

保健師

職能委員会だより

第60号
2024年12月発行

公益社団法人神奈川県看護協会 保健師職能委員会 発行責任者：横森 喜久美
〒231-0037 横浜市中区富士見町3番1 神奈川県総合医療会館内
TEL 045 (263) 2901 FAX 045 (263) 2905
E-mail : kanakan1@basil.ocn.ne.jp
URL : <https://www.kana-kango.or.jp>



◆◆ ごあいさつ ◆◆

公益社団法人神奈川県看護協会
保健師職能委員長 横森 喜久美



日頃より、保健師職能委員会へご理解とご協力をいただき感謝申し上げます。昨年度に引き続き、委員長を務めさせていただきます。今年度の委員会は、数年ぶりに産業保健分野から委員を迎え、計9名で活動しています。どうぞよろしくお願いいたします。

2024年度の日本看護協会の保健師関連事業では「地域における健康・療養支援体制の強化」と「保健師の確保と活躍推進」が示され、特に重症化予防に資する看護活動の強化、地域職域連携の強化戦略検討など、看護職と自治体保健師の協働による地域全体の健康支援や仕組みづくりを目指します。少子高齢化の伸展や働き手不足など社会が変化する中で、健康危機管理や全世代を総合的にサポートし、健康なまち・健康な文化の醸成に関わる、保健師の専門性発揮が期待されています。

委員会では、皆様の活動の参考となるよう研修を企画し、今年度は10月に「保健活動とDX」、1月に「ひきこもり支援」をテーマに、ライブとオンデマンドによる配信を行います。職能委員会だよりは「統括保健師とリーダーシップ」をテーマに、行政、産業保健、保健師教育機関での取組みを掲載しています。引き続き、最新の情報や現場の課題などを話題に取り上げますので、是非ご活用ください。

保健師職能委員会は、保健師活動を支える場の一つとして、研修など人材育成の機会を提供し、保健師間の連携や課題の共有化、神奈川県等への要望活動を要望活動を行っています。皆様には、委員会への関心と活動への積極的なご参加をお願いします。

◆◆ 2024年度 保健師職能委員紹介 ◆◆

保健師職能委員長	横森 喜久美	(横浜市栄福祉保健センター)
副委員長	神藤 潤子	(横須賀市保健所企画課)
会 計	諸橋 万里子	(相模原市健康福祉局保健衛生部中央保健センター)
	永井 麻由美	(川崎市健康福祉局地域包括ケア推進室)
書 記	津島 志津子	(神奈川県健康医療局保健医療部がん・疾病対策課)
	須田 真純	(茅ヶ崎市保健所保健予防課)
総 務	渡部 瑞穂	(国際医療福祉大学小田原保健医療学部)
	田口 真由美	(藤沢市福祉部障がい支援課)
	高清水 幸美	(労働衛生コンサルタント事務所PHN)

2024年度

保健師職能委員会 活動計画・実施状況

県民の健康的な暮らしの実現、保健医療福祉の推進のため、専門職として専門性の向上と会員の交流を図ることを目的に、会員の交流を図ることを目的に、次のような活動を行っています。(会員数 11月現在 598名)

活動内容


- 保健師職能集会・講演会 年1回開催 7月18日(木)
- 研修会 年2回開催 10月21日(月)、2025年1月17日(金)
- 保健師職能だより発行 年1回発行 12月
- 日本看護協会・県看護協会の活動への参加
- 神奈川県へ要望提出
- 行政機関・関連団体の会議等の協力





県への要望活動

神奈川県子ども・若者施策審議会 専門委員 / 神奈川県保険者協議会 保健師等専門部会 委員
 一般社団法人神奈川県精神保健福祉協会 評議員
 神奈川母性衛生学会 理事 / 神奈川母性衛生学会実行委員会 委員

◆ 保健師職能集会・講演会 ◆

日時	内容	参加者数	報告はこちら
7月18日(木) 13:30~16:00 オンライン開催	【職能集会】 2023年度活動報告・2024年度活動計画 新旧委員紹介  保健師職能委員会 新旧委員	ライブ配信 32名	 看護協会HP 内 保健師職能委員会 活動ページより
7月29日~ 8月12日 オンデマンド配信	【講演会】 「セルフ・コンパッションとは ~こころを癒し、前向きに看護するために~」 講師：武蔵野大学 ウェルビーイング学部 教授 秋山 美紀 氏	オンデマンド 38名	

◆ 研修会 ◆

日時	内容	申込者数
10月21日(月) オンライン開催 13:30~16:00 11月1日~18日 オンデマンド配信	「保健活動に活用できるDXとは」 講師：慶應義塾大学 看護医療学部 教授 田口 敦子 氏 ※事例紹介 開成町こども課課長 田中 美津子 氏	ライブ配信 16名 オンデマンド 49名
2025年 1月17日(金) オンライン開催 13:30~16:15 1月31日~2月12日 オンデマンド配信	「ひきこもり支援を考える」 講師：宮崎大学 教育学部 教授 堺 泉洋 氏	参加申込受付中  

つなぐ ～統括保健師補佐となって～

◆◆ 神奈川県健康医療局保健医療部健康増進課 山田 佳江 ◆◆

神奈川県の保健師数は、令和6年4月現在152名です。県では、平成9年度以降9年間、市町村への業務移譲や公務員定数管理により、保健師の採用が抑制され、ベテラン保健師の退職と重なり、中堅期の保健師が不足するという課題がありました。県では、平成30年度より経験者採用試験を開始し、また、計画的な採用を強化した結果、令和元年度保健師数が101名であったところ、この5年間で約5割増加しました。職位別構成は、技師、主任技師が約60%を占め、多様な職歴・キャリアをもつ人材も増えており、人材育成の充実や体系化は、育成を受ける側・行う側双方から求められています。

県では、統括保健師を健康増進課に配置し、地域統括保健師を保健福祉事務所・センターに、またそれぞれに統括保健師補佐を配置しました。人材育成については、統括・地域統括保健師が連携を図り、現状や課題を把握しながら、育ちあう体制を推し進めています。また、広域行政の役割として、市町村の人材育成・確

保についても、市町村統括保健師等へ働きかけを行い、時に協働しながら取り組んでいく必要があります。さらに、政令市・保健所設置市の統括保健師とは顔の見える関係性を築きながら、人材育成だけでなく、共通の課題解決に向けて連携を図ることが重要です。

そのようななかで、私の役割は、統括保健師が地域統括保健師、他自治体の統括保健師等とのつながりを図りながら、課題共有をし、保健活動を総合的に調整し、リーダーシップが発揮できるように補佐することです。最近では、「神奈川県人材育成ガイドライン」改正作業、政令市・保健所設置市と能登半島地震への保健師派遣振り返りや災害発生時の派遣要請訓練を行いました。保健師の人材育成や健康危機発生時の対応等について、保健師達の声や把握された課題を統括・地域統括保健師等へつなぐ、保健活動がよりよいものになるよう働きかけています。こうした役割を通じて、次の世代に、“未来を見据えた住民の健康に貢献できる保健師活動”がつながるよう、取り組んでいきます。

『マインドを育み 広い視野を持ち 成長し続ける』 保健師を育てる

◆◆ 横浜市健康福祉局福祉保健課 岡 利香 ◆◆

横浜市の統括保健師は、昭和時代から配置されてきました。その後、先輩方が基盤を築き上げてきた歴史があり、その存在は組織内でも広く認知され、現在に至っています。そして、統括保健師2年目の今、私は、このバトンを未来につなげていくことの責任を感じながら日々過ごしています。その中で、私が大切にしていることは、「保健師ファンを増やすこと」です。理由は、歴代統括保健師の活躍を振り返ると、「行政における保健師の存在意義を伝え、組織内外で保健師が活躍できる環境を整備すること」に取り組んできたことがわかるからです。現在、横浜市の保健師は約600人、そのうち係長以上の責任職は約100人と大所帯です。社会の要請に応じて配属先も多岐にわたり、また保健師への役割期待も高まっていますが、これまでの統括保健師活動の成果であると感じています。

統括保健師としてリーダーシップを発揮する場面は多いのですが、加えて、保健師責任職全員が、各職場でリーダーシップを発揮できるよう支援していくことに重点を置いています。保健師責任職メンバー

活用した情報発信や責任職研修の実施により、お互いに成長できる場を整えることを意識しています。

昨年度、横浜市人材育成ビジョンに「マインドを育み 広い視野を持ち 成長し続ける」という基本姿勢を追加し、さらにマインドとは「すべての人々のくらしと地域社会の健康、生命をまもる使命と倫理」と言語化しました。保健師マインドを育み、未来の保健師活動の充実につながっていくよう、統括保健師としてバトンをつないでいきたいと思えます。



保健師責任職（課長以上）のメンバー

統括保健師とリーダーシップ

◆◆ 川崎市健康福祉局地域包括ケア推進室

地域保健担当課長 永井 麻由美 ◆◆

川崎市では、「統括的役割を担う保健師」として、平成28年度からは、健康福祉局地域包括ケア推進室の地域保健担当課長が担っています。事務分掌上の明記はされていない現状がありますが、人材育成や他都市災害への派遣調整や体制整備、新型コロナウイルス感染症蔓延時の療養サポート等、保健活動のマネジメント役として、歴代の先輩方が多くの実践を残して下さっています。

私は令和6年4月に本職となり、その正式な配置に向けて、統括保健師の役割について整理し、組織的な合意が得られるよう、今まさにプロセスを踏んでいるところです。

その一つとして、「課題把握と組織内の共有」があります。現在、川崎市役所の保健師は212名で、配置の分野や部署も拡大し、業務内容も多岐にわたっています。また行政職を含めた多職種連携により業務を行っています。改めてそれぞれの組織のピ

ジョンやミッションを確認し、所管へのヒアリング等により業務執行上の課題や連携の課題、その中で見えてくる保健師の人材育成の課題をまとめているところです。今後は、解決の道筋をつけるための仕組みづくりに向けた働きかけをしていきたいと思っています。

本市では、市立看護大学が令和4年度に開学し、今秋より保健師学生の実習受け入れが始まりました。当初より、教員による市職員への現任教育や研究への指導、市職員講師による学生への授業展開など、相互連携により地域包括ケアシステム推進に資する人材育成を目指してまいりました。今後も教育機関とのコミュニケーションや情報共有の機会を活用させていただきながら、今の保健師学生の教育課程を把握し、積極的な人材確保や効果的な人材育成につなげたいと思います。

重層的なリーダー体制を目指して

◆◆ 相模原市健康福祉局保健衛生部中央保健センター

椎橋 誠子 ◆◆

本市では、統括保健師の配置はなく、保健師全員で構成する保健師活動推進会議の会長が、保健活動に関する指針に基づく統括的役割を担っています。

今年度、統括的役割保健師となり、その際、上司から、①市全体の保健師業務や体制を俯瞰して保健師の人材確保のあるべき姿を描くこと、②将来を見据え、職としても管理職の育成をしっかりと行い、統括保健師を支える重層的体制を目指す必要があること、③統括保健師の配置により、平時も有事も保健師のリーダーとして機能するよう、ぶれない力をつけること の3点の助言をいただきました。

保健師は、専門知識・柔軟性・傾聴しつつの説明力等、強みを発揮し活動しており、令和2年の新型コロナウイルス感染症発生当時の大きな混乱の中でも、日々、市民の命を守ることを最優先に一致団結し、関係機関との連携調整を図りながら対応しました。現場はめまぐるしく変化し、拡大する応援

体制の中で、保健師は、周囲に安心感を与える存在でした。

近年、個人や世帯が抱えるリスクが多様化していることにより、幅広い分野にわたる健康課題への対応、自然災害や感染症等の健康危機管理、地域における健康づくり等、保健師に求められる役割は変化し、拡大しています。また、こども家庭センターの設置等、新たな体制の始動に向けて、人材確保も大きな課題となっています。

私にとって、統括的役割は重責ですが、小さな一歩として、各部門の現状把握に努め、保健師としての課題や人材確保に向けた取組み状況等を人事部門へ伝えることから開始したところです。今後は、組織や分野を超えて、多くのリーダーと知恵を出し合いながら、重層的なリーダー体制を整え、次の世代に着実にバトンタッチができるよう一歩ずつ前進していきたいと思っています。

統括保健師とリーダーシップ

◆ ◆ 横須賀市民生局健康部地域健康課 小林 幸恵 ◆ ◆

横須賀市は、保健師78名を4部11課に配置し、保健師職の課長4名で保健師業務関連の様々な役割分担や情報交換を日々行っています。統括保健師を地域健康課の事務分掌上に位置づけているため、私は令和6年4月よりこの役割を担うこととなりました。課長職としてのスタートと重なり、通常業務と保健師関連業務の両立には工夫を要していますが、保健師の役割や必要性の再認識、業務への関心の高まり等、保健師全体への視野の拡がりを実感しており、大変有意義な経験だと感じています。

多くの保健師にとって、リーダーシップや上位職への挑戦はできれば避けて通りたいというのが本音ではないかと思います。私もその一人です。先輩保健師のリーダーシップを見てきたこともあり、緊張と不安はありますが、苦手意識を超えて対応することがある中で、リーダーシップについては「これまで積み重ねた姿勢やスタンスを、さらに発揮すれば良い」と自分なりの整理をしています。私の場合、これまでの配属先での経

験から「それぞれの個性や強みを発揮できること。そのための安心できる環境づくり」が大切だと認識してきました。「安心して従事できる事」が最もパフォーマンスを上げ、土台となる感性を醸成し、援助職としてのスキルを向上させる。個人の強みは、職場や地域、様々な集団も活性化させます。「バタフライエフェクト。小さな羽ばたきは大きなうねりになる。」私が担えるリーダーシップがあるとするならば、今いる仲間を大事にすることで、いずれの保健師の活躍に必ずつながっていくと信じ、役割を果たすことだと思っています。リーダーシップの有無、向き不向きにかかわらず、保健師だれもが、気負い過ぎずに自らの力を発揮し視点を広げていてほしいと、日々、願いつつ従事しています。



交流会の様子

統括保健師とリーダーシップ

◆ ◆ 藤沢市健康医療部保健所地域保健課 井口 満貴子 ◆ ◆

当市が正式に統括保健師を配置したのは、令和3年に「統括保健師設置規則」を制定してからとなります。この規則により、私が所属する地域保健課に配置している管理職保健師を統括保健師としています。この任に着き、「自分は統括保健師としての役割をきちんと果たすことができているのか」日々、悩んでいる状態ですが、自分がやってきたことを振り返り整理したいと思います。

まず初めに、ロールモデルとなる先輩に連れられ、保健師が所属する部署の所属長及び所属部の総務課長に当市の保健師の体制や取り組むべき課題等についての説明を行いました。話をする相手によって反応は様々ですが、現在も顔の見える関係を作る、保健師の活動をPRする、という目的で毎年行っています。また、皆が気になりつつも手を付けられなかった研修を年間計画に沿って実施するようにし、研修の場では、管理職保健師で共有した、当市の保健師として意識して欲しいことを研修内容の他に伝え、保健師全体で意識の統一が図れるように努めています。

さらに、喫緊の課題として、保健師活動指針や災害時の活動マニュアル、人材育成マニュアルを作成しなければならず、中堅以上の保健師を巻き込みWGを立ち上げ、各マニュアル類を完成させました。マニュアル類の作成を目的として当初立ち上げたWGは、マニュアル類のブラッシュアップや当市の特性に応じた保健師の活動体制の構築、人材育成の方針の検討等に目的を変更し、定期的に活動をしています。これらの他に、泣きながらコロナ禍の調整をしたことなど健康危機管理における調整などもやったなあと思ひ起こされます。

どれも必要に迫られて行っていることで、一つ一つ小さなことを積み上げる作業をしているわけですが、この小さなことが我々の保健師活動にじんわり効いてきているような気がします。リーダーシップとは言えないかもしれませんが、今までと同じように周囲の人の力を借り、今後も小さなことを積み上げ、将来、これが私のリーダーシップだったのだなと感じることができればいいなと思います。

統括保健師とリーダーシップ

◆◆ 茅ヶ崎市保健所保健企画課 中野 祐子 ◆◆

茅ヶ崎市の保健師は、4部9課に57名の保健師が配置されており、業務分担制となっています。令和4年度に統括保健師設置要綱を策定し、統括保健師は保健企画課に所属する課長補佐以上の職にある者が担うこととなりました。また、統括保健師補佐を2名配置し、次世代の統括保健師等の人材育成の観点から、現在は主査、副主査級の保健師が担っています。

私は統括保健師の経験は2年目と浅く、不安になることも多いですが、職場の保健師だけではなく、職種を超えた様々な立場の職員からサポートを受けるほか、前任の統括保健師や県内外の統括保健師の方からのアドバイスを受けながら、日々の活動で試行錯誤しながら取り組んでいる状況です。

最初は「統括保健師＝リーダーシップを発揮していかなければならない」という重圧に何度も押しつぶされそうになりましたが、統括保健師に限らず、リーダーシップを発揮するには、情報収集と現状把

握、課題抽出ができないと、具体的な方針を示せないことに改めて気づかされました。一例ですが、統括保健師になり、人材育成はやることが多いと気ばかり焦っていましたが、焦るだけでは何から手を付けていいのかが見えずに困ったことがありました。このときに課題を掘り下げ、階層別の課題を整理し、優先順位をつけて取り組んだことで、限りある時間や予算を有効に活用することができました。

統括保健師がリーダーシップを発揮していくためには、地域を含めた現場の声や状況をとらえ、全体を俯瞰したうえで何が必要なかを見極めていく力が求められます。その際には、保健師だけで解決しようとせず様々な部門や職員と連携し、情報や目的を共有することが大事であると実感しました。

今後は、現場の状況に応じて求められるリーダーシップが発揮できるように、資質向上を目指して取り組んでいきたいです。

統括的な保健師業務として大切にしていること

◆◆ 中井町健康課 加藤 裕美 ◆◆

中井町は人口約8,900人、町職員100人程度の組織のなか、保健師は1課(2班)集中配置で現在常勤保健師4名と会計年度任用保健師で業務にあたっています。

本町では県の動きに追随する形で、平成29年度より事務分掌に『統括保健師業務に関すること』と表記されました。

指針などでは『統括保健師』の役割に、保健活動の組織横断的な調整や人材育成などが示されていますが、私が最年長保健師となり『統括保健師』として特に大切にしていることは、保健師のチームワークと課内をはじめ他課職員と保健師の連携を円滑に保つことです。

1課に在籍していても、マンパワー不足から、各業務をほぼ一人で担当している状態のため、個別の声かけだけでなく、業務の進捗状況や課題・懸案事項などを、概ね月1回のスタッフ会で共有し、助言し合う機会を持っています。

このような機会を通じ、孤独を感じることなく、またOJTやジョブローテーションなど人材育成的

な側面も(不十分ながら)補う目的で行っています。

また、業務量とマンパワーの関係から、人材確保の要望や事業等の調整について進言し、専門職としてやりがいを持ち続け、同時にワークライフバランスを保って従事できるように配慮しています。

しかし、これらのことは、『統括保健師』が表記される以前より、リーダー的立場の保健師が行っていたことで、私もその先輩の姿を見て、“目指す保健師像”として共に従事した経験から、担う役割として引き継ぎ現在に至っています。

ただ、小規模な組織では、統括保健師の役割に対して助言指導を得られず、相談できる同じ立場や統括保健師経験者がいないため、保健福祉事務所を中心に管内市町合同の研修や、県主催の研修などの存在はとても大きいです。

今後も保健師が“活きる”職場環境に努めつつ、就活している方には、「ここで一緒に働いてみたい♥」と思ってもらえるよう、人事担当職員と協力して取り組みたいと思います。

産業保健師に要求されるリーダーシップと マネジメント能力

◆◆◆ 労働衛生コンサルタント事務所PHN 高清水 幸美 ◆◆◆

事業所に所属する保健師は一人職場、少数職場が多く、職位を持ったリーダーシップ、マネジメントの実践者となることは少ないと思われます。但し、事業所の健康問題の解決を図るには、職場の責任者や管理職以上の人達、人事労務担当者、産業医等との合意・納得を得る必要があります、同等の知識・スキルが求められます。個人や組織間での様々な葛藤や緊張状態への解決へと方向付けていかなければなりません。基本的な専門的スキルに加え対人関係能力、関係者との合意や納得性への理解の支援、関係者と協働で調整を図るキーパーソンとしての機能も求められてきます。新任期の保健師であっても、部長や課長、中小企業に至っては社長に働きかけないと業務が進みません。組織を管理するそれぞれの管理職に連携させていく等のマネジメントスキルを要求される点が、産業保健での保健師活動の特徴ともいえます。

現在、産業保健師を取り巻く人材育成の環境は、課題となっています。「令和2年度 事業場における

保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書」(令和3年9月独立行政法人労働者健康安全機構)では、労働衛生、産業保健の専門的研修を計画的に実施している事業場割合は4割程度に留まり、就業した際の労働衛生や産業保健の知識を課題に挙げている一方、6割が基礎研修を受けていないという結果が報告されています。学会や職能団体、産業保健総合支援センター等で研修が開催されていますが、参加環境の制約や自己育成への主体性の課題など学びの機会や活用が十分とは言えません。継続的、計画的なスキル習得のための研修が広く提供され、活用する側の意識も向上していくことが望まれます。

産業保健看護職の配置が少ない中小規模事業場は、多様で複雑化した健康問題も多く介在しており、今後増々、地域・職域連携での保健師活動が期待されます。そのための人材育成、継続的、計画的な研修のあり方が課題と感じています。

保健師基礎教育における統括保健師と人材育成

◆◆◆ 国際医療福祉大学小田原保健医療学部看護学科

渡部 瑞穂 ◆◆◆

厚生労働省健康局長通知「地域における保健師の保健活動について」に統括保健師の配置について明記され早くも10年余りを経ます。近年の「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」の改正では、保健所及び市町村への統括保健師の配置が明確に求められるようになりました。健康危機に対応する体制整備や、多様化複雑化した健康課題に対応する保健施策の推進、保健師等の組織を束ね、有機的な動きに導く総合的あるいは組織横断的なマネジメントなどが求められています。この中に職場内の保健師への人材育成も含まれています。

本学の保健師課程では公衆衛生看護管理について、「保健師に求められる管理機能」(日本看護協会)に発し、時代の変遷とともに統括保健師が必要とされるようになった経緯や統括保健師の役割についての知識を学習しています。一方、実習では様々な質的な情報の収集によって地域全体の実態を把握する学習をしています。実施されている事業について知るのほも

ちろんのこと、それに関わる多種多様な人々とのかわりを通して地域保健現場の社会的な現実を把握していきます。統括保健師の活動についても直接見聞することや、様々なやり取りを経て統括保健師とはどのような役割を持つ人なのかを理解していきます。この質的な情報収集は保健師の「みる」機能につながる技術で、実習を通して繰り返し学んでいます。

神奈川県では「保健所・市町村実習スタンダードモデル」が作成されており実習項目ごとの学習の視点が示され、これに基づく実習指導が展開されています。すなわち神奈川県内では基礎教育の段階においても地方自治体から保健師学生への一定の能力形成が期待され、現任期を意識した基礎教育の取り組みがなされていると言えます。今後におきましても、各地域のニーズに応じて基礎教育と現任教育の連動性を持たせるなど更に発展的な人材育成が神奈川県内全域に展開されていくことを期待しつつ保健師人材の育成に尽力していきたいと思えます。

◆◆ 2023年7月20日 講演会（オンライン）

『 今日から活かせるナッジ理論』

～人材育成・業務改善・地域に活かせる仕掛けづくり～

◆◆ 講師：慶應義塾大学看護医療学部 准教授 小池 智子 氏 ◆◆

報告書



◆◆ 2023年10月24日 第1回研修会（オンライン）

『 セルフ・ネグレクトのアセスメントとケア』

◆◆ 講師：東邦大学看護学部長／大学院看護学研修科長
公衆衛生看護学研究室 教授 岸 恵美子 氏 ◆◆

報告書



◆◆ 2024年1月26日 第2回研修会（集合）

※保健師職能・助産師職能・看護師職能Ⅰ・看護師職能Ⅱとの合同研修

『 メンタルヘルスと自殺問題』

◆◆ 講師：札幌医科大学医学部神経精神医学講座
主任教授・診療課長 河西 千秋 氏 ◆◆

報告書



◆◆ 2024年1月27日 日本看護協会委託事業（神奈川県との共催）

自治体保健師の活動内容や魅力発信のためのイベント

『 地域で働く保健師の魅力 ～自治体保健師に聞いてみよう～』

◆◆ 県内10自治体の保健師が対応 ◆◆

報告書



◆◆ 2023年12月発行

第59号 保健師職能委員会だより



編集 後記

年度後半になり、職能委員会の活動も実りの時期に入りました。
有意義な保健師の議論に、いつもエネルギーをもらっています。

