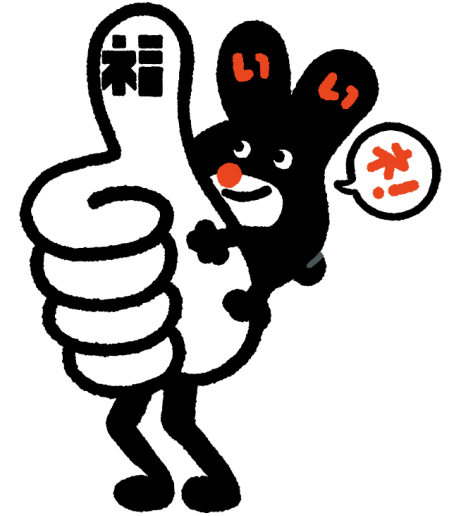


プラチナ保健師による 人材育成の取組み



福井市福祉健康部保健衛生局 健康管理センター 中嶋弘恵

本日の内容

福井市の概要

福井市の保健師の現状

保健師が抱える課題

プラチナ保健師による人材育成

人材育成の効果

私たちにとってのプラチナ保健師

プラチナ保健師へのインタビュー

今後の福井市の人材育成



福井市の概要

- ・ 本州の中央部、中部地方の日本海に面した福井県の県都
- ・ 平成31年4月1日 **中核市**に移行し、**保健所設置市**に
- ・ 令和6年3月、北陸新幹線福井開業！



<令和8年7月1日現在>

人口	250,974人	↓
世帯数	110,044世帯	↑
高齢化率	30.5%	↑
出生数	1,618人:R6	↓

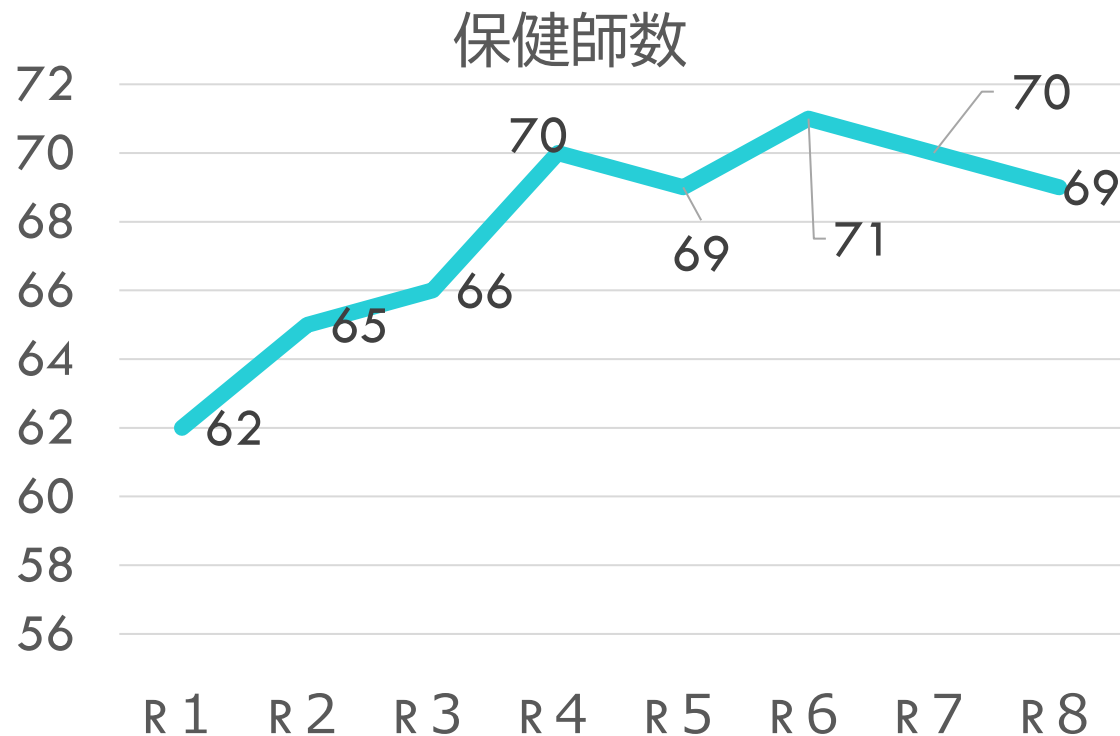
A 類型市町村



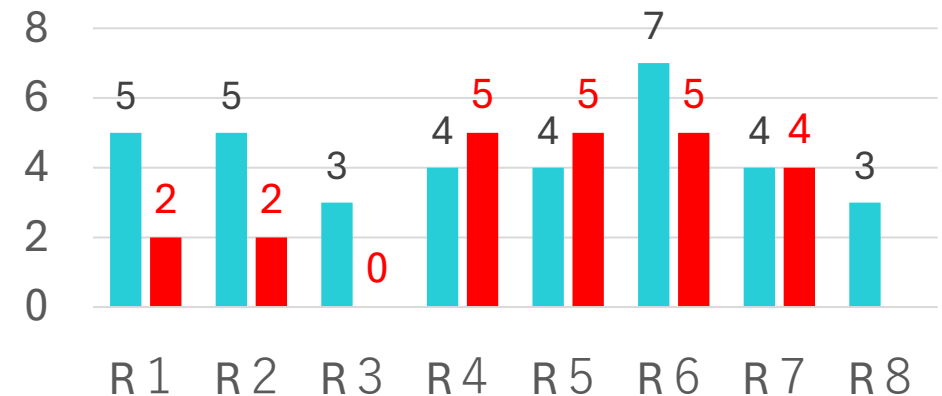
J R 福井駅前には**恐竜**がお出迎え

2 福井市の保健師の現状 ～人数～

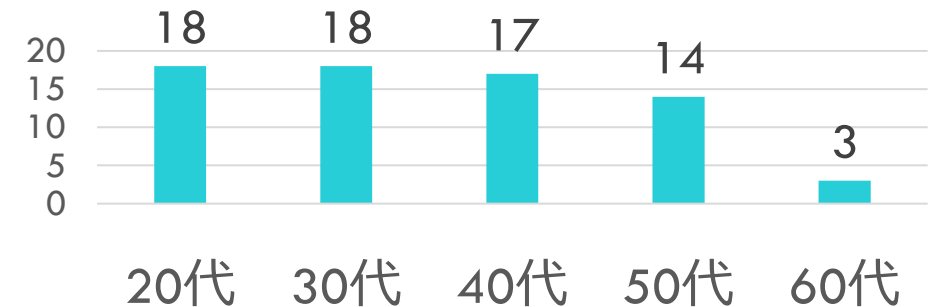
- ・ **継続的な採用**により保健師数は増加し、現在は**69名**に
- ・ 毎年保健師の採用はありますが、**定年到達前の退職者**も一定数存在



採用人数と退職人数

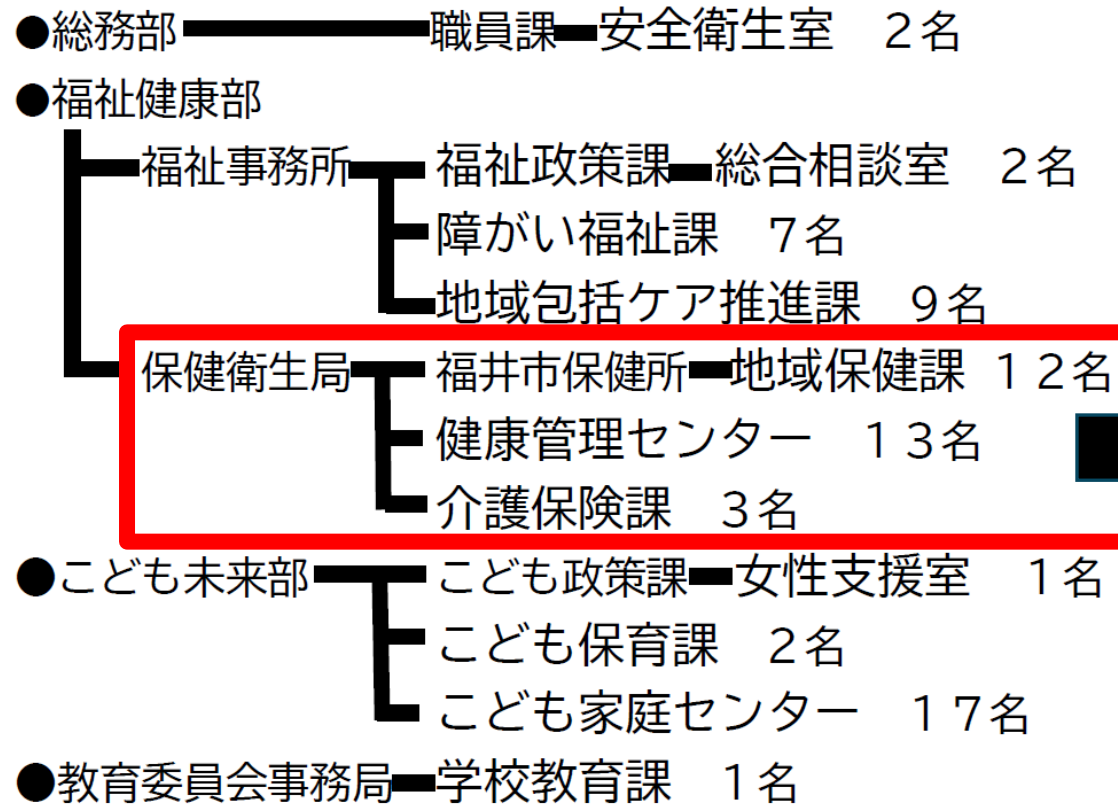


年代別(R 8)

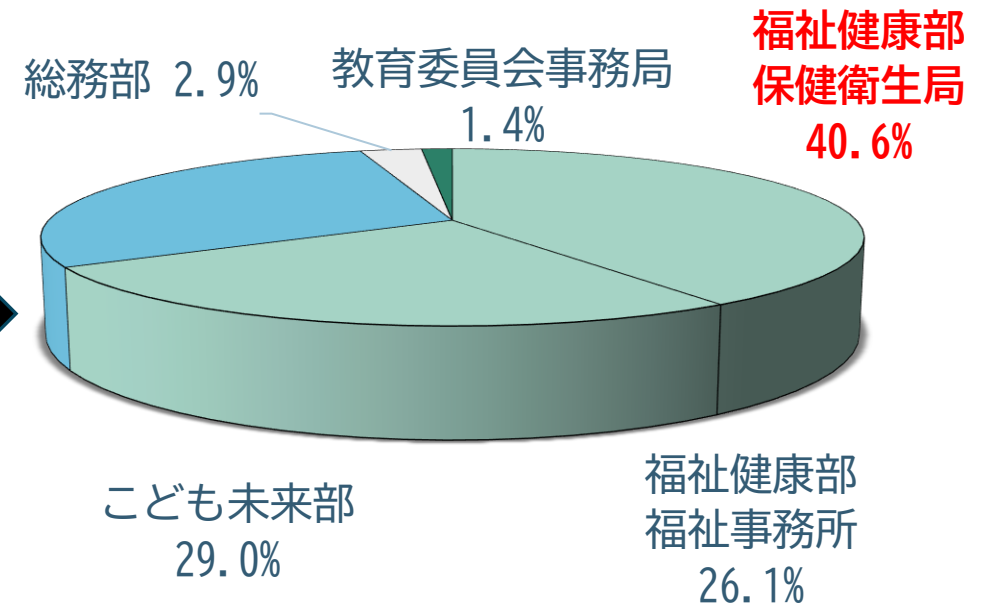


3 福井市の保健師の現状 ～配属先～

- ・ 現在保健師は**11所属**に配属
- ・ 分野別では、福祉健康部の**保健衛生局**に最も多く配属

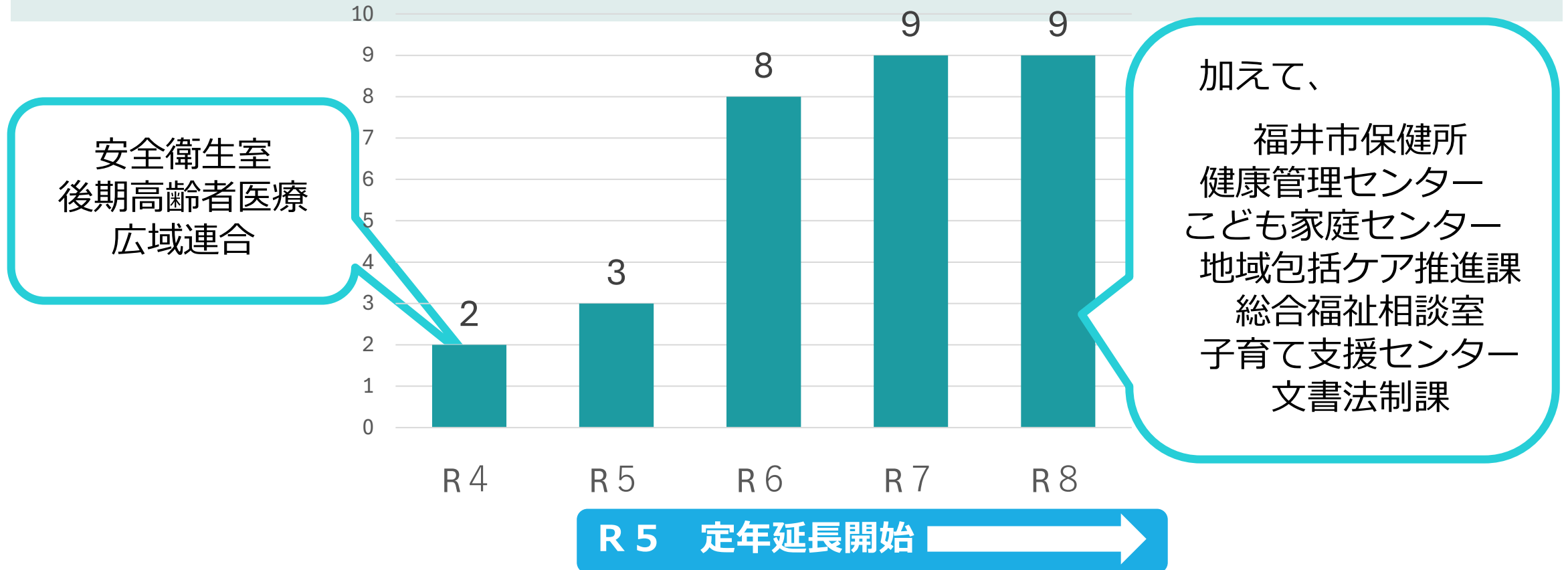


分野別の配置割合



4 福井市のプラチナ保健師 ～人数・配属先～

- ・定年延長又は退職保健師で、豊富な経験と能力をもつベテラン保健師
- ・**プラチナ保健師は、現在9名**(非常勤2名、再任用4名、定年延長3名)
- ・配属先もこの5年間で拡大し、9所属に



5 福井市の保健師の現状 ～職位別配置数～

- ・ 令和3年度に、**初めて保健師が部長職**に就任！
- ・ 課長補佐の人数の減少が気になります

	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8
部局長			1	1	2			
次 長	1	1	1	1				1
課 長	2	1			1	2	2	2
副課長	1	2	3	4	3	2	2	1
課長補佐	7	7	6	5	6	4	3	4
主 幹	13	13	13	15	12	13	12	12
副主幹	6	8	9	7	8	10	9	11
主 査	10	7	7	13	14	12	12	10
保健師	22	26	26	24	23	28	30	28
計	62	65	66	70	69	71	70	69

6 保健師が抱える課題（令和5年度当時）

毎年保健師は採用されているけど、、、、

保健部門からどんどん保健師が**流出**

統括保健師の位置づけがない

中途退職する保健師がいる

適正に配置されているのだろうか？

研修体制が整備されていない

災害時に対応できるのだろうか？

保健所設置市となり進む**分散配置**

保健師の**顔と名前**が一致しない

「異動したい所属がない」との声

保健師同士、**集まる機会**がない

保健衛生部内の保健師の人材育成を開始（R5）

- 部内保健師連絡会の定例開催（月1回）

目 的 ：保健師の視点で業務に必要な情報共有
部内関連業務に係る課題の検討

メンバー：課長補佐以上の保健師

- 保健衛生部保健師活動意見交換会

テーマ ：所属の連携のすすめ方、大規模震災発生時の保健師の派遣



人事部門に交渉＝職位を活かして、機会あるごとに部長・次長に説明

- ・ 統括保健師配置の必要性
- ・ 保健師の人材育成の必要性
- ・ 災害時派遣に対する考え方

8

R6 統括保健師誕生！

定年延長で専門幹となった**プラチナ保健師が統括保健師**に！

統括保健師による全保健師に対する人材育成がスタート！

福井市保健師育成基本方針の作成

能力向上のための研修体系の確立

「保健師連絡会」の設置

人材育成の基盤作り

9 ①人材育成の基盤作り（R6）

- 人事部門及び所属長の理解を得て、**研修に参加しやすい環境**を整備
- 事前課題は少なく、研修参加の**負担を最小限**に
 - 年度当初に、人事部・保健師配属所属長に、人材育成の協力を依頼
 - 市独自の研修はすべて、勤務時間内の開催
 - 研修対象職員の日程調整の実施

- ・ 研修はすべて高い出席率＝「研修参加は当たり前」
- ・ 保健師だけにとどまらず、組織に理解される体制整備

10 ②福井市保健師育成基本方針の作成（R6）

どの所属においても、業務を通じて市民に「健康・幸せ」を届けるため、
自ら考え行動できる保健師を育成することを目標

- 福井県キャリアラダーの活用

福井市の保健師に求められる能力

- ①対人支援活動 ②地域支援活動
- ③事業化・施策化のための活動
- ④健康危機管理に関する活動
- ⑤管理的活動 ⑥保健師の活動基盤

- 「自分の仕事シート」により、保健師としての
目標の明確化（提出先は所属長）



1 ③能力向上のための研修体系の確立（R6）

キャリアラダー		A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
職位の目安 (経験年数の目安)		保 健 師 (1～4年)	保 健 師 (5～9年)	主査・副主幹 (10～20年)	主 幹 (20年～)	課長補佐 管 理 職
O J T (職場内研修)		指導を受ける		プリセプターとして指導		プリセプターの支援
		事例検討 保健事業管理		事業の企画・実施 マニュアル作成、計画策定等		
国主催、所管		東海北陸ブロック研修				公衆衛生看護研修
市	人事部門主催	階層別研修 (ステップ1・2・3・4, 課長補佐級、課長級)				
	保健師対象	新任	新任期	中堅期Ⅰ	中堅期Ⅱ	管理期
	各 所 属	業 務 別 研 修				
自己啓発・自己研鑽		学会参加、学会発表、発表助言				
		自主勉強会、職能研修、関係機関研修等				

12

④「保健師連絡会」の設置（R6）

- ・ 前身の部内保健師連絡会を拡大
 - ・ 統括保健師が、管理職保健師を育成する機会
-
- 目 的 ： 業務に必要な情報を適切に共有
人材育成に関する計画立案・結果報告
 - 内 容 ： 研修対象者の決定、研修素案の確認
結果報告等による研修評価
 - メンバー： 管理職以上の保健師
 - 開催頻度： 月 1 回

13 保健師活動意見交換会・保健師全体研修の開催（R6）

- 意見交換会のテーマ

- I 所属において保健師としての知識や技術が活かされているか？悩み等
- II 大規模震災発生時の保健師の派遣

意見交換会の結果は、人事部と共有

- 保健師全体研修のテーマ ※ 44名参加/ 71名

- I 今年度の研修の振り返り
- II 災害発生時の保健師活動の初動体制について考える

今の自分たちでは、災害が起きても何にも準備できていないことを実感
災害時の保健活動の体制整備が急務であることを理解する



R7年度は、災害対応に取り組む！

14 R7 人材育成の継続・災害対応に着手

- 災害時保健活動マニュアルの作成⇒健康危機へ対応への意識の醸成
- 医師会等関係団体との災害発生時の対応についての協議開始

● マニュアル作成ワーキング

- 部局横断的に関連所属の保健師を招集
- 災害時の保健師の役割を考える機会
- 保健師全員研修会で、内容を共有



ワーキングの様子

● 災害時対応＝実効性の高い体制構築

- 令和6年 能登半島地震が契機→体制整備の必要性↑
- コロナ対応を経て、医師会との関係が改善＝協力体制確立

15 R8 更なる災害対応の取り組み

- 福井市総合防災訓練に、**救護所訓練**を実施
 - ・ 医師会、歯科医師会、薬剤師会への参加要請
 - ・ 発災時に迅速に救護所を開設し、対応する
- **アクションカード**の作成
 - ・ 保健活動本部の立ち上げを目的（作成中）
 - ・ 保健師全員研修での共有化
- 地区診断の実施
 - ・ 低調だった地区組織活動の活性化
 - ・ 地区ごとのウォーキングマップの作成（5年以内に全地区）



16 人材育成の効果

個人の研修に対する意識の変化、意欲の向上

- 多数の研修参加希望者
- 学会発表者
- 4年大学卒業者が半数を超過＝学会発表経験者↑
- 保健師以外の専門職の人材育成

管理職保健師が研修講師に

- プラチナ保健師の役割を継承＝人材育成を途絶えさせない

保健師同士の意思の疎通がしやすくなった

判断は正しかったのかなあ
と悩む時、対応についてど
うしたらいいのかなと
**悩む時、そっと
方向性を示して
くださる存在**です！

幅広い視点で
助言いただけるの
で、**安心感**が
違います

保健師としても
行政職としても
私たちの道標です

われわれ
保健師を導く羅針盤
のような存在です

仕事の進め方の
助言をくださったたり、
憧れの存在です

経験を踏まえた助言
で、とても勉強になります



18 プラチナ保健師へのインタビュー

- ご自身の契機はR5の保健師中央会議
- 統括保健師＝係に属さない立場⇒人材育成・災害対応に時間を投入
- 人材育成は時間を要する＝プラチナ保健師が人材育成に関わる仕組み

プラチナ保健師は、現職の時に培った経験を活かせる働き方で、保健師を支える

保健師一人一人が保健師としての職責を果たせるよう、引き続き人材育成を進めていく



プラチナ保健師が統括保健師でもいいじゃない！

19 今後の福井市の人材育成

- プラチナ保健師が築いた保健師**人材育成の定着化**
- 人材育成を**途絶えさせない**環境づくり
- 経験豊富なプラチナ保健師が人材育成に関わる仕組みを作る
 - 経験や知識を若い保健師たちに伝え、保健師の個の能力向上を図る
 - 保健師の定着化を図る
 - 保健師の孤立化を防ぐ⇒中途退職者を0人に
- 保健師が働き続けられる職場づくり
 - **人材育成を続ける、学びを止めない**
 - **将来の保健師を確保する**
⇒福井市の保健サービスを衰退させない

ご清聴ありがとうございました

