

(その他)

2年目～3年目(老人保健事業開始当初の頃)にかけて、老人保健事業に基づく県の調査モデル事業としてK市の老人実態調査を実施。老人のいる家を全戸訪問した。訪問により、自分の受け持ち地区の高齢者の生活のありようを実感として把握でき、統計処理された数字の背景を読みとれるようになった。調査設計、調査票の作成、方法、まとめにも新任ながら携わることができ、学びが多く保健婦活動のおもしろさがわかった活動であった。

(地区活動は保健婦の能力を開発するのに役立ったか。)

地区担当をもつことは意味があると思うが、地域の生活の臭いや空気まで感じ取り、政策としての保健活動の充足など本当の意味での活動は出来得ず、表面上の受診率の高低にのみ評価軸を併せて町に評価として伝えていただけに思う。

### 3. 新任期の現任教育体制(個別ケースへの援助過程・業務担当での指導)

指導保健婦が決められているといった組織としての現任教育体制は整備されていなかった。

(上司との関わり)

- ・保健所長の行う健康教育の現場を所長自ら見学するよう促された。
- ・保健所医師は起案文書等を通じて公衆衛生的視点でよく助言してくれた。
- ・婦長(保健婦)、課長(レソグン技師)はことある毎に助言。

(先輩保健婦とのかかわり)

- ・個別ケースや担当業務のことだけでなく、日常の電話応対や起案の書き方等含めてよく気を配って助言してくれた。
  - ・家庭訪問については、はじめの2～3回くらいは先輩保健婦(訪問対象の業務担当者)が同伴してくれた。
- (教育的であったと印象に残っている点)

- ・1年目は保健所にかかったすべての電話にできるように言われ、わからないことは自分で責任もって調べてかけなおすように教育された。このことによって保健婦業務だけでなく、保健所全体の仕事を早く理解できた。また行政マンとしての責任をもって対応することを学んだと思う。
- ・先輩保健婦からは“なぜこうしたのか”“どうしたかったのか”とよく問われていた。今になって思えば、保健婦としての役割・理念などを認識しながら事業責任者としての自覚をするよう促されていたのだと思う。

### 4. 自分の事例援助方法や活動について上司や先輩と意見交換する場があったか

(どんな時に)

- ・所内の事例検討会
- ・訪問記録を通して(記録はスタッフ→婦長→課長(→所長:場合によって)の順で供覧される)が、気づいたことをその時々助言してくれた。

(その中で保健婦として成長するのにどんなことが役だったか。)

日常も含めて助言してもらったことすべてが役に立っている

### 5. 新任期の研修受講内容と仕事に役に立ったことは何か

- ・保健婦初任者研修会・2日間の研修、講義とグループワーク  
(内容)・これからの地域保健の展望
  - ・地域保健活動に必要な技術
  - ・どのように地域活動を行えばよいか
- ・公務員初任者研修
- ・神経芽細胞腫担当者研修会(中央)

(役だったこと)

保健婦初任者研修会での仲間との交流

### 6 新任期に保健婦の能力を育成する有効な現場での教育方法は何か

(新任期に上司や先輩にしてほしかった教育内容は?)

- ・新任期3年間は、所内全体で見守りの体制が必要
  - ・あらゆる場面で新任であることを周りが意識して関わること・OJT
  - ・机の配置(年功序列ではなく新任育成のために最善の配置)も含めて、新任保健婦をどう育てるか所内で話し合っておくことが大切
- ・新任期なりに主体的に責任もってできる事業の一つ担当させること(それを通して、予算、起案の書き方、事業のしくみ、計画、実施、評価等一連の理解ができる)。

何のためにしているのかよく理解せず主担当者の補助的な頼まれ仕事では成長しない。

## II. 現在までの状況

### 7 保健所保健婦として自分の能力開発に役立った仕事の内容と上司あるいは先輩のサポートの状況

(上司や先輩は保健婦だったか)

- ・2年目～3年目にかけて実施した老人保健事業に基づく県のモデル調査事業(2.にあげた仕事内容参照)

県の事業でもあり所内上げて取り組んだ事業であったが、(自分を含めた)新任3人+中堅保健婦1人+婦長(保健婦)+課長(技師)+県保健婦が中心メンバーであった。調査設計からまともに至って判断、選択等にもそれなりに携わることができた。当時の県公衆衛生部課長(医師)の公衆衛生としての専門的な意見・助言も随所にわたって聞くことが出来、多くの学びとなった。最終的にはどう市町村に結果を返すかについても検討され、保健所としての役割を認識することもできた。

・若い時に県庁や保健環境センターといった保健所以外のところへ配属されたことも自分の視野やネットワークを広げることができた。特に県下の様々な職種のトップクラスの人達の考えを聞く機会が多かったことは自分にとって有益だったと思う。その人達の仕事の仕方を見ていて感じたことは、一つの場面を非常に大事に見ながら、何が必要なかを考える姿勢が共通にあることだった。

### 8 自分の保健所保健婦としての能力を開発に役だった上司・先輩の存在

・これまでの自分が経験してきた部署の上司、先輩すべての言動が役に立った。そのなかから保健所保健婦として活動していくにあたっての善し悪しを学んだ。

- ・先輩保健婦が私的な勉強会に一緒に行こうと誘ってくれた(今も勉強会は継続している)。

・県内で最初の精神共同作業所をつくる担当だったとき、当時の保健所長から自分がこれからやること、感じたことを必ず記録していくように言われ、それを忠実にしていったお陰で、後に一冊の本としてまとめることができ、自分自身の保健婦活動を振り返ることができるとともに、後続の作業所づくりの役にもたった。

・自分が県庁に所属している時に、県として作業療法士を保健所に配置し老人保健事業の機能訓練事業を中心に活動させる体制になった。その際、作業療法士は自ら保健所・市町との連携・調整役となって少数職種としてのアイデンティティや仕事を築きあげようと公私ともに渡る姿に、同じ専門職にも関わらず保健婦集団のなかでぬるま湯に使っている自分に気づかされたことは今も忘れられず、大きな存在である。

### 9 現在までに、保健所保健婦として模範(モデル)とすべき上司・先輩に遭遇したか

(先輩保健婦)

新任期に同じ所内にいた先輩保健婦2人。1人は市町村保健婦・病院・JICA・保健所保健婦という経歴を持っている人で、自分はこれができるんだと売り込み、アキフな活動をしていた人。もう一人は何事も目的を明確にして行動できる人。2人とも非常に熱心に保健婦活動に取り組んでいる姿は共通であり、自分もそうありたいと思っている。

(上司・保健婦)

県庁での上司(保健婦)からは、体験的に行政組織における総括的立場の保健婦活動のあり方、行政における公衆衛生の位置づけや弱音をはかない(決してあきらめない)仕事に対する姿勢を学んだ。

### 10 自分が行った活動で「いままでで一番保健所保健婦らしい」と感ずる活動について

一昨年いた保健所で痴呆性老人対策事業を担当していた。A町では家族会を今後どう発展させていくかが課題となっていた。そこでもとより在宅介護センターで制度PRのために行っていた寸劇に、疾病の理解と予防という観点をプラスしてみようとA町の保健婦、栄養士、事務補佐、在介センター職員らに相談した。

実施したこと 1)事務職、栄養士、社会福祉協議会、在宅介護支援センターの職員等 他機関と共に行う勉強会  
2)寸劇のスタッフにA町の参事を加えたことで、課長はじめ社協、婦人会等痴呆予防のための地域づくりのキーパーソンとなり得る人々もチームとして参加することができた(施策に反映しやすい意図があった)。

↓

- 効果:
- 1) A町の保健婦がこの事業を通して住民の中に入り込み生き生きと活動できるようになった。
  - 2) A町の痴呆性老人にかかわる関係機関のチームができ、その他の保健事業でもチームづくりをいかして活動がますます盛んになった。(現在は歯の事業で展開されている)
  - 3) A町の痴呆性老人に対する取り組みが他の町村に波及していった。

このようなA町の保健活動の火付け役になり、活動に広がりを与えられる役割を担えるにはまさに保健所保健婦ならではの活動と考える。(市町村保健婦の黒子役)

### 11 自分の自己能力を開発するのに役立った研修は何か

・難病研修会（講師・・・乾 死乃生）・・・研修を受けた時は保健環境センター（保健婦は1人だけの職場）に所属しており、保健婦のアイデンティティが揺れているときであっただけに、血税で働く保健婦が住民に対して何をしなければならないかを熱く語られた講師の内容は非常にインパクトがあった。

・精神保健相談員取得研修会（講師・・・佐々木 雄司）・・・精神保健活動は街づくりであることと事例検討を大切にすることを教えられたことは、当時担当していた精神の共同作業所づくりや地域への啓発活動を行う自らの動機付けとなった。

## 12 自分でしている自己研鑽の方法

（雑誌を購入しているか）決まった雑誌は購入していないが、民間療法や、社会・医療に関する時代のトピックス的なものはできるだけ読むようにしている。専門書ばかりみているのではなく、一般の住民がどんな本を読んでいるのかを知っていないといけないと思っている。また、身体メカニズムがわかるもの（特に痴呆性老人の事業を担当していたときは、神経系の本）は専門職として見るようにしている。自分自身の保健婦活動を評価するためには、社会学や歴史に関心をもって保健行政の背景を理解することが必要だと思ってその系統の本も読むよう心がけるように、ようやくなり得た。

（購入していなくても、かならず読むことにしている雑誌）保健衛生ニュース、厚生福祉、国民衛生の動向（自分で参加費を払っての研修への参加）年1回松川町で実施している研修に参加（新任期の数回と最近）（土・日や夜に行う自主的な研修への参加）勉強会のようなものを単発的に参加している。（最近はしていない）

## III. 現在の状況

1 3 自分の業務について反省・評価はどのように行っているか。また反省や評価を行うときに上司や先輩のサポートは得られるか

- ・北陸公衆衛生学会等に出すようにしている。
- ・業務評価はルーチン化されており、それをもとにした意見交換も今の職場では行っている（最近保健婦は会議が多いという目で他職種からみられているため、話し合う時間が減少している。）。
- ・年度当初に保健所長（課長も同席）から担当業務について今年度の方向性を踏まえたヒヤリングがあり、そこでのやり取りが自己評価の場にもなる（自分に欠けていた視点や考え方が明確になる）。

保健所保健婦は保健所内だけで評価をしているだけではないかと思う。そこに管内の市町村の保健婦や関係職種の人たちがどのように保健所のことを評価しているのかを踏まえた評価をしていきたいと思っている。

（反省や評価は、自分の保健婦としての専門性が高まることと関連していると意識しているか。）

普段は意識していないが、改めて聞かれるとそう思う。

## 14 企画・調整・教育研究機能を果たすときに気をつけている内容

事例A：痴呆性老人にかかる関係職種を対象にした研修会の企画

（企画した背景）

・多くの痴呆性老人の相談にのるなかで、もう少し早期に対応できないか、また関わり方次第で痴呆の進行を遅らせることができるのではないかと思います、まずは関わる関係者の理解が必要と考えた。

（研修会の企画の意図および配慮したこと）

- ・対象者は痴呆性老人に関わる職種に広く呼びかけ、その後チームづくりへ発展していくことをねらう。
- ・痴呆性老人に対する理解を深め、適切な対応ができるよう種々の職種や観点からの情報や知見を提供する。
- ・保健婦が講師になるのではなく、他職種に講師を依頼（PT、OT、栄養士、デイサービスの職員など）し、痴呆性老人の問題を共通のこととして捉えられるよう問題を投げかけてみる。
- ・保健所職員を講師にすることによって、保健所の専門性を知ってもらいながら、市町村がうまく保健所を活用していけるよう示していく。

事例B：町の乳幼児健診での体験

従来畳で乳幼児健診をやっていた町が椅子を使用するようになった。そこに保健所保健婦として業務に携わったとき、問診時点で気づかず帰り際に歩き方が破行になっている児を発見したことより、椅子だと足元に注意がいかず、歩行に問題のある児を見逃してしまうおそれがあるし、折り畳み椅子では危険も多いと感じた。それを町の保健婦に口走ったところ、町の保健婦が上司に報告し、元の畳で問診ができるようになった。

（これらを踏まえて現在気を付けている内容）

- ・市町村の保健婦や関係職種の人達の思いを引き出す。

- ・保健所が出しゃばらない
- ・保健所にくると何かよいことがあると思ってもらえる企画をする
- ・保健所が担当している数少ない事例を大切に、他機関とうまく連携できている等よい事例を他の機関の職員や、民生委員などに語ってもらえる場づくりを企画する。その際、最後に少し保健婦サイドから専門的スパイスを加えるようにする。
  - ・会議では、参加者みんなが考えてもらえるような資料づくりと資料提示のタイミングを考える。
  - ・市町村の立場・住民の立場になって市町村のニーズを考え、保健所が共にその課題に取り組み、最終的には市町村単独でできるような力をつけていけるよう環境整備等に努める。
  - ・市町村の事業においても住民の立場で改善点を求められることが必要で、できないのならばなぜできないのかを一緒に考えて打破していく気持ちで接することが大切。あるべき姿を口上するのは簡単であるが限られた時間と環境のなかで、保健所がどう支援できるのかを考えたい。

#### 15 新任保健所保健婦を指導する場合に気をつけていること(心がけていること)

- ・相手の立場になって考えること
- ・自分の経験や考え・思いを伝える

#### IV. 保健所保健婦について

##### 16 保健所保健婦らしいというイメージは？

- ・市町村保健婦の指導・・・市町村の課題やニーズをよく把握した上で、住民に何を還元していくか考え市町村保健婦と共に実践する（そのなかで仕事をみせていく）、もしくはまず保健所がやってみる。
- ・必要な情報を必要な時に的確に提示できる（データのプールの仕方、分析、記録等の仕方含めて）
- ・市町村保健婦の仕事がやりやすくなるためのサポート

##### 17 保健所保健婦の成長を阻害している内容はどんなことか？

- ・市町村とともに実施する仕事が少ないため、市町村のニーズが把握しにくくなってきた。
- ・仲間と活動方針や方法など、基本的なことでの共有が希薄になっている
- ・上司のマネジメントのやり方は様々であり、思い切っているいろいろな仕事に取り組めることもあるが、近年は少し自分から新しい事業等に取り組みにくくなっている。

##### 18 保健所保健婦の成長を促す教育についての自由な意見

自分の企画を促進してもらえるようなサポート（前向きな助言を与えてくれる）職場環境が大切。

## 事例H

<調査対象>所属県：滋賀県，保健婦経験年数：17年，職位：主査，移動回数5回

調査日：平成11年1月13日

調査担当：佐藤紀子

### ○新任期（経験1－3年）

#### 1 新任期の主な業務の内容はどんなことか

- 1年目の主担当・・・結核患者管理
- 2～3年目の主担当・・・母子保健業務 \*先輩保健婦と2人で担当  
(3歳児健康診査、発達相談、療育クリニック、療育通所事業)

#### 2 新任期に受け持ち地区が決まっていたか。決まっていた人は、どんな活動をしたか。

- 1年目・・・A町
- 2～3年目・・・B町

#### (活動内容)

- ・家庭訪問（結核、精神、新生児、ハイリスク母子等保健所対象ケースはすべて）
- ・受け持ちの町への出張業務（保健所事業）
- ・町実施の業務（乳幼児健診、成人病健診、ガン検診、健康教育など）
- \*町保健婦の人員が少なかったため補完の役割もあったが、町の把握のためにも進んで出向くよう保健所上司から言われていた。町に出向く時間的余裕もあった。

(地区活動は保健婦の能力を開発するのに役立ったか。)

地区活動は保健婦活動の原点であり、実際に地域に向いてだんだんと地域の状況が見えてくる体験は重要である。

### 3 新任期の現任教育体制(個別ケースへの援助過程・業務担当での指導)

組織として指導保健婦は決まっていなかった。

(上司とのかかわり)

係長(保健婦)から、日常の業務、家庭訪問の報告は必ず行うように言われており、必要な判断は常に係長と話し合っ共に行った。

課長(栄養士)からは、主に起案の書き方や事務処理方法など行政マンとしての必要な知識を教わった。

(先輩保健婦とのかかわり)

- ・担当町の指導の仕方
- ・1年目の約3ヶ月間は同行訪問
- ・2~3年目は母子保健業務を先輩保健婦と2人で担当したため、主にその先輩に業務の推進方法等について指導してもらった。

(教育的であったと印象に残っている点)

2年目に自分なりに母子保健の課題整理をしてみるよう係長から言われた。その際当時先進的な母子保健活動を実施している逗子市の資料を参考にしよう見せてくれたり、「よくわからないことは実際に逗子市の保健婦さんに連絡を取って聞いてみなさい」と言われたり(最初の逗子市との橋渡しは係長がしてくれた)、関連図書を見るよう進められた。また、健康教育の媒体(離乳食のパフレット)で悩んでいたときも国立公衆衛生院の専門の先生に直接聞いてみなさいと研修と兼ねて町の保健婦と共に行かせてくれた。このように課題の整理の仕方や専門職として仕事を進めていくノウハウを教わったと思う。

### 4 自分の事例援助方法や活動について上司や先輩と意見交換する場があったか

(どんな時に)

- ・受け持ちケースの関わり方で町村保健婦と意見が異なったとき、先輩保健婦に意見を聞いたりした。
- ・家庭訪問から帰ってくると係長が必ず「どうやった?」と聞いて、助言してくれたり、業務の進行具合を聞いてくれたりした。
- ・保健婦会議で業務の意見交換があった。

(その中で保健婦として成長するのにどんなことが役だったか。)

係長は常に「保健婦は家庭訪問で住民の生活を見てこないため」と言い、発達相談や療育相談に来所しているケースについても必ず家庭訪問をして援助計画をたてるよう言われ、とにかく家庭訪問にできるだけ行くようにいつも言われていたのが成長に役だったと思う。

### 5 新任期の研修受講内容

結核研修(中央)

母子保健研修(中央と県主催のものをいくつか受講)

初任者保健婦研修(県主催、先輩保健婦のこれまでの保健婦活動について話してもらったことは覚えているが詳細は忘れた)

(仕事に役に立ったことは何か)

新任期の研修についてはあまりよく覚えていない

### 6 新任期に保健婦の能力を育成する有効な現場での教育方法は何か

(新任期に上司や先輩にしてほしかった教育内容は?)

- ・現在個人に任されている部分が大きすぎると思う。せめて新任期必ず複数担当で業務を担当するほうがよい。1年目の結核は1人だったので自分のやっているのがいいのか悪いのかよくわからずにやっていた。係長はよく相談ののってくれたが自分から言い出さない限りは細かいことは係長も見えにくいと思うので、なるべくいろんな人の目が入るほうがよいと思う。2年目から先輩保健婦と2人で母子保健を担当したため、どう自分が動いたらよいのかよくわかった。
- ・指導保健婦は決まっているほうが相談しやすくてよいと思う。

## II. 現在までの状況

### 7 現在までで保健所保健婦として自分の能力開発に役立った仕事の内容

(在宅ケア業務を担当し、管内の在宅ケアシステムを構築したこと)

時管内においてまだ寝たきり・障害老人の在宅システムが構築されておらず、まずは保健所がモデル的にケースをもってシステムを開発し、次に市町村保健婦と同行訪問、最終的に市町村の単独で動けるようにシ

システムをつくっていった。この一連の業務を推進できたことは非常に自分の保健所保健婦としての能力を開発したと思う。

#### (上司あるいは先輩のサポートの状況)

自分の事例を提示しながら、保健所長、係長（保健婦）から在宅ケアの考え方を一緒にディスカッションしたり、先行的な本をみせてくれたりした。

事業推進にあたっては、関係機関が一同に会した会議を頻回に実施し、その度に事前の根回し、資料の提示の仕方について指導されたり、保健所としてどうやって市町村を支援していけばよいのかについて自身の動き方（市町村への関わり方）を助言をしてもらった。

また、学会発表も促され自分の業務の整理および評価に役だった。

#### 8 自分の保健所保健婦としての能力を開発に役だった上司・先輩の存在

7の上司の関わり参照。

その他、同行訪問してくれた先輩保健婦のケースへの関わり方や面接技法が勉強になった。また、小児保健医療センター時代の同僚の心理判定員は、非常に理論的にまとめる事がうまく、その人のまとめ方や物の見方（客観的に物事が見れる）、捉え方は参考になり、その人と話していると自分が何がしたいのかはつきりしてきた。

#### 9 現在までに、保健所保健婦として模範（モデル）とすべき上司・先輩に遭遇したか

保健婦学校の先生でもあり、職場の上司にもなった保健婦

##### (模範とすべき内容)

- ・決してあきらめない姿勢
- ・よく勉強している（関連資料や図書をすぐ提示できる）
- ・常に住民サイドにたって考えることができる

##### (現在そのことを自分の業務に役立てているか)

心がけているが、なかなか難しい

#### 10 自分が行った活動で「いままでで一番保健所保健婦らしい」と感ずる活動について

##### (どんな活動であったか)

- ・管内におけるMRSAの患者の受け入れ体制をどうしていくか（現在手がけている業務課題）

現在管内においてはデイサービスを実施している施設においてMRSA患者は入浴を受け入れてもらえない状況にある。今は県内および全国での受け入れ状況を調査中であるが、その資料をまとめながら関係機関を対象としたMRSAの研修会や話し合いを続けながら受け入れ可能な施設をつくっていきたいと思っている。

住民にとって必要なサービスを提供できるようサービスをつくっていくことは保健所の重要な活動であると思う。保健所でやったことがモデルということで切れずに市町村に移行されることが大切。

・この前身的な活動にあたるのがねたきり老人歯科保健対策事業であった。ねたきり老人の口腔の問題は従来から言われていたが、サービスとして当時訪問歯科診療をしてくれる歯科医がいなかった。まずは保健所としてモデル事業として取り組むことになったが、市町村が実施できるような形をつくっていかねばならないということで、当初（企画段階）より市の課長、保健婦に入ってもらって一緒に考える機会を多く持った。ケースへも同行訪問し、共にケースの評価を行いながら資料を整理し、システム化に向けて推進していった。

##### (そのとき上司や先輩のサポートの内容)

歯科医師会へのアプローチはかなり所長、課長が担ってくれた。

#### 11 自分の自己能力を開発するのに役立った研修は何か

##### 地域ケアコーディネーション研修会

事前に事業事例を提出し、（前期）それをもとに講義・グループワーク（会議の持ち方、戦略法など）

（後期）前期の内容を踏まえて再度グループワークで自分の事業評価をみなおした。

これまでの自分のとってきた方法論を見直す機会になったことと、ケアコーディネートにおいて同じように悩んでいる保健婦仲間、共感できる仲間がいるということがわかって励まされた。

#### 12 自分でしている自己研鑽の方法

(雑誌を購入しているか) 生活教育、地域保健、チャイルドヘルス

(購入していなくても、かならず読むことにしている雑誌はあるか)

公衆衛生情報、保健衛生ニュース、保健婦雑誌、厚生福祉等  
(自分で参加費を払って研修に参加することがあるか。) 特になし  
(土・日や夜に行う自主的な研修に参加しているか。) 特になし

### Ⅲ. 現在の状況

#### 13 自分の業務について反省・評価はどのように行っているか

年度末に事業評価は実施している。また、意識的に市町村の評価を求めるようにしている(常に自分の行っていることが市町村のニーズに対応しているか気になるため、機会があれば聞くようにしている)。

(反省や評価を行うときに上司や先輩のサポートは得られるか)

年度末の事業評価は保健婦の係会議で話し合っており、必要な助言がもらえる。

また、実施する会議は評価の場でもあり、その際上司からの助言をもらう。

(反省や評価は、自分の保健婦としての専門性が高まることと関連していると意識しているか。)

意識してはいないが、関連していると思う。

#### 14 企画・調整・教育研究機能を果たすときに気をつけている内容

(そのことを気をつけるようになった経緯)

・市町村の立てる保健計画に保健所は委員として入るため(例:母子保健計画検討委員会の委員)、できるだけ事前に市町村保健婦から状況を確認して、市町村保健婦の意向が反映できるよう代弁しようと心がけている。

・保健所が実施する事業については、(MRSA対策や寝たきり老人歯科保健対策のような)地域に課題があっても市町村単独で取り組むことが困難なことを、先行的に取り組み、システム化していけるよう、なるべく現場に入り込んで日常アンテナをはっておくことが必要だと思う。

・会議の議題は常に市町村のニーズにあっているか気を付けている

#### 15 新任保健所保健婦を指導する場合に気をつけていること(心がけていること)

・できるだけじっくり話を聞こうとする。しかし、自分の中で処理してしまおうとする傾向の強い新任者への対応は課題(どう引き出してやったらよいかむづかしい)。

・自分一人(指導保健婦)で解決できないときは、上司に相談することも必要。抱え込むとかえってこじれる場合もある。

### Ⅳ. 保健所保健婦について

#### 16 保健所保健婦らしいというイメージは?

広い視野と多様な価値観で物事を捉えられる→広域がみられる能力がある

#### 17 保健所保健婦の成長を阻害している内容はどんなことか?

・組織の改編で保健婦所属する係が分散し、保健婦のサポート体制が弱くなった。

・業務担当制が強くなり、

1) 現場に出かける機会も少なくなったため、地域(市町村)全体の課題を把握することが困難になってきた。

2) 保健婦同士でフォローしあえなくなってきた。(業務以外のことが答えられない)

3) 視野が狭くなってきた

#### 18 保健所保健婦の成長を促す教育についての自由な意見

・共感してもらう仲間と上司の存在→これがあってはじめて次のステップに行ける

## 事例 I

<調査対象>所属県:滋賀県, 保健婦経験年数:17年, 職位:主査, 移動回数5回

調査日:平成11年1月6日

調査担当:遠藤寛子

## 1. 新任期（経験1～3年）について

### 1) 主な業務内容

1年目：結核、母子の一次（新生児訪問や健診）で個別のケースワークが主。

受け持ち担当町村の実施事業に行っていた。

2年目：母子保健の二次事業（療育事業）の担当。

広域の療育教室が未だなく、作りかけている時期だった。町別の対象数、把握経路等を把握して資料化して会議に提出

### 2) 受け持ち地区の地区活動内容

1年目：担当町村は保健婦がおらず、看護婦だけだった。町村が実施する事業に、地区把握に入った。

2年目：担当町村に保健婦が入り、2人で保健事業を実施。

S 57 老人保健法が始まる時期で、各事業をどうやって行っていくか、町村と一緒に考えて。

その他、担当町村に保健活動強化地区があり、問題がよく見え、地区に入り込んで、健康教育を行った。

<地区活動は保健婦の能力を開発するのに役立ったか？>

- ・役だったことは①個別の生の情報が得れたこと②こまめに動けたこと。
- ・役立たなかった（不足だった）のは①生の情報はたくさんあったが、それを集団として見て活動できなかったこと

\*都市部の保健所に比べ、担当地区は受け入れがよく、個別にすぐくらせてもらえた。町村保健婦でないといけないことを経験できたことは宝物だと思う。その分、県の大きな動きには疎かったが、7～8年目の若い人を見ていて、教科書的に頭は良いが、住民に通じているのかな（住民の声は聞いているのか）？と思われるときがある。そこはどうなのか？聞いてみると、分からなかったり、思いも寄らなかったという感じのところがあり、住民の声を聞く経験をしておくことは大切なのかなと思った。特に、現在の保健所は、町の住民の声が直接伝わってこないの、町村保健婦の話を「なるほど」と聞ける姿勢が必要。

### 3) 現任教育体制

#### ①上司（主査の保健婦）とのかかわり

個別ケースへの援助過程：訪問に行く前に、目的の確認をされ、帰ってきたら報告していた。ここはどうか？気付かない点についてアドバイスをくれた。

業務担当での指導：療育事業で会議を開催する時資料を提示する役割で、どんな資料を出すか相談した。必要性和効果を示せるように、助言があり、会議の運び方（こういうように発言しろ、どういう方向にもっていくか落とし方）について助言してくれた。

#### ②先輩保健婦とのかかわり

業務担当での指導：2年目の時、経験年数7・8年の先輩保健婦が、情報の収集・整理の仕方が上手な人で、教えてもらった。

#### ③意見交換する場

課・係の定例ミーティング（1～2／月）で、お互いの情報交換（上司は一人一人の仕事の内容・今何に悩んでいるかを把握していたが、係員はお互いに知らないの）。困ったときは、すぐ上司・関係者に聞いた。<教育的であったと印象に残っている点>

・最初の1月目、担当町村の地区把握・地区診断を行い、一冊の冊子を作成した。（学校ではあまりしてなかった）自分なりに格子を作成し、上司からそれに対してのアドバイスをもらった。どういうデータが必要か、そのデータはどこにあるか、資料化の仕方について学んだ。

### 5) 研修受講内容と仕事に役に立ったことは？

#### ①県下保健所・市町村新規採用保健婦研修

1～3年目の保健婦が対象。事例を通して保健婦としての資質・感性を高めるのが目的。

当時、県保健婦のトップにいた人のことが印象深い。グループワークでできた意見に対しての冷静なコメントや、「感性が大切」といった言葉など。でも今は、「保健所保健婦とは」という話をしていけないと駄目だと思う。

#### 6) 保健婦の能力を育成する有効な現場での教育方法（上司や先輩にしてほしかったことは）は？

次の保健所で受けたような指導（3-1）を指す）—これが保健所の仕事だと思った。各町にいと、自分の町しか見えない、今いる人、相談に来た人しか分からない。「手すりをつけたらトイレに行けるかも」というような新しい発想を、個別レベルで対応するだけでなくシステムとして形づける為にデータを示して行って作り上げた。

## 2. 現在までの状況



1) 保健所保健婦として自分の能力開発に役立った仕事の内容と上司・先輩のサポート

役立った仕事	上司・先輩のサポート
<p>①在宅ケアのシステムづくり(国のモデル事業、主担当だったが最初はなぜこの調査を行っているのか分からなかった)</p> <p>○管内の長期入院患者の実態調査 (社会的入院の把握)</p> <p>↓</p> <p>データの資料化 地域在宅ケア検討会議の開催</p> <p>↓</p> <p>部会で住宅改造についての検討・実施</p> <p>○一般住民への啓発活動 ”在宅ケアを考える集い”(2ヶ月毎実施)</p> <p>↓</p> <p>グループ活動化 第1回目の参加者の中から関心のある人を集った。現在、支える会という組織になっている。</p> <p>*全く新しい考え方を、保健所がデータをもってやって作り上げたのが印象的。これが、保健所の仕事かなと思った。</p>	<p>主担当は自分だったが、7年上(経験年数12年)の先輩保健婦が主体的になって一緒に行った。</p> <p>例) 調査項目を考えるとところからアドバイス、調査の協力依頼の細かい段取りから全部一緒にしてもらった。どんなふうに資料化するかも全部教えてもらった。その中で、お互いに「こうじゃないかな」と意見のやりとりを大切にしていた。そうやって方向性を決めて、一緒にやっていった。(そのことによって自分の意見がまとまっていくと言ってくれた)</p> <p>所長が先頭だった。長期目標を見据えて組織の中の担当の立場ですること、トップがすることなど適切に助言。細かい情報(事例の1つ1つから)よく聞いてくれて、マスとして見直して組み立ててアドバイスをしてくれた。</p> <p>例) こんなふうに協議会にかけたらどうか?</p> <p>*すごく、ストレスだった。先輩は厳しくて出来る人だったので、ついていこうと思うと毎日行くのがえらいかった。でも、その時の仕事は形に残っている。</p>

2) 自分の保健所保健婦としての能力を開発するのに役立った上司・先輩の存在

上記3-1)の上司・先輩

どのように役だったか:何か(問題)があつて、何かをする(目的の実現)ために、情報収集を行う。何の情報を集めてきたらよいか→どう表せばわかるか→どういう席でどういう人に向かって話せば良いのか考えること。\*これが保健所の仕事かなと思えることを教えてもらった。

3) 保健所保健婦として模範(モデル)とすべき上司・先輩との遭遇

上記3-1)の上司・先輩

模範(モデル)とすべき内容:仕事の進め方。しかし、保健所という組織としての仕事になっていなかった(個人のやる気・能力に頼っていた)ところが欠点。

そのことを自分の業務に役立てているか:情報を、よく聞こうと思っている。

しかし、情報を活かして組み立てていこうとしたとに、組織として動かしていくことが難しい(組織の構造の問題)集まった情報を自分一人の力ではどうにもできない。3-1)では、考える場・検討する場があった。(強引でも継続させていた歴史がありその場に提供していった)”保健所がこういうことをするために集めているんだ”という保健所としての組織力が生きていた。

4) 自分が行った活動で「いままで一番保健所保健婦らしい」と感ずる活動

上記3-1)の中でも①管内の長期入院患者の実態調査、②住宅改造を具体的にしていけたこと(部会の運営から事業の実施まで)、③一般住民への啓発活動(自分が企画・実施)

5) 自分の自己能力を開発するのに役立った研修は何か

あまり関心がなかったので行っていない。・・・記憶に残っていない。

6) 自分でしている自己研磨の方法

- ・雑誌の購入 地域保健(今年は手続きが遅れてとっていないが)
- ・必読している雑誌 生活教育、保健婦雑誌
- ・自分で参加費を払って研修に参加する 独身の頃は行っていただけ・・・無
- ・土日や夜に行う自主的な研修への参加 独身の頃は行っていただけ・・・無

3. 現在の状況

1) 自分の業務について反省・評価はどのように行っているか?

反省・評価の方法:昨年度までは、事業をまとめることで、反省・評価ができた。学会発表や会議への提出等目的をもってやっていた。現在、市町村支援が担当で、今までのように形にしにくく(支援が形にして表せない)していない。

上司・先輩のサポート内容：上司（保健婦）・先輩から、「こういうことをしているのだからまとめなさい」と言われた。ある程度方針を決めてたたき台を作ってもっていくと、必ずアドバイスをしてくれた。学会等で発表することでまた自分の自信になった。

<反省や評価は、自分の保健婦としての専門性が高まることと関連していると意識しているか？>

まとめる・評価することで、考察する中で、①その事業をやっていた時には気づかなかったことに気づくことができる、②特に、保健所保健婦としての役割が整理でき反省できる。

今の仕事は、市町村のやっている事業への評価—なぜそれが必要なのか、そこへの助言が、難しい。

## 2) 企画・調整・教育・研究機能を果たすときに気を付けている内容

場面	気を付けている内容
母子保健計画や市町村保健婦活動計画への関与	相手の意見や細かい情報（町・やっている人の思い、やった結果、住民の反応等）をできるだけ集める→集めた情報を保健所にもって帰ってきて整理する。どんなふう加工したらよいか、この部分は誰にしてもらおうと良いか考え、言ってもらえるようにする。 *しかし、保健所の組織の力を利用することが不十分だと思っている。
健康づくり推進協議会	事業計画を立てる時に一緒にいる。 現状分析から一緒に入り、叩き台の資料化、もっていきたいことを出して打ち合わせ（ここのところを所長に言ってもらおう等）する。 *去年まではしていた。所長が相談にのってくれなければ出来ないし、介護保険のことで精一杯で開催できていない現状。
関係機関との会議の開催	会議を開くからには、単なる報告で終わるのではなく、流れ・話のもっていきかた、落とし方を重要視し、根回しや準備に時間をかける。 *最近では会議に対しての町村の評価がよくない（出ておねえと言われていた）ので、慎重になっている。
町村の高齢者サービス調整推進会議への参加	内部の人の中へ外部の人間が入るということを意識している。 個人の情報については何も言えないが、保健婦として看護の視点が弱いと思っただら言う。 会議の参加者についてどんな人が必要か等言う。 特に年度初と気がついた時、担当者に会議の位置づけについて話し、必要時他町村の情報を提供する。

<そのことを気をつけるようになった経緯>

相手の意見を聞くという姿勢は、最初の保健所で町村保健婦のように住民の中に入って活動したことが生きている。その他については、2つめの保健所でやったことがそのまま生きている。

## 3) 新任保健所保健婦を指導するときに気を付けていること（心がけていること）

新任保健婦がほとんど居らず、指導する立場になったことがない。

気を付けてあげたいことは、都市部の保健所から来た人で、個別・町の声に耳を傾けることが弱いところ。

←担当している保健所事業（痴呆の患者家族の会）の情報をうまく町村に返せていなかったのも、管内保健婦連絡会で話しておいたらと前もって言っておいた。返し方が、数的データで個別の情報・生の情報がなかった。

## 4. 保健所保健婦について

### 1) 「保健所保健婦らしい」というイメージは？

①総合的な考え方ができること：個々の情報から地域に何が必要か、事業の整理、科学的根拠、意味づけ、展望がきちんと説明できる

②それを施策化していくこと：予算どりの困難な時代だからこそ、現状・課題・評価を目に見えるようにすること（データの資料化・加工）。保健所という組織をうまく活用できる力（個人で対応しない）

### 2) 保健所保健婦の成長を阻害している内容はどんなことか？、

保健所保健婦の成長を促す教育についての自由な意見

①厳しいけど、ちゃんと話を聞いてくれて、実践している人の存在。

1) で言ったことを実践できるには、情報が入ってくる人柄・人望が必要（特に、現在、町村から頼られていない現状では）。そのためには人間関係の作り方がうまくできること。施策化するためには、人を説得できる人望や話術が必要。そういうことを身をもって実践している人がいれば、周囲の人間も吸収できる

(資質にもよるが、その気があれば)ただ、1人が全て持ち合わせているわけではないので、一人一人の良いところを取り寄せられる力がその個人にあれば良い。

②「保健所保健婦らしいイメージとは？」という質問は良いと思った。どんな人だろう？と考える。これがないと、一人一人の良いところを取り寄せることが出来ない。常々そういうことを考えていくことが大切、上司が質問して考えるきっかけを与えたり、日々の活動の中でそういう働きかけをしていくと、ものが考えられる。(2番目の保健所では、毎日そんなことを言われ、毎日そんなことを考えさせられていたのだと思う・・・)

## 事例 J

<調査対象>所属県：徳島県，保健婦経験年数：13年，職位：主任，移動回数3回

調査日：平成10年12月22日

調査担当：遠藤寛子

### 1. 新任期(経験1～3年)について

#### 1) 主な業務内容

①医療給付事業(主担当業務)

②デイケア事業のサブ

その他、クリニック、母親教室、乳児健診等保健所の全事業に顔出しした。

また、受け持ち担当の市町村の全事業にも顔出ししていた。

#### 2) 受け持ち地区の地区活動内容

保健婦少数設置町村が多く、町村だけでは事業を実施することが実質不可能な状況で、毎日、町村へ出向いていた。日々の町村事業の実施(事業計画を一緒に立てるところから)と、個別のケース・ワークを行うことに意義がある、やっぴこなすことに一生懸命だった。

<地区活動は保健婦の能力を開発するのに役立ったか？>

①一次サービスが全てだったと言っても過言ではない状況で、住民の前に自分がでていた。一次サービスの勉強になった。

②元気な人に接することができたこと・全住民に関わられたこと：保健所はある程度ふるいのかかった人が対象になるが、子どもを見るのにも健常児を見ているからわかる異常など役立っている。

#### 3) 現任教育体制

##### ①上司(係長が保健婦)とのかかわり

個別ケースへの援助過程：訪問記録を提出した時、「こういう時はこうした方が良いね」等助言をくれた。精神のケースが一番どうしたらよいかわからなかったが、保健所としての関わりが長いので、その点からアドバイスしてくれた。(前年度担当者の主任が一番アドバイスしてくれた)

業務担当での指導：一つ一つ申請がある度に聞いていた。

##### ②先輩保健婦とのかかわり

今考えると、指導担当だったのだろうと思われる先輩保健婦(経験年数67年)が細かく目配りをして指導。

個別ケースへの援助過程：訪問に行く前に、どこに行くの？と聞いてくれ、目的の確認や具体的な指導方法(どうした方がいいか)などアドバイスしてくれた。

業務担当での指導：事業には、ペアで入るので、準備から後片づけまで教えてもらった。

指導担当だったと思われる先輩保健婦からは、健診の保健指導など実際を見ていて、後から具体的な内容を細かくアドバイスしてくれた。

##### ③意見交換する場

訪問から帰ってきたとき、指導保健婦や年齢が比較的近い人(3.4年目)や机の近い人に相談した。

所内事例検討会(1/月定例)に、躓いた時は進んでケースを提示してアドバイスを受けた。

<教育的であったと印象に残っている点>

特にない。聞けば聞いただけ自分の経験から教えてもらえる雰囲気だったが、自分自身が表現するのが下手で10聞くところ3しか聞けていないように思う。もっと積極的に聞けばよかったと反省してる。

印象に残っているのは、病院の事例検討会(精神のケース)で、主治医からもらったアドバイス。所内で

は「頑張ったな」という風潮だったが、冷静なコメントだったこと。

5) 研修受講内容と仕事に役に立ったことは？

① 県下保健所・市町村新規採用保健婦研修

秋から冬にかけての1～2日間で、事例検討会を行った。

県・保健所保健婦とは採用された最初の一月間一緒に過ごすのが、町村保健婦と顔合わせができる機会になった。新規採用同志、悩みは一緒だということや、自分たちの視点でのアドバイスがもらえたことが、これからも頑張ろうという気持ちにさせた。

② 県新規採用職員研修

4月の1ヶ月間と後半2週間、行政職としての研修。

専門職としての自分と、全体の奉仕者・組織の一員としての自分に気付かせてくれた。学校では専門的なことしか学んでこなかったのが、専門職の気負いとギャップを感じた。

その他、四国ブロック公衆衛生学会など参加させてもらったと思うが、印象に残っていない。

6) 保健婦の能力を育成する有効な現場での教育方法（上司や先輩にしてほしかったこと）は？

学校では総論を学び、現場では即一保健婦として扱われ毎日が各論の実践だった。その間をつなぐものがなく、1～3年間ギャップがあった。

周りの保健婦から自分が躓いたことは学んでいけるとは思うが、この事業の成り立ち（法的根拠や事業の位置づけなど）を押さえてくれる人、具体的な指導の方法・やり方ではなく全体の見方を押さえてくれる人が欲しかった。（2年先輩の保健婦が受けた教育＝訪問に行くにしても、これはなぜ訪問するのか（意義・必要性）から教えてもらったと一を聞いて羨ましかったことから）

2. 現在までの状況

1) 保健所保健婦として自分の能力開発に役立った仕事の内容と上司・先輩のサポート

役立った仕事	上司・先輩のサポート
<p>① 健診業務のみ担当する係にいたとき 健診業務の過渡期で、これからのこの係の仕事は何だろうと話し合いや模索をしていた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・やりっぱなしの健診から事後指導もきちんと行う</li> <li>・データベースを作成して町村に返すための資料づくり → 「管内全体を見る」ことを学んだ</li> <li>・先輩保健婦の足跡を残しておこうと、過去の仕事の整理</li> <li>・問診の中から保健指導のあり方について考えた －健診で得られたデータから、私達に保健指導出来る場所はないか？データベースから有意差をとって検索した。</li> </ul> <p>*今まではこなすばかりだったのが、与えられたわけではない仕事に取り組んだ。「こなすだけでは保健婦がここにいる意味がない」と先輩保健婦が言ったのが印象的</p> <p>② 2年前、業務担当制になって、結核の業務を1～10まで、1人で通してやるようになった→行政的な流れとそこにいる保健婦の位置づけが出来てきた</p> <p>③ 町村保健婦との共同活動は、ベースになっていると思う。</p>	<p>① 係は、係長(栄養士)、栄養士(1)、医師(2)保健婦(2)だった。 同年に移動になってきた8年上(経験年数13年)の主任保健婦の提案で一緒に行っていった。 データの読みとりなど、他の職種(特に医師)から意見をもらった。</p> <p>保健所としてどうあるべきか？多職種が関わっている意味について、係全体で話し合っていた。</p> <p>② 上司(事務職)が結核担当経験があり、事務的な業務については教えてもらった。</p>

2) 自分の保健所保健婦としての能力を開発するのに役立った上司・先輩の存在

上記3-1)－①の先輩と色々な職種の存在

どのように役だったか：ものの見方、仕事のやり方が、今まで経験したことがない内容だった。それまでは町村より見てきたが、保健所としての仕事のやり方を見た。

\*最初の保健所での仕事、上司・先輩、市町村保健婦は何が役立っているか言えないが原点であったと言える。市町村保健婦は本当に何でもやり、何でも知っていること、保健所のケースにも住民のことは知ってお

きたいと同行する姿勢等。

### 3) 保健所保健婦として模範(モデル)とすべき上司・先輩との遭遇

上記3-1)－①の主任保健婦

模範(モデル)とすべき内容：①バイタリティにあふれる、②何を相談しても的確に答える、③公平な人の見方・ものの見方、④きちんと決断・判断できる、⑤仕事のやり方―決められたことはきちんとしよう

そのことを自分の業務に役立てているか：「仕事はスマートにビジネスとしてこなそう」というポリシー。

「こんなことがしたいのに、させてもらえない」と不平不満を言わなで、与えられた仕事をきちんとやって、その上で、こうやった方が良く、こうあるべきという意見を言っていこうと思う。つまり、「行政職としてきちんとやったから、保健婦としてこう変えよう」と考えて仕事をしていくこと。

### 4) 自分が行った活動で「いままで一番保健所保健婦らしい」と感ずる活動

どのような活動：

①健診データをまとめて、その結果を示して町村に「健康づくりはこういうふうにしていきましょう」ということを言うための資料づくり

②低体重児のシステムづくり：管外の医師も巻き込んだ会議の開催

上司・先輩のサポートの内容：

①については、上記3-1)－①参照。

②については、主任保健婦がリーダーで主任がほとんどやってくれた。資料づくりでは、こういうところを出そうと相談して、下書きしたものを見せて、主任が係長に見せに行った。

### 5) 自分の自己能力を開発するのに役立った研修は何か

#### ①コンピューターについての研修

コンピューターが導入された頃の入職で学校時代にはなかった学習。ソフトの扱い方など、職場からと自費と両方。

#### ②長期(40日間)精神保健相談員研修会

8年目の時(何年かブランクがあってからの久しぶりの担当になった)に行った。1から教えてもらった感じがした。中身の濃い研修内容だった。マンネリしかけていたときに新鮮だった。

#### ③結核保健婦従事者研修

業務担当になって行った。従事して始めて身に付くと思った。経験踏んだ上で、一つ一つのことを確認でき、最新情報も蓄えることが出来た。

\*学会は刺激になるが、問題意識があるときは学びになるが、ないと得るものがない。

### 6) 自分でしている自己研磨の方法

・雑誌の購入：保健婦雑誌

・必読している雑誌：保健婦結核展望、公衆衛生、保健衛生ニュース

・自分で参加費を払っての研修 3年目ぐらいまで看護協会の研修(土日参加)  
コンピューターソフトの研修(たいてい夜間)

・土日や夜に行う自主的な研修 有

## 4. 現在の状況

### 1) 自分の業務について反省・評価はどのように行っているか？

反省・評価の方法：

①自分で数的な目標をもっているので、年度末保健所事業報告を出す時に押さえる。

例)新規登録患者の全訪問(2週間以内)、ドロップアウトはつくらない、面接の時期など。\*ケースワークの部分大切にしている。

②係全体の仕事がスムーズに行われたか？ 課内、係内の調整

主担当ではないが、連絡協議会などで自分の役割は果たせたか？ 資料の準備等で、こういうところが町村が欲しいのではないかと？ 素人が見てどうかという視点で係員として返している。

上司・先輩のサポート内容：係は、係長(事務職)、保健婦(2)。

業務分担でお互いに1～10までを一人でやっている。今は、「今年はこうでした見て下さい」と口に出してやっていない。係の人とも、聞けばアドバイスしてくれるだろうが、お互いそこまでの時間がなく、出来・不出来を話し合うこともない。お茶を飲んでいるときに話題に出す程度。

\*業務担当制の悪さ―1人で完結してしまうので共有しにくい。他の保健所の同じ業務担当の保健婦と電話や研修で会ったとき話し合っている。

<反省や評価は、自分の保健婦としての専門性が高まることと関連していると意識しているか>

意識はしていないかもしれないが、ケースへの指導のやり方とか保健婦だから見返しているのではないかと思う。保健婦としての見方でみれるようにしている。

## 2) 企画・調整・教育・研究機能を果たすときに気を付けている内容

気をつけている内容：第一に人間関係。相手の欲しい資料が出せること一係員として町村が欲しいところ、素人が見てどうかという視点で返している。（関係機関との会議において）

・相手が気持ちよくこれること一日程調整等配慮している

<そのことを気をつけるようになった経緯>

複雑な人間関係の中で仕事をした（A係員でありながら業務はB係の仕事をし、A係の上司がいながら相談するのはB係の上司だった）経験から。

## 3) 新任保健所保健婦を指導するときに気を付けていること（心がけていること）

13年間、指導する機会がなかった。

実習で学生が毎年来ているのを見ると、ギャップを感じる。できる限り色々な話をし、また色々聞きたいと思っている。それが相手の理解につながる。

自分がやってもらいたかった、個々の事業の概要について、どうしてこういうようにするのか理解できるように話してあげたいと思う。

## 4. 保健所保健婦について

### 1) 「保健所保健婦らしい」というイメージは？

①全体を見ることができ、そこから比較ができること。またそれを表現（言葉や紙に）できること

町村から保健所保健婦として期待されていることは、全体を見てその上でのアドバイスだと思う。

②1つのケース・ワークでも、個のレベルの体験から全体のケアへ広めたり、施策化すること

### 2) 保健所保健婦の成長を阻害している内容はどんなことか？

人間関係は、プラス、マイナス両方に作用する。

### 3) 保健所保健婦の成長を促す教育についての自由な意見

色々な体験をさせてあげること。色々な経験の一つ一つが糧になる。

自分自身、山間僻地の保健所から都市部の大きな保健所に移動して、ものの見方・考え方が広がった。

町村派遣は、町村によって考えものなので、町村に預けるよりは保健所から行って一緒にやる方がよいと思う。

町村保健婦の姿（役場の職員だから全住民のことを知っておきたいと訪問する姿勢）を知っておくといいいのではないかと思う。

人間的な厚みとともに、シビアな意見も重要。自分のポリシーや姿勢をもっている人には、「この人ならついていこう」と思う。そういう人にいっぱい巡り会えると得だと思う。



