

# 島根県における県保健師の人材育成 ～人事部門との連携～



平成29年度保健師中央会議

平成29年7月27日(木)

島根県健康福祉部健康推進課

統括保健指導監 藤谷明子

# 本日の話

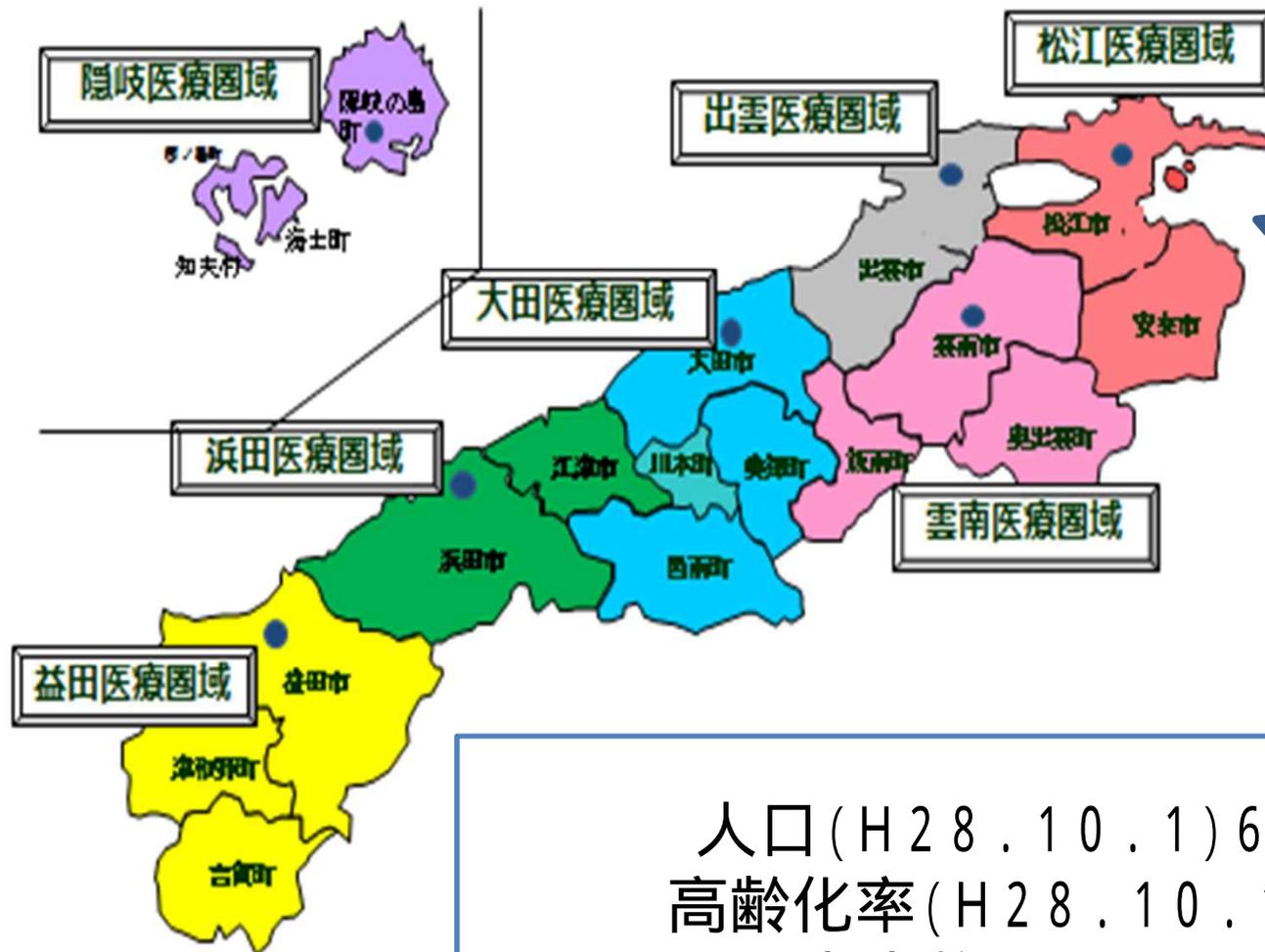
- 1 . 島根県の概要及び保健師の現状、  
人材育成の取組
- 2 . 「島根県保健師のキャリアパス」作成の  
背景と経緯
- 3 . 「島根県保健師のキャリアパス」について
- 4 . 成果、今後に向けて

# 島根県の概況

## 島根県の2次医療圏と保健所

7つの2次医療圏

●7保健所、19市町村



人口(H28.10.1) 689,817人  
高齢化率(H28.10.1): 33.1%  
出生数(H28): 5,430人

# 平成29年度保健師配属先：総数 83名

## 【健康福祉部】

統括保健師配置(1名)

### 【本庁】

- ・健康推進課(7名)
- ・高齢者福祉課(3名)
- ・障がい福祉課(1名)
- ・医療政策課(1名)

保健所統括保健師配置(7名)

### 【地方機関】

- ・7保健所(63名)
- ・保健環境科学研究所(1名)
- ・心と体の相談センター(1名)

## 【総務部】

- ・人事課(3名)

県職員の健康管理

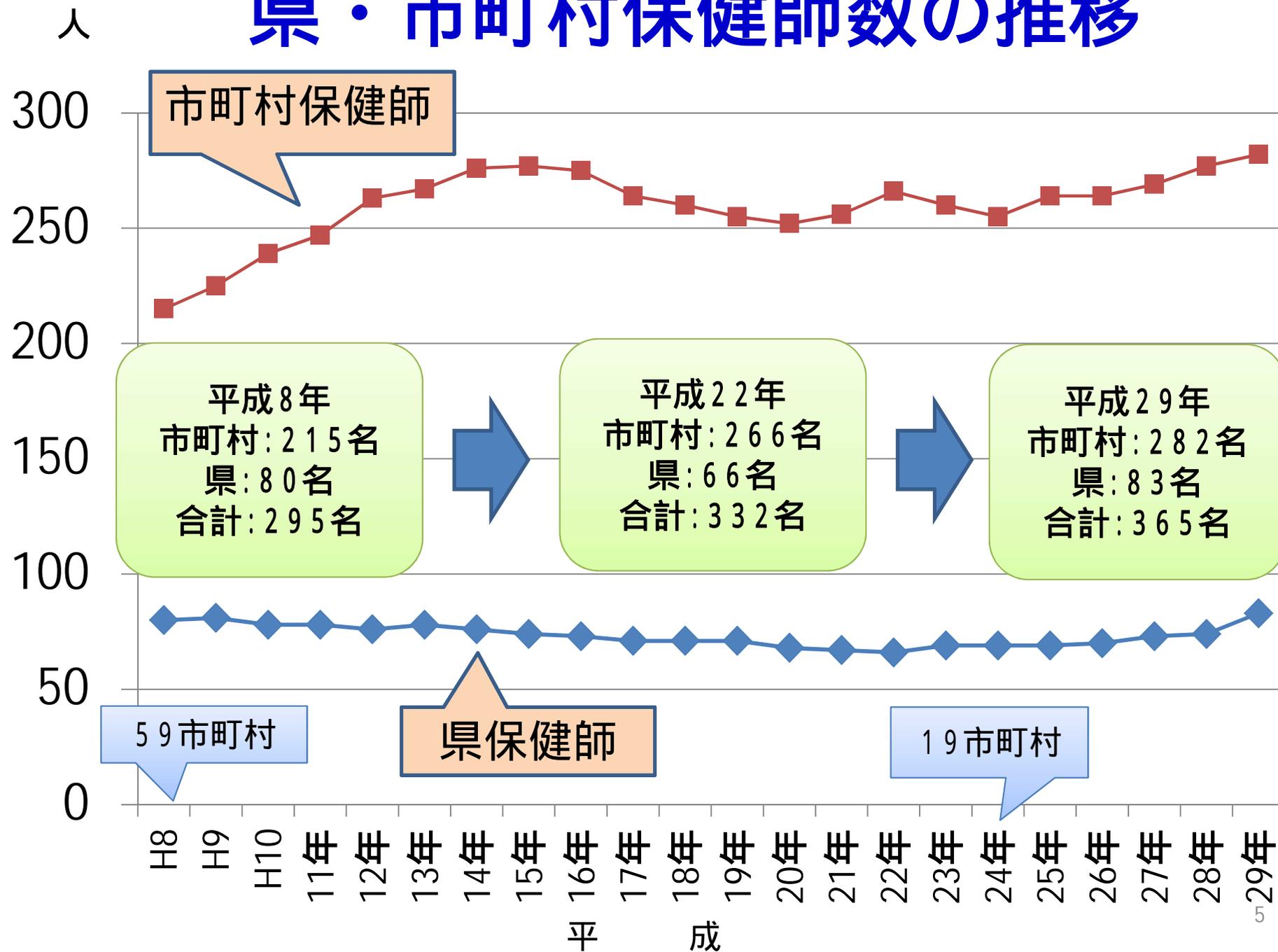
## 【教育庁】

- ・福利課(2名)

教職員の健康管理

【派遣研修】・厚生労働省(1名)

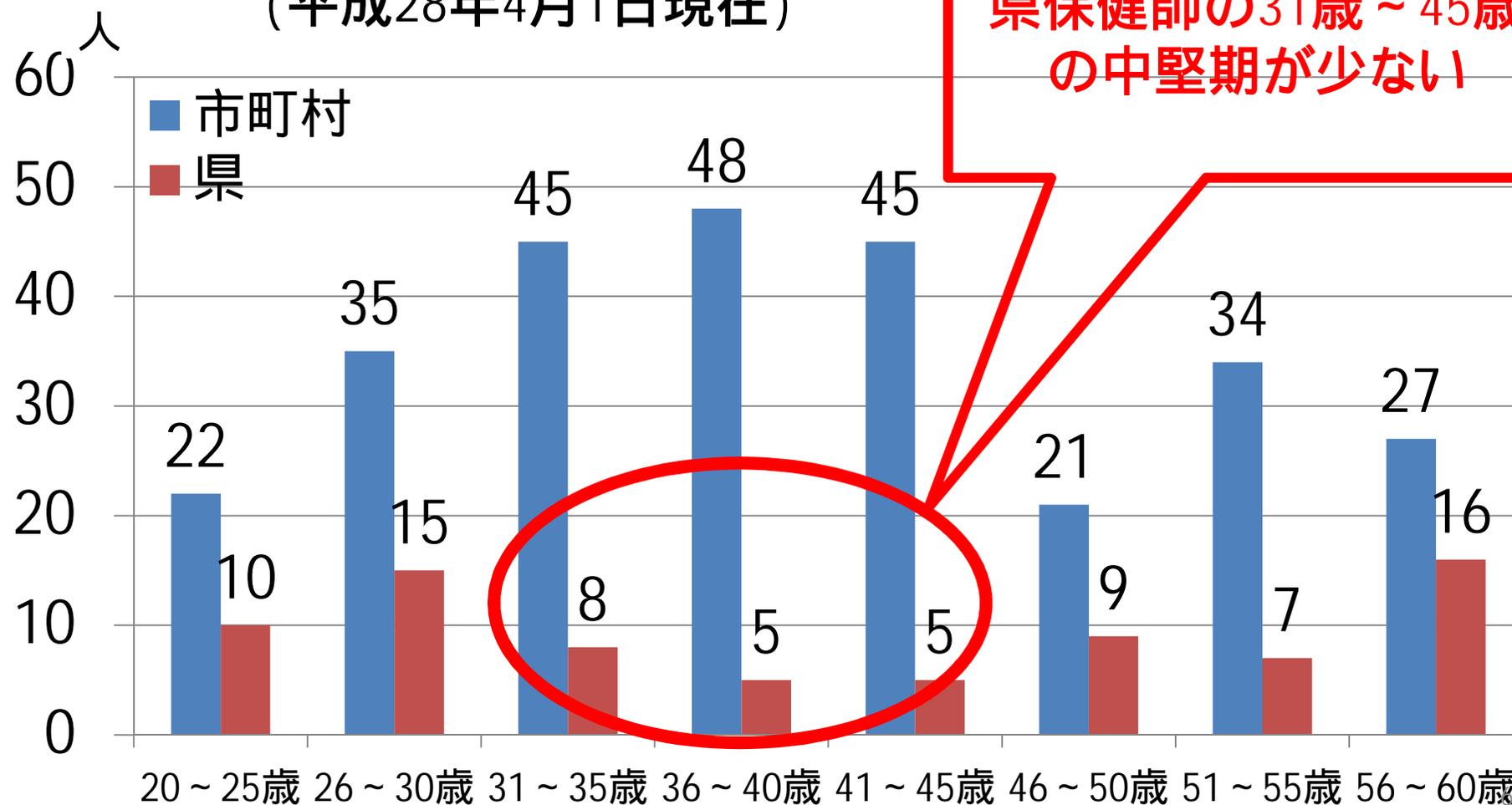
# 県・市町村保健師数の推移



# 島根県・市町村保健師の状況

島根県保健師数：74人、保健師数：277人

県・市町村保健師の年齢構成  
(平成28年4月1日現在)



県保健師の31歳～45歳  
の中堅期が少ない

# 島根県保健師の人材育成におけるポイント

- (1) 「健康なまちづくり」を目指した人材育成  
～みる、つなぐ、うごかす保健師の専門性～
- (2) ジョブローテーションを生かした人材育成
- (3) 県庁・保健環境科学研究所・保健所・市町村・大学・保健師職能団体が協働した現任教  
育体制整備
- (4) 県庁・保健所・市町村の育ち合い、協働
- (5) PDCAサイクルを回し、共に育ちあう環境づくり
- (6) キャリアラダーと連動した研修

# 「島根県保健師のキャリアパス」作成の背景（１）

## 人事担当部署からの意見

以下の内容に関する考え方の整理を求められた。

### (保健師能力・方向性)

- ・県保健師の役割や目指す方向の明確化
- ・保健師としての専門能力に加えて、管理職に求められる組織マネジメント力獲得
- ・地域、圏域、組織における多職種との連携や調整する力(多職種マネジメント)獲得

### (異動と人材育成1)

- ・保健師の人事異動の基本的な考え方
- ・人事異動と連動させた人材育成

### (異動と人材育成2)

- ・キャリアアップと研修内容の明確化
- ・キャリア形成の目標となる係長、保健所の課長、管理職になる目安の時期
- ・県庁の各課で施策に関わる保健師の育成とその方法
- ・県外や国への派遣研修・市町村との人事交流・健康福祉部以外への異動方針
- ・職員のモチベーション向上となる人事異動の考え方と見せ方
- ・市町村業務を支援できる人材育成のため、市町村業務を知るような時期と場の設定

### (その他)

- ・県保健師の必要数

# 「島根県保健師のキャリアパス」作成の背景（２）

## 人事担当部署からの意見



### 【検討した事項】

#### (保健師の能力・方向性)

- ・県保健師の果たすべき役割とそれを担うための保健師の人材育成
- ・保健師のキャリアの目標とルールづくり

#### (異動と人材育成)

- ・各時期に経験すべき業務、勤務場所、異動サイクル
- ・係長、保健所課長、管理職になるべき時期
- ・県庁各部署の経験時期
- ・健康福祉部以外の部署の勤務場所と勤務時期

#### (研修)

- ・県内研修や県外研修(人事交流や国への派遣研修を含む)の内容と派遣時期

# 「島根県保健師のキャリアパス」作成の背景（3）

## 以前より作成・活用していたもの

【島根県保健師人材育成ガイドライン等の活用】  
(島根県:平成26年~)

- ・責任をもつ業務範囲
- ・求められる業務経験
- ・獲得能力



## 厚労省の「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」最終とりまとめ

- 【自治体保健師の標準的なキャリアラダー】  
(厚労省:平成28年3月)
- ・専門能力に係るキャリアラダー

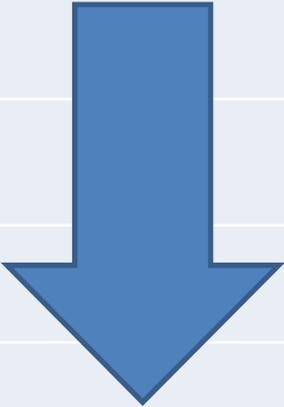
## 人事担当部署からの意見を踏まえて検討したこと

- ・組織の目標と県保健師の果たすべき役割
- ・職位
- ・異動の考え方
- ・配属場所と時期
- ・人事交流や厚労省等への研修など

保健師のジョブローテーションや研修と連動した  
キャリアパスの見える化

島根県保健師のキャリアパス

# 「島根県保健師のキャリアパス」作成の経緯（1）

年度	部内協議(部長、次長、主管課課長)	保健所等の意見聴取
H27.4	県庁内に統括保健師配置	保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終取りまとめ
H28.4	「運営方針」について部長説明	
H28.4	保健師の人材育成と人事異動の考え方	
H28.10～	保健師の管理職登用の考え方 ～	
H28.10～	ジョブローテーション、キャリアパスの考え方 ～	
H28.11.18		保健所保健師課長等意見交換
H28.12.26		所長会意見交換
H28.1.23		県保健師意見交換
H29.3.11		保健所長会意見交換
H29.3.20		最終部長協議 ジョブローテーション、キャリアパスの考え方

# 「島根県保健師のキャリアパス」作成の経緯（2）

年度	協議内容	協議対象
H28.4	県庁内に統括保健師配置	
H28.4	「運営方針」説明 ・当課の重点推進事項「地域保健活動の推進及び保健師等人材確保・人材育成」について説明	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部長、次長</li> <li>・主管課課長</li> <li>・医療企画監</li> <li>・主管課人事担当者</li> <li>・調整スタッフ</li> </ul>
H28.4	保健師の人材育成と人事異動の考え方 ・県保健師の採用形態の検討 ・保健師の必要数の考え方 ・配属先と配属時期の考え方 ・人事交流、国への派遣等の考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部長、次長</li> <li>・主管課長</li> <li>・医療企画監</li> <li>・主管課人事担当者</li> </ul>
H28.10 ～ H29.1	保健師の管理職登用の考え方 ～ ・管理職保健師の職位と配属先と人選の考え方 ・管理職登用に関する将来見通し ジョブローテーション、キャリアパスの考え方 ～ ・県保健師の果たす役割、目標の明確化 ・職位と年齢 ・各時期の役割・獲得すべき能力・業務体験 ・異動の考え方、配属先と時期 ・研修(人事交流・国への派遣等)内容と時期 ・県内研修内容と時期	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主管課課長</li> <li>・次長</li> <li>・主管課課長</li> </ul>
H29.3.20	最終部長協議 ジョブローテーション、キャリアパスの考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部長、次長</li> <li>・主管課課長</li> <li>・主管課人事担当者</li> </ul>



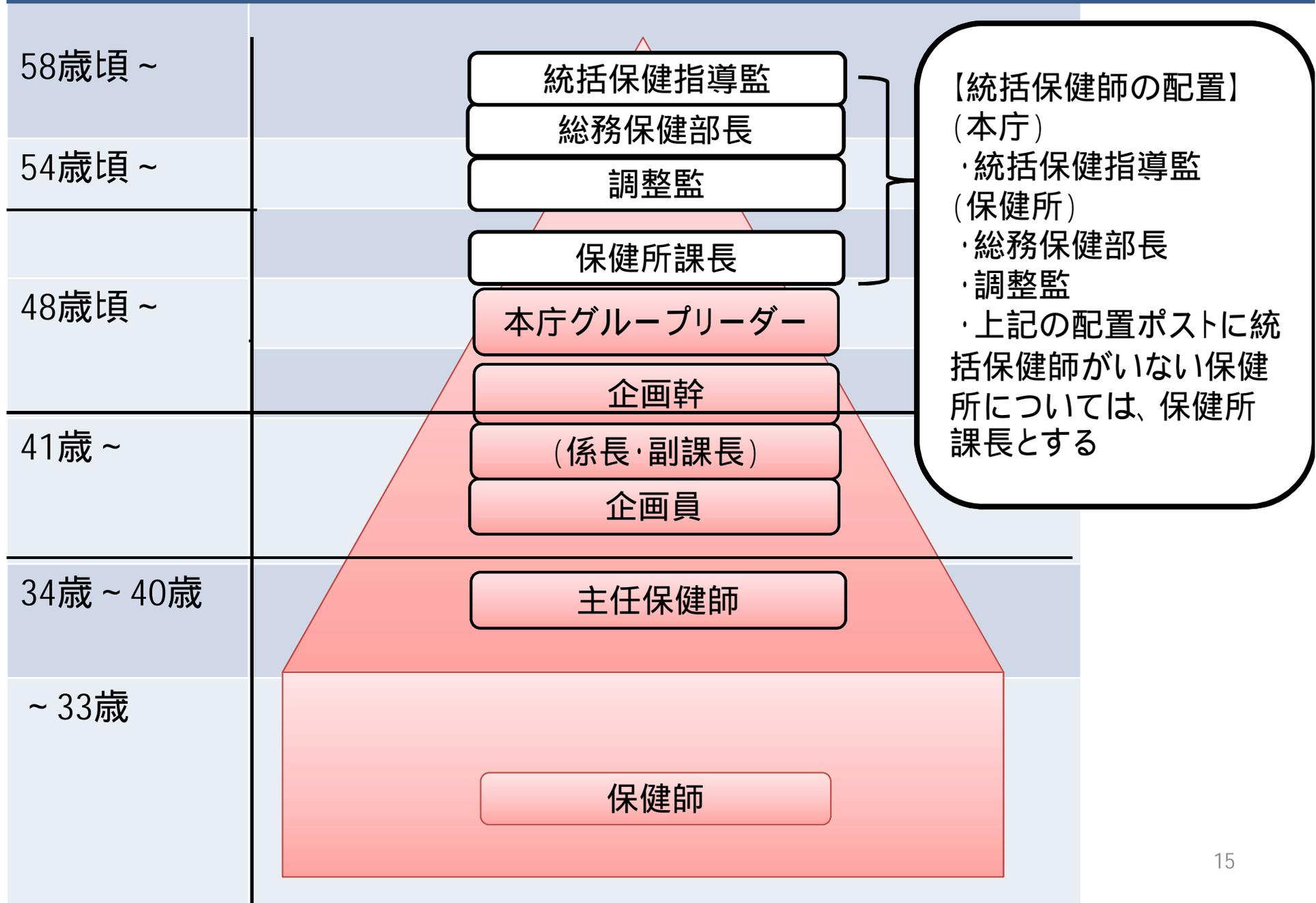
# 「島根県保健師のキャリアパス」作成の成果

1. 人材育成を意識した保健師配置(平成29年～)
  - ・医療政策課への配置
  - ・厚生労働省へ派遣
2. 保健師の管理職の増加
  - ・平成28年:3名 平成29年:7名
3. 県庁、全保健所(7か所)に統括保健師の配置(平成29年～)
  - ・平成28年:1名(本庁のみ) 平成29年:8名
4. ジョブローテーション・キャリアパス・研修の見える化(平成29年～)
  - ・保健師間、所長会、人事部署と目標・現状・課題の共有化
  - ・保健師自身が将来像を描くことができる
5. 県保健師の採用拡大
  - ・平成28年:5名(募集5名) 平成29年9名(募集11名)



H27.4:統括保健師を配置し、保健師の人事に関与できるようになった

# 島根県保健師のキャリアアップ(イメージ図)



# 平成29年度統括的な役割を担う保健師の県・保健所・市町村連携体制

## 【本庁の統括保健師】

- ・本庁内に配置されている保健師に対する組織横断的な調整
- ・県・市町村で働く全ての保健師の取りまとめ役
- ・県、市町村保健師の人材育成体制構築と研修の実施及び人材育成
- ・保健活動の向上に向けた指導、助言、統括
- ・国や他県、関係団体等保健師に関する窓口と総合調整(保健師の人材育成、保健活動、災害時保健活動(平常、緊急))
- ・健康危機管理(保健指導に関する平常時からの準備、発災時の総合調整)

県外外部機関との調整

厚生労働省、他都道府県等

県内外機関等との調整

・看護協会・師長会・ぼたんの会、看護系大学・国保連合会、協会けんぽその他

健康推進課  
統括保健指導監

本庁・地方機関等との調整

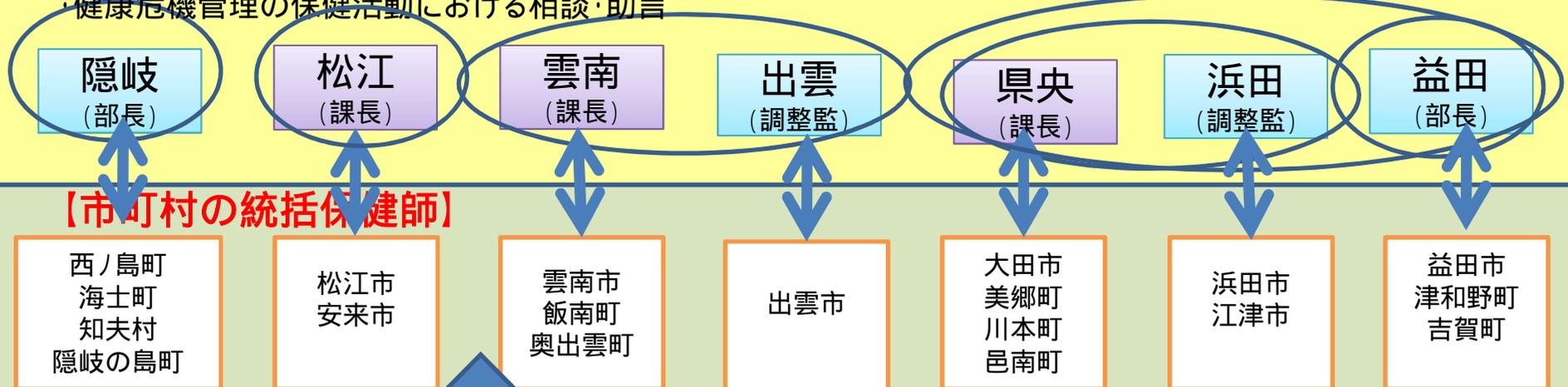
・健康福祉総務課・障がい福祉課、高齢者福祉課、健康推進課、薬事衛生課、保健所、保健環境科学研究所

## 【保健所の統括保健師】

役割・管内市町村の統括保健師との窓口、連絡体制づくり

- ・所内、管内市町村保健師の人材育成・確保に関する相談・助言
- ・圏域及び管内市町村の健康課題の明確化及び方向性を整理するための組織横断的な検討を行うための場づくり
- ・健康危機管理の保健活動における相談・助言

図内の 〇：出雲と浜田の統括保健師は、広域統括保健師と位置づけ、課長の統括保健師の相談役、また、広域的な研修等を実施する。



## 【市町村の統括保健師】

西ノ島町  
海士町  
知夫村  
隠岐の島町

松江市  
安来市

雲南市  
飯南町  
奥出雲町

出雲市

大田市  
美郷町  
川本町  
邑南町

浜田市  
江津市

益田市  
津和野町  
吉賀町

連携・調整

市町村他部署の保健師等

# キャリアラダーを意識した研修体系

## 平成29年度地域保健関係職員研修事業(H29.4.28現在)

【目的】

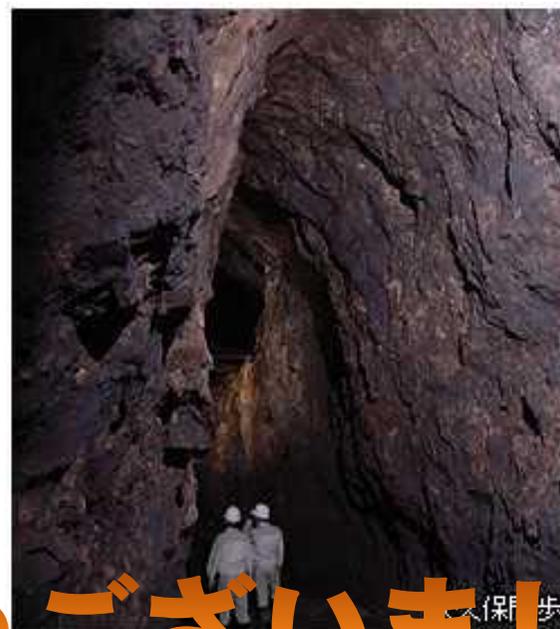
保健師等の地域保健関係職員が、市民の新たな健康課題や多様化・高度化する住民ニーズに的確に対応し、効果的な保健活動を展開でき、質の高い住民サービスの提供できる人材を育

研修名	対象等	目標	獲得能力 保健師キャリアラダー	研修概要	開催予定(開催中)	会場
新任保健師等研修【前期Ⅰ】	採用1年目 ①専保健師等 ②市町村保健師等	○行政で働く保健師の役割を認識知る ○キャリアデザインを描くことができる ○健康なまちづくり活動のイメージができる	(A-1)(A-2) 1-1 個別及び家族の支援 1-2 集団への支援	○講義 ○事前研修 ○グループワーク ○演習 ○事例発表	7月12日(水)	松江合同庁舎
新任保健師等研修【前期Ⅱ】	採用1年以下 ①専保健師等	○専保健師の役割を認識する ○地域診断に基づくPDCAサイクルの実践ができる ○個別や集団から地域の課題を見出すことができる ○効果的な相談対応ができる	2-1 地区診断、地区活動 2-2 地域ケアシステムの構築 3-1 事業化、施設化 5-1 PDCAサイクルに基づく事例等 5-2 情報管理 5-3 人事管理		7月13日(木) 7月14日(金)	松江合同庁舎
新任保健師等研修【後期】	採用3年以下 ①専保健師等 ②市町村保健師等	○地域診断に基づくPDCAサイクルの実践ができる ○個別や集団から地域の課題を見出すことができる			1月28日(木)28日(金)	開催中
保健師等実践研修	専保健師の希望者	○採血ができる	採血技術等	○採血技術の理論と実践(実践研修)	5月30日	鳥取大学クリニカルスキルアップセンター
保健師等育成支援事業 (トレーナー研修)	①採用1年目の保健師(専保健師)等(専保健師) ②採用1年目の保健師(専保健師)等(専保健師)	①遠隔保健師が育成トレーナーとなって、新人保健師の家庭訪問や健康相談に同行し指導を行う ②行政経験のある管理栄養士が育成トレーナーとなり、新任管理栄養士の栄養指導業務に同行し指導をする。	(A-1) 1-1 個別及び家族の支援 1-2 集団への支援 2-1 地区診断、地区活動 2-3 ケアシステムの構築	○家庭訪問・教室・面接等の同行指導 ○計画作成と評価	5月～3月までの間で保健師現場で直接指導をする	5月～3月までの間で保健師現場で直接指導をする
地域診断に基づく地域ケアシステム構築企画研修	中堅期の保健師、栄養士、歯科衛生士等 ①専保健師等 ②市町村保健師等	地域の健康実態を把握し、地域ケアシステム構築し、新たな企画提案までの実践研修	(A-3)(A-4) 2-1 地区診断、地区活動 2-2 地域組織活動 2-3 ケアシステムの構築 3-1 事業化	○事前研修、○演習 ○グループワーク、○データ分析 ○講義、○プレゼンテーション	①8月21日(水) ②9月13日(木) ③12月13日(水) ④12月7日(水)	①保健師協会別館会議室 ②、③、④松江市内で別途開催
プリセプター等研修	専、市町村の ①プリセプター、②保健指導者、③育成トレーナー等	新任時期の保健師支援プログラム等を活用し、プリセプター及び指導者として職場内でのスタッフの現任教育ができる。	(A-3) 5-3 人材育成	○事前研修、○演習 ○グループワーク、○講義	6月7日(水)	保健師協会別館会議室
【新】統括保健師研修(前期、後期)	保健師・市町村の統括保健師	様々な部署に配置されている保健師を専門的側面から総論横断的に構築・支援し、地域全体の健康水準の向上を図ることができる環境・体制整備の拠力を提供する。	(B-4)管理的活動 1 政策立案と評価 2 情報管理 3 人事管理	○事前研修、○演習 ○グループワーク、○講義	研修研修 ①前期:9月16日 ②後期:12月11日	別途開催
中堅期・管理期保健師等研修 ※必要に応じて若狭協会・保健師 委員会と共同開催	専、市町村の統括保健師、管理期保健師、中堅期保健師	○保健師のキャリアラダーを意識し、自分自身に人材育成の拠力ができる ○保健師を専門的側面から総論横断的に構築・支援し、地域全体の健康水準の向上を図ることができる環境・体制整備の拠力	2-1 (B-4)管理的活動 2 政策立案と評価 3 人事管理	○事前研修、○演習 ○グループワーク、○講義	2月頃	別途開催
災害研修	専、市町村関係者	我が町の災害時保健活動の体制づくりができる	3-1 (B-4)管理的活動 3 人事管理	○事前研修、○演習 ○グループワーク、○講義	別途開催	別途開催
・経路別支援研修等 ・母子保健専門研修 ・市町村栄養士等食育推進研修会	保健師等関係者				各研修年1～2回	各研修年1～2回
地域保健専門職員研修	市町村・保健師職員等の地域保健関係者			○事例発表 ○法改正等	各保健師又はブロック単位で実施年2回以上	各保健師又はブロック単位で実施年2回以上
※必要に応じて、育成トレーナー等新任保健師の指導にあたる者を含む						
現任教育支援事業	【会場】 ①現任教育支援検討会(年1回)、②保健師等現任教育関係団体等情報交換会(1回)、③保健師等現任教育関係団体(年1回)、④専、保健師・市町村統括保健師連絡会(年1回)、⑤保健師管理栄養士・歯科衛生士連絡会(年数回) 【保健師】 保健師・市町村現任教育支援連絡会					

別紙

# 今後にむけて

- 島根県人材育成基本方針（H19）
  - + 島根県保健師人材育成ガイドライン（H26）
  - + 島根県保健師のキャリアパス（H28）
  - + 島根県保健師のキャリアラダー（H29）
- 島根県保健師人材育成計画（仮称）の作成
- 島根県保健師のキャリアラダーを活用した評価システムの作成
- 保健師自身のキャリアアップ意識の醸成
- 保健活動と連動した人材育成の推進



ご静聴ありがとうございました