

# 埼玉県における人材マネジメントの実際と統括保健師の役割

熊谷保健所 鈴木しげみ

# 本日の内容

- 01 ごあいさつ
- 02 人材育成の観点から取り組んだ事例
  - 02-1 統括保健師として本庁で取り組んだ事例
  - 02-2 地域統括保健師として熊谷保健所で取り組んだ事例
- 03 組織全体で育ち合う風土を醸成する重要性
- 04 おわりに

# 本日の内容

- 01 ごあいさつ 
- 02 人材育成の観点から取り組んだ事例
  - 02-1 統括保健師として本庁で取り組んだ事例
  - 02-2 地域統括保健師として熊谷保健所で取り組んだ事例
- 03 組織全体で育ち合う風土を醸成する重要性
- 04 おわりに

# 管理期保健師として主に取り組んだこと

## ・保健師活動の実践

- ・困難事例への支援（直接支援、支援者支援）
- ・分野別課題解決にける体制づくり（措置解除後のフォローアップ体制の構築、児童虐待事例の振り返り、中核市移行における円滑な事業移行・・・）
- ・担当を超えた課題への積極的介入

## ・統括保健師サポート

- ・保健師人材育成に関する体制整備検討のメンバー
- ・研修企画への積極的参画

## ・保健師技術の継承

- ・重層的な後輩指導（直接指導、プリセプターフォロー）
- ・取組のまとめと発信（県健康福祉研究発表、保健師ジャーナル投稿、学会参加）

保健師ジャーナル

○特集 「相談対応」の技術こんな相談にどう対応する？

『感染症・難病領域で出会う相談（結核対応）』65巻4号pp.298-301(2009年04月)

○特集 保健師実習の今

『県・保健所・大学が協働して行う保健所実習指導者研修—埼玉県の保健師実習受け入れ体制』72巻6号pp.473-478(2016年06年)

○活動報告

『保健所における措置入院解除後の精神障害者フォロー体制整備の取り組み』75巻5号pp.428-432(2019年05月)

○特集 次の感染症危機に備えるために—保健師に期待される役割

『【埼玉県】の取り組み】県内保健師の連携とネットワークの再構築で健康危機管理に備える』80巻1号pp.28-34(2024年02月)

○活動報告

『県保健師の保健活動の技術継承を目的とした階層別育成—自立（律）した保健師の育成と新たな地域づくりを目指して』80巻1号pp.44-51(2024年02年)

# 統括保健師として主に取り組んだこと

## • 保健師活動体制の構築

- 統括保健師・地域統括保健師の役割の明確化と連携体制の構築
- 国、他都道府県、市町村との繋がり強化
- 保健・医療・福祉領域における保健師活動連携強化
- 健康危機発生時の保健師活動指揮
- 保健師活動指針の見直し（見直し検討会）
- 保健師人材確保対策
- 次期統括保健師候補者の育成

## • 人材育成体制の再構築

- 研修全体の再構築（ビギナー保健師とらの巻、創造育成研修、採用1～3年目研修他）
- 健康福祉研究発表会の活性化
- 講師、ファシリテーターを含む参加型研修の強化
- 大学等研究者との協働強化
- 人材育成を担当する人材の育成

# 地域統括保健師として今、取り組んでいること

- **統括保健師の継承**

- 後任者への引継ぎとフォローアップ
- 振り返り 統括保健師とは？

- **統括保健師として得たものを地域実践**

- フィールド活動を伴う直接的な事業実施への助言指導
- 未来の統括保健師の育成
- 保健所管内市町統括保健師フォローアップ

- **自分自身の保健師活動の総括**

- 生き生きと保健師活動の展開

# 本日の内容

- 01 ごあいさつ
- 02 人材育成の観点から取り組んだ事例
  - 02-1 統括保健師として本庁で取り組んだ事例
  - 02-2 地域統括保健師として熊谷保健所で取り組んだ事例
- 03 組織全体で育ち合う風土を醸成する重要性
- 04 おわりに



# 持続可能な保健活動に向けた階層別研修へ ポストコロナの新たな埼玉県保健師活動

## 注目

継続的な実践力の強化

### 採用1～3年目研修

従来の新規採用者研修に加え、採用2・3年目研修を新設し、継続的なフォローを実施。

新規採用者研修

県・市町村合同

+

採用2年目フォローアップ研修

採用3年目フォローアップ研修

新設

- ・ 対象は県保健師
- ・ 先輩保健師が講師となり、県保健師としての経験や知識を通じて保健師としての基礎を継承

令和7年度からはさらに…

- ・ 参加対象を県内市町村保健師に拡大
- ・ キャリアレベルに応じたテーマ設定
- ・ 県立大学のバックアップを受け、継続した卒後教育の実施



埼玉県立大学

課題解決力とリーダーシップの醸成

### 創造育成研修

新任・中堅期保健師、管理期保健師が地域の健康課題に係る政策提言を行う重層的研修

研修対象者



保健師が地域の健康課題を積極的に把握し、**前向きな保健活動**を展開するスキルの向上を図る。



**いずれの職位**においても、管理期保健師・統括保健師の役割を意識し、**広い視野**と**フォロワーシップ・リーダーシップ**の醸成を図る。

知識力の向上と共有

### ナレッジマネジメント研修

昼休みを利用し、20分の担当事業・活動報告をオンラインで実施。(月2回程度・R5に実施)



多様な保健活動の理解促進



キャリアプラン形成のサポート



発表者の自己の活動の振り返り



創造的活動への意識醸成

# 創造育成研修

## 講師・助言者



看護系大学 教授・准教授



法学部総合政策学科 教授



統括保健師  
(企画・運営者)

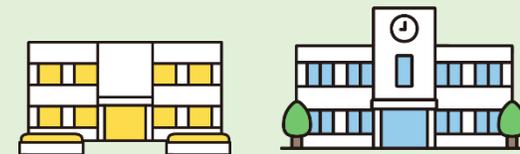


保健所副所長保健師  
(伴走者)

厚生労働科学研究の一環として研究班の協力・支援を得て実施

## 講師・指導者の役割

- ・ 事務局の研修企画への指導・助言
- ・ 受講生、ファシリテーターへの講義や演習等の運営に関わる講師
- ・ 各チームの演習での助言
- ・ ファシリテーターである管理期保健師の相談対応・サポート
- ・ 施策提言に向けた根拠に基づく課題の整理・具体策の立案、それらの効果的な可視化、レクチャー方法への助言等



教育機関との連携

# 創造育成研修

新任・中堅期保健師を受講生とし、管理期保健師が支援役割を担うことで、各期の専門的能力の育成を図る重層的研修

## 研修対象者



主幹級保健師

ファシリテーター

- 所属の違う受講生をまとめ、目標に導くリーダーシップの発揮
- 統括保健師を意識した広い視野と先見性を養う

支援的役割



新任・中堅期保健師

受講生

- 担当業務を超えた課題検討
- 課題の根拠となる量的・質的データの検索
- 所属組織の立場を踏まえた政策の検討・提言
- 他職種に向けた政策のレクチャー経験
- ファシリテーターを支えるフォロワーシップの発揮

## 共通の育成要素



所属や担当を超えた意見交換



日頃の制約にとらわれないチャレンジ



同自治体の保健師として課題を共有し  
職位を問わず育ち合う風土づくり

研修の変遷

令和4年度

1日研修として  
スタート



令和5年度

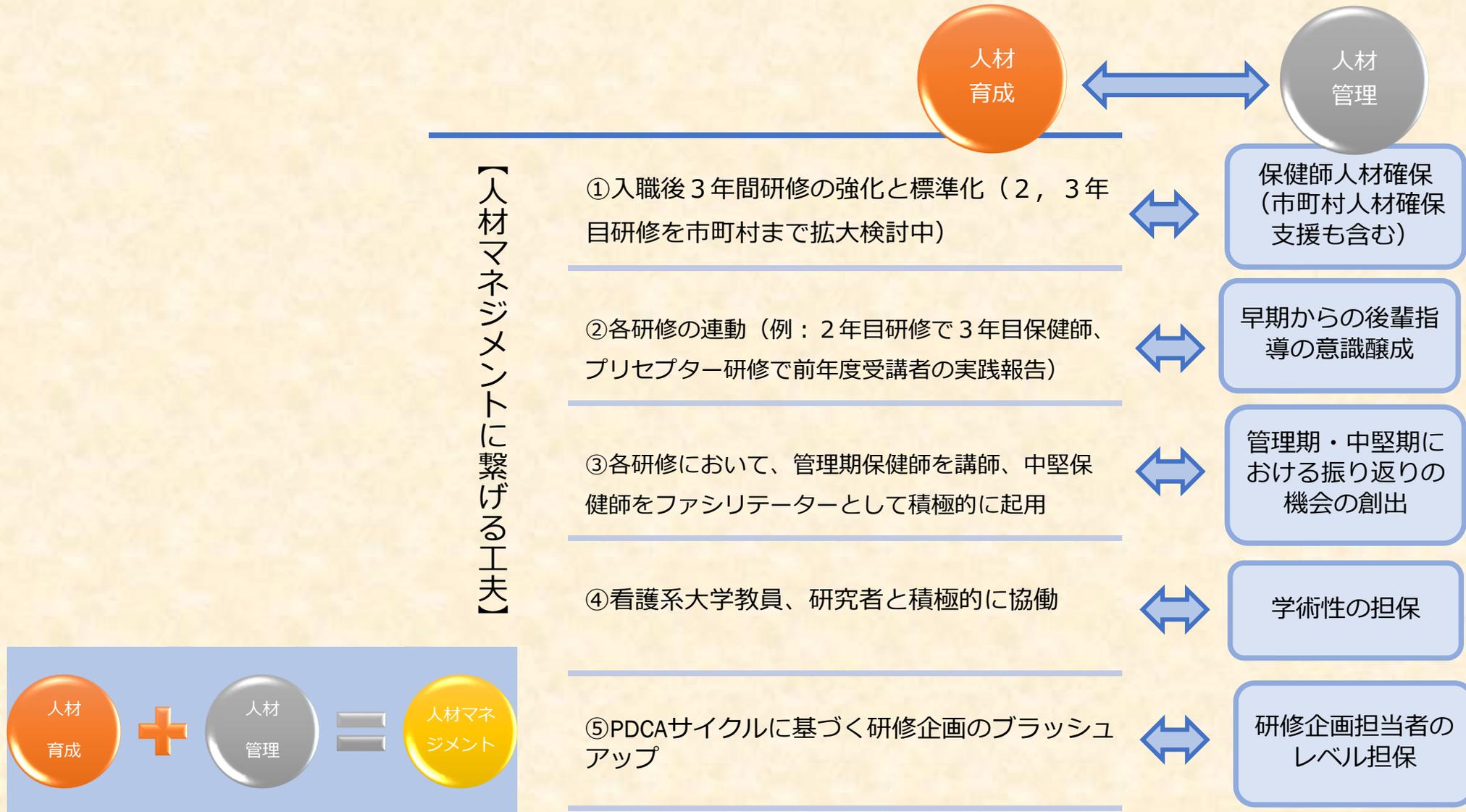
通年で5日間の  
研修に



令和6年度

市町村職員も  
対象に

# 研修担当として保健師人材育成研修を企画する上で工夫したこと



# 次世代へ繋げるキャリア形成の機会の創出

## 【国への派遣】



内閣府感染症危機管理統括庁派遣



厚生労働省老健局老人保健課派遣



## 【市町村への派遣】



川口市・松伏町との相互派遣

## 【学びなおし】



自己啓発等休業制度の利用  
(慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科  
看護学専攻修士課程在籍)

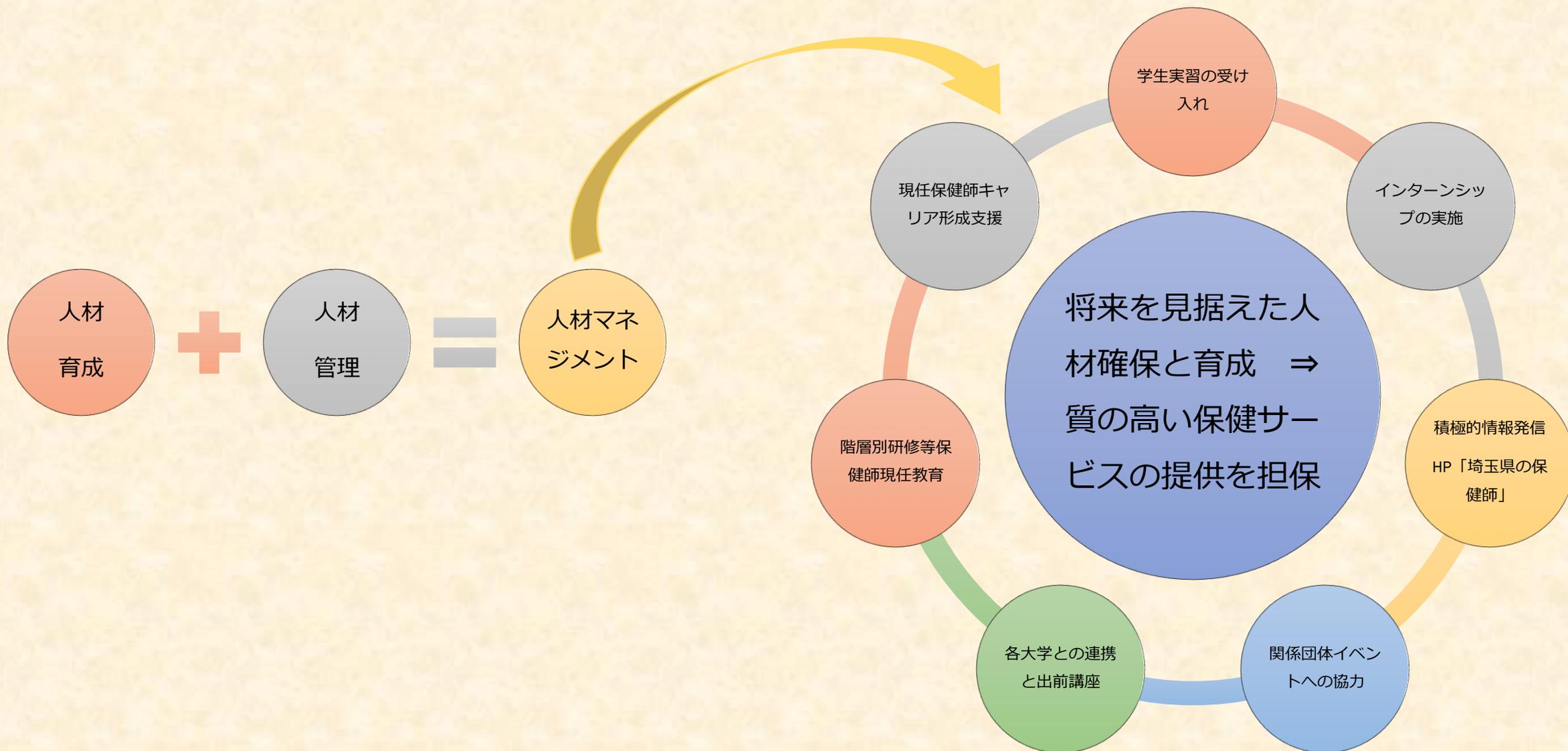


大学院派遣研修制度の利用  
(政策研究大学院大学在籍)



越谷市保健所感染症保健対策課派遣

# 保健師人材マネジメントの目的は住民の健康増進に寄与すること



# 本日の内容

- 01 ごあいさつ
- 02 人材育成の観点から取り組んだ事例
  - 02-1 統括保健師として本庁で取り組んだ事例
  - 02-2 地域統括保健師として熊谷保健所で取り組んだ事例
- 03 組織全体で育ち合う風土を醸成する重要性
- 04 おわりに



# 令和7年度地域・職域連携推進に係る情報交換会

## 現状と課題、そこからの解決の方向性について

### 1 現状と課題

- 健康日本 21（第三次）では、個人の行動の改善の前に社会環境の質の改善が全ての基盤で必要であると示され、社会全体として、健康増進につながる環境づくりに取り組む必要がある。
- 地域保健、職域保健における課題を明確にした上で PDCA サイクルを展開し、ポピュレーションアプローチを強化する必要がある。
- これまでは年1回の連絡会議のみであったが、R6年度企業へのヒアリングや研修会を通し、職域保健の課題を把握することができた。

### 2 将来像

- 多様化する社会において、集団に加え個人の特性をより重視しつつ最適な支援・アプローチの実施し、健やかで心豊かに生活できる持続可能な社会の実現する。
- 様々な担い手（プレーヤー）の有機的な連携や、社会環境を整備し、誰一人取り残さない健康づくりを展開する。

### 3 課題解決の方向性

- 社会環境の整備として自治体、事業者、保険者等の関係者が相互に情報交換を行う機会を定期的に設ける。
- 保健事業に関する共通理解の下、それぞれが保有する保健医療資源を相互活用、保健事業の共同実施等により連携体制を構築する。

### 4 事業から得られる成果（アウトカム）

- 地域保健・職域保健のそれぞれの健康課題の把握につなげ、各関係機関が保有するデータの分析や共有を行う。そのあと、データを分析し、具体的な取組につなげていく。
- 健康寿命の延伸という長期的な目標に向けた素地を作っていくことができる。

## 令和7年度地域・職域連携推進に係る情報交換会

### 1. 情報交換会の概要

- 年間4～5回程度の定例的な開催
- 地域保健（市町・保健所）と職域保健（企業等）が情報交換をする場
- 北部医療圏単位で実施
- 今年度の予定
  - 第1回 令和7年 4月23日（水） 禁煙対策
  - 第2回 令和7年 6月25日（水） メンタルヘルス対策
  - 第3回 令和7年 8月27日（水） 生活習慣病対策
  - 第4回 令和7年12月10日（水） 地域・職域連携の好事例の共有（予定）

### 2. 主な協議事項

- ◆ 県北部地域の健康課題の明確化に関すること。
- ◆ 保健事業情報の交換及び健康情報の分析、共有等に関すること。
- ◆ 保健関係資源の相互有効活用に関すること。
- ◆ その他、広域的な地域・職域連携の推進に関すること。

### 3. アドバイザー

産業保健領域に見識の深い看護系大学教授

### 4. その他

- 情報交換会の実施内容を受けて地域・職域連携会議を開催
- 参加者の対象について（産保センター・東都大学等）
- 併せて企業へのヒアリングを実施

今年度は、給食施設のある事業所を中心に訪問。市町の職員も同行を依頼。



# 管内市保健師人材育成の課題

令和6年度市町村保健師配置状況（令和6年4月1日現在）

別添

単位：人

保健所	市町村	人口 (R6.1.1現在)	保健師数	保健師1人 当たり人口	市町村保健師配置状況																
					部門別配置状況							職位状況					新規採用者数 (R5.4.2~ R6.4.1)	退職者数 (R5年度中)			
					保健	福祉	保健・福祉	国保	人事	派遣	その他	係員	主査級	主幹級	課長級	次長級			部長級		
さいたま市	さいたま市	1,345,012	231	5,823	197	23	0	6	5	0	0	122	69	30	9	1	0	13	11		
川越市	川越市	352,717	71	4,968	33	13	18	3	3	1	0	51	7	9	2	2	0	6	1		
越谷市	越谷市	343,062	58	5,915	42	11	0	2	3	0	0	40	11	3	4	0	0	3	3		
川口市	川口市	606,315	98	6,187	77	14	0	3	2	2	0	60	25	7	5	1	0	2	9		
南部保健所		217,809	10	21,781																	
	蕨市	75,646	15	5,043	11	2	0	1	0	0	1	10	4	1	0	0	0	2	1		
	戸田市	142,163	33	4,308	23	7	0	1	1	0	1	25	6	1	1	0	0	4	1		
朝霞保健所		737,001	19	38,790																	
	朝霞市	144,964	27	5,369	14	8	0	3	1	0	1	21	3	2	1	0	0	0	1		
	志木市	76,312	20	3,816	11	6	0	3	0	0	0	12	1	4	1	1	1	2	2		
	和光市	84,728	16	5,296	8	4	3	0	0	0	1	9	4	2	1	0	0	1	1		
	新座市	166,036	25	6,641	15	7	0	3	0	0	0	12	4	8	1	0	0	1	1		
	富士見市	113,145	20	5,657	14	5	1	0	0	0	0	13	4	3	0	0	0	3	1		
	ふじみ野市	114,363	27	4,236	14	7	3	3	0	0	0	17	7	0	2	1	0	4	1		
	三芳町	37,453	5	7,491	2	0	3	0	0	0	0	2	1	1	1	0	0	0	2		
春日部保健所		258,827	9	28,759																	
	春日部市	230,687	34	6,785	14	19	0	1	0	0	0	21	10	2	1	0	0	3	1		
	松伏町	28,140	11	2,558	7	2	0	1	0	1	0	8	3	0	0	0	0	0	0		
草加保健所		558,904	14	39,922																	
	草加市	251,219	39	6,442	21	17	0	0	0	0	1	24	8	6	1	0	0	6	2		
	八潮市	93,065	17	5,474	16	1	0	0	0	0	0	11	4	0	1	1	0	1	2		

熊谷保健所		365,534	14	26,110																
	熊谷市	192,074	25	7,683	19	4	0	1	1	0	0	0	8	14	3	0	0	0	2	1
	深谷市	141,410	28	5,051	20	7	0	0	1	0	0	0	13	14	0	0	1	0	1	2
	寄居町	32,041	11	2,913	7	3	0	1	0	0	0	0	7	0	4	0	0	0	0	2

熊谷市は保健師一人当たりの人口が埼玉県で一番多い。

令和7年度 5名採用  
令和8年度 8名採用予定

保健師の人材育成  
について保健所へ支援の  
依頼あり

# 地域職域連携推進事業を活用した企業への出前講座企画と人材育成

## A事業所の健康課題等

### 1 企業概要

- 製造業（自動車空調の空調開発、部品製造）
- 熊谷市
- 職員数 正社員 229人 正社員以外 96人
- 職員の男女比 88:12
- 平均年齢 男性 46.27歳 女性47.72歳



### 2 企業の健康課題

- 男性が多く、また平均年齢が高いことから生活習慣病対策に焦点をあてた対策が急務である。
- 特定保健指導などにつながらない社員が一定数存在。
- 食堂では、社員の味の好みに合わせ、メニューを作成しており、健康に配慮したメニューができていなかった。

## 熊谷市の課題

### 1 健康課題

- 脳血管疾患死亡比が県内でも高い傾向にあり、生活習慣病予防が急務である。
- 特定健診では県内の中で運動習慣が少ないや血圧が高い住民が多い。

### 2 保健センターの事業課題

- 塩分測定の実施事業では、参加者が固定化され、新規参加者が少ない傾向にある。
- 若年層の参加者が少なく、働き世代へアプローチしにくい状況あった。

### 3 人材育成の課題

- R7年度、8年度に13名の新規採用予定であり、人材育成体制の構築が必須。
- 分散配置が進み中堅期の保健師は本庁勤務が多く、保健センターでの人材育成を担当する職員が不足。

## 熊谷市と保健所が実施する出前講座等

### ◆減塩についての講話 ◆ソルセイブを利用した出前の塩分測定

**目標** 減塩の必要性を理解してもらい、食生活の振り返りにつなげる。

市の減塩事業で利用しているソルセイブを活用した従業員への健康教育を実施  
対象者の塩分の味覚を確認し、塩分を摂りすぎるリスクを測定する。  
食品、調味料に含まれる塩分を知り、減塩の必要性を理解してもらう。



ソルセイブ（食塩含浸濾紙）：塩分味覚閾値検査



※熊谷市保健センターと熊谷保健所の職員で役割分担をして実施  
※ポッシュ健康保険組合とも相談を行う。

### ◆給食施設の栄養支援の実施

**目標** 栄養の視点から、事業所の職員に合わせた食に関連した健康改善策を提案する。

栄養状況管理報告書から特定給食施設へのアプローチを実施。  
厨房の栄養状況を確認し、食堂で提供される汁物の塩分測定を行う。  
従業員の健診データも分析し、新たなメニューの提案を行う。



食堂で提供される汁物の塩分測定

### ◆熊谷市の新任保健師人材育成支援

**目標** 熊谷市における人材育成体制の充実

健康教育の企画立案・実践・評価を熊谷市の新任保健師と保健所職員が協働で行うことで、事業実践能力のスキル向上を直接的にサポート。  
事業実施に向けた検討を通じて、自組織の事業評価・方針の見直しなどにつながることを期待。



人材育成

市の新任保健師の育成支援を経験してもらう【保健所中堅期保健師が人材育成を経験する機会の創出】

# 事業から得られる成果



# 本日の内容

- 01 ごあいさつ
- 02 人材育成の観点から取り組んだ事例
  - 02-1 統括保健師として本庁で取り組んだ事例
  - 02-2 地域統括保健師として熊谷保健所で取り組んだ事例
- **03 組織全体で育ち合う風土を醸成する重要性**
- 04 おわりに



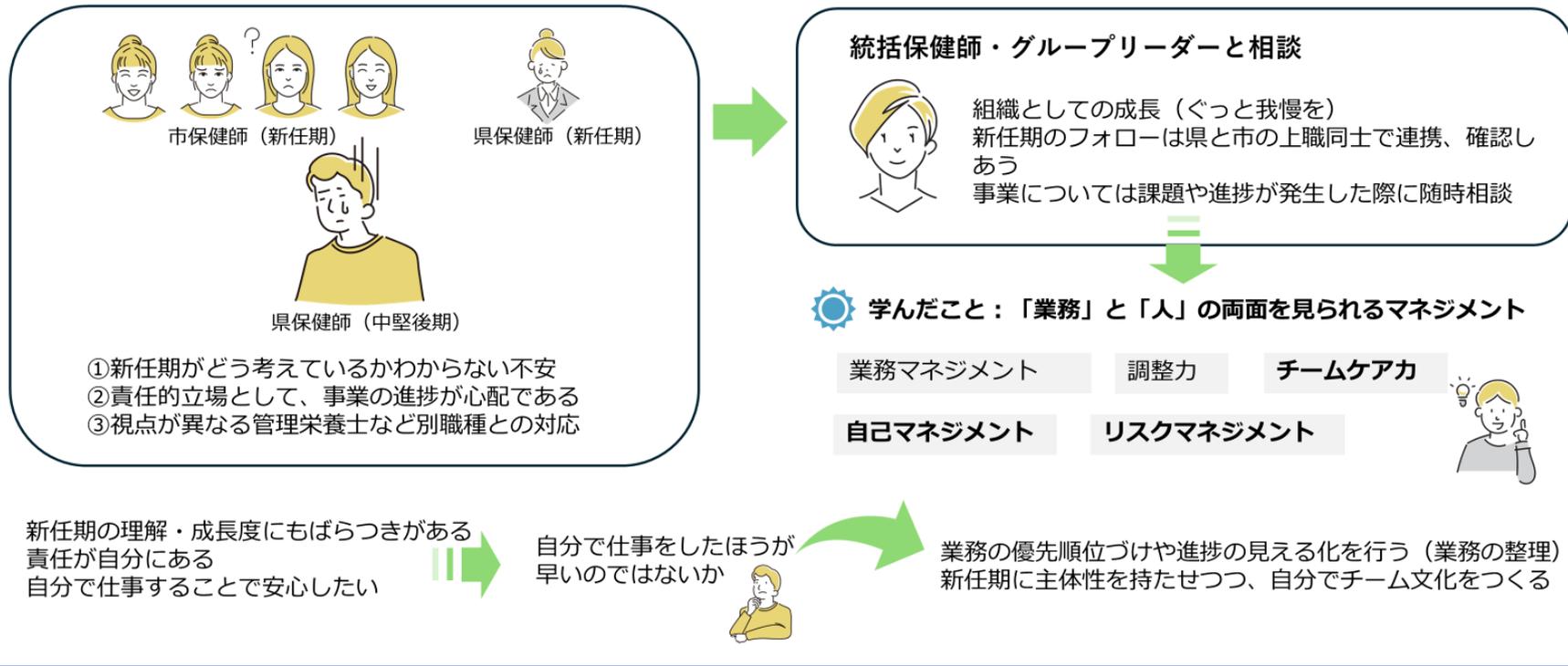
# 実践を通じた重層的人材育成の成果

## ～保健所中堅期保健師作成資料から～

### 中堅後期としての学び（企業・熊谷市との協働事業を通して学んだこと）

#### 中堅後期（キャリアレベルA-3）

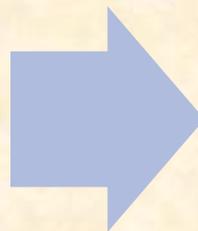
- 役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う
- 主担当として責任を持つ
- 健康課題を明確にして、チーム内で共有し、事業計画を提案する



【熊谷保健所 飛田暢祐主任作成資料】

# 保健師が『組織全体で育ち合う風土』を醸成する重要性

- ① 個人任せから組織学習へ：経験・知恵を共有し、属人化を防ぐ
- ② 実践力の底上げ：若手からベテランまで相互に学び、支援の質が向上
- ③ 困難事例への対応力強化：多職種・多視点で考える文化がリスクを低減
- ④ 働きがい・定着率向上：支え合いが安心感と成長実感を生む



## 【結果】

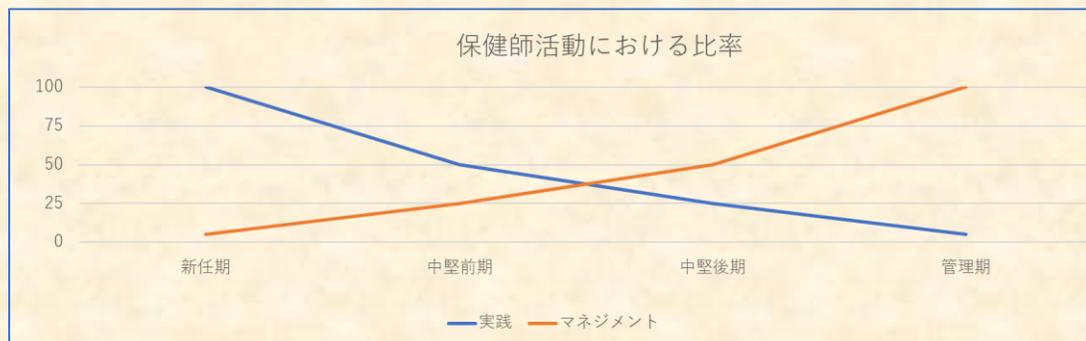
**地域住民への継続的で質の高い保健サービスに繋がる**

# 本日の内容

- 01 ごあいさつ
- 02 人材育成の観点から取り組んだ事例
  - 02-1 統括保健師として本庁で取り組んだ事例
  - 02-2 地域統括保健師として熊谷保健所で取り組んだ事例
- 03 組織全体で育ち合う風土を醸成する重要性
- 04 おわりに



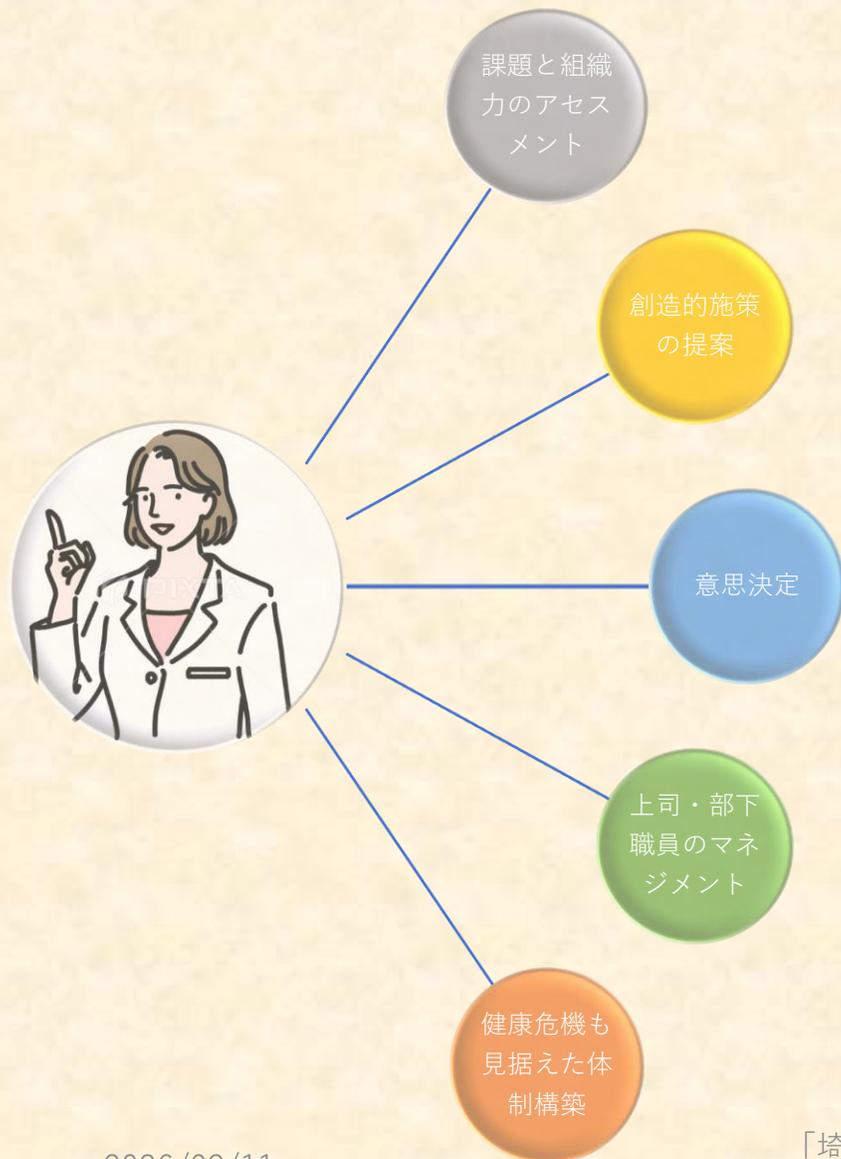
# 保健師活動における実践と人材マネジメント



## 保健師活動における役割の変化

新任期	1 : 9	実践を重ねながらマネジメントを意識する
中堅前期	3 : 7	実践を深めながらマネジメント比率を上げていく
中堅後期	7 : 3	
管理期	9 : 1	マネジメント中心でも実践を手放さない (とともに、実践にこだわらない)

# 統括（管理期）保健師が行う人材マネジメントのコツ



管理期の保健師活動はおもしろい！

職位・所属に拘わらず、**主体的に**人材マネジメントに取り組んでいこう。



## 現状を否定しない

（多様な人材を宝と考える）



## 工夫・創造する



## ポジティブシンキング

ポジティブトライ

ポジティブリード