

全国保健師長会 だより

全国保健師長会保健師活動 指針推進特別委員会活動報告

全国保健師長会 保健師活動指針推進特別委員会 委員長 加藤 静子

地域保健を取り巻く環境の変化を背景に、平成25年4月には厚生労働省健康局長名で「地域における保健師の保健活動について」が発出され、保健師活動の根幹となる「地域における保健師の保健活動に関する指針」が示されています。

この指針には、PDCAに沿った保健師活動の重要性、予防的介入の重視、統括的役割を担う保健師（統括保健師）の配置や自治体ごとの保健師活動指針の策定促進等が明示されています。

しかしながら、全国の自治体における統括保健師の配置状況や活動指針の策定状況に関する実態は不透明のまま経過してきました。全国保健師長会では、統括保健師の配置促進と保健師活動指針の策定を促進するために、平成27年4

月に特別委員会を設置しました。

平成27年度の活動

〈調査の実施〉

平成27年6月に厚生労働省健康局が「対策・健康増進課保健指導室が、『地域における保健師の保健活動に関する指針』の活用状況に係る情報収集」を行いました。この情報収集の結果を受け、統括保健師の配置が事務分掌に位置づけられている111自治体を抽出し、統括保健師のキャリアや専門的能力の獲得、果たしている役割について質問紙による調査（2次調査）を行ったところ77自治体（69.4%）から回答がありました。さらに保健師人材育成プログラム、保健師活動指針が策定されている3自治体を抽出し、統括保健

師としてのアイデンティティの獲得や調整力等がどのような環境や研修で身につけているかを明らかにするために、インタビュー調査（3次調査）を実施しました。

〈結果〉

▽統括保健師の平均年齢は53.2歳で40歳から60歳までの分布があり、経験年数は平均で28.1年、最少年数は4年でした。
▽統括保健師の在任期間は平均3.6年であり、統括保健師の所掌事務では課長補佐級（主幹級）37人、課長級19人、副部長級、部長級が各2人となっています。
▽統括保健師が経験した部署は、平均で4.6部署、最多は15部署となっていました。「ジョブローテーションが少ない者にとつては、統括保健師としての役割を十

て重要と考えられた点は左記のとおりです。

①統括保健師の配置促進と統括保健師を補佐する体制づくりの重要性

統括保健師の業務量過大については、2次調査において、55%の統括保健師が回答しており、その役割を發揮するためには、組織内で統括保健師を下支えする人材や協力体制が必要ではないかと考えられます。

②効果的なジョブローテーションの実施

ジョブローテーションによる組織内の複数の部署の経験が保健師活動を客観的、俯瞰的に見ることにつ

表 統括保健師になるまでに獲得した専門的能力

職場適応と保健師としてのアイデンティティの獲得
71人(92%)が係員(技師・主任)で獲得したとしている。個別支援、保健事業の実施、困難事例の対応等を通して住民への健康支援が達成できた経験を通して獲得している
個人・家族への責任ある対応実施
69人(89%)が係員(技師・主任)で獲得したとしている。個別困難事例を通して、関係機関と連携したり、すぐに解決しなくてもあきらめずに支援を続ける経験をとおり獲得している
集団・地域を視野に入れた組織的な対応
65人(84%)が主任から係長で獲得したとしている。住民のニーズを受け止め協働による保健事業の展開、場の創設等を通して獲得している
リーダーシップを発揮した活動の推進評価
61人(79%)が係長職で獲得したとしている。行政課題に関して保健師の実践活動から提言や他部署との連携による新規プロジェクトを通して獲得している
スーパーバイス
40人(51%)が管理的職位で獲得したとしている。管理的立場で部下の個別支援や事業、健康課題からの施策化、研究等とおし部下への助言や部下からの相談に対応することで獲得している
自治体における対応対策のシステム化
33人(42%)が管理的職位で獲得したとしている。具体的事業の立案、審議会からの提言に基づく施策化等の経験から獲得している

ながり、保健師として専門的能力の獲得に有効です。人事異動の少ない小規模自治体には、市町村間での保健師の人事交流を促進するような働きかけを県や保健所が積極的に行うことが重要となります。

③統括保健師育成のための研修体制の確立と実施
国、都道府県等においては、保健師の人材育成に関し、研修体系の見直しや人材育成プログラムの活用、改訂を継続して行います。また関係機関や大学等との連携強化と保健師一人ひとりがキャリア形成をマネジメントすることが重要です。

④自治体版保健師活動指針策定と

統括保健師の位置づけの明記
自治体のインタビューから、保健師活動指針の策定のプロセスは自治体における保健師活動の可視化を図るとともに、PDCAに沿った活動の再確認や地域の課題の優先順位を共有する機会となっており、策定を成し遂げた自治体は結束力の高まりがみられました。

調査の結果からも統括保健師が事務分掌上に位置づけられている自治体は、指針の策定割合が高くなっていることから、指針に統括保健師の位置づけや役割を明示し、配置について組織に働きかけることを推進していきたいと感じました。

平成28年度の活動

平成28年度は、平成25年4月以降に保健師活動指針を策定した31自治体を抽出し、指針策定に至った経過、上司や首長への説明、指針策定のプロセス、策定による効果等についてメールによる質問紙調査を実施します。

さらに、調査から明らかになった項目を整理することで策定のためのガイドラインを作成したいと

分に果たせていない」「行政事務や政治的活動の知識と経験が不足している」などの回答があり、統括保健師としてのキャリアに苦悩している様子もうかがえました。

▽統括保健師に求められる能力について「保健師指導者の人材育成プログラムの開発」（平成17年度厚生労働科学研究報告書）を参考に調査をしたところ、6項目すべてに記載があったのは33人（42.8%）でした（表）。

▽統括保健師が果たしている役割については、「保健師の人材育成の充実を図っている」「時間内に保健師の調整会議を実施している」等の回答が多く、保健師の職能を生かすための基本的な条件が確保されていました。

▽課題だと認識している事項では、「統括保健師の業務量が多く、求められる役割や機能が十分發揮できていない」「保健師間の考えが多様化し、同一方向で仕事に向かうことが困難になっている」等が挙げられていました。

〈考察〉

統括保健師が現在果たしている役割や課題、統括保健師を育成するためのキャリア形成などについて考えています。

最後に、平成25年4月に通知が発出されたあとも、自治体ごとの保健師活動指針の策定は遅々として進んでいません。

一方、2025年問題に向けた地域包括ケアの推進や母子保健法改正による子育て世代包括支援センター（母子健康包括支援センター）の設置など、時代はめまぐるしく変化し、私たち行政で働く保健師は何をめざして活動をするのかを問われる時代が到来しています。

自治体版の保健師活動指針策定を一つの契機として、現在実施している業務についても見直しを行い、社会の要請に合った活動を展開していくことが重要です。

今後も特別委員会では情報収集と発信に努め、自治体ごとの保健師活動指針策定を推進してまいります。

保健師活動指針推進特別委員会委員	
金子 恵子	千葉県
大竹 美記	茨城県
藤原 啓子	横浜市
守屋 希伊子	三郷市