



## 1 宮城県が直面する健康課題 (II 宮城県の健康課題P6~P8)

### 出生率の低下と高齢化



過去最低を記録。高齢者の単身・夫婦のみ世帯増加。地域コミュニティ希薄化が加速。

### 生活習慣病の深刻化



がん、心疾患、脳血管疾患による死因割合は全国より高い。  
宮城県48.5% 全国45.6%

### メンタルヘルスの課題



「経済・生活問題」「家庭問題」等が深刻化する中で、うつ病等の「健康問題」が発生。

### 新たな健康危機への備え



新興感染症、頻発する自然災害。平時からの連携、迅速な組織体制構築が急務。

### 東日本大震災の長期的影響



震災から10年以上  
被災者の孤立、メンタルヘルスの課題、生活の変化など、長期的な健康課題への影響が継続。

### 教育体制の状況 (P12)

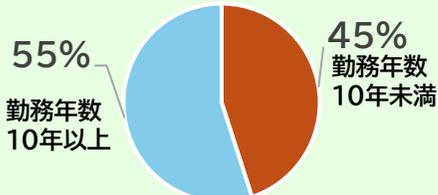


- 教育担当者、プリセプター保健師の配置は増加。
- 計画的なOFF-JTは低下。

## 2 自治体保健師の課題

(III 宮城県の自治体保健師を取り巻く課題 P8~P11)

- 宮城県自治体保健師数 894名 (令和7年5月1日現在)
- 震災後採用者が約74%であり、震災からの復興に関する知見の伝承が課題。
- 勤務年数は10年未満が45%を占める。
- 市町村(仙台市除く)統括保健師配置率は全国より低い。  
⇒宮城県45.7%、全国68.7%



## 3 保健師の目指す姿 (IV 保健師の目指す姿 P13~P15)

目指すもの：住民がその人らしく暮らせる地域づくり



「地域住民が安心・安全でその人らしく健やかに暮らせる地域づくり」を最終目標に、住民、関係機関と連携・協働して課題解決。



### 予防的介入の重視

地域の健康課題を分析、予測し、予防的にかかわる。

### 地区活動に立脚した活動の展開

「地区」に深く入り込み、地域特有の課題やニーズを把握。保健活動を計画・実行する。

## 4 保健師に求められる能力 (V 保健師に必要な専門能力の獲得P15)

### 行政的能力

- ・政策実現能力・行政評価能力
- ・意思疎通能力・予算管理能力

### 専門的能力 (自治体保健師の標準的なキャリアラダー 6つの活動領域)

- |         |         |           |
|---------|---------|-----------|
| ①対人支援活動 | ②地域支援活動 | ③事業化・施策化  |
| ④健康危機管理 | ⑤管理的活動  | ⑥保健師の活動基盤 |

### 基本的能力 (責任感・協調性・積極性・理解力・コミュニケーション能力)

「保健師」として必要な医学・看護学・公衆衛生看護学等の知識・技術

(Ⅵ 人材育成の推進 P11~P25)

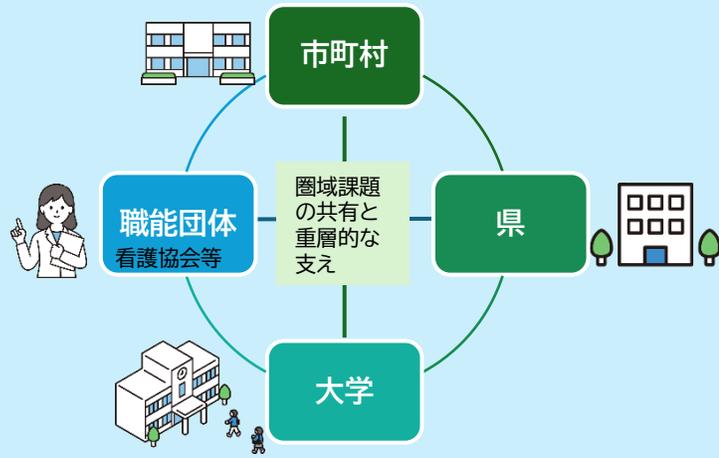
(Ⅶ 人材育成のためのツールと活用方法 P30~P32)

## 1 人材育成の推進:質の高いサービスを目指して

人材育成の目的:資質の向上とサービスの質の担保

保健師一人ひとりが時代の変化に対応した専門的知識・技術を習得し、住民が安心して暮らせる地域づくりを推進することを目的としています。

【推進体制:市町村・県・大学・関係機関の強力な連携】(P22)



【4つの現任教育方法】(P24~P25)

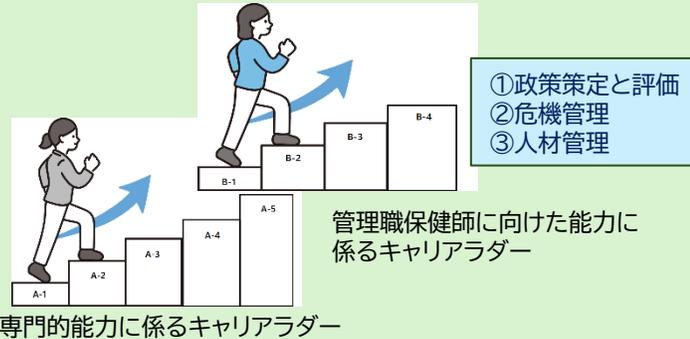
- OJT(職場内研修)**  
・日常業務での指導、ケースカンファレンス等
- OFF-JT(職場外研修)**  
・宮城県保健師専門技術研修等
- ジョブローテーション**  
・人材育成計画による配置・異動
- 自己啓発**  
・各種学会等の参加、職能団体活動への参加等

## 2 人材育成を支える3つの主要ツール

### ①キャリアラダー:成長のロードマップ

(P16~P18、P34~P36)

【自治体保健師の標準的なキャリアラダー】



- 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

### ②保健活動到達状況のチェックリスト

Ver.1(宮城県版) (P30~P31、P37~P51)



- ・実践の振り返り
- ・自己評価ツールで「指導の下でできる」から「指導できる」までの到達度を客観的に確認

### ③人材育成支援シート (P32、P52~P56)



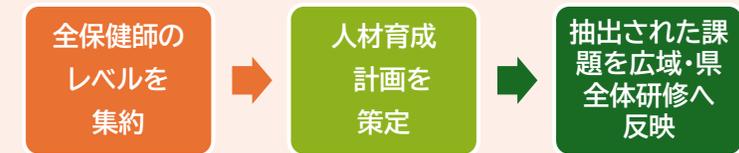
- ・学歴、職歴、研修受講歴、研究発表や専門誌への投稿、私の仕事と目標等を記録し、所属が変わっても継続してキャリアを積み上げるための「現任教育の記録」
- ・本人が任意で作成し、保管する

## 3 個人・組織における具体的な活用ステップ

### ①個人のステップ:自己研鑽と目標設定 (P32)



### ②組織のステップ:計画策定と研修への反映



【新任者を取り巻く関係者の役割(例)】(P27)

関係者	役割	
管理者	所属長及び研修推進員	
教育担当者	統括保健師	所属全体の保健師現任教育の統括
	実地指導責任者	所属班長等(班業務を行う保健師等)
	実地指導者(プリセプター)	新任者に最も近い良き相談相手
同僚	事業等を通じての指導プリセプターを支援	