

# 島しょ町村保健師スキルアップ支援事業

～島の活力を引き出す、つなぐ担い手の育成を目指して～

島しょ保健医療圏

実施年度	開始 平成28年度、 終了 平成30年度
背景	<p>島しょ地域は、少子高齢化と併せて人口減少が進み、地域保健を取り巻く状況が大きく変化している。国は、平成25年に、地域における保健師の保健活動の留意事項等を示した「地域における保健師の保健活動に関する指針」を定め、保健師が保健施策を一層推進することができる実践能力の習得のため、自治体は保健師の体系的な人材育成を図ることとされた。島しょ町村においても、住民に身近な町村の役割がますます増大しており、特に社会資源等の整備が十分でない島しょ町村では、保健師の人材育成が欠かせないカギとなっている。</p> <p>しかし、島しょ町村の保健師は、定着が進まないため、先輩からの引継ぎや技術の継承がなく専門職として自信がないまま、実務に着手することを余儀なくされており、早期退職も多い現状にある。</p> <p>そこで、島しょ保健所では、平成21年度から課題別地域保健医療推進プランを活用し、島しょ町村保健師定着支援として、保健師の人材育成の支援をしてきた。今後はその成果を町村に定着し、島の活力を引き出し、住民や組織をつなぐ保健活動を実践する保健師を、町村が育成できるよう支援していくこととする。</p>
目標	<p>島しょ町村が保健師のスキルアップを主体的に実施できるよう、保健師研修計画作成や現地研修等の支援を行い、町村が計画的に保健師のスキルアップを推進できるよう、島しょ地域の保健活動の向上を図る。</p>
事業内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 島しょ町村保健活動サポーターによる現地研修の評価に係る調査 (H28)</li> <li>2 町村管理職、人事担当者へのヒアリング調査 (H28)</li> <li>3 保健師研修計画の作成支援</li> <li>4 島しょ町村保健師支援研修             <ul style="list-style-type: none"> <li>・サポーターによる現地研修 (H28-30 各出張所及び支所ごとに年1回実施)</li> <li>・サポーター登録、連絡会の開催 (H28-30 年1-2回)</li> <li>・保健師業務連絡会等を活用した町村保健師研修 (H28-30 年2回)</li> <li>・Web研修の実施 (H29-30 年1回)</li> </ul> </li> <li>5 管理者連絡会の開催 (H29-30 年1回)             <ul style="list-style-type: none"> <li>・現地研修アンケート調査結果及び各島の人材育成に関する現状、課題の共有</li> <li>・「島しょ町村保健師スキルアップの手引き」の検討</li> </ul> </li> <li>6 「島しょ町村保健師スキルアップの手引き」の作成・活用 (H29-30)</li> </ol>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 島しょ2町7村保健師を対象に実施したアンケート調査 (H28) では、約8割が現地研修によるスキルアップの効果があると回答したことから、各島において行う現地研修を継続し内容の充実を図った。</li> <li>○ 町村保健師の自信を育み保健活動の実践につながるよう、保健師研修計画の作成支援、保健師業務連絡会を活用した研修、サポーター連絡会を継続的に行った。</li> <li>○ 島しょ町村保健師のスキルアップを目指した研修や期待する保健所の関わり等を把握するため、島しょ2町7村の保健師を統括する管理職及び人事担当者からヒアリングを実施した。その結果を踏まえて、管理者連絡会を設置し、島しょにおける保健師人材育成の現状や課題を共有するとともに、各自治体で計画的な人材育成を行うための手引として「東京都島しょ町村保健師スキルアップの手引き」を作成した。活用方法については、管理者連絡会や島しょ町村・保健所保健師合同連絡会等で周知し、平成30年度以降、本格活用を進めていく。</li> </ul>
問い合わせ先	<p>島しょ保健所 総務課</p> <p>電話 03-5320-4342</p> <p>ファクシミリ 03-5388-1428</p> <p>E-mail S0000324@section.metro.tokyo.jp</p>

## 事業の概要

島しょ保健所の管轄地域は2町7村により構成されており、島の地理的条件や人口構成は自治体により異なるが、全体的に少子高齢化、人口減少が進んでいる。保健医療福祉に関する社会資源も限られており、住民の健康の保持増進を担う町村保健師への期待は高い。

しかし島しょ町村保健師の定着は進まず、引継ぎや技術の継承が十分ではない中、即戦力として期待され、専門職として自信がないまま実務に着手することを余儀なくされており、早期退職者も多い現状にある。島しょ町村では保健師の人材育成が欠かせないカギとなっている。

このため、島しょ保健所では、課題別推進プランの中で平成21年度より継続的に島しょ町村保健師等の確保・定着支援に取り組み、町村への支援を行ってきた。

### 1 平成21年度～24年度の取組（対象：保健師・看護師）

町村からの要請、実態調査を経て保健医療従事者確保定着支援PTを設置、確保・定着対策を検討した。具体的には求人情報発信ガイドブックの作成、島しょ保健所ホームページにおける求人情報の充実等により確保に努める共に、定着対策として現地での医療機関職員や新任期保健師へのサポートを目的とした研修を実施した。

### 2 平成25年度～27年度の取組

上記1の取組より、保健師については一定の確保が行われた。しかし定着状況は平均3年未満と早期に退職するケースが多く、その要因として、専門職として即戦力を期待される一方で、十分な人材育成の体制がないなどの課題が明らかになった。そのため、人事担当者・管理監督者の理解促進を目的とする意見交換の場を設置すると共に、島しょ町村の活動を支援した経験を持つ保健師や大学教員の協力を得て島しょ町村保健活動サポーター\*（以下、「サポーター」と言う。）制度をつくり、現地研修や新任期保健師研修計画の作成支援を行った。

\*都や区等で勤務経験があるOG保健師や看護大学教員を登録し、島しょ町村保健師の人材育成支援に携わる保健師

### ○ 保健師の人材育成に関する国等の動き

国は、平成25年に「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日付健発0419第1号）、28年には「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31日事務連絡）を発表し、その中で各自治体は体系的な保健師の人材育成を図り、人事部と連携した人材育成体制で推進することが示された。

### 3 平成28年度～30年度の取組

これまでの取組の成果及び国等の動きをふまえ、島しょ町村が保健師のスキルアップを主体的に実施することを目標として、平成28年度には、現地研修及び新任期保健師研修計画の作成支援を継続し、その評価（アンケート調査・ヒアリング調査）を行った。平成29年から30年度にかけては、現地研修に加えてWEBを活用した研修に取り組むとともに、「東京都島しょ町村保健師スキルアップの手引き」（以下、「手引き」と言う。）を作成、その活用に取り組んだ。

## 平成28～30年度の事業内容及び実績

### 1 調査（平成28年度）

#### （1）「サポーターによる現地研修」の評価に関する調査

島しょ2町7村の保健師及び島しょ保健所出張所・支所保健師を対象に、現地研修に関するアンケート調査を実施した。現地研修の効果は、町村の約8割の保健師が「効果がある」と回答し、その理由としては、「交通費や天候を気にせず参加できる」「島しょの課題をテーマにできる」「講師に保健師業務を相談できる」などが挙げられた。スキルアップにつながるテーマは「事例検討・事例検討による個別支援のアセスメント」の回答が多かった。

一方小笠原管内からは、交通事情や講師の滞在時間が長くなるため人選が困難であり、WEB研修やDVD受講への要望が挙げられた。

#### （2）町村管理職、人事担当者へのヒアリング調査

町村が保健師のスキルアップを主体的に実施できるよう、保健師を統括する管理職及び人事担当者を対象に、研修内容や保健所に期待すること等についてヒアリング調査を実施した。町村職員全体の人材育成に係る研修計画がある自治体は4自治体であり、保健師研修を独自で実施しているのは1自治体であった。町村内での人材育成については、町村内に指導者がいない等の課題や、手引き作成及び保健所のバックアップを期待する等の意見が出された。

これらの調査は、島しょ町村の管理職と島しょ保健所が共通認識を持ち、計画的に保健師のスキルアップを推進できるよう、後述する「管理者連絡会」の開催や手引き作成につながった。

### 2 島しょ町村保健師支援研修及び新任期保健師研修計画の作成支援（平成28～30年度）

町村保健師の定着を目的とした、島しょ町村保健活動サポーターを講師とした現地研修、及び新任期保健師研修計画の作成支援等を継続実施した。また年1～2回のサポーター連絡会を継続し、サポーターとの意見交換及び評価を行い、その内容を研修に反映させた。

サポーターの登録者数は、28年度8名、29年度10名、30年度9名であった。

さらに29年度より、精神保健福祉センターの協力を得て、WEBシステムを活用した全島向けの研修を行った。WEB研修は、担当出張所が調整役となり、各町村保健師は出張所・支所に集合、講師は精神保健福祉センターにおいて講義、質疑応答を受ける、という形で実施した。

(1) サポーター等を講師とした現地研修

	(カッコ内は開催年度) テーマ	参加人数 (延べ)
大島管内*	(28) 島の保健師活動について (28) ・島しょ地域における引きこもりへの支援について ・地域課題を事業展開につなげる手法について (29) ・島で暮らしながら保健師活動をすること ・島ごとの保健師活動の実際 ～事例検討をもとに島での保健活動を考える～ (29) 5歳児健診事業を通して保健師活動を学ぶ (30) 事例検討とは(講義及び事例検討) (30) ・保健事業計画と評価の実際 ・島の保健師活動について(成長のヒント) (30) 平成25年台風26号土砂災害時の支援とその後について	41名
三宅管内	(28) 保健師の個別支援活動におけるアセスメント・事例検討 (29) 特定健診結果の活用について (30) 保健師と栄養士が協働する効果的な保健事業について	16名
八丈管内	(28) 個別支援におけるアセスメント・事例検討 (29) ・事例検討とは ・事例検討「母子健診後のフォロー～親への支援、保健師の役割について」 (30) ・青ヶ島の保健師活動について ・地区診断 ・保健データの整理、解釈の仕方 ・KDBメニュー・介護保険データから考える～ヘルスニーズを導き出してみよう～	20名
小笠原管内	(28) 事業評価について (29) ・災害時の行政保健師の役割について ・保健事業評価について ・新任期保健師のキャリアラダー確認 他 (30) ・保健事業評価について～実践編～ ・災害対策について～発災時保健師としてどう動くか～ ・保健師の人材育成について 他	43名

\*大島管内では、大島・新島・神津島合同で開催、または各島単独で開催した。

## (2) WEB研修

年度	テーマ・講師	参加
29年度	「精神疾患の理解と、治療を拒否するケースへの対応」 講師：精神保健福祉センター医師	9名
30年度	「統合失調症の各期の特徴と支援方法」 講師：精神保健福祉センター医師	27名

### 3 管理者連絡会の開催（平成29～30年度）

保健師の人材育成に関する検討を目的に、2町7村の人事担当者及び健康主管課管理者をメンバーとする管理者連絡会を年1回開催し、研修や手引き作成について意見交換を行った。

研修については、「現地研修が刺激となって個別支援への意欲が向上した」「地域ニーズに合った事業展開を考えるきっかけになった」などの意見が出された。また並行してWEB研修に期待する声も上がった。

手引きについては、有意義であるという意見の一方で、「町村が仕組みとして使う形にしないと続かないのではないか」という意見も出された。

### 4 「東京都島しょ町村保健師スキルアップの手引き」の作成・活用（平成29～30年度）

手引きは、国の「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」で示された「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を基に作成し、様々な年代・キャリアを持つ保健師が島しょ町村の保健師として入職した際に、概ね3年程度で目指すレベルについて記載した。手引きと個人シートの2部に分けられ、保健師は個人シートを記入することによって自分の成長を確認したり、必要な経験・研修を検討できるように、管理者には保健師の成長を理解し、組織として育成してもらうための内容とし、町村保健師が同僚、上司、保健所保健師等と話し合う際のツールとなるよう作成した。

作成に当たっては、管理者連絡会の意見を反映させ、各町村保健師にプレ活用の協力を依頼し、意見を取り入れた。

#### 【手引きの表紙と構成】



<b>I 手引き</b>
1 手引きの活用方法
2 保健師に求められる能力
3 参考となる研修（含む自己啓発）
4 コラム「島しょで保健師活動をするということ」
5 資料
<b>II 個人シート</b>
1 個人シートの使い方
2 「今ここ」確認シート
3 キャリアシートを確認しよう
4 各年の「今ここ」確認・評価・次年度目標

## 評価及び考察

島しょ町村が保健師のスキルアップを主体的に実施できるよう、現地研修やWEB研修等の支援を行い、そのツールとなる手引きを作成した。以下に事業及び実績についての評価、実際の保健師の定着状況について記載する。

### 1 事業及び実績についての評価

研修については、サポーターによる現地研修、WEB研修という、島しょ独自の状況に配慮した研修を実施することができ、高い評価を得た。現地研修については講義だけでなく、日々の事業実施や保健師活動についての相談機会ともなった。特にWEB研修は、WEB上で質疑応答を行い、異なる島の保健師の顔合わせや情報交換にもつながり、島外研修に出向く負担を軽減する方法としても有効であった。今後島しょにおいて有効な方法として継続し、保健所は各島での町村支援、及び合同保健師連絡会等の既存会議を利用した研修を継続する。

手引きについては、本格活用は来年度以降となるが、実際に町村保健師と管理者がツールとして活用できるよう、個人シートを記載する際に保健所保健師が相談に乗るなどの支援が必要である。

### 2 島しょ町村保健師の定着状況

平成30年4月1日時点で、島しょ地域2町7村に勤務する常勤保健師は20名であり、平成25年(21名)と比較すると、島しょ町村での勤務期間が3年以上の割合が28.5%から50%に増加、少しずつではあるが改善がみられ、島しょ町村保健師の定着が進んでいることも推測される。

#### 【島しょ町村に勤務する常勤保健師数】(再任用・産休中を含む)

勤務期間	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上	合計
平成25年	7人	8人	2人	4人	21人
4月1日時点	33.3%	38.1%	9.5%	19.0%	100%
平成30年	6人	4人	3人	7人	20人
4月1日時点	30.0%	20.0%	15.0%	35.0%	100%

以上10年にわたり島しょ町村保健師の確保・定着支援を行ってきた。保健師の人材育成に取り組み、自信をもって職務に取り組む環境を整えることは、保健師の定着を図るために必要な条件のひとつであることが示唆された。今後も島しょ保健所として町村保健師の人材育成支援に取り組んでいきたい。