

## 2040年を見据えた保健師活動のあり方に関する検討会 とりまとめ骨子案

### <総論>

#### 1. 今後の社会背景及び自治体の状況の変化

- 今後の人口動態推計（小規模自治体が増加し、生産年齢人口減少によるマンパワー確保に制約が生じる）に鑑み、各地域における2040年以降の将来像を踏まえた対応が必要。以下に、それぞれの類型に適すると考えられる具体策を提示した。

##### (A類型市町村)

- ・ 高齢人口は増加するが、生産年齢人口は減少する自治体

##### (B類型市町村)

- ・ 高齢人口も生産年齢人口も減少する自治体

※ 地域の実情は様々であるため、B類型に該当する自治体であってもA類型向けに提案している対応がなじむケースや、その逆も想定される。本整理を参考に、各地域が自らの地域の将来像を踏まえ、2040年を見据えた保健師活動の体制を検討する必要がある。

#### 2. 2040年に向けた保健師の保健活動に関する基本的な方向性

- 今後、地域によって人口動態（A類型、B類型）が異なり、また、小規模自治体が増加することから自治体の枠を越えた広域連携や他職種連携が求められる。
- また、市町村においては、重層的支援体制整備（相談支援、参加支援、地域づくりに向けた支援を一体的に実施）やこども家庭センターにおける相談支援等、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象とした相談支援等の新たな行政需要に対応した事務を担う役割が期待されている。  
こうした個別の課題が複雑化、深刻化する中、保健師も、保健だけではなく障害、福祉、介護、医療（地域医療構想における在宅医療等）等の分野において、これまで以上に分野横断的な視点を持って活動することが求められる。
- 一方、マンパワー確保の制約があることから、各自治体の保健師は、所属する自治体の将来像（人口構造や求められるサービスの変化等）と資源（保健師や多職種の職員数やソーシャルキャピタル等）を見極めつつ、限られた人的資源である保健師による活動が地域の健康課題の解決につながるよう、地域保健のマネジメントと実践を行っていくことが必要である。

## <各論>

### 1. 保健師の確保・育成について

- 今後、生産年齢人口が減少する中で、他産業と同様に自治体保健師も確保が困難になると想定される。そのため、いずれの自治体においても非常勤や再雇用などあらゆる採用や雇用形態を視野に入れ、保健師の確保のルートの拡充や採用後に活躍できる人材育成等の基盤を整備することが求められるとともに、特に小規模自治体においては人事交流等を通じた都道府県による支援も必要である。
  
- また、地域保健を実施するに当たって必要な能力は、大きくマネジメント能力と実践能力に大別されるが、保健師がこれらを備えているための人材育成の基盤を整えていくことが望ましい。ただし、新人保健師と管理職である保健師とでは、より必要とされる能力が異なっており、職位に応じた必要な能力を発揮するためのキャリア形成を構築していく必要がある。

#### (共通)

- ・ 非常勤保健師・退職保健師・潜在保健師を活用した人材確保の推進
- ・ インターンシップ等を通じた自治体の魅力や意義の発信等による人材確保
- ・ ジョブローテーション等による保健師キャリア形成

#### (B類型市町村)

- ・ 都道府県との人事交流等による小規模自治体の人材確保・人材育成支援
- #### (都道府県)
- ・ 要請を受けた際に、市町村への直接支援に対応できる保健師の量の確保

### 2. 効果的・効率的な保健活動について

- 自治体の規模にかかわらず、一つの市町村のみで解決できないような課題について、広域的に連携しながら取り組むことが必要であり、その際、都道府県による支援が重要である。また、保健師のみであらゆる分野の課題を解決することは困難であることから、他分野・多職種の既存の取組と連携するなど、効果的・効率的な業務遂行について各自自治体で工夫する必要がある。
  
- 加えて、保健師の専門性を必ずしも要しない業務（事務業務等）に時間を取られる実態もあることから、各自自治体は、多職種のマンパワー等を考慮しつつ、保健師が担うべき業務について共通理解を得て、各地域の実情に応じて見直しを行っていくことが重要である。  
一方で、保健師がより広い視野を持って業務を遂行するためには、専門的な業務のみに終始することなく、行政事務も担うことで、自治体職員として求められる行政能力を、保健師自身が身に付けていくことも重要である。

- また、業務効率化も重要な観点であり、例えば、単純な事務業務については、業務の簡素化や、ICT を活用した負担軽減を図ることも考えられる。

(共通)

- ・ 自治体の枠を超えた広域的な連携（広域連合、連携協約、定住自立圏構想、近隣自治体との共同実施等）
- ・ 多様な専門職等による連携
- ・ 都道府県においては、市町村が上記に取り組めるような支援（市町村の保健事業合同実施等の取組を検討する場を設置等）
- ・ 行政的な管理能力も含め育成する枠組み
- ・ ICT の活用

### 3. 都道府県と市町村の連携について

- 都道府県は、従前のような階層別研修を実施する等の人材育成にとどまらず、市町村の健康課題と保健活動全体を見通し、保健活動・人材確保・育成について支援を行うことが求められる。

また、いずれの都道府県と市区町村においても、平時からの連携（必要な場合は支援）が重要であり、常日頃からの連携により、平時の保健活動が充実するだけでなく、有事においてもこれらのネットワークが活用できると考えられる。

(都道府県から A 類型市町村への支援の観点)

- ・ 自治体の枠を超えた広域的な連携（広域連合、連携協約、定住自立圏構想、近隣自治体との共同実施等）【再掲】
- ・ 市町村の人材確保状況の把握及び必要な支援を実施

(都道府県から B 類型市町村への支援の観点)

- ・ 小規模自治体の保健活動・人材育成・人材確保については、一律の支援ではなく、市町村の実情に応じた個別的な支援

(都道府県から A・B 類型市町村への支援の観点)

- ・ 県と市町村の人事交流による連携強化
- ・ 都道府県保健師をジョブローテーションとして市町村へ出向させるなど、市町村業務経験を通じ、早期から市町村支援の視点に立ったマネジメント能力の向上

#### 4. 本庁及び保健所におけるマネジメント機能の発揮について

- 1～3では主に現場に関する内容に触れたが、各具体策を有機的に推進するために、本庁におけるマネジメントも必要である。
  
- 統括保健師<sup>※1</sup>は、具体的には、①保健師の保健活動の組織横断的な総合調整、②技術的及び専門的側面からの指導及び調整、③人材育成の推進といった役割を果たしている。  
統括保健師は、都道府県で10割、保健所設置市で約9割、市町村（保健所設置市を除く。）で約7割と配置は徐々に進んでいるが、その他階層別研修と比べ、統括保健師を対象とした研修機会は少なく、統括保健師を育成する体制は十分ではない。
  
- 総合的なマネジメント<sup>※2</sup>を担う保健師は、健康危機管理に関して、①現場の課題・ニーズの把握・分析・評価、②関係機関・部署との連携・調整、③活動方針・対応方針の決定、④訓練・研修等の実施・人材育成を果たしているほか、健康危機管理以外にも、⑤保健所の人材育成、⑥管轄市町村の保健活動の支援、⑦市町村保健師の人材育成といった役割を果たしている。  
総合的なマネジメントを担う保健師は、都道府県の約9割、保健所設置市・特別区の約8割で配置されているが、統括保健師との連携をより強化し、現場の保健師の育成体制を構築することが求められている。
  
- 今後は、いずれの自治体においても統括保健師及び総合的なマネジメントを担う保健師が役割・機能を発揮できるよう、能力向上のための研修を充実させるとともに、早期からのキャリア形成を行っていく必要がある。特にB類型市町村においては、保健師が少数であるため、マネジメント能力と実践能力の両方の能力を備えた保健師が必要であり、早期からのマネジメント能力を育成する体制が必要である。  
また、健康危機を含めた地域保健施策を推進するために、統括保健師及び総合的なマネジメントを担う保健師を一定の権限を有する職位・役職に充てるとともに、より実効的な育成体制を作ることも重要である。

(共通)

- ・ 配置について
  - ✓ 本庁に統括保健師の配置
  - ✓ 保健所に総合的なマネジメントを担う保健師の配置
  - ✓ 配置にあたっては、事務分掌等へ明記し、一定の権限を有する職位・役職を検討
- ・ 統括保健師の育成について

保健部門以外の福祉・障害等の分野にも分散配置が進む保健師を統括し、上記の役割①～③を果たすために、統括保健師に求められる要件を明確化することも必要（例えば、都道府県統括保健師については、複数部署を経験している、市町村等への出向経験がある、災害派遣経験がある、国立保健医療科学院の公衆衛生看護研修（管理期等）を修了している等を要件とすることが考えられる。）

(B類型市町村)

- ・ 少人数の中でも業務を遂行するための、都道府県・保健所から支援を受けた、早期からのマネジメント能力向上

※1※2 統括保健師及び保健所において総合的なマネジメントを担う保健師は、「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」（平成6年厚生省告示第374号）において以下のとおり位置づけられており、これらの保健師の配置や相互連携が地域保健の推進において極めて重要である。

・「統括保健師」:

本庁に配置され、地域保健施策の推進を担う。

・「総合的なマネジメントを担う保健師」:

各保健所に配置され、健康危機管理体制確保を担う。

注:「統括保健師」については、本庁ではなく保健所や保健センターに配置されつつ、所属する自治体の地域保健施策の総括を担っているケースもある。