

令和3年度 地域保健総合推進事業

「自治体保健師の人材育成における都道府県による
管内市町村への支援・連携方法の検討事業」

報告書

令和4年3月

日本公衆衛生協会

分担事業者 成木 弘子

(日本赤十字看護大学 さいたま看護学部)

【目次】

はじめに	1
研究組織	2
I 事業の概要	3
II 事業の内容	7
第1章 市町村保健師管理者能力育成研修実施支援	
1. 目的	7
2. 方法	7
3. 結果	8
1) 開催3県の研修概要	8
2) 開催県への支援内容	11
3) 評価	14
4. 考察	18
1) 事業関係者が担当していた講義の実施方法について	18
2) 研修実施への支援方法	18
3) 研修プログラムの見直し	19
5. 資料	21
第2章 全国47都道府県における市町村管理者能力育成研修に関する調査	
1. 目的	45
2. 方法	45
3. 結果	46
4. 考察	49
5. 資料	50
おわりに	56
謝辞	56

はじめに

「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31日）」で、「保健師の人材育成・研修を企画・実施するに当たっては、都道府県保健所が市町村保健師を対象とした研修を実施するなど、都道府県による計画的・継続的な人材育成の支援・推進が今後も重要である」とされ、各都道府県の保健師人材育成担当の方々には、市町村保健師の人材育成にも取り組んでいることと存じます。

少子超高齢および人口減少という時代を迎える中、新型コロナウイルス感染症対策など予想もしなかった健康課題の発生もあり、住民の身近な場での健康づくりを支援する市町村および市町村保健師に求められる役割はますます重要となっています。特に市町村保健師の係長以上のリーダー的立場にある方（以下、市町村保健師管理者）は、係員と部課長あるいは統括保健師の間の立場にあって、リーダーシップを発揮し、任されている組織全体をマネジメントすることが求められています。市町村保健師管理者への研修に着目するとその時その時の活動のトピックスがテーマであるものはあっても、マネジメントに着目した研修が少ないのが現状です。

国は市町村保健師管理者を対象に平成22年度より「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」ことを目的として「市町村保健師管理者能力育成研修事業」を開催してきました。また、筆者らは平成29・30年度の厚生労働科学研究費補助金事業「管理的立場にある市町村の保健師の人材育成に関する研究」において、本研修を都道府県が主体となって実施する為の「都道府県の為の『市町村保健師管理者能力育成研修（以下、本研修）』ガイドライン（以下、本ガイドライン）」を開発しました。

本事業は令和元年度から今年度まで、都道府県が自律的に市町村保健師管理者へのマネジメント能力向上のための研修を実施できるよう本ガイドラインを活用して支援してきました。今年度は、本研修の開催を希望する3つの県に対して新型コロナウイルス感染症の対策を十分にとった上で、本研修の企画・立案・実施を支援し、また47都道府県の保健師管理期研修の実態を把握することを通して、都道府県の実情に合わせた研修を実施するための課題と解決方法を検討することを目的としました。

本事業の成果が、都道府県での市町村管理者能力の育成に寄与し、住民の健康づくり推進できることを願っています。

日本赤十字看護大学 さいたま看護学部
成木 弘子

研 究 組 織 (敬称略)

分担事業者 成木 弘子 (日本赤十字看護大学さいたま看護学部)

協力事業者 (五十音順)

麻生 保子 (国立保健医療科学院生涯健康研究部)

木村 愛 (日本赤十字看護大学さいたま看護学部)

互 重之 (埼玉県松伏町総務課)

永井 健太 (日本赤十字看護大学さいたま看護学部)

中根 恵美子 (愛知県衣浦東部保健所)

藤井 仁 (目白大学看護学部)

藤川 あや (日本赤十字看護大学さいたま看護学部)

宮崎 美砂子 (千葉大学大学院看護学研究院)

横山 徹爾 (国立保健医療科学院 生涯健康研究部)

・オブザーバー

五十嵐久美子 (厚生労働省健康局保健指導室)

川中 淑江 (同 上)

井原 香 (同 上)

・事務局 若井 友美 (日本公衆衛生協会)

I 事業の概要

1. 目的

市町村の保健師の役割はますます重要になっている。特に管理的立場の保健師への人材育成が求められているが十分な研修体制が整っていないため、国は平成22年度より市町村保健師管理者を対象とした研修事業を開催してきた。平成28年度の保健師に係る研修のあり方に関する検討会の最終とりまとめにおいても、都道府県による計画的・継続的な人材育成の支援・推進が重要であることが示された。そのため、筆者らは平成29・30年度の厚生労働科学研究費にて本ガイドラインを開発した(資料1、資料2)。

平成31年から今年度まで本事業として、本ガイドラインを踏まえ、本研修が円滑に実施できるよう、研修の企画・立案・実施を支援することを目的として事業を実施した。また本年度は47都道府県における市町村管理期保健師への研修の実態を把握し、前者と合わせて都道府県の実情に合わせた研修を実施するための課題と解決方法を検討することを目指した。

2. 委員会の開催状況 (資料3: 委員会議事録)

本委員会は10名で構成され、委員会を計2回開催した。各回の開催状況の内容は以下の表1の通りである。

表1 委員会の開催状況の概要

委員会	日 時	内 容
第1回	令和3年5月25日(火) 15:40~17:05 Web開催	1. 事業の進め方 (事業目的の確認、実施方法の検討、 スケジュール確認、役割分担)
(令和3年6月30日~令和4年2月28日 開催各県の研修支援・調査実施)		
第2回	令和4年2月7日(金) 15:00~17:00 Web開催	1. 本事業の目的の確認と経過概要の報告 2. 今年度の研修開催状況および47都道府県への 調査に関する報告と課題の検討 3. 検討報告書の骨子&担当者の検討 4. その他: ガイドライの配布先等

3. 実施内容

1) 本研修の開催の支援および本ガイドラインの改訂

- (1) 新型コロナウイルス感染下において保健師の人材育成研修も制限されている状態があり、今年度の開催県は一昨年度に全国の都道府県に対して本研修の開催意向について調査を行い、実施県として選定されていたにも関わらず研修開催が延期されていた「山口県」「愛媛県」「宮崎県」を開催県とした。
- (2) この3つの県に対し、講師の派遣、教材の提供、講義資料の改善の支援、運営に関する助言等の支援を行った。一昨年度までは、本事業担当者が研修開始前、研修2日間、反省会などに参加し支援したが、昨年度からは県が主体的に運営できるように本事業の担当者は研修準備と研修初日の支援とした。
- (3) 研修のアウトカム評価は、獲得すべき能力を28項目設定し、研修前・研修後・研修修後2か月の時点で測定し評価した。
- (4) 研修のアウトプット評価および総合評価は、研修修了後2か月時に実施した。
- (5) 本ガイドラインを用いて本研修の開催することを通して、ガイドラインの課題を明らかにし、改善した上で改訂版を作成し全国の都道府県保健師研修部署へ配布した。

2) 47都道府県における市町村管理期保健師に対する研修の実態調査

- (1) 実施期間：令和3年9月3日～10月1日
- (2) 方法：都道府県へ厚生労働省健康局保健指導室を通して調査票を配信し、日本赤十字看護大学に返信、回収率：89.4% (42自治体)

4. 結果および考察

今年度の本事業の取り組みの概要が、表2に示す通りである。当初の予定から変更があった点は、遠隔講義をDVDの視聴に切り替えた点である(表2中の赤文字)。以下の、本研修と47都道府県への調査の概要を報告する。

1) 本研修の開催の支援

研修は各県で2日間開催し、受講者は計36名であった。研修前と研修2か月後のアウトカム評価は、2か月後で28項目の全ての値が上昇した状態が継続し、総得点を研修前と研修修了後2か月後で比較すると前者が70.4点、後者が79.9点でと上昇が続いていた。また、本ガイドラインに関するヒアリングを行った結果、高い評価を得ることができた。本研修および本ガイドラインの活用は、管理的立場にある市町村保健師のマネジメント能力を向上するために効果があったと考えられる。

本ガイドラインにおいては改善が必要な大きな課題は見出すことができず、資料などを整えた上で改訂版を全国都道府県の保健師研修担当部署へ配布することができた。今後、本研修ガイドラインを用いたり、活したりすることで市町村保健師管理者能力が高まることを期待する。

2) 47 都道府県における市町村管理期保健師に対する研修の実態調査

都道府県本庁が実施した市町村保健師に関する階層別研修は、管理期 71 回 (25. 4%)、中堅期 110 回 (39. 4%)、新任期 98 回 (35. 1%) であった。管理期研修は平成 28 年度と比べて回数、開催日数、研修全体に占める割合、市町村保健師対象に限定開催ともに増加が認められた。③課長補佐級以下～係長以上の研修においては「都道府県の為の市町村保健師管理者能力育成研修ガイドライン」利用状況は 39. 4%であった。

厚労科研で開発した本ガイドラインを 47 都道府県に普及しこれまでに 17 県に対して本研修の開催を支援した。5 年経過し、市町村保健師管理者への研修は質量ともに充実してきたことが確認できた。マネジメント能力強化を目指した本ガイドラインでの本研修を 4 割近くが開催しているが、マネジメント能力の向上のためには県が独自で開催することができる支援（ツール）の改良普及は必要であると考ええる。

3) 総括

本研修は研修受講後 2 か月経過しても能力の向上が続いていることが確認でき、また、研修プログラムへの評価も高いことから研修の内容は能力の向上を期待できることが確認できた。また、本ガイドラインへの開催県からの評価も高く、大きな改善点はないことが確認できた。

47 都道府県における市町村管理期保健師に対する研修の実態調査から、管理期への研修実施の増加は確認できた。本ガイドラインを活用したのは本事業あるいは、ガイドライン開発時に厚労科研を通しての開催県であった。

都道府県が独自で本研修を開催あるいは、各自治体の実態に即した研修を開催するためには、本研修を都道府県が独自で開催できるよう教材を開発し、改善した本研修ガイドラインを各都道府県に配布し普及を図ることが必要である。また、各都道府県の実態に即したプログラムの工夫や開催方法について引き続き国立保健医療科学院と協力しながら支援する必要がある。同時に新しいプログラムを各都道府県の看護系大学の教員と協力して開発していくことも必要である。

本ガイドラインは、今回の事業で明らかになったいくつかの課題について修正を行った上で、改訂版を作成した。改訂版は、「本文と資料一式からなる冊子」「CD:①本文、②資料一式、③分析評価ツール」「DVD: 3つの講義」から構成され、47 都道府県の保健師研修部署と関係者へ配布した。今後の保健師人材育成の一助となることを期待している。

表2 令和3年度 地域保健総合推進事業実施経過「市町村保健師の人材育成体制構築支援事業」

		R3年3月～令和4年3月												
項目	内容	以前	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
準備	開催県の選定 開催県との開催日程の調整	打診・快諾 移行調査	決定											
班会議	研修内容・支援内容・ &ハンドブックに関する検討		第1回 5月25日										第2回 2月25日	
	全般①工程管理等													
研修の 支援	開催3県 ：宮崎県(10月7-8日) 麻生 ：山口県(10月11-12日) 成木 ：愛媛県(10月18-19日) 成木						・公文書発 送依頼 ・旅費、 謝金、 弁当代	愛媛県	宮崎県(7名) 7-8日：麻生 山口県(12名) 11-12日：成木 愛媛県(17名) 18-19日：成木	調査結果の まとめ	2か月後 調査	宮崎県 ：2月16日 山口県 ：2月28日 愛媛県 ：2月16日		
	開催3県へ研修支援内容						講義資料の 提供	各講義内容 の確認	・担当講義 ・演習支援			振り返りへ アドバイス		
	熊川先生遠隔講義 →会場でのDVD視聴へ変更							DVD作成	DVDでの講義					
ハンド ブック の 評 価・ 修 正・ 普 及	アウトブック評価：ヒアリング						倫理審査					研修2か月後 ヒアリング		
	アウトカム評価：アンケートの分析						倫理審査			研修前後調 査結果分析		研修2か月後 調査結果分析		
	講義DVDリニューアル・作成											講義撮影・ DVD作成	講義撮影・ DVD作成	
	分析ツールの改訂・公開方法									改訂		改訂		公開準備
	ガイドラインの修正・普及(配布)													
調査	48郡県府県における 市町村管理者能力育成研修実態調 査													
報告	報告書の作成								調査実施		調査結果 分析			
	報告書の編集・印刷発注・配布												原稿依頼 作成	入稿
	報告会資料(A4:1枚)紙面発表													抄録提出 紙面発表

Ⅱ 事業の内容

第1章 市町村保健師管理者能力育成研修実施支援

1. 目的

市町村の保健師の役割はますます重要になっている。特に管理的立場の保健師への人材育成が求められているが十分な研修体制が整っていないため、国は平成22年度より市町村保健師管理者を対象とした研修事業を開催してきた。平成28年度の保健師に係る研修のあり方に関する検討会の最終とりまとめにおいても、都道府県による計画的・継続的な人材育成の支援・推進が重要であることが示された。そのため、筆者らは平成29・30年度の厚生労働科学研究費にて本ガイドラインを開発した(前掲資料1、資料2)。

平成31年から今年度まで本事業として、本ガイドラインを踏まえ、都道府県が主体となって本研修が円滑に実施できるよう、研修の企画・立案・実施を支援するとともに、本ガイドラインの改善点を明らかにし改善した上で、全国の都道府県保健師研修担当部署へ配布し、市町村保健師管理者の能力向上に寄与することを目的とした。

2. 方法

1) 研修開催県の設定方法

新型コロナウイルス感染下において保健師の人材育成研修も制限されている状態があり今年度の開催県は一昨年度に全国の都道府県に対して本研修の開催意向について調査を行い、実施県として選定されていたにも関わらず研修開催が延期されていた「山口県」「愛媛県」「宮崎県」を開催県とした。

2) 支援内容

上記の3つの県に対し、講師の派遣、教材の提供、講義資料の改善の支援、運営に関する助言等の支援を行った。今年度の留意点として、本事業関係者の関与は可能な限り少なくし、開催県がその自治体内の看護系大学の教員と連携して研修を自主的に運営できるように支援するように心がけた。

3) 研修のアウトカム評価

研修で獲得すべき能力を28項目設定し、研修前・研修後・研修修了後2か月の3時点において、各項目について「できる(4点)」～「できない(1点)」の4段階で評価票(資料4)に自己記入してもらい、アウトカム評価に用いた。

4) 研修のアウトプット評価および総合評価

研修修了後2か月時に開催県の企画運営者に対してヒアリングを行った。

5) 本ガイドラインの改訂および普及

本ガイドラインを用いて本研修の開催することを通して、ガイドラインの課題を明らかにし、改善した上で改訂版を作成し全国の都道府県保健師研修部署へ配布した。

3. 結果

1) 開催3県の研修概要

(1) 令和3年度の研修開催実績

令和3年度本研修の開催実績は以下の表3の通りである。通常は傍聴者をして他県の研修担当者に参加を紹介するが、今年度も新型コロナウイルス感染拡大を受け、他県からの傍聴は参加を求めなかった。また、市町村管理者保健師の参加も無理のない範囲とし、市町村の統括保健師の傍聴は宮崎県のみとなった。

表3 令和3年度 本研修開催県の実績

	宮崎県	山口県	愛媛県
開催日程	10月7-8日	10月11-12日	10月18-19日
受講者数	7名	10名	17名
ファシリテーター数	2名	2名	3名
企画運営担当者	4名	3名	3名
傍聴者	市町村統括保健師1名 県課長:1名	0名	0名

(2) 研修の概要

今年度の本研修は、昨年度までに明らかになった課題について加筆修正したガイドラインおよび研修プログラム（表4）に準じて実施した。各県の実施要綱は資料5参照。今年度に研修を開催した3県の研修の特徴は以下の以下の通りである。

① 県内看護系大学の教員から手厚い支援が得られた。

各県ともに従来から人材育成支援など関係がある県内看護系大学の教員からの支援があり、その教員は講義を担当するだけでなく「①本研究班メンバーと県の担当者の打ち合わせへ参加、②研修初日のファシリテーターとの打ち合わせへの参加、③研修2日間を通じた参加および助言、④本事業担当者を交えた研修振り返りへの参加など多岐に渡っていた。

② ファシリテーターとの打ち合わせを研修初日の開始前に設定した。

一昨年度までの計画では、研修初日の朝にはファシリテーターとの打ち合わせは設定されていなかったが、当時の研究班メンバーからの提案もあり、昨年度からは初日の朝に「ファシリテーター、研修企画運営者、県統括保健師、研究班メンバー」が一堂に会しての打ち合わせを実施するようにした。しかし、今年度開催した3県とも県内の看護系大学の教員との連携が良好であり、教員を交えて研修実施前に事前にファシリテーターとの打ち合わせを実施していた。その為に、研修初日の開始前の打ち合わせは必須でなくても良い状況であった。

③ 本事業班メンバーからの支援は、研修の初日までと短縮された。

一昨年度昨年度までは本研究班メンバーの支援は、研修の打ち合わせ、講義資料の提供や助言、研修までの相談への対応、研修時の講義の担当、演習の運営、反省会への助言など多岐にわたっていたが、昨年度からは研修の打ち合わせ～研修1日目までとした。特に混乱は見られなかった。

表4 研修プログラム (基本)

	研修内容	ねらい	講師
事前準備	【事前準備資料】 (1) 自治体の概要、健康課題と実施事業等、 (2) 自治体の保健師の情報（保健師数、人材育成状況等）	(1) 地域の健康課題を解決するための事業・施策展開がなされているか、その中で、自身がどのようなマネジメント機能を果たすのかを考える (2) 保健師管理職として、自組織における人材育成・管理の現状と課題や自治体の状況、保健師の活動ビジョンを踏まえた上で、管理者としてのマネジメントのあり方を考える。	事前準備資料の提供 本事業者 配布および対応 ○○県 担当者
	【講義】 60分 国の保健活動の方針および各都道府県の現任教育体系を踏まえた市町村保健師管理者への期待	・国の地域保健における動向や各都道府県の役割を踏まえた上で、各都道府県の保健師現任教育において市町村保健師管理者が果たす役割について説明できる	○○県 担当者
一日目	【DVDでの講義】 30分 組織におけるリーダーシップとマネジメント	・行政経営を念頭にいた組織概念、リーダーシップ機能、マネジメント機能について説明できる	グローバルヘルスマネジメント研究所 所長 熊川寿郎
	【講義】 60分 市町村保健師管理者に必要な機能と能力	・施策展開に必要な市町村保健師管理者の機能と、必要な能力について説明できる	本事業担当教員
	【講義】 60分 根拠に基づく事業・施策の展開	・根拠（PDCA）に基づいた事業・施策の展開について説明できる	例：○○大学大学院 教授 ○○○○ ＊本事業から講義のDVDの貸し出し可
	【グループワークⅠ】 130分 事業・施策における管理者としてのマネジメントの現状	・健康課題解決のために根拠に基づいて施策・事業をマネジメントするための具体的方法の現状を述べるができる	◇コーディネート 各都道府県の企画運営者等 ◇ファシリテーター 各都道府県保健師
	【ミニグループワーク】 30分 1日目の振り返り	・1日目の概要を述べるができる	○○県 担当者
二日目	【講義】 30分 保健師管理者への期待 ～他職種の立場から～	・他職種の管理者等からみた、管理的立場の保健師に求める役割や行動について説明できる	○○県内市町村の事務職職員等
	【実践報告】【コメント】 60分 事業・施策の展開における管理者のあり方	・実践報告事例から、自組織における事業・施策の展開を振り返り評価できる	例：○市健康支援課 主幹○○ ○○ コメント :○○県 担当者 大学の教員等
	【グループワークⅡ】 205分 管理者としてのマネジメントのあり方	・各市町村保健師のありたい姿（ビジョン）を踏まえ、施策展開に必要な人材育成・人事管理を含むマネジメントのあり方について説明できる	◇コーディネート 各都道府県の企画運営者等 ◇ファシリテーター 各都道府県保健師
	【まとめ】 20分	・今後の実践に活かす保健師管理者としてのあり方を説明できる	○○県 企画運営担当者

④ 新型コロナウイルス感染防止に配慮した研修運営であった。

新型コロナウイルスの感染の波が予想できるようになってきたこともあり、開催3県ともに10月は感染状態が比較的落ち着いている時期だと判断し開始日程を設定していた。研修会場では受講生との間隔や換気など十分に感染対策を行った上で開催されていた。研修2か月後の調査も12月に計画通りに実施することができた。

2) 開催3県への支援内容

(1) 企画・運営等に対する助言

研修企画に先立ち、各開催県の研修企画運営担当者に対して本事業の目的と具体的な研修準備について、「昨年度の本事業の報告書」「本プログラムの内容」などを用いて約1時間に渡り内容を説明し意見交換をした。

表5 企画・運営者に対する事前説明の開催状況

	宮崎県	山口県	愛媛県
開催日程	7月6日	7月2日	6月30日
開催県参加者	統括保健師1名 研修担当者2名	統括保健師1名 研修担当者2名	統括保健師1名 研修担当者2名
県内看護大学教員	1名	1名	0名
事業担当者	3名	2名	3名

この打ち合わせの中では、主に以下のような質問が出され、それぞれに事業の担当者が説明を実施した。

① 講師の選定・依頼について

質問:市町村事務管理職で講義を引き受けてくれる方が少なく、本事業の協力事業者または開催県事務管理職に依頼をして良いか?

回答:参加者と同じ立場である市町村事務職管理職であることに意義があるが、コロナ禍であり、本事業の協力事業者の負担も大きい。できる範囲で行う事を考えると、開催県事務職管理職に依頼する方法を検討してほしい。

(最終的には市町村事務管理職に依頼できた)

② 受講対象者について

質問:講義を担当する市町村統括保健師の研修参加は可能か?

回答：講義の聴講は可能だが、演習への参加は受講者の自由なディスカッションの妨げになる可能性があるので講義の聴講のみの許可として頂きたい。

質問：県の管理期の保健師の参加は可能か？

回答：本研修は市町村保健師管理者への効果を検証しているだけで、県の保健師管理者への研修効果を検証していないので、今年度の実施は市町村保健師管理者に限定してほしい。

また、個別の説明の後はメールや電話にて問い合わせ対応を行った。今年度開催県である3つの県では、開催県間の情報交換も積極的に行なわれており、ほとんどの疑問は開催県内で解決していた。個別の質問は、市町村事務管理職講師に関する事、傍聴に関する可否、アンケート入力支援に関する事等、微細な事のみであった。

（2）講義内容への支援

研修における「看護系大学等教員の講義」「市町村の事務職管理職からの講義」「市町村保健師管理者の事例紹介」に対して、本事業の協力事業者3名が担当して講義内容に関するアドバイスを開催県の担当者を介して行った。各支援内容は以下の通りであった。

① 看護系大学等保健師教育機関および公衆衛生学教室等の教員（以下、「看護系大学等教員」とする。）の講義への支援

本事業の協力事業者が作成した講義資料を各県担当者へ提供した。各県担当者は、この講義資料を看護系大学等教員へ提供し講義資料の作成を依頼した。協力事業者は、講義を担当する各県の看護系大学等教員からの連絡を受け、講義の目的の確認及び内容の助言について1～2回のやりとりを行った。各県の看護系大学等教員は、従来から、各県の研修企画運営担当部署と緊密な連携の下に保健師の人材育成にかかわっており、保健師の実践の特質及び強化すべき人材育成の課題、研修の展開方法に対して、十分な理解を有していたため、講義内容は、看護系大学等教員の意向を尊重し、事業協力者が作成した講義資料を参考に、具体的な説明や事例を追加するなどの工夫をしてほしいことを伝えた。その後、各看護系大学等教員は具体的な説明や事例を挿入した講義資料を創意工夫して作成し、意義ある講義が実施されたことを確認した。

② 市町村の事務職管理職からの講義への支援

事務職管理者の講義については、本事業の協力事業者が実施県の担当者とやり取りしたほか、愛媛県及び宮崎県については、講師と直接やり取りすることで、それぞれの市町の、より具体的な状況を聞くことができスムーズな支援に繋がった。支援内容については、協力事業者自身が過去に実施し作成した講義資料及び、令和元年度、令和2年度に実施した他県の参考資料を開催県に提供し、各県で実施する内容の検討を依頼した。講義時間が30分と限られてい

ることから、市町村の事務職管理者の立場から保健師に伝えたい内容やポイントを絞って話す様アドバイスした。

実施後、県担当者からは、「事務職の話は日頃聞けない良い機会であり、興味深い視点の話が聞けた」と好評であったとの報告があった。

③ 市町村保健師管理者の事例紹介への支援

県担当者等とメール及び電話でやりとりを実施し、実践事例の資料を確認した。統括保健師が自治体の保健師の人材育成や事業展開等について、目指す方向性や課題、強みをどのように感じているのか、保健師間の意識を共有し、また他職種の理解を得ることができるような働きかけ仕組みを作っているのか等について、苦労話を含めその思考とプロセスを具体的に報告していただきたい旨伝えた。

それにより、研修受講者が管理者としての役割をイメージすることができ、ひいては次期統括保健師としての自覚と覚悟をもって、今後の保健師活動に取り組むきっかけとなると良いのではないかと助言した。

④ 開催県の統括保健師の担当講義

この講義は一昨年度までは所用時間が20分と短く、講義の趣旨を十分に伝えきれない場合があるため、昨年度から保健指導室の講義(40分)と統合し合計60分とすることで、各自自治体の状況を踏まえた講義内容にアレンジできるように工夫した。今年度も保健指導室から関連する講義のPowerPointをデータで提供していただき、都道府県統括保健師が各都道府県に適した内容にアレンジして講義できるよう支援した。内容と時間とも問題なく実施された。

⑤ 遠隔での事前講義の視聴への支援(変更)

当初、対面での研修までに事前学習として「組織におけるリーダーシップとマネジメント」の講義を遠隔で視聴するプログラムと設定していた。しかし、本事業として遠隔で講義を提供することが難しいことや、次年度からの実施の可能性を検討した結果、遠隔での事前講義の視聴を断念し、研修の中で当該講義をDVDで視聴するプログラムへ変更した。

その為に当該講義は60分の予定であったが、研修内に設定する為に内容を精査して30分に短縮して提供した。研修中に当該講義を開催する時間を確保する為に、事業メンバーが担当している講義「市町村保健師管理者に求められる機能と役割(90分)」を60分に短縮することで対応した。次年度以降の実施体制を検討する必要性が明らかになった。

(3) 分析ツールの支援

本ガイドラインにおいては28項目のアウトカム評価の支援ツールとしてエクセルでの分析シートを提供している。今年度の実施に際して、分析ツールの不具合があるか否かを複数の事業メンバーで確認し問題がないこと判断をした。

3) 評価

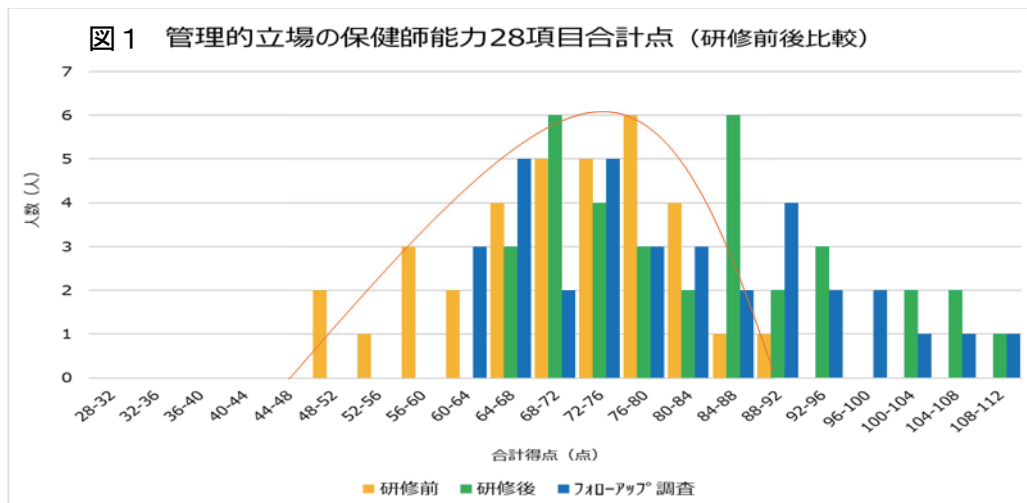
(1) 受講者の能力に関する調査

① 方法

前述した通り研修で獲得すべき能力を 28 項目設定し、研修前・研修後・研修修了後 2 か月の 3 時点において、各項目について「できる (4 点)」～「できない (1 点)」の 4 段階で評価票に自己記入してもらい、アウトカム評価に用いた (前掲資料 4)。回答人数は実施 3 県で計 34 名 (回答率 100%) だった。研修前と研修後、研修前とフォローアップ時に各項目で統計的に有意な変化があったか否かを符号検定で確認した。

② 結果

図 1 にしめすように研修前と研修後および研修 2 か月後では高得点者の割合が増加している。また、図 2 で示すように研修の得点は、平均 2.5 点以上の割合が増加している。



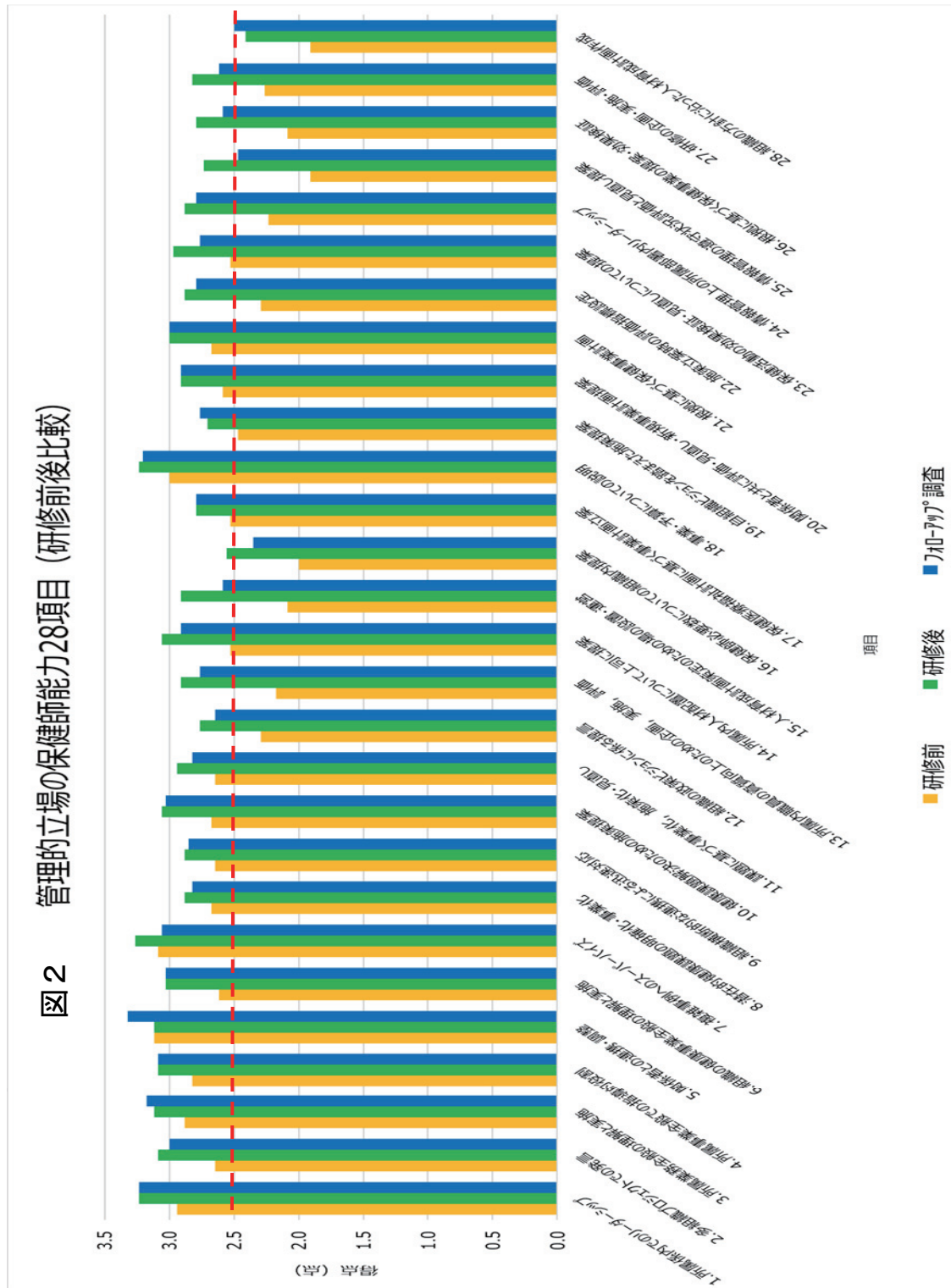
a. 研修前と研修後の比較

28 項目中 22 項目 (78.6%) において、統計的に有意な到達度の改善が確認できた。変化が見られなかった 6 項目 (21.4%) は、「No.3:所属 (課・係) 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もつ」、「No.5:自組織を超えた関係者との連携・調整を行う」、「No.7:複雑な事例に対して担当保健師等にスーパーバイズすることができる」、「No.12: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」、「No.17:保健医療福祉計画に基づいた事業計画を立案できる」、「No.18:立案した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」であった。

この内、「No.5」「No.7」「No.18」は、研修前から「ややできる」以上の状況であった。残り「No.3」「No.12」「No.17」は、研修前の状態も「ややできない」以下と低いレベルで研修後の評価も低迷していた。この 3 項目は、2 つが保健計画に関すること、1 項目は実施の責任に関

することであった。

研修前と研修後を比較する評価は、プログラムの評価とされており、プログラムは概ね効果的であったと考えられる。前後とも評価が低迷した内容に関してのプログラムの強化は他の目標との兼ね合いで検討する必要がある。



b. 研修前と2か月後の比較

28項目中17項目(60.1%)で統計的に有意な到達度の改善が確認できた。

変化が見られなかった項目は、前後比較で変化が見られなかった6項目に「No.9: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」「No.16:関係課長等と連携し、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」「No.20:所属部署内外の関係者と共に事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる」「No.23: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」「No.27:保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる」の5項目を加えた11項目(39.3%)であった。この5項目に関しては、研修前もフォローアップ時も「ややできない」以下の評価であった。この5項目は、実際に経験する機会が少ない項目であった。

研修のフォローアップ時の評価は、研修の効果を測定するものであり、6割以上に有意差があり効果が確認できた。また、残りの項目は、有意差は確認できなかったものの評価点数の増加は確認できた。効果が確認できなかった項目は、実際に経験する機会がない、あるいは少ない項目であり、研修後に経験することができる機会を得られるよう派遣元に協力を得る必要があると考えられる。

(2) 受講生の自由記載

研修後のアンケート調査の自由記載欄では「管理期に必要な能力について考える・自覚をもつ機会となった。」「講義とグループワークがバランスよく設定されていた。」「国・県の動向を学び、自分の市の今後について10年後に向け、何をしていくべきか言語化する事ができたこと。他市の管理期になるメンバーと繋がれたことがとても良かった。」「同世代管理的立場の力量形成に同様の悩みや、他市町の取組を知る機会になった。」「管理者としての自覚と覚悟について大変参考になりった。」「今後、つけていくべき能力等がわかった」「同じ様な立場にある方々と意見を交換できることはとても有意義、継続して欲しい」など好評価が見られた。

また、開催日数に関しては現行の2日間が適切という意見が多かったが、一部に「3日間へ変更して欲しい」「内容が多いので3日間じっくり研修してもよい」「2.5日~3日間にして講義の説明時間を長くしてほしい。」という記載も見られた。

(3) 企画運営を担当した県の保健師へのヒアリング

各開催県の担当者と研修に関して「資料6:企画運営者用評価項目(研修終了後最終反省会)」に沿って総合的にヒアリングを実施した。

ストラクチャー評価、プロセス評価はともに良好であり、「本研修を実施することができて良かった」「コロナ禍ではあったが感染対策を講じながら対面で実施できたことが良かった」「講義を踏まえたグループワークを取り入れたことで、研修参加者が自身の課題を見出すことができ、各々の自治体で何ができるのか考えることができた」など高い評価であった。

表6 企画・運営者に対する研修終了後ヒアリング実施状況

	宮崎県	山口県	愛媛県
実施日	2月16日	2月28日	2月16日
開催県参加者	統括保健師1名 研修担当者2名	統括保健師1名 研修担当者2名	統括保健師1名 研修担当者2名
県内看護大学教員	0名	0名	1名
事業担当者	1名	2名	2名

課題として「参加された方については、狙った効果は出ていると思うが、現場にかえってどのように還元していくか、フォローをどのようにするのか、県として場を設定していくのか検討する必要がある」、「連続した2日間だと研修対象者だけでなく、ファシリテーターである県の課長職も現場を離れることが難しく、調整が困難な自治体もあった」「毎年開催は難しく開催間隔など工夫が必要」「市町村だけでなく県の職員にも同様の研修が必要」などの声も見られた。

今回の研修開催県は地元の看護大学との連携が良好であり「開催県と大学教員、ファシリテーターなどで事前に打合せを行ったことで、研修プログラムについて共通理解をすることができ、円滑に実施することができた。」との発言があった。各講師にはそれぞれ本事業の協力事業者がアドバイザーとしてついたことで、資料作成などに有益だった。ファシリテーターについては、ファシリテーターの手引きが役に立ち、ファシリテーター同士でねらいや役割について共通認識することができた。

(4) 本ガイドラインへの評価

本ガイドラインについては「都道府県の為の『市町村保健師管理者能力育成研修ガイドライン(令和3年度)評価票』(資料7)」を用いて、開催県の担当者から回答を得た。

① ガイドライン全般について

「大変適切」「やや適切」「やや不適切」「大変不適切」の評価項目において、「大変適切」「やや適切」のみであった。

② 第3章 市町村管理者能力育成研修に関する記載について

「十分理解できた」「やや理解できた」「やや理解できなかった」「理解できなかった」の評価項目において、「十分理解できた」「やや理解できた」への回答のみであった。

③ 第3章 市町村保健師管理者能力育成研修に関する資料について

「大変役立った」「やや役立った」「あまり役立たなかった」「役立たなかった」の4段階評価において、「大変・やや役立った」のみであった。

④ 次年度以降の開催意向について

「3つの県ともできれば開催したい」と回答した。

また、「今回の受講生のアンケートからも能力向上に繋がったことが確認でき、当研修の必

要性を実感した。研修を実施する上で、受講生やファシリテーターの確保等の課題はあるが、なるべくガイドラインに沿う形で研修を実施していきたい」と肯定的評価も見られた。

4. 考察

本事業により研修を開催した受講者の能力の向上は2か月後も継続していることが明らかになり、研修の効果が確認できた。また、いくつか課題も明らかになったので、以下に本ガイドラインの活用上の課題と今後の研修の実施への支援のあり方についての考察を述べる。

1) 本事業関係者が担当していた講義の実施方法について

本研修では、開催都道府県内の人材を用いて講義を実施している以外に「①遠隔での事前講義：組織におけるリーダーシップとマネジメント（60分）」「②集合研修での講義：市町村保健師管理者に必要な機能と能力（90分）」「③集合研修での講義：根拠に基づく事業・施策の展開（60分）」と計画していたが、①を遠隔で実施することが難しい状況が判明した。また次年度からの実施を考えた上で①②③の講義に関しては以下の表6のように、できるだけ自治体内の看護系大学教員等が対面で実施し、難しい場合は本事業関係者の講義を収録したDVDを集合研修場面で視聴する方法とし、講義のDVDを配布する。

表7 自治体外の講師が担当していた講義の次年度以降の実施方法

講義名	今年度実施形態	次年度以降実施形態
①組織におけるリーダーシップとマネジメント	形態：遠隔DVD視聴 担当：学識経験者	形態：集合研修 方法：対面講義
②市町村保健師管理者に必要な機能と能力	形態：集合研修講義 担当：本事業メンバー	本事業提供DVD視聴 担当：対面講義
③根拠に基づく事業・施策の展開	形態：集合研修講義 あるいはDVD視聴 担当：開催自治体看護系 大学教員 or 本事業メンバーDVD講義	→各自自治体内での看護系大 学教員 ：DVD視聴→本事業関係者 (講義をDVDに収録して配布)

2) 研修実施への支援方法

本事業は今年度で終了し事業として本研修を継続支援することが困難である。本事業の成果物として改訂した「本ガイドライン」および関係資料や講義DVDを47都道府県の保健師研修担当部署へ配布し普及を図る。それと共に、国立保健医療科学院等の協力を得て、ホームページ

ジ上に本研修に関するガイドラインおよび資料を掲載し、本研修に関心をもった方々が資料などを入手しやすくする工夫を実施する必要がある。また、本研修の相談窓口を設定し本研修に関する問い合わせに3年程度対応する体制づくりを実施する必要があると考えられる。

3) 研修プログラムの見直し

本研修プログラムは、筆者らが平成29・30年度の厚生労働科学研究費にて本ガイドラインを開発したものである。現在は研修効果を確認することが可能であるが、その前の準備期間をいれると6年が経過している。技術や情報の進歩は著しく、また、この間に新型コロナウイルス感染症によるパンデミックなど社会情勢の変化も著しい。このような状況を踏まえて、本研修の開催を支援するとともに、市町村管理者能力の育成ニーズを把握した研修へリニューアルすることも検討する必要があると考えられる。

謝 辞

新型コロナウイルス感染症下の中で感染対策を十分に行った上で、本事業業での市町村保健師管理者能力育成研修を開催していただいた「宮崎県」「山口県」「愛媛県」の県の保健師研修の担当者の方々、各県の統括保健師の方々、研修を受講して下さった方々に心よりお礼を申し上げます。また、この研修の基盤を作った先生方、それを支援していただいた厚生労働省健康局保健指導室の皆さま、公衆衛生協会の担当者の方々にも深くお礼を申し上げます。

5. 資料

<第1章 資料目次>

・ 資料1	令和3年度「都道府県のための『市町村保健師能力育成研修』 ガイドライン目次	22
・ 資料2	令和3年度「都道府県のための『市町村保健師管理者能力育成研修』 ガイドライン資料一覧	23
・ 資料3	令和3年度本事業の本事業会議録	24
・ 資料4	アウトカム評価票	29
・ 資料5	開催3県の実施要綱	30
・ 資料6	企画運営者用評価項目	39
・ 資料7	ガイドラン評価票	40
・ 資料8	報告会抄録	43

令和3年度 都道府県の為の「市町村保健師管理者能力育成研修」ガイドライン

目 次

はじめに

第Ⅰ章. 市町村保健師管理者能力育成研修ガイドラインの基本的な考え方	1
1. 市町村保健師管理者能力育成研修の基本方針.....	1
2. 市町村の管理的立場にある保健師が獲得すべきキャリアレベル	1
3. 研修実施体制	4
第Ⅱ章. 市町村保健師管理者能力育成研修の概要	5
1. 市町村保健師管理者能力育成研修の目的.....	5
2. 市町村保健師管理者能力育成研修GIOとSBO	5
3. 研修対象者	5
4. 日 数.....	5
5. 研修体制のポイント	5
6. 研修プログラム	6
7. 工程.....	7
8. 研修の効果	8
9. 注意事項等	8
第Ⅲ章. 市町村保健師管理者能力育成研修の進め方	9
1. P（計画）	11
1) 実態把握と課題の明確化	11
2) 本研修の企画・立案.....	12
3) 研修プログラムの作成	20
2. D（実施）	23
1) 実施する上で注意するポイント	23
2) モニタリング	23
3. C（評価）	25
1) 評価項目の基本	25
2) 評価ツールの活用	26
3) 評価の解釈上の注意	29
4. A（計画の見直しおよび次年度の計画）	30

【 謝 辞 】

【資料集】資料1)～資料26), 追加資料1&2, Q&A

【CD】①資料集(含: Q&A), ②分析ツール

市町村保健師管理者能力育成研修：資料一覧

注：無断転用禁止**<運営関係>**

- 資料 1 実施要綱(〇〇都道府県)
- 資料 2 獲得を目指すキャリアレベル(表3、表4)
- 資料 3 研修プログラム(表5)
- 資料 4 取り組みの手順(表6)

<実施準備関係>

- 資料 5 研修到達度(28項目)とプログラムの対応表(表7)
- 資料 6 実施計画・評価計画(概要)(表8)
- 資料 7 研修企画における評価計画(表9)
- 資料 8 講義等の依頼内容(講師・ファシリテーターへの依頼ポイント)
- 資料 9 研修場面での観察ポイント(企画運営者用)

<演習(GW関係)> ※ GW:グループワークの略

- 資料 10 事前学習(遠隔講義および事前準備資料)について
- 資料 11 事前準備資料(1)【演習(GW)Ⅰ記入用紙】
- 資料 12 事前準備資料(1)【演習(GW)Ⅰの記載例】
- 資料 13 事前準備資料(2)【演習(GW)Ⅱ記入用紙】
- 資料 14 演習Ⅱ(GW)【課題の作成様式】
- 資料 15 演習Ⅰ(GW)、演習Ⅱ(GW)【各説明用パワポ】
- 資料 16 演習Ⅰ(GW)、演習Ⅱ(GW)【各記録用紙】

<ファシリテーター関係>

- 資料 17 ファシリテーターの心得
- 資料 18 ファシリテーターガイド(1日目)
- 資料 19 ファシリテーターガイド(2日目)

<アンケート調査票・分析ツール>

- 資料 20 【受講者】研修前アンケート
- 資料 21 【受講者】研修後アンケート
- 資料 22 【受講者】研修後フォローアップアンケート
- 資料 23 【ファシリテーター】研修後アンケート
- 資料 24 【企画運営者】研修後の評価項目
- 資料 25 【分析ツール】分析方法

<その他>

【Q and A】

- 追加資料 1 演習(グループワーク)Ⅰの進め方(1日目)
- 追加資料 2 演習(グループワーク)Ⅱの進め方(2日目)

<別添 C D >

- ①【資料集】資料1～26、追加資料1・2
- ②【分析ツール一式】

令和3年度 地域保健総合推進事業「市町村保健師の人材育成体制構築支援事業」
第1回班会議 議事録

日 時：令和3年5月25日（金）15時40分～17時05分

場 所：ZOOM を用いた WEB 会議

出席予定者（順不同 敬称略：五十音順）加筆中

- ・分担所業者 成木 弘子 日本赤十字看護大学 さいたま看護学部
- ・協力事業者 宮崎美砂子 千葉大学 大学院看護学研究科
- 横山 徹爾 国立保健医療科学院 生涯健康研究部
- 麻生 保子 同 上
- 藤井 仁 目白大学 看護学部
- 互 重之 埼玉県松伏町役場
- 中根恵美子 愛知県衣浦東部保健所
- 藤川 あや 日本赤十字看護大学 さいたま看護学部
- 永井 健太 同 上
- 木村 愛 同 上
- ・オブザーバー 五十嵐久美子 厚労省健康局保健指導室
- 川中 淑恵 同 上
- 井原 香 同 上
- ・事務局 若井 友美 日本公衆衛生協会
- 高岡 誠子 同 上

【内容】

1. 挨拶と自己紹介

資料1にもとづいて自己紹介がなされた。

2. 令和3年度の地域保健総合推進事業について

資料2について説明がなされ了解を得た。

3. 今年度の活動について

1) R2年度 事業実施報告と今年度の課題

：資料3について説明がなされ了解を得た。

2) 今年度の事業を進める上での確認事項と検討事項

：資料4について検討された。

：開催県は「宮崎県」「山口県」「愛媛県」で了解された。

：新型コロナウイルスの感染拡大状況によって本研修の開催は影響を受ける
為、開催県の意向を尊重しつつ無理のない範囲で実施することとなった。

資料3-2

- : 宮崎先生の講義 DVD についてリニューアルすることで合意された。
- : 熊川先生の遠隔講義については、全国会場の担当業者の決定後に具体的に設定をしていくことで合意された。
- : 全国 47 都道府県における市町村保健師管理者への研修の実態把握について検討し実施することで了解された。実施に際しては保健指導室に協力を依頼し了解された。

3) 役割分担 (案) について

: 資料 5 にもとづいて検討され、案が承認された。

4) スケジュール (案) について

: 資料 6 にもとづいて検討され、案が承諾された。

5. その他

1) 次回会議開催予定

第 2 回班会議は、令和 4 年 2 月開催予定となった。

【配布資料一覧】

※資料1のみ PW 付き別途配布 (PW→ ○○●●○) 年間使用予定

※資料 2-6 は、PDF で一括配布

資料1. R3 年度本事業関係者の名簿

資料2. 令和3年度「地域保健総合推進事業」事業実施計画書及び支出予定額内訳書

—①事業計画書

—②予算書

資料3-①昨年度本事業の報告書(抜粋)

②本プログラムの今年の事業と次年度(2回目)以降対比表

資料4. 今年度の事業を進める上での確認事項と検討事項

資料5. 令和3年度<役割分担(案)>

資料6. 令和3年度<スケジュール(案)><資料>

(書記:木村)

令和3年度 地域保健総合推進事業「市町村保健師の人材育成体制構築支援事業」
第2回班会議 議事録（案）

日 時：令和4年2月25日（金）16時00分から17時35分

場 所：Zoom

出 席：（敬称略：順不同）

- ・分担事業者 成木 弘子（日本赤十字看護大学さいたま看護学部）
- ・事業協力者 横山 徹爾（国立保健医療科学院生涯健康研究部）
麻生 保子（ 同上 ）
宮崎 美砂子（千葉大学大学院看護学研究院）
藤井 仁 （目白大学看護学部）
藤川 あや 永井 健太（日本赤十字看護大学さいたま看護学部）
- ・事務局 若井 友美（日本公衆衛生協会）
- ・オブザーバー 川中 淑江、井原 香（厚生労働省健康局保健指導室）

記 録：永井

【内容】

1. 本事業の目的の確認と経過概要の報告

- 1) 事業計画の確認・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料1
資料に沿って事業実施目的、実施計画、実施内容について確認がされた。
- 2) 実施経過の概要の確認・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料2
概ねスケジュール通りに実施されていることが確認された。
資料の訂正として、宮崎県の実施日を10月7～8に訂正する。
- 3) プログラムの確認・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料3
資料に沿って研修プログラムの説明がされた。当初実施計画との変更はピンク色の囲みを黄色ラインであることの説明があった。
- 4) 報告会抄録の確認・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料4
令和4年3月7日に行われる報告会で使用するとの説明があった。

2. 今年度年度の取り組みの経過報告と課題の検討

- 1) 実施3県
(1) 実施状況と今後の課題・・・・・・・・・・・・・・・・資料5①②③
各3県の担当者から、資料に沿ってそれぞれの実施状況や課題について報告があった。
資料の訂正として、資料5②愛媛県実施報告の2のファシリテーターの人数を3名に訂正する。

- (2) 講義の支援状況と今後の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料 6
中根様の実践事例報告への助言について、資料に沿って説明があった。互様の事務職の講師への助言については、成木先生より報告がされた。宮崎先生より、大学教員への助言について説明がされた。
- (3) アウトカム評価結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料 7
研修の効果 28 項目の研修前・研修後・研修終了後 2 か月の 3 時点の測定結果について、成木先生、藤井先生より説明がされた。
- 2) 47 都道府県の管理期研修の実施状況の実態調査・・・・・・・・・・資料 8
資料に沿って調査の報告があり、今後さらに分析をしていくとの説明があった。

3. 市町村保健師管理者能力育成研修実施上の課題の整理と解決策の検討

- 1) エクセル分析シートの確認状況
分析シートのグラフは棒グラフで作成されるが、シートの説明には「ヒストグラム」と表記されているため訂正する。その他特に問題がないため次年度以降も同じものを使うことで合意が得られた。
- 2) 次年度以降の本研修資料の公開について
当初の計画通り、のホームページにガイドラインとエクセル分析シートを載せるため、国立保健医療科学院の関係部署に審議をかけている。今後は、日本公衆衛生協会のホームページにも載せる方向となった。
本プログラム公開後の質問相談先については、国立保健医療科学院で検討する。

4. 報告書およびガイドライン（最終）の骨子&担当者の検討・・・・・・・・・・資料 9

- 資料に示された骨子を進めていくことで合意が得られた。訂正として、資料 9 の 2 の「2) 演習について」と訂正をする。
担当者について資料に沿って確認した。

5. その他

- 1) 報告書およびガイドラインの配布先・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料 10
ガイドラインは 60 部、報告書は予算の範囲内で配布することになった。看護系大学への配布について検討がされたが、ホームページ等で公開されることから、配布は予算の範囲内で検討することになった。
- 2) 報告書作成スケジュール・・・・・・・・・・・・・・・・・・資料 10
資料に沿って報告書作成のスケジュールについて確認した。
- 3) その他
昨年まで本事業に関わった方々は、報告書の謝辞に記載することで合意を得た。

<資料>

- 資料 1 令和 3 年度「地域保健総合推進事業」事業実施計画書
- 資料 2 令和 3 年度<スケジュール>
：地域保健総合推進事業「市町村保健師の人材育成体制構築支援事業」
- 資料 3 別紙 研修プログラム
- 資料 4 自体保健師の人材育成における都道府県による管内市町村への支援・連携方法
の検討事業
- 資料 5① 令和 3 年度地域保健総合推進事業まとめ
(宮崎縣市町村保健師管理者能力育成研修)
- 資料 5② 【愛媛県実施報告】
- 資料 5③ 【山口県実施報告】
- 資料 6 市町村保健師管理者の実践事例報告への助言
- 資料 7 【研修の効果の測定結果】28 項目に関して
- 資料 8 「全国 47 都道府県における市町村保健師管理者能力育成研修に関する調査」
報告
- 資料 9① 【自体保健師の人材育成における都道府県による管内市町村への支援・連携方
法の検討事業】【報告書骨子】
- 資料 9② <資料目次>
- 資料 9③ 令和 3 年度<役割分担>：地域保健総合推進事業「市町村保健師の人材育成体
制構築支援事業」
- 資料 10 報告書および本研修ガイドラインの配布先

(書記：永井)

■アウトカム評価票（あなたの到達度について）

現在のご自身の到達度について、「4できる」と思う、「3ややできる」と思う、「2ややできない」と思う、「1できない」と思う、のいずれかに○をつけてください。今までの直接・間接の経験を勘案して判断してください。

到達項目	できる----できない
1. 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	4 - 3 - 2 - 1
2. 自組織を超えたプロジェクトで主体的に発言する	4 - 3 - 2 - 1
3. 所属（課，係）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もつ	4 - 3 - 2 - 1
4. 所属（課，係）の保健事業全般に関して，指導的な役割を担う	4 - 3 - 2 - 1
5. 自組織を超えた関係者との連携・調整を行う	4 - 3 - 2 - 1
6. 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もつ	4 - 3 - 2 - 1
7. 複雑な事例に対して，担当保健師等にスーパーバイズする	4 - 3 - 2 - 1
8. 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する	4 - 3 - 2 - 1
9. 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	4 - 3 - 2 - 1
10. 健康課題解決のための施策を提案する	4 - 3 - 2 - 1
11. 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をする	4 - 3 - 2 - 1
12. 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をする	4 - 3 - 2 - 1
13. 所属内職員の能力・特性を把握し，資質向上のための取り組みを企画，実施，評価する	4 - 3 - 2 - 1
14. 所属（課，係）内の業務内容と量を勘案し，人材配置について上司に提案する	4 - 3 - 2 - 1
15. 専門職の人材育成計画を策定するための関係者が協働し，検討できる場を設置・運営する	4 - 3 - 2 - 1
16. 関係課長等と連携し，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する	4 - 3 - 2 - 1
17. 保健医療福祉計画に基づいた事業計画を立案する	4 - 3 - 2 - 1
18. 立案した事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明する	4 - 3 - 2 - 1
19. 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する	4 - 3 - 2 - 1
20. 所属部署内外の関係者と共に事業評価を行い，事業の見直しや新規事業の計画を提案する	4 - 3 - 2 - 1
21. 地域診断などにより，根拠に基づいた保健事業を計画する	4 - 3 - 2 - 1
22. 施策立案時に，評価指標を適切に設定する	4 - 3 - 2 - 1
23. 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する	4 - 3 - 2 - 1
24. 保健活動に係る情報管理上の不測の事態が発生した際に，所属部署内でリーダーシップをとる	4 - 3 - 2 - 1
25. 保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し，マニュアル等の見直しを提案する	4 - 3 - 2 - 1
26. 根拠に基づき，質の高い保健事業を提案し，その効果を検証する	4 - 3 - 2 - 1
27. 保健師の研修事業を企画し，実施・評価する	4 - 3 - 2 - 1
28. 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する	4 - 3 - 2 - 1

令和3年度（2021年度）市町村保健師管理者能力育成研修

実施要綱（山口県）

1 研修目的、一般目標、到達目標

(1) 目的

市町村の管理的立場の保健師が、効果的な保健活動を組織的に展開するために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。

(2) 一般目的 (GIO)

自身が管理的立場である組織の活動を、根拠に基づいて推進する為のマネジメントの資質を向上することができる。

(3) 到達目標 (SBO)

ア 我が国における地域保健の動向と、今後の課題について説明できる。

イ 市町村保健師管理者として、根拠に基づいて施策・事業をマネジメントするための具体的方法について述べることができる

ウ 各市町村保健師の活動方針（ありたい姿やビジョン）を踏まえ、施策展開に必要な組織運営管理、人材育成・人事管理を含むマネジメントのあり方について説明できる。

(4) 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」における獲得レベル

ア 専門的能力キャリアラダーにおける【キャリアレベル】【3. 事業化・施策化のための活動 (3-1)】【5. 管理的活動 (5-1, 2, 3)】【6. 活動基盤】のA5レベルの能力の獲得を目指す。

イ 管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダーにおける【1. 政策策定と評価】【3. 人事管理】のB3レベルの能力の獲得を目指す。

2 実施主体 山口県

3 対象者

(1) と (2) を満たす者

(1) 市町村に勤務する保健師で、管理者（課長補佐級以下）あるいは次期管理者（係長級以上）として役割・機能を果たす者

(2) 事前課題の提出、研修の全日程に参加できる者

注) 課長級以上、あるいは統括保健師は、講義の聴講のみ許可する。

4 研修会の日程

(1) 受講者の準備性の標準化を図るための事前学習として、事前準備資料の提出を行う。

(2) 2日間の集合研修を開催する。

・ 1日目： 2021年10月11日（月）9：15～16：40（受付9：00～）

・ 2日目： 2021年10月12日（火）9：30～16：30（受付9：10～）

※会 場： 山口県健康づくりセンター 第1研修室

山口市吉敷下東3-1-1

5 研修内容

■事前学習（本研修は、準備資料の提出を行った上で受講することを前提とする。）

研修内容	ねらい
【準備資料】 自治体情報(保健師数、人材育成状況等) 健康課題と実施事業等	<ul style="list-style-type: none"> 保健師管理職として、自組織における人材育成・管理の現状と課題を把握し、地域の健康課題を解決するための事業・施策展開がなされているか、その中で、自身がどのようなマネジメント機能を果たしているか確認する

■研修 1日目 令和3年10月11日（月曜日）

時間	研修内容	ねらい	講師
9:00~9:15	受付		
9:15~9:25	開会 挨拶/オリエンテーション		
9:25~10:25 (60分)	【講義】 国の保健活動の方針および各都道府県の現任教育体系を踏まえた市町村保健師管理者への期待	<ul style="list-style-type: none"> 国の地域保健における動向や各都道府県の役割を踏まえた上で、各都道府県の保健師現任教育において市町村保健師管理者が果たす役割について説明できる 	山口県健康福祉部 健康増進課 調整監 小林聖子
10:35~11:05 (30分)	【DVD 講義】 組織におけるリーダーシップとマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 行政経営を念頭においた組織概念、リーダーシップ機能、マネジメント機能について説明できる 	グローバルヘルスマネジメント研究所 所長 熊川寿郎
11:05~12:05 (60分)	【DVD 講義】 60分 市町村保健師管理者に必要な機能と能力	<ul style="list-style-type: none"> 施策展開に必要な市町村保健師管理者の機能と、必要な能力について説明できる 	日本赤十字看護大学 教授 成木弘子
12:05~13:05	昼休憩		
13:05~14:05 (60分)	【講義】 根拠に基づく事業・施策の展開	<ul style="list-style-type: none"> 根拠（PDCA）に基づいた事業・施策の展開について説明できる 	山口大学大学院 医学系研究科 地域看護学分野 教授 牛尾裕子
14:15~16:35 (140分)	【演習：グループワークⅠ】 事業・施策における管理者としてのマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 健康課題解決のために根拠に基づいて施策・事業をマネジメントするための具体的方法について述べることができる 	◇コーディネーター ◇ファシリテーター 県保健師
16:35~16:40 (5分)	【説明】 演習（グループワークⅡ）の課題について	<ul style="list-style-type: none"> 演習Ⅱの課題について説明できる 	山口県担当者

時間	研修内容	ねらい	講師
9:10～		受付	
9:30～10:00 (30分)	【振り返り】GW 1日目を振り返る	・1日目の学びを整理して述べる ことができる	山口県担当者 他
10:00～10:30 (30分)	【講義】 保健師管理者への期待 ～他職種の立場から～	・他職種の管理者等からみた、管理的 立場の保健師に求める役割や 行動について説明できる	山口市社会福祉協議会 常務理事（元山口市 健康福祉部長） 江藤寛二
10:35～11:35 (60分)	【実践報告】 事業・施策の展開における管理者 のあり方	・実践報告事例から、自組織にお ける事業・施策の展開を振り返 り評価できる	周南市 健康づくり推進課 課長 久村ゆかり
11:35～12:35		昼休憩	
12:35～15:30 (175分)	【演習：グループワークⅡ】 管理者としてのマネジメントのあ り方	・管理者としてのマネジメントの あり方（具体的方法や果たす役 割等）について説明できる	◇コーディネーター ◇ファシリテーター
15:30～16:00 (30分)	【演習：グループワークⅠ・Ⅱの 結果の発表】 管理者のマネジメントについて	・グループ内で様々な考え方の集 約・合意形成と、簡潔にまとめ ること（プレゼン）の必要性が 説明できる	◇コーディネーター ◇ファシリテーター
16:00～16:20 (20分)	【まとめ】	・今後の実践に活かす保健師管理 者としてのあり方を説明できる	山口県担当者 他
16:20～16:30		アンケート記入・閉会	

6 定員

20名程度

7 応募資格

前述3 対象者の要件を満たす者

なお、同一市町から複数人申し込む場合は、優先順位をつけてください。
申し込みの状況等により、調整する場合があります。

8 費用

受講料は無料です。なお、旅費等の経費は各自負担とします。

9 応募方法・申込期限

- (1) 申込方法 メール本文に以下の項目(①～⑧)を記載の上、メールにてお申し込みください。
※①氏名、②所属(市町村名、課名、係・班名)、③役職、④経験年数、
⑤所属の電話番号、⑥所属のFAX番号、⑦メールアドレス、
⑧優先順位(同一市町から複数人申し込む場合のみ)
*④経験年数は、採用された年を1年として経過した満年数を記入してください。
(産休育休などを差し引かないこと)
- (2) 申込期限 **令和3年(2021年)9月3日(金)**
- (3) 申込先 山口県健康づくりセンター
E-mailアドレス hpc014@hw.y.or.jp

10 事前学習について

※別添の「事前準備資料(1)(2)」及び「受講者研修前アンケート」を、**提出期日(9月17日(金))**
までに健康づくりセンター宛にメールにて提出してください。

*詳細は、【別添1】「事前学習(事前準備資料)について」をご参照ください。

【お問合せ先】

山口県健康づくりセンター(担当:神尾、藤井)

令和3年度 市町保健師管理者能力育成研修

実施要綱（愛媛県）

I 研修目的、一般目標、到達目標

1) 目的

市町村の管理的立場の保健師が、効果的な保健活動を組織的に展開するために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。

2) 一般目的 (GIO)

自身が管理的立場である組織の活動を、根拠に基づいて推進する為のマネジメントの資質を向上することができる。

3) 到達目標 (SBO)

- (1) 我が国における地域保健の動向と、今後の課題について説明できる。
- (2) 市町村保健師管理者として、根拠に基づいて施策・事業をマネジメントするための具体的方法について述べることができる
- (3) 各市町村保健師の活動方針（ありたい姿やビジョン）を踏まえ、施策展開に必要な組織運営管理、人材育成・人事管理を含むマネジメントのあり方について説明できる。

4) 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」における獲得レベル

- (1) 専門的能力キャリアラダーにおける【キャリアレベル】【3. 事業化・施策化のための活動 (3-1)】【5. 管理的活動 (5-1, 2, 3)】【6. 活動基盤】のA5レベルの能力の獲得を目指す。
- (2) 管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダーにおける【1. 政策策定と評価】【3. 人事管理】のB3レベルの能力の獲得を目指す。

II 実施主体

愛媛県

III 対象者

- (1) と (2) を満たす者（※課長級以上、あるいは統括保健師は、対象外とする。）
 - (1) 市町村に勤務する保健師で、管理者（課長補佐級以下）あるいは次期管理者（係長級以上）として役割・機能を果たす者
 - (2) 事前課題の提出、研修の全日程に参加できる者

IV 研修会の日程・会場

- (1) 受講者の準備性の標準化を図るための事前学習として、事前準備資料の提出を行う。
- (2) 2日間の集合研修を開催する。
 - ・ 1日目： 令和3年10月18日（月）9：15～16：40（受付9：00～）
 - ・ 2日目： 令和3年10月19日（火）9：30～16：30（受付9：10～）
 会場： 愛媛県庁第一別館3階 第3会議室

V 研修内容

■ 事前学習 (本研修は、準備資料の提出を行った上で受講することを前提とする。)

研修内容	ねらい
【準備資料】 自治体情報(保健師数、人材育成状況等) 健康課題と実施事業等	保健師管理職として、自組織における人材育成・管理の現状と課題を把握し、地域の健康課題を解決するための事業・施策展開がなされているか、その中で、自身がどのようなマネジメント機能を果たしているか確認する

■ 研修 1日目 10月18日(月曜日)

時間	研修内容	ねらい	講師
9:00~9:15	受付		
9:15~9:25	開会 挨拶/オリエンテーション		
9:25~10:25 (60分)	【講義】 国の保健活動の方針および各都道府県の現任教育体系を踏まえた市町村保健師管理者への期待	国の地域保健における動向や各都道府県の役割を踏まえた上で、各都道府県の保健師現任教育において市町村保健師管理者が果たす役割について説明できる	愛媛県保健福祉部 社会福祉医療局 医療対策課 主幹 青陰純子
10:35~11:05 (30分)	【DVD 講義】 組織におけるリーダーシップとマネジメント	行政経営を念頭においた組織概念、リーダーシップ機能、マネジメント機能について説明できる	グローバルヘルスマネジメント研究所 所長 熊川寿郎
11:05~12:05 (60分)	【講義】60分 市町村保健師管理者に必要な機能と能力	施策展開に必要な市町村保健師管理者の機能と、必要な能力について説明できる	日本赤十字看護大学 教授 成木弘子
12:05~13:05	昼休憩		
13:05~14:05 (60分)	【講義】 根拠に基づく事業・施策の展開	根拠(PDCA)に基づいた事業・施策の展開について説明できる	愛媛県立医療技術大学 准教授 田中美延里
14:15~16:35 (140分)	【演習：グループワークⅠ】 事業・施策における管理者としてのマネジメント	健康課題解決のために根拠に基づいて施策・事業をマネジメントするための具体的方法について述べることができる	◇コーディネーター 愛媛県立医療技術大学 准教授 田中美延里 ◇ファシリテーター (県管理職保健師)
16:35~16:40 (5分)	【説明】 演習(グループワークⅡ)の課題について	演習Ⅱの課題について説明できる	愛媛県保健福祉部 社会福祉医療局 医療対策課 係長 小野志保

時間	研修内容	ねらい	講師
9:10~9:30	受付		
9:30~10:00 (30分)	【振り返り】GW 1日目を振り返る	1日目の学びを整理して述べるこ ができる	愛媛県保健福祉部 社会福祉医療局 医療対策課 係長 小野志保
10:00~10:30 (30分)	【講義】 保健師管理者への期待 ～他職種の立場から～	他職種の管理者等からみた、管理的立場の 保健師に求める役割や行動について説明で きる	宇和島市保健福祉 部高齢者福祉課 課長兼地域包括支 援センター所長 岩村正裕
10:35~11:35 (60分)	【実践報告】 事業・施策の展開における管 理者のあり方	実践報告事例から、自組織における事業・ 施策の展開を振り返り評価できる	砥部町保険健康課 課長 篠原万喜枝
11:35~12:35	昼休憩		
12:35~15:30 (175分)	【演習：グループワークⅡ】 管理者としてのマネジメント のあり方	管理者としてのマネジメントのあり方（具 体的方法や果たす役割等）について説明で きる	◇コーディネート 愛媛県立医療技術大学 准教授 田中美延里 ◇ファシリテーター (県管理職保健師)
15:30~16:00 (30分)	【演習：グループワークⅠ・ Ⅱの結果の発表】 管理者のマネジメントについ て	グループ内で様々な考え方の集約・合意形 成と、簡潔にまとめること（プレゼン）の 必要性が説明できる	◇コーディネート 愛媛県立医療技術大学 准教授 田中美延里 ◇ファシリテーター (県管理職保健師)
16:00~16:20 (20分)	【まとめ】	今後の実践に活かす保健師管理者としての あり方を説明できる	愛媛県立医療技術大学 准教授 田中美延里
16:20~16:30	アンケート記入・閉会		

VI. 参加申込期限

別添「参加申込書」を令和3年8月31日(火)までに下記提出先へメールで提出してください。

VII. 事前学習の提出期限

別添「事前準備資料(1)(2)」及び「受講者研修前アンケート」を、令和3年9月24日(金)までに下記提出先へメールで提出してください。

*詳細は、別添「事前学習(事前準備資料)について」をご参照ください。

【問合せ・提出先】

愛媛県保健福祉部社会福祉医療局
医療対策課地域看護係 小野

令和3年度 宮崎県市町村保健師管理者能力育成研修実施要綱

1 研修目的, 一般目標, 到達目標

(1) 目的

市町村の管理的立場の保健師が、効果的な保健活動を組織的に展開するために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。

(2) 一般目的 (GIO)

自身が管理的立場である組織の活動を、根拠に基づいて推進する為のマネジメントの資質を向上することができる。

(3) 到達目標 (SBO)

ア 我が国における地域保健の動向と、今後の課題について説明できる。

イ 市町村保健師管理者として、根拠に基づいて施策・事業をマネジメントするための具体的方法について述べることができる

ウ 各市町村保健師の活動方針(ありたい姿やビジョン)を踏まえ、施策展開に必要な組織運営管理、人材育成・人事管理を含むマネジメントのあり方について説明できる。

(4) 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」における獲得レベル

ア 専門的能力キャリアラダーにおける【キャリアレベル】【3. 事業化・施策化のための活動(3-1)】【5. 管理的活動(5-1, 2, 3)】【6. 活動基盤】のA5レベルの能力の獲得を目指す。

イ 管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダーにおける【1. 政策策定と評価】【3. 人事管理】のB3レベルの能力の獲得を目指す。

2 実施主体 宮崎県

3 対象者 (1) と (2) を満たす者

(1) 市町村に勤務する保健師で、管理者(課長補佐級以下)あるいは次期管理者(係長級以上)として役割・機能を果たす者

(2) 事前課題の提出、研修の全日程に参加できる者

(注) 課長級以上、あるいは統括保健師は、講義の聴講のみ許可する。

4 研修会の日程

(1) 受講者の準備性の標準化を図るための事前学習として、事前準備資料の提出を行う。

(2) 2日間の集合研修を開催する。

1日目: 令和3年10月7日(木) 9:15~16:40 (受付9:00~)

2日目: 令和3年10月8日(金) 9:30~16:30 (受付9:10~)

会場: 宮崎県庁防災拠点庁舎 7階 防74室(宮崎市橘通東2丁目10番1号)

5 研修内容

資料5-3-2

■事前学習 (本研修は、準備資料の提出を行った上で受講することを前提とする。)

研修内容	ねらい
【準備資料】 自治体情報 (保健師数、人材育成状況等) 健康課題と実施事業等	保健師管理職として、自組織における人材育成・管理の現状と課題を把握し、地域の健康課題を解決するための事業・施策展開がなされているか、その中で、自身がどのようなマネジメント機能を果たしているか確認する

■研修 1日目 10月7日 (木)

時間	研修内容	ねらい	講師
9:00~9:15	受付		
9:15~9:25	開会 挨拶/オリエンテーション		
9:25~10:25 (60分)	【講義】 国の保健活動の方針および各都道府県の現任教育体系を踏まえた市町村保健師管理者への期待	国の地域保健における動向や各都道府県の役割を踏まえた上で、各都道府県の保健師現任教育において市町村保健師管理者が果たす役割について説明できる	宮崎県福祉保健部 健康増進課 副参事兼課長補佐 (統括保健師) 坂本 三智代
10:35~11:05 (30分)	【DVD 講義】 組織におけるリーダーシップとマネジメント	行政経営を念頭においた組織概念、リーダーシップ機能、マネジメント機能について説明できる	グローバルヘルスマネジメント研究所 所長 熊川寿郎
11:05~12:05 (60分)	【講義】 60分 市町村保健師管理者に必要な機能と能力	施策展開に必要な市町村保健師管理者の機能と、必要な能力について説明できる	国立保健医療科学院 上席主任研究官 麻生 保子
12:05~13:05	昼休憩		
13:05~14:05 (60分)	【講義】 根拠に基づく事業・施策の展開	根拠 (PDCA) に基づいた事業・施策の展開について説明できる	宮崎県立看護大学 教授 小野 美奈子
14:15~16:35 (140分)	【演習：グループワーク I】 事業・施策における管理者としてのマネジメント	健康課題解決のために根拠に基づいて施策・事業をマネジメントするための具体的方法について述べることができる	◇コーディネーター 宮崎県福祉保健部 健康増進課副参事兼 課長補佐 坂本 三智代 ◇ファシリテーター 宮崎県保健師
16:35~16:40 (5分)	【説明】 演習 (グループワーク II) の課題について	演習 II の課題について説明できる	宮崎県担当者

時間	研修内容	ねらい	講師
9:10~	受付		
9:30~10:00 (30分)	【振り返り】GW 1日目を振り返る	1日目の学びを整理して述べるができる	宮崎県担当者
10:00~10:30 (30分)	【講義】 保健師管理者への期待 ～他職種の立場から～	他職種の管理者等からみた、管理的立場の保健師に求める役割や行動について説明できる	木城町 福祉保健課 課長 小野 浩司
10:35~11:35 (60分)	【実践報告】 事業・施策の展開における管理者のあり方	実践報告事例から、自組織における事業・施策の展開を振り返り評価できる	宮崎市健康管理部 主幹(統括保健師) 田村 里美
11:35~12:35	昼休憩		
12:35~15:30 (175分)	【演習：グループワークⅡ】 管理者としてのマネジメントのあり方	管理者としてのマネジメントのあり方(具体的方法や果たす役割等)について説明できる	◇コーディネーター 宮崎県福祉保健部 健康増進課副参事兼 課長補佐 坂本 三智代 ◇ファシリテーター 宮崎県保健師
15:30~16:00 (30分)	【演習：グループワークⅠ・Ⅱ の結果の発表】 管理者のマネジメントについて	グループ内で様々な考え方の集約・合意形成と、簡潔にまとめること(プレゼン)の必要性が説明できる	宮崎県担当者
16:00~16:20 (20分)	【まとめ】	今後の実践に活かす保健師管理者としてのあり方を説明できる	宮崎県担当者
16:20~16:30	アンケート記入・閉会		

6 定員

20名程度

7 応募資格

前述3 対象者の要件を満たす者

8 費用

受講料は無料です。なお、交通や宿泊等に係る経費は自己負担とします。

9 応募方法・申込期限

(1) 申込期限 令和3年8月31日(火)(電子メールにて回答)

(2) 申込先 宮崎県福祉保健部医療薬務課 看護担当
E-mail

10 事前学習について

別添の「事前準備資料(1)」及び「事前準備資料(2)」を、提出期日(9月22日(水))までに提出してください。

詳細は、別添1「事前学習(事前準備資料)について」を御参照ください。

【問合せ先】

宮崎県福祉保健部医療薬務課 看護担当 鴫、黒岩

企画運営者用評価項目（研修終了後最終反省会）

評価項目		結果
ストラクチャー	1) 人材育成上の課題の抽出	
	2) 人材育成に関係する資源の把握 (関係組織, 教育機関等)	
	3) 対象の明確化	
	4) 研修運営事務等 (予算, 文書等)	
	5) 担当者の配置・数は適切か?	
	6) すでに実施している研修との位置づけは	
	7) その他	
プロセス	1) 一般目標 (GIO) 及び到達目標 (SBO) (1) 目的や目標は適切か (ニーズにあったか?)	
	(2) 強化すべき能力は適切か?	
	2) 研修方法の選定, 研修の展開	
	(1) 講義やグループワーク等の組み合わせ	
	(2) 研修プログラム	
	①開催時期	
	②日数、	
	③会場	
	④講義	
	⑤講師	
	⑥演習	
	⑦遠隔教育	
	⑧事前課題	
	(3) ファシリテーターの育成と配置	
	①ファシリテーターの選定	
	②ファシリテーターの役割の理解	
	③ファシリテーターに求められる能力	
	④ファシリテーターの手引き	
	3) 「研修評価計画」	
	(1) 評価の考え方, 時期, 方法	
	(2) 評価計画①ストラクチャー評価計画	
②プロセス評価計画		
③アウトプット評価計画		
④アウトカム評価計画		
4) その他		
※事前に立てた“評価計画”に沿った評価※		
アウトプット	1) 参加者の参加状態	
	(1) 参加数、想定していた人数	
	(2) 想定していたレベルの参加者か	
	2) 参加者の参加態度	
	(1) 講義への参加態度	
(2) 演習への参加態度		
3) 参加者からの評価→アンケート調査結果へ		
4) その他		
アウトカム	1) 数量的評価参照 (ラダー・知識等レベル・講義の理解度)	
	2) 結果の解釈	
	5) その他	
次年度への改善課題と方法		

都道府県の為の「市町村保健師管理者能力育成研修ガイドライン」の評価票

※本ガイドライン(試作)を使用したご意見等をいただきたい改善に役立てたいので、各々の選択肢から該当するものを一つ選んで丸囲んでください。ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

1. ガイドライン全体についておうかがいします

1)	第一章、二章、三章という構成は適切でしたか？				
	回答欄→	④大変適切	③やや適切	②やや不適切	①不適切
②①を選択された方はその理由:					
2)	3つの章の分量のバランスは適切でしたか？				
	回答欄→	④大変適切	③やや適切	②やや不適切	①不適切
②①を選択された方はその理由:					
3)	内容は適切でしたか？				
	回答欄→	④大変適切	③やや適切	②やや不適切	①不適切
②①を選択された方はその理由:					
4)	解説はわかりやすく記載されていましたか？				
	回答欄→	④大変 分かりやすい	③やや 分かりやすい	②やや 分かりにくい	①分かりにくい
②①を選択された方は、分かりにくかった「ページ」「箇所」「理由」					
5)	文字の大きさは適切でしたか？				
	回答欄→	④大変適切	③やや適切	②やや不適切	①不適切
上記の理由:					
6)	次年度以降にも本研修を開催するとしたら、本ガイドラインを活用すると思いますか？				
	回答欄→	④かなり思う	③やや思う	②やや思わない	①思わない
②①を選択された方は、活用しない理由を以下から選んでください(複数回答可) (1) 専門的すぎる (2) 現場のニーズに合わない (3) 複雑すぎる (4) 細か過ぎる (5) その他()					

2. 第三章 市町村保健師管理者能力育成研修に関する記載についておうかがいします。

1)	本研修目的・目標について理解できましたか？				
	回答欄→	④十分理解できた	③やや理解できた	②やや理解できなかった	①理解できなかった
②①を選択された方はその理由:					
2)	本研修の実施計画方法について理解できましたか？				
	回答欄→	④十分理解できた	③やや理解できた	②やや理解できなかった	①理解できなかった
②①を選択された方はその理由:					
3)	本研修の評価計画方法について理解できましたか？				
	回答欄→	④十分理解できた	②やや理解できた	②やや理解できなかった	①理解できなかった
②①を選択された方はその理由:					
4)	本研修の実施方法について理解できましたか？				
	回答欄→	④十分理解できた	②やや理解できた	②やや理解できなかった	①理解できなかった
②①を選択された方はその理由:					

次のページへ続きます

3. 第三章 本研修に関する【資料 1～25・追加資料 1～2】は研修をする上で役立ちましたか？ 資料 7-2

資料等 番号	タイトル	④ 大変役 立った	③ 役立 った	② あまり役 立たな かった	① 役立た なかつ た
資料 1	実施要項(〇〇都道府県)	④	③	②	①
資料 2	獲得を目指すキャリアレベル (表 3、表 4)	④	③	②	①
資料 3	研修プログラム (表 5)	④	③	②	①
資料 4	取り組みの手順 (表 6)	④	③	②	①
資料 5	研修到達度 (28 項目) とプログラムの対応表 (表 7)	④	③	②	①
資料 6	実施計画・評価計画 (概要) (表 8)	④	③	②	①
資料 7	研修企画における評価計画 (表 9)	④	③	②	①
資料 8	講義等の依頼内容 (講師・ファシリテーターへの依頼ポイント)	④	③	②	①
資料 9	研修場面での観察ポイント (企画運営者用)	④	③	②	①
資料 10	事前学習 (遠隔講義および事前準備資料) について	④	③	②	①
資料 11	事前準備資料 (1) 【演習 (GW) I 記入用紙】	④	③	②	①
資料 12	事前準備資料 (1) 【演習 (GW) I の記載例】	④	③	②	①
資料 13	事前準備資料 (2) 【演習 (GW) II 記入用紙】	④	③	②	①
資料 14	演習 II (GW) 【課題の作成様式】	④	③	②	①
資料 15	演習 I (GW)、演習 II (GW) 【各説明用パワポ】	④	③	②	①
資料 16	演習 I (GW)、演習 II (GW) 【各記録用紙】	④	③	②	①
資料 17	ファシリテーターの心得	④	③	②	①
資料 18	ファシリテーターガイド (1 日目)	④	③	②	①
資料 19	ファシリテーターガイド (2 日目)	④	③	②	①
資料 20	【受講者】研修前アンケート	④	③	②	①
資料 21	【受講者】研修後アンケート	④	③	②	①
資料 22	【受講者】研修後フォローアップアンケート	④	③	②	①
資料 23	【ファシリテーター】研修後アンケート	④	③	②	①
資料 24	【企画運営者】研修後の評価項目	④	③	②	①
資料 25	【分析ツール】分析方法	④	③	②	①
追加 資料 1	演習 (グループワーク) I の進め方 (1 日目)	④	③	②	①
追加 資料 2	演習 (グループワーク) II の進め方 (2 日目)	④	③	②	①

4. 次年度以降も本研修を開催する意向がありますか？

回答欄→ ④ぜひ開催したい ③できれば開催したい ②あまり開催したくない ①開催したくない

②①を選択された方は、その理由を以下から選んでください(複数回答可)

- (1) 看護大学等保健師教育機関の支援が受けにくい (2) 独自の研修企画がある
(3) 予算の目途が見つからない (4) 市町村保健師だけを対象としての実施が難しい
(5) 2日間の開催が難しい
(6) その他()

5. 本研修ガイドラインにつきまして、ご意見、ご要望、ご感想をご自由にご記入ください。

事業代表者：成木弘子

日本赤十字看護大学 さいたま看護学部

所在地：〒338-0001 埼玉県さいたま市中央区上落合8-7-19

e-mail:h-naruki@redcross.ac.jp 電話番号：070-4911-0760 (直)

自治体保健師の人材育成における都道府県による 管内市町村への支援・連携方法の検討事業

分担事業者 成木 弘子 (日本赤十字看護大学さいたま看護学部)
 事業協力者 横山 徹爾 (国立保健医療科学院生涯健康研究部)
 麻生 保子 (同 上)
 宮崎美砂子 (千葉大学大学院看護学研究院)
 藤井 仁 (目白大学看護学部)
 中根恵美子 (愛知県衣浦東部保健所)
 互 重之 (埼玉県松伏町)
 藤川 あや (日本赤十字看護大学さいたま看護学部)
 永井 健太 (同 上)
 木村 愛 (同 上)

要旨 「都道府県のための『市町村保健師管理者能力育成研修ガイドライン(以下、本ガイドライン)』を踏まえ、都道府県による市町村保健師管理者能力育成研修(以下、本研修)の開催支援および47都道府県での市町村管理期保健師への研修の実態を把握することを通し、各都道府県が研修を実施する為の課題と解決方法の検討を目的とした。その結果、研修開催県では受講者への研修効果を、研修の実態調査では、研修開催件数の増加を確認した。

A. 目的

市町村の保健師の役割はますます重要になっている。特に管理的立場の保健師への人材育成が求められているが十分な研修体制が整っていないため、国は平成22年度より市町村保健師管理者を対象とした研修事業を開催してきた。平成28年度の保健師に係る研修のあり方に関する検討会の最終とりまとめにおいても、都道府県による計画的・継続的な人材育成の支援・推進が重要であることが示された。そのため、筆者らは平成29・30年度の厚生労働科学研究費にて本ガイドラインを開発した。

平成31年から今年度まで本事業として、本ガイドラインを踏まえ、本研修が円滑に実施できるよう、研修の企画・立案・実施を支援することを目的として事業を実施した。また本年度は47都道府県における市町村管理期保健師への研修の実態を把握し、前者と合わせて都道府県の実情に合わせた研修を実施するための課題と解決方法を検討することを目指した。

B. 方法

1. 本研修の開催の支援

- (1) 新型コロナウイルス感染下において保健師の人材育成研修も制限されている状態があり、今年度の開催県は一昨年度に全国の都道府県に対して本研修の開催意向について調査を行い、実施県として選定されていたにも関わらず研修開催が延期されていた「山口県」「愛媛県」「宮崎県」を開催県とした。
- (2) この3つの県に対し、講師の派遣、教材の提供、講義資料の改善の支援、運営に関する助言等の支援を行った。
- (3) 研修のアウトカム評価は、獲得すべき能力を28項目設定し、研修前・研修後・研修終了後2か月の時点で測定し評価した。
- (4) 研修のアウトプット評価および総合評価は、研修終了後2か月時に実施した。

2. 47都道府県における市町村管理期保健師に対する研修の実態調査

- (1) 全国47都道府県における「市町村管理期保健師を対象とした研修」の実施状況について「実態調査」と「実施要領の分析」をし、前回同様の調査を実施した平成28年度とcovid19感染拡大下の直前である令和元年度における研修の実施状況と比較し、変

化を検討した。

- (2)実施期間：令和 3 年 9 月 3 日～10 月 1 日
- (3)主な調査項目：都道府県による市町村保健師に関する階層別研修の開催状況、本ガイドラインの利用状況、市町村保健師人材育成への取り組みについて、実施要領からみた研修の内容

C. 結果及び考察

1. 本研修の開催の支援

研修は各県で 2 日間開催し、受講者は計 36 名であった。研修前と研修 2 か月後のアウトカム評価は、2 か月後で 28 項目の全ての値が上昇した状態が継続し、総得点を研修前と研修修了後 2 か月後で比較すると前者が 70.4 点、後者が 79.9 点でと上昇が続いていた。

本研修は管理的立場にある市町村保健師のマネジメント能力を向上するために効果があったと考えられる。

2. 47 都道府県における市町村管理期保健師に対する研修の実態調査

- (1)実施期間：令和 3 年 9 月 3 日～10 月 1 日
- (2)都道府県へ厚生労働省健康局保健指導室を通して調査票を配信し、日本赤十字看護大学に返信、回収率：89.4% (42 自治体)
- (3)①都道府県本庁が実施した市町村保健師に関する階層別研修は、管理期 71 回 (25.4%)、中堅期 110 回 (39.4%)、新任期 98 回 (35.1%) であった。

②管理期研修は平成 28 年度と比べて回数、開催日数、研修全体に占める割合、市町村保健師対象に限定開催ともに増加が認められた。

③課長補佐級以下～係長以上の研修においては「都道府県の為の市町村保健師管理者能力育成研修ガイドライン」利用状況は 39.4%であった。

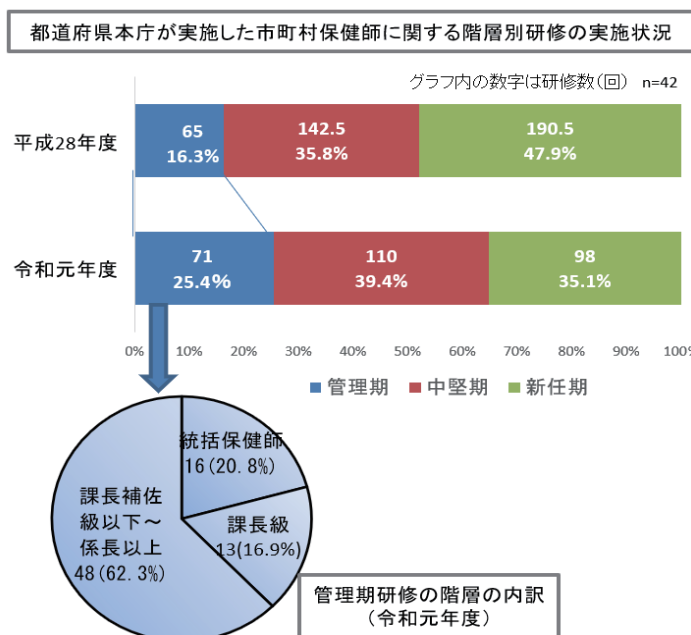
3. 考察

厚労科研で開発した本ガイドラインを 47 都道府県に普及しこれまでに 17 県に対して本研修の開催を支援した。5 年経過し、市町村保健師管理者への研修は質量ともに充実してきたことが確認できた。マネジメント能力強化を目指した本ガイドラインでの本研修を 4 割近くが開催しているが、マネジメント能力の向上のためには県が独自で開催することができる支援（ツール）の改良普及は必要であると考えられる。

D. 今後の計画

研修を開催した 3 つの県の 2 か月後の評価と振り返りを実施し、アウトプット評価を含めてマネジメント能力の向上のためには県が独自で開催することができる支援（ツール）として DVD 教材の作成、本ガイドラインの改良をした上で、本ガイドラインの改訂版を全国都道府県の保健師研修部署へ配布し、その内容を周知する予定である。

E. 発表 なし



第2章

全国 47 都道府県における市町村保健師管理者能力育成研修に関する調査

1. 目的

平成 28 年 3 月「保健師に係る研修のあり方に関する検討会の最終とりまとめ」において、都道府県による計画的・継続的な人材育成の支援・推進が重要であることが示され、平成 29・30 年度の厚生労働科学研究にて『都道府県の為の市町村保健師管理者能力育成研修ガイドライン』（以下、本ガイドライン）を開発した。本ガイドラインに基づいた、都道府県による市町村保健師管理者能力育成研修（以下、本研修）の実施状況は、2017 年以降報告されていないため、全国 47 都道府県における研修の実態とその関連要因を明らかにし、今後の市町村保健師管理者能力育成研修事業の実施方法について検討する必要がある。

本研究では、全国 47 都道府県における「市町村保健師管理期を対象とした研修の実施状況について実態調査をし、令和元年度における研修の実施状況と比較し、現在の状況を検討する。

2. 方法

1) 実施期間

令和 3 年 9 月 3 日～10 月 1 日

2) 調査対象者

全国 47 都道府県保健師研修関係担当部局担当者

3) 調査方法

電子メール調査

4) 調査項目

- ・都道府県における管内市町村数
- ・都道府県による人材育成の取り組みの状況
- ・都道府県による市町村保健師に関する階層別研修の開催状況
- ・係長級以上、課長補佐級未満を対象とした研修の形態と内容
- ・都道府県のための「市町村保健師管理者能力育成研修プログラム」の活用状況

5) データ分析

都道府県による市町村保健師に関する階層別研修、保健師育成指針策定状況、研修等の年度計画策定状況、管内市町村人材育成担当者との情報共有・意見交換、人材育成に関する予算の獲得状況について記述統計を行う。

3. 結果

都道府県 43 自治体から回答があり回収率 91.5%であった。

1) 都道府県による市町村保健師に関する階層別研修の開催状況

管理期研修において、都道府県本庁が行う取組は 31 自治体 (72.1%)、都道府県本庁の実施要領等により行う取組は 14 自治体 (32.6%)、保健所が独自に実施している取組は 8 自治体 (18.6%) であった (図 1)。

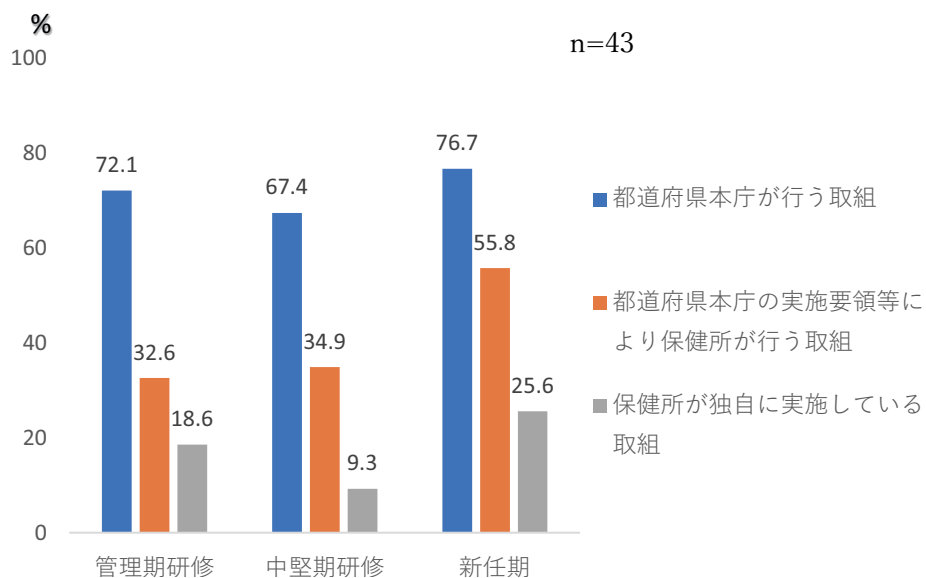


図 1. 都道府県による市町村保健師に関する階層別研修の開催状況

2) 都道府県本庁による市町村保健師を対象とした階層別研修の実施状況 (図 2)

- ・管理期 71 回 (25.4%)、中堅期 110 回 (39.4%)、新任期 98 回 (35.1%) であった。
- ・管理期研修は平成 28 年度と比べて回数、研修全体に占める割合ともに増加していた。

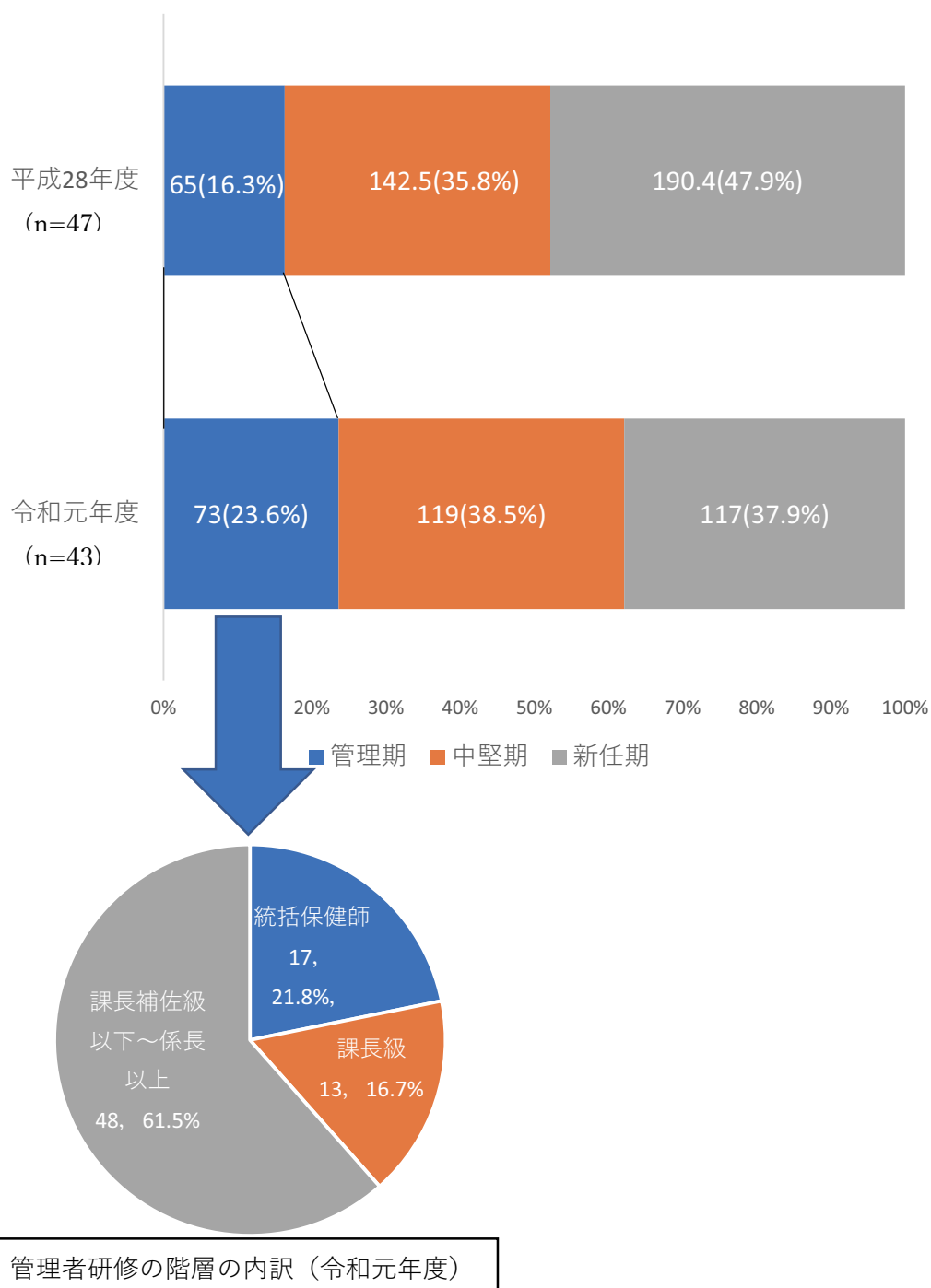


図2. 都道府県本庁による市町村保健師を対象とした階層別研修の実施状況

3) 都道府県本庁による管理者研修の開催状況

・研修形態では、研修のみの開催が30回(90.9%)、その中で都道府県本庁直営の開催が26回(86.7%)であった。他会合にあわせての開催は全て委託であった(図3)。

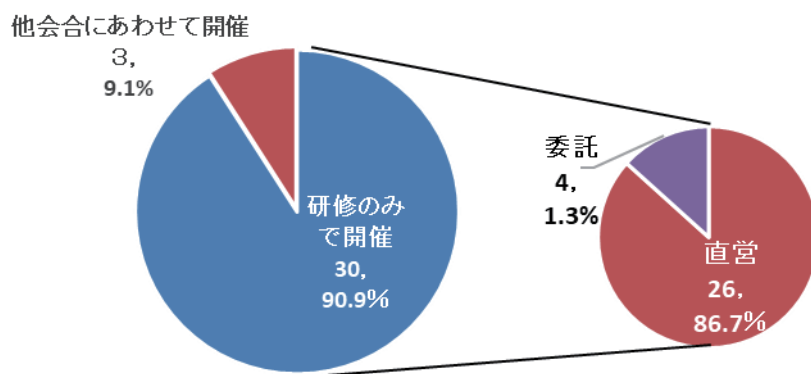


図3. 都道府県本庁による管理者研修の形態

- ・管理者研修の開催日数は、0.5日が16回（33.3%）と最も多く、次いで0.6～1日が13回（27.1%）、1.1日～2日が9回（18.8%）であった。
- ・平成28年度と比べて1.1日以上で開催日数が占める割合は増加していた（図4）。

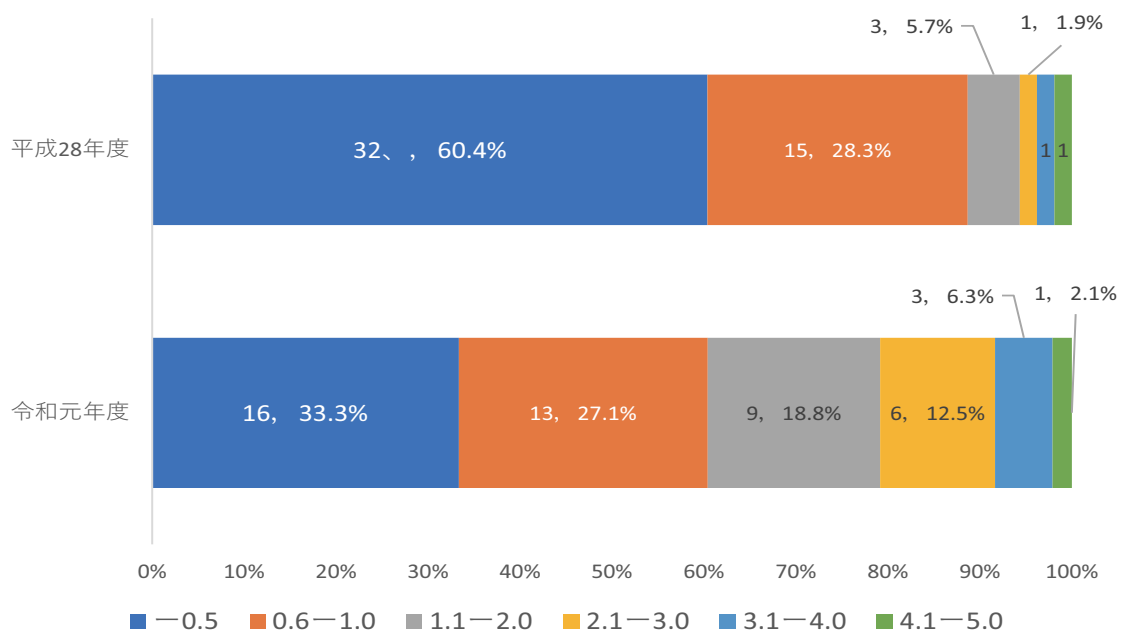


図4. 都道府県本庁による管理者研修の開催日数

- ・管理者研修の開催形式は、都道府県と市町村管理期保健師を対象とした合同研修が24回（70.6%）と最も多く、次いで市町村の保健師のみを対象とした研修が6回（17.6%）であった。
- ・平成28年度と比べて、市町村の保健師のみを対象とした研修の割合が増加していた（図5）。

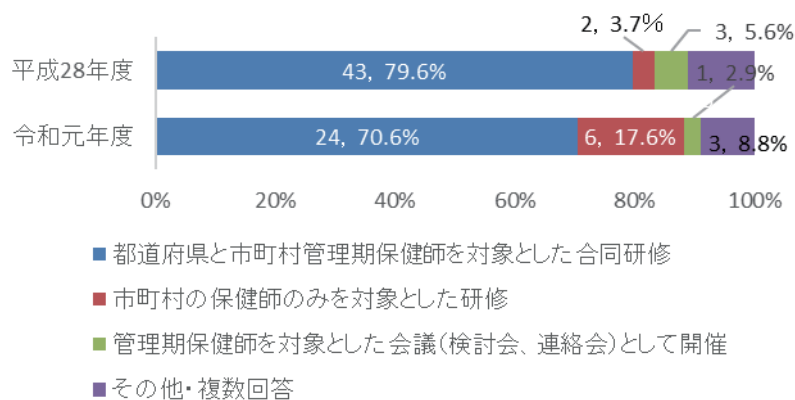


図5. 管理者研修開催の形式

・管理者研修においては「都道府県の為の市町村保健師管理者能力育成研修ガイドライン」利用状況は39.4%であった(図6)。

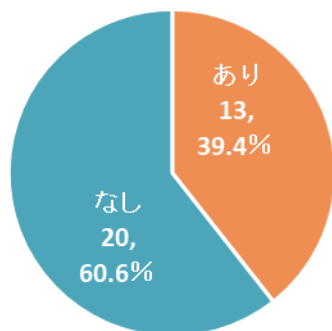


図6. 「都道府県の為の市町村保健師管理者能力育成研修ガイドライン」利用状況

3) その他

・「保健師育成指針」の策定は、43 都道府県 (100%)、「研修等の年度計画」の策定は、35 都道府県 (81.4%) であった。

・管内市町村の人材育成担当者との情報共有・意見交換は、34 都道府県 (79.1%) が実施していた。

4. 考察

全国 47 都道府県における管理期の研修について平成 28 年度と平成元年度を比較した結果、都道府県本庁が行う管理期研修の開催回数、管理期研修の開催日数はともに増加し

ていることが明らかとなった。また、マネジメント能力強化を目指した「都道府県の為の市町村保健師管理者能力育成研修ガイドライン」での本研修を4割近くが開催していた。以上のことから、市町村保健師管理者への研修は質量ともに充実してきたことが確認できた。

5. 資料

資料1：全国47都道府県における市町村保健師管理期に対する研修に関する調査
依頼文

資料2：全国47都道府県における市町村保健師管理期に関する研修に関する調査
調査票

【全国 47 都道府県における市町村保健師管理期に対する研修に関する調査（依頼文）】

依頼文令和 3 年 9 月吉日

各都道府県保健師研修関係担当部局 御中

研究責任者 日本赤十字看護大学 さいたま看護学部
准教授 藤川あや
研究代表者 日本赤十字看護大学 さいたま看護学部
(元国立保健医療科学院 統括研究官)
教授 成木弘子

全国 47 都道府県による市町村保健師管理期に対する研修に関する調査
ご協力をお願い

謹呈 時下ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。みなさまにおかれましては、新型コロナウイルス感染症対策で大変な状況が続いていると存じます。

このような時期に大変恐縮ですが、このたび本調査研究班では、地域保健総合推進事業（自治体保健師の人材育成における都道府県による管内市町村への支援・連携方法の検討事業：事業者成木弘子）として、厚生労働省健康局保健指導室と協力して標記調査を実施することとなりました。以下に研究の概要を説明させていただきます。大変な時期に誠に恐縮ではございますが、本研究へのご理解とご協力を何卒よろしくお願いいたします。

謹白

1. 研究の背景

厚生労働省健康局保健指導室では市町村保健師管理者を対象に 2010 年度より「市町村保健師管理者能力育成研修事業」（以下、本研修）を開催してきました。しかし、2017 年度では管理期にある市町村保健師への研修は新任期の 1/6 程度であり、管理的立場の市町村保健師への人材育成体制が十分であるとは言えない実態が明らかにされています（保健指導室：平成 29 年度保健師中央会議資料）。本研修について都道府県が主体となって研修を実施することが望まれています。2017 年以降は本研修を含めて管理者向けの研修の実態は明らかになっていません。そこで、本研究では、全国 47 都道府県における市町村保健師管理者を対象にした研修の実態とその関連要因を明らかにし、各都道府県の実情に合わせた市町村保健師管理者能力育成研修を実施するための課題と解決方法を検討する上で基礎資料になると考えられます。

2. 研究の目的

本調査では、全国 47 都道府県における「市町村保健師管理期を対象とした研修（含：本研修）」の実施状況とその関連要因について明らかにすることを目的にしています。

3. 依頼内容

調査票へのご回答をお願いいたします。

添付の「全国 47 都道府県における市町村保健師管理期に関する研修に関する調査」にご回答いただき、s-community@redcross.ac.jp にご返信ください。調査票のご記入には 20 分程度を要します。

誠にお手数ですがご返信は令和 3 年 9 月 22 日（水）までお願いいたします。

4. 本研究へのご協力とご協力いただいたデータの取り扱いについて

「日本赤十字看護大学研究倫理審査委員会」の審査承認を受け倫理的配慮を十分に行い実施いたします（承認番号 2021 - 023）。

- 1) 本調査へのご協力によって、全国 47 都道府県における保健師管理者能力育成研修について考える機会を得ることはできますが、調査票への回答をするための労力を要し時間的拘束を受ける不利益もあります。
- 2) 本研究への協力は自由意思によるものですが、状況の許す限りご回答をお願いいたします。
- 3) 回答いただきました内容については、厚生労働省健康局保健指導室へ提供しますが、それ以外には提供いたしません。
- 4) 本研究で得られたデータについては、セキュリティ管理できる場所で保管いたします。本調査で得られたデータは目的以外に使用いたしません。
- 5) 本研究の結果は、本研究班として論文発表会および学会誌上などの場で発表する予定にしておりますが、その際には各都道府県名は匿名とし都道府県の情報が漏れないように細心の注意を払います。研究結果については、希望に応じて開示いたします。
- 6) 調査用紙を返送いただくことで本調査の協力を同意されたものといたします。

以上

本研究についての問い合わせ先

この研究へのご不明な点等がございましたら、下記までご連絡ください。

日本赤十字看護大学 さいたま看護学部 准教授 藤川あや

〒338-0001 埼玉県さいたま市中央区上落合 8-7-19

日本赤十字看護大学さいたま看護学部

連絡先：e-mail s-community@redcross.ac.jp 電話 （直通）

資料 2-1

【全国 47 都道府県における市町村保健師管理期に対する研修に関する調査（調査票）】

全国 47 都道府県における市町村保健師管理期に関する研修に関する調査

都道府県名	
-------	--

都道府県本庁が実施する管内市町村（保健所設置市、特別区を含む）における保健師管理者能力育成研修（以下、当管理者研修）の令和元年度の取組について、次の設問に御回答ください。なお、この調査での当管理者研修とは「**係長級以上、課長補佐級以下の保健師**」に対する研修を指します。

【設問 1】貴都道府県における管内市区（特別区）町村数をご記入ください。（令和元年 4 月 1 日時点）

村	町	一般市	保健所設置市 ・特別区	市区町村数 (合計)

【設問 2】貴都道府県による市町村保健師に関する階層別研修の令和元年度の開催状況についてお答えください。（回答欄は、半日研修を 0.5 回、1 日研修を 1 回とカウントしてください。）

※なお、表中①に関しては研修内容が分かる実施要領等を調査票と合わせて添付の上でご返信くださいますようお願いいたします。

階層別研修		統括保健師	課長級	課長補佐級 以下～係長 以上	中堅期	新任期
①都道府県本庁が行う取組						
②保健所が 行う取組	都道府県本庁の実施 要領等により保健所 が行う取組					
	保健所が独自に実施 している取組					

【設問 3】設問 2 で回答いただいた①都道府県本庁が行う取組について、内に記載した「係長級以上、課長補佐級以下」を対象とした研修の形態と内容についてご回答ください。

- ・研修のみで開催した場合は<表 1：研修のみで開催>へ、会議等と併せて研修を行った場合<表 2：研修を他の会合などにあわせて開催>へご記載ください。

次の頁に続く→

* 1 : 各研修が直営の場合は 1 を、委託の場合は 2 を枠内にご記入ください。

* 2 : 表の行などは必要に応じて増減してご記入ください。

* 3 : この設問 3 に該当がない場合は、次のページの【設問 5】にご回答ください。

<表 1 : 研修のみで開催>

具体的な研修名	* 1 直営:1、委託:2
1)	
2)	
3)	
4)	
5)	

<表 2 : 研修を他の会合などにあわせて開催> 場面は①～③で該当する番号をご記入ください。

具体的な研修名	* 1 直営:1 委託:2	* 2 場面
		①会議 ②委員会 ③その他
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		

次の頁に続く →

【設問 4】前頁の設問 3 で回答いただいた方のみお答えください。

設問 3 の表 1 で回答いただいた「係長級以上、課長補佐級以下」を対象とした研修は、「都道府県の為の『市町村保健師管理者能力育成研修』あるいは「その内容に準じた研修」でしたか？

該当の無・有をご記入の上、「有」の場合は表 1 でご記入いただいた番号をご記入ください。

該当する研修の無・有	無 ・ 有→表 1 での該当番号 ()
------------	----------------------

以下からは、設問 3・4 で回答が無かった方も含めてお答えください。

【設問 5】貴都道府県は人材育成の取組として「保健師育成指針」を策定していますか。

該当する欄に○をご記入ください。

策定している	策定していない

【設問 6】貴都道府県は人材育成の取組として「研修等の年度計画」を策定していますか。

該当する欄に○をご記入ください。

策定している	策定していない

【設問 7】貴都道府県は管内市町村の人材育成担当者との情報共有・意見交換を行っていますか。

該当する欄に○をご記入ください。

行っている	行っていない



「管内市町村の人材育成担当者との情報共有・意見交換を行っている」と回答された方は、情報共有・意見交換の頻度についてご回答ください。該当する欄に頻度をご記入ください。

*例：月に 1 回、半年に 1 回、年に 1 回

定期的に行っている	不定期だが行っている

【設問 8】貴都道府県は人材育成の取組に関する予算について該当する欄に○をご記入ください。

増加傾向	維持	減少傾向

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。
ご記入内容をご確認の上、9 月 22 日（水）までにご返信ください。

おわりに

市町村では感染症対策や特定疾患・特定保健指導の対応など、住民の方々をきめ細やかに支援することがますます求められています。一方では人口が減少し市町村の財政が減少し少ない人員で最大限の活動の効果を上げることが求められ、市町村保健師、特に管理的立場にある実務リーダーのマネジメント能力を高める必要があります。

筆者らはこの事業は3年間に渡り「自治体保健師の人材育成における都道府県による管内市町村への支援・連携方法の検討」に取り組んできましたが、その前に国立保健医療科学院の研究者が中心となって3年間かけて市町村の管理者のマネジメント能力を高めるための研修を開発し、それを「都道府県のための『市町村保健師管理者能力育成研修ガイドライン』』としてまとめました。このガイドラインを活用した研修は、開催を重ねるごとに各開催県が事業者の支援をあまり必要とせず、各自治体内にある看護大学の教員と協力しながら実施している姿が多くなったことが印象に残っています。特に今年度研修を開催した3県は、看護大学の教員と準備の段階から一緒に取り組んで研修の運営や振り返りまでスムーズに取り組んでいました。

このガイドラインや提案しているプログラムは、一定の成果を確認したもので研修に役立つと思いますが、やはり各自治体の中で一緒に人材育成に取り組む看護系大学の教員の有無が大きく影響しています。今後は、このガイドラインを参考にしながら、各自治体の実情にあった人材育成を看護大学の教員と協力して取り組んでいくことを期待しています。

謝 辞

新型コロナウイルス感染症下の中で感染対策を十分に行った上で、本事業での市町村保健師管理者能力育成研修を開催していただいた「宮崎県」「山口県」「愛媛県」の県の保健師研修の担当者の方々、各県の統括保健師の方々、研修を受講して下さった方々に心よりお礼を申し上げます。

47 都道府県の研修担当のみなさまにもお礼を申し上げます。新型コロナウイルス感染症の対応でご多忙の中、アンケート調査にご協力をいただきました。

また、この研修の基盤を作った先生方、それを支援していただいた厚生労働省健康局保健指導室の皆さま、公衆衛生協会の担当者の方々にも深くお礼を申し上げます。

令和4年3月

令和3年度地域保健総合推進事業 分担事業者 成木弘子

令和3年度地域保健総合推進事業
「自治体保健師の人材育成における都道府県による
管内市町村への支援・連携方法の検討事業」
報告書

発行日 令和4年3月
編集・発行 日本公衆衛生協会
分担事業者 成木 弘子
(日本赤十字看護大学 さいたま看護学部)
〒338-0001 埼玉県さいたま市中央区
上落合 8-7-19
TEL 048-799-2747 (代)
FAX 048-857-1173 (代)

