

今後の保健師活動に関する会員調査 (概要版)

全国保健師長会 令和7年3月

1. 調査内容

- 目的：令和5年度地域保健対策・保健師活動ワーキンググループ報告書における提言等を踏まえ、10～20年後を見据えた保健師活動のあり方や活動指針の改正に関する意識調査を行い、全国保健師長会の今後の活動や事業の基礎情報とすること。
- 対象：調査対象は全国保健師長会会員5,549名。
内訳：市町村: 1,762名、政令指定都市・中核市・特別区: 2,234名、都道府県（大学等含）: 1,553名
- 方法：調査はWebフォームによるオンラインアンケート
- 内容
 - 地域における保健師の保健活動のさらなる推進のために必要な事項
 - 地域における保健師の保健活動に関する指針
 - コアバリュー・コアコンピテンシーについて
 - 保健師の人材確保について
 - 保健師の人材育成について
 - その他
- 実施期間：令和6年11月27日（水）から12月25日（水）
- 回答状況：有効回答数は1,214件で、回収率は21.9%

2. 調査結果

(1) 回答者の属性から

会員調査の回収率は全体では、21.9%であったが、所属自治体別にみると、町村に所属する会員の回収率は31.7%と、一番多く、課題認識の強さが伺えた。

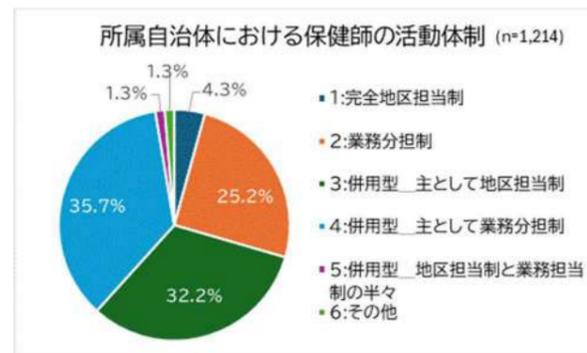
回答者は、「課長級以上が29.2%、係長級66.8%」「40歳代が25.2%、50歳代が64.5%」「統括的立場を担う保健師が27.6%、該当しないが72.4%」を占め、管理期保健師の視点での回答であることを念頭に置く必要がある。

活動体制を所属自治体別に見ると、都道府県は業務分担制が50.3%を占めた。一方、政令市等保健所設置市区は地区担当制寄りであったが、一般市町村、人口1万人未満の規模の小さな自治体は業務分担制寄りとなっており、保健師の分散配置が進み業務分担制にならざるを得ない状況が伺えた。

(2) 地域における保健師の保健活動のさらなる推進のために必要な事項について

① 地区担当制の推進について

今回の調査から、保健師の活動体制は、「併用型」と「完全地区担当制」を合わせると73.5%が、何らかの形で地区を担当する環境にあることが推察できた。この活動体制を十分に活用した現任教育により、保健師として地区を担当し、地区活動を担う事で、「地域に責任を持った活動」の意味や姿勢を培っていくことが重要であると考えられた。

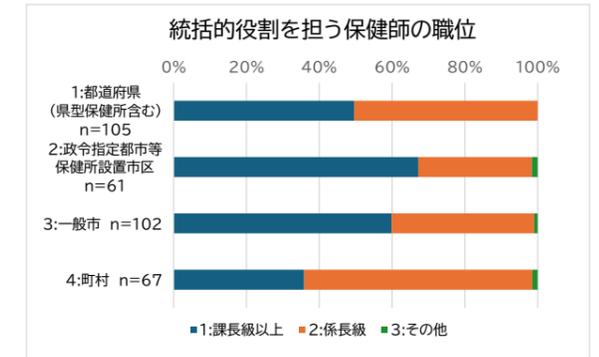


② 地域に責任を持った活動のために必要と考えられること

組織体制に関わる内容が多く、健康課題への取組や対応困難事例への対応の困難さの中で「地域に責任を持った活動」を推進していく組織体制や、支援者支援について検討していく必要があることが伺えた。

③ 統括保健師に求められる役割

「統括保健師は、庁内各部署の保健師の保健活動を組織横断的に総合調整し、地域保健課題を把握し、連動した取組を推進する役割がある」が、所属自治体別、人口規模別、活動体制別、役職別、統括保健師か否かで見ても最も高かった。

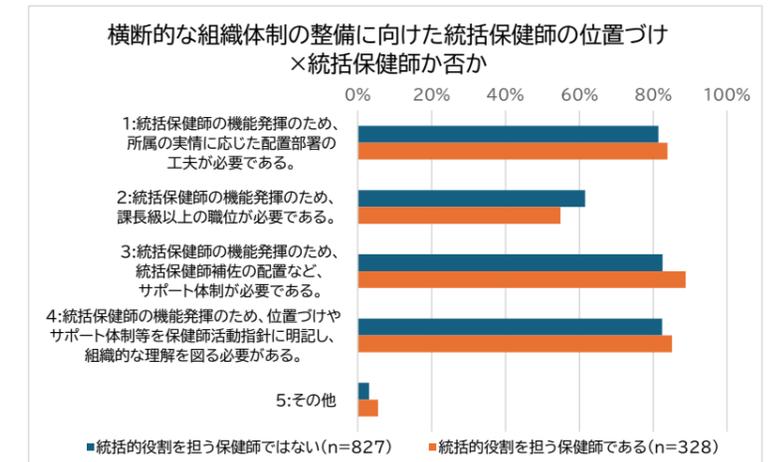


④ 横断的な組織体制の整備及び統括的保健師の位置づけ

統括保健師の役割発揮に向けて、「統括保健師補佐の配置など、サポート体制が必要である。」「位置づけやサポート体制等を保健師活動指針に明記し、組織的な理解を図る必要がある。」「所属の実情に応じた配置部署の工夫が必要である。」との意見が8割以上を占めた。

町村や人口規模の小さな自治体ほど、「所属の実情に応じた配置部署の工夫が必要である。」の割合が高かった。町村においては、「統括的役割を担う保健師」の職位は、係長級が62.7%を占めていることから、分散配置、業務担当制の中での、組織横断的な体制整備への課題が大きいことが示唆された。

統括保健師自身からは、「統括保健師補佐の配置など、サポート体制が必要である。」が約9割と高かった。今後は、役割発揮に向けた統括保健師補佐の配置の必要性の具体化が必要であると考えられた。

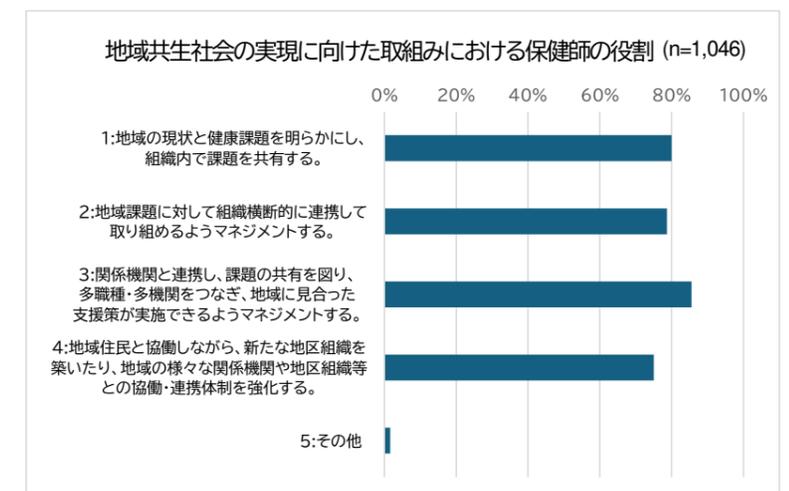


(3) 地域における保健師の保健活動に関する指針について

「地域ケアシステム構築に向けた保健師の役割を強化していくための取組」では、「地域診断を行い、地域の現状と健康課題を明らかにし、関係機関と連携した地域ケアシステムの構築を推進する。」が90%と、最も高く、所属自治体別、人口規模別、活動体制別に見ても同様の結果であった。

また、「地域共生社会の実現に向けた取組みにおける保健師の役割」では、「関係機関と連携し、課題の共有を図り、多職種・多機関をつなぎ、地域に見合った支援策が実施できるようマネジメントする。」が85.6%と高く、次いで、「地域の現状と健康課題を明らかにし、組織内で課題を共有する。」80.0%であった。

「保健師活動指針に記載されている保健師の役割（10項目）の他に、10～20年後を見据えた、今後さらに求められる保健師の役割」について自由意見を整理した結果は、「時代に応じた柔軟な対応」「将来を見据えた活動の推進」「基本的な活動の充実」「専門性や役割の明確化と発信」「多機関多職種・住民との協働・連携」「公衆衛生看護活動の持続的な発揮に向けた業務改善、人材確保、人材育成、働き方改革」「対象や領域の枠を超えた視点と活動」「健康危機管理への対応」「健康な地域づくり・まちづくりの深化」「施策化能力の発揮」であった。

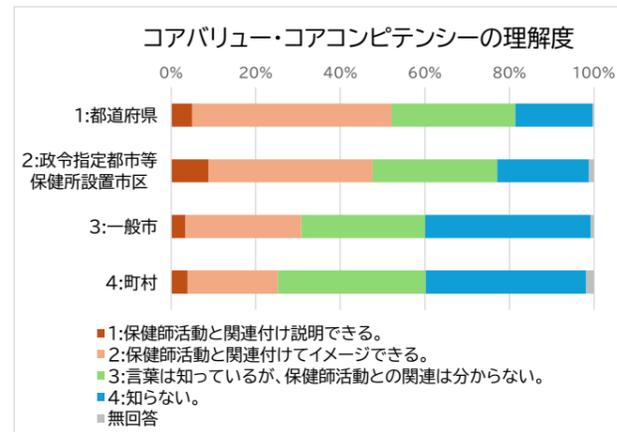


(4) コアバリュー・コアコンピテンシーについて

本設問は、全国保健師長会等の実践者・教育研究者を含む保健師関連団体によって合意形成された、保健師のコアとなる「コアバリュー・コアコンピテンシー」を、保健師一人ひとりが理解し、保健師活動と結びつけることができ、能力の獲得及び向上につなげられるよう、保健師への周知・浸透を図るための基礎資料として設定したものである。

コアバリュー・コアコンピテンシーについて、「言葉は知っているが、保健師活動との関連は分からない」「知らない」を合わせると57.5%となり、「説明できる」「保健活動と関連付けてイメージできる」41.6%を上回った。また、都道府県、政令指定都市等保健所設置市区では、「保健活動と関連付けてイメージできる」の割合が高く、一般市、町村、人口規模の少ない自治体に所属しているほど、「知らない」の割合が高かった。

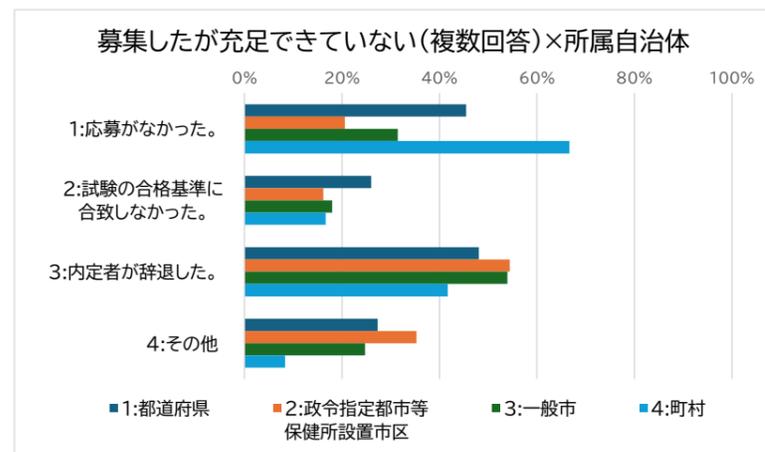
コアバリュー・コアコンピテンシーの周知・浸透を図るために必要と思われることとして、「研修機会の確保」「実践活動と関連付けた解説」「国からの通知等による周知や普及啓発」「保健師間での学習会」「保健師活動指針や人材育成マニュアルへの記載やキャリアラダーとの関連付け」「カタカナでわかりにくい日本語でのわかりやすい表現にする」等の意見が多かった。



(5) 保健師の人材確保について

過去2年間の常勤保健師の募集は87.7%の自治体で行っているが、その内34.0%が「充足できていない」と回答していた。理由は、50.7%が「内定者が辞退した」であった。「充足できていない」理由を自治体別にみると、「応募がなかった」が、町村では66.7%、人口5千人未満の自治体では87.5%を占めた。

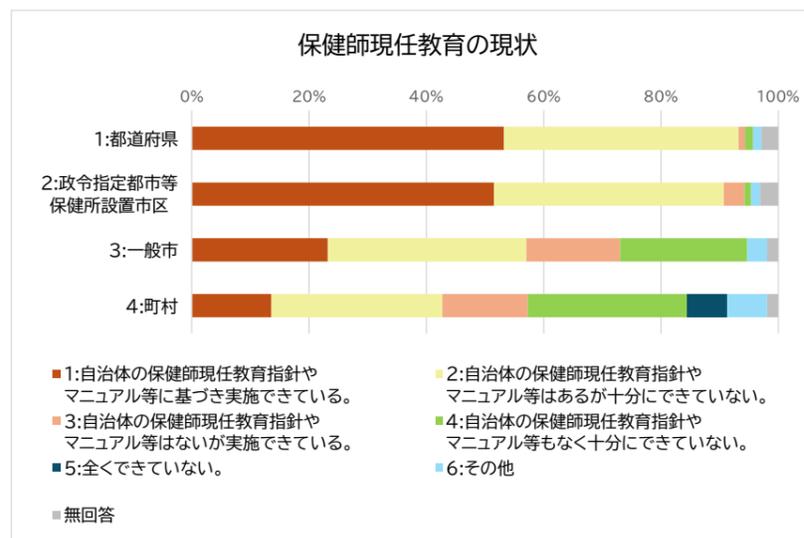
保健師の人材確保に関する課題では、「採用枠がない」「応募者が少ない・適切な人材の採用に至らない」「採用者のイメージする保健師活動と実際の活動とのミスマッチ」「採用後にやりがいが見られにくい状況」「人材育成の課題」「働きやすい環境づくりの必要性」「組織・職場環境」の7点が整理された。



(6) 保健師の人材育成について

「自治体の保健師現任教育指針やマニュアル等に基づき実施できている」が、39.4%であり、その他の55.4%には課題が見られた。

自治体別に見ると、「実施できている」は、都道府県、政令指定都市等保健所設置市区が、53.2%、51.6%であり、一般市23.2%、町村13.6%と格差がみられた。特に、「自治体の保健師現任教育指針やマニュアル等もなく十分にできていない。」が、町村27.2%、人口



5千人未満の自治体42.1%、「全くできていない」と回答した会員の所属はすべて町村であり、小規模自治体の人材育成体制の課題が浮き彫りとなった。

国や都道府県、県型保健所においてもこの課題を踏まえた市町村支援が必要である。

(7) その他

10~20年後を見据えた保健師活動を推進するため、全国保健師長会として取組が必要と考えられる活動や事業（自由記載）については、

- ・保健師活動の発信・保健師のコアバリュー、コアコンピテンシーの伝承、周知
- ・中堅期の協議の場の提供・保健師の未来を語る場の提供
- ・好事例の収集、周知・調査研究活動・研修の継続
- ・地域共生社会、地域包括ケアシステムの構築に向けて福祉との連携
- ・統括保健師の役割の明確化、能力向上、人材確保、つながり
- ・人材不足に対する都道府県保健師の派遣
- ・保健師業務の改善・簡略化につながるDXツールの開拓 などであった。

3. 調査結果を踏まえた提言

(1) 保健師活動指針の改定に向けて

本調査から、将来を見据え地域における保健師の保健活動のさらなる推進のために、現行の保健師活動指針に足りないこととして、「統括保健師の役割・機能と名称の明記」「健康危機管理における保健師活動」等が挙げられている。

所属自治体の規模や組織体制に応じて統括保健師の機能が柔軟かつ効果的に発揮できるように、その役割・機能を明記すること、また、災害・健康危機管理における保健師活動についても明記するよう働きかけていく。

「コアバリュー・コアコンピテンシー」について、保健師活動指針や人材育成マニュアルへの記載やキャリアラダーとの関連付け等について働きかけていく。

(2) 国家要望に向けて

本調査から健康課題への取組や対応困難事例への対応の困難さの中で、地域に責任を持った活動を推進するためには、「健康課題や対応困難事例に対する組織的な対応のためのバックアップ及びスーパーバイズの体制整備」など、組織体制の整備や支援者支援を求める声が多く挙げられている。

今後の国への要望に向けて、自治体保健師の組織体制や支援者支援についても要望することを検討していく。

(3) 当会の活動方針として

本調査での意見を踏まえ、「保健師が保健師の未来や思いを語る場の提供」、「コアバリュー・コアコンピテンシーの周知・浸透」、「好事例の収集・周知」などに積極的に取り組んでいく。

都道府県及び保健所における管内市町村向けの保健師人材育成研修や、国立保健医療科学院の統括保健師研修等において、「コアバリュー・コアコンピテンシー」をテーマに取り上げるなどの働きかけを行う。

全国保健師長会 <https://nacphn.jp/>

お問い合わせは、e-mail: info-phn@jpha.or.jp