

神戸市における 保健師の人材育成

神戸市健康局健康企画課
大澤 和恵

神戸市の概要

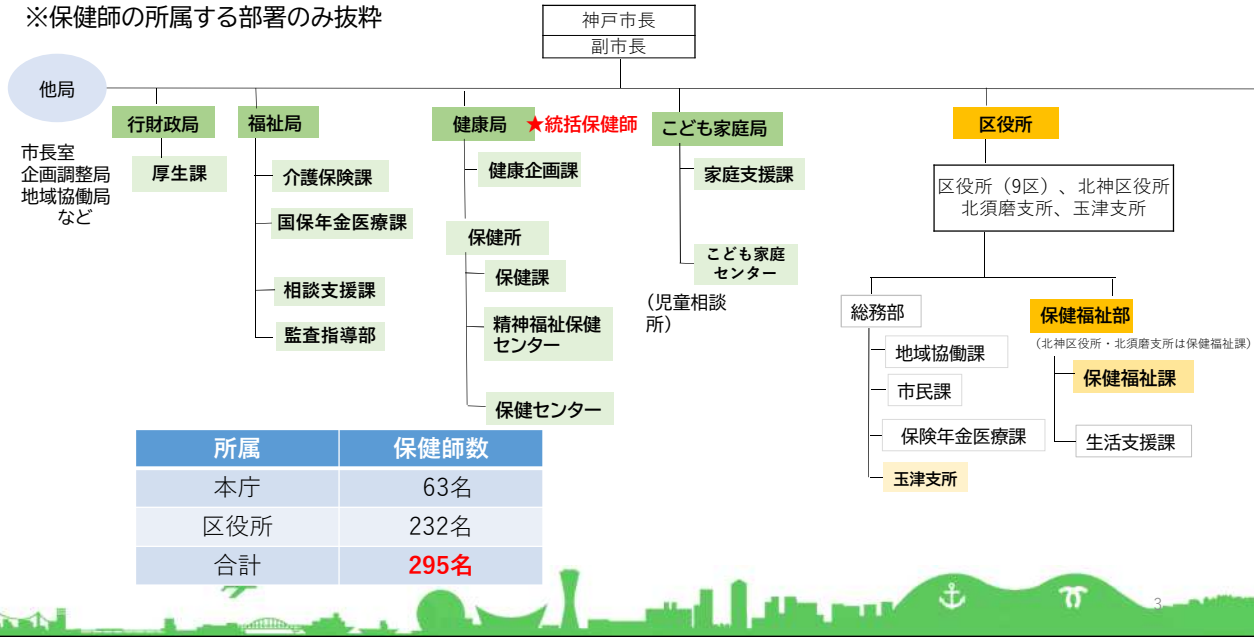


<世帯数> R5.6.1現在
746,048世帯

<人口> R5.6.1現在
総数 1,503,245人
年少人口 172,507人
(11.5%)
高齢人口 434,021人
(28.8%)

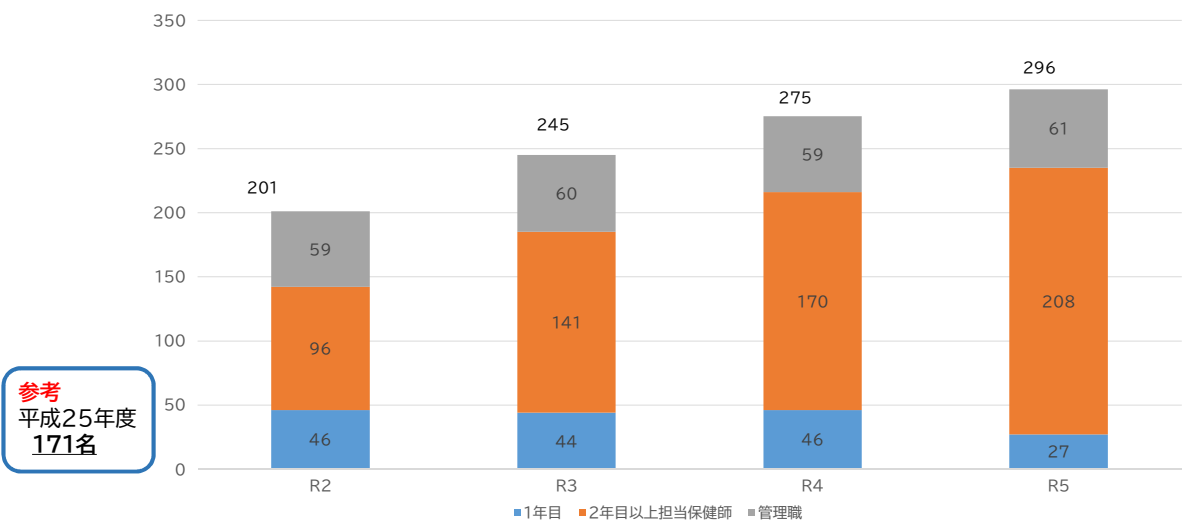
組織図

※保健師の所属する部署のみ抜粋



令和2年度～令和5年度 保健師数の推移

4年間で163名採用
(毎年、約30～45名)

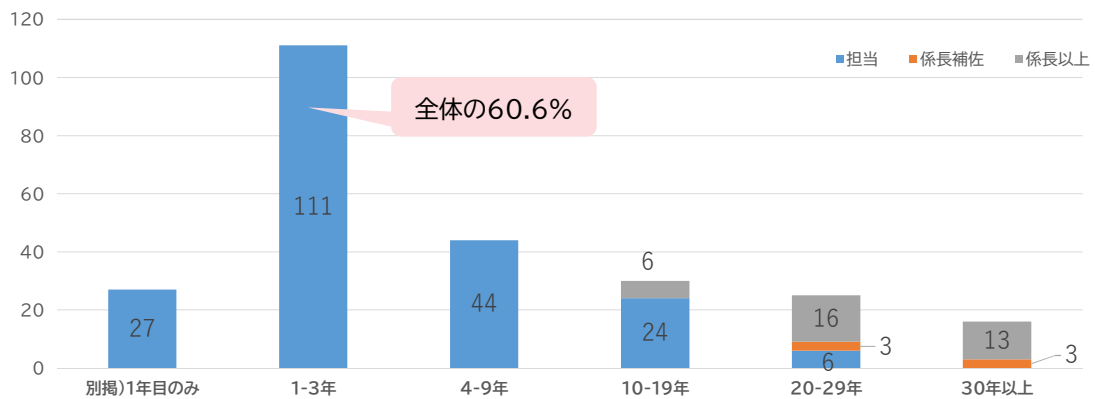


参考
平成25年度
171名

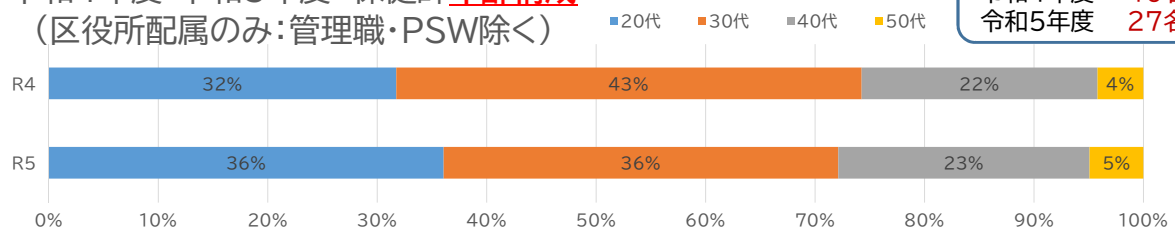


保健師の配置状況

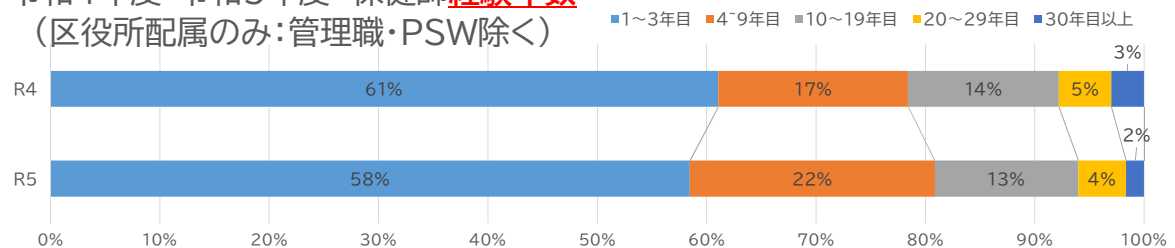
令和5年度 神戸保健師経験年数別人数
(令和5年4月20日現在 区役所配属のみ(183名):PSW除く)



令和4年度・令和5年度 保健師年齢構成
(区役所配属のみ:管理職・PSW除く)



令和4年度・令和5年度 保健師経験年数
(区役所配属のみ:管理職・PSW除く)



年齢構成のバランスは良いが、現状は新任期が約6割を占めている

平成30年度までの人材育成の課題、対応策

- 保健福祉に関連する法律の急増、社会資源の増加、委託業務の増加により、ノーマルなケースに直接関わる頻度が減少。業務別担当制も影響し、幅広い保健活動の経験の機会が減少し、多様な支援経験を持たない保健師が増加している。
- 1地区1担当制では、保健師の経験値により市民サービスの差が大きくなっている。
- 新任期(1～3年目)保健師は、業務の大半である処遇困難ケースの対応等について、援助技術が不十分なため、一人で即時対応・判断する事への不安が高い。
- 中堅後期や主任期は人数が少ないため、担当地域を持ちながら、新任期保健師をフォローすることの量的負担が大きい。
- 職場により、1人のプリセプターが複数の新任期保健師を担当しなければならない状況がある。

【業務別地区担当の見直しや地域グループ制の導入を検討】

処遇困難事例への適切な対応を担保し、市民サービスの質の維持・向上を図るため、経験年数が異なる複数の保健師が協働で対応する。

令和2年度以後の状況(新任期・中堅期以降)

新任期

大学の学習と実務との乖離

保健師(職種)業務の理解が不十分なまま入庁

社会人採用者の増加(採用者の約半数)

約6割が新任期(区配属のみ)

中堅期以降

新任期が多く、中堅期以降が少人数

地域活動の経験が不足(特に中堅前期)

採用以降、業務分担制の経験しかない職員が多い
(幅広い視点からの支援ができない)

先輩が少数、多様なスキルの継承不足

ライフイベントと重なり、経験が中断

これまでの課題とコロナ禍で生じた課題

コロナ前から生じていた課題

- ・幅広い分野の経験不足による市民サービス低下の懸念
- ・OJTを行う人材不足
- ・中堅前期でも中核的存在とならざるを得ない
- ・経験年数とスキルのギャップ
- ・早期離職・休職

コロナ禍で生じた課題

- ・本来の保健活動の経験が不足
- ・社会人採用を導入したが、社会人であっても保健活動に関する経験が少ない
- ・中堅期前期でも、保健活動の経験不足によるスキルの伸び悩み状態
- ・迅速さを優先、パターン化したケース対応→ アセスメント力不足
- ・短期間で対応が完結することへの慣れ

課題を踏まえた対応策

業務分担制

区役所では母子保健、成人老人保健業務をそれぞれ別組織で担当

地域担当グループ制

母子保健・成人老人保健・感染症等全分野を各自が担当
担当者が不在という状態を解消
ケース対応・地区活動の支援の充実

中堅期以降(指導者)の人材不足の補完

保健師全体のスキルの底上げ

効果

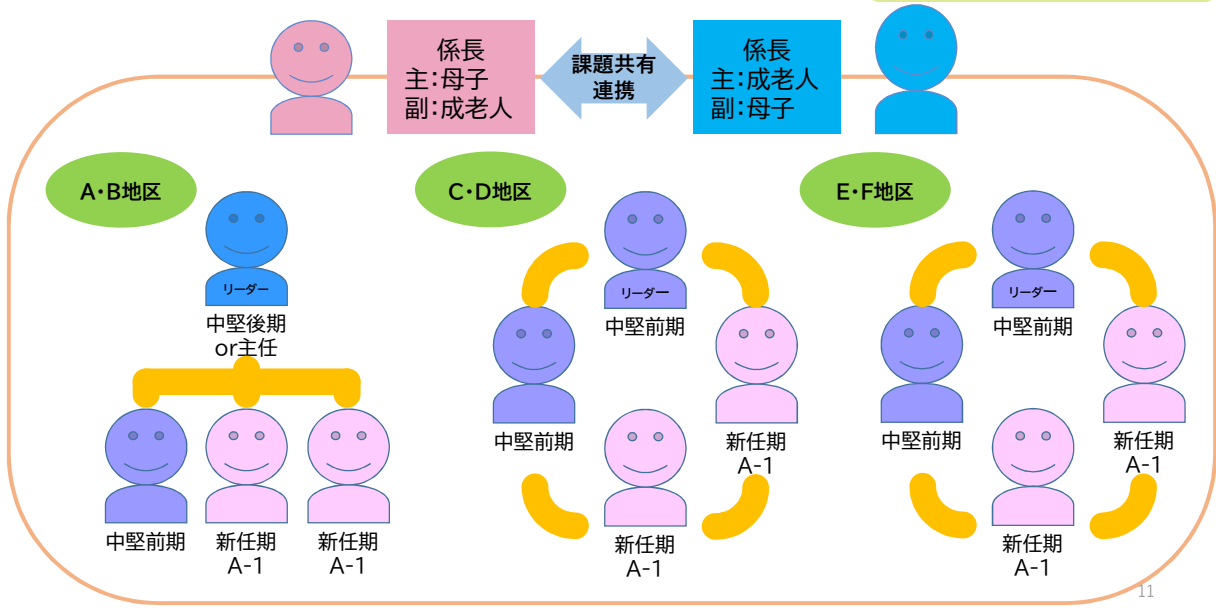
市民サービスの公平性の維持

相談体制の確保(リーダーを配置)

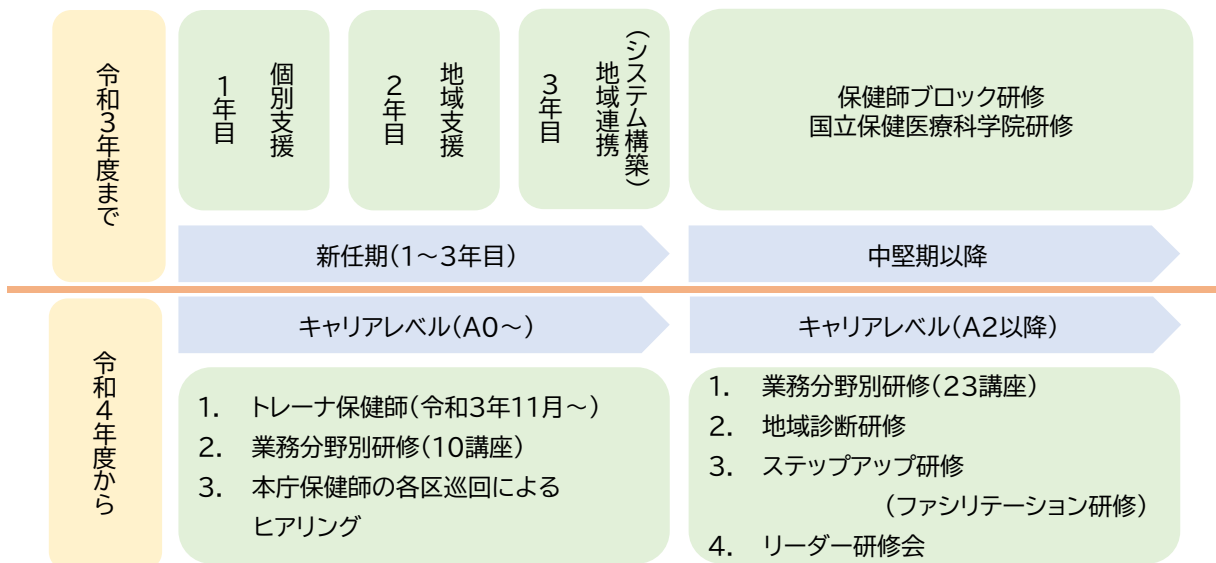
管理職の負担軽減

地域担当グループ制導入

- ・1グループは4～5人編成
- ・グループリーダーを配置

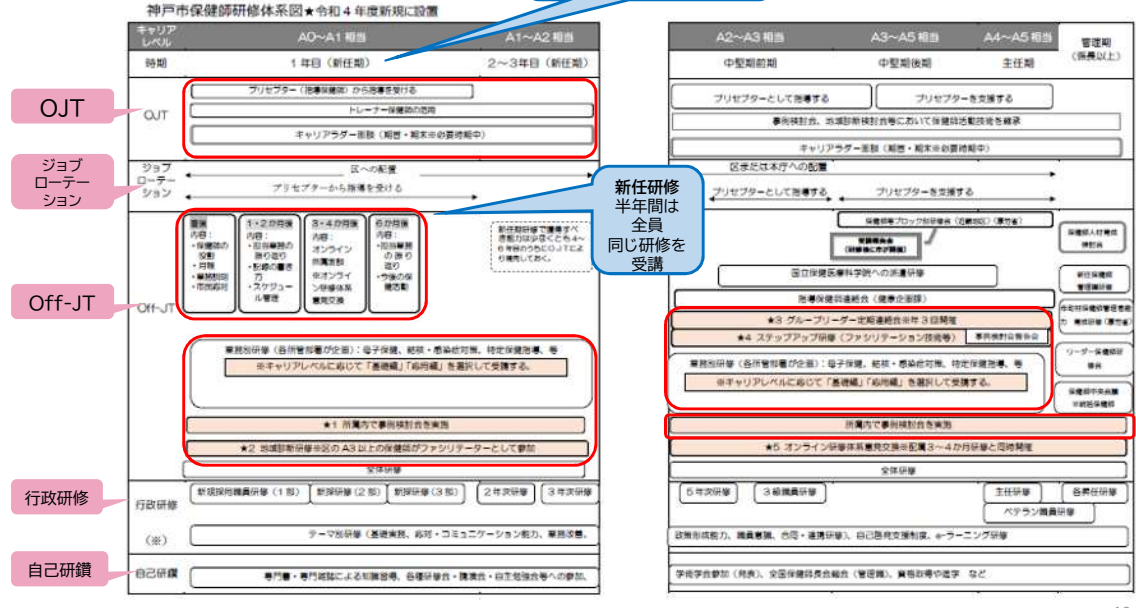


人材育成研修の見直し



◎神戸市保健師人材育成体系図

◆時期は参考
研修はキャリアレベルで設定



新任研修半年間は全員同じ研修を受講

研修内容の充実 (キャリアレベルA0~)

1. トレーナー保健師

トレーナー:市職員OG、市立看護大講師
内 容:新生児訪問、結核患者訪問、健診事後指導等

2. 業務分野別研修

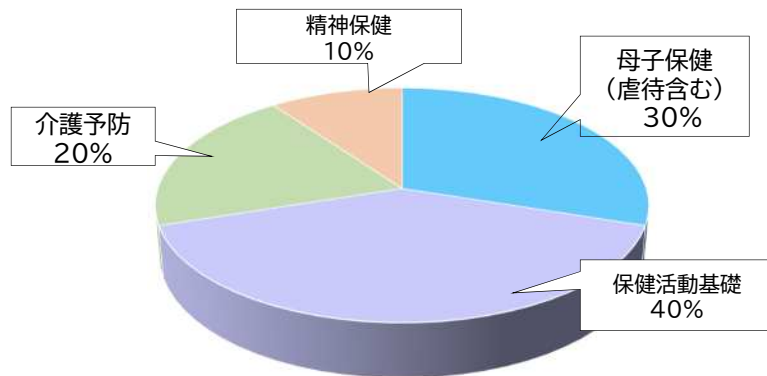
内 容:母子保健、成人保健・感染症・精神保健、基礎知識や実際の保健指導場面をロールプレイ等を取り入れた実践的研修
開催方法:集合研修、ハイブリット研修、オンデマンド配信

3. 本庁保健師の各区巡回によるOJT支援

研修所管課担当者が各区を年数回巡回
実 例:地区管理の進捗状況確認、母子手帳交付の窓口対応、統計データ分析方法の助言
直接現場の声を研修に反映

令和5年度 業務分野別研修(1年目必須)

所管課	研修数
母子保健 (虐待含む)	3
保健活動基礎	4
介護予防	2
精神保健	1
合計	10



研修内容の充実 (キャリアレベルA2~)

1. 業務分野別研修

内容: 母子保健、成老人保健・感染症・精神保健、基礎知識や実際の保健指導場面をロールプレイ等を取り入れた実践的研修

開催方法: 集合研修、ハイブリット研修、オンデマンド配信

2. 地域診断研修

市立看護大学に講師を依頼し、地域診断の意義や手法を学び、区単位の保健活動を深めていく。年2回実施。

3. ステップアップ研修(ファシリテーション研修)

区内での事例検討会の実施方法(ファシリテーション)について学び、所属での事例検討会を運営していくスキルを得る。

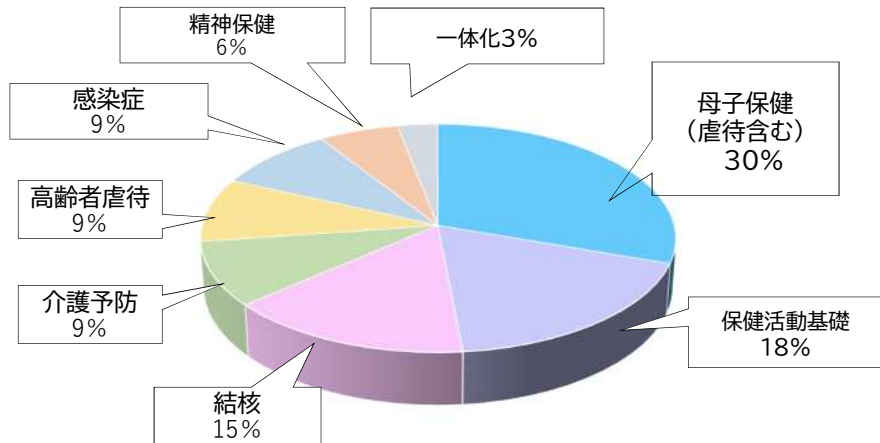
4. グループリーダー研修

グループリーダーとしての役割を知り、リーダーの意識づけを行う。

各区の情報交換、共有を行う。

令和5年度 業務分野別研修(全保健師対象)

所管課	R5研修数
母子保健 (虐待含む)	10
保健活動基礎	6
結核	5
介護予防	3
高齢者虐待	3
感染症	3
精神保健	2
一体化	1
合計	33



保健活動の質の担保

グループ制導入

- ・一人地区担当制から複数人で地区担当
- ・同行訪問

市独自のキャリアラダーの活用促進

- ・キャリア別研修の実施
- ・管理職の面談による具体的助言

ICTの活用

- ・活動情報共有のため、1人1台タブレット使用
- ・多くの社会資源から円滑に支援手段を選択
- ・キャリアラダーをアプリで可視化し育成に活用

神戸市保健師キャリアラダー 一部抜粋

	キャリアレベル					
	A-0	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
新卒期						
中堅初期						
中堅中期						
主体期						

大項目	中項目	求められる能力	キャリアレベル					
			A-0	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
1. 個人・家族支援と地域団体や施設、行政組織等との連携	個人および家族への支援	・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機会を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ・必要な資源を導き出し、効果的かつ効率的に個人及び家族への支援を行う能力	それぞれの業務の根拠法令が言える	法律や条例等を踏まえて活動する	事象にあわせた効果的・効率的な対応戦略及び面接を行い、優先順位を付け緊急度の見極めを行う	複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実施できる	個人・家族への支援、組織的アプローチ、保健事業を評価し、評価結果を次の活動にフィードバックする	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、効果的な支援を実施できる
		指導保健師等が実践する個人及び家族の健康課題解決のための支援をイメージし、支援の概要を説明することができる(個)	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)	対象者の持つ力を引き出し(働きかけで表に出す)、意思決定できるように支援する	個人や家族に關する支援者との連携及び支援体制の構築ができる	複雑な事例の基盤的な健康課題を把握し、予防に備える支援を実施できる		
		担当ケースの記録を確認し、必要に応じて前任者へケースの概要やこれまでの支援経過について質問することができ、今後の支援方針を説明することができる(個)	担当ケースの記録を確認し、必要に応じて前任者へケースの概要やこれまでの支援経過について質問することができ、今後の支援方針を説明することができる(個)	個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援のアセスメントすることができる(個)	個人・家族への支援、組織的アプローチ等を組み合わせて活用する	支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる	健康課題に予防的に介入できる	
		地域の資源を把握し、その活用方法について説明することができる(地)	地域の資源を把握し、その活用方法について説明することができる(地)	アセスメントに基づき指導を受けながら実施できる(個)	複雑な事例の支援を必要に応じて、指導を受け実施できる			
		事前に既存資料を把握した上で、関係機関と連携する機会をもつ(地) ②、地域の課題に基づく企画・立案と重視	事前に既存資料を把握した上で、関係機関と連携する機会をもつ(地) ②、地域の課題に基づく企画・立案と重視	対象者や、上司・関係者へ報告及び相談し、適切に記録する(個)	対象者の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる			
		支援に必要な資源を調整できる(地)	支援に必要な資源を調整できる(地)					

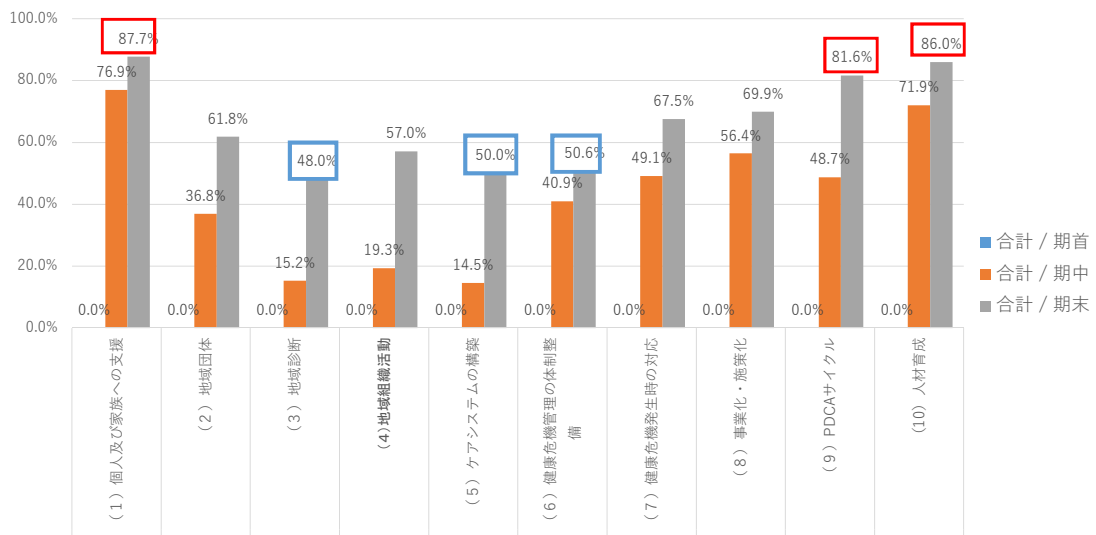
神戸市保健師キャリアラダー(ガイダンス)一部抜粋

1. 個人/家族支援と地域団体や施設、行政組織等との連携
個人および家族への支援

・ガイダンスを使用することで、皆が同じ基準でスキルの評価ができる
・管理職の主観で判断するのではなく、客観的に評価できるようにした

A-0	現場における確認項目
求められる能力	
それぞれの業務の根拠法令が言える	<input type="checkbox"/> 事業概要を確認する
指導保健師等が実践する個人及び家族の健康課題解決のための支援をイメージし、支援の概要を説明することができる	<input type="checkbox"/> 保健師等が関わっているケースの記録を 見たり 、訪問/面接に同席する 見学 20件(課数職員と課数回、訪問/面談/事業などに同席し、なるべく多くの件数を経験する。終了後は必ず1件ずつ振り返る(ポイントを押さえる)) <input type="checkbox"/> 指導保健師等が訪問約束をしている場面を見学し、シミュレーションできる <input type="checkbox"/> 同行訪問場面を振り返って訪問目的が達成されているかを確認する どのようなプロセスをたどって目的達成へ導いているかを見学、理解でき、アセスメントできる <input type="checkbox"/> 具体的な指導ができる
担当ケースの記録を確認し、必要に応じて前任者へケースの概要やこれまでの支援経過について質問することができ、今後の支援方針を説明することができる	<input type="checkbox"/> 支援者台帳を作成する(一既存のものがあれば使用。必要に応じて前任者へ確認する) 支援者台帳の例 名前、生年月日、住所、相談種別、次回支援方針
地域の資源を把握し、その活用方法について説明することができる	<input type="checkbox"/> 市民向けの事業の利用案内、等を確認する <input type="checkbox"/> 担当地域の地図をつくる 地名、地区割り、地域の資源を確認する
事前に既存資料を把握した上で、関係機関と連携する機会をもつ(地) ②、地域の課題に基づく企画・立案と重視	<input type="checkbox"/> 事前に既存資料を確認し、把握する <input type="checkbox"/> 把握した内容をふまえて、関係機関へ出向き、自己紹介する。そして関係機関から地域の状況を把握する。会議等を活用し、顔合わせする機会をもつ (必要に応じて前任者との引き継ぎの中で実施した 見 、指導保健師等が同行する) 地域の資源の例 地区情報(自治会、老人会、婦人会、児童会、文化祭実行委員会)

キャリアラダーの可視化活用例(1年目)



今後に向けて

1 人材育成(特に新任期から中堅期)

- ・研修受講だけでは、スキルアップにつながらないため、確実に実務に活かすための検討(OJTとOff-JTの連動について検討)
- ・地区担当グループ制の機能を最大限に発揮できるように、個々の意識づけを図る。
- ・中堅期保健師の人材育成を強化し、専門性の質の向上に努める。
- ・業務を実施するうえでは、背景や根拠を押さえ、EBPMの視点を持ちながら従事するよう働きかける。

2 人員の確保

- ・平常時から研修(人材育成)を実施し、健康危機管理に対応できる高い専門性を持つ職員の育成、確保に努める。
- ・健康危機管理時に分散配置している保健師を一元化して調整できる体制の確保。

3 健康危機管理対応

- ・健康危機管理に対応できるよう、平常時の保健活動に積極的に取り組む。特に、家庭訪問や地域活動に力点を置く。市民に対面で対応し、対人スキルの向上を図る。
- ・平常時より地域の状況を把握し、地域住民、関係機関と連携できる体制を整えていく。
- ・健康危機管理を想定した訓練や研修、マニュアルの確認等を実施し、健康危機管理対応のイメージ化を図っておく。



23

BE KOBE



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

City of Design
KOBE 

Member of the UNESCO
Creative Cities Network
since 2008



24