

神奈川県保健師の 人材育成ガイドライン



平成 29 年 3 月
(令和 6 年 11 月改正)



あいさつ

平成 28 年 3 月に「神奈川県保健師の活動指針」を策定し（令和 5 年 3 月改正）、保健師の使命である「住民の健康を守る」ために、神奈川県保健師は「住民の健康に貢献する保健師」を目指し、保健師活動を展開することとしました。

この「住民の健康を守る」保健師になるためには、保健師としての専門的能力を一人ひとりが段階的、系統的に獲得する必要があるとあり、継続的・計画的な人材育成を行うために、平成 29 年 3 月に、「神奈川県保健師の人材育成ガイドライン」を作成しました。

本県の人口 10 万人あたりの行政機関に就労する常勤保健師数は、平成 29 年度以降 47 都道府県で最も低く、慢性的に保健師が不足しています。この保健師数を全国平均並みに引き上げることや、健康危機管理に係る保健所の機能強化と人材育成のための体制構築等を目的に、近年、県保健師の採用を計画的に進めてきました。

また、一時期の保健師の採用抑制等の状況により、中堅期の保健師が不足するという課題もありました。この不足の年代を補うとともに、即戦力となる人材確保を目的とし、平成 30 年度（採用試験実施年度）より経験者採用を開始しました。

これらの結果、県保健師数は、この 5 年間で約 50 人増加し、令和 6 年 4 月 1 日現在で 152 人となりました。極端に少なかった 45～50 歳の保健師数の不足も解消されつつあります。しかし一方で、管理期保健師の退職は続いており、職位別保健師数のバランスには偏りがある等、引き続き、人材育成が喫緊の課題となっています。

併せてここ数年は、新型コロナウイルス感染症の対応が中心になり、OJT や研修が十分実施できなかった状況もありました。

これらの課題を踏まえ、人材育成の体制を仕切り直す機会と捉え、本ガイドラインを改正しました。改正にあたっては、令和 5、6 年度の統括保健師連絡会議を基軸とし、各所属でも意見交換をするなど保健師全員参加で、「互いに育ちあう」という視点を大切に作り上げてきました。

今回の改正では、成長段階に応じ、新任期・中堅前期・中堅後期・プレ管理期・管理期の 5 段階を設定し、各期の取組目標を端的に分かりやすく記載するとともに、採用形態や配属先等の個別性を考慮した育成についても盛り込みました。

急激な少子・高齢化の進行や地域力の弱体化等、地域保健を取り巻く課題は多様化、深刻化しています。更に感染症や多発する自然災害に対する健康危機管理体制の構築等、保健師に求められる役割も変化・拡大しています。このような状況の中、本ガイドラインが、県保健師のめざす姿である「住民の健康に貢献する保健師」として、時代が求める保健師活動を実践するための道しるべとなり、個々の保健師が誇りと自信を持って地域保健の向上に寄与することを期待しています。

令和 6 年 11 月

健康増進課副課長（統括保健師） 小野 聡枝

あいさつ

第1章	はじめに	5
1	改正の背景	5
2	人材育成の現状と課題	5
第2章	県保健師のめざす姿	7
第3章	ガイドラインについて	8
1	位置づけ	8
2	目的	9
3	対象	9
4	活用方法	9
5	推進体制	10
(1)	健康増進課	10
(2)	保健福祉事務所・センター	10
第4章	各期の目標	11
(1)	新任期	11
(2)	中堅前期	12
(3)	中堅後期	12
(4)	プレ管理期	12
(5)	管理期	13
第5章	個別の能力育成への取組	14
1	個別の能力育成の実施内容	14
(1)	能力育成の実施内容・体制の説明	14
(2)	各保健師の能力育成の取組	14
①	専門的能力に係るキャリアラダー	15
②	神奈川県保健師のキャリアパスと現行研修等	16
③	神奈川県保健師キャリアシート	16
2	県保健師の専門能力育成のサポート体制	16
(1)	県のサポート体制	16
(2)	保健師の専門能力育成をサポートしている関係機関	17
3	個別性を考慮した能力育成の考え方	17
(1)	1人・少数配置・市町村派遣の場合	17
(2)	経験者採用保健師の場合	17

①新任期保健師としての期間	17
②県保健師としての能力育成	17
(3) 育児休業ほか長期休職者	18
第6章 各保健福祉事務所・センターの取組体制および研修体系	19
1 現任教育支援体制	19
2 現任教育支援体制に必要な要素	20
(1) 研修	20
(2) O J T (職場内研修)	20
(3) O F F - J T (職場外研修)	21
(4) ジョブローテーション	21
(5) 自己研鑽	22
3 各所属での能力獲得	23
(1) 各担当業務におけるもの	23
(2) 企画調整課・管理企画課が企画するもの	23
第7章 市町村保健師の人材育成への支援	24
参考・引用文献	24
平成28年度県保健師活動指針による人材育成推進部会名簿	26
平成28年度検討経過	27
令和5年度及び6年度神奈川県保健師の人材育成ガイドライン検討会名簿	28
令和5年度及び令和6年度改正検討経過	30
資料	
表1 専門的能力に係るキャリアラダー	33
表2 神奈川県保健師のキャリアパスと現行研修、研修一覧、学会一覧	37
表3 神奈川県保健師キャリアシート、記載要領	40
表4 統括・地域統括保健師担当所属一覧	44
別添資料	
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」	

第1章 はじめに

1 改正の背景

神奈川県は、平成28年3月に「神奈川県保健師の活動指針」を、平成29年3月に「神奈川県保健師の人材育成ガイドライン」を作成し、人材育成を積極的に推進してきました。

そうした中、新型コロナウイルス感染症拡大等を受け、令和4年2月1日厚生労働省告示第24号により「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」が一部改正され、感染症をはじめとする健康危機管理に係る保健所の機能強化や人材育成のための体制構築等の内容を、地域保健対策推進の基軸とすべき事項が示されました（令和5年3月厚生労働省告示第86号により「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」が更に改正される）。

また、県保健師を取り巻く状況としては、平成27年3月の活動指針作成時と比較し、全体の約20%を超えるベテラン保健師が退職した一方、令和元年度より一定の職務経験を有する経験者採用の保健師が入職するなど、県保健師のキャリアラダーや年齢構成も変化してきました。

このような背景の中、令和5年3月に神奈川県保健師の活動指針を改正しました。この活動指針にある県保健師の使命「住民の健康を守る」を引き続き目指すため、地域保健対策の課題や、県保健師をとりまく状況の変化を踏まえ、本ガイドラインの改正を行いました。

2 人材育成の現状と課題

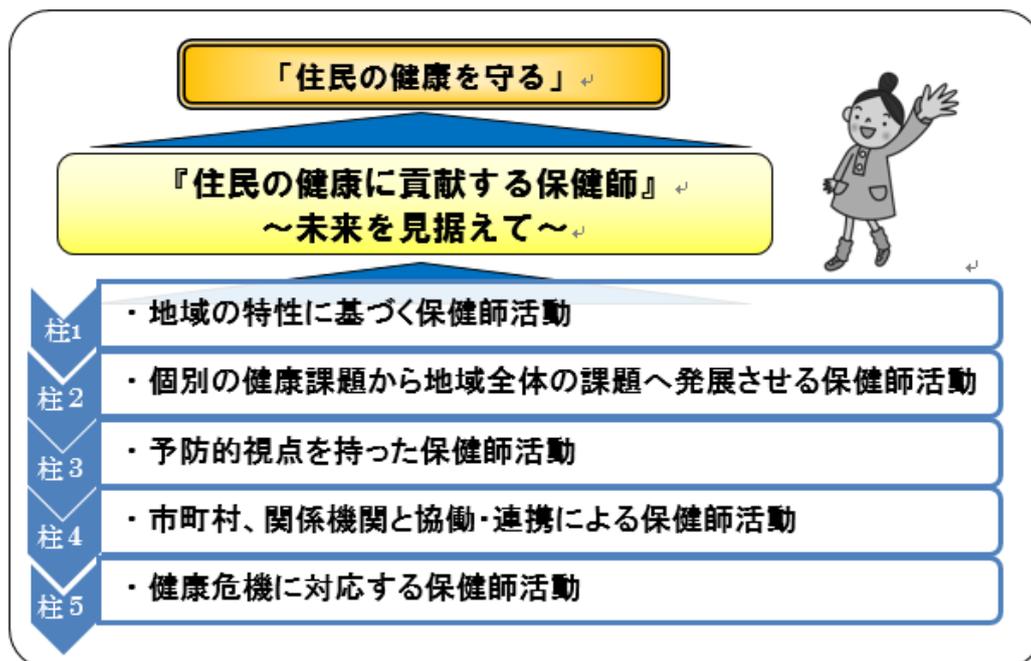
- 少子高齢化が一層進む中で、適切な保健・医療・福祉の提供体制の整備が必要となっており、健康寿命の延伸に向けた地域での健康づくりや、難病、精神疾患、母子保健、児童福祉、高齢者保健福祉などの幅広い分野における健康課題への対応、感染症や多発する自然災害に対する健康危機管理体制の構築等、保健師に求められる役割も変化し、拡大してきています。
- しかし、県全体の人口10万人あたりの行政機関に就労する常勤保健師数（令和4年度）は、全国平均22.8人に対して13.0人と、平成29年度より全国と比較し最も低い水準（47都道府県中47位）となっており、慢性的に保健師が不足している状況です。
- 人口10万人あたりの行政機関に就労する常勤保健師数を全国平均並みに引き上げることや、令和4年2月の「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」の一部改正による健康危機管理に係る保健所の機能強化や人材育成のための体制構築等のため、近年、県保健師の採用を計画的に進めてきました。
- また、県保健師は、平成9年から9年間、市町村への業務の権限移譲や、公務員の定数管理の推進等により採用が抑制され、中堅期の保健師が不足していました。この不足の年代を補うとともに、現場で即戦力となる人材確保を目的とし、平成30年度（採用試験実施年度）より経験者採用を開始しました。

- 県保健師数は、令和6年4月1日現在で152人、令和元年度は101人であり、この5年間で約50人の増加となっています（健康増進課調べ）。
- これらの結果、県保健師は前記のとおり増加してきており、極端に少なかった45～50歳の保健師数の不足も解消されつつあります。しかし一方で、管理期保健師の退職は続いており、職位別にみると技師～主任技師が59.9%と全体の半数を占め、主査が15.8%、副技幹が7.2%、技幹以上が17.1%となっており、職位別保健師数のバランスは偏りがあります。このことにより、人材育成に影響が出ている現状があります。
- また、入職前の背景や経験、年齢も多様になっていますが、このような多様なキャリアを持つ保健師の体系的な人材育成体制も整っていない状況があります。令和4年10月に実施した経験者採用保健師とそのプリセプターに対するアンケート調査結果でも、経験者採用保健師の人材育成に対する課題を投げかけられています。
- ここ数年は、新型コロナウイルス感染症の対応が中心になり、OJTや研修が十分実施できなかった数年間があり、これからの課題を踏まえ、人材育成体制を仕切り直す時期に来ています。
- 今後更に、働き方改革としてテレワークや時差出勤等の働き方の多様化や、定年延長後を活用した新たな人材育成の仕組みづくりなど、働く環境の変化に応じた柔軟な人材育成がますます求められます。

第2章 県保健師のめざす姿

平成28年3月に「神奈川県保健師の活動指針」を策定（令和5年3月改正）し、県の保健師は、「住民の健康に貢献する保健師」を目指し、保健師活動を展開することとしました。

県保健師の使命は、「住民の健康を守る」ことです。そのためには、健康の視点から地域の現状をアセスメントし、解決が必要な健康課題や今後予測される健康課題に着目し、予防や解決等の戦略を考えることが必要です。併せて住民へ直接的な対応を行う市町村と協働し、さらに関係機関と協力して、住民の健康に貢献する保健師活動を実践することが大切です。



第3章 ガイドラインについて

1 位置づけ

神奈川県では、行政組織の総合力を高める「質的向上」に向けた取組を推進するため、「行政改革大綱」が策定され、そのアクションプランの一つとして、平成28年3月に「組織・人事改革戦略」、令和元年7月には「第2期 組織・人事改革戦略」が策定されました。

さらに、これまでの取組成果や課題も踏まえ、改めて「めざすべき職員像・組織像」を示した上で、その実現に向けて具体的な取組を進めていくため、令和6年3月に「第3期 組織・人事改革戦略」が策定されました。

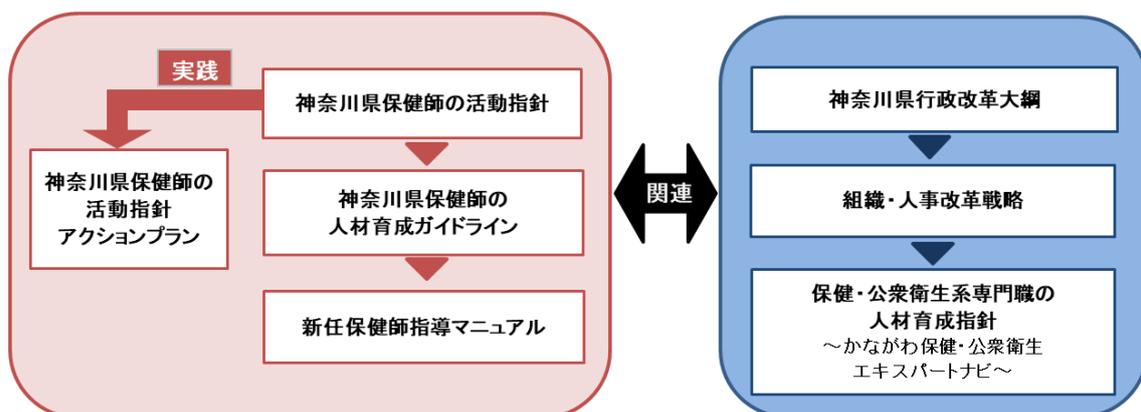
また、保健（公衆衛生）及び福祉系専門職の人材育成指針として、「保健（公衆衛生）系・福祉系専門職の人材育成にかかる指針～かながわ保健福祉エキスパートナビ～」が平成22年3月に策定されました。その後、平成30年度からの組織再編等の環境変化や県の役割の変化を踏まえ、人材育成指針を保健（公衆衛生）系と福祉系に分けることとし、平成30年3月に「保健・公衆衛生系専門職の人材育成指針～かながわ保健・公衆衛生エキスパート ナビ～」が策定されました。

この「神奈川県保健師の人材育成ガイドライン」は、保健師の専門的能力を高めるため、「神奈川県保健師の活動指針」及び保健・公衆衛生系専門職の人材育成指針である「保健・公衆衛生系専門職の人材育成指針～かながわ保健・公衆衛生エキスパート ナビ～」が示す育成期間（ジョブローテーション期、エキスパート期、管理職養成期）の人事方針を踏まえ、人材育成の基本方針を示したものです。

県保健師は、市町村と地域の健康課題を共有し、協働を重視した事業計画の策定や、所管内・二次医療圏や保健福祉圏域・隣接する政令市や中核市等も含め、広域的立場から県全体の保健活動に関する総合調整を行い、積極的に活動を展開することで住民の健康の実現に寄与することが期待されています。

そうした県保健師のミッションを達成するために、採用後10年から15年目までをジョブローテーション期として、分野全般にわたる広い視野と技術を獲得し、以降はプロフェッショナルとして、管理職を含め特定分野を中心に力を発揮していくこととなっています。

神奈川県保健師活動指針と県行政改革大綱等との関係



2 目的

本ガイドラインは、「住民の健康を守る」という使命を果たせるよう、効果的な保健活動を実践できる保健師の人材育成を継続的・計画的に進めるための指針とします。

また、全保健師が、ガイドラインを通して本県の人材育成の考え方を共通認識し、「互いに育ちあう」職場風土の醸成につなげていくことを目指します。

「保健師指導者の人材育成プログラムの開発」において、人材育成とは、「自分自身が育つ、スタッフや後輩を育てる、職場・組織を育てる」ことであり、それが「住民の期待に答えることができる質の高い地域保健活動」につながるとされています。また、「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」では、「保健師の能力の育成には、一人ひとりの内発的な取組が基盤となる。そのためには、業務経験や研修などから獲得した能力などの現状を客観的に評価し、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「自律性」を高めることが求められる。」ともあります。

平成28年3月に作成（令和5年3月改正）された「神奈川県保健師の活動指針」では、『県の保健師の具体的な人材育成について検討していく必要性』と、『一人ひとりが職責や保健師の集団の中での役割等を自覚し、自らが短期・中長期の目標を定め、各期に必要な専門能力を獲得、向上していく。また、併せて専門的な知識は、積極的に自主研修などを行い、自己啓発に努める。』と記載しています。

これらの記載も踏まえ、全ての保健師が人材育成の必要性を理解し、本ガイドラインの目的に沿って実践することが大切です。

3 対象

本ガイドラインは、全ての県保健師を対象としています。

本ガイドラインは、全ての県保健師を対象としており、健康医療局以外の部署へ配属された保健師や、国・市町村・大学へ派遣されている保健師についても、当該担当の統括・地域統括保健師等が面接等のサポート体制を整え人材育成を図っていきます。

4 活用方法

- 計画的な人材育成・能力開発の指針とします。
- 目指す保健師像や将来ビジョンを主体的に考え、目標を確認し、自己研鑽や意欲の向上に役立てます。

必要な能力を継続的に獲得していくためには、保健師自らが目標を設定し、主体的に成長を図る「自律性」を高め、自己研鑽に努めることが重要です。また、人材

育成・能力開発のためには、職責に応じた役割を果たしたり、能力を積み上げられるよう定期的かつ計画的な人事異動（ジョブローテーション）が大切です。

そこで、本ガイドラインでは、「自分は保健師として何をやりたいのか」「保健師として県民の健康にどのように貢献したいのか」を考え、自らの目指す保健師像や将来ビジョン、伸ばしたい能力を「神奈川県保健師キャリアシート（表3）」に明記することで、目標を再確認し、自己研さんや意欲の向上に役立てることとしています。

また、統括・地域統括保健師等との面接の際に、自己の成長を振り返り、今後のキャリアアップにつなげるため、本ガイドラインを活用します。

5 推進体制

(1) 健康増進課

健康増進課には、県及び県都市町村保健師の人材育成に係る所管課として、統括保健師と統括保健師補佐が各1名配置されています。また、役職定年延長保健師（技幹）を保健師人材育成マネージャーという呼称のもと配置しています。

当課では、各保健福祉事務所・センターの地域統括保健師等と連携し、県及び県都市町村保健師の人材育成における現状・課題を把握するとともに、県内政令市等や他県、国の保健師活動の動向等も踏まえて保健師の人材育成を推進します。

具体的には、人材育成ガイドライン等の作成・改訂や研修の企画、組織的な取組としての体制整備を行います。

(2) 保健福祉事務所・センター

保健福祉事務所・センターには、地域統括保健師と地域統括保健師補佐が各1名配置されています。地域統括保健師等は、所内保健師の中心的役割を果たし、管内市町村の保健師も含めた人材育成の体制を整備・支援します。所属においては、職員が互いに育ち合い、一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう職務環境を調整します。

○ 統括・地域統括保健師

保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、専門職としての視点からの人材育成や技術的及び専門的側面からの指導を行う役割を担います。
なお、担当は表4のとおりです。

○ 統括・地域統括保健師補佐

統括・地域統括保健師がその役割を十分に果たすことができるよう、統括・地域統括保健師と連携を図りながら業務を補佐する役割を担います。

○ 人材育成マネージャー

役職定年制保健師（技幹）を健康増進課に配置し、保健師人材育成マネージャーという呼称のもと、統括・地域統括保健師と連携し、保健師の人材育成を組織横断的に行います。

第4章 各期の目標

今回のガイドライン改正では、「専門的能力に係るキャリアラダー」（表1）や「かながわ保健・公衆衛生エキスパートナビ」のキャリアレベルの考え方を参考に成長段階に応じ、新任期・中堅前期・中堅後期・プレ管理期・管理期の5段階を設定しました。

その上で、各期の取組目標を明確にし、県保健師が共通認識をもち、日頃から自覚できるよう簡潔に表記しました。活用にあたり取組目標は、主な職位を目安としています。

なお、各期の取組目標については、県保健師一人ひとりが自分事として、各所属で意見を出し合う機会を設け、統括保健師連絡会を中心に作成しました。

各期別キャリアラダー及び主な職位

階層	専門的能力に係るキャリアラダー・ 管理職に係るキャリアラダー	主な職位	〈参考〉かながわ保健・公衆衛生 エキスパートナビ
新任期	A-1、A-2	技師	ジョブローテーション期 (採用から10~15年目)
中堅前期	A-2、A-3	技師・主任技師	
中堅後期	A-3、A-4	主査	エキスパート期 (10~15年目以降) 管理職養成期 (10~15年目以降)
プレ管理期	A-4、A-5、 B-1	副技幹	
管理期	A-5 B-1、B-2 B-3、B-4	○保健福祉事務所・センター 課長、部長、所長 ○本庁 技幹、副課長、課長	管理職養成期 (10~15年目以降) 管理職

(1) 新任期（主な職位：技師）

取組目標

- 個人、家族の多様性や主体性を尊重した支援ができる。
 - ・ 個別支援から担当地域の健康課題を明らかにすることができる。

新任期は、事業や個別支援の経験を通して専門職である保健師という仕事を理解し、保健師としての基本的な技術や知識を身につける時期です。

先輩保健師の指導や見守りをうけながら主体的に個人及び家族への支援を行い、担当地域の健康課題を明らかにし、解決のための支援や保健指導ができるようにします。

また、行政職としての基礎的な能力も経験を通して身につけていく時期です。積極的に地域に出ていき、人を知り、地域を知ろうという主体的な姿勢が大切です。

(2) 中堅前期 (主な職位：技師、主任技師)

取組目標

- 担当地域の健康課題に対して、解決策の立案・保健活動の展開をすることができる。
- ・ 活動を通して、住民や地域組織と協働することができる。

中堅前期は、担当業務を自立して行うことができるようになり、また、後輩指導やプリセプターを経験するなかで、保健師業務のやりがいやおもしろさなどを実感し、保健師としての役割が語れるようになる時期です。

さらに、複雑困難な事例の対応や、担当地域の健康課題に対し地域・集団を視野に入れた組織的対応、地域づくりなどができるようになります。他機関・多職種と連携して課題を解決するための力量を備えていくことが大切です。

(3) 中堅後期 (主な職位：主査)

取組目標

- 地域全体の健康課題に対して、保健活動の推進と評価ができる。
- ・ 地域組織と協働して地域ケアシステムの構築をすすめることができる。

中堅後期は、課の班内で班長を補佐し、後輩や同僚からの相談に対し助言指導ができるなどリーダーシップを発揮する時期です。

保健活動では、地域全体の潜在的な健康課題に対する予防的介入や、地域ケアシステム構築のための関係機関等との連絡調整、PDCA に基づいた地域診断や事業評価ができるなど重要な役割を果たすようになります。

プレ管理期に向けて自分の専門職としての能力を自覚し、これまでの活動に自信をもちながら、さらに自らの力量を高めていく姿勢が大切です。

(4) プレ管理期 (主な職位：副技幹)

取組目標

- 後輩の保健活動に対し、スーパーバイズすることができる。
- 課内の業務を把握し、進捗管理とマネジメントができる。
- 健康危機発生時に、対応方針に基づき行動することができる。

プレ管理期は、経験豊富な保健師として、課内の複雑困難なケースの支援や地域ケアシステムを機能させ発展させるなど、指導的役割を担う時期です。

次期管理期保健師として自覚をもちながら、職場全体・地域全体をみて業務の進行管理やマネジメントをしていきます。

健康危機発生時には、対応方針に基づき行動し、上司を補佐していきます。地

域のニーズや様々な課題に対して、行政組織の管理的役割をもつ保健師として対応できる能力をつけていくことが大切です。

(5) 管理期

主な職位：保健福祉事務所・センター：課長、部長、所長
本庁：技幹、副課長、課長

取組目標

- 各種保健医療福祉計画の策定に参画し、計画に沿った効果的な対策の施策化ができる。
- 人材育成のための体制づくりや確保のための採用計画、配置や人事異動について提言できる。
- 健康危機発生時に迅速な判断や調整、管理ができ、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ができる。

管理期は保健師としてベテランであると共に、リーダーとしての役割や、管理業務を務める時期です。

国や他自治体の動向を踏まえ、幅広い視点で保健医療福祉のビジョンを持ち、施策化に取り組みます。

部署横断的に保健師のキャリアアップや人材育成、人材確保に取り組めるよう体制を整えます。

平時および有事において、管理期の保健師が行う判断は、その場における最終的な判断となることを認識し、的確な判断や調整・交渉ができるよう努めていくことが大切です。

第5章 個別の能力育成への取組

保健師は、国家資格を有する専門職ですが、資格を持つだけでなく、「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」では、「日々の実践の積み重ねやそれらを補完するOJTとOFF-JTを合わせた研修や自己研鑽をもってその専門性を高めていく職種です。」と記載されています。

こうした考えを基に、本県では「専門的能力に係るキャリアラダー（表1）」「神奈川県保健師のキャリアパスと現行研修等（表2）」「神奈川県保健師キャリアシート（表3）」を用いて、各保健師の能力育成を図っています。

表1では、各自の能力の現状と今後育成していく能力を確認し、表2では、能力育成につながる研修や自己研鑽を確認します。表3では、能力育成の取組に関する情報を管理して、継続的な能力育成に役立てていきます。

各保健師は、統括・地域統括保健師や上席者らのサポートを得ながら、各自の能力育成に主体的に取り組んでいきましょう。

なお、表3は、県保健師全体の人材育成の体制や研修の検討に際し、活用していくことも考えられます。

1 個別の能力育成の実施内容

(1) 能力育成の実施内容・体制の説明

統括・地域統括保健師等は、新任保健師の入庁時に県保健師の能力育成の仕組みや取組方法について説明します。

- ◆ 実施者：統括保健師・補佐、地域統括保健師・補佐
- ◆ 対象者：新任保健師
- ◆ 時期：入庁後速やかに
- ◆ 説明内容
 - ・ 神奈川県保健師の活動指針、アクションプラン、神奈川県保健師の人材育成ガイドライン、新任保健師指導マニュアル
 - ・ プリセプター・統括保健師等の役割
 - ・ 取組目的
 - ・ 取組方法：各自の取組、統括との面接、新任期カンファレンス
 - ・ 専門的能力に係るキャリアラダー（表1）、神奈川県保健師のキャリアパスと現行研修等（表2）、神奈川県保健師キャリアシート（表3）
 - ・ 神奈川県保健師キャリアシート（表3）は、各自記載し保存。異動先でも使用
 - ・ ジョブローテーション、所内保健師連絡会、研修、学会

(2) 各保健師の能力育成の取組

個別の能力育成にあたっては、キャリアレベル別に新任期・中堅前期・中堅後期・プレ管理期・管理期の5段階を設け、各期の目標（求められる役割）を設定

しています。

該当する階層の目標（求められる役割）を確認し、日ごろより意識して業務に取り組みましょう。また、業務を通して習得した能力と専門的能力に係るキャリアラダー（表1）に記載された求められる能力を照らし合せ、自分の現時点の状態と今後育成する能力を確認しましょう。

各保健師は、年度当初と年度末に統括・地域統括保健師等と表1～3を使用して面接し、能力育成への助言を得ましょう。

各自が新任期には、新任期カンファレンスを実施し、プリセプターや所属課長、統括・地域統括保健師等と共に業務の取組状況を確認し、助言を得て能力を高める取組の方向性を明確にします。

新任期は、新卒採用者の場合は入庁後3年間、経験者採用者の場合は入庁後1年間とします。但し、経験者採用者については個々の状況に配慮し、3年間まで延長可能とします。新任期保健師の育成は、「新任保健師指導マニュアル」に沿って実施しています。

<スケジュール> 保健福祉事務所・センターでの実施例

実施月	実施内容
4～5月	各自が専門的能力に係るキャリアラダー（表1）、神奈川県保健師のキャリアパスと現行研修等（表2）、神奈川県保健師キャリアシート（表3）に記載し、現在の状態を確認して、今後の取組計画を立てる。地域統括保健師等と表1～3を使用して面接し、取組への助言を得る。
5月、7月、10月、3月	新任期カンファレンス（1・3・6カ月・1年目・2年目・3年目） 出席：新任期保健師、プリセプター、所属上司（保健師以外の課長を含む）、地域統括保健師等 ※ 入庁後2年目、3年目の保健師は5月、3月のみ
2～3月	各自が表1～3に記載し、1年の取組を振り返り、次年度に向けて取組目標・内容を確認する。地域統括保健師等と面接し、取組への助言を得る。（表1～3を使用）

① 専門的能力に係るキャリアラダー（表1）

本県では、国が示すキャリアラダーを基本に、能力の成長過程を段階別に整理しています。また、各保健師がそれぞれの職務内容や必要なスキルを明確にし、キャリアの向上とそのために能力を高める道筋を示すものとなっています。

キャリアラダーには、全保健師対象の「専門的能力に係るキャリアラダー」と、専門的能力を一定程度積み上げた保健師（副技幹・副技幹以上）を対象とする「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」があります。

「専門的能力に係るキャリアラダー」は、保健師の活動領域ごとに類型化し、

各領域で求められる能力を5段階（キャリアレベル1～5）に区分しています。

表1では、キャリアレベルに「神奈川県で想定される職位（技師～部課長・センター所長）と5階層（新任期～管理期）を併せて示しています。

◆ 各保健師の取組

- ・ 表1の中で、自分が該当するキャリアレベルだけでなく、前後のキャリアレベルの職位、階層を中心に「求める能力」「各レベルにおいて求められる能力」の状態を確認しましょう。

（例）：A2に該当する場合は、A1～A3のキャリアレベルを見ましょう。

- ・ 現配属先で経験できる活動領域について業務の状況と照らし合せて、能力の育成状況や課題を確認しましょう。
- ・ 各能力の到達度は、別添の平成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」を参考にしましょう。
- ・ 記載の仕方がわからない場合は、統括・地域統括保健師等に確認しましょう。

② 神奈川県保健師のキャリアパスと現行研修等（表2）（別紙1）（別紙2）

キャリアパスと現行研修等（表2）は、「神奈川県保健福祉エキスパートナビの人事ローテーションの方針」を踏まえて、各保健師のキャリアラダーで示す能力の習得状況や、職位等に応じた配属先及び能力を高める研修や自己研鑽等のプログラムを示しています。

県主催の研修受講の他に、職能団体や関係機関主催の研修、県内～全国の学会の参加など、自己研鑽の場も紹介しています。各保健師は、統括・地域統括保健師等や所属の上司と相談し、積極的に自己研鑽の場も活用していきましょう。

◆ 各保健師の取組

各保健師は、表2を用いて受講する研修等を確認し、能力を高める取組に計画的に取り組んでいきましょう。

③ 神奈川県保健師キャリアシート（表3）

キャリアシート（表3）は、各自が能力育成に関わる情報を管理し、データで履歴を残して、継続的な人材育成に役立てるものです。

◆ 各保健師の取組

表3は、各自が記載要領を確認して年度当初と年度末に記載し、統括・地域統括保健師等との面接時に使用しましょう。表3は、各自で保存し、異動しても継続的に使用しましょう。

2 県保健師の専門能力育成のサポート体制

（1）県のサポート体制

保健師の人材育成のサポートは、プリセプター（新任期保健師に配置）、地域統

括保健師等、所属上司・上席者、健康増進課などが行っています。場面としては、日常業務におけるOJTや研修等の他、新任期保健師のカンファレンス、統括・地域統括保健師等や所属課長による面接等があります。

また、統括・地域統括保健師等が、各保健師の能力育成をよりの確にサポートできるように、統括保健師連絡会等を通して保健師の人材育成に関する知識とスキルの向上を図ります。

(2) 保健師の専門能力育成をサポートしている関係機関

県の機関以外にも、厚生労働省や看護系大学、関係団体（保健師協議会、看護協会保健師職能委員会、全国保健師長会、公衆衛生協会など）、国立保健医療科学院、学会など、多くの機関が保健師の人材育成に関わり、サポートをしています。

3 個別性を考慮した能力育成の考え方

採用形態や配属先、働き方が多様化し、標準の人事ローテーションやキャリアラダー等には当てはまらない場合があります。

そうした場合には、個別の状況（健康面、業務時間の制約、前職の経験、担当業務、配属部署の状況、今後の業務への希望等）を統括・地域統括保健師等に伝え、個別の状況と所属の状況を踏まえた能力育成のあり方について、統括・地域統括保健師等から助言を得て、取り組んでいきましょう。

(1) 1人・少数配置・市町村派遣の場合

1人配置や少数配置の配属先によっては、標準のキャリアラダーに当てはまらない業務を担当することがあります。

そうした場合には、キャリアラダーの記載を必須とせず、担当する業務がどのような能力の育成につながるか、統括・地域統括保健師等や前任者、同様の部署の経験者に相談し、助言を得て、所属部署における能力育成に取り組んでいきましょう。

※ 保健師の配置状況は、「神奈川県保健師活動指針」P16に記載

(2) 経験者採用保健師の場合

① 新任期保健師としての期間

経験者採用保健師の新任期は入庁後1年です。しかし、経験者採用保健師の場合は、年度途中からの入庁や前職での職務経験など、個々に状況が異なります。こうした個別性を考慮して、入庁2・3年目でも新任期保健師対象の研修の受講は可能です。

② 県保健師としての能力育成

経験者採用保健師は、前職との組織や業務の違いから、様々な場面で戸惑うことがあります。

また、県保健師の配属先も多様化し、配属先や職位によって求められる役割

も異なっています。

こうした中で、どの配属先でも県保健師としての専門性を発揮し、役割を遂行するには、県の組織の一員として業務遂行に必要な知識とスキルが必要となります。また、県保健師としての専門能力育成にあたっては、前職の職務経験は強みの1つと捉え、キャリアラダーを用いて自身の状態を把握し、統括・地域統括保健師等の助言を得ながら取り組みます。

経験者採用保健師は、前職の職務経験や職位により、若手職員の育成の担当や市町村支援・派遣、保健師の1人・少数部署への配属などもあります。統括・地域統括保健師等や所属の上司に相談し、前任者や同様業務の経験者に情報を求めて、サポートを得ながら取り組んでいきましょう。

(3) 育児休業ほか長期休職者

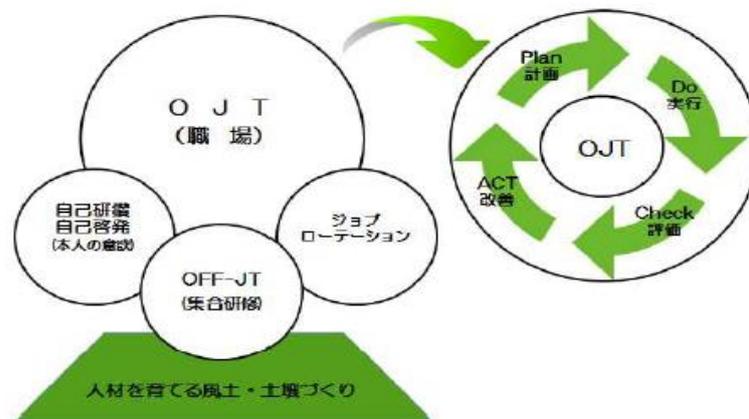
長期に休職した保健師は、復職にあたって様々な不安を抱えている場合が少なくありません。活用できる制度は、人事面を担当する管理職等から情報を得ることができます。また、保健師業務については、所属の課長や統括・地域統括保健師等から情報を聞き、相談も受けることができます。

情報提供や相談の時期や方法は、本人の希望に応じて復職前から行うこともできます。また、統括・地域統括保健師等は、復職後は速やかに本人と面接し、本人の状態に配慮しながら、保健師業務や能力育成への取組について助言し、必要時、業務の調整を行います。

第6章 各保健福祉事務所・センターの取組体制および研修体系

1 現任教育支援体制

組織内の人材育成において重要なことは、組織全体が人を育てるのに望ましい環境があり、成長を支援する体制があることです。本ガイドライン第4章「各期の目標」や、「保健・公衆衛生系専門職の人材育成指針～かながわ保健・公衆衛生エキスパートナビ～」P3～5「公衆衛生専門職としての役割と求められる人材」を確認し、役割を担うことにより現任教育支援のPDCAが循環していくことを念頭に、それぞれが育ちあうことを意識しましょう。



* 「[実践] 社員教育推進マニュアル」の内容に基づき改変して作成

OJT (On-the-job-Training、職場内研修)と

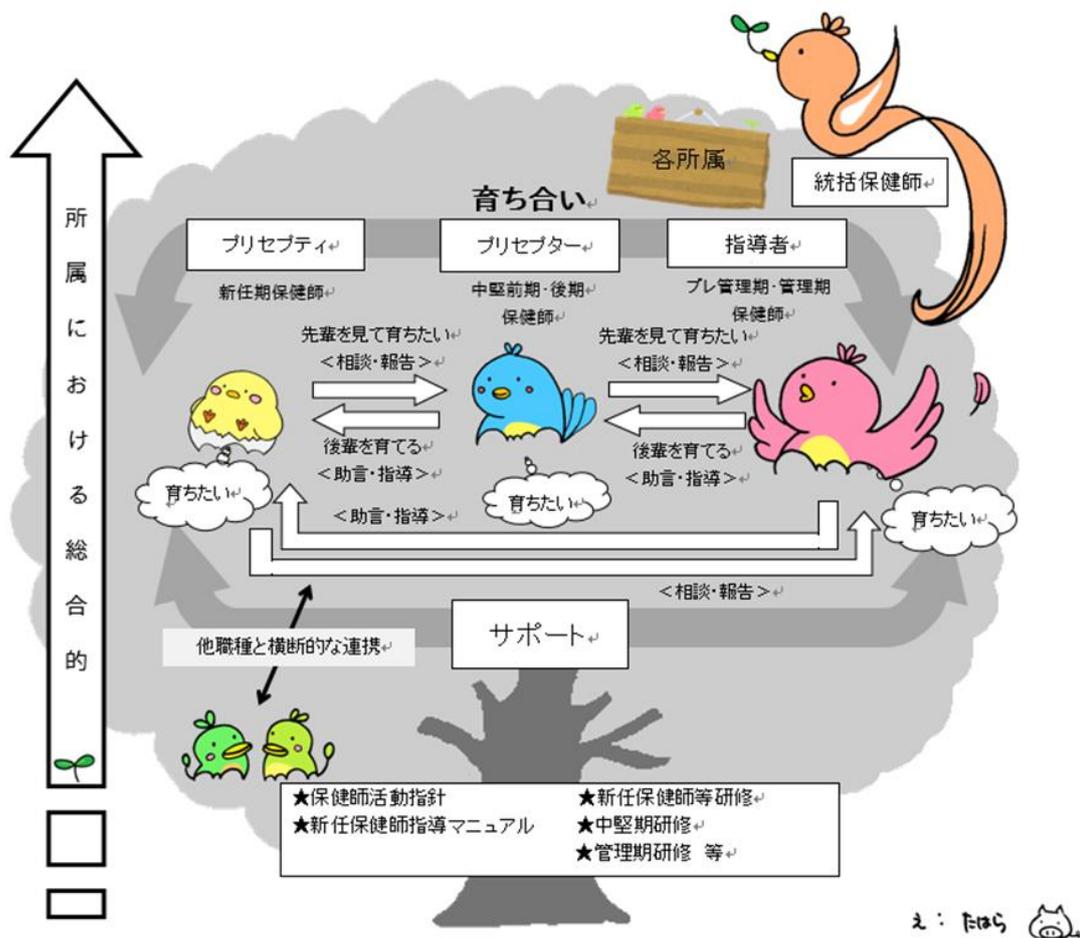
OFF-JT (Off-the-job-Training、職場外研修)

OJT (On-the-job-Training)とは、「職場で、業務遂行中に、上司が、部下に対して、個人および集団の育成必要点を見出し、それに対するいっさいの指導、援助活動を計画的・意識的・継続的に行うこと」です。

OFF-JT (Off-the-job-Training)とは、職場外教育といい、職場を一時的に離れて行なう教育であり、研修の形態をとることが多くあります。

また、OJTとOFF-JTや、所属内等のジョブローテーション等が絡み合って循環していくことのイメージは次の図のとおりです。統括・地域統括保健師は、うまく循環しているか意識し、確認をします。

一人ひとりの保健師が「育ちたい」という気持ちを持ちながら、「お互いが刺激し合い、ともに育ち合う」ことを意識し、各職場の現任教育体制の中で自分の役割を担っていくことが大切です。また、積極的に情報交換や交流によって得られることはとても多いです。



2 現任教育支援体制に必要な要素

(1) 研修

表2は、研修、学会発表等を記載しています。各保健師が自分の受講すべき研修等を確認し積極的に受講希望をするとともに、統括・地域統括保健師等もそれぞれの保健師の経験を確認していくことが必要です。

また、保健師部課長会議や統括保健師連絡会議は、管理期保健師がスキルアップする場として有効であり、講話、情報交換・検討会等、研修的要素を含めた運営を意識的に行っていきます。

(2) OJT（職場内研修）

OJTには「日々の体験、出来事その場で振り返り、学びに直結させ、新たな一歩のエネルギーにする」といった大きな機能と役割があります。

保健師の活動は、人の生活や命にかかわるため、日々の活動を通じて、保健師自身も人間的に成長し、様々な価値観を考慮してケースに接することが必要です。

そのため、日々の実践を通じて知識技術を獲得し、保健師のアイデンティティを確かなものにしていくことが大切です。その意味においても、保健師の人材育成

において、OJTの果たす役割は大きいものです。

OJTでは、「教え教えられる」「育て育てられる」関係となり、上司・先輩が、部下・後輩を「教える」「育てる」ことは、自らも「教えられる」「育てられる」こととなります。「教える」ことを通じて、自分の保健師観、仕事スタイルをモニタリングすることにもなります。

また、新任期から中堅前期の保健師は、中堅後期以降の保健師と一緒に行動したり、振り返りを行うなどの実践の機会を設け、経験値を高めていくことも必要です。例えば、医療施設の立入検査、介護保険事業所への運営指導などは、専門的知識と判断が求められます。同行することで、見学から実践へと経験を積むことができ、担当となったときの戸惑いを少なくすることが出来ます。

(3) OFF-JT（職場外研修）

専門性に関するだけでなく、各期の保健師としての自覚を促します。

県が主催する研修として、キャリア開発支援センターおよび健康増進課の主催する研修や研究発表会があります。その他、業務に関する他機関主催の研修、学会等もあります。

活動交流を積極的にもち学ぶことが必要であり、時には先輩保健師の活動経験から学んだり、活動の歴史を知ることにより、自分の活動に活かすことが可能になります。

また、同じキャリアの人との情報交換や交流はモチベーション維持につながります。

(4) ジョブローテーション

県保健師として実践能力を身につけ、ジェネラリストとしての基礎的能力や調整力の強化を図るには、効果的なジョブローテーションが必要とされています。

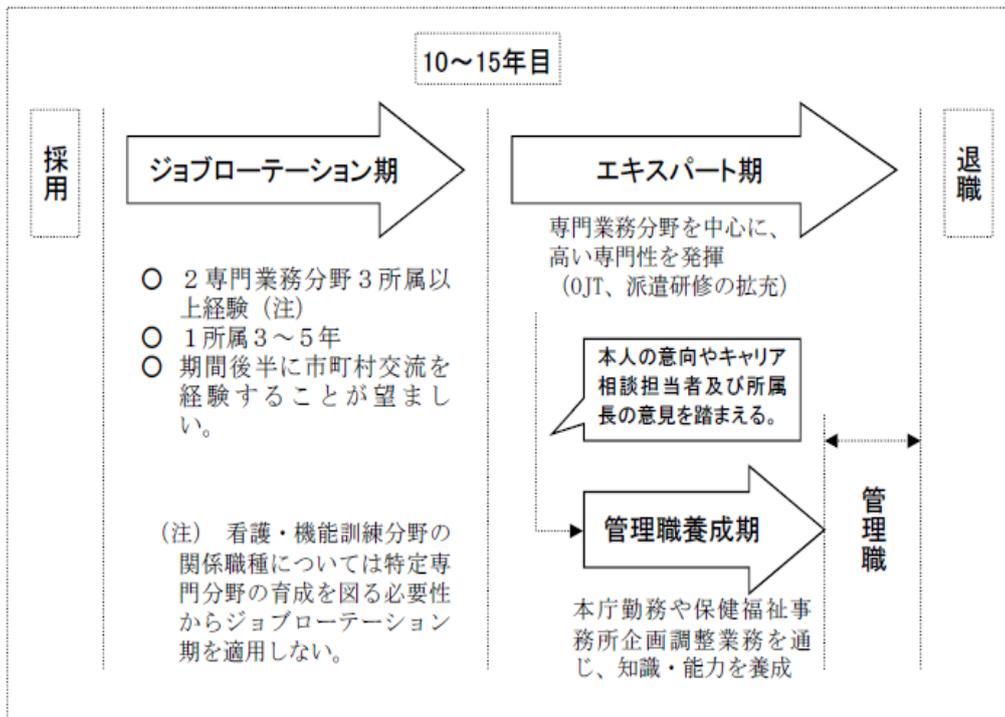
人材育成のためのジョブローテーションを進めていくため、統括保健師は、人事担当者にも本ガイドラインを説明し、調整をします。

<育成期間の各期>

育成期間	キャリアラダー	研鑽内容
ジョブローテーション期 (採用から10～15年目)	概ねA1～A3	本庁や出先機関で様々な職務を 実践し、経験を積み重ねる。
エキスパート期 (10～15年目以降)	概ねA3～B1	保健師としての専門性を強化し、 発揮できるようにする。
管理職養成期 (10～15年目以降、 エキスパート期と並行)	概ねA5、B1	保健師としてだけでなく、課員 と課長をつなぐ役割を果たし、行政 マネジメント力を強化する。

＜公衆衛生専門職人事制度イメージ図＞

※「かながわ保健・公衆衛生エキスパートナビ」より



(5) 自己研鑽

自己研鑽とは、自分自身のスキルや能力などを高めて、磨きをかけることですが、自らの思いで自分自身の能力向上や精神的な成長を目指すという自己啓発を伴うことが必要です。

専門能力の獲得には、OJT、OFF-JT、ジョブローテーションなどの機会を通じて経験を積むことも可能ですが、配属先や担当業務によっては経験できないことも生じます。幅広い知識や経験を得るためにも自己啓発に意図的に取り組むことが自己の能力を開発するために有効な手段といえます。

○ 職能として最新の情報を得ることや知識・技術の収集ができる関係団体

日本看護協会	https://www.nurse.or.jp/
神奈川県看護協会	https://www.kana-kango.or.jp/index.html
全国保健師長会	http://www.nacphn.jp/
日本保健師活動研究会	https://the-hokenshi.com/

3 各所属での能力獲得

人材育成とは、個人の意欲や主体性に基づくものであり、自己研鑽が基本となりますが、各職場のOJT体制の充実による効果は重要です。地域統括保健師は、管内市町村人材育成の観点も持ちながら、研修企画のテーマ設定や出席者の

調整等、助言を行うことが必要です。

(1) 各担当業務におけるもの

研修や担当者会議等を通じ知識や技術の習得をする他、業務の企画、実施、評価等をP D C Aに基づいて実施することは、よりよい保健師活動につながるとともに、能力を高める機会になります。

(2) 企画調整課・管理企画課が企画するもの

所内保健師連絡会議等において情報共有・検討を図ることで、他の業務と担当業務との連携や広い視野を持つことができます。また、複数の保健師の意見を聞くことができます。

第7章 市町村保健師の人材育成への支援

市町村保健師の人材育成への支援については、「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」や「地域における保健師の保健活動について」において、都道府県保健所等の担うこととして、市町村及び保健、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及び実施することと示されており、都道府県の保健師は、市町村保健師への人材育成の支援の役割を担っています。

県保健師と市町村保健師は、同じ地域の保健活動を連携して推進するため、協働して業務に取り組まなければなりません。そのため、統括・地域統括保健師は、市町村の統括保健師と連携して、その地域の保健師の人材育成に取り組む必要があります。

<神奈川県における市町村保健師を含む人材育成事業例>

- ・ 神奈川県保健師研修（基礎コース・中堅前期コース、中堅後期コース）
（健康増進課主催）
- ・ 災害対応力向上研修（健康増進課主催）
- ・ 市町村保健師管理者能力育成研修（健康増進課主催）
- ・ 県新任保健師現任教育推進事業（健康増進課主催）
- ・ 地域保健師研究発表会（健康増進課主催）
- ・ 県・市町村統括保健師（統括的役割を担う保健師）連絡会議（健康増進課・各保健福祉事務所・センター主催）
- ・ 地域保健師業務連絡会議（各保健福祉事務所・センター主催）
- ・ 管内保健師研究会（新任期・中堅期・管理期・全階層）（各保健福祉事務所・センター主催）
- ・ 市町村の人材育成ガイドラインの作成支援
- ・ 市町村交流（市町村課主催）

参考・引用文献

- 1 博報堂大学編（2014）：「自分ごと」だと人は育つ，日本経済新聞出版
- 2 神奈川県看護協会「JIBN★キャリア」
- 3 神奈川県保健福祉局健康増進課（2016）：神奈川県保健師の活動指針
- 4 神奈川県保健福祉局総務室（2018）：保健公衆衛生系専門職の人材育成指針～かながわ保健・公衆衛生エキスパートナビ～
- 5 神奈川県総務局組織人材部人事課（2016）：「キャリアプラン作成職務分野選択の手引き」
- 6 厚生労働省健康局健康課保健指導室（2016）：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～
- 7 松下直子・茅切伸明（2009）：〔実践〕社員教育推進マニュアル，PHP 研究所
- 8 永江尚美（2013）：育児休業取得保健師の人材育成に関するガイドライン，島根県立大学
- 9 中板育美他（2011）：動き出した保健師の人材育成，保健師ジャーナル，67（1）

- 10 日本看護協会（2011）：新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～
- 11 日本看護協会（2015）：保健師の活動基盤に関する基礎調査報告
- 12 奥田博子（2016）：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
- 13 島根県健康福祉部（2014）：島根県保健師人材育成ガイドライン～中堅 期・管理期保健師の力量形成にむけて～
- 14 高宮聖子（2016）：神奈川県を取り組み—中堅保健師の人材育成と研修方法の工夫—，保健科学院，65(5)，480-485
- 15 高宮聖子・弘中千加・磯崎夫美子（2016）：神奈川県の県保健師の活動指針の作成とキャリアラダーの構築，保健師ジャーナル，72(10)，835-842
- 16 寺澤弘忠（1989）：OJT の実際，日経文庫
- 17 長崎県福祉保健課（2023）：長崎県保健師人材育成ガイドライン（Ver. 2）
- 18 高知県（2023）：高知県保健師人材育成ガイドライン Ver. 3.1
- 19 富山県厚生部（2020）：富山県保健師人材育成ガイドライン（改訂版）
- 20 埼玉県・さいたま市（2022）：保健師人材育成プログラム
- 21 神奈川県（2024）：第 3 期 組織・人事改革戦略
- 22 札幌市保健師人材育成ガイドライン
- 23 佐伯和子（2007）：平成 17～19 年度厚生労働科学研究費補助金（地域健康危機管理研究事業）保健師指導者の人材育成プログラムの開発
- 24 国立保健医療科学院（2018）：保健師の人材育成計画策定ガイドライン
- 25 公益社団法人日本看護協会（2017）：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

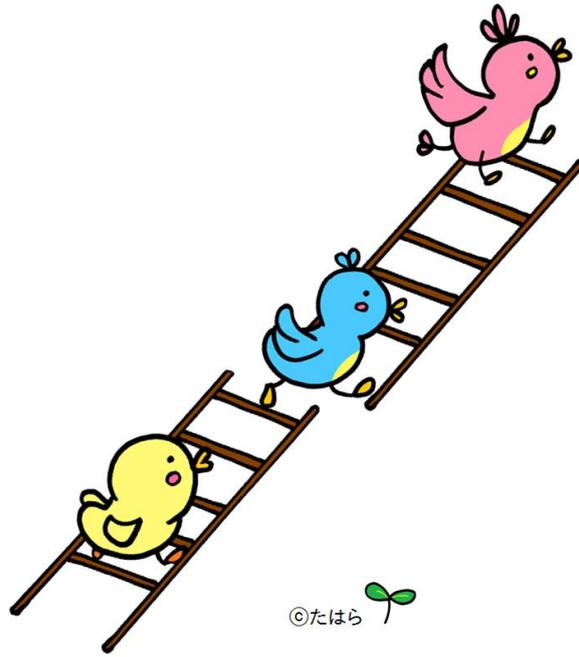
平成 28 年度検討経過

月日	内容
H28. 7. 14	第 1 回部会 ・部会の目的等の確認 ・作成にあたって、内容や今後の進め方の検討
H28. 8. 9	第 2 回部会 ・骨子案の検討
H28. 8 月	原稿作成作業
H28. 8. 29	第 3 回部会 ・原稿(案)の検討
H28. 9. 15	第 4 回部会 ・原稿(案)の検討
H28. 9 月	各所に原稿(案)に対する意見照会
H28. 10. 4	第 5 回部会 ・各所から出された意見の共有 ・内容の検討
H28. 10. 18	企画調整担当保健師連絡会にて所内保健師の意見聴取を依頼
H28. 10～11 月	各所で聞き取り・話し合い、意見の再集約
H28. 11. 30	企画調整担当保健師連絡会にて各所意見の報告
H28. 12. 1	1 回目打ち合わせ ・各所意見を受けて、内容や今後の作成スケジュールを検討
H28. 12 月	原稿(案)の修正
H28. 12. 22	第 6 回部会 ・原稿(案)の検討、作成
H29. 1 月	関係各所に修正原稿(案)に対する意見照会
H29. 1 月～2 月	各所意見の反映作業
H29. 2. 14	2 回目打ち合わせ ・ガイドライン(案)作成

令和5年度及び令和6年度改正検討経過

月日	内容
R5. 6. 5	第1回統括保健師連絡会議 <ul style="list-style-type: none"> ・ 改正の目的と作業方針について ・ 作業スケジュール、役割分担
R5. 6. 13	第2回保健師部課長会議で報告 <ul style="list-style-type: none"> ・ 改正の目的と作業方針等について ・ 現在の人材育成における課題の抽出
R5. 7 月	統括保健師連絡会議メンバーで骨子案を作成 健康増進課で骨子案を取りまとめ
R5. 8 月	各所で意見交換 <ul style="list-style-type: none"> ・ 改正骨子案について
R5. 9. 6	第3回保健師部課長会議報告 <ul style="list-style-type: none"> ・ 各所の意見について報告
R5. 11. 27	第2回統括保健師連絡会議 <ul style="list-style-type: none"> ・ 改正骨子案の決定 ・ 作業分担について
R5. 12 月	統括保健師連絡会議メンバーで素案を作成 健康増進課で素案を取りまとめ
R5. 12. 25	第4回保健師部課長会議の勉強会で改定に向けての意見交換
R6. 1 月	各所で意見交換 <ul style="list-style-type: none"> ・ 改正素案について
R6. 2. 21	第3回統括保健師連絡会議（ハイブリッド） <ul style="list-style-type: none"> ・ 改正素案について検討
R6. 3. 1	第4回統括保健師連絡会議 <ul style="list-style-type: none"> ・ 担当ごとに確認し、3月中に各章ごとに原稿を提出
R6. 3. 6	第5回保健師部課長会議で報告 <ul style="list-style-type: none"> ・ 統括保健師連絡会議を4回行ったが、令和5年度中の完成には至らなかったため、引き続き、統括保健師連絡会議で継続して作成し、7月には完成予定とする。 ・ メンバーの入れ替わりはあるが、令和5年度のメンバーは引き続き、来年度も作業に加わることにする。

月日	内容
R6. 4. 17	第1回統括保健師連絡会議 ・ 改正案について検討
R6. 5. 15	統括保健師連絡会議メンバーと事務局で打合せ (Skype) ・ 改正案の文言整理
R6. 5 月	各所で意見交換 ・ 修正後の改正案について
R6. 7. 29	第2回統括保健師連絡会議 ・ 修正案について意見交換
R6. 9. 2	統括保健師連絡会議メンバーと事務局で打合せ (Skype) ・ 修正案について検討



神奈川県

健康医療局保健医療部健康増進課
横浜市中区日本大通 1 〒231-8588
電話(045)210-1111(代) FAX(045)210-8857

専門的能力に係るキャリアラダー【記載】体験できない：△ 自立してできる：○ 指導の下でできる：× できない：－

表 1

キャリアレベル		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	
神奈川県における階層(主な職位)		中堅前期(主任技師)		中堅後期(主査)		プレ管理期(副技師)	
キャリアレベルの定義		新任期(技師)		中堅後期(主査)		プレ管理期(副技師)	
1 対人支援活動	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。 ・ブ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。	・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。	・関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。	・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。	・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。	・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	○個人、家族の多様性や主体性を尊重した支援ができる ・個別支援から担当地域の健康課題を明らかにすることができる。	○担当地域の健康課題に対して、解決策の立案・保健活動の展開をすることができる。 ・活動を通して、住民や地域組織と協働することができる。	○地域全体の健康課題に対して、保健活動の推進と評価ができる。 ・地域組織と協働して地域ケアシステムの構築をすすめることができる。	○後輩の保健活動に対し、スーパーバイズすることができる ○課内の業務を把握し、進捗管理とマネジメントができる ○健康危機発生時に、対応方針に基づき行動することができる。	○後輩の保健活動に対し、スーパーバイズすることができる ○課内の業務を把握し、進捗管理とマネジメントができる ○健康危機発生時に、対応方針に基づき行動することができる。	○後輩の保健活動に対し、スーパーバイズすることができる ○課内の業務を把握し、進捗管理とマネジメントができる ○健康危機発生時に、対応方針に基づき行動することができる。
2 地域支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・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、支援を実施できる。 ・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施できる。 ・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、効果的な支援を実施できる。	・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、効果的な支援を実施できる。
	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。 ・地域の健康課題を明確化し、地域資源や関係機関と協働して課題解決する能力	・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。 ・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。	・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。 ・地域診断や地区活動で明らかにした課題を事業計画立案に活用できる。	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化し、事業計画を立案できる。 ・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。	・集団への支援を通して立案した事業計画により、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。 ・地域診断や地区活動で明らかにした課題を事業立案に活用できる。	・集団への支援を通して立案した事業計画により、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。 ・地域診断や地区活動で明らかにした課題を事業立案に活用できる。
	2-1. 地域診断・地域活動	・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	・多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。 ・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。	・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。	・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	・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サービス調整ができる。	・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。	・各種サービス間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。	・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。

3 の 活 動 化 ・ 施 策 化	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、評価に基づき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 の 体 制 整 備	<ul style="list-style-type: none"> 平時において、地域の健康課題及び関連法類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。 	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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		<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"> 発生源を分析し、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。

保健師の活動領域		A-1		A-2		A-3		A-4		A-5		
求められる能力		各レベルにおいて求められる能力										
5. 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策の評価	・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。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。	・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を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。						
	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。 ・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。	・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、見直し案を示すことができる。	・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	・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		・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												

管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー

		B1 (係長級への準備段階)	B2 (係長級)	B-3 (課長級)	B-4 (部局長級)
神奈川県で想定される職位		副技幹	技幹 保健福祉事務所センター課長	本庁副課長 保健福祉事務所センター部長 本庁課長 保健福祉事務所センター所長	
		管理期			
		プレ管理期			
<p>取り組み目標(期待される役割)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○後輩の保健活動に対し、スーパーバイズすることができる ○課内の業務を把握し、進捗管理とマネジメントができる ○健康危機発生時に、対応方針に基づき行動することができる。 		<ul style="list-style-type: none"> ○各種保健医療福祉計画の策定に参画し、計画に沿った効果的な対策の施策化ができる。 ○人材育成のための体制づくりや確保のための採用計画、配置や人事異動について提言できる ○計画、配置や人事異動について提言できる ○健康危機発生時に迅速な判断や調整、管理ができる。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ができる。 			
		各レベルにおいて求められる能力			
保健師の活動領域	求められる能力	<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、施策化及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思決定者及び関係機関にはたらきかけることができる。
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"> ・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。
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"> ・組織の人材育成方針と保健師の人材育成方針を踏まえ、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。
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 				
管理的活動					

神奈川県保健師のキャリアパスと現行研修等

※指定研修の最新情報は、職員キャリア開発支援センター事業計画等参照

表 2

専門的能力に係るキャリアラダー		1年目	10～15年目 又は35歳	45歳頃	管理職					
管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5 (係長級への準備段階)	B-1 (係長級)	B-2 (課長級)	B-3 (部長級)	
神奈川県で想定される職位		技師		主任技師		副技師		技師・保健福祉事務所等課長 センター長・本庁課長・保健福祉事務所部長・本庁課長・センター長		
エキスパートナビ	かながわ保健・公衆衛生エキスパートナビの人事ローテーションの方針	ジョブローテーション期(採用10年～15年目)		エキスパート期(10～15年目以降)		管理職養成期(10～15年目以降)		管理職		
	職の性格区分と職位 ※指定研修有り	保健福祉事務所・本庁所属 2専門分野3所属以上経験		本庁所属・出先機関(保健福祉事務所、児童相談所、 精神保健福祉センター等)、市町村交流 等		本庁所属・保健福祉事務所		管理職 (保健福祉事務所・センター課長、 本庁技師、GL、副課長)		
行政能力 (局共有)	指定研修: 階層別研修	新採用職員研修・中途採用職員研修 入庁3年目研修・入庁5年目研修 新任主任主事級研修		キャリアデザイン 研修 (採用10年目又は35歳)		新任主査級研修		新任主幹級研修		
	階層別研修	新採用研修(1年振返) 若手研修(他分野経験)		中堅研修(キャリア見直し)		新任主査級研修		新任主幹級研修		
専門能力(保健師)	分野別研修(公衆衛生)	公衆衛生概論Ⅰ(公衆衛生専門職の役割)・公衆衛生概論Ⅱ(職種連携・機能強化)		中堅研修(キャリア見直し)		新任主査級研修		新任主幹級研修		
	職場内研修(OJT)	プリセプター	指導を受ける	プリセプターとして指導する	プリセプターを支援する	熟達した知識や技術から保健師の育成を支援する				
		研究・学会 会議	研究発表会、学会への参加や活動発表ができる	研究発表会、学会への参加やサポートができる。また、自らも学会参加や発表を行う	研究発表会、学会発表に向けた助言やサポートができる。また、自らも学会参加や発表を行う	研究発表会、学会発表に向けた助言やサポートができる。また、自らも学会参加や発表を行う	研究発表会、学会発表に向けた助言やサポートができる。また、自らも学会参加や発表を行う			
		健康増進 課	医療計画など各種計画への参画、各種計画の策定、ワーキングに参画する	医療計画など各種計画への参画、各種計画の策定、ワーキングに参画する	医療計画など各種計画への参画、各種計画の策定、ワーキングに参画する	医療計画など各種計画への参画、各種計画の策定、ワーキングに参画する	医療計画など各種計画への参画、各種計画の策定、ワーキングに参画する			
職場外研修(OFF・JT)	保健師研修(階層別)	基礎コース・経験者採用向け研修	基礎コース(前期)・中堅コース(後期)	中堅コース(前期)・中堅コース(後期)	中堅コース(前期)・中堅コース(後期)	中堅コース(前期)・中堅コース(後期)	管理期コース ※統括保健師連絡会議(人材育成等検討) 保健師部課長会議(研修調整)			
		保健師研修	新任期保健師研修・中堅期保健師研修・管内研修 (事例検討・PDCA・災害対応等)	新任期保健師研修・中堅期保健師研修・管内研修 (事例検討・PDCA・災害対応等)	新任期保健師研修・中堅期保健師研修・管内研修 (事例検討・PDCA・災害対応等)	新任期保健師研修・中堅期保健師研修・管内研修 (事例検討・PDCA・災害対応等)	新任期保健師研修・中堅期保健師研修・管内研修 (事例検討・PDCA・災害対応等)	リーダー保健師研修		
	県庁事業所管課	実践教育センター	看護実習指導者講習会	看護実習指導者講習会	看護実習指導者講習会	看護実習指導者講習会	看護実習指導者講習会	市町村保健師等管理者能力育成研修		
		国立保健医療科学 院	※県全体で1～2名を選出	中堅期	中堅期	中堅期	中堅期	管理期 統括保健師		
日本公衆衛生協会	※受講者は他職種も含め県全体で数名を推薦	災害時健康危機管理支援チーム養成研修(DHEAT養成研修)等	災害時健康危機管理支援チーム養成研修(DHEAT養成研修)等	災害時健康危機管理支援チーム養成研修(DHEAT養成研修)等	災害時健康危機管理支援チーム養成研修(DHEAT養成研修)等	災害時健康危機管理支援チーム養成研修(DHEAT養成研修)等	災害時健康危機管理支援チーム養成研修(DHEAT養成研修)等			
全国保健師長会		保健師等ブロック別研修会(関東甲信越ブロック)	保健師等ブロック別研修会(関東甲信越ブロック)	保健師等ブロック別研修会(関東甲信越ブロック)	保健師等ブロック別研修会(関東甲信越ブロック)	保健師等ブロック別研修会(関東甲信越ブロック)	保健師等ブロック別研修会(関東甲信越ブロック)			
学会発表・研究	地域保健師研究発表会	県公衆衛生学会	日本公衆衛生学会	日本公衆衛生学会	日本公衆衛生学会	日本公衆衛生学会	日本公衆衛生学会			
							全国保健師長会研修会等			
							※参考 学会等一覽(別紙2)			

神奈川県保健師の主な現行事業別研修一覧（令和6年度現在）

別紙1

県庁所管課	業務分野別	研修名	備考
健康増進課	母子保健	母子保健研修/小児保健研修/性と健康の相談支援者研修/妊娠・出産包括支援推進研修	
医療保険課	生活習慣病発症予防・重症化予防	特定健康診査・特定保健指導初任者研修/経験者研修	
高齢福祉課	介護保険	新任介護保険担当者研修会	
	介護予防	地域分析、自立支援・重症化防止に係る市町村職員研修会（オブザーバー参加）	
	感染症	感染症業務にかかわる研修（基礎編/応用編）	
		感染症対応力向上研修	
健康危機・感染症対策課	結核	保健師・看護師等基礎実践コース/保健師・対策推進コース/最新情報集中コース/結核院内感染対策担当者コース/結核疫学調査実践コース	主催：結核研究所
	HIV・エイズ	HIV/エイズ基礎研修、HIV検査相談研修/青少年エイズ対策事業研修会	主催：エイズ予防財団
		エイズ専門研修/エイズカウンセリング研修	
高齢福祉課	認知症・高齢者虐待	認知症キャラバン・メイト養成研修/高齢者虐待防止関係職員研修	
		認知症地域支援推進員研修/高齢者虐待防止関係研修/チームオムロン意見交換会/初期集中フォローアップ研修/若年性認知症自立支援ネットワーク研修	認知症地域支援推進員研修は、主催が認知症介護研究・研修センターの場合もあり。
精神保健福祉センター	精神保健	新任研修/基礎研修/中堅・管理職員向け研修	
		アルコール依存症に関する研修<保健師向け>	主催：国立精神保健研究所・久里浜医療センター
	指定難病	夏のセミナー「難病の地域ケアコース」	主催：東京都医学総合研究所
がん・疾病対策課	特定分野	公害健康被害予防事業研修	主催：環境再生保全機構
	アレルギー	リウマチ・アレルギー相談員研修会	主催：厚生労働省
次世代育成課	児童虐待予防	子ども虐待予防研修	
児童相談所	児童虐待予防	地域の保健師と児童相談所の連携のための研修	

国立保健医療科学院研修（詳細はホームページ参照）

とりまとめ主管課	業務分野別	研修名	備考
		公衆衛生看護研修（中堅期・管理期）	
		公衆衛生看護研修（統括保健師）	
		DHEAT標準編研修	
総務室	地域保健	感染症集団発生対策研修	
		難病患者支援従事者研修（保健師等）	
		エイズ対策研修	
		児童虐待防止研修	
	専門課程Ⅲ	地域保健福祉専攻科	プレ管理期にあり実務リーダーを担う保健師

【参考】学会等一覧（令和6年度現在）

別紙2

学会・研究発表会名	主催	ホームページURL
地域保健師研究発表会	神奈川県健康増進課	
神奈川県公衆衛生学会	神奈川県公衆衛生協会	http://www.kanagawa-koeikyo.jp/
日本公衆衛生学会総会	一般社団法人 日本公衆衛生学会	https://www.jsph.jp/
日本公衆衛生看護学会学術集会	一般社団法人 日本公衆衛生看護学会	https://japhn.jp/
日本地域看護学会学術集会	一般社団法人 日本地域看護学会	https://www.jachn.net/
日本プライマリ・ケア連合学会学術大会	一般社団法人 日本プライマリ・ケア連合学会	https://www.primarycare-japan.com/
日本在宅ケア学会学術集会	一般社団法人 日本在宅ケア学会	https://jahhc.com/
日本難病看護学会学術集会	一般社団法人 日本難病学会	https://nambyokango.jp/
日本環境感染症学会総会・学術集会	一般社団法人 日本環境感染症学会	http://www.kankyokansen.org/
日本思春期学会総会・学術集会	一般社団法人 日本思春期学会	https://adolecence.gr.jp/
日本母性衛生学会総会・学術集会	公益社団法人 日本母性衛生学会	https://www.bosei-eisei.org/
日本子ども虐待防止学会・学術集会	一般社団法人 日本子ども虐待防止学会	https://jaspcan.org/

「神奈川県保健師キャリアシート」の記載要領

1 なりたい保健師像(中長期)

- ・ 年度当初に、5～10年後になりたい保健師像（できるようになりたい業務、目指すポジションなど）を記載する。

2 キャリアアップ取り組み状況

- ・ 年度当初に①～③及び⑦を記載する。
- ・ 年度末に④～⑥を記載し、⑦は必要時修正する。

① 年度・所属・職位等

- ・ 「年齢・経験年数」は、「当該年度末時点」を記載する。
- ・ 「経験年数」は「入庁から当該年度末時点まで」とし、長期休暇を含む年数を記載する。

② 担当業務分野(主:◎、副:○)

- ・ 主担当業務は◎、副担当業務は○をリストから選択する。
- ・ 「その他」には、保健師の取りまとめ等具体的に記載する。

③ 重点的に取り組む担当業務の目標・計画

- ・ 担当業務の中から当該年度に重点的に取り組む業務について、「ア 具体的な目標・計画」を記載する。
- ・ 保健師活動の理念の5柱から、アと最も関連性が高い柱を選択し、「イ アに関連する保健師活動の理念の柱」に記載する。(柱は複数選択可)

④ 重点的に取り組む担当業務の実施結果

- ・ ③に記載した業務について、当該年度に取り組んだ結果を「ア 業務の結果、達成状況、課題」に記載する。
- ・ 保健師活動の理念の5柱から、アと最も関連性が高かった柱と柱の視点を選択し、「イ アで実施した保健師活動の理念の柱と柱の視点」に記載する。(柱と柱の視点は複数選択可)

⑤ 保健師の専門的能力、⑥管理的能力(副技幹以上)

- ・ 表1「専門的能力に係るキャリアラダー」を記載し、当該年度末分を表3⑤にも記載する。
- ・ 新任期(技師)～プレ管理期(副技幹)は、キャリアレベルA1～A5を記入する。
- ・ プレ管理期(副技幹)以上は、キャリアレベルB1～4を記入する。
- ・ 記入はプルダウンで選択(×できない △指導の下でできる・一部自立 ○自立)する。

⑦ 制度適用等

- ・ ア～オの制度について、当該年度の適用状況(期間、時間など)を記載する。「カその他」は具体的な内容を簡単に記載する。

3 経歴

年度末に当該年度について記載する。当該年度前の経歴は、可能な範囲で遡り記載する。

① 免許・資格・表彰

- ・ 表彰は、個人表彰を記載する。

② 配属先と主な担当業務、入庁前の職歴(任意)

- ・ 入庁前の主な職歴は、任意の記載とする。

③ 研修受講・現任教育

- ・ 表2及び「神奈川県保健師の現行事業別研修一覧（令和6年度現在）」の研修等に受講した場合に研修名を記入する。

④ 研究発表等(学会・専門誌等の主発表者)

- ・ 保健師活動及び公衆衛生に関わる研究の主担当者となり、県内外の学会や専門誌での発表、研究報告書の公表をした場合に、研究名と発表した学会等の名称を記載する。

⑤ 主な講師活動(大学・外部団体等の研修・講演等)

- ・ 大学や外部団体、広域の自治体職員・関係者・住民などを対象とする研修や講演会、シンポジウムなどにおいて、講師や助言者となった場合に研修・講演名、テーマなどを記載する。
- ・ 管内の学校、施設、事業所、住民を対象に、同じテーマで複数回講演した場合は、主な講演のみを記載する、あるいは複数回の講演をまとめて記載する。

⑥ 災害派遣

- ・ 災害発生時に、被災地へ保健師派遣やDHEAT（災害時健康危機管理支援チーム）、DPAT（災害派遣精神医療チーム）として派遣された場合に記載する。

人材育成に係る統括保健師・地域統括保健師担当所属一覧

※市町村派遣については、令和6年4月現在

統括保健師 所属	所属以外の担当	備考
県庁	総務局	職員厚生課
	健康医療局	医療企画課 医療保険課 健康危機・感染症対策課 健康増進課 がん・疾病対策課 精神保健福祉センター
	福祉子どもみらい局	次世代育成課 高齢福祉課 女性相談支援センター
	くらし安全防災局	くらし安全交通課 (かならいん)
平塚	平塚児童相談所	
	衛生研究所	
	大磯町	
秦野	-	
鎌倉	鎌倉三浦地域児童相談所	
三崎	-	
小田原	小田原児童相談所	
	真鶴町	
	箱根町	
足上	開成町	
	松田町	
	山北町	
厚木	厚木児童相談所	
	清川村	
大和	中央児童相談所	
	大和綾瀬地域児童相談所	