

市町の人材育成 ～三次市そして全国保健師長会から～

広島県三次市甲奴支所
(みよししこうぬししよ)

栗根 久美子

令和4年11月25日



本日まで報告させていただくこと



1. 三次市の現状

日々のOJT

- 「ともに育ち合う」という意識
- 「ラダーのはしご」を登るには

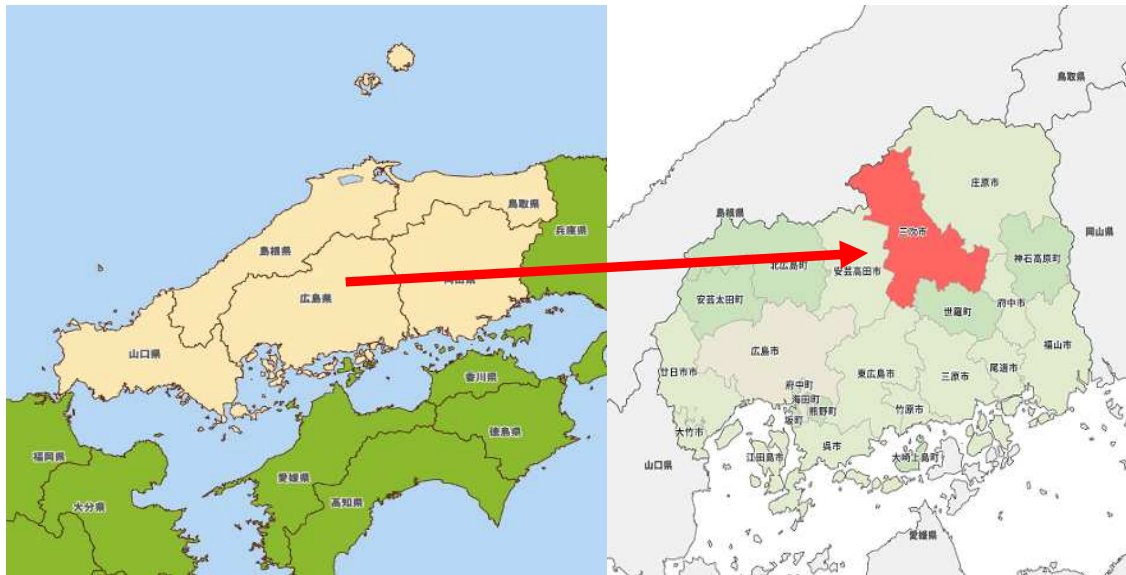
2. 全国保健師長会の取組

令和4年度 地域保健総合推進事業 受託

- 背景：人材育成に自治体間格差があるのでは
- めざす方向：「どんな規模の自治体に採用されても育って
いくこと」ができる
- お願い：報告書のご活用を

1. 三次市の現状

三次市のご紹介



広島県の北部，中国地方のほぼ中央に位置し，山陽の広島・福山，山陰の松江をそれぞれ等距離で結ぶ距離にあり，古くから交通の要衝として栄えてきました。

1. 三次市の現状

三次市の概要

◆2004年4月1日合併

◆面積 778.14 km²

<令和4年7月1日現在>

◆人口 49,890人

◆世帯数 23,306世帯

◆高齢化率 市平均36.4%

◆出生数（令和2年） 317人

※甲奴支所

面積65.17km² 人口 2170人 世帯数 1,001世帯
高齢化率 47.7% (約2人に1人が高齢者)



1. 保健師配置状況の経緯

2004年度 1市7町村の合併

■支所（7か所）保健師1人配置

■本庁（**業務分担制** 母子保健担当課と健康増進等担当課）

2006年度 地域包括支援センター直営開始（包括へ保健師配置）

支所は包括支部を担い※保健師がケアマネージャーを担う

※2008年度まで。地域包括支援センターは2013年度から一般社団法人に。

2008年度 **地区担当制についての議論開始**

2009年度 ■本庁

組織機構再編により、母子保健担当課の保健師が
健康推進課に配置

健康推進係と母子保健係で**業務分担＋地区担当制の併用**



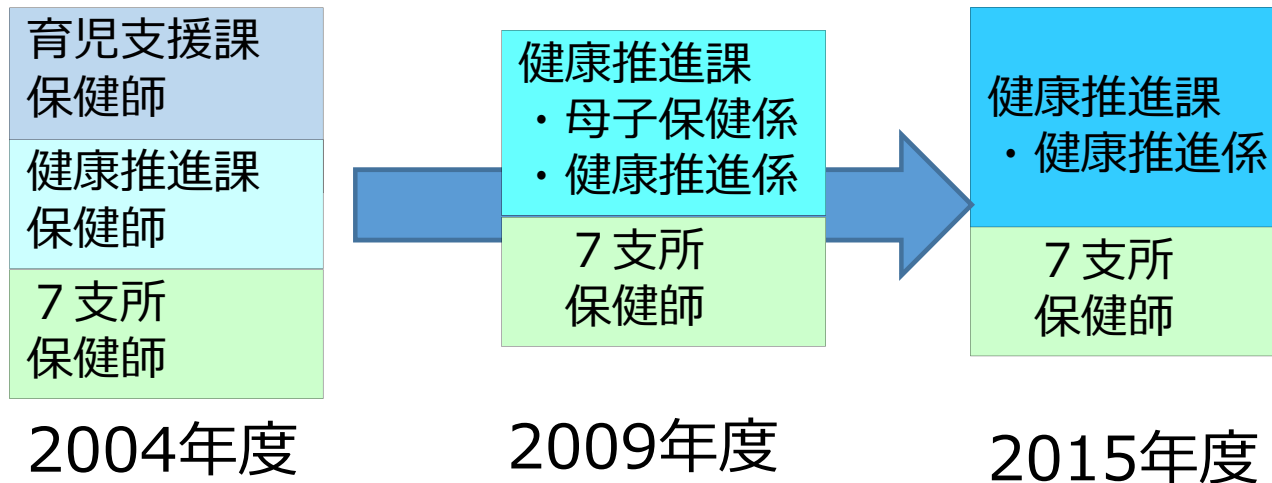
1. 保健師配置状況の経緯

2014年度 保健師人材育成ガイドライン作成に着手（新任期のみ作成）

2015年度 ■本庁 組織再編

健康推進課健康推進係に地区担当保健師を配置

本庁・各支所において市内全域で地区担当制の開始



1. 三次市の現状 保健師配置と業務(2022年4月現在)

保健師総数 24人

分野	母子保健	健康増進 (生活習慣病 予防等)	高齢者 (介護予防等)	精神保健	公衆衛生（感染症） 災害時活動
本庁	健康推進課 課長 1 名(統括保健師)・係長 1 名 【地区担当】 12地区 6 人 ※育休 2 人 【業務担当】 4 人				
支所	各支所【地区担当】 7 地区 7 人				
他部署	子育て支援課 子ども発達支援 センター (1 人)		地域包括支援セン ター 保健師 4 人 (内 部長級 1 人 係長級 1 人)		7

本庁



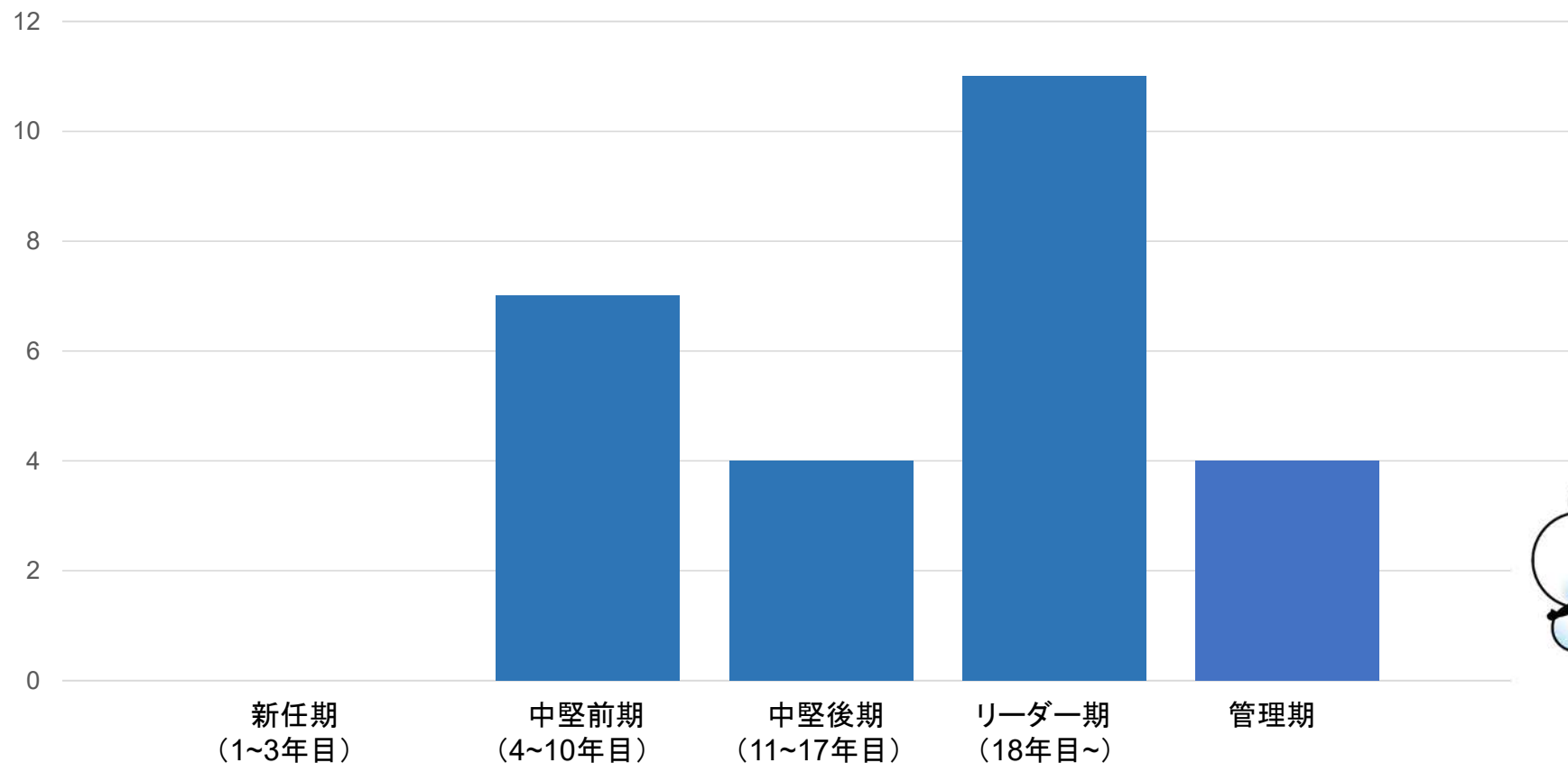
きりこちゃんポロシャツ



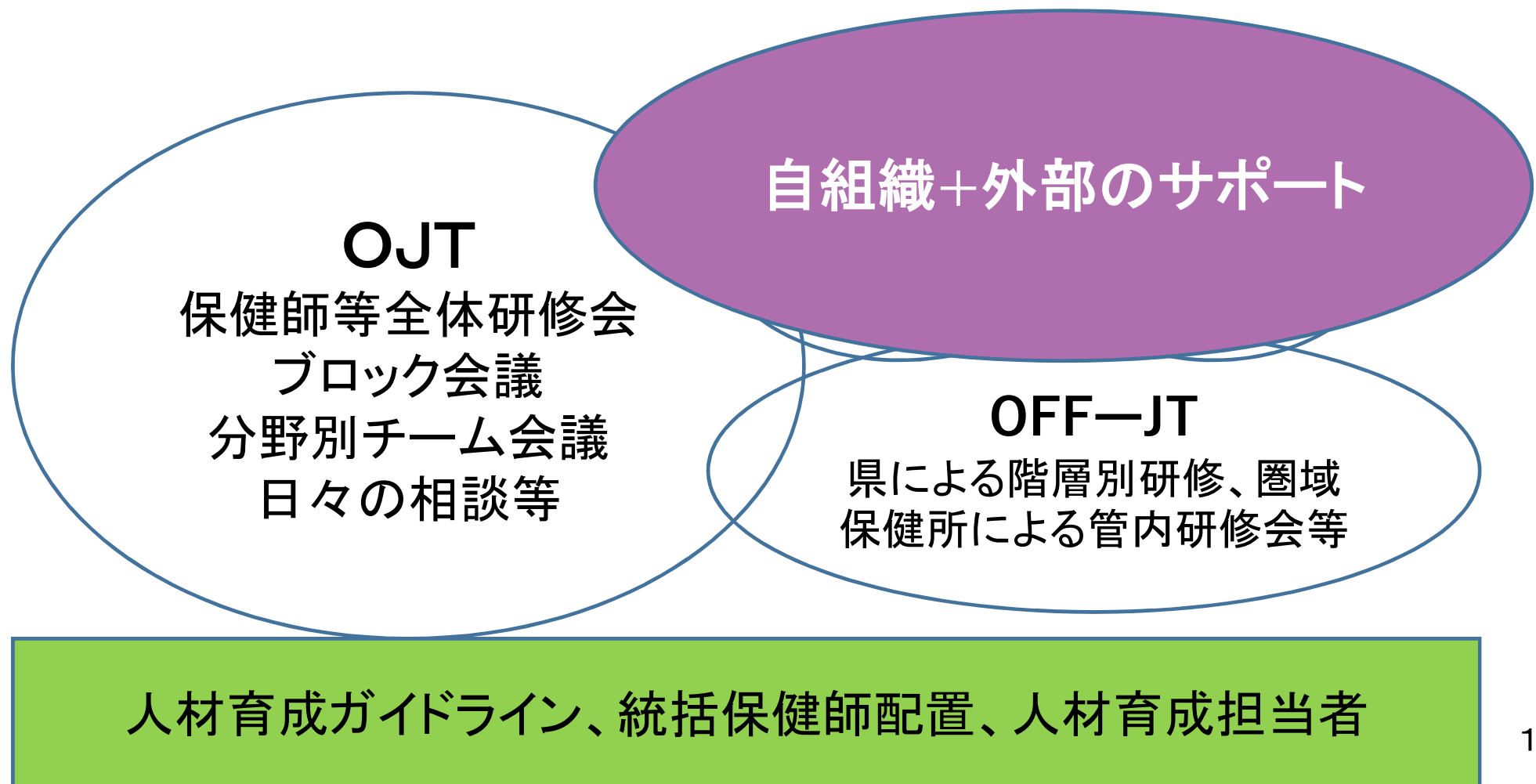
1. 三次市の現状 保健師の各期（年数）

（人）

2022年4月1日現在 総数24人



1. 三次市の現状 保健師の人材育成



1. 三次市の現状 人材育成ガイドライン

- これまでの経緯

2014年度 新任期のガイドライン作成

ワーキンググループ⇔全体研修会

どんなことを大事にしたいのか

ガイドライン作成

推進審議委員会のメンバーの方に、

ついてご指導いただく

転機に

2021年度 ガイドライン改定

保健師だからこそできることは何か

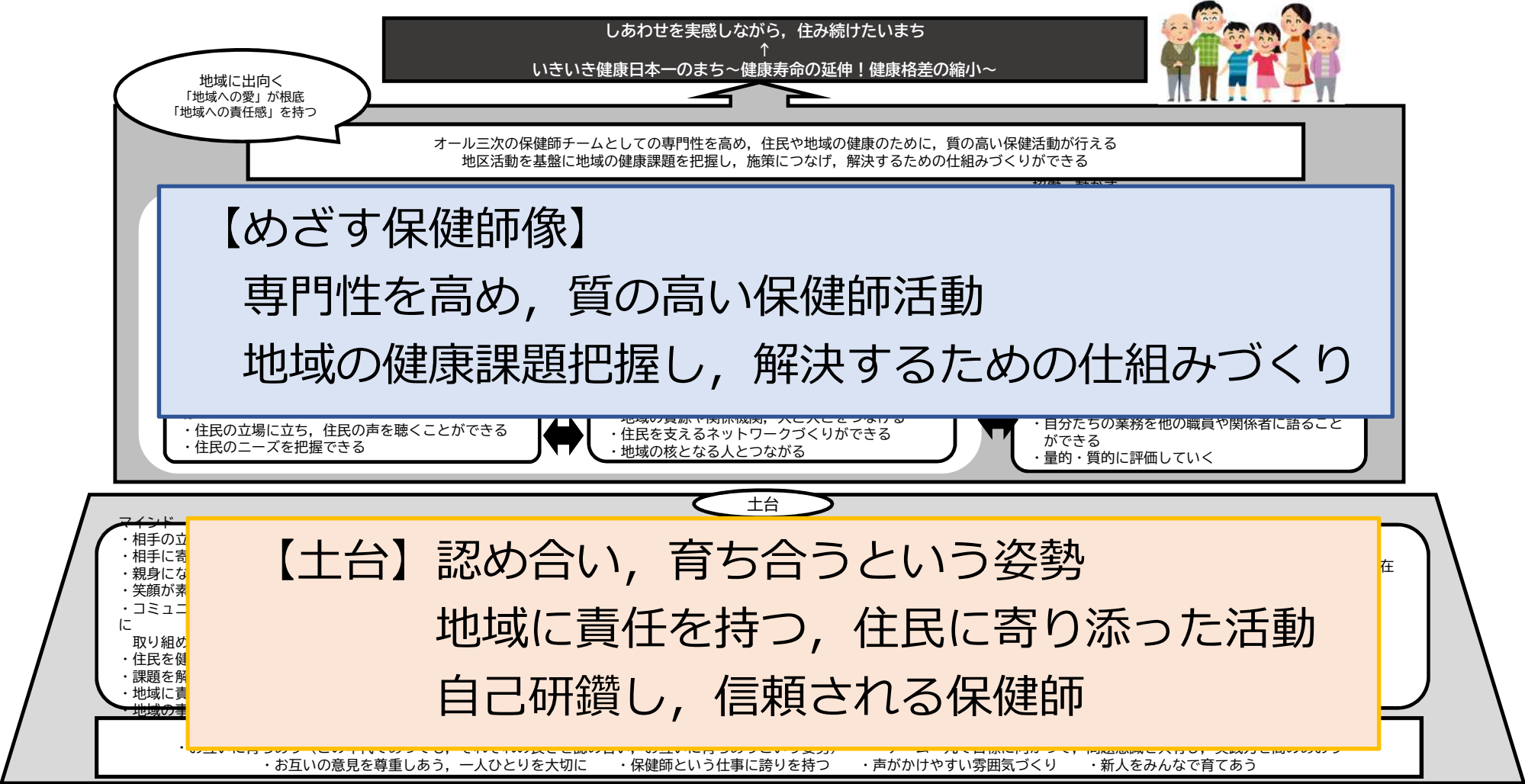
職員の指

を活用した

策定の過程では、県や他市町のガイドラインや標準的なキャリアラダーを参考にしました

1. 三次市の現状 人材育成ガイドライン

図1 三次市保健師チームのめざす保健師像
「しあわせを実感しながら住みたいまち」という目的を達成するために必要となる、保健師の基本となる土台や活動のポイントについて、三次市保健師全体会議（平成30年9月14日及び12月14日）での意見をもとに、人材育成ガイドラインワーキングメンバーでキーワードを抽出し、めざす姿を整理した。



1.三次市の現状 統括保健師①

- 現在、本庁 健康推進課課長が担う
- 今年度 事務分掌に明記**
「人材育成に関すること(保健師の統括含む)」
- これまでも統括として活動
 - ・分散配置の部署に声をかけ、保健師が全体研修会等に参加できるように配慮
 - ・コロナ対策では県との交渉窓口。保健師集団を束ねる
 - ・県との人事交流を活用し、出向職員に
 - ★ガイドライン改定等人材育成の推進を依頼
➡**市保健師の意識の変化や刺激に
人材育成を進めるきっかけに**

1.三次市の現状 統括保健師②



●今年度事務分掌に明記できたのは

- ★ガイドラインに統括保健師を明記してあったこと
- ★改定したガイドラインを人事部門を含めて起案をし、市長にも報告をし、庁内に統括保健師が認知されたこと

●明記されたことでの変化

- ★庁内(特に総務人事部門)・保健師の意識の変化
「束ねる人」がはっきりした
- ★ガイドラインによって、統括を中心に人材育成を行っているという事が「見える化」に
- ★統括の役割が、引き継いでいける体制ができた
- ★これまで以上に、分散配置先への説明や声かけがしやすくなった

1. 三次市の現状 会議や日々のあり方の見直し①

●保健師等全体研修会(市内全域)

★情報共有から人材育成の視点へ

- ・ 2か月に1回 ハイブリッド開催
- ・ 担当地区の地区診断を実施し共有
- ・ 準備の過程を大事に
- ・ 同じ年代のグループワーク
- ・ キャリアラダーをもとに自身の保健活動を振り返る
- ・ 「課題検討」「事例検討」「研修および研修復命」

●分野別チーム

- ・ 他の専門職と連携
- ・ 健康づくり

お互いに認め合い、
育ち合おうとする組織風土へ



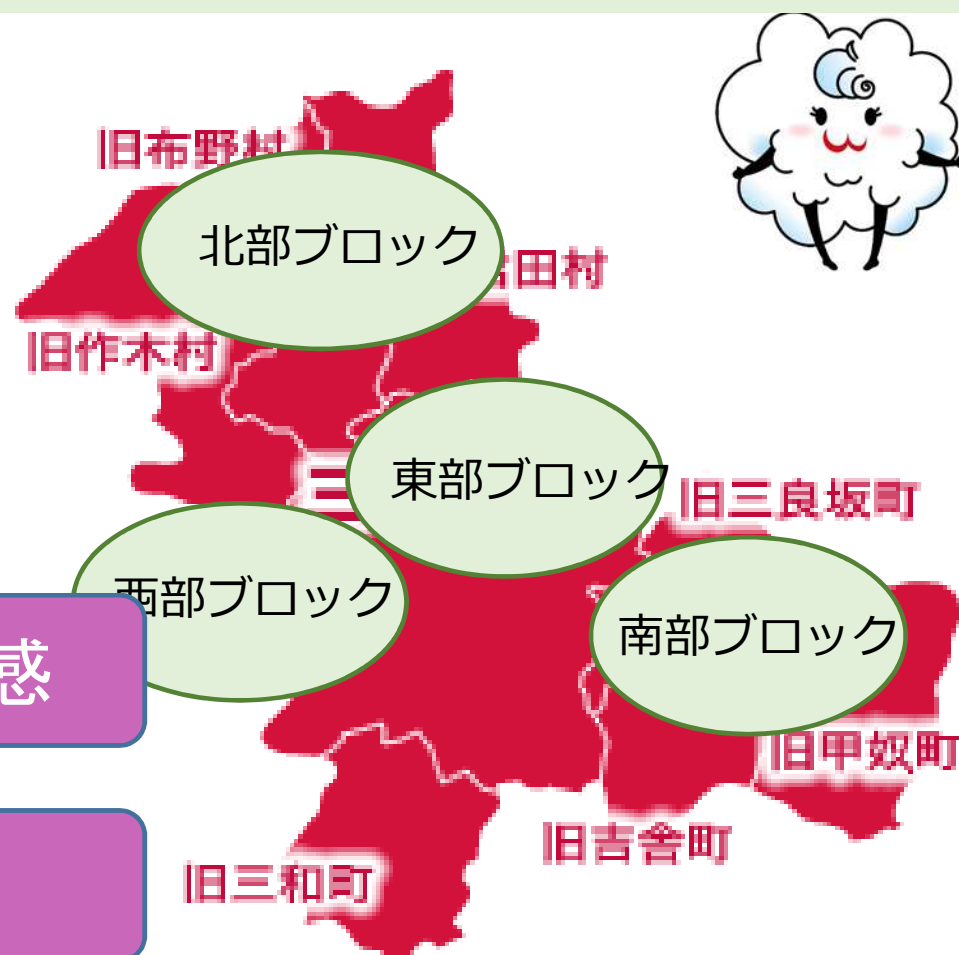
1. 三次市の現状 会議や日々のあり方の見直し②

●ブロック会議

- ・日々の相談
- ・地域特性に沿った事業展開協議
- ・困難ケースや複雑なケース相談
- ・チームリーダー・業務担当・
統括保健師へ報告・相談

★「一人だけど一人ではない」と実感

★「ラダーのはしご」を登る支えに





ブロック会議・チーム会議



日々の相談場面(本庁)



甲奴地区の取組

こうぬ健康づくり推進プロジェクト「おいでよ甲奴へ」検索 3つの方法

スマホで検索



こうぬ放送局



2. アプリ「YouTube」を起動して「こうぬ放送局」を検索。



こうぬ放送局



こうぬ放送局

3. スマホにQRコードを読み込む

QRコード



多くの皆さんの笑顔でつないだ「おいでよ甲奴へ」が完成しました。みなさまのご協力に感謝いたします！
ぜひご覧になって下さい。



こうぬ放送局





甲奴町民約200人の笑顔をつないで完成しました。「おいでよ甲奴へ」は、町政30周年を記念して作られたオリジナルソングです。

1. 三次市の現状 自組織の手探り状態「おいしい」三次市

「ラダーのはしご」 どうやって登る？

ガイドラインがあればいい？

統括保健師が配置されればいい？

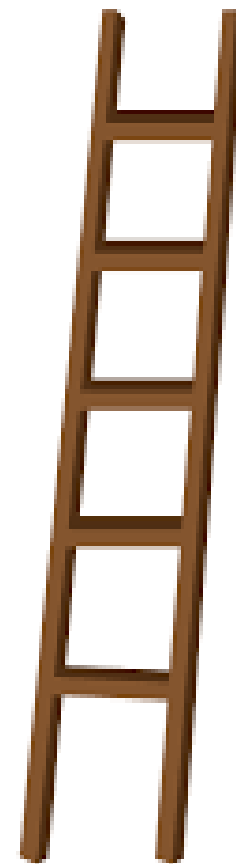
手探りでいい？

★それでラダーのはしごは登っていける？

⇒ 何があれば？ ➡ 滋賀県の体系図は目からウロコでした！

調査研究事業へ

「おいしい」広島県と
思っていました





2022

活動テーマ

未来を創造する公衆衛生看護活動の展開

～保健師活動の原点から住民とともに創る未来～

最新の情報はこちら！

新着情報

- 2022.06.29 概要 - 2022年度（R4）[役員名簿](#)を掲載しました。
- 2022.06.29 調査研究事業 - [R3/2021年度「地方自治体の保健師活動におけるICTの活用に関する調査」](#)を掲載しました。
- 2022.06.17 お知らせ - 日本看護協会：[保健師の活動基盤に関する基礎調査](#)を掲載しました。

サイト内検索

Google 提供



[サイトマップ](#) / [著作権物について](#)

2. 全国保健師長会の取組

- ・令和4年度 地域保健総合推進事業の受託

「自治体における新規採用保健師の人材育成にかかる実態
および体系的な研修体制の構築にかかる調査研究事業」
の実施

(調査実施期間:9月12日～10月31日)

ご協力ありがとうございました

【参考】全国の自治体数

人口階層別市町村数

市	100万以上	12
	50万～100万未満	16
	30万～50万未満	45
	20万～30万未満	37
	10万～20万未満	153
	5万～10万未満	240
	3万～5万未満	178
	3万未満	112
	計	793
町村	3万以上	61
	2万～3万未満	79
	1万～2万未満	259
	5千～1万未満	237
	5千未満	290
	計	926

【令和2年国勢調査(総務省)】

保健所設置

(都道府県)	(47)
指定都市	20
中核市	62
その他政令市	5
特別区	23

【健康局健康課地域保健室調べ(令和3年4月1日現在)】

調査: 新任保健師・統括保健師・人事部門

住民に身近な
規模があまり大きく
ない自治体が多い

引用: 全国保健師長会市町村部会資料から

調査事業の目的（概要）

現状

- 保健師人材の確保が困難
- 新規採用保健師のキャリアの多様化
- 特に、小規模自治体の人材育成が進んでいない

課題

- 採用後の新任保健師育成の再考の必要性
- 保健活動の質の向上、新型コロナウイルス感染症をはじめとした散発的発生の災害等に対応する人材を恒常的に育成する体系の必要性

OJT、Off-JT、ジョブローテーションの実際は自治体間格差の縮小が大きな課題。（特に小規模自治体）

自治体の共通点、自治体規模の

「これなら、
うちでもできそう」

人材確保および体系的な人材育成研修体制の構築のあり方を検討し、ポイントを提示する

引用：全国保健師長会市町村部会資料から

お願い～来年度研修等にぜひご活用ください

みなさんの**行動力**と**勇気**ある**活動**で「どこに採用されても育っていける」という**大きな望み**を後輩に継承していきましょう

「どこに採用されても育っていける」環境を♡





健康推進課職員
＋
支所・包括・子ども発達
支援センター保健師



ご清聴ありがとうございました