令和7年度　保健師現任教育　実績報告

	1	2	
保健所名	**南部保健所**	**朝霞保健所**	
管轄地区	戸田市、蕨市	朝霞市　志木市　和光市　新座市　富士見市　ふじみ野市　三芳町	
目標	（保健所） ・専門的な健康課題に関する知識を習得し、関係機関との連携による地域保健活動を実践できる力を育成する。 ・個別支援等から地域の課題を抽出し、新しい事業を展開することができる。 <蕨市> ・平時から災害時対応を想定するという視点をもって事業実施に臨める保健師を目指す <戸田市> ・新任や経験年数の浅い保健師の教育体制を再構築する。 ・組織改正により、各部署の業務を共通理解し、横断的に必要な情報の共有等を行う。	（保健所） ・新任期保健師が保健師としての基本的な視点を身に着けアイデンティティを確認できる。 ・地域の健康課題の明確化と連携協働の取り組みを保健師間で情報共有できる。 ・地域課題に応じた保健活動や事業の企画・展開ができる。	（管内市町） ○組織的な人材育成体制の構築 ・キャリアラダー・人材育成プログラムを活用し、新人～管理期まで一貫した育成体制を整える。 ・経験年数に応じた評価と指導の仕組みを整備。 ○横断的な連携体制の強化 ・保健師連絡会・部会を設置し、庁内の情報共有・課題整理・専門性向上を図る。 ・統括保健師の配置に向けた検討を進める。 ○分散配置でも共通の方向性を持つ ・保健師活動指針の作成 ・共通の目標・意識をもって業務に取り組む体制づくり。 ○災害対応の現状 ・多くの市町で災害時医療救護・保健活動マニュアルが未整備。 ・一部では救護所訓練やWGが動き始めている。	◇新座市 １各キャリアに応じた保健師活動ができるよう計画的に現任教育を実施する。 ２庁内の保健師が情報交換できる場を設ける。（新座市災害時医療救護マニュアル作成を契機に庁内保健師の連絡会議の開催が可能か） ３令和６年度中に「新座市災害時医療救護マニュアル」の作成 ４こども家庭センターの設置に向け、関係部署と調整を引き続き行う。 ◇富士見市 保健師人材育成プログラムを全体で活用し、地域保健に貢献できる保健師を目指す。各自のキャリアと課題を意識し、業務に取り組むことができる。災害時の保健師の対応を明確にし、各自が意識を持ち、有事に動けるようにする。 ◇ふじみ野市 個々の保健師が自身のキャリアについて意識を高め、業務に取り組むことができる。分散配置の中でも、共通の意識と目標をもって業務に取り組む。災害時や感染症拡大時等の非常時の業務の在り方の再考が必要。
実施結果	【地域会議】 １回目：令和７年５月１５日（木）６名参加　　２回目：令和８年３月１８日（水）実施予定 ○管理期保健師情報共有会（南部保健医療圏） １回目：令和７年５月１５日（木）８名参加　　内容：災害時の対応について　情報交換 ２回目：令和８年１月２２日（木）16名参加　　内容：報告①「川口市における災害時保健活動マニュアル策定状況について」 報告②「熊谷保健所管内市町における災害時保健活動マニュアル策定経過について」 【研修】 【新任期保健師研修】 日時：令和７年１０月９日（木）参加者：２１名 内容：「インテークの基本」～想像と創造～　講師：菊池臨床心理オフィス菊池礼子氏 グループワーク：事例を想像して創造する 【中堅期・管理期保健師研修】災害時の健康管理研修 日時：令和７年１１月７日（金）参加者：３３名 内容：報告「令和元年台風19号による水害を経験して」～実態からの学び、備え～ 坂戸市民健康センター　所長 有田さおり氏 講演「避難所における感染症対策」　国際医療福祉大学大学院　医療福祉学研究科　教授　坂木晴世氏 【その他の取組】 <蕨市> 各層、担当業務の研修に参加 <戸田市> ・部局を横断した管理期保健師の連絡会を開催し、教育体制等について協議・共有した。 ・組織改正に伴い、庁内保健師業務連絡会設置要綱を改正した。 ・保健師全員を対象とした、庁内保健師業務連絡会を開催し、各所属から業務内容の報告及びグループワークを実施した。	◆保健所 【地域会議】保健師連絡調整地域別会議2回 第1回：令和7年6月25日（水）17人　第2回：令和8年1月21日（水）20人 【研修】○新任期（1～2年目）対象（拠点保健所研修）　「事業評価（相談対応）」10月9日　21人 講義・GW　菊池臨床心理オフィス　菊池礼子　氏 ○中堅・管理期対象（南部保健所共催）「災害時健康管理研修」「災害時健康管理研修」　11月7日　33人 報告・講義・GW ・「令和元年台風19号による水害を経験して」　坂戸市立市民健康センター　有田所長 ・「避難所での感染症対策（浸水被害）」　国際医療福祉大学大学院　坂木教授 ○管内保健師災害対応研修　講義・GW　　1月30日　36人 ・「災害対応　保健師の役割について考える」朝霞保健所　井ヶ田副所長 ・「被災地短期派遣の振り返りとこれから」　三芳町こども支援課　仲野主幹 【その他の取組】 ・新任・中堅：キャリアラダーに基づく面接 ・新任・中堅所内保健師研修「CROSSほけんしカフェ」の定例開催（R7.11～　月１回　1時間） ・県健康福祉研究発表会発表4件 ・各種研修会参加、事例検討 ・保健所実習の実習指導者サポート ・年度末に個人の担当業務の「業務振り返りと引き継ぎシート」を作成しチーム内共有	◇管内市町 ○研修参加の状況 ・県・保健所主催研修への参加は全市町で実施されており、新任期・中堅期・管理期などキャリアに応じた研修受講が進んでいる。 ・オンライン研修の普及により参加しやすくなったとの声が複数市町から挙がっている。 ・災害対応研修や精神保健、母子保健、在宅医療など、専門領域の研修参加も活発。 ・一部市町では、学会参加や発表を通じて自己研鑽を図る取り組みもみられた。 ○庁内連絡会・部会等の組織的取組 ・庁内保健師連絡会の設置・開催が進展 →　朝霞市、志木市、和光市、ふじみ野市、富士見市、三芳町で開催。和光市は要綱を制定し正式に連絡会を発足。 ・部会活動の活性化 →　災害部会、管理職部会、Study Meeting（若手勉強会）など、テーマ別の活動が広がっている。（志木市、ふじみ野市）富士見市はテーマ別グループワークを継続的に実施。 ○人材育成の取組 ・人材育成プログラムの活用 →　キャリアラダーの自己チェック、面談、育成計画の作成など体系的な育成が進む。 ・プリセプター制度の活用 →　新任期保健師への支援体制が整備されつつある。 ・他部署体験研修の実施 →　中堅気のスキル強化に向けた新たな取り組みとして特徴的。 ○こども家庭センター関連の調整 ・センター設置に伴う庁内調整やケース会議の強化が進んだ。 ○災害対応の取組 ・避難所・救護所訓練、マニュアル整備、アクションカード作成など、災害対応力向上の取組が複数市町で実施。	
評価（現任教育は、計画どおりに行えたか。目的、目標は、どの程度達成できたのか。課題は解決できたのか。）	（地域会議） 戸田市は統括的役割の保健師が交代になったため、対面で情報交換ができたことはつながりができた。 また、2回目の地域会議はオンラインも提案したが、コンパクトな管内ということもあり集合で実施予定。 今年度新しい企画として南部保健医療圏（蕨市、戸田市、川口市、南部保健所）管理期保健師情報共有会を開催した。災害時に互いに助け合い情報を共有する行政機関としてできることを話し合った。 （研修） 朝霞保健所と共催で新任期・中堅期・管理期を網羅した研修を開催。 保健師が平時及び災害発生時に必要とされる保健活動について知識を習得する場と各機関との情報交換する場となった。 <戸田市> 管理期保健師の連絡会を複数回開催し、現任教育や災害時保健師活動等について、情報共有することができた。 庁内保健師業務連絡会を開催し、本連絡会を通して情報を共有することにより、共通理解を図ることができた。	◆保健所 ①年度当初に管内市町にヒアリングを実施。課題の共有とともに各市町が自組織の強みに気づくきっかけとするとともに、地域会議や研修で他市町と共有することができた。 ②「ジェノグラムから相談者を想像する」新たな手法を取り入れることで、参加者間の積極的な意見交換が行われ、相談対応の基本的理解につながった。 ③管轄地域で起こり得る「浸水被害」を想定し、経験自治体からの報告後、演習を実施したことから、具体的なイメージのもと対策を考えることができ、次のステップが明確化、保健師が災害時に果たす役割を再認識することができた。 ④キャリアラダー面談により業務や能力を客観的に振り返ることができ自信につながり適正なジョブローテにも活用できた。 ⑤新任期・中堅期保健師を対象に、今年度新たに所内保健師研修会を定例で開催。日頃の成果を発表する場としても活用し、担当間の相互理解が進むとともに、保健師同士の交流促進と育成支援が図られた。 ⑥所内研修や引き継ぎシートの作成、地区状況を共有する会実施により、各事業や管内市町の保健活動について理解を深めることができた。 ◇朝霞市 庁内保健師連絡会議の開催ができず、幹事会のみとなった。しかし、次年度以降の、体制や保健師の現任教育について検討することができた。R７は経験年数別での研修を企画する予定である。教育の体制を整備することができておらず、課題。災害に関する調整の必要性を共有できたので、今後小グループで活動を進めていく予定である。 ◇志木市 ・人材育成プログラム活用により、個人の振り返りと合わせて志木市の人材育成の課題をまとめた。また、実施結果を所属長や人事課とも共有した。一部、人事ヒアに反映した。	○良かった点 ・研修参加はおおむね計画どおり実施できたとの評価が多い。 ・庁内連絡会の開催により、情報共有や横断的な連携が強化された。 ・人材育成プログラムの活用により、個人の課題把握や育成方針の共有が進んだ。 ・学会参加や発表がモチベーション向上につながった。 ・テーマ別の継続的な会議やグループワークが有意義だった。 ○課題として挙がった点 ・統括保健師の不在・設置準備段階 ・庁内保健師の情報交換の場が十分に確保できていない市町もある。 ・研修内容の庁内共有が不十分。 ・災害対応の調整が十分にできなかった市町もある。 ・面談や育成面接が全員に実施できていない。 ・指導マニュアルの整備が必要。	
次年度計画（概要）（評価をどのように踏まえて、計画を立てるか。）	（地域会議） ・来年度も引き続き継続 ・管理期保健師情報共有会について、災害発生時には、南部保健医療圏は情報を共有することが必須であり、統括保健師がつながっていることが重要である。今年度の話し合いで災害時の受援に備えた地区診断を３市同じシートで作成することになった。この地区診断シートに作成をテーマに来年度開催を続けていきたい。 （研修） ・引き続き朝霞保健所と共催で継続していきたい。 <戸田市> 庁内保健師業務連絡会を開催し、業務内容の理解にとどまらず、保健師活動全般について学び、情報共有できる場となるよう検討する。	◆保健所 ①ヒアリングは今年度同様、市町に出向いて実施予定 ②中堅期を対象に、内容をレベルアップして実施予定 ③災害時保健活動については、南部保健所と合同研修企画予定 ⑤新たな取組みであるため、年度で評価の上、継続予定 【その他】 管内７市町の連携強化のため、ナレッジマネジメント研修の導入を検討	○組織体制の強化 ・統括保健師の設置・役割整理を進める市町が増加 ・庁内保健師連絡会の定期開催・部会活動の継続 ○人材育成の体系化 ・キャリアに応じた研修参加の継続 ・面談・振り返りの実施体制の強化 ・指導マニュアルの整備 ・他部署体験研修の継続 ○災害対応力の向上 ・災害時マニュアルの整備・見直し ・避難所・救護所訓練の継続 ・庁内での災害対応に関する学習機会の拡充 ○こども家庭センター関連の連携強化 ・ケース会議や調整会議の継続 ・センター設置に伴う役割整理と研修の充実 ○情報共有・伝達研修の強化 ・研修参加者による庁内共有の仕組みづくり ・チャットや媒体を活用した情報共有の継続	

令和7年度　保健師現任教育　実績報告

	3	4	5
保健所名	**春日部保健所**	**草加保健所**	**鴻巣保健所**
管轄地区	春日部市・松伏町	草加市・八潮市・三郷市・吉川市	鴻巣市、上尾市、桶川市、北本市、伊奈町
目標	【共通】 ・管内全体で人材育成をおこなう体制づくり・組織横断的つながりを強化し、健康危機に備える・統括保健師の配置を推進する （保健所） ・個別支援等から地域課題を抽出し、地域課題に応じた保健活動や事業の企画展開ができる。 ・担当外業務を体験することにより、必要な知識とスキルの習得と幅広い視野を持ちながら業務に従事し専門能力を高める ◇春日部市 ・部署を超えた保健師間のつながりを保てる・個々の職員のスキルとモチベーションが向上する ・各部署の保健師が抱える課題を共有できる・各保健師が災害時対応に自信がもてる。 ◇松伏町 ・保健師個人としてのスキルアップ ・他部署の保健師状況の役割・課題について情報共有することができる。 ・分散配置先の保健師も現任教育を受け、配置先での定着が図られる。 ・町内での統括保健師の町での役割が明確になる。 ・保健師業務の見直しや整理ができる。	・管内全体として、保健師の現任教育を検討、実施する。 ・組織横断的つながりを強化し、健康危機に備える。	◇保健所 すべての保健師が、自分の能力や課題を自覚し、資質向上に向けた努力を行う。 個別支援スキルの向上により、自信を持って相談対応ができる。 保健師としてのｱｲﾃﾞﾝﾃｨﾃｨを持ち、ﾜｰｸﾗｲﾌﾊﾞﾗﾝｽに配慮しながら、生き生きと保健師活動ができる。 全ての保健師が、常に専門性・責任性を意識し、法律に即した保健師活動が展開できる。 ◇管内市町 ・すべての保健師が、自分の能力や課題を自覚し、資質向上に向けた努力を行う。 ・個別支援スキルの向上により、自信を持って相談対応や事業展開ができる。 ・保健師としてのｱｲﾃﾞﾝﾃｨﾃｨを持ち、ﾜｰｸﾗｲﾌﾊﾞﾗﾝｽに配慮しながら、生き生きと保健師活動ができる。
実施結果	【地域会議】 1回目　　令和7年5月22日（木）AM　4月春日部市・松伏町にヒアリング実施　今年度の取り組みの検討　統括保健師の設置に向けた情報共有など 2回目　各市町ヒアリングを実施　春日部市　令和8年3月19日松伏町　　令和8年3月9日 【研修】 【拠点保健所における人材育成研修】 東部ブロック保健所現任教育打ち合わせ　　①令和7年5月26日　研修計画検討②令和8年3月10日　今年度のまとめ 地域診断とPDCAサイクルによる事業評価研修 講師：文京学院大学　教授　米澤純子先生　①@和7年10月24日18名参加ファシリ4名②@和7年12月5日18名参加ファシリ4名 春日部保健所拠点管内災害対応研修 講師：千葉県立保健医療大学　准教授　雨宮有子先生　対象：管理期保健師、防災対策主管課等　①@和7年7月17日　55人参加　②@和8年1月21日　57人参加 【その他の取組】 【管内】 ・精神保健、母子保健担当が事例検討や相談の受け方など個別支援スキル向上につながる研修を実施した。 ・職場外教育（保健所職員が市町実施の保健事業に参加） 【保健所】 ・関係団体等が開催する研修や交流会への参加 （結核研究所、国立保健医療科学院等） ・健康福祉研究発表会において発表（３演題） ・事業評価を共有する機会をもった(PDCAシートの作成) ◇春日部市 ①新任期研修 令和７年６月２７日（金）実施 内容：（１）情報交換・共有（全体）（２）市の特徴の再認識と保健師業務の振り返りを通し、人材確保に向けての意見交換及び春日部市保健師募集媒体づくり参加者：９名 ②－１　第１回庁内保健師研修（主任級以上研修） 令和７年７月２９日（火）実施 内容：「春日部市地域防災計画」から保健師が求められている役割や、保健活動の課題を共有し、災害時の保健活動マニュアルを作成する。 参加者：１７名（うち、危機管理防災課３名、春日部保健所２名） ②－２　第２回庁内保健師研修　令和７年１１月１７日（月）実施 内容：第１部：講話「被災地支援活動講話～石川県七尾市避難所～」 第２部：「春日部市地域防災計画」から保健師が求められている役割や、保健活動の課題を共有し、災害時の保健活動マニュアルを作成する 対象：第１部：庁内保健師（全員）　第２部：庁内保健師（主任級以上） 参加者：第１部２０名、第２部１４名（１部、２部ともに、うち、危機管理防災課３名、春日部保健所１名） ③未実施　※「春日部保健所拠点管内災害対応研修」に参加することで換えた 【その他の取組】 統括保健師設置に向けて　本市の現状、先行自治体の要綱を参考に設置要綱案を作成し、主査級以上職員で意見交換（９月、１月）、全保健師に周知、説明（１月） 令和８年３月設置要綱制定予定 ◇松伏町 研修 【国研修参加】 ・9/9　10/16　11/27市町村管理者育成研修 【県研修参加】 ・7/30　11/18　プリセプター研修・8/20管理期研修・10/24　拠点保健所人材育成研修・12/3　保健師ステップアップ研修　・12/4拠点保健所人材育成研修・12/22トピック研修 【危機管理研修】 ○町内実施　7/30危機管理研修　内容：HUG体験　参加者：災害時避難誘導班所掌課職員等（町職員11人、保健所職員2人）・2/10災害対応研修　内容：危機管理概要、備蓄資材等の視察　参加者：町職員12人 ○県他参加 5/23　感染症危機管理研修・7/14　1/21　拠点保健所災害対応研修・7/25　10/1　東部・利根地域健康管理研修・10/5防災訓練（医師会トリアージ訓練） 【その他業務ごと研修】多数 会議等 4/16保健所との現任教育打合せ会議・5/22県市町保健師連絡協議会（地域会議）・7/3小規模自治体等保健師確保モデル事業説明会・2/18町管理期保健師会議 その他 ・キャリアラダーの自己確認の促し・年度末に向けて業務概要作成予定・保健師活動PR作成	【地域会議】 ○第1回 R7.5.22（木）集合開催　12名参加 各所属の現状と課題、R7現任教育計画等について情報交換を実施。 ○第2回R8.2.26（木）集合開催　9名参加 現任教育振り返り、R8に向けての意見交換、情報交換等 ○メール等で随時情報共有実施 【研修】 保健所・市保健師対象の研修会 ○拠点保健所主催研修会への協力・参加 ・「春日部保健所拠点管内災害対応研修」地域別会議で出された意見を東部地域保健所間で共有し、拠点保健所主催の研修会を開催した。 草加保健所、管内各市の保健師が参加した。 ○管内保健師研修会 ・みる・つなぐ・動かす地区診断研修（新任期保健師対象）テーマ　「災害発生時の避難所における保健活動を考えてみよう」全4回　15名参加 ・インテーク研修（新任期保健師対象）テーマ「初期相談における情報収集とアセスメントについて」16名参加 ・管内保健師業務相互研修　延45名参加 保健所保健師等対象の研修会等 ○所内保健師勉強会（新任期保健師対象）講師は中堅期職員　全6回、記録の書き方、研修・会議の企画、相談の基本、所長講話等 ○所内研修（新任期保健師必須）「保健所における災害時の初動対応～D24Hを学ぶ～」 【その他の取組】 ○所内担当制による保健師キャリアラダー面談 ○2.3年目保健師による学生実習オリエンテーションの実施 ○アクションカード作成ワーキンググループへの参加（リーダーに中堅保健師、新規採用保健師必須） ○グループ会議での業務報告会「私の推し事業」 ○所内ＯＪＴとして担当外業務の経験	【地域会議】 ○第１回 日時：R7.5.22（木）10:00～11:30　　会場：鴻巣保健所　健康相談室　参加者：15人 内容：①保健師現任教育の現状と課題について②管内保健師現任教育計画（案）について③保健師活動に係る情報交換 ○第２回 日時：R8.2.17（火）9:30～11:30　　会場：鴻巣保健所　健康相談室　参加者：14人 内容：①保健師現任教育の実施結果について②ワーキンググループからの実施報告③意見交換と来年度の計画 【研修】 ○新任期・中堅期保健師研修 ①相談研修　10/14 9:30- 11:30 保健所健康相談室　菊池礼子講師　講義とグループワーク　18人 ②地域特性共有シート策定WG　保健所健康相談室　9/9 13人 ③拠点保健所PDCA研修への参加 12/3　7人 ○中堅期・管理機期研修 ①災害時保健活動マニュアル策定WG　保健所健康相談室　9/9　11人　12/23　12人 ②拠点保健所研修への参加 ・災害時保健医療活動の基本　7/15 13人　・D24Hの活用について　8/7　17人・人材育成研修　1/30 11人 ○専門研修 母子保健　虐待予防ﾈｯﾄﾜｰｸ母子への支援 11/7 26人　講義　田熊喜代巳公認心理師 虐待予防相談支援研修　1/29　25人　ｸﾞﾙｰﾌﾟﾜｰｸ　田熊喜代巳公認心理士 精神保健　講演会ﾊﾟｰｿﾅﾘﾃｨ障害　6/5 50人　　上尾の森診療所大坪将臨床心理士 講演会発達障害　9/4 43人　　上尾の森診療所大坪将臨床心理士 【その他の取組】 ○キャリアラダーの自己チェックの実施 ○保健所の新任期等保健師の市町母子保健事業の見学実習：2人1/20　3歳児健診　　1/14　1歳6か月児健診　　1/30 3/17　4か月児健診 ○鴻巣保健所管内保健衛生活動連絡協議会 保健部会での活動 6/6　7/23　9/10　10/2　11/7　12/5　2/6　3/19
評価（現任教育は、計画どおりに行えたか。目的、目標は、どの程度達成できたのか。課題は解決できたのか。）	【地域会議】 ・管内で共通する課題から研修を企画することができた。 ・管内２市町ともに統括保健師の配置ができた 【研修】 東部ブロックとして地域課題を共有した上で、研修等の企画、実践ができた。 新任期の参加者が多く、事前課題の作成について課題がある。住民目線で健康課題を考えることの大切さや、保健活動の意義の気づきにつながった。 各自治体の災害時保健活動に関する意識の向上、各市町における災害時保健活動マニュアル作成の一助となった。保健所と市町が課題を共有するとともに顔の見える関係につながった。統括保健師配置の推進につながった。 ◇春日部市 ①本市の特徴や、日頃の業務を振り返る機会となった。また、日頃接点の少ない他課職員との情報交換ができ、つながりづくりにもつながった。 ②－１春日部保健所拠点管内災害対応研修で学んだ内容を踏まえ、本市の体制の現状と課題を共有できたが、災害時保健活動マニュアル作成着手までには至らなかった。 ②－２活動講話を聞いたことで、実際の状況をイメージしやすくなった。マニュアル作成を変更して、アクションカード作成としたが、具体的な動きを考えることができ、今後も続けていく動機付けとなった。 ②－１，２共通　情報交換の機会となり、所属課以外の業務への理解につながった。危機管理防災課の参加が得られたことで、双方の立場での考えや状況を共有することができた。 ③「春日部保健所拠点管内災害対応研修」を踏まえ、本市に落とし込んだ内容で②を実施することができた。 ◇松伏町 «共通» 情報共有したことで研修等は各部署から参加できた。 «研修» ・小規模自治体として抱える問題の整理に繋がった。 ・スキルアップの向上だけでなく課題の共有をすることで夫々振り返りのきっかけになった。 ・災害時の危機管理意識の向上に繋がった。体験型の研修は課題や役割の見える化の一助となり、具体的な行動計画を作成する前準備になった。 «会議» 連携強化や視野を拡げるきっかけにもなった。 «その他»	【地域会議】 ・各所属の現任教育等の課題を共有できた。 ・「管内全体で人材育成に取組む」ことへの合意形成を図ることができた。 ・2回の対面開催により活発な意見交換ができ、管理期保健師同士の良好なコミュニケーションを図ることができた。 【研修】 ・拠点保健所主催の研修会に協力、参加したことにより、保健所管内の枠を越えた広域的な視点で災害対応について考えることができた。 ・「みる・つなぐ・動かす～」県・市の枠を越えた新任期保健師同士の交流が活発に図られ、成果発表では各所属の先輩保健師から前向きなフィードバックが多数得られた。先輩や上司にとっても新任期保健師の成長を実感できる良い機会となった。 ・所内保健師勉強会では、中堅期保健師が講師として参加することにより一方通行ではなく、相互に学びあう機運が醸成された。 ・災害時対応に関する一連の研修等を通じ、保健師としてのみでなく、組織の一員として担うべき役割について理解を深めることができた。	【地域会議】 年度初め、年度末の２回開催でき、現任教育の現状や課題、保健師の配置や災害時に向けた体制整備等について情報交換できた。またWGについて来年度も実施することで合意が得られた。 【研修】 　WGでは災害時に必要な情報、地域資源等について学ぶことができている。また各市町のマニュアルを作成することができた。作成することで庁内での連携が深まったり、防災計画等も学ぶことができた。 相談研修では実践力の向上を目的に事例を用いてグループワークを行い保健師の相談のスキルアップを図った。 母子研修会は虐待予防を目的に、ハイリスク母子のアセスメントや母支援について母の背景を知ることの大切さを学ぶことができた。 精神保健ではグループワークで他機関とのつながりがもてて有意義であった。 拠点保健所研修では他の自治体の取り組みを知ることができたり、事業の振り替えができた。 D24H機能を知ることができ大変参考となった。 【その他】 自分たちが知りたい、学びたい情報を習得することができた。また共に計画を立てたりとの協働を通して管内の保健師同士、共に学びあう関係が深まっていると思われる。 鴻巣保健所管内保健衛生活動連絡協議会へは積極的に参加し協働していく。
次年度計画（概要）（評価をどのように踏まえて、計画を立てるか。）	【地域会議】 ・ヒアリング等から課題を共有し、効果的な取組を検討する 【研修】 ・オンラインを活用し継続実施 ・令和４年から４回目の開催であり、近年の人材育成課題やニーズを把握し、参加対象者や内容の見直しを行う ・今年度の研修後に保健所及び市町が実施した取組を共有したり、最新の知識や情報が得られる研修を企画する 【その他の取組】 ・管内市町の相談支援力アップにつながる研修の継続 ・受講後復命をおこない学びの共有を行う機会をつくる ◇春日部市 ①ブラッシュアップして引き続き実施していく。 ②災害時の保健活動をテーマに引き続き実施する。マニュアル、アクションカード作成は、若手職員を含めたワーキンググループをつくることを検討する。保健所にも引き続き協力をいただきたい。 ○分散配置による課題を踏まえ、保健師間の顔の見える関係づくりを促すため、定期的な情報交換会を設定していく。 ◇松伏町 ・職員数が少なく兼業も多いため高いスキルが求められるが、研修や会議に参加しずらい環境にある現状。 ・キャリアレベルに応じた研修会の参加 ・災害時活動マニュアルや行動計画の見直し・訓練について県の協力を得たい。 ・ZOOMによる研修や会議が増加しているが対面の企画には可能な限り参加を促したい。 ・保健師活動指針やラダーの利用方法については新体制で検討する。 ・町の課題や求めを明確にすることは受援力の1つと認識する。今後の協力体制については県と町の保健活動の違いを理解した上で検討することが必要と考える。	【地域会議】 ・開催時期の調整（市議会との重複を避ける） ・現任教育においては災害対応をテーマにした取組を継続する。 【研修】 ・拠点保健所主催の研修会への協力、参加。 ・新任期保健師及び中堅期保健師対象の研修会を検討する。 ・新任期～管理期保健師まで幅広く「顔の見える」研修会を開催することにより、管内保健師の交流機会を増やしたい。 【その他の取組】 ・所内保健師勉強会においては、保健師業務のみでなく、社会人としてのマナーや財務、文書管理など新任期に学ぶべき業務を盛り込むことを検討中。 ・アクションカードを用いた研修の開催。 ・管理期職員を含めたOJTの実施。	【地域会議】 ﾘｰﾀﾞｰ的役割を担う保健師が、管内の保健師の人材確保・育成等について情報交換・検討を目的に来年度も２回程度開催する。 【研修】 分散配置により保健師の専門性が薄れていかないようにまた専門性を発揮できるように研修内容を検討していく。また中堅期のスキルアップについて効果的な研修を検討していく。 ２つのWGは引き続き実施し、より実働的なものにブラッシュアップしていく。 災害対策研修はより具体的で実働的な内容とし実践力を高めていく。 健衛生活動連絡協議会研修については、鴻巣保健所管内ならではの保健衛生活動連絡協議会保健部会に積極的に参加し、所属の異なる保健師と交流し、連携強化を図ると共に、専門的知識の獲得に努める。 【その他の取組】 ﾁｪｯｸｼｰﾄを用いた自己評価や市町の母子保健事業の見学実習は、継続実施していく。

令和7年度　保健師現任教育　実績報告

	6	7
保健所名	**東松山保健所**	**坂戸保健所**
管轄地区	東松山市、滑川町、嵐山町、小川町、ときがわ町、川島町、吉見町、東秩父村	坂戸市、鶴ヶ島市、毛呂山町、越生町、鳩山町
目標	○保健師業務に関連した専門研修への受講及び事例検討会やＯＪＴにより保健師としての資質を向上させる。 ○評価の重要性、評価指標について理解し、PDCAサイクルにより保健関連施策を展開していくことができる。 ○専門的な知識に加え、連携・調整に係る能力、行政運営や評価に関する能力を身につける。 ○健康危機対応に備え、平時から地域を意識し、地域特性を理解した保健活動ができる。 ○市町村の通信環境に配慮した上で、デジタルを活用したWeb研修、会議等の開催により職種内、多職種連携を推進する。 ○専門職同士の連携・共有の場の確保。	・中堅期保健師が、他自治体の中堅期職員との交流を深め、情報交換や関係構築を強化し、健康課題の解決に向けた事業の検討・企画・立案を主体的にできる。 ・新任期保健師が、チームの中で自身の到達目標を明確化し、目標に向けたサポートを受けることができる。 ・管理期保健師が、人材育成や採用に向けて、効果的な取り組みをできる。 ・限られた人員体制下で業務が円滑に進められるようDXの推進や情報交換により、業務の円滑化を図る。
実施結果	【地域会議】２回開催 開催日：①令和7年6月9日②令和8年2月25日 会　場：東松山保健所　大会議室　参加者：①10人②9人 内　容：①・管内における現任教育の取組み ・保健師活動に係る課題と計画 ②・今年度現任教育体制の評価と来年に向けての課題及び計画 【研修】 ○母子保健支援者研修（中堅期） 開催日：①令和7年9月19日　②令和7年12月8日 会　場：東松山保健所　大会議室　参加者：①15人　　②20人 内　容：①モデルミーティング②事例検討 講　師：①保健師のための相談室なごみ　塚原洋子氏　②千葉大学　佐藤太一氏 ○新任期・中堅期保健師研修会 開催日：①令和7年12月24日②令和8年1月27日 会　場：東松山保健所　大会議室 参加者：①14人　②10人 内　容：①・拠点保健所研修におけるｵﾝﾃﾞﾏﾝﾄﾞ配信の視聴「PDCAｻｲｸﾙで事業を回そう」※ ・グループワーク ・話題提供「地区診断の力で見える健康課題」 ②・グループワーク 講　師：①東京家政大学　山口佳子氏（動画） ○拠点保健所主催研修（狭山保健所保健師人材育成研修） 形　態：令和7年11月25日～令和8年1月末までのオンデマンド研修　　※新任期・中堅期保健師研修第1回の中で視聴 ○管理期保健師研修（地域会議と同時開催） 開催日：①令和7年6月9日　②令和8年2月25日 会　場：東松山保健所　大会議室 参加者：①10人　②　9人 内　容：①・キャリアラダーの理解と活用②・キャリアラダーの理解と活用～1年度振り返りと実践報告～ 講　師：保健師のための相談室なごみ　塚原洋子氏 【その他の取組】 ○所内研修会（事例検討、ｷｬﾘｱﾗﾀﾞｰ相互ﾁｪｯｸ、業務振返り等） 参加者（延）：保健所６５人、他１９人（２月末現在）	【地域会議】 ① ６月２４日 ・現任教育体制及び業務の取組状況 ・採用活動と人材育成の取組み ・情報交換 ② 令和８年１月３０日 ・今年度の現任教育体制の評価 ・来年度の現任教育計画 ・情報交換 【研修】 ■保健所主催研修 ①中堅期保健師研修 第1回8/8 依存症支援について、交流会 第2回12/5 「私の担当事業紹介」「わが街の魅力！」発表交流会 ②業務毎の研修（母子、精神保健、難病、感染症） ■拠点保健所研修 ○中堅期研修　（動画研修）「PDCA ｻｲｸﾙに基づく事業評価と事業提案力の育成」 東京家政大学 教授 山口佳子氏 ・11/26 拠点保健所研修動画視聴会、交流会 ■県及び保健医療政策課の研修 ○「地域保健福祉関係職員研修」への参加 【その他の取組】 ・ｷｬﾘｱﾗﾀﾞｰに基づく面談（新任期） ・分野ごとの連携会議や研修の場を活用
評価（現任教育は、計画どおりに行えたか。目的、目標は、どの程度達成できたのか。課題は解決できたのか。）	【地域会議】 ○年2回前期と後期に開催し、意見交換をしたことで、人材育成研修の計画をより適切な内容に修正することができた。管内の管理期保健師が集まり、人材育成や地域課題を共有する場の必要性は大きい。 【研修】 ○ｸﾞﾙｰﾌﾟの強みと個別支援の大切さという両輪を体感した演習と、事例検討会を実施した。特に事例検討会は支援技術の習得のみならず支援者のエンパワメントにも有効であると認識した。 ○昨年度まで実施したNM研修について、市町村の通信環境や開催時間に配慮して形態を変更した。 拠点保健所研修がｵﾝﾃﾞﾏﾝﾄﾞ研修となったことから、保健所に集合してPDCAｻｲｸﾙに基づく評価についての動画を視聴し、後日、各自で作成した事業評価シートを発表し合う、2部構成としたことと、グループワークを中心としたことで、参加者がお互いに学び合い、連帯感が高まり、保健師活動へのﾓﾁﾍﾞｰｼｮﾝｱｯﾌﾟにつながった。 ○現任教育を担う管理期保健師が自組織の現任教育状況や課題について思いや経験を言語化し共有することで、保健師としての専門性を再確認することができた。また、管内保健師の共通理解の促進により、保健師としての専門性に立ち返り、所属組織での人材育成に活かすことができた。○現任教育の役割を担う管理期保健師が、自組織の現任教育状況や課題について思いや経験を言語化し共有することで、保健師としての専門性を再確認することができた。 【その他】 ○毎月実施し、所内保健師と時に市町村保健師が相互に実践力を高める機会になった。	【地域会議】 ① ６月２４日 「採用活動と人材育成の取組み」について、近隣自治体間での情報交換をすることができた。 ② １月３０日 左記の議題について、情報交換ができた。 【研修】 ■保健所主催研修 ①中堅期保健師研修 第1 回は、研修が主であり、自己紹介程度であったが、第2 回では各自事業発表を主とし、活発な意見交換がされ交流することにより、中堅期保健師の役割について考察する機会とできた。 ②業務ごとの研修に参加 ■拠点保健所研修 ○中堅期研修　（動画研修） ・各自での視聴に加え、 視聴会＋交流会の機会を設け、視聴内容の振り返りや意見交換することで、研修効果の向上ができた。 ■県及び保健医療政策課の研修 ○各自参加
次年度計画（概要）（評価をどのように踏まえて、計画を立てるか。）	【地域会議】 ○年2回開催（6月／2月） 管内は、小規模な自治体が多く、各自治体での現任教育の実施は常に課題となっている。 会議の中で、地域課題を解決するための方策を検討していく。 【研修】 ○新任期・中堅期 ・拠点保健所研修を引き続き実施。 ・PDCAｻｲｸﾙに基づく事業評価をテーマに、管内保健師が語り合い、学び合う場を提供し、比企地域全体で育ちあうことを目指す。 ・事例検討会やロールプレイなどを通し具体的な支援技術の向上と管内保健師の連帯感の醸成を進めていく。 ○管理期 ・会議や研修の中で、地域自治体間の情報共有を図り、効率的、効果的な現任教育の事業展開を行う。 ○分散配置により、人材育成研修への参加機会がない部署もあるため、保健師としての人材育成の必要性を理解し、保健師間の横断的なつながりを作っていく。	【地域会議】 ① ５～６月頃に予定 ・現任教育体制及び業務の取組状況 ・採用活動と人材育成の取組み ・情報交換 ② １～２月頃に予定 ・現任教育体制の評価・ ・来年度の現任教育計画 ・情報交換 【研修】 ■保健所主催研修 ①新任期・中堅期保健師の配属状況に応じ、研修管内の新任期、中堅期保健師の情報交換と交流を主にした研修を検討 ② 業務ごとの研修会 ・担当業務毎に把握した地域課題から次年度の研修を企画予定 ■拠点保健所研修 ○検討予定 ■県及び保健医療政策課の研修 ○各自参加

令和7年度　保健師現任教育　実績報告

	8		
保健所名	**狭山保健所**		
管轄地区	保健所、所沢市	飯能市、狭山市	入間市、日高市
目標	◆保健所 ○新任期保健師が、PDCAによる保健師活動を確認すると共に、仲間と語り合うことで保健師のｱｲﾃﾞﾝﾃｨﾃｨを確認、醸成できる ○地域診断等根拠に基づき、個別課題から地域課題への視点及び活動の展開、予防的介入の重視等の視点から、既存の活動や事業を評価し、事業の見直しや新たな事業を展開できる ○処遇困難事例の事例検討会により、アセスメント力、個別支援能力が向上し、専門性の高い保健師活動ができる ○コロナの経験を活かし、新たな感染症や健康危機に備えての課題を検討することにより健康危機管理能力が向上する ◆所沢市 ○専門能力と行政能力を備え効果的、効率的な健康施策を推進することができる。 ・人材育成については、県・さいたま市の保健師人材育成プログラムを活用するとともに、市独自の保健師人材育成について市職員全体の人材育成動きを確認しながら検討をすすめる。 ・各課の保健師が、情報交換や相談、協働できる環境づくりをすすめる。 ○予防的視点で健康づくりに関われるよう専門性を高め、知識や技術の向上に努める。	◆飯能市 ・特に経験年数の浅い職員の不安が軽減され、一体感ややりがい、達成感、自己の成長が感じられるような職場づくり。 ・県キャリアラダーに沿った技術を身につける。 ・課を超えて連携できる環境づくり。 ・情報共有や意見交換ができる場づくり。 ・人材育成、組織体制を構築する ◆狭山市 ・保健師らしい活動が出来る。 ・配属先に捕らわれず、保健師のフェーズに合せ研修の機会が平等にある。 ・相談しやすい環境がある。	◆入間市 ・保健師の専門性を高め、資質の向上を図ることにより地域住民のために質の高い保健師活動が展開できる保健師を目指す。 ・地区担当制を推進することにより地域のニーズから健康課題を把握するための地域診断を実施し、その内容を分析し、行政課題とすることができる能力を身につける。 ◆日高市 ・保健師として資質の向上を図り、専門性を高める。 ・地域の現状を把握し、必要な事業展開を図る力を持ち、地域保健に貢献できる保健師を目指す。 ・担当する事業について、主担当として事業展開できる。 ・中堅後期以降の保健師が、事業を通して新任期・中堅期の保健師への指導を行うことができる
実施結果	◆保健所 【地域会議】 ○保健師連絡調整地域別会議　第1回R.7.5.27　15人　第2回R8.3.18　14人（予定） 【研修】 <新任前期研修>※対象者が少数のため、別研修に変更。 <新任後期～中堅前期研修> テーマ：「地域の健康課題を明確にし、事業の見直し・提案についての考え方を習得しよう」～PDCAサイクルに基づく事業評価と事業提案力の育成～（3年計画の2年目）講師：東京家政大学教授　山口佳子氏 ○拠点保健所研修,11月～2月,オンデマンド参加者：保健所29人、市町村30人 ○保健所別研修,R8.2.10,対面参加者：保健所5人、市9人 <保健師専門研修> ○地域アセスメント（地域診断）の実践　助言者：元埼玉県人材政策局長（保健師）谷戸典子氏、R7.11.20（木）、R8.3.6（金） ○災害対応研修「被災者支援を行ううえで知っておきたいメンタルヘルス」、R8.3.18　講師：埼玉県立精神保健福祉センター 企画広報担当主査　吉田　太郎　氏 ○災害対応所内研修　R7.6.3 ○母子保健専門研修　年５回（6,8,10,12,2月延べ99名参加）「ハイリスク母子事例検討会」 講師：駒井秀次医師(所沢ﾒﾝﾀﾙｸﾘﾆｯｸ) 小笠原美江臨床心理士 ○精神保健専門研修「ひきこもり事例検討会」全体研修会1回67人、各市事例検討会計5回 講師：菊池礼子臨床心理士（菊池臨床ｵﾌｨｽ） ○健康危機（感染症）訓練 ①防護服着脱訓練　年4回（管内市保健福祉職員含む） ②搬送訓練　R8.3.3(火)　防衛医科大学校　病院、埼玉石心会病院との合同訓練 【その他の取組】 ○県研究発表会・学会等発表の支援 ○県・保健所その他が実施する研修参加 ○面接の実施（2回） ○他担当事業への参加 ◆所沢市 【地域会議】 配属部署により、開催される会議において、関係課や関係機関とともに課題共有、解決に向けた検討、ネットワークの構築を図った。 【研修】 県や保健所主催の研修会、予算を伴う研修会（恩賜財団母子愛育会など）、その他関係機関主催の研修会など様々な研修に関して積極的に情報提供を行い、参加を促した。 【その他の取組】 ・日頃から業務や地区活動についての情報交換を行い学び合うことに加え、年度末には事業評価を実施。 ・助言者を招いた事例検討会を9回実施（こども家庭センター）。グループ内での事例検討は適宜開催。 ・新人育成に関しては、「新規採用職員目標達成プログラム」等に沿って実施。プリセプターを中心にグループ内の職員がサポートし成長を促した。 ・全所属保健師対象の研修会（保健師連絡会議）を２回開催した。 ■第1回（7月）は各課の活動報告の他、グループワークを実施。他部署の保健活動についての情報交換や交流する機会とした。 参加者45名。 ■第2回（2月）は、新任期の保健師も多いこと考慮し、危機管理室の職員から「市の（発災時の）基本的な危機管理体制」等、災害対応に関する基本的な内容を学ぶ機会とした。この他、被災地派遣に関することなど、国の最新の動向や中核市保健所視察の結果なども共有した。参加者36名。 ・代表保健師会議（各部の代表による）を年２回開催。災害時保健活動や保健師連絡会議の内容、保健師人材育成について検討したほか、情報共有を行った。	◆飯能市 【地域会議】 (1)地区別地域連携会議に参加。(2)精神保健福祉部会、障害児部会に隔月で参加。(3)要保護児童対策地域協議会実務者会議に参加 (4)市町村保健師連絡協議会（成人部会、母子部会、高齢者部門、保育部門）に参加(5)重層的支援体制整備事業の検討会に6回/年参加。 (6)こども家庭センター合同ケース会議を毎月実施。 【研修】 (1)職員課が行う研修会（採用年数・職位別）に参加。(2)埼玉県、保健所主催の研修会に参加。 (3)飯能日高保健師業務研究会に参加。→今年度は、「こどもの発達」の研修会を実施した。 (4)自殺対策として支援者研修会を開催。 (5)介護支援専門員協議会と相談支援連絡会との共催で他職種連携研修会を開催。(6)市内の精神科病院での研修会（時間外）に参加。 【その他の取組】 (1)保健師連絡会議を実施。 ・各所管における保健師活動報告・保健師活動指針における評価方法の検討・地区診断の発表 ◆狭山市 【地域会議】 高齢者の圏域会議　9回　障がい者の自立支援会議　6回　重層的支援会議　7回　利用者支援会議　5回　要保護児童対策地域会議　実務者会議　毎月 他研修へ出席、出席者からの報告・情報共有 【研修】 ・職位別の職員研修に参加　オンライン・本庁舎・広域連合 ・事例検討会　７回／年　母子事例　・虐待関連ケース　成人事例　・ひきこもり　関係機関：狭山保健所、市関係課 ・埼玉県・関連機関・専門団体等の各種研修　研修会場またはオンライン 【その他の取組】 ○保健師定期連絡会　４回　ポピュレーションアプローチ・防災等 ○保健師カンファレンス　月1回 ○ポピュレーションアプローチ・市職員に心身の健康管理講座の実施　１回・健康情報のパネル展示 ・むし歯予防デーや子どもフェスティバル等、市イベントでの健康教育 ・子育てアプリや、コミュニティビジョン、横断幕等による健康情報の周知 ○業務の見直し 継続実施すべきか・実施可能な方法を検討の上、市内各所で事業実施ができるように調整を行い、関係者との協議やデモンストレーションの実施をした。 （妊娠期低リスク）新生児訪問後ハイリスクとなったケースについてこども支援課・保健センターで合同カンファレンス開始　9月開始、毎月開催 個別ケースについても以前より柔軟な2課協議ができている	◆入間市 【地域会議】 ・こども家庭センター合同ケース会議12回・子育てカンファレンス１２回・児童発達支援センターとの連携会議　隔月・医療ケア児の連携会議 ・子育て支援センターの会議　オンライン、対面・要保護児童対策地域協議会実務者会議１２回 ・福祉と教育と保健の連携会議　年に３回程度発達障害等に支援を中心としたネットワークの構築 ・精神保健相談担当者会議：精神障害者の進行管理　狭山保健所、市関係部署（隔月） ・相談支援事業所連絡会（月に１回）情報交換事例検討を通して、日ごろの連携を強化する ・自立支援型地域ケア会議（高齢者支援課）、相談支援事業所連絡会、地域包括支援センター連絡会に定期的に参加し、他機関との連携強化を図っている。１２回【研修 ・人事課が行う研修（採用年数、職位、応募）・基本技術研修（内部OJT）保健師としての基礎技術の学習及び伝達研修（おおむね隔月） ・埼玉県市町村保健師協議会成人部会・母子部会・埼玉県プリセプター研修、管理期保健師研修、災害時保健活動マニュアル策定研修（秩父保健所） 拠点保健所研修参加予定、防護服着脱訓練予定、 ・厚生労働省保健指導支援事業　市町村統括保健師研修１月２４・２５参加 【その他の取組】 精神保健カンファレンス：スーパーバイザーを招いた事例検討（隔月） ・地域診断勉強会（災害時をテーマに）・報告会 ・こども家庭庁　すこやか親子２１全国大会　母子保健Dxの取り組み事例報告並びにシンポジウム参加 ◆日高市 【地域会議】 ・保健師連絡調整会議・歯科担当者会議・母子保健連絡調整会・精神定例会 【研修】 ・ハイリスク母子に関する事例検討会への参加・管理期保健師研修及び県・市町村保健師連絡調整会議への参加 ・保健師人材育成研修への参加・トピックス研修への参加・発達障害アセスメント研修への参加 【その他の取組】 ・毎週「母子保健共有会議」を実施し、ケースの経過を整理して助言を受けることで個別援助技術の確認を行った ・ハイリスクケースのケースカンファレンスを随時実施した（15分程度のミニカンファレンス）
評価（現任教育は、計画どおりに行えたか。目的、目標は、どの程度達成できたのか。課題は解決できたのか。）	◆保健所 【地域会議】 ○各市とも中堅期が少なく指導者になれる人材が不在で人材育成が課題 ○管内の保健師の状況や地域の健康課題等の把握、現任教育計画の作成、情報共有を行う機会となった。 【研修】 ○地域診断などの根拠を踏まえ、個別課題から地域課題への視点の転換や、予防的介入の重要性を重視した考え方に基づき、既存事業の評価および新たな事業提案を行うカを育成することができた。 ○県保健所及び各市町村において災害時に被災者の（個別）支援を行う保健師等が適切に支援を行うことができるよう、被災者への支援の方法に関する知識や技術を習得することができた。 ○助言者から精神疾患、心的状態、家族関係性についての解説等が得られアセスメントにつなげることができる、いろいろな意見がもらえることで視点が広がる等好評であり、個人および家族支援の技術力向上につながっている。 ○新興感染症等の危機に備え実践的な訓練を行った。数年ぶりに市職員を交えた訓練を実施することができた。 【その他の取組】 それぞれのラダーに応じた人材育成ができた。 ◆所沢市 【地域会議】 ○住民や多職種・他機関との協働・連携の視点が深めることにつながっている。 【研修】 ○様々な研修機会を捉えて多くの職員が参加することができた。オンライン研修・オンデマンド研修も多くなり、全体的に学びやすい環境が整えられ、効率的に自己研鑽が図られていた。 ○新興感染症等の危機に備え実践的な訓練を行った。数年ぶりに市職員を交えた訓練を実施することができた。 【その他の取組】 ○OJTによる人材育成と部署横断的な取組を実施した。 本庁舎には中堅期・管理期が多く、こども家庭センターには新任期が多いなど、配属部署により経験年数や年齢の偏りがちであるが、保健師連絡会議などを活用し、交流や情報交換の機会が持てたことは有用であった。 ○災害時保健活動については、学びを積み重ね、スキルアップにつなげていく。	◆飯能市 【地域会議】 ・地域連携会議に参加することで、各地区の支援者と顔が見える関係が構築でき、より連携が強化された。 ・重層的支援体制整備事業の検討会に参加し、総合相談窓口設置、多機関協働の体制等ついて、保健・福祉・障害・介護等の関係機関と今後の方向性について確認できた。 【研修】 ・保健・福祉・障害・介護等の多機関の支援者が参加する研修会に参加し、それぞれの役割や強みを確認することができた。 ・引きこもり、不登校をテーマにした研修会では、教育部門の参加を積極的に促した。教育関係者と連携がとれ、保健師のスキルアップにつながった。 【その他の取組】 ・各課の保健師の業務や保健師としても取組を共有することができた。 ・保健センターで取り組んでいる地区診断を発表することができ、若手保健師の意欲向上につなげた。 ◆狭山市 【地域会議】 各担当者が会議に参加し、地区特性を把握。顔の見える関係性を構築している。 【研修】 オンライン研修の活用により受講機会が増えている。 研修の復命は、回覧の他、保健師カンファレンスでの報告やポータルサイト内での共有など、受講者以外も学習を深める機会を設けている。 【その他の取組】 令和8年度の事業計画が完成した。実施に向けて引き続き調整をしていく。 こども支援課との連携が、特定妊婦だけでなく産後早期ケースについてもより強くなった。 ポピュレーションアプローチについて、母子保健、成人保健のグループに分かれ、現状分析をしつつ、来年度以降に実施すべき具体策を立案することができた。 市のイベント等を利用し、健康教育や健康情報の周知を行うことができた。	◆入間市 【地域会議】 ・母子・学校・障害・高齢・生活など様々な部署との連携が図れるようになってきた ・地域でのケア会議の出席もしており、関係機関だけでなく、住民へも顔の見える関係づくりを心がけ、つながりが広がっている ・内部のOJTについては、関係課にミニ講座を依頼し学びあい、知識の底上げができている 【研修】 ・地域診断の見学つながりから、秩父保健所の研修に参加、次年度につながるきっかけづくりができた ・インフル計画は他部署が行っているが、健康福祉センターとして協力し感染対策に取り組めるよう、防護服着脱研修も予定している ・統括保健師研修は次年度取り組む課題も含め継続中でＲ８・６月に最終報告を行う 【その他の取組】 ・特に災害対応について深めることができた ・こども家庭庁デジタル化実証事業は視察の受け入れも行っている ◆日高市 【地域会議】 会議を通して必要な視点を養うことができた 【研修】 それぞれのキャリアに合わせた研修を受けることで、専門性が高まった 【その他の取組】 ケースを通して検討を繰り返すことで、アセスメント力がついた
次年度計画（概要）（評価をどのように踏まえて、計画を立てるか。）	◆保健所 <地域会議> ○同様に実施。引き続き人材育成や災害時対応をテーマに取り入れていく。 <研修> <新任前期研修> 今年度予定していた研修内容で実施予定。 <新任後期～中堅前期研修> PDCAサイクルに基づく事業評価と事業提案力の育成（3年計画の3年目） <保健師専門研修> ○災害時対応研修 ○母子保健専門研修　ハイリスク母子事例検討会は来年度も各市巡回方式で年5回実施予定 ○精神保健専門研修 ○健康危機（感染症）訓練 <その他の取組> 引き続き同様の取組や配置状況に応じた研修を検討していく。 ◆所沢市 <地域会議> ○積極的に地域に出向き、地域を把握する。 <研修> ○自己研鑽に努め市の職員として保健師としてスキルアップを図る。業務に追われがちであるが、自身のキャリアについての振り返りや整理をする機会が持てると良い。 <その他の取組> ○保健師活動指針に基づき部署横断的な取組を行い、お互いの働きを知り、横のつながりを作り、個々の励みにつながるようにする。 ○採用・離職防止・育成の３つが重要であり、新任期の職員を全体で育てる意識を持つことが重要。 ○健康危機管理への備えは重要であり、災害時保健活動をテーマとした研修は引き続き実施する。	◆飯能市 <地域会議> ・こども家庭センターを分離型で設置しているため、毎月合同ケース会議を開催したが、来年度は地区担当保健師も参加したケース検討の場として実施する。 ・来年度から多機関協働事業が開始となる。引き続き相談体制のあり方を検討していく。 <研修> ・引き続き、他職種が集まる研修会に参加する。 <その他の取組> ・来年度は会議内容についての検討が必要。また、保健師活動指針の評価方法については、引き続き検討していく。 ・保健師活動指針に掲げた①人材育成の推進②統括保健師の配置③新任期保健師や単独配置の保健師の精神的支援や専門的側面のサポートについて取り組む。 ◆狭山市 <地域会議> 分散配置化が進む中で各所管の保健師が地域会議に参加する意義・役割の再確認。 長期的には、全市的課題から各所管の施策（事業）に結びつけられるよう、まずは職員が共通認識を図っていきたい。 <研修> 継続実施 <その他の取組> 検討した策を事業担当で実施に向け進める 保健師連絡会の次年度計画は、令和７年度末に検討する予定。 防災は、継続実施予定。	◆入間市 <研修> ・上述の内部研修は継続実施予定 ・埼玉県や保健所が行う研修には積極的・計画的に参加したい ・統括保健師研修はR8・６月まで取り組み予定 <その他の取組> ・地域診断報告会　年に１回実施予定 ・救護所マニュアルなど作成に取り組みたい ・こども家庭庁デジタル化実証事業はR8も継続 ◆日高市 <地域別会議・研修・その他の取組> 引き続き参加・実施

令和7年度　保健師現任教育　実績報告

	9	10	11
保健所名	**加須保健所**	**幸手保健所**	**熊谷保健所**
管轄地区	行田市、加須市、羽生市	久喜市、蓮田市、幸手市、白岡市、宮代町、杉戸町	熊谷市、深谷市、寄居町
目標	（保健所）・事業実施を通し管内の課題を把握し、次回事業に反映する ・効率性及び優先順位をつけて業務を実施 ・関係機関と連携強化 （加須市）・通常業務の中で、新任保健師として、専門性を発揮できるよう指導する。 ・全ての階級の保健師が、行政職として、「実践能力」と「連携調整能力」を習得する。 （行田市）・新任期、中堅期、管理期の専門職としての意識とスキルの向上 ・行政職としての力量アップ 新任期：個別・集団支援能力、担当事業の遂行能力の向上 中堅期：困難事例への支援能力、課題抽出・企画立案能力、関係機関との調整能力、後輩育成能力の向上 管理期(主査以上)：保健師機能を基盤にした政策立案、健康危機管理、人材育成能力の向上 （羽生市）・保健師人材育成プログラムの存在を全員で共有する ・専門職・行政職としての両方のスキルを向上し、実践能力を取得する	・実践的な個別事例への対応能力を高めるとともに、保健師としてのアイデンティティを獲得できる。 ・PDCAサイクルにより保健関連事業を展開していく能力を獲得できる。 ・健康危機管理能力が向上する。 ・さまざまな形の人材育成を通し、保健師が共に学び、幅広い視野とモチベーションを維持しながら成長できる。	（保健所） ・新任期から管理期までが、ともに保健所の役割や地域保健活動を再確認しながら、積極的な保健活動を展開する。 ・PDCAサイクルに基づく保健活動を展開できる。 ・各自が自身の課題を明確にし、短期、長期的な目標を持ちｷｬﾘｱ形成を図る。 ・各自の能力や経験、特性に合わせた育成により、個々の力が発揮される。 ・健康危機管理の理解を深め、危機発生時に、市町と保健所が連携し、円滑な保健活動が実施できる。
実施結果	【地域会議】 母子連絡調整会議と同日に時間を分けて開催 ・地域別会議　6/26　12人 管内各市、保健所の状況、現任教育について　　災害時の庁内体制、保健師の体制・役割等 【研修】 １現任教育 ・新任期相談研修（インテーク研修）10/31　11人 ・中堅期・管理期（拠点保健所研修参加）PDCA研修　10/24・12/5（当所から参加なし） ・災害対応研修 7/17　55(10)人・1/21　56(6)人 ２専門研修 ・母子保健　発達障害　講義　8/22　26人　災害時の対応　講義・情報交換　10/1　33人 ・精神保健　高次脳機能障害について　9/26　33人 ・難病　支援者研修会　5/30　22人　10/8　10人 ・感染症　高齢者施設対象研修会 10/15　14人 【その他の取組】 ①母子保健連絡調整会議　6/26 ②妊娠期からの虐待防止事業連絡会　2/16 ③地域包括ケアシステム構築事業　5/14 ④難病地域対策協議会　1/8 ⑤感染管理認定看護師等連絡会6/18　11/25　3/4 ⑥地域職域連携推進会議　12/12 ⑦歯科保健連携調整会議　10/16	【地域会議】年２回 第１回６月３日（火）：（集合開催）情報交換：現任教育体制の現状と課題　計画策定 第２回２月３日（火）：（ハイブリット開催）実績報告と評価、次年度計画、統括保健師設置 【研修】 １　幸手保健所管内保健師研修 実施時期：９月２２日（月） １４：００～１７：００ 参加者：３７名（県１１名、市町２６名）対象：管内自治体保健師 内容：保健師記録の基本的な考え方と書き方（講義及び演習） 講師：公衆衛生看護記録研究会柳澤尚代氏 ２　幸手保健所管内新任期保健師研修 実施時期：１２月２５日（木）１３：３０～１６：３０ 参加者：１７名（県４名、市町１３名）対象：管内採用１～３年目の保健師 内容：困難な相談に対応していくために～相談対応の基本と仲間づくり～（グループワークと講義）講師：菊池臨床心理オフィス菊池礼子氏 【その他の取組】 拠点保健所研修の日程を共有し、①地域診断及び事業評価研修（PDCA研修・10/24、12/5）には管内から８名参加②災害時の保健活動に関する研修には１回目(7/17)１１名、追加実施となった２回目(1/21)１４名参加 蓮田市では庁内保健師連絡会において災害時保健活動マニュアルの作成に取り組み保健所も伴走した。 蓮田市では統括保健師設置要綱を策定	【地域会議】 ○保健師連絡調整会議（地域別）対象：管内各市町筆頭保健師等 第１回：令和７年５月１９日（月）　第２回：令和７年２月　３日（火） 【研修】 ○第１回拠点保健所研修　講義＋事例発表＋GW　　対象：拠点保健所管内の全保健師 日程：令和７年１２月３日　内容：PDCAサイクルに基づく保健事業　講師：東都大学　教授　中島　富志子　氏 参加：市町１６（管内８）、保健所５（熊谷３） ○第２回拠点保健所研修　講義＋GW　　対象：管理期保健師 日程：令和８年１月３０日　内容：「新人保健師のキャリア発達に向けた人材育成」　講師：札幌医科大学　教授　平野美千代　氏 参加：市町２３（管内５）、保健所１０（熊谷５） ○人材育成研修（記録編）講義＋ワーキング　　対象：中堅期以降の保健師 日程：令和８年２月３日　内容：「情報開示に備えた記録作成の基本」参加：市町１１、保健所１１ ○新任期保健師研修（動画視聴＋フリートーク）　　対象：新任期保健師 日程：令和７年7月７日　ファシリ：熊谷保健所　職員　参加：市町７、保健所３ ○その他保健所別研修（広域担当との連携） １）災害対応研修　講義・演習 対象：中堅期、管理期保健師、危機防災担当 日程：①令和７年７月１５日（火）　②８月　７日（木） 内容：①災害時の保健活動について　②D24Hの活用について 講師：①自治医科大学　春山　早苗氏　②芝浦工業大学　市川　学　氏 参加：①４４名　②５０名 ２）災害時保健活動マニュアル　WG 対象：市町、保健所からの推薦者 日程：令和７年７月～12月 内容：災害時の保健活動マニュアルについて 助言者：自治医科大学　春山　早苗氏 参加：最終報告会（1/７　１８名） 【その他の取組】 ○キャリアラダーを活用した自己評価 対象：全員　内容：６月、３月に自己チェック　１～３年目保健師はﾁｰﾑﾘｰﾀﾞｰと個別面談 ○地域職域連携事業における 熊谷市と協働した企業向け健康教育の企画・実施 対象：熊谷市新任期保健師　4名 ＊当所の中堅期、新任期保健師及び管理栄養士とでワーキンググループを作り、課題分析、内容の検討、実施、評価を実施した。 ○その他業務別研修
評価（現任教育は、計画どおりに行えたか。目的、目標は、どの程度達成できたのか。課題は解決できたのか。）	【地域会議】 各市の保健師の配置状況や現任教育の取組の確認をした。特に災害時の体制を確認し、統括保健師的役割の必要性について検討した。職能として統括的役割の必要性を認識しているが、設置には至っていない。 【研修】 管内市に待望の新採保健師が複数入り、中堅期が少なく管理期と新人の組合せの配属もあることから、相談研修は新任期対象のインテーク研修を実施し、近隣自治体との関係作りも含めグループワークを入れた。 中堅期、管理期の研修は拠点保健所研修とし、特に災害対応研修には管内市から複数参加があり、来年度へ取組を継続とする。 【その他の取組】 行政機関だけではなく医療機関や地域の関係機関の連携が構築できるよう各機関の課題等を情報交換できた。 他職種との協働の中で保健師の資質向上にもつながったと思われる。	【地域会議】 集合開催では２市のみ参加、書面の共有になった。 【研修】 事前に各自治体へ研修参加可能な日程を確認し、開催日・時間を調整したところ予想よりも多くの参加を得ることができた。 新任期保健師研修は当初交流を目的としていたが、他の研修において相談への対応に困難を抱えている声が寄せられ講義を追加した。アンケートからはアセスメント力向上に役立った。 【その他の取組】 災害の研修は管理期保健師のみならず、防災担当主管課職員や保健分野の一般行政職、管理期以外の保健師にも参加が広がり庁内連携を図る基礎となった。 蓮田市は統括保健師を設置し、保健活動マニュアル作成が若手職員の育成につながった。	１　市町・保健所の連携 (1)情報共有 人材確保状況や庁内連携、健康課題と取組の現状などを共有し、連携、協働による新たな取組の提案や意見交換を行うことにより、共通認識が高まり、円滑な事業の展開につながった。 (2)及材育成 複数の自治体、保健所が協力することで、研修スタイルやメニューが充実した。また、自治体を超えた同世代の保健師同士のつながりにより視野が広がるとともに支え合う関係づくりの機会となった。 (3)災害対応研修 昨年度の取組から導き出された課題について、研修会や、ワーキング活動を通して深めることができた。各自治体における災害対応力向上につながった。 ２　キャリアアップ支援 経験と身に着けたスキルを客観的に認識し、課題と目標を設定し、着実にキャリアを積んでいくために、キャリアラダーの活用した自己チェック、プリセプターや管理期保健師等との個別面談は成長を共有でき有効と考えられる。 ３ 地域職域連携事業を活用して、熊谷市の新任期保健師の人材育成に取り組んだ。人材育成の視点を持って協働事業に取り組むことで、効果的な人材育成の機会となった。
次年度計画（概要）（評価をどのように踏まえて、計画を立てるか。）	【地域会議】 会議の実施 【研修】 新任期から中堅期は基礎的な活動実践能力の向上を目指した研修の実施 ・相談研修 ・PDCA研修 中堅期から管理者は組織人としての能力の向上と専門職としての人材育成のスキルの向上及び平時からの災害時対応を進める研修の実施又は参加 【その他の取組】 ①母子保健連絡調整会議②妊娠期からの虐待防止事業連絡会③地域包括ケアシステム構築事業④難病対策地域協議会⑤感染管理認定看護師等連絡会 ⑥地域職域連携推進会議⑦歯科保健連携調整会議	【地域会議】 地域会議　年２回開催予定 各自治体の日程調整が難しく、年度当初に日程調整をする予定 【研修】 アセスメント力向上も目指した記録の研修 【その他の取組】 引き続き、東部ブロックの各保健所が開催する研修や拠点保健所研修の日程を共有することで、効率的な学習機会の選択が行えるよう調整していきたい。 求めに応じて市町の取組みに伴走予定	１　市町・保健所の連携 (1)情報共有 ・メール・MCSの活用により、積極的に情報共有を図っていく。 ・日常の連携から把握、共有する人材育成に係る課題について、地域別会議を有効に活用し取組方針を検討する。 (2)人材育成 ・新任期保健師、中堅期、管理期の研修及び交流 ・拠点保健所管内における研修会の継続 (3)災害対応研修 ・災害対応に特化した研修・WG活動は一定の成果が認められたことから終了とする。 次年度は保健師活動指針の研修及び熊谷市の指針策定を新規事業として実施。災害対策も内包した事業とする。 ２　キャリアアップ支援 ・定例的にキャリアラダーチェックやキャリアシート作成していくよう促す。 ・キャリアｼｽﾃﾞｰを有効に活用し人材育成の意識を高めていく。 ３　地域職域連携事業を活用して、保健師及び管理栄養士の人材育成を継続する。

令和7年度　保健師現任教育　実績報告

	12	13	14
保健所名	**本庄保健所**	**秩父保健所**	**さいたま市保健所**
管轄地区	本庄市、美里町、神川町、上里町	秩父市、横瀬町、皆野町、長瀞町、小鹿野町	さいたま市
目標	【保健所】 ・新任期保健師が個別ケースへの支援能力を高める。 ・PDCAサイクルに基づく事業展開・評価を行い、所内共有する。 【本庄市】分散配置の中、各課においてスキルアップを図る。 【美里町】キャリアラダーを活用し、キャリアレベルにおいて身につけるべき能力ができているかどうかを把握する。 【神川町】人材育成プログラムを活用、客観的に必要とされる保健師能力を把握し、専門的な知識やスキルを向上。 【上里町】 ・保健師が配置されている課においては、保健師人材育成プログラムを活用し、それぞれのキャリアレベルに応じた目標を設定して業務に取り組む。	・自職種の強み・弱みを知り多職種連携力と地域づくりを推進できる保健師 ・セルフケアができる保健師	1 体系的な人材育成体制の構築 ・体系的な計画の理解の促進と、計画に基づく人材育成の実施。 ・課題解決のために必要なキャリア別の能力の習得。 ・「キャリアパス」の周知と理解促進を図り、キャリアアップの道筋をイメージした経験学習の実践。 2　分野横断的な連携 ・会議や研修等の機会に、分野横断的な交流ができコミュニケーションが図れる場の確保。 3　ＰＤＣＡサイクルに基づく活動の推進 ・ＰＤＣＡサイクルに基づき保健活動を適切に評価し、施策を展開する能力の向上。 ・健康づくり計画の改訂時の地域診断等に基づき、企画立案した事業の実践。 4　健康危機管理能力の向上 ・感染症や大規模災害等健康危機対応の実践能力の向上。 ・各所属の災害時対応マニュアル及びアクションカード等を作成または修正し、その一部を訓練として実施。 5　成長し合える組織風土の醸成。 ・保健活動に対する所属全体のモチベーションの維持・向上。 ・管理職の組織マネジメント能力の向上。
実施結果	【地域会議】 第1回　6月5日（集合）8人 現任教育の現状と計画 第2回　2月19日（集合）11人 　　今年度現任教育実施状況と次年度計画 【研修】 ■拠点（熊谷）保健所主催 ○新任期～中堅期 12/3「PDCAサイクルに基づく保健事業」3人 ○中堅期～管理期 7/15・8/7「拠点管内災害対応研修」延15人 1/30「新人保健師のキャリア発達に向けた人材育成」7人 ■当所主催 4/17「新規採用保健師研修」 5人 7/1「中堅期保健師研修」　12人 8/1「子育て支援相談研修」18人 ・相談対応の基本　講義＋演習（ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ） 9/11・10/6・11/5・2/4「災害対応研修」（全4回） ・能登震災派遣体験談 ・災害時保健活動マニュアルの策定（2回） ・避難所における感染症予防対策　延108人 ○分野別専門研修 母子：子どもの心の健康に関する研修会 　　8/29「ネット・ゲーム依存」40人 難病：医療講演会、支援者研修 　　10/7「病気と一緒に生活する工夫」26人 精神：包括ケアシステム構築推進研修3/13予定 健康づくり：12/4保健指導実務者研修会　16人 【その他の取組】 ○保健所新任期保健師の実地研修（神川町） ・母子保健事業 （見学・打合せ3回、乳幼児健康診査9回療育事業2回）新任期2名＋管理期2名 ○神川町・保健所の新任期保健師による健康 教育の教育資材の作成、企業への健康教室実施 ・検討会5回（健康課題の抽出、テーマ選定、健康教室の実施と評価） ・教育資材等作成　15回 ・事業所2か所において健康教室実施2回	【地域会議】 ①第１回県市町保健師連絡調整会議(6/30)　　１市４町・保健所計６名参加 ・保健師現任教育に係る管内の状況について ・講話と意見交換 保健師の成長支援と人材育成プログラムの活用 　講師　熊谷保健所 副所長　鈴木しげみ 氏 　助言者 熊谷保健所 担当部長 町田紀恵　氏 【研修】 ①保健師人材育成研修（5/19） 「キャラ化ワークショップ～自職種理解編～」講師 埼玉医科大学 米岡裕美 准教授 42名参加 ②拠点保健所主催研修の受講 ・災害対応研修　第1回（7/15）市町3名保健所2名、第2回（8/7）市町6名保健所2名参加 ・PDCA研修（12/5）市町3名保健所2名参加 ・人材育成研修（1/30）市町4名参加 ③災害時保健活動マニュアル策定に係る研修会（12/22）市町37名保健所9名参加 ・ 災害時保健活動マニュアル策定の意義とポイント　講師 自治医科大学教授 春山早苗　氏 ・災害時保健活動マニュアル策定の成果と学び　　報告者 寄居町 主幹 阿部 大輔 氏 ・策定に係る各自治体の今後の方針共有 ④新任期保健師研修（10/15）市町5名保健所1名参加 ・動画視聴「ビギナー保健師とらの巻～電話編・訪問編・記録編～」 ・ディスカッション～失敗も成長のバネにしよう！～」ファシリテーター　当所主任　入江 有紀　氏 【その他の取組】 ①市町との同行訪問・要対協個別ＣＣ開催など個別事例を通した連携に努めた ②技術協力医を活用したアウトリーチ型事例検討会を管内1市4町全てで実施した ③秩父地域保健師会を年6回開催。災害時保健活動マニュアル策定に係る研修会を保健師会と当所の共催で開催した。 ④当所ふれあい親子支援事業として看護協会方式ＣＣ３回開催 ⑤ちちぶ版地域包括ケアシステムにおけるケア連携会議(毎月CCや研修会開催)に保予G職員が順番で参加した。	【地域会議】 1．「人材育成体系検討会」の実施 令和7年7月、11月、令和8年3月に会議を実施。所属の状況や、育成上の課題を共有。「さいたま市保健師人材育成計画(5年)」が令和8年度に終了することに伴い、次期計画の策定について、キャリアラダー調査、調査結果検討等を実施。 2．保健事業全体について検討する会議体に紐づけ、「母子保健事業及び健康づくり事業のあり方について検討・共有。 【研修】 1-1．Off-JTとして保健師を対象にキャリア別研修(新任期・中堅期・管理期)等を実施。 1-2．保健師、精神保健福祉士を対象に「新任地域保健従事者研修」を実施。 1.3.4　令和3～6年度採用の保健師、精神保健福祉士等を対象に「新任期地域保健従事者研修」を実施。2年次研修では外部講師を招き、1年をかけて地域診断に取り組んだ。成果について研修の場や区長等の幹部職員向けに発表するなど職員のモチベーション向上や地域保健従事者の専門性と役割の可視化につながった。 5．国立保健医療科学院等の外部研修や会議等への参加 【その他の取組】 1．　令和8年1月に保健師配置部署に対し、キャリアパスについて周知を実施。 2．　令和8年1月に保健師配置部署に対し、キャリアラダーの活用について周知を実施。会議など機会をとらえ、自己チェックや、先輩、上司等との面談の必要性について説明。単独配置部署の面接を行う仕組みについても整備した。また、次期計画の策定に資するため、全保健師を対象としたキャリアラダー調査を実施。 3．　年2回全保健師配置部署が参加する会議を開催。各部署の事業等トピックスになる話題等を共有している。また対面とオンラインのハイブリット形式を導入することでより参加しやすい環境を整えた。 4．　さいたま市保健所において令和8年3月4日災害時の初動訓練を実施。保健センターでも適時訓練を実施している。また保健所と保健センターの職員で構成される会議体で災害対応について検討を続けている。 ５．人材育成をプリセプター任せにせず、組織で育成するという意識を醸成するため、研修や会議などの機会をとらえ繰り返し周知した。
評価（現任教育は、計画どおりに行えたか。目的、目標は、どの程度達成できたのか。課題は解決できたのか。）	【地域別会議】 管理期の保健師が集まる機会が他にないため、人材育成に関する情報交換と研修を計画、実施していく上で重要な会議である。 年度初めの市町ヒアリングを全市町で実施できた。 【研修】 昨年度まで手掛けられなかった中堅期の研修が実施できたが、対象となる中堅期の保健師数が少なく、管外からの参加者が多い結果となった。 昨年度の地域別会議において「災害時保健活動マニュアル」の作成に着手することに市町管理期保健師の合意が得られ、災害対応研修を組んだ。 各市町の取組や体制はそれぞれであっても、管内の保健師全体で取り組めたことは大きな成果であった。 また今年度は、神川町と保健所の新任期保健師が事業を通して協働活動を経験できる体制を組んだ。 所属や業務が違う保健師同士が協働して教育資材の作成、健康教室を実施できた経験は大きい。	【地域会議】 ①市町ヒアリングを経て「人材育成プログラム活用方法を改めて考えたい」と声を受け企画。具体的でわかりやすくハードルが下がったとの声多数。現状と課題に則った支援につながったと考えられる。 【研修】 ①市町ごとのグループでわが町の保健師像を描き自職種のコアを考える機会となった。先輩から後輩への熱意継承の機会となったほか、信頼関係やチームワーク強化等の成果が得られた（事後アンケートから） ②区ール・電話等により研修参加を促したが距離やマンパワーから難しさあり。ハイブリッド研修は4市町が参加できたため有効と考えられる。 ③市町からの要望を受け開催。管内市町すべてが複数名出席、各所属でマニュアル作成に向け検討することにつながった。 ④市町からの要望を受け開催。ディスカッションを通して新任期同士の思いの共有や秩父地域で連携していく仲間として横のつながりのきっかけとなった。 【その他の取組】 ①互いの役割理解とｽｷﾙｱｯﾌﾟ、有効なケース支援につながった。 ②市町保健師から貴重な学びの場であると高い評価が得られた。 ③保健師会と保健所共催の形で災害時保健活動マニュアル策定研修を次年度も継続する等連携できた。 ④事例の強みに着目した支援を学び特に若手の自信につながった。多職種連携と保健師の役割を考える機会となった。 ⑤ちちぶ版地域包括ケア連携会議に保予G職員が順番で参加し顔の見える関係づくりに努めた	【地域会議】 １．計画的な人材育成をするためには次年度計画の必要性が確認された。 ２．長期視点をもって業務の再構築を図ることになった。また、保健事業関係課で共有することができた。 【研修】 階層別研修では，各期が直面する課題について解決のヒントを得ることができたことが、アンケート結果等からうかがえた。また他職種連携を意識した研修等を実施することで、地域課題の解決には、他職種や地域住民組織、民間など協働が必要であるといった気づきにつながった。外部研修で学んだ知識は伝達することで理解が深まり、周囲に還元し、組織全体の底上げにつながった。 【その他の取組】 １．キャリアパス認知度向上に寄与 ２．キャリアラダーの活用は着実に進んできている。単独配置部署の面談のあり方について課題があったが、令和7年度は管理職保健師の協力を得ながら、面談をする体制を構築することができた。 ３．保健師の配置部署が多様化する中で、他の所属がどのような業務を行っているのか相互理解が深まった。 ４．健康危機管理において平時の備えが重要であるとの認識が深まった。また、多様な人材が参画することで各自の経験値が向上した。 ５．プリセプターの負担はもちろんあるが、組織で対応する機運が醸成されつつあることが、アンケート等からうかがうことができた。
次年度計画（概要）（評価をどのように踏まえて、計画を立てるか。）	【地域会議】 本庄児玉地域全体の保健師の人材育成について、課題を共有し研修等計画・実施を協働で行いたい。 中堅期保健師の定着が課題であるが、新任期の段階から中堅期の保健師像を描けるよう育成が必要である。 また職歴のある新任期保健師、保健部門以外のひとり配置となった新任期保健師への研修や支援体制に関しても管内地域全体の課題として検討していきたい。 【研修】 管内災害対応研修会として、初版の「災害時保健活動マニュアル」は更新ができるよう研修内容を組む。 新任期・中堅期の研修については、４月の新体制になり市町と検討する。	【地域会議】 ①巨アリング同行 ②地域別会議の前に、今年度希望する内容や感じている課題等について統括保健師に意見を伺い実施に反映する。 【研修】 災害時保健活動マニュアル策定に係る研修会(8月・12月予定) 秩父地域保健師会と共催により昨年度に続き実施（2年計画の2年目）　講師 自治医科大学教授 春山早苗　氏 拠点保健所主催研修について管内保健師に積極的な周知・受講の勧め 【その他の取組】 ①市町との同行訪問・要対協個別ＣＣ開催など個別事例を通した連携 ②技術協力医を活用したアウトリーチ型事例検討会開催（月1回） ③秩父地域保健師会を年6回開催 ④当所ふれあい親子支援事業として看護協会方式ＣＣ開催 ⑤ちちぶ版地域包括ケアシステムにおけるケア連携会議に保予G職員が順番で参加する	【地域会議】 １、キャリアラダー調査のほか人材育成アンケートの実施を予定。人材育成体系検討会において令和8年度内に次期計画の策定を予定。 ２．あり方検討を継続し、保健事業全体を検討する会議体で共有する。 【研修】 次年度も同様の研修体制を維持。キャリアラダー調査等から専門的能力は職位に比例して獲得されていく様子がうかがえたが、管理的能力の獲得が課題。中堅期、管理期前期等の研修について創意工夫を続ける。 【その他の取組】 １．キャリアパスの周知の継続 ２．キャリアラダーの活用促進と自己チェック定着 ３．分野横断的な意見交換ができる場の継続実施 ４．健康危機管理に対応するための各所属での取り組みの促進 ５．プリセプターの支援体制について、研修や会議等の機会をとらえ組織的な取り組みを促していく。

令和7年度　保健師現任教育　実績報告

	15	16	17
保健所名	**川越市保健所**	**越谷市保健所**	**川口市保健所**
管轄地区	川越市	越谷市	川口市
目標	各自が必要な知識や技術を意識し、組織系統的に資質の向上が図れる。 後輩の育成指導を通し、周囲の保健師がともに学び成長する。 地域の特性や健康課題を把握し、効果的な健康施策を推進する。 管理期が、保健活動や人材育成における課題について、共通の認識を持つことができる。 キャリアパスの作成等、計画的なジョブローテーションの体制の構築。	○保健師相互の理解や連携を高める。 ○保健師全員が災害時の初動行動を理解し、迅速に保健活動を開始することができる。 ○組織横断的な人材育成についての課題を共有し、検討を進める。	・将来に向けた地域課題を全保健師で共有できる ・地域の健康と安全を守るための健康危機管理能力が保健師全体で向上する ・新任期保健師の育成とサポート体制を強化する ・分散配置された保健師の支援体制を構築する
実施結果	【地域会議】研修プログラム検討会※の開催4月、7月、10月、2月　※現任教育に関する評価、次年度計画等を検討 【研修】 1集合研修の開催　※(　)は受講者数 ・現任教育オリエンテーション（23名） ・新任期研修：保健所業務及び保健師所属課の業務について(6名) ・健康危機管理研修：災害時の保健班活動（34名） ・健康危機管理研修：感染症実践型訓練（22名） ・保健師活動に関する研修：リーダーシップと多職種連携（30名） ・保健師活動に関する研修：相談の基礎（31名） ・新任期研修：抄録作成（3名） ・新任期研修：抄録発表（30名） 2新任期個別研修の実施 ・他課所管事業への参加(14名) 3自己評価・面接による評価の実施 ・1年目：6、12ヶ月経過時に実施、面接者はプリセプター及び教育担当者 ・2、3年目：6、12ヶ月経過時に実施、面接者は教育担当者 ・中堅期：12ヶ月経過時に実施、面接者は先輩保健師 ・管理期：12ヶ月経過時に実施。 4外部研修への参加 ・ステップアップ研修（14名） ・保健師教育担当者研修（2名） ・プレ管理期保健師研修（2名） ・第1回管理期保健師研修及び県・市町村保健師連絡調整会議（全体会議）（2名） ・第2回管理期保健師研修及び県・市町村保健師連絡調整会議（全体会議）（2名） ・創造育成研修（4名） ・保健師中央会議（1名） ・健康危機における保健師活動推進会議（2名） ・公衆衛生看護研修（統括保健師）（1名） ・全国保健師長会研修会（3名） ・埼玉県看護協会保健師専門研修「伝わるプレゼンテーションの極意」（1名） 【その他の取組】 ・保健師保健活動推進部会の開催　計3回 ・保健活動検討チームの開催　計１回 ・保健師業務連絡会の開催　計2回 ・保健師現任教育マニュアルの改訂 ・災害時の保健班活動マニュアル改訂	【地域会議】 管理職保健師定例会議にて、現任教育の方針等の検討や情報交換を行った（年１０回開催）。 災害時の初動訓練や階層別研修にかかる計画等について協議した。 【研修】 ・階層別研修実施 【新任期】令和７年７月１１日「原点回帰～地域診断と保健師活動」講師：埼玉県立大学　柴田氏　出席者：１３名 【中堅前期】令和７年８月２７日「家族システム論からの対象理解～機能不全家族の支援を考える」 講師：遠藤嗜癖問題相談室　藤本氏　出席者：１０名 【プリセプター研修】 令和７年１０月１日 グループワーク、座談会　講師：内部職員（主幹・管理職保健師）出席者：６名 【全体研修】令和７年１０月２１日「保健師活動にGIS（地理情報システム）を取り入れよう」 講師：株式会社パスコ　北川・小田氏　出席者：９名 【中堅後期～管理期】令和８年２月９日 「これからの保健師人材育成の方向性について～保健師教育の現場から」講師：日本赤十字看護大学さいたま看護学部　永井氏 出席者：１６名 ・人事課主催研修への参加 ・国・県主催の研修・会議等（集合・zoom開催）への計画的な参加。 【その他の取組】 ・保健師業務研究会の実施（年４回）：災害時保健師活動マニュアルやアクションカード等の作成作業と、初動訓練の実施 ・統括保健師による保健師全数面接の実施 ・埼玉県健康福祉研究発表会への参加（８名） ・キャリアラダーの実施	【地域会議】 ・管理職保健師連絡会議での共有と意見交換4回/年実施 ・現任教育担当者会議6回/年実施 ・プリセプター会議3回/年実施 ・現任教育担当連絡調整会議2回/年実施 【研修】 ・保健師全体研修（前期） テーマ「2040年頃を見据えた地域支援のあり方」講師；岡本保健所長　参加者；76人 ・保健師全体研修（後期） テーマ「各所属で考える2040年問題に向けたアイディア」各所属でアイディアや解決策等について、意見交換の上資料を作成、取り組みと成果の発表 参加者；80人 ・新規採用保健師研修 ・新任期基礎研修Ⅰ（4日間） ・新任期基礎研修Ⅱ ・階層別個別面談　対象者人（新任期1年目、3年目、5年目、中堅前期、後期、管理期10年目以降） ・健康危機管理研修 ・外部研修；県階層別研修、健康福祉研究発表会、国立保健医療科学院研修、公衆衛生学会、保健師長会、政策研究大学院大学などキャリアレベルに沿った保健師を派遣 【その他の取組】 ○統括保健師による個別面談 ・人事異動後職員（5～6月）17人 ・新規採用職員（10月）7人 ・階層別個別面談　9人 ・随時　休暇明け　体調不良者　退職希望者等 ○災害時保健活動マニュアル（避難所保健班）策定 ○保健師の保健活動指針の改訂中（第３版）
評価（現任教育は、計画どおりに行えたか。目的、目標は、どの程度達成できたのか。課題は解決できたのか。）	【地域会議】 研修プログラム検討会では、現任教育の課題や評価の検討、研修の企画等を行った。目標達成度や各課の情報を共有し、顔の見える関係を築くことができている。 【研修】 様々な内容で集合研修を実施した。今年度は保健師活動に関する研修を、中堅後期～管理期向け、新任期～中堅前期向けの2回実施した。各期に求められる能力に応じて実施したことで、自分事として研修に参加でき、スキルの向上につながった。 ・キャリアパス等を活用し、体系的な集合研修の企画・運営を行っていくことが今後の課題。 ・外部研修については、積極的に参加し、個別支援スキルの向上につながっている。 ・今年度の現任教育を踏まえ、令和８年度に向けて現任教育マニュアルの改訂を行った。 ・令和７年度より保健師業務連絡会を実施した。今年度は２回職位別に開催した。職位別の対象者としたことで、話しやすく、部署横断的な情報共有につながった。	【地域会議】 ・定例会議の中で事業計画の検討や実施報告・考察などを行い、共通認識を図ることができた。 【研修】 ・階層別研修では、経験年数ごとの課題点や目標を共有することで受講者相互のモチベーションを高めることができ、満足度も高かった。 ・GIS活用研修では、地区ごとの受診率の差を、医療機関の分布などの関連情報を地図上に可視化することで、分析、対策がしやすくなるなど、保健師活動においても活用できることを体験から学ぶことができた。 ・外部研修は、経年的に計画性をもった人選を行った。受講者は各々モチベーションを高め、自身の目標などを改めて見直すなど効果的だった。 ・保健師業務研究会では今年度も災害時保健師活動マニュアルやアクションカードを活用した初動時訓練を実施し、課題点などについてさらに確認、見直しすることができた。 【その他の取組】 ・保健師全数面談により、各部署の現状や個々のキャリアプランなどを共有することができた。 ・埼玉県健康福祉研究発表会での演題発表は、特に新任期の保健師にとって、担当事業のPDCA実践やプレゼン力向上に効果的につながっている。	【地域会議】 ・人材育成についての情報共有や意見交換、検討をすすめることができた。また、教育担当（プリセプターを含む）の人材育成にもつながった。 ・災害時保健師活動について協議ならびに訓練の場を持つことができ、問題意識の共有を図ることができた。 【研修】 ・全体研修では、2040年頃の地域支援の在り方を多様な背景やニーズを考慮して検討、社会・人口構造への理解が深まり、幅広い意見交換や課題整理を実施できた。また、2040年問題を「我が事」として捉え、実践を考える有意義な研修となった。 ・階層別研修には積極的に参加する姿勢が見られ、各課題に対するスキルの向上に繋がった。 ・中堅期以降、管理職を目指す人材育成も引き続き強化していく。
次年度計画（概要）（評価をどのように踏まえて、計画を立てるか。）	・研修プログラム検討会を年３回の実施に変更する。 ・集合研修の内容や開催方法について、研修アンケートやキャリアパス等を活用し、体系的に実施する。 ・保健師同士の交流となるよう、階層に関係なく学べる研修も継続して実施する。 ・各種会議やアンケートで見えてきた課題について検討を進める。 ・保健師業務連絡会を活用し、キャリアに関する情報交換会等の実施予定。	【地域会議】 ・定例会議は引き続き、月1回開催していく。 保健師の分散配置がさらに広がるため、組織横断的な共有や連携をさらに進めていき、共通課題にも取り組んでいく。 【研修】 ・次期管理期となりうる主幹級の保健師について、早いうちからの人材育成への関与や意識づけを高めていく。 ・保健師業務研究会では、毎年１回、災害時保健師活動にかかる訓練やアクションカードの見直し等を実施していく。さらに地域防災計画への保健師活動の記載や、組織の体制構築にも保健師の立場から関与していく。 【その他の取組】 ・全数面談やキャリアラダーの目的を明確にしつつ、引き続き実施し、人材育成への活用を図っていく。 ・災害時保健師等広域派遣について、部署横断的な体制の構築を図っていく。	【地域会議】 ・会議の継続と、情報共有を引き続き行う。 ・部署横断的な連携会議の定期開催を検討する。 【研修】 ・全体研修のテーマを「2040年問題に向けた新たな挑戦（仮）」と設定し、保健師が未来の地域支援を主体的に考える場とする。新年度は、2040年問題をより現実的に捉え、重要なポイントを深掘りし、議論を深める工夫を盛り込みたい。 ・感染症を含む健康危機管理研修は継続実施する。 【その他の取組】 ・災害時保健師活動の体制整備を進める