

## シンポジウム

「共に育ち合う風土を持つ職場を目指して」

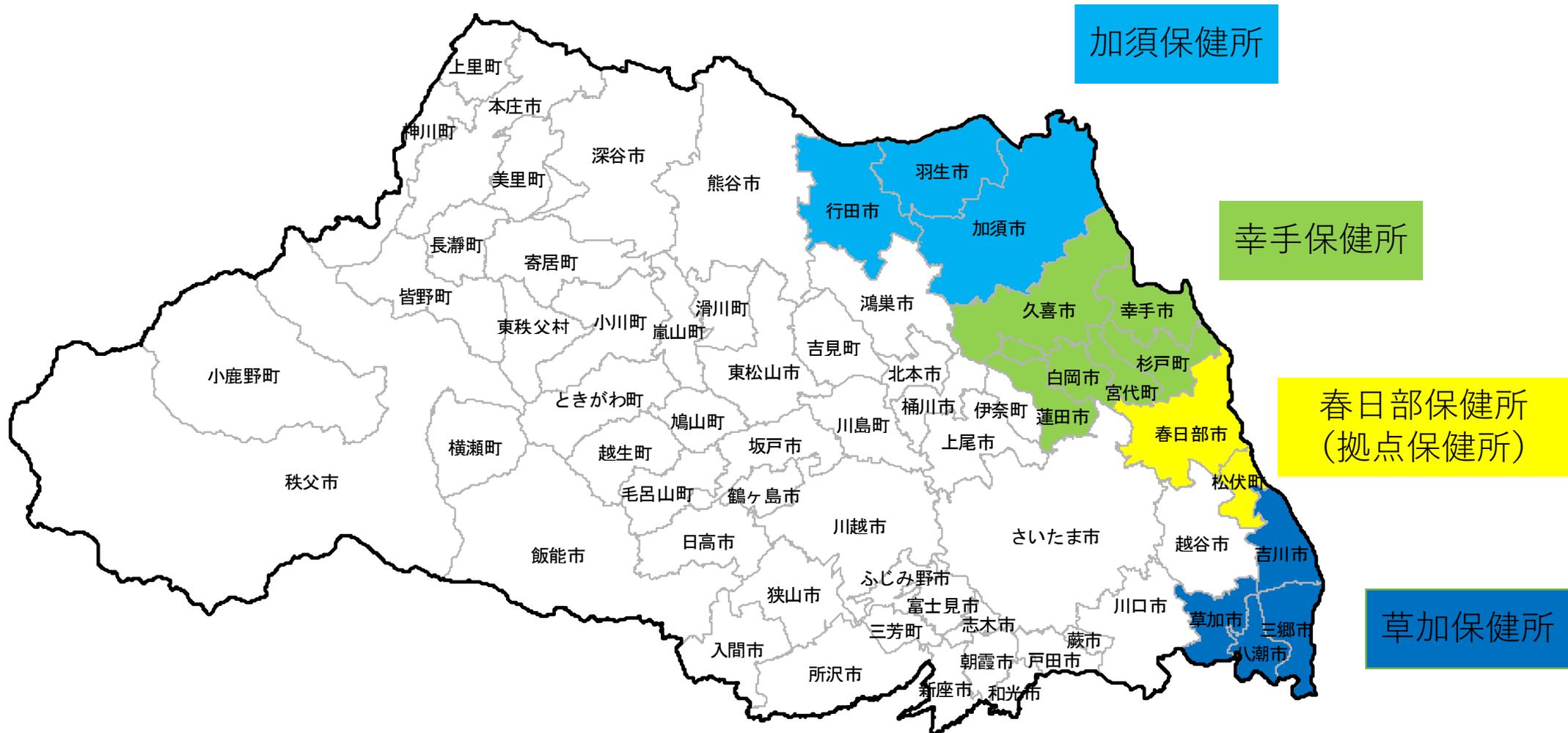
③埼玉県東部圏域における保健所間で連携した  
現任教育

埼玉県春日部保健所	保健予防推進担当	副所長	鈴木	久美子
埼玉県加須保健所	保健予防推進担当	担当部長	田村	のぞみ

# 本日本話すること

- 1 東部圏域の紹介と埼玉県の保健師等研修体制
- 2 保健所間で連携した現任教育の取組
- 3 保健所における現任教育の実際～加須保健所の取組～
- 4 まとめ

# 東部圏域の位置



# 東部圏域の状況

	春日部保健所	加須保健所	幸手保健所	草加保健所	【参考】 全県
管内人口※ <sup>1</sup>	261,408	245,610	393,541	559,219	7,343,453
高齢割合(%) <sup>※1</sup>	31.0	31.0	31.8	24.9	26.7 (全国：28.8)
管轄市町村	1市1町	3市	4市2町	4市	63市町村
保健師数 <sup>※2</sup> (R3年度)	HC 9人 市町 38人	HC 7人 市 51人	HC 11人 市町 130人	HC 17人 市町 92人	県HC 192人 市町村1,486人

※1 令和4年1月1日埼玉県町(丁)字別人口調査

※2 埼玉県・さいたま市保健師人材育成プログラム

# 保健所が研修を行う根拠

## 地域保健法第8条

都道府県の設置する保健所は、(略) 市町村相互間の連絡調整を行い、及び市町村の求めに応じ、技術的助言、市町村職員の研修その他必要な援助を行うことができる。

## 地域保健対策の推進に関する基本的な指針（都道府県の設置する保健所の運営）

市町村職員等に対する現任訓練を含めた研修等を積極的に推進することが重要である

# 埼玉県の保健師等研修体制

## 全県

- 県保健医療政策課開催研修（保健師階層別研修など）
- 派遣研修（国立保健医療科学院など）

## 拠点保健所における 人材育成研修

- 県内4ブロック（**東**西南北）ごと拠点保健所が実施
- 研修対象は主に**保健師**

## 保健所別研修

- 県域13保健所で実施
- 研修対象は主に市町村の地域保健福祉関係職員

# 保健所間で連携した現任教育①

～春日部保健所（拠点保健所）取組～

①管内市町へのヒアリング

②所内検討

③東部ブロック保健所保健師現任教育打ち合わせ会の実施

各保健所管内の情報共有

東部ブロック課題・取組共有

④それぞれの保健所で人材育成研修の実施

⑤研修結果の共有

# 保健所間で連携した現任教育②

## ～春日部保健所の所内検討～

- コロナが一旦収束しているが、頭が通常の保健師モードになかなか切り替わらない。コロナ業務は受身的な仕事
- 業務集計などの量的データや個別支援の積み重ねによる質的データをもとにPDCAで業務をまわしていかなければならないのだが
- この頭が通常モードになってしまう怖さがある
- コロナ禍に採用した保健師はこれが通常モードになってしまわないか心配
- コロナで家庭訪問や面接、CCなど直接会う機会が減っており、相談の受け方、記録の書き方、関係機関との調整など基礎的スキルを向上する機会が少ない

# 保健所間で連携した現任教育③

## ～東部ブロック保健師現任教育打ち合わせ会～

### ○各保健所の取組

- ・保健所は毎年度管内市町に対してヒアリングを実施  
保健師の配置状況や保健活動の現状、現任教育に関する課題や希望など情報交換を実施
- ・通常の業務を通じて研修テーマや内容を選択
- ・保健所ごとに保健師の現任教育研修を実施

### ○課題と対応

- ・コロナによって市町村との距離感が広がった  
⇒コロナ禍であっても市町村に向き合う姿勢を共有
- ・保健所管内の市町の保健師のみを対象とした研修会では参加者が少ない  
⇒東部圏域で研修の相乗り体制
- ・多様なキャリアのある新規採用保健師の現任教育の経験がない（県）  
⇒保健師活動の基本である「個別課題から地域の課題への視点」を押さえる

# 保健所間で連携した現任教育④

～それぞれの保健所で人材育成研修の実施（R3年度）～

実施保健所	春日部保健所	幸手保健所	加須保健所		
テーマ	相談の受け方	アセスメント技術の向上と簡潔なレポート研修	「相談業務におけるリスクマネジメント」	講義・事例検討	母子保健研修 「低出生体重児とハイリスク新生児について－発育発達等と地域の支援－」
対象	新任期	相談経験がある方	中堅期後期～管理期	不問	新任期～
東部ブロック内保健所・市町保健師の参加	○	○	○	× 各市ごとに実施のため	○
コンセプト	保健師活動の基本である「個別課題から地域の課題への視点」を押さえる。				

# 保健所における現任教育の実際①

～加須保健所の取組・課題～

## ①管内市へのヒアリング

あいさつ、保健師の配置状況、現任教育の課題、研修希望

## ②所内検討（現任教育、母子、精神、感染症、健康づくり）

## ③各市現任教育事業の照会

## ④各市事業のまとめ：現状・課題・目標・実施計画

## ⑤地域別会議、母子連絡調整会議

## ⑥現任教育の実施

# 保健所における現任教育の実際②

～加須保健所の現任教育事業の取り組み・課題～

○管内市の現任教育の現状や課題に対し取り組めていない

○保健所が目指す現任教育

管内市と課題を共有すること

体系的な研修を目指し、人材育成の機運を高めたい



地域の実情に合わせた取り組み

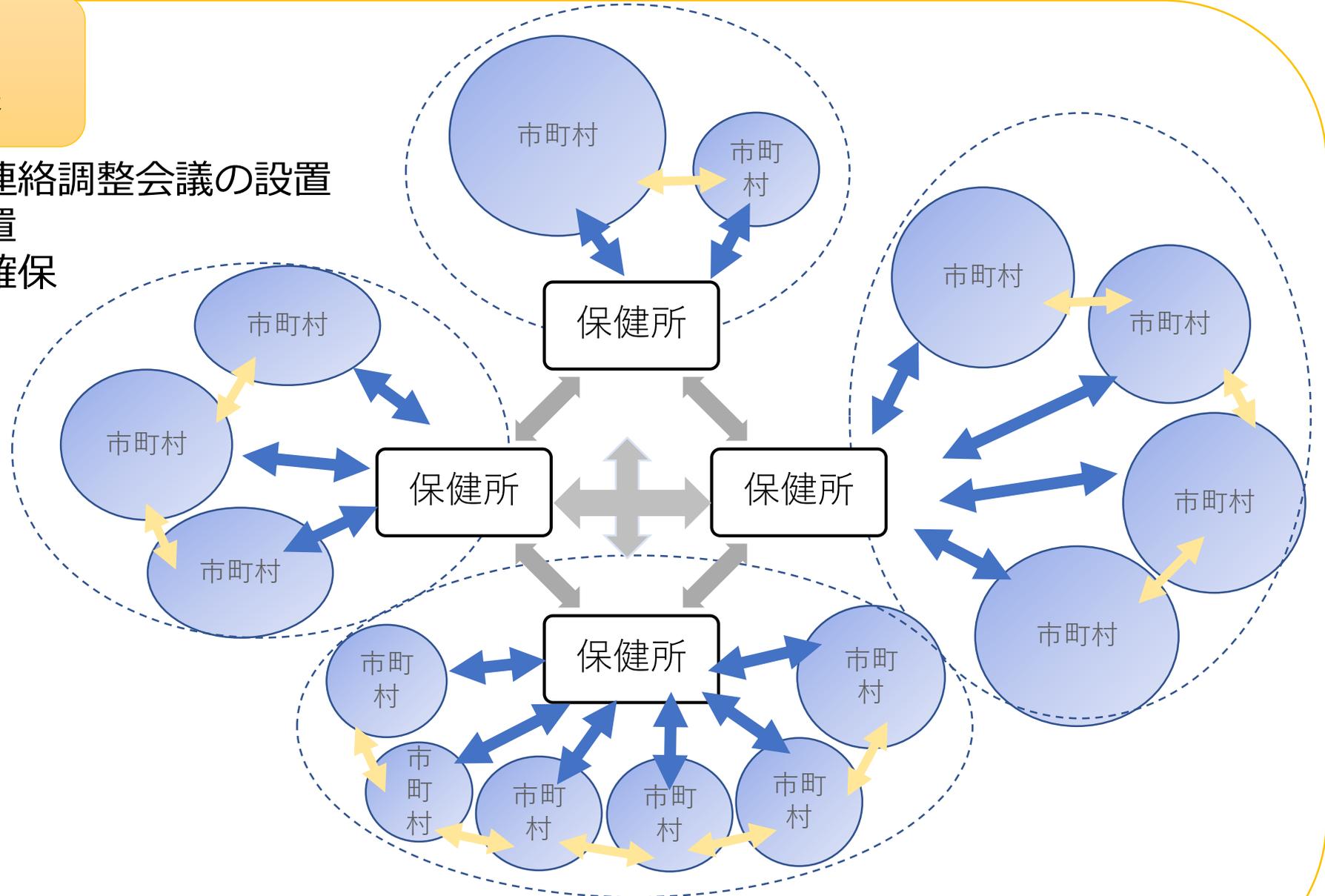
新任期の研修を充実

相談研修、ケースカンファレンス、グループワークを大切に

# 共に育ち合う地域風土

県庁  
保健医療政策課

- ・ 県・市町村保健師連絡調整会議の設置
- ・ 研修実施要綱の設置
- ・ 研修事業費の予算確保



# 保健所間で連携した現任教育の意義(メリット)

## 【課題（ウィークポイント）】

- 現任教育研修は業務や業務別研修に比べ優先順位が低くなりがち
- 保健所の現任教育担当者は保健所業務の主要メンバー（とっても忙しい）
- 若い頃は経験せず、ある時突然担当者になる（経験が少ない）

## 【意義（メリット）】

- 保健所の現任教育の伝承
- 人事異動等があっても継続されやすい
- 市町村との繋がりの希薄化を予防できる
- 多様な研修機会を提供できる

共に育ち合う地域風土の醸成

ご清聴ありがとうございました



加須市「ジャンボこいのぼり」



春日部市「藤の牛島」