

IV 指針の活用

- この指針は、保健師ひとり一人が活用し、専門職としての自覚を持ち活動を推進する。
 - ・県保健師の強みや役割・立ち位置を確認する。
 - ・さまざまな施策や健康課題に対応する際に、保健師活動の基本を確認する。
 - ・自身のジョブローテーションや業務の経験等を含めた目標の設定と進行管理、自己研さんを進めるために活用をする。
- 健康増進課は、平成28年度人材育成のためのアクションプランの作成に活用する。
- また、この指針は他の職種に、県保健師の機能や活動の視点、計画的なジョブローテーション、人材育成などの推進や統括機能を担う保健師の位置づけ等の理解を得るために活用する。
- この指針は、平成32年度に5年間の保健師活動を振り返り、必要時修正を行う。

V 活動の現状と課題

1 配属等（平成27年4月1日現在）

（1）保健師数等

- 平成27年4月1日現在の常勤保健師数は104名。県内の自治体に働く保健師数は年々増加しており、特に政令市、県都市町村の人数は増加している。一方で県の保健師数は年々減少している。
- 年齢構成は、55～59歳が21%、45～49歳と50～54歳が各18%、一方で、35～39歳、40～44歳の保健師は合わせて11%と少ない。今後、5年間で約20%の保健師が定年退職を迎えていく。
- 経験年数別構成は、20年以上 66人（64%）、5～20年未満19人（18%）、1～5年未満19人（18%）であり、経験20年以上のベテランの保健師が大多数を占める。保健師の採用が9年間停止され、その影響により、経験年数11～18年目が不在となっている。

（2）ジョブローテーション

- 保健師の主な配属先は、多い順に5つの保健福祉事務所と4つのセンターである。次いで県庁（健康管理センターグループ含む）、児童相談所、精神保健福祉センター、衛生研究所、地方独立行政法人神奈川県立病院機構 こども医療センターである。
- 保健師の配属先の人数は、保健福祉事務所・センター85人（78%）、県庁14人（13%、健康増進課の市町派遣5人含む）、児童相談所5人（5%）、その他4人（4%）である。
- 市町村交流・派遣は、以前から定期的に行われており、31年間で延べ146人の保健師が経験している。平成22年度に保健福祉局が作成した「保健系・福祉系専門職の人材育成にかかる指針（エキスパート・ナビ）」には、保健師を含む公衆衛生の専門職は、ジョブローテーション期（採用から10～15年目）で本庁、後半で市町村交流の経験が望ましいとしている。平成22年度以降に市町村交流・派遣の保健師の経験年数を見ると、4年～28年目と開きがあり、ほとんどが15年以上のエキスパート期（管理職養成期）の職員である。
- 平成27年9月に健康増進課は、「単独・少人数配属部門＊」に配属されている保健師を

Ⅶ 人材育成

- 平成 26 年5月から始まった国の「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」では、自治体保健師の体系的な研修体制の構築をめざし、キャリアラダーとして各期の保健師に求められる能力、キャリアパスなどが議論され、平成 28 年3月には最終報告書として方向性が提示される予定である。
- 本県も今後、この検討会の報告を受け、県の保健師の具体的な人材育成について検討し、整備をしていく必要がある。
- 各所の保健師の検討から整理された、現在の人材育成に関する課題等は以下のとおりである。

<現状と課題>

- 県の保健師が対応する個別事例は、市町村や相談機関等が処遇に苦慮した複雑・困難な事例など、対応に高度な知識と技術が必要とされるものが多くなってきている。しかし、相談対応に必要な技術を向上させるための研修等の機会が少ない、または研修があっても主担当業務以外の研修に参加できていない。
- また、県が企画・実施する研修そのものの開催が減少してきており、体系的な研修体制になっていない。また、県の保健師の基本的な能力として求められる感染症をはじめとする健康危機管理への対応の研修が少ない。
- 県が対応する健康課題は、専門的・複雑かつ困難な事例であるため、個別支援の対応能力の強化や、ネットワークの形成、コーディネート機能の強化が必要である。
- 県保健師の年齢構成の偏りから、次のリーダーとなる保健師を数年後～10 年の間に、スピード感を持ち、計画的に育成する必要がある。リーダーとなる保健師は、総合的な視点を持つためにも、各分野の業務経験が必要であり、計画的なジョブローテーションが欠かせない。保健福祉事務所・センターの保健師が配属されている3課のうち、企画調整担当課を経験している保健師が少ないため、2課を経験した保健師を、計画的に配属する必要がある。企画調整担当課に配属する保健師には、市町村や医療機関をはじめとする関係機関とのコーディネート、各種計画策定支援、地域保健等従事者の研修や所内保健師の研修など人材育成も含めた総合的な企画・調整機能の発揮が求められる。
- 「保健師活動指針」の中には統括保健師の配置が推奨されている。平成 27 年度保健師活動領域調査から全国の都道府県の統括保健師の配置状況をみると、8割の都道府県が統括保健師の「配置あり」と回答している。本県では、本庁、各保健福祉事務所・センターの所属の事務分掌へ明記され、統括保健師の役割について共通認識が図られているところが少ない。今後、継続的、効果的に活動を行うためにも、計画的なジョブローテーションやOJTによる人材育成の強化、市町村を含む効果的な保健師活動を強化するために、共通認識の上に保健師業務を取りまとめる保健師が必要である。

<今後の取組み>

- 健康増進課は、総務室と調整し、国の「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」報告書(平成 28 年3月予定)を受け、平成 28 年度前半に県保健師のOJTを含む人材育成のアクションプランを作成し、周知する。
- アクションプランを作成する上では、ジョブローテーションや研修参加等について、県保健師として獲得する知識や業務経験等の目的を明確にする。また、専門能力向上のために、受講や研究発表等の履歴の管理や活用等の検討を行う。
- 統括する保健師の役割等を明確にするとともに、全保健福祉事務所・センターに統括的役割を