

富士市  
保健師の人材育成  
ガイドライン

令和7年3月  
富士市



富士市シティプロモーション大使  
「さもにゃん」

# 目次

<b>第1章</b>	<b>富士市保健師人材育成ガイドラインの基本的な考え方</b>	
1	富士市保健師の人材育成支援のあゆみ	1
2	ガイドライン作成の目的	1
3	富士市保健師の目指す姿	2
4	本ガイドラインの活用と見直し	3
5	富士市人事評価との関連	3
<b>第2章</b>	<b>人材育成の推進体制</b>	
1	総括保健師の設置	4
2	富士市保健師連絡会	4
3	キャリアラダー	4
4	保健師育成支援の実施	5
5	ジョブローテーション	6
6	人材育成体系	7
<b>第3章</b>	<b>人材育成の進め方</b>	
1	キャリアラダーを用いた人材育成	8
2	人材育成支援シートを用いた人材育成	11
3	新人保健師の育成	13
<b>第4章</b>	<b>長期休暇者への支援</b>	
1	産前産後休暇・育児休業等の制度を利用する職員への支援	15
2	その他の休暇等の制度を利用する職員への支援	16
<b>第5章</b>	<b>様式・参考資料</b>	
	様式1 富士市保健師キャリアラダー	18
	様式2 管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー	19
	様式3 能力到達状況チェックシート（活動領域別）	20
	様式4 私の仕事シート	27
	様式5 保健師専門能力に関するキャリアラダー達成状況表	28
	参考資料1 総括保健師設置要領	29
	参考資料2 保健師の研修体系図	30

## 第1章 富士市保健師人材育成ガイドラインの基本的な考え方

### 1 富士市保健師の人材育成支援のあゆみ

平成25年4月の「地域における保健師の保健活動について」の改正、平成27年の静岡県中堅期・管理期保健師あり方ワーキングへの参加などを背景に、本市における保健師のキャリアラダーの作成、配置について検討し、平成30年度から運用、総括保健師（第2章-1）の配置を開始した。

保健師の配属先は保健部門のみならず、介護、福祉、人事部門に拡大し、令和6年度は11課となっている。

保健師が一人の部署もあり、保健師の専門性の人材育成は、平成30年度に配置された総括保健師を中心に、課をまたいで実施してきた。

### 2 ガイドライン作成の目的

近年、ベテラン保健師の退職が続く一方、多様な職務経験や学歴を有する者の採用が増加してきている。

また、育児休暇制度等により職場を離れる期間の長期化などから、採用からの単純換算等を区切りとした教育体系だけでなく、個人の特性、能力、経験、さらには将来のキャリア志向を考慮した人材育成の検討が必要である。

本市では、「富士市人材育成基本方針」を策定し、職員の人材育成の方向性と取り組むべき施策を明らかにしている。

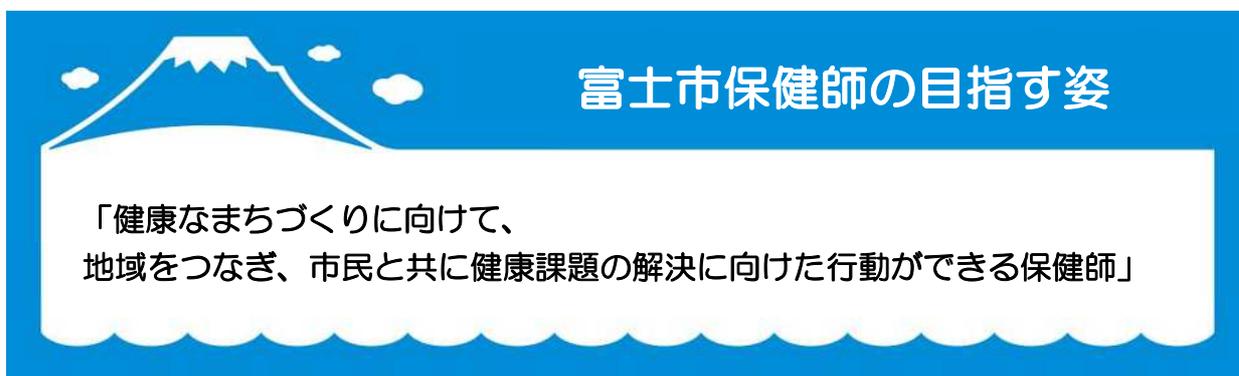
この方針を踏まえ、本市の保健師が目指す姿になるために、保健師としての専門的能力を一人一人が段階的、系統的に獲得し、職場内外の研修だけでなく、保健師のジョブローテーションや現任教育体制を含め、組織全体で人材育成を行う仕組みを整えるため、本ガイドラインを策定する。

### 3 富士市保健師の目指す姿

少子高齢化、人口減少、新興感染症の発生、自然災害など社会情勢の変化や健康危機の発生による環境の変化によって、保健師に求められる役割も多様化・複雑化している。

本市の保健師は、社会情勢に柔軟に対応しつつ、市民が健やかにいきいきと生活が送れるよう、市民一人ひとりの健康づくりをサポートするとともに、地域社会との「つながり」を意識した健康づくりを展開し、健康寿命の延伸と生活の質の向上に向け、保健活動を進めていく。

また、医療職として予防的な介入の視点を持ちながら、個を見るだけでなく、地域への展開ができる専門職であることを軸に持ち、分散配置が進む中、どこに配属されていても“目指す姿”を意識し、互いに育ち合い、質の高い保健師活動の実践を目指す。



#### 行動目標

- 1 「その人らしさ」「その人の人生観」を大切にしながら、市民一人ひとりの健康づくりをサポートするとともに、市民自ら取り組むことができるよう共に考える。
- 2 地域に出向き、個々の関りから地域の特性を把握し、地域の健康問題を捉え、解決に向けた課題を提案する。
- 3 地区診断をもとに、医療の視点をもって、地域の健康課題に応じた予防的介入を行う。
- 4 地域を支える存在として、関係者と健康課題を共有し、解決に向けて連携・協働して活動する。
- 5 行政保健師として自己研鑽に努め能力の向上を目指す。

## 4 本ガイドラインの活用と見直し

本ガイドラインを基本とし、保健師としての専門的能力を獲得し、計画的・組織的な人材育成を展開することが重要となる。具体的には、次のことに活用していく。

- ① 保健師としての専門的能力を一人一人が段階的、系統的に獲得するためには、保健師自らの能力を評価し、目指す保健師像や将来ビジョン、伸ばしたい能力を確認することで、質の高い活動展開及び専門的能力獲得の参考とする。（キャリアラダー自己チェック）
- ② 計画的・組織的なOJTやOFF-JTを組み合わせた人材育成体制を構築するための参考とする。
- ③ 個人の特性、能力、経験、さらには将来のキャリア志向を考慮した部署に配置し、経験により能力の積み上げを図れるよう定期的・計画的なジョブローテーションを図るための参考とする。

なお、本ガイドラインは、国の動向にあわせ、策定後5年を目途とし、その全般に関して検討を加えた上で、見直しを行うものとする。

## 5 富士市人事評価との関連

- キャリアラダーは職員個人が保健師の専門能力を自己評価し管理するものであり、人事評価制度等の職員個人の業務評価等に用いないが、能力評価等の自己評価の目安として活用する。
- ただし、総括保健師が、保健師の全体評価や人材育成のあり方検討において、個人が特定されない方法によりキャリアラダーの評価結果を用いることがある。

## 第2章 人材育成の推進体制

### 1 総括保健師の設置

- 市民の健康の保持増進を図る保健活動を効果的に実施することを目的として、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進するとともに、保健師の人材育成や技術面での指導及び支援を行うため、総括保健師を置く。
- 総括保健師は、保健部地域保健課に所属し、かつ相当の知識及び経験を有する保健師のうちから市長が指名する。
- 総括保健師は、次に掲げる事務を所掌する。
  - (1) 保健師の保健活動の評価及び総合調整を行うこと。
  - (2) 保健師の研修及び人材育成計画の企画調整を行うこと。
  - (3) 保健師の配属に関し人事課長に意見を提出すること。
  - (4) その他市長が必要と認める事務を行うこと。

\* 「富士市総括保健師設置要領 平成30年4月1日施行」より

### 2 富士市保健師連絡会

富士市保健師連絡会は、本市に勤務する保健師が密接な連携を図ることにより、市民の疾病予防と健康増進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、総括保健師が主宰し、保健師が配置されている所属から1人程度が出席する。

連絡会では、各部署の課題、関連情報の共有、保健師の人材育成に関することの検討、連絡調整等を行う。

### 3 キャリアラダー

#### (1) キャリアラダーとは

「はしごを登るようにキャリアアップできる人事制度」のこと

各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するため、能力の成長過程を段階別に整理したもので、本市では、国が示した「自治体保健師の標準的キャリアラダー（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（H28.3.31）」（以下、キャリアラダー）を、一部の表現を富士市版に修正し、活用する。（静岡県と同様） 様式1・2

#### (2) キャリアレベルの目安

一概に経験年数による到達目標を設定するものではないが、自身の置かれた職位に応じたキャリアレベルが求められる。

職位に応じたキャリアレベルの目安を次の表に示す。

<キャリアレベルの目安>

各期		職位・ 経験年数目安	考え方	求められる キャリアレベル	
管理期	管理職期	課長 統括主幹	行政組織の管理職としての役割を担う。	A-5	B-4
	リーダー期	主幹	所属の保健事業全般に指導的役割を担う。		B-3
中堅期	後期	主査	担当内でリーダーシップをとって保健活動を推進する。	A-4	B-2
	前期	上席保健師 (6年目～)	保健活動に係る担当業務全般について、自立して行う。	A-3	B-1
新任期	2年目以降	2～5年目	計画された担当業務を自立して実施する。指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる。	A-2	
	新人保健師	1年目	行政組織人、保健師専門職の自覚を持つ。指導者からの指導を受けながら担当業務が実施できる。	A-1	

#### 4 保健師育成支援の実施

総括保健師は、年度ごとに管理期にある保健師（指導保健師）による育成支援の体制を整え、保健師が所属する所属長並びに保健師に対し通知する。

指導保健師は、部下または後輩保健師が記入したキャリアラダー、能力到達状況チェックシート等に基づき、能力到達状況を本人と確認し、助言指導を行う。

必要に応じ、総括保健師を介し、関係各課との連携や調整を行う。

なお、新規採用職員に対しては、人事課のメンター制度に基づき、メンター（身近な先輩職員）による日々の助言・相談を活用する他、3か月後、6か月後、年度末に振り返り面談を行う。

<育成支援体制の例>

指導保健師	対象数	部下及び後輩
総括保健師	6～8人程度	統括主幹保健師、主幹保健師
統括主幹	6～8人程度	配属部下
統括主幹	6～8人程度	本庁配属 他課の保健師（一人配置等）
専門員	4人程度	他課の保健師（一人配置等）

## <育成支援スケジュール>

月	総括保健師	指導保健師	被指導保健師
4月～	キャリアラダーシート等を確認し、今年度の目標を明確にする		
	保健師育成支援について、保健師並びに所属長に通知を発送		
	人事評価目標設定面談		専門能力の目標確認も併せて行う
5月 6月	新人保健師 振り返り面談（採用3か月後）		
7～8月	① 保健師連絡会の開催		
9月末	「私の仕事シート」を総括保健師に送付		
10月	人事評価中間面談		新人保健師 振り返り面談（採用6か月後）
	人事調書提出		
11月	キャリアプラン提出（人事課）		
2月	人事評価業績評価・能力評価の自己評価、ヒアリング 新人保健師 振り返り面談（年度末）		
	人事評価 人材育成面談		
3月	② 保健師連絡会の開催		
	キャリアラダーシート・「私の仕事シート」の作成 面談にて、振り返りと次年度の目標設定		
年間	指導保健師は、随時必要と判断したときは部下及び後輩に対し、助言する		

## 5 ジョブローテーション

保健師個人の能力がキャリアに応じたレベルに到達できるよう、計画的な人事異動や人事交流によりジョブローテーションの偏りの解決に努める。

新人保健師は、複数人の保健師が配置されており、指導保健師の元、基本技術が体験できる部署が望ましい。

新任期～中堅前期は3～5年程度を目安に異動し、中堅後期までに複数か所の所属を体験する。

## 6 人材育成体系

保健師の現任教育は、職場内研修（OJT）と、職場外研修（Off-JT）およびジョブローテーションを組み合わせで行う。研修体系図参照（P30）

現任教育の種別	具体例
職場内研修（OJT）	新規採用保健師育成計画に基づく支援 地域保健課 新採人材育成支援（乳幼児健診）地域保健課 災害時健康支援研修 各課内での研修
職場外研修（Off-JT） * 県が行う現任研修の参加については、地域保健課が管理する。	地域保健従事者研修（新任期・中堅期・管理期）（県主催） 新任期地域保健従事者研修会（県主催） 健康増進指導技術連絡会（県主催） 健康施策研修・地域診断研修（県主催） 各課派遣研修 人事課主催研修 学会参加
ジョブローテーション	計画的な人事異動 人事交流（国や市町・大学等への派遣等）
その他（自己研鑽）	看護協会・保健師会・保健師長会等の団体主催研修への参加 各種学会や研究会等への参加

# 第3章 人材育成の進め方

## 1 キャリアラダーを用いた人材育成

保健師の人材育成においては、次の富士市保健師キャリアラダーを使用する。

専門能力に係るキャリアラダー	様式1
管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー	様式2

- ★保健師はこの領域ごとに自身の能力到達度をキャリアラダーにあてはめ、自分自身の獲得した能力を振り返る。
- ★到達が遅れている領域について自覚し、必要な研修、自己研鑽、キャリアを積むためのジョブローテーションも活用するものとする。
- ★領域毎のチェックとし、全体としてのレベル評価は行わない。
- ★一概に経験年数による到達目標を設定するものではないが、自身の置かれた職位に応じたキャリアレベルを目指す。

### (1) キャリアラダーと能力到達状況チェックシートの使い方

#### ① キャリアラダー（様式1・2）

- 全ての保健師がキャリアラダーを用いて自己チェックを行う。（年度内1回以上）
- キャリアラダーは、1人1ファイルを更新して使用する。
- 保健師自身がチェックし、指導保健師等とともにチェック内容を確認し必要があれば修正する。
- 活動領域毎にチェックし、記載された項目全てができる」と評価した時点で到達したものとし、到達日（黄色セル）を入力する。
- 評価時点の到達能力は到達日の入力のある最上位のレベルとする（ピンク色セル）
- 主査以上の保健師は、専門能力に係るキャリアラダー（様式1）と併せて、管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー（様式2）によるレベルチェックを行う。

様式1・2 富士市保健師キャリアラダー

		キャリアレベル					職位	
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5		
キャリアレベルの定義	所属組織における役割	・組織の任意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。アポイントメントとして業務を行う。	・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。 ・自組織を超えたプロジェクトに参加する。	・所属係内でチームのリーダーシップをもって保健活動を推進する。 ・キャリアレベルA-5の保健師を擁在する。関係機関との関係構築を推進する。 ・自組織を超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。 ・各組織を超えた関係者との連携・調整を行う。		
	責任を持つ業務の範囲	・担当業務の的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。	・担当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。	・担当の保健事業と他職との関係性を理解し、主要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。	・組織の健康増進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。	責任	
	専門技術の到達レベル	・基本的な事例への対応を主体に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域課題を把握し、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実施する。 ・担当地域の健康課題の優先度を把握し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。	・複雑な事例に対して自立して対応する。 ・担当地域の健康課題の優先度を把握し、地域の人々と協働して事業計画を立案する。	・複雑な事例に対して、担当保健師等にサポートすることが出来る。 ・実態に必要な資源を適切に導入及び調整できる。	・複雑な事例に対して、担当保健師等にサポートすることが出来る。 ・地域の潜在的な健康課題を把握し、予防的な支援を実践できる。 ・健康課題に予防的に介入できる。	・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ多面的な高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、他職に応じた事業化を行う。	到達
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			到達状況	
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力。 ・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で個人及び家族の主体性を尊重し、健康増進のための支援及び予防的支援を行う能力。 ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効果的な個人及び家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ら実践できる。 ・支援に必要な資源を把握できる。	・複雑な事例の支援が必要に応じて、指導を受け実施できる。 ・担当地域の健康課題を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。	・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実施できる。 ・実態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、予防的な支援を実践できる。 ・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把握し、必要資源を調整し、効果的な支援を実施できる。	
	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立案し、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。			
		到達日 (年 月)	到達日 (年 月)	到達日 (年 月)	到達日 (年 月)	到達日 (年 月)	到達日 (年 月)	

「できる」と評価した時点の年・月を入力(黄色セルは更新しない)

黄色セルに到達日が入力してある項目の最上位レベルを到達状況として入力(ピンク色セルは更新する)

② 能力到達状況チェックシート（様式3 7活動領域別）

- キャリアラダー（様式1 専門能力に係るキャリアラダー）の A-1 から A-3 までのレベル評価については、能力到達状況チェックシート（様式3）を併せて用いる。（「保健師活動到達状況のチェックリスト Ver1 日本看護協会」を一部改変）
- 能力到達状況チェックシートは、全ての活動領域において A-3 の到達日が入力されるまで 1 人1ファイルを更新して使用し、出来ると評価した年月をチェック欄に入力する。（入力例：R.O.O）
- チェックが出来ない項目（経験の機会がなく到達できない場合も含む）は次回の評価日まで空欄とする。
- 活動領域毎に、全ての項目に評価日が入力された時点、当該活動領域のキャリアラダーのレベル到達日とする。

※能力到達チェックシートは A-3 の達成度を図る指標として作成されているため、キャリアラダーの A-1 及び A-2 の項目と合致しない。A-1 及び A-2 を評価する場合は次のように考えて使用する。

A-1	指導者の指導の下でできる （指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）
A-2	指導者と一緒でできる （指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）

様式3 能力到達状況チェックシート

すべての項目に評価日が入った時点が当該活動領域のレベル到達日となる。  
→キャリアラダーの到達日へ入力する。

活動領域	1 対人支援活動 1-2 集団への支援			
A-3に求められるレベル	・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			
到達状況	1) 共通の健康課題を抱えた人々を抽出し、支援が必要な集団として特定することができる 2) 特定の健康課題に対応する集団に対して、集団での支援が有効であるかアセスメントできる 3) 特定の健康課題に対応する集団に必要な支援を企画、実施、評価できる 4) 集団への支援を通して、個別支援が有効か見極めて、個人および家族への支援を活かすことができる			
保健活動の確認項目	1)-(1) 1-1「個人および家族への支援」2-1「地区診断・地区活動」を通して、共通の健康課題を抱えた人々を集団として把握することができる	A-1	A-2	A-3
	①地区活動や健康相談等から共通課題を持つ人々を抽出できる			
	②共通課題を持つ人々を支援が必要な集団として特定することができる			
	2)-(1) 支援の有効性をアセスメントすることができる			
	①集団が持つ特性を関係者に説明できる			
	②集団へのアプローチの必要性を関係者に説明できる			
	③集団の特性を踏まえて、集団での支援が有効であるかアセスメントできる			
	3)-(1) 支援に関するPDCAサイクルを展開することができる			
	①必要な支援について、企画、実施、評価を実施できる			
	4)-(1) 個別と集団を連動させて、支援を実践することができる			
①個別支援対象に共通する健康課題を抽出し、集団支援に繋げることができる				
②集団支援を通して、個別のケースマネジメントを行うことができる				

「できる」と評価した時点の評価年・月を入力。  
評価ができなければ空欄のまま。

## (2) 評価・留意事項

### ① 評価の時期と回数

- キャリアラダーのチェックは年度末に行うこととする。ただし、年度途中の指導保健師等との面談において振り返りに用いる等の必要な時期に評価をしてもよい。
- 育児休業等の長期休暇者については、年度末など決められた時期に限らず、休業前に評価を行う。(体調不良による休暇などはその限りではない)

### ② 評価方法

- 保健師自身が自己チェックを行い、評価が難しい箇所等(自己評価と他者評価が乖離している場合も含む)は指導保健師と共に振り返りを行い、その結果を評価とする。
- 未経験の場合は実際に経験して評価できるまで空欄とする。「経験はないが他の経験から考えると自立してできると思う」という自己評価をしない。

### ③ 評価結果に基づく取り組み

- 単に能力到達状況を確認するに留まらず、到達が難しい活動領域については、業務の経験を積むことや、自己研鑽により積極的な取り組みを行う。
- 指導保健師は前項について、保健師のレベル到達に向けた現任教育を進めるため総括保健師との調整を行う。
- 保健師は事業や事例検討、研究発表などを積極的に行う。

### ④ 評価結果の目的外使用の制限

- キャリアラダーは職員個人が保健師の専門能力を自己評価し管理するものであり、人事評価制度等の職員個人の業務評価等に用いないが、能力評価等の自己評価の目安として活用する。
- ただし、保健師の全体評価や人材育成のあり方検討において、保健師全体若しくは一部集団の能力評価を必要とする場合、個人が特定されない方法によりキャリアラダーの評価結果を用いることがある。その場合は、総括保健師がキャリアラダーの取りまとめを行うこととする。

## 2 人材育成支援シートを用いた人材育成

### (1) 私の仕事シート（様式4）

私の仕事シートは、自分自身のキャリアを振り返り、将来に向けてどのような職務にどのような立場で就任するのか、またそこに到達するためにどのような経験を積んでいき、どんなスキルを身に付けるのかというような道筋（キャリアパス）を考える資料とする。また、指導者と共有することで効果的・効率的に人材育成を推進する。

- ・採用から退職まで1人1ファイルのシートを継続して使用する。
- ・毎年記載し、指定する日（9月末）までに総括保健師にメールで提出する。
- ・総括保健師に「取り組みたい仕事、伸ばしたい能力、異動希望など」を伝え、総括保健師は、提出されたシートを人材育成の資料として活用する。
- ・年度末の振り返り面談で、指導保健師と共有し、次年度の目標設定を行う。

シートの記載内容は以下の通り

- ① 職歴：年度、年齢（4月1日現在）経験年数 富士市への入職前も記載する。
- ② 在籍部署：所属する部署名、職名、在籍年数
- ③ 仕事内容：事務分掌・業務内容など
- ④ やり遂げた仕事とその背景：目標とした仕事の達成度や印象に残っている仕事とその背景
- ⑤ 保健師として成長したと思った要因：成功体験を概念化し、対応力の繋げる
- ⑥ 派遣研修：保健師研修、業務別の専門研修、健康危機管理研修、地域保健全般研修など
- ⑦ 災害派遣先対応：災害派遣先、派遣期間
- ⑧ 研究の取組：研究テーマ、発表先、共同研究者
- ⑨ 自主研修、取得資格：職場外の自己啓発のための研修参加や取得した資格
- ⑩ 取り組みたい仕事、伸ばしたい能力、異動希望など：今後の希望を記載
- ⑪ その他：産前産後休暇、育児休暇、その期間。また、特記事項

### 様式4 私の仕事シート

経験年数	年度	職歴		在籍部署		仕事の内容 事務分掌・業務内容	やり遂げた仕事と その背景等	保健師として成長したと思った要因	派遣研修 (研修名と日数)	災害派遣 対応 (派遣先・期間)	研究の取組 (研究テーマ・内容、 発表先、共同研究者)	自主研修 取得資格	取り組みたい仕事、伸ばしたい能力、異動希望など	その他 (育休取得期間等)
		年齢 (4/1現在)	所属部署名 職名	在籍年数										
			記入例 地域保健課 西部地域担当 (保健師)	3 年目	〇〇地区担当 母父教室のサブ	まちづくり協議会会長に相談し、地区懇話会を福祉推進会の役員に兼任	ケース会議に事例を提供し、アセスメントの理由や対応方法を自分のスキルに取込むよう心掛けた。	県庁新任研修 2日 保健師新任研修 1日	●●震災 第3週 5日間	県地域診断研修	保健師自主研修会に参加し、乳幼児の発達を学んだ	母子ケースワークをもっと体験するため、こども家庭課を体験したい。	来年8月結婚予定	
1 年目														
2														
3														
4														

(2) 保健師専門能力に関するキャリアラダー達成状況表（様式 5）

保健師専門能力に関するキャリアラダー達成状況を俯瞰して見返すため、保健師専門能力に関するキャリアラダー達成状況表（以下「キャリアラダー達成状況表」）を毎年度始め・年度末または記録すべき内容が生じた時点で入力し、職員自身で管理する。

指導保健師との個別面談時にキャリアラダーシート（様式 1・2）、到達状況チェックシート（様式 3）、私の仕事シート（様式 4）、キャリアラダー達成状況表（様式 5）を共有し、次の目標に向けての参考とする。

様式 5 保健師専門能力に関するキャリアラダー達成状況表

経験年数	年度	年齢	職位	年度の目標	達成ラダーレベル		本人コメント	指導者コメント
							目標が達成できたか？ 自分を褒められる点は？ 反省点は？	
1					A-	B-		
2								
3								
4								
5								
6								

### 3 新人保健師の育成

新人保健師の効率的・効果的な人材育成に必要な事項を決めておく。

#### (1) 新人保健師の定義

新人保健師とは採用1年目の保健師をいう。保健師や看護師として前職の経験がある場合も対象とする。

#### (2) 新人保健師の育成の進め方

##### ① 育成体制の整備

所属長は、メンターの選任、所属内の業務でのOJT体制等、職場全体で人材育成に取り組む体制を整える。

##### ② 新人保健師育成計画の作成

具体的な新人保健師育成計画を作成し、目標達成に向け、定期的な振り返りを指導者と共に実施する。

以下に、新人保健師育成計画イメージと地域保健課の例示を示す。

新人保健師育成計画イメージ

採用後	評価時期	基本技術習得	所属課業務習得	専門研修	人事課研修
1か月 (4月)	目標設定	家庭訪問見学	オリエンテーション 見学		新採研修1部
2か月 (5月)		同行訪問	見学 見守り実施		
3か月 (6月)	面談			県新任期研修	
4か月 (7月)					
5か月 (8月)				県新任期研修	
6か月 (9月)	面談	単独訪問	中間評価		
7か月 (10月)					新採研修2部
8か月 (11月)					
9か月 (12月)					
10か月 (1月)			振り返り 次年度計画策定	県新任期研修 管内研修	新採研修3部
11か月 (2月)	面談		育成面談		
12か月 (3月)			次年度目標設定		

<例示> 地域保健課 新人保健師の年間行動目標シート

業務		4月	5月	6月
〇〇〇地区	地区診断	<input type="checkbox"/> 4~7月までに関係機関や活動団体の把握ができる。	<input type="checkbox"/> 年間を通して関係機関や活動団体から住民の声の聞き取りができるよう計画する。	<input type="checkbox"/> 保健活動を通じて、地区特性を踏まえた情報収集ができる <input type="checkbox"/> 担当会議で様式5(地区健康課題)・様式6(計画)を報告し、先輩に疑問点を相談し助言を受け計画を修正することができる。
	まちづくりセンター	<input type="checkbox"/> センター長はじめセンター職員へあいさつができる <input type="checkbox"/> センターを借りるときの申請方法を知らることができる。	<input type="checkbox"/> 地区回覧ができる。	
	子育て支援センター 保育園等の園庭解放 地区の読み聞かせ会 医療機関(歯科含む) 地域包括支援センター 介護保険関連の社会資源等		<input type="checkbox"/> 関係機関などにあいさつに行く。 <input type="checkbox"/> 地区組織の役割、活動内容を把握する。	
	地区組織 ・まちづくり協議会 ・区長会 ・班長会	(町内会長会議への出席依頼の連絡を行う)	<input type="checkbox"/> 町内会長会議へ出席し、健康課題、健康推進員推薦御礼、活動報告ができる。 <input type="checkbox"/> 区長へ回覧の依頼ができる。	<input type="checkbox"/> 関係団体との会議へ出席し、健康課題、活動報告ができる。
	・地区民生児童委員児童委員協議会 ・主任児童委員		<input type="checkbox"/> 地区民児協主任児童委員にあいさつをし、顔つなぎができる。	<input type="checkbox"/> プレババママ先輩ババママ交流会の打合せを行う。 <input type="checkbox"/> 事業の根拠・目的・目標が説明できる。
	まちの保健室			<input type="checkbox"/> まちの保健室の目的、方法がわかる <input type="checkbox"/> 他会場の見学をし、準備方法、説明の方法がわかる
	地区組織 ・ご近所さんの運動教室 ・ご近所さんの料理教室 ・いきいきサロン・悠容クラブ			
	乳児全戸訪問	<input type="checkbox"/> 母子訪問指導のオリエンテーションを受け、乳児家庭全戸訪問の目的や方法がわかる。 <input type="checkbox"/> 乳児全戸訪問の見学を行う。(2件)	<input type="checkbox"/> 乳児訪問を実施し、必要な保健指導ができる。(同行) <input type="checkbox"/> ハイリスク訪問を実施し必要な説明ができる。(見学と同行実施) <input type="checkbox"/> 母子総合センター見学	<input type="checkbox"/> ハイリスクの訪問を行い、アセスメントすることができる。(同行実施) <input type="checkbox"/> 発達センター見学
	養育支援訪問	<input type="checkbox"/> 自分の地区の養育支援対象者の説明を受け、把握をすることができる。 <input type="checkbox"/> ケース会議に出て、養育支援対象者の支援方法を知る。	<input type="checkbox"/> 要支援対象者に必要な支援がわかる(富士市の社会資源がわかる)。 <input type="checkbox"/> 養育支援訪問の見学を行う。	<input type="checkbox"/> 養育支援訪問を行い、リスクアセスメントができる(見学と同行訪問)。
	要保護児童対策地域協議会対象児の支援		<input type="checkbox"/> 自分の地区の対象者の把握をすることができる。	
未受診者(乳幼児)訪問		<input type="checkbox"/> 未受診者訪問の目的と方法について理解できる。 同行訪問を実施できる		

事業の根拠法令 意義 目的を理

新人保健師の年間行動目標シートの下部に振り返り欄を設け、指導者と共に評価する。

		採用3か月後	採用6か月後	年度末
振り返り	本人コメント			
	指導者コメント			

## 第4章 長期休暇者への支援

### 1 産前産後休暇・育児休業等の制度を利用する職員への支援

育児休業は、産後休暇後、子が3歳に達するまでの希望する期間取得できることから、長期に実務から離れる保健師が増加している。制度を活用する保健師の多くは職場において中核的な役割を担う、あるいは次期リーダーを担うことを期待される時期に相当する人材であることが多い。

保健師自身が休業前までの自身のキャリアと復職後に期待される役割を認識して自己啓発などに主体的に取り組み、復職後のキャリア継続ができるよう、産前から復職後までの時期を通して、心身の状況や生活の実状に応じた育成支援を実施する。

#### (1) 保健師育成支援事業に基づく取組

##### ① 休暇・休業前

- ・ 定例の評価時期に関わらず休業開始前にキャリアラダーを用いた自己評価を行なう。
- ・ 私の仕事シート（様式4）について、休暇に入る時点で、当該年度の記録を行う。
- ・ 休業開始前及び復帰後に、キャリアラダーを用いた自己評価結果、私の仕事シートを基に、指導保健師等との面談を実施する。
- ・ 個別面談において、保健師自身が復帰後のキャリア形成と期待される役割を具体的にイメージできるように話し合い、休業中においても保健師自身から相談があった場合は指導保健師等がアドバイスすることを伝えておく。

##### ② 復帰後

- ・ 復帰後は自己評価により経験が不足している項目の達成に向けて、本人及び指導保健師等はOJTほか、休暇により受講ができなかった研修や研究の受講等について積極的に調整を行う。

#### (2) 保健師個人の取組

- ・ 休暇及び休業中は、自己の心身に配慮した上で自己研鑽に努める。
- ・ 復帰前には、指導保健師等や職場の先輩や同僚等から復職予定の所属の情報収集や復帰後の業務の相談等を積極的に行ない、勤務形態等の制度の利用などについて所属と調整する。
- ・ 復帰後は休暇により受講ができなかった研修や研究について積極的に取組む。

#### (3) 所属の取組

- ・ 本人の体調に応じた業務配分を心がけ、体調管理がしやすい職場環境を整備する。
- ・ 仕事と育児の両立支援のため、活用できる制度について個人の要望への対応を行うと同時に、業務への影響を勘案し所属内の業務調整に努める。
- ・ 復帰後は休暇中に受講できなかった研修の受講調整を行う。

## 2 その他の休暇等の制度を利用する職員への支援

病気療養やその他の休暇・休業の制度を利用する場合は、復帰後の業務及び職場環境への配慮のため、保健師が所属する管理者と協力し、保健師のキャリア育成の観点から復帰支援及び業務支援にあたるものとする。

病気療養の場合は、職員健康相談室と連携し、復帰プログラム支援を行うなど、本人の病状や治療の経過に応じた対応を心がけ、また、休暇により受講できなかった研修やOJTを復帰後に進めることや、自己評価による経験が不足している項目の取得については、本人の状況を考慮して慎重に行う。

基本的には「1 産前産後休暇・育児休業の制度を利用する職員への支援」と同様の支援を行うこととするが、本人の生活の状況や心身の状況を考慮し、本人と話し合った上で、必要な支援やジョブローテーションへの配慮を検討する。

## 第5章 様式・参考資料

様式1	富士市保健師キャリアラダー (専門能力に係るキャリアラダー)	P18
様式2	富士市保健師キャリアラダー (管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー)	P19
様式3	能力到達状況チェックシート(活動領域別)	P20~26
様式4	私の仕事シート	P27
様式5	保健師専門能力に関するキャリアラダー達成状況表	P28

参考資料1	総括保健師設置要領	P29
参考資料2	保健師の研修体系図	P30

# 様式1 富士市保健師キャリアラダー（専門能力に係るキャリアラダー）

※本シートは1人1ファイルを更新して使用する（職員個人が管理する。出向や派遣時にはデータ保管に留意する）  
 ※黄色のセル（到達日）は初めレベル到達した評価の時期を入力する。（更新しない）  
 ※ピンクのセル（職位・直近評価日・到達状況）は半期毎の評価の度に入力する。（更新する）  
 ※評価は指導保健師と共に行い、評価後の本シートを総括保健師へ提出する。  
 ※個人が特定されない形で集計するためセルの削除や挿入はしない。

職員番号	氏名

キャリアラダーの定義	キャリアレベル					職位 直近 評価日		
	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5			
所属組織における役割	・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ。	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プロセッサーとして後輩の指導を担う。	・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。	・所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。 ・キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。			
責任を持つ業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。	・担当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。	・担当の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。	・課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。			
専門技術の到達レベル	・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。	・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施できる。 ・担当地区の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。	・複雑な事例に対して自立して対応する。 ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する。	・複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。	・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 ・健康課題解決のための施策を提案する。			
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					到達状況	
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力	・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。	・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。	
	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。	
2 地域支援活動	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。	
	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。	
	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、地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、指導を受けながら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調整ができる。	・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。	・各種サービスの円滑な連携のために必要な調整ができる。 ・地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。	・保健福祉政策に基づき、地域特性に応じたケアシステムの構築に係る施策化ができる。	
3 事業化・活動の活性化	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 ・地域健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力	・所属自治体の施策体系や財政のしくみに基づいて理解できる。 ・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、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。	・担当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、評価に基づき新規事業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へ説明できる。 ※健康増進計画、総合計画、国民健康保険費データ・タスク計画、富士山おむすび計画、自殺対策計画、ふじパワフル85計画、障害者計画など担当業務に関連する市の各種計画	・地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。	
	4 健康危機管理に関する活動	4-1. 健康危機管理の体制整備	・平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等（健康危機対応計画や災害対応マニュアルなど）に基づき、地域の健康危機※の低減策を講じることができる。 ※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	・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予測し、見直しや新規事業を立案できる。	・有事に起こる複雑な状況の対応に備え、平時より関係者との連携体制を構築できる。 ・健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる。
4-2. 健康危機発生時の対応	・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、上司に報告することができる。	・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、見直しができる。 ・組織内の関係者と連携、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、関係者と連携して対応できる。		
5 管理的活動	5-1. P D C A サイクルに基づく事業・施策評価	・所属部署内外の関係者とともに、事業評価及び施策評価、保健活動の効果検証を行う能力 ・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要の見直しを行う能力	・P D C A 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。	・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。	・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。	・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。 ・施策立案時に評価指標を適切に設定できる。	
	5-2. 情報管理	・組織内外の保健活動に係る情報を適切に保管、開示、保護する能力	・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。 ・保健活動上知得た個人情報等を適切に取扱うことができる。 ・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いが適切に行われているか、自主的に確認できる。	・所属担当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、所属部署内で主導して対応できる。	・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 ・継続的に自己研鑽するとともに、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、次の成長につながる必要がある。	・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、見直し案を提示できる。	・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。		
6. 保健師の活動基盤	・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力	・根拠に基づき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。		
	・保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力	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						

様式2 富士市保健師キャリアラダー（管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー）

様式2 富士市保健師キャリアラダー  
（管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー）

※本シートは1人1ファイルを更新して使用する（職員個人が管理する。）  
 ※黄色のセル（到達日）は初めてレベル到達した評価の時期を入力する。（更新しない）  
 ※ピンクのセル（職位・直近評価日・到達状況）は半期毎の評価の度に入力する。（更新する）  
 ※評価は指導保健師と共に、評価後の本シートを総括保健師へ提出する。  
 ※個人が特定されない形で集計するためセルの削除や挿入はしない。

職員番号	氏名	直近評価日

		キャリアレベル			職位	
		B-1	B-2	B-3	B-4	
		各レベルにおいて求められる能力				到達状況
保健師の活動領域	求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業や施策の評価を踏まえ、主幹に保健医療福祉政策に係る提案ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・住民の健康課題等に基づく事業化、施策化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>・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案ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健医療福祉政策に係る必要な計画や法制整備等について組織内で提言し、実現に向け組織の意志決定者及び関係機関にはたらきかけることができる。</li> </ul>	
管理的活動	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>・班員が危機管理マニュアルに沿って行動できるような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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう各幹部級に対し、訓練等の実施を指導できる。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・有事に、行政の保健医療福祉組織を代表して、関係機関の代表者と連携し、部署を統括して対応できる。</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>・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。</li> <li>・担当内の業務内容と量を勘案し、人材配置については主幹に提案できる。</li> </ul>	<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働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>	<ul style="list-style-type: none"> <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の能力・特性を把握し、資質向上のしくみや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>・到達日（年 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・到達日（年 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・到達日（年 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・到達日（年 月）</li> </ul>

様式3 能力到達状況チェックシート

氏名	
----	--

活動領域	1 対人支援活動			
	1-1 個人および家族への支援			
A-3に求められるレベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる</li> <li>・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる</li> </ul>			
到達状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) 支援が必要な個人および家族を把握できる</li> <li>2) 個人および家族のアセスメントから、包括的な対象の理解ができる</li> <li>3) 個人および家族の健康課題を地域の状況や社会的環境要因も含めて把握し、支援の方向性と支援計画を立案できる</li> <li>4) アセスメントに基づいて個人および家族の支援ができる</li> <li>5) 個人および家族への支援の評価ができる</li> <li>6) 支援困難な事例について上司に報告・相談することができる</li> </ul>			
保健活動の 確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 支援が必要な個人及び家族を把握できる			
	①地区活動やデータ等から支援が必要となる個人及び家族を特定できる			
	2)-(1) 個人および家族と信頼関係を築き、それぞれの身体的・精神的・社会的側面を理解し情報を得ることができる			
	①身体的な視点で情報収集できる			
	②精神的な視点で情報収集できる			
	③社会的な視点で情報収集できる			
	④個人の訴えや家族の訴えを聴くことができる			
	⑤個人、家族の短期目標、長期目標を聴くことができる			
	⑥個人、家族の持つ強みや力を把握できる			
	⑦家族機能・家族の関係性を把握できる			
	⑧支援者それぞれの役割、支援目標を把握できる			
	⑨収集した情報について、上司や先輩に報告・相談できる			
	2)-(2) 収集できる情報をアセスメントし、健康課題を明らかにできる			
	①医療ニーズを明らかにできる			
	②生活ニーズを明らかにできる			
	③本人、家族がどうなりたいか、希望を明らかにできる			
	④潜在的な健康課題を明らかにできる			
	⑤緊急度を明らかにできる			
	⑥重症度を明らかにできる			
	⑦優先度を明らかにできる			
	⑧不足する情報を明らかにできる			
	⑨①～⑧を通して対象者を包括的にアセスメントできる			
	⑩対象者の包括的アセスメントと支援者それぞれの役割、支援目標の整合性を評価できる			
	3)-(1) 支援を計画することができる			
	①長期目標、短期目標を策定できる			
	②目標達成に必要な支援を関係者と連携して計画できる			
	③新規事例の計画は上司、先輩、同僚と相談し、必要に応じて助言を得ることができる			
	④支援方法を吟味し、個人の支援に必要な資源を適切に導入できる			
	4)-(1) 支援を実践できる			
①個人、家族を尊重しながら個別の支援を実践できる				
②必要な社会資源の利用を促し、調整できる				
③実践の進捗について、上司や先輩に報告・相談できる				
4)-(2) 必要時、集団による支援を活用することができる				
①集団での支援が有効かどうか判断できる				
②必要に応じて、個人と集団を繋げることができる				
5)-(1) 記録することができる				
①客観的情報と伝聞情報を分けて記録できる				
②アセスメントを記載できる				
③記録の中でアセスメントをふまえて次に何をすべきか記載できる				
5)-(2) 支援の評価を行うことができる				
①目標の達成度を定期的に評価・修正できる				
②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・調整ができる				
③個別の事例から地域の健康課題を見出すことができる				
④評価の内容について、上司や先輩に報告・相談ができる				
⑤地域に必要な資源を推定できる				
6)-(1) 上司や先輩に報告することができる				
①一人での支援が困難な事例は上司や先輩に報告・相談できる				

A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）  
 A-2 指導者と一緒に行える（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）  
 A-3 自立してできる

A-1/A-2/A-3それぞれの到達年月を記入

氏名

活動領域	1 対人支援活動				
	1-2 集団への支援				
A-3に 求められる レベル	・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				
到達状況	1) 共通の健康課題を抱えた人々を抽出し、支援が必要な集団として特定することができる 2) 特定の健康課題に対応する集団に対して、集団での支援が有効であるかアセスメントできる 3) 特定の健康課題に対応する集団に必要な支援を企画、実施、評価できる 4) 集団への支援を通して、個別支援が有効か見極めて、個人および家族への支援を活かすことができる				
保健 活動 の 確 認 項 目			A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 1-1「個人および家族への支援」2-1「地区診断・地区活動」を通して、共通の健康課題を抱えた人々を集団として把握することができる				
	①地区活動や健康相談等から共通課題を持つ人々を抽出できる				
	②共通課題を持つ人々を支援が必要な集団として特定することができる				
	2)-(1) 支援の有効性をアセスメントすることができる				
	①集団が持つ特性を関係者に説明できる				
	②集団へのアプローチの必要性を関係者に説明できる				
	③集団の特性を踏まえて、集団での支援が有効であるかアセスメントできる				
	3)-(1) 支援に関するPDCAサイクルを展開することができる				
	①必要な支援について、企画、実施、評価を実施できる				
4)-(1) 個別と集団を連動させて、支援を実践することができる					
①個別支援対象に共通する健康課題を抽出し、集団支援に繋げることができる					
②集団支援を通して、個別のケースマネジメントを行うことができる					

A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）

A-2 指導者と一緒にできる（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）

A-3 自立してできる


 A-1/A-2/A-3それぞれの  
到達年月を記入

氏名

活動領域	2 地域支援活動			
	2-1 地域診断・地区活動			
A-3に求められるレベル	・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			
到達状況	1) 担当地区・担当業務の活動で得られた情報や関連する健康統計等を活用し、地域診断ができる 2) 地域診断や地区活動をもとに、必要な事業計画の立案を行うことができる 3) 地区活動計画に盛り込む要素を提案することができる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 1「対人支援活動」2「地域支援活動」を通して、地区の特性を把握し、健康課題をその解決方を推定することができる			
	①地区内で既にある組織やその活動状況を把握できる			
	②住民のあるべき姿と現実の差異を判断できる			
	③地区の社会的・文化的・歴史的背景から地区の課題を推定できる			
	④日常の保健活動から地区の課題を推定できる			
	⑤日常の保健活動を統合して、地域診断を行うことができる			
	⑥関連する他課の地区診断を把握した上で、班内で地域診断を行うことができる			
	⑦地区診断あるいは地域診断の結果を同僚や住民・関係者と共有し、地域の健康課題とその解決方法を協議できる			
	2)-(1) 地域診断を事業計画の立案に反映することができる			
①地域診断の結果をもとに、挙げた課題を解決できるような事業計画を修正できる				
3)-(1) 地区活動計画について提案する				
①地区活動計画の内容を理解できる				
②地区活動計画に盛り込むべき要素を提案できる				

活動領域	2 地域支援活動			
	2-2 地域組織活動			
A-3に求められるレベル	・住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化ができる			
到達状況	1) 地域で活動している様々な組織に関わることができる 2) 組織を構成する人の課題解決能力を引き出し、その人々が主体的に、地域における健康度の向上に係る活動に参画できるよう支援を実施することができる 3) 健康課題に応じた地域に見合った組織化の必要性を提案することができる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 地域で活動している組織と協働することができる			
	①組織の発展段階を判断できる ★次ページ資料参照			
	②発展段階に応じた支援の方向性を関係者に説明することができる			
	③組織の発展段階に応じて、支援できる			
	④組織に関連する担当地区の事業計画への参画を促すことができる			
	⑤日常の保健活動を統合して、地域診断を行うことができる			
	2)-(1) 組織の発展や課題解決への取り組みを支援することができる			
	①主体性を尊重して協働できる			
	②支援の必要性を判断できる			
③課題解決能力を引き出すことができる				
④組織を構成する人がより健康を獲得できるような支援を実践できる				
3)-(1) 組織化を提案することができる				
①健康課題に応じて、組織を構成する人と共に改めて必要なものの組織化を提案できる				
②発展段階に応じて、組織を構成する人と共に改めて必要なものの組織化を提案できる				
③発展段階に応じて、協働できる				

活動領域	2 地域支援活動			
	2-3 ケアシステムの構築			
A-3に求められるレベル	・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			
到達状況	1) 担当業務を通して、既存の地域ケアシステムの課題に気づくことができる 2) 地域の健康課題や特性を踏まえて、地域ケアシステムの改善を検討できる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) 1-1「個人および家族への支援」～2-2「地域組織活動」を通して、地域ケアシステムをシメージすることができる			
	①地域診断の結果を踏まえた上で、担当地区において、今求められているケアシステムの姿をイメージできる			
	②想定できるケアシステムについて協議すべき関係者を検討できる			
	③地域ケアシステムの課題について関係者と意見交換できる			
	④課題解決のための方策をイメージできる			
	2)-(1) 1-1「個人および家族への支援」～2-2「地域組織活動」を踏まえて地域ケアシステムの改善を検討することができる			
	①想定できるケアシステムに向けて、関係機関と協働して、担当地区のケアシステム構築を検討する場を設定できる			
	②担当業務の地域ケアシステムの改善や開発の必要性を検討できる			
	③健康課題と特性を踏まえた地域ケアシステムを提言できる			

A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）  
A-2 指導者と一緒に行える（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）  
A-3 自立してできる

A-1/A-2/A-3それぞれの到達年月を記入

氏名	
----	--

活動領域	3 事業化・施策化のための活動			
	3-1 事業化・施策化			
A-3に求められるレベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・班内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる</li> <li>・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる</li> </ul>			
到達状況	1) 対人支援活動～地域支援活動までの一連の保健活動を事業化に反映できる			
保健活動の確認項目	1)-(1) 1 「対人支援活動」～2 「地域支援活動」を通して、一連の流れを事業化に反映することができる	A-1	A-2	A-3
	①既存の事業・活動を評価できる			
	②評価の結果見えてきた課題を整理できる			
	③事業・活動における目的・目標を確認し、課題解決に向けた見直しや新規事業を提案できる			
	④他職種と協働し、事業や活動の合意形成をすることができる			
	⑤担当事業に関する企画や予算を作成できる			

- A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）
- A-2 指導者と一緒に行える（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）
- A-3 自立してできる

↑

A-1/A-2/A-3それぞれの到達年月を記入

### ★「組織の発展段階」の資料

グループ支援をする際には、そのグループ（組織）の発展段階を見極め、グループの状況に合った支援を行う必要がある。保健師養成機関が使用する教科書により表現が異なるため、例示を示す。（富士市作成）

<例示1>医学書院 公衆衛生看護技術2より抜粋

発達段階*		アセスメント項目
初期	結成期	グループの雰囲気・安心感など
	混乱期	
規定期	チームとしての見解が共有され、関係性が安定する段階 役割分担や協働が生まれ、行動様式の規範が確立する段階	メンバー間の交流、共感性、メンバー同士のダイナミクス、役割の取り方、リーダーシップの有無など
達成期	チームが成熟し、成果をあげることができる段階	メンバー中心のグループ運営かどうか、メンバー間の葛藤や衝突の有無とメンバー自身の解決方法、メンバーの成長の度合いなど
解散期	目標達成を経てチームを解散する段階	グループ全体の目標達成度、次のステップを自ずから、グループを自主的に発展的に運営するかなど

<例示2>医歯薬出版株式会社 公衆衛生看護技術2より抜粋

発達段階	グループおよびメンバーの状態
開始期	出会いと模索 ・グループ形成の開始 ・接回避傾向 ・グループが進むべき方向についての模索
	グループの構造化 ・役割や権限の発生と危機の始まり ・グループ内役割への葛藤 ・集団力動の表面化
中間期	深化と修正 ・グループ構造の修正と集団としての凝集性の高まり ・メンバー間の人間関係の深化 ・集団力動の確固とした相互交流パターンとなる ・メンバーの「われわれ意識」の高まり ・グループの完成に向けた質的变化
	自立と創造 ・目標に向かって進むことのできるグループの完成 ・安定したグループ構造とグループ規範の確立 ・相互援助のシステムとしてのグループへの到達 ・メンバー相互の尊重とリーダーシップの分かち合い ・グループの成熟と安定
終結期	終結と移行 ・グループの解散と移行 ・集団努力の完成と評価 ・あらたなグループの始まり

\* タックマンが創出したチームビルディングにおける発達段階のモデル

<例示3>インターメディカル 公衆衛生看護学 第4版より抜粋

段階	支援者の役割
準備期 集団支援の必要から、グループ作りのために対象者と予備的な接触を始めるまでの段階	①波長合わせ ②問題・課題、支援目標の明確化 ③チームとの合意 ④対象者の理解 ⑤個別支援とグループ支援との調和 ⑥グループ形成の計画 ⑦場面構成の準備 ⑧記録の準備 ⑨予備的接触 ⑩出席者の確認
開始期 第1回の集まりからグループとして動き始めるまでの段階	①支援関係の樹立 ②グループ形成への支援 ③契約(約束)の確認 ④プログラム計画への支援 ⑤評価と記録
作業期 「個人」と「グループ」が自分たちの課題に取り組む、それを展開し、目標達成のために明確な成果が出るようエネルギーを集中させていく段階	①メンバーへの支援 ②グループ発達への支援 ③課題(目的)達成への支援 ④評価
終結期 グループ活動がある一定の理由により終結を迎えるための準備から、グループへの援助を終結するための段階 メンバーがグループで学んだことを活かし、次の生活への移行期	①終結への準備 ②感情の分かち合い ③グループ活動の評価 ④移行への支援 ⑤記録のまとめ

\*第110回保健師国家試験(令和6年2月9日) に出題

氏名

活動領域	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			
A-3に求められるレベル	・地域特性を踏まえ健康危機管理の低減のための事業を提案できる			
到達状況	1) 健康危機管理マニュアルに基づいて、健康危機管理の体制整備を理解できる			
	2) 平常時からの準備の必要性を理解し、住民と協働して、健康危機低減のための事業を実施できる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	1)-(1) マニュアルに基づき、体制整備を理解することができる			
	①マニュアルを理解し、説明できる			
	②組織内外における各部署の役割を説明できる			
	2)-(1) 健康危機低減のための活動を行うことができる			
	①日常の地区活動より、地区の健康危機のリスクを把握し、発信できる			
	②関係者と対策を検討できる			
	③起こりうる健康危機発生時の担当地域やケースに関するリスクを想定できる			
④担当地域の健康危機管理体制整備の不備と改善の方向性について提案できる				
⑤住民とともに、健康危機に備えた活動を実施できる				

活動領域	4 健康危機管理に関する活動			
	4-2 健康危機発生時の対応			
A-3に求められるレベル	・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			
到達状況	1) 状況把握をできる上で、必要な予防活動を実施できる			
	2) マニュアルに沿って行動し、関係者と情報共有を図ることができる			
	3) 自身の身の安全を守ることができる			
	4) 自身の立場で主体的に動くことと、指示をうけるべきことの判断ができる			
保健活動の確認項目		A-1	A-2	A-3
	【自然災害】			
	1)-(1) 状況判断と予防活動を行うことができる			
	①変化する状況を把握し、二次的な被害を予測できる			
	②関係者に情報を報告・共有できる			
	③住民の健康支援のための予防活動を計画、実施できる			
	【感染症】			
	2)-(1) 関係者と情報共有を行い、マニュアルに沿って行動することができる			
	①指令系統やマニュアルに沿って行動できる			
	②組織内外の必要な情報を整理できる			
	③関係者と情報の共有について提案できる			
	【共通】			
	3)-(1) 自身の身の安全を確保することができる			
	①経時的な記録の必要性を理解できる			
②健康危機発生に関する記録を残すことができる				
③自身の安全を守ることができる				
④自身の状況を上司や同僚に随時報告できる				
【共通】				
4)-(1) とるべき行動を判断することができる				
①主体的にやるべき行動を理解できる				
②指示を受けるべきことを理解できる				

- A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）
- A-2 指導者と一緒にできる（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）
- A-3 自立してできる

↑

A-1/A-2/A-3それぞれの到達年月を記入

氏名

活動領域	5 管理的活動			
	5-1 PDCAサイクルに基づく事業・施策評価			
A-3に求められるレベル	・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			
到達状況	1) PDCAに基づいて施策の評価を行うことができる			
保健活動の確認項目	1)-(1) 施策について、PDCAサイクルに基づく評価を行うことができる			A-1
	①所掌する事業・活動に関し、関係者を交えて、評価を行うことができる			A-2
	②評価を踏まえて、改善を提案できる			A-3

活動領域	5 管理的活動			
	5-2 情報管理			
A-3に求められるレベル	・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			
到達状況	1) 法令や規則を遵守して、保健活動に係る情報を扱うことができる			
	2) 担当業務に関して、他部署や関係機関、住民への情報の発信ができる			
	3) 収集できる情報を適切に管理できる			
の保健活動確認項目	1)-(1) 法令や規則を遵守して、保健活動にかかる情報を扱うことができる			A-1
	2)-(1) 担当業務に関して他部署や関係機関、住民へ情報発信をすることができる			A-2
	3)-(1) 収集できる情報を適切に保管することができる			A-3

活動領域	5 管理的活動			
	5-3 人材育成			
A-3に求められるレベル	・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			
到達状況	1) 自己の能力の到達度を確認できる			
	2) 後輩保健師の指導を実践し、必要時見直し案を提案できる			
	3) 職場内等での学習会等を行うことができる			
保健活動の確認項目	1)-(1) 自己の能力を確認することができる			A-1
	①自分の能力の到達度を確認できる			A-2
	②自らの学習課題を明確化できる			A-3
	2)-(1) 後輩保健師の指導を行うことができる			
	①後輩保健師の到達度を確認し、指導や助言を行うことができる			
	②後輩保健師の自律性、自主性を尊重できる			
3)-(1) 学習会等を行うことができる	①職場内で、学び合う機会を設定できる			
	②職場外で、保健医療関係者とともに、学び合う機会を設定できる			

A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）

A-2 指導者と一緒にできる（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）

A-3 自立してできる


 A-1/A-2/A-3それぞれの到達年月を記入

氏名

活動領域	6 保健師の活動基盤			
A-3に 求められる レベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究的手法等を用いた事業評価ができる</li> <li>・ 保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる</li> </ul>			
到達状況	1) 根拠に基づいた安全で安心な保健活動を展開できる			
	2) 人の生命および尊厳を尊重できる保健活動ができる			
	3) 業務・活動への建設的疑問や研究的視点をもった活動評価を行うことができる			
	4) 保健師として成長し続けられる			
保健 活動 の 確 認 項 目		A-1	A-2	A-3
	1) - (1) 根拠に基づいた、安全で安心な保健活動を展開することができる			
	2) - (1) 社会的公正性・公共性を念頭に、人の生命および尊厳を尊重することができる			
	①	社会的公正性・公共性を理解できる		
	②	人の生命および尊厳を尊重できる活動を実践できる		
	3) - (1) 研究的視点で活動評価を行うことができる			
①	業務・活動へ建設的疑問を持つことができる			
②	業務・活動について、研究的視点で活動評価を行うことができる			

A-1 指導者の指導のもとにできる（指導者から方法などの指導を受けながら実施できる）

A-2 指導者と一緒にできる（指導者の見守りの下で具体的な指導がなくても実施できる）

A-3 自立してできる


 A-1/A-2/A-3それぞれの  
到達年月を記入

経歴 年数	職歴		在籍部所		仕事の内容 事務分掌・業務内容	やり遂げた仕事と その背景等	保健師として成長したと思った 要因	派遣研修 (研修名と日数)	災害派遣 対応 (派遣先・期間)	研究の取組 (研究テーマ・内容、 発表先、共同研究者)	自主研修 取得資格	取り組みたい仕事・伸ばし たい能力、異動希望など	その他 (育休取得期間等)
	年度	年齢 (4/1現在)	所属部所名 職名	在籍 年数									
1 年目			地域保健課 西部地域担当 (保健師)	3 年目	〇〇地区担当 母父教室のサブ	まちづくり協議会会長に相 談し、地区視察説明会を福 祉推進会の役員に実施	ケース会議に事例を提供し、 アセスメントの視点や対応方 法を自分のスキルに取り込む よう心掛けた。	県庁新任期研修 2日 保健所新任研修 1日	●●震災 第3班 5日間	県地域診断研修	保健師自主研修会に 参加し、乳幼児の発 達を学んだ	母子ケースワークをもっと 体験するため、こども家庭 課を体験したい。	来年6月結婚予定
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													

様式5 保健師専門能力に関するキャリアラダー達成状況表

※毎年度始め・年度末または記録すべき内容が生じた時点を入力し、職員自身で管理する  
 ※指導保健師との個別面談時に共有する

職員番号	氏名

経験年数	年度	年齢	職位	年度の目標	達成ラダーレベル		本人コメント	指導者コメント
							目標が達成できたか？ 自分を褒められる点は？ 反省点は？	
1					A-	B-		
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								

## 参考資料 1

### 富士市総括保健師設置要領

#### (設置)

第1条 市民の健康の保持増進を図る保健活動を効果的に実施することを目的として、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進するとともに、保健師の人材育成や技術面での指導及び支援を行うため、総括保健師を置く。

2 総括保健師は、保健部地域保健課に配置する。

#### (所掌)

第2条 総括保健師は、次の各号に掲げる事務を所掌する。

- (1) 保健師の保健活動の評価及び総合調整を行うこと。
- (2) 保健師の研修及び人材育成計画の企画調整を行うこと。
- (3) 保健師の配属に関し人事課長に意見を提出すること。
- (4) その他市長が必要と認める事務を行うこと。

#### (指名等)

第3条 市長は、地域保健課に所属し、かつ相当の知識及び経験を有する保健師のうちから総括保健師を指名する。

2 総括保健師の定数は、1人とする。

#### 附 則

この要領は、平成30年4月1日から施行する。

### 富士市保健師の研修体系図

富士市の保健師は、人事課が実施する研修に参加し、市職員としての行政能力の向上を図るとともに、行政保健師としての専門性を向上させるため各所属における専門研修に参加する。地域保健課(総括保健師)は、保健師全員研修を実施するとともに、保健師を対象とした国・県等が開催する研修に、対象となる時期の保健師がもれなく参加できるよう調整を図る。保健師は、専門研修を含む職場でのOJTとともに、職場外での自己啓発にも努め専門職としての能力・職務開発をすすめる。

研修	経年数目安																													
	新任期 A1~2					中堅前期 A3~4								中堅後期 A4 B1~2							管理期リーダー期 A-5 B-3					管理職期 B-				
人事課研修	基本研修																													
	新規採用研修【1部】 新規採用研修【2部】 新規採用研修【3部】 新任主査研修 新任主幹研修【前期・後期】 新任統括主幹メンタルヘルス研修 新任人事評価者研修 リスクマネジメント研修 新任課長研修 新任課長メンタルヘルス研修 課長研修 トップマネジメントセミナー 1stステージ必修A研修【~26歳】 2ndステージ必修A研修【27~30歳】 3rdステージ必修A研修【31~34歳】 1stステージ必修B研修【~26歳】 2ndステージ必修B研修【27~30歳】 3rdステージ必修B研修【31~34歳】 3年目職員メンタルヘルス研修 10年目職員メンタルヘルス研修 チョイス・スタディ研修(選択25ポイント)																													
	専門・特別研修: 法律講座・能力開発講座・職種別研修 など 派遣研修: 海外派遣・自治大学校派遣・アカデミー派遣研修 など																													
全保健師対象	国・県・保健所主催専門研修 【県】新任研修 新任研修【HC】 地域診断研修【県主催】 健康施策研修【県主催】 6~10年 新任期~管理期 市町村保健師会資質向上研修 年間4回程度【各課で参加調整】 新任2年目~管理期 災害時健康支援のための研修会(初級編・中級編・上級編) 管理能力育成研修【国主催】 管理期研修【県主催】																													
	市主催研修 保健師全員研修																													
	地域保健課 2年目~中堅期【母子関係】 東部地域職員研修 こども虐待対応・医学診断研修会 市町児童相談担当職員研修 未熟児訪問指導研修会 中堅期【母子関係】 不妊・不育相談支援研修 母子保健計画策定と評価研修 児童虐待予防研修 2年目~中堅期【成人保健研修】 生活習慣病・重症化予防 保健指導に関する研修会(国保予算) 国保特定保健指導実践指導者研修等 中堅期【職域関係】 産業保健セミナー 県 地域診断研修																													
各課業務に係る保健師の専門研修	健康政策課 事業担当時:【がん予防対策】 日本対がん協会保健師看護師研修会 がん予防対策従事者研修 県肝炎医療コーディネーター養成研修 等 2年目~管理期 生活習慣病・重症化予防 保健指導に関する研修【国保予算】 特定保健指導者実践研修 保健事業研修会 【自殺対策研修】 新任2年目~ゲートキーパー講師養成研修 中堅期~自殺のない社会づくり市町村会研修 災害時メンタルヘルス研修会 予防接種従事者研修																													
	人事課 職域担当看護職研修会 福祉事務事業研修会 他																													
	障害福祉課 県主催の障害福祉に関する研修会各種 虐待防止・権利擁護研修 相談支援従事者初任者研修 障害支援区分認定調査員研修 高次脳機能障害支援従事者研修 精神障害者地域移行定着推進研修																													
	子ども家庭課 母と子のメンタルヘルス研修会 母子保健指導研修(子育て包括・産後ケア) 妊娠包括支援講座養成講座																													
	子ども発達センター 医療的ケア児コーディネーター 発達協会 実践セミナー 重症心身障害児(者)対応看護従事者養成研修 社会福祉施設等における感染症予防講座 障害児及び児童福祉施設における食物アレルギー対応研修会 等																													
	福祉総務課 介護保険施設等における指導監督のポイント(日本経営協会)、特定教育・保育施設等における指導監督のポイント(日本経営協会) 新任担当者のための社会福祉法・指導監督ガイドラインの解説と監査実務のポイント(日本経営協会) 社会福祉法人監査のための会計基準のポイント(日本経営協会)、社会福祉法人監査研修(県社協) 等																													
	介護保険課 異動時: 認定調査員新任研修 認定調査員能力向上研修会																													
	高齢者支援課 事業担当時 認知症地域支援推進員研修 認知症初期集中支援チーム研修会 キャラバンメイト養成講座 事業担当時 地域包括支援センター職員研修 基礎研修																													
	保健医療課 公害健康被害予防事業指導研修 (静岡県災害医療従事者研修)																													
	国保年金課 事業担当時 保健事業研修会 システム研修会 特定保健指導育成研修会 事業担当時~【基礎・技術】基礎・技術受講翌年~【経過者研修】																													
OJT	事例検討 各種計画への参画、各種計画策定会議・ワーキングへの参加 学会・雑誌等への発表																													





## 富士市保健師の人材育成ガイドライン

発行 2025年3月  
発行者 富士市保健部地域保健課  
所在地 〒416-8558 富士市本市場432-1  
電話 0545-64-8993  
FAX 0545-64-9030  
E-mail [ho-chiiki@div.city.fuji.shizuoka.jp](mailto:ho-chiiki@div.city.fuji.shizuoka.jp)