



平成 28年 7 月 21日(木)
保健師中央会議

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について

厚生労働省 健康局 健康課
保健指導室長 島田 陽子

保健師に係る研修のあり方等に関する検討会

【趣旨】

「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日付け健発0419第1号）の中で、地方公共団体（以下「自治体」という。）に所属する保健師について、日々進展する保健、医療、福祉、介護等に関する専門的な知識及び技術、連携・調整に係る能力、行政運営や評価に関する能力を養成するよう努めることとされており、自治体は研修等により体系的に人材育成を図っていくこととされている。

しかし、国や自治体等が実施している保健師の研修については、必ずしも系統的に行われていないこと等が課題とされていることから、これらの課題を解決するため、平成26年5月より保健師に係る今後の研修のあり方等について検討。

【構成員】（50音順・敬称略、○は座長）

- | | |
|--------|--------------------------------|
| 清田 啓子 | 北九州市保健福祉局地域支援部
地域包括ケア推進担当課長 |
| 佐藤 アキ | 熊本県山鹿市福祉部国保年金課
課長 |
| 座間 康 | 富士フイルム株式会社人事部 次長 |
| 曾根 智史 | 国立保健医療科学院 次長 |
| 高橋 郁美 | 全国保健所長会 前総務常務理事 |
| 田中 美幸 | 宮崎県小林保健所
次長（技術担当）兼健康づくり課長 |
| 中板 育美 | 公益社団法人日本看護協会
常任理事 |
| 永江 尚美 | 公立大学法人島根県立大学看護学部
看護学科 准教授 |
| 藤原 啓子 | 全国保健師長会 前常任理事 |
| ○村嶋 幸代 | 全国保健師教育機関協議会 前会長 |

※所属は平成28年3月31日現在

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) ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～ 主なポイント

- 地域保健対策の主要な担い手である自治体保健師の能力養成は、保健福祉施策の推進において重要であり、各自治体では体系的な人材育成を図ることが必要である。
- 本検討会では、自治体における研修体制構築の推進策等に係る議論を行い、その成果をとりまとめた。

- 各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するため、各自治体で能力の成長過程を段階別に整理したキャリアラダーの策定が必要 ⇒「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を提示
- 個々の保健師の業務経験や研修受講履歴等を記録する共通の様式を用いて、個別性に着目した人材育成を推進 ⇒「人材育成支援シート」の活用方法と記載事項例を提示
- 個別性に着目した人材育成により、産休・育休等により長期間職場を離れた保健師のキャリア継続を支援
- 統括保健師の育成のため、ジョブローテーションによるOJTと研修を組み合わせた早期からの計画的な人材育成が必要 ⇒統括保健師に求められる能力を提示
- 自治体内の人材育成関係各部署が連携して保健師のキャリアパスを作成するプロセス等を通して、体系的な人材育成体制構築を推進
- 都道府県による市町村支援や教育機関等との連携を推進し、全国自治体保健師の人材育成の取組を推進
- 国は、本最終とりまとめに示された推進方策を関係機関と連携して周知等に取り組み、国立保健医療科学院は、研修を受講した都道府県等の保健師が当該地域の保健師の育成に寄与するといった波及効果を生むよう研修の質向上に努める

個々の保健師の目標や能力の獲得状況、ライフステージ等の多様性に応じた、効果的な人材育成体制構築と人材育成を一層推進

「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」による能力の整理

- 保健師免許取得までの教育背景や就職までの職務経験が多様化する中で、保健師の能力は経験年数に応じて一様ではないことから、各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するため、能力の成長過程を段階別に整理したキャリアラダーが必要。
- 本検討会では、自治体保健師に概ね共通して求められる標準的な能力を「専門的能力に係るキャリアラダー」と「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」に分けて整理。
- 本キャリアラダーに示された保健師に求める能力を実際の保健師業務に対応させるなどにより、詳細かつ具体的に検討した上で、自治体独自の保健師のキャリアラダーを作成することが必要。

キャリアレベルの定義

【専門的能力に係るキャリアラダー】

- 能力の成長過程を5段階(キャリアレベル1~5)に区分。
- キャリアレベル1~5の定義を「所属組織における役割」、「責任を持つ業務の範囲」、「専門技術の到達レベル」の3項目で示した。

【管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー】

- キャリアレベルを4段階に区分し、各レベルに相当する職位で示した。
- 「係長級」、「課長級」、「部局長級」の他、係長級の前段階として「係長級への準備段階」に必要な能力についても併せて示した。
- 管理職一般に求められる能力は当該キャリアラダーに含んでいないことに留意。

保健師の活動領域

【専門的能力に係るキャリアラダー】

- 保健師が実践する活動を6つの領域に分け(1.対人支援活動、2.地域支援活動、3.事業化・施策化のための活動、4.健康危機管理に関する活動、5.管理的活動、6.保健師の活動基盤)、各領域において求められる能力を整理して示した。

【管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー】

- 管理的活動の3項目(1.政策策定と評価、2.危機管理、3.人事管理)について、求められる能力を示した。

統括的な役割を担う保健師に求められる能力とその育成

- 各自治体が統括保健師の育成を行うに当たっては、自組織の統括保健師の役割の範囲と求められる能力を確認し、それらの能力が獲得できるよう、ジョブローテーションによるOJTと研修を組み合わせた早期からの計画的な人材育成が必要。

統括保健師の役割（保健活動通知より）

- 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の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、医療、福祉、介護等の多様な分野の組織内での合意形成を図るとともに、組織内外関係者とのネットワーク及び効果的な協働体制を構築することができる。
- 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、実践すると共に、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。
 - ・ 保健活動の優先度を勘案し、事業の企画や再編、予算確保等について指導・助言できる。
- 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。
 - ・ 組織全体の保健師の人材育成計画を立案し、組織内での理解・共有を図り、実施体制を整備することができる。
 - ・ 指導的立場にある保健師の指導力向上のための支援を行うことができる。

体系的な人材育成体制構築の推進

組織全体で取り組む人材育成

- 保健師に対する効果的なジョブローテーションも含めた人材育成の仕組みを構築するに当たっては、人事部門とも連携しながら進めることが不可欠。

キャリアパスを活用した人材育成

- ジョブローテーションによるOJTと研修を組み合わせた人材育成により能力を積み上げる道筋をキャリアパス等として示し、可視化することが重要。
- キャリアパス等の構築に当たっては人事部門との連携が不可欠。

キャリアパスを活用した体系的な人材育成体制構築を推進

- 人事部門をはじめとする保健師の人材育成に関係する部署が連携し、キャリアパスを作成するプロセス等を通して、保健師の体系的な人材育成の必要性の理解や体制構築が推進されることが期待される。

留意点

- キャリアパスは保健師の業務内容や配置計画、人材育成方針等と密接に関連しており、自治体の個々の状況により異なるものであり、各自治体の実情を踏まえた検討が進められることを期待。

個別性に着目した人材育成の推進

個別性に着目した人材育成の必要性

- 保健師免許取得までの教育背景や就職までの職務経験が多様化する中、個別性に着目した人材育成を行うことは重要である。
- 産前産後休業や育児休業等により長期間職場を離れた保健師の人材育成やキャリア継続支援においても、個別の事情を勘案した人材育成が求められる。



個別性に着目した人材育成を推進する方策

- 保健師の能力の成長過程を段階別に整理したキャリアラダー等を用いて、個々の保健師の能力の獲得状況を確認することが必要。
- 個々の保健師の業務経験や研修受講履歴等を記録し、獲得した能力等を自ら確認すると共に、その内容を上司との面談等において共有して、人材育成計画に反映する方法が考えられる。
- 組織内で共通の様式(仮に「人材育成支援シート」とする。)を活用することにより、効果的かつ組織的に人材育成を推進することができる。

「人材育成支援シート」の活用における留意点

- 業務経験等を通じて獲得した能力をチェックシート等を用いて記録し、キャリアラダーやキャリアパスと連動させる。
- 「人材育成支援シート」をどのような目的で活用し、どのような運用方法とするのか等を明確にして、記載項目を検討することが必要である。

都道府県と市町村との連携推進

- 都道府県や保健所が、市町村の人材育成に係る実態を把握する体制を整えるなど、計画的かつ継続的に市町村の人材育成を支援・推進することが今後も必要。特に小規模自治体への支援が重要である。

都道府県や保健所による市町村への支援・連携の強化

- 保健所には市町村保健師の人材育成を支援する役割が期待されており、都道府県、市町村ともにそれを再確認する。
- 都道府県及び保健所は、市町村連絡協議会等の定例開催などを通して市町村間の連携促進を図るとともに、人材育成に関する市町村からの相談対応体制を整備するなど市町村の実態を常に把握する体制を整える。
- 困難事例に市町村と連携して対応したり、事業評価を共に実施するなどによる市町村の支援も効果的であり、把握した地域の課題を保健所業務に反映・活用することができる。
- 都道府県は、管内市町村の参加を得て、市町村においても活用可能な人材育成ガイドラインを作成することが求められる。
- 都道府県と市町村との間で保健師の人事交流を行う等、顔の見える関係性により、双方の人材育成における継続的な支援・連携体制を構築する。
- 市町村は人材育成の方針について自組織内で検討し明確にしておくとともに、必要に応じて都道府県や保健所、大学等の関係機関を積極的かつ効果的に活用する。

市町村間連携の促進

- 規模や特性が近い市町村間の連携は重要であり、広域連合など市町村間連携の仕組みを活用し、保健師の研修会を合同で開催する。
- 人材育成に関して市町村間連携を担当する統括保健師等を各市町村に設置し、顔の見える関係性により連携促進を図る。

平成28年度市町村保健師管理者能力育成研修事業

【研修目的】

- 市町村における保健師管理者が、効果的な保健活動を組織的に展開するための求められる能力や果たすべき役割を理解し、地域住民の健康の保持・増進に貢献する資質の向上を図る。

【対象者】

- 市町村保健師として勤務しており、管理的立場にある者、または、それに準ずる者

【「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を活用した研修の位置付け】

※保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とまとめで示された「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を活用し、研修の位置付けや獲得を目指す能力について整理中。

協力都道府県における市町村保健師管理者能力育成研修の試行的実施

上記研修に加えて、協力都道府県を選定し（平成28年度は埼玉県）、都道府県による市町村保健師管理者能力育成研修を試行的に実施。
（当該協力都道府県の研修企画・指導等に対して国立保健医療科学院が支援）

平成28年度市町村保健師管理者能力育成研修事業

1 市町村保健師管理者能力育成研修

開催地		日程
宮城県	仙台市	平成28年 9月 8日～ 9日
東京都	東京都内	平成28年 9月13日～14日
石川県	金沢市	平成28年 9月20日～21日
香川県	高松市	平成28年10月13日～14日
鹿児島県	鹿児島市	平成28年11月17日～18日

2 協力都道府県における市町村保健師管理者研修

開催地		日程
埼玉県	さいたま市	平成28年 8月30日、11月15日

国立保健医療科学院における保健師の人材育成

【専門課程Ⅱ】地域保健福祉分野

○対象:

- ・国や地方公共団体から派遣される保健・医療・福祉分野に従事している職員(保健師、助産師、看護師、管理栄養士、福祉職 など)
- ・将来、地域保健福祉活動分野の職務に就職することを志望し、そのための高度の知識を得ようとする方。

○実施期間:1年間平成28年4月13日～平成29年3月3日

○目的:地域保健福祉業務において、指導的立場で実践活動を総合的に推進するために必要な能力を養うこと

【専門課程Ⅲ】地域保健福祉専攻科

○対象:国や地方公共団体から派遣される保健・医療・福祉分野に従事している職員(保健師、看護師、管理栄養士、福祉職 など)

○実施期間:3ヶ月(平成28年4月13日～平成28年7月15日)

○目的:地域保健福祉に関連する業務において、実践活動の質的向上を図るために必要な知識・技術を修得すること

【短期研修】公衆衛生看護研修(中堅期)

○対象:

- ・都道府県、政令指定都市・中核市・保健所政令市・特別区等に所属するプレ管理期の(中堅期:実務リーダー)の保健師
- ・前期に掲げる方と同等以上の学識及び経験を有すると院長が認めた方

○実施期間:前期 平成28年6月6日～6月14日 7日間

後期 平成29年1月11日～1月13日 3日間 合計10日間

○目的:公衆衛生看護領域においてプレ管理期(中堅期:実務リーダー)の保健師として、期待される役割を総合的に理解し、より質の高い保健活動の推進のために必要なリーダーシップを発揮することができる

⇒「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」におけるキャリアレベルA-4に相当する能力の獲得を目指す

【短期研修】公衆衛生看護研修(管理期)

○対象:都道府県・保健所設置市・特別区において保健師統括部門あるいは管理的立場にある保健師。

○実施期間:平成28年11月7日～平成28年11月11日 5日間

○目的:公衆衛生看護領域における統括的な役割を担う管理的立場の保健師として、施策形成および人材育成に関する必要な方策を提言できる

⇒「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」におけるキャリアレベルA-5に相当する能力の獲得を目指す

【短期研修】公衆衛生看護研修(統括保健師) <新規>

○対象:都道府県・保健所設置市(政令市・特別区等)において、現在、統括的役割を担う保健師である者

○実施期間:平成29年1月24日～1月26日 3日間

○目的:統括的役割を担う保健師として、組織横断的に総合調整しながら効果的、効率的な公衆衛生看護活動を推進できる

都道府県における市町村保健師の人材育成状況に係る 情報収集

【情報収集目的】

自治体保健師の人材育成等については、「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日付け健康局長通知）に留意点等を示しており、また「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）においては、都道府県・保健所による市町村の人材育成支援が重要であることが示されたところ。今回、各都道府県による管内市区町村保健師の人材育成状況を把握するため、標記情報収集を行うこととした。

【実施期間】

平成28年6月23日～7月4日

【対象】

都道府県（回収率 100%）

【設問項目】

- ・管内市区町村保健師を対象とした人材育成の実施状況について
- ・人材育成の内容について
- ・管内市区町村保健師に係る情報把握について
- ・人材育成における保健所の役割について

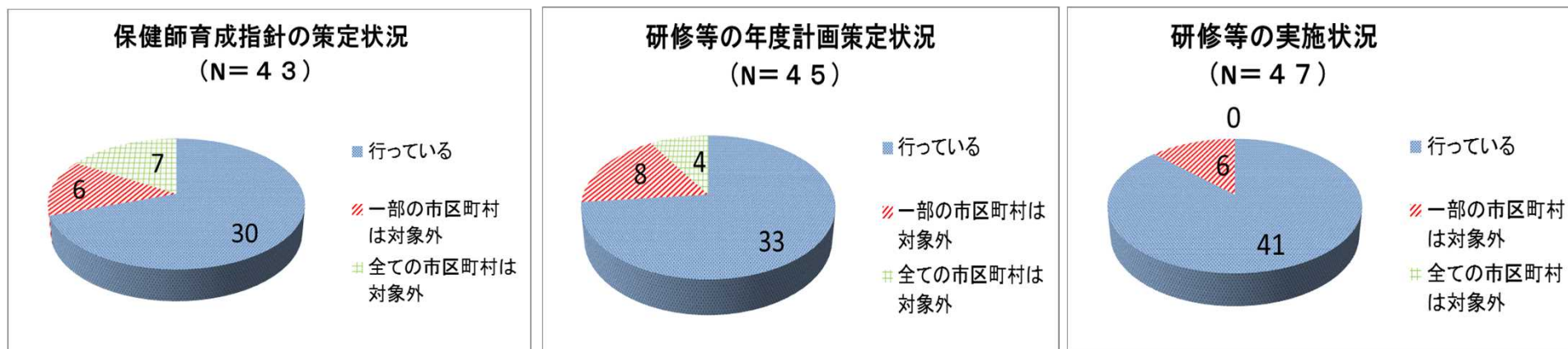
市区町村保健師の人材育成状況について とりまとめ①

【設問1】管内市区町村について

市区町村数 1,741のうち保健師配属あり 1,739(構成比99.9%)のうち保健師配属なし 2(構成比0.1%)

【設問2】管内市区町村の保健師の人材育成について

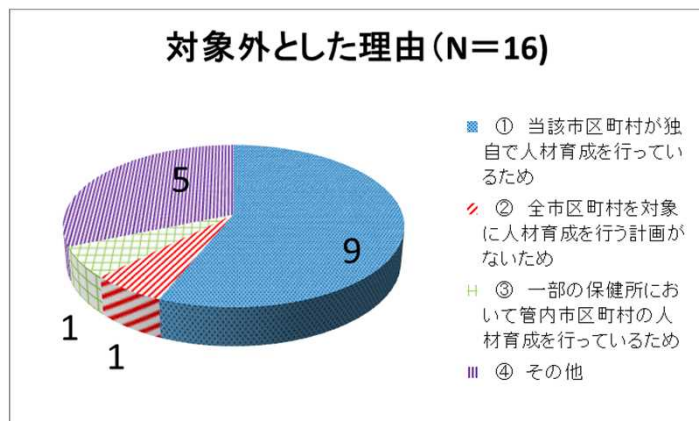
(1) 保健所設置市及び特別区を含めた管内市区町村を対象とした人材育成状況



(2) 都道府県の人材育成の対象外とした市区町村数及びその理由

市区町村数: 15道府県279 ※複数回答あった県があるため、グラフのN数は16となっている。

対象外とした理由: ①各市区町村が独自で人材育成を行っているためという回答が一番多く、次いで、④その他が多かった。



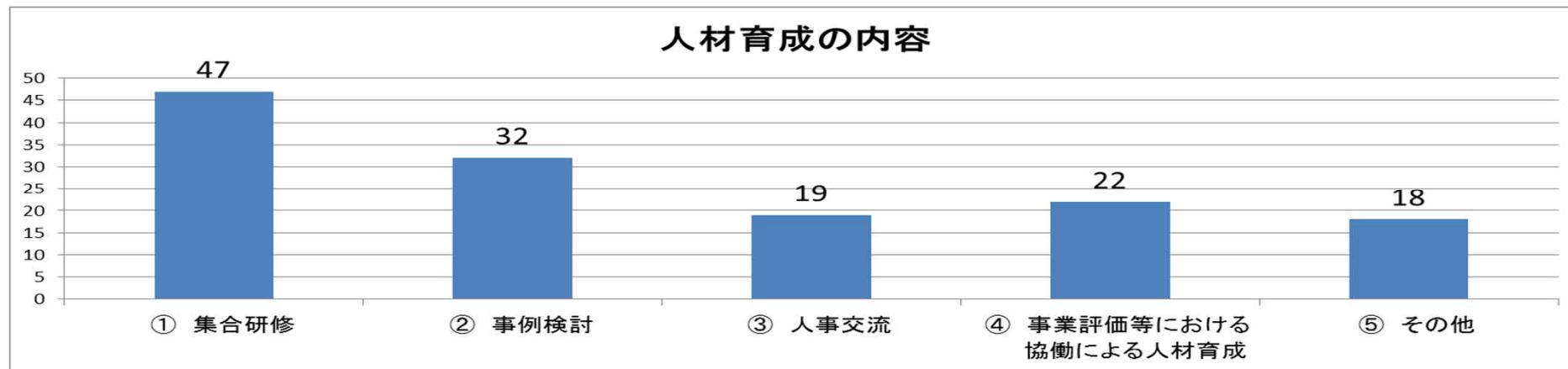
(その他の具体例)

- ・ 研修等の年間計画作庭、評価する場(検討会等)を設定していない。
- ・ 今年度保健師人材育成指針(ガイドライン)の策定を予定している。
- ・ 市町村保健師協議会で研修計画を策定し、人材育成を実施しているため。
- ・ 年度計画は保健所が管轄市町村と策定しており、管内の政令市は対象外となっている。

市区町村保健師の人材育成状況について とりまとめ②

(3) 人材育成の内容について

集合研修については、全自治体において実施。次いで、事例検討形式、事業評価等における協働による人材育成と続く。

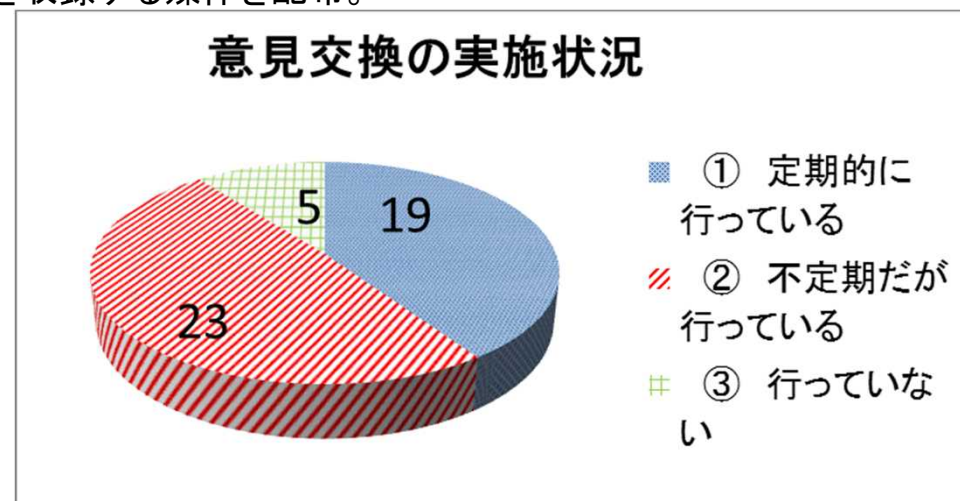


(その他の具体例)

- ・ 保健所単位の統括保健師等会議による人材育成の検討
- ・ 保健師業務実績発表会を実施(年1回)
- ・ 保健所単位の現任教育連絡会、全県の現任教育支援検討会の実施(評価、改善、計画の場)
- ・ 新任期、中堅期研修会にて活動や研修の記録等を収録する媒体を配布。

(4) 人材育成担当者(統括保健師等)との意見交換の実施状況

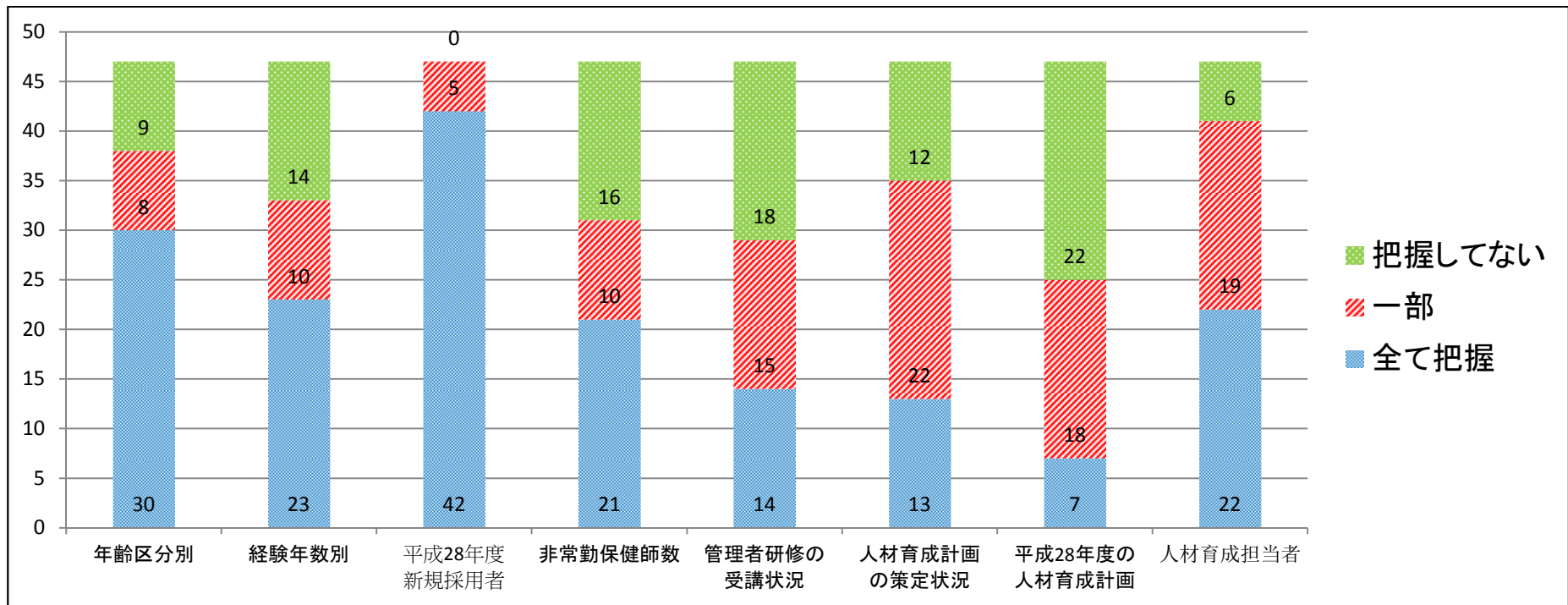
意見交換を③行っていない自治体は少なく、大部分が定期的ないし不定期に意見交換を実施している。



市区町村保健師の人材育成状況について とりまとめ③

(5)－1 管内市区町村の保健師に係る把握状況

各都道府県における管内市区町村の保健師に係る把握状況は下記のとおりであった。
 新規採用者、年齢区分別、経験年数別、人材育成担当者については、把握できている自治体も多いが、管理者研修の受講状況、人材育成計画の策定状況や直近の計画を把握していない都道府県が多かった。



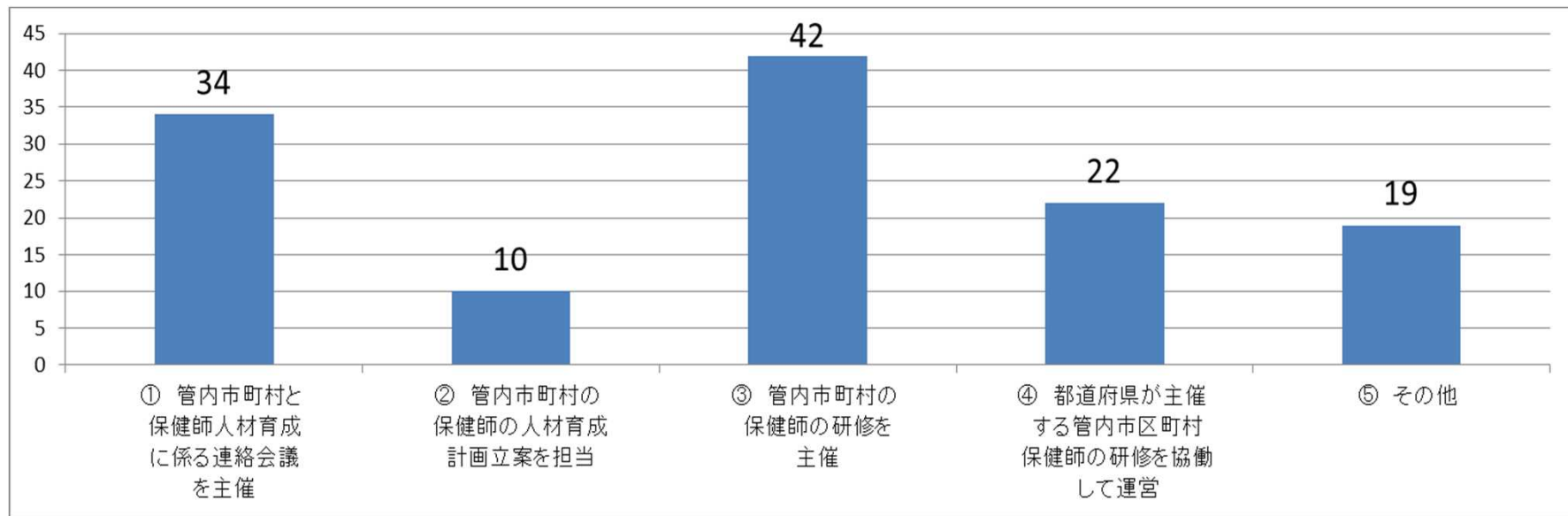
(5)－2 (5)－1以外に管内市区町村保健師の人材育成計画策定のために必要とされる情報

- ・ 配置状況(配属先、職位、統括保健師・管理職保健師の配置状況)、産休・育休・病休等の取得状況
- ・ 人事交流計画、ジョブローテーション計画
- ・ 保健活動体制(OJT、県外研修や学会等の参加状況、人材確保状況、地区担当制の有無等)
- ・ 保健活動の目標

市区町村保健師の人材育成状況について とりまとめ④

【設問3】人材育成における保健所の役割

保健所の役割として、③管内市町村の保健師の研修を主催すること、次いで、管内市町村と保健師人材育成に係る連絡会議を主催することが多く、②管内市町村の保健師の人材育成計画立案を担当することについては役割としてあまり認識されていない。



(その他の具体例)

- ・ 管内市町村のOJT実施状況、保健師のキャリア、分散配置状況等、現任教育の現状と課題を把握
- ・ 保健師活動の視点や展開方法等に情報交換を図る研究発表会を管内市町村と協働で運営
- ・ 管内市町村が行う研修を支援
- ・ 管内市町村の保健師研究の支援し、その成果等を他市町村へ普及
- ・ 保健所のうち一つを「教育保健所」として位置づけ職場外研修を実施