

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、保健師の生き生き計画～

北多摩西部保健医療圏

実施年度	開始 平成29年度、 終了（予定） 平成31年度
背景	多摩立川保健所圏域6市は、人口約7万人から18万人の規模であり、市保健師はH28年6月現在計108人を数える。配置部署は健康部門以外の部署も多くなり、一人配置も増えたことから、分散配置が進んでいる状況である。 そのような中、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、研修受講（Off-JT）は個々の保健師の主体性に任される傾向がある。また、職場での研修（OJT）は、ベテラン保健師が別の部署へ異動し不在等の理由で、十分な機会が確保できない等の課題が散見されている。さらに、分散配置の保健師も含めた人材育成を組織横断的に推進する「統括保健師」の配置も進んでいない現状がある。 一方、国は2013年（平成25年）4月19日付厚生労働省健康局長通知「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）を示し、統括保健師の設置、地区担当制の推進を促した。さらに、2016（平成28）年3月末日、「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」最終とりまとめを発出し、保健師の体系的な育成を促している。 こうした圏域の保健師の現状や国の動きを踏まえ、当保健所では市保健師の人材育成をテーマとした課題別プランに取り組むこととした。
項目 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「モデル市版人材育成の手引き（仮）」にまとめる。 3 モデル市での取組の過程を圏域で共有し、圏域全体の取組を推進する。
事業内容	1 圏域6市の保健活動状況等の既存のデータや、保健師人材育成の状況についての各市のヒアリング結果から、人材育成の課題についての仮説を立てた。 2 1を踏まえて、より詳しく保健師人材育成の現状を把握し仮説を検証するため、6市の保健師への自記式質問紙票による無記名の調査を実施した。 3 人材育成の課題解決に向けて保健所と協働で取り組むモデル市を決定した。
評 価	1 既存のデータ及びヒアリング結果 圏域6市では、新任期保健師の育成について、マンツーマンやチームでの育成が実施されているとわかった。しかし、キャリアラダー・キャリアパスの作成・活用や、新任期で一人配置部署へ配属された保健師の専門職としての育成については、必要性は認識されているものの未着手であった。 2 人材育成に関する調査の実施 1により得た情報を基に、保健師の人材育成に関する4つの仮説（課題）を立てた。そして仮説の検証に向け、個々の保健師の研修受講状況、一人配置部署や長期休暇取得経験と受けたサポート、将来希望する活動のスタイル等について自記式質問紙による調査を実施した。（配布数112人・回答数89人・回答率79%）粗集計結果を6市・保健所統括保健師連絡会で共有した。 3 モデル市の決定 新任期保健師育成の課題を抱える武蔵村山市が、モデル市として保健所と協働することとなり、取組を具体化する検討を開始した。武蔵村山市との取組を圏域で共有することにより、引き続き圏域全体の取組の推進を図る必要がある。
問い合わせ先	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

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、保健師の生き生き計画～

1 本事業の目標

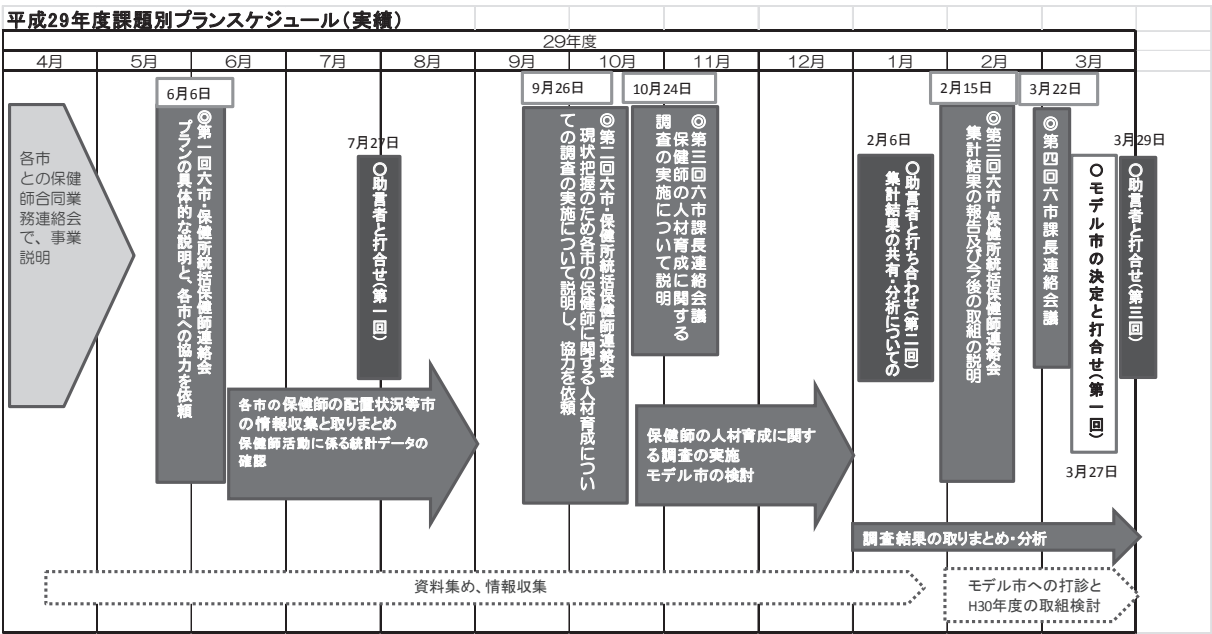
3年計画の本事業の目標は下記の（１）から（３）である。

初年度である平成29年度は、（１）について取り組んだ。

- （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「モデル市版人材育成の手引き（仮）」にまとめる。
- （３）「モデル市版人材育成の手引き（仮）」を圏域に周知し、圏域全体の取組を推進する。

2 取組のスケジュール

年3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：（社福）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。



3 取組の内容

（１）圏域6市の現状把握

計画の初年度である平成29年度は、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」とする。）、6市課長連絡会議を活用し取組の周知を行った。

ヒアリングの際には、保健所との協働についての関心が高い市があることがわかったので、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、6月6日に開催した第一回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。

<統括保健師連絡会で出た主な意見>

○新任保健師の育成について

- ・各市マンツーマンやチーム支援型の体制を取り、振り返りの機会をもちながら1年間程度のフォローを実施
- ・一人配置職場に配置された新任保健師の育成については、支える体制づくりが困難
- ・新人保健師とは言うものの職歴のある・なしでは支援の仕方も異なるなど、一人ひとりの背景や能力に合わせた対応が課題

○研修受講について

- ・保健師の専門職としての研修を市主催で実施しているところは無い現状
- ・先輩保健師の経験談を聞く機会を設けるなど、OJTの工夫を実施（1市）
- ・都や都保健所の主催する研修については、対象者の受講機会として積極的に活用
- ・体系的な研修体制が未整備でマンパワー不足等による影響が大きく、研修機会や計画的な研修受講が担保できていない状況

○今後の取組予定について

- ・キャリアラダーの作成を予定（1市）

更に、圏域の市保健師数や配置状況など、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る。加えて、職位をも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わかった。

（2）圏域市の保健師人材育成に関する調査

ア 調査仮説

（1）の結果から、圏域市の保健師人材育成の課題について、下記アからエの仮説を立てた。

- （ア） 北多摩西部保健医療圏域の6市は、行政規模の違いなどにより、保健師の配置数も異なり、市によっては計画的な人材確保や人材育成が困難な状況にあるのではないか。
- （イ） 分散配置によって、日常業務上での専門職としての知識、技術の継承や日常的なアドバイスなどを受けにくい状況にあるのではないか。
- （ウ） 業務分担制によって、特に新任期の保健師が集団や地域を見る目を養うことが困難になっているのではないか。
- （エ） 人材育成計画が策定されていない市においては、専門職である公務員としてのキャリア形成が描きにくいのではないか。

イ 調査の実施

仮説を検証し市保健師の人材育成の課題を明らかにするため、「北多摩西部保健医療圏域における保健師の人材育成に関する調査」を実施した。調査の実施にあたっては、プレテストを行い、第二回統括保健師連絡会（10月29日）で、各市の統括的立場の保健師に、別紙を用いて説明し協力を依頼した。その結果、全6市の保健師の協力を得ることができた。

（調査票配布数112人・回答数89人・回答率79%）

第三回統括保健師連絡会（2月15日）に粗集計の結果を報告し、改めてモデル市を募った。

（3）モデル市の決定

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。他市については、取組の必要性は認識しているものの、新事業への取組やマンパワー不足等の理由により了解に至らず、モデル市は武蔵村山市に決定した。

4 次年度（平成 30 年度）に向けて

武蔵村山市健康推進課との次年度へ向けた打合せを、3 月 27 日に実施し、武蔵村山市における保健師の採用・配置やジョブローテーション、新任期保健師の育成体制等、現状の共有を図った。取組むメンバーは検討の結果、下表のように決定した。また、市の障害主管課へ配置されている新任期保健師については、分散配置先の保健師の意見の反映を図るため、検討会への参加等の調整が必要と合意した。

＜武蔵村山市と保健所の検討メンバー＞

所属	主担当者（7 名）	
武蔵村山市	健康推進課	保健師（係長 1、主任 2）
多摩立川保健所	企画調整課	保健師（担当課長 1、主任 1） 事務（課長代理 1）
	保健対策課	保健師（市担当リーダー 1）
助言者	島田 美喜 氏	

市との取組を開始するに当たっては、具体的な取組目標や内容のイメージを、主担当だけでなく市保健師全体及び保健師の人材育成に携わる管理職等で共有する必要がある。そのため、年度当初には保健師の人材育成をテーマに研修会を開催し、取組の必要性を改めて共通認識した上で、市として育成したい保健師像（目標）の具体化と、「武蔵村山市版人材育成の手引き（仮）」の作成に向けて支援していく。

また、実施した調査結果の分析を引き続き進め、各階層の保健師ニーズや市毎の特性を明らかにすることにより、市と保健所が人材育成に取り組むための基礎資料として、活用を図る必要がある。

「北多摩西部保健医療圏域における保健師の人材育成に関する調査」の実施について

1 調査目的

圏域各市の保健師が経験している研修や自己研鑽などの現任教育及び人事異動などの現状を把握し、各市における人材育成に資する基礎資料、及び保健所による市への支援に資する。

なお、本調査は課題別プラン「応援します！わが圏域の保健師育成」の一環として実施する。

2 対象

圏域 6 市（立川市・昭島市・国分寺市・国立市・東大和市・武蔵村山市）に勤務する保健師で、正規職員 111 名（内、長期休暇取得中の方については可能な方）、及び常勤の非正規職員の方

3 調査項目

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

4 調査方法（郵送による自記式調査）

- （１）自記式質問紙調査票による無記名の調査（統計的に処理）
- （２）調査票と返信用封筒を、「6 市・保健所統括保健師連絡会」の統括的立場の保健師を通じて各市の保健師へ配布し協力依頼
- （３）各保健師が調査票へ回答後、添付の返信用封筒に入れポストへ投函

5 結果の活用

- （１）「6 市・保健所統括保健師連絡会」の統括的立場の保健師を通じて結果を報告し、各市での人材育成の体制づくり等へ活用いただく。
- （２）人材育成の課題についての仮説を立て、検証し、課題を深め、モデル市での取組へ反映する。