

# コロナ禍での保健活動をふり返って、 これからの保健師人材育成を考える



ながの健やかプラン21  
シンボルマーク「なっぴい」

## 【長野県支部】 長野市保健所

○鎌田洋子、佐藤恵子、越野美智子、富澤里美、  
土屋望美、鹿田加奈、竹内享子、小野澤菜穂子、  
長澤詩子、小林良清

# 長野県長野市概況



令和4年人口動態結果 (R5.1.1現在)

人口:368,717人

(前年度比 2,883人減)

世帯数:164,031

0~14歳人口:11.8%

15~64歳人口:57.8%

65歳以上人口:30.4%

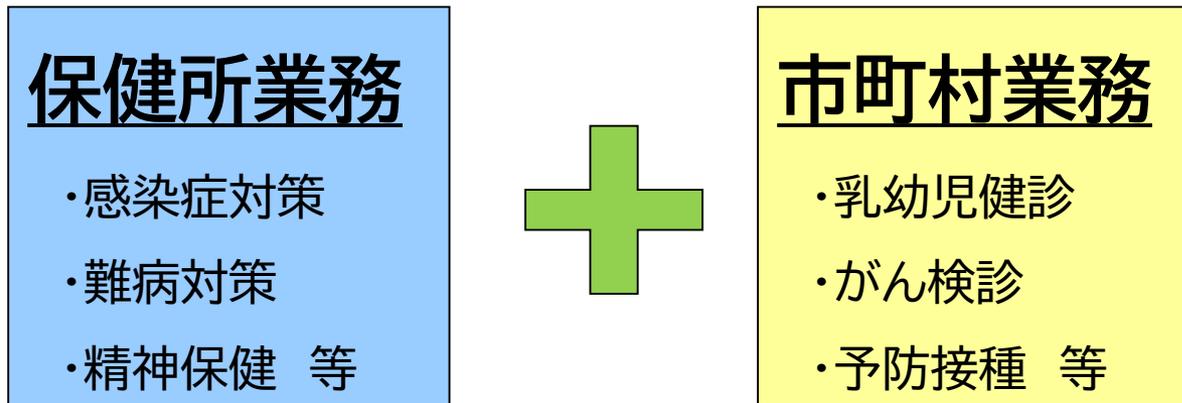
出生数:2,402人

(前年度比 64人減)

出生率:6.5%

# 長野市の保健活動の特徴

## ◆平成11年、中核市となり保健所を設置



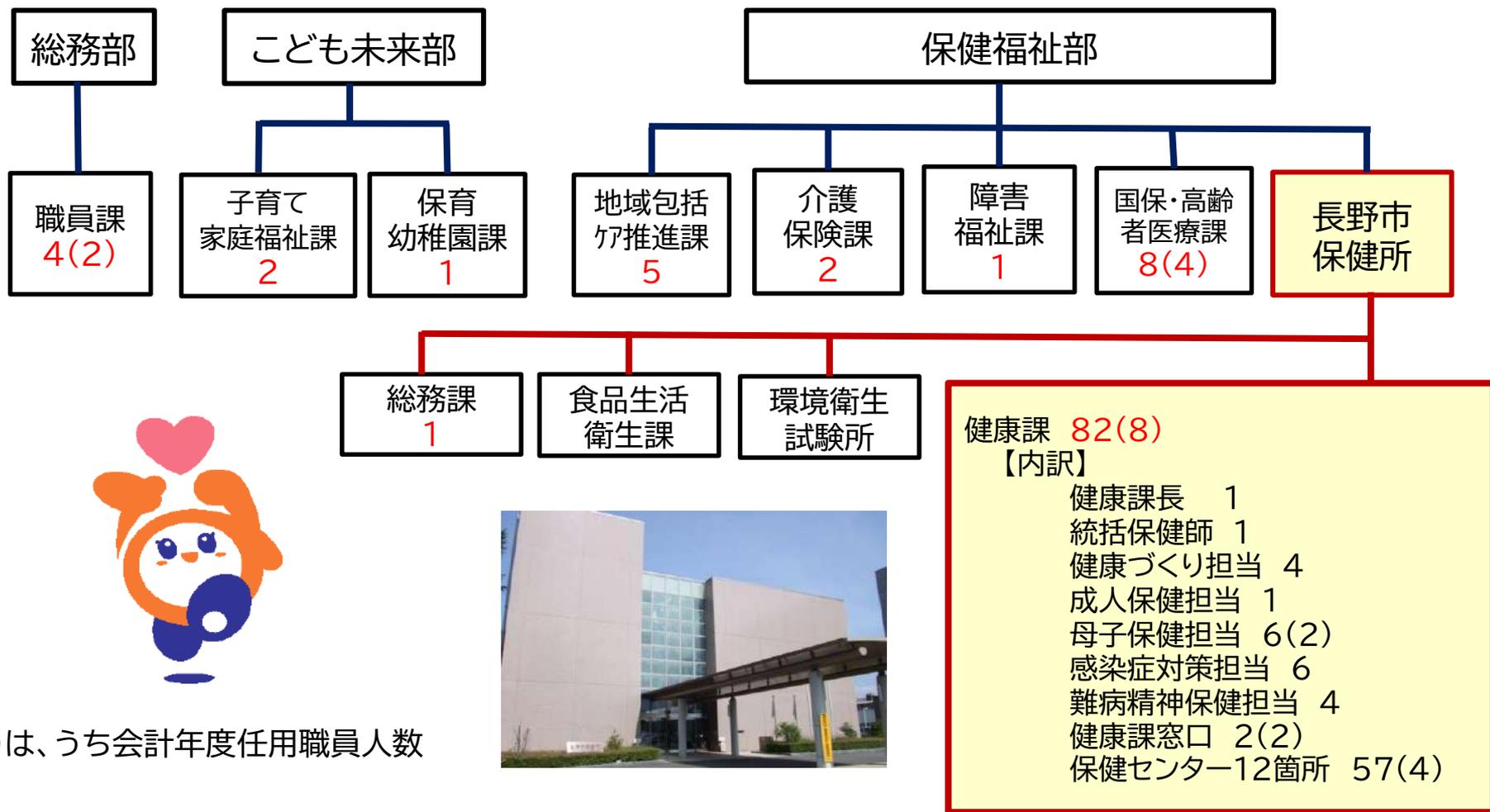
同じ組織の中で保健所業務と市町村業務の両方を行っている。

## ◆地域保健業務を一体的に実施し、迅速で切れ目のないサービスを提供

# 長野市の保健師配置状況

《R5年4月現在》

3部9課に保健師を配置 正規92人 会計年度任用職員(フルタイム・パート)14人



( )は、うち会計年度任用職員人数

# 1 はじめに

- 「長野市保健師活動指針」
- 「長野市保健師人材育成ガイドライン」

保健師の専門性の確立や資質の向上を目的に策定  
(令和3年9月改訂)

## 長野市保健師活動指針

### 目次

- 1 はじめに
  - 2 長野市保健師の保健活動の基本的な方向性
  - 3 長野市の保健活動の推進
- 資料 1  
地域における保健師の保健活動に関する指針  
(厚生労働省通知)  
～保健師の保健活動の基本的な方向性～

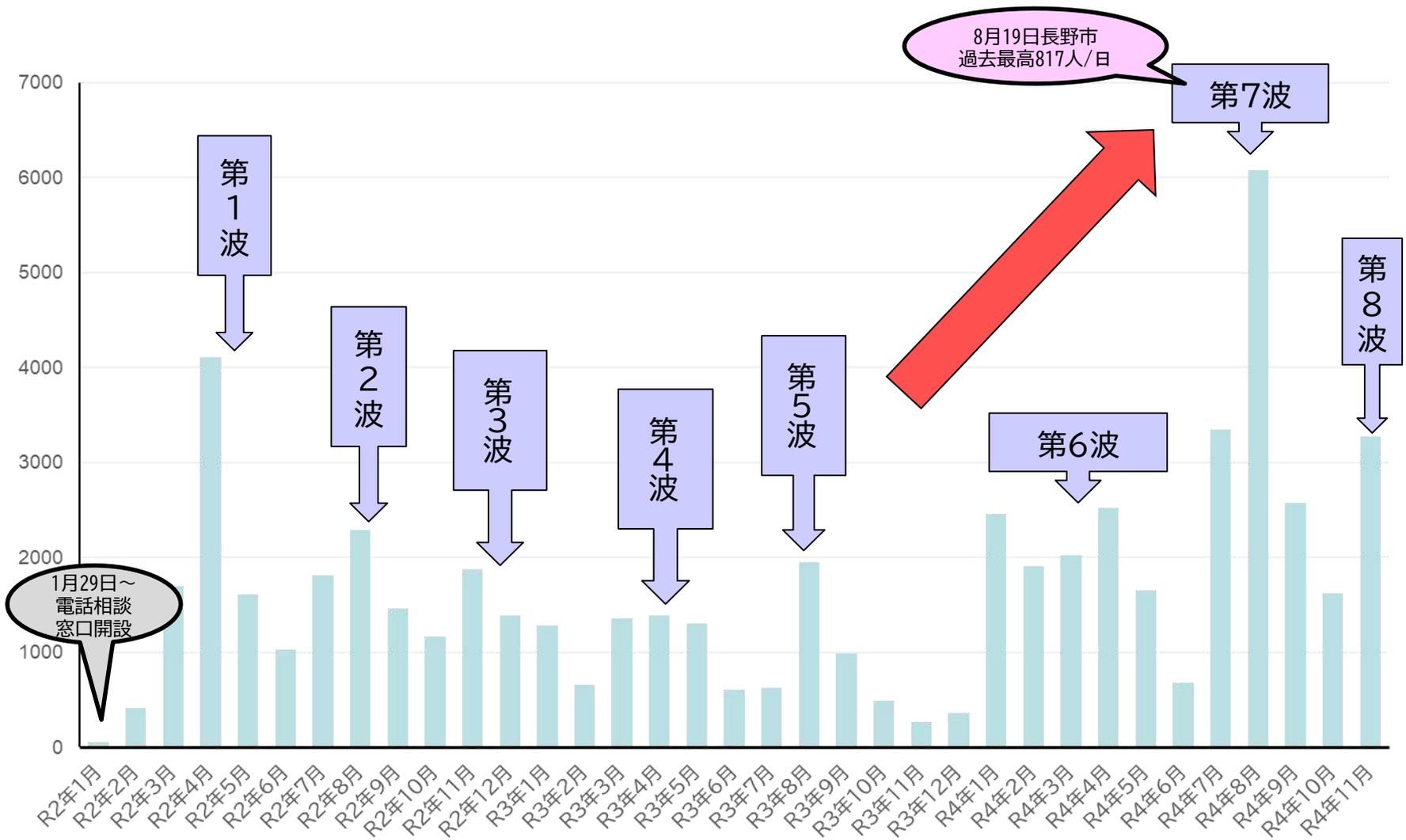
長野市保健所保健師活動指針  
平成15年4月策定  
平成15年7月改定  
平成17年4月改定  
平成22年4月改定  
平成23年4月改定  
平成24年3月改定  
長野市保健師活動指針  
平成26年8月策定  
平成27年4月改定  
平成28年4月改定  
平成31年1月改定  
令和3年9月改定

## 長野市保健師人材育成ガイドライン

### 目次

- 1 はじめに
- 2 保健師の人材育成の理念
- 3 長野市保健師人材育成の体系
- 4 長野市保健師のキャリアラダー**
- 5 キャリアパスを活用した体系的な人材育成
- 6 長野市保健師人材育成の体制
- 7 個別に着目した人材育成の推進
- 8 個々の保健師の保健活動到達状況の評価

# 長野市の新型コロナウイルス感染症に関する 相談件数の推移(令和2年1月～令和4年11月)



# 保健所で行う研修(Off-JT)

【業務別研修】管内保健・医療・福祉関係者研修

各業務担当が必要に応じて実施する研修

【階層別研修】

階層別研修	対象者・経験年数の目安
新人保健師研修	長野市保健師経験1年未満の新規採用保健師
新任期保健師研修	長野市保健師経験3年までの保健師
中堅期保健師研修	保健師経験4年以上、主査前までの保健師
主査保健師研修	主査保健師
プリセプター研修	新人保健師に対して、保健師活動に関する実地指導を担当する保健師
係長保健師研修	係長保健師
管理職保健師研修	管理職保健師

## II 方法

### 1 対象

長野市保健師階層別人数(R4.4.1現在)・研修参加人数・参加率

階層	階層ごとの年代	人数	対象者	研修参加者(参加率)
新任期	採用1年目～3年目	17人(18.5%)	14人	14人(100%)
中堅期	採用4年目～主査	21人(22.8%)	15人	15人(100%)
主査	概ね30代前半～40代半ば	24人(26.1%)	21人	19人(90.5%)
係長	概ね40代半ば～50代前半	16人(17.4%)	16人	15人(93.8%)
管理職	概ね50代前半～	14人(15.2%)	14人	14人(100%)
合計		92人 (100%)	80人	77人(96.3%)

## II 方法

### 2 方法

#### (1) 研修会の開催

##### ① 長野市保健師人材育成ガイドラインの確認

各階層の保健師が求められている役割や到達目標レベルの確認をした。

##### ② グループミーティング

各研修会で4～5人ずつ3グループに分かれ約1時間30分グループミーティングを実施

## II 方法（グループミーティング）

### ルール

- 人の話を批評・批判せず最後まで聞く
- ミーティングで聞いたことをこの場以外では話さない

- 1 日目…それぞれが話したいと思っていること
- 2 日目…他の人の話を聴いて気づいたこと、思い出したことなどさらに話したくなったこと
- 3 日目、4 日目と続けた

# III 結果

## 1 各階層のミーティング内容とアンケート結果

新任期      グループミーティング記録より

### 【不安などのネガティブ感情】

- ・電話がたくさんかかってくると不安
- ・保健センターに一人でいると不安
- ・先輩が忙しくしている姿を見ると申し訳ない。もどかしい。

### 【良かったこと、前向きな発言】

- ・保健センターで自分にできることを頑張りたい。
- ・会ったことのない先輩と話す機会ができた。

### III 結果

#### 1 各階層のミーティング内容とアンケート結果

##### 新任期 事後アンケートより

- ・今、自分にできることを確実にやっていきたい。
- ・ミーティング後に明るく前向きな気持ちになった。
- ・他の人が代弁してくれて、言語化できていなかった自分の気持ちに気付けた。
- ・他の人も同じ悩みを抱えていることが分かって安心した。

### III 結果

#### 1 各階層のミーティング内容とアンケート結果

中堅期 グループミーティング記録より

##### 【不安などのネガティブ感情】

- ・夜間携帯当番がツライ。緊張する。
- ・周囲の人はうまくできるのに、自分はできない。
- ・周囲に迷惑をかけて申し訳ない。

##### 【良かったこと、前向きな発言】

- ・コロナ対応で保健所に行くといろいろな人に会えた。
- ・めげない心が身についた。苦情対応にも耐性がついた。

# III 結果

## 1 各階層のミーティング内容とアンケート結果

### 中堅期 事後アンケートより

- ・仕事が十分できていない。申し訳ない。
- ・目の前のことに精一杯で、自分が感じていることに向き合っていなかった。
- ・話すことで自分の思いに気付けた。
- ・普段から相談対応しているが、自分の話を聴いてもらうことが心の整理につながることを体感できた。
- ・中堅期として、自分も周りの変化に気づけるような役割を果たしていきたい。

### III 結果

#### 1 各階層のミーティング内容とアンケート結果

主査 グループミーティング記録より

##### 【不安などのネガティブ感情】

- ・電話当番の日は眠れない。
- ・自分の子どもが陽性になると自分も仕事を休まなければならない、職場に迷惑をかけてしまう。
- ・後輩を育てながら係長を補佐できるよう努めているが、係長の負担感を見ると、将来係長になりたくない。

##### 【前向きな発言】

- ・今後、係長になって必要になる知識・能力を身につけていきたい。

### III 結果

#### 1 各階層のミーティング内容とアンケート結果

##### 主査 事後アンケートより

- ・誰にも否定されずに共感してもらえたことはセルフケアになる。
- ・自分の気持ちや仕事を振り返り、仲間と共有できたことはパワーになる。年に1回でもこのような時間を確保したい。
- ・後輩を育てる苦悩が共有できた。
- ・組織の一員として働く意識を高めていくことが課題

### III 結果

#### 1 各階層のミーティング内容とアンケート結果

係長 グループミーティング記録より

##### 【体制の不満、体調不良などのネガティブ感情】

- ・思うことはあるが形にできないもどかしさ
- ・救急搬送の判断、病院との板ばさみ

##### 【良かったこと、前向きな発言】

- ・この職場で良かった。
- ・長期的なスパンで事務職を巻き込み、危機管理体制・システムを作る必要がある。

# III 結果

## 1 各階層のミーティング内容とアンケート結果

### 係長 事後アンケートより

- ・コロナで多忙を極めるような時こそ、管理職・係長などで業務を評価し、対策を考えていく必要がある。
- ・セルフケアを大事にするようお互いに声をかけ合う体制づくりが必要
- ・共有したことで仲間意識が強まった。互いに助け合う意識がある仲間たちと働けることは幸せ
- ・3年分の思いを話せた。

### III 結果

#### 1 各階層のミーティング内容とアンケート結果

管理職 グループミーティング記録より

##### 【体調不良などのネガティブ感情】

- ・災害対応から引き続き、コロナ対応に追われ、体調が悪くても無理して働いた。

##### 【住民への影響】

- ・行動制限が住民の健康にどのような影響を及ぼしているのか注目している。
- ・母子の交流が制限される今、どんな人間が育っていくのか。

### III 結果

#### 1 各階層のミーティング内容とアンケート結果

##### 管理職 事後アンケートより

- ・同世代で人材育成の難しさやマネジメントの苦労や抱えている思いを素直に話すことができた。
- ・若い保健師たちがこうしたことを繰り返すことで自分たちのモチベーションを維持し、多様な意見を吸収し成長していくものだと考える。
- ・様々な困難にあってもサポートは得られるし、乗り越えられるそんな温かい気持ちになれた。

### **Ⅲ 結果**

#### **2 各階層共通の発言や感想**

**(1) 苦しい状況や思い**

**(2) 対人サービスが思うようにできない辛さ**

**(3) 良かったこと**

# III 結果

## 2 各階層共通の発言や感想

### ● 苦しい状況や思い

- ・自分の業務とコロナ対応業務の優先順位のつけ方が難しい
- ・コロナ対応の応援に行くのも行かないのも辛い
- ・代休が取りにくい
- ・先が見えない
- ・疲れる 等

### III 結果

#### 2 各階層共通の発言や感想

#### ●対人サービスが思うようにできない辛さ

- ・コロナ対応はほとんどが電話対応
- ・(常時マスク着用などで)相手の顔が見えない
- ・イライラして相手の気持ちに寄り添えない 等

# III 結果

## 2 各階層共通の発言や感想

### ●良かったこと

- ・階層別研修で取り入れて良かった
- ・気持ちの共有ができた
- ・感情(心)が整理された
- ・自分の気持ちに気づきセルフケアできた
- ・活動をふり返り語り合う場が必要だった 等

## IV 考察

- 1 キャリアレベルの視点から見た  
各階層保健師の現状と思い

## 【新任期キャリアレベル】

- 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。

● グループミーティングを通して  
皆同じように感じている不安を共有し、  
自分の気持ちを言語化することの大事さ  
を感じ、自分ができること、果たすべき役割  
を認識することができた

## 【中堅期キャリアレベル】

- ・計画された担当業務を自立して実施する。
- ・プリセプターとして後輩の指導を担う。

- 不安な気持ちや自分が感じていることに向き合わずに、目の前のことに振り回されて精一杯の状況であったことに気づいた。
- 聴いてもらうことで気持ちの整理につながる効果を実感

## 【主査キャリアレベル】

- ・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。
- ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。

●誰にも否定されずに共感してもらえたことがセルフケアにつながった。

●主査としていかに役割を全うできるか多角的な視点で考え発言

## 【係長キャリアレベル】

- ・所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。
- ・補佐級以上保健師を補佐する。
- ・関係機関との信頼関係を築き協働する。
- ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。

●セルフケアを促す声かけをお互いにする  
ことが大事だと気づくことができた。

●台風19号災害からコロナ禍へ3年分の思いを  
共有できた。

## 【管理職キャリアレベル】

- ・所属課の事業全般に関して指導的役割を担う。
- ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。

- 日頃の管理職としての重圧、追い詰められた状況について、素直に話すことができた
- 周囲に対する信頼感が大きくなった。

# IV 考察

## 2 グループミーティングの効果と組織が行うべきラインケア



安心して自由に話せる  
グループミーティングで共有

- ・保健師自身のエンパワーメントの回復
- ・自己肯定感と保健師仲間の信頼を獲得
- ・罪悪感や孤独感を解放し自信を取り戻す

## IV 考察

### 2 グループミーティングの効果と組織が行うべきラインケア

## 相互に支える関係を構築し、保健師活動を継続するために

- ・各々の立ち位置や求められる能力を確認する
- ・各階層の特徴をお互いに理解する
- ・保健師自身がセルフケアを行う
- ・個人に任せるだけではなく、燃え尽き等を引き起こさないような重層的な支援体制づくり