

全国保健師長会ブロック別研修会（北関東・甲信越ブロック）
令和7年10月25日（土）

茨城県職員保健師会専門部会 「キャリアラダー調査研究部会」 の活動について

茨城県保健医療部保健政策課 長洲奈月

1

茨城県の特徴

人口：2,795,677人（令和7.4.1現在）
合計特殊出生率：1.22（全国33位） 令和5年
高齢化率：31.1%（全国29.4%） 令和7年.1.1現在
平均寿命：男性40位，女性44位 令和2年
健康寿命：男性19位，女性36位 令和4年
保健師数：県(130人) 市町村(781人) 令和6年度
県保健師の保健活動：業務分担



茨城日本一



栗
収穫量4,690トン、収穫量の
シェア29%と日本一を誇る栗
の産地です。
笠間市・かすみがうら市・
石岡市など県内各地で広く
栽培されています。



アクアワールド・大洗
茨城県が誇る全国でもトップクラスの
大型水族館飼育するサメの種類数は日
本一です。

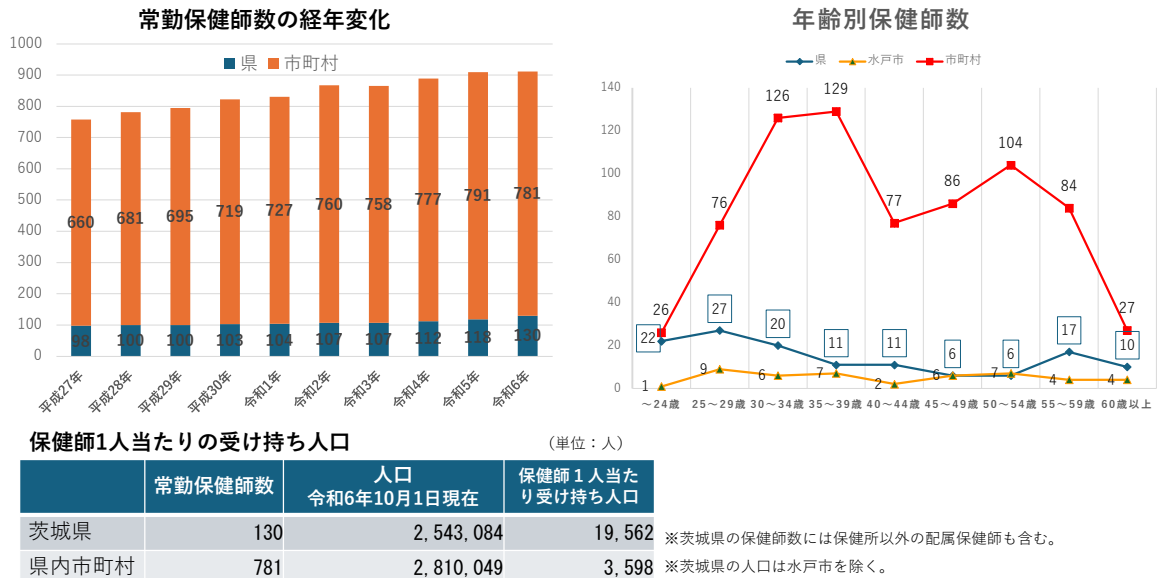


牛久大仏
牛久大仏は、青銅製の立像と
して世界最大（ギネス記録）。
全高120メートル（お身丈100
メートル、台座20メートル）
は日本でも1番の高さです

2

2

茨城県の保健師配置「令和6年度保健師活動領域調査結果」



3

茨城県では、県職員保健師会の中で、11の専門部会を設けている。その一つに「キャリアラダー調査研究部会」があり、平成30年度から活動している。保健師の専門能力に関するキャリアラダー調査を実施し、平成30年度、令和元年度と学会発表を行っていたが、コロナ禍で一時活動を中止し、令和4年度から活動を再開した。

区分	2017年	2023年
対象者	県内県・市町村保健師（780名）	県内県・市町村保健師（627名）
調査期間	平成29年6月26日～7月5日	令和5年1月26日～7月5日
調査方法	茨城県立医療大学と共同研究とし、同大学の倫理審査委員会で承認を得る郵送法による自記式質問紙	
調査内容	国の自治体保健師のキャリアラダー、属性、保健師の思い「保健師活動が楽しい」など	
結果（回収率）	県90.7%、市町村80.8%	県88.3%、市町村82.0%
効果	自己研鑽の機会、研究的手法の学習の場、年代を超えた交流の場	
分析内容	中堅期Ⅰや管理期保健師の自己評価の低さなど	中堅期及び管理期の2017年と2023年の比較

4

○ 令和5年度のキャリアラダー専門部会の活動報告

【令和5年度 部会メンバー】・・・16名

【活動テーマ】

茨城県保健師のキャリアラダーにおける現状と専門能力向上に及ぼす要因の検討

【活動目的】

茨城県保健所及び市町村保健師の「自治体保健師の標準的なキャリアラダー(厚生労働省)」に係る現状を把握し、専門的能力向上に向けた要因を示すことで、今後の人材育成の基礎資料とする。また、これらは人的物的両面の職場環境の改善に向けた提言につなげ、保健師の資質向上、更には茨城県民の健康の向上に寄与する。

【活動内容・方法】

- ・キャリアラダーに係る調査結果を分析・検討し、ポスターにまとめ、第82回日本公衆衛生学会（2023年10月31～11月2日）等で発表。
- ・月1回を目安に集合形式を基本として部会活動を開催。
- ・必要に応じてWEB開催やメール・スペース（行政ネットワークシステム）を活用し、情報交換。
※ 県立医療大学教員及び県内市町村保健師とともに活動する。

5

（主な活動内容）

茨城県保健師のキャリアラダー専門能力の特徴について、特に管理期と中堅期に焦点を当て、データ分析、考察をし、日本公衆衛生学会でポスター発表した。

4月～10月（6回）データ分析、抄録、ポスター作成 予演会

10月31日 日本公衆衛生学会ポスター発表（つくば国際会議場）

3月 振り返り（オンライン）

【令和6年度の状況】

茨城県保健師における日頃の活動への思いについて、2017年と2023年の調査を比較し、経験年数階層の特性についてデータ分析・考察を行い、第13回日本公衆衛生看護学会学術集会で発表した。（2025年1月5日）

【令和7年度の予定】

調査データの分析を進め、日本公衆衛生学会総会（2025年10月29日～31日）、及び日本公衆衛生看護学会学術集会（2025年12月13日～14日）での発表を行う。

6

茨城県中堅期保健師のキャリアラダー専門能力の特徴

ー2017年調査との比較ー

【背景】

茨城県では、2015年（平成27年）12月に保健活動の推進方策として「体系的人材育成」のための茨城県保健師活動指針を策定した。また我が国においては、2016年（平成28年）に自治体保健師の標準的なキャリアラダーが提示された。これを受けて、2017年に茨城県が茨城県保健師78名を対象に実施したキャリアラダー専門能力に関する調査では、中堅期Ⅰ保健師（保健師経験6年以上10年以下）のキャリアラダー専門能力への自己評価が低いことが明らかになった。

それから5年が経過し、当時の中堅期Ⅰ保健師の一部が中堅期Ⅱ（保健師経験11年以上20年以下）へ移行した。また、本県では2017年から社会人経験者（保健師経験5年以上）の採用を開始したことや、2020年以降は新型コロナウイルス感染症パンデミック禍において保健活動に変化が生じるなど、ここ最近5年間で特に中堅期保健師のおかれる状況に変化が生じた。

そこで、本研究では2023年の中堅期Ⅱの保健師の専門能力に着目し、分析した。

【目的】茨城県保健師のキャリアラダー専門能力について、2017年及び2023年調査の比較から、現在の中堅期Ⅱの能力の特徴を明らかにし、当県の人材育成に関する示唆を得る。

【方法】

- 対象者：茨城県保健師94名
- 調査期間：令和4年12月～令和5年1月
- 調査方法：自己記入式質問票による調査
- 調査内容：自己研鑽の方法（12項目）、日常の活動の様子（23項目）、キャリアラダーによる専門能力（16項目）
- 分析方法：自身の保健師としての専門能力について、「茨城県自治体保健師の標準的なキャリアラダー（以下、ラダー）」12領域を5件法で尋ねた。Mann-WhitneyのU検定により、2017年と2023年調査時での中堅期Ⅱ保健師のラダー平均値を比較した。

※ラダーの点数が高いほど、能力の自己評価が高いと解釈

表1. 前回及び今回調査の回答者の属性				
各階層	2017年		2023年	
	人数(人)	%	人数(人)	%
新任期 (1～5年)	16	20.5	27	35.5
中堅期Ⅰ (6～10年)	7	9.0	12	15.2
中堅期Ⅱ (11～20年)	11	14.1	6	7.9
管理期 (21年～)	44	56.4	31	40.8

【結果】

- 2023年調査時の回答者83名（回収率88.3%）のうち、有効回答数は76名（有効回答率91.6%）であった。
- このうち中堅期Ⅱは、2017年調査時（11名、14.1%）から減少し、6名（7.9%）であった（表1）。うち4名は前職に他自治体での保健師経験があり、茨城県保健師としての経験は0～2年であった。
- 2023年の中堅期Ⅱ保健師において「個人及び家族への支援」「地域組織活動」「事業化・施策化」「人材育成」「保健師の活動基盤」の5領域のラダー平均値が2017年調査時の保健師より有意に低かった**（表2）。

表2. 中堅期Ⅱにおけるキャリアラダー各領域の平均値の比較

関連要因	2017年 (N=11)		2023年 (N=6)		U	p
	M	S.E.	M	S.E.		
個人及び家族への支援	3.91	0.368	2.67	0.422	12.500	0.037*
集団への支援	3.82	0.296	2.67	0.615	17.000	0.122
地域診断・地区活動	3.55	0.390	2.50	0.428	17.000	0.122
地域組織活動	3.36	0.364	2.00	0.447	13.000	0.048*
ケアシステムの構築	3.45	0.340	2.67	0.333	17.500	0.122
事業化・施策化	3.64	0.244	2.33	0.422	11.000	0.027*
健康危機管理の体制整備	3.18	0.400	2.33	0.422	21.000	0.256
健康危機発生時の対応	3.45	0.413	2.33	0.494	17.500	0.122
PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	3.18	0.352	2.83	0.307	25.500	0.462
情報管理	3.36	0.203	2.67	0.211	16.000	0.098
人材育成	3.64	0.364	2.17	0.307	11.000	0.027*
保健師の活動基盤	3.27	0.384	2.00	0.365	13.000	0.048*

M=平均値, S.E.=標準誤差, U=Mann-Whitney検定, *p<0.05

【考察】

1 前回調査時より平均値が低い要因

- 中堅期Ⅱの大部分が新型コロナウイルス感染症パンデミック下での入職のため、県での平常時の保健師業務（地域組織活動や事業化・施策化等）を経験していなかったことが考えられる。
- ラダー評価時の統括保健師との面談等による評価が実施されず、前職経験を含めこれまでに獲得した専門能力を踏まえた評価がされなかったことが考えられる。
- 当県では新任期及び管理期の人数が多く、中堅期の占める割合が少ない中、職場において多様な役割を求められる。その一方で、妊娠・出産・子育て等のライフイベントもあるため、ワークライフバランスを保つのが難しく、仕事への自信が持ちにくい。

2 今後の中堅期保健師の育成

- 同年代で思いを共有し、支え合う場を持つ（自主組織の活用）
- 前職経験やそこで得た視点を他の保健師に波及できるような職場の環境づくり
- 統括保健師との面談により、個人の能力と課題を認識し、客観的に自己評価できる機会を持つ



育ち合う環境

茨城県管理期保健師のキャリアラダー専門能力の特徴

～2017年調査との比較から～

【背景】茨城県では、2015年（平成27年）12月に保健活動の推進方策として「体系的人材育成」のための茨城県保健師活動指針を策定した。また、我が国においては、2016年（平成28年）に自治体保健師の標準的なキャリアラダーが提示された。茨城県ではこれを受けて、茨城県及び茨城県市町村保健師連絡協議会と茨城県立医療大学と協働で標準的キャリアラダーを使用した茨城県内全保健師を対象とした調査を2017年に実施した。その結果から保健師活動の多くの示唆を得たことを踏まえ、人材育成における研修体制の整備や、茨城県保健師人材育成指針の改定、茨城版保健師キャリアラダーの作成にも着手した。前回調査から5年が経過し、茨城県保健師の約5割を占める管理期保健師のキャリアラダー専門能力の変化や影響を明らかにし、今後の保健師活動への示唆を得ることを目的とした。

【方法】
調査期間：令和4年12月～令和5年1月
調査方法：自己記入式質問票による調査
調査内容：自己研鑽の方法(12項目)、日常の活動の様子（23項目）、キャリアラダーによる専門能力（16項目）
分析対象者：茨城県保健師94名
分析方法：「茨城県自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の12領域、管理的活動能力の3領域の各能力を5又は4件法で尋ね、点数が高いほど能力の自己評価が高いと解釈した。2017年及び2023年の各能力の平均値をMann-WhitneyのU検定により比較した。

【結果】
2023年調査時の回答者83名（回収率88.3%）のうち、有効回答数76名（有効回答率91.6%）、管理期は31名（40.8%）であった。2017年調査時の回答者のうち、管理期は44名（56.4%）であった。
2017年調査時との比較では、ラダー専門能力12領域のうち「個人及び家族への支援」、「地域診断・地区活動」、「地域組織活動」、「ケアシステムの構築」、「事業化・施策化」、「健康危機管理の体制整備」、「健康危機発生時の対応」、「PDCAサイクルに基づく事業・施策評価」、「情報管理」、「人材育成」、「保健師の活動基盤」の11領域、及び管理的活動能力3領域の「政策策定と評価」、「危機管理」、「人事管理」の平均値について、2023年調査時の方が有意に高かった。

(表) 管理期保健師のキャリアラダー領域専門能力の2017年と2023年の比較

関連要因	管理期(2017) n=44				管理期(2023) n=31				U	p
	n	%	平均値	S.E.	n	%	平均値	S.E.		
個人及び家族への支援	44	100.0	4.10	0.14	31	100.0	4.58	0.10	866.0	0.030 *
集団への支援	44	100.0	3.95	0.15	30	96.8	4.33	0.12	799.5	0.101
地域診断・地区活動	40	90.9	3.90	0.13	30	96.8	4.37	0.11	786.0	0.018 *
地域組織活動	38	86.4	3.47	0.16	30	96.8	4.20	0.16	804.0	0.003 **
ケアシステムの構築	43	97.7	3.72	0.11	29	93.5	4.14	0.14	806.0	0.015 *
事業化・施策化	43	97.7	3.47	0.14	27	87.1	4.22	0.11	858.0	0.000 **
健康危機管理の体制整備	43	97.7	3.63	0.16	29	93.5	4.28	0.15	845.5	0.007 **
健康危機管理の発生時の対応	44	100.0	3.73	0.16	30	96.8	4.30	0.14	864.5	0.017 *
PDCAサクルに基づく事業・施策評価	40	90.9	3.73	0.13	28	90.3	4.21	0.12	742.5	0.013 *
情報管理	43	97.7	3.35	0.13	27	87.1	4.30	0.12	933.0	0.000 **
人材育成	43	97.7	3.44	0.17	29	93.5	4.10	0.15	840.5	0.009 **
保健師の活動基盤(研究的手法を用いた活動)	44	100.0	3.11	0.16	27	87.1	4.19	0.12	938.5	0.000 **
(管理的活動)										
政策策定・評価	35	79.5	2.20	0.13	27	87.1	2.63	0.15	606.5	0.029 *
危機管理	37	84.1	2.16	0.12	28	90.3	2.71	0.14	723.5	0.003 **
人事管理	35	79.5	2.06	0.12	28	90.3	2.57	0.13	679.5	0.002 **

*p<0.05 **p<0.01

【考察】
1 管理期のキャリアラダーレベルが向上した体制的要因
2017年からの期間に、ラダー項目をより解釈しやすい表現にした県版の作成や、階層別人材育成研修等を通じたラダーの活用、統括保健師との第三者面談で身につけた専門能力や今後経験が必要な能力の理解促進が考えられる。
2 管理期のキャリアラダーレベルが向上した保健活動の要因
2020年から2023年の期間に刻々と変化するコロナ対応をする中で、保健師活動の本質である地域の状況进行分析し、緊急性の高い課題を迅速に捉え（みる）、消防機関や医療機関、施設など関係機関と協働し（つなぐ）、地域の実情に応じた新たな仕組みを展開し（動かす）、解決に繋げた経験が、多くの領域の能力向上に繋がったと考えられる。
3 今後の保健師活動の方向性
管理期保健師として、コロナ禍で培われた経験や関係機関との繋がりを活かし、地域の健康課題の解決に向け、保健活動を着実に継続することにより、住民主体の地域づくりを進めていくことが重要である。

キャリアラダー調査研究部会に参加して

<学び>

- 研究の調査・分析の方法や発表の仕方を学ぶ機会となった。
- 部会メンバーで調査結果を考察する中で、これまでの人材育成や保健活動を振り返る機会となった。

<実践>

- 新任期及び管理期の人数が多く、中堅期の占める割合が少ない中、
入庁14年目の中堅期保健師として、考察で示唆を得た以下の点についてを実践し、
保健師間で育ち合い・支え合いながら活動していきたい。
 - ・ 同年代で思いを共有し、支え合う場を持つ
 - ・ 前職経験やそこで得た視点を他の保健師に波及できるような職場の環境づくりを行う
 - ・ 統括保健師との面談により、個人の能力と課題を認識し、客観的に自己評価できる機会を持つ