

愛知県保健師人材育成ガイドライン 概要版

1 はじめに

愛知県では、平成 19 年度に「愛知県新任期保健師人材育成ガイドライン」を、平成 20 年度には「愛知県新任期保健師人材育成ガイドライン（指導者用）」を作成し、平成 23 年度には管理期までを包含した「愛知県保健師人材育成ガイドライン」を作成しました。

平成 28 年 3 月に厚生労働省から、各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するために、保健師の専門的な能力の成長過程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」が示されました。この背景としては、保健師免許取得までの教育背景や就職までの職務経験の多様化、育児休業制度の活用により長期に職場を離れる場合もあり、保健師の能力は経験年数に応じて一様ではないことがあげられています。そこで平成 30 年度、愛知県では愛知県保健師人材育成ガイドライン検討会を設置し、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の考え方を取り入れたガイドラインに改訂しました。

2 改訂のポイント

- (1) 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」とその考え方を取り入れた。（経験年数による考え方を一掃）
- (2) 自治体保健師の人材育成のツールとして、以下の3つを示した。
 - ①自治体保健師の標準的なキャリアラダー（求められる能力）
 - ②キャリアパス（成長の道しるべ）
 - ③人材育成支援シート（目標、研修受講歴等の管理・記録）
- (3) キャリアラダーの「求められる能力」の到達度（キャリアレベル）を測るツールとして、「愛知県保健活動到達状況のチェックリスト」を取り入れた。
- (4) 人材育成を支える仕組みとして、統括保健師に関する内容を充実させた。
- (5) 経験年数別研修の対象を、キャリアラダーのキャリアレベルで整理した。

3 3つの人材育成ツールについて

自治体保健師の人材育成ツールとして、以下の3つを示した。

- ・自治体保健師の標準的なキャリアラダー（求められる能力）
- ・キャリアパス（成長の道しるべ）
- ・人材育成支援ノート（目標、研修受講歴等の管理・記録）

3つのツールはガイドラインを参考に、各市町村で作成し、活用方法も取り決めておく必要があります。保健所は市町村のツール作成・活用について、支援をお願いします。

(1) 自治体保健師の標準的なキャリアラダー

保健師の実践する活動領域ごとに求められる能力をレベル別に整理したもので、保健師の専門的な能力について5段階（キャリアレベルA-1～A-5）に分けた「保健師の専門能力に係るキャリアラダー」と、管理職の保健師に求められる能力を明確にした「管理職保健師に求められる能力に係るキャリアラダー（キャリアレベルB-1～B-4）」の2種類がある。

【キャリアレベルの定義】

- 「専門的能力に係るキャリアラダー」におけるキャリアレベル1～5の定義は「所属組織における役割」、「責任を持つ業務の範囲」、「専門技術の到達レベル」の3項目で示した。
- 「管理職保健師に求められる能力に係るキャリアラダー」では、キャリアレベルを4段階に区分し、各レベルに相当する職位で示した。

		キャリアレベル				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
キャリアレベルの定義	所属組織における役割	・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ。	・計画された担当業務を自律して実施する。 ・トレーナ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。 ・自組織を超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。 ・自組織を超えたプロジェクトで主体的に発言する。	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を超えた関係者との連携・調整を行う。
	責任を持つ業務の範囲	・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、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。	・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 ・健康課題解決のための施策を提案する。

【保健師の活動領域】

- 「専門的能力に係るキャリアラダー」では、保健師が実践する活動を6つの領域に分け、(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 保健師の活動基盤)、各領域において求められる能力を整理して示した。
- 「管理職保健師に求められる能力に係るキャリアラダー」では、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、求められる能力を示した。

＜専門的能力に係るキャリアラダー＞

保健師の活動領域	
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援
	1-2. 集団への支援
2 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
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 保健師の活動基盤	

＜管理職保健師に求められる能力に係るキャリアラダー＞

保健師の活動領域	
管理的活動	1. 政策策定と評価
	2. 危機管理
	3. 人事管理

※愛知県保健活動到達状況のチェックリストについて

求められる獲得能力を測るツールとして、「愛知県保健活動到達状況のチェックリスト」を活用することとした。

愛知県保健活動到達状況のチェックリスト（経年記入様式）

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、場面を想定して、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	記入例		到達レベル		到達レベル		到達レベル		到達レベル	
		4月	(1)月	年度		年度		年度		年度	
				4月	()月	4月	()月	4月	()月	4月	()月
1-1 個人 及び家族への	1-1 活動領域 キャリアレベル総合評価	A-2	A-2								
	1)-(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	2								
	2)-(1) 個人および家族と信頼関係を築き、それぞれの身体的・精神的・社会的側面を理解し情報を得ることができる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	①身体的な視点②精神的な視点③社会的な視点で情報収集できる	2	2								
	④個人の訴えや家族の訴えを聞くことができる	2	2								
	⑤個人、家族の短期目標、長期目標を聞くことができる	2	2								
	⑥個人、家族の持つ強みや力を把握できる	2	2								
	⑦家族機能・家族の関係を把握できる	2	2								
	⑧支援者それぞれの役割、支援目標を把握できる	2	2								
⑨収集した情報について、上司や先輩に報告・相談できる	3	2									

(2) キャリアパス

キャリアパスとは、キャリア（経験、スキルアップ）を積むパス（道筋）であり、保健師等の専門職が、将来、専門職としてどのように貢献できるようになりたいか、そこに到達するためにどのような経験やスキルを、どの部署で経験することがより良いのかを示した道筋のことである。

自治体保健師のキャリアパスイメージ

専門的能力に係る キャリアレベル	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
管理職保健師に 求められる能力に 係るキャリアレベル			B-1	B-2	B-3
必要とされる知識・ 能力					
ジョブローテーション	・ジョブローテーション(到達レベルに達するために経験すべき配属部署) ○○部門 → ○○部門 → ○○部門 → ○○部門 → ○○部門				
職場内研修(OJT)	指導者から指導を受ける 事例検討	指導者として指導を行う	指導者を支援する	熟練した知識や技術を 後輩保健師へ指導	
職場外研修(Off-JT)	○○研修	○○研修	○○研修	○○研修	○○研修
自己啓発	昇任試験のための学習 管内保健師や他の所属保健師との交流、多様な価値観の保健師や他職種との交流 学会や各種勉強会(任意)への参加 学会へ参加し活動発表・報告 学会発表への助言				

(3) 人材育成支援シート

個別性に着目した人材育成を推進するため、個々の保健師の業務経験や研修受講履歴等を記録する様式(「人材育成支援シート」)を活用する。業務経験と業務を通じて獲得した能力をチェックシート等を用いて記録し、キャリアラダーやキャリアパスと連動させることで、全ての保健師の人材育成に活用することができる。

県保健師人材育成支援シートイメージ

私の仕事・上司との面談 (私の仕事)			
①仕事内容	②今年度が がんばりたい こと等	③今年度や りとげた仕 事とその背 景等	④備考(災 害派遣、育 休等)
(上司との面談)			
面談日	面談内容	面談日	面談内容

キャリアレベル						
	1-1	1-2	2-1	2-2	2-3	...
○年						
4月	A-2	A-2	A-1	A-1	A-1	...
1月	A-2	A-2	A-1	A-1	A-1	...
○年						
4月	A-2	A-2	A-1	A-1	A-1	...
1月	A-2	A-2	A-1	A-1	A-1	...

研修受講歴				
研修 レベル	研修名	公費/ 自費	受講 年月 日	備考
A-1	新任...			
A-2	新任...			
A-3	公衆衛...			

研究発表・論文投稿等					
学会名/ 雑誌名	発表者/共 同研究者	テーマ

4 人材育成のための体制整備

- (1) 人材育成を支える仕組み(統括保健師の配置とその役割)
- (2) 体系的な人材育成体制の構築
- (3) 人材育成についての広域な体制づくり

愛知県保健師キャリアレベル別研修

研修名	対象者
新任期保健師等保健指導研修	県・市町村経験1年目
新任期保健師等保健指導研修	県・市町村経験3年目
公衆衛生看護指導者研修	県・市町村経験6年以上
地域保健活動推進技術研修	県中堅期保健師
リーダー研修	県・市町村主査以上保健師

研修名	対象者
新任保健師等保健指導研修(A-1)	県・市町村A-1の者
新任保健師等保健指導研修(A-2)	県・市町村A-2又はA-2の獲得をめざす者
公衆衛生看護指導者研修	県・市町村A-3又はA-3の獲得をめざす者
地域保健活動推進技術研修	県・市町村A-3又はA-4の者
保健師管理者研修(管理期・統括)	県・市町村A-4以上かつB-2の者・統括保健師

5 各期とキャリアレベルの関係

各期	経験年数	キャリアレベル		考え方
		専門的能力	管理職保健師に求められる能力	
新任期	0-1年	A-1		指導者とともに考え実践する 実践を積み、自立する
	2-3年	A-2		
中堅期	4-5年			実践を積み、視野を広げ、成長・発達する 保健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
	6-14年	A-3	B-1	
管理期	15-19年	A-4	B-2	組織全体を視野にいれて活動するとともに、リーダーとして準備を始める 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
	20年以上	A-5	B-3・B-4	