

分担研究課題: 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  
 (環境衛生監視員)の系統的な人材育成に関する研究

分担研究者: 鈴木 晃 (国立保健医療科学院)  
 研究協力者: 仁科 彰則 (東京都健康安全研究センター広域監視部)  
 奥村 龍一 (東京都多摩府中保健所生活環境安全課)  
 小池 剛 (神奈川県厚木保健福祉事務所生活衛生部)  
 竹内 彦俊 (宮崎市保健所保健衛生課)  
 五味 武人 (東京都港区みなと保健所生活衛生課)  
 中臣 昌広 (東京都文京区文京保健所生活衛生課)  
 大澤 元毅 (国立保健医療科学院)  
 寺田 宙 (国立保健医療科学院生活環境研究部)

## 研究目的: 環境衛生監視員 (EHO) の人材育成に関する 現状の課題を明らかにする

### 検討課題

- ◆ 1. EHOの業務形態と人材配置に関する全国的な状況
- ◆ 2. EHOの人材育成上の課題と人材育成計画の先行事例
- ◆ 3. レジオネラ対策を事例としたEHOのコンピテンシー

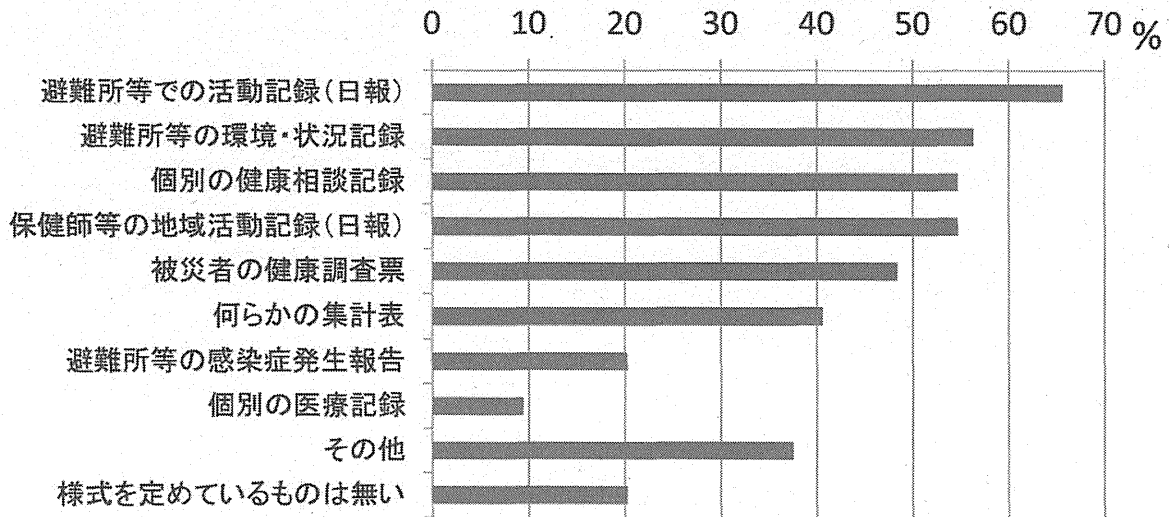
### 検討方法

- ◆ 1. 全国保健所で EHO に任命されているすべての者を対象としたアンケート調査 (2010年に科学院で実施した調査の再集計)
- ◆ 2. 所属保健所における EHO の人材配置・業務実態と人材育成の到達点と課題について、研究協力者が整理し、班会議で検討。
- ◆ 3. レジオネラ対策事例を扱った研究報告 (平時7事例、非常時5事例) について、それぞれ EHO に求められる能力を研究協力者で抽出・整理

### 結論

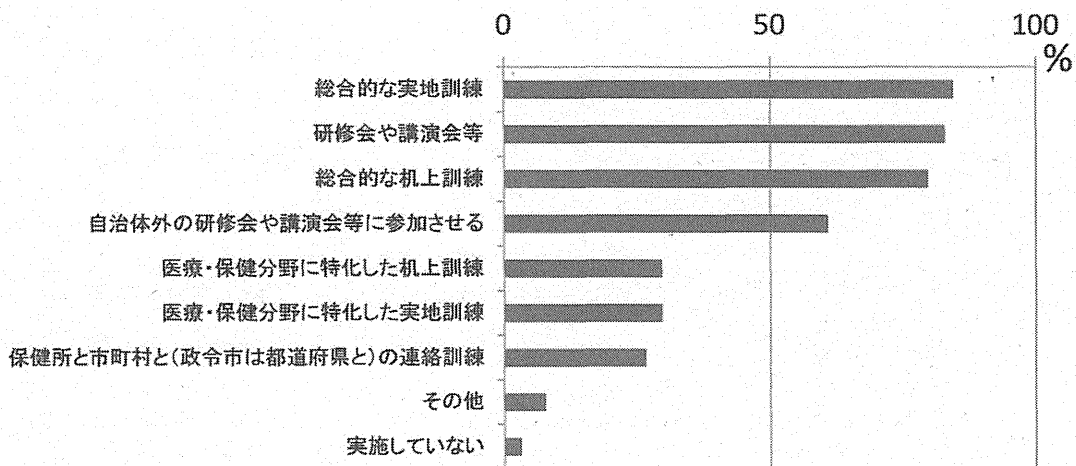
- ◆ 衛生監視職人事の流動化などによって、環境衛生業務の経験年数2年以下の EHO が3割を占める状況下において、多様な業務を担う EHO の専門的技術の維持が大きな課題となっている。
- ◆ 一方で、専門的知識や技術の発展継承に向けた人材育成の取組みも最近、散見されるようになった。EHO のコンピテンシーを全体的に整理する作業を加えて、状況に応じたプログラムの開発が求められている。

## 災害時に使用する様式類の整備 (全都道府県・政令指定都市対象調査)



- 様式が自治体ごとに多様
- 災害時に派遣チームも含めて情報の集約を円滑に行うためには、様式の標準化が必要

## 災害対応に向けた教育や訓練の実施内容 (全都道府県・政令指定都市対象調査)



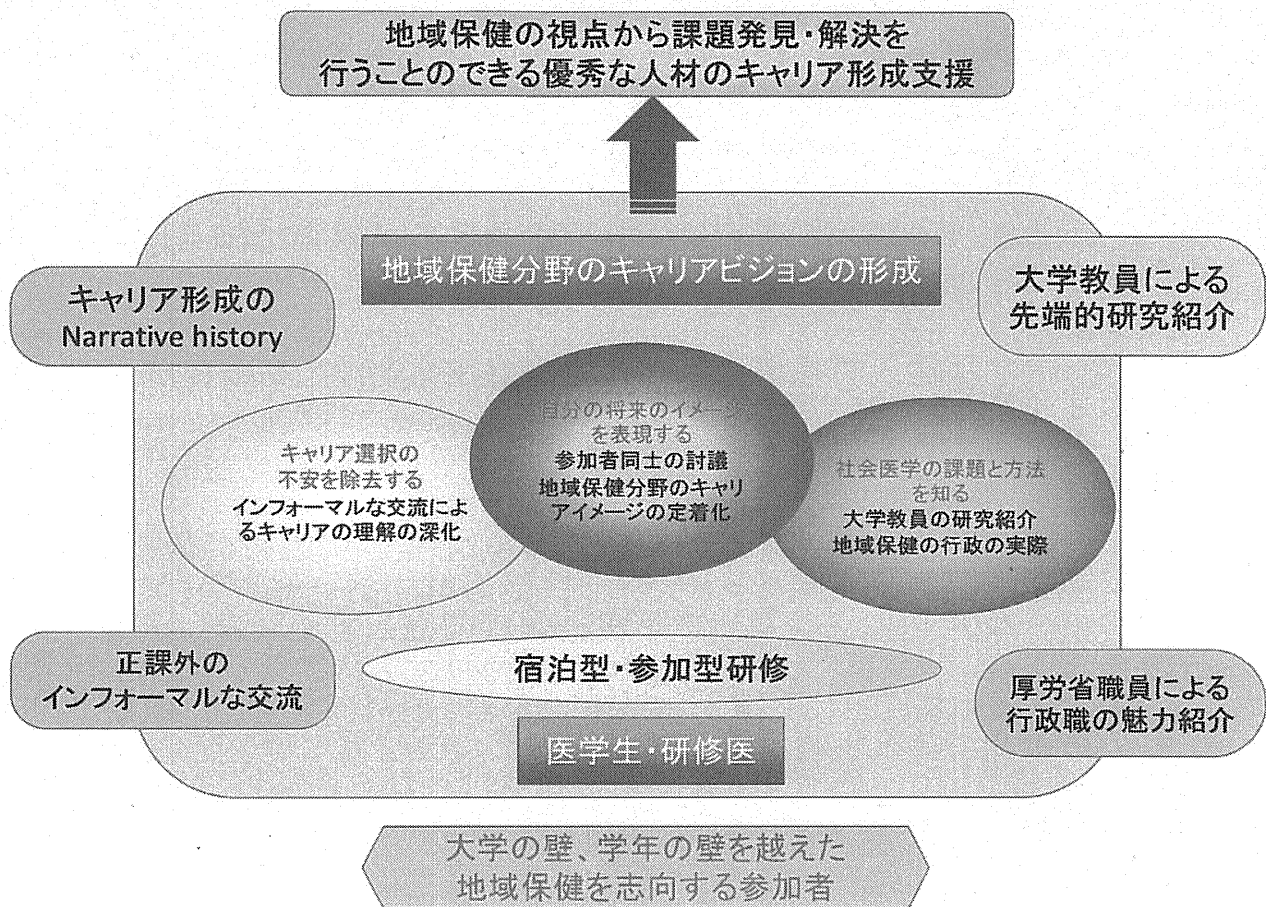
- 危機管理・防災部局主催による教育・訓練は多い
- 災害時の保健衛生業務に関する、より実践的な教育・訓練が必要
- 他の教育・訓練の内容: 医療機関情報のシステム入力訓練、津波対策訓練、帰宅困難者対策訓練など

## 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

本橋 豊  
秋田大学

### 医学生・研修医の地域保健分野の キャリアビジョン形成による支援

- 参加型合宿研修において、地域保健関係者によるキャリア形成のnarrative oral historyの提供が、参加者のキャリア意識の向上に有用であることが示唆された。
- 参加者の自由記載の分析から、地域保健分野の専門職業人としての自己のイメージを具体化することができたことがキャリア形成の視点から重要と考えられた。さらにインフォーマルな交流が参加者のキャリア選択の不安を除去し、キャリアビジョン形成を高めたと思われる。



## 本分担研究により 合宿型の社会医学セミナーの有用性が明らかとなった

- (1) 合宿型の濃密な研修プログラムは参加者のキャリア形成意識を高める効果があることが明らかになった。とくに、講師のキャリア形成の語りが参加者の意欲を高めるのに有用と思われた。
- (2) 過去5年間の参加者の自由記載の集計分析から以下が明らかとなった。
  - ① 医学生集団には社会医学への強い関心を持つ集団が存在し、合宿型の濃密な研修プログラムが地域保健分野の意識向上に有用である。
  - ② 大学教員より医系技官や厚生労働行政に関心を持つ参加者が多い傾向があり、行政志向のキャリアの理解に役立っている。
  - 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様々なキャリア形成プロセスを提示することで、若者の将来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る。
- (3) 卒前医学教育において臨床実習が重視される中で社会医学への進路希望者の減少が危惧される。関心の高い医学生を対象に密度の濃い合宿型の社会医学セミナーを開催することで、地域保健分野でのキャリア形成の重要性を伝えることが有用である。とくに、地域保健の仕事のやりがい、職業人の熱意や夢をセミナーで伝えることが重要であると考えられた。

## 「保健人材教育に関する国際的動向を踏まえた 国内・国際に共通する保健人材課題への 本研究班の成果の活用可能性に関する研究」

研究協力者 堀井聡子(国立保健医療科学院 国際協力研究部 主任研究官)

### 【目的】

- 国際的な保健人材教育にかかる課題解決に向けた本研究成果の活用可能性について考察すること

### 【方法】

- データ収集: PubMed等のデータベースの検索、WHO等の保健人材課題に関わる開発パートナーや保健人材に関するアライアンスのホームページ、およびそれら関係機関の担当者インタビューなど
- 分析方法: 国際的な保健人材教育にかかる動向を把握し、本研究の成果品である地域保健人材育成モデルの位置づけを明らかにし、そのうえで、国際的な保健人材教育にかかる課題解決に向けた本研究成果の活用可能性の観点から分析

### 【結果】

- 保健人材教育は、国際的な保健人材課題解決のための重要な介入分野として特定されていた。
- WHOでは、2009年以降、保健人材教育改革を通じた保健人材の数および質の向上を目的としたガイドラインの策定に取り組んでいるが、具体的な方針は未だ明らかになっていなかった。
- ただし、教育改革の方向性については、Global Independent Commissionにより、住民の健康ニーズやヘルスシステムを志向したコンピテンシーベースド教育、多職種間連携教育、保健人材アライアンスなどの活用等について提言がなされていた。

### 【考察および結論】

- 本研究班の成果は、Global Independent Commissionが提言した教育改革の方向性に合致する点も多く、国内のみならず国外の保健人材課題にも活用できる可能性をもっていた。
- 研究成果を国外の保健人材課題解決に生かすために、今後は、以下の方法が考えられる。
  - ✓ 保健人材アライアンスを活用するなどして、わが国と途上国の地域保健人材の現任教育に関する共通点と相違点を明らかにすること。
  - ✓ 上記結果に基づき、本研究班が開発するモデルの途上国の保健人材課題解決への活用について検討すること。
  - ✓ 本研究成果を国際会議等で戦略的に発信すること。

# 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

- 昨年度実施した「都道府県・政令市等の地域保健人材育成計画の実態調査」の回答結果から、人材育成体制が整備されていると思われた自治体の担当者に聞き取り調査を行った。

- 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かった
- 職種別にみると、保健師の取り組みが進んでいた

表. 人材育成計画に関する聞き取り調査の実施状況

日程	自治体名	当該自治体における人材育成計画の実践状況								
		従事者全体	地域保健行政	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	業事監視員
9月6日	高知県	△	○				○			
10月21日	札幌市			○						
11月15日	倉敷市			○						
12月16日	福岡県			○	○	○				
12月18日 質問紙回答	埼玉県			○	○			○	○	○
1月10日 予定	川崎市	○	○	○	○	○	○	○	○	○
1月14日 予定	神奈川県	○	○	○	○	○	○	○	○	○

## 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

### ① Webによる情報提供の充実

- 「歯科口腔保健の情報提供サイト(通称:歯っとサイト)」を作成。

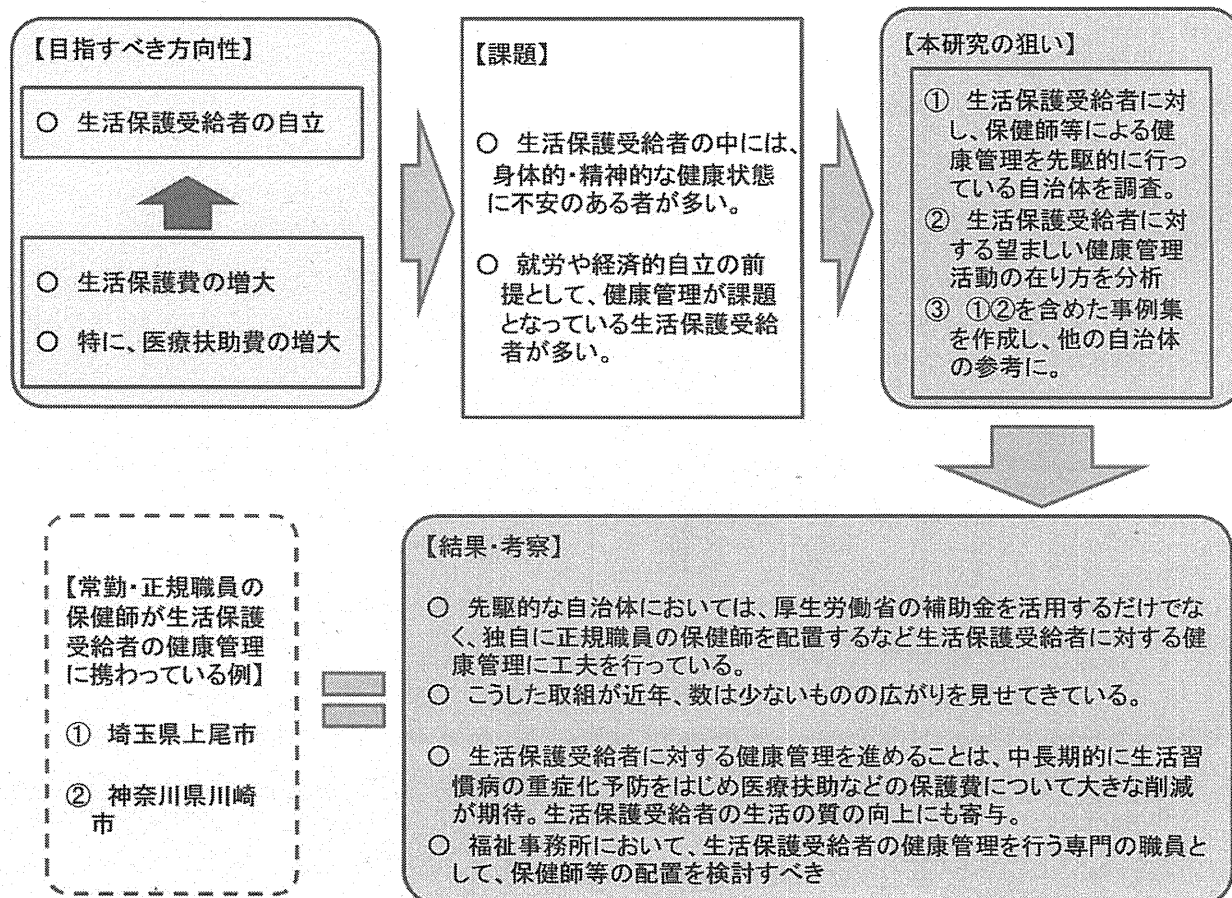


### ② 業務に関する実態調査

- 各都道府県の保健所および市区町村の歯科保健担当者の実態をWebアンケート調査(NIPH-WebQ)により調査。
- 各都道府県の歯科保健担当者を窓口として調査実施
- 調査内容:
  - 情報収集に関すること、担当者の職種や経験年数等
- 2014/1/8現在、41都道府県で調査完了、2県で調査実施中
- 1,015市区町村、258保健所(県型)が回答
- 職種では保健師が多い

# 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

分担研究者：内山 博之（日本社会事業大学社会福祉学部）  
 研究協力者：金子 充（立正大学社会福祉学部）  
 中板 育美（日本看護協会）  
 浅沼 奈美（杏林大学保健学部）  
 原 政代（太政学院大学看護学部）  
 曾我部ゆかり（門真市人事課）  
 高寺 潤一（尼崎市障害福祉課）



# 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

研究分担者: 堀井聡子(国立保健医  
療科学院 主任研究官)

## 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

研究分担者: 堀井聡子(国立保健医療科学院 主任研究官)

目的: 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人材育成方法論の実態を明らかにし、その効果について、ソーシャルキャピタル(SC)の醸成と活用に資する能力の観点から考察する。

方法: ①パートナーシップ型コミュニティ支援を通じた地域保健人材育成に関する論文のシステマティックレビュー

②日米の公衆衛生学会における関連事例の収集と、発表者へのインタビュー。情報を補完するため、一部事例については、フィールドでの参与観察と関係者インタビューを実施。

③①と②の結果を質的に分析し、アウトカムモデルに統合。パートナーシップ型コミュニティ支援を通じて強化された地域保健従事者の能力とそれに寄与した介入を抽出。

結果: 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そのものが、地域保健従事者の能力強化につながる事が明らかになった。

同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。



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」分担研究報告

## 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

研究分担者 尾島 俊之(浜松医科大学健康社会医学講座教授)  
研究協力者 原岡 智子(活水女子大学看護学部准教授)

## 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

- 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して、検討  
→ 人材育成の内容として、「知識」、「技能」、「配慮」の3つの柱が抽出。
    - 知識(講義):被害想定、対策、平常時からの備えなど
    - 技能(実習・演習):防災訓練、避難所運営ゲームなど
    - 配慮:安全衛生、心への配慮、障害者等への配慮、個人情報保護など
  - 長崎県島原市における事例について調査  
→ 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た。
- \* 災害時のソーシャルキャピタルと、平常時のボランティア活動・地区組織等と連続性、類似性

# 地方自治体における公衆衛生医師職員の 確保・育成ガイドラインの 開発に関する研究

研究分担者: 宇田英典  
鹿児島県伊集院保健所 所長  
研究協力者: 宮園将哉  
大阪府池田保健所 所長

## 地方自治体における公衆衛生医師職員の 確保・育成ガイドラインの開発に関する研究

### 【目的と方法】

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、各自治体での優れた取り組み事例を把握するとともに、その結果などをもとに「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」の作成を行った。

### 【結果と今後の予定】

#### (1) 公衆衛生医師の確保・育成に関する自治体の取り組み事例調査

保健所を設置している全国の都道府県市の中で協力の得られた16自治体に対して聴き取り調査を行って回答を得ることができ、他の自治体の参考となりそう様々な優れた取り組みの事例を把握することができた。

#### (2) 公衆衛生医師職員の確保・育成ガイドラインの作成事業

今回の事例調査を含む各種の調査や、平成9年に総務省が作成した「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」や、平成17年に厚生労働省が作成した「公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備に関する検討会報告書」等の資料を参考に、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」を作成した。その中では、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に分けて記載するとともに、今回の事例調査の中で各自治体が参考にできそうな取り組みの事例をそれぞれの項目で紹介することにより、全国の地方自治体においてよりつかいやすい内容にすることに努めた。

今後、今回作成したガイドラインについて、研究班の報告書の配布以外の方法で保健所を設置している全国の地方自治体に周知する方法を検討する予定。

H25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」

# クラウドを用いた研修管理

国立保健医療科学院

水島 洋

hmizushi@niph.go.jp

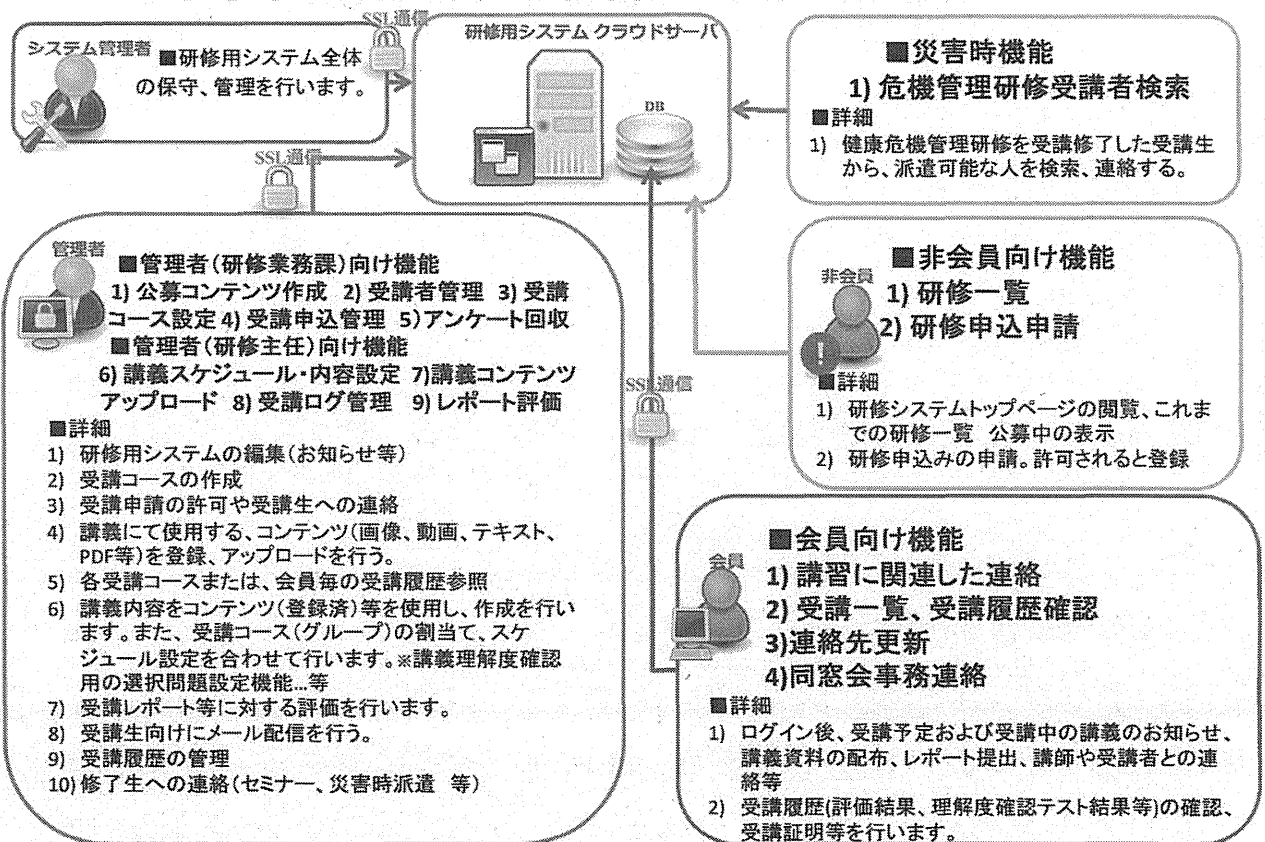
Jan. 13, 2014

(c) H.Mizushima 2014, All rights reserved.

1

## クラウドを活用した研修管理システムの要件

v.140113



Jan. 13, 2014

(c) H.Mizushima 2014, All rights reserved.

2

### 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

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

# 地域保健従事者に求められる 「職種共通の専門能力」

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:橋とも子)

## 研究要旨:「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」

### 目的

地域保健行政従事者に対する系統的な人材育成の促進には、都道府県や市町村が、人材育成計画の策定等により計画的・継続的に地域保健行政従事者の人材育成を推進するための体制整備が重要である。本研究では、その促進に必要な「地域保健従事者に対するモデル人材育成計画の開発作成(平成25年度研究予定)」に必要な基礎資料を得るため、既存の関連研究成果等を整理・統合・補充することにより「モデル人材育成コンピテンシー」を開発・作成することを目的とした。

### 方法

地域保健人材のコンピテンシーに関する既存研究成果等の整理・統合・補充に係るフォーカスグループ(以下FG)8名による検討。FGメンバーは平成24年度「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」における分担者及び協力者。対象とした既存関連研究成果:①厚生労働省、「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書」(H16.3)、②「地域健康安全を推進するための人材養成・確保のあり方に関する研究」(研究代表者:曾根智史)平成22-23年度総合研究報告書2012、③厚生労働省、「地域保健対策検討会報告書」、ほか。

### 結果

「表1:地域保健従事者に求められる『職種共通の専門能力』(=モデル人材育成コンピテンシー)に示すカテゴリ・到達目標・行動目標に対して、各々対応する行動目標を整理・統合できた。補充した主なコンピテンシーは、「地域保健対策への地域住民のニーズ把握・地域診断に努めた上で、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」能力等であった。

### 考察・まとめ

「地域保健従事者に求められる職種共通の専門能力」は、モデル人材育成コンピテンシーとして、今後の地域保健人材に対する「都道府県及び市町村のモデル人材育成計画」として、活用できるのではないかと考えられた。地方自治体が、地域保健従事者の系統的・計画的な人材育成について、体制の充実整備を図っていく際、基礎資料として本研究成果は活用できるのではないかと考えられる。今後いっそう地域保健従事者の系統的な人材育成を促進していくために、さらに①「モデル人材育成計画の開発」に、②「モデル人材育成ツールの開発」等を併せて行うことが重要であると考えられた。

近年日本は、新たな健康・医療の問題、環境リスク等による健康被害の予防等、様々な地域保健関連の課題に直面しています。これらに対して効果的な地域保健対策を講じていくには、保健医療関連の社会制度や、社会自然環境が健康・安全に及ぼす影響について体系的に理解したうえで、政策立案やマネジメントのできる地域保健人材が求められます。そのためには、より高度な公衆衛生の専門性を有する地域保健行政従事者に対する、系統的な人材育成体制の整備が重要です。

厚生労働省の「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書(H16.3)(以下「H16検討会報告書」)」では、新任時期の地域保健従事者に求められる能力が、①基本的能力、②行政能力、③専門能力に区別されたうえで、必要な現任教育の到達目標や教育内容等が、具体的に示されました(図1)<sup>1)</sup>。③の「専門能力」は、さらに「職種共通の専門能力」と、医師、歯科医師…など専門職種ごとに追加が必要な「職種別の専門能力」とに分けることができます。このパンフレットに掲載した研究で検討対象とした「職種共通の専門能力」とは、「図1:地域保健行政従事者に求められる能力」の中の「共通の専門能力」を指しています。

さらにH16検討会報告書以降、地域保健従事者には、大規模災害等を含む健康危機管理コンピテンシーの習得需要が急速に高まりました。これに対して、地域保健従事者に求められる健康危機管理コンピテンシーの職種別・職位別習得レベルが示される<sup>2)</sup>など、地域保健従事者に求められる実践能力について、多くの検討や研究が加えられてきました。

このパンフレットに掲載した研究では、それらを最大限考慮したうえでデルファイメンターによる検討を行い、「地域保健人材に求められるコンピテンシーの整理・統合・補充」を行いました。その結果、「表1:地域保健従事者に求められる『職種共通の専門能力』」として、カテゴリ別の到達目標・行動目標を示すことができました。

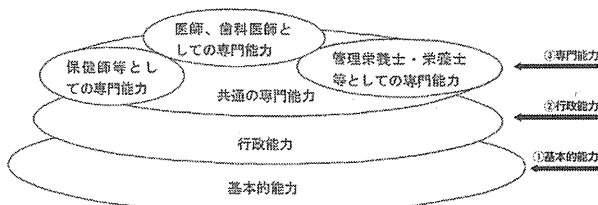


図1 地域保健従事者に求められる能力

厚生労働省健康局「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書 平成16年3月」より、一部に補足を追加引用。

1)「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する研究会」。「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する研究会報告書」、平成16年3月、厚生労働省。  
2)橋とも子、荒田 吉彦、大原 智子、大熊和行、安藤雄一、奥田博子、佐藤加代子、豊福隆、鈴木晃、曾根智史。「地域における健康危機管理コンピテンシーの習得レベルに関する研究」。「デルファイ法を用いたすべての公衆衛生従事者に求められる職種別・職位別資格調査」、厚生労働省 2011;58(6):27-35。

表 1：地域保健従事者に求められる『職種共通の専門能力』

<b>① 企画・立案能力</b>		
到達目標	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。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●法令を含め、国や都道府県の保健政策の流れを説明することができる。</li> <li>●自分の関わっている地域保健事業のこれまでの成果や今後の改善点を整理して示すことができる。</li> </ul>	●自分の関わっている地域保健事業の目的を具体的にかつ明確に述べるができる。
到達目標	新しい地域保健事業の企画・立案に参画できる。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新しい地域保健事業の目的と意義を理解することができる。</li> <li>●新しい地域保健事業の企画・立案に際して、ソーシャルキャピタルの活用など、建設的な提案をすることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新しい地域保健事業の企画・立案に際して、科学的根拠に基づいた地域保健事業推進の必要性を説明できる。</li> <li>●新しい地域保健事業の企画・立案に際して、地域住民等のニーズを捉え、その内容を反映させることができる。</li> </ul>
<b>② 情報収集・調査研究能力</b>		
到達目標	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。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域保健、公衆衛生に関する雑誌を定期的に読んでいる。</li> <li>●文献検索によって、業務に関連した論文を見つけることができる。</li> <li>●収集した情報を現在の業務の改善や新しい地域保健事業の企画・立案に役立てることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●インターネットを通じて、業務に必要な保健情報を収集できる。</li> <li>●必要ときに適切な情報を提供してくれる情報提供者を確保している。</li> <li>●地域に存在する、保健対策を講ずるうえで重要な社会資源、および学校、企業等に係るソーシャルキャピタルに関する情報収集ができる。</li> </ul>
到達目標	チームの一員として、調査活動に実質的に参加することができる。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●調査研究に必要な最低限の疫学的知識・技術を身につけている。</li> <li>●調査結果を適切に解釈し、現在の業務の改善や新しい地域保健事業の企画・立案に役立てることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●調査チームの一員として、求められる役割を適切に実行することができる。</li> <li>●調査結果を関係者にわかりやすく提示し、説明することができる。</li> </ul>
到達目標	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。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●各種健康関連計画等の地域保健対策に関する計画について、地域において共通する課題や目標を共有し推進する必要性・重要性を説明することができる。</li> </ul>	●地域保健に関して、それぞれが共通して活用可能な標準化された情報の収集、分析及び評価を行い、その結果を計画に反映させることができる。地域保健に関する調査及び研究を推進する地域における科学的かつ抜本的な中核機関としての地方衛生研究所および保健所の役割を説明できる。
<b>③ 地域保健事業運営能力</b>		
到達目標	自分の関わっている地域保健事業を円滑に実施することができる。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域保健事業の法的根拠、予算の仕組み、算定の経緯を理解している。</li> <li>●当該地域保健事業の実施状況を適切に記録することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●当該事業計画に沿って、自分の役割を的確に果たすことができる。</li> <li>●事業評価に基づき、事業の改善案を具体的に提案できる。</li> </ul>
到達目標	地域保健対策に関して、専門的な立場から企画、調整、指導、およびこれらに必要な事業を実施できる。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域の肝炎対策や歯科口腔保健の推進等に関し、都道府県及び市町村の役割の重要性を理解し、専門的な立場から企画、調整、指導および、これらに必要な事業実施に参画できる。</li> </ul>	●都道府県及び市町村、保健所が連携して、地域保健対策に関する事業に必要な予防知識等の普及啓発や、調査及び研究の推進等に関する業務を通じて、住民等に対する情報提供、研修の実施その他の支援を行う重要性を説明することができる。
<b>④ 個人・家族・集団支援能力</b>		
到達目標	地域保健事業の枠組みにしたがって、個人・家族・集団に対する支援を適切に実施することができる。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本来支援を受けるべき対象者を特定することができる。</li> <li>●ニーズに基づいた適切な支援計画を立てることができる。</li> <li>●支援の評価を行い、必要に応じて修正を加えることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●支援の優先度・緊急性をアセスメントすることができる。</li> <li>●支援計画に沿って支援を実施することができる。</li> <li>●ソーシャルキャピタルを活用し地域の特性をいかした、社会全体で健康の安全・安心を支える地域づくりを目指す重要性を理解することができる。</li> </ul>
<b>⑤ 健康危機管理能力</b>		
到達目標	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	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●関連法令および健康危機管理マニュアルの内容を把握している。</li> <li>●健康危機事象が起きた際、役割分担に沿って、迅速かつ的確に行動することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康危機管理が必要な状況を察知し、具体的行動を起こすことができる。</li> <li>●現場の状況を察知し、収集した情報をチームや住民等に適切に伝えることができる。</li> </ul>
到達目標	地域における健康危機管理体制の整備に努めることができる。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康危機が生じる場合に備え、ソーシャルキャピタルを醸成する取り組みを推進する必要性・重要性を説明できる。</li> <li>●リスクコミュニケーションの必要性・重要性を説明できる。</li> <li>●新型コロナウイルス等の発生に備えた、保健所及び地方衛生研究所、都道府県は、市町村の役割を説明することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●大規模災害時等における、情報収集、保健活動の全体調整、保健活動への支援及び人材の受け入れ等の地方公共団体の役割、および国の役割と連携について体制構築の必要性・重要性を理解し説明できる。</li> <li>●新型コロナウイルス等の発生に備えた、政府行動計画、都道府県行動計画、市町村行動計画、それぞれ位置づけの必要性・重要性を説明できる。</li> </ul>
到達目標	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。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●食品や居住環境、地域の衛生環境の安全性等に係るリスクコミュニケーションを進める必要性について、理解することができる。</li> <li>●国、他の都道府県等及び関係部門との連携、専門家等を活用して、食中毒等食生活に関する事故への対応体制を整備する重要性について理解することができる。</li> </ul>	●日常業務を通じ、食品や居住環境、地域の衛生環境に関して、インターネットを利用した電子会議の実施等を通じた情報の収集、整理、分析、提供及び共有等を図る重要性について、理解することができる。
<b>⑥ 連携・調整・社会資源開発能力</b>		
到達目標	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。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職場内及び管轄地域内において、自分の業務に関連する人的資源、社会的資源がどこにあるかを把握している。</li> <li>●上記の人的資源、社会的資源を有効に活用し、問題解決に努めることができる。</li> </ul>	●必要に応じて上記の人的資源、社会的資源に迅速にアクセスし、協力を求めることができる。
到達目標	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。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域におけるソーシャルキャピタルの核となる人材育成を支援することができる。</li> <li>●健康推進計画の策定及び推進に当たって、ソーシャルキャピタルの活用及び協力を強化する必要性を理解することができる。</li> </ul>	●ソーシャルキャピタルを活用し、住民参画型の地域のボランティア等の活動や地域の企業による活動が積極的に展開されることの重要性を理解することができる。
到達目標	効率的・効果的な地域保健活動の展開を推進するため、基本的な地域保健対策推進の方向に沿った医療、介護、福祉等の関連施策との連携強化に努めることができる。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域保健対策を推進するうえで、当該市町村との重層的な連携、介護及び福祉等の連携との調整の必要性・重要性について、説明できる。</li> <li>●保健事業の実施において、関係者や住民等に地域の健康課題や目標を公表することの必要性・重要性について、説明できる。</li> <li>●住民等のニーズの変化に的確に対応するため、地域における保健、医療、介護、福祉等と、それぞれの連携関係における連携体制を構築する必要性・重要性を理解し、説明することができる。</li> <li>●地域保健対策に関する計画の策定における、学校保健及び産業保健との連携充実にきめ細かく配慮した企画・立案・推進の必要性・重要性について理解できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●市町村による保健サービス及び福祉サービスを、一体的に提供することの必要性・重要性について説明できる。</li> <li>●地域における健康課題の解決に向け、関係各機関との幅広い連携を図ることにより、重層的な連携体制の構築を推進する必要性・重要性について理解し、説明することができる。</li> <li>●関係機関間の連携体制の構築における地域保健の役割について必要性・重要性を理解し、説明することができる。</li> <li>●地域における健康課題の解決に向け、学校等の教育関係機関、企業、医療機関のみならず、医療従事者、薬局、地域包括支援センター、マスメディア、ボランティア団体等における行動計画の把握に努めつつ、各機関との連携を図ることの必要性・重要性について、理解し説明することができる。</li> </ul>
<b>⑦ 事業評価能力</b>		
到達目標	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。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●事業目的と事業評価を対応させて理解することができる。</li> <li>●他の職員と協力して、事業評価の結果をまとめることができる。</li> <li>●事業評価の結果を理解し、自分の業務に適切に生かすことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●他の職員と協力して、事業評価に必要な情報を収集することができる。</li> <li>●事業評価の結果を理解し、自分の業務に適切に生かすことができる。</li> </ul>
<b>⑧ 公衆衛生マインド</b>		
到達目標	自分の担当業務を、常に集団や社会の枠組みや、人のライフサイクルの視点で捉えることができる。	
行動目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●疫学、保健統計、ヘルスプロモーションに関する基本的な知識・技術を身につけている。</li> <li>●自分の業務の社会全体の中での役割を認識している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●集団の事例・事象が社会的枠組みやライフサイクルの中にもどのように位置づけられるのかを説明することができる。</li> <li>●社会的弱者に属する立場の住民等に対し、配慮と品格ある態度を維持することができる。</li> </ul>

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  
(H24-健危-一般-001) 研究代表者：橘とも子

## 分担研究報告書

### 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

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
研究協力者	安藤 雄一 奥田 博子 鈴木 晃 尾島 俊之 本橋 豊 内山 博之 堀井 聡子	国立保健医療科学院生涯健康研究部上席主任研究官 国立保健医療科学院生涯健康研究部上席主任研究官 国立保健医療科学院統括研究官 浜松医科大学健康社会医学講座教授 秋田大学大学院医学系研究科公衆衛生学講座教授 日本社会事業大学社会福祉学部教授 国立保健医療科学院国際協力研究部主任研究官

## 目次

A.	研究目的	1
B.	研究方法	2
	1. 調査方法と期間	
	2. 調査対象	
	3. 調査内容(調査票)	
	4. 倫理的配慮	
C.	研究結果	2
	自治体種類別調査票配布数および回答状況	
0 1.	貴自治体における地域保健職員研修の主幹部(局) (=回答担当部(局))について	
	1. 自治体名 (回収状況)	(表 1, 表 2)
	2. 組織名 部(局)・課名および該当するすべての組織形態(複数回答)	(表 3)
0 2.	貴自治体の地域保健行政従事者に対する人材育成(研修企画)の現状について	4
	1. 「すべての地域保健行政従事者に対する『人材育成計画』はありますか?」	4
	・ すべての地域保健行政従事者に対する「人材育成計画の有無」	(表 4)
	・ 「人材育成計画あり」の自治体種類別内訳	(表 5)
	・ 「人材育成計画なし」の内訳	(表 6)
	・ 職種別人材育成計画策定状況	(表 7)
	2. 「個人の研修や教育の履歴を、所属組織が管理していますか?」	5
	・ 所属組織による個人の研修・教育履歴管理の有無	(表 8)
	・ 研修・教育履歴管理を実施して「2) いない」の内訳	(表 9)
	3. 「貴自治体が企画した研修に対して、『研修評価』は、実施されていますか?」	6
	・ 企画した研修に対する「研修評価」の実施有無	(表 10)
	4. 過去3年間の地域保健行政従事者に対する研修で、利用もしくは職員を派遣したことのある組織や施設・団体等	6
	1) 「国」の組織等に関する全回答(n=143)に対する回答状況	(表 11)
	2) 「都道府県」の組織等に関する全回答(n=143)に対する回答状況	(表 12)
	3) 「市区町村」の組織等に関する全回答(n=143)に対する回答状況	(表 13)
	4) 「その他(民間・NPO等を含む)」の組織等に関する全回答(n=143)回答状況	(表 14)
	5. 「貴自治体における地域保健行政従事者に対する人材育成(研修企画)について、『今後の課題』があれば、教えてください。」	7
	6. 「本調査に関連する何らかの取り組みや参考資料等が、貴自治体にはありますか。」	7
	・ 本調査に関連する取り組み・参考資料等の自治体における保有状況	(表 15)
D.	総括	8
E.	結論	9



## 資料

資料 1.	都道府県・政令市等における地域保健行政従事者の人材育成に関する調査 [実態調査] (挨拶文)	.....	13
資料 2.	地域保健行政従事者の人材育成に関する調査 (回答注意事項)	.....	14
資料 3.	調査票	.....	16
資料 4.	回答自治体の組織名「⑥その他」の詳細(複数回答可)	.....	19
資料 5.	「人材育成計画あり」の場合の計画名称(自由記載)	.....	19
資料 6.	人材育成計画の有無「その他」の詳細(自由記載)	.....	20
資料 7.	「履歴管理あり」の場合の管理方法の概略	.....	22
資料 8.	「履歴管理なし」かつ内訳「②その他」の詳細(自由記載)	.....	24
資料 9.	研修評価「④その他」の詳細(自由記載)	.....	25
資料 10.	国の研修組織等「⑦その他」の自治体種類別回答の詳細	.....	26
資料 11.	都道府県の研修組織等「⑤その他」の自治体種類別回答の詳細	.....	29
資料 12.	市区町村の研修組織等「③その他」の自治体種類別回答の詳細	.....	32
資料 13-1.	その他研修組織等「③職能団体」の自治体種類別回答の詳細	.....	34
資料 13-2.	その他研修組織等「④大学・大学院」の自治体種類別回答の詳細	.....	39
資料 13-3.	その他研修組織等「⑤その他」の自治体種類別回答の詳細	.....	44
資料 14.	地域保健行政従事者に対する人材育成に関する「今後の課題」	.....	51
資料 15.	本調査関連の取り組みや参考資料等が「ある」自治体の回答詳細	.....	60

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）  
分担研究報告書

都道府県・政令市等の地域保健人材育成計画の実態調査

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

研究要旨：

地域保健行政従事者に対する都道府県・政令市等の系統的人材育成について今後のニーズを把握検討するために、都道府県・政令市等の人材育成計画について実態把握した。郵送質問紙調査により、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名を調査対象とし、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%）、他は全数調査とした。調査結果の集計は、すべての地域保健行政従事者に対する人材育成計画の有無、研修履歴管理の有無、自治体企画研修に対する研修評価実施の有無、等について回答を自治体種類別(都道府県・政令市・中核市・保健所設置市・一般市)に解析した。また過去3年間の研修で利用・派遣経験のある国・都道府県・市区町村・民間等その他組織の内訳について詳細を尋ね、地域ごとに地域保健に係る人材育成のために活用・利用しているソーシャルキャピタルの詳細について実態把握を行った。

研究協力者

安藤雄一：国立保健医療科学院生涯健康研究部  
上席主任研究官

奥田博子：国立保健医療科学院生涯健康研究部  
上席主任研究官

鈴木晃：国立保健医療科学院統括研究官

尾島俊之：浜松医科大学健康社会医学講座 教授

本橋豊：秋田大学大学院医学系研究科  
公衆衛生学講座 教授

内山博之：日本社会事業大学社会福祉学部 教授

堀井聡子：国立保健医療科学院国際協力研究部  
主任研究官

等の地域保健人材育成計画の実態に関する研究」の一部として行った。

地域保健法第3条では、市町村、都道府県、国の責務として地域保健従事者の資質の向上に努めることが規定されている。また同法第4条第3項に基づく地域保健対策の推進に関する基本的な指針では、人材の資質の向上として都道府県及び市町村には「職員に対する研修の企画及び調整を一元的に行う体制整備をすること」「研修内容の企画及び実施について関係部局が連携すること」等が記されている。同指針では都道府県は、市町村の求めに応じ市町村職員に対する体系的な研修を計画的に推進すること等が示されている。その実現を目指して都道府県には、OJT・研修・ジョブローテーション・人事交流等を有機的に組み合わせた人材育成体制を、市町村との連携を図りながら域内に構築するとともに、域内の地域保健人材を見

A. 研究目的

本研究は「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に関する研究（H24-健危-一般-001）研究代表者：橘とも子」の分担研究「都道府県・政令市

渡して市町村と共に人材育成計画を策定することが求められている。

本研究では、地域保健行政従事者に対する計画的・系統的な人材育成について、今後必要とされる施策ニーズを検討するための基礎資料とするため、地域保健行政従事者に対する都道府県・政令市等における人材育成計画に関する現状について実態把握することを目的とした。

## B. 研究方法

### 1. 調査方法と期間

郵送質問紙調査。回答方法として電子メールを利用した電子媒体による返信方法を併用した。調査実施期間は2013年2月28日-3月31日。2月28日調査票配布、回答期限を3月15日とした。期限までに未回答であった自治体に督促1回のうち、3月31日までに得られた回答を集計分析対象とした。

### 2. 調査対象[表1, 表2]

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名を対象とした。都道府県・政令市・中核市・保健所設置市・特別区はいずれも全数調査とし、一般市(全789市, 人口計107, 148, 227人)のみ標本調査とした。一般市における標本抽出には、16階層の人口規模別層化無作為抽出法を用いた。抽出に際し、人口には2012年10月1日の推計人口を用い、抽出率は10%とした。

### 3. 調査内容(調査票) [資料1, 2, 3]

調査事項は、各自治体における1)「地域保健職員研修の主幹部(局) (=回答担当部(局))の具体」、2)「地域保健行政従事者に

対する人材育成(研修企画)の現状」である。調査事項「2)現状」では、①「すべての地域保健行政従事者に対する『人材育成計画』の有無」、②「職員の研修教育履歴に対する所属組織による管理の有無」、③「企画研修に対する研修評価実施の有無」、④「研修のために利用した組織・施設・団体等(過去3年間の研修受講先)」、⑤「人材育成(研修企画)に関する今後の課題」、について回答を求めた(資料1, 2, 3参照)。また「自治体種類別」分析は、「①都道府県、②政令指定都市、③中核市、④保健所設置市、⑤特別区、⑥一般市」に従って行った。

### 4. 倫理的配慮

本研究は国立保健医療科学院疫学研究倫理審査委員会において承認された(承認番号NIPH-IBRA#12039)。

## C. 研究結果

回収数143、回収率65.9%。自治体の種類別配布数および回収数・回収率は、表1の通り。また一般市の人口規模別階層別配布数および回収数・回収率は、表2の通りであった。

### 0 1. 「貴自治体における『地域保健職員研修の主幹部(局) (=回答担当部(局)) について」[表1, 表2, 資料4, 表3]

#### 1. 「自治体名」

有効回答数143 (100.0%)。

#### 2. 「組織名 部(局)・課名および該当するすべての組織形態(複数回答可)」

有効回答数141 (98.6%)。「⑥その他」の詳細は資料4の通りであった。また、自治体の組織名別回収数・回収率は表3に示す通りであった。

表 1：自治体種類別 調査票配布数および回収数・回収率

自治体種類別回答状況	配布数 (n)	回収数	回収率 (%)
都道府県	47	30	(63.8%)
政令市	20	15	(75.0%)
中核市	41	34	(82.9%)
保健所設置市	8	6	(75.0%)
特別区	23	16	(69.6%)
一般市	78	42	(53.9%)

表 2：一般市の人口規模別階層別配布数および回収数・回収率

人口規模別階層順位(大→小)	配布数	回収数	回収率 (%)
①1～50 位	4	3	75.0
②51～100 位	5	2	40.0
③101～150 位	5	2	40.0
④151～200 位	5	4	80.0
⑤201～250 位	5	3	60.0
⑥251～300 位	5	3	60.0
⑦301～350 位	5	3	60.0
⑧351～400 位	5	3	60.0
⑨401～450 位	5	2	40.0
⑩451～500 位	5	2	40.0
⑪501～550 位	5	2	40.0
⑫551～600 位	5	4	80.0
⑬601～650 位	5	2	40.0
⑭651～700 位	5	3	60.0
⑮701～750 位	5	2	40.0
⑯751～789 位	4	2	50.0