

2019年4月24日（水）
保健師中央会議

保健師の人材育成・人材確保体制 構築における統括保健師の役割

鳥取県福祉保健部健康医療局医療政策課
医療人材確保室 参事 坂本 裕子

全国で一番
少ない人口

国立社会保障・人口問題研究所

人口の
ピーク

全国推計
(H24.1公表)

- 総人口・・・・・・1億2,806万人(2010年) ⇒ 8,674万人(2060年)
- 生産年齢人口割合(15～64歳)・・・63.8%(2010年) ⇒ 50.9%(2060年)

地域別推計
(H25.3公表)

- 鳥取県人口・・・588,667人(2010年) ⇒ 441,038人(2040年)
- 生産年齢人口割合(15～64歳)・・・60.4%(2010年) ⇒ 51.3%(2040年)

(2019. 2月)

559,226人

日本創成会議 が 2014年公表

産業界労使や学識経験者から構成される
「日本創成会議」の**衝撃的な**推計

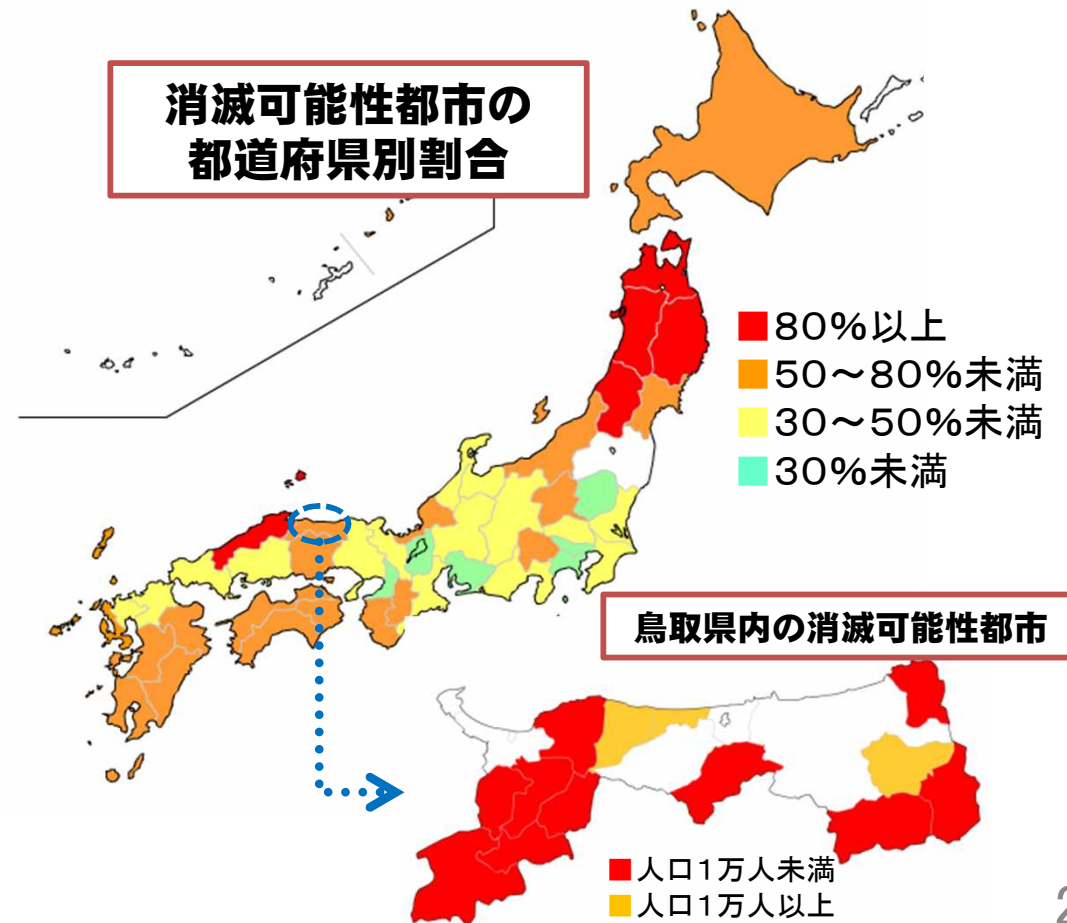
「消滅可能性都市」※

(※2010年～2040年までの間に「20～39歳の女性人口」が半減する自治体)

全国 896自治体(約半数の49.8%)

鳥取県 13町 / 19市町村 (68.4%)

消滅可能性都市の 都道府県別割合



西部保健医療圏
(2市6町1村)
23.2万人

(2市6町1村)

23.2万人

中部保健医療圏
(1市4町)
10.1万人

中部保健医療圏

(1市4町)

10.1万人

東部保健医療圏
(1市4町)
22.7万人

東部保健医療圏

(1市4町)

22.7万人



◎県が東部圏域 4 町の保健所業務を鳥取市に委託

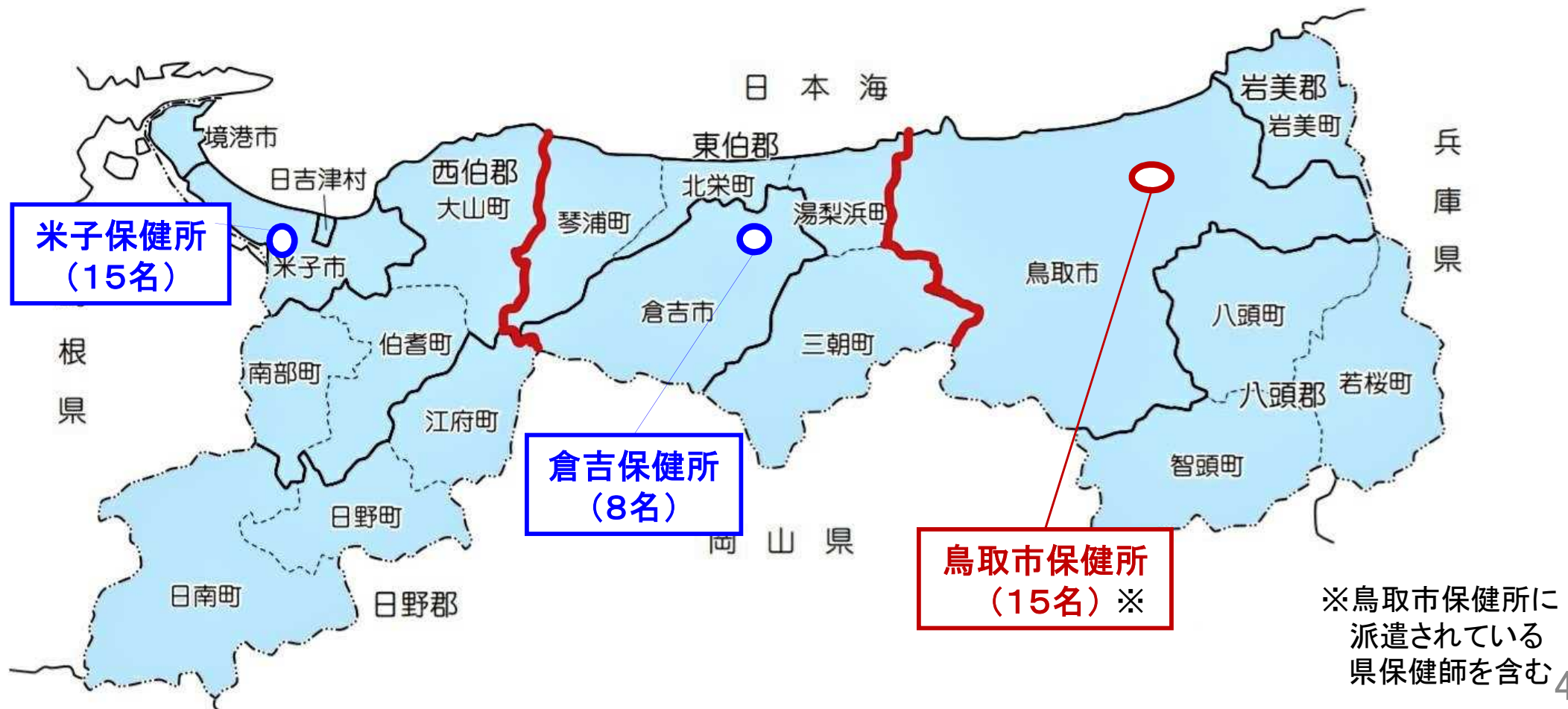
→ これまで県の保健所(鳥取保健所)が行っていた枠組みで、

鳥取市が県東部圏域全体の保健所業務を一元的に実施。

- ・確保が困難な専門人材(医師・獣医師・薬剤師等)の重複配置を防止
- ・資機材・人材確保による行政コスト増大を防止

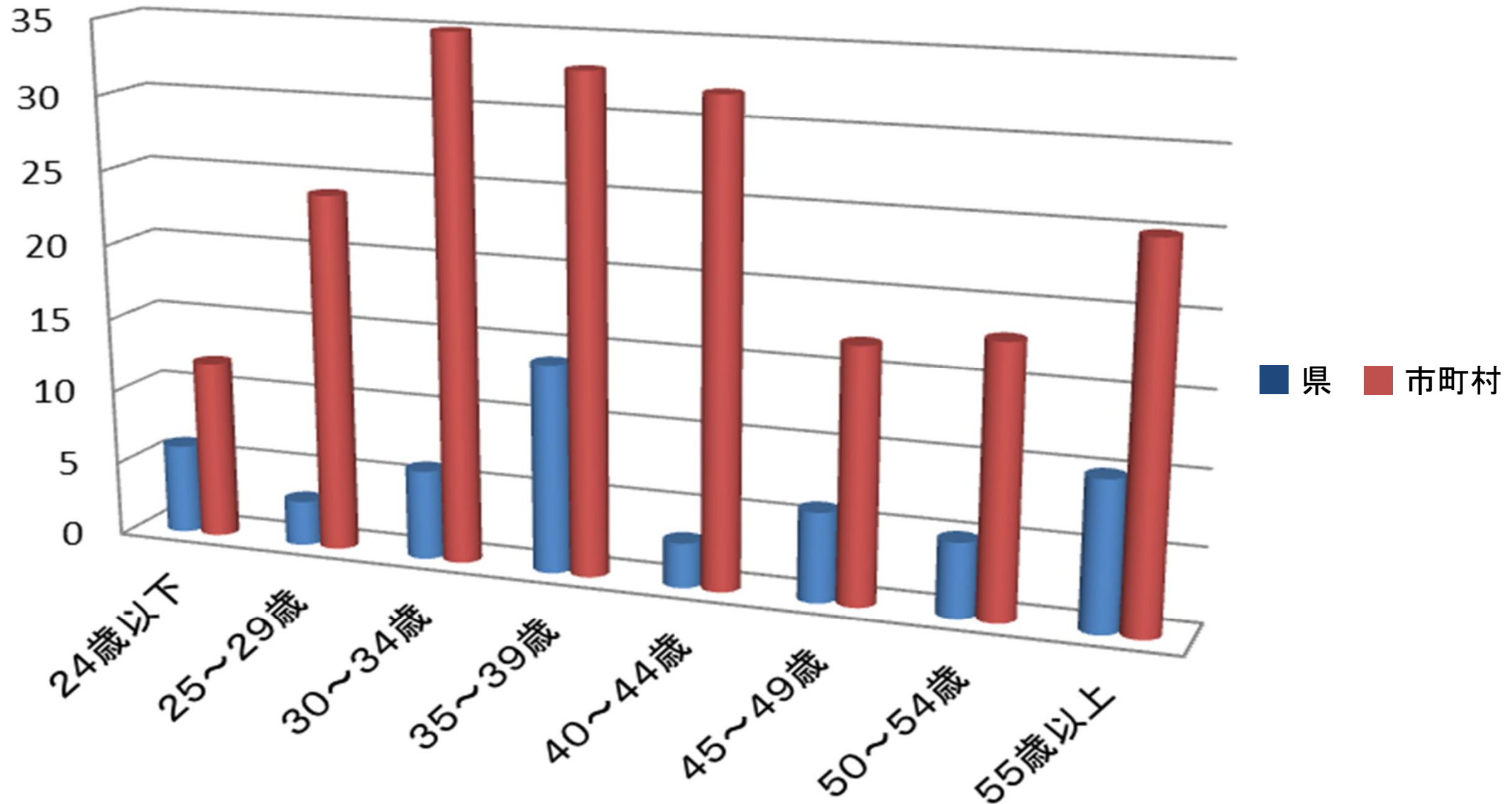
鳥取県の自治体保健師数(2018.4.1現在)

	西部圏域	中部圏域	東部圏域	合 計
県	16 名	10 名	16 名	42 名
市町村	71 名	48 名	91 名 ※	210 名 ※
合計	87 名	58 名	107 名	252 名



県と市町村の保健師年齢構成

年齢別保健師数(2018)



県保健師配置の概要(2019年度)

県保健師 48名

次長級 1名、課長級 4名、課長補佐 8名、係長 10名

<配置先>

○鳥取市保健所に派遣 6名

○県型保健所 23名(うち産休育休6名)

○精神保健福祉センター 1名

○児童相談所 3名

○児童福祉施設 1名

○県庁 14名(うち産休育休3名)

- ・健康医療局長1名、健康政策課4名、医療政策課2名、子育て応援課1名、障がい福祉課1名、福祉保健課3名、職員支援課2名

※育成トレーナー 県保健師OB 3名(非常勤職員)

統括保健師配置
(保健師現任
教育担当課)

県と市町村の保健師現任教育ガイドライン(H24年度策定)

【策定の背景・経緯等】

策定当時の「鳥取県における保健師の人材育成上の課題」

- ①市町村保健師の約25%が業務経験年数5年未満
- ②保健師になるまでの教育課程は大学卒業者が約9割を占めており、専門学校卒業者の教育課程とは異なり、卒業時の実践能力が現場で求められる能力と乖離
- ③保健・介護・障がい福祉分野等への保健師の分散配置が進み、先輩保健師によるOJTが受けにくくなっており、分散配置が進むことで業務は遂行できても、地域全体の健康課題や優先度をみながら自治体の保健活動を検討し展開することが困難



上記課題解決のため、現任教育の推進・体制を整えることが必要



しかし、所属によって保健師現任教育に差が生じている現状あり



保健師現任教育検討会ワーキングを立ち上げ、ガイドラインを作成

鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン改定(H30年度)

【見直しの背景】

- ①ガイドライン策定当時、市町村保健師の約25%が経験年数5年未満であり、その育成が課題であったため、初任者保健師の育成に重きを置いた構成となっていた。
- ②「保健師としてめざすべき姿」など、各圏域において確認・共有しながら策定したが、策定後、初任者保健師がいる自治体では活用していたが、新規採用がない自治体ではガイドラインの存在すら知らない自治体もあり、自治体により温度差があった。
- ③中堅期保健師アンケート調査(H28実施)結果から、中堅期も個別支援や後輩育成に不安を感じながら業務を遂行していることや個々の能力に差があることが明確になった。
- ④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(H28.3)において自治体保健師に求められる標準的なキャリアラダーが提示された。



【見直しの方向性】

採用されてからの経験年数を基軸としたこれまでの現任教育から保健師一人ひとりの能力に応じた現任教育のあり方に軸を変えていく

鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン改定(H30年度)

【ガイドライン見直しの具体的内容】

- ①各自治体における人材育成は自治体の責務であることを追記した上で、公衆衛生看護を担う専門職である保健師の人材育成、現任教育についても、各自治体の責務で実施されるべきであることを明記
- ②自治体における各期の保健師に求められる能力の明確化
- ③経験年数を基軸とした各期に求められる役割とともに保健師一人ひとりの能力に照準を当てた自治体保健師に求められる「標準的なキャリアラダーレベル」を盛り込み、研修体系と連動させることを明記

【見直し体制】

- 鳥取県保健師現任教育検討会(有識者、保健師職能委員会、市町村保健師協議会、全国保健師長会鳥取県支部、市町村課長、保健所長会、事務局(医療政策課、健康政策課、保健所主管課、人事企画課))
- ワーキンググループ(保健師職能委員会、各保健所中堅～係長保健師、各圏域市町村保健師代表(中堅者) ※助言者:看護系大学教授等)

鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン改定の経緯

【29年度】＜現任教育の実態把握と共通認識＞

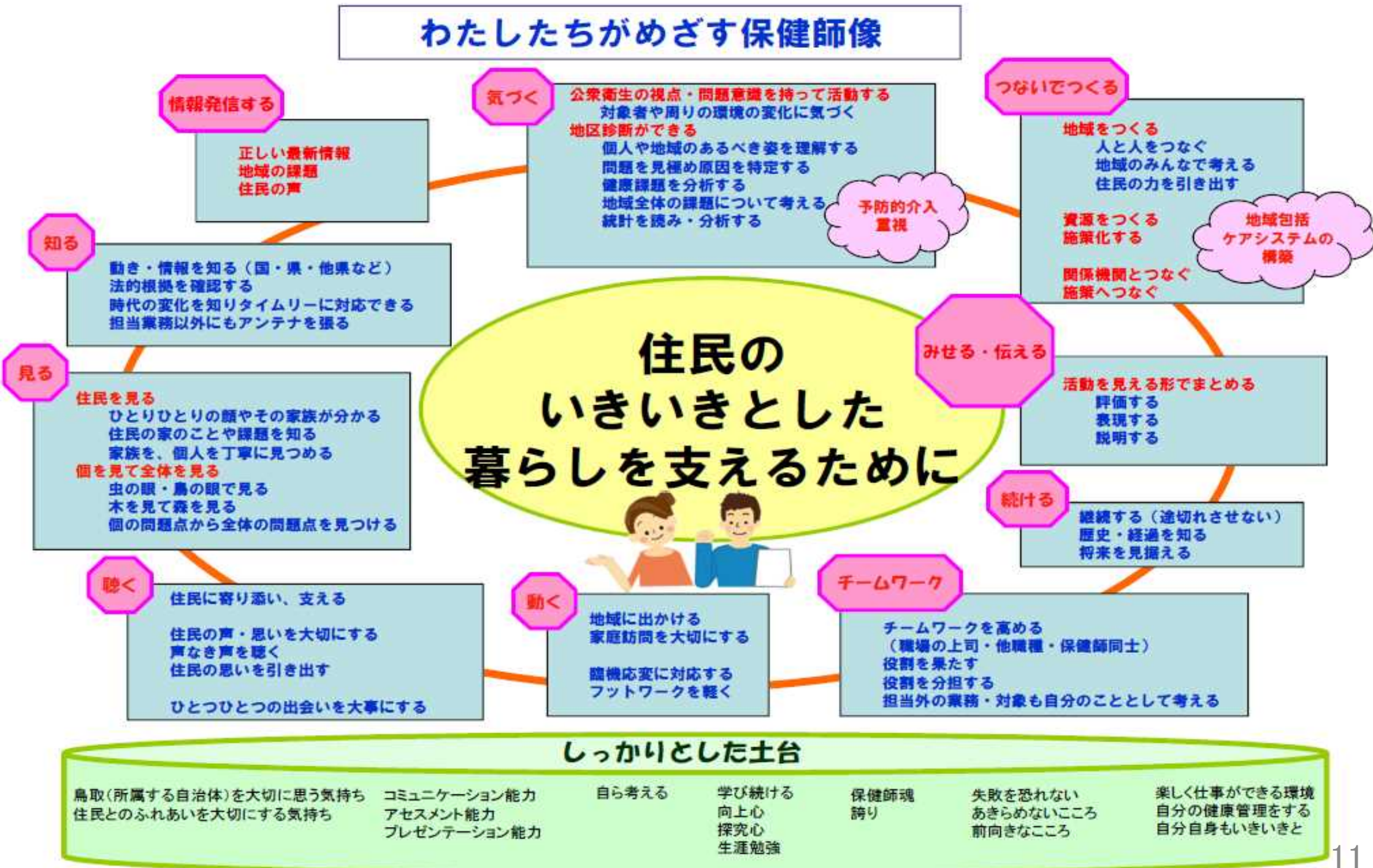
- ・ ガイドライン活用状況、現任教育実施状況等アンケート調査
- ・ 保健師職能委員会、市町村保健師協議会、全国保健師長会鳥取県支部、保健医療科学院公衆衛生看護研修(管理期)受講者等による意見交換
- ・ 医療政策課や上記団体が実施する研修会等でラダーチェック(年間19回)

【30年度】＜保健師全員が互いに育ち合う職場風土づくりを意識＞

- ・ 4月 第1回 保健所育成統括者等連絡会
- ・ 6月 第1回ワーキング
- ・ 8月 第2回ワーキング
- ・ 10月 第2回 保健所育成統括者等連絡会
- ・ 11月 第3回ワーキング(鳥取県保健師現任教育検討会合同開催)
- ・ 12月 ガイドライン改定版(案)通知 パブリックコメント
- ・ 2月 ガイドライン改定版完成
- ・ 2～3月 ガイドライン配布、各圏域研修会で周知のための報告

ワーキングメンバーは
ワーキング前後に各所属
でグループワーク等を行い
意見集約し持ち寄る

鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン改定版



鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン改定版

コラム～初任期保健師編（研修会の際に聞きました（H30 年度））

◎「身近にいる理想としたい保健師…」◎

- ・ 住民に頼りにされる、名前と顔を覚えてもらえ、気軽に声をかけてもらえる保健師
- ・ 住民から信頼される、何かあったらこの人に相談しようと思ってもらえる保健師
- ・ どの世代のどんな人からも声をかけられたり、気軽に相談事を話してもらえる保健師
- ・ いつも笑顔で、住民さんに関わる時も明るく親身になって話を聞いている保健師
- ・ 常に笑顔で相談しやすい雰囲気のある、忙しいオーラを出しておらず話しかけやすい保健師
- ・ 母親には包み込むように優しく声をかけ、子どもには目線を同じくして関われる保健師
- ・ 住民から、必要な情報を上手に聞き出し、アセスメントにつなげている保健師
- ・ 相手が何を求めているのか理解できている保健師
- ・ 「〇〇さんのご家族の生活を想像してみて！」といつも相手の立場で考えられる保健師
- ・ 住民に寄り添う保健師、真剣に取り組む保健師、コーディネートできる保健師
- ・ 医療者ではなく、地域の支援者として対象の人の意志を尊重して支援を行える保健師

コラム～中堅期保健師編

（中堅期保健師研修会・ガイドライン見直しに係るワーキングの際に聞きました（H30 年度））

◎こんな保健師になっていきたい・やってみたいこと◎

- ★住民のために働く覚悟と責任を持ち続けられる保健師
- ★住民に頼られる保健師、多職種から認められる保健師
- ★難しい局面でも対応できる保健師、決断できる保健師
- ★できる方法を探れる保健師
- ★地域全体を把握し健康課題を導き出せる保健師
- ★同僚の強みを発揮できるよう差配（調整）できる保健師
- ★後輩に慕われる保健師

◎職場風土として大切と思うこと◎

- ★職場の雰囲気づくり
- ★チーム内で協力し合うこと。
- ★相談できる環境。
- ★何でも相談し合える人間関係のよさ。
- ★職員同士のコミュニケーションが活発であることが大切。

話し合いの中で、保健師分散配置や年齢構成の偏りなどにより、保健師のつながりが希薄になり、互いの理解が不足している実態が明らかになったため、それぞれの声をコラムとして盛り込みました。

鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン改定版

😊管理期保健師の日頃の思い😊～管理期の保健師だって悩みもある～
～市町村保健師管理者能力育成研修会等での意見～（H30 年度）

- ◆事業担当者のプレーヤーではなく“管理者”としての施策・事業を考える難しさがある。
- ◆時にプレーヤーとして業務をしながらも“管理者”を常に意識する大切さ。
- ◆どの事業も大事に思うが、限られた人的資源の中で事業のスクラップを客観的に評価したり、「何のためにこの事業をやっているのか」を事業担当者に気づいてもらう声かけと共通認識をすることが大事。モチベーションが保てる声かけも必要。
- ◆保健師の目指す方向、ゴールを決めて事業を行う必要がある。
- ◆介護分野やヘルス分野を見渡し、業務調整する等、俯瞰的な視点も大事。
- ◆「10年後のわがまち」を描くとして、保健師のジョブローテーションのイメージ化をどう描くのか。地域包括支援センターに何十年もいた後、異動になるとヘルス分野のことが分からない。
- ◆自治体のビジョンを読み解いて保健活動との関連を強みにしていくことが必要。

★『公衆衛生看護管理』における管理者の能力・機能
… 管理者になってからではなく、
若い時から身につけておくことが大事！！

自治体保健師の標準的なキャリアラダーチェックシート（レベル別【A1】）

※（例）6カ月後・年度末等に2回目をチェックする場合には色を変えてチェックする。

【記載日①】:	年	月	日	<	色でチェック
【記載日②】:	年	月	日	<	色でチェック
【氏名】:					

専門的能力に係るキャリアラダー【A1】

☺ この1年間の私の「成長」の目標を書きましょう。（年度当初に記載） ※「わたしたちがめざす保健師像」「各期の保健師に期待される役割」を参考にして書いてみましょう。「成長」は目に見えない成長もある（例：ケースの想いを洞察できる等）ので自由に書いてみましょう。	☺ この1年間の私の「成長」を書き出しましょう。（年度末に記載）
☺ さらにキャリアレベルを獲得（成長）していくために、この1年間で自分が意識すること・取り組みたいことを書きましょう。（年度当初に記載） ※受講したい研修、体験したいこと等も積極的に書いてみましょう。	

1. キャリアレベルの定義【A1】

所属組織における役割	・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ。
責任を持つ業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。
専門技術の到達レベル	・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。

2. A1に求められる能力【チェック欄に到達度の記号を記載】◎ 十分にできる ○ 概ねできる △ 少しはできる × できない

※各項目で「◎」が付いた項目については、全体キャリアラダーシート及び1つ上のレベルのキャリアレベルチェックシートをチェックしてみましょう。

A1		各レベルにおいて求められる能力	体験した内容や到達したキャリアレベルを決めた理由・課題等（自由記載） （※記載日と同じ色で記載）	チェック欄①（ / ）	チェック欄②（ / ）
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・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。			
	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。			
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	・指導を受けながら、担当地区の情報を収集・分析し、健康課題を明確化できる。			
	2-2. 地域組織活動	・地域特性を理解し、住民と共に活動できる。 ・多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。			
	2-3. ケアシステムの構築	・担当地区の各種サービスとその関係性を理解し、指導を受けながら担当事例に必要なサービスを活用できる。			
3 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	・所属自治体の施策体系や財政のしくみについて理解できる。 ・担当事業の法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。			
4 健康危機管理に関する活動	4-1. 健康危機管理の体制整備	・関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる。 ・健康危機に備えた住民教育を指導を受けながら行うことができる。			
	4-2. 健康危機発生時の対応	・健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。 ・現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。			
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	・PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 ・担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。			
	5-2. 情報管理	・組織における情報管理に係る基本指針を理解し、業務に係る文書等を適切に管理できる。 ・保健活動上知り得た個人情報適切に取り扱うことができる。 ・業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。			
	5-3. 人材育成	・組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。 ・自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。			
6. 保健師の活動基盤		・根拠に基づく保健活動を実施するため、実施した保健活動の記録を適切に行うことができる。 ・保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる。			

☺ 上司と面談した後、アドバイスをもらったことを書きましょう。

--

鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドライン改定版 ～キャリアラダーと連動した研修体系～

県内保健師資質向上研修＜県庁医療政策課主催分＞

研修・対象目安 【キャリアレベル】	ね ら い ・ 内 容 等	開催回数 (年回数)
①新人研修 【A1】	○保健師に必要な基礎的な知識と技術を習得する。	1回(4月)
②初任者研修 【A1～A2】	○公衆衛生の視点を身につけ、個への支援から地域への健康課題がアセスメントできる能力。 ○目標や活動方針に沿って、保健事業を円滑に運営・実施できる能力。	3回
③中堅者研修 【A3～A4】(B1)	○困難事例に対し、関係機関と連携し、責任をもって対応できる能力。 ○自治体の目標に沿った施策の提案、保健事業の企画が行え、実践することができる能力。	1回
④管理者研修 【B2～B4】(A5)	○複雑困難な事例に対し、助言・指導を含む支援ができる。 ○国や他の自治体等を視野に入れた、課題に応じた施策化、社会資源の開発等ができる能力。 ○部下の能力を的確に評価し、人材育成のための環境整備ができる能力。	1回
⑤教育担当者研修 【B1～B2】 (A4～A5)	○各所属の保健師教育の企画・実施を担当する者を対象にOJT、Off-JT(階層別研修、圏域別研修)のねらいと年間計画について整理し効果的な研修計画を立案できるようにする。	1回
⑥初任者保健師教育サポーター研修 【A3～A4】	○初任者保健師教育サポーターが、その役割を理解し、初任者への指導が適切に行えるような知識・技術を習得する。	1回
⑦災害時保健師活動研修	○災害時に求められる公衆衛生看護活動について必要な知識と技術を習得する。	1回

鳥取県保健医療計画（平成30年度～（6年間））

医療従事者の確保と資質の向上（保健師）

【現状】

- 人口10万人当たりの保健師数は全国平均以上。（H28）鳥取県：57.4人、全国平均：40.4人
- 保健師を公募しても応募がなく、保健師が不足している状況が続いている市町村がある。
- 少子高齢化、疾病構造の変化、住民ニーズの多様化により、生活者の立場を重視した保健活動が求められている。また新興・再興感染症や大規模な災害時の保健活動等新たな健康課題にも対応できる質の高い保健師の育成が求められている。
- 地域保健法施行後、自治体の多くは、保健・医療・福祉・介護等の多岐の分野にわたる分散配置となっている。
- 平成25年度策定した「鳥取県と市町村の保健師 現任教育ガイドライン」に基づき、組織における現任教育の推進体制、研修の実施、初任者保健師育成支援事業の実施 等により現任教育の推進・強化を行っている。
- 保健師として採用されるまでの教育背景や社会 経験等が多様化していることや育児休暇の取得により、経験年数を基軸にした階層別の現任教育が実情に添わなくなっている。

【課題】

- 分散配置により保健師間の連携が希薄になり、保健師に求められる専門的な技術の伝承が難しくなっている。
- 地域診断に基づくPDCAサイクルの実施や保健・医療・福祉・介護等が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築の実現が求められている。
- 新たな健康課題等に対応できる質の高い保健師の育成が必要。
- 能力別に照準を当て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。
- 現任教育の推進体制並びに内容が自治体によりばらつきがある。

【対策】

＜保健師の確保＞

- 看護職を目指す学生を増やす取組の推進
- 看護師等養成機関の看護基礎教育、実習環境の充実促進
 - ・実習施設と実習指導者の確保 等
- 看護学生の卒業後の県内就業の促進
 - ・看護職員修学資金貸付制度の継続
 - ・サマーセミナー（看護現場研修）の開催
 - ・就職ガイダンスの開催、就業施設紹介ガイドブックの配布等による積極的な県内看護情報の提供など

＜保健師の資質の向上＞

- ガイドラインの見直しを行い、個々の保健師の能力に照準を当てた人材育成の体制を推進する。
- ガイドラインの見直しと併せて研修体系も連動させて実施する。
- 保健師課程のある養成施設が公衆衛生看護実習に行く市町村・保健所に所属する保健師に看護職員実習指導者養成講習会（特定分野）の受講を促し、保健師教育の質の向上を図るとともに県内就業者を増やす。

保健師確保対策（修学資金等貸付制度）

看護職員修学資金等貸付制度とは…

この制度は、看護職を志す方に修学資金等を貸し付けし、修学の支援をすることにより、県内の看護職員を増やすこと及び資質の向上を図ることを目的としています。

借りることのできる人

家庭の経済状況、
成績等一切問わない

卒業後、鳥取県内で看護職員として従事する意思のある人

修学資金の内容



① 貸付金額：在学する学校によって金額が異なります。

学校種別		設置主体	
		自治体立・国立等	民間立
修学資金	看護系大学	48,000円/月	61,000円/月
	看護系短期大学（2年課程通信制含む）	32,000円/月	36,000円/月
	保健師、助産師、看護師養成所（//）	32,000円/月	36,000円/月
	准看護師養成所	15,000円/月	21,000円/月
	看護系5年一貫校	32,000円/月	36,000円/月
	大学院修士課程	国内 83,000円/月	国外 200,000円/月
奨学金	鳥取大学医学部保健学科 （地域枠推薦又は鳥取県看護職員養成枠入学）	60,000円/月	—

② 利 子：無利子

③ 貸与期間：養成施設・大学・大学院の修業年限以内

④ 返還期間：借りた期間と同じ期間内

看護大学等卒業後、5年間（奨学金の場合6年間）、
鳥取県内で保健師として従事した場合は全額返還免除

県内の保健師確保の現状・課題

県保健師新規採用者募集・採用状況

	募集者数	応募者数	合格者数	採用数	確保率 (%)
H28年4月採用	5	11	5	3	60.0
H29年4月採用	4	10	4	2	50.0
H30年4月採用	0	0	0	0	—
H31年4月採用	2	7	3	1	50.0

県内市町村保健師新規採用者募集・採用状況

【H29年4月採用】

	募集市町村数	採用できた 市町村	確保率(%)	募集数	採用数	確保率(%)
過疎地域の市町村	5	2	40.0	5	2	40.0
過疎地域以外の市町村	6	4	66.7	10	8	80.0

【H30年4月採用】

	募集市町村数	採用できた 市町村	確保率(%)	募集数	採用数	確保率(%)
過疎地域の市町村	7	2	28.6	8	3	37.5
過疎地域以外の市町村	8	6	75.0	12	10	83.3

保健師確保の課題に対する市町村との連携・支援

過疎地域自治体に対するヒアリング

(※)過疎地域自立促進特別措置法第2条第1項に規定する地域(県内8町)

8町を訪問し、保健師を確保する上での課題・取組み等について聞き取り・意見交換を実施
＜訪問者＞医療政策課長・修学資金担当係長・県統括保健師 ＜町＞課長、統括的保健師等

【主な意見等】

- 大学の地域実習やインターンシップを積極的に受け入れ、看護学生に丁寧に関わることで、町保健師の業務に関心を持ち、就業に結びついている。実習受入れは大変だができる限り受け入れたい。
- 町長自ら大学に出向き、求人活動したことで、大学の就活担当者等から声かけをしてもらうなどの協力が得られている。
- 「保健師に定数はない、良い人材は積極的に採用するように。」と町長が保健師採用に積極的。
- 地域に根ざした保健活動志向の実習生が少ないと感じる。
- 冬季、積雪等のアクセスの悪さから就職を敬遠する学生も多い。
- 実習時に町への就職を希望していた学生が自治体の採用(一次)試験(教養試験・専門試験)で不合格となってしまうことが多い。

保健師確保の課題に対する市町村との連携・支援

過疎地域自治体に対するヒアリング結果への対応

【県内看護系大学への申入れ】（対応者：部長、課長、統括保健師）

○ヒアリング結果（臨地実習やインターンシップで過疎地域に行くことで、地域活動に関心を持ち、この町で保健師をしたいと希望する学生が多いこと。しかし、希望しても採用試験で不合格になっている状況もあること）を説明し、過疎地域での臨地実習の継続、保健師希望者への就業支援を依頼。

⇒ 過疎地域は居住地から遠いため実習旅費がかかる。大学が一部負担しているため、県の補助があると有難い。〈補助制度を検討中〉

⇒ 公務員試験対策セミナーを検討したい。

【看護職員就職ガイダンスで保健師就職相談コーナーを設置】

○圏域保健師活動で作成した市町村保健師活動PR動画でお仕事紹介

○保健師希望者には公務員試験対策をレクチャー

【その他】

○公衆衛生看護実習を効果的に実施してもらえるよう、実習指導者養成講座〈特定分野〉に聴講生制度を設けて、実習指導担当保健師が部分的に参加できるように配慮

市町村統括保健師・次期統括保健師への支援

【県内市町村における統括保健師配置状況】

平成30年度保健師活動領域調査(領域調査)

●統括的な役割を担う保健師配置市町村

県内19市町村中 11市町村(57.9%)

【各圏域保健師現任教育担当者連絡会】

○対象 圏域市町村と県の保健師現任教育育成統括者及び教育担当者

○内容 保健師現任教育体制(保健師確包含む)についての現状、課題、対応状況等についての報告・意見交換

★県庁医療政策課(統括保健師・教育担当者)もオブザーバー参加

【保健師資質向上研修＜県庁医療政策課主催分＞】

○管理者研修

○教育担当者研修

○災害時保健師活動研修

保健師中央会議、保健医療科学院研修等の伝達や統括保健師の役割、期待されていることなどを研修内容に盛り込んでいる。

市町村統括保健師・次期統括保健師への支援

2018年 国立保健医療科学院「市町村保健師管理者能力育成研修」のモデル県となって

演習：管理者として施策・事業をどのようにやっていくか
《事業担当者としてではなく “管理者として” を意識する》

- ・保健師間の情報共有、それぞれの業務の把握。合意形成。
- ・目的、目標、評価を分かりやすくまとめる。見える化。
若手も一緒にまとめることで人材育成にもつながる。
- ・限られた人的資源の活用。適材適所。事業の優先順位付け。
- ・保健師でなくてもよい業務。アウトソーシングできるか否か。
- ・事務職等の意見も取り入れ、事業のコラボなど戦略的見直し。
- ・目標がぶれないように、どこに向かっているのか確認する。
- ・管理者は常に広い視野で、担当者が「何のためにこの事業をやっているのか」に気付き、モチベーションが保てる声かけ。

まとめ

- ◎上下左右、色々な動向を見る中で優先順位をつけてスクラップ。
- ◎日頃、プレーヤーとして業務していても時に“管理者”を意識。
- ◎保健師の目指す方向、ゴールを決めて事業を行う。

おわりに

統括保健師 2 年目 . . .

看護職員確保担当、看護教育担当という“強み”を活かし、市町村等現場保健師や関係者とのつながりを大事にして、保健事業担当課配属ではないという“弱み”を補いつつ、組織横断的な調整や保健師人材確保、人材育成に努めたい。



○事務分掌(医療政策課医療人材確保室参事)

分 担 事 務	副 査
1 看護に係る業務の総括に関すること 2 鳥取県地域医療対策協議会看護職員確保対策検討部会に関すること 3 保健師助産師看護師法に関すること(行政処分含む) 4 訪問看護に係る関係機関との連携に関すること 5 特定行為にかかる看護師養成に関すること 6 看護師養成施設の業務の総括に関すること 7 准看護師試験の問題調整に関すること 8 看護教員の育成及び看護教員人材バンク等に関すること 9 ナースセンター事業に関すること 10 医療勤務環境改善支援センターに関すること	係長(事務職)
11 行政保健師の人材育成並びに行政保健師活動の調整に関すること (統括保健師業務) 12 行政保健師活動の組織横断的な総合調整や指導に関すること	健康医療局長 (前統括保健師) 担当保健師

ご清聴
ありがとう
ございました。