

<巻頭言>

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—

成木弘子

国立保健医療科学院統括研究官（地域ケアシステム研究分野）

Future training of the municipal public health nurses: The promotion of the structure of human resource development system for municipal public health nurses

Hiroko NARUKI

Research Managing Director, National Institute of Public Health

地域保健を取り巻く状況が大きく変化してきた中で、保健師の活動のあり方を示した保健師活動指針では、「地方公共団体に所属する保健師について、保健、医療、福祉、介護等に関する専門的な知識に加え、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べく、研修等により人材育成を図っていくべきこと」示されている。平成27年度の保健所及び市区町村の地域保健事業に関わる常勤職員は、54,861人であり、その内「保健師」が45.0%（25,043人）を占め専門職の中では最も多数であり、地域保健の大きな担い手である。したがって、保健師の人材育成は地域保健活動を展開する上で非常に重要である。国や地方公共団体等が実施している保健師の人材育成に係る研修は、新任期の研修体制の構築など徐々に充実しつつあるが、その内容や実施方法等について課題も残されている。特に、生涯を通じ系統的に研修を受け人材が育成される体制の構築が遅れており、自治体保健師の人材育成体制構築の推進が求められている。

厚生労働省は、平成26年5月に「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」を立ち上げ、自治体保健師に求められる能力を整理するとともに、各自治体における研修体制構築の推進策や関係機関等との連携のあり方等について議論を重ね、平成28年3月にその成果を“とりまとめ”として示した（以下：検討会とりまとめ）。詳細は、本特集の中で取り上げられているが、検討会とりまとめでは「①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アラダー”の提示、②統括的な役割を担う保健師の育成のための早期からの計画的な人材育成、③保健師のキャリアパスの作成を通し人材育成構築の推進、④個性性に着目した人材育成、⑤国や国立保健医療科学院の人材育成の役割の明示、⑥関係機関や組織との連携により全自治体における人材育成を推進」が示されている。大変示唆に富んだ内容でこれからの保健師の人材育成の指針となるものであるが、実践なくして結果は生まれない。これらの内容を実践し、また、ブラッシュアップしながら保健師の人材育成体制を構築していくことが各自治体や本院にも求められている。

そこで本特集では、検討会とりまとめの理解を深めた上で、これを活用しながらどのように人材育成体制の構築に取り組んでいったら良いのか、先駆的な取り組みを通し提示することとした。島田氏には、この検討会を主催しとりまとめを行った立場から検討会とりまとめについての解説を、村嶋氏には、検討会の座長としての立場からとりまとめの内容の説明や人材育成体制構築への提言を、奥田氏には統括保健師の現状と課題を提示していただいた。また、先駆的な取り組みとして、倉敷市の研修プログラムと現任教育体制（森永氏）、神奈川県の中堅期保健師の人材育成（高宮氏）、徳島県教育機関と共同して取り組んだ人材育成（岩本氏）、滋賀県の保健師活動アドバイザーの活用（大林氏）を報告していただいた。検討会とりまとめでは、本院の役割も明記されている為、本院の保健師人材育成体制の現状と今後の取り組み、特にトップエキスパート保健師育成を目指した取り組みについて報告する。

本特集号で検討会とりまとめの理解を深め、それぞれの組織に適した人材育成体制構築を推進するヒントを得ていただきけるのではないかと考えている。また、本院の役割も明示したので、それぞれの自治体でのキャリア形成に本院の研修を役立てて欲しいと願っている。ご多忙の中、ご協力をいただいた方々に心より感謝申しあげる。