

「保健師が地区活動を維持・発展できる現任教育のあり方等に関する研究」

◆【提言】小規模自治体の保健師が地区活動を維持・発展できるため、必要な現任教育の内容や方法のあり方とはどのようなものか、従来からの現任教育の特徴と、新しいと考えられる現任教育の新たな展望について考察した結果と、人材育成に活用できる研修やコンテンツ等について整理し考察した結果より、以下の8点について提言する。

1) 普遍的視点に基づく都道府県・保健所の後方支援

小規模自治体の人口規模や業務体制に応じた実践的で参加しやすい研修の提供に加え、都道府県や保健所による研修体系の充実、後方支援の強化及び連携体制の整備が不可欠である。

2) 対話を通じた人材育成

意図的にOJT、Off-JTをともに充実させ、研修内容を自組織の現場に落とし込む仕組みを構築することや、多機関や多職種との連携を軸に保健師の視点を持った対話による定期的なミーティングを意識的に行うことが必要である。

3) 民間企業等との連携・庁内ネットワーク構築・事業化のプロセスを通じた人材育成

非営利組織や民間企業等と連携した活動において、庁内ネットワークの構築や関係機関との連携、事業化し地区活動を展開するプロセスの経験は、保健師の人材育成の機会となることを意識することが重要である。

4) 人材育成に関するシニア保健師の役割及び雇用の仕組みの構築

シニア保健師は、若手保健師に伴走して支援することにより、地域特性に根ざした実践知を継承し、若手保健師の専門性の向上を図ることができている。さらに、シニア保健師の雇用については、シニア保健師の役割やシニア保健師が組織に求める支援について検討することや、退職後の組織への再適応、受け入れ先が限定的である課題に対応した雇用の仕組みを構築することが求められる。

5) 入職前の職務経験に対応した人材育成

小規模自治体において、雇用される保健師数が少なく、入職前の職務経験は多様化していることから、個人の努力に依存するのではなく、キャリア背景の多様性を前提とした体系的な育成指針の整備や、育成体制の構築が必要である。

6) 新任期からの実践能力とマネジメント能力の育成

経験年数のみならず、職務経験を考慮して、個々人の能力をキャリアレベルにより適切に評価し、キャリアレベルに応じた研修を受講できる仕組みの整備が求められている。さらに、新任期・中堅期の保健師が、キャリアの比較的早期段階からリーダーとしての実践能力やマネジメント能力が求められることを考慮し、小規模自治体の実態を見据えた段階的な育成体制を構築する必要がある。

7) 保健師過程の学生実習を通じた人材育成

自治体保健師にとって、保健師過程の学生実習は学生指導の場にとどまらず、保健師同士が思いや価値観を共有する場でもあり、保健師自身の士気向上や相互理解が深まる人材育成の機会になっており、今後も教育機関との連携が求められる。

8) 人材育成に活用したい研修やコンテンツ等の整理

小規模自治体においては、人的・財政的制約があり、限られた資源の中で経験学習を補完する仕組みとして、国・都道府県等の研修やコンテンツ等による支援体制の構築が重要である。新任期向けの保健師活動のコンパクトな動画の提供、プレ管理期も含めキャリアの移行期にある保健師の育成段階を見据えたカリキュラムの整備、統括的役割を担う保健師が相互に意見交換を行う場の確保やスーパーバイズ機能を果たす存在の体制構築、人口規模や業務体制に応じた実践的で参加しやすい研修内容の提供が求められている。

【ベストプラクティス8自治体の紹介】

※他地域に横展開ができ、特徴や利点を活かし地区活動をしている点に着眼し、現任教育の内容を考慮し、地区別ブロックより1~2自治体を選出し、計8自治体を選出。

[インタビュー内容]

- ・地区活動の特徴や利点を現任教育にどのように活かしているか
- ・新任期・中堅期・管理期の現任教育の内容や状況
- ・体系的な研修、工夫や留意点、課題、活用している、または、活用したい研修やコンテンツ等

人口1万未満で保健師数3~5人の小規模自治体

インタビュー対象8自治体



◆ 8 自治体のインタビュー調査の結果をまとめてみました ◆

北海道・東北ブロック

宮城県女川町



打ち合わせ及び事例検討の定例化と実施体制の確立

効果的な人材育成《工夫・留意点》

- 生活習慣病の発症及び重症化予防や母子保健に関わる保健師・管理栄養士が保健指導や集団学習で、生活習慣病等の疾病の発症予防や重症化予防の徹底等予防的介入の重要性を共通認識として持てるように打ち合わせを定例で成人は1か月に1回、母子は2か月に1回実施している。
- 生活習慣病の発症及び重症化予防の保健指導を行っている保健師・管理栄養士の力量形成のために毎月1回、保健指導を行っているケースの事例検討を行っている。

人口 : 5,771人 (R7.4.1時点)
 正規保健師数 : 4人
 高齢化率 : 39.66%
 自治体の特徴 : 養殖業が盛んな町

小規模自治体ならではの強み《強み・利点》

- 地区担当制と業務分担制を併用しているが、母子保健、生活習慣病の発症及び重症化予防、精神保健において、訪問活動を中心に担当地区に責任を持ち、ライフコースアプローチの視点を持って活動できる体制としている。
- 管理栄養士も保健師と同じく、地区担当・業務担当を持ち、連携して活動している。
- 健康課題の解決を目指し、事業担当保健師を中心に事例検討を定期的に行っている。
- 学童期への対策として、平成7年度から事業を行っており、現在は、学童期からの生活習慣病予防対策として、小学5年生と中学2年生に健診、保健指導を行っている。

北関東・甲信越ブロック

群馬県嬬恋村



PDCA体感、士気向上、視野拡大・力量形成の取組

効果的な人材育成《工夫・留意点》

- 週1回の係打合せにて、事業調整や事業目的の確認を意識的に実施。
- 事業終了時のカンファレンスをスタッフ全員で行い、事業のPDCAについて学ぶ機会とする。
- 学生実習カンファレンスを保健師全員で対応。その中で、「保健事業の目指すもの」、「保健師とは」、「保健師活動の中で大切にしていること」等について、意見交換することで、保健師像の共感が生まれ、保健師の士気向上や相互理解の深化につながる。
- 思春期事業の運営に携わる中で、調整力や企画力などコーディネートに必要なスキルが習得できる。

人口 : 9,100人 (R7.4.1時点)
 正規保健師数 : 6人
 高齢化率 : 39.0%
 自治体の特徴 : 1次産業(高原野菜生産)と3次産業(観光)が中心

小規模自治体ならではの強み《強み・利点》

- ほとんどの業務は、ヘルス部門の保健師全員が従事し、OJTは充実している。
- 保健師過程の学生実習を現任教育の場として活用し、振り返りや気づきを深めている。
- 全年齢に対する巡回相談などを実施、幼少期から就学後まで、きめ細やかで切れ目のない支援体制を構築。
- 小児期からの生活習慣病予防として、専門職の継続関与による寄り添い型支援を実施している。

南関東・東京ブロック

埼玉県横瀬町



保健師視点での話し合い・近隣市町村や民間等との連携

効果的な人材育成《工夫・留意点》

- 保健師が町の課題から保健師活動に落とし込み思考する。
- 定期的ミーティングで情報共有、検討。活動への思いや考え等を共有し、保健師としての視点で話し合い、対話の中で目的の確認をする。
- 近隣市町村の会議で立場や経験年齢関係なく役割を持ち実践力の定着や協働事業を通しての学びがある。

人口 : 7,531人 (R7.4.1時点)
 正規保健師数 : 5人
 高齢化率 : 36.1%
 自治体の特徴 : 都心からのアクセスが良好(池袋から特急で72分)な自然豊かな環境、登山観光農業(ぶどう、いちごなど)が盛ん。

小規模自治体ならではの強み《強み・利点》

- 保健師が全世代と顔を合わせる機会があり、個別のケースを継続的に家族ぐるみで把握できる。
- 保健師が子どもの成長に合わせての発達を継続的に確認でき、継続的関わりによる信頼構築の中、個別支援を実施できる。
- 保健師が現場のかかわりのなかでの知識習得ができ、不足サービスを考え、事業を立ち上げていく過程を実践から学ぶことができる。
- 住民(役場職員や民生委員)から得る多方面の情報がアセスメントにつながり、連携意識が生まれる。
- 保健師が住民(食生活改善推進員やサポーター等)と意見を共有し協働した活動の実践。

東海・北陸ブロック

富山県舟橋村



多機関・多職種ネットワークによる協働と課題解決

効果的な人材育成《工夫・留意点》

- 全職員が年2回、村長による360度評価と首長フィードバックを受ける機会が確保されている。
- 若手職員には、業務量分析(業務構成と優先度分析)を導入し、自己改善、PDCAを回す仕組みを導入している。
- 課全体(多職種)でのケース検討・ワールドカフェを開催することで、職種間の視点の違いや世帯全体でみる視点を養う場になっている。

人口 : 3,326人 (R7.4.1時点)
 正規保健師数 : 4人
 高齢化率 : 18.5%
 自治体の特徴 : 中核市のベッドタウンで昔からの定住者と転入者(働き世代)が混在しているため、40・50歳代が人口の30%を占めている。

小規模自治体ならではの強み《強み・利点》

- 自治体内で完結しないこと、不足資源については外部資源を活用、他職種と協働して補うネットワーク体制整備。
- 組織の改編により、課全体として多職種協働でケース検討実施。保健と福祉を切り分けることなく、世帯全体でみる視点を意識した基盤を醸成。
- 課内ミーティングと庁内の委員会が課題解決の方策として機能し、循環型の課題解決につながっている点。



効果的な人材育成《工夫・留意点》

- 先輩保健師が、新採保健師を地区組織住民宅へ積極的に連れていくことで、地域に入りやすくしている。
- 保健師間で、ケース対応の振り返り、研修の伝達、事業の方向性等を日頃から意識的に話し合う機会をもっている。
- 先輩保健師に後輩保健師が言い出しにくい状況とならないよう、頻繁に声をかける等の対応をして人材育成を行っている。

人口 : 2,349人 (R7.4.1時点)
 正規保健師数: 3人
 高齢化率 : 51.38%
 自治体の特徴: 宇治茶の主産地である。少子高齢化の一途をたどる過疎地。京都府の南東端であり、唯一の村。定住者が多い。景色的にはトロの世界である。

小規模自治体ならではの強み《強み・利点》

- 地域住民の中に、保健師の良いイメージが根付いている。
- 役場内に、保健師活動への理解と協体制がある。
- 気軽に聞いたり視察に訪れたりできる、近隣自治体との良好な関係が構築できている。
- 相楽保健師協議会での研修会の内容を、地域保健活動に取り入れる体制がある。



効果的な人材育成《工夫・留意点》

- 一番大切なのは、日常的なOJTと思っている。
- 現場に出たときの、ちょっとした声かけをする
- 準備や不安な点など質問したいときに話しやすい雰囲気づくりをしている。
- 3か月に1回皆でそろって話し合っ、振り返りをする。振り返りの時間を大切な時間と思ってもらえるような働きかけを行っている。
- 新任期の3年間は、本人とプリセプターと指導者で年間計画を作成している。
- 新任研修に合わせて中堅期研修・管理期研修も実施し学び合いを大切にし、業務を通してチーム力を体感できる体制を整えている。

人口 : 2,949人 (R7.4.1時点)
 正規保健師数: 6人
 高齢化率 : 44.6%
 自治体の特徴: 中国山地の中に位置するため、地形が険しく、江の川が町を北東から南西に貫流している。最も多い3次産業の中でも医療福祉が約3割。

小規模自治体ならではの強み《強み・利点》

- 人口が少ない分、一人一人が見え、名前を聞けば、顔やその人の生活がわかる、また関係機関も少ないため、顔が見える連携がとりやすいなど小規模ならではの強みがあると保健師は意識している。
- 直営の地域包括支援センターで、地域包括ケアシステムの構築に向けて住民と協働でサロンや生活支援体制整備を進めている。そのなかで、住民との話し合いを重ねることから住民から学び、一緒にPDCA支援サイクルをまわしていくことが現任教育に繋がっている。



効果的な人材育成《工夫・留意点》

- 地区担当制において、生活習慣病予防の視点を中心に、妊娠前から高齢期各期のライフコースアプローチの視点を持って担当保健師が関わっている。
- 地区担当制と業務担当を併用。地区担当は長期間受け持つことで、地域とのつながり強く保健活動がスムーズになるように配慮。
- 実践を「美波町保健活動報告書」にまとめ、業務についての共通理解を持ち、関係機関とも共有して事業評価を実施。

人口 : 5,653人 (R7.4.1時点)
 保健師数 : 6人
 高齢化率 : 49.5%
 自治体の特徴: 小規模自治体特有の限られた保健師の中で地域保健対策を推進するための人材育成について、特に意識して実践している。

小規模自治体ならではの強み《強み・利点》

- 他町で勤務し経験豊富なプラチナ保健師を採用したことで、自町の取り組みの見直しや整理ができた。
- 一人ひとりの個性や経験等に合わせ、各保健師を適材適所に配置。
- ミーティングの効果的な開催 (時間を決める、話しやすい環境をつくる、心理的安全性の確保)



効果的な人材育成《工夫・留意点》

- 専門職全員での日々の活動を振り返り、毎月情報共有会議や事例検討などを現任教育として位置付け、チームで育つ視点を重視している。
- 携わった業務(受援マップ)に関連して地区踏査を促し、地域への愛着を育てている。
- 管轄保健所や管内自治体と、共に育ちあう良好な関係。
- 現任教育への迷いや不安がある管理期保健師に対し、保健所は伴走支援を行っている。

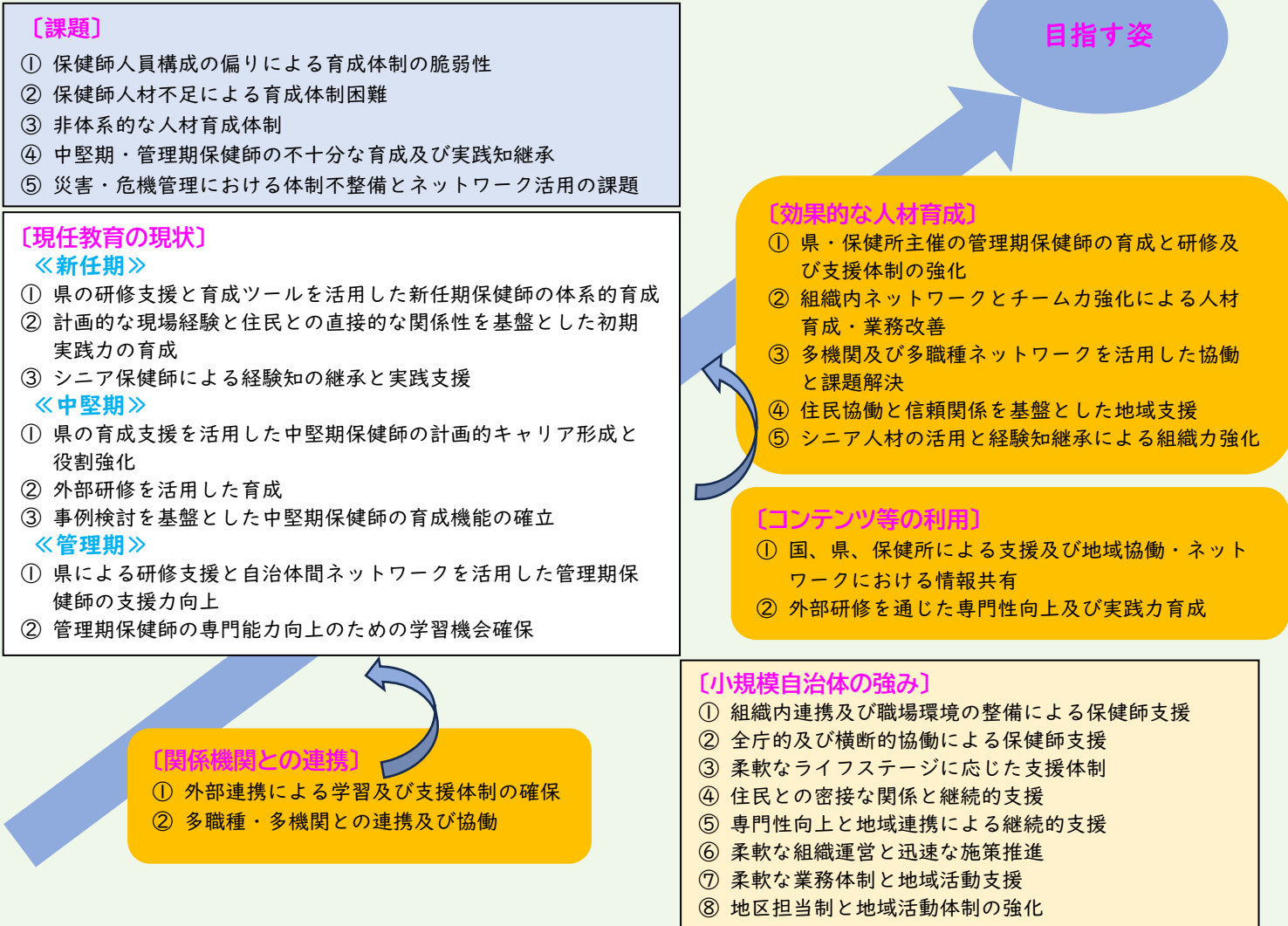
人口 : 1,694人 (R7.4.1時点)
 正規保健師数: 4人
 高齢化率 : 57%
 自治体の特徴: 離島であり、定住者が多く移住者の定住が難しい。主産業は漁業、エビの養殖および観光。医療・介護の資源は限られているが、姫島村国保診療所と連携し住民支援を実施している。

小規模自治体ならではの強み《強み・利点》

- 地域に密着し住民一人ひとりの声に丁寧に耳を傾ける力が育まれていることから、新任保健師には地域に向き信頼関係を構築できるようにしている。
- 1か所ずつの診療所や福祉施設と連携が取れ、地域の実態把握しやすい環境が整っている。
- 専門職全員で毎月情報共有会議、ケーススタディを実施。

【結果・分析】インタビュー調査の結果から見てきたこと・・・

1) 地区活動を維持・発展できるための必要な現任教育の内容や方法のあり方



2) 人材育成に活用したい研修やコンテンツ等を整理

小規模自治体の人材育成に活用したい研修・コンテンツ等整理表

キャリアレベル	研修・コンテンツ等の内容・手段	コンテンツ等に求めること
新任期	○ 保健師活動の基本の動画 (家庭訪問、相談記録、地区診断など)	※全保健師において ○ 個人の実情に応じた体系的研修プログラム ○ 資質向上の促進 ○ 好事例に基づく分析手法習得 ○ 法的根拠と国の政策を踏まえた事業立案力の習得 ○ 実践への活用 ○ 現状分析に基づく保健活動に活用 ○ 小規模自治体の実情に即したケーススタディを活用した実践力育成研修 ○ 多職種連携における合意形成力や交渉力の育成 ○ 行政組織内における保健師の役割・機能の理解促進
中堅期	○ 年齢層の段階分け	
プレ管理期	○ 意見交換の場	
管理期	○ マネジメント能力等促進	
統括保健師	○ 意見交換の場 ○ マネジメント能力等促進 ○ 退職保健師によるスーパービジョン・伴奏的支援	
	○ 都道府県・管轄保健所研修企画・受講支援 ○ 動画コンテンツ ○ オンライン形式 ○ 対面による集合研修形式	

< 保健師へのエール：小規模自治体における保健師の現任教育の充実に向けて> 熊本大学大学院生命科学研究部 大河内 彩子
 人口減少と担い手不足が進む中、地域保健活動を担う保健師の計画的かつ体系的な人材育成が不可欠である。限られた体制の中でも、実践知の継承、対話を基盤とした育成、多様な主体との協働を通じて、組織としての力を高めていくことが求められている。本研究の成果が、小規模自治体における持続可能な人材育成体制の構築につながることを願ってやまない。

< 謝辞 > 分担事業者（全国保健師長会 愛媛県西条市）伊藤 由紀子
 本研究では、保健師が地区活動を維持・発展できるように必要な現任教育の内容や方法を「従来からの現任教育」と「新しいと考えられる現任教育」の視点からまとめ、また、人材育成に活用したい研修やコンテンツを整理しました。小規模自治体の皆様の現任教育に貢献できることを願っております。そして、本研究へご協力いただいた保健師の皆様に心より感謝申し上げます。