



令和5年度

全国保健師長会活動報告

令和5年10月29日

全国保健師長会 中国・四国ブロック研修会

全国保健師長会

発足 昭和54年に発足(平成30年に40周年を迎えた)

目的 保健師業務の進歩発展と会員相互の連携・親睦を図り、地域住民の健康に寄与し、わが国の公衆衛生の向上に資することを目的とする。

事業 保健師業務に関する情報交換
保健師業務について研修・調査研究

会員 自治体に所属し、保健師長と同等以上の職にあるもの 5,371人
(令和5年3月末現在)

設立準備期：昭和52年～の動き

○昭和52年夏 国の予算編成時(国民の健康づくり施策)
国保保健師が市町村一般会計に移管され、**公衆衛生活動に従事する方向が示された。**

→同年 「混乱期こそ正しい情報を伝え、リーダーが団結し生産的活動を」と検討されたが、時期尚早と先送りされた。

○昭和53年4月 国保保健師の市町村移管
都道府県も民生部から衛生主管部局へ
厚生労働省地域保健課内に「保健指導室」が設置され、
市町村・保健所保健師を一元化して指導

○昭和53年11月 国が、数県の本庁保健師指導者の意見集約
「保健所・市町村が共同体制で、地域保健サービスの展開には、リーダーの役割は極めて重要」

全国保健師長会の誕生：昭和53年～

○昭和54年3月 設立総会 会員：300人

市町村保健師協議会設立の動きがあったが、「全国保健師長会」として設置された。

全国保健師長会に期待すること 座談会の抜粋

(昭和61年 全国保健師長会 全国保健師長会のあゆみより)

- ・保健所と市町村保健師ともにリーダーの横の繋がりがもてるという画期的な会になった。
- ・保健所はどうあればいいか、婦長として意見交換ができる場がつかれる。
- ・保健所保健師の機能上の問題や業務量の増加で危機感を持っており、市町村保健師と一緒に考えられる場となった。
- ・所長会との情報交換の場となった。
- ・市町村保健師の師長の位置づけが明確でなかった。組織としてどう考えるかが大切。
- ・代議員会の参加で新たな気づきがあった。
- ・ブロック活動の強化が必要。
- ・保健師活動全般を見据え、広範囲な業務の準備から連携を図っていく過程のかかわりで、人が変化することを見せていく必要がある。(保健師業務の可視化)



展開期：昭和から平成・令和へ

○昭和54年3月22日 全国保健師長会設立

目的：保健師業務の進歩発展と会員相互の連携親睦を図り、
もって地域住民の健康に寄与し、わが国の公衆衛生の向上
に資することを目的とする。

事業：保健師業務に関する情報交換
保健師業務について研修・調査研究

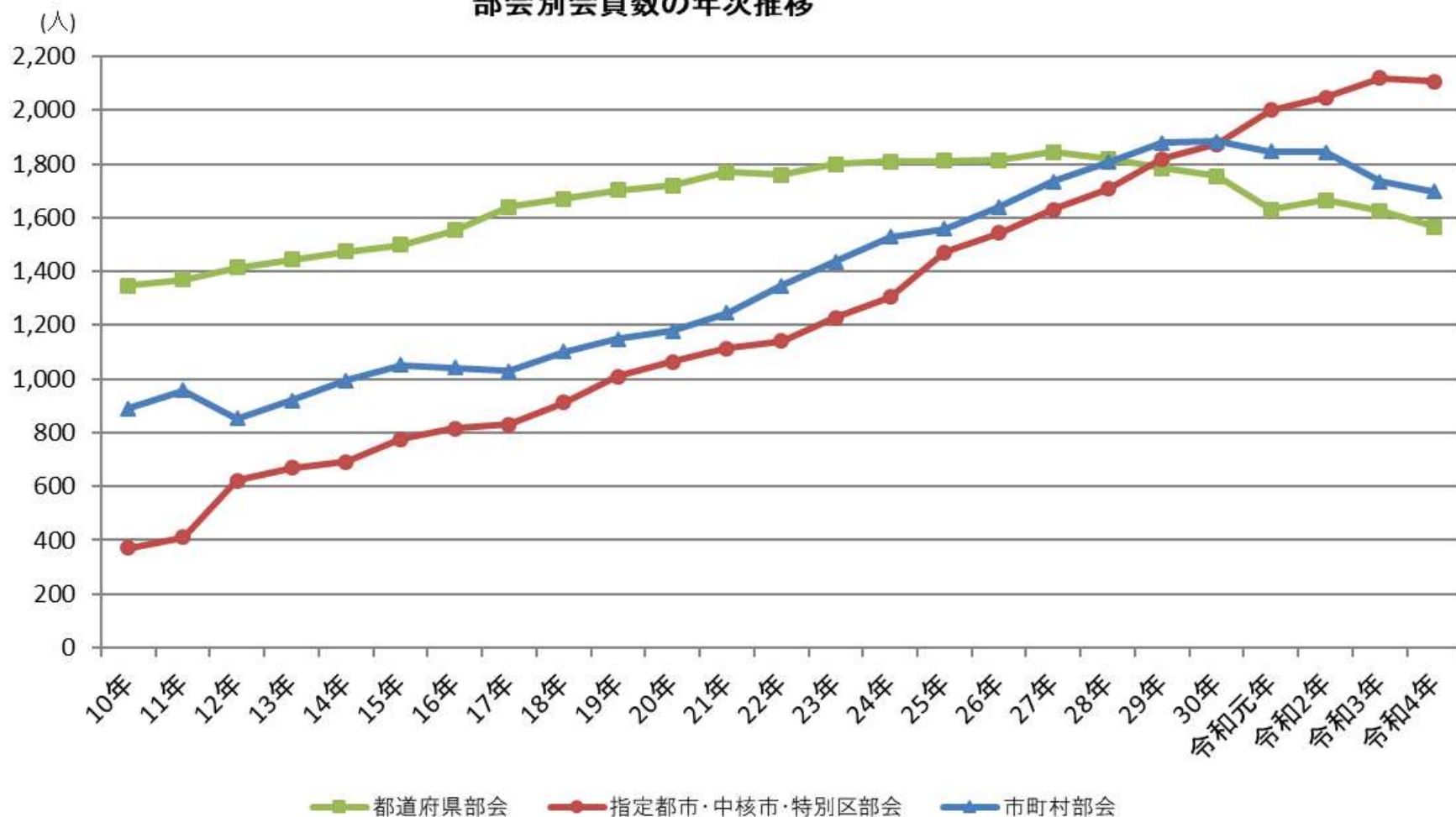
○昭和56年
規約改正し、市町村保健師が加入しやすい体制へ

令和5年3月末現在 5,371人

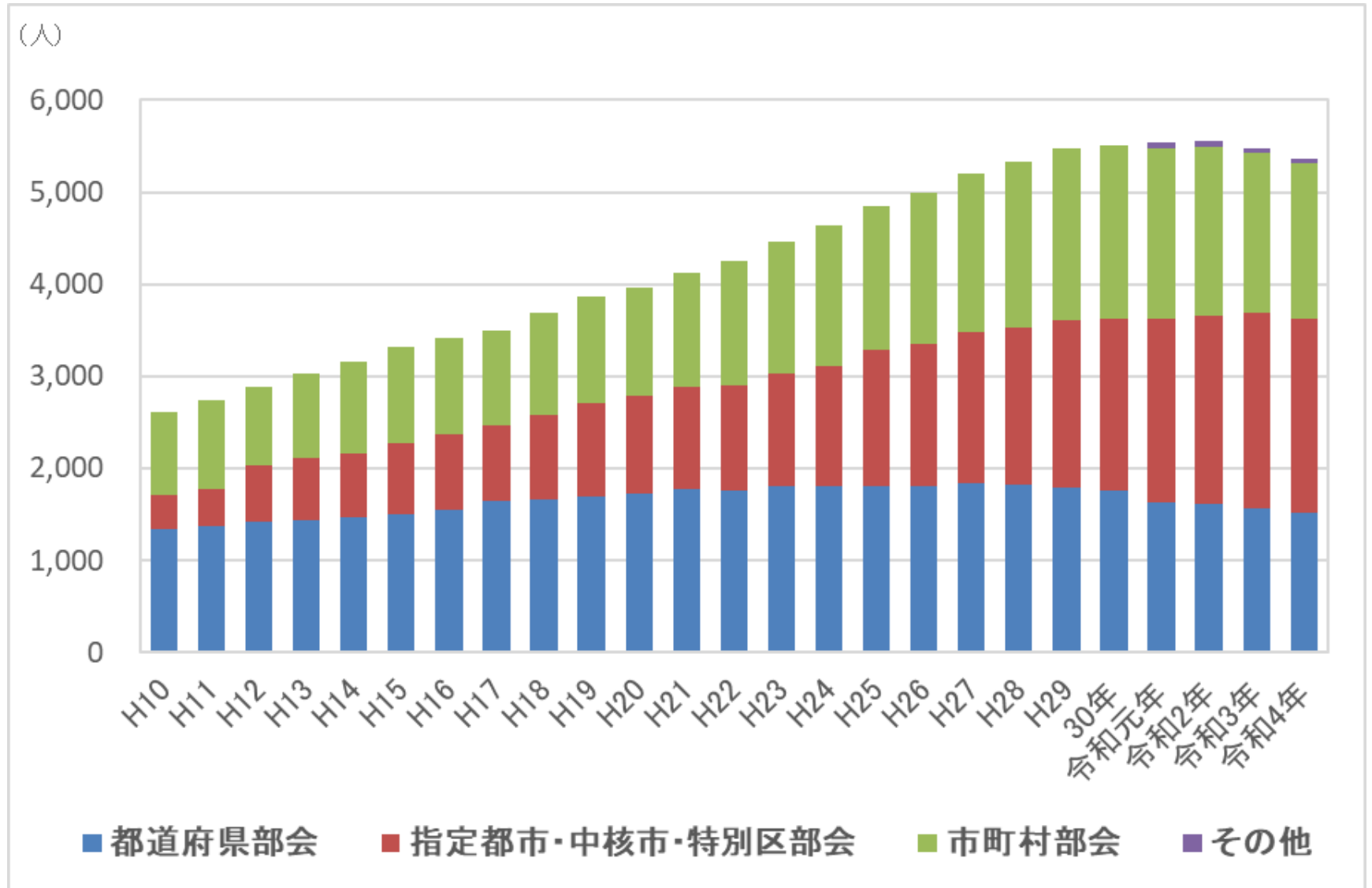
出典： 全国保健師長会のあゆみ 10周年記念誌

参考:部会別会員数の推移

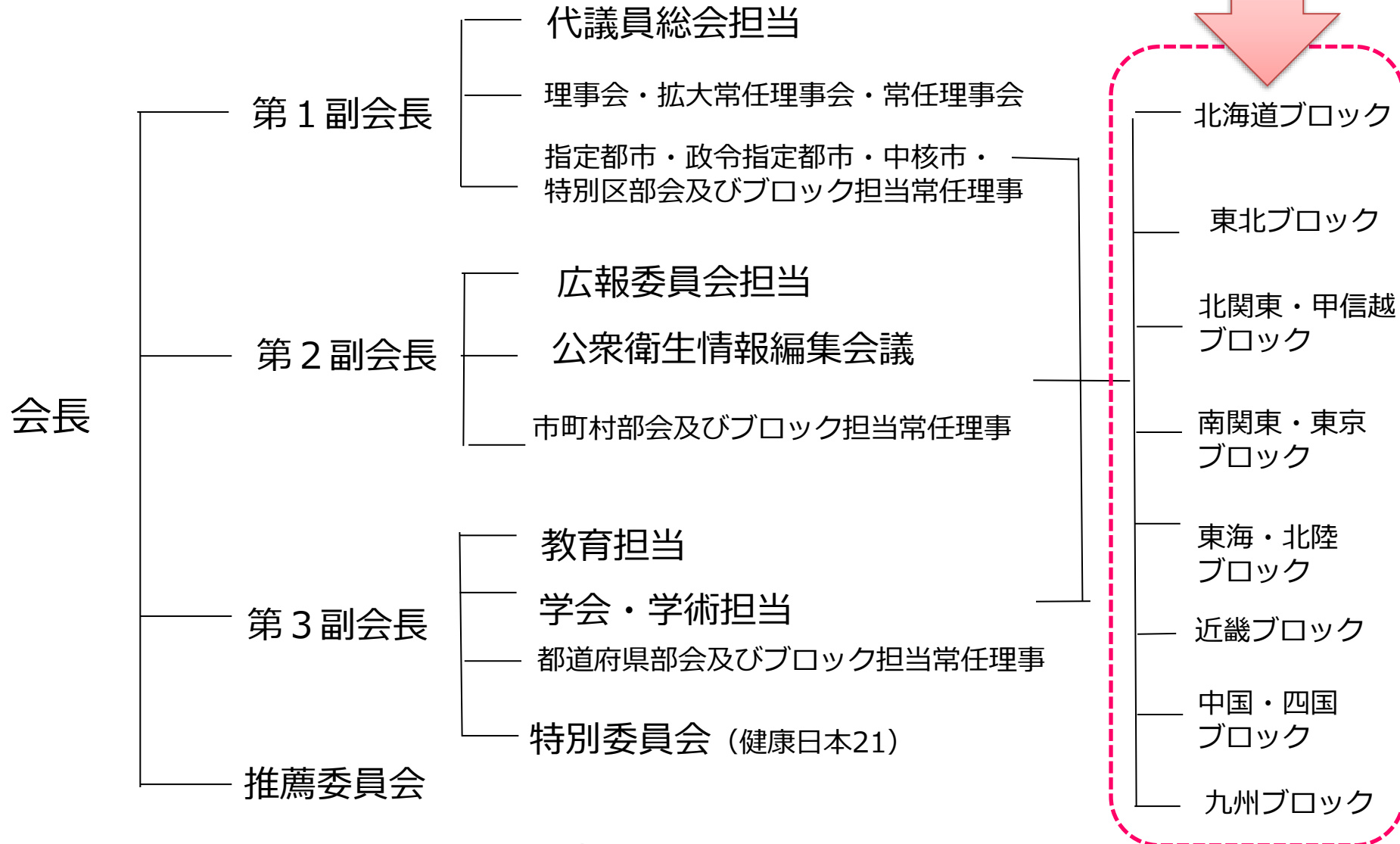
部会別会員数の年次推移



参考:部会別会員数の推移



全国保健師長会組織図(令和5年度)



※特別委員会（災害時保健活動）は会長
特別委員会（すこやか親子）は総務担当理事



令和5年度 全国保健師長会 活動方針

変わりゆく地域の健康課題に対峙する公衆衛生看護活動の展開
～「誰ひとり取り残されない」

保健師活動の転換期を仲間とともに乗り越える～

- 1 健康危機管理対応における保健師機能発揮に向けた取組の促進
- 2 地域診断と科学的根拠に基づく公衆衛生看護活動及び人材育成の推進
- 3 ブロック、支部における効果的な活動の推進
- 4 地域の公衆衛生看護活動の推進に向けた会からの情報発信の促進



令和5年度 全国保健師長会 最重点活動目標

1 保健師活動の可視化及び質の向上

- 地域における保健師活動の充実強化を図るため、活動の可視化に努めます。
- 都道府県部会・政令指定都市等部会・市町村部会各々の活動の充実を図ります。
- ブロック研修会の充実を図ります。

2 情報発信の強化

- 各自治体における取り組みの課題や先進事例の情報発信に努めます。

3 災害保健活動の推進

- 「災害時の保健活動推進マニュアル」に基づく活動の理解促進に努めます。

4 市町村の会員拡大

- 未加入自治体の加入促進を図ります。



「全国保健師長会」では、 このような活動をしています！ **国家要望書の提出**（毎年5～6月）

<http://www.nacphn.jp/02/youbou/>

要望から実現したこと<例>

重点要望 「市町村における統括的な役割を担う保健師の育成と配置」

●配置について自治体の理解と承認が不可欠であるため、令和4年度に「保健師の保健活動や統括保健師の活動を推進していくためには、統括的保健師の長に向けて発信を行っていただきたい」と要望

⇒令和5年3月27日付厚生労働省大臣告示「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」に都道府県・政令市・特別区の本庁、保健所、一般市町村に統括保健師を配置するよう明記

●令和4年度に「統括保健師の力量を形成するために必要な研修受講にかかる費用について補助いただきたい」と要望

⇒令和5年度より国立保健医療科学院が実施する研修への受講機会の確保として、公衆衛生看護研修（統括保健師研修）の派遣経費が補助対象に



検討会、調査等への参画・協力

厚労省/こども家庭庁 審議会・検討会等への参画

○厚生科学審議会「地域保健健康増進栄養部会」/「歯科健康診査推進事業」検討部会

○市町村における精神保健に係る相談支援体制整備の推進に関する検討チーム

○産後ケア事業の体制整備に関する調査研究事業 等

厚労省科学研究への協力

○自治体における災害時保健活動マニュアルの策定及び活動推進のための研究

○保健所ならびに市町村保健センター間の情報連携を見据えたデジタル化推進に関する研究

○精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築を推進する政策研究

○自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究 等

関係団体との連携

日本公衆衛生協会、日本保健師連絡協議会
公衆衛生看護学会、日本公衆衛生学会
日本看護協会 等

地域保健総合推進事業への協力

○自治体保健師による保健活動の展望
○中堅期保健師におけるプリセプター支援の方法や管理期に向けた人材育成体制の検討

主に運営委員、各部会、各特別委員会のメンバーから委員を選出し、自治体保健師の保健活動の実態や意見が反映されるよう参画・協力しています。



「保健師の未来を拓くプロジェクト」への参画

【課題】人々の健康課題の変遷に伴い保健師に求められる公衆衛生看護活動は拡大・高度化しており、私たち保健師は、その実践能力の明確化と能力開発、および社会的認知の向上への課題を常に抱えている。このような現状を解決・改善するには、これらの課題に経年的に取り組む体制の構築を、系統的かつ組織的に行っていくことが不可欠である。

【目的】保健師の公衆衛生看護活動の基盤となるグローバルスタンダードを作成し、社会的認知を得ることを目指す。

【方法】実践・教育・研究を担う全国保健師長会、全国保健師教育機関協議会、日本公衆衛生看護学会の3団体を中心に「保健師の未来を拓くプロジェクト」を設置

【成果物】

- ・グローバルスタンダードとして通用する保健師のコア・コンピテンシー等を明確化する
- ・あるべき保健師像を描き、上乘せ教育でめざす能力とレベルを提示する
- ・保健師基礎教育のモデル・コアカリキュラムを検討する

【期間】2023年4月から2025年3月までの2年間

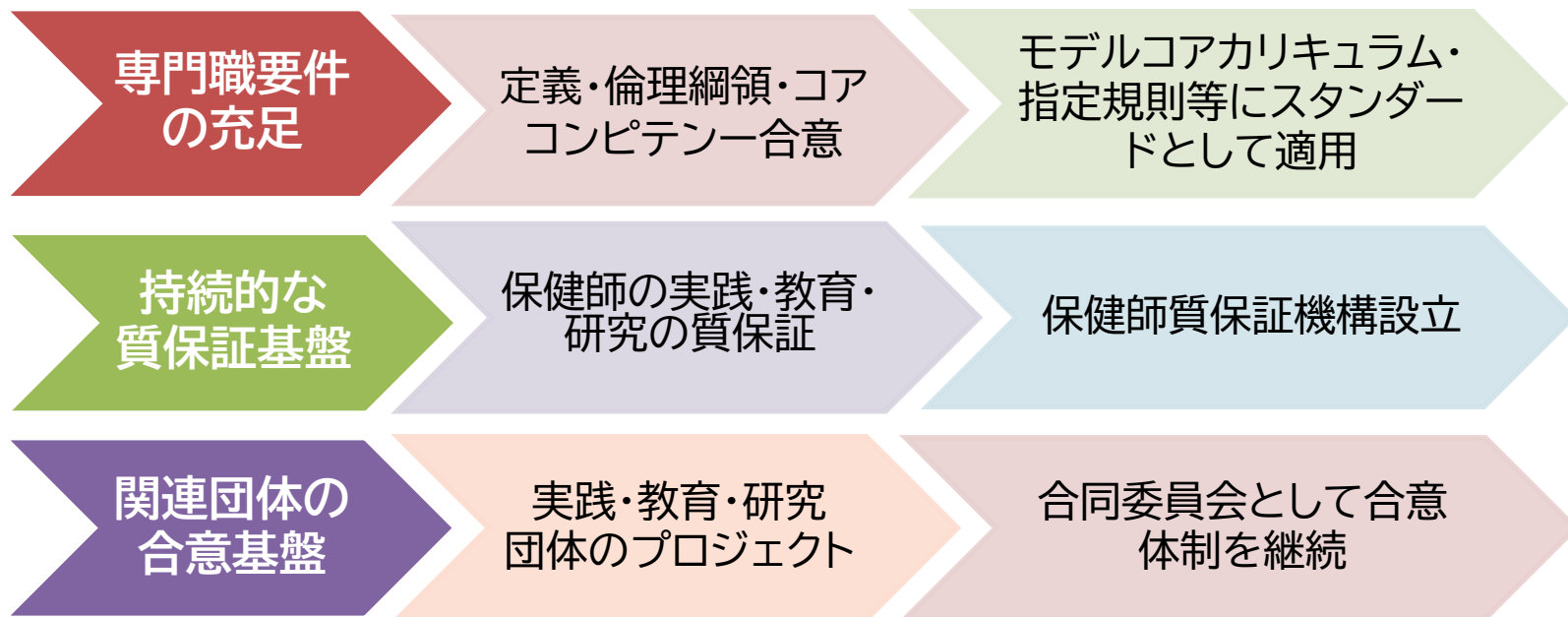
【全国保健師長会からの参画メンバー】

会長、副会長1名、学術・学会に関する委員会3名

「保健師の未来を拓くプロジェクト」の経過

【経過】

- 全国保健師教育機関協議会、日本公衆衛生看護学会において、検討の必要性の機運が高まる
- 2023年3月に全国保健師長会への参加の打診あり、常任理事会において参画の了解を得、会議に出席する「学術・学会に関する委員会」及び会長・副会長のメンバーを選定
- 2023年4月28日準備会
- 2023年6月20日第1回会議：全国保健師教育機関協議会、日本公衆衛生看護学会よりメンバー選出。保健師の上流の課題、望ましい未来、必須の成果物について議論。定義、倫理綱領、コアコンピテンシー等、順を追って議論し合意しながら作成する方向性。
- 日本保健師連絡協議会に報告し、合意を得るプロセスを検討



令和5年度 全国保健師長会調査研究事業

全国保健師長会(独自)調査研究事業

テーマ名	研究代表者	代表者所属名
健康危機管理において、統括保健師に必要とされる技術の明確化	河西 あかね氏	東京都多摩府中保健所
保健所の企画・調整業務を担う保健師に求められる能力とその向上のための取組	大西 聖子氏	大阪府泉佐野保健所

地域保健総合推進事業(受託事業)

テーマ名	研究代表者	代表者所属名
健康危機管理における保健活動を推進する統括保健師間ネットワーク構築に関する調査事業	富岡 順子氏	神奈川県 平塚保健福祉事務所



令和4年度 全国保健師長会 調査研究事業

新型コロナウイルス感染症対応の記録 ～保健師の活動と視点～



事業目的

- 新型コロナウイルス感染症対応は約3年半の長期に渡り、保健所保健師だけでなく、すべての保健師の活動を大きく変えたものであった。
- 新興感染症に保健師がどのように対応し、またどのような視点や思いを持って活動を推進したのか、その記録を残し、今後の保健師活動の参考資料とする。



活動内容

① 会員によるワールド・カフェ(オンライン)の開催

会員同士の交流と、会員向けアンケート調査項目を検討するため、調査の前に、オンラインによるワールド・カフェを開催し、保健師の声を聞く場を設けた。

② 会員向けアンケート調査

全国保健師長会会員(コロナ対応を経験した旧会員で同意を得られた者を含む)及び本調査に同意を得られた自治体保健師を対象に、新型コロナウイルス感染症対応(直接的な関与だけでなく、間接的な関わりも含む)に関連して、アンケート調査を実施。

調査項目は、保健師として行ったこと、その時の気持ち、感じたこと、伝えたいこと等を提出。また職位による経験の違いや、育児中介護中の方の困りごとなどの傾向を分析。

③ 自治体向けアンケート調査

自治体・保健所(本庁、県型保健所、政令市中核市等保健所)毎に、フェーズ毎の対応状況について整理したシートを提出してもらい、将来新たな新型感染症が発生した場合に、先を見た準備や対応ができるよう整理。



ワールド・カフェ

“保健師同士で語り合うワールドカフェ「コロナと保健師活動」”

1. 実施日:令和4年7月2日(土)14~16時
2. 目 的:「保健師がコロナ対応をどのような思いで取り組んできたか」「これからのことを考え、語り継いでいきたいこと」辛かったこと、泣きたかったこと、腹が立ったこと、嬉しかったこと……コロナ対応で色々な思いをしながら頑張ってきたことを保健師同士で語り合うこと。
また、その意見を会員調査の参考とする。
3. 参加者:事前登録者84名、当日参加者77名
4. 内容:グループトーク(30分×3回)+まとめ





ワールド・カフェ

“保健師同士で語り合うワールドカフェ「コロナと保健師活動」”

振り返りセッションやアンケートのご意見(一部抜粋)

- ・保健師の心が荒んでいく状況に胸が痛んだといった話が複数の方からありました。
- ・保健師自身も傷つき、無理しながら対応していることを改めて実感。振り返りが辛いと言う方も多数おられる。保健師のメンタルヘルスも大事で日頃の愚痴を言い合える環境づくりや、超勤削減、業務の平準化など、普段の取組が重要という話も印象に残りました。
- ・コロナ禍で採用された保健師が地域に関心が持てず、事業だけをまわそうとしている。地域に出られるように、地域活動の楽しさがわかってもらえるように育成していく必要があることも共通の課題。
- ・コロナはマイナスなことだけでなく、コロナがあったからこそ、保健師の強みを発揮でき、保健師活動を認めてもらえた。一方で、保健師の弱みも見えた。大変さや忙しさを見える化して、根拠を示さないと周りは動かないので、忙しいときほど周りを説得できる力が必要だと思った。
- ・次世代に残したいことは、成功体験だけでなく、失敗談も残しておくといよい。
- ・全体を通して、自治体や働く部署は違えど、保健師として、気持ちが通じ合うということを実感しました。
- ・最後のセッションでは、コロナ対応の気持ちの面の辛さも吐き出しあいができました。
- ・どんな状況下でも住民に寄り添い、懸命に業務に当たっている保健師の多くが傷つき、振り返ることすら辛い状況にあることに胸が痛みました。傷ついた心が直ぐには癒えないかもしれませんが、保健師の頑張りが記録に残り、互いに讃えあえるようになれば良いと思いました。



ワールド・カフェの意見から 会員向け調査へ

- 直接的にコロナ業務に従事した保健師の意見を聞くことはもちろんのことだが、それだけでなくワクチン接種や各種保健事業等においても業務の見直しや実施方法の変更、市民からの問合せなどに対応しており、コロナ対応といっても幅広く活動してきたことから、それが見えるような項目設定を行うこと。
- 全国保健師長会会員は、リーダー的立場の者が多いことから、特に第一波、第二波のまだこの感染症のことがよくわかっていなかった時期に、誰にも相談できない中での体制整備や調整役を担っており、その負担は相当なものであったと推測されることから、職位別に結果を分析すること。
- 業務としてのコロナ対応での苦労だけでなく、プライベートでの苦労も相当大的なものであったことがわかった(例:家族との時間が持てない、ストレス発散できない等)ことから、個人的に困ったことや子育て中あるいは介護中かどうかを聞き、それらを明らかにしていく。



会員向け調査（調査概要）

- ① 目 的：新型コロナウイルス感染症に保健師がどのように対応し、またどのような視点や思いを持って活動を推進したのか、その記録を残し、今後の保健師活動の参考資料とする。
- ② 対 象：全国保健師長会会員および本調査に賛同した自治体保健師
- ③ 方 法：Webフォームによるオンラインアンケート調査
- ④ 調査期間：令和4年11月11日(金)～30日(水)24時
- ⑤ 有効回答数：1,252件
都道府県425件(33.9%)、保健所設置市450件(35.9%)、
市町村377件(30.1%)
- ⑥ 調査項目
基本事項：自治体種別、所属、職位、経験年数、子育て中・介護中
コロナ対応：対応したことのある業務内容(直接的な業務、調整業務、ワクチン業務)、
職場環境・業務内容・業務量について困ったこと、個人的なことで困ったことや苦勞したこと、活動の中でよかったこと
伝えたいこと：保健師の体験(最前線、応援、統括)、支援・派遣調整、保健師を支えた励ましの言葉、今後の保健師に伝えていきたいこと

会員向け調査（調査概要）

⑦ 分析方法

- ・ 設置主体については、「県」（都道府県）、「政令市等保健所設置市」、「市町村」の3区分
- ・ 職位については、「課長以上」（部長級・次長級・課長級）、「係長以下」（主査係長級・主任級・主事係員）の2区分
- ・ 子育て・介護中については、コロナ対応当時に「子育て・介護中」（子育て中、介護中、子育て・介護中）、「子育て・介護なし」（どちらもなし）の2区分

⑧ 結果の見方について

- ・ 各項目について、回答なしのものがあることから、総数が有効回答数と合致しない。
- ・ 各項目については、 χ^2 二乗検定（度数5未満の場合は Fisher の直接確率検定（Fマークにて表示））を行い、 $p < 0.1$ のものは薄く背景色をつけ「†」マークを記載、 $p < 0.05$ のものは濃く背景色をつけ「*」マークを記載、 $p < 0.01$ のものは「**」マークを記載した。

1. 設置主体

	件数	(%)
都道府県	425	(33.9%)
政令市等、保健所設置市	450	(35.9%)
市町村	377	(30.1%)

6. 現在の職位

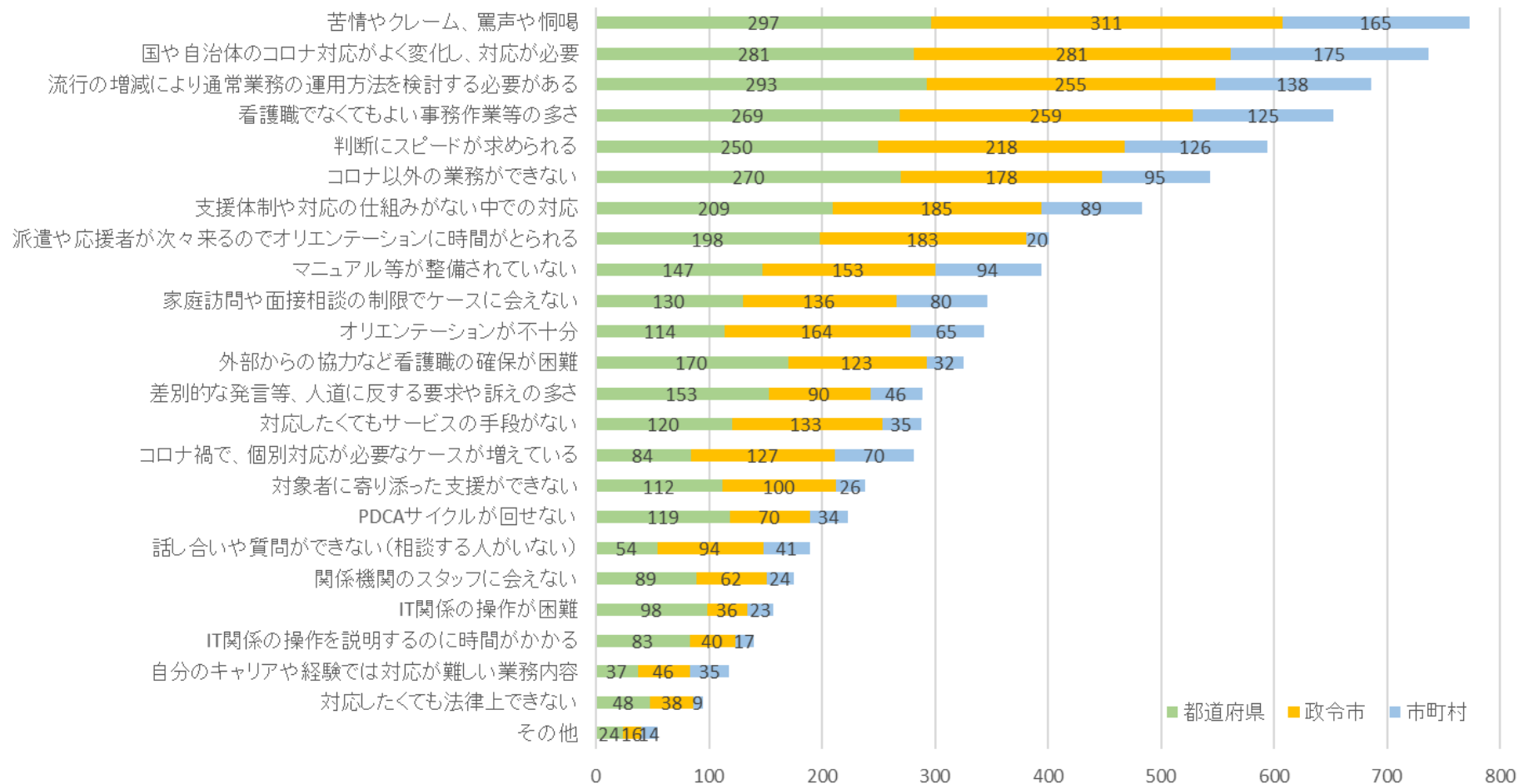
	件数	(%)
部長級	14	(1.1%)
次長級	37	(3.0%)
課長級	485	(38.7%)
主査・係長級	681	(54.4%)
主任級	19	(1.5%)
主事・係員	13	(1.0%)
その他	3	(0.2%)

その他内訳：課長補佐、課長補佐級

9. コロナ発生時（2020～2021 年度）に子育て・介護中だったか

	件数	(%)
子育て中	309	(24.7%)
介護中	193	(15.4%)
いずれにも該当しない	776	(62.0%)

業務内容で困ったこと



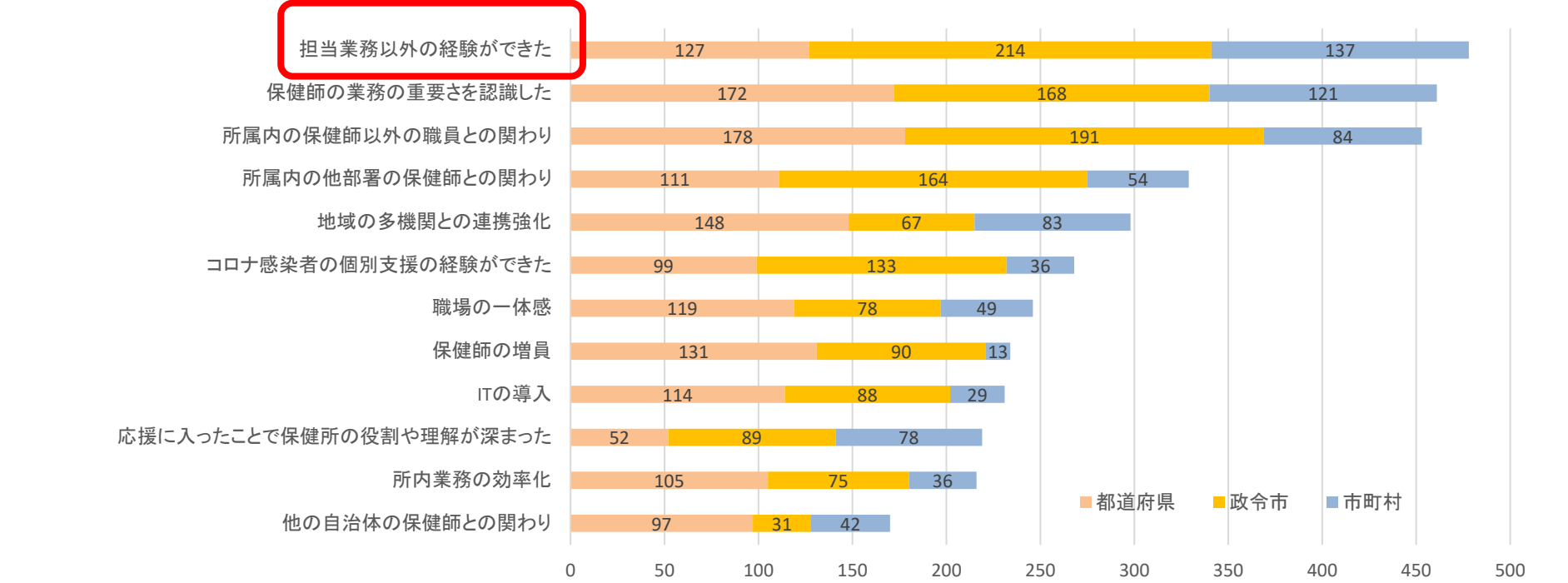
コロナを通じて個人的なことで困ったことや苦勞したこと

	県(n=424)				政令市等、保健所設置市 (n=449)				市町村 (n=376)			
	課長以上 n=198	(%)	係長以下 n=226	(%)	課長以上 n=189	(%)	係長以下 n=260	(%)	課長以上 n=149	(%)	係長以下 n=227	(%)
家族の時間（育児や介護の時間）確保困難	110	(55.6%)	131	(58.0%)	79	(41.8%)	133	(51.2%)	39	(26.2%)	76	(33.5%)
家庭との両立の努力を認めてもらえていない感覚	20	(10.1%)	33	(14.6%)	20	(10.6%)	43	(16.5%)	9	(6.0%)	23	(10.1%)
自分の心身と家庭を守るために仕事をセーブすることでの 罪悪感	33	(16.7%)	54	(23.9%)	18	(9.5%)	58	(22.3%)	11	(7.4%)	27	(11.9%)
家族関係の不和	17	(8.6%)	29	(12.8%)	14	(7.4%)	22	(8.5%)	9	(6.0%)	16	(7.0%)
生活を整える時間や気力がもてない	125	(63.1%)	130	(57.5%)	93	(49.2%)	114	(43.8%)	51	(34.2%)	68	(30.0%)
自分や家族の感染の不安	69	(34.8%)	61	(27.0%)	76	(40.2%)	111	(42.7%)	51	(34.2%)	100	(44.1%)
同僚と職場外の付き合いができない	73	(36.9%)	67	(29.6%)	66	(34.9%)	73	(28.1%)	38	(25.5%)	68	(30.0%)
勉強やスキルアップのための時間が取れない	56	(28.3%)	48	(21.2%)	46	(24.3%)	44	(16.9%)	23	(15.4%)	37	(16.3%)
相談できる人がいない	21	(10.6%)	11	(4.9%)	14	(7.4%)	20	(7.7%)	11	(7.4%)	16	(7.0%)
不満を言えないストレス	54	(27.3%)	45	(19.9%)	35	(18.5%)	54	(20.8%)	17	(11.4%)	37	(16.3%)
ストレス発散の場がない	80	(40.4%)	80	(35.4%)	60	(31.7%)	81	(31.2%)	43	(28.9%)	56	(24.7%)
リフレッシュできない	123	(62.1%)	118	(52.2%)	94	(49.7%)	110	(42.3%)	52	(34.9%)	87	(38.3%)
亡くなった方に対する自責の念	11	(5.6%)	19	(8.4%)	7	(3.7%)	9	(3.5%)	1	(0.7%)		F
身体的な体調の悪化	73	(36.9%)	86	(38.1%)	53	(28.0%)	63	(24.2%)	24	(16.1%)	29	(12.8%)
精神的な体調の悪化	42	(21.2%)	60	(26.5%)	32	(16.9%)	42	(16.2%)	21	(14.1%)	30	(13.2%)
必要な受診ができない	40	(20.2%)	44	(19.5%)	24	(12.7%)	31	(11.9%)	8	(5.4%)	23	(10.1%)
自身や家族に対する偏見	2	(1.0%)	8	(3.5%)	2	(1.1%)	5	(1.9%)			2	(0.9%)
保健師としての存在意義の揺らぎ	38	(19.2%)	39	(17.3%)	31	(16.4%)	51	(19.6%)	15	(10.1%)	32	(14.1%)
仕事を続けていく自信が持てない	42	(21.2%)	54	(23.9%)	24	(12.7%)	38	(14.6%)	11	(7.4%)	31	(13.7%)
職員一人一人が大事にされていない感覚	70	(35.4%)	75	(33.2%)	59	(31.2%)	84	(32.3%)	30	(20.1%)	47	(20.7%)
その他	7	(3.5%)	19	(8.4%)	9	(4.8%)	18	(6.9%)	7	(4.7%)	14	(6.2%)

コロナを通じて個人的なことで困ったことや苦勞したこと(育児・介護中)

	全部(全自治体)				
	子育て・介護中 n=475	(%)	子育て・介護なし n=777	(%)	
家族の時間(育児や介護の時間)確保困難	312	(65.7%)	258	(33.2%)	**
家庭との両立の努力を認めてもらえていない感覚	94	(19.8%)	55	(7.1%)	**
自分の心身と家庭を守るために仕事をセーブすることでの罪悪感	107	(22.5%)	94	(12.1%)	**
家族関係の不和	66	(13.9%)	42	(5.4%)	**

コロナ対応と関連した活動の中でよかったこと



「統括保健師の体験として伝えていきたいこと」(自由記載)

大項目	小項目	具体的な記載(抜粋)
統括保健師に必要な能力	調整能力	「保健師の公私共々の状況把握と確認」「事務所内外の調整」「所内技術職のとりまとめ」
	判断力	「何が起こっても冷静に判断」「早め早めにSOS」「全体の稼働量を考えて本当に必要な業務なのか判断」
	交渉力	「戦略的に交渉していく」
	先を見据える能力	「必要な対応や準備は何かを先を見据えて考える」
	揺るがない	「揺るがない強い気持ちも大事」
	臨機応変	「地域の活動で増われた臨機応変な対応が有事の際にも力を発揮」
	自己管理	「自分自身にも目を向ける」
統括保健師の役割・立場	権限をもつ	「統括にどれだけの権限が与えられるのかにより、調整機能の発揮にも影響」
	受け止める	「目を配る余裕を持ち、部下の話を聞く姿勢を持つ」「不安を感じている若手スタッフへの声かけ」
	マネジメント	「プレイヤーではなくマネージャーに徹する」
	実務を担う	「旗振りだけではなく疫学調査を実施するなど若手の負担を減らす」「やってみせないと部下はついてこない」
	孤独	「職場では孤独であった」「同じ立場の保健師との横のつながりが重要」
人材育成		「平常時から健康危機管理を想定した人材育成」「全体を俯瞰的に見ることができる人材」 「コロナ対応も人材育成の場として活用」
体制	複数リーダー	「統括保健師補佐の存在が重要」「他の管理職の保健師と情報を共有して対策」「部署ごとにリーダーを設置」
	人員確保	「特定の人に偏らないよう役割分担・調整」「全庁挙げての体制構築」
	チームワーク	「チームで助け合い補い合いながら業務を遂行すること」
保健師、看護職	組織内	「常に情報収集に努め、協議し、現場へ反映」「人事部門と連携しながら人材を投入」「他職種との連携」
	関係機関	「近隣市町村との連携」「コロナ業務を通じて医師会、病院関係者と確かな信頼関係を構築」
	平常時の関係構築	「平時からの顔の見える関係」「通常業務で築いてきた信頼関係」「平時からの職場な雰囲気作り」
	役割認識	「支援側・応援側のなすべきことを両者が認識し準備」「保健師1人1人がきちんと理解したうえで役割を果たす」
	応援看護職	「応援看護職のマインドとパッションに支えられた」
	OB保健師	「OB保健師の活躍により職員の安心感やモチベーションアップ、スキルアップ」
	メンタルケア	「住民の不安や怒りのはけ口が保健師であったため、保健師のメンタルケアが重要」 「コロナ業務で療養休憩中の保健師の復職サポート」



自治体・保健所向け調査（調査概要）

- ① 目的： 都道府県・政令指定都市・中核市・特別区・保健所設置市（本庁・各保健所）における、新型コロナウイルス感染症対応の活動状況を把握し、今後新たな新興感染症が発生した際の自治体（保健所）における参考資料とする。
- ② 対象： 全国保健師長会会員（都道府県・政令指定都市・中核市・特別区・保健所設置市）
- ③ 方法： Excelファイルによるアンケート調査（メール回収）
- ④ 調査期間： 令和4年11月11日（金）～30日（水）
- ⑤ 回答数： 148件
（都道府県 18件、政令市・中核市 34件、保健所 94件、その他（市町村）2件）

自治体名:		東京都		本庁の場合は部署名:		保健所の場合は保健所名:		多摩府中保健所	
令和4年4月1日時点の状況 (COVID-19発生状況については令和4年8月末時点での状況)									
管内人口	1,044,448	本庁または保健所の職員数(人数)		都道府県保健所の職員数(対に感染症患者を収容する人数)					
COVID-19発生状況 (令和4年4月30日までの 累積患者数)	195,748	常勤職員数 常勤保健師数		122 44		常勤職員数 常勤保健師数(再掲)		15 13	
						常勤医師数(再掲)		0	
コロナ禍の保健所活動									
顯著だったニーズ又は出来事		主な活動 (比較2つを挙げる)		人材育成、地域連携等		看護職の 必須確保		看護職以外の 必須確保	
第0波 管内発生～		・管内研修会、PCR検査対策 本庁への保健所派遣要請 ・帰国者・帰省者支援センター(帰国者支援センター)体制の整備 ・管内体制整備		・管内各市との連絡会での情報共有					
第1波 2020.4月頃～		R2年4月46人/週 ・帰国者・帰省者支援窓口設置(2ヶ所の稼働約400名/日) ・都民・関係機関からの苦情多数 ・入院医療機関の不足		・かかりつけ医による緊急者対応 ・各市・地区医師会がPCR検査センターを順次開設				・本庁からの職員配置 ・ふるま市から事務必須確保	
第2波 2020.8月頃～		・全所体制 ・保健所での無症状者追跡検査者のPCR検査実施 ・統計保健所による保健師全員実施		・医師会とのWeb連絡会開始 ・医療機関でPCR検査		・OQに依頼し会計年度職員としてコロナ必須確保開始 ・本庁発給による人材派遣看護職の活用を開始		・本庁からの事務必須確保	
第3波 2021.1月頃～		R2年1月837人/週 ・学生参加者最大の発生対応 ・未定身の地区活動中止、発熱中止 ・高齢者施設、病院等の集団発生多発 ・本庁で夜間入院調整本部開設		・患者層により、患者調査・疫学調査の重点化		・管内各市で自宅療養者の支援を順次開始		・非常勤職員(事務)の活用を開始	
第4波 2021.8月頃～		R2年8月318人/週 ・子ども、高齢者施設集団発生対応		・新年度体制での方針再確認 ・災害担当保健師チームによるPALS-トレーニング開催		・本庁が自宅療養者の在宅医療体制整備事業開始		・外部人材の積極的活用、増員	
第5波 2021.8月頃～		R2年8月300人/週 ・若者層により、タイムリーな電話連絡、検査、療養指導等、管内内容多岐 ・療養指導、自宅療養者支援、都民の電話増大 ・本庁FUO稼働開始に伴う業務増大		・患者調査・疫学調査の重点化、関与者追跡観察 ・災害担当保健師チームによるPALS-トレーニング開催 ・11月～は自給自足保健所による保健師全員実施		・看護大学、地域医療機関、訪問看護ステーション等から看護職の必須受入開始 ・地区医師会の協力により、自宅療養者医療支援体制を強化		管内看護大学、管内訪問看護職の必須	
第6波 2022.1月頃～		R4年2月1500名/日 ・高齢・高齢者施設事例 ・療養施設移行業務増大		・OQの活用促進、電子カルテ化 ・ハイレベルな中心に集電 ・災害担当保健師チームによるPALS-トレーニング ・3月から臨床心療士の配置		・医療機関で健康観察開始 ・訪問看護ステーションとの連携強化		管内看護大学、管内病院、訪問看護ステーション看護職の必須	
第7波 2022.7月頃～		R4年7月2500名/日 ・クラスター対応増大 ・発生届受理事務処理増大		・所内能力体制 ・OQの最大限の活用 ・ハイレベルな中心に集電		・FUD、訪問療養の活用 ・上記に加えDIART必須確保開始 ・管内大学ネットワークからの必須確保 ・ICNとのクラスター対応		管内病院、訪問看護ステーション、NurseNetの必須	
								・事務必須の大規模職員	

応援体制の構築について (全府体制になった時期、もしくは本庁の本署の立ち上げ時期と、それまで・それ以降の組織、解決方法等) ・第2波には全府で対応する体制となる。 ・流行初期からの職場内研修や電話相談対応QAの作成、説明会の開催等、健康危機管理への対応に向けた所内職員の意識の醸成、不安の軽減。 ・毎日の所内ミーティングによる情報の共有、各課の係長級をメンバーとした対策会議の定期開催、管理職の意思統一。	コロナ禍における保健師の人材育成について心がけたことや課題 ・BCPの中での前任教員保健師の地区活動の維持、地域づくりの推進、OJTの確保、派遣りとメンタルヘルスケア、孤立しない体制の確保が重要との視点で総合的に取り組むことを心がけてきた。 ・特に、新人保健師はコロナ禍においても職場内研修計画に沿った育成を堅持(できる限り地区活動を確保、5月までは毎週、6月以降は月1回派遣りを実施)。 ・通常業務は管理職、中堅系保健師が事務マネジメント、コロナの対応業務では、流行初期は特に、過去に感染症業務を経験した保健師が中心となり、事務の精密管理や、保健師や派遣看護師による受診・入院支援、自宅療養の判断や支援方法のフォロー、所内体制整備に向けてのマネジメントを要務。 ・発生時の多い保健所で、流行時にはコロナ対応中心とならざるを得ないが、この2年間の圧倒的な地区活動の実践経験の不足は保健師の人材育成の大きな課題となっているため、キャリアラダーを活用した人材育成の取組を継続中。
保健師やその他の職員のこころのケアについて心がけたことや課題 ・令和2年4月にこのままでは前任期がつかぬと訴えを受けて、PFAサイコロジカルファーストエイド(災害時のこころのケア)などの説明を実施。夜間の合宿、年度替わりの時期に気持ちを落ち着かせる機会を確保。感染症対応への相談役設置、代休体制。 ・育ち合いの環境づくりを大事にし、「相談者の確保」、「相談の機会の確保」、「派遣り機会の確保」、「今何ができているのか職員間で共有する機会の確保」を継続。R4年度からは、全職員が判別できる臨床心療士を月3回配置。 ・派遣り状況は共有は定例化が大切だが、流行時には他機関の理解を得ることが難しい時期もあり、保健師だけが何故ミーティングに時間をかけているのかと批判を受けることもあったが、結局保健師を中心に所内の理解を導きながら継続。	各課の初動で大切だと思うこと ・各課の派遣りや確保した準備態勢。 ・流行の兆しを知り得る目安の設定、設定に応じた体制確保の準備、管理職の意思の共有。 ・地域の関係機関との情報共有、サービス提供体制の確認。 ・支援に向けた準備と支援体制。
緊急時に必要だと思うこと 健康危機管理事業への行政保健師の役割の明確化、その役割を担うための健康危機管理能力育成も含めた人材育成の体制整備。人権保護、個人情報保護の原則、感染症法の理解、保健師としての姿勢・態度の醸成。 行政の中で公衆衛生看護活動を展開できる力量形成。 派遣看護師の関係機関との顔の見える関係づくり(信頼関係づくり)、派遣活動の見える化や発信により、地域の健康課題を早期に認知し共有し、対応策を一緒に考えていけるチームマネジメント。 管内市町村との重層的な連携体制の構築、予防活動を視野に健康危機発生に備えた力量形成と一緒に連携体制づくり。	その他、今後のパンデミック対応に向けて (構っている課題や今後の改善点、今後対応したいと思うことなど) 要支援家庭の自宅療養者の支援体制の検討。 一般診療機関における診療体制の拡大、コロナ患者受け入れ医療機関、後方医療機関の確保。 パンデミックの中で住民が孤立しない地域づくりに向けた検討。 一部の関係機関だけに負担がかかることのない関係機関の連携の体制づくり。 健康危機管理事業に対して行政保健師の担ってきた役割、保健師として大事にしてきたこと、その効果、強化しなければならない公衆衛生看護の技術や能力について研鑽ししておくことが必要と考える。
その他、経験からの学び BCPにより、地区活動を制限しすぎると、保健師本来の役割であるヘルスプロモーションの視点立った地域づくりの基盤となる公衆衛生看護活動の事業力が身につかず、次の健康危機に対応する力も衰えていくことになることから2年間の経過で実感している。 さらに、派遣師の担当する地域住民の、より健康的な生活を支えるための公衆衛生看護活動を高値とした、地域の多職種や看護職と連携した要支援支援体制づくり等の地域づくりを活用した取組は、保健師としての成長の契機やエンパワーとなり、保健師のメンタルヘルスケアの経路や修通につながるという事も改めて認識できた。 コロナ対応の経験の振り返りは、保健師の担当(担ってきた)健康危機管理の高値が、これまで地道に培ってきた公衆衛生看護活動であったことの改めての学びの機会となっている。	



総括(まとめ)

1)保健師がどのような視点や思いをもって活動を推進したのか

- ① 住民の命と暮らしを守るという強い使命感と誇り。
- ② これまで培ってきたネットワークを活かした体制づくり。
- ③ 自治体の中の医療専門職としての役割の自覚。
- ④ 予防の視点をもった感染症対応。
- ⑤ 感染症対応から見える母子保健、精神保健、高齢者福祉とのつながりと予防活動。

2)今後の公衆衛生看護活動(感染症予防)に向けた視点

- ① 生活習慣病や健康づくりといった地域保健活動が健康危機管理においても重要な活動であること。
- ② 平時からの地区組織、関係機関等とのネットワークが、緊急時に大きな力になること。
- ③ 平時から健康危機管理に関する学びと訓練を実施し、緊急時すぐに体制構築が出来る仕組みづくり。

3)次の健康危機に備え、保健師に語り継いでいきたいこと・伝えたいこと

- ① 応援・受援の体制整備と、専門職としていつでも応援に入れる知識、スキルを習得しておくこと。
- ② 感染症対応は、母子保健、精神保健、高齢者福祉などすべてと関連していることを意識して活動すること。
- ③ 健康危機管理への対応は災害対応と同じであり、職員のメンタルヘルスケア体制の確保も重要であること。
- ④ 自分の健康、家庭と仕事の両立がなければ続けていけない。職員の勤務体制整備、なかでも育児介護中の職員への配慮を念頭に置いて考えておくこと。

4)統括保健師の体験として、語り継いでいきたいこと・伝えたいこと

- ① 事務所内外の調整、スタッフの公私両面の状況把握と調整等調整能力が必要。俯瞰的に判断し戦略的に交渉していく能力が必要。
- ② 職場では孤独だったとする統括保健師が多かった。同じ立場の保健師との横のつながりが重要。
- ③ コロナ対応の中であっても、人材育成を意識し取り組んできた。
- ④ 特定の人に重責が偏らないよう、統括保健師補佐を置く、チームで対応するなどの取組を意識する。
- ⑤ 特に初動期間において統括保健師やリーダー保健師は、今後の動向がわからない中、主に一人で対応方法や体制整備を考え調整していくこととなる。誰にも相談できないといった状況に陥らないようリーダーの孤立防止対策を考えておくこと。



令和4年度地域保健総合推進事業

自治体における新規採用保健師の人材育成にかかる実態 および体系的な研修体制の構築にかかる調査研究事業

【目的】

自治体保健師を取り巻く環境が大きく変化し、多様な背景を持つ新規採用保健師が増えている中、保健師の人材育成には自治体間格差が生じ、特に小規模自治体の課題が大きい。各自治体が人材育成を体系的に進めるため、その実態を把握し、課題を踏まえた自治体の取組ポイントを整理し、今後の保健師人材育成に資する。

【方法】

- ①実態調査
- ②自治体での人材育成体制の構築に向けた取組ポイントの提示

実態調査

【対象者】 全国の1,788自治体(都道府県・市区町村)の

- ① 新規採用保健師(令和元年度～4年度の新規採用者) 約8,000人
- ② 統括保健師(不在の場合は統括的役割を担う保健師等) 1,788人
- ③ 人事部門担当者 1,788人

【調査期間】令和4年9月12日から10月31日まで

【調査方法】無記名郵送法による自記式調査

【調査項目】新規採用保健師の人材育成体制、職場環境や職場風土、統括保健師と人事部門担当者との連携等について

【倫理審査】武蔵野大学看護学部研究倫理審査委員会(承認番号2201-1)

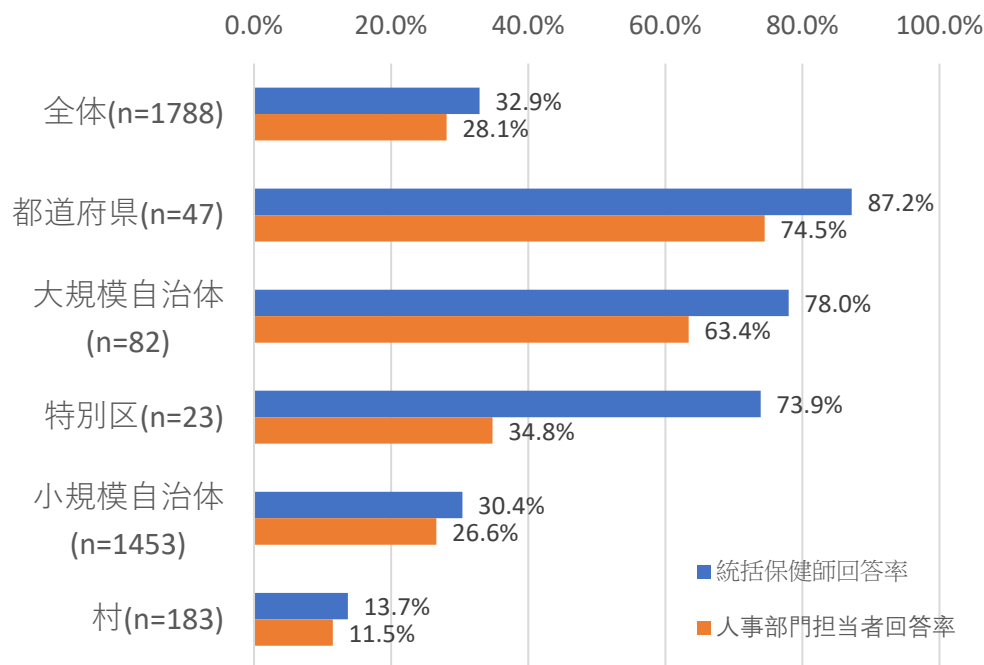
【結果分析】自治体ベース、新規採用保健師ベースで2値に分類し集計・解析した。

	分類 1	分類 2
自治体規模	大規模 (政令指定都市・中核市)	小規模 (その他一般市・町)
年齢	該当 (20歳代)	非該当 (30歳代・40歳代・50歳代)
多様な背景	該当 (保健師採用以前に職歴あり)	非該当 (保健師採用以前に職歴なし)
満足度	該当 (満足している・まあ満足してる)	非該当 (やや不満である・不満である)
人材育成体制の構築状況と職場風土	該当 (とてもそう思う・まあそう思う)	非該当 (あまりそう思わない・そう思わない)

「人材育成が進んでいるか」の一つの指標として、「満足度」に着目し、「所属自治体に勤務していることの総合的な満足度(以下「総合的な満足度」という。)」を用いた。

【結果1】回答状況

自治体区分	配付数	新規採用保健師	統括保健師		人事部門担当	
		回答数	回答数	回答率	回答数	回答率
全体	1,788	2,430	589	32.9%	502	28.1%
都道府県	47	594	41	87.2%	35	74.5%
大規模自治体	82	594	64	78.0%	52	63.4%
特別区	23	110	17	73.9%	8	34.8%
小規模自治体	1,453	1,108	442	30.4%	386	26.6%
村	183	24	25	13.7%	21	11.5%



新規採用保健師の属性

対象属性				n=2430
項目		n	%	
自治体規模	大規模	594	24.4	
	小規模	1108	45.6	
	上記以外	728	30.0	
年齢	20歳代	1725	71.0	
	30歳代以上	705	29.0	
背景の多様性	該当	1105	45.5	
	非該当	1325	54.5	

【結果2】新規採用保健師の満足度

単純集計およびクロス集計結果

(新規採用保健師の回答2,430を分析)

・所属自治体に勤務していることの総合的な満足度:「満足」	2,019人(83.1%)
・最も満足度の高い項目:「職場内の他職種との人間関係」	2,203人(90.7%)
・満足度が低い項目:「給与などへの報酬」	1,442人(59.3%)
「担当の業務量」	1,626人(66.9%)

【結果3】新規採用保健師の「所属自治体に勤務していることの総合的な満足度」に関連する要因

クロス集計およびカイ二乗検定結果

(新規採用保健師の回答2,430を分析)

<有意に高い傾向がある群>

① 自治体規模が大きい ② 年齢が20歳代 ③ 背景の多様性がない

④ 人材育成構築体制:

- ・採用時に担当した業務が希望どおりであった
- ・プリセプターが配置されている、相談できる関係、適切な指導・助言がある
- ・キャリアラダーを活用した研修の受講経験や面談がある
- ・日常的な業務について指導者と振り返り面談がある
- ・キャリアラダーに沿った必要な研修が受講できる など多項目

⑤ 職場環境や職場風土

- ・些細な問題や疑問でも相談できる人がいる・現在従事している業務などすべての項目

【結果4】自治体規模の違いによる人材育成支援体制

クロス集計およびカイ二乗検定結果

(統括保健師が回答した589のうち501 (大規模自治体64、小規模自治体437) の回答を分析)

<大規模自治体が有意に高い項目>

- ・人材育成を組織横断的に担当する保健師を配置している
- ・プリセプターを配置している
- ・保健師の人材育成指針を作成している
- ・専門能力と行政能力の両方に配慮した育成をしている
- ・自治体としてキャリアラダーを作成し活用している
- ・キャリアラダーを用いて保健師能力の獲得状況を自身が確認するよう指導している
- ・キャリアラダーを用いた定期的な面談を行っている
- ・内省の機会を定期的に持つなど経験学習を重視している
- ・病気休暇により長期間職場を離れた保健師の職場復帰に際して支援している

<小規模自治体が有意に高い項目>

- ・新規採用保健師の最初の配属先と思い描いていたキャリアと一致する割合

【結果5】総合的な満足度をアウトカムとした影響要因

(自治体ベースのデータを用いて分析)

重回帰分析結果

【人材育成体制の構築状況】	大規模	小規模	20代	30代+	職歴有	職歴無
① 採用時に担当した業務が希望どおりであった	○	○	○	○	○	○
② プリセプターから適切に指導・助言を受けることができる		○		○		○
③ 日ごろからプリセプターと相談できる関係だと思う					○	
④ 自身のキャリアラダーに沿った必要な研修を受講できている	○	○	○			○
⑤ 日常的な業務についてプリセプターや統括保健師等との振り返り面談がある	○					
⑥ 業務経験や研修受講履歴等についてプリセプターと振り返りの面談がある				○		
⑦ 業務遂行上の必要な研修が受講しやすい	○	○	○	○	○	○
【職場風土】	大規模	小規模	20代	30代+	職歴有	職歴無
① 些細な問題や疑問でも相談できる人がいる	○	○	○	○	○	○
② 先輩・上司と仕事以外での相談も出来る	○	○	○	○	○	○
③ 声かけ・挨拶をする習慣がある		○				○
④ 勤務時間外に保健師同士で仕事以外の会話が気軽に出来る		○				
⑤ 業務について今後の見通しや段取りについて説明・共有している		○	○		○	
⑥ 保健師業務の意義・理由について丁寧に説明している		○	○	○		○
⑦ 業務で出した成果についてお互い評価・承認する習慣がある	○			○	○	
⑧ 保健師能力が高まることに対する評価・承認する習慣がある		○	○		○	○

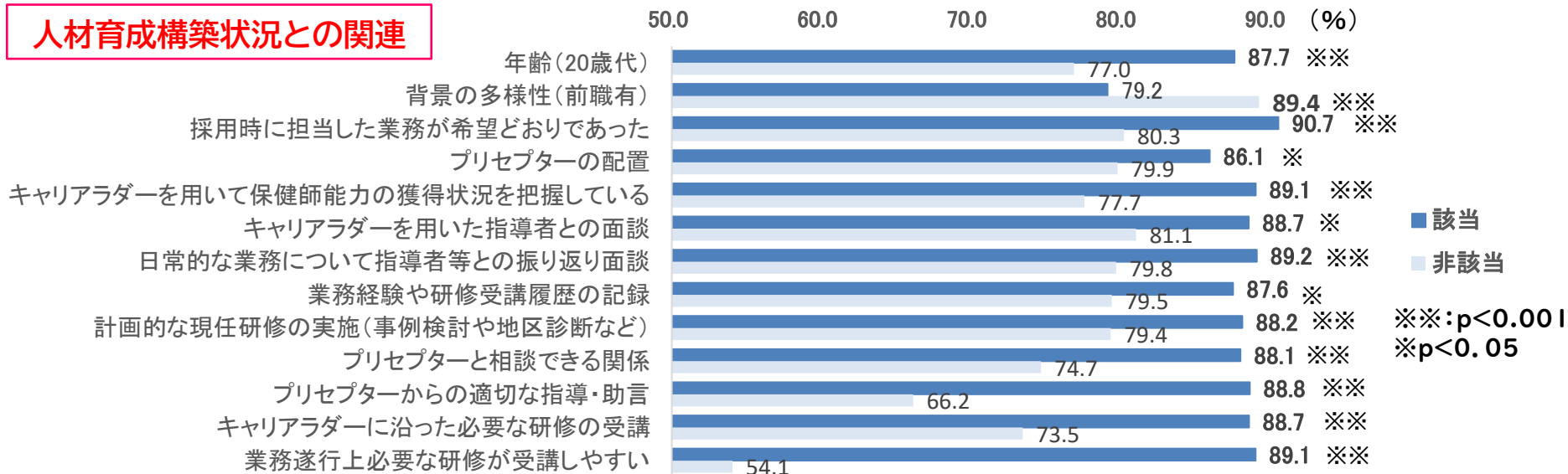
【結果6】総合的な満足度と人材育成構築状況との関連

(新規採用保健師、統括保健師、人事部門担当者の3者の回答データを連結した779
(大規模自治体289、小規模自治体490)の新規採用保健師の回答を分析)

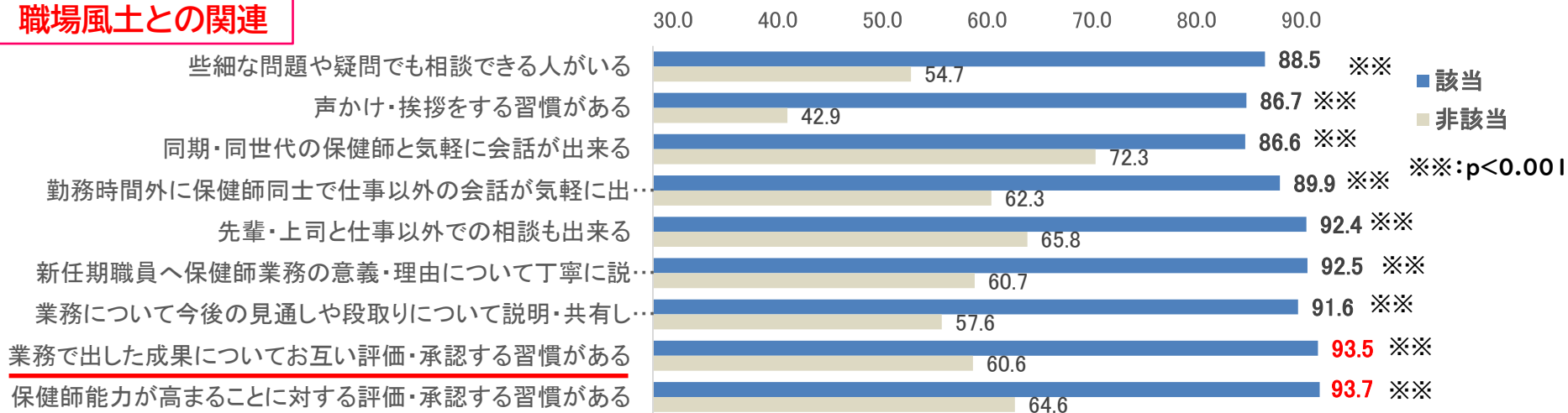
カイ二乗検定結果

総合的な満足度の「該当(満足)者」の割合

人材育成構築状況との関連



職場風土との関連

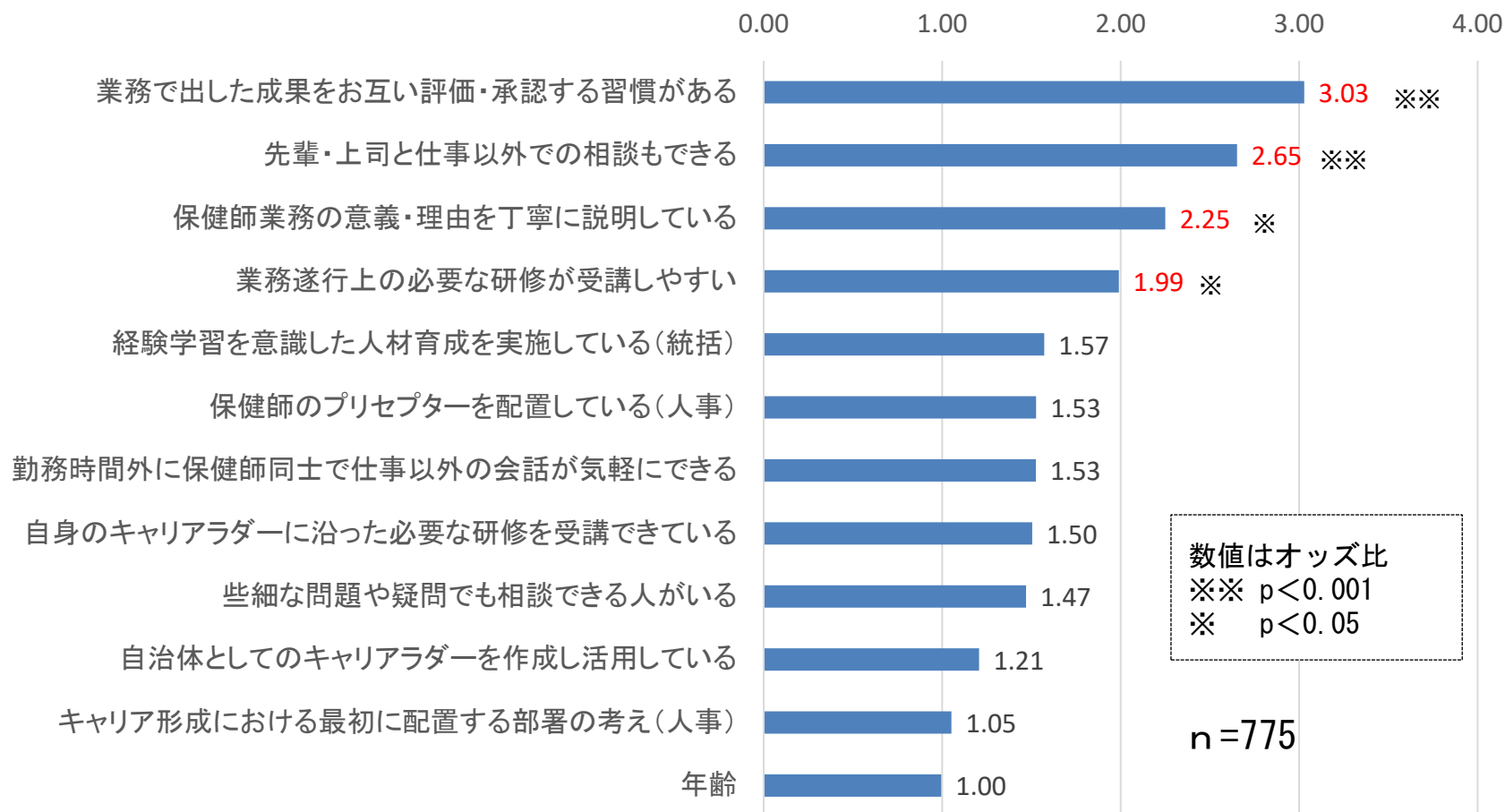


【結果7】総合的な満足度を目的変数とした多変量解析 (全体)

多変量解析結果

(総合的な満足度と有意な関連を示した項目を多変量モデルに投入)

総合的な満足度を目的変数とした多変量解析結果



まとめ

- 1 人材育成構築状況と職場環境や職場風土は、新規採用保健師の満足度に有意に関連している。
- 2 人材育成構築状況は、大規模自治体の方が良好である。
- 3 小規模自治体の人材育成体制の構築には課題が大きいですが、職場風土でカバーしている。
- 4 自治体規模、年齢、職歴の有無に関わらず、「評価・承認する習慣がある」、「些細な問題でも相談できる」職場環境が満足度に影響を与えている。
- 5 ひとり一人のキャリアレベルに応じた丁寧、適切な指導・助言を行うとともに、検討会報告書に示された事項について、現場での具現化が求められる。
- 6 統括保健師の回答のない自治体は、人事部門担当者の回答につながらなかったことから、組織横断的に保健師の人材育成を進めるうえでは、その役割を担う統括保健師の配置と意識醸成が課題である。
- 7 小規模自治体の人材育成体制の構築に向けて、都道府県、県型保健所のサポートは不可欠である。

また、体系的な人材育成体制を整えるためには、関係機関が協働した県内のキャリアに応じた研修体制の構築も重要であり、各自治体が職場外研修としてうまく活用しながら 研修体制を整えることが求められる。

提言(ポイント)

統括保健師の皆さんへ

- 1 自治体の基本方針や保健師活動の目指す姿を共有しましょう
- 2 保健師として安心して働くことができる職場環境をつくりましょう
- 3 日常的な振り返りを丁寧に進めましょう
- 4 保健師業務の意義や目的など丁寧に説明し、見通しをもって活動ができるようサポートしましょう
- 5 統括保健師を配置し、組織的、体系的な人材育成を進めましょう

特に、小規模自治体(一般市町および村)では、以下に配慮した育成環境を心がけましょう。

- 1 声かけ・挨拶、同期・同世代が気軽に会話ができる環境を築きましょう
- 2 業務についての意義・理由、今後の見通しなど丁寧な説明を工夫しましょう
- 3 保健師能力が高まることに対する評価・承認する習慣を職場内で築きましょう
- 4 キャリアラダーの必要性について研修等で学習したり、プリセプターの指導・助言、研修受講履歴等と振り返り面談を行う機会を意識しましょう
- 5 業務上の必要な研修やキャリアラダーに沿った必要な研修が受講しやすい組織を築きましょう

提言(ポイント)

新規採用保健師の皆さんへ

- 1 些細な問題や疑問でも先輩に相談しましょう
- 2 キャリアラダーを意識した実践活動と振り返りをしましょう
- 3 自己研鑽に努めましょう

人事部門担当者の皆さんへ

- 1 統括的な役割を担う保健師と連携した人材育成を進めましょう
- 2 人事評価と保健師のキャリアラダーに応じた評価の連動を進めましょう

都道府県・県型保健所の皆さんへ

- 1 所管市町村の保健師人材育成体制構築への支援
- 2 キャリアに応じた研修体制づくり
- 3 情報共有の場の設定
- 4 小規模自治体の保健師人材確保に向けた支援

おわりに

♡人材育成は「育ちあい」♡

先輩保健師が行動力を発揮し、10年先も20年先も満足して活動できる環境をつくっていきましょう！

- * 報告書には、先進的な取組事例を紹介しています。
- * 全国保健師長会ホームページには、報告書および概要版、研修会で活用していただけるPP資料（アレンジ版）を掲載していますので、ご覧ください。

全国保健師長会URL <http://www.nacphn.jp/03/index.html#a2022>

本調査研究をまとめるにあたり、新型コロナウイルス感染症拡大の中、実態調査にご協力いただいた自治体の皆さまに、深く感謝いたします。



2023

活動テーマ

変わりゆく地域の健康課題に対峙する 公衆衛生看護活動の展開

～「誰ひとり取り残されない」保健師活動の転換期を仲間とともに乗り越える～

最新の情報はこちら！

新着情報

■ 2023.05.31 調査研究事業 - R4/2022年度「自治体における新規採用保健師の人材育成にかか
る実態および体系的な研修体制の構築にかかる調査研究事業」結果報告用PP資料などを掲載しま
した。 NEW

■ 2023.05.24 理事会 - 全国保健師長会ニュース「2023年度 第1回理事会報告」を掲載しまし
た。 NEW

■ 2023.05.24 概要 - 会員数の推移グラフを更新しました。 NEW

研修会・講演会などのお知らせ

サイト内検索

Google 提供



[サイトマップ](#) / [著作権について](#)

トピックス

■ 第44回代議員総会