地域保健全体のアセスメントや対策としての事業の提案等もできるようになります。担当業務の進行管理や初任者保健師教育サポーターとして後輩やスタッフへの教育的な対応の経験を積み重ねることで、集団・地域を視野に入れた組織的対応が実施できる能力を獲得していきます。集団的あるいはチームとして組織内外の住民や関係者と協働できる力量をつけておくことが必要です。

この時期には、保健師として何を大切に考え、どのような視点をもって保健活動をする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時期です。仕事の内容や進め方等も熟知できることから、フットワーク軽く活動する中で、「これが保健師の醍醐味！」という何かをつかむことが必要です。

その一方で、自身や同世代が妊娠や出産、育児等を経験することも多い時期です。貴重な実体験、あるいは多様な人生観に触れる機会も多く、これらの経験等を仕事に活かしていくことも大切です。

自治体保健師の標準的なキャリアラダー

専門的能力に係るキャリアラダー【A3】

A3		各レベルにおいて求められる能力
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"> ・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。
	1-2. 集団への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> ・地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。
	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> ・住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。
	2-3. ケアシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。
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"> ・係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 ・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる。
4 健康危機管理に関する活動	4-1.健康危機管理の体制整備	<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。
	4-2.健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
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"> ・所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。
	5-2. 情報管理	<ul style="list-style-type: none"> ・所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理できるよう指導できる。
	5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
6.保健師の活動基盤		<ul style="list-style-type: none"> ・研究的手法を用いた事業評価ができる。 ・保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる。

(3)中堅期保健師後期【キャリアレベルA4(B1)】

★職場の中でリーダーシップを発揮した活動の推進と評価ができる保健師【A4(B1)】

【キャリアレベル(A4)の定義】	
所属組織における役割	<ul style="list-style-type: none">・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。・自組織を越えたプロジェクトに参画する。
責任を持つ業務の範囲	<ul style="list-style-type: none">・係の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。
専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none">・複雑な事例に対して自立して対応する。・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と共同して事業計画を提案する。

【キャリアレベル(B1)】	・係長級への準備段階
---------------	------------

中堅期（A4（B1））は、所属全体の軸であり、後輩への指導や助言ができ、自分の活動にも根拠を見出し、自信が持てる時期です。

職場では中心的存在となり、いろいろな活動や業務を創造的に実践することが期待されます。地域の健康課題に対処できるベテランであり、管理期にむけた準備期間でもあります。担当業務分野の事業評価や施策化をし、リーダーシップを発揮した活動の推進、評価ができることが求められます。

また、後輩と先輩や上司をつなぐ役割をもち、地域全体のケアシステムの構築やマネジメントに大きく関与していきます。

この時期は、すべての期の中でとても重要な役割と働きを持っている時と言えます。自分の活動に自信をもち、ブレない保健師となるために、自己啓発も含め、新しい情報を取り入れながら、業務や活動を創造的にかつ発展的に捉えて取り組むことが必要です。

次のステップに向けて、担当地区や自治体全体、圏域全体等を視野に入れ、資源や制度を創出する政策的な対応ができる力量をつけておくことも必要です。

自治体保健師の標準的なキャリアラダー

専門的能力に係るキャリアラダー【A4】

A4		各レベルにおいて求められる能力
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"> ・複雑な事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係る支援を実践できる。 ・健康課題に予防的に介入できる。
	1-2. 集団への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・集団への支援をとって、地域の課題解決に向けた事業計画を立案できる。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> ・地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。
	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> ・住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。関係機関と協働し、必要に応じて新たな資源やネットワークの立ち上げを検討することができる。
	2-3. ケアシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・各種サービスの円滑な連携のために必要な調整ができる。 ・地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。
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"> ・保健医療福祉計画に基づいた事業計画を立案し、事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明できる。
4 健康危機管理に関する活動	4-1.健康危機管理の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	4-2.健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
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を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。
	5-2. 情報管理	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。
6.保健師の活動基盤		<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。

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【B1】

B1(係長級への準備段階)		各レベルにおいて求められる能力
管理的活動	1. 政策策定と評価	・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。
	2. 危機管理	・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。
	3. 人事管理	・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。

＝中堅期保健師はこんなことを悩みながら、でも頑張っています！＝(H30年度)
～鳥取県中堅期保健師研修会・ガイドライン見直しに係るワーキングでの意見～

- ◆業務を任されることが多くなったが自分のやっていることがあっているのか、自信が持てない。
- ◆勤務年数相応の仕事ができていないか不安。
- ◆業務分担なので担当したことのない業務がある。保健師としてのスキルが足りない気がする。
- ◆相談対応・訪問技術にまだまだ自信がない。(複数の課題を抱えたケースを多く担当しており、他機関との連携が必要なケースが増えてきている。)
- ◆1人職場なので相談しにくい。自分の動きが所属の保健師としての役割を果たしているか自信がない。
- ◆時間内に仕事をこなせない。業務量が多く仕事の優先順位をつけ方に迷う。仕事と家庭の両立。

コラム～中堅期保健師編

(中堅期保健師研修会・ガイドライン見直しに係るワーキングの際に聞きました (H30年度))

◎こんな保健師になっていきたい・やってみたいこと◎

- ★住民のために働く覚悟と責任を持ち続けられる保健師
- ★住民に頼られる保健師、多職種から認められる保健師
- ★難しい局面でも対応できる保健師、決断できる保健師
- ★できる方法を探れる保健師
- ★地域全体を把握し健康課題を導き出せる保健師
- ★同僚の強みを発揮できるよう差配(調整)できる保健師
- ★後輩に慕われる保健師

◎職場風土として大切と思うこと◎

- ★職場の雰囲気づくり
- ★チーム内で協力し合うこと。
- ★相談できる環境。
- ★何でも相談し合える人間関係のよさ。
- ★職員同士のコミュニケーションが活発であることが大切。

◎職場における自分の立場(中堅期保健師)に期待されていること◎

- ★課題や改善策があれば上司に働きかけたり、改善していく行動力。(チャレンジする!)
- ★管理職を支える役割がある。
- ★コミュニケーションをとり、自分の業務だけでなく(係・チーム・課等)全体の業務にも目を配ることができる。

(4)管理期保健師【キャリアレベルB2～B3(A5)】

★経験豊富なベテラン保健師として、スーパーバイズできる保健師【B2(A5)】

【キャリアレベル(A5)の定義】	
所属組織における役割	<ul style="list-style-type: none"> ・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。
責任を持つ業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。
専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 ・健康課題解決のための施策を提案する。

【キャリアレベル(B2)】	<ul style="list-style-type: none"> ・係長級
---------------	--

管理期（B2(A5)）は、保健師として経験を豊富に積んだベテランです。これまでの経験を踏まえ、後輩や同僚からの相談事例に対し、スーパーバイズできるようになります。

また、課長等の管理期の保健師の補佐役、サポート役としての役割が期待されます。様々な課題が生じた場合でも冷静に、自分が管理期保健師ならどう判断するかという次期管理期保健師としての視点や自覚をもち業務を遂行する必要があります。

専門職としてのビジョンをもち、後輩保健師に指示を出します。業務の進行・管理等を含め、職場全体や地域全体をみていくこと、目の前の事象だけでなく、中・長期的期に物事を捉え判断する広い視野や客観的に捉える能力も求められます。

地域住民の健康に目を向けた思考を定着させ、その経験値の中からどうあるべきかを後輩に教え伝えられるように発信・語り合えることが重要です。

国や県、他の自治体、他部署を視野に入れて、調整や資源・制度を創出する政策的対応ができる力量をつけておくことも必要です。

☺管理期保健師の日頃の思い☺～管理期の保健師だって悩みもある～
～市町村保健師管理者能力育成研修会等での意見～（H30年度）

- ◆事業担当者のプレーヤーではなく“管理者”としての施策・事業を考える難しさがある。
- ◆時にプレーヤーとして業務をしても“管理者”を常に意識する大切さ。
- ◆どの事業も大事に思うが、限られた人的資源の中で事業のスクラップを客観的評価したり、「何のためにこの事業をやっているのか」を事業担当者に気づいてもらう声かけと共通認識をすることが大事。モチベーションが保てる声かけも必要。
- ◆保健師の目指す方向、ゴールを決めて事業を行う必要がある。
- ◆介護分野やヘルス分野を見渡し、業務調整する等、俯瞰的な視点も大事。
- ◆「10年後のわがまち」を描くとして、保健師のジョブローテーションのイメージ化をどう描くのか。地域包括支援センターに何十年もいた後、異動になるとヘルス分野のことが分からない。
- ◆自治体のビジョンを読み解いて保健活動との関連を強みにしていくことが必要。

★『公衆衛生看護管理』における管理者の能力・機能
… 管理者になってからではなく、
若い時から身につけておくことが大事！！

自治体保健師の標準的なキャリアラダー

専門的能力に係るキャリアラダー

【A5】

A5		各レベルにおいて求められる能力
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・複雑かつ緊急性の高い健康課題を迅速に明確化し、必要な資源を調整し、効果的な支援を実践できる。
	1-2. 集団への支援	・集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を施策立案に活用できる。
	2-2. 地域組織活動	・多様な住民組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。
	2-3. ケアシステムの構築	・保健福祉政策に基づき、地域特性に応じたケアシステムの構築に係る施策化ができる。
3 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	・地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。
4 健康危機管理に関する活動	4-1.健康危機管理の体制整備	・有事に起こりうる複雑な状況の対応に備え、平時より関係者との連携体制を構築できる。 ・健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる。
	4-2.健康危機発生時の対応	・有事に起こる複雑な状況に、組織の代表者を補佐し、関係者と連携し対応できる。
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	・評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる。 ・施策立案時に評価指標を適切に設定できる。
	5-2. 情報管理	・保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等の見直しを提案できる。
	5-3. 人材育成	・組織の人材育成方針に沿った保健師の人材育成計画を作成できる。
6.保健師の活動基盤		・根拠に基づき、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。

管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー【B2】

B2(係長級)		各レベルにおいて求められる能力
管理的活動	1. 政策策定と評価	・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. 危機管理	・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。
	3. 人事管理	・係内職員の能力や特性を把握し、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。

管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー【B3】

B3(課長級)		各レベルにおいて求められる能力
管理的活動	1. 政策策定と評価	・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。
	2. 危機管理	・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。
	3. 人事管理	・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。

管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー【B4】

B4(課長級以上)		各レベルにおいて求められる能力
管理的活動	1. 政策策定と評価	・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	・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	・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。

★行政職としてもリーダーの保健師であり、自治体における対応策のシステム化ができる保健師【B3(A5)】

【キャリアレベル(B3)】	・ 課長級 ※各組織・所属に応じて課長補佐級が該当する場合あり
----------------------	------------------------------------

管理期【B3(A5)】は、保健師という専門職でのベテランであるとともに求められるのはリーダーとしての役割です。また、行政の管理的立場でもあることを自覚する必要があり、行政能力のスキルアップも必要となります。

管理期の保健師が行う判断は、その場における最終的な判断となり得ることを認識し、できるだけ望ましい判断をするためにはどのような情報を部下からもらえばよいのかを吟味して、できる限りの確な判断ができるよう注意する必要があります。

部下からの相談に対し、総合的なスーパーバイズができ、地域保健医療計画の策定、政策評価やシステム開発など、広い視点で地域をマネジメントし、自治体における対応策をシステム化できる能力が求められます。

管理期は、部下を育てるという意識をもち、業務のばらつきや進捗状況を踏まえた仕事の割り振りなど、職場内の調整も行えることが必要です。また、自分の部署だけをみているのではなく、国や県の動向、市町村全体の方向性を踏まえて事業を統制していくことや、実施するべき事業や活動の意義を部下に説明できる能力も不可欠となります。

さらに、保健師のキャリアアップや人材育成、人材確保に力を注ぎ、部下の心身面の健康に対する配慮や産休・育休を取得した保健師への支援等も大切な業務です。

(5) 統括的立場にある保健師【キャリアレベルB4(A5)】

★自治体全体の保健師を統括できるリーダーの保健師【B4(A5)】

【キャリアレベル(B4)】	・ 課長級以上 ※各組織・所属に応じて課長補佐級や課長級が該当する場合あり
----------------------	--

統括的な立場にある保健師（B4(A5)）は、各組織・所属に配置されている保健師を専門的な側面から組織横断的な調整・支援をし、健康危機管理発生時を含め、地域全体の健康課題の明確化をし、保健活動の優先度の判断、評価の実施を牽引できる能力が求められます。また各組織・所属における目指すべきビジョンや地域保健福祉施策の展望等を踏まえた保健師の人材確保や人材育成、また専門職としての視点からの保健師配置等に関する提言ができることが期待されています。

また、「地域における保健師の保健活動について」記の3（抜粋）（平成25年4月19日付健発0419第1号）に「保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置づけ保健師を配置するように努めること。」（p53）ともあり、その役割発揮が期待されているところです。

II 現任教育

1 現任教育の4本柱(保健師業務要覧 2018 版から一部抜粋・追記)

現任教育／人材育成とは、人材の「あるべき姿」と「現在の姿」のギャップを明らかにし、そのギャップの解消に向けたプロセスです。現任教育は、①O f f－J T（職場外研修）と②O J T（日々の業務を通じての振り返り、スキルアップ、職場内研修等）、③人材育成を意識した計画的な人事異動（ジョブローテーション）と、④学会や各研究会への参加、あるいは、有志で勉強会を続けるなどの自己啓発で構成されるといわれています。とはいえ、保健師という対人援助職の成長は、日々の実践活動に負う部分が圧倒的に大きく、現任教育は、その4本柱のうち、O J Tを核として展開されるのが望ましいといえます。

O J Tは、日常業務を通して職場でスキルや知識を習得することであり、日々の体験や出来事を、リアリティをもって受け止めることができたり、振り返っての反省（内省）や学びをよりよい実践に直結できる機能を持ちます。一方、O f f－J Tは、日常業務や現場を離れて受講する研修やセミナーなどのことで、O J Tの補完的機能を持ちます。O f f－J Tそのものには「最新の政策動向や知識、スキルの獲得」「日々の活動を体系的に整理し、活動で得た知識・スキルの整理・体系化する」「他の受講者から学ぶ・情報を吸収する」などの役割があり、O J TとO f f－J Tは関連づけて企画されると効用は大きいといえます。

また、ジョブローテーションは、長期的視点で組織運営を考えれば人材育成の柱に欠かせず、計画的に種々の領域を体験することで、多彩な知識・スキル・情報管理技術を習得でき、組織マネジメント力を高めるO J Tとしての機能が期待できます。

現任教育を単発の柱で捉えるのではなく、O J Tを基本としながら4本の柱をどのように組み込んでいくかという視点で考えることが大切です。

2 意識的な現任教育の必要性

1で示すように保健師の現任教育はO J Tを核として展開されることが望ましいといえますが、各自治体における採用や新卒者の採用が毎年あるわけでないことや、保健師として採用されるまでの職務経験が多様化する中で、年代の序列が崩れてきている状況があります。また、保健師の分散配置が進み、異動周期の短縮化や流動化していることで先輩と後輩が腰を据えて互いに成長を確認できる体制・環境が維持されにくくなっており、O J Tが各組織・所属で行うことが難しくなっている状況があります。

さらに、管理期の保健師がここ数年のうちに多く退職する自治体が多いことも踏まえ、各自治体において意図的・意識的な現任教育をしていく必要があるといえます。

3 育つ環境としての各組織・所属の体制について

組織全体で一人ひとりの成長を支えていくためには、各組織・所属の状況に応じて体制を整え、効果的に人材育成を進めることが重要となります。また、各組織・所属でのO J Tを効果的に実施していくためには、個々（具体的には、初任者保健師、統括的な

立場にある保健師・教育担当者等の役割がある者だけ)に任せるのではなく、人を育てる風土を組織全体で支え合う体制が必要であり、各組織・所属の保健師一人ひとりが自身・組織や所属の人材育成の当事者であることを自覚し、全ての保健師が積極的に人材育成に取り組むことが大切です。

以下に、鳥取県における保健師の現任教育体制(例)を示しました。また p28 の図も参考にしてください。

ただし、各組織・所属の保健師数や年齢構成等により以下の役割を重複して担う場合もあると考えられますので、各組織・所属の状況に合わせ配置等をしてください。

(1) 統括的な役割を担う保健師(以下、「統括保健師等」という。)

「保健師の模範となる保健師活動の実践能力、組織内の調整能力」を有し、各組織・所属の保健師現任教育の統括を担う者で、すべての市町村及び圏域保健所にそれぞれ少なくとも1名配置することが必要です。

統括保健師等は、現任教育について各組織・所属の理解を浸透させ、周囲の協力体制を整えるなど、組織における保健師の人材育成の意識の醸成を図るとともに全体で現任教育を支える体制づくりを行います。

また、各組織・所属の現任教育の核となる OJT がうまく機能しているか確認することや、組織内の保健師の県外研修等の受講状況等を把握し、公平に Off-JT が受けられるよう、研修の受講勧奨を行うことも必要な役割となります。

小規模な町村等においては「教育担当者」との兼務も考えられます。その場合は、それぞれの役割を担えるよう、組織の特性等を踏まえて配置されることが必要です。

(2) 教育担当者

教育担当者は、すべての市町村及び圏域保健所に、それぞれ少なくとも1名配置することが必要です。

教育担当者は、統括保健師等と相談しながら各組織・所属の現任教育を中心となって担う者であり、各組織・所属内のすべての保健師が必要な能力の獲得ができるよう、各組織・所属の実情に応じた研修を企画・実施します。

また、初任者保健師が配置された場合は初任者保健師の教育計画を立て、それに基づいた教育を行うと共に初任者保健師の状況について把握し、日々実地指導を行う初任者保健師教育サポーターに対して初任者保健師の指導がスムーズにできるよう、見守りながら適宜、助言・(※以下、「サポーター」という。)指導を行い、必要に応じて教育計画の見直しを行います。

サポーターと検討した内容等については統括的保健師等に報告及び相談をします。圏域保健所の教育担当者は、管内市町村の現任教育に関する支援を行います。

(3) 初任者保健師教育サポーター

初任者保健師には、全員にサポーターを配置することが必要です。

サポーターは、初任者保健師に対して、保健師活動に関する実地指導、日々の相談

及び初任者の目標到達状況の把握を行います。

初任者保健師とサポーターは上下関係や主従関係ではなく、職場内での初任者のサポート役となるように接することが大切です。

また、サポーターは適宜初任者保健師と実施状況等を振り返り、進捗状況を把握するように努めます。そして、定期的に教育担当者に進捗状況を報告・相談し、必要に応じて教育計画を見直します。

なお、小規模な町村等においては「教育担当者」との兼務も考えられます。その場合は、それぞれの役割を担えるよう、組織の特性等を踏まえて配置すべきです。

(4) 職場内の保健師及び保健師以外の職員

先に記載してあるとおり、各組織・所属の保健師一人ひとりが自身・組織や所属の人材育成の当事者であることを自覚し、すべての保健師が積極的に人材育成に取り組むことが大切です。つまり、初任者保健師の人材育成においても、サポーターや教育担当者のみに指導を任せてしまうのではなく、育成統括者以外の上司や保健師及び保健師以外の職員全員で初任者保健師とサポーターを中心に人材育成をしていくという意識を持つことが重要です。常に統括保健師等・教育担当者等と連携を図りながら初任者保健師及びサポーターを見守り、必要時には助言指導を行います。

また、初任者保健師のみでなく、各期の保健師に必要な能力獲得のために必要な経験の場を提供し、学びの支援を行います。

保健師自身のこころと体を大切にしよう

<その1>

近年人々の健康問題が複雑化・多様化しており、それに伴い保健師の担う分野が広がり、状況が複雑で対応が困難な事例に関わる機会も多くなっています。

また保健師は、個人の生活の深い部分について聞くことも多く、保健師自身も非常に悩み辛くなることがあります。

それらを十分に受け止めるために、まずは保健師自身のこころと体を大切にしましょう。

<その2>




女性が多く、家庭訪問等閉ざされた空間で面接をする機会の多い保健師は、身体的な暴力、罵倒などの言葉の暴力を受けることがあります。

「どこからが暴力なのか」が判断しにくいという問題もありますが、個人的な対応に終わらせずに、チームあるいは組織として対応すべき場合もありますので、上司及び同僚に相談してみましょう。

暴力が起きると想定される場合には・・・

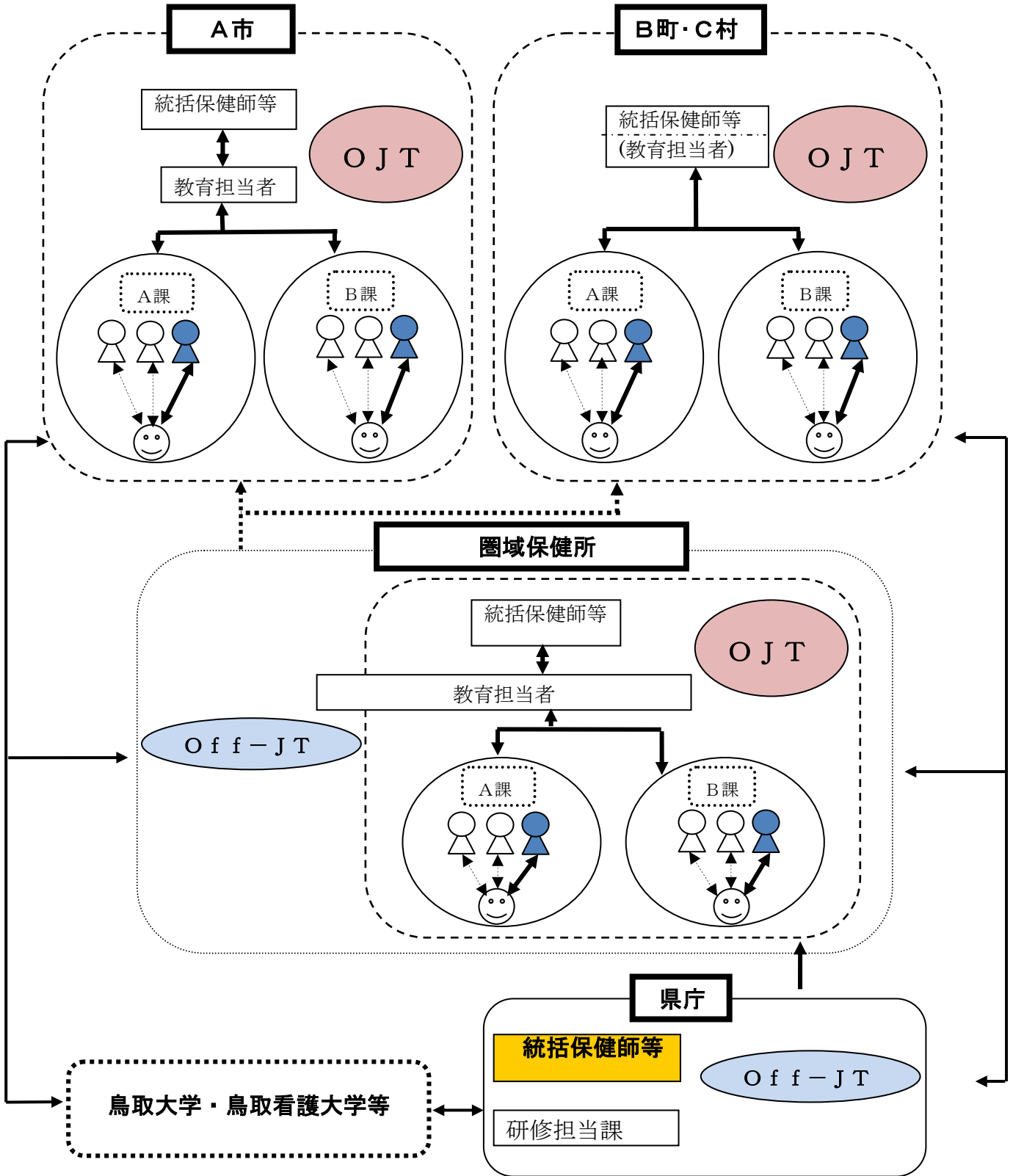
- ◆複数で関わる。
- ◆家庭訪問では、事例との距離の取り方や位置取りに注意する。
- ◆所内相談では、個室ではなくオープンなスペースで相談する。
- ◆相談カウンターを高くする、警報ベルを設置するなど環境整備をする。

鳥取県保健師の現任教育体制（例）

-  初任者保健師
-  { 中堅者保健師
管理者保健師
-  { 初任者保健師
教育サポーター

OJT 日常業務を通して職場でスキルや知識を習得

Off-JT 日常業務を離れて受講する研修等のことで、OJTの補完的機能



※所属によっては、統括保健師等と教育担当者が、又は教育担当者とサポーターが同一の場合もある。
また、教育担当者とサポーターは、初任者保健師の人数や配属先等により、組織・所属によって複数配置の場合もある。

4 各組織・所属内の現任教育を推進する者の役割と望ましい要件

前記を踏まえて各担当の役割、望ましい要件等を次のとおりまとめました。

統括保健師等、教育担当者、サポーターがそれぞれの役割が果たせるよう、業務の量を調整するとともに、自他共に役割が意識できるよう、兼務辞令の発令や分掌事務に明記することなどがが必要です。

なお、統括保健師等は、保健師業務全体が把握でき、全保健師の現任教育に関する総括及び調整ができるような職位、職名であることが望ましいといえます。

	望ましい要件	役割
統括保健師等	<p><経験年数> 管理期以上の保健師が望ましい。</p> <p><所属> 【圏域保健所】 保健師業務全体が把握できる各組織トップの役職の保健師が担当することが望ましい。 可能であれば、教育担当者と同じ課であることが望ましい。</p> <p>【市町村】 保健分野に所属する保健師が望ましい。</p>	<p>【圏域保健所及び市町村】</p> <p>①組織・所属内の縦割りの保健師業務の統合化を図るため、組織・所属内の全保健師を対象とした定期的な保健師連絡会等の開催。</p> <p>②全保健師の現任教育に関する総括及び調整。</p> <p>③組織・所属内の保健師の県外研修等の受講状況の把握及び受講勧奨。</p> <p>④組織・所属全体の教育に関する情報提供及び助言。</p> <p>⑤初任者の現任教育に関するサポーター及び教育担当者への助言指導及び進捗状況の把握。</p>

<p>教育担当者</p>	<p><経験年数> 中堅期後期～管理期の保健師が望ましい。</p> <p><所属> 【圏域保健所】 管内市町村保健師の現任教育支援もすることから、保健師業務全体を把握しやすい所属である保健分野担当課の役職の者が望ましい。(統括保健師等が兼ねることも可能)</p> <p>【市町村】 保健分野担当の者が望ましい。(統括保健師等が兼ねることも可能)</p>	<p>【圏域保健所】</p> <p>①圏域や組織・所属内及び管内市町村保健師を対象として、保健師に必要な能力が獲得できる研修会等の企画実施。</p> <p>②管内市町村の統括保健師等及び教育担当者との連絡調整。</p> <p>③必要に応じて管内市町村が企画する研修会等へ参加。</p> <p>④必要に応じて現地での実地支援等管内市町村の現任教育に関する支援。</p> <p><初任者が配置された組織のみ></p> <p>⑤初任者の教育計画立案の中心者。</p> <p>⑥組織・所属内のサポーターへの現任教育に関する支援及び助言指導。</p> <p>⑦統括保健師等への報告及び連絡調整。</p> <p>⑧初任者の所属上司への連絡、相談及び報告など。</p> <p>【市町村】</p> <p>①組織・所属内保健師を対象として、保健師に必要な能力の獲得ができるよう研修会等を企画実施。</p> <p><初任者が配置された組織のみ></p> <p>【圏域保健所】の⑤～⑧と同様</p>
<p>初任者保健師教育サポーター</p>	<p><経験年数> 4～5年程度の者。もしくは初任者に年齢が一番近いもの。</p> <p><所属> 可能であれば、初任者と同じ係であったり、初任者の担当業務及び担当地区の副査の者等、業務の進捗状況が把握できる所属であることが望ましい。</p>	<p>①初任者の最も良き相談相手、理解者。</p> <p>②教育計画に沿った教育・指導。特に日常業務を通じての日々の相談・指導。</p> <p>③初任者自身の目標設定への助言及び到達目標の到達状況把握。</p> <p>④統括保健師等、教育担当者と共に初任者への到達状況に応じた助言指導。</p>

5 各関係機関の体制と役割

現任教育は各組織・所属での日常の業務や事例検討会等によるOJTを軸にして展開されることが基本となりますが、効率的な人材育成を行うために、市町村、各圏域保健所、県庁（業務主管課含む）、大学（保健師養成課程）等が連携し現任教育を推進することも重要です。

(1) 市町村の役割

各自治体で現任教育を行うための体制を整備するとともに、保健師に必要とされる知識・技術を獲得し、各自治体の保健師の質を担保するために必要となる県外研修派遣等の予算を確保します。

また、希望があれば他の市町村及び県の保健師に対し、事業に参加（経験）する場を提供しながら、事業説明及び教育を行います。（フィールド研修での業務体験）

(2) 圏域保健所の役割

管内市町村等を対象とした圏域別の研修を企画・実施するとともに、管内の市町村保健師の現任教育に関する相談に応じます。

また、希望があれば管内市町村の保健師に対し、圏域保健所が実施する事業に参加（経験）する場を提供し、事業説明及び教育を行います。（フィールド研修での業務体験）

(3) 県庁の役割

県庁の保健師の現任教育を担当する課は、保健師の人材育成を業務として位置づけ、県内の人材育成の推進を図ります。

県内の保健師等に対し、キャリアラダーと連動した研修を実施すると共に鳥取県保健師現任教育検討会を開催する等、鳥取県の現任教育体制の整備・推進を図ります。

また、圏域保健所及び市町村への現任教育に関する支援を行います。

キャリアラダーと連動した研修については、内容に応じて、産業保健師や栄養士・歯科衛生士等も対象とします。

また県庁の業務主管課が主催する研修や圏域保健所の主催する研修の内容や日程について効果的に受講してもらえよう調整等します。

(4) 鳥取大学・鳥取看護大学の役割

保健師養成施設である鳥取大学・鳥取看護大学は、保健師の人材育成を行う上で必要不可欠な機関です。

また、研究機関である大学と、現場で活動する各自治体が相互に連携、協力することで、鳥取県の公衆衛生看護活動の質が高まるものと考えます。

大学は、人材育成の観点から以下の役割を担います。

- ①キャリアラダーと連動させた研修、圏域別研修をはじめとする、各種研修、研究発表等の内容及び実施への助言と、研修への講師派遣。

②業務研究におけるデータ収集や分析のサポート及び研究発表に向けた助言・指導を含むサポート。

③共同研究、共同事業。

④鳥取県保健師現任教育の進捗状況に関する助言指導。

⑤大学における学会や公開講座の開催と情報提供。

また保健師養成施設としての大学と保健師が活動する組織が情報交換し、お互いの現状を把握し合い、養成施設と現場での乖離が縮まるよう努めると共に、相互が連携し、保健師の養成及び現任教育に努める必要があります。

6 鳥取県における研修体系

○J Tに加え、保健師として必要な知識・能力を効果的に獲得していくためのO f f – J Tとして、県庁主催の研修（業務別研修含む）や圏域保健所主催の研修、また県外研修について受けることが望ましいと考えられる研修を参考に33～34ページのとおり示しています。

保健師一人ひとりの自ら積極的な自己啓発と主体的な能力開発、また組織・所属全体で一人ひとりの成長を支えていくために研修を活用してください。

また、自分の研修受講歴を記録しておくことは自分のキャリアアップを確認するために重要なものです。研修等受講記録様式を35ページに示しましたので活用しましょう。

統括保健師等は、少なくとも年1回、組織内全保健師の研修受講状況記録を確認するなどして、保健師一人ひとりの能力に応じた研修、またキャリアラダーレベルを意識した場合に必要な研修等の受講勧奨や受講計画を立てるなど、意図的に一人ひとりの保健師を育てる意識を持つておくことが重要となります。

現任教育の体系

研修	ねらい・実施方法・対象・内容等	受講目安(例) ※自身のラダーレベルを確認し必要な研修を受講することが望ましい。																								
1. 自己研鑽(啓発) ・各種学会、研修会への自主的な参加 ・専門書、専門雑誌等による自己学習	○保健師は、専門職としての自覚を持ち、自己学習(日々の振り返りや事例検討等を含む)や研修・学会等への参加、調査・研究活動に取り組むなど、自ら学ぶ姿勢が重要であり、そのことが専門職としての知識と技術を獲得していく過程において必要となります。 ○併せて、その成長を支えていくために各組織・所属の現任教育体制(以下の2.OJT、3.O f f - J T)が重要となる。																									
2. O J T (職場内研修：職場内での取り組み)	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="363 1536 395 1742">研修・対象目安</th> <th data-bbox="363 640 395 1536">ねらい・内容等</th> <th data-bbox="363 465 395 640">備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="395 1536 456 1742">①新人(異動者)へのオリエンテーション</td> <td data-bbox="395 640 456 1536">Op 4 0 参照</td> <td data-bbox="395 465 456 640">4月上旬の実施が望ましい。</td> </tr> <tr> <td data-bbox="456 1536 539 1742">②日常業務の中での教育</td> <td data-bbox="456 640 539 1536">○職場における日常業務の中での教育(個別支援や事業の振り返り、記録のあり方、所属における危機管理体制の確認等)</td> <td data-bbox="456 465 539 640">必要時随時</td> </tr> <tr> <td data-bbox="539 1536 715 1742">③研修報告会、事例・業務検討会、連絡会、ミーティング等</td> <td data-bbox="539 640 715 1536">【ねらい】担当事例や担当業務について振り返り、助言により新たな知識や考え方を習得する機会とする。 【対象及び実施方法】全保健師、特に初任者は可能な限り参加する。 【内容】研修報告については、分野別研修より専門職としての保健師姿勢や技術の習得に関する研修報告を優先的に行います。</td> <td data-bbox="539 465 715 640">必要時随時</td> </tr> </tbody> </table>	研修・対象目安	ねらい・内容等	備考	①新人(異動者)へのオリエンテーション	Op 4 0 参照	4月上旬の実施が望ましい。	②日常業務の中での教育	○職場における日常業務の中での教育(個別支援や事業の振り返り、記録のあり方、所属における危機管理体制の確認等)	必要時随時	③研修報告会、事例・業務検討会、連絡会、ミーティング等	【ねらい】担当事例や担当業務について振り返り、助言により新たな知識や考え方を習得する機会とする。 【対象及び実施方法】全保健師、特に初任者は可能な限り参加する。 【内容】研修報告については、分野別研修より専門職としての保健師姿勢や技術の習得に関する研修報告を優先的に行います。	必要時随時	①必要回数 ②日々の実践活動の振り返り等、組織・所属において意識して行う必要がある。 ③いずれか1項目を1～2ヶ月に1回を目安に実施。												
研修・対象目安	ねらい・内容等	備考																								
①新人(異動者)へのオリエンテーション	Op 4 0 参照	4月上旬の実施が望ましい。																								
②日常業務の中での教育	○職場における日常業務の中での教育(個別支援や事業の振り返り、記録のあり方、所属における危機管理体制の確認等)	必要時随時																								
③研修報告会、事例・業務検討会、連絡会、ミーティング等	【ねらい】担当事例や担当業務について振り返り、助言により新たな知識や考え方を習得する機会とする。 【対象及び実施方法】全保健師、特に初任者は可能な限り参加する。 【内容】研修報告については、分野別研修より専門職としての保健師姿勢や技術の習得に関する研修報告を優先的に行います。	必要時随時																								
3. O f f - J T (職場外研修※2.を補完するもの) (1) キャリアラダーレベルと連動した研修 (県内保健師資質向上研修)【県庁】	各期のキャリアラダー獲得のために必要な知識を習得するため、必要な研修会を受講する。 <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="770 1536 802 1742">研修・対象目安</th> <th data-bbox="770 640 802 1536">ねらい・内容等</th> <th data-bbox="770 465 802 640">開催回数(年回数)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="802 1536 847 1742">①新人研修【A1】</td> <td data-bbox="802 640 847 1536">○保健師に必要な基礎的な知識と技術を習得する。</td> <td data-bbox="802 465 847 640">1回(4月頃)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="847 1536 916 1742">②初任者研修【A1～A2】</td> <td data-bbox="847 640 916 1536">○公衆衛生の視点を身につけて、個への支援から地域への健康課題がアセスメントできる能力。 ○目標や活動方針に沿って、保健事業を円滑に運営・実施できる能力。</td> <td data-bbox="847 465 916 640">3回</td> </tr> <tr> <td data-bbox="916 1536 991 1742">③中堅者研修【A3～A4】(B1)</td> <td data-bbox="916 640 991 1536">○困難事例に対し、関係機関と連携し、責任をもって対応できる能力。 ○自治体の目標に沿った施策の提案、保健事業の企画が行え、実践することができる能力。</td> <td data-bbox="916 465 991 640">1回</td> </tr> <tr> <td data-bbox="991 1536 1075 1742">④管理者研修【B2～B4】(A5)</td> <td data-bbox="991 640 1075 1536">○複雑困難な事例に対し、助言・指導を含む支援ができる。 ○国や他の自治体等を視野に入れた、課題に応じた施策化、社会資源の開発等ができる能力。 ○部下の能力を的確に評価し、人材育成のための環境整備ができる能力。</td> <td data-bbox="991 465 1075 640">1回</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1075 1536 1171 1742">⑤教育担当者研修【B1～B2】(A4～A5)</td> <td data-bbox="1075 640 1171 1536">○各所属の保健師教育の企画・実施を担当する者を対象にOJT、O f f - J T(階層別研修、圏域別研修)のねらいと年間計画について整理し効果的な研修計画を立案できるようにする。</td> <td data-bbox="1075 465 1171 640">1回 ※①と抱き合わせの開催あり</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1171 1536 1254 1742">⑥初任者保健師教育サポーター研修【A3～A4】</td> <td data-bbox="1171 640 1254 1536">○初任者保健師教育サポーターが、その役割を理解し、初任者への指導が適切に行えるような知識・技術を習得する。</td> <td data-bbox="1171 465 1254 640">1回</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1254 1536 1299 1742">⑦災害時保健師活動研修</td> <td data-bbox="1254 640 1299 1536">○災害時に求められる公衆衛生看護活動について必要な知識と技術を習得する。</td> <td data-bbox="1254 465 1299 640">1回</td> </tr> </tbody> </table>	研修・対象目安	ねらい・内容等	開催回数(年回数)	①新人研修【A1】	○保健師に必要な基礎的な知識と技術を習得する。	1回(4月頃)	②初任者研修【A1～A2】	○公衆衛生の視点を身につけて、個への支援から地域への健康課題がアセスメントできる能力。 ○目標や活動方針に沿って、保健事業を円滑に運営・実施できる能力。	3回	③中堅者研修【A3～A4】(B1)	○困難事例に対し、関係機関と連携し、責任をもって対応できる能力。 ○自治体の目標に沿った施策の提案、保健事業の企画が行え、実践することができる能力。	1回	④管理者研修【B2～B4】(A5)	○複雑困難な事例に対し、助言・指導を含む支援ができる。 ○国や他の自治体等を視野に入れた、課題に応じた施策化、社会資源の開発等ができる能力。 ○部下の能力を的確に評価し、人材育成のための環境整備ができる能力。	1回	⑤教育担当者研修【B1～B2】(A4～A5)	○各所属の保健師教育の企画・実施を担当する者を対象にOJT、O f f - J T(階層別研修、圏域別研修)のねらいと年間計画について整理し効果的な研修計画を立案できるようにする。	1回 ※①と抱き合わせの開催あり	⑥初任者保健師教育サポーター研修【A3～A4】	○初任者保健師教育サポーターが、その役割を理解し、初任者への指導が適切に行えるような知識・技術を習得する。	1回	⑦災害時保健師活動研修	○災害時に求められる公衆衛生看護活動について必要な知識と技術を習得する。	1回	② 採用後1年未満の保健師が全員参加。 ②～④毎年受講する。 ⑤⑥初めてその任を担うものは必ず参加、継続者については最低2～3年に1回受講する。 ⑦全ての保健師に関わるものなのでできるだけ受講する。
研修・対象目安	ねらい・内容等	開催回数(年回数)																								
①新人研修【A1】	○保健師に必要な基礎的な知識と技術を習得する。	1回(4月頃)																								
②初任者研修【A1～A2】	○公衆衛生の視点を身につけて、個への支援から地域への健康課題がアセスメントできる能力。 ○目標や活動方針に沿って、保健事業を円滑に運営・実施できる能力。	3回																								
③中堅者研修【A3～A4】(B1)	○困難事例に対し、関係機関と連携し、責任をもって対応できる能力。 ○自治体の目標に沿った施策の提案、保健事業の企画が行え、実践することができる能力。	1回																								
④管理者研修【B2～B4】(A5)	○複雑困難な事例に対し、助言・指導を含む支援ができる。 ○国や他の自治体等を視野に入れた、課題に応じた施策化、社会資源の開発等ができる能力。 ○部下の能力を的確に評価し、人材育成のための環境整備ができる能力。	1回																								
⑤教育担当者研修【B1～B2】(A4～A5)	○各所属の保健師教育の企画・実施を担当する者を対象にOJT、O f f - J T(階層別研修、圏域別研修)のねらいと年間計画について整理し効果的な研修計画を立案できるようにする。	1回 ※①と抱き合わせの開催あり																								
⑥初任者保健師教育サポーター研修【A3～A4】	○初任者保健師教育サポーターが、その役割を理解し、初任者への指導が適切に行えるような知識・技術を習得する。	1回																								
⑦災害時保健師活動研修	○災害時に求められる公衆衛生看護活動について必要な知識と技術を習得する。	1回																								

※管理者研修には、統合保健師等向けの研修内容を盛り込む。

<p>(2) 圏域別研修 (圏域別地域保健技術研修) 【圏域保健所】</p>	<p>①～④のいずれかの内容で年2回以上開催。</p> <table border="1" data-bbox="167 465 450 1736"> <thead> <tr> <th>研修・対象目安</th> <th>ねらい・内容等</th> <th>開催回数 (年回数)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①課題別研修・事例 検討会</td> <td>【ねらい】圏域ごとに開催することで、身近な社会資源の実践的な活用方法・ネットワーク構築の 具体的・実践的方法が理解でき、新しい社会資源の発掘等が行える。 【対象及び実施方法】 業務担当者及び全初任者を対象とし、研修会、意見交換会、グループワーク、施設見学等</td> <td>1回 (4月頃)</td> </tr> <tr> <td>②研究発表会・事業 報告会</td> <td>【ねらい】事業や事例・地区の特性をまとめ、また研究として評価し、業務を振り返る。 【対象及び実施方法】 全保健師を対象とし、知識の習得から発表の場の設定までを行う。</td> <td>3回</td> </tr> <tr> <td>③地区診断・ 業務発表会</td> <td>【ねらい】①～③に該当しない市町村等からの要望に応じた内容について研修を行い、管内の現任教 育の推進を図る。</td> <td>1回</td> </tr> <tr> <td>④圏域の要望等に 応じた研修</td> <td>【ねらい】①～③に該当しない市町村等からの要望に応じた内容について研修を行い、管内の現任教 育の推進を図る。</td> <td>1回</td> </tr> </tbody> </table> <div data-bbox="475 660 654 1713" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【研究発表について】 県及び市町村の全保健師は、下記のように研究発表するよう取り組む。 ●初任期：指導者の助言を受けて、初任期の期間に1回研究発表を行う。 ●中堅期以降：5年に1回、研究発表を行う。 ※圏域の場のみでなく、鳥取県公衆衛生学会、日本保健師学会、日本公衆衛生学会等で発表。</p> </div>	研修・対象目安	ねらい・内容等	開催回数 (年回数)	①課題別研修・事例 検討会	【ねらい】圏域ごとに開催することで、身近な社会資源の実践的な活用方法・ネットワーク構築の 具体的・実践的方法が理解でき、新しい社会資源の発掘等が行える。 【対象及び実施方法】 業務担当者及び全初任者を対象とし、研修会、意見交換会、グループワーク、施設見学等	1回 (4月頃)	②研究発表会・事業 報告会	【ねらい】事業や事例・地区の特性をまとめ、また研究として評価し、業務を振り返る。 【対象及び実施方法】 全保健師を対象とし、知識の習得から発表の場の設定までを行う。	3回	③地区診断・ 業務発表会	【ねらい】①～③に該当しない市町村等からの要望に応じた内容について研修を行い、管内の現任教 育の推進を図る。	1回	④圏域の要望等に 応じた研修	【ねらい】①～③に該当しない市町村等からの要望に応じた内容について研修を行い、管内の現任教 育の推進を図る。	1回	<p>①～④ 初任者は可能な限り全ての研修会 に受講する。</p>
研修・対象目安	ねらい・内容等	開催回数 (年回数)															
①課題別研修・事例 検討会	【ねらい】圏域ごとに開催することで、身近な社会資源の実践的な活用方法・ネットワーク構築の 具体的・実践的方法が理解でき、新しい社会資源の発掘等が行える。 【対象及び実施方法】 業務担当者及び全初任者を対象とし、研修会、意見交換会、グループワーク、施設見学等	1回 (4月頃)															
②研究発表会・事業 報告会	【ねらい】事業や事例・地区の特性をまとめ、また研究として評価し、業務を振り返る。 【対象及び実施方法】 全保健師を対象とし、知識の習得から発表の場の設定までを行う。	3回															
③地区診断・ 業務発表会	【ねらい】①～③に該当しない市町村等からの要望に応じた内容について研修を行い、管内の現任教 育の推進を図る。	1回															
④圏域の要望等に 応じた研修	【ねらい】①～③に該当しない市町村等からの要望に応じた内容について研修を行い、管内の現任教 育の推進を図る。	1回															
<p>(3) 事業別研修 【県庁・圏域保健所・市町村】</p>	<p>●母子保健、児童福祉、健康づくり、感染症、難病、障害保健福祉、高齢者保健福祉、介護分野、地域包括ケアシステム 等 【ねらい】業務別の専門知識を習得する 【対象及び実施方法】業務担当者を対象に、各担当職が実施</p>	<p>初任者は担当業務の研修には、で きるだけ受講する。</p>															
<p>(4) 県内研修</p>	<p>●鳥取県公衆衛生学会【県】 ●鳥取県看護職員指導者養成講習会【県】 ●鳥取県市町村保健師協議会研修【協議会】 ●保健師職能研修 (鳥取県看護協会展)【協会】 ●その他看護協会展【協会】 ●保健師大会【保健師協会、保健師職能、市町村保健師協議会】 等 【ねらい】 ○県内の他の自治体の取組から自己の自治体の活動を振り返り評価をする。 ○県内保健師同士が情報交換、意見交換を行う場とし、不安の解消、意欲の向上等を図る。 ○公衆衛生看護実習を効果的なものとなるように、実習指導者として適切に指導できるように、実習の質の向上を図る。</p>	<p>自身また組織・所属として受講が 必要と考える研修を計画的に受講 すること。</p>															
<p>(5) 県外研修</p>	<p>●日本公衆衛生看護学会学術集会 ●全国保健師長会研修会【開催都道府県】 ●日本公衆衛生学会【日本公衆衛生学会】 ●中国四国ブロック保健師研修会【中四国開催県】 ●公衆衛生看護研修【国立保健医療科学院】 ●災害時健康危機管理支援チーム養成研修 (基礎編、高度編)【日本公衆衛生協会、国立保健医療科学院】 ●全国市町村保健活動専門研修 ●全国公衆衛生看護学会学術集会 ●国立保健医療科学院での研修 (AIDS・感染症等) ●中国四国ブロック母子保健事業研修会 ●中国保健師協議会 【ねらい】 ○県内研修では習得できない先進事例や研究、専門研修等から専門的知識・技術を修得する。 ○全国の保健師と情報交換意見交換を行う場とし、ネットワークを広げる。</p>	<p>自身また組織・所属として受講が 必要と考える研修を計画的に受講 すること。</p>															

研修等受講記録

年度	受講時の 所属	受講日 ・場所	研修・会議等名 内容等	主催団体・講師等	研修の キャリアレベル
(例) H30		H30.10.5 中部総合事務 所○会議室	初任者保健師研修会 (保健師活動の記録に ついて考える)	鳥取県医療政策課 講師： 鳥取大学 ●●氏	

Ⅲ 初任者保健師現任教育の体制

1 初任者保健師育成の基本的な考え方

現在鳥取県では、各所属に現任教育が任せられており、その結果、初任者保健師が採用された所属により教育の質と量にばらつきが出ています。

しかし、初任者保健師の育成は、組織全体で取り組むことが重要です。

そのためには、初任者保健師と日々実地指導を行うサポーターの関係を軸に、教育担当者及び統括保健師等、その他先輩保健師等組織全体で支え合い人材育成する体制が必要です。

また、初任者保健師の育成を計画的に行うためには、教育目標と評価の時期を明確にしておくことが重要です。教育計画は初任者保健師、サポーター、教育担当者、統括保健師等で立案し、キャリアラダー【A1～A2】の能力が獲得できるようにその計画内容を組織内で共有しておくことが重要です。

2 初任者保健師を支える体制

組織における相談体制としては、例えば、初任者保健師がサポーターに、サポーターが教育担当者や統括保健師等に、気軽に相談できる雰囲気づくりが必要です。

また、初任者保健師、サポーター、教育担当者及び統括保健師等で定期的なミーティングを開催し、初任者保健師やサポーターの声を聞いたり、各自の役割確認や進捗状況を確認していくことが必要です。

3 初任者保健師教育サポーターの心得

- ①初任者保健師の第1次的な指導者、相談役となる。
- ②保健師活動をとおしてサポーター自身がモデルを示す。
- ③初任者保健師が、現実的で達成可能な目標を設定できるように援助する。
- ④保健師の専門能力を育成するための、育成計画に沿った指導・支援をする。
- ⑤周囲のスタッフとの関係を調整する等、初任者保健師を支援する。

4 初任者保健師への指導のポイント

- ①活動の意義・目的、保健師の役割等丁寧に具体的に指導する。(わかっているつもりで説明しない)
- ②やってみせる。(指導者が伝えたい事を実践して伝える)
- ③住民に実施する前にデモンストレーションを行う。
- ④一緒にやってみる。(できそうな部分を担当させ、自信をつけさせる)
- ⑤できた部分や頑張ったことを褒める。

5 初任者保健師の担当業務の決定

キャリアラダー【A1～A2】の能力が習得できる部署、専門職としての保健師の姿勢や技術が習得できる部署が望ましいと考えます。

初任者保健師に望ましい担当業務の考え方

- ①地域全体を見る視点を身につけられるよう地区を担当させることが望ましい。
- ②個別支援と関連する業務を担当させることが望ましい。
(例：育児学級等母子の健康教育事業、成人の健康教育事業等)
- ③複数保健師が配置されている所属など先輩から指導が受けやすい所属が望ましい。

6 初任者保健師教育計画

(1) 初任者保健師教育計画の必要性

初任者保健師の育成は、キャリアラダーレベル【A1～A2】に到達することを目指し、所属内でのOJTに加え、県全体、各圏域での集合研修により行うことが効果的です。

また、初任者保健師の職歴、担当する業務等により各事業を経験する時期、家庭訪問の対象等を効果的に計画に組み入れる必要があります。

そして、立てられた教育計画については、サポーター、教育担当者だけでなく、先輩保健師等所属内に周知し、実践できる体制を整えることが必要です。

初任者保健師が配属されたら、まず初任者保健師一人ひとりの教育計画を立てましょう。

教育担当者は、初任者保健師が配属されたら1ヶ月以内に初任者保健師、サポーター及び統括保健師等と検討し、「初任者保健師教育計画」を、初任者保健師の上司への報告と職場全体への周知を図ります。

2年目、3年目の初任者についても、前年度の評価を元に教育計画を見直し、2年目3年目の教育計画を立て、職場全体への周知を図り教育を進めます。

次に、初任者保健師教育計画の例を掲載していますので参考にしてください。

なお、教育計画の「実施状況と評価」の欄は、OJTの評価を記載する欄です。教育担当者が中心となり、サポーター、統括保健師等と振り返り、スケジュールどおりの教育が実施できたかどうか、サポーター、教育担当者、統括保健師等がそれぞれ自分の役割が果たせたかどうか、組織の教育体制は適切だったかどうか等を評価するために活用してください。

※初任者保健師に対する教育計画立案及びキャリアラダー【A1～A2】の確認等の具体的な工程については、47ページ「初任者保健師人材育成に係る年間スケジュール」参照。

記載例

初任者保健師の名前を書きましょう😊

(○○○○) 保健師の初任者保健師教育計画 (1年目・2年目・3年目)
平成31年4月○日作成

サポーター ()、教育担当者 ()、統括保健師等 ()

1 目標	担当業務については、事業の計画及び実施ができるようになる。不安なことや問題発生時にはすぐに誰かに相談でき、自信を持って担当業務が担えるようになる。										
2 教育期間	平成29年4月1日～平成30年3月31日										
3 指導体制	サポーターに日々の相談し、指導を行う。 (ただし、事業運営に関することは事業担当者) 教育担当者がサポーターから進捗状況を確認し、必要な所内研修等を企画する。 統括保健師等は教育担当者等から進捗状況を確認し、教育担当者、サポーターと相談の上、適宜計画変更等を行う。										
4 役割分担	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="text-align: center;">役割内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>サポーター</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・日々の相談・指導 (相談内容を問わず) ・週1回の振り返り及び助言・指導 ・2ヶ月に1回の教育担当者への状況報告 ・6ヶ月に1回の評価及び助言 </td> </tr> <tr> <td>教育担当者</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・初任者教育計画作成 ・所内研修の開催 (事例検討会、研修復命、事業検討会、連絡調整会等) ・必要時サポーター及び○○課保健師への助言指導 ・6ヶ月に1回の評価及び助言 ・評価後の教育方針の修正 ・2ヶ月に1回統括保健師等への状況報告 </td> </tr> <tr> <td>統括保健師等</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・6ヶ月に1回の評価及び助言 ・必要時サポーターへの助言指導、教育担当者との協議 </td> </tr> <tr> <td>○○課保健師</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・事業運営に関する初任者への相談・指導 </td> </tr> </tbody> </table>		役割内容	サポーター	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の相談・指導 (相談内容を問わず) ・週1回の振り返り及び助言・指導 ・2ヶ月に1回の教育担当者への状況報告 ・6ヶ月に1回の評価及び助言 	教育担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者教育計画作成 ・所内研修の開催 (事例検討会、研修復命、事業検討会、連絡調整会等) ・必要時サポーター及び○○課保健師への助言指導 ・6ヶ月に1回の評価及び助言 ・評価後の教育方針の修正 ・2ヶ月に1回統括保健師等への状況報告 	統括保健師等	<ul style="list-style-type: none"> ・6ヶ月に1回の評価及び助言 ・必要時サポーターへの助言指導、教育担当者との協議 	○○課保健師	<ul style="list-style-type: none"> ・事業運営に関する初任者への相談・指導
	役割内容										
サポーター	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の相談・指導 (相談内容を問わず) ・週1回の振り返り及び助言・指導 ・2ヶ月に1回の教育担当者への状況報告 ・6ヶ月に1回の評価及び助言 										
教育担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者教育計画作成 ・所内研修の開催 (事例検討会、研修復命、事業検討会、連絡調整会等) ・必要時サポーター及び○○課保健師への助言指導 ・6ヶ月に1回の評価及び助言 ・評価後の教育方針の修正 ・2ヶ月に1回統括保健師等への状況報告 										
統括保健師等	<ul style="list-style-type: none"> ・6ヶ月に1回の評価及び助言 ・必要時サポーターへの助言指導、教育担当者との協議 										
○○課保健師	<ul style="list-style-type: none"> ・事業運営に関する初任者への相談・指導 										
5 スケジュール	<p>※例として記載していますので、初任者を含む関係者が分かりやすいように記載してください。</p> <p>【担当業務に関連した体験・経験する内容】</p> <p><4月>母子保健事業の説明、新生児への同伴訪問 (見学1回)</p> <p><6月>特定健診事業の説明及び健診事業参加 (見学含む)</p> <p>【受講予定の研修会】</p> <p><●月、●月予定>・初任者保健師研修会</p> <p><●月、●月予定>・圏域別研修</p> <p>【その他】</p> <p><●月予定>・圏域研修会での事業報告・発表</p> <p><通年通して>・初任者が関心を持っている分野 (例：感染症対応、災害時の保健活動) に関する業務経験、研修会への参加 など</p>										

※OJT、Off-JT含む。
p33, 34の研修体系も参考に記載してください。

6 実施状況と
評価

<記載内容の例>

- ・サポーター等による、初任者保健師への助言指導状況の記録。
- ・初任者保健師への教育計画の進捗状況とその結果の記録。
- ・スケジュールどおりの教育計画が実施できたか。見直しは必要ないか。
- ・組織の教育体制は適切だったか。

(2) 採用時オリエンテーション

各自治体が行う新規採用職員対象のオリエンテーション（研修）とは別に、保健師としてのオリエンテーションを行いましょ。う。

各組織の教育担当者を中心に、統括保健師等、サポーター、各業務担当者等により、採用後早期に行いましょ。う。

オリエンテーションの準備

統括保健師等、教育担当者、サポーター及び各係等で初任者保健師に伝えたいことを打合せし、資料作成等の準備をしましょ。う。

＜オリエンテーション資料の一例＞

組織全体の体制及び業務概要、各種統計資料、各種の事業実施要綱・要領
各種マニュアル、各種計画の概要版、所属課の重点課題、各種家庭訪問票、
健康相談票、健康診査票、パンフレット・テキスト等、母子健康手帳、
事業案内、個人情報保護条例、関係機関団体一覧

オリエンテーションの実施

①自治体としてのオリエンテーション

採用時研修の内容等を確認し、不足部分を個別に補足しましょ。う。

＜内容の一例＞

各自治体の概要と組織機構、首長のマニフェスト、職員の服務規程、接遇
所属部署の機構と体制・業務内容、予算（組織全体、所属課、担当業務別）
組織の総合計画と関係する計画、個人情報の取扱、ホームページ
保健師の所属する課の業務内容と役割等

②保健師の活動全体のオリエンテーション

各自治体の地域保健における問題点・課題を整理し、それに沿った地域保健活動の取組や、保健活動のあり方について説明しましょ。う。その際、初任者保健師の自主性や主体性を育てることを重視して説明しましょ。う。

初任者は、特に採用時に多くの説明を受け、整理しにくい状況です。

そのため、採用時のオリエンテーションは、必要な内容のみに留め、徐々に行うことも必要です。

（例）

地域保健活動が指すもの、
各自治体の特徴（人口動態、保健福祉業務の概要、各種事業実施状況の統計等）
各自治体の取組の重点課題、事業計画と事業案内
保健活動に関係する関係機関・団体、健康危機管理等

7 研修方法の工夫

(1) 市町村のフィールドを活用しての現場研修

住民への一次サービスが市町村へ移譲されたことなどにより、県の初任者保健師は一次サービスを経験しないまま、専門分野を担当している状況であります。また、市町村においても出生数の減少等により、初任者保健師がタイムリーに一次サービスを経験できない状況になっています。

しかし、基礎的な能力を身に付けるためには、一次サービスを経験する必要があり、県保健師、市町村保健師が、他の市町村の一次サービスを経験するために、初任者保健師を研修派遣することも必要となっています。

逆に、市町村の中堅期の保健師が、市町村では経験困難な専門的業務を経験したり、県の業務を理解するために、中堅期以上の市町村保健師を圏域保健所に研修派遣することも必要なことと思われまます。

他の組織のフィールドを活用するなどして、経験することが望ましい業務について次のとおりチェックシートを作成しました。

初任期～中堅期前期の間に、すべての事業が体験できるよう、特に初任期にはチェックシートにより年1回サポーターと初任者が一緒に確認しましょう。

初任者保健師はこんな支援を求めています
～鳥取県初任者保健師研修会での意見～（H24年度）

- ◆相談しやすい環境・体制をつくってほしい。
- ◆市町村ごとの研修が難しければ、圏域ごとに研修を開催してほしい。
- ◆母子家庭訪問、問診のとり方等、担当ごとの実践的な研修をしてほしい。
- ◆病院や関係機関で研修する期間があるといい。
- ◆各業務のマニュアルを作成し、引継ぎをきちんとしてほしい。
- ◆目標設定を上司と一緒にし、評価してもらいたい。
- ◆県と市町村が一緒に顔を合わせる機会を設けてほしい。

【チェックシート】

県と市町村のフィールドを活用して体験することが望ましい業務

市町村事業 (初任者のうちに体験することが望ましい)					県事業 (4年目以上の者が体験することが望ましい)	
事業名	学生時	1年目	2年目	3年目	事業名	4年目以降
母子健康手帳の交付						
母子健康相談<妊婦・産婦・育児>						
母子健康診査事業						
乳児健診(3~4ヶ月、6ヶ月、9~10ヶ月)						
1歳6ヶ月児健診						
母子 3歳児健診						
子 (5歳児健診)						
保 母子家庭訪問(妊産婦、新生児)						
健 未熟児家庭訪問						
事 母子健康教育<母親・両親・育児学級、離乳食講習会>					思春期健康教育	
業					更年期健康教育	
					(DV相談事業・DV事例検討)	
(親子クラブ支援事業・子育てサークル)					不妊相談	
(組織育成事業・ファミリーサポート等)						
成 成人健康相談						
人 成人健康診査事業<がん検診・肝炎ウイルス検診>						
保 成人健康教育<高血圧・高脂血症、メタボなどの教育>						
健 組織育成、保健推進員、食生活改善推進員						
事 特定健康診査等実施計画<受診勧奨>						
業 特定保健指導事業<積極的・動機づけ>						
感 感染症対策<結核接触者検診・訪問>						
染 結核予防普及啓発						
症						
老 地域ケア会議<高齢者支援事業>						
人						
精 デイケア					緊急対応	
神					退院請求・処遇改善請求	
難 難病相談<ALS等>						
病						

【記入の仕方】 ○:実施、△:見学(同伴訪問)

()の事業は、できれば体験すべき事業

他の組織のフィールド研修を希望する際の留意点

市町村でのフィールド研修の対象者は3年目までの初任期、県でのフィールド研修の対象者は、中堅期の保健師に設定し、下記のようにまとめました。

- ① 県担当課が各組織に『受入可能な時期、人数、事業』等を照会し、各圏域保健所が取りまとめた内容を各圏域保健所から各組織に案内します。
- ② 研修派遣を希望する組織の教育担当者は『保健師の人数、希望する研修派遣時期』を明確にし、受け入れ機関の教育担当者に依頼します。
- ③ 受入機関は、依頼のあった組織の教育担当者として調整を行い研修内容及び指導体制等を決定します。

(家庭訪問等事業の責任は、原則受け入れ側になりますので、そのことも踏まえ、受け入れ事業及び内容を決定します。)

- ④ 研修する事業が決定したら、派遣する組織は受け入れ組織に公文書で依頼します。

- ・ 研修期間は、必ずしも連続でなくても、数日ずつの複数月の研修も可能ですが受入機関との調整が必要です。
- ・ 市町村でのフィールド研修には初任者保健師のみが参加するか、指導者も派遣するのかを明確にし、調整します。
- ・ 指導する者も事業に参加し、経験することが可能な場合もありますが、受入機関との調整が必要です。
- ・ 乳児健診等に参加する場合は、準備段階からの参加が望ましいと考えます。
- ・ 参加した事業等をとおして、その分野の保健事業が理解できるように説明したり経験の場を提供するなど、受け入れ側も配慮することが必要です。

※この場合の指導者とは、サポーターに限らず初任者保健師を指導する立場の者全ての者を指します。中堅期の事業担当者も該当するため、初任者保健師に指導するとともに、自分自身も事業を経験する場と捉え、積極的にフィールド研修を活用しましょう。

【フィールドでの研修計画の例】

	事業内容	研修時期	研修日数	備考
母子保健事業	10ヶ月健診	6月	1日	健診準備から参加 サポーターが同伴し指導
	1歳6ヶ月児健診	6月	1日	〃
	3歳児健診	10月	1日	〃
	乳幼児相談	7月	1日	サポーターが同伴し指導
	新生児訪問	5月	5日程度	5例（見学、同伴及び単独訪問） サポーターが同伴し指導
	未熟児訪問	6～7月	2日程度	2例（見学及び単独訪問） サポーターの同伴なし

※受入組織は、各事業の説明のみでなく、母子保健事業全体と各事業との関係がわかるように説明をします。

(2) 人事交流による研修

短期間のフィールドでの研修以外に、2年間程度県と市町村の保健師を人事交流する方法もあります。

その場合は、人事交流を現任教育の1つの方法として、組織的に派遣目的や研修目的等を派遣する側、受け入れる側共に組織として明確にしておく必要があります。

8 初任者保健師自身の振り返り

「初任者保健師教育計画」とは別途、自分が保健師としてどう育ちたいか、またどう成長したかを明記・確認することも重要です。「自治体保健師の標準的なキャリアラダーチェックシート」等（p62, 64, 65）の様式を活用し、自分の成長を明記・確認してみましょう。

また、日常業務での実践活動を通して学ぶことや先輩からの助言指導によって気づくことは多く、逆に課題や不安も日々生じます。

そこで、初任者保健師自身が体験したことや振り返りを記したり、サポーター等先輩保健師に助言指導を受けた内容や相談したいことやミーティングの記録等を日々残す「ステップアップノート」を作成し活用することが大切です。

様式を決めず日記の様に自由に記録する方法や、次の記載例の様に規定の様式に日々の振り返り等を記載し、サポーター等に提出し、時にはサポーターが助言、指導等コメントを記載して返す方法があります。

毎日でなくとも、初任者保健師自身が日々の活動を振り返り整理しておくことで、サポーターと話をする際に漏らさず相談できたり、到達目標を自己評価する際に振り返る材料とすることができます。

これらのステップアップノートをサポーター等に提出することを義務付ける必要はありませんが、日々の助言指導を行った際にステップアップノートに記録しておくように声をかけることは効果的です。

各組織でどのような目的でノートを書くのかを明確にし、教育担当者から初任者保健師及びサポーター等へ説明し活用することが必要です。

【様式を作成する場合のステップアップノートの例】

年月日	経験内容	学んだこと等	備考
	・ 事業名 ・ 事業内容	・ 経験した上で、学んだこと、 気づいたこと。 ・ 助言、指導を受けた事項。 ・ 疑問	・ 時にはサポーター 及び先輩保健師か らの助言、指導等 コメントを記載。
	・ 場面	・ 不安に思ったこと。心配事。	

※様式を定めず、小さなノート等に自由に記載にする方法もあります。

初任者保健師への具体的な声かけ方法の例

初任者保健師が自分の活動を振り返り続ける中で、より効果的な実践を見いだせるよう声かけ方法を工夫することも効果的です。

以下に、家庭訪問及び保健事業についての声かけの例を示します。

【新生児訪問】

	問いかけ方法	視点
訪問計画	「どんな対象に訪問しますか？」 「なぜ、その家庭に訪問するのですか？」 「訪問の目的は何ですか？」	<ul style="list-style-type: none"> 対象の選定は適切か。 訪問目的は明確か。
情報収集	「その人はどんな様子でしたか？」 「どんなお母さんでしたか？」 「どんな家庭でしたか？」 「どんな地域でしたか？」	<ul style="list-style-type: none"> 発育、発達状態は観察できているか。 母親の健康状態や育児能力、育児不安は把握できているか。 家族構成、育児の支援が可能な家族か。 経済状況を把握しているか。 近所に子どもがいるか。 地域にどのような社会資源があるか。
支援内容	「どんな支援をしましたか？」 「なぜ、その支援を実施しましたか？」	<ul style="list-style-type: none"> ニーズを見出し対応できたか。 健康課題をとらえる事ができたか。 支援方法は適切か。
支援結果 (評価)	「支援に対し、どんな反応がありましたか？」 「相手の反応は何を意味していると思いますか？」 「訪問によって、何か変化がありましたか？」	<ul style="list-style-type: none"> 相手の反応を見ながら対応できたか。 支援の受入はよいか。 不足している支援はないか。 訪問によりどんな効果があったか。
今後の支援計画	「更により支援方法はありますか？」 「今後どんな支援をしますか？」 「なぜ、その様に思いますか？」	<ul style="list-style-type: none"> 継続支援の必要性の有無。 支援方針、支援方法は適切か。 自己の課題が明らかになったか。
今後の活動方針	「今回の気づきを、今後の新生児訪問にどのように生かしていきますか？」	<ul style="list-style-type: none"> 今回の経験が省察されたか。

【保健事業計画】

	問いかけ方法	視点
アセスメント	<p>「事業の目的は何ですか？」</p> <p>「事業を実施することでどんな成果をもたらしますか？」</p> <p>「実施するのはどんな地域ですか？」</p> <p>「保健事業の中での位置づけは？」</p> <p>「なぜ、その位置づけと考えましたか？」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・背景となる健康課題は何か。(裏づけとなる健康指標、住民のニーズ) ・地域の特性に応じた内容か。 ・今、実施することが適切か。(優先順位) ・施策の中での位置づけは明確か。 ・既存の事業を見直すことで実施できる事業かどうか。
目標	<p>「目的を達成するためにどんな目標を立てますか？」</p> <p>「今日の目標は？1年後の目標は？」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・長期、短期の目標は設定されているか。 ・評価指標は明確にされているか。 ・実現可能な目標か。
内容	<p>「どんな人が対象ですか？」</p> <p>「なぜその対象を選びましたか？」</p> <p>「どのように周知しますか？」</p> <p>「なぜ、その方法を選びましたか？」</p> <p>「どこで実施しますか？」</p> <p>「なぜその場所を選びましたか？」</p> <p>「どのくらいの頻度？」</p> <p>「理由は？」</p> <p>「内容はどんなものですか？」</p> <p>「なぜその内容にしましたか？」</p> <p>「どのくらいの予算が必要ですか？」</p> <p>「なぜこの手段(家庭訪問、個別相談、集団指導・・・)を用いるのですか？」</p> <p>「他に手段はありますか？」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・対象(選定人数)は適切か。 ・効果的、効率的な方法、手段か。 ・費用対効果を把握しているか。
評価方法	<p>「どのように評価しますか？」</p> <p>(いつ、どのようなメンバーで、どんな指標を用いて評価するか。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価の時期は適切か。 ・評価可能な方法や指標が設定されているか。
今後の活動方針	<p>「今回の気づきを、今後の保健事業にどのように生かしていきますか？」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今回の経験が省察されたか。

9 評価方法

○JTによる初任者保健師のキャリアラダーレベル【A1～A2】の獲得状況の把握を行うために、「キャリアラダーチェックシート」を参考に掲載しました。

このキャリアラダーチェックシートは、初任者保健師一人ひとりの能力の現在の獲得状況を自身また上司が確認・把握することのできるツールの1つであり今後経験すべき事業、サポーターをはじめとする初任者保健師の人材育成に関わる全ての人が特に重点を置くべき項目等を把握し、初任期に必要な能力を全て獲得できるよう支援方法等を検討する際に活用できるものです。

初任者保健師自身がキャリアラダー【A1～A2】に求められる能力が獲得できたかどうかを振り返り、今後の自身の育ちに活かしていただけるものとして活用ください。

なお、各組織の勤務評定等との連動については本ガイドラインでは示していないため、各組織・所属において活用の仕方は様々になることを記載しておきます。

初任者保健師人材育成に係る年間スケジュール

項目	内容（担当、頻度等）
①「初任者保健師教育計画」立案（p38参照）	<p><担当>教育担当者 <時期>初任者保健師配置後1ヶ月以内 <内容>教育担当者が立案する。 ※2～3年目の初任者保健師についても1年間の評価を踏まえ年度当初に立案。</p>
②初任者保健師自身の目標設定 「キャリアラダーチェックシート記入」（p64, 65必要に応じてp62参照）	<p><担当>初任者保健師 <時期>教育計画立案後直ちに <内容>サポーターが助言指導し、キャリアラダーチェックシートに自己目標を記載し、教育担当者に報告。 ※2～3年目の初任者保健師についても、前年度の到達状況、課題を踏まえて、1年間の目標を記載。</p>
③教育計画の周知	<p><担当>教育担当者 <時期>計画立案後直ちに <内容>初任者保健師の所属長に報告すると共に、所属全体に周知を図り、人材育成を依頼。</p>
④初任者保健師自身の日々の振り返り（「ステップアップノート」の記録（任意様式））	<p><担当>初任者保健師 <時期>適宜（1年目は週1回以上） <内容>初任者保健師自身が日々の活動を振り返り、事業等を実施しての評価・課題、サポーター等からの助言指導、ミーティングの内容及び日々の不安等を記録します。（p44参照）※記載頻度は適宜。</p>
⑤人材育成の記録 「教育計画」の「実績及び評価」欄の記録）	<p>【サポーター】 <時期>適宜（1年目は2～4週間に1回程度） <内容>サポーターは初任者保健師と業務を振り返り、助言指導を行ったり、日々の不安等を聞くとともに、業務の進捗状況、キャリアラダーレベル【A1～A2】獲得状況を把握し、「教育計画」の「実施状況及び評価」欄に記録します。</p>

	<p>【教育担当者】 <時期>適宜（1年目は1～2ヶ月に1回程度） <内容>教育担当者は、サポーターから初任者保健師教育の進捗状況、目標の到達状況等を把握するように努め、必要に応じて「教育計画」の実施及び評価欄を記載します。統括保健師等に随時報告し、必要に応じて初任者保健師、サポーター等と協議し、教育計画の修正等を行います。</p>
<p>⑥初任者保健師「到達目標」の到達状況把握（「キャリアラダーチェックシート」の記入）（p 64, 65 必要に応じて p 62 参照）</p>	<p><時期> 1年目は6ヶ月に1回程度 2～3年目は12ヶ月に1回 <内容> 【初任者保健師】 初任者保健師自身が日々記録している「ステップアップノート」等を参考に、「キャリアラダーチェックシート」の「初任者」欄を記載し、教育担当者に提出します。 【教育担当者】 キャリアラダーチェックシートの初任者保健師の記載内容及びサポーター等が記録した「教育計画」の実績及び評価等を参考に、初任者保健師、サポーター、統括保健師等と協議し、今後の課題、現時点での能力獲得状況を確認し今後体験すべき内容などを一緒に考えます。その上で初任者保健師のキャリアラダーチェックシートの「サポーター・教育担当者」「次年度に到達状況を確認すべき項目」欄を記載します。</p>
<p>⑦「教育計画」の評価</p>	<p><担当>教育担当者 <時期> 1年目は6ヶ月に1回程度 2～3年目は12ヶ月に1回 <内容>⑥の内容を参考に、「教育計画」の「実施状況及び評価」欄を記載し、統括保健師等に報告します。</p>
<p>⑧初任者保健師の所属長への報告</p>	<p><担当>教育担当者 <時期> 1年目は6ヶ月に1回程度 2～3年目は12ヶ月に1回 <内容>「キャリアラダーチェックシート」「教育計画」の様式を用い、各初任者の所属長に、キャリアラダーレベル【A1～A2】の獲得状況を報告。 ※「キャリアラダーチェックシート」のチェック後の取り扱い・活用については、各組織・所属で検討・確認し、共通認識しておくことが必要であり、個人のプライバシーにも十分配慮しましょう。初任者保健師の所属長以外には原則として報告しません。</p>