

平成24年度 保健師中央会議

「市町村における保健師の分散配置を
どうとらえるか」

日光市
平成24年7月13日

日光市



面積 1,497.87km²

東西 46.1km

南北 53.6km

内陸性気候

市街地年平均気温 12.3℃～12.5℃

年間降水量 1,980mm～2,270mm

標高 約200m～約2,578m

世界遺産「日光の社寺」



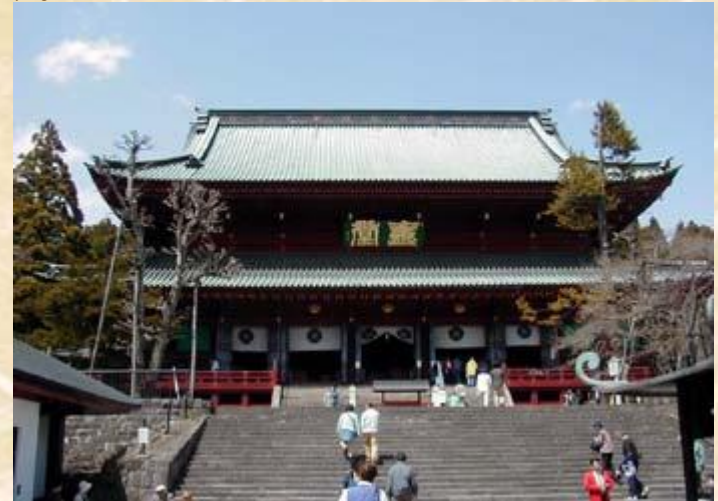
日光東照宮、日光山輪王寺、日光二荒山神社など103棟の建造物群とそれらを取りまく文化的景観が、1999年12月ユネスコの世界遺産に登録されました。

文化的景観とは、自然現象と人間が活動していく中でお互いに影響し在って形成された環境のことです。1200年の歴史・文化を感じ学ぶことができます。



日光東照宮
陽明門

日光山輪王寺
三仏堂



日光二荒山神社
神橋

2市2町1村による合併

合併前市町村毎に地域としてエリア分けしている



今市地域 (旧今市市)
高齢化率 21.2%

日光地域 (旧日光市)
高齢化率 29.7%

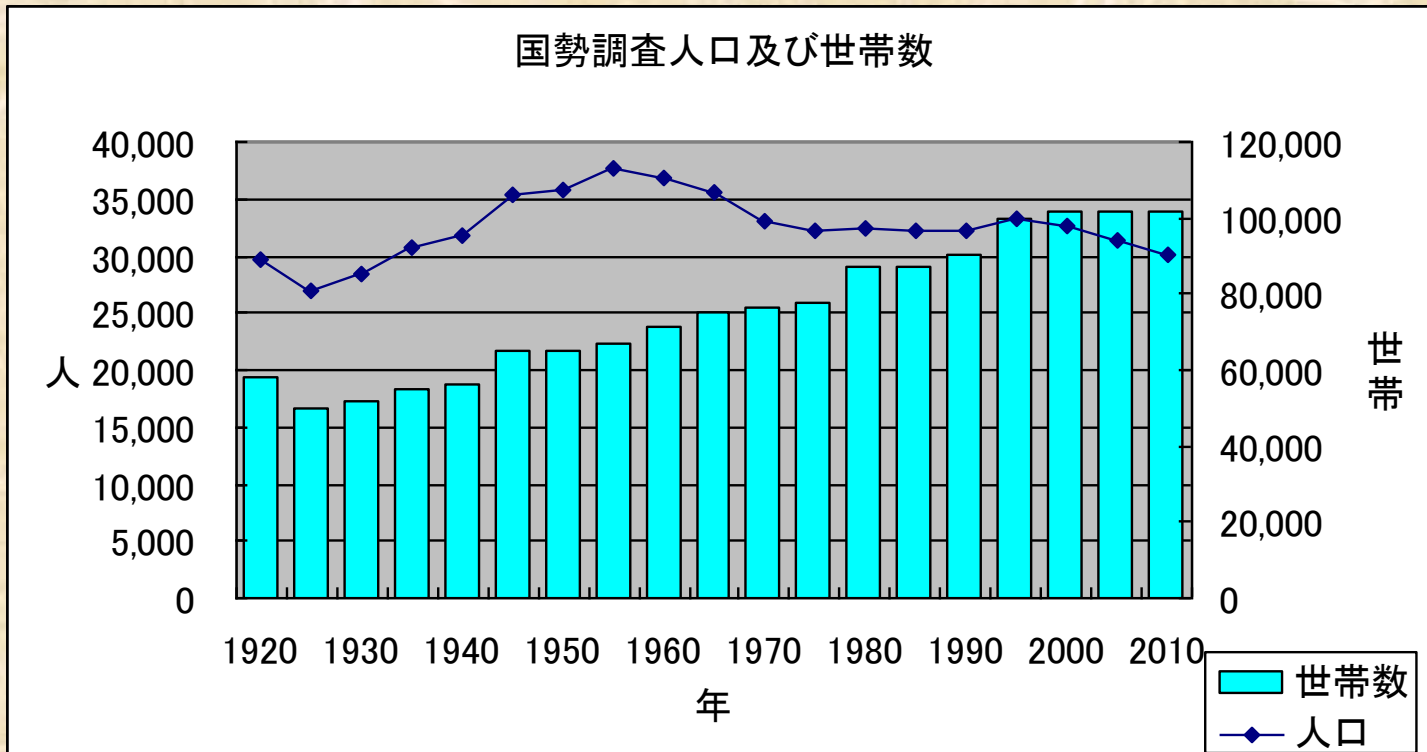
藤原地域 (旧藤原町)
高齢化率 28.0%

足尾地域 (旧足尾町)
高齢化率 43.6%

栗山地域 (旧栗山村)
高齢化率 33.4%



人口



平成17年国勢調査人口

94, 291人

平成22年国勢調査人口

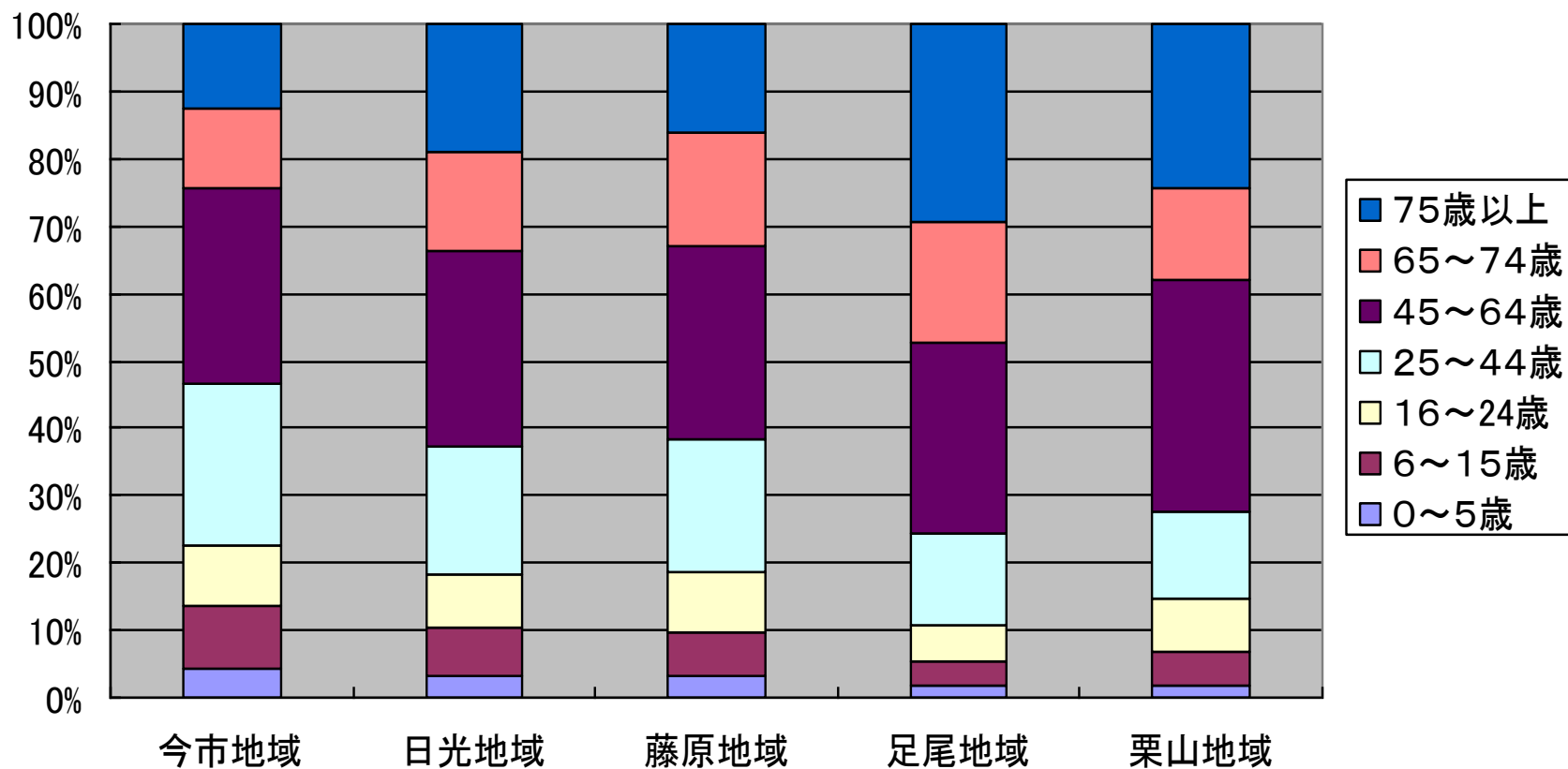
90, 066人

H24.4.1 現在人口 89, 893人

地域名	人口(人)
今市地域	61,520
日光地域	14,648
藤原地域	9,641
足尾地域	2,536
栗山地域	1,548
計	89,893

【地域別年齢別人口構成割合比較】

地域別年齢別人口

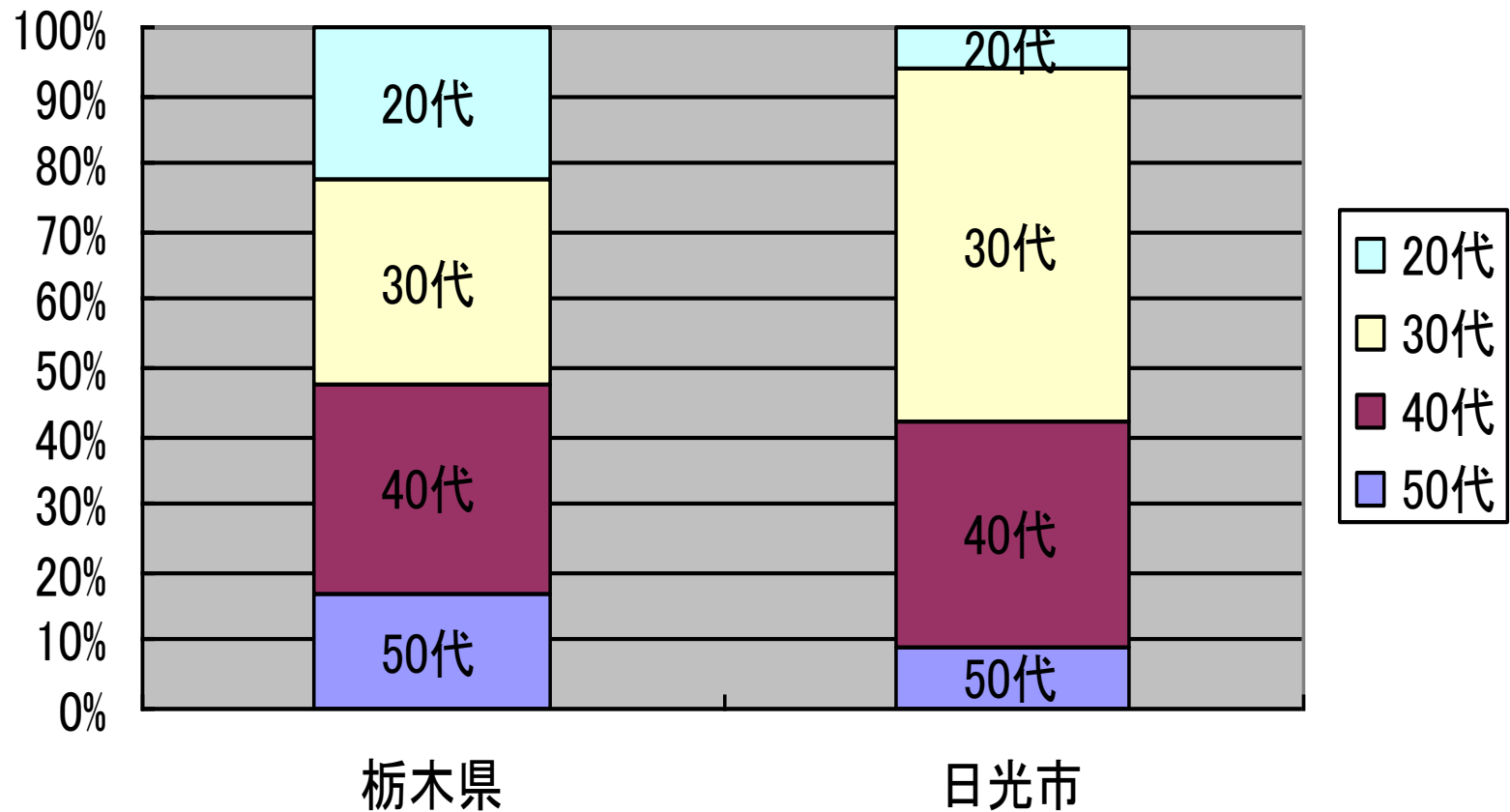


【日光市保健師・管理栄養士の年齢構成】

年代	人数(人)	
	保健師	管理栄養士
50代	3	
40代	11	
30代	17	2
20代	2	1
計	33	3

【保健師年齢構成割合】

＜県内全体と日光市の比較＞



ラムサール条約登録湿地「奥日光の湿原」



奥日光の湯ノ湖・湯川・戦場ヶ原（一部）・小田代原
が、2005年11月ラムサール条約の国際的に重要な湿地に
登録されました。
さまざまな植物や動物・・・ありのままの自然に触れる
ことができます。

戦場ヶ原



小田代原



湯滝
(湯川)



湯ノ湖

組織機構改革等による保健師配置の経緯

(人)

組織再編等	年度	配置部署					採用・退職		計
	(西暦)	本庁	支所	包括 準備室	介護保険課	保険年金課	新規採用	退職	
市町村合併	17年度 (2005) H18.3.20	①母子健康係 6 ②成人健康係 6	4ヶ所	3ヶ所 (4人)	2		(1)		30
	18年度 (2006)	①母子健康係 6→5 ②成人健康係 6	4ヶ所	3ヶ所 (6人)	2				30
	19年度 (2007)	①母子健康係 7 ②成人健康係 7	2ヶ所	3ヶ所 (6人)	2			(1)	29
	20年度 (2008)	①母子健康係 8 ②成人健康係 8	2ヶ所	3ヶ所 (6人)	1		(2)		31
第一期 組織機構改革	21年度 (2009)	①母子健康係 11 ②成人健康係 11 ③健康推進係 2		(1ヶ所) 本庁(6)	2		(1)		32
	22年度 (2010)	①母子健康係 11 ②成人健康係 12 ③健康推進係 1		6	2				32
	23年度 (2011)	①母子健康係 12 ②成人健康係 12 ③健康推進係 1		6	2		(1)		33
第二期 組織機構改革	24年度 (2012)	①保健指導班 調整担当 6 第1地域担当 9 第2地域担当 7 ②健康推進係 1		6	2	2			33

保健師の研修

項 目	予 算	内 容
日 光 市	専門研修費 (総務課予算)	H21年度 事例から発達支援を学ぶ H23年度 資質向上研修 H24年度 5歳児健診 ～就学支援における勉強会～ その他宿泊・負担金が伴う研修随時
保健所管内 保健師業務研究会	会員84名 × 1,000円 (自己負担)	年4回 事例検討、虐待、アルコール依存症、人材育成等
栃木県市町村 保健師業務研究会	市町村 (法例外負担金)	年2回 研修、調査

組織機構改革前の課題

- 事業担当(母子・成人)で業務を推進
- 地域全体を見る保健師が育ちにくい
- 市民が相談しやすい体制になっていない
- 個、家族、地域へと繋ぎにくい
- 地区組織が見えにくい
- 保健師の人材育成に時間を要する

組織機構改革と保健師配置の変更

＜第二期組織機構改革計画の考え方＞

- 職員数が減少することを前提にコンパクト体制
- 管理部門(企画・総務)はスリム化
- 1系の規模は、3～10人
- 班は複数の担当グループで組織し係長級のリーダーを配置

＜組織機構改革における保健師に関する検討会議開催＞

- ワーキングチームへの資料作成(課長・係長)随時
- 副主幹以上の保健師会議(3回)
- ワーキングチーム、総務人事係長との会議(2回)

＜組織機構改革による保健師配置の変化＞

- ⇒特定健診・保健指導の強化
保険年金課への保健師配置換え(2名)

保健師配置に関する主な検討事項

支所に保健師を配置することは、住民に身近なところで保健活動をすることで効果があるのではないか。(議会質問)

限られた保健師数で広範な地域をカバーするためには、本庁に保健師を集約し、ある程度大きな地区割りで担当するほうが、質の高い業務を継続的に提供できる。

【課題】

- 現状は母子と成人を年齢で係毎に分担しており、地域全体の健康づくりを推進する体制になっていない。

第二期組織機構改革による保健師配置の見直し

「業務分担」から「地区分担」へ

- 母子健康係・成人健康係の再編
- 地域に視点を置いた個・家族支援と保健事業の推進



地区担当制(3～5グループ)

<H18～H23年度>

2係

- ・母子健康係
- ・成人健康係



<H24年度～>

保健指導班

- 調整担当
- 第1地域担当
- 第2地域担当

※各事業の事務的な業務を担当する●業務分担と地区活動を行う●地区分担に分けた。

【保健師配置状況】

● 平成24年度保健師配置状況

課名	係名	担当	保健師数	産休・育休
健康課	保健指導班	調整担当	6名	2名
		第1地域担当	9名	2名
		第2地域担当	7名	2名
	健康推進係		1名	
高齢福祉課	包括支援センター		6名	1名
介護保険課	介護認定係		2名	
保険年金課	保険事業係		2名	

＜組織再編後の変化＞

＜平成24年4月～6月＞

- 地区担当制は動きやすく、地域に出向くことがいつも念頭にある
- 地域で活動する時間が確保しやすくなった。
- ケース支援、家庭訪問、関係機関との連携、対象者への電話連絡件数及び調整会議等への参加回数が増えた
- 市民からは、子どもの事だけでなく年寄りの事も聞けるので相談しやすくなった

今後の課題

1.地区分担による保健師活動

- ・地域特性を捉えた活動の推進
- ・地域で安心して生活できるよう住民を支える

2. 人材育成

- ・研修マニュアルの作成
- ・ジョブローテーション

3. 部門を越えた連携

- ・ケース検討、年代ごとの情報交換
- ・副主幹以上の連絡会議

4. 管理職の確保

まとめ

- ・大合併後の支所配置による保健師の分散配置を、組織機構改革を機会に、本庁に集約
- ・集約することで、係再編により、地区担当制を実現
- ・保健師職員を束ねる役割として、健康課保健指導班長の創設。
- ・痛みを伴う改革をチャンスに変えて



日光市 健康課