

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 どう捉えるか（福岡県北九州市）



北九州市保健福祉局地域支援部
いのちをつなぐネットワーク推進課長
清田 啓子



＜北九州市＞

九州の北に位置する政令指定都市

人口 972, 939人

高齢化率 25. 5% (全国 23. 7%)

出生率 8. 7 (全国8. 5)

合計特殊出生率 1. 48 (全国 1. 39)

＜いのちをつなぐネットワーク推進課＞

所管事業

○いのちをつなぐネットワーク事業(孤立死対策)

○民生委員児童委員

○地域包括支援センター(本市直営実施)

○地域福祉、地域保健の総括(保健師総括)

平成22年4月～ 地域保健係長

平成23年4月～ いのちをつなぐネットワーク推進課長

主な保健師業務と配置状況

《平成24年度の配置》保健師総数142名（うち課長1、係長32、主任・職員109）、別に嘱託18名
 《主な保健師業務》

主な業務	障害福祉 精神保健	高齢者支援	健康増進	公衆衛生	子ども家庭	その他
	心身障害相談 精神保健相談	認知症対策 地域包括支援センター 高齢者相談 保健師統括	特定健診・特定保健指導 健康相談・教育 介護予防・健康づくり	各種予防接種 健康危機管理 結核予防・エイズ対策 施設管理	母子保健 児童虐待対策 児童・母子福祉	職員の安全衛生管理
本庁 2局15課17係 総29名	障害福祉課 1名	高齢者支援課 1名	健康推進課 国保健診係 3名 地域保健係 2名	保健医療課 1名	子ども家庭局 2名	総務企画局 メンタルヘルス担当 3名 災害 1名
		いのちネット課 3名 介護保険課 1名		監査指導課 1名		教育委員会 1名
アシスト 保健所 各センター	精神保健センター 2名 障害福祉センター 1名			保健所保健予防課 4名 管理課公害認定係 1名	子ども総合センター 1名	
区役所 7区7課21係 総数113名	保健福祉 相談係 12名	統括支援センター 10名 地域包括 支援センター 21名 (別に、嘱託3名)	地 域 保 健 係 70名 (別に、嘱託15名)			

目指してきたこと

- I 本市版「保健師のあり方」を作成し、
事務職に保健師の有効性を示す
- II 保健師は、市の施策の方向性を理解し
業務の改革を促進する
- III 震災支援において、保健師は一体的に動き
その動きを市の幹部に示す
- IV スキルを育み、発揮する体制のための採用、人事
- V モチベーションの上がる人材育成

保健福祉関連専門職種のあり方について

【目的】

保健福祉局として作成し、採用計画に合わせ、人事に提出

＜参考＞北九州市経営プラン(H20. 12)

職員の意欲・能力が最大限に発揮できる少数精鋭の組織づくり
多様な経験をもつ人材や専門分野に強い人材の登用

【対象】

医師(歯科医師)、保健師、生活衛生関連専門技術職、社会福祉職(心理職)、作業療法士・理学療法士、診療放射線技師

「区役所保健師のあり方」の作成

<目次>

- 1 保健師の果たすべき役割と業務
 - ・業務上の課題
 - ・今後の方向性
 - ・業務に関する見直しの内容
- 2 人員体制(定数)
- 3 人材育成システム及び基本的な人材配置案
(採用から退職まで)
- 4 採用計画

保健師の果たすべき役割と業務について

- 1 生活習慣病を予防し、重症化を防ぎ、
市民の健康を増進するとともに医療費の適正化を推進する
- 2 住民主体の自助、共助の力を高め、互いの力をつなぎ、
地域における市民主体の健康づくりを推進する
- 3 子どもの心身の健やかな成長を図るため、
基本的生活習慣の定着を促進するとともに、児童虐待を予防する
- 4 地域包括支援センターの活動や地域での健康教育、情報提供で、
認知症予防や介護予防を推進する
- 5 平常時および集団発生時の感染症予防や
感染拡大時の対策を行い、健康危機に関する支援を行う
- 6 保健福祉相談員による相談対応や支援、地域での健康教育や
情報提供を行い、心の健康づくりや自殺予防を推進する

地域保健係保健師の業務割合の変化

<単位：％>

年度		平成 17	平成 18	平成 19	平成 20	平成 21	17-21の 推移
母子事業		33.4	38.0	47.0	48.0	50.0	16.6↑
再掲	家庭訪問	9.9	14.7	21.7	20.9	21.6	11.7↑
	保健指導	7.9	7.0	7.7	12.3	9.5	1.6↑
	健康相談	8.2	8.7	10.2	9.3	9.7	1.5↑
成人事業		13.9	7.0	6.8	6.4	6.8	▲ 7.1
高齢者事業		15.0	15.0	14.0	11.0	10.1	▲ 4.9
精神・障害・難病		4.0	5.0	1.0	0.3	0.3	▲ 3.7
地域づくり		18.3	21.0	17.7	15.7	19.6	1.3↑
感染症		1.0	0.7	0.3	0.3	0.7	▲ 0.3
学生指導		2.0	2.0	2.0	3.4	2.4	0.4↑
研修		4.0	3.0	3.0	7.4	2.4	▲ 1.6
その他		8.6	8.9	7.2	7.1	6.7	▲ 1.9

1 生活習慣病を予防し、重症化を防ぎ、 市民の健康を増進するとともに医療費の適正化を推進する

(1) 業務の課題

生活習慣病の増加、中でも糖尿病性腎症が一番の原因である
人工透析患者数の増加

国民健康保険の一人当たりの医療費が政令指定都市の中で最も高い、さらに後期高齢者医療費の急増が著しい

各種検診後の個別支援や生活習慣病予防教室、地域での健康教育、また、新たな対策を効果的に行う必要がある。

母子保健業務と成人保健業務は保健師業務の両輪であるが、母子保健業務が増大。業務バランス等、見直し、検討が必要。

1 生活習慣病を予防し、重症化を防ぎ、 市民の健康を増進するとともに医療費の適正化を推進する

(2) 今後の方向性

実施 場所	支援の 区分け	事業名	新規・継続 ・見直し
区	集団支援	生活習慣病予防教室	新規 (H18年度に中止)
地域	個別支援	家庭訪問等の健診後フォロー	見直し(強化)
	集団支援	成人なんでも相談	継続
	市民主体 の支援	随時の健康教育・健康相談	
		健康づくりの自主活動支援	
		地域でGO!GO!健康づくり	見直し(強化)

1 生活習慣病を予防し、重症化を防ぎ、 市民の健康を増進するとともに医療費の適正化を推進する

(3) 業務に関する見直しの内容

<保健師の効果的な配置>

- ・生活習慣病の重症化改善が可能な対象者に家庭訪問
- ・個別支援の課題を地域における予防対策に結びつける
- ・地域保健業務を強化することが重要

<効果的な業務実施のための確認>

- ・健康教育で、がんや生活習慣病予防を効果的に実施できているか評価

<保健師業務の統括>

- ・生活習慣病対策や医療費の適正化、保健師業務を包括的、効果的に推進するため、保健師業務を統括することが必要₁₁

人員体制(定数)

1 地域保健 保健師17人の増員が必要

役職名	現配置	配置案
地域保健係長	10	10
保健師主任及び保健師	54	71

2 地域包括支援センター 保健師係長 3人の増員が必要

役職名	現配置	配置案
地域包括支援センター 担当係長	7	10
保健師主任及び保健師	24	24

3 精神保健福祉相談員 (保健師) 1人の増員が必要

役職名	現配置	配置案
精神保健福祉担当係長	0	4
保健師主任及び保健師	10	7

(合わせて、3人の福祉職の増員が必要)

区役所保健師のあり方～スケジュール～

- 平成22年5月 保健福祉局総務から「あり方」の作成依頼
- 5月 局内の係長と協議
- 6月 原案作成
- 6月 区役所保健師係長に原案についての意見交換
- 7月 精神保健福祉相談員の意見の集約
- 8月 「保健福祉関連専門職種のあり方」作成
- 8月 局長に説明
- 平成23年2月 保健福祉局総務課から総務企画局（人事課）
に採用計画と合わせて提出
- 3月 保健福祉局総務から局内の庶務係長に配布
- 3月 保健師係長の自主勉強会にて配布
- 4月 新局長に説明
- 10月 全保健師に配布するため再度の見直し
- 11月 「区役所保健師のあり方」区役所保健福祉課長宛
に通知し全保健師に情報提供

目指してきたこと

I 本市版「保健師のあり方」を作成し、
事務職に保健師の有効性を示す

II 保健師は、市の施策の方向性を理解し
業務の改革を促進する

III 震災支援において、保健師は一体的に動き
その動きを市の幹部に示す

IV スキルを育み、発揮する体制のための採用、人事

V モチベーションの上がる人材育成

区役所保健師の実施事業に関する 平成24年度の重点課題についての説明会

【概要】

区役所における保健師業務において、多岐に渡る関係各課の事業を実施している。

各事業の効果的な実施を促進するために、区役所の保健師業務における平成24年度の重点課題を整理し、各区にて説明会を開催する。

【重点課題の作成課】

・保健福祉局

高齢者支援課、健康推進課、障害福祉課

保健医療課、いのちをつなぐネットワーク推進課

・子ども家庭局

子育て支援課

1 特定保健指導対象者外の者への 保健指導の充実・強化

(1)事業名

(2)所管課名

(3)背景(データとともに提示)

- ・本市の国保加入者1人当りの医療費
⇒政令指定都市中第2位
- ・後期高齢者医療費も福岡県は8年連続1位
- ・透析患者数は他の都道府県と比べて最も高い
- ・平成21年度からの生活習慣病対策で、保健指導対象者は
健診データが改善
- ・要介護認定の原因では、脳血管疾患が上位

1 特定保健指導対象者外の者への 保健指導の充実・強化

(4) 目標

有所見者への保健指導を実施し、生活習慣病予防及び重症化予防の推進。医療費適正化。

(5) 具体的取り組み

●地域保健係において

⇒対象郡の保健指導

⇒地域活動での疾患理解と受診の勧奨

●地域包括支援センターにおいて

⇒前期高齢者や2号被保険者、家族への受診勧奨

重点課題の項目

【保健福祉局】

- ①特定保健指導対象者外の者への保健指導の充実・強化
- ②地域における市民主体の健康づくりの支援を効果的に推進する
- ③二次予防事業対象者への効果的なアプローチの実施
- ④迅速、適切な高齢者支援を行う地域包括支援センターの運営
- ⑤認知症予防の取り組み強化
- ⑥障害者相談支援、精神保健福祉相談の充実、自殺対策の強化
- ⑦3歳児のう蝕有病者を現象させる

【子ども家庭局】

- ①発達障害児支援と理解の促進
- ②児童虐待発生予防

◎7区で、局の所管課係長が計30分の説明

◎説明後、保健師、保健福祉課長と意見交換

目指してきたこと

- I 本市版「保健師のあり方」を作成し、
事務職に保健師の有効性を示す
- II 保健師は、市の施策の方向性を理解し
業務の改革を促進する
- III 震災支援において、保健師は一体的に動き
その動きを市の幹部に示す
- IV スキルを育み、発揮する体制のための採用、人事
- V モチベーションの上がる人材育成

東日本大震災 ～第1班の出発まで～

平成23年3月11日(金)東日本大震災

12日(土)厚労省から派遣の有無(照会)

「1日も早く派遣したほうがよくないかな」との部長の声から

◎第1班派遣の2名が了解してくれる

◎厚労省との打診が始まる

13日(日)厚労省、市長、局長、部長の協議

◎交通経路、物品確保、経費の確保

◎6時間の協議の結果、岩手県釜石市へ

14日(月)第1班出発

◎急遽、事務職係長1名の同伴決定

◎市長による出陣式

東日本大震災への保健師等派遣計画

【岩手県釜石市】

平成23年3月14日～	第1班	保健師2名、事務職1名	4泊5日
3月16日～	第2～10班	保健師2名、事務職1名	5泊6日
4月1日～	第11～14班	保健師4名、事務職1名	7泊8日
5月1日～	第15～18班	保健師2名、事務職1名	7泊8日
6月～12月末	第19～43班	保健師1名、事務職1名	7泊8日
平成24年1月～3月末	第44～45班	保健師1名	1ヶ月半

【福島県郡山市】

平成23年4月19日 ～29日	全2班	保健師2名、事務職1名	5泊6日
--------------------	-----	-------------	------

平成24年4月1日～平成25年3月末

◎保健師1名、北九州市釜石事務所(課長以下10名)に派遣₁

震災支援における後方支援のポイント

【大切な視点】

- ・被害状況に合わせた派遣保健師の安全対策
- ・被災地に負担軽減の中で、スキル発揮できる活動環境づくり

【得ることのできる影響】

- ・保健師の意識の成長
- ・事務職に、保健師の理解者が増える
- ・市長の「本市の保健師は最強」との評価につながる

【学んだこと】

- ・初期段階でのチームづくりと統括的マネジメント
- ・派遣先自治体との調整の元での主体的保健師活動の支援
- ・長期的支援での土木、建築分野との協働によるまちづくり

<ほかにも>

北九州市の震災対応に保健師として参加

(絆プロジェクト、西日本で始めてのがれき処理、計画停電等)²

目指してきたこと

- I 本市版「保健師のあり方」を作成し、
事務職に保健師の有効性を示す
- II 保健師は、市の施策の方向性を理解し
業務の改革を促進する
- III 震災支援において、保健師は一体的に動き
その動きを市の幹部に示す
- IV スキルを育み、発揮する体制のための採用、人事
- V モチベーションの上がる人材育成

主な保健師業務と配置状況《平成17年の配置》

保健師総数119名（うち課長1、係長16、主任・職員102）

《主な保健師業務》

主な業務	障害福祉 精神保健	高齢者支援	健康増進	公衆衛生	子ども家庭	その他
	心身障害相談 精神保健相談	認知症対策 地域包括支援センター 高齢者相談 保健師統括	特定健診・特定保健指導 健康相談・教育 介護予防・健康づくり	各種予防接種 健康危機管理 結核予防・エイズ対策 施設管理	母子保健 児童虐待対策 児童・母子福祉	職員の安全衛生管理

本庁 2局7課7係 総数14名		介護保険課 1名	健康推進課 地域保健係 3名		子ども家庭局 2名	総務企画局 メンタルヘルス担当 1名
アシスト 保健所 各センター	精神保健センター 1名			保健所保健予防課 5名	子ども総合センター 1名	
区役所 7区7課14係 総数105名	保健福祉相談係 (精神保健福祉相談員) 10名	地域保健係 95名				

主な保健師業務と配置状況《平成18年度の配置》

保健師総数119名（うち課長1、係長23、主任・職員95）、別に嘱託18名

《主な保健師業務》

主な業務	障害福祉 精神保健	高齢者支援	健康増進	公衆衛生	子ども家庭	その他
	心身障害相談 精神保健相談	認知症対策 地域包括支援センター 高齢者相談 保健師統括	特定健診・特定保健指導 健康相談・教育 介護予防・健康づくり	各種予防接種 健康危機管理 結核予防・エイズ対策 施設管理	母子保健 児童虐待対策 児童・母子福祉	職員の安全衛生管理

本庁 2局7課7係 総数14名		介護保険課 1名	健康推進課 地域保健係 3名		子ども家庭局 2名	総務企画局 メンタルヘルス担当 1名
アシスト 保健所 各センター	精神保健センター 1名			保健所保健予防課 5名	子ども総合センター 1名	
区役所 7区7課21係 総数105名	保健福祉相談係 (精神保健福祉相談員) 10名	統括支援センター 7名 地域包括支援センター 24名	地域保健係 64名 (別に、嘱託18名)			

主な保健師業務と配置状況《平成24年度の配置》

《平成24年度の配置》保健師総数142名（うち課長1、係長32、主任・職員109）、別に嘱託18名
 《主な保健師業務》

主な業務	障害福祉 精神保健	高齢者支援	健康増進	公衆衛生	子ども家庭	その他
	心身障害相談 精神保健相談	認知症対策 地域包括支援センター 高齢者相談 保健師統括	特定健診・特定保健指導 健康相談・教育 介護予防・健康づくり	各種予防接種 健康危機管理 結核予防・エイズ対策 施設管理	母子保健 児童虐待対策 児童・母子福祉	職員の安全衛生管理

本庁 2局15課17係 総29名	障害福祉課 1名	高齢者支援課 1名 いのちネットワーク 3名 介護保険課 1名	健康増進課 国保健係 3名 地域保健係 2名	保健医療課 1名 監査指導課 1名	子ども家庭局 2名	総務企画局 メンタルヘルス担当 3名 災害 1名 教育委員会 1名
	アシスト 保健所 各センター 精神保健センター 2名 障害福祉センター 1名			保健所保健予防課 4名 管理課公害認定係 1名	子ども総合センター 1名	
区役所 7区7課21係 総数113名	保健福祉相談係 （精神保健福祉相談係） 12名	統括支援センター 10名 地域包括支援センター 2.1名 （別に、嘱託3名）	地域保健係 70名 （別に、嘱託15名）			

地域包括支援センター担当係長（保健師）による センターの強化

1 地域包括ケアの推進

保健師係長の指示及び指導の基で、職員が業務から課題を抽出し検証し、地域や関係機関への情報発信や情報収集を積極的に行い、地域包括ケアを推進する。

2 サービスの質の向上

保健師係長が保健師、主任ケアマネジャー、社会福祉士等に業務における指導、職員や業務間の調整、人材育成を目的として、日々のOJTを強化し、質の高いサービスを確保する。

【参考：保健師係長が担当する職員数】（平成23年度）

門司区	26人	小倉北区	35人	小倉南区	39人	若松区	18人
八幡東区	20人	八幡西区	45人	戸畑区	16人		27

保健師主任の業務(案)

～区役所地域保健係における～

1 業務内容

(1) 校区及び区における健康づくり

(2) 保健師係長業務の補佐

(3) 健康危機管理支援

＜集団発生時において＞

○区保健福祉課の職員の調整・支援、○疫学調査

＜平常時において＞

○健康危機管理、感染予防のネットワークづくり

2 配置

基本的な人員配置に健康危機管理支援の保健師主任を配置

保健師の事務職配置について

1 目的

- 行財政改革の中の一環として
- 保健師のスキルに事務職としてのスキルを融合しての人材育成（事務職としてのスキルを、保健師の役割の上で活用する）

2 事務職配置における業務

- 保健師業務との関連性は想定していない

3 今後の異動について

- 通常の異動の期間での配置

4 保健師業務に復帰した際について

- 価値観（優先的な考え方の違い）においては、保健師としての価値観を基盤とする

（例えば）

- ・申請主義でなく出前主義
- ・行政としてのルール説明よりも住民の意見の傾聴
- ・事業の実施優先より予防の根拠と保健師としての体験をもつて必要な変更を求める

目指してきたこと

- I 本市版「保健師のあり方」を作成し、
事務職に保健師の有効性を示す
- II 保健師は、市の施策の方向性を理解し
業務の改革を促進する
- III 震災支援において、保健師は一体的に動き
その動きを市の幹部に示す
- IV スキルを育み、発揮する体制のための採用、人事
- V モチベーションの上がる人材育成

人材育成システム及び基本的な人材配置案 (採用から退職まで)

【人材育成システム】

- 1 保健師のキャリアパスの確立
- 2 プリセプターの位置づけ
- 3 統括保健師および課長や部長の配置
- 4 階層別研修の充実
- 5 精神保健福祉相談員の位置づけと明確化

保健師の人材配置(案)

職年数 (年齢)	役職	部署				習得項目	
						技術的スキル	人格的スキル
1～3 (22才～)	職員	地域保健係				基本地域保健 活動能力 など	公務員 倫理 など
4～7 (25才～)		保福局・子家局		他部署		専門的地域保 健活動能力 など	住民活動 調整力など
		地域保健係		包括支援C			
8～12 (29才～)	主任	地域	包括C	精神相談員		行政事業実践 能力 など	困難事案 調整力など
		保健福祉局・子ども家庭局					
13～24 (34才～)	係長	地域	包括C	精神	他局	専門的組織運 営能力 など	組織的推 進力 など
		保健福祉局・子ども家庭局					
25～33 (46才～)	課長	区役所保健福祉課				保健事業個別 管理力 など	主体的判 断力 など
		保福局・子局・総合センター					
34～38 (55才～)	部長	区役所				保健福祉事業 統括力 など	総合的判 断力 など
		保福局・子局・総合センター					

保健師人材育成に伴う階層別研修について（案）

階 層 (対 象)	研 修 目 的	研 修 内 容
新任保健師研修 （新規採用 ～3年）	・保健福祉行政の担い手としての意識を確立する。 ・北九州市の保健師の役割を理解する。 ・地域保健福祉活動を展開する上で必要な基本的知識、技術を習得する。	・保健福祉計画（各計画）について ・保健福祉行政について （母子保健、生活習慣病・介護予防、精神保健福祉業務、感染症予防など） ・基本的なコミュニケーション技法 ・公衆衛生活動について ・保健福祉事業計画と評価 ・個別援助から地区診断 ・地域のネットワークづくり ・保健福祉行政の財源について
中堅（前期・後期）研修 （4年～12年）	・地域保健福祉活動における中核となる職員としての意識を高める。 ・地域の実情に応じた効果的な活動を習得するために必要な知識、技術を習得する。 （地域保健・地域包括支援のセンター業務の担当） ・保健福祉行政における財源について知識を得、保健福祉計画策定に役立てる。	・保健福祉事業の計画策定 （情報収集、分析方法など含む） ・保健福祉事業の評価について ・地域のネットワークづくり ・事例検討（困難事例） ・地域包括支援センター業務について ・保健福祉行政の財源や予算の立て方執行について
プリセプター研修 （4年～8年）	・地域保健福祉活動を担うリーダー（係長補佐）としての認識を高める。 ・新人育成を担当する職員としての意識を高める。 ・精神保健福祉において専門的対応を行うための知識、技術を習得する。	・地域保健福祉施策の展開 ・職員の人材育成（現任教育の理解） ・精神保健福祉相談業務について
保健師係長研修 （13年～24年）	・地域保健福祉活動を担う監督者としての認識を高める。 ・地域の実情に応じた業務管理を遂行するために、知識、技術を職員に指導できる。	・地域保健福祉活動における事業、施策化の実態 ・職員の人材育成（現任教育の理解） ・地域ケアシステムの推進 ・健康危機管理発生時の対応

※健康危機管理支援研修（8年～12年）

あじさい会(全国保健師長会北九州支部)

＜保健師係長によるリーダーシップのための意識醸成の場＞

○学習の場

保健師育成マニュアル～初任期(採用1年目～4年目)～
作成

(厚労省「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」と
併用して使用するものとして)

○研修の場

保健福祉局長「市民幸福度を考える～ソーシャルキャピタル、
ソーシャルビジネス、持続可能なまち～

○情報交換の場

本庁⇒区役所等

新たな行財政改革の検討と見直しの方向性 など

区役所⇒本庁等

現場からの課題提供 など

まとめ「保健師の分散配置について」

メリット	保健師にとって	①多分野の体験ができ、スキルアップにつながる ②多分野の配置があることで、キャリアパスが明確になる
	市にとって	①多分野において、保健活動の効果を反映できる ②効果的な人材配置を行える
デメリット	保健師にとって	①福祉やまちづくりと一体的な動きとなり、専門性(保健師の効果的役割)を見失いやすい ②保健師活動の全体を把握し難く、先の異動が不安になる
	市にとって	①事務処理や行政内の調整力が弱い

発展にむけて

メリットを活かして
保健師や市に
アピール

改善に向け
分析、情報
発信
○保健師全体
機能と専門性
○配置先で有
効な研修
○キャリアパ
スの構築 35