岡山県
Okayama Prefecture

実践報告
「岡山県職員保健師人材育成ガイドライン」を活用した取組

写真提供：岡山後楽園

岡山県備北保健所
柳川　美香

1 岡山県の概況

人口：186万2,012人　（R4年10月1日現在）

0～14歳年少人口：12.4%（全国11.6）

15～64歳生産年齢人口：56.5%（全国59.4）

65歳以上老年人口：31.1%（全国29.0）

R4出生数：1万2,371人　合計特殊出生率：1.39（全国1.26）

R2平均寿命：男性81.90年（全国10位）

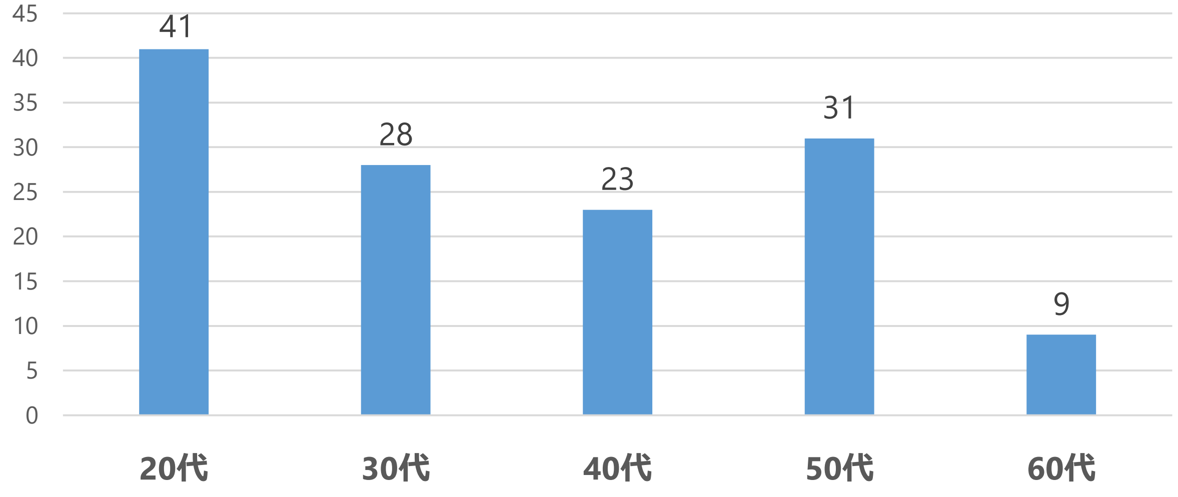
女性88.29年（全国1位）

保健所：県型　５保健所４支所

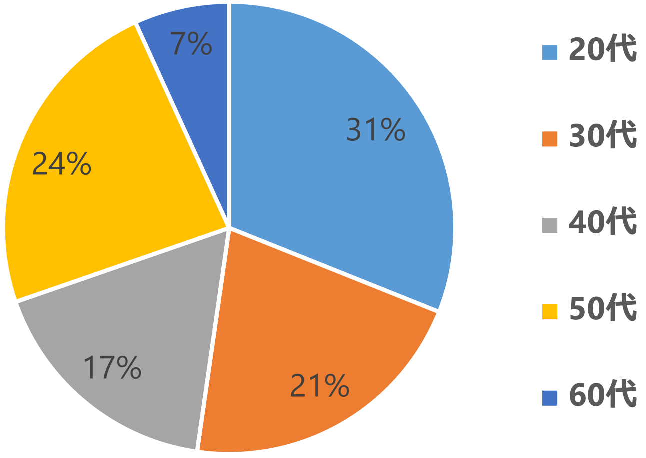
政令市（岡山市）、中核市（倉敷市）

2 岡山県職員保健師の状況（R６年度保健師活動領域調査　N＝132）

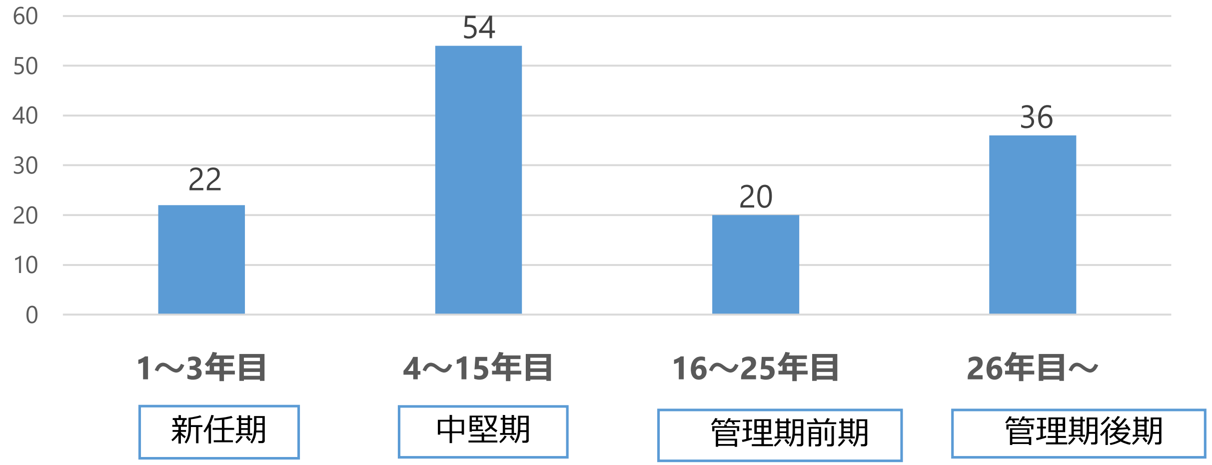
岡山県職員保健師の年代別人数



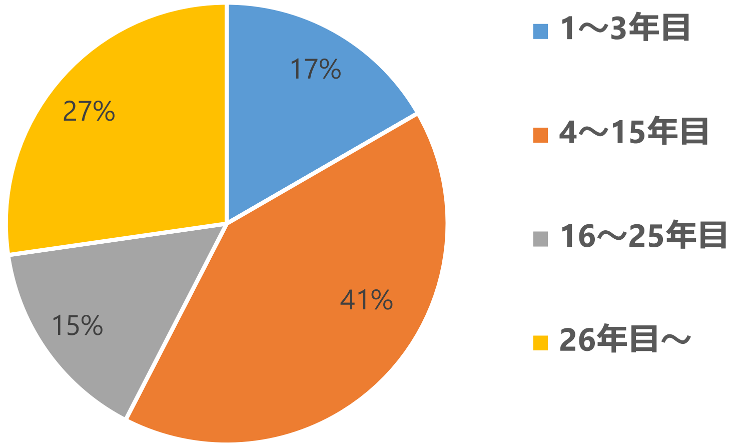
岡山県職員保健師の年代別人数割合



岡山県職員保健師の入庁後年数別人数

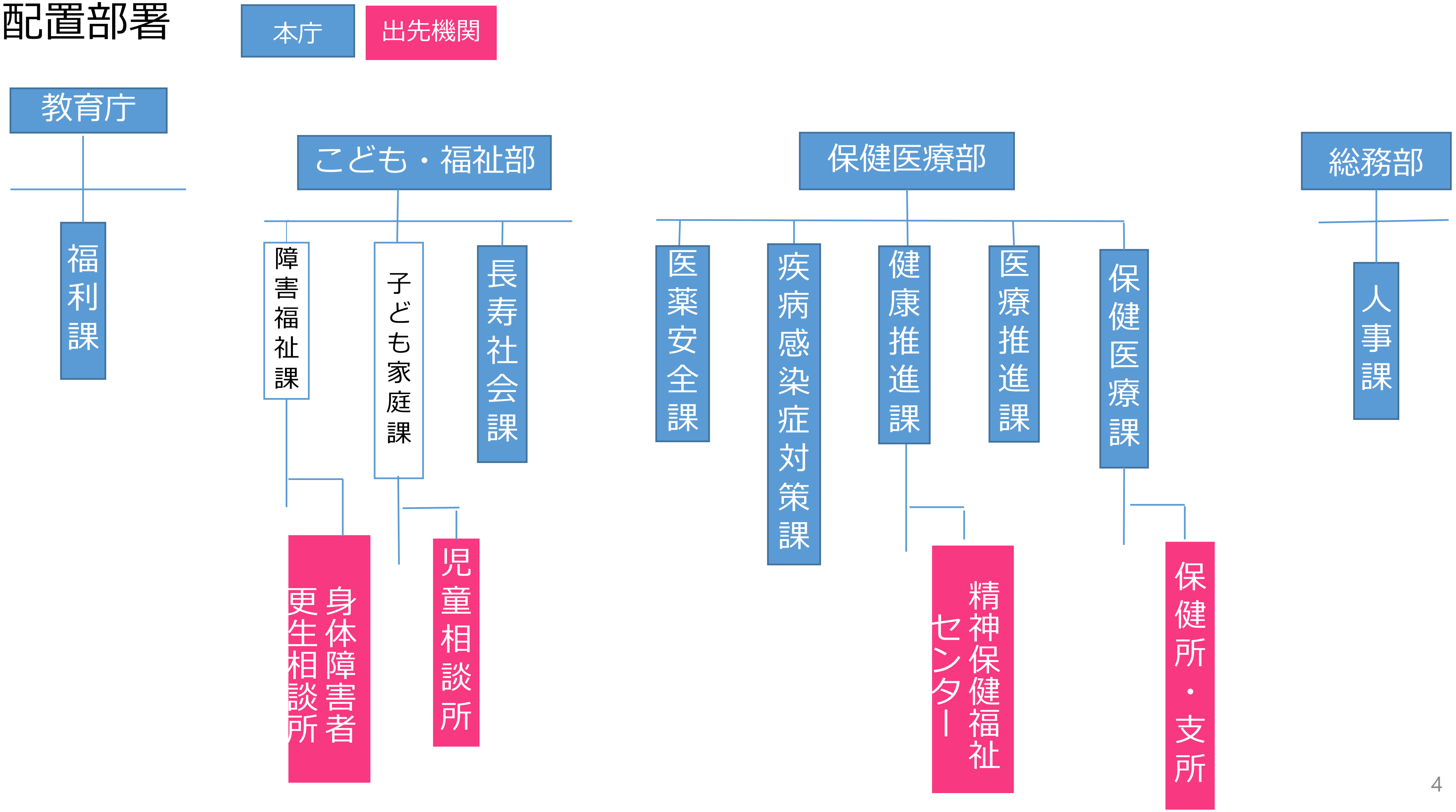


岡山県職員保健師の入庁後年数別割合



2 岡山県職員保健師の状況

配置部署



3 岡山県職員保健師の人材育成

岡山県の取組

・H9年度　「保健婦現任教育プログラム」策定

・H16年度　「新任保健師実践プログラム」策定

H20年度　「新任保健師実践プログラム」改訂

・H22年度　「指導者に育つためのプログラム」

策定 (中堅期の人材育成)

・H31年3月「岡山県職員保健師人材育成ガイドライン」策定

岡山県人材育成基本方針が示す「求められる職員像」を基本とし、「県職員保健師の目指す姿」を定義

県政の総合計画「新　晴れの国おかやま生き活きプラン」の基本目標の達成と連動

3 岡山県職員保健師の人材育成

岡山県の特徴的な保健師人材育成体制

●OJTとOff-JTの連動に取り組む体制

・研修参加者への組織的サポート（市町村の人材育成にもつながる働きかけ）

・各保健所から研修会へファシリテーターを派遣

● 「教える」役割を経験することで管理期保健師が成長していく仕組み

・新任期及び中堅期保健師研修会の企画や運営、ファシリテーターとして市町村統括保健師等も参加

３ 岡山県職員保健師の人材育成

岡山県職員保健師人材育成ガイドライン（H３１年３月策定）

＜目的＞専門職として力を発揮できるよう組織的・継続的な人材育成の仕組みを示す。互いに育ち合いながら、住民ニーズに基づいた「健康なまちづくり」を実践していく力量を高めていくことを目指す。

＜ガイドラインの骨子＞
・保健師の目指す姿の提示・共有
・キャリアラダー「標準的ラダー」＋「岡山県版ラダー」
・キャリアパス
・人材育成支援シート

＜評価・見直しについて＞
・活用実態を踏まえて評価や必要な修正を加え、時代背景に合わせて５年目に中間見直し、１０年目に全体の改定を行うこととしていた。

4 人材育成ガイドラインを活用した取組

R5年度取組の背景

○令和２年に新型コロナウイルス感染症の感染拡大
→保健師は令和５年５月８日感染症法上の位置づけが変わるまで発生予防と重症化予防に尽力してきた。
→保健師活動は、感染症対応が業務の中心となり、通常の保健事業の縮小や中止により、感染症以外の対人個別支援や保健師間のカンファレンス、地域に根差した活動機会が少なくなった。
→特に新任期保健師はキャリアラダーに基づく能力獲得が難しい状況。

↓

令和5年度をガイドラインの中間見直しの時期としていたが、上記の状況から活用を十分に行えなかったため、令和５年度は、あらためて各所属においてガイドラインの共有を図り、より活用が促進される仕組みや工夫点等を検討し、事例集としてまとめることとした。

4 人材育成ガイドラインを活用した取組

（１）目的

各保健所・支所におけるガイドラインの活用実態を踏まえて、より実践に活かす仕組みや工夫の検討を行い、組織として取り組むことで効果的な人材育成を図る。

4 人材育成ガイドラインを活用した取組

（2）方法

ア　年度当初の保健所統括保健師連絡会議（以下、班長会）で方向性を共有、職場に応じた方法で活用を実践した。

イ　保健課長の協力を得て職場内で話し合いの場をもち、ガイドラインを活用した取組を行い、気づいた課題、改善点、工夫点を明らかにした。

ウ　他の取組を参考にしながら、各職場において保健課長と統括保健師が中心となり、保健師同士で意見交換できる時間を確保、人材育成が促進されるような環境づくりを行った。

具体的な活用例　**備中保健所の取組**

1　対象

15名：備中保健所保健師、児童相談所保健師（新任期４名、中堅期４名、管理期前期３名、管理期後期４名）

2　方法

標準的キャリアラダーを参考に、自身の経験年数に応じた「私のキャリアラダー」を作成し、不足している能力を確認、各自が専門能力獲得に向けたチャレンジを行った。

月1回、同年代、異なる年代でチャレンジの進捗状況を検討し、「備中保健所におけるキャリアラダー」を作成した。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
個　人					私のラダー作成	→	ラダー実践、チャレンジ	→	→	→	→	→
検討会					第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	
（種別）					（全体会議）	（キャリア別検討会）	（キャリア別検討会）	（クロスオーバー検討会）	（クロスオーバー検討会）	（クロスオーバー検討会）	（全体会議）	
内容					オリエンテーション	私のラダー発表	進捗確認	進捗確認、共有	進捗確認、共有	進捗確認、共有	★保健所ラダー完成	
育成担当者			現状把握	企画・検討、実施準備	会議進行	→	→	会議進行、報告書作成・回覧等	→	→	→	
★評価					★自己評価						★自己評価	

「備中保健所におけるキャリアラダー」抜粋

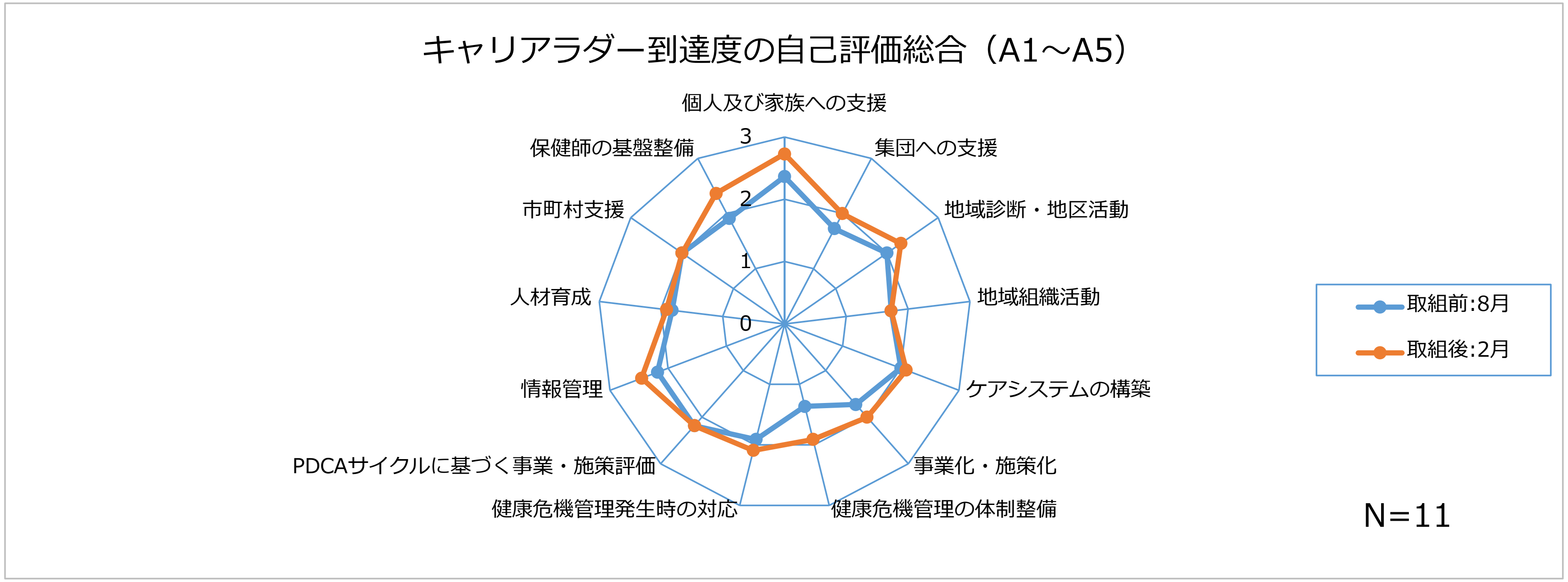
黒字：すでに実践できていること
赤字：新たにチャレンジすること
赤字下線：チャレンジできたこと

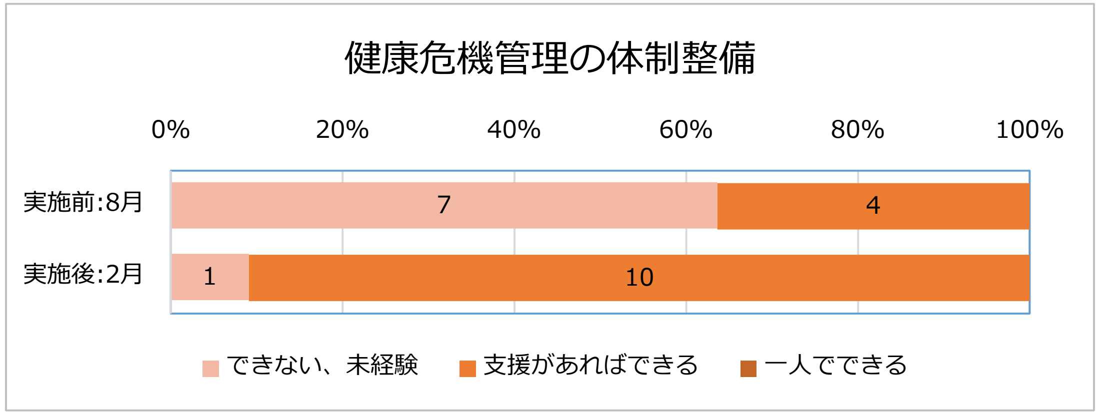
保健師の活動領域		求められる能力	A―1	A―2	A―3
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力	・個人及び家族の健康と生活について分析し健康課題解決のための支援計画を立案できる。 ・個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援を指導を受けながら実践できる ・支援に必要な資源を把握できる。	・複雑な事例の支援を必要に応じて、指導を受けて実施できる。 ・対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。	・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。
			・対象者と家族、両方の思いやニーズを聞くよう心がけた。必要に応じて、支援者間で対象者支援と家族支援の役割分担を行うことが必要だと気付くことができた。 ・個別支援を通じて、地域の資源を知ることができた。 ・高齢者の対応事例が少ないため、先輩が担当しているケースの話を聞かせてもらう等し、資源や支援方法を学ぶ機会を作る。	・23条通報後のケース支援や市町が抱える困難事例等、訪問・面接を通して、対象者のニーズや強み等を把握し、本人の望む生活に向けた支援・環境調整を関係機関と協議しながら行っている。 ・上司の指導を受けながら、育児不安をもつ保護者や病気をもつ児への訪問、発達相談を通して、対象者のニーズや強み等を把握し、関係機関（市町村や病院、訪問看護、相談支援事業所）と連携しながら支援を行った。 ・虐待対応では、所属調査（保育園、幼稚園、学校）や市町・病院と連携し、客観的な情報を含めてアセスメントし、緊急度に応じて、タイムリーな支援に努めている。 ・一時保護児童の健康管理（定期受診や健診）、受診対応を行っている。	・難病患者の不安や思いを他支援者と連絡を取り合い、軽減できるように関わった。ケースに応じて必要な社会資源や使える制度・県の事業について提案した。 ・妊娠届から出産後までの継続的な支援 外国人、若年、ステップファミリ－等リスクを踏まえ個別支援について検討して関わった ・在宅呼吸器（N・PPV）使用中の難病ALSの方について、飛行機での東京日帰り旅行について本人家族とともに計画・準備をし、実現することができた。寝たきりの状態でも、飛行機に乗り、日帰り旅行を家族とできたことで、その方の生きる活力、自信を持ってもらうことにつなぐことができた。 ・長期措置入院者の家に帰りたい思いを大切にしながら、医療機関・市・警察と支援体制を構築するとともに、家族や近隣の理解も得られるよう働きかけ、退院することができた。 ・これまで保健所の介入がないある虐待ケースで、メンタルに課題のある母親と発達に課題のある子どもの家庭への支援については、地域保健班だけでなく、心の保健福祉班とも情報共有し、今後保健所が介入していくうえでの具体的な方針を検討することができた。
	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力	・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。	・集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。
			・医療的ケア児と家族のつどいを助言を受けながら実施し、家族の思いを聴くことができた。 ・重症心身障害児の親の会に月１回参加し、保護者の日々の悩みや家族の思いを聴くことができた。保護者同士で情報共有や、悩みを共有し合うことができていた。 ・歯科講演会では、聴覚障害者向けに内容を簡単にまとめたり、配布資料に画像を取り入れ、分かりやすく伝えた。 ・未来のパパママ講座では、各学校の生徒の特徴や学習目標に沿うような講師の選定と内容の依頼をした。	【精神】わかちあいの会で、遺族の方々が集い・わかちあえるよう、アンケートで参加者の意見を聞きながら話しやすい雰囲気作りを行ったり、新規の参加者にも来ていただけるよう、病院に案内を送付したり、HPに掲載し啓発を行った。	・難病患者・家族の集いを開催し、患者同士の交流や情報交換を行う場を提供した。レスパイト入院先の確保を行い、ケースを通して市内居宅介護事業所の全体の集まりで周知を図ることに繋がった。 ・早島町の難病患者会に定期的に出席しているが、患者が高齢になるにつれ老々介護になったり、中心部にある大病院への通院が困難となったりする課題が見えてきた。保健所として、市町村とも連携をとりながらタクシー助成や往診等何かしらの対応を検討するようにしている。 ・ある小慢のケースについては、すでに利用しているサービス事業者や社協の相談員、市の保健師と情報共有し、ある程度本人及び家族の状況を把握した上で保健所としての支援介入を進めることができている。

3　結果

○キャリアラダー到達度の自己評価（取組前後）

岡山県独自の保健師活動領域、「市町村支援」も含めた13分野について、「一人でできる:３点」、「支援があればできる:２点」、「できない、未経験:１点」の３段階の評価を行い、取組前後の平均点を比較した。





変化がなかった3分野を除く全ての分野で、取組後の自己評価が上がっていた。特に、健康危機管理の体制整備、健康危機管理発生時の対応は、到達度評価がアップした者が多かった。会議に合わせ、所内の健康危機管理体制等の情報提供や震災支援の報告を行ったため、イメージしやすくなったためと思われる。

○参加者の感想

4　まとめ

8月から2月までの7ヶ月間、班、課、所を超えて「保健師としての成長」を目標に取り組んだ。キャリアラダーの到達度について、取組後には、参加した全ての保健師の自己評価が上がっていた。また、この取組を始めたことにより、全員が何かしら新たにチャレンジしてみようと考え、実践し、求められる能力の獲得ができた。

以上のことから、今回の取組は、保健師のキャリアレベルに応じた能力の獲得、保健師としての成長の一助となったと考える。今回、到達度に変化がなかった、地域組織活動、PDCAサイクルに基づく事業・施策評価、市町村支援については、元々、自己評価が低く、苦手としている、具体的な取組がイメージできていない傾向が伺えたので、今回大きく変化した健康危機管理の取組を参考に共に成長していく体制を考えたい。

備北保健所の取組

1　対象　8名（新任期1名、中堅期１名、管理期前期３名、管理期後期3名）

2　方法・内容

○「人材育成ガイドライン」の概要、県職員保健師の目指す姿や活動目標を共有

○個人の目標設定：各自でキャリアラダー表、人材育成シートの記入、面談

○キャリアラダーを活用した保健師活動についての話し合い（所内保健師会議）

・9月：到達度や実践活動について個人での振り返り→職場の仲間との話し合い

グループワーク（新任～管理期前期グループ、管理期後期グループ）

キャリアラダー表を基に、できたこと、頑張っていること、実践を通して感じたこと、今後はどうしたい等意見交換

→全員で共有

・2月：1回目と同様にグループワーク、全員での共有

到達度の確認、1年間の実践の振り返りと気づきの共有

Point：できていること、努力していることを言葉にして伝え合う

3　結果・効果

職場の仲間と話し合いをして

自分では気づいていないことに気づけた（上のレベルのことができている等）

日頃の活動について仲間と話し合いながら振り返られるのがいい

元気が出た！
話し合いは楽しい！

先輩からのアドバイスやコメントがうれしい

日頃から事例や活動を共有できているので助言し合えた

いろいろな視点で見てもらえた
いろいろな視点に気づけた

日頃のコミュニケーションがどれだけできているかが大事！

次年度に向けて個人の目標の明確化	活動の視野・視点の拡がり	モチベーションアップ

5 活用して良かったこと、成果等

（１）個人の成果

・キャリアラダーに書き込むことで自身の活動を振り返り、成長を視的に確認できた。

・各期に求められている能力やキャリアレベルを再確認できた。

（２）全体の成果（班別・年代別・各期交流を通じて）

・職場において話し合うことで、個人の気づきや振り返りが深まり、視野が広がった。

・話し合いを通じて、できていることに気づくことができた。
できていることを承認してもらえた。

・互いの学びが深まった。

・先輩の話を聞き、育つ道筋がわかった。

・同僚の発言や姿勢などから刺激を受け、自身の活動と求められる能力を結びつけて理解できた。

5 活用して良かったこと、成果等

6 今後の活用に向けて（改善点・工夫点）

●岡山県職員保健師としての、組織的、継続的な人材育成を図るため、ガイドラインの活用のポイントを整理

・ガイドラインを身近に置き、新任期から管理期まで、保健師一人一人が地域や住民の健康に責任を持つ立場を自覚、保健師として成長できるよう自己研鑽。

・個人が職業人として自律的に専門能力を獲得できるよう、統括保健師が中心となり声かけ、意識づけをしていく。

・個人だけでなく、互いに育ち合えるよう周囲とのコミュニケーションを図りながら成長を続け、自ら考え行動していくよう互いに働きかけていく。

6 今後の活用に向けて（改善点・工夫点）

●今後さらに活用を進めていくための工夫

・職場の現状（年齢構成、班編成、業務経験、一人職場、保健課以外の職場配置等）に合わせ、有効な活用方法について保健課長、統括保健師が中心となり企画を練る。

・各職場任せではなく、県全体で継続して取り組み、保健師全員で育ち合う環境づくりを意識して行う。

・各職場での活用の取組や工夫などを、班長会で共有し情報交換しながら、実践に活かしていく。

ご清聴ありがとうございました

岡山県高梁市　天空の山城　備中松山城
猫城主　さんじゅーろー