

保健師

職能委員会だより

第61号
2025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：津島 志津子
〒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 津島 志津子

日頃より、保健師職能委員会へご理解とご協力を賜り感謝申し上げます。今年度より、委員長を拝命しました津島と申します。新たな委員4名を含む9名の保健師で、県内保健師が抱えている問題から課題を発見し、本会活動について会員の皆様にお知らせしながら、現場の意見を集約し、政策実現や提言につなげる役目を担っています。どうぞよろしくお願いいたします。

さて、2025年度の日本看護協会の保健師事業では「地域における健康・療養支援体制の強化」と「地域における保健師の確保と活躍」が示されました。特に地域の看護職と自治体保健師の連携・協働の推進や、働き盛り世代の健康支援における保健師等の役割発揮など、自治体や産業保健師と看護職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すとしています。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のいのち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改めて期待されています。

委員会では、こうした本会の動きにあわせ、現場目線から企画した研修や各所属の生き生きとしたレポート「たより」の発行、保健師の様々な課題について県看護協会のお力を借りて行政要望活動等を行っています。諸先輩方が連続と続けてきた本会活動を、次の世代に新しい形をつないでいくのが私達の役割だと認識していますが、残念ながらコロナ以降、会員数の減少による本会活動の見直しが迫られています。特に保健師は、看護職全体加入率約4割弱と比較しても、保健師加入率が約2割と低い状況となっています。

そこで、皆様をお願いしたいのが、ぜひ、職場において看護協会の活動の理念や意義や課題について話題にしてください。加入を躊躇する理由についてそこで出た「声」を委員にお届けいただき、皆様から必要とされる職能委員会、そして看護協会を目指してまいります。引き続き、ご協力賜りますようよろしくお願いいたします。

◆◆◆ 2025年度 保健師職能委員紹介 ◆◆◆

保健師職能委員長	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)
副委員長	神藤 潤子	(横須賀市南健康福祉センター)
会 計	高橋 真奈美	(川崎市高津区地域みまもり支援センター地域支援課)
	平林 早苗	(相模原市健康福祉局保健衛生部地域保健課)
書 記	久布白 直美	(茅ヶ崎市保健所地域保健課)
	樋田 美智子	(横浜市健康福祉局健康推進部)
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者支援課)
	高清水 幸美	(労働衛生コンサルタント事務所PHN)

2025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、次のような活動を行っています。(会員数 10月現在 577名)

活動内容

- 保健師職能集会・講演会 年1回開催 7月17日(木)
- 研修会 年2回開催 11月6日(木)、2026年1月21日(水)
- 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17日(木) 13:30~16:00 オンライン開催 7月29日~ 8月18日 オンデマンド配信 (9月25日迄延長)	【職能集会】 2024年度活動報告・2025年度活動計画 新旧委員紹介  保健師職能委員会 新旧委員 【講演会】 「保健師の専門性について改めて考える」 講師：武蔵野大学看護学部 元日本看護協会常任理事 教授 中板 育美 氏	ライブ配信 17名 オンデマンド (受講完了者) 22名	 看護協会HP 内 保健師職能委員会 活動ページより

◆ 研修会 ◆

日時	内容	人数
11月6日(木) 13:30~15:30 オンライン開催 11月14日~ 12月15日 オンデマンド配信	「ブリーフセラピーを対人支援に活かす」 講師：甲南女子大学心理学部心理学科 教授 木場 律志 氏	ライブ配信 参加者27名 オンデマンド 申込者94名(11/13現在)

◆ シンポジウム ◆

日時	内容	内容
2026年 1月21日(水) 13:30~16:00 ハイブリッド開催 神奈川県看護協会 5階ナースセンター 研修室 及び Web	「地域・職域連携による働く人への健康支援を考える」 シンポジスト： ○日鉄ソリューションズ(株) 人事部 人事企画部 健康経営グループリーダー・保健師 椎葉 倫代 氏 ○(株)ヘルス&ライフサポート 代表取締役・保健師 齋藤 明子 氏 ○神奈川県健康医療局 参事兼がん・疾病対策課長 保健師 津島 志津子 氏	参加申込受付中  

「足柄上地域保健師人材育成ガイドライン」が誕生しました！！

◆◆ 神奈川県小田原保健福祉事務所足柄上センター

地域統括保健師 原 真弓 ◆◆

当センターは、神奈川県西部の自然豊かな1市5町人口約10万4千人を管轄しており、管内各自治体の人口は9千人から4万人と県内で最も小規模自治体が集まっている地域です。一部を除き、少子高齢化及び人口減少が進み、保健医療介護需要の増加に伴う対応が課題となっています。

当センターでは、研修や会議等により、管内保健師の人材育成に取り組んできましたが、人材確保や定着が喫緊の課題であることから、1市5町共通の「足柄上地域保健師人材育成ガイドライン」（以下、ガイドライン）を共同で作成することとなりました。令和5年度より管内全市町保健師へのアンケート調査を実施し、事務上司の協力を得て、令和7年1月にガイドラインが完成しました。「目指す姿」は、管内保健師全員で考え「共にいる～その人らしい暮らしを支える保健師～」となりました。ガイドラインは、各市町のホームページに掲載しています。

令和7年度からは、本格的にこのガイドラインを活用して取組を進めています。4月に管内すべての市町に統括保健師が配置され、各市町で統括保健師による面接

が始まりました。当センターにおいても、会議や研修等を通して、保健師の人材確保・人材育成を推進するための保健師活動の体制整備を行うことなどにより、ガイドラインの活用をサポートしていきます。

足柄上地域の保健師活動の魅力は、住民との距離が近く、住民と協働した保健活動が展開しやすいこと、管内の関係機関と横のつながりが密接にあり、相談や連携が取りやすいことです。この魅力を生かした活動を発信し、足柄上地域の人材確保・育成・定着が進むよう、引き続き支援していきます。



「足柄上地域保健師人材育成ガイドライン」の表紙

“オール横浜”で人材を育む文化

◆◆ 横浜市健康福祉局地域福祉保健部福祉保健課 岡 利香 ◆◆

「横浜市さんは人材育成体制がしっかりしていますよね」と、よく言われます。確かに人材育成ビジョン、キャリアラダーシート、キャリア自己分析表など様々なツールがあり活用していますので、体制は整備されています。しかし、「体制は整備されているけれど、保健師マインドの人材育成がなされていると言えるのだろうか」という点で、私はここ数年モヤモヤしています。知識や技術に加えて、保健師としての使命と倫理（マインド）をどう育んでいけばいいか。これからは、さらに深化した人材育成体制を考える必要があると実感しています。

では、そのモヤモヤをどう解決したらいいのか。それを議論する場として、横浜市では、「人材育成検討会（以下、検討会）」という会議体が設置されています。20年以上前から開かれており、人材育成体制の基礎を築いてきました。検討会は、全体会（部長級）、専門職部会（課長・係長級）があり、保健師以外にも事務職や社会福祉職などの多職種で構成され、様々な職種・立場



からの助言と課題解決に向けた方向性の確認の場となっています。この“多職種で保健師の人材育成を考える”という文化が横浜市の誇りであり、保健師活動をより広い視点で、そして、より組織の中で現実的な取組に繋がってきました。これまでもモヤモヤに対しては、先輩たちの時代から検討し続け、その時代に応じた解決策を模索し続けてきました。この検討プロセスがとても重要であり、これからも大切にしていきたいと考えています。

これからも、“オール横浜”で、保健師としての知識と技術、そして使命と倫理（マインド）の伝承を推進していきたいと思えます。

学びを止めるな! ~知りたい・聞きたい・やってみたくをかたちに~

◆ ◆ 川崎市健康福祉局総務部庶務課 (保健師人材育成プロジェクト事務局) 廣田 菜津子 ◆ ◆

川崎市保健師の人材育成は、平成21年度から手引書の作成や研修体系の整備を経て、平成24年に川崎市保健・医療・福祉行政職人材育成推進委員会における「川崎市保健師人材育成プロジェクト」として組織横断的な推進体制を位置づけ実施しています。育成の基本は職場内でのOJTであり、OJTでは補えない内容については、Off-JTとして階層別研修や派遣研修を実施してきたところ、各区から地域情報に関するデータの活用が課題になっているとの声がありました。そのため、データを活用した地域活動を展開できるよう、令和3年度から3課合同（保健医療政策部健康増進課・医療保険部医療保険課・地域包括ケア推進室地域保健担当）で「データ活用研修」を実施しています。主な内容は、KDBデータを活用して、データの見方や分析の意義、データの見える化や生かし方等を学び、地域活動への具体的な展開方法を学ぶことです。毎年、研修目的をアップデートしながら計画的に実施しており、今年度は、地区診断をメインに学ぶ新任研修（階層

別研修で入庁2-3年目保健師が対象）との連動に挑戦します。

また、「川崎市保健師人材育成プロジェクト」の枠組みを超えた人材育成の取組として、「全国保健師長会川崎支部研修」を実施しています。この研修では、管理期以上（係長級以上）の保健師が、「今自分たちに改めて必要だ」「こんなことを学びたい」というテーマで企画しています。夜間や週末の開催ではありますが、世代や役職を超えて知り合う・語り合う・学び合う機会になっており、風通しの良い関係構築にも一役買っています。このように、保健師の「今」に合わせて柔軟に学びのチャンスを自分たちで作っていることが、川崎市の自慢です。



ロールモデルの紹介によるキャリア支援

~新採用保健師のキャリアアップミーティングの取組~

◆ ◆ 相模原市健康福祉局保健衛生部地域保健課 平林 早苗 ◆ ◆

相模原市では、新任・中堅期・管理期の保健師が主体的に能力の向上を図り、保健活動に意欲的に取り組めるよう、令和2年にキャリアラダーを採用した「保健師人材育成ガイドライン」を策定し、「自ら育つ、みんなを育てる」人材育成を行っています。昨今、保健師の確保、定着が課題となっていますが、本市においても、今後の活躍が期待される採用5年未満の若手保健師の退職が多い現状があります。退職の理由は様々ですが、保健活動に悩んでいた場合、保健師として将来のイメージがつかないことはさらなる不安につながるのではないのでしょうか。私達は、当市で生き生きと保健活動を続けていくためには、早い段階で、様々な分野で活躍する先輩保健師の活動を知り、ロールモデルを見つけることが大切であると考えました。そこで、今回は、ロールモデルの紹介によるキャリア支援の取組「キャリアアップミーティング」についてご紹介します。

当市の新採用保健師は、OJTの取組として、職場指導員とともに、保健師として必要な能力の獲得状況や達成目標の到達状況を定期的に振り返り、経験が必要なことや課題解決に向けた計画を立案しています。

さらに、新採用保健師と職場指導員の全員が集う「キャリアアップミーティング」に年4回参加します。参加者からは、所属を越えてそれぞれの仕事内容や悩みについて共有し「悩んでいるのは自分だけではないと思えた」「他の職場の話が聞けて視野が広がった」等の意見が聞かれ、お互いの知見の共有の場にもなっています。

今年度からは、新たに経験年数、分野の異なる先輩保健師をゲストスピーカーとして迎え、新採用保健師と先輩保健師が自由に語らうことができる「キャリアトーク」を実施しています。この取組により、新採用保健師がロールモデルに出会い、将来、保健師として活躍する自身の姿をイメージし、生き生きと保健活動を続けていくことにつながることを期待しています。



教え、学び、育て合う ～みんなではぐくむ人材育成～

◆ ◆ 横須賀市民生局健康部健康増進課 川田 貴久江 ◆ ◆

横須賀市では、平成30年に策定した保健師人材育成ガイドラインに基づき、組織横断的に人材育成に取り組んできました。しかし、新型コロナウイルス感染症の流行により集合研修の実施困難となった時期があったことや、保健師養成カリキュラム改正など、変化に合わせて柔軟な見直しの必要性を感じています。現在は、「人材育成ワーキングチーム」が中心となり、ガイドラインや研修内容の随時改訂を進め、現場の声を反映しながら実践的な人材育成を展開しています。横須賀市は、保健師80人という規模の中で、顔の見える関係性や横のつながりを大切にしています。

私たちが誇る特徴的な取組の一つが、20年以上続いている親睦会「ボラリス会」です。これは単なる懇親の場にとどまらず、勉強会も開催し、日常業務とは異なる切り口で語り合うことで「保健師魂の伝承」の場となっています。世代を越えて思いや経験を分かち合う機会が、自然と人材育成に結びついています。

さらに新任保健師の研修会には、2年目の保健師が講師として参加しています。新任職員は、年齢の近い先輩の経験談に不安が和らぎ、2年目の保健師も自分の経験を言葉にすることで自己の成長を実感できます。

一方通行ではなく、互いに学び合う関係が醸成されています。また、主査や係長によるミーティングも定期的に行われ、役職や立場を超えて自由に意見交換を行うことで、組織全体の柔軟な変化や成長へとつなげていきます。これに加えて、本年度は試行的な取組として育休復帰予定の保健師に復帰前ミーティングを実施し、近況の共有や復帰にあたる心構えなどを話し合うことで不安の軽減とスムーズな復帰をサポートしました。さらにインターンシップの受け入れにも取り組み、若手の段階から「次世代の保健師を育てる」意識を育てています。人材育成は、先輩から受けるだけでなく、若手からの新鮮な視点や刺激を先輩が学ぶ相乗効果を目指しています。「気が付いたら横須賀らしい保健師になっていた」——そんな自然な成長が生まれる人材育成の風土を、これからも大切にしていきたいと考えています。



私たちの組織が誇る人材育成

◆ ◆ 藤沢市健康医療部地域保健課 井口 満貴子 ◆ ◆

「また、難しいお題をいただいてしまった。私たちが誇れるものって何だろう。」悶々とひとしきり考えても、「これだ」と自信を持って言えることが思い浮かばないというのが本音ですが、今までやってきたことをお伝えしたいと思います。

本市は、令和6年1月にやっと人材育成ガイドラインを完成させ、体系的な人材育成に取り組むため2年目になります。

ガイドラインを作成するにあたっては、中堅以上の保健師と管理職保健師を構成メンバーとするワーキンググループ（以下、WGという）を立ち上げ、定期的に検討することとしました。このWGは、中堅保健師の人材育成も目的としていましたが、WGでの検討や活動を通じて、「自分達はもちろんのこと、後輩達が藤沢市の保健師として、どのように育っていけばいいのか」、「藤沢市の保健師として育つためには、どのようなことが必要なのか」ということ等を将来にも目を向けながらしっかり我がこととして考えてくれる姿やガイドライン

に位置付け開催している研修の運営等の活動にも積極的に取り組む姿を目にし、思っていた以上に中堅保健師達の成長を実感することができました。

WGは、この人材育成に係るもの他、「災害対策」、「保健師の活動体制」を検討するものがあり、全ての中堅（係長級）以上の保健師が、どこかのWGに所属しています。災害時対応マニュアルや保健師活動指針もこれらのWGで検討し作成しました。先ほども述べましたが、どのWGにおいても中堅保健師が積極的に意見を言い、良い雰囲気での意見交換ができていると感じています。

私達は、人材育成において、「共に育ちあえる環境を整備していく」ことを目標に活動を行っていますが、このWGの活動が育ちあえる環境を作る一助にもなっていると感じています。

このWGの活動は、継続的に取り組んでいきたいと考えています。この活動が本市保健師の当たり前になると、私達が誇れるものになるのではないかと思います。

我が組織の自慢の人材育成

◆◆ 茅ヶ崎市保健所保健企画課 廣瀬 真衣 ◆◆

現在、茅ヶ崎市の保健師は57名が在籍し、4部9課への分散配置となっています。

本市では、令和3年度以降に人材育成の体系が整い、保健活動指針や人材育成ガイドラインを使った人材育成が開始されました。令和3年度以降に入庁した保健師は、この体系に沿った現任教育を受けていますが、一方で、令和3年以前に入庁している保健師は、学校で学んだ保健師像と、実際の現場での状況に乖離がある中で成長してきました。このうち、全体の6割を占める中堅期保健師からは、体系的な人材育成が確立されていなかったこともあり、指導方法について悩むといった現状がありました。体系が整う前までは、指導方法は先輩に教わり、現場での学びを基に個人の力量に任されていました。このような状況を受けて、指導を受ける新任期保健師と指導をする側のプリセプター保健師の双方が困らずに、一定の水準で人材育成が進むことを目指して、令和5年に人材育成部会を中心に「新任

期保健師（1年目）育成の手引き」を作成しました。この手引きでは、プリセプターだけに負担がかからないようにメンター役も決めて、庁内保健師全体で支える雰囲気づくりを担ってもらっています。メンターは、課長補佐級以上の保健師が担っていますが、当市の現在の保健師配置状況では課内の保健師だけでメンターを担うことができないため、課を超えて対応をしているところです。

実際の手引きの使い勝手について聞き取りをしたところ、「運用方法の統一をした方が良い、短い時間でも良いので手引きを使いながら振り返りをする時間をとると、どこに迷いを感じているのかがわかる」等、より良い運用に向けてのヒントを得ることができました。

このように一例ではありますが、人材育成を進めるうえで大切にしていることは、現場の声を聴き、困り感や課題を把握することです。保健師として成長していくにはどうしたらよいかを、保健師全体で進めていけるようこころがけています。

「私たちの組織が誇る人材育成」 ～南足柄市の第1歩～

◆◆ 南足柄市福祉健康部健康づくり課 鳥居 貴子 ◆◆

南足柄市の保健師は、常勤職員16名で、2部4課に配置されています。

神奈川県足柄上センターの働きかけもあり、本年3月に「南足柄市統括保健師設置要綱」が施行され、4月から統括保健師1名、統括保健師補佐2名が指名されました。足柄上地域保健師人材育成ガイドラインをもとに、どのように展開していくのがいいのか検討し、初めに取り組んだのがガイドラインのマニュアルの様式の「保健師専門的能力獲得シート」をアレンジした「南足柄市保健師個別シート」の作成です。統括保健師と個々の保健師とのシートの共有を実施しました。個別シートによってこれまでの仕事の経験や保健師活動への思いを知りました（個々の思いが伝わり一人一人のシートを読む度に涙がでました）。またシートを活用しての面接を実施しました。これまで定期的に行っていた連絡会を継続するとともに、さらなる横のつながりを強化できるよう、年1回の研修会を実施しました。講師は、南足柄市の保健師活動を築きあげてきた退職後の先輩保健師さん！“どんな思いで”“どんな取組をしてきたか”の話を聴き、保健師の気づきの大切さを皆笑顔で共有しました。また今年度、保健師を

2チームに編成し、1つ目は「災害時保健師マニュアル」2つ目は「保健師人材育成」で取り組もうかと思いましたが「保健師人材育成」の前に、横断的な課題や事業の取組を検討することが第1歩ではないかと重要性を感じ「南足柄市骨アップ作戦」チームに変更しました。統計などからみえる課題に対し、分散配置になっても全年齢層に対し保健師が目標を定め、客観的データと保健師活動をする中で大切な気づきを事業に反映していくことを目的に実施します。まだまだこれからですが、ゆっくり地道に楽しみながら活動を重ねていく体制を整えていきます。



産業保健師の人材育成・現状と展望

～自己成長のためのOJTとOFF-JTの活用～

◆◆ 株式会社ヘルス&ライフサポート 代表取締役 齋藤 明子 ◆◆

産業組織では、事業収益を上げるための経営資源の一つが「ヒト」であり、「ヒト」に関する支援が産業保健師に求められます。私が就職した大規模事業所では、先輩保健師による日常業務を通じたOJTが受けられましたが、多くの産業保健師は、基礎教育後に一人職場に配置されるため、OJTの機会が得られません。しかし、個、集団、組織へと支援展開するためには、事務系上司や人事労務、衛生管理者等の他職種との連携や調整でのマネジメントスキルが必要となります。新人一年目から求められるスキルであり、産業保健師の特徴ともいえます。

卒後教育の現状として、実施機関では「学会（日本産業衛生学会看護部会の産業保健看護専門家制度）」「職能団体（日本看護協会、日本産業保健師会による新任期・中堅期リーダー養成研修）」「公的機関（産業保健総合支援センター等労働衛生機関）」「民間（教育事業機関等）」があげられますが、

参加環境の制約もあり、学びの機会が十分とは言えません。また、自らが求めなければ教育の機会も得られません。産業保健師としての専門性の確立には7年かかるといわれており、専門職であり続けるためには、主体的・継続的な自己研鑽・自己投資が必要です。

私は、大規模事業所経験を経て起業した後、自主的な研究会「産業保健看護マトリックス研究会」と出会いました。そこで問題解決能力の育成や自己能力把握のためのチェックリスト開発と教育への応用に取り組み、現在は、「産業保健師ワクワク未来研究会」に参画し、実務に即した育成プログラムを開発中です。今後は、このプログラムでの教育を目指しています。自己成長は、自ら求め行動を起こすことでしか得られません。専門性を高めるには、入職後早い段階から関連学会や職能団体に加入し研鑽を積むだけでなく、外部機関によるOff-JTを積極的に活用して欲しいと願います。

大学で保健師を育てる

◆◆ 国際医療福祉大学小田原保健医療学部 渡部 瑞穂 ◆◆

現在、保健師基礎教育は、大学院、大学、大学専攻科、短大専攻科、養成所と多様な教育機関が担っており、大学学士課程で保健師教育を選択制で行う大学がその大半を占めています。本学においてもこの方法で、看護師教育と共に保健師教育を行っています。

看護学教育は近年の社会情勢の変化に対応すべく、コンピテンシー基盤型教育により卒業時の質保証が求められています。一方、公衆衛生看護学教育モデル・コア・カリキュラム（全国保健師教育機関協議会2025）では、2040年に向けたキャッチフレーズを「社会の潮流を見据え、人々をつなぎ、すべての人が健康で安全に暮らせる 公正な地域社会を創成できる保健師の養成」とし、学生が地域の中で、住民と共に考え、共に課題を解決していくような学習環境の整備や看護師と保健師の役割の違いの明確化などを打ち出していき必要性を明示しています。保健師基礎教育の中で、より一層の公衆衛生看護の展開力の習得が求

められていると考えられます。

本学本学科の保健師課程は、3年次から25人定員の保健師課程履修コースを設けています。公衆衛生看護を段階的に学べるよう講義・演習・実習を、年次をまたいで組み合わせたカリキュラムとなっています。また、講義は現場の皆様の実践経験などを織り交ぜた内容を組み入れています。そして、2年間にわたる演習・実習を通じての実習地域の健康課題の検討に多様な量的・質的データを収集しながら地域アセスメントを行っています。しかしながら、地域の健康課題の解決策を人々との合意形成の中で導き出すということは、学内の演習の中での学生間の検討といった経験にとどまっています。教育現場においても、PDCAを回し、実習地の保健師の皆様と合意形成をしながら、保健師教育の未来に向けて教育方法を発展させていきたいと思えます。

◆◆ 2024年7月18日 講演会（オンライン）

『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 ◆◆

後日オンデマンド配信：7月29日～8月12日

報告書



◆◆ 2024年10月21日 第1回研修会（オンライン）

『保健活動に活用できるDXとは』

◆◆ 講師：田口 敦子 氏 慶應義塾大学看護医療学部 教授
開成町事例紹介：講師：田中 美津子 氏 開成町こども課 課長（保健師） ◆◆

後日オンデマンド配信：11月1日～11月18日

報告書



◆◆ 2025年1月17日 第2回研修会（オンライン）

『引きこもり支援を考える
～本人・家族への「理解」と「支援」～』

◆◆ 講師：宮崎大学教育学部 教授 堺 泉洋 氏 ◆◆

後日オンデマンド配信：1月31日～2月12日

報告書



◆◆ 2024年12月発行

第60号 保健師職能委員会だより



編集後記

今回の原稿を通して、人材育成に関する様々なヒントや、たくさんの元気をいただきました。表紙には、皆さんが少しでも元気になれるようにとの思いを込めて、色やお花のデザインに工夫を凝らしています。

今年の委員は、やる気に満ちあふれています！ぜひ、職場の保健師の皆さんにも看護協会への入会をおすすめいただき、仲間の輪を広げていきましょう！

2025年度 保健職能委員です

