



# 全国保健師長会 だより

## はじめに

令和3年度地方財政計画においては、保健所の恒常的な体制強化として、保健所において感染症対応業務に従事する保健師を、4年度までの2年間で約900名増員し、2年度の1.5倍とするための措置を講じたところです。

そこで、今回の新型コロナウイルス感染症における経験知を明文化する中で、今後の新たな感染症や健康課題に備えることができる保健師人材育成の在り方や、パンデミック時の保健所等の体制整備にいかすために、増員の状況、増員された保健師の担っている役割、また人材育成に関する取り組みの実情等の調査を実施しました。

## 調査方法

令和3年9月2日(木)から10月31日(日)、都道府県、政令指定都市、中核市、特別区、政令で定める保健所を有する自治体のうち、全国保健師長会の会員がいる154の自治体の統括保健師にメールにより調査票を送付し回収しました。自由回答については記載された内容からコード、カテゴリーを抽出しまとめました。

## 結果

- (1) 回答状況 回答率55.8%(対象自治体数154件、回答数86件)(表、図1)
- (2) 主な結果は次の通りです。令和2年度、3年度の保健師の

図2 新型コロナウイルス感染症に関する保健師業務における課題

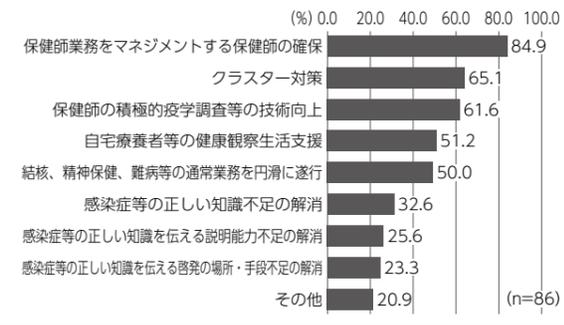


図1 回答した自治体の割合

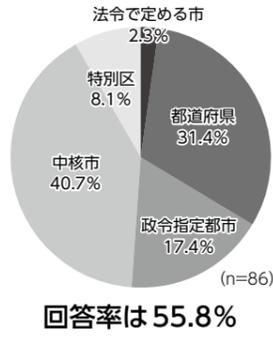


表 回答状況

所属自治体 (回答数/対象数)	%
都道府県 (27/47)	57.4
政令指定都市 (15/20)	75.0
中核市 (35/59)	59.3
特別区 (7/23)	30.4
政令で定める市 (2/5)	40.0

回答率は55.8%

# 令和3年度全国保健師長会 調査研究事業結果報告 「新型コロナウイルス感染症に関連して保健所に増員された保健師等の業務についての調査」

全国保健師長会常任理事／福山市保健福祉局 来山典子

人数は年代別に「29歳以下」「50～59歳」のカテゴリーすべてで20%台となっており、年代の偏りはなかった。3年度の全体数は前年度の277人増、このうち20代が236人増、30代では88人の増加であった。常勤保健師(正規雇用)の新規雇用は、3年度はすべての回答自治体で新規雇用があり、4年度は90.6%の自治体で雇用の予定があった。3年度の平均募集人数は1自治体当たり9.9人、平均応募数は39.1人。平均採用数9.8人のうち5.3人が新卒であった。自治体別では政令指定都市で募集・応募・辞退者数とも最も多かった。新規部署の設立または組織の再編を行っていた自治体は2年度58.1%、3年度57.1%、また31の自治体が2年連続で感染症部門の新設・組織再編を行っていた。

め」が8割、「感染症業務の経験不足による必要性を認識したので」「従事者の不安や実施希望があったため」が5割以上を占めた。一方で未実施・不参加の理由としては「研修の実施または、研修に参加する時間がない」(55.6%)が最も多かった。感染症部門への増員に関して、困った点は「増員以上の業務量、感染状況に応援体制が追いつかない」が最も多く、次いで「人材確保が難しい」であった。感染症以外の人材育成で困った点、課題は「研修・学習機会の不足」次いで「通常業務の経験値の減少」であった。

また、増員に関して工夫した点は、多い順に「本庁や人事部門等への働きかけ」「応援職員の運用調整」「多様な雇用形態の人材確保、業務整理」であった。

## 考察

新規雇用と異動の職員が例年に比べて単年度に大量にあったため、人材育成は急務であるといえます。特に新任期の人材育成については、経験する業務の偏りや通常業務の経験不足が課題としてあがって

3年度に感染症部門に増員された保健師の「主たる業務」を雇用形態別に見ると、最も多かった業務は新規・異動・嘱託・会計年度・応援では「積極的疫学調査」、委託・派遣では「自宅療養者、濃厚接触者等の健康観察」であった。

組織の課題では「保健所保健師の人材確保・人材育成(93.0%)」が最も多く、「平常時からの健康危機管理体制づくり・保健所の体制づくり」(89.5%)、「有事における各部署との協力体制の構築・組織内での課題化」(86.0%)、「職員の体調管理とメンタルケア」(82.6%)が続いた。

保健師業務の課題では「保健師業務をマネジメントする保健師の確保」「クラスター対策」「保健師の積極的疫学調査等の技術向上」が6割以上であった(図2)。このうち最も重要な課題として「保健師業務をマネジメントする保健師の確保」(59.3%)、次いで「クラスター対策」(11.6%)があがった。

感染症に関する研修は2年度74.4%、3年度67.4%が実施しており、理由として「最新情報を共有した上で業務に従事させたかったた

おり、対人支援活動や地域支援活動の通常業務に関して育成の必要性が高く、今後OJTや育成プログラムに基づく研修やニーズ調査の実施等の工夫が必要であると考えます。最も重要である保健師の課題に「保健師業務をマネジメントする保健師の確保」があがったことは、会員、統括保健師の回答であったこと、感染拡大の状況下で人材確保の働きかけや、応援職員の運用調整等が常に求められていたこと、業務を細分化すればするほど横断的に業務全体を把握し調整を行う役割が強く求められていたことを反映した結果と考えられます。

また、組織の新設・再編がある中では体制整備、業務調整、短期間での応援体制計画が必要となり、現場には相当の負荷があったと考えられます。現場業務のニーズ把握、組織内での可視化、大学や関係機関等との協力応援調整等をよりの確、円滑に行うためには次期リーダーも含めた、複数で判断できる体制が重要であると考えます。なお、本調査は保健所設置自治体の会員から回答を得たものですが、全自治体が回答しているわけで

## まとめ

今回の調査により自治体保健師の増員、感染症部門への配置状況、人材育成に関する課題、さらに保健師を束ね他機関に説明し、交渉もする管理的立場およびマネジメント力がこれまで以上に必要と認識されていること、またこの2年間で増員された新任保健師の育成、次の管理期の保健師を育成する必要性も示唆されました。

これら課題や対応の一方で、横断的な支援体制の中で他職種との連携から学ぶ機会が増し、視野の広がりや役に立った点や、非接触かつ適時、円滑に対応できるICTを活用した保健師業務の展開があったことはメリットとしてあげられます。本研究に際し、ご協力いただいた皆さまに深く感謝申し上げます。