

(様式4)

令和3年度 市町村部会事業報告

1. 活動テーマ

統括的役割を担う保健師の配置を促進し、切れ目のない人材育成体制が構築されるよう情報発信

2. 目的

市町村保健師の活動内容は面積や人口規模、人口構成等により地域特性があり多様性がある。また統括保健師の配置状況は都道府県や政令指定都市に比べ進んでいない。人材育成の要となる統括的役割を担う保健師の配置を進め、災害や感染症を含め、多様な健康問題に対応できる保健師を育てる仕組みを各県及び市町村の特性に応じ構築していくことができるよう情報発信していく。

3. 実施状況

回	開催日	場 所	内 容
1	6月11日	メール会議	今年度活動について協議
2	6月末	今年度活動計画等本部へ報告	
3	11月9日	メール会議	各委員の所属自治体の現状や圏域・県内の状況等について情報収集（統括保健師配置状況、人材育成の現状等）。
4	1月13日	メール会議	国家要望の作成、好事例まとめ。
5	2月10日	メール会議	調査研究事業実施計画協議
6	2月23日	Zoom 会議	調査研究事業実施計画協議 今年度活動まとめ、次年度方向性まとめ
7	3月 3回 (5日17日25日)	Zoom 会議	調査研究事業実施計画協議

4. 結果・課題

どの自治体においても職能として求められる基本は同様であり、小規模であろうと大規模であろうと自治体の義務事業や努力義務事業は変わらない。そのため、小規模自治体では、少人数でも住民サービスに支障がないように奮闘している。そして、現在の多様で複雑な対象に対して、質の高いサービスを提供するためには、職場のOJTを含むOff-JT、ジョブローテーションという人材育成が重要と考えられた。現状では、以下に示すように小規模自治体では、統括配置やガイドライン作成が進んでいない課題が推測された。

今後、自治体の大小にかかわらず人材育成が推進されるよう、関係機関の連携による「体系的な研修体制の構築」が急務であると考えられた。

①市町村保健師の人材育成について自治体間および地域格差がある

統括保健師の配置状況～ブロックの割合、近畿 79.7%、北海道・東北 49.6%、九州 53.1%

統括保健師の役割の明記～人材育成ガイドラインに明記していない自治体 86.3%

自治体独自の人材育成ガイドライン作成状況～「作成していない」91.6%

(保健師活動領域調査令和3年度、保健師の人材育成取組に関する調査平成30年より)

②関係機関との連携による「体系的な研修体制の構築」がすでになされている好事例の特徴

- ・統括保健師が県内100%配置
- ・県と市町村、関係機関との連携による体系的な人材育成研修の実施
- ・県による保健師活動に関する実施状況調査の実施及びまとめの公表
- ・保健師部門と人事部門が連携した保健師現任研修教育実施要項にもとづく人材育成の実施

5. 部会活動の特徴

市町村の置かれている状況を部会員の自治体及び周辺やこれまでの報告書等を参考に、保健師の質の管理はどのようになされているか、統括保健師の配置状況や役割発揮など、情報共有を行い、常任理事会にて報告をした。常任理事会において、市町村保健師の人材育成について部会が課題と推測した内容について、調査事業依頼があったため、z o o m会議を開催し、来年度事業準備を行った。

6. 委員

- 栗根 久美子 広島県三次市甲奴支所（担当常任理事）
- 大澤 美穂子 神奈川県大和市健康福祉部健康づくり推進課（課付）
- 鍋島 景子 熊本県大津町役場福祉課
- 小川 靖子 滋賀県守山市役所健康福祉部（健康福祉政策課担当）次長
- 新関 典代 山形県天童市健康福祉部健康課長補佐兼市民健康係長兼新型コロナワクチン接種対策室副主幹