

滋賀県の 保健師人材育成の取り組み



しがのハグ

しがのクミ

滋賀県健康づくりキャラクター「しがのハグ&クミ」

滋賀県健康医療福祉部健康寿命推進課

参事 宇野 千賀子

滋賀県保健師の現状

人口(R4.4.1)

計 1,405,327人

65歳以上人口

373,313人(26.8%)

19市町 7保健医療圏域

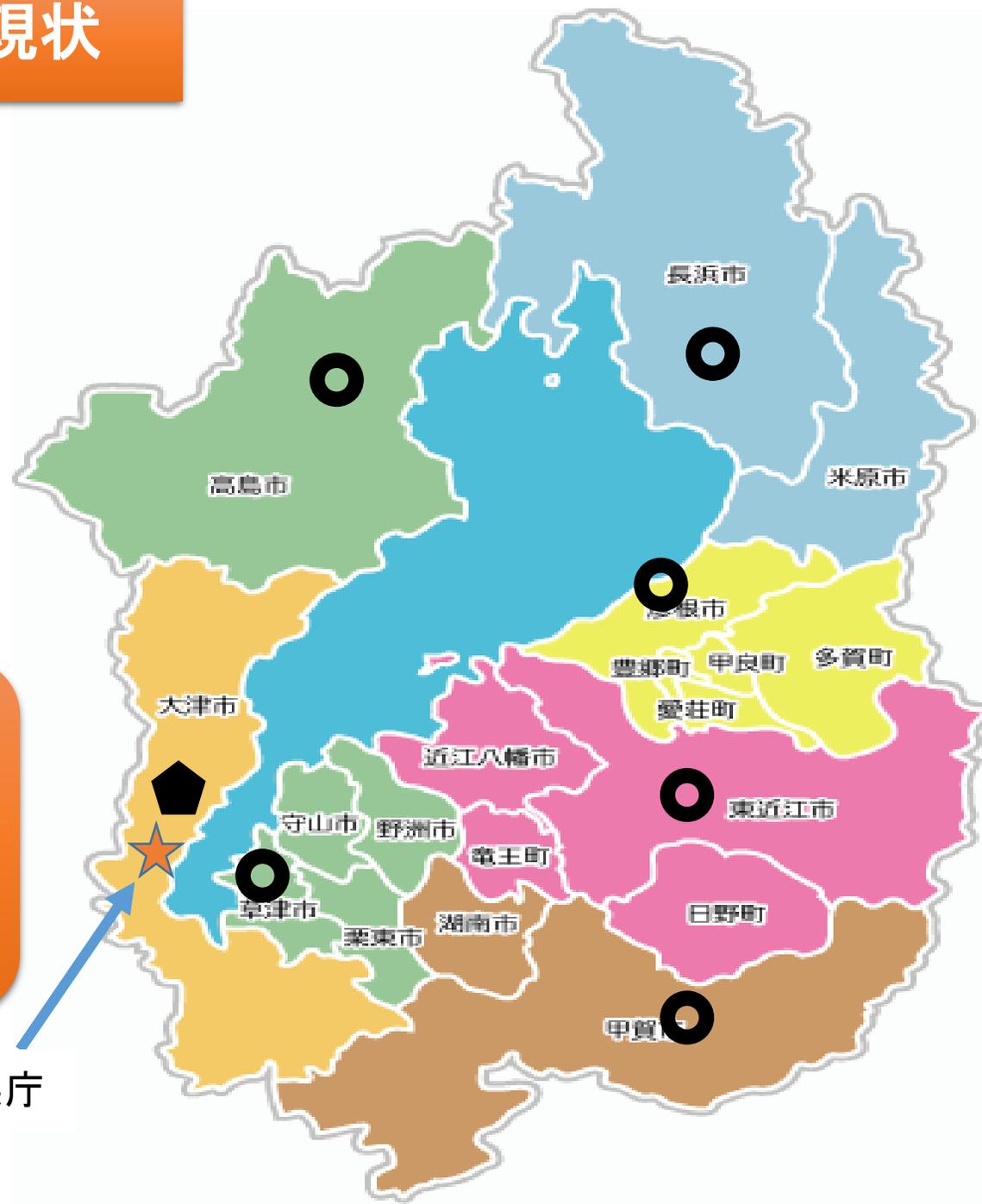
大津市は保健所設置

県保健所 6か所

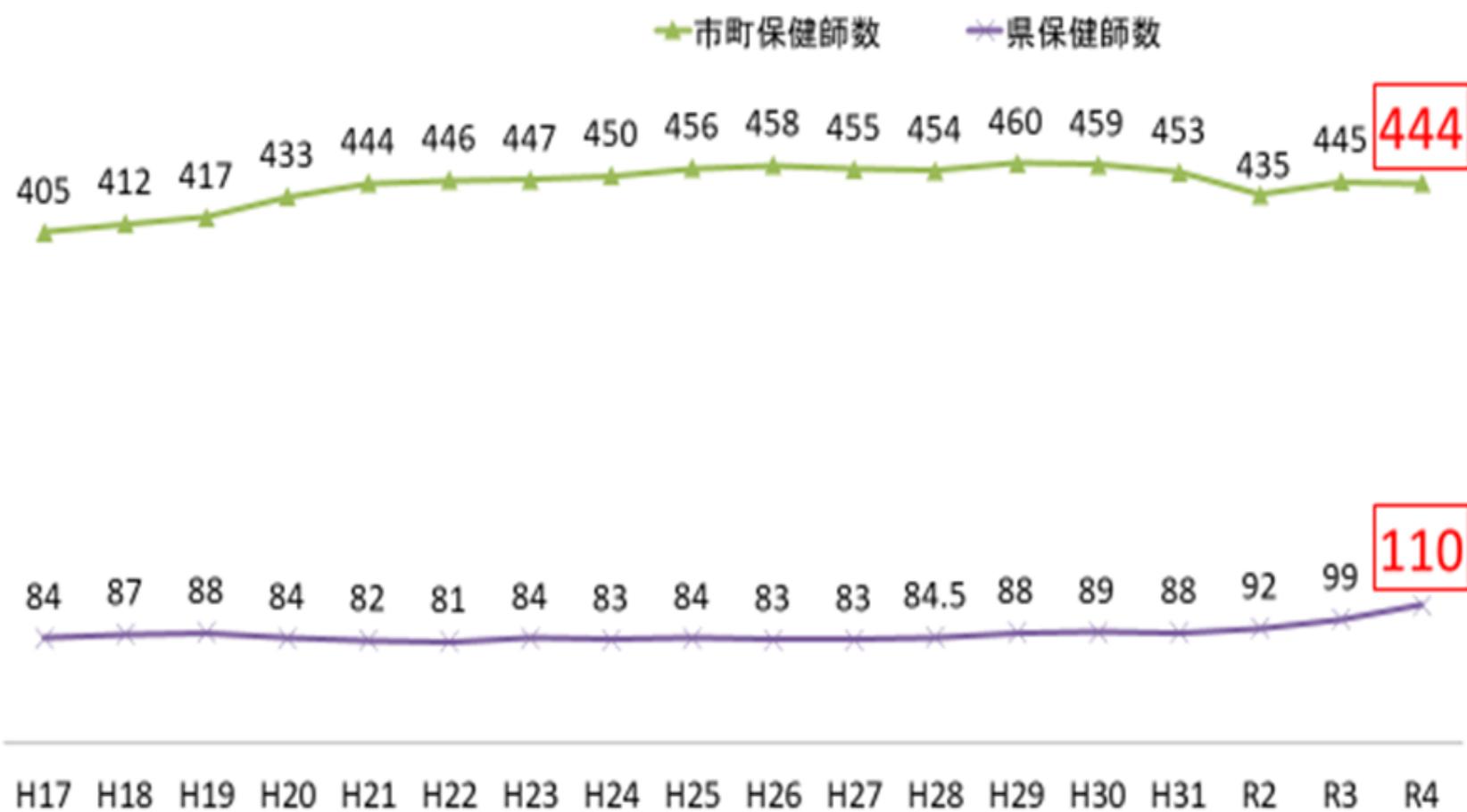


滋賀県は
平均寿命・
健康寿命が
全国上位に!

県庁

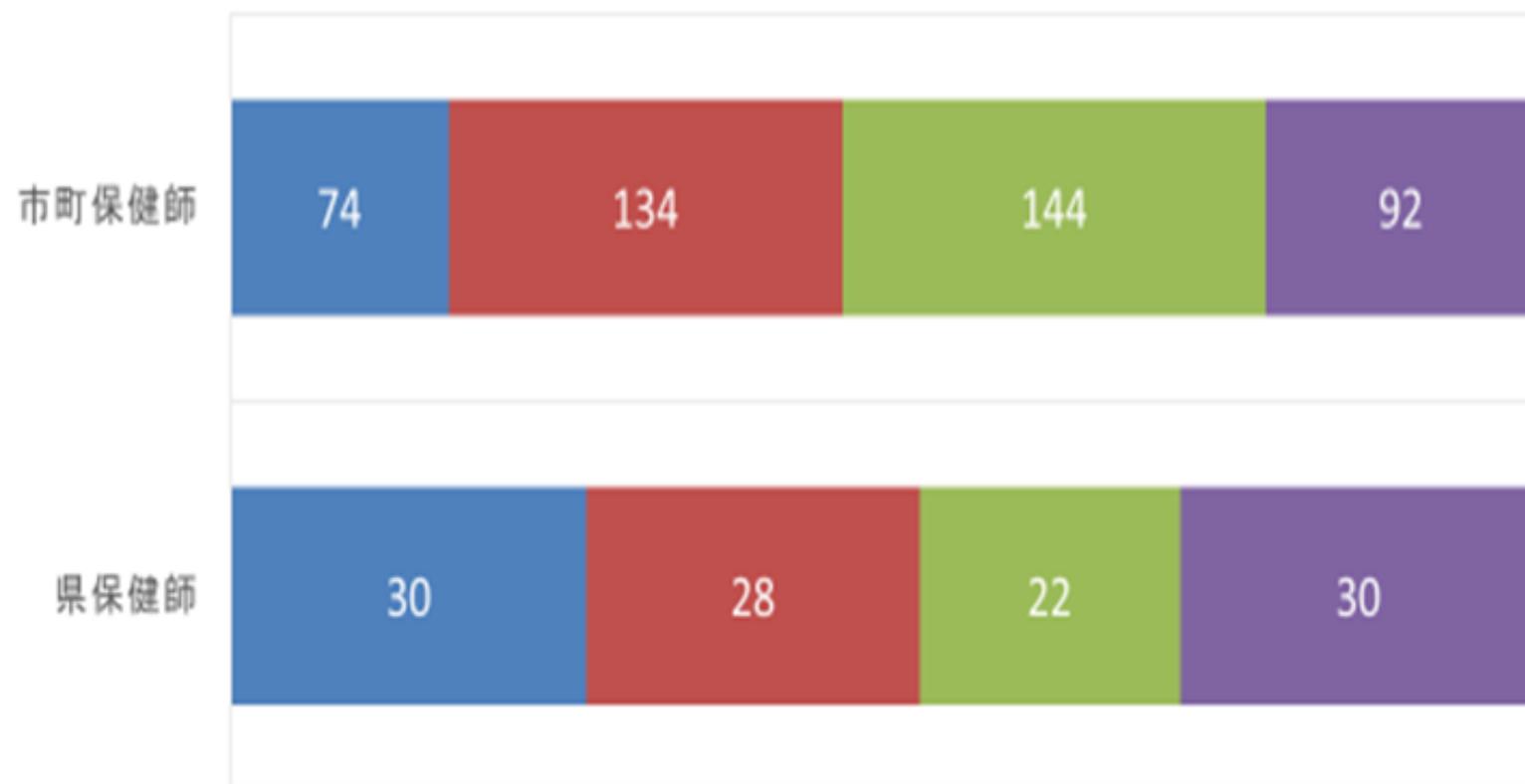


県・市町保健師数の推移

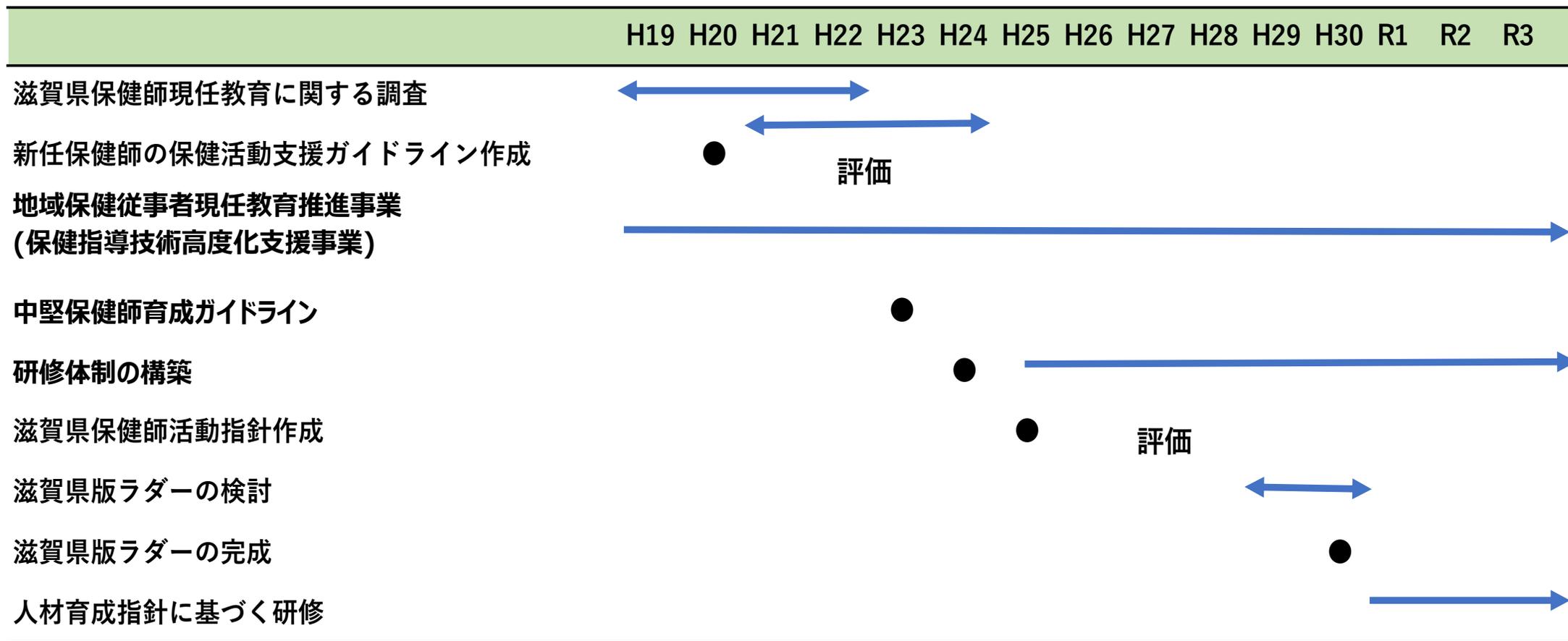


R4年度 県・市町保健師の年齢構成

■ 20歳代 ■ 30歳代 ■ 40歳代 ■ 50歳代～



保健師現任教育の取り組みの経過

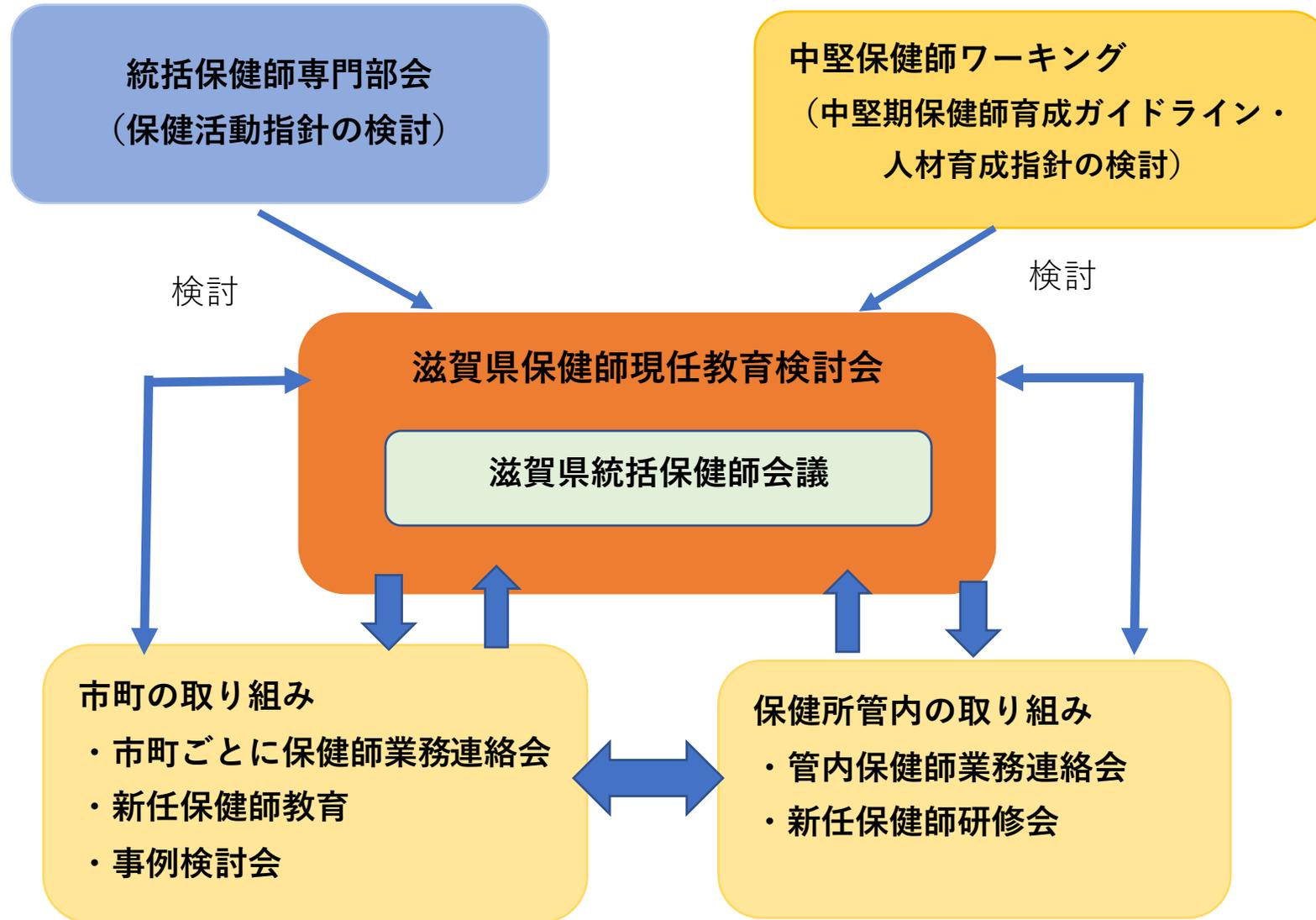


出典: 第80回日本公衆衛生学会発表「滋賀県における保健師現任教育の取り組みの成果と課題」

宇野千賀子 * 1、福井美代子 * 1、黒橋真奈美 * 2、原田小夜 * 3

* 1滋賀県健康医療福祉部健康寿命推進課、* 2滋賀県草津保健所、* 3梅花女子大学看護保健学部看護学科

滋賀県現任教育推進体制



出典: 第80回日本公衆衛生学会発表「滋賀県における保健師現任教育の取り組みの成果と課題」

宇野千賀子 * 1、福井美代子 * 1、黒橋真奈美 * 2、原田小夜 * 3

* 1滋賀県健康医療福祉部健康寿命推進課、* 2滋賀県草津保健所、* 3梅花女子大学看護保健学部看護学科

滋賀県の保健師活動 「滋賀県保健師活動指針」策定

きいて、みて、つないで、動き、つくって、みせる
保健師に！

めざす姿

地域に責任をもつ保健師活動

「滋賀県保健師活動指針」（H26.3策定）作成のプロセス

- ・めざす姿を位置づけ、実現のための保健師活動を検討
- ・保健活動実態調査（めざす姿と活動の現状の乖離を明らかにする）
- ・3つの部会に全市町統括保健師、県保健所統括保健師が参画・分担執筆
「統括保健師部会」「現任教育部会」「地区担当部会」

滋賀県では、保健師の人材育成として平成19年度に「滋賀県保健指導技術高度化支援検討会」を設置し、県だけでなく、市町の保健師を含む保健師活動指針やガイドライン等を策定。組織的かつ継続的な人材育成の強化に取り組んでいる。

H26年に策定した「滋賀県保健師活動指針」では、めざす活動を「地域に責任を持つ保健師活動」とし、そのための体制として、県及び市町ともに地区担当制、統括保健師の配置、人材育成を推進した。滋賀県保健師活動指針による実践は、毎年度評価（保健師活動調査）し、市町・県保健師と共有している。

こうした保健師の活動体制を基盤として、全世代型地域包括ケアシステムの構築を目指している。



指針を見れば、統括保健師の配置、役割について理解でき、実践できるように書こう！

「滋賀県保健師活動指針」(H26.3月)の概要

<社会の変化>

生活習慣病の増加、世界に例を見ない少子高齢化、家庭機能の低下、地域のつながりの希薄化による地域コミュニティの脆弱化、さらに雇用基盤の脆弱化、健康格差の存在。

<保健師の活動の現状と課題>

- ・保健・福祉事業の細分化、縦割り化による分散配置、業務担当制
- ・分野横断的に地域全体を把握し、総合的に事業を展開する機能の低下

保健師活動の在り方が変容

「地域における保健師の保健活動に関する指針 (平成25年4月19日付健発0419第1号 健康局長通知)」

- これまでの活動指針活動指針(H15.10) 健康局長通知・総務課長通知・保健指導官事務連絡の3部構成
- 経過 H24.7「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」改定 H25.3「地域における保健師の保健活動に関する検討会報告」
- 今回の指針のポイント(通知「記」より)
 - 1) 保健師が健康課題を明らかにし、企画・立案・実施・評価できる体制整備 地区担当制の推進、各種計画策定に十分かわる体制整備
 - 2) 保健師の計画的・継続的確保
 - 3) 保健師の適切な配置、統括保健師の配置(横断的総合調整の役割 等)
 - 4) 現任教育の推進

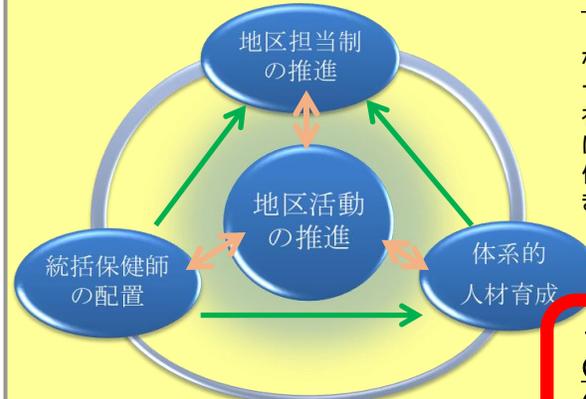
【めざす姿】地域に責任を持つ保健師活動

★地域に責任を持つ保健師活動とは・・・

保健師が一定の地区を担当し、地区の健康情報・健康データの分析結果を活かしながら、地域全体の健康課題を把握し、個人や世帯のケースマネジメントや、人と人をつなぎ、その人々の力で、さらに住民の力を引き出し、住民が主体的に課題を解決する能力を高めるとともに、必要に応じて施策を作り出す活動を通じ、地域で暮らす人々の健康水準の向上をめざす活動



推進体制



☆地区活動の推進

地域の健康格差を縮小させながら、健康水準の向上のため一人ひとりの健康問題を地域社会の健康問題と切り離さずに捉え、個人や環境、地域全体に働きかけ、個別と地域の動きを作り出す活動

<三つの体制>

- 地区担当制の推進
- 統括保健師の配置
- 体系的人材育成

めざす姿を実現するための実践活動

- 1 地域に入り込み根幹から課題を解決する地域活動
 - 家庭訪問などを通じて生活の場に直接関わり、健康課題の背景にある「生活」や「暮らし」を把握し改善する。
 - 家族や地域の人的資源を発掘し、つなぎ、組織化し根本から健康課題の解決を図る。
 - 単に「住民からの窓口」になるのではなく地域を丸ごとみながら優先性・緊急性・実効性を判断する。
- 2 「生活」や「暮らし」を的確に捉え、その中に入り健康課題の把握やソーシャルキャピタルを醸成・推進する活動
 - 縦割りではなく、地域単位・地区単位で人々の力やネットワークをつなぎ活動を活性化させる保健師活動
 - ソーシャルキャピタルの醸成
- 3 日常的な保健活動を通じ、求めがなくても必要なところに入り込む活動
 - 地域とのつながりの希薄化、社会的要因による健康状態の差に対応する
 - 行政保健師として、表出されない課題をとらえ、潜在している問題に、予防的に対応する。

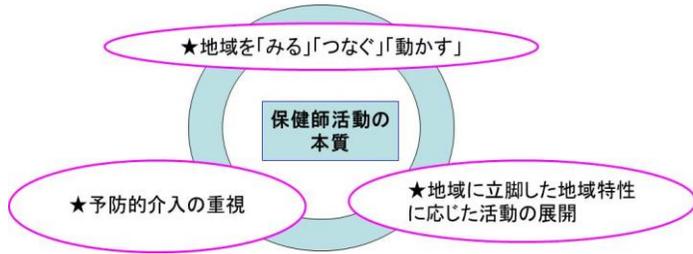


滋賀県保健師人材育成指針(H31.3月)

滋賀県保健師人材育成方針

★【めざす姿】地域に責任を持つ保健師活動

保健師が一定の地区を担当し、地区の健康情報・健康データの分析結果を活かしながら、地域全体の健康課題を把握し、個人や世帯のケースマネジメントや、人と人をつなぎ、その人々の力で、さらに住民の力を引き出し、住民が主体的に課題を解決する能力を高めるとともに、必要に応じて施策を作り出す活動を通じ、地域で暮らす人々の健康水準の向上をめざす活動

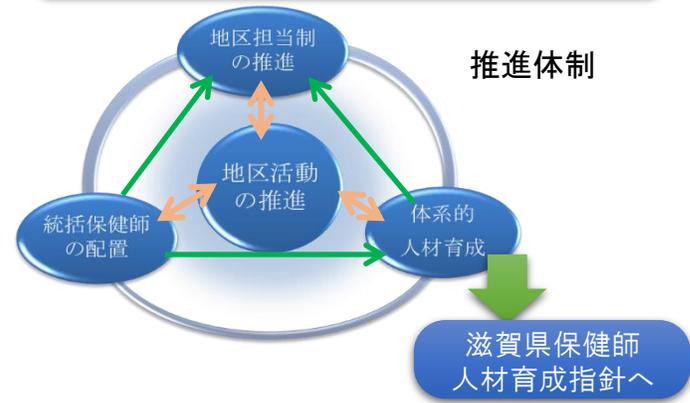


人材育成のための体制づくり

1. 人材育成支援体制
人材育成担当者の配置
2. 保健師全体会議
保健師マインドの醸成・保健師活動のコアを育てる
3. 新規採用時の支援
4. 研修体系の構築
OJT、Off-JT、自己啓発
5. キャリアパスの活用
6. ジョブローテーション
7. 産前産後の休業・育児休業利用者への支援

滋賀県保健師のキャリアラダーの活用

「滋賀県保健師活動指針」(H26.3月)



滋賀県保健師人材育成指針の活用方法の例

滋賀県版保健師キャリアラダー

めざす保健師像へと成長するために

新規採用時	毎年度
<p>新規採用時の確認シート(様式3) (入職後1か月頃を目途に)</p> <p>これまでの経験や学内履修の特性について確認する</p> <p>保健師の目標シート(様式2) (新規採用時3か月、6か月、1年後)</p> <p>「こんな保健師になりたいビジョン」と自分が強く保健師像を具体的に記載する。具体的な達成目標とそれのための行動目標を明確にする</p> <p>新規採用時から3年程度で評価し、次の目標を設定する</p>	<p>計画 (4月～5月)</p> <p>・目指す保健師像へと成長するための目標設定。 ・育成計画(研修、業務経験等) 【様式4】(様式5)</p> <p>滋賀県保健師活動指針 滋賀県保健師人材育成指針</p> <p>実施 (～9月、10月～3月)</p> <p>・活動の実践</p> <p>評価 (時期を定めて年1～2回)</p> <p>・業務を通じて獲得した能力をキャリアレベルのチェック表を用いて記録。獲得した能力や不足する能力を自ら確認する。【様式6】</p> <p>育児休業等取得期間</p> <p>【※参考】 ・育児休業後、キャリアラダーを参考にしながら「人材育成シート」等を活用した育成</p>
活用様式等	<ul style="list-style-type: none"> ■キャリアレベルのチェック表(様式3) 毎年度、年1～2回程度確認 ■新規採用時の確認シート(様式1)採用時 ■保健師の目標シート(様式2) 新規採用時、採用から3年程度で評価、その後、次の目標を設定し更新(数年程度ごと) ■滋賀県保健師人材育成シート(様式4) 毎年度更新 ■研修履歴表(様式5)(参考) 毎年度更新

滋賀の保健師活動調査結果

令和3年度 保健師活動に関する実施状況調査結果

1 調査の概要

(1) 目的

「地域における保健師の保健活動に関する指針(平成25年4月19日付健発0419第1号)」(以下「保健師活動指針」という。)および「滋賀県保健師活動指針」(平成26年3月作成)および「滋賀県保健師人材育成指針」(平成31年3月作成)を受け、本県の保健師活動の現状を把握し、今後の推進方策を検討するために実施する。

(2) 実施方法

① 調査対象

19市町および6保健所(健康福祉事務所)

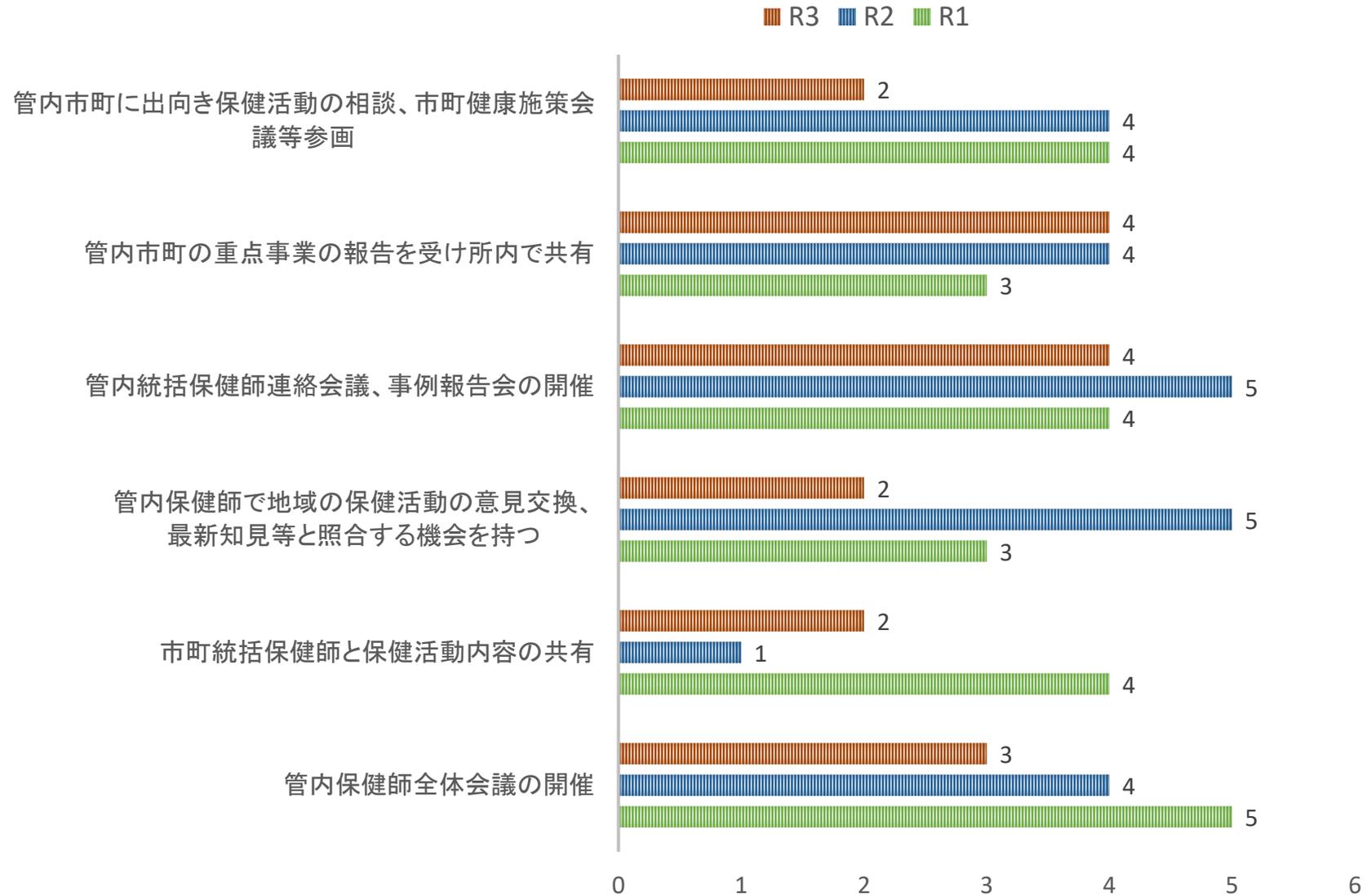
② 調査方法

- ・「保健師活動指針」を読み合わせる。
- ・調査対象機関において、調査票内容について話し合いを行い、結果をまとめる。
- ・代表者が調査票に記載し、報告する。

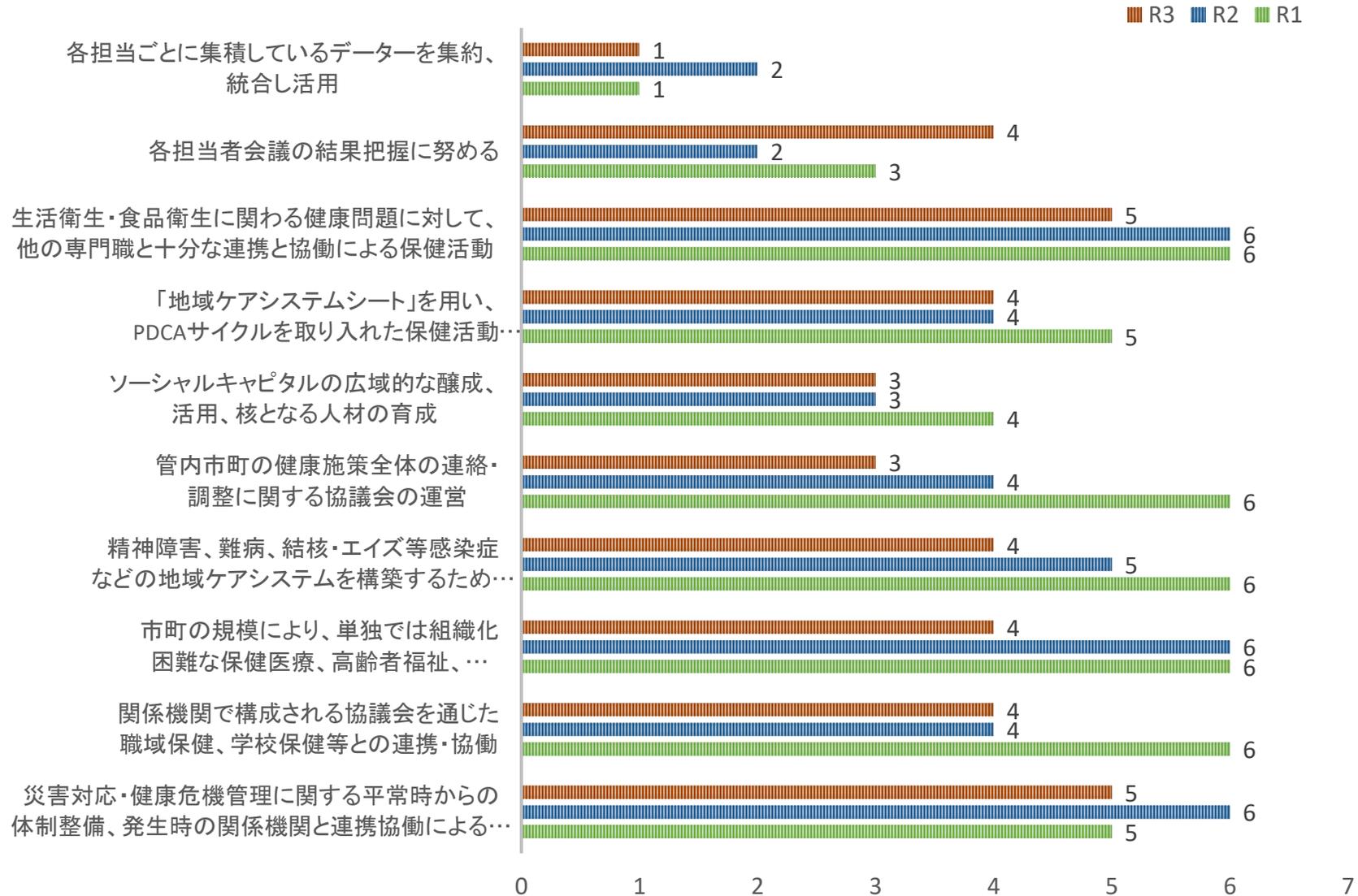
③ 調査期間

令和3年12月7日(火) ～ 令和4年1月31日(月)

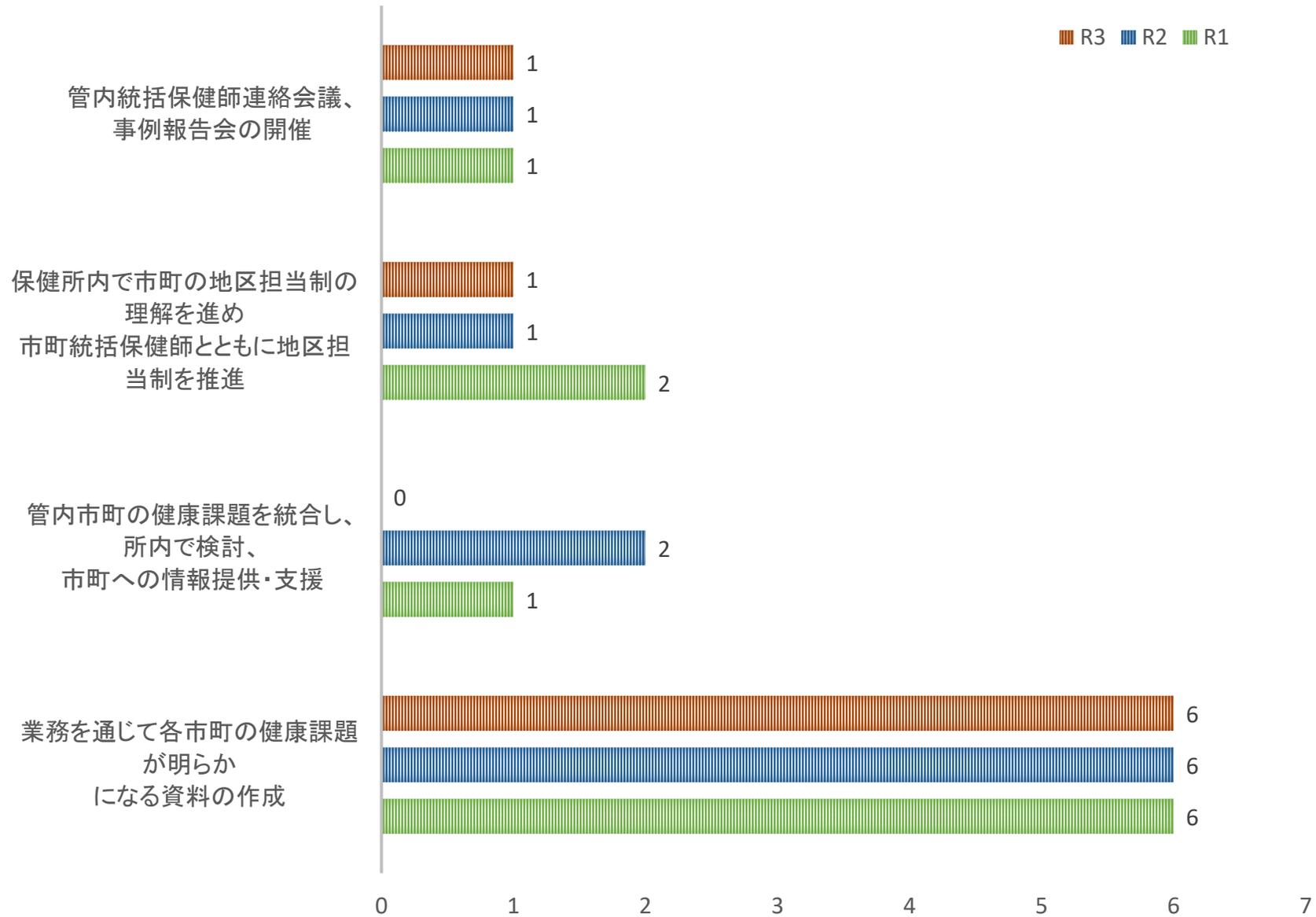
1) ①保健所統括保健師の役割等(抜粋) 「担っている」の年次推移



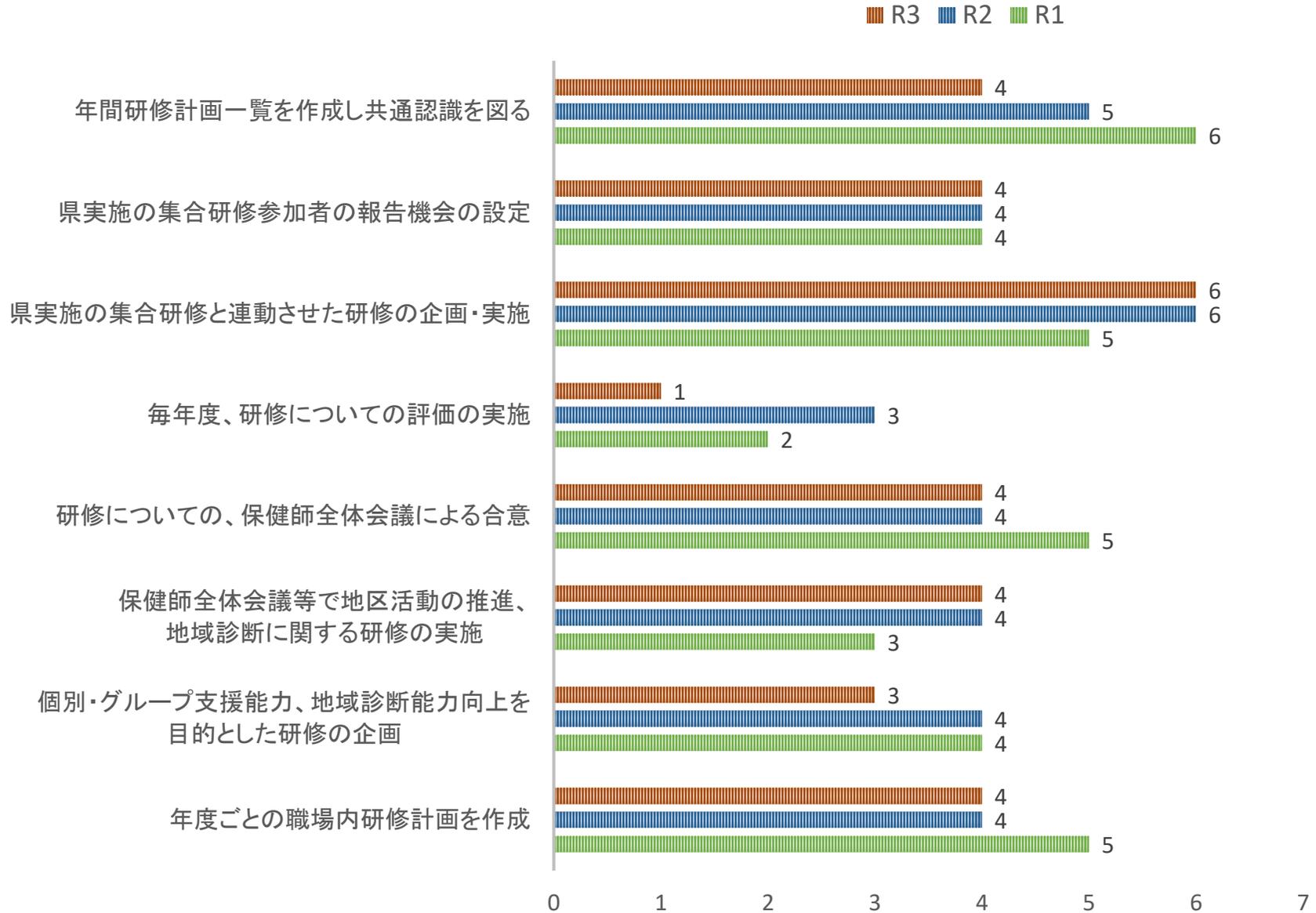
1) ② 保健所統括保健師の役割等(抜粋) 「担っている」の年次推移



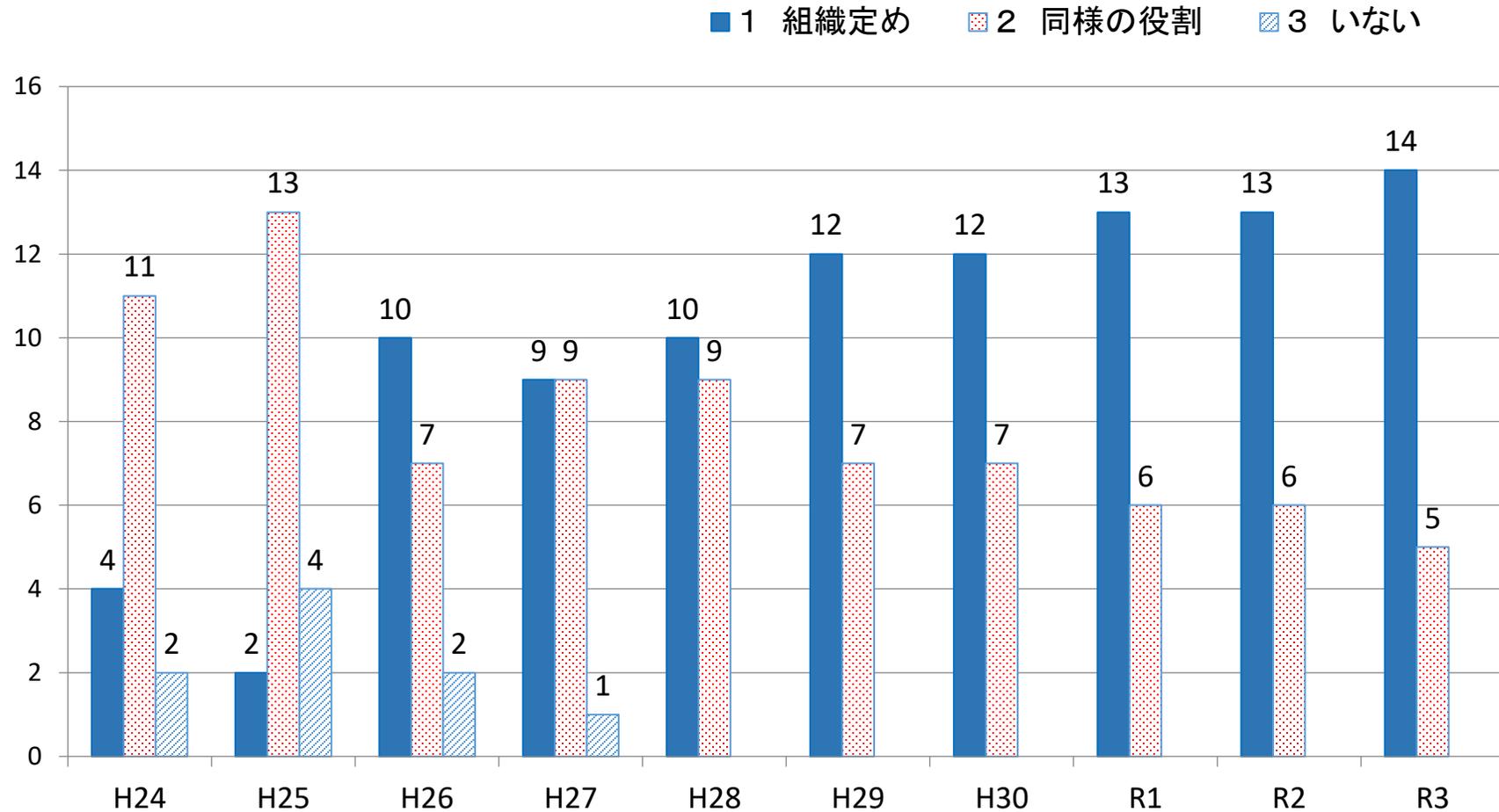
2) 保健所の地区担当制推進に向けての支援 「実施している」の年次推移



3) 保健所の人材育成担当者の業務内容 「担っている」の年次推移



4) 市町統括保健師の位置づけ

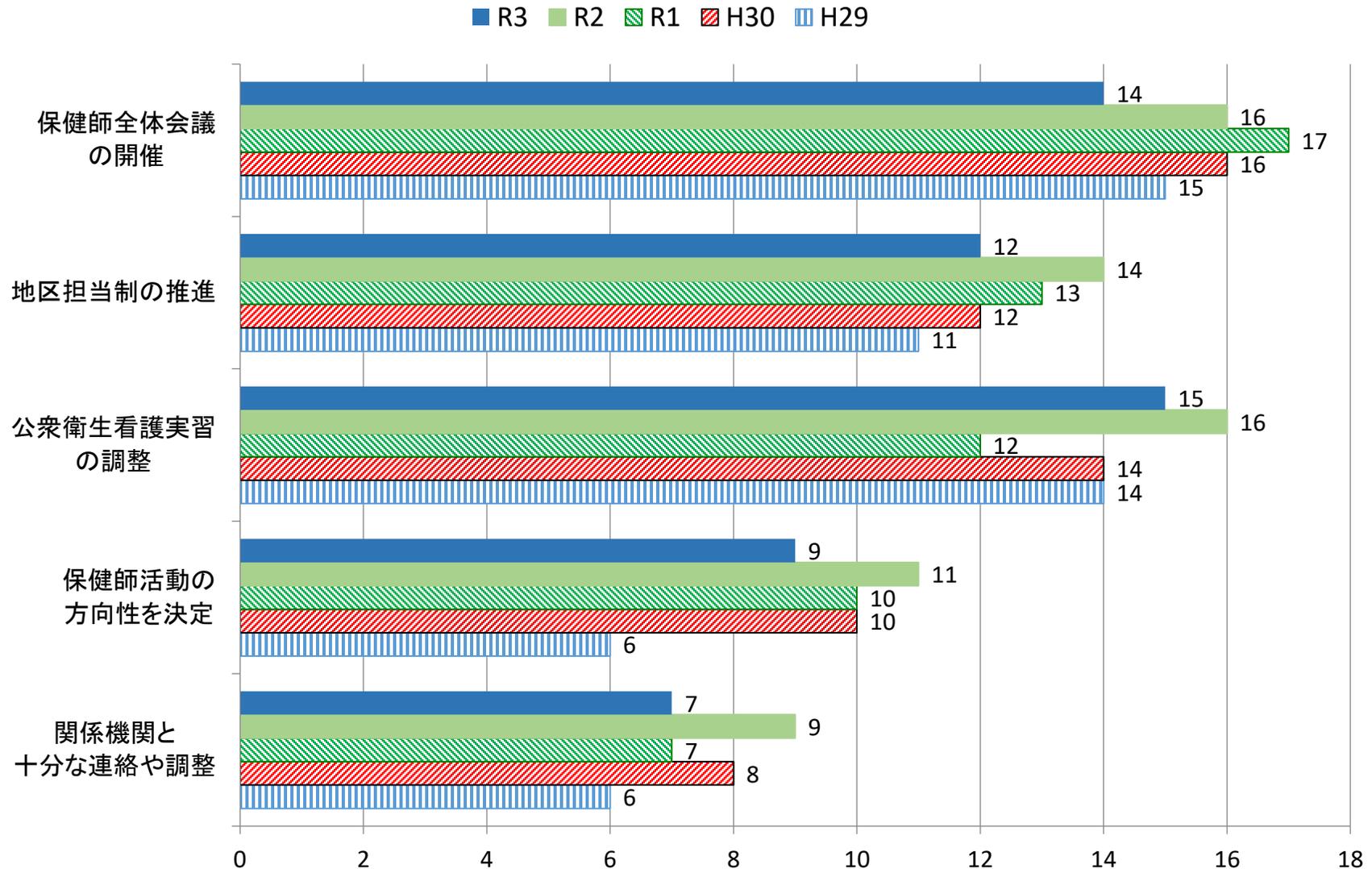


※組織定めの内訳

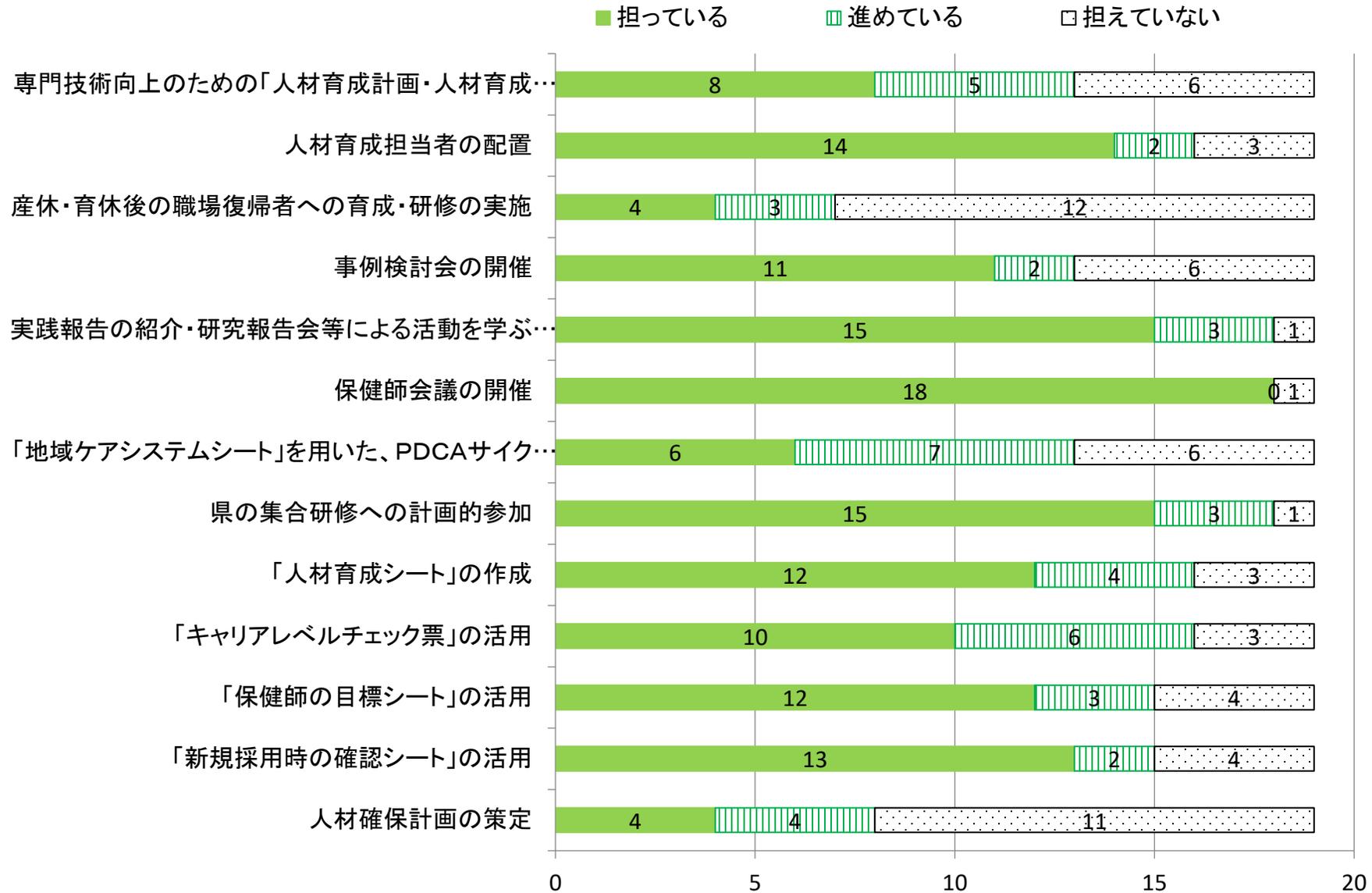
①辞令交付:1市 ②要綱等設置:3市 ③事務分掌:7市3町

5) 市町統括保健師の担っている役割

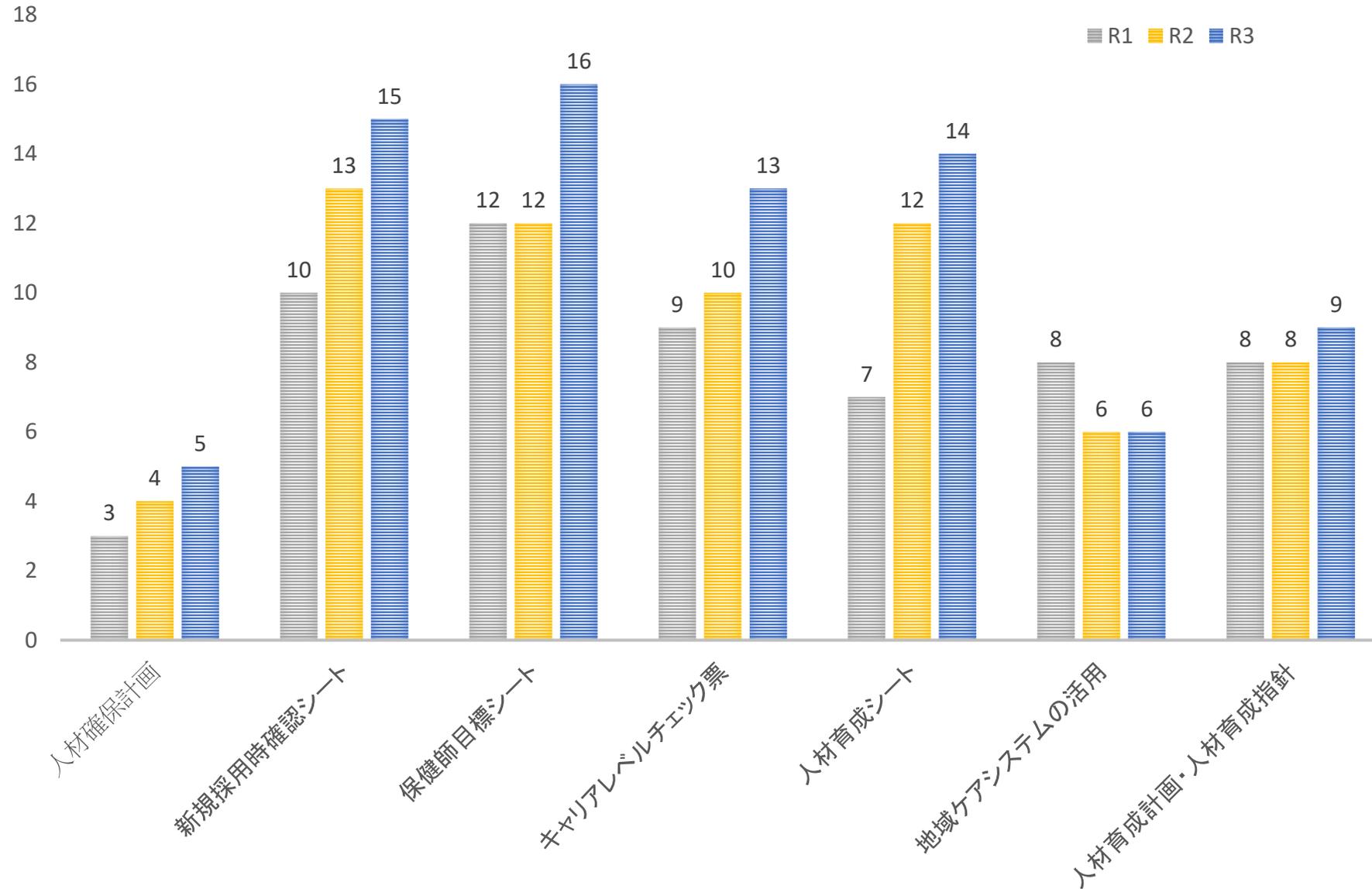
－保健活動の総合調整及び支援に関すること(回答「担っている」)－



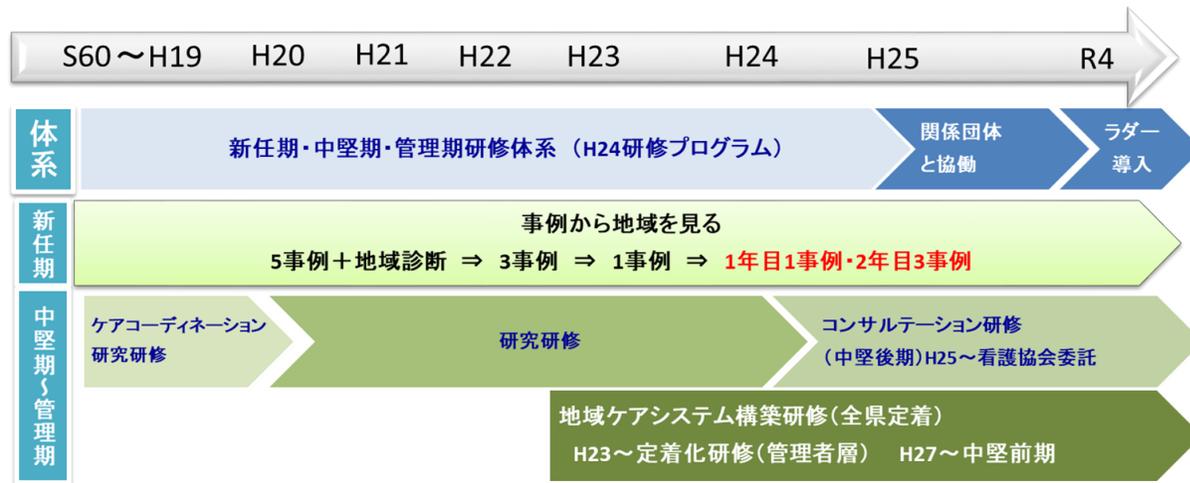
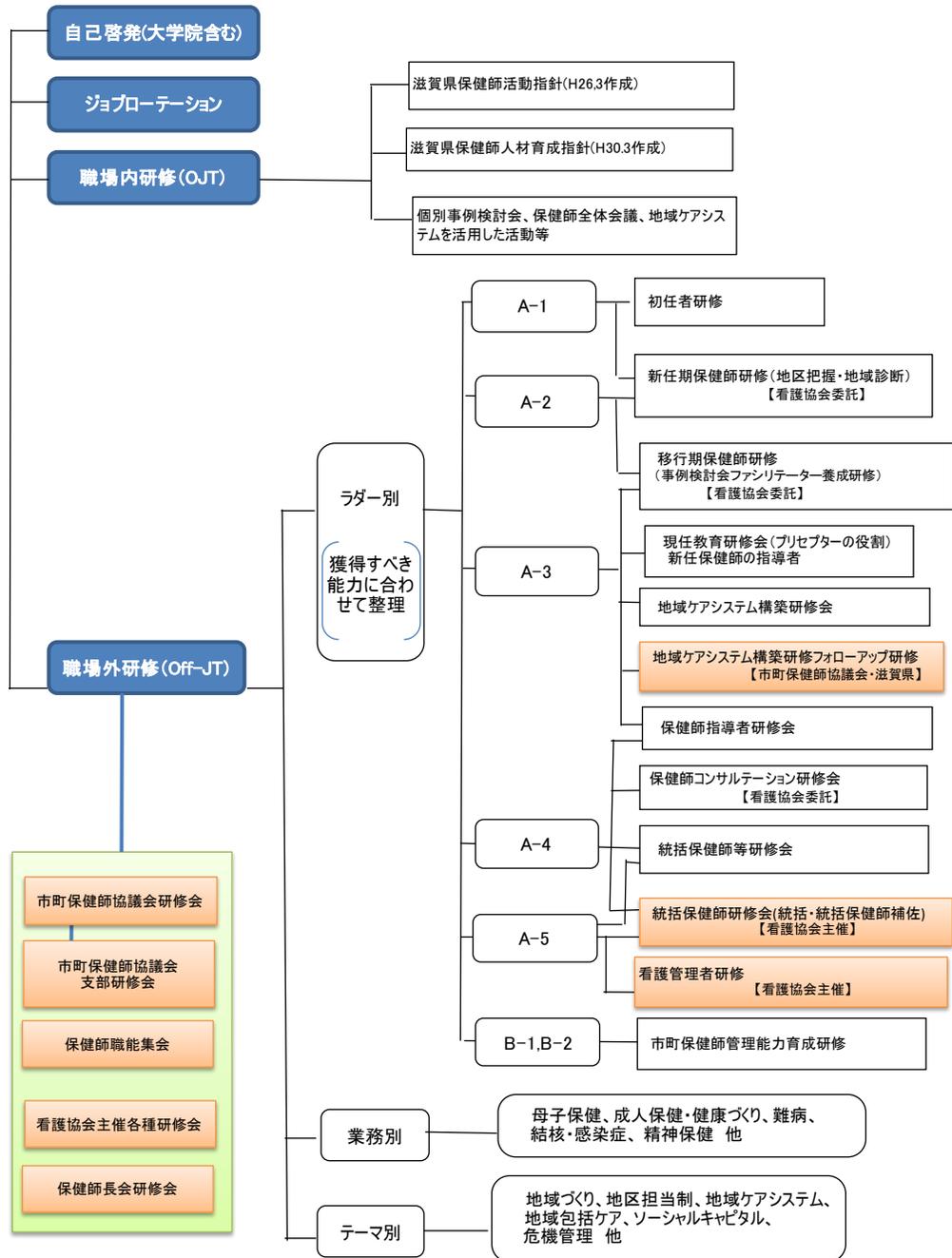
6) 市町統括保健師の統括保健師の担っている役割(令和3年度)



7) 市町の人材育成の状況(年次推移)



令和4年度滋賀県保健師人材育成体系

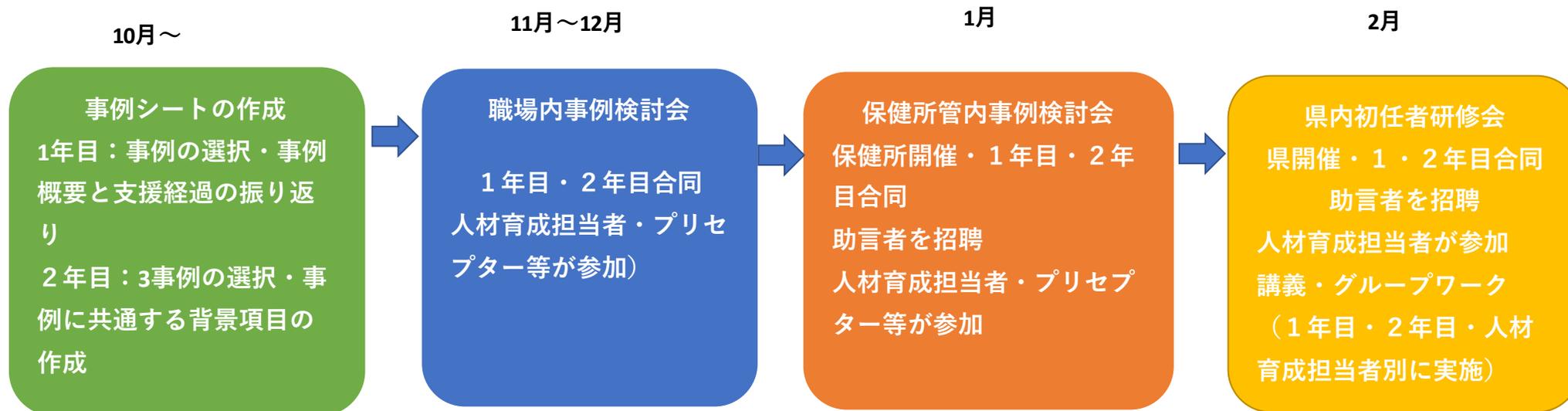


◆人材育成体制整備

* 各職場において、次のような人材育成体制を整備する

- ① 統括保健師の配置
- ② 人材育成担当者の配置
- ③ 保健師連絡会議開催
- ④ 保健活動の計画と評価の実践

滋賀県の初任者研修（県内行政機関就職1・2年目）の流れ



出典: 第81回日本公衆衛生学会発表「新任保健師の個別支援における戸惑い～個別支援レポートからの検討～」

後藤広恵*1、原田小夜*1、福井美代子*2、宇野千賀子*2、黒橋真奈美*3

*1梅花女子大学看護保健学部看護学科、*2滋賀県健康医療福祉部健康寿命推進課、*3滋賀県草津保健所

表1 新任1年目の保健師が個別支援活動の中で感じた戸惑い

カテゴリ	サブカテゴリ	代表的な記述内容の要約
対象者のニーズ アセスメント	正確な情報の収集	対象者の話を信用していいかわからない 本人からの情報があいまいで、調査できるかわからない 本人の状況が把握できずアセスメントに困る 対象者は心配は無いというが本当だろうか 母と目標が共有しにくく、今後の見通しや方向性を見出しにくい 対象者の状況の良し悪しを判断できない 母へ子どもへの関わり方について何か伝えられることがあるかわからない。
	対象者の目標設定	対象者のためには専門職のどの見解に沿うべきかわからない 対象者ゴールがわからない
対象者への対応方法	対象者の理解を得るための アプローチ方法	理解を得られるためにはどのように説明したらよいかかわからない 対象者の疑問点がわからず、うまく説明できない 私が伝えたことを対象者が行動に移してくれるだろうか どのようにアプローチしたら興味を持ってもらえるのだろうか 相手の期待に応じた支援を提供するためにはどうしたらよいか 対象者の育児負担が減る方法を提示したいができない 対応できなかった場合の次の方法がわからない
	対応できなかった場合の 新たな方法	状況確認の他の手段がわからない
	関係機関や他職種との連携	関係者や他職種と連携をどのようにしたらよいかかわからない 関係機関との連携状況がわからない
	社会資源の活用	制度の申請先がわからない 制度の利用方法がわからない 機関の業務内容がわからない 対象者に活用できるサービスが見いだせない
対象者との関係構築	対象者との不安定な関係	私は対象者に受け入れてもらえるだろうか 私の強引な対応で今後、私との関わりを拒むようなことになったらどうしよう。 話過ぎると対象者に迷惑と思われるかもしれない 対象者から話してくれないことに隔たりを感じ、対応に悩む 対象者の気持ちが変わって支援を拒否されたらどうしよう
	対象者からの拒否感	対象者に嫌がられる行為だったかもしれない。 母から良いように思われていないのではないか
	対象者からの専門職としての認識	対象者に保健師として認識されていない気がして、関わりをためらう 私に話してくれた内容と異なるのはなぜか
保健師としての 役割遂行	他職種連携での役割遂行	保健師の役割として各機関に繋ぐだけでよかったのだろうか 他職種へ対象者の経過や今後の方向性、希望の支援など情報を整理して伝えることが難しい
	保健師としての役割	信頼されていないといわれて、保健師としての役割がわからない 保健師にどのような意見を求められているかわからない 保健師として対象者の力になれているのだろうか

【結果】

新任1年目の保健師が個別支援活動の中で感じた戸惑いについては、「対象者のニーズアセスメント」「対象者への対応方法」「対象者との関係構築」「保健師としての役割遂行」に感じているということが明らかになった。

出典：第81回日本公衆衛生学会発表「新任保健師の個別支援における戸惑い～個別支援レポートからの検討～」

後藤広恵 *1、原田小夜 *1、福井美代子 *2、宇野千賀子 *2、黒橋真奈美 *3

*1梅花女子大学看護保健学部看護学科、*2滋賀県健康医療福祉部健康寿命推進課、*3滋賀県草津保健所

表2 新任2年目の保健師の学び

カテゴリ	記述内容の抜粋
アセスメント	ハイリスク要因があったことを振り返る 保護者の不適切な育児につながる原因をアセスメントする 本人を取り巻く関係者がどのようにつながっているのかを確認することが必要
信頼関係	本人とのコミュニケーションが大切 本人から相談が入るので保健師としてのやりがいを感じる 本人の気持ちがきけていない。
支援目標	本人の困りごと、どうなりたいかを忘れないようにしたい 本人になりたい姿を把握する
支援方法	家族への関わりが必要であること 本人の変化を時間がかかってもみていきたい 介入のきっかけを探すのに困った 自分の言葉かけで不安にさせてしまったり、安心させてしまったりする 相手も責めないで、血液データと体の状態を関連づける指導
支援の評価	支援経過の中で対象者が力をつけていくところを確認 保健師の関わる意図について改めて振り返ることができた 家族が健やかに成長するという目標で関わることを考えられた
チーム支援の重要性	問題が絡み合っていることから多機関連携の重要性が理解できた 各機関の情報の共有、支援内容の確認ができていなかったことがわかった チームで支えていることを意識する重要性が学べた
他の事業との関連性	他の事業との関連（ケア研修と虐待対応） 教室修了後の社会資源へのつなぎ 新規申請時の相談・社会資源利用
地域の課題と課題解決への取り組み	もっと早く相談できる体制づくり 地域での交流を拒否している人、相談先が分からなくて放置していた人がいる 閉じこもりと心身機能の低下を予防する地域づくりへ 精神疾患を持つ人の高齢化が進んでいる
自己課題とOJTによる気づき	他者への相談で視野が広がる。OJT 悩みの共有の場が大切 1年目の経験を活かした（関係者との関係）と考えている 事例検討会で情報を整理することで、抜けている情報、支援の方向性が学べた 先輩や他の専門職の話聞き、発達について学ぶ

＜考察＞ 2年目の保健師が家庭訪問を行っている事例は、多機関と連携して支援する多問題事例が多く、保健師の役割を再確認したいとの意図で事例提出されていた。職場での相談、先輩保健師との同伴訪問、事例検討会によって支援経過を振り返りが行われており、その結果が学びの内容に整理されていたと考えられる。また、事例に共通する課題を整理することで地域課題について再認識できたと考えられる。

出典：第81回日本公衆衛生学会発表「滋賀県の初任者研修の取り組みの効果と課題～初任者2年目の課題レポート～」

原田小夜 * 1、後藤広恵 * 1、福井美代子 * 2、宇野千賀子 * 2、黒橋真奈美 * 3
* 1 梅花女子大学看護保健学部看護学科、* 2 滋賀県健康医療福祉部健康寿命推進課、* 3 滋賀県草津保健所

OJT の位置づけ

人材育成を推進するに当たっては、OJT を柱の中心に位置づけ、自己啓発、職場外研修および人事制度の各柱を総合的に組み合わせた取組を進めることとしています。

滋賀県人材育成基本指針(平成28年3月)



<まとめ>

- 県・市町保健師で構成する検討会の開催し、一体的な体制を構築
- 統括保健師、統括保健師補佐、現任教育担当の人材育成支援体制の構築
- 県内保健師で滋賀版ラダーの作成
- 研修等の実施・・・OJTと職場外研修(OFF-OJT)を組み合わせ、学び合う研修



- 指針を礎に現任研修体系を整備
- 県と市町がともに作成、育ちあう風土

継続して、実施し、「地域に責任を持つ保健師活動」を継承していく

