

令和7年度 保健師ステップアップ研修【ベーシック】

# 行政保健師の意識と姿勢 ～主体的な保健活動に向けて～

---

令和7年6月11日（水）

埼玉県保健医療政策課 小泉 優理

# 本日の内容

---

1 埼玉県内の保健師の配置状況と人材育成

2 行政保健師として働くということ

3 保健師活動が目指すこと

4 保健師活動を支える基本的な姿勢



◆20年前に想った『なりたい保健師像』

○ 住民にじんわりと役立つ保健師

○ 「会えてよかった」と、あとで思ってもらえる保健師

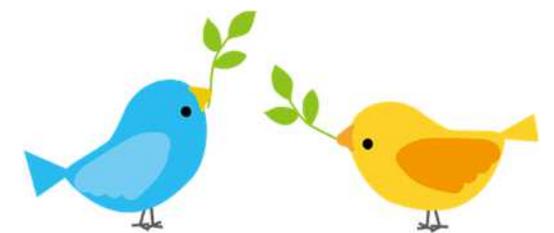
…健康づくりの主人公は住民。

その裏方に立ち、想いを受け止め、寄り添い、時に後押し。

すぐに解決しなくとも、何らかの力になれば…

# 1 埼玉県内の保健師の 配置状況と人材育成

---



# 埼玉県職員保健師(199人)の配置状況

R7.4.1現在

部局	課署名	人数	備考
保健医療部	保健医療政策課	9	越谷市、川口市、内閣府厚労省各1名含む
	健康長寿課	5	
	医療人材課	1	
	感染症対策課	4	
	疾病対策課	10	
	<b>保健所(13か所)</b>	<b>155</b>	上尾市、松伏町派遣者各1名含む
総務部	職員健康支援課	5	
県民生活部	男女共同参画推進センター	1	
福祉部	発達障害総合支援センター	1	
	精神保健福祉センター	3	
	総合リハビリテーションセンター	1	
教育局	福利課	3	
警察本部	警務部厚生課健康指導第一係	1	

# 埼玉県市町村保健師(1,536人)の配置状況

R6.4.1現在

	部 門	市町村	保健所設置市
本庁	保健部門	131	5
	保健福祉部門	35	10
	福祉部門	98	18
	医療部門	3	0
	介護保険	63	13
	国民健康保険	43	13
	職員健康管理	10	11
	その他	28	1
	保健所	企画調整部門・保健福祉部門	—
保健センター等	保健部門・保健福祉部門ほか	505	248
その他の施設	精神保健福祉センター	—	6
	母子健康包括支援センター	96	32
	地域包括支援センター	27	0
	その他	43	11

○一般市町村(59市町村) 1,082人

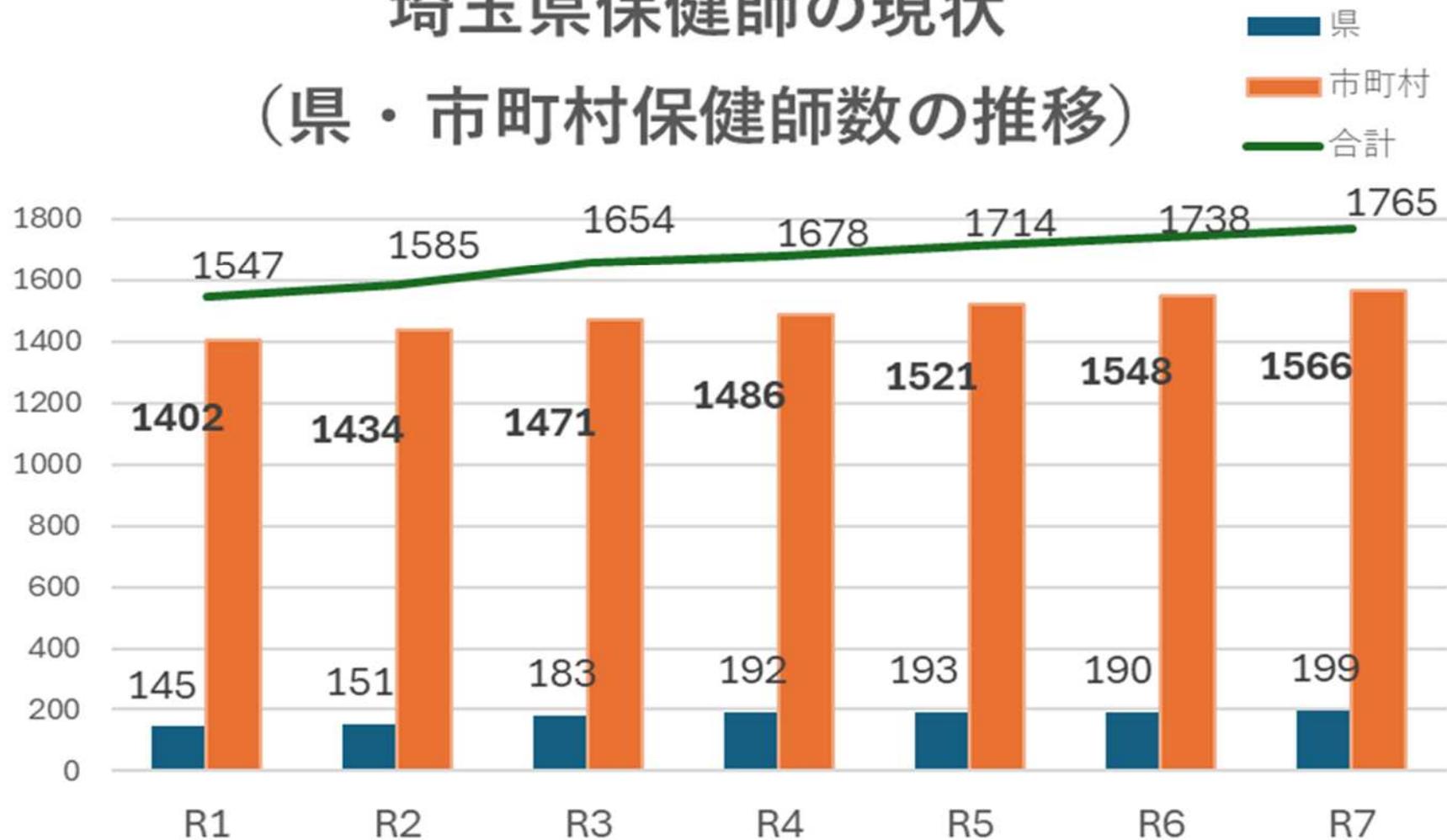
○保健所設置市(4市) 454人

さいたま市  
川越市  
川口市  
越谷市

\*左記以外

他の自治体等への出向等  
一般市町村 5人  
保健所設置市 3人

# 埼玉県保健師の現状 (県・市町村保健師数の推移)



# 行政保健師の研修

---

## 各法律等に規定されている

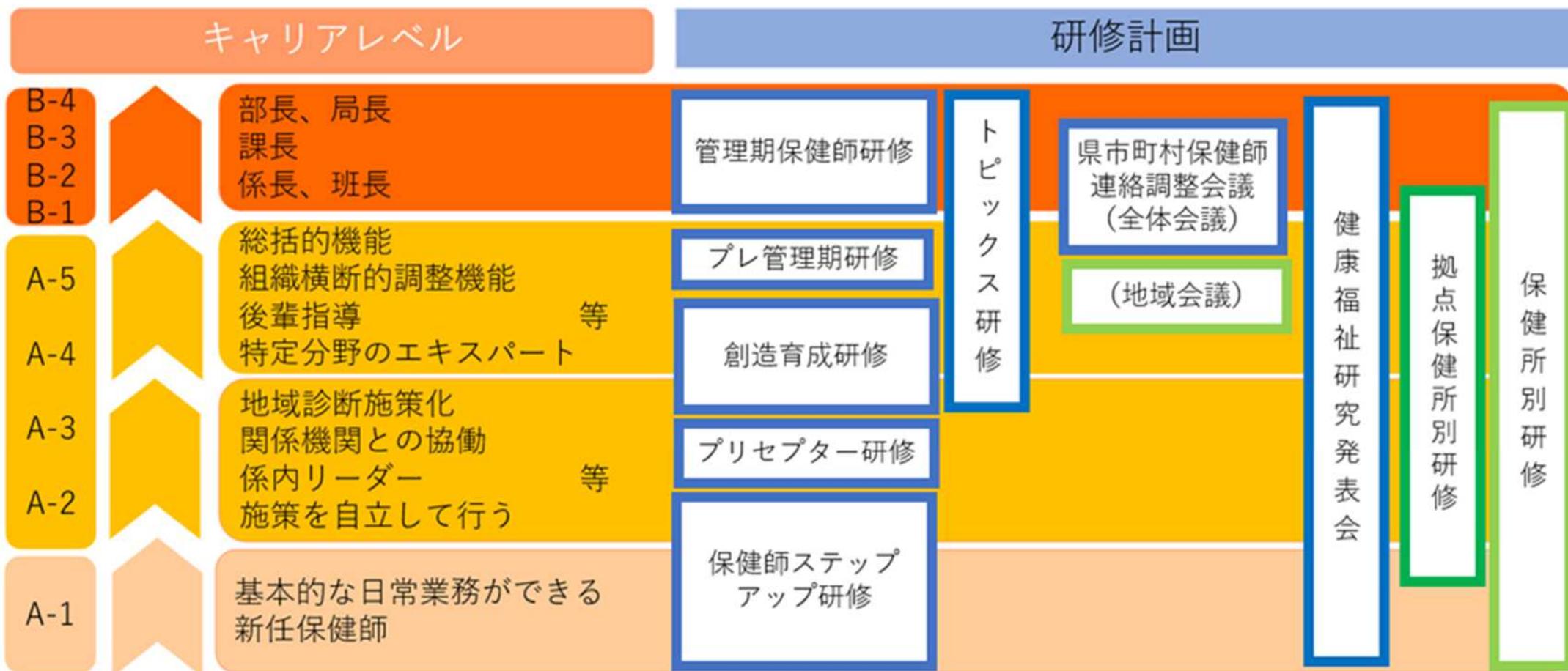
- ・地方公務員法 第39条
- ・地域保健法 第3, 4, 8条
- ・保健師助産師看護師法 第28条の2
- ・看護師等の人材確保の促進に関する法律 第4, 6条
- ・「地域における保健師の活動について」 (平成25年4月19日付け健発0419第1号)



保健師として成長し続け、住民に還元する義務があるということ

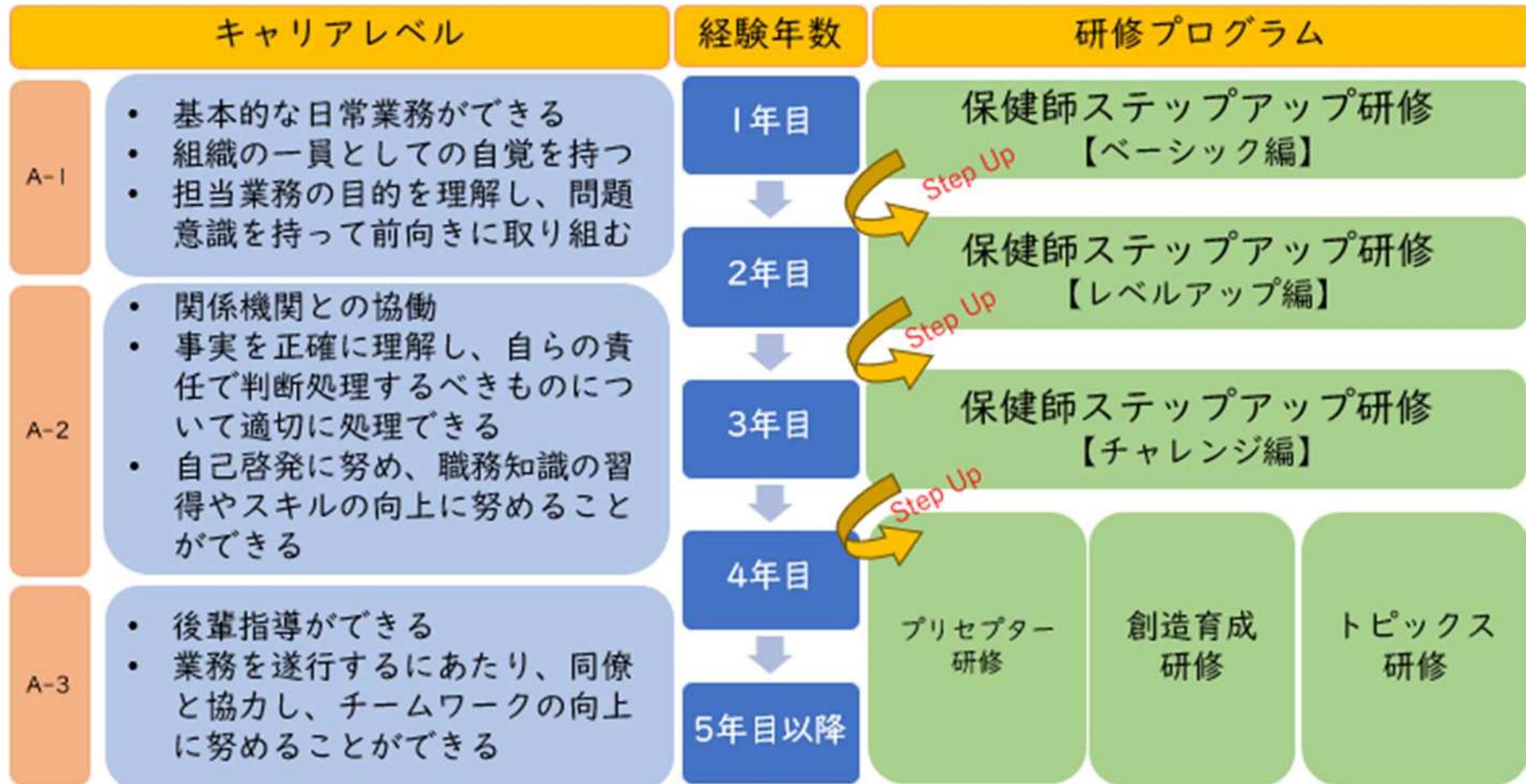
# ①キャリアラダーに応じた研修体系

令和7年度



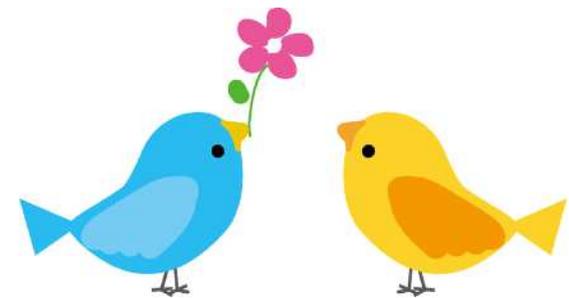
## ②新任期～中堅期の研修体系

令和7年度



## 2 行政保健師として 働くということ

---



# 埼玉県自治体保健師のキャリアラダー

## キャリアレベルの定義

	A-1	A-2	A-3
所属組織における 役割	<ul style="list-style-type: none"><li>・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての<b>自覚</b>を持つ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・計画された<b>担当業務を自立</b>して実施する</li><li>・プリセプターとして<b>後輩の指導</b>を行う</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・保健活動に係る<b>担当業務全般について自立</b>して行う</li><li>・役割や立場の違いを理解し、<b>つなぎ役</b>としての組織的な役割を担う</li><li>・自組織を超えたプロジェクトで<b>主体的に</b>発言する</li></ul>
責任を持つ 業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"><li>・担当業務を的確に把握・理解し、<b>個別事例</b>に対して責任を持つ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・係の保健事業に係る<b>業務全般</b>を理解し、<b>地域支援活動に係る担当業務</b>に責任を持つ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・係の保健事業と<b>施策との関係性</b>を理解し、<b>主担当として</b>担当業務に責任を持つ</li></ul>
専門技術の 到達レベル	<ul style="list-style-type: none"><li>・<b>基本的な事例</b>への対応を主体的に行う。</li><li>・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、<b>地域の人々の健康課題を明らかに</b>する</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・<b>複雑な事例</b>への対応を必要に応じて<b>指導を受けて実施</b>する</li><li>・担当地域の健康課題の<b>優先度を判断</b>し、地域の人々の主体性を尊重した<b>解決策を立案</b>する</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・<b>複雑な事例</b>に対して<b>自立して</b>対応する</li><li>・健康課題を明確にし、<b>チーム内で共有</b>し、<b>地域の人々と協働して事業計画を提案</b>する</li></ul>

# 埼玉県自治体保健師のキャリアラダー

## <キャリアレベルの定義>

所属組織における役割

責任を持つ業務の範囲

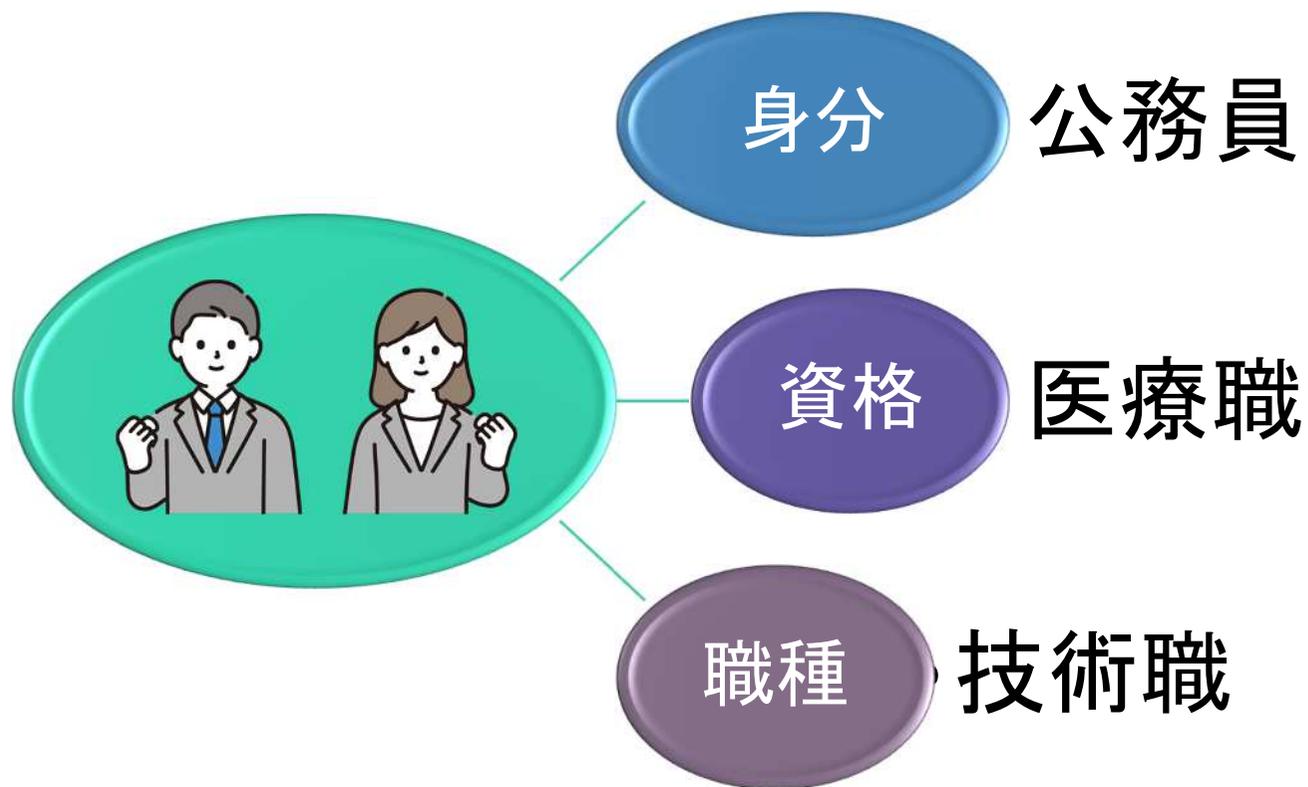
専門技術の到達レベル

【キャリアレベルA1】

組織の新任者であり  
行政組織人及び保健師専門職  
としての**自覚**を持つ

# 行政保健師とはー

---



# 新人保健師が大切だと実感したこと

—採用1年目からの健康危機管理(コロナ業務)の経験を通して—

---

## ◆責任をもって仕事をする事

電話の向こうにいる人は自分が新人だとは知らない。保健所の職員として責任ある行動をとり安心してもらうこと。

## ◆情報を日々アップデートしながら対応すること

社会情勢が日々変わる中、最新のニュースに関心をもって広く情報を知り住民に応えていくこと

# 新人保健師が大切だと実感したこと(つづき)

—1年目からの健康危機管理(コロナ業務)の経験を通して—

---

## ◆周囲の人と連携をすること(チームワーク)

応援職員、派遣看護師の力も借り、同僚、上司一丸となり乗り越えること

## ◆状況の変化に応じた柔軟な対応

感染者が増加する中、住民の命を守るために優先すべきことを入れ替え、業務のやり方を切り替えていくこと

(R4年度新規採用保健師Aさんのコメントより)

### 3 保健師活動が 目指すこと

---



# 保健師活動が目指すこと

---

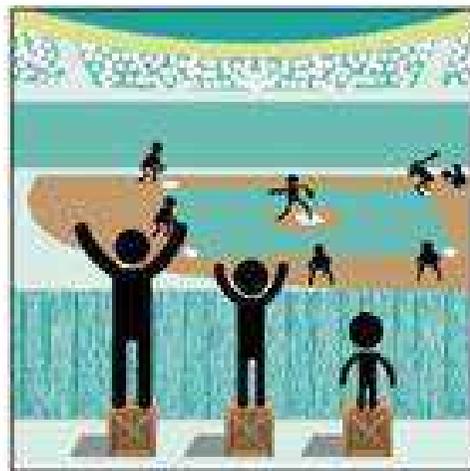
- 保健師のコアバリューとコアコンピテンシー
- 保健師活動指針
- 保健師人材育成プログラム
  - ーキャリアラダーA1に求められる能力

## 保健師のコアバリューとコアコンピテンシー

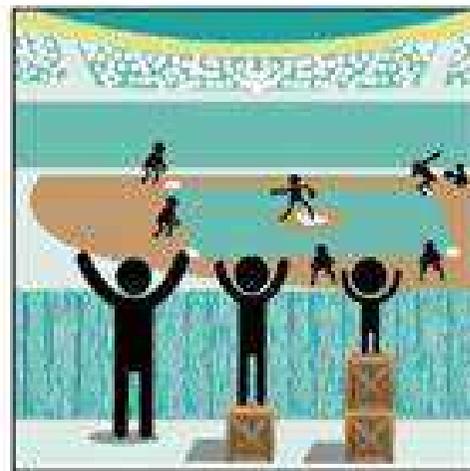
保健師のコア	項目	定義
コアバリュー  保健師の価値・規範であり、行動や意思決定の基準となる根源的な考え方	1 健康の社会的公正	すべての人々/コミュニティに生じる健康格差や健康の不正の是正に取り組み、健康に資する公正な社会環境を構築/創造する。
	2 人権と自律	すべての人々/コミュニティにおける人権侵害の回避に努め、健康に関する権利を衛り、主体的な意思決定を尊重する。
	3 健康と安全	すべての人々/コミュニティの健康・安全を損なうリスクの発見/最小化に取り組み、健康で安全な生活を送ることを保障する。
コアコンピテンシー  保健師の中核となる能力であり、考え方や姿勢、行動特性が含まれる	1 プロフェッショナルとしての自立と責任	保健師としての責任を自覚し、自身の知識・技術の開発・更新を図り、社会的信用を確保するとともに、専門性を高める。
	2 科学的探究と情報・科学技術の活用	情報科学・科学的技術を活用し、エビデンスに基づく実践の基盤となる専門的知識・技術を開発・普及する。
	3 ポピュレーションベースのアセスメント分析	対象となる人々/コミュニティの特性や実態を多角的に捉え、横断的/縦断的なアセスメントと分析により、顕在的/潜在的なニーズと優先度を明確化する。
	4 健康増進・予防活動の実践	人々/コミュニティの実態に応じて、その力量形成とリスク回避に向けて、健康増進と予防を促進する活動を実践する。
	5 公衆衛生を向上するシステムの構築	社会全体の健康水準の向上に向けて、必要な事業化・施策化、社会資源開発、体制整備を行う。
	6 健康なコミュニティづくりのマネジメント	人々/コミュニティの健康に資する計画、実施、評価、改善を組織的/総合的に展開・管理する。
	7 人々/コミュニティを中心とする協働・連携	主体となる人々/コミュニティとパートナーシップを組み、多職種・多機関とともに、目的・目標の達成に向けて、それぞれが持つ力量と役割・機能を発揮することを促進する。
	8 合意と解決を導くコミュニケーション	人々/コミュニティに寄り添い、全体の調和を伴う合意の形成や課題の解決を、対話/調整を通して行う。

# ユニバーサルアプローチ —平等と公平—

保健師活動が  
目指す支援は？



▲個人の違いは視野に入らず、全員に「平等」なものが提供されている



▲個人の違いを考慮しそれぞれに「公平」な機会が提供されている



▲構造的なバリアが取り除かれ、全員が平等かつ公平な機会を保持している

「平等」基礎的な権利の保障  
「公平」はそれを実現するための手段。差を作ることで差をなくす。

© 2021. For information, contact Deloitte Tohmatsu LLC

令和6年度全国保健師長研修会(地域保健総合推進事業)  
講演Ⅲ「分野横断的地域包括ケアシステムの構築における統括保健師の役割」  
武蔵野大学看護学部 学部長・教授 中板育美 氏 より

# 地域における保健師の保健活動に関する指針

平成25年4月19日付健発0419第1号厚生労働省健康局長通知  
別紙「地域における保健師の保健活動に関する指針」より

- ① 地域診断に基づくPDCAサイクルの実施
- ② 個別課題から地域課題への視点及び活動の展開
- ③ 予防的介入の重視
- ④ 地区活動に立脚した活動の強化
- ⑤ 地区担当制の推進
- ⑥ 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進
- ⑦ 部署横断的な保健活動の連携及び協働
- ⑧ 地域のケアシステムの構築
- ⑨ 各種保健医療福祉計画の策定及び実施
- ⑩ 人材育成

すべては  
「住民のために」  
質の良い保健活動を  
展開するため

時代の変化に合わせて—

「2040年を見据えた  
保健活動のあり方検討会」  
進行中

# 埼玉県保健所における保健師の保健活動指針について

## ＜令和7年3月改定＞

### I 保健所の機能と保健師の役割

- 1 埼玉県保健所を取り巻く状況
- 2 保健所の機能とこれからの保健師の役割

### II 県保健所における保健師活動

- 1 県保健所保健師の保健活動の方向性
- 2 実務の活動指針
  - (1) 実態把握及び健康課題の明確化並びに共有
  - (2) 保健医療福祉計画策定及び施策化
  - (3) 保健サービスの提供
    - ア 精神保健福祉対策
    - イ 難病・小児慢性特定疾病対策**
    - ウ 感染症対策
    - エ 健康づくり支援対策
  - (4) 健康危機管理
  - (5) 連携及び調整

### III 人材管理

- 1 人材確保
- 2 人材育成
- 3 保健師養成校の保健所実習

### IV 評価

- 1 保健活動評価の実施及び活用
- 2 保健師活動療育調査（活動調査）

### —資料編—

#### 【保健サービス等の具体的な提供方法】

- 1 精神保健福祉対策
- 2 難病・小児慢性特定疾病対策
- 3 感染症対策
- 4 健康危機管理

#### 【評価指標】

#### 【保健師活動療育調査（活動調査）】

#### 【コアバリューとコアコンピテンシー】

#### 【埼玉県統括保健師等設置要綱】

# 埼玉県保健所における保健師の保健活動指針について

## Ⅱ 県保健所における保健師活動\_\_2 実務の活動指針\_\_ (3) 保健サービスの提供

### 【資料編】保健サービス等の具体的な提供方法

#### 2 難病・小児慢性特定疾病対策 (2) 在宅療養児者への個別支援

- ① 医療費助成制度の新規申請者等には、サービスの利用状況に関わらず、適宜介入できる機会を設ける。特に医療依存度が高く、制度利用の必要性の高い患者等においては、**医療面と併せて、社会生活や療養生活を支援**する。
- ② 難病患者の個別支援に際しては、「埼玉県における難病患者等支援に関する手引き」の表1「難病患者個別支援に関する判定基準」に基づき支援方法を判断するとともに所内ケース支援判定会議において在宅療養支援計画を作成し、それらに基づき支援を行う。小児慢性特定疾病児童等についても難病患者支援に準じた手順により支援を行う。

# 埼玉県保健所における保健師の保健活動指針について

- ③ 疾病の発症や進行等の段階（診断未確定時期、診断確定直後、症状進行悪化期、病状安定期<sup>(※)</sup>）により、患者と家族が抱く心境は複雑に変化することを理解し、その気持ちに寄り添った支援が必要である。そして長期にわたる療養生活においても、患者の社会参加の機会が確保され、また、節目における**自己決定が支えられ、患者と家族が尊厳を持って地域で生活できるよう**療養環境を整える支援を行う。
- ④ 個別支援においては、医療従事者及び保健・福祉行政関係者、介護保険・障害福祉関係者等の各支援者とともに、互いの役割を理解し、**患者・家族のQOLの維持・向上を目指して連携・協働**していく。

(※) 「難病相談支援マニュアル」社会保険出版社、2018年

# 保健師人材育成プログラム 埼玉県・さいたま市 (令和4年3月改訂)

## ① キャリアラダー      キャリアレベル ・ 自己チェックリスト

- ▶ 専門的能力に係るキャリアラダー
- ▶ 管理期保健師に向けた能力に係るキャリアラダー

## ② 自己チェック表      能力評価 ・ 人材育成のポイント

- ▶ 基本的能力到達目標
- ▶ 行政能力到達目標

## ③ キャリアファイル

# 埼玉県自治体保健師のキャリアラダー

## キャリアレベルの定義

	A-1	A-2	A-3
所属組織における役割	<ul style="list-style-type: none"><li>・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての<b>自覚</b>を持つ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・計画された<b>担当業務を自立</b>して実施する</li><li>・プリセプターとして<b>後輩の指導</b>を行う</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・保健活動に係る<b>担当業務全般について自立</b>して行う</li><li>・役割や立場の違いを理解し、<b>つなぎ役</b>としての組織的な役割を担う</li><li>・自組織を超えたプロジェクトで<b>主体的に</b>発言する</li></ul>
責任を持つ業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"><li>・担当業務を的確に把握・理解し、<b>個別事例</b>に対して責任を持つ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・係の保健事業に係る<b>業務全般</b>を理解し、<b>地域支援活動に係る担当業務</b>に責任を持つ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・係の保健事業と<b>施策との関係性</b>を理解し、<b>主担当として</b>担当業務に責任を持つ</li></ul>
専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none"><li>・<b>基本的な事例</b>への対応を主体的に行う。</li><li>・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、<b>地域の人々の健康課題を明らかに</b>する</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・<b>複雑な事例</b>への対応を必要に応じて<b>指導を受けて実施</b>する</li><li>・担当地域の健康課題の<b>優先度を判断</b>し、地域の人々の主体性を尊重した<b>解決策を立案</b>する</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・<b>複雑な事例</b>に対して<b>自立して</b>対応する</li><li>・健康課題を明確にし、<b>チーム内で共有</b>し、<b>地域の人々と協働して事業計画を提案</b>する</li></ul>

# 埼玉県自治体保健師のキャリアラダー

## <保健師の6つの活動領域>

### 1 対人支援活動

- 2 地域支援活動
- 3 事業化・施策化のための活動
- 4 健康危機管理に関する活動
- 5 管理的活動
- 6 保健師の活動基盤

### 1-1 個人及び家族への支援

### 1-2 集団への支援

## 埼玉県自治体保健師のキャリアラダー

### 保健師の活動領域: 1対人支援活動 1-1 個人及び家族への支援

- 医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力
- 地域に暮らす人々の生活の多様性を理解し、家庭訪問、来所訪問、健康相談の場面など、あらゆる保健活動の場面を活用して、個人および家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力
- 必要な支援を導入及び調整し効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力

## 埼玉県自治体保健師のキャリアラダー

### 保健師の活動領域: 1対人支援活動 1-1 個人及び家族への支援

#### <特に伸ばしたい能力>

- 家庭訪問などの個別のアプローチの必要性を理解し  
実践する ⇒ 繰り返すことで「感覚」を身に着ける
  - ① **相談、面接、家庭訪問などの個別支援**
  - ② 記録し、まとめる力
  - ③ コミュニケーションスキル
  - ④ 上司への報告・連絡・相談

## 保健師の活動領域

### 1 対人支援活動

#### 1-1 個人及び家族への支援

# I 相談の流れ



相談者：本人・家族、関係機関の職員、地域住民

①初回の相談受理(電話等)

- \* 相談関係づくりの第1歩
- \* 相談概要の把握

②相談方法の選択

電話相談・来所相談・家庭訪問

③初回相談

- 1 相談関係づくり(訴えを聞く、信頼関係を築く)
- 2 状況のイメージづくり(情報収集→アセスメント→プランニング)
- 3 相談のまとめ(アセスメントとプランニングの共有と合意、目標設定)

④-1 相談(支援)の継続

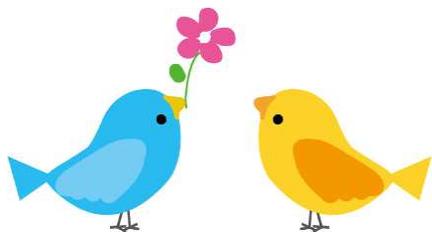
④-2 他機関への紹介(つなぎ)

⑤ モニタリングと評価

保健師の活動領域:1 対人支援活動  
1-1 個人及び家族への支援

## Ⅱ 相談の受け方

- 1 初回相談時の情報の整理
- 2 導入から相談のまとめ
  - (1) 導入:相談関係づくり
  - (2) 情報収集:相談のイメージづくり
  - (3) アセスメントと援助のプランニング



## Ⅱ 相談の受け方

### 1 初回相談時の情報の整理(電話受理時等)

- ▶相談の要旨を把握するとともに、相談者が安心して相談をしようと思える信頼関係づくりの大事な場面
- ▶相談者が保健所や保健センターへ相談するまでの気持ちを推察し理解する

## Ⅱ 相談の受け方

### ① 相談したいことを聞く(主訴の確認)

「どのようなご相談ですか?」「どのようなことにお困りですか?」

### ② 相談歴があるかを聞く

以前相談歴があれば、来所前に調べておく

### ③ 同席する人は誰かを聞く

症状や問題をもっている本人との関係

### ④ 来所や訪問日の約束をする

やむを得ない日時の変更や来所がなかった場合に備え、確実な連絡先を確認する

# Ⅱ 相談の受け方

---

## 2 導入から相談のまとめ

### (1) 導入：相談関係づくり

①自己紹介

②来所へのねぎらいや訪問受け入れへのお礼と守秘義務の説明

③主訴の確認

- ・誰の何に困っているか？

- ・どうなったらよいと思っているか？

- ・相談の経路は？（保健所や保健センターに相談に来ることになった経緯）

## Ⅱ 相談の受け方

### (2) 情報収集：問題のイメージづくり<インタビュー>

- 相談者が抱えている問題を受け止め、  
整理し、共有する…**傾聴**
- 相談者の話に沿いながらもアセスメントに必要な情報を  
積極的に聞き取っていく …**インタビュー**

👉 情報収集と確認のための要点メモは一

来所者の了解を得て、来所者にも見えるように書く。聞いてもらえているという安心にもつながる

## Ⅱ 相談の受け方

- 誰が誰の何にいつから困っているのか
- どのような点に「生活のしづらさ」があるのか
- これまでどのように対応してきたか。その結果はどのようなだったか
- どこかに受診や相談をしたことはあるか
- 今回、相談しようと思ったきっかけは
- 本人や相談者の行動力や特徴とその背景（生育歴、生活歴など）
- 既往歴や未治療の疾患
- 抱える問題の何について相談したいのか：主訴
- どのようにしたい、どうして欲しいと思っているか：要請

## Ⅱ 相談の受け方

### (3) アセスメントと援助のプランニング

傾聴と聞き取りによる情報を元に、ニーズの見極め、アセスメントをし  
支援のプランニングを行う。

#### ☞ 相談支援とは—

相談者が言葉で訴えている要請そのものに応えるのではなく、相談者にとっての『真のニーズ』を見極め、必要な助言や調整、適切な関係機関へのつなぎなどを行うこと

## Ⅱ 相談の受け方

＜事例の全体像を見立てる＞

- ・相談者は誰(当事者)の何に困っているか
  - ・当事者や相談者はどのようにになったらよいか
  - ・うまくいっていない要因は何か
  - ・何を補うとうまくいきそうか
  - ・当事者や相談者は何をどのくらいできそうか
  - ・他の家族や親類、近隣者などのインフォーマルな支援者はいるか
- など

## Ⅱ 相談の受け方

---

### <支援のプランニングを行う>

- ニーズを満たすために必要な支援は何か
- それをできるのは誰か。どの機関か
- どのような働きかけをしたら良いか
- それをいつ(いつまでに)行うのが望ましいか

など

## Ⅱ 相談の受け方

---

### (4) 相談のまとめ: アセスメント内容の共有と支援方針の確認

「今、このような状態にあるのですね」

「このような方向を目指せるとよいと思いますが、  
いかがでしょうか」

「そのためにはこのような方法をとってみたら  
いかがでしょうか」

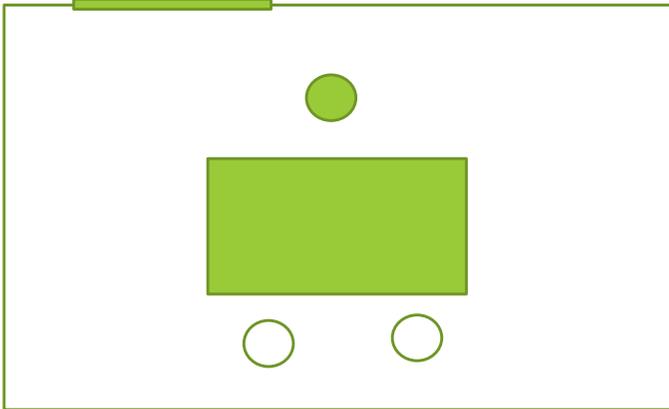
「そのためには〇〇(関係機関)の協力も得られると思います」 など

# ◎相談室の設定の例（来所相談の場合）

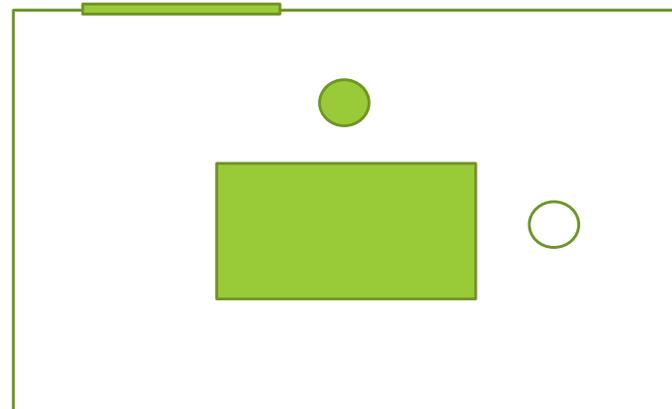
来所者になるべく緊張せず、話しやすいような工夫をします



例1 出入口



例2 出入口



- ▶近すぎず離れすぎない距離や真正面ではなく、少しずれて座るなどの配慮も必要。
- ▶室内にカレンダーなどがあることで雰囲気も和らぐ。
- ▶保健師が出入りに近いところに座ることで、事務室との行き来や他の職員からの連絡を受けやすい。

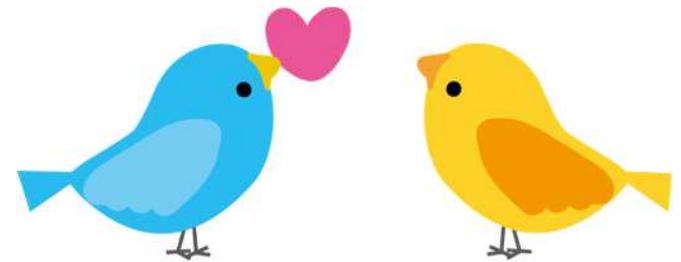
## 大切にしたい保健師の姿勢

---

- 今、目の前の人は何に一番困っているか、求めているものは何か、その人に  
関心を持ち目と耳と心を傾け、その人や家族の歴史と生活に想いを馳せてみよう
- その上で、その人や家族にとっては、どのようになることがよりよく生きることに  
つながるのか、専門職である保健師として考えよう
- その人や家族の強みに注目し、その力が引き出されるよう手助けをしよう
- どうしたらその人に伝わりやすいか、関係機関と上手く連携するにはどのようにしたらよいかアイデアをめぐらし、言葉や資料の工夫をしよう

# 4 保健師活動を支える 仕事の基本

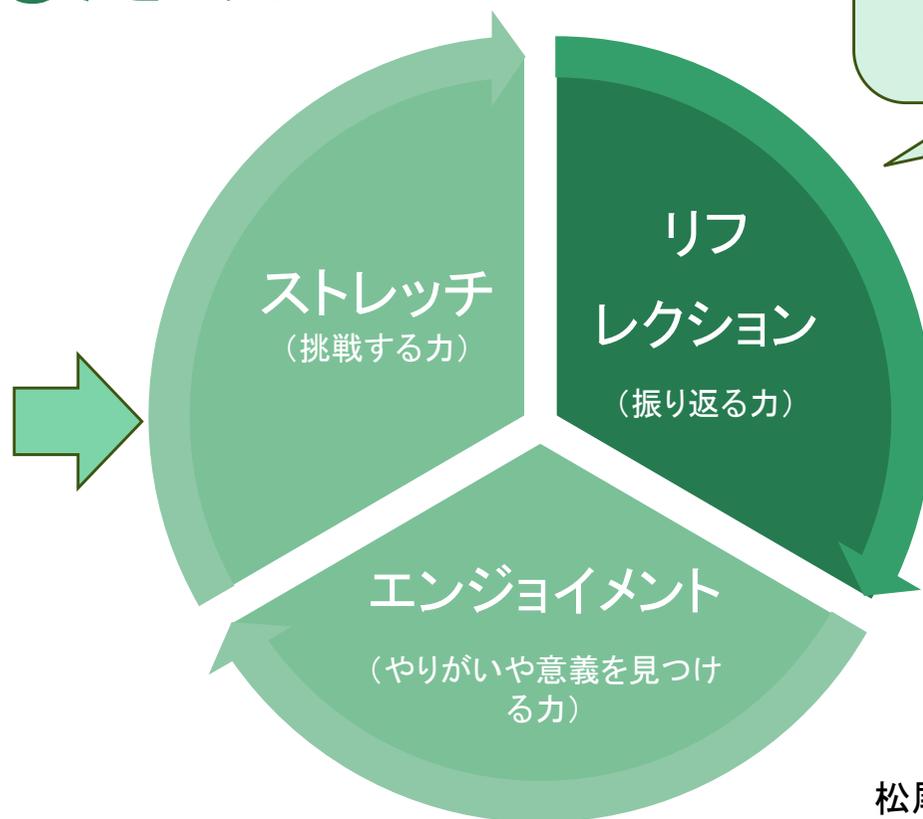
---



# 経験から学び 成長するために

『思い』  
仕事をするうえで大切にしている考えや価値観

『つながり』  
上司、同僚、住民、関係機関の職員など他者との関係性



適切な『思い』と『つながり』を大切にし『挑戦し、振り返り、楽しみながら』仕事をするとき、経験から多くのことを学ぶことができる

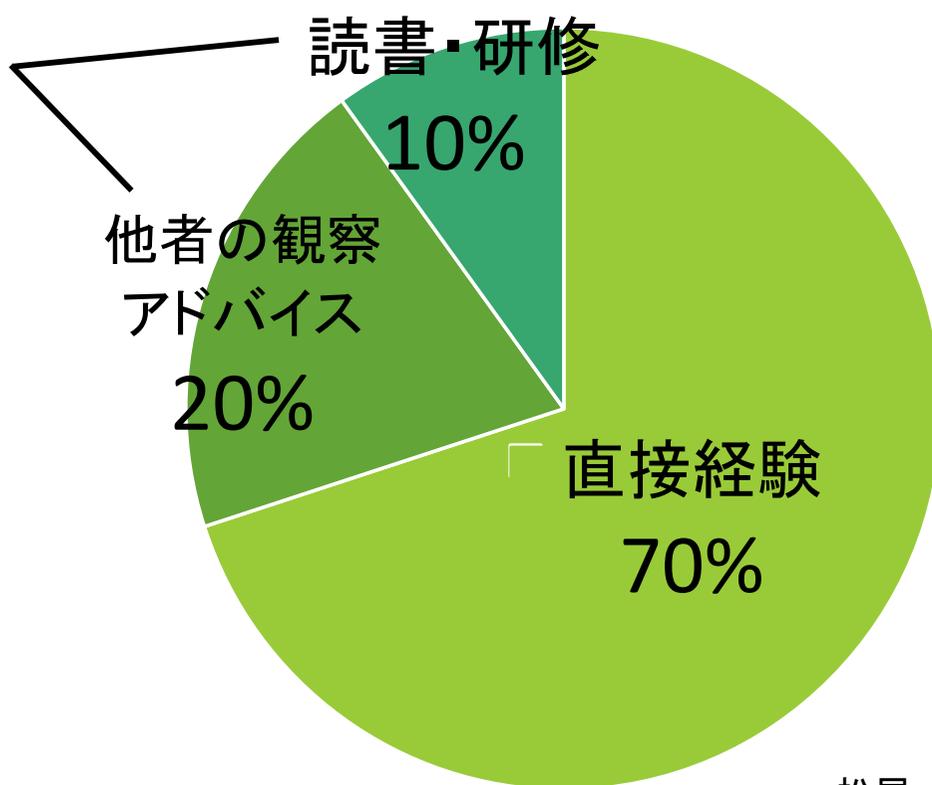
自分の持っていないスキルや知識の獲得

成長を続ける人へ

松尾 睦:職場が生きる人が育つ「経験学習」入門  
ダイヤモンド社より

# 人の成長を決める要素

経験や学びの質を  
高める↑



特に新規性の高い仕事は成長を高める

- ・初めて就いた仕事
- ・異動に伴う不慣れな仕事
- ・新規事業 など

松尾 睦:職場が生きる人が育つ「経験学習」入門  
ダイヤモンド社より

# 保健師活動を支える仕事の基本

- ☺ マナーの基本は相手に対する敬意。(あいさつ、言葉づかい、時間を守る・・・信頼の証)
- ☺ 上司、先輩への相談は、まずは自分で調べ、考えて  
自分の認識や思考とのギャップの確認がスキルアップにつながる
- ☺ ノートを上手に活用する(アイデアメモ、備忘録、上司からのフィードバック・・・)
- ☺ 失敗は当たり前。成長のチャンス。失敗したらまず報告。解決策はチームで考える。
- ☺ エネルギーキープのために、意識的に休息をとる(1日の中の休憩、ノー残業デー)
- ☺ “笑顔”でいることは、周囲から情報や助けを得られやすく、解決につながる。

# 公務員として、保健師として一

## SNSの使い方、メディアとの関わり方を考えよう

(全体の奉仕者としての自覚)

第三条 職員は、県民全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではないことを強く自覚し、公共の利益のために勤務しなければならない。(略)

3 職員は、法律又は条例により与えられた権限の行使に当たっては、県民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

(職務や地位の私的利用の禁止)

第七条 職員は、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを認識するとともに、日常の行動について常に公私の別を明らかにし、職務又はその地位を私的な利益のために用いてはならない。

埼玉県職員倫理規定より

# 公務員として、保健師として一

## SNSの使い方、メディアとの関わり方を考えよう

＜保健師助産師看護師法＞

第二条 この法律において「保健師」とは、厚生労働大臣の免許を受けて、保健師の名称を用いて、保健指導に従事することを業とする者をいう。

### 『名称独占』の専門職

相手との信頼関係の確立や被害の未然防止、公衆の保護が保証されていることを意味する。

## おわりにー

---

今の自分への期待と希望を大切に  
仲間とつながり、充実した保健師Lifeを楽しもう♪

ご清聴ありがとうございました😊



# <参考文献>

- \* 保健師人材育成プログラム 令和4年3月改訂 埼玉県・さいたま市
- \* 埼玉県保健所における保健師の保健活動指針について 令和7年3月改訂 埼玉県
- \* 保健師活動指針活用ガイド 日本看護協会 平成26年3月
- \* 松尾睦:職場が生きる人が育つ「経験学習」入門 ダイアモンド社 2011年
- \* 日本赤十字看護大学 埼玉看護学部 地域看護学 成木 弘子 氏  
学習する組織と経験学習「組織として、個人として自立的に成長する為に～」  
令和4年度国立保健医療科学院「公衆衛生看護(管理期)研修」資料
- \* 武蔵野大学 看護学部 中板育美 氏 2024年11月8日 全国保健師長研修会資料  
「分野横断的地域包括ケアシステムの構築における統括保健師の役割」
- \* 地域精神保健実務実践シリーズ●第3巻「精神保健相談」  
全国精神保健相談員会編 萌文社 1996年
- \* 野中猛 「図説 ケアマネジメント」 中央法規 1997年

