

三次市の保健師人材育成

～ガイドライン作成のプロセスを通して～

広島県三次市
健康推進課 富野井雅恵
令和2年10月



内容

1. 三次市の概要と保健師の現状
2. 人材育成ガイドラインの作成の経過
3. 課題とこれからの取組み
4. まとめ



広島県三次市のご紹介



きりこちゃん



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。





三次市の概要



◆平成16年4月1日合併

◆面積 778.14 km²

<令和2年9月1日現在>

◆人口 51,363人

◆世帯数 23,510世帯

◆高齢化率 35.81%

◆出生数（令和元年） 335人◇合計特殊出生率 1.57



保健師配置の経緯概要① 地区担当制への道のり

平成16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）

平成18年度 地域包括支援センターへの保健師配置

平成20年度 地区担当制についての議論開始

平成21年度 ■本庁

組織機構再編により，育児支援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

地区担当制とはいえ、
担当業務の対応に偏りがち…



保健師配置の経緯概要②

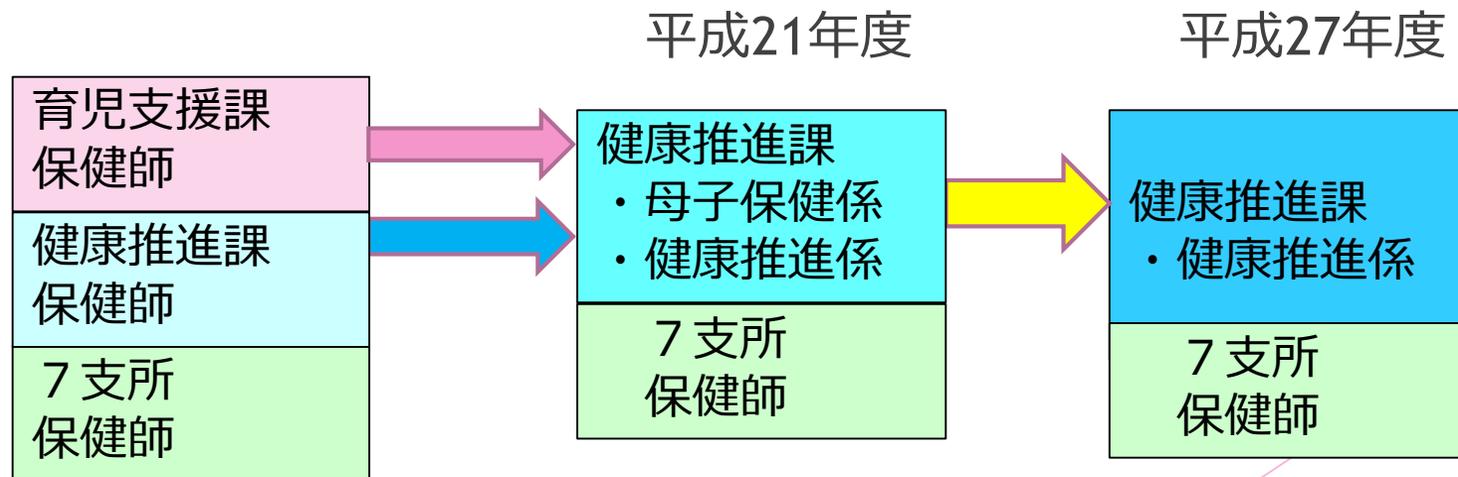
~地区担当制への道のり~

新人さんも入っているのに指導はどうしたら...

平成26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）

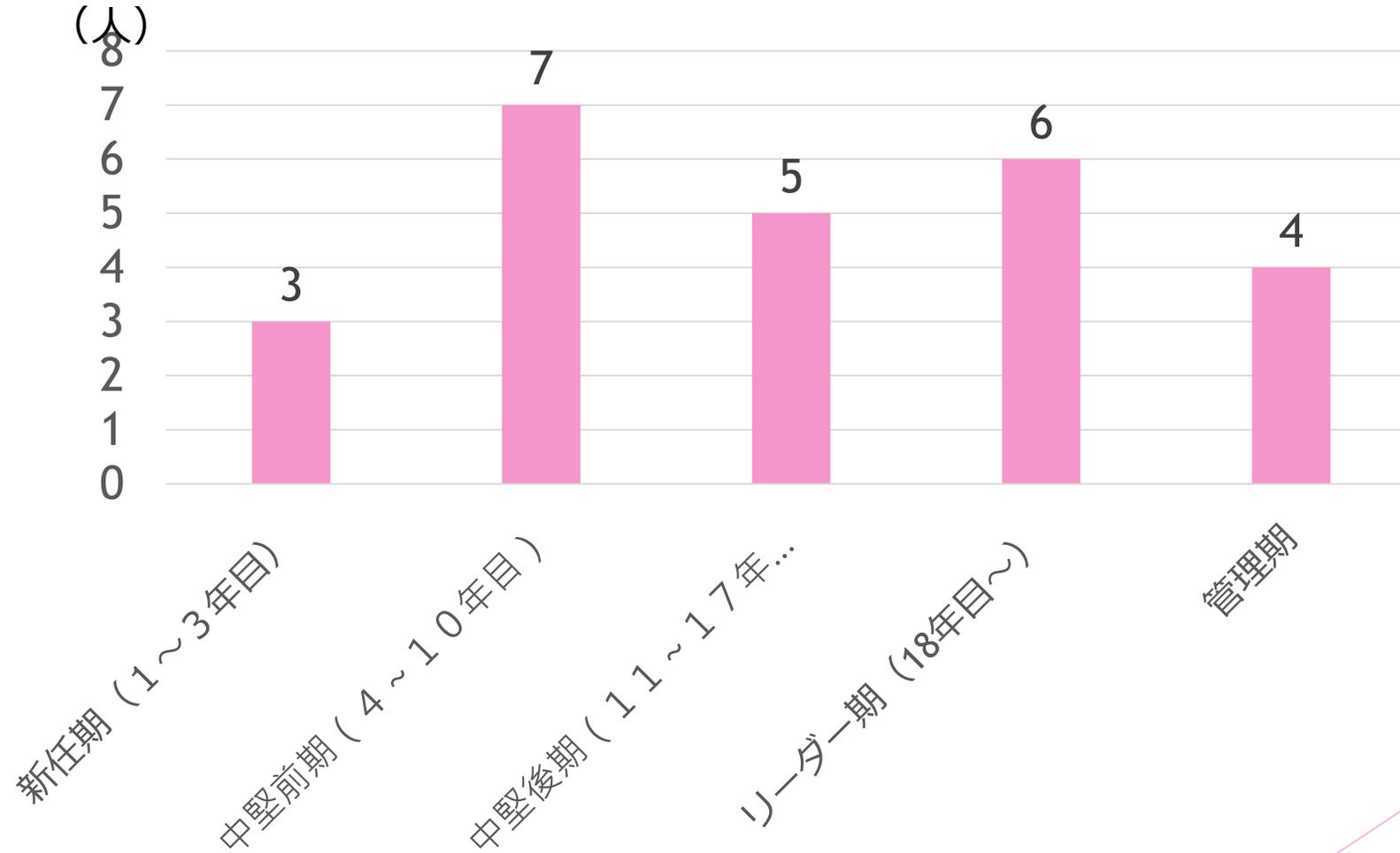
平成27年度 ■本庁 組織再編

健康推進課健康推進係に地区担当保健師を集約配置
本庁・各支所において市内全域で地区担当制の開始



保健師の各期（年数）

令和2年4月1日現在



現在の保健師配置と業務

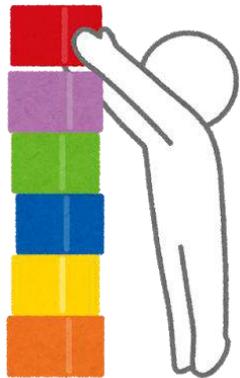
(令和2年4月現在)

母子保健	健康増進 生活習慣病予防等	高齢者 介護予防・介護保険関係	精神保健	公衆衛生(感染症) 災害時保健活動
健康推進課(課長1・係長1) 健康推進係 <地区担当>12地区 保健師8人(内 広島県から派遣 係長級1) ※育休2人 <企画担当>保健師1人				
支 所 7地区 保健師 7人				
子育て支援課 こども発達支援センター 保健師 1人				
		地域包括援センター 派遣 保健師 4人 (内課長級1・係長級1)		



なぜ人材育成？

何を目指したら...
自分は保健師として
どのレベルに到達し
ている？役割は？



三次市保健師で
目指す方向を一
緒にしたい

キャリアアップの
見通しを持ちたい

新人育成は昔
の指導方法で
いいの？

仕事・キャリア
アップも子育て
も頑張りたい

支所は一人配置
でこの情報交換
の場が必要



なぜ人材育成？

平成30年9月 三次市政策アドバイザーの研修支援を受け、人材育成に向けて協議を開始！

【保健師会議グループワークの意見】

- ▶ チーム三次保健師の目指す姿と方向性が明確になっていない。



- ▶ 保健師人材育成は市民のため
より質の高いサービス提供，専門職として，人材育成が必要！
 - ▶ 時代の変化に応じた働き方への対応（産休・育休・短時間勤務等）
とキャリアアップに向けて



～三次市政策アドバイザーからのエール～ 三次市保健師への期待

- ▶ 専門性を持つ行政職員としての責任
- ▶ 市民を支え，課題に向き合う意欲
- ▶ 市役所組織内の連携推進力
- ▶ 地域資源との連携構築力
- ▶ チーム三次市保健師としての活躍



三次市保健師チームのめざす保健師像（抜粋）

しあわせを実感しながら、住み続けたいまち



いきいき健康日本一のまち～健康寿命の延伸！健康格差の縮小～

地域に出向く

「地域への愛」が根底
「地域への責任感」を持つ



- ◎ **オール三次保健師チームとして専門性を高め**
住民や地域の健康のために質の高い保健活動が行える
- ◎ **地区活動を基盤に地域の健康課題を把握し、施策につなげ**
解決するための仕組みづくりができる。



三次市保健師チームめざす保健師像の土台

=大事にしたい根底のポリシー=

- ・「お互いに育ちあう」（どの年代であっても、それぞれの良さを認め合い、お互いに育ち合うという姿勢）
- ・チーム一丸で目標に向かって、問題意識を共有して実践力を高めあおう
- ・お互いの意見を尊重し合う、一人一人を大切に
- ・保健師という仕事に誇りを持つ
- ・声が掛けやすい雰囲気づくり
- ・新人をみんなで育てあう



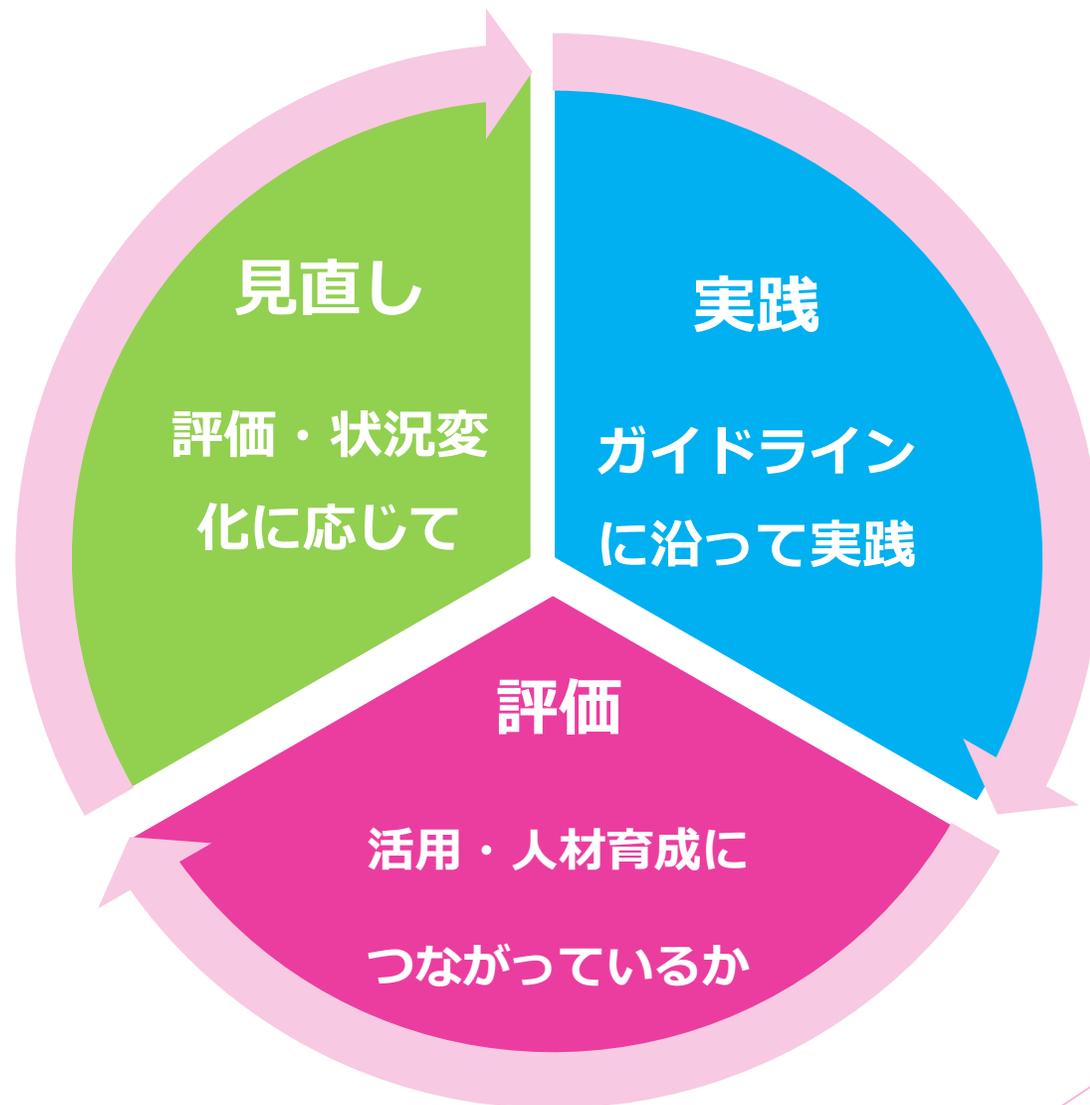
ガイドライン作成を通じて①

- ▶ 三次市政策アドバイザーによる保健師以外の方の客観的な助言
- ▶ 「人材ガイドライン作成」というツールで人材育成
- ▶ 作成プロセスの中で、保健師としてのマインドを自分たちの言葉で表現し、方向性のベクトルを揃える
- ▶ 年代や役職を超えてお互いに育ちあうという意識が芽生え
(組織風土の醸成)
- ▶ ガイドラインは常に見直しが必要 ゴールは無い

意見を取りまとめた中堅職員に拍手！



ガイドラインに完成形は無い



ガイドライン作成を通じて②

～人材育成で感じていること～

- ▶ 新任期から中堅前期はしっかり地域活動で保健師の活動を経験
地区担当制で経験の幅が広がる，保健師の視点が持てる
- ▶ OJTの重要性 身近で一緒に経験しながら，相談・助言
- ▶ 中堅期以降は保健師の視点を市組織の中で活かせる企画力を養う
- ▶ 研修への積極的参加
- ▶ 時代に応じた人材育成を意識（対応・ツール等）



コロナ禍での取組み

これまで 月1回の定例保健師等研修会の開催

(情報交換・業務検討や研修の実施) ※支所から本庁まで往復1時間

コロナ禍

WEB会議による保健師等会議開催・研修参加

移動時間ゼロで顔が見える, その時間を市民サービスに使える

これから

変化に合わせて有効な会議や研修のあり方を検討



課題とこれからの取組み

1 保健師人材育成ガイドライン

ガイドラインの具体的な活用方法の明確化

- ・市人事評価シート併せたガイドライン，キャリアラダーの活用
- ・市役所内でバランスを取りながら，保健師が市民や組織に貢献できる人材育成（市人材育成・活用方針との整合）

ガイドラインの評価の明確化⇒保健師の変化⇒市民・地域の変化

2 地区担当制としての地区診断の実施とその活用

3 研修体系の明確化

- ・自分たちの専門性を磨くとともに，多様な社会資源を結び付け社会に実際の変化を生み出す力を養う



広島県との保健師人事交流について

本市ではこれまで事務職等において広島県との人事交流を行ってききました
令和2年度に初めて広島県との保健師の人事交流を行っています

- ▶ 期 間 2年間
- ▶ 配属先 広島県から三次市健康推進課1名（係長級）
三次市から広島県地域包括ケア・高齢者支援課1名

新型コロナ等感染症対策，災害時の保健活動，地区診断等
保健師の視野も広がり，人事交流による人材育成の効果は
大きいと実感しています



まとめ

- ▶ 保健師活動の基になる土台の共有・継承の大切さ
(組織風土の醸成)
- ▶ プロセスの大切さを重視し結果に結びつける
(市民への貢献)
- ▶ 保健師人材育成は県及び各市町の連携で広域的でより効果のある仕組みづくりを願って
(広域的な取組)



ご清聴ありがとうございました

