

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

## 保健師活動の展開推進及び統括保健師の役割遂行力開発

令和元年度 総括研究報告書

研究代表者 井伊 久美子

令和2年(2020)年 5月

## 目次

### 総括・分担研究報告書

保健師活動の展開推進及び統括保健師の役割遂行力開発 .....	1
<b>A 研究目的</b> .....	2
<b>B 研究方法</b> .....	2
1 . 調査名	
2 . 調査期間	
3 . 調査対象	
4 . 調査方法	
5 . 質問紙の作成過程	
6 . 分析方法	
<b>C 調査結果</b> .....	3
. 回答者（統括保健師）の背景	
. 所属自治体の概要	
. 保健師活動指針の取り組み	
. 保健師活動の方法	
. 今後の保健師活動推進に関する課題	
. 本庁の役割遂行状況	
<b>D 考察</b> .....	8
1 . 調査結果（一部単純集計）より	
2 . さらなる分析に向けて	
<b>資料</b> .....	11
文献リスト	
調査報告書	
調査票	



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）

保健師活動の展開推進及び統括保健師の役割遂行力開発

（主任）研究者 井伊 久美子 香川県立保健医療大学 学長

研究要旨

地域保健を担う保健師は、住民の健康課題の解決のため、「地域における保健師の保健活動に関する指針」(以下、「活動指針」とする。)に基づき、保健活動を展開している。活動指針は、平成 25 年 4 月に改訂されたが、この 5 年間で社会情勢や住民の生活実態等変化しており、活動指針を踏まえながらこうした変化に対応した保健活動を推進していくことが重要である。しかし、活動指針については地方公共団体のほぼすべての保健師が理解しているものの、具体的な活動にどのようにつながっているかは明らかにされていない。

本研究は、活動指針を踏まえた活動の実態を把握し、活動を展開するための促進要因や阻害要因を明らかにし、保健活動の推進策を整理した「保健師活動推進マニュアル(仮称)」または活用事例集を作成することを目的としている。また、平成 25 年 4 月の活動指針で統括保健師の配置の必要性について新規に明記された。統括保健師が期待される役割を担うことが、保健師の保健活動を推進していく上では重要であるが、特に市町村の統括保健師の資質向上のためのプログラムが開発されていない。そのため、その開発を試みる。

本研究は 3 年計画で実施しているが、1 年目である本年は、保健師活動指針に基づく保健活動及び人材確保・育成、統括保健師の配置や役割について各自治体の取り組み状況及び課題を把握することを目的に、活動指針に関する全国的な調査を実施した。

調査は、令和元年度厚生労働科学研究費補助金「保健師活動指針に基づく保健活動の展開に関する調査」として、自記式質問紙による郵送調査を令和 2 年 1 月 24 日～令和 2 年 3 月 13 日に実施した。全国都道府県及び市町村の統括保健師 1788 名を対象としたが、回答は 810 件で、回収率は 45.3%だった。

調査結果は、一部単純集計を行い、全体状況を概観した。

限定的であるが結果からは、統括保健師の位置づけと役割、人材育成、地域ベースの活動に係る取り組みに大きい課題があることが推察された。これらを中心に、2 年目に詳細分析を行い、自由記載の内容も突合し、分析検討を進める。最終成果物である「保健活動推進マニュアル(仮称)」や「統括保健師の育成のための研修ガイドライン」につながるよう、質的な分析とさらなる情報収集を行う。

研究協力者

坂本真理子 愛知医科大学看護学部 看護学部長

高嶋伸子 香川県立保健医療大学保健医療学部看護学科 教授

鳩野洋子 九州大学大学院医学研究科保健学部門 教授

尾島俊之 浜松医科大学健康社会医学講座 教授

吉岡京子 国立保健医療科学院生涯健康研究部公衆衛生看護研究領域 上席主任研究官

成木弘子 国立保健医療科学院医療・福祉サービス研究部 主任研究官

## A 研究目的

地域保健を担う保健師は、住民の健康課題の解決のため、「地域における保健師の保健活動に関する指針」(以下、「活動指針」とする。)に基づき、保健活動を展開している。活動指針は、平成 25 年 4 月に改訂されたが、この 5 年間で社会情勢や住民の生活実態等変化しており、活動指針を踏まえながらこうした変化に対応した保健活動を推進していくことが重要である。しかし、活動指針については地方公共団体のほぼすべての保健師が理解しているものの、具体的な活動にどのようにつながっているかは明らかにされていない。

本研究は、活動指針を踏まえた活動の実態を把握し、活動を展開するための促進要因や阻害要因を明らかにし、保健活動の推進策を整理した「保健師活動推進マニュアル(仮称)」または活用事例集を作成することを目的としている。また、平成 25 年 4 月の活動指針で統括保健師の配置の必要性について新規に明記された。統括保健師が期待される役割を担うことが、保健師の保健活動を推進していく上では重要であるが、特に市町村の統括保健師の資質向上のためのプログラムが開発されていない。そのため、その開発を試みる。

本研究は 3 年計画で実施しているが、1 年目である本年は、活動指針に関する全国的な調査を実施する。

調査の目的は、保健師活動指針に基づく保健活動及び人材確保・育成、統括保健師の配置や役割について各自治体の取り組み状況及び課題を把握することである。

## B 研究方法

1 .調査名:令和元年度厚生労働科学研究費補助金「保健師活動指針に基づく保健活動の展開に関する調査」

2 .調査期間:令和 2 年 1 月 24 日~令和 2 年 3 月 13 日

3 .調査対象:全国都道府県及び市町村の統括保健師 1788 名

4 .調査方法:自記式質問紙による郵送調査(調査票は資料参照)

5 .質問紙の作成過程

### 1) 文献検討

全国調査に向けた調査設計を行うために、・保健師活動の取り組みと評価、・人材育成、・統括保健師の役割等に関する先行研究レビューを行った。

保健師活動指針が発出された平成 25 年(2013 年)から令和元年(2019 年)までに CiNii に収載されている和文文献を対象とした。保健師の保健活動の基本的な方向性 10 項目に関連するキーワードと「保健師」を検索語として検索した。

文献検討の結果、保健師の活動内容について記載されている 25 件の文献を対象とした。限られた自治体の保健師活動に関する研究が大半を占めており、設置主体の異なる全ての都道府県、保健所設置市・特別区、市町村を対象とした研究は見当たらなかった。また、研究対象は、限定的な領域での活動が多く、活動指針すべてを網羅した保健活動を対象とした調査及び活動報告等は見当たらなかった。さらに、保健活動を行うための体制整備まで調査し、そのあり方について言及した研究はなかった。

唯一、平成 30 年度地域保健総合推進事業「地方公共団体における効率的・効果的な保健活動の展開及び計画的な保健師の育

成・確保について」<sup>4)</sup>において、「効率的・効果的な保健活動の展開に関する留意点」が取りまとめられていたため、保健活動の調査項目に再編することとした。また、統括保健師に関しては、すでに公表されている「市町村統括保健師の役割遂行尺度」<sup>34)</sup>を採用し、必要項目を追加して調査項目とした。

## 2) ヒアリング

ヒアリング対象は、自治体設置種別毎の保健活動の課題を把握するため、すべての自治体種別が含まれるよう2県を選択した。2県の県勤務の保健師、各県下の保健所設置市、市町等に所属する保健師18名とした。ヒアリングガイドに基づき、フォーカスグループインタビュー形式で半構造化面接を実施した。ヒアリング内容から逐語録を作成し、保健師活動の展開推進に関する現状と課題について語られた内容を抽出した。

各県1回ずつ実施したフォーカスグループインタビューの結果から、地区活動の機会減少や個別課題から地域課題に視野を拡げること、まちづくりの視点を持って保健活動を実施することへの困難性や課題が示された。

また、保健師の分散配置が進む中、組織横断的な調整役割やまとめ役を担う統括保健師の役割の重要性についても言及されていた。そのため、統括保健師の役割遂行状況を把握し、それが保健活動の推進にどのような影響を与えているか検討できるような調査項目を設定することとした。

保健師の実践力に関しては、個別の課題から地域の課題へと視野を拡大させることの困難性、地区活動の減少、業務分担制により地域づくりへの意識が乏しくなっている。

人材育成においては、育成の工夫もあげられたが、人材育成体系がなく、次期リーダー育成が課題となっていた。また、人材確保は、新卒者の応募者が大都市に偏っていることが言及された。保健活動を推進するためには、人材確保や人材育成体制等、活動の基盤を強化する必要性が窺えたため、調査項目に人材確保・育成の現状を把握し、推進策を分析できるような項目を追加することとした。

さらに保健師活動推進に影響する要因を検討するために、保健師新規採用、非常勤職員確保、新任期・中堅期・管理期保健師育成、保健師の配置、地区活動体制等について、その課題と工夫を聞くことにした。

## 6. 分析方法

活動指針「第一 保健師の基本的な方向性」にある10項目について項目毎の保健活動の実施内容、体制、達成状況について分析、活動指針「第二 活動領域に応じた保健活動の推進」にある4項目について、項目ごとの実施内容、体制、達成状況等について分析、保健活動の展開の阻害要因・促進要因等を分析、統括保健師の業務内容や配置状況について指針改定後の取り組みを評価、統括保健師の配置や役割、機能について現状を整理し、保健活動展開への影響を分析する。

(倫理的配慮) 研究は香川県立保健医療大学倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号297 令和2年1月15日)

C 調査結果(本年は一部単純集計を実施、集計結果は資料参照)

全国自治体1,788件に配布し、回答は810

件（回収率 45.3%）であった。

#### ・回答者（統括保健師）の背景

50 歳代が 69.4%と最も高く、女性が 99.6%と大半を占めており、男性は 0.4%(3 人)であった。所属部署は都道府県の場合は、「本庁保健衛生部門」が 90.9%と大半を占め、市区町村では「保健所・市町村保健センターの保健衛生部門」が 44.0%と最も高かった。職位は課長クラス以上が 31.1%、課長補佐クラス以下が 7 割で、主任クラスとスタッフが 8.3%であった。

保健師としての経験年数は「30 年以上」が 55.2%と最も高く、次いで「20 年以上 30 年未満」が 34.7%であったが、統括保健師としての経験年数は「3 年未満」が 54.0%と過半数を占めていた。

統括保健師の位置づけは、7 割以上が明確にされていなかった。「明確にされている」28.1%のうち、8 割近くは「事務文書等への明記」があった。

また、統括保健師をサポートする人が「いる」が 61.3%であったが、次期統括保健師の育成は、「していない」が 55.3%と過半数を占めていた。

統括保健師としての実施状況では、「意思疎通・合意形成の機会づくり」が 82.3%、「業務上の悩みや課題を検討する場づくり」が 81.9%、「自治体の健康課題の共有」が 71.0%。「保健師間の協力体制のマネジメント」が 69.6%で、「かなり当てはまる」「少し当てはまる」であった。都道府県の保健師のみの項目では、「管内市町村保健師の人材育成」が当てはまるの割合が最も高く 95.5%だった。

一方、「全く当てはまらない」「あまり当てはまらない」の合計が 5 割以上だった項目

は、「参加すべき会議の明確化」、「研究・学会発表の推進」、「保健師採用や昇進への関与」、「地域ケアシステム構築のための調整」、「所属組織の他に対するの発言・交渉」、「組織横断的な人材配置への関与」だった。

#### ・所属自治体の概要

回答した 810 件のうち一般市町村が 84.5%と大半を占めていた。

自治体種別ごとの回答割合は、都道府県が 47 のうち 93.6%、政令指定都市 20 のうち 85.0%、特別区 23 のうち 47.8%、中核市 58 のうち 79.3%、一般市町村 1640 のうち 41.8%であった。

#### 1. 2019 年 4 月現在の保健師活動体制

常勤保健師数の平均人数は、26.0 人であり、「5 人未満」が 11.0%で「5 人以上 10 人未満」が 27.8%、「10 人以上 20 人未満」が 29.3%で、「20 人未満」が 67.7%であった。

職位別人数は、「部局長(級)」「次長(級)」は 0 人の自治体が 9 割以上で、「課長(級)」は平均 1.15 人であるが、0 人の割合が 53.7%であり、「課長補佐(級)」でも平均 2.85 人で、0 人が 35.8%だった。

活動体制は「地区担当制と業務分担制の併用で主として業務分担制」が 42.6%と最も高く、次いで「地区担当制と業務分担制の併用で主として地区担当制」が 20.0%、「保健衛生部門のみ主として地区担当制を導入している」が 14.3%、「全庁業務分担制のみ」が 12.7%となっていた。

常勤保健師配置部門数は、「2 箇所」の割合が 26.7%と最も高く「1 箇所」10.4%、「3 箇所」19.5%で 3 箇所以下が 56.6%と過半数を占めているが、平均配置部門数は 4.49 であり、5 力所以上が 3 割であった。

増員の有無については「増員あり」が51.8%、「増員なし」が47.3%であった。

## 2. 自治体の人材育成

人材育成については、計画の策定、キャリアラダーの活用、人材育成シートの活用、ジョブローテーション、人事部門や教育機関との連携、中堅期からの統括保健師育成のどれもが、「いいえ(行っていない)」が過半数以上と大半を占めていた。

新人教育体制の構築と自治体間の連携のみ、「はい(行っている)」が55.6%と61.4%であり過半数を占めていた。

## 3. 自治体の人材確保

採用計画の有無は、52.0%が無かった。

公募方法は、「ホームページ」が89.6%と非常に高く「募集要項を県内看護系大学に配布する」が38.8%で「大学へ出向き就職説明会を開催する」は13.5%であった。

人事部門との連携は、「連携している」が64.9%と過半数を占め、連携内容は「情報共有」が85.9%だが、「採用計画・説明会」は33.9%であった。

他自治体との連携は、「連携していない」が81.3%で、連携している場合、連携内容は「都道府県と市町村間」が70.8%であった。

## 保健師活動指針の取り組み

### 1. 4つの「記」についての取り組み

4つの「記」については、自治体としての取り組みを尋ねたが、「記4 人材育成」が取り組み「有」が最も高く、54.4%だった。

### 2. 保健師活動指針発出後2年以内の10項目への取り組み

活動指針発出後2年間においては、「9. 各種保健医療福祉計画の策定及び実施」61.6%、「7. 部署横断的な保健活動の連携

及び協働」55.8%、「3. 予防的介入の重視」53.1%、「10. 人材育成」51.1%であり、過半数の自治体が行い組みだと回答した。一方、取り組んでいなかったと回答した項目は、「4. 地区活動に立脚した活動の強化」58.5%、「6. 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進」53.8%、「2. 個別課題から地域課題への視点及び活動の展開」50.7%の3項目であった。

### 3. 現在の保健師活動指針10項目の実施状況

現在の取り組み状況については、「どちらかというとできている」と「とてもよくできている」を合わせ、「できている」の割合が高い項目は、「9. 各種保健医療福祉計画の策定及び実施」69.0%、「3. 予防的介入の重視」67.6%、「7. 部署横断的な保健活動の連携及び協働」60.2%、「5. 地区担当制の推進」54.7%だった。

前項の2年以内の取り組みと比較すると、「予防的介入の重視」と「各種保健医療福祉計画の策定及び実施」は活動指針発出後2年以内も現在も高い取り組み状況がうかがわれた。一方、「地区活動に立脚した活動の強化」や「地域包括ケアシステムの構築」は発出後2年以内も現在も「できていない」回答が多かった。

### □. 保健師活動方法

#### 1. 保健師全体の最近の取り組み

最近3年間の保健師全体の取り組みとしては、

「地域の健康づくりに関連する団体や機関から意見を聞く」「健康課題を意識して、様々なデータを比較し分析する」は実施したとする自治体が多くそれぞれ79.8%、84.9%であった。しかし、「担当業務以外の



自治体全体のデータも踏まえ健康課題を俯瞰」と「多様な主体に対して、健康づくりの観点から連携した保健活動を実施」との2項目は「最近3年間で実施していない」割合が、過半数を超えていた。

## 2. 地域のケアシステム構築に関する最近の取り組みと生活習慣病等重症化の予防的介入の重視

地域包括ケアシステムの構築については、「地域包括ケア会議が有効に機能するように役割をとっている」「地域包括ケアシステムを担う支援者に研修を実施している」の2項目は、6割以上具体化できていた。生活習慣病等の重症化予防については、「医療情報について、国保データベースシステム等を活用し「見える化」をしているが81.2%と高く、次いで「生活習慣病等重症化予防対策事業について、数値改善等から事業評価を実施」が71.2%で具体化できていた。いずれも具体化できていない項目は「地域の看護職間の連携に関する事業」であった。

## 3. 自治体の保健事業の進め方

### 1) 取り組むべき優先順位の決定

「保健事業の現状、自治体の総合計画等との整合性を図る」「年度ごとに保健事業の成果と課題を確認する」で、ほぼそうしているが過半数を超えている一方で、「地域資源の有効活動を踏まえスクラップアンドビルドを検討」は「ほぼそうしている」が14.1%にとどまっていた。

### 2) 事業化の推進について

「人事担当等へ保健事業の必要性を説明、理解を得る」「国、県、先進市町村等から補助金等の情報を得て、予算確保」「予防の視点を含め、活動の効果を上司等に一貫性をもって説明」のほぼそうしている割合が3

割程度だった。一方で「効果的な事業展開等のため外部委託も視野に入れる」は、「ほぼそうしている」割合が16.4%と低かった。

### 3) 効果的な事業実施

「効果的な事業展開のため、外部委託も視野に入れる」等はいずれも、「ごく一部の事業でそうしている」「実施していない」を合わせると過半数があまり実施できていなかった。

### 4) 評価と展開の検討

「住民ニーズの変化を反映させながら事業評価を行い、継続の必要性について精査する」は約5割がほぼそうしていると回答したが、「評価をもとに不足している地域資源の開発について検討する」は「ほぼそうしている」と「半分くらいの事業でそうしている」を合わせて25%だった。

## ・今後の保健師活動推進に関する課題

### 1. 人材の確保に関する課題と工夫

保健師新規採用の課題は、「ある」が79.3%と大半だった。内容は、「応募者が減少している」が47.2%と最も高く、次いで「応募者がいない」37.4%、「適性のある応募者が得られない」34.9%であった。

保健師新規採用の工夫は、「ある」が63.4%で、内容は、「大学や養成所に積極的に働きかけている」66.3%、「採用の年齢制限枠を拡大している」45.1%であった。

非常勤保健師確保の課題は、「ある」が85.5%と多かった。その内容は「応募者がいない」69.4%、「転職者を含む潜在保健師の把握ができない」43.1%、「必要人数に比べて応募者が少ない」38.7%であった。非常勤保健師確保の工夫は行っているが、その内容は「人脈を使って働きかけている」79.5%、「ナースセンター・ハローワークに登録し

ている」56.6%であった。

## 2. 人材の育成に関する課題と工夫

新任期保健師育成の課題「ある」が92.1%と大半を占めていた。その内容は「人員不足で育成に時間がかけられない」57.9%、「サポートする中堅期保健師が不足している」57.8%、「新任期保健師を教育する保健師に負担がかかっている」56.0%であった。新任期保健師育成の工夫は、「ある」が78.0%で、内容は「プリセプターあるいはトレーナー制度をとっている」62.5%、「保健所と協働し、保健所管内の市町村と合同で新任期保健師研修を行っている」61.6%、「部署全体で新人をサポートする体制をとっている」56.6%であった。

中堅期保健師育成の課題は「ある」が87.5%と大半を占めていた。その内容は、「子育てと仕事のバランスが取りにくく余裕がない」65.7%、「産休・育休明けのブランクをサポートする体制が整っていない」53.2%、「産休・育休が続くと、保健師としてのキャリアを積みにくい」47.2%であった。中堅期保健師育成の工夫は、「ある」が50.5%で、その内容は「中堅期保健師が相談しやすい体制を組んでいる」42.8%、「キャリアラダーを活用し、到達目標を明確にしている」39.6%、「中堅期保健師を対象とした研修を行っている」37.2%であった。

管理職保健師育成の課題は、「ある」が88.8%で、内容は「計画的な呼ぶローテーションが行われていない」60.8%、「管理職となるために必要な研修の機会が少ない」55.8%、「次世代管理職を担う人材が不足している」42.7%であった。管理職保健師育成の工夫は「ない(できていない)」64.9%と過半数を占めていた。

## 3. 保健師の配置についての課題と工夫

保健師配置についての課題は「ある」が92.8%と大半を占めていた。その内容は、「保健師の年齢やキャリアをバランスよく配置できない」62.1%、「育児休業等の対応により、安定した保健師配置が取れない」50.9%と過半数を占めていた

保健師配置についての工夫は、「工夫できていない」が52.1%で「工夫できている」を上回っていた。その工夫の内容は「全体の業務量を把握し配置を調整している」45.0%、「事務職員や多職種の協力体制を強化している」38.9%、「退職後の保健師を効果的に活用している」37.3%であった。

## 4. 地区活動に関する課題

地区活動に関する課題は「ある」が91.8%と大半を占めていた。内容は、「個別の健康問題を地域健康問題につなげる視点が弱くなった」62.6%、「地域の関係者と連携し、地域づくりをしていく力が弱くなった」61.2%、「職場で地区活動に関する課題を共有する時間が少なくなった」59.1%、「支援を求めてこない困難事例に働きかけていく力が弱くなった」51.7%と過半数を占めていた。

### ・本庁の役割遂行

#### 1. 本庁の役割遂行の状況

本庁の役割遂行の状況のうち「実施できている項目」は、「事業計画の策定、事業の評価等を行う」が58.8%と最も高く、次いで「保健活動の総合調整及び支援を行う」が35.1%であった。

「実施が困難な項目」は、「保健活動に関する調査及び研究を行う」が48.0%。「計画的な人材確保を行い、資質の向上を図る」が43.1%であった。

## D 考察

### 1. 調査結果（一部単純集計）より

本年の調査結果は、一部単純集計結果であるため、ここでは全体の概況を述べるとどめる。

#### 1) 回答者（統括保健師）について

本調査の回答者は、統括的役割を担う保健師または、統括的立場の保健師がいない場合は職位が上位の保健師（両者を統括保健師）としていたが、統括保健師の位置づけが明確にされていたのは28%であり、そのうちの8割が事務分掌等に明記されていた。また、職位については、課長補佐クラス以下が7割であり、統括保健師としての経験年数は3年未満が半数を超えていたことから、統括保健師の配置については、更なる推進が求められる。

統括保健師としての役割実施状況については、保健師間の業務の遂行に係る項目は当てはまるが、組織横断的、あるいは所属組織の他に対しての関りは当てはまらないとの傾向がみられたが、統括保健師の経験年数や職位が影響していることが考えられる。こうした要因等について詳細分析を経て検討を進めたい。

#### 2) 活動指針について

活動指針に示された保健師の活動体制と機能を高める4つの「記」は、自治体としての取り組みが求められる内容であったが、「記4人材育成」が54.4%で最も高かった。しかし、現在の自治体の人材育成に関する質問項目では、新人教育体制の構築と自治体間の連携のみで半数以上が実施しているものの、人材育成計画の策定やキャリアラダーの活用等はどれも実施状況は低かった。

活動指針の保健活動の基本的な10項目については、発出後2年以内の取り組みと現在の取り組みでは差異があったが、「予防的介入」と「各種保健医療福祉計画の策定及び実施」は実施している回答が多く、「地区活動に立脚した活動の強化」や「地域包括ケアシステムの構築」は実施が少なかった。

「予防的介入」については、生活習慣病予防、児童虐待防止、自殺防止、介護予防等多種の施策が、「計画策定」と同時に推進すべしとされている現状を反映していると考えられる。一方で地区活動や地域ケアシステムの構築等、地域ベースの流動性が高い活動については、どの地域でも同程度に取り組んでいるわけではない現状が推察された。

活動指針発出2年以内と現在で差異が生じているのは、回答した統括保健師の半数以上が活動指針発出当時は、その立場でなかったことが反映していると推察するところであるが、取り組みがある場合に自由記載とした実施内容とも突合してさらなる分析が必要である。

#### 3) 保健師活動方法について

保健師全体の取り組みについては、様々なデータの比較分析や、関係団体や機関から意見を聞く、活動を通じて集団の健康課題を把握することは、「実施している」が多かったが、“担当業務以外”となると実施していない状況が読み取れた。また、地域ケアシステムの構築や生活習慣病等重症化予防については、会議設定や情報の見える化、研修の実施は取り組んでいるが、関係機関や団体との協議や地域の看護職間の連携については取り組んでいないとする回答が多く、保健師として専門性を生かして独自に取り

組む状況にないことが考えられる。

自治体の保健事業の進め方についても、自治体の総合計画との整合性を図り、年度ごとに成果と課題を確認することは行っているが、地域資源の有効活用を踏まえスクラップアンドビルドをする、外部委託を検討し、不足している地域資源開発を行うには至っていない状況がうかがえた。

近年、保健事業については自治体としてラストで実施しなければならないものだけでも、自治体の規模を問わず、ゆうに 30 事業を超える現状であり、そうした保健事業の多さが、現実の保健師活動の進め方に反映されていると考えられる。

#### 4) 今後の保健師活動推進に関する課題について

調査設計のために実施したヒアリングの内容からは、人材育成と確保に関する課題が大半を占めるほど抽出された。

本調査結果はそれをそのまま反映した結果であったと言える。人材育成について新任期、中堅期、管理期どの保健師についても、課題有が 9 割であった。また各期で育成の工夫はしているものの、管理期については、育成の工夫も 65%が無かった。

人材確保についても、応募者が都市部に偏るという昨今の保健師学生の特性を反映してか、確保に困難をきたしてきて、それは非常勤保健師にも及んでいる。

また、地区活動に関する課題も、有が 9 割超であり、前項の活動指針に関する取り組みや自治体の保健事業の進め方においても地域ベースの取り組みが低い様子がうかがえたが、保健師自身も課題意識を持っていると言える。

人材育成及び確保については、喫緊の課題であると言える。

今般の「地方制度調査会」においては、保健師等の専門人材について、多くの市町村が単独で確保することが困難な状況が生じるとして「他の地方公共団体と共同で確保・育成し活用する必要性が高まるのではないか」との報告もある。

今後、人材育成・確保については、各研修の強化だけではない対策を講じることを視野に検討するべきである。

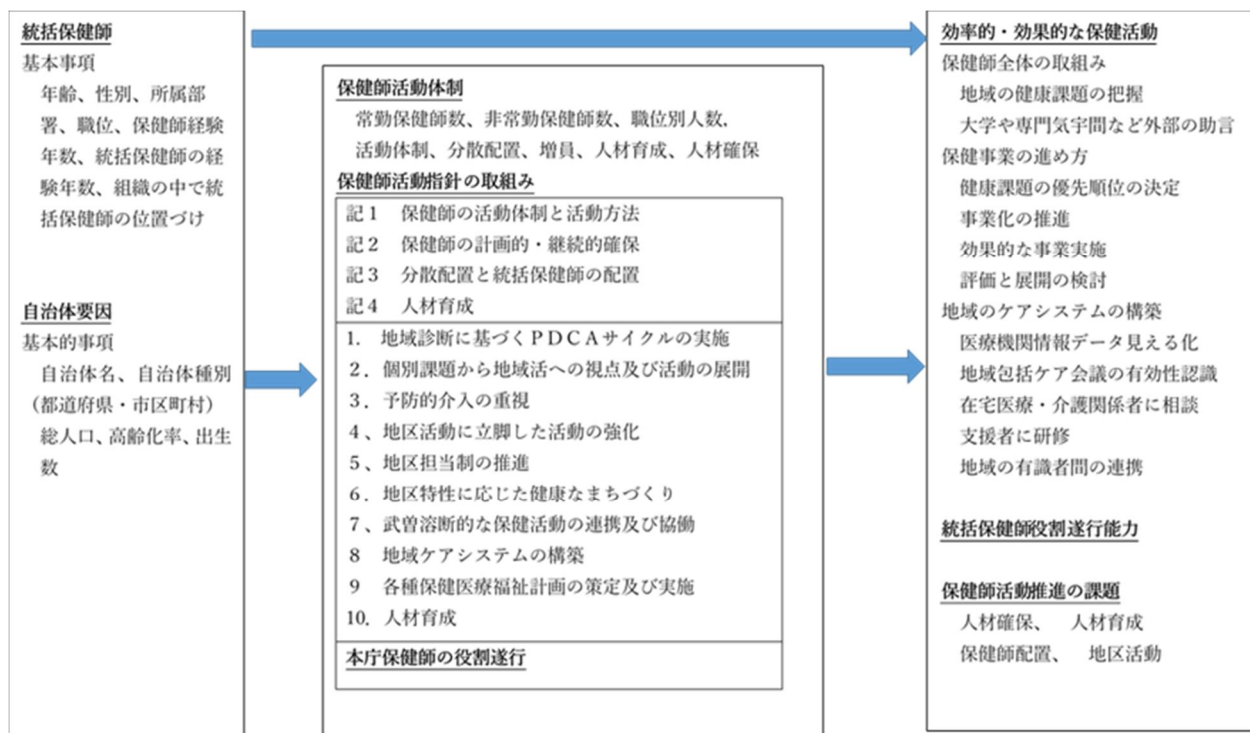
#### 2. さらなる分析に向けて

調査計画当初より、図 1「保健師活動指針に基づく保健活動の展開に関する調査」の枠組みのように、自治体種別の要因や統括保健師の位置づけ等と活動指針に関する各取り組みや保健活動の進め方等との関連を分析予定であった。したがって、計画通り詳細分析を進める。

一方で、ヒアリングと単純集計結果から、統括保健師の位置づけと役割、人材育成、地域ベースの活動に係る取り組みに大きい課題があることが推察された。これらについては、自由記載の内容を突合し分析する必要がある。

成果物である「保健活動推進マニュアル（仮称）」や「統括保健師の育成のための研修ガイドライン」につながるよう、質的な分析とさらなる情報収集を行っていく。

図1 「保健師活動指針に基づく保健活動の展開に関する調査」の枠組み



# 資 料

## 文献リスト

### 調査報告書

1. 厚生科学研究 政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業）：平成 25～27 年度
  - 1) 主任研究者 平野かよ子，保健師による保健活動の評価指標の検証に関する研究，平成 26（2014）年 3 月
  - 2) 主任研究者 平野かよ子，保健師による保健活動の評価指標の検証に関する研究，平成 27 年（2014）年 3 月
  
2. 平成 30 年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業
  - 3) 公益社団法人 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，平成 31 年 3 月
  
3. 平成 29 年度 地域保健総合推進事業
  - 4) 日本公衆衛生協会 分担事業者 曾根智史，地方公共団体における効率的・効果的な保健活動の展開について 中間報告
  
4. 全国保健師長会調査研究事業（平成 25 年度～平成 29 年度：保健師活動指針 保健師の保健活動の基本的な方向性 10 項目関連調査）
  - 5) 磐田市健康増進課：平成 29 年度全国保健師長会調査研究事業，地区担当制による保健活動の効果と課題，平成 30 年 3 月
  - 6) 埼玉県狭山保健所：平成 29 年度全国保健師長会調査研究事業，地域包括ケアシステム構築にかかる保健師の役割
  - 7) 全国保健師長活動指針推進特別委員会：自治体版保健師活動指針策定の手引き（保健師活動指針策定経過及び効果に係る調査結果から）  
平成 29 年 3 月
  - 8) 埼玉県保健医療部保健医療政策課：平成 28 年度全国保健師長会調査研究事業，地域包括ケアシステム構築の推進にかかる保健師の役割に関する研究
  - 9) 全国保健師長会保健師活動指針推進特別委員会：平成 28 年度活動報告 自治体版保健師活動指針策定の手引き（保健師活動指針策定経過及び効果にかかる調査結果から）
  - 10) 宇部市健康増進健康福祉部健康増進課：平成 27 年度全国保健師長会調査研究事業，市民センターに配置された保健師による地域診断に基づく P D C A サイクルの実践モデル開発
  - 11) 埼玉県保健医療部保健医療政策課：平成 27 年度地域保健総合推進事業，地域包括ケアシステム構築における保健所・市町村保健師の保健活動に関する研究報告書  
平成 28 年 3 月
  - 12) 福岡県糸島保健福祉事務所：平成 26 年度全国保健師長会調査研究事業地域包括ケアに

## おける在宅医療推進事業ガイドライン 地域と協働して進める在宅ケアシステムのつくり方

・保健師活動指針 保健師の保健活動の基本的な方向性 10 項目のキーワード別文献，

1．地域診断・PDCA（地域診断，PDCA，保健師で検索）38件検索され、その内地域診断を含むもの5件を抽出する）

地域診断の行政保健師現状と課題について記載されたものを抽出した。

13) 大森純子，梅田麻希，麻原きよみ，井口理，蔭山正子，小西美香子，渡井いずみ，田宮菜奈子，村嶋幸代，活動展開技法モデル「コミュニティアセスメント」の提案：第6期公衆衛生看護のあり方に関する委員会活動報告，日本公衆衛生学会誌 66（3），121 - 128，2019

14) 小川克子，安藤陽子，河原まり子，行政保健師の地域診断の実勢状況とその関連要因，日本公衆衛生看護学会誌 7（1），32-41，2018

15) 村田陽平，埴淵知哉，保健師による地域診断の現状と課題 「健康の地理学」に向けて一，E-journalGE05(2)，154-170，2011

16) 金本直子，中村恵子，熊谷晶子，白上むつみ，田中由嘉里，石田香栄子，田中麻衣，赤澤春奈，東原はるか，佐々木隆一郎，地域診断提言後の市町村の取り組みと評価，信州公衆衛生雑誌 4（1）38 - 39．2009 - 08

17) 高橋美美，高尾俊弘，保健師の地域診断実践に影響する要因に関する研究，高知大学学術研究報告 医学・看護学編 56，21 - 29，2007

2．個別課題から地域課題（健康課題，個別支援，地域で検索）18件検索された。その内2件を抽出した。

18) 吉岡京子，日本の保健師による分野横断的支援と今後の課題 個別支援を例として一保健医療科学 67（4），350 - 359，2018

19) 道林千賀子，自治体に所属する保健師の事業・社会資源の創出に関する実践上の困難所属・保健師経験年数による違い東海公衆衛生雑誌 3（1）73 - 82，2015

3．予防的介入（予防的介入，保健師で検索し）3件が抽出された。生活習慣やメンタルヘルスの領域の実践報告

20) 高橋真奈美，川崎市における健康管理支援の取り組みー生活保護受給者への生活習慣重症化予防対策，日本健康教育雑誌 24（1），37 - 42，2016

21) 菊地沙耶，小林奈津子，本多奈美，松岡洋夫，周産期に新たに生じる精神科的問題への介入 精神科医に求められる役割 総合病院精神医学 27（3），212 - 218，2015

22) 大平泰子，石川浩二，芦原陸，事業所におけるメンタルヘルス予防活動 定期診断を活用したメンタルヘルス予防活動 定期診断を活用したメンタルヘルス対策の有用性 心身医学 51（3）236 - 244，2011



#### 4, 地区活動

- 23) 大森純子, 梅田麻希, 麻原きよみ, 井口理, 蔭山正子, 小西美香子, 渡井いずみ, 田宮菜奈子, 村嶋幸代, 活動展開技法モデル「コミュニティアセスメント」の提案: 第6期公衆衛生看護のあり方に関する委員会活動報告, 日本公衆衛生学会誌 66(3), 121 - 128, 2019
- 24) 渡部瑞穂, 荒木田美香子, 行政中堅保健師実践能力尺度の開発: ~ 中小規模市町村における検討 ~ 日本公衆衛生看護学雑誌 7(2), 60 - 71, 2018

#### 5. 地区担当制 (地区担当制と保健師で検索) 11件検索し保健師ジャーナルを除く

- 25) 公益社団法人 日本看護協会, 平成30年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 保健師の活動基盤に関する基礎調査の報告書, 平成31年3月
- 26) 川井八重, 丹下佳子, 保健師の力量形成について, 看護・保健科学研究誌 10(1) 139 - 145, 2010 - 06

#### 6. まちづくり (まちづくり, 保健師で検索) 28件検索し保健師ジャーナルを除く

- 27) 道林千賀子, 自治体に所属する保健師の事業・社会資源の創出に関する実践上の困難, 所属・保健師経験数による違い - , 東海公衆衛生雑誌 3(1), 73-82. 2015

#### 7. 部署横断的な保健活動 統括保健師 (統括保健師で検索) 40件検索保健師ジャーナル、公衆衛生、地域保健を除く

- 28) 石井陽子, 二宮一枝, 統括保健師が児童相談書保健師に求める専門脳 y 六と重視する事柄 デルファイ法と自由記述からの検討 岡山県立保健福祉学部起用 = B U L L E T I N O F FACULTY O F H E A L T H A N D W E L F A R E S C I E N C E O K A Y A M A E F E C T U R A L U N V E R C T Y ( 2 5 ) . 9 - 1 7 . 2 0 1 9 - 0 3 - 1 2
- 29) 厚生労働省, 平成30年度 保健師活動領域調査 (領域調査) の結果
- 30) 公益社団法人 日本看護協会, 平成30年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 保健師の活動基盤に関する基礎調査の報告書, 平成31年3月
- 31) 加藤典子, 山口道子, 田中志保, 公衆衛生看護における保健師の現状と求められる能力 保健医療科学 67(4), 413 - 421, 2018
- 32) 堀井聡子, 奥田博子, 成木弘子, 川崎千恵, 大沢絵里, 管理的立場にある自治体保健師に求められる能力獲得のための研修プログラムの開発: 経験学修サイクルに基づく内省型教育プログラムの概要と受講者アンケートの結果から 保健医療科学 67(3), 322 - 329. 2018
- 33) 東美鈴, 松田富子. 成果創出に至った保健師活動における保健師の役割の類型, 日本公衆衛生看護学会誌 7(2) 91 - 99, 2018
- 34) 鳩野洋子, 鈴木浩子, 真崎直子, 市町村統括保健師の役割遂行尺度の開発, 日本公衛誌 60(5) 275 - 284, 2013 .
- 目的: 市町村統括保健師の役割の遂行状況を測定できる尺度開発

8 . 地域包括ケアシステム ( 地域包括ケアシステム , 保健師 , 取組みで検索 ) 10 件検索され  
1 件抽出

35 ) 安藤智子 , 吉本照子 . 杉田由加里 , 日本の行政保健師が行う地域ケアシステムの評価に  
関する文献検討 千葉科学大学器用 8 123 - 130 , 2015

9 . 各種保健医療福祉計画の策定及び実施 ( 保健医療福祉計画 , 保健師で検索 ) 20 件検索  
され 2 件抽出 保健師ジャーナルを除く

36 ) 吉岡京子 , 日本の行政保健師による事業化 , 施策化に関する文献レビュー : 2001 から  
2013 年に発表された文献に焦点を当てて 日本地域看護学会誌 16 ( 3 ) 4 - 12 , 2014

37 ) 保健師に必要な I T 能力に関する保健実務責任者および大学教員に対する意識調査

38 ) 成木弘子 , 松本珠美 , 奥田博子 , 森永裕美子 , 川崎千恵 , 堀井聡子 , 大澤絵里 , 国立保  
健医療科学院における保健師人材育成体制の現状と今後の取組み ( 特集保健師の研修のあ  
り方 : 自治体保健師の人材育成体制の構築の推進に向けて

39 ) 市町村保健師は次健康で意欲的に仕事ができる職場環境に関する研究

40 ) 管理的立場にある行政保健師が感じている地域保健活動の課題と取組み , 日本公衆衛生  
雑誌 63 ( 10 ) 606 - 408 , 2016

## 調査概要

### 1. 調査の目的

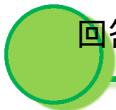
保健師活動指針に基づく保健活動及び人材確保・育成、統括保健師の配置や役割について、各自治体の取り組み状況及び課題を把握し、今後の保健師活動の推進を検討することを目的としています。

### 2. 調査設計

- (1) 調査対象 全都道府県、及び全市区町村の統括保健師  
(統括保健師がない場合は職位が上位の保健師)
- (2) 調査方法 郵送配布・回収
- (3) 実施期間 令和2年1月24日～3月13日
- (4) 回収結果 配布数 1,788件  
有効回収数 810件  
有効回収率 45.3%

### 3. 報告書の見方について

- (1) 基数となるべき実数は、(n= )と表示している。各比率はすべてを100%として百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出している。そのために、百分率の合計が100%にならないことがある。
- (2) 質問文の中に、複数回答が可能な質問があるが、その場合、回答の合計は回答者数を上回ることがある。
- (3) 図中の選択肢表記は、見やすさを考慮し、場合によっては語句を短縮・簡略化している場合がある。また、0.0%の表記は省略している場合がある。また、複数回答の図表中においては、見やすさを考慮し、回答割合の高い順に並べ替えて表記している場合がある。
- (4) この他、個別に参照事項がある場合は、本報告書の該当箇所に適宜記載した。

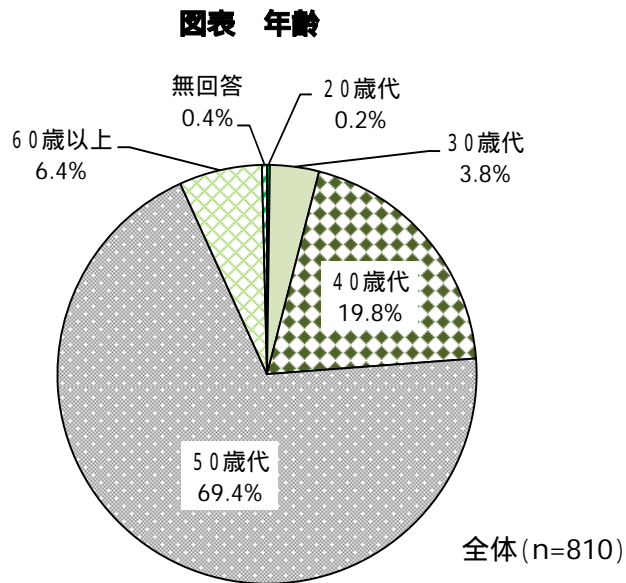


回答者の属性

1 年齢

問1. あなたの年齢をお答えください。

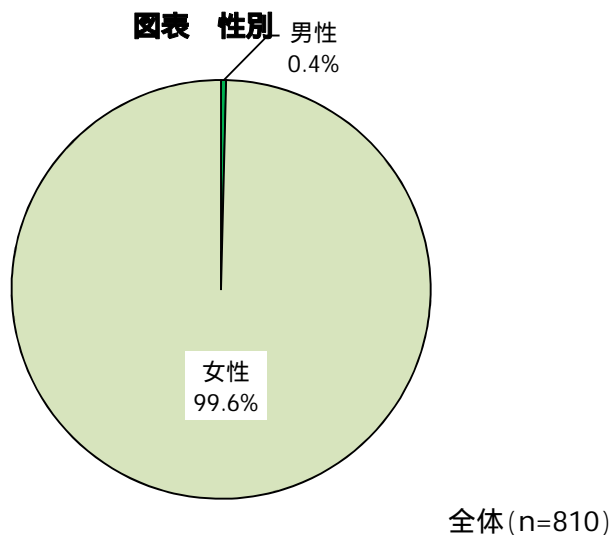
年齢構成比は、「50歳代」の割合が69.4%と最も高く、約7割を占めている。次いで「40歳代」が19.8%、「60歳以上」が6.4%となっている。



2 性別

問2. あなたの性別はどちらですか。(1つ選択)

性別構成比は、「女性」が99.6%と大半を占めており、「男性」はわずか0.4%(3人)となっている。

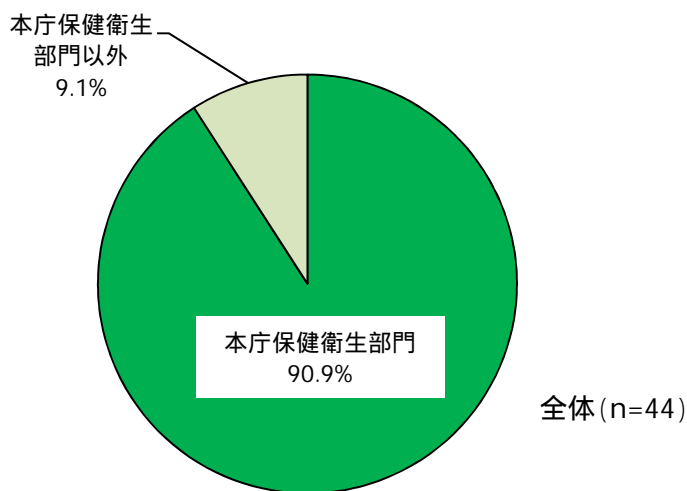


3 所属部署

問3. あなたの所属部署をお答えください。(1つ選択)

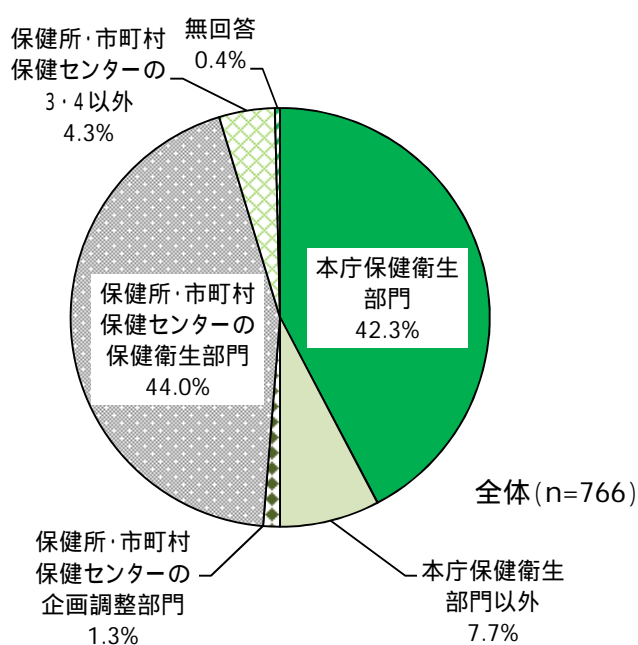
都道府県の所属部署については、「本庁保健衛生部門」が90.9%と大半を占めており、次いで「本庁保健衛生部門以外」が9.1%となっている。また、「保健所保健衛生部門」「保健所保健衛生部門以外」等の、本庁以外に所属しているという回答は0人となっている。

図表 所属部署（都道府県）



市区町村の所属部署については、「保健所・市町村保健センターの保健衛生部門」の割合が44.0%と最も高く、次いで「本庁保健衛生部門」が42.3%、「本庁保健衛生部門以外」が7.7%となっている。

図表 所属部署（市区町村）

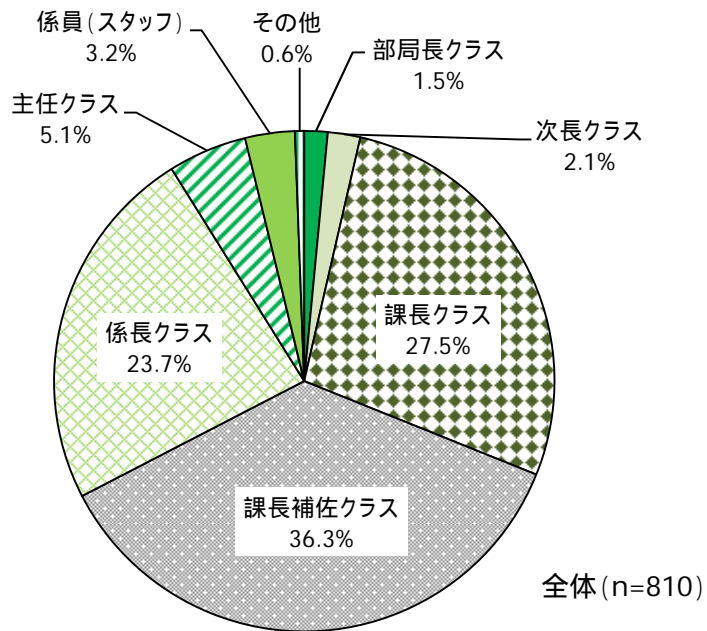


4 職位

問4 . あなたの現在の職位についてお答えください。(1つ選択)

回答者の職位については、「課長補佐クラス」の割合が36.3%と最も高く、次いで「課長クラス」が27.5%、「係長クラス」が23.7%となっている。

図表 職位



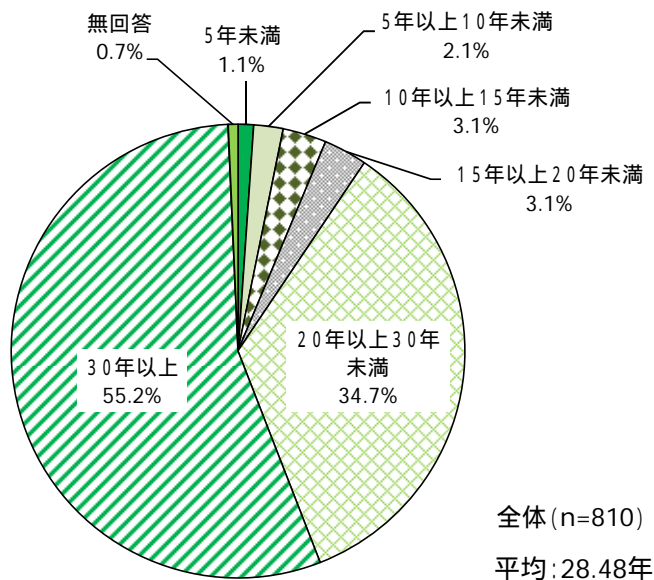
5 経験年数

(1) 行政保健師

問5. あなたの行政保健師として通算の経験年数は何年ですか。

行政保健師としての経験年数については、「30年以上」の割合が55.2%と最も高く、次いで「20年以上30年未満」が34.7%となっており、これらを合計した『20年以上』の回答は89.9%と、約9割を占めている。平均経験年数は28.48年となっている。

図表 経験年数（行政保健師）

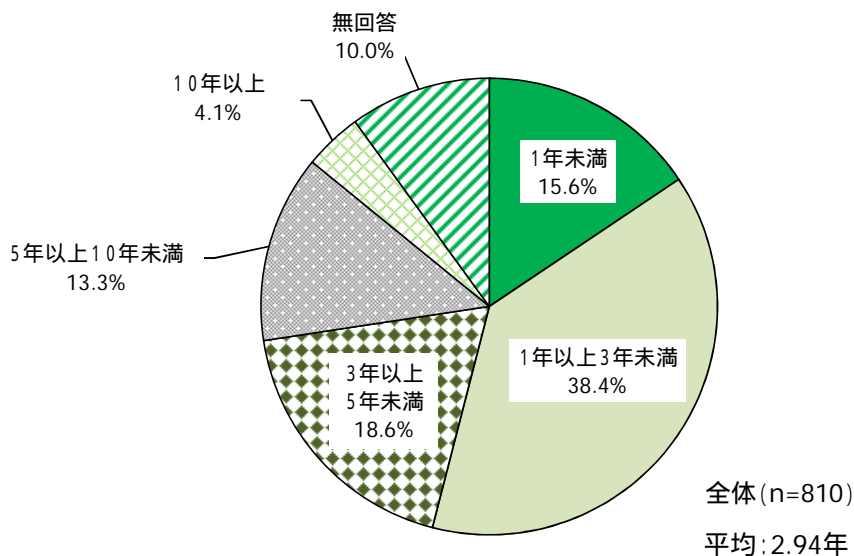


(2) 統括保健師

問6. あなたの統括保健師の経験年数は何年ですか。

統括保健師としての経験年数については、「1年以上3年未満」の割合が38.4%と最も高く、「1年未満」(15.6%)と合わせると、『3年未満』の回答が54.0%と過半数を占めている。

図表 経験年数（統括保健師）



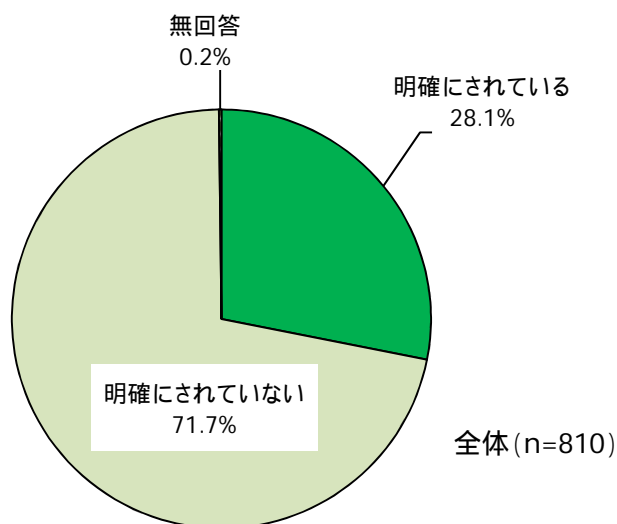
6 統括保健師の位置づけ

(1) 組織における位置づけ

問7 - 1 . 組織における統括保健師の位置づけについてお答えください。(1つ選択)

組織における統括保健師の位置づけについては、「明確にされていない」の割合が71.7%と、「明確にされている」の28.1%を43.6ポイント上回っている。

図表 組織における位置づけ



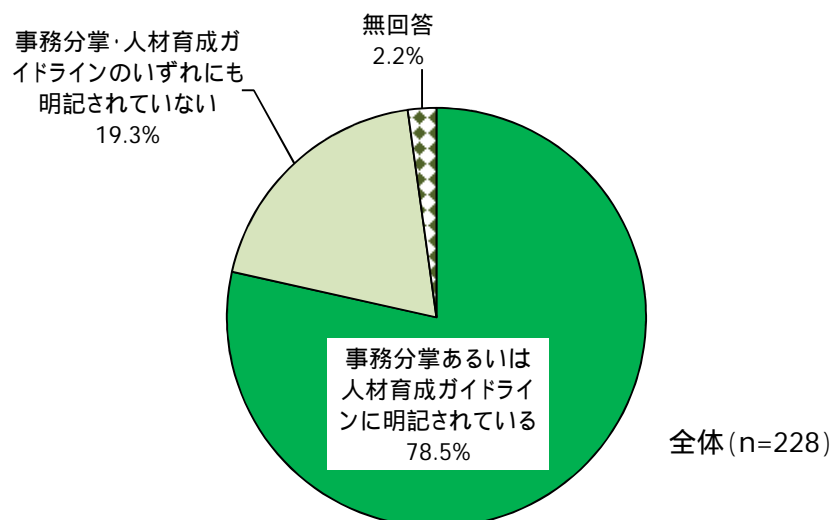
(2) 事務分掌等への明記

問7 - 2 事務分掌等に明記されていますか。(1つ選択)

(問7 - 1で「1 明確にされている」と回答された方のみ)

位置づけが明確にされているもののうち、事務分掌等に明記されているかどうかについては、「事務分掌あるいは人材育成ガイドラインに明記されている」の割合が78.5%と、大半を占めている。

図表 事務分掌等への明記





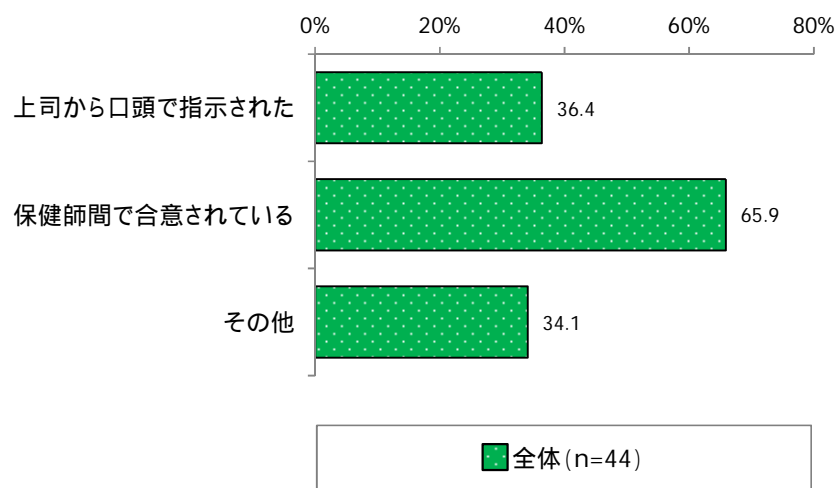
### (3) 明確化の方法

問7 - 3 どのように明確にされていますか。(複数回答可)

(問7 - 2で「2 事務分掌・人材育成ガイドラインのいずれにも明記されていない」と回答された方のみ)

事務分掌等に明記されていないものについての明確化の方法に関しては、「保健師間で合意されている」の割合が65.9%と最も高くなっている。

図表 明確化の方法

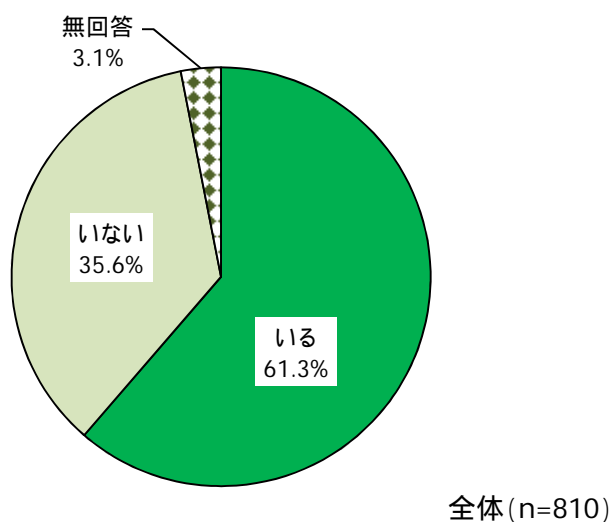


### 7 サポートの有無

問7 - 4 あなた(統括保健師)の統括的役割をサポートする保健師はいますか。(1つ選択)

統括保健師のサポートをする保健師の有無については、「いる」の割合が61.3%と過半数を占めており、「いない」の35.6%を25.7ポイント上回っている。

図表 サポートの有無

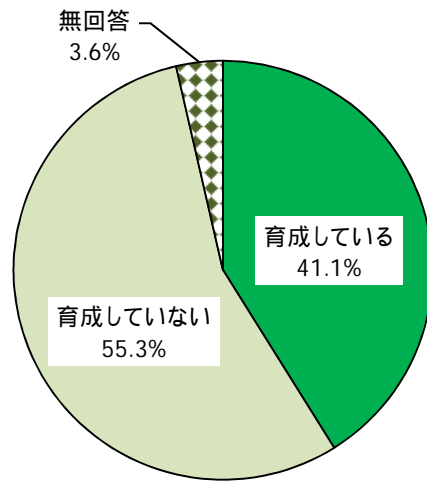


8 次期統括保健師の育成

問7 - 5 次期統括保健師の育成をしていますか。(1つ選択)

次期統括保健師の育成については、「育成していない」の割合が55.3%と過半数を占めており、「育成している」の41.1%を14.2ポイント上回っている。

図表 次期統括保健師の育成



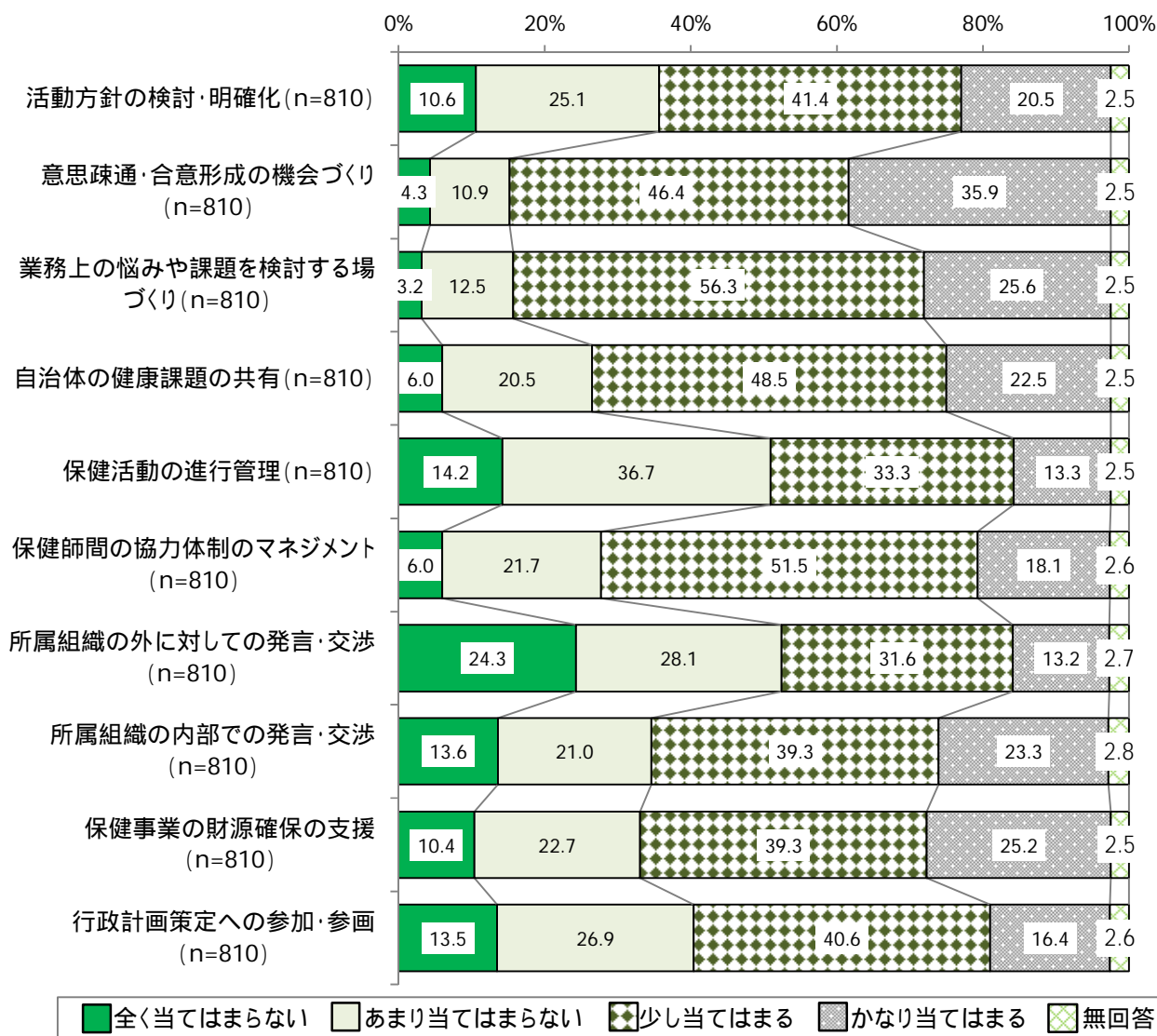
全体(n=810)

9 統括保健師としての実施状況

問8 あなたの統括保健師としての実施状況について、以下の項目のそれぞれについて、あなたの実施状況をお答えください。(項目毎に1つ選択)

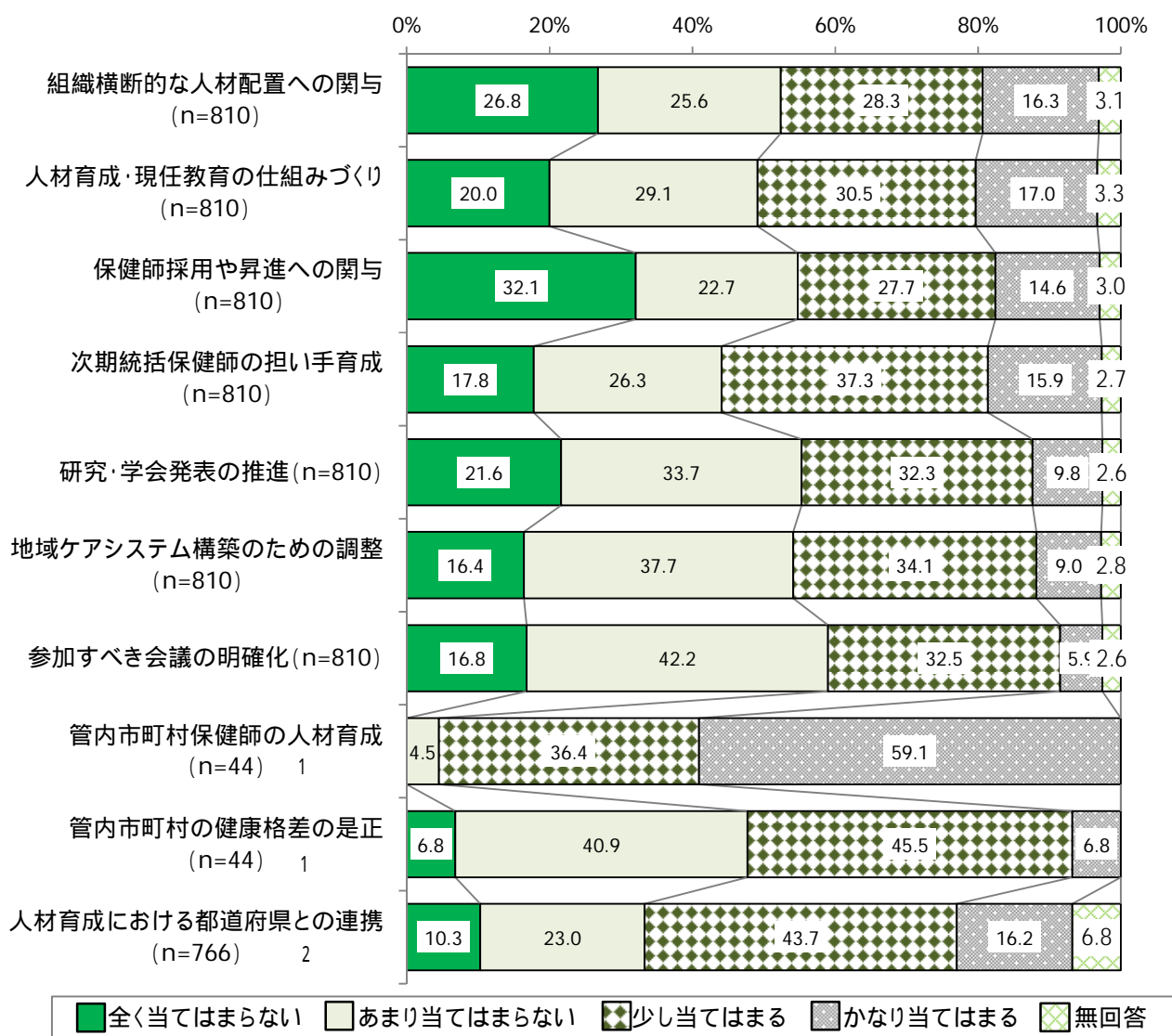
統括保健師としての実施状況について、「少し当てはまる」「かなり当てはまる」を合計した『当てはまる(合計)』の割合は、「18.管内市町村保健師の人材育成(都道府県のみ)」が95.5%と最も高く、次いで「2.意思疎通・合意形成の機会づくり」が82.3%、「3.業務上の悩みや課題を検討する場づくり」が81.9%、「4.自治体の健康課題の共有」が71.0%、「6.保健師間の協力体制のマネジメント」が69.6%となっている。

図表 統括保健師としての実施状況(その1)



一方、統括保健師としての実施状況について、「全く当てはまらない」「かなり当てはまる」を合計した『当てはまる（合計）』の割合は、「17．参加すべき会議の明確化」が59.0%と最も高く、次いで「15．研究・学会発表の推進」が55.3%、「13．保健師採用や昇進への関与」が54.8%、「16．地域ケアシステム構築のための調整」が54.1%、「7．所属組織の外に対しての発言・交渉」「11．組織横断的な人材配置への関与」がともに52.4%となっている。

図表 統括保健師としての実施状況（その2）



1: 都道府県所属の保健師のみ回答  
2: 市区町村所属の保健師のみ回答

所属自治体の概要

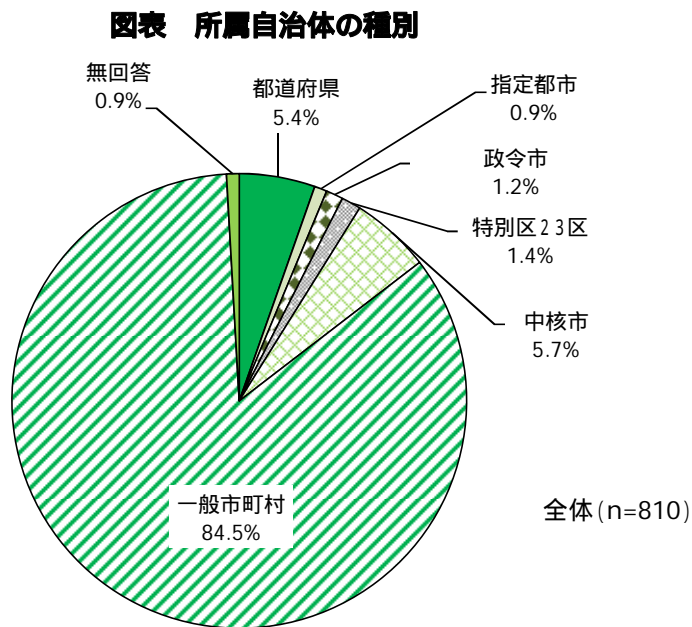
1 所属自治体の基礎情報

1 所属自治体の種別

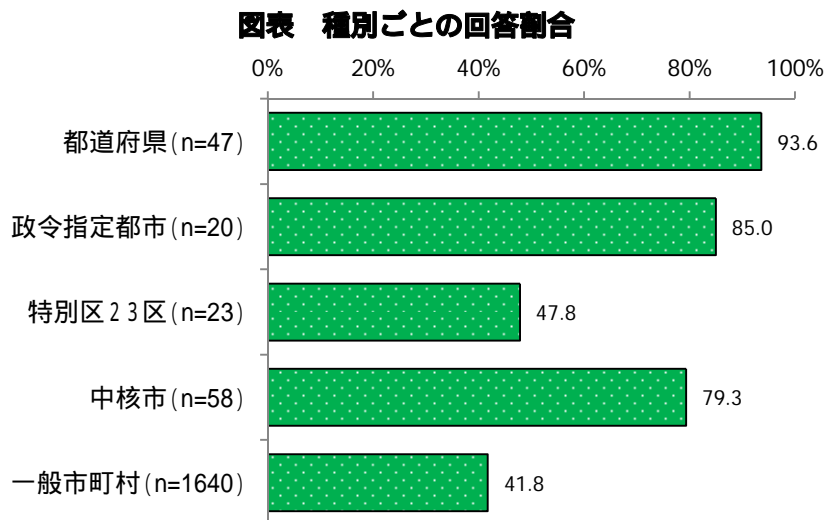
問9 - 1 自治体名をお答えください。

問9 - 2 市区町村自治体の種別について、お答えください。(1つ選択)  
(問9 - 1で「市区町村」の方のみ)

所属自治体の種別については、「一般市町村」が84.5%と大半を占めている。



種別ごとの回答割合については、「都道府県」が93.6% (44 都道府県)、「政令指定都市」が85.0% (17 市)、「中核市」が79.3% (46 市)と、高い割合となっている。

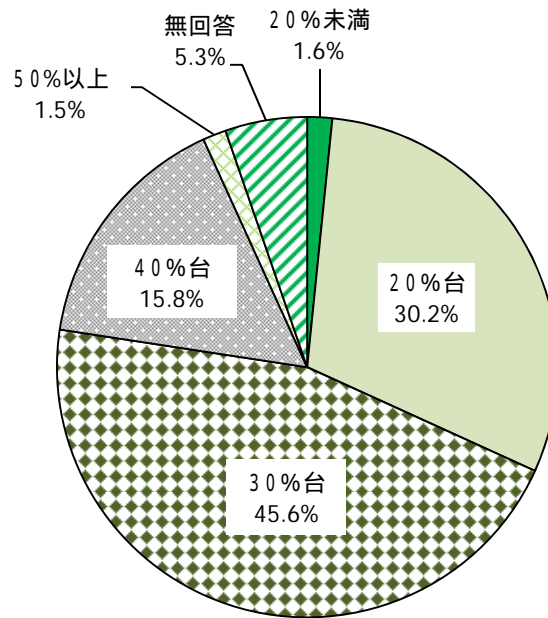


## 2 高齢化率

問 11 2019年4月現在の高齢化率をお答えください。

高齢化率については、「30%台」の割合が45.6%と最も高く、次いで「20%台」が30.2%、「40%台」が15.8%となっており、高齢化率の平均は33.6%となっている。

図表 高齢化率

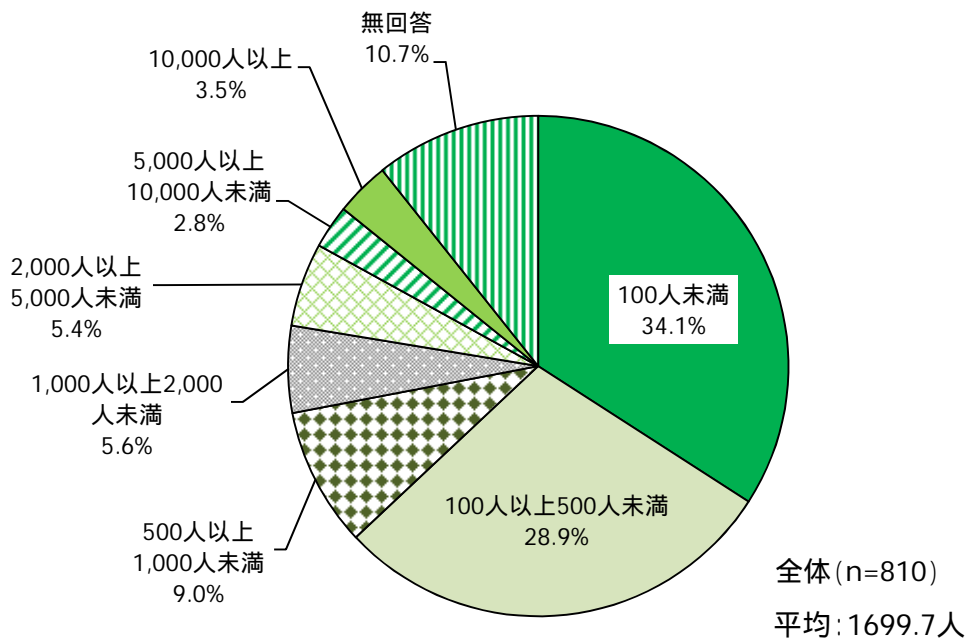


3 出生数・率

問 12 2019年4月現在の出生数・率をお答えください。

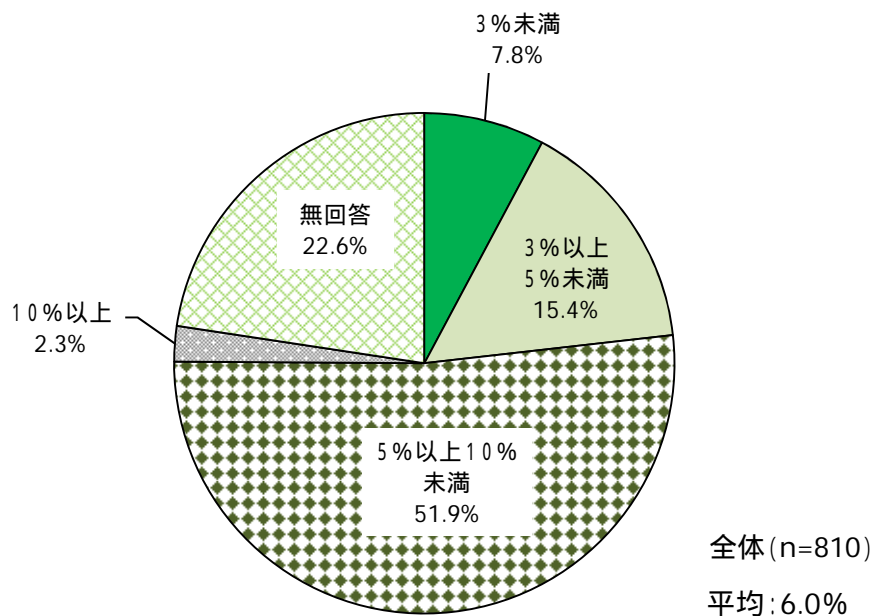
出生数については、平均すると1699.7人となっているが、「100人未満」の割合が34.1%と最も高く、「100人以上500人未満」を合わせた『500人未満』の割合は63.0%となっている。

図表 出生数



出生率については、「5%以上10%未満」の割合が51.9%と過半数を占めており、平均は6.0%となっている。

図表 出生率(人口千対)



## 2 2019年4月現在の保健師活動体制

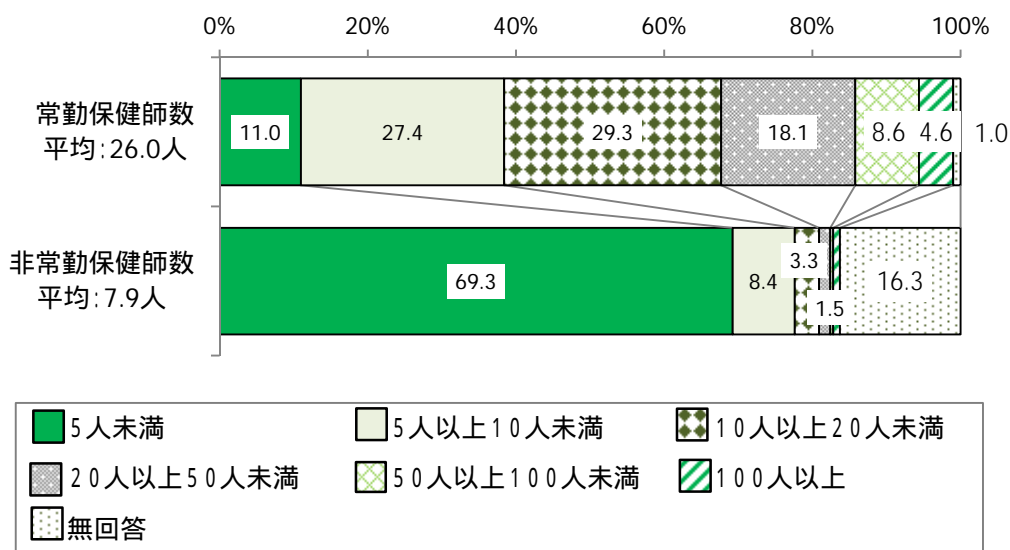
### 1 保健師数

問 13 . 常勤保健師数、非常勤保健師数についてお答えください。

常勤保健師数については、平均人数が 26.0 人であり、「5 人未満」の割合は 11.0%にとどまっている。また、「50 人以上 100 人未満」「100 人以上」の割合もそれぞれ 8.6%、4.6%となっており、常勤保健師が 50 人以上の自治体も一定数存在している。

一方、非常勤保健師数については、平均人数が 7.9 人であり、「5 人未満」の割合は 69.3%と、過半数を占めている。

図表 常勤保健師数、非常勤保健師数（常勤換算人数）



- 1 : 常勤保健師には、以下のものを含む。「常勤職員であるが所定労働時間に満たないもの、常勤職員であるが産前・産後休暇、育児休業、介護休業、病気休業等休業中のもの、再任用制度により採用された、所定労働時間（週3 8時間4 5分以上）の勤務のもの」
- 2 : 非常勤保健師には、以下のものを含む。「年度途中退職者や代替職員、アルバイト臨時職員・日々雇用職員・嘱託職員（所定労働時間勤務であるか否かにかかわらず）、再任用により採用された所定労働時間（週3 8時間4 5分以上）勤務でないもの」



2 職位別人数

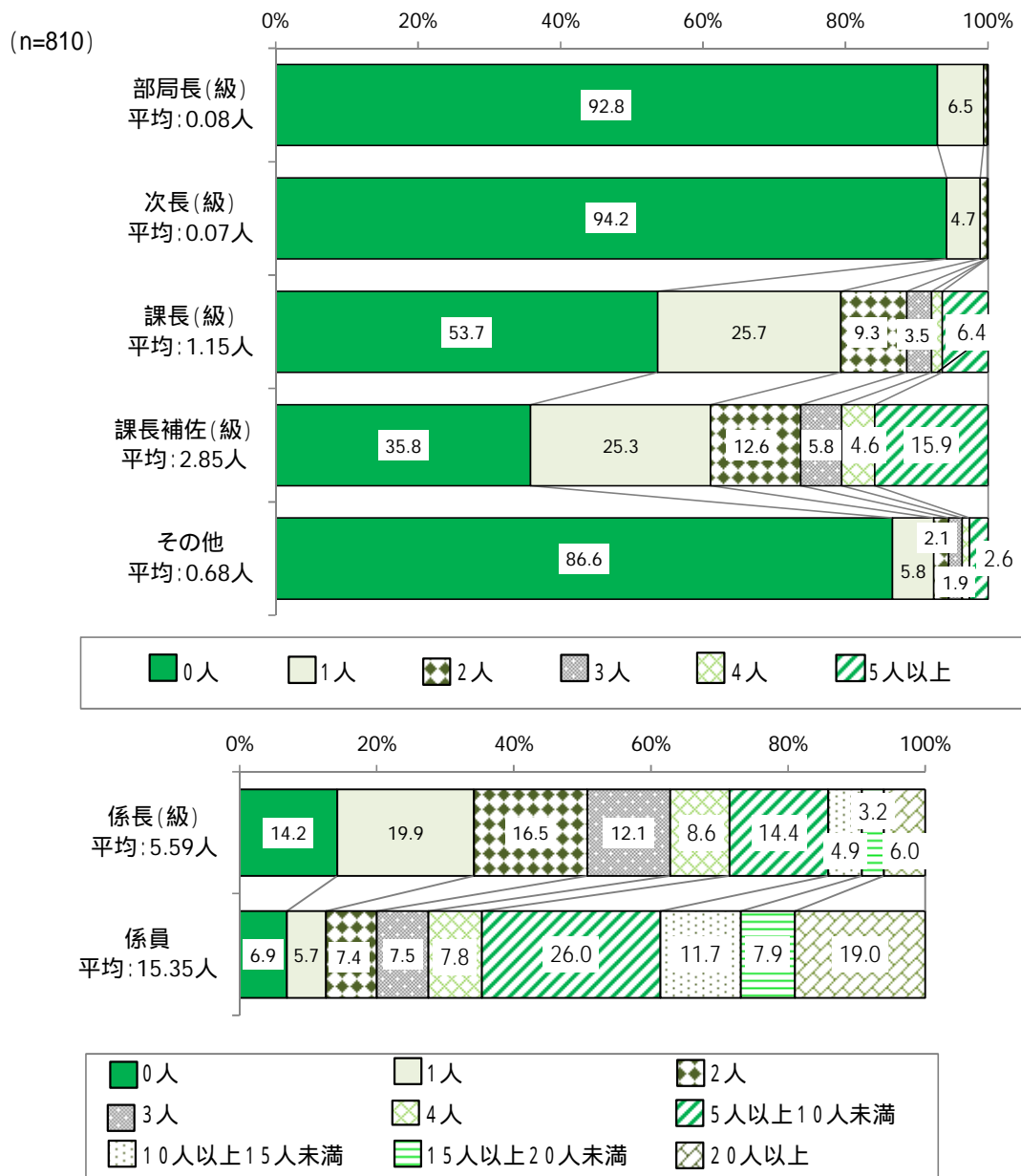
問 14 . 職位別人数についてお答えください。0 人の場合は0 と記入してください。

職位別人数については、「部局長(級)」「次長(級)」で「0人」の割合がともに9割以上と大半を占めており、平均人数もそれぞれ0.08人、0.07人となっている。

「課長(級)」では平均人数が1.15人となっているが、「0人」の割合が53.7%と過半数を占めている。

以降、「課長補佐(級)」「係長(級)」「係員」と職位が下がるほど、人数も増加しており、平均人数はそれぞれ2.85人、5.59人、15.35人となっている。

図表 職位別人数

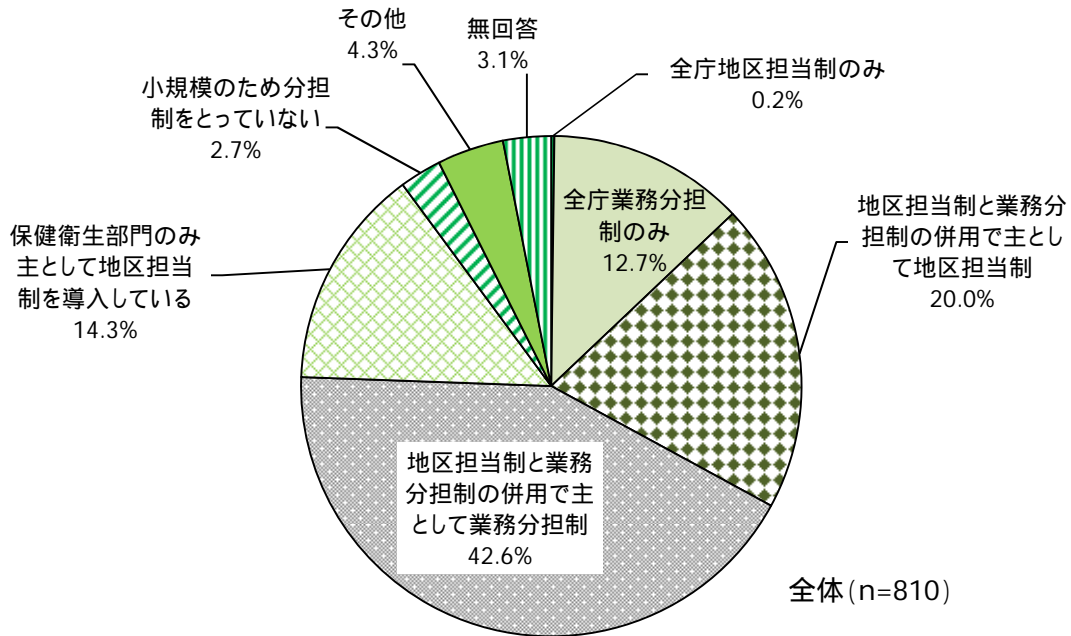


3 活動体制

問 15 活動体制についてお答えください。都道府県については、保健所の体制をお答えください。  
 (最も当てはまるもの1つ選択)

活動体制については、「地区担当制と業務分担制の併用で主として業務分担制」の割合が 42.6%と最も高く、次いで「地区担当制と業務分担制の併用で主として地区担当制」が 20.0%、「保健衛生部門のみ主として地区担当制を導入している」が 14.3%、「全庁業務分担制のみ」が 12.7%となっている。

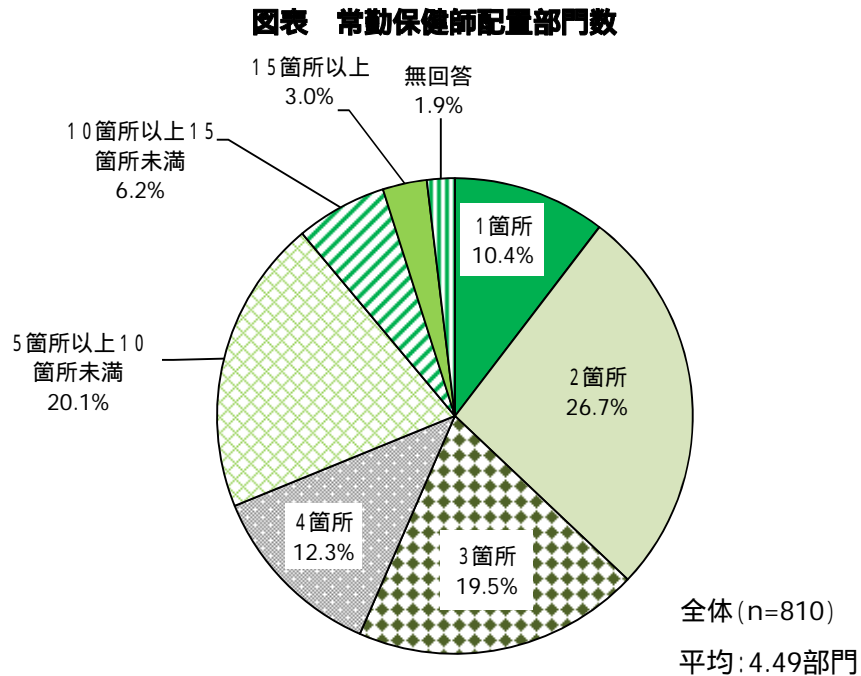
図表 活動体制



4 常勤保健師配置部門数

問 16 常勤保健師が配置されている部門数について、保健師活動領域調査(令和元年5月1日時点)に合わせてお答えください。

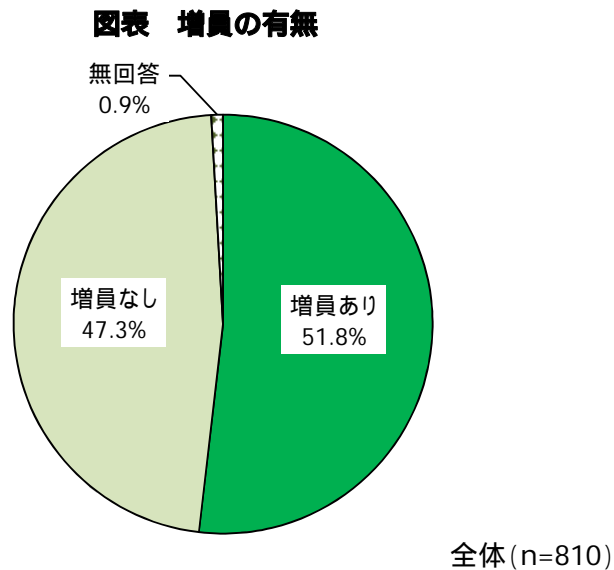
常勤保健師配置部門数については、「2箇所」の割合が26.7%と最も高くなっており、「1箇所」(10.4%)と「3箇所」(19.5%)を合わせた『3箇所以下』の割合が56.6%と過半数となっている。また、平均配置部門数は4.49となっている。



5 増員の有無

問 17 2017年～2019年までの増員の有無についてお答えください。(1つ選択)

増員の有無については、「増員あり」の割合が51.8%と、「増員なし」の47.3%を4.5ポイント上回っているが、大きな差はみられない。



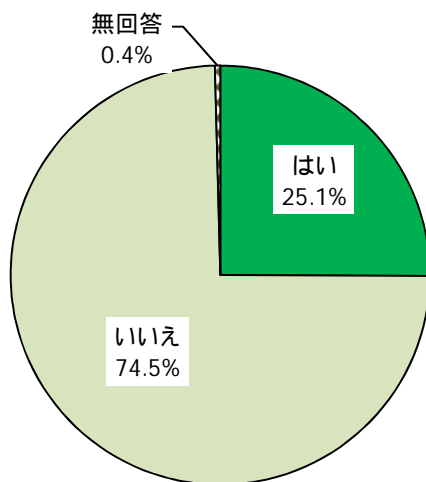
### 3 自治体の人材育成

#### 1 人材育成計画の策定

問 18 . 人材育成計画の策定をしていますか。( 1つ選択)

人材育成計画の策定については、「いいえ(行っていない)」の割合が 74.5%と大半を占めており、「はい(行っている)」の 25.1%を大きく上回っている。

図表 人材育成計画の策定



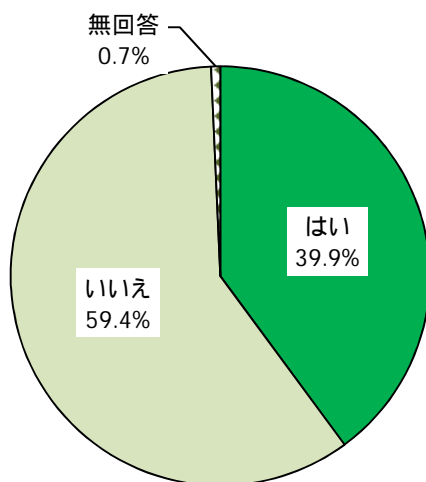
全体(n=810)

#### 2 キャリアラダーの活用

問 19 キャリアラダーの活用をしていますか。( 1つ選択)

キャリアラダーの活用については、「いいえ(行っていない)」の割合が 59.4%と過半数を占めており、「はい(行っている)」の 39.9%を 19.5 ポイント上回っている。

図表 キャリアラダーの活用



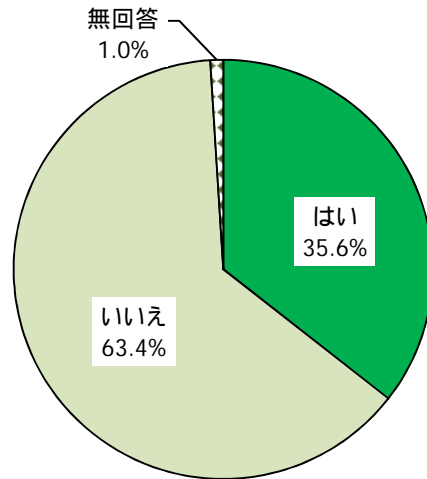
全体(n=810)

### 3 人材育成シートの活用

問 20 人材育成シートを活用していますか。(1つ選択)

人材育成シートの活用については、「いいえ(行っていない)」の割合が63.4%と過半数を占めており、「はい(行っている)」の35.6%を27.8ポイント上回っている。

図表 人材育成シートの活用



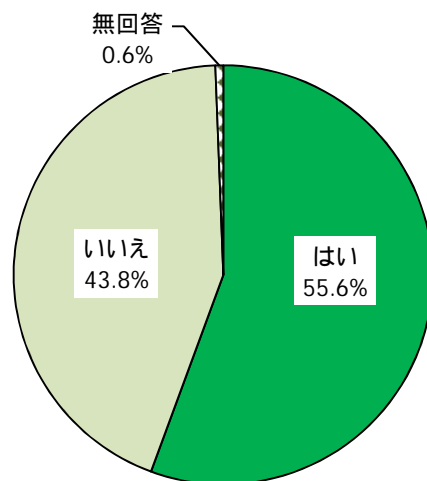
全体(n=810)

### 4 新人教育体制の構築

問 21 新人教育体制を構築していますか。(1つ選択)

新人教育体制の構築については、「はい(行っている)」の割合が55.6%と過半数を占めており、「いいえ(行っていない)」の43.8%を11.8ポイント上回っている。

図表 新人教育体制の構築



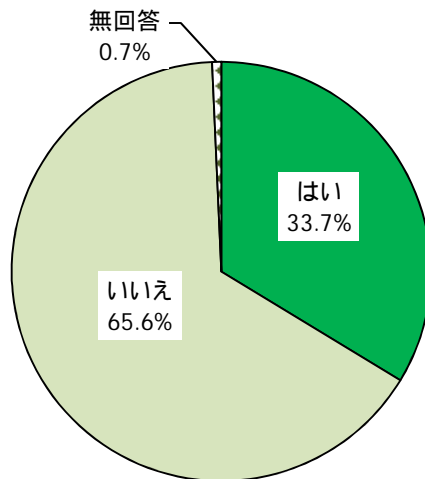
全体(n=810)

5 ジョブローテーション

問 22 専門職・実践家として育つジョブローテーションを行っていますか。(1つ選択)

ジョブローテーションを行っているかどうかについては、「いいえ(行っていない)」の割合が65.6%と過半数を占めており、「はい(行っている)」の33.7%を31.9ポイント上回っている。

図表 ジョブローテーション



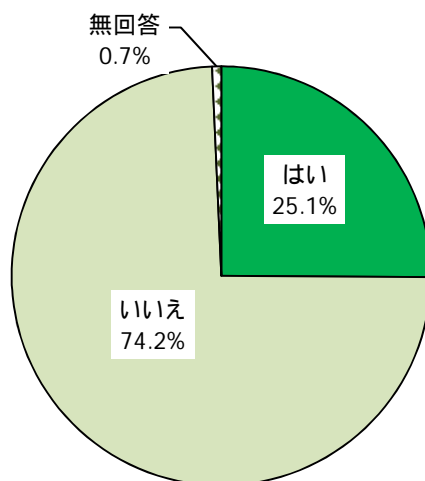
全体(n=810)

6 人事部門との連携

問 23 人事部門と連携した組織的な人材育成を行っていますか。(1つ選択)

人事部門との連携については、「いいえ(行っていない)」の割合が74.2%と大半を占めており、「はい(行っている)」の25.1%を大きく上回っている。

図表 人事部門との連携



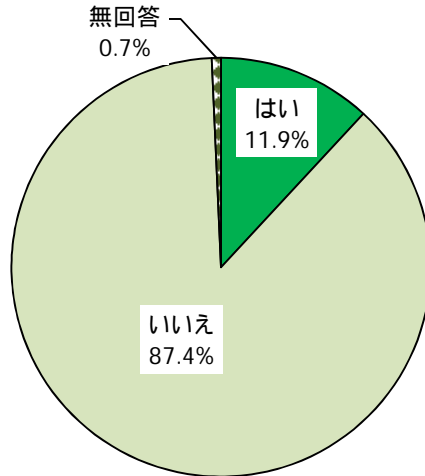
全体(n=810)

7 教育機関との連携

問 24 教育機関と連携した人材育成を行っていますか。(1つ選択)

教育機関との連携については、「いいえ(行っていない)」の割合が87.4%と大半を占めており、「はい(行っている)」の11.9%を大きく上回っている。

図表 教育機関との連携



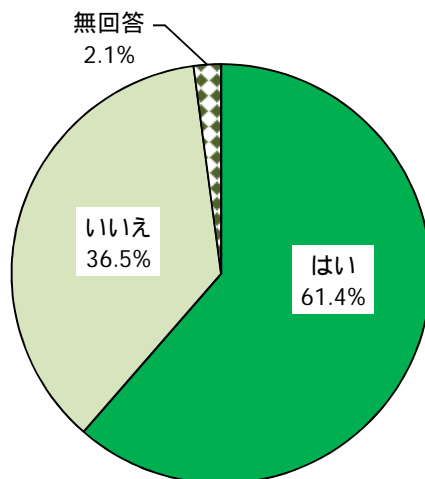
全体(n=810)

8 自治体間の連携

問 25 都道府県と市町村、あるいは市町村間で連携した人材育成を行っていますか。(1つ選択)

自治体間の連携については、「はい(行っている)」の割合が61.4%と過半数を占めており、「いいえ(行っていない)」の36.5%を24.9ポイント上回っている。

図表 自治体間の連携



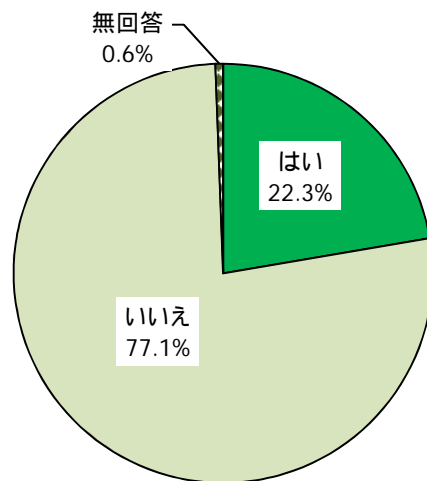
全体(n=810)

9 中堅期からの統括保健師育成

問 26 統括保健師の育成を中堅期から意識的に行っていますか。(1つ選択)

中堅期からの統括保健師育成については、「いいえ(行っていない)」の割合が77.1%と大半を占めており、「はい(行っている)」の22.3%を大きく上回っている。

図表 中堅期からの統括保健師育成



全体(n=810)



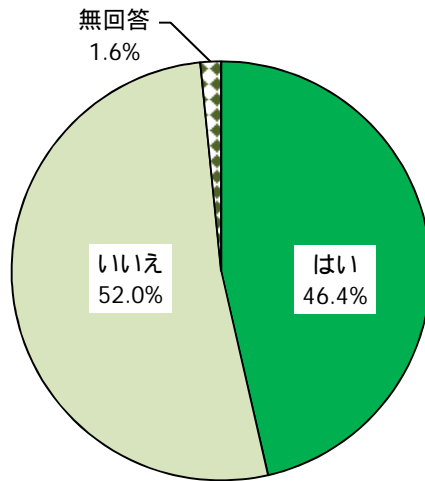
## 4 自治体の人材確保

### 1 採用計画の有無

問 27 採用計画はありますか。( 1つ選択 )

採用計画の有無については、「いいえ(ない)」の割合が 52.0%と、「はい(ある)」の 46.4%を 5.6ポイント上回っている。

図表 採用計画の有無



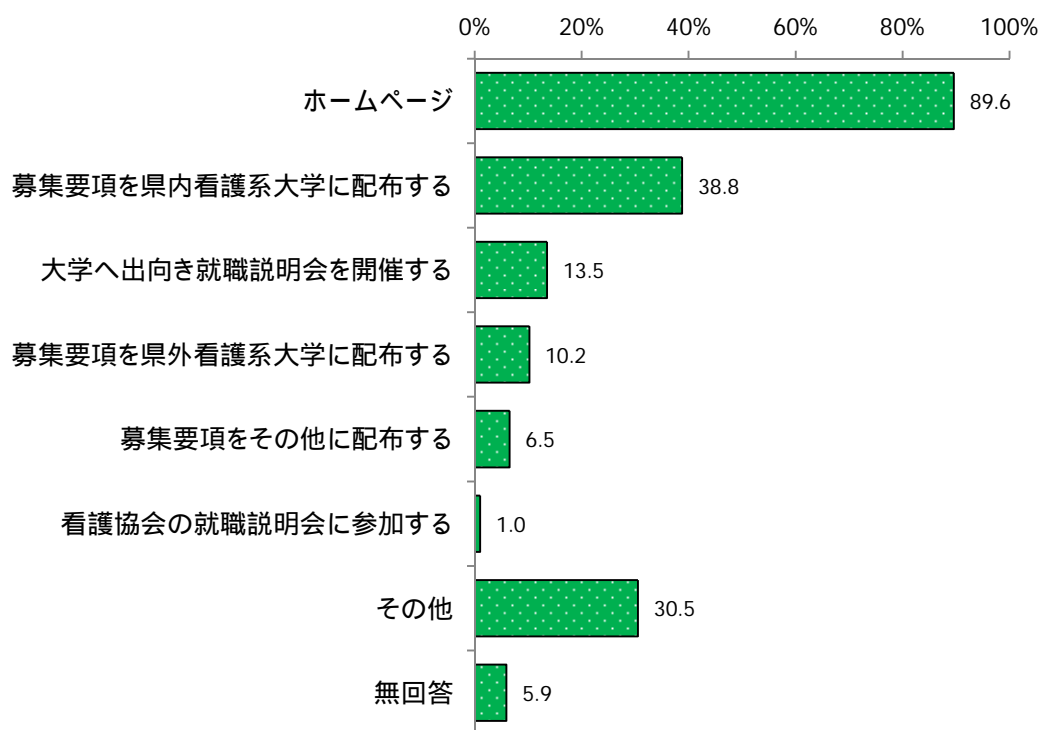
全体(n=810)

2 公募方法

問 28 公募方法についてお答えください。(複数回答可)

公募方法については、「ホームページ」の割合が 89.6%と、他の項目に比べ非常に高くなっている。次いで「募集要項を県内看護系大学に配布する」が 38.8%、「大学へ出向き就職説明会を開催する」が 13.5%、「募集要項を県外看護系大学に配布する」が 10.2%となっている。

図表 公募方法



■全体 (n=810)

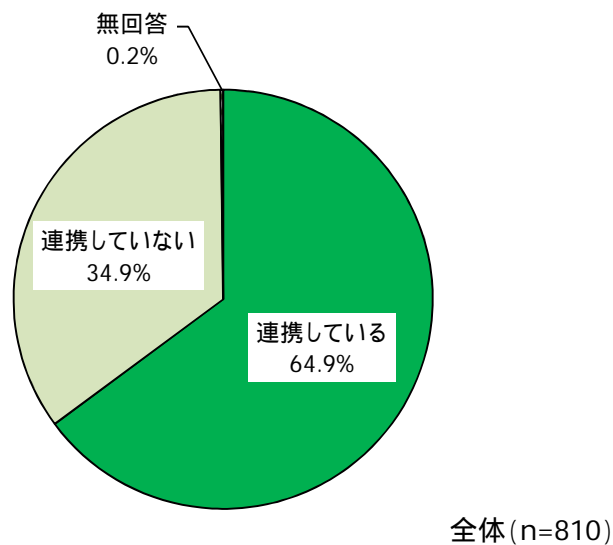
### 3 人事部門との連携

- 問 29 - 1 人事部門と連携していますか。(1つ選択)  
 問 29 - 2 具体的にどのような連携をしていますか。(複数回答可)  
 (問 29 - 1 で「連携している」と回答された方のみ)

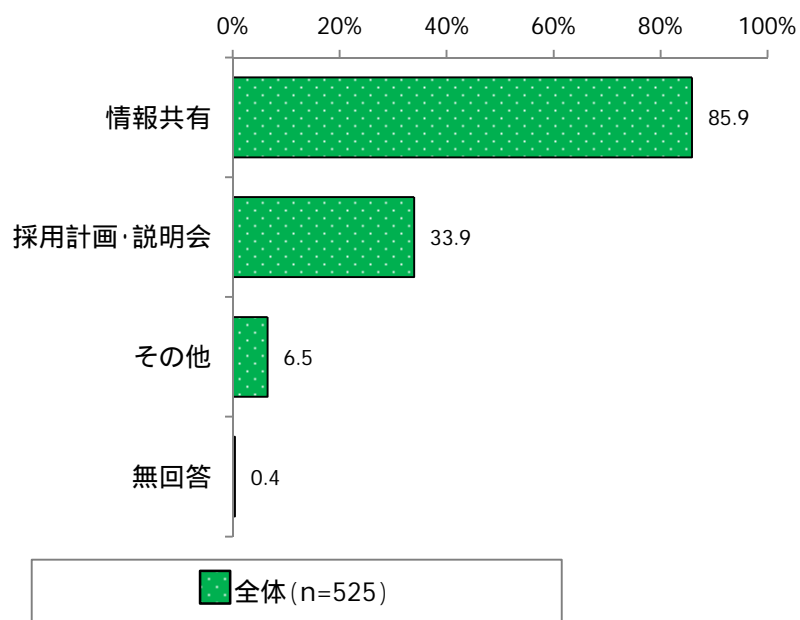
人事部門との連携の有無については、「連携している」の割合が 64.9%と過半数を占めており、「連携していない」の 34.9%を 30.0 ポイント上回っている。

また、連携の内容については、「情報共有」の割合が 85.9%と最も高くなっており、「採用計画・説明会」の 33.9%を大きく上回っている。

**図表 人事部門との連携有無**



**図表 人事部門との連携内容**



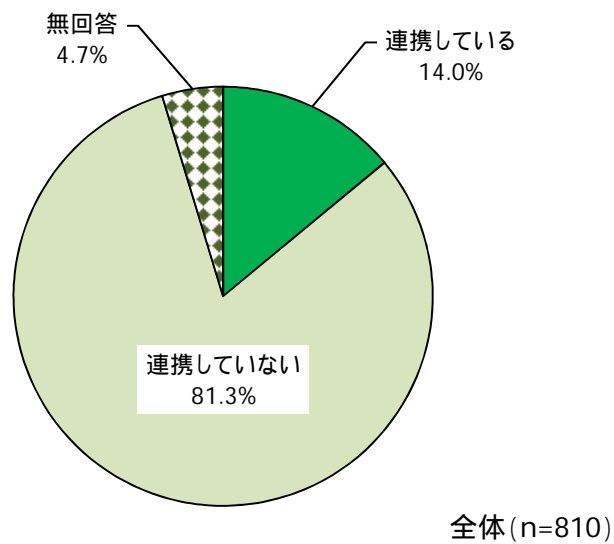
4 他自治体との連携

- 問 30 - 1 他自治体と連携していますか。(1つ選択)  
 問 30 - 2 どのような自治体間の連携をとっていますか。(複数回答可)  
 (問 30 - 1 で「連携している」と回答された方のみ)

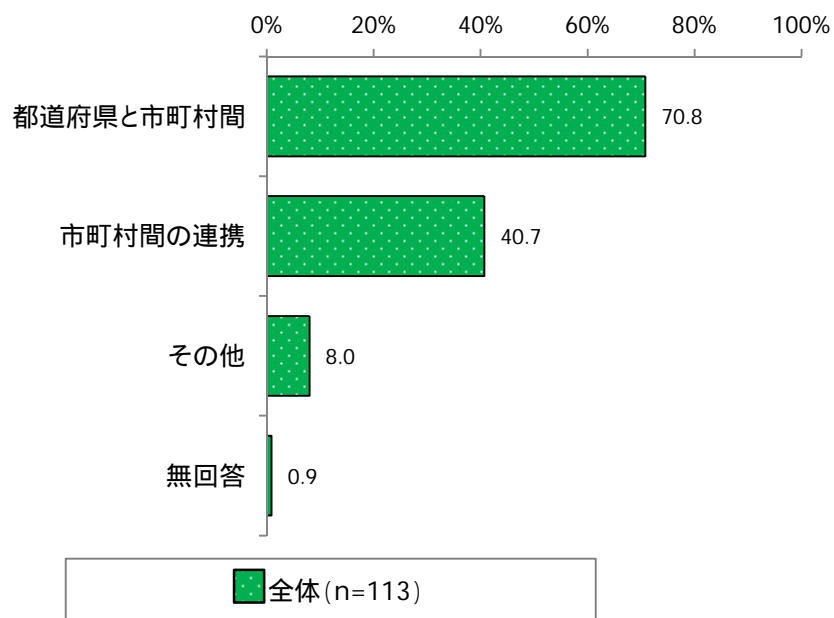
他自治体との連携の有無については、「連携していない」の割合が81.3%と大半を占めており、「連携している」の14.0%を大きく上回っている。

また、連携の内容については、「都道府県と市町村間」の割合が70.8%と最も高くなっており、「市町村間の連携」の40.7%を30.1ポイント上回っている。

図表 他自治体との連携有無



図表 他自治体との連携内容





保健師活動指針の取り組み

1 4つの「記」についての取り組み

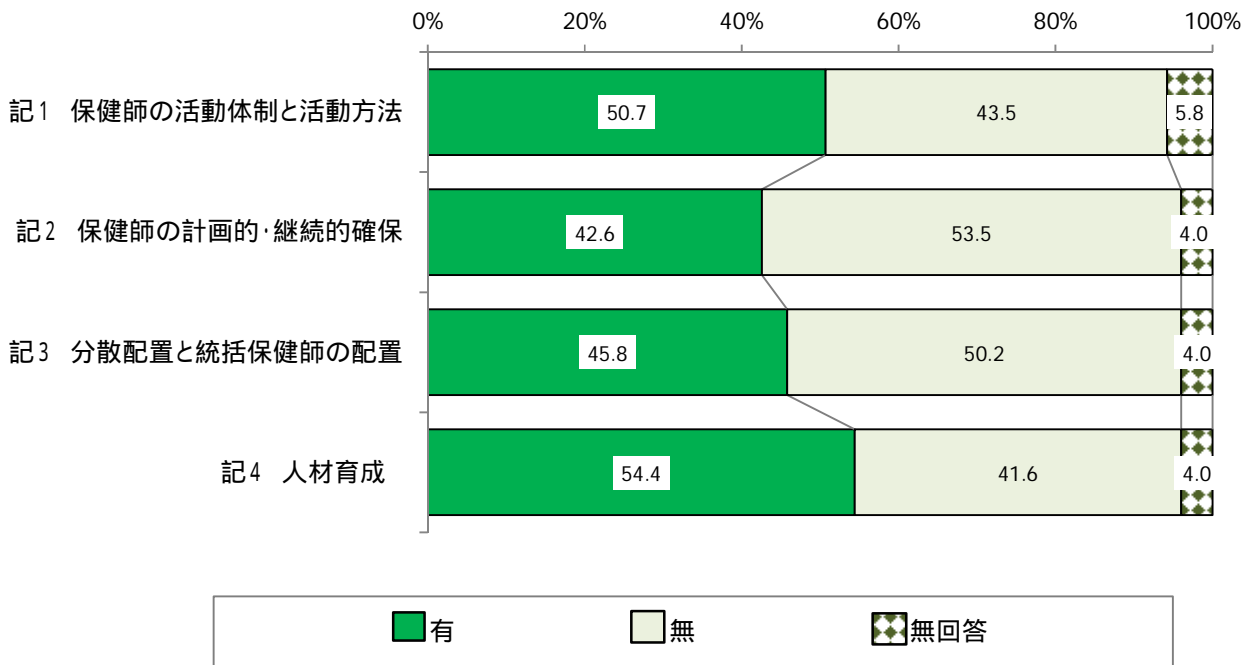
問 31 - 1 活動指針に示された保健師の活動体制と機能を高める4つの「記」について貴自治体としての取り組みについてお答えください。(4つの「記」については別紙参照してください)下記の回答欄で「有」とお答えになった方は具体的活動を記述してください。

4つの「記」についての取り組みについては、「記1 保健師の活動体制と活動方法」「記4 人材育成」の2項目で「有(取り組んでいる)」が過半数を占めており、「無(取り組んでいない)」をそれぞれ7.2ポイント、12.8ポイント上回っている。

一方、「記2 保健師の計画的・継続的確保」「記3 分散配置と統括保健師の配置」については、「無(取り組んでいない)」が過半数を占めており、「有(取り組んでいる)」をそれぞれ10.9ポイント、4.4ポイント上回っている。

**図表 4つの「記」についての取り組み**

(n=810)



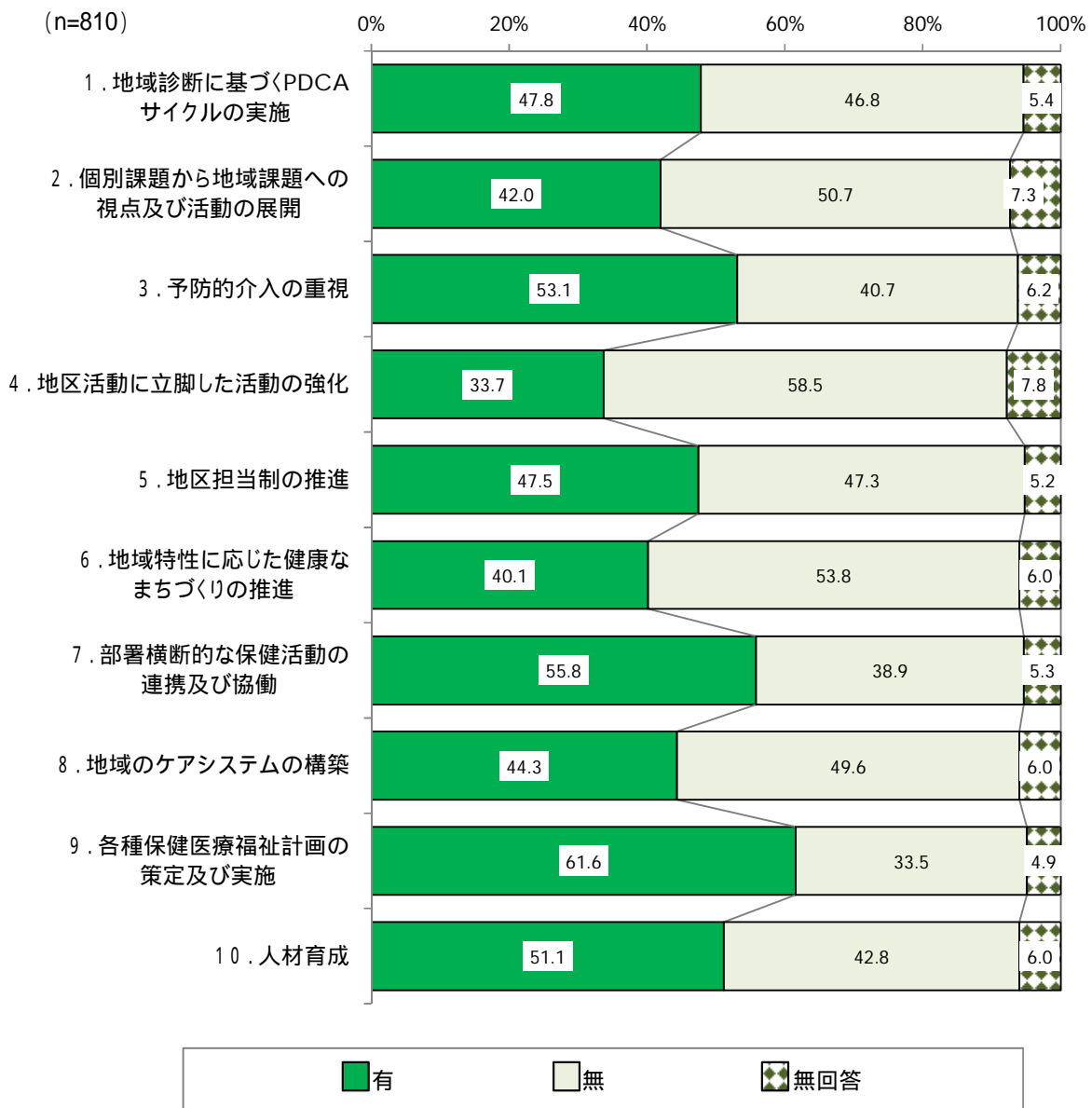
2 保健活動指針発出後2年以内の10項目への取り組み

問 31 - 2 保健活動指針発出後2年以内に保健師の保健活動の基本的な方向性10項目について、取り組んだことをお答えください。保健師活動として具体的に実働があった場合のみ「有」と答え、その代表する具体的活動を記述してください。

保健活動指針発出後2年以内の10項目への取り組みについては、「有(取り組んでいる)」の割合は「9.各種保健医療福祉計画の策定及び実施」で61.6%と最も高くなっており、「7.部署横断的な保健活動の連携及び協働」(55.8%)、「3.予防的介入の重視」(53.1%)、「10.人材育成」(51.1%)を含めた4項目で過半数を占めている。

一方で、「無(取り組んでいない)」の割合は、「4.地区活動に立脚した活動の強化」で58.5%と最も高くなっており、「6.地域特性に応じた健康なまちづくりの推進」(53.8%)、「2.個別課題から地域課題への視点及び活動の展開」(50.7%)を含めた3項目で過半数を占めている。

図表 保健活動指針発出後2年以内の10項目への取り組み



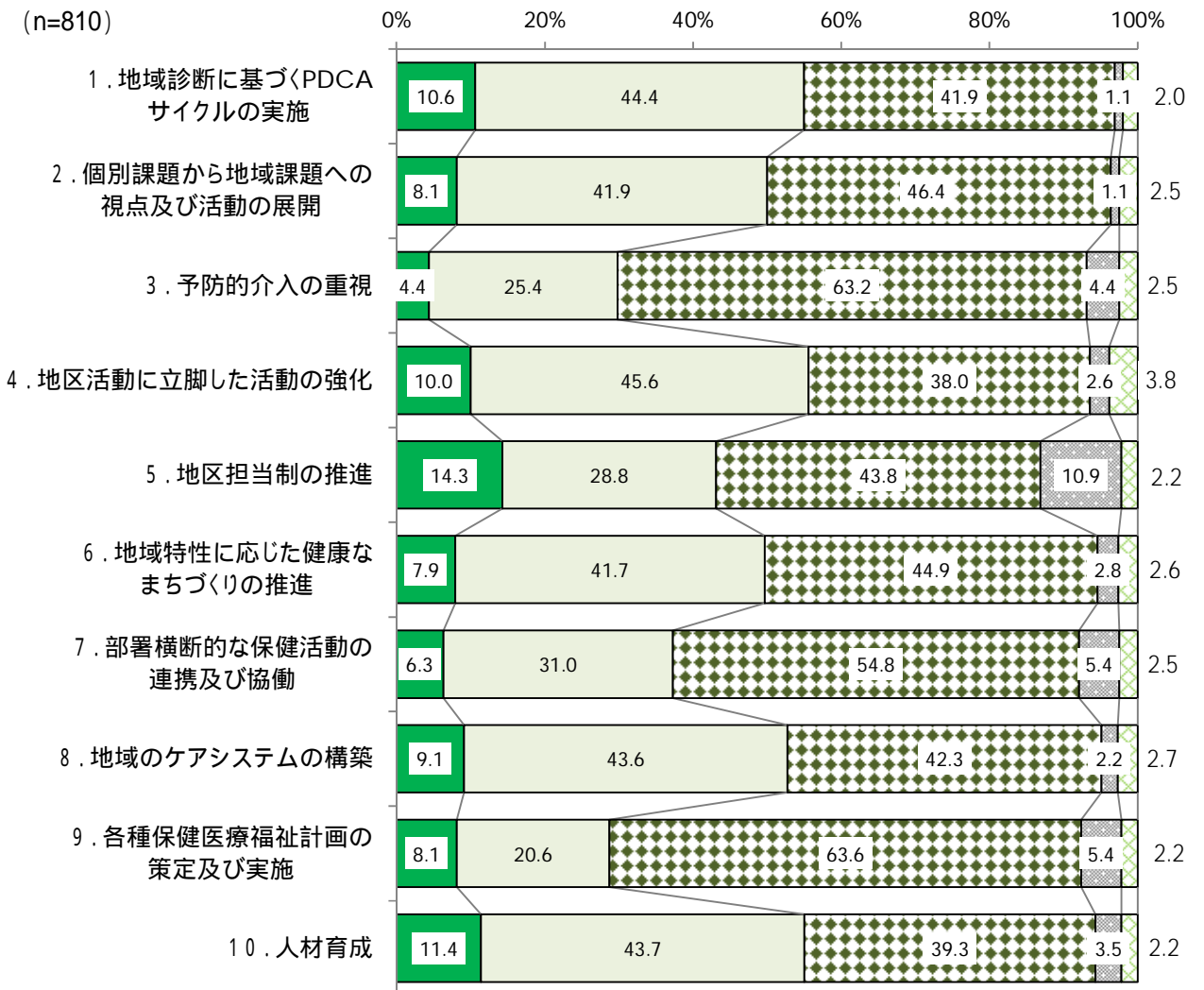
3 現在の10項目の実施状況

問 31 - 3 保健活動指針発出後の保健活動の10項目についてそれぞれの現在の実施状況についてお答えください。(項目毎に1つ選択)

現在の10項目の実施状況については、「どちらかというとできている」と「とてもよくできている」を合わせた『できている(合計)』の割合が、「9.各種保健医療福祉計画の策定及び実施」で69.0%と最も高くなっており、「3.予防的介入の重視」(67.6%)「7.部署横断的な保健活動の連携及び協働」(60.2%)「5.地区担当制の推進」(54.7%)を含めた4項目で過半数を占めている。

一方、「できていない」と「どちらかというとできていない」を合わせた『できていない(合計)』の割合は、「4.地区活動に立脚した活動の強化」が55.6%と最も高くなっており、「10.人材育成」(55.1%)「1.地域診断に基づくPDCAサイクルの実施」(55.0%)「8.地域のケアシステムの構築」(52.7%)を含めた4項目で過半数を占めている。

図表 現在の10項目の実施状況



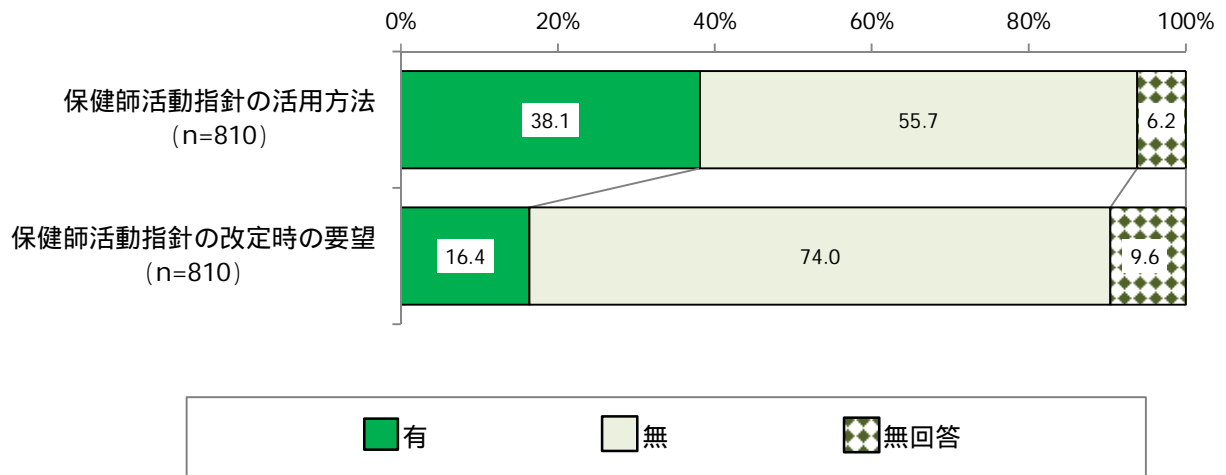
できていない
  どちらかというとできていない
  どちらかというとできている
  とてもよくできている
  無回答

4 保健師活動指針についての意見

問 31 - 4 保健師活動指針についてのご意見をお尋ねします。

保健師活動指針についての意見については、「保健師活動指針の活用方法」「保健師活動指針の改定時の要望」ともに、「無」が過半数をしめているが、項目間で比較すると、「保健師活動指針の活用方法」の方が「有」の割合が 21.7 ポイント高くなっている。

図表 保健師活動指針についての意見







保健師活動方法

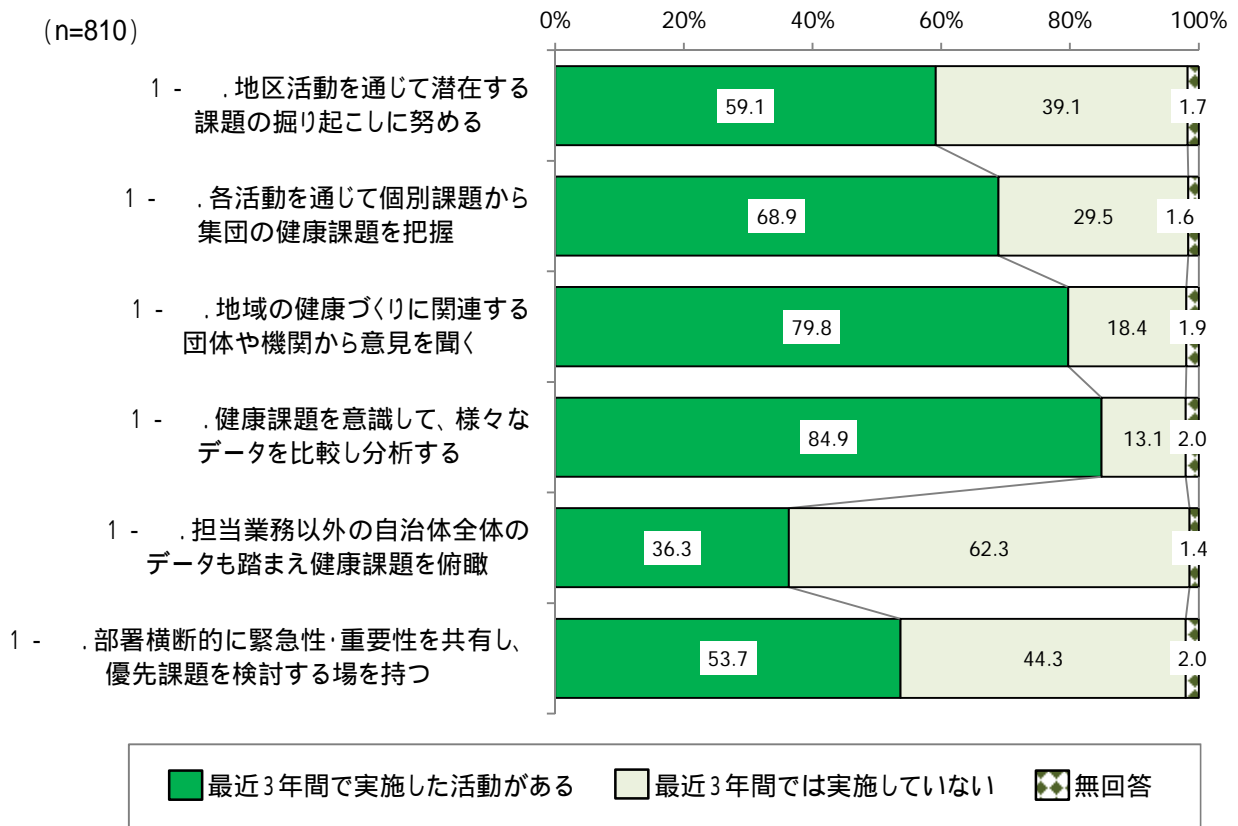
1 保健師全体の最近の取り組み

問 32 - 1 貴自治体の保健師全体の最近の取り組みとしてお答え下さい。(項目毎に1つ選択)

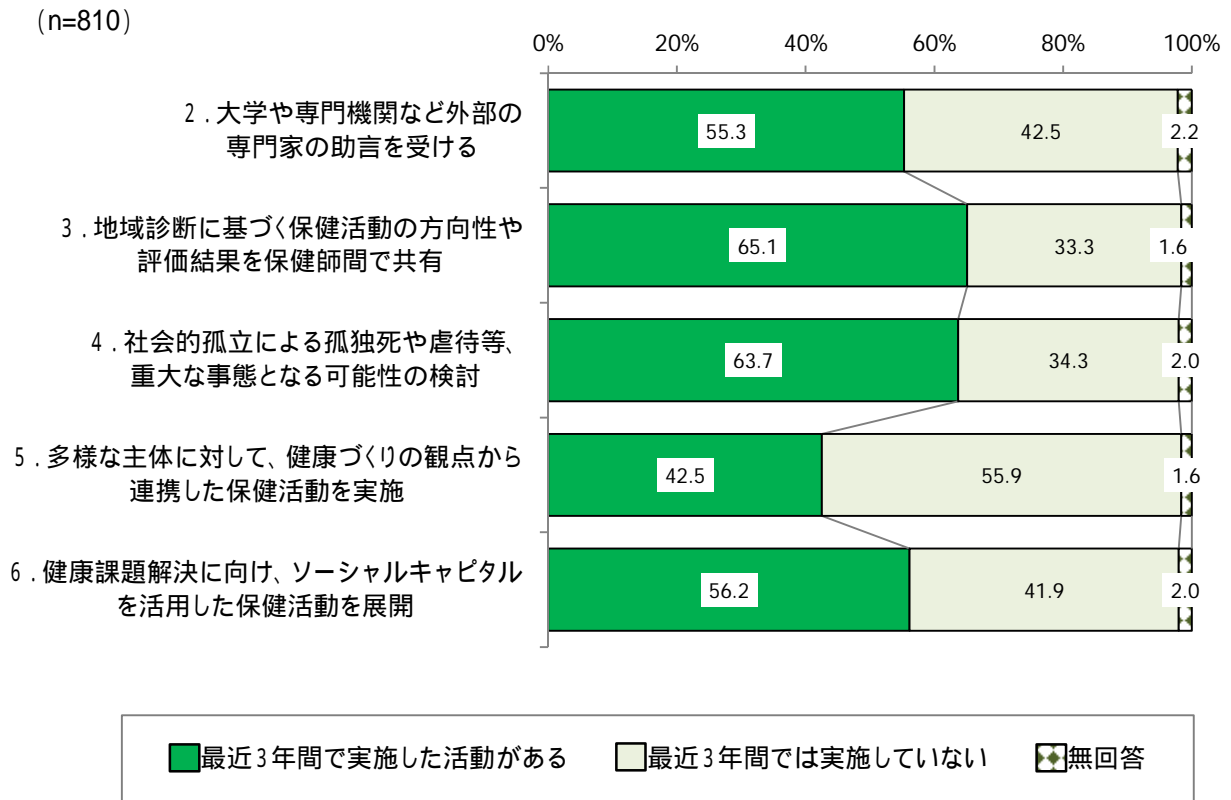
保健師全体の最近の取り組みについては、「1 - . 担当業務以外の自治体全体のデータも踏まえ健康課題を俯瞰」と「多様な主体に対して、健康づくりの観点から連携した保健活動を実施」の2項目で「最近3年間では実施していない」の割合が過半数を占めている。

一方で、その2項目を除いた9項目では、「最近3年間で実施した活動がある」の割合が過半数を占めている。特に「1 - . 地域の健康づくりに関連する団体や機関から意見を聞く」「1 - . 健康課題を意識して、様々なデータを比較し分析する」の2項目では、「最近3年間で実施した活動がある」の割合がそれぞれ79.8%、84.9%と、ともに約8割となっている。

図表 保健師全体の最近の取り組み(その1)



図表 保健師全体の最近の取り組み（その2）



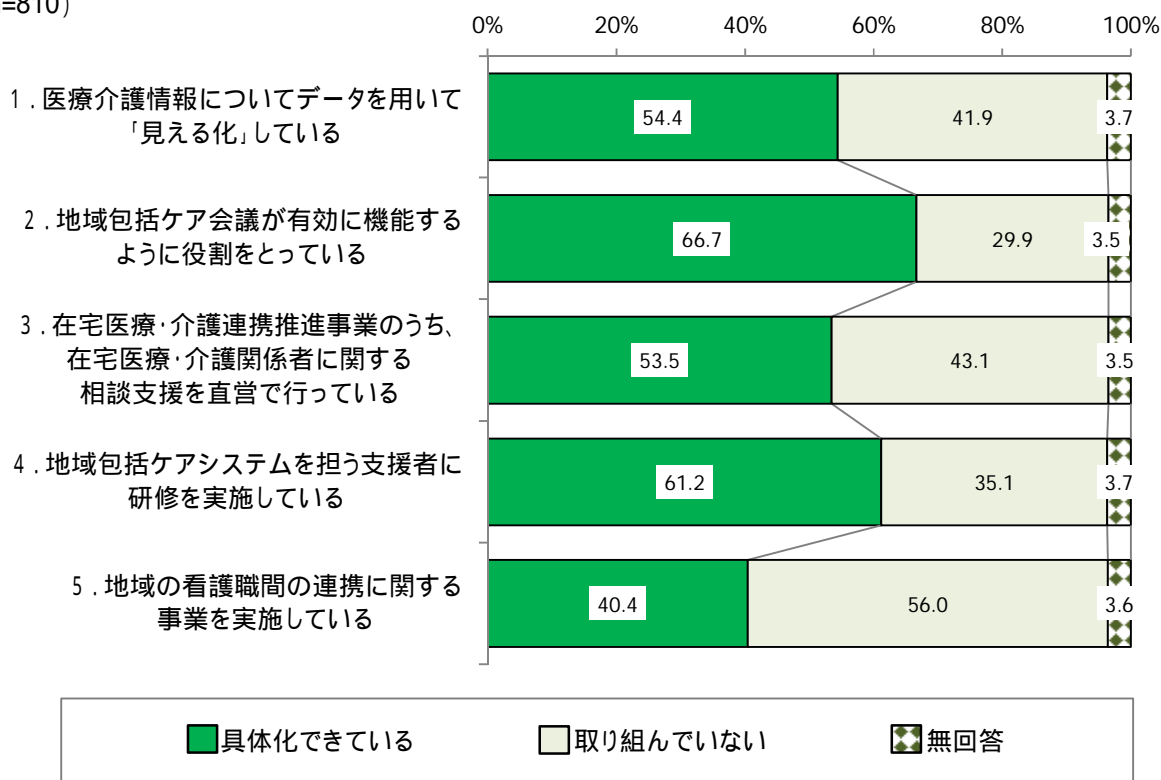
2 地域のケアシステム構築に関する最近の取り組み

問 32 - 2 地域のケアシステムの構築に関する最近の取り組みについてお尋ねします。  
(項目毎に1つ選択)

地域のケアシステム構築に関する最近の取り組みについては、「5. 地域の看護職間の連携に関する事業を実施している」を除く4項目全てで「具体化できている」の割合が過半数を占めている。特に、「2. 地域包括ケア会議が有効に機能するように役割をとっている」「4. 地域包括ケアシステムを担う支援者に研修を実施している」の2項目では、「具体化できている」の割合がそれぞれ66.7%、61.2%と、6割以上を占めている。

図表 地域のケアシステム構築に関する最近の取り組み

(n=810)



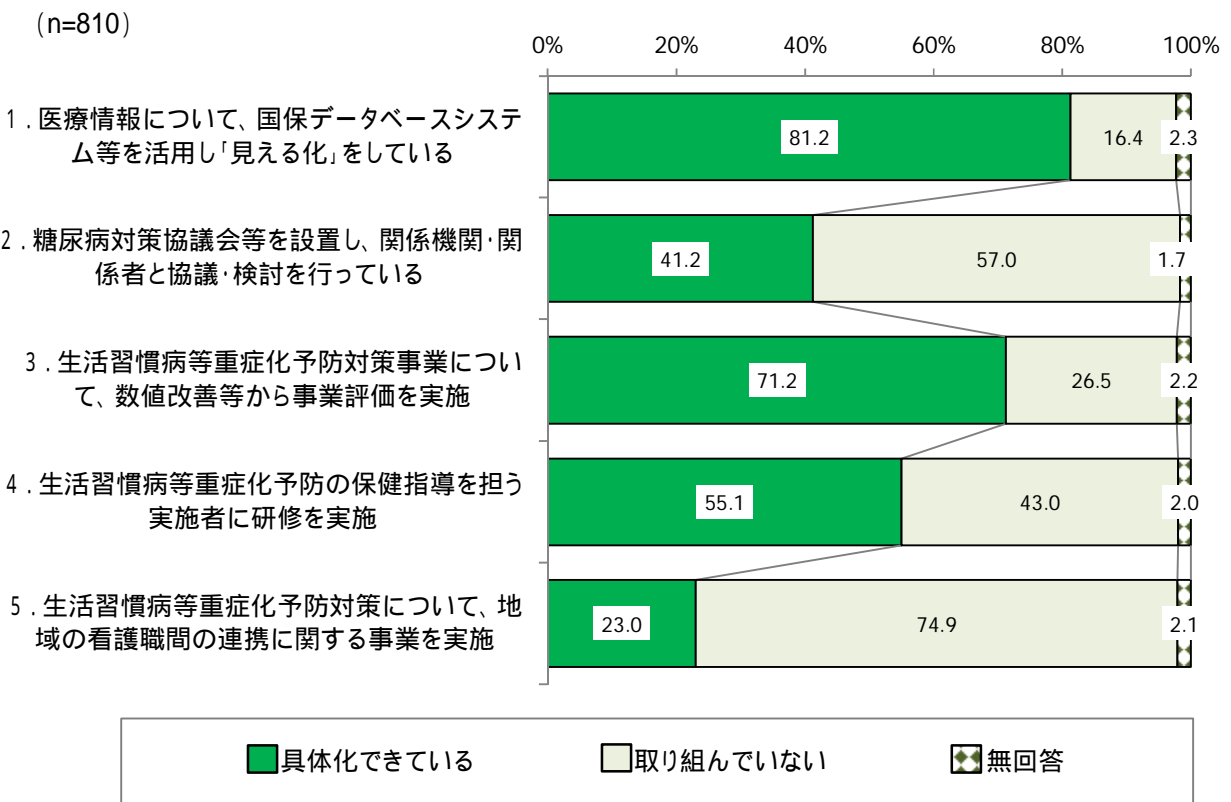
3 生活習慣病等重症化の予防的介入の重視

問 32 - 3 生活習慣病等重症化の予防的介入の重視についてお尋ねします。(項目毎に1つ選択)

生活習慣病等重症化の予防的介入の重視については、「具体化できている」の割合が「1.医療情報について、国保データベースシステム等を活用し「見える化」をしている」で81.2%と最も高く、次いで「3.生活習慣病等重症化予防対策事業について、数値改善等から事業評価を実施」で71.2%、「4.生活習慣病等重症化予防の保健指導を担う実施者に研修を実施」で55.1%となっている。

一方で、残り2項目では「取り組んでいない」の割合が過半数を占めており、特に「5.生活習慣病等重症化予防対策について、地域の看護職間の連携に関する事業を実施」では74.9%と大半を占めている。

図表 生活習慣病等重症化の予防的介入の重視



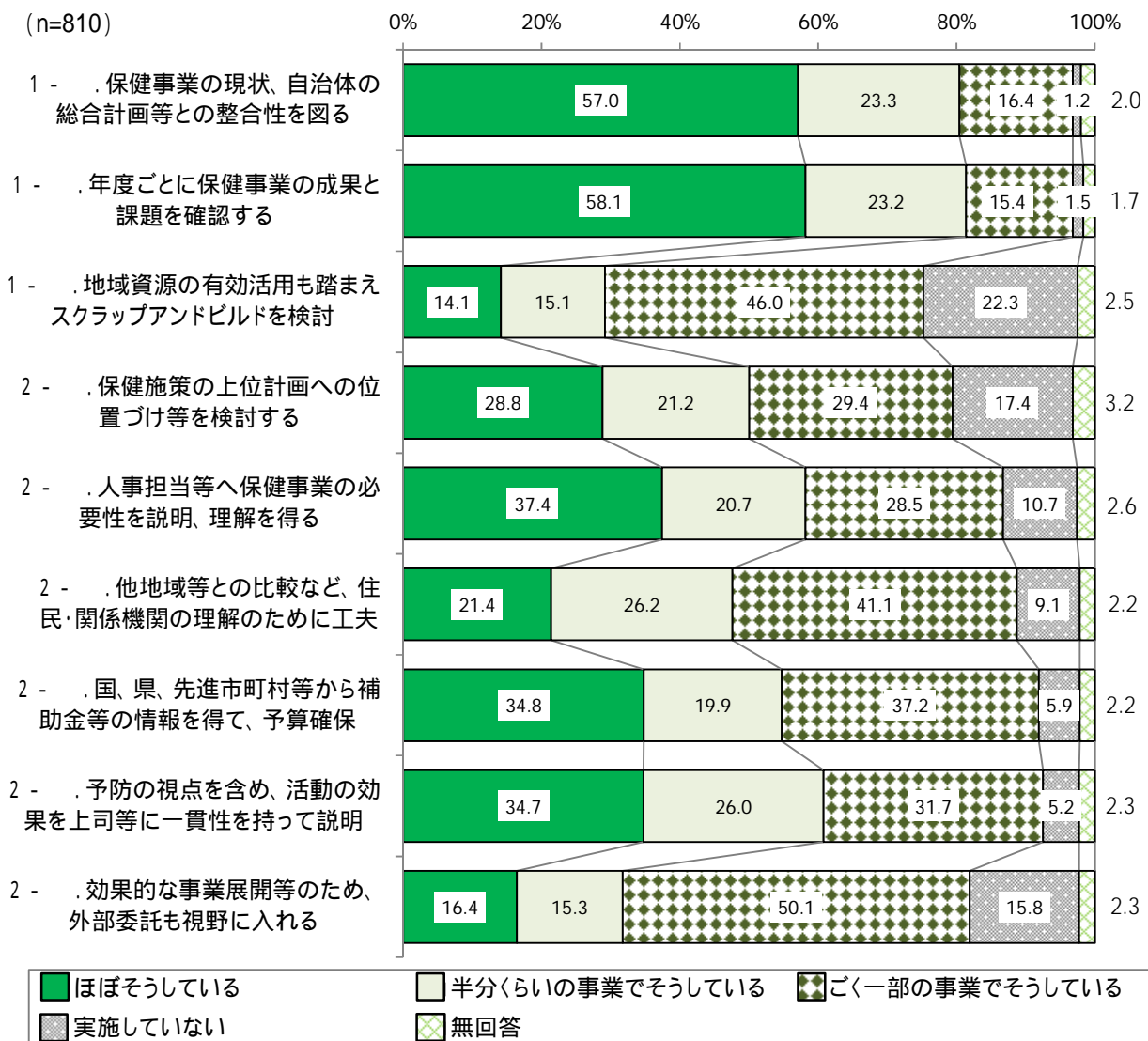
4 自治体の保健事業の進め方

問 32 - 4 貴自治体の保健事業の進め方についてお尋ねします。今年度の状況をお答えください。  
(項目毎に1つ選択)

自治体の保健事業の進め方について、「1 - ~ . 取り組むべき健康課題の優先順位の決定について」では、「1 - . 保健事業の現状、自治体の総合計画等との整合性を図る」「1 - . 年度ごとに保健事業の成果と課題を確認する」の2項目で「ほぼそうしている」の割合がともに過半数を占めている。一方、「1 - . 地域資源の有効活用も踏まえスクラップアンドビルドを検討」については、「ごく一部の事業でそうしている」「実施していない」の割合が高くなっている。

「2 - ~ . 事業化の推進について」では、「2 - . 人事担当等へ保健事業の必要性を説明、理解を得る」「2 - . 国、県、先進市町村等から補助金等の情報を得て、予算確保」「2 - . 予防の視点を含め、活動の効果を上司等に一貫性を持って説明」の3項目で、「ほぼそうしている」の割合が他の項目に比べて高くなっている。一方で、「2 - . 保健施策の上位計画への位置づけ等を検討する」「2 - . 効果的な事業展開等のため、外部委託も視野に入れる」の2項目では、「実施していない」の割合がそれぞれ17.4%、15.8%と、他の項目に比べて高くなっている。

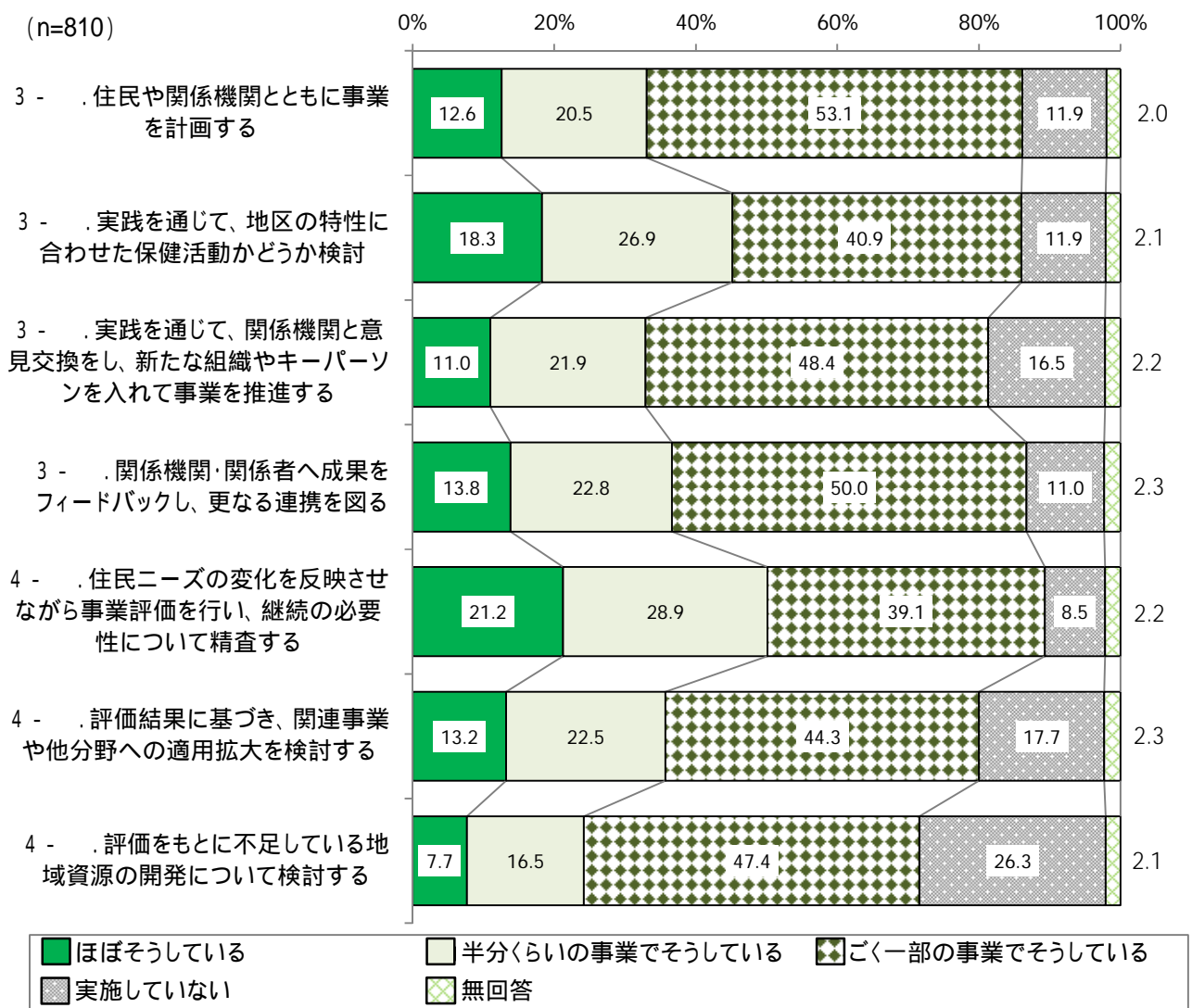
図表 自治体の保健事業の進め方(その1)



「3 - ~ . 効率的な事業実施に向けて」では、いずれの項目でも「ごく一部の事業でそうしている」の割合が最も高く、「実施していない」と合わせた『あまり実施していない(合計)』の割合は、いずれの項目でも過半数を占めている。

「4 - ~ . 効率的な事業実施に向けて」では、「4 - . 住民ニーズの変化を反映させながら事業評価を行い、継続の必要性について精査する」「4 - . 評価結果に基づき、関連事業や他分野への適用拡大を検討する」「4 - . 評価をもとに不足している地域資源の開発について検討する」の順に「ほぼそうしている」「半分くらいの事業でそうしている」の割合が減少し、「ごく一部の事業でそうしている」「実施していない」の割合が増加している。

図表 自治体の保健事業の進め方(その2)



## 今後の保健師活動推進に関する課題

### 1 人材の確保に関する課題と工夫

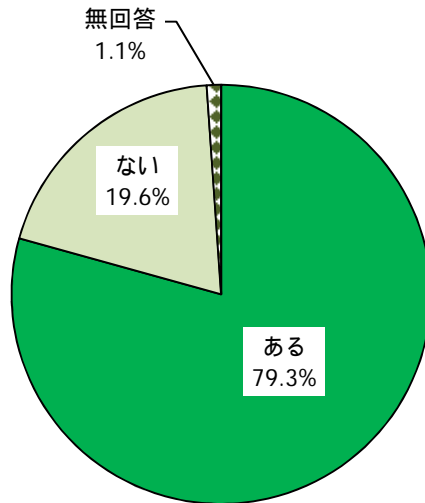
#### 1 保健師新規採用の課題

問 33 - 1 保健師の新規採用を行う際に、課題はありますか。(1つ選択)

問 33 - 2 どのような課題がありますか。(複数回答可)  
(問 33 - 1 で「1 ある」と回答された方のみ)

保健師新規採用の課題の有無については、「ある」が 79.3%と大半を占めており、「ない」の 19.6%を大きく上回っている。

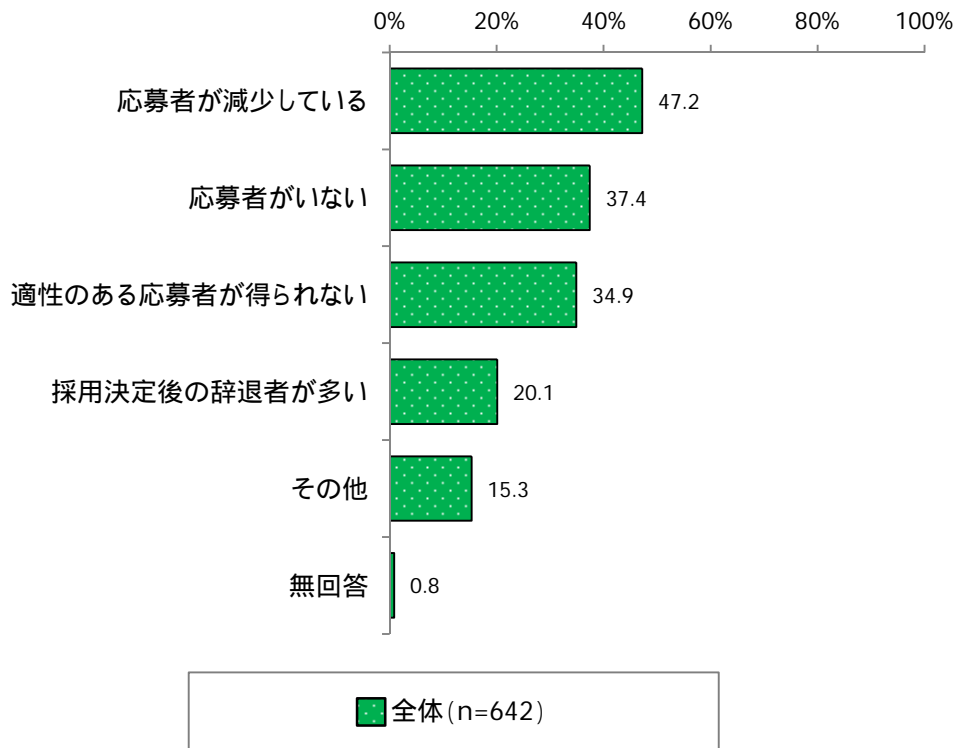
図表 保健師新規採用の課題の有無



全体(n=810)

保健師新規採用の課題の内容については、「応募者が減少している」が 47.2%と最も高く、次いで「応募者がいない」が 37.4%、「適性のある応募者が得られない」が 34.9%、「採用決定後の辞退者が多い」が 20.1%となっている。

図表 保健師新規採用の課題の内容





2 保健師新規採用の工夫

問 33 - 3 保健師の新規採用に向けて工夫していることはありますか。(1つ選択)

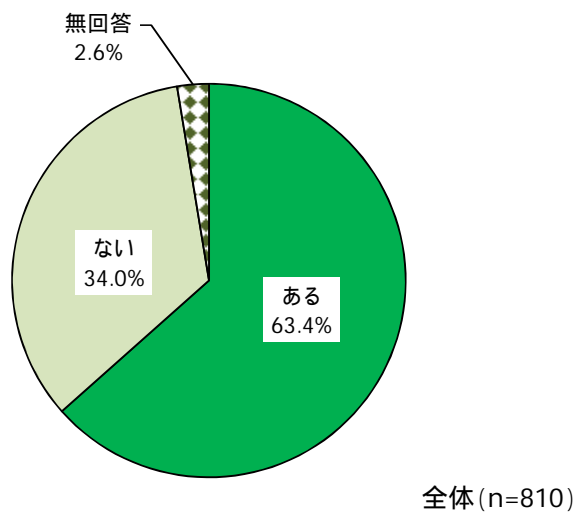
問 33 - 4 どのような工夫ですか。(複数回答可)

(問 33 - 3 で「1 ある」と回答された方のみ)

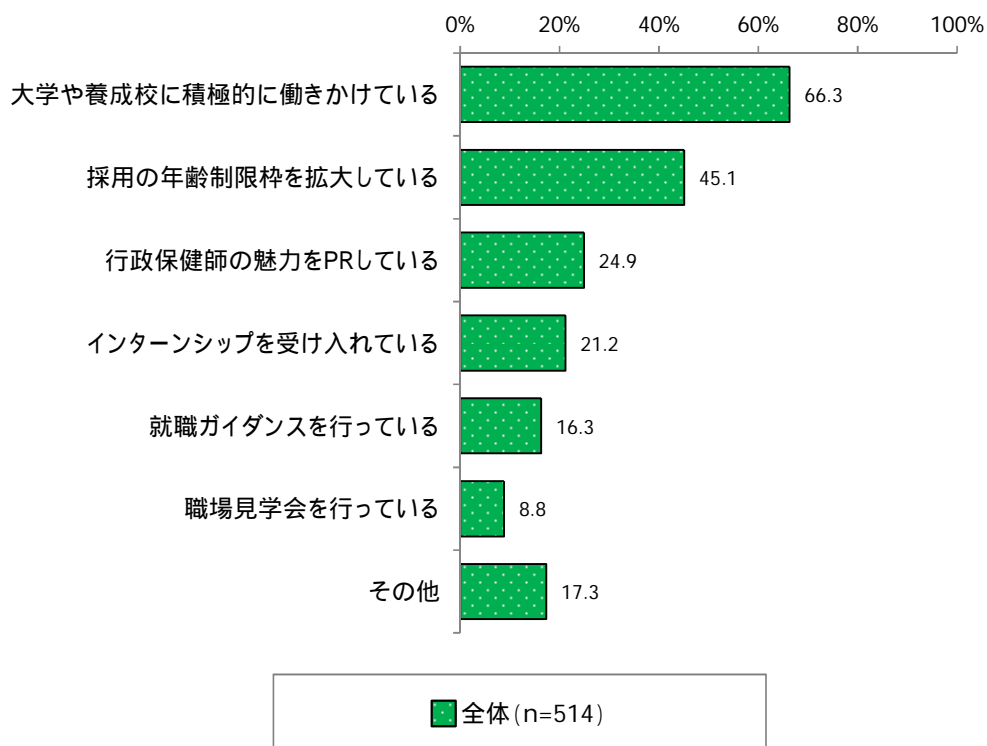
保健師新規採用の工夫の有無については、「ある」の割合が 63.4%と過半数を占めており、「ない」の 34.0%を 29.6 ポイント上回っている。

また、保健師新規採用の工夫の内容については、「大学や養成校に積極的に働きかけている」の割合が 66.3%と最も高く、次いで「採用の年齢制限枠を拡大している」が 45.1%、「行政保健師の魅力を PR している」が 24.9%、「インターンシップを受け入れている」が 21.2%となっている。

図表 保健師新規採用の工夫の有無



図表 保健師新規採用の工夫の内容



3 非常勤保健師確保の課題

問 33 - 5 非常勤保健師を確保する際に課題がありますか。(1つ選択)

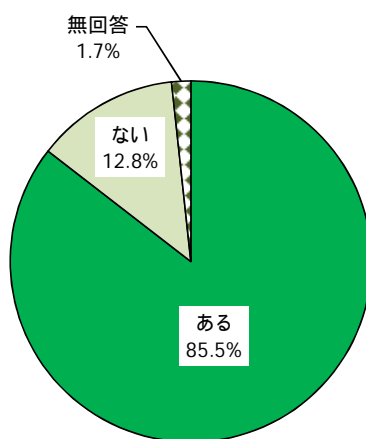
問 33 - 6 どのような課題ですか。(複数回答可)

(問 33 - 5 で「1 ある」と回答された方のみ)

非常勤保健師確保の課題の有無については、「ある」の割合が 85.5%と大半を占めており、「ない」の 12.8%を大きく上回っている。

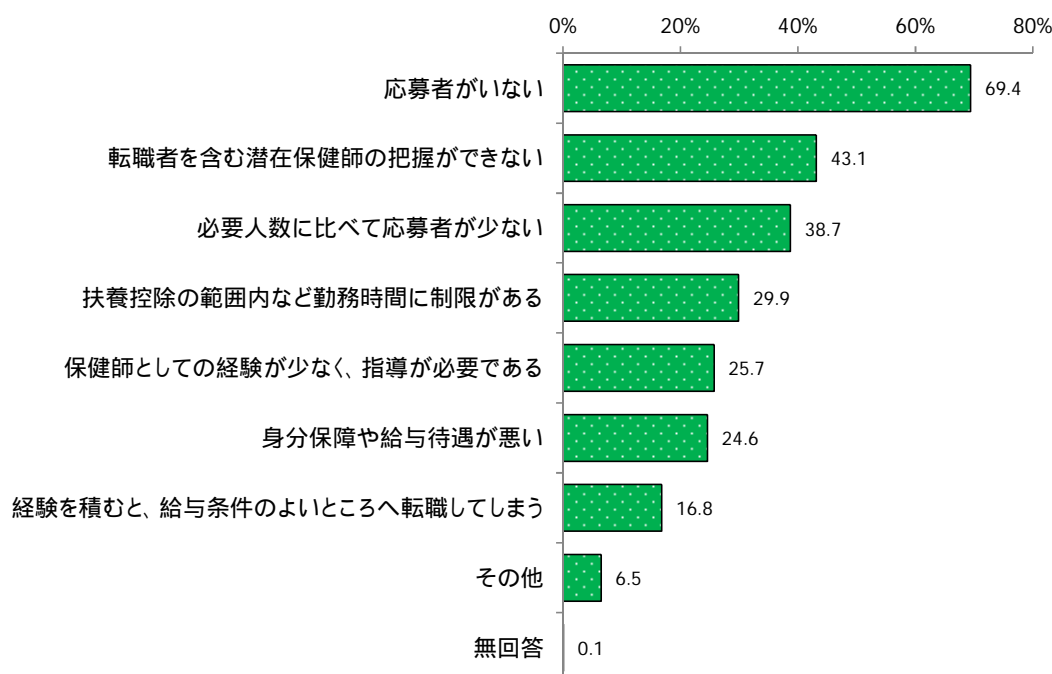
また、非常勤保健師確保の課題の内容については、「応募者がいない」の割合が 69.4%と最も高く、次いで「転職者を含む潜在保健師の把握ができない」が 43.1%、「必要人数に比べて応募者が少ない」が 38.7%、「扶養控除の範囲内など勤務時間に制限がある」が 29.9%となっている。

図表 非常勤保健師確保の課題の有無



全体(n=810)

図表 非常勤保健師確保の課題の内容



■ 全体(n=692)

4 非常勤保健師確保の工夫

問 33 - 7 非常勤保健師の確保に向けて、工夫していることはありますか。( 1 つ選択 )

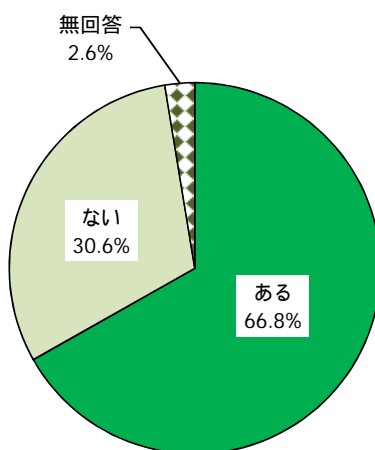
問 33 - 8 どのような工夫ですか。( 複数回答可 )

( 問 33 - 7 で「 1 ある」と回答された方のみ )

非常勤保健師確保の工夫の有無については、「ある」の割合が 66.8%と過半数を占めており、「ない」の 30.6%を 36.2 ポイント上回っている。

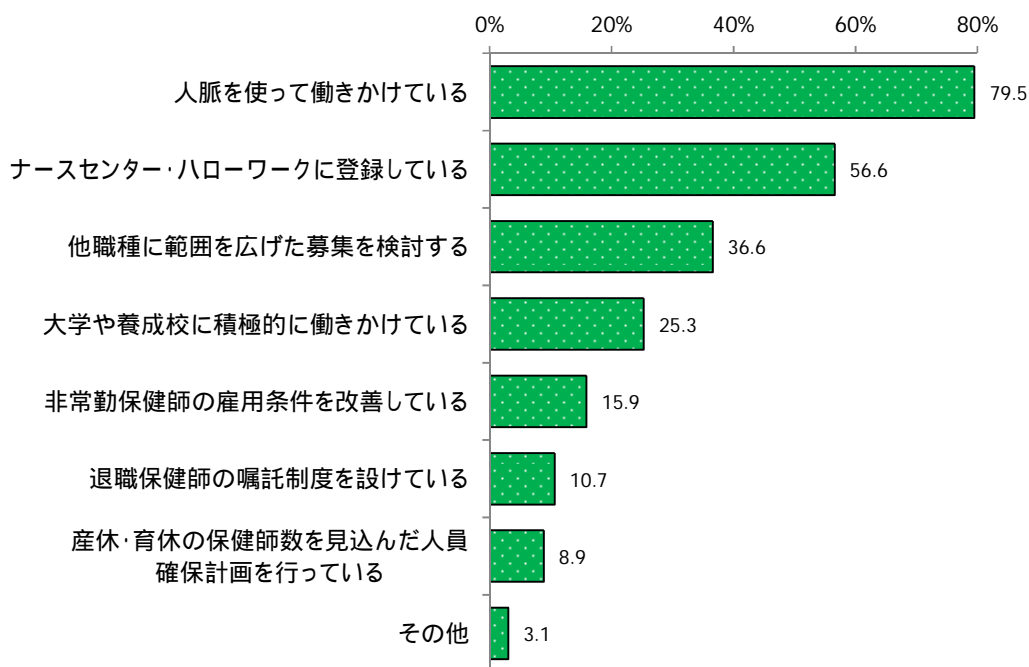
非常勤保健師確保の工夫の内容については、「人脈を使って働きかけている」の割合が 79.5%と最も高く、次いで「ナースセンター・ハローワークに登録している」が 56.6%、「他職種に広げた募集を検討する」が 36.6%、「大学や養成校に積極的に働きかけている」が 25.3%となっている。

図表 非常勤保健師確保の工夫の有無



全体(n=810)

図表 非常勤保健師確保の工夫の内容



■ 全体(n=541)

## 2 人材の育成に関する課題と工夫

### 1 新任期保健師育成の課題

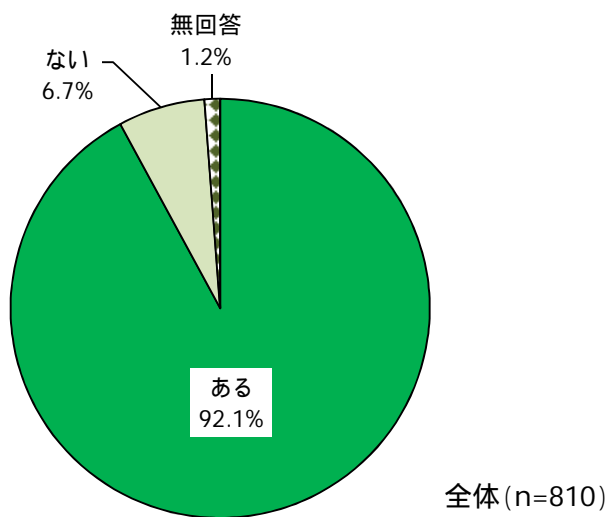
問 34 - 1 新任期の保健師を育成する上で課題はありますか。(1つ選択)

問 34 - 2 どのような課題ですか。(複数回答可)

(問 34 - 1 で「1 ある」と回答された方のみ)

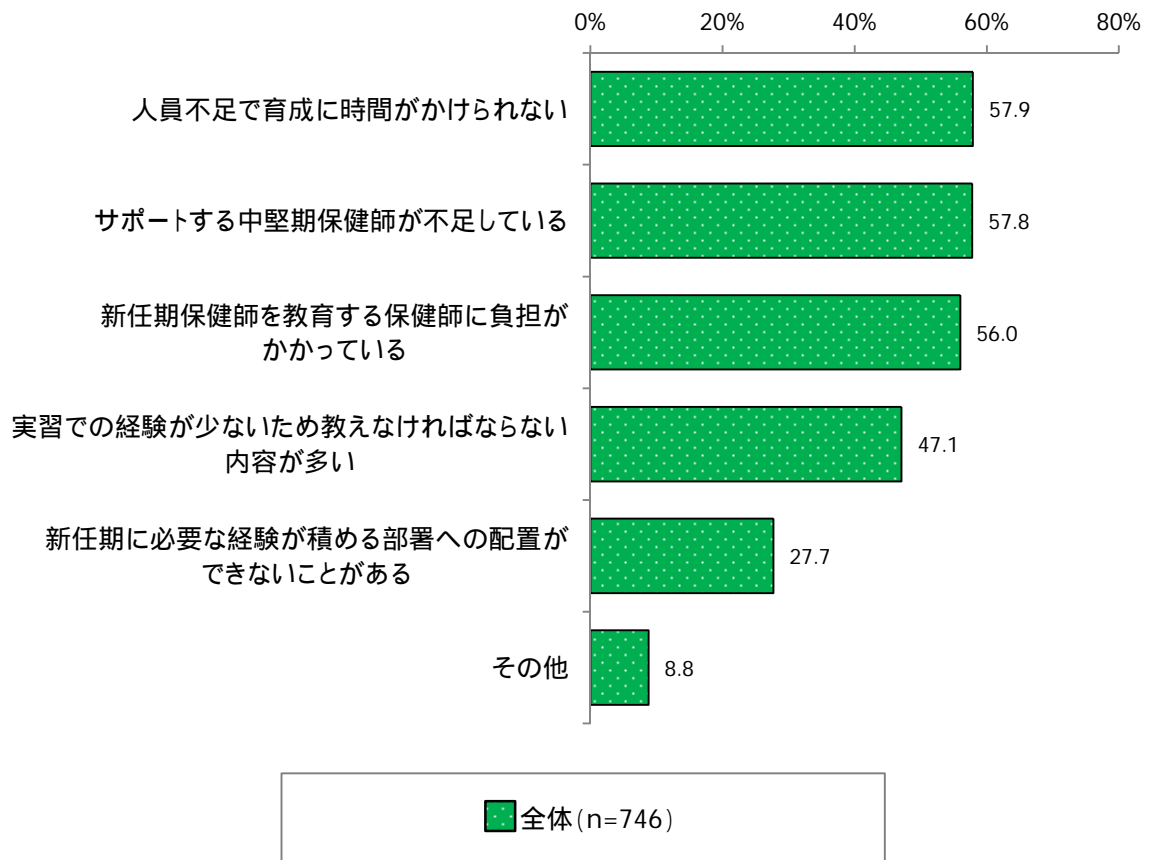
新任期保健師育成の課題の有無については、「ある」がの割合が 92.1%と大半を占めており、「ない」の 6.7%を大きく上回っている。

図表 新任期保健師育成の課題の有無



また、新任期保健師育成の課題の内容については、「人員不足で育成に時間がかけられない」の割合が57.9%と最も高く、次いで、「サポートする中堅期保健師が不足している」が57.8%、「新任期保健師を教育する保健師に負担がかかっている」が56.0%、「実習での経験が少ないため教えなければならない内容が多い」が47.1%となっている。

図表 新任期保健師育成の課題の内容



2 新任期保健師育成の工夫

問 34 - 3 新任期の保健師を育成する上で工夫をしていますか。(1つ選択)

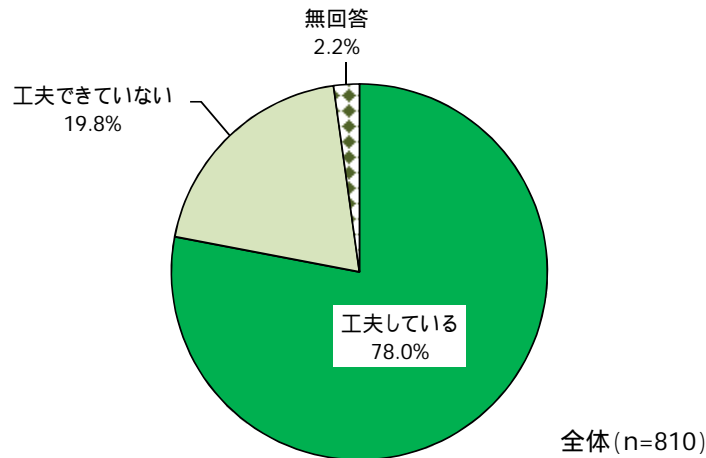
問 34 - 4 どのような工夫ですか。(複数回答可)

(問 34 - 3 で「1 工夫している」と回答された方のみ)

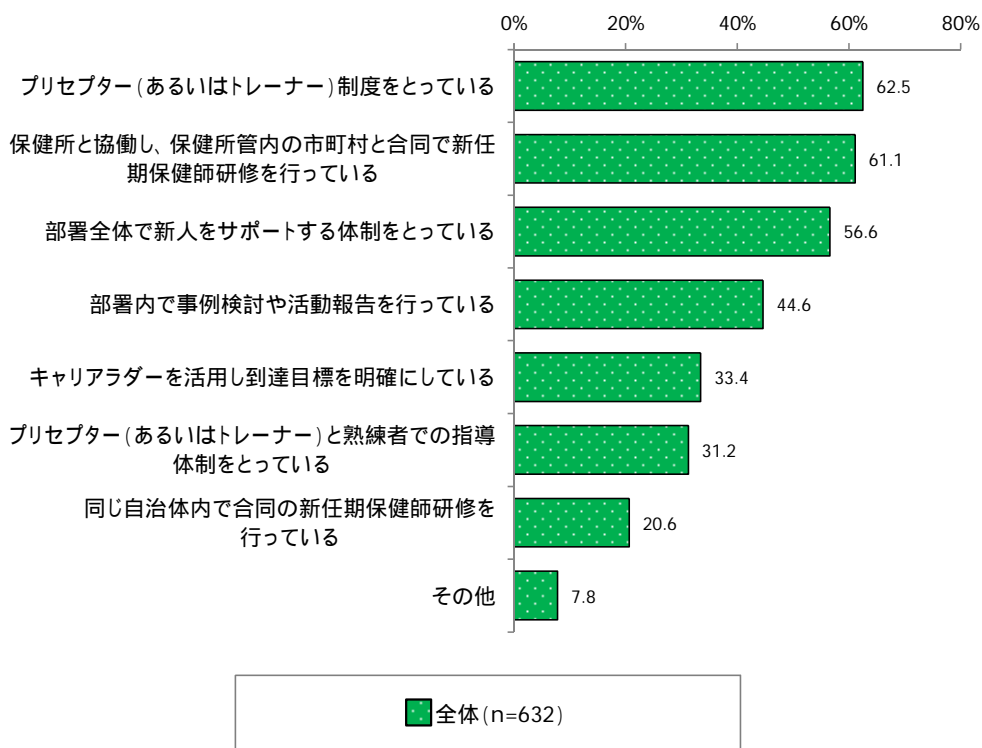
新任期保健師育成の工夫の有無については、「工夫している」の割合が78.0%と大半を占めており、「工夫できていない」の19.8%を大きく上回っている。

新任期保健師育成の工夫の内容については、「プリセプター(あるいはトレーナー)制度をとっている」の割合が62.5%と最も高く、次いで「保健所と協働し、保健所管内の市町村と合同で新任期保健師研修を行っている」が61.1%、「部署全体で新人をサポートする体制をとっている」が56.6%、「部署内で事例検討や活動報告を行っている」が44.6%となっている。

図表 新任期保健師育成の工夫の有無



図表 新任期保健師育成の工夫の内容



3 中堅期保健師育成の課題

問 34 - 5 中堅期の保健師を育成する上で課題はありますか。(1つ選択)

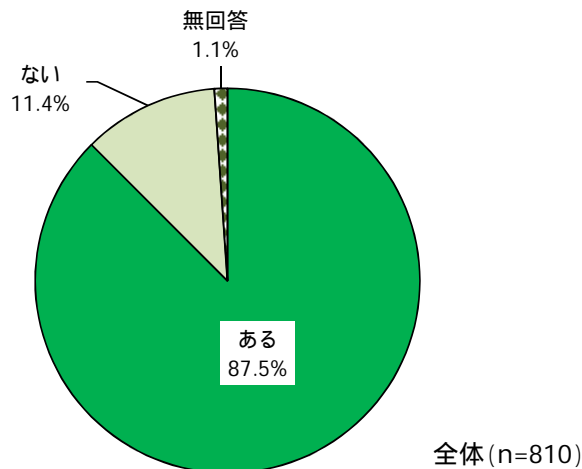
問 34 - 6 どのような課題ですか。(複数回答可)

(問 34 - 5 で「1 ある」と回答された方のみ)

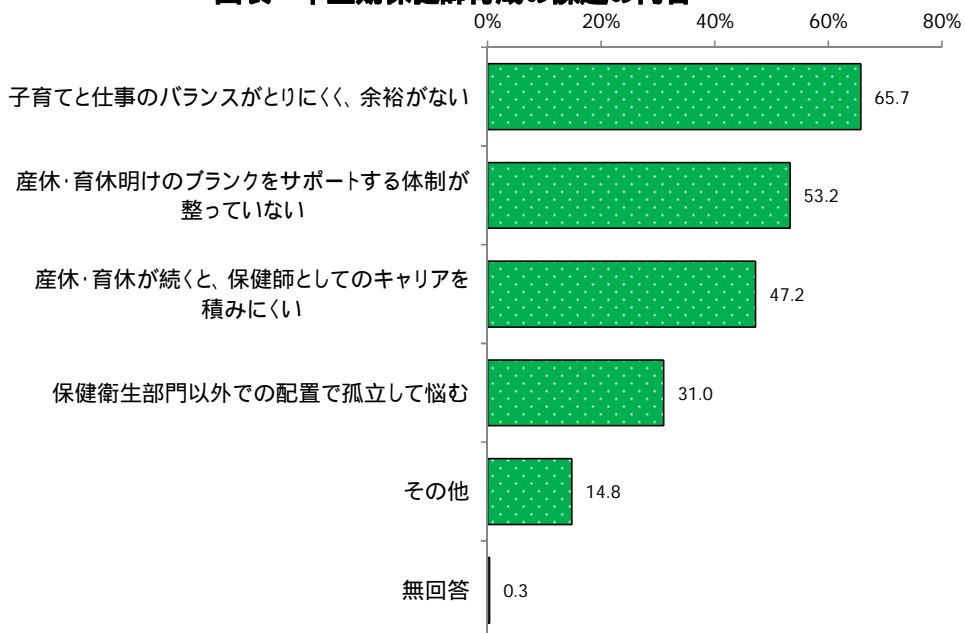
中堅期保健師育成の課題の有無については、「ある」の割合が 87.5%と大半を占めており、「ない」の 11.4%を大きく上回っている。

中堅期保健師育成の課題の内容については、「子育てと仕事のバランスがとりにくく、余裕がない」の割合が 65.7%と最も高く、次いで「産休・育休明けのブランクをサポートする体制が整っていない」が 53.2%、「産休・育休が続くと、保健師としてのキャリアを積みにくい」が 47.2%、「保健衛生部門以外での配置で孤立して悩む」が 31.0%となっている。

図表 中堅期保健師育成の課題の有無



図表 中堅期保健師育成の課題の内容



4 中堅期保健師育成の工夫

問 34 - 7 中堅期保健師を育成する上で工夫していることはありますか。(1つ選択)

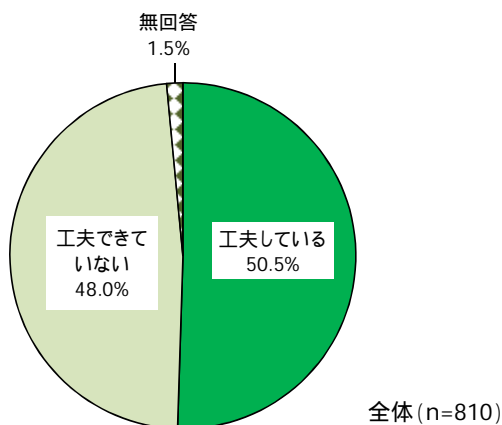
問 34 - 8 どのような工夫ですか。(複数回答可)

(問 34 - 7 で「1 工夫している」と回答された方のみ)

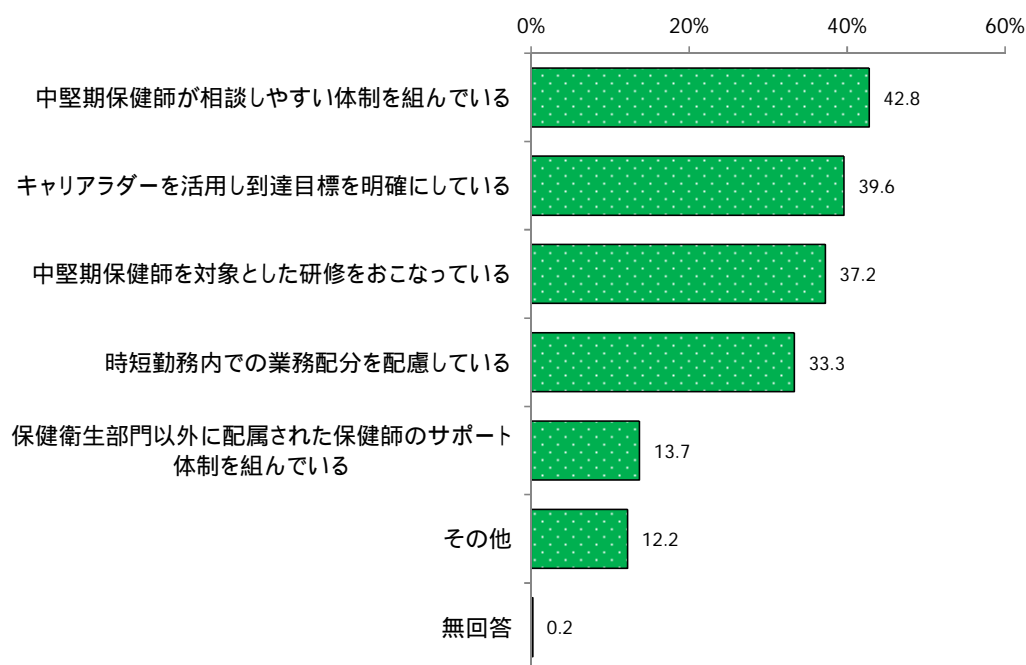
中堅期保健師育成の工夫の有無については、「工夫している」の割合が 50.5%と過半数ではあるが、「工夫できていない」の 48.0%と大きな差はみられない。

中堅期保健師育成の工夫の内容については、「中堅期保健師が相談しやすい体制を組んでいる」の割合が 42.8%と最も高く、次いで「キャリアラダーを活用し到達目標を明確にしている」が 39.6%、「中堅期保健師を対象とした研修をおこなっている」が 37.2%、「時短勤務内での業務配分を配慮している」が 33.3%となっている。

図表 中堅期保健師育成の工夫の有無



図表 中堅期保健師育成の工夫の内容





5 管理職保健師育成の課題

問 34 - 9 管理職の保健師を育成する上で課題はありますか。(1つ選択)

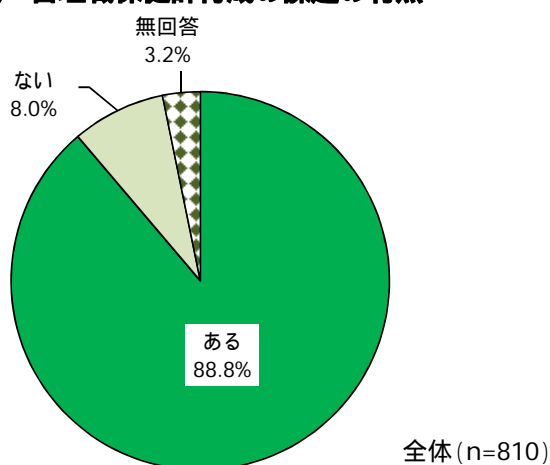
問 34 - 10 どのような課題ですか。(複数回答可)

(問 34 - 9 で「1 ある」と回答された方のみ)

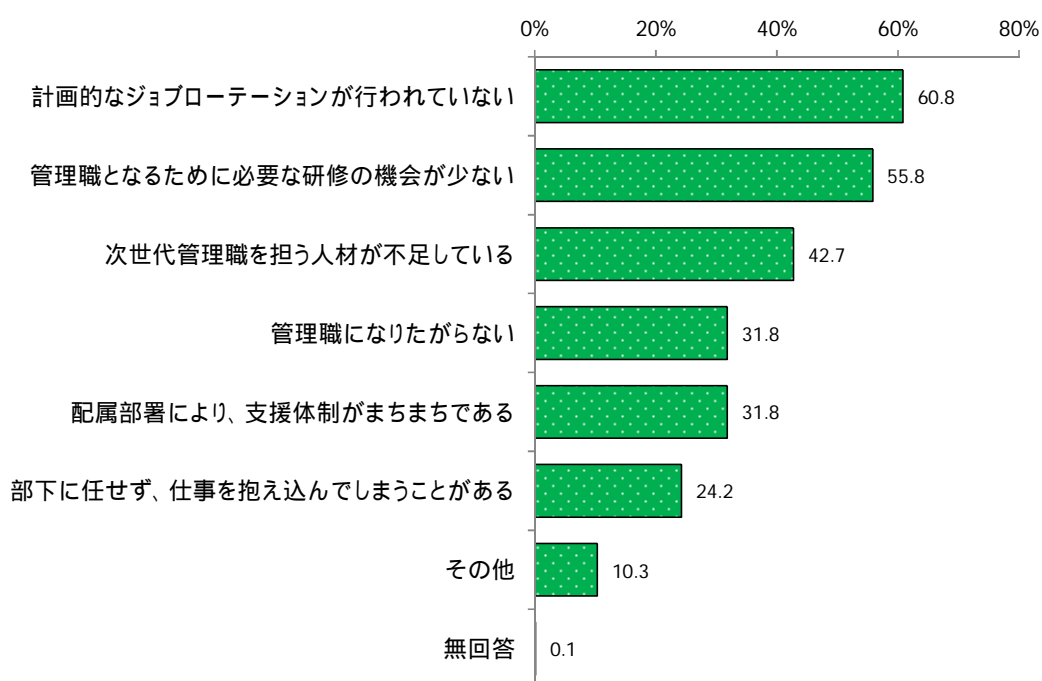
管理職保健師育成の課題の有無については、「ある」の割合が 88.8%と大半を占めており、「ない」の 8.0%を大きく上回っている。

管理職保健師育成の課題の内容については、「計画的なジョブローテーションが行われていない」の割合が 60.8%と最も高く、次いで「管理職となるために必要な研修の機会が少ない」が 55.8%、「次世代管理職を担う人材が不足している」が 42.7%となっている。

図表 管理職保健師育成の課題の有無



図表 管理職保健師育成の課題の内容



■ 全体 (n=719)

6 管理職保健師育成の工夫

問 34 - 11 管理職の保健師を育成する上で工夫していることはありますか（1つ選択）

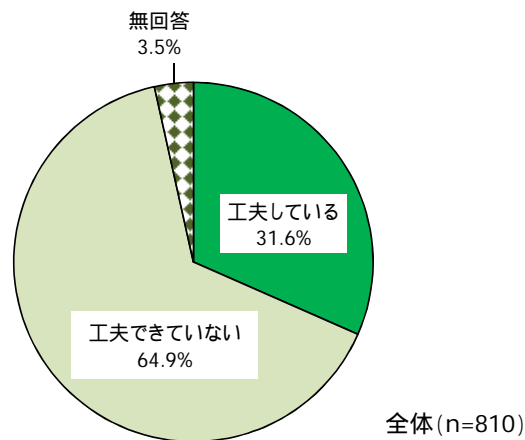
問 34 - 12 どのような工夫ですか。（複数回答可）

（問 34 - 11 で「1 工夫している」と回答された方のみ）

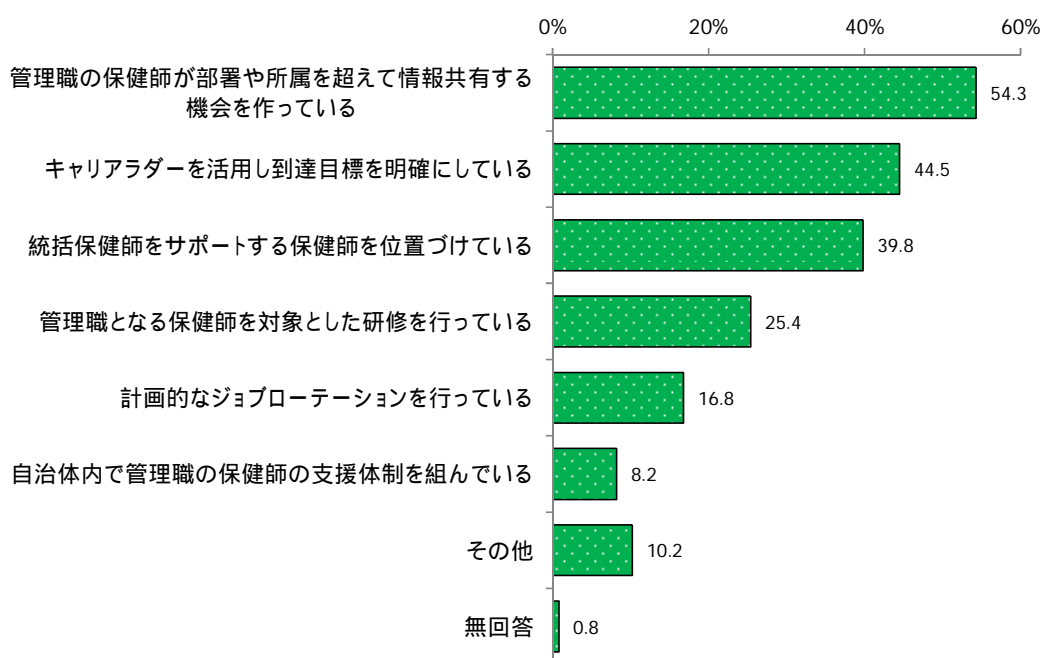
管理職保健師育成の工夫の有無については、「工夫できていない」の割合が 64.9%と過半数を占めており、「工夫している」の 31.6%を 30.3 ポイント上回っている。

管理職保健師育成の工夫の内容については、「管理職の保健師が部署や所属を超えて情報共有する機会を作っている」の割合が 54.3%と最も高く、次いで「キャリアラダーを活用し到達目標を明確にしている」が 44.5%、「統括保健師をサポートする保健師を位置づけている」が 39.8%、「管理職となる保健師を対象とした研修を行っている」が 25.4%となっている。

図表 管理職保健師育成の工夫の有無



図表 管理職保健師育成の工夫の内容



### 3 保健師の配置についての課題と工夫

#### 1 保健師配置についての課題

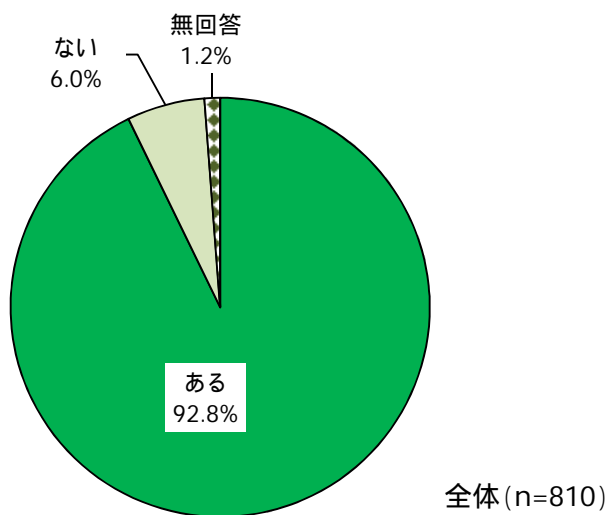
問 35 - 1 保健師の配置に関して課題はありますか。(1つ選択)

問 35 - 2 どのような課題ですか。(複数回答可)

(問 35 - 1 で「1 ある」と回答された方のみ)

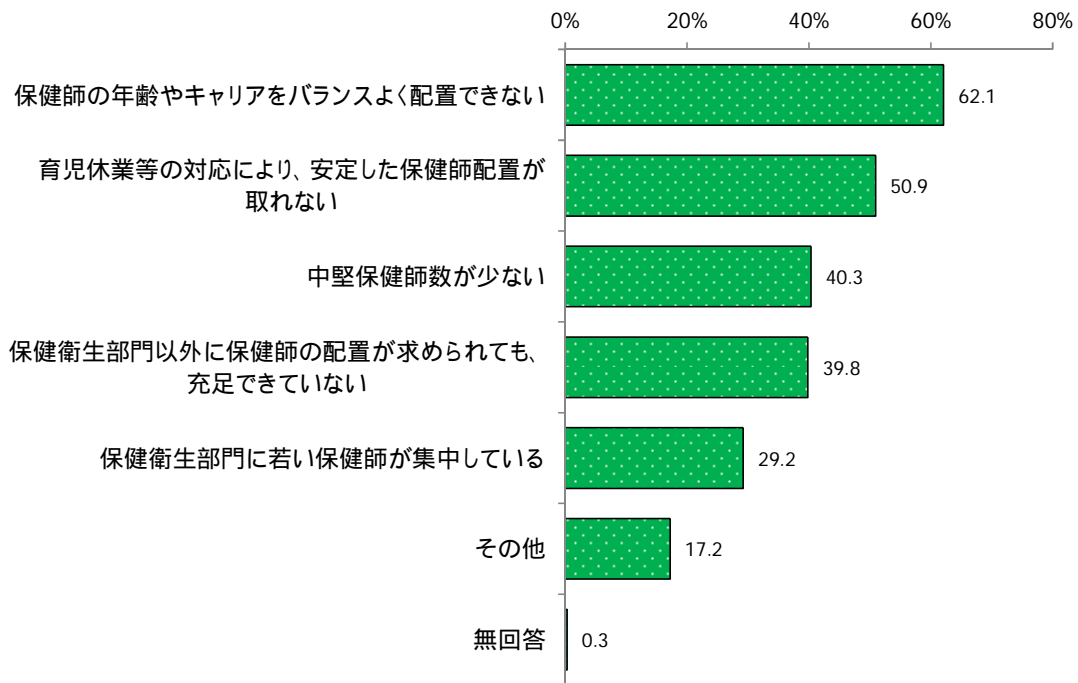
保健師配置についての課題の有無については、「ある」の割合が 92.8%と大半を占めており、「ない」の 6.0%を大きく上回っている。

図表 保健師配置についての課題の有無



保健師配置についての課題の内容については、「保健師の年齢やキャリアをバランスよく配置できない」の割合が62.1%と最も高く、次いで「育児休業等の対応により、安定した保健師配置が取れない」が50.9%、「中堅保健師数が少ない」が40.3%、「保健衛生部門以外に保健師の配置が求められても、充足できていない」が39.8%となっている。

図表 保健師配置についての課題の内容



■ 全体 (n=751)

2 保健師配置についての工夫

問 35 - 3 保健師の配置に関して、工夫をしていますか。(1つ選択)

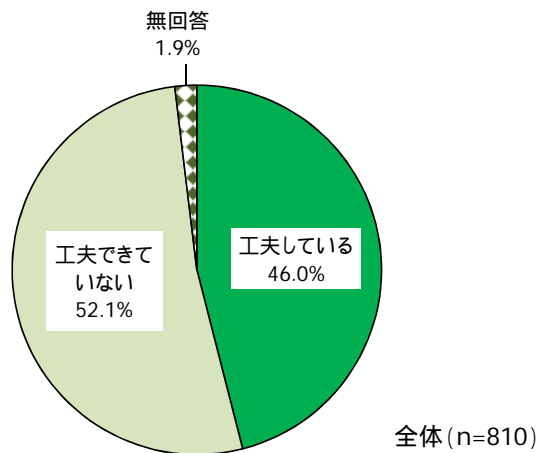
問 35 - 4 どのような工夫ですか。(複数回答可)

(問 35 - 3 で「1 工夫している」と回答された方のみ)

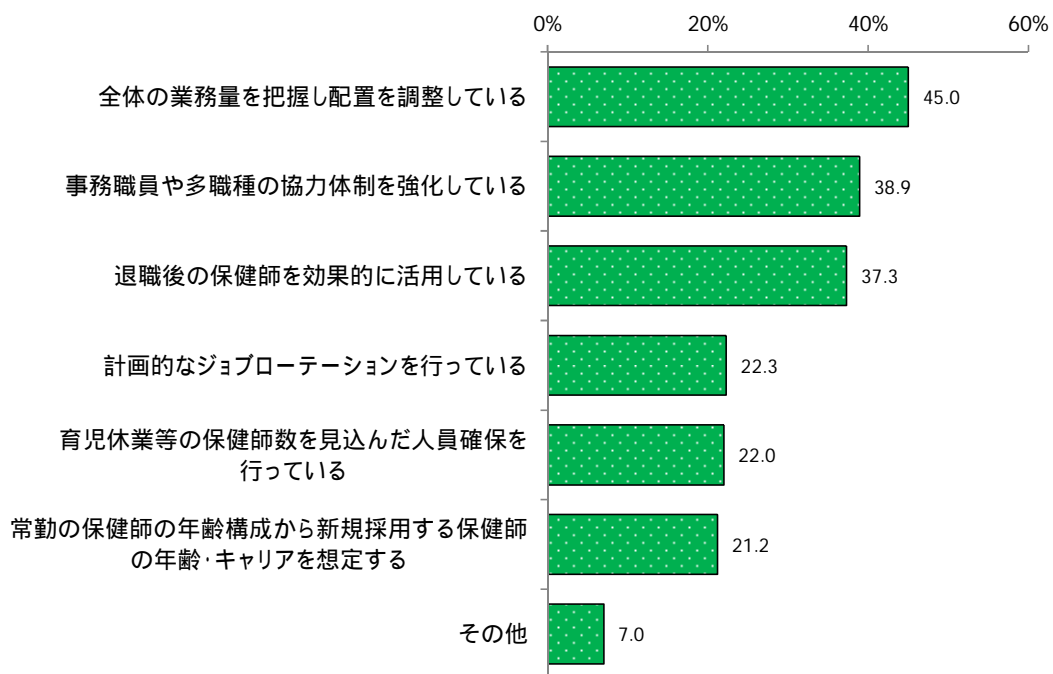
保健師配置についての工夫の有無については、「工夫できていない」の割合が 52.1%と過半数を占めており、「工夫している」の 46.0%を 6.1 ポイント上回っている。

保健師配置についての工夫の内容については、「全体の業務量を把握し配置を調整している」の割合が 45.0%と最も高く、次いで「事務職員や多職種の協力体制を強化している」が 38.9%、「退職後の保健師を効果的に活用している」が 37.3%となっている。

図表 保健師配置についての工夫の有無



図表 保健師配置についての工夫の内容



## 4 地区活動に関する課題

### 1 地区活動に関する課題

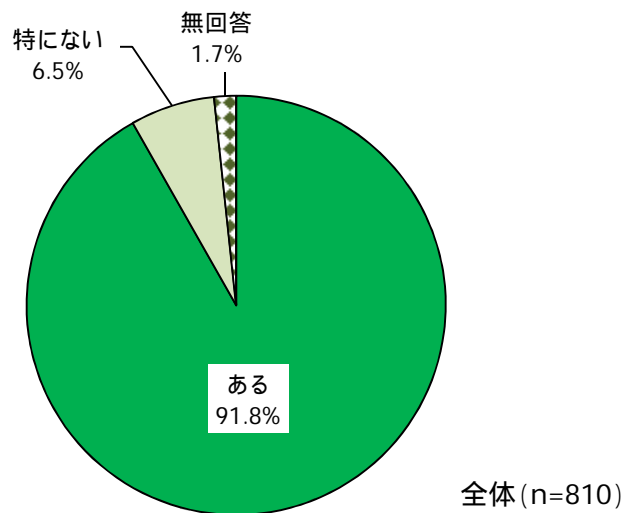
問 36 - 1 現在の保健師の地区活動についての課題はありますか。(1つ選択)

問 36 - 2 どのような課題ですか。(複数回答可)

(問 36 - 1 で「1 ある」と回答された方のみ)

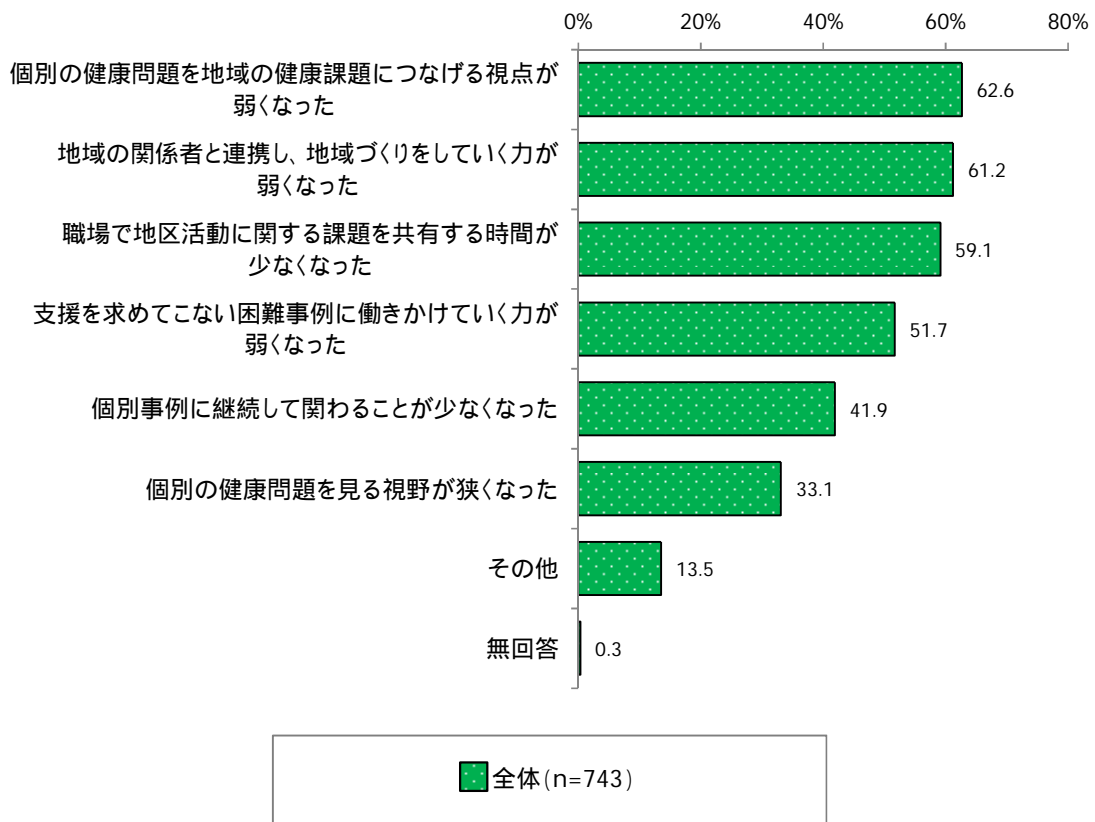
地区活動に関する課題の有無については、「ある」の割合が 91.8%と大半を占めており、「ない」の 6.5%を大きく上回っている。

図表 地区活動に関する課題の有無



地区活動に関する課題の内容については、「個別の健康問題を地域の健康課題につなげる視点が弱くなった」の割合が62.6%と最も高く、次いで「地域の関係者と連携し、地域づくりをしていく力が弱くなった」が61.2%、「職場で地区活動に関する課題を共有する時間が少なくなった」が59.1%、「支援を求めてこない困難事例に働きかけていく力が弱くなった」が51.7%となっている。

図表 地区活動に関する課題の内容



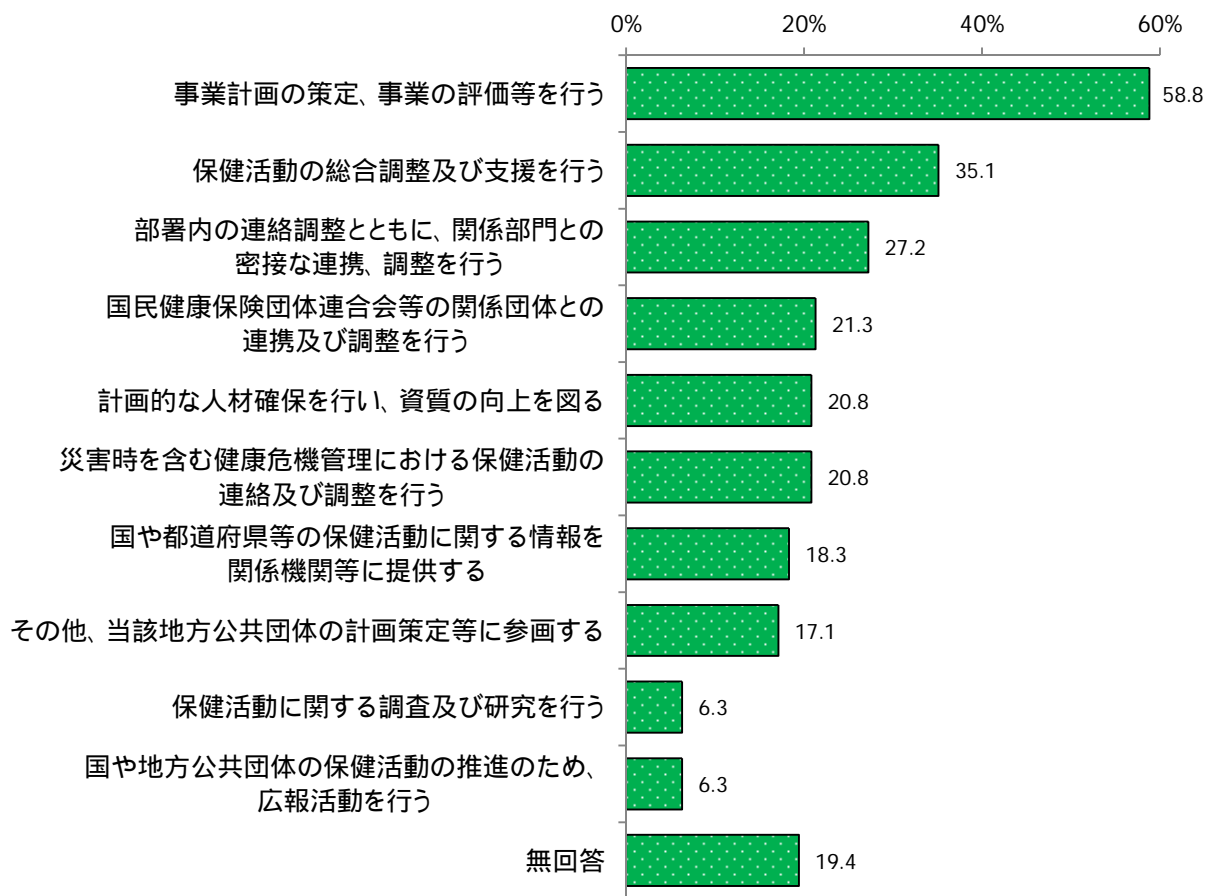
## 本庁の役割遂行

### 1 本庁の役割遂行の状況

問 37 - 1 下記の 10 項目のうち、実施できている項目 3 つと実施が困難な項目 3 つを選択し項目欄に○印をつけてください。  
(本庁所属の統括保健師の方のみお答えください。)

本庁の役割遂行の状況のうち実施できている項目については、「事業計画の策定、事業の評価等を行う」の割合が 58.8%と最も高く、次いで「保健活動の総合調整及び支援を行う」が 35.1%、「部署内の連絡調整とともに、関係部門との密接な連携、調整を行う」が 27.2%、「国民健康保険団体連合会等の関係団体との連携及び調整を行う」が 21.3%となっている。

図表 実施できている項目



■ 全体(n=427)



本庁の役割遂行の状況のうち実施が困難な項目については、「保健活動に関する調査及び研究を行う」の割合が 48.0%と最も高く、次いで「計画的な人材確保を行い、資質の向上を図る」が 43.1%、「災害時を含む健康危機管理における保健活動の連絡及び調整を行う」が 32.6%、「部署内の連絡調整とともに、関係部門との密接な連携、調整を行う」が 27.6%となっている。

**図表 実施が困難な項目**

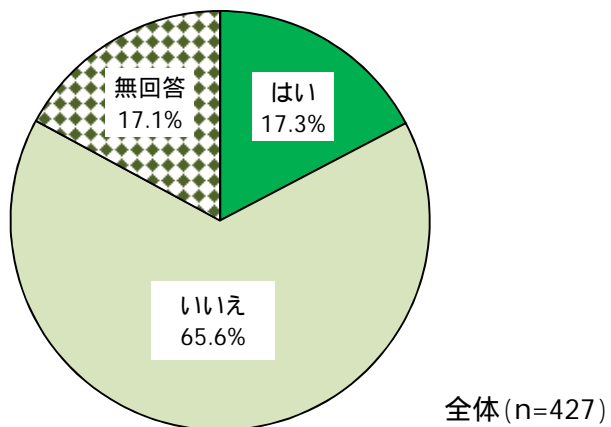


## 2 ヒアリング対応の可否

問 38 令和2年度以降、本調査結果を踏まえた保健師の活動、統括保健師に関するヒアリングを予定していますが、その対応は可能ですか。(1つ選択)  
(本庁所属の統括保健師の方のみお答えください。)

令和2年度以降のヒアリング対応の可否については、「いいえ(不可)」が65.6%と過半数を占めており、「はい(可能)」の17.3%を大きく上回っている。

図表 ヒアリング対応の可否



## 「保健師活動指針に基づく保健活動の展開に関する調査」

調査目的：保健師活動指針に基づく保健活動及び人材確保・育成、統括保健師の配置や役割について、各自治体の取り組み状況及び課題を把握し、今後の保健師活動の推進を検討することを目的としています。ご協力をお願いします。

調査項目：大項目 から で構成されています。

回答者について：統括的役割を担う保健師または、統括的立場の保健師がない場合は職位が上位の保健師がお答えください。（以下すべてを含んで統括保健師と表現する）

### 統括保健師あなたご自身について

#### （１）統括保健師の背景

問１ あなたの年齢をお答えください。

（ ）歳

問２ あなたの性別はどちらですか。（１つ選択）

1 男性 2 女性

問３ あなたの所属部署をお答えください。（１つ選択）

（都道府県の方の選択肢）

1 本庁保健衛生部門 2 本庁保健衛生部門以外  
3 保健所保健衛生部門 4 保健所保健衛生部門以外

（市区町村の方の選択肢）

1 本庁保健衛生部門 2 本庁保健衛生部門以外  
3 保健所・市町村保健センターの企画調整部門 4 保健所・市町村保健センターの保健衛生部門  
5 保健所・市町村保健センターの３・４以外

問４ あなたの現在の職位についてお答えください。（１つ選択）

1 部局長もしくはそれと同等 2 次長もしくはそれと同等  
3 課長もしくはそれと同等 4 課長補佐もしくはそれと同等  
5 係長もしくはそれと同等 6 主任もしくはそれと同等  
7 係員（スタッフ） 8 その他

問5 あなたの行政保健師として通算の経験年数は何年ですか。

保健師 ( )年

問6 あなたの統括保健師の経験年数は何年ですか。

統括保健師 ( )年

問7 - 1 組織における統括保健師の位置づけについてお答えください。(1つ選択)

1 明確にされている 2 明確にされていない

問7 - 1で「1 明確にされている」と回答された方のみ

問7 - 2 事務分掌等に明記されていますか。(1つ選択)

1 事務分掌あるいは人材育成ガイドラインに明記されている  
2 事務分掌・人材育成ガイドラインのいずれにも明記されていない

問7 - 2で「2 事務分掌・人材育成ガイドラインのいずれにも明記されていない」と回答された方のみ

問7 - 3 どのように明確にされていますか。(複数回答可)

1 上司から口頭で指示された 2 保健師間で合意されている  
3 その他 ( )

問7 - 4 あなた(統括保健師)の統括的役割をサポートする保健師はいますか。(1つ選択)

1 いる 2 いない

問7 - 5 次期統括保健師の育成をしていますか。(1つ選択)

1 育成している 2 育成していない

問8 あなたの統括保健師としての実施状況について、以下の項目のそれぞれについて、あなたの実施状況をお答えください。(項目毎に1つ選択)

		全く当てはまらない	あまり当てはまらない	少し当てはまる	かなり当てはまる
1	保健師全体の活動方針を検討し、明確化する	1	2	3	4
2	保健師全体の意思疎通や合意形成ができる機会をつくる	1	2	3	4
3	業務上の悩みや課題を検討する場や機会をつくり、保健師業務の質を担保する	1	2	3	4
4	保健師全体で自治体の健康課題を共有する機会をつくる	1	2	3	4
5	自治体全体の保健活動の進行管理を行う	1	2	3	4
6	各保健師の状況をふまえて保健師間の協力体制をマネジメントする	1	2	3	4
7	議員やマスコミ、他機関等、所属組織の外に対して保健師代表として発言、交渉する	1	2	3	4
8	他職種、自治体上層部等、所属組織の内部で保健師代表として発言、交渉する	1	2	3	4
9	保健事業の財源の確保を支援する	1	2	3	4
10	行政計画策定に参加・参画し、保健活動を位置づける	1	2	3	4
11	組織横断的に適切な人材配置に関与する	1	2	3	4
12	分散配置の状況をふまえた人材育成・現任教育のしくみをつくる	1	2	3	4
13	人事課と調整し、保健師採用や昇進に関与する	1	2	3	4
14	次世代の統括的役割を担う保健師を育てる	1	2	3	4
15	保健師の研究や学会発表を推進する	1	2	3	4
16	地域ケアシステム構築にむけて関係部署の調整を行う	1	2	3	4
17	保健師が参画すべき会議を明確にしている	1	2	3	4
<b>設問 18、19 については、都道府県に所属している方のみお答えください。</b>					
18	管内の市町村保健師の人材育成を視野に入れて推進する	1	2	3	4
19	管内の市町村の健康格差をアセスメントし、その是正のための対策を講じる	1	2	3	4



**常勤保健師とは、以下のものを含む**

「常勤職員であるが所定労働時間に満たないもの、常勤職員であるが産前・産後休暇、育児休業、介護休業、病気休業等休業中のもの、再任用制度により採用された、所定労働時間(週38時間45分以上)の勤務のもの」

**非常勤保健師とは、以下のものをいう**

「年度途中退職者や代替職員、アルバイト臨時職員・日々雇用職員・嘱託職員(所定労働時間勤務であるか否かにかかわらず)再任用により採用された所定労働時間(週38時間45分以上)勤務でないもの」

常勤保健師 ( ) 人

非常勤保健師 ( ) 人  
(常勤換算人数)

問 14 職位別人数についてお答えください。0人の場合は0と記入してください。

部局長（級）（ ）人	次長（級）（ ）人
課長（級）（ ）人	課長補佐（級）（ ）人
係長（級）（ ）人	係員（ ）人
その他（ ）人	

問 15 活動体制についてお答えください。都道府県については、保健所の体制をお答えください。  
（最も当てはまるもの1つ選択）

1 全庁地区担当制のみ 2 全庁業務分担制のみ 3 地区担当制と業務分担制の併用で主として地区担当制 4 地区担当制と業務分担制の併用で主として業務分担制 5 保健衛生部門のみ主として地区担当制を導入している 6 小規模のため分担制をとっていない 7 その他（ ）
--

問 16 常勤保健師が配置されている部門数について、保健師活動領域調査（令和元年5月1日時点）に合わせてお答えください。

配置部署数（ ）箇所
------------

問 17 2017年～2019年までの増員の有無についてお答えください。（1つ選択）

1 増員あり	2 増員なし
--------	--------

### （3）貴自治体の人材育成について

問 18 人材育成計画の策定をしていますか。（1つ選択）

1 はい	2 いいえ
------	-------

問 19 キャリアラダーの活用をしていますか。（1つ選択）

1 はい	2 いいえ
------	-------

問 20 人材育成シートを活用していますか。（1つ選択）

1 はい	2 いいえ
------	-------



問 21 新人教育体制を構築していますか。(1つ選択)

1 はい 2 いいえ

問 22 専門職・実践家として育つジョブローテーションを行っていますか。(1つ選択)

1 はい 2 いいえ

問 23 人事部門と連携した組織的な人材育成を行っていますか。(1つ選択)

1 はい 2 いいえ

問 24 教育機関と連携した人材育成を行っていますか。(1つ選択)

1 はい 2 いいえ

問 25 都道府県と市町村、あるいは市町村間で連携した人材育成を行っていますか。(1つ選択)

1 はい 2 いいえ

問 26 統括保健師の育成を中堅期から意識的に行っていますか。(1つ選択)

1 はい 2 いいえ

#### (4) 貴自治体の人材確保について

問 27 採用計画はありますか。(1つ選択)

1 ある 2 ない

問 28 公募方法についてお答えください。(複数回答可)

1 ホームページ 2 募集要項を県内看護系大学に配布する  
3 募集要項を県外看護系大学に配布する 4 募集要項をその他( )に配布する  
5 看護協会の就職説明会に参加する 6 大学へ出向き就職説明会を開催する  
7 その他( )

問 29 - 1 人事部門と連携していますか。( 1つ選択 )

1 連携している	2 連携していない
----------	-----------

問 29 - 1 で「連携している」と回答された方のみ

問 29 - 2 具体的にどのような連携をしていますか。(複数回答可)

1 採用計画・説明会	2 情報共有	3 その他( )
------------	--------	----------

問 30 - 1 他自治体と連携していますか。( 1つ選択 )

1 連携している	2 連携していない
----------	-----------

問 30 - 1 で「連携している」と回答された方のみ

問 30 - 2 どのような自治体間の連携をとっていますか。(複数回答可)

1 都道府県と市町村間	2 市町村間の連携	3 その他( )
-------------	-----------	----------

## 保健師活動指針の取り組みについて

### (1) 活動指針発出後2年以内の取り組みについて

問 31 - 1 活動指針に示された保健師の活動体制と機能を高める4つの「記」について貴自治体としての取り組みについてお答えください。(4つの「記」については別紙参照してください)下記の回答欄で「有」とお答えになった方は具体的活動を記述してください。

項目	回答(1つ選択、「1 有」の場合は具体的活動記載)
記1 保健師の活動体制と活動方法	1 <u>有</u> <span style="margin-left: 100px;">2 無</span>
	↓ 自由記載(具体的に)
記2 保健師の計画的・継続的確保	1 <u>有</u> <span style="margin-left: 100px;">2 無</span>
	↓ 自由記載(具体的に)
記3 分散配置と統括保健師の配置	1 <u>有</u> <span style="margin-left: 100px;">2 無</span>
	↓ 自由記載(具体的に)
記4 人材育成	1 <u>有</u> <span style="margin-left: 100px;">2 無</span>
	↓ 自由記載(具体的に)



項目	回答（1つ選択、「1 有」の場合は具体的内容記載）
4．地区活動に立脚した活動の強化	<u>1 有</u> <span style="float: right;">2 無</span>
	↓ 自由記載（具体的に）
5．地区担当制の推進	<u>1 有</u> <span style="float: right;">2 無</span>
	↓ 自由記載（具体的に）
6．地域特性に応じた健康なまちづくりの推進	<u>1 有</u> <span style="float: right;">2 無</span>
	↓ 自由記載（具体的に）









# 保健師活動方法について

## (1) 保健師の活動方法について

平成 30 年度地域保健総合推進事業において「効率的・効果的な保健活動の展開に関する留意点」として整理されている項目から選定、編成したものです。

問 32 - 1 貴自治体の保健師全体の最近の取り組みとしてお答え下さい。(項目毎に 1 つ選択)

		最近 3 年間で実施している	最近 3 年間で実施していない
<b>1 地域の健康課題の把握について</b>			
	地区活動を通じて、潜在する課題の掘り起こしに努める	1	2
	家庭訪問等の各活動を通じて、個別課題から集団の健康課題の把握につなげる	1	2
	地域の健康づくりに関連する団体や機関から意見を聞く	1	2
	健康課題を意識して、様々なデータを比較し分析する	1	2
	担当業務以外の産業や教育など自治体全体のデータも踏まえ健康課題を俯瞰する	1	2
	保健師が部署横断的に緊急性・重要性を共有し、優先すべき課題を検討する場を持つ	1	2
	大学や専門機関など外部の専門家の助言を受ける	1	2
2	大学や専門機関など外部の専門家の助言を受ける	1	2
3	地域診断に基づく保健活動の方向性や評価結果について保健師間で共有している	1	2
4	社会的孤立による孤独死や虐待等、重大な事態となる可能性を検討している	1	2
5	健康づくりを目的としない多様な主体に対して、健康づくりの観点から連携した保健活動を実施している	1	2
6	健康課題解決に向け、ソーシャルキャピタルを活用した保健活動を展開している	1	2

問 32 - 2 地域のケアシステムの構築に関する最近の取り組みについてお尋ねします。

(項目毎に1つ選択)

		具体化できている	取り組んでいない
1	医療介護情報についてデータを用いて「見える化」している	1	2
2	地域包括ケア会議が有効に機能するように役割をとっている	1	2
3	在宅医療・介護連携推進事業のうち、在宅医療・介護関係者に関する相談支援を直営で行っている	1	2
4	地域包括ケアシステムを担う支援者に研修を実施している	1	2
5	地域の看護職間の連携に関する事業を実施している	1	2

問 32 - 3 生活習慣病等重症化の予防的介入の重視に関してお尋ねします。(項目毎に1つ選択)

		具体化できている	取り組んでいない
1	医療情報について、国保データベースシステム等を活用しデータを用いて「見える化」をしている	1	2
2	糖尿病対策協議会等を設置し、関係機関・関係者と協議・検討を行っている	1	2
3	生活習慣病等重症化予防対策事業について、数値改善・医療費の推移等から事業の評価を実施している	1	2
4	生活習慣病等重症化予防の保健指導を担う実施者に研修を実施している	1	2
5	生活習慣病等重症化予防対策について、地域の看護職間の連携に関する事業を実施している	1	2

問 32 - 4 貴自治体の保健事業の進め方についてお尋ねします。今年度の状況をお答えください。  
 (項目毎に1つ選択)

		ほぼ そう している	半 分 く ら い の 事 業 で そ う し て い る	ご く 一 部 の 事 業 で そ う し て い る	実 施 し て い な い
<b>1 取り組むべき健康課題の優先順位の決定について</b>					
	保健事業を取り巻く現状や施策の流れ、自治体の総合計画との整合性を図る	1	2	3	4
	年度ごとに保健事業の成果と課題を確認する	1	2	3	4
	民間や住民等の地域資源の有効活用も踏まえながらスクラップアンドビルドを検討する	1	2	3	4
<b>2 事業化の推進について</b>					
	保健施策の上位計画への位置づけ等を検討する	1	2	3	4
	企画・財政・人事担当等へ根拠に基づいて保健事業の必要性を説明し、理解を得る	1	2	3	4
	他の地域等との比較をするなど、住民・関係機関の理解を得るための工夫をする	1	2	3	4
	国、県、先進市町村等から補助金等の情報を得て、予算確保につなげる	1	2	3	4
	予防の視点を含め、活動の効果を上司や関係部署に一貫性を持って説明する	1	2	3	4
	効果的な事業展開や資源の有効活用のため、外部委託も視野に入れる	1	2	3	4
<b>3 効果的な事業実施に向けて</b>					
	住民や関係機関とともに事業を計画する	1	2	3	4
	実践を通じて、地区の特性に合わせた保健活動になっているか検討する	1	2	3	4
	実践を通じて、関係機関と意見交換をし、新たな組織やキーパーソンを入れて事業を推進する	1	2	3	4
	関係機関・関係者へ成果をフィードバックし、更なる連携を図る	1	2	3	4
<b>4 評価と、展開の検討について</b>					
	住民ニーズの変化を反映させながら事業評価を行い、継続の必要性について精査する	1	2	3	4
	評価結果に基づき、関連事業や他分野への適用拡大を検討する	1	2	3	4
	評価をもとに不足している地域資源の開発について検討する	1	2	3	4

## 今後の保健師活動推進に関する課題

### (1) 人材の確保に関する課題と工夫について

問 33 - 1 保健師の新規採用を行う際に、課題はありますか。(1つ選択)

- |      |      |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

問 33 - 1で「1 ある」と回答された方のみ

問 33 - 2 どのような課題がありますか。(複数回答可)

- |                  |                |
|------------------|----------------|
| 1 応募者がいない        | 2 応募者が減少している   |
| 3 適性のある応募者が得られない | 4 採用決定後の辞退者が多い |
| 5 その他( )         |                |

問 33 - 3 保健師の新規採用に向けて工夫していることはありますか。(1つ選択)

- |      |      |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

問 33 - 3で「1 ある」と回答された方のみ

問 33 - 4 どのような工夫ですか。(複数回答可)

- |                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| 1 大学や養成校に積極的に働きかけている | 2 就職ガイダンスを行っている    |
| 3 職場見学会を行っている        | 4 インターンシップを受け入れている |
| 5 行政保健師の魅力をPRしている    | 6 採用の年齢制限枠を拡大している  |
| 7 その他( )             |                    |

問 33 - 5 非常勤保健師を確保する際に課題はありますか。(1つ選択)

- |      |      |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

問 33 - 5で「1 ある」と回答された方のみ

問 33 - 6 どのような課題ですか。(複数回答可)

- |                             |
|-----------------------------|
| 1 応募者がいない                   |
| 2 必要人数に比べて応募者が少ない           |
| 3 転職者を含む潜在保健師の把握ができない       |
| 4 扶養控除の範囲内など勤務時間に制限がある      |
| 5 保健師としての経験が少なく、指導が必要である    |
| 6 身分保障や給与待遇が悪い              |
| 7 経験を積むと、給与条件のよいところへ転職してしまう |

8 その他( )

問 33 - 7 非常勤保健師の確保に向けて、工夫していることはありますか。(1つ選択)

1 ある 2 ない

問 33 - 7で「1 ある」と回答された方のみ

問 33 - 8 どのような工夫ですか。(複数回答可)

- 1 大学や養成校に積極的に働きかけている
- 2 ナースセンター・ハローワークに登録している
- 3 人脈を使って働きかけている
- 4 退職保健師の嘱託制度を設けている
- 5 産休・育休の保健師数を見込んだ人員確保計画を行っている
- 6 非常勤保健師の雇用条件を改善している
- 7 他職種に範囲を広げた募集を検討する
- 8 その他( )

## (2) 人材の育成に関する課題と工夫について

問 34 - 1 新任期の保健師を育成する上で課題はありますか。(1つ選択)

1 ある 2 ない

問 34 - 1で「1 ある」と回答された方のみ

問 34 - 2 どのような課題ですか。(複数回答可)

- 1 実習での経験が少ないため、教えなければならない内容が多い
- 2 新任期に必要な経験が積める部署への配置ができないことがある
- 3 サポートする中堅期保健師が不足している
- 4 新任期保健師を教育する保健師に負担がかかっている
- 5 人員不足で育成に時間がかけられない
- 6 その他( )

問 34 - 3 新任期の保健師を育成する上で工夫をしていますか。(1つ選択)

1 工夫している 2 工夫できていない

問 34 - 3 で「1 工夫している」と回答された方のみ

問 34 - 4 どのような工夫ですか。(複数回答可)

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 1 | キャリアラダーを活用し到達目標を明確にしている             |
| 2 | 同じ自治体内で合同の新任期保健師研修を行っている            |
| 3 | 保健所と協働し、保健所管内の市町村と合同で新任期保健師研修を行っている |
| 4 | プリセプター(あるいはトレーナー)制度をとっている           |
| 5 | プリセプター(あるいはトレーナー)と熟練者での指導体制をとっている   |
| 6 | 部署全体で新人をサポートする体制をとっている              |
| 7 | 部署内で事例検討や活動報告を行っている                 |
| 8 | その他( )                              |

問 34 - 5 中堅期の保健師を育成する上で課題はありますか。(1つ選択)

- |   |    |   |    |
|---|----|---|----|
| 1 | ある | 2 | ない |
|---|----|---|----|

問 34 - 5 で「1 ある」と回答された方のみ

問 34 - 6 どのような課題ですか。(複数回答可)

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| 1 | 子育てと仕事のバランスがとりにくく、余裕がない      |
| 2 | 産休・育休が続くと、保健師としてのキャリアを積みにくい  |
| 3 | 産休・育休明けのブランクをサポートする体制が整っていない |
| 4 | 保健衛生部門以外での配置で孤立して悩む          |
| 5 | その他( )                       |

問 34 - 7 中堅期保健師を育成する上で工夫していることはありますか。(1つ選択)

- |   |        |   |          |
|---|--------|---|----------|
| 1 | 工夫している | 2 | 工夫できていない |
|---|--------|---|----------|

問 34 - 7 で「1 工夫している」と回答された方のみ

問 34 - 8 どのような工夫ですか。(複数回答可)

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| 1 | キャリアラダーを活用し到達目標を明確にしている        |
| 2 | 中堅期保健師を対象とした研修をおこなっている         |
| 3 | 中堅期保健師が相談しやすい体制を組んでいる          |
| 4 | 時短勤務内での業務配分を配慮している             |
| 5 | 保健衛生部門以外に配属された保健師のサポート体制を組んでいる |
| 6 | その他( )                         |

問 34 - 9 管理職の保健師を育成する上で課題はありますか。( 1つ選択)

- |      |      |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

問 34 - 9で「1 ある」と回答された方のみ

問 34 - 10 どのような課題ですか。(複数回答可)

- |                           |
|---------------------------|
| 1 次世代管理職を担う人材が不足している      |
| 2 管理職になりたがらない             |
| 3 計画的なジョブローテーションが行われていない  |
| 4 部下に任せず、仕事を抱え込んでしまうことがある |
| 5 管理職となるために必要な研修の機会が少ない   |
| 6 配属部署により、支援体制がまちまちである    |
| 7 その他( )                  |

問 34 - 11 管理職の保健師を育成する上で工夫していることはありますか( 1つ選択)

- |          |            |
|----------|------------|
| 1 工夫している | 2 工夫できていない |
|----------|------------|

問 34 - 11で「1 工夫している」と回答された方のみ

問 34 - 12 どのような工夫ですか。(複数回答可)

- |                                   |
|-----------------------------------|
| 1 キャリアラダーを活用し到達目標を明確にしている         |
| 2 管理職となる保健師を対象とした研修を行っている         |
| 3 自治体内で管理職の保健師の支援体制を組んでいる         |
| 4 計画的なジョブローテーション行っている             |
| 5 統括保健師をサポートする保健師を位置づけている         |
| 6 管理職の保健師が部署や所属を超えて情報共有する機会を作っている |
| 7 その他( )                          |

### ( 3 ) 保健師の配置についての課題と工夫について

問 35 - 1 保健師の配置に関して課題はありますか。( 1つ選択)

- |      |      |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

問 35 - 1 で「1 ある」と回答された方のみ

問 35 - 2 どのような課題ですか。(複数回答可)

- 1 保健衛生部門以外に保健師の配置が求められても、充足できていない
- 2 保健衛生部門に若い保健師が集中している
- 3 保健師の年齢やキャリアをバランスよく配置できない
- 4 中堅保健師数が少ない
- 5 育児休業等の対応により、安定した保健師配置が取れない
- 6 その他( )

問 35 - 3 保健師の配置に関して、工夫をしていますか。(1つ選択)

- 1 工夫している
- 2 工夫できていない

問 35 - 3 で「1 工夫している」と回答された方のみ

問 35 - 4 どのような工夫ですか。(複数回答可)

- 1 全体の業務量を把握し配置を調整している
- 2 育児休業等の保健師数を見込んだ人員確保を行っている
- 3 常勤の保健師の年齢構成から新規採用する保健師の年齢・キャリアを想定する
- 4 計画的なジョブローテーションを行っている
- 5 退職後の保健師を効果的に活用している
- 6 事務職員や多職種の協力体制を強化している
- 7 その他( )

#### (4) 地区活動に関する課題について

問 36 - 1 現在の保健師の地区活動についての課題はありますか。(1つ選択)

- 1 ある
- 2 特にない

問 36 - 1 で「1 ある」と回答された方のみ

問 36 - 2 どのような課題ですか。(複数回答可)

- 1 個別の健康問題を見る視野が狭くなった
- 2 個別事例に継続して関わることが少なくなった
- 3 支援を求めてこない困難事例に働きかけていく力が弱くなった
- 4 個別の健康問題を地域の健康課題につなげる視点が弱くなった
- 5 地域の関係者と連携し、地域づくりをしていく力が弱くなった
- 6 職場で地区活動に関する課題を共有する時間が少なくなった
- 7 その他( )



## 本庁の役割遂行

問 37 - 1 からの設問については、本庁所属の統括保健師の方のみお答えください。

### (1) 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁の役割遂行について

「地域における保健師の保健活動に関する指針 / 第二 活動領域に応じた保健活動の推進 / 4 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁」において、「都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁の保健衛生部門等に配置された保健師は、保健所、市町村等の保健活動に対して技術的及び専門的側面からの指導及び支援を行うとともに、当該地方公共団体の地域保健関連施策の企画、調整及び評価を行うこと。」とされています。

問 37 - 1 下記の 10 項目のうち、実施できている項目 3 つと実施が困難な項目 3 つを選択し項目欄に○印をつけてください。

		実施できている	実施困難
1	保健活動の総合調整及び支援を行うこと		
2	保健師の計画的な人材確保を行い、資質の向上を図ること		
3	保健師の保健活動に関する調査及び研究を行うこと		
4	事業計画の策定、事業の企画及び立案、予算の確保、事業の評価等を行うこと		
5	所属する部署内の連絡調整を行うとともに、高齢者保健福祉、母子保健福祉、障害者保健福祉、医療保険、学校保健、職域保健、医療分野等の関係部門及び関係機関とのデータ等を含め密接な連携及び調整を行うこと		
6	災害時を含む健康危機管理における保健活動の連絡及び調整を行うこと。また、保健師を被災地へ派遣する際の手続きについてあらかじめ定めておくこと		
7	国や都道府県等の保健活動に関する情報を関係機関及び施設に提供すること		
8	国民健康保険団体連合会や看護職能団体等の関係団体との連携及び調整を行うこと		
9	国や地方公共団体の保健活動の推進のため、積極的な広報活動を行うこと		
10	その他、当該地方公共団体の計画策定及び政策の企画及び立案に参画すること		

問 37 - 2 問 37 - 1 で選択した実施が困難な項目 3 つの番号を記入し、その下の欄に理由と解決策を記述してください。

困難な項目番号 (問 37-1 で選 択)			
実施困難理由 (自由記載)			
解決策 (自由記載)			

問 37 - 3 本庁の役割を担う立場として、よりよく機能するために考えられる方策を記述してください。

問 38 令和 2 年度以降、本調査結果を踏まえた保健師の活動、統括保健師に関するヒアリングを予定していますが、その対応は可能ですか。( 1 つ選択 )

1 はい	2 いいえ
------	-------

## 【その他報告事項】

### 1．研究成果の刊行に関する一覧表

なし

### 2．研究成果による特許権等の知的財産権の出願・登録状況

なし

### 3．健康危機情報

なし

## 刊行一覧

「保健師活動の展開推進及び統括保健師の役割遂行力開発」に関する刊行物はなし。