

201330007B

厚生労働科学研究費補助金
(健康安全・危機管理対策総合研究事業)

質の高いサービスを提供するための地域保健行政従事者の
系統的な人材育成に関する研究
(H24-健危-一般-001)

平成24-25年度 総合研究報告書

研究代表者 橘 とも子

平成26(2014)年3月

厚生労働科学研究費補助金
(健康安全・危機管理対策総合研究事業)

質の高いサービスを提供するための地域保健行政従事者の
系統的な人材育成に関する研究
(H24-健危-一般-001)

平成24-25年度 総合研究報告書

研究代表者 橘 とも子

平成26(2014)年3月

目 次

I. 総合研究報告

質の高いサービスを提供するための地域保健行政従事者の系統的な人材育成に関する研究	橘 とも子	1
--	-------	---

II. 資料 1: 平成 24 年度および 25 年度 各分担班 図表まとめ

1. 地域保健人材に必要とされるコンピテンシーの整理・統合・補充に関する研究	11
2. 歯科保健に関わる人材の資質・能力を向上させるための教育研修システム開発に関する研究	12
3. 保健師と職種間連携支援能力を向上させるための教育・研修に関する研究	13
4. 保健所等の職員（環境衛生監視員）の系統的な人材育成に関する研究	14
5. 発災時の行政対応に係る人材育成に関する研究	15
6. 医学生・研修医の地域保健分野でのキャリア形成支援に関する研究	16
7. 保健人材教育に関する国際的動向に関する研究	18
8. 都道府県および政令市等の人材育成計画に関する実態・意見調査に関する研究	19
9. 福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例に関する研究	20
10. パートナーシップ型コミュニティ支援手法による地域保健人材育成	21
11. ソーシャルキャピタルの中核となる人材の育成計画に関する研究	22
12. 地域保健行政従事者の人材育成ガイドラインの開発に関する研究	23
13. クラウドを活用した自治体職員研修登録システムの開発に関する研究	24

III. 資料 2: 都道府県及び市町村の人材育成計画策定に資する資料の開発作成に関するまとめ

1. 地域保健従事者に求められる「職種共通の専門能力」（リーフレット）	25
2. 地方自治体の人材育成計画に関する実態・意見調査に関する研究 都道府県・政令市等の地域保健人材育成計画の実態調査	27
3. 事例集:福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例 平成 25 年 10 月	87
4. 歯科保健に関する人材を一覧して分析に活用できるツール(人材分析シート)	177
5. 公衆衛生医師職員の確保・育成ガイドライン(案)	179
6. クラウドを活用した研修管理システムの要件	194

IV. 資料 3: 研究成果

1. 橘とも子, 安藤雄一, 奥田博子. 都道府県及び政令市等における地域保健人材育成計画の実態に関する研究. 第 72 回日本公衆衛生学会総会; 2013 年 10 月; 三重. 日本公衆衛生雑誌. 2013; 60(10) 特別附録: 543. 195
2. 奥田博子, 鈴木晃. 保健師の他職種連携支援能力向上のための災害研修効果の検証. 第 72 回日本公衆衛生学会総会. 2013. 10; 三重. 第 72 回日本公衆衛生学会総会抄録集. p. 532. 196
3. Tomoko Tachibana. What are the further competencies required for regional health workers in Japan 45th APACPH Conference Abstract Book 2013: 280. 197
4. Haraoka_Public Health_2013. 198

平成24年度 厚生労働科学研究費補助金（健康安全・危機管理対策総合研究事業）

「質の高いサービスを提供するための地域保健行政従事者の系統的な人材育成に関する研究」班員一覧（五十音順）

研究代表者

曾根智史 国立保健医療科学院：[H24.4- H24.6]
橘とも子 国立保健医療科学院：[H24.6- H25.3]

研究分担者

安藤雄一 国立保健医療科学院
内山博之 日本社会事業大学
奥田博子 国立保健医療科学院
尾島俊之 浜松医科大学
鈴木晃 国立保健医療科学院
橘とも子 国立保健医療科学院：[H24.4- H24.6]
本橋豊 秋田大学

研究協力者

青山旬 栃木県衛生福祉大学校、栃木県保健福祉部健康増進課兼務
秋野憲一 北海道空知総合振興局
浅沼奈美 杏林大学
岩瀬達雄 佐賀中部保健福祉事務所
大澤元毅 国立保健医療科学院
奥村龍一 東京都多摩府中保健所
金子充 立正大学
金子由美子 北海道八雲保健所
金子善博 秋田大学大学院
小池剛 神奈川県厚木保健福祉事務所
五味武人 東京都港区みなと保健所
曾我部ゆかり 門真市
高澤みどり 千葉県市原市保健センター
高寺潤一 尼崎市
竹内彦俊 宮崎市保健所
長優子 江戸川区東部健康サポートセンター
寺田宙 国立保健医療科学院
中板育美 日本看護協会
中臣昌広 東京都文京区文京保健所
中村宗達 静岡県健康福祉部医療健康局
仁科彰則 東京都健康安全研究センター
原政代 太政学院大学
原岡智子 浜松医科大学
堀井聡子 国立保健医療科学院
渡邊能行 京都府立医科大学

平成25年度 厚生労働科学研究費補助金（健康安全・危機管理対策総合研究事業）

「質の高いサービスを提供するための地域保健行政従事者の系統的な人材育成に関する研究」

班員一覧（五十音順）

研究代表者

橘とも子 国立保健医療科学院：[H24.6- H25.3]

研究分担者

安藤雄一	国立保健医療科学院
宇田英典	鹿児島県
内山博之	日本社会事業大学
奥田博子	国立保健医療科学院
尾島俊之	浜松医科大学
鈴木晃	国立保健医療科学院
堀井聡子	国立保健医療科学院
本橋豊	秋田大学

研究協力者

青山旬	栃木県衛生福祉大学校
秋野憲一	北海道空知総合振興局
浅沼奈美	杏林大学
岩瀬達雄	佐賀県健康福祉本部
金子充	立正大学
金子善博	秋田大学大学院
北川信一郎	京都市上京保健センター
曾我部ゆかり	門真市
高澤みどり	千葉県市原市保健センター
高寺潤一	尼崎市
長優子	江戸川区東部健康サポートセンター
中板育美	日本看護協会
中村宗達	静岡県東部健康福祉センター
中村裕之	金沢大学
橋本弥生	福岡県糸島保健所
原政代	太政学院大学
原岡智子	活水女子大学
宮園将哉	大阪府池田保健所
森木大輔	宮崎県健康増進課

I . 総合研究報告

総合研究報告書

質の高いサービスを提供するための地域保健行政従事者の
系統的な人材育成に関する研究

研究代表者：	曾根 智史	国立保健医療科学院	【H24. 4-H24. 6】
	橋 とも子	国立保健医療科学院	【H24. 6-H25. 3】
研究分担者：			
【H24年度】	橋 とも子	国立保健医療科学院	【H24. 4-H24. 6】
	鈴木 晃	国立保健医療科学院	
	安藤 雄一	国立保健医療科学院	
	奥田 博子	国立保健医療科学院	
	尾島 俊之	浜松医科大学	
	本橋 豊	秋田大学	
	内山 博之	日本社会事業大学	
【H25年度】	宇田 英典	鹿児島県鹿児島地域振興局保健福祉環境部 (兼)伊集院保健所	
	安藤 雄一	国立保健医療科学院	
	奥田 博子	国立保健医療科学院	
	水島 洋	国立保健医療科学院	
	堀井 聡子	国立保健医療科学院	
	尾島 俊之	浜松医科大学	
	本橋 豊	秋田大学	
	内山 博之	日本社会事業大学	

研究要旨

本研究は、地域保健対策検討会報告書の提言「都道府県及び市町村の人材育成計画」策定に資する資料の開発・作成が目的である。そのために、2年間の研究期間において①「地域保健人材の育成に関する多角的な実態把握」を行うとともに、②「地域保健人材に習得の必要な職種共通コンピテンシー」を整理・統合・補充し、③「都道府県や政令市等が、地域保健行政従事者に対する系統的な専門分野に関する研修を計画的に推進する際に利用可能で効果的なモデル資料」を開発・作成することを目指すこととした。

具体的には、地域保健人材育成に関して①多角的な実態把握、②職種共通コンピテンシーの整理・統合・補充を行いつつ、③自治体が系統的な人材育成を推進する際に参考となるようなモデル資料やモデルツールを開発作成する、という方法を用いた。

研究成果として、①「地方自治体の人材育成計画、医学生・研修医のキャリア形成支援、ソーシャルキャピタルの中核人材1育成、環境衛生監視員・保健師・歯科口腔保健人材、福祉事務所等の保健師活動、パートナー型コミュニティ支援手法、等について実態把握」するとともに、②「地域保健人材に必要とされるコンピテンシーを整理・統合・補充」しえた。地域保健行政職員の人材育成計画に関する実態として、すべての地域保健人材育成計画は①策定済み自治体9.9%、②策定なし94.1%のうち職種によってはある41.5%、③そのうち保健師が84.7%、等であった。また③「『地方自治体の人事担当者向けの[公衆衛生医師職員の確保・育成ガイドライン(案)]および『クラウドを活用した自治体職員の研修登録・履歴管理システム要件の概要』を開発・作成」しえた。

今後は、本研究成果を活用して自治体研修責任者等への普及を図る必要があり、併せて、自治体の実状に応じて選択できる展開方法のモデル開発を実態把握しつつ進めることが、すべての地域保健従事職員に対する系統的な人材育成体制の充実に向けて重要と考えられた。

1 研究目的

本研究は地域保健対策検討会報告書で提言された「都道府県及び市町村の人材育成計画」策定に資する資料を作成することを目的とした。これまでの地域保健人材育成に係るコンピテンシー、職種間連携、教材開発に関する研究成果を踏まえて、本研究では、都道府県や政令市等が、地域保健行政従事者に対する体系的な専門分野に関する研修を計画的に推進する際に利用可能で効果的なモデル資料を、地域保健対策基本指針の改正趣旨に沿って開発・作成することを目指した。

2 研究方法

[平成24年度] 「地域保健人材に必要とされるコンピテンシーを整理・統合・補充」した上で、地域における人材育成計画に係る実態を多角的に把握した。

1) 地域保健人材に必要とされるコンピテンシーの整理・統合・補充

方法：フォーカスグループによる検討、整理・統合・補充。

対象：既存研究成果や関連報告

2) 都道府県・政令市の人材育成計画に関する実態・意見調査

方法：自治体の地域保健行政従事者に対する人材育成計画に関する実態及び要望調査。

対象：地方自治体（都道府県(47)・政令市(20)・中核市(41)・保健所設置市(8)・特別区(23) および一般市(78)、計217自治体における「地域保健職員研修の主幹部(局)担当課長」計217名。一般市のみ人口規模別層化無作為抽出法による標本調査(抽出率10%)、他は全数調査。

3) 医学生・研修医の地域保健分野でのキャリア形成支援に関する調査

方法・対象：公衆衛生分野でのキャリア形成支援に関するセミナーの企画・実施・参加者の意見調査・評価。

4) ソーシャルキャピタルの中核となる人材の育成に関する研究

方法・対象：保健衛生部局対象、地域防災計画・災害時保健活動マニュアル等の実態調査。

5) 環境衛生監視員の資質・能力を向上させるための教育研修システム開発に関する研究

方法・対象：環境衛生監視員に求められる能力・知識・技術の事例分析、先進とりくみ自治体の訪問調査・分析。

6) 保健師の資質・能力を向上させるための教育研修システム開発に関する研究

方法・対象：保健師と他職種連携支

援能力の向上に効果的な教育・研修に関する調査。

7) 歯科口腔保健に関わる人材の資質・能力を向上させるための教育研修システム開発に関する研究

方法・対象：歯科口腔保健に係る人材分析手法の検討、人材育成ツールの開発・作成等。

8) 福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例に関する研究

方法・対象：生活保護受給者に対し、保健師・看護師等による健康管理の先駆的实施自治体の現地調査・望ましい健康管理活動の在り方分析。

[平成25年度] 平成24年度の成果を元に追加調査を行いつつ、クラウドを活用した自治体職員研修登録システムの開発、モデル人材育成計画の開発を行い、最終的に都道府県及び市町村の人材育成計画策定要領の開発に結びつけるための検討を行った。

1) 地方自治体における地域保健人材育成計画の実態に関する研究

方法・対象：都道府県・政令市の人材育成計画に関する実態・意見調査結果の分析・追加調査、文献レビュー。

2) 都道府県・政令市等の人材育成計画に関する実態・意見調査に関する研究

方法・対象：①「都道府県・政令市の人材育成計画に関する実態・意見調査」結果に基づく先進的取り組み自治体の二次調査。担当者への聞き取り調査により、人材育成推進体制、人事管理、人材育成の方法(OJT、Off-JT、自己啓発の実際、ジョブローテーション等)等の具体を情報収集した。②i) 歯科口腔保健に関わる人材の資質・能力を向上させるための教育研修システム開発。ii) 自治体に対する歯科保健担当者の実態調査。

3) 市区町村等の人材育成計画に関する実態・意見調査に関する研究

方法・対象：健康危機管理(災害時)の支援活動に必要な、行政保健師に求められる能力・知識習得のための人材育成教育の実態を明らかにすることを目的に、保健師の健康危機管理能力習得のための教育・研修の実態に関する調査を実施。研究対象：行政保健師77名。調査時期：平成25年5月。調査方法：自記式質問紙調査。調査項目：属性(所属、職位、年齢、保健師経験年数)、災害時保健活動経験、災害時保健活動に関す

る教育・研修受講歴、知識獲得度等。

- 4) パートナー型コミュニティ支援手法による人材育成計画に関する研究
方法・対象：①関連論文のシステムティックレビュー、②日米の関連事例収集・インタビュー調査・フィールドの参与観察、③質的分析によるアウトカムモデルへの統合、強化能力と寄与介入因子の抽出。
- 5) ソーシャルキャピタルの中核となる人材の育成計画に関する研究
方法・対象：災害ボランティアや自主防災組織等の研修カリキュラム等を収集・分析し、中核となる要素等を抽出した。また、長崎県島原市において、雲仙普賢岳噴火による被災地区において、新しい地区づくり活動が行われ現在の地区組織活動につながっている事例について調査を行った。
- 6) 医学生・研修医の地域保健分野でのキャリア形成支援に関する研究
方法・対象：宿泊・参加型研修プログラム実施の、参加者のキャリア形成意識を高める要因と方策を明らかにするため、社会医学セミナー（主催：全国機関衛生学公衆衛生学教育協議会、於：石川県羽咋郡富来活性化センター）を実施（2泊3日）。参加者の意識の変化を分析。
- 7) 福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例に関する研究
方法・対象：福祉事務所において生活保護受給者に対する保健師・看護師等の望ましい健康管理活動の内容を明らかにするため、生活保護受給者に対し、保健師、看護師等による健康管理を先駆的に行っている自治体を現地調査。
- 8) 地域保健行政従事者の人材育成ガイドラインの開発に関する研究
方法・対象：地域保健行政従事者の中でも、全国的に確保育成が課題となっている公衆衛生医師について、16自治体の先進的取り組み事例を調査把握し、全国保健所長会研究班で「地方自治体における公衆衛生医師職員の確保・育成ガイドライン」を検討・作成。
- 9) クラウドを活用した自治体職員研修登録システムの開発に関する研究
方法・対象：国立保健医療科学院における平成25年度健康危機管理研修を対象に検討を行い、利用者が自己の研修履歴を管理できるようなクラウドシステムの要件を整理した。

(倫理面への配慮)

調査にあたっては、事前に国立保健医療科学院（承認番号 NIPH-IBRA#12039）もしくは研究分担者所属大学の倫理審査委員会の承認を受け実施した。また調査は、回答者に対して十分に説明し同意を得た上で実施した。

3 研究結果

[平成24年度]

- 1) 地域保健人材に必要とされるコンピテンシーの整理・統合・補充
「地域保健従事者に求められる職種共通の専門能力」のカテゴリ及び到達目標に各々対応する行動目標を、整理・統合できた。主な補充コンピテンシーは、「地域保健対策への地域住民のニーズの把握に努めた上で、専門的な立場から企画、調整、指導及びこれらに必要な事業を行うとともに、市町村への積極的な支援に努めることができる」能力であった。成果の普及用リーフレットとして[地域保健従事者に求められる「職種共通の専門能力」・地域保健人材に求められる職種共通の専門能力&コンピテンシー.]を開発・作成した。
- 2) 都道府県・政令市の人材育成計画に関する実態・意見調査

回収n=143 (65.9%)。すべての地域保健行政従事者に対する人材育成計画は、「ある」14(9.9%)、「職種によってはある」59(41.5%)、「研修ごとに目標設定している」32(22.5%)。「人材育成計画がある」回答の自治体種別内訳は、都道府県4(13.3%)、政市1(6.7%)、中核市2(5.9%)、保健所設置市0(0.0%)、特別区3(18.8%)、一般市4(9.5%)。また「人材育成計画はないが職種によってある」回答は、医師・歯科医師5(8.5%)、保健師50(84.7%)、管理栄養士13(22.0%)、食品衛生監視職員15(25.4%)、環境衛生監視職員11(18.6%)、その他専門職10(16.9%)、事務職5(8.5%)。さらに個人の研修や教育の履歴を所属組織が管理して「いる」は41(28.7%)、その管理方法は「研修管理or人事給与システム」「研修受講台帳」等。自治体企画研修の研修評価は、「実施している」26(18.2%)、「一部の研修のみで実施」52(36.4%)。過去3年間の研修で利用or派遣経験のある組織は「国立保健医療科学院」101(88.6%)、保健所81(56.6%)、精神保健福祉センター96(67.1%)他、地域ごとに民間・NPO等の施設を含む多様なソーシャルキャピタルが研修利用されていた。地域保健行政従事者に対する人材育成（研修企画）に係る今後の課題は、「すべ

ての職種に対し人材育成計画が必要」「保健分野以外の業務経験が必要」「個人の経験や力量の差が大きく統一的な研修目標・内容の設定は困難であるが、いっそうのOJT充実是不可欠」等であった。

3) 医学生・研修医の地域保健分野でのキャリア形成支援に関する調査

医学生・研修医を対象としたキャリア形成支援セミナーを参加型合宿研修で実施。地域保健関係者を講師としたキャリア形成のnarrative or al history(自分史を語る)の、参加者のキャリア意識向上に対する有用性が示唆された。

4) ソーシャルキャピタルの中核となる人材の育成に関する研究

自治体の災害対応準備状況を実態把握した。より実践的な教育訓練の追加等の必要性が認められた。地域において災害対応準備等の改善を検討するに際して、大学等ソーシャルキャピタルとの連携協力は、有用な方法の一つになりうると思われた。

5) 環境衛生監視員の資質・能力を向上させるための教育研修システム開発に関する研究

環境衛生監視員の人材育成について、到達目標と課題を整理できた。今後少数配置専門職については、平時・有事のコンピテンシーをさらに検討すると共に、地域の実情に応じた研修計画や研修方法の検討・開発が必要と思われた。

6) 保健師の資質・能力を向上させるための教育研修システム開発に関する研究

保健師の人材育成について、他職種や関係他機関との連携・支援に関する能力向上を図るための研修等への要望が認められ、合同研修の企画検討等、相互共通理解の形成を図る人材育成手法の開発が今後の課題として明らかになった。

7) 歯科口腔保健に関わる人材の資質・能力を向上させるための教育研修システム開発に関する研究

歯科口腔保健の人材分析用シートを開発・作成した。自治体における地域診断の一環として、また多職種においても活用可能なツールと思われた。

8) 福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例に関する研究

事例集「福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例 事例集」を開発・作成し、全国の自治体に配布した。

[平成25年度]

1) 地方自治体における地域保健人材育成計画の実態に関する研究

総回答数143(65.9%)。「すべての地域保健行政従事者に対する人材育成計画あり」9.9%、計画なし94.1%のうち「職種によっては人材育成計画あり」41.5%、そのうち保健師は84.7%。研修履歴管理は「あり」28.7%。自治体企画研修の評価実施は「なし」41.3%、「あり」41.3%。直近3年間の研修で利用した機関の最多は国立保健医療科学院88.6%。保健所・地方衛生研究所の研修活動は各々、全自治体回答56.6%・35.7%に対し、一般市の回答は71.4%・7.1%。多彩なソーシャル・キャピタルが研修に活用されていた。今後の課題は「自治体の人材育成体制」「計画策定」「研修予算の不足」「人事異動と連動した統括的な人材育成の体系化」等。

2) 都道府県・政令市等の人材育成計画に関する実態・意見調査に関する研究

①調査実施自治体ごとの計画的な人材育成実践状況の概要は表のとおり。地域保健行政従事者全体についての人材育成体制が整備されている自治体は少なく、特定の職種ごとに人材育成計画が立てられている自治体が比較的多く、自治体による取り組みの違いは大きかった。また、職種による違いも明瞭で、今回調査した自治体のすべてにおいて保健師の人材育成計画が立てられていた。これに続くのが管理栄養士や対物業務に関わる技術職員であった。少数職種では手つかず状態の自治体が多かった。

表1. 人材育成計画に関する聞き取り調査の実施状況

自治体名	当該自治体における 人材育成計画の実践状況							調査方法	
	※ 地域保健行政 従事者全体	職種別							
		保健師	管理栄養士	助産師	対物全般	食品衛生監視員	環境衛生監視員		薬事監視員
神奈川県	○							聞き取り	2014/1/14 安藤、堀井
川崎市	○							聞き取り	2014/1/10 安藤、堀井
高知県		○			○			聞き取り	2014/9/6 安藤
福岡県		○						聞き取り	2014/12/16 奥田
札幌市		○			○			聞き取り	2014/10/21 奥田
倉敷市		○			○			聞き取り	2014/11/15 奥田
埼玉県		○	○			○	○	質問紙のみ	
大阪府		○	○			○	○	質問紙のみ	

②i) Webに「歯科口腔保健の情報提供サイト(歯っとサイト)」を開発・作成した。ii)自治体歯科保健担当者の職種は保健師が多かった。

3) 市区町村等の人材育成計画に関する実態・意見調査に関する研究

①調査回答数(回収率)77(100.0%)。

②属性:i:都道府県38(49.4%),

- 政令指定都市18 (23.4%) , 中核市・特別区11 (14.3%) , 市町村9 (11.7%) ii : 職位 : 課長級9 (11.8%) , 係長41 (53.9%) , 主任・主査26 (34.2%) iii : 行政保健師経験年数 : 平均26.5年 (SD5.09) 。
- ③災害時保健活動経験 : 「あり」66 (85.7%) , 「なし」11 (14.3%) 。
- ④災害保健活動に関する教育歴 : 基礎教育課程 : 「あり」2 (2.7%) , 卒後教育「あり」63 (81.8%) 。
- ⑤卒後教育受講研修 (直近3回) N=63 : 「国主催」7 (11.1%) , 「県主催」54 (85.7%) , 「市町村主催」29 (46.0%) , 「職能団体」12 (19.5%) , 「その他」15 (23.8%) 。
- ⑥災害時行政保健師に求められる役割の理解度 : 「理解している」5 (6.5%) , 「概ね理解している」45 (58.4%) 「どちらともいえない」18 (23.4%) , 「あまり理解していない」6 (7.8%) 「理解していない」3 (3.9%) 。
- 4) パートナー型コミュニティ支援手法による人材育成計画に関する研究
 パートナーシップ型コミュニティ支援手法を用いた地域保健従事者のための人材育成方法論自体は存在しなかったが、CBPR (Community-based participatory research) など、住民と行政が協働する研究手法の導入や、住民参加型事業の運営プロセス自体が、地域保健従事者の能力強化につながるということが明らかになった。
- 5) ソーシャルキャピタルの中核となる人材の育成計画に関する研究
 研修カリキュラムの内容として、「知識、技能、配慮」の3つの柱が抽出された。「知識」は主として講義によって伝えられる内容であるが、地震被害想定や防災マップなどの災害による被害、地域防災計画などの自治体における対策の状況、平常時からの備えや備蓄物品の必要性、家屋の耐震補強や家具の固定などの減災の方策、応急救護の基礎知識、自主防災組織・災害ボランティアの活動内容、その組織やリーダーシップのあり方などが含まれる。「技能」は主として実習や演習によって形成が図られ、避難訓練、消火訓練、情報伝達、救出・搬送、応急手当、炊き出し、給水などの防災訓練、街歩きによる危険箇所の発見や避難経路の確認、避難所運営ゲーム (HUG) などによる避難所運営についてのシミュレーション、災害図上演習 (DIG) 、災害時等の困難な場面での判断を考えさせるクロスロードなどがある。「配慮」は基礎知識については講義で伝えることができるが、最終的には何らかの現実感を持って感性を磨く必要がある資質である。災害発生時や復旧活動時の安全衛生への配慮、事故の予防や危険予知、災害ボランティアや、また同じ被災者同士での、心への配慮、もしくは心のケア、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由等の障害者、女性への配慮、個人情報保護への配慮などがある。
- 6) 医学生・研修医の地域保健分野でのキャリア形成支援に関する研究
 セミナー参加者 (医学生・研修医) 22名、講師及びファシリテーター26名。セミナー受講前後で、社会医学のイメージ、社会医学の役割、社会医学の課題、社会医学の面白さ、社会医学への興味、社会医学への進路を考えている、のいずれの項目においても、受講後には統計学的に有意な得点の上昇が認められた。参加者の自由記述意見においては、具体的なキャリアパスを描くきっかけとなった、医系技官の存在を知ることができて良かった、大学教員の業務内容を明確にすることができたなどの意見が多く見られた。
- 7) 福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例に関する研究
 先駆的な自治体では、厚生労働省の補助金を活用するだけでなく、独自に正規職員の保健師を配置するなど生活保護受給者に対する健康管理に工夫を行っており、そうした取組が近年、数は少ないものの広がりをを見せてきていることが明らかになった。平成24年度事例集を改訂し、「福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例、平成25年10月」を開発・作成・配布した。
- 8) 地域保健行政従事者の人材育成ガイドラインの開発に関する研究
 地方自治体の人事担当者向けの「公衆衛生医師職員の確保・育成ガイドライン(案)」を作成した。人材確保について、採用計画、募集方法、自治体内関係機関・団体等 (大学・医師会・行政) との連絡会議の設置、自治体間の人事交流や人事情報の交換、奨学金等の制度、公衆衛生医師の職務に関する普及啓発などに関する工夫や、人材育成について、研修計画、人事配置や処遇、職場環境の整備、業務の割り当て、専門能力の向上などに関する工夫といった項目ごとに、指針を記すとともに先進的取り組み事例を紹介した。
- 9) クラウドを活用した自治体職員研修

登録システムの開発に関する研究

科学院として受講管理システムを構築し、利用者が自己の研修履歴を管理できるようなシステム要件の概要を、以下のようにまとめることが出来た。

- ✓ 研修前
研修の申し込み
- ✓ 会員向け機能
受講が決まってからの研修に関する連絡
研修中、研修後の連絡
研修履歴管理
連絡先管理
同窓会機能
- ✓ 危機管理研修
派遣データベース

4 考察

都道府県・政令市の人材育成計画に関する実態から、地域保健人材育成計画の策定済み自治体は1割に満たず、何らかの体制整備促進策が必要と思われた。しかし保健師の状況のみをみると、人材育成計画済み自治体は44.8%であり、他職種より顕著に体制整備が進んでいる状況が示唆された。すべての地域保健従事者の人材育成体制の整備において、統括的な役割を担う保健師の活動は重要な役割を果たしうと思われた。今後、いっそう質の高いサービスを提供するための地域保健行政従事者の系統的人材育成体制整備では、「人材の確保・育成・配置・人事交流等を有機的に組み合わせた人材育成体制を、組織間連携によって域内に構築するとともに、一元的な体制整備担当部(局)のもと、市町村と共に域内の人材育成計画を策定すること」が、ますます都道府県等の広域自治体には求められると思われた。そして自治体が、そのような体制整備を進める際、本研究で整理・統合・補充したコンピテンシーは、自治体が計画的な人材育成によって職員個人に習得を図るべき資質・能力の「具体的な目安」として、役立つのではないか。

今回の一次調査および二次調査で把握した実態から、自治体の人材育成計画に関する現状の特徴は、次の①～③に集約できると思われた。すなわち、①大半の自治体で、人材育成計画の策定は職種ごとに検討している、②保健師の計画的な人材育成体制の整備は他職種より顕著に進んでいる、③少数職種では未整備が目立つ。今後の方向性として、自治体における先駆的な取り組みが全国の自治体に周知されるよう、情報発信する必要性が考えられた。

災害時保健活動時に求められる保健師の能力の獲得・向上のための教育・研修の機会は基礎教育課程では乏しい。卒後教育の機会は拡大しているが、求められ

る役割の理解度は充分とは言えず、平時以上に高度な知識・技術の発揮が求められる保健師に必要とされる能力獲得につながる教育・研修の強化の必要性が示された。

パートナーシップ型コミュニティ支援手法により強化される能力には、住民ニーズの把握能力、ネットワーク調整能力、コミュニティキャパシティ醸成能力、活動範囲拡大への意識の醸成等があり、事業プロセスを通じてSC醸成が可能になるとともに、SCの核となる人材の育成にもつながっていた。ただし、同手法を地域保健人材の能力強化の手段として使用する際には、自治体等、地域保健従事者が所属する組織が人材育成のための体制を整備し（人材育成計画の策定等）、その中で体系的に実施していくことの必要性が示唆された。

ソーシャルキャピタルの中核となる人材の育成計画に関する研究では、活用すべきソーシャルキャピタルの種類として、単純化して整理すると、自主防災組織を含む地区組織などの結合型ソーシャルキャピタル(bonding social capital)、外部からの災害ボランティアなどの橋渡し型ソーシャルキャピタル(bridging social capital)の両者が重要と思われた。平常時の活動については、長崎県島原市で、雲仙普賢岳噴火による被災地区において、新しい地区づくり活動が行われ現在の地区組織活動につながっている。この研究では、災害時のソーシャルキャピタルに焦点を当てて実施したが、平常時のボランティア活動や地区組織等についても連続性、類似性があると考えられた。

医学生・研修医の地域保健分野でのキャリア形成支援に関する研究では、過去5年間の累計分析から、①医学生の中には社会医学に強い関心を持つ学生が存在し、合宿型の濃密な研修によるキャリア形成意識が高まること、②大学教員よりは医系技官や厚生労働行政に関心を持つ学生が多い傾向があり、セミナー参加者が研究志向というよりは行政志向の者が参加している、③医系技官、保健所長、大学教授、国際保健専門家、臨床医を経ての社会医学専門家といったさまざまなキャリア形成プロセスを提示することで若者の不安を和らげ社会医学へのキャリア選択を容易にする可能性、が示唆された。

生活保護受給者に対する健康管理を進めることは、中長期的に生活習慣病の重症化予防をはじめ医療扶助などの保護費について大きな削減が期待できるとともに、何よりも、生活保護受給者の生活の質の向上に寄与する。このため自治体は、福祉事務所において、生活保護受給者の健康管理を行う専門の職員として、保健師等の配置を検討すべきと思われた。特に、埼玉県上尾市や神奈川県川崎市で取り組まれているよう

に、福祉事務所の生活保護担当課に常勤・正規職員の保健師を配置することが、最も効果的であると考えられる。こうした配置は、保健師等の人材育成の上でも効果があると考えられた。

地域保健行政従事者の人材育成ガイドラインの開発に関する研究では、今後、開発・作成した「公衆衛生医師職員の確保・育成ガイドライン」を、保健所を設置している全国の地方自治体に周知するための方法について、研究班報告書配布以外に検討する必要があると思われた。

クラウドを活用した自治体職員研修登録システムの開発に関する研究では、受講者に関する情報の管理は提供者側で行っても人事異動等で所属や連絡先が頻繁に変わることから、受講者側がアクセスできるシステムとすることが望まれる。そのためには受講者側がアクセスする価値のあるシステムにしなければならない。一方、研修提供側の業務においては受講生との連絡調整業務が負担となっている。そのため、後者の解決策となる機能を取り込んだ研修登録システムが期待されている。さらに、受講修了生の同窓会管理機能をも併せたシステムを検討する等も有用と思われた。また健康危機管理研修（実務編、上級編）の受講者は登録の上、発災の際に派遣要請するための管理システムの構築されることとなっており、受講管理システムはこれとも重なる部分がある。これらを考慮すると、今後、図1.の要件を満たすシステムとして、自治体の利用者が自己の研究履歴を管理できるような研修管理クラウドシステムの科学院における構築を検討することは、意義が大きいと思われた。

次に、今回2年間の本研究における主な到達目標「地域保健対策検討会報告書で提言された『都道府県及び市町村の人材育成計画』策定に資する資料の開発作成するために、系統的な人材育成に係る『①実態を多角的に把握』し、『②計画策定に資する効果的な資料・ツールを開発作成』」に対する達成度を考察してみたい。

先ず、到達目標①については、ほぼ研究開始時の予定どおり達成出来た。地域保健人材の育成計画策定済み自治体は1割に満たない実態であり、大半の自治体における検討は職種ごとに進められており、保健師の体制整備が顕著に進んでいた、等を把握できた。また先進的に計画的な人材育成の体制整備に取り組んでいる自治体の二次現地調査を行って詳細把握すると共に、地域保健人材育成関連の多角的視点による実態を明らかにすることができた。地方自治体における地域保健行政職員に対する人材育成の実態について、これまで学術的な

調査研究は行われておらず、その点で本研究成果は、人材育成に関する貴重な調査資料として学術的意義があると思われた。今回、地域保健行政職員の人材育成に関する意見には、人材の「確保・育成・配置」と切り離して議論することが難しい、三者を併せた制度検討が必要、との意見が散見された。このことから、地方自治法を所管する、自治体職員の人材育成担当部門と地域保健人材育成主幹部(局)との連携調整も、今後の展開上の要検討課題と思われる。ただしその展開方法は、市町村の管轄と保健所の管轄が細部で境界域が一致せず複雑に入り組んでいるような自治体では、採用が難しいと思われた。

また、達成目標②については、主に以下のような資料を開発・作成しえた。

- [平成24年度]
 - ✓ リーフレット:地域保健従事者に求められる「職種共通の専門能力」. 地域保健人材に求められる職種共通の専門能力&コンピテンシー.
 - ✓ 事例集:福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例 事例集. 平成25年3月.
 - ✓ 資料小冊子: 都道府県・政令市等の地域保健人材育成計画の実態調査. 平成25年3月.
 - ✓ 歯科口腔保健の人材育成シート.
- [平成25年度]
 - ✓ 事例集:福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例. 平成25年10月.
 - ✓ 資料小冊子: 公衆衛生医師職員の確保・育成ガイドライン (印刷中)
 - ✓ リーフレット:クラウドを活用した研修管理システムの要件.

福祉事務所における保健師業務に係る育成は本研究テーマに関する新たな課題であり、事例集の開発・作成・配布は、今後の実践的施策展開に資する成果と思われた。地域保健関係職員横断的な人材育成体制に資する資料は、必要な能力およびコンピテンシー、さらに全国実態調査報告書について開発・作成しえた。ガイドラインの開発・作成は、人材育成計画の策定に係る職種間のばらつきが極めて大きいことから、公衆衛生医師の確保育成に係るガイドラインに留めた。またクラウドを活用した自治体職員研修登録システムの開発では、自治体におけるネットの利便性に係る現状が、研究開始時の見込みを大きく下回ったことから、自治体における実用性・汎用性を見定める方向性を重視した検討のみに留めたものである。

地域保健関係職員横断的な人材育成のガイドラインの開発・作成には、その前段階として、これまで職種ごとに取り組みされて

きている既存の体系やガイドラインの整理・統合・補充に係る検討が必要と思われた。また併せて、近年の地方分権の推進を背景とした地方自治体の人材育成体系や、人材育成に係る各種法規定といった、地域保健行政職員に対する人材育成に関する枠組みの知識の普及が重要と思われる。普及方法としては、標準化を図るために人材育成担当者に対する研修会（研修計画の策定など）を、保健医療科学院で企画し、本研究成果の資料やツールを活用しつつ実施する、等が考えられる。本研究において「地域保健職員研修の主管部(局)回答担当部

(局)」の具体は「自治体の保健衛生主管部(局)(61.7%)」が最多回答と把握しえたことから、当該研修の受講対象者の過半数は「自治体の保健衛生主管部(局)の担当者」になるだろう。しかし同時に、保健所の人材育成担当者も対象に加えることを考慮すべきと思われる。なぜなら、今回の調査に対する回答担当を保健衛生主幹部(局)と回答し、組織的にはその傘下に複数の保健所があるような自治体でも、人材育成については「主幹部(局)は予算・評価等の管理業務を担うのみであり、具体的な研修計画の策定は保健所が行う」という場合がその中に散見されたからである。そのため両者を対象とする統括的な研修の企画実施を、自治体の人材育成体制に係る実態調査と併せた継続的な検討・実施が、今後の効果的な展開方法として考えられる。

もう1つの展開方策として、保健師の系統的人材育成に係る体系の完成度をさらに高めつつ、それを他職種や少数配置職種等にも応用・拡充する方法が考えられる。今回、保健師の人材育成体制は他職種より突出して整備が進んでいる実態が把握できた。そのため、自治体の実情に応じた人材育成体制の整備を地域単位で進める際の、中核となる人材として、主管部や保健所等に所属する統括的な立場の保健師の役割を期待できるのではないかと。ことに保健所の人材育成では、地方衛生研究所との連携による市町村支援の強化充実が求められていることから、企画立案等の能力に加え、きめ細かい調整能力が保健所側の人材育成担当には必要と考えられるからである。複数の高度な専門能力をバランス良く駆使しつつ、地域全体の調整機能を発揮できる人材として、統括的な立場の保健師の役割は人材育成においても重要と思われ、この点に配慮したモデル検討を行うのも、今後とりうる実践的な展開方法の1つかもしれない。統括的な立場の保健師を地域保健行政職員の人材育成における核に据え、地域を単位とした展開方法を検討していく、等は1方策と考えられた。

今後、地方自治体の人材育成体制整備を推進する際、その促進のために本研究成果として開発・作成した資料やツール

は役に立つと思われる。系統的な人材育成の促進は、地域保健行政職員による均質で質の高いサービス提供を通じて地域住民に健康安全の保障という形で還元されることから、本研究の社会的意義は大きいと考えられた。また今後、本研究の次の展開として、前述したいずれの方法をとった場合も、各々に関連する実態把握が検討基盤として必須であるとともに、その継続的实施は今後の課題である。自治体が多様化した昨今、各展開方法を自治体や保健所の研修指導者・教育担当者・研修責任者等に普及を図ると共に、自治体を選択する展開方策の標準化を図るため必要な資料やツールを開発・作成し、さらに中核的人材に対して研修の企画・実施・評価に係る訓練を進めることが今後の課題であり、①厚生労働省等の検討会・②国立保健医療科学院における研修、との連携を強化し、連続性を確保しつつ研究を推進することが効果的かつ効果的と思われた。

5 結論

地域保健行政職員の人材育成について全国自治体の実態として、すべての地域保健人材育成計画は①策定済み自治体9.9%、②策定なし94.1%のうち職種によってはある41.5%、③そのうち保健師が84.7%、等を把握した。地域保健対策検討会報告書の提言「都道府県及び市町村の人材育成計画」の策定に資する資料を開発・作成した。

- ①リーフレット:地域保健人材に求められる職種共通の専門能力&コンピテンシー
- ②事例集:福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例 事例集
- ③資料小冊子:都道府県・政令市等の地域保健人材育成計画の実態調査
- ④事例集:福祉事務所等における保健師の効果的な活動・活用事例
- ⑤資料小冊子:公衆衛生医師職員の確保・育成ガイドライン (印刷中)
- ⑥リーフレット:クラウドを活用した研修管理システムの要件
- ⑦歯科口腔保健の人材育成シート

今後、本研究成果を活用して自治体研修責任者等への普及を図る必要がある。併せて、自治体が実状に応じて選択できる展開方法のモデル開発を、実態把握しつつ行い、検討会等との連動に配慮しながら検討を進めることが、地域保健関係職員横断的な人材育成ガイドラインの策定に向けて重要と考えられた。

6 研究発表

1) 国内

口頭発表 5件

原著論文による発表 0件

それ以外（レビュー等）の発表 2件

そのうち主なもの

論文発表

① 橘とも子, 奥田博子, 安藤雄一. 地域保健行政従事者に対する系統的人材育成に関する検討.保健医療科学 2014 (印刷中).

② 水島 洋 電子機器による環境制御 : 移動体通信端末とクラウドの可能性と課題 Journal of Clinical Rehabilitation 2013.Oct; 22 (10):1043-47 .

学会発表

① 橘とも子, 安藤雄一, 奥田博子. 都道府県及び政令市等における地域保健人材育成計画の実態に関する研究. 第72回日本公衆衛生学会総会 ; 2013年10月 ; 三重. 日本公衆衛生雑誌. 2013 ; 60(10) 特別付録 : 543.

② 奥田博子. 原子力発電施設事故時の保健活動に関する研究. 放射線災害後の住民支援の実態と必要な教育. 第16回日本地域看護学会学術集会. 2013.8. 徳島. 第16回日本地域看護学会学術集会講演集. p.50.

③ 奥田博子, 鈴木晃. 保健師の他職種連携支援能力向上のための災害研修効果の検証. 第72回日本公衆衛生学会総会. 2013.10 ; 三重. 第72回日本公衆衛生学会総会抄録集. p.532.

④ 原岡智子, 早坂紳哉, 尾島俊之. 住民の防災対策の実施と特性不安の関連. 第72回日本公衆衛生学会総会, 三重, 2013年10月23~25日. (日本公衆衛生雑誌 2013; 60(10) 特別付録):534.)

⑤ 水島 洋 医療クラウドの要件 クラウド医療・健康・福祉フォーラム (2013.8.30 東京)

2) 海外

口頭発表 3件

原著論文による発表 3件

それ以外（レビュー等）の発表 0件

そのうち主なもの

論文発表

① Haraoka T, Hayasaka S, Murata C, Ojima T. Prevention of injuries and diseases in non-professional disaster volunteer activities in the Great East Japan Earthquake areas: A preliminary study. Public Health. 2013;127(1):72-5.

② Haraoka T, Hayasaka S, Murata C, Yamaoka T, Ojima T. Factors Related to Furniture Anchoring: A Method for Reducing Harm During Earthquakes. Disaster Med Public Health Prep 2013. (in press)

③ Mizushima H, Ishimine Y, Kanatani Y., A health support system of disaster management using the cloud. World Disaster Report 2013 (Patrick Vinck Ed.)pp.81-83 (2013.Nov)

学会発表

① Tomoko Tachibana. What are the further competencies required for regional health workers in Japan? 45th A PACPH Conference Abstract Book 2013 : 280.

② H Mizushima, Closed Medical Network on Mobile Network, and international coordination. Asia-Pacific Advanced Network Meeting (2013.1.14 Honolulu)

③ A Ito, Y. Kanatani, H Mizushima, Secure Medical Network and Future Direction. Asia-Pacific Advanced Network Meeting (2013.1.14 Honolulu)

7 知的所有権の出願・取得状況（予定を含む）

1 特許取得

なし

2 実用新案登録

なし

3 その他

なし

Ⅱ. 資料 1

平成24年度および25年度
各分担班 図表まとめ

平成24年度厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)
 質の高いサービスを提供するための地域保健行政従事者の系統的な人材育成に関する研究(研究
 代表者:橘とも子)

分担研究課題:地域保健人材のコンピテンシーの整理・統 合・補充に関する研究

研究分担者 橘 とも子

国立保健医療科学院健康危機管理研究部上席主任研究官

《研究結果》地域保健従事者に求められる「職種共通の専門能力」

カテゴリ	到達目標
①企画・立案能力	自分の関わっている地域保健事業の本質的な分析ができる 新しい地域保健事業の企画・立案に参画できる
②情報収集・調査 研究能力	自らの力で専門家として業務に必要な情報収集ができる チームの一員として、調査活動に実質的に参加できる 科学的根拠に基づいた地域保健の推進に努めることができる
③地域保健事業運 営能力	従事している地域保健事業を円滑に実施することができる 地域保健対策に関して、企画、調整、指導及び、これらに必要な事業を実施できる
④個人・家族、集 団支援能力	地域保健事業の枠組みにしたがって、個人・家族、集団への支援を適切に実施できる
⑤健康危機管理能 力	健康危機発生時、チームの一員として、健康危機事象に適切に対処できる 地域における健康危機管理体制の確保に努めることができる 快適で安心できる生活環境の確保に努めることができる
⑥連携・調整・社会 資源開発能力	必要に応じて、周囲の関係者、関係機関と協力して事象に対処することができる ソーシャルキャピタルを広域的に醸成し、その活用を図ることができる 地域保健対策推進の基本的な方向に関する事項における、医療、介護、福祉等の関連 施策との、効率的かつ効果的な連携強化に、努めることができる
⑦事業評価能力	自分の関わっている地域保健事業の評価に主体的に参画することができる
⑧公衆衛生マイン ド	自分の業務を常に集団や社会の枠組みおよび人のライフサイクルの視点で捉えること ができる

歯科口腔保健の「人材」分析用シート

記入例

関与している人材(人的資源)の有無・主な事業

ライフステージ

歯科口腔保健の「人材」の一覧表イメージ (政令指定市・中核市・特別区・保健所を設置する市・市町村)

ライフステージ	行政 (歯科医師)	行政 (歯科衛生士)	行政 (歯技・非常勤)	行政 (非歯科専門職)	関係機関	市 歯科医師会	県歯科 衛生士会	その他	備考 (その他の主な役割・仕事)
母子(妊婦・乳幼児)	×	○	○		自治体(保健所)	○	×		
児童(保育所・幼稚園)	×	○	×	保健所 ○ 保健所 ○ 保健所		○	×	○	歯科保健 を推進する 自治体 の役割
学校(小中学校)	×	○	×			○	×	○	
学校(高校・大学等)	×	×	×			○	×		
成人(事業所)	×	×	×			○	×		
成人(地域住民)	×	○	○			○	×	○	
高齢者(一般)	×	○	×	保健所 ○		○	×	○	
高齢者(介護予防・介護保険)	×	×			自治体	○	△	○	
障害児(若)	×	○	○	保健所 ○		○	△		

- ✓ 自治体における地域診断の一環として活用できる
- ✓ 歯科口腔保健以外での活用も可能

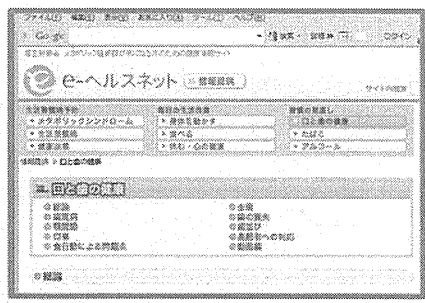
歯科の専門職と非専門職別にみた課題

専門職(歯科医師・歯科衛生士)

- 地方自治体における歯科専門職の配置は不十分だが、増える見通しは厳しい
- 人材の広域的活用が必要
 - 垂直的活用
 - 複数の部局(全ライフステージ)に関与する
 - 水平的活用
 - 複数の自治体に関与する
- 汎用性
 - 歯科だけでなく、専門職活用のポイントでは？

非専門職(保健師など)

- 情報提供が不十分
 - 既存サイトを中心に、わかりやすく情報提供を図る
 - ex) e-ヘルスネット



- 実態把握が不十分
 - 次年度調査予定

平成24年度 厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業「質の高いサービスを提供するための地域保健行政従事者の体系的な人材育成に関する研究」

分担研究課題:

「保健師と他職種連携支援能力の向上に効果的な教育・研修に関する研究」
 ～災害時保健活動における他職種連携に関する研修の検証～

分担研究者: 奥田 博子 (国立保健医療科学院 生涯健康研究部)
 研究協力者: 鈴木 晃 (国立保健医療科学院 統括研究官)
 金子 由美子 (北海道八雲保健所 企画総務課)

研究目的: 災害時に求められる職種間連携支援に関する研修プログラムの実施による、地域保健関係職員的能力向上のために効果的な教育の検証を行う。

	《調査対象・研修概要》	《結果》
院内研修	1) 調査対象者: 平成24年度地域保健分野短期研修 公衆衛生看護管理者研修 受講行政保健師(73名) 2) 調査時期・方法: 平成24年5月、自記式アンケート調査 3) 主な調査内容: 個人属性(所属、職位、保健師経験年数など)、 災害支援活動従事経験の有無、災害保健に関する教育・研修経験の有無、研修受講後評価(“よくできた”～“できなかった”の5段階リッカートスケール)、教育・研修への意見(自由記載) 4) 研修プログラム概要 ①講義(180分): 基本的概念、保健活動の実際、避難所における環境衛生対策、応援・派遣職員との協働支援、災害に備えた平常時の取り組み、リスクマネジメントに求められる保健師管理者の役割 ②演習(180分): ケースメソッド演習(大規模地震災害事例)	1) 調査回答数(回収率): 73(100.0%) 2) 行政保健師従事経験年数: 25.0年(13-36.SD5.20) 3) 職位: 課長8(11.1%)係長49(68.1%)主査・主任14(19.4%)スタッフ1(1.4%) 4) 所属: 都道府県35(47.9%)保健所設置市・特別区29(39.7%)市町村9(12.3%) 5) 災害支援活動従事経験: あり62(84.9%) 6) 研修後評価: “よくできた”、“おおむねできた”の回答割合 講義「基本概念」73(100.0%)「保健活動の実際」72(98.6%) 演習「関係機関・職種等との効果的な協働支援の理解」63(86.3%)「効果的な支援活動体制構築」63(86.3%) 7) 教育・研修へのあり方への意見: 自治体内実施(演習含む)の要性、他職種参加・関係機関を含む研修充実など
自治体主催研修	1) 調査対象者: A自治体ブロック地域(4保健所圏域)関係職員研修 受講者(95名) 2) 調査時期・方法: 平成24年11月、自記式アンケート調査 3) 主な調査内容: 個人属性(所属、職位、職種など)、災害支援活動経験の有無、研修受講による学び(自由記載)、教育・研修への意見(自由記載)など 4) 研修プログラム概要 ①講義(180分): 基本的概念、保健活動の実際、避難所における環境衛生対策、応援・派遣職員との協働支援、災害に備えた平常時の取り組み ②質疑応答・ディスカッション(30分)	1) 調査回答数(回収率): 76(80.0%) 2) 所属: 自治体行政職員62(81.6%)病院職員8(10.5%)保健福祉関連施設職員6(7.9%) 3) 職種: 医師1(1.3%)、保健師43(56.6%)、看護師5(6.6%)、介護・福祉関連職8(10.5%)、獣医師4(5.3%)、薬剤師1(1.3%)、事務職14(18.4%) 4) 災害支援活動従事経験: あり58(80.8%) 5) 研修受講による学び: 他職種の専門性の理解・連携の必要性(保健師、獣医師、薬剤師、介護福祉職) 6) 教育・研修へのあり方への意見: 所属単位における研修の実施や充実、教材を活用した演習、他職種・関係機関を含む共通理解のための合同研修など

結論: 災害時保健活動に保健師と職種間連携支援に求められる能力向上のため、職種限定研修、連携参加研修ともにその必要性と研修による効果が示された