~津市キャリアラダーを用いた人材育成の取組から~

三重県津市健康づくり課 栗 本 真 弓

保健師の人材育成

階層別研修

職員全体研修・業務別研修・横断的ミーティング

1年目~3年目 プリセプター制度 若手勉強会 4年目~主査

主査研修育休復帰者研修

管理期

担当副主幹~

管理期研修

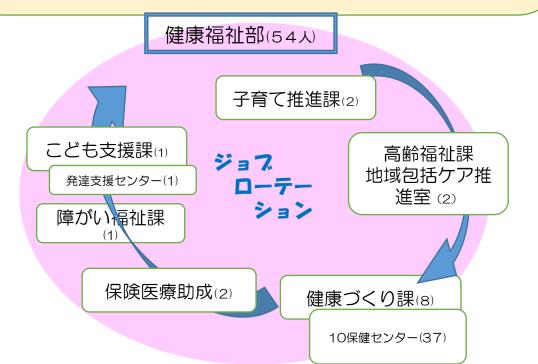
統括保健師研修

中堅期

目的

組織理念や組織目標に対する貢献度を高めるため に個々の専門能力を高めたり、組織化能力、マネジ メントカを高めること

- 1 職場内研修(OJT)
- 2 職場外研修(Off-JT)
- 3 自己啓発
- 4 ジョブローテション



新任期

新任期 3年間

全庁的な職員研修

健康づくり課の研修 プリセプター・プリセプティ研修 3回/年

三重県の研修(1次・2次・3次・4次)

市町保健師協議会関係の研修

育児休暇 復帰者 健康づくり課の研修 復帰前1-2か月研 修 復帰後支援

県立看護大学地域連携センターの研修 3回/年

若手勉強会 6~7回/年

中堅期主査

全庁的な主査事務の研修

健康づくり課の研修 主査研修 1-2回/年 (地域をみる研修)

三重県の研修(中堅期の研修)

三重県公衆衛生学会等での発表

管理期 副主幹~

全庁的な副主幹・主幹事務の研修

健康づくり課の研修 副主幹から課長まで研修 1回/年

三重県の研修(中堅期の研修)

日本公衆衛生学会等での発表

三重県の研修(管理期の研修)

連携会議

部・健康づくり課の全体研修 1回/年

横断的ミーティング 3回/年 健康福祉部内

保健所・津市連携会議 6回/年

統括的保健師

平成25年4月19日 保健師活動指針を受けて

- 〇 業務分担・地区担当制から地区分担・業務担当へ向かう。
- 〇 中堅以降に業務担当を付けない。
- 〇 地域活動をしてほしい。
- 地域にでて行って、何をしたらいいのか?
- 地域診断って、どうするの?
- 地域活動って、どうするの?
- 業務を持たないことは、置いて行かれているような不安がある。
- 目の前の業務でいっぱいいっぱい。

産休・育休がどんどん... 10人に。

平成28年3月31日 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会 最終とりまとめを受けて

- 自治体保健師の標準的なキャリアラダーを示された。
- 自治体保健師を対象とする研修を、研修の対象者や到達目標を「標準的なキャリアラダー」における各レベルや能力を用いて示すことにより、各研修の人材育成上の位置づけを明確にすることが出来る。
- 各研修が人材育成において、より一層有効に活用できる。
- 研修をキャリアラダーと関連付けることで、研修成果を業務のどのような質を向上させているかを説明することが容易になる。



津市のキャリアラダーを作成するにあ たって大事にしたこと

- 専門能力に係るキャリアラダーを複数で集まって読んで みた。
- 書かれている内容は、具体的にどんなことかを話し合った。
- 津市の現状に当てはめて考えてみた。
- 津市の職位として、どのキャリアラダーを身に付けたいか(獲得目標)を検討した。
- 標準的なキャリアラダーを読み解いて津市のキャリアラダーを作成した。

工夫したこと

- 各職位で獲得したいレベルを色分けしています。
- 階層別研修会には、キャリアラダーを示し、自分の現状 を確認する。
- 保健師の活動領域に「人に伝える力」を追加しています。
- ★ 津市の保健師全体が底上げする必要がある能力とした。

津市保健師等のキャリアラダー(専門的能力に係るキャリアラダー) 第1版 自治体保健師の標準的なキャリアラダー(2016.3 厚生労働省)より改編

保健師

主査前期 主査後期

主査

副主幹級

主幹級

副参事級

平成29年3月作成

○各職位で到達を期待するレベルを、色分けしています。各職位での求められる役割、能力を、確実に獲得することが重要です。 そのレベルに到達することに落ち着いてしまわず、さらに上の能力を獲得しようとする行動様式が大切です。

		そのレヘルに到達することに落ち潰いでしまわり、さらにエの能力を振伸しようとする行動様式が入場です。 キャリアレベル						
			A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	
キャリアレベルの定義	所属組織における役割		・組織の新任者であり行政組織人及び保健 師専門報としての自覚を持つ。	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。	・保健活動に係る担当業務全般について自立 して行う。 ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役として の組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。	・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。 ・キャリアレルト・5の保健師を補佐する。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発 言する。	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自結構を越えた関係者との連携・調整を行う。	
	責任を持つ業務の範囲		・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例 に対して責任を持つ。		・係の保健事業と施策との関係性を理解し、主 担当として担当業務に責任を持つ。	・課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持つ。	・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持つ。	
			・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を適して地域特性や地域資源を 把握し、地域の人々の健康課題を明らかに する。	・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、 ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、 地域の人々の主体性を尊重した解決策を立 来する。	・複雑な事例に対して自立して対応する。 ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地 域の人々と協働して事業計画を提案する。 ※	・接離な事例に対して、担当保健師等にスーパーパイズすることができる。 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施 策に応じた事業化を行う。	・組織機断的な連携を関りながら、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。 ・健康課題解決のための施策を提案する。	
	保健師の活動領域 求められる能力				各レベルにおいて求められる能力			
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、護西解決のための支援及び予防的支援を行う能力・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力	・個人及び家族の健康と生活について分析 し健康課題解決のための支援計画を立案で きる。 ・個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援を指導を受けながら実践できる ・支援に必要な貨源を把握できる。		 ・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。 	・機雑な事例の潜在的な健康課題を把握 し、予防に係る支援を実践できる。 ・健康課題に予防的に介入できる。 ※複雑な事例: キーパーソンが不在、家族 関係が複雑で、関係機関が多数かかわって いる ※潜在化: 現在は表面化していないが、リス クを判断して予防的にかかわる視点をもつ	・複雑かつ緊急性の高い健康課題を迅速に 明確化し、必要な資源を調整し、効果的な 支援を実践できる。	
海動	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを 活用し、集団及び地域の健康度を高める能力	・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。	・集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。	・集団への支援を通して、地域の課題解決 に向けた事業計画を立案できる。	・集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。	
	2-1. 地域診断·地区活動 ★★	・地域の健康課題や地域資源を明確化し、地域 組織や関係機関と協働して課題解決する能力	・指導を受けながら、担当地区の情報を収集・分析し、健康課題を明確化できる。 ※分析:情報の内容、情報の獲得方法、適切な分析方法を用いる		- 地域診断や地区活動で明らかになった課題 を事業計画立業に活用できる。	・地域に潜在する健康課題を把握し、リスク の低減や予防策を計画し実践できる。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を施策立案に活用できる。	
2 地域支援活動	2-2. 地域組織活動 ★★	・地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ ネットワーク化を促す能力 ・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する 能力	・地域特性を理解し、住民と共に活動できる。 ・多様な地域組織の役割や関係性について 地域できる。 ※住民と共に:一方向の関係(依頼があった ので行く)ではなく、組織のニーズをとらえる などの双方向の関係を築く	・多様な住民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。 ※地区組織と共に:一緒に活動をする。共に活動するためには、継続的にかかわる。	・住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。	・住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。関係機関と協働し、必要に応じて新たな 資源やネットワークの立ち上げを検討することができる。	・多様な住民組織のネットワークを立ち上 げ、地域組織の育成を行うことができる。 ※多様な:従来の組織の形態にはこだわら ないが、社会の情勢の変化をつかみ、それ に応じ、健康の保持・増進に効果的な住民組 線の形態を考える。	
	2-3. ケアシステムの構築	・健康なまちづくりを推進するため保健、医療、 福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整 を行う能力・・住民、学校、企業ほか、地域の関係機製と協 働し遺換を回り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力	・担当地区の各種サービスとその関係性を理解し、指導を受けながら担当事例に必要なサービスを活用できる。	・担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。	・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係 機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化 について検討できる。	・各種サービスの円滑な連携のために必要な類様ができる。 ・地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。	・保健福祉政策に基づき、地域特性に応じたケアシステムの構築に保る施策化ができる。	

津市保健師等のキャリアラダー(専門的能力に係るキャリアラダー) 第1版 自治体保健師の標準的なキャリアラダー(2016.3 厚生労働省)より改編

保健師

主査 主査後期

副主幹級

主幹級

副参事級

平成29年3月作成

○各職位で到達を期待するレベルを、色分けしています。各職位での求められる役割、能力を、確実に獲得することが重要です。 そのレベルに到達することに落ち着いてしまわず、さらに上の能力を獲得しようとする行動様式が大切です。

	そのレベルに到達することに落ち着いてしまわず、さらに上の能力を獲得しようとする行動様式が大切です。						
のための活動化	3-1. 事業化・施策化	・保健医療福祉施策を連解し、事業を企画立案 し、予算を確保できる能力 ・地域の健康課題を解決するため、自組織のビ ジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する 能力	・所属自治体の施策体系や財政のしくみに ついて理解できる。 では、対象を表現できる。 では、事業を実施できる。	・担当地域の健康課題を把握し、施策と事業 との関連性について理解したうえで、事業計 園立家に参加することができる。 ・担当事業の連捗管理ができる。 ・担内の事業の成果や評価等をまとめること ができる。 ・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づ 〈事業の見直しをすることができる。	・係内の事業の成果や評価等をまとめられたものを、組織内で共有することができる。・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直し、さらに新規事業計画を提案できる。		・地域の健康課題を解決するための自組織 のビジョンを指示えた施策を各種保健医療 福祉計画実定時に提案できる。
関健す康		・平時において、地域の健康課題及び関連法規 や自組職内の健康危機管理計画等に基づき、 地域の健康危機・の低減策を講じる能力 ・災害、医薬品、食中毒、感染症、数非水その 他何らかの原因により生じる地域住民の生命、 健康の安全を脅かす事態	・関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる。 ・健康危機に備えた住民教育を指導を受けながら行うことができる。	・健康危機対応マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる。	・地域特性を踏まえ健康危機の低減のための 事業を提案できる。	・地域特性に応じた健康危機の予防活動を 評価し、見直しや新規事業を立案できる。	・有事に起こりうる複雑な状況の対応に備え、平時より関係者との連携体制を構築できる。 ・健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる。
る活動理に	1 2 陳本兵機器と味の対応	・健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、住民の健康被害を回避し、必要な対応を 迅速に判断し実践する能力	・健康危機発生後、必要な対応を指導者の 指示のもと実施できる。 ・現状を把握し、情報を整理し、上司に報告 する事ができる。	・発生要因を分析し、二次的健康被害を予測 し予防するための活動を主体的に実施できる。	・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共 有できる。 ・変化する状況を分析し、二次的健康被害を予 測し、予防活動を計画、実施できる。	・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ 共有できる。 ・健康被害を予測し、回避するための対応 方法について、変化する状況を踏まえて、見 直しができる。 ・組織内の関連部署と連携、調整できる。	・有事に起こる複雑な状況に、組織の代表 者を補佐し、関係者と連携し対応できる。 ・組織内の関連部署と連携、調整できる
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく 事業・施策評価 ★★★	・所属部署内外の関係者とともに、事業評価及び施食評価、保健活動の効果検証を行う能力・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力	・PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 ・担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。	・所属係内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。	・所属係内で事業評価が適切に実施できるよう 後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定 できる。	・所属部署内外の関係者とともに事業評価 を行い、事業の見直しや新規事業の計画を 提案できる。	・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。 ・施策立案時に評価指標を選切に設定でき る。
	5-2. 情報管理	・組織内外の保健活動に係る情報を適切に保 管、開示、保護する能力	・組織における情報管理に係る基本指針を 理解し、業務に係る文書等を適切に管理で きる。 ・保健活動上知り得た個人情報を適切に取り 扱うことができる。 ・業務の記録を適切に行い関係者への情報 伝達ができる。 ※適切・個人情報保護に関する法令等を遵 守して行うこと。	・保健活動に係る情報の取扱が適切に行われているか、自主的に確認できる。	・所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。	・保健活動に係る情報管理上の不則の事態 が発生した際に、所属部署内で主導して対 応できる。	・保健活動に係る情報管理上の不則の事態 が発生した際に、部外、庁外への対応ができる。 ・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。
	5-3. 人材育成	・組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成方針画を作成する能力・ ・継続的に自己研鎖するとともに、後輩を指導・ 育成する能力	・組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。 ・自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。	・自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研放できる。 水キャリア形成ビジョン・例)どんな保健師に なりたいのか、保健師としてどんな到達点を 持っているのか、保健師として実たしたいことは何かなどビジョンを持ったうえで、研鑽に ほむ。	・後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる。	・保健師の研修事業を企画し、実施・評価で きる。	・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。
	6. 保健師の活動基盤	・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力	・根拠に基づく保健活動を実施するため、実施した保健活動の記録を適切に行うことができる。	・指導を受けながら研究的手法を用いて事業 の評価ができる。	・研究的手法を用いた事業評価ができる。 ※研究的手法: 保健活動の効果を検証するための統計的分析、実態調査など	・地域診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、根拠に基づき保健事業を計画できる。	・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。
		・保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力	保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる				
7	、人に伝える力(津市独自)	・人との関係を築き、良好なコミュニケーションを とる力と人を理解しようとする行動様式を含む。 ・専門的な内容の如何にかかわらず、伝えたい 相手を理解し、相手に応じた手法を用いて伝え る能力 ※人・相手:住民、組織(組織の構成員)、後 葉、同僚、上司、他職種など	・相手の話を聞く ・相手が関いてくれる準備があるかどうかを 判断し、丁寧に、相手が関きたいことに対し で伝えることができる。 ・相手にあわせて、相手の反応を確認しなが ら、わかりやすい言葉で、媒体などを用いな がら伝えることができる。	・伝える相手に応じた適切な方法や手段を準備し、説明することが出来る。さらに、これらを後輩の保健師・指導することが出来る。 を後輩の保健師・指導することが出来る。 ・相手に伝えた内容を、相手が理解できたか どうかを、手法などを用いて反応を見る、確 説することができる。	・緊急な時や、苦情対応等、対応が困難な人に 適切な時間や内容を用いて伝えることができ る。		
	Fact of the bat does - 1						

自治体保健師の標準的なキャリアラダー(管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー)

			キャリアレベル					
			B-1 (係長級への準備段階)	B-2 (係長級)	B-3 (課長級)	B-4 (部局長級)		
	保健師の活動領域	求められる能力	各レベルにおいて求められる能力					
	施策化のための活動について、A-1~A-5を確実	・国の動向や自組織の方針を理解し、担当部署に係る活動方針のビジョンを示し、必要に応じた見直しを行う能力・自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉を行う能力	か」「誰がどのように変化するのか」理解し説 明することができる。 ・現行の事業が、必要であるか、縮小すべき か、廃止すべきか見直しをすることができる。	既存事業の統合などが計画できる。 ✔目根設定や、関連評価項目を設定しこれらの事業、施 策を轄小、拡大、継続をすることができる。 ✔所管業務に関する組織内の意見を、上席職員・担当者	・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。	・保健医療福祉政策に係る必要な計画や法制度整備について組織内で提言し、実現に向け銀機の高志決定者及び関係機関にはたらきかけることができる。 ・保健医療福祉政策全体の中での保健、医療、福祉の計画を理解し、組織内で提言することができるとともに、理解を得ることができるとともに、理解を得ることができる。		
管理的活動	表書だけえではない。 者の乱人、想定していな	内外の調整を行う能力・危機を回避するための予防的	✓主幹級とともに危機管理マニュアルに沿って 訓練を企画することができる、企画をサポート することができる。	- 有事に組織内の人員や業務の調整を行い、課長の補佐や部下への指示ができる。 ✔日頃から組織例の人員の業務を把握し、調整のシミュレーションが行える ✔有事に対応する人員数や業務の優先順位を想定し、具体的に指示することができる ✓マニュアルがない場合は、すみやかに主幹・課長と共	計画を立てるよう担当土幹に指導できる。 ✔防災計画に沿って、訓練等できるよう报当主幹に指導で きる。	・危機管理に必要な計画・マニュアル・内規等の整備を組織に捜査し、具現化することができる。 V有事における危機管理に必要な計画・マニュアル・内規等を把握しておく。 V有事における、職員の役割を理解し、有事にには具体的に動くことができる。 ・有事に、行政の保健医療福祉組織を代表して、関係機関の代表者と連携し、部局を統括して関係できる。 V有事における保険医療福祉組織の中で、保健活動できる。		
	✔A-1~A-5の役割を 理解し、ラダーを積んでおくことが必要。	・担当部署内の全職員の能力・ 特性を把握し、資質向上のしくみ づくりと必要に応じた見直しを行 う能力 ・組織目標・計画を踏まえて保健 動を提言する能力	踏まえて、主体的に資質向上に取り組むことができる。 ・主体的:自主的に、指示されなくても判断し、適切な方法で ・通切な方法で が事で、上司は管質向上に向けて自己研鑽や、 研修の参加、技術の獲得のための経験を積むことなどを声をかけたり支援する。 ・係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について 係長に提案できる。 ・年間職として、人事部門にキャリアラダーを ・人材を耐修体系の確立、ジョブローテーショム ・人材育成計画を提合し、専門職の育ち具体	企画、実施、評価できる。 ✓係内の職員の実務量を把握する。 ✓係内の職員の要務量を把握する。 ✓係内の職員の要務量を把握する。 ✓係内の職員の得別能力、職務遂行能力を把握する。 ✓係内の職員の得後、不得意、長所、短所を把握する。 ✓不得意分野を克服できるための働き方の工夫を考える。 ✓職位の個性を合わせて係内の執務が遂行できる働き方を考えることができる。 ✓職位に関わらず、職員が相互に丰直な意見交換できる組織風土の機成が図れるよう意識する ✓係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。 ✓係内の職員の業務量と、遂行能力と、業務全体の見通	・専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協働し検討できる場を設置し運営できる。 ・関係課長と連携し、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。 / 保継師等の人材育成計画を策定するための検討できる場合設置し、速営できる。 (年度ごとに、担当者が諸層ごとの人材育成計画について、減して協議し、担当者を決め運営している) / 保維師必要数について、減内で協議し、提案できる。 / 関係機関と連携する。(統括保継師)	・組織目標・計画を踏まえて、保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言できる。 単専門職として、人事部門にキャリアラダーを用いた研修体系の確立、ジョブローテーション、人材育成計画を提言し、専門職の育ら具合路見ながら適材な人材配置を提言する		

これからの津市の保健師の人材育成

階層別研修

職員全体研修・業務別研修・横断的ミーティング

1年目~3年目 プリセプター制度 若手勉強会

新任期

4年目~主査

主査研修 育休復帰者研修

管理期

担当副主幹~ 管理期研修

統括保健師研修

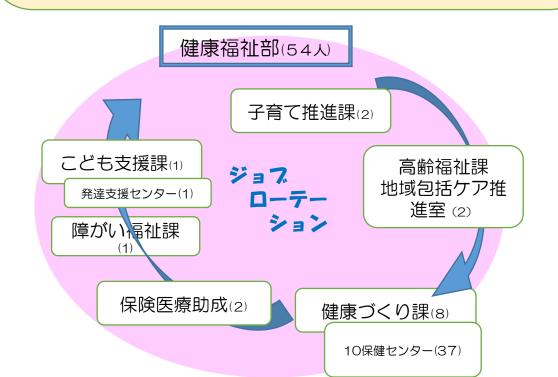
中堅期

津市のキャリアラダー

目的

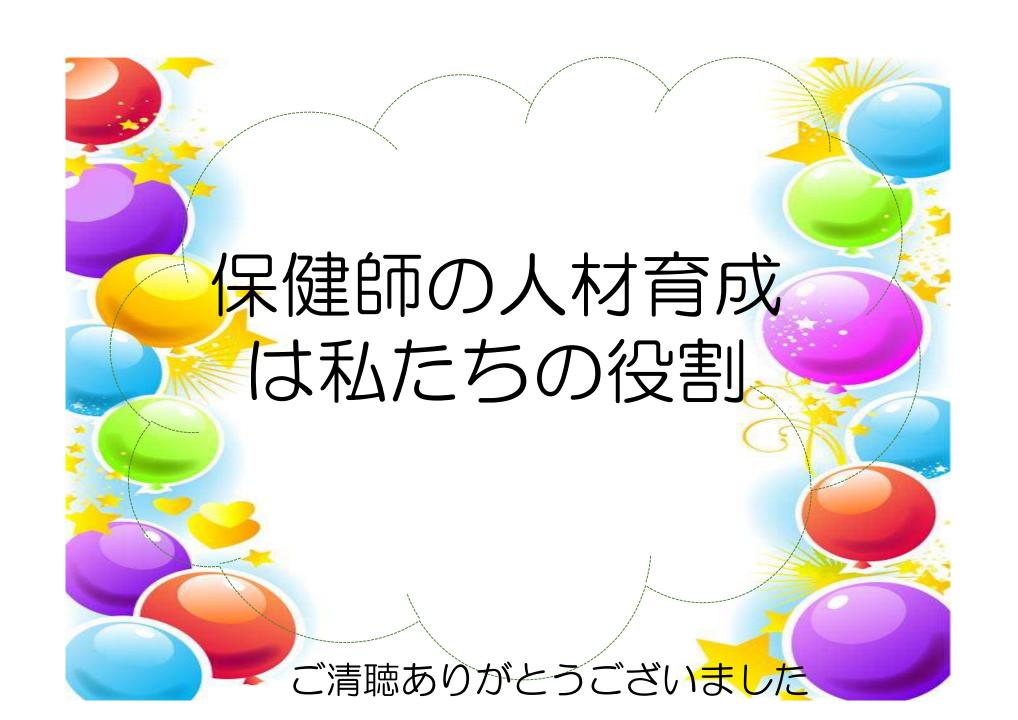
組織理念や組織目標に対する貢献度を高めるため に個々の専門能力、組織化能力、マネジメント能力 を高めること

- 1 職場内研修(OJT)
- 2 職場外研修(Off-JT)
- 3 自己啓発
- 4 ジョブローテション

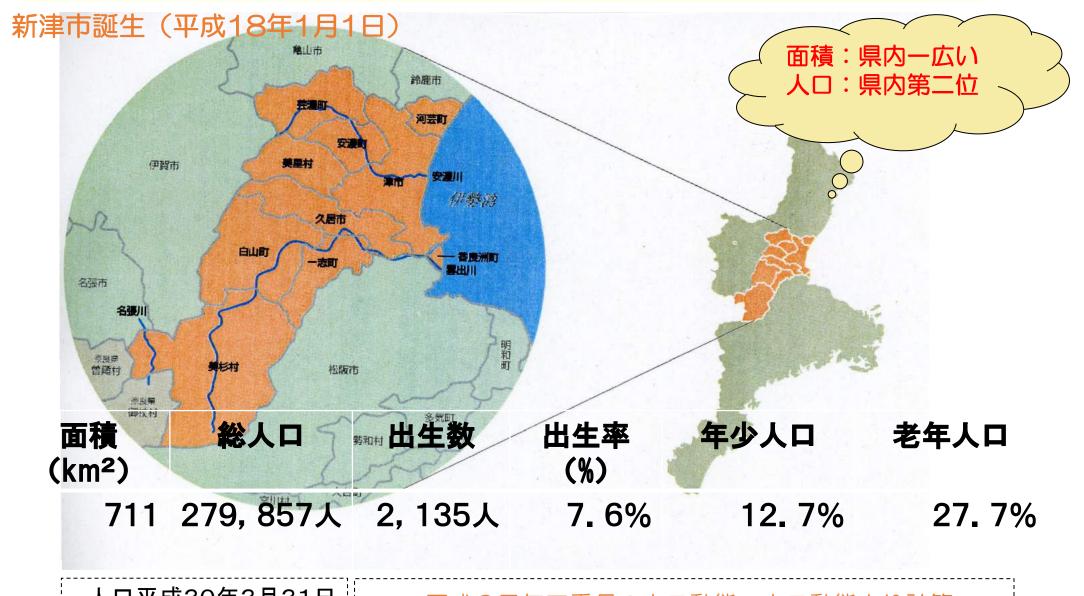


~今後に向けて~

- 階層別研修は、保健師活動領域の対人支援活動の1-1個人及び家族への支援のA-3の研修であることを明確にしていく。
- 個人の到達目標・到達レベルを確認するシステムをつくる。
- 活動領域の5管理的活動の5-1PDCAサイクルに基づく事業・施策評価を全職員が力をつける必要がある領域と位置付けて研修に反映させる。
- ◎ 人材育成の取組について、人事担当部局と情報共有する場を持ち、見 えにくい保健師活動の理解を得る。



津市の概要



人口平成30年3月31日

平成27年三重県の人口動態・人口動態より計算

平成の大合併



地域別人口•高齡化率•面積•保健師数

地域	人 口(人)	高齢化率 (%)	面積 (k㎡)	保健師
津地域	165,000	20.2	101.86	10
久居 地域	42,543	20.7	68.20	5
河芸 地域	18,604	20.6	18.79	5
芸濃 地域	8,698	25.8	64.57	4
美里 地域	4,207	29.2	50.31	2
安濃 地域	11,459	20.8	36.93	5
香良洲地域	5,518	24.6	3.90	2
一志 地域	15,299	22.5	47.66	4
白山 地域	13,350	28.8	111.86	4
美杉 地域	6,729	43.9 ↑	206.70	4
合 計	291,407	21.8	710.78	45

平成18年4月1日

分散配置の状況

平成18年4月1日

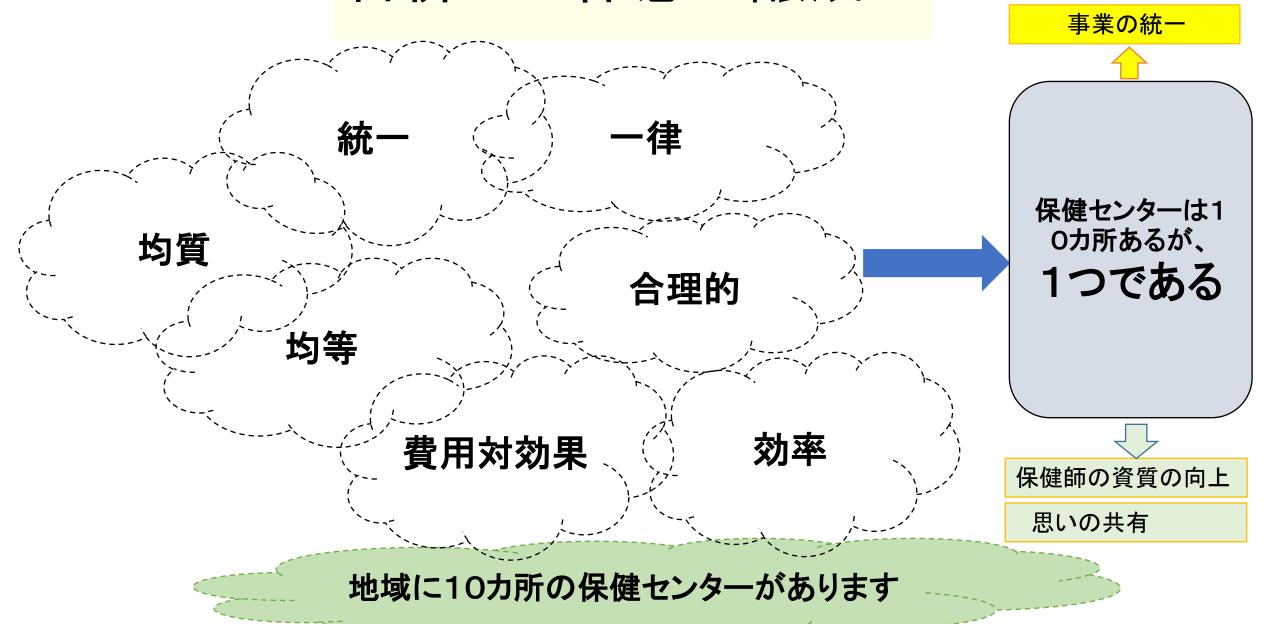
平成30年4月1日

健康福祉部	人数
中央保健センター	45
包括支援センター	4
社会福祉協議会	2
合 計	51



健康福祉部	人数
健康づくり課	45
10保健センター	
子育て推進課	2
こども支援課	2
地域包括ケア推進室	2
障がい福祉課	1
保健医療助成課	2
合 計	54

合併で一体感の醸成



合併による保健師活動のメリット

- 〇 保健師の仲間が増えた (同世代の保健師に相談できる)
- 〇 事例数が増えた (経験の違う保健師に相談できる)
- 〇 いろいろな考えの人がいて学びが増えた
- 困った時にいつでも保健師間で相談できるようになった
- 〇 保健師の活動機会が広がった(分散配置)
- 〇 行政職としての知識情報が得やすくなった (事務職との協力)

職位や経験年数による保健師の獲得すべき能力が捉えられる

デメリット

- 〇 地域とのつながりが希薄になった (地域に出かけることが減少)
- 〇 積み上げてきた地域活動の解体になった (地域の組織・団体・個人との関係を消去)
- 〇 旧市町の事業はリセットになった
- 〇 分散配置が進み保健師間の情報共有が難 しくなった
- 〇 近くにいる保健師と相談しにくくなった
- 〇 保健師の経験差が顕在化してきた

保健師職能の課題

- 事業の内容や方法の統一は進んだが、保健師活動への思いや考え方の違いが顕在化してスレ違う
- *マニュアルに沿って活動する時代の保健師が増えた
- *保健師活動の捉え方の違い
- *大学教育と専門学校教育の実習時間の違い
- *市町村が大切にしてきた活動の違い
- *積み重ねた経験の違い

保健師の資質の向上と 思いの共有が必要

きらめき研修を開始

(平成19年から)

- 〇 全体研修会の開催 1回(事務職や部内保健師も合同)
- プリセプター・プリセプティー研修 2回 (採用3年以内)
- 〇 階層別研修 一般保健師・主査・管理期
- 〇 業務研修 業務担当ごとに企画
- 〇 実務研修(市全職員対象) 1回~2回



事務職員も一緒に参加して



平成21年2月 堀井とよみ先生

保健師の配置部署数 1部 5課 1室 組織見える化シート 保健師数(常勤) 54人 〇 管理職 健康福祉部 〇参事/課長 地域医療推進室 福祉政策課 福 高齢福祉課 介護保険 祉 地域 援護課 子育て こども 障がい 監査室 健康 保険医療 包括ケア 推進課 支援課 づくり課 福祉課 助成課 推進室 課 45人 地域包括ケア推進担当 こども支援担当 子育て推進担当 管理·年金担当 後期高齢者医療担当 保健指導担当 福祉医療担当 発達支援担当 障が 管理担当 保険担当 保育担当 い 福祉担当 8(主幹3) 2(主幹1) 1(副主幹1) 1(主幹1) 児童発達支援センタ 津みどりの森こども 2(副主幹2) 1(主幹1) 久居エリアリーダー 中央エリアリーダー 〇所長 〇所長 香良洲 久居 中央 安濃 芸濃 美杉 白山 河芸 美里 一志 12 2 2 2 2 3 2 2 (主幹1 (主幹2 (副主幹1)(副主幹1) (副主幹2)(副主幹1) 副主幹2) 副主幹2)(副主幹1) 1(副主幹1) 1(副主幹1)