１２５

当市における保健師キャリアラダー調査結果について
～保健師人材育成計画（５年）の策定に向けて～

さいたま市保健所

○橋　貴子　井上　千晴　中村　理沙　星野　由美子

１　目的

本市では、令和元年度より「保健師人材育成体系検討会議」(以下、検討会議とする）を開催し、保健師の人材育成体系について議論してきた。コロナ禍を経て、令和４年度に、「保健師人材育成計画（5 年)」及びキャリアパスの策定に向けて、課題抽出のためにキャリアラダー調査を実施したので、結果について報告する。

２　実施方法

埼玉県が平成 30 年度に実施した調査内容に合わせたキャリアラダー調査（表 1）を実施した。その結果を、平成 30 年度調査結果（以下、前回調査とする）と比較し、分析した。

令和４年４月１日時点の常勤保健師は 217 名で、職位の割合は、課長以上 5%、課長補佐・主幹 13%、主査・係長 30%、保健師・主任 52%であった。

表１　実施内容

実施日	令和4年8月15日～9月2日
対象者	204名 ※令和4年7月1日（基準日）に在籍している常勤保健師。産・育休取得者除く
調査票	①回答者の属性（常勤保健師の従事年数、職位、所属部署、キャリアラダーの活用状況） ②専門的能力にかかるキャリアラダー ③管理職保健師に向けた能力にかかるキャリアラダー

３　結果

（１）回答者の属性

回答数は 160 件で、回答率は 78.4%（前回調査 93.4%）であった。経験年数は、10 年未満が 47%で、前回調査より 11%増加していた。職位は、保健師・主任 50%、主査・係長 31%、課長補佐・主幹 13%、課長以上 6%となり、前回調査と割合に変化はなかった。キャリアラダーの活用状況は、「あまり活用していない」が 46%で、「人事評価及び新任従事者面接での活用」44%、「個人的に活用している」9%であった。

（２）キャリアラダー調査の結果について

表２　点数表

	キャリアレベル	点数
『専門的能力にかかるキャリアラダー』	A-1	1点
	A-2	2点
	A-3	3点
	A-4	4点
	A-5	5点
『管理職保健師に向けた能力にかかるキャリアラダー』	B-1	1点
	B-2	2点
	B-3	3点
	B-4	4点

各項目のキャリアレベルをそれぞれ点数化（表 2）し、未回答を除き平均を算出した。

『専門的能力にかかるキャリアラダー』では、全体として「自立できる保健師」とされるキャリアレベル A-3 への到達の割合は、全ての項目で低下した。特に、「健康危機管理の体制」、「保健師の活動基盤」、「地区診断・地区組織活動」及び「ケアシステム構築」は前回調査でも全体的に到達度が低く、今回も同様に低い傾向であった（表 3)。

次いで、『管理職保健師に向けた能力にかかるキャリアラダー』では、係長・課長補佐級は、前回調査と比較し全てにおいて目標値であるキャリアレベル B-3 から遠ざかる結果となった。また、課長級以上でも「行政能力」が低下していた（表 4)。

４　考察

今回の調査では、前回調査と比較すると、ほとんどの項目でキャリアレベルの平均が低下す

表３『専門的能力にかかるキャリアラダー』結果

	上昇項目	低下項目
係員級		**地区診断・地区活動（1.6点）**、人材育成
係員級、10年以上	個人・家族支援	**地区診断・地区活動（2.4点）**、健康危機発生時の対応、集団支援、**保健師の活動基盤（2.1点）**
係長級		情報管理、地区組織活動、**ケアシステム構築（3.2点）**、PDCA事業・施策化、人材育成
課長補佐級	個人・家族支援	**ケアシステム構築（3.6点）**、**地区診断・地区活動（3.7点）**、地区組織活動、PDCA事業・施策化
課長級以上	健康危機発生時の対応	**ケアシステム構築（3.6点）**、PDCA事業・施策化、**地区診断・地区活動（3.7点）**、集団支援、地区組織活動

表４『管理職保健師に向けた能力にかかるキャリアラダー』結果

	上昇項目	低下項目
係長級	行政能力（行政能力） 危機管理（専門能力） 人事管理（専門能力）	
課長補佐級		危機管理（行政能力） 人事管理（専門能力）
課長級以上	人事管理（専門能力）	行政能力（行政能力） 行政能力（専門能力）

る結果となった。回答者のうち約半数が経験年数 10 年未満で、その割合が増加していること、新任の課長級の割合が高いことが影響していると考えられる。また、中堅期以下では、新型コロナウイルス感染症対応の影響（事業の中止等）から、通常の保健師活動が行えず、実務経験の不足や自信の低下を招いている可能性がある。調査結果には様々な要因があるが、特に前回調査と同様に低い結果となった「健康危機管理の体制」、「保健師の活動基盤」、「地区診断・地区組織活動」及び「ケアシステム構築」の項目に着目し、人材育成に取り組む必要がある。

５　体系的な人材育成に向けて

（１）「保健師人材育成計画（5 年）」の策定

これまでの検討会議での議論に加え、今回のキャリアラダー調査結果を踏まえて、課題を明らかにした。優先度の高い課題から「個別性に対応する体系的な人材育成体制の構築が急務」、「分野横断的に連携し、協力し合える場やしくみが必要」、「PDCA サイクルに基づき事業を展開する能力の向上」、「新興感染症、災害等の健康危機への対応能力の向上」、「共に育ちあい学び続ける職場風土の醸成」の 5 本柱とした。それぞれの課題ごとに「現状」、「課題」、「実施目標」、「評価指標」、「視点・方向性」の項目について、令和 4 年度から 5 年間の人材育成計画を検討し、策定した（図 1）。

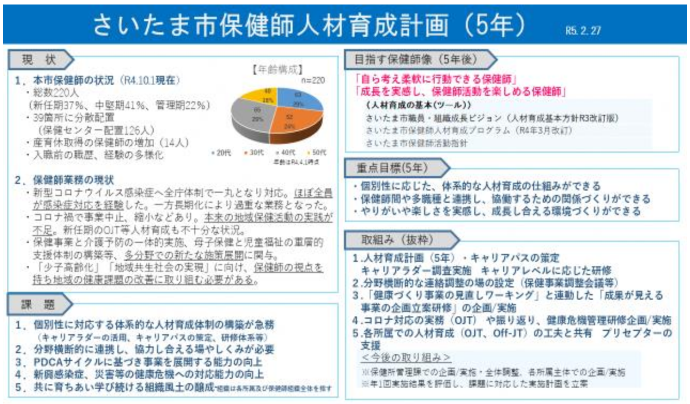

図 1「さいたま市保健人材育成計画（5 年）」概要

（２）実施計画に基づく令和 4 年度の主な取り組み

主な取り組みは、①ジョブローテーションの考え方を含めた人材育成の全体像、道筋を可視化したものとして「さいたま市保健師キャリアパス」を策定、②外部講師を招き、「キャリアラダーを活用した人材育成」をテーマにキャリアラダー研修の実施、③既存の会議を活用し、部署横断的に参加できる拡大会議の開催などに取り組んだ。

６　おわりに

令和 5 年度より、新任期研修体系を 5 年次まで年次毎に研修を実施し、加えて、受講研修を選択し易くするため部署横断的研修総括表を作成することで、OJT のサポートや地域保健従事者として必要な知識等を習得する研修体系へブラッシュアップして取り組んでいる。今後、計画の最終年である令和 8 年度にも、評価のためのキャリアラダー調査を行う予定である。

１２６

さいたま市精神保健福祉士活動指針及びキャリアラダー作成準備に向けて

さいたま市保健所精神保健課　○山川敬子　片山嗣大
さいたま市こころの健康センター　曲淵祥子
さいたま市教育委員会事務局学校教育部総合教育相談室　小川泰弘　川畑佳奈子
福井県立大学社会福祉学科准教授　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 15 年度の政令指定都市への移行のため、平成 14 年度より精神保健福祉士（以下、「MHSW」）の採用が開始された。当初の配属先は、保健所と保健施設準備室（現：こころの健康センター）の 2 か所だったが、令和 5 年 11 月現在では、保健衛生総務課、障害者更生相談センター、子ども家庭支援課子どもケアホーム係（児童心理治療施設）、教育委員会事務局学校教育部総合教育相談室、市立病院患者支援センター、区役所支援課にも拡大しており、総勢 59 名の MHSW が市民生活の様々な場面で活動している。

この間、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」と「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 が主だったものであった。GSV は平成 21 年度より開始され、外・内部講師による講演会や事例検討会等を年 3 回継続的に実施していた。

しかし、業務や相談支援の根幹となる「さいたま市に MHSW が採用されている意味と目指す姿」を明確にしないままで業務マニュアル作成や相談技術の向上を目的とした研修を行っていては、専門職としての成長に限界が生じること、さらに、MHSW 以外の対人専門職との役割の住み分けが明確になりにくいことが課題になっていた。そこで、専門職のコンピテンシーを明確にしたうえで、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ことを目指し、新たに令和 3 年度から各所属の MHSW の主査級以上（不在の場合は主任級）を構成員とし、「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。

２　実施内容　個人向けアンケートと所属向けアンケートの実施とマンダラチャート作成

検討会では、現状把握等を目的として全 MHSW 個人と MHSW が配属されている所属向けにアンケート調査を実施し、各個人・所属の課題や大切にしている思いを把握した。

更に令和 4 年度、「自治体で働く精神保健福祉士として、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」ことを目的として、福井県立大学社会福祉学科の岡田隆志准教授（以下、「講師」）による GSV を実施した。この GSV では、各自「なりたい相談員」を中心に据え、周囲の 8 枠に自分が担っている業務や役割を記入。さらに業務や役割がどのようになると「なりたい相談員」に近づけるかを想定した行動目標を記入したシート（名称：マンダラチャート）を全 MHSW が作成した（図 1 参照）。

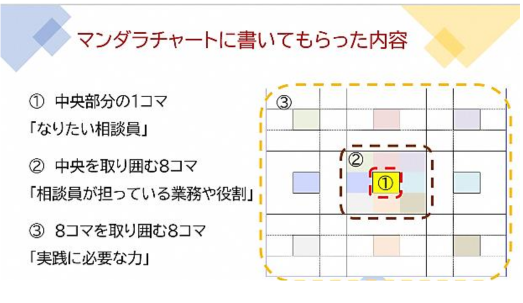

図 1〈マンダラチャートの作成について（講師資料より）〉

検討会では、会議やアンケート調査、GSV を通じて、どの所属の MHSW にも共通する「目指す姿」と必要な力を明記した、「さいたま市 MHSW 活動指針」の作成が必要ではないかと判断した。

以下に、アンケート調査と GSV の内容について記す（表 1・表 2 参照)。

表１〈さいたま市 MHSW 人材育成に関するアンケート調査〉

種別・時期	目的	対象	質問
個人向け 令和３年６月実施	現状を把握し MHSW の人材育成プログラム改定等の資料とするため。	本市の MHSW59 名中 回答 56 名 回答率 94.9%	業務内外での研修、自己研鑽、職場の人材育成環境、高めたい能力、求められている能力、どの所属にいても共通する指針、取り組みたいこと、MHSW として大切にしていること等。
所属向け 令和４年８月実施	活動指針の策定及び人材育成体系の整備等の資料とするため。	MHSW が在籍する所属で検討し１部回答。(1 所属を除く)	市民・関係機関等からのニーズ、業務内容、課題等。

表２〈GSV「マンダラチャートの作成と分析経過」〉

種別・時期	目的	対象	内容
動画視聴及びマンダラチャート作成 令和５年１月実施	さいたま市の MHSW として必要な力とは何かを可視化する。	本市の MHSW52 名中 回答 51 名 回答率 98.1%	講師説明動画を視聴のうえでマンダラチャートを各自作成し、「なりたい相談員」を中心に据え、周囲の８枠に自分が担っている業務や役割を記入。さらに業務や役割に関してどのようになると「なりたい相談員」に近づけるかを想定した行動目標を記入した。
動画視聴 令和５年４月実施	解析の途中経過（中間まとめ）を確認・共有する。	さいたま市の MHSW50 名が参加。	各自作成したマンダラチャートの「なりたい相談員」「相談員が担っている業務や役割」を解析した結果を講師が解説した。
集合形式による講習 令和５年 11 月実施	可視化された「さいたま市 MHSW に必要な 100 の力」を確認し、「精神障害者にも対応した地域包括ケアシステム」の理念を理解する。	さいたま市の MHSW25 名が参加。	R5 年１月に作成したマンダラチャートより選抜した「さいたま市 MHSW に必要な力 100」のリストと「にも包括」の理念、各自の業務を照らし合わせることで、発揮できている力と更に高めたい力を確認・共有する。

３　実施結果

個人向けアンケート調査からは、職場での研修履修状況は「満足・やや満足」が 61%、自己研鑽は「職場以外の研修等も必要と思うが時間がなくて取り組めない」が 54%、高めたい能力・求められている能力は「アセスメント力」が最も高く、どの所属の MHSW でも共通する指針は「あった方がよい」が 64%、今後取り組みたいことは「研修企画」「ネットワーク形成」「国や他自治体の動向調査」、という結果であった。所属向けアンケート調査からは、多岐にわたる所属ごとのニーズ・課題等と、MHSW として共通の価値観や視点があることを確認することができた。

GSVでのマンダラチャート作成による令和5年4月の中間まとめでは、「自治体×MHSWとして、市民個人の自己実現に向けた支援と、地域社会に向けた働きかけの両視点を大切にしていることがうかがえた」、「MHSWの専門性がそれを下支えしていることが推察された」という暫定結果を講師より伺うことができた。11月のGSVでは各自作成したマンダラチャートから抽出された「さいたま市MHSWに必要な100の力」を用いた研修を実施。「にも包括の理念が理解できた」「自分に足りない力を言語化することができた」等の意見を出席者から聴取した。

MHSW として大切にしていること、目指す姿、及びその実現のために必要な力について、MHSW 同士で話し合い、言葉にする作業を通じて、日々の業務や所属の事業は、ただ熟す作業ではなく、MHSW としての実践であり、MHSW が本市で多部署に配属されている意味を見出せると実感できた。

４　今後の事業展開について

さいたま市 MHSW 活動指針では、上記結果と「さいたま市総合振興基本計画」が関連していることを確認し、「MHSW の倫理綱領」を基に「さいたま市 MHSW の目指す姿」として「活動ビジョン」とそのための「基本目標」と「私たちの視点（ミクロ・メゾ・マクロの階層別）」を作成した。今後は「さいたま市職員・組織成長ビジョン」との整合性を確認し、「さいたま市 MHSW に必要な 100 の力」の解析を続け、本市の MHSW として力を発揮し、成長し続けるための、キャリアラダーの作成や人材育成プログラム改定にも取り組む予定である。

１２７

秩父地域保健師会の活動を通した保健師の人材育成を考える

秩父保健所　〇町田紀恵　井上治美　島田道太　柳澤大輔

１　経緯

秩父地域では、昭和 38 年から保健師が相互に学びあい、専門性を磨く場として「秩父保健師業務研究会」（以下、「業研」と標記）の活動を開始し、他地域では活動を廃止する中、勤務時間内での活動を継続してきた。その後、地域の協議会等へ保健師の職能団体として意見を提言していく必要性が出てきたことから、平成 29 年 5 月に「秩父地域保健師会」を設立、「業研」はその子部会に位置付けられた。（令和２年度からは「業研」を廃止、「秩父地域保健師会」に統合）今回、その活動を振り返り、市町と協働した保健師の人材育成について考察したので報告する。

２　秩父地域保健師会の活動

（１）会の概要

１）会　員　　管内 1 市 4 町及び保健所の保健師　60 名（令和５年４月１日時点）

２）役　員　　各所属から１名役員を選出、会長は持回りでその任務にあたる

３）活動状況　毎年テーマを設けワーキングメンバーによる会議（年 6～8 回)、全体研修会開催（年２回）のほか、「ちちぶ医療協議会」「ちちぶ圏域ケア連携会議」へ保健師職能団体として代表者が出席している。

（２）保健師活動指針の策定（平成 29 年度～令和元年度）

会発足後「地域の課題が複雑・多様化する中、時代の変化を的確にとらえ時代の流れに翻弄されない保健師活動を目指そう！」という機運が高まり、管内全ての市町で令和２年３月に保健師活動指針を策定した。（図 1）策定にあたっては、「秩父地域の保健師の思いを知るアンケート」を実施し、保健師の思いや人材育成の課題等を明らかにした。また、保健師活動指針への理解を深めるため、研修会やグループワークなどを行った。更に、中堅期を中心にワーキングメンバーを選出し、内容を検討しながら策定を進めていった。

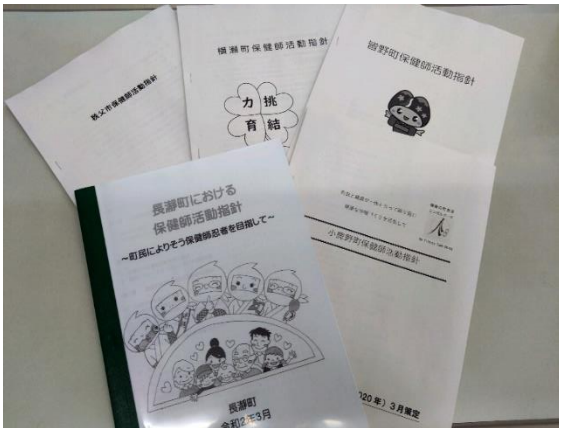

図１　各市町の保健師活動指針

（３）コロナ禍における活動（令和２年度～4 年度）

令和２年度は、新型コロナウイルスの感染拡大により活動も縮小せざるを得なくなり、書面開催などの対応を余儀なくされた。令和３年度、4 年度は「新型コロナウイルス感染症の流行禍における避難所運営」をテーマに活動したいと要望が出され、感染対策に留意した避難所運営における保健師活動について情報交換を行った。感染状況や国、県の方針が目まぐるしく変化する中、災害時においては避難所運営の対応だけでなく、共助や自助も重要であり、その啓発のために予防的視点を盛り込んだ保健師目線でのリーフレットを作成したらどうか、という意見が出され、妊産婦、乳幼児、高齢者、アレルギーがある方などが事前に準備しておくとよいものや薬の準備の必要性などを盛り込んだ内容で作成した。（図 2）各市町では、会で作成したものにアレンジを加え、保健事業などの機会に住民へ普及啓発を行っている。

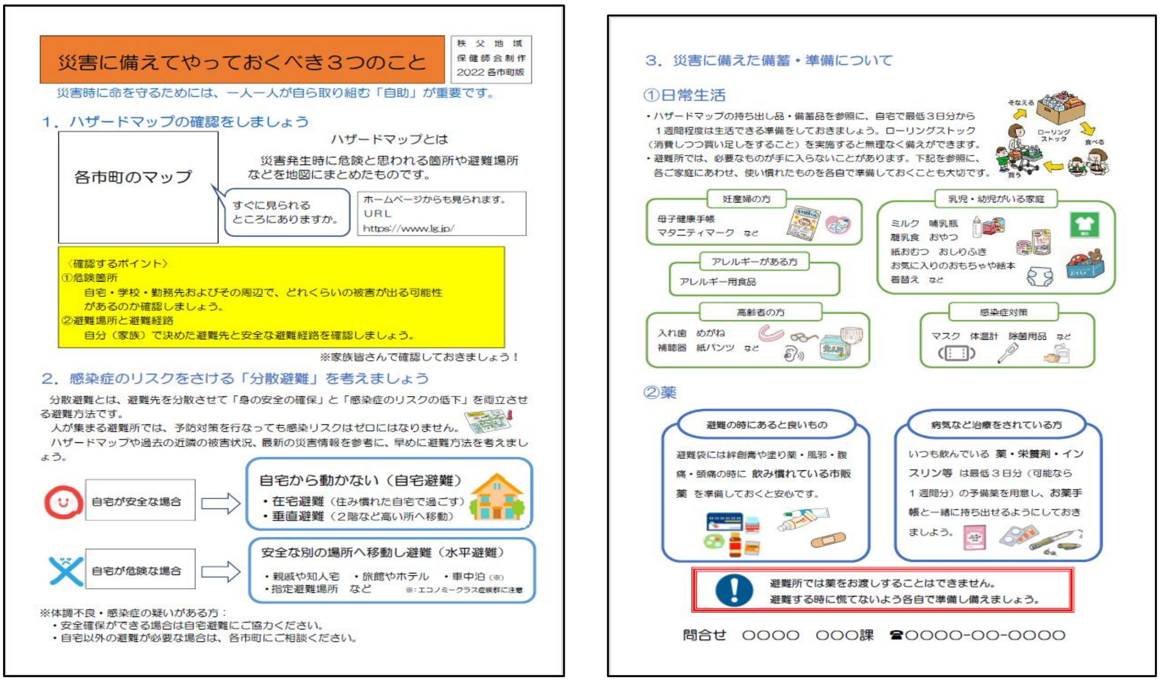

図２　リーフレット「災害に備えてやっておくべき３つのこと」

（４）令和５年度の活動

今年度は、「相談記録の書き方」をテーマに、的確で簡潔な書き方、情報開示を念頭に置いた記録の書き方について学びを深めた。ワーキンググループでは、文献等の情報を共有し、また、それぞれの機関で使用している訪問記録等を持ち寄り意見交換を行った。「記録に時間がかかる」「紙と電子の記録が混在」「電子記録のセキュリティ管理」などの課題が挙げられる一方、「新任期の職員の記録を上司が見ることにより支援の状況が把握でき人材育成につながっている」といった意見も出された。また、記録に対する悩みや所感について会員にアンケート調査を行ったところ、経験年数に関わらず「記録についての基本的な考え方は認識しているが、上手く書けない、これでよいのか」といった思いを抱えていることが分かった。これらを踏まえ、全会員を対象に研修会を実施予定である。

３　考察及びまとめ

時代の流れとともに県と市町村の保健師が一緒に活動する機会が激減し、市町村においても分散配置が進む中、所属や経験年数、担当業務の異なる保健師が集い、保健師活動について協議する場は大変貴重な機会と感じる。会の活動を通して、キャリアレベルに関係なく学びあい、保健師のあるべき姿や活動のビジョンを共有することができる。その結果、保健師の専門性を高め意欲的な保健師活動につながり、それが効果的な人材育成の場となっていると考える。

医療保健福祉のニーズが複雑多様化する中、小規模の自治体において保健師は数少ない専門職として多くの業務を抱え、多くの役割を期待されている。自治体によっては、採用の募集を出しても応募がなく、計画的な採用が難しい状況もある。退職者を出さず秩父地域で保健師活動を継続していくための環境づくりも重要である。会の活動で顔を合わせ、日々の悩みや課題を共有することで、それぞれの保健師がエンパワーメントされることも期待している。

今後も、会の活動を継続させつつ、市町の保健師と共に学びあい、より良い保健師活動に取り組んでいきたい。

１２８

草加保健所における保健師現任教育への取り組み

草加保健所　○井ケ田輝美　山川律子　黒田敏枝
鈴木径子　長棟美幸

１　目的

埼玉県は、令和３年度に保健所の感染症に対する即応体制を整備し、新型コロナウイルス感染症等（以下「新型コロナ」とする。）への対応を万全とするため、保健師の採用選考[＊1]を実施した。

コロナ禍の保健所業務は、健康危機管理体制での業務が中心であったため、通常の公衆衛生活動の経験がない保健師が多数を占めることや、中堅期不在で管理期保健師が直接指導する現状から、段階的に公衆衛生や地区活動を学べない状況となっていた。また、管内市との業務上の連携も行えなかった期間を経て、業務上や職種としての連携も希薄な状況となっていた。それらの状況を踏まえ、管内全体での研修の実施、所内の OJT の工夫等、保健師の現任教育に取り組んだ経過をまとめる。

＊１地公法第 17 条の２に基づく人事委員会規則等によって定めた職に対する採用の選考方法

２　実施内容

（１）管内の保健師配置の現状と課題の分析

①　保健所内の状況（図１）

当所においては、コロナ禍以降に採用された保健師が全体の半数を超えている。職務経験と職位に逆転が生じ、実質的に中堅期を担う保健師が不在で新任期保健師と管理期保健師が相互に中堅期の役割を補完しあう必要がある。

②　管内市の状況（図２）

市は量・質的な人材不足や分散配置で研修参加も困難である。経験の浅い保健師が１名配置等、技術の伝承が困難な状況が課題。新型コロナ対応における自宅療養支援の、ワクチン接種等の経験を経て、保健師という職種やその活動の意義について改めて考える必要を感じるという意見を得ている。

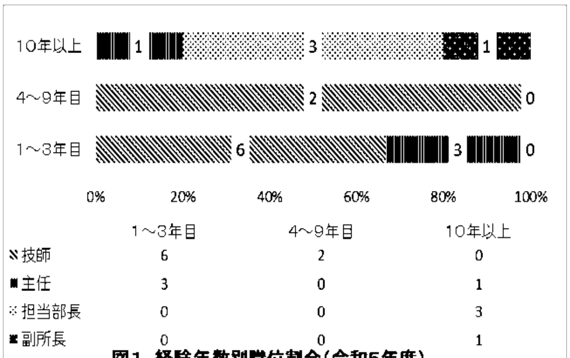

図1 経験年数別職位割合(令和5年度)

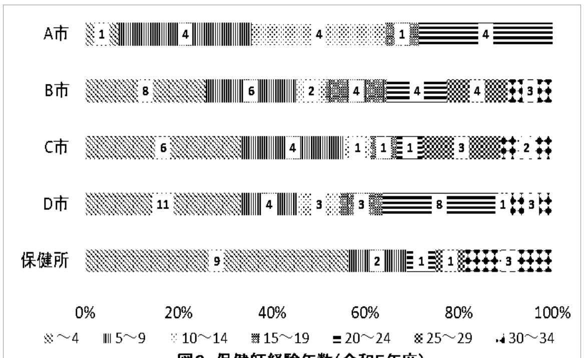

図2 保健師経験年数(令和5年度)

（２）課題を踏まえた研修会等の開催

管内全体で共有された新任期・中堅期保健師の現状と課題について、学んでほしい内容を抽出し、研修会を企画した。また、所内では学生実習への対応、キャリアラダー面談、担当業務以外の事業への相互参加を積極的に経験する機会を設定した。（表１）

3　実施結果

表１　事業・研修等実施結果と効果・成果一覧

	事業･研修項目	目的	対象	内容	効果･成果
1	管内地域別会議	・草加保健所管内の保健師の状況を把握、課題の共有する ・管内全体での保健師現任教育研修会実施についての合意形成	管内主査級以上の保健師	地域別会議	・管内の保健師の配置状況や、立場など情報共有実施 ・保健師の分散配置による課題、各所属での課題を共有できた ・各市独自の教育体制を組んでいる状況だが、保健所も含めた管内としての「保健師現任教育」を一緒に取り組むことについて、合意を得た
2	「みる･つなぐ･動かすための地区把握」研修	保健師自身が担当する地域の特性および健康課題を踏まえ、地域に根差した活動を展開できる	採用10年未満の職員（保健師、栄養士）17名	全5回 講義とGW（2回） 中間発表 グループワーク 報告会 保健所、市混合でのグループで地区診断を実施し、健康課題を抽出、保健師活動を考える	･発表や作業に向けて、各班「自主的」に集合、打ち合わせの時間を設定して実施 ･保健所と市の保健師が共通の課題を一緒に取り組んだことで、協同意識の醸成が図られた ･実習未経験世代が、管内の地区診断を通じ「学生実習」のような模擬体験ができた ･健康課題を意識しての地区活動について言語化できた ･キャリアレベルＡ-1の「地区診断」について全員クリアできた ･業務を通じた組織横断、重層的な連携、管内保健師との顔の見える関係づくり、業務連携力の向上につながった
3	学生実習オリエンテーション	･保健師学生に対して、保健予防推進担当の業務について説明 ･年齢の近い保健師からの説明により、保健師の業務を身近に感じてもらうことがねらい ･リクルーターとして保健師の魅力を発信	2、3年目の保健師4名	学生実習初日のオリエンテーション	･実習未経験で入職した世代の保健師が、学生に対して講義を行うことで、追体験となった 保健予防全体の中での、保健師業務を把握するきっかけとなった ･学生への関わりを通じての内省、保健師という仕事の振り返り、新たな発見ができた
4	所内キャリアラダー面接	キャリアラダーの自己チェック面談を、他担当の担当部長（保健師）と面談することにより、ラインを超えた客観的な視点での助言、指導による人材育成を行う	担当部長3人に対し、3人～4人受け持ち	年度当初と年度末の2回、自己チェックの確認と保健師業務についての面談実施	･別担当の担当部長が面接実施することで、業務上の接点がない保健師の特徴や考えを把握することができる ･面接の結果を副所長を含め、管理期保健師で共有し、所内の保健師全体の特徴や課題を把握することで、グループ運営や、効率的な業務運営につなげる ･保健師は、ラインの上司以外にも、相談しやすい体制となっている ･面談を通じ、ともに育ちあえる職場風土の醸成につながる ･相互にかかわることで、お互いの立場や業務、考えていることを理解する
5	他の担当業務での体験	･保健予防推進担当内で実施している、ケース対応検討（事例検討会や相談事業、カンファレンス）に参加することにより、他担当業務を把握、業務ごとに異なる対応について把握する ･復命研修の実施により理解の深化を図る	主任以下の保健師	ひきこもり研修会 技術協力CC 難病処遇検討会議 プレ診査会･診査会 DOTSカンファレンス コホート検討会　等	･新任期3年の間に、次の異動を見据えたジョブローテーションが行えない状況があるため、他担当の相談業務、会議や研修への参加、グループ会議での担当からの業務発表で追体験することにより、保健師としての業務経験を積み上げる一助とする

4　まとめ

（１）保健師全員がキャリアラダーを意識した保健師活動を行える環境を設定する

保健所、市共に、看護師経験だけでなく、他自治体での保健師経験や他職種の経験を持つ等、様々なキャリアを持った保健師が多く採用され、多様性が増加している。それぞれのキャリアラダーを意識した人材育成が必要とされている。

（２）所内保健師業務の体験交流を行い、保健師としての活動の幅を広げる

中堅期保健師がいないことや、保健所での業務経験がない保健師が多数を占め、コロナ以外の業務を知らない現状や、電話相談が基本の活動になっている現状の中で、ジョブローテーション以外に、他の担当業務の研修会、事例検討会等への積極的な参加や交流、復命研修等による理解の深化と経験の共有を行い、保健所における保健師業務の経験値を上げていく取り組みをすすめる。さらに、地区診断を基に、健康課題を意識した保健師活動につなげていく。

（３）個々のレベルに応じた保健師の活動を考えられる人材を育成する

日頃の保健師活動、研修の企画、参加を通して、保健師としてのアイデンティティの獲得や、公衆衛生看護技術の段階的獲得、共に育ちあえる職場風土づくりをすすめる。また、日々の活動を通じて保健師活動の「暗黙知」を「形式知」とする習慣化、保健師世代交代に向けての管理期保健師側の意識改革も重要な要素と考える。

参考文献等　１）令和４年度「自治体における新規採用保健師の人材育成にかかる実態 および体系的な研修体制の構築にかかる調査研究事業」 ２） 全国保健師長調査研究事業 http://www.nacphn.jp/03/index.html#a2022　３）全国保健師長会会長松本珠美「これからの保健師活動に求められること」2022/11/7

１２９

保健師のための感染症に関する技術継承の取り組みについて

埼玉県熊谷保健所
○廣田美智子　石川真穂　水野瑛理　坂本幸久
伊與田結子　遠藤ひろみ　小泉優理　中山由紀

１　はじめに

ゴールデンウイーク明けの令和５年５月８日で新型コロナウイルス感染症が５類となり、保健所でのコロナ対応も縮小された。これに伴い、それまで中断されていた本来の県保健師活動が再開されたが、経験の浅い保健師やコロナ禍で経験者採用された保健師などは県保健師としての活動経験が不足しており、ケース対応などで苦慮することがあった。

こういった背景を踏まえ、感染症担当内で経験を共有し、知識を積み上げできるような体制を構築したので報告する。

２　取り組みを始めた経緯

令和５年５月７日までのコロナ対応では質の一定の担保と合わせて量を求められる場面が多く、ひとつのケースを深く掘り下げつつ関わることよりも、スピード感を持って件数をこなすことに重点が置かれていた。

こういった背景があり、コロナ終息後、これまで継承されていた平時の保健師活動が経験者採用を含む新任期保健師へと受け継がれていないと思われる事態に遭遇することが増えた。

例として相談者の表面の訴え（デマンド）だけを捉え、その奥にあるニーズを救い上げられないまま相談を受けることで、相談者の不安に対しそれとはずれた回答となってしまう事例が複数あった。

このような経験から、担当内で保健師のためのスキル伝承の場を整えることが必要と考えた。

３　実施内容

感染症担当内での業務を見直し整理した上で以下の体制を構築し、月２回の感染症診査協議会の日に合わせて開催した。

（１）事例検討の開催

検討シート（図 1）を作成し、実際に新任期保健師が経験した事例を元に担当課長が検討シートへ落とし込みを実施した。

このシートを元に、まずは主任以下の保健師で推測されることや不足している情報、自分だったら何を聞くかなど思考を深めながら意見を出しあってもらい、モニターを使用して出た意見を画面上で共有した上でさらなる検討を行った。

検討終了後、A4 サイズ１枚に回答例をまとめたものを配布した。

（２）担当定例会の開催

定例会では結核患者および接触者対応の確認及び点検を行うことを主目的とし、以下の２点を中

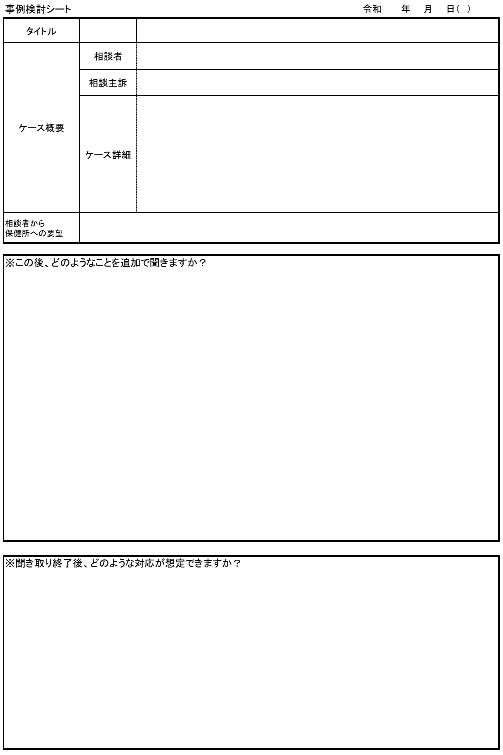

図１　検討シート

心に担当者全員で確認を行った。会は30分以内とするよう心がけ、負担感を減らすよう工夫した。

①入院勧告を行った患者の入院勧告解除、就業制限勧告解除の実施状況（図2）

②接触者健康診断の実施状況（図3）

③DOTS実施状況（図4）

担当全体で情報共有する場を設定することで、患者管理を個人の責任に帰することはせずに全員に可視化できる体制を整えた。

登録日	患者氏名	担当保健師	勧告日	入院勧告解除日	起案	就業制限解除予定	就業制限解除日	起案

図2　勧告解除チェック表

					初発患者情報						直後			3か月後		
No.	接触者氏名	続柄	他HCへ依頼	他HCから依頼	登録日	患者氏名	診断名	病型	菌検査情報	担当	予定月	実施日	結果	予定月	実施日	結果

図3　接触者健康診断の実施状況チェック表

					DOTS実施状況						
登録日	患者氏名	担当保健師	勧告日	入院勧告解除日	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5

図4　DOTS実施状況チェック表

４　成果

前述のような体制を担当内で整備したことにより、以下のような成果を得ることが出来た。

（１）結核などのポピュラーな疾患から年間数件の発生しかない感染症事例についても担当内の保健師で共有し、経験として積み上げることが可能となった。これをさらなる知識習得のきっかけとし、各々が事例への理解を深めること出来るようになった。

また事例検討を重ねることでニーズの捉え方などについて考えを深めることが出来、経験の浅い保健師でもケース対応をスムーズに進める一助となった。

（２）保健師個人ではなく担当全体で結核患者や接触者等の対象者を管理していくという意識を持つことで互いに気にかけ補い合うチームワークが育っていった。また担当全員で定期的にチェックすることで管理からの漏れを未然に防ぐことが可能となった。

この体制を確保することでケースの管理手順の伝達も出来るようになり、技術継承において大きな役割を担っていると感じている。

５　効果的な事業展開に向けて

脈々と行われていた保健師の技術継承がコロナ禍により中断され、改めてその継承方法が問われる一年となった。この取り組みは新任期保健師のスキル向上だけではなく、技術を伝える立場である中堅期、管理期保健師を含めた全体の資質向上も図れるため、今後も継続していくことが大切である。

１３０

人材育成の視点で進める保健師養成課程における保健所実習
～学生と共に学ぶ～

朝霞保健所　　○斉藤富美代　岩上敏江　小林郁子　佐野裕美子　犬飼さくら　本間歩
久保田裕子　宮川妃那子　松尾萌　本多大志　関口彩香　飯田はるか
赤羽莉奈　国枝萩子　杉田理佳　森梨花　横山創　小池久美子
新井友花　金井美奈子　湯尾明

１　目的（経緯）

埼玉県では看護系大学の倍増に伴い 2012～2014 年度は看護系大学学生全員の保健所実習日数を２日間とし、2015 年度からは県内看護系大学保健師課程を選択した学生（各大学定員ベースで 25％）のみを実習日数６日間で受け入れることとなった。それに伴い、2015 年度からは県で実習指導者を対象にした研修も実施し、実習指導に当たる保健師の質向上も図った。[1)]

しかし、2020 年から始まった COVID-19 パンデミックのため、朝霞保健所では 2020 年度・2021 年度の保健所実習受け入れを中止せざるを得ず、2022 年度においても総合オリエンテーション１日と保健所内での実習１日の計２日間のみの実習となった。

2023 年度は、通常の６日間の実習を受け入れることになったが、実習指導経験がない若手保健師や、学生時代に２日間の保健所実習しか経験がない保健師も実習指導を担うことになった。そのため、所内体制を整備し、人材育成を視野に入れて実習プログラムも工夫したため実施結果とともに報告する。

２　実施方法

（１）受け入れ実習生：5 大学 8 クール（週）計 21 人　実習指導保健師：実９人

（２）総合オリエンテーション

採用２年目以降の保健師が業務説明を担当し、内容は直属担当部長がチェックし事前指導を実施した。また、『保健師として大切にしていること、やりがい』を説明内容に含めた。

（３）実習指導者向けに所内で実習前オリエンテーションの実施

実習開始前に、実習指導者を対象に「埼玉県保健所実習の標準的カリキュラム」等を用いて、公衆衛生看護活動の目的や意義、学生に伝えたい保健師の技術を再確認した。また、学生の学びを深める工夫（指導計画立案、データ分析、事業説明方法等）について提示した。

（４）実習内容の工夫

①学生は１人ずつ実習指導者のグループ席で実習し、実習指導者不在の際はその担当（感染症、精神、母子難病）でサポートする体制をとった。育児短時間勤務でも実習指導担当を担えるようにした。

②学生への事業説明の際、提示資料として前年度末に作成した「令和４年度事業の振り返り＆令和５年度への引継ぎ」も使用可能とした。

③精神保健福祉の様々な社会資源についてのレクチャーと事業所見学

毎週、精神保健福祉士が精神障害福祉サービスについて１時間レクチャーをしたのちに学生に同行し管内事業所を見学した。

④毎週、実習最終日の実習振り返りカンファレンスに実習指導者、担当部長、副所長も参加し、学生の学びの確認と実習指導者の気づきを確認し、保健予防推進担当で共有した。

⑤各担当業務で、日ごろの活動で気になっていた課題の未整理情報を可視化する（データを分析）取り組みを学生とともに実施することで、地域の健康課題を明らかにし実習最終日の振り返りカンファレンスで学生が発表した。

表１）日ごろ気になる健康課題について所内保有情報をもとに実施した集計・分析

担当	学生が実施した集計・分析	業務での活用
感染症	・結核患者新規登録状況の課題分析（市町村別・国籍別） ・結核予防可能例の分析	結核について医師会と共催で研修実施
母子・難病	・災害時に備えて医ケア児、人工呼吸器装着者マッピング ・難病医療給付継続申請時おたずね　結果入力集計 ・小児慢性継続申請時おたずね　結果入力集計	マッピングしながら改めて地域の特徴（災害リスク）を確認。
精神保健福祉	・高齢者の 23 条通報対応の分析 ・10 代の 23 条通報対応の分析	管内精神保健福祉関係機関の会議で課題提示 高齢者のアルコール問題についての研修実施

（５）全ての学生実習終了後に実習指導者を対象に実習振り返りの機会（評価）を実施

学生の学びはどうだったか、実習指導をとおして保健師として学んだことについて振り返りの機会を設けた。(11 月実施)

３　結果・評価（実習指導保健師を対象に実習振り返りの機会で評価実施）

（１）実習指導者が、学生に事業や訪問などの説明することで、保健活動の目的・意義を改めて再確認する機会となった。また、学生の発言や記録から、保健師として大事にしていることが言語化され意識化できた。

（２）学生が実習中に体験できる事業や訪問時間は少ない。それ以外の時間で保健所が保有しているデータを集計分析して地域住民の健康課題を把握する（個別から地域課題を把握する）経験ができ効果的な実習となった。受け入れ側の保健所にとってもデータ集計結果を学生とともに考え地域課題に取り組む視点を持てた。学生が実施するために、準備時間を要するが、結果を業務に反映し新たな活動の展開（研修等）につなげることができた。

（３）学生が事前に学習した地域情報や実習中に分析した地域課題などから、担当地区の保健福祉情報等が保健予防推進担当内で共有できていないことも明らかになった。所内で市町ごとに地区状況の情報を共有する BOX ﾌｧｲﾙを作成し、地区担当ごとに共有する時間も設けた。

（４）管内事業所見学同行は、保健所職員にとって現場の状況が把握できメリットが大きい。

４　今後に向けて

教えることは最大の学習法と言われている。実習指導は現場の保健師の学びにつながっている。今後も、専門職人材育成と実習の質向上を目指し効果的な学生実習の遂行が望まれる。

参考文献

1)浅井澄代、佐藤夕子、鈴木しげみ、斉藤富美代(2016):県・保健所・大学が共同して行う保健所実習指導者研修,保健師ジャーナル,72(6)，473-478.

１３１

苦情対応から学ぶ保健師の経験学習
～複線径路・等至性モデル（TEM 図）を用いて～

寄居町健康づくり課
阿部大輔

１　目的

行政の窓口対応の中には、住民からの苦情対応する機会が多く、その業務は対応した職員にとって精神的にストレスが大きい。苦情の内容にも不法・不当といった理不尽な苦情や要求もあれば、こちらの対応等について意見を言ってくるケースなどさまざまである。鈴木[1)]は苦情を「住民が提供されるサービスに納得できずに起こす陰性感情を伴う申立て」と定義している。

この苦情対応の中で、厳しい意見をいただいたものの、関係性が円滑かつ再構築し、さらには良好な関係性が強固になることを何度か経験した。その経験から、これまで関わった苦情対応のうち、関係性が改善された事例を振り返り、共通点をまとめたので報告する。

２　実施方法

（１）　振り返り

職員に対する苦情対応を事例ごとに丁寧に振り返りを行った。分析的枠組みとして、複線径路・等至性モデル（Trajectory Equifinality Model：以下 TEM）を用いる。TEM は、個々人がそれぞれ多様な径路を辿っていったとしても、等しく到達するポイント（等至点）があるという考え方を基本とし、人間の思考や行動、態度、感情の時間的な変化とその多様なプロセスを捉えることが可能であるとしている。

（２）　TEM 図を作成・共通点を見出す

TEM 図には等至点（EFP）は収束するポイントとして、分岐点（BFP）は分岐するポイントとして描かれる。非可逆的時間とは、時間の持続を示す概念である。他の概念に、必須通過点（OPP）がある。OPP は、ほとんどの人が論理的・制度的・慣習的・結果的に経験せざるを得ないポイントとして示される。BFP に働く力のうち、EFP に近づけるように働く力を社会的ガイド（SG）、EFP から遠ざけるように働く力を社会的方向づけ（SD）と呼ぶ。その事例ごとに TEM を用いて TEM 図を描いた。

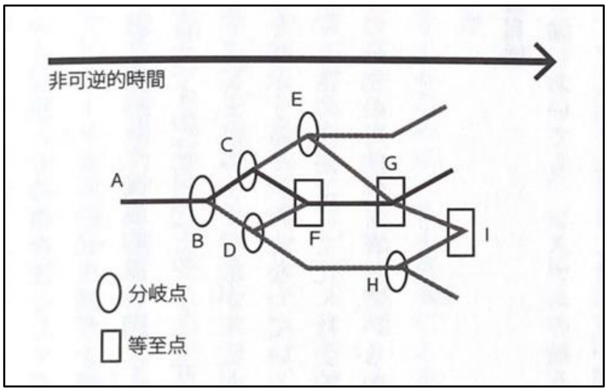

図１　TEM 図

・事例１：ワクチン接種の書類送付について不満を持つ障害児の母親
・事例２：希望するワクチンが接種できるか不安が強く制度に対する不満を訴える中年男性
・事例３：ワクチンの公費助成の説明が曖昧だったことに不満を訴える中年女性

TEM 図を作成後も、事例を丁寧に振り返り、TEM 図を修正する作業を繰り返した。それぞれ主訴は異なるが３事例の共通する内容を見出し、まとめた。

３　実施結果

事例１では BFP を【曖昧な説明を受ける】【正しい説明を求める】【正しい情報の説明を受ける】とした。OPP を【怒りの感情を抱く】と設定した。事例２では BFP を【質問があり問い合わせる】【接種状況の説明を受ける】【仕方ないという諦め】とした。OPP を【希望するワクチンが

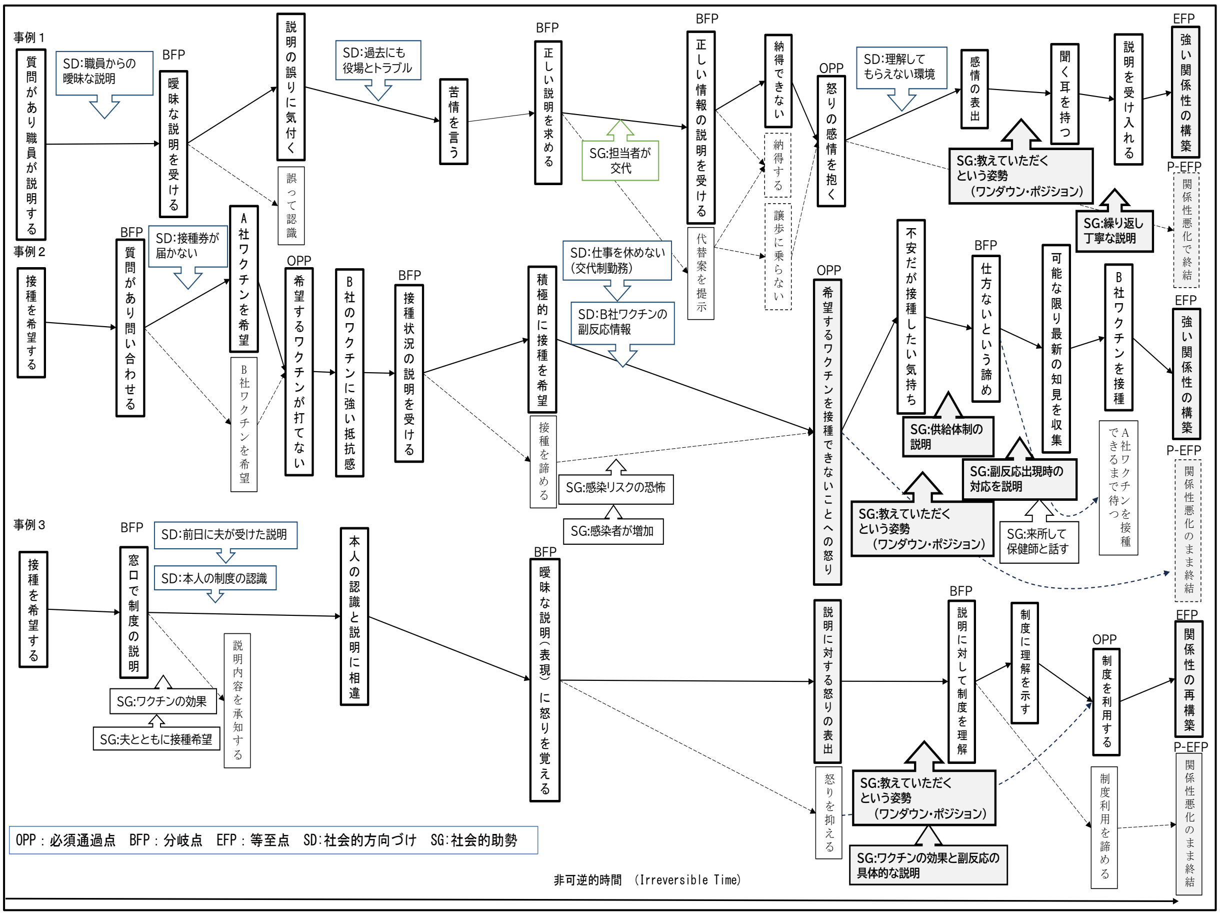

図２　３事例の TEM 図

打てない】【希望するワクチンを接種できないことへの怒り】と設定した。事例 3 では BFP を【窓口で制度の説明】【曖昧な説明(表現）に怒りを覚える】【説明に対して制度を理解】とした。OPP を【制度を利用する】と設定した。さらにそれぞれの TEM 図を描いた結果、対象者の苦情（怒り）に対する EFP は【強い関係性の構築】、両極した等至点（P-EFP）は【関係性悪化で終結】が一緒になった。そして、分岐点に働く力のうち、EFP に近づけるように働く力である SG も【教えていただくという姿勢（ワンダウン・ポジション)】【繰り返し丁寧な説明】【供給体制の説明】【副反応の出現時の説明】と共通した内容が抽出したことを確認した。

今回の事例では、対象者に波長を合わせた説明（ジョイニング）と「教えていただく姿勢」（ワンダウン・ポジション）により、苦情から始まった対象との関係性を構築できた。

４　効果的な事業展開に向けて

松尾は、保健師の経験学習として「困難事例から学びを引き出すのは、基礎力が身についた 10 年以上の経験が必要であり、また先輩や上司の支援により経験が浅くとも困難事例から学ぶことはできる」と述べている。困難事例に限らず、保健師が経験した対応の振り返りを丁寧に行い、先輩保健師が経験した体験を後輩保健師に伝える機会が現任教育として必要である。

引用・参考文献

１）鈴木知代、伊藤純子、深江久代、杉山眞澄、山本愛(2020)：住民クレームを保健師のスキルアップや業務・組織改善に活かそう,保健師ジャーナル,76(8)：676-681.

２）荒川歩・安田裕子・サトウタツヤ(2012)：立命館人間科学研究,25(6),95-107.

３）松尾睦(2018)：プロフェッショナルの経験学習,29-48,同文館出版,東京.

１３２

県新任・中堅期保健師向けナレッジマネジメント研修で目指す創造性

埼玉県保健医療政策課

〇澤村有香　落合俊文　井上真奈　髙木義浩　中居恵子　鈴木しげみ　加藤孝之

１　背景

県保健師の配置状況は、経年的に比較すると徐々に分散配置が進んでいる。(表 1) 今後、令和 2 年度以降に保健師の大幅な増員が図られていること、子ども家庭庁をはじめとする国の組織改編等から、保健師の所属は更に多様化する可能性がある。

また、県保健師が多く参加する任意団体として、全国保健師長会埼玉県支部や埼玉県職員保健師協議会がある。団体でも研修会等が開催され、職員同士の意見交換・交流が行われていたが、新興感染症の流行に伴い、活動は減少していた。

そのような中で、県保健師が職能としての役割意識を希薄化させ、孤立を深めるだけでなく、各所属での経験や課題、知見が共有されないことで、組織間の縦割り化が進み、県民に提供する保健活動の質に影響が生じる懸念があった。

表 1　5 年毎の県保健師の所属概要

時点	保健師総数	所属課所数	所属担当数
令和 5 年 4 月 1 日	193 人	26 課所	38 担当
平成 30 年 4 月 1 日	146 人	26 課所	36 担当
平成 25 年 4 月 1 日	145 人	22 課所	32 担当

２　企画

（1）　令和 4 年度企画

県新任期・中堅期保健師が、様々な所属や業務で得た知識・経験を個人のものとするのではなく広く共有を図ること、ひいては、現行の仕事に捉われず、県民の健康増進に積極的に寄与できる仕事の創造を目指すことを目的とし、令和 4 年 5 月から本研修を開催した。

企画では、多様な所属の管理職等の意見を聞くと共に、保健所長会での説明を行った。県保健師の資質向上を目指す研修とする一方で、自主的な勉強の枠組みとして、参加は任意とした。

実施では、厚生労働省でも同様のランチミーティングを参考とした。行政 DX も意識し資料は全て電子配布とすると共に、Zoom を活用した。また、リアルタイムで参加できない県保健師が見返せるよう、YouTube チャンネルと庁内ポータルページを活用してオンデマンド配信を行った。

内容は業務紹介だけでなく、スピーカーが保健師として考える課題と課題解決に向けた方策を共有することで、スピーカーを含めた参加者の課題意識醸成と創造性の促進を意図した。

（2）　令和 5 年度企画

新興感染症が法律上でも一般的な感染症と同等の扱いへと変化する中、従来の予防を重視する保健師活動への視点強化を意識し、“予防” のキーワードを内容に入れるよう企画した。(図 1)

また、新興感染症の影響で保健師課程実習において訪問等の基本的な保健師活動経験が不足していること、県保健所において基本的な保健師活動への丁寧な指導が不足していたという管理期保健師の声を受け、「ビギナー保健師とらのまき動画」を本研修に位置づけた。

ビギナー保健師とらのまき動画では、保健師活動の基本となる、項目 (表 2) の動画を作成した。動画は、保健師向け研修での講義やマニュアルを補完する内容とした。未経験者が実際のイメージを持ち、経験者も動画を視聴することで活動を振り返ることが出来ることを意図した。

図１　令和５年度研修企画

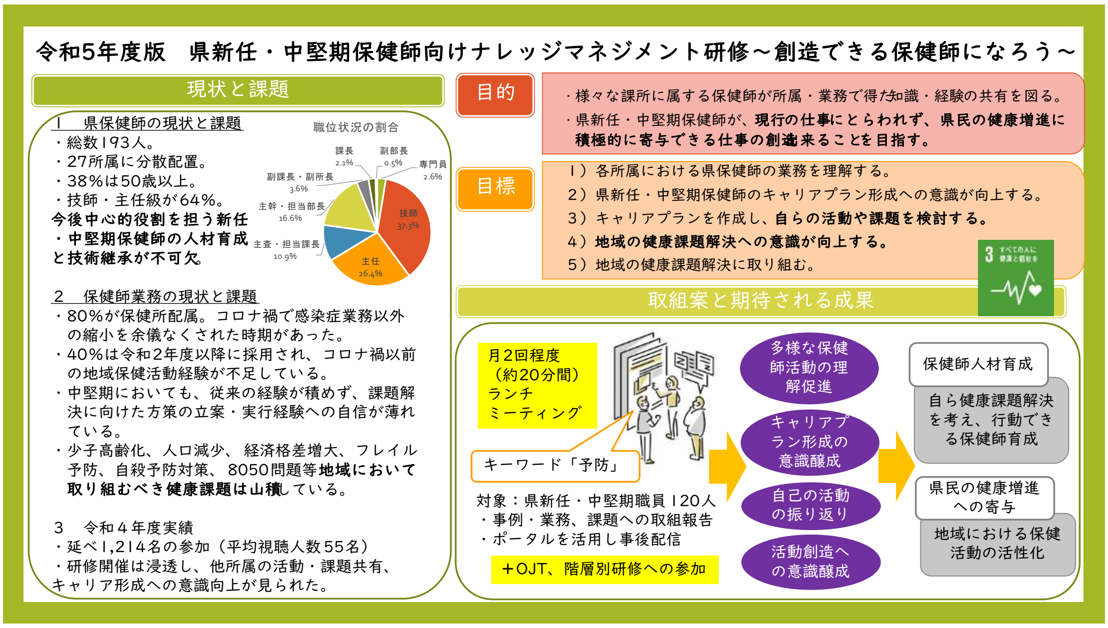

表２　ビギナー保健師とらのまき動画での項目と担当保健所

項目	担当保健所	項目	担当保健所
訪問	東松山保健所	記録	秩父保健所
面接	加須保健所	地域診断	草加保健所
電話	本庄保健所	会議・研修の企画	幸手保健所

３　結果

２年間の開催により、県保健師が所属するほとんどの課所のスピーカーからスピーチがあった。県保健師間でも研修が認知されたことで、多くの参加を得ることが出来た。（表3）

参加アンケート結果では、「内容が業務の参考になった」「自分のキャリア形成の参考になった」という項目に各回90%以上の肯定的な同意があった。自由記載では、「自分の業務にも取り入れたい」「同じような業務を担当するスピーカーが、自分が考えていなかった課題意識を持っていることに刺激を受けた」等の記述があった。また、単独配置の保健師からは、スピーカーが前向きに活動に取り組もうとしている姿が、自身の活動の意欲向上に繋がったという意見もあった。

表３　これまでのスピーカー数と参加状況

年度	開催回数	スピーカー数	延参加数	リアルタイム平均参加数	オンデマンド平均視聴数
令和４年度	20 回	24 人（17 課所・22 担当）	1,214 人	55 人	16 回
令和５年度（R6.1.4 時点）	16 回	20 人（14 課所・15 担当）	944 人	60 人	15 回

４　考察

スピーカーの課題意識や方策、業務への姿勢が参加者に共有され、参加者の業務への拡がりを見せつつあり、目標に近付いていると考えている。

今後、県保健師が様々な所属で得た知識・経験を共有し、思考の幅が拡がることで、創造的な保健師活動が展開されることを期待したい。

１３３

STEP（若手県保健師の自主的な勉強会）で目指す学びの拡がり

STEP (Saitama Team Empowerment of Public health)

○代表・堂野真澄（幸手保健所）　令和５年度コアメンバー・新井里美（健康長寿課）
井出浩一（鴻巣保健所）　佐藤麻衣子（職員健康支援課）　澤村有香（保健医療政策課）
横山香衣（東松山保健所）　渡部京子（南部保健所）

１　経緯

COVID-19の国際的な流行により、県保健師の技術継承を取り巻く状況は大きく変化した。県保健師の経験年数区分では、15 年～29 年の中間層が非常に少なく、職位状況では技師・主任級が63％を占め、従来の保健活動を経験しない新任保健師も増加した。また、休日にも勤務が続き、保健師同士の学びや交流の場が減少した。

その中、一部有志により令和３年 12 月 19 日（日）に新規採用保健師のオンライン交流会を開催した。参加者は少数であったが、業務状況等を共有し交流を行った。しかし、先輩保健師の企画に新任保健師が参加するという会に留まり、継続的な実施には繋がらなかった。

２　企画

（１）一部コアメンバー間での意見交換

令和４年 12 月頃から、若手保健師勉強会の必要性と意義について意見交換を行った。COVID-19終息が見えて来た中、新しい視点から社会に求められる県保健師の役割を改めて見直し、自分たちで問題意識を持って主体的に学び、成長していける循環を作る必要があることを確認し合った。

そこで、企画化を目指すと共に、コアメンバーとなりそうな県保健師に声かけを行った。声かけには数人の保健師から肯定的な反応があり、「保健師が関わる色々な分野の勉強を自力で同時進行することは難しく、互いに勉強できる場があることはとても良い。」という意見もあった。

（２）統括保健師への企画相談

客観的な意見を得るため、令和４年 12 月 27 日に県統括保健師に企画を相談した。統括保健師から肯定的意見を得て企画への自信を深めると共に、今後の展望の一部として、①大学等とコラボレーション、②学会での成果発表、③住民に直接働きかける活動の展開の提案を得た。

（３）開催計画の決定

ア　勉強会のねらい

・県保健師が、社会情勢に則した保健行政を担うために必要な知識や考え方を身に付ける。
・県保健師が、様々な課題を抱えた住民や組織支援に求められる姿勢や技術を身に付ける。
・勉強会は埼玉県の保健師が自主的に学び合える場とする。

イ　想定される効果

・求められる保健行政の在り方を理解し、各々の立場で施策提案や運営が出来る。
・グループの発達段階を体験し、グループダイナミクスの醸成を体感出来る。
・住民支援・組織支援における知識・技術の共有が出来る。
・様々な分野の人と交流し、柔軟に思考する、自分の考えを伝えるトレーニングが出来る。
・保健師同士の繋がり、やりがいの再認識等からキャリアイメージを持つ。

ウ　内容

・3か月に1回、平日夜間に1時間30分程度で開催。講話や事例検討を軸に意見交換する。
・各回メンバーで役割分担し、企画・運営する。会の前後には交流を図る。

３　**開催内容**　※令和５年度からは埼玉県保健師協議会より予算を得て開催

	日時	場所	内容	参加
キックオフ	令和５年 ３月３日 19:00～20:30	市民会館 おおみや	・主旨説明、次年度計画の話し合い ・統括保健師の講話、エール ・保健所副参事級保健師の応援の手紙代読	17 人
第１回 コア以外の中心メンバー　蘭美菜子（熊谷保健所）酒井里菜（坂戸保健所）永島佳奈（感染症対策課）和田麻衣奈（鴻巣保健所）	５月 19 日 19:00～21:00	市民会館 おおみや	事例検討「父親が非協力的な ASD 疑い児への支援について」 	13 人
第２回 コア以外の中心メンバー　石北芽依（南部保健所）田口敬子（草加保健所）渡邊結実（草加保健所）	８月 10 日 19:00～21:00	市民会館 おおみや	講演「ロールモデルから自分のキャリアを考えよう」 ゲスト　本庁経験者２名、育児経験者１名 	33 人
第３回 コア以外の中心メンバー　蘭美菜子（熊谷保健所）酒井里菜（坂戸保健所）永島佳奈（感染症対策課）和田麻衣奈（鴻巣保健所）	11 月 17 日 19:00～20:30	市民会館 おおみや	事例検討「保健所保健師の立場で出来る！これからの職域と連携した健康づくり」 ゲスト　県内看護系大学教授　１名 	30 人
第４回 （予定）	２月９日 19:00～21:00	市民会館 おおみや	講演「中堅期保健師に求められる役割を理解し、実践する（仮）」 ゲスト　保健所副参事級保健師１名	未実施

４　**評価**

参加者アンケートでは、いずれの回でも”内容への理解が深まった”、”業務の参考になった”等の肯定的な評価が殆どを占めた。自由記載欄では、”担当業務以外の内容や視点を知ることができた。担当以外にも目を向けるなど、広い視野を持って仕事をしていきたい。”、”同年代から先輩方までいるグループで楽しかった。同じ悩みを持っていると思うと励みになる。”、” STEP の場が安心できる場所であり、なおかつ前向きになれるので元気になった。”という意見があった。

５　**考察**

今年度は参加者の主観的な評価にとどまったが、参加者の反応やアンケート結果から、勉強会のねらいや想定される効果に近づいていると考える。年４回の開催は非常にタイトであったが、①参加者が自由に思考すること、②自分を主体としつつも仲間を尊重すること、③失敗しても良いという安心する場が出来たことが、開催を重ねられた要因と考える。今後もメンバー同士の意見交換を基に、継続した学びの場の開催を続け、県保健師で学び合う姿勢の拡がりを目指したい。