

特集：今後の保健師に係る研修のあり方—自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて—

<解説>

「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

島田陽子

厚生労働省健康局健康課保健指導室

Overview of the final review of the meeting on the capacity building of municipal public health nurses

Yoko SHIMADA

Office of Health Guidance, Health Service Division, Health Service Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare

抄録

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の養成は、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求められている。保健師の研修のあり方等に関する検討会では、自治体における保健師の研修体制構築の推進策等に係る議論の成果を平成28年3月にとりまとめた。

保健師の個別性に着目した人材育成を推進することが重要であり、各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するためのキャリアラダーを策定し、「人材育成支援シート」などの組織内共通の様式を用いることが有用である。

また、人材育成に関わる各部署が連携して、保健師の人材育成の仕組みを検討することなどを通して、組織全体で保健師の人材育成に取り組む体制が構築されることが期待される。さらに、都道府県による市町村支援や教育機関等との連携により、全自治体の保健師の人材育成が一層推進されることが期待される。

キーワード：自治体保健師、人材育成、個別性、キャリアラダー、人材育成支援シート、自治体間連携

Abstract

Public health nurses are the primary people responsible for health administration activities in Japan. For this reason, it is important to cultivate skills of public health nurses in order to promote health welfare measures, and each local government needs to provide systematic human resource development to public health nurses. The Ministry of Health, Labour and Welfare established a review meeting to consider a policy on training of public nurses and conducted a review; therefore we would like to summarize and explain the results (March 2016).

For promotion of systematic human resource development for public health nurses, "a career ladder is established to properly understand the status of skill acquisition of each health nurse for promotion of human resource development focusing on the individuality of a public health nurse." It is also useful to "use a form common to the organization such as a 'human resource development support sheet.'" We also expect that a system to approach human resource development for public health nurses as the

連絡先：島田陽子

〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2

1-2-2, Kasumigaseki Chiyoda-ku, Tokyo, 100-8916, Japan.

Tel: 03-5253-1111 (内線2390)

E-mail: shimada-youko@mhlw.go.jp

[平成28年9月14日受理]

overall organization will be established by reviewing the structure of human resource development for public health nurses through cooperation among all departments relating to human resource development. In addition, we expect further promotion of human resource development for all public health nurses through municipality support by a prefecture as well as through cooperation with educational institutes.

keywords: public health nurses, human resource development, career ladder, cooperation, local governments

(accepted for publication, 14th September 2016)

I. はじめに

地域保健対策の主要な担い手である自治体に所属する保健師について、保健、医療、福祉、介護等に関する最新の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ことは、自治体の保健福祉施策の推進において重要です。各自治体には人事評価制度や人材育成基本方針に沿って、保健師の体系的な人材育成を図っていくことが求められています。また、現在、国や自治体等が実施している保健師の研修が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おり、このような課題を解決するため、「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」が平成26年5月から開催されました。

平成26年12月に中間とりまとめとして、保健師の研修等に係る現状と課題が示されました。その後、中間とりまとめに示された対応の方向性に沿って、更なる研修の実態把握や、保健師に必要な能力の整理、研修体制構築の推進や関係機関等との連携のあり方等について、厚生労働科学研究の成果等を活用し、また関係機関の協力も得て検討が進められました。そして、平成28年3月に最終とりまとめとして検討の結果がまとめられました。

検討過程において、保健師の専門的な知識・技術や行政運営能力等を向上するためには、研修に加え、組織の人材育成計画に沿ったジョブローテーション等の方法も有効であり、組織的に人材育成を推進することが重要であると確認されました。そのため、本最終とりまとめは研修のあり方にとどまらず、ジョブローテーションやその他の推進方策を含めた自治体保健師の人材育成の推進に関する検討成果をとりまとめています。

最終とりまとめには、自治体保健師の人材育成を推進するための様々な方策等が盛り込まれています。本稿では、いくつかのポイントを説明いたしますが、自治体保健師の人材育成に関わる方々には、是非、最終とりまとめの全体をお読みいただきご活用いただきたいと思います [1]。

II. 保健師の個別性に着目した人材育成の推進

保健師の免許取得までの教育課程は多様化しています。

また卒業後、すぐに自治体に就職する者もいますし、医療機関等での就業経験を経て自治体に就職する者もいます。そのため、自治体保健師の能力は経験年数別に一様というわけではありません。また、出産・育児や介護等により長期間職場を離れる場合も少なくありません。このような状況を踏まえると、経験年数別の人材育成ではなく、保健師の個別性に着目した人材育成を行うことが重要と考えられます。

1. 「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

保健師の個別性に着目した人材育成を進めるためには、個々の保健師の能力の獲得状況を把握し、その状況に応じた人材育成計画を立てることが求められます。キャリアラダーは、個々の保健師の能力の獲得状況を把握するためのツールとして活用することができます。

本検討会では、保健師の能力の成長過程を段階別に整理した「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を作成しました(表1)。全ての自治体保健師を対象とした「専門的能力に係るキャリアラダー」と、管理職に就く保健師が増加している最近の状況を鑑みて、管理職の保健師に求められる能力を整理した「管理職保健師に向けたキャリアラダー」の2種類を作成しました。

「専門的能力に係るキャリアラダー」では、自治体保健師に求められる能力を活動領域ごとに類型化し、5段階のレベル別に示しました。従来の自治体保健師の人材育成では、経験年数に応じた区分を用いることが多いのではないかと思います。経験年数別の人材育成を行う困難さに対応するため、本キャリアラダーでは、能力の成長過程を段階的に区分したものとなっています。

「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」の区分等については、(表1)をご参照ください。なお、自治体組織の管理職一般に求められる能力は、本キャリアラダーに含んでいないことにご留意ください。

本検討会で作成した「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」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整理したものです。各自治体が保健師の人材育成にキャリアラダーを活用する際には、各自治体における保健師の年齢構成や職務範囲などを網羅的に把握・分析した上で、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」

表1 自治体保健師の標準的なキャリアラダー

(専門的能力に係るキャリアラダー)

		キャリアレベル					
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	
キャリアレベルの定義	所属組織における役割	・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ。	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。	・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。	・所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。 ・キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。	
	責任を持つ業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。	・係の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。	・係の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。	・課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	
	専門技術の到達レベル	・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。	・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。	・複雑な事例に対して対応する。 ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する。	・複雑な事例に対して、担当保健師等がスーパーバイズすることができ、 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。	・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 ・健康課題解決のための施策を提案する。	
保健師の活動領域		各レベルにおいて求められる能力					
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面で活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力	・個人及び家族の健康と生活について分析し健康課題解決のための支援計画を立案できる。 ・個人及び家族の多様な主体性を尊重しながら支援を指導を受けながら必要な資源を把握できる。	・複雑な事例の支援を必要に応じて、指導を受けて実施できる。 ・対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。	・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。	・複雑な事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係る支援を実践できる。 ・健康課題に予防的に介入できる。	・複雑かつ緊急性の高い健康課題を迅速に明確化し、必要な資源を調整し、効果的な支援を実践できる。
	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力	・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。	・集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。	・集団への支援を通して、地域の課題解決に向けた事業計画を立案できる。	・集団への支援を通して、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	・地域の健康課題や地域資源を明確化し、地域組織や関係機関と協働して課題解決する能力	・指導を受けながら、担当地区の情報を収集・分析し、健康課題を明確化できる。	・担当地区の情報を分けて、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。	・地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を施策立案に活用できる。
	2-2. 地域組織活動	・地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力 ・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力	・地域特性を理解し、住民と共に活動できる。 ・多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。	・多様な住民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。	・住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。	・住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。関係機関と協働し、必要に応じて新たな資源やネットワークの立ち上げを検討することができる。	・多様な住民組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。
	2-3. ケアシステムの構築	・健康なまちづくりを推進するため保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行う能力 ・住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力	・担当地区の各種サービスとその関係性を理解し、指導を受けながら担当事例に必要なサービスを活用できる。	・担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。	・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。	・各種サービスの円滑な連携のために必要な調整ができる。 ・地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。	・保健福祉政策に基づき、地域特性に応じたケアシステムの構築に係る施策化ができる。
3 事業化・事業化のための活動	3-1. 事業化・施策化	・保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力 ・地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力	・所属自治体の施策体系や財政のしくみについて理解できる。 ・担当事業の法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。	・担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性について理解し、事業計画を立案し参画することができる。 ・担当事業の進捗管理ができる。	・係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 ・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる。	・保健医療福祉計画に基づいた事業計画を立案し、事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明できる。	・地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。
	4 健康危機管理に関する活動	4-1. 健康危機管理体制整備	・平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機への低減策を講じる能力 ・災害、医薬品、食中毒、感染症、飲料水その他何らかの原因により生じる地域住民の生命、健康の安全を脅かす事態	・関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる。 ・健康危機に備えた住民教育を指導を受けながら行うことができる。	・健康危機対応マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる。	・地域特性に応じた健康危機の予防活動を評価し、見直しや新規事業を立案できる。	・有事に起こりうる複雑な状況の対応に備え、平時より関係者との連携体制を構築できる。 ・健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる。
	4-2. 健康危機発生時の対応	・健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力	・健康危機発生後、必要の対応を指導者の指示のもと実施できる。 ・現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。	・発生要因を分析し、二次的健康被害を予防するための活動を主体的に実施できる。	・必要な情報を整理し、組織内外の関係者へ共有できる。 ・変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる。	・健康被害を予測し、回避するための対応方法について、変化する状況を踏まえて、見直しができる。 ・組織内の関連部署と連携、調整できる。	・有事に起こる複雑な状況に、組織の代表者を補佐し、関係者と連携し対応できる。

「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

5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	<ul style="list-style-type: none"> ・所属部署内外の関係者とともに、事業評価活動の効果検証を行う能力 ・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 ・担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属係内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属係内で事業評価が適切に実施できるように後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属部署内外の関係者とともに事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる。 ・施策立案時に評価指標を適切に設定できる。
	5-2. 情報管理	<ul style="list-style-type: none"> ・組織内外の保健活動に係る情報を適切に保管、開示、保護する能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織における情報管理に係る基本指針を理解し、業務に係る文書等を適切に管理できる。 ・保健活動上知り得た個人情報を適切に取り扱うことができる。 ・業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健活動に係る情報の取扱が適切に行われているか、自主的に確認できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健活動に係る情報管理上の不則の事態が発生した際に、所属部署内で主導して対応できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等を見直しを提案できる。
	5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成計画を作成する ・継続的に自己研鑽するとともに、後輩を指導・育成する能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。 ・自己の成長を振り返り、自己の成長につなげることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研鑽できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の人材育成方針に沿った保健師の人材育成計画を作成できる。
6. 保健師の活動基盤	<ul style="list-style-type: none"> ・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力 ・保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・根拠に基づく保健活動を実施するため、実施した保健活動の記録を適切に行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導を受けながら研究的手法を用いて事業の評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究的手法を用いた事業評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、根拠に基づき保健事業を計画できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる。 	
保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる							

(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			
		B-1 (係長級への準備段階)	B-2 (係長級)	B-3 (課長級)	B-4 (部局長級)
保健師の活動領域	求められる能力	各レベルにおいて求められる能力			
管理的活動	1. 政策策定と評価	<ul style="list-style-type: none"> ・事業や施策の評価を踏まえ、係長に保健医療福祉政策に係る提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び事業評価に基づく見直しができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健医療福祉政策に係る必要な計画や法制度整備について組織内での提言し、実現に向け組織の意志決定者及び関係機関にはたらきかけることができる。
	2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> ・危機等の発生時に組織内外の関係者を把握し、有事に備えた関係性の構築ができる。 ・有事にマニュアルに沿って行動し、係長を補佐する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・係員が危機管理マニュアルに沿って行動できるように訓練等を企画できる。 ・有事に組織内の人員や業務の調整を行い、課長の補佐や部下への指示ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・課員が危機管理マニュアルに沿って行動できるように各係長級に対し、訓練等の実施を指導できる。 ・有事に、組織の対応方針に基づき、組織内の人的物的資源等の調整や管理ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・危機管理に必要な計画・マニュアル・内規等の整備を組織に提言し、具現化することができる。 ・有事に、行政の保健医療福祉組織を代表して、関係機関の代表者と連携し、部局を統括して対応できる。
	3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ・担当部署内の全職員的能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりに必要に応じた見直しを行う能力 ・組織目標・計画を踏まえて保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の人材育成方針と保健師の人材育成計画を踏まえて、主体的に資質向上に取り組むことができる。 ・係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・係内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組を企画、実施、評価できる。 ・係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協働し検討できる場を設置し運営できる。 ・関係課長と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる。

ラダー」を土台に、各自治体の保健師に求められる能力を整理し、自治体独自のキャリアラダーを作成することが必要です。

2. 「人材育成支援シート」の活用

本検討会では、個々の保健師が業務経験や研修受講等を通して獲得した能力等を記録する様式「人材育成支援シート」についても検討し、その項目例をお示しました。個別性に着目した人材育成を推進するためには、個々の保健師の業務経験や研修受講履歴等を記録し、それらを通して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、人材育成計画に反映するといった方法が考えられます。組織内で共通の様式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と考えられます。

「人材育成支援シート」に業務経験と業務を通じて獲得した能力をキャリアラダーと連動させて記録したり、自らの目指す保健師像や伸ばしたい能力を個々の保健師が明記しておくことで、能力の獲得状況等の評価を行う際などに自らの目標を再確認することができ、自己研鑽や業務に対する意欲向上にもつながることが期待されます。

「人材育成支援シート」の記載項目は、その活用方法により異なるため、「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、必要な記載項目を各自治体でそれぞれ検討することが必要となります。

III. 体系的な人材育成の推進に向けて

1. 組織的なキャリアラダー作成等の検討

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自治体組織全体で取り組んでいただくことが重要です。地方公務員法改正に伴い、全ての自治体で人事評価制度の導入が進められており、人事部門では人事評価で用いる標準職務遂行能力など、適切な評価指標の作成を課題としています。そのため、保健師の人材育成における評価指標への関心が高いという調査結果もあります。保健師のみで保健師の人材育成について検討し、実施するのではなく、例えば、先に述べた自治体独自のキャリアラダーの策定や、「人材育成支援シート」の運用を検討する際に、自治体全体の人材育成の役割を持つ人事部門等と共に検討する場を設けることなどを通して、組織全体で取り組む体制づくりが進むことが期待されます。また、このようなキャリアラダー策定等の作業自体も、人材育成に係る能力獲得には有効と考えられますので、このような機会も活用し、効率性にも留意して人材育成を推進していただくと良いのではないかと考えます。

2. 自治体間の支援

規模の小さい自治体における保健師の人材育成の支援も重要な課題です。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、計画的かつ継続的に市町村の人材育成を支援していただくよう、引き続きお願いしたいと思います。規模や特性に近い市町村間の連携も重要であり、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などの方法が考えられます。また、このような自治体間の連携を推進するためには、統括保健師等の人材育成を担当する保健師を明確にして、顔の見える関係性を作ることが重

要です。最終とりまとめには、自治体間の連携を推進するための具体的な取り組み例が示されていますので、ご参照ください。

3. 教育機関との連携

自治体保健師は実践の現場に近い地域健康課題に係る着眼点や判断力においては強みがありますが、研究的に課題に取り組む時間や人材が不足しています。一方、教育機関は実務の場から離れていますが、一歩引いて客観的に課題を捉えることができます。このような両者が連携することにより、現場の活動にエビデンスや研究的視点を付加することができ、保健活動の質向上が期待されます。

保健師の現任教育における自治体と教育機関との連携を一層推進するためには、教育機関が自治体保健師の現任教育に関与することにより得られる教育機関側のメリットや多様な関わり方を、教育機関に対して広く周知することが重要です。厚生労働省としても教育機関への周知等に取り組んでいきたいと考えております。また、実習の受け入れを調整する会議等の機会を活用して、教育機関と自治体が組織的かつ定期的に協議する場を活用することも効果的と考えられます。

IV. 自治体保健師の人材育成の一層の推進に向けて

保健師は地域保健における最大のマンパワーであり、地域保健を取り巻く状況が大きく変化中、保健師の資質を向上することは、ひいては住民の健康増進に寄与するものであり、極めて重要かつ急務です。本検討会の最終とりまとめを参考にいただき、各自治体が、保健師に係る人材育成体制の構築に取り組むことを期待しています。

参考文献

- [1] 厚生労働省. 保健師の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. <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000119166.html> (accessed 2016-09-04)