

応援します！わが圏域の保健師育成 ～市民のいのちと健康のために、保健師のいきいき計画～

北多摩西部保健医療圏

実施年度	開始 平成29年度 終了 令和元年度
背景	<p>多摩立川保健所圏域6市では、市保健師の人材育成が系統的になっているとは言い難く、職場や職場外での研修は、体制の未整備や本人の主体性に任される等の理由で、十分に受けられていない状況が散見される。また、当保健所の、平成25年度から4年にわたる課題別地域保健医療推進プランの災害対策の取組の中で求められている、発災時に分散配置の保健師を一元的に指揮・調整する「統括保健師」の配置が進んでいないことが明らかになった。</p> <p>一方、国は「地域における保健師の保健活動について」（保健師活動指針）や「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」最終取りまとめを発出し、保健師の人材育成を推進し、そのための統括保健師の配置を促していることから、当保健所においても、平成29年度から当プランに取り組むこととした。</p>
目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 圏域6市の人材育成の現状を把握し、課題を明らかにする。 ・ 課題を踏まえて育成したい保健師像（目標）を武蔵村山市とともに具体化する。 ・ 目標とする保健師育成のための計画づくりに重要なポイントを「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」（以下「冊子」という。）にまとめる。 ・ 冊子の活用により、圏域6市の人材育成を推進するとともに、統括保健師の設置を促す。
事業内容	<p>○アンケートの実施 圏域6市全ての保健師を対象に、郵送による無記名自記式調査で、勤務経験、職場配置、OJTを含む研修体制、自身のキャリア形成等の調査を行い、実態を把握した。</p> <p>○人材育成研修の実施 「健康な地域づくりのために～保健師の人材育成の重要性～」をテーマに、中板育美氏（現武蔵野大学教授）による研修を行い、人材育成の重要性を認識した。</p> <p>○武蔵村山市（モデル市）との検討会 武蔵村山市・保健所合同保健師連絡会の回数を増やし、武蔵村山市保健師全員の意向を聞き、検討を重ねた。また、「地域を診る」をテーマに、島田美喜氏（至誠児童福祉研究所副所長）による研修会とグループワークを実施し、地域診断を行う中で見えた地域の課題について検討した。</p> <p>○各関係機関への周知及び冊子の配布 各市連絡会等を通じ、圏域6市全ての保健師143名に冊子を配布し、保健師の人材育成について周知した。</p>
評価	<p>○アンケート実施により、圏域6市の実態が明らかになった。また、地区踏査を行う中で見えた地域の健康課題と目標を明確にした。そして、その過程で得られた内容をモデル市とともに検討し、冊子にまとめることが出来た。</p> <p>○人材育成の道筋を整理した冊子のため、各市が人材育成を円滑に行うためのツールとして活用でき、また、自治体独自のキャリアパス作成の際の参考とすることができるものとなった。</p>
問合せ先	<p>多摩立川保健所 企画調整課 企画調整担当 電話 042-524-5171 ファクシミリ042-528-2777 E-mail S0000346@section.metro.tokyo.jp</p>

応援します！わが圏域の保健師育成 ～市民のいのちと健康のために、保健師のいきいき計画～

1 本事業の目標

- (1) 圏域6市の人材育成の現状を把握し、課題を明らかにする。
- (2) モデル市と、育成したい保健師像（目標）を具体化し、目標とする保健師育成の道筋を「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」にまとめる。
- (3) 「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」を圏域6市に周知し、保健師の人材育成の取組を推進する。

初年度の平成29年度は（1）、平成30年度は（2）、令和元年度は（3）について取り組んだ。

2 事業内容

平成29年度：人材育成に関する調査の実施

圏域6市の保健師を対象とした質問紙による人材育成についての調査を実施し、人材育成の課題を明らかにした。

年度当初の各市への事業ヒアリングや保健師合同業務連絡会、6市・保健所統括保健師連絡会（以下「統括保健師連絡会」という。）、6市課長連絡会議を活用し取組の周知を行った。

ヒアリングの際に、保健所との協働について関心が高い市があることが分かったため、各市での保健師合同業務連絡会において、市保健師一人一人に取組が伝わるよう説明を行った。

また、統括保健師連絡会では、議題として人材育成について取り上げ、各市の人材育成体制や研修、今後の取組予定についての現状を共有する機会とした。

さらに、圏域の市保健師数や配置状況などについて、平成27年度保健師活動領域調査等のデータや既存の圏域保健師名簿から分析したところ、圏域6市の常勤保健師数は増加傾向であった。また、保健部門の保健師数が増加する一方、障害・介護・子育て部門の保健師数の増加も明らかで、分散配置の進行が伺えた。加えて、職位を持つ保健師は増加しているものの、統括保健師については未配置ということが分かった。

ア 圏域市の保健師人材育成に関する調査の実施

調査目的： 圏域6市の人材育成の現状を把握し、課題を明らかにすることを目的とし、各市における保健師一人一人の能力育成が図れるような体制づくりの基礎資料とする。

対象：圏域6市に勤務する正規職員の保健師103名、及び常勤の非正規職員の保健師9名

調査項目（抜粋）：

- (ア) 勤務経験（年数、部署）について
- (イ) 職場配置について
- (ウ) OJTを含む研修体制に関すること。
- (エ) 自身のキャリア形成について

調査方法：郵送による無記名自記式調査

回収状況：正規職員保健師83名（回収率 80.6%）、非正規職員保健師9名（66.7%）

調査結果（抜粋：正規職員保健師のみ）

（ア）勤務経験（年数、部署）について（N=83）

回答者のキャリアは、新任期 26 人（31.3%）、中堅期 41 人（49.4%）、管理期 16 人（19.3%）であった。入職前の勤務経験は、9 割が看護職の経験があり、平均勤務年数は 5.3 年であった。最初に担当した業務（部署）は、母子保健が 48 人（57.8%）と一番多く、次いで成人保健が 29 人（34.9%）であった。

（イ）職場配置について

一人配置職場の経験がある人は 39 人（47.0%）で、約半数が一人配置の経験があった。

（ウ）OJTを含む研修体制に関すること。

OJTの内容としては、「市職員対象の行政職員としての研修」が8割以上を占めていた。

保健師業務関連では、「業務の中でいつも相談できる体制（がある）」「個別支援能力のスキルアップのための事例検討会等」「保健師の課・係を横断した業務連絡会の開催」が8割近くを占めていた。

また、今後受講したい研修内容で多かったものは、「危機管理、地域診断、事業計画などの領域別研修」や「専門的知識・技術習得のための業務別研修」、「中堅期保健師向けの研修、多職種連携や地域ケアシステム、業務リーダー研修など」が4割以上を占めた。キャリア別にみても、新任期は「専門的知識・技術習得のための業務別研修」、中堅期は「中堅期保健師向けの研修、多職種連携や地域ケアシステム、業務リーダー研修など」、管理期は「危機管理、地域診断、事業計画などの領域別研修」がそれぞれで一番多い割合を占めた。

（エ）自身のキャリア形成について

目指す保健師活動スタイル（キャリアレベル）としては、新任期、中堅期では「地区担当保健師として住民に寄り添い、地域全体の健康づくりをサポートする活動」が約6割、管理期は「係長・主査等所属内の保健師を調整する立場にあるリーダーとしての活動」が約5割を占めていた（図1）。

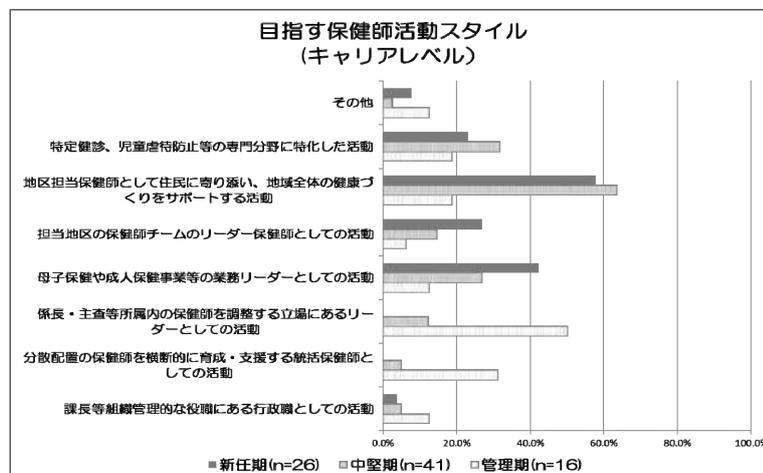


図1 目指す保健師活動スタイル（キャリアレベル）（n=83）

イ モデル市の決定

平成29年度第三回統括保健師連絡会後、各市へモデル市として保健所との協働を打診したところ、健康主管課で新任期保健師の割合が高く、その育成や定着を課題とする武蔵村山市から、モデル市を引き受けると了解を得た。

平成30年度：検討会、講義等の実施

年4回、助言者として島田美喜氏（前：東京純心大学看護学部長、現：（社会福祉法人）至誠学舎立川児童福祉研究所副所長）を招き、検討会を開催し取り組んだ。また、中板育美氏（武蔵野大学看護学部看護学科教授）を招き、保健師人材育成研修において、国の指針や動向、キャリアパス作りの知識、地域診断に基づく保健師活動の重要性等についての講義を取り入れた。

平成30年度は、武蔵村山市の保健師人材育成に関して、何をテーマに取り組むかの検討からスタートとなった。取組内容のイメージ作りにつながるよう、保健師人材育成研修の企画・開催を行った。研修内容を踏まえて、取組目標を「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」の作成と決定した。作成に当たっては、机上の検討だけでなくモデル地区の地域診断を実施しながら進める、という市独自のアイデアを取り入れた。

1年間の実績は、打合せ14回、検討会（地域診断勉強会を含む）4回、地域診断勉強会後のミーティング1回、人材育成研修会1回、地区踏査1回、市・保健所保健師拡大検討会1回、中間振り返り1回であった。

ア 保健師人材育成研修

圏域研修として開催したが、武蔵村山市保健師が出来るだけ多く参加できるように、武蔵村山市と共催し、武蔵村山市の会場で開催した。研修には武蔵村山市保健師6名と健康主管課長が参加した。

テーマ：「健康な地域づくりのために～保健師人材育成の重要性」

講師：中板育美氏（武蔵野大学看護学部看護学科教授）

研修目的：

- ・ 保健師の人材育成を推進する国の動向についての知識を再確認し、人材育成に取り組む必要性や意義についての知識を深め、再度考察する。
- ・ 人材育成の取組方法等について、研究班の最新の成果についての解説を聴く。
- ・ 自身のキャリアアップについて考えることができる。

参加者意見：

「行政保健師の実践の基盤となるものが理解でき、自身を振り返ることができた。」「同じくらいのキャリアの人との話ができて、共感できる場所が多かった。」「住民や他団体から、保健師の役割が理解されにくくなっている話など聞き、今後の保健師のあり方について考えていくきっかけになった。」等の感想が聞かれた。

研修受講により、保健師人材育成に関して「キャリアラダー」及び「キャリアパス」の目的や意義が理解でき、武蔵村山市版キャリアパス作成の意識が高まった。また、法定事業ありきではなく、「地域診断」に基づいた市民ニーズの明確化と課題解決のための事業実施という視点を改めて確認する機会となった。

イ 地域診断勉強会

地域診断の重要性を再認識し、地域診断の取組を OJT に取り入れたキャリアパスの作成という取組イメージが徐々に明確になった。そこで、島田美喜氏を講師として、検討会を4回行い、新任期保健師の目指したい保健師のイメージについて共有するとともに、地域診断の方法の確認、地域を診る活動の進め方、住民インタビューの内容・方法などを検討した。

検討会を重ね、行政保健師としての活動の基盤となる地域診断についての知識や方法を学び、日頃の活動から得られた地域の情報の共有を行い、モデル地区（A 地区）の目指したい姿を描く意義を理解することができた。

ウ モデル地区の地域診断「地域を診る活動」

地域を診る活動として、地区踏査及び住民インタビューを実施した。

目的：モデル地区である A 地区の現状を知るため、住民代表として自治会長へのインタビューを実施し、地域の特徴や実態を把握し、課題を明らかにして、地域特性に合った保健活動を考えた。インタビューを行うことで、生活上の課題（単身高齢者の世帯が多い。転入者と単身高齢者が多く心配である。母子世帯で生活福祉の家庭には、声かけが必要等）や、健康上の課題（高齢に伴う病気がそれ相応に多い、50 代の引きこもりの人が数名思い当たる等）が明確になった。市保健師と保健所の担当者で、「コミュニティーアズパートナーモデル」に基づき収集した情報を整理し、地域の目標や健康課題の案をまとめて第4回検討会で検討した。その結果、地域課題を「たばこ」に関わる健康問題に絞り、次年度はたばこ対策に関する取組につなげようという意欲的な意見も聞かれたことから、地域課題から事業化へつなげようとする参加者の姿勢がうかがえた。

また、地域のイメージがより鮮明になり課題も見え、A 地区の将来像について考えるきっかけになった。

エ 「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」の検討

自治体保健師のキャリアパスのイメージ（作成：平成 27 年度厚生労働科学研究「地域に従事する人材の計画時育成に関する研究」/分担研究者中板育美にて提示されたキャリアパスモデル）を元に、健康推進課の2年目の新人保健師2名が、武蔵村山市に入職後に経験した OJT や Off-JT を出し合って、案の作成に取り組んだ。目指す保健師像は、新任期の保健師から出た意見を取り入れ、「同じ目線で、よく見、よく聞き、相手を認めて、共に考え寄り添い、本人が自分で選択できるよう手助けする保健師」とした。

令和元年度：「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」の作成、配布

年6回、武蔵村山市の担当者と打合せを行い（うち2回は市・保健所合同保健師連絡会）、島田美喜氏には2回、助言の機会を頂いた。

打合せにより武蔵村山市保健師全員の意向を聞くこと、地区診断を行う中で見えた武蔵村山市の強みや課題について助言者にアドバイスをもらいながら、2年間の取組を「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」にまとめた。

ア 「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」の構成、内容

（1）保健師の人材育成について

国の「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」及び「キャリアパス」の提示と説明、

使用例について記載した。

(2) 武蔵村山市としての取組について

武蔵村山市の保健師の現状と課題、キャリアパス作成に向けての取組、人材育成に関して実施した研修会の概要、新任期の事業参加の流れ、参加すべき新任期の研修一覧（庁内研修、保健師としての研修）等、A地区での地区踏査のまとめを掲載した。

(3) モデル市から学ぶ新任期の人材育成

キャリアパス作成に当たり、新任期保健師育成における、4つのプロセスについて、以下のとおりまとめた。

- ① 目指す保健師を具体化することで、保健師活動におけるビジョンを明確にできる。
- ② 勉強会や研修会を通じて、知識の習得を行うことで、保健師の専門性を高めることができる。
- ③ 地区踏査を行い、地域の課題を抽出すること、実際に自らの足で地区へ出向くことにより、地区の特性や状況把握を深めることができる。
- ④ 地区踏査に基づき、PDCA サイクルを回しながら活動することにより、自分たちの活動を振り返り、保健活動を体系的に整理する視点を広げることができる。

イ 完成した「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」の説明及び配布

各市で実施された連絡会等を通じ、圏域全ての保健師 143 名に「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」を配布し、各市の人材育成の取組の推進を行った。また、「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」作成における経過や活用方法についての説明も随時行った。

3 3年間の取組から今後に向けて

地区活動の中で保健師として何を大切にするのかを明確にするとともに、保健師の専門性を生かし、活動の軸になる「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」を完成させた。

令和2年度当初に「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」の目的や構成、活用方法、参考資料などを、武蔵村山市・保健所保健師合同業務連絡会で示し、市保健師全員で共有し意見交換を実施する。各保健師の意見を反映する一方で、新たに健康主管課に配属になった保健師が、「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」を参考に研修受講やモデル地区の地域診断を実施し、結果を生かしながら引き続き取組を推進する。「武蔵村山市版保健師キャリアパス（新任期部分）」を活用した取組を推進していく中で、統括保健師の設置についても促していく。

また、武蔵村山市の取組が他市の参考となるよう、適宜、進捗状況を圏域内各市の保健師へ情報提供しながら人材育成を進めていく。

【冊子の表紙と構成】



- 1 保健師の人材育成について
 - ・キャリアラダーとは・自治体保健師のキャリアラダー
 - ・キャリアパスとは・自治体保健師のキャリアパス
 - ・キャリアラダーとキャリアパス
- 2 武蔵村山市の取組について
 - ・現状と課題・キャリアパスの作成に向けて・研修会等の実施
 - ・武蔵村山市版保健師キャリアパスの活用について
- 3 モデル市から学ぶ新任期の人材育成
- 4 その他参考資料
 - ・個人シート・研修会及び勉強会資料
- 5 引用・参考文献