

【話題提供】

新型コロナウイルス感染症への対応から学ぶ地域づくり・組織づくり

①新型コロナウイルスの感染拡大からみえてきた課題と対応

福岡県保健医療介護部がん感染症疾病対策課
(福岡県新型コロナウイルス感染症対策本部事務局)
参事 馬場順子

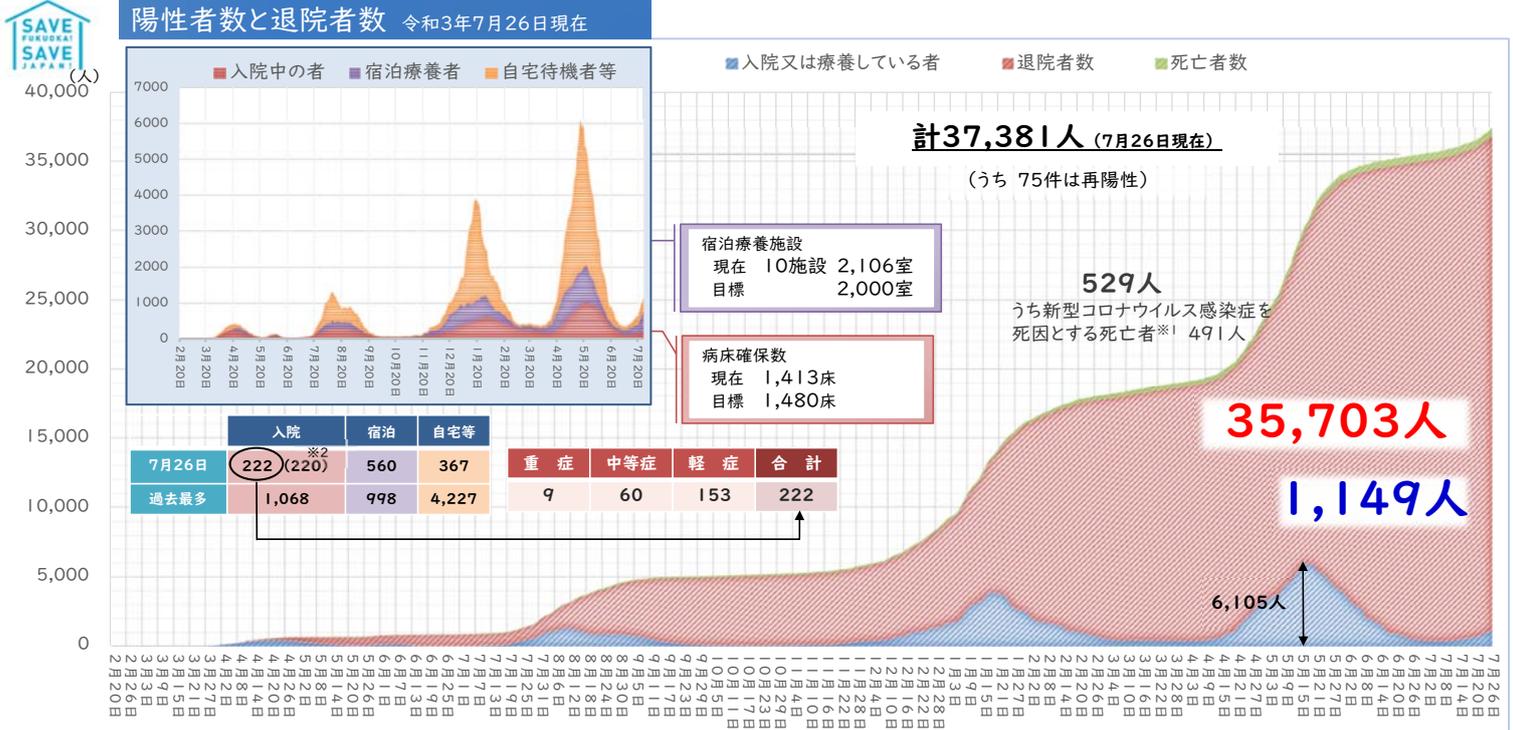
新型コロナウイルス感染症の国内発生動向 (速報値)

(令和3年7月21日18時時点)
【注1】チャーター機、クルーズ船案件は除く
【注2】医療機関からの届出情報との突合前



注:厚生労働省が把握した個票の積み上げに基づき作成しており、再陽性者については、新たな発症として集計しているため、総数は現在当省HPで公表されている各自治体がウェブサイトで公表している数等を積み上げた陽性者数とは一致しない。

陽性者数と退院者数 令和3年7月26日現在

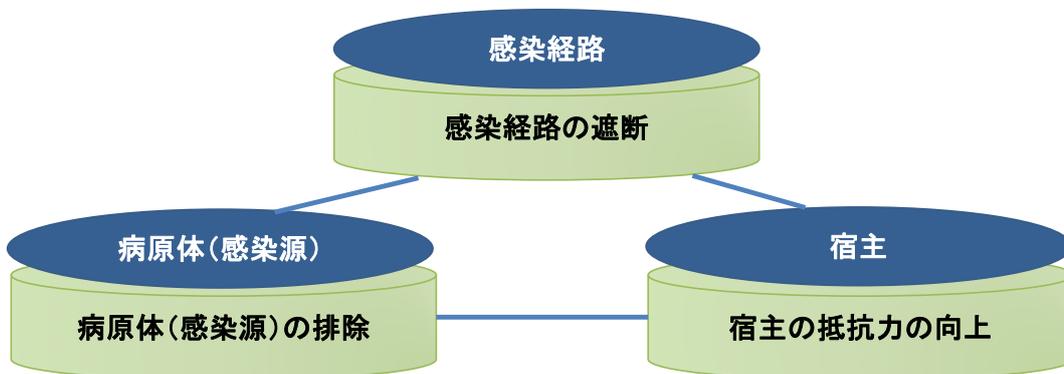


※1 主治医の診断等から新型コロナウイルス感染症との関連があるとされた死亡者
※2 確保病床に入院中の者

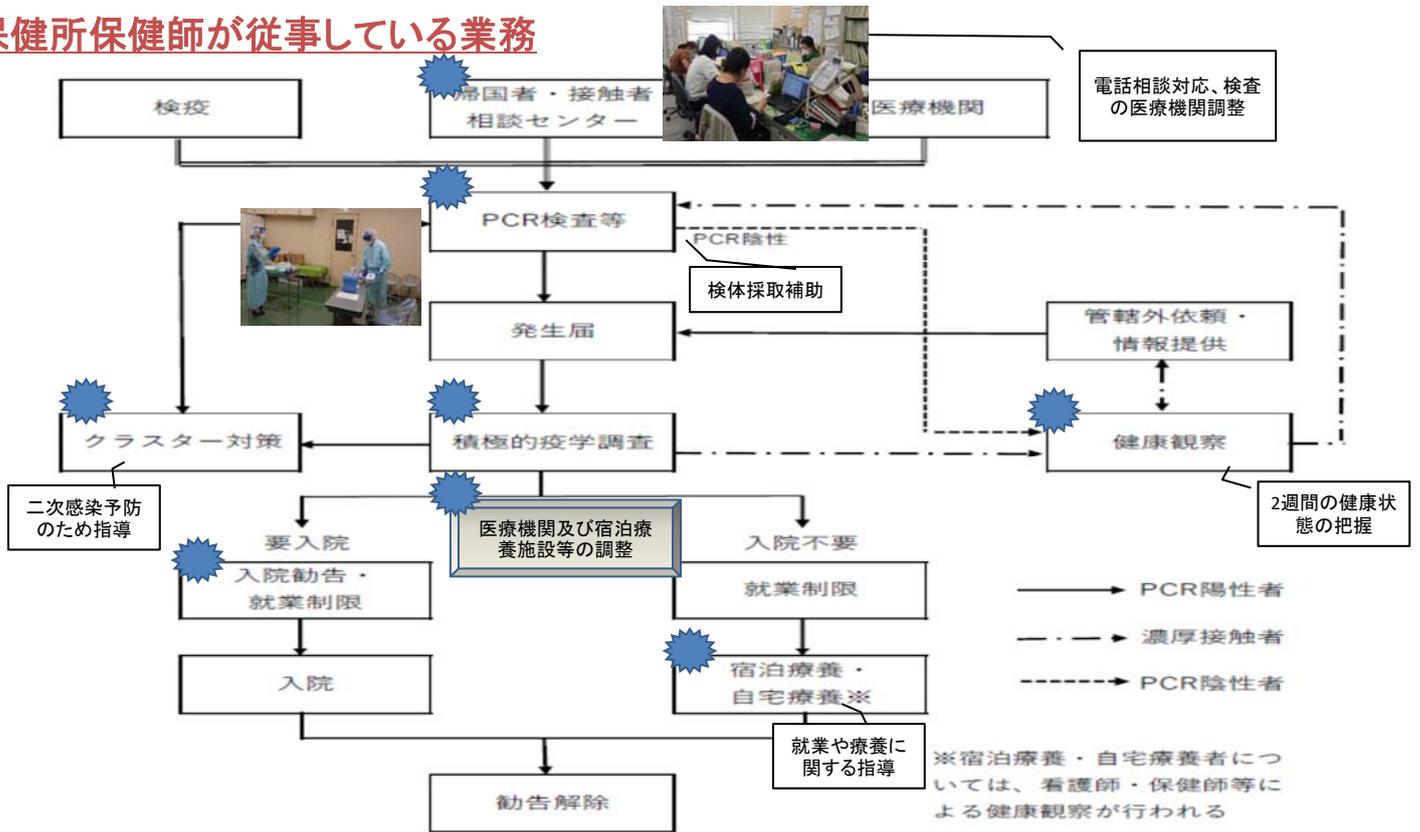
感染症対策における保健活動の基本

感染対策の原則

感染成立の3要因への対策と
病原体を①持ち込まない②持ち出さない③拡げない



保健所保健師が従事している業務



(出典:厚生労働省健康局新型コロナウイルス感染症対策における応援派遣及び受援に関するガイドラインより一部改変)

保健所における対応(例)

令和2年度 新型コロナウイルス感染症発生時の所内役割分担 <班構成>

R2.8.17(改訂版)

	事務局	危機管理班	相談センター班	調査・クラスター対策班	検査班	患者移送班	健康観察・施設環境班
分掌業務内容	①所内会議運営事務 ②各班の連絡・調整 ③各班対応に係る情報の整理・保存・報告 ④庶務	①一般相談窓口業務 ②被害拡大防止のための広報・啓発 ③医療法、医薬品医療機器等法等に関する事 ④その他健康危機管理体制に係る事務(市、関係機関への連絡含む)	帰国者・接触者相談センター業務 ①住民、医療機関、関係機関からの相談等対応 ②帰国者・接触者外来への受診調整 ③PCR検査実施検討・連絡調整	①本庁がん感染症疾病対策課、保健環境研究所との連絡 ②疫学調査の実施(患者、接触者) ③入院勧告等に関する事務 ④原因究明 ⑤宿泊療養希望者の把握 ⑥疫学関係の各種調査資料の電算処理及び管理	次の検体の受け取り、保健環境研究所への搬送 ①帰国者・接触者外来で採取された検体 ②協力医療機関で採取された検体 ③所内で採取した検体 ④検体搬送に係る事務	①勧告入院患者の移送 ②宿泊療養患者の移送 ③移送調整(本庁、病院)に係る事務	①社会福祉施設等への連絡調整、状況把握、感染拡大防止に関する指導等 ②廃棄物関係業者への連絡調整、状況把握、指導等 ③感染性廃棄物の取り扱いに関する指導等 ④健康観察の実施
班長	総務企画課長		保健衛生課長		検査課長	社会福祉課長	環境指導課長
副班長	総務係長	企画指導係長	感染症係長	副保健監	地域環境課長	健康増進課長	社会福祉課長
班員	・総務係(1)	・企画指導係(1)	・健康増進課(保健師1) ・感染症係(保健師1) ・任用職員(フル2)	患者調査(1名×3班) ・感染症係(保健師3) 接触者調査(1名×2班)※ ・健康増進課(保健師2) ※企業、施設等の集団に係る場合は感染症係で対応。 調査関連事務(3名) ・感染症係(事務1) ・緊急雇用会計年度任用職員(2)	・検査課(1) ・地域環境課(1) ・保健衛生課(生活衛生係)(1) 検体採取(2名) ・医師(1) ・検査課(1)又は社会福祉課(1) 誘導・PPE着脱介助・消毒(1名) ・感染症係(保健師1)	宿泊移送調整事務(1) 患者移送(2名) ・健康増進課(1)※ ・運転手(1) 公用車養生・消毒(1名) ・保健衛生課(食品衛生係)(1) ※職種拡大検討中	①社会福祉課(1) ②③環境指導課(1) ※必要に応じて感染症係から感染拡大防止に係る技術提供。 健康観察(2名) ・社会福祉課(1) ・環境指導課(1)

福岡県の取組み

福岡県新型コロナウイルス感染症対応に係る派遣協定 (R2.11)

1. 協定内容

県内で新型コロナウイルス感染症の感染者が多数発生するなど、保健所や宿泊療養施設における人員の確保が県のみでは困難な場合に、県は県市長会および県町村会に対し、市町村(保健所設置市を除く)の職員(保健師)の派遣を要請できるように必要な事項を定める。

2. 派遣の対象となる業務内容

- ・保健所における新型コロナウイルス感染症に関する業務
- ・宿泊療養施設における健康管理業務

3. 派遣の流れ

感染者の多数発生などにより、県が派遣を受けようとする際、業務内容や勤務場所等を市長会及び町村会に要請し、各会が調整し県に回答する。

4. 事前研修の実施

協定締結後、市町村保健師が応援の際速やかに対応できるように県は市町村保健師を対象に、保健所の感染症業務や宿泊療養施設における健康管理業務等に関する事前研修を実施する。



7

福岡県の取組み

派遣協定に基づき保健所での新型コロナウイルス感染症業務に従事した市町村保健師数

【保健所】

派遣期間 R3. 2月2日～26日

派遣事務所数 4保健所

派遣市町村数 11か所

市町村保健師数 14名

【宿泊療養施設】

派遣期間 R3. 1月8日～2月17日

派遣施設数 5保健所

派遣市町村数 29か所

市町村保健師数 48名

R3. 4～6月

要望した事務所数 7保健所

派遣市町村数 25か所

市町村保健師数 54名

派遣協定に基づき保健所での新型コロナウイルス感染症業務に従事した市町村保健師へのインタビュー調査結果(抜粋)

1 派遣に至った経緯

①全ての市において、市長、部長、人事課等で組織として方針決定

②保健師の所属する課で調整

2 オリエンテーションの効果

- 全体的な流れや業務のイメージが分かった
- 具体的な業務は実際に聞きながら体験しないとわからない
- 所全体で対応しているがそれぞれの役割が分からなかった
- 資料を事前送付、参考文献の指示などがあれば事前学習をし準備ができた

4 従事した業務に関する感想

- 疫学調査は、聞き取る内容が多く事例ごとに背景があり、それを考えながら必要な情報を聞くことが難しかった
- 件数を重ねるごとにポイントが分かってきたが、情報を正しく聞き取ることの重要性を改めて感じた
- 感染症業務を全く知らなかった
- 濃厚接触者の定義や範囲の考え方が勉強になった
- 感染症発生に伴う事務量も多く、もう少し事務職がいれば保健師が専門的な業務に従事できたのではないかとと思う

3 従事した業務

市町村	従事した業務									
	積極的疫学調査	検体採取	健康観察	所内検査準備	陽性者リストのケア	就業制限の事務	就業制限解除の事務	所内ミーティング	電話相談	その他
A	○	○					○	○	○	
B	○						○	○		
C	○		○		○			○		コロナ禍の業務
D	○			○	○(濃厚接触者)	○		○	○	
E	○		○			○			○	
F	○		○					○		職業会議
G	○				○	○	○	○		
H	○					○		○		

5 自治体への還元

- 派遣から戻り所属する係内、課内、部内等の共有しており自治体によっては市長、副市長、部長への報告会が実施されたところもあった
- 市長からトップダウンで自宅療養者への支援策が提案され事業化につながった自治体もあった
- 感染症対策の実態がわかってから、住民からの相談に対しても自信が付き説明に説得力が分かった
- 高齢者施設での感染症予防にポイントが分かり指導に活かされた
- 感染症に対する知識が得られた

8



全国保健師長会

発足 昭和54年に発足（平成30年に40周年を迎える）

目的 保健師業務の進歩発展と会員相互の連携・親睦を図り、地域住民の健康に寄与し、わが国の公衆衛生の向上に資することを目的とする。

事業 保健師業務に関する情報交換
保健師業務について研修・調査研究

会員 自治体に所属し、保健師長と同等以上の職にあるもの
5,555人（令和2年11月21日現在）

活動方針（令和3年度） 未来を創造する公衆衛生看護活動の展開
～保健師の原点から住民とともに創る未来～

令和3年度重点活動目標

保健師活動の可視化及び質の向上
情報発信の強化
感染症対策の推進
災害保健活動の推進
市町村の会員拡大

赤坂御所での天皇皇后両陛下とのご接見(R2.6.3)



新型コロナウイルス感染症に関する調査

1. 調査目的: 全国の保健師が、現下の新型コロナ感染症対策において、担っている役割及び抱えている課題を把握し、今後、全国保健師長会として行うべき取組の検討に必要な情報として活用する。
2. 調査対象: 全国保健師長会会員
3. 調査方法: メールによる調査票配布・回収
4. 調査期間: 令和2年9月25日(金)～10月9日(金)
5. 回答数: 653件(回収率13.1%)

1. 回答数

(ブロック別)

ブロック	会員数	回答数	回答率
北海道	167	27	16.2
東北	471	48	10.2
北関東・甲信越	785	89	11.3
南関東・東京	906	96	10.6
東海・北陸	763	96	12.6
近畿	974	93	9.5
中国・四国	789	115	14.6
九州	700	89	12.7
計	5,555	653	11.8

(所属自治体別)

所属自治体	回答数	%
都道府県	256	39.2
政令指定都市	107	16.4
中核市	70	10.7
特別区	9	1.4
市町村	205	31.4
無回答	6	0.9
合計	653	100.0

2. 調査結果(主な内容)

○新型コロナウイルス感染症対策に対する体制

<全体>

取組内容(複数回答)	回答数	%
感染症対策部門だけで対応	95	14.5
全庁的に応援体制ができている	542	83.0
他の自治体から応援をもらっている	39	6.0
非常勤職員を活用している	302	46.2
一部の業務を外部委託している	217	33.2
その他	88	13.5
無回答	5	0.8
全体	653	-

11

○新型コロナウイルス感染症業務への関わり

新型コロナウイルス感染症で携わった業務(複数回答)	回答数	%
統括的な立場で業務や人員の調整、関係部署との連携等を行っている。	256	39.2
担当者として現場の業務に携わっている。	185	28.3
担当ではないが、応援として携わっている。	254	38.9
直接的な業務ではないが、コロナに付随する業務(健診が遅れたことによる調整・自粛に伴う健康課題等)に携わっている。	276	42.3
特に関わっていない。	33	5.1
その他	55	8.4
無回答	2	0.3
全体	653	-

・保健師のサポート的な役割
・庁内外の連絡や調整等

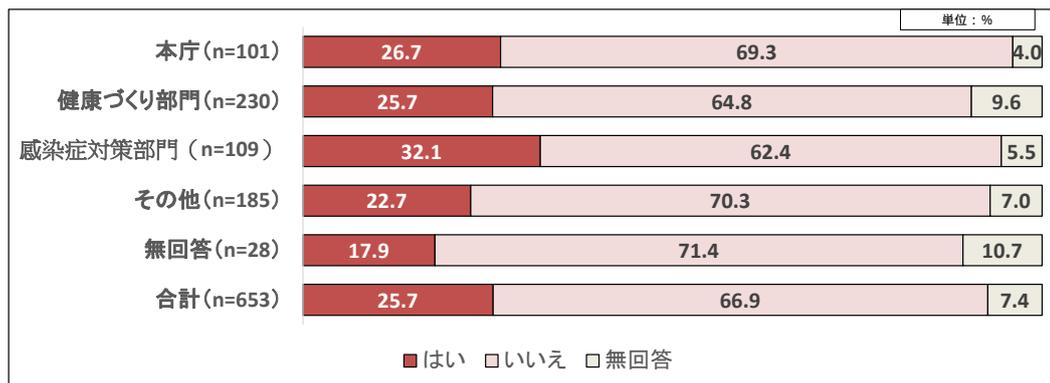
12

○新型コロナウイルス感染症対策で特に困ったこと

特に困った点(複数回答)	5月末 (自粛解除前)		6月～9月 (自粛解除～現在)	
	回答数	%	回答数	%
従事する保健師等の技術職の不足	356	54.5	274	42.0
従事する事務職員の不足	320	49.0	268	41.0
BCP(業務遂行計画)が明確でなく、優先業務がわからなかった	206	31.5	114	17.5
国や県の補助事業をどこまで実施していいかわからなかった	132	20.2	113	17.3
感染症対応をしながら通常業務に取り組まなければならなかった	503	77.0	485	74.3
国や県の方針決定が遅く、住民からの問い合わせに苦慮した	241	36.9	149	22.8
クラスター発生時、住民からの問い合わせに苦慮した	174	26.6	141	21.6
マスコミ報道に煽られ、住民に正しい情報が伝わりにくかった	258	39.5	176	27.0
災害時の感染症に対応した避難所運営について県(市)との連携が難しかった	51	7.8	73	11.2
医療機関や宿泊療養施設の入所や就業制限に同意されないなど患者対応が難しかった	56	8.6	66	10.1
その他	110	16.8	103	15.8
無回答	54	8.3	70	10.7
全体	653	-	653	-

○ここ最近1か月間、気分が落ち込んだり憂鬱な気持ちになること

	回答数	%
はい	168	25.7
いいえ	437	66.9
無回答	48	7.4
合計	653	100.0



○ここ最近1か月間、物事に興味がわかない、心から楽しめない感じ ○どちらも「はい」の割合

	回答数	%
はい	142	21.7
いいえ	450	68.9
無回答	61	9.3
合計	653	100.0

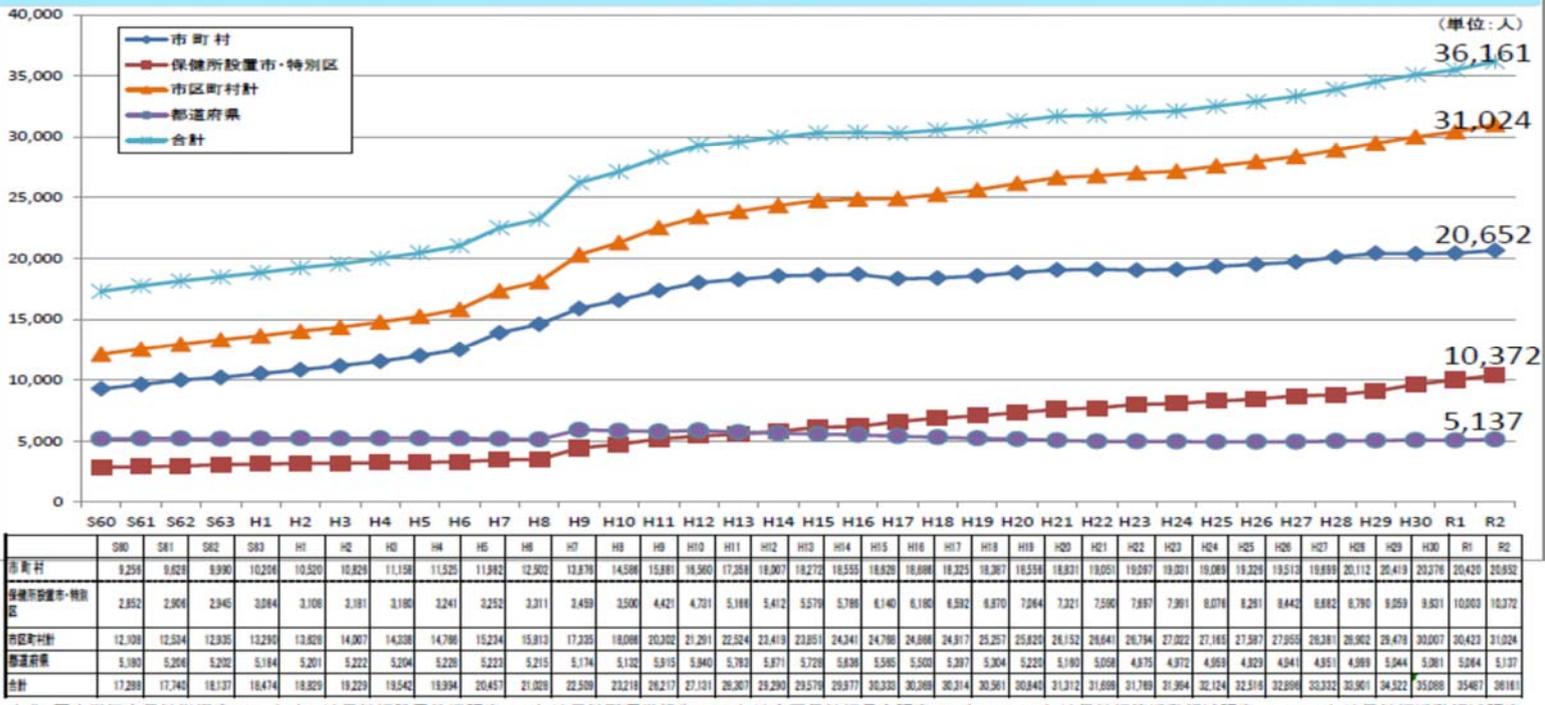
	回答数	%
2項目該当する	91	13.9
1項目該当する	128	19.6
該当しない	387	59.3
無回答	47	7.2
合計	653	100.0

○自由記載(N=901件)

項目	件数
1 組織内での課題	111
2 通常業務との兼ね合い	80
3 保健師の力量・人材育成	70
4 保健所の体制	64
5 心身の健康状態	57
6 住民への対応	50
7 コロナ禍における住民の健康課題	49
8 情報について	49
9 業務量の増加・保健師の負担増	47
10 マンパワーの問題	46
11 応援・受援体制	46
12 国の施策の課題	45
13 新型コロナに関すること	43
14 医療機関の課題	34
15 関係機関との連携	29
16 勤務体制	27
17 その他	54

- ・感染症対策と名がつくと、専門職である保健師がいる部署にほとんどの業務がまわってくる。
・状況が、刻々と変わっていく中で、通常の業務をしなが、正確な情報をタイムリーにつかみ、新型コロナウイルス感染症対策を全庁的に検討し、柔軟に対応し続けていくこと、また対応をする仕組みを定着化していくことに苦慮する。
- ・感染対策のための新規の業務の構築と通常業務を並行して作業を進めることの難しさを感じている。
・乳幼児健診、特定健診、がん健診等、集団の実施事業を延期せざるを得なく、関係機関の調整、住民周知に苦慮した。
- ・保健所の統廃合、保健師の世代交代の中で、感染症業務に対応できる人材が不足していた。人材の育成、強化が必要。
・市町村は感染症対策のスキルがかなり低いことを実感した。
- ・保健所保健師の業務・役割が多く、即時の対応を求められ、対応に翻弄されていた。業務、体制の整理、整備が必要。
・保健所機能が縮小された中で新型コロナウイルス感染症の対応に限界を感じる。
- ・電話相談については苦情への対応が続いた時は、気分が落ち込んだ状態が続いた。超勤時間が2月以降毎月、85～140時間で身体的にも苦しい状況は続いている。休日出勤も多く、代休が取れない。
- ・偏った情報により住民への正しい情報伝達の難しさ、人権尊重の難しさを感じた
・新型コロナウイルス感染症の正しい知識を住民に伝えることで、感染者への誹謗、中傷も減ると思うが、根強い感染症への恐怖の払拭は課題である。
- ・情報発信が、マスメディアが優先されて報道され、一般市民からの問い合わせが殺到した時の保健センター内での周知が間に合わないこと。
・感染拡大防止を目的とした公表のあり方と市町への情報提供、個人情報保護との関係。
- ・他の部署の応援体制(緊急対応中の状況の変化に即応できる情報共有の仕組み・人員配置等)速やかに初期に応援体制が出来るようにするべき。
・応援に入った人員がすぐに活動できるだけでなく、時間と経験が必要。単なる人員の投入では、業務は軽減、改善しない。
- ・国の方針や検査の基準等の通知などを、担当が理解するのに時間的に追いついていくのが大変。
・国が予算のみを付けて都道府県へ下ろしてくる事務事業が唐突かつ膨大であり、こなすための負担が大きかった。

常勤保健師数の推移



保健所の恒常的な人員体制強化

令和3年1月29日「令和3年度地方財政計画の概要」

- 感染症の拡大時に円滑に業務ができるよう、感染症対応業務に従事する保健師の恒常的な人員体制を強化（現行の1.5倍に増員）するために必要な地方財政措置を講ずる

新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえ、健康危機管理対応力を強化するほか、関係機関との連絡調整を充実させるとともに、IHEAT登録者等に対する研修・訓練等を実施する体制を平時から強化するため、保健所において感染症対応業務に従事する保健師を2年間で約900名増員（現行の1.5倍に増員）

保健所において感染症対応業務に従事する保健師数

(現行) 約 1, 800 名 (全国数) → (R3年度) 約 2, 250 名 → (R4年度) 約 2, 700 名

普通交付税措置：標準団体（人口170万人、保健所数9カ所）の措置人数を現行24名から2年間で36名に増員（1.5倍）

19

保健師の研修等の根拠となる法律等

【地方公務員法】

- 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない

【地域保健法】

- 市町村は、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、人材の確保及び資質の向上等に努めなければならない
- 地域保健対策の推進に関する基本的な指針を定めなければならない
- 地域保健対策の推進に関する基本指針では地域保健対策に係る人材の確保及び資質の向上並びに人材確保支援計画の策定に関する基本的事項を定める

【健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針】

- 担当者の資質の向上のため、加入者の生活習慣の改善等に向けた取組の目的及び内容を理解させ、さらに知識及び技術を習得させるため、定期的な研修を行う

【保健師助産師看護師法】

- 保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修等を受け、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】

- 国は、看護師等の養成、研修等による資質の向上及び就業の促進並びに病院等に勤務する看護師等の処遇の改善その他看護師等の確保の促進のために必要な財政上及び金融上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない
- 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及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

保健師にかかる研修の在り方に関する検討会最終とりまとめ(平成28年3月31日) ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～主なポイント

- 地域保健対策の主要な担い手である自治体保健師の能力養成は、保健福祉施策の推進において重要であり、各自治体では体系的な人材育成を図ることが必要である。
- 本検討会では、自治体における研修体制構築の推進策等に係る議論をおこない、その成果をとりまとめた。

- 各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するため、各自治体で能力の成長過程を段階別に整理したキャリアラダーの策定が必要 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を提示
- 個々の保健師の業務経験や研修受講履歴等を記録する共通の様式を用いて、個性に着目した人材育成を推進 「人材育成支援シート」の活用方法と記載事項例を提示
- 個性に着目した人材育成により、産休・育休等により長期間職場を離れた保健師のキャリア継続を支援
- 統括保健師の育成のため、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必要 統括保健師に求められる能力を提示
- 自治体内の人材育成関係各部署が連携して保健師のキャリアパスを作成するプロセス等を通して、体系的な人材育成体制構築を推進
- 都道府県による市町村支援や教育機関等との連携を推進し、全国自治体保健師の人材育成の取組みを推進
- 国は、本最終とりまとめに示された推進方策を関係機関と連携して周知等に取り組み、国立保健医療科学院は、研修を受講した都道府県等の保健師が当該地域の保健師の育成に寄与するといった波及果を生むよう研修の質向上に努める



個々の保健師の目標や能力の獲得状況、ライフステージ等の多様性に応じた、効果的な人材育成体制構築と人材育成を一層推進

21

保健師の人材育成の必要性

自治体に働く保健師

- ・養成課程もさまざま
- ・就職するまでの職務経験の多様化
- ・保健師の能力と経験年数は一律でない



保健師の能力獲得状況の把握のため、成長過程を段階的に整理したキャリアラダーが必要

・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、環境に深くかかわる**専門職**。専門知識、技術及び倫理観は職業人として生涯にわたり研鑽が必要。

・地域健康課題の複雑化、高度化にあわせ地域保健関連施策等の変化に伴い、施策が分野ごとに実施され保健師の**配置部署が多岐**に広がっている。

・総合的に施策を推進する上で、組織内外にわたる**連携調整能力の習得や施策化**など高度専門性の発揮が求められている。

・様々な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、今後の方向性や目標を明確にし、**主体性に成長を図る「自律性」を高める**必要がある。

・個々の保健師が専門性を高めるため、**職能や組織全体で共に育ちあうという組織文化の醸成**を図ることが重要。

福岡県における人材育成に関する各指針



23

本県の人材育成の基本的な考え方

公務員としての使命を常に意識した上で、専門職集団としての責任を自覚すること、住民の視点にたって、地域の健康問題に積極的に取り組むことが必要。

<求められる人材>

- ・一貫性を持ち、将来を見据えながら施策の立案、実施、評価ができる
- ・住民ニーズ、科学的根拠、法制度、他地域・他分野に関する情報を収集し、わかりやすい形で地域住民や関係機関還元し、施策に役立てることができる
- ・地域の様々な組織、機関の活用、連携調整及び育成を行いながら、地域における健康づくりを推進することができる

<手段>

- ・地域保健従事者としての自覚をもち、効果的・効率的な活動を展開するための適切な判断力と主体的な行動力を備えることが必要。
- ・経験に応じた専門性と実践力を高めるため、OJT、OFF-JT、自己啓発、人事異動・人事交流の仕組み、環境整備に取り組む。
- ・組織としての共通認識のもと、着実かつ継続的に専門技術を継承できる人材育成体制の推進が必要

<実施方法>

各保健所ごとに管内市町村の現任教育状況を踏まえ、効果的・効率的な業務の遂行ができるよう研修計画を企画・実施する。

<実施体制>

《対象者》保健師、助産師、管理栄養士

- 《現任教育統括者》 ◇事務所全体の現任教育の総括する役割を担い、現任教育面接シートに基づく面接を実施する。
◇組織全体で現任教育を支える体制づくりを行う。

- 《現任教育企画担当者》 ◇現任教育を企画し、地域保健従事者間の連絡調整を担う。
◇実施した現任教育については、内容や方法等について評価し、翌年度の計画に役立てる。
◇定期的実施状況を把握し、関係者から意見を聴取することにより、必要時にプログラムの改善等を行う。

- 《現任教育担当者》 ◇新任期、中堅期、管理期の各期に現任教育を推進するリーダー的役割を担う。
◇事務所内外を通じて、能力向上に必要な体験の場の調整を図る。

24

(出典:福岡県地域保健従事者現任教育指針)

地域保健従事者の人材育成の目標

- ① 社会状況の変化や多種多様な住民のニーズに対応した、質の高い保健サービスを提供できる実践能力を強化する。
- ② 新任期、中堅期、管理期と段階に応じた能力を達成しながら、地域保健従事者として目指す姿を実現する。
- ③ 職業人としての基本的な能力、行政能力、地域保健従事者としての専門能力を地域保健活動の実践を通して習得する。
- ④ 行政における専門職として成長するために、自身の職業人としての目標を描き、自ら向上するために目標をもって能力開発に取り組む。
- ⑤ 自己啓発を基本に職場内研修、職場外研修を体系的、計画的に実施するとともに、併せて人を育てる環境や体制を整えるなど組織的に取り組む。

継承すべき地域保健従事者の活動基盤

「みる、つなぐ、動かす」

① 地域をみる

- ◇ 受け持ち地区に対する責任や愛着、自負を持って実践している仕事への取組の姿勢
- ◇ 個から集団をみて、集団から地域を見る視点
- ◇ 統計と日常生活関連情報から地域診断する視点

② 地域をつなぐ

- ◇ 地域住民との信頼関係の構築とネットワークづくり、それらを獲得する技術
- ◇ 住民同士、住民と専門家、専門家同士等の協働により地域の力量を高める技術

③ 地域を動かす

- ◇ 地域住民のニーズや健康課題に応じて企画・立案・評価する能力
- ◇ 地域の健康課題の解決に必要な社会資源を開発する能力

新人期の到達目標

① 基本的能力

- ◇ 組織の一員としての自覚を持つことができる。
- ◇ 連絡や報告を確実に行う。
- ◇ 積極的に地域住民、上司、同僚とコミュニケーションをとることができる。
- ◇ 行政職員としてのモラル、倫理観をもって行動する。

② 行政職員としての能力

- ◇ 担当する事業の法的根拠を理解する
- ◇ 担当する事業の事業体系、自治体の政策・方針を理解する。

③ 専門職員として能力

- ◇ 具体的な健康課題に対応した地域の保健活動計画が立案できる。
- ◇ 地域特性や地域の健康課題、個人・家族の健康課題を示す保健・看護情報を収集、資料化し課題を明らかにすることができる。
- ◇ 保健事業の目標や活動方針に沿って保健事業を円滑に運営・実施できる。
- ◇ 母子、成人、高齢者、精神、障がい者(児)、難病、感染症、歯科保健事業において、健康相談や健康教育、保健指導や栄養指導が展開できる。
- ◇ 個人、家庭の健康課題を診断・評価し、適切な保健指導や栄養指導、生活支援が展開できる(個人、家庭支援)
- ◇ 住民の主体的健康づくり活動を育成・支援することができる(集団支援)
- ◇ チームの一員として健康危機事象の適切に対応できる。
- ◇ 対象のニーズに応じて、最適なサービスを総合的に提供するために、関係機関の連携を推進するよう働きかけることができる。
- ◇ 自分の関わっている保健事業や担当地域(業務)の評価に、主体的に参加することができる。

管理期の到達目標

①基本的能力

- ◇誠意と気概を持って管理者としての立場を全うする。
- ◇情勢の変化に対応して自らの判断で適切な対処ができる。
- ◇地域保健活動におけるリーダーシップを発揮できる。

②行政職員としての能力

- ◇立案された計画とその遂行についての支援ができる。
- ◇調整目的や周知の範囲を明示し、必要に応じ関係機関と情報交換ができる。

③専門職員として能力

- ◇複雑困難な事例、住民団体の主体的な活動の支援や運営の監督・指導ができる。
- ◇施策化や保健計画策定のための組織的・意図的な情報収集と分析、活動の助言ができる。
- ◇地域の必要に応じ、社会資源の開発ができる。
- ◇健康危機管理体制を整備し、平時～発生後に的確に対応できる。

④指導力

- ◇施策事業や業務体制の改善に対し、助言と指示ができる。
- ◇部下の能力を的確に評価し、育成することができる。

(出典:福岡県地域保健従事者現任教育指針) 27

福岡県地域保健従事者研修体系図

別紙1

経験年数		新任期			中堅期														管理期													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	……		
職場内研修 (OJT)	指導者の配置	実習指導体制			※P16参照のこと																											
	保健所の現任教育	保健所主体の現任教育																														
職場外研修 (Off-JT)	階層別研修	新任期研修			実地指導者育成研修														管理期研修													
					中堅期研修																											
	専門研修	国立保健医療科学院研修【派遣研修】																														
		日本公衆衛生協会主催によるブロック別研修会等																														
		分野別の専門研修(生活習慣病対策、精神保健福祉業務、母子保健業務等)																														
県研修所	福岡県公衆衛生学会、日本公衆衛生学会、日本公衆衛生看護学会学術集会																															
人事異動 人事交流	保健所	人材育成に関する指導・運営、行政政策研修等																														
	その他の機関	常にローテーションする																														
	本庁																															

まとめ

人口減少、少子高齢化

人生100年時代を見据えた健康寿命の延伸

- ・妊娠期から子育て期にわたる総合的相談や支援
- ・高齢者の通いの場を中心とした介護予防・フレイル対策や生活習慣病等の疾病予防・重症化予防、就労・社会参加支援

労働力低下・税収の減少

保健サービスを提供する専門職の減少

- ・病床の機能分化・連携と地域包括ケアシステムの推進
- ・効率的効果的な保健サービスの提供、専門職の確保、人材育成

各市町村、保健所管内の5年後、10年後の姿（人口推計、疾病構造）
頻繁に起こる災害等など健康危機管理対策
保健活動に従事する専門職確保の将来像
世代間継承など見越した長期的視点にたった採用計画の立案、人事部門との交渉

県、市町村において組織横断的な保健活動、人材確保・育成を進める部署の明確化と統括保健師の配置

ご清聴ありがとうございました。