

第 1 回 2 0 4 0 年 を 見 据 え た 保 健 師 活 動 の あ り 方 に 関 す る 検 討 会
令 和 6 年 1 2 月 2 5 日

参考資料3

## 保健師活動等に関する参考資料

# 保健師活動指針の概要

# 地域における保健師の保健活動について

地域における保健師の保健活動について（健発0419第1号 平成25年4月19日 厚生労働省健康局長通知）

## 地域における保健師の保健活動に関する指針

記の1 体制整備

記の2 人材確保

記の3 人材配置

記の4 人材育成

### 第一 保健師の保健活動の基本的な方向性

1. 地域診断に基づくPDCAサイクルの実施
2. 個別課題から地域課題への視点及び活動の展開
3. 予防的介入の重視
4. 地区活動に立脚した活動の強化
5. 地区担当制の推進
6. 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進
7. 部署横断的な保健活動の連携及び協働
8. 地域のケアシステムの構築
9. 各種保健医療福祉計画の策定及び実施
10. 人材育成

### 第二 活動領域に応じた保健活動の推進

#### 保健所

1. 実態把握及び健康課題の明確化
2. 保健医療福祉計画策定及び施策化
3. 保健サービスの提供
4. 連携及び調整
5. 研修
6. 評価

#### 市町村

1. 実態把握及び健康課題の明確化
2. 保健医療福祉計画策定及び施策化
3. 保健サービスの提供
4. 連携及び調整
5. 評価

#### 保健所設置市及び特別区

保健所及び市町村の活動を併せて行う

#### 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁

1. 保健活動の総合調整・支援
2. 人材確保・資質向上
3. 調査及び研究
4. 事業計画策定・予算確保・評価
5. 連携・調整
6. 健康危機管理
7. 情報提供
8. 関係団体との連携・調整
9. 広報活動
10. その他計画・政策参画

# 統括保健師

# 統括的保健師（「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」）

## 「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」

（最終改正：令和6年3月29日厚生労働省告示第161号）

### 第二 保健所及び市町村保健センターの整備及び運営に関する基本的事項

#### 一 保健所

#### 3 地域における健康危機管理の拠点としての体制・機能

- (4) 地域の健康危機管理体制を確保するため、保健所に保健所長を補佐する統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師を配置すること。

### 第四 地域保健対策に係る人材の確保及び資質の向上並びに人材確保支援計画の策定に関する基本的事項

#### 一 人材の確保

#### 2 （略）

また、都道府県、政令市（※）及び特別区は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために本庁に統括保健師を配置するとともに、地域の健康危機管理体制を確保するため、保健所に保健所長を補佐する統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師を配置すること。

保健所設置市等以外の市町村は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために統括保健師を配置すること。

また、健康危機への対応を含む地域保健対策の推進においては、統括保健師等が連携して組織横断的なマネジメント体制の充実を図ること。

（※）地域保健法施行令（昭和23年政令第77号）第1条に規定する市をいう。

## 「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）

### 3（抜粋）

保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置付け、保健師を配置するよう努めること。

別紙「地域における保健師の保健活動に関する指針」（抄）

### 第二 活動領域に応じた保健活動の推進

#### 4 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁（抜粋）

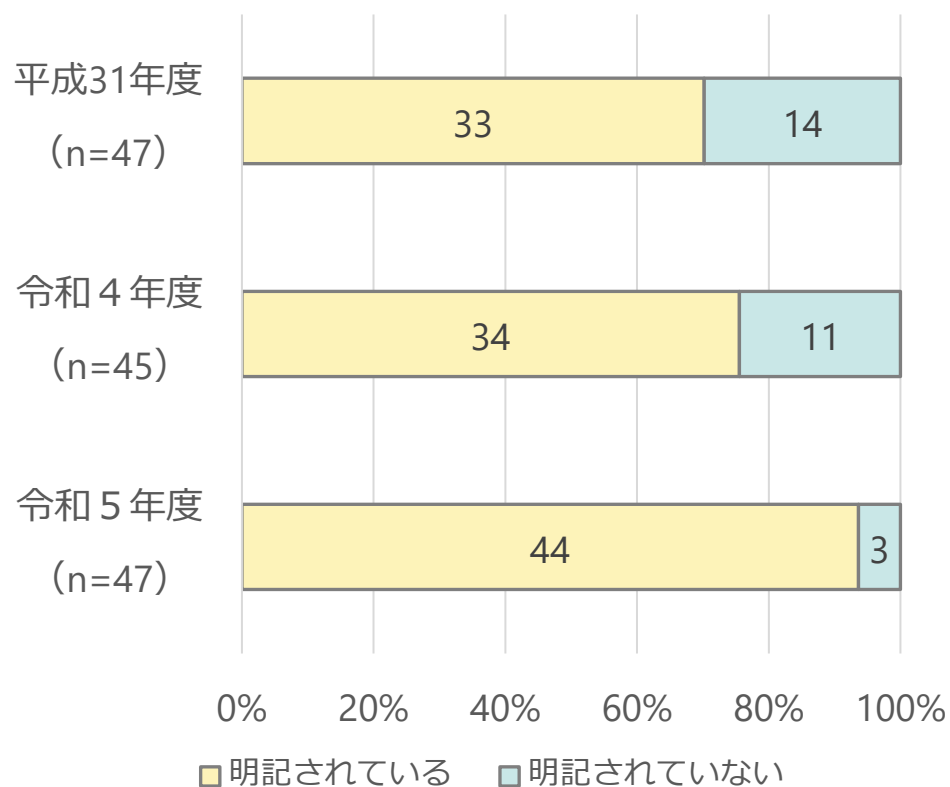
##### （1）保健活動の総合調整及び支援を行うこと。

ア 保健師の保健活動の総合調整等を担う部署に配置された保健師は、住民の健康の保持増進を図るための様々な活動等を効果的に推進するため、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、人材育成や技術面での指導及び調整を行うなど統括的な役割を担うこと。

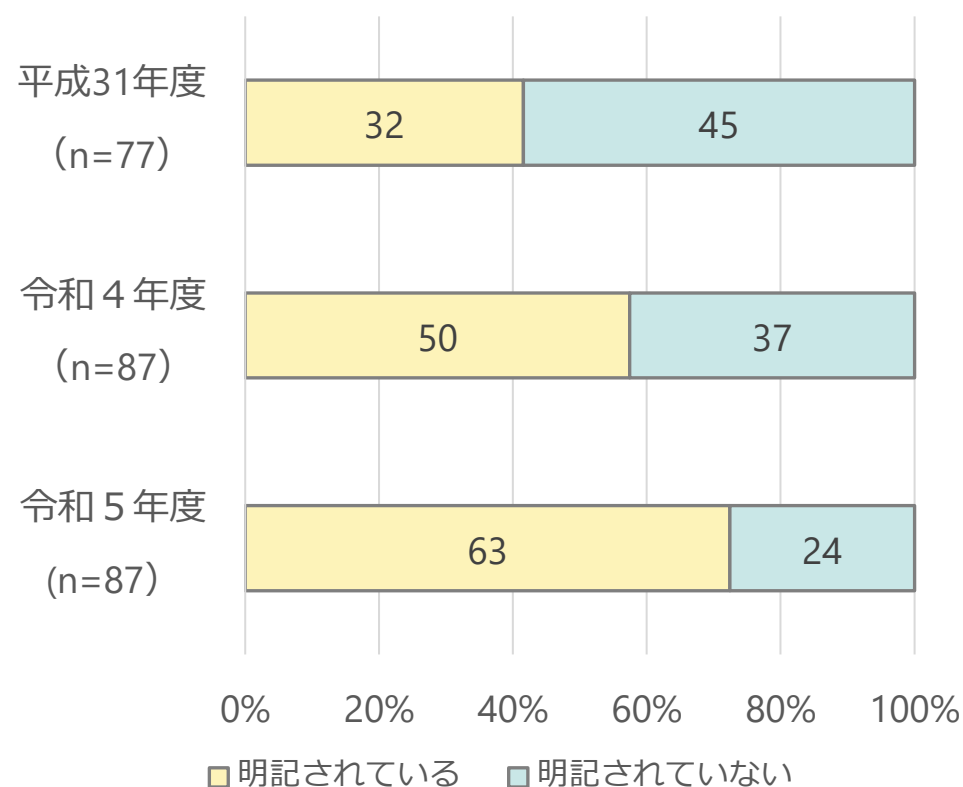
# 統括保健師の事務分掌への明記

- 統括保健師の事務分掌への明記は増加傾向である。

都道府県



政令市・保健所設置市・特別区



※平成31年度：統括的な役割を担う保健師に関する調査（平成31年3月厚生労働省保健指導室調べ）

※令和4年度：「保健師の人材確保・人材育成の状況等に関する調査（令和4年7月厚生労働省保健指導室調べ）」にて、回答が得られた自治体（全体n=148）のうち、統括保健師が配置されていると回答した自治体のみ回答

※令和5年度：保健師中央会議 事前調査（令和5年6月厚生労働省保健指導室調べ） 統括保健師の事務分掌への明記内容に記載のある回答



# 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。



# 保健所における 総合的なマネジメントを担う保健師

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」

(最終改正：令和6年3月29日厚生労働省告示第161号)

### 第二 保健所及び市町村保健センターの整備及び運営に関する基本的事項

#### 一 保健所

#### 3 地域における健康危機管理の拠点としての体制・機能

(4) 地域の健康危機管理体制を確保するため、保健所に保健所長を補佐する統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師を配置すること。

### 第四 地域保健対策に係る人材の確保及び資質の向上並びに人材確保支援計画の策定に関する基本的事項

#### 一 人材の確保

#### 2 (略)

また、都道府県、政令市(※)及び特別区は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために本庁に統括保健師を配置するとともに、地域の健康危機管理体制を確保するため、保健所に保健所長を補佐する統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師を配置すること。

保健所設置市等以外の市町村は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために統括保健師を配置すること。

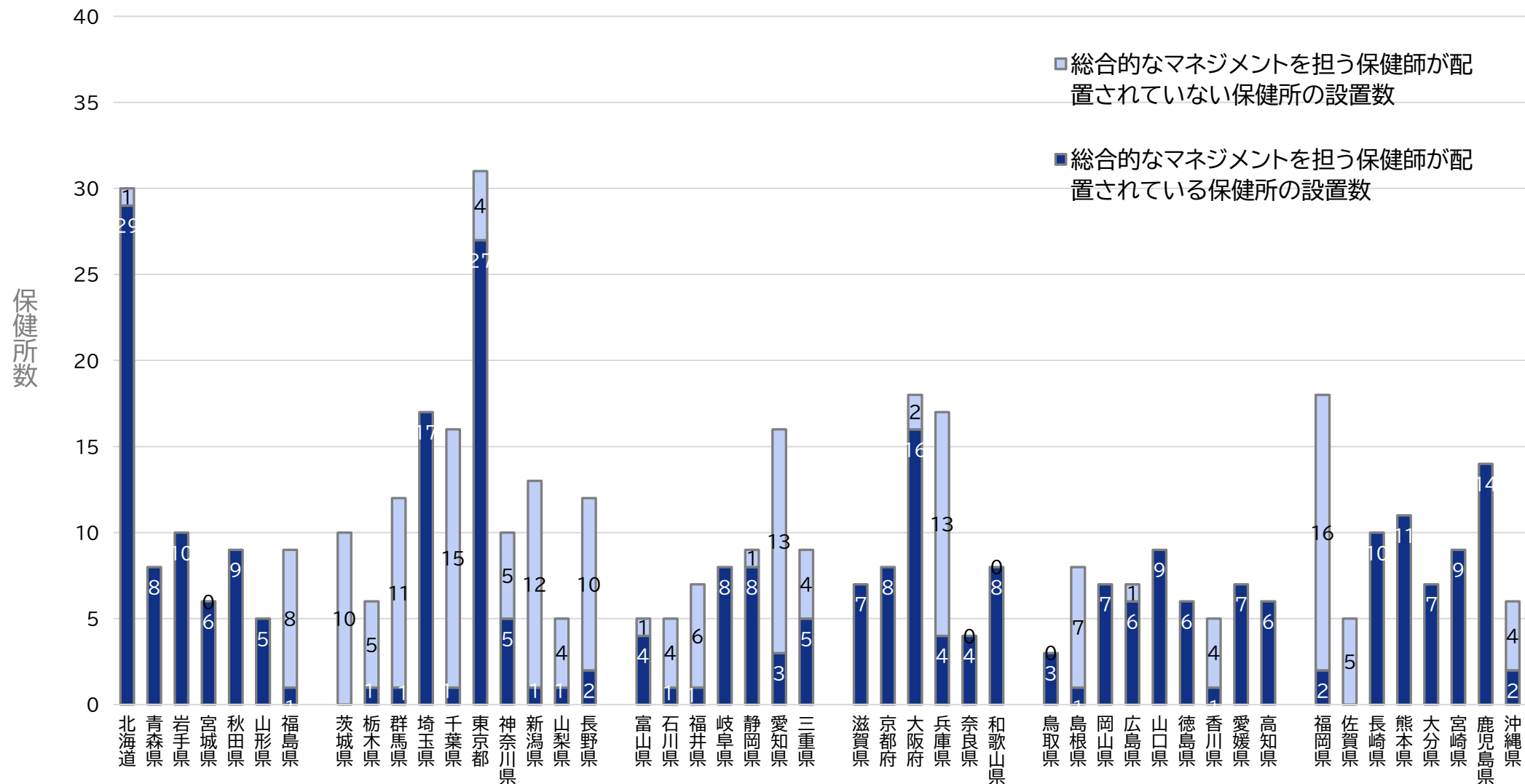
また、健康危機への対応を含む地域保健対策の推進においては、統括保健師等が連携して組織横断的なマネジメント体制の充実を図ること。

(※) 地域保健法施行令(昭和23年政令第77号)第1条に規定する市をいう。

# 総合的なマネジメントを担う保健師を配置している保健所の割合

総合的なマネジメントを担う保健師を配置している保健所の割合は、都道府県によって差がある。

## ■ 総合的なマネジメントを担う保健師の配置保健所数（都道府県別）

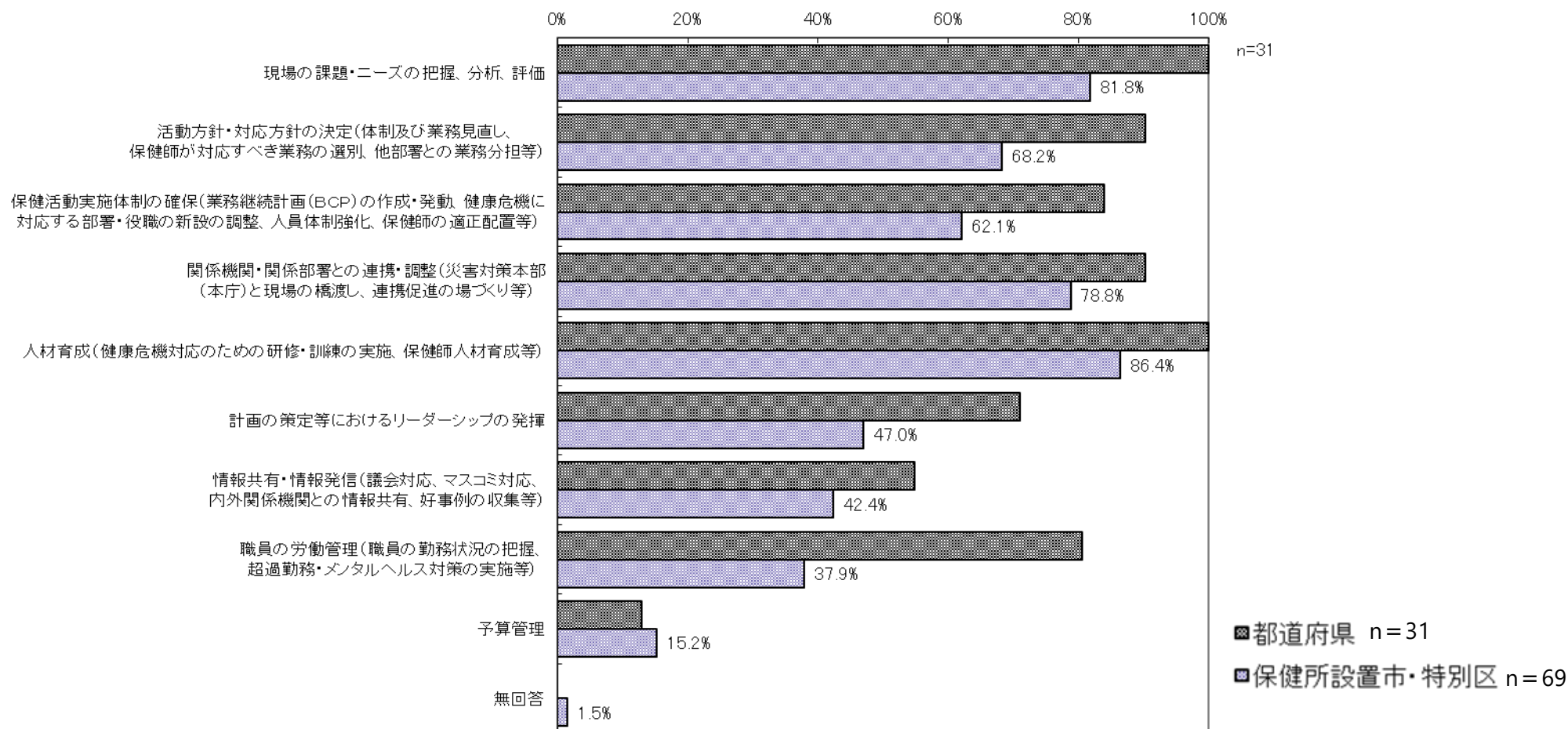


出典) 令和6年度保健師中央会議事前調査

## 総合的なマネジメントを担う保健師の役割（健康危機管理）

総合的なマネジメントを担う保健師は、健康危機管理において「現場の課題・ニーズの把握、分析、評価」「人材育成」「関係機関・関係部署との連携・調整」「活動方針・対応方針の決定」等の役割を果たしている。

貴自治体の保健所において総合的なマネジメントを担う保健師は、健康危機管理においてどのような役割を果たしていますか。当てはまるものを選んでください。【複数回答可】

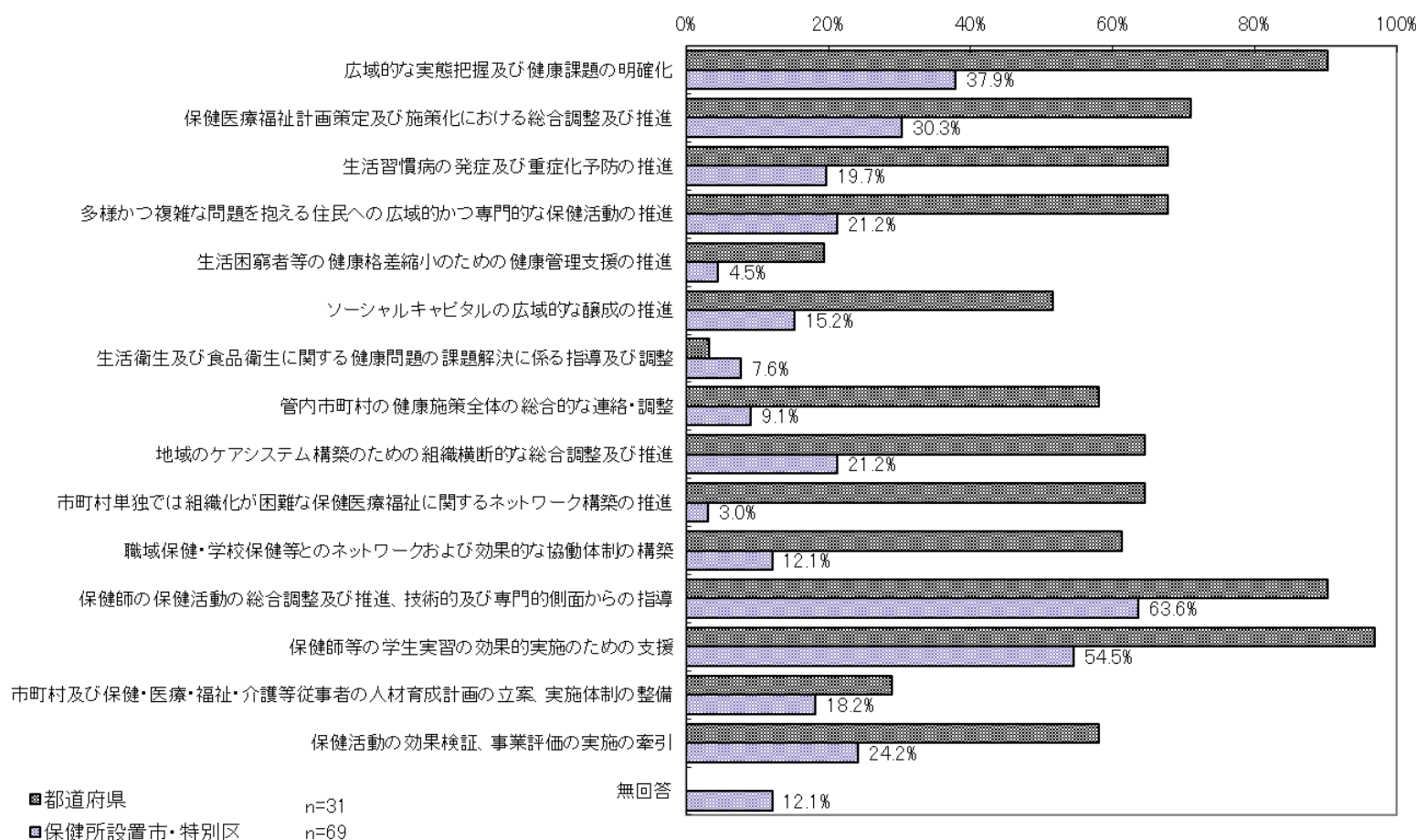


出典)令和5年度保健師人材調査

## 総合的なマネジメントを担う保健師の役割（健康危機管理以外の地域保健活動）

総合的なマネジメントを担う保健師は、健康危機管理以外の地域保健活動に関して、「保健活動の総合調整および推進」「広域的な取り組み」等の役割を果たしている。

貴自治体の保健所において総合的なマネジメントを担う保健師は、健康危機管理以外の地域保健活動に関してどのような役割を果たしていますか。当てはまるものを選んでください。【複数回答可】





# 令和 6 年度における保健所の地方財政措置について

## 本庁及び保健所の課長級の職員の増加

- 健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のため、統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師の役割の重要性に鑑み、地方交付税措置について、道府県の標準団体当たりの本庁及び保健所の課長措置数を各 1 名増加させるなどの見直しを行うこととしている。保健所及び地方衛生研究所を設置する地方公共団体においては、引き続き保健所等の体制強化に取り組んでいただきたい。

(令和 6 年度の地方財政の見通し・予算編成上の留意事項等について (事務連絡 総務省自治財政局財政課 令和 6 年 1 月 22 日 発出 ※別紙 P23~24 抜粋))

### 【統括保健師及び保健所の総合的なマネジメントを担う保健師に求められる役割】

都道府県、政令市及び特別区は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために本庁に統括保健師を配置するとともに、地域の健康危機管理体制を確保するため、保健所に保健所長を補佐する統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師を配置すること。保健所設置市等以外の市町村は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のために統括保健師を配置すること。

また、健康危機への対応を含む地域保健対策の推進においては、統括保健師等が連携して組織横断的なマネジメント体制の充実に努めること。

(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) 最終改正：令和 5 年 3 月 27 日 厚生労働省告示第 86 号 抜粋)

## ○本庁の課長級以上職員数の状況等

- ・ 本庁保健部門における保健師の管理職登用が推進
- ・ 地域保健法等の改正に伴い、本庁における統括保健師の役割が重要

## ○保健所の課長級以上職員数の状況等

- ・ 保健所における保健師の管理職登用が推進
- ・ 地域保健法等の改正に伴い、各保健所において総合的なマネジメントの役割を担う保健師に求められる職責が大きくなっている

令和 3 年度から 5 年度にかけて、保健所保健師の恒常的な人員体制を強化するために必要な地方財政措置が講じられており、引き続き保健所の人員体制強化を図っていただきたい。

# 人材確保



# 保健師の養成について

保健師免許は、看護師免許取得後 1 年以上の養成課程を経て、国家試験に合格することで取得できる。



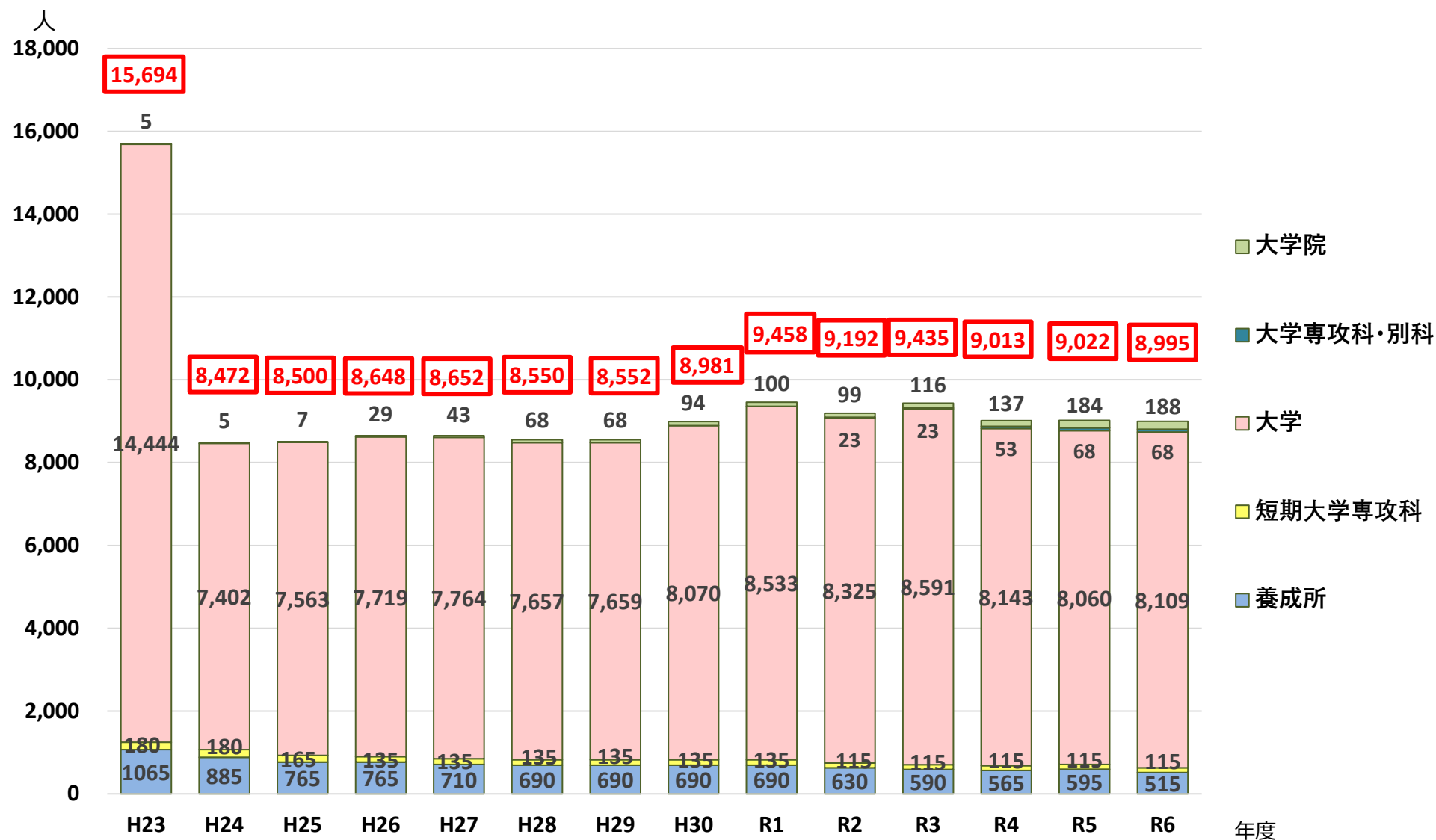
＜令和6年合格者数＞  
 保健師 7,456人  
 助産師 2,125人  
 看護師 55,557人  
 准看護師 12,499人

# 保健師基礎教育の考え方、留意点等

教育内容	単位数	留意点
公衆衛生看護 公衆衛生看護概論  個人・家族・集団・組織の支援  公衆衛生看護活動展開論  公衆衛生看護管理論	1 8 2  } 1 6  }	<p>個人・家族・集団・組織を含むコミュニティ（共同体）及び地域を構成する人々の集合体の健康増進・改善を目指すアプローチの基本的な考え方を学ぶ内容とする。</p> <p>個人・家族の健康及び生活実態や疫学データ、保健統計から地域をアセスメントし、顕在化・潜在化した健康課題を明確にする方法を学ぶ内容とする。健康課題への支援を計画・立案し、継続訪問や社会資源の活用等による実践プロセスを演習を通して学ぶ内容とする。人々の健康行動の特性及び効果的な介入方法と技術を学ぶ内容とする。</p> <p>集団における教育方法や集団力学等を学ぶ内容とする。</p> <p>地域の人々や医療・福祉等の他職種との協働・マネジメントを学ぶ内容とする。ハイリスクアプローチとポピュレーションアプローチの連動による活動の展開を学ぶ内容とする。</p> <p>産業保健・学校保健における活動の展開を演習を通して学ぶ内容とする。</p> <p>社会の構造・機能、組織等の理解等、施策化の基盤となる内容を含むこととする。健康危機管理について事例を用いた演習を通して学ぶ内容とする。</p>
疫学	2	公衆衛生看護活動を展開するうえで、基盤となる疫学調査・分析、活用方法について学ぶ内容とする。
保健統計学	2	公衆衛生看護活動における統計学の基礎、情報処理技術及び統計情報とその活用方法について演習を通して学ぶ内容とする。
保健医療福祉行政論	4	保健・医療・介護・福祉施策の企画及び評価について学ぶ内容とする。調査で明らかにされた生活環境が人々に及ぼす健康上の影響など、健康に係る社会問題を解決する政策形成過程に活かす方法を学ぶ内容とする。政策形成過程について事例を用いた演習を通して学ぶ内容とする。
臨地実習 公衆衛生看護学実習 個人・家族・集団・組織の支援実習 公衆衛生看護活動展開論実習 公衆衛生看護管理論実習	5 5 2 } 3	<p>保健所・市町村に加え、産業保健、学校保健を含む多様な場で学生が主体的に取り組むことができる実習を行う。</p> <p>地域の社会資源を活用し生活を支援する実習とする。訪問や相談を含めた保健指導を通して、地域の健康課題とその解決のためのプロセスを理解することができる実習とする。</p> <p>訪問を含めた継続的な保健指導を通して、個人・家族への支援を評価できる実習とする。</p> <p>個人と地域全体を連動させながら捉え、地域全体に対してPDCAを展開する過程を学ぶ実習とする。</p> <p>地域住民、関係機関や医療・介護・福祉の他職種と協働しながら事業化した事例の実際を学ぶ実習とする。公衆衛生看護活動の管理や評価、健康危機管理の体制について学ぶ実習とする。</p>
総計	3 1	

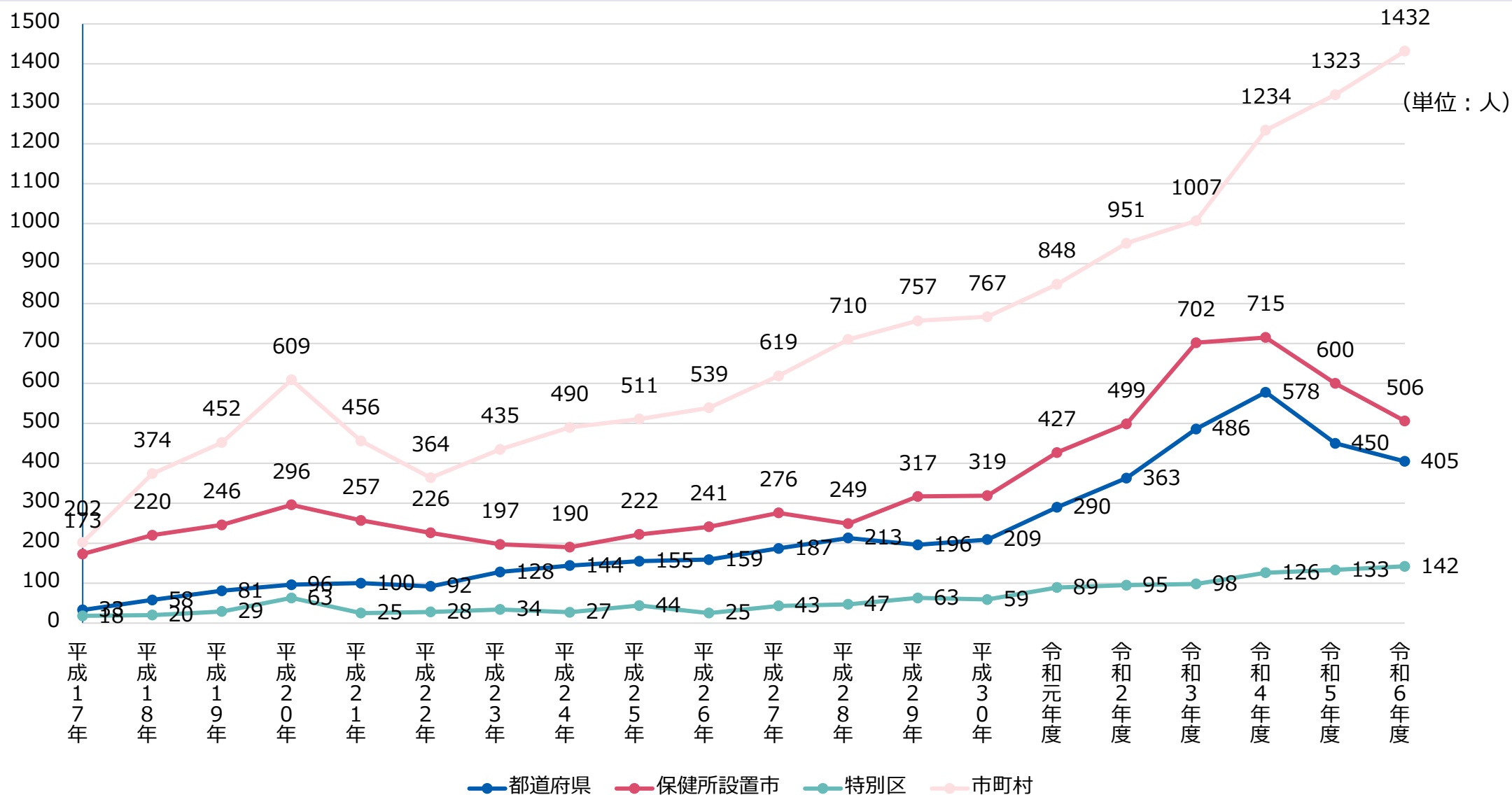
# 保健師学校養成所の1学年定員の推移

- 保健師の学校養成所の1学年定員は横ばいである。



# 常勤保健師採用者数の年次推移（自治体規模別）

保健所を有する都道府県・保健所設置市においては新型コロナウイルス感染症対応の影響もあり令和3・4・5年度は採用者数が著しく増加したが、以降はコロナ禍前の水準に戻りつつある一方、市町村では増加傾向が続いている。

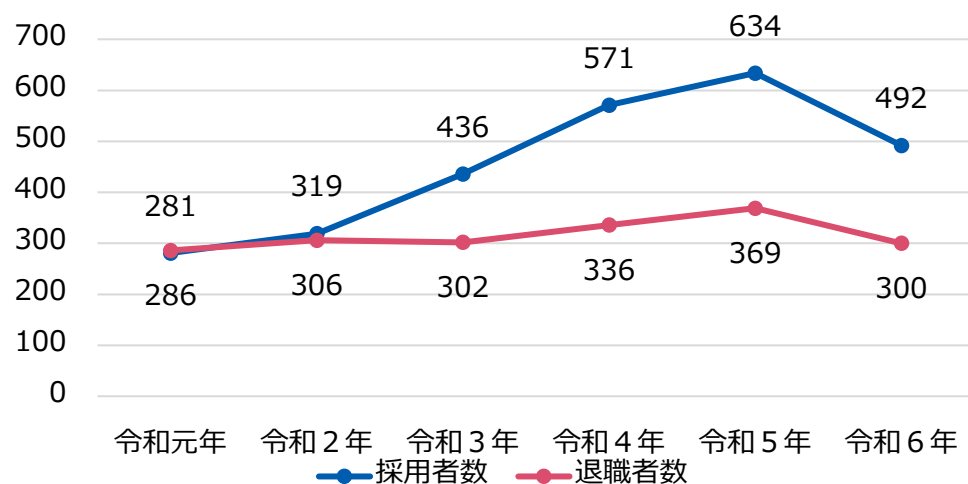


## 常勤保健師採用者数・退職者数（自治体種別）

いずれの自治体種別においても採用者は増加傾向であり、特に保健所を有する都道府県・保健所設置市においては令和3・4・5年度は高い水準を示していたが、令和6年度はコロナ禍前の水準に戻りつつある。

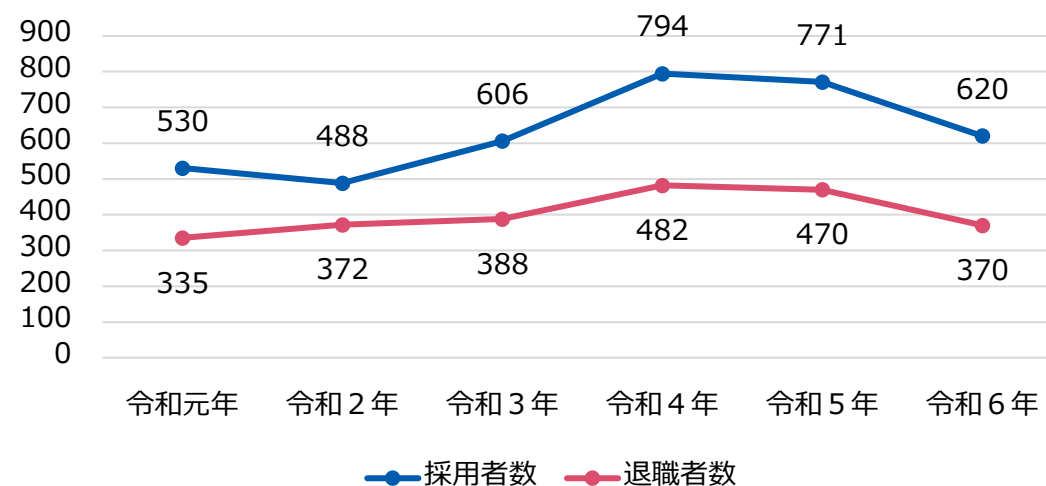
【都道府県】

単位：人



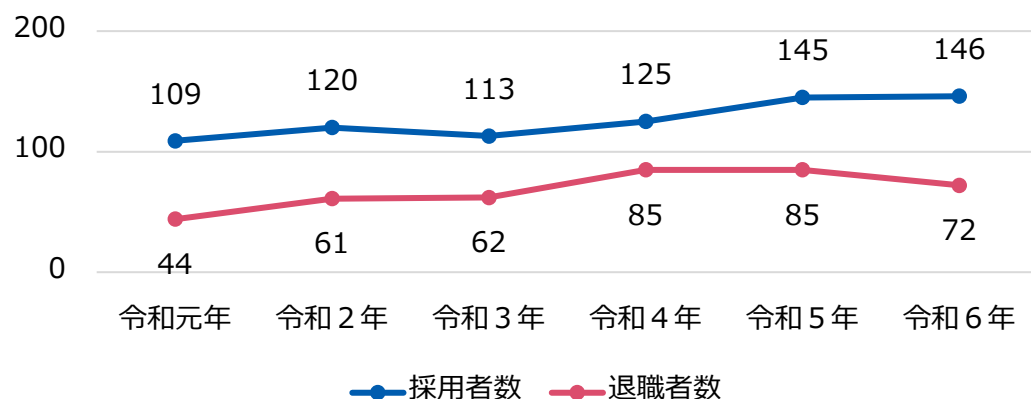
【保健所設置市】

単位：人



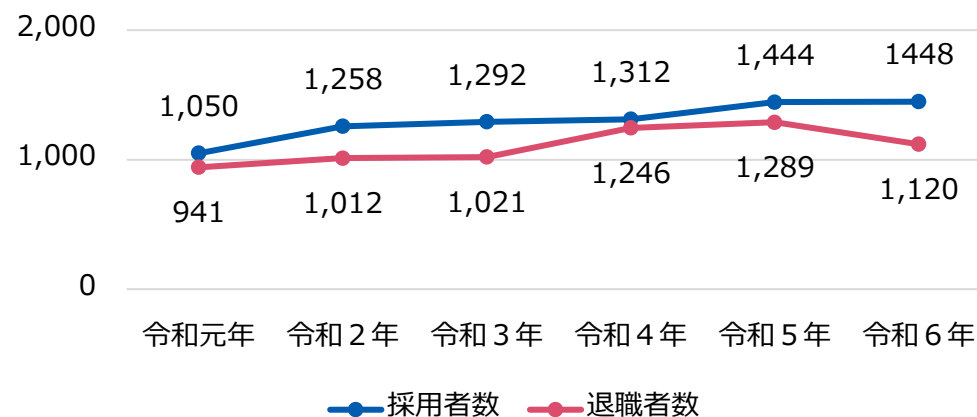
【特別区】

単位：人



【市町村】

単位：人

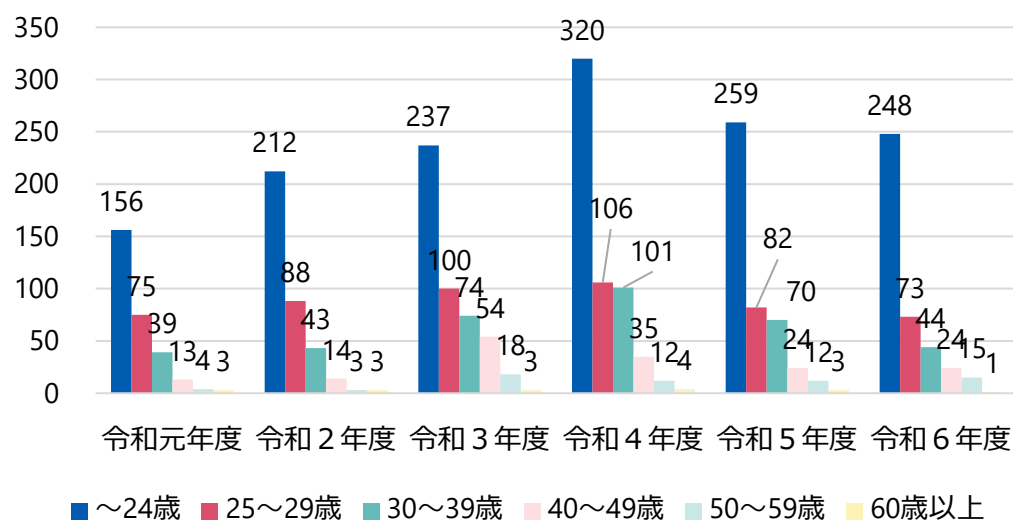


# 年齢階級別常勤保健師採用者の年次推移

- 都道府県は、20代前半の採用者が多い。
- 特別区と市町村は新卒採用（20代前半）のほか、比較的20代後半・30代の採用者の割合が多い。

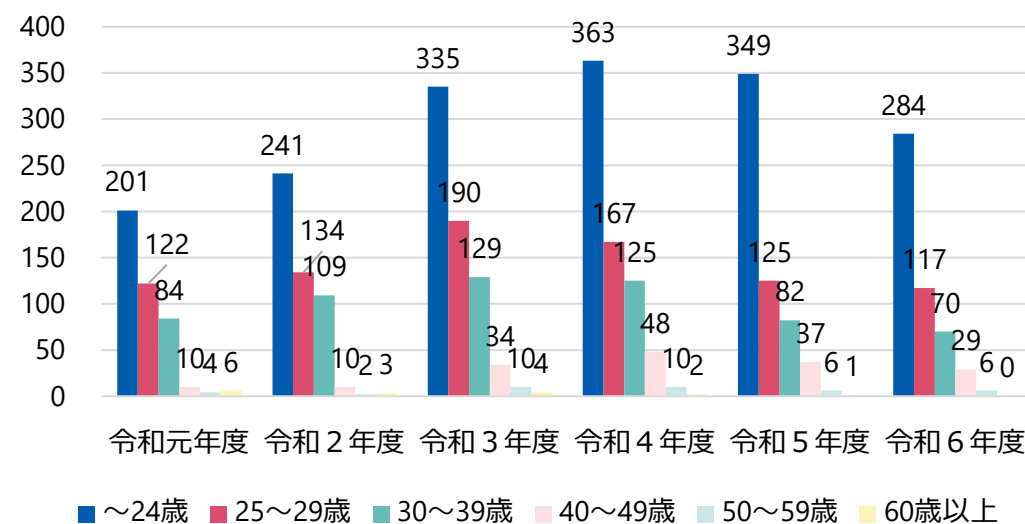
【都道府県】

単位：人



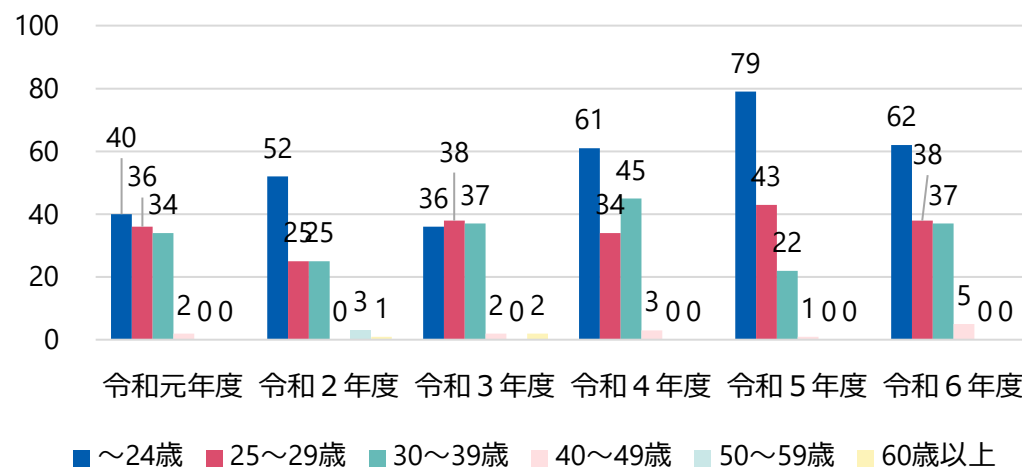
【保健所設置市】

単位：人



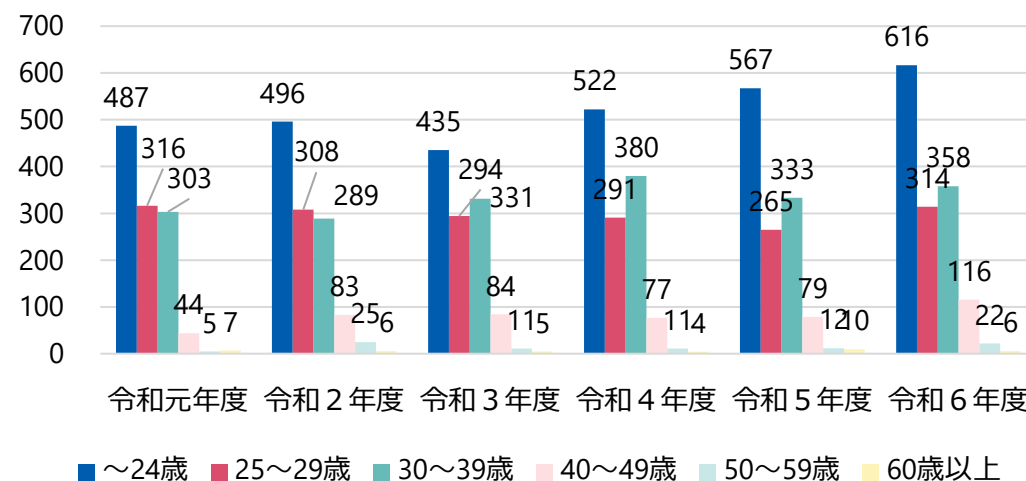
【特別区】

単位：人



【市町村】

単位：人

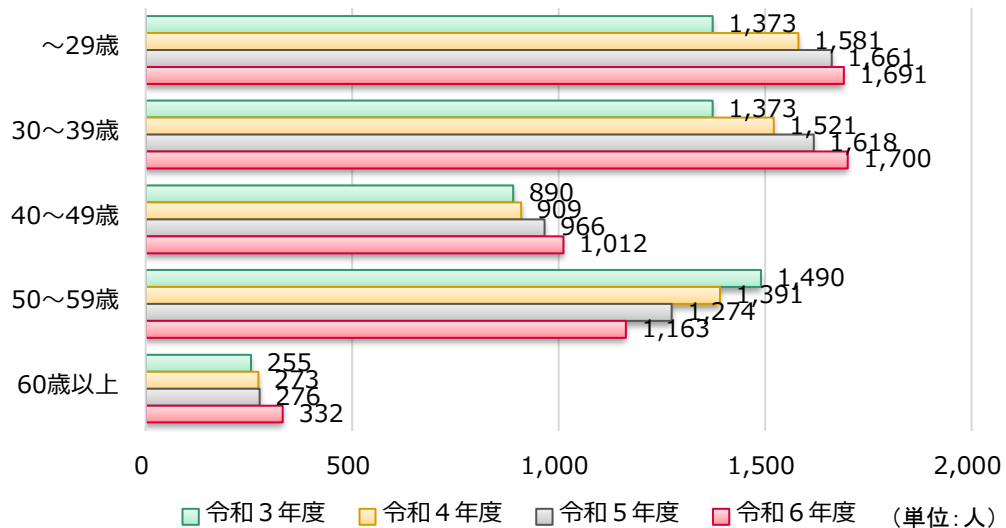


# 自治体保健師の推移（年齢階級別）

- 都道府県においては、40歳代が極端に少なく、市町村は30～40歳代が多い。
- いずれの自治体種別においても60歳代以上が微増。

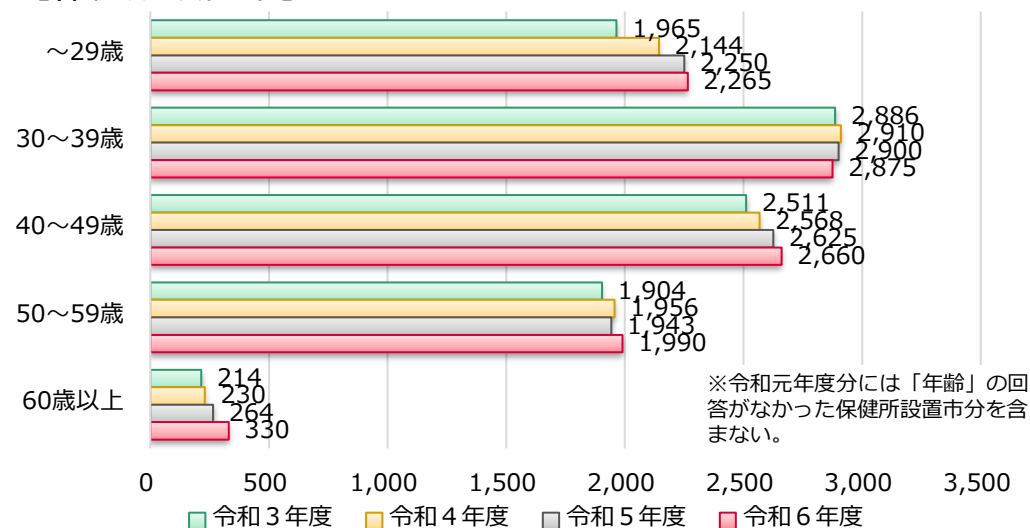
【都道府県】

(単位:人)



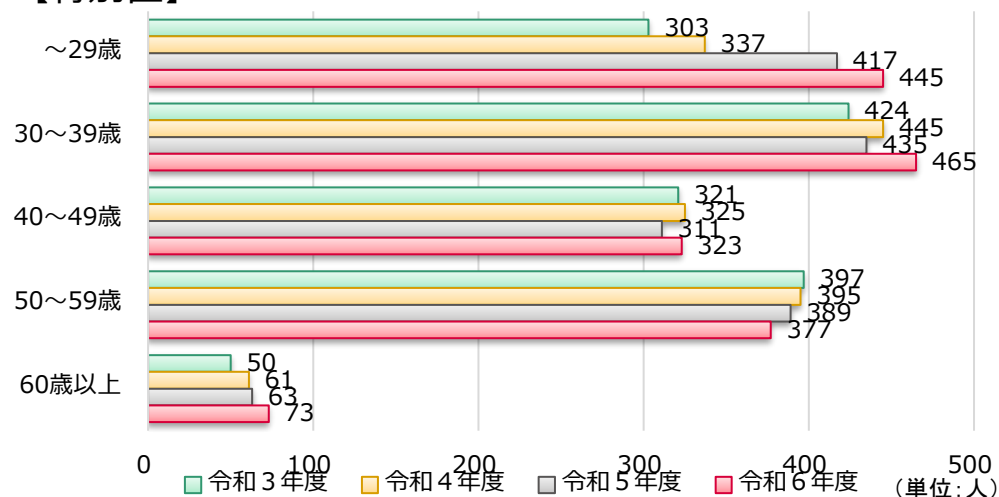
【保健所設置市】

(単位:人)



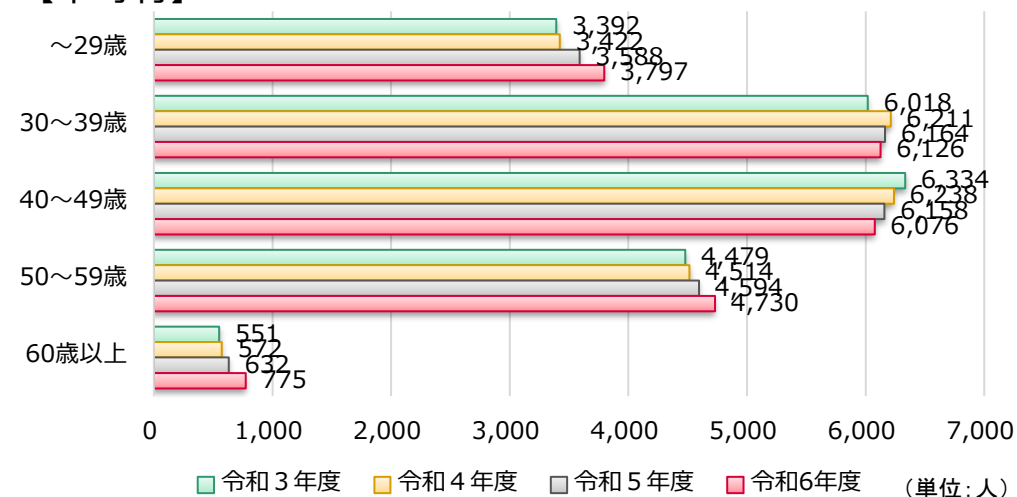
【特別区】

(単位:人)



【市町村】

(単位:人)





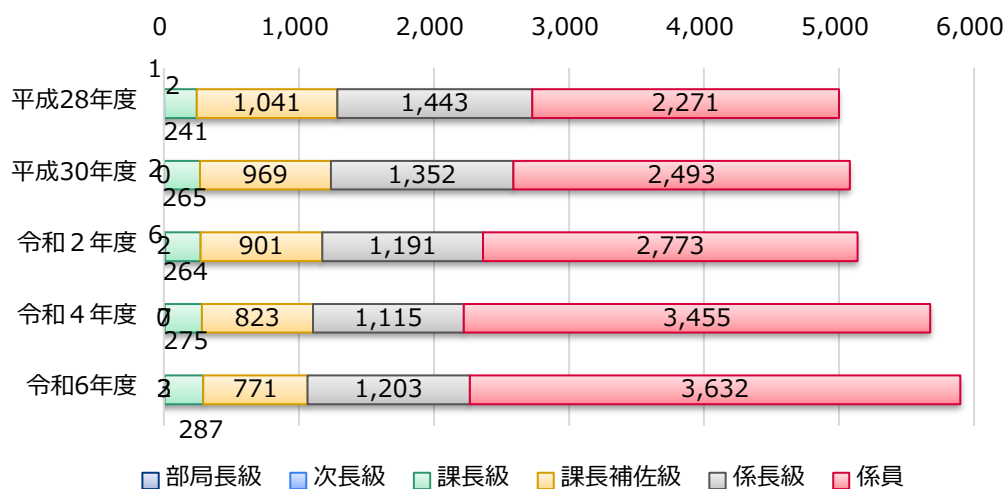
# 自治体保健師の推移（職位）

変遷

いずれの自治体種別においても課長級以上の割合が増加。

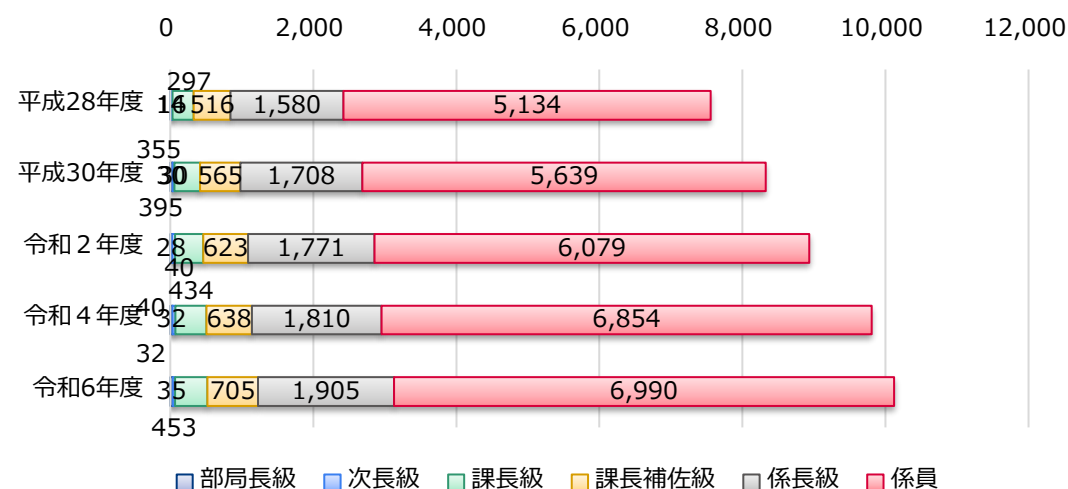
## 【都道府県】

（単位：人）



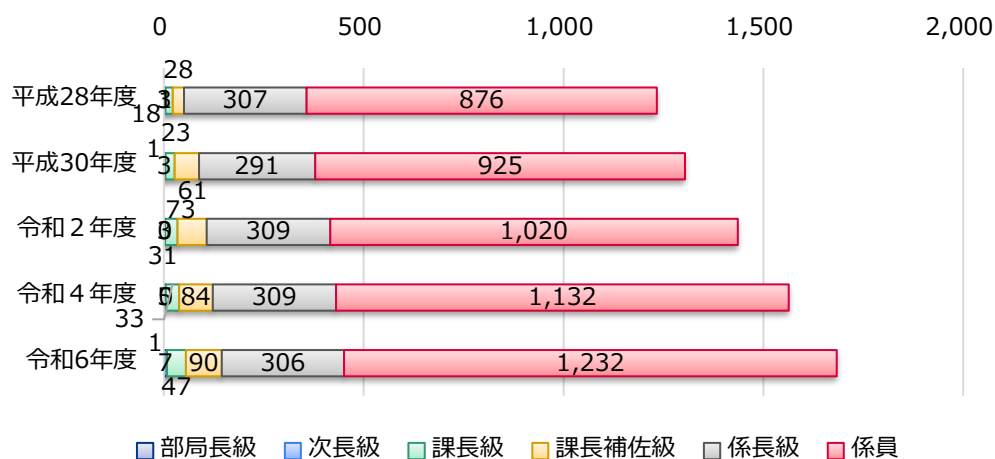
## 【保健所設置市】

（単位：人）



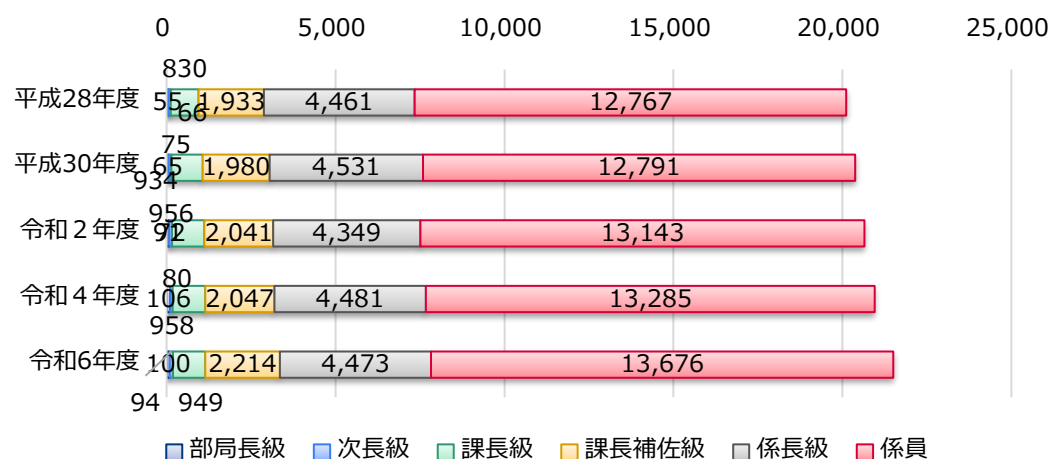
## 【特別区】

（単位：人）



## 【市町村】

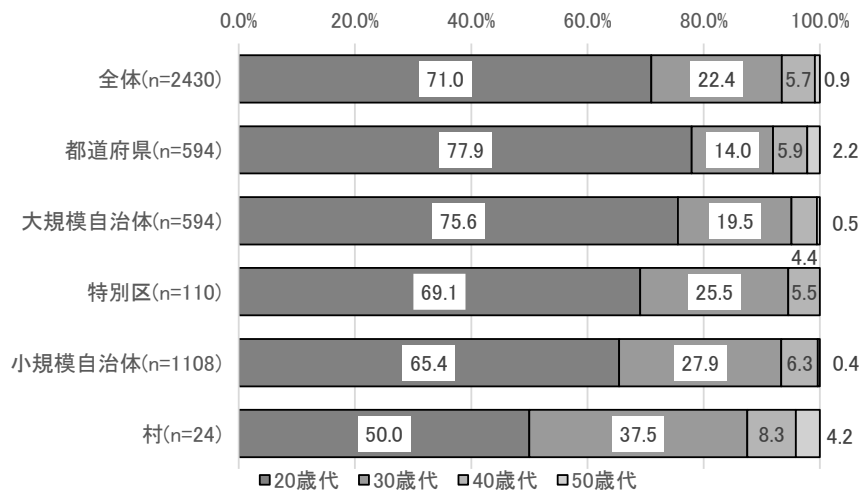
（単位：人）



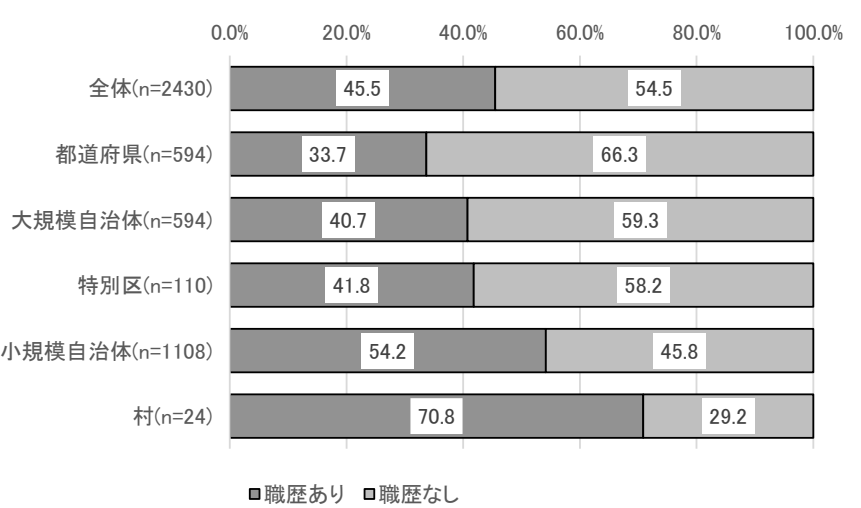
# 常勤保健師採用者の背景

新入庁の保健師は新卒でない者も一定割合おり、規模が小さい自治体では半数以上を占める。

## ◆自治体種別新規採用保健師の採用時の年齢



## ◆自治体種別新規採用保健師の職歴の有無



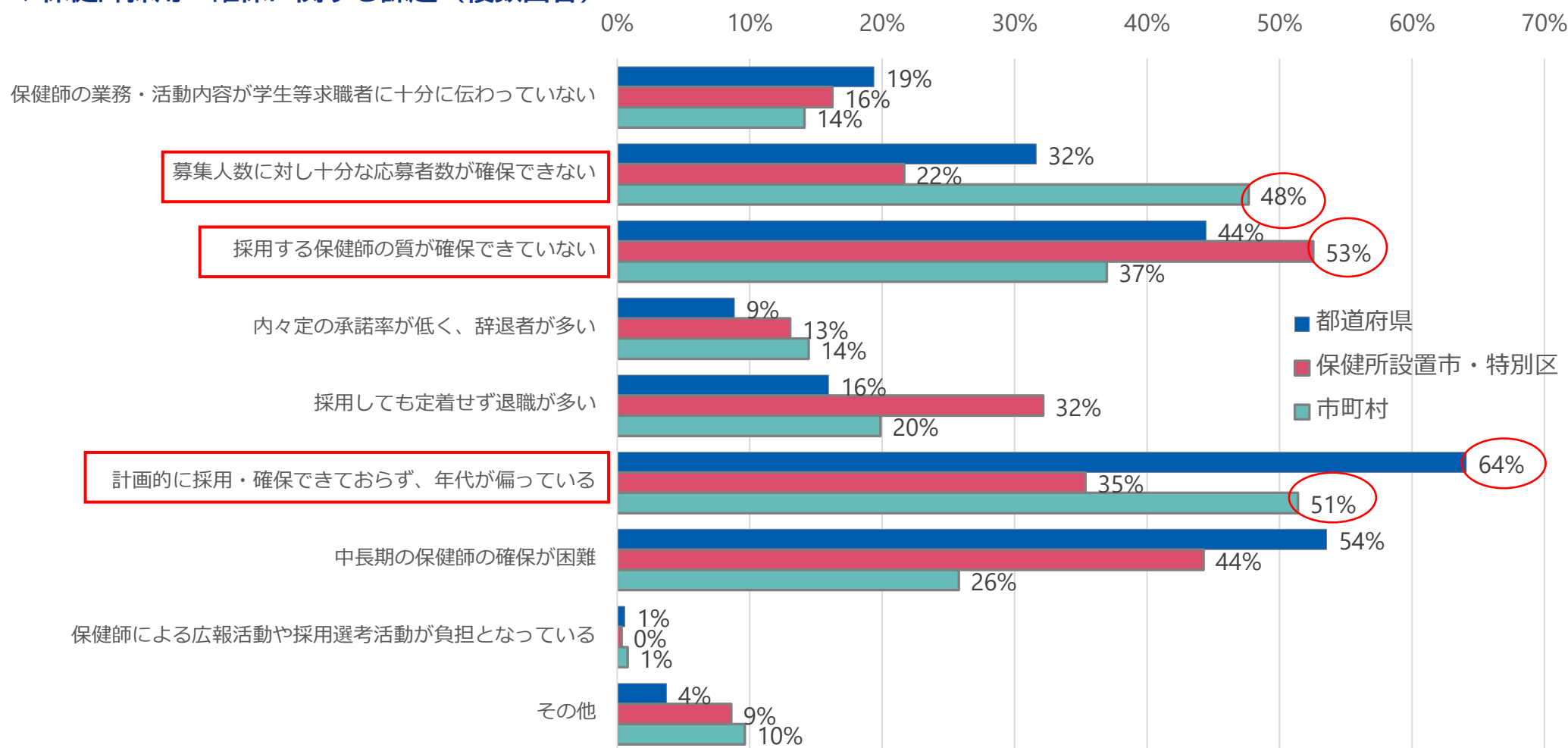
## ◆採用前の職歴の有無・職歴の詳細

		1-3. 所属自治体の種別（統合）											
		全体		都道府県		大規模自治体		特別区		小規模自治体		村	
2-4. 現自治体に保健師として 採用される以前に職歴はありますか。	保健師採用以前に職歴あり	1105	45.5	200	33.7	242	40.7	46	41.8	600	54.2	17	70.8
	保健師採用以前に職歴なし	1325	54.5	394	66.3	352	59.3	64	58.2	508	45.8	7	29.2
	合計	2430	100.0	594	100.0	594	100.0	110	100.0	1108	100.0	24	100.0
2-4-1-1. 【保健師】 非常勤を含む経験した職場全て	現所属自治体	331	51.1	62	47.0	78	54.5	20	57.1	167	50.9	4	40.0
	他の自治体	322	49.7	78	59.1	69	48.3	20	57.1	149	45.4	6	60.0
	介護施設	5	0.8	2	1.5	0	0.0	1	2.9	2	0.6	0	0.0
	産業保健	61	9.4	19	14.4	11	7.7	4	11.4	26	7.9	1	10.0
	医療機関	89	13.7	16	12.1	17	11.9	2	5.7	54	16.5	0	0.0
	その他	63	9.7	17	12.9	14	9.8	1	2.9	31	9.5	0	0.0
	不明	457		68		99		11		272		7	
	非該当	1325		394		352		64		508		7	
	合計	648	100.0	132	100.0	143	100.0	35	100.0	328	100.0	10	100.0

## 保健師採用・確保に関する課題

都道府県では計画的な採用を、保健所設置市・特別区では採用保健師の質の確保を、市町村では応募者の未充足を主な課題ととらえており、市町村においては応募枠が埋まらないという量的確保の困難に直面している。

### ◆保健師採用・確保に関する課題（複数回答）

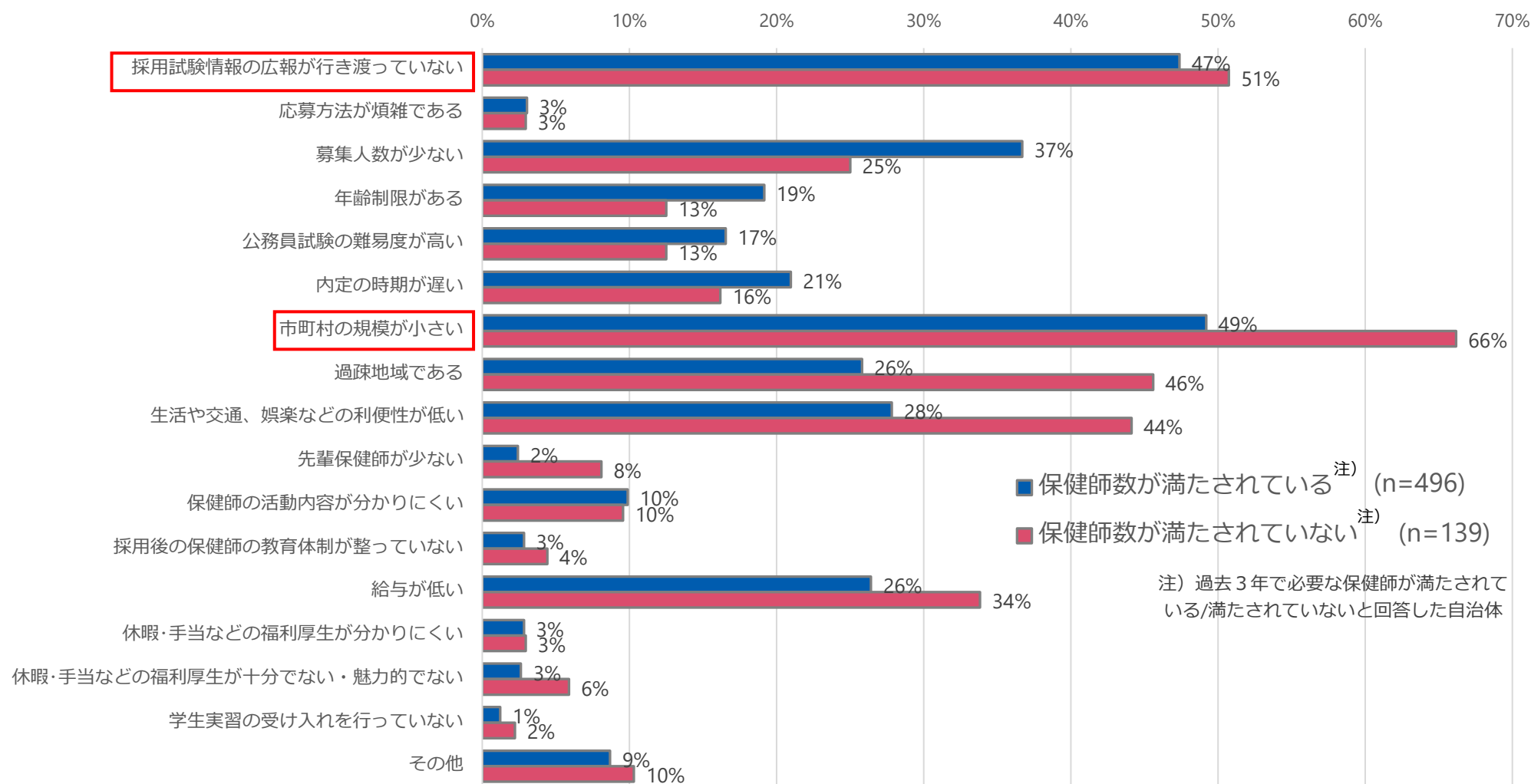


課長以上への質問項目、都道府県：n=351人、保健所設置市・特別区：n=314人、市町村：n=644

# 一般市町村における常勤保健師確保の状況

一般市町村において常勤保健師の募集に対し応募がない理由は、保健師数の充足状況にかかわらず「市町村の規模が小さい」が最も多く、次いで「採用試験情報の広報が行き渡っていない」である。

## ■ 常勤保健師の募集に対し応募がない理由（複数回答）





# 人材育成・確保基本方針策定指針（総務省：令和5年12月）概要

## 現行指針（平成9年 人材育成基本方針策定指針）

- 地方分権推進の要である職員の人材育成を進めるため、地方公共団体が「基本方針」を策定する際に留意・検討すべき事項を提示した「指針」を策定 ※ 令和5年4月1日時点で、ほぼすべての地方公共団体（95.6%）が方針を策定（改定率57.8%）

## 新たな指針（令和5年12月 人材育成・確保基本方針策定指針）

- 生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により**地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化**する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性が高まっていること、また、**第33次地方制度調査会**において、都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点の重要性が指摘されていることも踏まえ、**現行指針を大幅に改正**
- 「人材育成」に加えて、「**人材確保**」、「**職場環境**」、「**デジタル人材の育成・確保**」に関する検討事項、留意点を記載
- 各地方公共団体が基本方針を改正等する際の留意すべき事項等を提示し、「基本方針」の改正等を促すことで、**人材育成・確保の取組を推進**

### < 基本方針の改正等に当たっての基本的な考え方 >

- 求められる職員像・職務分野等に応じ**必要なスキルを明確化**
- **首長等が積極的に関与**、人事担当部局と関係部局が連携
- 特に必要となる人材について、可能な限り**定量的な目標を設定**、定期的に検証、取組改善
- 単独では育成・確保が困難な市区町村への**都道府県の支援、市区町村間の連携の強化**

### < 人材育成・確保の検討事項 >

#### 1.人材育成

リスクリングやスキルアップによる必要となる人材の計画的・体系的な育成 等

- 人材育成プログラムの整備
- 人材育成手法の充実
- 人を育てる人事管理

#### 2.人材確保

新卒者に限らず、多様な経験等を持った経験者採用の積極的な実施 等

- 公務の魅力の発信
- 多様な試験方法の工夫
- 外部人材の活用 等

#### 3.職場環境の整備

全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、能力を最大限発揮できる職場環境の整備 等

- 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備
- 働きやすい職場の雰囲気整備
- 職員のエンゲージメントの把握

#### 4. デジタル人材の育成・確保

高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員ごとに想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 等

- 職員のデジタル分野の知識・スキル等を把握の上で、求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標を設定
- 人事担当部局とDX担当部局等の緊密な連携、首長等のトップマネジメント層のコミットメント等によるデジタル人材の育成・確保に係る推進体制の構築
- 自団体だけではデジタル人材の育成・確保が困難な市区町村に対する都道府県による支援
- デジタル分野の専門性・行政官の専門性を合わせて向上させながらキャリアアップを図ることができるキャリアパスの提示

### （５）市区町村の専門人材の確保に係る都道府県等の支援

専門人材の確保については、これまでのように、各地方公共団体がそれぞれ必要な職員を採用するという発想にこだわるのではなく、今後は、単独市区町村での確保のみならず、広域での確保策を検討することが有効であると考えられ、特に都道府県が、専門人材の確保を支援していくことが重要である。

そのため、市区町村がその行政需要に対応できるよう、都道府県において必要な人材を確保の上、市区町村支援業務に当たらせたり、市区町村職員として派遣するなどの支援を検討していくこと。

また、市区町村の職員採用活動に対する都道府県の協力や、都道府県の主導による共同採用方式の活用等についても検討すること。

併せて、市区町村自身でも、広域で連携することにより対応できる場合には、定住自立圏制度や連携中枢都市圏制度などの各種制度等も活用しつつ、近隣の団体が共同して必要な専門人材や知見の確保に取り組むことを検討すること。

# 令和6年度の地方財政の見直し・予算編成上の留意事項等について

令和6年1月22日 総務省自治財政局財政課 事務連絡 一部抜粋

32 地方公務員の人材育成・確保に当たっては、「人材育成基本方針策定指針の - 23 - 改正について」（令和5年12月22日付け総務省大臣官房地域力創造審議官、総務省自治行政局公務員部長通知）を踏まえ、以下の点に留意し、令和5年12月に策定された「人材育成・確保基本方針策定指針」を参考として、各地方公共団体において策定されている人材育成基本方針の改正等を含め、着実に取組を進めていただきたい。

- (1) 人材育成については、各地方公共団体が、改正後の人材育成基本方針において、特に重点的に取り組むとして明示した新たな政策課題に関する自団体職員向けの研修経費及び都道府県等が市町村職員を含めて開催する広域的な研修経費について、新たに地方交付税措置を講ずることとしていること。
- (2) 人材確保については、小規模市町村を中心として、専門性を有する人材の配置が困難な状況が見られることから、技術職員やデジタル人材の確保に対する地方交付税措置に加え、都道府県等が、市町村と連携協約を締結した上で、保健師、保育士、税務職員など、当該市町村が必要とする専門性を有する人材を確保し派遣する場合の募集経費及び人件費について、新たに特別交付税措置を講ずることとしていること。

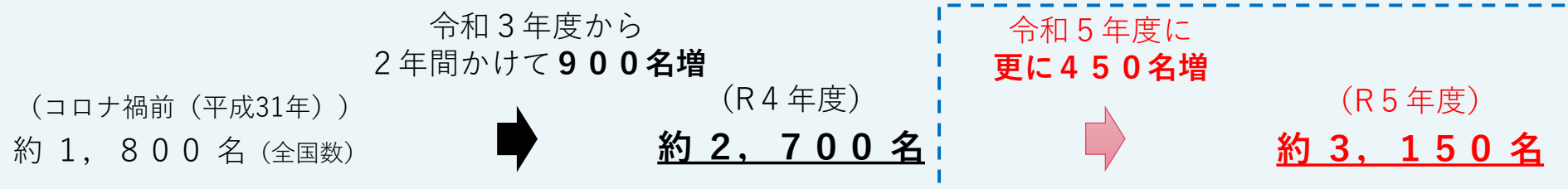


# 令和5年度における保健所の恒常的な人員体制強化

## <保健所において感染症対応業務に従事する保健師：令和5年度に更に450名増員>

- 次の感染症危機に備えた感染症法等の改正等を踏まえ、保健所の恒常的な人員体制強化を図るため、感染症対応業務に従事する保健師を約450名増員するために必要な地方財政措置を講ずる。

### ■保健所において感染症対応業務に従事する保健師数



普通交付税措置において、標準団体（人口170万人、保健所数9カ所）の措置人数をコロナ禍前（平成31年）の24名から令和5年度に42名に増員

#### ※参考：令和3年度から2年間かけて900名増員するための措置

新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえ、健康危機管理対応力を強化するほか、関係機関との連絡調整を充実させるとともに、IHEAT（Infectious disease Health Emergency Assistance Team）登録者等に対する研修・訓練等を実施する体制を平時から強化するため

## <保健所における保健師以外の職員（事務職員等）：令和5年度に更に150名増員>

- さらに、感染症法等の改正を踏まえ、関係機関との調整や保健師等への業務支援を図るため、保健所の保健師以外の職員（事務職員等）についても150名増員するために必要な地方財政措置を講ずる。

※ 令和3年度においても、150名増員するために必要な地方財政措置を講じている。

#### ※参考：感染症法等の改正を踏まえ、令和5年度以降に保健所において実施が必要な業務

平時のうちから感染症危機に備えた準備を計画的に進めるため、①改正感染症法における連携協議会や予防計画策定等への積極的な関与、②新型コロナ対応における課題を踏まえた「健康危機対処計画」の策定・計画の着実な実施、③有事を想定した実践型訓練の実施など人材育成の強化、④地方衛生研究所等や管内市町村や職能団体等関係機関・団体との連携強化 等

# 人材育成

ひと、くらし、みらいのために

# 「地域における保健師の保健活動について」における人材育成の規定

（平成25年4月19日付け健発0419第1号）

## 記の4（抜粋）

都道府県及び市町村は、保健師が新たな健康課題や多様化、高度化する住民のニーズに的確に対応するとともに、効果的な保健活動を展開するために、常に資質の向上を図る必要があることから、保健師の現任教育（研修（執務を通じての研修を含む。））、自己啓発の奨励、人材育成の観点から計画的な人事異動その他の手段による教育をいう。）については、各地方公共団体において策定した人材育成指針により、体系的に実施すること。

## 別紙 地域における保健師の保健活動に関する指針

### 第二

#### 1 都道府県保健所等

（5）研修（執務を通じての研修を含む。）

市町村及び保健、医療、福祉、介護等に従事する者に対する研修を所属内の他の職員等と協働して企画及び実施すること。

#### 4 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁

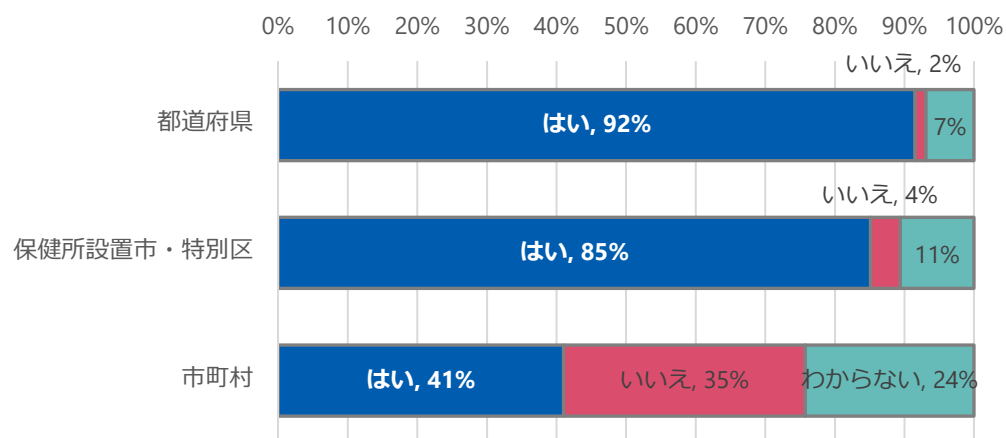
（2）保健師の計画的な人材確保を行い、資質の向上を図ること。（抜粋）

イ 地方公共団体の人材育成指針に基づき、職場内研修、職場外研修、人材育成の観点から異なる部門への人事異動、都道府県と市町村（保健所設置市、特別区を含む。）間等の人事交流及び自己啓発を盛り込んだ保健師の現任教育体系を構築し、研修等を企画及び実施すること。

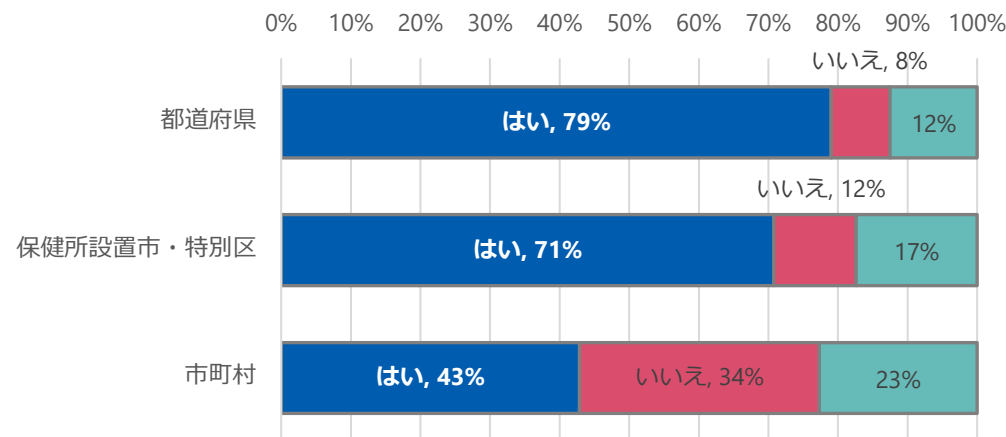
# 保健師の人材育成の状況

市町村では、都道府県・保健所設置市・特別区に比べて人材育成の取組が低調な傾向がある。

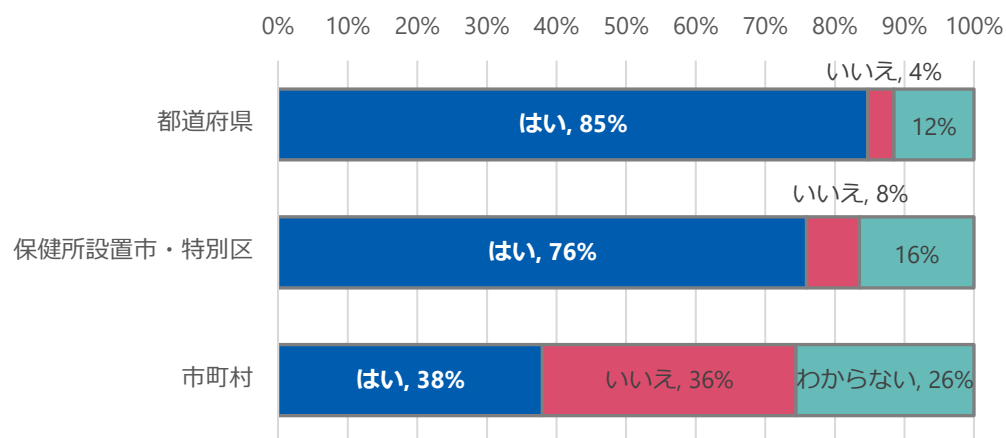
## ◆保健師の人材育成計画・ガイドラインを策定している



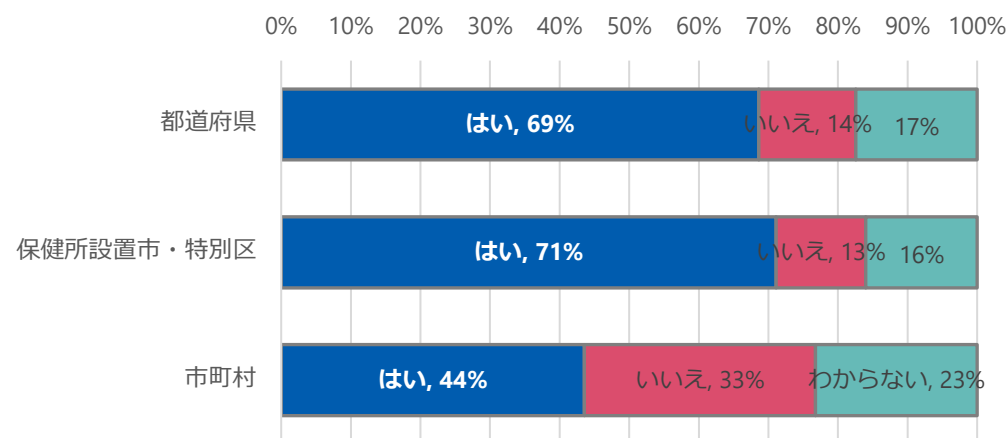
## ◆個人の研修や教育の履歴が管理されている



## ◆現任教育プログラムやマニュアルがある



## ◆中・長期的な人材育成が行われている



## 保健師の自治体種別・階層別研修（OFF-JT）

都道府県・保健所設置市は自自治体等で行う研修のほか、国立保健衛生科学院が実施する研修に参加するが、市町村は管轄都道府県が実施する研修に参加している。

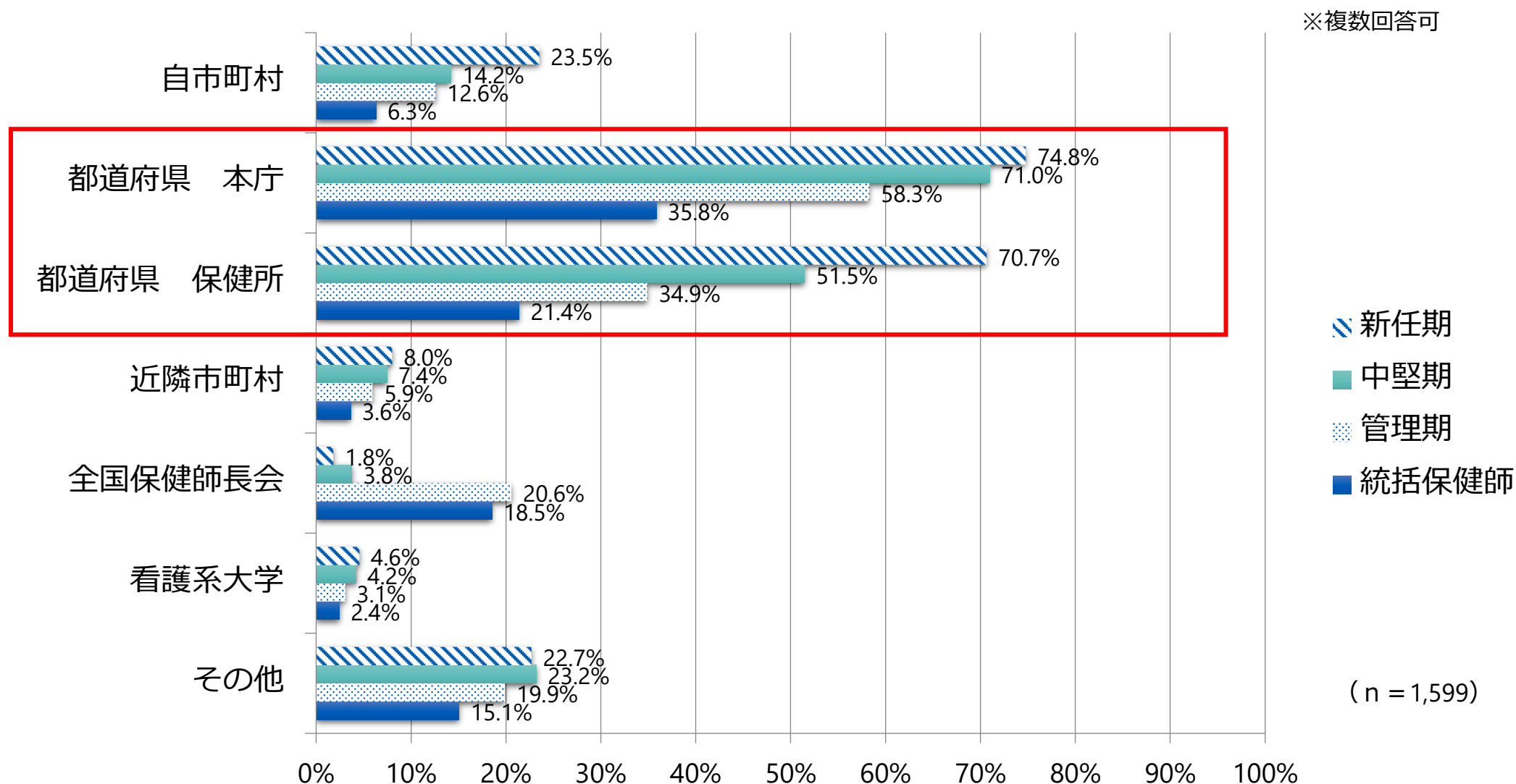
研修実施主体：各自治体、管轄都道府県、国立公衆衛生科学院、厚労省

	新任期 (係員)	中堅期 (係長級)	管理期（課長補佐級以上）	
			統括保健師	
全自治体	● 保健師等ブロック別研修会			
市町村	● 管轄都道府県にて実施 「新人看護職員研修ガイド ライン～保健師編～」	● 管轄都道府県にて実施	● 管轄都道府県にて実 施	● 管轄都道府県にて実 施
保健所設置市	● 各自治体にて実施 ● 管轄都道府県にて実施 「新人看護職員研修ガイド ライン～保健師編～」	● 公衆衛生看護研修 （中堅期）50人/年 ● 専門課程Ⅲ地域保健 福祉専攻科 ● 管轄都道府県にて実施	● 公衆衛生看護研修 （管理期）50人/年 ● 管轄都道府県にて実 施	● 保健師中央会議 ● 公衆衛生看護研修 （統括保健師）40人 /年 ● 全国保健師長研修会
都道府県	● 各自治体にて実施「新人 看護職員研修ガイドライン ～保健師編～」	● 公衆衛生看護研修 （中堅期） ● 専門課程Ⅲ地域保健 福祉専攻科 ● 各自治体にて実施	● 公衆衛生看護研修 （管理期） ● 各自治体にて実施	● 保健師中央会議 ● 公衆衛生看護研修 （統括保健師） ● 全国保健師長研修会

※研修検討会報告書等に基づいた記載であり、網羅的ではないことに留意。

## 研修実施主体別の研修受講機会（市町村）

市町村へ研修機会を提供しているのは都道府県（本庁・保健所）が多いが、新任期や中堅期に対する研修が多く、管理期や統括保健師に対する研修は少ない。






# 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。

## 主なポイント

- 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教育を推進  
⇒「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



# 保健活動

ひと、くらし、みらいのために



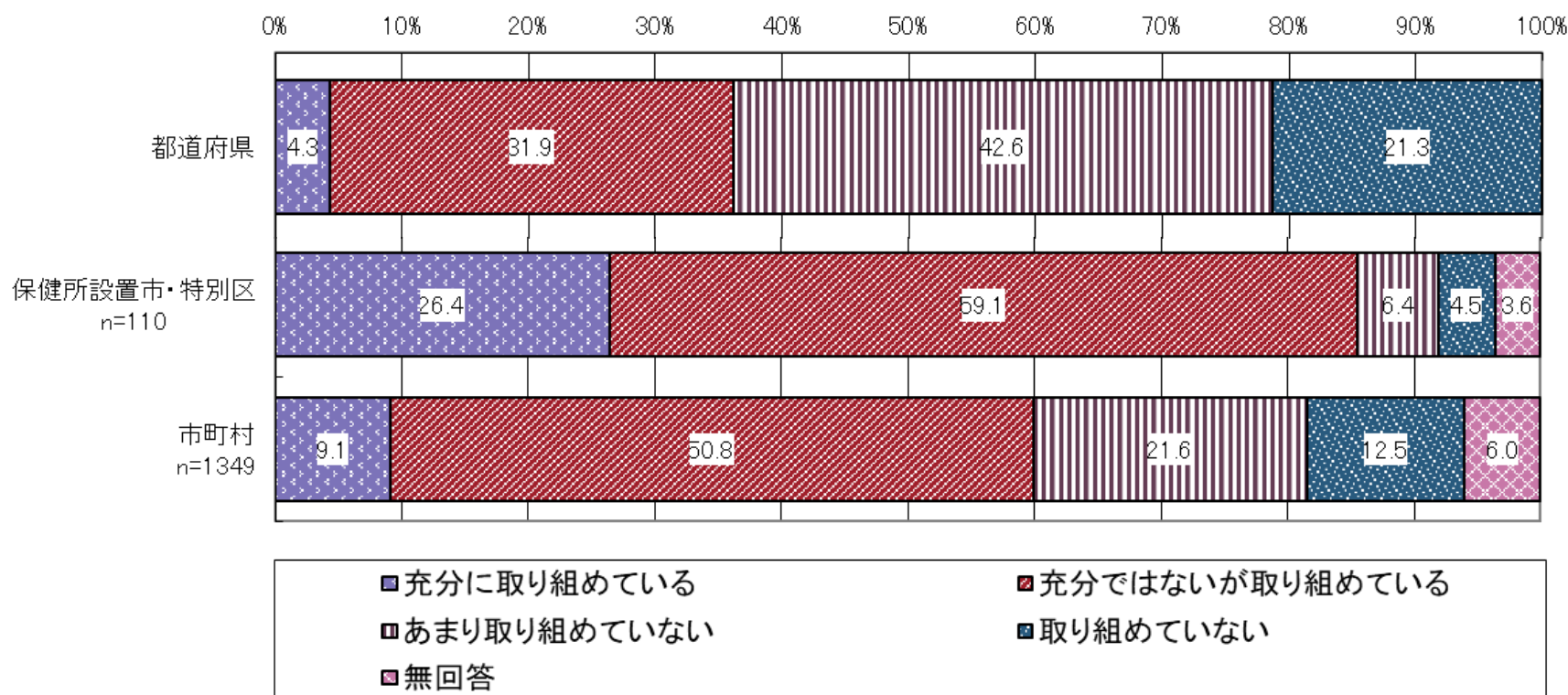
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 地区担当制の状況

- 保健所設置市・特別区の8割以上、市町村の6割程度が地区担当制に取り組んでいる。（充分に取り組んでいる＋十分ではないが取り組んでいる）。

「地域における保健師の保健活動に関する指針」の「第一 保健師の保健活動の基本的な方向性」に示された「地区担当制の推進」について、充分に取り組んでいると考えますか。当てはまるものを選んでください。

図表 「地区担当制の推進」への取り組み（問32、33）



出典) 令和5年度保健師人材調査

## 地区担当制の具体的な工夫例

担当する地区に責任を持った保健活動が推進されるよう、各地域における具体的な取組の工夫が行われている。

### ■ 他職種との業務分担・連携

保健衛生部門の専門職が地区担当制でグループを組み、乳幼児から高齢者まで、障害や疾病の有無に関わらず対応し、他職種との業務分担や連携で対応。

### ■ 複数担当制・チーム制

地区毎に主担・副担を配置し、主担当が不在でも困らないようにケースや地区活動について共有し、係内でカバーしあえる体制を構築。

### ■ バックアップ・スーパーバイズ

困難事例に対する組織的な対応のため、バックアップ及びスーパーバイズの体制を整備。

### ■ 組織内連携・情報共有

地区活動の中で見えてきた課題を業務別に整理した上で、区全体として業務改善や施策に生かし、組織内連携・情報共有を図っている。

### ■ 都道府県保健所等による市町村支援

各保健所において、日ごろから市町村保健師との情報共有を行ったり、担当市町村の求めに応じて担当市町村と定期的に業務打合せを実施し、都道府県保健所等による市町村支援を実施。