

保健師活動アドバイザー設置の効果と今後の課題

○永野秀子¹⁾、坂本三智代¹⁾、又木真由美²⁾、木添茂子³⁾
 健康増進課¹⁾、都城保健所²⁾、宮崎県立看護大学看護研究・研修センター³⁾

I はじめに

本県の保健師の年齢構成は中堅層が少なく、若い世代が多い状況にある。そのような状況の中、就業までの多様な教育背景や産休・育休の取得促進等により、キャリアラダーと連動した個々の保健師の能力に応じた現任教育が求められている。

本県では、保健師現任教育のあり方を重要な課題として宮崎県保健師活動総合調整会議で数年かけて検討を行ってきた。その結果、退職者の知識・経験の活用を図る制度である再任用制度を活用し、令和元年度から再任用保健師が「保健師活動アドバイザー」として保健所と県庁に配置された。

本庁における保健師活動アドバイザーとしての1年間の活動を分析評価し、保健師の人材育成への関わりと効果について考察したので報告する。

II 配置状況

令和元年度に本庁（健康増進課）に1名、都城保健所に1名配置、令和2年度には都城保健所に1名追加され、2名となった。

活動方針を定め、役割分担のもとそれぞれの立場で人材育成に従事した（表1）。

表1 活動方針(業務内容)及び役割分担

令和元年5月1日

内容	主担当	本庁	保健所	備考
1 宮崎県保健師人材育成指針の進行管理支援	本庁	◎	○	
(1) 保健所での人材育成の確認 (2) キャリアラダーの分析・評価		◎		
2 段階別保健師研修への支援	保健所	○	○	
担当保健所への企画・運営への助言・支援 コンサルタントとしての支援		○	◎	
3 各保健師の保健師活動支援	保健所			
(1) 訪問活動支援			◎	(※)
(2) 地区活動支援			◎	(※)
(3) 健康危機事象支援			◎	(※)
4 宮崎県保健師活動総合調整会議への支援	本庁			
(1) 会議での助言 (2) 統括保健師等への支援		◎	◎	

III 活動の分析方法

- 1 活動時間
- 2 人材育成への関わりと効果

(※) 配置がない保健所については、当分の間、配置された再任用保健師が必要に応じ支援する。

IV 活動の分析結果

1 活動時間 (図1)

保健師現任教育に関わる時間は全体の47% (946時間) で最も多く、そのうち保健師現任教育への助言は27% (542時間)、研修日以外のコンサルテーションは12% (246時間) であった。また、OJTの中の活動支援等は22% (452時間) で、主に2月以降の新型コロナウイルス感染症対策への支援である。保健師現任教育に関わる時間が最も多く、保健師活動アドバイザー一配置の目的に対応することができた。

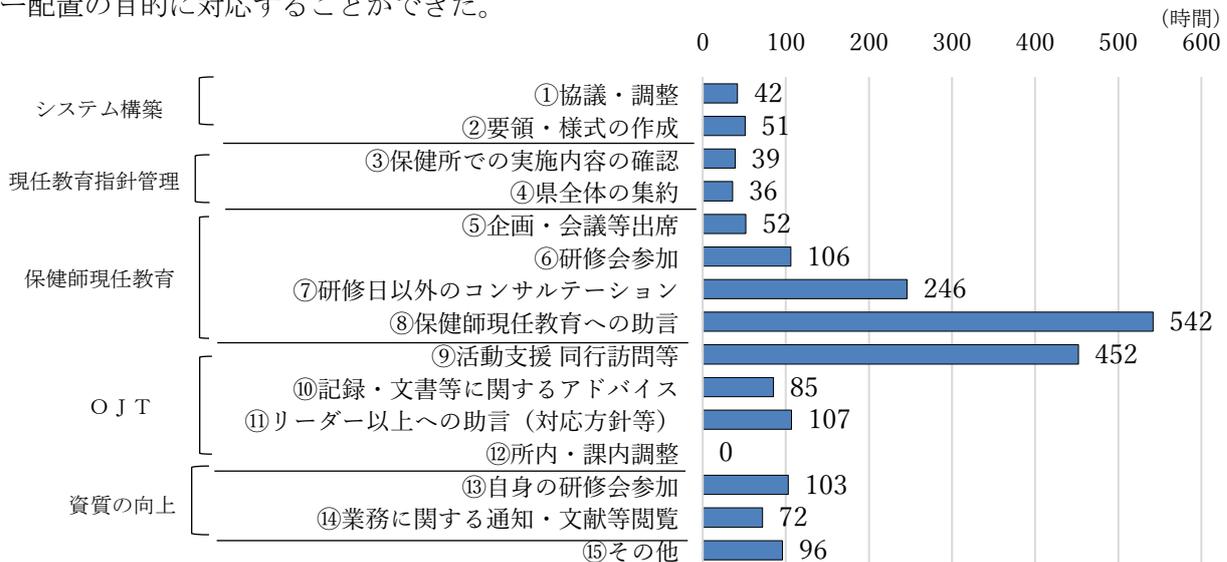


図1 保健師活動アドバイザー活動状況(令和元年度 本庁)

2 人材育成への関わりと効果（表2）

主な人材育成への関わりを整理し、関わりによる人材育成の効果について統括保健師と協議した。マニュアル改訂のための保健師現任教育マニュアルと宮崎県保健師のキャリアラダーの双方からの確認、キャリアラダーを用いた新任期保健師の能力の分析、段階別保健師研修受講者へのアクションプランへの助言などに重点的に取り組んだことにより、現任教育体制の強化や課題の明確化などの効果が確認できた。

表2 人材育成への関わりと効果

活動内容	関わりの内容	人材育成への効果
段階別保健師研修	<ul style="list-style-type: none"> ・段階別保健師研修全てに参加した。 ・保健師現任教育マニュアル（以下、「マニュアル」という。）改訂を見据え、マニュアルと研修との整合を確認しながら研修会に参加した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全ての研修会をマニュアルと照合しながら、マニュアルの見直し及び検討の必要な内容を明確にした。
段階別保健師研修でのコンサルタント	<ul style="list-style-type: none"> ・コンサルタントとして、50名（新任Ⅰ22、新任Ⅱ13、中堅Ⅰ・Ⅱ15）の受講者中、13名（県5名、市町村8名）を担当した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・若い世代が多い中、段階別保健師研修の受講者が増えており、再任用保健師がアクションプランに取り組む受講者のコンサルタントとして参加することは、指導体制の強化になっている。
保健師活動支援	<ul style="list-style-type: none"> ・コンサルタントとして、また、保健師活動アドバイザーとして、受講者がアクションプランで取り組んでいる事業に参加することで、研修と事業を関連づけて、いかにPDCAサイクルを回していくか受講者と考えた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・コンサルタントとして研修で取り組むアクションプランのコンサルテーションを行い、さらに、保健師活動アドバイザーの観点で、OJTに関わることで、上司等と人材育成の方向性を確認することができた。
保健師現任教育マニュアル改訂	<ul style="list-style-type: none"> ・マニュアル改訂にあたって平成28年度に定めた宮崎県保健師のキャリアラダーとの関連を整理し、現任教育の目標・行動目標を見直し、追加・修正を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアラダーを定めた経験と知識を生かし、マニュアルとキャリアラダーが連動していることを確認し、キャリアラダーに基づく保健師現任教育であることを明確に打ち出すことができた。
宮崎県保健師のキャリアラダーの分析	<ul style="list-style-type: none"> ・新任期保健師のキャリアラダーを用いた能力確認（平成29年度医療薬務課実施）の分析・評価に関わった。 ・マニュアルとの連動を図る目的で、キャリアラダーの各項目がマニュアルのどの目標・行動目標に反映されているか、分析を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新任期保健師の課題を明確にすることができた。 【課題となる能力】 ・個や集団をアセスメントし、支援計画を立案することや集団を支援する能力 ・生活者の視点で個人・家族・地域を包括的に捉える能力 ・キャリアラダーを用いた能力の分析について、日本公衆衛生看護学会で発表した。
保健師活動支援	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年1月以降の新型コロナウイルス感染症の全国的な感染拡大を受けた感染症対策において、求めに応じ助言を行い、対応が必要な部分には活動の支援を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実際の活動を支援し、感染症対策に係る経験を生かし、助言を行うことで、感染症危機事象への対応について知見を共有できた。
統括保健師への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・上記の新型コロナウイルス感染症対応において、県統括保健師の役割は大きく、業務量も増大した。健康危機事象を支援する側面と統括保健師を支援する側面の両方から、新型コロナウイルス感染症関連の業務に取り組んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・災害等の健康危機管理においては、人員の確保と活用は重要になる。そのような状況下で、統括保健師等をサポートする立場の保健師及び庁内保健師の支援体制を明確にすることが必要であると認識された。

V 考察

保健師の人材育成に関する課題に対応するために、令和元年度が保健師活動アドバイザー配置の初年度となったことを踏まえ、事務分掌は「保健師の人材育成に関すること」「保健師業務の総合調整に関すること」とし、活動の詳細を「活動方針」として定めた。このことにより、人材育成に専念する時間が確保でき、人材育成への効果が確認できた。また、本庁の保健師活動アドバイザーの人材育成への効果の要因としては、次の点が考えられる。

- ・人材育成専任で、統括保健師が配置された健康増進課に配置されていること。
- ・統括保健師や連絡調整課をはじめとする部内各課との連絡が取りやすいこと。
- ・人材育成に関する活動に部内、所属及び関係機関の理解が得られていること。

今後の課題として、令和2年度は人材育成に関わる再任用保健師が増えたことから、保健所に配置されたアドバイザーとの連携を図りながら、活動支援の内容の検討や「宮崎県保健師人材育成指針」の活用の推進につながる活動を行う必要があると考える。

参考文献

- 1) 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会：保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～、平成28年3月31日
- 2) 大林豊子：滋賀県の取り組み（保健師活動アドバイザーの活用）、保健医療科学 2016 vol165 No5 p494-500
- 3) 宮崎県保健師活動総合調整会議：「宮崎県保健師人材育成指針、平成29年3月
- 4) 宮崎県保健師現任教育推進会議：宮崎県保健師現任教育マニュアル改訂2版、令和2年3月