



地域保健をめぐる国の動向

厚生労働省 健康局 健康課
保健指導室長 加藤 典子

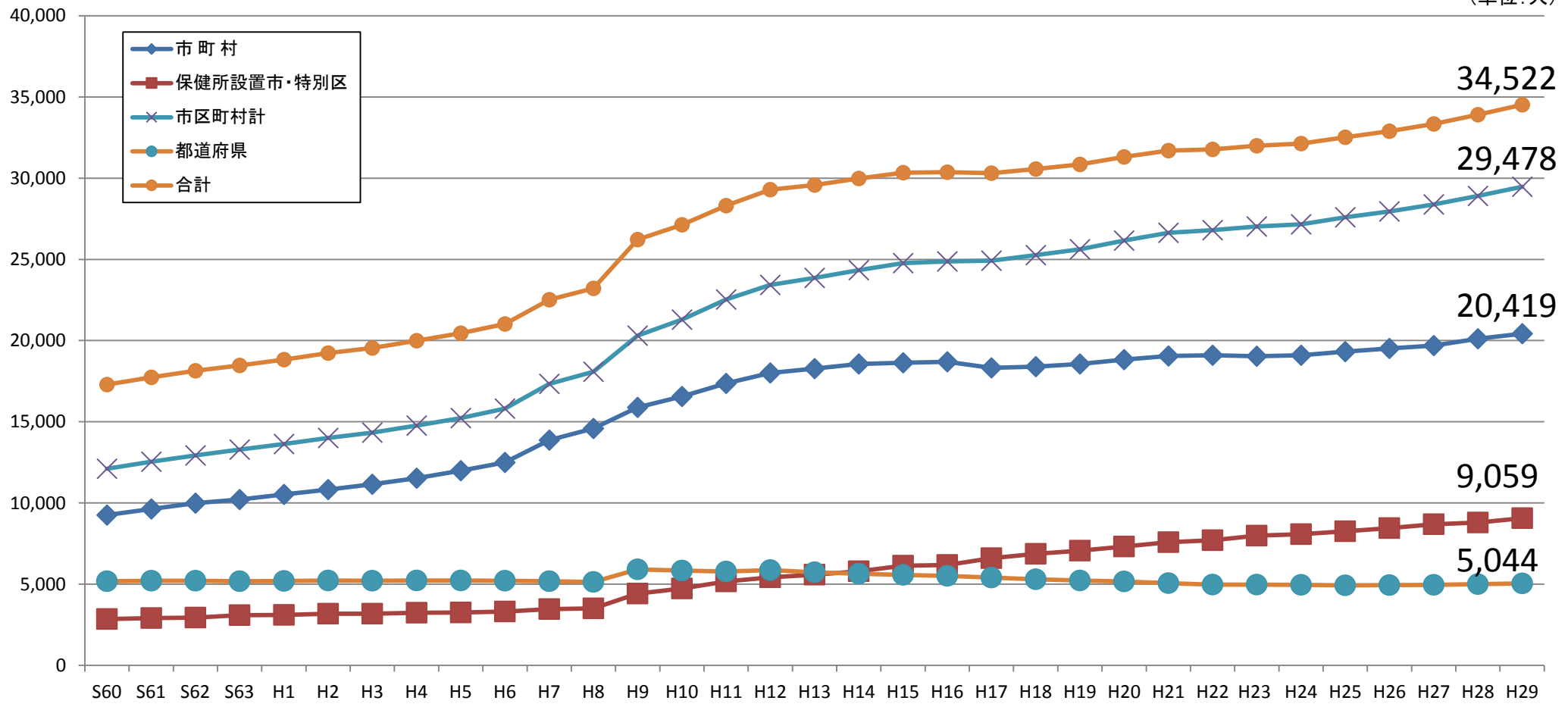
本 日 の テ ー マ

- 1. 地方公共団体における保健師の状況**
- 2. 統括的な役割を担う保健師の状況について**
- 3. 保健師の人材育成体制構築の推進**

1. 地方公共団体における 保健師の状況

常勤保健師数の推移

(単位: 人)



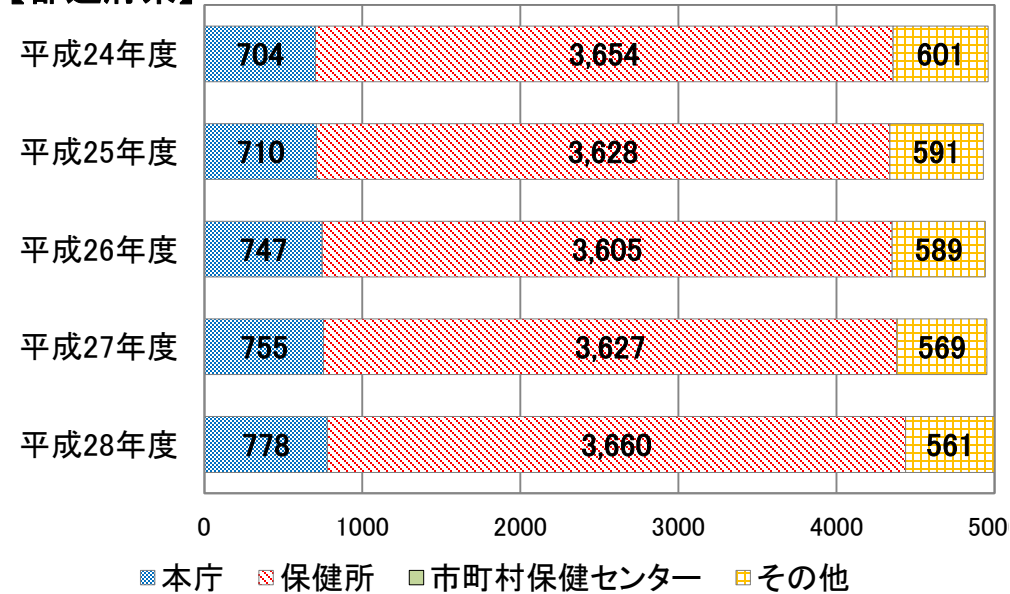
	S60	S61	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
市町村	9,256	9,628	9,990	10,206	10,520	10,826	11,158	11,525	11,982	12,502	13,876	14,586	15,881	16,560	17,358	18,007	18,272	18,555	18,628	18,686	18,325	18,387	18,556	18,831	19,051	19,097	19,031	19,089	19,326	19,513	19,699	20,112	20,419
保健所設置市・特別区	2,852	2,906	2,945	3,084	3,108	3,181	3,180	3,241	3,252	3,311	3,459	3,500	4,421	4,731	5,166	5,412	5,579	5,786	6,140	6,180	6,592	6,870	7,064	7,321	7,590	7,697	7,991	8,076	8,261	8,442	8,682	8,790	9,059
市区町村計	12,108	12,534	12,935	13,290	13,628	14,007	14,338	14,766	15,234	15,813	17,335	18,086	20,302	21,291	22,524	23,419	23,851	24,341	24,768	24,866	24,917	25,257	25,620	26,152	26,641	26,794	27,022	27,165	27,587	27,955	28,381	28,902	29,478
都道府県	5,180	5,206	5,202	5,184	5,201	5,222	5,204	5,228	5,223	5,215	5,174	5,132	5,915	5,840	5,783	5,871	5,728	5,636	5,565	5,503	5,397	5,304	5,220	5,160	5,058	4,975	4,972	4,959	4,929	4,941	4,951	4,999	5,044
合計	17,288	17,740	18,137	18,474	18,829	19,229	19,542	19,994	20,457	21,028	22,509	23,218	26,217	27,131	28,307	29,290	29,579	29,977	30,333	30,369	30,314	30,561	30,840	31,312	31,699	31,769	31,994	32,124	32,516	32,896	33,332	33,901	34,522

出典: H7年までは保健婦設置状況調査、H8年は保健所運営報告、H10年は全国保健師長会調査、H9年、H11-20年は保健師等活動領域調査、H21-29年は保健師活動領域調査

全国の所属部門別常勤保健師数の推移

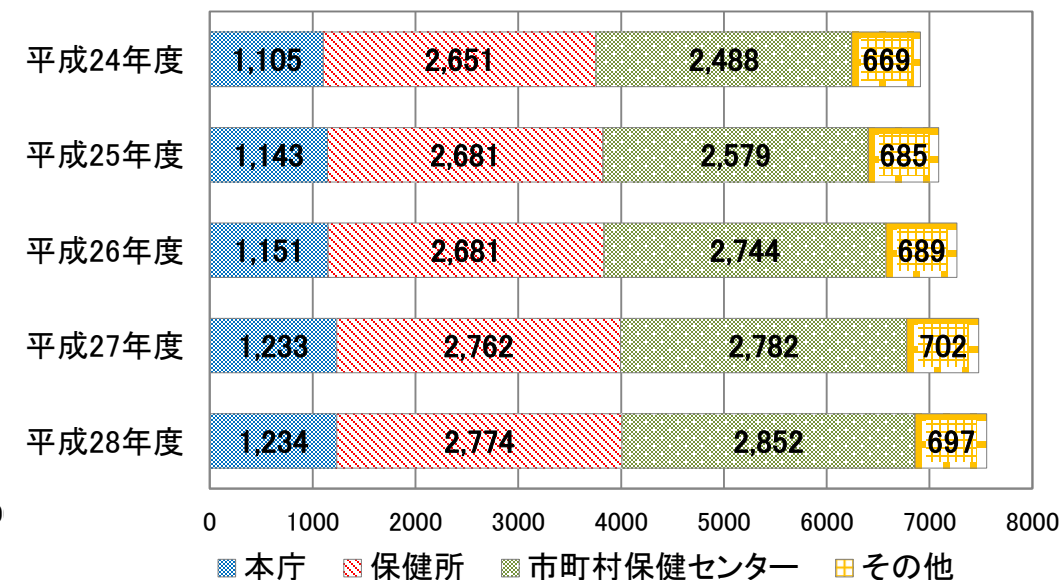
【都道府県】

(単位:人)



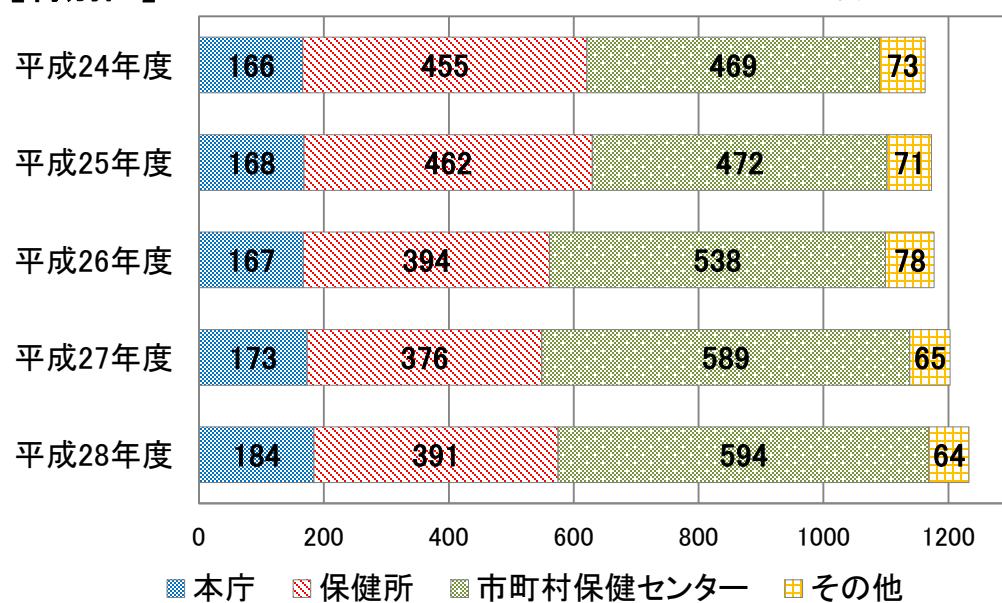
【保健所設置市】

(単位:人)



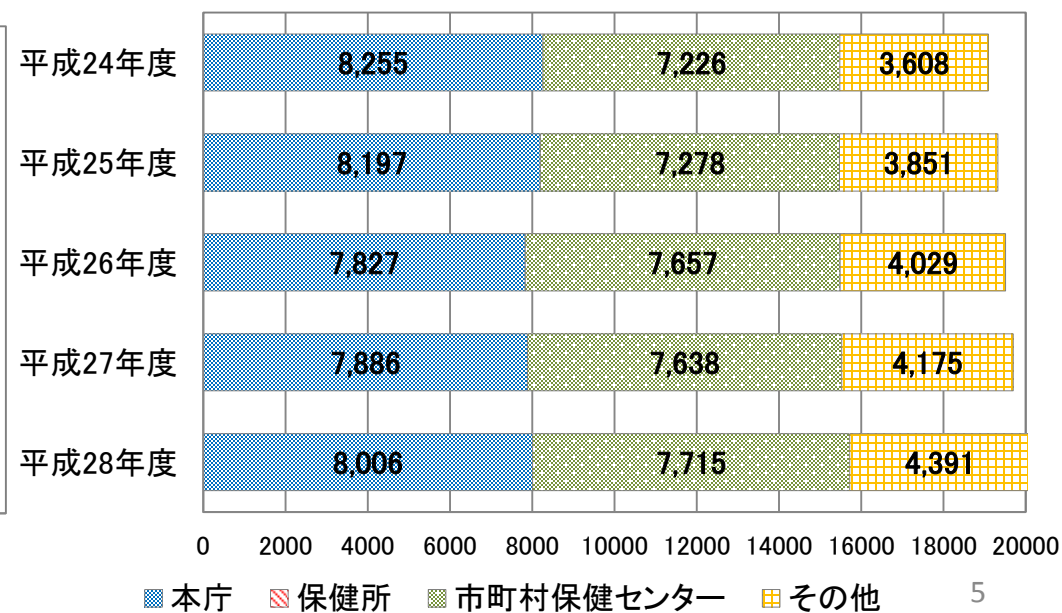
【特別区】

(単位:人)



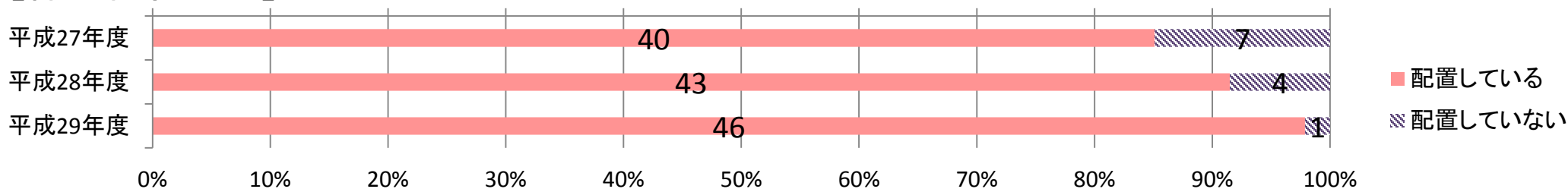
【市町村】

(単位:人)

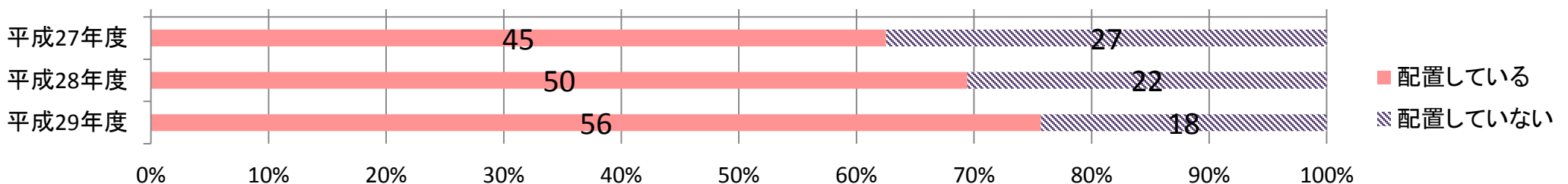


統括的な役割を担う保健師の配置自治体の推移

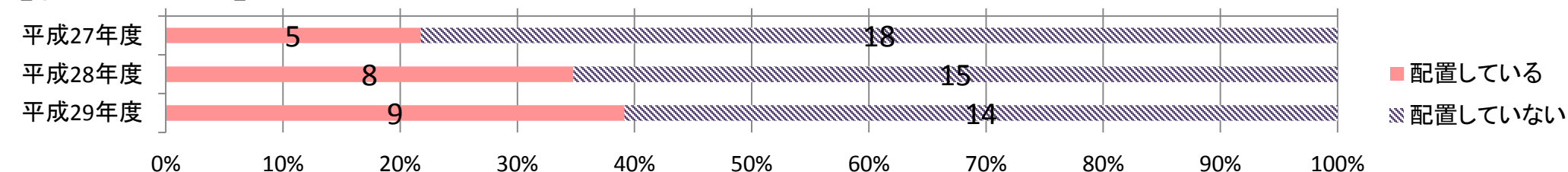
【都道府県 N=47】



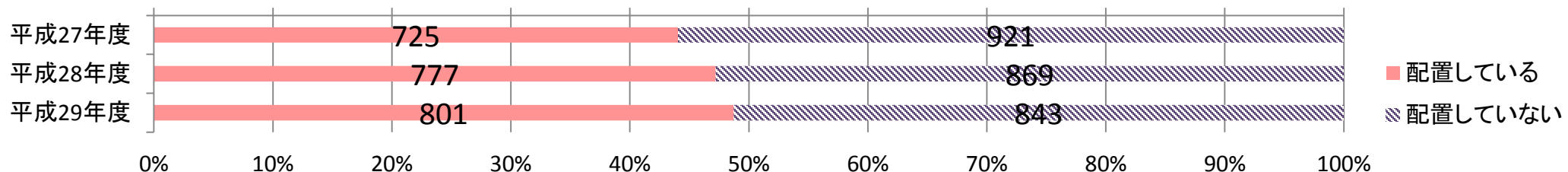
【保健所設置市 H27・H28: N=72、H29: N=74】*



【特別区 N=23】



【市町村 H27・H28: N=1646、H29: N=1644】

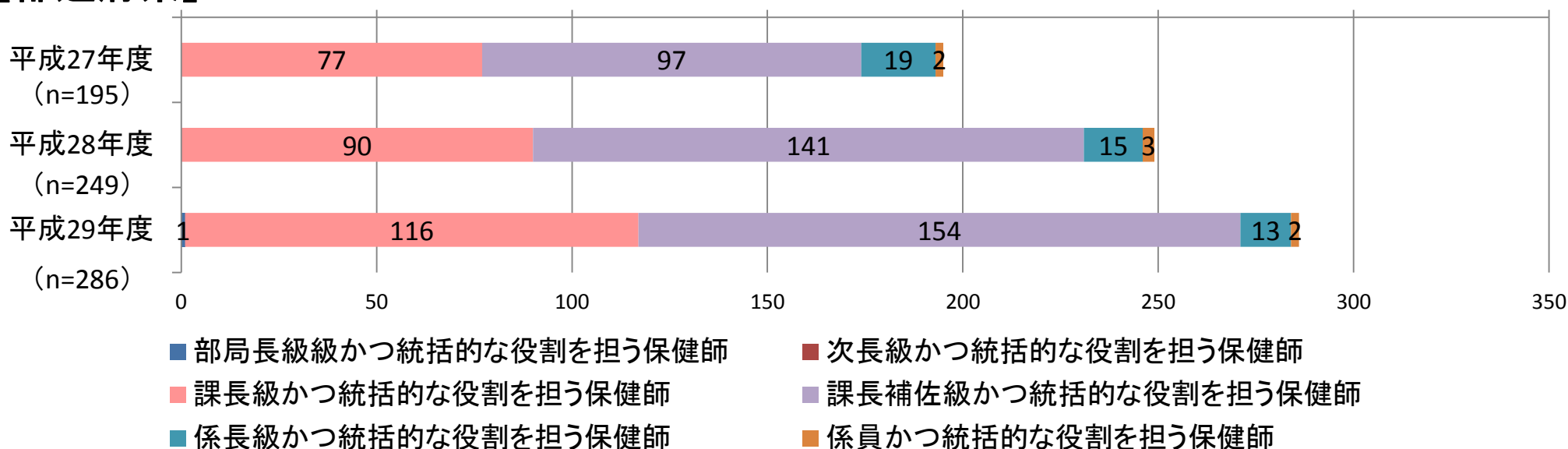


* 平成29年1月に青森県八戸市が、同年4月に神奈川県茅ヶ崎市が保健所設置市となっている

統括的な役割を担う保健師の職位内訳(都道府県・保健所設置市)

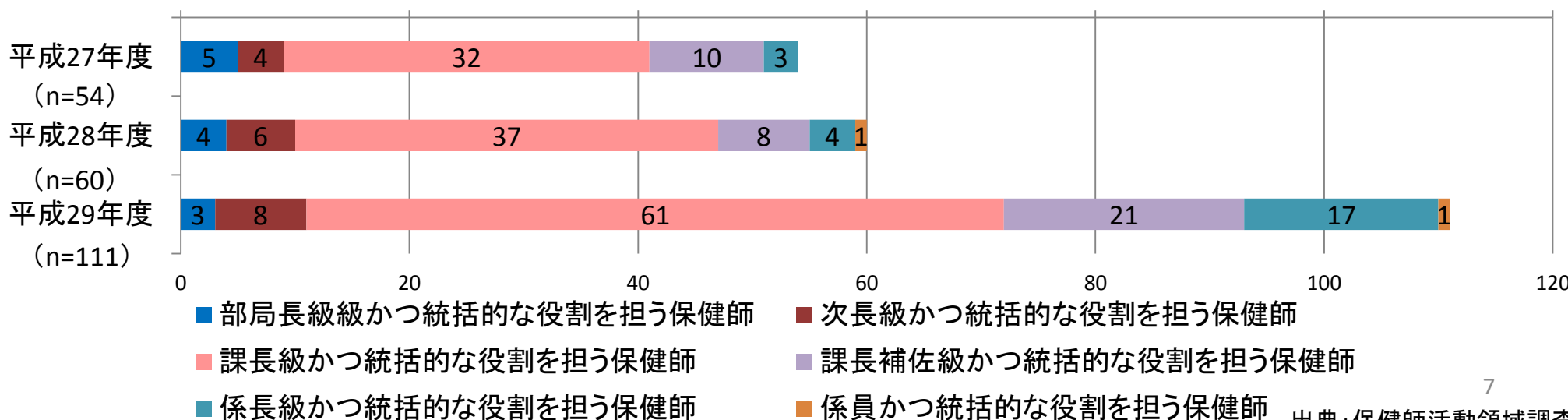
【都道府県】

(単位:人)



【保健所設置市】

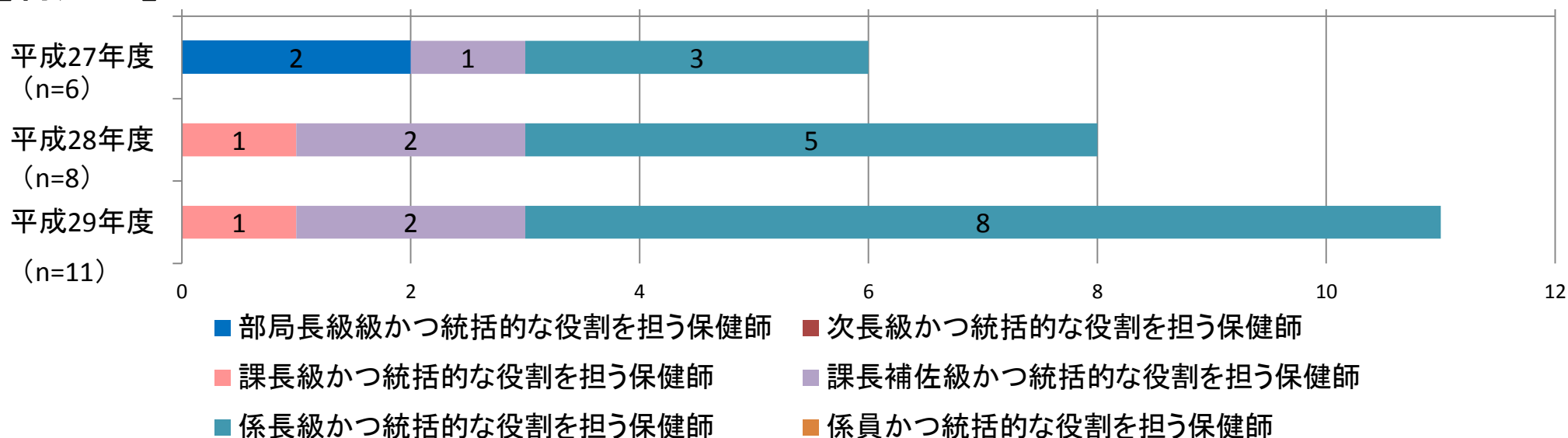
(単位:人)



統括的な役割を担う保健師の職位内訳(特別区・市町村)

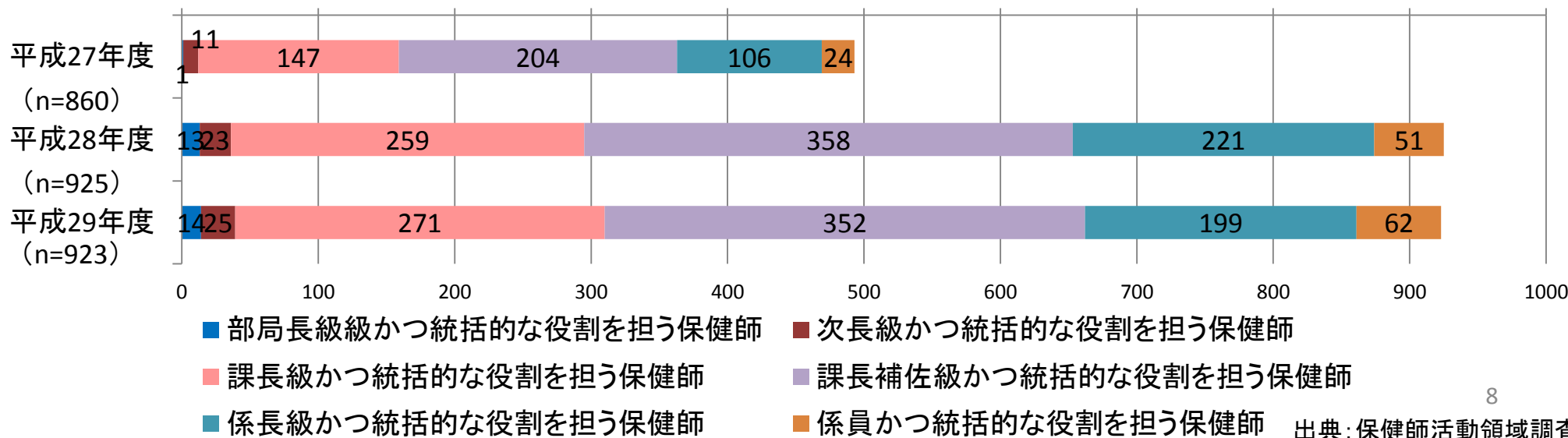
【特別区】

(単位:人)



【市町村】

(単位:人)



2. 統括的な役割を担う保健師の 状況について

統括的な役割を担う保健師

「地域における保健師の活動について」

(平成25年4月19日付け健発0419第1号)

記の3(抜粋)

保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置付け、保健師を配置するよう努めること。

別紙 地域における保健師の保健活動に関する指針

4 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁

(1) 保健活動の総合調整及び支援を行うこと(抜粋)

保健師の保健活動の総合調整等を担う部署に配置された保健師は、住民の健康の保持増進を図るための様々な活動等を効果的に推進するため、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、人材育成や技術面での指導及び調整を行うなど統括的な役割を担うこと。

統括的な役割を担う保健師に求められる能力とその育成

○各自治体が統括保健師の育成を行うに当たっては、自組織の統括保健師の役割の範囲と求められる能力を確認し、それらの能力が獲得できるよう、ジョブローテーションによるOJTと研修を組み合わせた早期からの計画的な人材育成が必要。

統括保健師の役割

- 保健師の保健活動の組織横断的な総合調整及び推進
- 技術的及び専門的側面からの指導及び調整
- 人材育成の推進

統括保健師に求められる能力

- **組織横断的な調整や交渉を行い、保健活動を総合的に推進する能力**
 - ・ 各部署に配置されている保健師の活動の全容を把握し、健康危機発生時も含め、地域全体の健康課題の明確化や保健活動の優先度の判断、評価の実施を牽引できる。
 - ・ 保健、医療、福祉、介護等の多様な分野の組織内での合意形成を図るとともに、組織内外関係者とのネットワーク及び効果的な協働体制を構築することができる。
- **保健師としての専門的知識・技術について指導する能力**
 - ・ 社会の変化や情勢に応じて専門的知識や技術を常に更新し、実践すると共に、各組織において求められる役割を保健師に示し、直接または適切な指導者を介して指導を行うことができる。
 - ・ 保健活動の優先度を勘案し、事業の企画や再編、予算確保等について指導・助言できる。
- **組織目標等に基づき保健師の人材育成体制を整備する能力**
 - ・ 組織目標や地域保健施策の展望等を踏まえた保健師の人材確保や採用、ジョブローテーションを含めた配置、人材育成に関する提言ができる。
 - ・ 組織全体の保健師の人材育成計画を立案し、組織内での理解・共有を図り、実施体制を整備することができる。
 - ・ 指導的立場にある保健師の指導力向上のための支援を行うことができる。

統括的な役割を担う保健師の配置状況

統括的な役割を担う保健師に関する調査

【調査目的】

統括的な役割を担う保健師（以下、「統括保健師」とする。）の配置については、「地域における保健師の保健活動について」（平成25年4月19日健発0419第1号厚生労働省健康局長通知）（以下、「通知」という。）において示されている。

統括保健師の配置状況については、所属する施設や部門、職位を保健師活動領域調査において毎年調査しているが、統括保健師が担う役割や活動等については把握していない。このため、統括保健師の役割や配置及び活動状況を把握することを目的に、都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村を対象に調査を行った。各調査項目については、平成29年5月1日時点での回答を求めた。

【実施期間】

平成29年9月11日（月）～平成29年9月22日（金）

【調査方法及び調査対象】

都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村に調査票を配布し、統括保健師に回答を求めた。統括保健師を複数配置している場合には、1名ごとに回答を依頼した。

その結果、45都道府県、55保健所設置市、9特別区、827市町村に所属する1307名の統括保健師（都道府県：256名、保健所設置市：107名、特別区：11名、市町村：933名）から回答があった。

【集計方法】

地方公共団体の種類ごとに集計を行った。その中で、統括保健師が複数配置されている地方公共団体については、以下の条件（※）に当てはまる1名の統括保健師を抽出し、集計した。

- （※）

 1. 本庁の保健部門または保健福祉部門に配置され、かつ係長級以上の統括保健師
 2. 本庁の保健部門または保健福祉部門への配置がない、あるいは配置されていても係員級の場合は、保健所や市町村保健センターの保健部門または保健福祉部門または企画調整部門に配置されている統括保健師
 3. 2.に該当する統括保健師にあって、同じ役職の者が複数名存在した場合は、統括している部署数及び保健師数が多い統括保健師

【調査項目】

- 統括的な役割を担う保健師の配置状況について
 - 職位
 - 所属施設、部門
 - 統括している範囲
 - 事務分掌規則への明記の有無、明記された時期、内容
 - 人事発令の有無
- 統括的な役割を担う保健師の役割について
 - 「人材育成」等における役割
 - 「組織横断的な総合調整及び推進」における役割
 - 「技術面での指導及び調整」における役割
- 統括的な役割を担う保健師に対する周囲のサポート状況について
 - 統括保健師としての役割の保健師間での理解・共有の状況
 - 統括保健師としての役割をサポートする保健師の有無、部署、立場
- 次世代を担う統括的な役割を担う保健師の育成について
 - 次期統括保健師の育成の有無
- 災害に関する研修等について
 - 「健康危機管理に関する調整・助言を行っている」場合の災害に関する具体的な役割
 - 災害に関する研修の実施、企画の有無

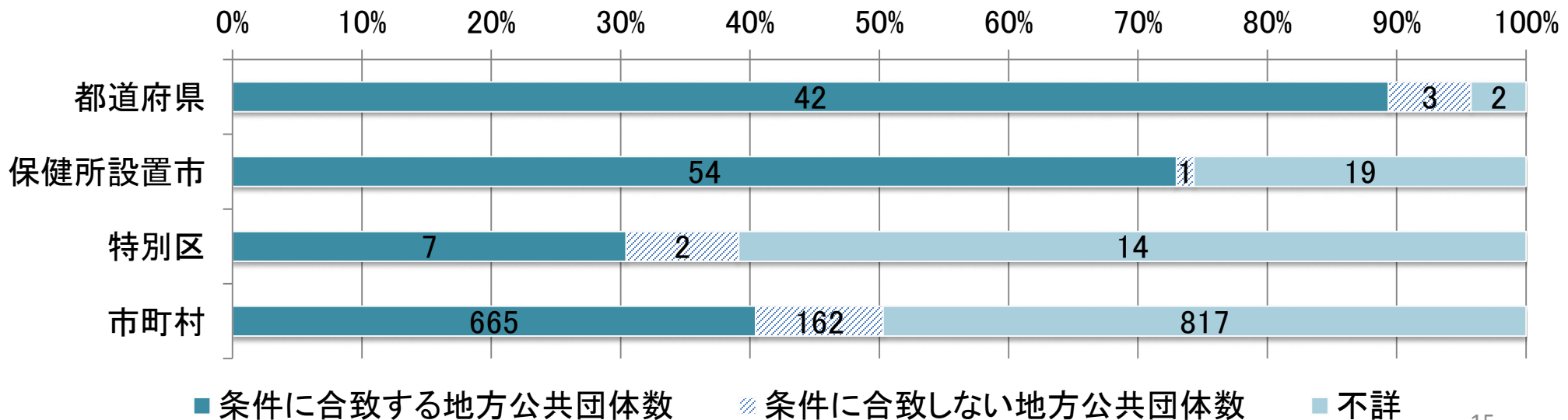
統括的な役割を担う保健師の集計数

(単位:人)

	都道府県 (N=47)	保健所設置市 (N=74)	特別区 (N=23)	市町村 (N=1644)
回答が得られた統括保健師が所属する 地方公共団体数	45 (95.7)	55 (74.3)	9 (39.1)	827 (50.3)
不詳 ^{*1}	2 (4.3)	19 (25.7)	14 (60.9)	817 (49.7)
(※)の条件に合致した 統括保健師数	42 (89.3)	54 (73.0)	7 (30.4)	665 (40.5)
(※)の条件に合致しない 統括保健師数	3	1	2	162

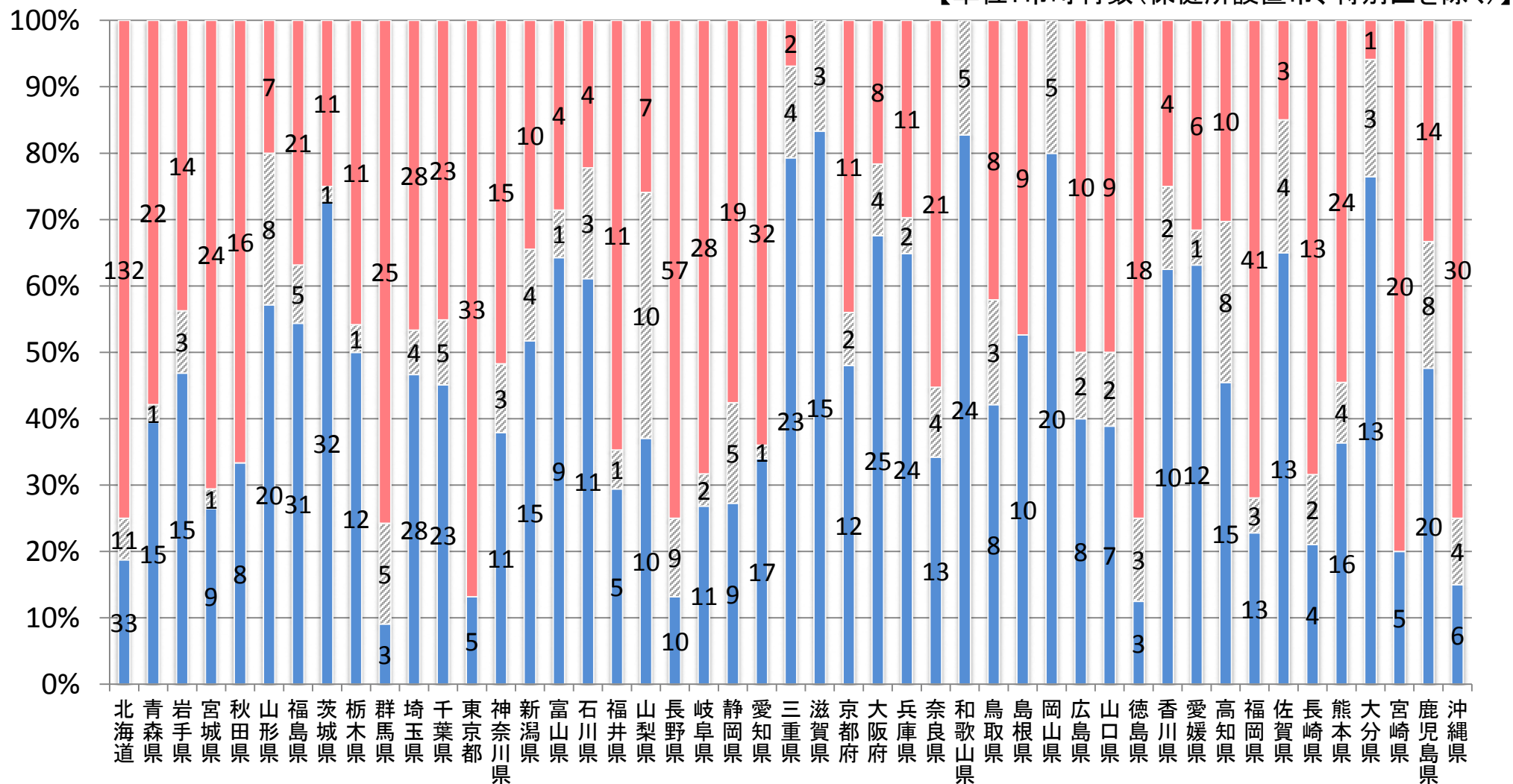
*1:「不詳」は、回答が得られなかった又は統括保健師を配置していない地方公共団体

()内は、Nに対する割合(%)



都道府県別 市町村の統括保健師配置状況

【単位：市町村数(保健所設置市、特別区を除く)】



■ 条件に合致する統括保健師を配置している市町村 ▨ 条件に合致しないが統括保健師を配置している市町村 ■ 不詳

* 1: 「不詳」は、回答が得られなかった又は統括保健師を配置していない地方公共団体

人口規模別 市町村の統括保健師配置状況

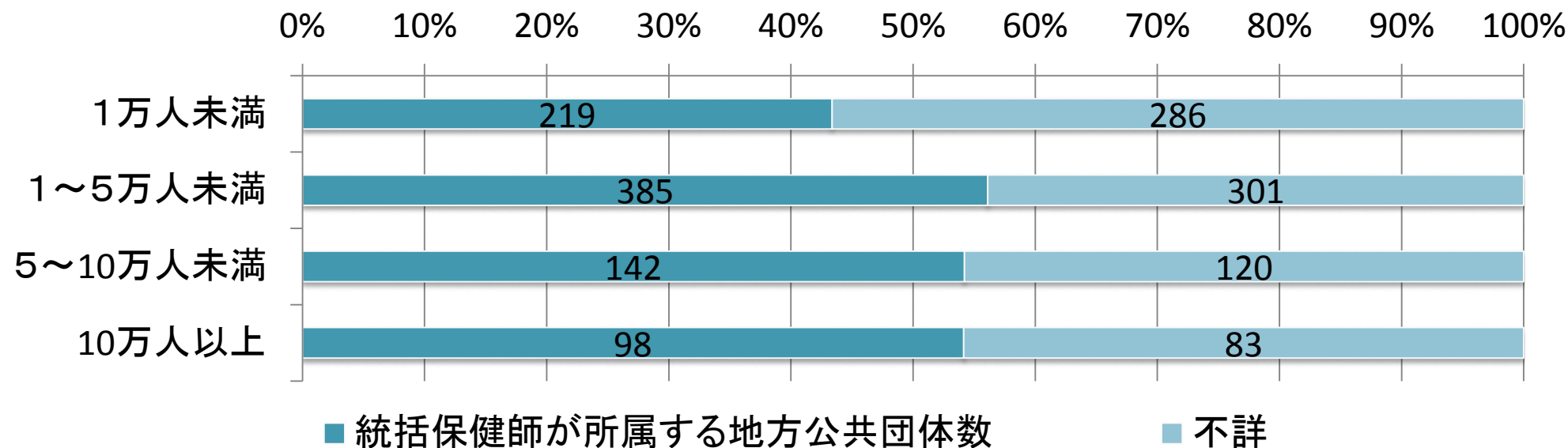
【単位：市町村数（保健所設置市、特別区を除く）】

	市町村数 (N=1634) ^{*2}	回答が得られた統括保健師が 所属する地方公共団体数	不詳 ^{*1}
1万人未満	505	219(43.4)	286(56.6)
1～5万人未満	686	385(56.1)	301(43.9)
5～10万人未満	262	142(54.2)	120(45.8)
10万人以上	181	98(54.1)	83(45.9)

*1:「不詳」は、回答が得られなかった又は統括保健師を配置していない地方公共団体

()内は、Nに対する割合(%)

*2: 平成29年1月1日時点 住民基本台帳人口・世帯数(総務省)より。市町村数の総計は1644市町村であるが、広域連合内に含まれる市町村数を除き、計上している



市町村における統括保健師配置割合が高い都道府県の取組例(岡山県)

市町村統括保健師配置に向けた取組

【「地域における保健師の保健活動について」(平成25年4月19日健発0419第1号厚生労働省健康局長通知)の通知前】

○県本庁に統括的役割を果たす保健師を配置

○先進的な保健所管内では、県と市町村で統括的役割を果たす保健師が話し合う場を設定し役割意識を醸成(※)

【「地域における保健師の保健活動について」(平成25年4月19日健発0419第1号厚生労働省健康局長通知)の通知後】

○県保健所に統括保健師を配置

・事務分掌に明記

・本庁統括保健師が保健所統括保健師と連携して県全体の市町村への統括保健師配置を目指すことを共有

○「保健所管内統括保健師会」の開催

・県内先進事例(※)をリーダー研修会で紹介し、これをモデルに各保健所が中心となって開催

○保健所長・担当課長による管内市町村訪問

・一部保健所では、保健所長・担当課長が管内市町村を訪問し、総務課長や保健福祉部門の長に統括保健師配置を働きかけ

市町村に統括保健師が配置されたことによる変化

○市町村保健師に、人材育成や保健師活動に責任をもつ自覚ができてきた

○「保健所管内統括保健師会」を継続開催することで、市町村の統括保健師は役割の自覚から役割の発揮へと意識が変化し、市町村のOJTと県の集合研修との連動が進んだ

○多くの市町村で部署横断的な保健活動の方向性を話し合う取組が活発になった
(一部では人事部門から保健師配置に意見を求められるようになった)

○市町村保健師版キャリアラダー作成にリーダーシップを発揮しているところもある

○保健所・市町村が統括保健師を通じてともに人材育成を考え、地域全体をみる、という方向に向いてきている

【参考】市町村統括保健師配置後の県の取組

○「保健所管内統括保健師会」の開催

・県内8保健所・支所(保健所設置市以外)で年間3～4回開催

○統括保健師研修会・情報交換会の開催(H30～)

・県内保健所、市町村統括保健師を対象に開催予定

○市町村統括保健師調査(H30～)

・市町村統括保健師の連絡先(所属・職位・氏名等)を調査

市町村における統括保健師配置割合が高い都道府県の取組例(和歌山県)

市町村統括保健師配置に向けた取組

【「地域における保健師の保健活動について」(平成25年4月19日健発0419第1号厚生労働省健康局長通知)の通知後】

○県庁統括保健師の配置を明確化

- ・統括保健師が所属している課で人事と人材育成を行う

○統括保健師配置に関する通知(H28.2)

- ・県保健所、市町村で組織横断的な取組を進め、さらに一貫して人材育成の体制が整備されるよう、各保健所長及び各市町村長宛に統括保健師配置に努めるよう県健康局長名で通知。事務分掌記載例も提示

○市町村配置先調査

- ・毎年、年度初めに県から市町村に対して人事異動後の配置先調査を実施(県本庁から市町村に依頼。県保健所を介して県本庁に提出)
- ・調査項目に統括保健師の氏名を記載する欄を設けることで意識付け

○県統括保健師会議

- ・H28.2の統括保健師配置に関する通知発出前から年1～2回実施。通知発出後に回数増
- ・県本庁統括保健師、保健所統括保健師で構成。保健所からの管内の研修会等の年間計画と実施後評価の報告や情報交換により、良い取組について活動が広められるようにしている

市町村に統括保健師が配置されたことによる変化

- 市町村保健師間の統率がなされつつあり、人材育成等の意識が高まった。
- 市町村統括保健師が災害時における統括保健師の役割の意識を持つようになった。

【参考】市町村統括保健師配置後の県の取組

○県統括保健師会議

- ・県本庁統括保健師、保健所統括保健師で構成

○保健所管内での市町村統括保健師の会議や交流会

- ・一部保健所で実施。実施保健所は拡大してきている

○災害時の受援体制に関する研修会(H28、29)

- ・県庁で、保健所及び市町村(中核市含む)の統括保健師を対象とした災害時の受援体制の研修会を開催

事務分掌規則へ明記された時期

事務分掌規則へ明記された時期で最も早かったのは、平成5年4月であった。
都道府県、保健所設置市、特別区においては、平成25年度から調査回答までの間で、明記された時期の8割以上を占めており、過去5年間で増加していた。

【単位：％（）内は実数（人）】

	都道府県 (N=25)	保健所設置市 (N=24)	特別区 (N=2)	市町村 (N=106)
平成5年4月～平成15年3月	8.0 (2)	0	0	1.9 (2)
平成15年4月～平成25年3月	8.0 (2)	16.7 (4)	50.0 (1)	10.4 (11)
平成25年度 通知発出(4月19日)	0	20.8 (5)	0	5.7 (6)
平成26年度	16.0 (4)	4.2 (1)	50.0 (1)	13.2 (14)
平成27年度	16.0 (4)	16.7 (4)	0	17.9 (19)
平成28年度	20.0 (5)	16.7 (4)	0	28.3 (30)
平成29年度	16.0 (4)	20.7 (5)	0	21.7 (23)
不詳	16.0 (4)	4.2 (1)	0	0.9 (1)

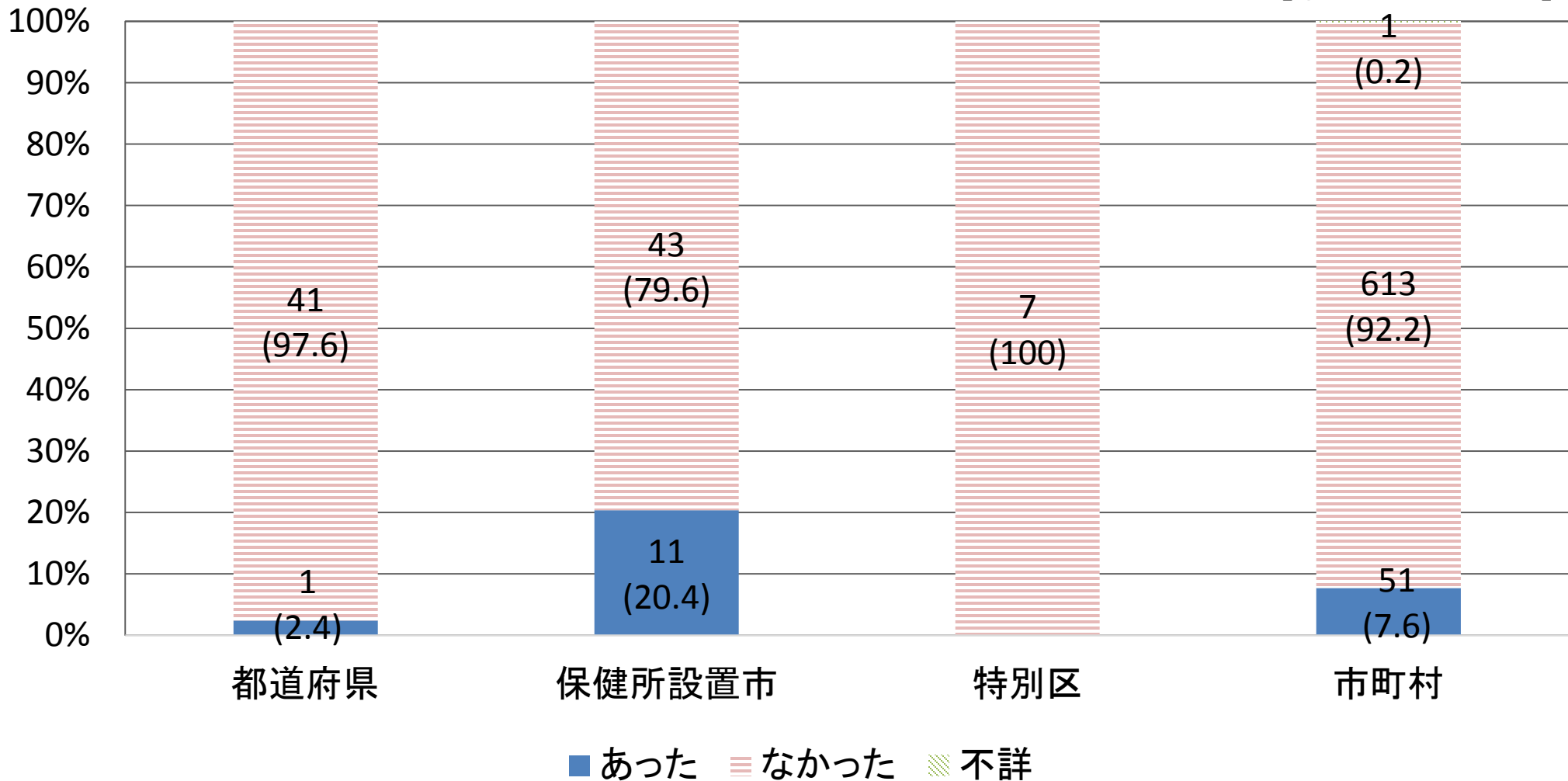
事務分掌規則の内容からみる統括保健師の役割(市町村)

	事務分掌規則の内容	事務分掌規則に明記されるまでの経緯
A市	部長及び上位者の方針を受け、健康及び保健に関する施策を効果的かつ効率的に推進するための調査、研究等を行うとともに、関係部課との調整を図り、重要かつ困難な課題の解決を行う。(職務基準に関する規程)	・ 通知が発出される前より、統括保健師の配置について先輩保健師の間で話がされていた。 ・ 通知が発出され、当時の統括的な役割を担う保健師と所属の上司である課長で検討をした結果、統括をするという限定的な役割ではなく、健康統括官という役割で、市の健康課題を明確にし、健康及び保健に関する施策に責任を持つ者として位置づけることとした。 ・ 上記の検討結果を当時の衛生主管部の部長へ提示したところ、部長が保健師であったことも大きく、理解を示してくれ左記の内容となった。
B市	1. 組織内の保健師活動の総合調整に関すること。 2. 保健活動の人材育成プログラムに関すること。 3. 保健師の災害時行動計画に関すること。	・ 通知発出前より保健師全体のことを把握している者が、人事課職員以外にいなかった。これに対し、全体を把握する役割ということで、衛生主管課の課長補佐といった役職に統括的な役割を付していた。 ・ そこから、衛生主管課が果たす役割を達成するため、統括保健師がどう機能するかといった内容が記載されていた。 ・ 通知が発出されて以降も所属先の業務中心の事務分掌規則になっていたが、徐々に統括保健師としての役割へと変遷していった。 ・ また、県本庁の衛生主管部から管内の全市町村向けに統括保健師の配置に努めるよう通知があったことが、記載内容の見直しのきっかけにもなった。
C市	①保健師の管理に関すること ②保健師及び保健活動の部署横断的な調整、推進及び庁外関係機関との連携に関すること ③保健師の人材育成に関すること ④健康課題の明確化及び優先度判断に関すること ⑤保健師及び保健活動に関する情報収集、情報発信に関すること ⑥保健活動における危機管理に関すること	・ 通知発出後、統括保健師を配置することを事務分掌に明記したが、何をやる者なのか漠然としていた。 ・ 平成27年に日本看護協会の統括保健師研修に参加し、統括保健師の役割と機能について多くを学んだ。 ・ 自組織へと戻り、保健福祉部付きの課長補佐級で直属の上司が部長だったこともあり、部の事務分掌として役割の明記するため検討を行った。その際、研修で学んだ事が参考になった。 ・ 次の統括保健師のためにも何をすればいいのか、そして、活動がしやすいような記載内容であることを意識して検討した。

人事発令の有無

保健所設置市では、人事発令があったと回答した者の割合が20.4%と最も高かった。
地方公共団体の種類別にみると、全てにおいて約8割以上が人事発令がなかった。

【単位:人 ()内は%】

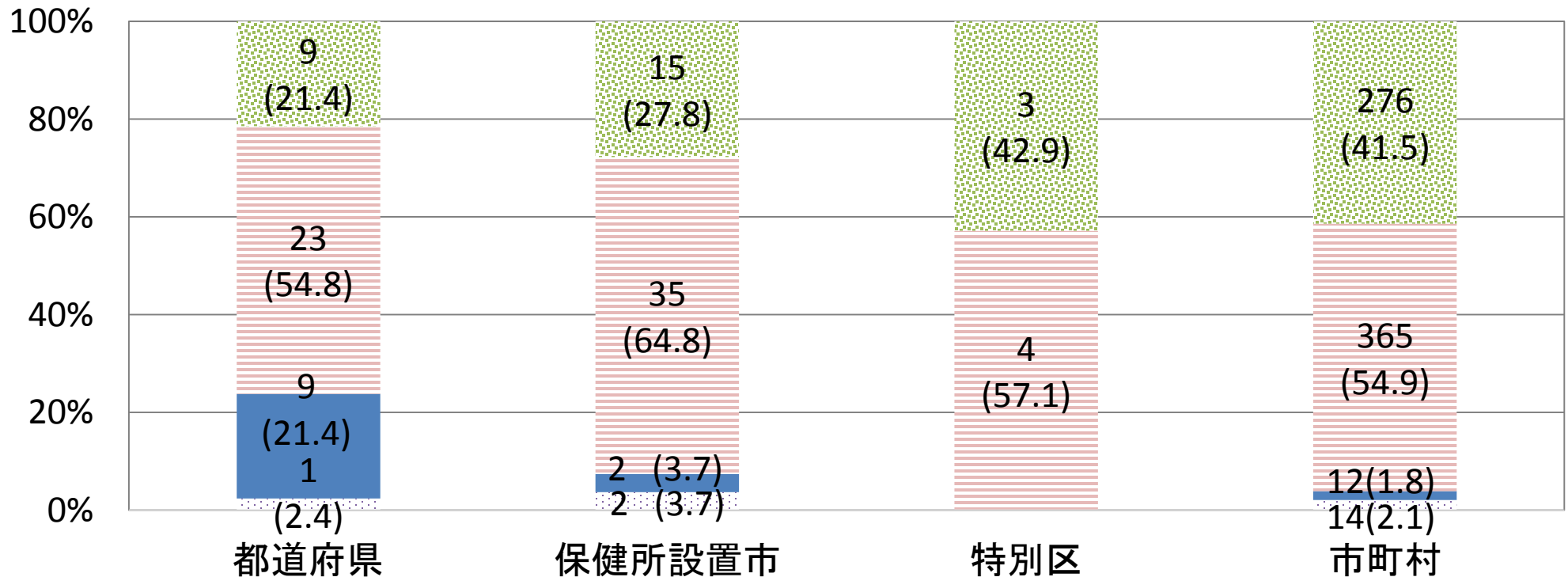


「人材育成」等における役割（人事関係）

「保健師についての人事権をもっていないが、人事担当者から参考に意見を求められる」者は、地方公共団体の種類別にみると、全てにおいて半数以上いた。

一方で、「保健師についての人事権をもっている」者の割合は、都道府県が最も高く、21.4%であった。

【単位：人（）内は%】

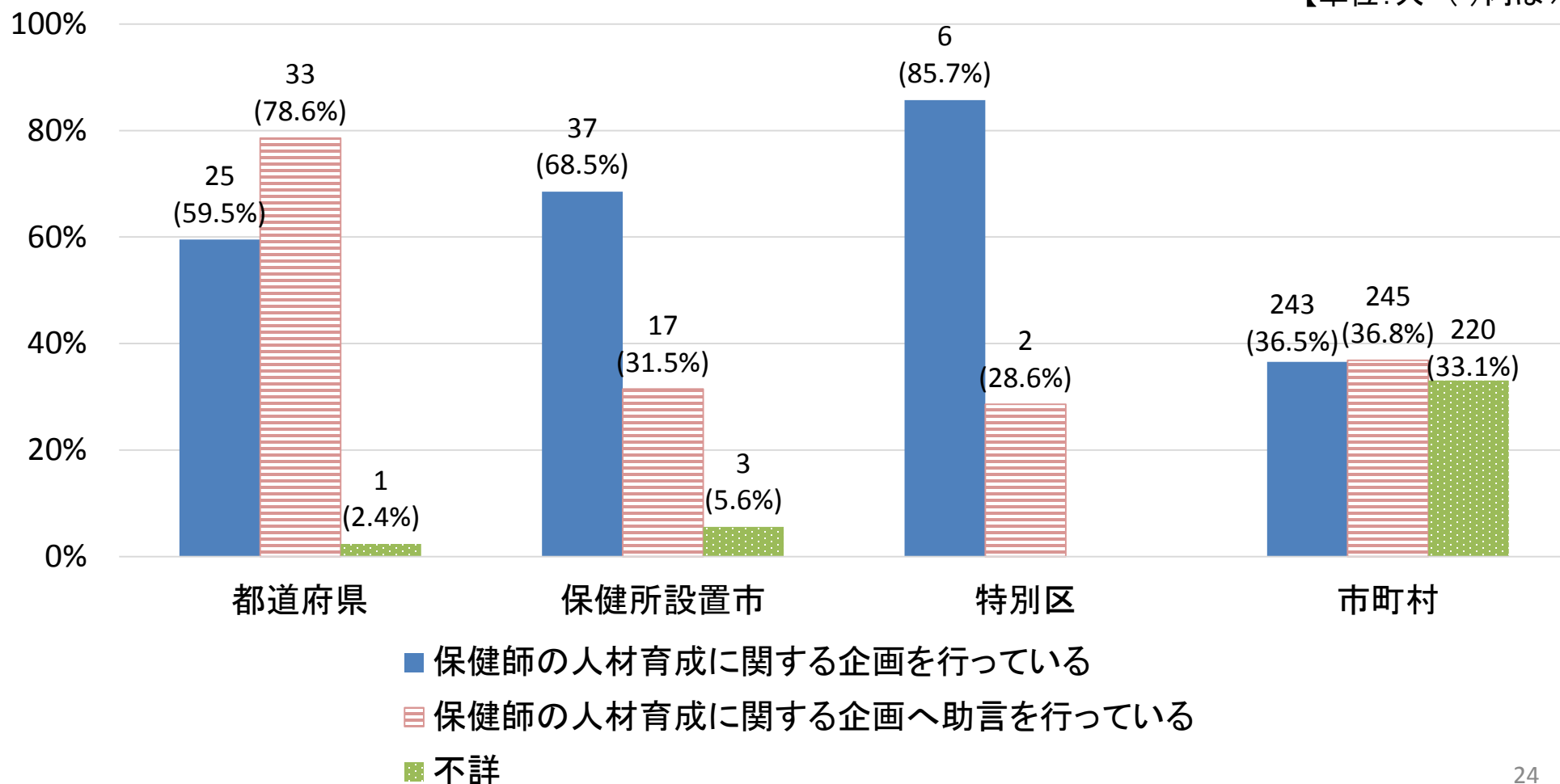


- 保健師についての人事権も、人事担当者から意見を求められることもない
- 保健師についての人事権をもっていないが、人事担当者から参考に意見を求められる
- 保健師についての人事権をもっている
- 不詳

「人材育成」等における役割（人材育成）

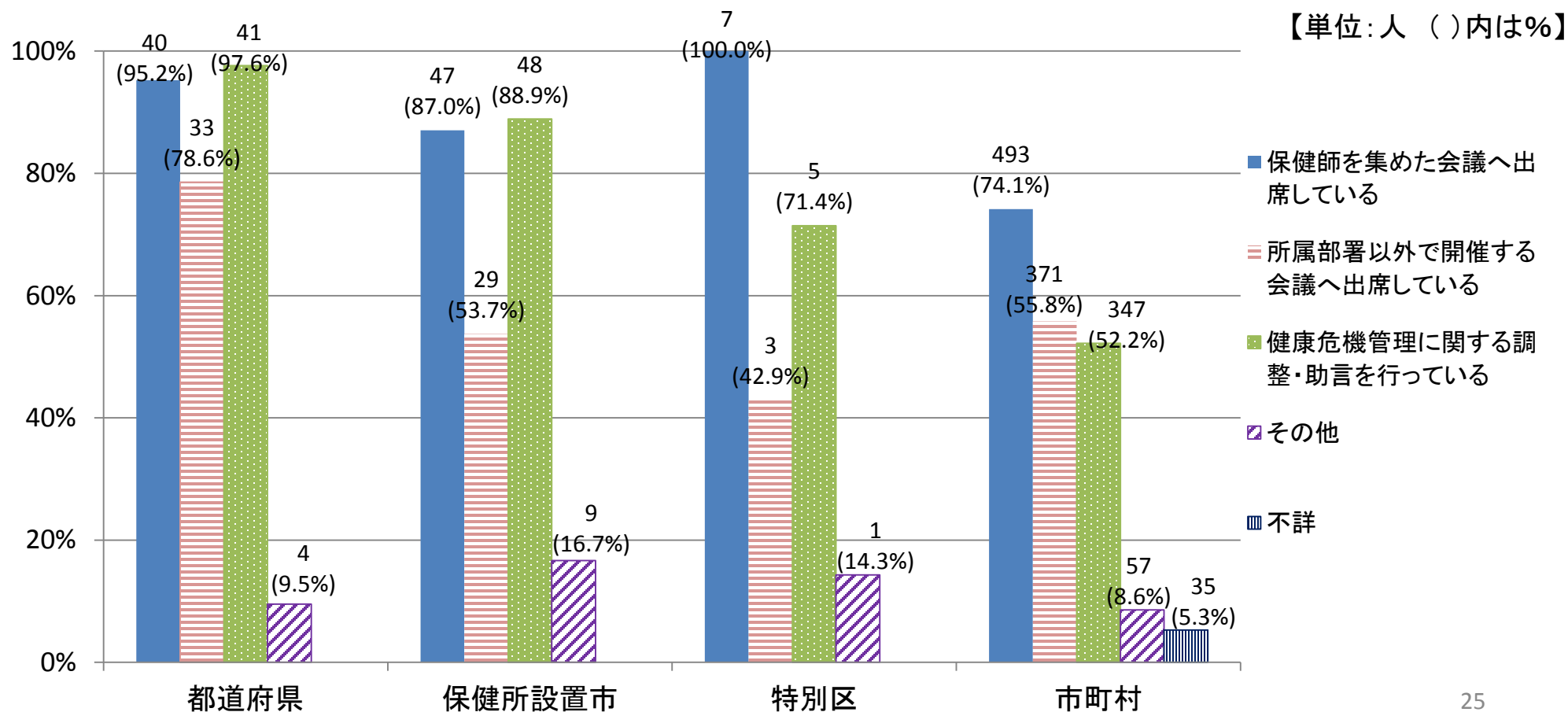
都道府県では、自組織に対して「保健師の人材育成に関する企画を行っている」者の割合が、59.5%を占め、「保健師の人材育成に関する企画へ助言を行っている」者の割合は78.6%を占めていた。（本設問は複数回答形式となっている）

【単位：人（）内は%】



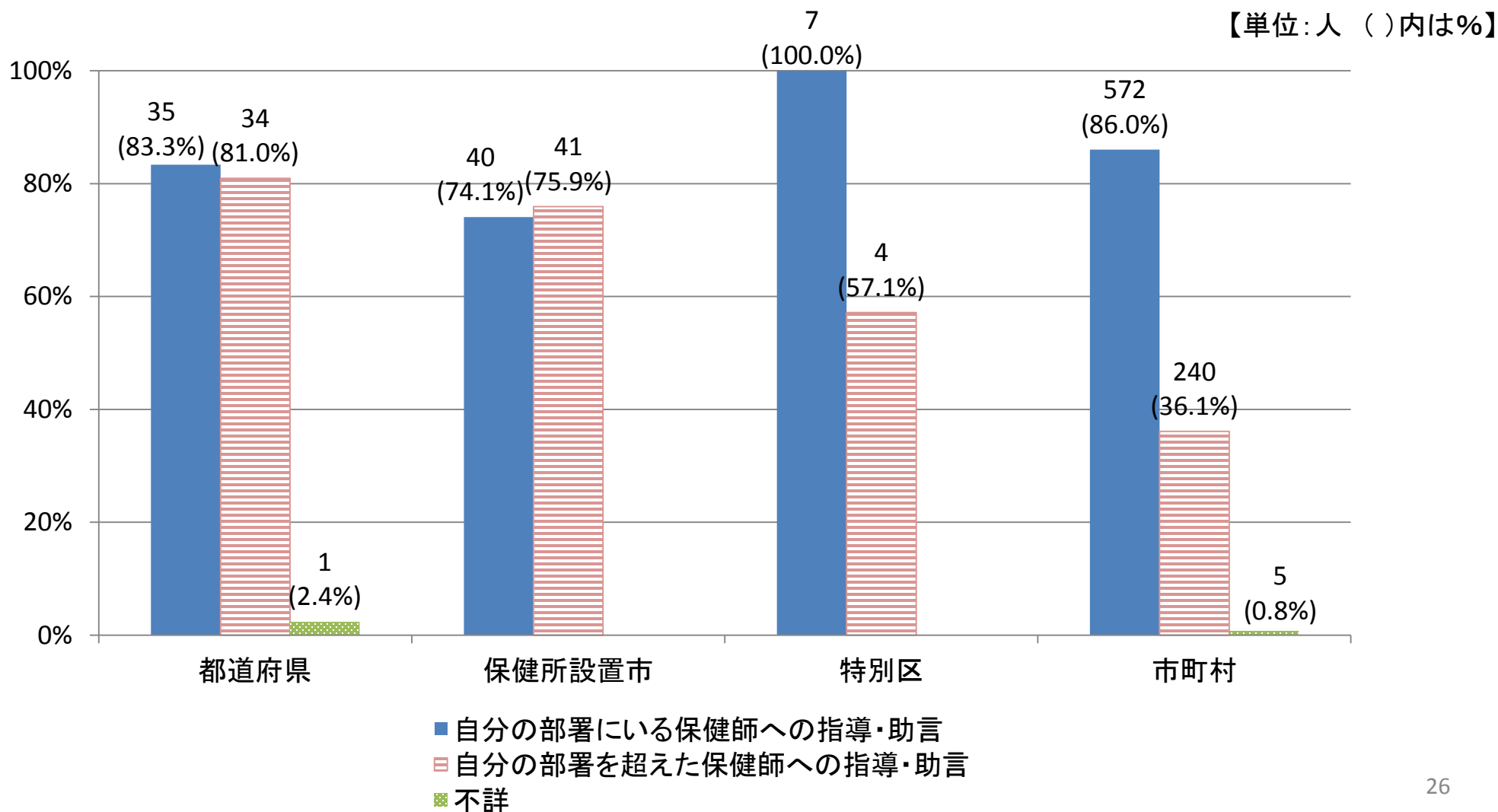
「組織横断的な総合調整及び推進」における役割

「保健師を集めた会議へ出席している」者は、地方公共団体の種類別にみると、全てにおいて7割以上を占めていた。都道府県では、「所属部署以外で開催する会議へ出席している」者の割合が87.6%、「健康危機管理に関する調整・助言を行っている」者の割合が97.6%であった。「健康危機管理に関する調整・助言を行っている」者の割合は、市町村が52.2%と最も低かった。（本設問は複数回答形式となっている）



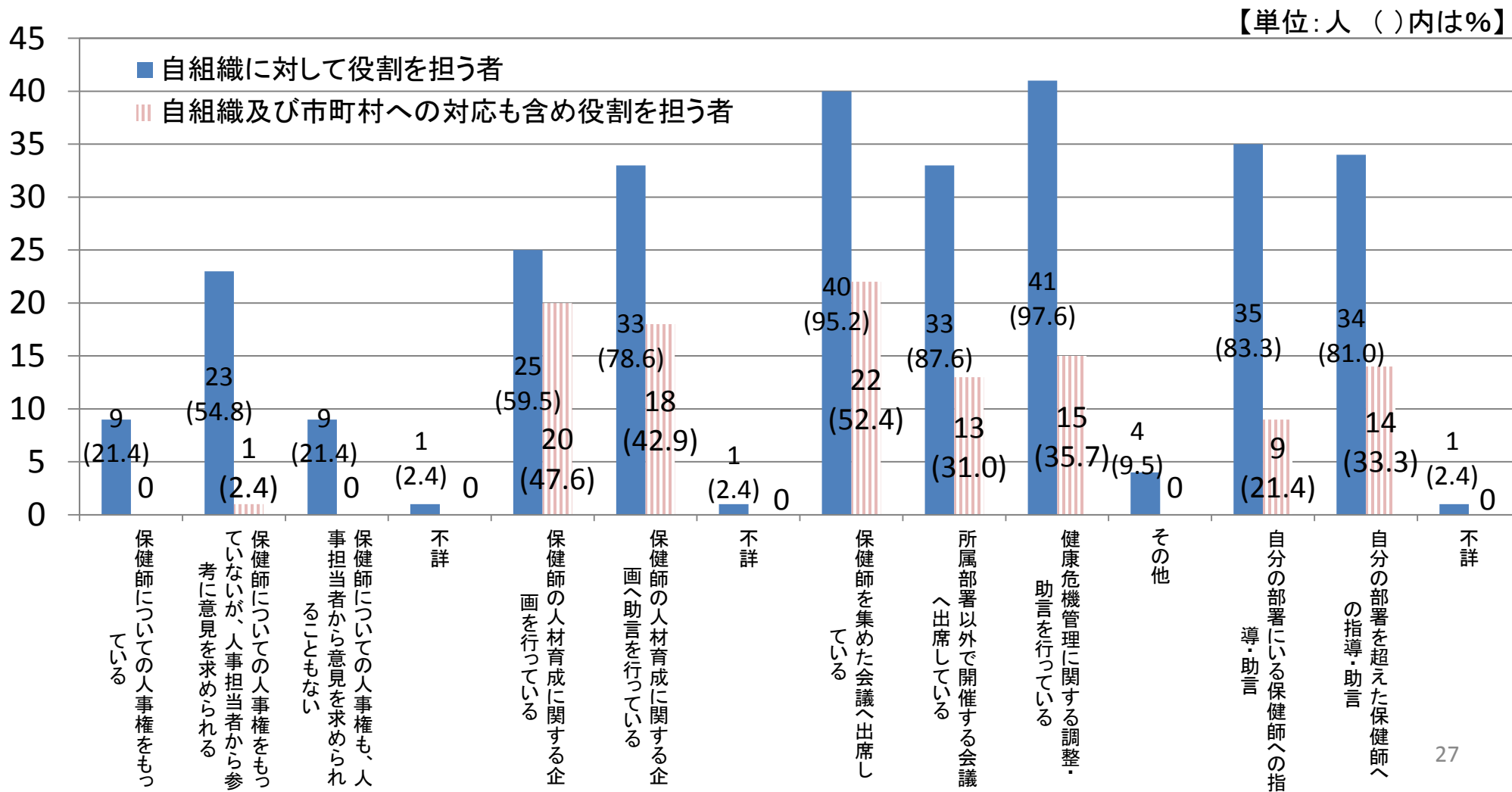
「技術面での指導及び調整」における役割

「自分の部署にいる保健師への指導・助言」を行っている者は、地方公共団体の種類別にみると、全てにおいて7割以上を占めていた。（本設問は複数回答形式となっている）



都道府県に所属する統括的な役割を担う保健師の市町村への対応

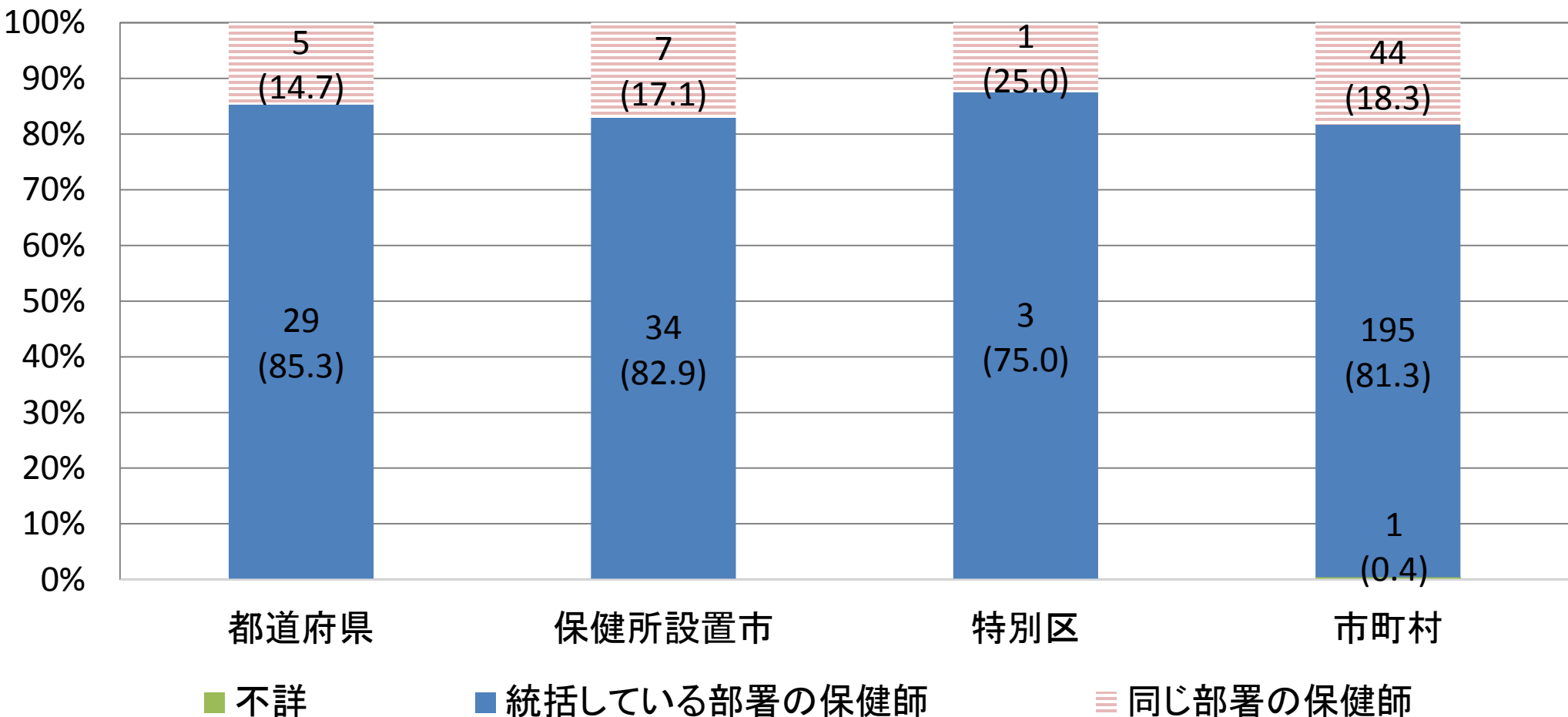
都道府県に所属する統括的な役割を担う保健師に対しては、「人事関係」、「人材育成」、「組織横断的な総合調整及び推進」、「技術面での指導及び調整」といった各役割について、自組織の他に市町村への対応も含め、担っているか回答を求めた。



「自分の部署を超えた保健師の指導・助言」を行う範囲

「技術面での指導及び調整」において、「自分の部署を超えた保健師への指導・助言」と回答した場合のその範囲は、「統括している部署の保健師」へ指導・助言している者が、地方公共団体の種類別にみると、全てにおいて7割以上を占めていた。

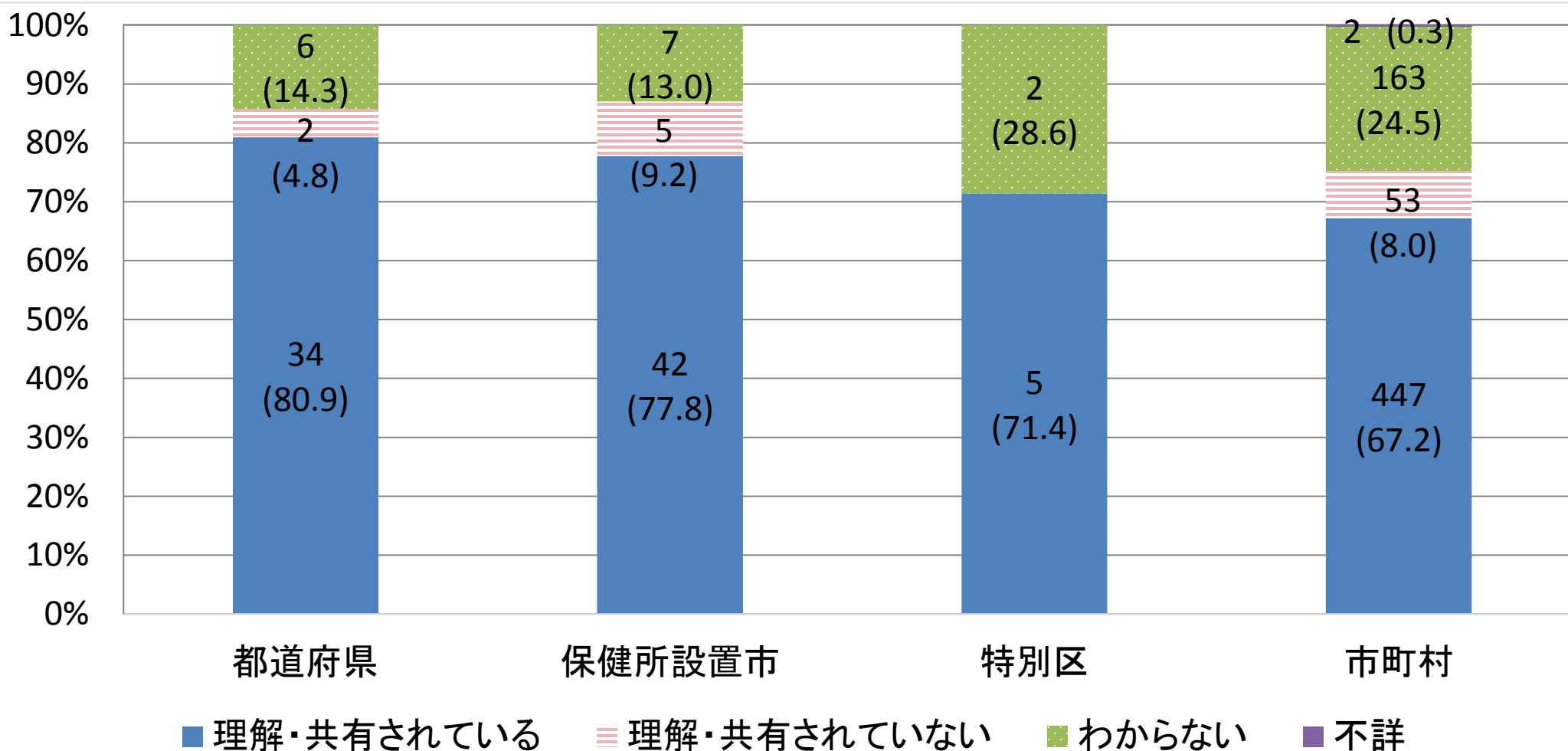
【単位：人（）内は％】



統括的な役割を担う保健師としての役割の保健師間での理解・共有の状況

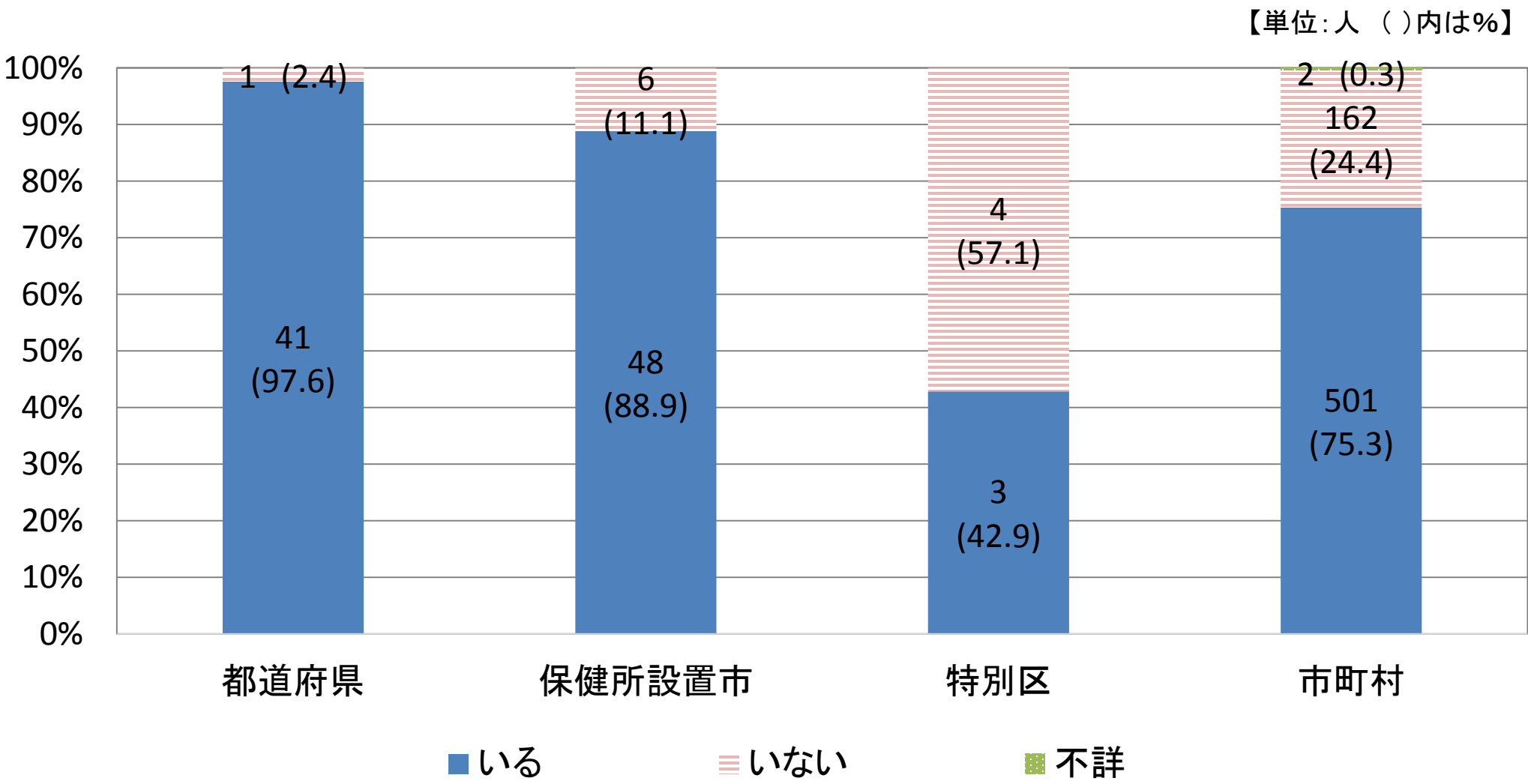
統括保健師としての役割は、地方公共団体の種類別にみると、全てにおいて6割以上は「理解・共有されて」いた。

【単位：人（）内は％】



統括的な役割を担う保健師としての役割をサポートする保健師の有無

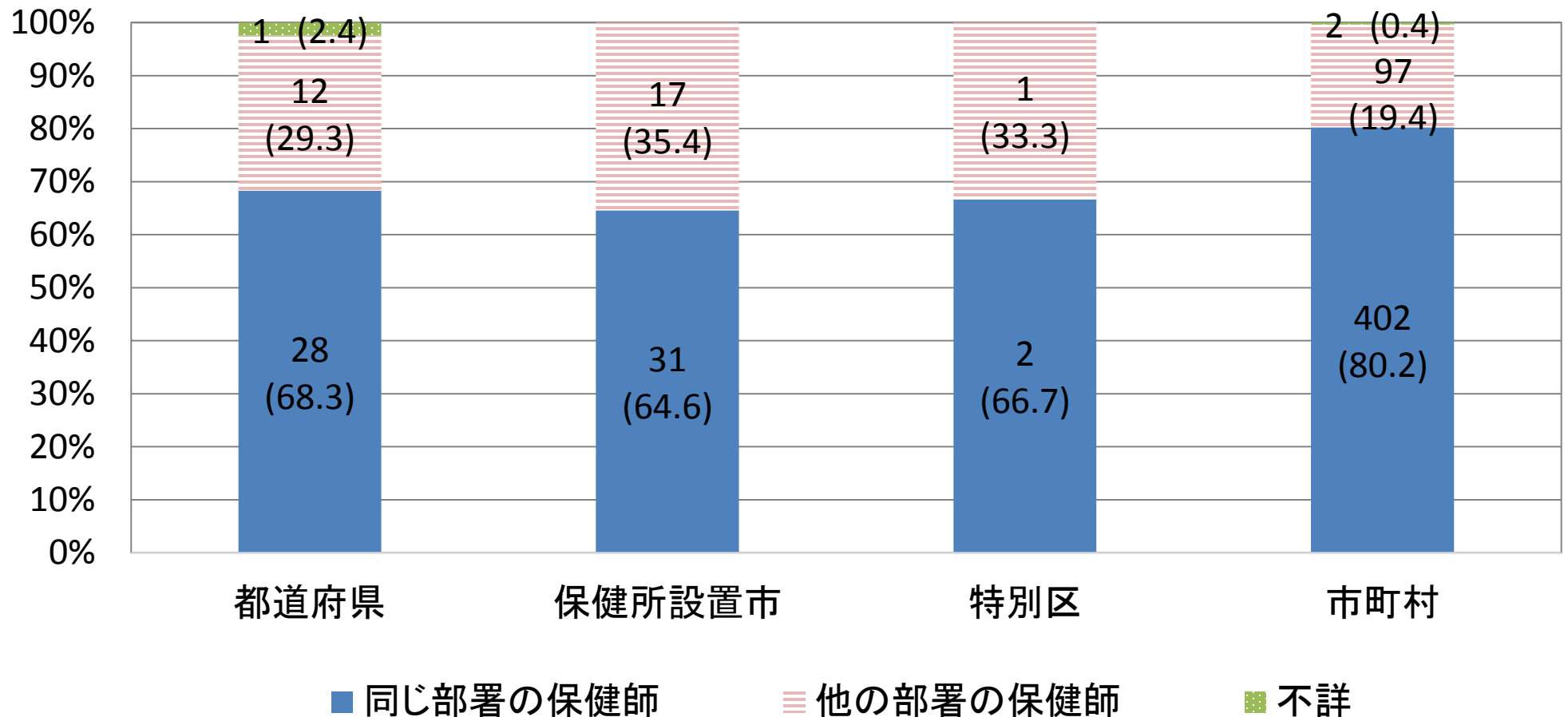
都道府県、保健所設置市、市町村においては、サポートする保健師が「いる」と回答した者が7割以上であったが、特別区では、「いない」者が「いる」者を上回っていた。



役割をサポートする保健師の部署

「同じ部署の保健師」がサポートしてくれると回答した者の割合は、地方公共団体の種類別にみると、全てにおいて約6割以上を占めていた。このうち、市町村が8割と最も高かった。

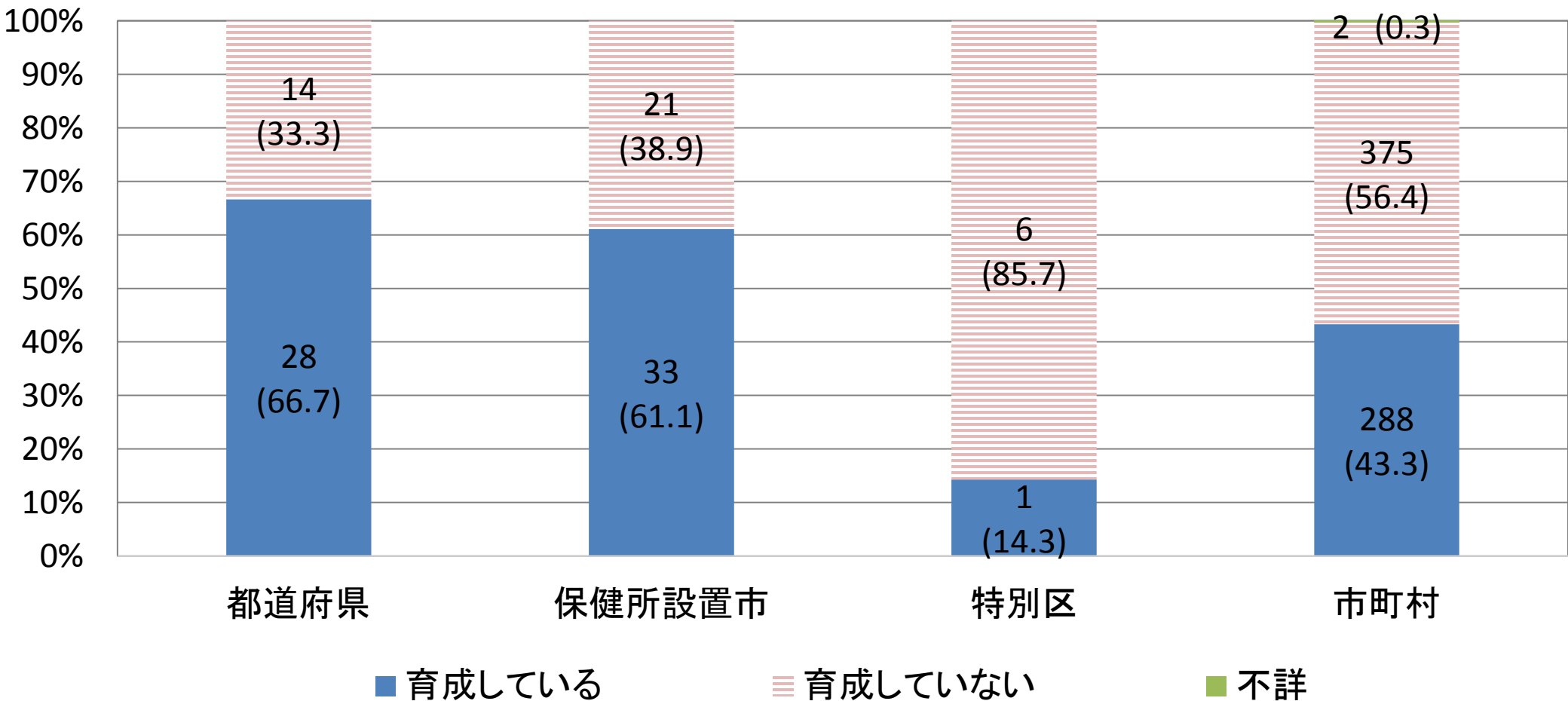
【単位：人（）内は％】



次期統括保健師の育成の有無

都道府県、保健所設置市では、6割以上の統括保健師が次期統括保健師を「育成している」と回答していた。

【単位:人 ()内は%】



「健康危機管理に関する調整・助言を行っている」場合の災害に関する具体的な役割

地方公共団体の種類別にみると、全てにおいて6割以上が「情報収集、分析、課題の整理」、「体制整備」、「他部署・他機関との連携」、「派遣調整」の役割を担っていた。（本設問は複数回答形式となっている）

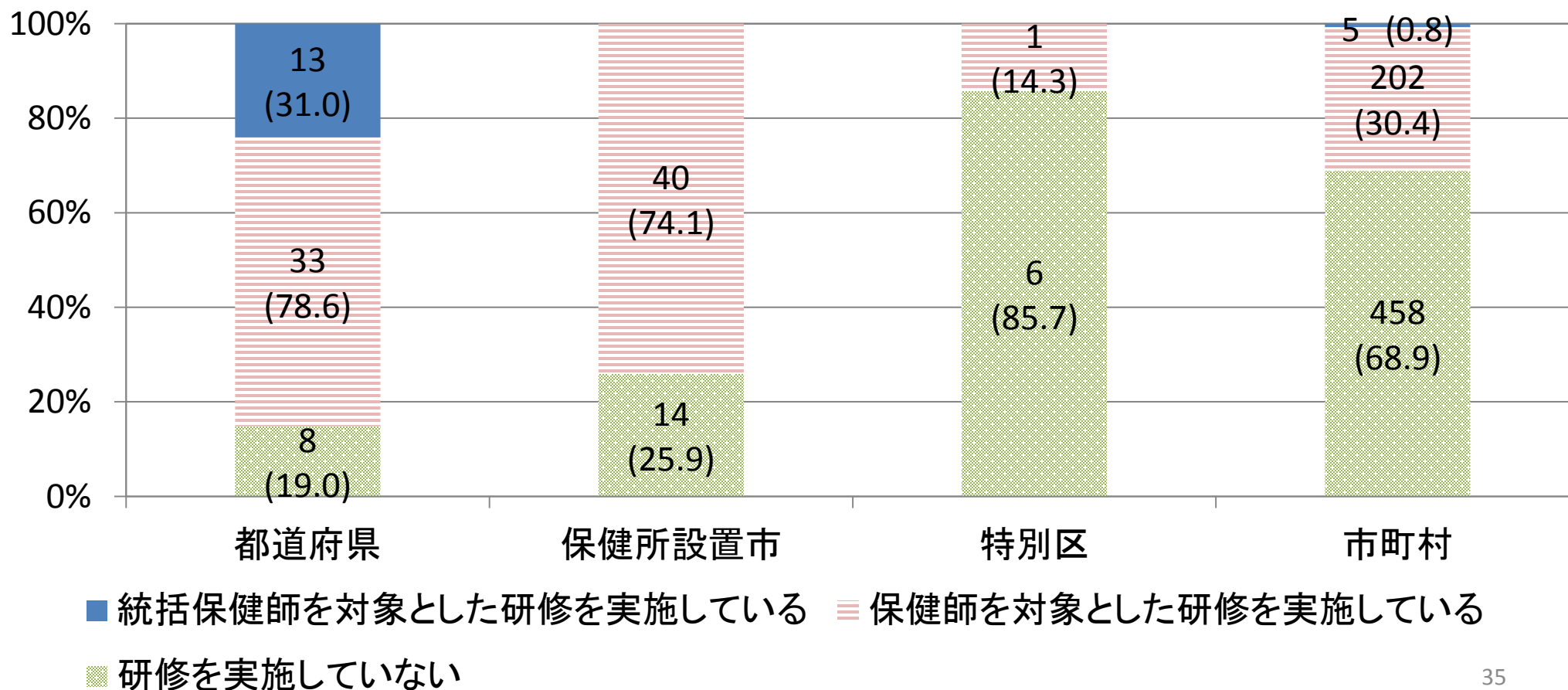
【単位：％（）内は実数（人）】

	都道府県 (N=41)	保健所設置市 (N=48)	特別区 (N=5)	市町村 (N=346)
情報収集、分析、課題の整理	92.7 (38)	70.8 (34)	100 (5)	73.1 (253)
体制整備	90.2 (37)	75.0 (36)	80.0 (4)	66.2 (229)
他部署・他機関との連携	85.4 (35)	77.1 (37)	80.0 (4)	82.9 (287)
派遣調整	92.7 (38)	97.9 (47)	100 (5)	63.0 (218)
災害対策本部会議への参加、 及びその他会議の開催・参加	43.9 (18)	29.2 (14)	40.0 (2)	43.4 (150)
職員の健康管理	51.2 (21)	41.7 (20)	0	51.7 (179)
その他	14.6 (6)	6.3 (3)	0	2.6 (9)

災害に関する研修の実施の有無

都道府県では、「統括保健師を対象とした研修を実施している」者の割合は、31.0%であった。また、都道府県、保健所設置市では「保健師を対象とした研修を実施している」者が、7割以上を占めていた。一方で、特別区、市町村では、「研修を実施していない」と回答している者が、6～8割を占めていた。

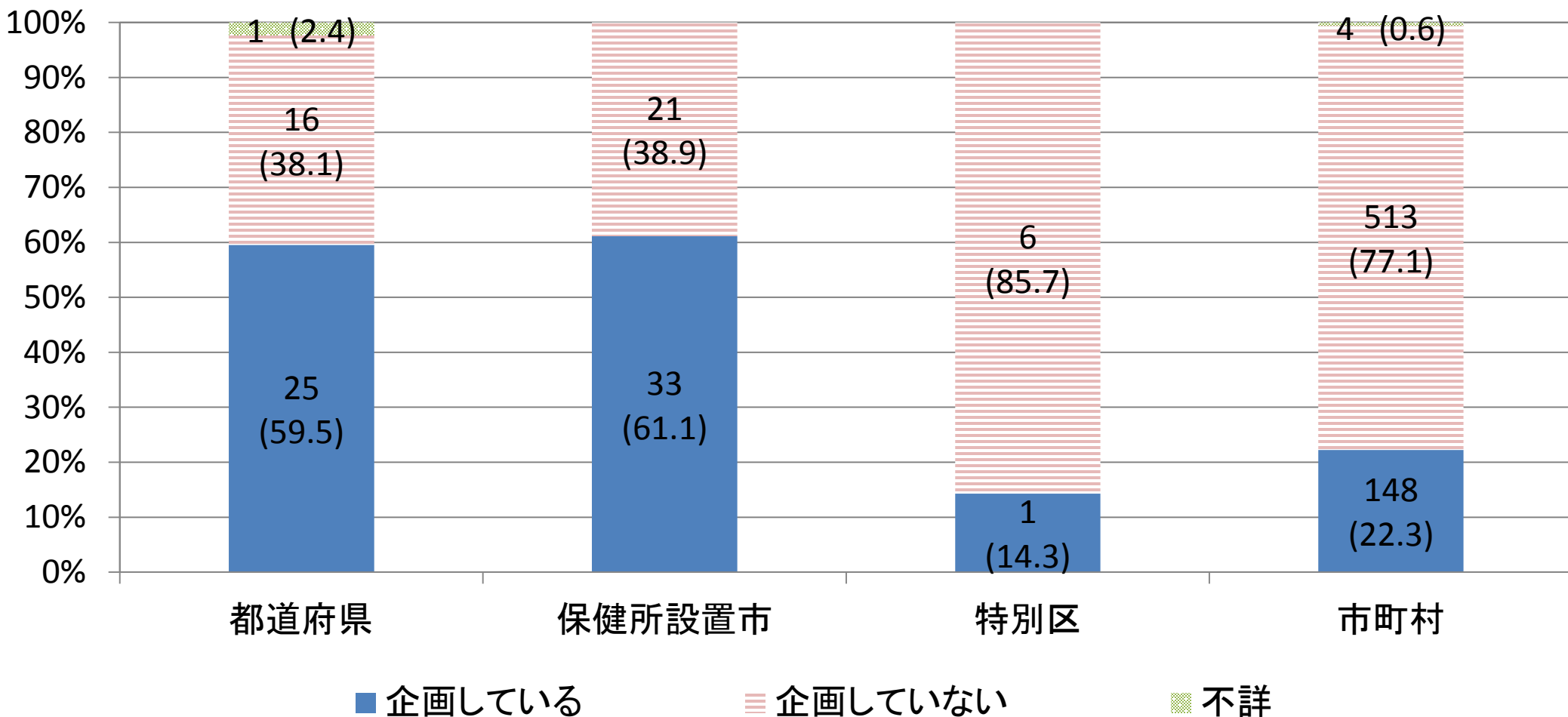
【単位:人 ()内は%】



災害に関する研修の企画の有無

都道府県、保健所設置市では、災害に関する研修を「企画している」者が約6割を占めていた。それに対し、特別区、市町村では「企画していない」者が7割以上を占めていた。

【単位:人 ()内は%】



3. 保健師の人材育成体制 構築の推進

都道府県による管内市町村保健師の人材育成の 取組に関する調査(追加調査)について

【調査目的】

「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」(平成28年3月)において、保健師の体系的な研修体制の構築を推進するにあたっては、組織全体で取り組むこと、キャリアパスを活用した体系的な人材育成を推進すること、個別性に着目した人材育成を推進することの重要性が示された。また、都道府県や保健所による市町村への支援・連携の強化の重要性についても示されている。これらのことを踏まえ、各都道府県による管内市町村保健師の人材育成の状況を把握するために調査を行った(平成29年6月)。

今般、先の調査結果を踏まえ、管内の全ての市町村を対象とした人材育成として保健師育成指針(保健師人材育成ガイドライン等)(以下、保健師育成指針という。)を策定していると回答した都道府県に対し、その詳細を把握するため、追加調査を行った。

【調査実施期間】

平成29年8月31日(木)から9月8日(金)まで

【調査対象】

平成29年6月の調査において、管内の全ての市町村を対象とした人材育成として保健師育成指針を策定していると回答した都道府県(27自治体)(回収率100%)

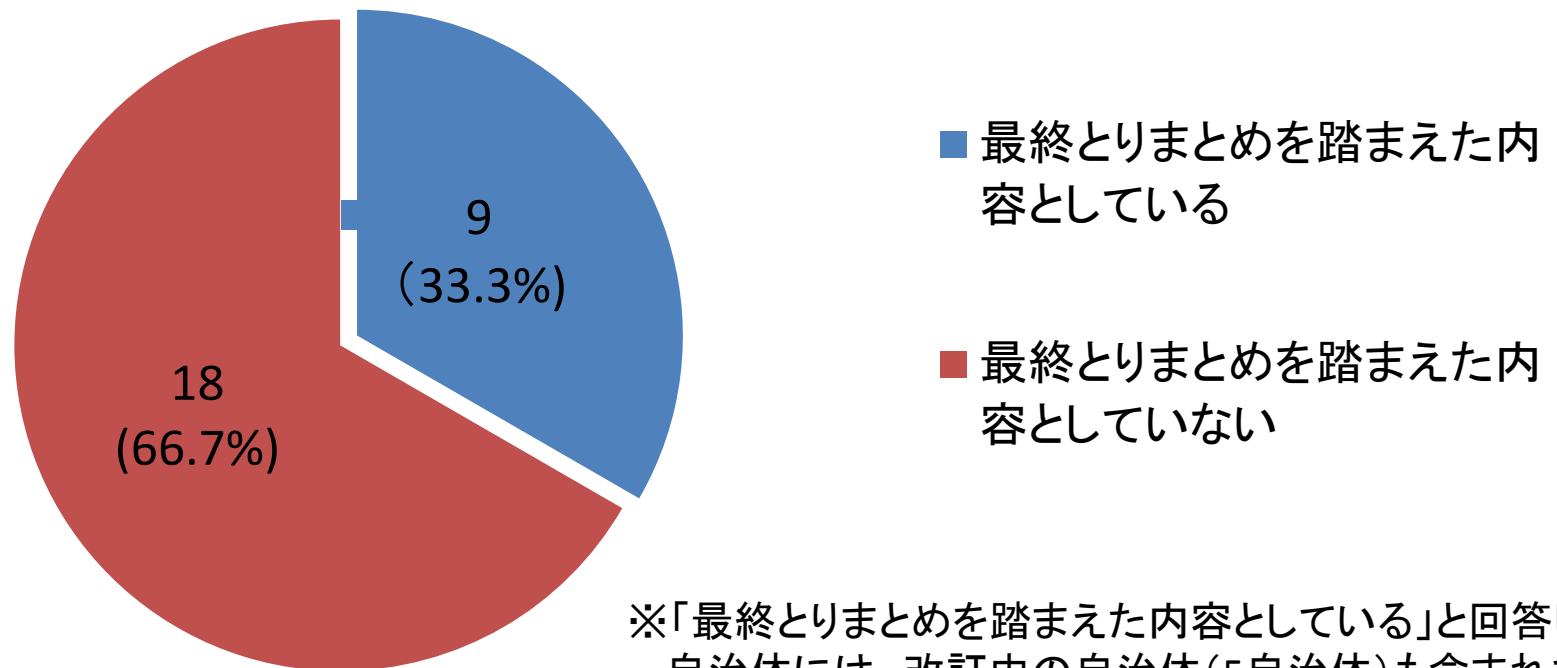
【主な調査項目】

- ・保健師育成指針の策定(または改訂)について
- ・保健師育成指針の活用方法について

「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」 (平成28年3月)の反映状況について

保健師育成指針の策定または改訂にあたって、「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」(平成28年3月)の反映状況については、次のとおりとなっている。

「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」
(平成28年3月)の反映状況 (N=27)



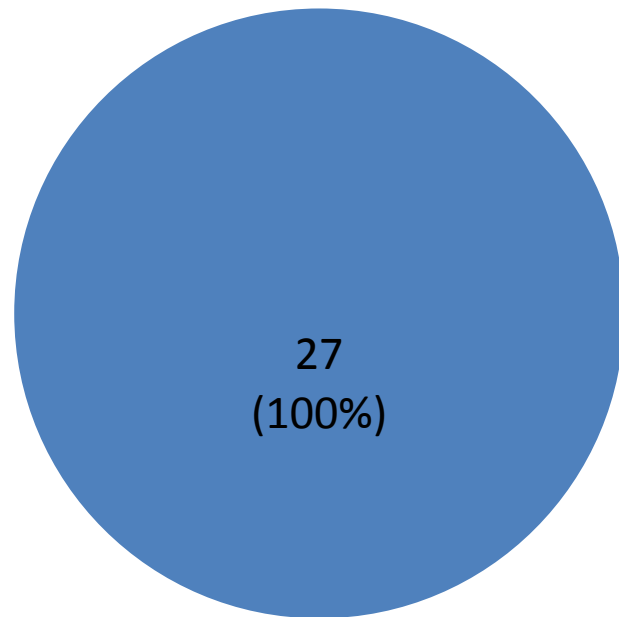
※「最終とりまとめを踏まえた内容としている」と回答した9自治体には、改訂中の自治体(5自治体)も含まれている

検討委員会(作業部会を含む)の設置状況及び検討委員会の設置についての要綱等への明記状況について

保健師育成指針の策定または改訂にあたって、全ての都道府県が、検討委員会を設置していた。

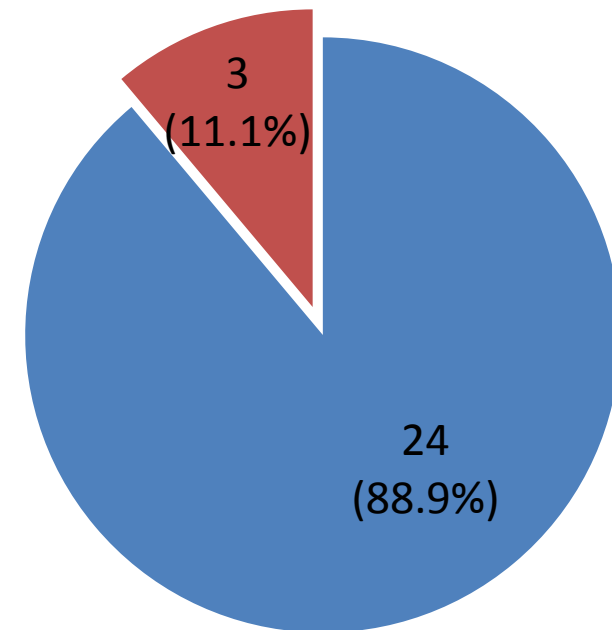
そのうち、検討委員会の設置について、要綱等に明記している都道府県は、24自治体(88.9%)であった。

検討委員会の設置状況(N=27)



■ 設置している ■ 設置していない

要綱等への明記状況(N=27)



■ 明記している ■ 明記していない

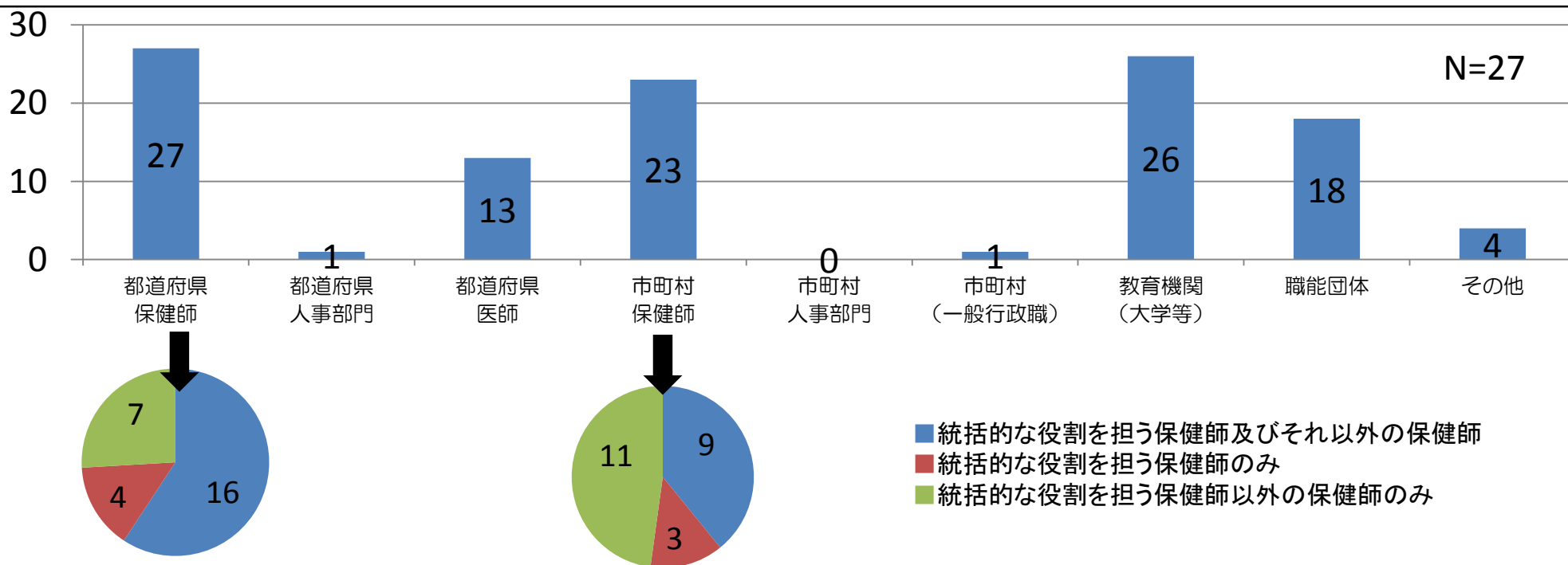
検討委員会の構成員について(複数回答)

全ての都道府県で、「都道府県保健師」が構成員に含まれており、「市町村保健師」が構成員に含まれている都道府県は、23自治体(85.2%)であった。

「教育機関(大学等)」が構成員に含まれている都道府県は、26自治体(96.3%)であった。

一方、「都道府県人事部門」が構成員に含まれている都道府県は、1自治体(3.7%)のみであり、「市町村人事部門」が構成員に含まれている都道府県はなかった。

なお、都道府県の統括的な役割を担う保健師が構成員に含まれている都道府県は20自治体(74.1%)であり、市町村の統括的な役割を担う保健師が構成員に含まれている都道府県は12自治体(44.4%)であった。



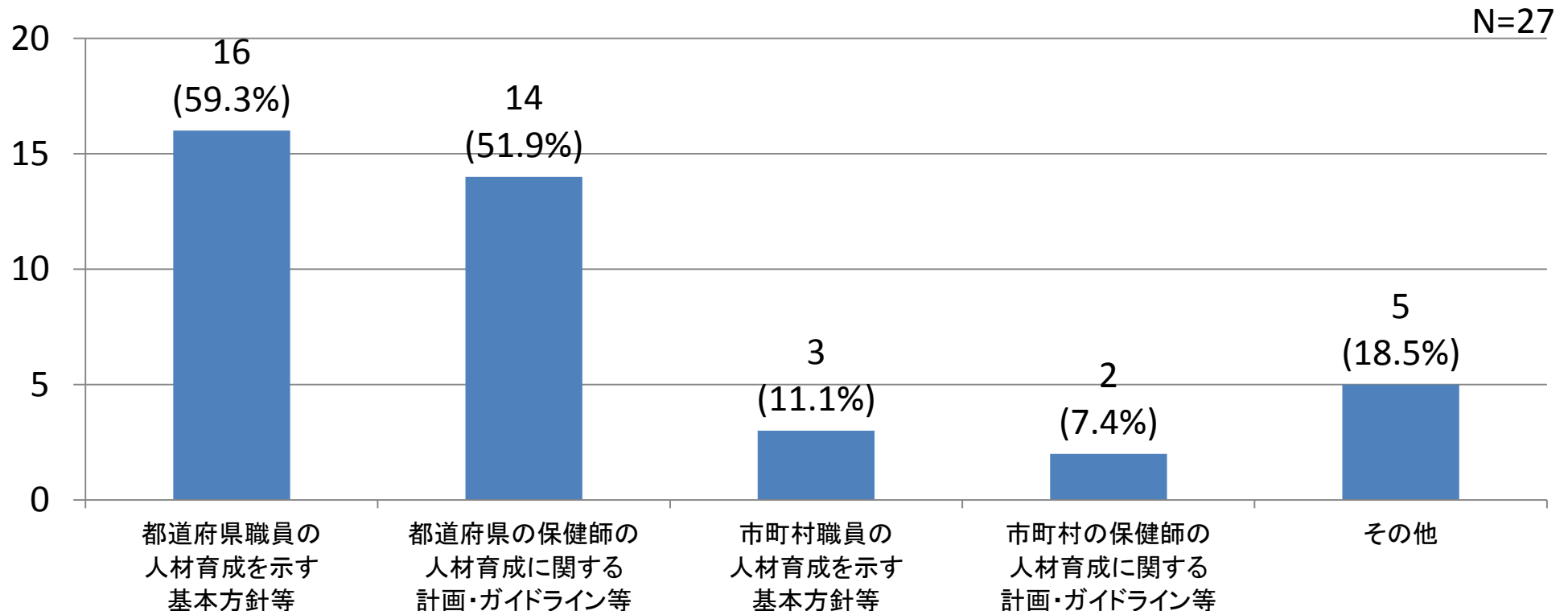
<その他>

- ・都道府県関係者(医務薬事担当、保健師現任教育担当(一般行政職))
- ・国民健康保険団体連合会
- ・社会福祉協議会

- ・地域包括・在宅介護支援センター協議会
- ・市町村保健師協議会

既存の人材育成計画等との整合性の検討について(複数回答)

「都道府県職員の人材育成を示す基本方針等」との整合性を検討した都道府県が16自治体(59.3%)であった。

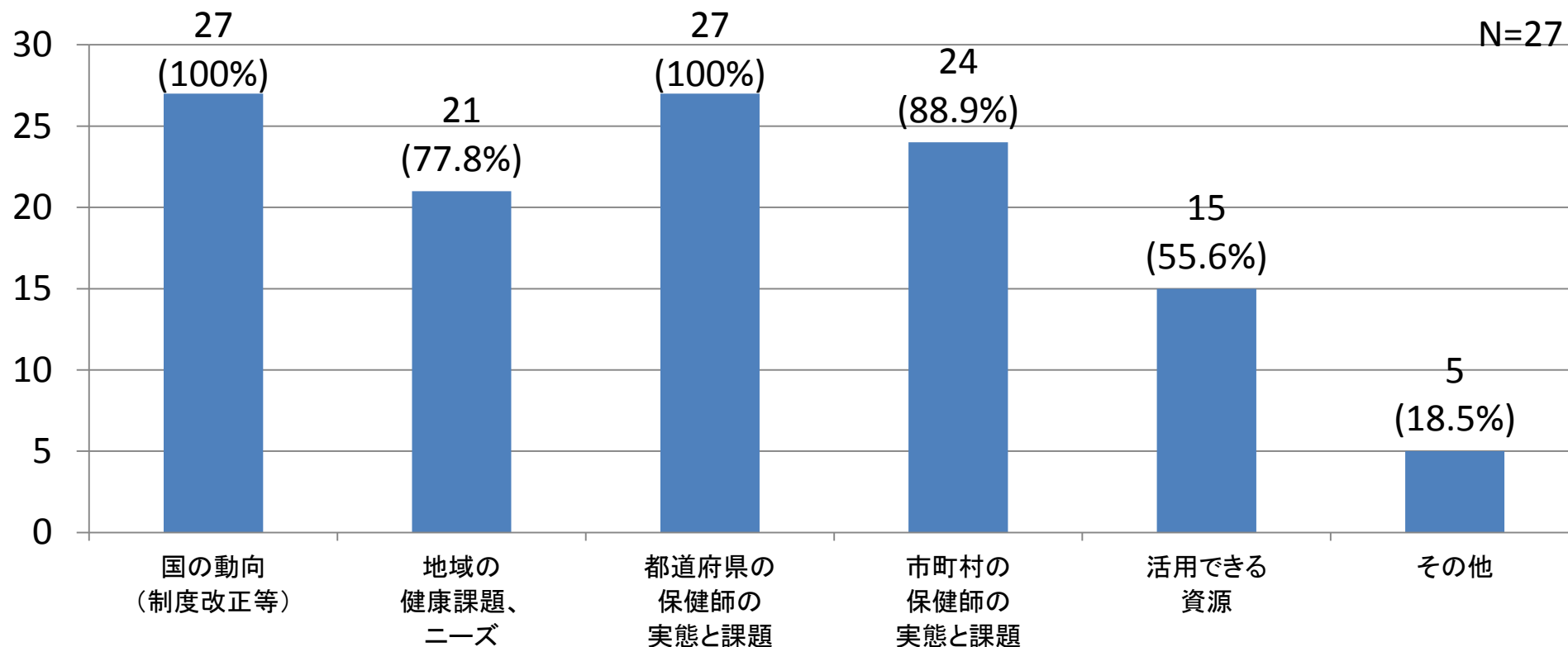


<その他>

- ・「地域における保健師の保健活動について」(平成25年4月19日健発0419第1号厚生労働省健康局長通知)
- ・都道府県が策定した保健師活動指針

策定にあたって考慮したものについて(複数回答)

全ての都道府県で、「国の動向(制度改正等)」及び「都道府県の保健師の実態(人数、配置、年齢構成、統括的な役割を担う保健師の有無、保健師の能力等)と課題」を考慮していた。



<その他>

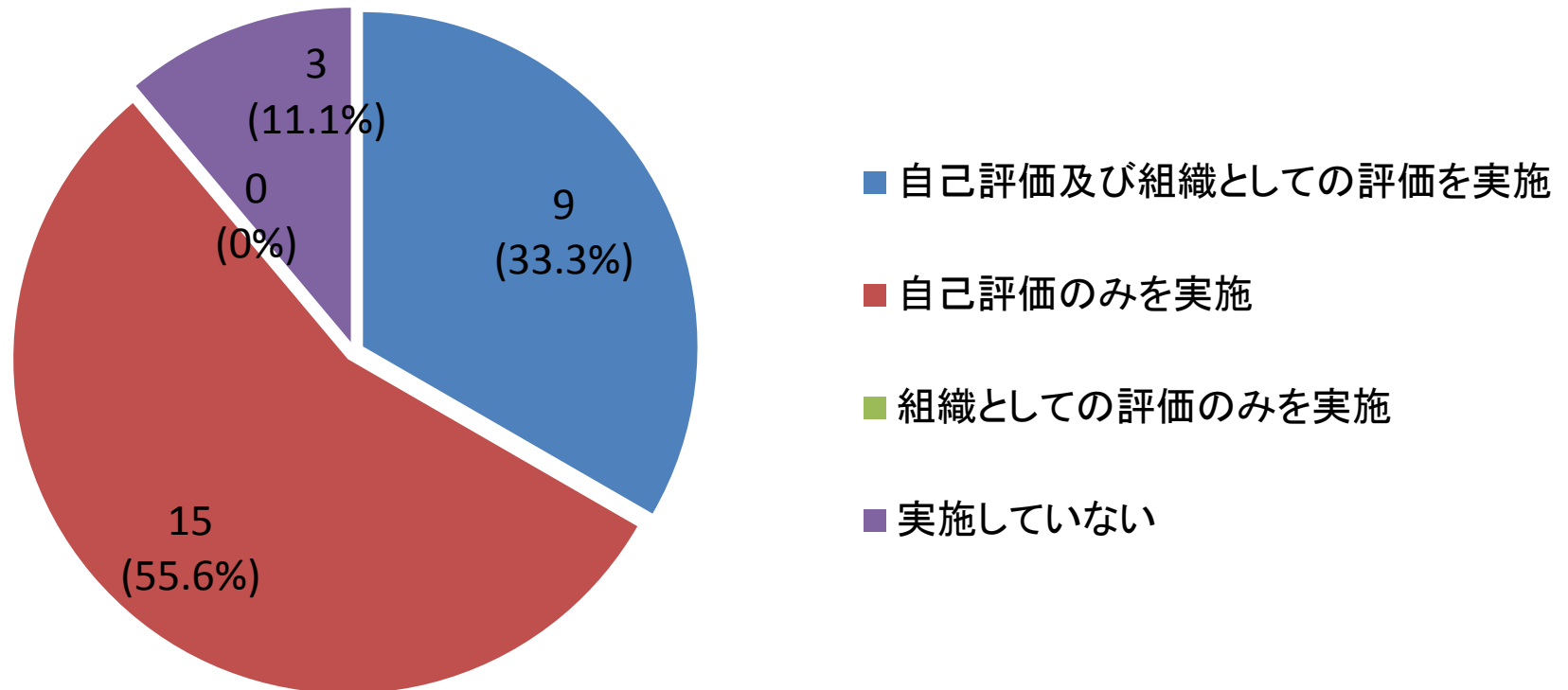
- ・目指すべき保健師像や保健師マインド
- ・既存の都道府県の保健師人材育成マニュアル
- ・関係機関との役割分担
- ・東日本大震災における保健師活動
- ・先駆的な自治体の事例や研究報告

保健師育成指針を活用した 都道府県保健師の獲得能力の評価について

保健師育成指針を活用した都道府県保健師の獲得能力評価の実施状況は、次のとおりであった。

都道府県保健師の獲得能力評価の実施状況

(N=27)

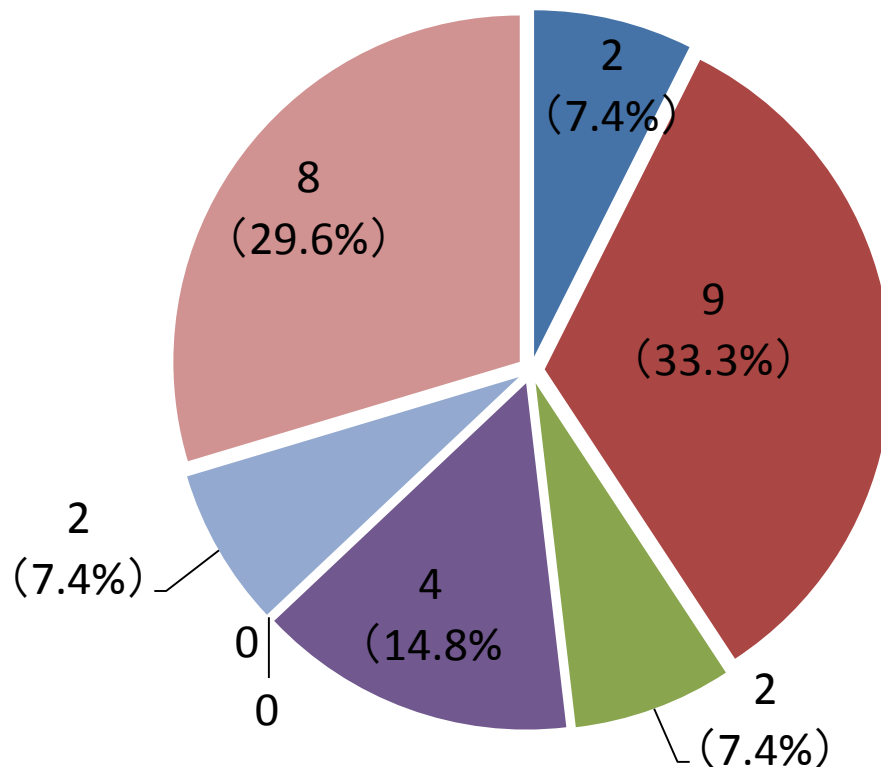


保健師育成指針を活用した 市町村保健師の獲得能力の評価について

管内市町村が保健師育成指針を活用した保健師の獲得能力評価を実施しているかについて、都道府県の把握状況は、次のとおりであった。

市町村保健師の獲得能力の評価について

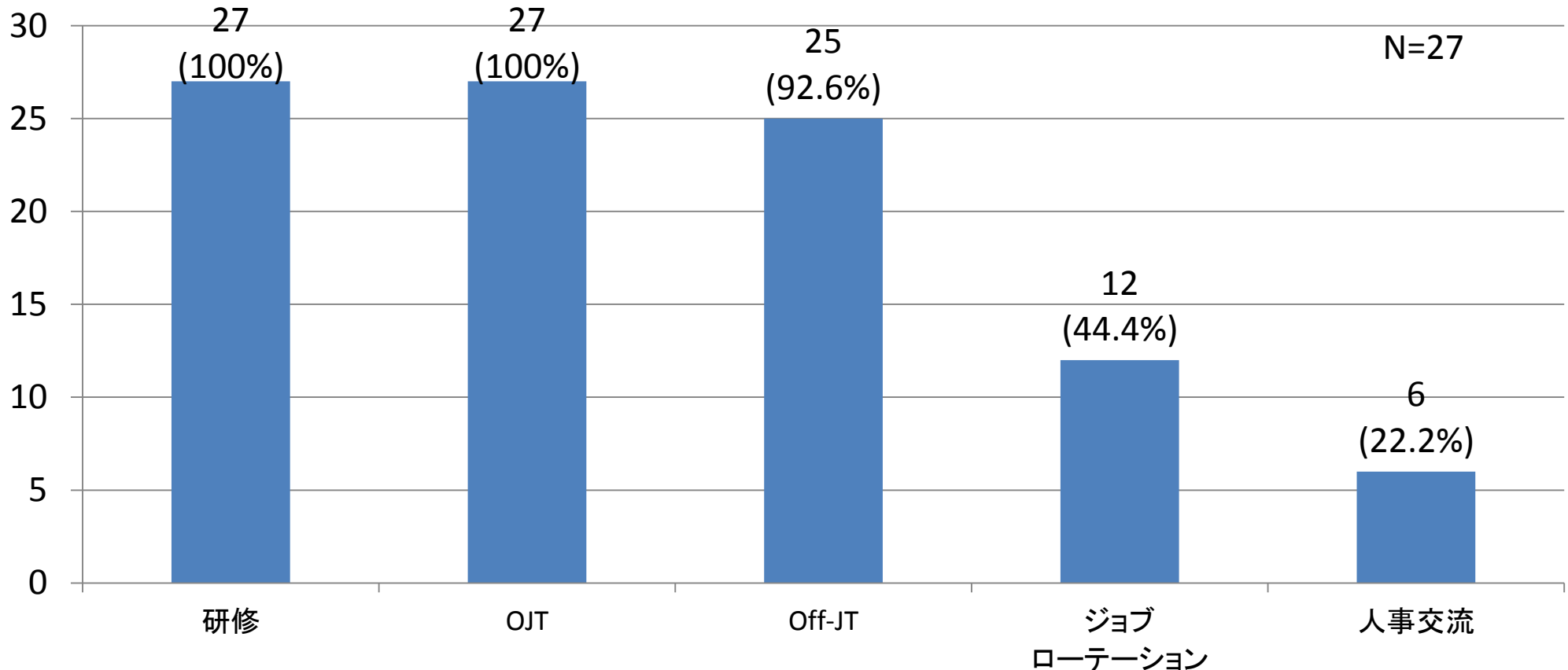
(N=27)



- 全ての市町村で自己評価及び組織としての評価を実施
- 一部の市町村で自己評価及び組織としての評価を実施
- 全ての市町村で自己評価のみを実施
- 一部の市町村で自己評価のみを実施
- 全ての市町村で組織としての評価のみを実施
- 一部の市町村で組織としての評価のみを実施
- 管内市町村が評価に活用していない
- 管内市町村が評価に活用しているか、都道府県が把握していない

保健師育成指針を活用している取組について(複数回答)

全ての都道府県で、「研修」及び「OJT」に活用していた。
一方、「ジョブローテーション」や「人事交流」に活用している都道府県は、過半数に満たなかった。



平成30年度市町村保健師管理者能力育成研修事業

研修目的等

●研修目的

市町村の管理的立場の保健師が、効果的な保健活動を組織的に展開するために求められる能力や果たすべき役割を理解し、地域住民の健康の保持・増進に貢献する資質の向上を図る

●受講対象者

市町村保健師として勤務しており、管理的立場にある者、または、それに準ずる者

●開催地及び日程

東京都 平成30年8月23日(木)～24日(金)

大阪府 平成30年8月29日(水)～30日(木)

本研修は

○協力都道府県における市町村保健師管理者能力育成研修の試行的実施

上記研修に加えて、協力都道府県を選定し、都道府県による市町村保健師管理者能力育成研修を試行的に実施(平成30年度は山形県、埼玉県、千葉県、静岡県、鳥取県)。

厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)(研究代表者 国立保健医療科学院 統括研究官 成木弘子)

「管理的立場にある市町村の保健師の人材育成に関する研究」

都道府県が市町村管理保健師の人材育成の推進ができるよう「都道府県のための市町村保健師管理者人材育成研修ガイドライン(仮称)」を開発することを目的として、平成29年度から平成30年度の2カ年で実施。

平成30年度 国立保健医療科学院における保健師の人材育成

平成30年4月現在

【専門課程Ⅲ】地域保健福祉専攻科

- 対象: 国や地方公共団体から派遣される保健・医療・福祉分野に従事している職員(保健師、看護師、管理栄養士、福祉職 など)
- 実施期間: 3ヶ月(平成30年4月11日～平成30年7月13日)
- 目的: 地域保健福祉に関連する業務において、実践活動の質的向上を図るために必要な知識・技術を修得すること

【短期研修】公衆衛生看護研修(中堅期)

- 対象:
 1. 都道府県、政令指定都市・中核市・保健所政令市・特別区等に所属するプレ管理期にあり、実務リーダー(中堅期)を担う保健師
 2. 1. に掲げる方と同等以上の学識及び経験を有すると院長が認めた者
- 実施期間: 前期 平成30年6月18日～6月26日 7日間
後期 平成31年2月13日～2月15日 3日間 合計10日間
- 目的: 公衆衛生看護領域においてプレ管理期(中堅期:実務リーダー)の保健師として、期待される役割を総合的に理解し、より質の高い保健活動の推進のために必要な能力を獲得すること
⇒「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」におけるキャリアレベルA-4に相当する能力の獲得を目指す

【短期研修】公衆衛生看護研修(管理期)

- 対象:
 1. 都道府県・政令指定都市・中核市・保健所政令市・特別区等の自治体に勤務し、管理職業務を担う保健師
 2. 都道府県・政令指定都市・中核市・保健所政令市・特別区等の自治体に勤務し、管理職を補佐する業務を担う保健師
- 実施期間: 平成30年11月5日～平成30年11月9日 5日間
- 目的: 管理期の保健師として、公衆衛生看護管理の概念を踏まえ、求められる役割を果たすために必要な能力を獲得すること
⇒「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」におけるキャリアレベルA-5に相当する能力の獲得を目指す

【短期研修】公衆衛生看護研修(統括保健師)

- 対象: 都道府県・政令指定都市・中核市・保健所政令市・特別区等において、現在、統括的役割を担う保健師である者
- 実施期間: 平成30年12月17日～12月19日 3日間
- 目的: 統括的役割を担う保健師として、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進するための能力を獲得すること

※ 日程変更される場合もあることから、適宜、国立保健医療科学院の平成30年度研修案内を参照されたい。

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(平成28年3月) ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～ 主なポイント

参考

- 地域保健対策の主要な担い手である自治体保健師の能力養成は、保健福祉施策の推進において重要であり、各自治体では体系的な人材育成を図ることが必要である。
- 本検討会では、自治体における研修体制構築の推進策等に係る議論を行い、その成果をとりまとめた。

- 各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するため、各自治体で能力の成長過程を段階別に整理したキャリアラダーの策定が必要 ⇒「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を提示
- 個々の保健師の業務経験や研修受講履歴等を記録する共通の様式を用いて、個別性に着目した人材育成を推進 ⇒「人材育成支援シート」の活用方法と記載事項例を提示
- 個別性に着目した人材育成により、産休・育休等により長期間職場を離れた保健師のキャリア継続を支援
- 統括保健師の育成のため、ジョブローテーションによるOJTと研修を組み合わせた早期からの計画的な人材育成が必要 ⇒統括保健師に求められる能力を提示
- 自治体内の人材育成関係各部署が連携して保健師のキャリアパスを作成するプロセス等を通して、体系的な人材育成体制構築を推進
- 都道府県による市町村支援や教育機関等との連携を推進し、全国自治体保健師の人材育成の取組を推進
- 国は、本最終とりまとめに示された推進方策を関係機関と連携して周知等に取り組み、国立保健医療科学院は、研修を受講した都道府県等の保健師が当該地域の保健師の育成に寄与するといった波及効果を生むよう研修の質向上に努める



個々の保健師の目標や能力の獲得状況、ライフステージ等の多様性に応じた、効果的な人材育成体制構築と人材育成を一層推進