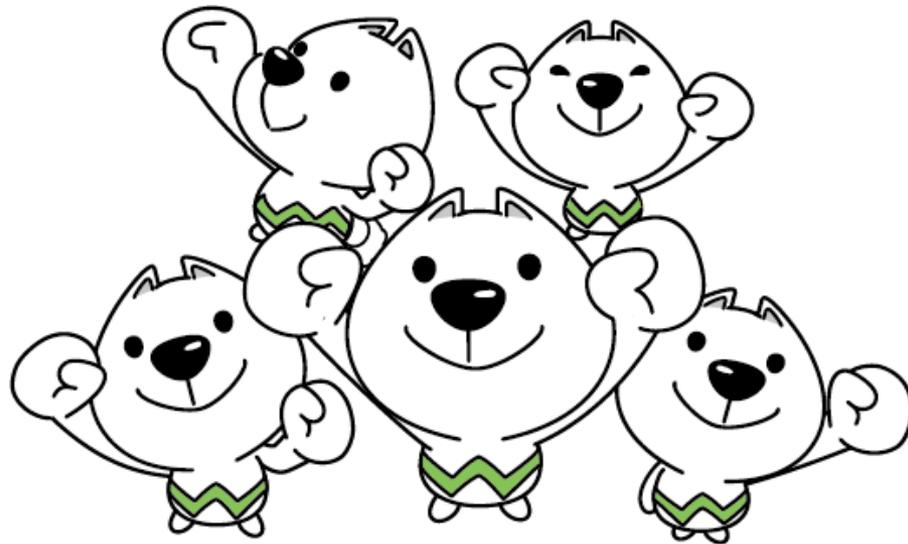


# 市町村統括保健師配置に向けた 都道府県としての取組



和歌山県福祉保健部健康局  
健康推進課 主幹 竜田登代美

# 本日の内容



- 和歌山県の概要
  - 保健師数の推移
- 統括保健師配置の取組
  - ◆本庁・県保健所統括保健師の配置
    - 県統括保健師会議の活性化
  - ◆市町村統括保健師の配置
    - 県福祉保健部健康局長通知
    - 市町村保健師配置等調査
- 統括保健師配置による取組の広がり
  - ◆和歌山県保健師の人材育成
  - ◆県保健所による市町村保健師の人材育成
  - ◆統括保健師の人材育成
    - 統括保健師研修の実施
- まとめ

# 和歌山県の概要



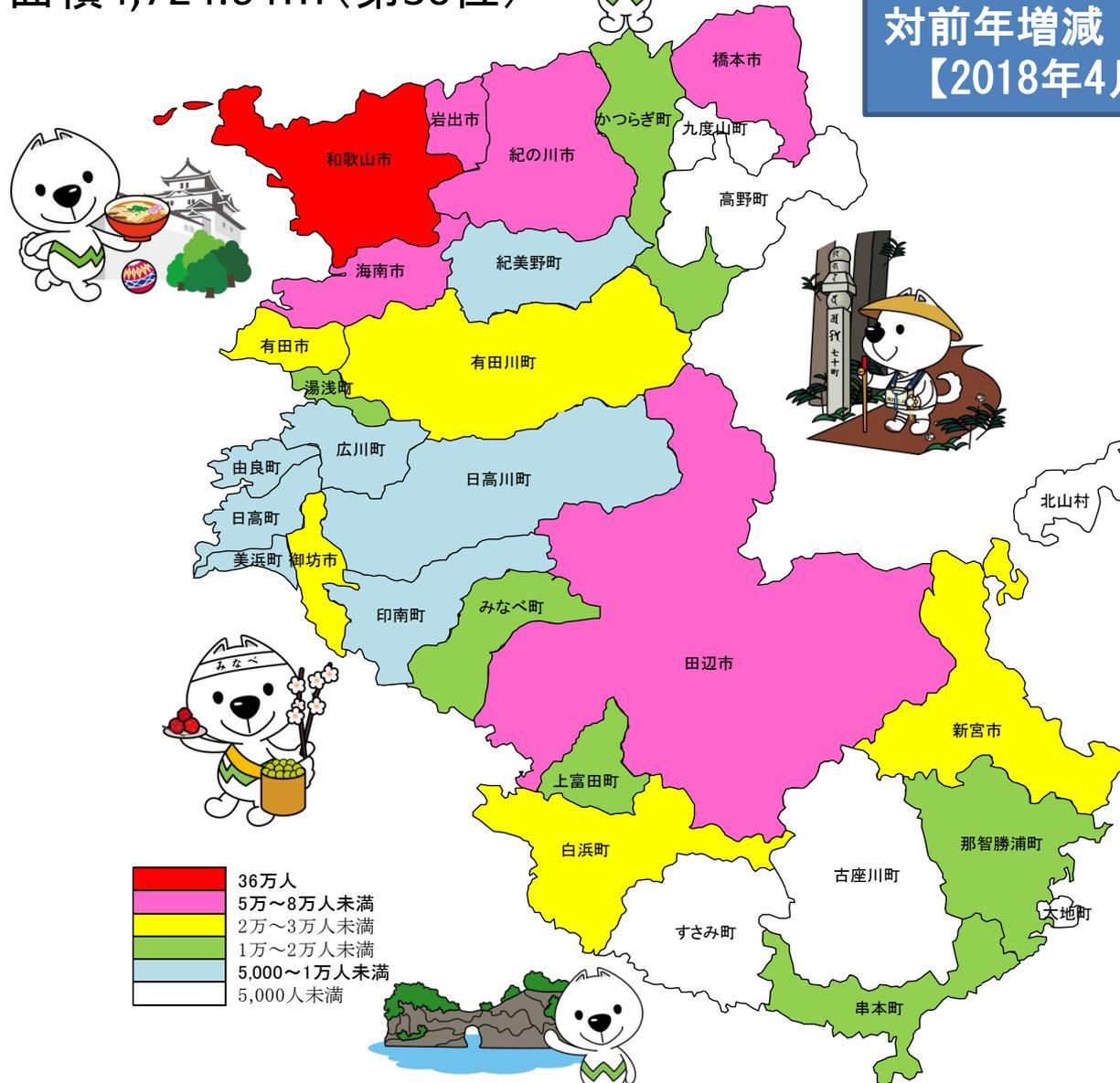
きいちゃん

和歌山県PRキャラクター

# 和歌山県

面積4,724.64m<sup>2</sup>(第30位)

人口 948,260人  
 対前年増減 -10,153人  
 世帯数 392,931世帯  
 対前年増減 176世帯  
 【2018年4月1日現在】

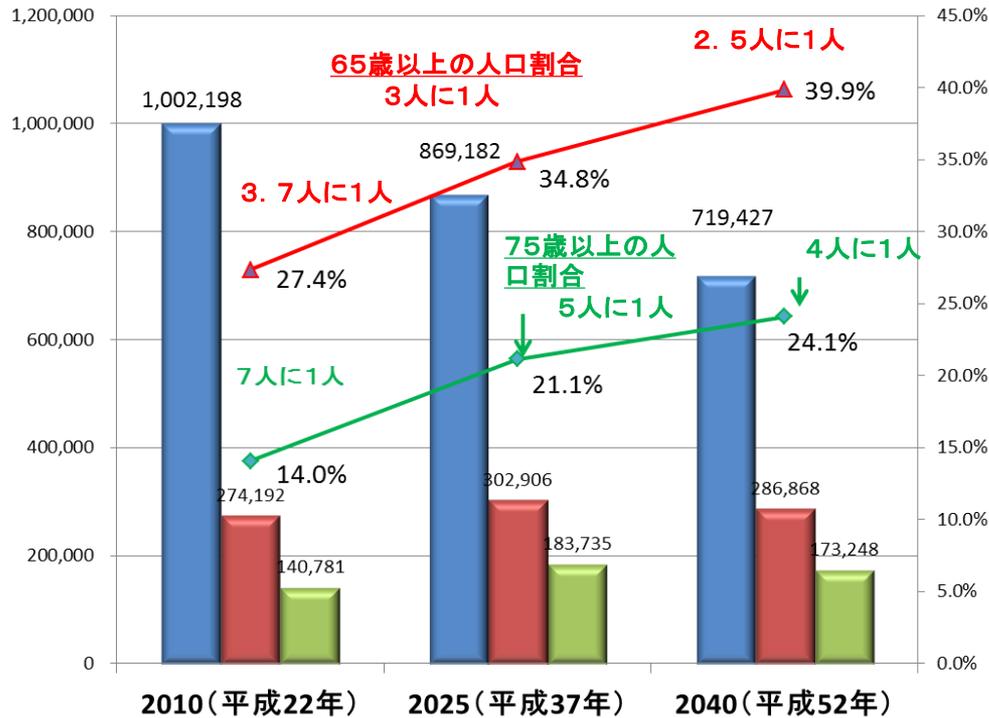


<b>市町村数</b>	
中核市	1
市(中核市以外)	8
町	20
村	1
<hr/>	
	30
<b>保健所</b>	
和歌山市保健所	1
県立保健所	7
(支所)	(1)



# 和歌山県の現状・今後

# 人口推計について



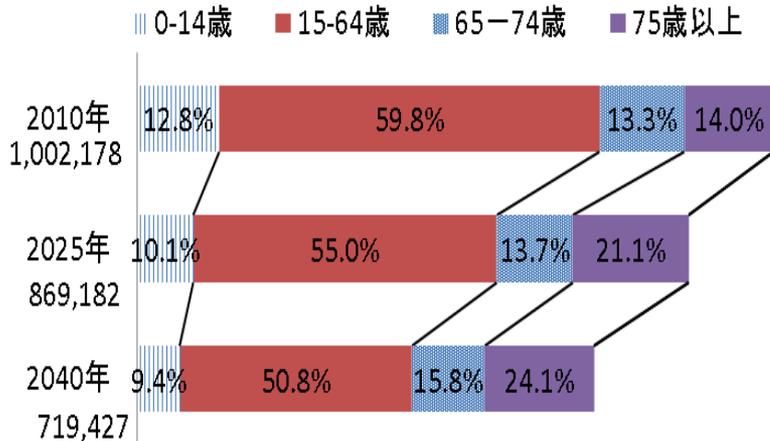
高齢化率  
**30.9%**

平成29年  
1月1日現在

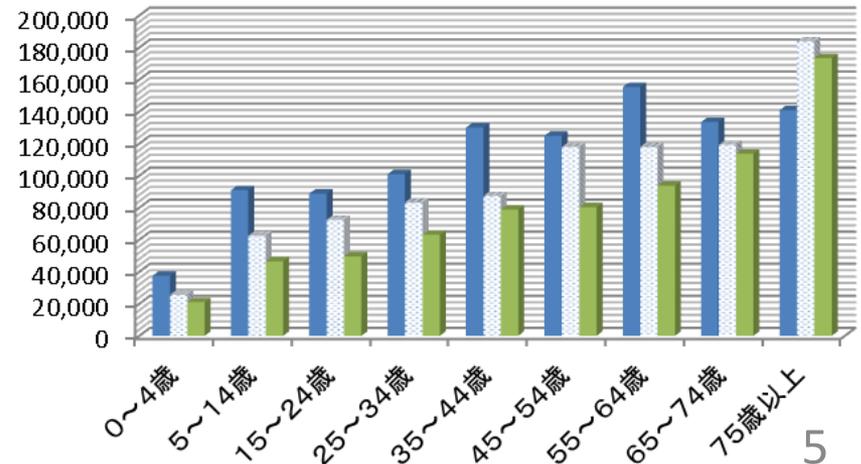
■ 県人口(人)  
■ 65歳以上人口(人)  
■ 75歳以上人口(人)  
▲ 65歳以上人口比率

- ・総人口は減少
- ・一方高齢者は増加！
- ・2025年には、団塊の世代が全て75歳以上となり、3人に1人が65歳以上に！
- ・65歳以上は2020年頃に、75歳以上は2030年頃にピークとなる！

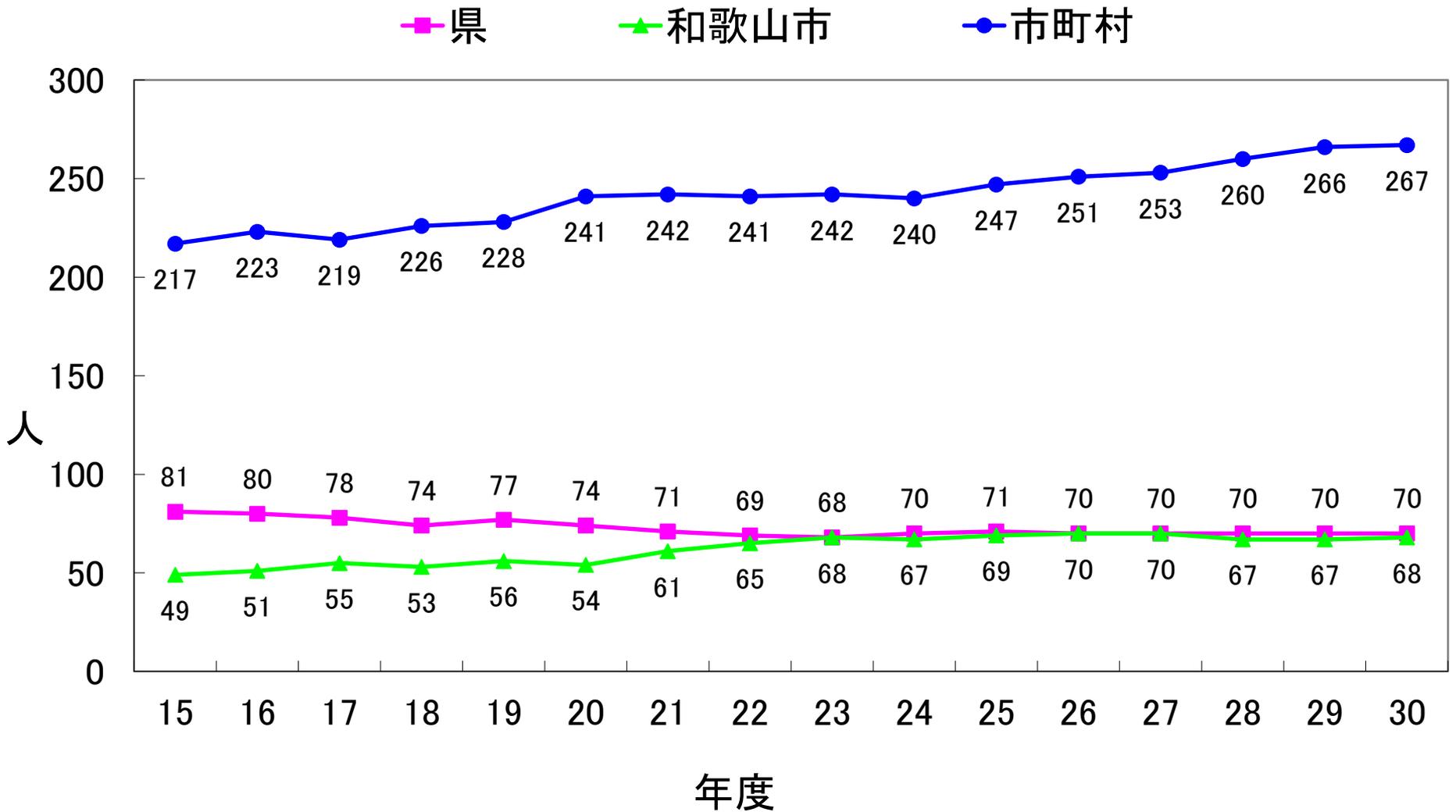
年齢別人口割合(県全体)



■ 2010年 ■ 2025年 ■ 2040年



# 和歌山県内保健師数の推移



# 統括保健師配置の取組

# 統括保健師配置の背景

- 平成25年4月19日付 厚生労働省健康局長通知「地域における保健師の保健活動について」(以下「国指針」という。)を受け、統括保健師の配置の必要性を認識
- 平成27年8月 厚生労働省健康局がん対策・健康増進課保健指導室からの『「地域における保健師の保健活動に関する指針」の活用状況の実態把握』について

回答: 本庁統括保健師配置なし

県保健所では統括的役割を担う保健師として認識

市町村統括保健師の把握は出来ていない状況



市町村に配置の促進をするには、まず、本庁統括保健師・県保健所統括保健師を配置し、市町村統括保健師の配置を促し、それぞれ事務分掌に明記すること。

# 統括保健師配置の経緯

- 平成27年9月 県総括保健師会議  
(統括保健師配置の検討)
- 平成27年10月 都道府県庁統括保健師の配置状況聞き取り調査実施
- 平成27年11月 医務課看護班長が中心となり  
本庁統括保健師の配置の必要性説明  
(課長→局長→部長)  
国指針を用いて説明  
配置の必要性の理解は得られ、了解される。  
配置先の検討に都道府県調査を活用
- 平成28年2月 県下の管理的立場にある保健師を対象にした  
研修会を開催  
「統括保健師に期待される役割と課題について」  
統括的保健師の配置の推進について通知

# 統括保健師配置に向けた取組

## 【平成27年度】

- 現状把握のための調査 本庁並びに県保健所統括保健師の配置
- 統括的保健師の配置の推進のための県福祉保健部健康局長通知

## 【平成28年度～】

● 本庁統括保健師の配置

● 県保健所統括保健師の配置

● 市町村統括保健師の配置への働きかけ



## 統括保健師配置の取組

### ◆本庁・県保健所統括保健師の配置

# 本庁統括保健師の配置について

## 上司(事務職)への説明(組織内の理解を得る)

国指針を用いて、課長→局長→部長に説明

本庁に統括保健師を配置(事務分掌に明記)

効果

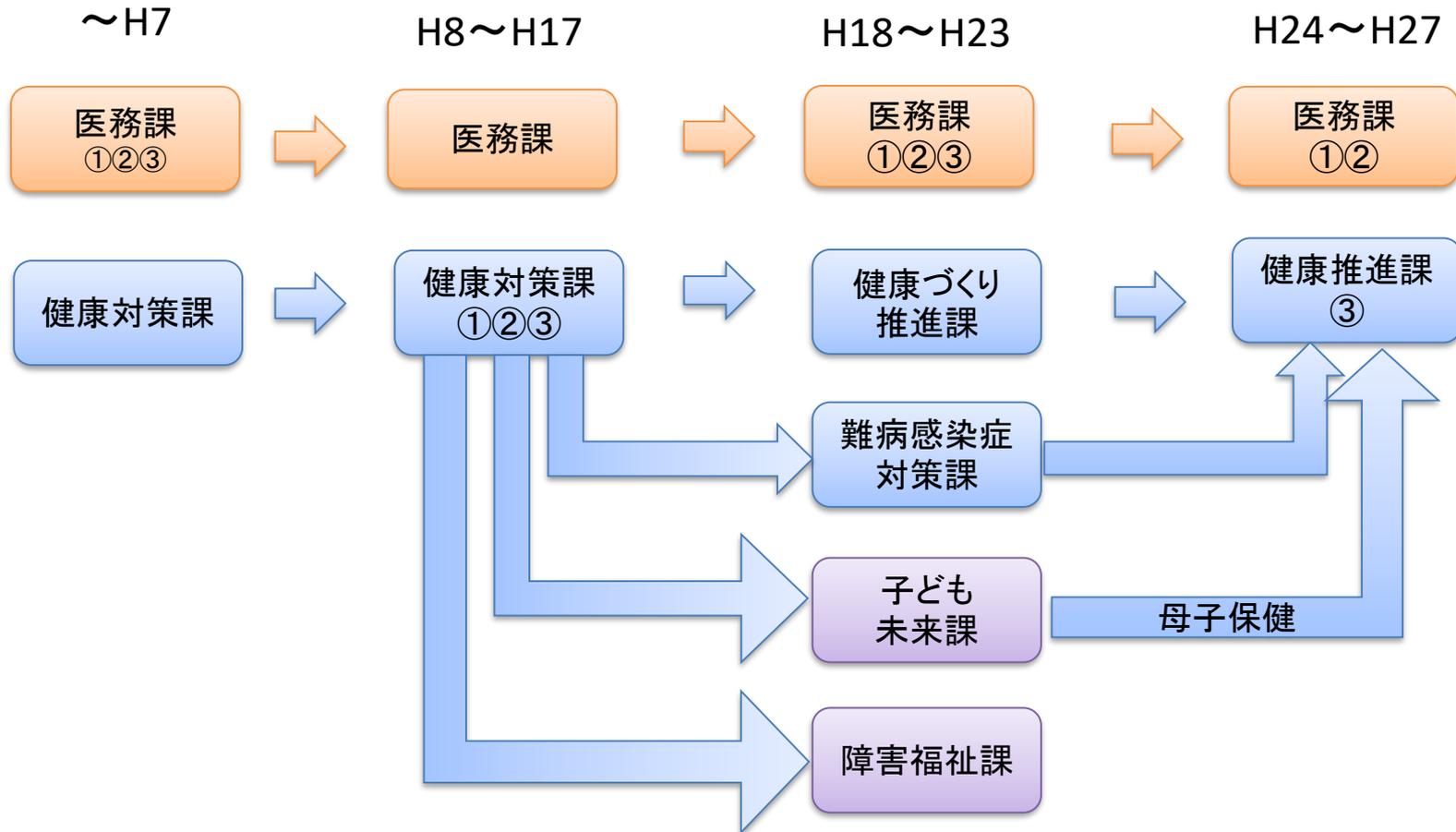
- 保健活動の組織横断的な調整や連携の推進
- 保健師の計画的な人材確保と人材育成
- キャリアラダーの視点で人事に意見具申(ジョブローテーション)
- 災害時を含む健康危機管理の保健活動総合調整

目的

県保健師・市町村保健師と連携し、  
より、県内の地域保健福祉の推進を図る。

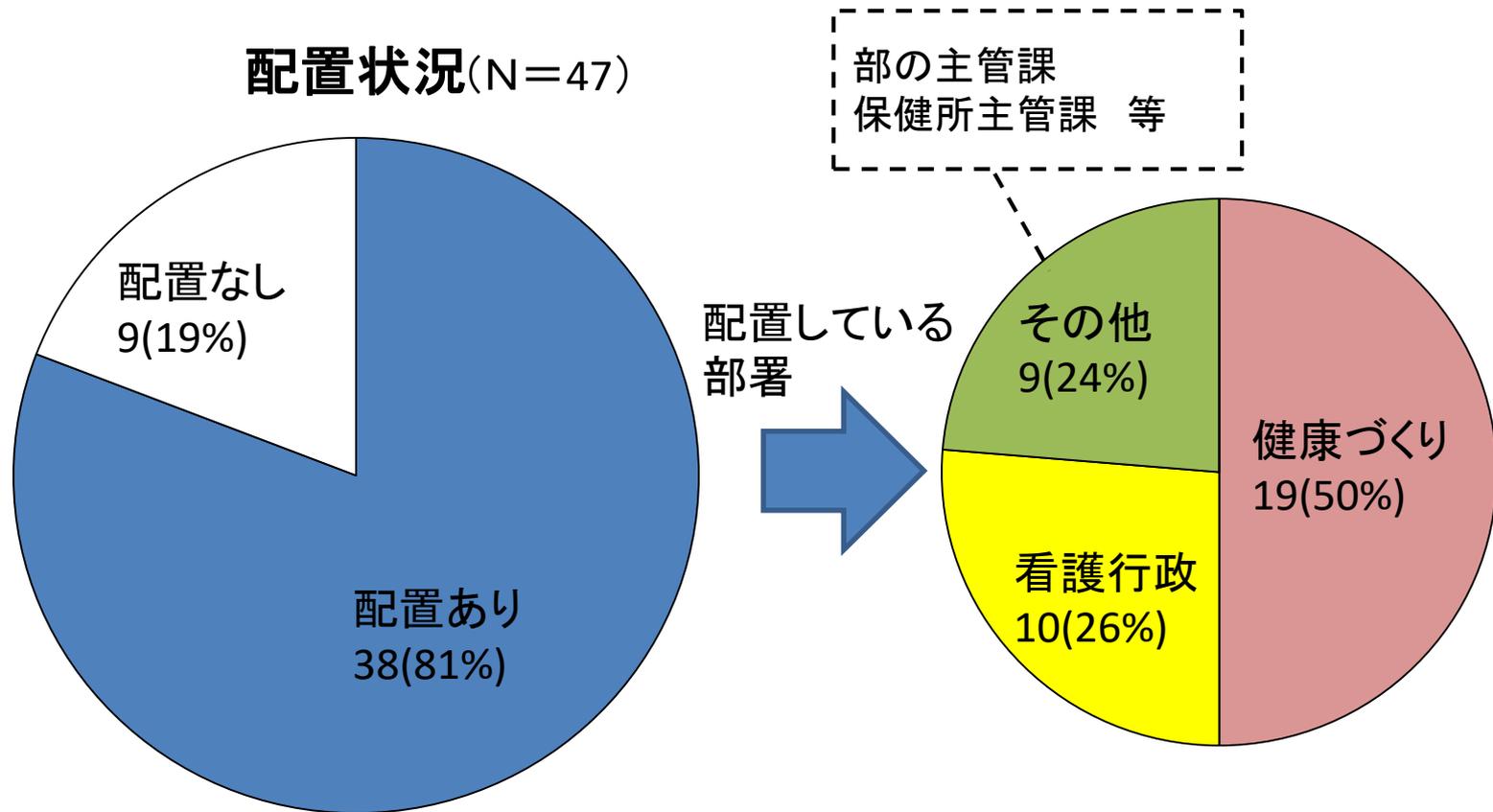
# 本庁統括的保健師の配置（H27まで）

- 主な業務① 保健師の人材育成（総論的研修）  
② 保健師の災害時等健康危機管理の総合調整  
③ 保健師の人事



# 都道府県本庁統括保健師の配置状況

(H27.10和歌山県医務課聞き取り)



都道府県全体で配置ありは38(81%)

事務分掌の明記ありは24(63%)

管理職は24(63%)管理職でない場合も組織としての認識があり、保健師の情報を集約し、保健師の人事の相談等何らかの関与があると回答

# 県内統括保健師の配置状況

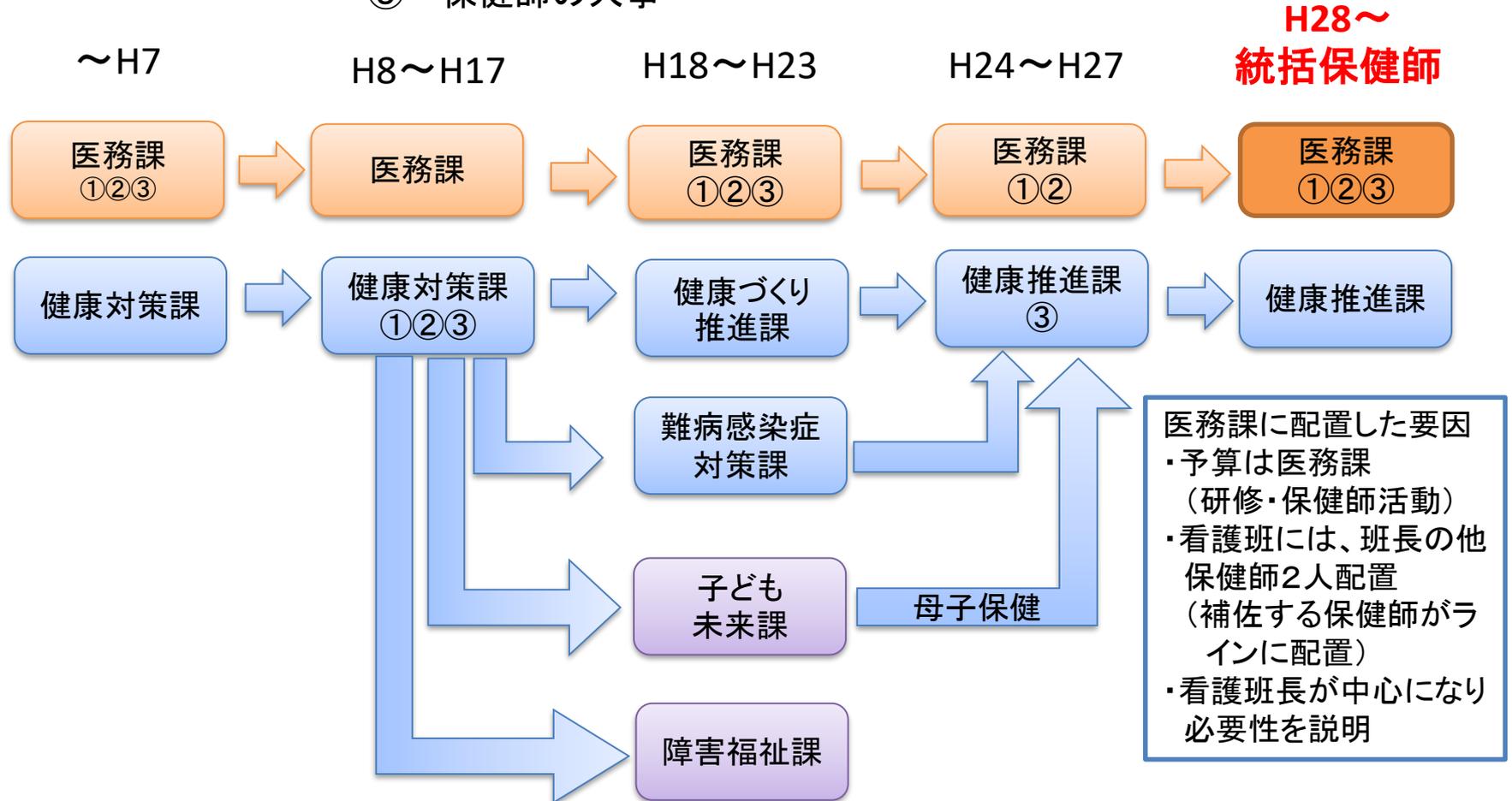
(H27.10和歌山県医務課聞き取り)

	保健師数	配置あり	事務分掌に明記
県	70	—	—
和歌山市	70	1	—
その他の市町村	253	18	3

統括保健師の配置がある和歌山市含む市町村（19市町村、全市町村中63%）では、健康づくり・母子保健等を所管する部署に配置している。  
事務分掌の明記は3市町村であるが、組織の中で認識されつつある状況である。

# 本庁統括保健師の配置（H28～）

- 主な業務① 保健師の人材育成（総論的研修）  
② 保健師の災害時等健康危機管理の総合調整  
③ 保健師の人事



# 県統括保健師会議の活性化

- ◆ H27までは、県保健所に統括的保健師の配置が認識されており、統括的保健師の会議は年1～2回実施
- ◆ H28からの県庁・県保健所統括保健師配置後に回数増
- ◆ 本庁統括保健師、県保健所統括保健師で構成。県保健所統括保健師からの管内の研修会等の年間計画と実施後評価の報告や情報交換により、良い取組について活動が広められるようにしている。

## H28(4回)

- 情報収集・情報発信
- 県保健師活動指針
- 人材育成

新人期、中堅期、管理期  
統括保健師を補佐する保健師の  
育成



## H29(6回)

- 情報収集・情報発信
- 県保健師活動指針
- 保健所の組織改正
- 人材育成

キャリアシート作成  
地区(市町村)担当の併用  
保健活動の標準化

# 統括保健師配置の取組

## ◆市町村統括保健師の配置

# 統括保健師配置に関する通知

平成28年2月29日

和歌山県福祉保健部健康局長通知

「統括的保健師の配置の推進について」

- 「地域における保健師の保健活動について(平成25年4月19日付け健発0419第1号厚生労働省健康局長)」の記の3に「保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置付け、保健師を配置するよう努めること」と通知されているところ。
- つきましては、統括的保健師の配置に努められ、その役割が有効に機能するため、「保健師の活動全般の総括に関すること」等、事務分掌に明記し、保健師の保健活動のさらなる推進が図られるようお願いする。

配置の推進

組織内部・保健師間の認識統一

# 市町村保健師配置等調査

H28～

- 毎年実施している調査に項目「統括保健師」を加えた。
- 一覧表名簿に統括保健師に印を付した。

## 県内の統括保健師の配置状況

(H30.4.1現在 和歌山県調査)

	保健師数	配置あり	事務分掌に明記
県	70	9 (本庁及び 各保健所・支所)	9
市町村 (和歌山市)	267 (68)	29 (1)	8 (1)

## 例1) A市における統括保健師配置

- H28年2月県開催の管理期保健師研修会を受講し、必要性を痛感  
保健師間で話し合い共通認識をもち、市長まで復命にて説明
- 国通知及び指針、県通知を裏付けに必要性を説明
- H29統括保健師の配置  
母子保健係長に統括保健師の職責
- 保健師の部署横断ミーティング
- 人材育成 人事に関与しジョブローテーション

## 例2) B町における統括保健師配置

- 県保健所統括保健師と密に連携
- 副町長に説明(国指針と県文書にて説明)
- H30統括保健師の配置 人事発令
- 人材育成 保健師の確保

# 例2) B町における統括保健師の配置①

## 背景

平成17年に合併した町で B町保健師(保健部門)が、統括的保健師として役割を果たしてきた。平成25年国指針通知後、統括保健師の配置についての必要性を説明するが、直属の上司である課長(事務職)の理解を得られずにいた。

## 支援経過

- ・平成26年～ B町保健師(保健部門)が、県保健所統括保健師に統括保健師の配置について相談していた。
- ・平成27年6月 県保健所統括保健師が、B町保健師(保健部門)の日本看護協会主催「厚生労働省先駆的保健活動交流事業統括保健師人材育成プログラム」の受講について、B町課長を説得した。
- ・平成27年12月 管内保健衛生主管課長会議で県保健所統括保健師が「市町村における統括保健師の配置の必要性」について説明した。その後、機会ある毎に課長に働きかけを行った。
- ・平成28年2月 日本看護協会主催「厚生労働省先駆的保健活動交流事業統括保健師人材育成プログラム」を受講したB町保健師(保健部門)が、保健師間で調整会議を重ね、統括保健師の配置、保健師活動体制、人材育成について等共通認識をもった。  
B町保健師(保健部門)が、県通知にて課長に必要性を説明したが、了解は得られなかった。
- ・平成29年11月 県保健所統括保健師が管内統括保健師会議を開催し、意見交換を行った。
- ・平成30年1月 B町保健師が副町長に説明する機会を得て、統括保健師の配置が決定された。
- ・平成30年4月 統括保健師として人事発令(保健部門管理職保健師)

## 例2) B町における統括保健師の配置②

### キーパーソン・協力者

- ◆B町保健師(保健部門): 統括保健師配置の必要性を感じ、中心となって町保健師への説明や町内関係部署への説明等に尽力した。
- ◆県保健所統括保健師: 統括保健師の必要性について管内市町課長に働きかけを行った。管内保健師研修会に統括保健師を含む段階別研修を取り入れるなど人材育成に尽力した。

### 促進因子

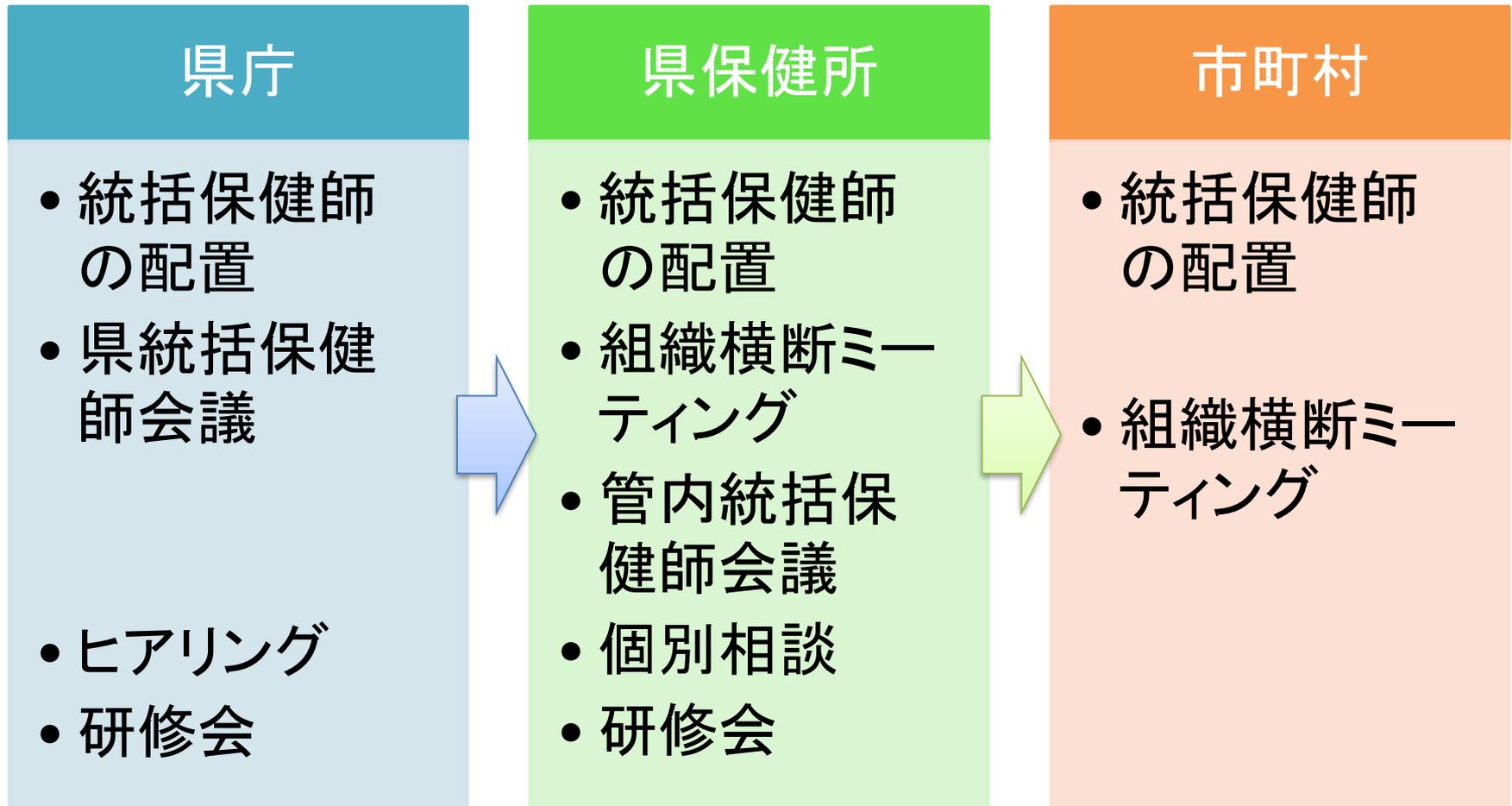
- 統括保健師の役割として、人材育成の重要性や災害時の役割を説明したことが、副町長をはじめとして組織内の理解を得た最大の因子となった。
- B町保健師(保健部門)と県保健所統括保健師が常に情報交換し、相談し合うことができる関係であった。



# 統括保健師配置による取組の広がり

# 統括保健師の配置に向けた取組

## 取組の広がり



# 統括保健師配置による取組の広がり

## ◆和歌山県保健師の人材育成

# 和歌山県保健師の年齢構成

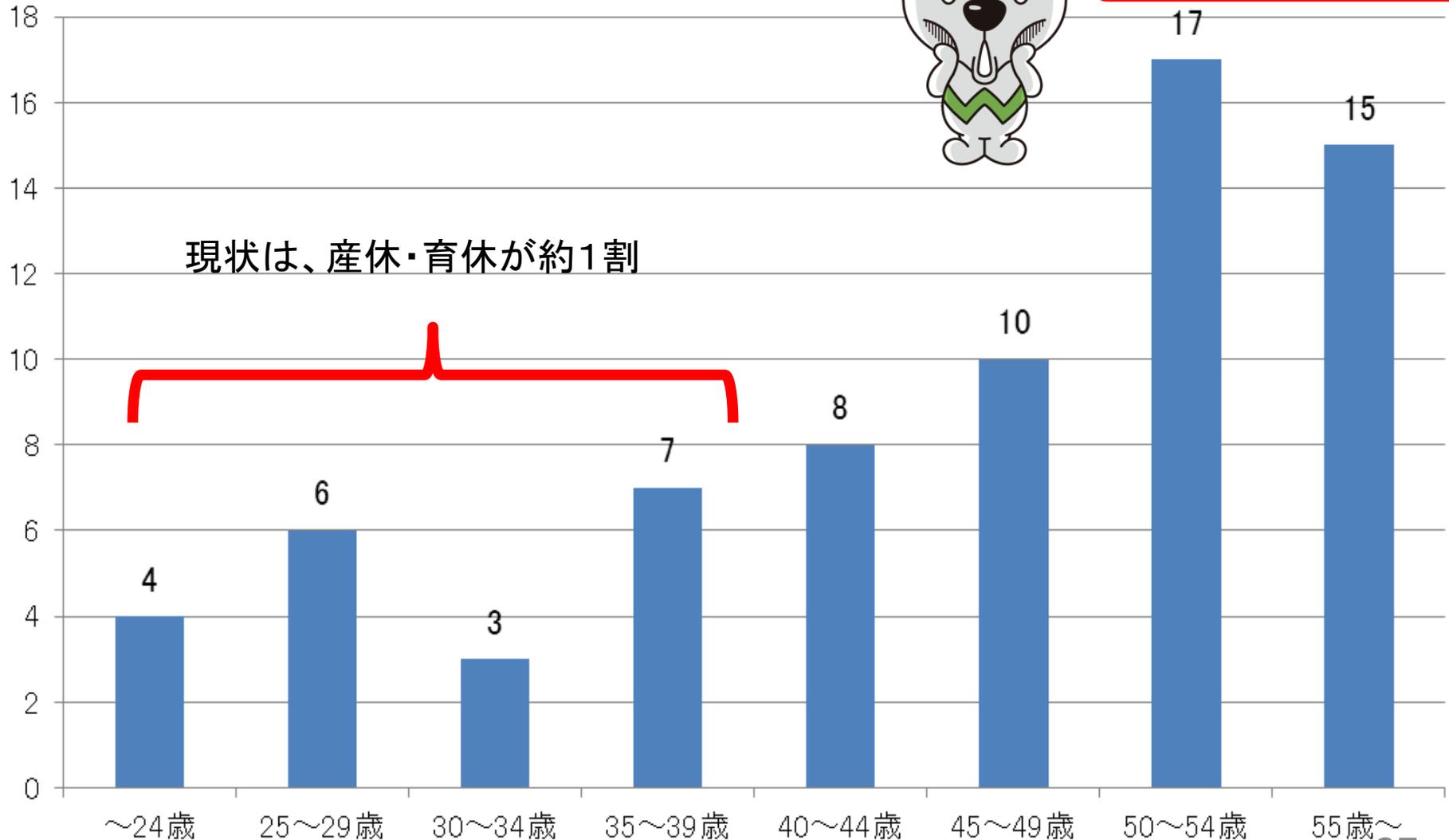
H29.4.1現在

総数 70人



50歳以上は45.7%

現状は、産休・育休が約1割



# 本庁統括保健師によるヒアリング

- 1 目的: 県民の健康を守り、地域保健活動のさらなる向上を目指すために保健師の体系的な人材育成を行う方策を探る。
- 2 対象: 県保健師全員 63人(産休・育休等以外)
- 3 方法と期間: 所属に出向き聞き取り調査(ヒアリング)  
平成29年6月22日～平成29年7月21日
- 4 内容:
  - ・キャリア形成での経験、今後、経験したい部署・業務伸ばしたい能力について
  - ・専門能力を伸ばし、行政能力も向上するための研修、ジョブローテーションについて
  - ・現組織について
  - ・業務分担と地区分担の併用について
  - ・その他 産休・育休前後のキャリア支援について



等

# 本庁統括保健師ヒアリング結果

## ➤ 人材育成の強化

- ・本庁統括保健師は、幅広く経験を重ね保健師の専門能力と行政能力を養うためのジョブローテーションを推進
- ・県保健所統括保健師は、キャリアシートを作成し、本人と話し合ったうえで、業務担当について所属長に意見具申

## ➤ 保健所(振興局健康福祉部)組織見直しの検討の必要性 県統括保健師会議の意見をまとめ提言

- ・本庁統括保健師が集約し説明(課→局→部→部外の組織主管課)

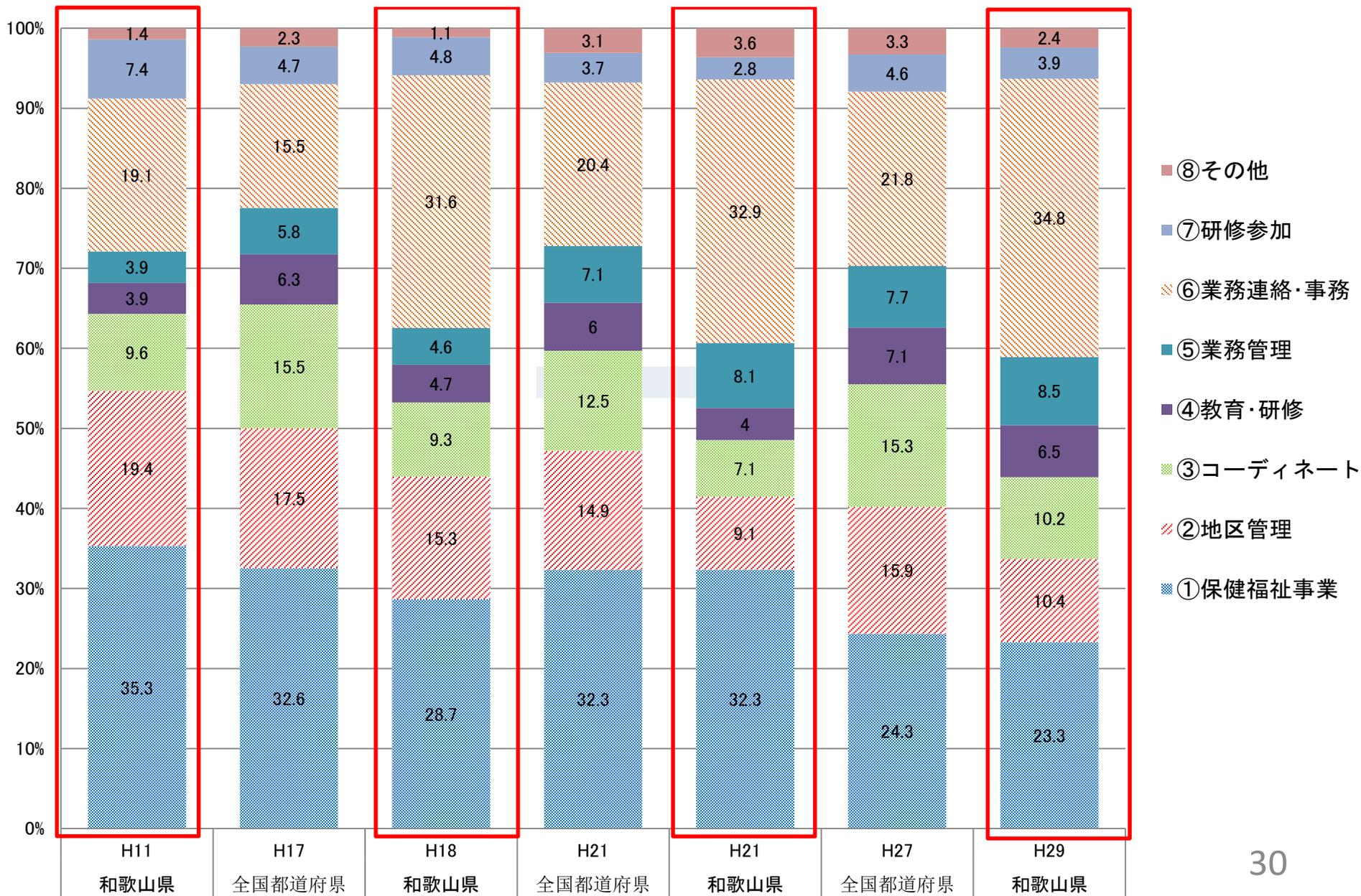
(※組織改正は実現せず、今後の検討課題に)

## ➤ 業務分担と地区(市町村)分担の併用の検討

県統括保健師が中心となり、組織内外の理解を進める。

- ・本庁統括保健師が、保健所長会と振興局部長会議で説明
- ・保健所統括保健師が、保健所内と管内市町村に説明

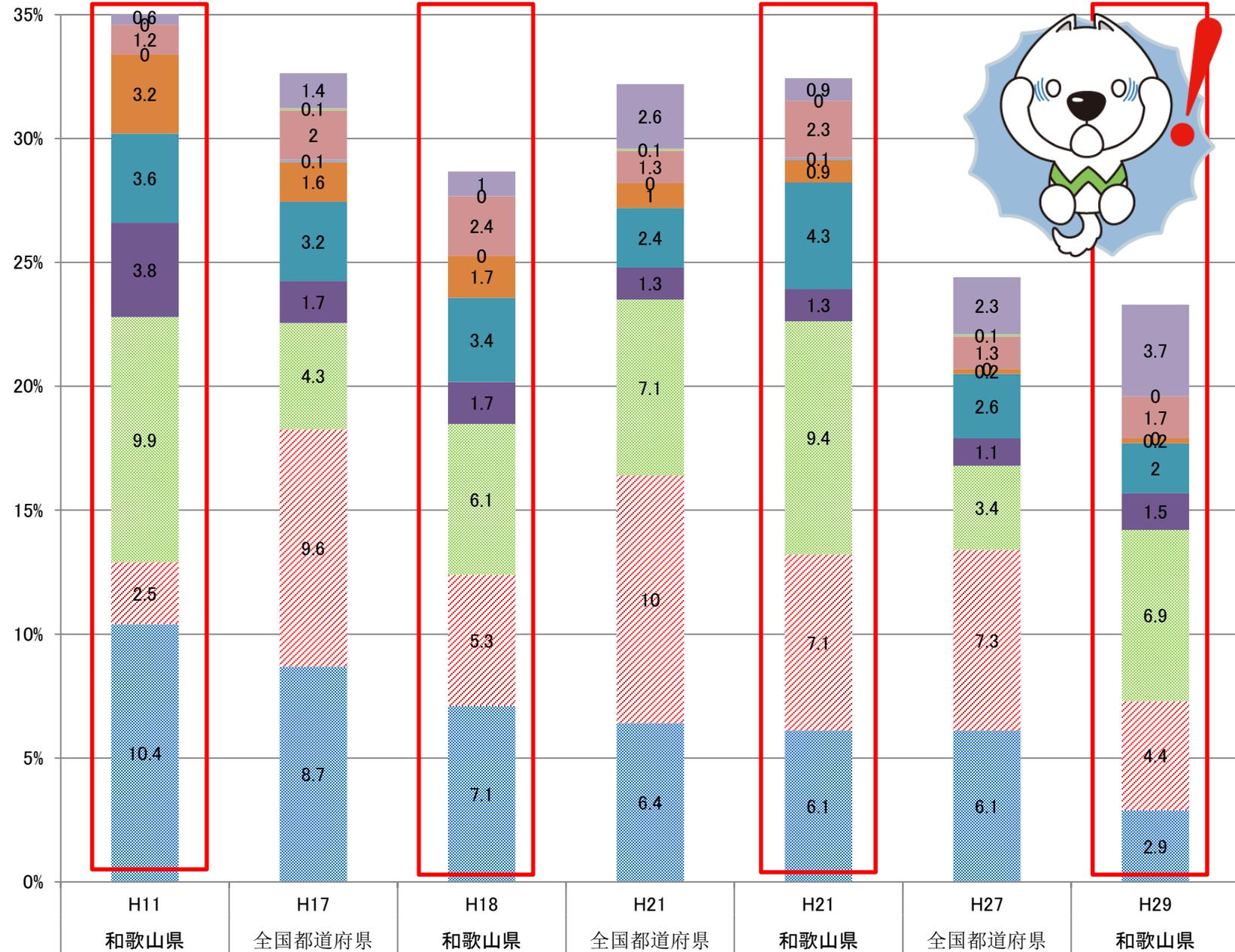
# 和歌山県保健師 活動項目別活動状況



# 和歌山県保健師 保健福祉事業の項目別活動状況



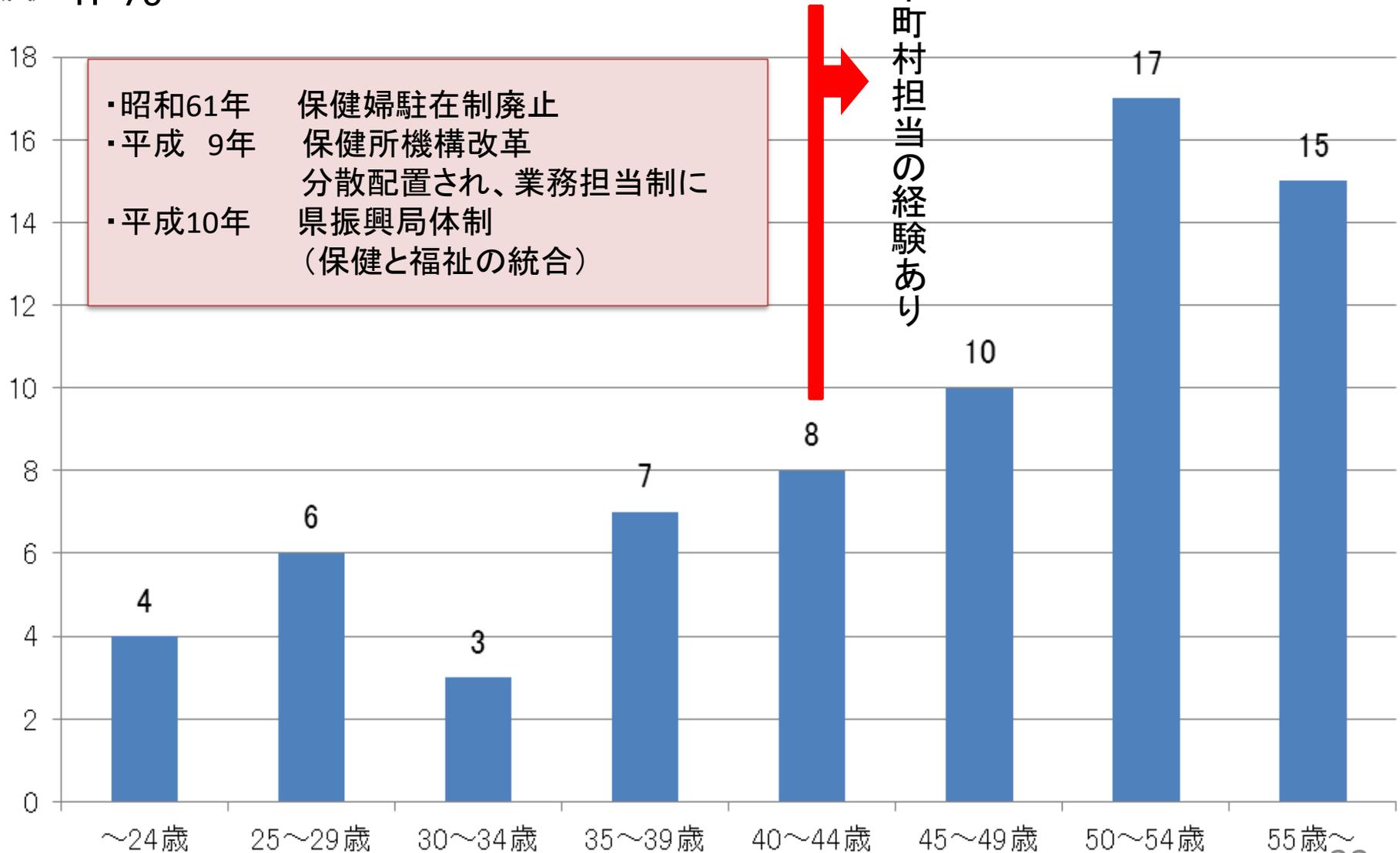
- その他
- 予防接種
- 地区組織活動
- 機能訓練
- デイケア
- 健康教育
- 健康診査
- 健康相談
- 保健指導
- 家庭訪問



# 和歌山県保健師の年齢構成からみた市町村担当の経験

H29.4.1現在

(人) n=70



- ・昭和61年 保健婦駐在制廃止
- ・平成 9年 保健所機構改革  
分散配置され、業務担当制に
- ・平成10年 県振興局体制  
(保健と福祉の統合)

市町村担当の経験あり

# 地区(市町村)担当する目的

組織内説明

## 目的3

### ●「健康長寿日本一わかやま」

市町村と共に地域診断を行い、情報や課題の可視化を図り、地域の様々な関係機関や地区組織等との協働・連携体制を強化したりするなど、ソーシャル・キャピタルの醸成を図り、地域特性に応じた健康なまちづくりの推進を行う。

### ●「地域包括ケアシステムの構築」

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い、また不足しているサービスの開発を行うなど、基盤整備に取り組む。市町村担当と業務担当が、広域的に取り組む。

## 目的2

### ●人材育成

保健所のケースの家庭訪問(小児慢性特定疾患児、発達フォロー児、難病、精神、結核、その他(認知症、虐待等)により個別ケースワークの機会を増やす。個別事例のコーディネートから関係機関と連携する。  
個別課題から地域課題への視点をもち、活動を展開し、環境整備(システム化)を行う。

## 目的1

# 地区(市町村)担当の併用について

県保健所保健師は、H30から業務担当と地区(市町村)担当を併用することを  
 県保健師活動指針に明記 (基本形)

	保健福祉課					総務健康 安全課
	健康・子ども家庭グループ			高齢・障害保健福祉 グループ		健康安全 グループ
	健康 づくり	母子 保健	難 病	精 神	ア地 シ域 ス包 テ括 ムケ	感結 染核 症
〇〇市	現行の業務分担に市町村担当を併用					
▲▲町	現行の業務分担に市町村担当を併用					
□□町	現行の業務分担に市町村担当を併用					
◆◆町	現行の業務分担に市町村担当を併用					

新人期はケースマネジメント、中堅期は地域診断、管理期はコーディネート

※市町村数、人口・面積、保健師数が異なるため、保健所(振興局健康福祉部)毎に併用の仕方を検討する。

# 統括保健師配置による取組の広がり

◆ 県保健所による市町村保健師の人材育成

# 県保健所における管内市町の人材育成

➤ 御坊保健所(1市5町:管内人口62,036人)

県保健所保健師 8人

管内市町保健師 40人(分散配置)

H28

統括保健師との情報交換

新人保健師研修会

- ・講義「地域診断に取り組もう」
- ・グループワーク
- ・発表「地域診断」

H29

統括保健師会議

**個別相談(新人期・中堅期)**

新人及び中堅保健師研修会

- ・講義(合同)  
「地域ケアシステムの構築」
- ・グループワーク
- ・発表「地域診断」「地域診断への助言」

県保健所統括保健師が中心となり、補佐する保健師とともに実施

- ・管内市町統括保健師と事前に「市町単位で実施することは難しい」「他市町の状況を知ることが出来る」等の意見を聞いた上で、新人期及び中堅期の研修会の要望があった。
- ・**個別相談**は、本庁統括保健師のヒアリングが、きっかけになる。  
新人期・中堅期の考え方や自己評価を把握したうえで研修につなげたいと、国の示すキャリアラダーをもとにラダーチェックシートを作成し活用

# 統括保健師の人材育成

# 統括保健師研修会の開催

## 県下全統括保健師対象（本庁医務課主催）

（H27は管理期保健師対象に呼びかける）

- H27 統括保健師に期待される  
役割と課題
- H28 災害時の統括保健師の役割
- H29 災害時の統括保健師の役割



→ 災害時における統括保健師の役割を認識

統括保健師の情報交換

# 市町村統括保健師の配置されたことについて

## メリット

- 市町村保健師間の統率がなされつつあり、ジョブローテーションを含む人材育成等の意識が高まった。
- 市町村保健師が災害時における統括保健師の役割の認識を持つようになった。
- 地区担当(併用含む)の活動体制をとる市町が増えた。

H29: 16(57.1%) → H30: 20(71.4%) (中核市、村除く N=28 )

## 課題

- 保健師間の継続的な合意形成 → ミーティング、定例会議の実施
- ラインの上司との関係性等、組織内部でのコンセンサスが困難
- 継承するため、統括保健師を補佐する保健師の育成
- 市町村統括保健師の配置について事務分掌に明記

## 今後の展望

- 県保健所統括保健師が市町村統括保健師を支援(特に小規模町村)
- 県全体の保健活動全体の活性化

# まとめ

- 本庁、県保健所、市町村の統括保健師が、それぞれの役割を果たし、相互に連携することが、県全体の健康レベル向上（「健康長寿日本一わかやま」）につながる。

共通：部門横断的な調整による組織全体の保健師活動の推進

保健師の人材育成に関する統括

保健師の確保及び人事配置等に関する専門職としての意見具申

保健師の代表としての組織内外への対応

災害時等の健康危機発生時の保健師活動の総合調整

本庁：全統括保健師研修会の開催、通知の発出

市町村保健師活動に関する調査、県統括保健師会議の開催

保健所：管内研修会や管内市町村統括保健師交流会の開催

管内市町村の統括保健師の相談役

市町村：市町村内でのマネジメント、組織横断保健師ミーティング

相互に連携  
県外の統括保健師と  
情報交換も重要

- 新人期、中堅期、管理期保健師が、それぞれの役割を果たし、共に育ち合う風土をつくる。

総括保健師の計画的な育成

- 連携は一緒に考え、一緒に実践！

ご清聴  
ありがとう  
ございました

