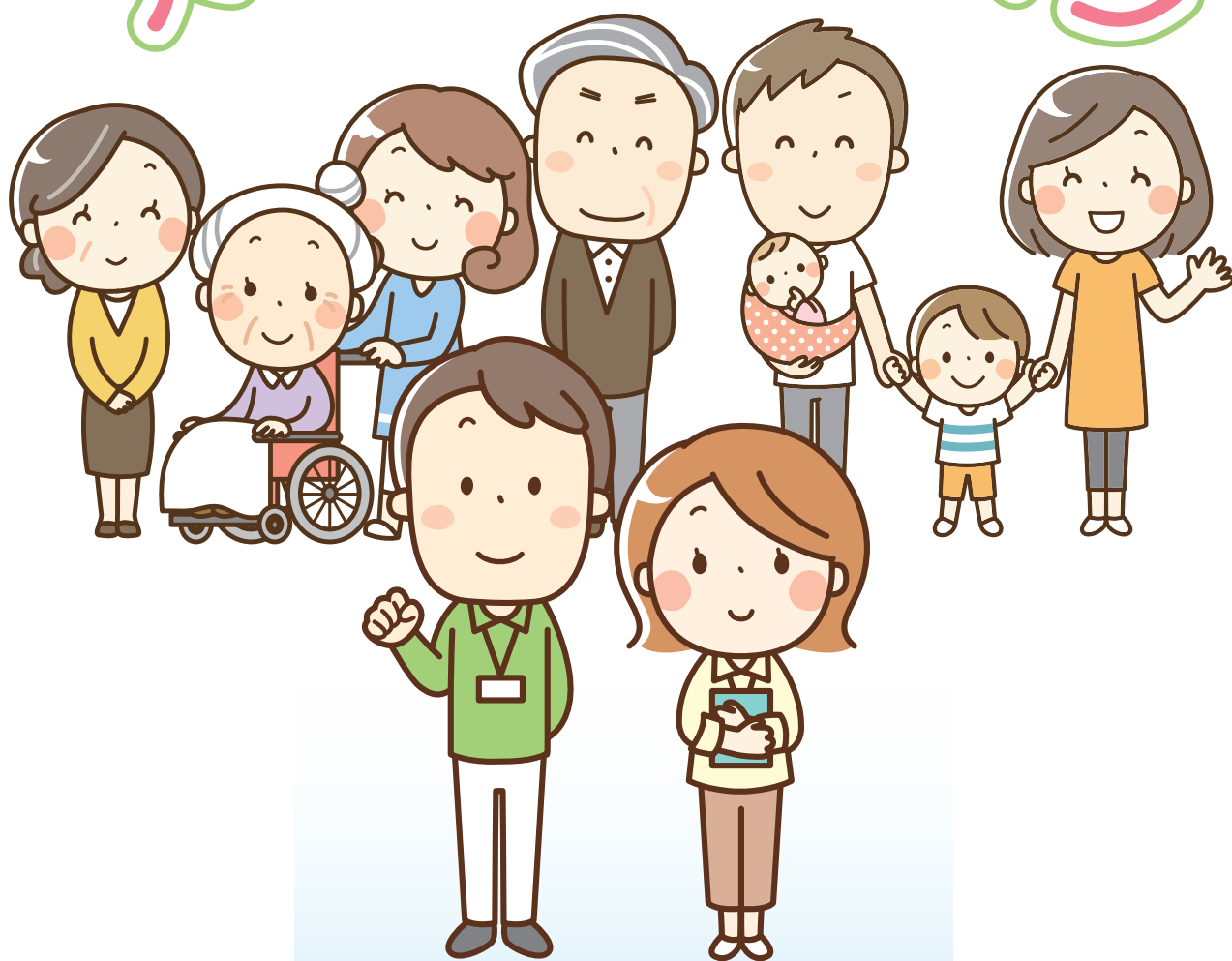


# 岡山県職員保健師 人材育成ガイドライン



平成31(2019)年3月

岡山県保健福祉部

# はじめに

「人」は組織にとって最大の財産であり、その人材育成の取り組みが活気ある職場環境づくりや職員としてのアイデンティティの確立、継承につながっていくものです。

中でも住民に最も近い地域というフィールドで活動する保健師の人材育成は、その成果が地域保健活動の質や広がり、さらには健康なまちづくりの推進に影響してくるものであると思います。

岡山県は、保健師活動を行政における重要な活動として位置づけてきてきた歴史があります。昭和8（1933）年に保健師活動の始まりと言われる「公衆衛生訪問婦協会」が大阪に創立されると、その翌年に本県から看護婦を派遣させ、早期から保健師教育の準備に取り組んでいます。その後、本県保健師の地域活動は、保健婦規則制定以前の昭和13（1938）年に設置された岡山保健所に配属された3名の保健師によって始まり、その歴史を刻んできました。

この頃から時代は大きく変化しましたが、本県の保健師は常に地域の実態を見つめながら、そこに暮らす住民の「生命と暮らし」を衛る活動を続けてきました。

現在、地域では少子高齢化が進み、個人の価値観の多様化などにより、地域のつながりは徐々に希薄となり、住民の孤立や児童・高齢者・障害者虐待を始めとした重大な健康課題が顕在化しています。

また、疾病構造の変化や医療制度改革、グローバル化の進展などにより、保健・医療・福祉を取り巻く環境が大きく変化するとともに、新興・再興感染症や災害時の健康危機管理など、緊急度が高く複雑・多様化した健康課題への対応が保健師に求められる役割として重要性を増しています。

このような多岐にわたる健康課題に対応し、住民ニーズに基づいた活動を展開していくために保健師は、常に専門性を磨き、自らの公衆衛生マインドを確認しながら成長を続けていくことが重要です。

本ガイドラインは活動領域の広がった岡山県職員保健師が、どこに配属されても揺らぐことのない理念に基づき、互いに育ち合いながら質の高い活動実践ができる人材を育成する仕組みとその具体的な方法を、組織内外の話し合いや学識経験者のご意見を踏まえて策定したものです。

本ガイドラインが各職場で活用され、保健師一人ひとりが育つことで、県民や地域の健康づくりにつながっていくことを期待します。

岡山県保健福祉部

部長 中谷 祐貴子

# 目次

<b>I</b>	<b>岡山県職員保健師人材育成ガイドラインについて</b> .....	1
	1 策定の背景	
	2 策定の目的	
	3 県職員保健師の現状	
	4 位置づけ・骨子等	
	5 活用について	
	6 評価・見直し	
<b>II</b>	<b>岡山県職員保健師の目指す姿</b> .....	6
<b>III</b>	<b>岡山県職員保健師人材育成体制</b> .....	8
	1 組織及び人の体制	
	2 岡山県の特徴的な保健師人材育成体制	
	3 具体的 OJT の実践例	
	4 岡山県地域保健関係職員（保健師等）の研修体系	
<b>IV</b>	<b>岡山県職員保健師のキャリアラダー</b> .....	20
	1 基本的考え方	
	2 標準的キャリアラダーと岡山県職員保健師業務における具体的実践例	
<b>V</b>	<b>岡山県職員保健師のキャリアパス</b> .....	31
	1 基本的考え方	
	2 具体的内容	
	3 岡山県職員保健師のキャリアアップに向けた研修概要	
	4 岡山県職員保健師のキャリアパス	
<b>VI</b>	<b>岡山県職員保健師人材育成支援シート</b> .....	36
	1 活用方法	
	2 記載方法・留意点等	
<b>VII</b>	<b>岡山県職員保健師人材育成ガイドラインの具体的活用例</b> .....	38

## 資料

- 1 岡山県の保健師活動の変遷
- 2 岡山県が行う研修でのファシリテーターの役割
- 3 様式  
(1) 岡山県職員保健師人材育成シート（新任期・中堅期・管理期）  
(2) 私のキャリアラダー表（A・B-1・B-2・B-3）

# I

## 岡山県職員保健師 人材育成ガイドラインについて

### 1 策定の背景

国は、平成 25(2013) 年 4 月の厚生労働省健康局長通知において「地域における保健師の保健活動に関する指針」を示し、保健師は住民と地域の健康の向上のために知識や技術を発揮することが必要であり、保健・医療・福祉等の関係者と連携、協働した活動が展開できる保健師の育成が重要だとしました。

さらに、平成 28(2016) 年 3 月には「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ」の中で、保健師には研修に加え、各自治体の人材育成計画に沿ったジョブローテーション等も含めた組織的人材育成の推進が重要とし、各保健師の能力の成長過程を段階別に「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」として示しました。

本県も、これまで保健師の人材育成に力を入れてきましたが、保健師の年齢構成や経験年数の偏り、分散配置等から、個々人や職場だけの努力で専門職の成長を促していくことが困難な状況になっています。

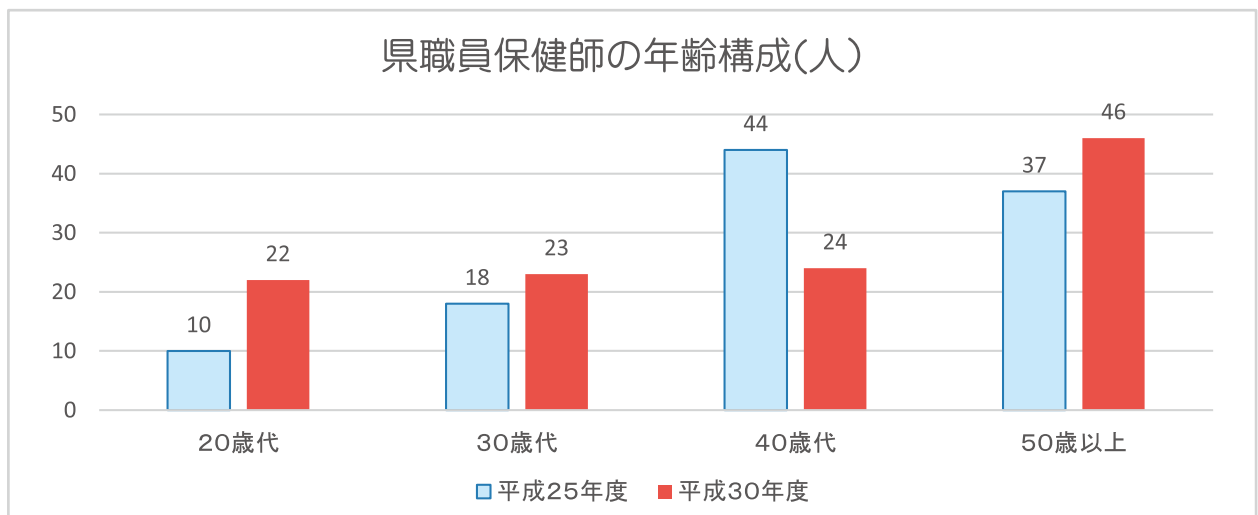
そのため、職場内外の研修の質を高めていくだけでなく、保健師として積みあげていく様々な経験が専門職としての成長につながるよう、ジョブローテーションや育成体制を含めて保健師の成長を組織で後押しする仕組みを示していくことが必要となり、「岡山県職員保健師人材育成ガイドライン」（以下、本ガイドライン）の策定に至りました。

### 2 策定の目的

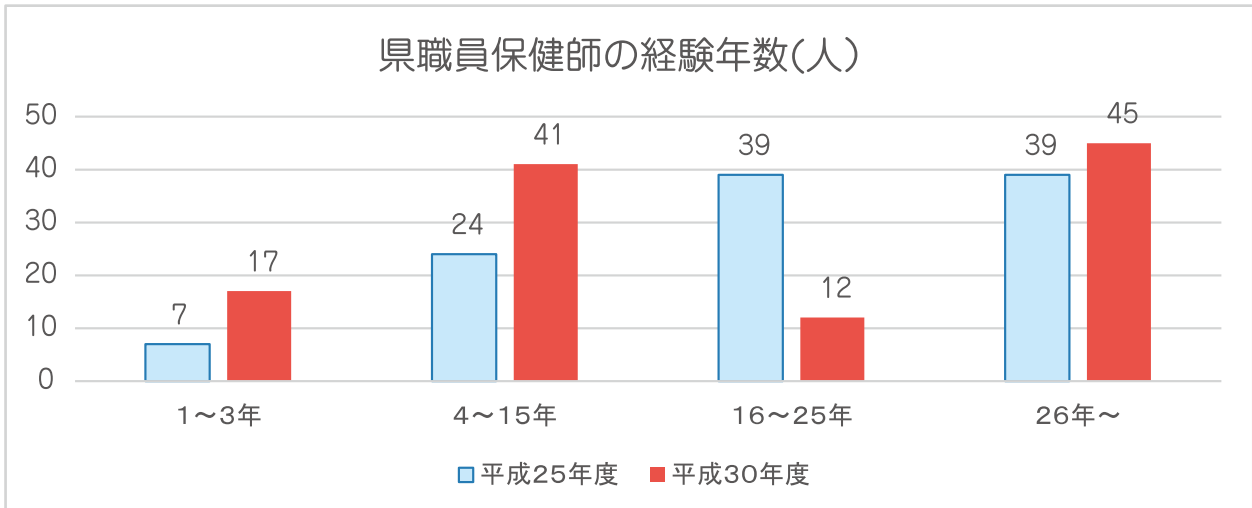
本ガイドラインは、岡山県職員として活動する保健師（以下、県職員保健師）が、県政の基本目標である「すべての県民が明るい笑顔で暮らす生き活き岡山の実現」に向けて、その一翼を担う専門職として力を発揮できるよう組織的、継続的な育成の仕組みを示すものです。

また、県職員保健師がどこに配属されても「目指す姿」を意識し、互いに育ち合いながら住民ニーズに基づいた「健康なまちづくり」を実践していく力量を常に高めていくことを目指して策定、活用するものです。

### 3 県職員保健師の現状

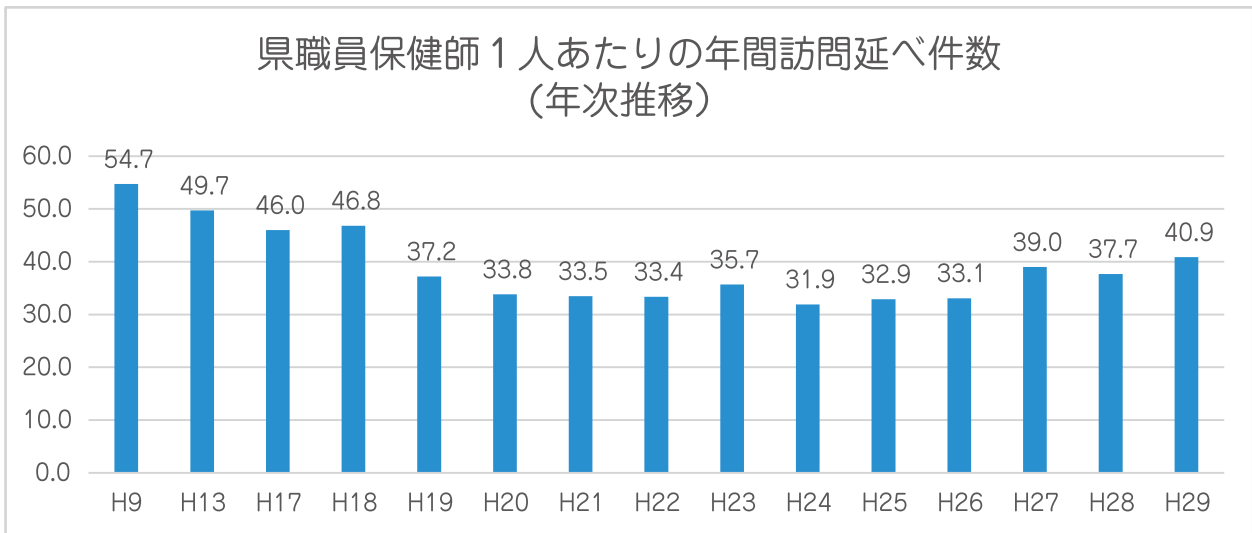






※保健師の年齢構成・経験年数に再任用保健師は含まない

### ○県職員保健師の家庭訪問件数の推移



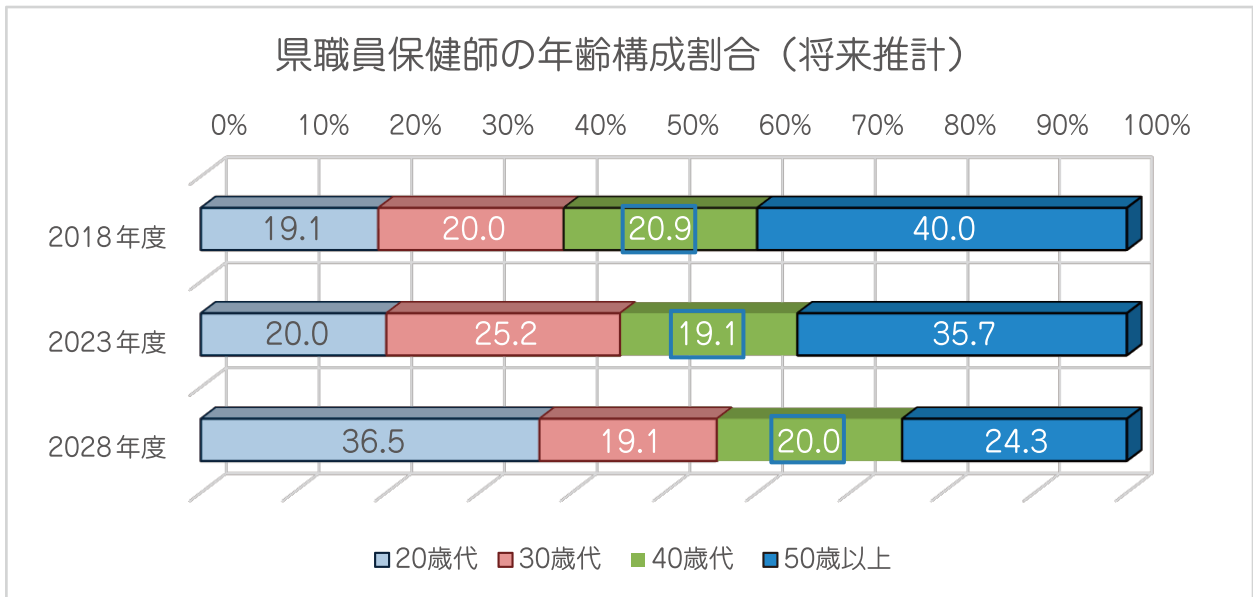
再任用保健師の訪問件数を含む

### コラム 保健師川柳・・・「訪問で あった出来事 身振り手振り」

平成12(2000)年度までの保健所保健師は、「保健課 保健係」という1つの「係」に全員が所属していて、県職員保健師全体で年間延約4,300件(現在の約2倍)の訪問を実施していました。

この川柳にある光景は保健課でよく見られるものでした。当時は担当地区に関しては母子、精神、結核、感染症と分野を問わず地区担当保健師がすべてを訪問しており、訪問から帰った後は先輩、後輩の垣根を超えてその様子を伝え合い、職場内で自然に「岡山弁による訪問の評価」がなされていました。

## ○県職員保健師の将来像



※県職員保健師の年齢構成割合（将来像）；再任用保健師を除く保健師で、満期退職者数と同数の新卒保健師が採用されたと仮定した人数で推計した。

## ○県職員保健師の現状から見た今後の方向

## 現状（まとめ）

平成25(2013)年度に保健師で最も多い年代は40歳代でしたが、平成30(2018)年度には50歳代となり、全体の40%を占めています。

平成9(1997)年度から5年間、保健師の採用がない時期があったため、管理期前期の保健師数が少なく、10年後は20～30歳代が全体の半数となることが予測されます。

40歳代までは年齢構成と経験年数の人数に差があり、採用時の保健師の経験が多様化していることが伺えます。

保健師一人あたりの家庭訪問延件数は、地域保健法全面施行後、市町村との役割分担が進んだ中でも年間30件以上実施されています。

## 今後の方向

・ 今後10年間を見据えて、県職員保健師一人ひとりが専門職として成長する必要性を常に自覚していく必要があります。

・ 保健師がともに育ち合うために、管理期保健師が「要」となって県全体の保健師人材育成を担っているという意識を高め、体制づくりの推進を行う必要があります。

## 4 位置づけ・骨子等

本ガイドラインは、岡山県人材育成基本方針（平成 26(2014) 年 1 月）で示された「求められる職員像」を基本に、専門職として活動する保健師の目指す姿を明らかにするとともに、人材育成の具体的方針及びその仕組みを示すものです。

また、既に策定した岡山県新任保健師実践プログラム（平成 21(2009) 年 3 月）及び指導者に育つためのプログラム～中堅保健師からの発信～（平成 23(2011) 年 3 月）については、経験年数等に応じて本ガイドラインとつながりを持たせて活用します。

### 岡山県人材育成基本方針

#### 県政の基本目標 「生き生き岡山」の実現

##### 求められる職員像

<求められる基本姿勢>

1. チャレンジ精神を持つ職員
2. コスト感覚を持つ職員
3. スピード感覚を持つ職員
4. サービス感覚を持つ職員

<人材育成の基本的な方向>

- 人を育てる職場環境
- キャリア形成に向けた研修制度
- 能力開発型の人事管理



#### 岡山県職員保健師人材育成ガイドライン骨子

- 保健師の目指す姿の提示・共有
- 保健師の専門能力を獲得していく道筋を示す（キャリアラダー）
- キャリアラダーで示された能力を獲得するために研修受講、業務経験、配置を含めた人材育成の仕組みを示す（キャリアパス）
- 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、自身の目指す保健師像、年度ごとの目標と評価、業務経験、研修履歴等を記述する（人材育成支援シート）

## 5 活用について

### (1) ガイドラインの活用

本ガイドラインでは、「岡山県職員保健師の目指す姿」やそれを達成するための活動目標を示し、保健所やそれ以外の部署においても保健師として「目指す姿」を確認することで配置先での役割を明確にし、質の高い活動展開を図るための参考とします。

また県の人材育成に関する方針や体制と整合性を図り、人事評価制度で把握していく「職務遂行を通じて発揮したい能力」と「業務実績」を本ガイドラインで示すキャリアラダーや人材育成支援シートを用いることで、県職員保健師の能力開発の参考としても活用します。

さらに組織内部だけでなく、人材育成に関連する教育関連機関との協働や連携等にも活用していきます。

### (2) 活用に向けた具体的取組

#### ●組織として取り組むこと

本庁保健福祉部主管課及び保健所等各職場においては本ガイドラインに基づき、人材育成計画の策定や保健師の資質向上に向けた企画・調整を行い、人材育成の体制整備を一元的に行います。

また、積み上げてきた経験が個々の保健師の成長につながるよう、効果的なジョブローテーションを含めた人材育成体制について人事部局とも共有していきます。

#### ●個人として取り組むこと

保健師個人が職業人として自律的に高度な専門能力を系統的に獲得していくための参考とします。

本ガイドラインの具体的な活用例を P38～P39 に示しています。

## 6 評価・見直し

本ガイドラインの内容、活用の実態等を年度末の保健所・支所保健課業務連絡会議（以下、課長会）、地域保健業務担当者会議（以下、班長会）において相互の情報交換を基に評価し、必要な修正や取組を加えていくとともに、時代背景に合わせて5年目に中間見直しを行い、10年目に全体の改訂を行います。

### コラム 保健師川柳・・・「あの頃の 班長さんは どうしてた？」 「先輩なら どうするだろうと 問う今日も」

人材育成は、個々の保健師の育ちたいという意志が基盤となりますが、後輩は先輩を見ながら、先輩は後輩を育てながらと、互いに育ちあう環境の中で成長していきます。同じ専門職同士話し合ったり、ともに活動する中で気づきを共有し、共感していくことが「暗黙知」の継承にもつながるのではないのでしょうか。

# II

## 岡山県職員保健師の目指す姿

県職員保健師の「目指す姿」は、県政において、最上位に位置する総合計画であり、県政推進の羅針盤である「新 晴れの国おかやま生き生きプラン」の基本目標の達成と連動するものです。

今回本ガイドライン策定にあたり、平成 29(2017) 年度に県職員保健師全員が所属や職位ごとのグループ、さらには分散配置先を含めたグループで話し合いを重ね、「岡山県職員保健師の目指す姿」を定義しました。

住民や地域を取り巻く環境や健康課題はこれからも常に変化し、県職員保健師にはその時代のニーズに合った対応が求められることから、今後も保健師の配属先は多岐にわたっていくと思われませんが、私たちはどこでどのような立場で活動しても、県職員保健師として常に「目指す姿」を意識し、前向きに真摯に専門職としての役割を果たしていきます。

すべての県民が明るい笑顔で暮らす「生き生き岡山の実現」

新 晴れの国おかやま生き生きプラン



### 県職員保健師の目指す姿

県職員保健師は県民の幸せのために、住民・市町村・関係機関とともに公衆衛生看護活動をとおして、県民一人ひとりがその人らしく生き生きと健康に暮らせる地域づくりを目指します



### 「目指す姿」を達成するための活動目標

1. 住民主体の活動展開ができる。
2. 県民一人ひとりのその人らしさや生活を大切にできる。
3. 地域を見る視点を常に持つ。
4. 「個」の課題を「地域」の課題として捉える視点を持ち、課題解決の施策に取り組むことができる。
5. 平時から健康危機に備えた活動が展開でき、健康危機発生時に的確に対応できる。
6. 主体的に自己啓発に努め、専門職としての自律を目指す。

話し合いの中から、「目指す姿」に取り上げた一つひとつの言葉についても全員が共通の認識を持っていることが大切だという確認ができました。

「公衆衛生看護活動とは何か」「その人らしく生き生きと暮らす」とはということが、多くの話し合いの中から次のような「共通の認識」ができました。

## 「公衆衛生看護活動」とは

### ●対象と主体は、担当地域に暮らす全てのライフステージ、健康レベルにある住民

- ・声なき声を聴き、本人も気づいていない健康ニーズをキャッチする。
- ・住民の生い立ち、生き方、家族背景等を大切に見ていくことを心がける。
- ・住民に切れ目ない支援を行い、ドロップアウトする人をキャッチする。
- ・支援を拒否する人に対しても、「健康レベルを向上させる」必要性により関わる。

### ●ニーズ指向性のある活動

- ・住民のデマンド（～して欲しい）をニーズ（～が必要）に変換する。
- ・対象の背景を理解するように努め、その人らしさを大切に、その人の力を引き出すことができるよう寄り添い、支える。

### ●個別の健康課題から地域全体の健康課題の解決と健康レベルの向上を図る

- ・担当地区に関心と責任を持つ。（市町村とのつながりを常に意識し、担当業務は違っても、職場内外で地域に軸を置いた話し合いを行う）
- ・地域の「あるべき姿」を描く。
- ・地域の実情に常に目を向け、地域診断に基づき根拠を持った保健活動をPDCAサイクルで展開する。
- ・健康課題に1対1（個別支援）で解決を図ることはもとより、地域全体の解決につながるよう、システム化を図る。
- ・ネットワークづくりと市町村、関係機関との連携を推進する。
- ・社会資源の開発、活用、管理（モニタリング）を行う。

### ●予防活動の展開

- ・科学的根拠に基づき、結果を予測できるよう、知識・技術の習得に努める。
- ・社会情勢や地域の状況から、将来を見据えた健康施策を展開する。

### ●ヘルスプロモーションに基づく組織的活動の展開

- ・住民や関係機関・団体、組織内での話し合いの場の設定と意見の出やすい環境づくりを大切に

## 「その人らしく生き生きと健康に暮らす」とは

- 住民自身が、望む生き方、望む生活をイメージでき、それに向かう意志が持てる
- 住民が地域で孤立することなく生活できる
- 住民が生き甲斐を持って生活できる
- 住民の不安が軽減される
- 住民の生活力が高まる
- 住民一人ひとりの尊厳が保たれる



# Ⅲ

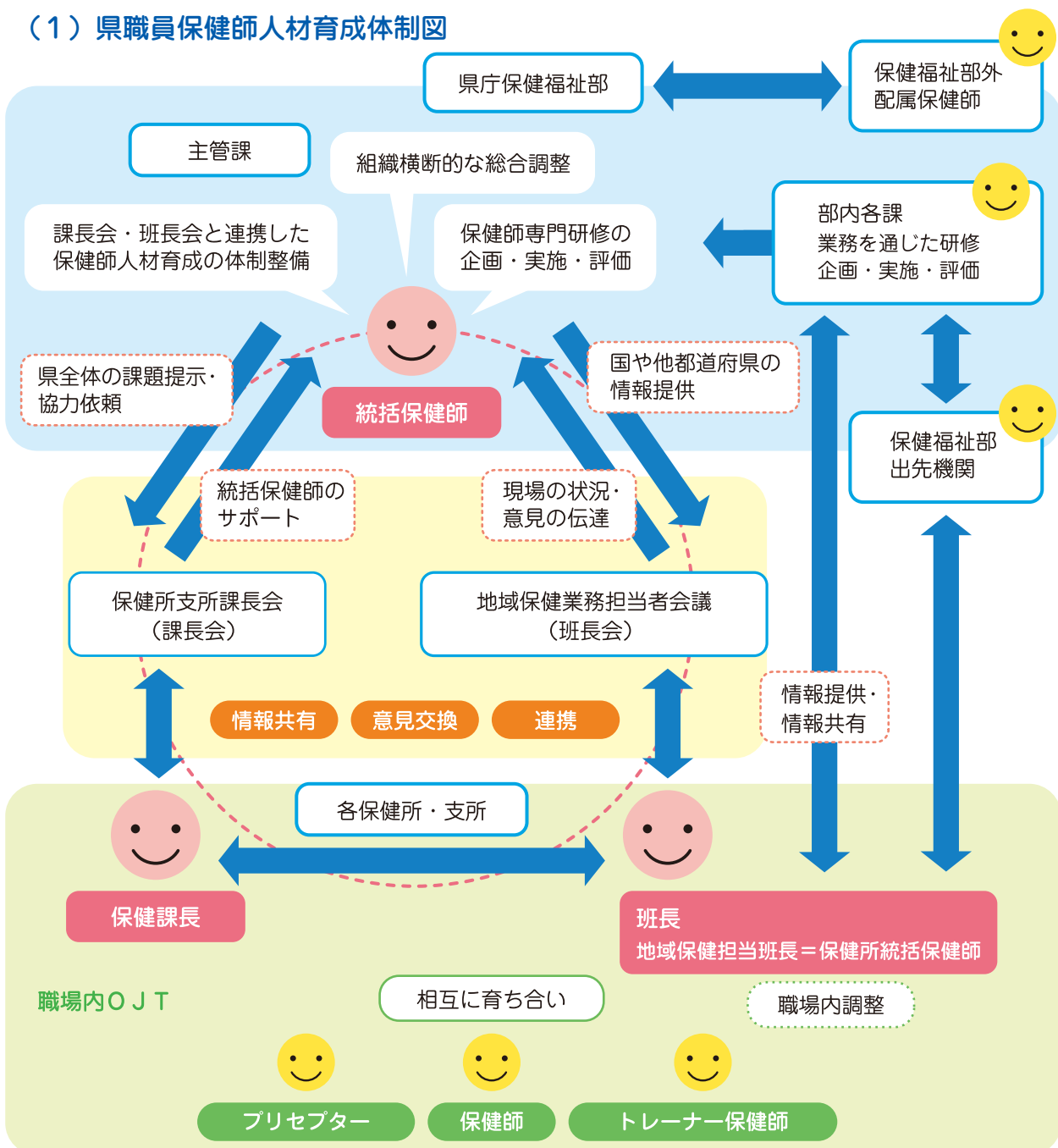
## 岡山県職員保健師人材育成体制

### 1 組織及び人の体制

県職員保健師の人材育成には、日常の業務を通じて行われる「職場内研修（以下、OJT）」、職場を離れて実施される研修等の「職場外研修（以下、off-JT）」に加えて、計画的な「ジョブローテーション」や「自己啓発」が重要です。

これらが効果的に行われるために、本県では次のような人材育成体制を構築しています。

#### (1) 県職員保健師人材育成体制図



## (2) 県職員保健師の人材育成に果たす各保健師の役割

名 称	定義・役割等
統括保健師 (※) (本庁保健福祉部主管課)	<p>行政保健師活動の総合調整及び行政保健師の人材育成に関する業務を担当する保健福祉部主管課に配属された保健師とします。</p> <p>行政保健師活動の総合調整業務には、県内外で保健師の派遣調整を必要とする規模の健康危機が発生した際に、保健所・支所を始め各関係部署・機関等と連携しながら保健師派遣に関する総合的な調整を行うことも含まれます。</p>
課長 (保健所・支所保健担当課)	<p>所属の行政課題を把握するとともにその解決に向けて課のマネジメントを行い、部下の能力や適性に合わせて研修等の参加を勧めるなど、課内の人事管理と職員が互いに育ち合う風通しの良い職場環境整備を行います。</p> <p>また、地域保健関係職員の専門性の向上や育成に向けて班長をサポートするとともに、課長会では、保健福祉部主管課と協力、連携して保健師人材育成の仕組みづくりや実践・評価を話し合います。</p>
班長 (保健担当班)	<p>班の業務の基本的な方針決定と進行管理を行うとともに、班員の意見や状況等を把握して班業務の指揮監督を行います。</p> <p>また、日頃から班員とのコミュニケーションを図り、班員の意欲を引き出すとともに個々の班員に必要な能力開発の機会を提供します。</p>
保健所統括保健師 (※)	<p>保健所において「保健師の統括に関すること」を担当する保健師の班長とします。</p> <p>自身の所属外の班及び課長と連携して他課の保健師や管内市町村も含めた保健師人材育成の推進や総合的な調整を行うとともに、班長会で保健福祉部主管課と連携、協力して保健師専門研修の企画・実施・評価を行います。</p>
プリセプター (※)	<p>新任期保健師（採用から3年目まで）に保健師としての専門能力や専門能力を活かすために必要な行政能力の育成に向けた指導を行うだけでなく、社会人としてのルールや住民に接する中での倫理観などを新任期保健師に最も近い立場で指導、助言する保健師です。</p> <p>新任保健師が配属された所属の長は、できるだけ早く新任期保健師と年齢が近く、同じ班に所属する中堅保健師等をプリセプターにできるよう配慮します。</p> <p>また、新規採用保健師のプリセプターは、人事課が配置を求めている「新人職員育成担当者」の役割も兼ねます。</p>
トレーナー保健師 (※)	<p>新任期保健師に対して、行政機関で保健活動を経験した退職保健師がトレーナーとなり、家庭訪問等の活動場面に同行したり、事例検討会等で助言を行うなど直接的な支援をおして保健師の専門能力の向上を支援します。</p>
全保健師	<p>新任期から管理期まで、一人ひとりが保健師として地域や住民の健康に責任を持つ立場であることを自覚し、保健師として成長していく意識を持ち続けるよう努力します。</p> <p>さらに、個人の努力だけでなく、専門職同士互いに育ち合うことができるよう、周囲とコミュニケーションを図りながら成長し続けられるよう、自らが考え、行動していきます。</p>

(※) 県職員保健師の職名にはありませんが、保健師人材育成に欠かせない役割を果たす者として位置づけています。

## 2 岡山県の特徴的な保健師人材育成体制

保健師は地域保健活動の実践者であり、専門職として力量を高めていくには、日々の実践が最も大きな学びの場となります。

「職場は大事な能力開発の場である」という意識を保健師全員が持ち、OJTの実践力を高めていくために、本県独自に次のような体制整備を行っています。

### (1) OJT と off-JT の連動に取り組む体制

人材育成には日々のOJTが最も大切であり、一人ひとりの保健師が効果的なOJTを実践できる力を常に磨いていくことが必要です。

本県では、研修の場を管理期保健師のOJT実践力の向上につなげる場としても位置づけ、研修をその前後のOJTと連動させて研修参加者を職場や県全体で支えていく仕組みをとっています。

#### 1) 研修参加者への組織的サポート

研修レポート等をとおして、研修の学びを参加者とともに確認し、さらにそれを実践に生かすことができるよう、保健所統括保健師やファシリテーターが中心となって職場内で活発な話し合いを行います。

この取組により、公衆衛生看護の理論と現場の実践がつながる「気づき」を参加者から引き出すことができるようにサポートします。

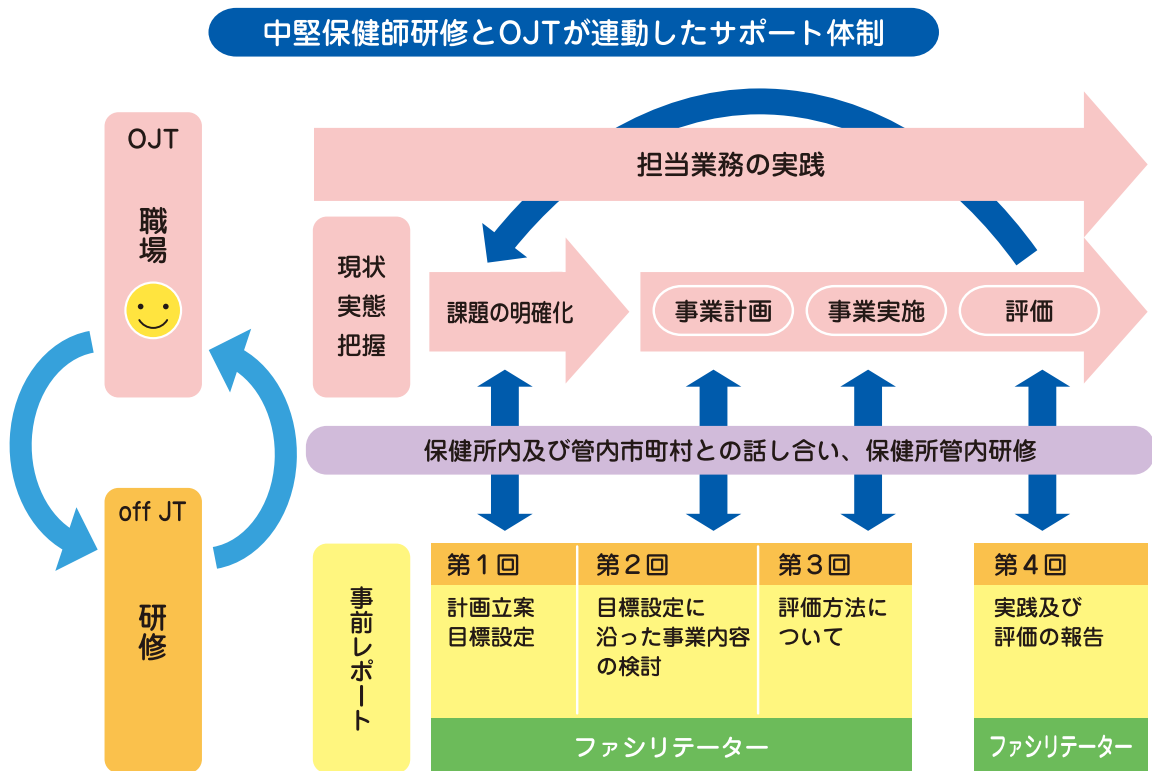
また、この取組を市町村の研修参加者やその上司等を巻き込んで実践していくことで、市町村の人材育成にもつながる働きかけを行います。

#### 2) 各保健所から研修会へ派遣するファシリテーター

保健師専門研修は、参加者同士双方向の交流をとおして各々が持つ様々な経験を共有し、研修効果を高めていく目的でグループワークに主眼を置いています。この話し合いを効果的に進めるために重要な役割を果たすのがファシリテーターであり、各保健所から派遣します。

ファシリテーターは、参加者同士の発言を促し、聞き役に徹しながら話し合いが研修の目的達成に向かうように働きかけるなど、高いスキルが求められるため、概ね管理期前期・後期以降の保健師を中心に選出し、研修を支える指導者としての役割も果たします。

ファシリテーターの経験は、OJTに必要な「聴く力」「引き出す力」に加えて、公衆衛生看護のコアと保健師の実践場面を結びつけて「言語化し、伝える力」を身につけていくことになり、研修をとおして、ファシリテーター自身も成長していきます。



## (2) 業務の中で行う人材育成

地域保健法施行以前から、市町村とともに実施してきた「保健活動計画評価」や「管内地域保健福祉従事者研修会」等は現在も市町村と共有、協働しながら実施しています。

保健活動計画の立案や評価の過程において行う職場内や市町村との話し合いはPDCAサイクルに基づく活動の視点や保健師ならではの地域の情報や健康課題の捉え方を言語化、可視化して共有していくものであり、各期の保健師が互いに活動の質を確保する大切な機会と位置づけています。

また保健所管内で行う研修会はハウツーにとどまらず、そのねらいに応じて企画運営から工夫するなど、各期に応じた役割が発揮できるようにすることが大切です。

その他、保健師学生の実習受け入れ時にも、その実習プログラムにどういったねらいや工夫を取り入れていくか、担当者をはじめ保健師は自身の公衆衛生活動をどう語り、見せていくかを振り返ることが必要となります。

いずれにしても業務を遂行する中で必要なスキルは何か、ラダーとの関連性を意識しながら経験に応じた業務での役割の意味を見出すことが保健師としての成長に繋がります。

### (3) 「教える」役割を経験することで管理期保健師が成長していく仕組み

本県では、現場の人材育成の要となる保健所統括保健師が一堂に会して現状を話し合いながら「新任保健師研修会」を企画し、研修会で自らが「教える」ことを経験する体制をとっています。

この取組により、新任保健師の配置がない保健所も市町村を含めた県全体の保健師の状況を把握することができ、「新任保健師をどう育てていくか」という方向性を共有し、統括保健師と保健所統括保健師同士が意見交換しながら、自組織だけでなく県全体の保健師を育成するという意識を高めていくことができます。

また、研修を通じて把握した新任の苦手なところや不安に思っていることを研修後のカンファレンスで共有し、指導者自身もどのような働きかけや伝え方をすれば新任保健師の不安軽減や保健師としての力量形成やモチベーションアップにつながるのかを考えることができ、効果が上がった方法を OJT に生かすこともできます。

#### <保健所統括保健師が新任保健師研修の企画・運営に携わる意義>

- 保健所管内の人材育成責任者としてのスキルの向上と意識の醸成が図られる。
- 県全体の人材育成を俯瞰することで管内の課題もわかる。
- お互いの管内の取り組みを知ることで地域特性に応じて人材育成に応用できる。
- 集合研修から職場 OJT への波及やフィードバックができる

### (4) 本県独自の体制を継続することで目指すもの

業務多忙な保健所から off-JT に管理期保健師が出向き、県全体の保健師人材育成に役割を果たしていく仕組みを継続することは、職場の状況によっては負担も大きいものです。

しかし、この実践の継続が管理期保健師の OJT 実践力の向上につながるとともに、各管内市町村の新任・中期保健師と顔の見える関係ができ、人材育成だけでなく様々な地域保健活動において、保健所との連携・協働が推進されていくことを目指します。

また、ファシリテーターを経験した保健師がやがて班長、課長となることで「忙しくても県全体で保健師を育てていく体制を大事にする」ことを継承していくことも目指しています。

#### コラム 保健師川柳・・・「武勇伝 熱く語れば 退く若手」 「この思い 熱く語れど 伝わらず」

一方的な先輩の経験談で、新任保健師のマインドは育ちません。経験を語ることは保健師活動の伝承に大切なことではありますが、「なぜうまくいったのか」「どのような仕掛け、仕組みを考えたのか」など専門技術の継承にこころがけましょう。



集合研修（off-JT）と保健所管内のOJTを連動させた取組例

時期	市町村保健師 (受講者・上司・統括保健師)	保健所保健師 (統括・ファシリ・管理期保健師)	保健所保健師 OJTの気づき・振り返り
集合研修の導入	<p>☺ 受講者 1人配置部署へ異動、経験6年目になり「保健師研修を受けない」という思いを表出する。</p> <p>☺ 上司 「健康課題を捉え・評価・実践する思考を習得して欲しい」という期待を受講者に伝える。</p> <p>個別の精神事例に多く関わっているけど、どの事例も支援の出口が見えない</p>	<p>☺ 統括 「管内市町村保健師が集合研修を活用してスキルアップをしよう」と受講勧奨する。(研修活用の動機づけ・意味づけ)</p>	<p>* 保健所・市町村が組織の中に「人材育成に取り組む環境」をつくり維持する。</p> <p>* 必要時、職場内の業務調整を図る。</p>
研修開始	<p>☺ 受講者 地域診断を進める過程で、「保健師が捉えた地域の実態と統計データの繋がりに気づき」新たな発見を体験する。</p> <p>☺ 受講者が、同レベルの能力獲得を目指す受講者と共に研修に取り組むことで、自己効力が高まる体験をする。</p> <p>市の精神の医療費はこんなに高い！市にとって精神の問題は重要だと気づく</p> <p>民生委員に地域の精神の実態を知ってもらおう働きかけを行う</p> <p>民生委員も精神の関わりを戸惑っていた</p> <p>生委員も精神のことを継続的に知りたいとの声</p>	<p>☺ ファシリ・統括 集合研修で学んだ新しい知識、情報等の振り返りを一緒にを行い、見方・考え方が広がるよう働きかける。</p> <p>個別での気づきはバッチリ！それを地域の課題として解決に持って行こう</p>	<p>受講保健師が研修「遂行行動の達成」を味わえるように関わる。</p> <p>* 保健所保健師がファシリとして研修に携わることで、市町村保健師が捉えた地域の実態共有が円滑になる。また、連携関係の構築が促進される。</p>
研修中盤	<p>☺ 受講者 職場の中で、研修の学びの過程・気づきを報告する。</p> <p>☺ 同僚 受講者の学びの過程を理解し、自身の成長について考える。</p> <p>☺ 上司 受講者の取組を承認・賞賛し、学ぶ意欲が高まるよう働きかける。</p>	<p>☺ 統括 市町村上司保健師に、off-JTの学びや気づきを職場内へフィードバックし、学合いの場の設定を提案する</p> <p>☺ 統括 職場内のフィードバックの状況・結果をと受けめ、継続的な実施を勧める。</p>	<p>* 上司保健師が「研修の取組」を承認する機会を設定する。(場の設定を勧める)</p> <p>* 受講者は自身の取組を他者に発表すること等により成功体験を味わう。</p>
研修受講後	<p>☺ 受講者 研修で取り組んだ成果を発表し、評価を受けることにより達成感と保健活動のやりがい味わう。</p> <p>☺ 上司 研修の取組を賞賛する。継続的な人材育成の重要性を確認し、職場内の体制づくりを築く。</p>	<p>☺ 統括 市町村の人材育成の体制をどのように作っていくか投げかけ話し合いの機会を提案する。</p>	<p>* 集合研修の受講が計画的に進み、人材育成が計画的にできる体制を作る。</p> <p>* 職場内でoff-JTの学びが効果的に取り入れられるように働きかける。</p>

保健所・市町村の管理期保健師で人材育成計画について協議の場を設定

受講者が捉えた地域の健康課題をファシリ保健師（保健所）と共有する場を持つ

保健所・市町村の統括保健師を交えて研修を通しての気づきを共有する場を設定

若手保健師は「何に困っているか発言できる」、先輩保健師は「何に困っているか気づける」そこから取組もう！  
「事例検討会」を定例に設けることになる



## 参考) 保健所統括保健師で立案した研修指導案

< 4回の研修を通じたねらい> ~個別支援の力を身につける~

- ① 対象の情報収集ができる。
- ② 情報整理ができる
- ③ 対象の支援計画が立案できる
- ④ 対象に支援が実施できる
- ⑤ 対象の支援の評価と事後対応

< 第1回のねらい>

・模擬事例を使って、①~⑤の基本を再確認する。

時間	項目	ねらい	内容(時間は目安)	方法 媒体	担当
10:00	10分	開会挨拶 オリエンテーション			保健福祉課 総括 参事 司会: B班長
10:10	10分	講話	・4回の研修のねらいが理解できる	パワポ	保健福祉課参事
10:20	30分	<b>演習 I</b> GW①	◎対象者から支援に必要な情報を収集できる ◎対象者から必要な情報を引き出すことができる	1)自己紹介(5分) 2)ワーク(15分) 出生届をもとに、母親へ何を確認するか 3)ロールプレイ(10分) 電話をして訪問を約束する	出産届 事例情報 (班長のみ) 進行: 各班長 母親: 班長 ロールプレイヤー 観察者 タイムキーパー
10:50	45分	GW②	◎得られた情報のアセスメントを記述できる ◎対象者のニーズを明確にできる ◎支援の目的・目標が記述できる ◎訪問計画が記述できる ◎訪問目的を上司に説明できる	1)ワーク(30分) 出産届と電話の情報だけで、訪問計画を立てる(情報整理、アセスメント、今回の訪問の目的・目標) 2)ロールプレイ(5分) 上司へ説明する。 3)ワーク(10分) 午前の学びと気づきについて	計画・ 評価様 式 進行: 各班長 上司: 班長 記録: 新人
11:35	25分	全体発表	・演習 I の学びを振り返る	・3分×7G ・簡単なまとめ	板書: C班長 司会: B班長
(昼休憩)					
13:00	5分	オリエンテーション			司会: B班長
13:05	85分	<b>演習 II</b> GW③	◎対象者とコミュニケーションがとれる ◎支援方法を判断し、選択できる ◎看護技術の提供ができる (看護技術: 母とのやりとり、児の観察) ◎対象者から必要な情報を引き出すことができる ◎訪問場面でのアセスメントができる ◎結果を上司に報告できる ◎訪問の目的・目標を達成できたか評価できる	1)ロールプレイ(55分) 必要物品を準備して訪問する (場面①導入 ②展開 ③まとめ) 2)ワーク(30分) 上司へ何を報告するか 結果・評価について意見交換 (記載)	計画・ 評価様 式 進行: 各班長 記録: 新人
14:30	10分	休憩			
14:40	20分	GW④		1)ワーク(20分) 演習 II の学びと気づきについて	進行・記録 : 新人
15:00	25分	全体発表	演習 II の学びを振り返る	・3分×7G	板書: C班長
15:25	25分	助言 講話		・1分×7人 ・簡単なまとめ(5分) ・講話(10分)	班長: 7人 助言: A班長 保健福祉課参事
15:50	10分	閉会	・アンケート ・次回の案内		次回担当班長





(準備物品) ・保健福祉課……マイク、受付名簿 ・全員の資料…レジュメ、名簿・まとめ資料、出生届、訪問計画評価A3、模擬母子手帳、アンケート  
班長だけの資料……模擬事例の詳細情報 ・各Gの参加者…訪問鞆(中身を整えた鞆を、各Gでひとつ準備するよう班長が事前調整を)、  
各市町の母子手帳、各種様式や参考本  
・各班長……体重計、人形、健診マニュアル本

### 3 具体的OJTの実践例

#### (1) 家庭訪問後の場面を活用したOJT

場 面	この事例のOJTのポイント
<p><b>訪問事例</b></p> <p>小児慢性特定疾患児（先天性神経筋疾患）のある5カ月児。人工呼吸器装着しており、児は入院中。母親は外国人で、日常会話は何とか日本語が話せる程度。病院で退院調整の話し合いと面会をしている。今回は、退院に向けての準備のため市の保健師と一緒に家庭訪問を実施。</p> <p><b>家庭訪問後のやりとりの一場面</b></p> <p>ただ今、帰りました。</p> <p>そうですねえ。お家の方は赤ちゃんが退院のできる準備をしてくださっていました。ベッドとか・・・。</p> <p>お母さんはあんまり、感情を出されない方で・・・</p> <p>細かいことになると、理解ができないところがあるからかもしれないけど・・・</p> <p>家族そうですねえ。お父さんが仕事で帰りが遅くなって、育児の協力が得られにくいみたいです。</p> <p>普段は保育園なんですけど、父方の同居の祖母がよくしてくれる人で、送り迎えとかしてもらえそうでした。</p> <p>祖母が母親のいないところで言われていたんですが、生活習慣の違いからなのか、あまり母親が育児をしないので、気をもまれていて、何でも祖母がしているようなんです。祖母は母親にもっと育児をしてもらいたい気持ちのようです。</p> <p>訪問すると本人、家族の生活の状況がだんだん見えてくるわ。この家族にとって今、必要なことは家族調整ね。</p> <p>新任</p> <p>お帰りなさい。お疲れ様。どうだった？</p> <p>呼吸器をつけてるのよね。お母さんどんな風に思っているのかな？</p> <p>それは、言葉の問題？ どう思っているかは、大切よね？</p> <p>家族はどうだった？ 協力してもらえそう？</p> <p>そう。兄弟がいたよね？ どんな感じだった？ 世話をしている時、他児はどうするのかなあ？</p> <p>祖母はどう思っているのかなあ。祖父母との関係はどうなのかな？</p> <p>祖母にとっては、ストレスな反面、祖父母の協力が得られることはこの家庭の強みでもありますね？ 父親はどう思っているのかな？ 父親の協力も必要だし、家族の調整が必要ね。</p> <p>指導者</p> <p>本人や家庭の状況、家庭の状況が私も浮かんでくるわ。今後どんなことが起きそうかイメージできるといいわ。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問場面をふりかえることで、その人の生活がイメージできるようになり、必要な支援を考えることができるようにする。</li> <li>・話すことで考えを引き出していく。自分の言葉で語ることで整理ができるように導いていく。周囲にいる人にも状況がわかる。</li> <li>・児の病状や医療ケア、家族の養育能力、経済状況、社会資源などアセスメントをする元になる必要な情報が何かを考えられる。</li> <li>・課題が何かを明確にできる</li> <li>・家族は何を望んでいるのか。家族の目指す姿がわかる。</li> <li>・課題が複雑なため、支援の優先順位がつけられるように考える。</li> <li>・訪問の必要性に気づいて、次に何のために訪問に行こうと思えるようになる。</li> <li>・保健師の訪問へのモチベーションのアップにつながるように。</li> <li>・保健師の技術的支援と精神的支援のバックアップを行う。</li> <li>・市の保健師と課題の共有ができる</li> </ul>

## (2) 人材育成に係る所内話し合いの取組

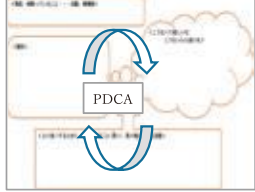
省察のプロセス	思い・ポイント等
<p><b>①年度当初</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新任保健師の育成にあたり、新任保健師、プリセプター、トレーナー保健師、人材育成担当（地域保健班長）と話し合い。それぞれの思いを出し合い、家庭訪問はトレーナー保健師が主でサポートすること等、今後の支援方針等を共有した。</li> </ul>	<p>&lt;年度当初のそれぞれの思い・役割&gt;</p> <p><b>新任保健師</b> 1年間で訪問が自信をもって1人でできるように頑張りたい。</p>
<p style="text-align: center;"></p> <p><b>②経過</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新任保健師は難病業務を担当。更新申請の面接を通して、対象者の健康状態や生活の困り事等を把握し、生活の様子をイメージした。</li> <li>また、面接を通し、気になる対象者に対し優先順位を相談しながら、トレーナー保健師とともに家庭訪問し、実際の生活をみることでニーズを把握することに努めた。</li> <li>家庭訪問をトレーナー保健師と同伴してもらうことで、相手が相談しやすい雰囲気づくりや会話の仕方が学べたり、病気に焦点を当てず、対象者の「いきがいや楽しみ」を知るなど、「人」「生活者」として接することの大切さを改めて感じる事ができた。</li> </ul>	<p><b>プリセプター</b> 日常業務での相談担当。まずは個別の難病相談を丁寧にしていけるよう支援したい。</p> <p><b>トレーナー保健師</b> 家庭訪問を通して保健師の活動を学ぼう。実際の生活場面から対象者のニーズや健康課題を考えていこう。</p> <p><b>人材育成担当者（地域保健班長）</b> 新任保健師研修担当。個別事例を基にアセスメントし、ニーズを明確にしよう。研修で学んだことをOJTと連動させたい。</p>
<p style="text-align: center;"></p> <p><b>③話し合いに至るきっかけ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新任保健師とプリセプターは日常業務に関して相談しながら進めることができていたが、家庭訪問がなかなか進まない現状あり。</li> <li>当初、家庭訪問は主にトレーナー保健師がサポートすることとしていたため、新任保健師も同伴訪問してほしい、との思いがあったことと、双方の予定を合わせることに時間がかかってしまっていた。</li> <li>新任保健師は、所内の支援者が複数いることで「誰にでも相談できる」というより「誰に何を相談すべきか」混乱していた。</li> <li>今までの活動と支援のあり方について、改めて見直すことが必要であることを所内で共有し、話し合いの場を持った。</li> </ul>	<p>&lt;話し合いの前の思い&gt;</p> <p><b>新任保健師の思い</b>  訪問計画を立てることに時間がかかる。予定どおり訪問できていないことに焦りもある。家庭訪問はトレーナー保健師が担当してくれているが、単独訪問ケースはプリセプターに相談している。新任研修の記録やまとめは班長に相談しないといけない。色々大変だ・・・。</p> <p><b>プリセプターの思い</b> トレーナー保健師との学びを単独訪問で活かしているか。訪問前に相談があったケース、どうだったかな。訪問計画と研修のまとめで忙しいかな。OJTとoff-JT双方が連動しているかな。</p>
<p style="text-align: center;"></p> <p><b>④話し合い</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>消化不良の現状(特に新任保健師とプリセプターが抱えていた)を皆で共有し、OJTの課題について話し合った。</li> <li>新任保健師とそれぞれの支援者とのやりとりは十分できておりどう関わったかは回覧で所内周知を図っていたが、支援者間の連携が不十分であったことが改めて意見として出された。</li> <li>新任保健師は、事前準備に時間がかかっていたことや対象者の全体的な整理ができていないことを発信でき、助言をもらうこともできた。</li> </ul>	<p>&lt;気づき&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>それぞれの思いや課題を、顔を合わせて話し合うことに意味がある。</li> <li>話し合いではそれぞれの役割や活動の成果を共有することができるため、相互の成長も確認できる。</li> </ul> <p>⇒モチベーションアップ </p>
<p><b>本音を伝え合える関係で話し合いを重ねながら人材育成を継続することが大切</b></p>	

### (3) 事例検討会を活用した取組

事業開催に至るプロセス	気づきや思い
<p><b>背景</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域で孤立したり、家族の支援が乏しいなど複雑・困難な事例の支援が増えてきた。</li> <li>● 困難事例に、果敢に関われる自信が持ちにくく、抱え込むようになった。</li> <li>● 訪問件数が減ってきており、一人が経験できる事例が少なくなってきた。</li> <li>● 個別事例を通じて、ニーズ把握・対人関係づくり・アセスメント対応能力など保健師としての力量が形成される。</li> <li>● 指導する側、される側という一方通行ではなく、双方向に育ち合う土壌が必要である。</li> </ul> <p><b>発信</b></p> <p>そうだ！事例検討会をして、一人の経験をみんなで学びあおう！保健師間で共有を図ろう！</p>	<p><b>きっかけ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★管内共通の課題として、保健師の個別支援の力量アップが必要ではないかという声があがった。</li> <li>★管内保健師研修会のテーマとすると共にOJTとして各所属で事例検討会をすることになった。</li> </ul> <p style="text-align: center;">↓ その頃</p> <p>担当保健師の対応を振り返る上で、事実に基づき皆で対等に考えあえる方法として、日本看護協会から出版された"実践力" UP事例検討会におけるファシリテーターの手引き書を用いよう！ということになった。更に、H29年度からは、ストレンクスアセスメントの視点を加えた事例検討会を実施している。</p>
<p><b>実践</b></p> <p>&lt;当日の流れ&gt;</p> <p>事例検討会のルール（全員が発言／誰かを責めない／人の話はさげらない／事例提供者の支援を否定しない／ファシリテーターの指名には応じる／事例提供者を労う）</p> <pre> graph TD     A[事例紹介] --&gt; B[アセスメント(問題点は?)]     B --&gt; C[確認すべき情報の整理]     C --&gt; D[目標設定(長期目標・短期目標)]     D --&gt; E[具体的な支援(担当保健師の支援方針を持つこと含め、誰が何をするのか)]     E --&gt; F[振り返り(参加者全員で感想を出し合い共有)]   </pre> <p style="text-align: right; border: 1px dashed orange; padding: 5px;">リフレーミングしてみると本人の強みが見えてきた。</p>	<p><b>しかけ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 管内保健師研修会との連動</li> <li>■ 班を越えて、思いや悩みの共有</li> <li>■ 定期的に集まれる場の保証</li> <li>■ 保健師を孤立させない、保健所として支援の方針を出せるしくみ</li> </ul> <p><b>感想&amp;学び</b> (参加者)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 対象者の出来ない部分ばかりに目が向いていたが、強みを発見できたことで、見方が変わった。</li> <li>● 支援に行き詰まりを感じていたが、新たな視点で支援の方向性が見えだし、元気が出た。</li> <li>● 経験や年代に関係なく自由に楽しく意見が言えた。</li> <li>● 似たようなケースの支援の参考になると思った。</li> <li>● 発信することが苦手なので、経験を積む場として伝える経験値が上がると感じた。</li> <li>● 自分だけでは見えていないところが見えるようになった。</li> <li>● 同じ専門職間で保健師の視点で検討できることで、「これでいいのだ」と後押しとなった。(ファシリテーター)</li> <li>● 全員が発言できるよう配慮が必要だった。</li> <li>● 限られた時間内で検討できるよう時間管理が大変だった。</li> </ul>
<p><b>実践</b></p> <p>所属としての支援方針が持てることで個別ケースに自信を持って対応できた。</p> <p>「一人じゃないんだ、仲間と一緒に考えられる」という安心感が得られた。</p> <p>所内保健師の気持ちに一体感が生まれた。</p> <p>支援の優先順位、自分の考えの整理に繋がった。</p>	<p><b>今後に向けて</b></p> <p>毎月実施日を決め、業務の一環として活動の話合いの場を確保する！！</p> <p>継続することで力がつく。</p>
<p>&lt;かさかさ会名前の由来&gt;</p> <p>心がかさかさせず、うるおって活動できるようにと、笠岡のかさをかけてネーミングした。</p> <p>「主役は参加者個々。誰もが自由に発言できるよう皆で場の雰囲気を作ろう！」</p>	

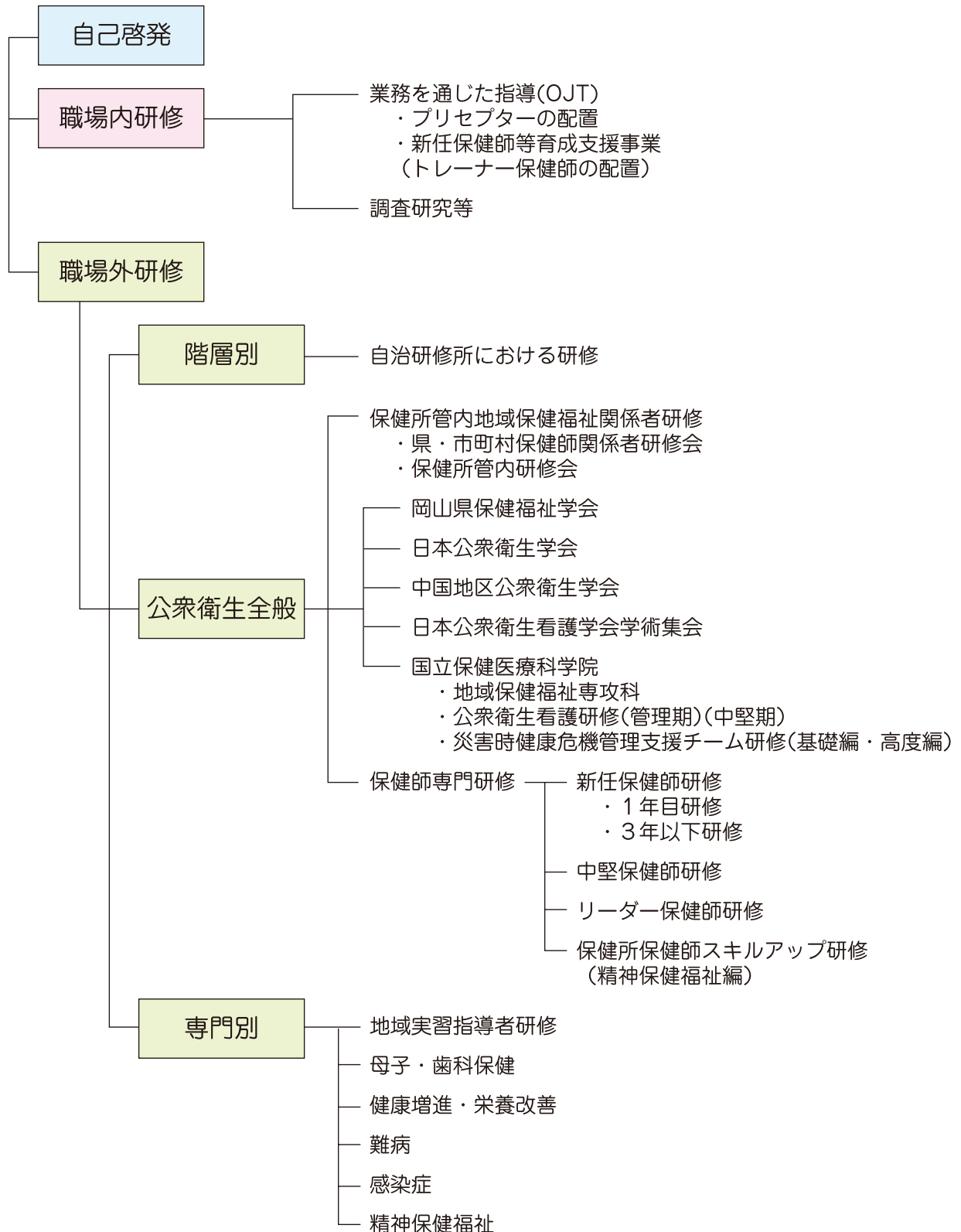


## (4) 保健所相互が連携した新任保健師育成の取組

効果的なOJTのための省察と実践	気づきや「しかけ」
<p><b>【現状】 所内保健師の年齢差が大きく、OJTの仕組み作りが難しい</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; width: 30%;"> <p><b>A保健所</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若手保健師が「自分の言葉」で語る場が少ない</li> <li>・自分のこととして置き換えて考えることが難しい</li> <li>・ベテラン保健師の助言にリードされる</li> <li>・安心して語り合う場が少ない</li> <li>・発言による評価を気にしている</li> </ul> </div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; width: 30%;"> <p><b>B保健所</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場内の雰囲気は非常に良い</li> <li>・語り合う場面では「きれいな言葉」で表現することが多い</li> <li>・若手保健師が本当は何を考えているのかつかみにくい</li> </ul> </div> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; width: 30%;"> <p><b>C保健所</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所内で年齢差（25歳差以上）があり、「保健師とは・・・」という話がしにくい</li> <li>・若手保健師は、先輩の語りを聞くことが多いが自ら話すことは少ない</li> <li>・話し合うが内容が深められない</li> <li>・管内の新任期の交流会でも、きれいな言葉で語られることが多く、思いや考えを表出しにくい傾向があるが、「困っている」ことは表現できていた</li> </ul> </div> </div>	<p><b>【先輩保健師の気づき】</b> 保健師として活動するためには、若手保健師が活動や思いを「自分の言葉」で話す「安心して語り合う」必要があるのでは？</p> <p><b>【バックアップ体制】</b> 各職場でしにくいなら、合同でしてみたら（各職場の班長・課長・先輩が若手保健師話し合う機会を承認）</p>
<p style="text-align: center;"><b>「語ろう！保健師マインド～県北若手保健師の和・輪！～の開催</b></p>	<p><b>【工夫】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の言葉で表しやすく、テーマや事前レポートも柔軟な言葉で案内</li> <li>・自分の考えを視覚的に確認、PDCA、で思考できるようなレポートの枠作り</li> <li>・自分の言葉で語れ、活動に結びつけられるよう、管理期1人、中堅期2人が発言を丁寧に掘り下げながらファシリテーション</li> </ul>
<p><b>ねらい</b></p> <p>若手保健師が、保健師活動についての日頃の思いを自分の言葉で語ることや、他者の話を聞いて内省し、内省した思いを自分の言葉で発信することを繰り返すことによって、保健師としての自覚や責任感を持ち、なりたい自分になるためのプロセスが分かりモチベーション向上が期待できる。</p>	
<p><b>実践</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●事前レポート             <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の担当事業・活動について、「今頑張っていること」</li> <li>→「こうなってほしいこと」→「そのために頑張っていること」を各自考え、レポートを持参して集合</li> </ul> </li> <li>●当日             <ul style="list-style-type: none"> <li>・一人ずつ事前レポートを発表（自分の言葉で、具体的に表現）</li> <li>・他の参加者は、発表を聞いて「保健師らしいキーワード」</li> <li>「保健師って〇〇だなあと思ったこと」について自由に発言し合い日々の様々な悩みや活動が保健師活動に結びついていることを相互に確認する</li> </ul> </li> <li>●振り返り 語り終わってから、「どんな保健師を目指すか」について感想文作成</li> </ul>	
<p><b>成果</b></p> <p>若手保健師</p> <p>&lt;感想&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・元気になった（モチベーション向上）</li> <li>・成長を自分自身感じることができた（意外とできている、意識していなかったけど、自分の言葉で表現して具体的に確認できた）</li> <li>・みんな一緒という安心感があった</li> <li>・自分の保健師活動・気持ちの可視化ができた</li> </ul>	<p><b>【成果】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・意識化：日々の活動や悩む理由、普段は表出することがない「保健師」について内省</li> <li>・言語化：もやもやした思いを自身の言葉で表現、レポートや感想を記入しながら気持ちや活動の整理</li> </ul>
<p>私たちの考える「保健師とは？」</p> <p>「住民に寄り添って考えることが大切」 「住民が生活しやすいよう支える人」 「地域の課題を掘り起こして、きっかけを作る役割」など</p> <p>→若手保健師が等身大の保健師像を表現できた</p>	
<p style="text-align: center;"><b>若手保健師の成長には</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; text-align: center;"> <p>知識・技術↑</p> <p>集合研修 自己研鑽</p> </div> <div style="font-size: 2em; color: yellow;">↔</div> <div style="border: 1px solid pink; padding: 5px; text-align: center;"> <p>マインド↑</p> <p>OJT 今回のここ!!</p> </div> </div> <p style="text-align: center; color: yellow;">両方の成長が必要</p> <div style="border: 2px solid green; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center; color: green;">若手保健師には丁寧に！ ～意図的に紐解き・結びつけ～</p> <p style="text-align: center; color: green;">何のため？ 何をを目指す？ 地域はどうなった？</p> </div>	<p>・共感：同年代の同僚と共感、共有でき、表現して気持ちよかったと思えた体験から、人（対象の）の気持ちを引き出すためには、自身の気持ちに引き合い、表現する事も大切だとの気づき</p>
<p><b>評価</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★具体的な実践活動を振り返り、仲間と一緒に確認すると、学びや気づきが深まる。</li> <li>★若手のOJTでは、「何のために行っているか」「何を目指しているか」を意識化、言語化できるよう、省察のプロセスを支えることが大切である。</li> </ul>	<p><b>今後に向けて</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●管理期の保健師の支え+（プラス）理解と協力が必要。</li> <li>●各職場単独でのOJT実施が困難な場合は、意識的に自己開示できる場をつくる必要がある。</li> </ul>

## 4 岡山県地域保健関係職員（保健師等）の研修体系

本県の地域保健関係職員の研修体系は次のとおりであり、県職員保健師の研修もこの体系に組み込まれています。研修の受講にあたっては、個々の保健師のキャリアレベルに合わせた配慮を心がけていくことで、研修効果がさらに高まります。



(岡山県地域保健関係職員研修体系概略図)



# IV

## 岡山県職員保健師の キャリアラダー

### 1 基本的考え方

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たもので、採用時から管理期まで、はしごを昇るように専門職として成長していくキャリア向上の道筋を示すものです。

本県でも、新採用の保健師には職務経験のある者が増加し、育休等の取得期間の長期化や分散配置等により、保健師の専門能力を獲得していく過程は経験年数に応じて一様ではない状況です。このことから、業務を通じて個々の保健師が獲得した能力を自分自身で確認し、上司や職場の同僚等と話し合いながら個人に合った成長のプロセスをたどっていくためのラダーが必要となります。

本県のキャリアラダーは、保健師の省察を促し、自身の立ち位置をわかりやすくするため、実践事例と関連させて示しています。

#### (1) 岡山県職員保健師のキャリアラダーについて

- 1) 国が示した「自治体保健師の標準的キャリアラダー」(以下、標準的ラダー) 6つの活動領域(1 対人支援活動、2 地域支援活動、3 事業化・施策化のための活動、4 健康危機管理に関する活動、5 管理的活動、6 保健師の活動基盤)を基本とし、県職員保健師には「市町村支援」を加える必要があるという合意の元、活動領域6に「市町村支援」を独自に加え、「保健師の活動基盤」を7に位置づけています。
- 2) 国が示した各期の求められる能力を、普段実施している具体的な業務と関連させ、「何ができていることが、その能力を獲得したことになるか」という視点を各保健所内の話し合いをベースに盛り込み、獲得した能力を判断する目安としてラダー表に例示し、岡山県版ラダーとしています。(以下、岡山県版ラダー)
- 3) 2)の例示を参考にしながら、年度始めに自身に該当する「私のキャリアラダー表」の様式A・B 1～3を選択し、実践活動をキャリアレベルに対応させながら記述していきます。年度途中から年度末にかけて獲得できた能力を随時加筆していき、到達状況に応じてA表からB表に移行していきます。
- 4) 「私のキャリアラダー表」の記載は、県職員保健師全員が行い、上司と共有します。また、個人の記載を基に職場全体で到達度等を話し合うことで、気づきがさらに引き出される効果も期待できることから、班長、課長はキャリアラダーを活用して積極的な話し合いの場を持つようにします。

#### ● 「標準的ラダー」と「岡山県版ラダー」について (P23～参照)

標準的ラダー(黒文字)

		キャリアレベル				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
2-1. 地域診断・地区活動	・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	・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。	・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。	・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。	・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。
		・担当地区にある社会資源や特徴について、できるだけ足を運ぶなどして自分の目で見て把握できる。 ・個別事例から見えてきた担当地区の現状を県内や管内全体と比較し、健康課題を明らかにするために資料化できる。 ・収集した情報を上司の指導のもとアセスメントできる。	・把握した地区の情報や住民の声を職場内で共有し分析するとともに、市町と一緒に整理し、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。 ・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。	・事業計画や地域保健活動計画を立案する際、地域の目指す姿と現状の差を認識し、課題解決に向けて、担当市町と一緒に検討できる。	・それぞれの機関が個々に関わっている対象者への支援を通して明らかになった健康課題を関係機関で共有し、地域で取り組むべきことを検討できる。	・局事業調整費などを活用し、地域課題を解決するための取組を実践できる。 ・事業評価から明らかとなった地域の健康課題を各種協議会等に参加し、保健所の立場から提案できる。

岡山県版ラダー(青文字)

## ●私のキャリアラダー表の記載プロセス（例）



- ① 経験年数や標準的キャリアラダーに示されている各レベルの能力を読み込みながら、自分自身がどのキャリアレベルに位置付けているかを確認し、「私のキャリアラダー表」を選択します。
- ② 自分のキャリアレベル及びその前後の業務の実践例（青字部分）を確認しながら、担当業務と関連させて、できていると思うことをイメージしていきます。
- ③ 「私のキャリアラダー表」に、担当した業務や取り組んだ研究、研修などを振り返り、各レベルの能力に合わせて「実践で達成できたこと」を記載していきます。

## 私のキャリアラダー表(A) ○内は経験年数 ←脚注や枠の拡大は個人でカスタマイズできます。

保健師の活動領域		A-1	A-2	A-3
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>・ 難病のケースに継続訪問を実施することで、最初は話してもらえなかった家族への思いや将来の不安を語ってもらうことができた②</li> <li>・ 精神の石形修で対象の持つ力に目を向けることを学び自身の担当ケースで考えることができた②</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多職種が関わっている難病のケースで、病状の進行に従って支援方針を共有する必要があり、且言葉をもらいながらケア会議を開催できた②</li> </ul>	
	1-2. 集団への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 難病患者のつどいと先輩に且言葉をもらいながら開催できた②</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 担当難病患者さんの多くが、疾患の進行や将来に不安を抱えていたため、「難病患者のつどい」で不安を表出できる場を設定し、ファシリテートできた②</li> </ul>	

→経験年数はA-1でも実践内容はA-2と思われるものは、A2の欄に記載します。

## (2) 経験年数等とキャリアラダー

本県では、これまでに策定した新任期・中堅期保健師実践プログラムの中で、経験年数に基づいて「新任期」「中堅期」「管理期前期・後期」を定義しています。本ガイドラインの策定にあたり、経験年数とキャリアラダー、職位の目安を次のように位置づけます。

各期	経験年数	職位	キャリアラダー
新任期	1年～3年目	技師	A1
中堅期	4年～15年目	技師・主任	A2～A3
管理期前期	16年目～25年目	主任・主幹	A3～A4
管理期後期	26年目～	主幹 副参事 班長 課長	A4 A5～B1 B2 B3

### (3) 市町村支援の充実を目指したキャリアラダー

県は、市町村が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要に応じ人材の確保や資質の向上についての技術的支援を行うことができます。(地域保健法第3条) これにより、県職員保健師は市町村保健師と共に地域保健活動を行っています。市町村支援の中で大事にしていること等具体例を話し合ってみました。

住 民		
市 町 村		
保 健 所		
新 任 期	中 堅 期	管 理 期
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援なんて、おこがましい。「教えてもらう」「一緒にさせてもらう」姿勢が大事。</li> <li>・ 若手保健所保健師だと頼りにされてないと感じたこともあった。</li> <li>・ 一緒に動いて市町村と話をすることで「こうやって話したらいいんだ」と気づいた。</li> <li>・ 「この町をよくしたい」という熱意・姿勢を市町村保健師や事務職員に伝えていった。だんだん信頼してもらえるようになった。</li> <li>・ 訪問後、市町村保健師にケース報告を心がけた。</li> <li>・ 個別支援に関する報告については、市町村保健師が手を止めてしっかり聞いてくれた。</li> <li>・ 新任期は、主に個別支援で繋がる市町村との信頼関係づくりを大事にしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 異動したては、事業がわからない。市町村の温度についていけなかった。</li> <li>・ 育休から復帰して1年はしんどかった…。</li> <li>・ 市町村保健師それぞれの動きがわかってきた。</li> <li>・ 市町村保健師が大切にしていることを聴く。</li> <li>・ 市町村保健師と話ができる関係であることが大切。</li> <li>・ 見て感じたことを発信できるようになった。同じケースや事業をみても感じる事はいろいろある。互いに言い合ってみると、共有や発見がある。</li> <li>・ 他地域の様子を情報提供したり、資料化して共有することも大事。</li> <li>・ 市町村だけでは出来ない他機関との連絡調整(隙間を埋める)は大事。</li> <li>・ 「一緒に考える」「一緒に動く」中で市町村の悩んでいることをよく聞く。</li> <li>・ 保健所上司や班内で話をすることで共有でき、私一人の考えではないと安心できる。</li> <li>・ 個から地域へ広がる保健活動を市町村と共に考えることが、仲間づくりにも繋がる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 市町村により動きが違うなあ。市町村が何を求めているのか、聞かないといけないなあ。</li> <li>・ 市町村が主体的に実施できるような取組の提案が大事だなあ。</li> <li>・ 振り返りの機会を持ち、課題を検討することが大切。</li> <li>・ 保健活動計画評価で、市町村とのすりあわせが大事。</li> <li>・ 人材育成等市町村単独で実施が困難なことに対して一緒に取り組みたい。</li> <li>・ 保健所の支援の対象は住民であり、市町村もたよね。</li> <li>・ 新任期・中堅期・管理期…各々でできる市町村支援がある。みんなで話し合いながら一緒にやってみよう！</li> <li>・ 組織の中で役割を発揮し、広域的視点で考えたい。</li> <li>・ 地域の課題に市町村が取り組める体制づくりや事業化に向けた。</li> </ul>
悩み、踏ん張る新任期	信頼関係が深まる中堅期	広域的視点でつないでいく管理期

## 2 標準的キャリアラダーと岡山県職員保健師業務における具体的実践例

		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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画された担当業務を自立して実施する。</li> <li>プリンセプターとして後輩の指導を担う。</li> </ul>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。</li> <li>関係機関との信頼関係を築き協働する。</li> <li>自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。</li> </ul>	<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>担当業務の確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<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>基本的な事例への対応を主体的に行う。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<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、地域の人々と協働して事業計画を提案する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<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>
保健師の活動領域	求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>医学や公衆衛生看護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に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、効果的な予防的支援を行う能力</li> <li>効果的な個人及び家族への支援を行う能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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</li> <li>支援に必要な資源を把握できる。</li> <li>対象者のニーズに沿った支援ができる</li> <li>対象者の家族の状況を知り、精神面、社会面の視点を持ちながら生活の場をみる</li> <li>対象者の疾病や障がいに対する思いを知る</li> <li>対象者がどういふ生活を持っているか聞いていくなど、対象者の暮らしに関心を持つ</li> <li>対象者を取り巻く家族や住民の状況について情報収集し生活における課題や支援方法を助言をもらいながら検討できる</li> <li>訪問などで個人や家族の持つ強みや力を把握できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>複雑な事例の対応を必要に応じて、指導を受けて実施できる</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>健康課題に予防的に介入できる</li> </ul>	<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>
	1-1. 個人及び家族への支援	<ul style="list-style-type: none"> <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に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、効果的な予防的支援を行う能力</li> <li>効果的な個人及び家族への支援を行う能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>支援に必要な資源を把握できる</li> <li>対象者のニーズに沿った支援ができる</li> <li>対象者の家族の状況を知り、精神面、社会面の視点を持ちながら生活の場をみる</li> <li>対象者の疾病や障がいに対する思いを知る</li> <li>対象者がどういふ生活を持っているか聞いていくなど、対象者の暮らしに関心を持つ</li> <li>対象者を取り巻く家族や住民の状況について情報収集し生活における課題や支援方法を助言をもらいながら検討できる</li> <li>訪問などで個人や家族の持つ強みや力を把握できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもとの発達相談及び小児慢性特定疾患患者等と継続支援が必要な事例のアセスメントを福祉サービス事業所や医療機関、市町村関係機関と共有し連携できる</li> <li>市町村保健師と共に同伴訪問し、在宅療養に必要なサービスの提供や今後予測されるリスクに応じた支援体制を整えられる</li> <li>支援者の支援目標や支援内容について個別ケア会議等で評価、調整できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもとの発達相談及び小児慢性特定疾患患者等と継続支援が必要な事例のアセスメントを福祉サービス事業所や医療機関、市町村関係機関と共有し連携できる</li> <li>市町村保健師と共に同伴訪問し、在宅療養に必要なサービスの提供や今後予測されるリスクに応じた支援体制を整えられる</li> <li>支援者の支援目標や支援内容について個別ケア会議等で評価、調整できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもとの発達相談及び小児慢性特定疾患患者等と継続支援が必要な事例のアセスメントを福祉サービス事業所や医療機関、市町村関係機関と共有し連携できる</li> <li>市町村保健師と共に同伴訪問し、在宅療養に必要なサービスの提供や今後予測されるリスクに応じた支援体制を整えられる</li> <li>支援者の支援目標や支援内容について個別ケア会議等で評価、調整できる</li> </ul>
1-2. 集団への支援	求められる能力	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集団のグループダイナミクスを活用し、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる</li> <li>共通の健康課題を抱えた人々を集団として把握し、指導をうけながら支援できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集団が持つ特性を踏まえ、対象者ニーズに沿った企画・立案する中で、集団においても当事者の強みや役割が発揮できるような取り組みができる</li> <li>集団が持つ特性を関係者に説明し、集団での支援が有効であることをアセスメントできる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集団が持つ特性を踏まえ、対象者ニーズに沿った企画・立案する中で、集団においても当事者の強みや役割が発揮できるような取り組みができる</li> <li>集団が持つ特性を関係者に説明し、集団での支援が有効であることをアセスメントできる</li> </ul>	<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> <li>集団が持つ特性を踏まえ、対象者ニーズに沿った企画・立案する中で、集団においても当事者の強みや役割が発揮できるような取り組みができる</li> <li>集団が持つ特性を関係者に説明し、集団での支援が有効であることをアセスメントできる</li> </ul>
	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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集団のグループダイナミクスを活用し、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる</li> <li>共通の健康課題を抱えた人々を集団として把握し、指導をうけながら支援できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集団が持つ特性を踏まえ、対象者ニーズに沿った企画・立案する中で、集団においても当事者の強みや役割が発揮できるような取り組みができる</li> <li>集団が持つ特性を関係者に説明し、集団での支援が有効であることをアセスメントできる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集団が持つ特性を踏まえ、対象者ニーズに沿った企画・立案する中で、集団においても当事者の強みや役割が発揮できるような取り組みができる</li> <li>集団が持つ特性を関係者に説明し、集団での支援が有効であることをアセスメントできる</li> </ul>	<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> <li>集団が持つ特性を踏まえ、対象者ニーズに沿った企画・立案する中で、集団においても当事者の強みや役割が発揮できるような取り組みができる</li> <li>集団が持つ特性を関係者に説明し、集団での支援が有効であることをアセスメントできる</li> </ul>



キャリアレベル				
	A-1	A-2	A-3	A-4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、担当地区の情報収集・分析し健康課題、を明確化できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域診断や地区活動で明らかにした課題を事業計画立案に活用できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域診断や地区活動で明らかにした課題を施策立案に活用できる。</li> </ul>
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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当地区にある社会資源や特徴について、できるだけ足を運ぶなどして自分の目で見て把握できる。</li> <li>個別事例から見えてきた担当地区の現状を県内や管内全体と比較し、健康課題を明らかにするために資料化できる。</li> <li>収集した情報を上司の指導のもとアセスメントできる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業計画や地域保健活動計画を立てる際、地域の目指す姿と現状の差を認識し、課題解決に向けて、担当市町村と一緒に検討できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>それぞれの機関が個々に関わっている対象者への支援を通して明らかにした健康課題を関係機関で共有し、地域で取り組むべきことを検討できる。</li> </ul>
2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域特性を理解し、住民と共に活動できる。</li> <li>多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>個別支援からつづいたニーズを地区組織のメンバーと話し合い、地域の課題について解決策を共有し話し合うことができる。</li> <li>住民のニーズに合わせ、新たな取り組みができる。</li> </ul>	<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> <li>既存の地区組織の活性化を図る方法を組織や住民、関係機関等と共に話し合うことができる。</li> <li>住民のニーズに合わせ、新たな取り組みができる。</li> </ul>	<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> <li>地域内の複数の組織が各々の特長を生かしながら、連携した取組ができるように働きかけることができる。</li> </ul>
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の保健、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、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>市町村や関係機関の担当者に対して、個別課題からニーズを整理し、支援目標に沿って必要なサービスが受けられるよう関係機関と調整しながら支援できる。</li> </ul>	<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> <li>支援対象者と家族が、住み慣れた地域で日常的な支援を受けられるように、市町村や関係機関と地域課題を共有し、支援体制の見直しを検討できる。</li> </ul>	<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構築に際しては、関係機関と協働し、地域ケアシステムを構築する能力</li> <li>保健医療圏の医療・看護・介護に携わる関係者の連絡会を立ちあげ、地域の将来を予測した地域ケアシステムを動かすことができる。</li> </ul>

キャリアレベル		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	
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>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。</li> <li>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。</li> <li>担当する事業の目的やねらいを明確にし、所内で共有できる。</li> <li>担当する事業の法的根拠や予算の仕組みが理解でき、上司の助言を得ながら実施要領の作成や通知ができる。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>担当事業の進捗管理ができる。</li> <li>関係機関と健康課題を共有し、連携を図りながら、事業に取り組むことができる。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<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、評価に基づき事業の見直しや新規事業計画を提案できる。</li> <li>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。</li> <li>他職種、他機関と地域課題が共有できるよう資料化や言語化ができる。</li> <li>地域の人々の特性・ニーズに基づき、関係者と連携を図りながら、必要な活動や事業を立案・実施できる。</li> <li>国の施策や県の主要重点施策との整合性を図りながら、当該地域で必要な活動を立案することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>地域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。</li> <li>市町村の保健計画等の策定に参画し、地域課題に基づき必要な施策を提案できる。</li> <li>組織として取り組み活動方針を明確にして、継続した展開ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>地域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。</li> <li>市町村の保健計画等の策定に参画し、地域課題に基づき必要な施策を提案できる。</li> <li>組織として取り組み活動方針を明確にして、継続した展開ができる。</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機管理の体制整備</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機発生時に、組織内外的関係者と連携し、関係者と連携し健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力</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>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。</li> <li>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。</li> <li>平時から健康危機関連マニュアルを確認し理解すると共に、発生時に適切かつ迅速な対応をすため、平時から地域情報を整えておくことができる。</li> <li>災害時要支援者に、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。</li> <li>災害時の保健活動に備え、研修会に参加するなど、自己研鑽につとめる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>健康危機の発生に備え、災害時支援をテーマにした連絡会議を開催するなど、市町村と一緒に体制の確立、必要な情報の提供や共有、体制の検討ができる。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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の、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。</li> <li>日常的に健康危機に備えた健康管理・体制整備ができる。</li> <li>(例) 関係機関の役割の明確化、マニュアルの作成と運用に向けた助言指導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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の、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。</li> <li>日常的に健康危機に備えた健康管理・体制整備ができる。</li> <li>(例) 関係機関の役割の明確化、マニュアルの作成と運用に向けた助言指導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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の、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。</li> <li>日常的に健康危機に備えた健康管理・体制整備ができる。</li> <li>(例) 関係機関の役割の明確化、マニュアルの作成と運用に向けた助言指導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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の、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。</li> <li>日常的に健康危機に備えた健康管理・体制整備ができる。</li> <li>(例) 関係機関の役割の明確化、マニュアルの作成と運用に向けた助言指導</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機発生時に、組織内外的関係者と連携し、関係者と連携し健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機発生時に、組織内外的関係者と連携し、関係者と連携し健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力</li> </ul>				



		キャリアレベル				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
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>所属部署内外の関係者とともに、施策評価、保健活動の効果検証を行う能力</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>担当事業実施の前には、班内で打ち合わせを行い、事業の目的・目標を確認し、実施後には事業評価を班内で共有することができる。</li> </ul>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>市町村や他部署に出向き、担当事業に係るニーズについて把握できる。</li> <li>把握したニーズをもとに事業の見直しや計画に生かすことができる。</li> </ul>	<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> <li>班内の保健活動計画の進捗状況を把握し、業務推進することにも、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。</li> <li>各事業の報告書や年度末の事業のまとめ等により、保健活動全体の提案ができる。</li> </ul>
	5-2. 情報管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織内外の保健活動に係る情報管理を適切に保管、開示、保護する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>保健活動上知り得た個人情報や業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>個別記録を適切に管理できる。</li> <li>情報の取り扱いに係る職場ルールを理解し、自主的に確認できる。</li> </ul>	<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> <li>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。</li> </ul>	<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> <li>個人情報の保管や取り扱いについて、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。</li> <li>「要援護者台帳」等、有事に備えた情報管理の必要性について、市町村や関係機関に伝え、体制づくりに努めることができる。</li> </ul>

キャリアレベル		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
5 管理的活動	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>「岡山県職員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。</li> <li>中堅保健師研修に参加し、専門職としての知識・技術を向上させる。また、職場内外の研修に積極的に参加できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩が自ら考えられるよう問いかけ、助言し、一緒に考え、活動できる。</li> <li>プリセプターの経験をとおし、組織内の人材育成の現状や課題を伝えることができる。</li> <li>プリセプターの役割が果たせるよう、上司の理解や助言を得ながら、職場内のOJTや人材育成上の見直し等を提案できる。</li> <li>研修会や事例検討など、保健師や関係機関職員と学び合う機会を設定できる。</li> <li>職場内外研修に参加し、職場内で伝え、学び合う機会を設定できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。</li> <li>後輩保健師のOJT指導を行うとともに、管内の人材育成体制について検討し、提案できる。</li> <li>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。</li> </ul>	<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> <li>組織内だけでなく、市町村の統括保健師の会を開催するなど、管内の人材育成体制に取り組みることができる。</li> <li>市町村、関係団体等と連携し、管内の人材育成の研修会を開催できる。</li> <li>上司と相談しながら、新人職員の人材育成計画を作成できる。</li> <li>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。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>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に応じて、人材の確保や資質の向上についての技術的支援を行うことができる能力（地域保健法第3条）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村に出向き、担当地区の市町村保健師と個別支援等を通じて事例の課題を共有できる。</li> <li>市町村に出向いた際、できる限り担当者に出向くことを意識し、関係の深い関係を作っていくことができる。</li> <li>担当地区の市町村の保健師等と事例への関わりや事業等について連絡し、ともに考える働きかけができる。</li> <li>事業実施後の結果等評価を活用し、市町村担当者との関係の向上を図ることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当業務や地区活動から得た健康課題について市町村共有できる。</li> <li>市町村の担当者が活動や事業について、悩み・課題・やりがい・大切にしたいこと等の思いが話せるよう関係づくりを行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村が実施している事業や事例への支援のあり方等について必要に応じて助言できる。</li> <li>市町村が感じている課題の集約及び、自らが出している課題を共有し、予防や対策を考える。また、地域での先進的な取り組みや事例についても情報収集するなど、具体的に伝えるとともに地域に合わせた方法を考えることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村単独では困難な関係機関等との連絡調整ができる。</li> <li>市町村の計画立案への助言等ができる。</li> <li>市町村保健活動計画策定の支援と共有するための場を設定できる。</li> <li>他地域の先進的な取り組みや事例についても情報収集するなど、具体的に伝えるとともに地域に合わせた方法を考えることができる。</li> </ul>
6. 市町村支援 (人材育成については、5-3に記載)	根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織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。</li> <li>対象者への訪問や会議等を実施した際は、活動の評価を行い、上司に報告できる。</li> <li>複雑な事例について、事例検討の様式にまとめ、相談・指導を求められることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身の事業について、活動の評価を実施し、課題を明確にし、次の活動へつなぐ。</li> <li>複雑な事例について、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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<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>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。また、その効果の検証にあたっては市町村・関係機関と連携を図りながら実施する。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>
7. 保健師の活動基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、活動を実践する能力</li> </ul>

キャリアレベル	
B-1 (係長級への準備段階)	
保健師の活動領域	岡山県職員保健師業務、私の業務での具体例
求められる能力	各レベルにおいて求められる能力
1. 政策策定と評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域診断や日頃の話し合いから組織内の重点施策に係る提案ができる。</li> <li>・ 保健活動計画・評価のための話し合いの場に向けた準備が補佐できる。</li> <li>・ 班長を補佐しながら保健活動計画・評価の組織内の共有を図る。</li> <li>・ 組織内の重点施策を把握する。</li> <li>・ 班長を補佐しながら保健活動計画・評価のための話し合いの場を設定できる。</li> <li>・ 市町村と保健活動計画・評価を話し合う場の設定に向けた準備が補佐できる。</li> <li>・ 自分が担当する業務を通じて組織内の重点や保健活動計画・評価を市町村と共有する</li> <li>・ 組織で共有した健康課題の解決に向けて関係する機関と連携した取り組みを実施できる。</li> <li>・ 地域の課題解決に向けた事業の見直しや、規事業等の予算化を提案できる。</li> <li>・ 出席する会議に保健所として発言できる。</li> </ul>
2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組織内各班で業務の共有及び応援体制を図れるよう協力する。</li> <li>・ 組織内(組織外)</li> <li>・ 活動や業務を通じて市町村との円滑な関係づくりを構築できる。</li> <li>・ 消防・医師会等各所機関団体等との顔の見えの関係を構築する。</li> <li>・ 年度当初に健康危機管理マニュアルを共有する。</li> <li>・ 季節や気象等により予測される健康危機に合わせたマニュアルや準備物の確認を班長とともに行う。</li> <li>・ 組織の指示やマニュアルに沿って行動できる。</li> <li>・ 班内体制の確立と班長の補佐及び他の職員への声かけができる。</li> <li>・ 有事の際の業務管理(班内)が補佐できる。</li> <li>・ 日頃から上司や班員とのコミュニケーションに努め、班長と班員の橋渡しができる。</li> <li>・ 班全体がお互いに報告や連絡を行いやすい環境づくりに協力する。</li> </ul>
3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 班員への声かけや班内業務への協力等、業務の進行管理について班長を補佐する。</li> <li>・ 個別にあった事務分掌や業務配分を班長に提案する。</li> <li>・ 班員のやる気を引き出す研究的取り組みや事業の方向付けができるよう、班員に声かけや助言ができる。</li> <li>・ 年度当初に針刺し事故対応マニュアルを班長と確認し、所内での共有・徹底に協力する。</li> <li>・ 他の班員の体調等にも目配りができ、対処行動を促せる。</li> <li>・ 自分のキャリアラダーを見据えながら主体的に資質の向上に取り組める。</li> <li>・ 他の班員の資質やキャリアラダーに合わせた指導・助言ができる。</li> <li>・ プリセプターのバックアップを行う。</li> <li>・ 自分が担当する業務を通じて、保健師の資質向上に向けた事例検討ができる。</li> <li>・ 市町村を含めた総合保健師の会等の企画・運営・評価を補佐できる。</li> <li>・ 人材育成を意識した話し合いの場(組織内外)の設定・実施を補佐できる。</li> <li>・ 保健師専門研修の状況を伝達し、組織内及び市町村を含めてOJTとOJTがつながる動きかけを補佐する。</li> <li>・ 保健師専門研修のファンリテータを経験し、OJTとの連動を図る。</li> <li>・ 県保健福祉課と連携し、中堅保健師研修会のファシリテータを担い、管内及び職場内のOJTをバックアップする。</li> </ul>
組織内での政策共有	組織内での政策共有
市町村との連携・課題共有	市町村との連携・課題共有
他組織・関係機関との連携・課題共有	他組織・関係機関との連携・課題共有
保健所の広域的・専門機能の発揮	保健所の広域的・専門機能の発揮
平時から関係機関との関係づくり(組織内・外)	平時から関係機関との関係づくり(組織内・外)
年間を通して予測される健康危機への準備性を高める	年間を通して予測される健康危機への準備性を高める
有事の際の役割発揮	有事の際の役割発揮
班員との円滑なコミュニケーション	班員との円滑なコミュニケーション
業務管理	業務管理
健康管理・人事管理	健康管理・人事管理
人材育成(OJT)	人材育成(OJT)
人材育成(体制づくり)	人材育成(体制づくり)

管理的活動

キャリアレベル		岡山県職員保健師業務、私の業務での具体例	
B-2 (係長級)			
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能力	組織内での政策共有
1. 政策策定と評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住民の健康課題等に基づく事業化、施策及び事業評価に基づく見直しができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域診断や日頃の話し合いから組織内の重点施策を提案できる。</li> <li>保健活動計画・評価のための話し合いの場を設定する。</li> <li>保健活動計画・評価の組織内の共有を図る。</li> <li>組織内の重点施策を伝達できる。</li> <li>保健活動計画・評価のための話し合いの場を設定。</li> <li>市町村と保健活動計画・評価を話し合う場の設定。</li> <li>組織内の重点や保健活動計画・評価を市町村と共有する</li> <li>市町村リーダーとの課題共有と調整を行う。</li> <li>組織で共有した健康課題の解決に向けて関係する機関と連携した取り組みを実施できる。</li> <li>地域の課題解決に向けた事業の見直しや新規事業等の予算化を図る。</li> <li>出席する会議に保健所として発言できる。</li> </ul>
2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>係員が危機管理マニュアルに沿って行動できる。</li> <li>係員が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とける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平時から関係機関との関係づくり(組織内・外)</li> <li>年間を通じて予測される健康危機への準備性を高める</li> <li>有事の際の役割発揮</li> </ul>
3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当部署内の全職員的能力・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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>係内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組を企画・実施・評価できる。</li> <li>係内の業務内容と量について課長に提案できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日頃から班員の業務の進捗状況を把握する。</li> <li>目指す期日までに目標達成できるよう班内業務の進行管理を行う。</li> <li>個別にあった事務分掌や業務配分を課長に提案する。</li> <li>班員のやる気を引き出す研究的取り組みや事業の方向付けができる。</li> <li>年度当初に針刺し事故対応マニュアルを確認し、徹底する。</li> <li>個別の体調や家族状況を確認した組織内外での業務配分を課長に提案する。</li> <li>個人の資質に合わせた指導・助言を行う。</li> <li>プリセブタのバックアップを行う。</li> <li>保健師の資質向上に向け、所内及び市町村を含めた事例検討を実施する。</li> <li>市町村を含めた総括保健師の会等の企画・運営・評価を行う。</li> <li>人材育成を意識した話し合いの場を組織内外で設定し、実施する。</li> <li>保健師専門研修の状況を伝達し、組織内及び市町村を含めてoff-JTとOJTを行う。</li> <li>県保健福祉課と連携し、新任保健師研修会の企画・運営・評価を行う。</li> </ul>
管理的活動			



キャリアレベル		B-3 (課長級)		岡山県職員保健師業務、私の業務での具体例	
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能力	方針決定 県計画と市町村計画決定への関与	・組織内の方針に沿った事業の推進を行うため、部内方針の伝達と課長としての意見を部下に伝える。 ・孔の重点事業に地域の健康課題を反映させる。 ・新たに開始する事業とスクラップする事業の選択ができる。	・県保健医療計画及び圏域計画等の策定にあたり、上部組織の方向性の確認と上位計画の確認を行い、策定の一環を担う。 ・管内市町村の各計画策定に委員として参画し、県方針や市町村の課題を踏まえた策定となるよう、保健所の立場で助言、または意見を述べる。
	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組織の上位者との調整や交渉を行う能力	・保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる。	・新たな事業に対し、国・県の方針や先行事例を参考に、市町村や医師会等と広域調整を行い、体制の決定、整備を行う。 ・組織を代表して関係団体・関係者に自組織の計画や評価を説明する。 ・各責任者レベル会議において地域の健康課題を提示し、地域の手摺り方向やあるべき姿を提唱する意見を述べる。 ・関係機関の動向の確認と自組織との連携点を探索し、検討する。 ・地域の健康課題解決に向けた予算化や事業化のための他組織、上位組織への交渉、説明を行う。	
	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	・職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。	業務の進行管理	・課員がやりがいのある公衆衛生活動が展開できるように、予備確保、管理、市町村課長との連携などを行う。 ・課内各班が連携・協働して業務を推進できるように調整する。
3. 人事管理	・担当部署内の全職員の能力・特性を把握し、責任向上のしきみづくりに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	・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けし運営できる。 ・関係課長と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ人事部門を含め組織内で提案できる。	人的物的資源の確保 有事の適切な判断と迅速な指示	・各マニュアルの整備・更新を担当者とともに確認し、体制を確認する。 ・平時から健康危機管理に関する訓練を企画・実施する。 ・事前に職員の健康状況や個別事情を把握し、有事に迅速に対応できる体制を整えておく。 ・新採用インフルエンザ等発生時に使用する防護服等の資源確保を指示する。 ・EMIS等を活用した医療資源の確認を行う。 ・最大限に有効な職員配置の指示を出す。（人員の配置や役割の確認を班長と連携を取って決定する） ・部を超えた連携調整を行う。 ・選やがけに上位の長への報告を行うとともに、関係機関や自組織で対応できる職員の調整を行う。	
管理的活動			責任を持つ 課員のモチベーションアップ 班長及び統括保健師のバックアップ 人材育成（OJT） 快適な職場環境づくり 職員の健康管理 人事管理・人事配置	・部下の活動に責任を持つ。そのために目的を共有する。 ・個々の職員の観察と配慮（声かけ、課員の相談を優先、課内の余暇イベントの提案等）を行う。 ・個々の職員が頑張っているところを所属長や他課職員に伝える。 ・班長や統括保健師がその役割を果たせるよう、相談・助言を行う。 ・個々の職員の能力や特性を把握し、班長のOJTにつなげる。 ・事例へのスーパーバイズを行う。 ・職場の人材育成計画策定に向けた職場内の検討の場を持ち、意見を総括して関係部署へ発信する。 ・研究発表や派遣研修への推薦、フォローを行う。 ・コミュニケーションを取るための場の設定を行う。 ・職員が自由に発信できる課内協議の工夫を行う。 ・物品の整理整頓など課内の環境整備に努める。 ・有休や病休により、業務が一人に偏らないような配慮を行う。 ・休暇取得がしやすい雰囲気努める。 ・ワーケーション・フレックスタイムに配慮する。	
			人事管理・人事配置	・個別の職員の能力を見極め、将来的なキャリアを想定した人事異動を担当課に提案する。 ・有休や病休などの代替職員の確保に向けた交渉を行う。 ・個人の経験や勤務成績等を把握し、適時昇任推薦を行う。	



# V

## 岡山県職員保健師の キャリアパス

### 1 基本的考え方

キャリアパスとは、保健師が業務経験や研修受講等で身につけた力を、キャリアラダーに示された能力に応じてどのような部署で発揮し、次にどんな業務や職位をたどって成長していくのかを可視化したものです。

キャリアパスを確認していくことで個々の保健師は組織の一員として自身の将来像や目標を明確にすることができ、組織としても専門職が成長するプロセスを後押しします。

### 2 具体的内容

県職員保健師のキャリアパスを採用後から県の職位やキャリアラダーに合わせて P35 に示しました。

#### (1) 県職員保健師としての実践及びそれを支える上司の支援

##### ● 自己啓発・自己研鑽

保健師自身が「こんな保健師になりたい」という目標と「成長したい」という意欲を持ち、自己学習や他団体（看護協会・保健師長会等）が実施する研修や学会等に積極的に参加するなど専門性を常に磨いていくよう努力します。

<上司の支援>

- ・ 目標設定への助言
- ・ 自己研鑽の場を情報提供し、自らも積極的な参加を心がける

##### ● 育ち合いの意識と育ち合うための環境整備

専門職として「お互いに育ち合う」という意識を持ち、日常的な業務の遂行場面や記録等を通じて先輩は後輩に声をかけ、後輩は先輩に気づきや疑問点を発信するように努めます。また、職場内で育ち合いを意識した話し合いをしていきます。

- ・ 風通しの良い職場環境整備

##### ● キャリアレベルに合わせた保健師専門研修等の受講

保健福祉部主管課が実施する保健師専門研修は公衆衛生看護を展開する基礎を身につける目的で開催しており、個々の獲得能力に合わせて必ず受講します。

- ・ 人材育成支援シートとキャリアパスを参考に、計画的な研修受講を支援

##### ● 目標管理と業務計画のモニタリング・評価

「人材育成支援シート」や「私のキャリアラダー表」を活用して上司と話し合い、個人の到達目標を確認しながら、能力開発につなげていきます。

- ・ 個別及び職場内で話し合う環境づくり

#### (2) 家庭訪問を活動の基盤にした地域保健活動の取り組み

家庭訪問は、対象である住民の生活実態に迫るという最も重要な援助技術であり、特に保健師の行う家庭訪問は、対象者から支援を求められなかったり、拒否される場合においても、受け入れられる信頼関係を築きながら医学的、看護学的アセスメントに基づいて必要な保健サービスを提供することが求められます。これは他職種が相手との「契約」に基づいて行う家庭訪問と大きく違うところです。

また、家庭訪問は個人や家族の健康課題の発見や改善につながるだけでなく、訪問から得た個々の健康課題を束ねることで、地域に共通した健康課題を捉えることにもつながります。

保健師はその課題解決に向けた保健活動を展開し、地域全体の健康のレベルアップにつなげていく専門職であり、この過程において事業の改善やネットワーク化、システム化を目指します。このプロセスで大切なのは「住民主体」の活動がぶれないことであり、常に住民の生活（暮らし）をイメージして、それを反映させた施策に取り組んでいく必要があります。

そのため、本県では新任期から公衆衛生看護活動の基盤となる家庭訪問のスキルを高めていくことに力を入れていきます。

具体的な取組の一つとして、管理期後期（班長以上と企画部門、分散配置先保健師は除く）までの保健師は年間延約 30 件以上の家庭訪問を実施することを目標に実践します。

### <家庭訪問年間延 30 件の実践について>

- ・平成 29(2017) 年度岡山県保健所保健師の 1 人あたりの訪問延件数（課長等を除く）と新任保健師年間訪問延件数の平均がいずれも約 40 件であったことから、どの地域、年代でも達成可能な目標値として設定しました。
- ・数値目標を設定しましたが、件数をクリアすることが目的ではなく、日々の OJT や職場内で柔軟に話し合いや事例検討を行うなどして、常に個別支援の力量形成に努めていくことが、地域活動の質や政策形成能力の向上につながることを意識していくために取り組むものです。
- ・新任期では、保健師が所属する班が相互に協力し、新任期保健師がどの班に所属しても家庭訪問が実施できるよう配慮します。

### （3）事例検討会の積極的实施と参画

事例検討は、対象者の処遇のみならず、保健師の「状況判断能力、対応能力」を養い、支援の幅、サービスの選択肢の幅を広げることにつながります。さらには、保健師同士が互いの対象の見方や支援の方向性をすりあわせ、共感することで相互に専門性を高めていくことにもなります。

また、事例検討を行うことで、対応困難なケースを保健師一人が抱え込むことなく、組織として対応することができます。

このようなことから、本県では事例検討会を重要な業務として位置づけ、職場内外で保健師同士、または多職種と積極的に事例検討会を実施していく取組を進めていきます。

特に保健所に所属する保健師は、自身の支援を省察していく機会として、年間 1 例以上の事例提供ができるようにします。

### （4）ジョブローテーション

人材育成を進めるためには、OJT や研修はもとより、業務の実態を踏まえながら、多様でバランスの取れた異動サイクルを確立する必要があります。

「岡山県人材育成基本方針」では、特に若手職員は多様な職場や業務を経験することで、自己の適性の発見や幅広い視野を養うことが期待できることから、採用後 10 年以内に本庁と出先機関等異なる分野を複数経験できるよう、3 年程度で配置転換を行うジョブローテーションを実施することになっています。

保健師も同様にジョブローテーションを人材育成の重要な経験と位置づけ、特に新任期保健師は採用後、先輩保健師から OJT を受けられるように、可能な限り保健師が複数配置されている部署に配置することが望ましく、10 年以内に保健所内の様々な班を経験できるようにします。

また、管理期になるまでには本庁や福祉、企画部門など保健所以外の部署を経験できるようにすることで幅広く専門性を高めていけるようにします。

## （５）育休等保健師のモチベーションを担保する仕組み

育休等で長期間職場を離れることは、後の職場復帰に向けて不安も大きいものです。しかし、一方では職場を離れ、一住民として様々な医療や保健福祉サービスを受け手として経験する貴重な機会にもなります。

これらの経験が、今後の職務の遂行に生かせることがあるという認識を持ちながら、子育てや介護等に安心して専念できるよう、個人、職場でできることに取り組んでいきます。

### ＜個人が取り組むこと＞

- ・体調管理に留意し、状況に応じて職場への連絡や相談を行います。
- ・産休・育休に入る前には、早めの引き継ぎ準備に努めます。
- ・妊娠・出産・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など住民目線の感性を大事にしていきます。
- ・育休中等でも参加可能で、託児サービスも行われている岡山県職員保健師会などにも参加しましょう。

### ＜職場・本庁が取り組むこと＞

- ・本人の体調に応じた業務配分を心がけ、休憩室を確保する等環境整備に努めます。
- ・代替職員の確保等に努めます。
- ・職場復帰の相談会や職能団体等による研修の機会などについて情報提供を行います。
- ・産休・育休により受講できなかった専門研修は、復帰後速やかに受講できるように配慮します。

### コラム 保健師川柳・・・「老親を 看取りてさらに 反省し」

介護経験に限らず、家族や自身の病気、子育ての悩みなど長い職業人生の中で人として様々な経験に直面します。そうした経験がさらに対象者の気持ちを深く思うことに繋がることもあるでしょう。職場を離れた人が復帰する時にはそうなれるよう、職場でもバックアップしたいものです。

### コラム 保健師川柳・・・「引き継ぎは 方法でなく マインドを」

引き継ぎは保健師として働く限り、様々な機会が必要となってくるものです。単に事業の方法や手段を伝えるのではなく、その事業は何を目指していて、そのために今、課題となっていることは何か等「地域や住民のあるべき姿」を描いた引き継ぎを心がけたいものです。

### 3 岡山県職員保健師のキャリアアップに向けた研修概要

#### (1) 保健師専門研修等

【職場外研修 (off-JT)】

研修名	対象	実施主体	研修目的	対象者のキャリアライダー
		(年間実施回数)		
新任保健師(1年目)研修	県・市町村の新規採用保健師(※1)	保健福祉部主管課(4回)	・個別支援の実践力を身につけることができる ・個別から家族、集団、地域を見通すことができる	A1
新任保健師(3年以下)研修	県・市町村の採用3年以下保健師	保健福祉部主管課(1回):1年目研修4回目と合同	・個別事例の情報収集、アセスメントの力を身につけ、ニーズに応じた支援の実践ができる ・個別支援と地域保健活動全体の関連性が理解できる ・個別事例から地域の健康課題を見だし、解決に向けた取り組みができる	A2~A3
中堅保健師研修	県・市町村の採用後概ね4年~16年未満保健師	保健福祉部主管課(4回)	・参加者自身の事業を題材に、地区診断からPDCAサイクルで事業の企画・立案・評価ができる	A2~A3
リーダー保健師研修(プリセプター及び管理期保健師研修)	県・市町村のプリセプター及び16年以上保健師	保健福祉部主管課(年1回)	・新任期保健師の対象理解ができ、OJTの質向上を図る ・育ち合う職場環境づくりに向けた取り組みができる	A4~
リーダー保健師研修(統括保健師研修)	県・市町村の統括的立場にある保健師	保健福祉部主管課(年1回)	・統括保健師の役割と機能を理解し、組織全体で地域の健康課題解決や保健師人材育成に取り組むことができる	A5~
保健所保健師スキルアップ研修(精神保健福祉編)	県の採用後2~20年目保健師	精神保健福祉センター・保健福祉部主管課(3回)	・精神障がい者が地域で安心した暮らしができるよう、対象のリカバリーとストレングスを学び、地域包括ケアシステム構築に必要な力を身につける	A1~A3

(※1) 保健所設置市は除く

【職場内研修(OJT)及びOJTの実践力向上に向けた事業等】

事業・研修名	対象	実施主体	事業等の概要	対象者のキャリアライダー
		(年間実施回数)		
新任保健師等育成支援事業	採用後3年以下の県保健師	保健福祉部主管課(概ね12回)	OG保健師がトレーナーとなり、採用後3年以下の保健師の家庭訪問、地域保健活動に同行し、新任保健師の力量形成を図る。	A1~A2
プリセプター	県採用後3年以下保健師の所属する班の先輩保健師	各保健所・支所	新任期保健師に対して身近で日常的な教育、指導にあたる保健師	A2~A3
中堅保健師研修ファシリテーター	県・市町村保健師	保健福祉部主管課(4回)	グループワークに参加者とは別に加わり、グループダイナミクスを促進し、参加者の気づきや学びを促し、引き出す役割を担う	A4~A5
保健所保健師スキルアップ研修ファシリテーター	県保健対策班長	精神保健福祉センター・保健福祉部主管課(3回)	グループワークに参加者とは別に加わり、グループダイナミクスを促進し、参加者の気づきや学びを促し、引き出す役割を担う	B2
新任保健師研修企画及びファシリテーター	県地域保健班長	保健福祉部主管課(4回)	参加者の状況をアセスメントしながら研修を企画し、研修とOJTの連動を意識して参加者の所属も含めてサポート体制を構築する。また、研修当日はグループダイナミクスを促進し、参加者の気づきや学びを促し、引き出す役割を担う	B2

#### (2) 地域保健関係職員県外研修 保健福祉部主管課主体で派遣する研修に限る

研修名	対象	実施主体	研修目的(※2)	対象者のキャリアライダー
		(研修期間)		
公衆衛生看護研修(中堅期)	所属においてプレ管理期にあり、実務リーダー(中堅期)を担う保健師	国立保健医療科学院(10日間)	プレ管理期(中堅期:実務リーダー)の保健師として、期待される役割を総合的に理解し、より質の高い保健活動の推進のために必要なリーダーシップを発揮できるようになる	A3~A4
公衆衛生看護研修(管理期)	管理職の職位にある保健師、もしくは保健師として実務経験20年以上を有する常勤職員	国立保健医療科学院(5日間)	管理期の保健師として、施策形成および人材育成に関する必要な方策を提言できることを目的とする	A5~B2
地域保健福祉専攻科	保健・医療・福祉分野に従事している職員(保健師、看護師、管理栄養士、福祉職など)	国立保健医療科学院(約3か月)	地域保健福祉に関連する業務において、実践活動の質的向上を図るために必要な知識・技術を修得することを目的とする	A3~A5
統括保健師研修	都道府県において、現在、統括的役割を担う保健師である者	国立保健医療科学院(3日間)	統括的役割を担う保健師として、課題を改善する為に組織横断的に総合調整しながら効果的、効率的な公衆衛生看護活動を推進する能力を養うことを目的とする	B3
災害時健康危機管理支援チーム養成研修(基礎編)	都道府県の災害時健康危機管理支援チームの核となる人材の育成	日本公衆衛生協会等(1日間)	災害時健康危機管理支援チーム(DHEAT)に役割を果たすことのできる人材の養成	A4~
災害時健康危機管理支援チーム養成研修(高度編)	災害時保健医療支援活動チーム(DHEAT)の活動を統括し、HEATの育成を推進する者	国立保健医療科学院(2日間)	①大規模災害時の情報収集、②保健活動への支援、③医療機関との連携を含む保健活動の全体調整、④人材の受入れ等の業務について教育を行うとともに、平時における各地方公共団体での災害時健康危機管理支援チームの育成のリーダーとしての役割を担うために必要な能力や、災害発生後より被災地域の保健医療体制の復旧活動をマネジメントできる能力を養成することを目的とする	A5~基礎編の受講者等

(※2) 一部省略して記載



## 4 岡山県職員保健師のキャリアパス

県の職位	技師		主任		主幹		副参事		班長		課長
	新任期	中堅期	管理前期	管理後期	管理前期	管理後期	管理前期	管理後期	管理前期	管理後期	
キャリアラダー	A1	A2	A3	A4	A5	B1	B2	B3			
ライフイベント	～結婚～	～出産～	～子育て～	～親～	～親～	～親～	～親～	～親～	～親～	～親～	～親～
OJT	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新任保健師育成支援事業(トレーナー保健師)</li> <li>○プリセプターによる支援(1年目は人事課が配置する新人トレーナーを兼ねる)</li> <li>○管内市町村の協力を得て、市町村事業への参画</li> <li>○目指す保健師像の設定</li> <li>○新任保健師到達度の確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○プリセプターの総覧</li> <li>○管内等の事例検討会でのスーパーバイズ</li> <li>○必要に応じて事例検討会の実施を提案・実施</li> <li>○プリセプターのバックアップ</li> <li>○日々の保健活動への助言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○所内及び管内市町村の中堅保健師研修参加者のフォローアップ</li> <li>○人材育成シートを用いた話し合いの場の設定</li> <li>○必要時所内等の保健師の話し合いの場の設定</li> </ul>								
業務経験	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場内事例検討会での事例提供</li> <li>○年間30件以上の家庭訪問の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○活動を研究的にまとめ、県内の学会等で発表する</li> <li>○地域ケアシステム構築に関わる業務を経験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○中堅保健師研修会ファシリテーター</li> <li>○新任保健師研修会の企画・実施・評価</li> <li>○新任保健師研修会のファシリテーター</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○学会発表に向けたサポート</li> </ul>							
off-JT (県内研修)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新任保健師(1年目)研修</li> <li>○新任保健師(3年以下)研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○中堅保健師研修会(1回目の受講)</li> <li>○中堅保健師研修会(2回目の受講)</li> <li>○プリセプター研修</li> <li>○保健師スキルアップ研修(精神編)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○母子保健・健康づくり・精神・結核・感染症・難病等の専門研修</li> <li>○公衆衛生看護研修(中堅期)</li> <li>○公衆衛生看護研修(管理期)</li> <li>○公衆衛生看護研修(結核保健師)</li> <li>○DHEAT研修(基礎編)</li> <li>○DHEAT研修(高度編)</li> <li>○地域保健福祉専攻科(3か月コース)</li> </ul>								
自治研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第一次研修</li> <li>○第二次研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新人トレーナーフォローアップ研修</li> <li>○プリ主任級研修</li> <li>○主任研修</li> <li>○キャリアデザインI研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○プリ主幹級研修</li> <li>○主幹研修</li> <li>○キャリアデザインII研修</li> <li>○女性職員キャリアサポート研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○プレ課長級研修</li> <li>○課長級研修</li> <li>○所属マネジメント研修</li> <li>○キャリアデザインIII研修</li> </ul>							
ジョブローテーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>●保健所・支所の保健課に配属</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本庁又は保健所以外の配属先を経験(主任以下で保健所以外を経験する場合は原則保健師が複数配置されている部署が望ましい)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●保健所・支所の保健課に配属</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●保健所統括を経験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ジョブローテーションや保健師の配置を人事部門に意見具申</li> </ul>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●採用後10年間程度で、感染症、結核、精神、難病、母子、組織育成の業務を経験する</li> </ul>										



# VI

## 岡山県職員保健師 人材育成支援シート

### 1 活用方法

「岡山県職員保健師人材育成支援シート」（以下、人材育成支援シート）は、保健師が年度ごとに個人の目標設定を行い、業務経験や研修受講状況等を記載することで、自分自身を振り返るツールです。

本シートを活用することで、県職員保健師が自身の「目指す姿」と常に向き合い、1年間の活動を継続的に記載していくことで自身の専門職としての成長を確認していきます。

このプロセスは省察を促し、自分自身の成長を確認することにつながるとともに、今後さらに成長していくために必要な経験や業務、受講すべき研修等を考えていくこととなります。

また、職場では上司との面談等で活用することにより、自分の目指す将来像の実現に向けてアドバイスを受けることができます。

### 2 記載方法・留意点等

#### ● 目指す保健師像

年度当初に各期の様式の欄に記載します。「目指す保健師像」は経験を重ねることで変化していくと考えられるため、記載した内容は削除せず、末尾の（ ）内に年月を記載し、継続的に書き加えていきます。こうすることで、保健師としての成長のプロセスを振り返ることができます。

#### ● 今年度の活動目標・今年度取り組みたいこと

自身の担当業務などから、1年間の目標を設定し、目標達成のために具体的に取り組みたい事業や活動、受講したい研修等を具体的に記載します。

#### ● 目標に対する評価について

各期ごとの項目（新任期⑦～⑨、中堅期・管理期⑧～⑩）を記載することで、1年間の自分の活動を振り返り、目標の達成度を自己評価します。具体的に記載していくことで次年度へ向けたステップを考える契機とします。

#### ● 新任期に経験したことで印象に残ったこと（新任期）

新任期には、対応した事例や組織等の住民、市町村を始めとする様々な関係機関との関わりをとおして感じたことが保健師としての成長を促す貴重な経験となります。新任期に感じたことを随時書き残すことで、専門職として常に省察していく意識を根付かせていきます。

具体的な記載内容についてはP37「記載例」を参考にしましょう。

#### ● 留意点等

「人材育成支援シート」はあくまで保健師個人が自身のキャリアや成長を振り返り、確認して次のステップにつなげていく資料として記載するものです。上司等との面談の際に提示・共有し、将来のキャリア形成に向けてアドバイスを受ける等、積極的な活用を進めていき、個人が退職まで継続的に保存、保管していくものです。

岡山県職員保健師人材育成支援シート《記載例》

【新任期 様式】

◆目指す保健師像

対象者の気持ち理解し、住民に信頼される保健師（○年○月）

■該当するものに○印、または数値、内容を記載する。







年度	経験年数	①今年度の活動目標 今年度取り組みたいこと	②配属場所			③主な担当業務			④事例検討	⑤家庭訪問件数 (年間)		⑥受講した研修・災害派遣等			⑦今年度も頑張ったこと ⑧自分が成長したと思えること ⑨今年度目標の達成について（自己評価） 次年度へ向けた抱負	
			保健所	本庁	その他	子育て	健康づくり	組織育成		精神保健	養病	その他	参加回数 (提供回数)	実件数		延件数
30	1	職場内での業務や 役割り理解する 対象者の話を良く 聞いて訪問や面接が 一人で責任を持って できるようになる	○	○						3回 (1回)	18	32	・第一次、 二次自治 石研修 ・新任保健 師(1年目) 石研修会、 新任保健 師石研修会	なし	・看護協会保 健師研修 石研修に参加 ・アルコール関連 問題研究会 に参加	⑦ 担当地区の精神障がい当事者の家庭訪問にできるだけ行くように心がけた。 ⑧ 最初は家庭訪問や面接で、自分が次に何を言うべきかを考えながら対象者の話が十分聞けなかったが、徐々にしっかり相手の話が聞けるようになった。 ⑨ 家庭訪問に行き、対象者の話を聞けるようになったが、相手や家族の生活や背景も含めたアセスメントがまだ不十分だと感じた。事例検討会等で先輩にアドバイスをもらいながら次年度はアセスメント力を高めたい。
																業務外で行った研修や 学会、読んだ本などを 記載
																保健師活動調査 年間集計から記載

■新任期に経験したことで印象に残ったこと、その経験を通じて感じたことや気づいたことをこの欄に記載していきましょう。（ ）内に記載した年月を入れると効果的です。

・精神障がい当事者のAさんは、治療も継続されていて市や地域で生活支援センターの関わりは現在ほとんどなかったが、訪問してみようと精神障がいだけでなく、高血圧に気づかっていたことや腰痛のため買い出しに行くと手段がなくなっていたり、糖尿病の悪化に気づいていないなどの生活面や身体面で新たな課題を伝えていた。生活者として関わる大切さ、関わりのお互いの気づきやケースへのモニタリングの大事さを感じた。

# VII

## 岡山県職員保健師人材育成 ガイドラインの具体的活用例

本人と上司との面談の機会 (目標設定・中間評価時)	4月～5月	<p><b>①自分の専門能力習得度を確認</b></p> <p>まず、活動領域ごとの求められる能力と照らして、自分ができていることを書いてみよう。 具体例も参考にしながら。</p>  <p>キャリアラダー</p>	<p><b>②能力習得に向けた目標設定</b></p> <p>この能力が弱いし、経験できていないなあ。 今年度はこの力が付くように目標を立ててみよう。 目標達成には何をすべきか…。</p>  <p>人材育成支援シート</p>
	10月～12月	<p><b>④振り返り</b></p> <p>5月に立てた目標は実行できているかな。</p> <p>経験したことが、スキルアップに繋がっているか確認してみよう。</p>  <p>キャリアラダー 人材育成支援シート</p>	<p><b>⑤目標の達成度の確認・修正</b></p> <p>前半は家庭訪問を通じて、問題の背景を本人や家族など色々な角度から捉えるように心がけたけど、まだ、地域を観ることが実感としてわからないなあ。</p>  <p>キャリアラダー 人材育成支援シート</p>
職場での話し合いの機会	通年	<p><b>所内保健師の共通する課題の把握</b></p> <p>班員と面談した印象だと、特に地域組織活動の経験が乏しく、イメージしにくいようだわ。</p> <p>そういえば、Aさんが担当地区の〇〇の会（地域活動支援センターⅢ型）に参加した時に、最近、通所しにくくなったという住民の声を聞いていたわ。それを題材にして保健師の役割は何かを所内の保健師と一緒に考えれば、地域組織活動のイメージがわくかも知れないわ。</p> 	<p><b>話し合いの場の設定、参加の声かけ</b></p> <p>Aさん、今月の所内保健師会に活動事例を紹介してもらえますか。先日、〇〇の会に参加した時に、参加者の声を聞いていたわね。それを題材にしてみんなで〇〇の会の今後の方向性を考えてみましょう。</p> <p>職場全体で、各々が記入した私のキャリアラダー表を作成して気づいたことや今年度の目標を基に話し合ってみましょう。</p> 

## ③プリセプター、上司との確認・見直し・共有

自分ではこのスキルアップが必要と思ったので、  
こういう目標を立てました。



キャリアパス

なぜ、この力がついていないと思うのかな。感じていることを話してくれるかな。

今年度はこんな経験ができるように意識的に取組んでみましょう。

この力をつけるために、この研修を受講してみる？

## 育成責任者・指導者の役割

- 各人が現在習得できている能力をキャリアラダーで確認できるよう促します。
- 今年度獲得したい能力について、具体的に目標設定を行い、その能力を習得するための方法について話し合いを行います。

## ⑥プリセプター、上司との確認・見直し・共有

家庭訪問は大切だと実感しました。個人の問題の背景を捉える力は身につけてきた感覚はあるのですが、地域を観ることがまだ十分にできていない気がします。



キャリアパス

あなたの家庭訪問の報告などを通して、幅広くアセスメントができる力がついてきたなと感じています。

保健師としてこの段階まで力がついてきたわね。あなたには次のステップとしてこのような経験を積んでほしいわ。

## 育成責任者・指導者の役割

- 設定した目標が達成出来たかどうかについて、経験が出来た活動を振り返り、目標が達成できたと判断した背景を言語化できるように働きかけます。
- 十分に習得できなかった能力については、今年度の終了時までには経験が積めたり、能力が伸ばせるよう助言します。

## 気づきを促す声かけ、気づきの共有

住民の声を聞いて、組織のあり方や見直しに生かしていくことで以前より住民が参加しやすいものになることがわかったわ。



自分だけでラダー表を記入した時にはできていないと感じることが多かったけど、先輩に具体的な取組を話したら、「その活動こそがA2の能力獲得になっている」と言われて、自分の成長に気づくことができたわ。

## 育成責任者・指導者の役割

- 職場内で互いに育ちあえるよう、意識して話し合いの場づくりや互いに声掛けができるような雰囲気づくりを行います。

## 参考) キャリアラダーを活用した職場内の取組

省察のプロセス	思い・ポイント等
<p><b>①きっかけ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>岡山県職員保健師人材育成ガイドライン作成を考えた時、所内で保健師活動を話し合う機会が少なくなっていると感じた。</li> </ul>	<p><b>①きっかけ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>日頃の活動や業務から、人材育成の実際を考える。</li> </ul> <p>意外と小さなビジョンを持って発信！</p>
<p><b>②発信</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成ガイドラインのキャリアラダーを意識して日頃の活動を振り返ってみたい。</li> <li>地域保健班長に相談してみた。同じ思いだった。</li> <li>広域でやってみよう。(備前・東備・精神保健福祉センター等合同チーム)</li> </ul>	<p><b>②発信</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>いつでも誰でも気づいた人が発信。</li> <li>共感できる仲間と思いを共有。</li> <li>相談が行動化への原動力となる。</li> <li>思いを広げて繋がるのが大事。</li> </ul> <p>話し合いのための土俵づくりと作戦</p>
<p><b>③話し合いの場の設定</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■事前協議…主催者が課長、班長と打合せ             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 目的の共有                     <ul style="list-style-type: none"> <li>保健師活動を振り返り、保健師に求める能力を実際の業務に対応させ、具体的に検討する。</li> <li>自分たちの活動を可視化する。</li> </ul> </li> <li>2) 実践に向けた準備                     <ul style="list-style-type: none"> <li>話し合いの趣旨説明、進め方、グループ分け、工夫や雰囲気づくり</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>■事前作業(個人)                     <p>「私の保健師活動を考えてみよう」シートに、保健師活動や業務の中で、頑張っていること・大事にしていることを記入してきてもらった。</p> </li> <li>■話し合いの実践                     <ul style="list-style-type: none"> <li>全員が3グループに分かれて、話し合った。(KJ法により)</li> <li>事前作業に基づき、保健師活動や業務の中で頑張っていること・大事にしていることを出し合った。</li> <li>保健師活動の実践をそれぞれが言語化し「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」に落とし込んでみた。</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>③話し合いの場の設定</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>効果的な話し合いのための場づくりを検討。</li> <li>課長や班長の目的の共有が必須である。</li> <li>事前協議により、課長・班長等の認識や意思を確認し、話し合いの目的・目標を共有する。</li> <li>当日の話し合いがスムーズに進むように工夫(事前シートに記入等)する。</li> <li>個人が日頃の公衆衛生看護活動を振り返り、シートへ記入し言語化できる。</li> <li>話し合いにより個人の振り返りを開示する。</li> <li>考え方や思いの共有が図れ、今後の活動への意欲がわく。</li> <li>話し合いのグループ分けは意識的に世代混合とし、先輩の保健師活動の伝承の場・後輩の頑張りを確認できる場とする。</li> </ul>
<p><b>④実践の振り返り</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアラダーに落とししてみると、普段やっていることが意味のある活動だとわかった。</li> <li>自分たちの活動を整理し、言葉にする機会を持つことができてよかった。</li> <li>班長も若手も「個別からの活動」を頑張っており、「思い」は一緒と感じられてよかった。</li> <li>一人でなく、みんなで活動の確認ができてよかった。</li> <li>また、やりたいな！</li> </ul>	<p><b>④実践の振り返り</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>実施前の予想より、みんなの反応が良く生き生きとしていた。</li> <li>公衆衛生看護の視点をもった振り返りが大切だった。</li> <li>今回のように、時々話し合いの場を持つことが人材育成で必要だ。</li> <li>さらに、個別支援や市町村支援について、みんなで深めることが人材育成にもなると感じた。</li> </ul> <p>よい話し合いへ導くリーダーの技術が必須</p>
<p><b>⑤新たな目標の確認</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>話し合いによる人材育成を継続すること。</li> </ul>	<p><b>⑤新たな目標の確認</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>保健師のニーズを基に強化したいテーマについて話し合うことが重要である。</li> </ul> <p>育ちあえる職場環境のキモ</p>



# 資 料

- 1 岡山県の保健師活動の変遷
- 2 岡山県が行う研修でのファシリテーターの役割
- 3 様式
  - (1) 岡山県職員保健師人材育成シート（新任期・中堅期・管理期）
  - (2) 私のキャリアラダー（A・B-1・B-2・B-3）

(参考資料)

1 岡山県の保健師活動の変遷

※保健師数は常勤保健師（再任用を含む）

年度(平成)	H8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
年度(西暦)	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
保健師総数	514	534	548	545	552	574	587	593	596	590	592	601	621	612	608	616	607	629	631	633	642	649	661
岡山市	65	70	71	71	73	74	77	78	79	89	91	101	102	105	98	104	103	110	116	122	120	123	125
倉敷市	52	52	51	55	54	66	67	69	65	69	76	83	87	87	90	89	87	90	90	89	90	89	91
その他の市町村	247	262	279	283	281	305	314	320	325	309	305	302	309	303	310	316	310	320	317	314	319	322	328
県	150	150	147	136	144	129	129	126	127	123	120	115	123	117	110	107	107	109	108	108	113	115	117
国の動き (抜粋)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域保健法全面施行</li> <li>・健康増進法制定</li> <li>・健康日本21(第1次)策定</li> <li>・児童虐待防止法改正</li> <li>・児童福祉法改正</li> <li>・介護保険法全面施行</li> <li>・精神保健福祉法改正</li> <li>・地域における保健師・保健士の保健活動指針</li> <li>・次世代育成支援対策</li> <li>・「快適生活県おかやま・おかやま夢づくりプラン策定」</li> <li>・9保健所9地域保健福祉センターへ</li> <li>・9保健所・9地域保健福祉センター体制から9保健所体制へ</li> <li>・倉敷市保健所設立</li> <li>・H6岡山市保健所設立</li> <li>・岡山県保健師活動調査(電算559～)の実施</li> <li>・保健活動計画・評価の実施(昭和30年代～)</li> </ul>																						
岡山県の動き	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康増進法改正</li> <li>・健康日本21(第2次)策定</li> <li>・地域保健対策の推進に関する基本的な指針改正</li> <li>・肝炎対策基本法制定</li> <li>・看護師等の人材確保の推進に関する法律一部改正(看護職員の卒後研修の努力義務)</li> <li>・国民健康保険等一部改正</li> <li>・新晴れの国おかやま生き生きプラン</li> <li>・3県民局6地域庁舎へ再編</li> <li>・9保健所から5保健所4支所へ再編</li> <li>・岡山市政令指定都市</li> <li>・岡山市町村(H19.1月)へ</li> <li>・新任保健師実践プログラム改訂</li> <li>・★新任保健師実践プログラム実施</li> <li>・★指導者につづための(中堅保健師)プログラム策定</li> <li>・H23～班長が企画実施する現在の研修体制へ</li> <li>・新任(1年目)研修</li> <li>・H23～ファシリテーターが参画する現在の体制へ</li> <li>・岡山県保健師活動調査をシステムに変更</li> <li>・新任保健師育成支援事業(トレーナー-保健師の配置)</li> </ul>																						
市町村の動き	<ul style="list-style-type: none"> <li>・倉敷市保健所設立</li> <li>・市町村合併(78市町村(H16.9月)～27市町村(H19.1月)へ)</li> <li>・本庁で専門別研修実施(母子・健康増進・難病・感染症・精神保健等)</li> <li>・★新任保健師実践プログラム策定</li> <li>・★新任保健師実践プログラム改訂</li> <li>・H23～班長が企画実施する現在の研修体制へ</li> <li>・新任(1年目)研修</li> <li>・H23～ファシリテーターが参画する現在の体制へ</li> <li>・岡山県保健師活動調査をシステムに変更</li> <li>・新任保健師育成支援事業(トレーナー-保健師の配置)</li> </ul>																						
現任教育等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新任保健師研修</li> <li>・中堅保健師研修</li> <li>・新任保健師研修</li> <li>・新任保健師実践プログラム改訂</li> <li>・★指導者につづための(中堅保健師)プログラム策定</li> <li>・H23～班長が企画実施する現在の研修体制へ</li> <li>・新任(1年目)研修</li> <li>・H23～ファシリテーターが参画する現在の体制へ</li> <li>・岡山県保健師活動調査をシステムに変更</li> <li>・新任保健師育成支援事業(トレーナー-保健師の配置)</li> </ul>																						

## 2 岡山県が行う研修でのファシリテーターの役割

### ★ファシリテーターとは？

会議などの組織活動において、中立的な立場から進行をサポートするファシリテーションという役割を担う者のことです。

### ★ファシリテーターのコツ

**主役は「参加者」！（ファシリテーターは話し合いの場を仕切らない）**  
**客観的立場に自分を置く（先入観を持たず、議論と一緒に入り込まない）**  
**話し合いの場の様子を把握し、状況に合わせて必要と感じたときに介入する。**

<研修前>

- ◆研修目的を確認し、事前に配布される受講者の研修課題（レポート）を熟読して、受講者が取り組みたいと思っていることが研修の時により鮮明になるよう、問いかけの引き出しを持っておきましょう。
- ◆会議開催前に、ファシリテーター全員が集まって簡単な意見交換や情報共有を行います。事前にファシリテーターが難しいと感じている所を伝え合い、対応の方向性を話し合いましょう。

<研修中>

- ◆安心・安全な話し合いの場づくり
  - ・メンバーの話を積極的に聴き、メンバーにもそうするよう促しましょう。
  - ・メンバー個人やメンバーの発言が批判されたり無視されることがないように保護しましょう。受講者の取り組みたいと思っていること、困っていること等をまずは、受け止めましょう。
- ◆対話・発散の促進
  - ・発言者が偏らないようにし、課題に対してメンバーから自身の経験等に基づいて自由な意見が出るように働きかけましょう。
  - ・メンバー同士の話し合いが促されるような働きかけをしましょう。
  - ・メンバーの発言にアンテナを高くして、大事なところをグループメンバーで共有しましょう。例えば・・・ネガティブな発言でも、本人は気づかず「公衆衛生看護」を語っている場面があります。受講者の「お宝発言」を聞き逃さず、意味づけできるようにしましょう。
  - ・メンバーへの質問は、発言に込められた意味を掘り下げること注目しましょう。
- ◆収束支援と合意形成
  - ・メンバーの発言を整理し、要約できるよう心がけましょう。
  - ・意志決定やコンセンサスに向かう道筋を支援しましょう。
  - ・グループが進歩と成長を自己評価するように働きかけましょう。

<研修後>

- ◆ファシリテーター同士が情報を共有し、研修目的の達成度や進捗状況を話し合いましょう。
- ◆担当したグループ内で今後の実践に向けて、メンバーの上司等に研修で気づいたこと等を伝えた方が今後の研修が効果的になると考えられる場合には、職場に伝える役割も担いましょう。

★このような役割を果たすためにファシリテーターに必要な以下のスキルを身につけていきましょう。このスキルを身につけることで自身のOJTの実践力向上につながっていきます。



参考）フラン・リース「ファシリテーター型リーダーの時代」

# 岡山県職員保健師人材育成支援シート

【新任期 様式】

## ◆目指す保健師像

■該当するものに○印、または数値、内容を記載する。

年度	経験年数	①今年度の活動目標 今年度取り組みたいこと	②配属場所			③主な担当業務							④事例検討 参加回数 (提供回数)	⑤家庭訪問件数 (年間)		⑥受講した研修・災害派遣等			⑦今年度最も頑張ったこと ⑧自分が成長したと思えること ⑨今年度目標の達成について(自己評価) 次年度へ向けた抱負			
			保健所	本庁	その他	母子保健	健康づくり	相違養成	精神保健	難病	結核・感染症	その他		実件数	延件数	(含)県内 自己研修	県外	自己研修				

■新任期に経験したことで印象に残ったこと、その経験を通して感じたことや気づいたことをこの欄に記録していきましょう。( ) 内に記載した年月を入れると効果的です。

### 岡山県職員保健師人材育成支援シート

【中堅期 様式】  
シート No. ( )

◆目指す保健師像

■該当するものに○印、または数値、内容を記載する。

年度	経年数	①今年度の活動目標 今年度取り組みたいこと	②配置場所			③主な担当業務								④担当業務以外の経験 学会発表及び共同研究の掲載（数当項目に○の空欄に所属名や学会名）	⑤事例検討 参加回数（集合同数）	⑥出張訪問件数 （年間）			⑦受贈した研修・災害派遣等 自己評価	⑧1年で印象に残った仕事とその背景（ケースを通して、市町村との連携、研修などから） ⑨自分が成長したと考えること ⑩今年度目標の達成について（自己評価） 次年度へ向けた指針			
			保健所	本庁	その他	児童相談所	子育て支援	健康づくり	保健師育成	助産師育成	精神保健	障病	救急・感染症			その他	アトピー 産科	実件数			延件数	県内（含自治体研修）	県外





私のキャリアラダー表 (A)

保健師の活動領域		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援					
	1-2. 集団への支援					
	2-1. 地域診断・地区活動					
2 地域支援活動	2-2. 地域組織活動					
	2-3. ケアシステムの構築					
3 専門性向上・活動の高度化のための活動	3-1. 事業化・施策化					

保健師の活動領域		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
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					
	4-2.健康危機発生時の対応					
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価					
	5-2. 情報管理					
	5-3. 人材育成					
6. 市町村支援						
7. 保健師の活動基盤						

私のキャリアラダー表（B-1）

キャリアレベル		キャリアレベル	
B-1 (係長級への準備段階)		私の具体的実践	
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能力	
1. 政策策定と評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	
2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>有事にマニュアルに沿って行動し、係長を補佐する。</li> </ul>	
3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当部署内の全職員的能力・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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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みることができる。</li> <li>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ができる。</li> </ul>	
管理的活動			

## 私のキャリアラダー表（B-2）

キャリアレベル		
B-2 (係長級)		
私の具体的実践		
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能力
1. 政策策定と評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住民の健康課題等に基づき事業化、施策化及び事業評価に基づき見直しができる。</li> </ul>
2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当部署内の全職員的能力・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</li> <li>組織目標・計画を踏まえて保健師用計画・配置基準・人事異動を提言する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>係内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組を企画、実施、評価できる。</li> <li>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。</li> </ul>
管理的活動		



私のキャリアラダー表 (B-3)

キャリアレベル	
B-3 (課長級)	
岡山県保健師業務、私の業務での具体例	
保健師の活動領域	求められる能力
1. 政策策定と評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協議し検討できる場を設置し運営できる。</li> <li>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。</li> </ul>
管理的活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>国等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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>担当部署内の全職員的能力・特性を把握し、道向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力</li> <li>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</li> </ul>

## 岡山県保健師人材育成ガイドライン検討会メンバー

構 成 員	備前保健所東備支所	課長	那須 淳子
	備中保健所	地域保健班長	馬越 京子
	美作保健所	地域保健班長	菱川 祐季子
	備前保健所	保健対策班長	平田 敦子
	精神保健福祉センター	副参事	原田 瞳
	備中保健所井笠支所	副参事	嶋田 美和
	備北保健所	副参事	小椋 泉
	備北保健所新見支所	副参事	河辺 暁美
	真庭保健所	主任	加藤 立子
	美作保健所勝英支所	主任	森本 ゆかり

## 専門委員

山口大学大学院医学系研究科	教授	守田 孝恵
---------------	----	-------

## 事務局

保健福祉部保健福祉課	課長	佐藤 昌之
	総括参事	猪木 雅夫
	参事	西尾 恵

