

## 熊谷保健所における精神保健業務に関する人材育成について

熊谷保健所

○中村元太 塚田夏実 江森美穂 服部友紀 平賀菜摘  
坂庭美紀代 古川和人 町田紀恵 小泉優理 中山由紀

### 1 はじめに

熊谷保健所（以下「当所」とする。）では、令和5年度から主に新任期保健師や精神保健担当用務未経験の職員を対象として、平時における精神保健福祉関連相談や、精神保健福祉法第23条（警察官通報）等の措置関係通報対応についての基本的な姿勢や法施行業務の流れについて、計画的に習得できることを目的として研修等を企画・実施したこととから、内容及び経過を報告する。

### 2 目的

近年、精神保健福祉に関する相談対応は増加し、内容も複雑・多様化していることから、高度で質の高い対応が求められており、職場においては精神保健福祉センターで行う研修と連動し、OJTと絡めながらより実践に則した知識やスキル向上のための教育が必要と考えられる。

また、措置関係通報について、人権擁護の観点からも迅速かつ適切な法施行業務の実施及び、関係機関との連携や調整が求められている。このことから、保健所職員が着実にスキルアップすることが地域住民等の『保健』の推進につながると考え本取組みを実施した。

### 3 実施内容

年度当初に精神保健福祉センターの実施する精神保健関連の研修受講にてアセスメントや通報対応等の基本について学ぶとともに、当所にて集団または個別での研修会・ロールプレイを複数回行うなど計画的に実施した。年度計画を立て、職員の習得状況に応じて内容を適宜調整し、実際の相談対応や通報対応を実践していくという流れで進めた。また対応後に振り返りの時間を設けるなど、意見交換を行いながら習得を促進した。

#### 人材育成（精神保健）年度計画



※各月までに習得できるとよい内容を示しています。

図1<年度計画>

## 4 結果

表のとおり、概ね月1回の研修を実施するとともに、措置関係通報同行や電話相談等を通じて理解を促進した。特に措置関係通報における書類作成や調査、診察調整等について、実際の場面を想定したロールプレイを実施したことで、留意点や時間配分などについて体感できたのではないかと考える。

精神保健関連の相談対応は特に個別性があり、判断が迷いやすい分野の一つであると推察されるが、段階的な育成計画や意見交換を通して各職員は着実に習得し、積極的性が増している。

また、精神保健福祉相談への対応は、他の保健所業務に係る相談対応の基本となると考えられることから、所内の他担当職員にも一部研修を実施した。緊急対応時の連携等が円滑になるとともに、若手を中心とした保健師の所内におけるジョブローテーションへの適応のしやすさにもつながると考える。

令和6年度人材育成進捗（精神保健）

実施日	内容
令和6年4月〇日 参加者 1名 所要時間30分	①精神保健福祉関連社会資源の情報収集方法 ②措置セットの中身確認
令和6年5月〇日 参加者 1名 所要時間20分	①23条通報対応（精神科救急情報センター）の受講振り返り ②精神保健福祉関係制度・サービスの理解確認
令和6年7月〇日 参加者 3名 所要時間1時間	①23条通報研修（導入） →通報受理から診察までの一連の流れを説明 ②調査票作成 →模擬事例をもとに調査票作成
令和6年8月〇日 参加者 1名 所要時間45分	①23条通報家族説明研修（ロールプレイ） →説明時の留意点を踏まえ、模擬練習実施 ②措置時使用書類確認 →書類の種別と交付先を確認
令和6年9月〇日 参加者 2名 所要時間1時間15分	23条調査研修（ロールプレイ） 模擬事例を使用し、家族説明及び家族調査を実施
令和6年10月〇日 参加者3名 所要時間1時間	①自殺予告事例対応振り返り ②23条医療機関調整（ロールプレイ）

○表1<研修実施内容報告>

## 5 評価・効果的な事業展開に向けて

対象職員は実践場面において経験年数以上に、多機関連携の際に自らの考えの言語化を意識していることが見受けられたことから、地域精神保健福祉の推進に寄与している自覚が感じられる。

異動先におけるジョブローテーションも見据え、保健所の役割である地域精神保健福祉に係る市町村支援や地域包括ケアシステムの構築に関する業務について、保健所間で教育内容を共有するとともに、各保健所における精神保健福祉業務に関する一定の教育プログラムの検討も必要と考える。

## 結核に関わる新任期保健師に向けた広域的な人材育成について

熊谷保健所

○廣田美智子 笠原多実 石川真穂 蘭美奈子  
儀貝瑞 小泉優理 中山由紀

### 1 はじめに

当所は、複数の保健所の保健師が集まり開催する、結核病床を有する医療機関とのDOTSカンファレンスの事務局となっている。このDOTSカンファレンスは平成17年から開催されているが、途中コロナ流行による数年間の中断を経て再開し、それ以降の出席者は新任期の経験の浅い保健師が大多数を占めるようになった。

令和6年度県保健師設置状況調査において埼玉県保健師の4割近くは経験年数1～5年目の新任期が占めており(表1)、DOTSカンファレンスでもこの傾向を受けた形となっている。

表1 令和6年度県保健師経験年数区分(県保健師配置状況調査から抜粋)

経験年数	0～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30～34年	35年～	合計
人数(名)	74	25	19	10	4	5	27	26	190
割合(%)	38.9%	13.2%	10.0%	5.3%	2.1%	2.6%	14.2%	13.7%	100.0%

また、中堅期保健師の人数が少ないといった背景からカンファレンスに新任期の保健師だけで参加する場面も増え、参加の仕方などに戸惑う場面もしばしば見受けられるようになった。

そこで、本カンファレンスの充実を図りつつ、本事業を所属を超えた新任期保健師の人材育成の機会と捉え、結核業務に係る現任教育に取り組んだため、その内容を報告する。

### 2 実施内容

要点を絞った事例報告により、病院と保健所が同席する限られた貴重な時間を有意義に活用し、事例検討や情報交換が行えるよう、情報収集や報告のスキルアップと結核に関する知識の向上を目指し、以下の内容を実施した。

#### 1) カンファレンスを活性化させることを目的としたミニ講座

開催日時		令和6年11月15日(金) 9時30分～10時30分	
内容	講義1	「活発なディスカッションを展開するために～貴重な機会をもっと活用していこう」	資料：図1
	講義2	「電子カルテから活用できる情報を拾い上げるワンポイントアドバイス」	資料：図2
	実践	「ポイントを踏まえて実際にケースを報告してみよう」	

講義1では、DOTSカンファレンスにおいて報告する内容が人によりまちまちであったため、報告のポイントを明確化することで『誰もが迷わず同じレベルで報告できる』よう標準化した。併せて報告のみに終わらず、検討を深めるための一助となるよう必ずひとつ質問を出してみることを促し、参加保健師の意識向上を図った。

講義2では、病院の電子カルテから得られる情報の意味やその活用方法、結核患者を支援するに当たり最低限どの検査項目を押さえたらいかなどを中心に講義を行った。

講義終了後は、実践として講義1で明確化した報告ポイントを押さえてのケース報告を行った。

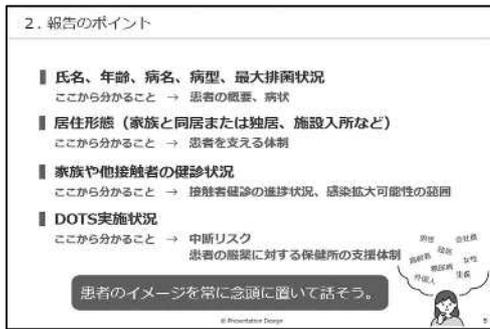


図1 講義1・当日使用した資料（抜粋）

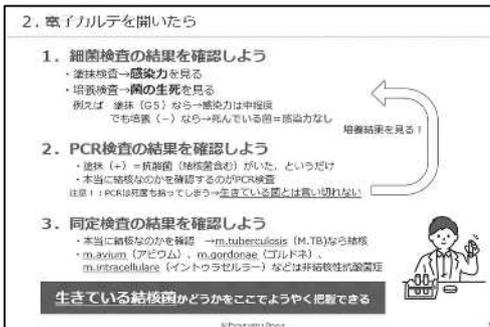
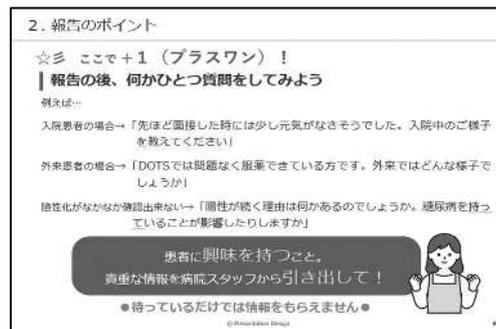
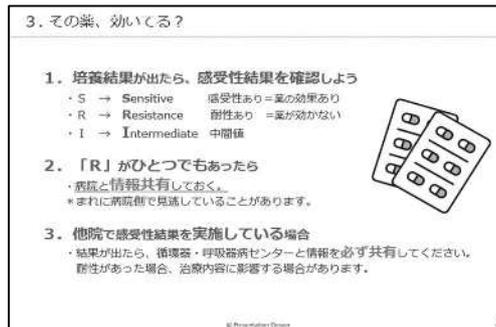


図2 講義1・当日使用した資料（抜粋）



## 2) 結核研究所研修内容の伝達研修

令和6年12月16日に前述のミニ講座をベースとし、さらなる知識の積み上げを目的として当所で結核研究所主催の研修に参加した保健師による伝達研修を実施した。

## 3 成果・効果

新任期保健師の知識と経験の底上げを目的に、開催した講義及び伝達研修から以下の成果を得ることが出来た。

1) 講義終了後、ケース報告を実際に行ってみたところ、「限られた時間でポイントを押さえつつ、わかりやすく相手に伝える難しさを実感した」というような感想も複数聞かれた。

この経験から実際のカンファレンスでは結核の患者管理の要点を押さえた報告を意識して行うことができるようになり、その結果検出された時間をケース検討に充てるなど活発な意見交換を行うことが可能となった。また、患者支援を考える場として、カンファレンスを積極的に活用することができるようになってきていると感じられる。

2) 結核の病態を理解した上で電子カルテから有効なデータを拾うことができるようになり、カンファレンスでの有意義なディスカッションに生かすことが出来ている。

3) 結核に関する研修の復命を複数の保健所で共有することにより、結核の基礎知識を高め、参加保健師の足並みを揃えることで、それを土台とした質の高いカンファレンスにつながっている。

## 4 評価・効果的な事業展開に向けて

今後、30年以上勤務している保健師の退職が続くことにより、十分な知識やスキルの伝達が行き届かず、保健師活動の質の担保が難しくなることも予想される。それを補うためにも全県での研修のほか保健所単位に加え、ある程度広域での人材育成も有効であると考えられる。

昨年度保健医療政策課で実施されたナレッジマネジメント研修も参考に、引き続き次世代の保健師の育成に力を入れていきたい。

## 南部保健所における現任教育について —OJT 実践からの一考察—

所属名 埼玉県南部保健所

氏名 ○安達昭見 石北芽依 渡部京子  
田中聖子 高木直子 川南勝彦

### 1 はじめに

2040年問題に向けて、人材確保・人材育成・現任教育は医療保健福祉分野において喫緊の課題である。現在、埼玉県の保健師の経験年数5年未満の者は38.9%、今後実務の中心を担っていく層であり、人材育成に力を入れていく必要がある。人材育成の方法にはOFF-JT、OJT、自己啓発があるが、大人数を対象に知識を学ぶOFF-JTによる研修会より対象者のキャラや力量に合わせたタイムリーに教育できるOJTは重要であると考えられる。

そこで、令和5、6年度の2年間、具体的な業務を通して、必要な知識・技術などを計画的に指導する取り組みをメンター・メンティー・現任教育担当者（以下「3者」という。）とともに実施したのでその内容及び実践からの考察を報告する。

### 2 当保健所の現任教育体制

令和5、6年度の保健師は計10名のうち新任期（5年未満）の保健師は5名で半数を占める。1年目の保健師にはプリセプター（メンター）が日々の業務の指導や相談を細かく、2年目の保健師には、シスター（メンター）がメンティーの戸惑いに応じて味方になり指導や相談を行っている。メンターは中堅期の保健師が、現任教育担当者は地域統括保健師が担っている。

### 3 現任教育計画及び目標の設定

(1) 対象者：令和5年度新規採用保健師2名

(2) 新任1年目現任教育

年間現任教育プランは表1のとおりである。3者面談は年4回実施し、キャリアラダー自己チェック（以下「ラダー」という。）に基づいた面談は7月と2月に実施した。

現任教育プランには行政職として基本的業務を確実に実施すること及び担当している蕨市に関心と責任を持つことができるよう意識して社会資源や地区診断の所内発表を入れた。

表1 現任教育プラン

時期	目標	母子・難病・小児慢性	イベント（面談等）	面談時の書類	
R5.4	代表電話に出て担当部署につなぐ	報告連絡相談を忘れず、担当の一人員としてコミュニケーションを図る	小児慢性・難病の制度を理解する 家庭訪問に同行する	新採研修	
R5.5				人材育成面談①	<input type="checkbox"/> 人材育成記録 <input type="checkbox"/> 新規採用職員指導 異職場体験研修シート
R5.6	文書起案の流れを理解する		窓口業務に同席する ケース判定会議の準備をする	新採研修	
R5.7	文書を起案する		窓口業務を単独で行う 申請事務処理ができる	人材育成面談②	<input type="checkbox"/> ラダー（基本・行政・専門）
R5.8			主担当事業の企画を行う 単独で家庭訪問する		
R5.9			主担当事業を実施		
R5.10	公用車を安全に運転する		地区診断をまとめ、発表する	公用車研修 人材育成面談③	<input type="checkbox"/> 地区診断シート <input type="checkbox"/> 新規採用職員指導シート
R5.11	財務起案の流れを理解する		事例検討会に参加する		
R5.12	財務起案をする		担当地区の関係者と良好な関係を築く		
R6.1			担当地区の資源を受け持ち患者に活用する		
R6.2		処遇困難ケースを検討できる 主担当事業をまとめる	人材育成面談④	<input type="checkbox"/> ラダー（基本的・行政・専門的） <input type="checkbox"/> 人材育成記録	
R6.3	次年度の目標を設定する	次年度の目標を設定する			

### (3) 新任1年目の中間に設定した目標

ラダーにある目標に加え、メンティーの力量に合わせ具体的な目標を3者で設定した。

目標①	事例を理解し、全体像をわかりやすくケースレビューすることができる
目標②	本人と家族及び関係者との関係性を把握し説明することができる

### (4) 新任2年目の現任教育計画

計画した3者面談は6月と2月の年2回で1年目同様ラダーを実施した。加えて1年目に設定した目標①②の到達度合いを3者で確認をした。

## 4 目標達成するために実践した方法

メンティーは2人とも母子難病担当であったため以下の内容を実践した。

- (1) 目標①に対して、月1回の難病患者等所内ケース支援判定会議で担当事例の事例概要をまとめて報告。保健所の母子担当として参加している蕨市要保護児童対策地域協議会、母子ケース検討会(市の協力を得て新たに参加)であがった事例を所内で月1回ケースレビューをした。
- (2) 目標②に対して、担当している事例を中心に家族造形法を活用した事例検討会をメンティーに造形者になってもらい実施した。家族造形法(令和5年度健康福祉研究発表会南部保健所「家族造形法を用いた事例研究会を実施して」抄録参照)は主に母子保健で活用することが多かったが今回難病事例にも活用した。

## 5 実施効果

今までOJTはマニュアルやプログラムがない中で形の見えない業務でありメンターも指導内容や方法に自信がなく戸惑いがあった。今回、3者で目標を明確に具体的にしたことによって、メンターは日々の業務で様々な気が付く指導内容について優先順位をぶらさずに指導することができた。目標①に対し実施したケースレビュー数は月に10事例を超え、回を重ねるごとにメンティーは事例の概要を自分の言葉でまとめて報告する力が付いた。目標②に対し実施した事例検討会では一言で表現できなかった家族や関係職員との距離感や情緒的な関係性を自分が造形者になり配置し、配役等の意見から可視化することにより本人や家族の気持ちの寄り添い真のニーズを探る手掛かりを経験した。

OJTとして企画したことが目標①ではケースレビューを通して市の保健師とケースを共有する機会が増え連携強化及び地区把握にもつながった。目標②では家族造形法に参加した関係機関職員からこの手法は他の事例でも使ってみたいなどの感想があり、地域で学習する場となった。

## 6 考察

OJTは業務を円滑に実施する能力を身につけることだけでなくメンティーに自信をもってもらう大切な機会である。現任教育プランの追加として新任1年目に健康福祉研究発表会で発表したことはOJTの結果と思われる。OJTが負担のある余分な業務ではなく、実践することによってメンターは成長につながり、組織はチーム力を引き出せ、関係機関の人材育成につながるものとして積極的に実施していく。今後、意図的なOJT体制を計画的・恒常的に組むことができるよう、職場全体がOJTは重要な業務の一つであると認識できる風土づくりをしていきたい。

## 南部保健所における中堅期保健師人材育成への取り組み ～母子ケース情報共有会～

所属名 埼玉県南部保健所

氏名 ○渡部 京子 石北 芽依 岸 希美  
田中 聖子 安達 昭見 川南 勝彦

### 1 経緯

中堅期保健師（保健師人材育成プログラムより保健師経験6年目以上とする）は、業務上責任が多く、業務内容が多岐にわたる。令和5年度県・市保健師連絡調整会議（地域別会議）にて、中堅期保健師は、業務内容に関連した研修参加の機会はあるものの、新任期と比較し、人材育成研修の機会が少なく、中堅期保健師の人材育成機会の確保が課題であると意見があがった。また、保健所事業で得た専門家からの助言内容や、市保健師だからこそ習得している保健師技術を共有する場が必要と考え、今年度、管内保健師連絡調整会議、母子保健連絡調整会議にて、管内中堅期保健師研修会（以下共有会とする）開催について、各機関の管理職・担当者の了解を得た。共有会では、各機関共通で関わる母子ケースの情報共有を行った。共有会は、地域のケースを知り、学びあい、中堅期保健師同士がつながることができる場となった。地域で実践した人材育成機会の一例として報告する。

### 2 実施内容

埼玉県保健医療政策課で中堅期保健師向けに行われている「創造育成研修」の手法を参考に、3回全ての共有会に参加できる中堅期保健師を対象とし開催することとした。内容は、各機関1事例ずつ母子事例を事例提供する情報共有会とした。参加者の負担を最小限にするため、事前提出物や、復命は最小限とし、1時間で終了するよう構成するなど、コンパクトな共有会となるよう計画した。また、緊張感なく語れるよう、机を小さくまとめ顔を合わせて語れるような会場設営をした（右ページ共有会写真参照）。

共有会開催の目的を、“中堅期保健師の人材育成機会の確保の場とし、管内各機関で把握しているケース共有を行い、地域で生活するケースを知り支援の幅を広げ、実践に生かす中堅期保健師同士がつながりを持ち、地域・機関が違っていても共有する専門性を生かし保健師技術を高めることができること”とし、年3回（8月、11月、2月）開催することとした。参加者は各機関2名ずつ、計6名の参加申し込みがあった。

（事例シート表1）

参加者には事前に事例シート（ジェノグラムと事例の概要1行、共有したい事項1行 表1）を提出するよう依頼。共有会は1時間程度とし、前半は事例提出者の説明をうけ、それについて検討する

ジェノグラム	①ケース概要(1行程度) ②共有したい事項(1行程度)	例
	①担任教諭を通じ相談に繋がった事例。 嫌いなものがあると給食を食べない、勝ちへのこだわりが強い ②「こどもの心の健康相談」専門家の見立てを共有したい	

時間（各事例10分×3ケース）とし、後半は同一事例の共有や学び、感想を述べる時間とした。

市保健センターからは、連絡が取れない、外国人家族、DV、一時保護中に管内に転居した事例の共有があり丁寧にかかわる保健師技術の共有があった。保健所からは、不登校をきっかけに専門相談につながった事例や、個別支援から事業展開した事例、を共有し、専門家相談でのフィードバック内容の共有や、事例を通して疑問に感じた関係機関連携について、参加者同士で情報交

換しあうことができた。

### 3 結果

計3回の実施計画のうち、8月・11月の共有会の実施結果について報告する。

共有会では、各機関がどのような支援を行っているのか知る機会になったことや、同様の事例を抱えており、保健師同士、支援の困難感を共有することができた。司会が促さなくても、自然と質問や類似事例の共有ができており、安心して語り合える場となっていた。経験年数の近い中堅期保健師同士が力を抜いて語り合える場となり、つながりができた。

アンケートはマイクロソフトフォームズを活用し、回答や集計しやすい工夫をした。毎回全員からの回答を得た。アンケート結果より、共有会は、参加者にとって日頃の業務に関連し役立つ内容であるとともに、事例を通じて困難感を共有し、エンパワメントできる場であることがわかった。自由記載から、共有会は(1)日常業務への活用、ができる内容であり、(2)中堅期同士の業務を共有し安心して語り合える場、となっていることがわかった。以下の通りまとめる。

#### (1) 日常業務への活用

- ・紹介された事例で使われた手法をアセスメントの参考にしたい。
- ・自分自身も担当することがあるかもしれないと感じながらケース共有を聞いている。
- ・ケースのリスク判断や、関係機関とのやり取りで困った時に研修会を役立てたい。
- ・多機関で関わる事例があったときの引継ぎや役割分担を実際のケースに生かしたい。
- ・同じ事業でも各市で実施方法が異なることを知ることができた。
- ・所属機関では対応しない事例について学ぶことができた。

#### (2) 中堅期保健師同士の共感・安心して語り合える場

- ・参加者の経験値が近く、多くを語らなくとも語り合える場が仕事のモチベーションにつながった。横のつながりができた。
- ・類似事例への対応、丁寧に対応していることを知れたことや、苦慮していることが共通しており、共感できた。
- ・事例提出をして、ケース対応について共感してもらえ、嬉しかった。
- ・人材育成・事業等、中堅期保健師に課せられる業務の悩みについて共有できた
- ・他機関・同自治体他部署との連携には苦慮しているということを知り、肩の荷が下りた。



(共有会写真)

### 4 考察

共有会の参加者同士は、ケースワークを通じての連携は図れていたものの、今まで顔を合わせて語り合う場はなかった。共有会では、事例検討・研修会＝緊張度が高い場として認識しがちであるところを、あえて近い距離で語り合う形式をとったことで参加者が安心して意見を発言することができたと考える。また、「母子事例」を通じた人材育成は、どの機関も共通して取り組んでおり、業務に取り入れやすく、共感性も高いため実践しやすかった。事例を通じ、同様の事業の運営方法の違いや、ケース対応への共感ができたが、これは多機関で実施するからこそその学びである。保健所は人材育成においても管内機関のニーズを把握し共に学びあう企画をすることが求められていると考える。今年度は管内機関が課題としていた、中堅期保健師の人材育成機会の第一歩となった。単発で終了する研修が多い中、年間通じての研修は人材育成のみならず、管内機関同士の連携の場としても貴重である。現在は「母子事例」を中心とした共有会であるが、今後は他の分野についても共有し、地域の保健師同士、ケースを通じてつながりを深めたい。

## 地域保健師の“つながり再構築”を目指した新たな人材育成の形 ～オンラインを活用したランチミーティングの2年間の取組～

東松山保健所

○福地みのり・信太咲季・澁川悦子・矢萩義則・荒井和子

### 1 背景

当所管内は、埼玉県唯一の村である東秩父村を含む1市6町1村と、埼玉県の保健所で最も多い8自治体を有している。これまで、自治体間の物理的な距離（表1）や、小規模自治体が多く各自治体での現任教育の実施が困難であるといった地域課題が挙げられる中、日々の保健師活動や地域のつながりにより、交流の機会を設けてきた。しかし、令和2年から始まった新型コロナウイルス感染症の国内での感染拡大は、会議や研修会などの中止・延期を余儀なくされ、地域交流・連携の機会が減少した。

そこで、管内保健師のつながりを再構築し、健康危機に対応した地域連携や協力体制強化を図るため、現任教育の一環として、令和5年度からICTツールを活用したオンラインランチミーティングを実施した。この2年間の取組について報告する。

表1 管内保健師配置状況・保健所までの所要時間

自治体名	人口 (R6.11現在)	保健師数 (人)	保健師1人あたりの人口(人)					保健所からの所要時間 (分)	
			0	1,000	2,000	3,000	4,000		5,000
東松山保健所	204,911	7	29,273						
東松山市	92,756	22	4,216	[Red bar]					6
澁川町	20,033	9	2,226	[Red bar]					20
嵐山町	17,529	7	2,504	[Red bar]					23
小川町	26,844	11	2,440	[Red bar]					31
川島町	18,357	7	2,622	[Red bar]					21
吉見町	17,171	9	1,908	[Red bar]					11
ときがわ町	9,836	6	1,639	[Red bar]					27
東秩父村	2,385	2	1,193	[Red bar]					50

### 2 企画

県が開催した「県新任・中堅期保健師向けナレッジマネジメント研修」に、令和5年3月、当所新任期保健師がスピーカーとして参加したことをきっかけに、以下の目的で当所管内の現状に即したオンラインランチミーティングを企画した。

- (1) 管内自治体間及び自治体内保健師の交流と情報共有を促進する
- (2) 地域の保健活動の方向性や目標を共有し、地域連携や協力体制の強化を図る
- (3) 発表を機に改めて地区把診断による業務課題を整理し、現任教育を推進する
- (4) ICTツールを用いた発表や組織間連携の体験によりコミュニケーションスキル向上を図る

本企画は、管内県・市町村保健師連絡調整会議の場において、2回にわたり、企画案、具体案を段階的に説明・検討することで、管内自治体とも協力して実施する同意を得て進めた（図1）。



図1 事業実施に至る合意過程

### 3 実施内容

- (1) 対象 ア スピーカー：管内新任期・中堅期保健師（各自治体内で決定）  
イ 受講者：受講を希望する管内保健師
- (2) 方法 ・Zoomを活用したオンラインランチミーティング（12:15～約30分）  
・月1回一発表の間隔で各自治体がリレー形式でスピーカーを担当  
・スピーチ内容：自己紹介、自治体紹介、業務紹介、地域課題など本人が構成  
・リアルタイムで参加できない保健師向けオンデマンド配信（概ね1か月）
- (3) 日程 令和5年度 令和5年11月から令和6年2月までの計4回（保健所と3自治体）  
令和6年度 令和6年9月から令和7年1月までの計5回（5自治体）
- (4) 評価 スピーチ終了後にZoom機能を用い、参加者に向けたアンケートを実施  
設問項目は次の5点①保健師業務の理解 ②業務課題の理解 ③業務の参考  
④モチベーションへの影響 ⑤キャリア形成の参考
- (5) 留意点 ・管内保健師が一体となった事業推進のためのチラシを作成し、常に共有した。  
・ICTツールの円滑な利用のため事前テストを実施。スピーカーが保健所と直接  
連絡する経験も大切に、管理期保健師を介さず発表自治体と連絡を行った。

倫理的配慮 アンケート結果は統計的に処理を行い、回答者個人、所属が特定されることはないことを説明した。

### 4 結果

令和5年度から開始し、これまで7回実施（保健所を含めた7自治体がスピーカーを担当）した。アンケート回答者は計78人（1回平均11.1人）で、回答者は参加者と推定された。

発表内容は、業務内容やコロナ禍での苦労話、体験談など多岐に渡り、回を重ねる中で参加者との意見交換も徐々に活発となった。

参加後アンケート結果では、①～⑤までの設問全項目で肯定的な回答（「できた」「どちらかといえばできた」）が95%以上であった。中でも、項目①の保健師業務の理解については、「理解できた」とした者の割合が91%と最も高く、自由記載では、「他自治体の事業を知ることができ参考になった/事業に活かしたい/本音が聞けてよかった/初めてのランチミーティングで新鮮に感じた」といった意見があった。管理期保健師からは、「発表のチャレンジにより、自治体内保健師間の協力が引き出され、組織横断的な連携の機会になった」と取組を支持する意見があった。運営面では、「オンラインで気軽に参加できた」等好意的な意見の一方で、少数ながら「業務時間内での開催を希望する」意見もあがった。

### 5 考察及びまとめ

コロナ禍を経て、より地域連携の重要性を感じたからこそ、地域課題の解決に向けたICTツールの活用といった新たな取組を試みることができた。アンケート結果や参加者の意見から、事業実施により、①地区診断と業務の振り返りの機会、②地域課題の理解の促進、③スピーカーを後押しする自治体内外の横のつながりといった成果が得られたと考える。

今後は、スピーカー自身の人材育成の視点から、アンケート結果をフィードバックし、スピーカー自身が学びや成果と照らし、本人並びに自治体の現任教育に活かす方策が必要と考える。

残り2自治体の発表終了後、本事業の最終評価を行い、管内県・市町村保健師連絡調整会議の場において還元するとともに、今後の取組について協議していきたい。



を強化することや自身のキャリア形成にもつながっている。

### 3 結果

各研修実施後の目標達成に関するアンケート結果については、以下のとおりである。

1年次の「関係者マップづくり」では、「日頃のケース対応において、ケース毎に他機関・他職種との連携をイメージすることができたか」が「できた」「まあまあできた」を併せて79%で、「他機関の役割、機能を学べた」「他機関連携を考えることに役立った」との回答があった。

3～5年次の「他部署を知る」では、「他部署の保健師業務、保健活動を理解することができたか」が「とても理解できたか」「理解できた」を併せて100%で、「今後の連携時に役に立つ」との回答があった。

5年次の「企画立案」では、「PDCAサイクルを意識した事業展開がイメージできたか」が「イメージできた」「どちらかというイメージできた」を併せて97%、「毎月同じ事業が繰り返される中で、やり方がルーティーン化しがちだが、その時の区民のニーズや特性を随時評価し、事業のやり方を検討していきたいと思った」「長期目標に向けて短期目標を段階的に設定できるように計画していきたい」「データを単年ではなく経年で比較し悪化しているデータが改善につながる事業展開が必要」との回答があった。

### 4 考察

アンケートの結果から、PDCAを意識した他機関、他職種との協働での事業展開や根拠データの見方、目標及び評価の重要性等、様々な気づきや学びが伺え、③の目標に対する一定の評価が得られたと考える。

また、これら新任研修と連動し、実践的な経験を積む場として、10区役所保健センターの保健師、管理栄養士、歯科衛生士合同の「健康づくり事業見直しワーキング」を活用している。

そこでは、令和6年度からの「健康づくり計画」策定も行っており、ワーキングメンバーに新任も参加することで、更に理解を深めることにつながった。これらの取り組みの結果、10区役所保健センターの所属を越えた協働事業や庁外の関係機関及び民間団体との新たな事業実施等、着実に成果として実を結んでいると考える。



図1「さいたま市保健師人材育成計画（5年）」概要

### 5 おわりに

今回は一部の取り組みの報告に留まるが、強化した新任研修と、中堅期及び管理期まで各々の課題に沿った体系的な研修を5年間継続して行う予定である。

5年計画の最終年である令和8年度に、令和4年度の計画立案時に行った保健師全員アンケート及びキャリアラダー調査を行い、保健師人材育成体系検討会で評価し5年間の成果をまとめ、次期計画に反映させる。

# 1 2 3

## 令和6年度さいたま市精神保健福祉士人材育成体系検討会の取組みについて

保健衛生局保健所 ○森川麻衣 久保田恵 片山嗣大 山川敬子 桑島昭文  
保健衛生局保健部保健衛生総務課 曲淵祥子  
教育委員会事務局学校教育部総合教育相談室 川畑佳奈子 小川泰弘  
福井県立大学社会福祉学科 岡田隆志

### 1 さいたま市精神保健福祉士の現状と課題

本市では、平成14年度から精神保健福祉士（以下、「MHSW」）の採用が開始され令和6年11月現在では、総勢62名のMHSWが市民生活の様々な場面で活動している。

MHSWの専門職としての人材育成については、「さいたま市MHSW人材育成プログラム」、「さいたま市MHSWグループスーパービジョン（以下、「GSV」）」、及び各々の所属によるOJTとOFF-JTで実施していた。令和3年度には、精神保健福祉の専門家として地域保健福祉活動を展開できる人材育成体制整備を目的として「さいたま市MHSW人材育成体系検討会（以下、「検討会」）」を設置した。令和5年度までに、検討会では現状把握のために職員及び所属向けアンケート調査を実施、併せてGSVでは「自治体で働くMHSWとして日々の実践を振り返るとともに、将来のビジョンを思い描いたうえで必要な力量とは何かを実証的に明らかにし、可視化する」ためにマンダラチャートを作成してきた。これらの結果から所属機関が増え、経験年数にも広がりのあるMHSWがどの所属のMHSWにも共通する「目指す姿」と必要な力を明確にすることが課題であると捉え、「さいたま市MHSW活動指針」（以下「活動指針」）の作成が必要であると判断した。

### 2 実施内容・結果

今年度の検討会では、令和5年度に作成した活動指針（案）とさいたま市職員としての組織成長ビジョンや障害者総合支援計画などの施策との整合性を図るため、新たにワーキンググループ（以下、「WG」）を設置し、整理を進めることとした。また、管理職・事務職・他専門職に、活動指針作成状況や人材育成の報告をし、意見を聴取するために管理職・事務職・他専門職を委員とする会議体の設置をすることとした。

以下に、全3回の検討会の報告と会議設置の詳細について記す（表1・表2参照）。

#### (1) 検討会について

表1 <さいたま市MHSW人材育成体系検討会・報告>

時 期	内 容
令和6年5月21日 (第9回)	・活動指針（案）の人材育成課との打合せについて ・令和6年度検討会の方向性について
令和6年9月3日 (第10回)	・活動指針（案）、WGについての検討 ・各会議体の進捗報告
令和6年11月6日 (第11回)	・WGの進捗状況共有と検討 ・各会議体の進捗報告

第9回検討会では、令和5年度までに作成した活動指針の内容について、人材育成課からの意見の共有と、今後の方向性について検討を行った。そして活動指針の内容の追加・修正のために4つのWG（①精神保健福祉士とは：一般MHSWと市MHSWの比較、②「目指す姿」、「あるべき姿」、

③他職種連携、④基礎データ)を立ち上げ、WGメンバーについて今後検討していくこととした。

第10回検討会では、WGメンバーの分け方や進め方を決定した。検討会設置時からのメンバーを各WGに1名ずつ配置し、WGのアドバイザーとした。各WGは第11回検討会までに作業をすすめ、成果物を報告することとした。

第11回検討会では、各WGの進捗状況共有と検討を行った。各WGからの成果物についてはWGごとに作成しており内容に重複している部分が見られたため、保健所精神保健課職員で内容を確認し修正することとした。

(2) MHSW 所属課・他職種からの意見を伺うための場の設置について

表2 <MHSW 所属課管理職・他職種からの意見を伺うための会議設置について>

会議体名称	内容	根拠	時期
さいたま市精神保健福祉士所属課課長会議	精神保健福祉士の人材育成に関する事 及び精神保健福祉に関する相談体制等について検討するため所属課課長会議を開催するもの	さいたま市精神保健福祉士所属課課長 会議要綱	令和6年11月25日施行
さいたま市精神保健福祉士人材育成体系検討会オブザーバー会議	さいたま市人材育成体系検討会に対して、精神保健福祉士以外の職種から必要な助言を得るため会議を開催するもの	さいたま市精神保健福祉士人材育成体系 検討会オブザーバー会議設置要領	令和6年12月1日施行

これらの会議を設置するにあたり、MHSWの所属する9課所属課課長会議を実施するための事前会議を実施、承認を得たうえで「さいたま市MHSW所属課課長会議要綱」を策定した。11月25日には、第1回さいたま市MHSW所属課課長会議（以下「課長会議」）を実施し進捗状況の報告を行った。また他職種からの専門性からみた意見を聴取する場として「さいたま市MHSW人材育成体系検討会オブザーバー会議設置要領」の策定を行った。さいたま市MHSW人材育成体系検討会オブザーバー会議（以下「オブザーバー会議」）については今後実施予定である。

### 3 効果

今年度WG内で作成した成果物や協議した内容を検討会で他WGメンバーとも共有する作業を経てそれぞれの所属や業務の視点からの意見が活性化し、より多くの意見を反映させることができた。検討会メンバーがWGに所属することで人材育成を考える主体性も増したように思える。併せて他職種からの意見をいただく中で、客観的に自分たちの専門性や行政職員としての必要な力を考える機会になった。さらに課長会議やオブザーバー会議を設置したことで活動指針を作成する組織としての基盤を整えることができた。

### 4 今後の事業展開について

WGでの作業や検討会、課長会議やオブザーバー会議での検討・報告を経て、さいたま市MHSW活動指針（名称変更予定）の完成を目指していく。そして活動指針に則した形で、キャリアラダーを作成していく予定である。それらを通じて組織的、継続的な人材育成体制を整え、そしてさいたま市のMHSW全員が課題、目標、自身の「目指す姿」を明確にし、成長し続けることができるようにしていきたい。

## 草加保健所における保健師現任教育への取り組み

草加保健所 ○山川律子 和久井幸枝 黒田敏枝  
井ヶ田輝美 得津馨

### 1 目的

当所管内の保健師は、保健所・市ともに中堅期保健師の占める割合が低く、職場内でOJTが非常に難しい状況である。

保健所では実務経験や保健師としての専門的技術の不足が課題となっている。一方、市では量的、質的に人材不足の状況が続いており、さらに分散配置が進んでいため、所属ごとの保健師の配置人数も少なく、研修会等への参加の機会も限られている。

これらの課題を踏まえ、昨年度に引き続き、重層的な研修体系を構築することで、保健師の技術力向上と保健師間の連携強化を目指した取り組みを行ったので、その結果について報告する。

### 2 実施内容

(1) 保健所内における現任教育について (表1)

	所内業務実務研修	新任期保健師勉強会 (新規)	キャリアラダー面談
対象	全階層	概ね採用3目まで	新任期及び中堅期
内容	担当業務を越えて事例検討会 (感染症、精神、難病等)、会議、研修会等への参加	管理期及び中堅期保健師からの講義、演習の実施 ① 相談記録の書き方 ② 効果的なプレゼンテーションのスキル ③ 効果的な資料作成のスキル ④ 事例検討等	管理期保健師によるキャリアラダー自己チェックリストを活用した面談の実施
実施回数	適宜	年4回程度	年2回

(2) 保健所及び管内市保健師を対象とした現任教育について (表2)

	コネクナビ (新規)	地区診断に関する研修会 (一部新規)	実務研修 (新規)	地域別会議
対象者	全階層 (他職種も含む)	新任期等	新任期及び中堅期	管理期保健師
内容	保健所中堅期保健師が企画運営し、各所属の取組等の紹介、情報共有	各市ごとの地区診断及び災害発生時の保健活動をテーマとしたグループ演習の実施	各所属が実施する保健事業への相互乗り入れ (感染症検査、市乳幼児健診、健康相談、保健指導等)	各所属の人材マネジメントに関する課題の共有や研修企画についての検討、情報共有
実施回数	年4回	年3回	適宜	年2回程度

- (3) 東部ブロック（春日部・加須・幸手・草加・越谷市保健所）における現任教育について  
 対象：管理期保健師等  
 内容：健康危機管理をテーマとした取組報告及びグループワーク  
 ※その他 拠点保健所における人材育成研修（地域診断及び事業評価研修）等

### 3 実施結果

#### (1) 保健所及び管内市保健師の経験年数(令和6年4月時点)

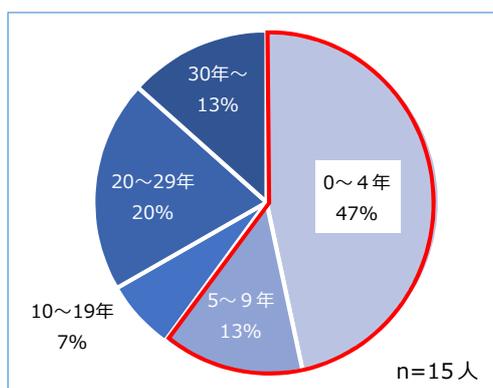


図1 保健所保健師の経験年数

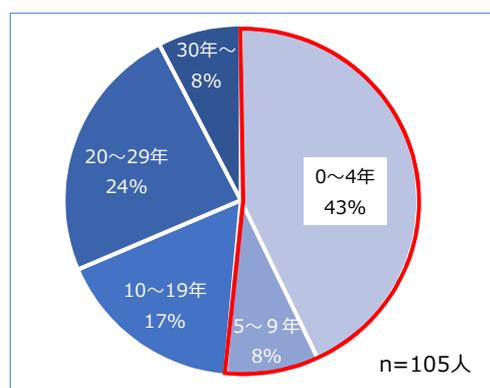


図2 管内市保健師の経験年数

#### (2) 今年度新規実施事業の参加状況及び効果等（表3）

	延参加者数	アンケート調査結果及び効果
コネクトナビ (所属自治体、業務紹介等)	49人 (アンケート回答者のみ計上)	○各自治体や所属する施設、担当する業務について簡潔にまとめるスキルの習得や、プレゼンテーションを経験する機会を得ることができた。 ○保健所の中堅保健師が中心となり運営を行ったことで、新任期保健師等をマネジメントする経験を得ることができた。
地区診断	36人 (予定)	○1グループ3名で演習を行い、それぞれの自治体の強みや課題の共有を図り、各々の業務に活用することができた。 ○複数回にわたる演習を通して、顔の見える関係が構築された。 ○健康危機管理をテーマとしたことで、自治体の体制整備や自身の役割について把握することができ、今後の保健活動の課題を考える機会となった。
実務研修	40人 (予定)	○保健所保健師にとっては、特に、学生時代、新型コロナウイルス感染症の影響により、健診や健康相談の現場での実習を経験していない新任保健師の新たな学びの機会となった。 ○市保健師にとっては、近隣自治体の保健事業等の状況を把握する貴重な機会となり、自所属における業務改善に繋げるきっかけとなった。

### 4 まとめ

保健師の現任教育を考えていく上で重要なのは、「管内全体で人材育成していく」という視点である。そのためには、新任保健師だけではなく、中堅期、管理期保健師など、すべての保健師が課題を共有し、共に学び合い、協働していく機会を作ることが必要である。

本取り組みによる保健師個々の能力の変化を数量的に評価することは困難ではあるが、キャリアラダー面談の結果や研修等の参加者からは、担当業務を越えた知識や情報の習得、顔の見える関係づくりに繋がったという声も聞かれ、一定の成果が得られたと考えられる。

今後も引き続き、地域特性や保健師配置状況の特性を考慮し、保健所内、保健所管内、ブロック内と、さまざまな枠組みで、組織横断的かつ重層的な現任教育が実施できるよう、事業を展開していきたい。さらに、県全体で実施される研修との棲み分けや連動も踏まえ、効果的な人材育成が行われるよう検討を重ねていきたいと考えている。

## 難病患者等ホームヘルパー養成研修の実情と今後の展望についての検討

埼玉県保健医療部疾病対策課

○橋爪あかり 滝川翔 星翼 井桁智子 清水明子 佐藤夕子 鈴木久美子

### 1 目的

本県では難病患者等の多様化するニーズに対応した適切なホームヘルプサービスを提供するため、国の実施要綱に基づき難病患者等ホームヘルパー養成研修を実施している。コロナ禍により令和2年度以降からは埼玉県動画配信サービスによるオンデマンド配信にて開催している。

これまでの受講後アンケート（表1のB）に加え、今回新たに研修効果等について問うアンケート（表1のA）を実施し、明らかとなった本研修の実情と今後の展望について報告する。

### 2 実施内容

以下、表1のとおり2種類のアンケートを実施した。

表1<アンケート詳細>

	アンケートA	アンケートB
方法	埼玉県電子申請・届け出サービスのアンケートURLを記載したメールを送付、集計 （回答期間：令和6年5月22日～令和6年6月13日）。	埼玉県電子申請・届け出サービスにて実施した受講後アンケート過去3年分（令和3～5年度）を集計。
対象者	令和3～5年度の受講修了者のうち、申込時の登録メールアドレスが有効であった417名。登録メールアドレスは受講者あるいは所属事業所のもの。	令和3～5年度の各年度の受講修了者、計678名 （令和3年度231名、令和4年度265名、令和5年度183名）。
アンケート内容	・研修開催方法について ・研修の学びを支援業務に活かされたか ・受講後の勤務先等での変化について ・事業所における難病患者等ホームヘルパーの必要性 等	・オンデマンド配信について良い点と悪い点 ・講義の難易度 ・難病患者への介護経験の有無 等
結果	回答者：40名 受講者33名（この内、事業所の管理者等を兼ねる者5名）、事業所の管理者等7名	回答者：678名 但し、アンケート回答をもって受講修了の確認としている。

### 3 結果・考察

各アンケート（以下、各々A、Bとする）の回答者数については表1に記載。

#### (1) 研修開催方法について

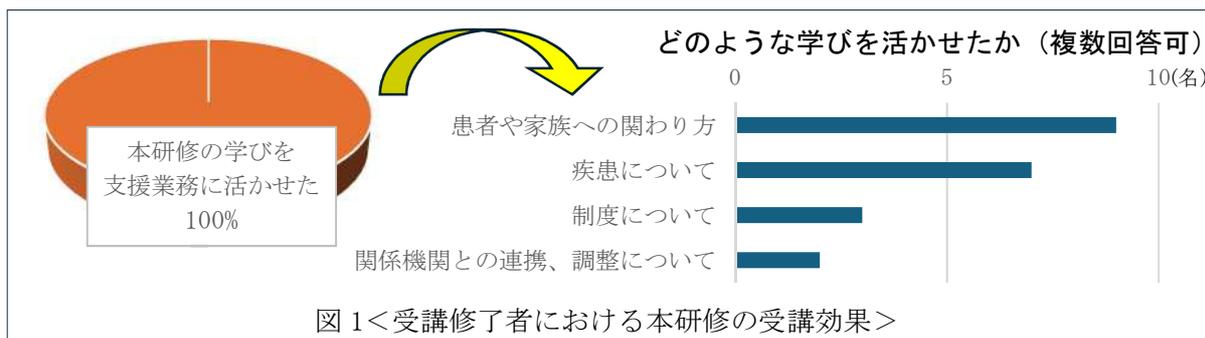
オンデマンド配信による開催方法について、「良いと思う」との回答が79%（A）であった。その理由について、「都合の良い時間に受講できる」との回答が特に多く約9割にのぼり（B）、オンデマンド配信は受講者の勤務形態等のニーズに応じた開催方法であることが明らかとなった。

一方悪い点として、「講師に質問できない」という回答も一部みられた。また過去3年間の研修各回で、講義が「難しかった」、「やや難しかった」との回答が約6～8割（B）であった。オンタイムの研修であれば受講者の理解する様子を感じ取り、医療用語の文言など受講者の疑問をその場で講師が解説できるが、オンデマンド配信はその柔軟さに欠けることがうかがえた。

これらの結果から、令和6年度は申込受付時に質問を募集、随時回答することとした。また、2年継続して同じ講師となった講義では、担当内事務職員に講義動画の視聴を依頼し、補足説明の必要な文言や疑問を抽出した。それらを講師に伝え、受講者の意向に沿い、かつ伝わりやすさに主眼を置いた講義内容のアップデートを図った。

#### (2) 受講修了者における受講効果と実情について

Aにおいて明らかとなった、受講修了者における本研修の受講効果は図1のとおり。

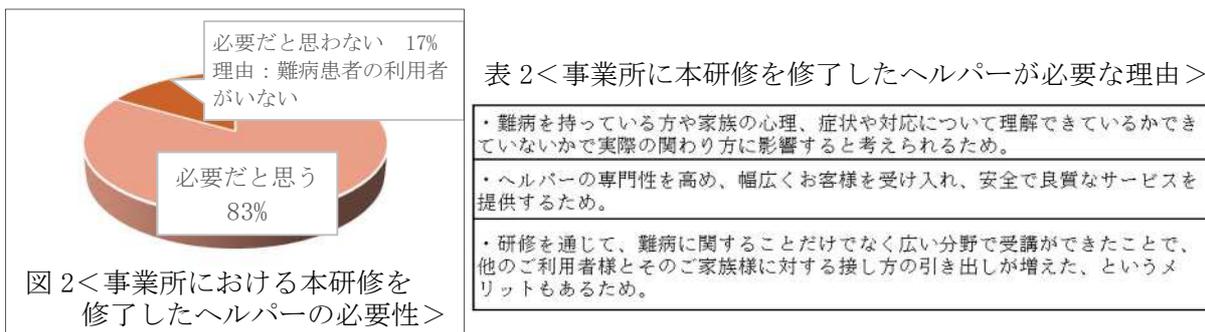


受講後に実際に難病患者を支援した13名のうち、「本研修の学びを支援業務に活かした」との回答が100%であった。活かした学びの内容からは、支援において難病患者や家族の状況とその心理、関わり方について、医学的、心理的な側面について学ぶことの重要性が示唆された。

また、受講時の難病患者への介護経験について、半数以上が「なし」(B)、受講後の勤務先等での変化について「難病患者や家族を支援するための心構えができた」との回答が約7割を超えた(A)。これらの結果から、約半数の受講修了者にとって研修の受講が今後の難病患者支援に向けた準備の一助となっていることが示された。その他、「就職の際に役に立った(例:就職面接時に研修受講歴に記載できた等)」と受講者自身のメリットとなっている回答もみられた。

### (3) 事業所における受講効果と実情について

図2のとおり、事業所で研修を修了したヘルパー(受講修了者)が「必要だと思う」との回答は83%であった(A)。また、その理由は表2のとおり。



一部、受講修了者であるかを「雇用時に考慮している」事業所があり、受講修了者であるかが事業所のホームヘルプサービス向上の一つの指標となることも確認された。一方、事業所内に受講修了者がいるものの、雇用条件や待遇、担当利用者の振り分けに関して「特に対応(考慮)していない」事業所は77%であった(A)。受講修了者の必要性が認識されている一方、受講修了者にどう対応するか等の検討にまで至っていない事業所があることがうかがえた。

## 4 今後の展望

本県の指定難病受給者証所持者数は増加している。さらに、指定難病対象疾患数も年々拡大していることから、難病患者の日常生活支援の中心を担うヘルパーの需要は高まっている。今後、このような情勢の変化を踏まえ、アンケートから明らかとなった受講効果について周知することにより、更なる受講者の増加を促したい。さらに、事業所においても、難病患者支援に必要な知識、技術を有するヘルパーの必要性の認識に繋がることを期待したい。

今後も受講者や事業所のニーズに基づき、研修内容の評価、検討を行い、多様化する難病患者の個別性に応じたホームヘルプサービスの提供と、在宅難病患者支援の充実を図っていきたい。

## 「医療的ケア児・家族に係る支援者支援研修会」の振り返りからの一考察

朝霞保健所 ○久保田裕子 鏑木綾乃 宮川妃那子  
岩上敏江 金井美奈子 湯尾明

### 1. はじめに

医療の進歩等により年々増加している医療的ケア児（以下「医ケア児」とする）は、医療的ケアの多さ、コミュニケーションの取りにくさ、保護者の障害受容の困難さなどから被虐待児となるリスクがあると言える。

一方、医ケア児へ切れ目ない支援等が実施されるよう、国は「医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律」を令和3年9月18日施行した。本県では、医ケア児等とその御家族からの相談窓口となる地域センターを令和5年1月25日から開設、地域関係機関と協力し、医ケア児・家族及び支援者への事業や研修会等の取り組みを強化している。

こうした国や県の動きがある前から、医ケア児の状況に応じた切れ目ない支援が求められており、支援者は、悩みながら対応してきた状況である。保健所保健師として、医ケア児・家族や市町等の支援者との関わりの中から、支援者が抱える不安軽減や課題解決に繋がる学びを得る機会の必要性を感じ、令和6年2月「医療的ケア児・家族に係る支援者支援研修会」を開催した。

研修を実施し、地域で生活する「医ケア児・家族」への支援について、改めて、市町等の支援者が「虐待予防」に繋がる視点を持つ必要性と、市町及び乳児院等も含めた機関の直接的支援と広域的支援の両輪で連携した支援が求められていることを学んだので、報告する。

### 2. 経緯

当保健所で把握している医ケア児への直接的支援は、電話や訪問、また、交流会等を実施している。広域的支援としては、災害対策支援、支援者支援等を実施している。支援をしていく中で、医ケア児の家族からは、「保健師にもっと気にかけてもらいたい。」「保健師が電話してくれても、何も解決しない。」等の声が聴かれた。支援者からは、「家族への連絡の取り方や頻度、対応方法について迷う」、「医ケア児の親へのEPDSの取り方での注意点を教えて欲しい」等様々な声が聴かれる状況があった。保健所保健師としても、医ケア児家族の「障害受容」についても学ぶ機会がなかったと支援を通して感じたことがあった。

以上のような当事者・支援者の想いを把握し、支援者自身の医ケア児・家族と関わる上での不安や課題を軽減すること、及び、地域で生活する医ケア児の「虐待予防」の視点を含めた支援について、改めて支援者に学んでいただく場があるとよいと感じたため、「3. 実施内容」のとおり研修会を実施した。

### 3. 実施内容

表1 研修内容等について

研修のテーマ：「医療的ケア児の親支援」	講師等	
講義：「乳児院における、医療ケアを必要とする児と親との関係」	乳児院（医ケア児受入れ有）	臨床心理士
講義：「障がいを持ったお子さんをお持ちの保護者への対応」	病院等	臨床心理士・公認心理師
講義：「医療的ケア児の親支援で、医師の立場から伝えられること～医療との連携～」	精神科クリニック	精神科医
報告：「医療的ケア児・家族への支援について～保健師の関わりから～」	管内市町保健センター	保健師
質疑応答：事前質問5問を含む質疑応答を実施。講師及び、同様の経験がある担当者から回答。	—	講義いただいた講師3人
情報共有：先駆的に医ケア児・家族交流をしている市町保健師から取り組み内容や工夫点等を共有。	管内市町保健センター	保健師
振り返り：研修会の良かった点、改善点等を確認し、次回支援に活かせる情報を共有。	—	講師・報告者・関係者等

研修は、2時間半で実施した。参加者は、市町等の医ケア児家族支援に関わる担当者25人だった。研修内容等は、表1のとおり、各講師から学んだことは次のとおりである。

#### (1) 乳児院の臨床心理士から学んだこと

- ・乳幼児ゆきぶられ症候群等で医ケアが必要になった児は途切れることなく入所してくる。
- ・虐待疑いのある医ケア児の退所後の生活場所は、家庭が顕著に多く、乳児院では、親の「障害受容」から寄り添った支援をしている。
- ・今後、乳児院は、「乳幼児総合支援センター」になる予定であり、乳児院を経由しながら地域に戻るため、地域との連携がより重要になる。

#### (2) 公認心理師から学んだこと

- ・支援者の支援技術として、医ケア児家族が、児の障害そのものを受け入れられないのか、障害をもった子どもを受け入れられないのかをアセスメントできるようにしなければならない。
- ・支援者は、「寄り添う」という言葉・感情の裏には何があるのかを捉えて支援していくことが大切である。

#### (3) 精神科医から学んだこと

- ・医ケア児の母の場合は、より慎重に、配慮しながらEPDSを活用し、琴線にふれる質問は避けるようにする。EPDSは気分を聞く質問紙であるため、恐れる必要はない。

#### (4) 研修後の振り返り・感想

- ・他市の状況や取り組みを聞いていたのがよかった。
- ・気負いしすぎず、支援に行き詰まったら講師の言葉を思い出して支援に活かしていきたい。
- ・医ケア児の支援機関のひとつとして、乳児院もあること、そして乳児院も支援のネットワークを整える施設であることを知ることができた。

### 4. 実施結果

表2 アンケート結果

講義・報告の理解度について	研修前に抱いていた課題等の解決度について	今後の参考になるか	講義時間について	質疑応答について
「理解できた」・「概ね理解できた」100%	「大概解決した」・「少し解決した」94%、 「未記入」6%。	「とても参考になる」・ 「少し参考になる」100%	「ちょうどいい」94%、 「短い」6%。	「参考になる」・ 「少し参考になる」95%、 未記入「5%」

研修後のアンケート結果は表2のとおりである。多くの参加者にとって、医ケア児の家族支援についての学びを深められ、支援者自身の課題解決に繋がった研修となったと考えられる。特に、乳児院を含めて、市町・医ケア児支援センター・保健所等の医ケア児・家族に係る支援者間の連携を強化していく必要性を学び、改めて意識する機会となった。

また、医ケア児・家族支援において、個別支援や交流会、災害対策等で関わってきた保健所保健師の技術等を、地域の支援者に共有できる機会を、保健所保健師自身が、引き続き大切にしていく必要性も感じた。

### 5. 評価・効果的な事業展開にむけて

多角的・多面的に「医ケア児・家族」に寄り添い、医ケア児家族等の「障害受容」と「虐待予防」に繋がる支援は、2点あると考える。

1点目は、支援者や支援機関の強みと、課題を次に繋げられるよう「何ができるのか」を医ケア児・家族・地域の支援者と一緒に考え続けることである。2点目は、市町・乳児院・保健所等の医ケア児・家族への直接的支援と、保健所や県の医ケア児支援センター等が実施する広域的支援の両輪で支援し、各々の役割を活かしていくことである。

そのため、保健所としても、地域の実情に合わせた支援者同士の連携強化・支援者のスキルアップができる機会を引き続き考え、地域のネットワーク構築をしていく必要があると考える。

## 特定給食施設を対象としたBCP策定に向けた研修会から考える BCP策定における課題と支援

熊谷保健所

○木村留理 米元菜穂美 小泉優理 中山由紀

### 1 経緯

近年全国的に自然災害が発生している中で、当県においても災害対策は急務である。令和3年度介護報酬改定及び障害福祉サービス等報酬改定では業務継続に向けた計画等の策定等が義務付けられたことから日頃からの取組みの重要性が伺える。

昨年度当所では、給食施設が平時から災害発生時の準備を進めることを目的とした研修会を開催した。研修会前後でアンケート調査を行い施設の体制の変化をみたところ、研修会直後では9割近くの施設が体制見直しの意向を示していたが、1か月後実際に取り組んでいたのは2割程の施設に留まった。また、BCPを作成している施設は申込施設の5割に届かなかった。

今年度はBCP策定の進捗率の向上を目的に研修会を計画・実施することで、BCPの策定に結び付けられるか否かを検証することにした。また、今回の取組によってBCP策定等に係る課題や必要な支援を把握することで、保健所が給食施設向けに行う災害時の食支援についても検討することとした。

### 2 実施内容

#### (1) 研修会について

BCP策定が進まない理由として、①時間的余裕がない、②検討事項に対する解決策が浮かばない、③他課、特にBCP策定を所管する担当者との連携が取れていない、の3点を考えた。

今回は①及び②への支援に向けて事業を計画した(表1)。①及び②へのアプローチとして講義型と情報交換型の研修会の2回1セットの形式とした。情報交換型の研修会を設けることでモチベーションの維持や解決策のヒントを得ることを期待した。

事業の評価にはカークパトリックの4段階評価を採用し、アンケートの回答や出席状況、研修会中の反応等から支援方法のあり方を検討した。研修対象者は北部ブロック管内給食施設のうち3食提供している施設とした。

時期	工程	ねらい	評価方法	評価項目
8月下旬～ 9月上旬	研修会通知発送 申込・事前アンケート実施	・申込者の把握 ・各施設における災害対策の準備状況の把握	事前アンケート (申込・施設調査) *Excel	
10月16日 午後2～4時	災害時食支援研修会(1回目) (ZOOM)	・出席者がBCP策定の意義を理解する ・自施設で検討すべき事項の把握	アンケート調査 *ウェビナー機能	レベル1 研修会の感想 レベル2 BCP作成に係る理解度・スキル・態度 レベル1 回答率
11月中旬 (18～22日)	研修会1か月後アンケート(中間評価)	・研修後の取り組み状況の把握 ・12月開催予定の意見交換会の要望把握	アンケート調査 *Excel	レベル2 作成・見直しに係る課題等が把握できた レベル3 BCP・マニュアル作成・見直しの実践度
1月22日(水) 午後1時30分 ～3時30分	災害時食支援研修会(2回目) (集合形式・地方庁舎4階)	・講師からBCP作成時の課題についてヒントを得る ・同じ立場から(施設の管理栄養士)情報を得る ・BCP等の作成のモチベーションに繋げる ・施設間交流の場をつくる	2回目研修の発言の様子 アンケート調査 *紙アンケート	レベル1 研修会の感想 ドロップアウト率 レベル2 自施設のBCP作成に係る 理解度・スキル・態度 レベル3 BCP・マニュアル作成の実践度合い レベル4 マニュアル作成の進捗率
2月中・下旬 (17日～21日)	研修会1か月後アンケート(最終評価)	・マニュアル作成進捗の評価 ・今後の災害時食支援研修開催に向けた要望 (内容や形式、日程等)の把握	アンケート調査 *Excel	レベル1 回答率 事業全体の感想 レベル2 研修会から学んだこと レベル3 BCP・マニュアル作成の実践度合い レベル4 マニュアル作成の進捗率

#### (2) アンケート調査について

アンケート調査を申込時、2回の研修会研修会前後及び研修会1か月後の計5回実施した。

申込時・研修会 1 か月後アンケートでは発災時対応における自信度、BCPに挙げられる項目の検討状況や検討した際の課題等を尋ねた。研修会終了時では研修会の満足度や理解度等を尋ねた。

### 3 実施結果

#### (1) 申込時のアンケート結果(n=52)

申込時の段階でBCPを策定している施設が 32 施設(64%)、このうち食事・栄養管理の記載がある施設は 22 施設(69%)であった。発災時対応における自信度では「自信がない」旨の回答が 44 施設(88%)であり、食事提供の課題に最も多く挙げられたのは「通信手段の確保(44 施設 88%)」、次いで「ライフラインの代替手段(40 施設 80%)」であった。

#### (2) 講義型研修の終了後アンケート結果(n=50)

全ての回答で「研修会に満足したこと」「研修内容を理解したこと」「施設で取り組むことが分かった」ことが確認できた。今後取り組む内容の中で多く挙げられたのは、「備蓄の内容(特殊食品、食具)(38 施設 76.0%)」「ライフラインの代替手段の確保(32 施設 64%)」だった。

#### (3) 講義型研修 1 か月後アンケート結果(n=43)

研修後 1 か月間にBCPの見直し・検討等に取り組んだ施設は 30 施設(71.4%)であった。BCPに挙げられる項目の中で事前アンケートと最も変化があったものは「給食対象者に対しての備蓄食品の保管割合(25 施設 58.1%)」、次いで「非常電源の接続先の把握(16 施設 37.2%)」であった。BCP見直しや作成に向けての課題では「備蓄食品や物品の保管場所」「発災時の人員確保」が多く挙げられ、他施設と共有したいことでは「備蓄食品の内容(食形態の対応含む)」が多く挙げられた。

### 4 評価・効果的な事業展開に向けて

#### (1) 研修会について

講義型研修会は理解度や満足度、有益性が評価できると考える。今回の研修会は昨年度から引き続き実施したものであるが、給食施設のニーズに応じられたと思う。ただ、研修の対象を限定したことや 2 日間の日程であることから参加できる施設が限られてしまったため、その点考慮する必要がある。

#### (2) BCP見直し・作成の取組状況について

アンケートの回答に「変化」があったもののほとんどが好転したもの(新たに検討した・備蓄割合が増えた等)であった。一方で悪化したもの(検討した項目が該当なしになった・備蓄割合が減った)もあった。これについては講義を受けることにより、改めて自施設に必要なものを検討したことによって現状では対策が不十分だと判断したことも一因としてあると考える。

#### (3) 今後について

アンケートによって各施設の取組状況や取組時の課題、他施設と情報交換したいことについて把握できた。ただし 4 (2) で推測した状況であるとも限らないため、実情を把握しながら施設間の情報共有が充実した内容となるよう、令和 7 年 1 月に予定している情報交換型研修会に向けて進行方法等を検討していきたい。

また、情報交換型研修会実施後には最終アンケートを実施した上で、事業評価やBCPの作成状況の評価を行い、今後の研修会の形式のあり方や給食施設支援の方向性等を検討していきたい。

## 小規模自治体の保健師人材確保に向けた保健医療政策課の取り組み ～国、県保健所、町との重層的な協働～

埼玉県保健医療政策課 ○井上真奈 伊藤愛 栗原貴美子 鈴木しげみ

### 1 背景

高齢化や健康課題の複雑多様化により、地域の健康づくりを促進する役割を担う自治体保健師への期待が高まっている。新型コロナウイルス感染症の対応を契機として自治体保健師の重要性が改めて認識され、都道府県や保健所設置市等で保健師数が一時的に増加したが、社会全体としては生産年齢人口が減少しており、今後その担い手が不足する傾向にある。

特に小規模自治体では、保健師を公募しても採用数が確保できないことや少数の人員の中から退職者が出ることが課題となっている。背景には小規模自治体の地域保健活動の魅力を広報できていないことや、元々少人数であるために一人ひとりが多くの業務を抱えざるを得ない状況となってしまうこと、分散配置が進み新任者へ十分な支援ができないことなどがある。

本稿では、当課が実施した保健師人材確保の取り組みのうち、国が実施した「自治体保健師人材確保支援に係る調査事業」にモデル自治体として協力したことについて報告する。

### 2 取組の状況及び結果

#### (1) 「自治体保健師人材確保支援に係る調査事業」の概要

厚生労働省が実施する「自治体保健師人材確保支援に係る調査事業」は、各自治体が看護学系の学生を対象に行うインターンシップの効果的な実施を支援するため、インターンシップの工夫等をまとめた自治体向け手引き（以下、「手引き」とする。）を作成すること、また、市町村が手引きを活用してインターンシップを実施し、小規模自治体を中心とした自治体の人材確保の推進に役立てることを目指している。令和6年3月に厚生労働省から当課にモデル事業への参加の打診があったことを契機に、モデル自治体として参画した。モデル自治体には本県を含む5自治体が選定され、協力内容はヒアリング調査への協力、調査事業事務局が作成した手引き案へのコメント、手引き案を用いたインターンシップの実践、インターンシップ実施後のヒアリングへの協力、3回にわたる有識者会議への傍聴参加である（図1）。当課ではインターンシップの受入れを行っていないため、インターンシップの受入れに協力できる保健所を選定する必要があった。

#### (図1) 「自治体保健師人材確保支援に係る調査事業」参加の概要



#### (2) 県人事課主催インターンシップの周知と参加への呼びかけ

県保健所に対し、当課職員担当を經由して県人事課が主催するインターンシップ事業への参加を呼びかけた。対象者は、大学院、大学、短大、専門学校に在籍する学生で、実施時期は、8月～9月末のうち3日間とした。事前に県内教育機関に実習期間等についてのヒアリングを行い、学生が参加しやすい期間を踏まえて各保健所がプログラムを企画した。5月下旬に全6保

健所（南部、朝霞、春日部、草加、狭山、熊谷）で各1名の学生を3日間受入れることを県のホームページで周知した。参加者は県の電子申請・届出サービスで申込みを行った。

募集の結果、想定を上回る数の申込みがあり、当課から各保健所における受入人数の再調整を行った。各保健所で2～4名の参加者の受入れが可能となり、全19名の学生を受け入れた。

### （3）熊谷保健所と寄居町におけるインターンシップ受入れ

熊谷保健所管内自治体である寄居町は、一時的な人材不足に陥ったことを契機に、令和6年度から地域保健活動と人材育成の課題に町と保健所が協働して取り組んでいる。インターンシップの企画にあたっては、保健所が実施する3日間のプログラムのうち1日を寄居町での保健活動体験に充てることで、参加者が県と町の両方の保健活動を体験し、それぞれの保健活動の魅力を体感する機会となることや、手引きを用いた県による市町村支援の実例となることを目指した。

熊谷保健所のインターンシップには4名の学生が参加した。町と県のどちらも、地域保健活動の概況説明や住民と直接関わる事業に参加するプログラムを企画した。町では1歳半検診に、県保健所では感染症診査協議会のプレ審査会、難病患者訪問、結核接触者検診等に参加した。

また、町と保健所の保健師それぞれと交流する機会を設けるとともに、インターンシップの参加後には振り返りを行った。企画や実施後の評価では、国が示した手引き案を参考としてプログラムや振り返りシートを参考にした。

最終日の振り返り時には、県と町の両方の保健師の活動を学んだことで、どちらの立場にも興味を持ったというコメントや、住民と接する事業や診査協議会といった机上の学習では得られない学びを得られたという感想があった。

県保健所と町とで実施した振り返りでは、インターンシップ事業を円滑に進めるためには、事前に所内が一体となってインターンシップ事業に協力する雰囲気づくりをつくっておくことが重要であることを確認したほか、学生の熱意に触れることで職員の意欲向上につながるなどインターンシップの実施が受入れ側にも副次的な効果があるという気づきを得た。さらに町からは、今回のインターンシップを独自で実施するインターンシップの試行として捉えることができ、今後、町独自でインターンシップを実施する検討材料になったという意見が挙げられた。

### （4）手引き案への反映

インターンシップの実施後、調査事業事務局の依頼で、実施内容、実施に係る負担感、手引き案で参考にした部分に関するアンケートに回答した。その後アンケートを基に、調査事業事務局から手引き案を活用した所感や改善点等についてヒアリングがあった。本稿の執筆時点では手引きは完成していないが、本県を含めた上述した内容を含めたモデル自治体の実践知が手引きに反映され、全国の自治体の保健師人材確保に役立つことを期待する。

## 3 おわりに

保健師を確保し、その資質の向上を持続的に図っていくことの目的は、住民の健康増進に寄与することである。県には、市町村の実情を捉え、寄り添いながら、保健師人材確保を含めた地域の課題に向き合っていく姿勢が求められている。小規模自治体単独では、持続的な人材確保や人材育成体制を整えていくことには限りがある。今後は引き続き、県と市町村が共に地域課題や人材マネジメントに取り組む動きが広がっていくような企画を考え、実行していきたい。

## 県・市町村保健師向けプレ管理期保健師研修の開催

埼玉県保健医療政策課 研修・国際協力・免許担当

○井上真奈 伊藤愛 栗原貴美子 鈴木しげみ

### 1 背景

当担当では、県及び市町村の保健師の資質向上を図るため、職務経験に合わせた階層別の研修を行っている。県及び市町村保健師の年齢区分を見ると、いずれ管理期保健師となる30代後半から40代前半までの保健師の割合が低く、係員を育成する管理期保健師の役割は、今後さらに重要となる。

プレ管理期保健師研修（以下、「本研修」という。）では、県及び市町村の管理的立場の保健師が、効果的な保健活動を組織的に展開するために求められる能力や果たすべき役割を理解し、地域住民の健康の保持・増進に貢献する資質の向上を図ることを目指し、毎年実施している。

例年、講義及びグループワークのコーディネーターは目白大学看護学部安齋ひとみ教授に依頼しているが、今年度末を以て退官となる。本研修にとって今年度は節目となることから、本稿で来年度以降の実施に生かすべく改めて振り返りたい。

### 2 市町村保健師管理者能力育成研修ガイドラインとの関わり

市町村の管理期保健師を対象とした研修については、厚生労働省健康局保健指導室（以下、「国」という。）が平成22年度から全国をブロックに分けて企画・運営してきた。平成28年度に「保健師に関する研修のありかた検討会 とりまとめ」にて各都道府県が主体的に市町村保健師を対象とした計画的・継続的な人材育成の支援・推進していくことが明記され、国は平成31年度から各都道府県での実施を目指す方針を示した。各都道府県が主体となって研修を実施するため、国立保健医療科学院が、平成28年度から平成30年度にかけて本県を含む5つの県において実施する中で、都道府県が主体的に実施するための研修ガイドライン（以下、「ガイドライン」という。）を開発した。その後も日本公衆衛生協会令和3年度地域保健総合推進事業として研修効果の検証が行われ、令和3年度には実践の結果を踏まえた改訂版が発刊された。

### 3 実施概要

上述のガイドラインに基づく内容で、2日間にわたり初年度以降は県保健師も対象として実施している。令和2年度まではすべての内容を集合形式で行っていたが、新型コロナウイルス感染症の影響により内容の組み換えを行った。1日目はガイドラインにおけるプログラムの講義部分をオンデマンド配信とし、2日目はグループワーク部分をオンライン形式で実施した。以降は、同形式で実施している。

令和6年度の実施状況を表1に記した。プログラム内容のうち「(講義) 事業・施策の展開」と「(講義) 保健師管理者への期待」については、県内市町村の保健師や行政職職員の中から講師を選定し、毎年異なる自治体に依頼している。2日目のグループワークでは他自治体との情報共有や、管理期保健師が次期管理保健師を育てる視点を養うことを目的として、県や市町村の管理期保健師にファシリテーターを依頼している。

令和6年度の参加者は32人で、過去3年間において参加者数は例年40名程度であった。事前課題は2種類あり、1つめは各事業について管理的立場から捉え直すもの、2つめは組織における人事管理や人材育成の状況について理解を深める内容となっている。

プログラム内容	ね ら い
<b>1日目</b>	
(講義) 保健師管理者に必要な機能と能力	施策展開に必要な保健師管理者の機能と必要な能力について説明できる。
(講義) 根拠に基づく事業・施策の展開	根拠（PDCA）に基づいた事業・施策の展開について説明できる。
(講義) 事業・施策の展開	実践報告例から、自組織における事業・施策の展開を振り返り評価できる。
(講義) 保健師管理者への期待	他職種の管理者等からみた、管理的立場の保健師に求める役割や行動を説明できる。
(事前課題の準備)	
<b>2日目</b>	
(グループワークⅠ) 事業・施策における管理者としてのマネジメントの現状	健康課題解決のために根拠に基づいて施策・事業をマネジメントする具体的方法について述べるができる。
(グループワークⅡ) 管理者としてのマネジメントのあり方	管理者としてのマネジメントのあり方について説明できる

表 1：R6 実施状況

年度	課題	改善点
R3	・GWに関する説明が不足している ・感染症対策のため集合研修が困難	・「事業・施策における管理者としてのマネジメントの現状」を講義形式で追加 ・Web形式で実施
R4	・開催時期の変更要望が多数	・開催時期を秋から前倒して6月にした
R5	・各グループの進行円滑度がファシリテーターによって異なる ・参加者に事前課題やGWの意図が明確化されておらず、講義との関係性が不明確	・講師にファシリテーター向け事前準備動画の作成を依頼し、ファシリテーターに研修に向けて事前準備をしてもらう機会を設けた ・研修前に参加者に講義との関係性や事前課題作成の目的等を記載した資料を送付
R6	・Web形式での実施に不慣れで、GWの時間が不足する	・時間管理役と司会進行役をファシリテーターが担うことにより、役割決めのための時間を縮小し、GWの内容に充てる時間を確保した

表 2：各年度の課題と改善点

#### 4 評価方法及び結果

研修アンケートの分析ツールを用いて、管理的立場の保健師が獲得すべき能力 28 項目について受講生の意識の変化や当該能力の必要性を確認している。毎年、いずれの項目も研修前と比較し、管理的立場の保健師に必要な能力を意識する割合が高まっていることを検証している。例年、「各事業を俯瞰的に捉え根拠に基づいて評価する」という事前課題やグループワークを行うことで、上位の施策や計画などとの関係を把握して事業を展開する視点を意識するようになったという回答が多い。ワークシートについては、「日頃の業務では検討したことのない内容のため難しい」という意見が多い。その他「上司の考えが理解できた」、「言語化することで普段の業務を再認識できた」、「グループワークを通じて他自治体の状況の情報共有ができた」といった感想があり、参加者が研修を通じて管理期保健師を意識した視点を養っていることが読み取れる。

その他毎年アンケートの自由記載欄の意見を基に課題を抽出し改善を図っている（表 2）。

#### 5 おわりに

国の動きを受けて開始した本研修は、講師や参加者等の意見を踏まえながら実施を重ねていくことで、研修参加者だけでなくファシリテーターを含め、県内保健師の人材育成や人材管理に欠かせない研修となった。

近年は、本県も含め多くの自治体でEBPMへの取組を推進する動きが活発化している。本研修はオンライン形式として定着し、手法についても講義や演習の内容についても、まさに時代の潮流に即したものといえる。今後も時代の流れを見据え、県・市町村職員を問わず埼玉県内で活動する保健師が全体として能力向上を目指すことができる意識醸成を図るとともに、研修を経て地域社会へ還元できるような保健師活動を展開していけるよう、効果的な研修を実施していきたい。

## 埼玉県保健所における地域統括保健師設置について ～住民の健康増進に寄与する保健師人材の育成に向けて～

埼玉県保健医療政策課

○鈴木しげみ 栗原貴美子 伊藤 愛 井上真奈

### 1 はじめに

埼玉県では平成18年3月に「保健師人材育成プログラム」を策定以来、歴代のリーダー保健師を中心に、「埼玉県保健所における保健師の活動指針について（平成26年3月）」、「埼玉県保健師のキャリアパスについて（平成29年3月）」と順に保健師活動の基盤を整えてきた。

コロナ禍を経て、「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」が改正され、保健所にも統括保健師等のマネジメントを担う保健師の配置が求められた。これを機に、「埼玉県統括保健師等設置要綱」を制定し、13保健所に地域統括保健師が設置されたので報告する。

### 2 要綱制定の概要

県保健所においては、令和5年度以前も、13保健所の筆頭保健師を中心に保健所保健師業務についての取りまとめは行っていた。しかし、筆頭保健師は保健所ごとに職位も担当業務もそれぞれであり、保健師の統括業務についての位置づけは曖昧なところもあった。そこで、「埼玉県統括保健師等設置要綱（令和6年3月12日施行）」を定めることにより、その役割を事務分掌上も明確にすることができた。この機会を生かして、地域統括保健師からは、「保健師の専門能力向上に向けた人材育成の必要性を再確認した。」「管内市町村管理期保健師との連絡調整をこれまで以上に意識するようになった。」等の保健師人材育成や市町村との連携について深めていこうとする前向きな声や動きがあった。

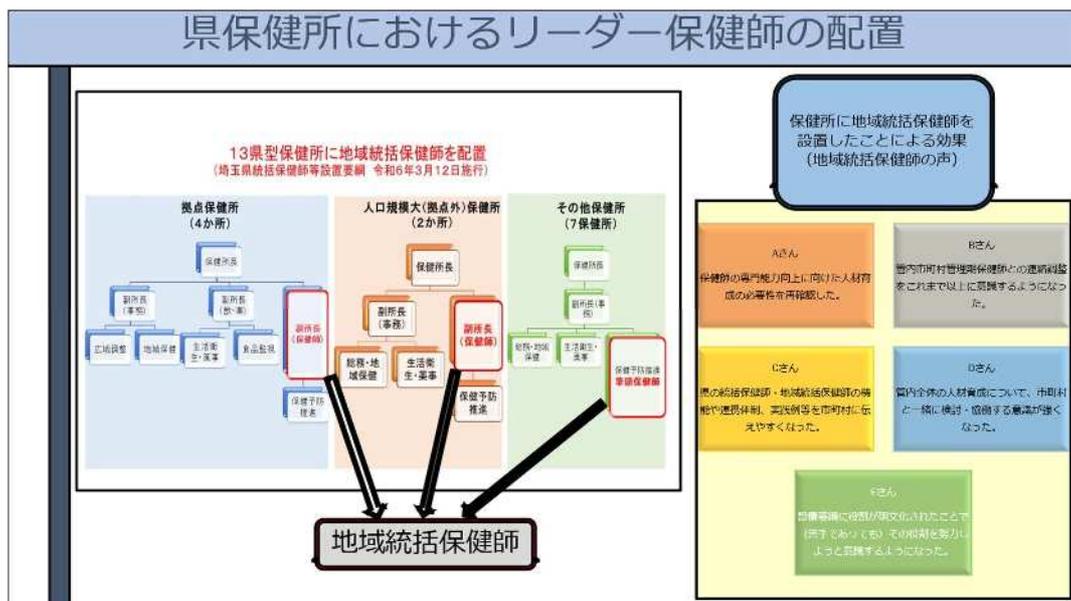


図1 県保健所におけるリーダー保健師の配置について

### 3 保健師人材マネジメントの目的の再認識

「埼玉県統括保健師等設置要綱」においては、第3条で統括保健師及び地域統括保健師の役割を定めた。その中で、保健師人材育成についても明確に位置付けた。このことにより、統括及び地域統括保健師は保健師人材育成のための研修を企画する際も、人材育成だけでなく人材管理についても意識し、人材マネジメントを行っていく必要性が再認識できるようになった。

**組織における保健師人材育成の責務の明確化**

埼玉県統括保健師等設置要綱に保健師人材育成における役割を明記

(役割)  
 第3条 統括保健師及び地域統括保健師は次の役割を担う。

(1) 統括保健師

- ・ 県職員保健師のとりまとめ
- ・ 県職員保健師の保健師活動に対する組織横断的な調整
- ・ **県職員保健師の人材育成**
- ・ 国や他都道府県、大学等教育機関等の関係機関との保健師に関する窓口と総合調整
- ・ 健康危機管理に関する保健師活動の総合調整
- ・ 健康危機管理に関する本庁における組織横断的なマネジメントの実施及び保健所における健康危機管理体制のための総合的なマネジメントを担う地域統括保健師の支援
- ・ 統括保健師及び地域統括保健師会議の開催

(2) 地域統括保健師

- ・ 自所属内保健師の保健師活動に対する組織横断的な調整
- ・ **自所属内保健師の人材育成**
- ・ 本庁や管轄市町村・関係団体等との保健師に関する窓口と総合調整
- ・ 自所属に置ける健康危機管理に関する保健師活動の総合調整
- ・ 保健所長を補佐し、自所属における健康危機管理体制確保のための総合マネジメントの実施

図2 組織における保健師人材育成の責務の明確化



図3 保健師人材マネジメントの目的

### 4 まとめ

将来を見据えた保健師人材の確保と育成は、質の高い保健サービスの提供を担保することに繋がる。今後は統括及び地域統括保健師が繋がり合い、市町村との連携も深め、保健師人材マネジメントに取り組むことで、これまで以上に住民の健康増進に寄与できるよう努めていきたい。