みやぎの保健師人材育成ガイドライン　令和8年10月改訂　概要①：健康課題への対応と目指す姿

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



合計特殊出生率
1.00
（令和6年度確定数）

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。

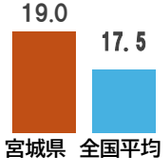
生活習慣病の深刻化



メタボリックシンドローム該当者・予備群
31.9%
（全国6位　令和6年度）

がん、心疾患、脳血管疾患による死因割合は全国より高い。（令和6年）
宮城県47.2%　全国44.4%

メンタルヘルスの課題



自殺死亡率
19.0
（令和4年　全国11位）

「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

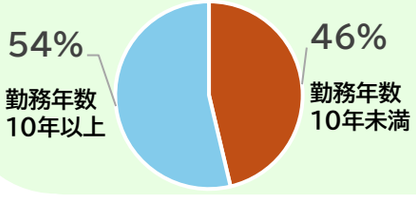


被災者の孤立、メンタルヘルスの課題、生活の変化など、長期的な健康課題への影響が継続。

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　896名
  （令和8年5月1日現在）
- ○ 震災後採用者が約79%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46%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57.1%、全国71.3%



3　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。

3　保健師の目指す姿　（Ⅳ 保健師の目指す姿 P14）



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。

5　地域における保健師の活動の本質　（P17）

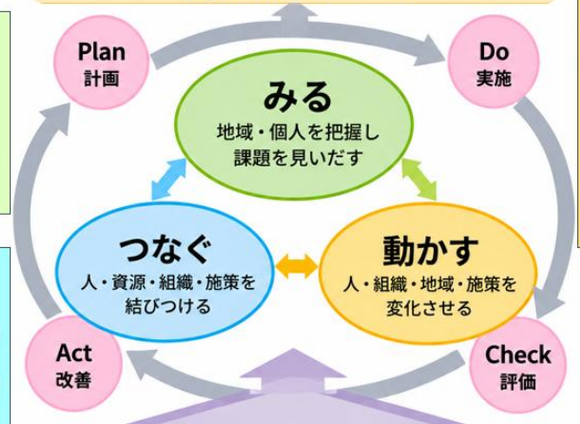
保健師の保健活動の基本的な方向性と「みる・つなぐ・動かす」の関係

著者のイメージです

めざす姿
地域の健康の保持増進・健康な街づくり
（3）予防的介入の重視

「みる」に関連する項目
（1）地域診断に基づくPDCAサイクルの実施、
（2）個別課題から地域課題への視点及び活動の展開
（4）地区活動に立脚した活動の強化
（5）地区担当制の推進

「つなぐ」に関連する項目
（4）地区活動に立脚した活動の強化
（6）地域特性に応じた健康なまちづくりの推進
（7）部署横断的な保健活動の連携及び協働
（8）地域のケアシステムの構築



「動かす」に関連する項目
（1）地域診断に基づくPDCAサイクルの実施
（6）地域特性に応じた健康なまちづくりの推進
（7）部署横断的な保健活動の連携及び協働
（8）地域のケアシステムの構築
（9）各種保健医療福祉計画の策定及び実施

すべての基盤となる
（10）人材育成

出典：令和８年度新任期保健師研修Ⅱ
宮城大学看護学群　教授　江角伸吾　氏

コラム



「見て聴いて、つないで動かし、創って魅せる」

出典：茨城県市町村保健師連絡協議会研修会「地区保健活動仙台スタイルの紹介」
仙台市健康福祉局健康政策課　課長　佐野ゆり氏



1. 個別の生活を見て聴き、2. 人と資源をつないで動かし、3. 足りない仕組みを創り、4. その価値を社会に魅せることで、5. 再び次の住民の暮らしを深く見て聴く土台が強固になる。
　これは、保健師が単なる行政窓口の担当者ではなく、住民の伴走者でありながら地域社会の未来を切り拓くプロデューサーであることを、伝えているフレーズです。

みやぎの保健師人材育成ガイドライン令和8年10月改訂　概要②：資質向上に向けた「推進」と「ツール」の活用

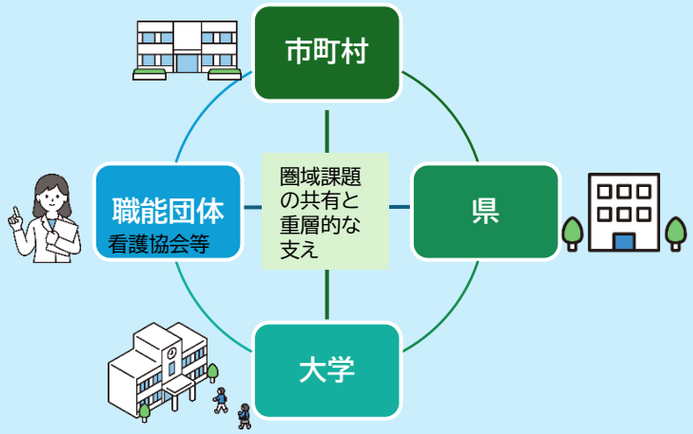
（Ⅵ 人材育成の推進　P25~P28）　（Ⅶ 人材育成のためのツールと活用方法　P33~P35）

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】(P25)



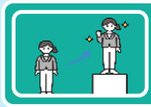
【4つの現任教育方法】(P27~P28)



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

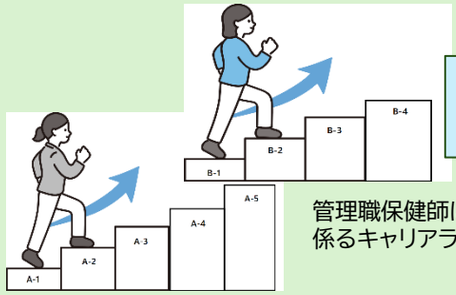


自己啓発
・各種学会等の参加、職能団体活動への参加等

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 (P18~P21、P33~P35)

【自治体保健師の標準的なキャリアラダー】



①政策策定と評価
②危機管理
③人材管理

管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー

専門的能力に係るキャリアラダー

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）(P33~P34、P40~P54)



・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 (P35、P55~P59)

・こんな保健師になりたい
・今年取り組みたいこと





・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 (P28)

チェックリストでレベル確認 → 人材育成支援シートに記録 → 統括保健師等との面接で実践目標を決定

継続的なサイクルの確立



年度末の面接等で着実な成長を確認するサイクルを回す

②組織のステップ：計画策定と研修への反映

全保健師のレベルを集約 → 人材育成計画を策定 → 抽出された課題を広域・県全体研修へ反映

【新任者を取り巻く関係者の役割（例）】(P30)

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（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