

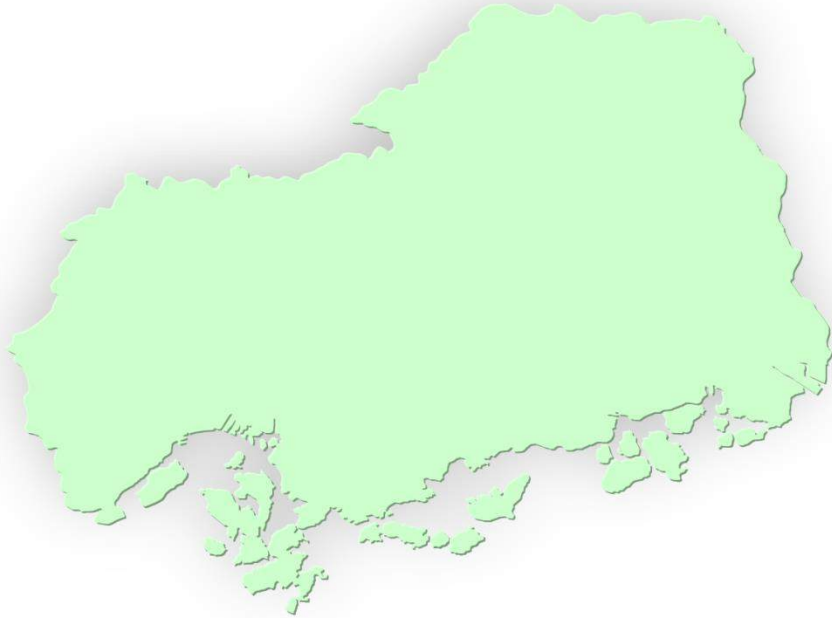
# 保健師人材育成の取組

広島県健康福祉局

地域包括ケア・高齢者支援課

山下 十喜

# 広島県の概要



面積：全国で11番目の大きさ  
(8,480km<sup>2</sup>)

人口：約284万人

出生率：7.7（人口千対）

高齢化率：25.1%

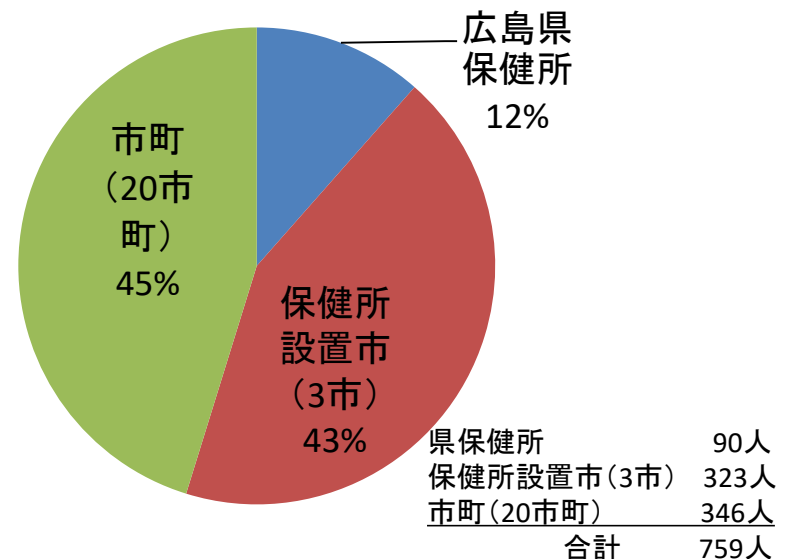
市町：14市9町

政令市1 中核市2

## ■ 保健医療関係トピックス

- 日本一の市町村合併県（86市町村  
→23市町）
- 権限移譲先進県（厚生関係事務の  
7割を移譲，福祉事務所未設置は  
平成26年度で0）
- 全国トップレベルの低い周産期死  
亡率，妊産婦死亡率
- 無医地区数が，北海道に次いで全  
国で2番目に多い県

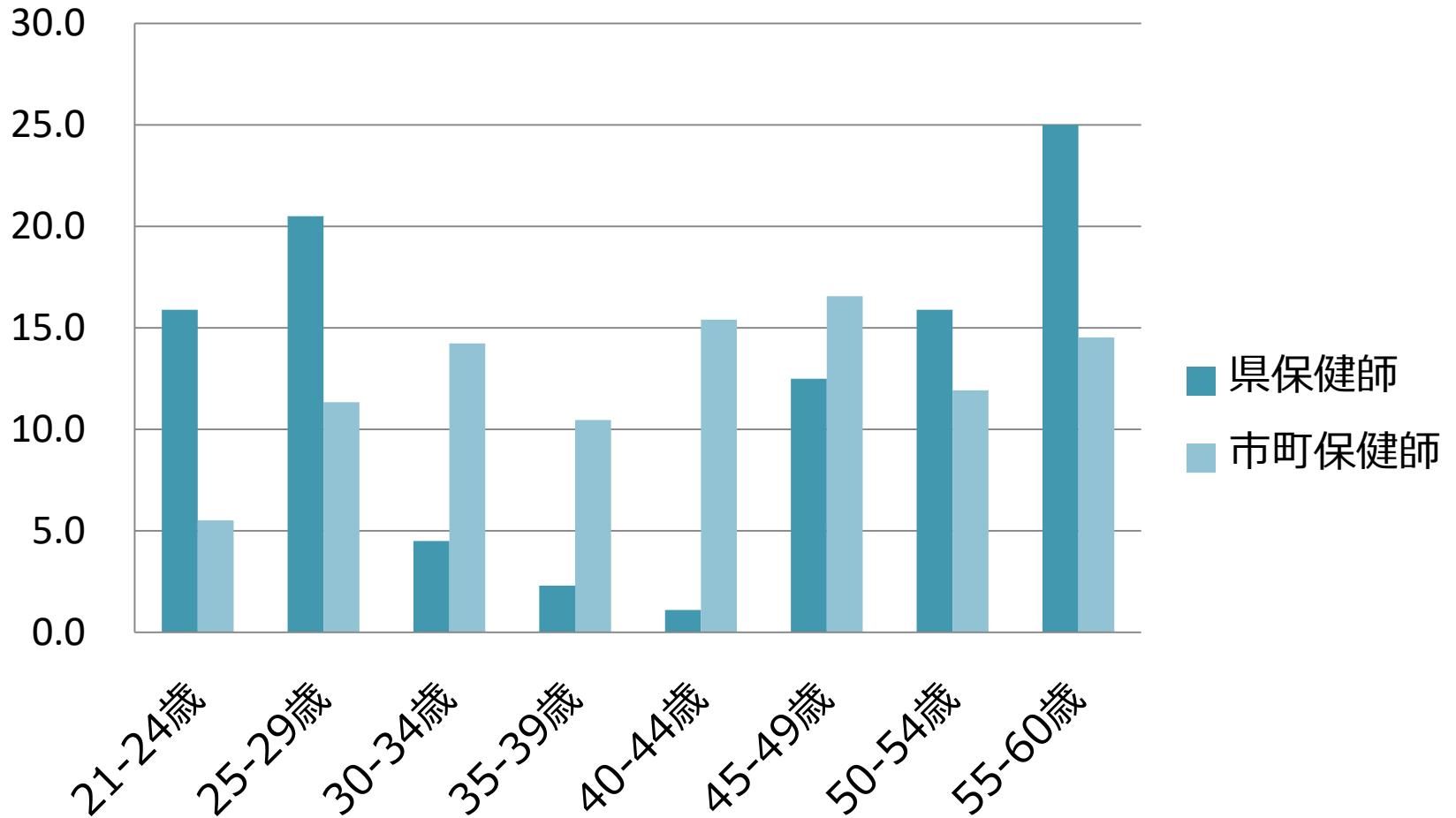
## ■ 県内の行政保健師（常勤）の人数



# 保健師の年齢構成

(%)

## 県保健師，市町保健師の年齢構成割合



# 保健師の年齢構成 現状と課題

- 県保健師は、若年層とベテラン層の二極化
- 市町保健師は、全体で見ると各年齢層まんべんなく存在しているが、個別の市町で見ると、必ずしもそうでなく、県と同様の年齢構成のところもある
- 二極化している自治体においては、若年層の育成、専門的性の高い業務ではベテラン層の負担が大きい
- 全自治体に共通する課題は、女性が多く、ライフイベント（結婚、出産、育児、介護）で長期休暇を取らざるを得ないことがあり、その間の人材確保や継続したキャリアアップが困難である。

# 広島県の組織と保健師の配置状況

【本庁】  
 会計管理部  
 危機管理監  
総務局  
 地域政策局  
 環境県民局  
健康福祉局  
 商工労働局  
 農林水産局  
 土木局  
 企業局  
病院事業局  
 ...

【教育委員会】  
健康福利課

【派遣】  
市町（三次市）  
厚生労働省  
教育機関(広島大学)

健康福祉総務課  
子供未来応援課  
 安心保育推進課  
 こども家庭課  
 医務課  
 がん対策課  
 被爆者支援課  
健康対策課  
 食品生活衛生課  
 薬務課  
 医療介護計画課  
 医療介護人材課  
地域包括ケア・  
高齢者支援課  
 医療介護保険課  
 地域福祉課  
 社会援護課  
障害者支援課  
国民健康保険課

【地方機関】  
厚生環境事務所・保健所（7か所）  
こども家庭センター（3か所）  
三次看護専門学校  
総合精神保健福祉センター  
感染症・疾病管理センター

表 1 広島県保健師の配置場所と年代別人数 平成 31 年 4 月現在 (％は、その年代に占める割合)

	保健所		本庁		その他		計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
20 代	22	71.0	5	16.1	4	12.9	31	100.0
30 代	2	28.6	1	14.3	4	57.1	7	100.0
40 代	7	46.6	4	26.7	4	26.7	15	100.0
50 代	25	71.4	3	8.6	7	20.0	35	100.0
60 代	6	85.7	0	0	1	14.3	7	100.0
計	62	65.3	13	13.7	20	21.0	95	100.0

※ その他は、人事課 6 人、総合精神保健福祉センター 5 人、こども家庭センター 4 人、看護専門学校 1 人、教育委員会 2 人、厚労省 研修生 1 人

- ・保健所には20代，50代が配置されている
- ・30代，40代は本庁，その他に配置されている

# 保健師人材育成ガイドライン

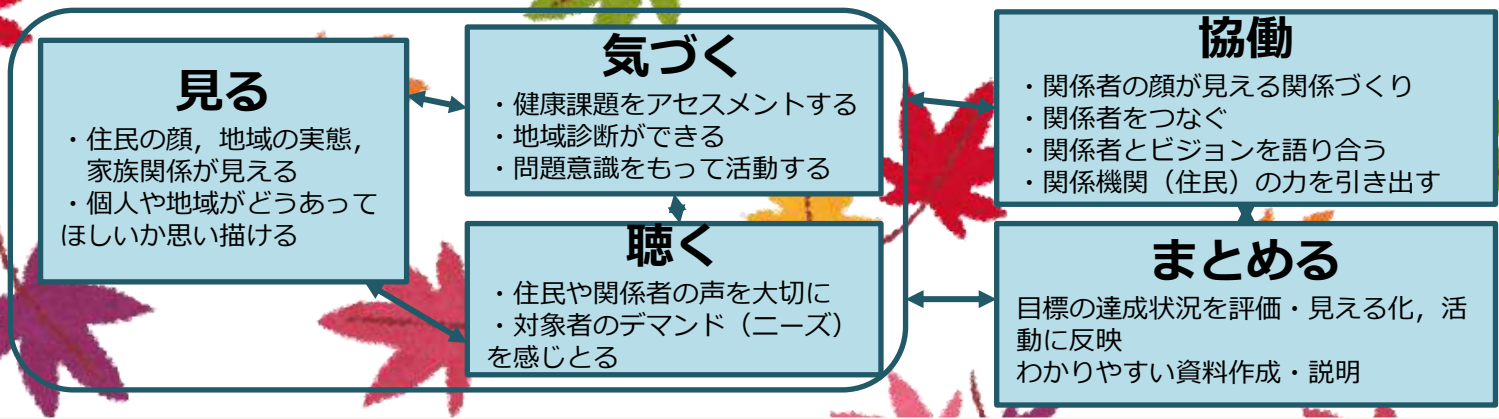
- 大量退職を迎える前に保健師の採用が少しずつ始まった。各所属任せの育成を行っていたが、採用人数が増えてくると、標準化が求められるようになり、平成27年3月に保健師人材育成ガイドラインを策定した。
- 策定にあたっては、多くの保健師に関心を持ってもらえるようアンケートやインタビューを行った。
- また、各所属から集まってもらい、情報を共有した。
- 令和2年3月に改訂
  - ◆自治体保健師の標準的キャリアラダーを反映
  - ◆活動形態
  - ◆統括保健師
  - ◆研修とキャリアラダーをリンクさせた

# 保健師人材育成ガイドライン—目指す保健師像—



誰のため、何のため

住民がその人らしく健康でいきいきと暮らすことができる



土 台

**磨く**

向上心を持ち続ける  
自分から考え，動く  
チャレンジ精神  
タフネス

**マインド**

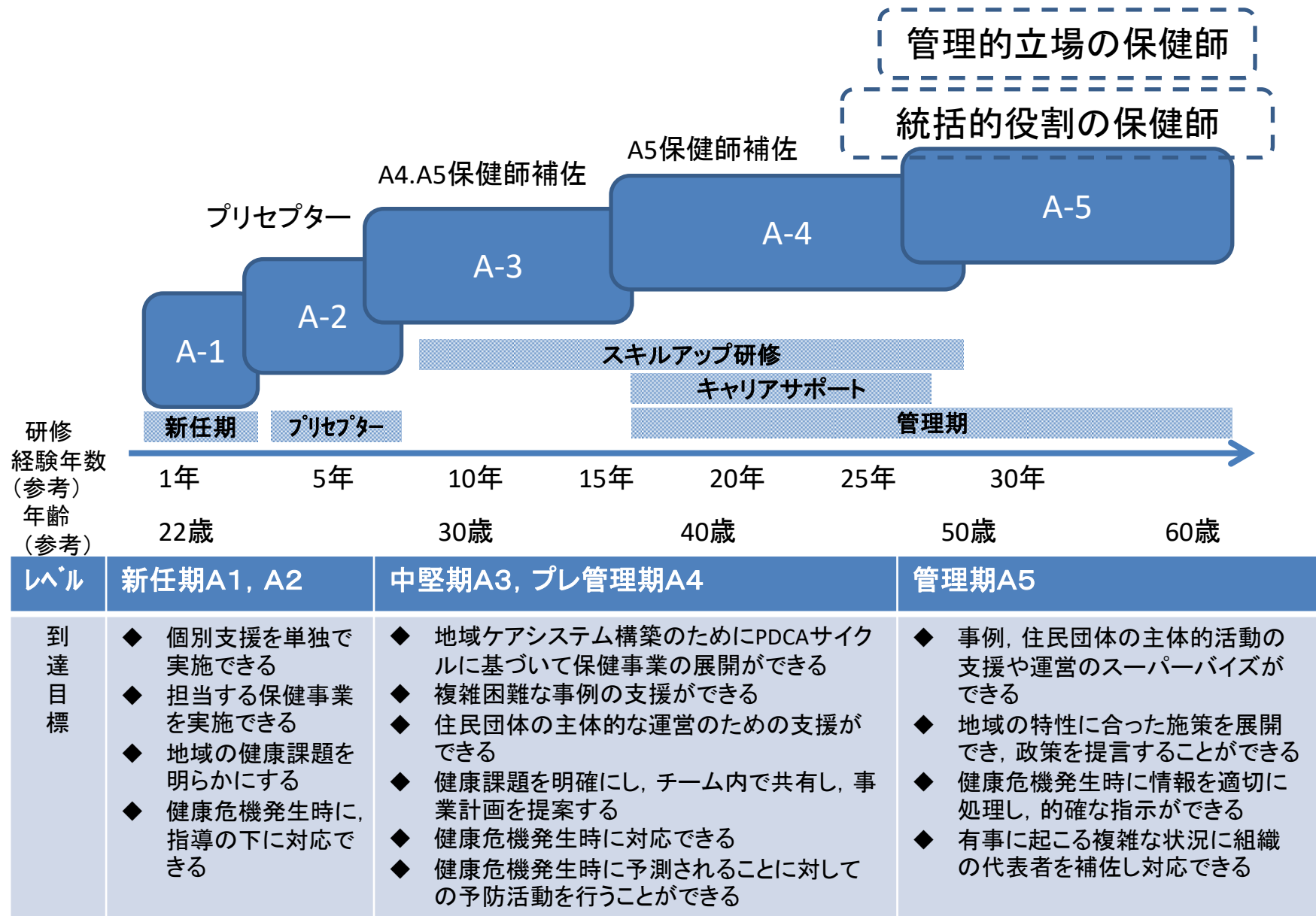
人を大切に思う  
広島を大切に思う  
保健師としての情熱

**みんなとともに育ちあ  
う**

技術やマインドの継承  
職場のチームワーク

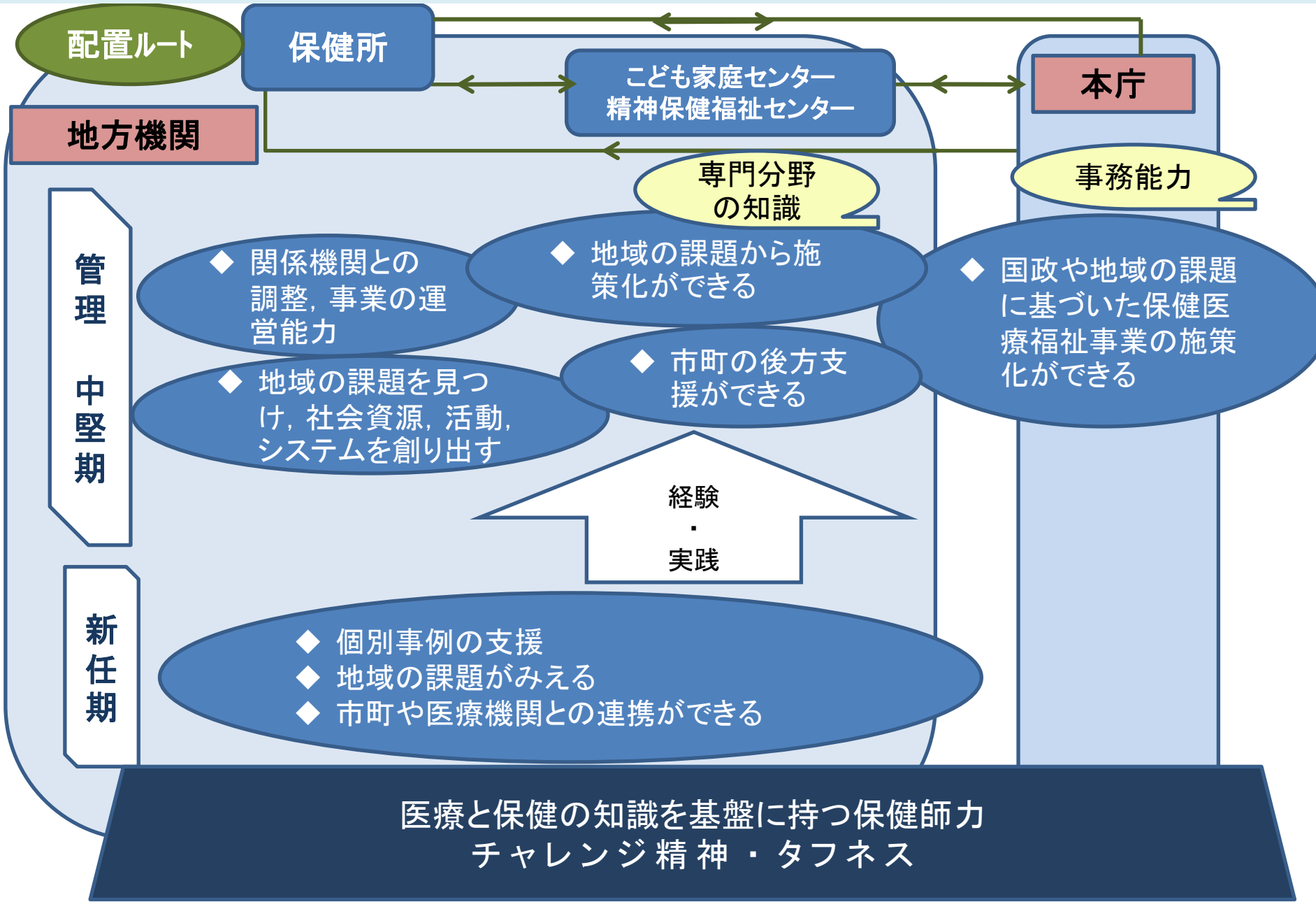
# 人材育成ガイドライン

## —保健師の成長コンピテンシーイメージ—





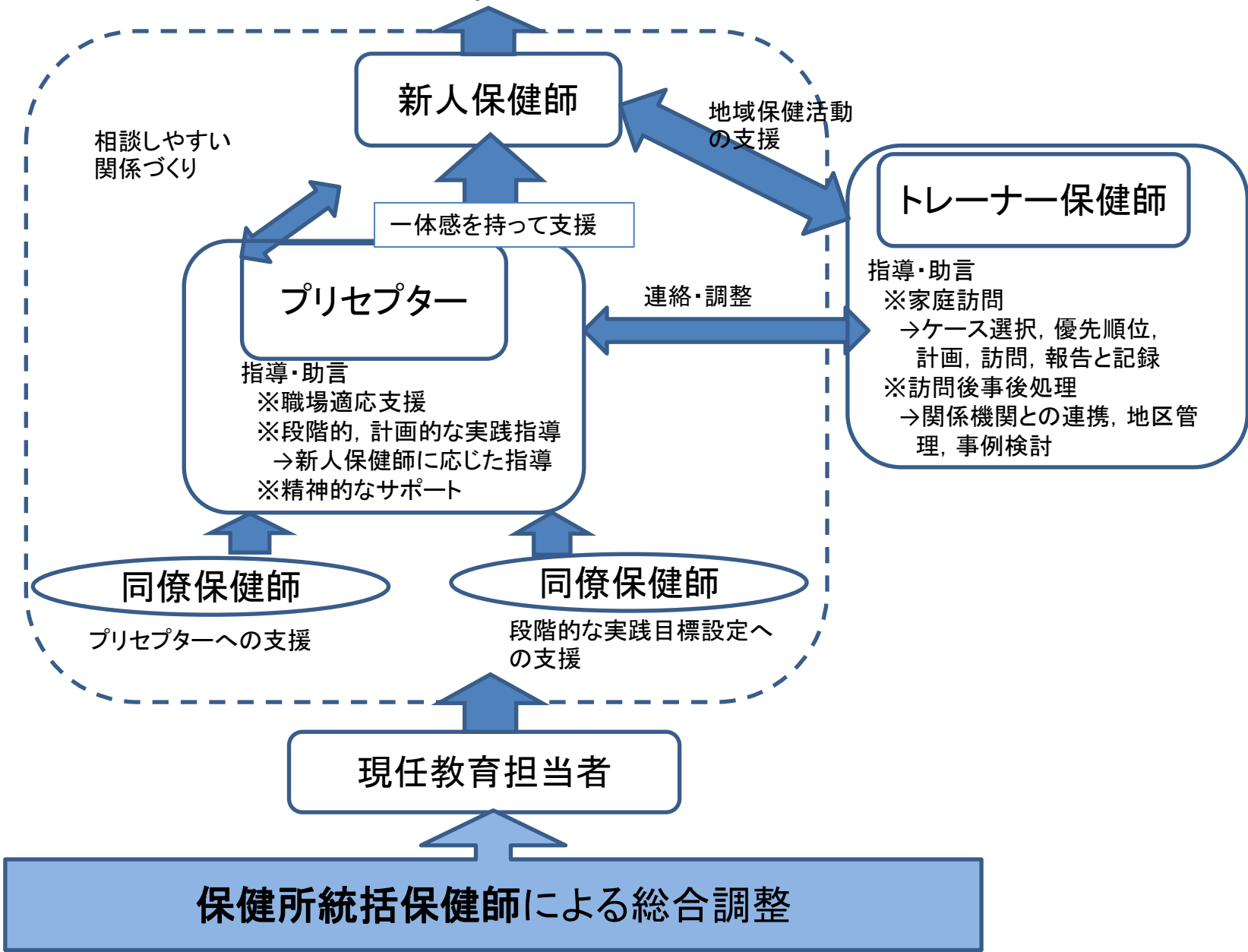
# 保健師人材育成ガイドライン—配置について—



# 保健師人材育成ガイドライン

プリセプター、トレーナー保健師、現任教育担当者、  
管理・監督者の関係

## 到達目標の達成



# 取組 1 トレーナー保健師

## 【ガイドラインの記載】

退職保健師等がトレーナー保健師となって、採用後概ね3年以内の新任期の保健師の地域保健活動に同行し、実際に業務の実施状況を確認しながら、必要な助言等を行う。

具体的には、①家庭訪問におけるケース選択、優先順位の決定、計画立案（情報収集、支援目標、計画の立案）、訪問日時決定、訪問の実施、報告と記録 ②訪問後の事後処理として、関係機関との連携、地区管理、事例検討の必要性について指導する。

- 年度初めに現任教育担当者会議を開催し、計画を立てる。
- 現在、4人のトレーナー保健師が活動している。
- 新任期の保健師の育成のみならず、保健課長、係長などの相談役となっている。
- 管轄の市町の保健師の育成にも関与している。
- 集合研修開催時の進行やグループワークのファシリテーターなどの支援も行っている。
- コロナ、クラスター発生時の支援にも…

# 取組 2 地域担当制の導入

## 【地域保健活動に関する課題】

### ◎人材育成

- ・担当業務以外の業務に対応できない
- ・新任期保健師の増加により、複雑かつ困難な事例（精神保健）への対応が管理期保健師に集中している
- ・中堅期保健師が保健所に配置が少なく、モデルが不在
- ・偏った業務経験となっている
- ・地域診断が1年目の演習で終わっている（地区活動の不在）

### ◎災害対応

- ・保健所の誰に相談したらよいかわからない
- ・地域をよく知っている人に支援に来てほしい（地区名、地域の雰囲気を知っている）
- ・一緒に何かをやった保健師だと安心
- ・市町保健師と共同する事業が少なく、顔を知らない
- ・災害対応できる保健師（保健所）が少なく対応できない

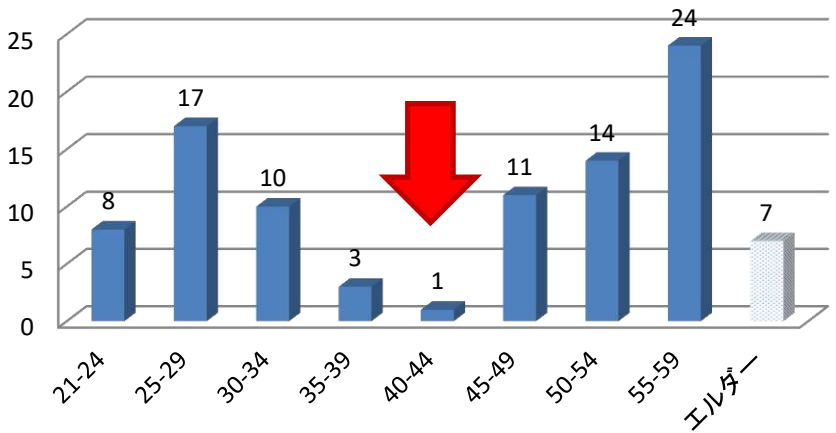
被災市町連絡会議での市町保健師の声

保健所保健師の不安

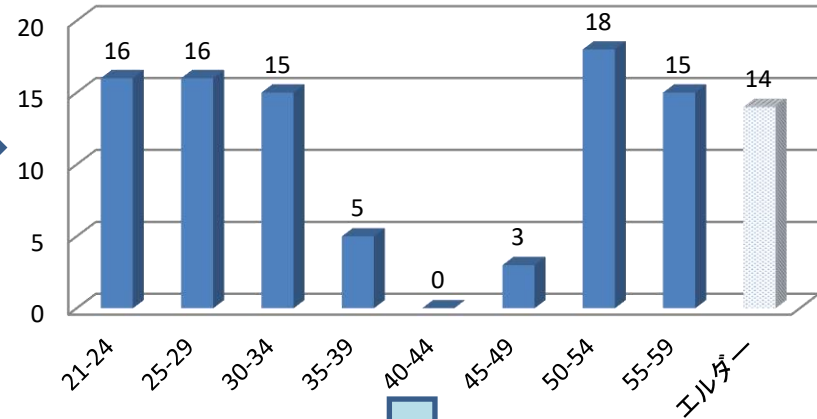
# 取組 2 地域担当制の導入

## 【広島県保健師の年齢別構成の変化】

(人) 県保健師の年齢構成 (令和元年度末)



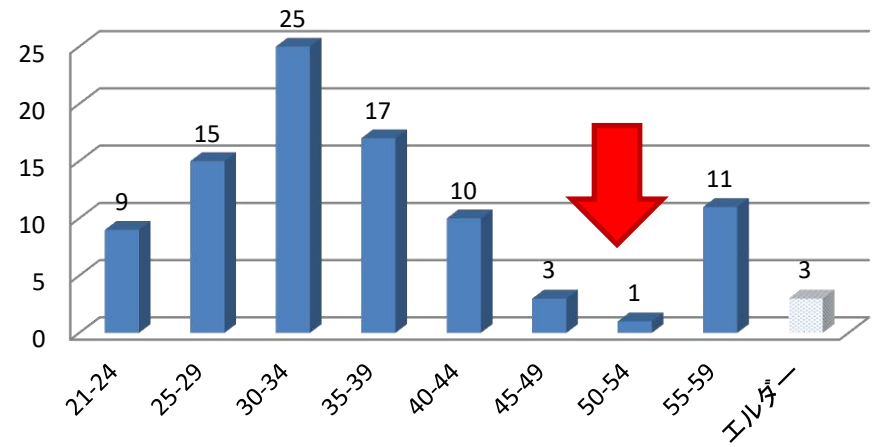
(人) 県保健師の年齢構成 (令和3年度末推計)



- ・ 30歳代は産育休取得や分散配置などにより、保健所への配置がない可能性が高い

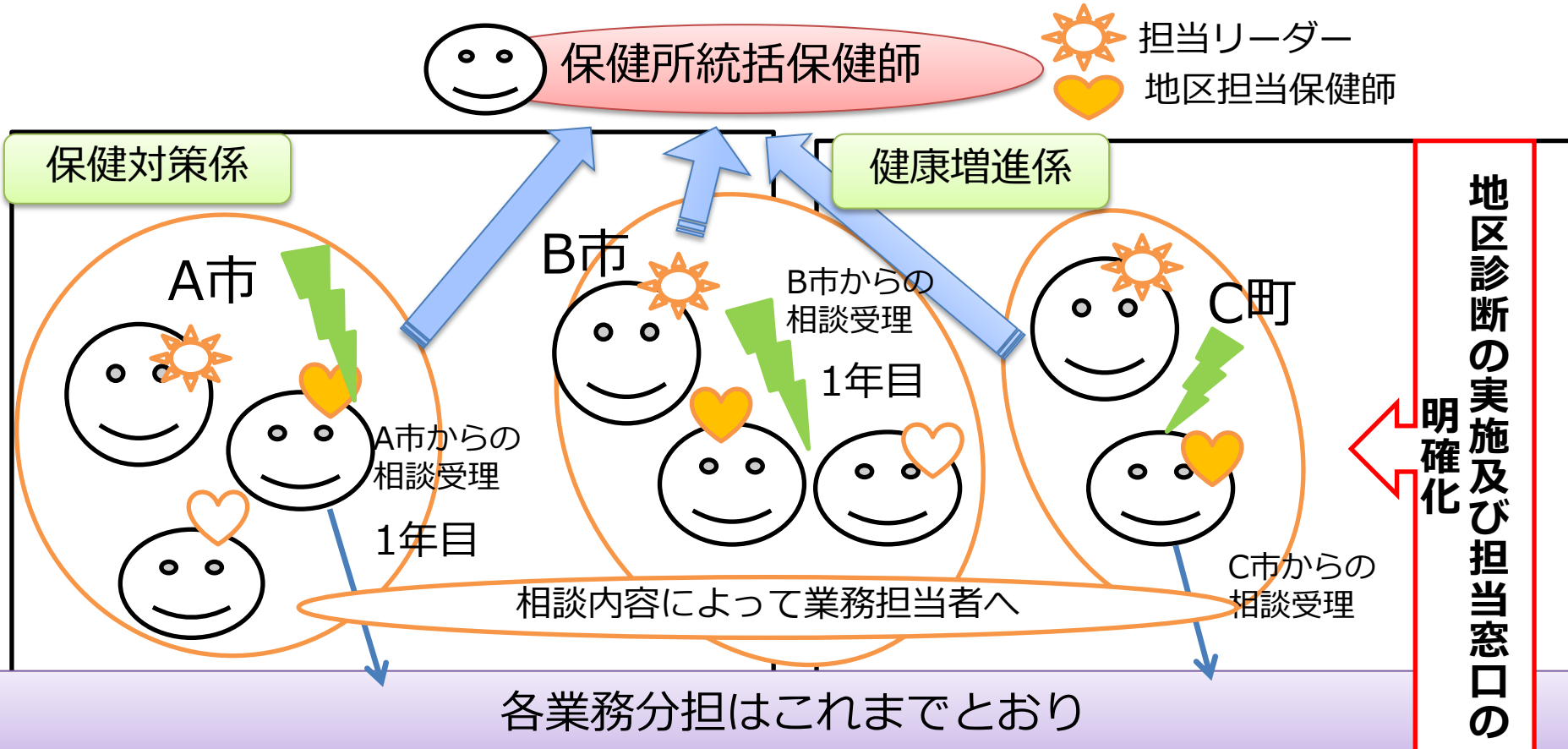
**10年後**  
 ※退職者補充による採用と仮定  
 ※シルバー含む

(人) 県保健師の年齢構成 (令和10年度末推計)



# 取組2 地域担当制の導入ー地域担当制を意識した業務体制案

- 市町担当者（〇〇市担当，●●町担当）を決め，地域・地区診断を実施する。
- 地域診断の内容を市町に伝え，地域課題の解決のために市町保健師と共同して事業計画を立案し，実施，評価する（PDCAを回す）。
- 保健所統括保健師が係を超えて地区活動をコーディネートする。



## 取組 2 地域担当制の導入

—地域課題を共有し，解決策を検討する連携の仕組み（案）—


地域診断で抽出した地域課題を市町，管内，庁内で共有し，課題解決に向けた方策について検討する仕組み

下表の方法で，会議を持ち，協議

区分	方法	頻度
市町	各市町ごとに地区活動をとおして連携を図る 県：所長，保健課長（保健所統括保健師），地区担当 市町：健康づくり関係主管課，地域包括ケア主管課等関係課	随時
管内	管内保健活動連絡会議（既存）において，管内の連携を図る	年2回程度
庁内	○保健所統括保健師報告会議 年度初めに当該年度の目標について報告。 年度の終わりに，目標に対しての到達度について報告。	年2回
	○健康福祉局内地域連絡会議（仮名称） 局内関係課との地域課題を共有する会議 関係課：健康福祉総務課，子供未来応援課，子ども家庭課，がん対策課，健康対策課，医療介護計画課，地域包括ケア・高齢者支援課，地域共生社会推進課，障害者支援課 等	（年1回）

# 取組 3 派遣制度 —市町との人事交流—

## 【経緯】

- 県保健師の母子保健，高齢者対策，健康づくり対策の経験不足
  - 災害時の公衆衛生活動を担う保健師の人材確保と市町との連携体制の構築が必要
- 

## 【目的（県）】

- 市町の保健師業務を幅広く経験
- 災害時に迅速かつ的確な支援が行えるよう地域把握，関係者との調整及び地域住民サービスについてのスキルを磨き，地域保健活動の基礎を固める。
- マネジメント業務を経験

## 【目的（市）】

- 県（本庁）の保健師業務を幅広く経験
- 地域包括ケアシステム，保健師人材育成，災害時公衆衛生活動についてのスキルを磨き，県における政策決定の手法等を経験する。



- 大学では、実習指導に同行し、実習現場で指導する教員が十分いないという課題があった。
- 県では、調査研究の手法、研究の手法を用いた事業評価や事業の見える化ができる保健師を育成したいと考えていた。



- 1年間で40～50日広島大学に派遣
- 実習指導、現場の保健活動を講義
- 広大での講義を聴講
- 研究をまとめる

## 取組4 コロナ禍での人材育成

- 日にちを短縮  
(例) 新任期保健師研修会は例年3日間(前期2日, 後期1日)のところを前期1日に短縮し実施した。
- グループワーク  
広い会場を確保し, 参加者へはマスク着用や手指消毒の依頼をし, 定期的な換気やフェイスシールドの準備等も行った。
- 広い会場を確保  
参加予定人数の倍以上収容できる会場
- リモート配信

## 取組4 コロナ禍での人材育成—リモート配信の取組み—

- 密を避けるため、隣り合う2つの会議室を準備し、講師には一つの会場で講義や演習説明をしてもらい、隣の会場へはリモート配信を行った。
- 県内の東西で会場を確保し、講師には東部会場で講義や参加者の発表への講評をしてもらい、西部会場へはリモート配信する予定。
- 今後取り組むこと  
参加者とのグループワークを希望する声が多かった。オンライン研修でZOOMのブレイクタイムを利用してグループワークをするよう、今後の研修に取り込めないか検討している。

# 課題と対応

## 1. 地域保健活動ニーズの増大


- 新興感染症や災害など健康危機管理
- 専門性の高い個別支援

## 2. 年齢構成の二極化

- 対応能力の弱小化

## 3. 担当する地区に責任を持った活動の必要性

- 市町との連携体制の希薄化
- 「地域診断」に基づいた活動を推進

- 
- 世代間継承の必要性
  - 地域担当制の推進
  - 市町との更なる連携体制の構築

# まとめ

1. 市町と一体となった地区活動の推進
2. モチベーションupと組織風土の醸成
3. 技術の継承
4. withコロナ, afterコロナ