

令和8年度 保健師ステップアップ研修
【ベーシック編】



行政保健師としての意識と姿勢

～ 主体的な保健活動に向けて ～



令和8年7月1日(水) 朝霞保健所 福地みのり

本日の内容

- 0 1 行政保健師として働くということ
- 0 2 保健師活動が目指すこと
- 0 3 保健師活動を支える基本的な姿勢
- 0 4 保健師としての成長（人材育成）



自分の立場を理解



仕事の目的を理解



仕事の本質を理解



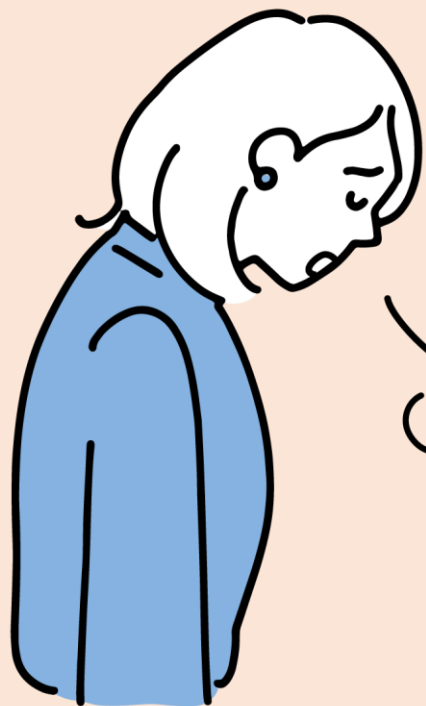
成長の道筋



00-1 行政保健師になって

3か月が経ちました

こんな気持ちはありませんか？



これでいいのかわからないのか不安だな...

何をしたらいいのかわからない...

先輩とくらべると...



00-2 埼玉県内保健師配置状況



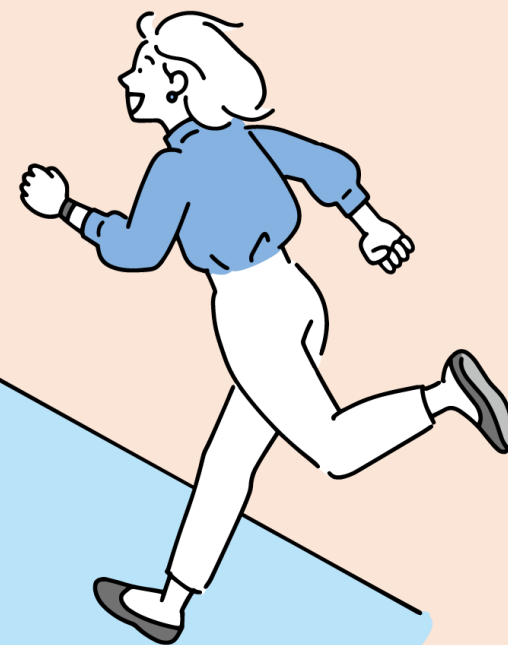
	部 門	県	保健所設置市	市町村	
常勤保健師数	計	193	456	1,097	
本庁	保健部門	19	14	108	
	保健福祉部門	2	9	16	
	福祉部門	1	15	96	
	医療部門	4		3	
	介護保険		18	64	
	国民健康保険		12	40	
	職員健康管理	8	11	11	
	その他		6	20	
	保健所	企画調整部門・保健福祉部門	153	86	
	保健センター等	保健部門・保健福祉部門ほか		245	497
その他の施設	精神保健福祉センター	3	6		
	母子健康包括支援センター		22	157	
	地域包括支援センター			26	
	その他	3	12	59	

* 左記以外
 他の自治体等への出向等
 県 6人
 保健所設置市 3人
 市町村 4人



00-3 本日の講義のGOAL

- 行政保健師のおもしろみを知る
- 明日からできることを具体的に考える



行政保健師として働くということ

私の立場は？



01-1 行政保健師とは？（位置づけ）

身分

資格

職種

公務員 × 医療職 × 技術職



 行政機関に所属し、地域全体を対象に、予防・健康づくりを軸として、個人支援から政策形成まで担う専門職



01-2 行政保健師の役割を示す主な法令・指針



法令・指針名	役割	内容
保健師助産師看護師法	法的役割	保健指導を行う専門職
地域保健法	制度的役割	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村・都道府県の責務 ・保健所・市町村の役割分担 ・地域保健対策の総合的推進 ⇒地域保健を担う自治体職員
地域保健対策の推進に関する基本指針	実践的役割	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の健康課題の把握 ・計画立案・評価 ・他機関との連携・調整 ⇒地域全体をマネジメントする役割
地域における保健師の保健活動について	実践的役割	保健師活動の方向性を具体的に提示 ⇒「個別支援」+「地域づくり」+「政策形成」を担う専門職
埼玉県保健師人材育成プログラム	実践的役割	



01-3 行政保健師だからこそできること

- 個人・家族への支援
- 地域住民への健康づくり
- 地域の健康課題の把握

- 関係機関との連携
- 保健医療福祉施策の企画・立案

 一人の困りごとから地域全体の課題を見つけ、仕組みづくりによって解決する専門職

住民の人生と
地域の未来の
両方に関われる



制度や仕組み
をつくれる

一人の相談が
地域を変える



01-4 保健師の関わりから

例1

乳児健診で「相談相手がいない」という母親が目立つ。個別支援を続ける中で数人ではなく、多くの母親が同じ悩みを抱えていることに気づく。

母子保健

＜地域診断＞
・転入者が多い
・核家族化
・子育てサークルが少ないことが判明。



- ・産後ケア事業
- ・親子交流の場
- ・SNSを活用した情報発信を企画

etc.

個別支援から地域全体の支援へ展開

例2

結核患者が発生。最初は患者・家族など個別支援を中心に。

感染症対応

＜調査＞
・職場で咳が続いている人がいる
・健診未受診者が多い
・事業所の感染対策が不十分であることが判明。

- ・接触者健診
- ・事業所への指導、啓発
- ・(必要に応じて)市町村との情報共有

etc.



01-5 埼玉県自治体のキャリアラダー

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"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画された担当業務を自立して実施する ・プリセプターとしての指導を行う 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う ・保健師の各期において求められる能力を整理・階層化し示したものを理解し、つながりを担う ・関係性の中で主たる役割を担う
責任を持つ業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ 	<ul style="list-style-type: none"> ・系の保健事業に係る全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ 	<ul style="list-style-type: none"> ・系の関係性を理解し、担当業務に責任を持つ
専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする 	<ul style="list-style-type: none"> ・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームとして協働して計画を行う



01-6 採用1年目行政保健師の役割

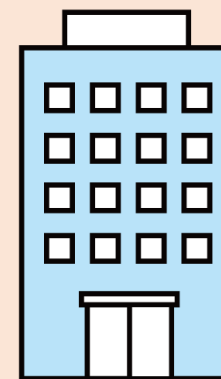
自覚 行政保健師としての“自覚”を持つ
・自分は「住民を支える専門職」であると意識する

責任 個別事例に“責任”を持つ
・一つひとつの関わりに丁寧に向き合う

主体性 基本的な支援を“主体的”に行う
・考えて動く
・相談しながら実践する

地域理解 地域を知り健康課題に気づく
・地域の特徴や資源を理解する

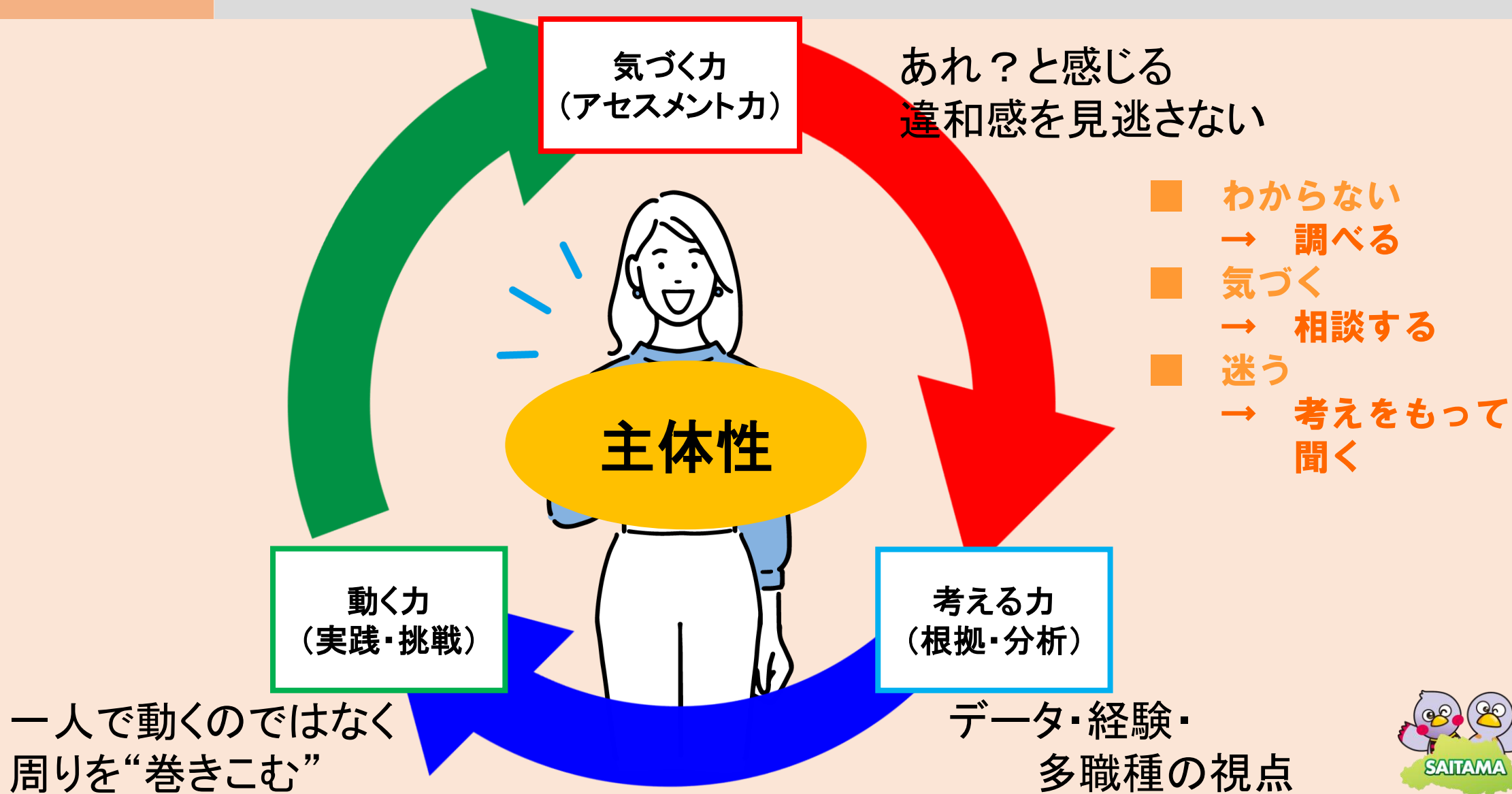
自分の自治体、
担当地域が
どんなところか
言えますか？



新人でも「1人の保健師」として見られます



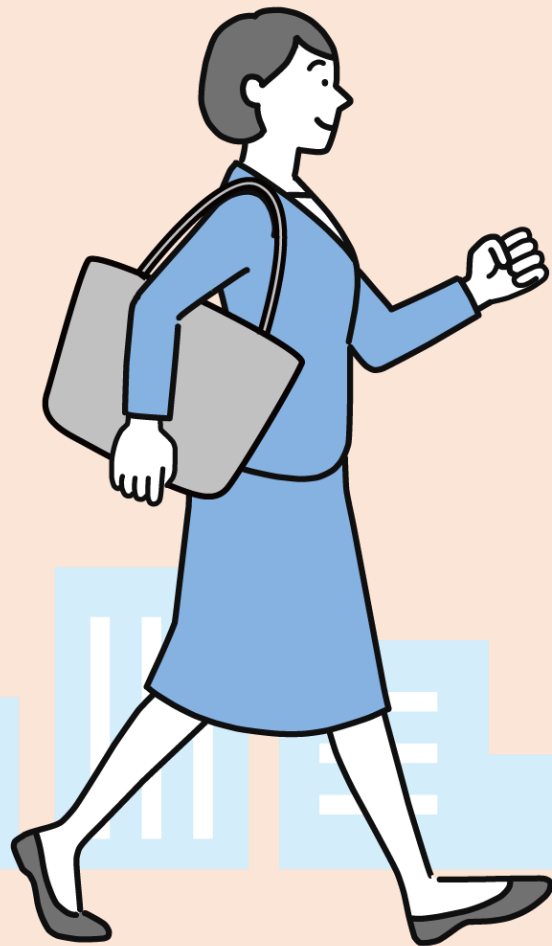
01-7 主体的な保健師活動とは





保健師活動が目指すこと
何のためにこの仕事をするのか？

02-1 保健師活動の目的



住民の健康を守る
健康を高める

住民の生活の質(QOL)を支える

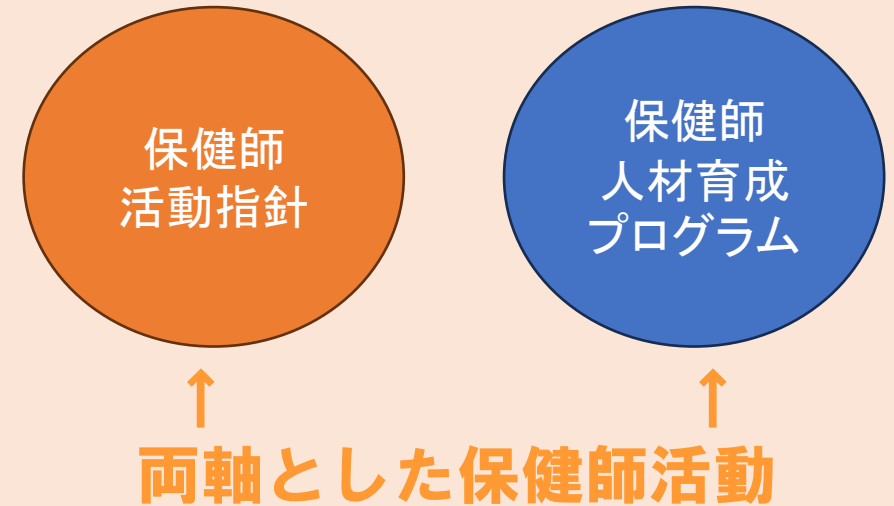


02-2 保健師活動の基本となる考え方

○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
キャリアラダーA1に求められる能力



02-3 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。



02-4① 地域における保健師の保健活動に関する指針

- 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

「2040年を見据えた
保健活動のあり方に関する
とりまとめ」
を踏まえ改正



改正ポイント

「個別対応から、地域・予防・
連携・施策へと広がる保健活
動へ」

より公衆衛生的な役割へ



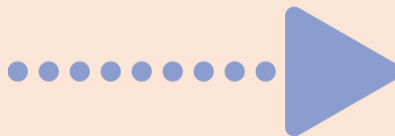
02-4② 地域における保健師の保健活動に関する指針



改正ポイント

2040年に向けた人口構造、社会環境の変化を踏まえ

これまでの保健師の保健活動を基本に据えつつ、自治体保健師の確保・育成を含め、施策の優先順位や重点化を意識し、効果的・効率的で**持続可能な保健活動の推進**に向けた具体策を示している



【改正後】

- 地域全体への展開
- 予防・先手型へ
- 分野横断・包括的支援
- 施策・計画へ反映
- データ・地域診断活用
- チーム・組織で対応



02-5① 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



社会情勢の変化や人材育成の最新動向を考慮に入れながら、保健師が個々に能力向上を図る際に、また組織として効果的に人材育成に取り組むためのガイドライン

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

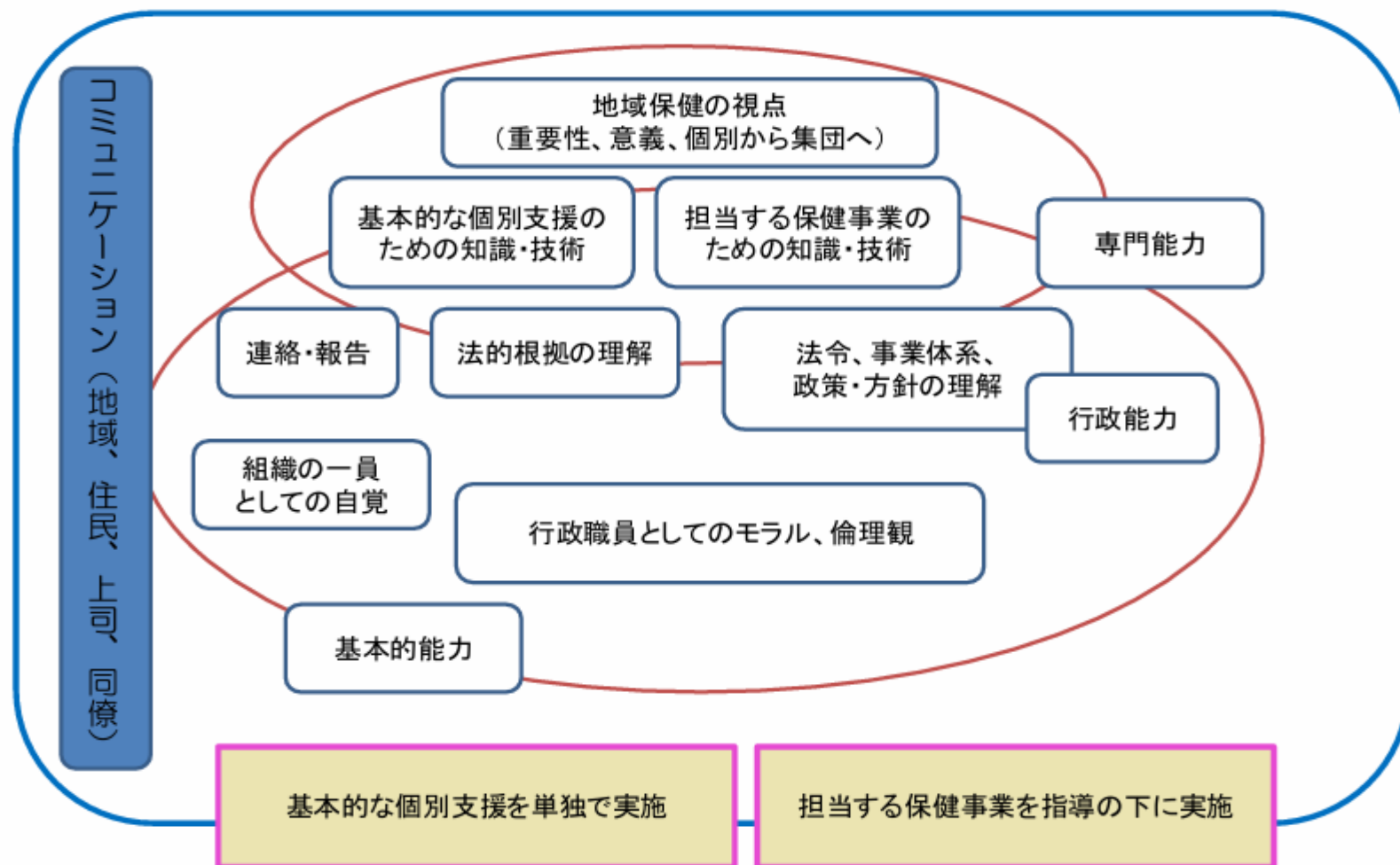
② 自己チェック表 能力評価 ・ 人材育成のポイント

- ▶ 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



地域保健従事者が1年目に育成したい実践能力



02-5③ 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

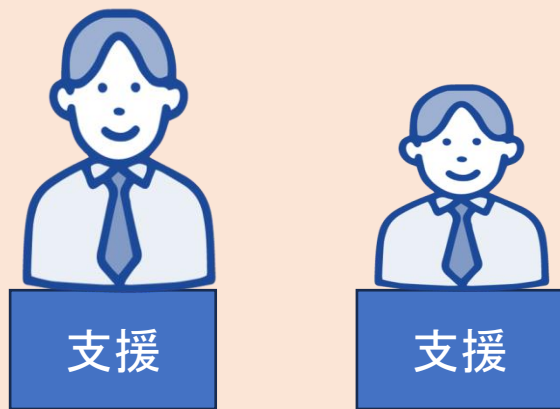
埼玉県自治体保健師のキャリアラダー(専門的能力に係るキャリアラダー)

保健師の6つの活動領域

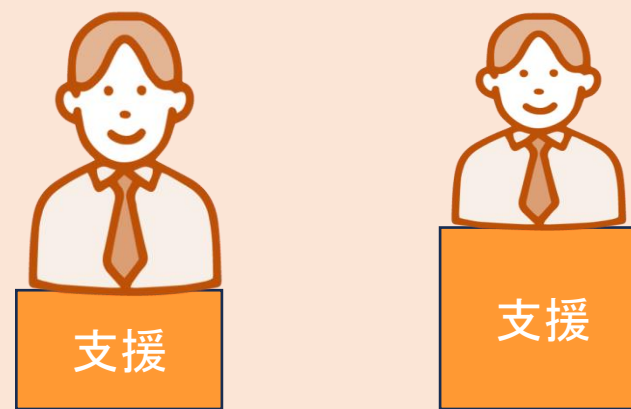
1 対人支援活動	個人及び家族への支援、集団への支援
2 地域支援活動	地域診断・地区活動、地域組織活動、ケアシステムの構築
3 事業化・施策化のための活動	事業化・施策化
4 健康危機管理に関する活動	健康危機管理の体制整備、健康危機発生時の対応
5 管理的活動	PDCAサイクルに基づく事業・施策評価、情報管理、人材育成
6 保健師の活動基盤	保健師の活動基盤



02-6 公平性の視点



【平等】
全員に同じ支援



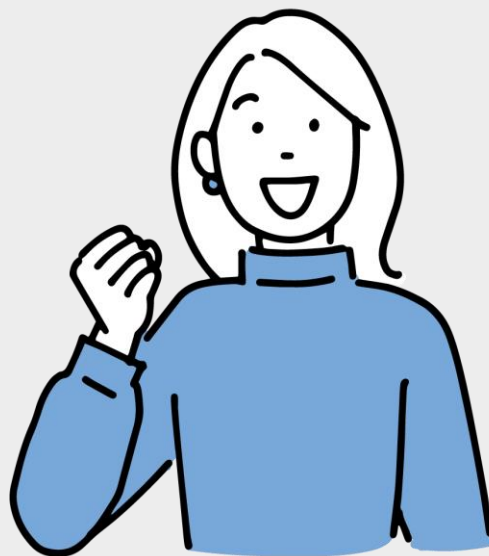
【公平】
必要な人に必要な支援
※ 状況に応じて支援を変える

◎保健師が目指すもの
“健康格差の是正”



保健師活動を支える基本的な姿勢

どう関わるのか？



03-1 基本的な姿勢の3要素

取り組み方



学び・成長

姿勢
(人との関り)

チーム・連携



03-2① 人に向き合う姿勢

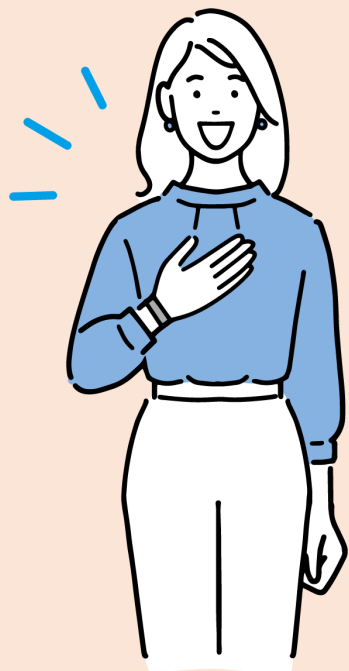
- ・目の前の人（自身も含め）に関心を持つ
- ・話を聞く
- ・相手（自分）を理解しようとする
- ・信頼関係の構築



人に関心を持つことから始まる 関係づくりが出発点



03-2② 人に向き合う姿勢（相談対応の基本）



①まず受け止める

- ・相手の話を最後まで聴く
- ・否定しない、評価しない
- ・感情にも耳を傾ける

②背景を理解する

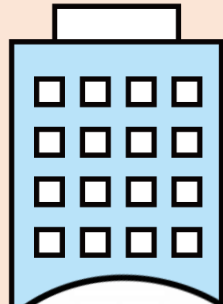
- ・「何に困っているのか」「なぜ今相談したいのか」
- ・家族・地域・生活環境にも目を向ける

③一緒に考える

- ・すぐに答えを出そうとしない
- ・本人の強みや力を引き出す
- ・関係機関との連携も支援の一つ

④組織で支える

- ・一人で抱え込まない
- ・先輩・上司へ相談する
- ・記録を残し、組織として継続支援する



その場でわからないことは、確認後に折り返すことも専門職として大切な対応です。



相談は支援の入口 地域を知る機会



03-3 仕事への取り組み方

- ・まず考える
- ・動いてみる
- ・相談する（早い段階で）



分からない時でもまず考える この順番が主体性



03-4 チーム・連携

- ・一人で抱えない
- ・仲間と共有する
- ・チームで支える
- ・多職種と連携・協働



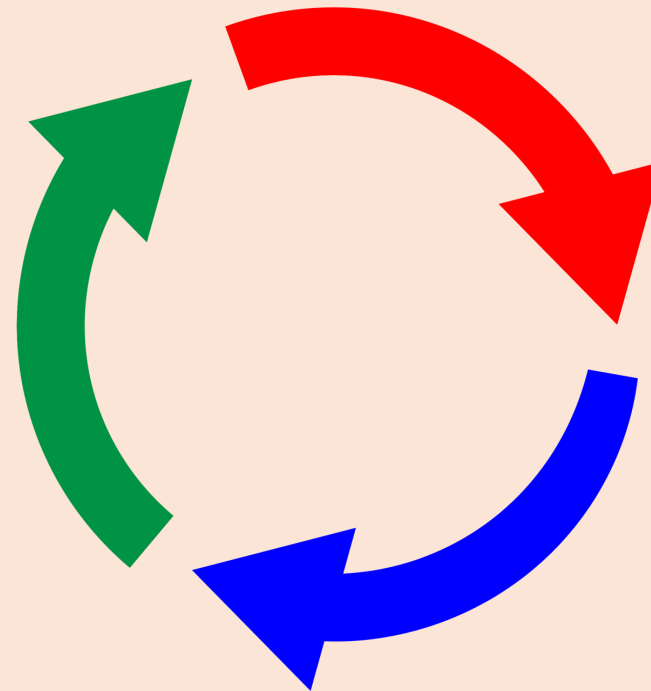
保健師は“つなぐ職種”

つながりの中で働く



03-5 学び・成長

- ・ 経験から学ぶ 幅広く知識を得る
- ・ 振り返る
- ・ 成長する



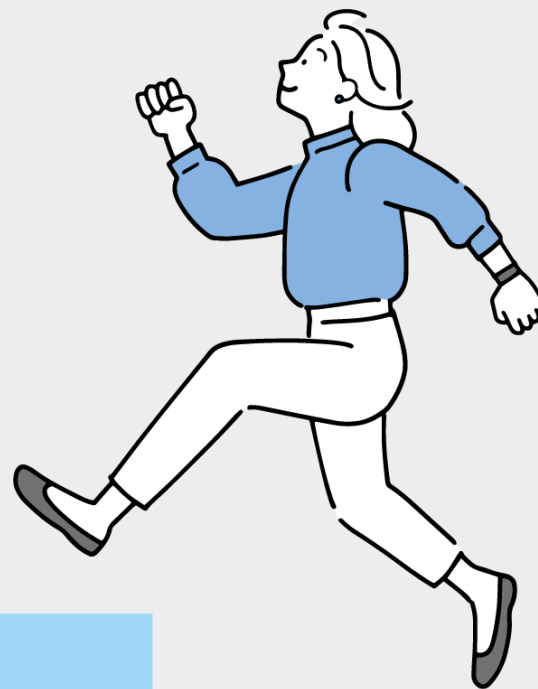
成長 ← 経験 + 振り返り

このサイクルを回すことで保健師として成長



保健師としての成長 (人材育成)

これからどう成長するのか？



ステップアップ♪



04-1 保健師になったら...

たとえば



アプリのインストール



アプリのアップデート

バグ修正・新機能追加・セキュリティ強化



国家試験合格

保健師免許取得

保健師活動



保健師としてやっていけるかな...不安だなあ

社会課題や健康問題の変化

現 任 教 育

県新卒・中堅期保健師向けナレッジマネジメント研修
～創造できる保健師になる～

令和5年度 ビギナー保健師とらのまき

対象者 県新卒保健師（概ね経験年数1～3年目の保健師）

目的

- 新任保健師が保健活動の基礎的な能力を理解する。
- 新任保健師が自信を持って業務に打ち出す。
- 作成する保健師の保健活動を振り返り、理解を深める。
- 県保健師が、後進の指導者として求められる基本的態度を再確認する。
- 所属を超えた、県保健師全体の技術継承を促す。

方法

○分野別ポータルでオンデマンド動画配信（10～15分程度）
○配信開始日のナレッジマネジメント研修にて、作成録話を含めて発表

テーマ	担当保健所	配信開始日
訪問	東松山保健所	11/29（水）
面接	加須保健所	12/13（水）
電話	本庄保健所	12/20（水）
研修・会議の企画・実施	幸手保健所	1/17（水）
記録	秩父保健所	1/31（水）
地域診断	草加保健所	2/14（水）

全6回

保健医療政策課 研修・国際協力・免許担当
E-mail: a2510-1@pref.saitama.lg.jp

- 職場研修 (OJT)
- 職場外研修 (OFF-JT)
- 自己研鑽
- ジョブローテーション



04-2 保健師の研修の位置づけと意味



法令・指針名	条文番号	内容
地方公務員法	第39条	職員研修の義務規定
地域保健法	第3、4、8条	市町村、都道府県、国の人材確保、資質向上の責務、保健所の管内自治体への援助
保健師助産師 看護師法	第28条の2	保健師の専門性維持・研修の必要性
看護師等の人材確保の促進に関する法律	第4、6条	資質向上・教育体制整備
地域保健対策の推進に関する基本指針	厚生労働大臣告示	人材育成・研修体制の基本方針
埼玉県保健師人材育成プログラム	県独自プログラム	上記法令を根拠に県が策定



04-3 体系的な研修を受ける意義

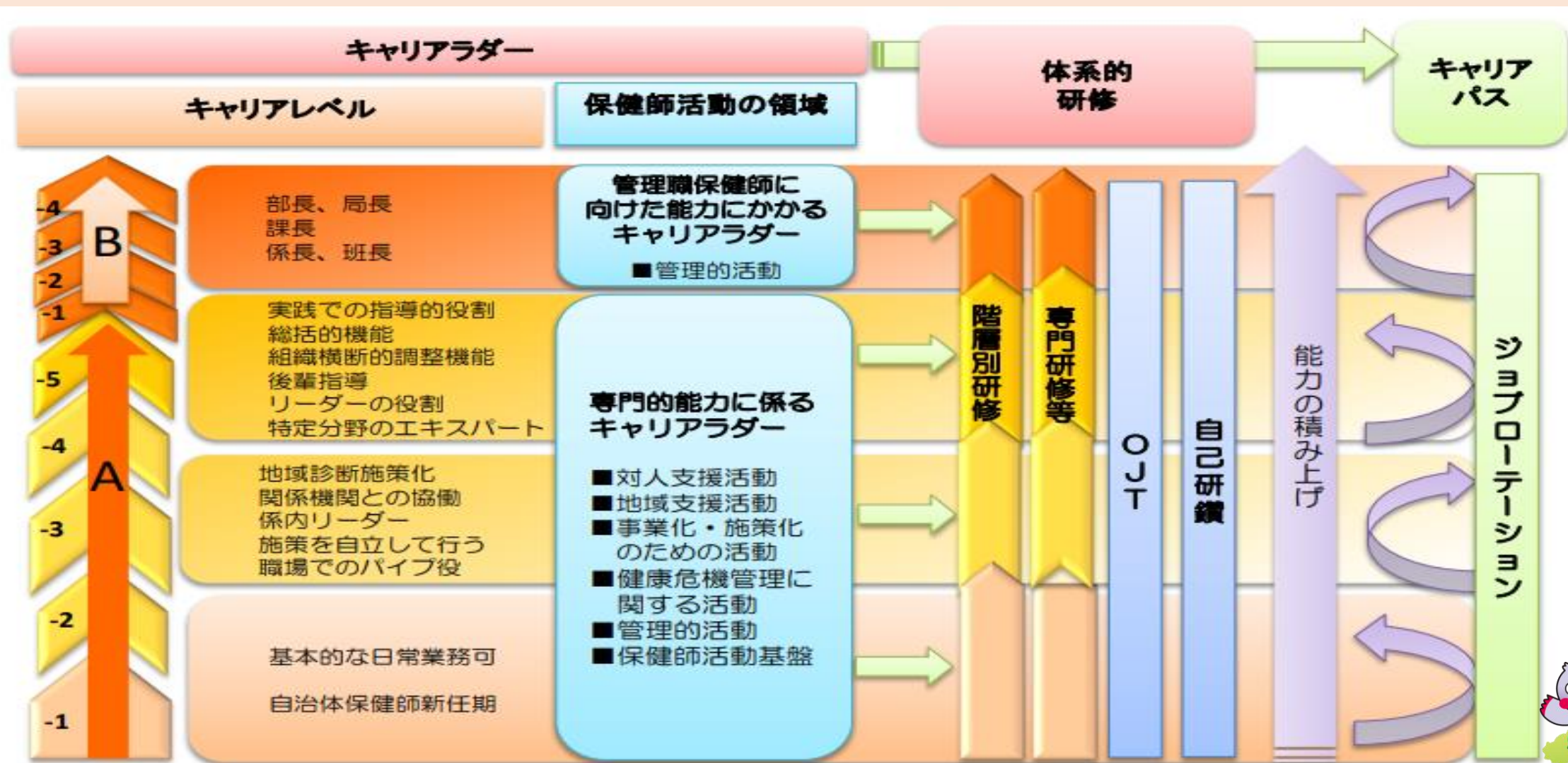
- ① 専門性の維持・向上（質の担保）
- ② 住民の安全確保・権利擁護
- ③ 社会的責任・説明責任の遂行
- ④ 地域包括ケア・多職種連携の推進
- ⑤ 制度・政策の理解と実践力の強化
- ⑥ キャリア形成と組織力の向上



学びを得ることにより、常に現代のニーズにあった専門性を維持することは、結果として住民へのより高い支援に還元される



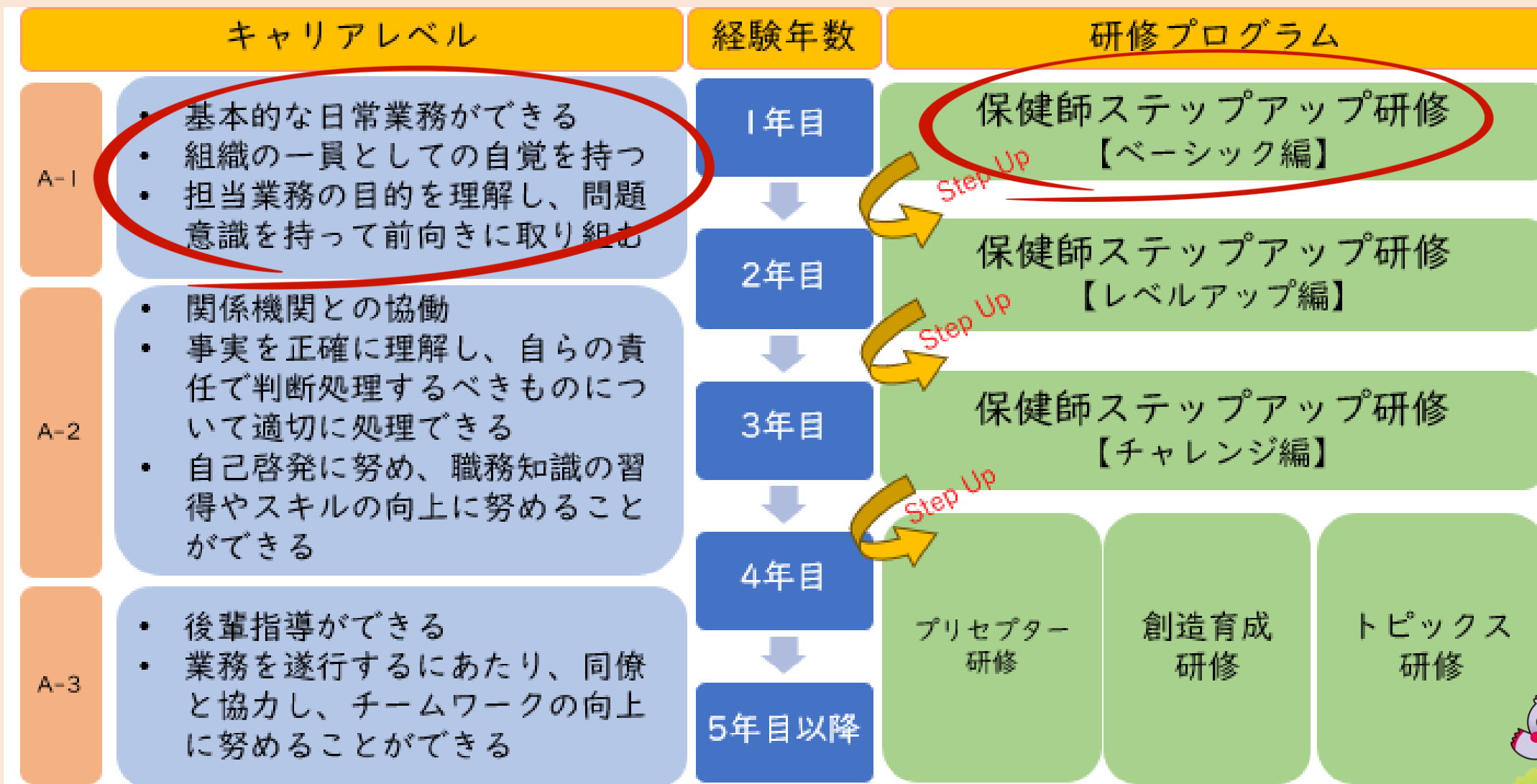
04-4 保健師のキャリアラダーと体系的な研修との関係



04-5 埼玉県保健師研修体系



04-6 埼玉県保健師 新任期～中堅期の研修体系



05 講義を受けて

“明日からできること” 具体的な行動を書いてみよう

例

- ・1日1回「なぜ？」を考える
 - ・気になることをメモする
 - ・先輩に意図をきいてみる
- etc.



おわりに

今の仕事は未来につながっています。

- ・ひとつひとつの業務に必ず意味があります
- ・経験の中で「つながる瞬間」が来ます

一人で抱え込まずみんなに相談しましょう。

- ・迷いや不安は自然なものです。
- ・仲間との対話が成長につながります。

つながりの中で働きましょう。

- ・チームで支える仕事です。
- ・関わりが地域を変える力になります。

**おもしろさは保健師活動を重ねる中で見えてきます。
みんなで一緒に成長していきましょう。**



参考文献

- * 厚生労働省「地域における保健師の保健活動について」令和8年5月15日
- * 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
- * 令和6年度 埼玉県新任期保健師研修資料
- * 令和7年度 埼玉県保健師ステップアップ研修資料
- * 保健師活動指針活用ガイド 日本看護協会 平成26年3月
- * 中板育美(武蔵野大学)「分野横断的地域包括ケアにおける統括保健師の役割」
講演資料

