

3) 連携先機関に望んだこと（役割分担）

連携先機関に望んだことで役割分担に関する内容については、医療・看護（診断・治療・往診等）が、連携得点が高い群も低い群においても、連携先に望んでいることが示された。

表 IV-22 連携先機関に望んだこと（役割分担）

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
医療・看護(診断・治療・往診等)	42	(10.3)	320	(78.4)	46	(11.3)	408	(29.4)
役割分担、役割の明確化	26	(6.5)	329	(82.7)	43	(10.8)	398	(28.6)
施設(入所・入園・保護等)	11	(5.3)	169	(81.3)	28	(13.5)	208	(15.0)
介護(サービス導入・継続等)	18	(12.4)	108	(74.5)	19	(13.1)	145	(10.4)
安全の確保	5	(6.0)	73	(86.9)	6	(7.1)	84	(6.0)
入院させて欲しい	4	(7.0)	44	(77.2)	9	(15.8)	57	(4.1)
各機関できることの確認	0	(0.0)	26	(89.7)	3	(10.3)	29	(2.1)
移送	4	(16.7)	17	(70.8)	3	(12.5)	24	(1.7)
警察の介入	0	(0.0)	19	(86.4)	3	(13.6)	22	(1.6)
学校	1	(7.1)	11	(78.6)	2	(14.3)	14	(1.0)
無効回答	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
合計	111	(8.0)	1,117	(80.4)	162	(11.7)	1,390	(100.0)

4) 連携先機関に望んだこと（全体的な関わり方）

連携先機関に望んだことで全体的な関わり方に関する内容については、カンファレンス・ケース検討・話し合いが、連携得点が高い群も低い群においても、連携先に望んでいることが示された。

表 IV-23 連携先機関に望んだこと（全体的な関わり方）

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
助言、指導が欲しかった	50	(9.3)	438	(81.3)	51	(9.5)	539	(27.8)
迅速な対応	18	(7.6)	181	(76.1)	39	(16.4)	238	(12.3)
一緒に考え、一緒に関わって欲しかった	18	(8.9)	162	(79.8)	23	(11.3)	203	(10.5)
同行訪問	16	(8.1)	164	(83.2)	17	(8.6)	197	(10.2)
多方面からの専門的支援	15	(9.0)	134	(80.2)	18	(10.8)	167	(8.6)
コーディネート、全体的な関わり方	8	(6.6)	100	(82.6)	13	(10.7)	121	(6.2)
積極的な関わりを	10	(9.3)	89	(82.4)	9	(8.3)	108	(5.6)
継続的な支援	9	(11.3)	60	(75.0)	11	(13.8)	80	(4.1)
すべきことをしっかりする	6	(7.9)	40	(52.6)	19	(25.0)	76	(3.9)
臨機応変な対応	11	(15.9)	51	(73.9)	7	(10.1)	69	(3.6)
課題の共有	5	(10.2)	42	(85.7)	2	(4.1)	49	(2.5)
スーパーバイザーが欲しい	1	(2.4)	36	(87.8)	4	(9.8)	41	(2.1)
互いをプロとして尊重	1	(6.3)	10	(62.5)	5	(31.3)	16	(0.8)
垣根の低い互いのコミュニケーション	0	(0.0)	7	(70.0)	3	(30.0)	10	(0.5)
環境整備	0	(0.0)	19	(237.5)	6	(75.0)	8	(0.4)
制度の利用・紹介	0	(0.0)	6	(85.7)	1	(14.3)	7	(0.4)
キーパーソン	0	(0.0)	3	(60.0)	2	(40.0)	5	(0.3)
時間的配慮	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(0.2)
無効回答	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	1	(0.1)
合計	168	(8.7)	1,546	(79.8)	230	(11.9)	1,938	(100.0)

5) 連携機関に望んだこと（本人・家族への関わり）

連携先機関に望んだことで本人・家族への関わりに関する内容については、連携得点が高い群においては、「本人への支援」、連携得点が低い群では「家族への支援」といった内容が多くあげられた。

表 IV-24 携先機関に望んだこと（本人・家族への関わり）

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
本人への支援	28	(7.8)	270	(74.8)	63	(17.5)	361	(27.7)
家族への支援	30	(8.8)	260	(76.5)	50	(14.7)	340	(26.1)
ケース(本人)の状況把握	13	(7.9)	127	(77.4)	24	(14.6)	164	(12.6)
本人、家族、病気を理解しての関わり	10	(6.8)	105	(70.9)	33	(22.3)	148	(11.4)
本人、家族への配慮、家族間調整	8	(8.5)	73	(77.7)	13	(13.8)	94	(7.2)
本人への十分な説明、情報提供	8	(11.3)	60	(84.5)	3	(4.2)	71	(5.5)
本人の意思確認、本人尊重	2	(3.3)	54	(88.5)	5	(8.2)	61	(4.7)
話し相手、相談相手	7	(12.7)	42	(76.4)	6	(10.9)	55	(4.2)
本人・家族別々の担当	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
無効回答	0	(0.0)	4	(66.7)	2	(33.3)	6	(0.5)
合計	107	(8.2)	995	(76.5)	199	(15.3)	1,301	(100.0)

6) 連携先機関に望んだこと（本人・家族への関わり）

連携先機関に望んだことで本人・家族への関わりに関する内容については、連携得点が高い群においては「住民への説明」、連携得点が低い群では「社会支援の開発利用」、「利用サービスの充実」といった内容が多くあげられた。

表 IV-25 携先機関に望んだこと（本人・家族への関わり）

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
住民への説明	0	(0.0)	25	(86.2)	4	(13.8)	29	(19.0)
資産管理	1	(4.0)	17	(68.0)	7	(28.0)	25	(16.3)
情報の管理、プライバシーの保障	1	(4.5)	18	(81.8)	3	(13.6)	22	(14.4)
社会資源の開発、利用	3	(17.6)	13	(76.5)	1	(5.9)	17	(11.1)
利用サービスの充実	3	(17.6)	13	(76.5)	1	(5.9)	17	(11.1)
行政面、身分保障	2	(13.3)	10	(66.7)	3	(20.0)	15	(9.8)
ボランティアの育成・協力	1	(7.1)	10	(71.4)	3	(21.4)	14	(9.2)
機関としての判断、対応	1	(11.1)	7	(77.8)	1	(11.1)	9	(5.9)
上司からの心理的援助	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)	3	(2.0)
移動時の引継ぎきちんと(長期勤務を)	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(1.3)
無効回答	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
合計	12	(7.8)	118	(77.1)	23	(15.0)	153	(100.0)

7) これからの保健師にとって重要と考えられる業務と職能で（重要と考えられる業務）

これからの保健師にとって重要と考えられる業務と職能について、重要と考えられる業務は、36の業務があげられたが、連携得点が高い群においては「健康づくり事業」、連携得点が高い群では「危険介入事例への関与」といった内容が最も多くあげられた。

表 IV-26 これからの保健師にとって重要と考えられる業務と職能について（重要と考えられる業務）

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
健康づくり事業	46	(9.5)	369	(76.1)	70	(14.4)	485	(13.0)
危険介入事例への関与	58	(12.1)	379	(79.0)	43	(9.0)	480	(12.9)
処遇困難事例への関与	50	(12.5)	302	(75.5)	48	(12.0)	400	(10.7)
介護予防事業	40	(12.4)	236	(73.3)	46	(14.3)	322	(8.6)
他機関から依頼のあった事例への関与	27	(9.2)	241	(82.5)	24	(8.2)	292	(7.8)
虐待予防	23	(11.2)	154	(74.8)	29	(14.1)	206	(5.5)
育児支援	21	(12.4)	125	(73.5)	24	(14.1)	170	(4.6)
虐待事例への関与	23	(14.0)	126	(76.8)	15	(9.1)	164	(4.4)
母子保健業務	17	(11.0)	115	(74.7)	22	(14.3)	154	(4.1)
精神保健相談、指導	17	(11.1)	121	(79.1)	15	(9.8)	153	(4.1)
地域づくり事業	11	(9.6)	91	(79.8)	12	(10.5)	114	(3.1)
一次予防・二次予防事業	11	(10.2)	90	(83.3)	7	(6.5)	108	(2.9)
生活習慣病予防事業	11	(11.1)	81	(81.8)	7	(7.1)	99	(2.7)
制度から外れてしまうケースへの支援	14	(15.4)	66	(72.5)	11	(12.1)	91	(2.4)
疾病の予防に関する事業	9	(12.2)	55	(74.3)	10	(13.5)	74	(2.0)
心のいやし、ストレス	8	(13.1)	44	(72.1)	9	(14.8)	61	(1.6)
感染症関連事業	3	(6.8)	36	(81.8)	5	(11.4)	44	(1.2)
家族支援	4	(9.5)	32	(76.2)	6	(14.3)	42	(1.1)
高齢者の自立支援等の事業	5	(13.2)	29	(76.3)	4	(10.5)	38	(1.0)
介護保険	4	(12.1)	26	(78.8)	3	(9.1)	33	(0.9)
障害児・者への支援	2	(6.7)	27	(90.0)	1	(3.3)	30	(0.8)
思春期保健への関与	2	(6.9)	23	(79.3)	4	(13.8)	29	(0.8)
閉じこもり予防	2	(7.1)	20	(71.4)	6	(21.4)	28	(0.8)
ハイリスク事例への関与	2	(8.7)	16	(69.6)	5	(21.7)	23	(0.6)
DV予防、関わり	2	(8.7)	18	(78.3)	3	(13.0)	23	(0.6)
保健事業計画の策定	1	(6.7)	12	(80.0)	2	(13.3)	15	(0.4)
新規事業の展開	1	(7.7)	11	(84.6)	1	(7.7)	13	(0.3)
基本健診等のフォロー	4	(33.3)	8	(66.7)	0	(0.0)	12	(0.3)
難病対策	0	(0.0)	11	(100.0)	0	(0.0)	11	(0.3)
少子化対策	1	(11.1)	7	(77.8)	1	(11.1)	9	(0.2)
社会復帰事例への関与	0	(0.0)	1	(50.0)	1	(50.0)	2	(0.1)
禁煙教室	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(0.0)
働き盛り・壮年期へのアプローチ	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	1	(0.0)
糖尿病対策	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
ヘルスアップ事業の推進	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
国際保健	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
無効回答	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
合計	419	(11.2)	2,873	(77.1)	435	(11.7)	3,727	(100.0)

8) これからの保健師にとって重要と考えられる業務と職能について（職能）

これからの保健師にとって重要と考えられる業務と職能に関する内容については「他機関・他職種との連携」が、連携得点が高い群も低い群においても、重要と考えていることが示された。

表 IV-27 連携先機関に望んだこと（役割分担）

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
他機関・他職種との連携	107	(11.1)	749	(78.0)	104	(10.8)	960	(18.0)
コーディネート	58	(9.8)	471	(79.7)	62	(10.5)	591	(11.1)
予防的活動	50	(10.3)	394	(80.9)	43	(8.8)	487	(9.1)
地域の問題を施策化、企画能力	55	(11.8)	355	(76.0)	57	(12.2)	467	(8.8)
ケースマネジメント能力	30	(13.0)	185	(80.1)	16	(6.9)	231	(4.3)
専門職としてのスキルアップ	23	(10.6)	174	(80.2)	20	(9.2)	217	(4.1)
地域住民の声を聞き、ニーズにあった事業を展開	25	(12.8)	147	(75.4)	23	(11.8)	195	(3.7)
ネットワークづくり	14	(7.7)	149	(82.3)	18	(9.9)	181	(3.4)
地域組織づくり	20	(12.1)	120	(72.7)	25	(15.2)	165	(3.1)
地域の実態把握、地域診断能力	18	(13.4)	98	(73.1)	18	(13.4)	134	(2.5)
事業の評価	15	(11.7)	100	(78.1)	13	(10.2)	128	(2.4)
地域住民との協働	8	(7.7)	79	(76.0)	17	(16.3)	104	(2.0)
住民の自立支援	12	(12.2)	70	(71.4)	16	(16.3)	98	(1.8)
地域でなんでも相談できる環境、立場	14	(16.1)	67	(77.0)	6	(6.9)	87	(1.6)
危機管理能力	5	(6.0)	67	(80.7)	11	(13.3)	83	(1.6)
住民の健康度アップ、健康増進	4	(5.8)	58	(84.1)	7	(10.1)	69	(1.3)
情報処理能力(収集)	7	(10.3)	55	(80.9)	6	(8.8)	68	(1.3)
行政の中での保健師の役割の確立	2	(3.3)	53	(86.9)	6	(9.8)	61	(1.1)
全体を見る視点(生活)	3	(4.9)	48	(78.7)	10	(16.4)	61	(1.1)
保健師としての専門性を生かす	6	(10.9)	45	(81.8)	4	(7.3)	55	(1.0)
判断力	5	(9.8)	41	(80.4)	5	(9.8)	51	(1.0)
潜在化している健康問題(健康課題)への関与、その事業化	4	(8.2)	40	(81.6)	5	(10.2)	49	(0.9)
柔軟な対応、臨機応変	7	(14.3)	37	(75.5)	5	(10.2)	49	(0.9)
住民と主体とした関わり	3	(6.5)	38	(82.6)	5	(10.9)	46	(0.9)
信頼される活動	10	(23.8)	29	(69.0)	3	(7.1)	42	(0.8)
カウンセリング的対応	7	(17.1)	33	(80.5)	1	(2.4)	41	(0.8)
行政事務能力の向上	4	(11.1)	29	(80.6)	3	(8.3)	36	(0.7)
家庭訪問	5	(13.9)	25	(69.4)	6	(16.7)	36	(0.7)
行政的視点を持った活動	5	(16.7)	21	(70.0)	4	(13.3)	30	(0.6)
生き生きらせる環境づくり、生活支援	3	(10.7)	22	(78.6)	3	(10.7)	28	(0.5)
コミュニケーション能力	5	(19.2)	20	(76.9)	1	(3.8)	26	(0.5)
養成時の迅速な対応	5	(19.2)	19	(73.1)	2	(7.7)	26	(0.5)
ヘルスプロモーション	0	(0.0)	22	(91.7)	2	(8.3)	24	(0.5)
専門性を生かした実践能力	4	(16.7)	16	(66.7)	4	(16.7)	24	(0.5)
連携した関わり	4	(16.7)	17	(70.8)	3	(12.5)	24	(0.5)
プレゼンテーション能力	5	(22.7)	15	(68.2)	2	(9.1)	22	(0.4)
啓蒙活動	0	(0.0)	18	(81.8)	4	(18.2)	22	(0.4)
アセスメント能力	2	(9.5)	18	(85.7)	1	(4.8)	21	(0.4)
地域資源の開発	1	(5.6)	15	(83.3)	2	(11.1)	18	(0.3)
関係者・職能の研修	3	(16.7)	12	(66.7)	3	(16.7)	18	(0.3)

社会資源等の情報提供	3	(16.7)	15	(83.3)	0	(0.0)	18	(0.3)
情報・データ・記録管理	2	(11.8)	15	(88.2)	0	(0.0)	17	(0.3)
実行力	2	(13.3)	8	(53.3)	5	(33.3)	15	(0.3)
ケアマネージャーへの助言・指導(他職種への助言・指導)	0	(0.0)	14	(100.0)	0	(0.0)	14	(0.3)
リーダーシップの発揮	1	(7.1)	11	(78.6)	2	(14.3)	14	(0.3)
住民参加	1	(7.1)	11	(78.6)	2	(14.3)	14	(0.3)
適切な時期に即対応できる力	1	(7.7)	11	(84.6)	1	(7.7)	13	(0.2)
やる気	1	(7.7)	11	(84.6)	1	(7.7)	13	(0.2)
優先順位を付けた援助	3	(25.0)	8	(66.7)	1	(8.3)	12	(0.2)
問題処理能力	3	(25.0)	8	(66.7)	1	(8.3)	12	(0.2)
先見性	0	(0.0)	11	(100.0)	0	(0.0)	11	(0.2)
個と集団アプローチのバランス	2	(18.2)	8	(72.7)	1	(9.1)	11	(0.2)
家族全体への支援	0	(0.0)	10	(90.9)	1	(9.1)	11	(0.2)
職場の健康管理、自己健康管理	3	(30.0)	5	(50.0)	2	(20.0)	10	(0.2)
職域との連携	1	(12.5)	7	(87.5)	0	(0.0)	8	(0.2)
住民への普段からのアプローチ	0	(0.0)	7	(87.5)	1	(12.5)	8	(0.2)
財政効果を考えた事業	0	(0.0)	6	(75.0)	2	(25.0)	8	(0.2)
生涯にわたる健康管理	2	(28.6)	5	(71.4)	0	(0.0)	7	(0.1)
論理的な文章表現	0	(0.0)	6	(100.0)	0	(0.0)	6	(0.1)
客観的視点	0	(0.0)	6	(100.0)	0	(0.0)	6	(0.1)
創造力	1	(20.0)	3	(60.0)	1	(20.0)	5	(0.1)
傾聴	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(0.1)
親しみやすさ	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(0.1)
専任保健師	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(0.1)
目標の明確化	0	(0.0)	1	(33.3)	2	(66.7)	3	(0.1)
関係課、他機関と協同で実施する事業の開発、実施	0	(0.0)	2	(66.7)	1	(33.3)	3	(0.1)
探究心	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(0.0)
政策を提言できるポスト確保	0	(0.0)	1	(50.0)	1	(50.0)	2	(0.0)
効率の良さ	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(0.0)
臨床経験の義務付け	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(0.0)
研究	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
無効回答	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(0.0)
合計	584	(11.0)	4,178	(78.3)	571	(10.7)	5,333	(100.0)

9) これからの保健師にとって重要と考えられる業務と職能について（その他）

これからの保健師にとって重要と考えられる業務と職能に関する内容について、その他にあげられた内容としては、「PHNのPR」「業務の整理」「予算の獲得」「チームでの対応」「PHN配置規準の設定」「PHN不要」「異業種間交流」「他部署配置他機関・他職種との連携」といった内容が示された。

表 IV-28 連携先機関に望んだこと（役割分担）

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
PHNのPR	4	(12.1)	27	(81.8)	2	(6.1)	33	(50.0)
業務の整理	0	(0.0)	9	(100.0)	0	(0.0)	9	(13.6)
予算の獲得	0	(0.0)	7	(87.5)	1	(12.5)	8	(12.1)
チームでの対応	0	(0.0)	5	(100.0)	0	(0.0)	5	(7.6)
PHN配置規準の設定	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(6.1)
PHN不要	1	(33.3)	2	(66.7)	0	(0.0)	3	(4.5)
異業種間交流、他部署配置	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
無効回答	0	(0.0)	1	(25.0)	3	(75.0)	4	(6.1)
合計	5	(7.6)	55	(83.3)	6	(9.1)	66	(100.0)

10) 自分の仕事のどのようなところを評価して欲しいと思うか

①活動を数では表しにくい特徴を踏まえての評価

自分の仕事のどのようなところを評価して欲しいと思うかに関する内容について、活動を数では表しにくい特徴を踏まえての評価にあげられた内容としては、「保健、予防活動は長期的視点でないと数に表せない、数値化しにくいいため、評価が難しい」「調査や統計処理をしている」「事業の質、内容、結果」住民の行動変容、満足度、健康意識の向上（効果）」「事業評価、見直しをしながら事業展開している」「業務の過程、プロセス」「事業、サービスの工夫、考慮をしている」「全体をみでの評価（全ての業務、企画から評価まで等）（計画から評価まで）」といった内容が示されたが、特に、連携得点が高い群においては「保健、予防活動は長期的視点でないと数に表せない、数値化しにくいいため、評価が難しい」、連携得点が高い群では「調査や統計処理をしている」といった内容が多くあげられた。

表 IV-29 活動を数では表しにくい特徴を踏まえての評価

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
保健、予防活動は長期的視点でないと数に表せない、数値化しにくいため、評価が難しい	26	(12.4)	167	(79.5)	17	(8.1)	210	(20.5)
調査や統計処理をしている	15	(7.8)	136	(70.8)	41	(21.4)	192	(18.8)
事業の質、内容、結果	12	(8.6)	109	(78.4)	18	(12.9)	139	(13.6)
住民の行動変容、満足度、健康意識の向上（効果）	7	(5.5)	101	(78.9)	20	(15.6)	128	(12.5)
事業評価、見直しをしながら事業展開している	13	(10.2)	95	(74.8)	19	(15.0)	127	(12.4)
業務の過程、プロセス	11	(12.1)	74	(81.3)	6	(6.6)	91	(8.9)
事業、サービスの工夫、考慮をしている	5	(6.7)	62	(82.7)	8	(10.7)	75	(7.3)
全体をみでの評価（全ての業務、企画から評価まで等）（計画から評価まで）	4	(7.1)	41	(73.2)	11	(19.6)	56	(5.5)
その他	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)	3	(0.3)
無効回答	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
合計	93	(9.1)	789	(77.2)	140	(13.7)	1,022	(100.0)

## ②.専門性を生かした関与

自分の仕事のどのようなところを評価して欲しいと思うかに関する内容について、専門性を生かした関与にあげられた内容としては、「他職種へ指導、支援している」「他機関、他職種との連携をしている」「看護・保健・医療・福祉等幅広い視点から関与している」「ケースワークをしている」「コーディネーター、スタッフ間調整をしている」「地域全体の健康増進、健康度の向上に努めている」「困難事例に対応している」「地域診断をしている」「専門職として専門性を生かしている」「予防活動をしている」「未受診者、率を減らそうとしている」「住民の組織化、育成をしている」「新しい事業展開、サービスの掘り起こしをしている」「「保健」「健康」を切り口に対応している」「総合計画への反映（計画策定）」「個別と集団対応を連動させている」「保険料、医療費等の軽減」「訪問業務」「総合的に捉える視点で対応している」といった内容が示されたが、特に、「他職種へ指導、支援している」という回答は、連携得点が高い群、低い群のどちらにおいても多くあげられた。

表 IV-30 専門性を生かした関与

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
他職種へ指導、支援している	48	(6.0)	641	(79.9)	113	(14.1)	802	(29.6)
他機関、他職種との連携をしている	31	(6.8)	351	(76.8)	75	(16.4)	457	(16.9)
看護・保健・医療・福祉等幅広い視点から関与している	21	(7.6)	212	(76.5)	44	(15.9)	277	(10.2)
ケースワークをしている	21	(8.8)	186	(78.2)	31	(13.0)	238	(8.8)
コーディネーター、スタッフ間調整をしている	6	(2.8)	159	(74.6)	48	(22.5)	213	(7.9)
地域全体の健康増進、健康度の向上に努めている	10	(8.1)	94	(75.8)	20	(16.1)	124	(4.6)
困難事例に対応している	4	(3.8)	77	(73.3)	24	(22.9)	105	(3.9)
地域診断をしている	4	(3.9)	78	(76.5)	20	(19.6)	102	(3.8)
専門職として専門性を生かしている	3	(3.3)	72	(79.1)	16	(17.6)	91	(3.4)
予防活動をしている	4	(4.4)	76	(84.4)	10	(11.1)	90	(3.3)
未受診者、率を減らそうとしている	13	(15.3)	63	(74.1)	9	(10.6)	85	(3.1)
住民の組織化、育成をしている	1	(2.0)	35	(68.6)	15	(29.4)	51	(1.9)
新しい事業展開、サービスの掘り起こしをしている	1	(4.5)	15	(68.2)	6	(27.3)	22	(0.8)
「保健」「健康」を切り口に対応している	0	(0.0)	15	(93.8)	1	(6.3)	16	(0.6)
総合計画への反映（計画策定）	2	(16.7)	9	(75.0)	1	(8.3)	12	(0.4)
個別と集団対応を連動させている	1	(10.0)	8	(80.0)	1	(10.0)	10	(0.4)
保険料、医療費等の軽減	1	(11.1)	5	(55.6)	3	(33.3)	9	(0.3)
訪問業務	0	(0.0)	4	(80.0)	1	(20.0)	5	(0.2)
総合的に捉える視点で対応している	0	(0.0)	1	(50.0)	1	(50.0)	2	(0.1)
無効回答	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
合計	171	(6.3)	2,101	(77.5)	439	(16.2)	2,711	(100.0)

## ③.住民への支援姿勢

自分の仕事のどのようなところを評価して欲しいと思うかに関する内容について、住民への支援姿勢にあげられた内容としては、「声を上げにくい住民の声、気持ちを大切にしている」「自立支援、自己決定支援をしている」「住民への情報提供をしている」「住民の声を施策に反映させている」「住民の話をよく聞いている」「住民への援助をしている」「住民の声を大切に、住民の身近な存在として、住民の立場で住民を第一に考えている」「住民と協働で事業を実施している」といった内容が示されたが、特に、「声を上げにくい住民の声、気持ちを大切にしてい

る」という回答は、連携得点が高い群、低い群のどちらにおいても多くあげられた。

表 IV-31 住民への支援姿勢

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
声を上げにくい住民の声、気持ちを大切にしている	36	(8.2)	345	(78.2)	60	(13.6)	441	(47.1)
自立支援、自己決定支援をしている	16	(8.9)	140	(77.8)	24	(13.3)	180	(19.2)
住民への情報提供をしている	7	(8.0)	67	(77.0)	13	(14.9)	87	(9.3)
住民の声を施策に反映させている	4	(5.5)	54	(74.0)	15	(20.5)	73	(7.8)
住民の話をよく聞いている	8	(14.0)	39	(68.4)	10	(17.5)	57	(6.1)
住民への援助をしている	7	(14.6)	38	(79.2)	3	(6.3)	48	(5.1)
住民の声を大切に、住民の身近な存在として、住民の立場で住民を第一に考えている	1	(2.1)	39	(83.0)	7	(14.9)	47	(5.0)
住民と協働で事業を実施している	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	1	(0.1)
無効回答	0	(0.0)	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(0.2)
合計・業務への姿勢	79	(8.4)	724	(77.4)	133	(14.2)	936	(100.0)

自分の仕事のどのようなところを評価して欲しいと思うかに関する内容について、業務への姿勢にあげられた内容としては、「迅速な対応」「人権を尊重した対応」「膨大な業務をこなしている」「事業計画・運営をしている」「向上心、積極性、一生懸命、仕事が好き」「自己研鑽している」「公務員としてのサービスを責任を持って守っている」「関連する会合、研修会は、自主的参加」「行政職の視点も含め対応している」「保健師業務のPR、業務紹介をしている」といった内容が示された。

特に、連携得点が高い群においては「迅速な対応」、連携得点が低い群では「人権を尊重した対応」といった内容が多くあげられた。

表 IV-32 業務への姿勢

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
迅速な対応	26	(4.5)	449	(77.4)	105	(18.1)	580	(49.7)
人権を尊重した対応	37	(13.3)	203	(73.0)	38	(13.7)	278	(23.8)
膨大な業務をこなしている	13	(13.0)	76	(76.0)	11	(11.0)	100	(8.6)
事業計画・運営をしている	7	(12.3)	41	(71.9)	9	(15.8)	57	(4.9)
向上心、積極性、一生懸命、仕事が好き	2	(4.1)	35	(71.4)	12	(24.5)	49	(4.2)
自己研鑽している	5	(10.6)	35	(74.5)	7	(14.9)	47	(4.0)
公務員としてのサービスを責任を持って守っている	1	(3.4)	21	(72.4)	7	(24.1)	29	(2.5)
関連する会合、研修会は、自主的参加	2	(16.7)	7	(58.3)	3	(25.0)	12	(1.0)
行政職の視点も含め対応している	0	(0.0)	8	(66.7)	4	(33.3)	12	(1.0)
保健師業務のPR、業務紹介をしている	0	(0.0)	2	(66.7)	1	(33.3)	3	(0.3)
無効回答	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
合計	93	(8.0)	877	(75.1)	197	(16.9)	1,167	(100.0)



11) 自分の仕事に不満を持つのはどのような時か

① 忙しさに関すること

自分の仕事に不満を持つのはどのような時かに関する内容について、忙しさに関することについてあげられた内容としては、「業務が忙しい時、業務量が多い」という回答は、連携得点が高い群、低い群のどちらにおいても多くあげられた。

表 IV-33 忙しさに関すること

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
業務が忙しい時、業務量が多い	59	(8.1)	582	(80.2)	85	(11.7)	726	(34.7)
事務量が多い時	45	(11.3)	312	(78.4)	41	(10.3)	398	(19.0)
人が増えない時	23	(7.8)	235	(79.7)	37	(12.5)	295	(14.1)
忙しさの中で広く浅い対応になりがち、中途半端な時	14	(8.4)	141	(84.9)	11	(6.6)	166	(7.9)
地域活動や個別対応(訪問活動等)ができない時	15	(12.1)	100	(80.6)	9	(7.3)	124	(5.9)
評価やまとめの時間が取れない時	9	(7.8)	93	(80.9)	13	(11.3)	115	(5.5)
予算が減っていく(付かない)時	7	(7.1)	79	(79.8)	13	(13.1)	99	(4.7)
新しい企画や仕事の準備に時間が取れない	5	(9.8)	44	(86.3)	2	(3.9)	51	(2.4)
カンファレンスや話し合いの時間が取れない時	7	(17.1)	31	(75.6)	3	(7.3)	41	(2.0)
アンケート等、調査者は多く忙しい時	3	(10.0)	23	(76.7)	4	(13.3)	30	(1.4)
新人保健師や後輩の指導に追われている	1	(10.0)	8	(80.0)	1	(10.0)	10	(0.5)
会議が多い時	0	(0.0)	6	(66.7)	3	(33.3)	9	(0.4)
無効回答	3	(10.3)	24	(82.8)	4	(13.8)	29	(1.4)
合計	191	(9.1)	1,678	(80.2)	226	(10.8)	2,093	(100.0)

②職場・組織・環境に関すること

自分の仕事に不満を持つのはどのような時かに関する内容について、職場・組織・環境に関することにあげられた内容としては、以下の表の順に内容が示された。

特に、連携得点が高い群においては「上司の理解がないとき（本課含む）」、連携得点が低い群では「理不尽な仕事、担当外の仕事、保健師業務以外の仕事が多い時」といった内容があげられた。

表 IV-34 職場・組織・環境に関すること

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
上司の理解がないとき(本課含む)	34	(6.9)	388	(79.2)	68	(13.9)	490	(15.7)
理不尽な仕事、担当外の仕事、保健師業務以外の仕事が多い時	49	(12.4)	301	(76.0)	46	(11.6)	396	(12.7)
関係機関、他職種から理解が得られないとき(住民含む)	21	(6.3)	261	(78.1)	52	(15.6)	334	(10.7)
連携が取れない時	12	(5.6)	179	(82.9)	25	(11.6)	216	(6.9)
職員間の仕事(質・量)に偏りがある時	17	(9.4)	152	(84.0)	12	(6.6)	181	(5.8)
休日出勤、時間外勤務が多い時	14	(9.7)	111	(76.6)	20	(13.8)	145	(4.6)
やる気のない職員がいる、非協力的職員	12	(9.4)	95	(74.8)	20	(15.7)	127	(4.1)
職場の人間関係が悪い時	17	(14.7)	87	(75.0)	12	(10.3)	116	(3.7)
組織内部でも業務実態が把握されていない、自分の活動が分かってもらえない	12	(10.8)	86	(77.5)	13	(11.7)	111	(3.6)
相談できる人がいない時	9	(8.8)	80	(78.4)	13	(12.7)	102	(3.3)
保健師の専門性が出せない時	15	(14.9)	73	(72.3)	13	(12.9)	101	(3.2)
組織としての対応等ができていない時	2	(2.2)	78	(84.8)	12	(13.0)	92	(2.9)
方針・指針、役割、目的・目標が不明確な時	9	(10.2)	71	(80.7)	8	(9.1)	88	(2.8)
考えや企画が反映されない時	8	(9.6)	61	(73.5)	14	(16.9)	83	(2.7)
トップダウン、医師会などとのしがらみで事業決定される時	10	(13.0)	57	(74.0)	10	(13.0)	77	(2.5)
不適切な職場環境(集中して仕事ができない等)の時	3	(4.2)	54	(75.0)	15	(20.8)	72	(2.3)
役割分担が不明確な時	9	(13.8)	49	(75.4)	7	(10.8)	65	(2.1)
情報が入りにくいとき	7	(14.0)	38	(76.0)	5	(10.0)	50	(1.6)
援助が得られない時	7	(14.0)	39	(78.0)	4	(8.0)	50	(1.6)
家庭・育児・仕事の関係調整がうまくいかない時	4	(8.2)	43	(87.8)	2	(4.1)	49	(1.6)
労働条件が悪い(給料・手当・昇格等)時	2	(4.8)	31	(73.8)	9	(21.4)	42	(1.3)
タテ割り行政、年功序列	2	(5.3)	29	(76.3)	7	(18.4)	38	(1.2)
1人 PHN	5	(17.9)	20	(71.4)	3	(10.7)	28	(0.9)
新しい取り組みを受け入れられないこと	2	(8.7)	18	(78.3)	3	(13.0)	23	(0.7)
スーパーバイザーがいない(助言、指導)	0	(0.0)	16	(76.2)	5	(23.8)	21	(0.7)
センターには決定権がない	0	(0.0)	9	(90.0)	1	(10.0)	10	(0.3)
毎日の仕事に変化がない	0	(0.0)	9	(90.0)	1	(10.0)	10	(0.3)
法律との関連(法関連以外は関われない等)	0	(0.0)	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(0.1)
専門化により多岐にわたる事業が起こしにくい	0	(0.0)	3	(100.0)	0	(0.0)	3	(0.1)
無効回答	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
合計	282	(9.0)	2,442	(78.2)	400	(12.8)	3,124	(100.0)

### ③専門職として

自分の仕事に不満を持つのはどのような時かに関する内容について、専門職としてあげられた内容としては、特に、「達成感、充実感が無い時」という回答は、連携得点が高い群、低い群のどちらにおいて多くあげられた。

表 IV-35 専門職として

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
達成感、充実感が無い時	59	(17.8)	247	(74.4)	26	(7.8)	332	(33.8)
幅が広く、深く、緊急性等により抱え込みすぎているとき	28	(21.2)	96	(72.7)	8	(6.1)	132	(13.4)
保健師としての専門性、自分自身がわからない時	6	(7.1)	72	(85.7)	6	(7.1)	84	(8.6)
問題解決に時間がかかる、前進しない、結果が見えにくい時	12	(15.8)	59	(77.6)	5	(6.6)	76	(7.7)
困難事例への対応・調整がうまくいかない時	6	(8.8)	55	(80.9)	7	(10.3)	68	(6.9)
ケースを持っていないこと(住民との関わりが取りにくい体制)	5	(9.6)	38	(73.1)	9	(17.3)	52	(5.3)
サービスの掘りおこしが不十分	4	(8.2)	40	(81.6)	5	(10.2)	49	(5.0)
活動のPRができない	1	(2.4)	33	(78.6)	8	(19.0)	42	(4.3)
住民の視点と行政の視点の調整が取れないとき	3	(7.3)	35	(85.4)	3	(7.3)	41	(4.2)
専門的知識の習得、卒後教育がないこと	1	(4.5)	15	(68.2)	6	(27.3)	22	(2.2)
計画的な仕事の推進、図られていない	0	(0.0)	21	(95.5)	1	(4.5)	22	(2.2)
知識・能力・経験不足を感じる時	4	(21.1)	12	(63.2)	3	(15.8)	19	(1.9)
地域特性を生かした事業展開ができていない	0	(0.0)	12	(80.0)	3	(20.0)	15	(1.5)
専門業務と事務処理との両立	2	(14.3)	11	(78.6)	1	(7.1)	14	(1.4)
指導者がいない	1	(14.3)	5	(71.4)	1	(14.3)	7	(0.7)
リーダーシップ、指導力が出せない時	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
無効回答	3	(50.0)	2	(33.3)	1	(16.7)	6	(0.6)
合計	135	(13.7)	754	(76.8)	93	(9.5)	982	(100.0)

### ③評価に関すること

自分の仕事に不満を持つのはどのような時かに関する内容について、評価に関することにあげられた内容として、「評価されないとき」という回答は、連携得点が高い群、低い群のどちらにおいても多くあげられた。

表 IV-36 評価に関すること

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
評価されない時	26	(9.6)	206	(76.3)	38	(14.1)	270	(92.8)
期待に添えない時	0	(0.0)	13	(86.7)	2	(13.3)	15	(5.2)
無効回答	0	(0.0)	4	(66.7)	2	(33.3)	6	(2.1)
合計	26	(8.9)	223	(76.6)	42	(14.4)	291	(100.0)

#### ④苦情・ストレス・失敗に関すること

自分の仕事に不満を持つのはどのような時かに関する内容について、苦情・ストレス・失敗に関することあげられた内容として、「失敗した時、うまくいかない時」という回答は、連携得点が高い群、低い群のどちらにおいても多くあげられた。

表 IV-37 苦情・ストレス・失敗に関すること

	連携低い	(%)	連携普通	(%)	連携高い	(%)	合計	(%)
失敗した時、うまくいかない時	12	(10.1)	96	(80.7)	11	(9.2)	119	(47.8)
住民から苦情があった時	9	(15.8)	42	(73.7)	6	(10.5)	57	(22.9)
体調不良、ストレスが溜まっている時	3	(5.3)	48	(84.2)	6	(10.5)	57	(22.9)
疲れたとき	0	(0.0)	15	(93.8)	1	(6.3)	16	(6.4)
無効回答	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
合計	24	(9.6)	201	(80.7)	24	(9.6)	249	(100.0)

#### 5.人口規模別の市町村保健師の業務内容別時間

##### (1) 調査対象となった市町村の保健師の配置等の概要

業務内容別時間データは、274市町村から収集された。各市町村別保健師データ多数は、表に示した。1市町村毎に保健師1名から61名のデータが収集された（巻末資料、表1参照）。

保健師数は、人口規模によって有意な差があり、5万人未満の保健師総数の平均値は、6.21名、5-30万人未満19.23名、30万人以上が50.54名と示された。同様に保健師の常勤、嘱託、産休等の人員にも差が示された。

全体の老齢化率は、20.3%であった。保健師数と同様に人口規模によって老齢化率にも有意な差があり、5万人未満が23.69%で高く、5万人-30万人未満19.06%、30万人以上17.99%と示された。規模が小さいほど老齢化率は、高い傾向が示された。

また老齢化率や人口密度と保健師数の配置との関係は、老齢化率が高い程、保健師数が少なくなる傾向があった。これは市町村における保健師の配置人数が管内人口が多ければ多いほど増加している。また人口密度が低い程、老齢化率は、低かった。人口と保健師数の相関係数は0.915と示されていた。一般的に、人口規模が小さい市町村は、人口密度も低く、高齢者人口が多いことを示していると考えられる。

表 IV-38 人口規模別保健師総数等

		度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	カイ2乗	漸近有意確立
保健師数 総数	5万人未満	802	6.21	4.175	1	25	1936.940	0.000 **
	5万人～30万人未満	1319	19.23	8.134	3	44		
	30万人以上	464	50.54	9.903	20	108		
	合計	2585	20.81	16.820	1	108		
保健師数 常勤	5万人未満	802	5.91	3.948	1	24	1936.828	0.000 **
	5万人～30万人未満	1319	18.17	7.761	3	42		
	30万人以上	464	49.42	10.041	19	107		
	合計	2585	19.98	16.506	1	107		
保健師数 嘱託	5万人未満	802	0.10	0.328	0	2	161.181	0.000 **
	5万人～30万人未満	1319	0.52	0.999	0	5		
	30万人以上	464	0.19	0.396	0	1		
	合計	2585	0.33	0.781	0	5		
保健師数 産休・育休代替	5万人未満	802	0.16	0.414	0	2	114.286	0.000 **
	5万人～30万人未満	1319	0.58	0.992	0	4		
	30万人以上	464	0.55	0.827	0	2		
	合計	2585	0.44	0.845	0	4		

表 IV-39

相関係数

		保健師数 総数	管内総人口
保健師数 総数	Pearson の相関係数	1	.915**
	有意確率 (両側)		.000
	N	2585	2585
管内総人口	Pearson の相関係数	.915**	1
	有意確率 (両側)	.000	
	N	2585	2585

\*\* 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

表 IV-40

相関係数

		保健師数 総数	高齢化率	人口密度
保健師数 総数	Pearson の相関係数	1	-.344**	.325**
	有意確率 (両側)		.000	.000
	N	2585	2585	2585
高齢化率	Pearson の相関係数	-.344**	1	-.496**
	有意確率 (両側)	.000		.000
	N	2585	2585	2585
人口密度	Pearson の相関係数	.325**	-.496**	1
	有意確率 (両側)	.000	.000	
	N	2585	2585	2585

\*\* 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

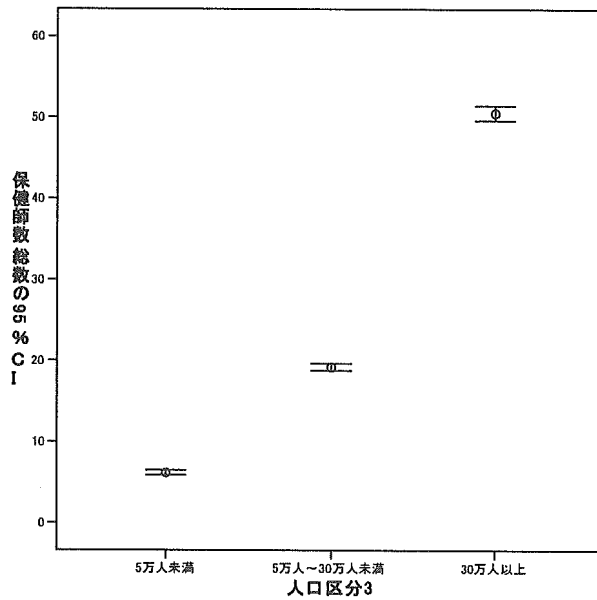


図 IV-6

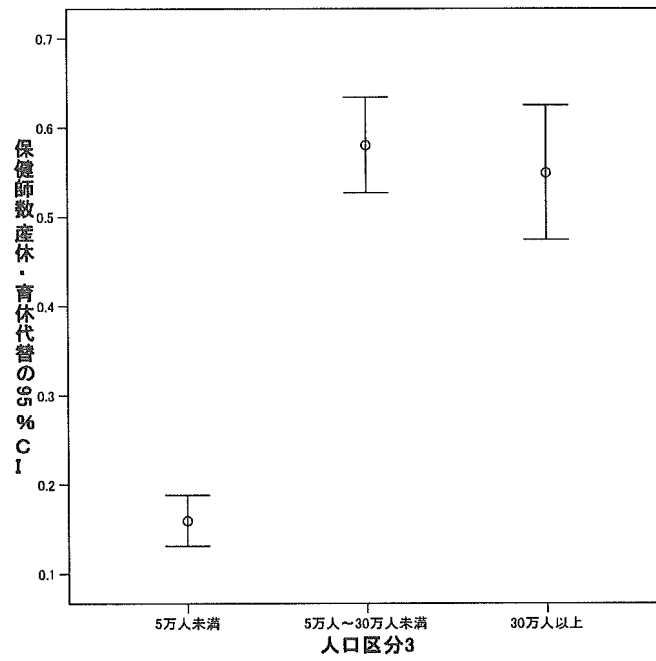


図 IV-7

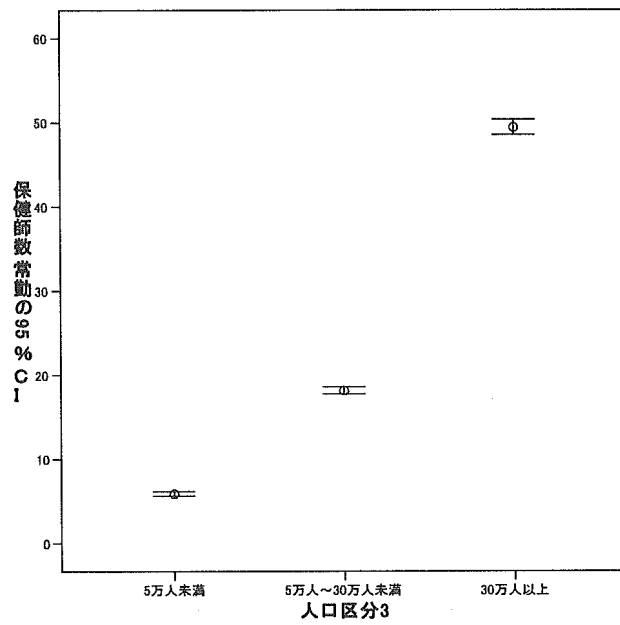


図 IV-8

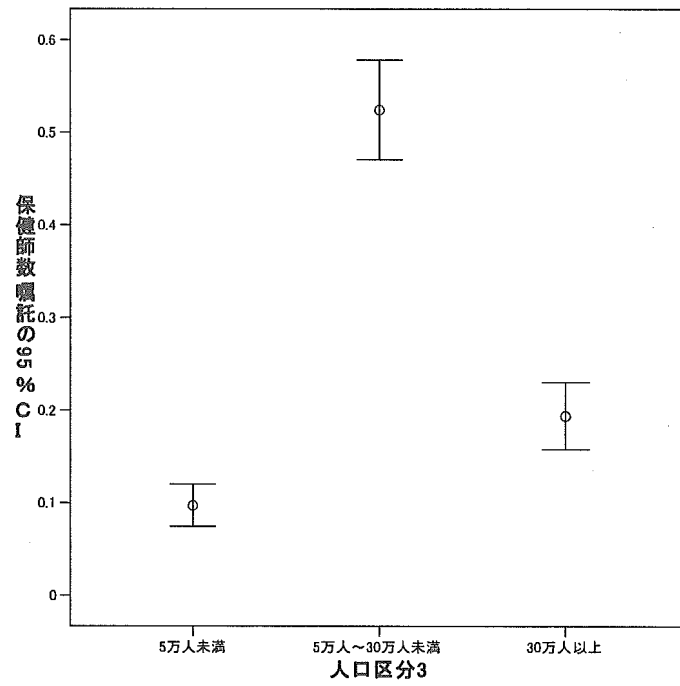


図 IV-9

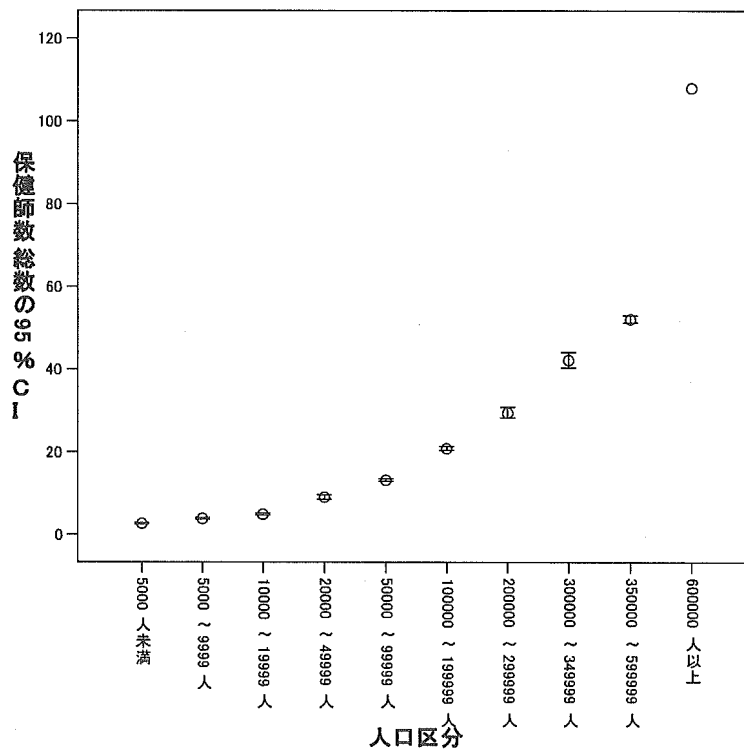


図 IV-10



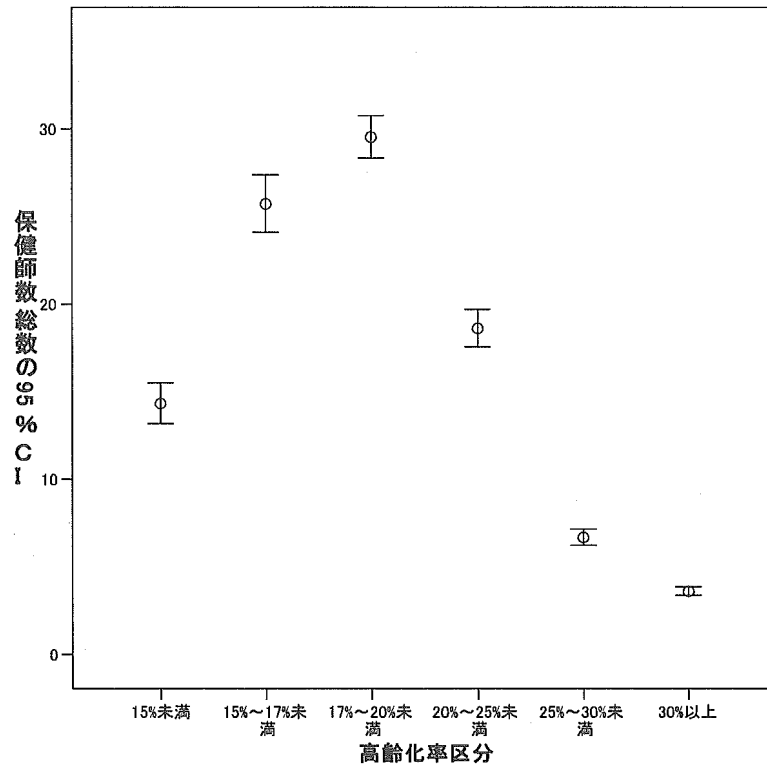


図 IV-11

(2) 人口規模別の市町村保健師の業務日数および実働時間

人口規模別に市町村の保健師の実働時間を分析した結果、実働日数が長いのは、5万人未満が20.781日、同様に総実働時間も168.234時間、直接サービスの時間が98.139時間で最も長く、順に5-30万人未満、30万人以上と短くなる傾向があった。

ただし、間接サービスの時間においては、5-30万人未満の時間が長く、次いで30万人以上という傾向がみられた。

表 IV-41 人口規模別の市町村の保健師の実働時間

従属変数	(I) 人口区分3		(J) 人口区分3		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
	平均値		平均値の差 (I-J)				下限	上限
実働日数	5万人未満	20.781	5万人～30万人未満	.265129(*)	0.090	0.01	0.049	0.481
			30万人以上	.455968(*)				
	5万人～30万人未満	20.516	5万人未満	-.265129(*)	0.090	0.01	-0.481	-0.049
			30万人以上	0.191				
	30万人以上	20.325	5万人未満	-.455968(*)	0.111	0	-0.720	-0.192
			5万人～30万人未満	-0.191				
実計(時間)	5万人未満	168.234	5万人～30万人未満	2.88956(*)	0.952	0.007	0.614	5.165
			30万人以上	6.51452(*)				
	5万人～30万人未満	165.344	5万人未満	-2.88956(*)	0.952	0.007	-5.165	-0.614
			30万人以上	3.62496(*)				
	30万人以上	161.719	5万人未満	-6.51452(*)	1.164	0	-9.299	-3.730
			5万人～30万人未満	-3.62496(*)				
直接サービス(時間)	5万人未満	98.139	5万人～30万人未満	8.09514(*)	1.982	0	3.358	12.833
			30万人以上	14.04512(*)				
	5万人～30万人未満	90.044	5万人未満	-8.09514(*)	1.982	0	-12.833	-3.358
			30万人以上	5.94998(*)				
	30万人以上	84.094	5万人未満	-14.04512(*)	2.442	0	-19.885	-8.206
			5万人～30万人未満	-5.94998(*)				
間接サービス(時間)	5万人未満	35.169	5万人～30万人未満	-6.32059(*)	1.512	0	-9.933	-2.709
			30万人以上	-3.644				
	5万人～30万人未満	41.490	5万人未満	6.32059(*)	1.512	0	2.709	9.933
			30万人以上	2.677				
	30万人以上	38.813	5万人未満	3.644	1.777	0.117	-0.606	7.894
			5万人～30万人未満	-2.677				

\* 平均の差は .05 で有意

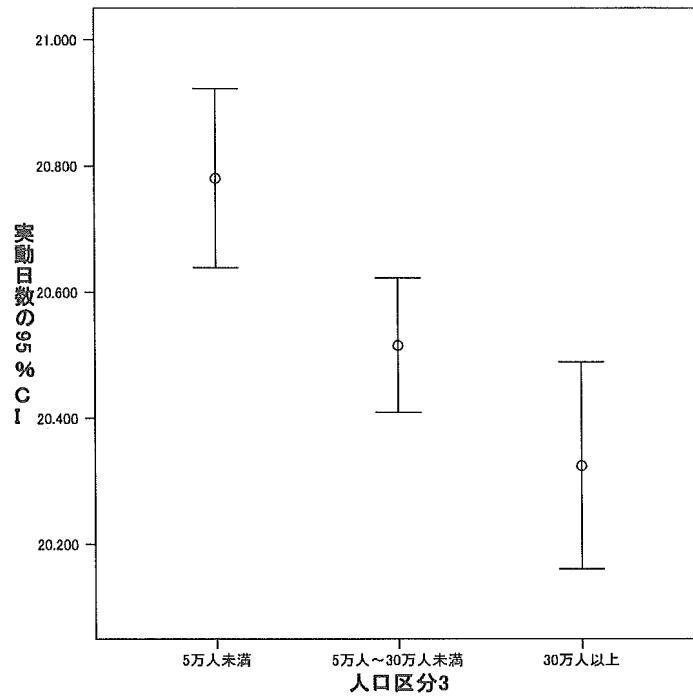


図 IV-12

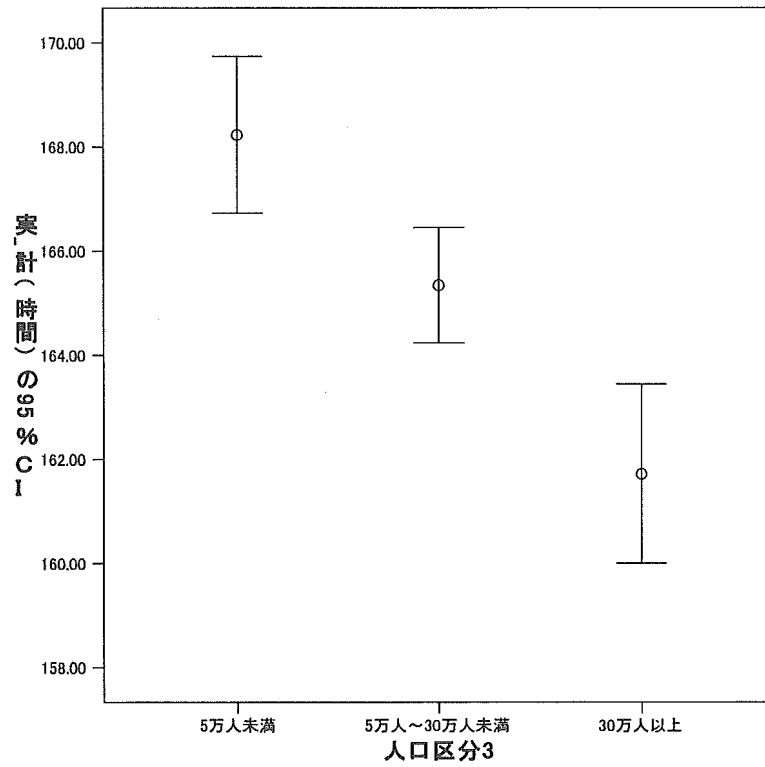


図 IV-13

(3) 人口規模が大きくなるに従って活動時間が減少する活動

健康診査、機能訓練、予防接種といった保健師の活動は、5万人未満の活動時間がかなり長く、とりわけ健康診査の時間は、5万人未満の平均が28.51時間であるのに対して、5-30万人が23.16時間、30万人以上が17.97時間とその差が大きかった。

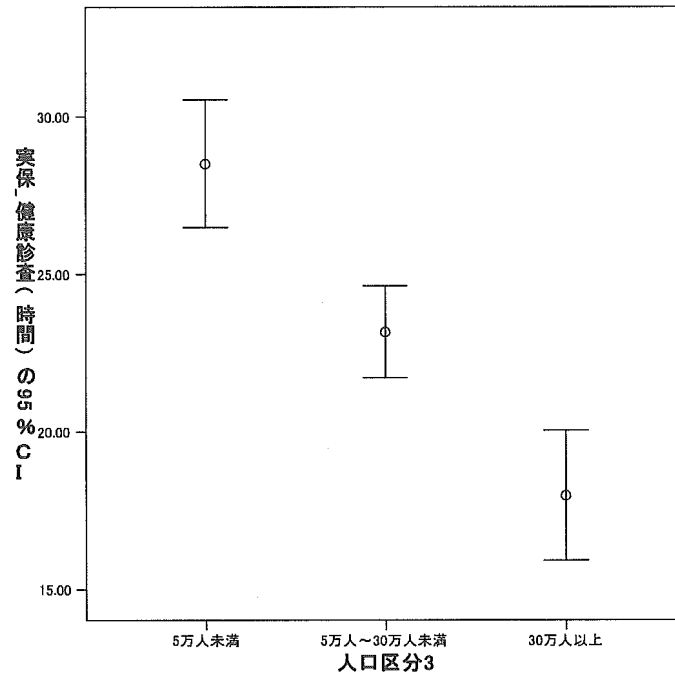


図 IV-14