

全国保健師長会広島県支部総会 ～令和4年度地域保健総合推進事業報告～

三次市役所
栗根久美子
令和5年6月10日



はじめに ～背景とめざすこと～

- 保健師の人材育成を進めるうえで、統括的な役割を担う保健師(以下「統括保健師」という。)の役割発揮が望まれている。
- しかし、市町村では、統括保健師の配置や人材育成指針の作成が進んでいない(活動領域調査結果より)



- 自治体間格差がある
地域差、自治体規模による差



自治体規模に関わらず、どこの自治体に採用されても保健師として育つことができる環境づくりを。

そうして、公衆衛生看護を実践する保健師として、地域で暮らす人々の生活と健康を守っていく。

【基本となる考え】

地域における保健師の保健活動について (平成25年4月19日厚生労働省健康局長通知)

記1：体制整備 記2：人材確保 記3：人材配置 記4：人材育成

★保健師の現任教育は、各地方公共団体において策定した人材育成指針により体系的に実施すること。

地域における保健師の保健活動に関する指針（保健師の保健活動の基本的な方向性）

保健師の所属する組織や部署にかかわらず、保健師誰もが取り組むべきこととして10の事項を整理

★保健師は公衆衛生看護学を基盤として、一定の地区を担当し地域に責任を持つ保健活動を行う、個人の事例に寄り添い住民や組織をつなぎ住民の主体的な力を高める、潜在的な健康課題を予見して予防的支援を行う、必要に応じて施策を作り出す活動を通じて地域で暮らす人々の健康水準をあげる など、これら能力を有する保健師の育成をめざす。



前ページ下の拡大「保健師は…」

- ★保健師は公衆衛生看護学を基盤として、一定の地区

「そう！そう！そうです！

おっしゃる通り！」

で、どうやったらうちの職場で
うまくできる？

有する保健師の育成をめざす。



保健師に係る研修のあり方に関する検討会最終とりまとめ（平成28年3月）

- 標準的キャリアラダーの提
- 人材育成支援シートの活用
- 個別性に
- 国や

具体的に示してあって、
わかりやすいです♡

★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することが示された

人材育成の実態は？



令和4年度地域保健総合推進事業

自治体における新規採用保健師の人材育成にかかる実態 および体系的な研修体制の構築にかかる調査研究事業

本調査研究事業は、人材育成の自治体間格差の縮小と多様な背景を持った新規採用保健師の人材育成の再考に向け、各自治体の人材育成の実態、課題を把握したうえで、保健師の満足度に着目した人材育成に取り組むポイントをまとめた。

【目的】

自治体保健師を取り巻く環境が大きく変化し、多様な背景を持つ新規採用保健師が増えている中、保健師の人材育成には自治体間格差が生じ、特に小規模自治体の課題が大きい。各自治体が人材育成を体系的に進めるため、その実態を把握し、課題を踏まえた自治体の取組ポイントを整理し、今後の保健師人材育成に資する。

【方法】

- ①実態調査
- ②自治体で人材育成体制の構築に向けた取組ポイントの提示

実態調査

【対象者】 全国の1,788自治体（都道府県・市区町村）の

- | | |
|-----------------------------|---------|
| ① 新規採用保健師（令和元年度～4年度の新規採用者） | 約8,000人 |
| ② 統括保健師（不在の場合は統括的役割を担う保健師等） | 1,788人 |
| ③ 人事部門担当者 | 1,788人 |

【調査期間】 令和4年9月12日から10月31日まで

【調査方法】 無記名郵送法による自記式調査

【調査項目】

- ① 新規採用保健師：職歴の有無、採用時の配置や業務、プリセプターの配置などの人材育成体制、職場環境ややりがい等
- ② 統括保健師：キャリアラダーの活用やOJT・Off-JTなど人材育成、人事部門との連携等
- ③ 人事部門担当者：採用状況、新規採用保健師のキャリア形成、統括保健師の配置等の人材育成体制の確保と現状、統括保健師との連携等

【結果分析】 自治体ベース、新規採用保健師ベースで2値に分類し集計・解析した。

	分類1	分類2
自治体規模	大規模（政令指定都市・中核市）	小規模（その他一般市・町）
年齢	該当（20歳代）	非該当（30歳代・40歳代・50歳代）
多様な背景	該当（保健師採用以前に職歴あり）	非該当（保健師採用以前に職歴なし）
満足度	該当（満足している・まあ満足してる）	非該当（やや不満である・不満である）
人材育成体制の構築状況と職場風土	該当（とてもそう思う・まあそう思う）	非該当（あまりそう思わない・そう思わない）

実態調査の集計・解析の手順

「組織的・体系的に人材育成を行っている自治体では、人材育成が進んでいる（のではないか）」

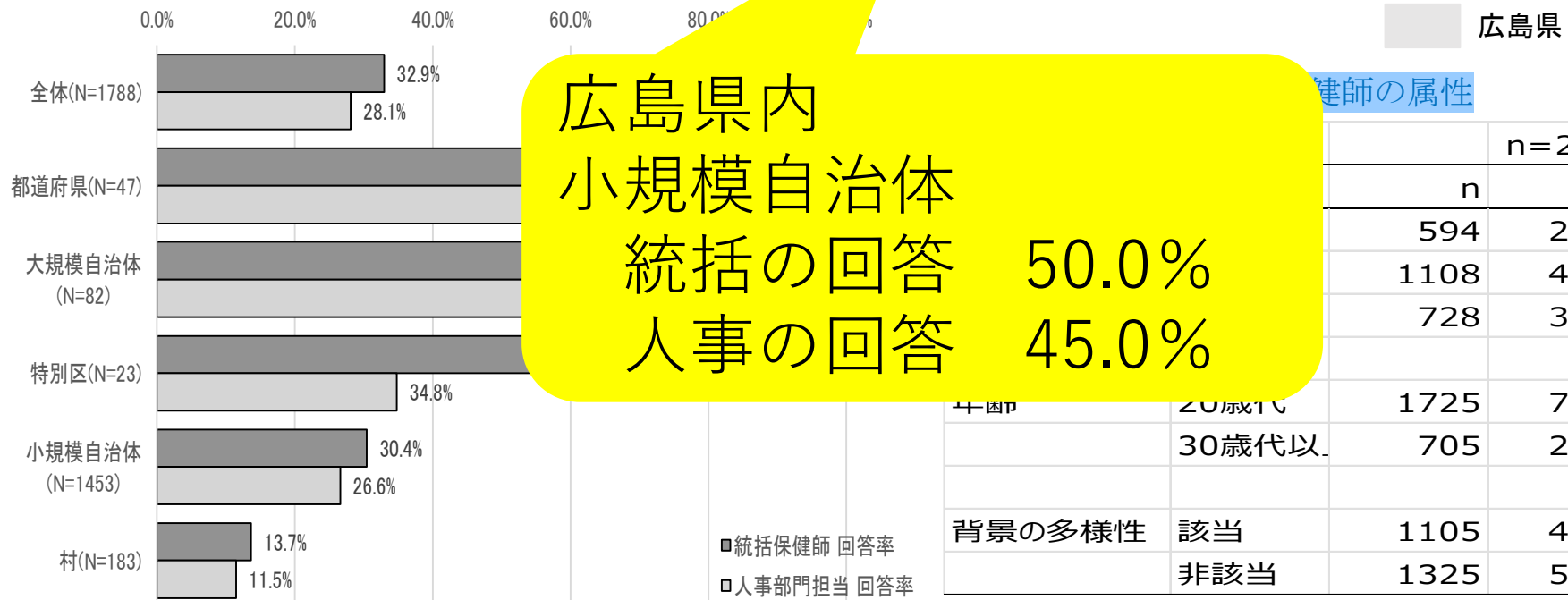
の仮説のもと、得られたアンケート回答は、自治体ベース、新規採用保健師ベース（最大 $n = 2,430$ ）の2つの視点から、集計・解析した。

	項目	方法	結果
1	回答状況、新規採用保健師の満足度	基本集計 クロス集計	【結果1】 【結果2】
2	新規採用保健師の「総合的な満足度」とその他の項目との関連	クロス集計 カイ二乗検定	【結果3】
3	自治体規模別と人材育成の関連	クロス集計 カイ二乗検定	【結果4】
4	新規採用保健師の「総合的な満足度」をアウトカム	重回帰分析	【結果5】

「人材育成が進んでいるか」の一つの指標として、所属自治体に勤務していることの総合的な満足度（以下「総合的な満足度」という。）を用いた。

結果 1 回答状況

自治体区分	配付数	新規採用保健師		統括保健師		人事部門担当者	
		回答数	回答率	回答数	回答率	回答数	回答率
全体	1,788	2,430	32.9%	589	28.1%	502	28.1%
都道府県	47	594	87.2%	41	74.5%	35	74.5%
	1	11	100.0%	1	100.0%	1	100.0%
大規模自治体	82	594	78.0%	64	63.4%	52	63.4%
	3	22	100.0%	3	100.0%	3	100.0%
特別区	23	110	73.9%	17	34.8%	8	34.8%
小規模自治体	1,453	1,108	30.4%	442	26.6%	386	26.6%
	20	23	50.0%	10	45.0%	9	45.0%
村	183	25	13.7%	25	13.7%	21	11.5%

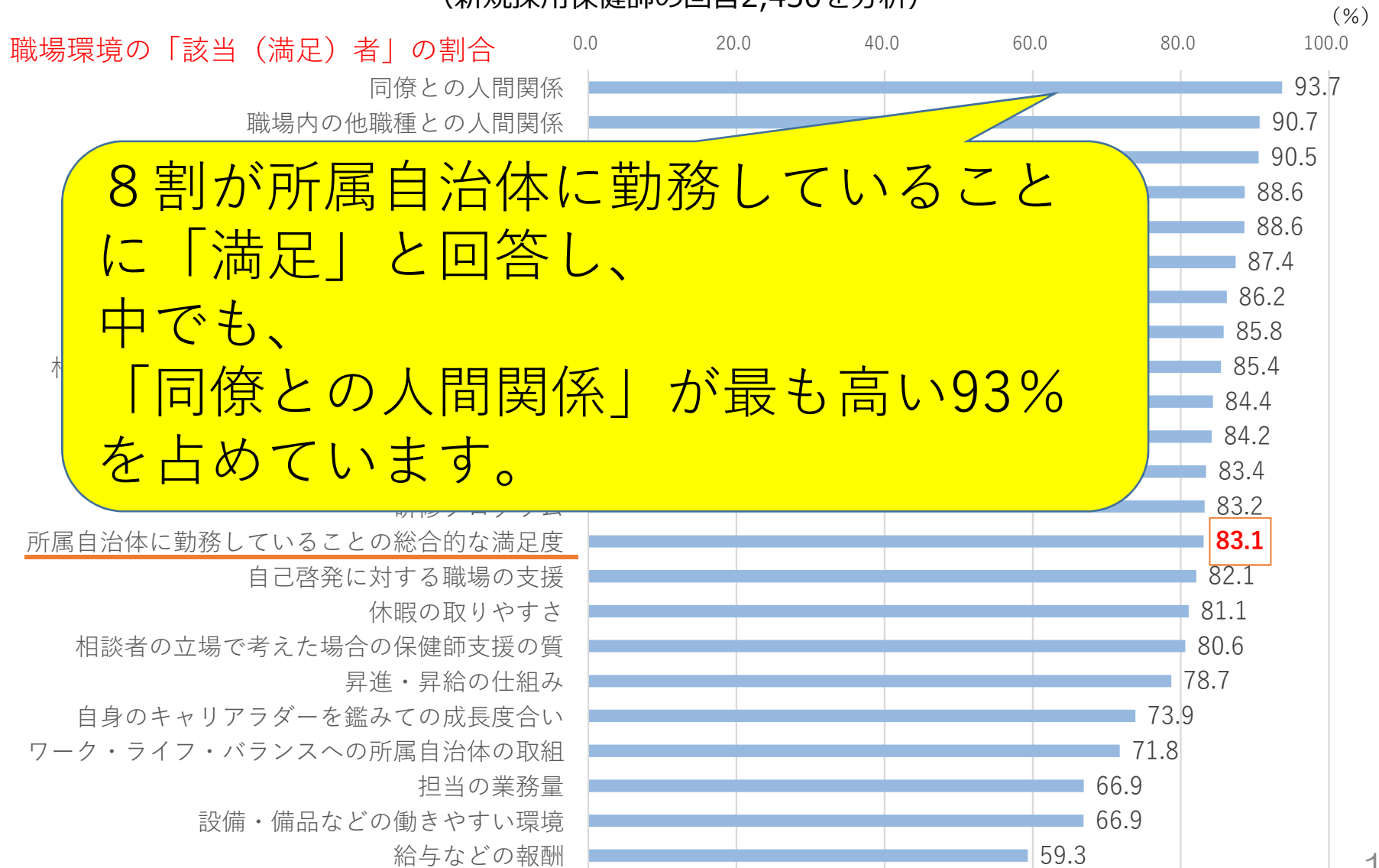


【結果2】

新規採用保健師の満足度

単純集計およびクロス集計結果

(新規採用保健師の回答2,430を分析)



【結果3】

新規採用保健師の「所属自治体に勤務していることの総合的な満足度」に関連する要因

クロス集計およびカイ二乗検定結果

(新規採用保健師の回答2,430を分析)

※ そもそもが大規模自治体であることや、キャリアラダーを研修や面談で活用していること、プリセプターを配置し、些細な問題や疑問でも相談できる人を置くなど、
組織的・体系的な人材育成が、新任保健師にとって、キャリアラダーに沿った育成をされている、新任期に大事に扱われているという実感や、保健師活動への満足度につながっていることが示唆された。

⑤ 職場環境や職場風土

- ・ 些細な問題や疑問でも相談できる人がいる
 - ・ 現在従事している業務
- などすべての項目

【結果4】 自治体規模の違いによる人材育成支援体制

クロス集計およびカイ二乗検定結果

(統括保健師が回答した589のうち501(大規模自治体64、小規模自治体437)の回答を分析)

＜大規模自治体が有意に高い項目＞

- ・人材育成を組織横断的に担当する保健師を配置している
- ・プリセプターを配置している
- ・保健師の人材育成指針を作成している
- ・専門能力と行政能力の両方に配慮した育成をしている
- ・自治体としてキャリアラダーを作成し活用している
- ・キャリアラダーを用いて保健師能力の獲得状況を自身が確認するよう指導している
- ・キャリアラダーを用いた定期的な面談を行っている
- ・内省の機会を定期的に持つなど経験学習を重視している
- ・病気休暇により長期間職場を離れた保健師の職場復帰に際して支援している

＜小規模自治体が有意に高い項目＞

- ・新規採用保健師の最初の配属先と思い描いていたキャリアと一致する割合

*** 人材育成体制の実態は大規模自治体の方が良好であることが示唆された**

小規模自治体は？



【結果5】

総合的な満足度をアウトカムとした影響要因

重回帰分析結果

(自治体ベースのデータを用いて分析)

【人材育成体制の構築状況】	大規模	小規模	20代	30代+	職歴有	職歴無
① 採用時に担当した業務が希望どおりであった	○	○	○	○	○	○
② プリセプターから適切に指導・助言を受けることができている	○	○	○	○	○	○
③ 日ごろからプリセプターと相談できる関係だと思ふ	○	○	○	○	○	○
④ 自身のキャリアラダーに沿った必要な研修を受講できている	○	○	○	○	○	○
⑤ 日常的な業務についてプリセプターや統括保健師等との振り返り面談がある	○	○	○	○	○	○
⑥ 業務経験や研修受講履歴等についてプリセプターと振り返り面談がある	○	○	○	○	○	○
⑦ 業務遂行上の必要な研修が受講しやすい	○	○	○	○	○	○
【職場風土】	大規模	小規模	20代	30代+	職歴有	職歴無
① 些細な問題や疑問でも相談できる人がいる	○	○	○	○	○	○
② 先輩・上司と仕事以外での相談も出来る	○	○	○	○	○	○
③ 声かけ・挨拶をする習慣がある	○	○	○	○	○	○
④ 勤務時間外に保健師同士で仕事以外の会話が気軽に出来る	○	○	○	○	○	○
⑤ 業務について今後の見通しや段取りについて説明・共有している	○	○	○	○	○	○
⑥ 保健師業務の意義・理由について丁寧に説明している	○	○	○	○	○	○
⑦ 業務で出した成果についてお互い評価・承認する習慣がある	○	○	○	○	○	○
⑧ 保健師能力が高まることに対する評価・承認する習慣がある	○	○	○	○	○	○

小規模自治体
「職場風土」注目！！

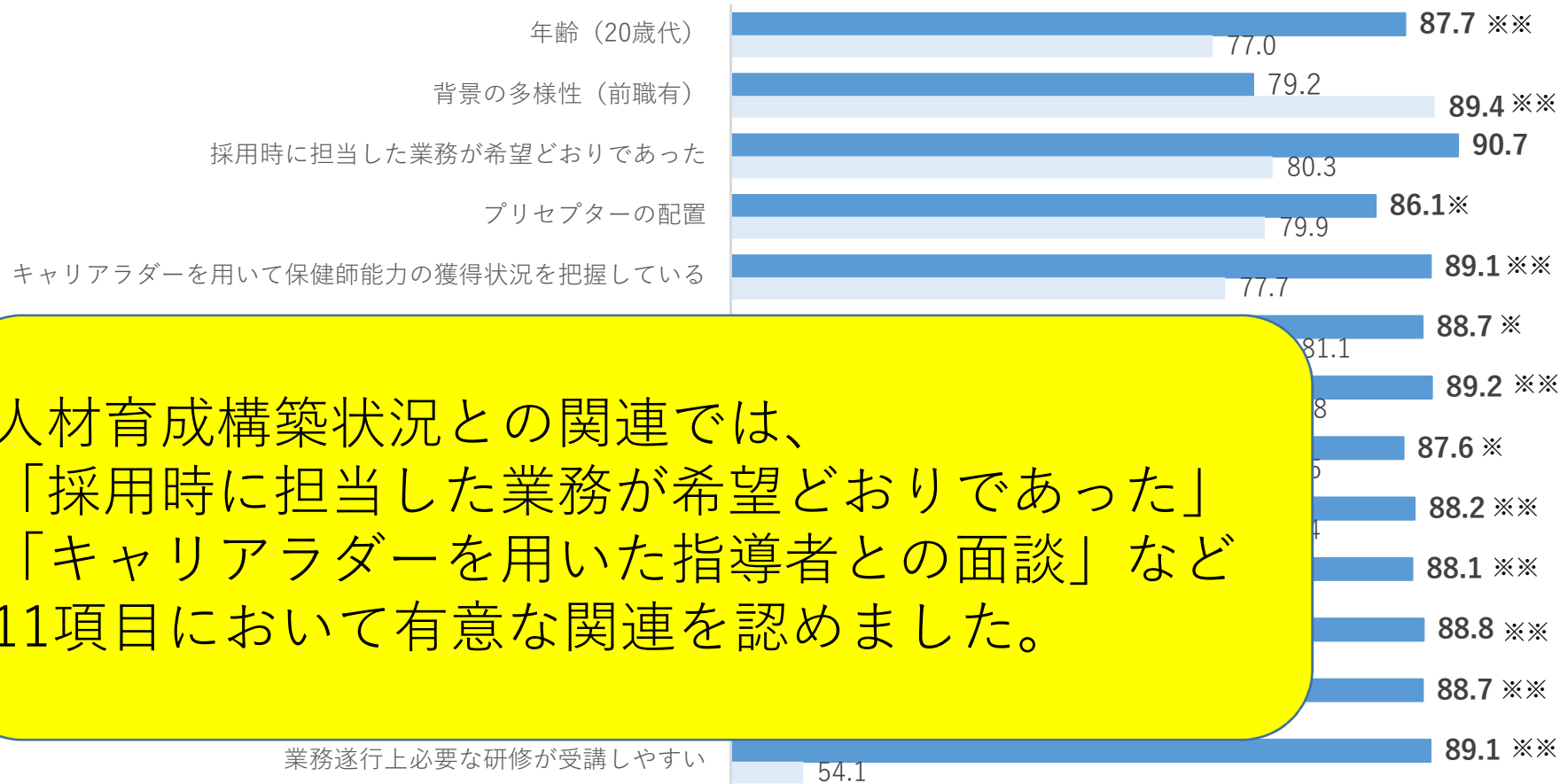
【結果6-1】

総合的な満足度と人材育成構築状況との関連

カイ二乗検定結果

(新規採用保健師、統括保健師、人事部門担当者の3者の回答データを連結した779(大規模自治体289、小規模自治体490)の新規採用保健師の回答を分析)

総合的な満足度の「該当(満足)者」の割合 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 (%)



人材育成構築状況との関連では、「採用時に担当した業務が希望どおりであった」「キャリアラダーを用いた指導者との面談」など11項目において有意な関連を認めました。

■ 該当 ■ 非該当 ** : p < 0.001 * : p < 0.05

【結果6-2】 総合的な満足度と職場風土との関連

カイニ乗検定結果

(新規採用保健師、統括保健師、人事部門担当者の3者の回答データを連結した779 (大規模自治体289、小規模自治体490) の新規採用保健師の回答を分析)

総合的な満足度の「該当(満足)者」の割合



評価・承認する習慣

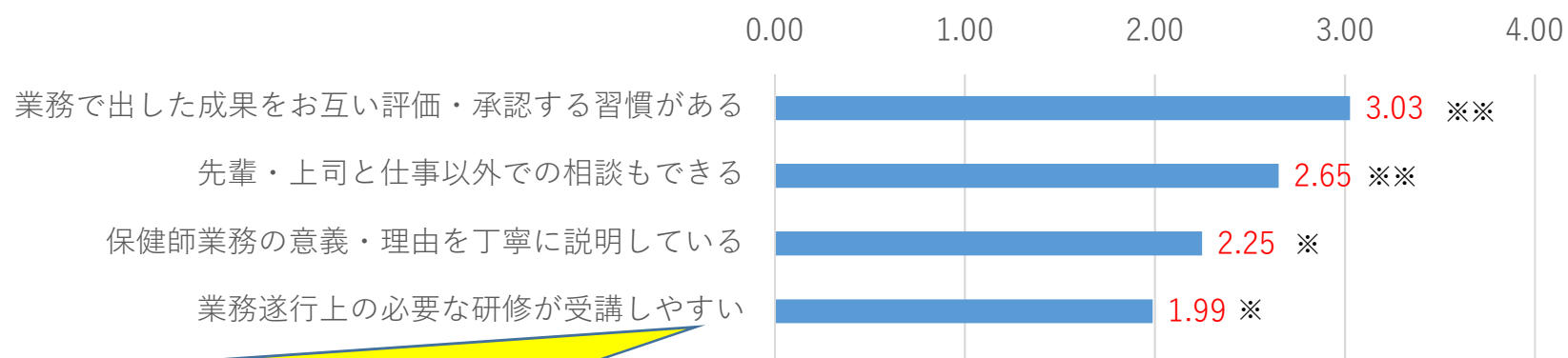
新任期

【結果 7-1】 総合的な満足度を目的変数とした多変量解析（全体）

多変量解析結果

（総合的な満足度と有意な関連を示した項目を多変量モデルに投入）

総合的な満足度を目的変数とした多変量解析結果



- 「業務で出した成果についてお互い評価・承認する習慣がある」。
 - 「先輩・上司と仕事以外での相談もできる」
 - 「保健師業務の意義・理由について丁寧に説明している」
 - 「業務遂行上の必要な研修が受講しやすい」
- において、有意な関連を示しました

【結果 7-2】 総合的な満足度を目的変数とした多変量解析（属性別）

総合的な満足度を目的変数とした多変量解析結果（属性別）



項目	大規模	小規模	20代	30代+	職歴あり	職歴なし	全体
自身のキャリアラダーに沿った必要な研修を受講できている	2.08	1.26	3.29*	0.42	0.86	3.78*	1.50
経験学習を意識した人材育成の実施（統括保健師）	0.69	1.86*	1.34	1.78	2.06*	0.88	1.57
保健師のプリセプターを配置（人事部門）	3.29*	1.27	1.43	1.44	1.43	1.78	1.53
業務遂行上必要な研修が受講しやすい	1.71	1.94	2.09	1.88	1.91	1.53	1.99*
業務で出した成果についてお互い評価・承認する習慣がある	2.99*	3.24*	2.79*	3.83*	4.07*	1.96	3.03*
保健師常務の意義・理由について丁寧に説明している	2.06	2.40*	2.41*	2.40	2.03	3.59*	2.25*
先輩・上司と仕事以外での相談も出来る	2.68*	2.79*	2.77*	2.95*	2.50*	3.18*	2.65*

数値はオッズ比， *:p<0.05

我が町も
できそう！？



ちょっと工夫したらできそうなこと

すでにできていること

考察

1 仮説の検証

キャリアラダーと関連付けた設問は、新規採用保健師の満足度に影響する可能性が多く示されている点は、仮説を支持している。検討会報告書に記載の事柄について、**現場での具現化が求められる。**

2 アンケート回答者の特性

統括保健師が回答した自治体は体系的に人材育成が進んでいる一方、回答がない自治体は人事部門担当者の回答につながらなかった。**人事部門と連携した組織横断的な人材育成を進めるうえで、統括保健師の配置と意識醸成が課題である。**

3 新規採用保健師の満足度と人材育成体制、職場風土との関連

小規模自治体では、プリセプターが適切に指導・助言、振り返り面談を行い、今後の見通しや段取りについて丁寧に説明、共有し、職場内で気軽に相談できる環境にあることが、満足度の高さにつながっていた。

職歴のある保健師の場合も、保健師業務に対する丁寧な説明や評価・承認する習慣があり、日頃からプリセプターと相談できる関係がある場合は満足度が高い。

自治体規模、年齢、職歴の有無に関わらず、**ひとり一人の保健師に丁寧に向き合い、認め支援する職場環境づくりが重要なポイントである。**

4 小規模自治体の人材育成体制の構築に向けて

小規模自治体では、自組織だけでは保健師人材の確保や育成に課題が大きく、**都道府県や県型保健所のサポートは不可欠である。**

また、体系的な人材育成体制を整えるためには、**関係機関が協働した都道府県内のキャリアに応じた研修体制の構築も重要**であり、各自治体が職場外研修としてうまく活用しながら **研修体制を整えることが求められる。**

提言(ポイント)

- ★ 統括保健師の皆さんへ
- ★ 小規模自治体の統括保健師さんへ
- ★ 新規採用保健師の皆さんへ
- ★ 人事部門担当の方へ
- ★ 都道府県、県型保健所の皆さんへ

提言（ポイント） 統括保健師へ

新規採用保健師の所属自治体での満足度を高めるためには、組織的な人材育成体制の構築と、ひとり一人の保健師に寄り添い承認する職場風土の醸成が求められています。統括的な役割を担う保健師の「人材育成への覚悟」は、新任期やその他各期の保健師のモチベーションにつながります。

腹をくくる！

- 1 自治体の基本方針や保健師活動の目的を明確にしましょう
- 2 保健師として安心して働くことができるようサポートしましょう
- 3 日常的な振り返りを丁寧に進めましょう
- 4 保健師業務の意義や目的など丁寧に説明し、見通しをもって活動ができるようサポートしましょう
- 5 統括保健師を配置し、組織的、体系的な人材育成を進めましょう
 - ・最初の担当業務の希望を確認しましょう
 - ・キャリアラダーを活用しましょう
(プリセプターとの面談、研修の受講など)
 - ・人事部局の理解を求め、ひとり一人の保健師のキャリア形成を図りましょう
 - ・自治体内での計画的なOJTや現任研修を実施しましょう

提言（ポイント）小規模自治体の統括保健師へ

特に、小規模自治体(一般市町および村)では、以下に配慮した育成環境を心がけましょう。

- 1 声かけ・挨拶、同期・同世代が気軽に会話ができる環境を築きましょう
- 2 業務についての意義・理由、今後の見通しなど丁寧な説明を工夫しましょう
- 3 保健師能力が高まることに対する評価・承認する習慣を職場内で築きましょう
- 4 キャリアラダーの必要性について研修等で学習したり、プリセプターの指導・助言、研修受講履歴等と振り返り面談を行う機会を意識しましょう
- 5 業務上の必要な研修やキャリアラダーに沿った必要な研修が受講しやすい組織を築きましょう

提言（ポイント）新規採用保健師の皆さんへ

新規採用保健師を迎え入れる自治体では、皆さんが自信をもって楽しく保健師活動ができるよう、そして、皆さんのキャリアを支援できるよう、育成環境を整えるよう努力をしています。ともに育ちあい、地域で暮らす人々の生活と健康を守る保健活動を実践しましょう。

★新規採用保健師の皆さんも次のことに心がけましょう

1 些細な問題や疑問でも先輩に相談しましょう

プリセプターや先輩保健師、行政職の皆さんに遠慮なく相談しましょう

2 キャリアラダーを意識した実践活動と振り返りをしましょう

3 自己研鑽に努めましょう

キャリアに応じた研修が受講できるよう先輩に相談し、業務の調整等も必要に応じて相談しましょう。また、学会の受講など、職場を俯瞰してみる機会もキャリアアップにつながります。

提言（ポイント） 人事部門担当の皆さんへ

保健師は、地域住民の命と健康を守るため、専門性を持って地域保健活動の実践に尽力しています。そして、新任期の人材を育成することは、将来的な住民の生活の質の向上につながります。新規採用保健師が、所属自治体に入職して良かったと実感できるように、統括的な役割を担う保健師と連動し、組織的な取組により、一層の人材育成が進むことを願っています。**人事部門担当の皆様も次のことにご留意ください。**

1 統括的な役割を担う保健師と連携した人材育成を進めましょう

小規模自治体になるほど人事部局と連携した人材育成、統括保健師の配置が進んでいない状況が明らかになりました。また、国は、保健師の能力の獲得状況を把握するための参考となる「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を示し、自治体独自の作成を推奨しています。まずは、この標準なキャリアラダーがあることをご理解いただき、自治体内での共有・活用の促進をお願いします。あわせて、自治体の実情に応じて、保健師の人材育成計画を体系的に構築していただけるよう、協働をお願いします。

2 人事評価と保健師のキャリアラダーに応じた評価の連動を進めましょう

行政能力および保健師の専門能力の両面から、人材の育成、評価・承認を行いましょう。

都道府県・県型保健所の皆さんへ

都道府県内の自治体、特に小規模自治体の人材育成を進めるにあたっては、都道府県や県型保健所の支援は不可欠であり、提言（ポイント）を踏まえたより一層の支援が必要です。

1 所管市町村の保健師人材育成体制構築への支援

- ・市町村の人材育成体制の構築に向けた困りごとの把握
- ・都道府県の人材育成指針の活用や市町村独自の人材育成指針の作成支援
- ・統括保健師の配置の必要性、保健師の体系的な人材育成の必要性等を市町村の人事部門にも働きかけるなど、市町の実情を踏まえた支援
- ・キャリアラダーの活用や現任研修など、自治体が行うOJTの具体的な進め方への支援

2 キャリアに応じた研修体制づくり

- ・新規採用保健師の他、プリセプターの役割を果たす中堅保健師、管理期保健師の保健師能力の向上を目的とした研修の充実
- ・都道府県内市区町村の保健師全てが、キャリアに応じて受講できる研修カリキュラムの作成（体系的な研修体制の構築）と研修参加の促し

3 情報共有の場の設定

- ・統括保健師をはじめとした階層別保健師の情報共有の場を設定し、横の関係づくりの推進

4 小規模自治体の保健師人材確保に向けた支援

おわりに

規模の小さい自治体でも、統括保健師が配置されていない自治体でも、保健師が育つ環境が整っていたり、人材育成に創意工夫を行っている自治体では、大規模自治体と変わりなく新規採用保健師の満足度が高いことが明らかになった。

しかし、実際は、そのような自治体は少なく、各自治体の自助努力だけでは限界がある。系統的な研修体制を一層推進するためには、都道府県等との協働のもと、人材育成体制を構築する必要がある。

10年先、20年先も持続的に満足度の高い保健師活動を自信をもって行えるよう、**統括保健師がその役割を発揮しながら、意識をもって取り組み、自治体の特色を活かした育ち合いの体制を形作り、どこの自治体に採用されても保健師として育つことができる環境をつくっていきたい。**

このことは、ひいては公衆衛生看護を実践する保健師として、地域で暮らす人々の生活と健康を守ることに繋がっていくと確信している。

本調査研究をまとめるにあたり、新型コロナウイルス感染症拡大の中、実態調査にご協力いただいた自治体の皆さまに深く感謝いたします。

* 報告書には、先進的な取組事例を紹介しています。

* 報告書および概要版は、全国保健師長会ホームページに掲載していますので、ご覧ください。

全国保健師長会URL <http://www.nacphn.jp/03/index.html#a2022>

できそうなこと、すでに
やっていることなどは、
ありましたか？

**「強み」を生かして、
前にGO、GO！！**



♡ 人材育成は「育ちあい」 ♡

みなさんの**行動力**と**勇気**ある**活動**で「どこに採用されても育っていける」という**大きな望み**を後輩に継承していきましょう



ご清聴ありがとうございました

