

コロナ関連業務の経験を活かした 保健師の人材育成

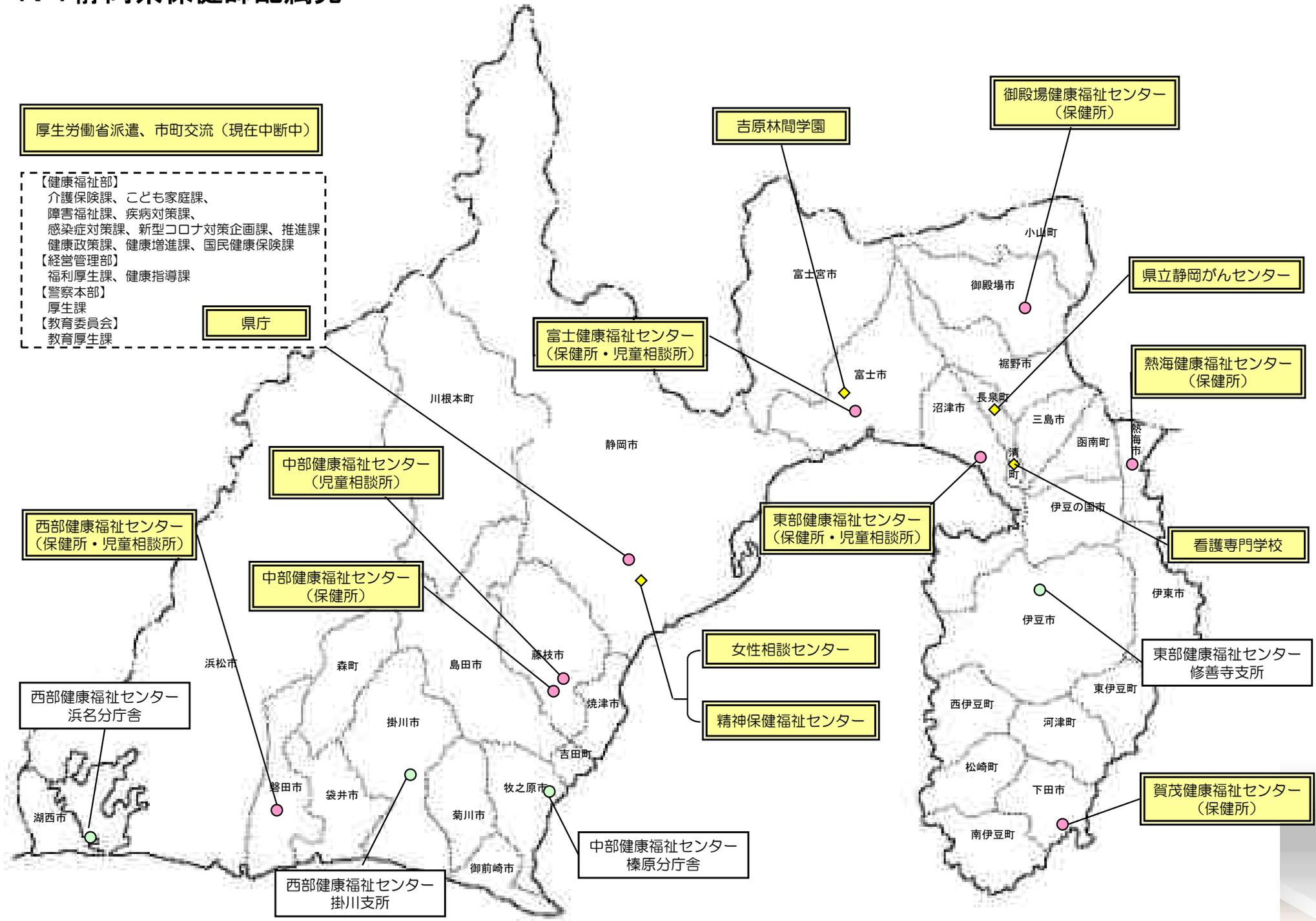


静岡県 健康福祉部 健康増進課 課長 島村通子



R 4 静岡県保健師配属先

(R4.4) 静岡県人口3,586,682人 高齢化率30.2%



健康福祉部（125人）

本庁：介護保険課、こども家庭課、障害福祉課、疾病対策課、
31人 感染症対策課、新型コロナ対策企画課、新型コロナ対策推進課
健康政策課、**健康増進課**、国民健康保険課

出先機関：健康福祉センター・保健所・児童相談所
94人 女性相談センター・吉原林間学園
精神保健福祉センター、看護専門学校

経営管理部（9人）

本庁：福利厚生課・健康指導課

その他の部署（6人）

がんセンター：疾病管理センター
警察本部：厚生課
教育委員会：教育厚生課



保健師数の推移

		H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度
静岡県		125	130	134	136	140
再掲	健康福祉センター 他出先機関	81	83	87	87	94
	本庁、その他（健康 管理、企画、管理 業務等）	44	47	47	49	46
静岡市 浜松市		306	301	302	303	310
市 町		586	596	603	612	617
合 計		1,017	1,027	1,039	1,051	1,067

保健師の年代(R4.4月)

	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50歳～	合計
静岡県	46 (32.9%)	30 (21.4%)	17 (12.1%)	47 (33.6%)	140
静岡市 浜松市	50 (16.1%)	95 (30.7%)	90 (29.0%)	75 (24.2%)	310
市 町	119 (19.3%)	156 (25.3%)	192 (31.1%)	150 (24.3%)	617
合計	215	281	299	272	1,067
割合	20.2%	26.3%	28.0%	25.5%	100.0%

静岡県保健師の年齢構成と課題

向こう5年間、平均5人が60歳に到達

ベテラン保健師の退職
経験のある保健師の減少

新任期保健師の採用数増加で、現場には
経験の浅い保健師が多数存在
中堅期保健師の人数はもともと希薄な上
産休、育休、時短、部分休の職員が多い

保健師の人材育成の体制強化が急務

《R3時点の年齢構成》

年齢	保健師の人数
60～53	40人
52～45	17人
44～37	9人

- 1 優秀な新規採用者の確保
- 2 再任用、役職定年者を活用

静岡県保健師人材育成の経緯と方針 令和2年4月

	これまで（～令和元年度）	令和2年度～
活動指針	<p>H9 地域保健法施行</p> <p>静岡県における保健婦業務指針</p> <p>H25 地域における保健師の保健活動について (厚生労働省健康局長通知)</p>	<p>静岡県保健師活動指針 (R2.4.1 施行)</p>
人材育成	<p>H21 静岡県地域保健従事者研修指針</p> <p>H25 静岡県新任期保健師ガイドライン</p> <p>H28 国「自治体で働く保健師のキャリアラダー」</p> <p>H29 静岡県保健師育成支援事業</p> <p>H30 静岡県中堅期・管理期保健師人材育成ガイドライン</p>	<p>(一環したガイドラインを作成)</p> <p>静岡県人材育成ガイドライン (R2 年度中に作成予定)</p>

【課題】令和2年中に作成予定だった新任期から管理期までの一貫した人材育成ガイドラインに着手できていない。

H27年8月～H28年3月 保健師ありかたワーキングの開催
中堅期(7健福16市町)、管理期(7健福6市町)

H28年度 静岡県保健師人材育成支援モデル事業



各期で求められる能力を整理 チェックシート

専門能力	中堅期 前期			中堅期 後期			管理期 リーダー期			管理期 管理職期		
	中項目	小項目	行動目標	小項目	中項目	行動目標	小項目	中項目	行動目標	小項目	中項目	行動目標
地区 診断												
人材 育成												

ワーキングでは各期で求められる能力について、整合をとりながら検討
この後、新任期で得たい能力も並べ、各期で成長しながら能力を得ていけるよう示した。

平成 27～29 年度中堅期・管理期保健師のあり方ワーキングでは、静岡県保健師の目指す姿のキャッチフレーズがいくつも提案された。

- ・静岡おでんのように
いい味出てきました
- ・温泉のように温かい
人間性
- ・うなぎのようなスタミナ
- ・東海地震に負けない
危機管理
- ・みかんのオレンジに負
けないさわやかな笑顔
- ・静岡おでんのように
仕事も家庭も人生も
色々な味を楽しむ
- ・富士山のように高い
モチベーション
- ・駿河湾のように深い
忍耐力
- ・見渡す茶畑のように
広い視野



※イラスト提供：F市S保健師

- ・富士山のように大きな
志を持つ保健師
- ・住民の声を受け止める耳
- ・ニコニコ親しみやすい
笑顔
- ・笑顔が素敵な保健師
- ・元気はつらつ
- ・へこたれない精神力
- ・流れをよみ察する力
- ・東海道のようにつながる
人間
- ・つながり・つなく我
- ・やさしい町の保健室の
先生
- ・歩き続ける実行力
- ・いつでもすぐに駆けつけ
るフィットワークの軽さ
- ・積極的に地域に出る足

平成29年度から 静岡県保健師人材育成支援事業

- ◆ (目的)
- ◆ 県保健師が専門性を向上させ、また指導保健師による適切な支援を受けることにより、中長期的な視点でキャリア形成していく現任教育体制を整備し、県保健師が共に育つ組織風土を醸成する。

経験年数別定義

新任期保健師		1～5年
中堅期保健師	前期	6年目～主任
	後期	主査
管理期保健師	リーダー期	主幹・班長
	管理職期	課長以上

保健師が
組織横断的に
仕事の時間内に
一堂に会して
集まることが
できる機会を獲得

静岡県保健師が目指す姿 中堅期・管理期保健師ガイドラインより

静岡県の保健師は、県民のために管内市町や関係機関と顔の見える関係を作り、所属内外の多職種と協働して広域的に健康課題を把握し、その解決に取り組む。

この目指す姿について以下に整理

- 1 個々の関わりを通して地域を「みる」ことからニーズを把握し、健康問題を的確に捉えることができる保健師
- 2 予防的介入を重視した活動を展開できる保健師
- 3 PDCA を意識して地域診断に基づく事業展開とアセスメントができる保健師
- 4 健康なまちづくりのために、住民の力、市町の力を引き出すことができる保健師
- 5 専門性を持った的確な判断と行動力でチャレンジできる保健師

「各期に求められる能力」

基本的な能力

責任感、協調性・
コミュニケーション、
積極性、自己啓発、効率性、
理解力、判断力、人間力

行政能力

企画、計画、評価、
情報収集・管理・説明、
調整、組織運営、予算管理

地区診断、
保健活動の企画・立案・運営・評価
個人・家族支援、集団支援(地区組織づくり)、
健康危機管理、連携・調整、
社会資源開発、人材育成、自己研鑽

専門的な能力

《静岡県保健師育成支援事業》

保健師自ら能力を高め、育ち合い、組織全体として成熟する体制を構築

健康福祉センター所長、保健所長等の理解、協力を得て実施

各センター医療健康部長(保健師)等

現任教育

総括保健師

各センター課長(保健師)等

現任教育

補佐保健師

管理期
保健師

中堅期
保健師

新任期
保健師

- 1 各期の専門能力シートで自己チェック
 - 2 私の仕事シート記入
 - 3 振り返りシート記入
- ◆ 個別面談 現任教育総括保健師、補佐保健師と本人
 - ◆ 各健康福祉センター等単位での連絡会、情報交換会等の実施により、ともに育ち合う環境づくり

◆ ◆ 現任教育総括保健師連絡会 ◆ ◆

現任教育総括保健師間で1回／2ヶ月程度情報交換を実施し、事業内容の経過及び結果を情報交換⇒人材育成体制に活かす。

《個別面談の実際》

- 新任期保健師ガイドライン(H25～)
- 中堅期・管理期保健師人材育成ガイドライン(H30) 活用

- 保健師として求められる専門能力について、行動目標をもとに自己チェック、キャリアラダーレベルの確認、これまでの仕事とキャリアシートを用いての振り返りも合わせて個別面談を実施
- 到達目標を設定しそれに向かって実践^{などで}

<面接回数>

- 管理期 年2回
- 中堅期(前期、後期) 年2回
- 新任期 年3回

《所属保健師間の連絡会、情報交換会の実際》

●お互いが育ち合う風土の醸成、組織づくり

(テーマ)

○研修復命や健康危機管理などトピックスの情報共有

○業務等の連絡会、情報交換、勉強会

○事例検討

などで

＜開催回数＞各所属毎

《現任教育総括保健師連絡会》

- 所属における人材育成支援の推進
- 現任教育総括保健師のリーダーシップ及び組織横断的なマネジメント力の強化
- 総括保健師同士が支え合う体制

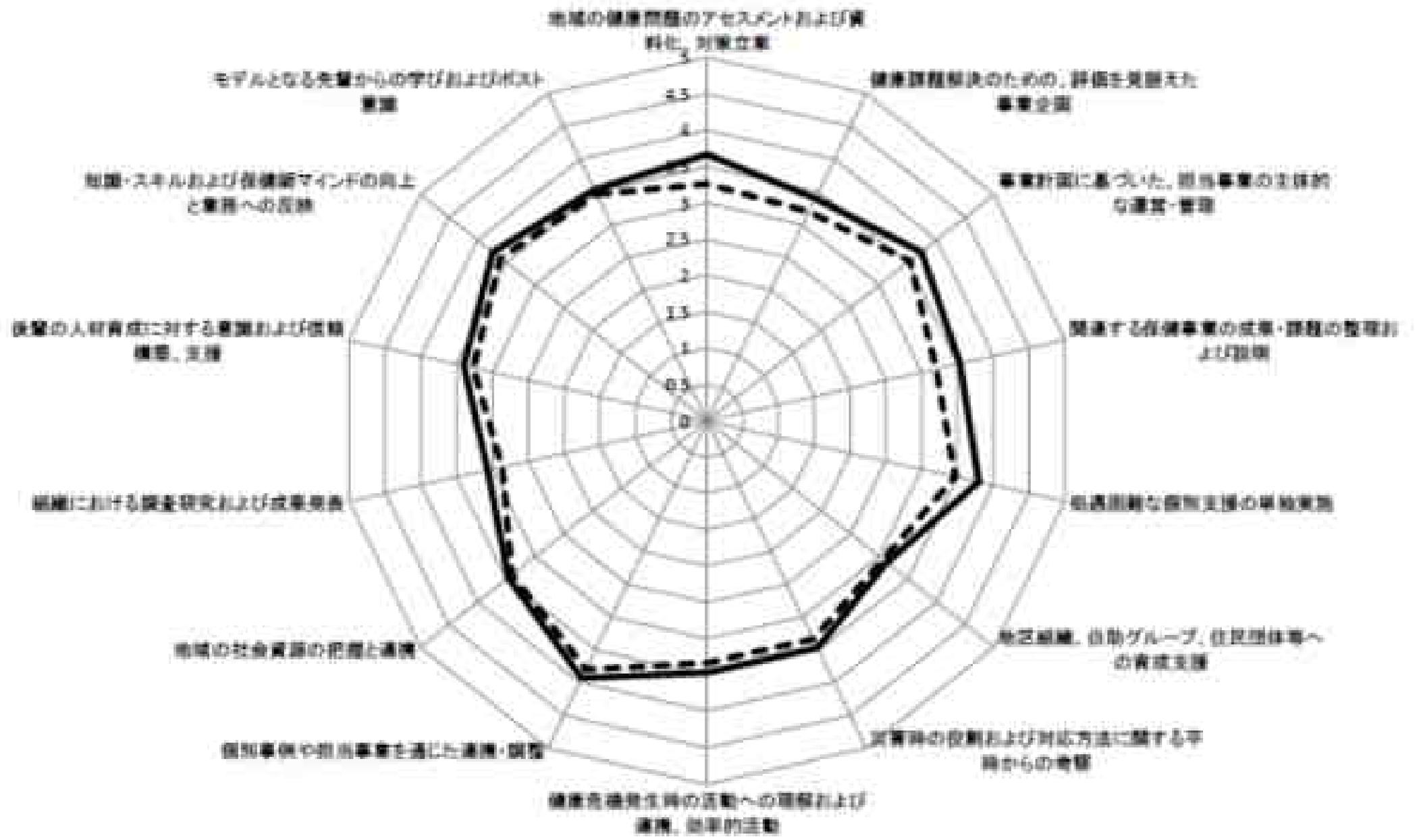
(テーマ)

- 所属における人材育成支援について情報交換
- 人材育成支援事業の評価と今後の対策の検討
- 新任期、中堅期、管理期研修等のテーマや内容を検討
- 健康危機管理等、トピックスの情報共有など

＜開催回数＞奇数月(2ヶ月に1回程度)

中堅期前期 平均点

--- 1回生
 ——— 2回生

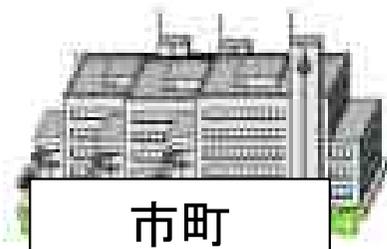


研修年数		1年目				2年目				3年目				4年目				5年目															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
地域内研修		県庁・保健所・保健センター 保健師の研修																															
保健師研修センター等の研修施設		県庁・保健所・保健センター 保健師の研修																															
専門研修研修	保健師研修センター 保健師研修センター	保健師研修センター 保健師の研修																															
		保健師研修センター 保健師の研修																															
		保健師研修センター 保健師の研修																															
		保健師研修センター 保健師の研修																															
		保健師研修センター 保健師の研修																															
業務研修	保健師の業務研修	保健師の業務研修																															
高度研修		高度研修																															
高度研修	保健師研修センター	保健師研修センター																															
	保健師研修センター	保健師研修センター																															
	保健師研修センター	保健師研修センター																															
	保健師研修センター	保健師研修センター																															
福祉研修		福祉研修																															

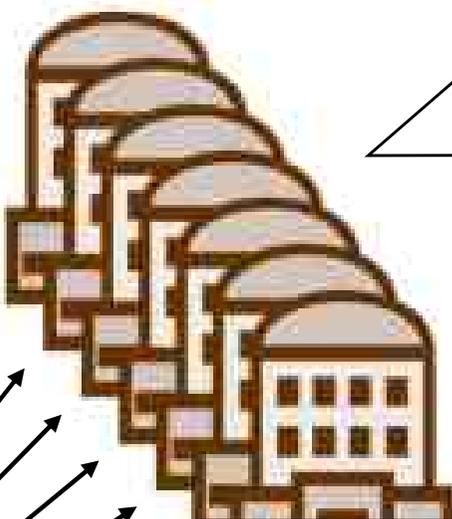
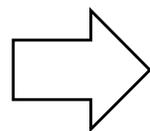
**コロナ関連業務の
経験を活かした
静岡県保健師の人材育成**

コロナで明らかになった有事の保健師不足

<第5派>



市町



保健所



本庁

延べ496人(8/10~9/30)の
応援職員を継続的に派遣
(全庁対応)

応援を受けても
患者の集中発生に業務が逼迫

↓
近隣都県と同様の感染爆発
緊急事態宣言の発令

↓
<緊急的措置>
積極的疫学調査の限定
濃厚接触者の限定
PCR検査の限定

**新興感染症、患者増加に備え、
保健師の増員及び育成支援体制
の強化が必要**

1 <保健師が抱える課題①>

- ・コロナで明らかになった有事の保健師不足
- ・今後継続発生するベテラン保健師の退職（定年・役職）
- ・実施できない保健師人材育成支援
- ・開催できない現任教育総括保健師連絡会

⇒若い保健師の育成支援ができない。
⇒管理期保健師を支える体制がない。

◎コロナ対応で傷ついても負担を感じても大変と言えない。

◎助け合い分かち合う体制が脆弱

⇒再任用保健師が若い保健師に教育的支援をしたり、管理職保健師に声をかけたり支えたり、その存在が非常に有り難かったという現場の声があった。

2 <課題に対する解決策>

- ・定数増による増員（人工の確保）
- ・ベテラン保健師の活用（有事・平時）

3 <解決策を実現するための手段>

- ・リクルート力の強化
- ・再任用職員等の活用
<人員増の要求>

①定数

基幹保健所 各+1 本庁 +1

②職位

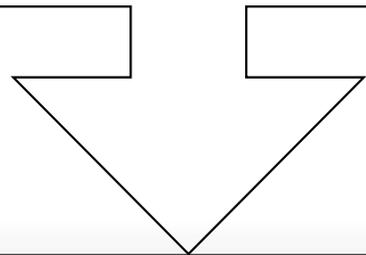
県保健師リクルート担当の設置

再任用職員の登用

熱海市土砂災害にかかる 保健師等派遣 R3.7.3発生

熱海市から県への要請を受け交替制
で保健師、管理栄養士を応援派遣

- ◆健康危機管理の統括は管理監督者の保健師（課長、班長）
- ◆DMAT、DPAT等受援チームは、調整、指示役を保健師に要求。
- ◆統括する保健師の業務が激増、休日返上の活動が必要



若手保健師も健康危機管理の統括役になる
リーダーとなり得るよう育成支援が必要



応援派遣期間	7月5日(月)～9月17日(金) 延べ71日間		
応援派遣人数	延べ327人(県延べ 136人)		
	県	保健師	延べ119人
		管理栄養士	延べ 17人
	11市町	保健師 延べ191人	伊東市、三島市、伊豆の国市、伊豆市、函南町、南伊豆町、御前崎市、磐田市、森町、浜松市、湖西市

保健師育成支援の必要性

- 新人保健師の中には県保健師のイメージが持てない人がいる。
- 管内市町の健康課題が多くて新任期に丁寧に関われない。
- 地区担当制にしたが、地区活動についてわからない人が多い。
- 若い保健師が市町を気にかけない。
- 若い保健師が他部署を気にかけない。
- コミュニケーションが苦手、わからないと言えない、生活体験が乏しい等

withコロナ

感染症の対応に追われて保健師の資質に関わる時間を持つことが難しい。
組織内で一人一人に寄り添えない。⇒大変と言えない、分かち合えない。
⇒負担・疲労の重なり⇒つらい、やめたい、休みがち、離職、休職の恐れ

特に若手保健師の相談役的な保健師の配置が必要

R3年度からR4年度へ、育成支援の体制づくり

《R3年度》

- ◆ 増員の検討、組織定数増員欲求
- ◆ 部内人事部門との調整
- ◆ 育成支援体制の見直し

《R4年度からの体制》

- ◎ 基幹保健所の**感染症対策担当課**に増員（再任用保健師、**本庁と兼務**）
- ◎ 基幹保健所に増員された3名の再任用保健師をリクルーター、トレーナーとして配置⇒自所属だけでなく全県で動きやすいように**本庁健康増進課と兼務**

(R4体制)新興感染症等新たな課題への対応

◆ 感染症対策課と保健所に保健師増員、再任用保健師の本庁兼務

・新興・再興感染症に備え、「(仮称)ふじのくに感染症管理センター(R5年度開設)」と連携し県内施設の感染対策の強化や**保健師の育成支援体制の強化**、感染症に関する医療ネットワークの構築等を図るため、令和4年度から新たに感染症対策課に保健師を配置するとともに基幹保健所(東部・中部・西部の各健康福祉センター)地域医療課に保健師を1人ずつ配置

◆ **有事: 感染症対応即応職員及び管理監督職として配置**

医療健康部長がいない保健所を中心に応援に入り、地域医療課長のサブリーダーとして感染症対策に従事

◆ **平時: 保健師養成機関との連絡調整役として配置**

◆ 医療健康部長(各所属の現任教育総括保健師)直下の主任として部長を補佐し、感染症対策研修業務や保健師の人材確保育成業務を担う。

(R4体制)「育てる」から切れ目なく「育つ」環境づくりへ リクルーター保健師(再任用)の配置

◆採用の強化

・県保健師として就職し活躍できる優秀な人材の採用確保のための
リクルート活動の強化

⇒基幹保健所(東部・中部・西部健康福祉センター)にリクルーターとしての保健師を
配置し、保健所実習を強化優秀な人材の採用確保のためのリクルート活動の強化

◎教育機関・看護大学との連携

・教育現場から実践現場の教育を切れ目なく効果的に行えるよう支援

⇒看護大学の講義を通じたリクルート活動

⇒看護大学等の実習の受け入れやインターンシップの受け入れ調整

⇒実習受け入れのための大学との連携

人事担当:総務課、育成支援担当:健康増進課、人材確保担当:地域医療課

(R4体制)再任用保健師の本庁健康増進課兼務 バトンを渡す頼もしい後輩を「育てる」トレーナー保健師

◆ 現任教育体制の強化 しくみの調整や環境整備

- ・新しく基幹保健所(東部、中部、西部健康福祉センター)に配置された再任用保健師を県庁健康増進課に兼務させ、所属する健康福祉センターの管区を越えた看護大学等への保健師のリクルート活動や、現任保健師の育成・支援を行なう。

《兼務保健師の役割》

- 感染症有事の時でも現任教育体制を維持できるように管理職保健師を補佐
- 現任保健師のトレーナーの役割、新任期保健師等の育成支援(それぞれの所属の現任教育総括保健師と相談の上、所属全体、近隣保健所も担当し、広域的に活動、再任用保健師が配置されていない近隣保健所の保健師(採用1～5年目)等への面談、指導、業務への支援
- ・保健師現任者教育のガイドライン作成への参画や研修への参加
- ・本庁健康増進課が作成する現任者教育ガイドラインの内容調整

静岡県保健師人材育成支援 令和4年10月

- ◆ 本庁健康増進課と兼務保健師との連絡会を月1回開催
(年度前半:人材確保 年度後半:育成支援の充実、研修体系の検討等)
- ◆ リクルート活動の活発化 看護大学との連携強化
 - ・静岡県保健師のPR動画の作成及び紹介リーフレットの作成
 - ・学生実習の充実 優秀な人材の確保
 - ・インターンシップ、スタディツアーの時期を、学生が保健師としての就職を考え、かつ採用試験に間に合う時期を大学に相談し、8月に前倒し
- ◆ 保健師育成支援事業の確実な実施 兼務保健師は総括保健師の補佐役
 - ・顔が見えるコミュニケーション、個別面談等や分かち合い育て合う情報交換会等
- ◆ 現任教育総括保健師連絡会の確実な開催 管理期がともにに支え合う
- ◆ 研修の充実 従来の新任、中堅、管理期研修に感染症、災害、メンタルヘルス、モチベーションアップ、仲間づくり、ホットなコミュニケーション等を盛り込み
特に、新任期は、組織論、現場主義、市町連携を身につける必要
兼務保健師はコーディネーターとして参加
- ◆ 職務経験者採用の導入 部人事担当→人事課→人事委員会に相談

課題と今後の取り組み

- ・令和4年度に開始した再任用トレーナー保健師の支援体制を軌道に乗せた体制の強化
- ・本県保健師のキャリアラダー作成
新任期・中堅期・管理期ガイドラインの見直し
- ・多様な背景をもつ新任期保健師研修の充実
- ・プリセプター及び中堅期・管理期保健師研修の充実
- ・ジョブローテーションの見直し
- ・育児休業を取得した保健師、病気などで長期間職場を離れた保健師の支援体制の充実

◎採用や配置への関与等、人事部門との連携の強化、研修等の必要な財政措置、教育機関との切れ目ない育成支援体制の確保、実習のあり方検討等、取り組みの強化

静岡県保健師の人材育成 ～目指す姿のために～

◆ 組織 環境づくり

- ・ 人員増と組織の改正
- ・ 採用の確保
- ・ 配置の検討

新任期・中堅期
管理期の
保健師が
ともに育つ
・
学習する
組織風土
づくりへ

◆ 個人 人づくり

- ・ 寄り添う体制の維持
新任期・中堅期・管理期とも
- ・ キャリアラダー等の整備

保健師
一人ひとりの
資質向上

集まる
分かち合う
支え合う
育ち合うって
いいね！



御清聴ありがとうございました