

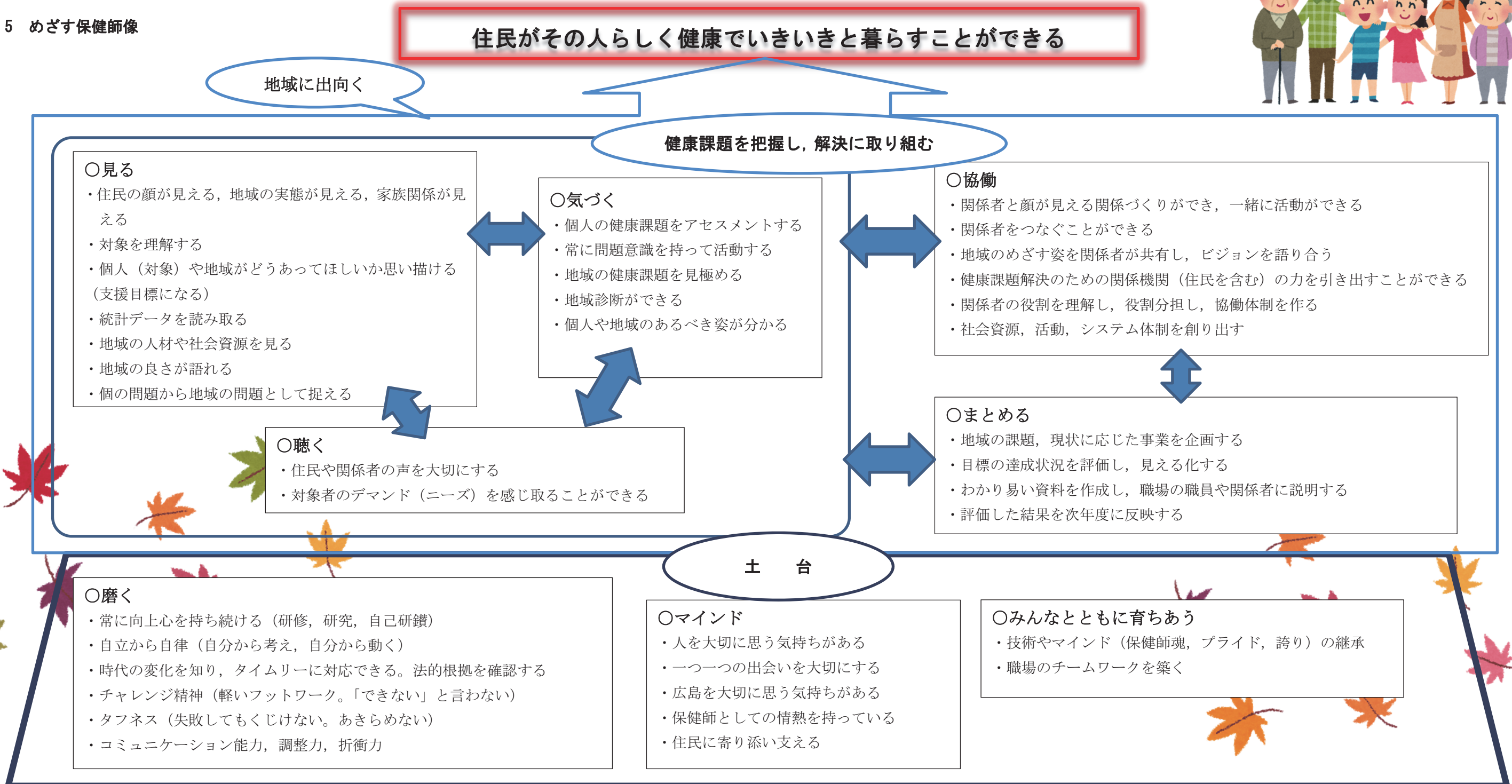
Ⅲ めざす保健師像

1 めざす保健師像（図5）

「住民がその人らしく健康でいきいきと暮らすことができる」ことを目標に、保健師としての基本となる「土台」をしっかり培います。そのうえで保健師が地域に出向き、住民の声をよく聴き、地域や個人の健康課題を把握します。そして、その解決のために地域の関係者（ソーシャルキャピタル）と協働して必要な取組みを展開します。



図5 めざす保健師像



※ 「めざす保健師像」の策定過程について

保健所（支所）に所属する保健師全員に「めざす保健師像」を記述してもらい、各カテゴリーを作成し、分類した。そして、「広島県保健師人材育成ガイドライン作成・評価検討ワーキング会議」において、記述された言葉をよりわかりやすい表現とし、整理して図とした。

2 キャリアレベルの定義と課題

(1) キャリアレベルの定義

「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ」(厚生労働省健康局平成28年3月公表)を参考に広島県保健師のキャリアレベルの定義と概要として、次のとおりまとめた。(表2)

表2 キャリアレベルの定義と課題

キャリアレベル	定義	概要
A 1 (旧新任 期前期)	組織の新任者	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師としての基本的な視点及び実践能力を獲得する時期であり、地域の健康課題を明らかにし、事例管理、健康危機管理等の基礎的能力をしっかりと身につける時期である。
A 2 (旧新任 期後期)	プリセプターとして後輩の指導を担う。	<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプターとして後輩の指導を担う。 ・係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。 ・出産・育児の時期とも重なり、休業を取得する保健師も多い時期である。
A 3 (旧中堅 期)	役割や立場の違いを理解し、組織内でつなぎ役としての役割を担う。	<ul style="list-style-type: none"> ・A 4, A 5の保健師を補佐する。 ・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・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。 ・管理職を志向する者もいれば、現場での実践能力を高めて活動を続けていきたいと考える者もいる。出産・育児の時期とも重なり、休業を取得する保健師も多い時期である。
A 4 (旧熟練 期)	所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> ・A 5の保健師を補佐する。 課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。 ・複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 ・地域を基盤として健康課題を見出すという保健師の本来機能に加えて、自治体の社会資源や財政状況を勘案した施策立案を行う。また、健康危機管理に対して、的確な対応能力の発揮が求められる。
A 5 (旧熟練 期)	所属課内での保健事業全般に関して指導的役割を担う。	<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。 ・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。

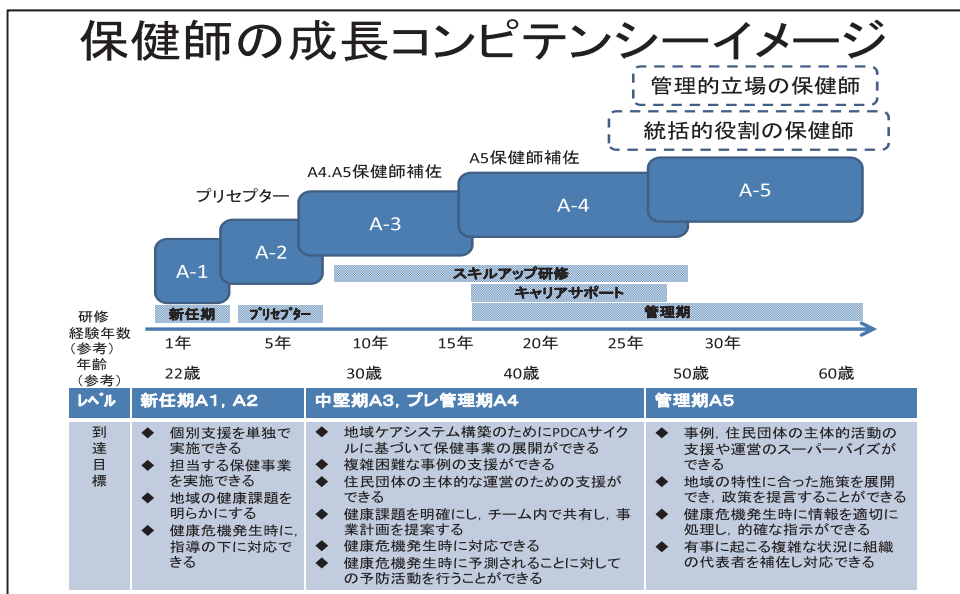
(2) 県保健師に求められる能力

地域保健活動は、多様な地域課題に対して、行政として施策化やサービス提供を行うものである。活動の対象は、個人・家族、集団、組織、地域社会と多様であり、健康な人々への教育的な活動から疾病予防、早期発見、重症化予防と多彩である。したがって、保健師には幅広い地域保健の専門的知識や技術と行政職員としての企画力、調整力などの能力が求められる。

保健師が専門性を活かした地域保健活動を展開するためには、「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書（平成 15 年 3 月）」により「基本的能力」、「行政能力」、「専門能力」の 3 つの能力を統合した能力が求められると示されている。

この必要な能力のうち、各キャリアレベルに伴う成長コンピテンシーイメージを図 6 に示し、具体的にキャリアレベルで保健師が獲得すべき能力を表 4 のとおりとした。

図 6 保健師の成長コンピテンシーイメージ



(3) 県保健師の各期における課題

県保健師のキャリアレベル及び、求められる能力水準の現状を明らかにするために、令和元年 10 月に広島県保健師を対象としたアンケート調査を実施し、各期における課題を抽出した。

なお、アンケート調査は「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ」（平成 28 年 3 月）より示された「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を参考に、質問紙を作成した。

ア 新任期

- ・保健師の専門的能力において「対人支援活動」「地域診断・地区活動」「地域組織活動」「事業化・施策化」「健康危機管理対応」「情報管理」については、5 割以上の到達度（自己評価）であった。
- ・特に到達度が高いのは「対人支援」「地域診断・地区活動」であり 7 割近くの到達度が

ある。ガイドライン策定後、新任期には地域診断を実施するための講義、演習などを積極的に行っていることから到達度が高いと予測される。これまでの取組み結果の成果とも言えるため、今後も継続して取り組む必要がある。

- ・「対人支援」については、個別支援が新任期の経験すべき重要な業務の一つであり、実践する機会も多く、評価のしやすさからも到達度が高いと思われる。業務担当制であり、担当業務のみの対人支援経験だけではなく、様々な事例を通して対人支援を経験していくことが必要である。
- ・到達度が低いのは「集団支援」「ケアシステム構築」「健康危機管理対応」であり、健康教育など集団を対象とした業務が保健所において少ないことから到達度が低いと思われる。また、「ケアシステム構築」については業務ごとの対応に追われがちであり、地域の関係機関との連携や調整を行いながら支援を行う経験を意識的に実施できるような働きかけが重要となってくる。
- ・専門能力の向上のためには多くの事例を経験することが重要であるが、経験する事例も限られることから「事例検討」から対応方法を学ぶことや、一つの業務だけではなく、「横断的な業務経験」をし、スキルアップを望む声が多い。

イ 中堅期

- ・保健師の専門的能力において「保健師の活動基盤」以外の項目については5割以上の到達度（自己評価）であった。特に「対人支援」「集団支援」については到達度が7割を超えている。
- ・「対人支援」については、中堅期は6年目から15年目までと幅が広く、保健所以外の経験や分散配置を経験する年代でもあり、複雑困難な事例への対応経験や関係機関との連携、調整などの経験から到達度が高いと思われる。
- ・しかし、全体的に到達度（自己評価）が低く、特に「保健師活動基盤」が最も低い。地域診断を新任期の時のように意識的に実施することが少なくなり、根拠を明確にして事業を行うことや研究的視点をもって評価することなど到達できていると評価することが難しくなっている。
- ・専門能力向上のための研修については「横断的な業務経験」の希望が最も多く新任期同様一つの業務だけではなく様々な業務経験を希望している。
- ・中堅期は保健所以外の職場での分散配置が多いことや、産育休の取得や育児のための様々な形態の勤務などがあることから保健師の専門能力のキャリアアップには工夫が必要となってくる。
- ・保健所以外の配置経験もある時期のため、偏った業務経験の場合もあり、異動時に戸惑いや不安が大きい。また、現場経験の少なさから個別支援への自信がなく先輩保健師からの指導を受けたいとの思いもある。

ウ 管理期

- ・保健師の専門的能力において全ての項目については5割以上の到達度（自己評価）であった。特に「対人支援」「地域診断・地区活動」「事業化・施策化」「健康危機管理対応」「PDCAに基づく事業・施策評価」については到達度が7割を超えている。

- ・しかし、「ケアシステム構築」「人材育成」「保健師活動基盤」の到達度が低く、「人材育成」についてはガイドライン策定後、新任期保健師の育成に各保健所において取り組んでいるにも関わらず到達度が低い。人材育成は評価がしにくく「到達できている」と評価できる客観的な指標が必要である。「ケアシステム構築」についても各医療圏域において地域保健対策協議会の協議の場を活用して健康課題の明確化やケアシステム構築に向けた関係機関との協議や事業実施に取り組んでいるが自己評価としては、低い傾向にある。
- ・キャリアラダーをキャリアアップの指標とする場合に、「到達している」と認識できる具体的な表現にする必要がある。

(4) 広島県保健師のキャリアラダー

広島県保健師の各期における課題から「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を参考として、「標準的キャリアラダーと広島県保健師業務における具体例」を作成した(表4)キャリアラダーとは保健師の職務内容や必要なスキルを明確にし、採用時から管理期まではしごを昇るように成長するための道筋とそのため能力開発の機会を提供する仕組みである。職務経験のある保健師の採用や育児休暇等の取得期間の長期化や分散配置等により、保健師の専門能力の獲得は経験年数に応じたものとは限らない状況となっている。このことから業務経験を通じて個々の保健師にあった成長のプロセスを得ていくためのものとして活用する。

標準的キャリアラダーと広島県保健師業務における具体例《A-1～A-5》

	新任期	新任後期	中堅期	プレ管理期	管理期
地域診断・地区活動	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
	<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 担当地区にある社会資源や特徴について、出来るだけ現場に行き把握することができる 個別事例から見えてきた担当地区の現状を県内や管内と比較し、健康課題を明らかにするための資料が作成できる 収集した情報を上司の指導を受けながら分析し、健康課題を検討できる 	<ul style="list-style-type: none"> 把握した地区の情報を職場内で共有し分析し、健康課題の明確化と取り組むべき課題について検討できる また、現状や分析を市町保健師と共有できる 課題への優先度の判断ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の目指す姿を明確にし、地区診断や地区活動で明らかになった課題を、事業計画を立案する際に活用できる また、担当市町と一緒に検討することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 地域に潜在化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 担当地区の関係者が個々に関わっている対象者への支援等から地域に潜在化する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を関係機関等と検討し実践できる 担当市町の健康課題への取組について、後方支援をすることができる 	<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施策立案に活用できる 地域診断や地区活動で明らかになった課題を県庁関係課に提案できる 地域の健康課題を各協議会等に参加し保健所の立場から提案できる
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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<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できる 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
広島県の保健師業務	<ul style="list-style-type: none"> 住民が実施する地域組織活動への参加を通じて活動の役割や参加者の様子を知らることができる 地域組織の成り立ちや組織活動の背景を把握した上で、多様な組織の役割や組織相互の関係性を理解することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 個別支援や地域組織関係者から住民ニーズを把握し、地域組織関係者と共に対応策等を検討していくことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 既存の地区組織の活性化を図る方法を組織や住民、関係機関等と話し合うことができる 住民のニーズに応じた新たな取り組みができないか住民と共に検討できる 	<ul style="list-style-type: none"> 支援が必要な健康課題をもつ対象者が孤立しないように、地域にある様々な組織とつなげられないか、または、新たな組織づくりができないか、関係者とともに検討できる 	<ul style="list-style-type: none"> 地域内の複数の組織が各々の特徴を生かしながら連携した取り組みが出来るように働きかけることができる
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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<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・強化について検討する 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
広島県の保健師業務	<ul style="list-style-type: none"> 担当地区の社会資源や各種サービスについて、把握できる 市町や関係機関の担当者や対象者の支援について、情報共有や連絡ができる 対象者に関わる支援者間で支援目標を共有し、必要なサービスを検討できる 	<ul style="list-style-type: none"> 対象者が安心して暮らせるために、個別訪問からニーズを把握整理し、支援目標に沿って必要なサービスを受けられるよう関係機関と調整しながら支援できる 担当地区や担当事例を通して、地域で支えるために問題解決の仕組みについて検討することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 対象者と家族が住み慣れた地域で日常的な支援を受けられるように、ケアシステムのアセスメント（情報収集と分析）を行い、地域課題を共有し、支援体制の見直しを検討できる 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の健康課題の優先度の判断から、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 （高齢者対策、母子保健対策、精神保健対策、難病対策等） 担当地域において、対象者が適切なサービスを受けられるように、各種サービスの円滑な連携のために関係機関とサービスのコーディネートができる 地域の特性や社会資源に応じたケアシステムのあり方を市町や関係者とともに検討できる 	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療圏域の医療・保健・福祉に関わる実務者や関係者との連絡会を行うなど、地域の将来を予測した地域ケアシステム体制を整え、動かすことができる

地域支援活動

標準的キャリアアドバイザーと広島県保健師業務における具体例《A-1～A-5》

	新任期 A-1	新任後期 A-2	中堅期 A-3	プレ管理期 A-4	管理期 A-5
事業化・施策化のための活動	<ul style="list-style-type: none"> 所属自治体の施策体系や財政の仕組みについて理解できる。 担当事業の法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当地域の健康課題を把握し、施策と事業の関連性について、理解したうえで事業計画立案に参照することができる。 担当事業の見直しや新規事業計画を提案できる。 	<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。 	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の健康課題を解決するための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。
事業化・施策化	<ul style="list-style-type: none"> 担当する業務の目的やねらいを明確にし、係内で共有できる。 担当する事業の法的根拠や予算の仕組みが理解でき、アプリケーション等の助言を得ながら実施要領の作成や通知及び予算の支出起案や通知ができる。 担当している保健事業が地域住民の課題解決に有効であることを考えることができる。 担当業務と県の各種計画が結び付いていることを考えることができる。 事業実施にあたり助言を受けて必要な予算の仕組みを理解することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 関係機関と健康課題を共有し、連携を図りながら事業に取り組みることができる。 県の保健計画と関連づけながら、担当する事業を実施できる。 担当している保健事業が住民の課題解決に有効であることを評価できる。 優先順位を考慮して業務を実施することができる。 費用対効果を考えて業務の手段や方法を工夫することができる。 （A3） （A4） 	<ul style="list-style-type: none"> PDCAサイクルに基づいて、継続的に実施している事業について経年的なまとめをし、成果や残された課題を明確にし、評価をすることができる。 多職種や他機関と地域課題共有による資力化や言語化ができる。 国の施策や県の主要重点施策との整合性を図りながら、圏域に必要な活動を立案することができる。 課題解決に向け、予算を含めた事業計画を立てることができる。 費用対効果を考え業務の手段や方法を工夫することができる。 （A3） （A4） 	<ul style="list-style-type: none"> 地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案できる。 地域特性に応じた健康危機の予防活動を評価し、見直しや新規事業を立案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 社会全体の健康レベルの向上を意識し、保健所の役割として仕組み作りやコーディネート機能を担うことができる。 市町の保健計画等の策定に参画し、地域課題に基づく必要な施策を提案できる。 組織として取り組む活動方針を明確にし、継続した展開ができる。
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。 健康危機管理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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
健康危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 平時から、災害対策基本法や県の健康危機管理指針、要綱、マニュアルを確認し理解できる。 発生時に適切かつ迅速な対応をすることができ、平時から地域情報を備えておくことができる。 災害時支援者に、平時から災害への備えができるよう働きかけることができる。 災害時保健活動に備え、研修会に参加し自己研鑽に努め、実際の動きをイメージすることができ、健康危機管理に備えた健康教育を指導を受けながら行うことができる。 健康危機管理に備えた健康教育を指導する必要があることを理解し、研修会に参加し自己研鑽に努め、実際の動きをイメージすることができ、健康危機管理に備えた健康教育を指導を受けながら行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理の発生に備え、災害時支援をテーマにした連絡会議を開催するなど、市町と共に体制の確保、必要な情報の提供や共有、体制の検討ができる。 新型インフルエンザ対策や災害時マニュアルを見直し、改善に向けた提案ができる。 健康危機管理事案の発生を予防するため具体的実施することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機（感染症・虐待・DV・自殺・災害等）に迅速に対応するために、地域の関係者と現状を共有し、健康危機管理体制を検討する。（例：関係機関の役割と運用に向けた助言指導） 常に危機意識を持ち、日常業務の中で状況把握、客観的な判断ができるようモニタリングを行うことができる。（A3） 地域全体での発生時のコミュニケーション訓練等を企画することができる。（A4） 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機（感染症・虐待・DV・自殺・災害等）に迅速に対応するために、地域の関係者と現状を共有し、健康危機管理体制を検討する。（例：関係機関の役割と運用に向けた助言指導） 常に危機意識を持ち、日常業務の中で状況把握、客観的な判断ができるようモニタリングを行うことができる。（A3） 地域全体での発生時のコミュニケーション訓練等を企画することができる。（A4） 	<ul style="list-style-type: none"> 広域的な健康危機（災害・感染症）管理体制を整備することができる。 対応マニュアルを基に健康危機への対応と管理体制を評価し、必要な改善を行うことができる。 発生時に備えて、管内市町や関係機関との連携を図り、訓練を企画・実施することができる。
健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生後、必要なサービスを対応を指導者の指示のもと実施できる。 現状を把握し、情報を整理し上司に報告することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時にマニュアル等に基づき、現場において自立して役割を果たすことができ、現場において自立して役割を果たすことができる。 健康課題を把握し、二次的健康被害防止のために予防策を実施することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時にマニュアル等に基づき、複数の課題がある中で優先すべき課題を関係者で共有し、解決策を考案することができる。 今後起こりうる健康課題を予測し、関係者と共有し、解決に向けて対応することができる。 	<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。 健康被害を予測し、回避するための対応方法を踏まえて見直しができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時にマニュアル等に基づき、自身の役割を認識し、指導者の指示に従い、チームの一員として活動することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時に、関係者と連携を図りながら解決に向けてチームリーダーとして活動することができる。 今後起こりうる健康課題を予測し、関係者と共有し、解決に向けて対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時に、関係者と連携を図りながら解決に向けてチームリーダーとして活動することができる。 今後起こりうる健康課題を予測し、関係者と共有し、解決に向けて対応することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時に、関係者と連携し対応できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時に、関係機関と情報共有と調整を行うことができる。 関係機関と困難課題の課題解決に向けて迅速に対応することができる。 関係機関調整に向けて、困難課題の整理、優先順位、方向性を整理し、代表者を補佐することができる。

標準的キャリアラダーと広島県保健師業務における具体例《A-1～A-5》

	新任期後期		中堅期		プレ管理期		管理期	
	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5			
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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属内で事業評価が、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。 	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 			
	<ul style="list-style-type: none"> ・事業の目的・目標を理解し、事業評価を考慮し、事業実施時には、対象者の反応や発言等を観察するとともに、アンケートや報告書を作成する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当事業実施前には、関係者で打合せを行い、目的・目標を確認し、実施後には事業評価を共有できる。 ・健康課題に対し、効果的な事業の実施・評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩保健師に事業目的・目標を確認し、評価についての確認及び助言することができ、 ・評価の指標等を、事業前の打合せ時に関係者と共有できる。 ・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が提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属部署内外の関係者と、把握したニーズや抽出した課題をもとに事業の見直しや計画に生かすことができる。 ・地区診断や地区活動で明らかになった課題に対し、政策立案ができる。 ・各事業の報告書や年度末の事業のまとめ等により、保健活動全体をとらえた評価や活動の見直しの提案ができる。 ・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、事業等活動の見直しについて検討できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者間の保健活動計画の進捗状況を把握し、業務推進するとともに、次年度に向けて所内で検討する機会を持つことができる。 ・各事業の報告書や年度末の事業のまとめ等により、保健活動全体をとらえた評価や活動の見直しの提案ができる。 ・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、事業等活動の見直しについて検討できる。 			
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、事業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、関係者の情報伝達ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報保護条例等に基づき、個人情報の取り扱いや公的文書の取扱いが理解できる。 ・個人情報記録を適切に管理できる。(例えば、個人情報記録は鍵のかかるロッカーで管理できる。) ・窓口相談は個室で対応するなど、個人のプライバシーに配慮した対応ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報・公的文書の管理ができる。 ・職場内、組織内の情報管理体制について確認でき、見直しの必要があれば自ら提案できる。 ・担当業務に関して他部署や関係機関、住民への情報を発信することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健活動に係る情報の管理について、後輩へ指導できる。 ・保健活動に必要な情報を推測し、組織内外の保健活動に係る情報を保管、開示できる。 ・担当業務に関して他部署や関係機関、住民への情報発信をすることができる。 ・有事の際、「災害時要援護者」等、支援に必要な情報の活用について自主的に対応でき、後輩の指導ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報情報の保管や取扱いについて、他の職員への周知や遵守のため、マニュアル等作成できる。 ・「要援護者台帳」等、有事に備えた情報整理の必要性と平時からの体制づくりについて、関係機関と調整することができる。 			
広島県の保健師業務	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師の研修を企画し、実施・評価できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 			
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・「広島県保健師人材育成ガイドライン」を理解できる。 ・人材育成に係る評価シート等を活用し、管理監督者、現任担当者、プリセプター等との面接により活動の振り返りができる。 ・職場内外の新任期の保健師研修会に参加し、専門職としての知識、技術の向上をめざす。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「広島県保健師人材育成ガイドライン」を参考に、自らのキャリアビジョンを描くことができる。 ・職場内外の中堅保健師研修等に積極的に参加し、専門職としての知識・技術の向上をめざす。 	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩保健師の人材育成に関わり、助言・指導を通して、組織内の人材育成の現状や課題を考へ、活動できる。 ・専門職としてのスキル向上のための職場内のOJTや、人材育成上の見直しを提案できる。 ・研修会や事例検討など、保健師や関係機関職員と学びあふ機会を設定できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師の研修においては、管内の現状や課題を把握し、保健師の資質向上を目的とした効果的な研修会の企画・実施・評価を行うことができる。 ・事業計画策定及び事業展開が組織的に行われるよう主体的に関わり、リーダーシップが発揮できる。 ・後輩保健師のOJT指導を行うとともに、管内市町の人材育成体制についての検討をし、提案することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・上司等と相談しながら、新人職員の人材育成計画を作成できる。 ・自ら職場内外の研修会や会議の企画、運営に参画し、自己研鑽及び後輩育成に取り組むことができる。 ・組織内だけでなく、管内の市町を対象に研修会を開催するなど、管内の人材育成体制に取り組むことができる。 			
広島県の保健師業務								

管理的活動

標準的キャリアラダーと広島県保健師業務における具体例《A-1～A-5》

	新任期		新任期後期		中堅期		プレ管理期		管理期	
	A-1		A-2		A-3		A-4		A-5	
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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究的手法を用いた事業評価ができる 	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 					
	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者への訪問や会議等を実施した際は、上司に報告し、記録を整理し活動の評価を行うことができる。 ・複雑・困難な事例について、適時、事例の概要をまとめ、相談・指導を求めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究的視点を持って、担当業務のデータ分析やアンケート調査結果の分析を行い、事業評価ができる。 ・複雑・困難な事例について、アセスメントを行い、指導を受けながら実践できる。 ・保健師の研修においては、管内の現状や課題を把握し、保健師の資質向上を目的とした効果的な研修会の企画・実施・評価を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当事業について、活動の評価を実施し、課題を明確にし、次につながる活動を展開できる。 ・複雑・困難な事例について、後輩保健師に支援内容や支援方針を助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当地域の地域診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、研究から得られた成果をもとに根拠に基づき保健事業を計画できる。 ・既存事業の見直しや新たな事業の立ち上げを行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各種法令や関連性のある計画を運動させ、圏域全体で質の高い保健活動ができる。 ・市町・関係機関と連携を図りながら、適時に効果の検証を実施できる。 					
広島県の保健師業務										

標準的キャリアラダーと広島県保健師業務における具体例《B-1～B-4》

政策策定と評価	B-1	B-2	B-3	B-4
<p>・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。</p>	<p>・広島県の保健福祉に係る政策を確認し、組織内の重点施策を提案できる。</p> <p>・地域診断を行い、係の業務における組織内の重点施策に展開できる。</p> <p>・地域保健対策協議会の各部会等との協議内容等について、主体的に実施できる。</p> <p>・健康課題の解決に向けた関係機関との会議に参加し、発言することができる。</p>	<p>・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き見直しができる。</p>	<p>・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。</p>	<p>・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思決定者及び関係機関にはたらきかけることができる。</p>
<p>広島県の保健師業務</p>	<p>・広島県の保健福祉に係る政策を確認し、組織内の重点施策を提案できる。</p> <p>・地域診断を行い、係の業務における組織内の重点施策に展開できる。</p> <p>・地域保健対策協議会の各部会等との協議内容等について、主体的に実施できる。</p> <p>・健康課題の解決に向けた関係機関との会議に参加し、発言することができる。</p>	<p>・広島県の保健福祉にかかるとともに保健、医療福祉政策に係る提案ができる。</p>	<p>・組織内の方針に沿った事業を行うため、職員に方針を伝える。健康福祉局の重点施策を意識した事業を展開できる。</p> <p>・圏域計画の策定、進捗管理のために県上位計画のすり合わせを行い、計画に反映させることができる。</p> <p>・国の動向について把握に努めることができる。</p> <p>・国の動向を踏まえた上で、圏域、市町の地域特性に合わせた施策を展開できるよう後方支援ができる。</p>	<p>・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。</p>
<p>危機管理</p>	<p>・危機管理に係る組織内外の関係者を把握、有事に備えた関係性の構築ができる。</p> <p>・有事にマニュアルに沿って行動し、係長を補佐する。</p>	<p>・係員が危機管理マニュアルに沿って行動できるように、訓練等を企画できる。</p> <p>・有事に組織内の人員や業務の調整を行い、課長の補佐は部下への指示ができる。</p>	<p>・職員が危機管理マニュアルに沿って行動できるように、各係長級に対し、訓練等の実施を指導できる。</p> <p>・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。</p>	<p>・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。</p> <p>・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。</p>
<p>広島県の保健師業務</p>	<p>・年度当初に健康危機管理に関するマニュアルを係内で共有し、初動に必要な物品や行動マニュアルを係長と確認することができる。</p> <p>・活動や業務を通じて市町との関係づくりを行うことができる。</p> <p>・活動や業務を通じて関係機関（医療機関、医師会、消防等）との関係性を構築することができる。</p> <p>・有事の際、組織の指示やマニュアルに沿って行動でき、統括保健師、市町統括保健師の補佐ができる。</p> <p>・有事の際、現場のリーダー的役割を担うことができる。</p>	<p>・年度当初に健康危機管理に関するマニュアルを係内で共有し、初動に必要な物品や行動マニュアルを確認することができる。</p> <p>・活動や業務を通じて市町との関係づくりを行うことができる。</p> <p>・活動や業務を通じて関係機関（医療機関、医師会、消防等）との関係性を構築することができる。</p> <p>・有事の際、組織の指示やマニュアルに沿って行動でき、統括保健師、市町統括保健師の補佐ができる。</p> <p>・有事の際、現場のリーダー的役割を担うことができる。</p>	<p>・各マニュアルの整備、更新を担当者と共に確認し、体制を確認することができる。</p> <p>・平時から、健康危機管理に関する訓練を企画・実施することができる。</p> <p>・課員の健康状態や個別事業を把握し、有事に迅速に対応できる体制を整備しておくことができる。</p> <p>・有事における人員配置等指示を行うことができる。</p> <p>・組織における関係部署や関係機関との連携調整を行う。</p>	<p>・各マニュアルの整備、更新を担当者と共に確認し、体制を確認することができる。</p> <p>・平時から、健康危機管理に関する訓練を企画・実施することができる。</p> <p>・課員の健康状態や個別事業を把握し、有事に迅速に対応できる体制を整備しておくことができる。</p> <p>・有事における人員配置等指示を行うことができる。</p> <p>・組織における関係部署や関係機関との連携調整を行う。</p>
<p>人事管理</p>	<p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>・係内での報告や連絡が行いやすい環境づくりに協力することができる。</p> <p>・係内の業務の進行管理を行うことができる。</p> <p>・係員のキャリアラダーに合わせた指導や助言を行い、プリセプターのバックアップを行うことができる。</p> <p>・係内の事例検討でファシリテーターを行うことができる。</p> <p>・市町保健師を含めた人材育成研修について、企画面の提案、実施ができる。</p> <p>・保健師の階層別研修や県外研修等の復命研修を企画、実施ができる。</p> <p>・新任保健師の状況を把握しながらトレーナー保健師の支援を企画できる。</p>	<p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>・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。</p>
<p>広島県の保健師業務</p>	<p>・係内での報告や連絡が行いやすい環境づくりに協力することができる。</p> <p>・係内の業務の進行管理について、係長を補佐することができる。</p> <p>・係員のキャリアラダーに合わせた指導や助言を行い、プリセプターのバックアップを行うことができる。</p> <p>・担当業務を通じて、事例検討を行い、ファシリテーターを担うことで保健師の資質向上を図ることができる。</p> <p>・市町保健師を含めた人材育成研修について、企画面の提案、実施を補佐することができる。</p>	<p>・係内での報告や連絡が行いやすい環境づくりに協力することができる。</p> <p>・係内の業務の進行管理を行うことができる。</p> <p>・係員のキャリアラダーに合わせた指導や助言を行い、プリセプターのバックアップを行うことができる。</p> <p>・係内の事例検討でファシリテーターを行うことができる。</p> <p>・市町保健師を含めた人材育成研修について、企画面の提案、実施ができる。</p> <p>・保健師の階層別研修や県外研修等の復命研修を企画、実施ができる。</p> <p>・新任保健師の状況を把握しながらトレーナー保健師の支援を企画できる。</p>	<p>・課員の観察と再掛けを行い、職員が発揮できるように相談、助言を行うことができる。</p> <p>・事例へのスラスラアドバイスを行うことができる。</p> <p>・所属内の人材育成に向けた職場内の研修等の検討の場を持つことができる。</p> <p>・研究発表や派遣研修への推薦、フォローを行うことができる。</p> <p>・職員の見極め、将来的なキャリアを想定した業務配分を行う。</p>	<p>・課員の観察と再掛けを行い、職員が発揮できるように相談、助言を行うことができる。</p> <p>・事例へのスラスラアドバイスを行うことができる。</p> <p>・所属内の人材育成に向けた職場内の研修等の検討の場を持つことができる。</p> <p>・研究発表や派遣研修への推薦、フォローを行うことができる。</p> <p>・職員の見極め、将来的なキャリアを想定した業務配分を行う。</p>

A1～A2の到達目標・行動目標と教育方法

【A1(新任期概ね1～3年)】

到達目標		行動目標		教育方法【OJT,OFF-JT,自己啓発】	
基本的能力	1 組織の一員としての自覚を持つことができる	(1) 所属する組織の仕組み、使命を述べることができる (2) 保健所・市町の業務を理解し、実施して報告ができる (3) 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 (4) 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) 所属する組織の仕組み、使命を述べることができる (2) 保健所・市町の業務を理解し、実施して報告ができる (3) 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 (4) 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) 新任期の研修を受講する【OFF-JT】 (2) 所属する事業概要を確認し、組織の目的・目標について説明を受ける【OJT】 (3) 保健師人材育成ガイドラインを読み、説明を受ける【OFF-JT】	
	2 連絡や報告を確実に行うことができる	(1) 業務実施前の確認、実施後の報告及び記録を確実に行うことができる (2) 指示されたことを正確に理解し、実施して報告ができる (3)トラブルや対処が困難な場合に、適切に報告ができる	(1) 業務実施前の確認、実施後の報告及び記録を確実に行うことができる (2) 指示されたことを正確に理解し、実施して報告ができる (3) 関係機関、関係職種と連携し、協働行動をとることができる	(1) 報告・連絡・相談の重要性を認識させ、迅速に要点を整理して報告、記録をさせる【OJT】 (2) コミュニケーション能力の獲得【OJT】	
	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	(1) 地域住民と会話ができ、対等な目的を持って、信頼関係を構築できる (2) わからないことは、自分から積極的に同僚や上司に聞くことができる (3) 関係機関、関係職種と連携し、協働行動をとることができる	(1) 地域住民と会話ができ、対等な目的を持って、信頼関係を構築できる (2) わからないことは、自分から積極的に同僚や上司に聞くことができる (3) 関係機関、関係職種と連携し、協働行動をとることができる	(1) 住民との協働、関係者との協力との必要性について説明を受ける【OJT】 (2) コミュニケーション能力の獲得【OJT】 (3) 教育体制の整備【OJT】 ① 新人看護職員ガイドライン～保健師編～を活用する ② プリセプター、教育担当者を配置し3年間適切に指導する (4) アサートタイプ・コミュニケーション研修を受ける【Off-JT】	
	4 行政職員としてのモラル、倫理観を保持して行動することができる	(1) 公務員としての職務規程を理解して、行動できる (2) 自己の身体的・精神的健康管理ができる	(1) 公務員としての立場や仕事への心構えについて【OJT】 ① 新人看護職員ガイドライン～保健師編～を活用する ② プリセプター、教育担当者を配置し3年間適切に指導する (2) 相談体制の整備【OJT】	(1) 公務員としての立場や仕事への心構えについて【OJT】 ① 新人看護職員ガイドライン～保健師編～を活用する ② プリセプター、教育担当者を配置し3年間適切に指導する (2) 相談体制の整備【OJT】	
	5 現場状況を把握し、県民起点に立った対応ができる	(1) 県民の立場に立った課題の捉え方ができる (2) 法的根拠を理解し、法的根拠を示すことができる (3) 法的根拠を理解し、法的根拠を示すことができる	(1) 県民の立場に立った課題の捉え方ができる (2) 法的根拠を理解し、法的根拠を示すことができる (3) 法的根拠を理解し、法的根拠を示すことができる	(1) 関係法令、事業要綱、マニュアルを確認する【OJT】	(1) 常に新聞等で情報を得ながら、県民のニーズ(健康以外でも)を把握する【自己研鑽】
行政能力	1 担当する事業の法的根拠を理解できる	(1) 担当する事業の法的根拠を理解し、法的根拠を示すことができる (2) 法的根拠を理解し、法的根拠を示すことができる	(1) 担当する事業の法的根拠を理解し、法的根拠を示すことができる (2) 法的根拠を理解し、法的根拠を示すことができる	(1) 関係法令、事業要綱、マニュアルを確認する【OJT】	
	2 担当する事業の事業体系を理解できる	(1) 県の政策、方針を述べることができる (2) 担当する事業の事業体系を踏まえ、事業の位置づけと意味を説明することができる (3) 担当する事業に係る通知文等の起草ができる	(1) 県の政策、方針を述べることができる (2) 担当する事業の事業体系を踏まえ、事業の位置づけと意味を説明することができる (3) 担当する事業に係る通知文等の起草ができる	(1) 県の政策や方針について確認する【OJT】 (2) 所属する組織の目標や基本方針について説明を受ける【OJT】 (3) 事業体系を踏まえた担当業務の目的、目標について説明を受ける【OJT】	
専門能力	1 地域保健の重要性や意義を理解できる	(1) 保健師活動の体験をもとに、予防活動、健康増進活動の意義を説明できる (2) 地域診断を実施し、地域の健康課題を把握し、説明できる (3) 個別事例と集団支援の関連を説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えることができる	(1) 保健師活動の体験をもとに、予防活動、健康増進活動の意義を説明できる (2) 地域診断を実施し、地域の健康課題を把握し、説明できる (3) 個別事例と集団支援の関連を説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えることができる	(1) 県や国の施策との関連づけや地域の健康課題についての説明を受ける【OJT】 (2) 地域ケアシステムと保健活動の実践についての研修を受講する【Off-JT】 (3) 指導者とともに地域診断を実施し(着任して10か月以内)、地域課題を明確にし、事業評価を行う【OJT】	
	2 基本的な個別支援を単独で実施できる	(1) 個人・家族の健康のニーズを判断できる (2) 対象の状況にあわせて、適切な保健指導などの支援及び支援後の記録ができる (3) 個別事例と集団支援の関連を説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えることができる	(1) 個人・家族の健康のニーズを判断できる (2) 対象の状況にあわせて、適切な保健指導などの支援及び支援後の記録ができる (3) 個別事例と集団支援の関連を説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えることができる	(1) プリセプターやトレーナー保健師と一緒に健康相談、家庭訪問などの個別事例を体験する【OJT】 (2) プリセプターやトレーナー保健師と一緒に管内市町の保健事業(母子、成人)に参加し、市町で実施されている「住民に身近なサービス」について理解する。【OJT】 (3) 個別支援を単独で行えるよう、事例検討を行い、助言を受ける【OJT】 (4) 地域ケアシステムと保健活動の実践についての研修を受講する【Off-JT】 (5) 個別支援に関する研修を受講する【Off-JT】	
	3 担当する保健事業を指導の下に実施できる	(1) 指導の下、担当する保健事業の企画及び運営ができる (2) 地域でよくみられる健康課題に対して、集団で解決するための支援ができる (3) 実施した保健指導の振り返りを行い、事業の効果と反省点を評価することができる	(1) 指導の下、担当する保健事業の企画及び運営ができる (2) 地域でよくみられる健康課題に対して、集団で解決するための支援ができる (3) 実施した保健指導の振り返りを行い、事業の効果と反省点を評価することができる	(1) 事業目的、運営方法について確認し、準備から事後処理まで指導者とともに体験する【OJT】 (2) 定例的な事業の企画運営を行い、実施した事業の評価について助言を受ける【OJT】 (3) 事業に関する知識、技術について研修や文献等で学習する【Off-JT, 自己研鑽】	
	4 調査研究を実施し、成果を活用することができる	(1) 地域の健康課題に応じた保健師活動の調査研究をチームの一員として行う (2) 実施した保健活動の記録を適切に行うことができる	(1) 地域の健康課題に応じた保健師活動の調査研究をチームの一員として行う (2) 実施した保健活動の記録を適切に行うことができる	(1) 新規事業、重点事業に調査研究の視点を持ち、調査研究に取り組む(共同研究者でも可)【OJT】 (2) 根拠に基づいた保健活動を実施するため、保健師記録マニュアルを読み、実践する【OJT】	
	5 健康危機管理について理解し、指導の下に対応できる	【平常時】 (1) 健康危機管理に関する基本的知識を持っている (2) 関連法令及び危機管理マニュアルの内容を把握している (3) 地域活動において把握した社会資源等の情報を整理・保管し、必要時に提供できるよう準備する 【危機発生時】 (1) 健康危機発生時には、与えられた役割を果たすことができる	(1) 健康危機管理に関する基本的知識を持っている (2) 関連法令及び危機管理マニュアルの内容を把握している (3) 地域活動において把握した社会資源等の情報を整理・保管し、必要時に提供できるよう準備する 【危機発生時】 (1) 健康危機発生時には、与えられた役割を果たすことができる	(1) 「広島県鳥島災害時公衆衛生活動マニュアル」などを活用した健康危機管理の研修を受ける【OJT】 (2) 所属する組織の健康危機管理への基本方針について説明を受ける【OJT】 (3) 健康危機管理に関する研修への参加、文献学習を行う【Off-JT】	
6 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	(1) 地域診断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 (2) 地域の健康課題を所属内で共有できる	(1) 地域診断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 (2) 地域の健康課題を所属内で共有できる	(1) 指導者とともに地域診断を実施し(着任して10か月以内)、地域課題を明確にできる【OJT】 (2) 地域診断においては、市町(保健師)、関係者、住民等と話し合いながら行う【OJT】		

【A2(新任期概ね4～5年)】

到達目標	行動目標	教育方法(OJT,OFF-JT,自己啓発)
<p>基本的能力</p> <p>1 県の方針に基づき、チームワークを取りながら職務を遂行できる</p> <p>2 業務を遂行する上でのコストや効率性を考慮し、企画・実施できる。</p> <p>3 プリセプターとして後輩の指導を担う。</p>	<p>(1) 県の政策・方針・各種計画を理解できる</p> <p>(2) 上司に求められることや、後輩に指示すべきことを的確に理解し、行動できる</p> <p>(3) 事業実施にあたっては必要な資料をそろえ、説明、報告できる</p> <p>(1) 緊急度・重要度に応じ、適切な優先順位をつけ行動できる</p> <p>(2) 人件費や時間などのコストを考え、最小で最大の効果を上げる方法を考え、実施できる</p> <p>(1) 自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研鑽できる</p> <p>(2) プリセプターとして、後輩の育成を行う</p> <p>(1) 県の政策、方針を述べることができる</p> <p>(2) 担当事業の事業体系を踏まえ、事業の位置づけと意味を説明することができ、積極的に遂行できる</p> <p>(3) 他課や他職種の機能を理解し、連携しながら担当業務を遂行できる</p>	<p>(1) 県の政策・方針・各種計画を確認する【OFF-JT, 自己啓発】</p> <p>(2) プレゼンテーションに関する研修を受講する【OFF-JT, 自己啓発】</p> <p>(1) 業務評価や企画立案の過程の説明を受ける【OJT】</p> <p>(2) 政策や企画立案に関する知識を習得し政策立案課題に取り組み【自己啓発】</p> <p>(1) プリセプター研修を受講する【OFF-JT, 自己啓発】</p> <p>(2) 新任者のモデルとなることを自覚し、プリセプターを経験する【自己啓発】</p> <p>(1) 国や県の総合計画を確認する【OJT】</p> <p>(2) 所属の業務概要を確認し、担当業務の考え方について説明できるようにしておく【OJT】</p> <p>(3) 日常的に関係課と連携をとり、情報収集を行う【OJT】</p>
<p>行政能力</p> <p>2 担当する業務に必要な情報や知識、住民のニーズを把握し、反映させることができる。</p> <p>3 担当する事業に関して調整、交渉、判断ができる</p>	<p>(1) 必要な情報を収集し、活用することができる</p> <p>(2) 収集した情報から、保健事業を企画することができる</p> <p>(1) 業務の目的等を踏まえ、相手が理解できるようにわかりやすく説明ができる</p> <p>(2) 相手の意見や立場を十分理解した上で丁寧かつ適切な応対を行うことができる</p> <p>(1) 保健師活動の体験をもとに、予防活動、健康増進活動の意義を説明できる</p> <p>(2) 地域診断を実施し、地域の健康課題を把握し、説明できる</p> <p>(3) 個別事例と集団支援の関連を説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えられることができる</p>	<p>(1) 先行事例、他部署や他の自治体の情報収集を行う【自己啓発】</p> <p>(2) 事業企画評価に関する研修を受講する【OFF-JT, 自己啓発】</p> <p>(3) 担当業務の計画を立案し、助言を受ける【OJT】</p> <p>(1) 説明時のコミュニケーションをし、相手の立場を理解するトレーニングを行ったうえで実践する。【OJT, 自己啓発】</p>
<p>専門能力</p> <p>1 地域保健の重要性や意義を理解できる</p> <p>2 処遇困難な個別支援を単独で実施できる</p> <p>3 担当する保健事業を指導の下に実施できる</p> <p>4 調査研究を実施し、成果を活用することができる</p>	<p>(1) 個人・家族の健康のニーズを判断できる</p> <p>(2) 対象の状況にあわせて、適切な保健指導などの支援ができる</p> <p>(3) 個別事例と集団支援の関連を説明でき、個別事例を地域活動全体の中に位置づけて考えられることができる</p> <p>(4) 必要に応じて、社会資源の活用ができる</p> <p>(1) 担当する保健事業の企画及び運営ができる</p> <p>(2) 地域でよくみられる健康課題に対して、集団で解決するための支援ができる</p> <p>(3) 実施した保健指導の振り返りを行い、事業の効果と反省点を評価することができる</p>	<p>(1) 県や国の施策との関連付けや地域の健康課題について説明できるようにしておく【OJT】</p> <p>(2) 地域ケアシステムと保健活動の実践についての研修を受講する【OJT】</p> <p>(3) 地域診断を実施し、地域課題を明確にし、事業評価を行う【OJT】</p> <p>(1) 面接技術、家族機能、集団行動に関する研修を受講する【OFF-JT, 自己啓発】</p> <p>(2) 事例検討に参加する【OJT】</p> <p>(3) 社会資源に関する情報収集を行い、ソーシャルキャピタルを活用する具体的展開方法について学ぶ【OFF-JT, 自己啓発】</p> <p>(1) 担当する保健事業を企画し、準備から事後処理まで実施する【OJT】</p> <p>(2) 定例的な事業の企画運営を行い、実施した事業の評価を行う【OJT】</p>
<p>専門能力</p> <p>5 健康危機管理について理解し、指導の下に対応できる。</p>	<p>(1) 地域の健康課題に応じた保健師活動の調査研究をチームの一員として行う</p> <p>(2) 指導を受けながら研究的手法を用いて事業の評価ができる</p> <p>【平常時】</p> <p>(1) 健康危機管理に関する基本的知識を持っている</p> <p>(2) 関連法令及び危機管理マニュアルの内容を把握している</p> <p>(3) 地域レベルで、保健師に求められる役割を理解できる</p> <p>(4) 地域活動において把握した社会資源等の情報を整理・保管し、必要時に提供できるように準備する</p> <p>【危機発生時】</p> <p>(1) 指導のもとに、与えられた役割を果たすことができる</p> <p>(2) 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</p>	<p>(1) 新規事業、重点事業に調査研究の視点をもち、調査研究に取り組み(共同研究者でも可)【OJT】</p> <p>(1) 広島県災害時公衆衛生活動マニュアルなどを活用し、所属での図上研修に参加し、役割や必要物品の整備について確認する【OJT】</p> <p>(2) 広島県災害時公衆衛生活動マニュアルなどを活用し、被災者支援について、学習する【自己啓発】</p>
<p>専門能力</p> <p>6 担当地域の健康課題を明確にし優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する</p>	<p>(1) 担当地区の情報分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる</p> <p>(2) 地域の健康課題を所属内及び地域で共有できる</p>	<p>(1) 地域診断を実施し(着任して10か月以内)、地域課題を明確にできる【OJT】</p> <p>(2) 地域診断においては、市町(保健師)、関係者、住民等と連携を取りながら行う。【OJT】</p> <p>(3) 健康課題の解決方法について、地域の人たちの意見を反映させながら解決策を立案する【OJT】</p>

3 能力開発に向けたキャリアパス

平成 27 年度の調査において、分散配置（保健所以外での勤務）を経験した保健師を対象にフォーカスグループインタビューを行った結果、分散配置された所属で保健師に求められる役割や能力は、保健所で求められるものとやや異なるものの、保健師としての基本的な能力、行政能力、専門能力をバランスよく開発することで十分に対応できることが示されている。

そのため、新任期から意識的・計画的に能力開発を進めていくことが求められる。特に異動のタイミングは新たな能力開発のチャンスであり、キャリアパスとして意識することが重要である。配属された職場において最も伸ばすことができる能力は何かということ意識し開発することが重要で、管理監督職にもそうした観点で保健師を支援・育成することが求められる。地方機関や本庁においてそれぞれの業務の中で必要と思われる専門能力の構造に基づくキャリアパス（図 7）を示す。

（1）新任期への配慮

新任期は、保健師としての基本を身に付ける時期であり、この時期の過ごし方が将来に大きく影響する。

採用時には、原則として保健所勤務となる。この時期に、個別事例の支援ができること、地域課題を見ること、市町や医療機関との連携ができるようになることなどの保健師としての基本的な視点及び実践能力を獲得することが必要である。

新任期後期になると、所内を含む異動により、母子保健・子育て支援対策、健康づくり・生活習慣病対策、高齢者支援、感染症対策、精神保健福祉対策、難病対策といった保健師業務の中の複数の業務分野を経験することとなる。こうした異動により、保健師としての基本的な知識を広め、技術を高めることになる。

（2）分散配置に適応できる能力開発

早ければ新任期の後期から、こども家庭センターをはじめとした保健所以外の専門機関への配属が始まる。どの機関に配属されても必要とされるのは「医療と保健の知識」、「個と家族へ介入して見てつなげる力」、「地域の課題をみる力」、「専門機関や地域と連携できる力」といった保健師の基本能力である。さらに経験を重ねた保健師に対しては、「市町との連携で培った地域を見て変える力」も期待されることとなる。

異動の機会に、配属された部署で経験や研鑽を重ねることでさらに知識は広がり専門能力は高まる。知識を広げ、専門能力を高めることによってより複雑、困難な行政課題に取り組めるようになる。分散配置に適用できるように能力開発が行われれば、さらに活躍の場は広がり能力は高まる。

（3）本庁経験

保健師は、地域保健活動の実践が主な業務であるが、一方で国の動きと現場の保健活動の両方を見据えた県保健医療福祉施策の立案、現場業務の高度化・効率化のため、本庁において企画・管理・地域保健活動の後方支援業務に従事することもある。こうした業務に適応できるよう、事務能力の向上を図ることも必要である。

本庁経験と現場業務をうまく結びつけることで、保健師としての能力向上はもとより、現場機能の強化や県保健医療福祉施策の向上にもつながっていくものと期待されている。

図 7 分散配置保健師が経験した専門能力の構造に基づくキャリアパス

