

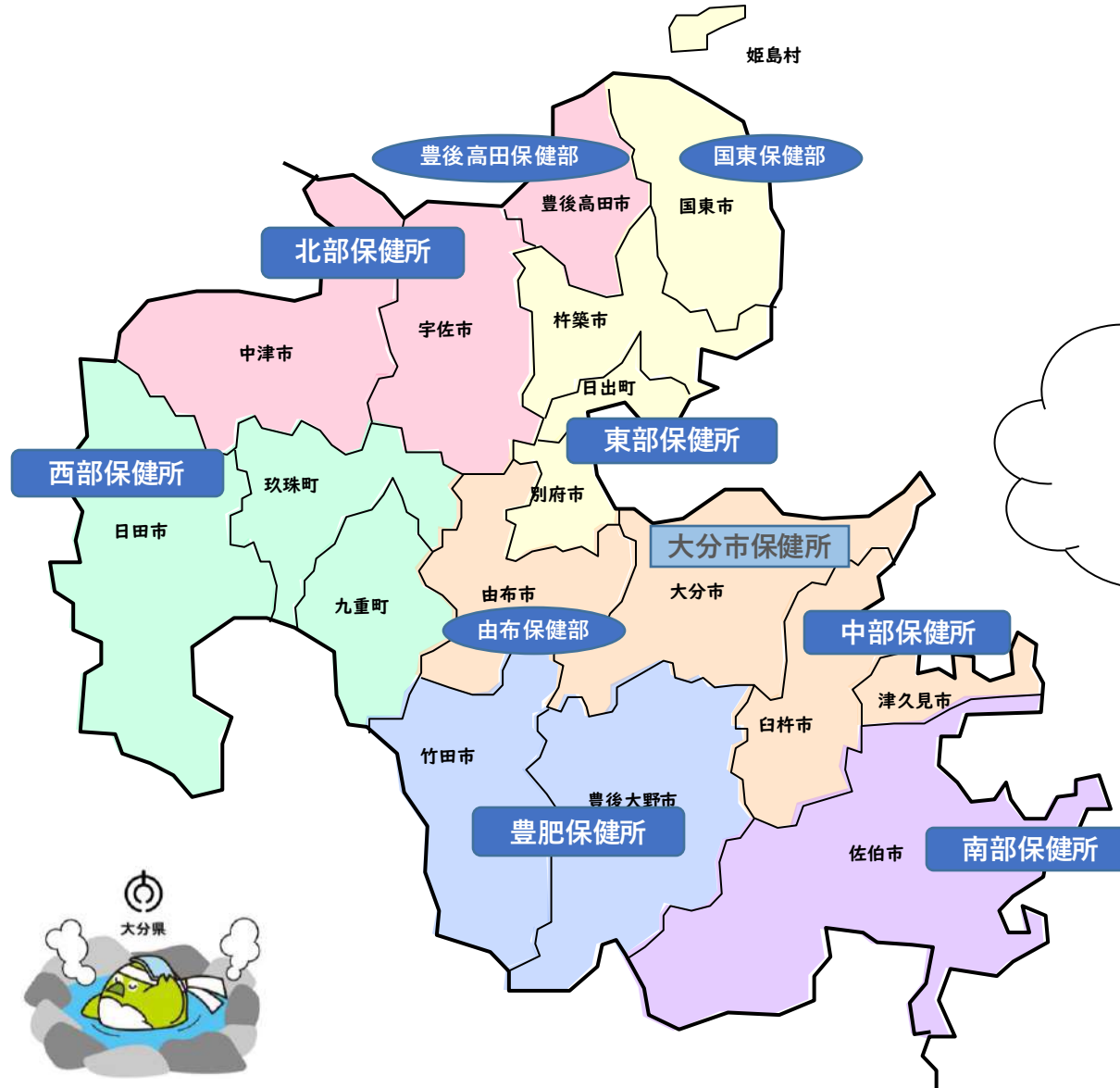
## 実践報告①

「管理期に向けた中堅期の人材育成  
～中堅期保健師の自己効力感を高める働きかけ～」



大分県福祉保健部 健康政策・感染症対策課  
地域保健推進監（統括保健師） 池田 裕美

# 大分県の概況



## 大分県の概況

人口：1,090,789人 (R6.3.1現在)

高齢化率：34.2% (R5.10.1現在)

総面積：6,341km<sup>2</sup>

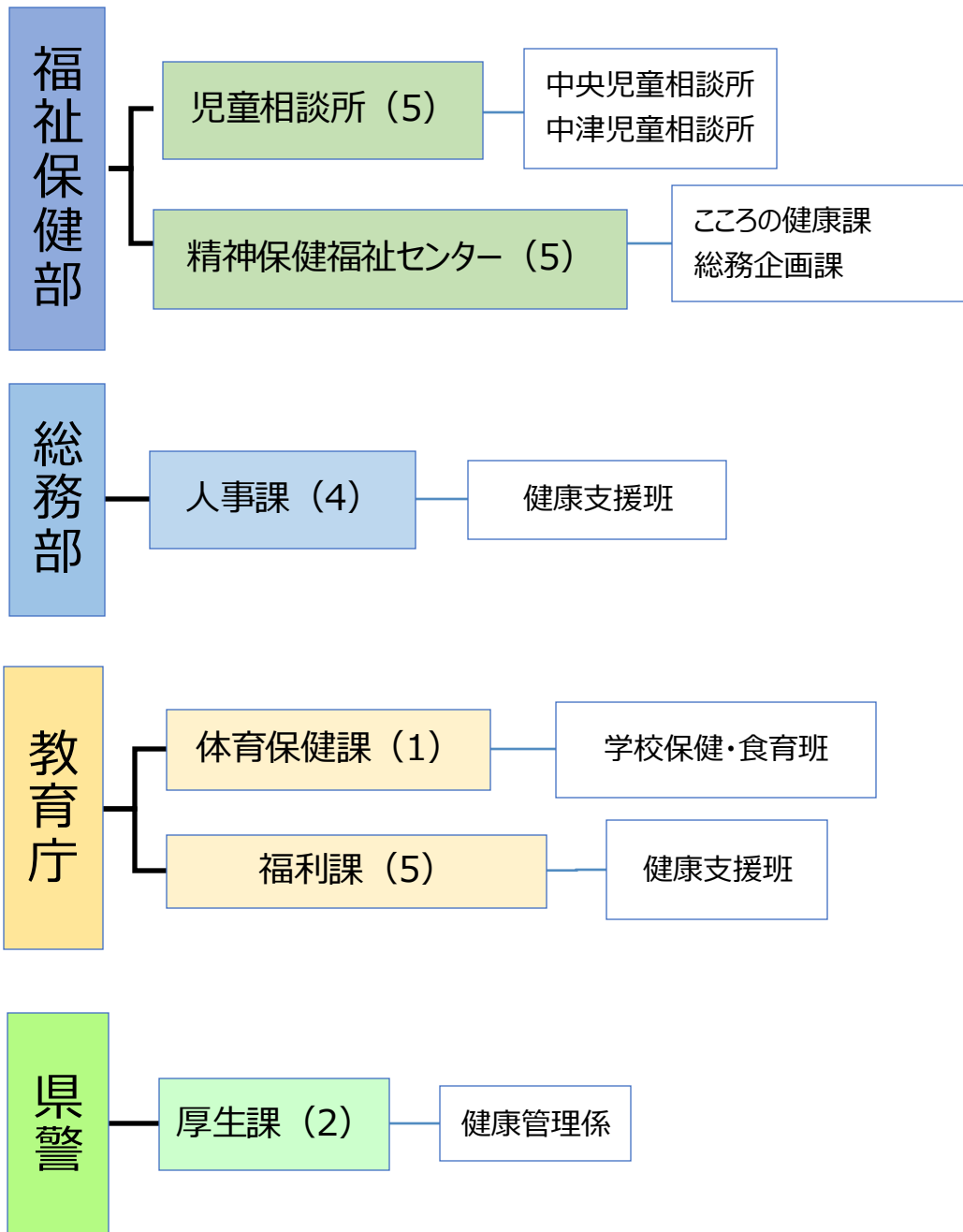
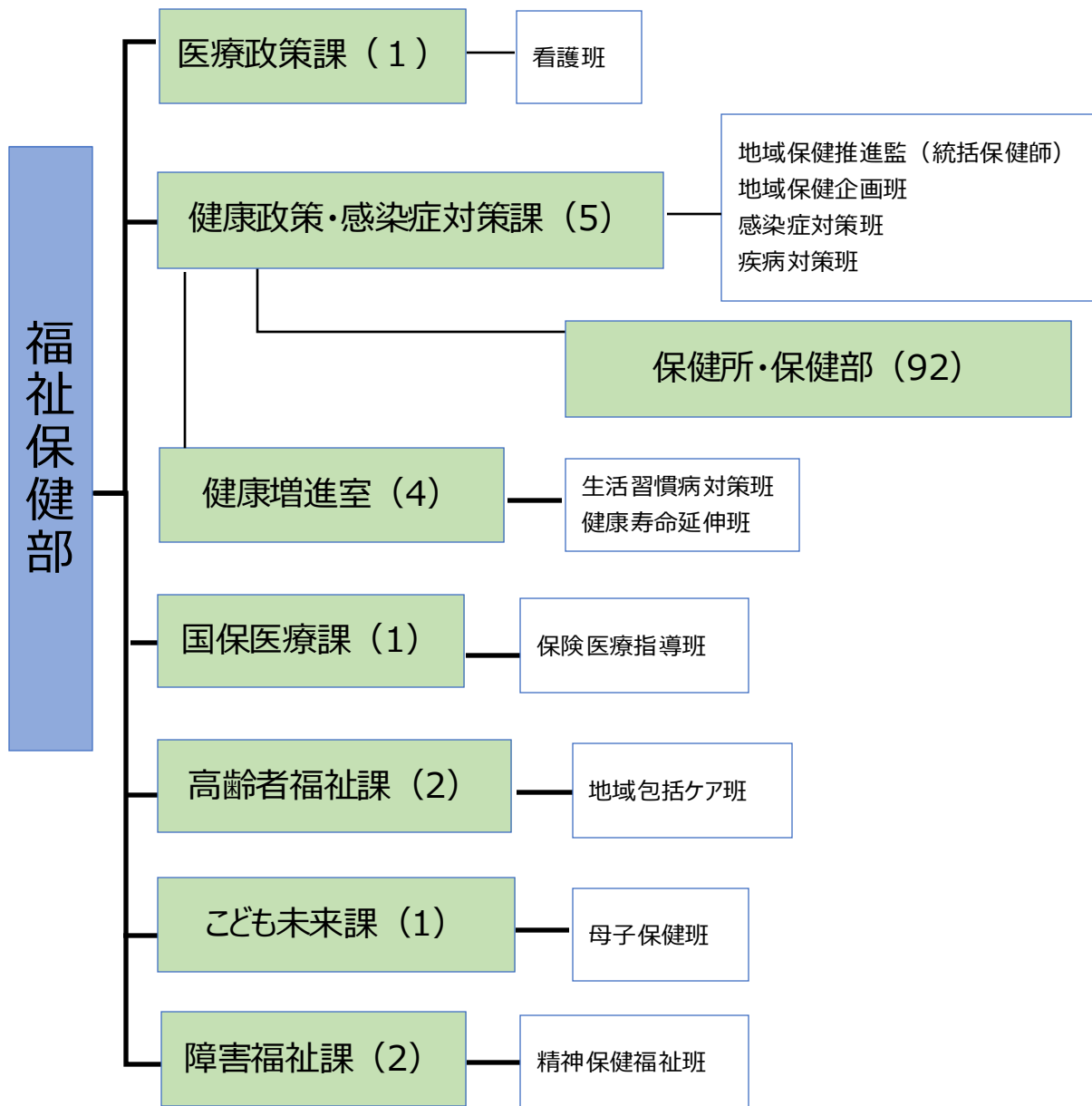
18市町村  
6二次医療圏

県型保健所 6・保健部 3  
大分市保健所 1



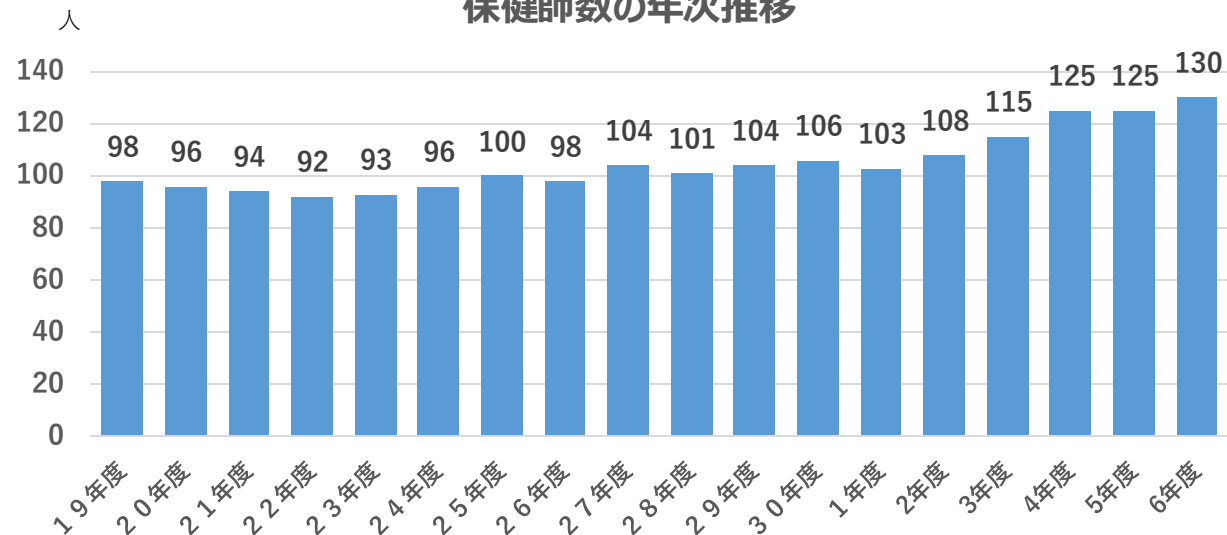
# 保健師の配置状況

130人 (R6.4.1)

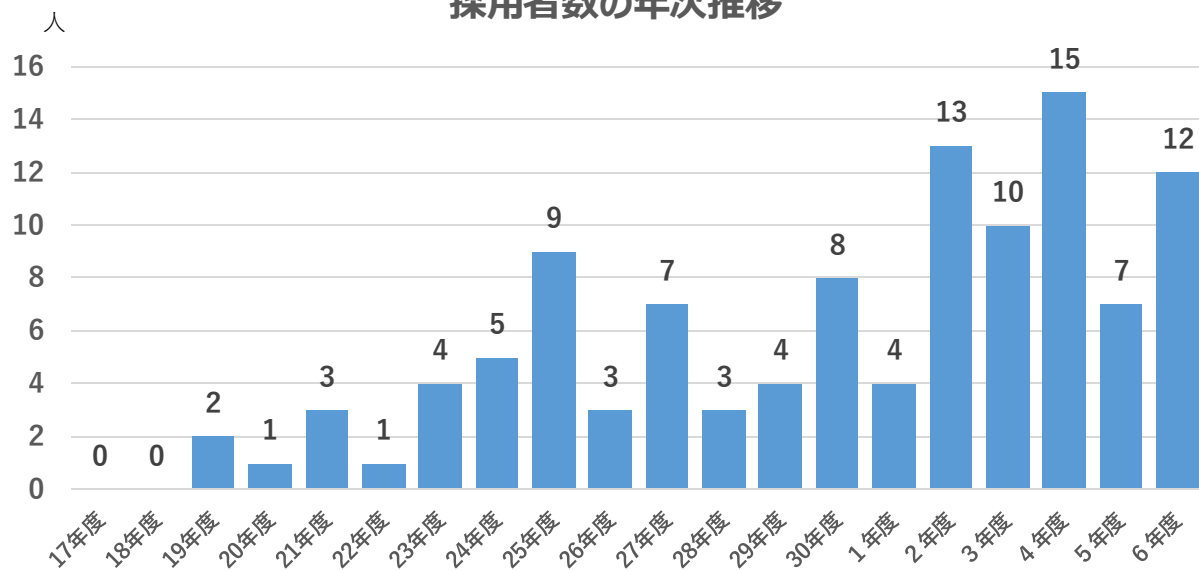


# 保健師の現状

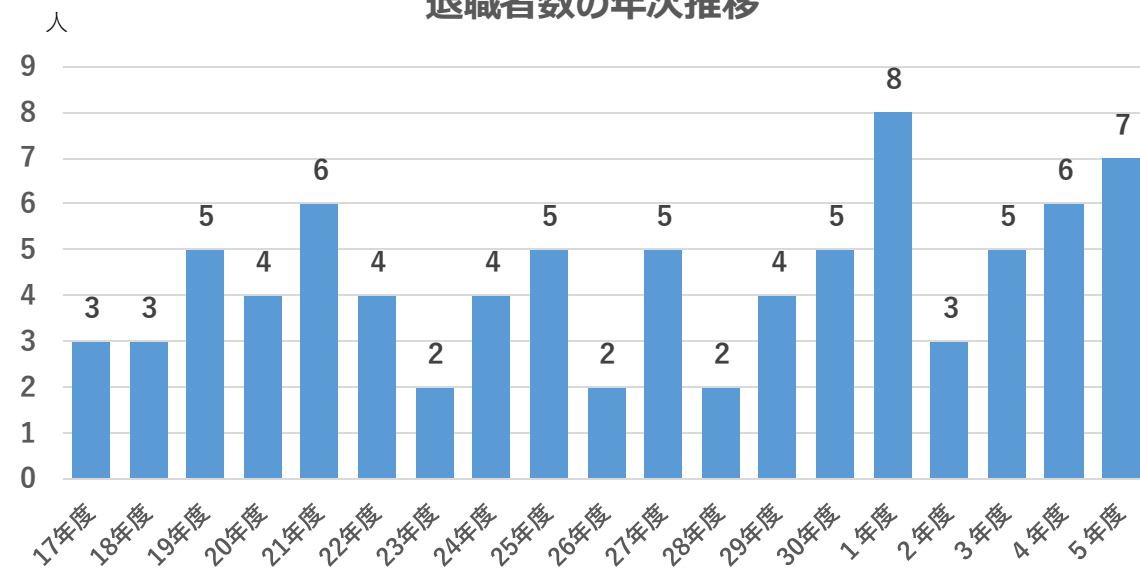
## 保健師数の年次推移



## 採用者数の年次推移

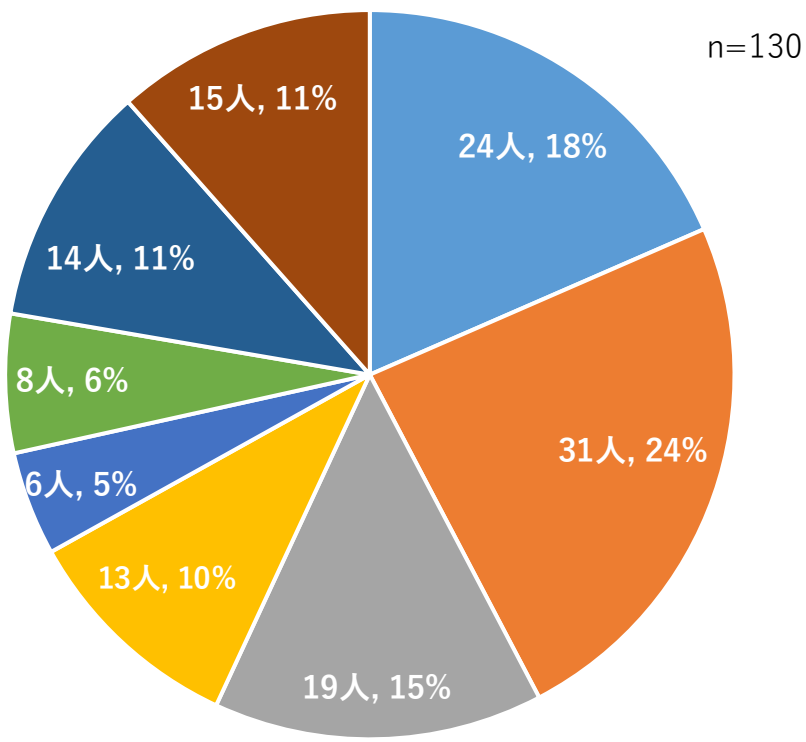


## 退職者数の年次推移



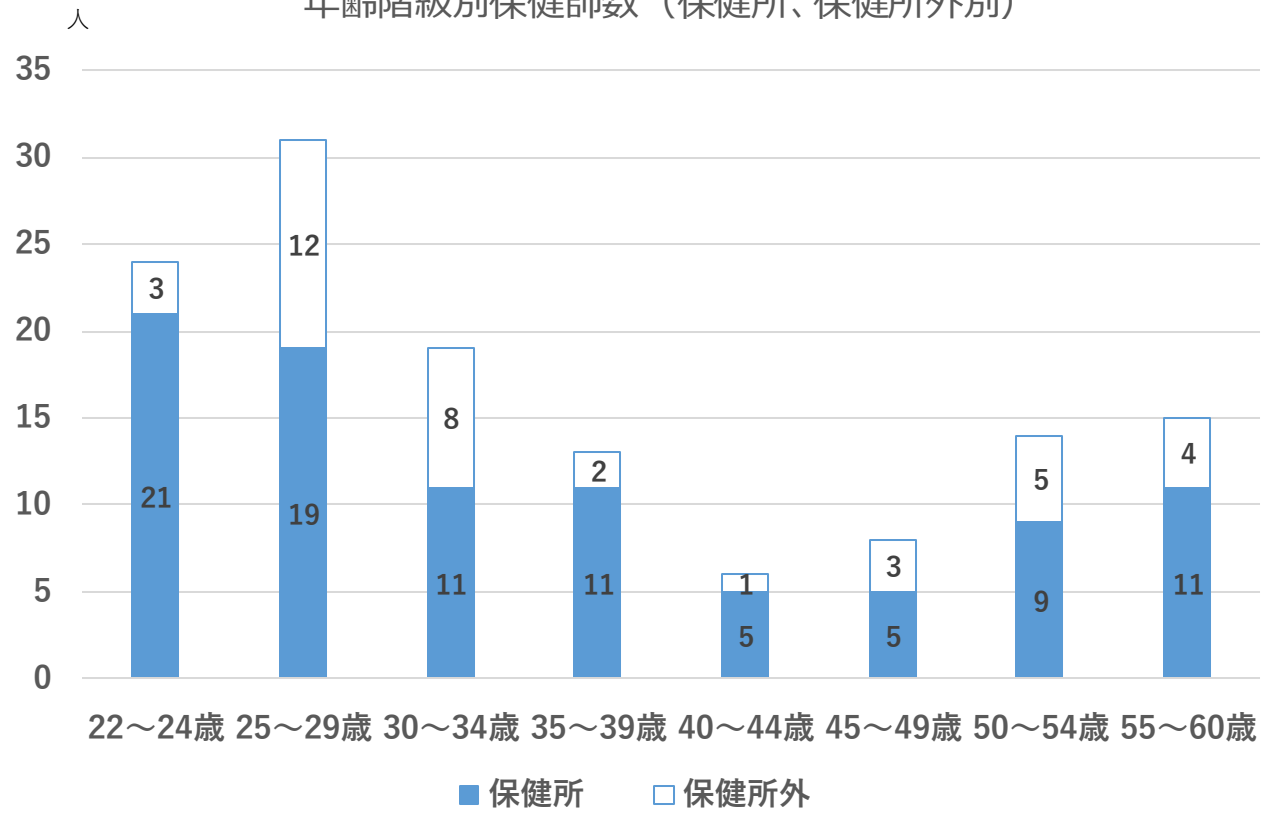
# 年齢階級別保健師の状況

年齢階級別保健師数と割合



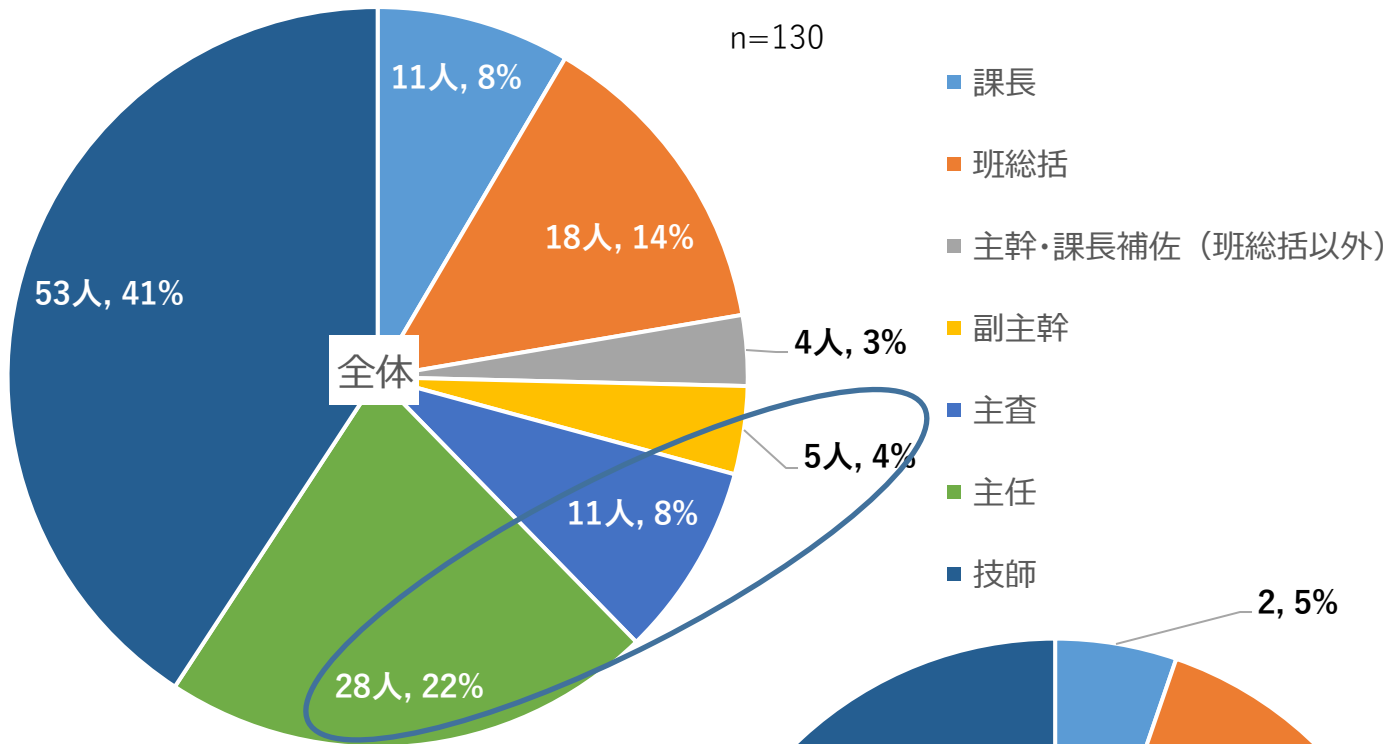
- 22～24歳
- 25～29歳
- 30～34歳
- 35～39歳
- 40～44歳
- 45～49歳
- 50～54歳
- 55～60歳

年齢階級別保健師数（保健所、保健所外別）



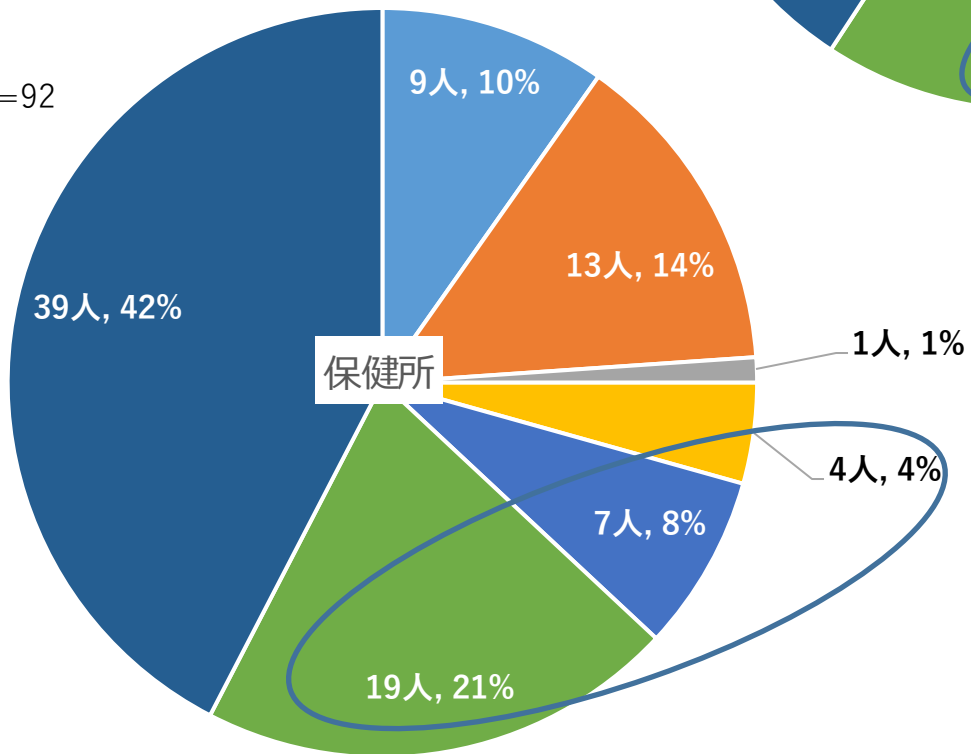
# 職位別保健師数と割合

n=130

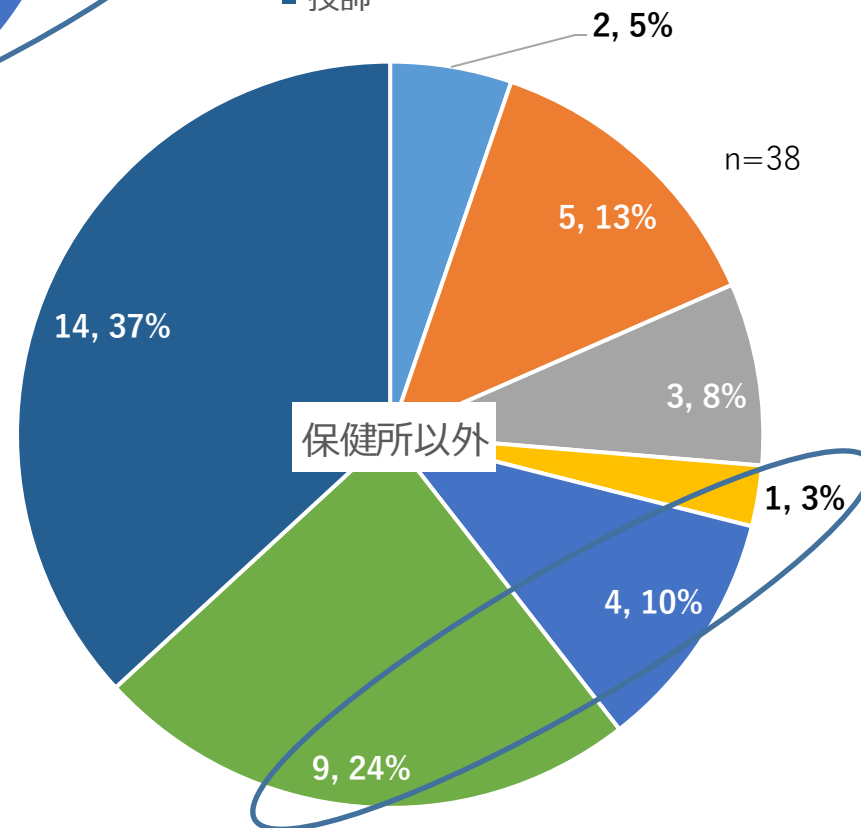


- 課長
- 班総括
- 主幹・課長補佐 (班総括以外)
- 副主幹
- 主査
- 主任
- 技師

n=92



n=38

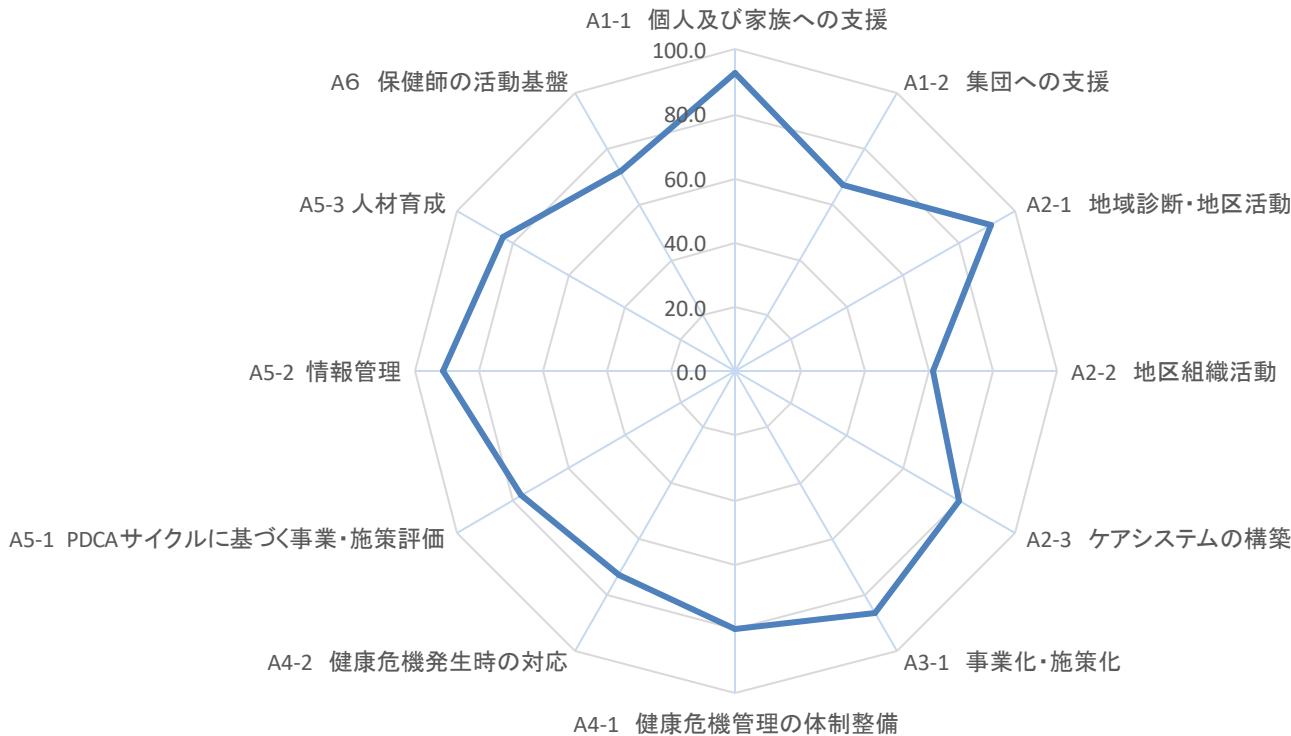


# 中堅期の専門能力の達成状況と課題

令和5年度末

## 主任

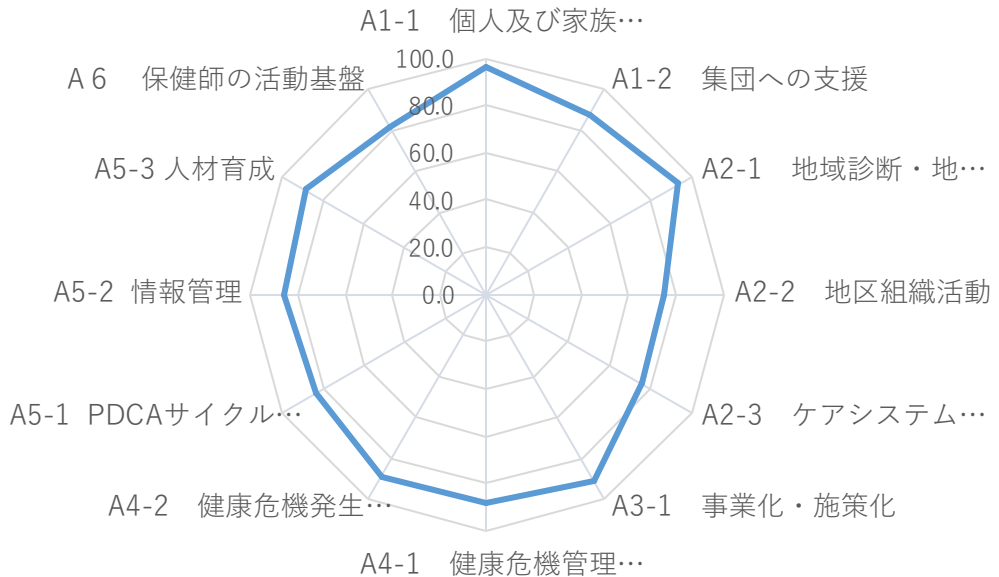
n = 20



- ❑ 昨年度と比べ、円が縮小
- ❑ 「集団への支援」は20P以上、「地区組織活動」は13P以上低下、新任主任増の影響か？！
- ❑ 「保健師の活動基盤」が10P以上低下、WLBの困難性や活動意欲の低下等懸念

## 参考：令和4年度末

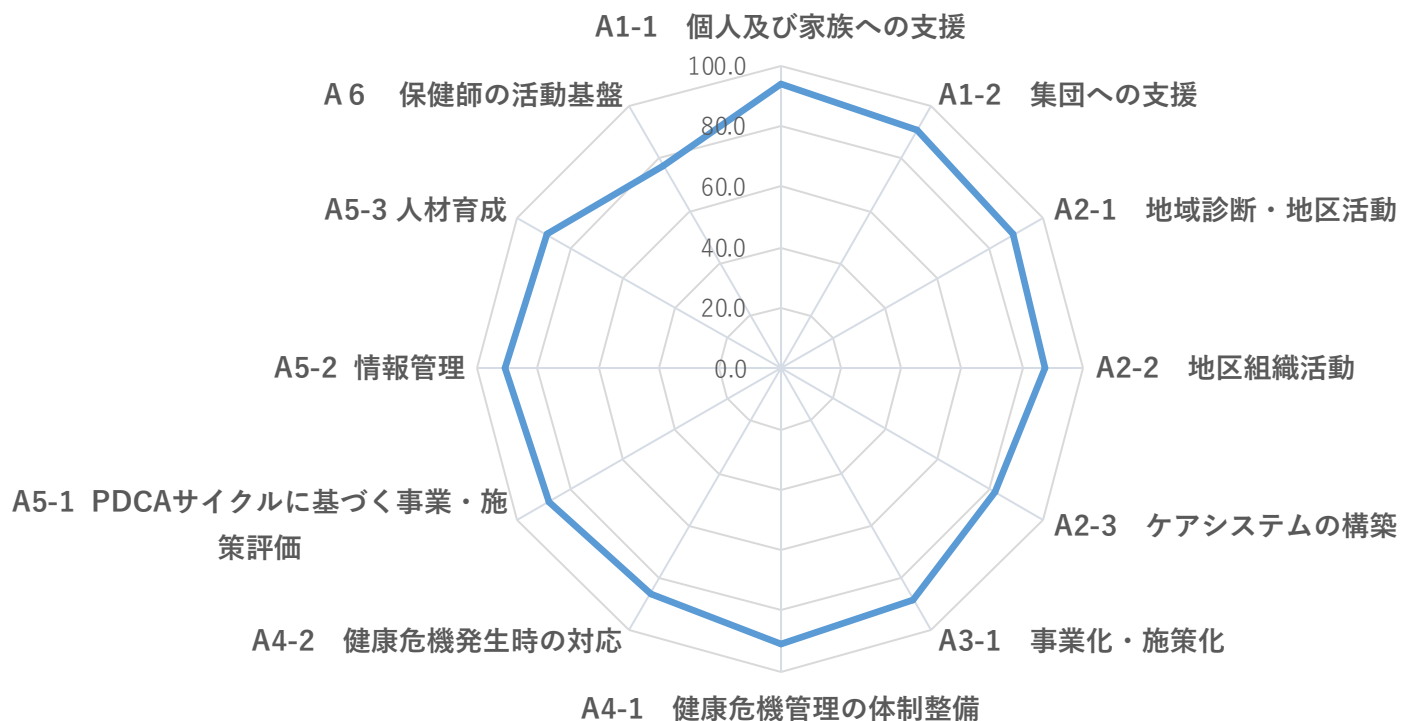
n = 11



# 主査

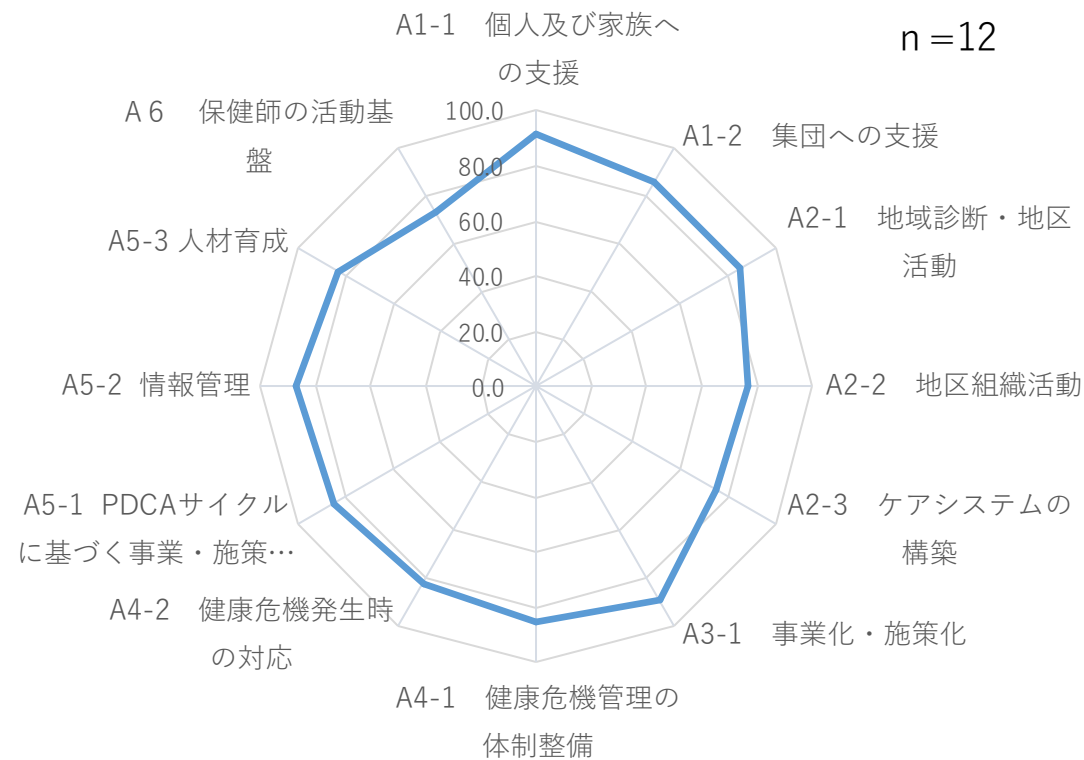
n=11

- 昨年度に比べ、ほぼ全項目でPアップ
- 意欲をもって活動できているのか?!



# 参考：令和4年度末

n=12

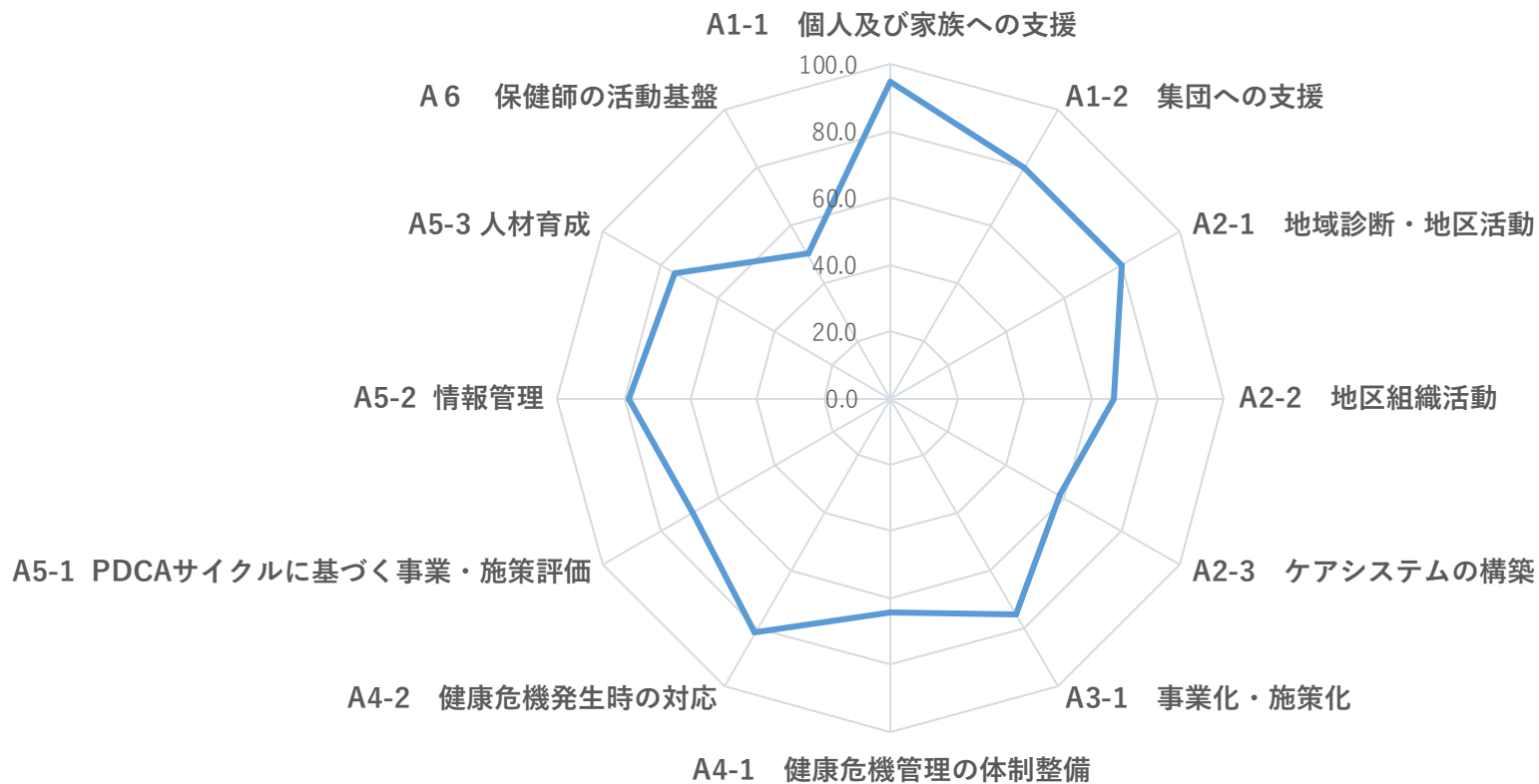




# 副主幹

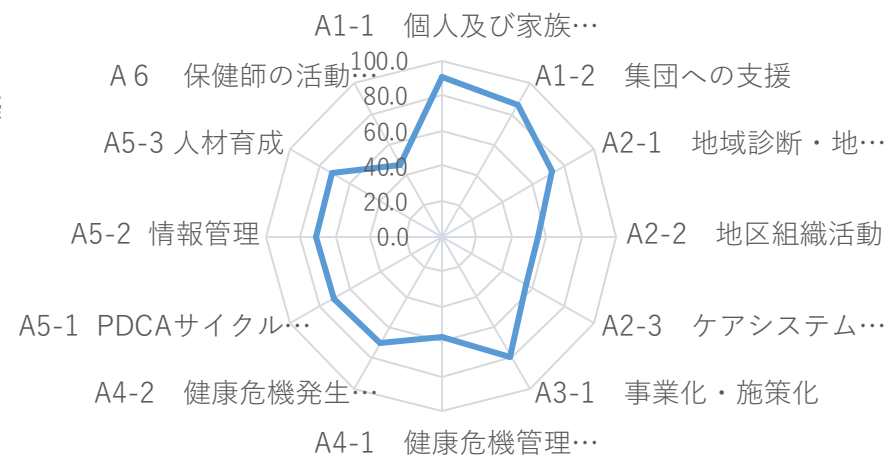
n = 2

- N=2のため、評価は難しい。
- 「保健師の活動基盤」は前年度からPアップしているが、50%台と低迷  
課題意識持つこと必要ではないか。



参考：令和4年度末

n = 3



# 大分県保健師人材育成指針

平成23年3月策定  
平成29年3月改訂  
令和4年3月改訂

## 大分県保健師がめざす姿

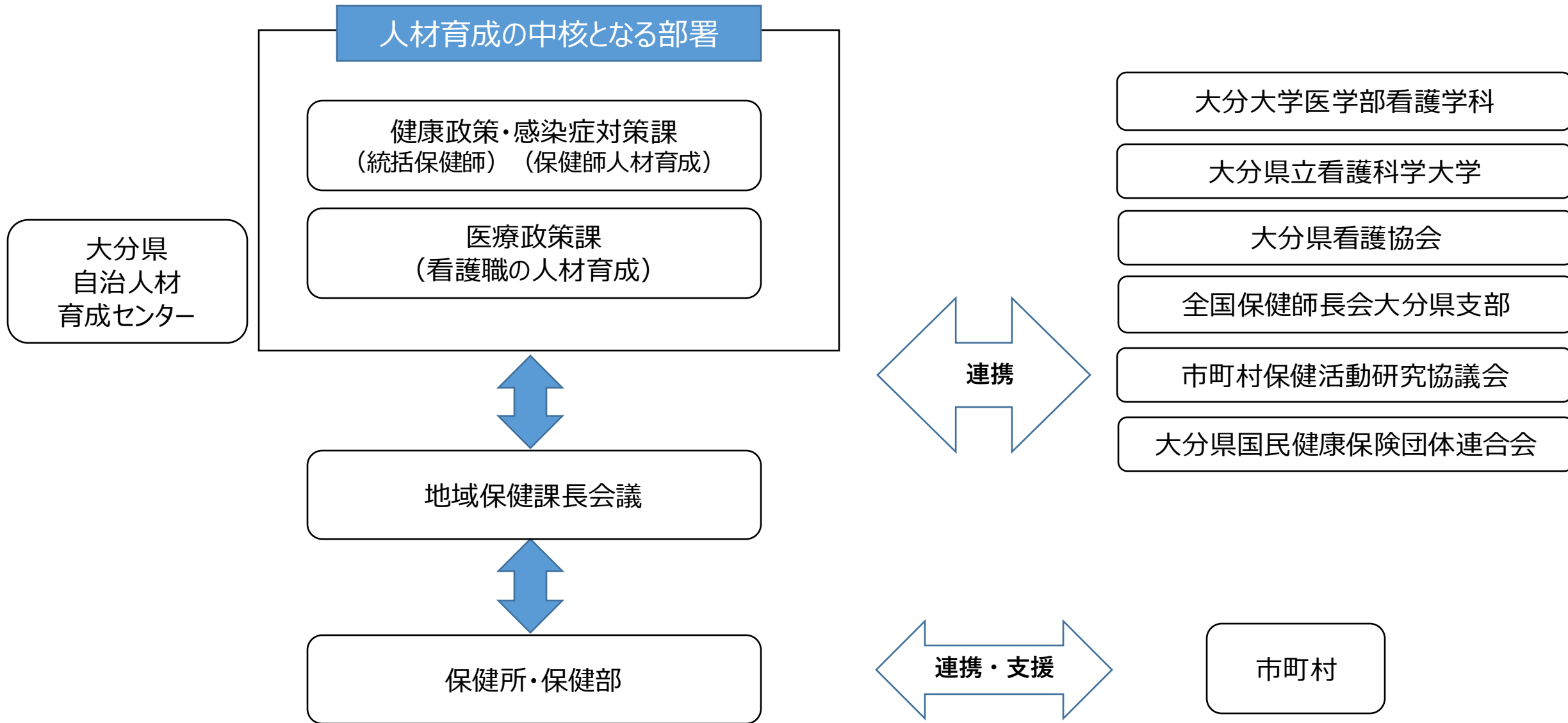
大分県保健師は、社会（地域）の課題に向き合い、  
将来を見据えて県民が健やかで心豊かたに暮らせる地域づくりをめざします

保健所や部署単位で集合し「めざす姿」等について語る機会を設け、キーワードを抽出

## めざす姿実現のための行動計画

- 1 地域に出て、個人及び家族の健康生活をアセスメントし、あらゆる保健活動の場面を活用して、予防的視点で課題解決に向けた支援を行います。
- 2 個人から家族、家族から地域全体の特性や資源を把握し、地区組織や関係機関と協働する等ネットワーク化を図り、地域の健康課題解決に向けてケアシステムを構築していきます。
- 3 虫の目、鳥の目を持ちながらPDCAサイクルを展開し、自組織のビジョンを踏まえた事業評価や保健医療福祉施策を提案します。
- 4 健康危機事案に備え、平時から起こりうる健康被害を地域の関係機関との共有等により連携体制を整備すると共に、突発的な事案発生にも柔軟に対応できる健康危機対応力の強化に努めます。
- 5 「共に育ち合う姿勢」を基本に、風通しのよい職場風土の醸成に努めます。
- 6 公衆衛生看護専門職としての誇りを持ち、自己研鑽に努め、配属されたどの部署においても、保健師の視点で活動します。

# 人材育成推進体制



表Ⅳ-1 大分県保健師のキャリアパスのイメージと専門能力向上のための方法

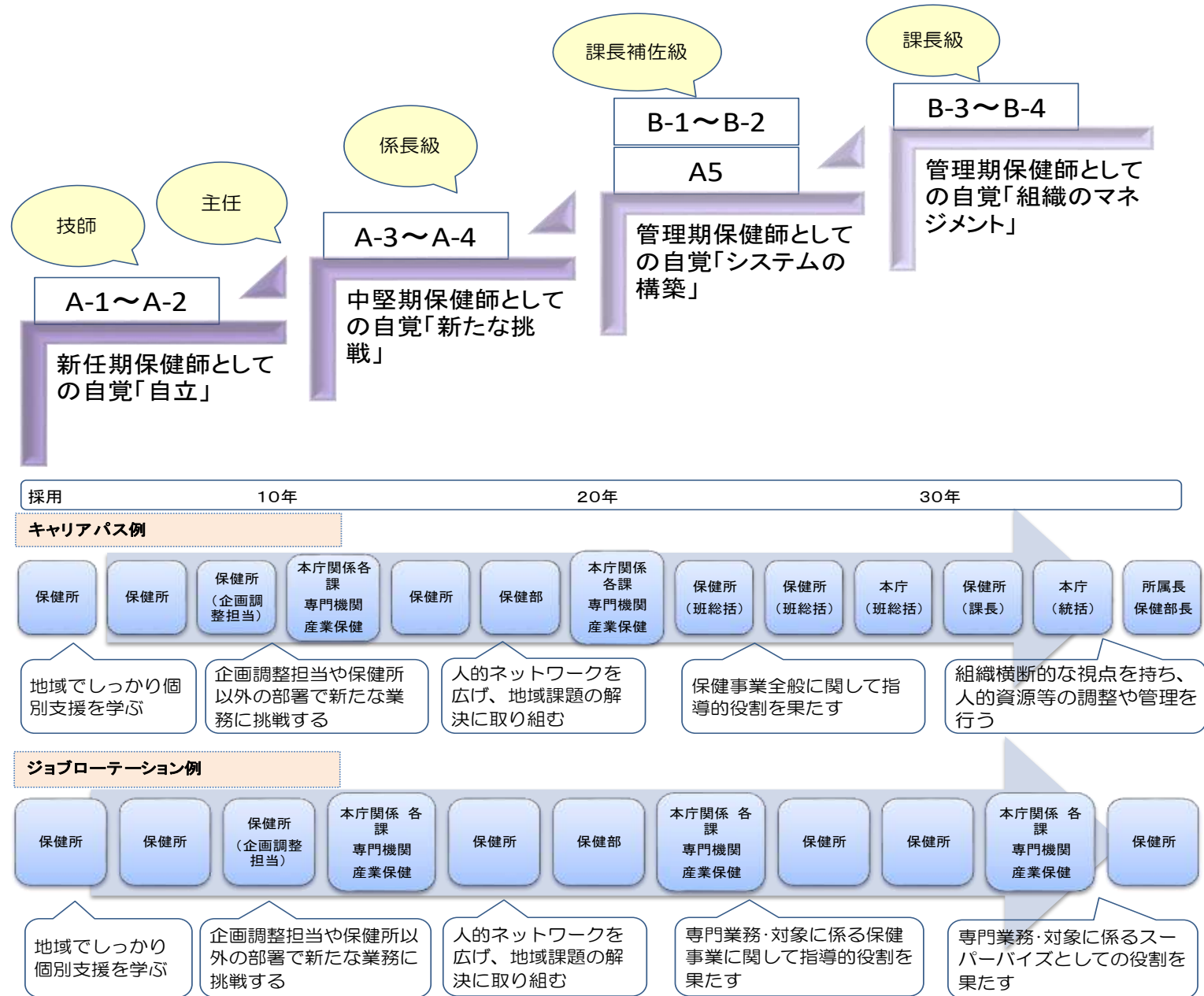
専門的能力に係るキャリアアラダー	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	現場での熟達したスペシャリスト							
管理的保健師の能力に係るキャリアアラダー						B-1	B-2	B-3	B-4				
						管理職補佐				管理職			
区分	新任期(自立期)		中堅期(前期)		中堅期(後期)		管理期						
実務経験年数目安	1～3年目		4年目程度～		10年目程度～		15年目程度～		25年目程度～				
職位(参考)	技師		主任		主査		主幹		班総括		参事・課長		所属長 保健部長
ジョブローテーション	<input type="checkbox"/> 新任期は教育体制(プリセプターや教育担当者の確保)が整った保健所に配属する <input type="checkbox"/> 異動があれば、新たな業務担当を経験する		<input type="checkbox"/> A-4までに全ての業務を経験する ・6～15年の間に企画調整担当を経験し、保健所全体の機能強化と役割発揮を経験する ・2か所程度の保健所業務を経験した後、本庁業務を経験し、議会対応や予算編成、事務職員へのプレゼンテーション等を経験する ・健康増進班と疾病対策班の業務を偏らないように経験する ・本庁等と保健所を交互に経験する ・A-3までに精神保健福祉対応を指導を受けながら経験する				<input type="checkbox"/> 保健所、本庁、分散配置先において班総括役割を担う ・自班の事業の推進と進捗管理 ・人材育成の推進と評価 ・管理職の補佐 ・組織管理的な役割		<input type="checkbox"/> 保健所、保健部、本庁等において、統括的保健師として自組織及び市町村全体の保健事業や人材育成の推進役となる。		<input type="checkbox"/> 所属長として管理職の役割を果たす		
OJT	<input type="checkbox"/> 新任期は全保健所で「大分県保健所保健師新任期教育プログラム」を活用する <input type="checkbox"/> 報告書(事業、研修、その他)の作成を身につける <input type="checkbox"/> 毎月の月間計画表、訪問計画表を活用する <input type="checkbox"/> 訪問などの個別支援(継続援助事例)を十分に経験する <input type="checkbox"/> 健康教育を体験する <input type="checkbox"/> 相談(電話・来所)に積極的に対応する		<input type="checkbox"/> プリセプターとして後輩の指導を行う  <input type="checkbox"/> 新任研修会等で実践報告やグループワークのファシリテーターを経験する <input type="checkbox"/> 市町村や関係機関との連携が不可欠な業務(介護予防や介護保険)を担当する				<input type="checkbox"/> 教育担当者として後輩の指導を行う  <input type="checkbox"/> 中堅期研修会等での講師や会議の司会等を経験する		<input type="checkbox"/> 教育責任者として教育プログラムの進捗管理を行う  <input type="checkbox"/> お互いに育ち合う職場環境を整備する				
OFF-JT	<input type="checkbox"/> 新採用職員研修 <input type="checkbox"/> 中堅職員研修		<input type="checkbox"/> 新採用職員指導担当者研修 <input type="checkbox"/> 新任監督者研修 <input type="checkbox"/> 係長級キャリアアップ研修		<input type="checkbox"/> 課長補佐級キャリアアップ研修		<input type="checkbox"/> 新任班総括研修 <input type="checkbox"/> 評価者研修Ⅰ		<input type="checkbox"/> 新任管理者研修 <input type="checkbox"/> 課長級キャリアアップ研修		<input type="checkbox"/> マネジメント研修 <input type="checkbox"/> 評価者研修Ⅱ		
	<input type="checkbox"/> 新任期保健師研修(医療政策課) <input type="checkbox"/> 業務別研修 <input type="checkbox"/> 新人保健師ネットワーク会議		<input type="checkbox"/> 中堅期保健師研修(医療政策課) <input type="checkbox"/> 業務別研修				<input type="checkbox"/> 業務別研修 <input type="checkbox"/> 公衆衛生看護研修(中堅期)		<input type="checkbox"/> 健康危機管理研修 <input type="checkbox"/> 公衆衛生看護研修(管理期)		<input type="checkbox"/> 公衆衛生看護研修(統括保健師)		
自己啓発	<input type="checkbox"/> 看護協会入会 <input type="checkbox"/> 保健指導ミーティング(看護協会)		<input type="checkbox"/> 中堅期コンサルテーション(看護協会) <input type="checkbox"/> 子育てなどのライフスタイルの変化に応じた自己研鑽方法を自ら考え、実践する <input type="checkbox"/> 看護協会役員、委員として活動 <input type="checkbox"/> 卒後教育(学位の取得等)				<input type="checkbox"/> キャリア開発に関する研修 <input type="checkbox"/> 全国保健師長会入会						

# 中堅期保健師のジョブローテーション

キャリアラダーA3~A4の専門能力向上のための具体的なジョブローテーション

## □ A-4までに全ての業務を経験する

- 6～15年の間に企画調整担当を経験し、保健所全体の機能強化と役割発揮を経験する
- 2か所程度の保健所業務を経験した後に本庁業務を経験し、議会对応や予算編成、事務職員へのプレゼンテーション等を経験する
- 保健所では健康増進班と疾病対策班の業務を偏らないように経験する
- 本庁等と保健所を交互に経験する
- A-3までに精神保健福祉対応を指導を受けながら経験する



□ **プリセプターとして後輩の指導を行う**

- 新任研修会等で実践報告やグループワークのファシリテーターを経験する
- 市町村や関係機関との連携が不可欠な業務（介護予防や介護保険）を担当する

< **新任期保健師教育プログラムのプリセプターの役割** >

プリ自身の地域診断スキルのブラッシュアップ

**地域診断**

⇐ テーマ設定から考察までの一連の課程に寄り添い新任期保健師を支援

新任期保健師一人ひとりが立てたテーマに沿って地区の情報収集・分析、健康課題を明確化する

テーマ例) □□保健所管内の地域の概要を知る（保健所1年目）

○○市の認知症施策に関する現状と課題（○○市2年目）

A-4の管理的活動・人材育成の研修企画・実施・評価の一連のプロセスを経験

**個別支援事例**

⇐ アセスメント・支援等について相談・助言、事例検討会の企画・運営

県・市町村新任期保健師：アセスメント力強化をテーマに集合研修を2回（前期・後期）実施

プリセプター：新任期保健師へ効果的な支援ができるようになること、同世代との交流を通じて指導者の自覚を促し、役割発揮について考えることを目標に集合研修を実施

## キャリアレベル別研修（中堅期）

### ☆集合研修

- 新任期保健師指導者（プリセプター）研修 ……市町村と大分県のプリセプター
- 中堅期保健師研修会 ……市町村と大分県の中堅期保健師
- 中堅期保健師キャリアアップ研修……県保健師のみ

### ☆県内派遣研修

- 保健師のための地域ケアシステム研修  
（看護協会主催）
- 実習指導者養成研修  
（看護協会県委託事業）

### ☆中堅期公衆衛生看護 派遣研修

- 国立保健医療科学院 公衆衛生看護研修（中堅期）
- 国立保健医療科学院 地域保健福祉専攻科（R6～）

### ☆海外視察研修（R6年度新規）

- ・海外の公衆衛生・保健衛生施策等について関心が高い概ね採用10年以上の主任級以上の保健師対象
- ・研修企画プロジェクトチームを編成し、情報収集・研修計画を立案し海外視察研修に派遣



## 目的

中堅期の行政保健師に対して、保健行政の課題や組織における中堅として果たすべき役割認識を強化する研修を行うことによって、地域保健の専門職として時代の要請に応える保健活動の企画、実施、評価、調整、政策立案等の実践能力を高めるとともに、保健活動のリーダーとしての資質を養うことを目的とする。

## 対象

- ① 大分県内の市町村、県に勤務するキャリアラダーA-3,A-4にあたる（採用後概ね10-20年目）主任、主査、副主幹の保健師
- ② その他、受講を希望する保健師

## 内容

テーマ：中堅期保健師に求められる公衆衛生看護管理

講話「中堅期に求められる公衆衛生看護管理」

講師 大分県立看護科学大学 広域看護学講座 准教授 川南 公代 氏

実践報告

令和5年度保健師のための地域ケアシステム研修受講者報告

グループワーク「中堅期保健師としてこれから取り組みたいこと」



## ＜中堅期保健師研修会に参加しての学び～県保健師分抜粋～＞

- ・日頃の保健活動が、公衆衛生看護管理そのものであると感じ、グループワークを通して、学びを深めることができた。
- ・キャリアラダーは行ったり来たり、時には止まっても良いとの講師の言葉に勇気付けられた。
- ・保健師だけでしようと思わない。関係機関を巻き込んで！ということを実践してみようと思った。
- ・各期に求められる公衆衛生看護管理機能をきき、改めて職場における自らの役割を意識していきたいと思いました。保健師としてゆずれない核の部分を自分の中で温めながら育てていきたい。
- ・管理期を意識して過ごしたい。特に組織マネジメントの視点は、これまであまり意識していない。
- ・公衆衛生看護管理とは、私たちが普段行っている保健師活動全般であり、それを一つずつ丁寧に行っていくことが大切だとわかった。普段あまり8つの機能を意識していなかったが、意識するようにしようと思う。
- ・同じ年代と話すことで、仕事も家庭も大切に頑張りたいという話になり、元気をもらえた

## 目的

保健師活動における自身の行動や考えを省みることにより、成功した要因や強みから自信を深め、新たな課題解決に向けた取り組み意欲を喚起する。

同じ立場の保健師としての仲間意識を醸成する。

## 対象

大分県に勤務するキャリアラダーA-3,A-4にあたる（採用後概ね10-20年目）主任、主査、副主幹の保健師

## 内容

テーマ：「経験から学び、ステップアップ！」

(1) 演習「達成感を得た保健活動の振り返り」 ※事前課題を当日持参

①「1 経験」「2 省察」の発表

② 掘り下げ質問タイム

③ 成功要因、強みの抽出

④「3 概念化」「4 今後に向けて」の検討

(2) グループディスカッション「演習を通じて感じたこと、学んだこと」

## <中堅期保健師キャリアアップ研修会に参加しての学び～抜粋～>

- ・自分の立ち位置や、これから何を目指していくのかを一緒に考えることができた
- ・うまくいなくても確かに自分の中に積みあがってきたものがあると、今の自分を前向きに肯定でき、もっと楽しんで仕事をしたいと思えた
- ・いろいろな経験が今後に活かせるものになると信じて、仕事と家庭に追われる中ですが日々の活動に取り組んでいきたい
- ・中堅期のメンバーの方々がこれまでどのような経験をしてきたのか、何を大切にしてきたのか、得たものを共有でき、勇気づけられました
- ・「誰のために、何のために」という目的に立ち返りながら、保健活動を展開していきたい
- ・若手保健師の視点や大切にしているものも知り、お互い共有しながら育ち合いたい
- ・PDCAを大事にすることを改めて意識した活動を行っていきたい
- ・統計等の量的データと保健活動から得た質的データから捉える視点を養い、もっと地域を知り、語れるようになりたい

## 中堅期保健師の人材育成に係る課題 ～私見～

- ・多様な背景を持つ保健師が入職（さまざまな教育課程、職歴を有する保健師が混在）
  - 標準化された新任期教育プログラムだけではサポートは不十分？！
  - 一人ひとりのアセスメント
    - ・・・OJTによるオーダーメイドの教育・支援やジョブローテーション
- ・WLBに伴うキャリアの中断・・・離職のリスク↑
  - 働くことの価値観の変化、復帰・両立への不安、ブランクによる自信の喪失.etc
  - 大分県保健師チーム員としての繋がりづくり

年齢・職位を超えて育ち合う文化づくり！

