

# 和歌山県と市町村の 保健師人材育成ガイドライン



令和5（2023）年3月

和歌山県



# 目次

## 【総論】

1. はじめに	P 1
2. 背景	P 1
3. 作成の過程	P 2
4. 和歌山県と市町村の保健師現任教育体制	P 3
5. 現任教育体制の各保健師の役割	P 4
6. 活用方法	P 6
7. 今後の取組の方向性	P 7
8. 評価	P 8
9. 和歌山県と市町村の保健師が目指す保健師像	P 9
10. 和歌山県と市町村の保健師のキャリアパス全体像	P 11

## 【各論】

1 各期(新人期・中堅期・管理期)の保健師に期待される役割	P 13
-------------------------------	------

## 参考資料

(1) 自治体保健師の標準的なキャリアラダー及びチェックシート	P 23
(2) 保健師人材育成に関する法律(抜粋)	P 33
(3) 令和5年度和歌山県と市町村の保健師人材育成体系	P 35
(4) 和歌山県と市町村の保健師人材育成検討会ワーキング会議メンバー 及び人材育成検討会構成員名簿	P 36
(5) 検討経過	P 39
(6) 参考資料	P 40



# 総論





# 1. はじめに

保健師は、公衆衛生看護活動を担う専門職として、資質及び実践能力の向上をめざして、一人ひとりが自身のキャリアレベルに応じた自己研鑽と、組織・体系的な現任教育が必要です。

近年、保健師の活動領域の拡大に伴い分散配置が進み、これまでの「先輩の姿を見て育つ」ことが、以前と比べると容易ではなくなっていることから、各組織・所属においても意識的・意図的に職場内研修（以下、OJT）を基本としながら、職場外研修（以下、Off-JT）等を活用して現任教育を行い、組織・所属全体で一人ひとりの成長を支え、また互いに育ち合うことが求められています。

このガイドラインは、平成28年3月厚生労働省公表「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」で示された「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」とその考え方を取り入れた内容としています。

保健師の専門能力を獲得していく道筋としての「標準的なキャリアラダー」を、そこで示された能力を獲得するために研修体系、業務経験、配置を含めた人材育成の仕組みとしての「キャリアパス」を、そしてキャリアラダー・キャリアパスを効果的に実行できるよう、各個人が年度ごとの目標と評価を記入し、次の自分の成長に繋げる「キャリアラダーチェックシート」を、3つの人材育成ツールとして示しています。

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、また、組織・所属全体で一人ひとりの成長を支え、互いに学び合い、成長できる現任教育体制の充実はこのガイドラインを役立ててください。

さらに、県及び各市町村の実情に応じた保健師の人材育成が一層推進され、個々の保健師が誇りと自信を持って地域保健の向上に寄与することを期待します。

# 2. 背景

平成28年3月、厚生労働省「保健師に係る研修のあり方などに関する検討会 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～」において、自治体保健師の標準的なキャリアラダーが示され、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ました。そのため、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変える必要が出てきました。

和歌山県（以下、県）では、これまで、保健婦・士現任教育（研修）指針（平

成 10 年 3 月) 及び保健婦・士活動の展望～保健婦・士業績実績発表会 25 年間の歩み～(平成 12 月 3 月)、和歌山県新人保健師人材育成ガイドライン(平成 25 年 9 月)、和歌山県保健師活動指針～未来への道標～(平成 30 年 3 月)を作成し、それに基づき人材育成を実施しており、また、県内の市町村では、各々の保健師現任教育体制に基づき保健師現任教育に取り組んできました。

本県における県及び市町村別の保健師数は、令和 4 年 4 月 1 日現在、県 73 人、市町村 361 人の合計 434 人となっています。その内訳を見ると、県保健師では 50 歳以上の保健師が、29 人(39.7%)、市町村保健師では 97 人(26.9%)、県及び市町村保健師共に、今後約 10 年の間に退職を迎える保健師が多数います。

このような状況から、保健師の専門能力に合わせた人材育成を推進する時期にきています。これらの背景を踏まえて、今回、和歌山県と市町村の保健師の人材育成の現状や今後の方向性など検討を重ね、保健師の人材育成に係る基本的な方向性を示したガイドラインを作成しました。

## 3. 作成過程

### (1) 検討の場

「和歌山県と市町村の保健師人材育成ガイドライン」の作成は、令和 2 年 10 月に市町村保健師代表及び県立保健(支)所代表で構成する、人材育成検討会ワーキング会議でメンバーが意見を出し合い、県立保健(支)所統括保健師、県統括保健師、大学教授、団体代表から構成する人材育成検討会で検討を重ねました。

### (2) 検討項目

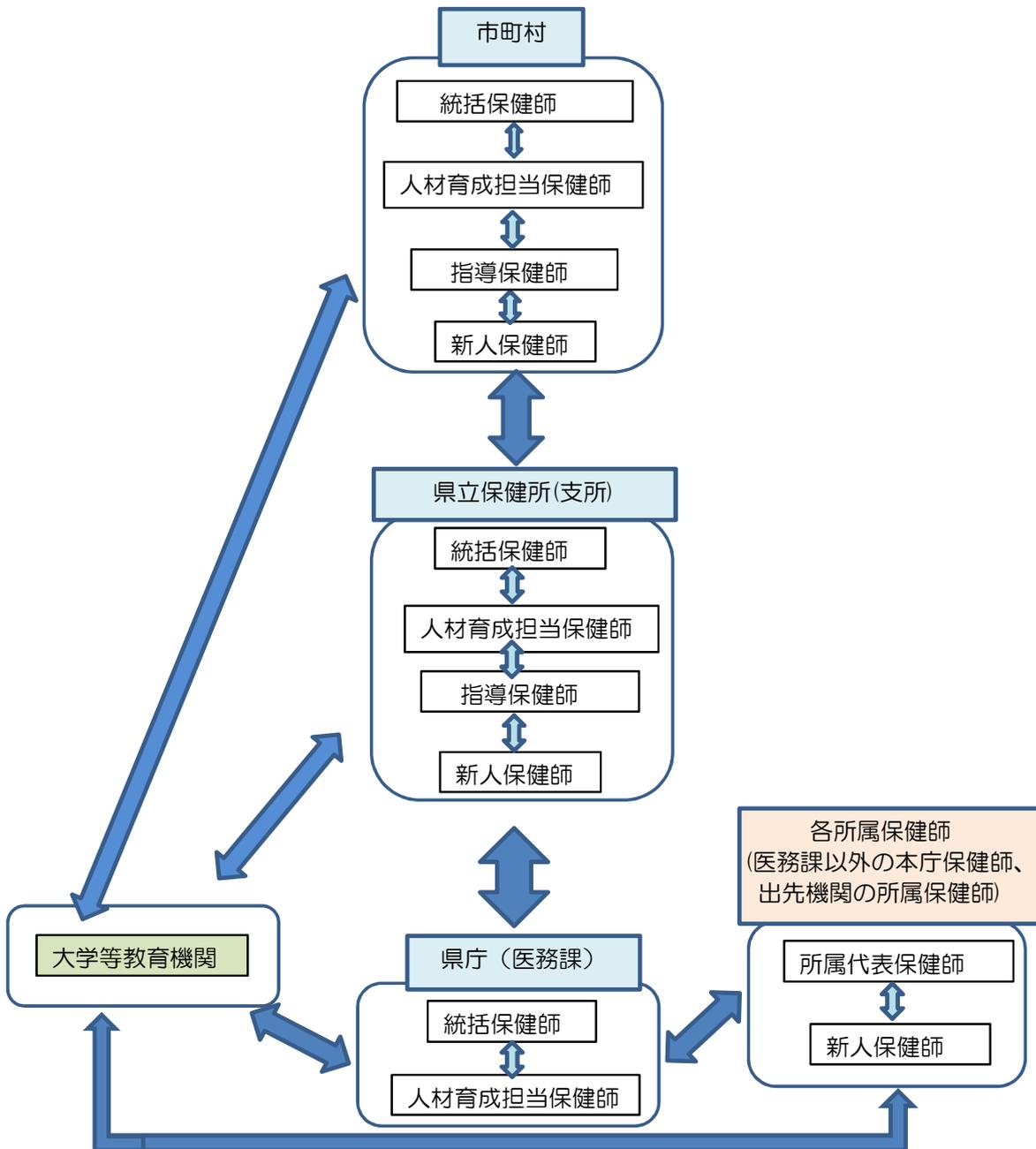
#### ① 和歌山県と市町村の保健師が目指す保健師像 [P.9-]

人材育成検討会ワーキング会議で、国や県の保健師活動指針等を参考としながら、保健師自身が考える「めざす(理想としたい)保健師像」について検討を重ねました。

#### ② 和歌山県と市町村の保健師のキャリアパスイメージ [P.11-]

和歌山県と市町村の保健師が、各キャリアレベルで受講が望ましい研修について、位置づけました。また、各々がキャリアラダーの到達レベルに達するために経験すべき業務については、ジョブローテーションを通して経験することとしています。

## 4. 和歌山県と市町村の保健師現任教育体制



☺ 自治体によっては、保健師の人員配置等の都合で、統括保健師が人材育成担当保健師の役割を兼任することや、人材育成担当保健師が指導保健師を兼任する場合があります。

## 5. 現任教育体制の各保健師の役割

### (1) 統括保健師

統括保健師は、「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います。

また、保健師現任教育について、組織や所属の理解を浸透させ、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醸成を図るとともに現任教育を支える体制づくりを行います。

さらに、各組織・所属のOJTが機能しているか評価し、各保健師研修等の受講状況を把握し研修の受講勧奨を行うことも役割です。

### (2) 人材育成担当保健師

人材育成担当保健師は、県内すべての市町村及び保健(支)所に配置し、各所属・自治体での次期統括保健師にあたる保健師等、キャリアラダーの中堅期後期の過程にある保健師が担います。統括保健師と相談しながら各組織・所属の現任教育を担い、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、実情に応じた研修の企画運営を行います。

新人期保健師が配属された場合は、指導保健師及び統括保健師と共に、教育計画を立案し実施します。

保健所の人材育成担当保健師は、管内市町村の現任教育に関する支援を行い、人材育成担当保健師会議をします。県庁の人材育成担当保健師は県全体での人材育成担当保健師会議をします。

### (3) 指導保健師

指導保健師は、新人保健師から一番身近な相談役とともに、新人保健師に対して、保健師活動に関する実地指導、評価等を行います。新人保健師の保健活動の実施状況を把握し、人材育成担当保健師とともに、キャリアラダーチェック表を用いた定期的な面談を実施し、必要に応じて教育計画の見直しを行います。

### (4) 新人保健師

新人保健師は、保健師という専門職であり、また行政に所属するという自覚をもち、統括保健師、人材育成担当保健師、指導保健師等から指導を受けながら保健師活動を実践します。自ら学び、行動し、保健師として必要となる基盤(能力)をしっかりと獲得していきます。

### (5) 全ての保健師

全ての保健師は、一人ひとりが自身の所属や組織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。新人

保健師の人材育成においても、指導保健師や人材育成担当保健師に指導を任せてしまうのではなく、常に統括保健師、人材育成担当保健師、指導保健師等と連携を図りながら必要時には助言指導を行います。また各期の保健師に必要な能力獲得のため、お互いの学びを共有し育ち合う環境を作る意識を持つことが大切です。

### コラム：市町村の人材育成

保健師人材育成に、精力的に取り組んでいる市町村もあります。自治体の人材育成指針に基づいた行政能力の習得と、保健師のキャリアラダーに応じた専門能力をあわせた、独自の人材育成体系を構築しています。

職場内研修では、プリセプター制度の他、新人期や中堅期対象の研修を管理期の保健師が企画運営し、人材育成研修や災害対応研修を実施しています。職場外研修では、県主催の研修や関係団体等の研修も位置づけ、積極的な研修への参加、自己研鑽を推進しています。

## 6. 活用方法

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、技術を習得することが重要であり、健康課題の多様化、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、意識しながら資質の向上を図ることが重要です。和歌山県と市町村の保健師が、専門職として、また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に、個人での活用方法と、組織全体が一人ひとりの成長を支えていくための活用方法を記載しています。

### 【個人での活用方法】

#### (1) 和歌山県と市町村の保健師が目指す保健師像

保健師に必要な基盤の上に、専門職として必要な能力を目指すことを示しています。活動する中で、悩みや迷いなど生じた時、見直し、基本に戻るためのものとして活用します。

#### (2) 和歌山県と市町村の保健師のキャリアパス全体像

保健師としてのキャリアラダーを OJT、OFF-JT、自己研鑽をとおして、到達レベルを確認するものとして活用します。

### 【組織での活用方法】

個人の振り返りをもとに、今後の成長を支援するため面談を実施し、互いの共通認識を図り、各保健(支)所全体で保健師一人ひとりの成長を支え、また各組織や所属での OJT を効果的に実施していくために活用します。

#### ○市町村

- ・毎年、2回（6月末と1月末）チェックシートに記入する。
- ・各市町村の所属で統括保健師、人材育成担当保健師と面談を行う。
- ・希望者は、保健所の統括保健師及び人材育成担当保健師との面談を行うことができる。

#### ○保健所

- ・毎年、2回（6月末と1月末）チェックシートに記入する。
- ・保健所の統括保健師及び人材育成担当保健師と面談を行う。

#### ○各所属の保健師(県庁・その他出先機関)

- ・毎年、2回（6月末と1月末）チェックシートに記入する。
- ・所属代表保健師及び人材育成担当保健師等と面談を行う。

## 7. 今後の取組の方向性

和歌山県と市町村の保健師や各機関が、効果的な人材育成を行うために、今後取り組んでいく方向性を示しました。市町村、保健(支)所、県庁、大学等教育機関、関係団体等が連携し現任教育を推進することが重要です。

市町村、 保健所共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 人材育成担当保健師を配置し、所掌事務に明記する。</li> <li>② 専門職としてお互いに育ち合うことを意識した職場環境を整備する。</li> <li>③ 各保健師が自己啓発や自己研鑽のため、研修等に参加できるよう職場環境を整備する。</li> <li>④ 各保健師が様々な経験を積む中で、幅広い知識と技能を習得出来るよう効果的なジョブローテーションを行う。</li> <li>⑤ 地域の課題を互いに共有し、各分野の地域包括ケアシステムの構築を図る。</li> <li>⑥ 市町村及び県の保健師が、お互いの事業に参加(経験)する場を提供し、教育体制を整える(フィールド研修での業務体験等)。</li> </ul>
市町村	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 人材育成ガイドラインを参考に、各自治体に応じた現任教育体制の整備を行う。</li> <li>② 市町村保健師の質を担保するために必要な県内外研修派遣への予算を確保する。</li> </ul>
保健所	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 管内市町村を対象とした研修や、人材育成担当者会議の開催、また市町村保健師の現任教育に関する相談に応じる。</li> <li>② 各分野の健康課題に市町村とともに課題解決に取り組み、新人保健師の対人援助能力向上のため、実践と振り返りを行うための事例検討会を開催する。また新人期・中堅期・管理期に応じた研修を行うなど保健師としての知識や技術など専門性を高める環境づくりを行う。</li> <li>③ 医務課や大学等と協働して人材育成ガイドラインや現任教育体制について評価する。</li> </ul>

<p>県庁</p>	<p><b>【人材育成担当課】</b></p> <p>① 県内の人材育成ガイドラインに基づく現任教育体制の進捗状況を把握し、県全体の人材育成の推進を図る。</p> <p>② 各保健(支)所及び市町村の現任教育に関するニーズや課題を検討するため、県全体での人材育成担当保健師会議を開催する。</p> <p>③ 県内の保健師等に対し、キャリアラダーに基づき研修を企画し開催する。</p> <p><b>【人材育成担当課以外の各所属】</b></p> <p>① 保健師が分散配置している状況でも、計画的に段階的に研修等を受講できるように調整する。</p> <p>② 保健師としての知識や技術など専門性の向上を図るため業務別研修を開催する。</p>
<p>大学等 教育機関</p>	<p>① 保健師養成施設の大学と、保健師が活動する保健(支)所・市町村が情報交換し、保健師の養成及び現任教育を行う。</p> <p>② 保健(支)所や市町村と連携し、効果的な人材育成に係る研修（事例検討会、保健計画策定、各種検討会、研修会、研究など）への協力や助言を行う。</p> <p>③ 和歌山県現任教育の企画・実施・評価に協力する。進捗状況に関する助言指導を行う。</p>
<p>関係団体</p>	<p>① 保健師の資質の向上のため、全国保健師長会和歌山県支部、和歌山県市町村保健師協議会、公益社団法人和歌山県看護協会等関係団体は、保健師の現任教育体制構築に協力する。</p>

## 8. 評価

ガイドラインの内容や活用等について、各機関で意見を出し合い、人材育成担当者会議や人材育成検討会等で毎年評価し、必要に応じ修正等を行うこととします。

## 9. 和歌山県と市町村の保健師が目指す保健師像

和歌山県と市町村の保健師は、

『住民が健康でいきいきと、  
住み慣れた地域で自分らしく暮らすことができる』

ために活動します。

そのため、県と市町村の保健師は、ともに学び、育ち合いながら、保健師として必要なしっかりとした基盤を培った上で、地域に出向き、住民の声を聴き、個人から地域を見て健康課題に気づき、関係機関とつなぐ等、住民に寄り添いながら共に、健康課題を解決することができる保健師を目指します。



# 9. 和歌山県と市町村の保健師が目指す保健師像

住民と共に健康課題を解決する

住民が健康でいきいきと  
住み慣れた地域で自分らしく  
暮らすことができるために



**つくる**  
事業化・施策化できる  
健康課題を捉え地域づくりができる

**つなぐ**  
人・機関・資源につなげる  
人・機関・資源各々をつなげる

**チームワーク**  
チームで活動できる  
支援するにあたり  
役割分担やルールをつくる

**支える**  
予防するための支援  
家族を含めた支援  
自己決定し行動変容につなげる支援

**気づく**  
小さな気づき、変化を見逃さない  
個から地域の問題として気づく  
統計から課題を導き出す

**見立てる**  
根拠に基づいた支援  
方針がたてられる

**見る**  
個人・家族・地域を見る  
住民のニーズを把握できる

**動く**  
地域に出向く

**聴く**  
住民の話を傾聴する

**伸ばす**  
その人の価値観を尊重し、  
その人の力を引き出す



協働・学び合い、育ち合う場を作る

保健師に必要な基盤

すべては住民のためと思う気持ち  
住民を大切に思う気持ち  
住民に寄り添う気持ち

コミュニケーション能力  
コーディネート能力  
アセスメント能力  
プレゼンテーション能力

対応力  
交渉力  
解決力  
判断力

自己研鑽  
向上心  
自律

責任感  
熱意

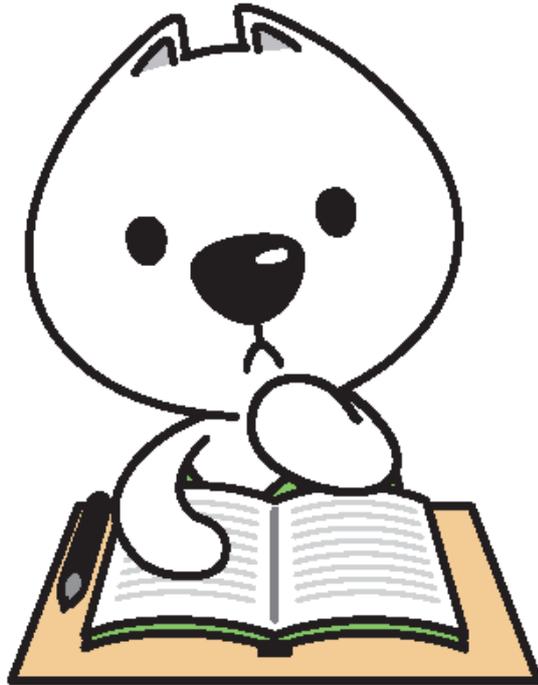
# 10. 和歌山県と市町村の保健師キャリアパス全体像

専門職としての キャリアラダー	A-1		A-2		A-3		A-4		A-5		
管理職としての キャリアラダー	A-1		A-2		A-3		B-1		B-2		
	A-1		A-2		A-3		B-1		B-3		
OJT	指導保健師から指導を受ける		指導保健師として指導を行う		指導保健師を支援する						
	各種計画策定に必要な資料収集などで参加、各種計画策定ワーキングなどへの参画、各種計画策定のリーダーシップ										
	保健所保健師会議					市町村保健師会議					
	・ジョブローテーション : 到達レベルに達するため経験すべき業務等										
	〇〇業務		〇〇業務		〇〇業務		〇〇業務		〇〇業務		
OFF-JT	県庁	新規採用保健師研修			中堅期保健師コンサルテーション研修			統括保健師等研修			
		保健師実績発表会									
	保健所	新人保健師交流会									
	市町村	所属外(保健所や市町村)の 事業経験			保健所と市町村の合同会議等						
自己研鑽	管内保健師や他の所属保健師との交流、多様な価値観の保健師や他職種との交流										
	学会参加や各種勉強会参加			学会へ参加し活動発表・報告			学会発表への助言(後輩へ自己研鑽の機会を与える)				
	職能団体等への入会			職能委員会の活動							
	全国・各県保健師長会等任意団体への入会・参画										

厚生労働科学研究:「地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究」(研究代表者 奥田博子)  
 分担研究「自治体保健師のキャリアパスモデルの開発」分担研究者 中板育美(改編)



# 各論





# 1. 各期の保健師に期待される役割

## 〈新人期保健師（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

- ・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。
- ・指導保健師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。

新人期（A1～A2）は、職場に適応し、保健師としての基盤を確立する時期です。また、社会人としての常識も獲得し、さらに行政職としての自覚も備えることが重要です。

新人期前半では、統括保健師や人材育成担当保健師、指導保健師の指導のもと、担当する分野での個人・家族へ支援ができることが求められます。

新人期後半では、担当する事業の運営や事例への対応が自立して遂行できるようになることが目標です。

## 新人期について

### 【キャリアレベル A1～A2】

近年、保健師の教育課程や年齢、看護師や保健師などの職務経験等、多様な背景や経験を有する保健師が増加しています。「新人期」として一様な人材育成ではなく、個々の保健師の能力に応じた成長のプロセスを踏むことが重要です。

このため、キャリアラダーの活用や、面接の実施とともに、上司や職場の先輩と相談しながら個々の保健師の能力の獲得状況を把握・評価します。このように個々の能力の獲得状況を見える化し、今後必要となる能力を確認しましょう。

### 行政保健師の職務経験なし

キャリアラダーは、A-1 からのスタートとなります。

新人期は、様々な期待と不安を抱いて各自治体で保健師となってることでしょう。まずは社会人としての自覚をもち、組織の一人として行動し、専門性を発揮できるよう心がけましょう。専門分野については、個別支援を中心にして、集団への支援を経験し、自らのできるところとできないところを明確にして前進することが大切です。

### 行政保健師の職務経験あり

新人期保健師は、職務経験の有無に関わらずキャリアラダーは A-1 からスタートしますが、職務経験のある保健師は、入職以前に社会人や専門職として獲得している能力があります。階層別に一様に人材育成を行うのではなく、キャリアラダーの具体的な達成項目を示した『自己チェックシート』により、自分の現在の能力を把握し、能力の獲得状況を上司や先輩と確認し、目標達成レベルにより A-2、A-3 など上のレベルを目指しましょう。

専門分野については、個別支援を中心にして、集団への支援を経験し、個別課題から地域全体をみる視点を意識しましょう。そして、保健師であることを実感し、自らのできるところとできないところを明確にして前進することが大切です。

## 特に伸ばしたい能力

- 和歌山県と市町村の保健師がめざす保健師像（P.10）の『保健師に必要な基盤』に記載している能力を伸ばす。
- 公衆衛生の視点で地域を見る目を養う。
  - ・健康教育の実施運営など集団支援を経験し、個別課題から地域全体を見る力
  - ・関わった事例や地域住民、統計等の既存資料から地域ニーズを抽出する力
- 家庭訪問など、個別のアプローチの必要性を理解し、実践する。
  - ・個人及び家族の多様性や主体性の尊重、信頼関係に基づく個別支援
  - ・記録し、まとめる力
  - ・コミュニケーションスキル
  - ・上司への報告・連絡・相談

## 保健部門以外への配置について

近年、保健師の職域拡大が進み、関係各課への分散配置が行われています。原則として、新人期保健師は保健分野への配置が望ましいと考えますが、新人期保健師が保健分野以外に配置となる場合もあります。上司が保健師以外の職種であることもあり、身近に同じ職種の相談相手がない状況から孤立感を深めることもあります。

保健分野に配置されている先輩保健師が、保健分野以外に配置された保健師の相談相手となることを期待します。

また、本庁統括保健師や本庁人材育成担当保健師は、保健師の相談相手となることの他に、保健師の資質向上のために、違う職場の保健師の教育についても役割を發揮する必要があり、また、どの部署に配置されても人材育成が組織的に実施できるよう、各々の自治体の状況に合わせた人材育成の仕組みを整備する役割を担う必要があります。

### コラム：新人期保健師はこう感じています。

（令和4年度人材育成ガイドラインワーキング会議、新型コロナウイルスに係る保健所保健師の保健師活動聞き取りから）

- ◇みんなが忙しくて相談しにくい雰囲気、経験の少ない者同士で悩んでいる。
- ◇自分の成長が形として見えにくい。
- ◇今、担当している業務以外の担当になるのが不安。
- ◇今の保健所は通常ではないといわれるが、そもそもの通常がわからない。
- ◇分散配置で同年代の保健師と交流がなく心細い。
- ◇対人支援だけでなく、事務の負担が大きい。

【保健分野以外の部署で学べる事】

<p>高齢者福祉・介護福祉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域包括ケアシステム、在宅医療介護連携</li> <li>・ 介護保険法の仕組みや介護予防事業との関連等</li> <li>・ 要支援、要介護高齢者や家族に対する総合相談やニーズ</li> <li>・ 介護予防事業の流れや地域住民のニーズを踏まえた施策、立案</li> <li>・ 介護支援専門員や介護サービス事業所の資質向上</li> <li>・ 高齢者虐待事例の対応と予防</li> <li>・ 高齢者の医療の確保に関する法律</li> </ul>
<p>障害福祉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 三障害(身体・知的・精神)に関する疾患の基礎的理解</li> <li>・ 当事者、家族に対する支援の実際(相談、教室等)</li> <li>・ 障害者総合支援法、発達障害者支援法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律等の関連法の理解</li> <li>・ 福祉サービスの理解</li> <li>・ 地域の社会資源とその活用</li> <li>・ 精神保健福祉に関する法施行事務</li> </ul>
<p>児童福祉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 児童福祉法、次世代育成支援法、母子保健法、児童虐待防止法など関連法の理解</li> <li>・ 住民からの相談や支援の実際、母子保健分野との連携調整</li> <li>・ 虐待の通告を受理</li> <li>・ 児童虐待ネットワークの理解と各機関・関係職種との役割の把握</li> <li>・ 児や家族を取り巻く社会資源についての理解とその活用</li> <li>・ 児童委員との連携</li> <li>・ 公費負担医療の理解</li> </ul>
<p>国民健康保険</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢者の医療の確保に関する法律などの関連法の理解</li> <li>・ 特定健診・特定保健指導の企画立案実施・評価</li> <li>・ 特定保健指導対象外の事例への対応と予防</li> <li>・ 関係機関や委託機関との連携・調整</li> <li>・ レセプト・医療費の分析</li> </ul>

## <中堅期保健師前期【キャリアレベルA3】>

### 【キャリアレベル（A3）の定義】

#### ○所属組織における役割

- ・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

- ・系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

- ・複雑な事例に対して自立して対応する。
- ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する。

中堅期は、前期と後期に分けられます。前職の経験や職務経験などで、どこに該当するかが、変わってきます。

中堅期前期（A3）は、保健師として地域、集団を視野に入れた継続的対応が一人で実施できる保健師になる時期です。また、複雑な事例にも対応できるようになり、地域全体のアセスメントや対策としての事業提案等できる能力を獲得し、住民や関係機関との連携を図ることができる力量をつけることが求められます。さらに保健師の基盤を確実なものにするため、経験をとおして、振り返り、教訓を引き出し、次に活かす学習モデルを獲得し、成長し続ける力の獲得が求められます。また、産休・育休の取得や、職場で任せられる幅が大きくなり責任が重くなるなど、課題が多様化し、伸ばす能力もより高度なものとなります。新人期・中堅期の過ごし方により、その後のキャリアが多様化する時期です。

#### 特に伸ばしたい能力 中堅前期

- ・新人期保健師の指導保健師として、新人期保健師と共に育ち合う意識を持ち、教育担当者として得た経験を保健活動に活かすことができる力。
- ・地域レベルの健康課題の抽出、研究的手法を用いて事業評価する力。
- ・抽出した健康課題や事業評価結果に基づき、事業の改善や新規事業を提案する力。
- ・ケアシステムを形成するために関係機関や、関係職種と連携する力。
- ・住民グループの成熟度や課題を見出し、支援計画に反映する力。
- ・健康危機(感染症、虐待、災害等)発生時に、組織内の有効な指示系統を把握し、チームの一員として解決に向けて動く力。

## コラム

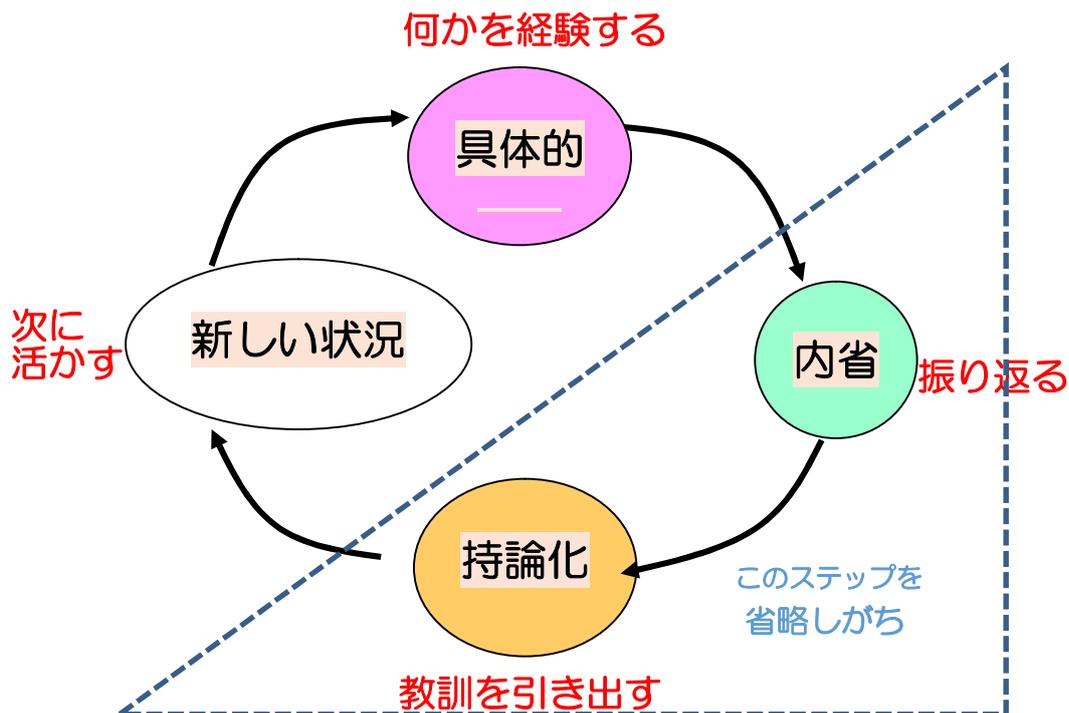
### ○経験学習のモデル：(Kolb)

「70・20・10の法則」（人が成長するための原則）

出典：Lombardo and Eichinger(2010)

70	:	20	:	10
仕事経験から学ぶ		他者から学ぶ		研修・書籍等から学ぶ

人の成長は、経験から学びを得る方が、受動的に教わることや研修を受講すること、書籍を読むことよりも数倍得るもの大きいとされています。保健師としての成長を促すのも、日ごろの実践から学びを得ることが大きいと考えられます。下記の図のように、経験を振り返り(リフレクション)、次に生かす教訓を得るサイクルを意識し、日ごろの保健活動を行うことが大切です。



## 育児休業取得保健師の人材育成

産休・育休等により長時間職場を離れた保健師の人材育成やキャリア継続支援においては、個別の事情を勘案した対応が必要であり、個別性に着目した人材育成が求められています。まずは、長期職場を離れる保健師に対して、どのように継続的な支援ができるかを各職場において検討しておく必要があります。復帰時だけでなく、離職中の情報提供や、研修等の案内、復帰不安等への相談対応を行う体制を形成していきましょう。

### 個人が取り組むこと

- 体調管理に留意し、状況に応じ職場への連絡や相談をする。
- 産休育休、育児経験を保健師活動に生かすことができるよう、地域住民として地域活動や仲間づくりの場に参加したり、母子保健施策を利用する立場で感じたことを書き留めておくことなど、住民目線の感性を大事にすることを心がける。
- 育休中等でも参加可能な研修会などに参加する。

### 保健所・市町村・県庁等が取り組むこと

- 本人の体調に応じた業務配分を心がけ、体調管理がしやすい職場環境の整備。
- 代替職員の確保に努める。
- 職場復帰の不安等への相談対応。
- 産休、育休により受講できなかった研修などの情報提供に努める。

## コラム：保健所の人材育成

保健所が、保健所の保健師だけでなく、管内市町村の保健師を含めた現任教育体制を構築している地域もあります。保健所と市町村の保健師を対象に、新人期や中堅期の研修の企画実施や、市町村の母子保健事業に保健所保健師が参加しています。また健康づくり事業を市町村や関係団体と協働し推進するなど、保健所が地域の健康課題や問題を把握し、重層的に活動できる体制が作られています。さらに管内独自のキャリアラダーチェックを用いて、市町村の新人保健師との面談や個別相談にも応じ、保健所と市町村の保健師が共に育つ取り組みが推進されています。

## 〈中堅期保健師後期【キャリアレベルA4（B1）】〉

### 【キャリアレベル（A4）の定義】

#### ○所属組織における役割

- ・所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。
- ・キャリアレベルA5の保健師を補佐する。
- ・関係機関との信頼関係を築き協働する。
- ・人材育成担当保健師としての役割を担う。
- ・自組織を超えたプロジェクトで主体的に発言する。

#### ○責任を持つ業務の範囲

- ・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。

#### ○専門技術の到達レベル

- ・複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。
- ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。

### 【キャリアレベル（B1）の定義】

- ・係長級への準備段階

中堅期後期（A4（B1））は、所属全体の軸であり、後輩への指導や助言もでき、自分の活動にも根拠を見出し、自信が持てる時期となります。

管理期に向けた準備期間であり、事業評価や施策化をし、活動の推進と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。次のステップに向けて、担当地区、担当業務、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いくことが必要です。

#### 特に伸ばしたい能力

- ・日々の実践で得られた経験や地域診断などを研究的に検証する力。
- ・担当地区や自治体全体、地域全体等を視野に入れ、資源や制度を作り出す政策的な対応ができる力。

## 〈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

- ・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。
- ・自組織を超えた関係者との連携・調整を行う。

○責任を持つ業務の範囲

- ・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

- ・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）の定義】

- ・係長級（※ 市町村によって職位名称が異なる）
- ・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。後輩や同僚の相談事例に対し、対応できることが求められます。

○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）の定義】

- ・課長級：各所属に応じて課長補佐級が該当する場合あり  
（※ 市町村によって職位名称が異なる）
- ・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。
- ・部下を育成する意識とともに、部下の心身面の健康に係る配慮等も大切な業務となります。

**特に伸ばしたい能力**

- |           |         |          |       |
|-----------|---------|----------|-------|
| ・判断力、意思決定 | ・課題解決能力 | ・リーダーシップ | ・組織運営 |
| ・マネジメント能力 | ・コーチング  | ・人材管理能力  |       |
| ・人材育成能力   | ・危機管理能力 |          |       |

## ＜統括保健師【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

#### 【キャリアレベル（B4）の定義】

- ・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。
- ・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・支援を行う。
- ・地域全体の健康課題を明確化し、保健活動の優先度の判断、評価の実施を牽引する。
- ・個々の職員に対する配慮ができる職場環境をつくる。

#### キャリアレベルB4（A5）期の保健師が心にとめておきたい言葉

### ○ 聴き合う職場の実現（小巻亜矢（2019）改編）

- ①責めない
- ②方向性を示す
- ③フォローする

### ○ 一人ひとりの内にあるものを引き出す（坂本すが（2020）改編）

①対話

②フォローアップ

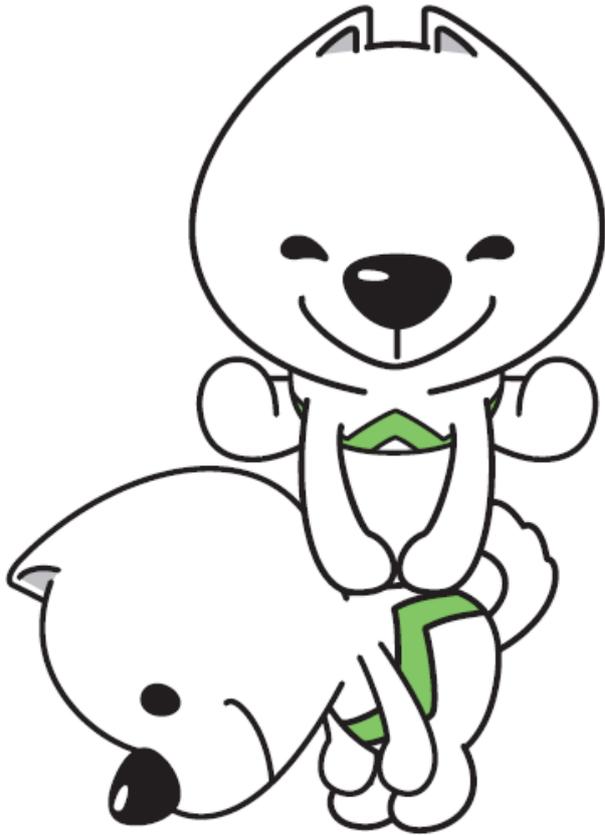
こうありたい姿を表現・伝えられることができるよう支援

### ○ 学び合い、育ち合う場をつくる（中野民夫（2020））

#### コラム：保健所と市町村の統括保健師

各保健所管内では統括保健師会議が年間複数回開催され、保健師の現任教育体制や、市町村、保健所の事業についての検討、県及び保健所主催の研修の案内や情報交換を行っています。保健所統括保健師が市町村統括保健師と共に管内保健師の人材育成を担い、新人期保健所保健師の市町村の乳幼児健診などの体験の調整なども行っています。また、保健所が新型コロナウイルス感染症対応で業務がひっ迫していた際、保健所統括保健師が市町村統括保健師へ応援要請し、市町村保健師が保健所支援を行いました。日頃から顔の見える関係性が構築されていたため、タイムリーに保健所支援が可能となりました。

## 參考資料





## (1) 自治体保健師の標準的なキャリアラダー

### 使い方

#### ☺ 自己チェックしてみよう！

保健師1人ひとりが保健師としての成長ややりがいを実感し、意欲を持って保健活動をするためには、自らがキャリア（仕事を通じてなりたい自分）について主体的に考えることが大切です。チェックリストにより、これまでの自身の職場経験について、身につけた実務能力・専門的知識について、自分の立ち位置を再確認し、自己分析することで、自分の強み・弱みを把握し、今後の目指す姿（キャリアイメージ）や能力開発の方向性について考えるための支援ツールとして活用してみてください。

#### ☺ 今後のキャリアについて考えてみよう！

このチェックリストをチェックすること自体が目的ではなく、自らの強み・弱みを把握した上で、弱みを補うために今後どのような経験（業務、研修受講等）をすべきか、また、強みを活かすことで組織にどのように貢献できるのか等の視点で、今後のキャリア形成の方向性をまず自分で考えてみてください。

#### ☺ 上司との面談に活用しよう！

チェックリストとともに自分で考えたキャリア形成の方向性について、先輩保健師や上司との面談の際に共有ツールとして活用しましょう。積極的に上司のアドバイスを求め、今後の能力開発のために目標を明らかにしていきましょう。

【記載日①： 年 月 日 <色でチェック>  
 【記載日②： 年 月 日 <色でチェック>  
 【氏名： ｝

(1) 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)

★つかいかた★

◎自己チェックしてみよう!

保健師1人ひとりが保健師としての成長ややりがいを実感し、意欲を持って保健活動をするためには、自らがキャリア(仕事を通じてなりたい自分)について主体的に考えることが大切です。このチェックリストにより、これまでの自身の職場経験について、身につけた実務能力・専門的知識について、自分の立ち位置を再確認し、自己分析することで、自分の強み・弱みを把握し、今後の目指す姿(キャリアイメージ)や能力開発の方向性について考えるための支援ツールとして活用してみてください。

◎今後のキャリアについて考えてみよう!

このチェックリストをチェックすること自体が目的ではなく、自らの強み・弱みを把握した上で、弱みを補うために今後どのような経験(業務、研修受講等)をすべきか、また、強みを活かすことで組織にどのように貢献できるのか等の視点で、今後のキャリア形成の方向性をまず自分で考えてみてください。

◎上司との面談に活用しよう!

チェックリストとともに自分で考えたキャリア形成の方向性について、先輩保健師や上司との面談の際に共有ツールとして活用しましょう。積極的に上司のアドバイスを求め、今後の能力開発のために目標を明らかにしていきましょう。

※自己評価を記入してください。

◎ 十分できる ○ 概ねできる  
 △ 少しはできる × できない  
 - 機会なし

<参考：キャリアレベル>

- ◎ 新人期保健師 (A1~A2)
- ◎ 中堅期保健師 (A3~A4 (B1))
- ◎ 管理期保健師 (B2~B3 (A5))
- ◎ 統括保健師等 (B3~B4 (A5))

保健師の活動領域		求められる能力	各レベルにおいて求められる専門的能力				
			A1	A2	A3	A4	A5
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"> <li>・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力</li> <li>・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力</li> <li>・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 支援に必要な資源を把握できる。	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 <input type="checkbox"/> 支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 健康課題に予防的に介入できる。	<input type="checkbox"/> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 集団への支援を通して、地域の課題解決に向けた事業計画を立案できる。	<input type="checkbox"/> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の健康課題や地域資源を明確化し、地域組織や関係機関と協働して課題解決する能力</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力</li> <li>・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 地域特性を理解し、住民と共に活動できる。 <input type="checkbox"/> 多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康なまちづくりを推進するため保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行う能力</li> <li>・住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と連携し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力</li> <li>・地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力</li> </ul>	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 担当事業の進捗管理ができる。	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。

4 健康危機管理に 関する活動	4-1.健康危機管理の体制整備	・平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機(※)の低減策を講じる能力(※)災害、医薬品、食中毒、感染症、飲料水その他何らかの原因により生じる地域住民の生命、健康の安全を脅かす事態	<input type="checkbox"/> 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"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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"/> 健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる。
	4-2.健康危機発生時の対応	・健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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"/> 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。	<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、変化する状況を踏まえて、見直しができる。 <input type="checkbox"/> 組織内の関連部署と連携、調整できる。	<input type="checkbox"/> 有事に起こる複雑な状況に、組織の代表者を補佐し、関係者と連携し対応できる。
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	・所属部署内外の関係者とともに、事業評価及び施策評価、保健活動の効果検証を行う能力 ・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力	<input type="checkbox"/> PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 <input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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"/> 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"/> 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。 <input type="checkbox"/> 施策立案時に評価指標を適切に設定できる。
	5-2. 情報管理	・組織内外の保健活動に係る情報を適切に保管、開示、保護する能力	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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"/> 業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。	<input type="checkbox"/> 保健活動に係る情報の取扱が適切に行われているか、自主的に確認できる。	<input type="checkbox"/> 所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等の見直しを提案できる。
	5-3. 人材育成	・組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成計画を作成する能力 ・継続的に自己研鑽するとともに、後輩を指導・育成する能力	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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"/> 保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。	<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。
6.保健師の活動基盤	・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 研究的手法を用いた事業評価ができる。	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> 根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる。	
	・保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力	<input type="checkbox"/> 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					

参 考：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）より引用抜粋

		キャリアレベル				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
キャリアレベルの定義	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。	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。	・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。	・所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。 ・キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を越えた関係者との連携、調整を行う。
	責任を持つ業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。	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。	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。	課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。
	専門技術の到達レベル	・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。	・複雑な事例への対応に応じて指導を受けて実施する。 ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。	・複雑な事例に対して自立して対応する。 ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する。	・複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。	・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い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。

# 自治体保健師の標準的なキャリアラダー(管理職として求められる能力に係るキャリアラダー)

※自己評価を記入してください。

◎ 十分できる ○ 概ねできる  
 △ 少しはできる × できない  
 - 機会なし

<参考：キャリアレベル>  
 ◎ 新入期保健師 (A1～A2)  
 ◎ 中堅期保健師 (A3～A4 (B1))  
 ◎ 管理期保健師 (B2～B3 (A5))  
 ◎ 統括保健師等

保健師の活動領域	求められる能力	各キャリアレベルにおいて求められる能力			
		B1 (係長級への準備段階)	B2 (係長級)	B3 (課長級)	B4 (課長級以上)
管理的活動	1. 政策策定と評価 ・国の動向や自組織の方針を理解し、担当部署に係る活動方針のビジョンを示し、必要に応じた見直しを行う能力 ・自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉を行う能力	□ 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。	□ 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。	□ 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。	□ 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 ・危機等の発生時に組織の管理者として迅速な判断を行い組織内外の調整を行う能力 ・危機を回避するための予防的措置が行われるよう管理する能力	□ 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。	□ 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。	□ 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。	□ 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 ・担当部署内の全職員の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力 ・組織目標・計画を踏まえて保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力	□ 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。	□ 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。	□ 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。	□ 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。

# 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（レベル別【A1】）

※(例)6カ月後・年度末等に2回目をチェックする場合には色を変えてチェックする。

【記載日①:	年	月	日	<	色でチェック>
【記載日②:	年	月	日	<	色でチェック>
【氏名:					

## 専門的能力に係るキャリアラダー【A1】

<b>◎ この1年間の私の「成長」の目標を書きましょう。(年度当初に記載)</b> <small>※「わたしたちがめざす保健師像」各期の保健師に期待される役割を参考にして書いてみましょう。「成長」は目に見えない成長もある(例:ケースの想いを洞察できる等)ので自由に書いてみましょう。</small>	<b>◎ この1年間の私の「成長」を書き出しましょう。(年度末に記載)</b>
--	---

<b>◎ さらにキャリアレベルを獲得(成長)していくために、この1年間で自分が意識すること・取り組みたいことを書きましょう。(年度当初に記載)</b> <small>※受講したい研修、体験したいこと等も積極的に書いてみましょう。</small>
---

### 1. キャリアレベルの定義【A1】

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。

### 2. A1に求められる能力【チェック欄に到達度の記号を記載】◎ 十分にできる ○ 概ねできる △ 少しはできる × できない - 機会なし

※各項目で「◎」が付いた項目については、全体キャリアラダーシート及び1つ上のレベルのキャリアレベルチェックシートをチェックしてみましょう。

A1	各レベルにおいて求められる能力	体験した内容や到達したキャリアレベルを決めた理由・課題等(自由記載) (※記載日と同じ色で記載)	チェック欄 ①( / )	チェック欄 ②( / )
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・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	・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	・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	・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	・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	・所属自治体の施策体系や財政のしくみについて理解できる。 ・担当事業の法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。		
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	・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	・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	・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	・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や業務の記録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	・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	・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。			

<b>◎ 上司と面談した後、アドバイスをもらったことを書きましょう。</b>
--

<b>◎ 不足の能力を高めるための取り組み計画</b>
-----------------------------



# 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（レベル別【A3】）

※(例)6カ月後・年度末等に2回目をチェックする場合には色を変えてチェックする。

【記載日①:	年	月	日	<	色でチェック>
【記載日②:	年	月	日	<	色でチェック>
【氏名:					

## 専門的能力に係るキャリアラダー【A3】

◎ この1年間の私の「成長」の目標を書きましょう。(年度当初に記載) ※「わたしたちがめざす保健師像」「各期の保健師に期待される役割」を参考に書いてみましょう。 「成長」は目に見えない成長もある(例:ケースの想いを洞察できる等)ので自由に書いてみましょう。	◎ この1年間の私の「成長」を書き出しましょう。(年度末に記載)
◎ さらにキャリアレベルを獲得(成長)していくために、この1年間で自分が意識すること・取り組みたいことを書きましょう。(年度当初に記載) ※受講したい研修、体験したいこと等も積極的に書いてみましょう。	

## 1. キャリアレベルの定義【A3】

所属組織における役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。</li> <li>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。</li> <li>自組織を越えたプロジェクトに参画する。</li> </ul>
責任を持つ業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>複雑な事例に対して自立して対応する。</li> <li>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。</li> </ul>

## 2. A3に求められる能力【チェック欄に到達度の記号を記載】◎ 十分にできる ○ 概ねできる △ 少しはできる × できない - 機会なし

※各項目で「◎」が付いた項目については、全体キャリアラダーシート及び1つ上のレベルのキャリアレベルチェックシートをチェックしてみましょう。

A3	各レベルにおいて求められる能力	体験した内容や到達したキャリアレベルを決めた理由・課題等(自由記載) (※記載日と同じ色で記載)	チェック欄① ( / )	チェック欄② ( / )
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"> <li>複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。</li> <li>支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。</li> </ul>		
	1-2. 集団への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		
	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		
	2-3. ケアシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		
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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>		
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"> <li>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。</li> </ul>		
	4-2. 健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。</li> <li>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。</li> </ul>		
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"> <li>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。</li> <li>事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。</li> </ul>		
	5-2. 情報管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。</li> </ul>		
	5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>		
6 保健師の活動基盤		<ul style="list-style-type: none"> <li>研究的手法を用いた事業評価ができる。</li> <li>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。</li> </ul>		

◎ 上司と面談した後、アドバイスをもらったことを書きましょう。

◎ 不足の能力を高めるための取り組み計画



# 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（レベル別【A5】）

※(例)6カ月後・年度末等に2回目をチェックする場合には色を変えてチェックする。

【記載日①:	年	月	日	<	色でチェック>
【記載日②:	年	月	日	<	色でチェック>
【氏名:					

## 専門的能力に係るキャリアラダー【A5】

<b>◎ この1年間の私の「成長」の目標を書きましょう。(年度当初に記載)</b> <small>※「わたしたちがめざす保健師像」「各期の保健師に期待される役割」を参考にして書いてみましょう。「成長」は目に見えない成長もある(例:ケースの想いを洞察できる等)ので自由に書いてみましょう。</small>	<b>◎ この1年間の私の「成長」を書き出しましょう。(年度末に記載)</b>
<b>◎ さらにキャリアレベルを獲得(成長)していくために、この1年間で自分が意識すること・取り組みたいことを書きましょう。(年度当初に記載)</b> <small>※受講したい研修、体験したいこと等も積極的に書いてみましょう。</small>	

### 1. キャリアレベルの定義【A5】

所属組織における役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。</li> <li>・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。</li> </ul>
責任を持つ業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・健康課題解決のための施策を提案する。</li> </ul>

### 2. A5に求められる能力【チェック欄に到達度の記号を記載】◎ 十分にできる ○ 概ねできる △ 少しはできる × できない - 機会なし

※各項目で「◎」が付いた項目については、全体キャリアラダーシート及び1つ上のレベルのキャリアレベルチェックシートをチェックしてみましょう。

A5	各レベルにおいて求められる能力	体験した内容や到達したキャリアレベルを決めた理由・課題等(自由記載) (※記載日と同じ色で記載)	チェック欄 ①( / )	チェック欄 ②( / )
1 対人支援活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>1-1. 個人及び家族への支援                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> <li>1-2. 集団への支援                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> </ul>			
2 地域支援活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>2-1. 地域診断・地区活動                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> <li>2-2. 地域組織活動                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> <li>2-3. ケアシステムの構築                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> </ul>			
3 事業化・施策化のための活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>3-1. 事業化・施策化                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> </ul>			
4 健康危機管理に関する活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>4-1. 健康危機管理の体制整備                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> </li> <li>4-2. 健康危機発生時の対応                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> </ul>			
5 管理的活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・施策立案時に評価指標を適切に設定できる。</li> </ul> </li> <li>5-2. 情報管理                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> <li>5-3. 人材育成                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> </li> </ul>			
6 保健師の活動基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>			



## (2) 保健師人材育成に関する法律（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. 看護師等の人材保健師助産師看護師法

#### 第28の2 第3章 試験（平成26年6月25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

#### (1) 保健活動の総合調整及び支援を行うこと

- ・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。
- ・保健師の保健活動の方向性について検討すること。
- ・保健師等の学生実習に関する調整及び支援を行うこと。

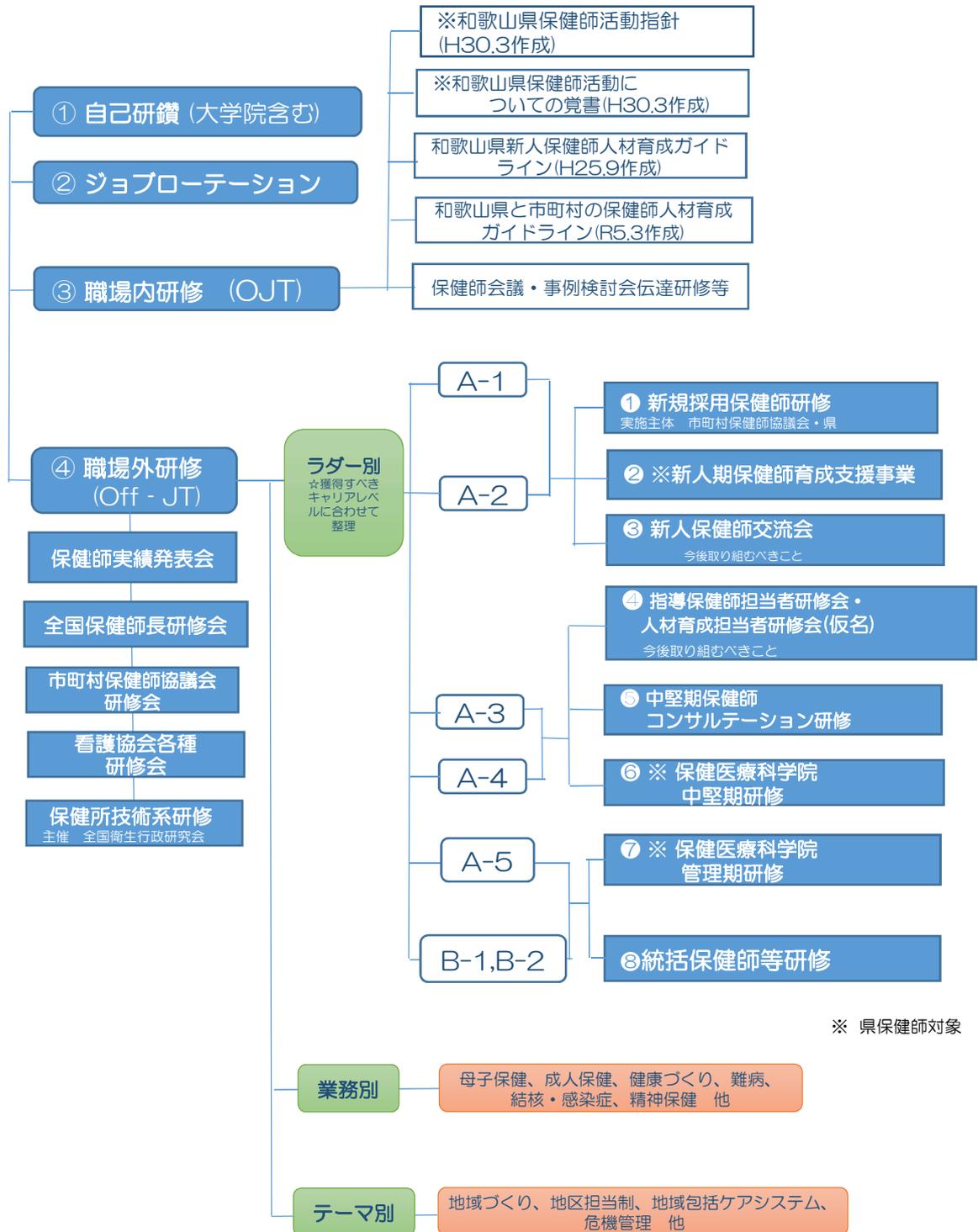
#### (2) 保健師の計画的な人材確保を行い、資質の向上を図ること

- ・保健師の需給計画の策定を行うこと
- ・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。

#### (6) 災害時を含む危機管理における保健活動

- ・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。

### (3) 和歌山県と市町村の保健師人材育成体系



## (4) 和歌山県と市町村の保健師人材育成ガイドライン 参加者名簿

### 【令和2年度】 人材育成検討会ワーキング会議メンバー

所 属	職 名	氏 名
海南保健所 保健課	課 長	秦野 美智代
岩出保健所 保健課	主 査	綾仁 まどか
橋本保健所 保健課	保健師	植 彩
湯浅保健所 保健課	保健師	中村 葵
御坊保健所 保健課	主 任	中尾 恵里
田辺保健所 総務福祉課	副主査	瀬川 沙紀
新宮保健所串本支所 地域福祉課	主 査	貝岐 晶子
和歌山県市町村保健師協議会	会 長	峯本 幸子
健康推進課	主 幹	中村 幸美

#### ○ 助言者

和歌山県立医科大学 保健看護学部	教 授	岩村 龍子
------------------	-----	-------

#### ○ 事務局

医務課 看護班	班 長	尾崎 裕美
医務課 看護班	主 任	橋本 容子
医務課 看護班	主 査	小林 秀世

【令和4年度】 人材育成検討会ワーキング会議メンバー

所 属	職 名	氏 名
海南保健所 保健課	課 長	秦野 美智代
岩出保健所 保健課	主 査	綾仁 まどか
橋本保健所 保健課	保健師	笹井 涼加
湯浅保健所 保健課	副主査	片山 梨江
御坊保健所 保健課	主 任	中尾 恵里
田辺保健所 保健課	保健師	畑本 満里奈
新宮保健所串本支所 地域福祉課	主 査	貝岐 晶子
健康推進課	主 幹	杉本 美佐

人材育成検討会構成員

所 属	職 名	氏 名
海南保健所 保健課	課 長	秦野 美智代
岩出保健所	次 長	日裏 明美
橋本保健所 保健課	課 長	脇田 美恵
湯浅保健所 保健課	課 長	平井 佳津
御坊保健所 保健課	課 長	内田 史
田辺保健所 保健課	課 長	齊藤 典代
新宮保健所 保健課	課 長	西村 尚美
新宮保健所串本支所 地域福祉課	課 長	東山 昌代
和歌山県市町村保健師協議会	会 長	河合 千世
健康推進課	主 幹	杉本 美佐

○ 助言者

和歌山県立医科大学 保健看護学部	教 授	岩村 龍子
------------------	-----	-------

○ オブザーバー

和歌山県看護協会	常任理事	松下 津也子
----------	------	--------

○事務局

医務課 看護班	班 長	藤川 容枝
医務課 看護班	主 任	堀内 美佐
医務課 看護班	主 査	水ノ上 智子

## (5) 検討経過

【令和2年度～】

開催日	会議	会議要旨
R2.11.13(金)	令和2年度 保健師人材育成検討会 第1回ワーキング会議	<ul style="list-style-type: none"><li>・講義</li><li>・ガイドラインについて</li><li>・作成にかかる役割について</li></ul>
R3.3.12(金)	令和2年度 保健師人材育成検討会 第2回ワーキング会議	<ul style="list-style-type: none"><li>・ガイドラインの検討</li><li>・次年度計画について</li></ul>
R4.7.7(木)	令和4年度 保健師人材育成検討会 第1回ワーキング会議	<ul style="list-style-type: none"><li>・ガイドラインの検討</li><li>・ガイドラインの内容について</li></ul>
R4.10.7(金)	令和4年度 保健師人材育成検討会 第2回ワーキング会議	<ul style="list-style-type: none"><li>・ガイドラインの検討</li></ul>
R4.12.22(木)	令和4年度 第1回保健師人材育成検討会	<ul style="list-style-type: none"><li>・ガイドラインの内容について</li></ul>
R5.3.1(水)	令和4年度 保健師人材育成検討会 第3回ワーキング会議	<ul style="list-style-type: none"><li>・ガイドラインの内容について</li></ul>
R5.3.9(木)	令和4年度 第2回保健師人材育成検討会	<ul style="list-style-type: none"><li>・ガイドライン案について</li></ul>

## (6) 参考資料

- 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～ 厚生労働省(平成28年3月31日)
- 保健師の人材育成 和歌山県立医科大学保健看護学部 岩村龍子  
(令和2年11月13日 人材育成検討会より)
- 鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン 鳥取県福祉保健部(平成31年2月改定)  
※ キャリアラダー及びキャリアチェックシート引用
- 海南海草地域に係る保健師人材育成ガイドライン  
海南海草保健師人材育成に係る意見交換会 (令和2年9月)
- 和歌山県保健師活動指針～未来への指標～ 和歌山県福祉保健部健康局医務課  
(平成30年3月)
- 和歌山県保健師活動についての覚書 和歌山県統括保健師会議 (平成30年3月)
- 和歌山県新人保健師人材育成ガイドライン 和歌山県 (平成25年9月)
- 埼玉県・さいたま市保健師人材育成プログラム 埼玉県・さいたま市 (令和4年3月改訂)
- 岡山県職員保健師人材育成ガイドライン 岡山県保健福祉部 (平成31年3月)
- 奈良県保健師人材育成ガイドライン 奈良県医療政策部保健予防課 (平成30年3月)