

保健医療科学院「児童虐待防止研修」の受講を経て考える保健師の役割

熊谷保健所

○石川真穂 塚田夏実 與野山武徳 中村元太 江森美穂 内島潤
坂庭美紀代 竹内信恵 加藤新一朗 鈴木しげみ 鈴木勝幸

1 はじめに

令和6年度の児童福祉法の改正により市町村においては、母子保健・児童福祉の両機能が一体的に相談支援を行う機関である「こども家庭センター」の設置に努めることとされ、子育て世帯に対する包括的な支援のための体制強化等を行うことが求められている。本県においては、保健所筆頭保健師が児童相談所の業務を兼務する形式での配置とし、福祉と連携を図りながら児童虐待防止に取り組んでいる。演題提出者は入庁3年目、精神保健業務を通して、児童虐待の探知、予防に関わる経験を積みながら本研修を受講した。児童虐待とその予防について理解を深めたこと、保健師の役割について考察したことについて報告する。

2 研修内容

研修のプログラムは表1、表2に示す。講義とグループワークを交えて児童虐待について様々な視点から理解を深めた。

〈表1〉研修概要

研修名	児童虐待防止研修
期間	令和7年11月4日（火）～7日（金）
目的	児童虐待が起こる背景を理解し、児童虐待の発生予防、早期発見・対応、再発防止に必要な知識をもとに、公衆衛生の視点から、各段階に適した介入や、地域の実情に即した児童虐待防止対策を図るための仕組みの構築や施策の提言を考えることができる。
対象者	地域自治体において児童虐待防止対策、母子保健対策、精神保健福祉対策等に従事する保健師・助産師等

〈表2〉時間割 ※網掛科目：児童相談所の連携機能強化に向けた中級職員研修と合同

1 日 目	開講式・オリエンテーション	3 日 目	虐待の乳幼児に与える影響 (あおきメンタルクリニック 青木豊)
	グループワーク 1		子ども虐待に至る親の精神病理と精神保健的アプローチ (防衛医科大学校病院 高橋知久)
	児童虐待防止施策の動向（事前視聴講義をふまえた質疑） (こども家庭庁支援局虐待防止対策課 児童福祉専門官 布施 裕司)		グループワーク 2
	児童虐待防止のための保健と福祉の連携 (武蔵野大学 中板育美)		児童虐待予防に向けた親子関係構築支援：ペアレントトレーニングの実際 (東京科学大学 山岡祐衣)
	医療機関における子ども虐待への対応～診断と連携～ (茨城県立こども病院 本山景一)		
2 日 目	家族支援から考える児童虐待の防止と援助 (こどもの虹情報研修センター 中垣真通)	4 日 目	こども虐待による死亡事例等の検証結果から考える保健師の役割 (こども家庭庁支援局虐待防止対策課 事例分析指導専門官 笠真由美)
	社会的養護およびケアラー支援の実態と課題 (武蔵野大学 永野咲)		児童虐待リスクアセスメントツールの開発の現状と課題 (産総研発ベンチャー株式会社AiCAN代表取締役 高岡昂太)
	グループディスカッション		保健医療福祉専門職はどのように児童虐待に向き合うのか (武蔵野大学 中板育美)
	研修設計の方法（伝達講習の計画を立てる）		研修振り返り/閉講式

3 考察等

(1) 児童虐待の理解

ア 児童虐待が起こる背景と影響

令和5年度における全国の児童相談所の児童虐待相談対応件数は225,509件と年々増加しており、20年前の8.5倍である。虐待死亡も65名確認されている。その中で虐待の背景としては、望まない妊娠や貧困、家族との関係性の困難さ、親の精神面の課題等様々であり、複雑・多様化した課題への対応が求められている。

子どもの時に虐待を受けると健康面で様々な悪影響を受けると言われており、PTSDやトラウマ、愛着形成ができなかったことで精神面や脳の発達に影響を及ぼす。虐待が発達段階において早期、長期であるほど受ける悪影響は深刻となり、生涯に渡り影響し世代間伝達する可能性がある。そのため、虐待の早期発見、対応が重要と考えられる。

イ 連携の必要性

複雑・多様化した課題へ対応するためには、従来の主要な虐待対応機関である児童相談所のみでなく、社会全体で支援体制を構築する必要がある。しかし、視点の異なる関係機関同士の連携には理解や解釈のずれが生じやすく、支援の足並みがそろわない状況がある。児童相談所と市町村で支援方針のすり合わせが困難という課題に対して、「関係機関の理解が得られるように緊急度を共有する」、「一時保護解除前から情報共有や会議を行い丁寧なつなぎをする」などの対策が必要であることを確認した。連携の場を有効活用するには、情報を共有するだけでなく、情報を整理、統合し、リスクを共通理解した上で援助方針を決定することが重要と考えられる。

(2) 保健師の役割

ア 保健医療の視点

母子保健において保健師は、母子手帳交付や乳幼児健診を通じて全ての家庭に関わり、予防的な視点での介入が可能である。子どもの成長発達や愛着形成の仕方、家庭環境等を観察して虐待リスクを早期に把握し、育児や事故予防の助言を通して養育支援を行っている。養育者に精神的課題がある場合、状態や症状、受診の必要性を見立て、関係機関と連携して支援をしていく。また、養育者支援にとどまらず、被虐待児童の心身の発育発達、特性の理解や支援も重要であることの理解を関係者に促し、対応を共に検討する。

イ 地域連携体制の構築

市町村要保護児童対策地域協議会では、医学的・公衆衛生的視点に基づくアセスメントを行い、関係者の理解、共有が図られるよう努める。また、日ごろの保健活動から地域資源の発見、開拓に努め、地域機関で共有して支援に生かしていく。特に、児童福祉と母子保健の一体的支援がなされるよう双方をつないでいく。

4 おわりに

研修に参加し、他自治体の取り組みや児童相談所勤務の保健師の経験を聞くことができた。所属機関は違っていても、保健師の役割は、住民に予防的にかかわり、関係機関同士をつないでいくことと感じた。今後も児童虐待防止における保健師の役割について考察を深め、支援や連携に活かしていきたい。

令和7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

さいたま市

保健衛生局保健所 ○森川麻衣 笹田俊一 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7年1月現在では、総勢61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し、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。令和6年度はMHSWと市職員の施策の整合性を図るためワーキンググループで検討を行い、さいたま市MHSW所属課課長会議で報告を行った。今年度は活動指針の作成に向け他指定都市に対してアンケート調査を実施したため、その結果と今後の事業展開について報告する。

2 取組内容・結果

令和7年度は活動指針の作成に向けさいたま市MHSWの現状分析を行った。具体的には、19指定都市に対しMHSW（市職員）の採用・配置状況等についてアンケート調査を実施したところ、13指定都市から回答を得ることができた。回答があった指定都市とさいたま市MHSWの相違点を確認し、活動指針作成の参考にすることとした。以下に、結果と概要について記す（図1～図4参照）。

（1）他指定都市のMHSWの採用状況について

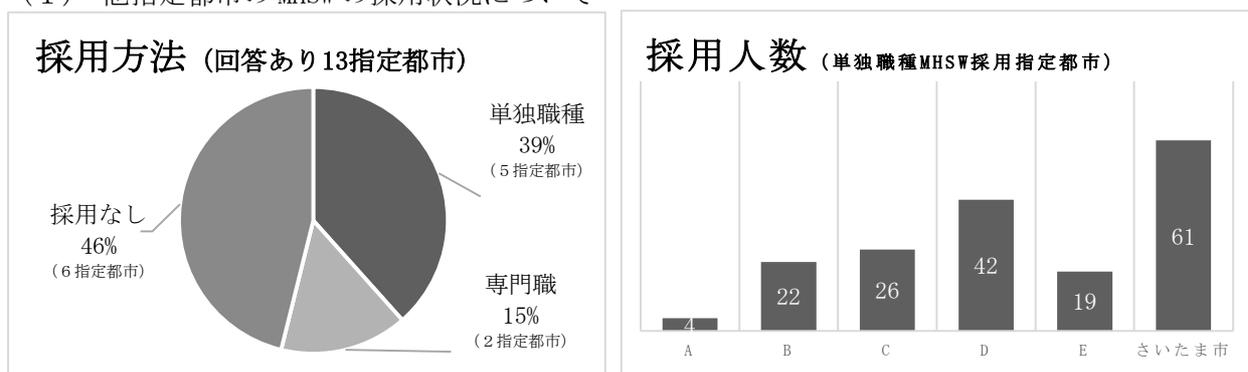


図1 <他指定都市 MHSW 採用の有無と採用方法> 図2 <単独職種 MHSW 採用人数比較>

回答のあった13指定都市中、7指定都市ではMHSWを採用しており、6指定都市では採用をしていなかった。また、採用している7指定都市のなかでも5指定都市はMHSWを単独職種として採用しており、2指定都市で社会福祉士、社会福祉主事などと併せて福祉職としての採用を行っていることが分かった。MHSWが単独採用されている指定都市の採用人数として、さいたま市以外では少ない自治体で4名、多い自治体で42名が採用されており平均すると22.6名であり、さいたま市が最大であることが分かった。

(2) 他指定都市のMHSWの主な配置部署とさいたま市の比較

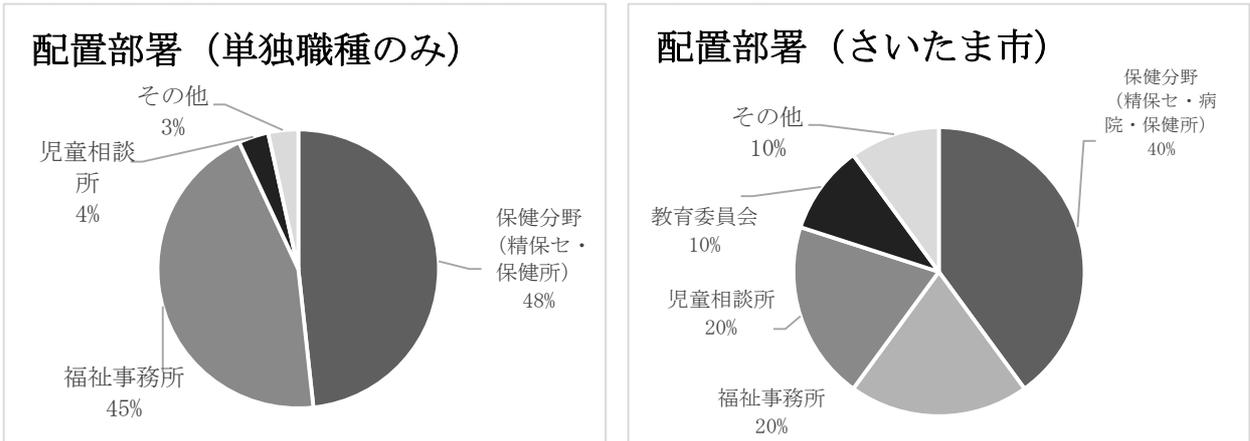


図3 <配置部署（他指定都市（単独職種のみ）> 図4 <さいたま市 MHSW の主な配置部署>

他指定都市のMHSWの主な配置部署は、生活保護法の規定による保護の決定及び実施に関する業務、障害者手帳や自立支援医療に関する業務など福祉事務所への配置が多かった。一方さいたま市は満遍なく配置されているが、他指定都市と比べ福祉事務所への配置の割合が低く、保健分野だけでなく児童分野や教育分野への配置割合が高いことが分かった。

3 分析結果（さいたま市 MHSW の特徴）

今回活動指針の作成に向けて19指定都市に対して実施したアンケート調査によると、MHSW単独職種として採用しているのは5指定都市と少数であった。また単独職種として採用されている指定都市のなかでもさいたま市は他指定都市に比べて採用人数が多く、その結果として配置部署も多い。そして保健分野だけでなく児童・教育分野に配置されていることが多い傾向にあり、他指定都市に比べて福祉分野（生活保護・障害）に少ないことが分かった。MHSWはライフステージを通じて市民の人生の様々な場面で関わり、相談支援を行うが、そのなかでも幼児期から青年期までの領域においても相談支援を行っていることがさいたま市MHSWの特徴である。

4 今後の事業展開について

今回実施したアンケート調査で、さいたま市MHSWは全てのライフステージを通じて保健予防領域での相談支援を行っていること、今後は福祉領域においても活躍できる可能性が考えられた。またこの結果を更に検証し、さいたま市MHSW所属課課長会議や他職種からの意見を伺う場であるオブザーバー会議での報告を経て、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、さいたま市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新任期保健師人材育成に関する取組について

埼玉県草加保健所 ○山川律子 木村牧子 和久井幸枝
金井美奈子 佐藤夕子 得津馨

1 目的

当所の保健師は、保健師経験4年未満の新任期保健師が約半数を占めている。また、管内各市においても、同様の傾向があり、新任期保健師の指導にあたる中堅期保健師の不足、分散配置等の理由により、OJTをはじめとした人材育成が困難な状況にある。

これらの課題を踏まえ、令和5年度より、保健所と管内市の保健師が、所属や担当業務の垣根を超えて、共に学び合える場を設け、近隣自治体の事業実施状況の把握や、地域の特性や健康課題の抽出、さらにそれらを解決するために必要な保健活動について検討できる機会を作った。3年間の取り組みを振り返り、新任期保健師を対象とした人材育成に関する取組の実施状況と今後の課題について報告する。

2 管内保健師の経験年数別配置状況（令和7年4月1日時点）

当所及び管内市全体では、保健師経験4年未満の新任期保健師の割合が40%を占めている。

一方、新任期保健師の指導を中心的に担っている経験年数5～9年の中堅期保健師の割合は17%である。

また、経験年数が5～9年、10～19年の保健師は、育児等のライフイベントにより休業を取得している者も多いため、新任期保健師に対する現任教育は、組織全体、更には管内全体で行っていくことが不可欠となっている。

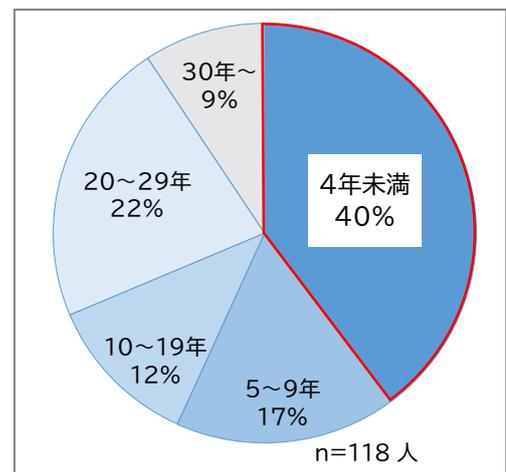


図1 管内全体の保健師配置状況

3 実施内容

表1 現任教育実施状況

	事業名	対象者	内容
保健所内	新任期保健師勉強会 (令和6年度～)	採用後1～3年目	ビギナー保健師とらの巻を活用した基本的技術の学習 (講師は当所主任級職員)
	キャリアラダー面談	技師・主任級	主査・主幹級保健師による年2回程度の個別面談実施
	ジョブローテーション (令和6年度～)	配属後2年目以降	埼玉県保健師キャリアパスに基づいた、担当外業務に関する実務研修の実施
管内全体	地区診断 「みる・つなぐ・動かす」	採用後1～3年目	災害発生時避難所における課題等についての検討(講師は県内看護系大学教員)
	実務研修受け入れ 事業(令和6年度～)	採用後1～3年目	保健所及び管内市で実施している事業への参加(管理栄養士や4年目以降の職員も参加)
	インターク相談研修 (令和7年度)	採用後1～3年目	初回面談のポイントについての講義、ロールプレイの実施(講師は埼玉県立精神保健福祉センター職員)

4 実施結果

(1) 相互乗り入れ事業

表2 参加状況（予定を含む）

実施主体	事業内容	参加人数
各市	特定健診関連事業	16人
	発達相談等	9人
	乳幼児健診	12人
保健所	感染症検査等	7人
	ケース検討会議等	4人
合計		48人

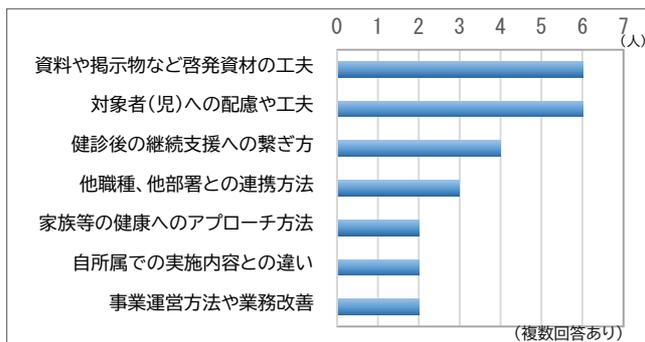


図2 参加後アンケート「参考になったこと」より抜粋

(2) 現任教育研修「みる・つなぐ・動かす地区診断」

①開催状況

- ・対面で全4回実施。
- ・参加者は、保健所7名、管内市8名、計15名で、グループに分かれ演習を行った。

②実施内容

- ・大規模災害が発生し避難所が設置されることを想定し、避難所で起こりうる健康課題の抽出、それらを解決するために必要な保健活動や啓発資材について、グループごとに検討を行った。最終回では、各グループ演習での成果について、プレゼンテーションを実施し、全体で共有を図った。
- ・看護系大学教員の協力を得て、地区診断に関する理解を深めるとともに、グループ演習の円滑な進行と目的達成のための助言を行った。

5 考察

当所管内では業務分担制がとられていることが多く、他の担当がどのような業務を行いどのような課題を抱えているか把握しづらい状況にある。また、各市では近隣自治体の事業実施状況を知る機会がほとんどないため、本研修は互いの事業を知り、自市の事業に活かしていくためのきっかけになったと考えられる。

さらに、研修等のさまざまな事業を通じて、保健所と管内市の新任期保健師が協働して課題に取り組む場を設けたことは、コミュニケーション能力の向上に寄与し、今後の業務における円滑な連携構築を築くための礎にもなったのではないかとと思われる。

管内市の統括保健師等からも、これらの取組に対して期待の声が寄せられており、管内保健師の人材育成において重要な役割を担っていると評価できる。

6 今後に向けて

本県では、地域特性や保健師配置状況の特性を考慮し、保健所、東部ブロック、全県下において、組織横断的かつ重層的な保健師現任教育が実施できるよう、事業展開している。

今後も引き続き、管内の統括保健師等と連携を図り、事業実施への理解を得ながら、すべてのキャリアレベルに応じた効果的な人材育成を行っていきけるよう、取り組んでいきたい。

保健医療科学院研修

「地域保健施策立案支援のための情報利活用に関する研修」を受けて

埼玉県保健医療部感染症対策課

○石田若葉 丸林万希子 川崎諒 佐藤義之 楡井隆広 谷口良行

1 目的

新型コロナウイルス感染症流行時には、県の新型コロナウイルス対策本部会議等において、新規陽性者数、病床使用率といった情報をタイムリーにまとめ、地域保健施策立案につなげる必要があった。今回、今後の新興感染症の発生時の対応を念頭に、研修を通して学んだ、情報の収集・管理・分析・評価・発信に関する情報通信技術の習得と実務への応用を報告する。

2 研修内容

表1 <研修概要>

研修名	地域保健施策立案支援のための情報利活用に関する研修
研修期間	2025年12月1日(月)～12月12日(金)(10日間)
目的	保健医療福祉に関する情報の量は年々増大しており、情報の分析・評価の方法を習得し、地域保健における施策計画立案に活用できる能力を養う。
対象者	地方公共団体等において保健・医療・福祉の分野において情報の利活用に関する業務に従事する者(または担当予定の者)等

参加人数15名(うち10名はオンライン参加)。講師は保健医療科学院講師8名、外来講師7名。研修の後半では、3日分ほどの時間を使い、受講者が収集・管理するデータを用いて自己課題演習を行った。自己課題演習には受講者3名につき1名の講師が付き、指導いただいた。

3 研修で得られたもの

行政の取り扱う感染症に関するデータや特定検診データについて、Studentのt検定、Wilcoxonの符号付き順位和検定、カイ2乗検定、ピアソンの相関係数、スピアマンの順位相関係数、ロジスティック回帰分析の手法を、実例や演習を用いて学んだ。

表2 <研修で使用したソフト>

ソフト名	可能な操作	有償/無償
Excel	ほぼすべての解析が可能	県パソコンに導入済
EZR	名義変数・連続変数の解析等	無償
SPSS	名義変数・連続変数の解析等	有償
QGIS	地図データに視覚的に数値を表現	無償

表3 <活用したサイト>

サイト名	活用できるデータ・ツール
【統計庁】e-Stat(政府統計の総合窓口)	国勢調査、人口動態調査等のデータ
【保健医療科学院】地方自治体における生活習慣病関連の健康課題把握のための参考データ	国保データベースや特定検診データ 解析のためのデータ加工ツール
【保健医療科学院】保健医療経済評価研究センター	医療の費用対効果の解析ツール

4 研修自己課題演習

研修の自己課題演習として、「埼玉県における季節性インフルエンザ・COVID-19 施策の検討」を行った。2023年5月以降の発生動向調査のデータを用いて、埼玉県と全国の季節性インフルエンザと COVID-19 の流行時期に大きな差はないこと（図1）、COVID-19 と比較して季節性インフルエンザは10代以下の入院者数が多いこと（図2）を Excel を用いて視覚的に表した。また、QGIS を用いて感染者数マップ（図3）等を作成した。

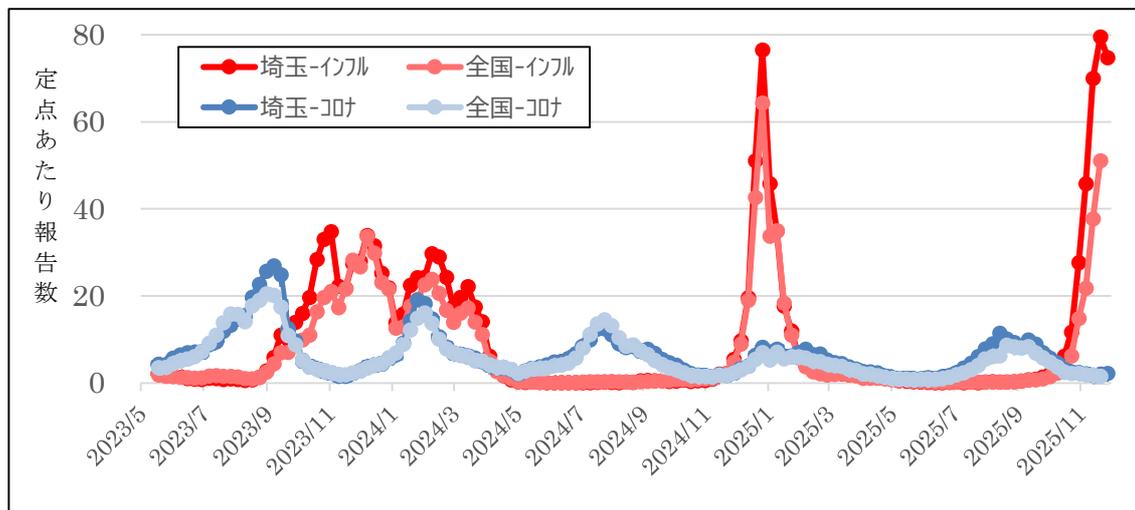


図1<インフルエンザ・COVID-19 の流行時期 埼玉県と全国の比較>

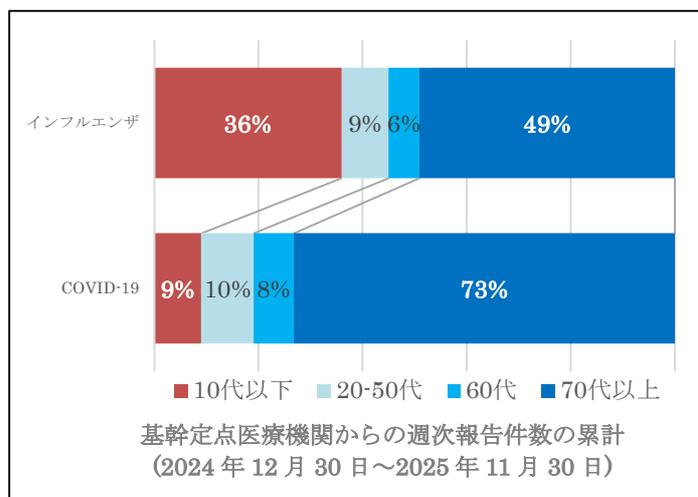


図2<埼玉県の年代別入院者数割合>

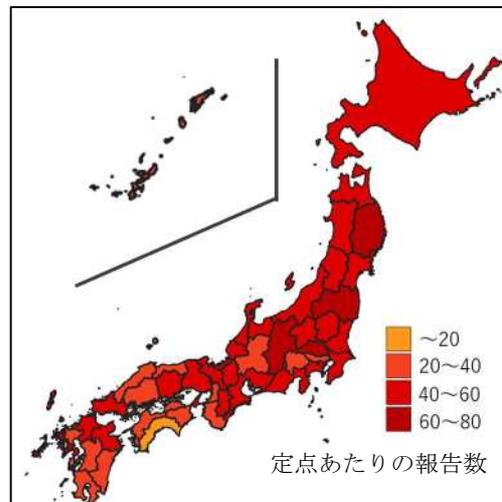


図3<2025年11月24日～11月30日 季節性インフルエンザの流行マップ>

5 今後の活用

研修では SPSS といった有償ソフトも使用したが、基本的にはすべて Excel や無償の EZR や QGIS といったソフトで解析が可能であった。感染症有事に迅速に必要な分析を行うためには、平時から、どこにどんなデータがあるかを把握し、積極的に活用することが、感染症有事での応用につながると感じた。また、行政データを用いた分析は、感染症だけでなく、特定検診データ等の様々な分野で実施されており、埼玉県においても本研修を積極的に受講し、地域保健施策へつなげることが重要である。

「埼玉県職員(保健師)の基本的なキャリアパスの考え方」の見直しについて

埼玉県保健医療政策課 ○栗原貴美子 伊藤愛 井上真奈 小泉優理 千野正弘

1 目的

本県では、平成29年3月に「埼玉県職員(保健師)の基本的なキャリアパスの考え方」(以下、「キャリアパス」という。)を策定し、県に所属する保健師がこれまでの足跡を振り返り、自身のキャリアラダーを考える一つの指標とするとともに、今後、新たに入庁する保健師の展望のため、保健師の役割と獲得すべき能力、配属とジョブローテーション等について、基本的な考えを示している。

初版キャリアパスの策定から8年が経過する間に、組織や人事環境は大きく変化し、その結果、キャリアパスと実際の人事運用との間に乖離が生じている。これらの現状を踏まえ、令和7年度末の改訂に向けて見直しを実施したため、報告する。

2 経緯

保健師のキャリアパスについては、「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～」(平成28年3月31日)においてその構築が推進されており、保健師にとって目的意識の明確化や一層の意欲向上につなげることで効果的に人材育成を推進することができるとされている。

本県でもこれに基づき、平成28年度に県管理職保健師によるワーキンググループを設置して平成29年3月にキャリアパスを策定した。

しかし、初版キャリアパスの策定から8年が経過し、その間に保健師の分散配置が進み、さらに新型コロナウイルス感染症流行下には保健師の大量採用が行われ、また制度面においても県職員の定年引上げが行われるなど、キャリアパスと実際の人事配置等との間に乖離が生じている。

ついては、人材育成を効果的に推進するため、現状を反映させることを目的として見直しを行うこととした。

3 実施内容

(1) 見直しの方法について

見直しの実施に当たっては、新たな検討会の設置等を行わずに保健師副所長会議及び統括保健師及び地域統括保健師会議を活用した。また、キャリアパスの構築に当たっては、人事部門との連携が不可欠であることから、随時人事部門と情報を共有することとした。

さらに、キャリアパスを活用した人材育成の効果的な推進のためには、キャリアパスの意義やメリットについて全ての保健師が理解し、自らのキャリアパスに反映させることが必要である。そのため、全ての保健師が理解しやすい記載やレイアウトとなることを重視した。

(2) 見直した項目について

① 各段階及びそれに応じたキャリアレベルの見直し

初版キャリアパスでは、各段階について、「技師～主任期」「主査(担当課長)～主幹(担当部長)期」「副課長(副所長)～期」の3段階としている。今回の見直しに当たっては、若手職員が自らのキャリアパスに反映させる際に短期的なビジョンと長期的なビジョンのどちらも描けるよう、「新任期」「中堅前期」「中堅後期」「プレ管理期」「管理期(主幹級)」「管理期(副課長以上)」「役職定年後」の7段階に細分化した。

また、各段階において目安となるキャリアレベルを明示し、獲得すべき能力を具体的に示すとともに、「保健師人材育成プログラム」との連携が図られることを目指した。

② 保健師として期待される役割の見直し

新任期においては、地域における現場経験を基本として、県民への健康課題への対応として個別支援を中心に行うことが期待される役割であることを明記した。そして中長期以降も、各段階において「保健師として期待される役割」を基礎として「獲得すべき能力」等の他項目を設定し、組織を意識した具体的なキャリア形成が行えるようにした。

③ 配属とジョブローテーションについて

配属とジョブローテーションについては、現状の人事配置等との整合性を図ることとした。特に分散配置の進展、県職員の定年引上げに伴う配属等を反映させることとした。本項目については、人事部門と調整し実際の人事と整合をとることとした。

4 実施結果

令和7年5月に行われた保健師副所長会議において、見直し作業の概要について説明し、合意を得た。次に部の人事担当者と打合せを行い、配属とジョブローテーションについて、確認を行った。これらを反映させたものを同年10月に行われた統括保健師及び地域統括保健師会議に素案として提示し、意見を広く求めた。

この結果を基に令和7年度内での改訂を行う予定である。また、改訂後には県に所属する保健師に対して広く周知し、全ての保健師がキャリアパスを理解し自らのキャリアパスに反映できるようにする予定である。

5 考察

キャリアパスの構築は、組織において保健師がその能力を積み上げる道筋を可視化することで、体系的な人材育成体制の構築を推進するものである。その一方で、人事的な側面を持ち完成したキャリアパスについても全ての保健師に当てはめることが難しいという性質をもつことから、意見を求める者に対しても配慮が必要である。そのため、構築や改訂の作業については、あくまでも現状の反映等を行い、また、意見を求める者についても管理期以上の保健師を対象とした。

一方で、自身のキャリアを考える際にキャリアパスを活用する主な対象となるのは、若手保健師やこれから入庁する保健師である。彼らがキャリアパスを十分に理解し、自らのキャリアビジョンを描けるよう、定期的にキャリアパスを周知することが重要である。また、今後も組織や人事環境の変化に応じて都度の見直しを行う必要がある。

職階	1年次	2年次	3年次	4年次	5年次	6年次
期待される役割	保健師として期待される役割	保健師として期待される役割	保健師として期待される役割	保健師として期待される役割	保健師として期待される役割	保健師として期待される役割
獲得すべき能力	保健師として期待される能力	保健師として期待される能力	保健師として期待される能力	保健師として期待される能力	保健師として期待される能力	保健師として期待される能力

図1 現行キャリアパスイメージ

職階	1年次	2年次	3年次	4年次	5年次	6年次
期待される役割	保健師として期待される役割	保健師として期待される役割	保健師として期待される役割	保健師として期待される役割	保健師として期待される役割	保健師として期待される役割
獲得すべき能力	保健師として期待される能力	保健師として期待される能力	保健師として期待される能力	保健師として期待される能力	保健師として期待される能力	保健師として期待される能力

図2 キャリアパス改訂案 (R7.10時点)

本庁勤務初任保健師の円滑な業務移行に向けた支援体制の構築

埼玉県保健医療政策課 ○栗原貴美子 伊藤愛 井上真奈 小泉優理 千野正弘

1 目的と経緯

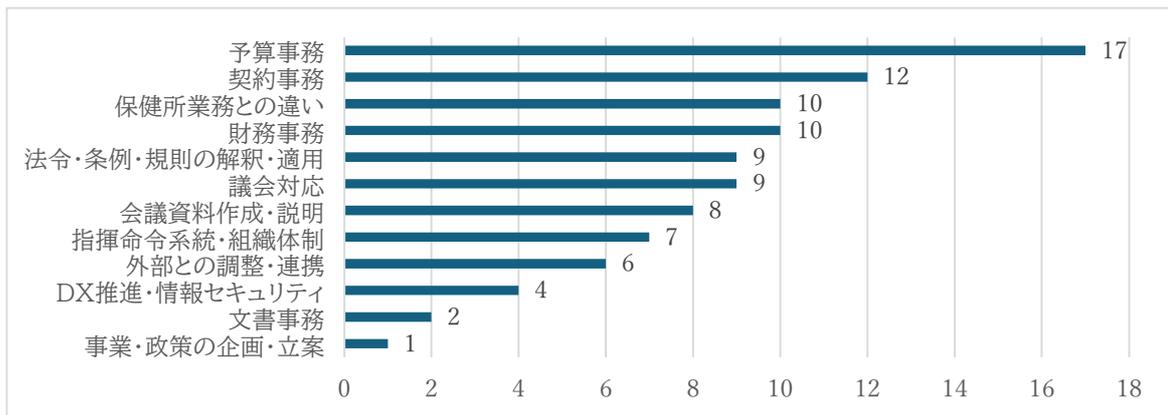
令和7年4月現在、県に所属する保健師は199名であり、そのうち16.6%に当たる33名は本庁各課で勤務している。「埼玉県職員（保健師）のキャリアパスの考え方」（平成29年3月）では、県の保健師は技師級から主任級までのうちに一度は本庁勤務を経験することとしており、県政における法制・企画等を担う本庁での勤務は、県保健師のキャリアに不可欠なものとなっている。

その一方で、初めて本庁に配属された保健師が地域機関での業務や環境との違いに戸惑いを感じるという声が聞かれている。本庁に初めて勤務する保健師が円滑に業務移行できることを目的とした支援体制の構築に向けて調査を行ったため、その結果と今後の方向性について報告する。

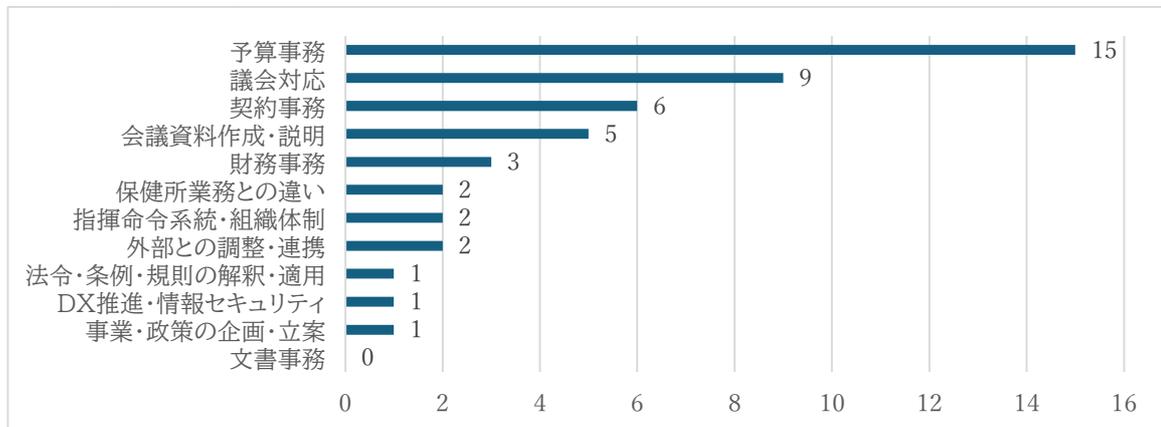
2 実施内容及び実施結果

支援体制の構築に当たって、ニーズ調査を実施した。対象は本庁勤務経験のある保健師とし、調査方法はMicrosoft Formsによる選択式及び自由記述式のアンケート調査とした。令和7年11月11日から11月25日までに調査を実施し、技師級から副課長級までの本庁勤務経験がある保健師17名から回答を得た。

(1) 初めて本庁勤務となったときに特に戸惑いを感じた業務や環境（複数選択可）



(2) (1)のうち、特に「研修動画で深く学びたい」あるいは「詳細な解説を希望する」と感じるテーマ（3つまで）



(3) 本庁勤務における保健師の専門性、保健所での経験の活用（自由記述式）

「PDCAの考え方はケースワークと近いものがある」「保健所の現場での経験（実際の事例、

市町村との関係等)からの視点を施策の展開に活用できる」といった意見が挙げられた。また、「本庁勤務における研修の企画や事業を行うにあたって、保健所等の細かな現場の動きを知っているからこそ実効性の高いものに近づける」との回答も得られた。主に現場経験を施策展開に活用することが共通認識として示されている。

(4) 保健師向け動画研修で扱ってほしいテーマ、業務上の課題等(自由記述式)

「4月当初から知らない言葉が多く、戸惑った」「基本が分かっていない中で、誰に聞いたら良いんだろうという部分がある」「異動してすぐに大体の議会、予算対応の年間スケジュールがわかるとありがたい」といった意見が挙げられた。また、「感覚として持っているものを言語化し、理論的に説明するのが難しい」との指摘もあり、予算要求や説明時に根拠を示す際の感覚の言語化や理論化の困難さが課題として示された。加えて、人事配置のタイミングや本庁勤務の若手保健師の交流がないことなど組織的な課題についても意見が提示された。

3 考察

(1) 研修動画による支援が有効である分野について

予算要求、執行管理、概算要求など予算編成・管理の一連の流れが、初任時の戸惑いの最大の要因であり、同時に研修動画での学習等の要望が最も高い。これは、保健所では習得しにくい知識であり、本庁勤務初任保健師の共通課題であることが明らかになった。

契約事務や財務事務については、県の規則やマニュアルが整備され職員に広く周知されており、事務の流れが明確に定められている。戸惑いを感じた者が半数以上である一方で、研修動画による学習希望は前者の半分以下にとどまる傾向が見られた。この背景には、基本的なマニュアル等の参照や事務職との連携で対応可能であると認識されている可能性が考えられる。

議会対応については、戸惑いを感じた者の全員が研修動画での学習を希望している。議会対応は本庁特有の業務であり、対応方法に対する理解が必要である。

(2) 本庁勤務における保健師の専門性活用について

保健師活動の基本である地域診断の手順は本庁業務にも応用でき、圏域・市町村単位での効率的な施策立案や類似する自治体の課題を想定するのに役に立っていることが示された。さらに、地域の関係団体との連携経験や専門職同士の相互理解による協働の経験は本庁業務における調整等をより円滑に進めていることが明らかになった。これらの現場経験や連携経験は、より実効性の高い施策を策定する上で不可欠である。一方で、これらの強みを活かすには、感覚を論理的に説明するスキルの向上が必要であることが明らかになった。

(3) 若手保健師のネットワーク構築

本庁勤務の若手保健師が横のつながりを持ちにくい現状が指摘されている。同僚との相互支援体制の整備と、部署間の情報交換の場が必要である。

4 今後の課題と支援体制の方向性

本調査を通じて、本庁勤務初任保健師の円滑な業務移行には、実務知識の体系的な習得、論理的な説明スキルの向上、本庁勤務保健師のネットワーク形成が必要であることが明らかになった。

本庁に勤務する保健師は、行政スキルを習得することで保健師としての専門性と現場経験を十分に活かすことができる。「保健所での経験が本庁勤務の財産になることを伝え、現場の活動が楽しいと思える研修になると良い」との回答のように、保健師のキャリア形成と県の保健医療施策の相互の充実に向けて、これらの支援体制を構築することが重要である。

保健師ステップアップ研修の振り返りと考察

埼玉県保健医療政策課

○伊藤愛 井上真奈 栗原貴美子 小泉優理 千野正弘

1 背景

本県で採用されている保健師は199名（令和7年4月1日時点）で、近年採用数は増加傾向にあり、経験年数区分では、県保健師経験が4年以下の保健師が26%を占めている。また、県内の市町村保健師は1,576名（令和7年4月1日時点）であり、年齢区分は比較的分散しているものの、経験年数4年以下の経験が浅い保健師が多数を占めている。これらの状況から、県内保健師の人材育成において、新任・中堅期保健師の育成と技術継承は大きな課題である。

また、保健師免許取得までの教育背景、自治体保健師として就職するまでの職務経験は多様化しており、自治体規模に関わらず保健師の定着の問題は全国的な課題とされている。特に、小規模自治体の人材育成や定着の問題は大きな課題であり、都道府県は小規模自治体の人材育成体制の構築に向けて、継続的にサポートをしていく必要がある。

当課ではこれらの課題への対策として、埼玉県立大学の協力の下、県及び市町村合同の研修である「保健師ステップアップ研修」を今年度から開催した。本研修は、県・市町村採用に関わらず1～3年目の保健師をフォローする体制を整備し、段階的にステップアップをするとともに、他自治体の同世代の保健師と交流する機会も設けることによって、新任期から中堅期に確実に繋げることを目的としている。

2 実施状況

(1) ベーシック編

県若しくは市町村に採用された新任保健師又は県若しくは市町村に所属し、キャリアレベルA1の獲得を目指す保健師を対象とし、「行政保健師としての基礎の習得」をテーマに、採用後2か月が経過した6月に開催した。

新任保健師にとって基本となる保健師人材育成プログラムの活用方法、先輩保健師からのエールを含む実践報告、行政保健師としての意識と姿勢についての講義、また、新たなトピックスとしてAIを活用し業務効率化を図る必要性の講義などを盛り込んだ構成とした。昨今は多様な背景を持つ新任保健師が多く、本研修においても年齢層や経験がさまざまであったため、グループ編成において、年齢や経験の有無についても配慮した。

(2) レベルアップ編

採用2年目となる県若しくは市町村の保健師又は県若しくは市町村に所属し、キャリアレベルA2以上の獲得を目指す保健師を対象とし、「行政保健師としてのアイデンティティ獲得」をテーマに7月に開催した。

採用2年目の保健師は、保健師自身の保健活動や専門性に対して、迷いが生じやすい時期と言われている。人材育成プログラムを活用した自分の立ち位置の確認や今後の目標の設定の演習のほかにも、改めて自職種の理解を深める演習「キャラ化ワークショップ」や、他職種から見た保健師という講義を盛り込み、保健師に求められる役割を振り返り、考え、これからの保健活動のモチベーションを高められるような内容とした。

(3) チャレンジ編

採用3年目となる県若しくは市町村保健師又は県若しくは市町村に所属し、キャリアレベル

A 3以上の獲得を目指す保健師を対象とし、「地域課題解決に向けた施策展開」をテーマに12月に開催した。

中堅期保健師に向けて、個別のケースだけではなく、地域の健康課題へと目を向け、課題解決のためにどのような解決策があるかを考える機会とするための実践報告や講義、演習を多く盛り込んだ。演習においては、県と市町村それぞれの事例をもとに、受講者が事前課題として課題解決のための事業や施策を検討し、当日はグループで意見を出し合いながら、事例をより深められるような構成とした。検討した内容を発表する際も、上司に報告をするようなイメージで行い、中堅期に向けていかに相手に分かりやすく説明をするためにどのような工夫をしたら良いかを考えられるような内容とした。

3 結果

各研修後に受講後アンケートを実施した。

(1) ベーシック編（アンケート回答率 99%）

目指したい保健師像や、新任保健師自身の目標も明確化し、同時に他自治体の保健師と情報交換をしながら、今後前向きに保健活動が出来るような機会となった。人材育成プログラムについては、既に自治体によって活用状況に差がある状況が伺え、自身のポートフォリオとしても活用できるよう、繰り返し研修の中で呼びかけていく必要性があると感じられた。

(2) レベルアップ編（アンケート回答率 100%）

アンケートの中には、「保健師の業務は何か説明するのが難しいと感じている」「自分は何の仕事をしているのか迷うこともある」などの回答も見受けられ、保健師としての職業的アイデンティティに対し迷いがある者も多かった。キャラ化ワークショップや他職種から見た保健師の講義などを通して、改めて保健師という職業の言語化や自職種の振り返り、求められる役割の理解や、モチベーションの向上につながったとの意見が聞かれた。

(3) チャレンジ編（アンケート回答率 93%）

現在の自分の立ち位置の確認や、中堅期保健師に向けての目標も明確化し、同時に他自治体の保健師と情報交換をしながら、今後前向きに保健活動が出来るような機会となったと考える。

また、アンケートの中には「個人に目を向きがちであったことにこの研修で気付けた。」「地域の現状を分析し、課題を導き出し、事業や施策につなげるだけでなく、考えについて周りの理解が得られるような説明ができるようになりたい。」などの回答も見られ、多様な所属のグループメンバーとの意見交換を通し、個別のケースへの対応だけでなく、地域の課題に目を向けていくことの大切さや、データ分析、地域住民の声を聞くことの重要性を認識し、保健師としてのモチベーションの向上にもつながったようである。

4 考察

地域の健康課題が複雑化、多様化する中で、県内の保健師人材がどの自治体に入職しても等しく確実に成長し、持続可能な保健活動を展開していくことは、地域住民の健康増進につながるものであり、都道府県の責務である。アンケート結果からも、保健師が成長する機会の1つとして、本研修もその一助となると考える。保健師の現任教育体制整備が困難であったり、多様な背景を持つ保健師の育成方法、離職の防止に悩む自治体も多くある中で、広域自治体として今後も県内保健師がより確実にステップアップし、前向きに保健師活動を行い、保健師同士の連携をさらに強化できるよう、持続的かつ効果的な人材育成研修を展開していきたい。

小規模自治体の保健師人材確保・定着に向けた保健医療政策課の取組

埼玉県保健医療政策課 ○井上真奈 伊藤愛 栗原貴美子 小泉優理 千野正弘

1 経緯

高齢化や健康課題が多様化・複雑化する中、地域保健活動の中核を担い健康課題に対応する保健師活動のニーズが拡大している。一方で、生産年齢人口の減少に伴い、各自治体において保健師の募集人員に対して十分な人員を確保できない状況が生じている。

「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」（厚生省告示第374号平成6年12月1日）では「特にその人材の確保又は資質の向上を支援する必要がある町村について、人材の確保又は資質の向上に資する事業を推進すること」として、都道府県の役割が示されている。

当課では、広域的な視点から研修体制の拡充や保健師活動に関する情報発信を保健所と連携して進めてきた。今後、小規模自治体の増加と人材不足の深刻化が懸念される。本県においても保健所を通じて小規模自治体から人材確保に関する課題が共有されており、県職員のみならず県全体で自治体保健師人材の確保・定着に向けた検討を強化している。本稿では、小規模自治体における人材確保の現状と課題を踏まえた県内保健師の人材育成・確保に関する取組について概略を報告する。

2 取組の状況及び結果

(1) 現任教育体制の充実

当課では、新任期から管理職までキャリア段階に応じた研修を体系的に整備し、現場で求められるスキルのほか、将来を見据えた視野を養うプログラムなどを展開している。

教育体制が比較的整備されている医療機関と比べて、行政保健師は入庁後のフォローアップ体制が不透明かつ十分に確立されていないという課題を踏まえ、保健師の専門性向上と早期離職の防止を目的として体系的な研修体制の整備を図り、令和7年度には、新任保健師研修の在り方を見直した。従来の新任保健師研修は入庁1年目の保健師のみを対象としていたが、今年度からは入庁1～3年目の保健師を対象とし、年次に応じた研修プログラムを構築している。これにより、入庁後3年間を通じた体系的な育成が可能となり、また、研修内容をさらに充実させることで県内行政保健師の定着促進や採用後のフォローアップ体制の拡充による魅力向上を目指している。

(2) 保健師活動の積極的な発信

令和6年度から、県ホームページに市町村の保健師活動や卒業教育に関する情報を掲載する専用ページを新設した。継続的な更新体制を構築するため、各保健所にホームページ担当者の配置を依頼している。市町村から各保健所の担当者を通じて、保健師活動の紹介や採用情報へのリンクを掲載するなど、県内保健師に関する情報発信を積極的に進めている。令和7年度は10自治体以上から掲載の希望があり、県のホームページを見た住民から採用に関する問い合わせがあったという報告も受けている。

令和7年度からは、保健師活動の実態や現場の声を広く周知し、保健師という職種の魅力発信を目指し、また、他県において人材確保を目指した動画の活用が主流となっていることを踏まえ、



図1：市町村保健師の活動・採用情報のページ

当課が主体となって県内保健師が参画して作る、3パターンの埼玉県の保健師活動紹介動画を企画した。

1つめは、保健所から写真提供を得て、当課で県保健師の概要がわかる内容を盛り込んだ動画(図2)を当課が作成した。2つめとして、県型保健所に保健所ごとの保健師活動の様子がわかる内容の動画の撮影や編集を依頼した。さらに上述した2つの企画のほか、保健師を志す看護系学生の増加や住民への保健師活動の理解促進を目的として、県庁ナレッジバンクに登録している職員に協力を依頼し、県保健師が作成する保健師の業務内容を紹介する動画や現役保健師による座談会形式の動画を制作する予定である。

これらの動画は埼玉県のYouTubeチャンネル上に保健師活動に関する動画として再生リスト化して公開し、学生の保健所実習や就職支援セミナーで活用することを想定している。

(3)「都道府県支援による小規模自治体等保健師確保等モデル事業」への協力

厚生労働省が実施する「都道府県支援による小規模自治体等保健師確保等モデル事業」は、都道府県と市町村間の人材派遣体制やプロセスの実態調査を行い、保健師派遣が困難な要因を分析するとともに、派遣等のメリットを提示することで、他都道府県の参考となる手引き及び事例集を作成し、小規模自治体における保健師確保支援につなげることを目的としている。当該事業には、昨年度のインターンシップの工夫をまとめた自治体向け手引き作成事業と同様、モデル自治体として参画している。協力内容は、ヒアリング調査への対応、事務局作成の手引き案へのコメント、手引き作成前の事前説明会における全国向けの保健師派遣事例動画のアーカイブ配信協力、有識者会議への傍聴参加である。

これらの対応は、当担当のみならず課をまたいだ連携の下で実施した。例えば、小規模自治体の人材確保に関する課題や取組の情報共有を図るため、ヒアリングや有識者会議には当課の職員担当にも参加を依頼した。全国自治体向けに人事交流の事例発表を行う場面では、市町村との人事交流がある春日部保健所副所長に発表を依頼し、保健師派遣制度の意義や保健所による市町村支援の内容を言語化して共通認識の形成を図った。手引き作成に向けたヒアリングでは、職員担当のほか市町村課や人事課の協力を得て対応し、日ごろの業務では得られなかった情報共有をすることができた。

3 おわりに

小規模自治体における保健師人材確保は全国的な課題であり、都道府県による支援の重要性が高まっている。当課では、体系的な現任教育体制の整備や動画・Webを活用した保健師活動の魅力発信を進めるとともに、厚生労働省モデル事業への参画を通じて、派遣制度や市町村支援の意義を言語化し、共通理解の形成を図った。

地域保健活動の質を持続的に担保していくためには、採用・定着・育成を組み合わせた総合的な人材確保戦略に基づく取組を行っていくことが重要である。こうした情報発信や研修体制を時代の情勢に沿うかたちで継続し、関係機関との協働を仕組み化することで、持続的な人材確保体制の構築を目指していきたい。

埼玉県保健師の活動紹介動画

この動画では、埼玉県で働く保健師の活動について御紹介します。

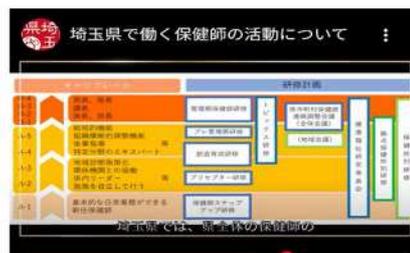


図2：当課作成の動画