

201525008B

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)

地域保健に従事する人材の計画的
育成に関する研究

(H26-健危-一般-002)

平成 26 年度～27 年度 総合研究報告書

研究代表者 奥田 博子

(国立保健医療科学院)

平成 28 (2016) 年 3 月

目 次

| | |
|-------------------------|----|
| I. 総合研究報告 | |
| 地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究 | 1 |
| 奥田 博子 | |
| II. 研究成果の刊行に関する一覧 | 15 |
| III. 研究成果の刊行物・別刷 | 19 |
| 「保健師の人材育成計画策定ガイドライン」 | |

I . 総合研究報告

総合研究報告書

「地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究」

研究代表者 奥田 博子（国立保健医療科学院）

研究要旨

昨今、我が国においては急激な少子高齢社会の進展、保健医療ニーズの高度化と増大、生命や健康に重大な影響をもたらす健康危機管理事象の頻発化など地域健康課題は年々、複雑かつ多様化している。このような地域健康課題解決のため、地域保健対策の主要な担い手となる自治体に勤務する保健師には、より高度な地域保健活動の実践者としての役割を担える専門性能力の向上が欠かせない。そのため各自治体は、計画的に人材育成を図るための保健師の人材育成計画の立案と、その推進を図ることが求められている。本研究では、地方自治体における保健師の人材育成の実態や、管理的立場の保健師などへの調査などから、各地域においても制度横断的な地域独自の意思決定などに住民の生命と健康の携わる専門職として、政策立案、遂行能力などが発揮できる高度専門職の活躍とその育成が期待されていることが明確になった。そこで、基盤調査結果を活かし、体系的な保健師の人材育成計画推進のためのあり方について検討を図り「保健師の人材育成策定ガイドライン」を策定した。本ガイドラインは、昨今の自治体保健師の人材育成に関連する実態を踏まえ、今後の地域健康課題解決の貢献に向け期待される高度な専門性を発揮できる保健師を系統的に育成することに主眼におき、そのために参考となる基本的な考え方を示すものである。

研究班組織構成

研究分担者

宮崎 美砂子（千葉大学大学院）
守田 孝恵（山口大学大学院）
佐伯 和子（北海道大学大学院）
福島 富士子（東邦大学）
橋 とも子（国立保健医療科学院）
中板 育美（日本看護協会）

中西 信代（大分県中部保健所）
森永 裕美子（国立保健医療科学院）
勝又 浜子（日本看護協会）
橋本 結花（日本看護協会）
村中 峯子（日本看護協会）
渋井 優（元日本看護協会）
大木 幸子（杏林大学）

研究協力者

石丸 美奈（千葉大学大学院）
水野 亮子（川崎市中原区役所）

A.研究の背景・意義

平成 25 年 4 月厚生労働省健康局より示された「地域における保健師の保健活動に

ついて」において、自治体における体系的な人材育成計画に基づいた保健師の現任教育の実施、及び保健師活動を組織横断的に総合調整し、指導する役割を担う保健師の配置が求められた。昨今の社会状況の変遷に応じ、求められる高度な地域保健活動の実践者としての役割を担える専門職を、各自治体において計画的に育成を図るための保健師の人材育成計画の立案と、その推進を図ることが求められる。これを受けて、厚生労働省においても平成 26 年度より「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」が設置され、体系的な保健師の人材育成について議論がなされている。従来の年齢や職位による階層別の研修においても、保健師個々のキャリアの多様性も加わり各期の考え方や保健師に求められる能力の多様性が指摘されている。そこで、本研究では、統括的保健師を含む、今後の地域の保健師活動の核となる高度専門職の育成に向け、自治体に勤務する保健師の専門職としての人材育成の基本方針を示す点に意義がある。

B.研究目的

体系的な保健師の人材育成計画推進のためのあり方について検討を図り「人材育成策定ガイドライン」を作成することにより、各自治体において地域保健の向上に資する保健師の人材育成体制の推進に寄与することを目的とする。

C.研究方法

1) 平成 26 年度

保健師の人材育成に関する実態およびガイドライン策定へのニーズを把握するため、初年度は、以下のベースライン調査を実施した。

①保健師の専門能力向上のための研修会等

に関する研究

- ・目的：保健師の実践能力向上を目指した人材育成カリキュラム検討の基礎資料とするため、全国都道府県における保健師の人材育成の実態を明らかにする

- ・対象：全国 47 か所都道府県本庁の保健師人材育成担当部署職員 全数調査

- ・方法：自記式質問紙による郵送調査

調査回答データは数量化処理を図り、統計解析には SPSS を使用する

②統括的な役割を担う保健師の実態と機能推進要因に関する研究

- ・目的：統括的な役割を担う保健師の実態と、統括保健師が有効に機能するために必要な要件を明らかにし統括の配置や機能推進に寄与する

- ・対象：統括的な役割を担う保健師（自治体の組織分掌上の規定の有無は問わない）

- ・方法：グループインタビュー調査

グループインタビュー調査

インタビュー内容は許可を得て録音し逐語録におこす。統括の実態や機能推進要因に関するデータを抽出し質的分析を図る

③Competency 獲得に必要な教育プログラム量の検討に関する研究

- ・目的：統括的な役割を担う保健師を体系的に育成していく観点から、統括に就任する者が経験すべき教育、経験（新任期、中堅期）を明らかにする

- ・対象：統括的な役割を担う保健師（分担研究②と同様）

- ・方法：グループインタビュー調査

インタビュー内容は許可を得て録音し逐語録におこす。階層別、経験の内容の類似性によりデータを分類整理し質的分析を図る

④保健師のキャリアパスの策定のための概念分析に関する研究

- ・目的：専門職に求められるキャリアに関する概念の定義的特性や先行要件や帰結を

明らかにし、保健師のキャリア概念を明確にすることを目的とする

- ・対象：既存の文献、先行研究
- ・方法：既存の文献等を収集・分析し、用語の捉え方を整理することで、概念の定義的特性や先行要件や帰結を明らかにし、概念を明確にした。これらの手法は、現在、看護学領域の概念分析¹⁾²⁾で主に用いられているWalker&Avant³⁾、Rogers⁴⁾、Chinn&Kramer⁵⁾、Schwartz-Barcott&Kim⁶⁾等の手法を参考とした。また「保健師に関するキャリア」について文献検索を実施し先行研究⁷⁾¹⁶⁾の文献分析を実施した。

⑤ 保健師ガイドラインの多職種への適応可能性の検証に関する研究

- ・目的：地域保健従事者の人材育成に係る知見、考え方の整理および地域保健従事者の人材育成に関する情報を把握することを目的とする
- ・対象：既存の文献、先行研究、自治体人材育成担当部署職員
- ・方法：文献、先行研究の分析、自治体人材育成担当部署職員へのヒアリング調査

2) 平成 27 年度

前年度の研究成果を踏まえ、さらに実態把握や追加検証が必要となった調査の実施および「人材育成計画策定ガイドライン」の試案の策定、試案の妥当性の検証に取り組んだ。

①保健師の職務・研修履歴管理および産休・育休中の職員のキャリア支援の実態に関する研究

- ・目的：保健師の人材育成体制整備のあり方に資する基礎データを得るため、保健師の職務履歴、研修履歴管理および産休・育休など長期休暇取得職員の支援に対する実態などを把握する
- ・対象：全国自治体 142 か所（都道府県、

指定都市、中核市、その他政令市、特別区）本庁の保健師人材育成担当部署職員全数調査

- ・方法：Web-Q アンケート調査
調査回答データは数量化処理を図り、統計解析には SPSS for 20.0J を使用し、自治体種別の差異などについての統計学的検定の有意水準は 5%（両側）未満とする
- ・時期：平成 27 年 6 月～7 月

②保健師の専門能力向上のための研修会等に関する研究

- ・目的：政令市など保健所設置における人材育成の実態を明らかにし、前年度調査（都道府県）と比較検証を行い自治体特性に応じた人材育成体制のありかたの明確化のための資料とする
- ・対象：全国保健所設置市本庁の保健師の人材育成担当部署職員 全数調査
- ・方法：自記式質問紙による郵送調査
調査回答データは数量化処理を図り統計解析には SPSS を使用する
- ・時期：平成 27 年 8 月～10 月

③Competency 獲得に必要な教育プログラムの検討に関する研究

- ・目的：統括的立場の保健師に求められる能力を明らかにし、統括的立場の保健師の教育・経験を検討する
- ・対象：統括的な役割を担う保健師
- ・方法：半構造的質問紙調査によるインタビュー調査

インタビュー内容は許可を得て録音し逐語録におこし統括保健師に求められる教育、経験内容の階層別整理など質的分析

- ・時期：平成 27 年 8 月～9 月
- #### ④保健師のキャリアラダーの開発に関する研究

- ・目的：自治体保健師の標準的なキャリアラダーの開発を行うことを目的とする
- ・対象：国内外文献、先行研究、研究関係

者や人材育成に関する専門家

・方法：医中誌等による文献検索からキャリアラダーの試案の作成を図る。

試案に対する研究関係者間や人材育成に関する専門家との協議によりキャリアラダーの開発を図る

⑤自治体保健師のキャリアパスモデルの開発に関する研究

・目的：自治体保健師の標準的なキャリアパスモデルの開発を行う

・対象：自治体で保健師としての活動経験を積んだ保健師 47名（自治体での活動経験年数 20年以上）

・対象者選定：各都道府県保健師職能委員長 47名または各都道府県の保健師職能委員会の委員等

・研究デザイン：グループインタビューを用いた質的研究

・分析方法：音声データと記録から、グループごとに逐語録を作成し精読した。発言された内容を、類似性や相違性を確認しながら意味内容が理解できる単位でデータ化し、さらに内容を精査しカテゴリー化した。

・時期：平成 27 年 10 月～平成 28 年 2 月

⑥保健師ガイドラインの多職種への適応可能性の検証に関する研究

・目的：地域保健行政従事者への人材育成体制づくりにおいて、組織の中で保健師が、他の専門職や事務職の上司となって人材育成を推進するために必要な、獲得すべき能力や留意点等を探ることを、本研究の目的とする。

・対象：先駆的な人材育成の取り組みを実施している自治体の人材育成担当部署職員（専門職、事務職）、関連資料

・方法：ヒアリング調査

ヒアリングデータおよび提供を受けた人材育成に関する資料の質的分析

・時期：平成 27 年 12 月

倫理的配慮

調査計画について各研究者の所属する教育・研究機関等の設置する研究倫理審査委員会の了承を得て実施した。また調査時には、調査対象者および所属上司に対し文書および口頭にて研究の趣旨、遵守事項を説明の上、同意を得て実施し、結果の公表においては、回答者個人および所属が特定されることの内容に留意を図った。

D.研究結果

1) 平成 26 年度

①保健師の専門能力向上のための研修会等に関する研究

全国都道府県 47 か所から回答を得た。

（回答率：100.0%）

階層別研修の実施率においては、新任研修は 9 割以上で実施されていた。一方、中堅期と管理期の研修では、各々 93.6%、85.1%の実施率であり、階層の上昇に伴い、研修の実施率は低下する傾向にあった。また階層別研修の各期の対象の設定は就労年数、職位の有無など自治体によって差がみられた。さらに、管理期の研修を実施していると回答のあった自治体の研修頻度は「半日研修を年 1 回」という回答が最も多く、「1 日研修を年 1 回」がそれに次いで多かった。また一部の自治体においては、「隔年の開催」という回答もあり、研修時間においても他の階層に比し少ない実態であった。研修内容については、管理期研修という形態に特化せず、管理者会議などでの復命等を研修に読み換えている自治体や、自治体で主催する人材育成検討会のアドバイザーの委員としての関与、管内保健師研修会等において指導的立場での関わりなどを通じて管理期保健師のスキルアップの機会とみなすなど、他の階層の研修と比し、バリエーションが認められた。

②統括的な役割を担う保健師の機能推進要因と人材育成に関する研究

全国保健師長会等による先行調査結果や、統括保健師としての実績のある保健師の中から、自治体種別（但し、市町においては人口 5 万人以上）に候補者を選定し、調査依頼に対し協力可能な保健師 10 名を対象とした。グループインタビュー調査は 1 回 5 名、2 回に分けて実施した。得られたデータの分析の結果、統括の実態や機能推進要因として以下の知見が導出された。対象者の所属は「県型保健所」3 名、「政令市保健所」4 名、「市町」3 名であり、保健師実務経験年数は平均 32.5 年、職位については「課長級以上」9 名、「係長職」1 名であった。また、統括保健師について「自治体の分掌上の位置づけがある」とした保健師は 3 名（県 1 名、市町 2 名）で、位置づけの時期はいずれの自治体においても、保健師活動指針の改定以前から位置づけがされていた。

統括的立場の保健師が担う役割の実態では「災害時等の保健活動の総合調整」「保健師の専門性向上に関する情報収集や発信」が共通し最も多い取り組みであり、次いで「研修・教育に関する企画」「自治体保健師の果たす役割（方向性等）の明確化」「保健師職能全体のエンパワメント」「保健師職能全体に関する対外的な交渉や調整」が半数以上の統括が共有して担っている役割であった。一方、「地域全体の健康課題、優先順位の明確化、業務検討」「施策化、予算確保」のは 1~2 名のみであり、必要性の認識はあるものの実際の取り組みは困難な課題であることがわかった。

統括的な役割を担う保健師の機能を推進する要因については、個人的要件と、組織的要因に大別された。個人的要件では“能力”“資質”“意識”などであり、組織的要

因には“組織（自治体）内での位置づけ”“関係者間での共有”“バックアップ体制”などの要素が抽出された。

③Competency 獲得に必要な教育プログラム量の検討に関する研究

統括的な役割を担う保健師 10 名へのインタビュー調査の結果、以下の知見が得られた。

統括的な立場にある保健師に期待される役割を遂行するためには、新任期から専門能力と行政能力の獲得に向け、意図的に経験を積み上げる必要性が明らかになった。特に、中堅期では、複数回の本庁勤務経験、保健師の一人配置職場の勤務経験、管理職資格獲得、中長期派遣研修受講などの機会の重要性が示された。

統括的な役割を担う保健師に求められる能力獲得のために有効な教育や研修については、専門能力と行政能力の継続的なアセスメントと、リーダーシップが発揮できる経験を積むことが可能な、意図的なジョブローテーションや OJT が能力獲得へ影響をもたらすことが示唆された。

④「保健師のキャリア」に関する概念分析

保健師のキャリアについて検討をするため、CiNii および JDreamIII 文献検索システムを用い、看護学、社会学、経済学、教育学、心理学、教育学等の分野から「キャリア」「キャリアアップ」「キャリア形成」「キャリア構築」「キャリア開発」等のキーワードを含む文献を抽出した。英文献については、和文献のレビューをもとに、研究者間で必要と考えられた国内で入手可能な文献を収集した。

これらの文献から検討した結果、保健師アイデンティティとは、狭義の職業意識を越えた自己規定概念であり、基礎教育や現任教育などの企画された教育・研修プログラムからのみ成立するものではないことが明

らかになった。また、従来のキャリアパスは、職位の道筋を示したものが主となるが、昨今では専門職用のキャリアパスも検討され、複線型のキャリアパス（職位に特化せず専門的技能の客観的評価などのパターンを設定し、人事制度等に連動させるもの）であることが明らかになった。

⑤ 保健師ガイドラインの多職種への適応可能性の検証に関する研究

自治体の人材育成体制整備において、統括的な役割を担うことを期待される保健師等には職責を十分に果たすことが期待できると思われ、その際に必要なコンピテンシーは、「自治体の施策等に関するアンテナを役所内外に幅広く巡らせることができる」「行政文書作成能力」等と考えられた。

2) 平成 27 年度

①保健師の職務・研修履歴管理および産休育休中のキャリア支援の実態に関する研究
Web 入力回答数 167 件，うち有効回答 121 の自治体データを分析対象とした。
(有効回答率：85.2%)

主な結果概要について以下に示す。

・履歴管理の実態では、職務履歴管理「有り」は 101 (83.5%)、研修履歴管理「有り」は 79 (65.2%) であり、そのうち研修履歴の管理部署は「総務部」26 (21.5%)「統括保健師 (人事権あり)」25 (20.7%) の順に多く、「その他」では、人事権のない保健師の人材育成担当部署保健師などの回答があった。

・履歴管理について、保健師の人材育成への有効性の検討を「適宜実施している」37 (30.6%)、保健師の能力形成への活用を「適宜評価している」16 (13.2%) であり、保健師の人材育成と職務履歴や研修履歴のリンクは低い実態であった。

・キャリアを考慮した人材育成の実施につ

いては「有り」と回答したものは「産・育休取得者」3 (2.5%)「療休取得者」9 (7.4%)「中途採用者」5 (4.1%)「前職歴経験者」17 (14.0%) であり、保健師の個別性を考慮した人材育成の実施は困難である実態がみられた。

・経験年数の換算積み上げについては「有り」としたものは「産・育休取得期間」91 (75.2%)「療養等休暇期間」62 (51.2%)「前職歴 (自治体 PHN 経験)」41 (33.9%)「前職歴 (非常勤 PHN)」17 (14.0%) の順であった。「育休・産休」と「介護・療養休暇」の積み上げはいずれも県に比して保健所設置市のほうが「積み上げ有」とした回答割合が高く有意差が認められた。(* : $p < 0.05$)

これらの取り組みは自治体の公務員規定に準拠した取扱いが主であり、研修対象への考慮や保健師の実践能力の格差などの実態に対し、課題認識を持つ意見記述もみられた。

・産休・育休取得にかかる、復職前、復職後の保健師への支援については、いずれの時期における支援も「自治体としての取り組み有り」は約 3 割、「取り組みなし」は約 4 割であった。また「保健師に特化した取り組み有り」と回答した自治体は数%とわずかな実施状況であった。具体的な支援内容については、復職前は「情報提供、声かけ」「職場との交流への配慮」など、復職後は「休暇前の部署への復帰」「復帰支援担当 (トレーナー等) 配置」「時間外勤務及び時短勤務等における業務調整」等であった

・保健師の専門性を体系的に推進するための人材育成に関する体制面では、効果的な取り組みは乏しく、個々の自治体ごとに改善策を模索している状況が明らかになった。

②保健師の専門能力向上のための研修会等

に関する研究

・全国保健所設置市自治体 67 か所から回答を得た。(回答率：70.5%)

・階層別研修の実施については、前年度の都道府県調査と比較すると新任期、中堅期、管理期の全ての階層において実施割合が有意に低かった。

・県の主催する研修と、自治体独自の研修を組み合わせることで教育体系を整備する自治体があった。

・研修内容においては、事例検討の実施率が県と比べ 10%以上高く、直接的サービスを担う自治体の特性を反映した教育内容であると考えられた。

③Competency 獲得に必要な教育プログラムの検討に関する研究

・統括保健師 4 名（県型保健所 2 名、政令市 2 名。実務経験年数：平均 32.75 年。管理職経験年数：平均 6.25 年、統括保健師経験年数：平均 2.25 年）の調査協力を得た。インタビュー調査の結果から以下の知見を導出した。

（統括的な役割を担う保健師の人材育成のための教育の考え方）

・統括的な役割を担う保健師に求められる役割と、その機能を発揮するためには、管理期に至るまでの新任期から経験を積み重ね、その経験からの学びを得て能力を獲得し向上させていくことが重要である。

・現任教育の内容は、OJT、Off-JT、ジョブローテーションがあり、新任期、中堅期、管理期の各階層の時期に応じて、意図的に教育内容を配置することが望ましい。

（コンピテンシー獲得に必要な教育や経験）

・新任期、中堅期、管理期の時期別に、統括保健師に求められるコンピテンシー獲得に必要な経験と教育内容を整理した。

・熟練期の保健師に求められる OJT は、

「組織内外の調整と発信」「組織課題に対する話し合いの場づくりと計画」「自らを導いてくれる指導者の発掘と人脈づくり」「次世代保健師への積極的な声かけ」などである。

・熟練期の保健師に求められる研修内容は「マネジメントに関する研修」「資料作成、プレゼンテーションに関する研修」「施策化、予算化に関する研修」などである。

・管理期の保健師に求められる自己啓発は「アサーティブなコミュニケーション」「学会発表」「学会参加」「最新の知識やスキルに関する研修」などである。

・階層別に有効なジョブローテーションのパターンは、新任期は保健師指導者の配置のある保健衛生部門、中堅期では保健師一人配置部署の経験、本庁経験、人事交流、管理職登用などであった。

④保健師のキャリアラダーに関する研究

・保健師のキャリアラダーの枠組みは、平成 18 年度厚生労働科学研究¹⁷⁾で開発したキャリアラダーをもとに、「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」¹⁸⁾および先行研究等^{19)・21)}の成果を踏まえて作成した。

・キャリアラダーの枠組みにおいて「保健師活動の領域」は保健師の実践活動を類型化した。

・キャリアラダーは 4 段階（レベル I～IV）とした。従来の人材育成では、主に経験年数に応じて「新任期」「中堅期」「管理期」と整理されることが多かったが、教育背景や職務経験が多様化する昨今の実態から、保健師の能力は経験年数毎に一律というわけではなく個人差があることから、各保健師の能力の獲得状況を把握できるようなキャリアラダーの必要性が高いことを考慮し本ラダーでは、能力の発達段階を区分して表現した。

⑤自治体保健師のキャリアパスモデルの開発に関する研究

・対象者等の概要

47都道府県の保健師職能委員長に協力依頼状及び研究説明文を送付し、43名から参加同意を得た。グループインタビューは、全国6箇所で行った。

・分析結果

意味内容が理解できる単位で335のデータを抽出し、そのデータを統合しながらサブカテゴリーを作成し、さらにカテゴリーを作成した。

・自治体保健師が考える保健師のキャリア形成に関する課題

分析の結果、9つのカテゴリーと25のサブカテゴリーを抽出した。新任期のキャリア形成に関する課題は、【基本的技術獲得の困難さ】【新任期の5年は長すぎる】【様々な人との関係】の3つのカテゴリーで構成された。同様に、中堅期に関する課題は、【なかだるみや不満】【役割や活動への不安や困難感】【仕事とワークライフバランスとの戸惑い】、管理期は、【「管理」という言葉への違和感や戸惑い】【年齢や経験を重ねてきた自信が揺らぐ】【若い保健師たちとのギャップ】で構成された。

・自治体保健師のキャリアパスに盛り込むべき内容

分析の結果、11のカテゴリーと37のサブカテゴリーを抽出した。カテゴリーは【保健師像を描く】【新任期の保健師（新人：自立期）】【新任期の保健師（新人：自立期）】【一人前の保健師】【中堅期（前期：チャレンジ期の保健師）】【中堅期（後期：展開期の保健師）】【管理期】【ジョブローテーション】【昇任・昇進】【産休・育休等の取得】【現任教職】【保健師としての探究】で構成された。【保健師像を描く】では、[自分のなりた

い姿を描く] [知識や技術の獲得のイメージ] [他者との育ちの確認]の3つがサブカテゴリーとして抽出された。

・キャリアパスモデルの作成

一連の結果から、キャリアパスモデルを作成した。

⑥ガイドラインの多職種への適応可能性について

管理的立場の保健師が他の専門職や事務職の上司となって推進するために必要なコンピテンシーとして、①「自治体の施策が理解できる能力」、②「自治体の他分野に対するアンテナ機能を発揮できる能力」、また専門技術に関連して、③「地域の課題を抽出し課題解決を推進できる能力」が必要と思われた。さらに今後、都道府県等の広域自治体には、保健・医療・福祉・介護に関連する新しい課題に対する地域のしくみづくりに係る職種横断的な検討や施策実現、人材育成の推進がいつそう求められると考えられることから、④「健康なまちづくりを目指した、他職種等との『育ち合い』を理解できる能力」や、⑤「予算をとるための行政文書を作成できる能力」の習得が、必要かつ重要と考えられた。

3)「人材育成計画策定ガイドライン(案)」の策定と妥当性の検討

2カ年にわたる調査研究および、自治体関係者の意見、専門家間の協議などの結果を踏まえ、「人材育成計画策定ガイドライン(案)」の策定を図った。

保健師の体系的な人材育成に資するガイドラインとしての妥当性や、他の地域保健従事専門職種等への適応可能性について検証するため、地域保健従事者の人材育成において先駆的な取り組みが認められる自治体の人材育成担当者(医師、保健師、事務職等)、教育に関連する学識経験者などの協議結果から、本ガイドラインは各自

自治体の人材育成の推進に参考となるものであり、保健師以外の地域保健に従事する専門職にも応用可能なガイドラインであることが示唆された。

E. 考察

本研究において実施した全国の自治体を対象とした保健師の人材育成に係るベースライン調査（全数調査）は、いずれも回答率が高く、調査結果は全国の自治体保健師の実態を反映するものと考えられた。これらの実態調査から、保健師の研修の実施、人材育成の推進に影響をもたらす体制（各種履歴管理と有効活用、育休などの長期休暇取得者への配慮、教育・経歴などの個別性に応じた配慮など含む）のいずれにおいても十分な取り組みはなされておらず、特に管理期研修は、自治体の種別に関わらず、他の階層研修と比し実施率は低く、実施内容においても管理期保健師に期待される能力育成を意図的に企画した研修は少ない実態であった。しかし昨今は、部長職や課長職などの管理職の職位を担う保健師が増加する傾向にある。さらに保健師活動指針の改正で示された、統括的な役割を担うことを期待される保健師の多くも管理職の職位であった。これは、多様な部門に配置される保健師に対し、組織横断的に働きかけ、地域の健康課題解決の推進、必要な施策化、さらには保健師の人材育成を効果的に推進する役割が期待されており、これらの役割を遂行するためには職位の獲得は不可欠な要件であることを示す実態といえる。

一方、個々の保健師に着目すると、各自のライフスタイルや価値観、個々の人生経験・職業経験などからもたらされる個人的信条などにより、職位に特化せず高度プロフェSSIONナルとして活躍する保健師も多い。これらの保健師は、日々の実践現場に

おける複雑困難な地域健康課題解決の実務リーダーであり、後輩などの人材育成への貢献も高い。従来のキャリアラダー*6において管理期層と一括りで表現されてきた階層に該当する保健師にはキャリアとしての選択肢と、立場によって求められる役割が異なり、期待される役割に必要とされる能力の獲得を意識した人材育成が重要である。またこのような獲得を求められる能力は、講義の受講や書籍等からの理論の理解に留まらず、日々の業務の中において対象者や関係者、地域の健康課題、組織運営課題などと対峙する経験の蓄積と、その意味づけ、内省によって培われることも統括保健師の実態調査から明確になった。そのため、これらの保健師の実態と、昨今の地域保健行政の動向、保健活動体制の実態に即した保健師に求められる能力の枠組みとレベルを示し（キャリアラダー）、保健師に求められる能力を体系的、自律的に獲得するための標準的なキャリアパスモデルを骨格とした「人材育成計画策定ガイドライン」を示した。特にキャリアラダーにおいては、従来は保健師経験年数や職位によって、新任期、中堅期、管理期と区分する考え方が一般的であったが、今回のベースライン調査の結果にも見られたように、保健師の個人履歴、職務経験、長期休暇の取得など多様な保健師の実態により保健師の力量形成には格差が生じている実態を鑑み、能力の獲得をめやすとした標準モデルを提示した。

今回策定したガイドラインは、現状の保健活動の実態やニーズに即したものとして標準的なモデルを示したことにより、保健師の能力の可視化、保健師個々の職務意欲の向上と組織の活性化、効果的な専門職に求められる力量形成などの効果を期待するものである。自治体に所属する保健師に期待

される役割に対する認識を一層強化し、今後の我が国の動向も見据え、自律的に人材育成が推進されることにより、保健師全体の専門能力のボトムアップ効果についても期待するものである。一方、「保健医療2035」*11の提言においては、人々が世界再考水準の健康、医療を享受でき、安心、満足、納得を得ることができる持続可能な保健医療システムを構築し、我が国および世界の繁栄に貢献することを目標に掲げた今後の我が国の地域保健の想定される動向、すなわち、少子・高齢社会の加速、人口減少、医療・介護・福祉などの地域資源の需要と供給のアンバランスなどの多様な地域健康課題解決に貢献できる、人材育成・機能を強化するべきであると今後20年間の目標が示されている。

今回、標準モデルとして示したガイドラインも、地域の独自性や保健師の実態に即してアレンジ図った活用が望まれるが、今後も、地域社会の動向や保健活動の変遷によって、その都度、実態に即した改訂、改善を各自治体において主体的に図ることが望まれる。

F. 結論

自治体における保健師の人材育成計画推進に寄与するために「人材育成計画策定ガイドライン」を策定した。ガイドラインには、昨今の地域保健行政の動向、保健活動体制の実態に即した保健師に求められる能力の枠組みとレベルをキャリアラダーとして示した。また保健師に求められる能力を体系的、自律的に獲得するための標準的なキャリアパスモデル、育休など長期休職を取得する保健師の支援のあり方や、職務および研修履歴管理の人材育成への効果的な活用方策など、人材育成体制整備のありかたなどを骨格とした自治体保健師の人材育成に

資するツールとして提示した。

【謝辞】

本調査の実施にあたり貴重な知見の提供にご協力をいただきました多くの関係者、関係機関のみなさまにお礼を申し上げます。

G 健康危機管理情報

H. 研究発表

1) 国内

| | |
|----------------|----|
| 口頭発表 | 8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

学会発表

- ① 奥田博子、宮崎美砂子、石丸美奈. 統括的な役割を担う保健師の機能推進要因に関する研究. 第18回日本地域看護学会学術集会. 2015.8.神奈川. 第18回日本地域看護学会学術集会講演集. p 177.
- ② 石丸美奈、宮崎美砂子、奥田博子. 統括的な役割を担う保健師に必要な経験に関する研究. 第18回日本地域看護学会学術集会. 2015.8.神奈川. 第18回日本地域看護学会学術集会講演集. p 97.
- ③ 奥田博子、宮崎美砂子、守田孝恵、中板育美、福島富士子、橘とも子、石丸美奈、水野亮子、中西信代、橋本結花、村中峯子. 地域保健に従事する保健師の計画的な人材育成に関する実態とニーズ. 第74回日本公衆衛生学会総会. 2015.11;長崎. 第74回日本公衆衛生学会総会抄録集. p 490.
- ④ 橋本結花、渋井優、村中峯子、奥田博子、中板育美. 保健師のキャリアに関する概念の分析【第一報】～一般的な

キャリアに関する分析～. 第 74 回日本公衆衛生学会総会. 2015.11 ; 長崎. 第 74 回日本公衆衛生学会総会抄録集. p 490.

⑤ 中板育美、橋本結花、渋井優、奥田博子、村中峯子. 保健師のキャリアに関する概念の分析【第二報】～保健師におけるキャリアに関する分析～. 第 74 回日本公衆衛生学会総会. 2015.11 ; 長崎. 第 74 回日本公衆衛生学会総会抄録集. p 490.

⑥ 橘とも子、奥田博子. 地域保健人材育成体制づくりにおける保健師体系の他職種への適用可能性に関する研究. 第 74 回日本公衆衛生学会総会. 2015.11 ; 長崎. 第 74 回日本公衆衛生学会総会抄録集. p 490.

⑦ 奥田博子、森永裕美子. 自治体保健師の人材管理体制の実態 (第一報). 職務、研修、長期休暇等の履歴管理と活用. 日本公衆衛生看護学会. 2016.1 ; 東京. 第 5 回日本公衆衛生看護学会抄録集. P216.

⑧ 森永裕美子、奥田博子. 自治体保健師の人材管理体制の実態 (第二報) 産休・育休に係る復帰支援. 日本公衆衛生看護学会. 2016.1 ; 東京. 第 5 回日本公衆衛生看護学会抄録集. p 217.

それ以外の発表 (知見に関連する講演)

① 奥田博子. 地域に根差した保健師の人材育成. 平成 27 年度東海北陸ブロック保健師等研修会. 2015.9 ; 三重県.

② 奥田博子. 茨城県保健師人材育成研修 (管理期研修). 管理期保健師に期待される役割と人材育成. 平成 27 年度茨城県健康づくり指導者研修会. 2015.8 ; 茨城県.

2) 海外

口頭発表 1 件

原著論文による発表 0 件

それ以外 (レビュー等) の発表 0 件

そのうち主なもの

学会発表

- ① Hiroko Okuda, Misako Miyazaki, Mina Ishimaru, Hamako Katsumata. Study of the Duties of Public Health Nurses in Supervisory Positions in Japanese Local Government. The 6th International Conference on Community Health Nursing Research. Seoul, Korea. 2015.8.p.62.

I 知的財産権の出願・登録状況

該当なし

J. 主な参考文献

- 1 上村朋子, 本田多美枝 (2005): 概念分析についての検討—概念分析の主な手順とその背景—, 日本赤十字九州看護大学 Intramural Research Report, 3, 2005, 194-207
- 2 John R Cutcliffe, Hugh P. McKenna, 山田智恵里監訳 (2008): 看護の重要コンセプト 20 看護分野における概念分析の試み, エルゼビア・ジャパン
- 3 Walker, L.O & Avant, K.C. (1995): Strategies for Theory Construction in Nursing, 3, 1-77
- 4 Rogers, B L (2000): Concept analysis: An evolutionary view, In: Rogers, B L & Knafl, KA (Eds.): Concept development in nursing: foundations, techniques, and applications,

77-102, Saunders, Philadelphia

5 Chinn.P.L & Kramer(1991):Theory and Nursing A Systematic approach,3,Mosby Year Book,79-105

6 Schwartz-Barcott,D.& Kim, H.S.(1986): A Hybrid Model for Concept Development,Chinn.P.L(Ed.) Nursing Research

Methodology,RoekvMD;Aspen,91-101

7 大倉美佳,萩野美穂子,荒井英典(2012):行政分野で働く保健師の求められる能力の自己評価とキャリア志向との関連,22(1),131

8 田中美延里,小野ミツ,小西美智子(2005);先駆的な公衆衛生看護活動を展開した保健師のキャリア発達 -離島の町の保健師のライフヒストリーから-,広島大学保健学ジャーナル,5,16-27

9 中板育美(2014):中堅期の人材育成中堅期の人材育成と保健師のキャリアパス,45(12),8-13,月刊地域保健

10 平野美千代,佐伯和子,本田光(2014):保健師の総合的なキャリア発達尺度の開発に向けた予備的調査 17,153,日本地域看護学会学術講演集

11 土平敏子,日野直子(2003):行政保健師のキャリア認知と管理者の評価,62,395,日本公衆衛生学会抄録集

12 佐伯和子(2003):地域診断に取り組もう 住民参加による手法の活用を中心に保健師の地域看護アセスメント力 その現状とキャリア発達からみた課題,47(7),36-43,生活教育

13 佐伯和子,高橋郁恵,和泉比佐子ほか(2002)行政機関に勤務する保健師のキャリア発達(1)専門職務能力と関連要因,61,510,日本公衆衛生学会総会抄録集

14 和泉比佐子,佐伯和子,宇座美代子ほか(2002):行政機関に勤務する保健師の

キャリア発達(2)職務満足と関連要因,61,510,日本公衆衛生学会総会抄録集

15 佐伯和子(2002):公衆衛生看護職としての保健師のキャリア発達,28(2),49-54,北陸公衆衛生学雑誌

16 後藤順子,菅原京子,太田綾子ほか(2008):山形県における行政保健師のキャリア開発:山形保健医療研究,11,31-47

17 平成18年度厚生労働科学研究費補助金「保健師指導者の育成プログラムの開発」主任研究者:佐伯和子

18 厚生労働省:新人看護職員研修ガイドライン~保健師編~.平成23年

19 厚生労働省:平成15年度「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」

20 村嶋幸代他:現代社会の健康課題解決に資する新しい公衆衛生看護学の構築.文部科学研究報告書.2013

21 アメリカ公衆衛生看護団体協議会 Core Competencies for Public Health Nursing. 2010

22 保健医療2035策定懇談会,保健医療2035提言書.2015.6

Ⅱ. 研究成果の刊行に関する一覧

学会等発表

(発表年次順)

1. 奥田博子、宮崎美砂子、石丸美奈. 統括的な役割を担う保健師の機能推進要因に関する研究. 第 18 回日本地域看護学会学術集会. 2015.8.神奈川. 第 18 回日本地域看護学会学術集会講演集. p 177.
2. 石丸美奈、宮崎美砂子、奥田博子. 統括的な役割を担う保健師に必要な経験に関する研究. 第 18 回日本地域看護学会学術集会. 2015.8.神奈川. 第 18 回日本地域看護学会学術集会講演集. p 97.
3. Hiroko Okuda, Misako Miyazaki, Mina Ishimaru, Hamako Katsumata. Study of the Duties of Public Health Nurses in Supervisory Positions in Japanese Local Government. The 6th International Conference on Community Health Nursing Research. Seoul, Korea. 2015.8. p.62.
4. 奥田博子、宮崎美砂子、守田孝恵、中板育美、福島富士子、橘とも子、石丸美奈、水野亮子、中西信代、橋本結花、村中峯子. 地域保健に従事する保健師の計画的人材育成に関する実態とニーズ. 第 74 回日本公衆衛生学会総会. 2015.11 ; 長崎. 第 74 回日本公衆衛生学会総会抄録集. p 490.
5. 橋本結花、渋井優、村中峯子、奥田博子、中板育美. 保健師のキャリアに関する概念の分析【第一報】～一般的なキャリアに関する分析～. 第 74 回日本公衆衛生学会総会. 2015.11 ; 長崎. 第 74 回日本公衆衛生学会総会抄録集. p 490.
6. 中板育美、橋本結花、渋井優、奥田博子、村中峯子. 保健師のキャリアに関する概念の分析【第二報】～保健師におけるキャリアに関する分析～. 第 74 回日本公衆衛生学会総会. 2015.11 ; 長崎. 第 74 回日本公衆衛生学会総会抄録集. p 490.
7. 橘とも子、奥田博子. 地域保健人材育成体制づくりにおける保健師体系の他職種への適用可能性に関する研究. 第 74 回日本公衆衛生学会総会. 2015.11 ; 長崎. 第 74 回日本公衆衛生学会総会抄録集. p 490.
8. 奥田博子、森永裕美子. 自治体保健師の人材管理体制の実態 (第一報). 職務、研修、長期休暇等の履歴管理と活用. 日本公衆衛生看護学術学会. 2016.1 ; 東京. 第 5 回日本公衆衛生看護学術学会抄録集. P216.
9. 森永裕美子、奥田 博子. 自治体保健師の人材管理体制の実態 (第二報) 産休・育休に係る復帰支援. 日本公衆衛生看護学術学会. 2016.1 ; 東京. 第 5 回日本公衆衛生看護学術学会抄録集. p 217.

その他

(関連する委員会)

1. 厚生労働省健康局健康課保健指導室主催. 「保健師の研修のあり方検討会」知見提供第6回(2016.1.18), 第7回(2016.2.23).

(関連する教育・講演会)

1. 奥田博子. 地域に根差した保健師の人材育成. 平成27年度東海北陸ブロック保健師等研修会. 2015.9; 三重県.
2. 奥田博子. 茨城県保健師人材育成研修(管理期研修). 管理期保健師に期待される役割と人材育成. 平成27年度茨城県健康づくり指導者研修会. 2015.8; 茨城県.
3. 奥田博子. 国立保健医療科学院短期研修「公衆衛生看護研修(管理期): 今後の公衆衛生看護における人材育成のあり方」2015.11.9.
4. 奥田博子. 国立保健医療科学院短期研修「公衆衛生看護研修(中堅期): 実務リーダーと人材育成」2016.1.15.

Ⅲ. 研究成果の刊行物・別刷

保健師の人材育成計画策定ガイドライン

平成 28 年 3 月