

福井県保健師人材育成ガイドライン

(改訂版)

平成30年3月改訂

福井県健康福祉部地域福祉課

目次

I	福井県保健師人材育成ガイドラインの見直しの経緯と基本的な考え方	P1
II	福井県における保健師の保健活動ビジョンと活動指針	P3
III	福井県の保健師に求められる能力	P13
IV	福井県における人材育成の体系	P23
V	保健師人材育成の体制	P35
VI	保健師自身の気づきと学びのためのツール	P39
	【参考資料・その他】	P41

I 福井県保健師人材育成ガイドラインの見直しの経緯と基本的な考え方

自治体保健師は、行政職員に求められる基本的な知識や姿勢に加え、地域住民の生命、健康、暮らし、環境に深く関わる専門職である。住民一人ひとりの健やかな暮らしと、生活者としての価値観および人権を尊重することを基本とし、そのために専門知識、技術および倫理観は職業人として生涯にわたって自己研鑽することが求められる。

また、地域における健康課題の複雑化・高度化にあわせた地域保健関連施策等のめまぐるしい変化に伴い、施策が分野ごとに実施され保健師の配属部署や活動が多岐に広がる中、**どのような所属体制下においても、保健師として必要な能力を発揮できるよう**、継続的な人材育成ができる体制の整備と推進が重要である。

本県の保健師人材育成体制については、平成20年に新任期保健師の人材育成を主としたガイドラインを初めて策定した。以降、卒後研修についての明記がなされた保健師助産師看護師法の改正（平成22年）や平成25年4月に示された「地域における保健師の保健活動に関する指針」（以下活動指針とする）等を参考に、県および市町に勤務する新任期から管理期までの各階層の保健師を対象として、平成26年3月に「福井県保健師人材育成ガイドライン」に改訂した。

今回、「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（平成28年3月）」において、国や自治体等が実施している保健師の研修が必ずしも系統的に行われていない等が課題として取り上げられており、これに基づき、個々の保健師が専門性を高め、組織や職能全体がレベルアップしていくため、これまでの本県の研修体系を含め福井県保健師人材育成ガイドラインを見直した（図1）。

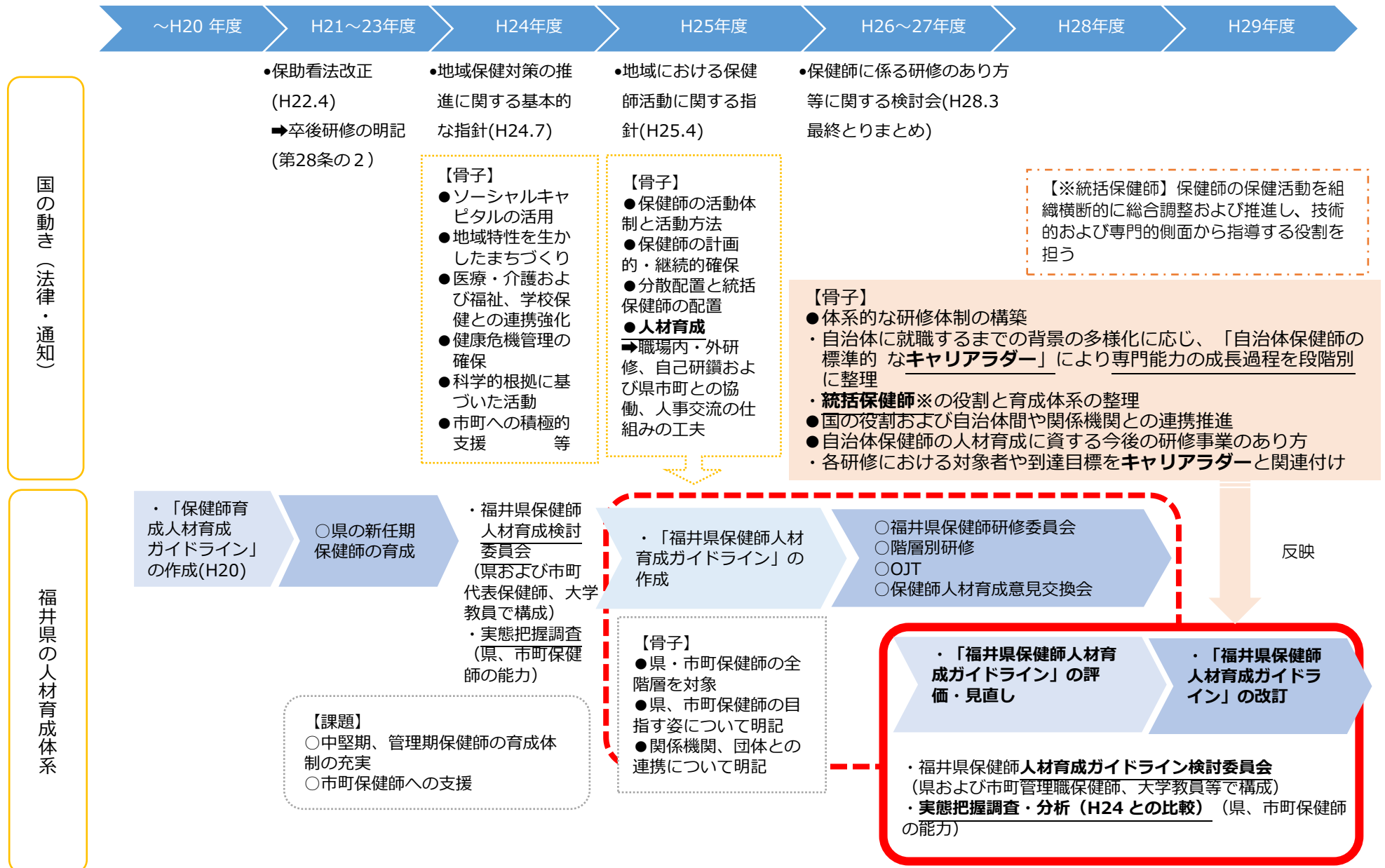
最後に、本ガイドラインは、今後の本県の社会の動向を見据え、高度専門職としての保健師を系統的に育成するために参考となる基本的な考え方を示すものである。本ガイドラインを活用し、県および各市町の特性に応じた保健師の人材育成体制が一層推進され、個々の保健師が誇りと自信をもって地域保健の向上へ寄与するための一助となることを期待する。

また、本ガイドラインは、国の通知改正や社会情勢の変化等に対応し、3年を目途に見直していくこととする。

《見直しのポイント》

- 保健師活動ビジョンおよび保健師活動指針を明記
- 採用からの経験年数による階層化からキャリアレベル*に対応した研修体系と獲得すべき保健師の能力をキャリアラダー**に整理（※P19で説明、**※P13で説明）
- 産休・育休者への支援のあり方を整理
- 統括保健師の役割および育成、連携について明記
- 自分の立ち位置や役割を自覚し、求められる能力の獲得状況等を振り返るため、ポートフォリオ***を活用（***※P40で説明）

図 1 福井県保健師の人材育成体制の経過



Ⅱ 福井県における保健師の保健活動ビジョンと活動指針

1 福井県の保健師による保健活動の現状と課題

自治体に属する保健師は、所属自治体の政策ビジョンに基づき、保健活動を推進する役割を担っており、複雑、多様化している健康課題への対応に対する保健師への期待度が大きく、その一方で保健師の活動のあり方も大きく変容しつつある。

本県の保健活動における課題として、地域保健法により、県は広域的専門的なサービスを担っており、個別事例や地区組織等支援の機会が少ない。また、感染症や精神緊急対応等健康危機介入の機会が多いものの、個から地域全体へと広げる視点が弱く、予防的な介入体制が不十分である。一方、市町が住民に身近で頻度の高いサービスを担っているが、市町単独事業に加え、国や県からの補助事業等に個々が忙殺される日々の中、科学的根拠に基づき PDCA サイクルを意識した事業の展開や地域ケアシステムを構築していく事が困難な状況にある。

このような状況の中、多様化する健康課題や県民ニーズに対応していくためには、保健師活動の原点に立ち返り、県と市町が互いの活動のビジョンを共有し、役割や強み弱みを認識し合い、協働して保健活動を行うことが重要である。

2 福井県の政策ビジョン¹と保健師活動

自治体保健師は、所属する自治体の政策ビジョンを実現していくために、地域の健康課題解決やあるべき姿を目指すための保健師活動のビジョンを明確にしておくことが重要である。

図2において、福井県の政策ビジョンと保健師活動のビジョンを示した。

福井県では、「福井ふるさと元気宣言」において、「住むひと・来るひとの人生を楽しく豊かに」を実現するために、「元気な社会」、「元気な産業」、「元気な県土」、「元気な県政」の4つのビジョンを掲げ政策を推進している。私たち保健師は、特に、「元気な社会」を実現する担い手としてその役割における機能発揮を期待されている。

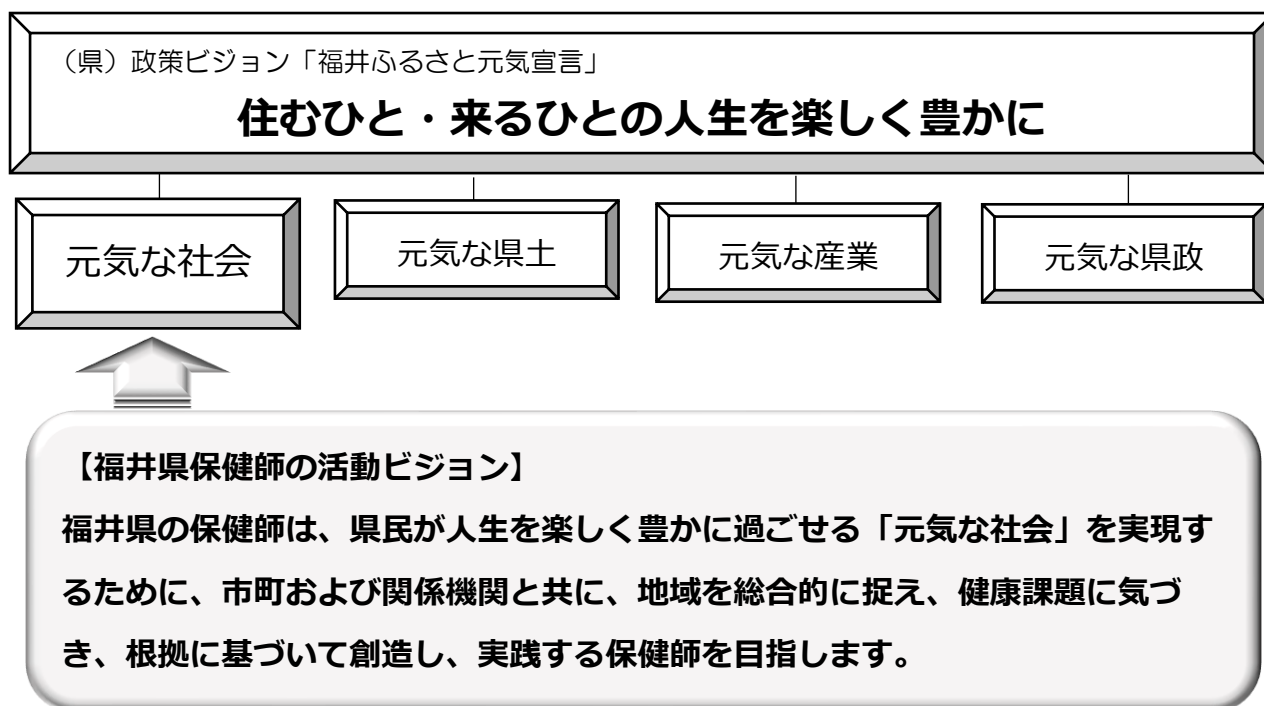
その実現のために、県保健師として、広域的・専門的立場から市町および関係機関と顔と顔が見える関係をつくる中で、連携体制を強化し、ネットワークを構築して地域の健康課題に取り組んでいくことを目指したい(図2)。

各市町においても、それぞれで目指す姿を明確にし、自治体内あるいは所属内の保健師間で認識の共有を図りながら活動していく事が重要である。

また、政策の展開に応じて、保健師活動のビジョンを見直していく必要がある。

¹ 【vision】 理想として描く構想。未来像(国語辞典 改訂新版 旺文社)

図 2 福井県の政策ビジョンと保健師活動のビジョン



3 指針作成の目的・活用について

上記の現状と課題および県保健師の活動ビジョンを踏まえ、地域住民や地域の健康の保持・増進を図るために、福井県の保健師が保健活動を展開する上で必要な基本的事項を常に振り返り、確認することを目的として、今回活動指針を策定した。

4 福井県保健師活動指針

(1) 保健師の保健活動の基本的な方向性

保健師の活動の目的は、個人および地域全体の健康の保持増進および疾病の予防を図ることであり、所属する組織や部署にかかわらず、以下の事項について、留意の上、保健活動を行うこととする。

①地域診断に基づく PDCA サイクルの実施

保健師は、訪問や相談、健康教育等の地区活動、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、健康を阻害している環境的要因や社会的要因等生活環境の実態を把握し、健康課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。また、緊急性・有効性・効率性・公平性を勘案し、取り組むべき課題の優先度を判断し、PDCA サイクル（Plan-do-check-act cycle）に基づき地域保健関連施策の展開およびその評価を行うこと。

キーワード：「客観的データ等に基づく地区診断」、「PDCA サイクルに基づく保健活動の展開」

②個別課題から地域課題への視点および活動の展開

保健師は、個々の住民の健康問題の把握にとどまらず、個別支援等を通して把握した情報から共通の課題を見出し、地域特性を踏まえて集団に共通する地域の健康課題や地域保健関連施策を総合的にとらえる視点をもって活動すること。また健康課題の解決に向けて住民や組織同士をつなぎ相互の関わりを支援する。さらに、自助および共助等住民の主体的な行動を促進し、そのような住民主体の取組みが地域において持続するよう支援すること。

キーワード：「個々の健康問題から地域の健康課題」、「地域をみる・つなぐ・動かす」

③予防的介入の重視

保健師は、あらゆる年代・健康レベルの住民を対象に生活習慣病・感染症等の疾病の発症予防や重症化予防を徹底することで、要医療や要介護状態になることを防止するとともに、孤独死や虐待等に関連する潜在的な健康問題を予見して、自ら支援の必要性を訴えることができないすべての住民に対し知識・技術・資源等必要な情報を提供すること。また、関係機関と連携して早期介入等を行うこと。

キーワード：「潜在的な健康問題の予見」、「重症化予防」、「早期介入」

④地区活動に立脚した活動の強化

保健師は、住民が健康で質の高い生活を送ることを支援し、地域の課題を解決するために、訪問指導、健康相談、健康教育および地区組織等の育成等を通じて積極的に地域に出向き、地区活動により、住民の生活の実態や健康問題の背景にある要因を把握し、課題の優先度を判断すること。また地区活動を通じて、住民主体の健康なまちづくりを推進するとともに、地域の核となる人材の育成に努め、ソーシャルキャピタルの醸成を図り、それらを活用して住民と協働し、住民の自助および共助を支援して主体的かつ継続的な健康づくりを推進すること。

キーワード：「地区活動による生活実態の把握」、「ソーシャルキャピタルの醸成」

⑤地区担当制の推進

保健師は、分野横断的に担当地区を決めて保健活動を行う地区担当制等の体制の下、住民の視点や生活に寄り添って、住民、世帯および地域全体の健康課題を把握し、世帯や地域の健康課題に横断的・包括的に関わり、地域の実情に応じた必要な支援をコーディネートする等、担当する地区に責任をもった保健活動を推進すること。また、保健分野以外に配属の保健師は、地区担当保健師と連携して活動を展開すること。

キーワード：「住民の視点や生活に寄り添う」、「健康課題に横断的・包括的に関わる」

⑥地域特性に応じた健康なまちづくりの推進

保健師は、ライフサイクルを通じて、住民が主体的に健康課題に取り組めるよう支援するため、ソーシャルキャピタルを醸成し、学校保健や職域、保健・医療・福祉等の関係機関との幅広い連携を図りつつ、社会環境の改善に取り組む等、地域特性に応じた健康なまちづくりを推進すること。

キーワード：「ライフサイクルを通じた支援」、「関係機関と連携」

⑦部署横断的な保健活動の連携および協働

保健師は、相互に連携を図るとともに、他職種の職員、関係機関、住民等と連携および協働して保健活動を行うこと。また、保健・医療、福祉、介護等の各施策やサービスを総合的、一体的、組織的に推進するために、必要に応じて保健・医療・福祉・介護・防災等部門や部署を超えて課題等を共有し、健康課題の解決に向けて共に検討する等、部署横断的に連携し協働すること。

キーワード：「部門を超えた課題の共有」、「部署横断的な連携、協働」

⑧地域のケアシステムの構築

保健師は、健康問題を有するすべての住民が、その地域で生活を継続できるよう、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い、また、不足しているサービスの開発を行う等切れ目のない支援が受けられるよう、地域のケアシステムの構築に努めること。

キーワード：「各種サービスの総合的な調整」、「地域ケアシステムの構築」

⑨各種保健医療福祉計画^{*}の策定および実施

保健師は、地域の健康課題を解決するために、住民、関係者および関係機関等と協働して各種保健医療福祉計画を策定するとともに、それらの計画が適正かつ効果的に実施されるよう各種保健医療福祉計画の進行管理および評価に関係者および関係機関等と協働して行うこと。保健事業の企画・実施に当たっては、各種計画の目標を踏まえた効果的なものとする。

※健康増進計画、がん対策推進計画、医療費適正化計画、特定健康診査等実施計画、母子保健計画、障害福祉計画、介護保険事業支援計画又は介護保険事業計画、医療計画等をいう。以下同じ。

キーワード：「計画策定への参画」、「計画の進行管理・評価」、「各種計画の目標を踏まえた保健事業」

⑩人材育成

保健師は、これらの活動を適正に行うために、日々の活動・OJT・Off-JTを通じて主体的に自己啓発につとめ、最新の保健、医療、福祉、介護等に関する知識および技術等の専門能力を習得するとともに、連携、調整や行政運営に関する能力および保健、医療、福祉および介護の人材育成に関する能力を習得すること。また、県と市町が相互に連携しながら人材育成を行うこと。

キーワード：「専門知識および技術の習得」、「行政運営能力および人材育成能力の習得」

(2) 活動領域に応じた保健活動の推進

①健康福祉センター（県型保健所）

健康福祉センターに所属する保健師は、所属内の他職種と協働し、管内市町および医療機関等の協力を得て広域的専門的な保健サービス等を提供するほか、災害を含めた健康危機への迅速かつ的確な対応が可能になるような体制づくりを行うこと。

また、地域の健康情報の収集、分析および提供を行うとともに、調査研究を実施し、各種保健医療福祉計画の策定への参画や、管内市町との重層的な連携体制の構築と共に、保健、医療、福祉、介護等の包括的なシステムの構築に努めること。

さらに、市町に対して、広域のおよび専門的な立場から、技術的な助言、支援および連絡調整を積極的に行うよう努めること。

保健活動	具体的内容①	具体的内容②
(1) 実態把握および健康課題の明確化	地域診断を実施し、地域において取り組むべき健康課題を明らかにするとともに、各種情報や健康課題を市町と共有すること。	
(2) 保健医療福祉計画策定および施策化	(1) により明らかになった地域の健康課題に取り組むために、目標の設定、保健事業の選定および保健活動の方法等についての検討を行うとともに、県および市町が策定する各種計画策定に参画または協力すること。また、これらを推進するために必要な予算の確保を行い、保健活動の実施体制を整えること。	
(3) 保健サービス等の提供	(2) に基づき、訪問指導、健康相談、健康教育、地区組織活動の育成および支援等の活動方法を適切に用いて、ソーシャルキャピタルの醸成・活用を図りながら、保健サービス等を提供すること。	<p>ア 市町および関係機関と協力して住民の健康の保持増進に取り組み、生活習慣病の発症および重症化を予防すること。</p> <p>イ 精神障害、難病、結核・感染症、エイズ、肝炎、母子保健、虐待等多様かつ複雑な問題を抱える住民に対して、広域のかつ専門的な各種保健サービス等を提供すること。また、危機的な局面を回避するため、平時から予防的な介入を行うこと。</p> <p>ウ 災害対応を含む健康危機管理に関して、適切かつ迅速な対応を行うことができるよう、平時から体制を整えるとともに、健康危機の発生時には、所属内外の関係職員や関係組織と十分に連携を図り、協働して保健活動を行うこと。また、災害発生時においては、市町の被災者健康管理等に関する支援・調整を行うこと。</p> <p>エ 生活困窮者等に対し、社会経済状況の違いによる健康状態の差が生じないよう健康管理の支援を行うこと。</p>

保健活動	具体的内容①	具体的内容②
		<p>オ ソーシャルキャピタルを広域的に醸成し、その活用を図るとともに、ソーシャルキャピタルの核となる人材の育成に努めること。</p> <p>カ 生活衛生および食品衛生に関わる健康問題に対して、他の専門職員等と十分に連携を図り、協働して保健活動を行うこと。</p>
(4) 連携および調整	管内における保健、医療、福祉、環境、教育、労働衛生等の関係者の広域的な連携を図るために、所属内の他の職員と協働して協議会等を開催し、その運営を行うこと。また、管内の市町間連絡・調整を行うこと。	<p>ア 管内市町の健康施策全体の連絡、調整に関する協議会等の運営を行うこと。</p> <p>イ 精神障害、難病、結核・感染症、エイズ等の地域ケアシステムを構築するための協議会を運営し、活用すること。</p> <p>ウ 市町の規模により、市町単独では組織化が困難な健康増進、保健医療、高齢者福祉、母子保健福祉、虐待防止、障害福祉等に関するネットワークを構築すること。</p> <p>エ 関係機関で構成される協議会等を通じて、職域保健、学校保健等と連携および協働すること。</p> <p>オ 保健衛生部門等の保健師は、保健師の保健活動を総合調整および推進し、技術的および専門的側面から支援し、協同して行うこと。</p>
(5) 研修	市町および保健、医療、福祉、介護等に従事する者に対する研修を所属内の他の職員等と協働して企画および実施すること。	
(6) 評価	健康福祉センター等が行った保健活動について、所属内の他の職員とともに、政策評価、事業評価を行い、保健活動の効果を検証し、必要に応じて保健事業等や施策に反映させること。	

②本庁（県）

本庁の健康福祉部等に配置された保健師は、本県（当該市町）の地域保健福祉関連施策の企画、調整および評価を行い、健康福祉センター、市町等の保健活動に対して技術的および専門的側面からの指導および支援を行う。

保健活動	具体的内容
（１）保健活動の総合調整および評価を行うこと	<p>ア 保健師の保健活動の総合調整等を担う部署に配属された保健師は、住民の健康保持増進を図るための効果的な活動を推進するため、組織横断的な総合調整をし、人材育成や技術面での指導および調整を行う等、統括的な役割を担うこと。</p> <p>イ 保健師の保健活動の方向性について検討すること。</p> <p>ウ 保健師等の学生実習に関する調整および支援を行うこと。</p>
（２）保健師の計画的な人材確保を行い、資質の向上を図ること。	<p>ア 保健師の需要計画の策定を行うこと。</p> <p>イ 県（当該市町）の人材育成に基づき、職場内研修、職場外研修、人材育成の観点から異なる部門への人事異動、県と市町間等の人事交流および自己啓発を盛り込んだ保健師の現任教育体系を構築し、研修等を企画および実施すること。</p> <p>ウ 現任教育の実施にあたり、県（当該市町）の人事担当部門、研究機関、大学等の教育機関等との連携を図り、効果的および効率的な現任教育を実施すること。</p>
（３）保健師の保健活動に関する調査研究を行うこと。	
（４）事業計画の策定、事業の企画および立案、予算の確保、事業の評価等を行うこと。	
（５）所属する部署内の連絡および調整を行うとともに、高齢者保健福祉、母子保健福祉、障害者保健福祉、医療保険、学校保健、職域保健、医療分野等の関係部門および関係機関とのデータ等を含め密接な連携および調整を行うこと。	
（６）災害時を含む健康危機管理における保健活動の連絡および調整を行うこと。また、保健師を被災地へ派遣する際の手続き等についてあらかじめ定めておくこと。	
（７）国や県等の保健活動に関する情報を収集・分析し、関係機関および施設に提供すること。	
（８）国民健康保険団体連合会や看護職能団体等の関係団体との連携および調整を行うこと。	
（９）国や県（当該市町）の保健活動の推進のため、積極的な広報活動を行うこと。	
（１０）その他、県（当該市町）の計画策定および政策の企画および立案に参画すること。	

③市町

市町に所属する保健師は、住民の健康の保持増進を目的とする基礎的な役割を果たす地方公共団体の一員であり、住民の身近な健康問題に取り組むため、各分野に係る保健サービス等を関係者と協働して企画および立案し、提供するとともにその評価を行うこと。

また、市町が保険者として行う特定健康診査、特定保健指導、介護保険事業等に取り組むとともに、住民の参画および関係機関等の連携の下に各種保健医療福祉計画等の策定に参画し、施策に結びつく活動を行うこと。

さらに、住民の生活の場に関わりながら健康課題を把握し、保健、医療、福祉、介護等と連携および調整を行い、地域のケアシステムの構築に努めること。

保健活動	具体的内容①	具体的内容②
(1) 実態把握および健康課題の明確化	地域診断を実施し、市町において取り組むべき健康課題を明らかにするとともに、各種情報や健康課題を住民と共有すること。	
(2) 保健医療福祉計画策定および施策化	(1)により明らかになった市町の健康課題に取り組むために、目標の設定、保健事業の選定および保健活動の方法等についての検討を行い、各種保健医療福祉計画を策定または参画するとともに、これらの計画に盛り込まれた施策を事業化するための企画、立案、予算の確保を行い、保健活動の実施体制を整えること。	
(3) 保健・福祉サービス等の提供	(2)に基づき、訪問指導、健康相談、健康教育、地区組織活動の育成および支援等の活動方法を適切に用いて、ソーシャルキャピタルの醸成・活用を図りながら、保健・福祉サービス等を提供すること。	<p>ア 住民の身近な相談者として、総合相談（多様化している保健、医療および福祉等に関するニーズに対応する総合的な相談事業をいう。）および地区活動を実施し、また、住民の主眼的な健康づくりを支援すること。</p> <p>イ 生活習慣病の発症および重症化を予防するため、一次予防に重点をおいた保健活動を実施すること。また、地域の健康課題に応じた効果的な健康診査の実施や、必要に応じた保健指導を実施すること</p> <p>ウ 介護予防、高齢者医療福祉、母子保健、児童福祉、精神保健福祉、障害福祉、女性保護等の各種対策に関する保健・福祉サービス等を提供すること。また、適切な受療に関する指導を行うこと</p> <p>エ ソーシャルキャピタルを活用した事業の展開およびその核となる人材の育成や地区住民組織、ボランティア組織および自助・互助グループ等との協働を推進すること。</p>

保健活動	具体的内容①	具体的内容②
		<p>オ 災害対応を含む健康危機管理に関して、平常時からの健康福祉センターとの連携のもと、適切な対応を行うこと。また、災害を含む健康危機の発生時には、平常時の地区活動等により把握した住民や地域の実態を踏まえて、住民の健康管理等の支援活動を実施すること。</p> <p>カ 生活困窮者等に対し、社会経済状況の違いによる健康状態の差が生じないよう健康管理支援を行うこと。</p>
(4) 連携および調整	<p>健康福祉センターや当該市町の保健、医療、医療保険、福祉、環境、教育、労働衛生等の関係者、関係部局および関係機関との連携を密にし、総合的な調整を図り、効果的な保健活動を展開すること。</p>	<p>ア 高齢者医療福祉（認知症を含む。）、母子保健、児童福祉、精神保健福祉、障害福祉、女性保護等に関するネットワークや地域のケアシステムの構築を図ること。</p> <p>イ 健康増進を推進するための健康づくり推進協議会等を運営および活用すること。その際、ソーシャルキャピタルの核である人材の参画を得て、地域の健康課題を共有しながら地域保健関連対策を一体的に推進すること。</p> <p>ウ 健康福祉センターと連携を図り、職域保健および学校保健等と連携した保健活動を行うこと。</p> <p>エ 保健衛生部門、国民健康保険部門および介護保険部門においては、各部門が保有するデータ等を含め密接な連携を図り、効果的に住民の健康増進、生活習慣病予防、介護予防等に取組むこと。</p> <p>オ 保健師等の学生実習の効果的な実施に努めること。</p>
(5) 評価	<p>保健活動等について、他の職員とともに、県や大学の支援を積極的に受けながら政策評価、事業評価を行い、保健活動等の効果を検証し、必要に応じて保健事業等や施策に反映させること。</p>	
(6) 保健活動の総合調整および評価を行うこと	<p>ア 保健師の保健活動の総合調整等を担う部署に配属された保健師は、住民の健康保持増進を図るための効果的な活動を推進するため、組織横断的な総合調整をし、人材育成や技術面での指導および調整を行う等、統括的な役割を担うこと。</p>	

保健活動	具体的内容①	具体的内容②
	イ 保健師の保健活動の方向性について検討すること。	
	ウ 保健師等の学生実習に関する調整および支援を行うこと。	
(7) 保健師の計画的な人材確保を行い、資質の向上を図ること。	ア 保健師の需要計画の策定を行うこと。	
	イ 県（当該市町）の人材育成に基づき、職場内研修、職場外研修、人材育成の観点から異なる部門への人事異動、県と市町間等の人事交流および自己啓発を盛り込んだ保健師の現任教育体系を構築し、研修等を企画および実施すること。	
	ウ 現任教育の実施にあたり、県（当該市町）の人事担当部門、研究機関、大学等の教育機関等との連携を図り、効果的および効率的な現任教育を実施する。	
	(8) 保健師の保健活動に関する調査研究を行うこと。	
	(9) 事業計画の策定、事業の企画および立案、予算の確保、事業の評価等を行うこと。	
	(10) 所属する部署内の連絡および調整を行うとともに、高齢者保健福祉、母子保健福祉、障害者保健福祉、医療保険、学校保健、職域保健、医療分野等の関係部門および関係機関とのデータ等を含め密接な連携および調整を行うこと。	
	(11) 災害時を含む健康危機管理における保健活動の連絡および調整を行うこと。また、保健師を被災地へ派遣する際の手続き等についてあらかじめ定めておくこと。	
	(12) 国や県等の保健活動に関する情報を収集・分析し、関係機関および施設に提供すること。	
	(13) 国民健康保険団体連合会や看護職能団体等の関係団体との連携および調整を行うこと。	
	(14) 国や県（当該市町）の保健活動の推進のため、積極的な広報活動を行うこと。	
	(15) その他、県（当該市町）の計画策定および政策の企画および立案に参画すること。	

Ⅲ 福井県の保健師に求められる能力

1 福井県保健師に求められる能力について

(1) 福井県の保健師の能力の現状と課題について

これまで本県では、採用からの経験年数により階層化（新任期、中堅期、管理期）し、階層別に求められる役割と能力に対する課題について整理し、人材育成を計画的に実施してきた。

しかしながら、近年、保健師免許取得までの教育カリキュラムの変化や自治体に保健師として就職するまでの職務経験の多様化、またワーク・ライフ・バランスの重視傾向による産前産後休業（以下「産休」という。）や育児休業（以下「育休」という。）を取得する者も多く、保健師の能力は経験年数に応じた一様な研修や教育では獲得しにくくなってきた。

(2) 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」による能力の整理

(1)を踏まえ、保健師の人材育成において、各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するため、「保健師の研修等に係る研修のあり方検討会 最終とりまとめ」において能力の成長過程を段階別に整理し作成された『自治体保健師の標準的なキャリアラダー²』を本県（当該市町）において言葉の定義等検討し、「福井県保健師のキャリアラダー」として活用する。

行政保健師として、**A-3 レベルのすべての項目を自立してできることを、公衆衛生にかかる専門職として「一部の領域に偏ることなく、保健師としての公衆衛生看護活動の“コア”が獲得できている者」とする。これは、行政保健師としての経験が概ね5年以上の保健師とし、目指す指標とする。**（図5）

ただし、誰もが「A-3」に到達することを目標としたいが、配属される部署によって、経験する機会を十分得られないことも勘案し、総合的にレベルの評価をすることとする。評価については、「キャリアラダーによる評価実施要領」に基づき実施する。

(3) 枠組み

本キャリアラダーでは、保健師の活動領域ごとに類型化し、各領域において求められる能力をレベル別に整理して示した。

旧ガイドラインでは、経験年数に応じて、「新任期」「中堅期」「管理期」に区分し階層別に求められる能力を示したが、本キャリアラダーでは、「福井県保健師の専門能力に係るキャリアラダー」『A表』として、保健師の専門的能力について5段階（キャリアレベル1～5）に分け、能力の成長過程を段階的に区分した。また、課長や部長等管理職に就く保健師が増加傾向にあることから、管理職の保健師に求められる能力を明確にするため、「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」『B表』（キャリアレベル1～4）を別途示した。

本県において、これらのキャリアラダーを活用して人材育成体系を構築するにあたっては、「専門的能力に係るキャリアラダー」はすべての保健師に適用されるものである一方で、「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」は、専門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ものであることに留意が必要である。³

² それぞれの職務内容や必要なスキルを明確にし、下位職から上位職へはしごを昇るように移行できるキャリア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。

³ 「保健師に係る研修のあり方に関する検討会 最終とりまとめ」から引用。

なお、これまでの基本的能力、行政能力にあたる行政および管理職一般に求められる能力は、本キャリアラダーでは含んでいない。

■「福井県保健師の専門能力に係るキャリアラダー」(A表)および「管理職保健師にむけた能力に係るキャリアラダー」(B表)の説明

	キャリアレベルの定義	保健師の活動領域
A表	キャリアレベルを5段階に区分し、「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。 また、各レベルに相当する県の職位を示した(図5)。	保健師が実践する活動を6つの領域(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)に分け、各領域において求められる能力を整理して示した。
B表	キャリアレベルを4段階に区分し、各レベルに相当する県の職位を示した(図5)。	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。

(4) 獲得能力の評価

保健師の実践能力を適正に評価することで、個々人が自己のキャリア発達を促すことができ、現任教育の明確な目標を設定することができる。

キャリアラダーによる自己評価は、それぞれの保健師が日常の業務遂行において、「できていること」と「できていないこと」を自覚し、できていることに自信を持ち、できていないことに対して目標をもって挑戦し、キャリアアップや適正に自己評価するための支援ツールとして活用する。

実際には、客観的に自己評価をするのは難しく、上司や指導者が、定期的に面談等の機会を持ち、コミュニケーションを取りながら、キャリアラダーに沿って能力の到達度、獲得度を確認できるよう、自己評価および他者評価が可能な様式に編集した。(キャリアラダーによる評価実施要領参照)

キャリアラダーについては、現在国や日本看護協会においても、その活用法については検討が継続されており、本県においてもその動向に沿って自己評価や他者評価の精度を高める検討を並行して行っていく。

なお、行政能力の評価については、各自治体が示す人事評価様式に沿って行う。

組織においても、能力を評価することで、個々の保健師の課題を明確にして、異動や研修への派遣等キャリアパスの計画に活用していくことが望ましい。

表 1 自治体別保健師数【毎年5月1日時点】

		H29	H28	H27	H26	H25
福井県		71	68	64	65	64
市町	市	177	169	173	167	165
	町	62	60	57	57	58
計		310	297	294	289	287

出典：保健師活動領域調査（厚生労働省健康局健康課保健指導室）

図 3 福井県の自治体保健師数の推移

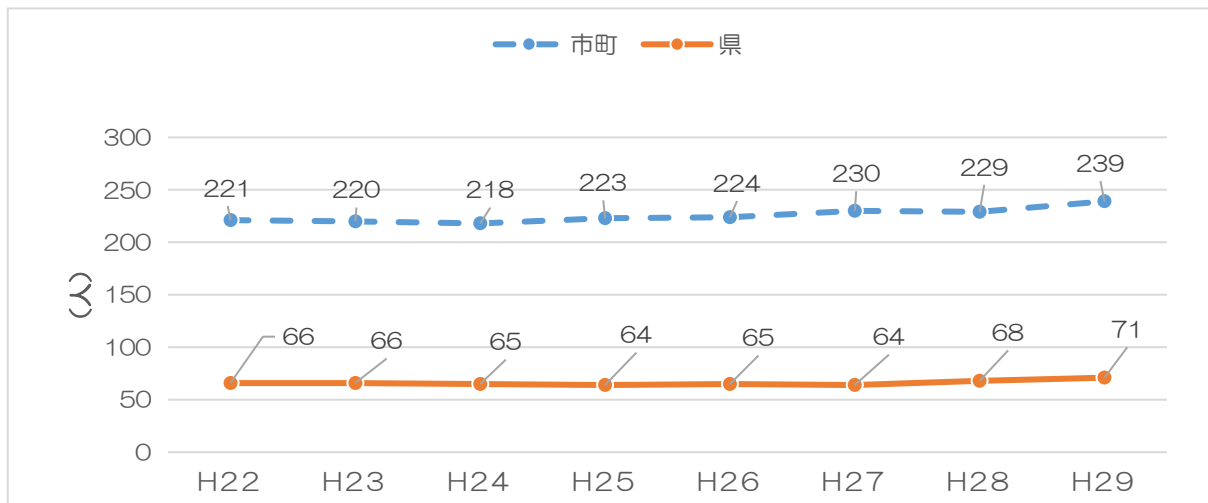


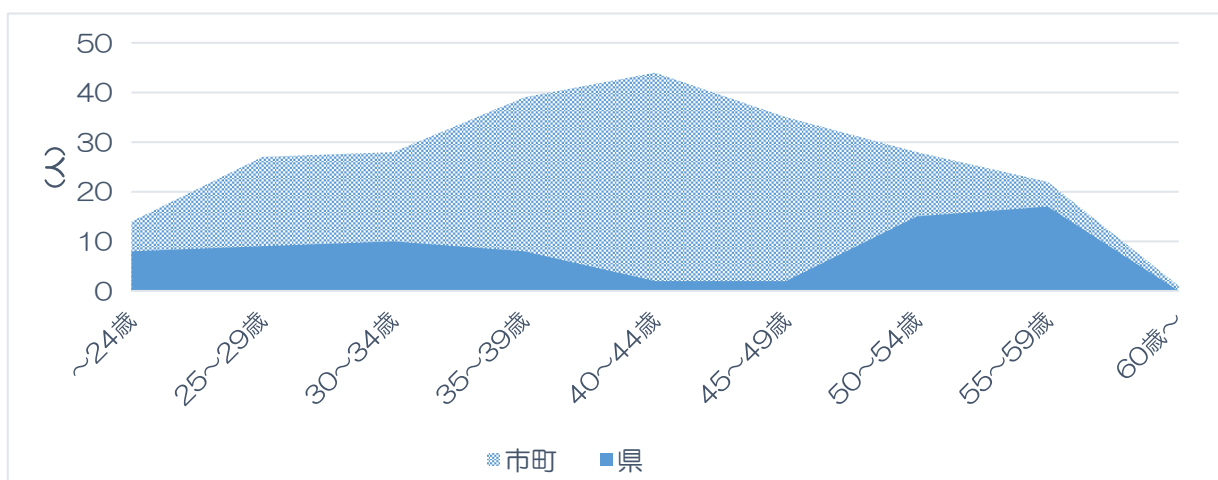
表 2 所属部門別常勤保健師数【平成29年5月1日時点】

		総数	本庁	保健所	市町保健センター	その他
福井県		71(100%)	14(19.7%)	53(74.6%)	0	4(5.6%)
市町	市	177(100%)	59(33.3%)	3(1.7%)※	56(31.6%)	59(33.3%)
	町	62(100%)	28(45.2%)	0	24(38.7%)	20(32.3%)
計		310(100%)	101(32.6%)	56(18.1%)	70(22.6%)	83(26.7%)

※中核市移行に伴う県保健所への派遣研修

出典：保健師活動領域調査（厚生労働省健康局健康課保健指導室）

図 4 福井県の県市町別年齢階級別自治体保健師数



出典：福井県健康福祉部地域福祉課調べ（H29.5.1 現在数）

福井県全体の常勤行政保健師数は、平成 29 年 5 月 1 日現在で 310 人であり、自治体別で見ると、県 71 人、市 177 人、町 62 人で、全体的に見て、ここ数年微増傾向にある。また、所属部門別にみると、本庁 101 人（32.6%）、県型保健所 56 人（18.1%）、市町保健センター 70 人（22.6%）、その他 86 人（26.7%）となっている。

年齢階級別にみると、県では、50 歳以上が 45.1%を占める一方で、今後世代交代が一気に進む中、次世代の 40 歳代は 5.6%と少ない。22～35 歳の区分において職員数は一見均等化しているように見えるが、近年、様々な職務経験を経て採用となる保健師が多くなってきていることもあり、経験年数では 1 年目から 15 年目のばらつきが大きい。

市町では、県以上に年齢構成に偏りが大きい自治体が多い。

また県、市町ともに、少数分散配置の傾向であり、配置も個人によって固定あるいは偏りがある等、ジョブローテーションが困難な状況にある。

【参考】自治体保健師の標準的なキャリアラダーによる県内保健師の自己評価結果

※自治体保健師の標準的なキャリアラダーによる自己評価の実施

目的：調査段階の能力の獲得状況を把握することを目的に実施した。

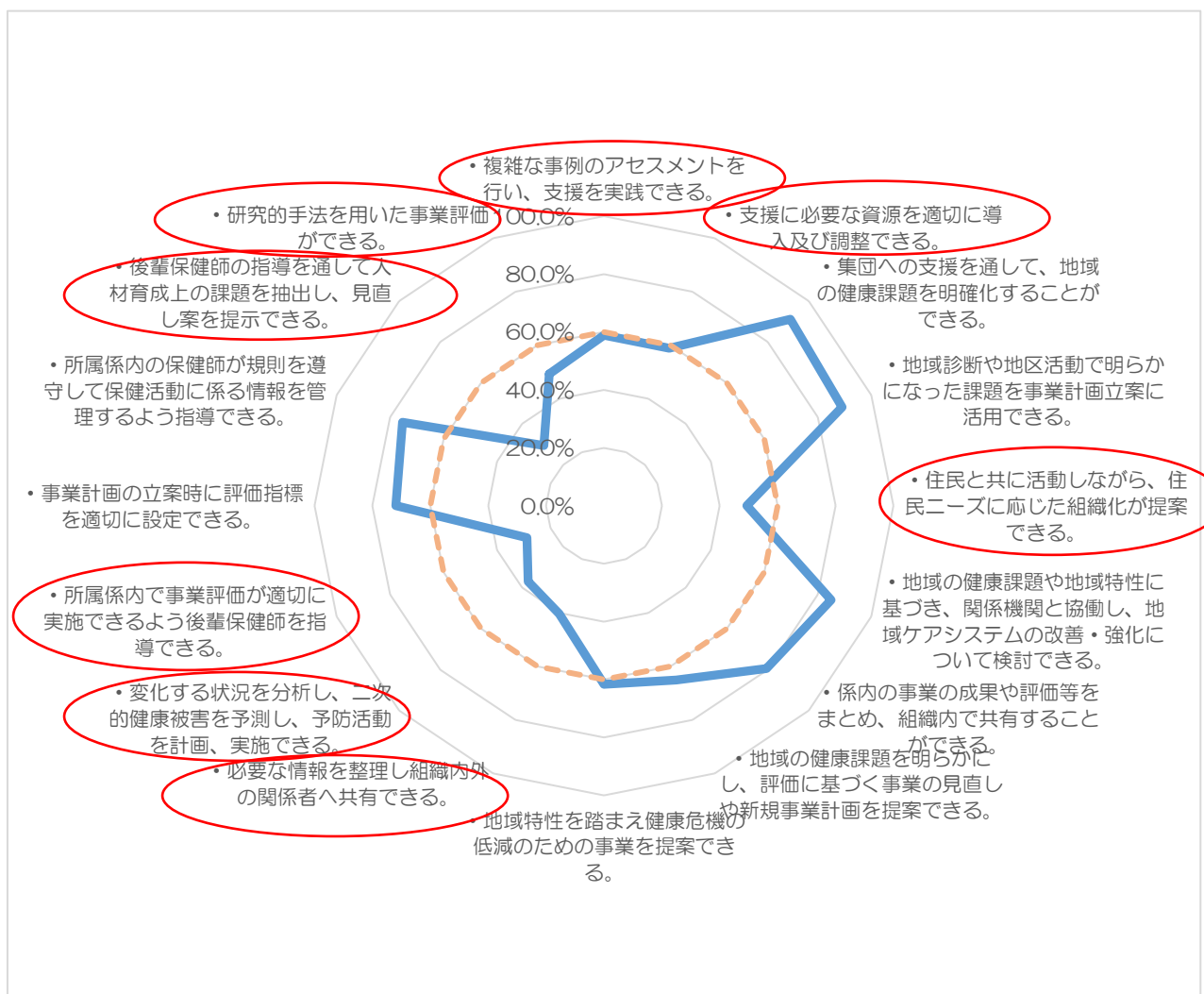
実施日：平成28年9月

対象者：県および市町の全常勤保健師

有効回答者：173名（有効回答率67.6%）

内容：「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の全項目について、出来ている/どちらかと言えばできる/どちらかと言えば出来ていない/出来ないの4択で回答。

●県および市町の中堅期以降（採用6年目以降）の保健師において、A-3レベル（1人前ライン）に求められる能力について「できる」と回答した者の割合を示した。（○で囲んである項目は「できる」と回答した者が6割未満のものである。）



●A-1、A-2における専門能力の獲得割合が低ければ、A-3以降の能力の獲得割合も低く、課題が持ち越されることがうかがえた。

※管理期の課題は、新任期から段階的に克服していかなければ、管理期としての能力が獲得しきれない。

A表：福井県保健師の専門能力に係るキャリアラダー

		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	<ul style="list-style-type: none"> 組織の新任者であり行政組織人および保健師専門職としての自覚を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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、地域の人の健康課題を明らかにする。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、地域の人の主体性を尊重した解決策を立案する。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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. 個人および家族への支援	<ul style="list-style-type: none"> 医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人およ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および家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援および予防的支援を行う能力 必要な資源を導入および調整し、効果的かつ効率的な個人および家族への支援を行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> 個人およ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。 個人およ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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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および調整できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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および調整できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団および地域の健康度を高める能力 	<ul style="list-style-type: none"> 集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当地区の情報を分析し、健康課題を明確化と優先性の判断ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

	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・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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. 健康危機管理体制整備	<ul style="list-style-type: none"> 平時において、地域の健康課題およ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 *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 	<ul style="list-style-type: none"> 関係法規や健康危機管理計画およ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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
4-2. 健康危機発生時の対応		<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 所属部署内外の関係者とともに、事業評価および施策評価、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および施策の必要な見直しを行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属係内のメンバーと共に担当事業の評価および見直しを主体的に実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の人材育成方針およ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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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		<ul style="list-style-type: none"> 根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究的手法を用いた事業評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域診断等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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
		<ul style="list-style-type: none"> 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				

B表：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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 住民の健康課題等に基づく事業化、施策化および事業評価に基づく見直しができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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および関係機関にはたらきかけることができる。
	2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

IV 福井県における人材育成の体系

1 基本的な考え方

保健師としての知識・技術は、日々の実践活動の積み重ねによって養われるが、「成長させてもらうのではなく、自ら成長しようとする」姿勢が大事であり、専門職として、また行政職として社会の動きを追い求め、資質向上のための姿勢を持ち続けることが望ましい。

保健師としての成長への意欲的な取組みに対する支援とその手段として、組織的な OJT(職場研修)の推進と Off-JT(職場外研修)、自己研鑽(啓発)があり、これらを体系的に推進していく。

2 保健師としての成長への取組みに対する具体的な支援方法

(1) OJT (職場研修)

日常の職務を通じて、職員の育成が行われるよう、きめ細かな指導を行うもので、上司や先輩職員が報告、命令等の機会に職務に必要な知識や技能、ノウハウ等を意識的・実践的に教える研修。

また、職員の適性や能力等に応じた育成が可能なことから、能力開発の中心的手法として非常に重要な役割を果たす。

特に、新採用やキャリアレベル A-1 の保健師（以降新任保健師等）においては、地域保健従事者として公衆衛生の視点を身につけキャリアアップしていく上で最も重要な時期であり、保健師としての基礎を構築する時期と位置付け、「新任保健師等指導要領」（別途定める）に基づき、キャリアレベル A-2 以上の者が実施指導者（以下プリセプター）として、マンツーマンで指導する。

具体的支援方法：

- ・事例検討
- ・保健事業管理（PDCA）
- ・「職場研修のすすめ～OJT 推進マニュアル～」参照（H23.9 福井県）

(2) Off-JT (職場外研修)

県の人材育成計画における Off-JT の研修体系においては、「研修所研修」、「部局研修」、「派遣研修」に区分している。

①研修所研修

主に、総務部人事企画課が企画・主催する研修。

職務を離れ、共通して必要な知識や技能を体系的・集中的に学習することで、職員のスキル底上げや視野拡大を図る階層別研修と、実践的ニーズに応えるパワーアップ研修がある。

具体的研修内容：

- ・年齢別研修
- ・役職別研修
- ・パワーアップ研修 等

②部局研修

主に健康福祉部所管課が企画・主催し、職務遂行に必要な専門的知識を習得する研修。

具体的研修内容：

- ・保健師人材育成階層別研修
- ・業務別研修 等

③派遣研修

県内部で得られない幅広い視野や専門的知識、経験を習得し、改革意識、県民視点等を持った職員を育成する研修。

具体的研修内容：

- ・国が主催する研修（東海北陸ブロック別研修、全国保健師長研修 等）
- ・国立保健医療科学院が開催する研修 等

(3) 自己研鑽（啓発）

効果的な人材育成のためには、保健師一人ひとりが、専門職としての自覚、意欲や主体性を持ち、自ら資質や能力の向上のために取り組むもので、人材育成の基本となる。

具体的研修内容：

- ・学会参加・発表、自主勉強会への参加
- ・職能研修（福井県看護協会、全国保健師長会福井県支部 等）
- ・関係機関、専門研修への参加
- ・資格取得、通信教育、大学・大学院進学 等

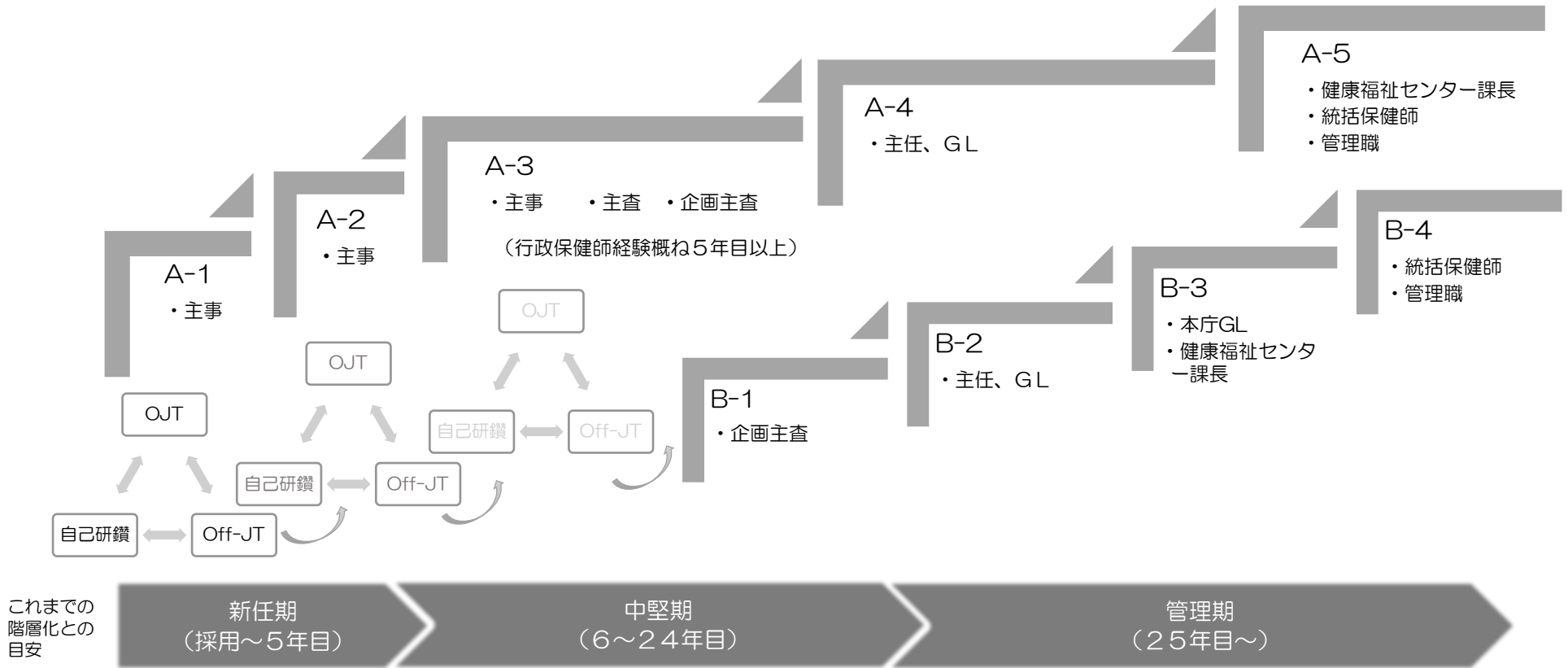
3 キャリアレベルに応じた研修体系の整理

福井県保健師のキャリアラダーの各レベル（A-1 から A-5、B-1 から B-4）に応じて、県（各自治体）における目安の職位と保健師の能力および公務員としての行政能力を習得するための手段（OJT・Off-JT・自己研鑽）、またジョブローテーションのあり方を整理した（図5、6、7）。

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上で、その能力を実践現場で発揮しより向上させつつ、管理職に向けた能力を積み重ねることを目指す。

また、保健師に対する効果的なジョブローテーションも含めた人材育成の仕組みを構築するにあたって、人事部門（総務部人事企画課や健康福祉部政策推進グループあるいは各自治体における該当課）と、協議しながら進めていく。

図 5 キャリアレベルと職位の目安



※新卒者が採用された場合の目安である。

図 6 キャリアレベルに応じた研修体系

専門能力に係るキャリアラダー		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5					
管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー					B-1	B-2	B-3	B-4			
職位（各自治体にて記載）		主事		主査・企画主査		主任	本庁 GL・健康福祉センター課長		統括保健師・管理職		
O J T		プリセプターから指導を受ける		プリセプターとして指導を行う		プリセプターを支援する		熟達した知識や技術を後輩保健師へ指導する			
		各種計画への参画、各種計画策定、ワーキングへの参画									
		事例検討、保健事業管理（PDCA）業務マニュアルの活用		各事業の企画・実施、マニュアル作成、事例検討、保健事業管理（PDCA）の助言・指導						リーダー的活動、保健師活動全体への助言をする	
O f f i c e r s J T	国（厚労省等委託） 国立保健医療科学院	東北北陸ブロック研修		公衆衛生看護研修【中堅期】		公衆衛生看護研修【管理期】		公衆衛生看護研修【統括保健師】			
		疾病対策別研修		健康危機関連研修		全国保健師長会研修					
	県	人事企画課 <small>（福井県職員の人材育成に関する基本方針）</small>	年齢別研修：新採用、30歳、35歳				役職別研修：新任主任、課長補佐級、参事級、課長級				
			育児休業者復帰支援セミナー								人事評価制度研修
		パワーアップ研修：クレーム対応、コミュニケーション、プレゼンテーション、営業マインド等（段階的かつ計画的に受講）									
地域福祉課 <small>（保健師研修委員会）</small>	新任保健師研修【事例管理】		先輩保健師研修		管理期保健師研修【人材管理】						
各課・健康福祉センター	業務別研修：精神保健福祉分野、難病対策分野、地域保健福祉環境職員研修等（段階的かつ計画的に受講）										
市町		各自治体にて記載									
自己啓発・自己研鑽		学会への参加		学会発表		学会発表・学会発表への助言					
		自主勉強会、職能研修、関係機関等研修、専門研修への参加、資格取得、通信教育、大学・大学院進学									

図 7 福井県における保健師のジョブローテーションの考え方

専門能力に係るキャリアラダー	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5		
管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー				B-1	B-2	B-3	B-4
職位（各自治体にて記載）	主事	主査・企画主査		主任	健康福祉センター課長・本庁 GL		統括保健師・管理職
ジョブローテーション	<p>計画的ローテーション （健康福祉センター⇄本庁、その他の出先機関）</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆1 か所目：健康福祉センター、2 か所目以降、健康福祉センター以外の部署を経験する。 ◆健康福祉センター間異動の場合は、前職と異なる業務を経験する ◆採用 10 年目までに複数の部署を経験する <p>◆派遣研修や、業務経験を考慮し、さらに業務の習熟や専門性を高められる部署を経験する。</p> <p>◆グループ内をまとめ、人材育成や業務管理が経験できる部署を経験する。</p> <p>◆統括的な役割を担う部署に配置する</p>						

4 人材育成における産休・育休取得者への支援

本県の行政保健師において、平成 29 年 5 月 1 日現在では、20 歳代で 8.6%、30 歳代で 23.5% の保健師が産休（1 年以上）を取得している。全保健師に占める産休取得者は 8.7% である（表 3）。

産休や育休を取得する者は、30 歳代までのいわゆる中堅期に多く、次期リーダーとしての資質を求められる中、休暇によるキャリアブランクや、職場復帰時の家事育児との両立、保健師としての職能発揮への不安を抱いていることが、今回県および市町保健師への聞き取り調査等でうかがえた。

産休・育休等により長期間職場を離れた保健師の人材育成やキャリア継続支援においては、個別の事情を勘案した対応が必要であり、ワーク・ライフ・バランス重視の職場環境づくりに加えて、個別性に着目した人材育成が求められる。

産休を取得しやすい環境と自信を損なわずにスムーズに職場復帰し仕事に向き合える体制を整えることは、組織における人材確保と人材育成に重要な戦略であり、今回県および市町保健師の意見を踏まえ、本県の休暇取得保健師へのキャリア支援体制についてまとめた（図 8）。

今後、休暇を取得する際や職場での支援環境づくりに活用する。

表 3 県および市町保健師の育児休暇等取得状況（平成 29 年 5 月 1 日現在福井県健康福祉部地域福祉課調べ）

		20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	計
県	正規職員	17	18	4	32	0	71
	（内）産休・育休	1	2	0	0	0	3
市町	正規職員	41	68	79	50	1	239
	（内）産休・育休	4	18	0	0	0	24
年代別育児休暇取得割合		8.6%	23.5%	0%	0%	0%	8.7%

【産前産後および育児休業取得者へのキャリア支援にかかる本県保健師の意見収集方法】

県：福井県庁職員保健師会研修において、ワールドカフェ方式による、意見交換の実施

対象 全年代保健師

とき 平成 29 年 10 月 7 日（土）

ところ 福井健康福祉センター

市町：各自治体において、上司による聞き取り（または、対象者による記述）

対象 直近 2～3 年までの間で産休・育休を 1 年以上取得した保健師 1 名程度

および上記保健師が所属する部署における上席保健師 1 名程度

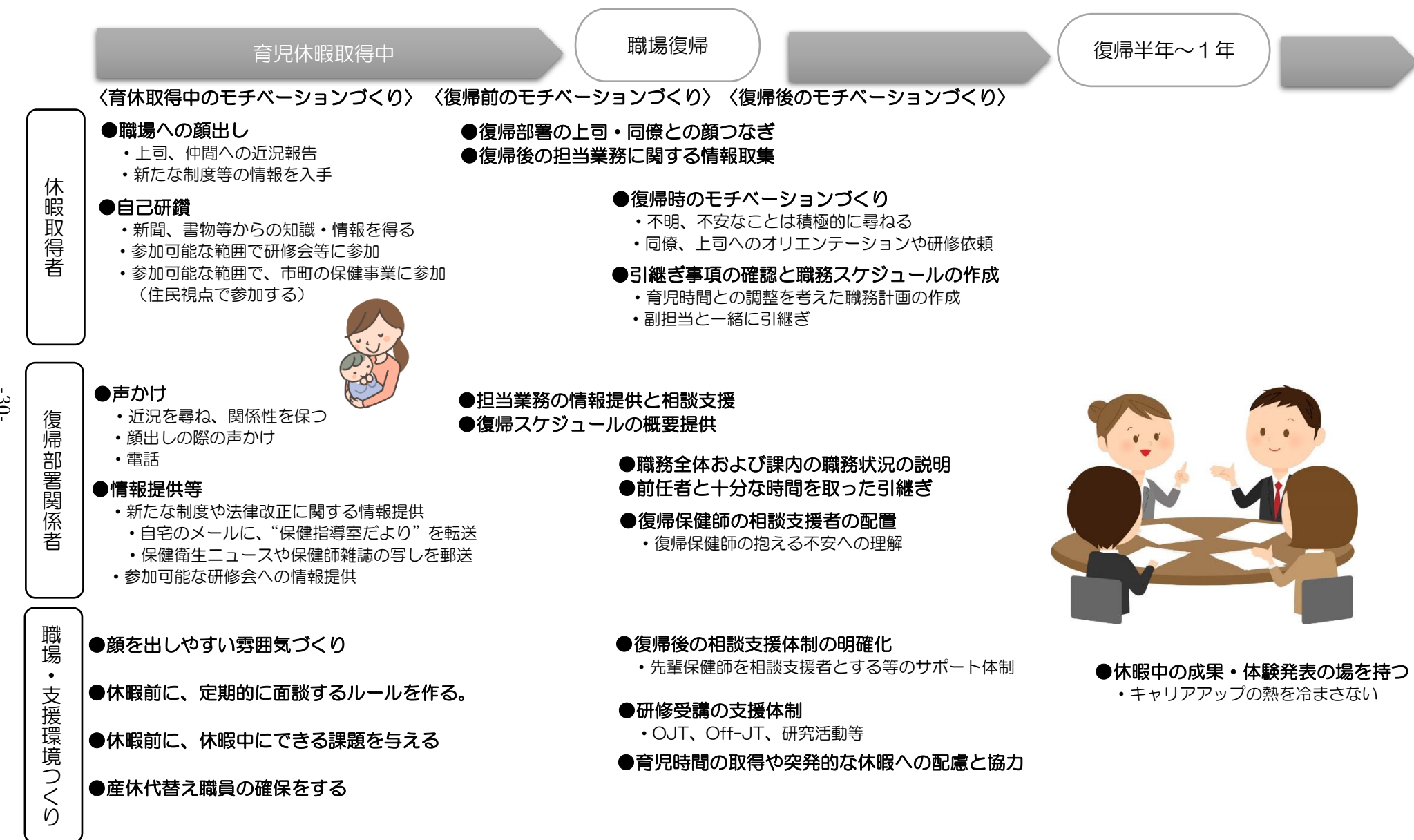
とき 平成 29 年 10 月中

ところ 各自治体

回答自治体 6 市町



図 8 産前産後・育児休暇取得者へのキャリア支援のあり方～休暇前と変わらぬモチベーションで、自信をもって職務復帰するために～



参考) 育児休業取得保健師の人材育成ガイドライン (H25.3 島根県看護大学看護学科 主任研究者 永江尚美) P3 図を一部改編し、聞き取り内容を追記

5 統括的な役割を担う保健師に求められる能力とその育成

(1) 県内の統括保健師の配置状況と課題

統括的な役割を担う保健師（以下、「統括保健師」という。）は、保健活動通知⁴に「保健師の保健活動を組織横断的に総合調整および推進し、技術的および専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置付け、保健師を配置するよう努めること。」と明記されている。これを受けて、県においては平成29年4月から健康福祉部地域医療課参事席に業務発令がなされた。県内市町においても統括保健師の配置が進んでいる（表4）。

平成28年度福井県健康福祉部地域福祉課が行った「福井県における統括保健師の配置状況について（以下、県内統括保健師配置状況調査という）」では、統括保健師を配置することにより、分散配置されている保健師間の、各課事業等の情報共有や協議の場を設定し定例的な企画調整等部内で横断的な調整ができるようになった、人材確保や組織体制整備等の人事に関与できるようになった等の効果が見られた。

一方で、市町の規模や体制により、統括保健師の必要性が見出せなかったり、多職種の職員が勤務する中、少人数の保健師のみ統括保健師という組織横断的な立場としての配置が、組織として受け入れられるような体制・気質となっていない等、統括保健師の配置が進まない状況もうかがえた。

また、統括保健師の配置と継続的な確保に向け、今後、各自治体でこのような役割を担う保健師をどのように育成していくかが重要な課題である。

表4 統括的な役割を担う保健師数【毎年5月1日時点】 (人)

		H29	H28	H27
福井県		1	0	0
市町	市	5	5	2
	町	4	4	1
計		10	9	3

(2) 統括的な役割を担う保健師に求められる役割・能力

統括保健師の配置推進や育成のためには、その役割と求められる能力を明らかにすることが必要である。統括保健師の役割については、保健活動通知に示されているが、福井県では、以下の3点とする（図9）。

- 保健師の保健活動の組織横断的な総合調整および推進
- 計画的な人材確保と人材育成の推進
- 技術面での指導および調整

前述の「県内統括保健師配置状況調査」において、統括保健師が果たすべき役割は、「人材育成」「施策立案」「採用計画」の順に、特に重要とする傾向がある一方で、実際に果たしている役割は、「人材育成」「ジョブローテーション」「業務調整」・「対外調整」の順で多く、採用計画まで関与している自治体はわずかであった。さらに、すでに各自治体に配置されている統括保健師は、関連する多様な役割を担っていることが多く、保健活動通知に示された基本的な役割と実際に求められる役割や業務との兼ね合いで、負担が大きいこともうかがえた。

⁴ 平成25年4月19日付け健発0419第1号厚生労働省健康局長通知「地域における保健師の保健活動について」

統括保健師が多様な役割を担っている場合は、当然のことながらその役割に応じた能力が求められることから、各自治体で統括保健師の育成を行うに当たっては、まず自組織の統括保健師の役割の範囲と求められる能力を明確にすることが必要である。

ここでは、保健師活動通知に示された基本的な役割に基づき、統括保健師に共通して求められる能力を示した⁵。

【統括的な役割を担う保健師に求められる能力】

- ・ 組織横断的な調整や交渉を行い、保健活動を総合的に推進する能力
- ・ 各部署に配置されている保健師の活動の全容を把握し、健康危機発生時も含め、地域全体の健康課題の明確化や保健活動の優先度の判断、評価の実施を牽引できる。
- ・ 保健、医療、福祉、介護等の多様な分野の組織内での合意形成を図るとともに、組織内外関係者とのネットワークおよび効果的な協働体制を構築することができる。
- ・ 保健師としての専門的知識・技術について指導する能力
- ・ 社会の変化や情勢に応じて専門的知識や技術を常に更新し、実践すると共に、各組織において求められる役割を保健師に示し、直接または適切な指導者を介して指導を行うことができる。

(3) 統括的な役割を担う保健師の育成

前述のとおり、統括保健師については保健活動通知に明記されており、各自治体がその必要性や重要性を再確認し、統括保健師の育成を一層推進することが期待される。

統括保健師の育成のためには、研修に加えて多様な業務経験等を通じた能力の獲得ができるよう、ジョブローテーションによる OJT と研修を組み合わせた早期からの計画的な人材育成が求められる。

また、統括保健師の育成の過程において、すべての保健師が自組織の統括保健師の役割や重要性を十分に理解し、主体的に能力の獲得に取り組み、自覚を持つことができるよう、上司や先輩保健師からのサポートも重要である。

福井県の統括保健師体制としては、次世代の統括保健師の育成にもつながることから、各健康福祉センターにおける主任保健師は、保健事業担当課長(保健師)を補佐し、次期統括的な役割を担う各健康福祉センターの保健事業担当課長(保健師)は、統括保健師を補佐する役割を担うこととする(図9)。

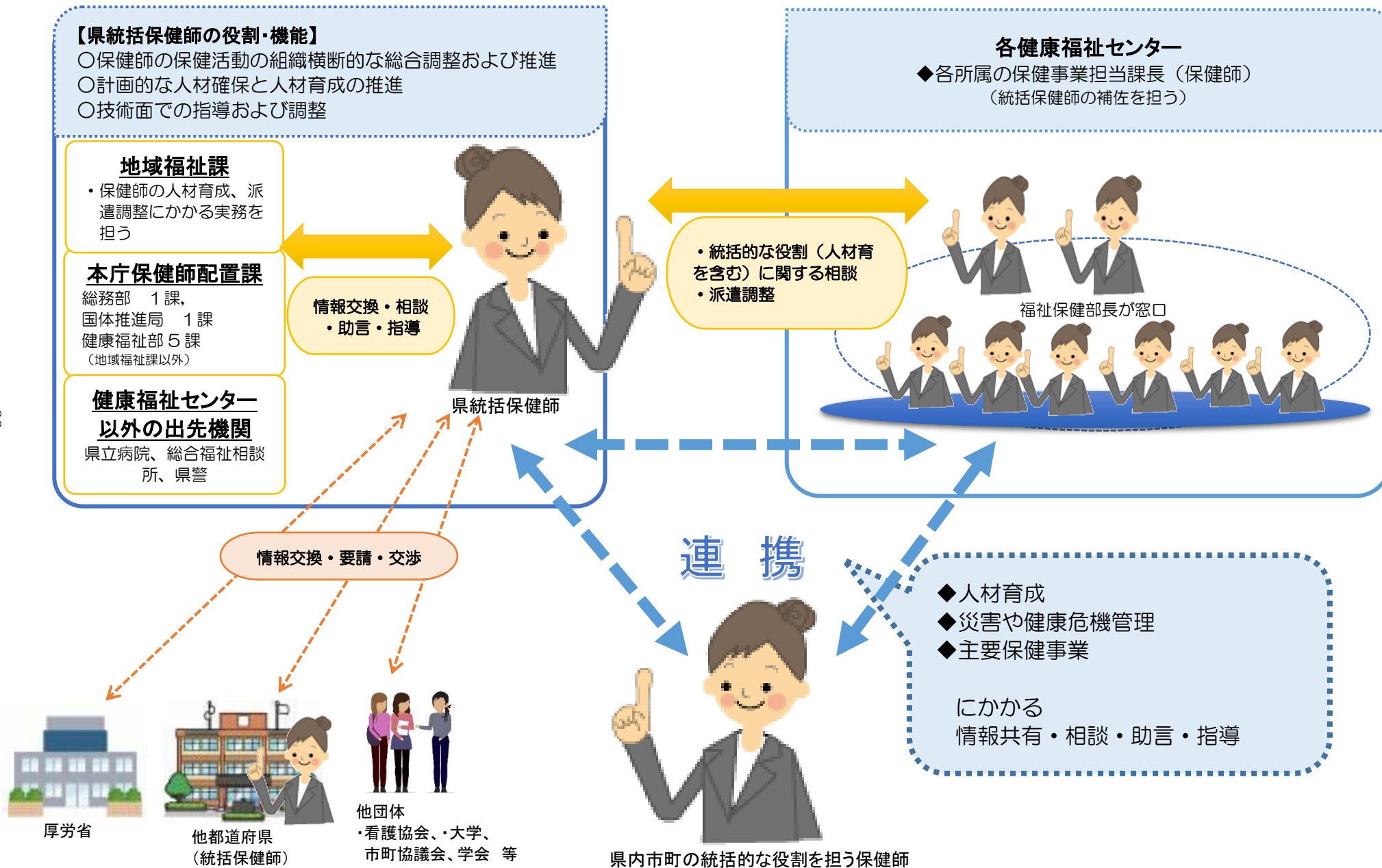
(4) 県および市町における統括的な役割を担う保健師の連携

本庁、健康福祉センター、市町における統括的な役割を担う保健師間の連携は、人材育成はもとより、広域的な保健師との協働・支援が求められる各自治体における主要施策の実施や大規模災害時等において、情報の共有、連絡・調整を実施する際に欠かせないラインである。

県および市町における統括的な役割を担う保健師の実態は多様であり、現在配置している自治体においても試行錯誤の段階であるが、円滑な連携体制を構築していく。

⁵ 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～(平成 28 年 3 月 31 日 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会)

図 9 福井県統括保健師の役割・機能と市町の統括的な役割を担う保健師との連携〔イメージ図〕



V 保健師人材育成の体制

保健師の人材育成・研修を企画・実施するに当たっては、県や健康福祉センターが管内市町保健師を対象とした研修を実施する等、県による計画的・継続的な人材育成の支援・推進が今後も重要である。特に規模の小さい市町については、採用間隔や年齢層に偏りが大きく、組織的な人材育成が困難な場合が多く、支援の必要性が高い。こうした点も踏まえ、県と市町が方向性を同じにして、お互いの課題を共有しながら取り組むことが必要である。

1 県や健康福祉センターの役割

県本庁では、福井県全体の保健師のレベルアップのために保健師人材育成検討会（仮称・新設）や研修会を企画し、基本的かつ専門的知識技術、全国的動向も踏まえた最新情報を提供する。（図 10）

また、本ガイドラインの運用や人材育成計画や現任教育体系について総合的に評価していくため、教育機関や健康福祉センター所長医幹会、各職能団体、統括保健師等らと人材育成における課題を共有できる体制整備も重要な役割と考える。

健康福祉センターは、各所属における人材育成の体制を整備し、推進していく。また、市町保健師の人材育成を支援する役割が期待されており、積極的に管内市町保健師とコミュニケーションをとり、日ごろの地域保健活動から管内全体の保健師が抱える問題や課題を吸い上げ、事例検討会、地域保健福祉環境関係職員研修会等の場を活用して、保健師の資質向上や地域保健活動推進について、活動指針に立ち戻りながら、具体的な方策の検討や改善を図っていく。

また、各所属で把握した管内市町人材育成の課題は県本庁と共有して、県全体の人材育成の体制を整備していく役割がある。

健康福祉センターにおける人材育成にかかる市町支援の実践例

○管内市町・健康福祉センター業務の相互体験

新任期に、体験することが望ましい保健福祉業務について、市町保健師は健康福祉センター業務を、健康福祉センター保健師は、市町業務の相互体験を実施している。

○精神保健福祉事例検討会

健康福祉センターおよび管内市町職員の精神障害者の対象理解や対応力向上をめざし、精神保健福祉事例検討会を年 4 回開催している。毎回、健康福祉センターおよび市町から職員が参加し、嘱託医師の協力のもと「実践力アップ事例検討会」の手法を用いて、参加者相互が意見交換を行いながら能力向上に努めている。

○階層別保健師研修におけるフォローアップ

県が主催する階層別研修での事前課題について、健康福祉センター研修委員から助言や地域保健福祉環境研修のテーマに取り上げ、研修内容のフォローアップを実施している。

2 市町の役割

市町においては、自組織内で人材育成の方針について検討し明確にしておくとともに、県や健康福祉センター、大学等の関係機関を積極的かつ効果的に活用していく。

規模や特性に近い市町間の連携は重要であり、広域連合や市町保健師研究協議会等を活用し、保健師の研修会を合同で開催する等の方法が考えられる。また、健康福祉センター管内や県全体における広域的な情報交換や集合型研修会等の機会を積極的に活用していく。

3 教育機関との連携推進

自治体保健師は実践の現場に近いため地域の健康課題に係る着眼点や判断力においては強みがあるが、研究的に課題に取り組む時間や人材が不足している。一方、教育機関は実務の場から離れているが、一步引いて客観的に課題を捉えることができる。両者の連携により、現場の活動にエビデンスや研究的視点を付加することができ、保健活動の質向上が期待される。

なお、教育機関との連携に際しては、保健師の人材育成において教育機関と連携する目的や目標を明確にした上で、それを教育機関と共有し、協働して取り組むことが求められる。

また、新卒者の卒後教育の課題は、教育内容との関連も不可欠であり、教育機関と現場との情報共有や意見交換が現任教育の充実につながっていく。

《県内の保健師養成機関》

養成機関名	所在地	代表電話
福井大学学術研究院医学系部門看護領域	〒910-1193 吉田郡永平寺町松岡下合月 23-3	0776-61-3111
福井県立大学看護福祉学部看護学科	〒910-1195 福井県永平寺町松岡兼定島 4-1-1	0776-61-6000
敦賀市立看護大学	〒914-0814 福井県敦賀市木崎78号2番地-1	0770-20-5500

4 各職能団体等との連携

保健師の資質向上を目的にした全国保健師長会福井県支部、県庁職員保健師会、福井県市町保健師研究協議会、福井県看護協会保健師職能委員会等関係団体とは、本ガイドラインを踏まえて、福井県の人材育成に関する意見交換会を定期的実施していく等、積極的に連携を図っていく必要がある。

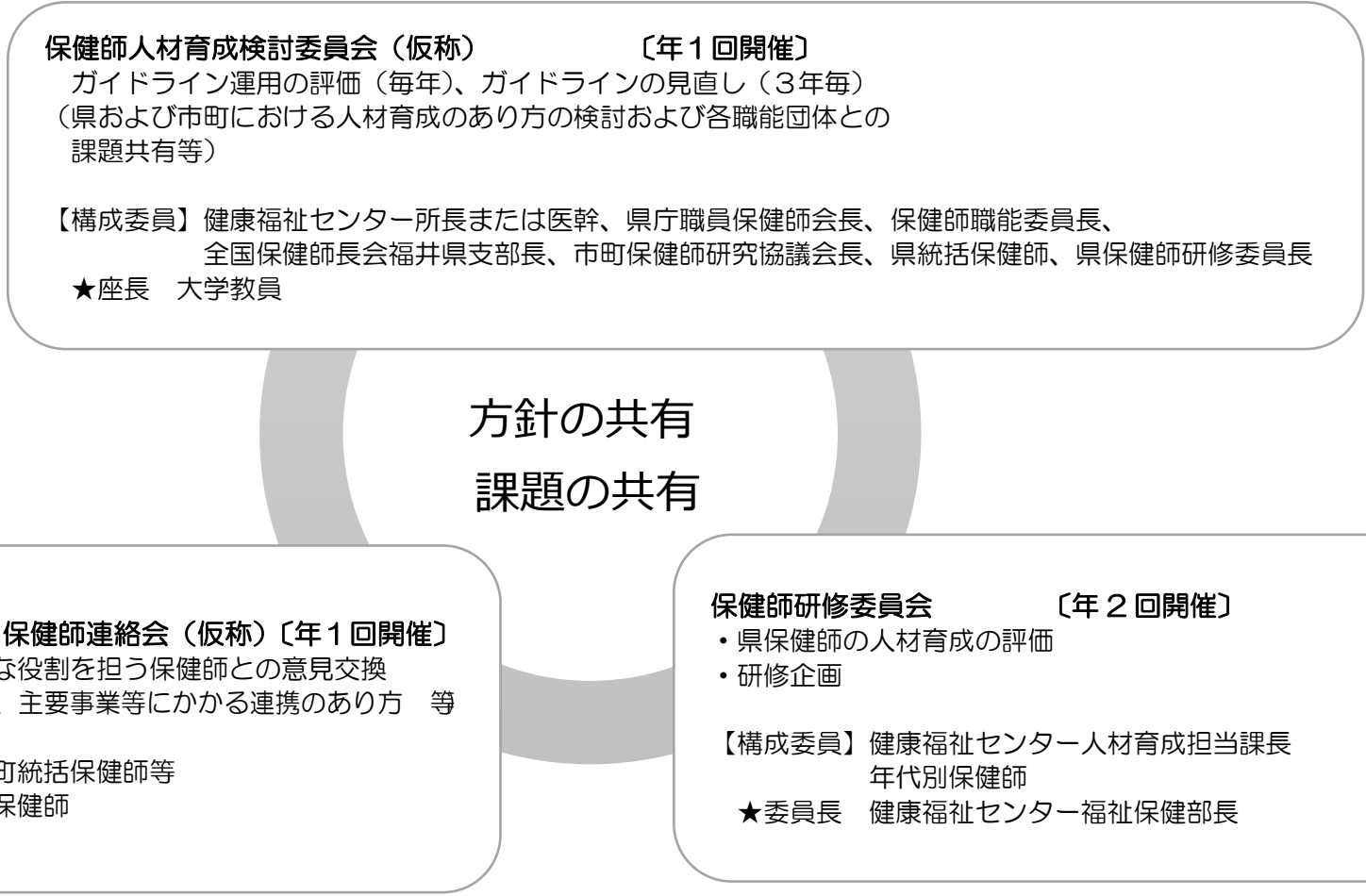
《県内の保健師職能団体等》

	団体名	会員数（平成30年3月現在）
1	福井県市町保健師研究協議会	227名
2	全国保健師長会福井県支部	41名
3	福井県看護協会保健師職能委員会	220名
4	福井県庁職員保健師会	70名

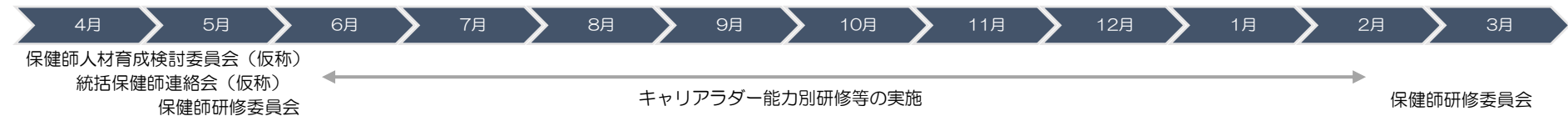
5 福井県における体系的な研修の推進体制

保健師人材育成検討委員会（仮称）、保健師研修委員会、統括保健師連絡会（仮称・新設）が人材育成の方針や課題を共有し、相互に連携し、保健師の人材育成を推進していく（図10）。

図 10 福井県における体系的な研修の推進体制（案）



スケジュール



VI 保健師自身の気づきと学びのためのツール

保健師として、自分の立ち位置や役割を自覚し、求められる能力の獲得状況を振り返るツールとして、本ガイドラインでは、福井県看護協会が作成した「ポートフォリオ⁶⁾」を活用する。

ポートフォリオは、個々の業務や研修、自己学習等の情報（成果）を事項別・時系列にまとめ、活動歴・実績歴等、成長のプロセスを可視化したり、プリセプターや管理期保健師などとの面談にできるよう下記の様式を活用する。

その他、人事部門において実施している人事評価制度や目標管理制度、あるいは新採用時自己評価や新採用時トレーナー評価を活用し、県職員としての行政能力について評価していく。

〔活用するポートフォリオ様式一覧〕

	内 容	説 明
様式1	個人目標シート(全体・年次ごと)	<p>〈将来目指しているする姿、目標および現在の目標を記載・確認するシート〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保健師としての将来像を自由に記載。定期的にその将来像を見直して追加、変更していく。 ・また、それを実現するための目標を考える。
様式2	私の仕事シート	<p>〈業務や担当分野の履歴を記載・確認するシート〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自身の仕事の歴史を綴る ・部署や仕事の内容、やり遂げた仕事とその背景を記載し、仕事の足跡、自分自身の成長の記録を残す。 ・長期休暇や職能団体等での活動を記録するのもよい。 ・1年の振り返りとして毎年必ず、記載する。
様式3	研修履歴シート	<p>〈研修の受講履歴を記載・確認するシート〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保健師としての専門研修や行政職員としての研修等、参加した研修を記載する。 ・研修参加時に記載していくとよい ・どのような研修が自分には足りていないか等の確認が可能。
様式4	研修受講シート	<p>〈研修毎に研修概要や学びを記載・確認するシート〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎回の研修ごとに1シート記載する。 ・研修に参加する前に研修の目的や目標を記載して臨むと、学びたいことや獲得したい能力などが自分なりに明確になる。 ・研修後は、研修内容や学び、今後に生かしたいことをまとめることで、明日からの活動に繋がる。 ・本シートを用いて、プリセプターや先輩保健師等と話し合うことで、学びを深めたり、整理する。コメント欄に助言等を記載してもらうとよい。
様式5	研究・発表履歴シート	<p>〈研究や学会発表の履歴を記載・確認するシート〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事で取組んだ研究や学会での発表、論文投稿の履歴を記載する。 ・履歴を積み上げて、ステップアップに繋げる。

【県行政能力の評価様式の例（福井県総務部人事企画課）】

	内 容	説 明
1	人事評価シート	県における人事評価制度として、職員の能力開発、人材育成に活用。「業績評価」と「行動・姿勢評価」を行う。
2	目標管理シート	県における目標管理制度として、目標設定や果たすべき役割と責任の明確化、政策推進の達成状況を確認する。
3	新採用時自己評価	県行政能力の評価（4 半期ごと）
4	新採用時トレーナー(フリッター)評価	県行政能力の評価（4 半期ごと）

⁶ 和訳では、書類を運ぶ平らなケース。紙入れ、札入れを意味するイタリア語：portafoglio に語源を持つ。ファイルフォルダの意味もあり、個々の業務や研修、自己学習等の情報（成果）を事項別・時系列にまとめ、活動歴・実績歴等、成長のプロセスを可視化した資料を綴り個人で保管する。

引用・参考文献

- 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
(平成 28 年 3 月 31 日 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会)
- 平成 28 年度 保健師のキャリア形成推進事業
「保健活動到達状況のチェックリスト Ver.1」
(平成 29 年 3 月 公益社団法人 日本看護協会)
- 育児休業取得保健師の専門能力向上支援と人材育成に関する研究報告書
「育児休業取得保健師の人材育成に関するガイドライン」
(平成 25 年 3 月 28 日 島根県立大学看護学部看護学科 主任研究者 永江尚美)
- 平成 27 年度厚生労働科学研究費補助金（健康安全・危機管理対策総合研究事業）
「地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究」「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」
(平成 28 年 3 月 地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究班 研究代表者：国立保健医療科学院 健康危機管理研究部 奥田 博子)
- 福井県職員の人材育成に関する基本方針
(平成 23 年 3 月 福井県総務部人事企画課)
- 職場研修のすすめ—OJT 推進マニュアル—
(平成 23 年 9 月 福井県)
- 自治体版保健師活動指針策定の手引き（保健師活動指針策定経過および効果に係る調査結果から）
(平成 29 年 3 月 全国保健師長会保健師活動指針推進特別委員会)
- 考えて、^{ひらめいて}創造して、実践できる 保健師活動指針 活用ガイド
(平成 29 年 3 月 公益社団法人 日本看護協会)

《参考》 県および市町保健師の人材育成の根拠となる法律等

地方公務員法 第39条【研修】

- ・職員には、その勤務能率の発揮および増進のために、研修を受ける機会が与えなければならない。

地域保健法 第3条【国および地方公共団体の責務】

- ・市町村（特別区を含む。以下同じ）は、当該市町村が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保および資質の向上等に努めなければならない。
- ・都道府県は、当該都道府県が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保および資質の向上、調査および研究等に努めるとともに、市町村に対し、前項の職務が十分に果たされるように、その求めに応じ、必要な技術的扶助を与えることに努めなければならない。

保健師助産師看護師法 第28条の2【臨床研修の努力義務】

- ・保健師、助産師、看護師および准看護師は、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および准看護師再教育研修を除く）を受け、その資質の向上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6条【看護師等の責務】

- ・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およ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。

○見直しにかかる検討経過

年月日	会議名等	検討内容	参加者・対象者等
H28.3.16	●保健師の人材育成に関する意見交換会	ガイドラインの活用に関する意見交換	県内保健師職能団体の代表
H28.5.24	●保健師研修委員会	ガイドラインの見直しにかかる意見交換	県保健師研修委員
H28.6.16	●保健師の人材育成に関する意見交換会	ガイドラインの見直しに関する意見交換	県内保健師職能団体の代表
H28.9~10	○保健師の人材育成に関する調査		県内の自治体に所属する全保健師（県・市町）
H28.9.8	福井県看護協会による健康福祉部長への要望書提出	・保健師の人材育成体制の整備 ・統括保健師の配置推進	県地域福祉課、地域医療課
H28.11.23	□福井県看護協会保健師職能研修	・保健師の人材育成に関する調査結果の報告	福井県看護協会員
H29.3.13	●保健師研修委員会	ガイドラインの見直しにかかる意見交換	県保健師研修委員
H29.3	○ガイドラインの見直しに係る意向調査	ガイドラインの見直しにかかる意向、方向性	県健康福祉センター保健師
H29.4.13	●保健師研修委員会	ガイドラインの見直しにかかる意見交換	県保健師研修委員
〃	●保健師の人材育成に関する意見交換会	ガイドラインの活用に関する意見交換	県内保健師職能団体の代表
H29.6	保健師人材育成ガイドライン検討委員の選定		
H29.9.26	★第1回保健師人材育成ガイドライン検討委員会		
H29.10.5	○産休育休者への支援に関する意見交換 ○県および市町との人材育成にかかる連携のあり方の検討		県庁職員保健師会 研修

年月日	会議名等	検討内容	参加者・対象者等
H29.10~11		○産休育休者への支援に関するアンケート調査	市町保健師研究協議会会員
"		○県活動指針（案）にかかる意見照会	県保健師
"		市町活動指針（案）の作成	市町保健師研究協議会役員
"		○キャリアラダーを使ったキャリアレベルに応じた獲得能力の評価チェックの試行調査	県および市町のA-3レベルの保健師およびその上司
H29.11.21	★第2回保健師人材育成ガイドライン検討委員会		
H29.12		○研修体系に関する検討（特にジョブローテーション） ○統括保健師の役割・育成に関する検討 ○県の人材育成にかかる推進体制の検討	県管理職保健師
"		○県活動指針（案）にかかる意見照会	県および市町保健師
H30.1.24	★第3回保健師人材育成ガイドライン検討委員会		
H30.1.6	□全国保健師長会福井県支部研修	統括保健師の育成および県、市町との連携のあり方	全国保健師長会福井県支部会員
H30.2		○ガイドライン、ポートフォリオ全体照会	全保健師
H30.2		○県保健師の活動ビジョンの検討	県管理職保健師
H30.3.15	★第4回保健師人材育成ガイドライン検討委員会		
H30.3.31	福井県保健師人材育成ガイドライン改訂		

平成29年度保健師人材育成ガイドライン検討委員会 委員名簿

団体名	所属	職位	氏名
福井県市町保健師研究協議会 会長	あわら市 子育て支援課	課長	大代 典子
福井県市町保健師研究協議会 副会長	永平寺町 松岡保健センター	参事	森田 久見代
福井県看護協会 保健師職能委員長	福井県 丹南健康福祉センター	福祉保健部長	佐澤 恵美子
全国保健師長会 福井県支部長	福井県 福井健康福祉センター	福祉保健部次長	高橋 久美子
福井県庁職員保健師会 会長	福井県 丹南健康福祉センター	地域保健課長	前山 美恵子
福井県県統括保健師	福井県健康福祉部 地域医療課	参事	野尻 幹子

助言者

所属	職位	氏名
福井大学学術研究院医学系部門看護学領域 地域看護学講座 地域看護学	准教授	米澤 洋美
福井県福井健康福祉センター	医 幹	四方 啓裕

事務局

福井県健康福祉部地域福祉課 人権室	室長	山口 実
福井県健康福祉部地域福祉課 地域健康福祉グループ	企画主査	市川 宏枝

