

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

分担研究課題「都道府県による市町村管理期保健師研修への人材育成に関する実態調査」

研究分担者 奥田 博子（国立保健医療科学院 健康危機管理研究部）
大澤 絵里（国立保健医療科学院 国際協力研究部）

研究要旨

「保健師にかかる研修のあり方等に関する検討会」の最終とりまとめでは、体系的な研修体制の構築に向け「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」が示され、研修事業実施者に対し、各研修の対象者や到達目標とラダーとの関連の明示が提言されている。「地域における保健師の保健活動に関する指針」では市町村保健師への研修の企画・実施は都道府県の役割とされているが、その実態は明らかではない。そこで本研究では、都道府県による市町村管理期保健師を対象とした研修の実態を把握し人材育成の体制強化への示唆を得ることを目的として、2017年11月～12月質問紙調査を実施した。本省による先行調査結果を踏まえ、管理期研修を実施している自治体（36か所）に対し、研修内容に関する調査を、未実施自治体（11ヶ所）には、未実施理由や今後の実施予定などについて質問した。結果、調査回答数（回答率）は42（89.4%）、内訳は実施自治体33（91.6%）、未実施自治体9（81.8%）であった。実施研修で、市町村管理期保健師のみを対象としているものはごくわずかで、意図的な都道府県保健師との合同の企画であった。研修名称、目標設定、対象の実態は多種多様であり、キャリアラダーを活用した目標設定を行っている自治体はごく一部であった。また研修日程は半日～1日が約9割であった。これらの現状から、人材育成体制強化のため、市町村管理者研修ガイドラインには、現状の多様性、自治体のニーズを考慮した上で、汎用性の高いツールを示すことが求められている。

A. 研究目的

平成28年3月に公表された厚労省の「保健師にかかる研修のあり方等に関する検討会」の最終とりまとめ¹⁾では、体系的な研修体制の構築に向け「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」が示され、研修事業実施者に対し、各研修の対象者や到達目標とラダーとの関連の明示が提言されている。市町村は都道府県と比べ保健師の人材育成体制整備が遅れており、なかでも管理期の保健師を対象とした研修の実施率は低く、高度専門性を求められる専門職能力育成が課題とされている。「地域における保健師の保健活動に関する指針」では市町村保健師への研修の企画・実施は都道府県の役割とされているが、国の通知の発出後の自治体

の取組は明らかではない。実態を把握したうえで、都道府県が市町村の管理期保健師の能力強化の推進に役立つ、方法論を確立することが急務である。そこで本研究では、全国の都道府県本庁の保健師の人材育成担当者を対象に、質問紙調査を実施し、都道府県による市町村管理期保健師研修の実態を把握し、人材育成の体制強化への示唆を得ることを目的とする。

B. 研究方法

全国47都道府県本庁の保健師人材育成担当部署職員を対象に、2017年11月～12月にかけて、市町村管理期保健師への研修（以下研修）に関する調査票を電子メールで送付、回収した。調査票

は、2017年6月に厚生労働省地域保健指導室が実施した「都道府県による管内市町村保健師の人材育調査」結果²⁾をもとに、平成28年度管轄市町村の管理期保健師研修を開催した36都道府県と、開催しなかった11都道府県にわけて、内容の異なる調査票を配布した。

調査内容は、研修を実施している自治体には、平成28年度に実施した研修の内容(開催時間数や対象者、研修目標、予算など)、研修を実施していない自治体には、実施していない理由や今後の予定などを質問した。

分析は、数量的に集計が可能な設問に関しては、単純集計をし、自由記載の回答は質的記述的に分析をした。

C. 研究結果

回答数(回答率)は42(89.4%)であった。内訳は、研修を実施している自治体は33/36(91.6%)、実施していない自治体は9/11(81.8%)であった。研修を実施している33自治体から、55の研修の報告があった。なお、このうち14は名称が「会議」であり、統括や管理期保健師間の情報共有、伝達、ガイドラインなどの検討の目的であったが、自治体では管理期保健師研修と位置づけていることから全ての記述回答を分析に含めた。

1) 平成28年度に都道府県が開催した市町村管理期保健師を対象とした研修

回答のあった、研修の名称、研修目的、対象、評価方法、研修時間、委託や共催機関に関して一覧にまとめた。(表1)なお、一部自治体(No15)は、保健師研修は、各保健所による企画・実施としているため、保健所ごとの実施内容について都道府県が集約した回答である。

図1は、研修開催の形式であるが、43(78.2%)の研修で、都道府県と市町村の管理期保健師を対象とした合同研修として開催していた。合同研修としている理由は、「市町村と都道府県保健師の交

流」(25.7%)、「人員確保」、「予算確保」(それぞれ14.9%)、「それぞれ求められる能力が同じであるため」(14.9%)であった(図2)。その他にも、「市町村保健師と県保健師で同じ研修を実施し方向性の統一を図るため」、「市町村支援を行う県保健所が、市町村の現状や課題等を把握するため」、などの理由であった。図3は、研修対象の市町村の種別の結果である。管内市町村のうち、一般市町村の保健師のみを対象としている研修は、17(30.9%)の研修であり、特別区や政令市、中核市などの保健所設置市も対象としている研修は30(54.5%)であった。その他の記載では、例えば「政令市は除外」、「平成28年度のみ政令市・中核市を含めて実施」などであった。図4は、研修対象者の職位などの設定の結果で、経験年数で設定している研修が15(27.3%)、職位で設定している研修が10(18.2%)、その他が最も多く40.0%であったが、その具体的な記載として、担っている役割(統括的な役割、管理的立場)で募集をかけている研修が多かったが、すべての自治体保健師を対象とする(No.29)、希望をする保健師を含む(No.34,39.)研修も含まれていた(表1)。

研修名称が会議であるものを除く、研修の目的は(表1)、「地域保健活動における管理者の役割(認識、理解)」、「人材育成の推進や実践」、「組織横断的な調整や連携」、「危機管理、災害時の能力」、「効果的保健活動の展開」、「健康課題解決を図る能力」、「施策立案」、「調査研究能力」、「表現力」、「後輩育成」などの能力育成をねらったものであった。また、「保健活動の評価」、「地域診断の管理期キャリアに応じた育成」など、保健師専門能力の基本的スキルが含まれる研修目的も散見された。なお、国の示すキャリアラダーを目的に提示している自治体が1か所であった。

一方、統括的な役割を担う保健師(次期統括保健師や、統括保健師に相当する保健師を含む)に特化した研修は9(16.4%)であった。そのうちの約半数にあたる4は、会議としての開催であった。

また、これ以外に、研修名や対象者に統括保健師の明記はないが、研修目的に、統括保健師が記載されている（統括保健師に関する技能、知識の習得を明記）研修が6（No.3,15,19,21,27,28）あった（表1）。

研修の目的設定の根拠は、40（72.7%）の研修で、自治体の人材育成計画（ガイドラインやマニュアル）に依拠していた。次に対象者（管理期保健師）のニーズから研修目的を設定していた（35研修、63.6%）（図5）。その他の回答には、都道府県内と市町村合同の検討会や、都道府県の研修委員による企画、全国保健師長会県支部からの意見などであった。

研修の運営方法は、40（72.7%）の研修で、委託や共催はなく、自治体直営で実施していた（図6）。委託や共催の運営方法をとっている研修では、委託先、共催先は、都道府県看護協会、保健師長会都道府県支部、県立大学等であった。

研修日数については、32研修（58.2%）で、0.5日（半日）であり、次に多かった日数は、0.5日超1日以下が15研修（27.3%）であった（図7）。管理期保健師研修の対象者の数は、40～49人、50～99人、100～199人が対象者となる研修が9、13、10と3つの回答で半数を占めていた。ただ、10～19人である自治体もあり、回答の幅が広がった（図8）。1回の研修の修了者は、30～39人が最も多く（23.6%）、次いで、40～49人（18.2%）、10～19人（14.5%）であった（図9）。研修の予算は、13研修（23.6%）で予算なしでの実施で、他は5万円未満（10.9%）、5万円～10万円未満（18.2%）、10万円～15万円未満（12.7%）、15万円～20万円未満（7.3%）であった（図10）。

研修の企画運営上の工夫として回答のあった、記述内容の質的分析の結果、「企画」、「運営」、「評価」の3側面で分類できた（表2）。

研修の企画をどのように工夫しているのかについては、検討会や協議の場での検討、関係者や対象者の意見などの反映のほか、全国規模の研修会や

そのプログラム内容などを参考に都道府県で主催する研修の企画に反映している事例もあった。運営で工夫している自治体では、レディネスの向上を意図した事前課題、能動的な学習を意図した演習を取り入れた内容などの回答があった。

評価に関する記述は少なかったが、前後評価や、自己評価結果の分析、結果のフィードバックに活用している自治体があった。

研修の企画運営上の課題は、記述内容の類似性から、研修体系に関する事、研修の運営に関する事、評価に関する事、その他に分類された（表3）。最も記述回答が多かったことは、体系的な研修の必要性を認識しながらも、実態は単発、トピックスの開催になっていること、職位、立場、能力などの多様性から企画に苦慮している実態などが浮きぼりになった。運営面においては、時間の確保、市町村自治体間での受講者の偏り、予算・講師などの確保の困難性などであった。評価に関しては、評価方法がわからないという意見や、評価が実施できていないことを問題と認識していた。

2) 平成28年度に市町村管理期保健師を対象とした研修を実施しなかった都道府県

9自治体では、平成28年度には市町村管理期研修を実施していなかった。平成27年度の実施状況も尋ねたところ、3自治体は、平成27年度には市町村管理期保健師を対象として研修を実施していた。残りの6自治体は実施をしなかった理由として、研修の企画・運営の人員不足、指導する（講師などの）人材不足、研修を実施するための予算の不足を理由としていた（それぞれ4自治体が上記理由を選択）。また、今後、管内の市町村管理期保健師を対象にした研修の実施予定の有無について尋ねたところ、今後実施予定がある自治体は4自治体、実施予定がない自治体は5自治体であった。

3) 市町村管理期保健師を対象とした研修の「研修ガイドライン」への要望や意見

現在、国が主催し全国ブロック研修で実施している市町村管理期保健師を対象とした研修ガイドラインへの要望や意見を自由記載で求めた結果、19か所(内訳;研修実施あり自治体17,実施なし自治体2)から記述回答があった。要望は、各自治体の現行の研修との整合性に関する事、研修対象者や目的の明確化に関する事、企画運営、評価、その他の要望に整理できた(表4)。

都道府県においては、自治体の広域性、研修運営上の課題(予算、人員含む)、過去からの研修実績の検証結果などから、効果的な研修体系として、都道府県本庁主催研修、保健所主催管内研修、あるいはテーマなどに応じた併用スタイルなど、多様性がある。「研修ガイドライン」は、都道府県が主体となって、市町村管理期保健師を対象とした研修を実施するための指針となるものであるが、現状を踏まえた上で、参考となるガイドラインを求める意見があった。また、管理期保健師の研修対象者の明確化、研修の目的、すなわち市町村管理期保健師に求められる能力の明確化への要望も高かった。今後、現行のブロック研修を自治体単位で実施できるためには、現行研修の内容では実現可能性が低く、簡素化したアレンジ版を求める意見もあった。また、具体的なツールとしては、対象者のニーズを把握するためのツール、評価ツール。全国の他都市における先駆的な取り組み事例の紹介、講師の確保や情報に関する事、など企画・運営のための具体的な示唆となるコンテンツへの要望があった。

D. 考察

本調査では、都道府県が実施する管内の市町村管理期保健師を対象とした研修に関する実態を明らかにした。都道府県が実施する管理期保健師を対象とした研修の実施割合や、研修対象者の設定の多様性は、先行研究³⁾と同様の傾向であった。国から保健師の研修のあり方に関する報告書が示されてからの経過年数が浅く、各自治体の研修の

あり方の検討を含め、現状は模索段階であることも想定される。研修対象設定の年齢や職位のばらつきに加え、研修名や対象設定の記述においてもリーダー保健師、リーダー期、管理者、管理期、指導期、主務者、統括といった、多様な表現が存在し、職位、年齢の設定も自治体によって相違が大きい。これらの定義が、自治体下の対象の実態を踏まえ、なおかつ、受講者を推薦する自治体関係者や、対象者である保健師自身が共通認識した上で用いられているのか疑問が生じた。また、管理期や統括保健師に求められる役割の高度専門性を高めることがより一層求められている昨今の社会情勢の中で、対象者の能力、レディネス、モチベーションのばらつきは、研修の企画、運営にも、成果にも課題が生じる。系統的に順序性のある保健師専門職としての成長発達が確認できるツールとしてキャリアラダーの開発と提示は過去にもなされてきた⁴⁾が、本調査結果から、キャリアラダーの活用はほとんどないことから、対象者の能力の把握、その結果に応じた研修の企画にはいたっていない実情がうかがえる。

本実態調査では、市町村の管理期保健師を対象とした研修に関して、都道府県が企画側、市町村が研修受講側という、明らかな線引きは見られず、結果にもあるように、都道府県と市町村の交流や、研修を開催するための人員や予算の確保上のメリットが理由となるが、都道府県と市町村の管理期保健師を対象者として合同開催している研修が多かった。保健師に求められるコンピテンシーに関する提言⁵⁾、経験年数別の職務遂行能力に関する研究⁶⁾、専門能力に関する尺度開発に研究⁷⁾など、保健師の専門能力に関する研究は多く取り組まれてきているが、市町村管理期保健師に求められる能力や特性を明確化することも求められる。

市町村管理期保健師を対象とした研修のためのガイドラインに対する要望の中には、都道府県単位による研修の企画・運営は、他の都道府県との交流の機会を失うためデメリットとして指摘する

回答もあり、先に述べた、現行都道府県のほとんどが、意図的に県と市町村管理期保健師を区別せず合同研修としていることは、研修を能力形成の場とするだけでなく、同等の立場の保健師間のネットワークの構築や、他都市自治体との情報交流の機会としてのニーズともいえる。

研修の日数に関しては、現在、多くの研修は半日～1日の研修となっており、研修内に演習やグループワークをとり入れた効果的な研修を実施するには、日数が足りないと考えられる。研修の選択と集中を実施し、少なくとも2日間の研修を確保できるようにする必要がある。研修目的、目標の設定では、開催日数に比して、ねらいとする設定が多い、あるいは高いと読み取れる研修がみられた。中には、研修テーマ、内容、趣旨のみが記述されているケースや、目的・目標の運動性が不明確な事例も散見された。これらは、自治体の要項上の抜粋であるため、研修案内などの通知においては、具体的な目標の提示と、目標を到達するための研修内容となっていることも想定されるが、管理期研修は、実施時間数が半日～1日以内が多い実態から、中長期的な展望のもと、各年度、あるいは、各回の開催研修の目的、目標を焦点化し、経年的なスパンの中で、管理期保健師に求められる多様な能力の習得が可能となるような研修体系の確立が望まれる。

E. 結論

厚生労働省「保健師にかかる研修のあり方等に関する検討会」最終とりまとめ（平成28年3月公表）では、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」が示され、自治体保健師の人材育成の一層の推進と、研修事業実施者が、研修対象者の設定や到達目標をキャリアラダーと関連して明示させることが提言された。しかし、市町村管理期保健師を対象とした研修を実施していない自治体が、約2割に相当する9か所であり、そのうち、約半数は、今後も開催の予定がないとする。その理由の多く

が、運営予算や講師の確保、研修運営の人材不足などであり、教育・研修の機会の均等性についての対策が急務である。一方、すでに市町村管理者研修を実施している自治体の多くは、市町村に特化した研修の実施ではなく、都道府県の管理期保健師との合同による研修スタイルである。また、実施においては、受講対象者の能力などのニーズに基づく企画は少なく、研修対象者の設定や内容、方法にばらつきが大きい。主催自治体は、企画、運営、評価のいずれの面においても課題を認識しながら、工夫を重ねている現状が明らかになった。今後、本研究班で示されるガイドラインでは、これらの自治体での研修の現状や要望を考慮し、多様性のある自治体が活用可能な汎用性の高いガイドラインを提示することが求められている。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省。「保健師にかかる研修のあり方等に関する検討会」最終とりまとめ.2016.3.
- 2) 厚生労働省健康局健康課保健指導室.都道府県による管内市町村保健師の人材育成の取組に関する調査結果概要.平成29年度保健師中央会議資料.2017.07.27.
- 3) 守田孝恵. 奥田博子, 兼平朋美, 磯村聡子. 我が国の行政保健師の専門能力向上のための段階別研修の実態. 保健医療科学. Vol.65.No.5.2016.10.pp.510-518
- 4) 佐伯和子.保健師の現任教育と研修制度のあり方について.日本地域看護学会誌.11(1)2008.24-26.
- 5) 平野かよ子. 公衆衛生看護における保健師のコンピテンシー.保健医療科学.55(2).2006.128-132.
- 6) 佐伯和子, 和泉比佐子, 宇座美代子, 高橋郁恵. 行政機関に働く保健師の専門職遂行能力の発達経験年数群別の比較.日本地域看護学会誌.7(1)2004.16-22.
- 7) 岡本玲子, 岩本香織, 塩見美沙, 小寺さやか.

保健師の専門性発展尺度の開発と信頼性・妥当性の検証.日本公衆衛生雑誌.57(5)2010.355-365.

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

G.知的産権の出願・登録状況

(予定も含む)

1. 特許取得

なし

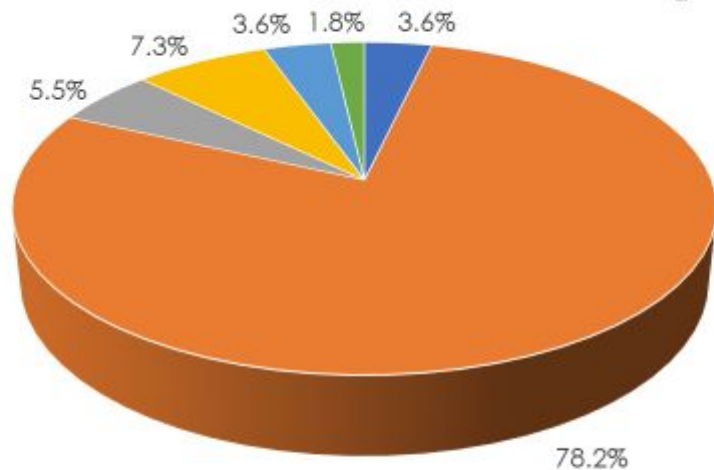
2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

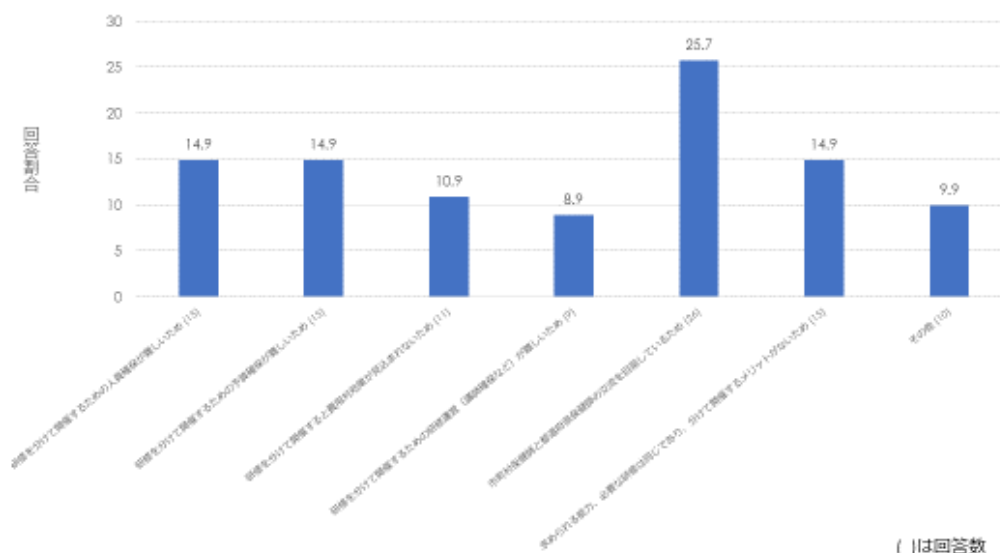
図1 研修開催の形式 (n=55)



- 市町村の保健師のみを対象とした研修 (2)
- 都道府県と市町村管理期保健師を対象とした合同研修 (43)
- 管理期保健師を対象とした会議（検討会、連絡会）として開催 (3)
- その他 (4)
- 複数回答 (2)
- NA (1)

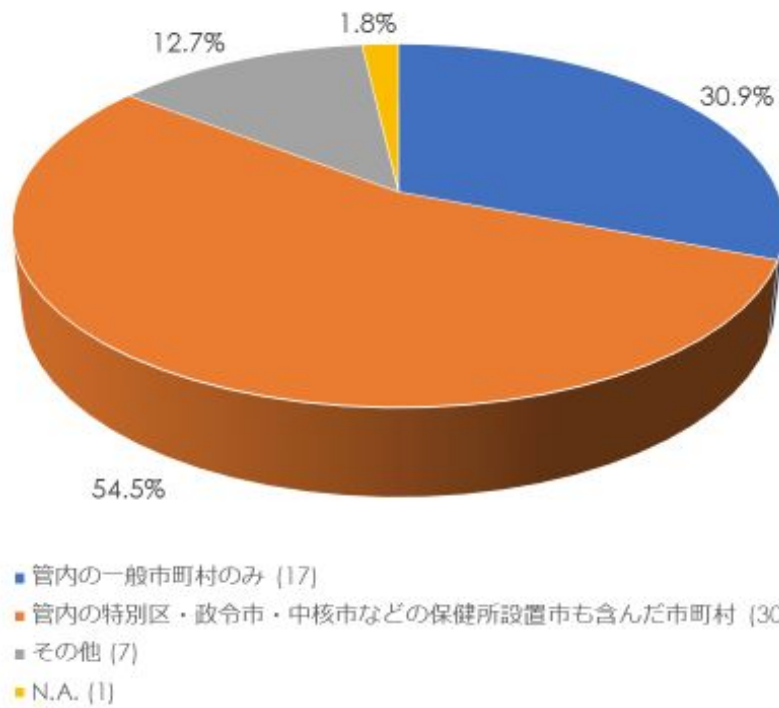
()は回答数

図2（都道府県と市町村保健師対象に） 研修を合同で開催する理由（複数回答n=101）



()は回答数

**図3 研修の対象者の設定 1
(対象市町村の種別) (n=55)**



**図4 研修の対象者の設定 2
(職位など) (n=55)**

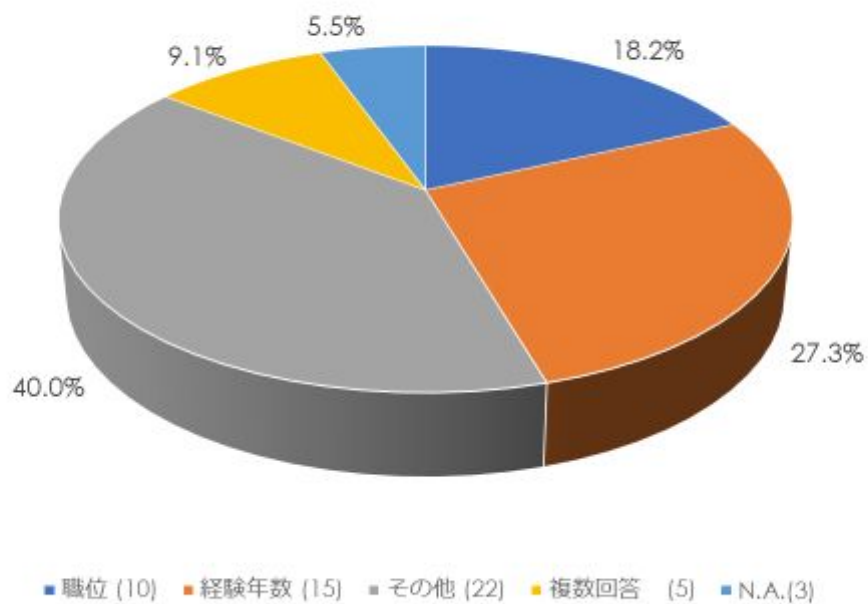


図5 研修の目標設定の根拠
(複数回答n=121)

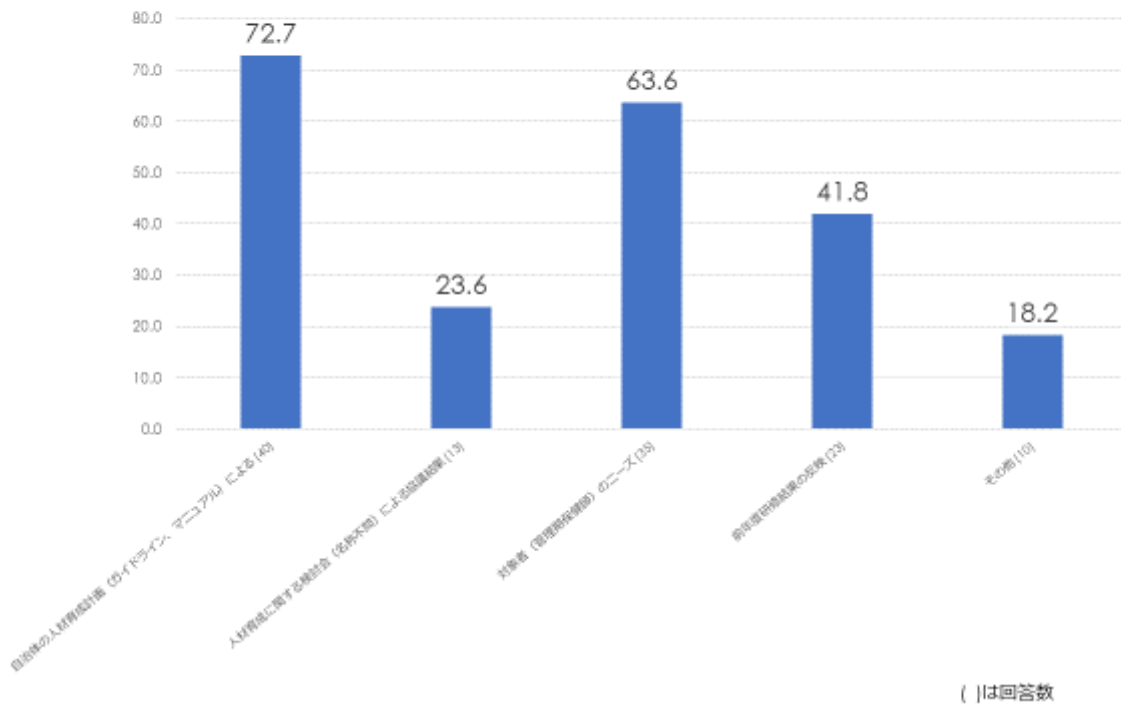


図6 研修の運営方法 (n=55)

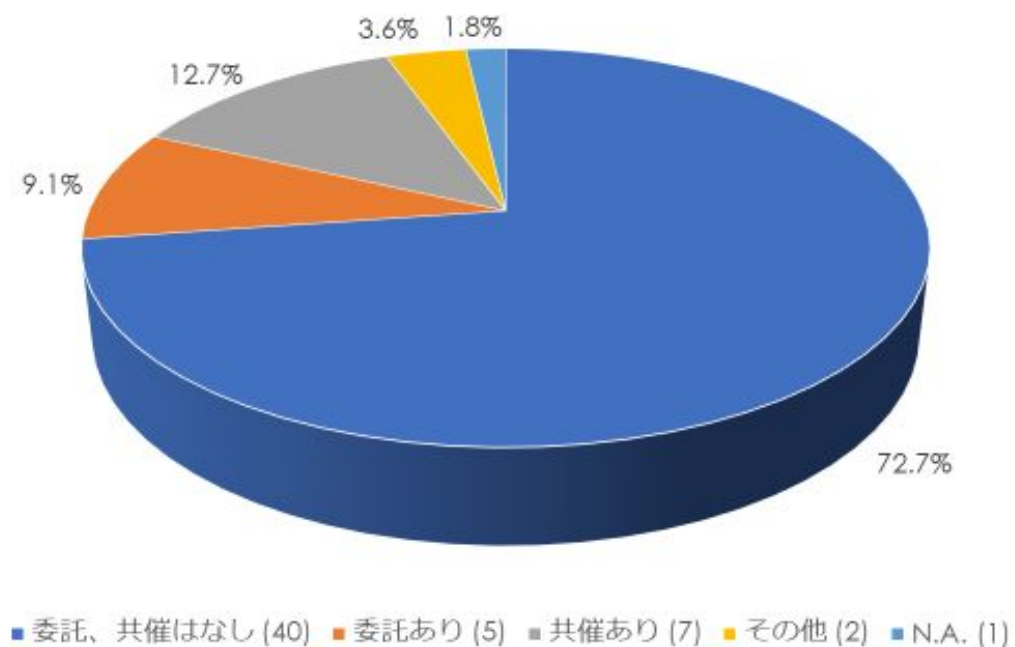


図7 研修日数 (n=55)

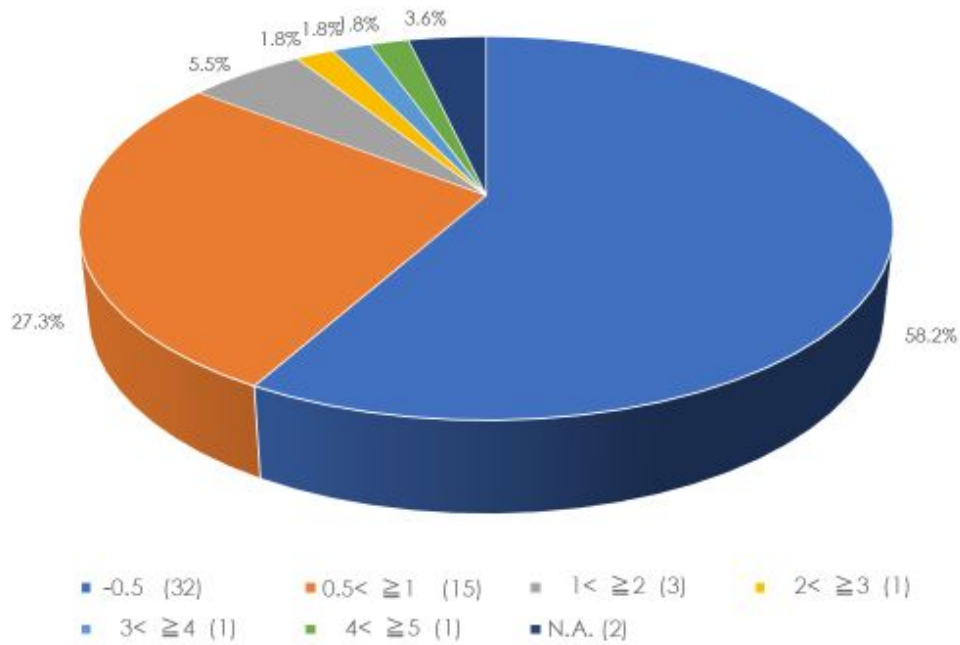


図8 研修の研修対象者の数 (n=55)

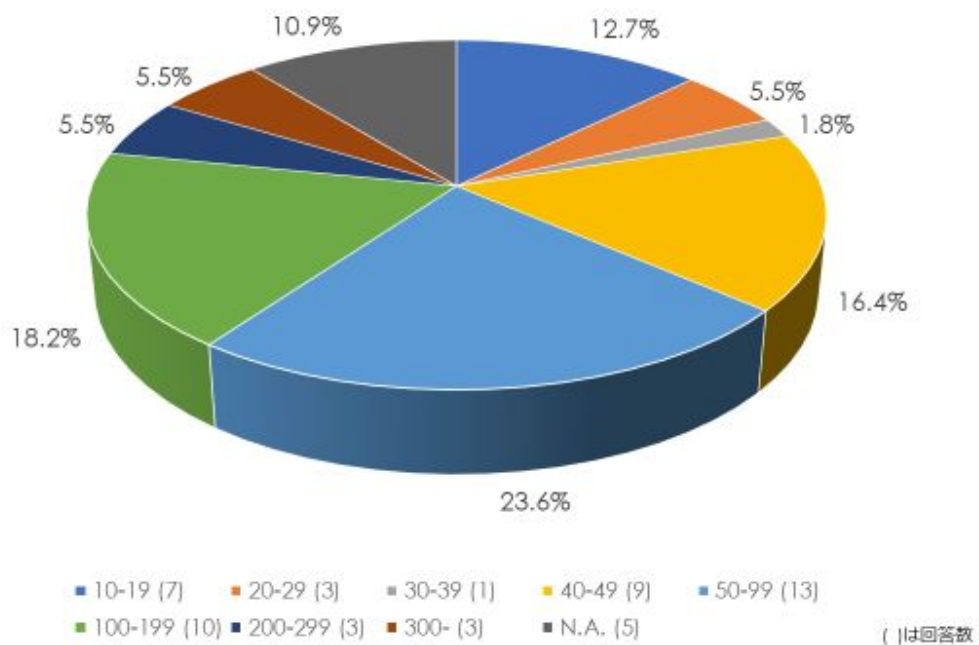
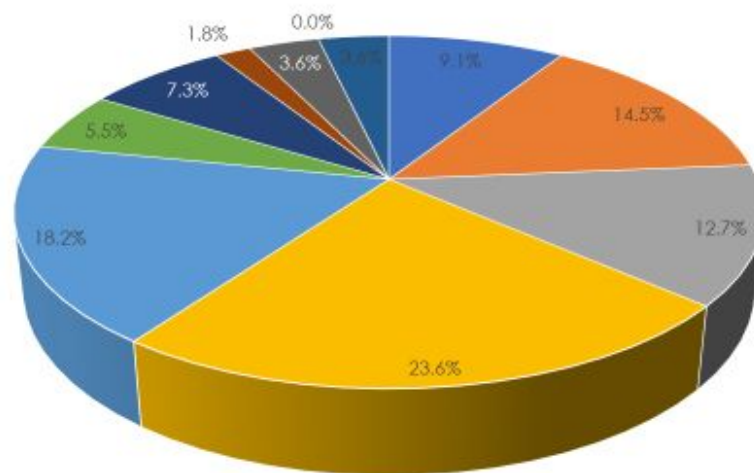


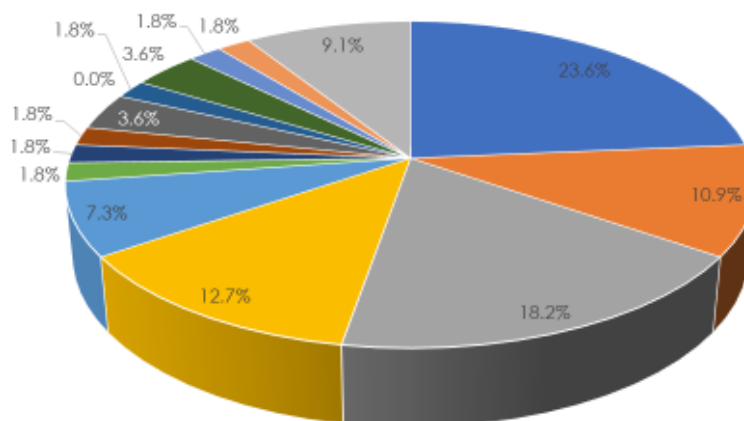
図9 研修の修了者の数 (n=55)



■ -9 (5) ■ 10-19 (8) ■ 20-29 (7) ■ 30-39 (13) ■ 40-49 (10) ■ 50-59 (3)
■ 60-69 (4) ■ 70-79 (1) ■ 80-89 (2) ■ 90-99 (0) ■ 100- (2)

()は回答数

図10 研修の予算 (n=55)



■ 0 (13) ■ ~49999 (6) ■ 5万~9万9999 (10) ■ 10万~14万9999 (7)
■ 15万~19万9999 (4) ■ 20万~24万9999 (1) ■ 25万~29万9999 (1) ■ 30万~34万9999 (1)
■ 35万~39万9999 (2) ■ 40万~44万9999 (0) ■ 45万~49万9999 (1) ■ 50万~99万9999 (2)
■ 100万~199万9999 (1) ■ 200万- (1) = N.A. (5)

()は回答数

表1 管理期研修の概要

NO.	*	研修名 (年度名, 自治体名略)	研修目的	対象の設定	研修の評価方法	時間 (日)	委託機関: 委託内容	共催機関: 協力内容
1	1-1	市町村保健師リーダー研修会	高度化・多様化する住民ニーズに対応した地域保健活動の推進に向け, 行政保健師の果たす役割の重要性を認識し, 効果的な保健師活動を展開していくためにリーダーとしての質の向上を図る。	課長, 課長補佐, 主幹等の管理者 係長・主査 職制配置のない市町村については, 係を統括するリーダー保健師		1		国民健康保険団体連合会: 事業の企画・運営・評価, 講師謝金等
2	1-2	統括保健師の人材育成研修会	市(区)町村等において様々な部署に配置されている保健師を専門的側面から組織横断的に調整・支援し地域全体の健康水準の向上を図る事のできる環境・体制を整えるための能力を強化する。	市(区)町村等の保健師で, 現在, 統括保健師である者または, 次期統括保健師である者		1	看護協会: 研修企画~実施まで全て	
3	2	保健師階層別研修会(指導期研修)	地域保健活動のすすめ方についての理解を深めるとともに, 地域の実情に応じた効果的で効率的な活動を展開するために必要な能力を養う。また, 統括的役割を担う保健師として必要な知識, 技術を修得する。	20年以上 【隔年実施】	受講者アンケート	1	看護協会	

4	3	管理期保健師(統括的な役割を担う保健師)研修	統括的な役割を担う保健師が、自分の組織の中での人材育成の取り組みを再考し、各所属における効果的な人材育成の実践に繋げる。	統括的な役割を担う保健師	グループワークの意見交換内容、アンケート	0.5		
5	4	管理期保健師(統括的な役割を担う保健師)研修	管理的立場にある保健師が、公衆衛生看護管理者としての役割、及び地域や所属の実情に応じた効果的・効率的な健康課題の解決を図る能力の獲得の必要性を認識し、協働できる力を高めることにより、県民の健康課題の解決につなげることを目的とする。	管理的立場にある保健師(次期含む)	グループワークの意見交換内容、アンケート	4	看護協会：事業目的に掲げる知識、技術を習得させるため開催	
6	5	保健師リーダー等研修会	保健活動の評価についての知識習得	中堅・管理期保健師	アンケートの実施	1		
7	6	県保健師現任教育指導者研修会	県及び市町村保健師の現任教育を推進し、保健師の定着化及び資質向上を図ることにより、避難者支援をはじめとする地域保健福祉活動の充実、ひいては、県民の保健福祉サービスの一層の向上を図る。	職位や経験年数は設定せず、現任教育統括者、現任教育担当としている	参加者に対するアンケート	1		

8	7	地域保健管理期職員研修	<p>テーマ：「災害時の保健活動～管理期の役割～」</p> <p>目的：管理期の職員には，災害時の保健活動において，事案全体の方向性を踏まえた状況判断や，関係者と連携した対応の検討・指示などの役割が求められている。管理期としての役割を果たせるよう，その役割や機能を学ぶ。保健師については，県保健師現任教育指針に示す管理期に求められる能力のうち，下記の専門能力の取得を目的として実施。</p> <p><到達目標> 健康危機発生時に関係機関との連携をとり，情報を適切に処理し，的確かつ迅速な指示ができる。</p> <p><行動目標> 事案の緊急度を見極め，関係機関等と連携して対応の検討ができる 事案全体の方向性を踏まえて状況を判断し，優先度，緊急度に基づく対応の指示ができる。</p>	21年目以上 (保健師以外の職種も対象)	受講者へのアンケート	0.5		
---	---	-------------	---	-------------------------	------------	-----	--	--

9	8-1	保健師主務者会議	市町村及び保健福祉事務所の保健師主務者のリーダーシップを向上させ、地域保健福祉活動を円滑に推進することを目的に開催する。	統括的な立場にある保健師としており、市町村の代表が出席するため、経験年数や職位は限定していない	受講者の反応やグループワークの発表等を元に、係内で話し合い評価を行っている。	1		
10	8-2	保健師人材育成研修会（リーダー期）	人材育成の必要性を理解するとともに、各所属で効果的に実践するための知識や技術を習得できるよう研修を実施し、保健師全体で推進する気運の醸成を図ることを目的とする。	概ね20年以上	受講者の反応及びアンケート結果により評価	1		
11	8-3	保健師リーダー研修会	県及び市町村の保健事業を推進する保健師のリーダーとしての意識を高め、資質向上を図り、地域保健活動が円滑に実施できるよう支援することを目的とする。	統括的な立場にある保健師としており、市町村の代表が出席するため、経験年数や職位は限定していない	受講者の反応及びアンケート結果により評価	0.5		県国民健康保険団体連合会
12	9-1	管理者保健師研修及び県・市町村連絡調整会議（全体会議）	市町村の管理的立場にある保健師を対象とした「県・市町村連絡調整会議」と、健康づくりにおけるデータの活用や保険者・企業・行政の連携の重要性をテーマとした研修を通して	管理的・指導的立場（原則主査級以上）管理者が設置されていない市町村は管理者以外も可	参加者数及び研修後アンケートの内容により評価	1		

			保健師に必要な能力について共通理解を深めるとともに、地域に応じた健康課題の把握を通して、組織的・計画的・継続的に人材育成に取り組み、保健師の現任教育体制の整備・充実を図る					
13	9-2	県・市町村連絡調整会議（全体会議）及び県内看護系大学との連携推進会議（管理者保健師研修）	（趣旨）保健師に必要な能力について共通理解を深めるとともに、地域に応じた健康課題の把握を通して、組織的・計画的・継続的に人材育成について情報共有を図り、保健師の現任教育体制の整備・充実を図る。また、県内看護系大学との連携を図り、今後の地域保健活動に取り組む人材の育成や地域づくりの重要性について考える機会とする	同上	参加者数及び研修後アンケートの内容により評価	0.5		
14	10	県管理期保健師研修会	これからの時代に求められる地域保健分野の管理期保健師としての能力や役割を認識し、人材育成・組織マネジメントを考える機会とする	市町村の係長相当・健康福祉センター（保健所）主査以上	研修会でのアンケート評価と実施報告、現認教育推進会議での検討	1		

15	11	保健師研修（リーダーコース）	統括保健師について基本的な役割を学ぶとともに、保健師のリーダーとして必要な専門性や人材育成の視点、災害時のマネジメント機能などに関する最新の知見を共有し、リーダーとしての資質向上を図る。	リーダーの役割を担っている、または役割を期待する保健師	受講者へのアンケート	0.5		
16	12	保健師リーダー研修会	保健師の人材育成に係る動向を理解し、当県の保健師の研修体制を検討するとともに、各自治体における保健師人材育成体制整備の一助とすることを目的とする。	保健師の統括的立場又は保健師の総合調整や指導的役割を担っている保健師	参加者のアンケート結果	0.65		
17	13-1	行政機関保健師長等会議・研修会	管理的立場にある保健師における施策化、人材育成、危機管理、組織運営、管理能力の向上を図る。	係長以上	出席者の反応	0.5		
18	13-2	保健師指導者育成研修会	県内行政機関に所属する管理的保健師が、保健師に求められる基本的能力、行政能力、専門能力を育むための人材育成能力を身につけ、職場における人材育成体制の構築に役立てる。	係長以上	研修前後のアンケートにより、受講者の達成度や人材育成に対する考え方の変化を確認	1.5		

19	13-3	県地域保健災害対応実践研修（管理者研修）	災害時の統括的保健師の役割及び支援体制づくりを理解する。	係長以上	研修修了後のアンケートにより達成度の確認	0.5		
20	14	県管理期保健師研修	保健師が地域全体を見渡して複雑困難な課題や新たな課題に対応し，住民のために質の良い保健活動を展開できるよう，管理期保健師は部署横断した調整や外部の関係機関との連携，人材育成の環境の整備行う能力を養う。	25年以上	参加者アンケート	0.5		
21	15-1-1	HC 管内保健師管理会議（1回目）	研修テーマ： ・保健師現任教育について， ・災害時における保健師活動～統括保健師の役割～ 1．参加者が統括保健師の役割について認識を深めることができる 2．参加者が保健所開催の階層別研修に所属から計画的にスタッフを送り出すことができ，企画評価に参画できる 3．参加者が災害がおこりうることをイメージし，管理期保健	25年以上	アンケート結果の分析	0.5		

			師として対策を推進できる					
22	15- 1-2	HC 管内保健師管理会議 (2回目)	<p>研修テーマ：・県のマニュアル改訂経緯と検討経過概要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパスから所属の人材育成を考える ・これからの保健師に必要なマインド <ol style="list-style-type: none"> 1．管理期保健師が保健師人材育成に関する国や県の動向を理解することができる 2．管理期保健師が保健師のめざす姿について考え意見交換できる。 3．管理期保健師がキャリアラダー，パスについて理解し，所属の人材育成のあり方について考えることができる 4．管理期保健師が各所属内の 	25年以上	当日の参加者の言動	0.5		

			職場内研修のあり方について 再考することができる					
23	15- 1-3	HC 管内保健師管理会議 (3回目)	研修テーマ：・県保健師現任教 育マニュアルの説明 1．管理期保健師が改訂された 保健師現任教 育マニュアルの ポイントを理解できる 2．管理期保健師がキャリアラ ダーやパスの活用方法につい て理解できる 3．管理期保健師が各所属内の 人材育成の推進に向け具体的 な方策を考えることができる	25年以上	当日の参加者 の言動	0.5		

24	15-2-1	HC 管内保健師管理会議 (1回目)	<p>研修内容：・平成 28 年度保健師 現任教育について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県保健師現任教育マニュアル に基づく自己評価結果報告 ・情報交換と情報提供 <ol style="list-style-type: none"> 1. 管理期の役割を理解し，管 理期に必要な実践応能力の向 上を目指す 2. 共通課題について解決策の 糸口を探り，業務に活かすきっ かけとする 3. 各所属において OJT 体制の 構築を目指す 	25 年以上	当日の参加者 の言動	0.5		
25	15-2-2	HC 管内保健師管理会議 (2回目)	<p>研修内容：・県保健師現任教育 マニュアル改訂版の経緯と経 過報告の概要について</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 管理期の役割を理解し，管 理期に必要な実践応能力の向 上を目指す 2. 共通課題について解決策の 糸口を探り，業務に活かすきっ かけとする 3. 各所属において OJT 体制の 構築を目指す 	25 年以上	当日の参加者 の言動	0.5		

26	15-2-3	HC 管内保健師現任教育 マニュアル周知研修	研修内容： ・県保健師現任教育マニュアルの説明 1．改訂された保健師現任教育マニュアルの概要が理解できる 2．キャリアラダー，キャリアパスの活用方法について理解できる 3．各所属内の人材育成の推進に向け，方策を考える事ができる	15年以上	当日の参加者の言動	0.5		
27	15-3-1	HC 管内リーダー・統括保健師会議（1回目）	研修内容： ・保健師現任教育について・大規模地震時医療活動訓練から統括保健師の役割を考える管内のリーダー的立場にある保健師が情報交換を通し，共通課題について解決の糸口を探る機会とする	15年以上でリーダー的役割	当日の参加者の言動	0.5		
28	15-3-2	HC 管内リーダー・統括保健師会議（2回目）	研修内容： ・保健師現任教育について等 管内のリーダー的立場にある保健師が情報交換を通し，共通課題について解決の糸口を探る機会とする	15年以上でリーダー的役割	当日の参加者の言動	0.5		

29	15-3-3	HC 管内保健師現任教育マニュアル周知研修	<p>研修内容： ・県保健師現任教育マニュアルの説明</p> <p>1．改訂された保健師現任教育マニュアルの概要が理解できる</p> <p>2．キャリアラダー，キャリアパスの活用方法について理解できる</p> <p>3．各所属内の人材育成の推進に向け，方策を考える事ができる</p>	管内の全ての自治体保健師	当日の参加者の言動	0.5		
30	15-4-1	HC 管内管理期保健師会議(代表保健師会議)(1回目)	<p>統括的な役割を担う保健師の役割を理解する。</p> <p>国，県における現任教育の動向について確認する。</p> <p>管内保健師の現任教育体制の実態及び課題を共有し，管内保健師の資質向上への取り組みについて検討する。</p> <p>研修内容： (1)保健師現任教育の方向性(国，県の動向)</p> <p>・「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終取りまとめ」</p> <p>・「県保健師現任教育マニユア</p>	各市町村において統括的な役割を担う保健師	当日の参加者の言動	0.5		

			<p>ル」の見直し</p> <p>(2) 管内保健師体制等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 28 年度保健所管内保健師現任教育研修計画 ・平成 27 年度市町村の現任教育実施状況 ・平成 27 年度実践能力自己評価等 					
31	15-4-2	HC 管内管理期保健師会議(代表保健師会議) (2 回目)	<p>統括的な役割を担う保健師の役割を理解する。</p> <p>管内保健師の現任教育体制の実態及び課題を共有し、管内保健師の資質向上への取り組みについて検討する。</p> <p>研修内容：・保健師現任教育について・研修報告</p>	各市町村において統括的な役割を担う保健師	当日の参加者の言動	0.5		

32	15-4-3	HC 管内管理期保健師会議(代表保健師会議) 3 回目)	平成 2 8 年 3 月に厚生労働省より出された「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終取りまとめ」、また「山梨県保健師現任教育マニュアル」の見直しに伴い、保健師人材育成について考える機会とする。また、管理期保健師同士が共に課題解決できるような関係づくり、ネットワーク化を図る。研修内容：・保健師現任教育の必要性・各所属での保健師現任教育の推進のために	25 年以上	当日の参加者の言動	0.5		
33	16-1	管理期保健師研修会	市町村に勤務する管理期保健師が、効果的な保健師活動を組織的に展開するための能力や果たすべき役割を理解し、地域住民の健康の保持増進に貢献するため資質の向上を図る	市町村に勤務する管理期保健師(業務経験が概ね 21 年以上若しくは管理的立場にある者)	参加者数, 参加者アンケート	0.5		
34	16-2	災害時健康危機管理研修会	災害時健康危機管理における受援体制等に関する情報提供を受け、大規模災害の発生時に県内外からの各種支援チーム等の受け入れ体制構築に関する県や市町村の課題を明確に	対象者は特に限定していないが、管理期保健師の参加を想定して実施	参加者数, 参加者からの意見	0.5		

			する					
35	17	県保健師管理者研修	目的：保健師管理者の果たすべき役割や求められている力について理解し，効果的な保健活動を組織的に展開するための資質の向上を図る。目標：統括保健師の役割と求められる能力を理解し，各所属におけるあり方を考えることができる。	管理的な立場にある保健師（各部署の係長，リーダー等も含む	・グループワークを実施し，参加者からの意見を把握・県立看護大学との共同研究による検討会で振り返り	0.5		委託・共催なしだが保健師現任教育に関する共同研究者の県立看護大学の協力を得て実施
36	18	地域保健従事者（管理期）研修会	地域保健活動に必要な人材育成を行うことができるリーダーの育成を図る。	職位も経験年数も具体的に設定していない	アンケート	2		
37	19-1	リーダー研修	<ul style="list-style-type: none"> ・管理期の保健師に求められる役割・能力について理解することができる。 ・人材育成の課題とその対策を考えることができる。 ・管理期の人材育成をはじめ，保健師の人材育成ガイドラインについて理解することができる。 	リーダー保健師	アンケート	1		

38	19-2	統括保健師研修会	統括保健師，統括的立場の保健師が，それぞれの組織の中における役割発揮をめざして保健師の保健活動の組織横断的な総合調整及び推進を図ることの重要性を理解し，意識づけられる。	統括保健師，統括的立場の保健師	アンケート	0.5		
39	20	保健師幹部及び管理者技術研修	人材育成体制構築の中心的な役割を担う管理期の保健師が，保健師に係る研修のあり方等に関して考え，各自治体で人材育成体制の確立を推進することを目的とする【管部技術研修と管理者技術研修を合同開催】	基本は 10 年以上としているが，その他希望すれば 10 年以下でも受講可	アンケート結果（事後のみ）	0.5		
40	21	県保健師等研修会	危機管理能力の向上(支援・受援体制・平時の対策等)	次長，課長，課長補佐，主幹，係長		0.5		県保健師長会
41	22	管理期保健師研修会	【目的】住民の生活実態から健康課題を明らかにし，将来予測できる地域診断能力等を管理期のキャリアに応じて育成することを目的とする。 【目標】・管理期保健師として期待される役割を総合的に理解できる。 ・統括保健師の役割と求められ	20 年以上	事後アンケート，研修企画プロジェクトによる協議	1		

			<p>る能力を理解し，組織における統括保健師の位置づけを確保できる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・危機管理体制の整備における保健師の役割を理解し，危機発生時の対応能力の向上を図ると共に，平常時からの組織横断的な地域保健活動の展開について検討できる 					
42	23	保健師統括者会議	<ul style="list-style-type: none"> ・地域保健活動の推進に向け最新情報を得る ・人材育成の課題解決につながる情報共有 ・地域保健活動の管理機能と施策推進にかかるマネジメント機能の強化を図る 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師統括者または保健師人材育成に関わる係長級以上 ・統括的な保健師として各所属が研修参加を認めた者 	研修後，参加者全員へ評価票記入依頼と回収・まとめ	1		看護協会， 政令市：講師
43	24	リーダー研修	保健活動事業シートを活用し，P D C A サイクルを理解した上で，地域の課題等を施策立案できる。また，組織横断的に調整機能が発揮でき，後輩保健師に実践的助言指導ができる	係長級以上	参加者のアンケート	1-2		
44	25	保健師管理者研修会	地域の保健活動を担う管理期の保健師が，災害時における保健活動を組織的に展開するた	管理的立場の保健師 20年以上	アンケート	0.5		

			めの求められる能力や果たすべき役割を理解し，取り組むべき事項を検討する契機とする。					
45	26-1	管理者保健師研修会	管理期の保健師として，公衆衛生看護管理者の役割等を認識するとともに，地域保健活動における施策形成及び人材管理・育成に必要な能力を習得すること。	係長級以上 20 年以上	アンケート，対象者の受講率，実務への反映等	1		
46	26-2	管理期保健師等研修	国のキャリアラダーの ・管理的活動；人材育成 A-4,A-5 ・健康危機管理の体制整備，健康危機発生時の対応：A-4,A-5	管理期(役職にある者)とプレ管理期 21 年以上	アンケート	1		全国保健師長会 県支部，看護協会：企画，運営，評価，経費
47	26-3	統括保健師研修会	国のキャリアラダーの A-4,A-5 B-1,B-2,B-3,B-4	統括保健師，次期統括保健師	アンケート	2		
48	27	リーダー保健師研修会	・リーダー保健師の OJT 実践能力の向上 ・リーダー保健師が人材育成に取り組む職場環境づくり・体制づくりに取り組む力を付ける	16 年以上	実施後アンケート，実施後に開催する地域保健業務担当者会議（班長会）	0.5		

49	28-1	管理期スーパーバイズ研修	行政専門職としての管理期の役割を認識し，広い視野からの効果的な地域保健活動や組織運営を図るためのスーパーバイズ・スキルを習得することにより，人材育成におけるリーダーとしての能力を養う。	25年以上	アンケート	3	県健康づくりセンター：企画・運営	
50	28-2	管理期地域保健関係職員研修	行政専門職としての組織の管理者又は管理期にある者としての役割を認識し，リーダーとしての能力を養うとともに地域保健活動を伝承し，人材を育成するための知見を深める。	25年以上	アンケート	0.5	県健康づくりセンター：企画・運営	
51	29	管理期保健師合同研修会	「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」について学び，各所属における人材育成の課題を整理することで，本県におけるキャリアラダーについて検討するとともに，将来を見据えた人材育成体制の構築を図る。	管理期保健師等と記載しており，職位・経過年数は記載せず	グループワークにおける意見聴取，人材育成担当者会議，現任教育に関する評価検討会	0.5		看護協会保健師職能委員会・全国保健師長会 県支部：企画・運営・費用負担等
52	30	管理期保健師研修会	管理期にある保健師が地域保健を取り巻く状況が大きく変化してきた現状を踏まえ，住民又は地域の健康課題の解決の		出席者数，全国保健師長会 県支部の理事等からの意見			全国保健師長会 県支部：講師選定及び依

			ために求められる保健師活動について理解する。そして保健師の活動や施策展開を効果的に実施するために、組織の中で横断的なマネジメント機能を発揮できるよう役割を理解し実践できる能力を養う					頼，運営費の一部負担
53	31	県保健師人材育成研修（管理期）	<ul style="list-style-type: none"> ・管理期の保健師が地域保健活動における管理者の役割を認識することができる。 ・災害対策における統括保健師の役割や災害対策をとおした保健師の人材育成について学び、市町村および県福祉保健所において人材育成に取り組むことができる。 	係長級以上。 その他の職位でも受講を希望する場合は許可	研修アンケート結果による評価	0.5		
54	32	県地域保健従事者管理期研修	未記入	係長，課長等		0.5		

55	33	リーダー期保健師研修	<ul style="list-style-type: none"> ・地域保健活動のリーダーとしてのアイデンティティの強化 ・保健師活動を評価し，発展させる調査研究能力，他者に自分の考えを理解してもらう表現力を身につける ・後輩の育成と，現任保健師研修会のコンサルタントとしての役割を果たす事のできる指導力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当リーダーもしくは次期リーダー ・20～30年 	県現任教育マニュアルに基づく評価を実施 中間評価及び最終評価を運営委員会で報告	5		県立看護大学，県看護協会：運営委員会の開催，コンサルタントの登録と派遣，研修の運営
----	----	------------	--	--	--	---	--	---

*1：先頭の数字が同じデータは，同一の自治体もしくは同一の HC を示す

表2 企画・運営上の工夫

1.企画面の工夫	
1) 人材育成に関する検討会等による企画	
	・保健所の統括保健師会議で原案作成，大学看護学科の先生や看護協会など関係団体も含めた保健師人材育成検討会において検討
	・研修内容や講師については，保健師現任教育の現状や課題を参考に案を作成し，保健師現任教育検討会において決定している
	・保健師指導者育成支援検討会（構成員：保健所保健師，本庁保健師，大学教員）の設置（5回/年）保健所保健師は研修サポーターとして企画，評価を担う。研修では，講義及びグループワークのファシリテーターを実施。大学教員はスーパーバイザーとして位置づけ
	・県保健師人材育成業務検討会を通し市町保健師と情報交換を行い，市町の課題等も把握して研修内容に反映できるよう工夫している
2) 関係者(機関など)の意見を踏まえた企画	
	・内容は，本県で課題と考えられる点を中心に，係内で話し合っ て決定している
	・参加者アンケートを参考に，研修委員で検討
	・本庁の研修企画担当が1名のため，定例で開催する保健所統括 との会議で研修の企画・評価を実施している
	・共催の機関との意見交換により研修内容や講師を決定している
	・担当者が係長級であり，管理期の課題・悩み等をイメージしづ らいところもあるため，研修の検討にあたっては県統括保健師と 相談し決定している
	・保健所では定期的に市町村を含む保健関係者連絡会を開催し， 市町村保健師に必要な研修内容や講師等の情報を本庁担当者に提 供する体制となっている
	・研究的な取り組みへ展開できるよう大学と共催で企画
3) 自治体ガイドラインに沿った企画	
	・県保健師人材育成ガイドラインに示す管理期に求められる能力 を意識し研修内容および講師を決定する
4) 対象特性等をふまえた企画	

	<ul style="list-style-type: none"> 管内保健師が課題と感じていることや市町での取り組みに差がある活動領域(人材育成・災害対策)をテーマに設定し,情報提供,交換が出来るようにした
	<ul style="list-style-type: none"> 管理期保健師に求められる能力や基本理念に加え,担当分野,役職を超えた共通テーマである「人材育成」と「危機管理」をテーマに選定した
	<ul style="list-style-type: none"> 市町村の規模が違うため,組織内における保健師の位置づけや立場が異なることをふまえて企画する
	<ul style="list-style-type: none"> 研修対象者の経年的な参加が見込まれることから,研修内容は3ヵ年で計画するなど,継続性のある内容を企画する
	<ul style="list-style-type: none"> 市町村保健師連絡協議会研修と重ならない企画を行うとともに,業務領域を問わず全般的に保健師等の専門性に関連する内容となる工夫をしている
	<ul style="list-style-type: none"> 所属において統括的な役割を担う保健師として明確な位置づけがされていなかったり,代表保健師の経験年数がすべて管理期保健師ではないことをふまえ企画する
	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度に実施した獲得能力調査結果から不足しているところを中心に企画をする
	<ul style="list-style-type: none"> 市町や保健所の管理期保健師が課題としている内容を取り上げた
	<ul style="list-style-type: none"> 参加者の関心が高いテーマ設定
	<ul style="list-style-type: none"> 前年度のアンケート結果を受けて内容を検討する
	<ul style="list-style-type: none"> その時にタイムリーな内容
	<ul style="list-style-type: none"> リーダー期は幅が広いので,リーダー期前期・後期向けの企画を隔年で行い,参加は管理期であればどちらでも参加可能としている (例)28年度リーダー後期向け,29年度リーダー前期向け
5) 既存研修等の活用による企画	
	<ul style="list-style-type: none"> 日本看護協会の市町村統括保健師人材育成プログラムに基づいて実施
	<ul style="list-style-type: none"> 全国保健師長研修会やブロック保健師等研修会等のプログラムを参考に,新しい内容を取り入れる
	<ul style="list-style-type: none"> 保健師中央会議の資料を参考に,研修内容,講師を決定した
	<ul style="list-style-type: none"> 平成28年度については中国四国ブロック保健師等研修会と兼ねて企画した。

	<ul style="list-style-type: none"> ・先進的な取組を実践している自治体の保健師や、全国的に活躍している講師等を県に招聘できるよう、保健師専門誌の記事や、保健師中央会議での講演等を参考にしている。
6) 講師選定に関すること	
	<ul style="list-style-type: none"> ・講師には、事前に県の現状及び課題を伝え、研修内容等の助言もいただいた
	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、国の動向や保健活動に関する新しい取り組み等、リーダー保健師に必要な知識や技術の習得を目指し、適切な内容・講師を検討している。H28年度は国から示されたキャリアラダー、キャリアパスを活用した人材育成体制の構築を推進するため、保健師の人材育成計画策定ガイドラインをまとめられた講師を選定した
	<ul style="list-style-type: none"> ・研修のねらいを達成するため、国において保健師の活動指針を作成し、統括保健師の人材育成を検討し、指導してきた経験のある講師を選定した
	<ul style="list-style-type: none"> ・管理期にある市町村保健師の役割に通じる内容をテーマにしており、著名な講師または国立保健医療科学院の講師を招いて開催。県の現行教育体制等の実態を事前にお伝えし、管理者にある保健師の質の向上を図るために開催しており、もって各自自治体における住民の健康水準の向上につながることを目指している
7) 予算、人材確保等の工夫	
	<ul style="list-style-type: none"> ・講師は公的機関の方をお願いするなど費用を抑える
	<ul style="list-style-type: none"> ・豊かな経験を持つ退職保健師をコンサルタントとして登録
	<ul style="list-style-type: none"> ・1コマを公開講座とし、保健師長会と合同で企画
	<ul style="list-style-type: none"> ・師長会や看護協会と連携をとり、共同で実施できるようにする（参加者を増やしたり、経費相乗りのため）
8) 管理期保健師の受講への配慮、受講勧奨	
	<ul style="list-style-type: none"> ・県内の各県域から参加いただけるよう調整した
	<ul style="list-style-type: none"> ・保健指導主任者等会議と同日に開催し、管理期の職員が参加しやすいよう配慮している

	<ul style="list-style-type: none"> ・「管理職保健師は日頃の業務が忙しく、研修・セミナーだけでは業務を離れ参加しにくい」との指摘を受け「県・市町村連絡調整会議（全体会議）」（原則、各市町村 1 名以上の参加必須）と「健康福祉セミナー」を同時開催、「県・市町村連絡調整会議（全体会議）」及び「県内看護系大学との連携推進会議」との同時開催とし、これらへの参加を管理期保健師研修と位置付けている
	<ul style="list-style-type: none"> ・市町保健師が参加しやすいよう、午後半日とし、健診実施が集中する曜日を避ける
	<ul style="list-style-type: none"> ・管内市町村の参加者の取りまとめを保健所が実施し、参加者がいない市町村等への声掛けを行う
2.運営面の工夫	
1) 事前課題	
	<ul style="list-style-type: none"> ・事前課題を当日のグループワークに反映することで、課題意識を持った参加や活動の振り返りを意図的に促す工夫をしている
	<ul style="list-style-type: none"> ・効果的かつ効率的なグループワークとするため、各所属における人材育成の現状をまとめた資料を当日持参いただいた
	<ul style="list-style-type: none"> ・事前課題を出し（各自治体で確認してくること等）、聴講だけの研修会とならないよう演習を含めた研修会となるよう工夫している
2) 研修内容（アクティブラーニングなど）	
	<ul style="list-style-type: none"> ・事前に研修目標を提示することにより、動機付け及び積極的な参加を促す
	<ul style="list-style-type: none"> ・課題研修と当日のグループワークを中心に実施
	<ul style="list-style-type: none"> ・演習を取り入れた内容としている
	<ul style="list-style-type: none"> ・集合研修（0.5×3回）に OJT を組み合わせて、研修の効果を上げる
	<ul style="list-style-type: none"> ・（管理期災害対応研修において）被災状況等を設定し、グループワークを行うことにより能動的な研修内容としている
3) 研修内容（最新の動向・知識提供、復命の機会など）	
	<ul style="list-style-type: none"> ・国の最新の動向や本県における課題等を企画に反映させるよう努めている
	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 28 年度は、統括保健師が配置されて間もないことから、統括保健師の機能について理解することを目的に国立保健医療科学院の統括保健師研修の復命等を中心に研修を行っている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村及び県保健師の県外派遣研修の復命の機会として活用している
4) 研修内容(情報提供, 周知の場としての活用)	
	<ul style="list-style-type: none"> ・国の動向や最新の情報を復命研修で行った後, これらを踏まえた人材育成や組織のマネジメントに関する講義を行い, ワールドカフェなどのグループワークでより多くの情報共有と実践に結びつく企画を行っている
	<ul style="list-style-type: none"> ・前年度に策定した『県保健師人材育成ガイドライン』について, 検討委員のひとりであった市町村保健師より, 検討経過, 内容及び活用方法について説明いただき, 当該ガイドラインの周知を図った
	<ul style="list-style-type: none"> ・健康福祉セミナーでは最新の健康医療福祉分野における課題等について学ぶ
	<ul style="list-style-type: none"> ・改訂マニュアルを周知するとともに, 管内各市で改訂マニュアルを基に人材育成が推進されるよう計画
	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師中央会議, 全国保健師長研修会, 国立保健医療科学院派遣研修等への参加者からの復命を取り入れ, 最新情報の提供に努めている
	<ul style="list-style-type: none"> ・県外や県内からの活動報告をお願いしている
	<ul style="list-style-type: none"> ・公衆衛生看護の動向と課題について, 保健師職能委員長の講話をプログラムに組み込んでいる
5) 研修内容(GW, 情報交換, 共有, 交流の場としての活用)	
	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者の意見交換の場を多く持っている
	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークを入れ, 情報交換・情報共有の時間を設けた
	<ul style="list-style-type: none"> ・演習やGWにより, 県・市町村保健師の情報交換や交流を図っている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・県, 市町村の情報交換の場として, GWを取り入れた, 意見交換を増やすようにする。
	<ul style="list-style-type: none"> ・必ずグループワークを取り入れ, 他の自治体との情報共有ができるようにしている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村の統括保健師間の交流を深めるため, グループワークを取り入れている
	<ul style="list-style-type: none"> ・会議では県内の現任教育に関して情報共有を図る
	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークは市町をシャッフルし, 他の自治体の取り組みを参考にしながら我が自治体ではどう取り組んでいくか, 考える

	機会を設けた
	・(保健所主催管内研修)開催時期を年度の初めとし各町の現任教育に関する情報交換ができる様に配慮している。また保健所の研修企画を伝える様にしている
	・(保健所主催管内研修)開催時期を年度の終わりにして、各町の現任教育に関する進捗状況の情報交換ができる様に配慮している
	・例年年度末に開催し、1年間の現任教育のまとめ、翌年度の新規事業に関する情報共有の場とするとともに、県内の看護系大学と一同に集う場を設定することで大学との連携推進を図っている
	・市町村の中で統括の位置づけが曖昧な中、その役割等について情報交換する貴重な機会と位置づけている
	・管理期保健師(特に統括保健師)から日頃の活動について自由に意見交換できる場がほしいという声が多いためプログラムに参加者が情報交換できる時間を設けるようにしている
	・改訂マニュアルの進捗状況を把握していただくとともに、マニュアルに対する意見交換を行い、改訂マニュアルや人材育成に対する意識付けを行った
	・自組織での統括保健師の役割・機能を発揮するための課題と対策についてグループワークを実施した
	・町ごとのグループワークを行い目指す保健師像を語り合う機会とした。模造紙にまとめ、発表を行い各所属に持ち帰ってもらった
	・保健医療科学院「公衆衛生看護研修(統括保健師)」受講者からの伝達、市町村からの実践報告(保健師活動指針作成の取組み)、県保健師現任教育マニュアルの活用方法の再確認、また講義後にグループワークを行い、実践につながる研修内容として組み立てた
6) 研修内容(自組織, 事業との連動性の意図)	
	・研修の連続性・継続性を意識して企画し、参加者が研修内容を自所属で具現化出来ることを意図した
	・保健事業の推進に資する内容とするよう、企画している
	・国や県の動向を捉え、管理期保健師が自所属でリーダーシップがとれるような組み立てを心掛けた
	・理論と実践が結びつくための工夫として、大学講師等の講演に加えて、必ず県内の先進的実践事例の発表とグループワークを入

		れている
		・保健師人材育成を管理期保健師が自所属でリーダーシップをとって実践できるような組み立てを心掛けた
		・研修は2部制として、第1部は管理期保健師だけでなく、保健師・事務職員等にも参加を呼びかけた。1部の報告を受けて、2部で管理期保健師等によるグループワークを開催し、今後の有り方について検討を深めた。
	7)指導的能力の育成への意図	
		・中堅期研修の講師や使用しているシートを統一することで、リーダー的立場として指導できるようにしている
		・新任期地域保健関係職員研修及び新任期指導者研修の開催に併せて実施
		・新任期及び指導者が取組む演習への指導・助言等の実践を通してスーパーバイズスキルの習得を目指した
		・指導力を向上させる目的で、新任保健師研修のアクションプラン報告会のファシリテーションを担当
3.評価について		
		・研修前後のアンケートを実施し、研修効果や今後の運営方法に役立てる。 併せて、研修サポーターへのアンケートも実施し、相互に育ち合う体制を実践している。
		・自己評価結果を経験別に分析し、分析結果を各市に報告。 評価結果から、管内全体の課題や評価を把握してもらっている。

表3 企画・運営上の課題

1.企画・目的設定，研修体系に関すること	
1) 目的設定の課題	
	・研修によって獲得する能力が明確になっておらず，例年，地域保健をめぐる動向を踏まえた目的設定(トピックス的な内容)となっている。
	・年1回の単発的な研修会に終わっており，人材育成計画の中で体系的な位置付けができていない。
	・単発で開催していることが多く，能力に基づく体系的な研修としていく必要がある。
	・国保連合会と検討して内容を決定しているが，トピックス的な内容となっている。
	・研修というより情報伝達や情報共有，保健所主催の研修内容についての意見交換等会議の要素が強い。
	・本研修は，新任期保健師の現任教育の推進に焦点を当てた内容となっており，毎年度，テーマを変え単発で実施しているため，管理期保健師が自らの役割を学び，役割を果たすためのスキルアップの内容となっていない。このため，市町村保健師が管理期としての役割を学ぶとともに，役割を果たすために必要なスキルアップが図れるような目的，内容とする必要がある。
	・本研修は複数回受講可能としているため，毎年同じ内容では実施できないこと，国の動向を踏まえ管理期として必要な人材育成やマネジメントを実践に結びつけるための企画とすることが必要
2) 体系的な研修の確立	
	・研修に関する企画会議等を実施することが望ましいが，現状では他所属の保健師の意見も聞きつつ，係内で決定している状況
	・企画会議等で検討することが望ましいが，実際には前年度の評価を元に，係内で検討している状況である
	・本県の保健師現任教育は新任期を中心として行ってきたが，キャリアラダー，キャリアパスを活用した体系的な研修体制により研修を実施できるよう，市町村と共に検討していく必要がある
	・具体的な研修内容について検討されていないため，体系的な研修企画ができていない。

	<ul style="list-style-type: none"> ・「県保健師人材育成マニュアル」の研修体系に沿って実施しているが、これは県保健師を対象としたマニュアルであり県が実施する研修は市町の保健師のみに重点を置いた研修とはなっていない。
	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアラダー（作成中）と連動した、研修体制の見直し
	<ul style="list-style-type: none"> ・災害のテーマは受講率が高いが、保健師の人材育成体制整備等の災害以外の分野は受講率が低くなる傾向がある。興味のあるジャンルのみ研修を受講するのではなく、管理期の人材育成の一環として研修を受講するシステムづくりが必要である。
	<ul style="list-style-type: none"> ・準備・企画・実施・評価に保健所統括の協力を得ているとはいえ、本庁での担当者が1名で、保健師専門研修や関係団体等との研修も全てを担当するため負担が大きい。しかし、委託ではなく直営ですることによってOJTとの連携が図りやすいという考えから、現在の体制を継続している。
	<ul style="list-style-type: none"> ・事業の組み立てや評価に向けての研修に重点を置いているが、施策化に向けてのリーダーの役割とはどういうものか、資質の向上等も含めて研修内容にどうシフトしていくか検討が必要
	<ul style="list-style-type: none"> ・他に県内の管理期の保健師が一堂に会す場がないため代表者会議の意味合いを含んだ開催となっているが、所属によっては受講履歴を管理している現状があり、研修の位置づけを明確にする必要がある
3)他の関連する研修との整合性	
	<ul style="list-style-type: none"> ・他機関が主催する管理期対象の研修とのすみ分け
	<ul style="list-style-type: none"> ・市町保健師向けの研修は市町保健師協議会主催でも実施されている
	<ul style="list-style-type: none"> ・県型管理期保健師との合同開催にしているが、市町村に特化して内容を深めることも検討する時期にきているか
4)対象者の経験、立場などの差に関すること	
	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者の職位にバラつきがあり、受講者のモチベーションの違い等が生じたことから、対象者の明確化が必要
	<ul style="list-style-type: none"> ・統括保健師自身の意識の差や所属する組織内で共有ができていないことへの働きかけをどうしていくか
	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村によっては、対象となる「管理者」がない市町村もあり、現ガイドラインでは研修会の対象からは外れている

	<ul style="list-style-type: none"> ・統括的な役割を担う保健師が係員である自治体もあり，研修会とは別途フォローしていく体制の必要性を感じている
	<ul style="list-style-type: none"> ・対象を「管理的・指導的立場（原則として主査級以上）にある保健師」と定めているが対象の幅が広くテーマの設定が難しい
	<ul style="list-style-type: none"> ・小規模市町村では管理的立場として位置づけられていない現状があり，対象者が少ない
	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダー・統括保健師会議という名称であるが，リーダー期以上の保健師が複数参加し，所属での役割が曖昧になりがちである。平成 29 年度からは統括・補佐的保健師会議と名称も変更して各町 2 名程度の参加としていく
	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村の規模によって，代表保健師，管理期保健師の役割も異なるが，保健師の人材育成の必要性，統括的立場の保健師の必要性，各所属で実態に合ったキャリアラダーの検討をすることが必要であること等を継続して確認する機会をもっていくこと
	<ul style="list-style-type: none"> ・管理期保健師に求められる能力を整理し，能力向上を図る研修実施を目指しているが，対象者である管理期（経験年数 20 年以上）の幅が広く，力量や役職等によってニーズに差があるため，効果的な研修内容の設定が課題
	<ul style="list-style-type: none"> ・地域保健福祉職員研修体系の中の管理期職員研修として実施。対象者は県及び市町等で管理期（概ね 21 年目以上）の地域保健福祉職員であり，保健師に特化した研修ではないため，内容も保健師に特化しにくい
2.研修運営に関する事	
1) 研修受講者の限定，自治体差に関する事	
	<ul style="list-style-type: none"> ・長年，参加が得られない市町村に対し，どのように働きかけていくか。
	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村保健師のみを対象とするも希望者が定員を大幅に下回ったことから，次年度は県型保健師も対象に含めた企画とする
	<ul style="list-style-type: none"> ・開催時期の設定が難しい。
	<ul style="list-style-type: none"> ・開催回数に限りがあるため業務等の都合により参加可能な職員が限られる
	<ul style="list-style-type: none"> ・人員体制に余裕のない市町村は，なかなか参加ができない。
	<ul style="list-style-type: none"> ・小規模市町村が数年に 1 回などの参加しやすい募集の提示方法が必要
	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての市町村からの参加を求めたいが，欠席の市町村があること。

	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての市町村からの参加を求めているが、欠席の市町村があること(約7割の出席)。
	<ul style="list-style-type: none"> ・年2回、半日の研修であるが、全市町村に対し50%前後の出席率である。 日時の設定、内容の検討が必要。
	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村の参加を積極的に働きかける必要性
	<ul style="list-style-type: none"> ・早期に計画していても全ての自治体・管理者全ての参加は難しいのが現状
	<ul style="list-style-type: none"> ・前期・後期研修のためか、町村の参加が少ない
	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度、議会時期とかぶったので、次年度は、議会時期を外すようにする
	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回の開催であり、事業等の都合で出席できないところも多い。 特に最も参加対象としたい保健師の配置人数の少ない市町村の参加が低調である。
	<ul style="list-style-type: none"> ・新任期研修，新任期指導者研修，管理期スーパーバイズ研修を合同で企画したため各所属の受講者確保が難しかった。
2) 研修内容に関すること	
	<ul style="list-style-type: none"> ・半日の開催のため、具体的なテーマや課題について、掘り下げた研修内容となっていない。
	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間で、効果的かつ効率的に知識とスキルを習得できるような企画運営
	<ul style="list-style-type: none"> ・情報交換の時間を多く確保する必要がある
	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県，市町村の交流が効果的に進むテーマ選定
	<ul style="list-style-type: none"> ・国等の研修の復命では浅く広くエッセンスを伝えるのか，テーマを絞って深めるのか工夫が必要。
3) 予算，講師，人材の確保や育成	
	<ul style="list-style-type: none"> ・予算及び講師の選定や確保（6自治体）
	<ul style="list-style-type: none"> ・予算獲得が非常に厳しい中，講師のお願いができる方が限られてしまう
	<ul style="list-style-type: none"> ・外部講師による講義や演習の検討
	<ul style="list-style-type: none"> ・講師を関東方面から来ていただいており，遠方になるので予算上，今後は関西圏での講師の検討が必要

	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワークファシリテーターに，国立保健医療科学院の卒業生に携わってもらっているがファシリテーターのブラッシュアップ研修が必要
	<ul style="list-style-type: none"> ・退職保健師のコンサルタント確保が困難
3.研修の評価に関すること	
	<ul style="list-style-type: none"> ・どのように評価をすればいいか，評価の仕方がわからない。
	<ul style="list-style-type: none"> ・本庁主催で集合研修を行っているが，研修後の県保健所と管内市町村での取組状況及び評価ができていない。
4.その他	
	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度実施した市町村統括保健師や事務職員の課長等へのヒアリング結果から県の管理期保健師に求められる能力として，交渉力やマネジメント力，管理能力などが認識されており，それらの能力を集合研修とOJTを組み合わせで育成していく必要がある。併せて，保健師活動指針が示されたから統括保健師を配置するのではなく，地域の保健活動の推進や健康水準の向上に統括保健師が必要であることを管理期保健師が理解し，その役割を担い，遂行する覚悟を醸成していくことも必要である。

表4 ガイドラインへの要望や意見に関する自由記載

1.自治体の現行研修体系等との関連性に関する意見	
1) 全県研修と、保健所管内研修との連動、県と市の合同開催への適応可能性の考慮	
	<ul style="list-style-type: none"> ・本県では広域という地域性から、保健所においても市町村保健師を対象としたキャリア別研修を実施している。全県下1回の集合研修では、必要な対象者が受講できない可能性があり、保健所ごとの研修と集合研修を重層的に実施するなど、地域の実状に合わせて運用できるような「研修ガイドライン」を希望
	<ul style="list-style-type: none"> ・本県では本庁における集合研修だけではなく、保健所単位ごとに管内市町村の研修を実施している。保健所単位の研修を組み合わせることで、市町村の管理者が抱える課題を集約し、実態に合わせた研修を効果的、効率的に運営できる。OJTと組み合わせた集合研修を実践するためには、市町村保健師の身近な保健所を含めた体制整備が必要
	<ul style="list-style-type: none"> ・本県では、県で市町村の管理期保健師研修を行ってきたが、平成24年度に現任教育体系をつくり、保健所単位で年複数回の管理期研修を行ってきた。平成28年度に県保健師現任教育マニュアルを改訂し、キャリアラダーを取り入れた研修の体系に変更した。ガイドライン開発にあたっては、本県のように既に行っている自治体にも参考となる内容を期待する
	<ul style="list-style-type: none"> ・保健所が実施する管内市町村支援研修の企画にも活用できるもの
	<ul style="list-style-type: none"> ・予算と指導者の人材確保の現状から、市町村の管理期保健師のみを対象とした研修を企画・運営することは困難であり、県と市町村が合同で学ぶ内容にしていただきたい
2) OJTにおける能力獲得とOff-JTとの連動性の明確化	
	<ul style="list-style-type: none"> ・保健活動の現場(OJT)において、個々の保健師のキャリアアップを図るために、管理期保健師が身につけるべきスキルを習得できるような、或いは、スキルを示していただけのような研修ガイドラインの内容を期待する
	<ul style="list-style-type: none"> ・研修は重要ですが、それがOJTと連動することで、より効果を発揮すると考えています。OJTとOff-JTの連動について示唆をいただける内容をお願いしたい
2.研修対象、目的の明確化に関すること	
1) 管理期保健師の対象の明確化(統括保健師との区別化含む)	
	<ul style="list-style-type: none"> ・管理期保健師は幅広い状況にあることから、対象の明確化が必要
	<ul style="list-style-type: none"> ・管理期保健師研修は、統括保健師の育成も含まれるのか、別枠として考えるのか、明確に示していただきたい
	<ul style="list-style-type: none"> ・統括保健師とそれ以外の管理期保健師の研修を分けて企画する際に参考となる内容
2) 市町村管理期保健師のスキル、スキル獲得のための具体的内容の明確化	
	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村の管理期保健師の役割をお示しいただくとともに、どのような研修が必要かについて例示いただきたい

	・管理期保健師の研修として、実施が望ましい内容について示していただきたい
	・管理期研修は手探りで実施しているので、モデルプログラムがあるとよい
3.研修の企画運営に関すること	
	・キャリアラダーに対応した研修の企画の仕方（考え方）の解説
	・キャリアレベルに応じた研修企画のあり方
	・研修企画のため市町のニーズや実態を把握できるアンケートの骨子を示してほしい
	・把握したニーズや実態に応じた、取り組むべき研修の企画案を示してほしい
	・研修企画のための情報収集や相談できる機関などの紹介
4.研修評価に関すること	
	・研修の評価方法についても示していただきたい
	・長期的な視点での人材育成に活用できる研修評価の視点
	・研修の評価について、評価の根拠となる指標を明示してもらいたい
	・到達度について、人によって判断が異ならないような記載をしてもらいたい
	・都道府県単位で開催が可能な内容としての評価項目など研修の効果が目に見える内容
5.都道府県主催による管理者研修実施可能性を高めるための要望	
1) 現行研修の簡素化	
	・現行実施している研修内容、課題では、都道府県での実施は困難である。実践的な研修の明示（課題の簡素化含む）を希望する
	・都道府県単位で企画する場合、現行の「市町村保健師管理者能力育成研修」の内容の実施は難しい。特に、講師やグループワークのファシリテーターを確保することが困難であるため、簡略したプログラムの提示をお願いしたい
2) 他都市、先駆的自治体事例の紹介	
	・研修に活用できる先進事例などのツール
	・各都道府県で実施されている研修内容の紹介
	・先駆的な実践事例（企画から実施、評価）等
3) 講師の確保や情報に関すること	
	・ガイドラインだけでなく、県で実施する際の講師派遣、また講師となりうる人材育成をお願いしたい（国立保健医療科学院の管理期研修受講者の増員等）
	・全国から国立保健医療科学院など講師依頼が集中するのではないかと懸念している
6.その他	
	・全国の保健師との交流の機会がなくなることが残念との意見もある
	・都道府県の管理期保健師のガイドライン開発を望む