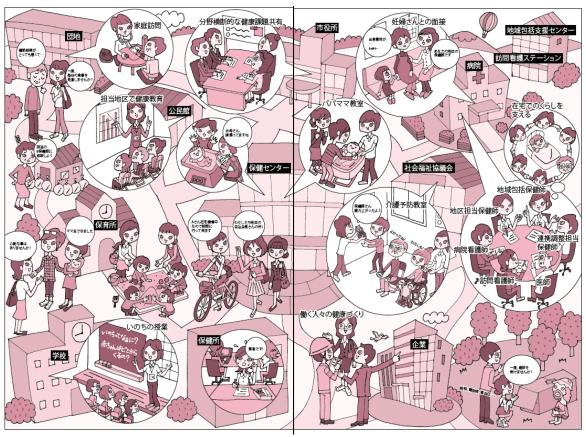
周南市保健師活動指針

(周南市保健師人材育成ガイドライン)



地域で活動する保健師の姿 保健師活動指針活用ガイド (日本看護協会)

平成 31 年 4 月

周南市保健師活動指針

-	章 保健師活動指針の策定にあたって
1	保健師とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
2	保健師を取り巻く現状 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
3	策定の背景 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
4	目的、位置づけ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
第2	章 保健師活動の現状と課題
1	周南市保健師活動の現状 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
	(配置状況、分野領域別・ライフステージ別活動、アンケート調査結果)
2	周南市保健師活動の課題 ・・・・・・・・・・・・・・・・・1
第3	章 保健師活動の基本的な方向性
1	基本的な方向性 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
2	目標 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
3	めざす保健師像、めざさない保健師・ ・・・・・・・・・・1
4	重点項目 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
第4	章 保健師活動のための体制基盤整備
1	統括保健師の設置 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
2	体制基盤づくりに向けた取組 ・・・・・・・・・・・・・・・1
	(保健師部署横断会議、周南市地域診断、地域支援チーム、地区保健師活動計画
第5	章 保健師の人材育成
1	能力・研修(階層別人材育成体系) ・・・・・・・・・・・・1
2	異動・配置(ジョブローテーションの考え方、キャリアパス) ・・・・・2
3	評価(保健師の専門能力、管理職に向けた能力の評価) ・・・・・・2
4	職場環境(育児休業職員等復職サポート)・・・・・・・・・・・2
《参	考資料》
_	
	紙1:周南市保健師のキャリアラダー ・・・・・・・・・・・・2 紙2:キャリアレベル別保健師現任教育 ・・・・・・・・・・・・・2
	版2:479970700000000000000000000000000000000
	式1:周南市地域診断シート ・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
	式2~4:私の仕事・学び・研究シート ・・・・・・・・・・・・3
13天	

第1章 保健師活動指針の作成にあたって

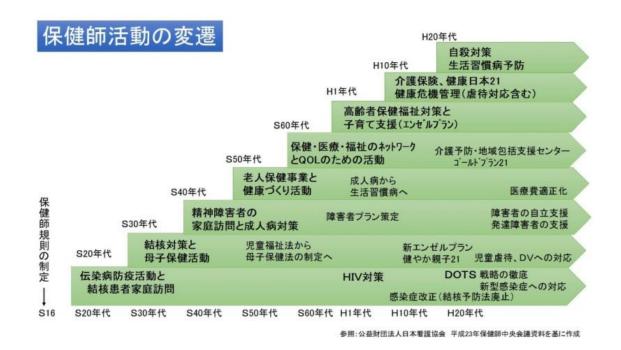
1 保健師とは

保健師は、地域保健対策の主要な担い手として、健康を切り口に、人の命や暮らしに関わり、個別的な支援から、そのために必要な仕組みづくりやネットワーク化を、住民組織や団体など関係者と、組織的に取り組む役割を担う国家免許を持った専門職です。

行政に働く保健師としては、個別事例の積み重ねから地域課題を発見し、行政施策に反映 させていくことが求められています。

2 保健師を取り巻く現状

保健師活動は、時代背景ともに変遷してきましたが、近年、少子高齢化や人口減少などの 進展による社会の変動とともに、健康課題が多様化複雑化しており、全国的にも保健師が取 り組む課題やその活動の場は多岐に渡っています。



このような中、保健師の能力を最大限に活かせるよう、平成 25 年度に国から地方公共 団体に対し、「保健師の保健活動の基本的な方向性※1」として、保健師の活動や人材育成に 関する方針が打ち出されました。

※1保健師の保健活動の基本的な方向性

(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 日付け厚生労働省健康局長通知)

- ① 地域診断に基づく PDCA サイクルの実施
- ② 個別課題から地域課題への視点及び活動の展開
- ③ 予防的介入の重視
- ④ 地区活動に立脚した活動の強化
- ⑤ 地区担当制の推進
- ⑥ 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進
- ⑦ 部署横断的な保健活動の連携及び協働
- ⑧ 地域のケアシステムの構築
- 9 各種保険医療福祉計画の策定及び実施
- ⑩ 人材育成

3 策定背景

複雑で多様化した地域課題に対応し、健康寿命の延伸に向けて質の良い保健活動を展開していくためには、これまで以上に、個に丁寧に関わりながら、地域を見て、施策につなげ、 多職種や多分野協働で動かす ことが必要となってきます。

そのためには、本市の保健師自らが、行政保健師として果たすべき責務を真剣に考え、共通の目標のもとに、部署横断的に積極的な連携を図り、人事部門とも連携して人材育成や保健活動の基盤を整え、医療専門職としての使命感を持って行動していかなければなりません。そこで、平成30年5月、周南市人事部門との連携のもと、「保健師の配置と育成のあり方検討プロジェクト」が発足し、国の示す保健師活動指針を前提に、本市の現状と課題を踏まえた「周南市保健師活動指針」を策定することになりました。

4 目的、位置づけ

この指針は、保健師全体で住民が暮らしやすい健康なまちづくりを推進していくために、 周南市の保健師の目指すべき姿や、基本的な方向性、重点項目、組織や配置、人材育成の ありかたについてとりまとめたものです。

「周南市人材育成基本方針(平成 29 年 3 月人事課)」の保健師版として位置づけ、 「周南市保健師人材育成ガイドライン」としても運用します。

第2章 保健師活動の現状と課題

1 周南市保健師活動の現状

(1) 配置状況等から見る現状

①保健師配置状況(平成30年4月1日現在)

(人)

	所属	担当	勤務場所	配置数	課長級	補佐級	係長級	係員
こども健康部	健康づくり推進課	・母子保健・成人保健・子育て世代包括支援センター	保健センター 熊毛総合支所、 コアプラザかの	2 5	1	3	4	17
	次世代支援課	こども家庭相談室	本庁	1				1
	地域福祉課	地域包括ケア推進	本庁	4				4
福祉	地域油地球	もやいネットセンター	本庁	1				1
福祉医療部	高齢者支援課	介護認定	本庁	2			1	1
	障害者支援課	障害者支援	本庁	3				3
環境生活部	保険年金課	医療費適正化	本庁	1				1
行政管理部	人事課	人事研修	本庁	1				1
	計			3 8	1	3	5	2 9

②保健師年齢構成(平成30年4月1日現在)

(人)

20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	計
8	6	1 7	7	3 8

本市の保健師は、健康づくり推進課を中心に、4部7課10担当に分散配置されています。現在、全保健師間で連携や情報交換を行うシステムはなく、部署間では、必要時個別に連携をとりながら業務を進めています。

年齢構成は、40歳代が約半数を占め、中堅期の多くが本庁の保健福祉部門等に配置さ

れている一方、これまで保健部門以外を経験していない保健師もいます。

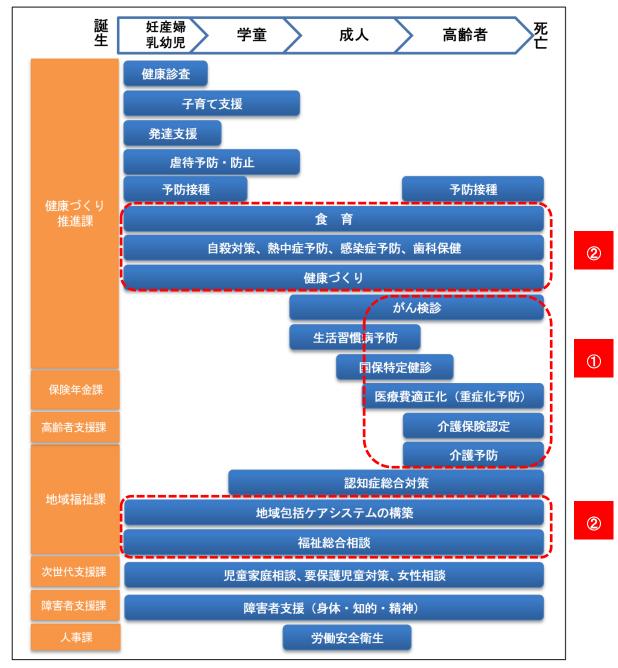
計画的で適正なジョブローテーション、新任期保健師への知識や技術の伝承、中堅期保健師に対して管理期に向けての人材育成が重要となります。

(2) 分野領域別活動から見る現状

分野領域	主な活動					
	・妊娠期から切れ目のない母子保健対策					
	・発達支援対策					
健康づくり	・虐待予防、防止対策					
母子保健	・生活習慣病の予防、改善					
成人保健	・がん対策普及、啓発					
	・健康管理意識の向上					
	・食育・歯科保健					
介護予防	・介護予防、認知症予防					
福祉の	・地域包括ケアシステムの深化、推進					
地域づくり	・高齢者虐待への対応、福祉総合相談					
医療保険	・生活習慣病の重症化予防					
(成人・高齢者保健)	・医療費適正化					
	・児童家庭相談					
児童家庭相談	・要保護児童対策、児童虐待への対応					
	・女性相談(DV 相談、自立支援)					
労働衛生	・労働安全衛生					
73 (31) (4) <u>—</u>	・職員の健康管理					
介護保険	・介護認定(認定審査会事務、認定調査員研修、ケアプランチェック)					
	・障害者の相談対応とケアマネジメント					
障害福祉	・障害者福祉サービス(自立支援審査会)					
	・精神保健(緊急対応、自立支援医療、手帳受付および交付、家族会等への協力)					

本市の保健師が取り組む分野や活動は、保健・医療・福祉・介護等の広範囲で多岐に渡っています。

(3) ライフステージから見る現状

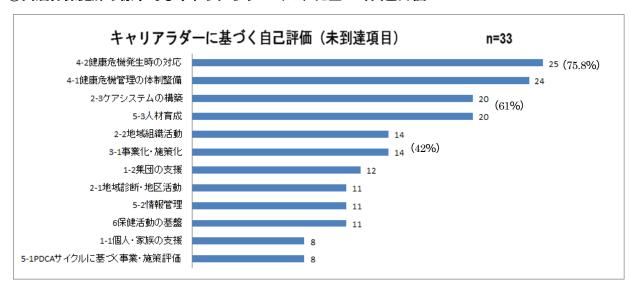


保健師は全てのライフステージを対象に活動します。本市の保健師活動をライフステージ から見ると、高齢者に対しては、「がん検診、生活習慣病予防」「介護予防、認知症対策」「重症化予防」「介護保険認定」などに関わる業務を4つの課で担当しています。十分な連携がないまま各部門の保健師が、個人や地域に対してそれぞれに関わっており、健康寿命の延伸に向けた一体的で包括的な支援が困難な状況です。(①参照)

一方、「健康づくり」「熱中症対策」「地域包括ケアシステムの構築」など全世代に共通する業務については、本来部署横断的に連携して取り組む必要がありますが、現状では十分とは言えません。(②参照)

(4) 周南市保健師・事務職員アンケート調査 (平成30年6月検討プロジェクト実施)

①自治体保健師の標準的なキャリアラダー(※2)に基づく自己評価



自己評価が低い項目(未到達者割合)は、健康危機発生時の対応、体制整備(75.8%)、ケアシステムの構築(61%)、人材育成(61%)、地域組織活動(42%)でした自己評価が高い項目(未到達者割合)は、個人・家族の支援(24.2%)、PDCAサイクルに基づく事業・施策評価(24.2%)でした。

自己評価が低い理由、能力を高めるためのアイディア (保健師アンケート調査結果 一部抜粋)

地域支援活動(地区診断・地区活動・地域組織活動・ケアシステムの構築)について

- ・個別支援が多く、地域の特性を把握出来ていない。
- 「地域診断」の捉え方は保健師でまちまちで、その力量を養い、活かす仕組みがない
- 地域診断と活動や業務が噛み合っていないことが多く、その意味が薄れてきている。
- 他部署の地域活動と同じ生活圏域で情報収集を行い、地域診断を行える体制が必要。
- 管理期の研修会参加が必要。

人材育成について

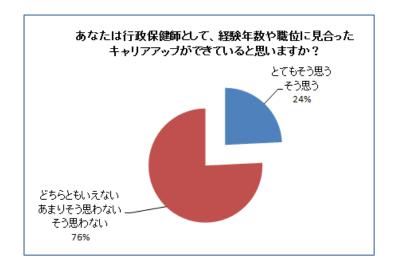
- 専門職として、学び合う姿勢や土壌が整っていない。
- ・個人の向上心のみに頼っているため、組織として学ばなければならない仕組みが必要。
- ・市全体の保健活動の統括及び保健師の人材育成を担う職として、統括保健師の配置と、 それを支え補佐する体制が必要。
- ・定期的にジョブローテーションを行い、若い保健師がさまざまな職場に配置される。

※2 自治体保健師の標準的なキャリアラダー (H.28.3.31 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会)

自治体保健師に共通して求められる標準的な能力を整理したもの。個々の保健師の能力の獲得状況を把握し、 個別性に着目した人材育成のためのツールとして活用することができる。 (P.24~25 参照)

◇今回のアンケート調査では、本市保健師全体の傾向を見るために経験年数でキャリアレベルを仮定し自己評価を行った。 A1:1~5年目 A2:6~10年目 A3:11~14年目 A4:15年目以上(主査級) A5:係長級以上

2 行政保健師としてのキャリアアップについて



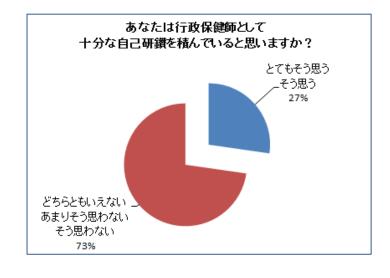
できていると思う人は24%で、

- ・他部署で様々な経験を積んだ
- ・職場で指導が受けられる等の理由が挙がりました。

できていないと思う人は 76%で、 その理由としては、

- ・能力到達の判断がつかない
- ・業務(異動)経験が十分でない
- ・研修が十分でない 等が挙がりました。

③行政保健師としての自己研鑚について



できていると思う人は27%で、

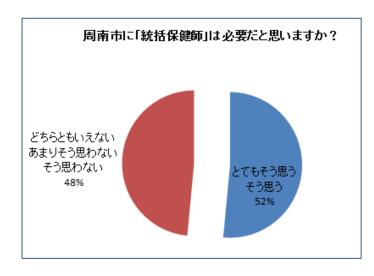
- ・自主的な研修に多く参加している
- ・他部署に異動して他機関や多職種 から刺激を受けた

等の理由が挙がりました。

できていないと思う理由としては、

- ・自主的な研修の参加が少ない
- ・中堅期、管理期のOJTがない 等が挙がりました。

4統括保健師について



必要だと思う人は52%で、

- ・所属を超えての業務把握・連携・ 調整が必要
- ・保健師全体で成果を出すため
- 効果的なジョブローテーションに つなげられる

等の理由が挙がりました。

必要だと思わない理由としては、

- ・具体的な役割や効果が分からない
- その職責を果たせる人がいるか?等が挙がりました。

部署横断的な保健活動の連携と協働のための 改善策やアイディア(保健師アンケート調査結果 一部要約)

- ・各部署の保健師の活動内容や地域課題を共有する機会をつくる
- ・地域づくりに関係する部署と一緒に、地域単位の情報、地域資源、 地域課題を共有する場をつくる
- ・統括保健師の設置
- ・継続的な連携の仕組み
- ・現在の業務整理(優先すべき業務かどうか検証)
- ・成人保健と高齢者保健(介護予防、重症化予防など)業務の調整
- ・健康課題を他部署や他職種に示し話し合う
- ・事例を通して学ぶ機会をつくる等

事務職員から見た保健師に期待すること

(保健師所属部門の事務職員によるアンケート結果 一部要約)

- ・保健師の配属部署が増え、活動の場が多様化している中、現場の二一ズを 政策立案に結びつける能力など、保健師への期待がより高度化、多様化し ているように思う。
- ・若手の保健師に、積極的に健康づくり推進課以外の職場を経験してもらい、 事務職員と協働して業務を遂行する力を学んでもらう。その一方で保健師の 持つ専門的知識やノウハウを提供してもらえると、課題に対する総合的な 解決力が組織として向上できると思う。
- ・担当地区を持って保健活動を行う保健師には、訪問を積み重ねて見えてきた 地域課題を、他部署の職員と共有して、地域の人を巻き込んで課題解決に 取り組む等、地域コーディネーターとしての役割を期待する。
- ・個別支援だけでなく、限られた人材で最大の効果を生む「政策」に重点を 置くという意識が必要。
- ・現在の活動や施策が、本当に効果的なのか、常に検証する必要があると思う。

2 保健師活動の課題

保健師の能力・活動について

保健師の自己評価結果からは、「地域支援活動」が十分に行えていない現状が見えてきました。近年、複雑多様化している個別事例や事業が増大する一方で、地域活動は減っており、保健師の地域を見る力が脆弱になりつつあります。

また、健康危機管理の対応については、マニュアルの整備や研修は実施しているものの、 自己評価が低く不十分と思われます。

全ての保健師において、個別課題から地域課題を見る視点を育成し、地域活動へ展開していくための意識改革、仕組みづくりが必要です。

また、健康危機管理対策として、より具体的で実践的な取組が必要です。

保健師活動の基盤、体制について

本市では、全部署の保健師で連携や情報交換を行うシステムはなく、地区担当制を 効率的に実施するための保健活動基盤が十分とはいえません。連携が不十分な中で、 個人や家族、地域に、各部門が別々の目的で関わっており、包括的な支援が困難な 状況です。

また、母子や障害等の分野で、より専門的な個別介入が必要とされる一方で、 健康寿命の延伸に向けては、疾病予防や介護予防を担う分野が、自助、互助の支援 など地域づくりを部署横断的に一体的に実施することが求められています

地区担当制を効果的に実施し、質の高い保健活動を効率的に実施できるよう、市の 全保健師業務の集約と統括を担う人材を配置し、部署横断的な連携の仕組みづくり をしていく必要があります。

人材育成について

新任期においては、「周南市保健師等ステップアップマニュアル」(平成23年3月作成) に基づき実施していますが、中堅期以降の保健師においては、体系的な人材育成計画 がなく、自己評価が低いという現状が明らかになりました。

全ての保健師が、能力や職位に応じて、日々進展する保健、医療、福祉、介護等に 関する知識及び技術、連携及び調整に係る能力、行政運営や評価に関する能力を身に つけられるよう、ジョブローテーションや研修体系の整備など、人材育成の仕組みを 構築していく必要があります。

第3章 保健師活動の基本的な方向性

国の示す保健師活動指針を前提に、本市の現状を踏まえ、保健師活動の方向性及び目標等を下記に定めます。

1 基本的な方向性

地域の自助、互助、共助を支援し、多職種・多分野協働で、 住民がくらしやすい健康なまちづくり (※3) を創造する。

2 目標

- ①個人や家族を<u>全方位的にアセスメント</u> (※4) し、自己解決能力を 最大限に引き出す支援を行う。
- ②個別事例の積み重ねから、地域をアセスメントし地域活動を展開する。
- ③住民や多職種、多分野など多くの関係者と話し合い、役割をシェアし、 地域のケアシステム構築に向けて協働する。

※3 住民がくらしやすい健康なまちづくり

地域に住む子ども、成人、高齢者等、疾病や障がいの有無に関わらず、 全ての人が人生の最期まで自分らしく生き抜き、「このまちに住んでいて良かった」 と思えるまちづくり。

必要な保健・福祉・医療・介護を地域で確保できる体制が必要となってくる。

※4 全方位的アセスメント

身体的側面、心理精神的側面、環境的側面からの自立支援に向けたアセスメント



3 めざす保健師像

~住民がくらしやすい健康なまちづくりに向けて~

行政職員として 高い専門性と 幅広い視野から 創造・協働 できる保健師

+-	ーワード	具体的な保健師の姿				
行	政職員	本市組織の一員として役割を自覚し、市の方針に 従い、目標を掲げ責任をもって達成する保健師				
	住民と共に	現場を大切にし、住民に寄り添い、一緒に考え 共に活動できる、住民から信頼される保健師				
高い専門性	アセスメントカ	個人や地域の健康問題を 見極めることができる保健師				
	行動力	ネットワークが広く強く、フットワークが軽く、 つなぐための行動力がある保健師				
	自己研鑚	日々進展する知識や技術を自ら学び続ける保健師				
幅瓜	広い視野	長期的・多面的・根本的な視点から、 よく見て よく調べ よく考える保健師				
創设	造・協働	組織間の橋渡し役を果たし、多職種・多分野間 による創造的活動ができる保健師				

(めざさない保健師)

- ●住民や地域のあるべき姿を描けない保健師
- ●自分の役割に壁をつくる保健師
- ●アセスメントでなく、経験と勘で判断する保健師
- ●現場に行かない保健師
- ●個別支援だけに集中する保健師
- ●協働できない保健師
- ●現状に問題を感じない保健師
- ●変化より安泰を望む保健師
- ●自ら学ぼうとしない保健師
- ●自分とは違うやり方を認めない保健師
- ●世の中や他部署の動きに無関心な保健師
- ◆人の話を聞かない保健師、しゃべりすぎる保健師
- 事務職に伝えられない(伝わらない)保健師
- ◆人に頼れない保健師(頼りすぎる)保健師
 - ※「誰もが陥る可能性がある」事項について、あえて「めざさない保健師」 として言語化しました。 常に自らに問いかけ、意識し続けていくことが必要です。

4 重点項目

本市の状況を踏まえ、目指す保健師像の実現のために、特に重点的に下記の項目に取り組みます。

- ① 個別課題から地域課題への視点及び活動の展開
- ② 部署横断的な保健活動の連携及び協働
- ③ 人材育成





第4章 保健師活動のための体制基盤整備

重点項目『個別課題から地域課題への視点及び活動の展開』、『部署横断的な保健活動の連携及び協働』、『人材育成』を推進するにあたり、本市全体の保健師活動統括及び保健師の人材育成を担う職として、統括保健師及びその補佐ができる副統括保健師を設置し、体制基盤づくりのために新たな取組を実施します。

1 統括保健師(副統括保健師)の設置

本市の保健師全体で健康なまちづくりを推進していくためには、各課に分散配置された全保健師の役割や活動を集約し、相談指南役の役割を担える人が必要です。また、全キャリアレベルの保健師が能力向上できるよう計画的な人材育成を進め、ジョブローテーションや適性配置及び育成に関して、専門的見地からの計画を提案していける人が必要です。

そこで、本市全体の保健師活動統括及び保健師の人材育成を担う職として、統括保健師の配置及び補佐できる保健師の配置を調整していきます。(以下、統括保健師及び副統括保健師を「統括担当」と称する。)

なお、役割を発揮させ機能させるためには、「統括保健師」配置について、市組織全体の理解や、サポートのための体制づくり、人材育成等が必要です。

【統括保健師の事務内容】 ※周南市統括保健師等設置規程より抜粋

- (1) 複数の部課に関係する保健師業務についての連絡調整及び情報共有
- (2) 保健師に対する技術的な指導
- (3) 保健師の人材育成体制の構築並びに研修等の企画及び実施
- (4) 保健師の配属に関する人事課長への意見具申
- (5) 保健師の保健活動に関する調査及び研究の調整、助言
- (6) 災害時を含む健康危機管理における保健師の保健活動の連絡及び調整
- (7) その他市長が必要と認める事務

2 体制基盤づくりに向けた取組

統括保健師が中心となり、組織全体で保健師活動を推進するために、下記の取組を 段階的に実施していきます。なお、実施にあたっては、業務整理を行う必要があります。

(1)保健師部署横断会議(保健師全員)

組織全体による保健師活動の推進のために、全保健師で実施します。地域診断に向けた情報共有や意見交換の他、各分野のトピックス学習、活動や事例の報告など、保健師全体の質の向上に向けた内容を統括担当が企画調整し、実施します。

(2) 周南市地域診断の実施(保健師全員)

保健・医療・福祉・介護の全分野に関する情報を把握分析できる保健活動基盤づくりとして、毎年保健師全員で「周南市地域診断シート」 様式1 (P.30)を活用した地域診断を実施します。

(3) 地域支援チーム情報共有会議(地区担当保健師、地域づくり関係部署)

保健衛生部門など地区担当制で活動する保健師は、地区活動の展開、部署横断的な保健活動の連携及び協働につなげるため、エリアごとに地域づくり関係課などで構成する「地域支援チーム」をつくり、顔の見える関係づくりから、地域課題の共有や情報収集を行います。

地区担当保健師は、「地域支援チーム情報共有会議」で収集した情報をもとに地区診断を行い、部署横断的な保健活動の連携及び協働の可能性を検討します。

(4) 地区保健師活動計画(地区担当保健師)

保健衛生部門など地区担当制で活動する保健師は、地域診断や地域支援チームで得た情報なども考慮して、地区保健師活動の計画を立案し、目標設定を行います。(エリア単位でも可)設定した目標は、人事評価の「業績評価シート」にも記載し、年に2回評価を行います。

(5) 体制

今後は、上記の取組が推進されるような組織等を検討していく必要があります。

第5章 保健師の人材育成

1 能力・研修

目指す保健師像の実現、保健師活動の目標達成のために、「周南市保健師のキャリアラダー (別紙1)」を前提とした「周南市保健師階層別スキルマップ (P.20)」に基づき、計画的に全保健師の人材育成を進めていきます。

これまでも実施してきた現任教育としての研修体系を整理し、今後は「能力」「活動」 「研修」がつながる一体的で効果的な人材育成に向けて、統括保健師が中心となり、下記 の取組を段階的に実施していきます。

(1)保健師人材育成支援シート(保健師全員)

全保健師が、年1回下記①~④のシートを記載し、自らの業務経験、研修・学習状況を 振り返り、各自で自己研鑚に活かしていきます。

統括保健師チームはシートを集約の後、⑤グループ面談を行い、部署ごとの業務内容や 能力、学びの状況などを把握します。

①**私の仕事シート** 様式 2 (P.31)

自分自身の仕事の歴史を綴るもので、人事異動により部署が替わるごとに記載します。 (入庁以前の看護職に関する職歴も記載)

②**私の学びシート** 様式3 (P.31)

OJT (職場内研修)、Off-JT (職場外研修)、自己研鑚等について、自分自身の学びの経過を毎年記録するものです。自己研鑚については、「保健師スキルアップ制 (P.27)」による年間の受講目標の設定を行い、学びの風土醸成、意識向上を目指します。

③**私の研究シート** 様式4 (P.32)

保健師の専門能力を深め極めていくために、研究や活動報告実績を記載するものです。

④私の評価シート 様式5-①~⑥ (P.33~38)

周南市保健師の標準的なキャリアラダーに基づき自己評価し、主査級(概ね 16 年以上の者)及び係長以上は管理期ラダーについても評価します。

⑤グループ面談 (保健師全員、統括担当)

統括担当が各所属部署の保健師業務を把握し、各保健師から提出された「人材育成支援シート」(様式2~様式5 P.31~38)をより有効に活用するために、概ね部署保健師ごとに、グループ面談を実施します。

統括担当は、各部署の保健師活動や、能力や学びの状況などについて、現状を把握します。

(2) 人材育成支援調整(統括担当)

「人材育成支援シート」の結果を統括担当で検討し、「キャリア別現任教育(別紙 2 P.28)」をもとに、各保健師に必要な OJT、Off-JT を調整し、本人へ提案を行っていきます。

(3) OJT、Off-JTへの参加(保健師各自)

各保健師は、できるだけ自主的に、また統括担当の提案に沿って、活動するよう努めます。中堅前期までに、各分野の事業別研修(別紙2)を全て受講することを原則とします。 受講が難しい場合は、中堅期以前の保健師が企画実施する「研修復命会」への参加でも良いこととします。

(4) 自己研鑚 ~保健師スキルアップ制度~(保健師全員)

専門職としての自己研鑚を維持管理するため、自己研鑚の内容をポイント化し、1年度 獲得目標ポイント(5ポイント)を掲げます。(別紙3 P.29)

全保健師で「学ぶ風土」を醸成し、スキルアップへの意識の向上を図っていきます。

周南市保健師階層別人材育成体系

	一般	副主任	主任	主査		係長	課長補佐	課長	部長・部次
階層	新花	壬期	8(-9300)	中堅期		*12001049	4007424191501	管理期	000000 M000000
	1-2年	3-5年	6-10年	11年- 1	6年-			日生初	
位置づけ	実務担当者 (末端業務)	(基幹業務)	(専門業務)	・・・・・・		係の統括者	課の調整者 課の監督者	市政の経営者 課の統括者	・・・・・・ 部の統括者 部の調整者
]獲得区分									
 南市保健師のキャ	リアラダー								
専門能力	A-1	A-2	Д	·- 3		A-4		A – 5	
専門・管理能力				4	B-1	B-2	B-3	B-3	B-4
行政能力適応期	基礎的能力養成期	実務専門能	沙開発期			政策形成能力拡充期		行政経営	能力発展期
oる能力 専門能力・活動	対人支援能力 (個人の支援,集団の 地域支援活動	D特性に応じた支援	等) (複雑な事例	支援,必要な資	源の導	・・・・・・・・・・・・ 算入・調整 等)	(効果的な個人支援	,住民による健康課	題の解決の支援
	(健康課題の明確化 事業化・施策化の	拠の理解・進捗管理				ジステムの改善 等) ・・・・・・・・・ しの提案 等) (組組 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・			
	(健康危機管理計画専門職としての管	等の理解等) (健康 理的活動				係部署と連携・調整 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・			
	保健師の活動基盤	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・					・・・・・(根拠 (根拠 星的活動 (業務量等を勘	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	保健事業の提案
示政能力	業務遂行能力 (基礎的事務処理能力) 基本的対話能力・接遇能力	(実務専門能力) 対人能力 指導育成力		(専門能)	カ) カ	折衝交渉能力			
同南市人材育成基本方	課題認識能力	課題発見能力 (課題発見・分析力)	(企画調整力)	· 企画立案 (政策法務		政策立案能力	(組織リータ゛ーシッフ°)	(人望力) 政策構想能力	
† (改訂版,平成29年3 引)より引用						組織管理能力 (組織リータ゛ーシッフ゜)	危機管理能力		行政経営能
体系									
тс		トらの受指導 Fムによる評価面談 活動報告会,連絡		して指導実施	5	プリセプターの支援	熟達した知識や 育成環境整備	p技術を後輩保健的	下へ指導
FF-JT									
専門能力	○ 事業別研修		新任期地域保健 地域保健課題評(中堅後期地 関係者指導者配 面研修(県)	域保健开修(県	関係職員研修(県)	或保健関係職員研		
	○ 県外研修 県外開催の各階 ○ 各種学会等での	・・・・・・・・	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	・・・・・ 十画的な受講 寄稿					
行政能力 ■印はセミナーパ°-ク ■ 日 研鑽		修 前期・中期 後期課程, ■若手驅	■中堅職員 I 部 裁員課程	課程,■中堅調	哉員 Ⅱ	部課程(政策法務・	■課長補佐級課程	■課長級課程	
	○ 大学の公開講座○ 看護協会、保倒	R会、研修会への参 ▼、コンサルテーシ 建師長会等の職能団 雑誌等による自己学	ョンへの参加 体の研修・集会/	への参加					
ジョブローテーション	地域保健部門	望するために経験す 地域保健部門 (保健センター, 総合支所)	専門部門	専門 保健部門		地域保健部門		置等、組織全体を ョンや計画的採用	

2 異動・配置(ジョブローテーションとキャリアパス)

保健師の人材育成には、様々な経験を積むことが必要です。

新人、新任期は、保健師キャリアの基盤となる保健分野において、地区担当性のもと、全般的に地域の健康相談を引き受け、地域の愛着形成、地区活動の連携と展開を学び保健師の素地を育みます。

中堅期は専門部門の配置を経験し、他部門との連携や他職種との共通目的のための協働による業務遂行、困難事例の対応を学ぶ等の明確なジョブローテーションが必要です。

また、保健師自身が将来の目標を持って業務を行えるようなキャリアパス(※)も形成していく必要があります。

※キャリアパス:職位や職務に就くために必要な業務経験とその順序、配置異動のルート

(1) 基本的なジョブローテンションの考え方

経験年数の目安	配置先と役割
0~5年ぐらいまで	地域保健部門(保健センター、総合支所)
6~8年ぐらいまで	専門部門
9~13年ぐらいまで	地域保健部門(保健センター、総合支所)
14~16 年ぐらいまで	専門部門
17年ぐらいから	地域保健部門・専門部門

(2)保健師キャリアパス



(3) 人事部門への意見具申 (統括保健師)

統括保健師は、「人材育成支援シート」及び能力や活動状況に基づき、必要に 応じて、保健師の計画的な人材確保、適性なジョブローテーションや配置について、 人事部門へ意見具申を行います。

3 評価(保健師の専門能力評価)

保健師は、行政職員としての「能力評価」と共に、保健師の専門性を評価する目的で、 年に1回「私の評価シート 《様式5-①~⑥》P.33~38」を実施します。

全保健師が「周南市保健師の標準的なキャリアラダー」に基づき、専門能力を自己評価 します。主査級(概ね 16 年以上の者)及び係長以上は、管理職保健師に向けた能力につ いても自己評価し、統括保健師に提出します。

自己の振り返りとともに、適性なジョブローテーションや、人材育成支援に活用していきます。

4 職場環境(育児休業職員等復職サポート)

職員が出産や育児、病気療養等により長期にわたる休暇(休業)を取得した場合、人事課策定の「両立支援ガイドブック(平成 29 年 11 月改訂 vol.5)」に準じて、円滑な復職に向けた支援を行います。

また希望者に対しては、専門研修受講等の自己研鑚に関する情報提供を行います。



木をみて 森をみて みんなで歩む

参考資料

別紙1	:周南市保健師のキャリアラダー	• •	•	• •	•	•	•	•	•	•	•	•	•	• 26
別紙2	: キャリアレベル別保健師現任教育		•		•		•	•	•	•	•	•	•	• 28
別紙3	: 自己研鑚(保健師スキルアップ制度))	•		•		•	•	•	•	•	•	•	• 29
様式1	: 周南市地域診断シート ・・・・・		•		•		•	•	•	•	•	•	•	• 30
様式2	: 私の仕事シート ・・・・・・・		•		•		•	•	•	•	•	•	•	• 31
様式3	: 私の学びシート ・・・・・・・		•		•		•	•	•	•	•	•	•	• 31
様式4	: 私の研究シート ・・・・・・・		•		•		•	•	•	•	•	•	•	• 32
様式 5	(1)~(6): 私の評価シート · · · · ·						•							• 33

別紙1

周南市保健師のキャリアラダー(専門能力に係るキャリアラダー)

Г								
			_	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
	キャリア	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。 して実施する。 ・ナルエグ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。 ・間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。
	レベルの	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。
	定義	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、地域の人の受生 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 健節等にスーパーパイズする 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。
	保健	津師の活動領域	求められる能力		各レ	ベルにおいて求められる	能力	
	1 対人支援活動	・医学や公衆衛生看護学等の即列組版に基づき個人及び家族(健康と生活に関するアセスメンを行う能力・個人や家族の生活の多様性を設まえ、あらゆる保健活動の支援の支援の支援の支援の支援の支援の支援ので表現のであり、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族への支援を行う能力		・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。実践できる・支援に必要な資源を把握できる。	・複雑な事例の支援を必要に 応じて、指導を受けて実施で きる。 ・対象の主体性を踏まえ、支 援に必要な資源を指導を受け で導入及び調整できる。	・複雑な事例のアセスメントを 行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に 導入及び調整できる。	・複雑な事例の潜在的な健康 課題を把握し、予防に係る支 援を実践できる。 ・健康課題に予防的に介入で きる。	・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。
	-43	1-2. 集団への支援	・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	・集団の特性を把握し、指導を 受けながら支援できる。	・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。	・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。	・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。	・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。
	- 1	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。
	域支	2-2. 地域組織活動	・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 ・地域組織を育成し、ネットワーク 化し協働する能力	・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。	・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。	・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。	・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。	・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。
l :	援活動	2-3. ケアシステムの 構築	・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 ・住民、学校、企業ほか、地域の 関係機関と協働し連携を図り 域特性に応じたケアシステムを 構築する能力	・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。担当事例に必要な サービスを活用できる。	・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 間整ができる。	・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。	る。	・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。
のための記載	争業化・協	3-1. 事業化・施策化	・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・・地域の健康課題を解決するため、自組織のピションを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力	・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。	・担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性に ついて理解したうえで、事業計画立案に参画することができる。 ・・担当事業の進捗管理ができる。	・係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 ・地域の健康課題を明らかに し、評価に結びく事業の見直し や新規事業計画を提案でき る。	・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。	・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。
	危機管理	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、 地域の健康危機等の促滅策を講 しる能力 ・災害、医薬品、食中毒、感染 生、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	・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。	・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。	・地域特性を踏まえ健康危機 の低減のための事業を提案で きる。	・地域特性に応じた健康危機 の予防活動を評価し、見直し や新規事業を立案できる。	・有事に起こりうる複雑な状況 の対応に備え、平時より関係 者との連携体制を構築でき る。 ・健康危機管理計画や体制の 見直しを計画的に行うことが できる。
	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	・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。	・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。	・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。 ・変化する状況を分析し、二次 的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる。	・健康被害を予測し、回避するための対応方法について、 変化する状況を踏まえて、見 直しができる。 ・組織内の関連部署と連携、 調整できる。	・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。

	保健	建師の活動領域	求められる能力		各レ・	ベルにおいて求められる	能力	
		に基づく事業・	・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	事業評価及び施策評価、保 ・静い効果検証を行う能力 ・超当する事例に係る評価結 ・担当する事例に係る評価結 ・担当する事例に係る評価結 ・担当する事例に係る評価結 ・担当事業の評価及び見直しを ・指導できる。 ・指導できる。 ・指導できる。 ・指導できる。 ・指導できる。 ・指導できる。 ・指導できる。		・事業計画の立案時に評価指	・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。	・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。 のいて提案できる。 がに設定できる。
管理的記	5 管理的活動		・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	・組織における情報管理に係る基本指針を理解し、業務に係る文書等を適切に管理できる。 ・保健活動上知り得た個人情報を適切にできる。 ・保健活動上知り得た個人情報を適切に取り扱うことができる。 ・業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。	・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。	・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。	・保健活動に係る情報管理上 の不則の事態が発生した際 に不関い事態が発生して対応できる。	・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 ・継続的に自己研鑚するととも に、後輩を指導・育成する能力	・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。	・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。	・後輩保健師の指導を通して 人材育成上の課題を抽出し、 見直し楽を提示できる。	・保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。	・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。
	s /早/	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	・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。	・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。	・研究的手法を用いた事業評 価ができる。	・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。	・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。
	э. гж		・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 カ		保健師の活動の理念である社会	・	遅し、活動を倫理的に判断できる	5

周南市保健師のキャリアラダー(管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー)

				キャリフ	アレベル					
			B-1 B-2 (係長級への準備段階) (係長級)		B-3 (課長級)	B−4 (部局長級)				
保保	建師の活動領域	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	・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、必要に応じた見直とを行う能力・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、係長に保健医療補祉政策 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、実現にりは総内で提言し、実現に関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。				
管理的活動	2. 内外の調整を行う能力 ・危機管理 ・・危機を回避するための予防的 は無数につれるよう管理する他 ・・有事にマニュ		・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、粗職の対応方針に 基づき、粗職内の人的物的資 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。・・オース・イン・イース・イン・イース・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・イン・				
	3. 人事管理	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	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	・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。 ・係内の業務内容と量を削棄し、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合を設置し連筆できる。 ・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都門を含め 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。				

※内容は、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」に準ずる

キャリアレベル別 保健師現任教育(研修、自己研鑚)

			対象期	(キャリアレ	ベル)	
		A1	A2	А3	A4	A5
		新任期	中堅期	中堅期	係長	課長補佐、
OIT		~5年目	6年目~10年目	11年目~		課長
	Marie Committee	別場誄内で	、業務時間内に	対 神しに 耒務に	と単結した内谷	FOJ41升11多
200000000000000000000000000000000000000	易内研修(研修復命、地区活動・業務報告会、 務検討会、新任期の育成プログラム等)	0	0	0	0	0
- 200	所候的会、利性剤の自成プログラム等) 「検討会(自主研修含む)	0	0	0	_	0
					0	0
	-JT(職場外研修) 		内他課や健康福祉セン	ター・県等の主催)	で業務内に受講	けた研修
1000000	耐別研修(キャリアラダーに応じたキャリアア)					T
	E期地域保健関係職員研修	0	(100)			
38 52	图前期地域保健関係職員研修		0			
	E後期地域保健関係職員研修			0		
	战保健課題評価研修		0	0		
	E期指導者研修		0	0	0	
8.8	型期地域保健関係職員研修					0
統括	5保健師について					0
	曼受講研修(努力義務として毎年必ず受講すべる	き研修)				
	東危機管理について	0	0	0	0	0
地垣	就診断・地域課題の抽出について	0	0	0	0	0
◆事業	彰別研修(事業の専門性に特化した研修)					
児品	育児支援について ★ 索	0	0	0		
童子	児童虐待防止、虐待対応について ★ 則	0	0	0	0	0
福.	発達障害、発達支援について ★ 虫	0	0	0	0	0
祉	* 中 思春期問題、支援について * 中 記春期問題、支援について * 報 ま で に こ 対策について * ★ で に 自殺対策、メンタルヘルスについて * 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄 黄		0	0	0	
	健康づくりについて ★ 朝ま	0	0	0	0	0
	たばこ対策について ★ で	0	0	0	0	
高成齢人	自殺対策、メンタルヘルスについて 受		0	0	0	
者・	特定保健指道について ・	0	0	0	0	
105.083	産業保健について		0	0	0	
	介護予防、高齢者保健について ▼受ける	0	0	0	0	
害高	認知症について ★ る	0	0	0	0	0
者齢	認定調査、調査員について		0	0	0	
福・	依存症について		0	0	0	
祉 障	障害者虐待防止・権利擁護について		0	0	0	
◆県外	ト研修(県外で開催される保健師の階層別能力)	及び専門能力に	句上に関する?	研修)		
山口	口県市町保健師研究協議会助成研修				0	0
日本	看護協会主催研修会	0	0	0	0	0
	国保健師長会主催研修会		0	0	0	
	国国ブロック保健師研修会	0	0	0	0	0
100000	J村保健師管理者能力育成研修	0	0	0	0	0
市町	J村職員中央研修所(市町村アカデミー)	0	0	0	0	0
◆各種	重学会等での研究発表・他機関からの依頼による	る活動報告、	専門誌への寄	高 高		
	※ <u>中堅前期</u> までに初回実施を目指す	0	0	0	0	0

キャリアレベル別 保健師現任教育(研修、自己研鑚)

		対象期	(キャリアレ	・ベル)	
	A1	A2	А3	A4	A5
	新任期 ~5年目	中堅期 6年目~10年目	中堅期	係長	課長補佐、課長
自己研鑚(保健師スキルアップ制度※)		Off-JT以外に受 スキルアップ制	講した自主的が J度の導入	な研鑚	
保健師交流会 (保健師スキルアップ制度:1P)	0	0	0	0	0
各種学会・研究会・研修会への参加 (保健師スキルアップ制度: 2P)	0	0	0	0	0
大学の公開講座・コンサルテーションへの参加 (保健師スキルアップ制: 2P)	0	0	0	0	0
職能団体の研修・集会参加(保健師スキルアップ制:1P)	0	0	0	0	0
専門書籍・専門誌の読書(レポート提出) (保健師スキルアップ制: 2P)	0	0	0	0	0

※ 「保健師スキルアップ制度」: 専門職として自己研鑽のための活動を維持管理する制度・しくみ

- 自己研鑽の研修等(保健師活動に直接あるいは間接的に関連する研修会に業務時間外に 自主的に参加、専門書等を読みレポートを提出、学会発表等がポイントの対象)に参加を行い、 1年度に"5ポイント"を獲得するよう努める。
- 保健師全員を対象に実施する。
- ●実施結果は、「私の学びシート(様式3)」に記載し、年に1回統括保健師に提出する。

ジョブローテーション

計画的な人事異動や職場内の配置換えによる能力向上

周南市地域診断

健康の問題、反応、状態	健康の問題に関連する原因やその根拠となる状況と	問題の根拠データ				
(実在/潜在的な)	アセスメント (問題の根拠データ/その根拠となる状況とアセスメント)	強み	データ分析から引用			
		1里0ア	1 - VIII (10 CO - 11			
		保健研修加提	た地区の状況を記載			
		・いつ、誰から、				
			PJ E JEIJEO/EN			
海 南部 野						
健康課題						
•母子保健						
健康課題①						
(健康の問題 , 健康の問	題 , 健康の問題 ,)					
健康課題②						
(健康の問題 , 健康の問	題 , 健康の問題 ,)					
(神序: 田野 ②						
健康課題③ (健康の問題 , 健康の問	題、健康の問題。)					
・成人保健						
7.人体健						
·高齢者保健						
•児童福祉						
·地域福祉、高齢者福祉						
•感染症対策						
・障がい者						
·労働衛生						

			vi			私の	仕事シート			
		職歴					災害派遣	その他		
No	異動年月日	年齢	在籍期	期間	所属部署名 職位	仕事内容(事務分掌)	やり遂げた仕事とその背景等		(育休·療休等, 期間)	職能団体等の 活動
11-	X 30 + 71 L	(1) 196 (1)	W E M	B1 994-	400 132	は チャプロ (チッカガ チッ	()だいにはずこくの日本ヤ)C. 70(10) \(\frac{1}{2}\)	1817	7(130)
	s	s								
1			0年	0月						
	s	S								
2			0年	0月						
				-7.						
	s	s								
3			0年	0月						
			0-	0/1						
	5	5								
4		,	0年	0月						
4			U#	UЯ						
	,									
	\$	\$								
5			0年	0月						

様式3

					私の学びシート	8													
				保優	は	1						[所属			Ŋ			年度
					現在 0 pt	0		0	0				0	0	0			0	0
						職	OJT	7	膨		DFF-J		7	仔	へ各	自己	研鑽	〜直	7
Nº	受講年月日	曜日	時間・日数	研修名	内容	場内研修	予例検討会(自主研修含む)	その他	階層別研修	事業別研修	修	活動報告、専門誌への寄稿各種学会等での研究発表・	その他	保健師交流会	研究会	/―ションへの参加 /学の公開講座、コンサル	職能団体の研修・集会参加	(レポート作成必須)専門書籍・専門誌の読書	その他
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
8																			
9																			
10																			

						私の	研究シート			
							,	● 抄録·論	文原稿等内容が分かるものを	添付の上、提出すること
Nº	研究 発 表 表	等での活動報告	告の寄稿の寄稿	その他	発表年月日 発行年月日	演題・タイトル	学会名·専門誌(発行号) 名	発表者・寄稿者	共同研究者・共同寄稿者	その他
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

私の評価シート【A-1保健師 ※新任期1-2年目】

I	A-1保健師の定義						
ı		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。				
ı		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。				
I		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。				

	ļ	A-1保健師の活動領域	A-1保健師に求められる能力	自己 評価点	特筆すべき自己評価の 根拠・理由
	奺	 人支援活動		5	_
		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。		
		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。		
	地	地域支援活動			
		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。		
		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。		
		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。		
	事	業化・施策化のための活動	h		
	3	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。		
	侹	康危機管理に関する活動			
専門能力		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。		
		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。		
	管	可理的活動			
		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。		
		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。		
		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。		
	保	健師の活動基盤			
		・根拠に基づく保健活動を実施ができる。	もするため、実施した保健活動の記録を適切に行うこと		
		・保健師の活動の理念であるに判断できる。	社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的		
			ウコ瓢体会社	0	/420 =

自己評価合計 0 /130点

私の評価シート【A-2保健師 ※新任期3-5年目,中堅期6-10年目】

A-2	保健師の定義	
	所属組織における役割	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。
	責任を持つ業務の範囲	・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。
	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。

4	A-2保健師の活動領域	A-2保健師に求められる能力	自己評価点	特筆すべき自己評価の 根拠・理由
Ż	付人支援活動		אויי שון ו א	K / L
	個人及び家族への支援	・複雑な事例の支援を必要に応じて、指導を受けて実施できる。 ・対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。		
	集団への支援	・集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。		
均	· 地域支援活動			
	地域診断·地区活動	・担当地区の情報を分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。		
	地域組織活動	・多様な住民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。		
	ケアシステムの構築	・担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。		
事	事業化・施策化のための活動	b		
専門	事業化・施策化	・担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性について理解したうえで、事業計画立案に参画することができる。 ・担当事業の進捗管理ができる。		
能假	健康危機管理に関する活動			
カ	健康危機管理の体制整備	・健康危機対応マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる。		
	健康危機発生時の対応	・発生要因を分析し、二次的健康被害を予測し予防するための活動を主体的に実施できる。		
슅	<u> </u>			
	PDCAサイクルに基づく事 業・施策評価	・所属係内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直 しを主体的に実施できる。		
	情報管理	・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。		
	人材育成	・自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研鑚できる。		
任	保健師の活動基盤			
	・指導を受けながら研究的手法			
	・保健師の活動の理念であるに判断できる。	社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的		
		白己郭価合計	0	/130占

自己評価合計 0 /130点

私の評価シート【A-3保健師 ※中堅期11-15年目(職位が係長未満)】

I	A-3仍	A-3保 <u>健師の定義</u>							
١		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。						
I		責任を持つ業務の範囲	・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。						
١		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。						

	A-3保健師の活動領域	A-3保健師に求められる能力	自己評価点	特筆すべき自己評価の 根拠・理由
3	付人支援活動		DI IM W	祝远 建田
ĺ	個人及び家族への支援	・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。		
	集団への支援	・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。		
İ	也域支援活動			
	地域診断·地区活動	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。		
	地域組織活動	・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。		
	ケアシステムの構築	・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。		
=	事業化・施策化のための活動	b .		
専	事業化・施策化	・係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 ・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる。		
門在	建康危機管理に関する活動			
能力	健康危機管理の体制整備	・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。		
	健康危機発生時の対応	・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。 ・変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予 防活動を計画、実施できる。		
î	管理的活動			
	PDCAサイクルに基づく事 業・施策評価	・所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。		
	情報管理	・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。		
	人材育成	・後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出 し、見直し案を提示できる。		
1:	保健師の活動基盤			
	・研究的手法を用いた事業評	 価ができる。		
	・保健師の活動の理念であるに判断できる。	社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的		
		白己証価合計	0	/130占

自己評価合計 0 /130点

私の評価シート【A-3/B-1保健師 ※ 中堅期16年目以降(職位が係長未満)】

A-3	A-3保健師の定義								
	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	・係の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。							
	専門技術の到達レベル	・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。							

H	۱-:	3/B-1保健師の活動領域	A-3/B-1保健師に求められる能力	自己評価点	特筆すべき自己評価の 根拠・理由
	対	人支援活動		н і іші ///	IXIX TH
		個人及び家族への支援	・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。		
		集団への支援	・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。		
	地	!域支援活動			
		地域診断•地区活動	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。		
		地域組織活動	・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。		
		ケアシステムの構築	・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。		
	事	葉化・施策化のための活動			
専		事業化•施策化	・係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 ・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる。		
門門	健	康危機管理に関する活動			
能力		健康危機管理の体制整備	・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。		
		健康危機発生時の対応	・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。 ・変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる。		
	管	理的活動			
		PDCAサイクルに基づく事 業・施策評価	・所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。		
	I	情報管理	・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。		
		人材育成	・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。		
	保	健師の活動基盤			
		・研究的手法を用いた事業評価	面ができる。		
		・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。			
	管	理的活動			
		政策策定と評価	・事業や施策の評価を踏まえ、係長に保健医療福祉政策に係る提案ができる。		
管理能力		危機管理	・危機管理に係る組織内外の関係者を把握し、有事に 備えた関係性の構築ができる。 ・有事にマニュアルに沿って行動し、係長を補佐する。		
力		人事管理	・組織の人材育成方針と保健師の人材育成方針を踏まえて、主体的に資質向上に取り組むことができる。 ・係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる。		

自己評価合計 0 /130点

私の評価シート【A-4/B-2保健師 ※係長級】 A-4保健師の定義 ・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。 所属組織における役割 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。 ・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。 責任を持つ業務の範囲 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。 専門技術の到達レベル ・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 特筆すべき自己評価の 白己 A-4/B-2保健師の活動領域 A-4/B-2保健師に求められる能力 評価点 根拠·理由 対人支援活動 ・複雑な事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係 個人及び家族への支援 る支援を実践できる ・健康課題に予防的に介入できる。 ・集団への支援を通して、地域の課題解決に向けた事 集団への支援 業計画を立案できる。 地域支援活動 ・地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予 地域診断 地区活動 防策を計画し実践できる。 ・住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。関係機 地域組織活動 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。 ・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。 ケアシステムの構築 ・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。 事業化・施策化のための活動 ・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 事業化•施策化 できる。 能 力 健康危機管理に関する活動 ・地域特性に応じた健康危機の予防活動を評価し、見 健康危機管理の体制整備 直しや新規事業を立案できる。 ・健康被害を予測し、回避するための対応方法につい 健康危機発生時の対応 て、変化する状況を踏まえて、見直しができる。 ・組織内の関連部署と連携、調整できる。 管理的活動 PDCAサイクルに基づく事 ・所属部署内外の関係者とともに事業評価を行い、事 業•施策評価 業の見直しや新規事業の計画を提案できる。 ・保健活動に係る情報管理上の不則の事態が発生した 情報管理 際に、所属部署内で主導して対応できる。 ・保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。 人材育成 保健師の活動基盤 ・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 ・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。 ・住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び事業 政策策定と評価 評価に基づく見直しができる。 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。 危機管理 ・有事に組織内の人員や業務の調整を行い、課長の補 能 佐や部下への指示ができる。 ・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。 人事管理 ・係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課 長補佐や課長に提案できる 0 /160点 自己評価合計

私の評価シート【A-5/B-3保健師 ※課長補佐、課長級】

I	A-5保健師の定義									
l		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・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			・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する。		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。							

,	A-5/B-3保健師の活動領域		A-5/B-3保健師に求められる能力	自己評価点	特筆すべき自己評価の 根拠・理由		
	対	 人支援活動					
		個人及び家族への支援	・複雑かつ緊急性の高い健康課題を迅速に明確化し、 必要な資源を調整し、効果的な支援を実践できる。				
		集団への支援	・集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。				
	地	域支援活動					
		地域診断·地区活動	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を施策立案に活用できる。				
		地域組織活動	・多様な住民組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。				
		ケアシステムの構築	・保健福祉政策に基づき、地域特性に応じたケアシス テムの構築に係る施策化ができる。				
	事	業化・施策化のための活動)				
		事業化•施策化	・地域の健康課題を解決するための自組織のビジョン を踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提 案できる。				
専	健	康危機管理に関する活動					
門能力		健康危機管理の体制整備	・有事に起こりうる複雑な状況の対応に備え、平時より 関係者との連携体制を構築できる。 ・健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うこ とができる。				
		健康危機発生時の対応	・有事に起こる複雑な状況に、組織の代表者を補佐し、 関係者と連携し対応できる。				
	管	理的活動					
		PDCAサイクルに基づく事 業・施策評価	・評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直 しについて提案できる。 ・施策立案時に評価指標を適切に設定できる。				
		情報管理	・保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価 し、マニュアル等の見直しを提案できる。				
		人材育成	・組織の人材育成方針に沿った保健師の人材育成計 画を作成できる。				
	保	健師の活動基盤					
		・根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる。					
		・保健師の活動の理念であるに判断できる。					
	保健師の活動領域						
		政策策定と評価	・保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる。				
管理能		危機管理	・課員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう各係長級に対し、訓練等の実施を指導できる。 ・有事に、組織の対応方針に基づき、組織内の人的物 的資源等の調整や管理ができる。				
				6			
影力		人事管理	・専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協働し検討できる場を設置し運営できる。 ・関係課長と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる。				

自己評価合計 0 /160点

特記

周南市保健師活動指針

(周南市保健師人材育成ガイドライン)

発行 平成 31 年 4 月 周南市保健師活動指針検討プロジェクト

周南市