

八尾市保健師 人材育成プラン

令和 4 年(2022 年)9 月

目次

はじめに	1
1. 「八尾市保健師人材育成プラン」の位置づけ	2
2. 八尾市保健師の現状と人材育成の課題	2
(1) 八尾市の保健師の現状	2
(2) 配属先の現状	2
(3) 保健師の基礎教育の現状	3
(4) 人材育成の課題	3
3. 八尾市における保健師の人材育成	4
(1) めざすべき保健師像	4
(2) めざす保健師になるための専門能力	5
(3) 人材育成の方針	6
(ア) 保健師の能力の獲得状況に応じた個別性に着目した人材育成	6
(イ) キャリアラダーの活用	6
(ウ) キャリアパスについて	6
(エ) キャリアラダーが示すキャリアレベルとその定義	7
4. 人材育成を支えるしくみ	8
(1) 人が育つ職場環境づくり	8
(2) 研修体制	9
(3) ジョブローテーション	11
(4) 人材育成の取り組みの評価	13
(ア) 日常の業務の中での自身の振り返り	13
(イ) 管理職保健師等による面談	13
(ウ) 保健師活動領域調査の活用	13
おわりに	14

参考資料

- 参考資料① 八尾市保健師のキャリアラダー
- 参考資料② 八尾市保健師のキャリアパス
- 参考資料③ 研修体系・階層別研修等
- 参考資料④ 八尾市保健師キャリアシート

引用・参考文献

はじめに

近年、疾病構造の変化、少子高齢化の進展、等の社会情勢の変化に伴い、保健サービスの内容も多様化し、全国的に、保健師の活動の場は保健部門のみならず、医療、介護、福祉、教育、人事（職域保健）の各部門等に拡大し、分散配置が進んでいます。

また、大規模災害や新型コロナウイルス感染症（以下「COVID-19」という。）をはじめとする新興感染症等、市民の生命や健康の安全を脅かす事態（健康危機事象）が度々発生し、このような事態に対して、人々の関心や危機意識が高まっています。

こうした状況の下、厚生労働省は平成 25 年（2013 年）4 月に保健活動に関する指針である「地域における保健師の保健活動について」を改正するとともに、高度専門職としての保健師を系統的に育成するために、平成 28 年（2016 年）3 月に「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」を作成しました。同ガイドラインでは、保健師の人材育成は、各自治体の人材育成計画や方針などに沿って、系統的、組織的に取り組んでいくことが示されました。

大阪府においては、平成 22 年（2010 年）3 月に「大阪府・市町村保健師の人材育成ガイドライン」を作成し、府・市町村が協働して保健師の人材育成に取り組んできました。また新たな課題や国の動きをうけ、人材育成ツールであるキャリアラダーの導入を試行するとともに、キャリアラダーの考えや厚生労働省から発出された「地域における保健師の保健活動について」等の通知を反映するため、令和 2 年（2020 年）3 月に「大阪府保健師人材育成ガイドライン」として改定がなされました。

八尾市では、平成 30 年（2018 年）の中核市移行に伴う保健所設置により、精神保健福祉や難病対策、結核及び感染症対策など、より多くの専門分野を担うことになり、令和 3 年（2021 年）2 月には、八尾市の保健師が、専門性と実践力を発揮し、健康なまちづくりを進めるために、資質の向上に努め共に育ちあうことができるよう「八尾市保健師人材育成指針」を策定しました。

こうした流れを踏まえるとともに、八尾市の保健師が、「ポストコロナ」時代を見据え、「八尾市健康まちづくり計画」に掲げる「健康寿命の延伸」、「健康コミュニティづくりの推進」という基本目標に向け取り組みを進めるためには、「八尾市保健師人材育成指針」に沿って取り組みを進めることに合わせて、新任期から管理期までの全てにおいて、専門性と実践力を発揮できるよう、人材育成の系統的かつ組織的な取り組みを示すプランが必要であると判断し、「八尾市保健師人材育成プラン」を作成しました。

1. 「八尾市保健師人材育成プラン」の位置づけ

この「八尾市保健師人材育成プラン」（以下「本プラン」という。）は、令和3年（2021年）2月に策定した八尾市保健師人材育成指針（以下「指針」という。）に示された「めざす保健師になるための専門能力」の獲得や「めざすべき保健師像」への到達を目標に、組織として人材育成を推進するための計画です。

保健師自ら「めざす保健師になるための専門能力」を獲得し「めざすべき保健師像」に到達するためには、どのような経験やキャリアが役立つのか、その道筋を示しています。

また、業務経験や研修などから獲得した専門能力を客観的に評価し、今後進むべき方向性や目標を明確にし、主体的に成長を図るために活用します。

本プランの計画期間は、指針の計画期間とあわせて令和8年（2026年）3月までとし、活用の実態等を評価するとともに、「地域における保健師の保健活動に関する指針」の見直し等、国や府の動向を注視しながら、必要に応じて見直しを行います。

2. 八尾市保健師の現状と人材育成の課題

（1）八尾市の保健師の現状

令和4年（2022年）4月1日現在の八尾市の常勤保健師は51名で、経験年数が5年以下の保健師が15名（全体の29%）、1～10年以下では26名と全体の約51%を占めています。

その一方で、プリセプター※などの後輩の育成を中心的に担う11年以上～15年以下の保健師は3名（全体の約6%）、11年以上～19年以下でも10名（全体の約20%）と経験年数別の職員配置のバランスに課題があります。

※プリセプター（大阪府の「保健師の人材育成ガイドライン」より一部改変）
「新任保健師に最も近い立場で、基本的な個別支援、事業の運営や行政のルール等について指導、助言する。必要時に担当部署・者につなぎ、問題解決方法を伝える。新任保健師の状況を把握し、困っていることがあれば、係長や主査に伝え、対応を一緒に考える。」

（2）配属先の現状

令和4年（2022年）4月1日現在の保健師が配属されている職場は以下のとおりです。

保健部門	福祉部門
健康福祉部保健企画課（保健所）	健康福祉部地域共生推進課
健康福祉部保健予防課（保健所）	健康福祉部高齢介護課地域支援室
健康福祉部健康推進課（保健センター）	健康福祉部障がい福祉課
	こども若者部こども総合支援課

中核市は、基礎自治体として、地域において包括的な役割を果たすため、事業やそれに伴う事務等の業務量は年々増大するとともに、保健所設置市として、広域のかつ専門的な業務を担う役割を同時に求められます。また、福祉部門の分散配置が進み、新型コロナウイルス等の新興感染症への対応など新たな業務も増え、各部署の保健師は業務に追われ、職場内教育（以下「OJT」という。）や保健活動に関する保健師間の意見交換や情報共有が十分にできていない状況にあります。

(3) 保健師の基礎教育の現状

大阪府の「保健師の人材育成ガイドライン」では、保健師の基礎教育の現状として、

- ① 平成9年（1997年）からの看護師・保健師統合カリキュラムの施行以降、保健師の教育機関として看護系大学が増加した。
 - ② 府内では、それまでの養成校2カ所から、大学を中心に平成31年（2019年）は14カ所※となり、学生が急増する一方、保健師教育のための実習施設は、保健所統合等で減少しており、各教育機関の取り組みにより卒業生の到達能力に差異が生じていると考えられる。
 - ③ 実習内容も、看護師資格を有しない学生が可能な活動範囲は限られることから、個人・家族・集団等への継続的支援に係る実践力は十分獲得できていないことが多い。
- ※令和3年（2021年）9月現在、17カ所

以上、3点が指摘されています。

また、令和2年（2020年）度～令和3年（2021年）度間の学生実習は、COVID-19の感染拡大、緊急事態宣言等の発令により中止や縮小、オンライン形式による実習への変更を余儀なくされ、保健師の養成機関による基礎教育に影響が生じました。

(4) 人材育成の課題

本市では、(3)に示すような教育背景に加え、入職までの職務経験の多様化する中で、入職時の獲得能力は一律ではなく、産休・育休等の長期休暇によるキャリアの積み重ねの違いもあり、保健師としての経験年数だけではなく、個人の専門能力の獲得状況に応じた人材育成の方策が求められます。

大阪府の「保健師の人材育成ガイドライン」では、保健師の人材育成の課題として、

- ① 入職後、人材育成の重要性が高まる一方で、指導者となる中堅期保健師は人数も少なく、任される業務量及び責務も重くなっており、後輩保健師の指導に充てられる時間が少なくなっている。
- ② 保健活動を担当していても事業に追われ業務を細分化して担当したり、あるいは、企画調整業務として会議運営や連絡調整業務が増加したりする中で、地区活動から健康課題を捉えPDCAサイクルによる保健活動を展開することが困難になっている。
- ③ 分散配置が進み、今まで保健師が脈々と受け継がれてきた保健師活動の理念や培ってきた実践知の継承は、従来からの「背中を見て育つ」方法では困難になっている。

以上、3点が指摘されています。

また、COVID-19の感染拡大、緊急事態宣言等の発令により同感染症対策に集中対応する中、通常の保健活動は休止・縮小を余儀なくされ、学生実習同様、職員研修についても中止や縮小、オンライン形式による開催への変更が相次ぎました。

3. 八尾市における保健師の人材育成

(1) めざすべき保健師像

本市の指針では、「めざすべき保健師像」を以下のように示しています。

【1】市民に寄り添い

予防の視点をもち

一人ひとりの健康課題から地域全体の課題に目を向け

地域特性を生かした活動を実践できる保健師

【2】それぞれの部署との連携を強みとし、

公衆衛生の視点を持って活動する保健師

【3】日頃の実践を大切にし、自ら考えて行動する保健師

コラム

●COVID-19 対策の貴重な経験

世界中で猛威を振るう COVID-19 は、令和元年（2019 年）12 月、中華人民共和国湖北省武漢市において初めて確認されて以降、国際的に感染が拡大し、人類が過去に経験したペストやスペイン風邪の流行による被害と同等の、まさに百年に一度と言われる、人類史上まれにみる巨大災害とあってよい試練となっています。

COVID-19 対策については、庁内外から医療専門職に限らず多くの人材が感染規模に応じて応援に入ると同時に、業務の外部委託化が進み、感染の急拡大の中で、SMS の配信、療養証明書の電子申請など ICT の利活用にも積極的に取り組むなど、効率化を図りながら危機を乗り越えてきました。

2 年を超える長期間の感染状況が続く中、次なる波に備えて、依然、緊張感の高い職場環境は続いていますが、全庁体制のもと、多くの職員の参画と多職種協働による創意工夫と英知が結集した COVID-19 対策に携わる全ての保健師は、何ものにも代えがたい、健康危機事象下の保健活動の OJT を経験しています。

これらの経験は、「めざす保健師になるための専門能力」を高める人材育成につながるだけでなく、リスクマネジメントを含めた組織力の向上に寄与するものと確信しています。

(2) めざす保健師になるための専門能力

本市の指針では、「めざす保健師になるための専門能力」を以下のように示しています。

なお、公衆衛生の視点からの保健師活動を支えるため、一定かつ基本的なデータ分析能力の習得が、新任期より求められます。

●新任期（例：1年目から5年目まで）

＊個人・家族への責任ある対応を実施するために、個人・家族を丁寧に支援、小集団への支援、ケース・マネジメントができる能力

●中堅期（例：6年目から19年目まで）

＊集団・地域を視野に入れた組織的対応を実施するために、地区活動、地域組織支援、保健事業の実施・評価等の能力

＊職場の中でリーダーシップを発揮した活動の推進と評価をするために、施策化、計画策定・評価、事業計画作成（目的・目標の明確化）・評価、予算獲得、ケアシステム構築、地域ケアの質の評価等の能力

●管理期（例：20年目以上）

＊総合的なスーパーバイズができ、広い視点で地域をマネジメントし、本市における対応策をシステム化するために、組織管理、業務管理、情報管理、人事管理、人材育成等の能力

●新任期から管理期まで継続

＊保健師のアイデンティティを持って保健師とは何かを自分の言葉で説明できる能力
「自分が保健師として何を大切に考え、どのような視点をもって保健活動をするべきか」を考える。

＊保健師の活動の理念である社会的公正・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる能力

＊個人・家族、組織の持つ多様な価値観を理解し、それぞれの対象と多様なコミュニケーションが取れる能力

＊自己の能力を客観視でき、自己の限界を理解して他者と共同して、保健活動を進めることができる能力

＊学会への参加や発表など、専門職としての自己研鑽や自己開発の能力

＊自己管理能力（健康・メンタルヘルスの管理）

本プランでは、経験年数から分けた階層別の表記については、以下のとおりといたします。

●階層別の表記

＊新任期 : 1年目～5年目

＊中堅期前期 : 6年目～15年目

＊中堅期後期及びプレ管理期 : 16年目～

＊管理期 : 管理職以上

（３）人材育成の方針

（ア）保健師の能力の獲得状況に応じた個別性に着目した人材育成

保健師免許取得までの教育背景や就職までの職務経験が多様化する中で、保健師の能力は経験年数に応じて一様ではありません。そこで、キャリアラダーを活用し、自己及び管理職保健師等との双方の相談の上、個々の能力の獲得状況に応じた効果的な人材育成を推進します。

（イ）キャリアラダーの活用

キャリアラダーとは、保健師の専門能力の向上を目的として、保健師の能力の獲得状況を的確に把握するために、個々のライフステージやライフプランも見据えた中長期的な観点から、能力の成長過程を段階的に整理して示したもので、はしご（ラダー）を登るように、専門職としての成長過程や、各過程での役割の範囲と求められる能力を確認するための保健師の人材育成ツールです。

これまでのような「新任期」、「中堅期」、「管理期」などの経験年数ではなく、各保健師が自身の到達度に応じて、次の獲得課題と到達目標を定めることを可能とするものです。また、組織的な保健師の人材育成の推進にも役立つものであり、人事評価制度とは異なる仕組みです。

●「八尾市保健師のキャリアラダー」の種類（参考資料①）

専門的能力（Ａ１～Ａ５）

：専門的能力で成長を確認できるもの

管理職保健師に向けた能力（Ｂ１～Ｂ４）

：管理的立場にある保健師に求められる能力を整理したもの

（ウ）キャリアパスについて

キャリアパスとは、保健師がキャリアラダーに示された能力等について、業務経験や研修受講等を通じてどのように獲得し、どのような時期にどのような業務や職位をたどって成長していくのかを可視化したものです。

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

●「八尾市保健師のキャリアパス」（参考資料②）

なお、本市では、上述のキャリアラダーとキャリアパスを活用しながら、保健師個人や管理職保健師等が個々の能力の獲得状況を把握するとともに、当面の間は、従来からの経験年数に応じた階層別研修を並行させ、個々のライフステージやライフプランも見据えながら、見通しを持った人材育成を推進していきます。

(エ) キャリアラダーが示すキャリアレベルとその定義

レベル	キャリアレベルの定義	
A 1	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。
	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。
	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。
A 2	所属組織における役割	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。
	責任を持つ業務の範囲	・系の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。
	専門技術の到達レベル	・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。
A3	所属組織における役割	・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。
	責任を持つ業務の範囲	・系の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。
	専門技術の到達レベル	・複雑な事例に対して自立して対応する。 ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する。
A4	所属組織における役割	・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A5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。
	責任を持つ業務の範囲	・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。
	専門技術の到達レベル	・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。
A5	所属組織における役割	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。
	責任を持つ業務の範囲	・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。
	専門技術の到達レベル	・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 ・健康課題解決のための施策を提案する。

4. 人材育成を支えるしくみ

本市の指針においては、「めざす保健師になるための人材育成の取り組みと推進体制」として、以下の4点を示しています。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 人が育つ職場環境づくり(2) 研修体制(3) ジョブローテーション(4) 人材育成の取り組みの評価 |
|--|

キャリアラダーを踏まえた人材育成の具体的な手段として、キャリアラダーを活用した獲得能力の確認（P13 参照）を行い、個人の目標達成に向け、日々の実践に取り組むとともに、職場外研修及び自己研鑽にも意識的に取り組みます。

(1) 人が育つ職場環境づくり

人材育成においては、職場における個々の業務経験や、上司・先輩からの指導や助言、同僚や後輩との相談等を通じ、各々が保健師としての技能を向上できる環境づくりが求められます。

そのために、各組織における保健師の配置バランスを考慮するとともに、各々の保健師が、事業や個別事例等について職階に関わらず気軽に話せるなど、コミュニケーションを積極的にとりながら職場全体で人を育てる職場風土、職場環境づくりに努めます。

お互いを理解することで組織全体のモチベーションの向上にも繋がります。

●助け合い・支え合い

職員が仕事と育児等との両立、趣味等に費やす時間をしっかり確保し、それぞれの個人に合った多様な生き方を実現するために、職員が互いに助け合い支え合うという意識を持ちながら、みんなでカバーし合える職場環境づくり、ワークライフバランスの取れる職場環境の充実にも取り組みます。

●産前・産後休暇、育児休業等取得者に関するキャリア支援

長期休暇取得者がいる中で、職場復帰に当たり、キャリア形成にかかる不安の軽減が図れるよう配慮が必要です。

そのため、管理職保健師は所属長と相談して、休暇取得中の保健師に対しても、年1回（機会は調整）は、電話やSNS等の手段を通じて、本人の心身の状況の確認、復帰に向けての不安の解消、キャリア形成のイメージなどを話し合う機会を持つように努めます。

(2) 研修体制

自己研鑽を促し、現任教育として OJT（職場内研修）・Off-JT（職場外研修）を組み合わせます。研修への参加にあたっては、個人の知識・技術の習得のみを目的とするのではなく、職場を代表し、学んだことを職場での実践に活かすとともに、OJT 等人材育成にも反映する目的で参加するものです。

●自己研鑽

自らが専門職としての自覚をもち、専門領域等について学習を深めるとともに、調査や研究活動に取り組む努力をするなど専門的な知識や技術の向上を図ります。

●OJT（職場内研修）

実際の活動に必要な知識・技術・態度を日々の業務や実践の中から学び、保健師活動の質の向上を図るとともに、意欲的に取り組む姿勢を身につけることを目的とします。

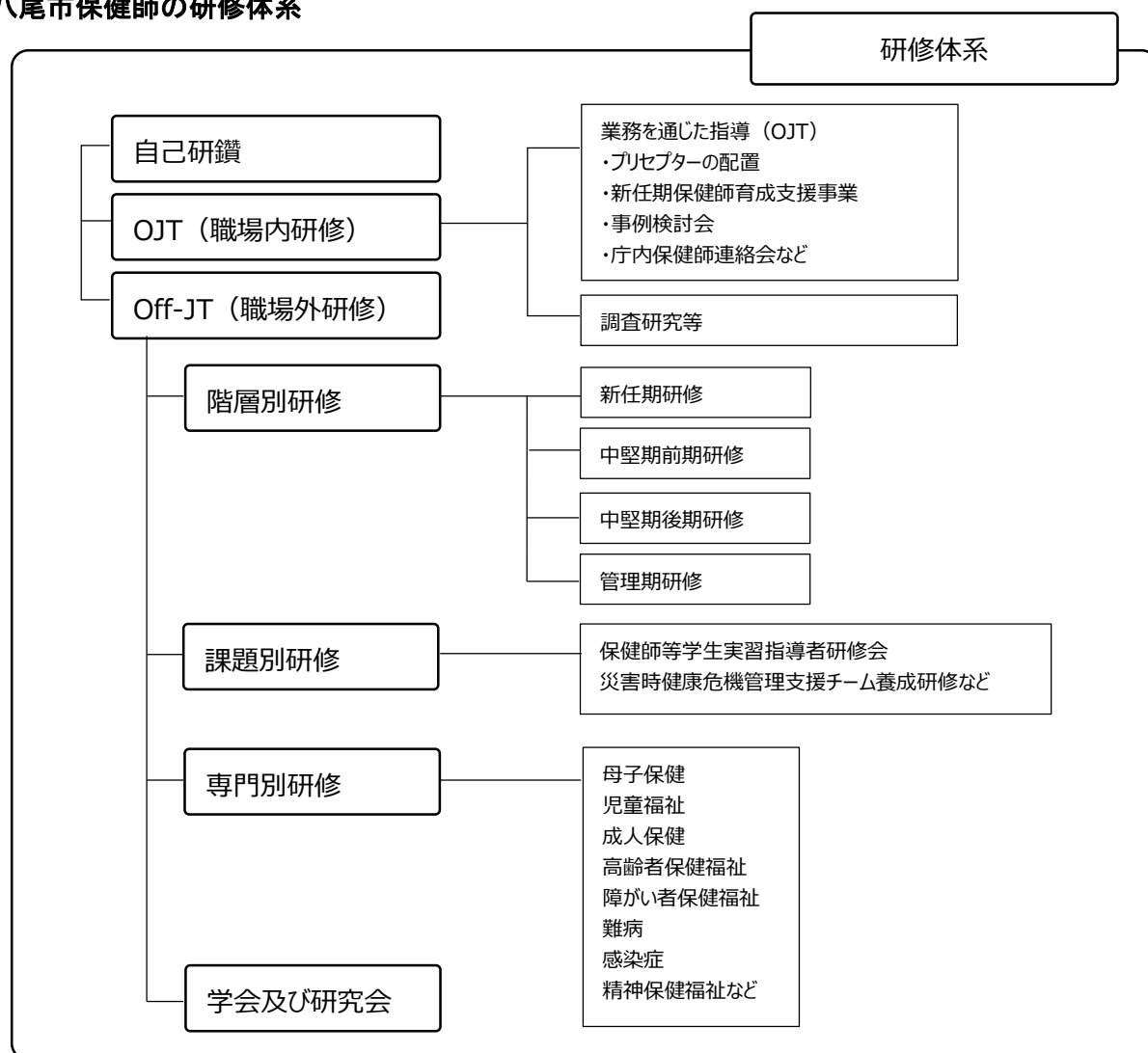
具体的には、プリセプターの配置、新任期保健師育成支援事業等を通じた指導や助言、事例検討会や庁内保健師連絡会での学習があります。

また、新任期は保健師の基礎的な能力を習得する土台作りの時期であり、それを現場で指導、助言するプリセプターや中堅期を組織として支える体制を整備します。

●Off-JT（職場外研修）

職場を離れて行う研修であり、業務を推進する上で必要な知識・技術の修得することを目的とします。階層別研修と課題別研修、専門別研修、学会及び研究会があり、管理職保健師間で調整し、所属長と相談の上、キャリアラダーが示すキャリアレベルに応じて研修に参加します。

八尾市保健師の研修体系



※ 研修体系の詳細については、参考資料③を参照してください。

●「研修体系・階層別研修等」 (参考資料③)

●大規模災害時や新興感染症等の流行時などの健康危機事象に備えて

大規模災害時の派遣については、令和元年（2019年）台風19号に係る災害救助法に基づく派遣依頼により、大阪府の派遣保健師の一員として、同年11月に長野県長野市へ1名を派遣いたしました。また、COVID-19対策については、2年を超える長期間にわたる24時間365日、保健所全所の班体制による感染症業務（市民相談、受診調整、積極的疫学調査、療養調整、健康観察、急変時の救急・入院調整、施設内クラスター対応等）が継続しています。さらに、繰り返される流行の規模に応じて、危機管理対策本部会議の決定に基づき、庁内応援や外部人材の活用が行われています。

保健師は、大規模災害時や新興感染症等の流行時などの健康危機事象下の保健活動を担う中核の医療専門職として、所属組織を問わず、常に公衆衛生の視点を持ちあわせ、その専門性を如何なく発揮できるよう、平時から訓練や研修等、知識や技術習得に努めます。

(3) ジョブローテーション

ジョブローテーションを人材育成の上で重要な経験と位置づけ、個々の能力及び職場の状況を踏まえながら、保健・医療・福祉・介護等の各分野における施策やサービスなどを活用し、効果的に地域全体あるいは自治体の施策が展開できるよう、計画的に異なる部署を経験することがのぞましく、今後様々な職務を経験できるよう人事部門との調整をめざします。

人事異動の考え方

「八尾市人材育成基本方針」に掲げる計画的なキャリア形成の考え方に基づき、人事異動にあたっては、下記の基本的な考え方に基づいて実施します。

- 幅広い視野と専門領域を併せ持った職員を育成するとともに、組織パフォーマンスを最大限発揮できるよう、適材適所の人員配置を行います。
- 職員の能力や執務意欲の向上を促進するため、自律的なキャリア形成をバックアップします。
- 様々な行政ニーズに対し、的確に対応するため、多様な人材を活用します。

ジョブローテーションの基本方針

目的

保健師は、保健部門や福祉部門を中心とした分散配置が進んでいますが、採用から一定年数以内の定期的な配置換えで様々な職務を経験することにより、保健師の多様な特性や能力を引き出し、キャリアラダーに示された能力の獲得を目指します。

内容

- 新規採用保健師の配置は、保健師活動の基本をしっかり身に付ける必要があるため、新人育成の観点から「保健部門」への配置を基本とします。
ただし、本人の獲得能力等に応じて柔軟に対応します。
- 採用から3～5年経過後に1度目の人事異動の対象としますが、同一課内の係、担当間の配置換えについても異動として扱います。
- 中堅前期（採用後6～15年以下）までは、特定の部署に長期在職することなく、様々な分野の経験を積むことができるように、「保健部門」を中心に3～5年を異動の目安とします。
- 中堅後期（採用後16年以上）以降は、前職の経験が活かせるような異動や、保健部門以外への異動も含めて、キャリアアップにつながるような配置転換を行います。

※異動については、上記のことを踏まえ、保健師がバランスよく配置できるように「統括保健師」を中心に、各保健師との面談等を通じて全体を掌握し、所属長と意見調整を図る中で進めていきます。

保健部門以外への配置に関する方針

目的

社会情勢の変化に伴い、保健師の活動分野も直接的な保健サービスの提供のみならず、地域保健関連施策の企画、立案、実施、評価、関係機関とのネットワークづくり、包括的な保健、医療、福祉、介護等のシステムの構築、災害対策等様々な対応を求められる状況にあります。

このような課題に的確に対応するため、「職域」の枠にとらわれることなく、全庁的な視野を持ち、幅広い知識や技術、職域経験を積むことができるよう職域拡大を図ります。

対象

採用後8年以上を目安とする。

少なくとも2カ所の保健部門を経験した保健師が望ましい。

内容

「保健部門以外」への配置期間は、最長5年を目安とし、配置終了後は「保健部門」に復帰することとします。

国、大阪府、他市との人事交流について

本市では、自治体間での連携強化及び質の高い保健サービスの提供を目的に、以下のとおり、大阪府との間で、職員の相互の派遣、人事交流を実施しています。

広域的な視点を持ち、大規模災害や新興感染症等の健康危機事象下の健康課題を組織的に解決する手法を学ぶ貴重な機会として、国や自治体間の相互連携を踏まえ、職員交流等も含めた職場外での研修機会の確保に努めます。

大阪府との職員派遣、人事交流等の実績

平成11年度～18年度	府職員派遣1名（期間中 主査級4名）
平成19年度～22年度	人事交流（期間中 府職員2名、市職員2名）
平成29年度	中核市移行に伴う派遣研修（市職員6名）
平成30年度～31年度	府職員派遣5名（課長補佐級1名、主査級4名）
令和2年度～3年度	府職員派遣1名（課長補佐級1名）

※人事交流の期間は原則2年以内です。

(4) 人材育成の取り組みの評価

キャリアラダーの導入後は、まずは、以下のように、キャリアシートを活用した日常の業務の中での自身の振り返り、管理職保健師との面談等を通じて、個々の保健師が、求められる能力の獲得状況、到達度合いを確認し、どの分野の能力を強化し、補っていくべきか、各自の人材育成計画に役立てます。

また、保健師全体の能力の評価や人材育成の成果の確認については、国や大学等の関係機関の評価ツールの開発の動向を注視しながら、今後の課題とします。

(ア) 日常の業務の中での自身の振り返り

チーム内での会議等日常の業務の中で、キャリアシートの目標達成に向けて「できていること」「できていないこと」を意識します。

◎キャリアシートの活用

個々の保健師がキャリアラダーの活動領域ごとに経験や獲得能力、現在の自己の成長を確認し、今後伸ばしたい能力や取り組み目標を設定するために活用します。

●「八尾市保健師キャリアシート」(参考資料④)

(イ) 管理職保健師等による面談

各職場で管理職保健師との面談を行い、キャリアシートの記載内容を共有します。

管理職保健師との面談等において、獲得能力を共有、達成状況を相互で確認し、OJTでの役割、研修受講及びジョブローテーション等、各自の人材育成計画に活用します。

管理職保健師は目標達成、進捗状況、プロセスの全容を確認し、今後の成長に向けた適切な助言・支援、委員や研修の推薦などに活かします。

なお、管理職保健師がいない職場の保健師については、統括保健師が職場に出向き、面談を行います。

(ウ) 保健師活動領域調査の活用

厚生労働省が行う保健師活動領域調査(領域調査は毎年、活動調査は3年に一度)の機会を活用し、保健師活動の実態(所属や職位、業務内容や活動時間等)を的確に把握し、人材育成等、今後の保健師活動に関する様々な施策を検討・実施するための基礎データとします。

おわりに

保健師として ～共に歩む～

私たち保健師は、市民の健康寿命の延伸、社会の安寧に寄与することを目的として、市民の声に耳を傾け、接し交わる中で、健康の保持増進、健康障害の予防と回復を促進するなど、市民が主役の健康づくりに取り組んできました。

日々の活動の中では、躓き、心が折れそうになったことも幾度かありましたが、積み重ねてきた経験を糧とし、そして、上司、同僚、市民、関係機関の職員等とのつながりを大切にしながら、それらを支えとして歩みを進めてきました。

今回の世界的な COVID-19 の流行下で、その対策の中核を担う医療専門職である保健師の存在は改めて大きくクローズアップされ、これまで以上に保健師への期待とニーズが高まっています。

国では、令和 4 年（2022 年）2 月に、地域保健対策の推進に関する基本的な指針の一部が改正され、保健所の機能強化とともに保健師等の人材育成のための体制構築等が地域保健対策推進の基軸とすべき事項として明示されました。

COVID-19 の流行下の複雑かつ多様な健康課題へ対応等、多忙を極める中、日々の活動に加え、こうした健康危機事象に対応できる組織として持続的に成長するには、保健師一人ひとりの成長が欠かせません。

そのためには仕事で必要な知識やスキルを身につけることに加え、成果を上げるために、様々な人材育成の機会を確保し、必要なノウハウを研修等から学び、いかに継承させていくかが重要となります。

さらに、様々な行政課題や健康課題の解決に組織一丸となって粘り強く取り組むためには、他職種も含めた職員同士の助け合い、支えあいが必要であり、関係機関と連携、協働できる「風通しのよい、開かれた組織づくり」が求められます。

これらを踏まえ、今般、保健師一人ひとりとして、また、組織として成長するために必要な計画として、本プランを作成しました。

先の見えない不透明な時代、むしろそんな時代であるからこそ専門職としての力を高め、仲間と支え合いながら、組織として共に歩みを進めていきましょう。

参考資料

八尾市保健師のキャリアラダー（専門的能力に係るキャリアラダー）

参考資料①

		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。	・系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。	・系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		求められる能力	各レベルにおいて求められる能力				
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力	・個人及び家族の健康と生活について分析し健康課題解決のための支援計画を立案できる。 ・個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援を指導を受けながら実践できる ・支援に必要な資源を把握できる。	・複雑な事例の支援を必要に応じて、指導を受けて実施できる。 ・対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。	・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。	・複雑な事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係る支援を実践できる。 ・健康課題に予防的に介入できる。	・複雑かつ緊急性の高い健康課題を迅速に明確化し、必要な資源を調整し、効果的な支援を実践できる。
	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力	・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。	・集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。	・集団への支援を通して、地域の課題解決に向けた事業計画を立案できる。	・集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	・地域の健康課題や地域資源を明確化し、地域組織や関係機関と協働して課題解決する能力	・指導を受けながら、担当地区の情報を収集・分析し、健康課題を明確化できる。	・担当地区の情報を分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。	・地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を施策立案に活用できる。
	2-2. 地域組織活動	・地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力 ・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力	・地域特性を理解し、住民と共に活動できる。 ・多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。	・多様な住民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。	・住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。	・住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。関係機関と協働し、必要に応じて新たな資源やネットワークの立ち上げを検討することができる。	・多様な住民組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。
	2-3. ケアシステムの構築	・健康なまちづくりを推進するため保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行う能力 ・住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力	・担当地区の各種サービスとその関係性を理解し、指導を受けながら担当事例に必要なサービスを活用できる。	・担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。	・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。	・各種サービスの円滑な連携のために必要な調整ができる。 ・地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。	・保健福祉政策に基づき、地域特性に応じたケアシステムの構築に係る施策化ができる。

			キャリアレベル				
			A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
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				
3 事業化・活動 のための活動 ・施策化の活動	3-1. 事業化・施策化	・保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力 ・地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力	・所属自治体の施策体系や財政のしくみについて理解できる。 ・担当事業の法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。	・担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性について理解したうえで、事業計画立案に参画することができる。 ・担当事業の進捗管理ができる。	・係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 ・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる。	・保健医療福祉計画に基づいた事業計画を立案し、事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明できる。	・地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。
	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	・関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる。 ・健康危機に備えた住民教育を指導を受けながら行うことができる。	・健康危機対応マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる。	・地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案できる。	・地域特性に応じた健康危機の予防活動を評価し、見直しや新規事業を立案できる。	・有事に起こりうる複雑な状況の対応に備え、平時より関係者との連携体制を構築できる。 ・健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる。
		4-2. 健康危機発生時の対応	・健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。 ・現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。	・発生要因を分析し、二次的健康被害を予測し予防するための活動を主体的に実施できる。	・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。 ・変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる。	・健康被害を予測し、回避するための対応方法について、変化する状況を踏まえて、見直しができる。 ・組織内の関連部署と連携、調整できる。	・有事に起こる複雑な状況に、組織の代表者を補佐し、関係者と連携し対応できる。
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	・所属部署内外の関係者とともに、事業評価及び施策評価、保健活動の効果検証を行う能力 ・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力	・PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 ・担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。	・所属係内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。	・所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。	・所属部署内外の関係者とともに事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。	・評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる。 ・施策立案時に評価指標を適切に設定できる。
	5-2. 情報管理	・組織内外の保健活動に係る情報を適切に保管、開示、保護する能力	・組織における情報管理に係る基本指針を理解し、業務に係る文書等を適切に管理できる。 ・保健活動上知り得た個人情報適切に取り扱うことができる。 ・業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。	・保健活動に係る情報の取扱が適切に行われているか、自主的に確認できる。	・所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。	・保健活動に係る情報管理上の不則の事態が発生した際に、所属部署内で主導して対応できる。	・保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等の見直しを提案できる。
	5-3. 人材育成	・組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成計画を作成する能力 ・継続的に自己研鑽するとともに、後輩を指導・育成する能力	・組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。 ・自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。	・自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研鑽できる。	・後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる。	・保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。	・組織の人材育成方針に沿った保健師の人材育成計画を作成できる。
6. 保健師の活動基盤		・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力	・根拠に基づく保健活動を実施するため、実施した保健活動の記録を適切に行うことができる。	・指導を受けながら研究的手法を用いて事業の評価ができる。	・研究的手法を用いた事業評価ができる。	・地域診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、根拠に基づき保健事業を計画できる。	・根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる。
		・保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力	保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる				

八尾市保健師の標準的なキャリアラダー（管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー）

		キャリアレベル					
		B-1 (係長級への準備段階)	B-2 (係長級)	B-3 (課長補佐級・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			
管理的活動	1. 政策策定と評価	・国の動向や自組織の方針を理解し、担当部署に係る活動方針のビジョンを示し、必要に応じた見直しを行う能力 ・自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉を行う能力	・事業や施策の評価を踏まえ、係長に保健医療福祉政策に係る提案ができる。	・住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び事業評価に基づく見直しができる。	・保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる。	・保健医療福祉政策に係る必要な計画や法制度整備について組織内で提言し、実現に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。	
	2. 危機管理	・危機等の発生時に組織の管理者として迅速な判断を行い組織内外の調整を行う能力 ・危機を回避するための予防的措置が行われるよう管理する能力	・危機管理に係る組織内外の関係者を把握し、有事に備えた関係性の構築ができる。 ・有事にマニュアルに沿って行動し、係長を補佐する。	・係員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう訓練等を企画できる。 ・有事に組織内の人員や業務の調整を行い、課長の補佐や部下への指示ができる。	・課員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう各係長級に対し、訓練等の実施を指導できる。 ・有事に、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。	・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。 ・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。	
	3. 人事管理	・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 ・組織目標・計画を踏まえて保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力	・組織の人材育成方針と保健師の人材育成方針を踏まえて、主体的に資質向上に取り組むことができる。 ・係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる。	・係内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組を企画、実施、評価できる。 ・係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。	・専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協働し検討できる場を設置し運営できる。 ・関係課長と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる。	・組織目標・計画を踏まえて、保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言できる。	

八尾市保健師のキャリアパス

八尾市人材育成基本方針 第 4 版

～市民に信頼され、行動する職員をめざして～

- ① 『市民に寄り添う姿勢』
- ② 『迅速にリスクに対応する力』
- ③ 『行政のプロとしての自覚』
- ④ 『広い視野で柔軟に対応する力』
- ⑤ 『職員のモチベーションを高める職場』

八尾市保健師人材育成指針

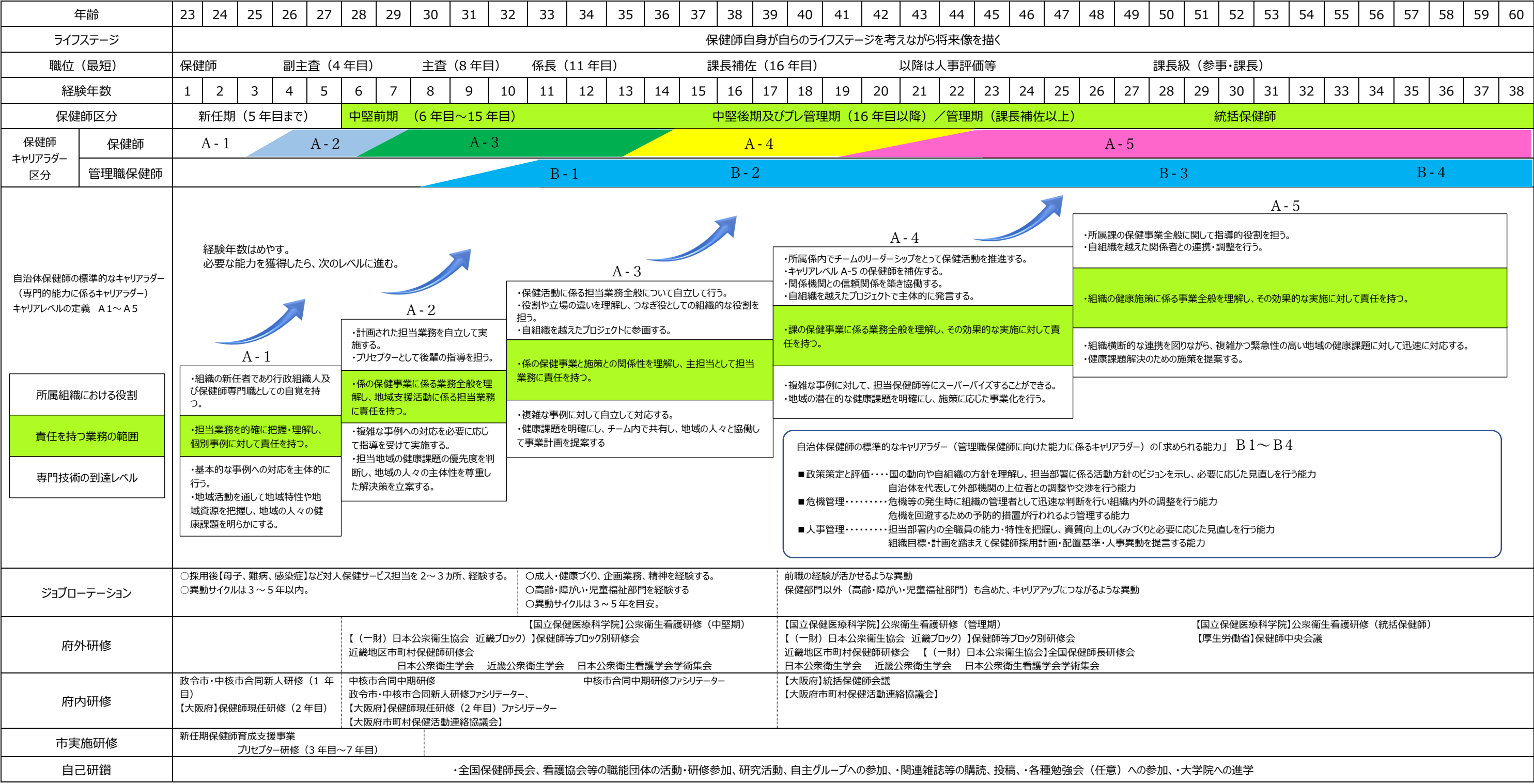
～めざすべき保健師像～

- ① 市民に寄り添い、予防の視点をもち、一人ひとりの健康課題から地域全体の課題に目を向け地域特性を生かした活動を実践できる保健師
- ② それぞれの部署との連携を強みとし、公衆衛生の視点を持って活動する保健師
- ③ 日頃の実践を大切にし、自ら考えて行動する保健師

保健活動の基本的な方向性

～「みる」「つなぐ」「うごかす」～

保健師は、公衆衛生看護学の知識・技術を基盤として、市民及び地域全体の健康の保持増進、疾病の予防を図ります。ヘルスプロモーションの理念に基づき、市民の生活と健康との関連を地域診断や地区活動を通して継続的かつ多面的にとらえ、関係機関と連携しながら予防も含めた保健活動を展開します。



研修体系・階層別研修等

参考資料③

研修体系

行政職員として求められる資質については、八尾市人材育成基本方針に基づき総務部人事課により作成された職員研修計画により取り組みます。また各職場との連携や横断的な OJT の実施等、効果的な人材育成に努めます。

自己研鑽	自主研究グループ活動 講習会・講演会・研修会への参加（看護協会・全国保健師長会の主催他） 書籍・資料・eラーニング等による自己学習		
OJT 職場内 研修	階層別 研修	新任期 （１年目～５年目）	・プリセプターの配置 ・新任期保健師育成支援事業 ・プリセプター研修（３年目～） ・職場内における業務研修 ・事例検討会
		中堅期前期 （６年目～１５年目）	・職場内における業務研修 ・事例検討会
		中堅期後期及びプレ管理期 （１６年目～）	・職場内における業務研修 ・事例検討会
		管理期（管理職以上）	・職場内における業務研修 ・事例検討会
		全体	・庁内保健師連絡会
Off-JT 職場外 研修	階層別 研修	新任期 （１年目～５年目）	・政令市・中核市合同新人研修 ・大阪府２年目研修
		中堅期前期 （６年目～１５年目）	・ファシリテーター研修（政令市・中核市合同新人研修時） ・ファシリテーター研修（大阪府２年目研修時） ・中核市合同中期研修（保健活動におけるＰＤＣＡの実践研修） ・保健師等ブロック別研修会（厚労省） ・近畿地区市町村保健師研修会
		中堅期後期及びプレ管理期 （１６年目以上～）	・ファシリテーター研修（中核市合同中期研修時） ・保健師等ブロック別研修会（厚労省） ・近畿地区市町村保健師研修会 ・公衆衛生看護研修（中堅期）（国立保健医療科学院）
		管理期（管理職以上）	・保健師中央会議（厚労省） ・全国保健師長研修会 ・統括保健師会議（大阪府） ・公衆衛生看護研修（管理期）（国立保健医療科学院） ・公衆衛生看護研修（統括保健師）（国立保健医療科学院）
		課題別研修	・保健師等学生実習指導者研修会（大阪府） ・大阪府市町村保健活動連絡協議会定例研修会（大保協） ・政令中核市ブロック研修（大保協） ・災害時健康危機管理支援チーム養成研修

Off-JT 職場外 研修	専門別 研修	母子保健	・大阪府保健師母子研修（大阪府・母子総合医療センター） ・母子保健指導者研修会（公益財団法人母子衛生研究会） ・大阪府内保健師児童虐待予防研修会（大阪府） ・地域母子保健研修会（恩賜財団母子愛育会）
		児童福祉	・大阪府市町村児童家庭相談担当者スキルアップ研修 ・子ども虐待対応研修担当者等養成研修（西日本こども研修センターあかし） ・新版K式発達検査講習会 ・こころのケア研修（兵庫県こころのケアセンター）
		成人保健	・行動変容推進事業フォローアップ研修会 ・大阪府在宅保健師の会 ・がん検診精度管理向上研修 ・保健事業担当者研修会 ・大阪府健康格差の解決プログラム促進事業「保健指導」ワーキング ・特定健診・特定保健指導研修会 ・高齢者の保健事業セミナー
		高齢者保健福祉	・地域包括支援センター職員研修 ・高齢者虐待対応研修（基礎研修） ・高齢者虐待対応研修（現任者研修） ・要介護施設従事者等による高齢者虐待対応研修 ・大阪府介護予防活動強化推進事業研修 ・介護予防ケアマネジメント担当者研修 ・認知症施策関連研修 ・認知症キャラバン・メイト養成研修 ・在宅医療・介護連携推進事業市町村担当者研修 ・地域包括ケアシステム充実強化研修
		障がい者保健福祉	・市町村障がい福祉担当新任職員研修 ・市町村担当者のための成年後見制度市町村長申立研修会 ・障害者総合支援法に係る医師意見書作成研修 ・成年後見制度申立てスキルアップ研修会 ・大阪府障がい者虐待防止・権利擁護研修（基礎研修・現任研修） ・権利擁護（成年後見制度等）に係る実務研修 ・大阪府相談支援従事者専門コース別研修 地域移行・地域定着支援コース ・大阪府内の知的障がい者福祉関係機関職員に対する機関研修会 ・障がい支援区分認定調査員研修 ・地域定着支援を考える研修会 ・自殺に傾いた人への電話相談支援 ～若者のこころの特徴と対応～ ・依存症相談対応 基礎研修・実践研修 ・強度行動障害支援者養成研修（基礎研修） ・高次脳機能障がい地域支援者養成研修
		小児慢性特定疾病	・乳幼児保健指導セミナー ・自立支援研修会
		難病	・都医学研・夏のセミナー ・難病患者支援従事者研修

Off-JT 職場外 研修	専門別 研修	感染症	・結核予防会技術者地区別講習会（公益財団法人結核予防会結核研究所） ・保健師・看護師等基礎実践コース（公益財団法人結核予防会結核研究所） ・保健師・対策推進コース（公益財団法人結核予防会結核研究所） ・中ブロック感染症業務研修会（大阪府） ・HIV/エイズ基礎研修会（公益財団法人エイズ予防財団） ・HIV検査相談研修会（公益財団法人エイズ予防財団） ・感染症危機管理研修会（国立感染症研究所）
		精神保健福祉	・大阪府ベーシック研修（1年目対象・基礎） ・大阪府ステップアップ研修（2年目、3年目対象、階層別） ・大阪府スーパーバイズ研修 ・大阪府こころのケア研修 ・大阪府SST研修 ・大阪府ゲートキーパー養成研修 ・大阪府依存症相談対応研修（アルコール・薬物・ギャンブル等） ・大阪府依存症患者家族支援研修 ・大阪府自殺未遂者支援研修 ・大阪府SOSの出し方教育研修 ・大阪府自死遺族相談対応研修 ・大阪府弁護士会事例検討会 ・ブリーフインターベンション＆Happyプログラム研修（節酒指導研修） ・全国精神保健相談員会研修
		地域福祉・その他	・ひきこもり地域支援センター職員等への人材養成研修 ・重層的支援体制構築推進人材養成研修 ・DV被害者の地域支援者養成講座
	学会及び研究会		・近畿公衆衛生学会 ・日本公衆衛生学会 ・日本公衆衛生看護学会

階層別研修

行政職員として、また健康福祉部の一員として保健業務を担うために、「人事課主催職員研修」と併せて、保健師人材育成研修を実施し、職能の向上を図ります。

職位	各期	研修名称等	内容及び役割
一般職員 副主査 会計年度 任用職員	新任期	新規採用～2年目 ・新任期保健師育成支援事業 ・政令市・中核市合同新人研修 ・大阪府2年目研修 ・健康福祉部職員研修 ・人事課主催職員研修	・事例検討等にて保健師のコアを育成します。 ・家庭訪問等保健師活動の実践を学びます。 ・健康福祉部職員研修及び人事課主催職員研修で行政職の基本を学びます。
		3年目～5年目 ・プリセプター研修 ・人事課主催職員研修	・行政職として、3年目の振り返り研修を受け、保健師としての振り返りも実施します。 ・プリセプターとして新任期を指導します。
主査 係長	中堅期	中堅期前期(6～15年目) ・中核市合同中期研修 ・保健師等ブロック別研修会 ・近畿地区市町村保健師研修会 ・新任主査研修 ・新任係長研修	・中核市研修で演習等を通じて中堅期に必要な能力を学びます。 ・ブロック別研修で地域特性に応じた保健福祉活動を展開するための知識や技術を習得します ・行政研修で行政職員としての役割を理解していきます。 ・政令市・中核市合同新人研修のファシリテーターを担います。
		中堅期後期及びプレ管理期(16年目以上) ・公衆衛生看護研修(中堅期) ・保健師等ブロック別研修会 ・近畿地区市町村保健師研修会 ・新任主査研修 ・新任係長研修	・新任期の人材育成を通じて、中堅期に必要な研修も検討します。 ・中核市合同中期研修の企画やファシリテーターを担うにあたり、国立保健医療科学院にて中堅期の役割を学びます。
課長補佐 参事 課長	管理期	管理期(課長補佐以上) ・公衆衛生看護研修(管理期) ・公衆衛生看護研修(統括保健師) ・新任課長補佐研修 ・新任課長級研修	・外部研修を受けて、庁内保健師連絡会で復命、国の動きや方針を説明します。 ・プリセプター研修を企画、実施し、相談役として対応していきます。 ・国の公衆衛生看護研修(管理期)を市の代表として受講し、人材育成の方向性を示します。 ・統括保健師の役割を担い、国の研修を受けて全体の方針の決定、人材育成研修を企画運営していきます。



全職位	全期	庁内保健師連絡会	業務報告、情報共有
-----	----	----------	-----------

各階層別の研修計画

新任期「保健師人材育成研修」「人事課主催職員研修」計画

* 中核市合同

外部の研修

新任期：一般職・副主査（例：1年目から7年目）

*個人・家族への責任ある対応を実施するために、個人・家族を丁寧に支援、小集団への支援、ケース・マネジメントができる能力を養う。

月	新任期(1年目～5年目) 目安：キャリアラダーA1～A2	
	保健師人材育成研修	人事課主催職員研修
4月	新規採用保健師オリエンテーション プリセプター研修（3年目～）	新規採用職員研修
5月	<u>*政令市・中核市合同新人研修①(1年目)</u>	
6月		
7月	<u>*政令市・中核市合同新人研修②(1年目)</u>	
8月		中堅職研修
9月		
10月	新任期保健師育成支援事業	2年目職員研修
11月	<u>*政令市・中核市合同新人研修③(1年目)</u>	2年目職員研修
12月		
1月		
2月	<u>*政令市・中核市合同新人研修④(1年目)</u> 府2年目研修（2年目）	2年目職員研修
3月		

【その他研修】

- 実務研修（法務、文書作成能力、財務会計、契約事務）

※ 研修の実施月については、年度により変動する可能性があります。

中堅期「保健師人材育成研修」「人事課主催職員研修」計画

* 中核市合同

外部の研修

中堅期：主査・係長（例：8年目から15年目）

* 集団・地域を視野に入れた組織的対応を実施するために、地区活動、地域組織支援、保健事業の実施・評価等の能力を養う。また、職場の中でリーダーシップを発揮した活動の推進と評価をするために、施策化、計画策定・評価、事業計画作成（目的・目標の明確化）・評価、予算関連、ケアシステム構築、地域ケアの質の評価等の能力を獲得する。

月	中堅期(前期：6年目～15年目、後期及びプレ管理期：16年目以上) 目安：キャリアラダーA2～A4、B1～B2	
	保健師人材育成研修	人事課主催職員研修
4月		スチュワード研修
5月	* 政令市・中核市合同新人研修のファシリテーター(中堅期)① 公衆衛生看護研修（中堅期：前期） * 中核市合同中期研修①	
6月		
7月	保健師等ブロック別研修会 * 政令市・中核市合同新人研修のファシリテーター(中堅期)②	
8月	近畿地区市町村保健師研修会	新任主査研修・新任係長研修
9月	* 中核市合同中期研修②	新任主査研修・新任係長研修
10月		新任主査研修・新任係長研修
11月	* 政令市・中核市合同新人研修のファシリテーター(中堅期)③ * 中核市合同中期研修③	
12月		新任主査研修・新任係長研修
1月		
2月	2年目研修事例検討講師（府・市町村・中核市） * 政令市・中核市合同新人研修のファシリテーター(中堅期)④ * 中核市合同中期研修④ 公衆衛生看護研修（中堅期：後期）	
3月		

【その他研修】

- 実務研修（法務、文書作成能力、財務会計、契約事務）

※ 研修の実施月については、年度により変動する可能性があります。

管理期「保健師人材育成研修」「人事課主催職員研修」計画

＊中核市合同

外部の研修

管理期：課長補佐以上（例：１６年目以上）

＊総合的なスーパーバイズができ、広い視点で地域をマネジメントし、本市における対応策をシステム化するために、組織管理、業務管理、情報管理、人事管理、人材育成等の能力を養う。

月	管理期(課長補佐以上) 目安：キャリアラダーA4～A5、B3～B4	
	保健師人材育成研修	人事課主催職員研修
４月	新規採用保健師オリエンテーション担当	
５月		
６月		
７月	保健師中央会議（統括保健師） 保健師等ブロック別研修会	
８月	近畿地区市町村保健師研修会	
９月		
１０月	全国保健師長研修会	新任課長補佐研修 部長級・次長級・課長級研修
１１月	公衆衛生看護研修（管理期）	新任課長補佐研修
１２月	公衆衛生看護研修（統括保健師）	
１月	府統括保健師会議	
２月		
３月		

※ 研修の実施月については、年度により変動する可能性があります。

八尾市保健師キャリアシート

氏名

様式

○年度	○年目	○歳	所属	職員番号	職位
-----	-----	----	----	------	----

今年度の目標	
--------	--

	キャリアラダーの活動領域	キャリアレベル		気づいたこと
		年度初	面談時	
1-1	個人及び家族への支援			
1-2	集団への支援			
2-1	地域診断・地域活動			
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			
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			
5-1	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 1	政策策定と評価			
管理 2	危機管理			
管理 3	人事管理			

経験した業務 果たした役割 獲得能力・スキル	
面談で 心に残ったこと	
今後の目標	

氏名		○ 年度 研修等履歴		
	研修名	区分	開催日	内容メモ
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

	委員・役員等	内容メモ
1		
2		

	調査・研究等 発表テーマ	学会名	内容メモ
1			
2			

	災害等健康危機事象に対する対応・派遣等	期間	内容メモ
1			
2			

引用・参考文献

平成 22 年（2010 年）3 月「大阪府・市町村保健師の人材育成ガイドライン」

平成 25 年（2013 年）4 月「地域における保健師の保健活動に関する指針」

平成 26 年（2014 年）4 月「日本公衆衛生看護学会による公衆衛生看護・公衆衛生看護学・保健師の用語の定義（2014）」

平成 27 年（2015 年）4 月「堺市保健師人材育成マニュアル 改定版」

平成 27 年（2015 年）4 月「枚方市保健師人材育成ガイドライン」

平成 28 年（2016 年）3 月「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」

平成 28 年（2016 年）3 月「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」

平成 30 年（2018 年）3 月「豊中市保健師人材育成プラン」

平成 31 年（2019 年）4 月「寝屋川市保健師人材育成ガイドライン 第 2 版」

令和 02 年（2020 年）3 月「大阪府保健師人材育成ガイドライン」

令和 02 年（2020 年）3 月「東大阪市人材育成ガイドライン 第 2 版」

令和 03 年（2021 年）2 月「八尾市保健師人材育成指針」

令和 04 年（2022 年）3 月「八尾市健康まちづくり計画」

令和 04 年（2022 年）3 月「八尾市人材育成基本方針 第 4 版」

八尾市保健師人材育成プラン

令和4年9月26日発行

編集・発行 八尾市保健所

〒581-0006 大阪府八尾市清水町一丁目2番5号

TEL 072-994-0661 FAX 072-922-4965

刊行物番号 R4-107