

草加保健所における新任期保健師による学生実習の取組について

埼玉県草加保健所 ○安達理乃 田中優 内山未久 花房果林

黒田敏枝 山川律子 井ヶ田輝美 鈴木径子 長棟美幸

1 はじめに

COVID-19の影響により中止された保健師課程の臨地実習（以下、学生実習）の受け入れは、県内保健所では順次再開されたが、当所では、令和4年度まで全体オリエンテーションのみにとどまっていた。令和5年度に学生実習の受け入れ再開に伴い、学生実習のカリキュラム内で新任期保健師が中心となり「保健師オリエンテーション」を実施したので、その取組について報告する。

2 経緯及び当所の特徴

コロナ禍の令和2年度から5年度に採用された新任期保健師は、入庁後、COVID-19の対応が優先されたため、通常業務の経験が不足している状況であった。

当所の特徴として、毎年2名以上の新規採用保健師が配属されている。また、入庁3年目までの保健師が所内の半数以上を占めており、経験年数は二極化している（図1）。そのため、新任期保健師の育成が喫緊の課題となっている。



図1 保健師の経験年数（令和5年度）

3 実施内容

(1) 実施準備

「保健師オリエンテーション」は、入庁2・3年目の新任期保健師4名が担当となった。実施に向け、保健所保健師の業務や役割、魅力、これまでの取組等についてディスカッションを重ね、オリエンテーションの内容の検討、当日資料として用いるパワーポイントの作成を行った。

(2) 保健師オリエンテーションの実施

目的：学生が保健所保健師の実際について知り、保健師業務を身近に感じることができる。

新任期保健師がリクルーターとして保健師の魅力を発信することができる。

実施時期：令和5年5月から同年9月、学生実習初日の半日

対象者：草加保健所で実習を行う埼玉県内の看護学校4校の学生6グループ、延べ19名

実施内容：パワーポイントを用いたプレゼンテーション、物品紹介、所内見学、質疑応答
工夫及び実施していく内で改善していった点は、次のとおりである。

- ・座学ではイメージがしにくい分野（精神保健等）は、具体的な事例を紹介した。
- ・家庭訪問のイメージを持ってもらうため、訪問に必要とされる物品を備えた訪問バックの中身を紹介した。
- ・略語の使用を控え、専門用語は説明を加えながら伝えた。
- ・疑問を忘れないうちに解決できるよう、適宜、質疑応答の時間を設けた。
- ・学生の実習状況や進路、興味分野に応じて、紹介する業務内容や事例を選択した。

4 成果、効果

学生、新任期保健師それぞれに複数の効果が認められた（表1）。以下、概説する。

(1) 学生側の効果

実習後の学生の感想から、限られた実習期間において、①効果的な学びが推進され、②今後、行政保健師として働く姿を考える一助となったことが推測される。

(2) 新任期保健師側の効果

入庁後の保健活動を振り返るとともに、今後について考える機会となり、①業務の目的や計画等を再考できた。また、新たに事業展開をしていく過程を経験することで保健師のやりがいを実感し、②主体的に新たなことにも挑戦していく意欲が向上した。

さらに所内では、担当の枠を超えて事業を展開したことで他担当業務を迫体験でき、またコミュニケーションが円滑となり協働意欲が醸成された。新任期保健師同士での「ともに育ち合う」人材育成が行われ、中堅保健師が少数という現状を補完する新たな組織の在り方を示唆できた。

表1 保健師オリエンテーションによる効果

	(1) 学生	(2) 新任期保健師
効果①	学生の感想：「実習初日に保健所保健師の全体像を把握することができ、2日目以降の訪問同行や事業への参加での学びが深まった。」 ⇒短期間の実習において、効果的な学びにつながった。	・担当業務、ケース等の振り返りを実施できた。 ・他の保健師の業務内容や経験を共有できた。 ⇒業務の目的や今後の計画等を再考する機会となり、事業の可視化につながった。
効果②	学生の感想：「既に看護師としての就職が決まっているが、今回の実習を通して保健師っていいな、なりたいなと思った。」「年齢の近い保健師から話を聞くことで、自分の将来をイメージしやすかった。」 ⇒行政保健師として働く魅力を発信でき、公衆衛生に携わる仲間を増やす一助となることが期待される。	・業務において考えていることや感じていることを言語化する経験を積んだ。 ・新たに事業を展開するプロセスを経験できた。 ⇒保健師のやりがいや強みを改めて実感し、主体的に挑戦する意欲が向上した。質の高い地域保健活動の展開を目指す意識が高まった。

5 考察

学生の感想から、「保健師オリエンテーション」の実施により保健所保健師について身近に感じてもらい、保健師として働く将来を考えてもらう機会となったため、事業の目的を達成できたと考える。一方、新任期保健師としても、学生への関わりを通じて内省を深める機会を得られ、保健師という職種の意義を考えモチベーションが向上した。

これらのことから、学生が行政保健師の実際を知る機会となったとともに、新任期保健師の意欲向上や所内における円滑なコミュニケーションの推進にもつながったと考えられる。よって、学生・新任期保健師の双方に効果的な取組であったと評価する。

6 効果的な事業展開に向けて

次年度以降も入庁2・3年目の保健師を中心に今回の取組を継続して実施予定である。担当や経験年数の枠を超え、所内保健師が協働する貴重な機会でもあるため、保健師自身の成長の場としても継続できるよう、継承していきたい。

保健師オリエンテーションの内容は、学生の実習状況や職務経験、進路希望、興味のある分野等に応じた内容を組み込み、学生の反応を踏まえ適宜内容を変更しながら今後もブラッシュアップを図っていくことが必要である。また、質的データ、量的データの両方を根拠に事業評価を行うため、今年度のように感想を聴取する他、アンケートを取る等検討したい。

アフターコロナにおける感染症業務を通じた人材育成

越谷市保健医療部保健所 感染症保健対策課
 ○田中 綾香 浅香 真由実 鈴木 洋子
 山越 陽子 原 繁

1 はじめに

越谷市保健所では、2020年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、新規採用保健師の配置及び他部署からの異動により保健師が増員された。しかし、保健師業務は新型コロナウイルス感染症の対応に重点化され、他業務を経験する機会は少なく、さらに保健所として体系的な人材育成の取り組みが十分とは言えなかった。

そこで、そのような状況で生じた課題を整理し、その課題解決のため感染症業務を通じた人材育成についての取り組みを行ったので報告する。

2 経緯

今年度、当市保健所感染症保健対策課では、13人の保健師が配置されているが、感染症業務経験年数が3年以下のものが9人、その内、6人は新任期保健師であり、新型コロナウイルス感染症業務以外の業務全般について、経験のない保健師がほとんどであった。

2020年以降、保健所業務は新型コロナウイルス感染症業務が中心となり、当課保健師だけでなく、他課職員も疫学調査などの患者対応にあたった。対応にはスピードが求められ、さらに保健師以外の職種も調査を担当したため、疫学調査はチェックリストを用い実施していた。コロナ禍における膨大な患者に対し、迅速に重症度を判断し入院調整等につなげるために、チェックリストを用いることは必要な手段であったが、一方で画一的な対応になってしまい、患者一人一人をアセスメントし支援につなげる経験が培われなかった。

そこで、保健所として全ての保健師が専門性を理解し、住民の健康を守るための地域での実践能力の向上を目指し、感染症業務の研修等を通して人材育成を実施することとした。

3 実施内容

研修等の実施に先立ち、当課保健師にアンケート調査を実施したところ、回答した全ての保健師が感染症対応に不安を感じていると回答していた。また、「対象者の気持ちを汲み取った言葉がけができる」という項目については約40%、「感染症について理解をし、ポイントを抑えた調査ができる」といった項目については約66%が「できない」、または「どちらかというときできない」と回答しており、対象者の気持ちに配慮しながらも感染症業務を迅速かつ適切に実施するにあたり、課題があることが分かった。

そこで、まず感染症に関する知識及び技術を習得し、実践できることを目的に、表1のとおり研修を実施した。研修では、保健師が行う一つ一つの行動の意味や求められる専門性について理解できるよう参加保健師には事前学習を必須とし、ロールプレイ等を交えながら実施した。

表1 <研修実施状況>

日時	研修内容	参加人数
令和5年4月27日 10時30分～11時30分	感染症総論「感染症全般について」	13人
令和5年5月10日 10時30分～11時30分	各論「腸管出血性大腸菌感染症について」	12人
令和5年5月18日 10時30分～11時30分	各論「麻疹・風疹について」	12人
令和5年5月25日 10時30分～11時30分	各論「レジオネラ症、蚊媒介感染症について」	13人

研修では、感染症発生時の対応として、ただ単に「調査」を実施するのではなく、保健師が地

域に出向き生活の場を知ることの必要性や、対象者のおかれた背景を理解したうえでの関わりの重要性について、全ての研修回で繰り返し説明を行った。

また、研修実施後は、コロナ禍で滞っていた「感染症業務マニュアル（以下、「マニュアル」という）の改訂に取り組んだ。改訂の目的は、総論、各論で学んだ知識を定着させること、ワーキングや意見交換等のプロセスを通して、保健所として、新任期保健師の人材育成について考えるきっかけとすることとした。

そこで、マニュアルの改訂は、新任期保健師だけでなく、中堅期保健師、管理期保健師も参加し、研修内容の振り返りを行いながら、検討及び議論を行った。また、具体的な改訂作業は、新任期保健師の横のつながりも強化できるよう新任期保健師を中心に言い、作業途中で中堅期保健師、管理期保健師からの意見や助言を盛り込むような方法とした。

4 結果及び考察

研修及びマニュアルの改訂後に実施したアンケートで聞かれた感想について表2にまとめた。

表2<研修及びマニュアル改訂実施後の感想>

総論・各論	<ul style="list-style-type: none"> ・単に「教わる」のではなく、「考える」という研修だったので実践的な内容だった。 ・過去の事例も紹介され、聞き取りの方法や配慮することについて考えることができた。 ・対応について分からないことへの不安が大きかったが、対応について知ることができ、不安が軽減した。 ・年度始まりの早い時期に開催されたことで不安が軽減した。
マニュアル改訂	<ul style="list-style-type: none"> ・振り返りをしつつ、改訂に携わることで学びを深めることができた。 ・皆で話し合いながら実施できたことで色々な意見が出て、修正していくごとにより良いものができていると実感できた。 ・一人で作成ではなかったのも、楽しみながらできた。 ・全員で取り組むという姿勢につながった。

アンケート調査の結果から、感染症業務全般の知識と技術を向上させることができ、積極的に実践することへの自信に繋がったことが伺えた。年度始まりの早い時期に研修や改訂作業を実施することができたことも、不安の軽減に繋がったと思われる。

マニュアルの改訂については当初、チェックリストを用いた方が漏れなく調査ができるのではないかという意見も出されたが、コロナ禍の時のように画一的な対応とならないようにするため、また研修で最も大切にしたい、対象者のおかれた背景を理解した上での関わりを実施できるようにするため、あえてチェックリストの作成は行わなかった。

新規採用保健師の配置及び他部署からの異動により保健師が増員された中、特に新規採用保健師が新任期に保健師の基礎となる力を培うためには、自ら学び考えるという意識や姿勢を持つことや、保健所全体で保健師を育てていく環境を整備していくことが重要であると考えている。研修は事前学習を必須とし、保健師が住民等に対し行う働きかけの一つ一つに対して、その意味を理解できるように組み立てにしたことで、自ら学び考えるという意識を醸成することができた。

また、研修やマニュアルの改訂に当課保健師が全員参加する体制がとれたことで、互いに学び合う機会となり、さらに、新任期保健師の人材育成に全員で取り組むという意識を高めることができたと考えている。

5 まとめ

今回の取り組みについては、保健所の保健師全体が成長できるような組織的なものとして展開することができ、保健所保健師の人材育成に寄与できたと思われる。

今後も行政保健師としての専門性を理解し、保健師として、また組織として成長していけるような人材育成について考えていきたい。

県保健師と中核市保健師の合同研修会を開催して

川口市保健所 ○渡辺恭子 富田奈央子 佐藤いずみ 蓮沼晃子 永峯優子 飯盛年子
埼玉県南部保健所 高木直子 安達昭見

1 経緯

新型コロナウイルス感染症の拡大で保健事業や地区活動は縮小や中止等しなければならない状況となったが、地域保健法の改正により「地域保健対策の推進に関する基本的な指針（令和5年3月27日厚生労働省告示第86号）」において「健康危機発生時においても健康づくりなど保健施策を提供することが必要」と示された。

そこで、地域住民のつながりを重視した活動が基盤となっている保健師が行う地区活動を、基本的な感染対策を身につけ展開していくことが重要と考え、川口市保健師現任教育のプログラムである全保健師を対象とした「保健師全体研修会」のテーマとして「基本的な感染症対策」を取り上げることとした。その講師として、南部保健所の感染症担当保健師に依頼をしたところ、新型コロナウイルス感染症拡大の経験から、これからは「県」「市」の所属を超え、「保健師同士」が育ち合っていくことが重要であるとの提案から共催で研修を実施することとなった。

2 実施内容

南部保健所と川口市保健所の感染症担当者と保健師現任教育担当者が協働して、研修企画、実施及び振り返りまでを行った。経過は表1のとおり。

(1) 打合せ会議

事前に3回の打合せを行った。第1回の打合せでは、別組織で共催企画する研修会のため、目的の共有及び期待される効果を中心に話し合った。内容は以下のとおり。

- ・ 県、市、働く場所は違っても、同じ二次医療圏内の保健師同士学び合う
- ・ 感染症の基礎知識を得て通常の保健活動に生かす
- ・ 県、市それぞれの視点の違いを知る
- ・ 市保健師の感染症業務に対する苦手意識を払拭する

- ・ 県、市の保健師が交流する機会となり、新たな事業展開を可能とする

(2) 研修会

研修会の内容は表2のとおり。共有した目的を達成するため、講師は県と市の保健師とした。研修会終了後に参加者の事後アンケートを実施した。

(3) 振り返り

参加者、講師、企画者それぞれの立場での「学び」を共有した。その結果は後述する。また、次年度以降の研修の持ち方について検討した。

表1 研修実施の経過

	日 程	参加者 (保健所別)	内 容
第1回 (打合せ)	6月6日	・南部 3人 ・川口 5人	○意見交換
第2回 (打合せ)	6月12日	・南部 3人 ・川口 3人	○講義内容について ○グループワークのテーマについて
第3回 (打合せ)	7月10日	・南部 3人 ・川口 4人	○当日プログラムの確認 ○各講師から講義内容の報告
研修会 (集合・オンデマ ンド)	7月31日	・南部 9人 (うち集合5人) ・川口 86人 (うち集合61人)	○表2参照
第4回 (ふりかえり)	9月15日	・南部 3人 ・川口 5人	○研修のふりかえり ○今後の取り組みについて

3 実施結果

(1) 参加者の学び（実施後アンケート）

実施後のアンケートでは集合参加者の100%が「今後、職場での感染対策ができる」「感染対策を踏まえた保健活動について、今後の目標を考えることができた」と回答した。

オンデマンド参加者も含めた参加者全体のアンケートでは、新任期は訪問時の手洗いやエプロンの扱いなど保健活動時の感染予防に関する学び、中堅期は感染予防対策の再確認

及び自分が感染源にならないための予防策に関する学び、管理期は有事に県と市の保健師の一丸となった対応を行うためにも平時からの関係構築が重要、マニュアルを策定する必要な危機管理に関する学びが多かった。

(2) 講師の学び（紙面によるヒアリングから）

講師を引き受けた負担もあったが、「改めて基本に立ち返ることができた」「感染症業務に関する自身の振り返りができた」「伝える視点を意識した資料作りができた」「資料作成を通して、新たな視点が得られた」「感染症業務の経験の有無に関わらず、業務に対するポジティブな気持ちを伝えることができた」など、講師をしなければ得られなかった学びがあった。

(3) 企画者の学び（振り返りの会議から）

平成30年度に川口市が中核市となって以降、南部保健所保健師と市保健師が個別事例を共有する機会や会議等で協議する場は少なくなった。管理期保健師である企画者らは、県・市の保健師が互いに鼓舞激励を受けた経験を懐かしくよかったと語った場面もあった。

今回、研修を共催したことにより「人材育成」という共通の目標に向かい話し合いを持ったことは交流の場となり、関係性を築く一端となった。

また、人材育成の研修を企画するにあたり、外部講師による研修会だけでなく、お互いの人材を講師として学び合いの場を設定することも大切であると学んだ。

表2 研修内容

プログラム内容	
講義①	「感染症対策の基本と他の担当部署との連携事例について」 講師：南部保健所保健師
講義②	「感染症係に異動になって～平時と新興感染症の対応の経験を踏まえて～」 講師：川口市保健所保健師
講義③	「新型コロナウイルス感染症埼玉県調整本部（通称 調整本部）を経験して感じたこと」 講師：南部保健所保健師
グループワーク①	「今の職場での感染対策と今後できること」
グループワーク②	「感染対策を踏まえた今後の保健活動に向けての目標」

4 考察及び今後に向けて

共催研修を通して、参加者、講師及び企画者のそれぞれに学びがあり、自組織を超えた育ち合う人材育成の環境をつくること、また同じ二次医療圏として、災害等の健康危機に備えた平時からの顔の見える関係づくりが重要であることが再確認できた。現在、南部保健所と川口市保健所は同じ建物内であるが、数年後には川口市保健所は移転する予定であり、物理的に離れてしまう。お互いに「学び合う風土」が醸成できるよう、特に管理期の保健師は協働できる事業等を検討していくことが必要である。次年度に向け、県保健師と市保健師が継続して育ち合える場を展開していきたい。

埼玉県と松伏町の相互派遣について

松伏町保健センター 松伏町保健師※1 埼玉県保健師※2
 ○田中陽子 佐藤夕子※2 和久井幸枝※2 会田明美※2
 羽鳥絵美子※2 峯岸英子※1 並木友美※1 野澤仁美

1 経緯

松伏町（以下、「町」）では副主幹級・主査級保健師が定年等で退職後、20～40代の比較的若い保健師のみとなり、多くの課題が山積する中、経験豊富な保健師を必要としていた。そこで、埼玉県（以下、「県」）との相互派遣の実施について、町と県が協議した結果、統括保健師の派遣が実現することとなった。

平成28年度から始まり、今年度で8年目となる。これまで派遣を経験した保健師、関係した職員にアンケート調査や聞き取りを行い、この相互派遣の詳細と保健師人材育成において果たしている効果についてまとめたので報告する。

2 内容

(1) 保健師の派遣について

県からは主査以上の保健師が町へ派遣され（表1のA～D）主幹（管理職）として保健センター（以下、「センター」）で統括保健師として勤務。町からは、主任級の保健師（表1の①～④）が春日部保健所（以下、「保健所」）の保健予防推進担当で主任として勤務。

(2) 派遣先での業務と町の保健師の動向

町から保健所に派遣された保健師は2年間の任期で、原則、1年目と2年目は異なる業務を担当し、幅広く保健所業務を経験している。帰任後、数年で主査に昇格している。

一方、県から町に派遣された保健師は1～3年の任期で、統括保健師として保健業務全体の管理、人材育成や学生実習を担当している。前任から引継ぎを受けた課題に取り組み、着手できなかった課題を後任に引き継いで今に至っている。

町ではこの8年の間に、定年ではなく2人の保健師が退職してしまったが、反面、7人の保健師を採用し、3人の保健師が主査に昇格している。当初、保健師はセンターに6人配属されていたが、現在はセンターに8人（内主幹1人、主査1人）、すこやか子育て課に2人（内主査1人）、住民ほけん課に主査保健師1人等があり、分散配置を進めることができている。

表1 派遣保健師の主な担当業務と町の保健師の動向

年度	町→県	担当業務	県→町	担当業務（統括以外の新規業務等）	町の保健師の動向
H28	①	健康づくり、精神、母子	A	地区を担当	
H29		母子、精神、難病、感染症		健康増進計画準備、人材育成、学生実習	
H30	②	感染症、難病		計画策定、子育て世代包括支援センター準備	1人採用、1人退職
R1		母子、精神	子育て世代包括支援センター稼働、業務改善	1人採用	
R2	③	感染症担当	B	新型コロナ感染症の体制整備・対応	2人採用、主任1人すこやか子育て課へ
R3		感染症担当（新型コロナ）		C	新型コロナワクチン接種体制整備、実施
R4	④	感染症担当	D	集団接種実施、パルス・抗原検査キット配布	1人採用、1人退職、2人主査に昇格
R5		精神、結核、性感染症		センター建替計画、報告会、主査・主幹会議	2人採用、主査1人住民ほけん課へ

3 相互派遣の結果・効果

保健師相互派遣経験者に、成長できた点等を尋ねた結果は表2のとおりであった。

表2 相互派遣により保健師として成長できたと感じていること

町→県	県→町
・指揮系統が整っている組織内で、保健所業務（精神保健・感染症、難病等）を経験することで、以下の点が成長できた。	・組織の中で自分を超える職位の保健師はなく以下について成長できた。
①多職種との協働による多様な視点	①判断力、意思決定・課題解決能力
②職務知識の習得や判断力等のスキル	②リーダーシップ
③企画立案力及び業務遂行能力	③マネジメント能力
④関連機関との調整力及び人的ネットワーク	④人材育成能力（現任教育）
⇒上記成長の結果、以下のような変化を自覚。	⑤組織運営、人事管理能力
・多様な立場の方に、臆することなく的確に対応できるようになった。	⑥危機管理能力
・講義や発表を沢山経験し、振り返りや課題を整理し言語化する力がついた。	・町で管理職として勤務することで経験できた。
・客観的に町を見直すことができ、良さ（強み）や足りない部分を改めて知った。	①幹部職員の補佐、他課との連携
・自身について振り返ることで専門職としてのエンパワメントにつながった。	②議会対応（保健衛生全般について）
・先輩保健師の姿勢から学び、自らも実践し、自信がついた。	③予算編成
⇒その結果、町に戻り主査保健師として自信を持って、保健所を含む関係機関と連携しながら、業務を推進している。後輩のロールモデルになっている。	④医師会との調整
	・市町村の考え方、県（保健所）に対する見方や思いを知ることができた。
	・住民の声を大事にする、住民と協働して事業化することを経験できた。

センターでは、これまでに4人の県保健師を統括保健師として受け入れている。現在のセンター職員に相互派遣について感想を尋ねた結果は、表3のとおりであった。

表3 4人の県保健師を統括保健師として受け入れてきた感想

・統括保健師が不在で中間で悩みもがいていたのが、希望が生まれ、安心して働けるようになった。（3人）
・当時は異動先もなく人間関係が固定していたので、風通しが良くなった。（2人）
・様々なタイプの保健師がきたので多様な管理方法について学び、統括保健師のあり方について考えることができた。（2人）
・管理職の保健師として、町の管理職と保健師のパイプになり、情報共有や連携強化ができ、分散配置も進んだ。（2人）
・県と町に大きなパイプができた。県とのかかわり方を学ぶ事ができた。（2人）
・数年毎に新たな視点で町の保健事業や文書を見ていただくことで、改善につながった。
・新型コロナウィルス感染症の蔓延時は、住民への対応について学ばせていただいた。
・県の人材育成プログラムを導入してもらい、保健師のレベルアップが図られた。
・県での豊富な知識・経験をもとに助言してもらえた。信頼感と安心感が違う！
・皆さんパワフルで元気をもらえた。それぞれのカラーを前面に生かして、リーダーシップを取ってくれた。
・初めて勤務する場で、もともといた職員をまとめるのは相当困難であるが、共通して、全体を見つつ各職員に配慮してくれた。
・数年毎に入れ替わり、見ていると大変そうであった。
・新型コロナウィルス感染症により通常とは異なる状況の中で、統括保健師として体制を確立するのは大変だったと思う。

4 まとめ

規模が小さく統括保健師が配置されていない市町村では、自助努力による人材育成体制の構築には限界があり都道府県等による実態に即した適切なサポートが必要である。

今回、8年間の統括保健師派遣に伴い、町の保健活動の総合調整及び支援、人材育成が行われてきた。町にはそれまで管理職の保健師はおらず、相互派遣を契機に管理職保健師が誕生した。管理職として出席できる会議や入手できる情報・人脈、及ぼす影響の範囲は大きく、それは町の保健師に大きな影響を与えたばかりではなく、初めて管理職、統括保健師の責任を負った県からの保健師にとっても「連携・変革・育成」の大きなチャレンジとなった。勤務したことのない組織において統括保健師の職責を担うことになったが、保健所の現任教育をはじめとするシステムに守られ、町の保健師のみならず多くの職員に支えられて任期を全うすることができている。保健所でも、地域の健康課題を共有しやすくなり、町と顔の見える関係を構築することができるようになった。町ではこの間、保健師の採用、昇格、分散配置を着実に進めており、町・県の双方にとって、相互派遣は非常に有益であった。

様々な自治体で、様々な職位において保健師の相互派遣が活発に行われることで、県と市町村の相互理解をより深めることができると考える。埼玉県に住む全ての人々が健やかに生活できるよう、保健師のスキル向上を図りながら、県と市町村が今後も連携して取り組んでいきたい。