

2025年10月1日

令和7年度 第2回 2040年を見据えた
保健師活動のあり方に関する検討会

BE KOBE

令和7年度第2回2040年を見据えた
保健師活動のあり方に関する検討会

資料2

令和7年10月1日

地域担当制を効果的・効率的にするための工夫

— 神戸市の取り組み —

神戸市健康局 森井 文恵





神戸市の概要

人口	1,487,933人
世帯数	784,111世帯
高齢化率	29.2% (435,509人)
行政区	9区

住民基本台帳に基づく人口 (R7.8.31時点)

保健師数

総数	298人
内訳	
本庁*1	63人 (管理職24人)
区役所*2	218人 (管理職36人)
その他*3	17人 (管理職6人)

*1 企画調整局、行財政局、福祉局、健康局、こども家庭局、教育委員会事務局

*2 10区役所1支所の計11拠点に保健所支所・市町村保健センター機能を持つ

*3 精神保健福祉センター、児童相談所等

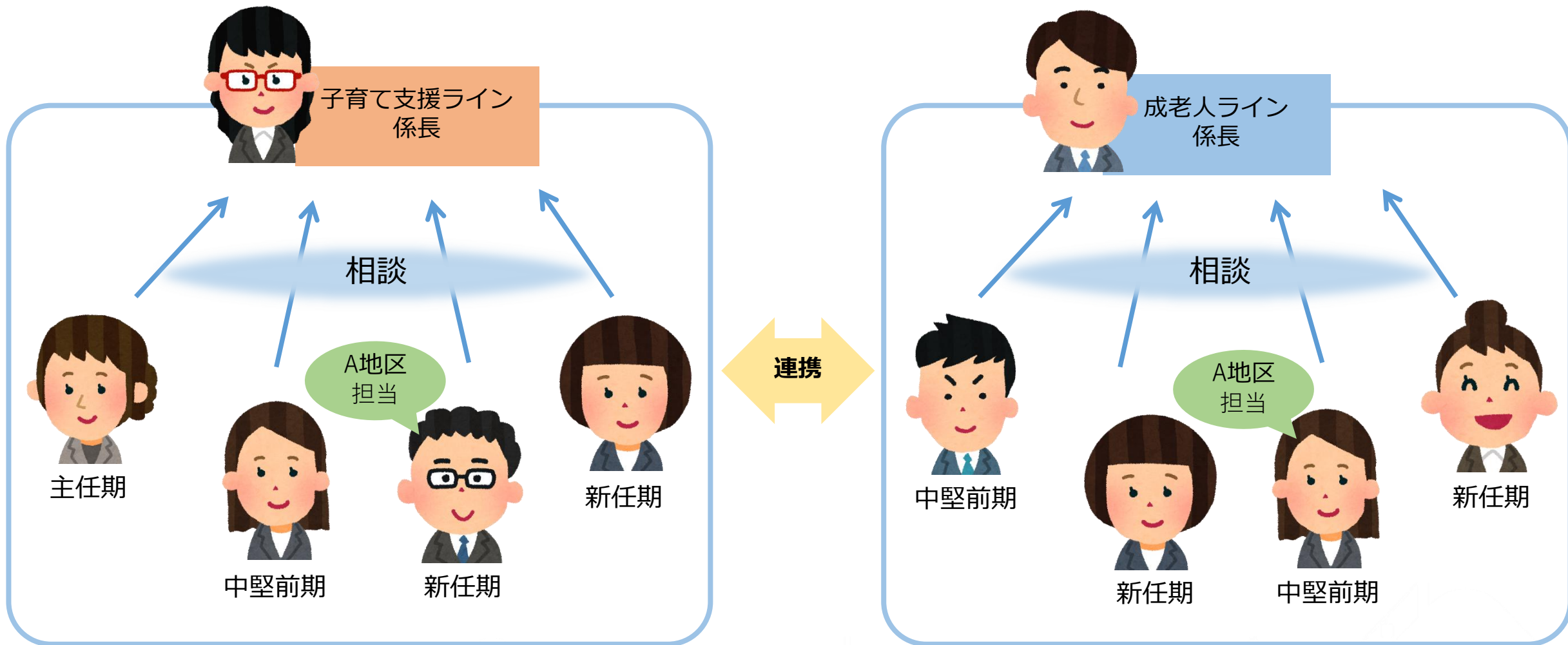
- 保健福祉関連の法整備に伴う業務増加、社会資源の増加、委託業務の増加を背景に、スタンダードなケースに関わる機会が減少
- 業務担当制により、経験できる保健活動に偏りが生じ、多様な支援経験を持たない保健師が増加
- 新任期（1～3年目）保健師は、援助技術の未熟さから、支援ケースに対し一人で判断・対応することへの不安が高い（特に処遇困難ケース対応）
- 保健師の経験値により、提供できる市民サービスに差が生じている



業務別+地域担当制の見直しを検討

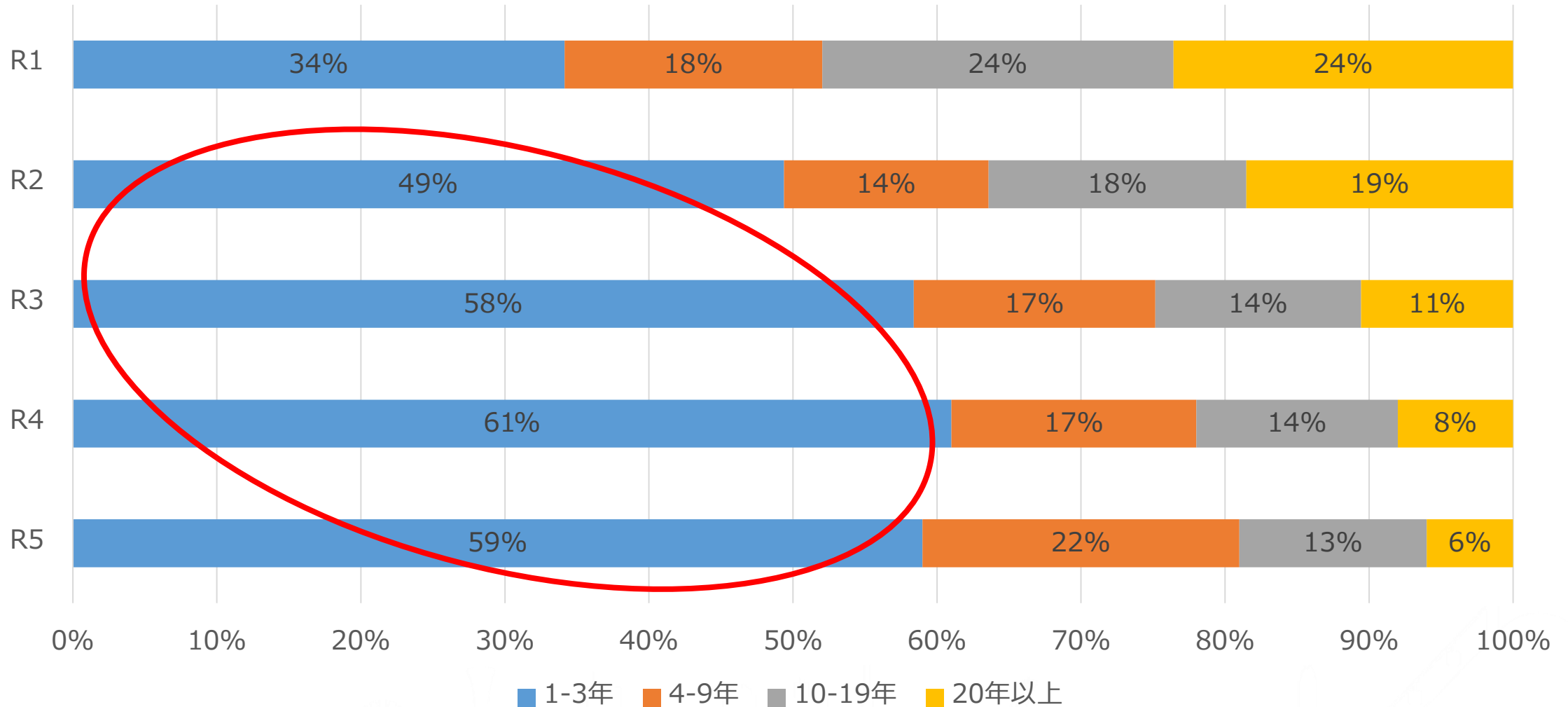
処遇困難事例への適切な対応を担保し、市民サービスの質の維持・向上を図るため、経験年数が異なる複数の保健師が協働で対応する体制を模索

業務別の組織体制



業務別 + 地区担当制 ⇒ 1 地区に対し、それぞれの分野を担当する保健師が対応

保健師の経験年数推移（区役所配属のみ：管理職、PSW除く）



コロナ以降の保健師増員により、新任保健師が約半数を占める状況に

新任期

中堅期以降

区役所保健師のうち、約6割が新任期

業務分担制による保健活動経験の偏り

社会人採用者の増加（採用者の約半数）

多様なスキルの継承が困難

学校での学びと現実とのギャップ

ライフイベントによるキャリアの中断

先輩が少なく、相談しづらい

地域活動の経験不足

コロナ禍で生じた新たな課題

- ・ コロナ対応を優先的に行ったことによる保健活動の経験不足
- ・ 膨大な数の患者対応を効率化したことによるアセスメント力の低下
- ・ 短期間の対応で支援が終了することへの慣れ
- ・ 市民の行動自粛により、保健師が地域に出向く機会が減少

業務別担当制

母子保健、成老人保健業務をそれぞれ別組織で担当

令和4年度より

地域担当グループ制

母子保健・成老人保健・感染症等
全分野を全員で対応
家庭訪問は2名体制で実施

メリット

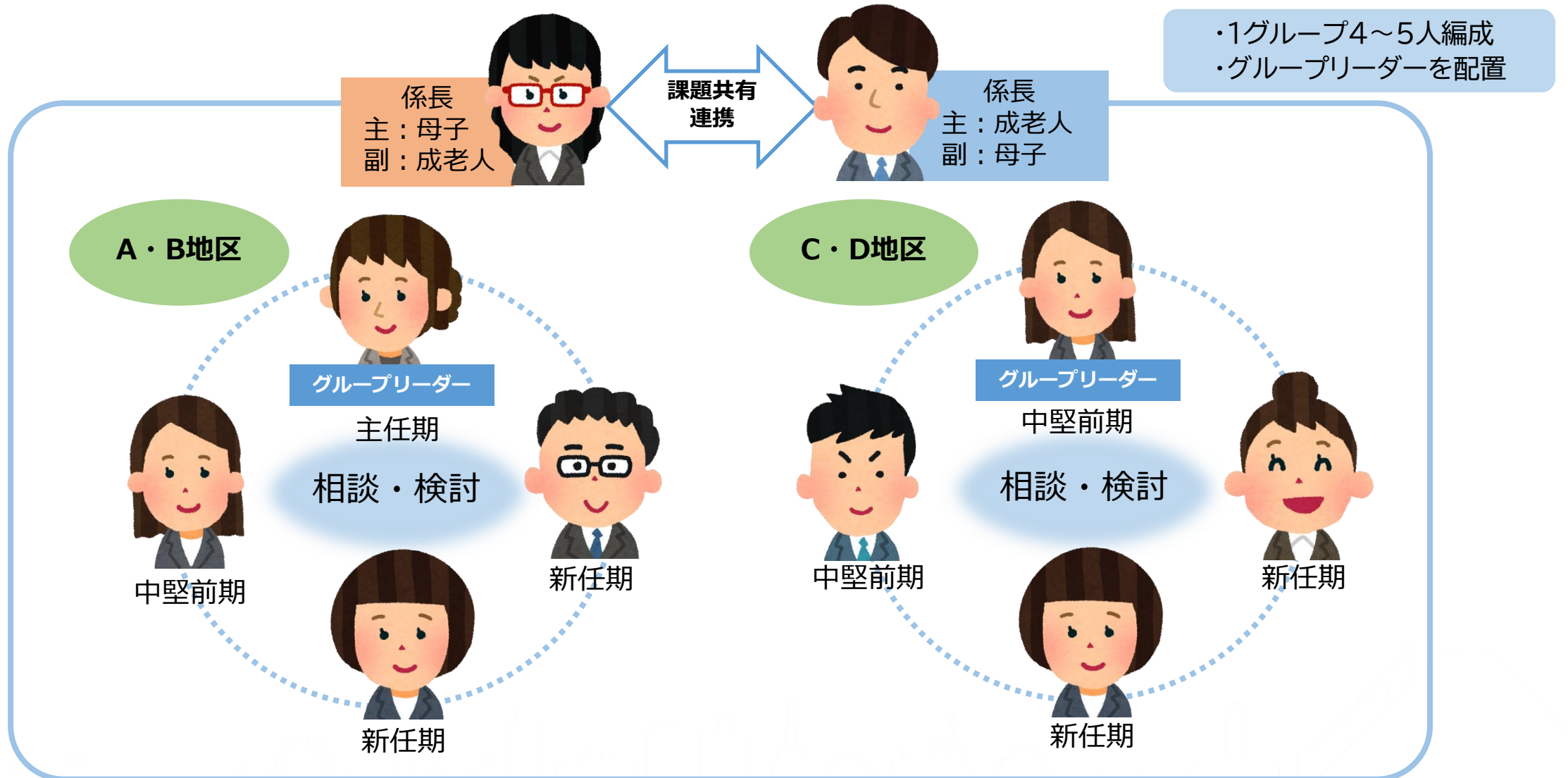
【市民】 安定的な市民サービスの提供

- ・ 地区担当の一元化
- ・ 市民からの相談にグループで対応
- ・ 市民サービスの質の担保

【職員】 安心して業務に従事できる体制の確保

- ・ 相談しやすい環境
- ・ 経験値が浅い保健師やライフイベント等による長期休暇後のサポートが可能
- ・ 先輩保健師の技術を伝承
- ・ 管理職（係長）同士の相談・協力体制

地域担当グループ制（令和4年度～）



組織改正により、保健師が一体となって活動できる体制へ



区役所における地域診断

意識の醸成

複数で地域に出向き、多角的視点で情報収集
グループで地域情報を共有・蓄積

効率化の工夫

量的データ：本庁からの提供および各区で蓄積
質的データ：個別支援・地域活動等を通じて収集
⇒kintoneアプリにより蓄積・可視化

スキルアップ

グループで地域情報を蓄積
地域診断に関する研修会等への参加



収集

還元



区役所の地域診断を活用した 施策立案

区地域診断のとりまとめ

所管課との共有
地域課題の確認（根拠データの確認）

地域課題の確認

- 全市の課題
 - ・ロジックモデルの落とし込み
事業の目的、ロジックの確認、指標の設定
 - ・新規施策の検討
- 区特有の課題

スキルアップ支援

地域診断に関する研修会の開催
地域診断実施に向けた担当者会の開催
データ利活用に関する研修会の開催

事例検討会の実施（令和5年度より）

●目的

アセスメント力の向上およびケース対応力の向上

●実施方法

- 年2回以上開催
- 原則、グループ単位で実施（他のグループとの合同開催も可）
- 事例検討シートに沿って検討し、検討内容を可視化
- 実施後は振り返りを行い、報告書に記入（kintoneアプリ）

●工夫点

- ファシリテーション研修を実施し、受講者がファシリテーターとなり事例検討を進行
- トレーナー保健師により、助言が受けられる体制を整備

●感想

（担当者より）

- **世帯支援の必要性**やこども・成老人担当が**地区担当制に変更された意義**を感じた。
- 保健師は医療職として対象者の疾患を把握し、医学的根拠に基づいた支援を提供することが大事であること、「個」ではなく「**家族**」という**視点で考えることの重要性**を学んだ。

（トレーナー保健師より）

- **経験のない担当者が知識を深めるきっかけ**になり、**家族や関係機関、地域課題に目を向けることの大切さ**に気付くことができていた。
- 事例検討会で共有されたことが地域での活動方針や連携方法につながっている。**チームで地域を支えていること**を実感できた。

●課題

- ファシリテーション研修受講者数に区間差がある。
- 事例検討を行う機会が増えており、開催が負担になるという声もある。

効果	課題
市民サービスの公平性の維持	年齢構成の偏り等によりグループ編成が難航
担当者不在という事象が発生しない (相談可能な体制を確保)	グループリーダーの負担が増加
経験値の浅い保健師等の不安解消	グループリーダーの選定
保健師全体のスキルの底上げ	グループ（複数名）対応による成長の鈍化の恐れ
管理職（係長）の負担軽減	全分野の知識が必要

⇒地域担当グループ制導入後3年が経過しており、検証・改善に取り組む予定

地域担当制を効果的・効率的に進めるために

●安心して地域に出向くことができる体制

地域に出向くことに対する不安を軽減し、互いにカバーし合える体制の整備
保健活動の中で生じる不安や相談事のタイムリーな解消

●気軽に相談・情報共有することができる場（機会）の設定

健康課題や対応困難事例を共有し、対策を検討する機会を予め設定

（特に若手保健師は、周囲の多忙な様子を見て相談をためらう傾向があるため、相談の機会を提示しておく）
相談・共有の機会により不安の解消が図れ、安心感や自己効力感をもった活動につながる

●スキルアップ支援

研修の実施とOJTを連動させ、研修の学びを保健活動に活かす
先輩保健師のスキルを伝承する仕掛け

●「地域に責任を持つ」ことに対する意識の醸成

他者との連携・協働により、「虫の目」に偏りがちな見方から「鳥の目」「魚の目」を加えた多角的な見方へ
個別支援や地区活動が施策につながることを実感できるよう、対人保健部門と企画調整部門の相互連携を強化



ご清聴ありがとうございました