



R3. 10. 23 全国保健師長会 南関東・東京ブロック研修会

コロナ禍での保健師活動を振り返る！

さいたま市における 保健師の人材育成と人材確保

さいたま市保健所 保健総務課 企画係

清水 雅子

はじめに

【本日のお話】

- 1 さいたま市の保健師の現状
- 2 緊急応援体制による人材確保
- 3 コロナ禍における人材育成
 - ①保健師に求められていた能力
 - ②感染症対応業務
 - ③感染症分野の専門人材
 - ④各所属における人材育成



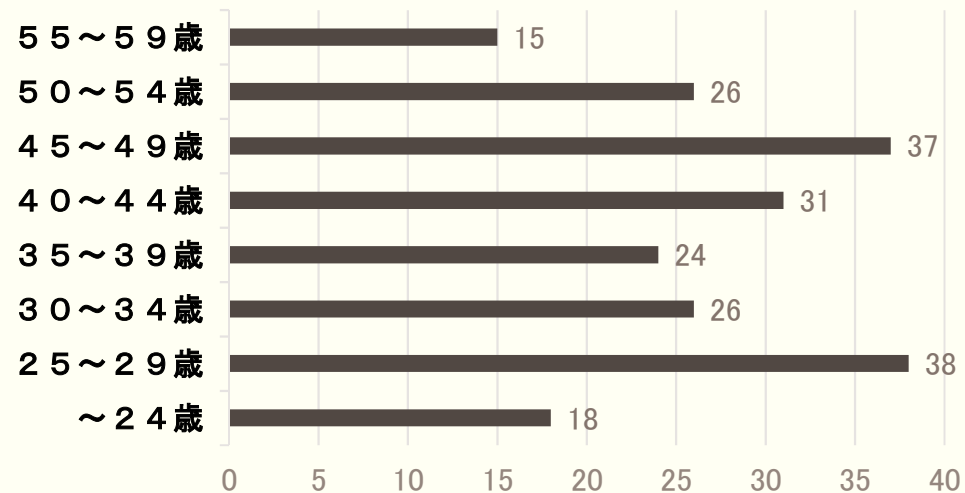
1 さいたま市の保健師の現状

【令和3年4月1日現在の配置状況】

- 保健師数：215名
- 配属部署：39か所（単独配置15か所）
- 年齢構成：図1



図1 年齢別人数



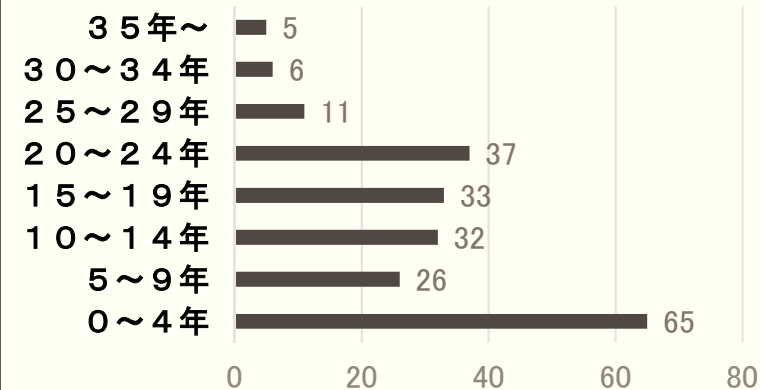
1 さいたま市の保健師の現状

【令和3年4月1日現在の配置状況】

- 経験年数別人数：図2
- 職位別人数：図3
- 新規採用保健師数：12名
- 統括保健師配置：あり

(平成30年度～)

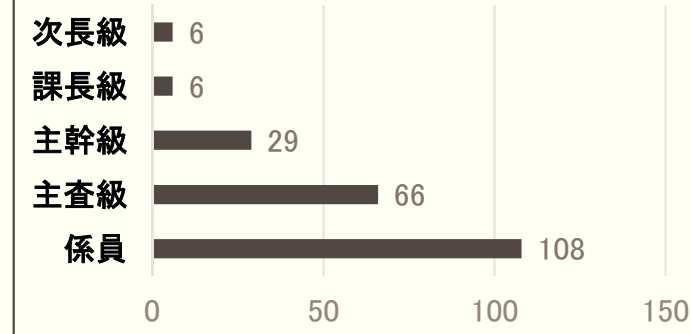
図2 経験年数別人数



【人材育成の基本的事項】

- 人材育成プログラム：あり
(埼玉県と共同で作成)
- 保健師活動指針：策定(平成28年度)
- 人材育成主管課：保健所保健総務課

図3 職位別人数



1 さいたま市の保健師の現状

【人材育成上の課題】

- 分散配置や単独配置が進む中での○ＪＴの工夫
- 組織的な○ＪＴの充実強化
 - ・個別性に応じた丁寧な○ＪＴの実施
 - ・キャリアラダーを活用した各キャリアレベル毎の人材育成の推進
 - ・新規採用保健師の多様化（入職前の経験等）に応じた人材育成
- PDCAサイクルに基づく事業展開の視点・実践能力の育成
- 感染症分野における専門能力の向上
- 大規模災害・感染症等の健康危機事案への対応能力の育成
- 効果的な人材育成のためのジョブローテーションの推進
- キャリアパスを示す事での保健師キャリアの全体像のイメージ化

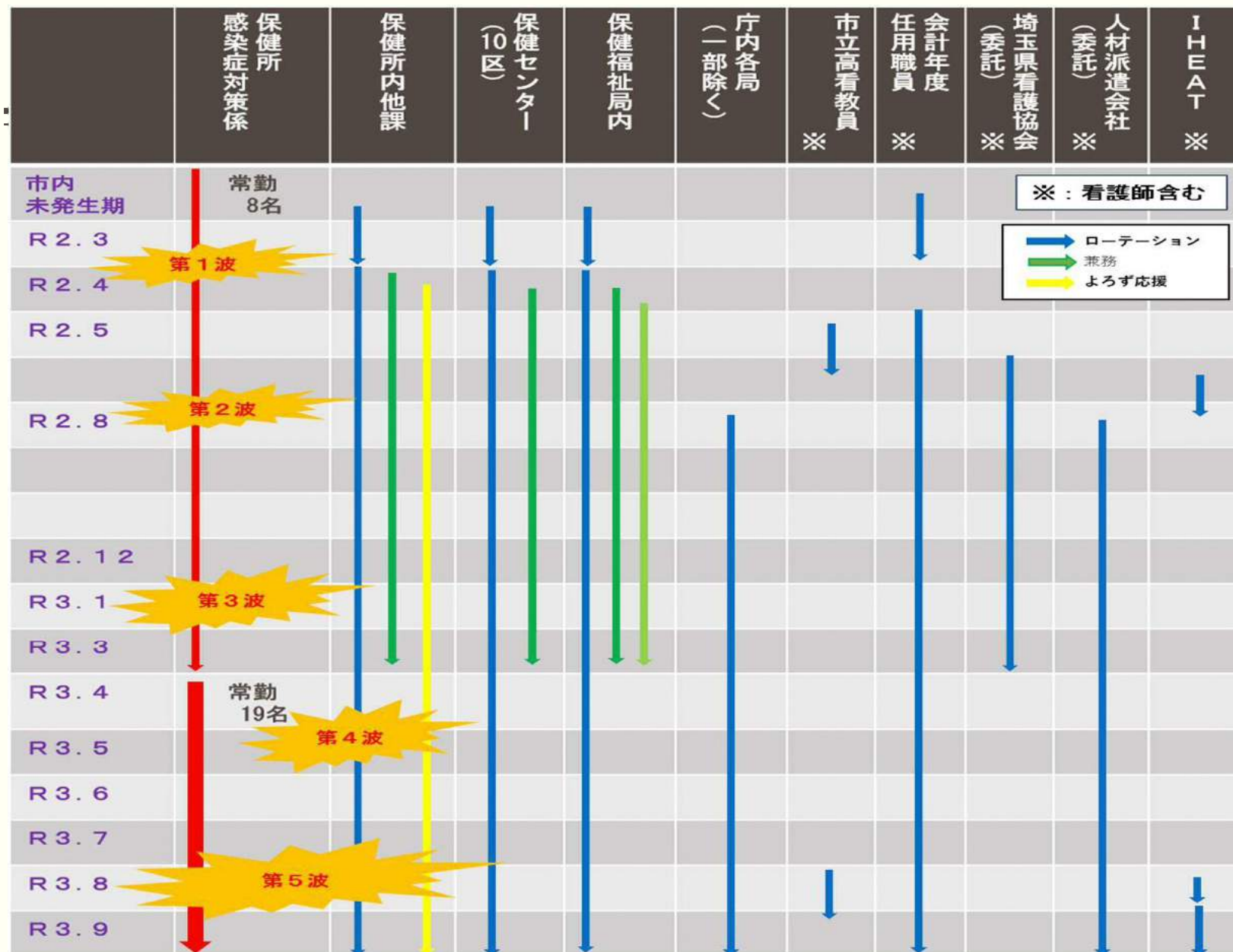


2 緊急応援体制による人材確保

【新型コロナウイルス感染症対応体制の概略】

- 感染症対応の主管課：保健所 疾病予防対策課 感染症対策係
常勤保健師 **8名** を中心にスタート ⇒ 令和3年度保健師 **19 + 2名** に増員
※保健師の人材確保については、統括保健師と保健総務課等がサポート
- 市内1例目：令和2年 **3月6日**
- 感染拡大：第1波～第5波
 - ・ 各波の大きさ、感染拡大状況に応じた体制整備の構築
様々な課題に合わせ、人員の確保を図り対応
 - ・ 「区役所等事務分掌規則」における保健センター保健師の『職の特例』も活用
 - ・ 人材確保の経過：別表1参照
 - ・ ローテーションは、随時、枠を拡大・縮小する調整

別表 1 【保健師人材確保の経過】



2 緊急応援体制による人材確保

【感染症対応業務に係る保健師の主な人材確保・強化】

●ローテーションによる庁内保健師の応援体制（R2. 2. 22～）

各区役所保健センター及び保健福祉局内に所属する保健師

後に ⇒ 全庁保健師（数か所を除く）による応援体制に拡大
業務内容は、徐々に変更・拡大

●兼務辞令による庁内保健師の応援体制（R2. 4. 7～、R2. 4. 16～）

保健所・各区役所保健センター及び保健福祉局内の保健師 1 2 名

後に ⇒ 相当する人数を常勤配置（R3. 4. 1）

※各区役所保健センターには、会計年度任用職員 1 名分の予算を再配当

令和 2 年 1 0 月採用の保健師 4 名を配置

2 緊急応援体制による人材確保

【感染症対応業務に係る保健師の主な人材確保・強化】

- 保健所内（他係・課）保健師による臨機応変な協力体制
 - ・保健所内の保健師の配置換え、他課からの期限付き協力配置
 - ・各課保健師は、ローテーション業務にも保健所枠として従事
 - ・夕方からの所内保健師緊急招集「さいたま市保健所的コードブルー」
 - ・入院先・宿泊療養先等への患者搬送チームの稼働・臨時PCR検査等
- 会計年度任用職員等の雇用
- 人材派遣会社からの専門職派遣（委託）
- 市立高等看護学院教員等による応援
- 「I H E A T」の先行実施モデルとして試行的受援及び正式な活用

※同時に、行政職等の応援体制も強化

3－① 人材育成

【緊急的な動員体制を繰り返す中で保健師に求められていた能力】

①組織的な体制整備に係る能力として求められていたこと

- 法律に基づく業務における組織内の方針の確認・合意
- 組織としての体制の構築と人員配置・業務等のマネジメント

②感染症業務に係る能力として求められていたこと

- 法律・通知等の理解
- 基本的かつ具体的な感染管理等の知識や技術
- 実施手順・マニュアルの作成と共有、随時改訂
- 同等のスキルでの業務の実施
- 日々変わる情報の収集とアセスメントの実施
- 現状の分析や中長期的な見通しを踏まえた課題の抽出
- P D C Aの実践

※多様な場面における課題解決のため、自ら考え、判断し、行動する能力

3－② 人材育成（感染症対応業務）

【感染症対応業務における人材育成の場面例】

①「帰国者・接触者相談センター」等の業務中での人材育成

- 多様な所属から、日替わりの組み合わせで従事する相乗効果
- 各所属内でのOJTの実施、情報やスキルの維持・更新
- 最新の情報を仕入れて所属に戻り、市民へ還元

⇒ローテーションの継続が一定のスキル維持と体制のアレンジを可能に

②兼務辞令で参集した主査級保健師の人材育成

- ともに課題に向き合い、解決を図る上での切磋琢磨
- 実施手順・マニュアルの作成：前例のないものへの取組
- 多様な課題の抽出および課題解決：PDCA
- 健康危機管理における保健師の役割の再認識

3－② 人材育成（感染症対応業務）

【感染症対応業務における人材育成の場面例】

③保健所他課保健師の人材育成

- 臨時応援的な業務の経験（PCR検査、依頼・施設調査、患者搬送等）

⇒様々な隙間を埋める体制を可能に

④各種研修の実施による人材育成

- 各応援業務を実施する都度、研修やオリエンテーションを実施
 - ・全庁ローテーション開始時のオリエンテーション
 - ・感染症業務の基礎知識や積極的疫学調査の実務研修
 - ・PPE装着脱実習
- 臨時職員等に向けたオリエンテーションの実施
 - ・マニュアルやガイドを整備



3—③ 人材育成（感染症分野の専門人材）

【感染症分野専門人材の育成の推進】

令和2年度中に直面した課題

- 保健センター保健師の応援スキームの未確立
- 感染症対策係の常勤保健師の絶対数の不足
- 感染症対策部署経験保健師の不足

令和3年度に継続する課題

- 急激な感染拡大へのスピード感ある対応
- OJT実施のための媒体やスキームの不足



専門人材育成の推進に向けて（より高い専門性を備える保健師の育成）

- 感染症分野の人材育成計画の作成
- 異動してきた保健師の人材育成（感染症分野のエキスパートへ）
- 係内の全ての保健師のキャリアレベルに応じたスキルアップ
- OJTやOff-JT、自己研鑽を組み合わせた人材育成の展開

3－④ 人材育成（各所属における育成）

【各所属における通常の人材育成】

コロナ禍における人材育成の背景・課題

- 全庁的に、各所属に在席する保健師数減員の状態
- 兼務保健師が不在になることでの通常業務の主軸の喪失
- 新任期保健師のプリセプターの不足
- 通常業務のOJTの機会の不足（事業・訪問等）

感染拡大防止の視点での業務の見直し、再構築中での人材育成

- 事業の実施方法・手順の見直しによる事業目的や役割の再確認
- 感染拡大予防の視点による見直しの中での知識の拡充
- 感染拡大予防の観点での普及啓発の取組の経験
- 様々な職位、実務上の役割を補完する経験・協力により
キャリアレベル向上の好機会へ



おわりに

- 「さいたま市保健師活動指針」感染症分野における『保健師の役割』を念頭に
- 日々の業務を通して、各保健師の成長につながるコロナ対策へ



ご清聴ありがとうございました