

# 福岡県地域保健従事者現任教育指針

## — 基本編 —



令和5年3月（改訂版）

福岡県保健医療介護部健康増進課

## 目 次

1	はじめに	3
2	地域保健従事者をとりまく情勢	4
	（1）採用状況の変遷・現状	
	（2）業務・研修の変遷	
3	地域保健従事者の現任教育に係る現状と課題	9
4	人材育成の基本的な考え方	11
	（1）福岡県地域保健従事者現任教育指針の対象者	
	（2）福岡県地域保健従事者の目指す姿	
	（3）目指す姿を達成するための人材育成の基本的な考え方	
	（4）福岡県地域保健従事者人材育成体制図	
	（5）人材育成に果たす地域保健従事者の役割	
	（6）福岡県地域保健従事者現任教育に関わる人の役割（体系図）	
	（7）福岡県地域保健従事者の現任教育とキャリアパス	
5	目指す姿を実現するために求められる能力	18
	（1）基本的な考え方（必要性）	
	（2）枠組みについて	
	（3）経験年数とキャリアラダー	
	（4）キャリアラダー	
	（5）福岡県保健活動到達度のチェックリストについて	
	（6）キャリアラダーの活用の流れ	
	（7）キャリアラダーを活用した評価・面接の年間スケジュール	
	（8）用語の説明	
6	現任教育の方法	30
	（1）福岡県地域保健従事者の研修体系とキャリアパスについて	
	（2）自己啓発	
	（3）職場内研修（OJT）	
	（4）職場外研修（Off-JT）	
	（5）ジョブローテーション	

7	保健所における現任教育の評価	.....	35
	（1）保健所における現任教育の評価（計画的OJT）		
	（2）地域保健従事者の個別能力の評価		
	（3）OJTの全体評価		
8	県における人材育成の評価	.....	36
9	市町村の地域保健従事者に対する現任教育	.....	37
10	人事異動、人事交流の基本的な考え方	.....	38
	（1）人事異動の考え方		
	（2）人事交流、派遣の考え方		
11	様式集	.....	39
12	参考資料	.....	69
13	おわりに	.....	82

## 1 はじめに

近年、新興感染症である新型コロナウイルス感染症の出現や連続して発生している大雨や地震などの大規模災害、児童虐待や自殺の問題など、地域保健を取り巻く情勢は、めまぐるしく変化しています。

このような状況の中、保健師、助産師、管理栄養士（以下、地域保健従事者という）は、地域住民の健康の保持及び増進を目的とした健康づくり対策はもとより、新型コロナウイルス感染症への対応や、大規模災害発生時の避難所等での健康管理、児童虐待や自殺対策等の社会問題に最前線で取り組んでいます。

また、本県では、児童相談所の体制を強化し、児童虐待防止に取り組むため、すべての児童相談所に保健師が配置されたり、高齢者や医療的ケア児等の在宅医療の推進を図ったりするなど、地域保健従事者の活動は保健・医療分野に加え、福祉・介護分野にも広がっています。どのような配置部署においても、新たな健康課題や複雑・多様化する住民のニーズに適切に対応できるよう、地域保健従事者の専門能力を維持・向上することが必要であり、そのためには人材育成体制を整備することが重要となります。

福岡県では、平成22年6月に保健師の人材育成について方向性を示した「福岡県保健師現任教育指針」を作成し、平成25年3月には、地域保健従事者を対象とした本指針を策定し、採用後の年数や経験を踏まえた研修等に取り組んできたところです。

しかし、近年、保健師の採用年齢の上限引き上げや採用前の職務経験の多様性から、地域保健従事者の専門能力を採用後の年数に応じて、一様に評価することが難しくなりました。

そのため、平成28年3月に厚生労働省は「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」を公表し、その中で、保健師の個々の専門能力の獲得状況を的確に把握した上で指導が行えるよう、求められる能力を段階別に整理した「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を示しました。

そこで、今回、本県においても、地域保健従事者の個々の能力を踏まえた上で、専門職としての成長につながるよう、「福岡県地域保健従事者版キャリアラダー」を作成し、本指針に取り入れることといたしました。

さらに、県、市町村において統括保健師の担う役割が大きいことから、その役割についても加えて記載をしたところです。県はもとより市町村におかれましても、本指針を大いに活用していただき、地域保健従事者の力量形成を推進していただくとともに、専門職として次世代への技術継承を行う体制が構築され、地域保健における行政課題への取組みが充実・強化されることを願います。

令和5年3月

福岡県保健医療介護部長 白石 博昭

## 2 地域保健従事者を取りまく情勢

### (1) 採用状況の変遷・現状

本県では、平成9年に地域保健法が全面施行されたことに伴い保健所の機構改革が行われ、それまでの21保健所から13保健所3支所に統合された。

また、平成14年に保健所と福祉事務所が統合されたことに伴い、事務所の名称が「保健所」から「保健福祉（環境）事務所」に変更され、地域保健従事者の業務も保健・医療・福祉をはじめとする多岐の分野にまたがることとなり、活動の場が広がった。

さらに、県民の健康づくりの推進や医療保険、介護保険に関連する施策を総合的に実施する体制を整備し、的確できめ細やかな施策を展開するため、平成20年度に本庁組織が再編され、平成21年10月には、保健福祉（環境）事務所の執行体制の効率化並びに専門性及び機動性の向上などの機能強化を図るため、保健福祉（環境）事務所（以下、保健所という）は9か所に再編された。

このような法改正や機構改革の中、保健師の業務体制は地区分担制から業務分担制となり、各係に分散配置となった。また、本庁の高齢者地域包括ケア推進課、介護保険課、医療保険課及び（公財）福岡県女性財団、福岡県後期高齢者医療広域連合、児童相談所等、保健師の配置も広がっていった。

さらに、令和4年度には、新型コロナウイルス感染症対策をはじめとする健康危機管理体制の強化に向けて、保健所等の恒常的な人員体制強化を図るため、多くの保健師が採用された。また、採用年齢の上限引き上げにより、採用される保健師の年齢の幅も広がり、その能力は一様ではなくなっているのが現状である。

行政職員として地域母子保健に従事している助産師は、全国的にも少なく、本県では地域保健法施行令第5条（旧保健所法）に基づき、昭和26年から保健所職員として採用され、地域母子保健に従事し現在に至っている。保健所以外の配置では、昭和61年度に衛生部保健対策課母子保健係に助産師1名が配置され、以降平成22年度まで本庁母子保健担当部署に1～2名配置され、母子保健業務を担ってきた。

現在、12名の助産師が在職し、うち8名は県立病院改革等により平成23年度に病院看護師（助産師）から行政職の助産師に職種変更している。

管理栄養士は、健康増進法に基づき栄養指導員として各保健所に配置されており、平成7年以降は、旧県立病院や福祉施設に配置された管理栄養士との人事交流を積極的に図ってきた。また、食品衛生監視員として配置された時期もあった。少数職種であり、新規採用のない時期が長かったが、平成29年度から毎年1～2名が採用されている。

本県の地域保健従事者の職種別の年齢構成をみると、50歳以上が約半数を占めることから、今後、約10年の間に多くの地域保健従事者が退職し、大幅な世代交代が見込まれている。(図1)

(表1) 福岡県地域保健従事者の配置状況

(令和4年5月1日現在)

所属			保健師	助産師	管理栄養士
出先機関	保健医療介護部	総務企画課	7		
		保健福祉(環境)事務所	93	9	18
		保健衛生課	44		
		社会福祉課		3	
	精神保健福祉センター		5		
	福祉労働部	児童相談所	6		
		福岡学園、粕屋新光園			2
本庁	保健医療介護部	健康増進課	8		2
		がん感染症疾病対策課	7		
		医療指導課	2		
		高齢者地域包括ケア推進課	2		
		介護保険課	1		
		医療保険課	1		
	総務部	総務事務厚生課	5		
総計			181 (出先155、本庁26)	12 (出先12)	22 (出先20、本庁2)

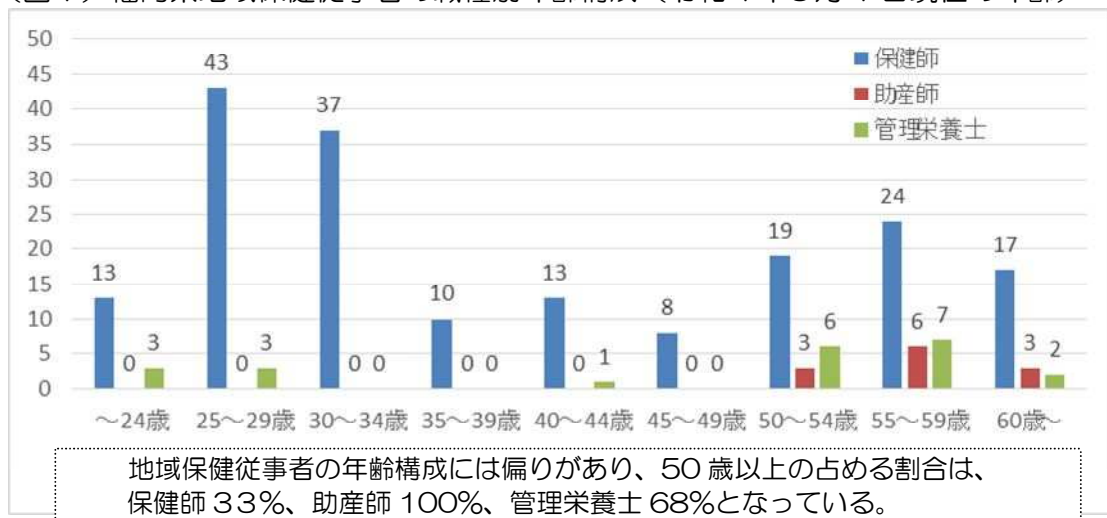
派遣その他	市町村交流 公益財団法人 福岡県女性財団 県後期高齢者医療広域連合	保健師3	総数	保健師	助産師	管理栄養士
				184	12	22

<参考>福岡県の常勤保健師及び常勤管理栄養士・栄養士数

(令和4年5月1日現在 福岡県健康増進課調べ)

保健師) 保健所設置市490名、57市町村587名、県184名 総計1,261名  
管理栄養士等) 保健所設置市44名、57市町村72名、県22名 総計138名

(図1) 福岡県地域保健従事者の職種別年齢構成 (令和4年5月1日現在の年齢)



## (2) 業務・研修の変遷

少子高齢化の急速な進展や経済の低迷、雇用環境の変化、地域のつながりの希薄化などが社会背景となる中で、児童虐待や自殺対策等の社会問題、医療費制度改革の推進に伴う非感染性疾患（NCD）対策の強化、新興・再興感染症や大規模災害への健康危機管理など地域保健における役割は多様化している。

令和4年2月に通知された「地域保健対策の推進に関する基本的な指針の一部改正について」では、都道府県と市町村の連携や地域の関係機関とのネットワーク形成を推進し、地域の特性を考慮しながら、科学的な根拠に基づき効果的・効率的に地域保健対策を推進することが必要であると示された。

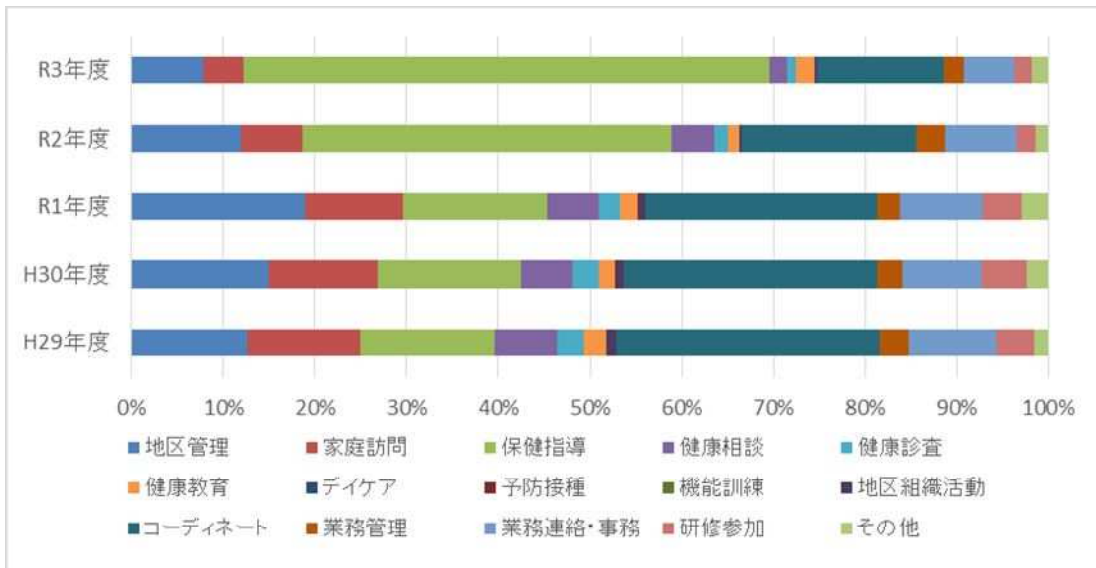
そのような中、保健師の人材育成については、平成21年7月に保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正に伴い、平成23年2月に厚生労働省から「新人看護職員研修ガイドライン（保健師編）」が示され、新人保健師の現任教育体制の整備を目指すこととされた。

本県では、平成22年に「福岡県保健師現任教育指針」を作成し、平成25年3月には、保健師に助産師、管理栄養士を加えた本指針を策定し、地域保健従事者の人材育成を行ってきたところである。

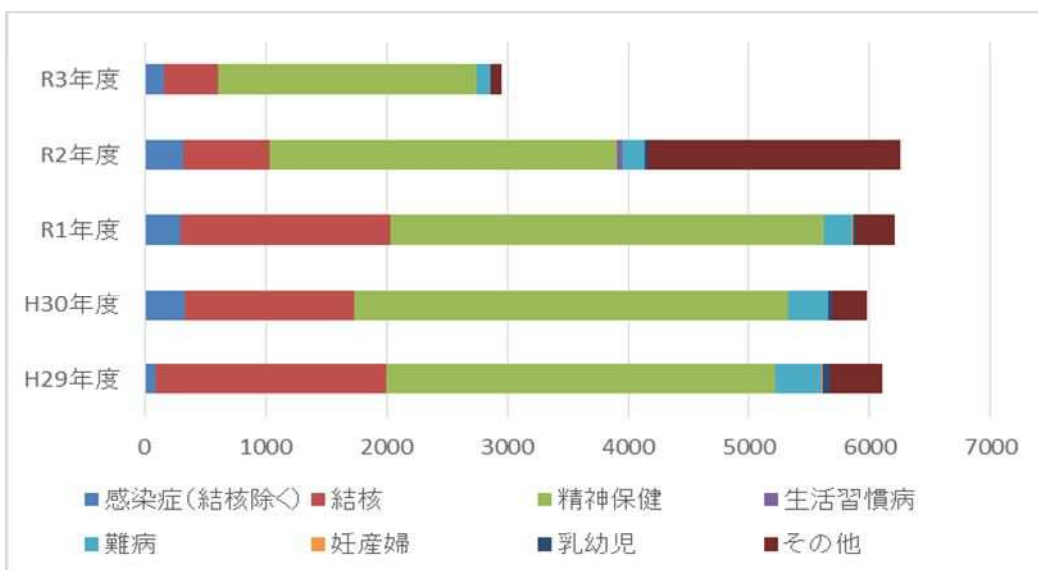
また、地域保健福祉の実践活動の質的向上及び県立看護専門学校の保健師課程の教員資格の取得を目的として、これまでに十数名の保健師を国立公衆衛生院（現国立保健医療科学院）の一年間の長期研修に派遣してきた。その後、県立看護専門学校の大学への再編に伴い教員養成の必要性がなくなったこともあり、長期研修への派遣は行っていないが、現在は、国立保健医療科学院における公衆衛生看護研修（中堅期、管理期）等への派遣を行い、地域保健活動の質的向上を図っている。

近年の県の保健師の業務については、すべての児童相談所に保健師を配置し児童虐待防止への取り組みや、高齢者や医療的ケア児等の在宅医療の推進を図るなど、保健・医療分野に加え、福祉・介護分野などにも活動の幅が広がっており、各分野での高い専門性が求められるようになった。また、令和2年度以降は、新型コロナウイルス感染症への対応等により、家庭訪問の件数は減少したが、保健指導や関係機関との連絡調整等に従事することにより、感染拡大防止に努めてきたところである。(図2、図3)

(図2) 保健師業務の推移 (保健師活動報告より)



(図3) 家庭訪問 (延数) の推移 (保健師活動報告より)





助産師は、母子保健法の理念に基づき、母子の健康の保持増進を目的とした母子保健対策の充実を図るよう努めてきた。近年、母子の健康課題や子育て環境は大きく変化し、平成9年度以降、一貫した母子保健施策の実施を図る観点から、乳幼児健康診査や未熟児養育医療などの基本的母子保健施策の実施主体が都道府県から市町村に移譲された。県は、ハイリスクの妊産婦・児の支援、不妊・不育等の専門相談、新型コロナウイルスに感染した妊産婦支援等の専門的支援業務へと転換し、広域的かつ専門性の高い業務への対応が求められている。

また、近年では、21世紀の母子保健の主要な取組みを提示する国の「健やか親子21」や本県の「ふくおか子ども・子育て応援総合プラン」、「福岡県健康増進計画（いきいき健康ふくおか21）」に基づき、産業保健や学校保健と連携し、地域職域連携会議などを通して子育て支援等に取り組む必要がある。

さらに、生涯を通じた女性の健康支援の一環として、プレコンセプションケア（将来の妊娠を考えながら女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うこと）の課題解決への取組みも期待されており、今後は、県型保健所が担うべき地域母子保健分野における役割を明確にしていく必要がある。

また、これらの業務遂行のため、以前は専門研修として、母子愛育会等の研修に派遣し伝達講習を行ってきた。現在は、各自が関係機関等の研修を受講し、自己研鑽に努めている。

管理栄養士は、保健所に栄養指導員として配置され、栄養改善法に基づき、給食施設指導をはじめ、地域住民の栄養指導などの栄養改善業務に従事してきた。

平成9年の地域保健法の施行や、平成15年には栄養改善法を引き継ぐ形で健康増進法が施行され、県や市町村の役割が明確化された。

また、平成25年3月に通知された「地域における行政栄養士による健康づくり及び栄養・食生活の改善の基本指針」により管理栄養士が担うべき役割が示され、限られた人材で成果の見える栄養施策の推進が必要とされている。

このような経過を踏まえ、保健所の管理栄養士の業務は、地域の実態把握、専門的な栄養指導、人材育成、食環境の整備や市町村への技術支援などの栄養業務へと変遷してきた。また、栄養業務に限らず、幅広い健康づくり業務を担うようになってきた。

これらの業務を遂行するため、保健所の管理栄養士に対する専門研修として、国立保健医療科学院の長期研修に毎年派遣し伝達講習を行ってきたが、長期研修は中止となり、平成25年からは国立保健医療科学院における「健康日本21（第2次）推進のための栄養・食生活の施策の企画・調整に関する研修（短期研修）」に毎年派遣している。このほか、栄養士会等関係団体が実施する研修の機会を活用し、各自が自己研鑽に努めている。

このような状況の中で、地域保健従事者が地域保健業務をより専門的・広域的に機能強化するため、資質向上に努める必要がある。

### 3 地域保健従事者の現任教育に係る現状と課題

保健師については、平成22年度から、「福岡県保健師現任教育指針」に基づき、現任教育を実施してきた。

現任教育の中では、自己啓発が最も重要として一番目に位置づけている。地域保健活動を取り巻く社会情勢や地域保健及び関連施策の動向に関心を持ち、自ら専門的能力を高めるため、各種団体が開催する研修会への参加、各種学会での発表、専門誌や書籍による学習に取り組むことが重要である。

二番目に、「職場内研修（以下「OJT」という。）」を位置づけており、具体的には、事例検討会、地域診断、事業における保健師の役割や活動のあり方、健康危機管理等について職場内研修を実施している。分散配置が進む中、研修は業務を超えて、専門職としての見方や捉え方などの専門性を高め、保健師としての姿勢や原動力を醸成する場となっている。また、各保健所の現任教育については、年度当初（5月頃）に現任教育統括者及び企画担当者会議を開催し、実施内容や好事例について情報共有を行いながら、県全体の質の向上を図っている。

三番目に、「職場外研修（以下「Off-JT」という。）」を位置づけており、具体的には業務別研修や行政研修、県健康増進課が実施する階層別研修、全国規模の研修等が含まれる。組織内での協力体制を確保し、研修に参加しやすい環境づくりを行うとともに、研修受講者に偏りが生じないような受講の仕組みづくりが必要である。

四番目に、「ジョブローテーション（人事異動・人事交流）」を位置づけている。人事異動においては、保健分野以外の職場には概ね3年で異動する体制が定着し、若年世代を中心に本庁への異動が行われている。また、平成19年度から、幅広い知識や視点で施策を実施するとともに、リーダー的人材を育成することを目的に、厚生労働省への派遣を行ってきた。平成26年度からは、保健師の資質向上と自治体が直面する行政課題への認識や相互理解を深め、県と市町村の連携を促進するため、市町村との人事交流を実施してきた。

また、専門能力向上を図る人材育成を推進するため、平成25年に厚生労働省は「地域における保健師の保健活動について」を公表し、その中で、「県及び市町村は、（中略）保健師の活動を組織横断的に総合調整及び推進するとともに、技術的及び専門的側面から指導するなどの役割を担う（中略）保健師（以下、「統括保健師」という）を配置するよう努めること」を示した。本県においては、この通知を受け、県健康増進課及び保健所に統括保健師とその統括保健師の補佐として副統括保健師を配置し、分散配置となった保健師も含めて人材育成を行っている。

助産師は少数職種であり、従来から各所属に1名配置であったため、同職種によるOJTの機会はなく、自己研鑽による資質向上に努めてきた。定期的にブロック会議を開催し、業務マニュアルを作成するなど業務の円滑化と資質向上を図ってはきたが、組織的かつ系統立てた助産師教育指針は示されていない。

また、行政専門職としての評価指標を作成しておらず、個人の知識・技術の習得状況や専門能力について判断しにくい状況であったが、保健師と同じ看護職であり、地域保健従事者として、必要なスキル等について示すことにより、質の向上を図っていく必要がある。

広域的かつ専門的な母子保健活動を実践するためには、関連制度と社会資源を把握し、関係機関と連携を図りながら、コーディネーターとしての役割を果たす等の多様な能力が求められている。

管理栄養士は少数職種のためOJTの実施が難しく、平成14年の保健所と福祉事務所の統合前までは、定期的にブロック会議を開催し、経験年数の異なる同職種間で、専門職としての知識や技術の習得に努めてきた。また、業務の標準化を図るための手順書等を作成し、OJTが十分に実施できない環境を補ってきた。

本県の管理栄養士は、多くの所属で1名～3名と少数配置になっており、幅広い視点で業務を行うためには、研修体制の工夫が必要である。

今後、世代交代が進む中、専門職として知識・技術の継承が課題となっている。また、少数職種であるという組織上の特性を踏まえた長期的な視点に立った人材育成及び効果的なジョブローテーションが必要である。

地域保健従事者の現任教育の課題は、個人の能力に応じて専門職として必要な知識・技術が獲得できるような体系的な研修を構築するとともに、指導者を育成することである。また、各業務の専門性を高めるためには、自己啓発が推進されるような職場環境の醸成が必要であり、その上で、専門知識・技術を獲得する研修体制について、具体化していく必要がある。さらに、今後は、県全体の地域保健従事者の資質向上を図る上で、市町村における現任教育のあり方が急務の課題になっていることから、市町村を交えて人材育成体制の構築に取り組むことも必要である。

## 4 人材育成の基本的な考え方

### (1) 福岡県地域保健従事者現任教育指針の対象者

本指針は、県の地域保健従事者を対象とする。

なお、県全体の地域保健従事者の資質向上を図る上で、市町村を交えて人材育成体制の構築に取り組むことが必要であるため、市町村における活用も想定して策定している。

### (2) 福岡県地域保健従事者の目指す姿

県の地域保健従事者には、公務員としての使命を常に意識した上で、専門職集団としての責任を自覚することや、住民の視点に立って地域の健康問題に積極的に取り組むことが必要である。さらに、地域特性や社会情勢の変化を察知し、新たな健康課題へ柔軟に対応しながら業務を遂行できる次のような人材が求められている。

- ◇ 地域診断に基づき、将来を見据えた施策の立案・実施・評価を一貫して行うことができる。
- ◇ 住民ニーズ、科学的根拠、法制度、他地域・他分野等に関する情報を収集し、地域住民や関係機関に還元し、施策に役立てることができる。
- ◇ 地域の様々な組織、機関の活用、連携調整及び育成を行いながら、地域における健康づくりを推進することができる。

このことを地域保健従事者一人ひとりが自覚し、担うべき業務について評価を行い、効果的で効率的な地域保健活動を展開するための適切な判断力と主体的な行動力を備えることが必要である。

さらに、地域保健従事者としての能力育成を組織で共有・支援することの必要性を組織全体で理解することが重要となる。

なお、職種別の目指す活動については、福岡県保健師活動指針及び行政栄養士活動・育成指針において次のように示している。

#### <保健師の目指す活動>

健康な人も疾病を抱えた人も、自分らしく暮らせる自助・互助・共助による地域づくりを目指すものとし、そのために、県保健所と市町村の保健師が連携し、協働で地域に出向き、把握した地域住民の暮らしぶり等、地域の課題を継続的に検証し、将来を見据えた予防的介入、健康施策の企画立案等の保健活動を展開する。

#### <管理栄養士の目指す活動>

食に関する専門職として住民の暮らしに寄り添い、ライフステージに応じた切れ目ない健康づくり・栄養改善を推進し、食を通じた社会環境の整備を促進することにより、県民の生活の質の向上を図る。

#### (3) 目指す姿を達成するための人材育成の基本的な考え方

本指針は、地域保健従事者が専門職として共通して求められる基本的資質を育成するためのものであり、保健所を中心とした基本的な教育体制を示している。

また、平成25年4月に「地域における保健師の保健活動について（保健師活動指針）」が出され、市町村を含めた現任教育体制づくりが必要であることが示されたため、保健所が、管轄市町村の現任教育状況を踏まえた上で研修等を実施し、その上で、今後の市町村の現任教育体制づくりに取り組むこととした。

平成28年3月には、「保健師の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が段階別に「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」として示された。

本県は、これまでも地域保健従事者の人材育成に力を入れてきたが、地域保健従事者の年齢構成の偏り、採用までの社会人経験の多様性及び分散配置等から、専門職として積み上げてきた様々な経験を踏まえた上で、専門職としての成長につながるよう、キャリアラダーやジョブローテーションを取り入れた指針として、今回改訂を行うこととしたものである。

# (4) 福岡県地域保健従事者人材育成体制図

対象：県、市町村地域保健従事者

## 福岡県地域保健従事者の目指す姿

- ◇地域診断に基づき、将来を見据えた施策の立案・実施・評価を一貫して行うことができる
- ◇住民ニーズ、科学的根拠、法制度、他地域・他分野等に関する情報を収集し、地域住民や関係機関に還元し、施策に役立てることができる
- ◇地域の様々な組織、機関の活用、連携調整及び育成を行いながら、地域における健康づくりを推進することができる

### 現任教育体系の骨格

#### 自己啓発

- ・研修参加
- ・学会参加
- ・雑誌購読 等

#### 職場内研修(OJT)

- ・業務を通じた経験と指導  
(日々のOJT)
- ・研修会等  
(計画的なOJT)

#### 職場外研修(Off-JT)

- ・業務別研修
- ・階層別研修、派遣研修、専門研修
- ・行政研修(人事課)

#### ジョブローテーション

- ・人事異動
- ・人事交流

### 人材育成推進委員会

※現任教育体制を検討

- 大学・県保健所長会・保健所地域保健従事者代表
- ・市町地域保健従事者代表

保健医療介護部  
保健医療介護  
総務課

市町村

保健所

県庁 健康増進課

ジョブローテーション、人事交流 等

連携  
研修参加

- ・職場内研修(OJT)
- 日々のOJT、計画的なOJT

連携  
研修参加

- ・職場外研修(Off-JT)
- 階層別研修、派遣研修、専門研修 等

連携

研修参加、連携

- 福岡県看護協会
- 福岡県栄養士会
- 地域保健従事者養成施設
- 福岡県保健師協議会
- 全国保健師長会福岡県支部
- 福岡県地域保健師研究協議会
- 福岡県国保連合会
- 全国保健所管理栄養士会
- 福岡県助産師会

(5) 人材育成に果たす地域保健従事者の役割

(表2) 保健所における地域保健従事者の役割

名称	定義・役割等
現任教育 統括者	<p>◇原則として管理職にある地域保健従事者とし、健康増進課長を充てる。(管理職の地域保健従事者がいない場合は、準ずる立場にある地域保健従事者に充てる)</p> <p>◇保健所全体の地域保健従事者の現任教育を統括する役割を担い、周囲の協力体制を整える等、組織全体で現任教育を支える体制づくりを行う。</p> <p>◇地域保健従事者の面接や評価を行う役割を担う。</p>
現任教育 企画担当者	<p>◇原則として企画指導係の地域保健従事者である現任教育担当者を充てる。</p> <p>◇保健所全体の地域保健従事者の現任教育を企画し、地域保健従事者間の連絡調整を行う。</p> <p>◇実施した現任教育については、内容や方法等について評価し、翌年度の計画に役立てる。</p>
現任教育 担当者	<p>◇新任期・中堅期・管理期の各期に原則1名の現任教育を推進するリーダーを置く。</p> <p>◇現任教育統括者及び現任教育企画担当者と連携し、保健所における現任教育の内容検討・評価等を行う。</p>
係長	<p>◇日々の業務を通し、地域保健従事者である係員の現任教育の評価を行う。また、現任教育統括者やプリセプター等と連携を図り、職場外研修(Off-JT)受講のための業務調整等を行う。</p>
プリセプター※	<p>◇新任期地域保健従事者に、職種としての専門能力及び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等について、最も近い立場で相談に乗りながら指導、助言を行う。</p>

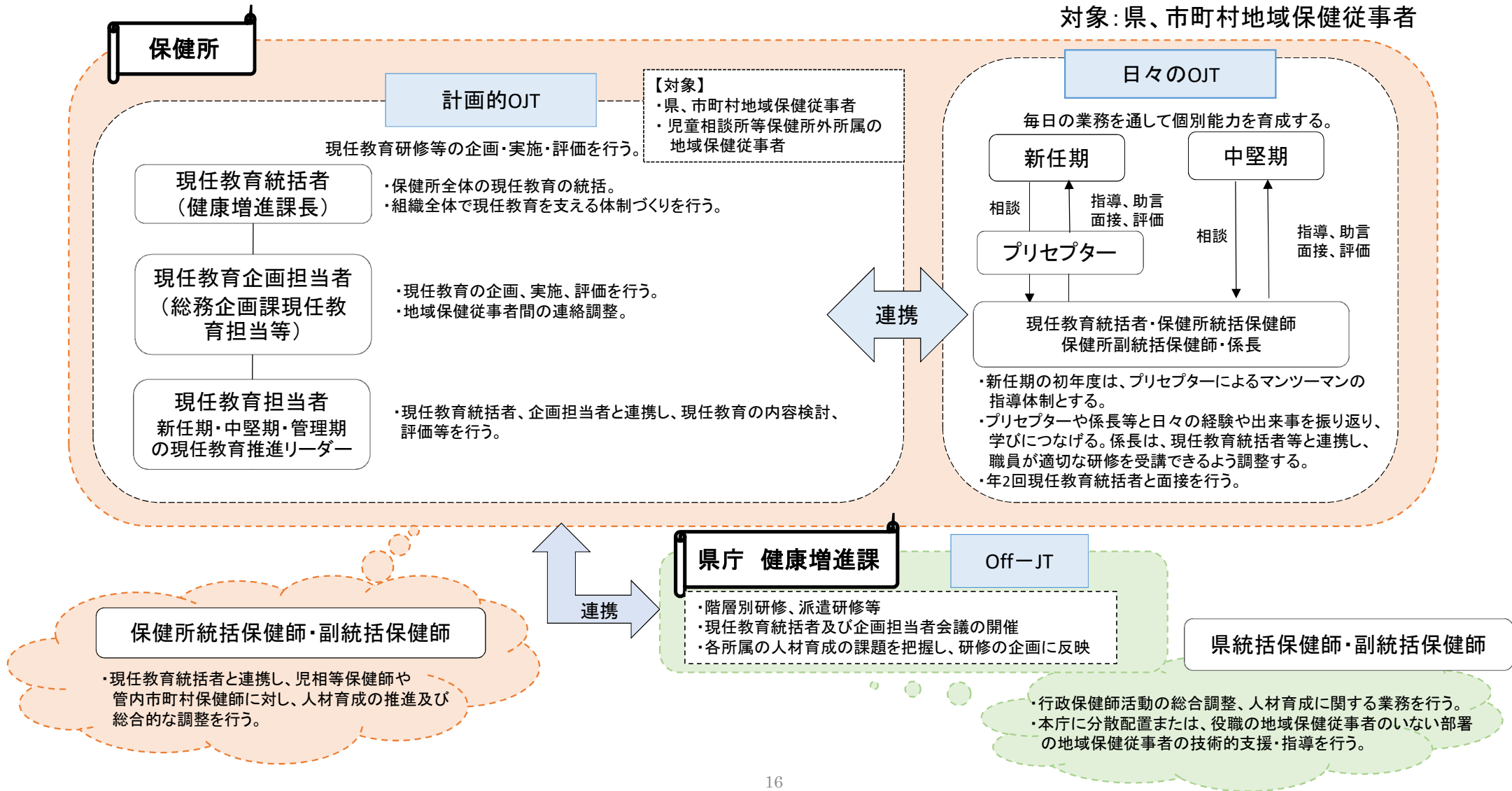
※保健所以外(本庁等)の所属においても、原則、プリセプターを配置する。

(表3) 統括保健師の役割

名称	定義・役割等
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」を担う保健師として、健康増進課長を充てる。健康増進課長が保健師でない場合は、保健師である係長を充てる。</p> <p>◇現任教育統括者と連携し、管内の児童相談所等保健師に現任教育参加の呼びかけと相談や面談の実施を行う。また、管内市町村地域保健従事者の人材育成の推進や総合的な調整を行う。</p> <p>◇管内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、市町村統括保健師（統括的な役割を担う保健師）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。</p>
保健所副 統括保健師	<p>◇保健所統括保健師を補佐する。</p>
県統括保健師	<p>◇県及び市町村の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行う。</p> <p>◇本庁に分散配置または、役職の保健師がない部署の保健師の面接の実施、相談対応、技術的支援及び指導を行う。</p> <p>◇県及び市町村の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、保健所を始め各関係機関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る。</p>
県副統括 保健師	<p>◇県統括保健師を補佐する。</p>



## (6) 福岡県地域保健従事者現任教育に関わる人の役割 (体系図)



(7) 福岡県地域保健従事者の現任教育とキャリアパス

職位	県庁 技師 主任技師										技術主査										係長・企画主査 企画主幹 課長技術補佐 参事 室長																		
	技師			主任技師							技術主査										係長・企画主査 参事補佐				課長 参事 副所長														
キャリアラダー	A-1、A-2			A-3							A-4										A-5																		
各期	新任期			中堅期（前期）							中堅期（後期）										管理期								管理職										
（行政）経験年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
職場内研修 (OJT)	人材育成 (日々のOJT)	○キャリアラダーを活用した自己評価と面談 ○新人はプリセプターから指導を受ける ○プリセプターを経験(新人指導) ○係長・課長はプリセプターを支援し、課・所全体で新人の育成を行う ○現任教育統括者との面接(年2回)を実施し、キャリアレベルを確認し、専門能力獲得のための目標の設定を行う ◇既卒者(社会人経験のある者)の2年目以降は、キャリアレベルに応じて研修を受講 ◇産休・育休、病気休暇等による長期休暇者の復職支援を実施																																					
	保健所現任教育 (計画的研修)	○現任教育への参加 ○ファシリテーター等の経験 ○現任教育への企画提案・参画 ○職場・地域の現任教育体制整備 市町村を含めた処遇困難事例の検討や地域診断に基づく事業展開などを取り入れた研修の実施																																					
	業務経験	○新任期には、個別支援及び集団支援を経験 ○学生実習指導の経験 ○健康危機管理(感染症・災害対応等)に関する基礎知識を学ぶ ○実践で経験を積む ○現場でのリーダーを経験 ○体制整備の経験 ○職場内事例検討会で事例提供・発表 ○地域ケアシステム構築に関する業務を経験(保健師) ○学会発表をサポート ○活動を研究的にまとめ、学会等で発表する																																					
職場外研修 (Off-JT)	階層別 研修	新任期研修 → 中堅期(前期)研修 → 中堅期(後期)研修 → 管理期研修 プリセプター研修 →																																					
	専門研修	公衆衛生全国新任者研修(管理栄養士) 公衆衛生看護(中堅期)研修 公衆衛生看護(管理期)研修 公衆衛生看護(統括保健師)研修 健康日本21(第2次)推進のための栄養・食生活の施策の企画・調整に関する研修 日本公衆衛生協会主催によるブロック別研修会等 福岡県公衆衛生学会、日本公衆衛生学会、日本公衆衛生看護学会学術集会 県公衆衛生看護学実習指導者講習 (保・助・看)看護実習指導者養成講習会 分野別の専門研修(生活習慣病対策、精神保健福祉業務、感染症業務、母子保健業務、栄養改善業務、健康づくり(ヘルスプロモーション)対策等)																																					
	県研修所	新採前期・後期研修 新採職員マンツーマン指導者研修 主事・技師研修 主任昇任研修 主査研修 係長研修 課長補佐級研修 課長級研修 専門研修(政策形成力、組織力・育成力、折衝力、業務遂行力・改善力、情報発信力コース)																																					
ジョブローテーション	人事異動 人事交流	○新任期は、原則保健所に配属し、個別支援(家庭訪問、相談指導)、健康教育、地域住民の組織育成等を経験する。 ○健康危機管理(災害や新興感染症)に迅速な対応ができるよう、係の配置に関わらず、研修受講や演習に参加。 ○本庁へは、経験3~1.0年以内を異動の目安とする。また、管理期を見据え、本庁勤務等を経験することにより、県政を理解し視野を広げ、企画・調整能力を高める。 【保健師の場合】○保健所は3年~5年、本庁及び保健所以外の出先機関は3年を目安に異動とする。 ○他部署(児童相談所・精神保健福祉センター・市町村派遣等)の業務を経験する。																																					
自己啓発	学会や各職能団体の研修会(任意)への参加 各種公衆衛生学雑誌や書籍による自己学習 管内地域保健従事者や他の所属の地域保健従事者との交流、多職種との交流																																						

## 5 目指す姿を実現するために求められる能力

地域保健従事者が目指す姿を実現するために求められる能力として、基本的能力、行政能力、専門能力、指導力を位置づける。専門能力の獲得については、各活動領域の獲得すべき能力をレベル別に整理したキャリアラダーとして示すこととする。

### (1) 基本的な考え方（必要性）

キャリアラダーとは、それぞれの職務内容や必要なスキルを明確にし、下位職（一般職）から上位職（管理職）へはしごを上るように移行できるキャリアの向上の道筋とそのための能力開発の機会を提供する仕組みを指す。

厚生労働省から「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」が示された。本県ではこれを基本として、地域保健従事者が共通して使用できる「福岡県地域保健従事者版キャリアラダー」を作成した。

地域保健従事者の免許取得までの教育背景や、自治体に就職するまでの職務経歴の多様化等、地域保健従事者の能力が採用後の年数に応じて一様ではないことから、地域保健従事者の人材育成において、各自の能力の獲得状況を的確に把握するためには、能力の成長過程を段階別に整理したキャリアラダーが必要である。

### (2) 枠組みについて

「専門的能力に係るキャリアラダー」は、地域保健従事者が実践する活動を6領域に分け（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. 地域保健従事者の活動基盤）、各領域に求められる能力を5段階（キャリアレベルA-1～A-5）で整理した。「2. 地域支援活動」には、県の独自項目として「2-4. 地域サービスの質の管理」を加えた。

また、「管理職地域保健従事者に向けた能力に係るキャリアラダー」は、管理的活動の3項目（1. 政策策定と評価、2. 危機管理、3. 人事管理）について、求められる能力を4段階（キャリアレベルB-1～B-4）で整理した。

「専門的能力に係るキャリアラダー」は、全ての地域保健従事者に適用されるものである一方、「管理職地域保健従事者に向けた能力に係るキャリアラダー」は、専門的能力に係るキャリアレベルが一定程度積み上げられた者に適用される。

(3) 経験年数とキャリアラダー

今後、キャリアラダーを活用した人材育成を推進していくため、経験年数と職位、キャリアレベルについて、目安を次のとおり位置付ける。

各期は地域保健従事者としての経験年数1～3年目の者を新任期、4～10年目の者を中堅期（前期）、11年目以降（技術主査まで）の者を中堅期（後期）とし、企画主査、係長からを管理期と位置付ける。

専門的能力のキャリアレベルの目安は、新任期がA-1～A-2、中堅期（前期）がA-3、中堅期（後期）がA-3～A-4、管理期がA-4～A-5とした。

また、管理期の地域保健従事者に求められる能力のキャリアレベルの目安は、中堅期（前期）の経験年数10年目以降がB-1、中堅期（後期）がB-1～B-2、管理期がB-2～B-4とした。

(表4) 各期・経験年数とキャリアラダー

各期	行政経験年数の目安	職位	キャリアレベル		各レベルの考え方	
			専門的能力	管理期地域保健従事者に求められる能力		
新任期	1～3年目	技師	A1		指導者とともに考え実践する	
			A2		実践を積み、自立する 実践を積み、視野を広げ、成長・発達する	
中堅期（前期）	4年目～	技師 主任技師	A3		保健医療福祉事業を中心となっ て行うとともに、後輩や学生を 指導・育成する	
中堅期（後期）	11年目～	主任技師 技術主査	A4		B1	組織全体を視野に入れて活動す るとともに、リーダーとして準 備を始める
管理期		企画主査・係長・ 参事補佐兼係長・ 課長技術補佐・ 課長・参事・副所長	A5	B2	リーダーシップを発揮し、組織 全体を管理・マネジメント する	
				B3・B4		指導者

(4) キャリアラダー

①福岡県地域保健従事者版キャリアラダー

専門的能力に係るキャリアラダー

【福岡県版】

		キャリアレベル					想定される事業・場面
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	
キャリアレベルの定義	所属組織における役割	・組織の新任者であり行政組織人及び地域保健従事者としての自覚を持つ。	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。	・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。	・所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。 ・キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。	
	責任を持つ業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。	・係の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。	・係の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。	・課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	
	専門技術の到達レベル	・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。	・複雑な事例への対応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。	・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				想定される事業・場面	
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することができる。 ・個人及び家族の強みを活かした支援を、指導を受けながら実践できる。 ・個人及び家族との関わりをおとして、必要な社会資源の情報(機能や連絡先、活動状況など)を収集することができる。	・複雑困難事例に対して、まずは自分で考えた上で、職場内で相談しながら、支援することができる。 ・対象者の意向を確認しながら、対象者の課題解決に必要な社会資源を指導を受けて導入及び調整することができる。	・複雑困難事例のアセスメントを行い、職場内外の関係者・関係機関とともに支援方針等を共有し、連携して支援することができる。 ・支援に必要な社会資源を適切に導入及び調整することができる。 ・支援対象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・調整することができる。	・複雑困難事例に対し、医学的・看護学的観点から起こりうるリスクに配慮しながら関係者とも連携を図り、対象者の支援を組み立てることができる。 ・健康課題を明確にし、予防的に介入できる。	・緊急を要する事象が発生した際には迅速に関係機関と連携し、個人及び家族の人権や心情、今後起こりうるリスクに配慮しながら、調査や必要な情報提供・指導を行うことができる。 ・個人及び家族が危機的な状況に陥った場合であっても、健康課題を明確にし、関係機関とチームを組み、対象者の望む生活がかなえられるよう地域の支援体制を構築することができる。	・患者・家族相談 ・家庭訪問の個別支援 ・事例に関わる関係者とのケア会議
	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	・集団の健康課題を把握し、指導を受けながら支援することができる。	・健康課題を明確化し、集団支援を企画・立案する中で、当事者の強みや役割が発揮できるよう取り組むことができる。	・集団が持つ特性を踏まえて、集団での支援が有効であるかをアセスメントし、必要な支援について企画、実施、評価を行うことができる。	・地域の特性をふまえてアセスメントし、必要な支援について各種計画に反映させることができる。	・個別と集団を連動させて支援を実践することで、集団及び地域の健康度を高めることができる。	・健康教育 ・当事者の会や家族教室
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	・地域の社会資源(制度・人・モノ・組織)を整理するとともに、その役割について理解することができる。 ・指導のもと、個別事例や担当事業をおとして、担当地区の現状や、事業実績、統計資料等を整理し、健康課題を明らかにすることができる。	・個別事例や担当事業を通して、担当地区の現状や、事業実績、統計資料等を整理し、健康課題を明らかにすることができる。 ・取り組むべき健康課題の優先性を判断し、日頃の業務や担当事業の計画に反映させることができる。	・地域診断から得られた健康課題について、担当市町村と事業の立案や改善案を検討することができる。	・それぞれの関係機関が関わっている対象者への支援を通じ、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することができる。 ・予防的な視点を持ち、今後予測される健康課題を明確にし、その解決に向けた事業をPDCAサイクルに基づき実践することができる。	・地域課題を解決するため県事業等を活用し、取り組みを実践できる。(県庁各課) ・事業評価から明らかとなった地域の健康課題を、各種協議会等において、保健所の立場から提案できる。(保健所)	・各種調査 ・県民健康づくり調査
	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	・地区組織活動への参加を通じて活動の役割や参加者の様子を知ることができる。 ・地区組織の成り立ちや組織活動の背景を理解した上で、多様な組織の役割や関係性について把握することができる。	・個別支援からつかんだニーズを地区組織メンバーと話し合い、地域の課題について解決策を共に出し合いながら一緒に取り組むことができる。	・地区組織内の課題と考えられる情報を把握し、地区組織の発展段階に応じて助言や情報提供をすることができる。 ・住民ニーズに応じた新たな取り組みについて、住民と共に検討することができる。	・住民のニーズに応じて自立して組織化できる。 ・新たな社会資源やネットワークづくりについて、関係機関と共に検討することができる。	・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り組みができるよう働きかけができる。	・個別事例のコーディネート ・自主組織活動の支援(精神家族会、断酒会、難病家族会、食生活改善推進会等)
	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	・関係機関と対象者の支援について情報共有し、支援目標や必要なサービスを検討することができる。	・関係機関と互いの役割を認識し、支援目標に沿って必要なサービスが受けられるよう調整しながら支援することができる。	・関係機関と地域課題を共有し、支援体制の見直しや地域特性及び社会資源に応じたケアシステムのあり方を検討することができる。	・対象者が適切なサービスを受けられるよう、関係機関やサービスのコーディネートを行うことができる。 ・ケアシステムの構築のために関係機関に働きかけ、必要なケアシステムを検討、提案することができる。	・各種計画との整合性を図りながら、地域の将来を見据えた地域ケアシステムの構築を行い、継続して動かすことができる。	・事業の企画 ・各種保健医療福祉等計画策定 ・地域ケア会議 ・地域ケアシステムの構築推進(高齢者・精神障害・子育て支援)
	2-4. 地域サービスの質の管理	・地域サービスの質の向上を図るため、地域全体の課題を踏まえた関係機関等への効果的・効果的な指導・支援を行う能力	・施設指導の根拠法令・指導要領等を理解し、必要な指導内容を理解できる。 ・関係機関の特性を把握し、指導を受けながら指導・支援をすることができる。	・指導を受けながら、指導計画・改善計画を立てることができる。 ・関係機関や地域全体の課題を踏まえながら、効果的・効果的な指導・支援をすることができる。	・根拠法令に基づき、施設におけるサービスの向上につながるような指導・支援をすることができる。 ・指導の結果から、施設を適正に評価することができる。 ・関係機関や地域全体の課題及び評価結果を、関係機関や関係者等と共有する体制を確保することができる。 ・好事例を収集し、他の関係機関へ情報提供する等、実践につながる仕組みづくりをすることができる。	・課題の多い施設について、サービスの質の改善を図るため、関係部署と調整を図りながら指導や支援を行うことができる。 ・地域サービスの質の向上を図る観点から、関係機関のネットワークの構築に向けた調整及び連携を促すことができる。 ・指導した結果や関連するデータ等から、地域サービスの質をアセスメントすることができる。	・地域サービスの質の管理に係る地域課題に対し、県事業等を活用して必要な改善策を図ることができる。また、それらの課題を、新たな施策立案に活用することができる。 ・関係法令やマニュアルの改定に際し、提案や助言をすることができる。	・精神病院実地指導 ・感染症施設指導 ・介護保険施設指導 ・給食施設指導 ・看護師等養成施設指導 ・・・等

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				想定される事業・場面	
3 事業 た業 め化 の・ 活 動 策 化 の	3-1. 事業化・施策化	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力</li> <li>地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当地域の概要を基本的なデータから把握することができる。</li> <li>担当する事業の目的やねらい、予算のしくみについて理解することができる。</li> <li>担当事業の法的根拠や関連施策について理解することができる。</li> <li>プリセプター等の助言を得ながら、担当する事業のメンバーの一員として、分担した役割を果たすことができる。</li> <li>市町村の健康施策を理解することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当地域の健康課題を踏まえ、施策と事業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。</li> <li>担当事業が円滑に実施できるよう進捗管理をすることができる。</li> <li>担当事業を実施する上で優先順位を考えて企画することができる。</li> <li>担当事業が住民の課題解決に有効であるかを評価することができる。</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>係事業を保健所地域のニーズを踏まえながら評価することができる。</li> <li>データを収集、分析して地域健康課題をまとめ、資料化することができる。</li> <li>政策の変化に合わせて、既存事業の再編や住民の声を反映した施策化をすることができる。</li> <li>市町村の事業に参画し、協働することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種計画に基づいた事業計画を立案することができる。</li> <li>事業の成果や見通しに係る資料を作成し、予算の必要性について、上司や予算部署に説明することができる。</li> <li>市町村の各種計画策定に参画することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の健康課題解決のために、自組織のビジョンを踏まえた施策について、各種計画策定時に提案することができる。</li> <li>関係会議等を通じて保健医療福祉等計画の策定に参画し、地域課題に基づく必要な施策を提案できる。</li> <li>予算の獲得、管理をすることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の企画</li> <li>生活習慣病等重症化予防事業</li> <li>在宅医療介護連携推進事業</li> <li>食環境整備事業等</li> <li>各種計画策定</li> <li>健やか親子21計画</li> <li>健康増進計画</li> </ul>
	4-1. 健康危機管理の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じる能力</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>平時から健康危機管理の計画やマニュアル等を確認し、発生時等の役割を理解することができる。</li> <li>災害時の保健活動に備え、平時から住民へ働きかけをすることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機管理マニュアルに基づき、平時から災害時支援の会議・研修会等を開催し、市町村と一緒に、必要な情報や物品・体制等の準備を検討することができる。(予防活動)</li> <li>健康危機のマニュアルの見直しや改善に向けた提案をすることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機に迅速に対応できるよう、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ことができる。(例:関係機関の役割明確化、マニュアル作成と運用に向けた助言等)</li> <li>地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機に迅速に対応できるよう、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ことができる。</li> <li>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することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機の有事に備え、平時から関係者との連携や健康危機管理体制を整えることができる。</li> <li>健康危機管理関連マニュアルに基づき、健康危機への対応と管理体制を評価し、必要な改善を行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機管理マニュアル(災害時の保健活動マニュアル、福岡県災害時健康管理支援マニュアルや地域毎の災害時の保健活動マニュアル、新型インフルエンザ対応マニュアル等)</li> <li>研修(DHEAT研修・各保健所が現任教育で実施する健康危機管理研修)</li> <li>訓練(災害時シミュレーション等)</li> <li>ふくおかDPAT</li> <li>BCP(事業継続計画)の策定と確認</li> </ul>
4-2. 健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機発生時にチームの一員として、必要な対応を指導者の指示のもと適切に実施することができる。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>被害者の医療の確保や原因究明、健康被害の拡大防止、被害者の健康診断、心のケア等、チームの一員として、主体的に役割を果たすことができる。</li> <li>地域の状況や現状を把握し、情報を整理して上司に適切に報告することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要な情報を整理し、組織内外の関係者で共有することができる。</li> <li>変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、段階別に必要な事業の企画、実施、評価をすることができる。</li> <li>健康危機発生時に現地で実動する保健師、助産師、管理栄養士のリーダーとしての役割を果たすことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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をすることができる。</li> <li>健康課題の解決に向け、組織内の関連部署と連携、調整をすることができる。(チームリーダーとして現場で活動し、統括する保健師等の補佐ができる)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機発生時に、所属長を補佐しつつ、保健部門の統括としての采配や関係者との連携を図ることができる。(健康危機発生時の保健活動に関わる情報を集約し、分析すると共に、関係部署や災害対策本部等との窓口として協働しながら支援方針を検討・決定することができる。)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>感染症等の健康危機発生時</li> <li>福岡県内での災害発生時</li> <li>他県での災害発生時</li> </ul>	
5 管 理 的 活 動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属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</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>PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。</li> <li>対人支援活動について実践を振り返り、今後の支援方法の見直しができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当事業について、事業の目的・目標を係内で事前に確認し、実施後には事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の成果や問題点を把握し、評価の指標等を共有し、事業計画に反映できるよう、後輩へ指導できる。</li> <li>事業計画及び運営の評価を行うため、計画立案時に評価指標を設定し、係内で共有できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関や他部署と連携し、事業に係るニーズの把握、課題の抽出ができる。</li> <li>把握したニーズや課題をもとに事業評価を行い、事業の見直しや事業の立ち上げを提案できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の進捗状況を把握し、事業を推進するとともに、保健活動の評価に基づいた施策を見直し、改善を提案できる。</li> <li>施策立案時に評価指標を適切に設定できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業等実施要領の見直し</li> <li>事例検討</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を適切に保管、開示、保護する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人情報等の取り扱いや、公的文書の取り扱いを理解し、適切に取り扱うことができる。</li> <li>業務に関する記録を適切に行い、関係者との情報共有を行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人情報・公的文書など情報の取り扱いに係る職場のルールを理解し、自主的に確認できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健活動に係る情報の管理について後輩に指導できる。</li> <li>職場内、組織内の情報管理体制について確認でき、見直しの必要があれば自ら提案できる。</li> <li>保健活動に関する情報を、他部署や関係機関、住民へ適切に発信することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織内外の保健活動に係る情報を管理し、不測の事態に必要な情報を活用し、その保管、開示等の対応ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <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、マニュアル等の作成や見直しの提案ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訪問台帳・記録</li> <li>措置入院患者台帳</li> <li>結核患者訪問台帳等</li> <li>個別ケース支援会議録</li> <li>事業に伴う会議議事録及び実績報告書</li> <li>給食栄養施設台帳・指導議事録等</li> <li>(参考資料)</li> <li>福岡県個人情報保護条例</li> <li>個人情報保護マニュアル</li> </ul>
	5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の人材育成方針を理解し、地域保健従事者の人材育成計画を作成する能力</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本県における人材育成方針に係る基本方針について理解できる。</li> <li>上司との面接により活動の振り返りができる。</li> <li>職場内外の研修に参加し、専門職としての知識・技術を向上させ、自己研鑽できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本県における人材育成に係る基本方針を参考にして、自らのキャリアビジョンを描くことができる。</li> <li>人材育成、後輩育成の意義を理解し、上司の理解や助言を得ながら、後輩を育成することができる。</li> <li>後輩育成の経験(人材育成)をとおして、組織内の人材育成の現状や課題を検討することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩の到達度を把握し、自ら考え行動できるよう指導できる。</li> <li>後輩育成の経験(人材育成)をとおして、職場内のOJTや人材育成上の見直し等を提案できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域保健従事者の資質向上を目的とした効果的な研修会の企画・実施・評価を行うことができるとともに、人材育成体制、内容について検討し、提案できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本県の指針に沿った地域保健従事者の人材育成計画を作成できる。</li> <li>市町村の統括保健師等とともに、管内の人材育成の体制を整備することができる。</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組むことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別研修</li> <li>専門研修</li> <li>各種学会(福岡県公衆衛生学会等)</li> <li>(参考資料)</li> <li>福岡県地域保健従事者現任教育指針</li> <li>福岡県行政栄養士活動・育成指針</li> </ul>
6. 地域保健従事者の活動基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>根拠に基づいた地域保健従事者の活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の根拠法令、通知、実施要領等を理解し、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>学会参加や学術文献等をとおして、研究的視点をもつことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、研究的視点で保健活動の評価を行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>最新の知見等を踏まえ、科学的根拠に基づいた保健活動を企画、実践、評価することができる。</li> <li>自ら研修や各種学会に参画することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域特性や健康問題から、地域診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、得られた成果をもとに、根拠に基づき創造的、科学的に事業を計画、実施、評価できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の評価や分析したデータなどの根拠に基づき頭行的、潜在的な健康課題を基に質の高い保健事業を展開し、その効果を検証できる。</li> <li>研究の結果を事業に反映することができる。</li> </ul>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>地域保健従事者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</li> </ul>	地域保健従事の保健活動を倫理的な観点から判断し行動できる。					

キャリアレベル			
B-1 (係長級への準備段階)	B-2 (係長級)	B-3 (課長級)	B-4 (部局長級)

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				想定される事業・場面
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>施策化や保健医療福祉計画等策定のため、組織的、意図的に情報収集、分析し、共有することができる。</li> <li>情勢の変化を把握し、事業化や見直しに関連づけ、政策に係る提案ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>県の方針、重点課題、重点目標を理解し、地区診断に基づく地域の健康課題等から、事業化し、他部署、関係機関との連携や検討する場を設定するなどの取組みができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国や県の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、地域の目指す方向やあるべき姿を見据えた政策を提言することができる。</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事業化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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 県庁                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○保健医療福祉計画への参画をととして組織としてのビジョンから施策化を考え発信する</li> <li>・福岡県保健医療計画、福岡県健康増進計画、福岡県自殺対策計画等</li> </ul> </li> <li>2 保健所                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○組織内での施策共有、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、保健所の広域的・専門機能の発揮</li> <li>○市町村計画策定への関与、各保健師が行う地区管理の全体を総合的に管理し、外部・上位組織へ説明・交渉</li> <li>○地域医療構想会議及び5疾病、在宅医療、難病対策協議会等への参画</li> <li>○保健医療福祉等計画のPDCA,核事業企画・評価、ネットワーク化を推進等</li> </ul> </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を把握し、発生時に備えた関係性の構築ができる。</li> <li>発生時に必要となる物品や体制について定期的に点検し係長に報告・提案する。</li> <li>健康危機等の発生時は活動に必要な情報を系統的に収集するとともに、マニュアル等に沿って行動し、係長を補佐する。</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、平常時に見直しを行い、発生時を想定した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係長級に対し、訓練等の実施を指導できる。</li> <li>発生時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> <li>発生時には、優先度を見極め、保健活動全体を指揮することができる。</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、部局を統括して対応できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 県庁                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○災害発生時に保健師の派遣、受援体制等を状況に合わせて、現地の連携のもと構築</li> <li>○災害時における保健指導体制、平常時対策、マニュアル 作成に向けた発信</li> <li>○高齢者・障がい者等の支援体制の手引きへの発信</li> </ul> </li> <li>2 保健所                             <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)、年間を通じて予測される健康危機への準備性を高める、有事の役割発揮、人的物的資源の確保、有事の適切な判断と迅速な指示</li> <li>○災害対策マニュアルにおける保健指導の位置づけを確認</li> <li>○災害時保健指導活動計画等を整備</li> <li>○災害時に迅速に活動できる体制、連携づくり</li> <li>○所内保健師の学習機会を確保</li> </ul> </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・計画を踏まえて地域保健従事者採用計画、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地域保健従事者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>係員一人一人の能力を的確にアセスメントし、能力を高める働きかけができる。</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、効果的・効率的な人材の配置や活動方法について係内に提案できる。</li> <li>係内の意見も踏まえて課長に提案できる。</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、地域保健従事者の業務範囲等を踏まえ地域保健従事者の必要数・配置について資料化し、人事部門も含め組織内で提案できる。</li> <li>所内OJT実施者として、職場の人材育成計画を立案し、部署全体で取り組めるよう指導できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織目標・計画を踏まえて、地域保健従事者採用計画、配置基準、人事異動を提言できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○福岡県地域保健従事者現任教育指針、福岡県保健師活動指針・福岡県行政栄養士活動・育成指針等の活用</li> <li>○保健所内現任教育を推進するためのマニュアル等作成により保健師間の合意形成</li> <li>○人材育成計画等の作成</li> <li>○所内・本庁等の適材適所への提言</li> <li>○コミュニケーションの促進</li> </ul>

② 解説

「キャリアレベル A-1～A-5（成長の過程を5段階に区分）」

「キャリアレベルの定義」  
 (組織での役割、業務範囲・専門技術の到達レベル)

専門的能力に係るキャリアラダー		キャリアレベル			想定される事業・場面
		A-1	A-2	A-3	
キャリアレベルの定義	所属組織における役割	組織の新任者であり行政組織員及び地域保健従事者としての自覚を持つ。	計画された担当業務を自立して実施する。 プリセプターとして後輩の指導を担う。	保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。	保健活動に係る担当業務全般について ・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画する。
	責任を持つ業務の範囲	担当業務の正確な把握・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。	係の保健事業と他部署との関係性を理解し、自主的に担当業務に責任を持つ。	・係の保健事業と他部署との関係性を理解し、自主的に担当業務に責任を持つ。
	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する。 担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。	複雑な事例に対して自立して対応する。 健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する。	
活動領域	求められる能力	求められる能力			想定される事業・場面
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することができる。 個人及び家族の強みを活かした支援を、指導を受けながら実践できる。 個人及び家族との関わりをおいて、必要な社会資源の情報(機能や連絡先、活動状況など)を収集することができる。	複雑な事例に対して、まずは自分で考え、職場内で相談しながら対応することができる。 対象者の意向を確認しながら、対象者の課題解決に必要な社会資源を指導を受けて導入及び調整することができる。	・複雑な事例のアセスメントを行い、職場内外の関係者・関係機関と協働して支援方針等を共有し、連携して支援することができる。 ・支援に必要な社会資源を適切に導入及び調整することができる。 ・支援対象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・調整することができる。
	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	集団の健康課題を把握し、指導を受けながら実践することができる。	健康課題を明確化し、集団支援を企画、立案する中で、指導者の関心や役割が発揮できるよう取り組むことができる。	・集団が持つ特性を踏まえて、集団での支援が有効であるかをアセスメントし、必要な支援について企画、実施、評価を行うことができる。
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、地域組織と協働して課題解決の能力	地域の社会資源(制度・人・モノ・組織)を整理するとともに、その役割について理解することができる。 指導の枠、個別事例や担当事業をおいて、担当地域の現状や、事業実績、統計資料等を整理し、健康課題を明らかにすることができる。	個別事例や担当事業を通して、担当地区の現状や、事業実績、統計資料等を整理し、健康課題を明らかにすることができる。 取り組むべき健康課題の優先性を判断し、目標の策定や担当事業の計画に反映させることができる。	・地域診断から得られた健康課題について、担当市町村と事業の立案や改善案を検討することができる。 ・各種調査 ・住民健康づくり調査
	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	・地区組織活動への参加を通して活動の役割や参加者の様子を知ることができる。 ・地区組織の成り立ちや組織目的や役割を理解した上で、多様な組織の役割や特性について把握することができる。	・個別支援からつなぐニーズを地区組織メンバーと話し合い、地域の課題について解決策を共に出し合いながら一緒に取り組むことができる。	・地区組織内の課題と共有する情報を把握し、地区組織の発展に際して助言や情報提供を行うことができる。 ・住民ニーズに応じた新たな取り組みについて、住民と共に検討することができる。
	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の保健、介護、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、地域の関係機関と連携し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力	関係機関と対象者の支援について情報共有し、支援目標や必要なサービスを検討することができる。	関係機関と対象者の役割を認識し、支援目標に沿って必要なサービスが受けられるよう調整することができる。	・関係機関と地域課題を共有し、支援体制の見直しや地域特性及び社会資源に応じたケアシステムのあり方を検討することができる。
	2-4. 地域サービスの質の管理	地域サービスの質の向上を図るため、地域全体の課題を踏まえに関係機関等への効果的・効果的な指導・支援を行う能力	施設指導の根拠法令・指導要領等を理解し、必要な指導内容を理解できる。 関係機関の特性を把握し、指導を受けながら指導・支援することができる。	指導を受け、指導計画・改善計画を立てることができる。 関係機関や地域全体の課題を踏まえながら、効果的・効果的な指導・支援を行うことができる。	・事業の企画 ・各種保健医療福祉計画策定 ・地域包括ケアシステムの構築 ・高齢者・精神障害者 ・子育て支援 ・精神科実地指導 ・介護施設指導 ・介護相談指導 ・給食指導 ・看護等養成所指導 ・等

「各レベルにおいて求められる能力」

「地域保健従事者が実践する6つの活動領域」

「想定される事業・場面」



#### (5) 福岡県保健活動到達度のチェックリストについて

公益財団法人日本看護協会は、厚生労働省が示した「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」について、具体的な到達状況を確認するために「保健活動到達状況のチェックリスト」を作成した。

福岡県では、この「保健活動到達状況のチェックリスト」を一部改変して「福岡県保健活動到達度のチェックリスト（以下、チェックリストという）」【様式6-1】を作成し、活用することとした。

「一人前の地域保健従事者」とは、「一部の領域に偏ることなく、地域保健従事者として公衆衛生活動の“コア”が獲得できている者」とし、チェックリストで、全ての項目を「自立してできる」と回答した、いわゆるキャリアレベルA-3に相当する者としている。

#### <活用対象者>

キャリアレベル概ねA-3までの者。

A-4以上の者については、チェックリストは使用せずに、キャリアラダーのチェック様式【様式7-1～7-2】、【様式8-1～8-4】を活用しながら、キャリアラダーに記載された求められる能力を理解して、能力の獲得状況を判断する。

(表5) キャリアレベルの確認方法

地域保健従事者	確認方法
新任期～中堅期（前期） （概ねA-1～A-3レベルの者）	チェックリスト【様式6-1】を活用し、キャリアラダーに記載された能力の獲得状況を確認する。
中堅期（後期）以降 （概ねA-4～B-4レベルの者）	キャリアラダーのチェック様式【様式7-1～7-2】、【様式8-1～8-4】を活用し、能力の獲得状況を判断する。

#### <活用方法>

年2回、所属でキャリアレベルを確認する時に活用する。

評価結果について、「福岡県保健活動到達度のチェックリスト（到達目標）経過一覧」【様式6-2】や「福岡県保健活動到達度のチェックリスト（総合評価）」【様式6-3】にて経年的に管理することで、地域保健従事者としての経験年数に応じた到達度の推移を確認することができる。

地域保健従事者は、所属が変わってもチェックリストを管理しながら活用する。

<評価方法>

- ◇到達目標を3段階とする。到達目標の基準は、キャリアレベル A-1 は1:「指導者と一緒にできる」、A-2 は2:「少しの助言で自立してできる」、A-3 は3:「自立してできる」とした。確認項目の中で、「業務の進捗状況について報告・相談することができる」等の基本的な項目については、到達目標のレベルをキャリアレベルより上げた。(例:キャリアレベル「A-1」であっても、2:「少しの助言で自立してできる」を目標とする等)
- ◇「機会がなく経験していない」項目については、場面を想定して自分ができるかどうかの判断を行い、到達目標の数字に下線を入れる。(例「1」)
- ◇総合評価は、現任教育統括者との面接にて、活動領域別の評価等から総合的に判断する。

(表6) 福岡県保健活動到達度のチェックリスト到達目標

到達目標	到達目標 (経験なし)	考え方	(参考) キャリアレベル
3	<u>3</u>	自立してできる	A-3
2	<u>2</u>	少しの助言で自立してできる	A-2
1	<u>1</u>	指導者と一緒にできる	A-1
0	<u>0</u>	できない	A-1

## (6) キャリアラダーの活用の流れ

**【第1段階】地域保健従事者は、自分のキャリアレベルを確認し目標設定を行う。**

- ① キャリアラダー及びチェックリスト【様式6-1】を用いて、日々の保健活動を振り返り、専門的能力がどのレベルまで到達できているかを「保健活動領域」ごとに確認する。現在の担当業務のみでなく、これまでの業務経験を振り返りながら総合的に判断し確認する。(前後のキャリアレベルをみながら)
- ② 自身の獲得している能力やわたしのキャリアシート(自分年表)【様式4-2】から、これから学ぶべきこと(専門職として目指す姿・目標設定、いつどうなりたいか)を考え、その気づきを現任教育面接シート【様式4-1】に整理する。



**【第2段階】地域保健従事者は、現任教育統括者と面接し到達度及び目標を確認する。(統括者と地域保健従事者の職種が異なる場合は、同職種の上司も別途助言する。)**

- ① 他者と対話することで自分の気づきを深めるプロセス。
- ② キャリアレベルの自己評価を具体的に確認する。
  - ・保健活動領域ごとの実践能力の確認を行い、キャリアレベルの合意・具体的目標の決定を行う。
  - ・わたしのキャリアシート(自分年表)【様式4-2】から、研修受講計画を立てる。



**【第3段階】現任教育企画担当者は、現任教育統括者等と現任教育計画を作成し、計画的にOJTを実施する。**

- ① 地域保健従事者のキャリアレベルと目標設定から、現任教育計画を検討し、作成する。
- ② 作成した現任教育計画を県健康増進課へ提出する。
- ③ 通年で職場内現任教育(事例検討、地域診断等)を通じたOJTを実施する。
- ④ 地域保健従事者の段階的、継続的な成長につながるよう、地域保健従事者が業務で得た経験が専門的能力の獲得と連動するよう意識づける。



**【第4段階】県健康増進課は、保健所における現任教育や県全体の研修へ反映する。**

- ① 各所属の人材育成の課題を把握し、研修の企画に反映する。
- ② 現任教育統括者及び担当者会議等を通じて、県全体の現任教育を充実させる。

※なお、現任教育計画は、県人材育成計画と連携できるよう県健康増進課との意見交換等を行うことが望ましい。

(7) キャリアラダーを活用した評価・面接の年間スケジュール

時期	地域保健従事者（個人）	現任教育統括者	留意点
4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアラダー及びチェックリスト【様式6-1】の記入。</li> <li>専門技術のチェックリストの記入。</li> <li>現任教育面接シート【様式4-1】を記入。前年度末に記入したわたしのキャリアシート【様式4-2】を資料として活用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所内OJTの説明。</li> <li>キャリアラダー及びチェックリストの活用方法について説明。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度の所内教育体制やOJTの進め方について、現任教育統括者、現任教育企画担当者、係長、プリセプター等と一緒に共通認識を持つ。</li> </ul>
5月	<p style="text-align: center;">【面接】 ←</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門的能力の到達度の確認。</li> <li>今年度の目標設定。問題や課題等の確認を行い、担当業務等を通して経験できることを想定し、能力獲得に向けた目標を設定する。</li> </ul>	<p style="text-align: center;">→ 【面接】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門的能力の到達度、管理職の能力到達度の確認。</li> <li>今年度目標の確認。</li> <li>一年間の活動目標を設定する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※前年度のチェックリストをもとに、到達度の確認や目標設定を行う。</li> <li>・経験年数ではなく、個人の到達度に応じた課題と目標を設定し、現任教育統括者は支援する。</li> <li>・能力評価ではなく、気づきや改善に向けてフィードバックする。</li> </ul>
通年	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標、課題を意識しながら業務を行う。</li> <li>迷いや不安が生じた場合はプリセプターや上司等に相談する。</li> <li>・新任期地域保健従事者は、業務日誌【様式5】を活用しながら学びや困りごとをプリセプター、上司等と共有する。</li> <li>・年度末の面接に向けてチェックシート、様式に記入する。</li> <li>・目標の実行ができていないか、経験がスキルアップにつながっているか確認し、目標の達成状況の確認や修正を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>必要時</u>、中間面接を行い、振り返りを行う。</li> <li>・新任期地域保健従事者に対しては、業務日誌【様式5】を活用しながら学びや困りごとを確認し、助言や指導を行う。</li> <li>・課題や目標の達成状況の確認や修正、助言を行う。</li> <li>・実践場面等で必要時に面接し、目標の進捗及び問題等を相談する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>必要時</u>、現任教育統括者、係長等上司、プリセプターとの擦り合わせを行う。</li> </ul>
2～3月	<p style="text-align: center;">← 【面接】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今年度の振り返り、現在のスキル（実践能力、専門能力）の確認。</li> <li>今後の課題の確認、次年度の取組みの方向性の決定。</li> <li>・当該年度の活動目標の進捗状況や課題をチェックリスト【様式6-1】で確認し、自分の職位やスキルに応じた次年度の目標を明確にする。【様式4-1（評価）】、【様式4-2】を作成する。</li> </ul>	<p style="text-align: center;">→ 【面接】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門能力到達度、管理職の能力到達度の確認。</li> <li>・今年度目標の達成状況の確認、問題や課題等の確認。</li> <li>・面接を通しての他者評価。</li> <li>・今後の課題、次年度の取組みの方向性の確認。</li> <li>・自己目標の達成状況及び課題等の評価を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアラダーのチェックをもとにした自己評価に沿って、自らの気づきを促しながら振り返り、他者評価を行う。</li> <li>・次の目標、課題を明確にして、次年度の活動につなげる。</li> </ul>

※年度当初と年度末の面接は、人事評価面接が終了した後に行うことが望ましい。

(8) 用語の説明

キャリアラダーに記載されている用語について、参考として用語説明を作成した。  
 具体例は1つの例示であり、それぞれの用語は広い意味を持っている。

(表7) 用語の説明

	地域保健従事者の活動領域	用語	用語の説明		
			県における具体例	市町村における具体例	
1 対人 支援 活動	1-1. 個人および家族への支援	対人支援活動	健康課題をもつ個人・家族への支援活動。		
		家族機能	家族の機能の中には、情緒機能、社会化、生殖機能、経済機能、ヘルスケア機能がある。		
		支援の評価	計画、実施、成果とその達成度、活動の基盤(法令・環境・体制)を客観的に分析すること。		
		調整	個人および家族に適したサービスや資源を検討し、適した活用方法を導入する。		
1-2. 集団への支援	集団の支援	同じ課題を抱えている人達の集まりへの保健活動(グループワーク、母親学級、健康教室、健康学習、健康教育等)の提供のこと。集団とは、既存の集団と、新しく事業として作ったグループを含む。			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者、家族会(難病、小児慢性特定疾患、精神)等</li> <li>・地域の各種団体や事業所への支援等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・乳幼児健診後事後教室</li> <li>・介護予防教室</li> <li>・地域の各種団体や事業所への支援 等</li> </ul>		
2 地域 支援 活動	2-1. 地区診断・地区活動	担当地区	一人の地域保健従事者が担当する地区。		
		地区活動	地域の健康格差を縮小させながら、健康水準の向上をもたらすために、個人の健康問題を地域社会の健康問題と切り離さずに捉え、個人や環境、地域社会に働きかけ、個別はもちろん、地域の動きを作り出す保健活動。		
		地域診断	地区活動、保健サービス等の提供、また、調査研究、統計情報等に基づき、住民の健康状態や生活環境の実態を把握し、健康問題を構成する要素を分析して、地域において取り組むべき健康課題を明らかにすること。単に地域の概況の理解にとどまらず、地域での公衆衛生活動の目標や方向性を明確にし、以後の活動に繋げるものとして意義を持つ。		
		地区活動計画	広域的な視点で地域全体の課題を把握した上で、自分の担当地区にある課題を見出し、担当地区の課題に注目して活動するための計画のこと。		
	2-2. 地域組織活動	組織化	共通の目的を達成するために個人が集結して、新たな組織を作ること。		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>難病自主グループ等</li> <li>食生活改善推進会の育成・指導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健推進員、食生活推進員、健康づくりリーダーの活動支援等</li> </ul>	
	2-3. ケアシステムの構築	地域ケアシステム	地域でケアを必要とする個人や家族が、住み慣れた地域で自分らしい生活を送れるように支えるための、地域特性に応じた課題解決の仕組み。		
			地域包括ケアシステム(母子、高齢者、難病、精神障害等)		
	2-4. 地域サービスの質の管理	地域サービス	地域住民が生活する上で起こりうる様々な問題の解決を担っている関係機関(施設)が行うサービスのこと。		
			関係機関の特性		
		指導・支援	根拠法令等に基づき問題や課題を指摘するとともに、それらの改善に向けた指導・支援を行うこと。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・精神病院実地指導</li> <li>・感染症施設指導</li> <li>・介護保険施設指導</li> <li>・給食施設指導</li> <li>・看護師等養成所指導・・・等</li> </ul>		
			好事例	多くの関係機関(施設)が有する課題等の解決につながるような好ましい事例のこと。	

3 た施 め策 の業 活の 化動	3-1. 事業化・施策化		地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力のこと。
4 健 関 す 危 る 機 活 管 動 に	4-1. 健康危機管理の体制整備	健康危機管理	<p>医薬品、食中毒、感染症、飲料水その他何らかの原因<sup>※</sup>により生じる国民の生命、健康の安全を脅かす事態に対して行われる健康被害の発生予防、拡大防止、治療等に関する業務であって、厚生労働省の所管に属するものをいう。  <small>(厚生労働省健康危機管理基本指針2001年から一部抜粋)</small>  <sup>※</sup>その他何らかの原因→自然災害、犯罪(テロ事件も含む)、事故(工場や放射線事故も含む)等、不特定多数の国民に健康被害を及ぼす様々な原因をいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・初動対応マニュアルの作成</li> <li>・健康危機管理シミュレーションおよび訓練の実施</li> <li>・研修企画</li> <li>・アクションカードの作成</li> <li>・物品の準備 等</li> </ul>
5 管 理 的 活 動	5-1. PDCA サイクルに基づく活動、 施策評価	管理的活動  PDCAサイクル	保健活動における、従事者の指揮や組織の運営に関する活動。  Plan(計画)Do(実行)Check(評価)Action(改善)の4段階を螺旋的に繰り返すことにより、業務を改善し、成果を可視化すること。
6 地 域 保 健 従 事 者 の 活 動 基 盤	5-3. 人材育成	地域の支援者	民生委員・児童委員やその他公的機関の職員(青少年地区委員、児童相談センター・児相職員、保護司等)、民間支援機関の職員及びボランティア等。
		倫理	社会の中で生活するときに「これは善いことか、正しいことか」と判断するときの根拠。 社会生活を送る上での一般的な決まり事。
		研究的手法	地区活動・各事業において、研究的視点で課題を抽出し、問題解決のための調査研究等。

## 6 現任教育の方法

現任教育では、①自己啓発、②職場内研修（OJT）、③職場外研修（Off-JT）、④ジョブローテーションの4つの方法を組み合わせて行う。

保健所は、地域保健従事者が各々のキャリアレベルや職位に応じた専門的能力を獲得できるよう、課題に応じて組織的・体系的に効果的な現任教育を行うことが重要となる。

また、保健所以外に勤務する者は、各々がキャリアラダーの能力形成を意識しながら業務遂行や行政能力・専門能力・指導力等の力量を磨くことが大事である。

### （1）福岡県地域保健従事者の研修体系とキャリアパスについて

地域保健従事者が、地域保健における課題を解決するためには、研修のみでなく様々な業務経験が求められる。キャリアラダーに示された能力を多様な職場の経験及びOJT・Off-JT等で積み上げ、次にどのような業務や職位をたどって成長していくのかの道筋をキャリアパスとして可視化することが重要である。

地域保健従事者は、それぞれがキャリアパスを確認していくことで、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、モチベーションを高め、自己啓発・能動的な研修・新たな業務経験・異動のための計画など、成長につなげるイメージを描くことができる。（福岡県地域保健従事者の現任教育とキャリアパス（P17）参照）

### （2）自己啓発

地域保健従事者は、自ら専門的能力を高めるため、地域保健活動を取り巻く社会情勢や地域保健及び関連施策の動向に関心を持ち、各種団体が開催する研修会への参加、日常業務のまとめ、各種学会での発表、幅広い職種との情報交換、専門誌や書籍による（先進地などの新たな情報や実践方法）学習等に取り組む。

また、各職場は、組織的に自己啓発を支援する体制（研修情報の提供、業務と関連する学会への発表及び参加、職員同士が自己研鑽に努め、専門能力を向上し合う職場環境の醸成等）を整えることが望ましい。

#### <自己啓発の例>

- 学会：福岡県公衆衛生学会、日本公衆衛生学会、日本公衆衛生看護学会学術集会等
- 専門誌：公衆衛生情報、保健師ジャーナル、公衆衛生、週刊保健衛生ニュース等

### (3) 職場内研修 (OJT)

OJT では、日々の業務を通して、上司や先輩の地域保健従事者が部下や後輩に指導・助言しながら個別能力を育成する【日々のOJT】と、事例検討や健康危機管理等テーマを定めて研修を実施する【計画的なOJT】を効率的に行うことで、職務の目標達成を目指す。

分散配置等で所属内に同職種がない場合、他職種であっても指導・助言が受けられる体制や、組織を超えて指導が受けられる体制の整備が必要である。

OJT は、日々の経験、出来事をその場で振り返り、学びにつなげ、その後の取組みに生かすことができるという機能と役割がある。このため、人材育成に当たる地域保健従事者は、それぞれ次のような役割を持つ。

- ① 現任教育統括者は、各職場の課題や年度の取組方針・教育体制を示し、育てたい能力について、職場内で合意形成を図る。
- ② プリセプター、現任教育企画担当者は、直属の係長、現任教育統括者又は同職種の上司と、事例検討会や業務検討会等で振り返りや学びを共有する場を設け、日常的なOJTとして意識して実践する。
- ③ 現任教育企画担当者、直属の係長及び現任教育統括者は、OJT と Off-JT を連動させ、研修で習得した知識が活用されているか確認し、知識と実践が統合されるよう支援する。
- ④ 直属の係長及び現任教育企画担当者は、職位に応じて求められる能力と各々の能力を鑑みて、意図的・教育的な関わりを行う。また、管理的活動に求められる能力が習得できるよう、専門職として業務全体を把握し理解できるよう支援する。
- ⑤ 新人に対する職場内研修では、プリセプター、上司のみでなく業務の各場面に関わる全ての人が、その場で指導することが重要であり、皆が担当で育ち合うという意識が大切である。

(表8) OJT の具体例

所属・指導者の役割	具体的な場面	効果
○日常業務の遂行 ・対話による意味づけと振り返り ・成功体験による肯定的評価 ・失敗体験の振り返り	・家庭訪問や単独で行う事業前後の声かけ ・健康教育等におけるポイントを押さえた助言 ・定期的な事例検討 ・担当事業(相談・健診等)の事後カンファレンスにおける助言 ・教室参加者等の状況の共有	・自己効力感の向上 ・専門職としての責務の理解
○困難にあたった時の対応や新たな事業への挑戦 ・倫理的問題への対処 ・事業等の目的や専門職の役割の確認	・困難事例への対応 ・新規事業の企画・運営 ・多職種との連携・調整	・専門職としてのアイデンティティの確立



所属・指導者の役割	具体的な場面	効果
○会議の活用 ・組織やリーダーの考えを伝える ・発言の尊重	・担当業務の会議の出席 ・担当業務の会議企画 (対外的な交渉と調整業務)	・先輩からの学び ・組織の学習 (組織の理解・役割への対応力)
○計画的な現任教育面接 ・年間計画の作成 ・定期的な面接	・事業評価における係員の課題把握及び目標設定 ・事業進捗状況の確認と今後の方針を検討	・自分の目標を描く
○責任権限の委譲 ・意図をもって仕事に取組めるようフォローする ・能力に見合った業務量と業務内容を配分する	・年度初めの業務分担時 ・新規事業の担当になった時	・自己への挑戦 ・成功体験の蓄積

(出典:平成30年度 行政機関保健師長研修資料(佐伯和子氏)を参考に加筆)

※地域保健従事者の上司は、職員一人一人の現状、職位に応じた能力等を観察及び分析し、どのような経験、研修、指導が必要かを把握する。なお、地域保健従事者の上司がない場合は、同職種間でのフォロー体制をとる。

#### <伸ばす能力>

知識力、技術力、企画力、折衝・対応力、判断力、表現力、指導力、管理力、責任力、プレゼン力、積極性、協調性等

※地域保健従事者としての実践能力、専門能力だけでなく、事務処理能力やプレゼン力など事業化・予算化のために必要な能力を身につけることも重要である。

【参考：プレゼン力を身につけるためのポイント】

##### ①口頭で説明する場合

- ・結論を先に伝えた上で、その根拠や課題、具体的な解決策、期待される成果を伝える。結論を先に伝えることで、“何を伝えたいのか”が相手に伝わりやすくなる。

##### ②紙資料を作成する場合

- ・結論を先に書くこと。
- ・論理的な構成となるように書くこと

(例：Aに取り組む必要がある。

なぜなら、現状はBであり、Cという課題があるからである。

Aに取り組むことで、Dという効果が期待できる。 )

- ・長い文章は分かりにくいいため、簡潔に箇条書きすること。
- ・説明に必要ながあれば、図や表を盛り込むこと。

<指導方法・指導の機会>

○グループに対して行う集団指導	【日々のOJT】
○プリセプター、直属の上司、事業で関わる人による個別指導	
○カンファレンス	【計画的なOJT】
○職場内研修（研修・事例検討会等）	
○報告書の作成、調査研究、業務検討会、学会発表等	

<具体的な行動>

教える。ほめる・注意する・励ます。実践してみせる。  
仕事を割り当てる・任せる。同席・同行する。

<OJTにおける管理的立場の地域保健従事者の役割>

- 教育担当者を指名・周知し、教育を行う。
- OJTの進行管理及び評価を行い、職場全体での課題を共有する。
- プリセプター・現任教育企画担当者・係長をバックアップする体制づくり。
- OJTの重要性を認識し、OJTの必要性を組織全体に浸透させる。
- 管理職は、個別支援や事業等の実施・企画・報告等について、日々、協議・指導・決裁を行う立場であることから、そのものがOJTであることを認識する。

○その他留意点

<個人の背景に応じた留意点>

- ・新任期の初年度は、プリセプターを配置しマンツーマンによる指導体制をとり、2年目以降は職場の地域保健従事者の配置状況（年齢・経験・職位）に応じた指導体制をとり、能力形成に努める。
- ・社会人経験のある地域保健従事者は、1年目はプリセプター等の指導体制をとるものの、職位やキャリアレベル、業務経験に応じて研修受講を考慮し、能力形成に努める。
- ・育児休業や病気休暇等による長期休暇者は、面接によりキャリアレベルを確認し、レベルに応じた能力形成に努める。

<組織体制に応じた留意点>

- ・地域保健従事者数が多い職場においては、現任教育統括者と、係長・保健所統括保健師・保健所副統括保健師等で役割分担し、地域保健従事者に役割を明示する。
- ・保健所以外（児童相談所、精神保健福祉センター、粕屋新光園等）に勤務する新任期及び単独配置の地域保健従事者がいる職場では、職場を管轄する保健所等で現任教育を受けることができるよう配慮することが必要である。
- ・単独配置された職種では、同職種での専門性の育成に係る相談・支援体制を確保することも必要である。

#### <市町村地域保健従事者への教育の際の留意点>

- 年度初めに管内市町村の地域保健従事者の配置状況やニーズを確認した上で、市町村地域保健従事者を含む【計画的な OJT】を企画する。
- 市町村における統括保健師の配置や人材育成への取組みは、管内リーダー会議や日々の活動をとおして働きかけを行う。

#### (4) 職場外研修 (Off-JT)

Off-JT は、日常業務を離れて研修を受講することで、最新の政策動向や知識・技術を学び、他の参加者から新たな情報を吸収することで実践力を高めるものであり、OJT を補完するものである。

保健所の現任教育企画担当者は、職場外研修の情報提供等を行い、各地域保健従事者が下記に示す研修会に積極的に参加できるよう支援する。

また、派遣研修については、組織内で十分な協力体制（上司や関係する地域保健従事者が積極的に支援する等）をとった上で、積極的に参加することが大事である。

さらに研修終了後は、県健康増進課や業務担当課、職場等が行う報告会や伝達研修会等で他の職員に知識・技術を還元する。県健康増進課は、地域保健従事者の職場外研修を計画的に調整し実施する。

#### <職場外研修の例>

- 県健康増進課が実施する地域保健従事者に対する階層別研修  
（新任期研修、プリセプター研修、中堅期研修(前期・後期)、管理期研修)
- 県業務担当課が行う専門研修及び全国規模の研修会
- 県が行う人材育成研修（階層別研修・課題解決別・政策研修等）
- 市町村や他団体への人事交流

#### (5) ジョブローテーション

計画的な人事異動を通じて、地域保健従事者の能力向上・育成を図ることを目指す。

- 新任期の配置は、同職種が複数配置されている保健所等が望ましい。
- 管理期になるまでに、県庁や保健所以外の出先機関等様々な異なる部署を経験し、俯瞰的に考え、専門性を発揮できる能力を形成することが望ましい。

## 7 保健所における現任教育の評価

### (1) 保健所における現任教育の評価（計画的OJT）

- ・現任教育企画担当者は、年度当初（5月末）に「地域保健従事者現任教育体制」【様式1】及び「現任教育実施計画書」【様式2】を県健康増進課に提出し、年度末にOJTについて、関係者間\*で評価を行う。

（※現任教育統括者・現任教育企画担当者・現任教育担当者・係長等）

- ・現任教育企画担当者は、年度末（3月末）に「現任教育実施報告書」【様式3】を県健康増進課に提出する。

#### <評価の視点>

- ・組織内の指導体制（フォロー体制含む）や各々の役割が明確に周知、認識されているか。
- ・現任教育のあり方への協議の実施、目標が職場内で共通認識されているか。
- ・現任教育指針の周知、活用はできているか。
- ・個別能力の評価から職場内研修へのつながりがあるか（ニーズに合致しているか）。
- ・市町村職員の参加を含む研修や人材育成へつながっているか。
- ・「わたしのキャリアシート（自分年表）」【様式4-2】を活用した研修となっているか（必要な人が必要な研修を受けられているか）。

### (2) 地域保健従事者の個別能力の評価

- ・「5（7）キャリアラダーを活用した評価・面接の年間スケジュール（P27）」に添って、年度末に、目標の達成状況を自己評価する。現任教育統括者との面接により、キャリアレベルについて、相互間で確認し、到達度の向上や能力向上に必要な課題（業務経験、研修、自己研鑽及びキャリアパス等）について協議し、次年度の課題を共有する。

### (3) OJTの全体評価

- ・現任教育統括者は、各地域保健従事者のキャリアレベルを総括し、現任教育企画担当者等と【日々のOJT】や【計画的OJT】において、不足する指導や研修内容を評価し、次年度の取組みに反映する。

## 8 県における人材育成の評価

県健康増進課は、各保健所の現任教育を以下の視点で評価し、福岡県の地域保健従事者の人材育成に活用する。

### (1) 保健所における現任教育の評価

- 保健所から提出される「地域保健従事者現任教育体制」【様式1】、「現任教育実施計画書」【様式2】及び「現任教育実施報告書」【様式3】をもとに、各保健所における現任教育の実施体制や内容について評価を行う。
- 年度当初（5月頃）に現任教育統括者及び企画担当者会議を開催し、各保健所の実施内容や好事例について情報共有を行う。

#### <評価の視点>

- 個人のキャリアレベルを踏まえた現任教育が実施されているか。
- 市町村の地域保健従事者の人材育成につながる現任教育が実施されているか。

### (2) 地域保健従事者の人材育成への活用

- 地域保健従事者のキャリアレベルや県・市町村の人材育成の課題を把握し、階層別研修等の企画に反映していく。
- 地域保健従事者のキャリアレベルや研修受講状況を踏まえた上で、専門研修を受講できるよう調整を行う。また、受講者からの報告の場を設定し、多くの地域保健従事者が知識や技術を習得できるよう工夫する。
- 地域保健従事者の人材育成に関する必要な研修を実施するための予算を獲得、実施する。

## 9 市町村の地域保健従事者に対する現任教育

保健所は、管轄市町村の地域保健従事者が、保健医療福祉行政に関する能力を向上させながら、業務を効率的・効果的に遂行できるように、各市町村の現任教育の状況を踏まえた上で、保健所の現任教育を企画する。

### 【計画の例】

- ◇ 各保健所で、新任期の地域保健従事者にオリエンテーション等を行う際、市町村の新規採用者も含めて実施し、地域の健康施策を総合的に捉えることができるようにする。
- ◇ 管内市町村の統括保健師又は統括的立場にある地域保健従事者等を対象にリーダー会議を開催し、現任教育に関する研修を企画するなど、市町村の求めに応じた内容や方法で実施できるようにする。
- ◇ 研修を企画する際は、処遇困難事例の事例検討や根拠に基づいた保健活動が展開できるよう地域診断等の内容を計画的に取り入れ、市町村の地域保健従事者が日常の業務の中でOJTを展開できるような技術の習得を図る。

県健康増進課は、市町村の地域保健従事者を含めたOff-JTの取組みを推進する。

## 10 人事異動、人事交流の基本的な考え方

地域保健従事者として、新たな知識を習得して視野を広め、専門職としての意識向上や組織の活性化を図るためには、自己啓発、職場内研修(OJT)及び職場外研修(Off-JT)に加え、他の専門分野への従事、国や市町村との人事交流や派遣の経験が効果的である。

そのために、次の基本的な考えのもとで人事異動等が行われることが重要である。

### (1) 人事異動の考え方

新任期では、家庭訪問、相談指導、健康教育、地域住民の組織育成に関する専門技術を修得できる業務に従事する。

また、一定の経験後には、県政を理解し視野を広げるとともに、企画・立案能力を高めるために、本庁や企画調整部門等における業務に従事する。

### (2) 人事交流、派遣の考え方

人事交流や派遣を行うことで、行政課題を解決するための幅広い知識や視点を習得し、その経験を踏まえたリーダー育成が期待できるため、市町村との人事交流や厚生労働省への派遣を積極的に推進する。

#### ① 市町村との人事交流の目的

県が地域の状況を踏まえた効果的な対策を講じるために、市町村が実施する直接的対人サービスを経験し、市町村の行政課題について理解するとともに、市町村との協調関係を促進する。

#### ② 厚生労働省への派遣の目的

県行政の課題に対して、国や他県の動向を踏まえた効果的な対策を講じるために、国の施策の企画や立案に関する業務を経験し、幅広い視野を身につけるとともに、国の施策の最新動向及び各種情報を迅速かつ効果的に入手し、本県の保健医療福祉行政の一層の推進を図る。



## 11 様式集

様式1	地域保健従事者現任教育体制	41
様式2	現任教育実施計画書	42
様式3	現任教育実施報告書	43
様式4-1	現任教育面接シート	44
様式4-2	わたしのキャリアシート（自分年表）	47
様式5	業務日誌	49
様式6-1	福岡県保健活動到達度のチェックリスト（到達目標）	50
様式6-2	福岡県保健活動到達度のチェックリスト（到達目標）経過一覧	55
様式6-3	福岡県保健活動到達度のチェックリスト（総合評価）	60
様式7-1	専門的能力に係るキャリアラダーのチェック様式（A-4）	61
様式7-2	専門的能力に係るキャリアラダーのチェック様式（A-5）	63
様式8-1	管理職地域保健従事者に向けた能力に係るキャリアラダーの チェック様式（B-1）	65
様式8-2	管理職地域保健従事者に向けた能力に係るキャリアラダーの チェック様式（B-2）	66
様式8-3	管理職地域保健従事者に向けた能力に係るキャリアラダーの チェック様式（B-3）	67
様式8-4	管理職地域保健従事者に向けた能力に係るキャリアラダーの チェック様式（B-4）	68



#### <様式の使い方>

※様式1、様式2については年度当初に、様式3については年度末に現任教育企画担当部署（主に企画指導係）から県健康増進課へ報告する。

#### ○様式1「地域保健従事者現任教育体制」

各期・経験年数とキャリアラダー（P19）を参考に、本年度の所内地域保健従事者名簿を作成する。その他、管内の地域保健従事者欄は、保健所以外の職場（児童相談所、精神保健福祉センター、粕屋新光園等）に勤務する職員を記載する。

#### ○様式2「現任教育実施計画」について

各職場の特性、前年度の課題や地域保健従事者のキャリアレベル到達度をもとに計画的なOJTについて計画し、実施計画書を作成する。内容については、現任教育関係者と協議し、広域的テーマ（災害対策等）であれば、市町村との合同実施が望ましい。

現任教育評価については、面接を行う目安の時期について記載する。概ね、1回目は5月末、2回目は2～3月末頃が望ましい。

#### ○様式3「現任教育実施報告書」について

毎回、研修及び会議終了後に、参加者のアンケート等を参考に、現任教育関係者で振り返りを行い、次年度への課題も含め報告書を作成する。

#### ○様式4-1「現任教育面接シート」について

キャリアラダー、チェックリストと併せて、自身の獲得している能力を振り返り、これから学ぶべきこと（専門職として目指す姿・目標設定、いつどうなりたいか）を、今年度の担当事業を踏まえ、記載する。面接時の資料として活用する。

#### ○様式4-2「わたしのキャリアシート（自分年表）」について

年度末に振り返り、学びの足跡を蓄積させていくことで、自己研鑽の経験を可視化する。今後のキャリアアップにつなぐために活用する。

#### ○様式5「業務日誌」について

新任期における学びや困りごとを把握するためのツールとして活用する。新任期の地域保健従事者は、原則として週1回、実施業務や学び等を記入し、プリセプター、係長、現任教育統括者、保健所統括保健師等に提出する。提出時期については、新任期の地域保健従事者の学びの状況等に応じて、2週に1回、月1回など随時検討していく。

年度 地域保健従事者現任教育体制

所属名	
-----	--

1 各職場における担当者

		所属（課・係）	氏名（職名・職種）
現任教育統括者			
現任教育企画担当者			
現任教育担当者	新任期		
	中堅期		
	管理期		

2 各職場における対象者

	所属（課・係）	氏名（職名）			合計人数
		保健師	助産師	管理栄養士	
新任期					
中堅期（前期）					
中堅期（後期）					
管理期					

<その他、管内の地域保健従事者>

各期	所属（課・係）	氏名（職名）			合計人数
		保健師	助産師	管理栄養士	

合計人数				
------	--	--	--	--

## 年度 現任教育実施計画書

所属名 ( )

## 1 研修及び会議

実施時期 (年月)	キャリア 各期	内 容	担当係 (司会・記録)	市町村との 合同実施

## 2 現任教育評価

回	実施時期 (年月)
第1回目	年 月
第2回目	年 月

年度 現任教育実施報告書

所属名 ( )

1 研修及び会議の実施状況

実施時期 (年月日)	内 容	参加人数 (うち、市町村職員数)
		保健師 ( ) 助産師 ( ) 管理栄養士 ( ) その他 ( )
		保健師 ( ) 助産師 ( ) 管理栄養士 ( ) その他 ( )
		保健師 ( ) 助産師 ( ) 管理栄養士 ( ) その他 ( )
		保健師 ( ) 助産師 ( ) 管理栄養士 ( ) その他 ( )
		保健師 ( ) 助産師 ( ) 管理栄養士 ( ) その他 ( )

2 研修及び会議の評価

--

3 現任教育評価の実施状況

	実施時期 (年月日)	人数					
		キャリアラダー	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
1回目	～ 年 月 日 月 日	新任期					
		中堅期 (前期)					
		中堅期 (後期)					
		管理期					
2回目	～ 年 月 日 月 日	新任期					
		中堅期 (前期)					
		中堅期 (後期)					
		管理期					

※長期休暇等で面接ができなかった人数： ( ) 名

## 現任教育面接シート ～自分の目指す姿・目指す活動をイメージしよう～

～ キャリアラダー及びチェックリストを参考にして、具体的にイメージしてみよう ～

所属（課係名）  職名  氏名

キャリアラダー区分の入力欄→

（            ）年後に目指す姿を下の欄に記入しましょう

\*今年度の担当事業を踏まえながら、優先順位の高い3つの活動領域について記入しましょう

活動領域	今年度の到達目標 (記入日            年    月    日)	到達目標に対する評価 (記入日            年    月    日)
面接者のコメント		



**\*育未(いくみ)さんのプロフィール**

- ・県職歴4年目の保健師(前職歴なし) ・1年目～3年目:感染症係の業務に従事
  - ・今年度から健康増進係に配属された
- ＜主な担当業務＞  
 ○在宅医療推進事業 ○難病事業(家庭訪問等) ○歯科保健事業

**記入例**



**現任教育面接シート**  
**～自分の目指す姿・目指す活動をイメージしよう～**

～ キャリアラダー及びチェックリストを参考にして、具体的にイメージしてみましょう ～

所属(課係名) **健康増進課健康増進係** 職名 **技師** 氏名 **福岡 育未**

キャリアラダー区分の入力欄 → **A-2**

( 2 ) 年後に目指す姿を下の欄に記入しましょう

- ・難病患者に寄り添った支援ができる。
- ・個別事例や集団での支援で、企画、実施、評価を計画的にできる。

\*今年度の担当事業を踏まえながら、優先順位の高い**3つの活動領域**について記入しましょう **プルダウン入力**

活動領域	今年度の到達目標 (記入日 令和5年4月20日)	到達目標に対する評価 (記入日 令和6年3月8日)
対人支援活動	○個人及び家族への支援<難病事業・家庭訪問> 今回、初めて担当するため、対象者とのコミュニケーションをどのように取っていくか分からない点がある。 事例へのアセスメントを自分で考えた上で、必要な支援について、周囲に相談しながら計画できる。 対象者や家族の意向を確認しながら、必要な社会資源の調整を行う。	継続して訪問する中で、本人や家族の思いや将来への不安等を聴くことができ、意向を確認しながら、少しの助言をもとに支援計画を立てることができた。 目標達成に向け、社会資源の情報提供はできたが、関係機関の調整を行うまでには至らなかった。
対人支援活動	○集団への支援<歯科保健事業> 集団の特性を把握し、事業を企画、立案する中で、対象者の強みが発揮できるよう支援する。 実施、評価について、次年度に継続可能な方法で実施できる。	対象者や事業所のニーズや特性を反映しながら、少しの助言のもと、事業を実施することができた。 アンケート結果での評価だけでなく、歯科検診受診率で継続的な評価ができるよう、実施方法を検討することができた。
地域支援活動	○ケアシステムの構築<在宅医療推進事業> 在宅医療に係る地域の現状及び課題について、統計資料や市町村へのヒアリング等を通して明確にするとともに、協議会等において市町村が求める資料等の情報提供や関係機関との調整、協議に繋げることができる。 在宅高齢者や難病患者の支援について、関係機関との調整ができる。	市町村ヒアリング及び統計資料等を活用して在宅医療の地域の現状と課題をまとめ、市町村との協議会等で情報提供し、課題の協議に繋げることができた。 在宅難病患者の支援のため、関係者で役割分担を確認していく予定。
面接者のコメント		

\*記入例のように、同じ活動領域を選んで、異なる事業を記載する場合同じもありません。

\*面接者からいただいたコメントを記録しておきましょう！



わたしのキャリアシート(自分年表)

様式4-2

氏名 ( )

No.	期間	所属	職名	主な業務内容	成果・実績など	研究内容 (学会発表も含む)	その他1 (研修、職能団体の活動、育休等)	その他2 (災害支援活動等)
1	~							
2	~							
3	~							
4	~							
5	~							
6	~							
7	~							
8	~							
9	~							
10	~							
11	~							
12	~							
13	~							
14	~							
15	~							



記入例



\* 教恵(みちえ)さんのプロフィール

- ・県職歴11年目の保健師(前職歴なし) ・保健福祉環境事務所で、感染症係、精神保健係及び健康増進係の業務に従事してきた。
  - ・令和元年1月21日～令和2年3月31日まで、産前産後休暇及び育児休業を取得した。
  - ・令和4年4月1日から健康増進課保健事業係(本庁)に配属された。
- <現在の主な担当業務>
- 地域保健従事者の人材育成に関すること ○特定保健指導人材確保・育成指導に関すること ○市町村健康増進計画に関すること

わたしのキャリアシート(自分年表)

\* 自己の経験をシートに書き込み振り返ることで、自己肯定感を高めるとともに、今後のモチベーションやキャリアレベルの向上に繋げるためのシートです。

No.	期間	所属	職名	主な業務内容	成果・実績など	研究内容 (学会発表も含む)	その他1 (研修、職能団体の活動、育休等)	その他2 (災害支援活動等)
1	H24.4.1～ H27.3.31	〇〇保健福祉環境事務所 保健衛生課感染症係	技師	・感染症予防対策に関すること。 ・結核患者管理及び接触者健診に関すること。 ・感染症発生動向調査に関すること。	結核患者の管理期検診受診率の向上を目指し、現状を分析して課題を明確にし、今後の対策の方向性を検討した。また、これらの取組を、来年度の福岡県公衆衛生学会にて発表する予定である。		・新採研修 ・新任期研修 ・主事・技師研修	
2	H27.4.1～ H29.1.13	〇〇保健福祉環境事務所 健康増進課精神保健係	技師	・自殺対策事業に関すること ・適正飲酒指導に関すること ・通報対応、措置診察に関すること	新たに〇〇地域自殺対策実務者会議を立ち上げ、各関係機関との連携強化を図った。顔の見える関係づくりの場を提供することで、目的や情報を共有することができた。	・第62回(H27年度)福岡県公衆衛生学会発表「結核患者の管理期における病状把握の現状と課題について」	・中堅期(前期)研修 ・プリセプター研修 ・DHEAT研修 ・専門研修「論理的でわかりやすい文章の書き方」 ・保健師協議会職場代表	H28.5.2～5.8:熊本地震災害派遣活動
3	H29.4.1～ R1.1.18	□□保健福祉事務所 健康増進課健康増進係	主任技師	・在宅医療推進事業に関すること ・難病事業に関すること(家庭訪問等) ・医療的ケア児への支援に関すること	病院及び地域(訪問看護)連携による在宅医療の推進を図るため、看看連携研修会を各関係機関と協働で実施した。当該研修会の企画をとおり、□□地域の連携の基盤づくりができた。	・第65回(H30年度)福岡県公衆衛生学会発表「□□地域における在宅医療推進に向けた取組みについて」	・新採職員マンツーマン指導者研修 ・主任昇任研修 ・難病患者支援従事者研修(国立保健医療科学院) ・通信研修「ビジネスに活かす!統計の基本」 ・保健師職種職場代表	H30.8.12～8.16西日本豪雨災害派遣活動
	R1.1.21～ R2.3.31	□□保健福祉事務所 健康増進課健康増進係	主任技師		*****	産前産後休暇・育児休業	*****	
4	R2.4.1～ R4.3.31	□□保健福祉事務所 保健衛生課感染症係	主任技師	・感染症予防対策に関すること。 ・感染症発生動向調査に関すること。 ・新型インフルエンザ等対策に関すること。	新型コロナウイルス感染症対策業務について、所全体の協力を得ながら感染症係の一員として業務を遂行することができた。		・中堅期(後期)研修	
5	R4.4.1～	健康増進課 保健事業係	主任技師	・地域保健従事者の人材育成に関すること ・特定保健指導人材確保・育成指導に関すること ・市町村健康増進計画に関すること				
6	～							
7	～							

( )年度業務日誌

所属:

記録者:

日付	実施業務	電話	窓口対応	面接
月 日(月) ~ 月 日(金)	<学んだこと、気づいたこと、疑問・質問>			
指導担当職員 コメント		担当	係長	課長

★1週間ごとに記録の上、翌週初めに、〇〇さんへ提出してください★

福岡県保健活動到達度のチェックリスト(到達目標)

到達レベル… 3:「自立してできる」、2:「少しの助言で自立してできる」、1:「指導者と一緒にできる」、0:「できない」

※機会がない(経験していない)と思われる項目については、場を想定して、自分ができるかどうかを判断する。その場合は、数字に下線を引く。(例:1)

活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価
		A-1	A-2	A-3	
		・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することができる。 ・個人及び家族の強みを活かした支援を受けながら実践できる。 ・個人及び家族との関わりをとおして、必要な社会資源の情報(機能や連絡先、活動状況など)を収集することができる。	・複雑困難事例に対して、まずは自分で考えた上で、職場内で相談しながら、支援することができる。 ・対象者の意向を確認しながら、対象者の課題解決に必要な社会資源を指導を受けて導入及び調整することができる。	・複雑困難事例のアセスメントを行い、職場内外の関係者・関係機関とともに支援方針等を共有し、連携して支援することができる。 ・支援に必要な社会資源を適切に導入及び調整することができる。 ・支援対象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・調整することができる。	
経験力(挑戦力)、専門職意識、対象を理解する力		アセスメント力、コーディネート力 想像力			
1-1個人及び家族への支援	1)支援が必要な個人およ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な個人および家族を特定できる	1	2	3	
	2)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えることができる				
	①身体的な視点②精神的な視点③社会的な視点で情報収集できる	1	2	3	
	④個人の訴えや家族の訴えや希望を聴くことができる	2	2	3	
	⑤個人、家族の持つ強みや力を把握できる	1	2	3	
	⑥家族機能・家族の関係性を把握できる	1	2	3	
	⑦支援者それぞれの役割、支援目標を把握できる	1	2	3	
	3)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②生活ニーズを明らかにできる	1	2	3	
	③本人、家族がどうなりたいか、希望を明らかにできる	1	2	3	
	④潜在的な健康課題を明らかにできる	1	2	3	
	⑤緊急度⑥重症度⑦優先度を明らかにできる	1	2	3	
	⑧不足する情報を明らかにできる	1	2	3	
	⑨①～⑧を通して対象者の包括的にアセスメントできる	1	2	3	
	4)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	1	2	3	
	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	1	2	3	
	③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	1	2	3	
	5)支援を実践することができる				
	①個人、家族を尊重しながら個別の支援を実践できる	1	2	3	
	②必要な社会資源の利用を促し、調整できる	1	2	3	
	6)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	1	2	3	
	②必要に応じて、個人と集団を繋げることができる	1	2	3	
	7)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	1	3	3	
	②アセスメントを記載できる	1	2	3	
	③記録の中でアセスメントをふまえて何をすべきか記載できる	1	2	3	
	8)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	1	2	3	
	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	1	2	3	
	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	1	2	3	
④地域に必要な資源を推定できる	1	2	3		
⑤対象者の包括的な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	1	2	3		
9)上司や先輩に報告することができる					
①業務の進捗状況について随時、上司や先輩に報告・相談できる	2	3	3		
活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価
		A-1	A-2	A-3	
		集団の健康課題を把握し、指導を受けながら支援することができる。	・健康課題を明確化し、集団支援を企画・立案する中で、当事者の強みや役割が発揮できるよう取り組むことができる。	・集団が持つ特性を踏まえて、集団での支援が有効であるかをアセスメントし、必要な支援について企画、実施、評価を行うことができる。	
経験力(挑戦力)、専門職意識、対象を理解する力		アセスメント力、コーディネート力 想像力			
1-2集団への支援	1)1-「個人および家族への支援」、2-「地域診断・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地区活動や個別支援から共通課題を持つ人々を抽出できる	1	2	3	
	2)支援の有効性をアセスメントすることができる				
	①共通した課題を持つ集団の特性を関係者に説明できる	1	2	3	
	②集団の特性を踏まえて、集団での支援が有効であるかをアセスメントできる	1	2	3	
	③集団へのアプローチの必要性を関係者に説明できる	1	2	3	
	3)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	1	2	3		
4)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	1	2	3		

福岡県保健活動到達度のチェックリスト(到達目標)

到達レベル… 3:「自立してできる」、2:「少しの助言で自立してできる」、1:「指導者と一緒にできる」、0:「できない」

※機会がない(経験していない)と思われる項目については、場を想定して、自分ができるかどうかを判断する。その場合は、数字に下線を引く。(例:1)

活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価
		A-1	A-2	A-3	
		・地域の社会資源(制度・人・モノ・組織)を整理するとともに、その役割について理解することができる。 ・指導のもと、個別事例や担当事業をとおして、担当地区の現状や、事業実績、統計資料等を整理し、健康課題を明らかにすることができる。 ・個別事例や担当事業を通して、担当地区の現状や、事業実績、統計資料等を整理し、健康課題を明らかにすることができる。		・地域診断から得られた健康課題について、担当市町村と事業の立案や改善案を検討することができる。	
問題意識、広域視点		倫理的思考力、言語化能力			
2-1 地域診断・地区活動	1)「1」対人支援活動、2「地域支援活動」を通して得られた情報と統計情報を統合して、地区の特性を把握し、健康課題とその解決案を推定することができる。				
	①地区の歴史や地理的・物理的環境、社会文化的環境の情報を把握することができる。組織やその活動状況を把握できる	1	2	3	
	②地区の社会資源の情報を把握できる	1	2	3	
	③地区の基本的な統計情報を把握し、その意味を判断できる	1	2	3	
	④地区住民の声を聴くことができる	1	2	3	
	⑤日常の保健活動から、地域の健康課題を推定できる	1	2	3	
	⑥推定した健康課題について、他の得られた情報を活用して、根拠づけることができる	1	2	3	
	⑦地域の課題の優先順位を判断することができる	1	2	3	
	⑧健康課題について、同僚や上司から意見をもらい、共有することができる	1	2	3	
	⑨健康課題について、住民や関係者と共有し、解決策を協議できる	1	2	3	
	2)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、課題を解決できるように事業計画を修正できる	1	2	3	
	3)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	1	2	3	
②地域診断の結果をもとに、地区活動計画を提案できる	1	2	3		
活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価
		A-1	A-2	A-3	
		・地区組織活動への参加を通じて活動の役割や参加者の様子を知ることができる。 ・地区組織の成り立ちや組織活動の背景を理解した上で、多様な組織の役割や関係性について把握することができる。		・個別支援からつかんだニーズを地区組織メンバーと話し合い、地域の課題について解決策を共に出し合いながら一緒に取り組むことができる。	
協働力、対話力、ファシリテート力		マネジメント力、企画力			
2-2 地域組織活動	1)地域で活動している組織と協働することができる				
	①地区組織と、その活動状況を把握できる	1	2	3	
	②地区組織との協働の必要性を判断できる	1	2	3	
	③地区組織と協働が必要なことについての目的や役割を共有できる	1	2	3	
	④担当地区の事業計画へ地区組織の参画を促すことができる	1	2	3	
	2)地区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地区組織の発展段階を判断できる	1	2	3	
	②地区組織の発展段階に応じた支援内容を判断できる(例)研修、他のグループをみせるなど	1	2	3	
	③地区組織の発展段階に応じた支援の必要性を関係者に説明できる	1	2	3	
	④地区組織の発展段階に応じた支援ができる	1	2	3	
	⑤地区組織のエンパワメントを重視した支援ができる	1	2	3	
	⑥地区組織とともに活動の評価ができる	1	2	3	
	3)組織化を提案することができる				
	①地域や人々の状況から、組織化の必要性を判断できる	1	2	3	
②組織化に向けて必要な人材を判断できる	1	2	3		
③組織化の必要性を組織内で提案できる	1	2	3		
④組織化に向けて必要な資源を特定し、整備に向けて働きかけることができる	1	2	3		
活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価
		A-1	A-2	A-3	
		・関係機関と対象者の支援について情報共有し、支援目標や必要なサービスを検討することができる。		・関係機関と相互の役割を認識し、支援目標に沿って必要なサービスが受けられるよう調整しながら支援することができる。	
役割認知力、関係性構築力		リーダーシップ力、創造力、調整力			
2-3 ケアシステムの構築	1)「1」個人および家族への支援～2「地域組織活動」を通して、必要な地域ケアシステムをイ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	1	2	3	
	②想定す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	1	2	3	
	③想定す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	1	2	3	
	2)「1」個人および家族への支援～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担当事業及び担当地区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	1	2	3	
	②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	1	2	3	
	③課題解決のための方策をイメージできる	1	2	3	
④担当事業及び担当地区の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	1	2	3		

福岡県保健活動到達度のチェックリスト(到達目標)

到達レベル… 3:「自立してできる」、2:「少しの助言で自立してできる」、1:「指導者と一緒にできる」、0:「できない」

※機会がない(経験していない)と思われる項目については、場を想定して、自分ができかどうかを判断する。その場合は、数字に下線を引く。(例:1)

活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価
		A-1	A-2	A-3	
		・施設指導の根拠法令・指導要領等を理解し、必要な指導内容を理解できる。 ・関係機関の特性を把握し、指導を受けながら指導・支援をすることができる。	・指導を受けながら、指導計画・改善計画を立てることができる。 ・関係機関や地域全体の課題を踏まえながら、効率的・効果的な指導・支援ができる。	・根拠法令に基づき、施設におけるサービスの向上につながるような指導・支援をすることができる。 ・指導の結果から、施設を適正に評価することができる。 ・関係機関や地域全体の課題及び評価結果を、関係機関や関係者等と共有する体制を確保することができる。 ・好事例を収集し、他の関係機関へ情報提供する等、実践につながる仕組みづくりをすることができる。	
		順守力、実践力、企画力		判断力、マネジメント力	
2-4 地域サービスの質の管理	1) (保健医療福祉等の地域サービスに係る) 関係機関を対象に、効率的な指導・支援計画を作成することができる。				
	① 施設指導の根拠法令・指導要領等を理解している。	1	2	3	
	② 関係機関の特性(役割も含む)及び指導・支援の目的を理解している。	1	2	3	
	③ 目的を踏まえながら所内の関係職種と連携し、効率的な指導計画を作成することができる。	1	2	3	
	2) 関係機関への効率的な指導・支援を展開し、地域サービスの向上を図ることができる。				
	① 各関係機関の課題等を整理し、効率的な指導・支援をすることができる。	1	2	3	
	② 対象となる関係機関側が理解できるよう、指導内容を説明することができる。	1	2	3	
	③ 関係機関及び関係者等と必要に応じて連携しながら、指導・支援をすることができる。	1	2	3	
	3) 関係機関への指導・支援とおした地域サービスの質の評価をすることができる。				
	① 各関係機関及び地域全体の課題が明確になるような分析及び評価ができる。	1	2	3	
	② 評価結果を関係機関や関係者と共有する体制の確保ができる。	1	2	3	
	4) 評価結果を、今後の取組に反映させながら、地域サービスの質の向上に繋げることができる。				
	① 評価結果を踏まえながら、効率的・効果的な改善に向けた指導・支援を行うことができる。(情報提供、研修会の開催、各種データのとりまとめ等)	1	2	3	
	② 好事例を収集し、他の関係機関へ情報提供する等、実践につながる仕組みづくりができる。	1	2	3	
③ 年間の取組内容を評価し、今後の指導・支援につなげることができる。	1	2	3		
		求められる能力、到達目標レベル、意識する力			
		A-1	A-2	A-3	
		・担当地域の概要を基本的なデータから把握することができる。 ・担当する事業の目的やねらい、予算のくみについて理解することができる。 ・担当事業の法的根拠や関連施策について理解することができる。 ・プリセプター等の助言を得ながら、担当する事業のメンバーの一員として、分限した役割を果たすことができる。 ・市町村の健康施策を理解することができる。	・担当地域の健康課題を踏まえ、施策と事業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。 ・担当事業が円滑に実施できるよう進捗管理をすることができる。 ・担当事業を実施する上で優先順位を考慮して企画することができる。 ・担当事業が住民の課題解決に有効であるかを評価することができる。	・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。 ・係事業を保健所地域のニーズを踏まえながら評価することができる。 ・データを収集、分析して地域健康課題をまとめ、資料化することができる。 ・政策の変化に合わせて、既存事業の再編や住民の声を反映した施策化をすることができる。 ・市町村の事業に参画し、協働することができる。	
		関心を持つ力、建設的思考力		可視化する力、発信力	
3-1 事業化・施策化	1) 「対人支援活動」「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。				
	① 担当事業の法的根拠について理解し、背景、目的、成果(効果)について評価することができる。	1	2	3	
	② 評価を基に、見えてきた課題を整理し、各種計画と関連づけることができる。	1	2	3	
	③ 担当事業の目的、目標を理解し、課題解決に向けて、スクラップアンドビルドの視点を持ち、今後の事業展開や新規事業へ反映することができる。	1	2	3	
	④ 多職種と協働し、事業や活動の合意形成をすることができる。	1	2	3	
	⑤ 課題を反映させた業務の企画や予算を作成することができる。	1	2	3	
		求められる能力、到達目標レベル、意識する力			
		A-1	A-2	A-3	
		・平時から健康危機管理の計画やマニュアル等を確認し、発生時等の役割を理解することができる。 ・災害時の保健活動に備え、平時から住民へ働きかけをすることができる。	・健康危機管理マニュアルに基づき、平時から災害時支援の会議・研修会等を開催し、市町村と一緒に、必要な情報や物品・体制等の準備を検討することができる。(予防活動) ・健康危機のマニュアルの見直しや改善に向けた提案をすることができる。	・健康危機に迅速に対応できるよう、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ことができる。 (例: 関係機関の役割明確化、マニュアル作成と運用に向けた助言等) ・地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案することができる。	
		立場認知力、状況判断力		想像力、予測力、行動力 問題解決能力	
4-1 健康危機管理の体制整備	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	1	2	3	
	② 組織内外における各部署の役割を説明できる	1	2	3	
	2) 平時からマニュアルの見直しや、危機管理体制の整備に向けた提案ができる				
	① 平時から住民に働きかけができる	1	2	3	
	② 市町村と一緒に平時から災害時の準備を検討でき、改善等への提案ができる	1	2	3	
③ 地域の関係者と課題を共有し、健康危機発生時のリスク低減のための事業提案ができる	0	1	2,3		

福岡県保健活動到達度のチェックリスト(到達目標)

到達レベル… 3:「自立してできる」、2:「少しの助言で自立してできる」、1:「指導者と一緒にできる」、0:「できない」

※機会がない(経験していない)と思われる項目については、場を想定して、自分ができるかどうかを判断する。その場合は、数字に下線を引く。(例:1)

活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価
		A-1	A-2	A-3	
		・健康危機発生時にチームの一員として、必要対応を指導者の指示のもと適切に実施することができる。 ・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。	・被害者の医療の確保や原因究明、健康被害の拡大防止、被害者の健康診断、心のケア等、チームの一員として、主体的に役割を果たすことができる。 ・地域の状況や現状を把握し、情報を整理して上司に適切に報告することができる。	・必要な情報を整理し、組織内外の関係者と共有することができる。 ・変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、段階別に必要な事業の企画、実施、評価をすることができる。 ・健康危機発生時に現地で実動する保健師、助産師、管理栄養士のリーダーとしての役割を果たすことができる。	
		立場認知力、状況判断力	想像力、予測力、行動力 問題解決能力		
4-2健康危機への対応	1)健康危機発生時のリスク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	1	2	3	
	②関係者と対策を検討できる	1	2	3	
	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	1	2	3	
	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	1	2	3	
	⑤住民とともに、健康危機に備えた活動を実施できる	1	2	3	
	【自然災害】				
	2)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	1	2	3	
	②関係者に情報を報告・共有できる	1	2	3	
	③住民の健康支援のための予防活動を計画、実施できる	1	2	3	
	【感染症】				
	3)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	1	2	3	
	②組織内外の必要な情報を整理できる	1	2	3	
	③関係者と情報の共有について提案できる	1	2	3	
	【共通】				
	4)自身の身の安全を確保することができる				
	①自身の身の安全を守ることができる	2	3	3	
	②自身の状況を上司や同僚に随時報告できる	1	2	3	
5)必要な行動を判断し、実施できる					
①主体的にやるべき行動を理解できる	1	2	3		
②指示を受けるべきこと(事項等)を理解できる	1	2	3		
③明示的な記録の必要性を理解できる	2	2	3		
④健康危機発生時に関する記録を残すことができる	1	2	3		
活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価
		A-1	A-2	A-3	
		・PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 ・対人支援活動について実践を振り返り、今後の支援方法の見直しができる。	・担当事業について、事業の目的・目標を係内で事前に確認し、実施後は事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。	・事業の成果や問題点を把握し、評価の指標等を共有し、事業計画に反映できるよう、後輩へ指導できる。 ・事業計画及び運営の評価を行うため、計画立案時に評価指標を設定し、係内で共有できる。	
		論理的思考力	俯瞰力、企画・実践力、翻訳力、説明力		
5-1 PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	1)事業について、PDCAサイクルに基づく評価を行うことができる				
	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	1	2	3	
	②評価を踏まえて、事業を見直し、改善を提案できる	1	2	3	
	2)保健活動の評価を行うことができる				
	①担当事例への対人支援、保健活動の実践を振り返り、目的・目標の達成度を評価できる	1	2	3	
②評価結果を踏まえて、活動の見直しができる	1	2	3		
活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価
		A-1	A-2	A-3	
		・本県における情報管理に係る基本指針を理解できる。 ・個人情報・公的文書の取り扱いや、公的文書の取り扱いを理解し、適切に取り扱うことができる。 ・業務に関する記録を適切に行い、関係者との情報共有を行うことができる。	・個人情報・公的文書など情報の取り扱いに係る職場のルールを理解し、自主的に確認できる。	・保健活動に係る情報の管理について後輩に指導できる。 ・職場内、組織内の情報管理体制について確認でき、見直しの必要があれば自ら提案できる。 ・保健活動に関する情報を、他部署や関係機関、住民へ適切に発信することができる。	
		順守力、公的文書理解力	危機対応への察知力(アンテナ)		
5-2 情報管理	1)法令や規則を遵守して、保健活動に係る情報を適切に扱うことができる				
	①組織における情報管理に係る基本指針やルールを理解することができる	1	2	3	
	②個人情報や公的文書の取り扱いを理解し、適切に管理することができる	1	2	3	
	2)担当業務に関して、他部署や関係機関、住民へ情報の発信をすることができる				
	①保健活動に関する情報を適切に関係者と共有することができる	1	2	3	
	②関係者に情報を適切に発信することができる	1	2	3	
	3)収集できる情報を適切に保管することができる				
	①適切な情報の取り扱いについて、自主的に確認できる	1	2	3	
	②情報の管理体制について確認でき、必要時に見直しを提案できる	1	2	3	

福岡県保健活動到達度のチェックリスト(到達目標)

到達レベル… 3:「自立してできる」、2:「少しの助言で自立してできる」、1:「指導者と一緒にできる」、0:「できない」

※機会がない(経験していない)と思われる項目については、場を想定して、自分ができるかどうかを判断する。その場合は、数字に下線を引く。(例:1)

活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価	
		A-1	A-2	A-3		
		セルフ・マネジメント力		アセスメント力、論理的思考力 状況判断力		
5-3 人材育成	1)自己の能力を確認することができる					
	①自分の能力の到達度を確認できる	1	2	3		
	②自らの学習課題を明確化できる	1	2	3		
	2)継続的に自己研鑽することができる					
	①職場内の研修に参加し、専門職としての知識、技術の向上を目指すことができる	1	2	3		
	②職場外の研修に積極的に参加し、専門職としての知識、技術の向上を目指すことができる	1	2	3		
	③資質向上のため学会発表等に取組むことができる	1	2	3		
	③後輩の指導・育成を行うことができる					
	①後輩の到達度を確認し、指導や助言を行うことができる	1	2	3		
	②後輩の自律性・自主性を尊重できる	1	2	3		
	③後輩の指導の内容や方法を振り返り、自身の改善点について検討できる	1	2	3		
	4)職場の学習環境の整備を提案できる					
	①職場内で、学び合う機会を設定できる	1	2	3		
	②職場外で関係者とともに、学び合う機会を設定できる	1	2	3		
	③組織の人材育成上の問題点や課題を整理し、見直し等を提案できる	1	2	3		
活動領域	確認項目	求められる能力、到達目標レベル、意識する力			自己評価	
		A-1	A-2	A-3		
		*事業の根拠法令、通知、実施要領等を理解し、実施した保健活動の記録を適切に行うことができる。 *学会参加や学術文献等とおして、研究的視点をもつことができる。		*最新の知見等を踏まえ、科学的根拠に基づいた保健活動を企画、実践、評価することができる。 *自ら研修や各種学会に参画することができる。		
6 地域保健従事者の活動基盤	確認項目	根拠、基盤構築力			自己評価	
		問題提起力				
		1)研究的視点を持ちながら、根拠に基づいた活動の企画・実践・評価を行うことができる				
		①学会参加や学術文献等とおして、自らの(学術)課題に対応した自己研鑽ができる	1	2	3	
		②業務・活動に対して建設的な疑問を持つことができる	1	2	3	
		③業務・活動について、研究的視点で活動の企画・実践・評価を行うことができる	1	2	3	
		④最新の知見に基づいた活動を展開することができる	1	2	3	
		2)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	1	2	3	
		②人の生命および尊厳を尊重した活動を実践できる	1	2	3	

福岡県保健活動到達度のチェックリスト(到達目標) 経過一覧

到達レベル・・・ 3:「自立してできる」、2:「少しの助言で自立してできる」、1:「指導者と一緒に行える」、0:「できない」  
 ※機会がない(経験していない)と思われる項目については、場を想定して、自分ができるかどうかを判断する。その場合は、数字に下線を引く。(例:1)

活動領域	確認項目	自己評価			
1-1 個人 及び家族 への支援	1)支援が必要な個人およ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および家族を特定できる				
	2)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えることができる				
	①身体的な視点②精神的な視点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や希望を聴くことができる				
	⑤個人、家族の持つ強みや力を把握できる				
	⑥家族機能・家族の関係性を把握できる				
	⑦支援者それぞれの役割、支援目標を把握できる				
	3)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⑥重症度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を通して対象者の包括的にアセスメントできる				
	4)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				
	5)支援を実践することができる				
	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				
	6)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				
	7)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何をすべきか記載できる				
	8)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地域に必要な資源を推定できる					
⑤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					
9)上司や先輩に報告することができる					
①業務の進捗状況について随時、上司や先輩に報告・相談できる					

活動領域	確認項目	自己評価			
1-2 集団 への支援	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地区活動や個別支援から共通課題を持つ人々を抽出できる				
	2)支援の有効性をアセスメントすることができる				
	①共通した課題を持つ集団の特性を関係者に説明できる				
	②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集団へのアプローチの必要性を関係者に説明できる				
	3)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)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				



福岡県保健活動到達度のチェックリスト(到達目標) 経過一覧

到達レベル・・・ 3:「自立してできる」、2:「少しの助言で自立してできる」、1:「指導者と一緒に行える」、0:「できない」  
 ※機会がない(経験していない)と思われる項目については、場を想定して、自分ができるかどうかを判断する。その場合は、数字に下線を引く。(例:1)

活動領域	確認項目	自己評価			
2-1 地域診断・地区活動	1)1「対人支援活動」、2「地域支援活動」を通して得られた情報と統計情報を統合して、地区の特性を把握し、健康課題とその解決策を推定することができる。				
	①地区の歴史や地理的・物理的環境、社会文化的環境の情報を把握することができる。組織やその活動状況を把握できる				
	②地区の社会資源の情報を把握できる				
	③地区の基本的な統計情報を把握し、その意味を判断できる				
	④地区の住民の声を聴くことができる				
	⑤日常の保健活動から、地域の健康課題を推定できる				
	⑥推定した健康課題について、他の得られた情報を活用して、根拠づけることができる				
	⑦地域の課題の優先順位を判断することができる				
	⑧健康課題について、同僚や上司から意見をもらい、共有することができる				
	⑨健康課題について、住民や関係者と共有し、解決策を協議できる				
	2)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、課題を解決できるように事業計画を修正できる				
	3)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地域診断の結果をもとに、地区活動計画を提案できる				

活動領域	確認項目	自己評価			
2-2 地区組織活動	1)地域で活動している組織と協働することができる				
	①地区組織と、その活動状況を把握できる				
	②地区組織との協働の必要性を判断できる				
	③地区組織と協働が必要なことに関しての目的や役割を共有できる				
	④担当地区の事業計画へ地区組織の参画を促すことができる				
	2)地区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地区組織の発展段階を判断できる				
	②地区組織の発展段階に応じた支援内容を判断できる (例)研修、他のグループをみせるなど				
	③地区組織の発展段階に応じた支援の必要性を関係者に説明できる				
	④地区組織の発展段階に応じた支援ができる				
	⑤地区組織のエンパワメントを重視した支援ができる				
	⑥地区組織とともに活動の評価ができる				
	3)組織化を提案することができる				
	①地域や人々の状況から、組織化の必要性を判断できる				
	②組織化に向けて必要な人材を判断できる				
	③組織化の必要性を組織内で提案できる				
④組織化に向けて必要な資源を特定し、整備に向けて働きかけることができる					

活動領域	確認項目	自己評価			
2-3 ケアシステムの構築	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、必要な地域ケアシステムをイ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想定す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想定す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)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担当事業及び担当地区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				
	②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				
	③課題解決のための方策をイメージできる				
④担当事業及び担当地区の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					

福岡県保健活動到達度のチェックリスト(到達目標) 経過一覧

到達レベル・・・ 3:「自立してできる」、2:「少しの助言で自立してできる」、1:「指導者と一緒に行える」、0:「できない」  
 ※機会がない(経験していない)と思われる項目については、場を想定して、自分ができるかどうかを判断する。その場合は、数字に下線を引く。(例:1)

活動領域	確認項目	自己評価			
2-4 地域サービスの 質の管理	1)(保健医療福祉等の地域サービスに係る)関係機関を対象に、効率的な指導・支援計画を作成することができる。				
	①施設指導の根拠法令・指導要領等を理解している。				
	②関係機関の特性(役割も含む)及び指導・支援の目的を理解している。				
	③目的を踏まえながら所内の関係職種と連携し、効率的な指導計画を作成することができる。				
	2)関係機関への効率的な指導・支援を展開し、地域サービスの向上を図ることができる。				
	①各関係機関の課題等を整理し、効率的な指導・支援をすることができる。				
	②対象となる関係機関側が理解できるよう、指導内容を説明することができる。				
	③関係機関及び関係者等と必要に応じて連携しながら、指導・支援をすることができる。				
	3)関係機関への指導・支援をおした地域サービスの質の評価をすることができる。				
	①各関係機関及び地域全体の課題が明確になるような分析及び評価ができる。				
	②評価結果を関係機関や関係者と共有する体制の確保ができる。				
	④評価結果を、今後の取組に反映させながら、地域サービスの質の向上に繋げることができる。				
	①評価結果を踏まえながら、効率的・効果的な改善に向けた指導・支援を行うことができる。(情報提供、研修会の開催、各種データのとりまとめ等)				
	②好事例を収集し、他の関係機関へ情報提供する等、実践につながる仕組みづくりができる。				
	③年間の取組内容を評価し、今後の指導・支援につなげることができる。				

活動領域	確認項目	自己評価			
3-1 事業化・ 施策化	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				
	①担当事業の法的根拠について理解し、背景、目的、成果(効果)について評価することができる。				
	②評価を基に、見えてきた課題を整理し、各種計画と関連づけることができる。				
	③担当事業の目的、目標を理解し、課題解決に向けて、スクラップアンドビルドの視点を持ち、今後の事業展開や新規事業へ反映することができる。				
	④多職種と協働し、事業や活動の合意形成をすることができる。				
⑤課題を反映させた業務の企画や予算を作成することができる。					

活動領域	確認項目	自己評価			
4-1 健康危機管理の 体制整備	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)平時からマニュアルの見直しや、危機管理体制の整備に向けた提案ができる				
	①平時から住民に働きかけができる				
	②市町村と一緒に平時から災害時の準備を検討でき、改善等への提案ができる				
	③地域の関係者と課題を共有し、健康危機発生時のリスク低減のための事業提案ができる				

福岡県保健活動到達度のチェックリスト(到達目標) 経過一覧

到達レベル・・・ 3:「自立してできる」、2:「少しの助言で自立してできる」、1:「指導者と一緒に行える」、0:「できない」  
 ※機会がない(経験していない)と思われる項目については、場を想定して、自分ができるかどうかを判断する。その場合は、数字に下線を引く。(例:1)

活動領域	確認項目	自己評価			
4-2 健康危機発生時の対応	1)健康危機発生時のリスク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				
	【自然災害】				
	2)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】				
	3)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】				
	4)自身の身の安全を確保することができる				
	①自身の身の安全を守ることができる				
	②自身の状況を上司や同僚に随時報告できる				
5)必要な行動を判断し、実施できる					
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(事項等)を理解できる					
③掲示的な記録の必要性を理解できる					
④健康危機発生時に関する記録を残すことができる					

活動領域	確認項目	自己評価			
5-1 PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	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				
	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				
	②評価を踏まえて、事業を見直し、改善を提案できる				
	2-(1)保健活動の効果検証を行うことができる				
	①担当事例への対人支援、保健活動の実践を振り返り、検証することができる				
②効果検証を踏まえて、保健活動の見直しができる					

活動領域	確認項目	自己評価			
5-2 情報管理	1)法令や規則を遵守して、保健活動に係る情報を適切に扱うことができる				
	①組織における情報管理に係る基本指針やルールを理解することができる				
	②個人情報や公的文書の取扱いを理解し、適切に管理することができる				
	2)担当業務に関して、他部署や関係機関、住民へ情報の発信をすることができる				
	①保健活動に関する情報を適切に関係者と共有することができる				
	②関係者に情報を適切に発信することができる				
	3)収集できる情報を適切に保管することができる				
	①適切な情報の取扱いについて、自主的に確認できる				
②情報の管理体制について確認でき、必要時に見直しを提案できる					

## 福岡県保健活動到達度のチェックリスト(到達目標)経過一覧

到達レベル・・・ 3:「自立してできる」、2:「少しの助言で自立してできる」、1:「指導者と一緒にできる」、0:「できない」

※機会がない(経験していない)と思われる項目については、場を想定して、自分ができるかどうかを判断する。その場合は、数字に下線を引く。(例:1)

活動領域	確認項目	自己評価			
5-3 人材 育成	1)自己の能力を確認することができる				
	①自分の能力の到達度を確認できる				
	②自らの学習課題を明確化できる				
	2)継続的に自己研鑽することができる				
	①職場内の研修に参加し、専門職としての知識、技術の向上を目指すことができる				
	②職場外の研修に積極的に参加し、専門職としての知識、技術の向上を目指すことができる				
	③資質向上のため学会発表等に取り組むことができる				
	3)後輩の指導・育成を行うことができる				
	①後輩の到達度を確認し、指導や助言を行うことができる				
	②後輩の自律性・自主性を尊重できる				
	③後輩の指導の内容や方法を振り返り、自身の改善点について検討できる				
	4)職場の学習環境の整備を提案できる				
	①職場内で、学び合う機会を設定できる				
	②職場外で関係者とともに、学び合う機会を設定できる				
	③組織の人材育成上の問題点や課題を整理し、見直し等を提案できる				

活動領域	確認項目	自己評価			
6 地域保健従 事者の活動 基盤	1)研究的視点を持ちながら、根拠に基づいた活動の企画・実践・評価を行うことができる				
	①学会参加や学術文献等をおとして、自らの(学術)課題に対応した自己研鑽ができる				
	②業務・活動に対して建設的な疑問を持つことができる				
	③業務・活動について、研究的視点で活動の企画・実践・評価を行うことができる				
	④最新の知見に基づいた活動を展開することができる				
	2)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した活動を実践できる				

福岡県保健活動到達度のチェックリスト(総合評価)

活動領域		実施時期		年度		年度		年度	
				月※ (前年度)	月	月※ (前年度)	月	月※ (前年度)	月
1 対人活動支援	1-1	個人及び家族への支援							
	1-2	集団への支援							
2 地域支援活動	2-1	地域診断・地区活動							
	2-2	地域組織活動							
	2-3	ケアシステムの構築							
	2-4	地域サービスの質の管理							
3 事業化・施策化のための活動	3-1	事業化・施策化							
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 地域保健従事者の活動基盤									
総合評価									
管理的活動 ※上記総合評価でA-3以上は こちらにも記入	1. 政策策定と評価								
	2. 危機管理								
	3. 人事管理								
総合評価									

※前年度(後半)実施者は前年度の結果を、未実施者は当該年度4月に実施した結果を記入する。

専門的能力に係るキャリアラダーのチェック様式(A-4)

		A-4	評価記入欄
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>・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>	/
	責任を持つ業務の範囲	<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>	
	専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複雑な事例に対して、担当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>	

保健師の活動領域	求められる能力	A-4	項目別評価	総合評価
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力</li> <li>・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力</li> <li>・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複雑困難事例に対し、医学的・看護学的観点から起こりうることを事前に想定しながら関係者とも連携を図り、対象者の支援を組み立てることができる。</li> <li>・健康課題を明確にし、予防的に介入できる。</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>・地域の特性をふまえてアセスメントし、必要な支援について各種計画に反映させることができる。</li> </ul>	
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域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>・それぞれの関係機関が関わっている対象者への支援を通じ、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することができる。</li> <li>・予防的な視点を持ち、今後予測される健康課題を明確にし、その解決に向けた事業をPDCAサイクルに基づき実践することができる。</li> </ul>	
	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力</li> <li>・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・住民のニーズに応じて自立して組織化できる。</li> <li>・新たな社会資源やネットワークづくりについて、関係機関と共に検討することができる。</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>・対象者が適切なサービスを受けられるよう、関係機関やサービスのコーディネートをすることができる。</li> <li>・ケアシステムの構築のために関係機関に働きかけ、必要なケアシステムを検討、提案することができる。</li> </ul>	
	2-4. 地域サービスの質の管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域サービスの質の向上を図るため、地域全体の課題を踏まえた関係機関等への効率的・効果的な指導・支援を行う能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題の多い施設について、サービスの質の改善を図るため、関係部署と調整を図りながら指導や支援を行うことができる。</li> <li>・地域サービスの質の向上を図る観点から、関係機関のネットワークの構築に向けた調整及び連携を促すことができる。</li> <li>・指導した結果や関連するデータ等から、地域サービスの質をアセスメントすることができる。</li> </ul>	

保健師の活動領域		求められる能力	A-4	項目別評価	総合評価
3 事業化・実施化の活動	3-1. 事業化・実施化	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力</li> <li>地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種計画に基づいた事業計画を立案することができる。</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の成果や見通しに係る資料を作成し、予算の必要性について、上司や予算部署に説明することができる。</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村の各種計画策定に参画することができる。</li> </ul>		
4 健康危機管理に関する活動	4-1. 健康危機管理の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じる能力</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>健康危機に迅速に対応できるよう、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ことができる。</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>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することができる。</li> </ul>		
	4-2. 健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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をすることができる。</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>健康課題の解決に向け、組織内の関連部署と連携、調整をすることができる。 (チームリーダーとして現場で活動し、統括する保健師等の補佐ができる)</li> </ul>		
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属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</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>関係機関や他部署と連携し、事業に係るニーズの把握、課題の抽出ができる。</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>把握したニーズや課題をもとに事業評価を行い、事業の見直しや事業の立ち上げを提案できる。</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>組織内外の保健活動に係る情報を管理し、不測の事態に必要な情報を活用し、その保管、開示等の対応ができる。</li> </ul>		
5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の人材育成方針を理解し、地域保健従事者の人材育成計画を作成する能力</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域保健従事者の資質向上を目的とした効果的な研修会の企画・実施・評価を行うことができるとともに、人材育成体制、内容について検討し、提案できる。</li> </ul>			
6. 地域保健従事者の活動基盤		<ul style="list-style-type: none"> <li>根拠に基づいた地域保健従事者の活動を実践する能力</li> <li>地域保健従事者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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域特性や健康問題から、地域診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、得られた成果をもとに、根拠に基づき創造的、科学的に事業を計画、実施、評価できる。</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>地域保健従事者の保健活動を倫理的な観点から判断し行動できる</li> </ul>		

専門的能力に係るキャリアラダーのチェック様式(A-5)

		A-5	評価記入欄
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>・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。</li> <li>・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。</li> </ul>	/
	責任を持つ業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。</li> </ul>	
	専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。</li> <li>・健康課題解決のための施策を提案する。</li> </ul>	

保健師の活動領域	求められる能力	項目別評価	総合評価
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力</li> <li>・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力</li> <li>・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急を要する事案が発生した際には迅速に関係機関と連携し、個人及び家族の人権や心情、今後起りうるリスクに配慮しながら、調査や必要な情報提供・指導を行うことができる。</li> <li>・個人及び家族が危機的な状況に陥った場合であっても、健康課題を明確にし、関係機関とチームを組み、対象者の望む生活がかなえられるよう地域の支援体制を構築することができる。</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>・個別と集団を連動させて支援を実践することで、集団及び地域の健康度を高めることができる。</li> </ul>	
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域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>・地域課題を解決するため県事業等を活用し、取り組みを実践できる。(県庁各課)</li> <li>・事業評価から明らかとなった地域の健康課題を、各種協議会等において、保健所の立場から提案できる。(保健所)</li> </ul>	/
	2-2. 地域組織活動 <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力</li> <li>・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <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り組みができるよう働きかけができる。</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>・各種計画との整合性を図りながら、地域の将来を見据えた地域ケアシステムの構築を行い、継続して動かすことができる。</li> </ul>	
	2-4. 地域サービスの質の管理 <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域サービスの質の向上を図るため、地域全体の課題を踏まえた関係機関等への効率的・効果的な指導・支援を行う能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域サービスの質の管理に係る地域課題に対し、県事業等を活用して必要な改善策を図ることができる。また、それらの課題を、新たな施策立案に活用することができる。</li> <li>・関係法令やマニュアルの改定に際し、提案や助言をすることができる。</li> </ul>	



保健師の活動領域		求められる能力	項目別評価	総合評価	
3 事業 の 活動 策 化 の	3-1. 事業化・施策化	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力</li> <li>地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の健康課題解決のために、自組織のビジョンを踏まえた施策について、各種計画策定時に提案することができる。</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>関係会議等を通じて保健医療福祉等計画の策定に参画し、地域課題に基づき必要な施策を提案できる。</li> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>予算の獲得、管理をすることができる。</li> </ul>		
4 健康 危機 管理 に 関 する 活 動	4-1. 健康危機管理の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じる能力</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>健康危機の有事に備え、平時から関係者との連携や健康危機管理体制を整えることができる。</li> <li>健康危機管理関連マニュアルに基づき、健康危機への対応と管理体制を評価し、必要な改善を行うことができる。</li> </ul>		
	4-2. 健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機発生時に、所属長を補佐しつつ、保健部門の統括としての采配や関係者との連携を図ることができる。 (健康危機発生時の保健活動に関わる情報を集約し、分析すると共に、関係部署や災害対策本部等との窓口として協働しながら支援方針を検討・決定することができる。)</li> </ul>		
5 管 理 的 活 動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属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</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>事業の進捗状況を把握し、事業を推進するとともに、保健活動の評価に基づいた施策を見直し、改善を提案できる。</li> <li>施策立案時に評価指標を適切に設定できる。</li> </ul>		
	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を適切に保管、開示、保護する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <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、マニュアル等の作成や見直しの提案ができる。</li> </ul>		
	5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織の人材育成方針を理解し、地域保健従事者の人材育成計画を作成する能力</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本県の指針に沿った地域保健従事者の人材育成計画を作成できる。</li> <li>市町村の統括保健師等とともに、管内の人材育成の体制を整備することができる。</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>		
6. 地域保健従事者の活動基盤		<ul style="list-style-type: none"> <li>根拠に基づいた地域保健従事者の活動を実践する能力</li> <li>地域保健従事者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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の評価や分析したデータなどの根拠に基づき顕在的、潜在的な健康課題を基に質の高い保健事業を展開し、その効果を検証できる。</li> <li>研究の結果を事業に反映することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域保健従事の保健活動を倫理的な観点から判断し行動できる</li> </ul>	

## 管理職地域保健従事者に向けた能力に係るキャリアラダーのチェック様式(B-1)

	B-1	評価記入欄
	(係長級への準備段階)	

保健師の活動領域		求められる能力	項目別評価	総合評価
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> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施策化や保健医療福祉等計画策定のため、組織的、意図的に情報収集、分析し、共有することができる。</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <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>情勢の変化を把握し、事業化や見直しに関連づけ、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を把握し、発生時に備えた関係性の構築ができる。</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>発生時に必要となる物品や体制について定期的に点検し係長に報告・提案する。</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>健康危機等の発生時は活動に必要な情報を系統的に収集するとともに、マニュアル等に沿って行動し、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の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力</li> <li>組織目標・計画を踏まえて地域保健従事者採用計画・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地域保健従事者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> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>係員一人一人の能力を的確にアセスメントし、能力を高める働きかけができる。</li> </ul>				

管理職地域保健従事者に向けた能力に係るキャリアラダーのチェック様式(B-2)

	B-2	評価記入欄
	(係長級)	

保健師の活動領域		求められる能力		項目別評価	総合評価	
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>県の方針、重点課題、重点目標を理解し、地区診断に基づく地域の健康課題等から、事業化し、他部署、関係機関との連携や検討する場を設定するなどの取組みができる。</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、平常時に見直しを行い、発生時を想定した訓練等を企画できる。</li> </ul>			
			<ul style="list-style-type: none"> <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の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力</li> <li>組織目標・計画を踏まえて地域保健従事者採用計画・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> </ul>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>係内の業務内容と量を勘案し、効果的・効率的な人材の配置や活動方法について係内に提案できる。</li> </ul>			
			<ul style="list-style-type: none"> <li>係内の意見も踏まえて課長に提案できる。</li> </ul>			

管理職地域保健従事者に向けた能力に係るキャリアラダーのチェック様式(B-3)

	B-3	評価記入欄
	(課長級)	

保健師の活動領域		求められる能力	項目別評価	総合評価
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>国や県の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、地域の目指す方向やあるべき姿を見据えた政策を提言することができる。</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>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。</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>発生時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>発生時には、優先度を見極め、保健活動全体を指揮することができる。</li> </ul>	
	3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当部署内の全職員の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力</li> <li>組織目標・計画を踏まえて地域保健従事者採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>関係課長と連携し、地域保健従事者の業務範囲等を踏まえ地域保健従事者の必要数・配置について資料化し、人事部門も含め組織内で提案できる。</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>所内OJT実施者として、職場の人材育成計画を立案し、部署全体で取り組めるよう指導できる。</li> </ul>	

管理職地域保健従事者に向けた能力に係るキャリアラダーのチェック様式(B-4)

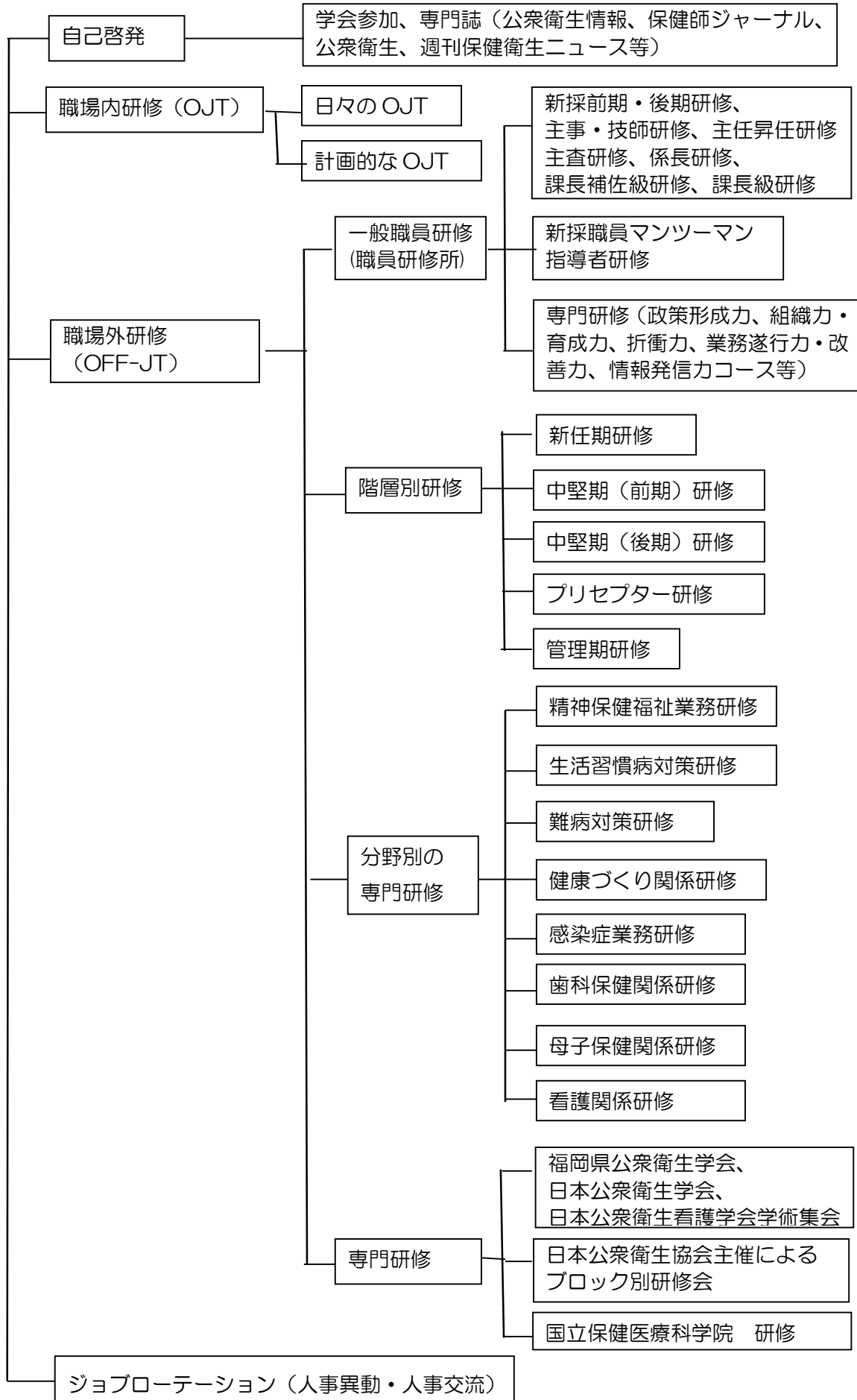
	B-3	評価記入欄
	(課長級)	

保健師の活動領域		求められる能力		項目別評価	総合評価
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>・保健医療福祉政策に係る必要な計画や事業化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>	/	
	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> </ul>		
			<ul style="list-style-type: none"> <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、部局を統括して対応できる。</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・計画を踏まえて地域保健従事者採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織目標や計画を踏まえて、地域保健従事者採用計画、配置基準、人事異動を提言できる。</li> </ul>	/		

## 12 参考資料

◇ 福岡県地域保健従事者研修体系図（図1）	・・・・・・・・	70
◇ 地域保健行政の動向（表1）	・・・・・・・・	71
◇ 「福岡県保健師現任教育指針」の検証	・・・・・・・・	73
◇ 地域保健従事者現任教育指針の検討経緯（1）	・・・・・・・・	77
◇ 地域保健従事者現任教育指針の検討経緯（2）	・・・・・・・・	80

(図1) 福岡県地域保健従事者研修体系図



(表1) 地域保健行政の動向

		国の動き		全国保健所数	福岡県の動き	県域保健所数
1985	S12	保健所法制定				
	S22	保健所法改定				
	S27	栄養改善法制定				
	S43			・都道府県 631 ・特別区 53 ・政令市 164 (合計) 848		21保健所
	S53	国民健康づくり運動10か年計画				
	S57	老人保健法制定				
	S60	心の健康づくり推進事業				
	S62	精神保健法の成立			老人保健事業の受託 検査・放射線業務部門の集中化	
1995	S63	アクティブ80ヘルスプラン				
	H1	ゴールドプランの制定				
	H5	障害者基本法の成立 精神保健法改正				
	H6	保健所法全面改正 (地域保健法) 新ゴールドプランの制定 エンゼルプランの制定 母子保健法改正	地域保健対策強化のための 関係法律の整備に関する 法律			
	H7	精神保健法制定	地方分権推進委員発足			
	H8					
	H9	地域保健法全面改正 母子保健法施行	地方分権推進計画(閣議決定)		業務分担配置	13保健所3支所
	H10	感染症法の制定			市町村技術支援の減少	
2000	H11	精神保健福祉法改正	地方分権推進一括法成立		(市町村数 97)	
	H12	介護保険法施行 健康日本21 ゴールドプラン21 新エンゼルプラン	地方分権推進一括法施行	・都道府県 460 ・指定都市 70 ・中核市 27 ・その他政令市 164 (合計) 594		
	H13		地方分権推進委員会最終 報告・解散			
	H14	精神保健福祉業務の一部市町村 委譲		・全国総数 582	保健所と福祉事務所統合 (保健福祉(環境)事務所)	13保健福祉(環境)事 務所 3支所
	H15	健康増進法施行		・全国本所 576 ・全国支所 122		
	H16	健康フロンティア戦略		・全国総数 571		
	H17	食育基本法 障害者自立支援法制定 精神保健福祉法改正		・全国総数 549		
	H18	がん対策基本法 自殺対策基本法 健康保険法等の一部を改正 する法律の施行 新健康フロンティア戦略		・全国総数 535	(市町村数 69)	
2010	H19			・全国総数 518		
	H20	老人保健法の一部改正施行(題 名を「高齢者の医療の確保に関す る法律」に改める)			本庁組織の再編 (保健医療介護部)	(中核市:久留米市保 健所の設置)
	H21	保健師助産師看護師及び看護 師等の人材確保の促進に関する 法律の改正		・全国総数 510	出先機関の再編	6保健福祉環境事務所 3保健福祉事務所
	H22				福岡県保健師現任教育指 針作成	
	H23	新人看護職員研修ガイドライン(保 健師編) 介護保険法等の一部改正			(市町村数 60)	
	H24	障害者総合支援法の成立 地域保健対策の推進に関する基 本的な指針の一部改正		・全国総数 495	福岡県地域保健従事者現 任教育指針(基本編)作成	
	H25	精神保健福祉法改正 健康日本21(第二次) 地域における行政栄養士による 健康づくり及び栄養・食生活の改 善の基本指針について(改訂) 地域における保健師の保健活動 について(改訂)	母子保健法(第18、19、20 条)の市町村への権限移譲		福岡県地域保健従事者現 任教育指針(専門技術編) 作成	

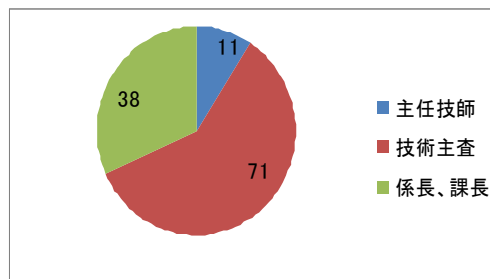


		国の動き		全国保健所数	福岡県の動き	県域保健所数
2015	H26	難病法の制定 感染症法一部改正		・全国総数 490		
	H27	地域保健対策の推進に関する基本的な指針の一部改正 自殺対策基本法一部改正		・全国総数 486		
	H28			・全国総数 480		
	H29	児童福祉法等の一部改正		・全国総数 481		
	H30	健康増進法一部改正 成育基本法の制定		・全国総数 469		
2020	R1	母子保健法一部改正		・全国総数 472		
	R2			・全国総数 469		
	R3	感染症法一部改正		・全国総数 470		
	R4	地域保健対策の推進に関する基本的な指針の一部改正		・全国総数 468	福岡県地域保健従事者現 任教育指針(基本編)改訂	

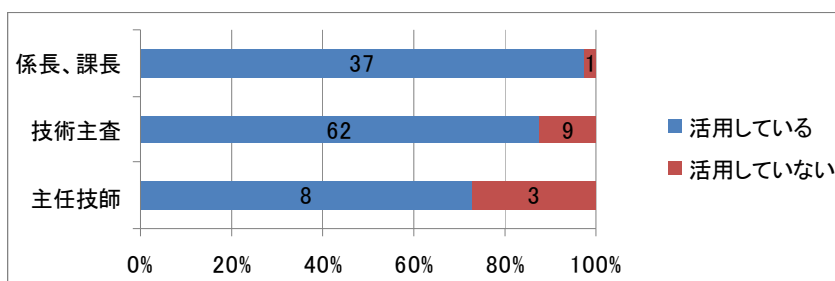
「福岡県保健師現任教育指針」の検証

現行の指針である「福岡県保健師現任教育指針」について評価検証するために、平成24年7月にアンケート調査を実施した。対象者は、新任期保健師（採用後3年以内）を除く県保健師。回答数120

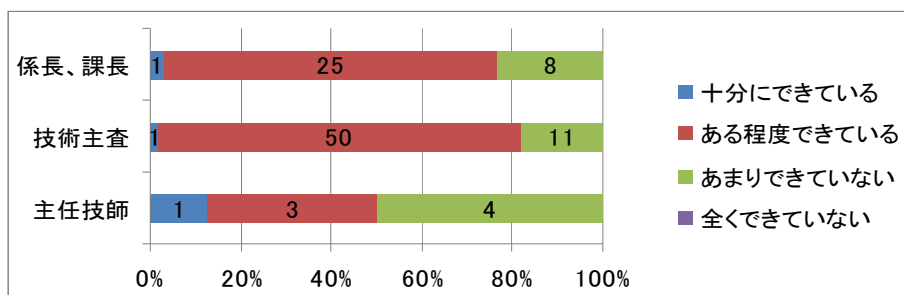
1 行政経験別に応じた回答数



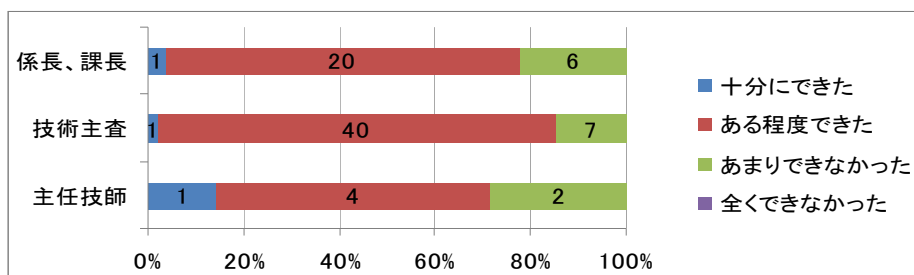
2 指針を活用しているか (N=120)



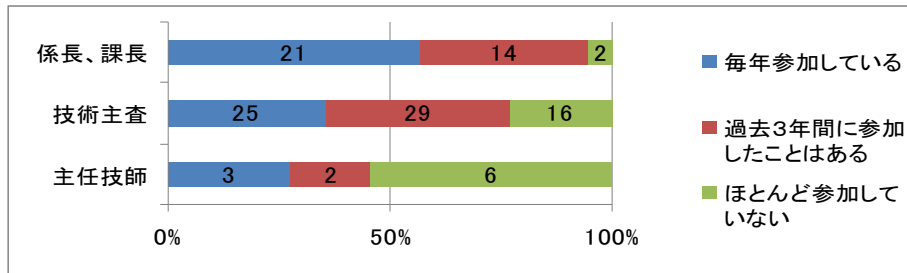
3 「振り返りシート」により客観的な自己評価ができているか (N=104)



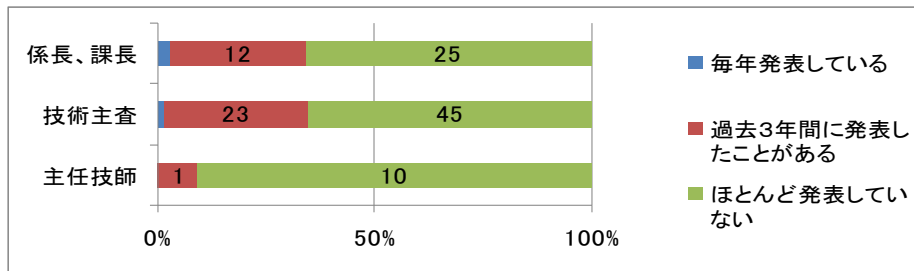
4 「現任教育面接シート」を活用することで、自分の達成状況や課題等を明確にできたか (N=82)



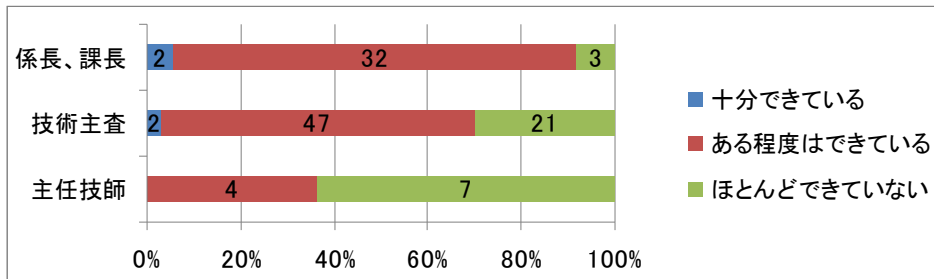
5 (自己研修) 各種団体が開催する研修会へ参加しているか (N=118)



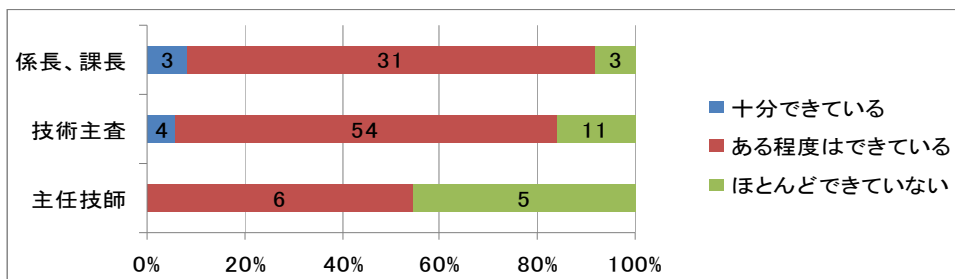
6 (自己研修) 各種学会等へ発表しているか (N=118)



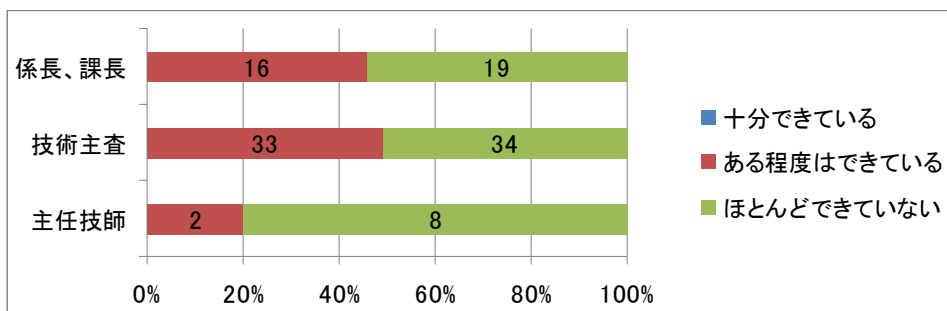
7 (OJT) 担当業務を通じた指導ができていないか (N=118)



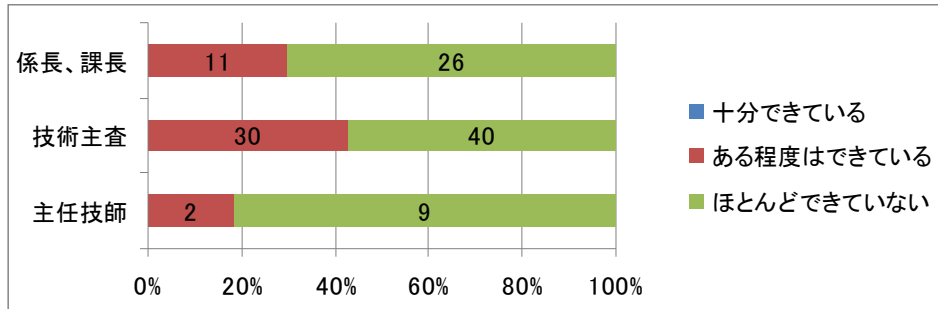
8 (OJT) 事例検討は実施できているか (N=117)



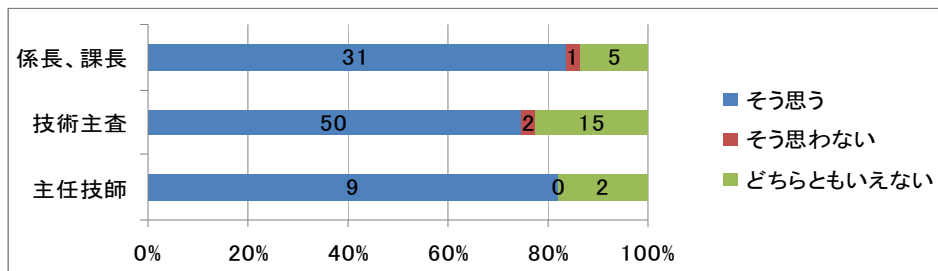
9 (OJT) 地区診断は実施できているか (N=112)



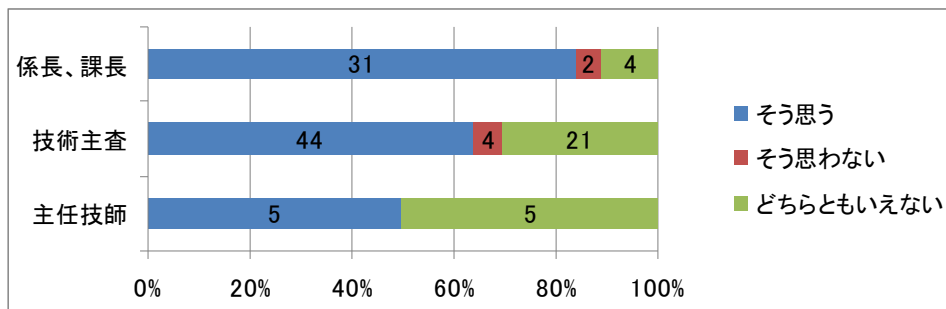
10 (off-JT) 保健師の階層別研修会や全国規模の研修会に参加できているか (N=118)



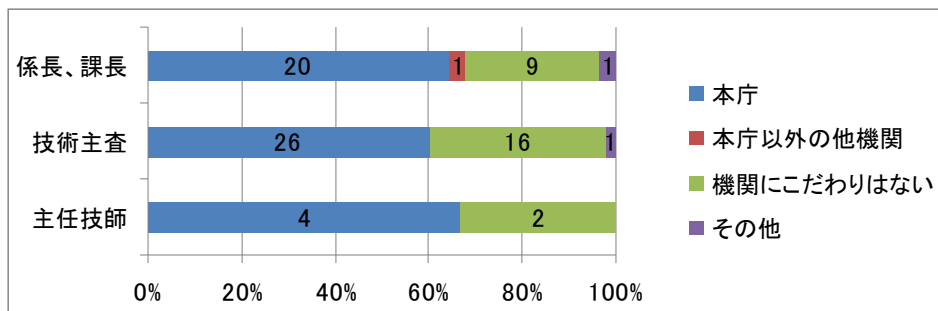
11 (ジョブローテーション) 新任保健師は、一定期間は基本的な対応を学べるような業務に配置した方がよいか (N=115)



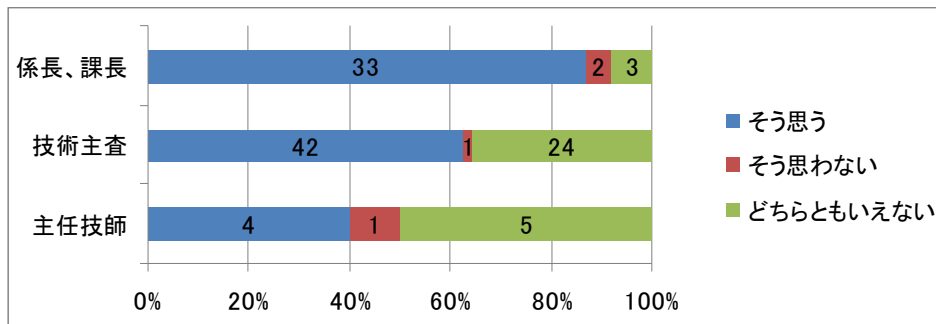
12 (ジョブローテーション) 保健所業務を一定期間経験したら、保健所以外の行政機関を経験できるようにした方がよいか (N=116)



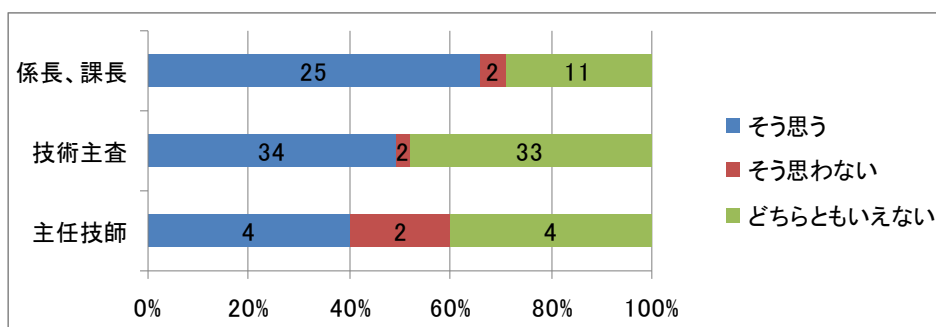
13 (ジョブローテーション) 12の場合、どの機関を経験できたらよいか (N=80)



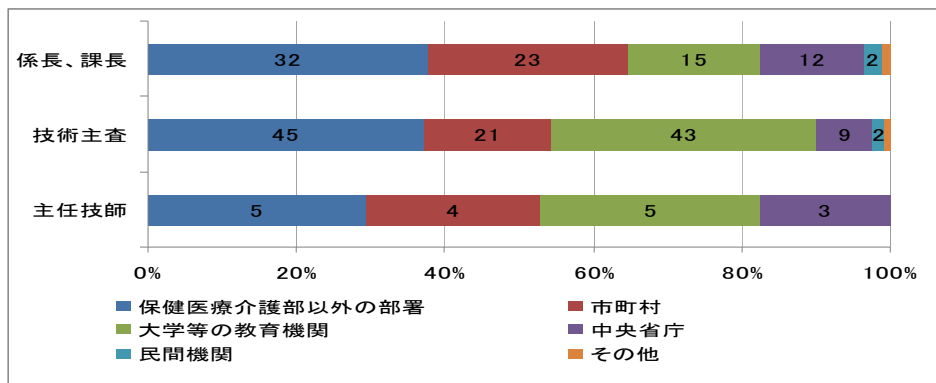
14 中堅期以降にリーダーシップや企画力を身につけるため、中央研修への派遣を積極的に進めた方がよいか (N=115)



15 人事交流を計画的に推進した方がよいか (N=117)



16 15の場合、どのような場所が望ましいか (N=85)

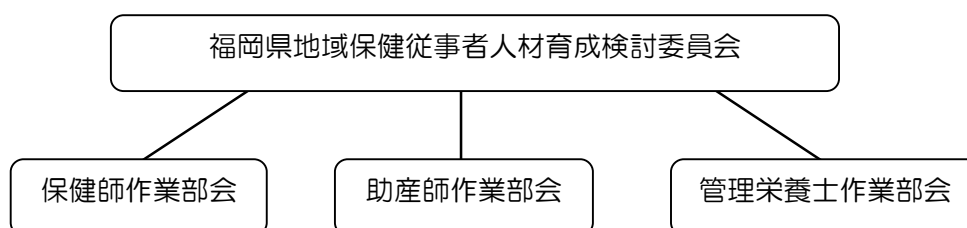


## 地域保健従事者現任教育指針の検討経緯（1）

◇ 地域保健従事者人材育成検討委員会（以下、検討委員会とする）で人材育成の方針を協議し、人材育成指針の作成については、各保健師、助産師、管理栄養士作業部会で具体的な検討作業を行った。開催状況は以下のとおり。

平成 24 年 8 月 6 日（月）	作業部会（合同）
平成 24 年 8 月 17 日（金）	助産師作業部会
平成 24 年 8 月 30 日（木）	第 1 回検討委員会
平成 24 年 9 月 10 日（月）	保健師作業部会
平成 24 年 9 月 10 日（月）	管理栄養士作業部会
平成 24 年 9 月 25 日（火）	助産師作業部会
平成 24 年 10 月 9 日（火）	保健師作業部会
平成 24 年 10 月 31 日（水）	管理栄養士作業部会
平成 24 年 11 月 2 日（金）	保健師作業部会
平成 24 年 11 月 14 日（水）	作業部会（合同）
平成 24 年 11 月 30 日（金）	助産師作業部会
平成 24 年 12 月 3 日（月）	保健師作業部会
平成 24 年 12 月 5 日（水）	管理栄養士作業部会
平成 24 年 12 月 20 日（木）	作業部会（合同）
平成 25 年 2 月 14 日（木）	第 2 回検討委員会

（実施体制）



◇ 福岡県地域保健従事者人材育成検討委員会 委員名簿（平成24年度）

	所属	職名	氏名	
1	九州大学大学院 医学研究院 保健学部門	教授	◎ 鳩野洋子	※
2	福岡県立大学看護学部	教授	尾形由起子	※
3	福岡県立女子大学国際文理学部	教授	早淵仁美	※
4	北筑後保健福祉環境事務所	所長	○ 財津裕一	※
5	筑紫保健福祉環境事務所	課長	櫻木初美	※
6	南筑後保健福祉環境事務所	課長	熊本サチ子	
7	糸島保健福祉事務所	係長	吉永敦子	※
8	宗像・遠賀保健福祉環境事務所	課長	千原寿美代	※
9	嘉穂・鞍手保健福祉環境事務所	係長	坂本睦子	※

◎委員長 ○副委員長

◇ 作業部会名簿（平成24年度）

保健師	筑紫保健福祉環境事務所	課長	櫻木初美	※
	粕屋保健福祉事務所	係長	石井靖子	※
	宗像・遠賀保健福祉環境事務所	技術主査	濱田優子	
	嘉穂・鞍手保健福祉環境事務所	係長	占部芳里	※
	北筑後保健福祉環境事務所	技術主査	安在晴美	
	南筑後保健福祉環境事務所	課長	熊本サチ子	
	京築保健福祉環境事務所	技術主査	小畑春美	※
助産師	筑紫保健福祉環境事務所	技術主査	飯田敬子	※
	粕屋保健福祉事務所	技術主査	江崎浩子	※
	糸島保健福祉事務所	係長	吉永敦子	※
	嘉穂・鞍手保健福祉環境事務所	技術主査	山室由美子	※
管理栄養士	宗像・遠賀保健福祉環境事務所	課長	千原寿美代	※
	宗像・遠賀保健福祉環境事務所	技術主査	松木弥也	
	嘉穂・鞍手保健福祉環境事務所	係長	坂本睦子	※
	南筑後保健福祉環境事務所	技術主査	大場光子	※
	京築保健福祉環境事務所	技術主査	田中昌枝	※

◇ 事務局（平成 24 年度）

保健医療介護部 健康増進課		課長	白石博昭	※
		参事兼課長技術補佐	鎌田久美子	※
		課長補佐	荻原憲介	※
	健康づくり係	参事補佐兼係長 技術主査	掛川秋美 林田ひろみ	※
	保健事業係	係長 技術主査	篠原 晋 畑農 文	※
	母子保健係	参事補佐兼係長 技術主査	水上輝美 大庭隆子	※
保健医療介護部 保健医療介護総務課	総務係	課長補佐兼総務係長 事務主査	神代眞澄 江島宏和	※

※ 平成 25 年度継続委員

◇ 平成 25 年度の新委員

福岡県地域保健従事者人材育成検討委員会

筑紫保健福祉環境事務所	課長	山下眞由美
-------------	----	-------

作業部会

保健師	筑紫保健福祉環境事務所	課長	山下眞由美
	嘉穂・鞍手保健福祉環境事務所	課長	塚本 忍
	南筑後保健福祉環境事務所	技術主査	野田和美

事務局

保健医療介護部 健康増進課	健康づくり係	技術主査	牛尾加枝
	母子保健係	主任技師	若松智子
保健医療介護部 保健医療介護総務課	総務係	課長補佐兼 総務係長	國崎靖就

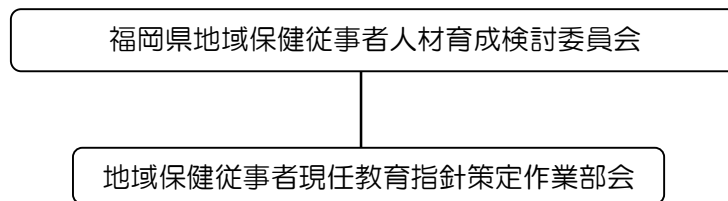


地域保健従事者現任教育指針の検討経緯（2）

◇ 地域保健従事者人材育成検討委員会（以下、検討委員会とする）で人材育成の方針を協議し、人材育成指針の作成については、各保健師、助産師、管理栄養士作業部会で具体的な検討作業を行った。開催状況は以下のとおり。

- 令和3年11月15日（月） 第1回作業部会
- 令和3年12月 9日（木） Web 協議
- 令和3年12月17日（金） Web 協議
- 令和3年12月24日（金） 第2回作業部会
- 令和4年 1月14日（金） Web 協議
- 令和4年 3月14日（月） Web 協議
- 令和4年 4月20日（水） 第3回作業部会
- 令和4年 5月10日（火） Web 協議
- 令和4年 5月23日（月） Web 協議
- 令和4年 7月27日（水） 第4回作業部会
- 令和4年 8月22日（月） Web 協議
- 令和4年12月21日（水） 書面会議
- 令和5年 1月16日（月） Web 会議

（実施体制）



◇ 福岡県地域保健従事者人材育成検討委員会 委員名簿（令和4年度）

	所属	職名	氏名
1	九州大学大学院 医学研究院 保健学部門	教授	◎ 鳩野洋子
2	糸島保健福祉事務所	所長	○ 松尾美智代
3	糸島保健福祉事務所	課長	吉永敦子
4	田川保健福祉事務所	課長	井上和美
5	田川保健福祉事務所	参事補佐 兼係長	石井範子
6	中間市	課長	岩河内弘子
7	香春町	係長	野添華

◎委員長      ○副委員長

◇ 作業部会名簿（令和4年度）

保健師	筑紫保健福祉環境事務所	参事兼課長	後藤都
	精神保健福祉センター	課長	原田優美子
	粕屋保健福祉事務所	係長	野田利絵
	北筑後保健福祉環境事務所	技術主査	横山友香
助産師	田川保健福祉事務所	技術主査	山室由美子
管理栄養士	宗像・遠賀保健福祉環境事務所	参事補佐兼 係長	陣内由美
	京築保健福祉環境事務所	企画主査	林田ひろみ

◇ 事務局（令和4年度）

保健医療介護部 健康増進課	健康増進課	課長	野田亮子
		課長補佐	合田一成
		課長技術補佐	猪毛尾和美
保健医療介護部 健康増進課	保健事業係	係長 主任技師 主任技師	松本安紀 豊田亜希 江藤麻奈
		保健医療介護部 保健医療介護総務課	総務係

### 13 おわりに

今回、社会情勢や制度の変化に伴い、求められる保健サービスの変化に対応するため、地域保健活動の中心となる保健師、助産師、管理栄養士の人材育成について取り組みを開始しました。特に、各専門職のいずれも約半数が50歳代である年齢構成の偏りがある中で、次世代のリーダー育成は喫緊の課題です。

そこで、平成24年度については、地域保健従事者としての観点から、人材育成に共通する基本的な考えを整理し、まずは、保健福祉（環境）事務所を中心に教育体制の基礎固めを目指すこととし、本指針を作成しました。

さらに、平成25年4月に「地域における保健師の保健活動指針」が出されたことを踏まえ、今後は市町村を含めて現任教育に取り組む必要があることから、市町村の地域保健従事者に対する現任教育方法について追加しました。

今後、社会状況の変化に伴うニーズに柔軟に対応できる人材を育成するためには、指針自体を常に見直し、発展させていくことが必要と考えています。

この指針の活用によって、地域保健従事者がいきいきと生まれ、一層、専門職としての活動が充実することを願うものです。

令和5年3月

地域保健従事者人材育成検討委員会事務局

令和5年3月改訂

## 福岡県地域保健従事者現任教育指針

### — 基本編 —

発行 福岡県保健医療介護部健康増進課

〒812-8577

福岡市博多区東公園7番7号

電話（092）643-3270

Fax（092）643-3271