

足柄上地域 保健師人材育成ガイドライン



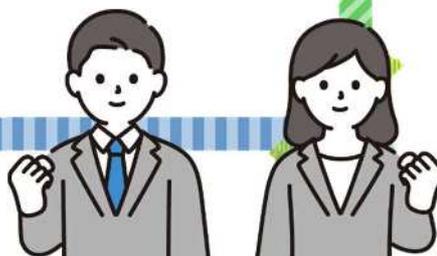
令和7年1月

南足柄市、中井町、大井町、松田町、山北町、開成町

足柄上地域保健師の目指す姿

共にいる

~その人らしい暮らしを
支える保健師~



足柄上地域の保健師全員で考え、決めました

目次

あいさつ	1～2
第1章 人材育成ガイドラインについて	
1 足柄上地域保健師の目指す姿	3
2 作成の背景	3
3 本ガイドラインの目的	3
4 本ガイドラインの対象	3
5 本ガイドラインの活用	3
6 本ガイドラインの見直し	3
7 足柄上地域の概況	4～6
8 足柄上地域の保健師活動の魅力	6～7
9 人材育成の現状と課題	8
第2章 人材育成の方法について	
1 推進体制	9
2 OJT	10
3 OFF-JT	10
4 自己研鑽	10
5 ジョブローテーション	10～11
(1) 保健師の能力開発とジョブローテーション	
(2) 足柄上地域におけるジョブローテーション	
6 キャリアパス	11～12、15
7 キャリアラダー	12、16～18
8 具体的な能力育成の実施内容・体制	12～14
(1) 新任期保健師に対する能力育成の実施内容・体制	
(2) 各保健師の能力育成の取組み	
様式編・資料編	19～35
○ 様式1：保健師専門能力獲得シート（出典：神奈川県）	20～22
○ 様式2-1：評価シート（キャリアラダー：A1～A5）	23～24
様式2-2：評価シート（キャリアラダー：B1～B4）	25
評価シート記載例	26
○ 「足柄上地域市町共通保健師人材育成ガイドライン（仮称）」 作成に関するアンケート調査結果	27～31
○ 令和6年度 足柄上センター地域の保健師配置状況	32
○ 「足柄上地域保健師人材育成ガイドライン」の検討会名簿	33
○ 本ガイドライン作成の取組み経過と今後の予定	34
○ 参考・引用文献	35

あいさつ

南足柄市

「足柄上地域保健師人材育成ガイドライン」を手に取り、この足柄上地域で保健師活動をしていく皆さんには、この地域の保健師活動は“こんな地域にしたい”“こんな活動を届けたい”というアプローチをぜひ楽しみながら取組んで欲しいと思います。保健師活動は個別支援も集団支援もすぐに結果が出るわけではありません。2～3年後、長ければ10年後にその取組みが成果となります。必ずしもプラスの成果だけではありませんが、小さな1つ1つの変化が楽しめる保健師活動を目指しましょう。南足柄市では4部署への分散配置ですが実施事業・重点事業の共有や、災害時の保健師活動について、すべての保健師が定期的に集まり情報共有や検討を行っています。

ガイドライン作成にあたりご協力いただいた関係者のみなさまに感謝申し上げます。

高齢介護課長（保健師） 鳥居貴子

中井町

人生100年時代と言われる今日、少子高齢化の進展、地球温暖化に伴う気候変動、新興感染症の発生の懸念、テクノロジーの急速な進展などにより社会情勢が大きく変化する時代の大きな転換点を迎え、保健師活動の諸課題も常に変化していくことが見込まれるなか、保健師人材の確保と育成が課題となっています。

本町では1980年代前半に町ぐるみで減塩運動が行なわれ、大きな成果を取めたことをはじめ、その後の各地域でのボランティア主導の転倒骨折予防体操の展開など、保健師活動が町民の健康を支えてきました。

引き続き、保健師活動が町民の健康を支えウェルビーイングを高められるよう、今回策定されたガイドラインが活用されることを期待します。

最後に、神奈川県小田原保健福祉事務所足柄上センターのご協力をいただき、足柄上地域1市5町共同で「足柄上地域保健師人材育成ガイドライン」が策定されたことに感謝申し上げます。

健康課長 重田勲

大井町

近年、人口構造の変化や地域のつながりの希薄化、グローバル化の進展など地域保健を取り巻く環境が大きく変化する中、住民の孤立や児童虐待、災害の発生など、緊急度が高く複雑かつ多様な健康課題への対応が保健師に求められています。また、保健師の配属部署も2課にわたり、各部署の保健師がその能力を発揮し、向上させることができる人材育成体制の強化が重要です。

今後は本ガイドラインの理念に基づき、保健師一人ひとりが共に育ち合いどの部署に配属されても、揺らぐことなく、質の高い活動を実践することにより、地域の健康づくりにつながることを期待します。

最後に、本ガイドライン作成にあたりご協力いただいた関係者のみなさまに感謝申し上げます。

子育て健康課長 小池正彦

松田町

松田町では、「誰もが健康で思いやりのある暮らしを育むまち」を第6次総合計画で掲げており、これを基本理念として、健康づくり、地域福祉、児童福祉、高齢者福祉など各分野において、保健師が活躍しております。

本町では、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整し、人材育成並びに技術面での指導及び支援を行う統括的な役割を担うため、令和6年4月より統括保健師を配置しました。また、保健師が抱えている問題や課題を共有し、業務への対応方法や個々のスキルアップを図り、専門的な知識を習得し育成等につなげていけるよう、定期的な庁内保健師ミーティングも実施しております。

保健師は、乳幼児から高齢者、健康な方から障がいを抱えている方など、地域全体の健康のため、住民とのつながりや地域に根ざした信頼関係の構築を図る役割を担っております。

今後も、保健師の業務の魅力を外部に発信していくとともに、一人ひとりが育ち、質の高い保健師活動ができるよう人材育成を行い、子どもから高齢者まで、誰もが安心して住み続けられる地域づくりを進めて参ります。

最後に、本ガイドライン作成にあたり足柄上センターをはじめ、足柄上地域1市5町の関係者の皆様に深く感謝申し上げます。

子育て健康課長 渋谷昌宏

山北町

少子高齢化に伴う課題に対し、各自治体は様々な施策の企画を立案し実行しています。

そして、その施策の最前線に立つのが自治体の中も母子保健や健康づくり、住民検診、介護予防などの業務を担う保健師です。しかし、足柄上地域1市5町は比較的人口規模の小さい自治体であり、保健師の人員も限られることから、ベテラン保健師であっても人材を育成していくという面では経験が少なく大変頭を悩ませてきました。

ここで神奈川県のお力添えにより、本ガイドラインが作成されましたことは、人材育成におけるマニュアル化がされたものと考えます。これは、育成の平準化が図られると同時に、1市5町の保健師を目指す方に対し、職に就いた後、どのようにご自身がキャリアアップしていくのかを「見える化」することにもなり、将来に対する安心感に繋がるものではないかと思われます。

末筆となりますが本ガイドラインの作成に関わったすべての関係者に大変感謝を申し上げます。

保険健康課長 尾崎雄一

開成町

新型コロナウイルス感染症流行の数年間を経て保健師の仕事も新たな時代に突入しました。管内保健師の課題や経験、知識を共有し、地域に合った人材育成の方向性を見つけ出すための試行錯誤の結果、このガイドラインが生まれました。

保健師の活動は広範かつ領域は多岐にわたります。経験する様々な分野で自己の成長を自他ともに確認できるツールとして、また、次の目標を明確に設定し、自己成長の道筋を示す羅針盤となることと思ひます。

本ガイドラインが足柄上地域の保健師一人ひとりの成長を支え、地域が抱える健康課題に向き合うための大切なものとして活用され、保健師が長きにわたりこの地域で経験を積み重ねていくことを期待します。

最後になりますが、3年にわたり計画的にガイドライン作成の船頭を担っていただいた足柄上センターの皆さんに感謝申し上げます。

こども課長（保健師） 田中美津子

足柄上センター

足柄上地域は小規模自治体が多く、長年、保健師の人材確保・育成・定着が課題となっていました。この度令和5年度から3か年計画で、当センターと市町が協働してその課題に取り組むことになりました。中でも人材育成の充実を最優先とし、市町の統括保健師の配置促進や管内市町共通の「人材育成ガイドライン」の作成に注力しました。取組にあたり、管内市町の関係者の皆様に、ご理解ご協力を賜りましたことに感謝申し上げます。

足柄上地域は、以前から県及び市町保健師間の横のつながりが強く、協力しあう良き風土があります。ガイドライン作成においてもその強みが十分発揮され、地域の保健師が一丸となって自身や組織の成長を真剣に考え、地域特性に適した内容を検討してきました。

本ガイドラインでは、1市5町保健師の「目指す姿」を「共にいる～その人らしい暮らしを支える保健師～」としました。今後、本ガイドラインが有効活用され、「目指す姿」に向かって保健師一人ひとりの専門性の向上が図られるとともに、この地域で将来にわたり生き活きとした保健活動が展開されることを期待しています。

所長（保健師） 磯崎 夫美子

第1章 人材育成ガイドラインについて

1 足柄上地域保健師の目指す姿

足柄上地域の保健師は、「共にいる～その人らしい暮らしを支える保健師～」を目指す姿として保健師活動を展開します。

2 作成の背景

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、現在の健康課題や今後予測される健康課題を抽出し、課題解決のために計画的な保健師活動を行っていく必要があります。

小田原保健福祉事務所足柄上センター（以下、足柄上センターとする）と管内1市5町の保健師が今後の保健師活動の在り方を協議した際、足柄上地域でそのような保健師活動を展開するにあたっては保健師の「人材確保」と「人材育成」が大きな課題であることが明らかになりました。

そこで、令和5年度足柄上センター主催の地域保健師等業務連絡会議において、

- ① 各市町における「統括保健師」配置の推進
- ② 1市5町共通の「人材育成ガイドライン」の作成
- ③ 人材確保・人材育成に関する研修の充実

の3点に取り組み、住民の健康を守る保健師活動の基盤づくりを推進することとなりました。

3 本ガイドラインの目的

- ① 住民の健康を守る保健師活動を行うために、自治体で働く保健師として新任期から管理期までの各期に必要な専門能力を適切に獲得し、専門職としての資質向上を図る。
- ② 1市5町共通の「人材育成ガイドライン」を作成・運用することにより足柄上地域全体における保健師の安定的な人材確保・人材育成を図る。

4 本ガイドラインの対象

足柄上地域1市5町（南足柄市、中井町、大井町、松田町、山北町、開成町）に勤務する保健師。

5 本ガイドラインの活用

① 自己評価

保健師が定期的に自らの能力を評価し、新任期から管理期までの各期に必要な専門能力を適切に獲得していくための参考とします。

② 人材育成

計画的なOJT（職場内教育）やOFF-JT（職場外教育）による人材育成を実践するための参考とします。

③ ジョブローテーション

能力の積み上げが適切に図れるよう計画的なジョブローテーションを図るための参考とします。

6 本ガイドラインの見直し

策定後5年を目途に検討・見直しを行うものとします。（令和11年度見直し予定）

※運用・見直しにあたっては足柄上センターを含め、1市5町で取り組みます。

7 足柄上地域の概況

足柄上地域は、県の西部に位置し、地域面積は380.37平方キロメートル（全県面積の15.8%）で山岳地が多く、地域面積の78%が森林におおわれています。南足柄市には、大雄山最乗寺があり、豊かな自然と歴史的な文化遺産に恵まれた地域です。

気候は温暖で、米・みかん・茶の産地として知られる農山村地帯でしたが、グリーンテクなかいなどの工業団地の整備や住宅団地進出により、近郊都市へと変遷しています。



*出典：令和5年度小田原保健福祉事務所足柄上センター年報

○市町別面積・世帯数・人口（令和6年1月1日現在）

区分	面積 (km ²)	世帯数 (世帯)	人口(人)			1世帯当 り人員	人口密度 (人/km ²)	高齢者人口	
			総数	男	女			人員	比率
足柄上地域	380.4	43,055	104,354	51,164	53,190	2.42	274	34,329	33.0
南足柄市	77.12	16,671	39,748	19,402	20,346	2.38	515	13,479	34.3
中井町	19.99	3,435	8,933	4,447	4,486	2.60	447	3,302	38.3
大井町	14.38	7,105	17,317	8,483	8,834	2.44	1,204	5,057	29.4
松田町	37.75	4,525	10,324	5,136	5,188	2.28	273	3,611	35.4
山北町	224.61	3,943	9,208	4,562	4,646	2.34	41	3,873	42.2
開成町	6.55	7,376	18,824	9,134	9,690	2.55	2,874	5,007	26.7
神奈川県	2,416.33	4,356,329	9,255,091	4,571,614	4,653,477	2.12	3,818	2,334,481	25.9

*出典：令和5年度小田原保健福祉事務所足柄上センター年報

○人口動態総覧（令和3年1月1日～令和3年12月31日）

区分		足柄上 地域	南足柄市	中井町	大井町	松田町	山北町	開成町	神奈川県
出生数 (人)	計	524	160	29	112	48	29	146	58,836
	男	277	88	16	52	22	15	84	30,238
	女	247	72	13	60	26	14	62	28,598
出生率 (人口千対, ‰)		5.0	4.0	3.2	6.5	4.5	3.0	7.9	6.4
合計特殊出生率		1.20	1.00	0.94	1.55	1.06	0.89	1.64	1.19
死亡数 (人)	計	1,261	510	129	174	133	167	148	89,701
	男	690	287	79	91	68	87	78	47,659
	女	571	223	50	83	65	80	70	42,042
死亡率 (人口千対, ‰)		11.96	12.62	14.15	10.14	12.53	17.36	7.99	9.71
乳児死亡数 (1歳未満)		1	0	0	0	0	0	1	81
乳児死亡率 (出生千対, ‰)		1.9	—	—	—	—	—	6.8	1.4
新生児死亡 (生後28日未満)		0	0	0	0	0	0	0	45
新生児死亡率 (出生千対, ‰)		—	—	—	—	—	—	—	0.8
死産数(人)		13	7	1	0	2	1	2	1,237
死産率 (出産千対, ‰)		24.2	41.9	33.3	—	40.0	33.3	13.5	20.6
周産期死亡数 (人)		1	0	0	0	0	0	1	196
周産期死亡率 (出産千対, ‰)		1.9	—	—	—	—	—	6.8	3.3
婚姻件数(件)		274	114	15	58	28	10	49	38,664
婚姻率 (人口千対, ‰)		2.6	2.8	1.6	3.4	2.6	1.0	2.6	4.2
離婚件数(件)		150	59	4	33	13	10	31	13,169
離婚率 (人口千対, ‰)		1.42	1.46	0.44	1.92	1.22	1.04	1.67	1.43

*出典：令和5年度小田原保健福祉事務所足柄上センター年報

○医療関係施設数（令和6年4月1日現在）

施設区分 市町	医療施設等				薬事施設		施術所	
	病院	一般 診療所	歯科 診療所	助産所	薬局	医薬品 販売業	あんま・ はり・灸	柔道 整復
計	6	73	41	1	49	29	75	27
南足柄市	2	23	15	1	16	10	26	7
中井町	1	8	3		4	4	6	3
大井町	1	10	6		7	7	13	6
松田町	1	9	5		5	1	9	3
山北町		6	3		5	1	2	3
開成町	1	17	9		12	6	19	5

*出典：令和5年度小田原保健福祉事務所足柄上センター年報

○常勤保健師数（令和6年4月1日現在）*産休・育休・県からの派遣職員を含む

南足柄市	中井町	大井町	松田町	山北町	開成町	足柄上 センター
14人	4人	5人	7人 (県派遣1人含む)	3人 (県派遣1人含む)	9人 (県派遣1人含む)	10人

8 足柄上地域の保健師活動の魅力

自然豊かな温暖な地域で各市町の人口規模が小さいため、住民との距離が近く保健師活動がしやすい、住民と協働した保健活動が展開しやすいという魅力があります。また管内の関係機関と横のつながりがあり、相談や連携が取りやすい環境です。

<「足柄上地域市町共通保健師人材育成ガイドライン（仮称）」作成に関するアンケート調査より>



○各市町の保健師活動の魅力

南足柄市

南足柄市は住民の「顔が見える」「相手の変化に気づける」等、小規模自治体ならではの「地域に密着した保健師活動」ができる魅力があります。

保健師は4課にわたって配属されていますが、全保健師出席の庁内連絡会により

「他課の保健師の顔が見える」環境があり、保健師同士連携して仕事をしやすい環境にあります。



中井町

人口の少ない町だからこそ、1つ1つの家族の様子を把握でき支援が行えます。長く勤めていると、赤ちゃんの時に関わったお子さんが親御さんとなり、親御さんは祖父母という立場になって再会することがあります。全てのライフステージに関わることができ、まさに切れ目ない支援ができる町、中井町です。



大井町

町民と顔の見える関係性があるため、「〇〇保健師さん」と声をかけてもらうことや、親子3代に渡り関わることもあります。また、町民との会話や関わりから必要な事業を立案・実行できることは、保健師活動の醍醐味を感じる魅力です。多忙な中でこそ、“誰のために仕事をしているのか”との原点に立ち返り、使命感を持ち、地域に根差した保健師活動を実践しています！



松田町

町民との距離が近く、顔が見える距離で活動することできるため、保健師としての関わりによる成果を実感しやすく、様々な事業を通してやりがいを感じながら仕事ができます。

定期的な庁内保健師連絡会を行うことで、保健師全体で垣根なく仕事ができる環境を整えています。



山北町

人口規模が小さな町だからこそ、町民との距離が近く、関わりが密にできます。

赤ちゃんから高齢者まで全世代を対象にした色々な事業に関わることができるので、保健師活動の手ごたえを感じることができます。また、管理栄養士や助産師など様々な専門職とともに働くため、幅広い視野を持ち、より専門性を高めることができますよ！



開成町

東日本で一番面積が小さい町

地域の絆やつながりが強く、住民との距離が近いので、住民との協働による町づくりがすすめやすい町です。

住民と目標を共有し、歩みを共にしながら活動ができる醍醐味があります。

また、住民のみならず、学校や企業との連携を深め、健康な町づくりをすすめています。



9 人材育成の現状と課題

これまで、各市町に行政職員としての人材育成指針等は策定されていますが、保健師に特化したガイドラインはありませんでした。

また、専門職としての研修については、足柄上センター、県健康増進課、国が主催するものや、業務に直結する関係機関主催のもの等に出席しています。

プリセプターについては、1自治体のみ配置がありましたが、その他は業務の経験を積みながら、スキルアップを図ることが多い状況にありました。

組織としてのジョブローテーションについては、保健師数が少なく、業務遂行を優先すること等から、長い間同じ部署・業務に携わることが多い傾向にありました。

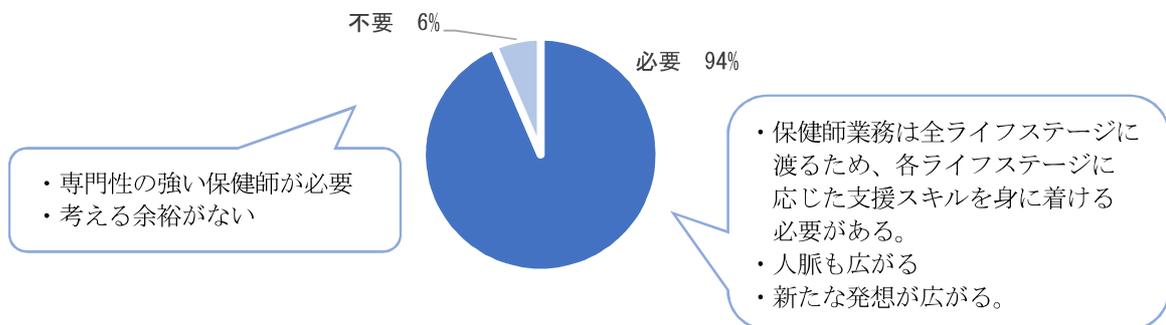
課題については、本ガイドラインを活用することによって、改善を図っていきます。

<「足柄上地域市町共通保健師人材育成ガイドライン（仮称）」作成に関するアンケート調査より>
※市町保健師回答

Q 人材育成の現状、課題



Q ジョブローテーションは必要か



必要と回答する方が多い一方で、現状の人員体制では厳しいと記載される方も多かった。

第2章 人材育成の方法について

1 推進体制

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で、成長を支援する体制が整備されていることです。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・自己啓発が基本となりますが、各職場のOJT（職場内教育）体制の充実も重要です。現任教育は、OJTとOFF-JT（職場外教育）を効果的に組み合わせて行い、タイムリーなジョブローテーションも取り入れて行われます。

統括保健師は、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、人材育成や技術面での指導及び調整を行います。

<統括保健師の役割>

- ① 人材育成ガイドライン運営上の各市町のリーダー（新規採用職員への説明を含む）
- ② 各市町の保健師の人材育成の体制整備
- ③ 各市町での職務環境の調整
- ④ 各市町保健師との面接（年2回程度、所属課に関わらず全員が対象）
- ⑤ 面接結果を踏まえて、足柄上センター地域統括保健師・管理企画課保健師と研修内容の検討

<今後について>

セクションリーダー（統括保健師）会議や個別アンケート等で、評価および検討しながら、体制づくりを推進していきます。

<OJT>

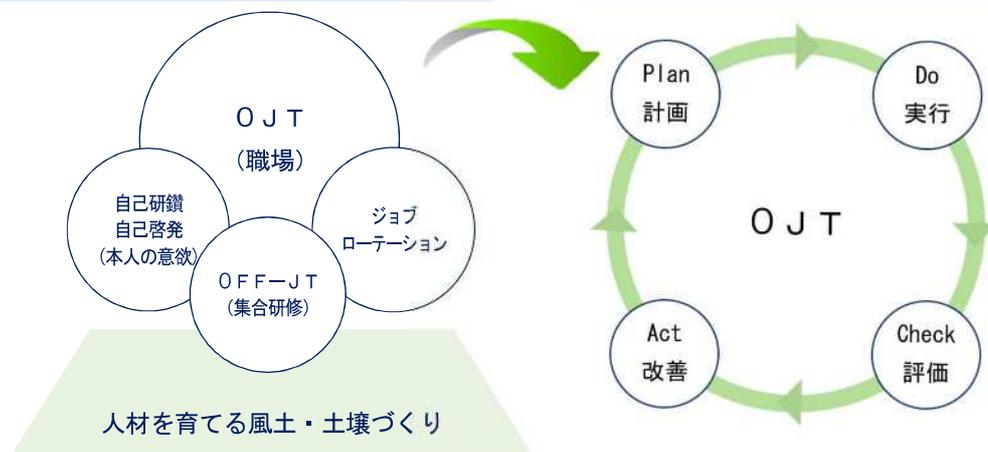


職場の上司や先輩が、実際の仕事を通じて指導し、知識・技術などを身に付ける教育方法のことです。

<OFF-JT>



職場や通常の業務から離れ、特別に時間や場所を取って行う教育・学習・研修等を指します。



* 「[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

2 OJT

OJTは、日常の業務を通じて行われる教育のことで、上司や先輩等の指導や互いの学び合いを通じて知識・技術などを身に付けていきます。保健師の専門職として力量を高めていくには、日常業務の実践が最も大きな学びの場となります。保健師全員が「職場は大事な能力開発の場である」という意識を持ち、一人一人の保健師が効果的なOJTを実践できる力を常に磨いていく必要があります。

例えば、保健師学生の実習受け入れ時にも、その実習プログラムにどのようなねらいや工夫を取り入れていくか、担当者をはじめ、保健師は自身の公衆衛生活動をどう語り、見せていくかを振り返ることが必要になります。業務を遂行する中で必要な能力や、キャリアラダーとの関連性を意識しながら、経験に応じた業務での役割の意味を見出すことが保健師としての成長に繋がります。

指導の対象となる保健師の知識・技術や経験を踏まえ、計画的・意図的に職場全体で各期の到達目標の達成をめざして取り組むことが大切です。また、地域特性や課題への対応等を念頭において行われることが重要であるとともに、職場の構成員各自の知識、技術やOFF-JTの成果を活かせるよう留意することが求められます。

3 OFF-JT

研修については、各市町職員としての研修のほか、足柄上センターが実施する管内保健師研修会、県健康増進課が主催する研修、業務に関する対象分野別の専門研修があります。保健師の専門性を身につけるための研修はP.11表1のとおりであり、研修の受講にあたっては、個々の保健師のキャリアレベルに合ったものに積極的に参加できるよう、統括保健師等と調整をしていきます。

また、管内保健師研修等の場を保健師の実践力の向上につなげる場としても位置づけ、研修をその前後のOJTと連動させていきます。研修記録等を通じて、研修の学びを参加者とともに確認し、さらにそれを実践に生かすことができるよう、所属の保健師等と、職場内で話し合いを行います。

4 自己研鑽

保健師一人一人が専門職としての自覚を持ち、自分が有している専門能力について正しく評価し、その課題を解決するために学習し、自分を高め、成長するプロセスである自己研鑽をすることは不可欠です。また、常に変化、進歩する関連情報を収集し、知識・技術を習得する必要があります。

《保健師の専門性向上のための自己研鑽の方法》

- ・最新の知識・技術の習得（研修会、講演会、専門書、資料等）
- ・各種研究会、学会等への参加（発表）
- ・専門技能を高めるための資格取得や進学
- ・自主的な学習会組織等の構築や参画
- ・職能関連組織活動、役員（委員会）などの活動
- ・ボランティア活動

5 ジョブローテーション

(1) 保健師の能力開発とジョブローテーション

保健師には保健・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を展開する能力が求められています。

様々な分野の知識やスキルを持ったジェネラリストとしての基礎的能力や調整力を強化していくためには、計画的に異なる分野を経験させる効果的なジョブローテーションの仕組みが必要とされています。各保健師も各市町の1職員であることから、それぞれに作成している人材育成計画にも照らし合わせながら行政職員としてのスキルも積み重ねます。

統括保健師は、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に保健師配置部署の

管理職や、必要に応じて人事担当者等にも本ガイドラインを説明し計画的な推進に寄与します。

一般的なジョブローテーションの例として、①採用から15年程度までは「ジョブローテーション期」とし、複数の分野を経験し幅広い知識を取得し、専門性の向上を図る時期、②それ以降は「エキスパート期」「管理職養成期」とし、さらなる能力開発を促し、保健師としてだけでなく行政マネジメント力を強化していく時期とされています。

【表1 人材育成の方法の例】

	例	
○J T (職場内教育)	○職場内での取り組み ○事例検討	学会発表
○OFF-J T (職場外教育)	○市町職員共通研修 ・職員研修 ○保健師の専門性研修 ・管内保健師研修会 ・神奈川県健康増進課主催研修 基礎コース・中堅コース・市町村保健師管理者能力育成研修 新任保健師指導者研修 ・神奈川県立保健福祉大学実践教育センター 看護実習指導者講習会(特定分野) ・国等の研修 公衆衛生看護研修(中堅期・管理期・統括保健師) 保健師等救急蘇生法指導者講習会等 ・対象分野別の専門研修等	
自己研鑽	○自主的な学習	
ジョブローテーション	○保健師所属課、県等への人事交流	

(2) 足柄上地域におけるジョブローテーション

人口規模が小さく保健師数も少ないことから効率性を重要視すると1つの業務に精通した人材育成をしている状況もうかがえます。一方、今回、ガイドライン作成において市町保健師を対象としたアンケート結果より「保健師業務は全ライフステージに渡るため、各ライフステージに応じた支援スキルを身につける必要がある」などジョブローテーションが必要という意見がありました。例えば、災害時等は保健師として全ての年代の住民を対象とした災害時の保健師活動がその一例です。

専門職としての資質を高め、モチベーション維持・人材の定着のためにも今後は計画的な事務分担やジョブローテーションの実施に向けた取組みを推進していきます。

6 キャリアパス

キャリアパスとは、キャリアラダーに示された能力を習得したことで導かれる職位等を示したものです。

キャリアパス活用により、下記のメリットが挙げられます。

- ① 人材育成制度として組織的に可視化しやすくなる
- ② 専門職としてアイデンティティが確立しやすくなる
- ③ 職務意欲の向上と組織の活性化に繋がる
- ④ スキルが高まりボトムアップになる

➤ **足柄上地域の標準的なキャリアパスについて（表3）**

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学会等のプログラムを示しています。

➤ **キャリアパスの活用について**

- ・ 各保健師は、キャリアパス（表3）を用いて、受講する研修等を確認して、能力を高める取組を計画的に実施していきます。
- ・ キャリアパスには、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や県内～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。
- ・ 自分が該当するキャリアレベル、職位、階層を中心に3段階*の「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：A-2に該当する場合は、A-1～A-3のキャリアレベルも見ましょう。

7 キャリアラダー

キャリアラダーとは、保健師の活動領域ごと（対人支援活動、地域支援活動等）に求められる能力を類型化し、レベル別に整理したものです。入職時の経験歴等が様々であるため、経験年数ではなく、能力の習熟度を基準に成長の段階を示したものです。各職位には、求められる能力が記載してあります。それぞれの職位で保健師としての専門能力を自分で身につけていけるように、OJTやOFF-JT等を活用していきます。

➤ **足柄上地域の標準的なキャリアラダーについて（表4-1、表4-2）**

- ・ 国が示すキャリアラダーを用いています。キャリアラダーの表は、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・評価シートの活用について**

- ・ キャリアラダー（表4-1、表4-2）に沿った評価シート（様式2-1、様式2-2）を活用し、自分の能力を評価する機会にしましょう。
- ・ 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評価シートに記載しましょう。記載の仕方がわからない場合は、統括保健師等に確認しましょう。

8 具体的な能力育成の実施内容・体制

(1) **新任期保健師に対する能力育成の実施内容・体制**

統括保健師等は、新任期保健師の入庁時に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
- 対象者：新任期保健師
- 時期：入庁後速やかに
- 説明内容：
 - ・本ガイドライン
 - ・プリセプター、統括保健師等の役割
 - ・取組目的
 - ・取組方：各自の取組、統括との面接
 - ・キャリアパス（表3）、キャリアラダー（表4-1、表4-2）、評価シート（資料編様式2-1、様式2-2）、保健師専門的能力獲得シート（資料編様式1）の活用
 - ・ジョブローテーション、研修、学会

【表2 新任期保健師育成計画イメージ】

採用後	評価時期	基本技術習得	所属課業務習得	保健師・専門研修
1か月	目標設定			
2か月		家庭訪問（見学）	担当事業の法的根拠	面接技術等 （県基礎コース①）
3か月		記録作成		
4か月		アセスメント及び、 支援計画作成		
5か月		家庭訪問（先輩同行）		地区診断等 （県基礎コース②）
6か月	自己・他者評価	家庭訪問（単独訪問）		
7か月		家庭訪問の評価	事業進捗状況	
8か月				事例検討 （管内保健師研修）
9か月			事業評価及び課題 （先輩フォロー）	
10か月				
11か月	自己・他者評価		事業計画 （先輩フォロー）	

（2） 各保健師の能力育成の取組み

各保健師は、該当する階層の目標（求められる能力）を確認し、日ごろより意識して業務に取組みます。また、業務を通して習得した能力とキャリアラダー（表4-1、表4-2）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す。その1つの手段として、統括保健師等との面接を行います。また保健師専門的能力獲得シート（様式1）は、各保健師の能力育成状況や研修・学会等の履歴を記録するものです。各自が保存し、統括保健師等との面接にて活用しましょう。

新任期保健師は、プリセプター、所属課長、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みの方向性を明確にします。

今後の検討課題として、足柄上地域の市町は小規模自治体であり保健師の絶対数も少なく、統括保健師が長い期間変わらない場合も予測されます。専門職としての能力を伸ばすために実施する統括保健師との面接において、多角的な視点で実施することや、統括保健師がキャリアラダーについての評価や面接の仕方についてのスキルアップのために、管内で調整し、グループ面接を行うのも1つの方法として考えられます。

<スケジュールイメージ> ※回数や時期は必要に応じ検討する。

時期	実施内容
6-7月	<ul style="list-style-type: none"> ・様式・資料編の保健師専門的能力獲得シート（様式1）および、評価シート（様式2）を記載する。 ・評価シートに関しては、各自がキャリアパス（表3）、キャリアラダー（表4）に沿って求められる能力の到達状況を確認する。 ・統括保健師等と面接し、取組みへの助言を得る。（様式1～2を適宜使用）
2-3月	<ul style="list-style-type: none"> ・各自が上記同様に記載し、1年の取組みを振り返る。 ・統括保健師等と面接し、取組みへの助言を得る。

足柄上地域保健師の標準的な職位と
専門的能力に係るキャリアラダー

表4-1

足柄上地域保健師の標準的な職位		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
神奈川県で想定される職位		技師	主任技師	主査	副技師	
南足柄市		保健師(1級)	保健師(2級)	主任保健師	主査	主幹・班長
中井町		技師補	技師	主任技師	主査	副技師
大井町		保健師	主任保健師	主査	副主幹	主幹
松田町		主事補	主事	主任主事	主査	副主幹・係長
山北町		保健師	主任保健師	主査	副技師	
開成町		主事補	主事	主任主事	主査	副主幹
専門的能力に係るキャリアラダー(A-1～A-5)						
キャリアレベルの定義	所属組織における役割	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
	責任を持つ業務の範囲					
	専門技術の到達レベル					
		<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 計画された担当業務を自立して実施する。 「トリセプター」として後輩の指導を行う。 保健活動に係る担当業務を自立的に実施し、必要に応じて指導を要する。 地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。 保健事例への対応を必要に応じて指導を要する。 担当地域・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。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健活動に係る担当業務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。 保健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"> 所属関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。 関係機関との連携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。 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。 保健事例に対して、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"> 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。 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。 組織横断的な連携を円滑に図りながら、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。

表4-2

足柄上地域保健師の標準的な職位		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)
神奈川県で想定される職位		副技幹	技幹・保健福祉事務所課長 センター長	本行副課長・保健福祉事務所部長	現在在籍なし
南足柄市		主査	主幹・班長	課長	部長
中井町		副技幹	技幹	課長	参事
大井町		主幹	副課長	課長	参事
松田町		副主幹・係長	課長補佐	課長	
山北町		副技幹	技幹	課長	
開成町		副主幹	主幹	課長	参事以上
専門的能力に係るキャリアラダー(B-1～B-4)		B-1	B-2	B-3	B-4
保健師の活動領域					
1. 政策策定と評価		各レベルにおいて求められる能力			
管理的活動	<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ヒアリングを行い、必要に応じて見直しを行う能力 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"> 足柄上地域保健師の標準的な職位 	<ul style="list-style-type: none"> 住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び専門業務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、施策の計画を踏まえ、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規制整備等について組織内で発言し、実現に向けて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。
	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 係長が危機管理マニュアルに沿って行動できるような訓練等を企画できる。 有事に組織内の人員や業務の調整や管理が行い、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な訓練等を実施し、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行い、課長の補佐や部下への指示ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理に必要な計画・マニュアル・規程等の整備を組織に提言し、実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。
	<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動かし、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動かし、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て保健師採用計画・人事異動を提言できる。 	<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。

様式・資料編

- 様式1 : 保健師専門能力獲得シート (出典: 神奈川県)
- 様式2-1 : 評価シート (キャリアラダー: A1~A5)
様式2-2 : 評価シート (キャリアラダー: B1~B4)
評価シート記載例
- 「足柄上地域市町共通保健師人材育成ガイドライン (仮称)」作成に関する
アンケート調査結果
- 令和6年度 足柄上センター地域の保健師配置状況
- 「足柄上地域保健師人材育成ガイドライン」の検討会名簿
- 本ガイドライン作成の取組み経過と今後の予定
- 参考・引用文献

保健師専門的能力獲得シート

氏名： _____ 職員番号： _____

免許番号

保健師： _____ 看護師： _____

助産師： _____ 専門看護師： _____

団体会員番号（看護協会等）： _____

職歴（注：異動も含めて記載すること）

期間（年月）	施設名および所属部署名	備考（職種など）
～		
～		
～		
～		
～		
～		
～		
～		
～		
～		
～		
～		
～		
～		
～		
～		

*その他の特記事項（災害時の派遣、社会的活動など）

研修の記録

1. 県研修

No.	研修名（主催）	受講年月日
1		年 月 日～ 年 月 日
2		年 月 日～ 年 月 日
3		年 月 日～ 年 月 日
4		年 月 日～ 年 月 日
5		年 月 日～ 年 月 日
6		年 月 日～ 年 月 日
7		年 月 日～ 年 月 日
8		年 月 日～ 年 月 日
9		年 月 日～ 年 月 日
10		年 月 日～ 年 月 日
11		年 月 日～ 年 月 日
12		年 月 日～ 年 月 日
13		年 月 日～ 年 月 日
14		年 月 日～ 年 月 日
15		年 月 日～ 年 月 日
16		年 月 日～ 年 月 日
17		年 月 日～ 年 月 日
18		年 月 日～ 年 月 日
19		年 月 日～ 年 月 日
20		年 月 日～ 年 月 日
		年 月 日～ 年 月 日

2. 県外研修

No.	研修名（主催）	受講年月日
1		年 月 日～ 年 月 日
2		年 月 日～ 年 月 日
3		年 月 日～ 年 月 日
4		年 月 日～ 年 月 日
5		年 月 日～ 年 月 日
		年 月 日～ 年 月 日

個人の業績

学会・研究発表

年度	学会名	テーマ	部署および共同研究者名

研修・勉強会等講師

年月日	テーマ・講義名・主催者
年 月 日	
年 月 日	
年 月 日	

県外講師等

年月日	研修・学会・勉強会等	主催者	開催場所
年 月 日			
年 月 日			
年 月 日			

雑誌への投稿・単行本の発行等

テーマ・題名	雑誌・単行本名	発行社/発行年/Vol/No./ページ

表彰履歴

表彰名	表彰団体	受賞年月日
		年 月 日

その他の特記事項

・

日本看護協会新人看護職員研修ガイドライン研修手帳を参考に作成

評価シート

◆氏名:

◆記載日(年度始め): 年 月 日

様式2-1

◆中心となるラダー:

◆記載日(年度末): 年 月 日

専門的能力に係るキャリアラダー(A-1～A-6)	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	自己評価
保健師の活動領域	各レベルにおいて求められる能力					
5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	<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及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され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、事業の見直しや新構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。 後輩立案時に評価指標を適切に設定できる。 	<input type="checkbox"/> 該当するキャリアラダー <input type="checkbox"/> 自己評価 年度始め【 】 年度末【 】
5-2. 情報管理	<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整理できる。 保健活動を知り得た個人情報を選択的に取り扱うことができる。 業務の配属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い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。 	<ul style="list-style-type: none"> 該当するキャリアラダー <input type="checkbox"/>自己評価 年度始め【 】 年度末【 】 	
5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 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。 継続的に自己研習するとともに、後輩を指導・育成する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研習できる。 	<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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 該当するキャリアラダー <input type="checkbox"/>自己評価 年度始め【 】 年度末【 】 	
本人記載欄	【年度始め】取り組みたい事等					
6 保健師の活動基盤	<ul style="list-style-type: none"> 根拠に基づき保健活動を実施する能力 根拠に基づき保健活動を実施するたため、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"> 根拠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。 	<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"> 該当するキャリアラダー <input type="checkbox"/>自己評価 年度始め【 】 年度末【 】
本人記載欄	【年度始め】取り組みたい事等					
	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					
	【年度末】できたこと・更に修得したい事等					

◆年度始めに考えてみましょう◆
 ・専門能力に係るキャリアラダーの中で、1年間特に力を入れたい活動領域(1～6)はなんですか【 】
 ・選択した理由や内容について自由に記載してください。

◆年度末に考えてみましょう◆ この1年間を振り返り、私の「成長」を書き出しましょう。

評価シート

◆ 氏名：
◆ 中心となるラダー：

◆ 記載日(年度始め)： 年 月 日
◆ 記載日(年度末)： 年 月 日

様式2-2

専門的能力に係るキャリアラダー(B-1～B-4)	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)	自己評価
保健師の活動領域	各レベルにおいて求められる能力				1. 自分でできている 2. ほぼ自分でできている 3. やや自分でできている 4. ほとんど自分でできている 5. 全くできない
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査や交渉を行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> 住民の健康課題等に基づく事業化、施策の進捗や事業評価に基づき見直しができる。 	<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、施策の進捗を踏まえ、組織の政策とシナジー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、実現に向けて組織の意志決定者及び関係機関にたがらさげることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 該当するキャリアラダー【 】 自己評価年度始め【 】 年度末【 】
2. 危機管理	<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な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"> 職員が危機管理マニュアルに沿って行動できるような各係長級に対し、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。 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、部署を統括して対応できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 該当するキャリアラダー【 】 自己評価年度始め【 】 年度末【 】
3. 人事管理	<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の関係者が臨場し、保持できる場を設け、運用できる。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 該当するキャリアラダー【 】 自己評価年度始め【 】 年度末【 】
本人記載欄	<p>【年度始め】取り組みたい事等 【年度末】できたこと・更に修得したい事等</p>				

◆ 年度始めに考えてみましょう◆
 ◆ 専門能力に係るキャリアラダーの中で、1年間特に力を入れたい活動領域(1～3)はなんですか【 】
 ◆ 選択した理由や内容について自由に記載してください。

◆ 年度末に考えてみましょう◆ この1年間を振り返り、私の「成長」を書き出しましょう。

評価シート【記載例】

◆氏名： 足柄 上子

◆記載日(年度始め)： 年 月 日

◆記載日(年度末)： 年 月 日

◆中心となるラダー： A-3

専門的能力に係るキャリアラダー	A-3	A-4	A-5	自己評価
保健師の活動領域 5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施設評価 5-2. 情報管理 5-3. 人材育成	◆中心となるラダーには、「足柄上地域保健師の標準的な職位」(表4-1、表4-2)を参考にし、最も自身のキャリアに近いキャリアラダーを選択して記載してください(A-1～B-4)。 ◆PDCAサイクルに基づく事業評価方法 ・所属管内のメンバーと共に担当業務及び施設評価、保健活動の効果検証を行う能力 ・保健師業務等の根拠に基づき事業及び施策の必要を見直しを行う能力 ◆1年間で取り組みたい事を記載してください(年度始め) ◆特に力を入れて取り組みたい事や、担当事業の中でどのようなことを意識していきたいか等、活動領域毎に記載してください。 ◆1年間の実施状況について記載してください(年度末)	◆該当するキャリアラダーを選択してください ・「各レベルにおいて求められる能力」(参考)しながら、自己の能力獲得状況に最も該当すると思われるキャリアラダーを選択して記載してください。 ・活動領域のカテゴリー毎に異なるキャリアラダーを選択することもできます。 ◆該当するキャリアラダーについての実施状況について自己評価してください ・選択したキャリアラダーに対する自己評価を5段階で行ってください。 【自己評価項目】10分でできている 20分できている 30分不足している 40分不足している 5機会なし ・年度始め、年度末の2回行うことで、1年間の実施状況を確認することができます。2回の実施が難しい場合には、年1回実施して評価を行ってください。	10分できている 20分できている 30分不足している 40分不足している 5機会なし 該当するキャリアラダー 【A-4】 自己評価 年度始め【 4 】 年度末【 3 】 該当するキャリアラダー 【A-2】 自己評価 年度始め【 3 】 年度末【 2 】 該当するキャリアラダー 【 〃 】 自己評価 年度始め【 〃 】 年度末【 〃 】	
本人記載欄 取り組みたい事等 / できたいこと・更に習得したい事等	【年度末】できたいこと・更に習得したい事等			
◆根拠に基づいた保健師の活動を実施する能力 ◆保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について判断する能力	◆根拠に基づいた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。 ◆根拠に基づき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。	◆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。 ◆研究的手法を用いた事業評価ができる。	◆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。	該当するキャリアラダー 【 〃 】 自己評価 年度始め【 〃 】 年度末【 〃 】 該当するキャリアラダー 【 〃 】 自己評価 年度始め【 〃 】 年度末【 〃 】
本人記載欄 取り組みたい事等 / できたいこと・更に習得したい事等	【年度末】できたいこと・更に習得したい事等			

◆年度始めに考えてみましょう◆
 ◆専門的能力に係るキャリアラダーの中で、1年間特に力を入れたい活動領域(1～6)はなんですか 【 〃 】
 ◆選択した理由や内容について自由に記載してください。

例)昨年度は、初めて事業を受け持ったが、事業の実施後の評価方法の検討が十分にできていなかった。今年度は事業評価を十分検討し支援方法等に反映するなど、PDCAサイクルに基づく事業実施の能力を獲得したい。

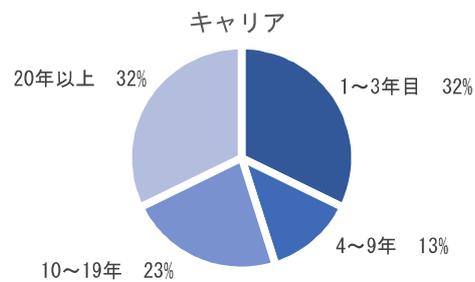
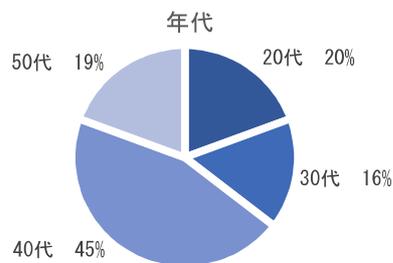
◆年度末に考えてみましょう◆ この1年間を振り返り、私の「成長」を書き出しましょう。

○ 「足柄上地域市町共通保健師人材育成ガイドライン（仮称）」作成に関するアンケート調査結果

概要

- ・アンケート実施期間：R 6 年 1 月 22 日～2 月 7 日
- ・アンケート回答人数：32 人／37 人
 - * 母数は育休期間中を除く常勤保健師で換算
- ・回答率：86.5%

1 アンケート回答者基本情報

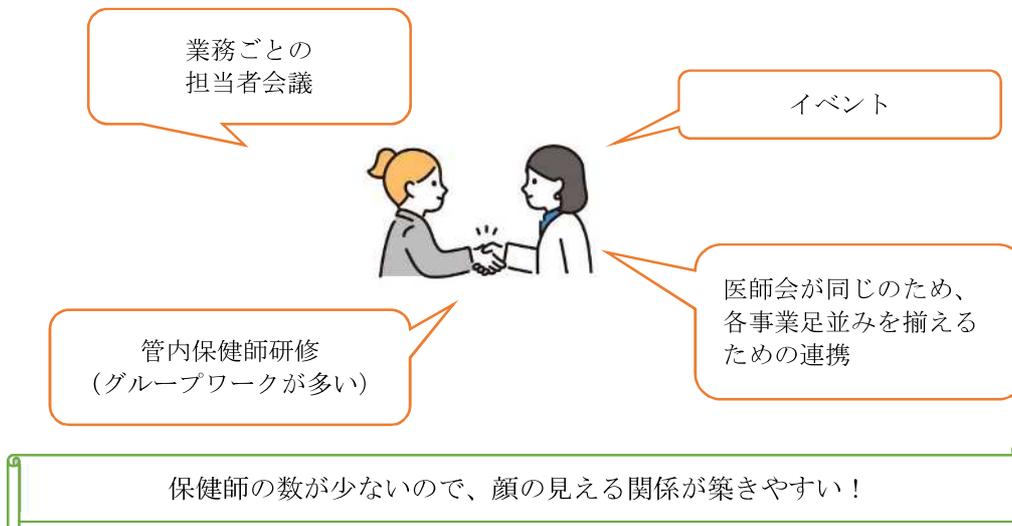


2 足柄上地域の魅力



一方・・・
足柄上地域の魅力が「わからない」、「考える余裕がない」と答えた新任保健師は30%

3 日頃の業務において、足柄上地域の他市町・県と繋がりを感じるのは？



4 保健師としての目指す姿

「足柄上地域に暮らす人がその人らしく、心豊かに生活できる」ように保健活動を展開できる保健師（仮）

多かったキーワード

☆その人らしく
意見多数！

心豊かに

保健師が身近な存在に

自分自身を大切にできる

心に寄り添う

住民の特性を踏まえ

5 ガイドライン作成の目的

- ・段階的、系統的に能力や専門性を獲得
- ・計画的、組織的な人材育成
- ・目指す姿を明確に
 - 個人が目指しやすい・組織が求める保健師像や目指す姿を明確に
 - 段階的に課題を設定、それを達成することで自信と達成感持てる
 - 保健師としての専門性だけでなく、行政職としての能力獲得も必要
 - 評価指標、統括やプリンター保健師の判断指標が必要
 - 体制整備

6 人材育成方針には、どのような内容を盛り込んだら良いか

多かったキーワード

☆住民に寄り添い育ちあう
意見多数！

計画的、効率的な
研修の実施

住民の声を大切にする

保健師だけではなく、
行政職としての視点

年齢ではなく、経験年
数ごとの視点

7 人材育成の現状、課題



8 ガイドラインの活用と見直しについて

- ・ ガイドラインを活用し、プリセプター・統括保健師との面接、能力評価、自身の振り返り、ジョブローテーションを行う。
- ・ 計画的、組織的な人材育成の参考にする。
- ・ 自己評価、他者評価 それぞれの視点を入れる。
- ・ 見直しは5年に1度

9 人材育成はどのような方法が良いか

→足柄上センターで研修を実施してほしいという意見が大多数。

保健師が少ないので、
足柄上管内で実施してほしい

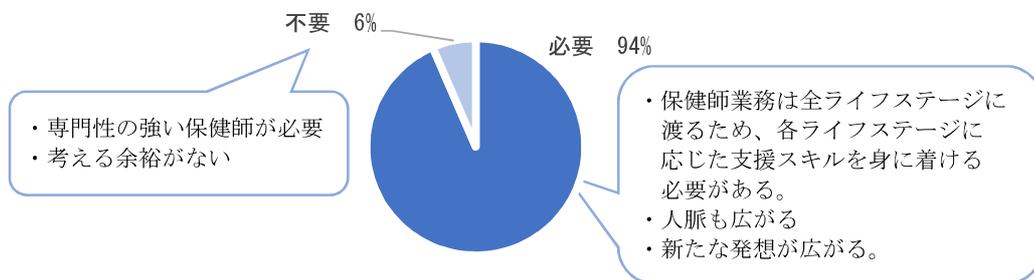
新任期、中堅期、管理期で
研修をしてほしい

指導や教育の研修を
実施してほしい

ガイドラインのどこに当てはまる
研修なのか明記してほしい

対面、グループワークを
入れてほしい。

10 ジョブローテーションは必要か



必要と回答する方が多い一方で、現状の人員体制では厳しいと記載される方も多かった

11 キャリアラダーに盛り込みたい内容

具体的な評価指標

12 キャリアパスに盛り込みたい内容

経験年数

13 専門性面接の目的について



14 その他

- ・ すでにガイドラインやマニュアルを作成されている自治体等のものを拝見すると、それぞれに素晴らしく、システムティックに人材育成に取り組まれていることで、自身が至らない部分を反省する機会となっています…
- ・ 正直キャリアラダーを自己評価で活用できていないため、評価する際の参考になるような具体的なポイントなども網羅されているとありがたいと思いました。（具体的なポイントは“別冊”や“マニュアル”として、ガイドラインには含めない方が整理できるかもしれませんが…）
- ・ ガイドラインを形だけのものにせず運用していくには、各市町の人材育成担当課との協力も必要になるかと思しますので（保健師が勝手にやっているものにされないためにも）、運用にあたっては人材育成担当課への説明等もしていただければと思います。

○ 令和6年度 足柄上センター地域の保健師配置状況

市町村名	常勤保健師数 (人)	配置されて いる課数	(再掲) 1人配置課数	統括保健師の 配置状況	人口(人) R6.4.1	保健師1人あ たりの住民数	人口10万対 保健師数
南足柄市	14	4		無	39,517	2822.6	35.4
中井町	4	1		有	8,918	2229.5	44.9
大井町	5	2		有	17,273	3454.6	28.9
松田町	7	3	1	有	10,277	1468.1	68.1
山北町	3	1		有	9,381	3127.0	32.0
開成町	9	4	1	有	18,797	2088.6	47.9

市町村名	人口 (R6.4.1)	保健師配置課	常勤保健師数(名)
27市町村	2,118,781		
南足柄市	39,517	健康づくり課	6
		こども支援課	5
		高齢介護課	2
		福祉課	1
		計	14
中井町	8,918	健康課	4
		計	4
大井町	17,273	福祉課	2
		子育て健康課	3
		計	5
松田町	10,277	子育て健康課	3
		福祉課	3
		総務課	1
		計	7
山北町	9,381	保険健康課	3
		計	3
開成町	18,797	福祉介護課	1
		保険健康課	2
		こども課	5
		総務課	1
		計	9

- 「足柄上地域保健師人材育成ガイドライン」の検討会名簿

ホームページ上は
掲載しません

○ 本ガイドライン作成の取組み経過と今後の予定

	年月日	内容
令和5年度	7月27日	地域保健師等業務連絡会議 第1回セクションリーダー会議 足柄上地域において人材確保・育成が共通かつ急務の課題であり、よりよい保健師勝の実践のために、足柄上地域市町保健師共通の人材育成ガイドラインを作成することの合意。
	8月23日	研修会：「保健師の人材育成及び公衆衛生看護管理業務について」 講 師：足柄上センター 所長 対 象：新任期
	10月10日	研修会：「保健師の人材育成について」 講 師：県立保健福祉大学 臺教授 対 象：全階層
	10～12月	各市町内で研修内容の共有およびガイドライン項目も抽出、連絡窓口の決定
	1～2月	各保健師にガイドライン内容に関する個別アンケート実施
	2月28日	セクションリーダー会議 個別アンケートを基に作成した骨子案の検討
令和6年度	5月22日	セクションリーダー会議 ガイドライン素案検討
	6月18日	ガイドラインワーキング セクションリーダー以外
	7月10日	地域保健師等業務連絡会議 人材確保状況 保健師人材確保・育成に関する内容の共有および講話 講 師：県立保健福祉大学 臺先生
	10月～11月	各市町で素案についての意見集約
	1月～3月	ガイドラインの策定 各市町でHPへの掲載 セクションリーダー会議開催
令和7年度	予定	ガイドラインの活用・評価等

○参考・引用文献

- 1 茅ヶ崎市（2021）：茅ヶ崎市保健師の人材育成ガイドライン
- 2 神奈川県健康医療局健康増進課（2024）：神奈川県保健師の人材育成ガイドライン
- 3 神奈川県健康医療局総務室（2015）：保健（公衆衛生）系・福祉系専門職の人材育成にかかる指針～かながわエキスパートナビ～
- 4 神奈川県健康医療局健康増進課（2023）：令和5年度県域市町保健関係職員名簿等の照会結果について
- 5 神奈川県小田原保健福祉事務所足柄上センター（2023）：令和5年度小田原保健福祉事務所足柄上センター年報

【更新履歴】

令和7年（2025年）1月 作成
（令和11年度（2029年）見直し予定）

足柄上地域保健師人材育成ガイドライン

令和7年（2025年）1月

事務局 神奈川県小田原保健福祉事務所足柄上センター

住所：〒258-0021 足柄上郡開成町吉田島 2489-2

電話：0465-83-5111（代）

FAX：0465-82-8408