

## 管理的立場にある市町村の保健師の人材育成に関する研究

### 分担研究課題

### 「モデル地区での研修効果の推定および全国への汎用性に関する研究」

研究分担者高橋秀人

国立保健医療科学院統括研究官

#### 研究要旨

研修プログラム：厚労省「市町村保健師管理者能力育成研修プログラム(H29年度版)」を実施し、H29受講前アンケート調査、H29受講後アンケート調査、フォローアップ調査を用いて、研修前後の能力点の差を検討した。研修生はA県25人、B県18人の計43人である。研修前からフォローアップ調査時までは25/28項目で有意に能力点数の増加が認められた。有意な変化のなかった3項目、Q3所属(課・係)の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任をもつ、Q21地域診断などにより、根拠に基づいた保健事業を計画できる、Q23評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる、については、来年度研修の改善を必要がある。

2地域で一様に改善した項目は研修前後3項目、研修後からフォローアップ調査時までの0項目、研修前からフォローアップ調査時までの14項目については、他地域への汎用性が高い項目と考えられる。

職種における各項目の点数や改善具合などは、はっきりしない点もあり、今後の課題である。

#### A. 研究背景

わが国の地域の健康課題は複雑多様化している。行政保健師は少子超高齢社会による保健医療介護サービスの需要の増加、健康格差の拡大、健康危機管理、災害対策などの健康課題に対応するため、施策の企画立案・実施・評価、関係機関との協働推進など、高度な専門性の発揮が求められている。これに関し、国は「地域における保健師の保健活動に関する指針<sup>1</sup>(平成25年4月)」の中で、保健師人材育成の重要性を示している。部長級以上の職位の保健師の増加や、統括的立場の保健師の設置が進められ、地域の健康課題への取り組み推進の為に管理的立場の保健師の機能強化を重要視している。これをうけて厚生労働省は、都道府県の役割として市町村保健師への研修の企画実施や自治体保健師の体系的な人材育成体制構築を示している<sup>2</sup>が、市町村においては都道府県と比べ人材育成体制の整備が不十分であると考えられる。これは管理期の研修受講割合が、他期に比べ2割弱低く、

またその要因として研修機会が不足していること、市町村の人材育成計画の策定状況や管理者研修の受講状況を都道府県が十分に把握していない現実が報告されている<sup>3,4</sup>。このように都道府県による市町村支援の実態把握に基づく体系的な人材育成方法の確立や体制の整備が不可欠である。そこで本研究の親研究では、管理的立場にある市町村保健師の人材育成の推進をめざし、「都道府県のための市町村保健師管理者人材育成ガイドライン(仮称)の開発を目的として研究を実施する。

本分担研究では、平成29年に実施したA県、B県における「研修前」「研修直後」および「3か月後(フォローアップ調査)」による差を検討し、研修の効果を提示し、全国に研修を広げた場合の汎用性を検討することである。

#### B. 研究方法、

(1) モデル地区 A県とB県である

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)  
平成29年度研究報告書

- (2) 対象者「市町村保健師管理者能力育成研修」参加者の中で、本研究に同意したものの全員(B県18人, A県25人)
- (3) 研修プログラム: 厚労省「市町村保健師管理者能力育成研修プログラム(H29年度版)」
- (4) 質問紙調査票  
H29受講前アンケート調査  
H29受講後アンケート調査  
フォローアップ調査
- (5) 共通で用いた28項目について3時点間比較を行う.各項目4水準(1,2,3,4)
- (6) 質問項目は下記のとおりである.
- Q1 所属係内で、チームのリーダーシップをとって保健活動を推進する
- Q2 自組織を超えたプロジェクトで主体的に発言できる
- Q3 所属(課・係)の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任をもつ
- Q4 所属(課, 係)の保健事業全般に関して、指導的な役割を担う
- Q5 自組織を超えた関係者との連携・調整を行う
- Q6 組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任をもつ
- Q7 複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる
- Q8 地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化ができる
- Q9 組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する
- Q10 健康課題解決のための施策を提案する
- Q11 住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び事業評価に基づく見直しができる
- Q12 保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる
- Q13 所属内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組みを企画、実施、評価できる
- Q14 所属(課, 係)内の業務内容と量を勘案し、人材配置について上司に提案できる
- Q15 専門職の人材育成計画を策定するための関係者が協働し、検討できる場を設置・運営できる
- Q16 関係課長等と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる
- Q17 保健医療福祉計画に基づいた事業計画を立案できる
- Q18 立案した事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明できる
- Q19 地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を、各種保健医療福祉計画策定時に提案できる
- Q20 所属部署内外の関係者と共に事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる
- Q21 地域診断などにより、根拠に基づいた保健事業を計画できる
- Q22 施策立案時に、評価指標を適切に設定できる
- Q23 評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる
- Q24 保健活動に係る情報管理上の不足の事態が発生した際に、所属部署内でリーダーシップをとることができる
- Q25 保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等の見直しを提案できる
- Q26 根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる
- Q27 保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる
- Q28 組織の人材育成方針に沿った、保健師の人材育成計画を作成できる

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)  
平成29年度研究報告書

(7) 統計解析

(7-1) 水準間の移動を、1水準間の移動ならば増加+1、減少-1とし、2,3水準間の移動は増加減少に応じてそれぞれ±2, ±3と定義する。各水準間の平均移動傾向について点推定および95%信頼区間を求める。

(7-2) これを地域ごとにもとめ、地域差のなかった項目を検

出する。

(7-3) 保健師活動領域調査(H29年度版)<sup>5</sup>を用いて、の結果を全国への汎用した場合の結果を予測する。

C. 研究結果

表1 モデル県別職種別対象者

職種	B 県			A 県			計		
	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD
課長補佐	1	28		1	35		2	31.5	4.9
係長	3	22.7	5	7	23	4.2	10	22.9	4.2
主幹	2	26.5	9.2	1	24		3	25.7	6.7
主査	6	17.3	3.8	4	24.3	4.3	10	20.1	5.2
主査長	0			1	18		1	18	
主任保健師	0			2	26	4.2	2	26	4.2
所長補佐	2	23.5	7.8	0			2	23.5	7.8
調整幹	1	28		0			1	28	
副課長	1	25		0			1	25	
副主幹	1	24		6	27.2	3.5	7	26.7	3.4
副主査	0			1	29		1	29	
副所長	1	25		0			1	25	
保健師長	0			1	26		1	26	
予防係長	0			1	21		1	21	
計	18	22.3	5.6	25	25	4.5	43	23.9	5.1

表2 職種別能力点数

職種	研修前			研修後			フォローアップ		
	人数	平均	SD	人数	平均	SD	人数	平均	SD
課長補佐	2	83	23	2	89	20	2	88.5	28
係長	10	79.1	15	10	83.9	11	10	87.1	14
主幹	3	69.7	14	3	74.3	13	3	75	6.6
主査	10	72.8	12	10	74.1	11	10	80.9	14
主査長	1	78		1	94		1	96	
主任保健師	2	82	8.5	2	85.5	2.1	2	90.5	15
所長補佐	2	61.5	28	2	65.5	4.9	2	77.5	22
調整幹	1	77		1	86		1	89	
副課長	1	86		1	95		1	97	
副主幹	7	73.4	7.2	7	80	7.8	7	87.3	6.8
副主査	1	72		1	81		1	73	
副所長	1	75		1	86		1	96	
保健師長	1	57		1	70		1	56	
予防係長	1	73		1	75		1	77	
計	43	74.7	13	43	79.8	11	43	84	13

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)  
平成29年度研究報告書

(7-1)3時点間の点数差  
の95%信頼区間

表3 研修前後,  
フォローアップ調査  
による能力点数

Q1	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	3.0	0.84	18	3.2	0.7	18	3.4	0.6
A 層	25	3.2	0.65	25	3.4	0.5	25	3.4	0.5
計	43	3.1	0.73	43	3.3	0.6	43	3.4	0.5
Q2	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.5	0.79	18	2.7	0.6	18	3.0	0.6
A 層	25	2.9	0.64	25	3.1	0.5	25	3.2	0.7
計	43	2.7	0.73	43	2.9	0.6	43	3.1	0.6
Q3	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	3.1	0.76	18	3.2	0.8	18	3.2	0.7
A 層	25	3.2	0.65	25	3.1	0.6	25	3.3	0.6
計	43	3.2	0.69	43	3.1	0.7	43	3.3	0.6
Q4	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	3.1	0.87	18	3.1	0.8	18	3.3	0.7
A 層	25	3.1	0.70	25	3.1	0.7	25	3.3	0.7
計	43	3.1	0.77	43	3.1	0.77	43	3.3	0.7
Q5	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	3.1	0.42	18	2.9	0.5	18	3.4	0.6
A 層	25	3.1	0.47	25	3.0	0.5	25	3.3	0.6
計	43	3.1	0.47	43	3.0	0.5	43	3.3	0.6
Q6	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.6	0.70	17	2.8	0.6	18	3.1	0.6
A 層	25	2.7	0.69	25	3.0	0.4	25	3.2	0.6
計	43	2.6	0.69	42	2.9	0.5	43	3.2	0.6
Q7	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.8	0.56	18	3.0	0.7	18	3.3	0.6
A 層	25	3.0	0.58	25	3.0	0.6	25	3.4	0.6
計	43	2.9	0.70	43	3.1	0.6	43	3.3	0.6
Q8	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.4	0.70	18	2.4	0.5	18	2.9	0.6
A 層	25	2.6	0.64	25	2.7	0.7	25	2.8	0.6
計	43	2.4	0.67	43	2.6	0.6	43	2.8	0.6
Q9	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.5	0.62	18	2.7	0.6	18	2.9	0.7
A 層	25	2.6	0.71	25	2.8	0.6	25	2.9	0.6
計	43	2.5	0.67	43	2.7	0.5	43	2.9	0.6
Q10	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.5	0.55	18	2.8	0.5	18	3.0	0.6
A 層	25	2.7	0.63	25	3.0	0.6	25	2.9	0.6
計	43	2.7	0.59	43	2.9	0.6	43	3.0	0.6
Q11	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.4	0.51	18	2.7	0.7	18	2.9	0.5
A 層	24	2.8	0.66	25	3.0	0.5	25	3.0	0.7
計	42	2.6	0.62	43	2.8	0.6	43	3.0	0.60
Q12	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.1	0.73	18	2.5	0.6	18	2.8	0.5
A 層	25	2.6	0.65	25	2.8	0.6	25	2.9	0.6
計	43	2.4	0.72	43	2.7	0.6	43	2.9	0.6
Q13	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.5	0.79	18	2.7	0.6	18	3.1	0.7
A 層	25	2.6	0.57	25	3.0	0.4	25	3.0	0.6
計	43	2.6	0.66	43	2.9	0.5	43	3.0	0.7
Q14	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	3.2	0.56	18	3.3	0.8	18	3.3	0.6
A 層	25	2.9	0.76	25	3.2	0.58	25	3.2	0.60
計	43	3.0	0.80	43	3.1	0.68	43	3.3	0.6
Q15	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.2	0.88	18	2.4	0.8	18	2.8	0.9
A 層	25	2.4	0.87	25	2.7	0.6	25	2.6	0.6
計	43	2.3	0.87	43	2.6	0.6	43	2.7	0.7
Q16	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.3	0.67	18	2.4	0.9	17	2.5	0.9
A 層	25	2.0	0.84	25	2.6	0.7	25	2.6	0.9
計	43	2.1	0.78	43	2.5	0.80	42	2.6	0.9
Q17	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.5	0.71	18	2.7	0.8	18	2.9	0.8
A 層	25	2.8	0.76	25	3.0	0.6	25	3.0	0.8
計	43	2.7	0.75	43	2.9	0.7	43	3.0	0.8
Q18	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	3.2	0.62	18	3.3	0.8	18	3.3	0.6
A 層	25	3.2	0.65	25	3.2	0.6	25	3.3	0.7
計	43	3.0	0.65	43	3.1	0.7	43	3.3	0.70
Q19	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.1	0.76	18	2.6	0.6	18	2.8	0.6
A 層	25	2.8	0.82	25	3.0	0.6	25	2.9	0.7
計	43	2.5	0.86	43	2.8	0.6	43	2.9	0.7
Q20	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.5	0.79	18	2.7	0.7	18	3.1	0.8
A 層	25	2.6	0.70	25	2.9	0.6	25	3.1	0.8
計	43	2.6	0.73	43	2.8	0.6	43	3.1	0.7
Q21	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.7	0.67	18	2.8	0.7	18	2.9	0.7
A 層	25	3.0	0.71	25	3.0	0.7	25	3.0	0.7
計	43	2.9	0.70	43	2.9	0.7	43	3.0	0.7
Q22	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.4	0.70	18	2.6	0.6	18	2.7	0.6
A 層	25	2.7	0.61	25	2.7	0.6	25	2.8	0.5
計	43	2.6	0.66	43	2.6	0.6	43	2.8	0.6
Q23	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.6	0.70	18	2.6	0.6	18	2.9	0.7
A 層	25	2.8	0.69	25	2.8	0.6	25	2.8	0.80
計	43	2.7	0.70	43	2.7	0.6	43	2.9	0.7
Q24	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.6	0.70	18	2.7	0.7	18	3.0	0.8
A 層	25	2.6	0.70	25	3.1	0.5	25	3.0	0.7
計	43	2.6	0.69	43	2.9	0.6	43	3.0	0.7
Q25	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	17	2.6	0.71	18	2.6	0.70	18	2.8	0.7
A 層	25	2.7	0.69	25	2.7	0.6	25	3.0	0.7
計	42	2.6	0.69	43	2.8	0.6	43	3.0	0.7
Q26	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.2	0.62	18	2.5	0.6	18	2.7	0.6
A 層	25	2.5	0.65	25	2.7	0.5	25	2.9	0.8
計	43	2.3	0.65	43	2.6	0.6	43	2.8	0.8
Q27	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.2	0.55	18	2.5	0.6	18	2.9	0.6
A 層	25	2.6	0.58	25	2.8	0.50	25	2.8	0.8
計	43	2.4	0.59	43	2.7	0.6	43	2.9	0.7
Q28	研修前(B)			研修後(A)			フォローアップ(F)		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
B 層	18	2.0	0.59	18	2.2	0.7	18	2.5	0.9
A 層	25	2.4	0.57	25	2.6	0.5	25	2.6	0.7
計	43	2.2	0.60	43	2.4	0.6	43	2.6	0.7

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)  
平成29年度研究報告書

表4 研修前後,フォローアップ調査による能力点数

Q1	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q1	AF 前 Q1	BF 前 Q1
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限			
B 前	26	0.16	0.55	25	0.08	0.49	25	0.24	0.6	-0.056	0.376	-0.112	0.272	0.005	0.475	*	*	*
A 前	26	0.10	0.67	25	0.24	0.78	25	0.13	0.67	0.002	0.378	0.056	0.362	0.203	0.597	*	*	*
計	43	0.19	0.55	43	0.14	0.47	43	0.33	0.61	0.026	0.354	0.000	0.280	0.148	0.512	*	*	*
Q2	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q2	AF 前 Q2	BF 前 Q2
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.22	0.65	18	0.28	0.40	18	0.5	0.62	-0.080	0.520	0.067	0.493	0.214	0.780	*	*	*
A 前	25	0.16	0.62	25	0.16	0.55	25	0.32	0.69	-0.083	0.403	-0.066	0.376	0.050	0.590	*	*	*
計	43	0.19	0.63	43	0.21	0.51	43	0.41	0.66	0.002	0.378	0.000	0.362	0.127	0.687	*	*	*
Q3	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q3	AF 前 Q3	BF 前 Q3
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.06	0.42	18	0.06	0.54	18	0.11	0.47	-0.134	0.254	-0.189	0.309	-0.107	0.327	*	*	*
A 前	25	0.24	0.72	25	0.32	0.65	25	0.52	0.71	0.043	0.493	0.027	0.546	0.143	0.583	*	*	*
計	43	0.19	0.63	43	0.21	0.51	43	0.41	0.66	0.002	0.378	0.000	0.362	0.127	0.687	*	*	*
Q4	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q4	AF 前 Q4	BF 前 Q4
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.06	0.54	18	0.22	0.65	18	0.23	0.46	-0.139	0.309	-0.080	0.520	0.067	0.493	*	*	*
A 前	25	0.04	0.68	25	0.16	0.55	25	0.2	0.41	-0.227	0.307	-0.056	0.376	0.039	0.361	*	*	*
計	43	0.05	0.62	43	0.19	0.59	43	0.23	0.43	-0.135	0.235	0.014	0.366	0.101	0.359	*	*	*
Q5	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q5	AF 前 Q5	BF 前 Q5
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	-0.10	0.58	18	0.44	0.7	18	0.33	0.59	-0.368	0.168	0.117	0.763	0.057	0.603	*	*	*
A 前	25	-0.10	0.57	25	0.2	0.65	25	0.12	0.33	-0.323	0.123	-0.065	0.455	-0.009	0.249	*	*	*
計	43	-0.1	0.57	43	0.3	0.67	43	0.21	0.47	-0.270	0.070	0.100	0.500	0.070	0.350	*	*	*
Q6	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q6	AF 前 Q6	BF 前 Q6
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	17	0.29	0.59	17	0.29	0.47	18	0.56	0.51	0.010	0.570	0.067	0.513	0.324	0.796	*	*	*
A 前	25	0.32	0.69	25	0.2	0.65	25	0.52	0.71	0.043	0.493	0.027	0.546	0.143	0.583	*	*	*
計	42	0.31	0.64	42	0.24	0.58	43	0.53	0.63	0.116	0.504	0.065	0.415	0.342	0.718	*	*	*
Q7	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q7	AF 前 Q7	BF 前 Q7
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.28	0.46	18	0.17	0.63	18	0.44	0.62	-0.067	0.493	0.116	0.356	0.024	0.614	*	*	*
A 前	25	0.04	0.61	25	0.32	0.56	25	0.36	0.49	-0.199	0.279	0.100	0.540	0.168	0.552	*	*	*
計	43	0.14	0.56	43	0.26	0.58	43	0.4	0.54	-0.027	0.307	0.087	0.433	0.239	0.561	*	*	*
Q8	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q8	AF 前 Q8	BF 前 Q8
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.08	0.64	18	0.44	0.51	18	0.5	0.51	-0.238	0.356	0.204	0.676	0.264	0.736	*	*	*
A 前	25	0.04	0.73	25	0.08	0.76	25	0.12	0.67	-0.246	0.326	-0.218	0.378	-0.143	0.383	*	*	*
計	43	0.06	0.69	43	0.26	0.68	43	0.28	0.63	-0.158	0.256	0.027	0.383	0.092	0.468	*	*	*
Q9	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q9	AF 前 Q9	BF 前 Q9
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.17	0.71	18	0.22	0.65	18	0.39	0.7	-0.158	0.498	-0.080	0.520	0.067	0.713	*	*	*
A 前	25	0.24	0.64	25	0.38	0.57	25	0.32	0.75	0.043	0.493	0.027	0.546	0.143	0.677	*	*	*
計	43	0.21	0.71	43	0.14	0.6	43	0.35	0.65	-0.002	0.422	-0.039	0.319	0.156	0.544	*	*	*
Q10	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q10	AF 前 Q10	BF 前 Q10
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.06	0.54	18	0.17	0.63	18	0.44	0.62	-0.139	0.309	-0.066	0.406	0.024	0.474	*	*	*
A 前	25	0.32	0.69	25	-0.1	0.7	25	0.24	0.6	0.050	0.590	-0.374	0.174	0.005	0.475	*	*	*
計	43	0.21	0.67	43	0.02	0.64	43	0.23	0.57	0.010	0.410	-0.171	0.211	0.060	0.400	*	*	*
Q11	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q11	AF 前 Q11	BF 前 Q11
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.22	0.65	18	0.28	0.46	18	0.5	0.51	-0.080	0.520	0.067	0.493	0.264	0.736	*	*	*
A 前	24	0.21	0.51	25	0.04	0.54	24	0.25	0.44	0.006	0.414	-0.172	0.252	0.074	0.426	*	*	*
計	42	0.22	0.58	43	0.14	0.52	42	0.38	0.48	-0.041	0.370	-0.015	0.295	0.215	0.505	*	*	*
Q12	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q12	AF 前 Q12	BF 前 Q12
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.44	0.62	18	0.33	0.69	18	0.78	0.65	0.154	0.726	0.011	0.649	0.480	1.080	*	*	*
A 前	25	0.24	0.64	25	0.38	0.57	25	0.32	0.75	0.043	0.493	0.027	0.546	0.143	0.677	*	*	*
計	43	0.33	0.61	43	0.19	0.7	43	0.51	0.74	0.148	0.512	-0.019	0.399	0.289	0.731	*	*	*
Q13	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q13	AF 前 Q13	BF 前 Q13
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.22	0.65	18	0.33	0.43	18	0.5	0.51	-0.080	0.520	0.067	0.493	0.264	0.736	*	*	*
A 前	25	0.4	0.58	25	-0.1	0.76	25	0.32	0.69	0.173	0.627	-0.398	0.198	0.050	0.590	*	*	*
計	43	0.33	0.61	43	0.09	0.68	43	0.42	0.73	0.148	0.512	-0.113	0.293	0.202	0.638	*	*	*
Q14	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q14	AF 前 Q14	BF 前 Q14
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	-0.1	0.68	18	0.33	0.84	18	0.22	0.65	-0.414	0.214	-0.068	0.718	-0.080	0.520	*	*	*
A 前	25	0.28	0.68	25	0.04	0.61	25	0.32	0.75	0.013	0.547	-0.199	0.279	0.026	0.614	*	*	*
計	43	0.1	0.7	43	0.16	0.72	43	0.28	0.7	-0.080	0.320	-0.056	0.375	0.071	0.489	*	*	*
Q15	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q15	AF 前 Q15	BF 前 Q15
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.22	0.73	18	0.39	0.7	18	0.61	0.7	-0.117	0.557	0.067	0.713	0.287	0.933	*	*	*
A 前	25	0.28	0.61	25	0.73	0.63	25	0.38	0.78	0.043	0.493	0.027	0.546	0.143	0.677	*	*	*
計	43	0.26	0.79	43	0.14	0.74	43	0.4	0.76	0.024	0.496	-0.081	0.361	0.173	0.627	*	*	*
Q16	AB 前			AF 前			BF 前			AB 前95%CI		AF 前95%CI		BF 前95%CI		AB 前 Q16	AF 前 Q16	BF 前 Q16
N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	下限	上限	下限	上限	下限	上限				
B 前	18	0.17	0.35	18	0.22	0.65	18	0.39	0.									

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)  
平成29年度研究報告書

となる。

研修前後(AB差)に有意差が認められた質問項目は、

2県計で、

- Q1 所属係内で、チームのリーダーシップをとって保健活動を推進する
- Q2 自組織を超えたプロジェクトで主体的に発言できる
- Q6 組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任をもつ
- Q10 健康課題解決のための施策を提案する
- Q11 住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び事業評価に基づく見直しができる
- Q12 保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる
- Q13 所属内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組みを企画、実施、評価できる
- Q15 専門職の人材育成計画を策定するための関係者が協働し、検討できる場を設置・運営できる
- Q16 関係課長等と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる
- Q19 地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を、各種保健医療福祉計画策定時に提案できる
- Q20 所属部署内外の関係者と共に事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる
- Q24 保健活動に係る情報管理上の不足の事態が発生した際に、所属部署内でリーダーシップをとることができる
- Q26 根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる
- Q27 保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる
- Q28 組織の人材育成方針に沿った、保

健師の人材育成計画を作成できる

となった。

研修後からフォローアップ調査までに(AF差)に有意差が認められた質問項目は、

2県計で、

- Q2 自組織を超えたプロジェクトで主体的に発言できる
- Q4 所属(課、係)の保健事業全般に関して、指導的な役割を担う
- Q5 自組織を超えた関係者との連携・調整を行う
- Q6 組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任をもつ
- Q7 複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる
- Q8 地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化ができる
- Q20 所属部署内外の関係者と共に事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる

研修前とフォローアップ調査までに(BF差)に有意差が認められた質問項目は、

2県計で、

- Q1 所属係内で、チームのリーダーシップをとって保健活動を推進する
- Q2 自組織を超えたプロジェクトで主体的に発言できる
- Q4 所属(課、係)の保健事業全般に関して、指導的な役割を担う
- Q5 自組織を超えた関係者との連携・調整を行う
- Q6 組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任をもつ
- Q7 複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる
- Q8 地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化ができる
- Q9 組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する

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)  
平成29年度研究報告書

- |   |  |
|---|--|
| Q10 健康課題解決のための施策を提案する                                   | Q28 組織の人材育成方針に沿った、保健師の人材育成計画を作成できる                   |
| Q11 住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び事業評価に基づく見直しができる                |  |
| Q12 保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる    | 逆に言えば、研修前とフォローアップ調査までに(BF差)に有意差が認められなかった質問項目は        |
| Q13 所属内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組みを企画、実施、評価できる             | Q3 所属(課・係)の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任をもつ         |
| Q14 所属(課、係)内の業務内容と量を勘案し、人材配置について上司に提案できる                | Q21 地域診断などにより、根拠に基づいた保健事業を計画できる                      |
| Q15 専門職の人材育成計画を策定するための関係者が協働し、検討できる場を設置・運営できる           | Q23 評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる                |
| Q16 関係課長等と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる   | であった。  |
| Q17 保健医療福祉計画に基づいた事業計画を立案できる                             | (7-2) 地域差のなかった項目                                     |
| Q18 立案した事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明できる                     | 研修前後(AB差)に有意差が認められた質問項目                              |
| Q19 地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を、各種保健医療福祉計画策定時に提案できる | Q6 組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任をもつ              |
| Q20 所属部署内外の関係者と共に事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる           | Q12 保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる |
| Q22 施策立案時に、評価指標を適切に設定できる                                | Q26 根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる                   |
| Q24 保健活動に係る情報管理上の不足の事態が発生した際に、所属部署内でリーダーシップをとることができる    | 研修後からフォローアップ調査までに(AF差)に有意差が認められた質問項目なし               |
| Q25 保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等の見直しを提案できる            | 研修前とフォローアップ調査までに(BF差)に有意差が認められた質問項目                  |
| Q26 根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる                      | Q1 所属係内で、チームのリーダーシップをとって保健活動を推進する                    |
| Q27 保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる                               |  |

- Q2 自組織を超えたプロジェクトで主体的に発言できる
- Q4 所属(課, 係)の保健事業全般に関して, 指導的な役割を担う
- Q6 組織の健康施策に係る事業全般を理解し, その効果的な実施に対して責任をもつ
- Q7 複雑な事例に対して, 担当保健師等にスーパーバイズすることができる
- Q9 組織横断的な連携を図りながら, 複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する
- Q11 住民の健康課題等に基づく事業化, 施策化及び事業評価に基づく見直しができる
- Q12 保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針, 施策の評価を踏まえ, 組織の政策ビジョンに係る提言ができる
- Q13 所属内職員の能力・特性を把握し, 資質向上のための取組みを企画, 実施, 評価できる
- Q16 関係課長等と連携し, 保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる
- Q20 所属部署内外の関係者と共に事業評価を行い, 事業の見直しや新規事業の計画を提案できる
- Q24 保健活動に係る情報管理上の不足の事態が発生した際に, 所属部署内でリーダーシップをとることができる
- Q26 根拠に基づき, 質の高

い保健事業を提案し, その効果を検証できる

Q27 保健師の研修事業を企画し, 実施・評価できる

(7-4) 保健師活動領域調査(H29年度版)<sup>5</sup>を用いて, 本調査結果を全国へ汎用した場合の予測

表5 保健師活動領域調査(H29年度版)表18(1)全国の職位別常勤保健師数

	総数	部局長級	次長級	課長級	課長補佐級	係長級	係員
都道府県	5,044	2	1	261	1,021	1,371	2,388
保健所設置市	7,777	25	20	323	548	1,588	5,273
特別区	1,282	3	2	23	34	314	906
市町村	20,419	59	71	921	1,934	4,531	12,903
合計	34,522	89	94	1,528	3,537	7,804	21,470

によると, 全国に配置されている保健師は, 計34522人でその職位別の内訳は, 部局長級(N=89), 次長級(N=94), 課長級(N=1528), 課長補佐級(N=3537), 係長級(N=7804), 係員(N=21470)となる。

本研修受講者では, 計43人でその職位別内訳は, 課長補佐(N=2), 係長(N=10), 主幹(N=2), 主査(N=10), 主査長(N=1), 主任保健師(N=2), 所長補佐(N=2), 調整幹(N=1), 副課長(N=1), 副主幹(N=7), 副主査(N=1), 副所長(N=1), 保健師長(N=1), 予防係長(N=1), であり, この結果を基に全国値をすぐに推定できるものではない。

表2より, 同じ職種内でも点数は大きくバラつき, 職種間

のバラつきとの差はこのサイズでは検討できない。

#### (7-5) 考察

研修プログラム：厚労省「市町村保健師管理者能力育成研修プログラム(H29年度版)」を実施し、H29受講前アンケート調査、H29受講後アンケート調査、フォローアップ調査を用いて、研修前後の能力点の差を検討した。

研修前後においては、Q1, Q2, Q6, Q10, Q11, Q12, Q13, Q15, Q16, Q19, Q20, Q24, Q26, Q27, Q28, の15項目15/28の項目で有意な改善が見られた。

研修後からフォローアップ調査時までは、Q2, Q4, Q5, Q6, Q7, Q8, Q20の7項目、7/28の項目で有意な改善が見られた。

研修前からフォローアップ調査時まではQ1, Q2, Q4, Q5, Q6, Q7, Q8, Q9, Q10, Q11, Q12, Q13, Q14, Q15, Q16, Q17, Q18, Q19, Q20, Q22, Q24, Q25, Q26, Q27, Q28, 25項目、25/28項目で有意な改善が見られた。

多くの項目で有意な改善が見られ、研修の効果が認められたと考えられる。しかしながら、

Q3 所属(課・係)の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任をもつ

Q21 地域診断などにより、根拠に基づいた保健事業を計画できる

Q23 評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる

の3項目は、有意にならなかった項目で、来年度以降の改善のための方策を考える必要がある。

地域差のなかった項目は、

研修前後においては、Q6, Q12, Q26, の3項目3/28の項目、

研修後からフォローアップ調査時までは0項目、

研修前からフォローアップ調査時まではQ1, Q2, Q4, Q6, Q7, Q9, Q11, Q12, Q13, Q16, Q20, Q24, Q26, Q27, 14項目、14/28項目である。

これらの項目は、2地域で同様に有意に改善が見られた項目で、他地域への汎用性が高い項目と考えられる。

職種における各項目の点数や改善具合などは、はっきりしない点もあり、今後の課題としたい。

#### (7-6) 結論

研修プログラム：厚労省「市町村保健師管理者能力育成研修プログラム(H29年度版)」を実施し、H29受講前アンケート調査、H29受講後アンケート調査、フォローアップ調査を用いて、研修前後の能力点の差を検討した。研修生はA県25人、B県18人の計43人である。研修前からフォローアップ調査時までは25/28項目で有意に能力点数の増加が認められた。有意な変化のなかった3項目

Q3 所属(課・係)の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任をもつ

Q21 地域診断などにより、根拠に基づいた保健事業を計画できる

Q23 評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる

については、来年度研修の改善を考える必要がある。

2地域で一様に改善した項目は研修前後3項目、研修後からフォローアップ調査時までの0項目、研修前から

フォローアップ調査時までの14項目について、他地域への汎用性が高い項目と考えられる。

職種における各項目の点数や改善具合などは、はっきりしない点もあり、今後の課題である。

#### D. 健康危険情報

本研究に関する健康兼情報は特に報告されていない。

#### E. 参考文献

1. 厚生労働省健康局長. 地域における保健師の保健活動について. 2013. [http://www.nacphn.jp/topics/pdf/2013\\_shishin.pdf](http://www.nacphn.jp/topics/pdf/2013_shishin.pdf) (accessed May 5th, 2018).
2. 厚生労働省健康局健康課 保健指導室. 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～. 2016. [www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000119354.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000119354.html) (accessed May, 5th 2018).
3. 日本看護協会. 保健師の活動基盤に関する基礎調査 報告書. 2015. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/senkuteki/2015/26-katsudokiban.pdf> (accessed May 5th, 2018).
4. 厚生労働省健康局健康課保健指導室. 平成28年度保健師中央会議. 2016. <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000131944.html> (accessed May 5th, 2018).
5. 厚生労働省健康局健康課保健指導室. 保健師活動領域調査. 2017. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/139-1.html>, <http://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&tstat=000001035128&cycle=7&tclass1=000001038887&tclass2=000001038897&second2=1> (accessed May 5th, 2018).

#### F. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得無し(非対象)
2. 実用新案登録無し(非対象)
3. その他無し(非対象)