

# 課題別地域保健医療推進プランの取組 (市町村と共働した西多摩圏域における人材育成の体制づくり) と 西多摩圏域における保健師の人材育成

東京都西多摩保健所

地域保健推進担当課長 (統括保健師) 早田 紀子



# 課題別地域保健医療推進プラン2年間の取組

市町村と共働した西多摩圏域における  
人材育成の体制づくり  
～自ら学び、互いに育ち合う保健師活動を目指して～

【令和5年度～6年度実施】



# 保健師人材育成の課題

## 圏域の課題

- 【市町村】
  - ・ 組織内で人材育成体制の構築が進んでいない
  - ・ 人材の確保・定着が課題
- 【保健所】
  - ・ 約半数が新任期、組織の中核を担う中堅期の割合が少ない
  - ・ 「PDCAサイクルに基づく地域支援」の実施が難しい

## 保健師をめぐる状況

- ・ 子育て支援等が拡充され、自治体保健師の役割や業務量が増大
- ・ 感染症、災害等、危機管理に対応する高度な専門性が求められる

「圏域全体」で「人材育成の仕組みづくり」が必要

# 事業目標

## 人材育成体制の構築

- ① 圏域保健師の人材育成に関する現状と課題を把握する
- ② 保健所が実施する保健師研修の体系を整理する
- ③ 市町村と共働した圏域の人材育成体制を構築する

## 人材育成の推進

- ④ 研修の実施や中堅期において「PDCAサイクルの展開を促進するガイドとなるツール（以下、「ツール」という。）」の作成を通して、保健師の課題解決能力の向上を図る

# 圏域保健師の実態調査

	レポート調査	アンケート調査
目的	新人保健師が個別支援力を習得するプロセスを明らかにする	保健師活動の状況や困りごとを明らかにする
対象	保健所の採用1年目保健師	圏域の新任期・中堅期（※）保健師
実施方法	新人保健師が定期的に作成する業務の振り返りレポートを分析	アンケート調査
標本数	7名	83名
回答数	-	70名（回答率84%）
実施時期	R5.7~9月	R5.10~12月

（※）本調査において以下のとおり定義した。

新任期保健師：R5.4月時点で職務経験概ね3年目以内の保健師

中堅期保健師：R5.12月時点で職務経験概ね5年目から主査級（保健所は15年目）までの保健師

# レポート調査の結果

6月

9月

12月

3月

個別  
支援  
力

支援の対象者は  
こうなるべきなのに…

支援の対象者は  
どうなりたいのだろう…

関係機関と連携し、  
対象者を支援

あ！！  
そうか！

保健師本位の関わり

対象者中心の視点

関係機関の調整を重視

# アンケート調査の結果

## 新任期

- ・「住民の変化」や「住民との信頼関係構築」がやりがい
- ・「困難事例の対応」や、経験を重ねるにつれ「身近な相談者が少なくなること」等が悩み

## 中堅期

- ・「地域課題の解決のためにPDCAを展開するスキル」に満足していない
- ・「業務を振り返る機会」が少ない、「身近な相談者がいないこと」等が悩み



### 身に付けたい能力

・個別支援

・地域支援



# 保健師研修の体系化

		目標	実施体制
地域支援	中堅期	<ul style="list-style-type: none"> <li>「地域支援のPDCAを展開する能力」の獲得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村の管理期保健師（※）より、講師・ファシリテーター等の協力を得るよう調整</li> </ul>
	<small>入職5年目から 主査級程度まで</small> 新任期	<ul style="list-style-type: none"> <li>「個別支援のPDCAを展開する能力」の獲得</li> </ul>	
個別支援	<small>入職3年目 程度まで</small> 新人	<ul style="list-style-type: none"> <li>成長や課題の振り返り</li> <li>自己研鑽に向けた動機づけ</li> </ul>	
	<small>入職1年目</small>		

- ・管理期保健師の育成
- ・圏域全体で人材育成を行う意識を醸成

（※）本プランにおいて以下のとおり定義した。 8  
 管理期保健師：係長級以上の保健師

# 保健師研修の実施

地域支援



## 中堅期保健師研修

- ・テーマ：「私の事業が、地域を動かす」
- ・実績：【R5】1回、【R6】2回 計28名参加
- ・講師：文京学院大学 保健医療技術学部 教授 米澤 純子 氏
- ・グループワーク助言者：【R5】羽村市管理期保健師 【R6】福生市管理期保健師

個別支援



## 新任期保健師研修

- ・テーマ：「個別支援の基本を学び、支援をつなげよう」
- ・実績：【R5】1回、【R6】1回 計29名参加
- ・講師：東京都医学総合研究所 研究員 新村 順子 氏
- ・グループワーク助言者：【R6】日の出町 管理期保健師

「圏域保健師の  
ネットワークづくり」  
を行うことを意識



## 新人保健師研修

- ・テーマ：「入職後の自分を振り返り、成長のヒントを見つけよう」
- ・実績：【R5】1回、【R6】1回 計23名
- ・講師：【R5】檜原村 管理期保健師 【R6】福生市 管理期保健師

# 西多摩圏域合同保健師連絡会 (圏域リーダー会)



目的	・市町村と共働して、圏域の人材育成体制を構築する (・管理期保健師を育成する)
参加者	保健所及び市町村の管理期保健師 (各回20名程度)
実施回数	計4回 (R5、R6で各2回)
実施方法	集合形式 ※従来、保健所で実施する西多摩圏域合同保健師連絡会 (圏域リーダー会) の場を活用

圏域リーダー会を  
管理期保健師の  
研修の機会として  
位置づける

# 評価

## 人材育成体制の構築

- 組織や職位を越えて「共に育ち合う」という圏域の人材育成の在り方が保健所・市町村で意識化された
- 市町村の新たな人材育成の取組につながった
  - 青梅市 → 庁内保健師連絡会を実施
  - 福生市 → 市・保健所保健師連絡会で重点事業の評価や計画について意見交換
  - 日の出町 → 事例検討会を実施（外部講師を依頼）
  - 瑞穂町 → 連絡会の資料等を参考に、町計画の評価を記載等

## 人材育成の推進

- 新任期、中堅期、管理期保健師の人材育成を推進するとともに今後の方向性を明確にした

# 今後の課題

## 人材育成体制の構築

- 本取組で構築した人材育成体制の継続が必要

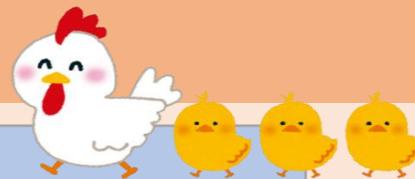
## 人材育成の推進

- PDCAサイクルに基づき地域支援を行う能力の獲得は、年2回の中堅期保健師研修だけでは難しく、各自治体でOJTに取り組むとともに研修機会の充実が必要
- ツールは案の段階であり、実効性を検証しながら引き続き作成し、圏域への展開を通して、保健活動の推進につなげることが必要

# 西多摩圏域保健師が自ら学び互いに育ちあう活動イメージ

## 市町村

## 保健所



### 研修

#### 新人

- ・仕事に慣れる
- ・西多摩を語る  
ことができる

#### 新任期

- ・事例の展開ができる
- ・事例を通して地域内  
で連携ができる

#### 中堅期

- ・圏域の地域課題を出す
- ・地域ケアシステムの展開  
の基礎を作る

仕組みづくり1：圏域内保健師ネットワーク構築  
(交流の機会・西多摩を語る機会・地域課題を共有する機会の確保)

圏域内保健師育成  
協働体制づくり

### 圏域保健師リーダー会

①圏域の地域  
課題の共有

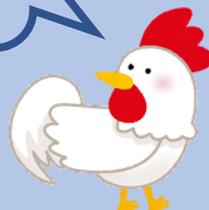
②圏域内人材育成  
上の課題の共有

③圏域内人材育成の検討  
・講師  
・ファシリテーター

仕組みづくり2：圏域の保健師は圏域で育てる体制の構築

自治体内人材育成(OT)・専門研修への派遣

自治体内人材育成(OT)・専門研修への派遣



# 西多摩圏域における保健師の人材育成

課題別地域保健医療推進プランの取組の継続



# 地域における保健師の保健活動に関する検討会報告書\* (概要) より

平成25年3月

## 今後の保健師の活動の方向性

[http://www.jpha.or.jp/sub/pdf/menu04\\_2\\_h24\\_02.pdf](http://www.jpha.or.jp/sub/pdf/menu04_2_h24_02.pdf)

### 保健師とは

看護師の資格を持ち「公衆衛生看護学」を学んだ、地域の健康を守る専門職です



地域を「みる」  
「つなぐ」  
「うごかす」

地区活動を通して、地域全体を  
**みる** (地域に出向き、生活を知る)  
**つなぐ** (連携)  
**動かす** (地域づくり、施策化)  
役割があります



### 保健師活動の本質

予防的介入の重視

地区活動に立脚した活動の展開

※平成24年度地域保健総合推進事業  
健発0419第1号平成25年4月19日  
「地域における保健師の活動について」

公衆衛生看護活動の展開は

個別



集団



地域



施策化

# 西多摩圏域における保健師の人材育成

## \* 令和5年～6年度 課題別地域保健医療推進プラン

市町村と共働した西多摩圏域における人材育成の体制づくり  
～自ら学び、互いに育ち合う保健師活動を目指して～

## \* 令和7年度 西多摩圏域における保健師の人材育成

### <研修>

新任期：新任期研修（11月10日）新人研修（12月12日）

中堅期：中堅期WG（年10回程度）

うち3回（10/24、11/25、12/22）は市町村合同

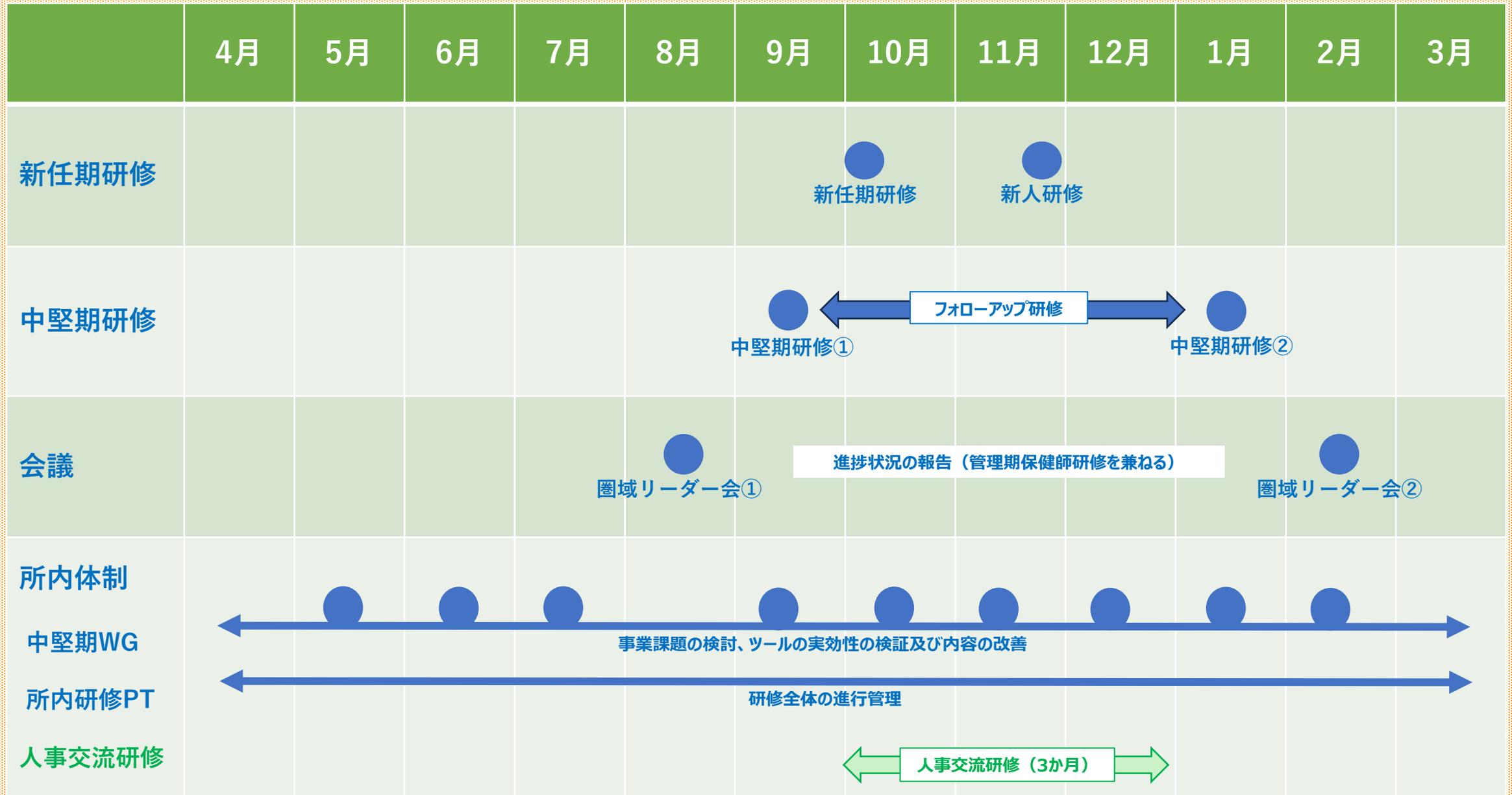
中堅期研修（①10月3日、②2月10日）

管理期：西多摩圏域リーダー保健師連絡会（9月3日、2月ころ）

人事交流研修：10月～12月（3か月）瑞穂町・保健所



# 令和7年度 西多摩圏域保健師人材育成スケジュール案



# 統括保健師について

## 統括保健師の役割

- ◆保健師の保健活動の組織横断的な総合調整及び推進
- ◆技術的及び専門的側面からの指導及び調整
- ◆人材育成の推進

## 統括的な役割を担う保健師に求められる能力

### ◆組織横断的な調整や交渉を行い、保健活動を総合的に推進する能力

各部署に配置されている保健師活動の全容を把握し、健康危機発生時も含め、地域全体の健康課題の明確化や保健活動の優先度の判断、評価の実施を牽引できる

### ◆保健師としての専門的知識・技術について指導する能力

社会の変化や情勢に応じて専門的知識や技術を常に更新し、実践するとともに、各組織において求められる役割を保健師に示し、直接または適切な指導者を介して指導を行うことができる

### ◆組織目標等に基づき保健師の人材育成体制を整備する能力

組織目標や地域保健施策の展望等を踏まえた保健師の人材確保や採用、ジョブローテーションを含めた配置、人材育成に関する提言ができる

保健師に係る研修の在り方に関する検討会（2016）及び最終とりまとめ  
～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～ より

# 保健所における健康危機管理体制確保のための総合的なマネジメントを担う保健師の配置について

○ 感染症法等の改正等に伴い、「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」（最終改正：令和5年3月27日厚生労働省告示第86号）において、都道府県、政令市及び特別区は、健康危機管理体制の確保のために、保健所に統括保健師等総合的なマネジメントを担う保健師を配置すること、また、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために、各自治体の本庁に統括保健師を配置することが示された。

※なお、都道府県及び市町村に保健活動の組織横断的な総合調整及び推進等の役割を担う部署を明確に位置づけ、保健師（統括保健師）を配置するよう努めることとしている（「地域における保健師の保健活動に関する指針」健発0419第1号平成25年4月19日）。

- 保健所の統括保健師は保健所長を補佐し、関係部署の職員を取りまとめ、健康危機への備えや発生時の対処等の事務を統括する役割を担うことが求められる。
- 自治体に配置される統括保健師が、都道府県、保健所設置市・特別区、保健所、市町村までを含めた保健師が中心となる組織横断的なネットワークを機能させることで、平時の地域保健対策の推進に加え、健康危機発生時への迅速な対応を可能とする。



## 保健所の総合的なマネジメントを担う保健師に求められる業務

平時のうちから感染症危機に備えた準備を計画的に進めるために以下の業務を担う

- ①改正感染症法における連携協議会や予防計画策定等への積極的な関与
- ②新型コロナウイルス対応における課題を踏まえた「健康危機対処計画」の策定・計画の着実な実施
- ③有事を想定した実践型訓練の実施など人材育成の強化
- ④地方衛生研究所等や管内市町村や職能団体等関係機関・団体との連携強化

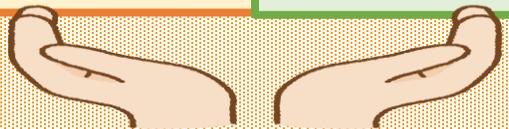
# 西多摩圏域 保健師人材育成への提言

## 全ての保健師の皆さまへ

- 個別支援、事業評価等振り返りの機会を作っていきましょう
- 自治体の中では、同僚・同職種・同世代、異世代で気軽に会話していきましょう

## 統括的立場の保健師の皆さまへ

- 自治体内、圏域で保健師同士気軽に会話できる環境づくりを検討しましょう
- 管理期保健師は圏域の人材育成・健康課題についてリーダー会、8市町村保健師連絡会で共有しましょう



## 保健師を支える管理職・事務職の皆さまへ

### 保健所は研修や圏域保健師リーダー会を通じて人材育成を推進します

- 新任期は「事例解決のためのPDCAを展開する能力」を獲得する
- 中堅期は「地域課題解決のためのPDCAを展開する能力」を獲得する
- 管理期は市町村と保健所が共働して、圏域の人材育成体制を構築・推進する

