

第3章 多摩市保健師の目指す姿

多摩市保健師の“目指す姿”は「第五次多摩市総合計画第2期基本計画」の中に示されている「みんなが笑顔 いのちにぎわうまち 多摩」の実現に向けて、その一翼を担う専門職として力を発揮できるように定義します。

また分散配置が進む中、どこに配属されていても、この“目指す姿”を意識し、互いに育ち合い、質の高い保健師活動が実践できることを目指します。

「その人らしく暮らす」とはどういうことか、保健師としてやりがいを持ち「信頼される保健師になる」とはどういうことか、多くの話し合いの中から、次のような「目指すべき多摩市の保健師像」が導き出されました。

〈 多摩市の目指す健幸まちづくり 〉

身体面での健康だけでなく、それぞれに生きがいを感じ、安全・安心に暮らすことができ、子育て中であっても、障害があっても子どもから高齢者まで、だれもが幸せを実感できるまち

〈 目指すべき多摩市の保健師像 〉

**市民一人ひとりがその人らしく健幸に暮らせる
地域づくりができ、信頼される保健師**

《 行動目標 》

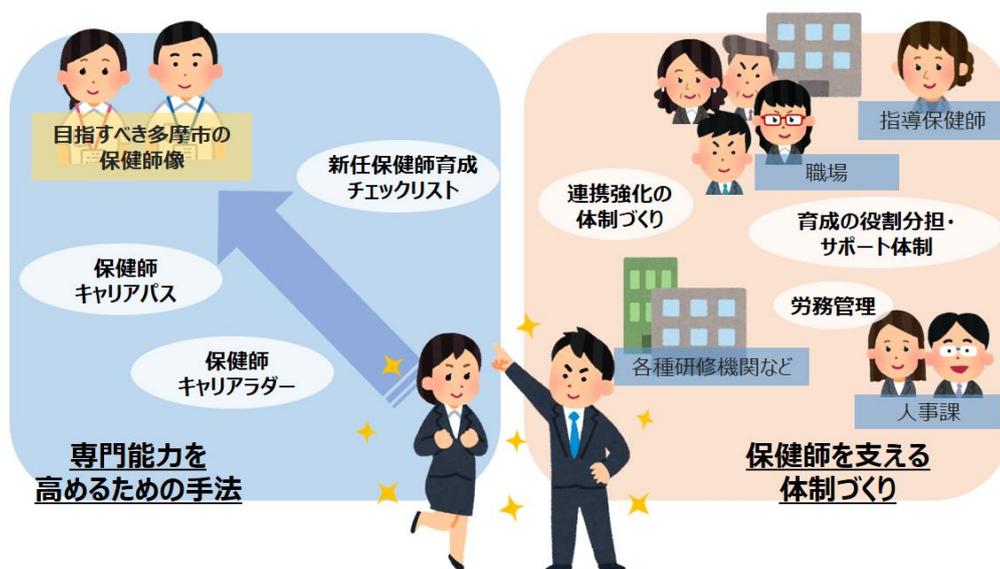
- ① 積極的に地域に出向き、市民が主体的に自己決定できるような支援ができる保健師
- ② 地区診断をもとに、医療的な視点をもって、予防的介入ができる保健師
- ③ 個人から生活全般や地域全体を見て支援し、地域の健康課題を解決する活動を行い施策につなげる保健師
- ④ 地域特性に応じたまちづくりを推進するため、地域のネットワークを構築する保健師
- ⑤ 積極的に自己研鑽に努め、連携・調整する能力を習得する保健師

第4章 多摩市保健師の人財育成計画

「目指すべき多摩市の保健師像」ならびに「行動目標」を達成するためには、イメージ図のように、保健師一人ひとりが「専門能力を高めるための手法」を把握し、着実に経験を積み重ねていくことと、組織として「保健師を支える体制」を構築していくことが必要です。

第4章では、専門能力を高めるための手法（新任保健師育成チェックリスト、保健師キャリアラダーや保健師キャリアパス）と保健師を支える体制（指導体制や役割分担、労務管理等）を示し、対象を適切に理解し、関係性を築きながら、個人や家族への支援ができる力、地域や担当する業務の課題を把握し、コーディネーター的役割を果たして関係機関や市民と協働する力を持つとともに、主体的に保健活動を推進していける人財育成を進めます。

【多摩市保健師人財育成のイメージ図】



【対象者の定義】

本計画での名称	定義
新任保健師	保健師としての職歴が1年目の保健師 ※ 看護師等保健師以外の職歴のみを持つ保健師も含む。
新任保健師	保健師としての職歴が1～5年目の保健師 ※ 看護師等保健師以外の職歴のみを持つ保健師も含む。
入庁1年目保健師	多摩市に入庁して1年目の保健師 ※ 前職があり保健師歴のある保健師を含む。

1 専門能力を高めるための手法

保健師は、現場での経験や日々の実践を積み重ねることで専門能力を獲得していきます。専門職として力量を高めていくためには、倫理的な感受性を大切に、自身が常にアンテナを高くして、様々な業務や市民とのやりとり、出会いの中から学びとっていく姿勢が大切です。ここでは、ひとり一人が、目指すべき多摩市の保健師像に向かって成長するために、新任保健師育成チェックリストや育成の指標である保健師キャリアラダー及び保健師キャリアパスの使い方を紹介します。

(1) 新任保健師育成チェックリストを用いた人財育成

ア 新任保健師育成チェックリストとは（p.51参照）

新任保健師は、市民のニーズや職場での役割を把握しながら、積極的に業務を進めていきます。各職場のマニュアルや新任保健師チェックリストを活用し、業務の概要や基礎知識を把握し、指導保健師からアドバイスを受けることで、効率的により学びを深めることができます。

新任保健師育成チェックリストは、入庁1年目保健師が、入庁3ヶ月～6ヶ月頃と10ヶ月～12ヶ月頃に自身で記入し、指導保健師とともに成長を振り返るなど適宜活用していきます。自己の到達度を認識し、所属長や指導保健師が業務経験や能力到達を判断する目安とし、今後の目標設定等に活用します。

イ 活用方法

新任保健師は、入庁3～6か月後及び10～12ヶ月後の時期に「自己評価」欄に5段階評価で自己評価を行います。さらに、指導保健師が「他者評価」欄に評価を記入した上で成長の程度を共有し、所属長へ育成の進捗状況について報告します。

【新任保健師育成チェックリスト（p.51参照）】

新任保健師チェックリスト		新任保健師		指導の状況によって時期を決定		評価時期			
専門的能力 (求められる姿)	目標	内容	種別 チェック項目	自己評価			他者評価		
				0	1	2	3	4	5
1. 対人援助技術	市民の生活と健康を多角的にアセスメントし活動を展開する。(課題を明らかにし、支援計画を立てて実施する) 支援をうけながら困難ケースに対応する。	窓口対応、電話相談ができる	① 相談者の話を正確に聞き取り、必要事項をメモがとれる。						
			② 相談者の感情状態や健康状態を把握し、必要に応じて寄り添うことができる。						
			③ 十分な配慮・説明を行った人が集まり、相談の理解や意思決定が促されている。						
			④ 相談の進捗状況に留意し、必要に応じて定期的なフォローアップができる。						
			⑤ 困難な事例について、積極的に指導員に指導を受けることができる。						
			⑥ 相談の進捗状況を把握し、必要に応じて寄り添うことができる。						
			⑦ 相談の進捗状況を把握し、必要に応じて寄り添うことができる。						
			⑧ アセスメントに必要に応じて適切な対応ができる。						
			⑨ 困難な事例について、必要に応じて積極的に指導員に指導を受けることができる。						
			⑩ 必要に応じて、積極的に指導員に指導を受けることができる。						

【5段階評価】 0：該当なし（経験する機会がなかったなども含む）

1：実践できていない

2：指導・助言があれば実践できる

3：実践できる

4：実践でき、人に説明、助言できる

(2) 保健師キャリアラダーの活用

ア 保健師キャリアラダーとは

国が示した「自治体保健師の標準的キャリアラダー」（以下、保健師キャリアラダー）は、保健師が新任期から管理期になるまでの成長段階を段階別に整理したもので、専門職としてのスキルの到達度を自分自身で確認し、次の目標を明確化していくものです。（p.53「自治体保健師の標準的キャリアラダー」参照。）

イ 中堅期の保健師の育成

中堅期の保健師はどの部署に配属されても、この保健師キャリアラダーを活用して、自己の到達度や業務経験を確認し、今後の目標を明確にしていきます。

また、自主的に外部のセミナー等に参加し、自身で力をつけていくような自己啓発も必要であり、ネットワークを活用して他の自治体職員との情報交換等で学びを深めることで、仕事への新たな意欲が高まるのではないかと考えます。

ウ キャリアラダーの示すキャリアレベルの目安

キャリアラダーの中で示されているキャリアレベルは、以下の通りです。

各時期	経験年数（入職）	キャリアラダー
新人期	1年目	A1～A2
新任期	2～5年目	A2～A3
中堅期（前期）	6～10年目	A3～A5
中堅期（後期）	11～16年目	A5～B1
管理期	17年目～	B1～B3

専門的能力に係るキャリアラダーは、A1～A5の段階で示され、「所属組織における役割」「責任を持つ業務の範囲」「専門技術の到達レベル」の3項目で示されています。一人前の保健師として独り立ちできるのは「A3」レベルであり、新任期保健師はこの「A3」レベルを目指します。

管理期保健師に向けた能力に係るキャリアラダーは、B1～B4の段階で「係長級への準備」「係長級」「課長級」「部長級」で示されています。

なお、他自治体で保健師経験を積んで入庁することもありますので、キャリアラダーについては、他自治体での経験も加えての経験年数で見っていきます。

【キャリアレベルについての考え方（p.53参照）】

専門職としてのキャリアラダー					管理職としてのキャリアラダー			
A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	B-1	B-2	B-3	B-4
新人期（入庁1年目） 新任期（入庁2～5年目） 中堅期前期（入庁6～10年目） 中堅期後期（入庁11～16年目） 管理期（入庁17年目～）					係長級への準備段階 係長級 課長級 部長級			
一人前の保健師として立ち立ることができるレベルは「A3」です。 新任期保健師は、「A3」レベルを目指しましょう！								

【専門的能力に係るキャリアラダー（p.53参照）】

		キャリアレベル			
		A-1	A-2	A-3	A-4
キャリアレベルの定義	所属組織における役割	組織の新任者であり行政職人及び保健師専門職としての自覚を持つ。	計画された担当業務を自立して実施する。プロジェクトとして後輩の指導を受ける。	保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。自組織を超えたプロジェクトに参画する。	所属組織内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。キャリアレベルA-5の保健師を輔佐する。関係機関との連携関係を築き発展する。自組織を超えたプロジェクトで主体的に発言する。
	責任を持つ業務の範囲	担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。	病の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。	病の保健事業と施策との関係性を理解し、主任担当として担当業務に責任を持つ。	課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に別して責任を持つ。
	専門技術の到達レベル	基本的な事例への対応を主体的に行う。地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。	複雑な事例への対応を必要に応じて指導を要して実施する。担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。	複雑な事例に対して自立して対応する。健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する。	複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。地域の複眼的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。
保健師の活動領域		各レベルにおいて求められる能力			
求められる能力		各レベルにおいて求められる能力			
・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力		・個人及び家族の健康と生活について分析し、健康課題を把握し、健康課題を解決するための適切な指導を行う能力			

【管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー（p.55参照）】

		キャリアレベル		
		B-1 (係長級への準備段階)	B-2 (係長級)	B-3 (課長級)
保健師の活動領域		各レベルにおいて求められる能力		
求められる能力		各レベルにおいて求められる能力		
管理	1 政策策定と評価	・国の動向や自組織の方針を理解し、担当部署に係る活動方針のビジョンを示し、必要に応じた見直しを行う能力 ・自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉を行う能力	・事業や施策の評価を踏まえ、係長に保健委 員福祉政策に係る提案ができる。	・住民の健康課題等に基づき事業化、施策化 及び事業評価に基づき見直しができる。
	2 危機管理	・危機等の発生時に組織の管理として迅速な判断を行い組織内外の調整を行う能力 ・危機対応マニュアルの改訂が求められる。	・危機管理に係る組織内外の関係者を把握し、有事に備えた関係性の構築ができる。	・係員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう各係長級に対し、訓練等の実施を指導できる。

(3) 保健師キャリアパスの活用

ア 保健師キャリアパスとは

保健師キャリアパスとは、キャリアレベルや業務に応じて、どの時期にどのようなように育成していくのかを示したものです。（p.56「多摩市保健師のキャリアパス」参照。）新任期は地区診断や事例検討会、中堅期はデータ等に基づく事業計画、管理期は他部署との調整や施策の提言など、職層に応じて必要なスキルの獲得に向けての研修を受講します。

イ 研修の活用方法について

職員の育成は、「OJT」、「Off-JT」に「自己啓発」を加えた3つを組み合わせることで大きな効果が得られます。職員が、研修で得た学びや気付きを職場で実践しているときに、上司や先輩職員が日頃の業務の中で指導育成を行い、能力や知識、技術の幅を広げていく必要があります。このように育成や職場の活性化をしていくためには、集合研修だけでなく、自己啓発と職場の上司や先輩による指導がより重要なものとなっています。

特に、保健師は医療職として、経験年数に併せて専門性の高い知識や技術の習得し、最新技術について学ぶ必要があります。系統だった研修体系が必要です。研修計画を参考に積極的に研修を受講し、その成果を職場へ還元し、日頃の業務に活かしていきます。

【OJTとOff-JTの考え方】

区分	内容
OJT (職場での指導)	上司等が部下に業務遂行を通じた指導を行うことをOJTと言い、人材育成における最も重要な役割を持つものです。一人ひとりの職員の能力に応じて、段階的に重要度の高い仕事が遂行できるよう計画的・継続的に指導育成をしていくことで、職員の能力向上を図っていきます。
Off-JT (職場外研修)	Off-JTは「職場外教育」の意味で、職場を離れ外部講師や庁内講師により、業務遂行に必要な事柄や基本的知識、技能を集合研修で修得するものです。専門の講師から業務を離れて集中的に学習することが出来ます。



(2) 保健師の主な研修計画

保健師の資質を高め、地域保健活動の質や広がり等について底上げを図るため、経験時期に応じて研修を受講していきます。

	新任期（主事）	中堅期（主任）	管理期（係長以上）
全体	東京都新任保健師研修		保健師中央会議（厚生労働省）
	東京都新任保健師フォロー研修		全国保健師長研修会
	南多摩圏域新任期研修（フォロー研修）	南多摩圏域中堅期研修	保健師管理者能力育成研修
		公衆衛生看護研修（国立保健科学院）	公衆衛生看護研修（国立保健科学院）
母子保健	児童虐待防止研修（国立保健科学院）		※ 管理職（係長以上）は、最新の知識習得が必要な場合には研修に参加
	母子愛育会研修		
	東京ウイメンズプラザ研修		
	母子保健研修（東京都）		
成人保健 健康づくり	健康づくり事業推進指導者養成事業		
	東京都国民健康保険団体連合会研修		
	東京都保険者協議会研修会		
高齢者	区市町村介護予防事業担当者向け研修		
	区市町村職員等高齢者権利擁護研修『養護者による高齢者虐待研修』基礎研修・応用研修等		
社会福祉	相談支援包括化推進員等への支援と人材養成事業における自治体職員向け研修		
	成年後見制度利用促進体制整備研修		
障がい児・者	東京都精神保健福祉研修（対人援助・薬物・アルコール・発達障害等）		
	東京都発達障害者支援体制整備推進事業 相談支援スキルアップ研修		
	東京都障がい者虐待防止・権利擁護（従事者）研修		
	障害支援区分認定調査員研修		
	東京都福祉保健財団 区市町村職員向け市福祉用具講習会		
	東京都日常生活用具給付等事業担当者のための日常生活用具・住宅改修研修 東京都補装具判定に関する講習会		
児童福祉	地域子育て支援機関研修		※ 管理職（係長以上）は、最新の知識習得が必要な場合には研修に参加
	区市町村児童相談業務研修		
	子供家庭支援センター職員研修（新任研修）	子供家庭支援センター職員研修（新任センター長研修）	
	子供家庭支援センター職員研修（中堅研修）		
	子供家庭支援センター職員研修（施設見学研修）	子供家庭支援センター職員研修（センター長研修）	
国保	子供家庭支援センター職員研修（虐待対策ワーカー研修）		
	保健事業支援研修会（国保連合会）		
安全衛生	職域担当看護職研究会		
	新任安全衛生担当者研修会		
	公務災害防止対策セミナー		
	メンタルヘルスマネジメント実践研修会		
	健康づくり・メンタルヘルスケア・快適職場づくり		

2 保健師を支える体制づくり

指導にあたっては、配置部署に関わらず、ある程度統一された育成環境や体制が求められ、各部署で保健師としての専門性を育てていく必要があります。特に入庁1年目保健師の育成では、指導保健師だけに任せるのではなく、組織全体で育成する体制が必要です。所属長や係長、他の先輩保健師が相談しながら育成していく体制が必要ですが、指導保健師の配置等については、職場の業務内容や状況によって判断します。

(1) 新任保健師の人財育成に関する役割分担

入庁1年目の新任保健師の育成体制について、以下の表にそれぞれの役割を示しました。指導保健師だけでなく、それぞれの立場で役割を果たし、組織全体で育成していきます。

ア 入庁1年目保健師の人財育成に関する役割分担

担当者	役割
所属課長	<ul style="list-style-type: none"> ・人財育成に関する総括 ・人事評価制度での面接実施 ・指導のための面接時に新任保健師育成チェックリストを活用
所属係長	<ul style="list-style-type: none"> ・所属長と協議し、指導保健師の選任 ・人財育成に関する課内や係内調整、他課・係との調整 ・指導保健師への指導と支援（必要時、定期的な指導時間を設定） ・新任保健師育成チェックリストの確認 ・業務や保健師活動に関する指導 ・指導保健師連絡会への出席
指導保健師	<ul style="list-style-type: none"> ・新任職員へ業務や保健師活動に関する指導（必要時、同行訪問や面接に同席） ・新任保健師育成チェックリストを用いた到達度の確認 ・係長へ指導状況報告 ・指導保健師連絡会への参加
本人	<ul style="list-style-type: none"> ・自発的にスキルの獲得に取り組む ・新任保健師育成チェックリストで自己評価し、指導者と振り返る ・日常業務の報告、連絡、相談 ・事例検討会や研修等への参加
人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・人財育成に関する各所属長への支援 ・新任保健師の育成状況の確認
南多摩保健所	<ul style="list-style-type: none"> ・新任保健師研修の実施 ・人財育成に関する研修の実施
東京都福祉保健局	<ul style="list-style-type: none"> ・新任保健師研修の実施

(2) 指導保健師の役割とサポート体制

新任保健師の指導内容は、社会人、行政職員としての基本的な事項から、保健師としての専門的な業務まで多岐に渡ります。

指導保健師は、個人の経験則だけでなく、新任保健師育成チェックリストを活用し新任保健師一人ひとりの進捗に合わせた客観的な指導を行います。また各課の指導保健師が、指導内容の検討や情報共有ができる機会が必要です。

指導者のサポート体制として、指導保健師が指導しながら担当業務を行えるよう、各職場では、業務分担に配慮し指導時間を確保することも大切で、これは新任保健師が相談しやすい環境づくりにもつながります。

(3) 労務管理

多摩市では、広範な行政分野での業務を柔軟に遂行できるゼネラリストとしての配置及び育成を基本としています。そのため専門職の職員にも幅広い知識を習得し、事務業務も経験することができるよう長期的な観点から人事異動を行っています。

保健師においても、配属先に関わらず、保健師の専門性を発揮し職務に当たることができ、新人保健師や中途採用でも保健師経験のない保健師を効果的に育成するためには、入庁後早い時期に、保健師本来の予防活動ができる部署かつ、指導できる保健師が所属する職場であることが望まれます。

ジョブローテーションについては、3～5年ごとに計画的に様々な職務を経験することが望ましく、所属長は部下がどの部署で何年経験を積んだか等を認識し、必要に応じて人事課と共有し、人材育成に活用する必要があると考えます。

保健師コラム⑤ 後輩へのメッセージ1

保健師は、医療的な視点をもって、常に冷静に判断し、行動することが求められています。もしかしたら先輩からアドバイスをうけ「ケースに巻き込まれないように」と考えているかもしれません。

しかし、一度巻き込まれる経験も大切ではないかと思います。巻き込まれて初めて、適切なアセスメントができ、冷静な判断とはどういうことを体験でき、保健師としてまた一歩成長していくのではないのでしょうか。恐れず、ケースに対し熱意を持って支援してほしい！そしてどんな時でも「保健師はいつでも相談にのれる存在である」というメッセージを伝えてほしいです。

ア ジョブローテーションを考慮した配置基準の一例

経験年数等	目 安	業務の特徴
採用～新任期・ 中堅期（前期） 入職（経験） ～10年程度	保健分野の 基本及び行 政内外の組 織の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・主に市民に対し、対人援助技術や地区管理を中心とした専門能力の獲得可能な部署 ・コーディネートや調整能力が求められる部署 <p>※初めての職場環境は、新規採用職員に与える影響は大きい。手本となる先輩保健師が複数いる職場で、地域活動を実践する中で学べる職場が望ましい。</p> <p>例) 健康推進課、高齢支援課、障害福祉課、保険年金課など</p>
中堅期(前期)～ 中堅期（後期） 入職（経験） 6年～16年程度	専門性の高い分野での 経験と市の 政策の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・主に職員や関係機関に対し、対人援助技術や地区管理を中心とした専門能力の獲得可能な部署 ・制度の円滑な運用や個別支援で専門性が求められる部署 ・コーディネートや調整能力が求められる部署 ・制度、政策の立案や予算作成など行政管理を行う部署 ・保健師一人配置の職場 ・高度な判断場面に立ち会う可能性の高い部署 <p>※中堅期は、係の中核として新任職員の育成や係長の補佐役として能力を発揮し、地区組織活動を発展させる役割が大きい。</p> <p>例) 発達支援室、人事課、子ども家庭支援センター、福祉総務課など</p>
中堅期（後期） ～管理期 入職（経験） 11年以降	市政全体を 理解し、庁 内全体の企 画に携わる	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師の人財育成に関わる部門 ・政策、計画、企画立案に関する部署 <p>※視野を広げ、市政全般をとらえる能力を育成するため企画部門への配属を積極的に行う。</p>
管理期 係長職・課長 職・部長職 指導・統括	国や都、市 の方針を踏 まえ、統括 的な役割を 担う	<ul style="list-style-type: none"> ・各保健分野における指導、統括 ・政策、計画、企画立案 <p>※国や都、市全体の動向に注視しながら、保健師活動の方針を示す。</p>

3 保健師の連携を強化する人財育成の体制づくり

多摩市では、保健師を分散配置し、多様化、複雑化する市民のニーズに対応できるようになった一方で、他部門の保健師とともに考え、調整し、共有を図ることが難しい状況もあります。そこで入庁後、早い時期に他部署を体験できるような研修等も取り入れていくことを検討していきます。

今後、多摩市版地域包括ケアシステムを構築し、各部門の保健師による地区診断や地区活動をもとに、地域の健康課題を共有し調整を図り、包括的に解決していく体制を目指します。以下の方法で、具体的・横断的な連携を強化していきます。

【具体的・横断的な連携強化の方法】

保健師人財育成計画 進捗管理の委員会（年1～2回程度）の実施

保健師全員の連絡会議（年1～2回程度）の実施

新人保健師指導者連絡会（年1～2回程度）の実施

地区研究会（保健所を交えた各部横断的な情報共有の場 年1～2回程度）の開催

保健師コラム④ 事例検討とは

事例検討会とは、保健師が、ケースを取り巻く家族や地域を理解するための、いわば対象理解を促進する一つの手法です。

保健師は、現場に出向き、地域住民の生活に触れることから学ぶ姿勢が大切ですが、事例検討会では、仲間の知識や知恵を集結し、ネットワークの必要性や対応のタイミング、手段などを検討し、一定の合意が共有されることで、ケースに対して、効果的な支援を提供し、その状況改善に向けて支援できるようになることを目的としています。

《事例検討のグランドルール》

- 誰かを責める会にしない。
- 人の話はさえぎらない。
- 事例提供者の支援内容を否定／批判しない。
- ファシリテーターの指名には応える。
- 事例提供者をねぎらう。

4 本計画を実行するために

これまでは、先輩保健師からの口頭での指導や実際の保健活動を体験して、個別支援や地域活動を習得してきました。しかし、あらゆる分野に保健師が配置され、業務の複雑化や保健師教育のカリキュラム変更、多様な価値観を持つ市民対応などにより、新任期より高度な専門技術や対応が求められており、従来の方法では保健師活動を伝承していくことが難しい状況にあります。

本計画を実行するためには、保健師の人財育成についての情報交換を定期的に行い、計画を組織全体で活用することが必要です。また計画の進行管理に当たって、当面の間は、人事課と協議の上、委員会を設置し、具体的なスケジュールや評価方法について検討していくことで、より一層保健福祉サービスの向上につながることを期待されます。

さらに、多摩市の保健師活動の方向性を示し、組織全体で保健師のスキルアップを目指していくためには、今後、統括保健師の配置についても検討していく必要があると考えます。

保健師コラム⑥ 後輩へのメッセージ2

日々の業務に追われ、地区診断や地区活動が十分できないと感じている保健師は多いのではないのでしょうか。

しかし家庭訪問や出張教育、健診業務、様々な連絡会等の会議で、地域の人々と接し、そこで聞き感じたことは、地域の実態としてとても重要な情報となります。毎日の業務を積み重ねる中で、自分のネットワークを広げていくことが大切です。それを意識することで、地域の中に共に活動できる人ができ、地域から信頼され、頼られる保健師に成長することができるのです。