2025年7月24日

令和7年度保健師ステップアップ研修【レベルアップ編】

目標の見直しと再設定
～１年間の振り返りと今後の展望 ～

埼玉県立大学保健医療福祉学部看護学科
石﨑順子　柴田亜希　伊草綾香　菊池宏

スケジュール

時間		内容
10分	導入・説明 アイスブレイク	自己紹介・役割決め
35分	グループワーク①	キャリアラダー自己チェックの振り返りの共有
10分	個人ワーク	今後伸ばしたい能力、目標の見直し
20分	グループワーク②	伸ばしたい能力、目標の発表と共有
15分	全体共有	グループで話し合った内容の全体共有
30分	講義	揺るぎない「保健師らしさ」を支えるために ～改めて、保健師の専門性とは～

この演習で行うこと

本演習では、保健師人材育成プログラムに基づくキャリアラダーを基に、
以下の活動を行います。

担当した業務の
振り返り

伸ばしたい能力の
明確化

目標の設定

本活動を通じて、今後の保健活動に自信が持てるようになることを目指します。

本演習の目標

- 担当した業務を振り返ることができる。
- 実践において達成できたことを記述できる。
- 自己の実践活動をキャリアレベルに対応させながら評価できる。
- 自己評価の結果に基づき、伸ばしたい能力を明確化できる。
- 伸ばしたい能力に向けた目標を設定することができる。

演習の進め方

時間の目安	内容
35分	【グループ討議①】 キャリアラダー自己チェックの振り返りの共有
10分	【個人ワーク】 伸ばしたい能力・目標設定の見直し
20分	【グループ討議②】 伸ばしたい能力・目標の発表と共有
15分	全体共有

【グループ討議①】

＜キャリアラダー自己チェックの振り返りの共有＞

- 具体的実践と実践で達成できたこと を発表・共有

肯定的にフィードバック
しよう!

【個人ワーク】

＜伸ばしたい能力と目標設定の見直し＞

■ 事前課題③について、
グループワークでの気づきを踏まえて見直す

さらに伸ばしたい力は何か
そのためにどんなことに取り組みたいか
いつまでに、何を・・・

【グループ討議②】
＜伸ばしたい能力と目標の共有＞

- 「目指す保健師像に向けて伸ばしたい能力」
- 「今年度の目標」

を発表、共有する

全体共有

指名されたグループの発表者は、

・振り返りの内容
・今後伸ばしたい能力
・今年度の目標

の3点について、グループで意見交換した内容を
発表してください。

＊発表時は「グループ番号・所属・氏名」を述べてから発表してください。

揺るぎない「保健師らしさ」を支えるために

改めて、保健師の専門性とは？

埼玉県立大学保健医療福祉学部看護学科
石﨑 順子

キャリアとは？

語源：carrairia（ラテン語） 馬車が通った後にできる「轍（わだち）」

キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現（Schein, 1978）
長い目で見たときの仕事のパターンや意味づけ（金井, 2003）
生涯における職業生活を通じての自己実現過程（平井, 2009）

【看護職のキャリア形成】
看護職個人が主体となって、仕事と生活の調和に応じて、自身が望む看護職としての在り方を思い描き、その実現に向けて必要な生涯学習やその他の様々な経験を積み重ね続ける諸活動と、その積み重ね自体のこと
（日本看護協会, 2023）

看護職に求められる「生涯学習」

- 学ぶことは、看護の対象となる人々の健康への貢献はもちろん、看護職として働く自身の安全を守ることやキャリア形成にも繋がる
- 生涯学習を続け、看護・医療に関する最新の知識や情報を得ることが、安全な看護提供や自身の不安の軽減、キャリア形成に繋がる

日本看護協会：看護職の生涯学習ガイドライン（2023）
https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/learning/lllearning-guide.pdf

法令や行動指針における「生涯学習」の位置づけ

○保健師助産師看護師法

第二十八条の二　保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修（保健師等再教育研修及び准看護師再教育研修を除く。）を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。

○看護師等の人材確保の促進に関する法律

第六条　看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。

○看護職の倫理綱領

８　看護職は、常に、個人の責任として継続学習による能力の開発・維持・向上に努める。

どのように生涯学習を進めていくのか

① 希望する将来の姿の実現に向けた目標と計画の立案

② 看護職に求められる能力を踏まえた生涯学習の検討

③ 学ぶ内容や自身の状況に応じた生涯学習の方法の検討

④ 所属する組織との対話

⑤ 自身の成長の記録と振り返り

日本看護協会：看護職の生涯学習ガイドライン（2023）
https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/learning/lllearning-guide.pdf

①希望する将来の姿の実現に向けた目標と計画の立案

振り返り

キャリアラダーを活用して活動を振り返る

どのくらい力がついたかなぁ？

個人への支援はできるようになった!

目標設定

課題を明確化し、目標を設定する

集団に対する働きかけには自信がないから・・・

なりたい自分
（目指す保健師像）を描く!

②看護職に求められる能力を踏まえた生涯学習の検討

保健師に求められる資質・能力を確認

自身がどのような内容を学ぶ必要があるか考える

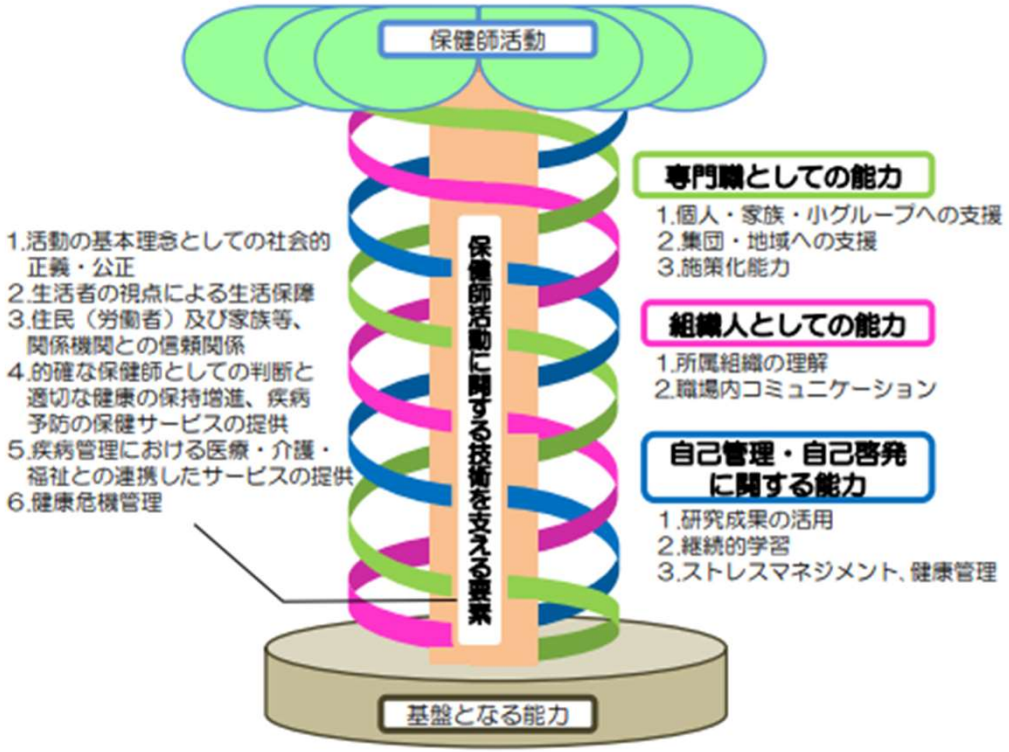


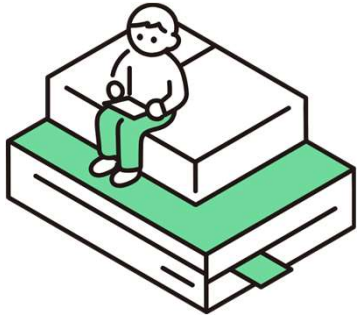
図　保健師活動実践能力の構造
出所：厚生労働省, 新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～（2011）

③学ぶ内容や自身の状況に応じた生涯学習の方法の検討

学ぶ内容や自身の状況に適した方法の選択が重要
迷ったら他者に相談しよう!

学習機会・方法の例

- 日々の保健活動実践、事例の振り返り
- 研修受講
- 学術集会への参加、研究活動
- 学位や資格取得のための教育課程の受講



④所属する組織との対話

振り返り

どのくらい力がついたかなぁ？

個人への支援はできるようになった!

目標設定

集団に対する働きかけには自信がないから・・・

上司・先輩と共有

相談者へのかかわりには自信がついてきました。
集団への支援を・・・

日々の実践を一緒に振り返り、その経験から得られる学びを共有する
→組織が求める人材像（能力や知識・技術）と自分の成長を関連させて意味づけることで、より効果的な生涯学習、キャリア形成が図られる

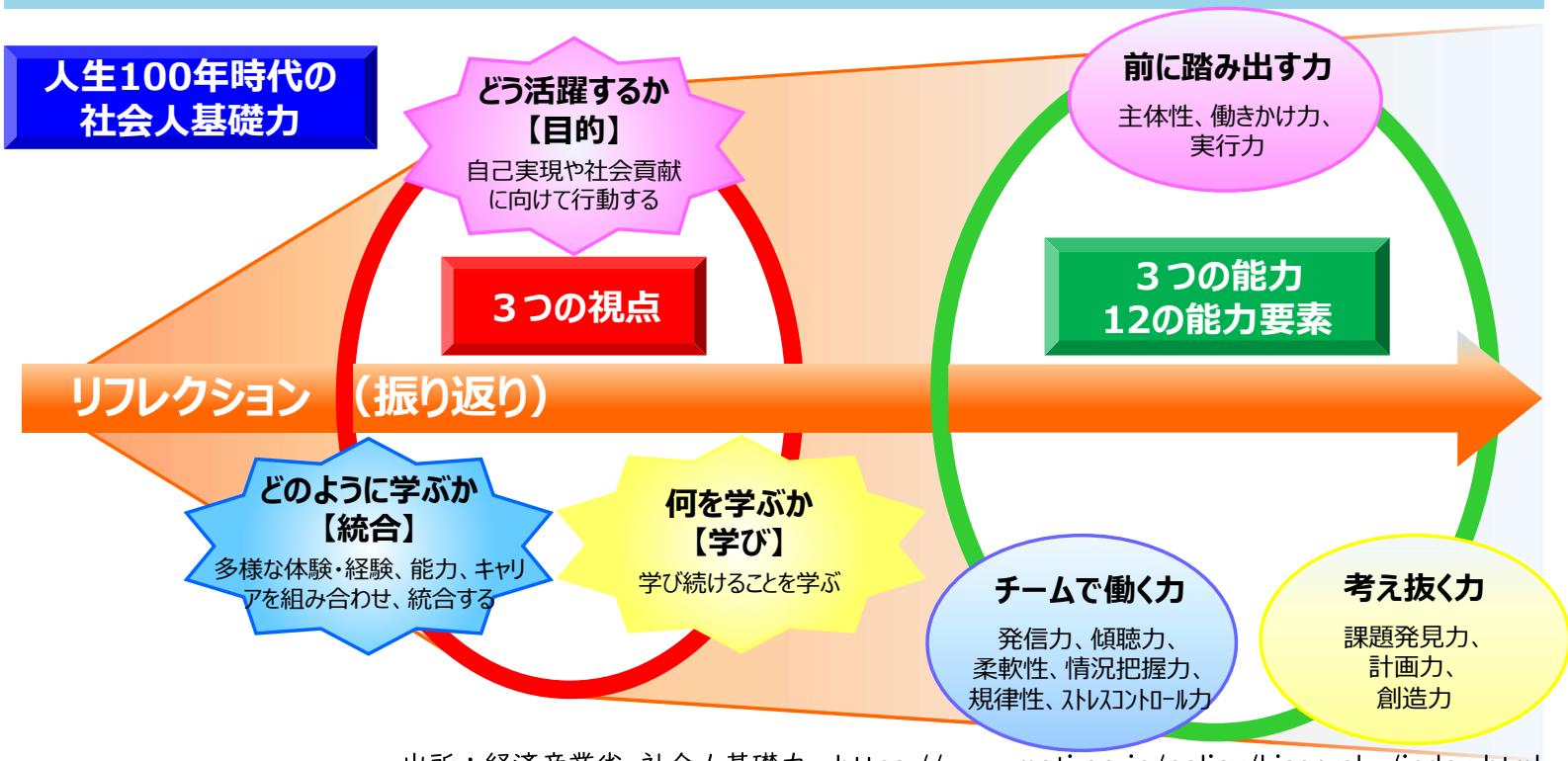
⑤自身の成長の記録と振り返り

「保健師人材育成プログラム*」のチェックリストや記録用紙を活用しよう！

- 人材育成記録【Ⅵ－7】
- キャリアラダー自己チェックリスト【資料編1】
- キャリアファイル【資料編2】
- 自己チェック表【資料編3】
- その他、研修で使用した振り返りシートや資料　など

＊埼玉県･さいたま市：保健師人材育成プログラム（令和4年3月改定）

「人生100年時代の社会人基礎力」は、**これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力**と定義され、社会人基礎力の３つの能力／12の能力要素を内容としつつ、**能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要**と位置付けられる。



出所：経済産業省，社会人基礎力　https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html

保健師の専門性を支える「コア」

～専門性の拠り所となり、揺るぎない「保健師らしさ」を支えるもの～

- **保健師のコアバリュー**
  保健師の価値・規範であり、行動や意思決定の基準となる根源的な考え方

- **保健師のコアコンピテンシー**
  保健師の中核となる能力であり、考え方や姿勢、行動特性が含まれる

岡本玲子, 岸恵美子, 松本珠実, 臺有桂, 他. 保健師のコアバリューとコアコンピテンシー: デルファイ調査. 日本公衆衛生雑誌, 71(12), 745-755, 2024.

「保健師」って何をする人？

保健師助産師看護師法
第2条 この法律において「保健師」とは、厚生労働大臣の免許を受けて、保健師の名称を用いて、保健指導に従事することを業とする者をいう。

「保健師」は名称独占の資格

名称独占の意義：一般に専門的な資格、業務を識別させ、それに対する社会的な信用力を確保し、相手方との信頼関係の確立や被害の未然防止を狙いとしている*

*厚生労働省：看護師、助産師及び准看護師の名称独占について.第3回「医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法等のあり方に関する検討会」資料2. 2005 https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/05/s0527-14b.html

社会的な信用を確保し続けるためにも、
保健師の業務を社会が認知し、
識別できるよう示し続ける必要がある

保健師の活動や能力を
保健師自身が言語化できるように

- 保健師関連団体*が協力し、保健師のコアバリュー、コアコンピテンシーを明確化

教育、実践における基盤に！

＊日本保健師連絡協議会（全国保健師長会、全国保健師教育機関協議会、日本公衆衛生看護学会、日本看護協会、日本産業保健師会、日本保健師活動研究会の６団体で構成）

保健師のコアバリュー

保健師の価値・規範であり、行動や意思決定の基準となる根源的な考え方

項目	定義
1 健康の社会的公正	すべての人々/コミュニティに生じる健康格差や健康の不公正の是正に取り組み、健康に資する公正な社会環境を構築/創造する。
2 人権と自律	すべての人々/コミュニティにおける人権侵害の回避に努め、健康に関する権利を衛り、主体的な意思決定を尊重する。
3 健康と安全	すべての人々/コミュニティの健康・安全を損なうリスクの発見/最小化に取り組み、健康で安全な生活を送ることを保障する。

岡本玲子, 岸恵美子, 松本珠実, 臺有桂, 他. 保健師のコアバリューとコアコンピテンシー: デルファイ調査. 日本公衆衛生雑誌, 71(12), 745-755, 2024.

保健師のコアコンピテンシー

保健師の中核となる能力であり、考え方や姿勢、行動特性が含まれる

項目	定義
1 プロフェッショナルとしての自律と責任	保健師としての責任を自覚し、自身の知識・技術の開発・更新を図り、社会的信用を確保するとともに、専門性を高める。
2 科学的探究と情報科学技術の活用	情報科学・科学的技術を活用し、エビデンスに基づく実践の基盤となる専門的知識・技術を開発・普及する。
3 ポピュレーションベースのアセスメントと分析	対象となる人々/コミュニティの特性や実態を多角的に捉え、横断的/縦断的なアセスメントと分析により、顕在的/潜在的なニーズと優先度を明確化する。
4 健康増進・予防活動の実践	人々/コミュニティの実態に応じて、その力量形成とリスク回避に向けて、健康増進と予防を促進する活動を実践する。

岡本玲子, 岸恵美子, 松本珠実, 臺有桂, 他. 保健師のコアバリューとコアコンピテンシー: デルファイ調査. 日本公衆衛生雑誌, 71(12), 745-755, 2024.

保健師のコアコンピテンシー

保健師の中核となる能力であり、考え方や姿勢、行動特性が含まれる

項目	定義
5 公衆衛生を向上するシステムの構築	社会全体の健康水準の向上に向けて、必要な事業化・施策化、社会資源開発、体制整備を行う。
6 健康なコミュニティづくりのマネジメント	人々/コミュニティの健康に資する計画、実施、評価、改善を組織的/総合的に展開・管理する。
7 人々/コミュニティを中心とする協働・連携	主体となる人々/コミュニティ、および多職種・多機関とともに、パートナーシップのもと、目的・目標の達成に向けて、役割・機能を発揮する。
8 合意と解決を導くコミュニケーション	人々/コミュニティに寄り添い、全体の調和を伴う合意の形成や課題の解決を、対話/調整を通して行う。

岡本玲子, 岸恵美子, 松本珠実, 臺有桂, 他. 保健師のコアバリューとコアコンピテンシー: デルファイ調査. 日本公衆衛生雑誌, 71(12), 745-755, 2024.

保健師のコアと活動指針、キャリアラダーとの対応

	保健師のコア	保健師活動指針	自治体保健師の標準的なキャリアラダー
コアバリュー	1 健康の社会的公正		6.保健師の活動基盤 社会的公正・倫理的に判断
	2 人権と自立		
	3 健康と安全		
コアコンピテンシー	1 プロフェッショナルとしての自律と責任	10 人材育成	5 管理的活動（3.人材育成）
	2 科学的探究と情報・科学技術の活用		6.保健師の活動基盤 根拠に基つく実践
	3 ポピュレーションベースのアセスメントと分析	1 地域診断に基づく PDCAサイクルの実施	2 地域支援活動（1.地域診断・地区活動）
	4 健康増進・予防活動の実践	2 個別課題から地域課題への視点及び活動の展開 3 予防的介入の重視 4 地区活動に立脚した活動の強化 5 地区担当制の推進	1 対人支援活動 （1. 個人及び家族への支援 2. 集団への支援）
	5 公衆衛生を向上するシステムの構築	8 地域のケアシステムの構築	2 地域支援活動（3.ケアシステムの構築） 3 事業化・施策化のための活動（1.事業化・施策化）
	6 健康なコミュニティづくりのマネジメント	9 各種保健医療福祉計画の策定及び実施 6 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進	5 管理的活動 （1.PDCAサイクルに基づく事業・施策評価 2.情報管理） 管理職用:管理的活動 （1. 政策策定と評価 2.危機管理 3.人事管理）
	7 人々/コミュニティを中心とする協働・連携	7 部署横断的な保健活動の連携及び協働	2 地域支援活動（2.地域組織活動）
	8 合意と解決を導くコミュニケーション		

＊保健師のコアコンピテンシーにおいては、健康危機管理能力は一項目ではなく母子や難病等と同様に下位の一領域に位置づくとされている。

保健師の未来を拓くプロジェクト：全国保健師長会・全国保健師教育機関協議会・日本公衆衛生看護学会2023-2024年度合同事業 2023年度報告 第1報，2023年度の経過と保健師のコアに関するデルファイ調査（中間報告）．日本公衆衛生看護学会誌，13(1)：54-57，2024． の表2より、国内の実践に関わる枠組みを抜粋して作成

参考文献

- Schein, E. H.: Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Addison-Wesley, 1978. （二村敏子・三村勝代訳: キャリアダイナミクス. 白桃書房,1991.）
- 金井壽宏： キャリア・デザイン・ガイドー自分のためにキャリアをうまく振り返り展望するためにー. 白桃書房, 2003.
- 平井さよ子: 改訂版看護職のキャリア開発. 日本看護協会出版会, 2009.
- 武石恵美子:「キャリアデザイン」ってどういうこと?ー過去は変えられる、正解は自分の中に. 岩波書店,2024.
- 日本看護協会: 看護職の生涯学習ガイドライン, 2023. https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/learning/lllearning-guide.pdf
- 日本看護協会: 看護職の倫理綱領, 2021. https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/rinri/code_of_ethics.pdf
- 日本看護協会: 看護師のまなびサポートブック, 2023. https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/learning/support-learning-guide-all.pdf
- 厚生労働省: 新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～, 2011.
- 埼玉県・さいたま市：保健師人材育成プログラム（令和4年3月改定）
- 経済産業省: 社会人基礎力 https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html
- 岡本玲子, 岸恵美子, 松本珠実, 臺有桂: 力を合わせて明らかにした私たち保健師のコア. 保健師ジャーナル, 80(4), 299-305, 2024.
- 岡本玲子, 岸恵美子, 松本珠実, 臺有桂, 他: 保健師のコアバリューとコアコンピテンシー：デルファイ調査. 日本公衆衛生雑誌, 71(12), 745-755, 2024.
- 保健師の未来を拓くプロジェクト: 全国保健師長会・全国保健師教育機関協議会・日本公衆衛生看護学会2023-2024年度合同事業 2023年度報告 第1報, 2023年度の経過と保健師のコアに関するデルファイ調査 (中間報告). 日本公衆衛生看護学会誌, 13(1), 54-57, 2023.
- 厚生労働省: 地域における保健師の保健活動について, 2013. https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb9310&dataType=1&pageNo=1
- 厚生労働省: 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 ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～, 2016. https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000120070.pdf