

# 全国保健師長会千葉県支部だより

令和4年度 号外 令和4年11月17日発行

## 1 千葉県支部長あいさつ

いつも全国保健師長会千葉県支部の活動に御協力いただきありがとうございます。  
令和4年度も下半期に突入し、コロナ対策と通常業務にお忙しい毎日をお過ごしのことと思います。  
10月末頃から、第8波の兆しも見え始め、改めて体制整備等に御尽力されている方も多いかと思います。  
あわただしい毎日ですが、皆様に保健師活動を考えていただく一助となりますようお願いながらお届けします。



## 2 令和4年度南関東・東京ブロック研修会概要

令和4年11月5日(土)1時~4時 ハイブリッド形式で(集合+ZOOM)両方合わせると200人近くの参加がありました。  
コロナ禍における現任教育の工夫点が実践報告され、中板先生の講義では保健師活動の原点を改めて振り返ることができた研修でしたので皆さんにも情報共有したいと思います。

(資料は全国保健師長会のHPを参照ください。パスワードは「1105」)

まず、全国保健師長会 河西副会長から全国保健師長会の取り組みについて説明があり、その後、実践報告3例と中板先生による講演がありました。



### ☆実践報告1「新任期保健師人材育成研修～品川区での取り組み」

令和2年度に入庁した1年目から4年目までの保健師を対象に人材育成研修を行った成果を報告。  
研修企画にあたり、事務局を設置し意見交換を実施、「事業運営の課題」「地区活動の積み重ねを可視化するための取り組み(意義・必要性 保健師活動の歴史)」「地区組織活動の活性化」などが出された。参考にしたのは「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ」のキャリアラダー2-2、3-1、5-1等。研修は講義、GW、先輩保健師へのインタビュー等分析シートを活用しインプット、アウトプット、アウトカムまで実施し、人事課まで参加してもらい「報告会」を行った。  
研修受講者のアンケートから、自身の中に落とし込む作業、視点の広がり、課題の見直し、他所の考え等を知る機会、話し合う力・プレゼン力などが成果として挙げられた。最後に、受講生自身からの学びの報告もあった。

### ☆実践報告2「新任期保健師育成の取り組み～東京都新任期保健師育成事業を中心に～」

保健師の育成トレーナーによる新任保健師の育成支援を実施(育成トレーナー:東京都保健所等において地域保健分野での対人保健サービスに関する豊富な実務経験・専門知識を有する保健師)主には東京都を定年退職した保健師等が家庭訪問や面接・電話指導等に同行・同席し助言する。育成トレーナー同士の連絡会議も開催。育成トレーナーは指導内容や指導方針についてチューターや所属課長代理等と綿密な連携を行いながらサポートする。

助言を得た保健師は、「アドバイスをいただける」「新任期保健師のペースに合わせて指導してもらえる」「安心して活動できる」などの声がある反面「出勤日が限られるので日程調整が難しい」「タイムリーな助言が得られない」等の課題もあった。

### ☆実践報告3「顔の見える関係づくりを目指した保健師活動実践報告～埼玉県熊谷保健所中堅期・管理期からの報告」

コロナ業務は大変ではあったが、その中から学べたこともあった。「状況を聞き取る力」「業務の優先順位を的確に選択する力」「苦情へ対応する柔軟性」「仕事の効率化」など、しかしながら、コロナ業務を中心に活動してきた新任期保健師は、人や組織とつながる力が弱いと中堅期・管理期の保健師は課題に思っていた。新任期保健師がコロナ業務からも顔の見える関係づくりを通じ組織や人とつながる関係を学んでほしいと中堅期保健師が新任期保健師と一緒に担当業務を越えて企画から一緒に業務を展開することにした。そのことは、新任期保健師を育てる環境につながるとともに中堅期保健師のやりがいにもつながる。

新任期保健師は、「有意義で実際に意見を聞いてみないとわからないということが実感できた」「大きな学びだった。楽しかった」「信頼関係を構築するには顔の見える関係が必要」と感じていた。

所属として、「人材育成の機運を高めること」「新任期保健師の目指すべき姿を共有すること」「フォローできる範囲でチャレンジする機会を作ること」、「後輩育成は自身のステップアップにつながること」がわかったと報告された。また、「保健所だけでなく市町村も含めた地域で育ち合える環境が大切であること」、「学びを伝承していくことが重要である。」等が結語とされた。

## ❁ 講演「これからの保健師の人材育成～コロナ禍の保健活動から考える～」 ❁

講師 武蔵野大学院 地域看護学研究科 中板育美先生

最近の学生の傾向は、自分で選んだ情報しか（好きなものしか）得ようとしない。看護職は、学びだけではやっていけない。社会情勢なども視野に入れて活動することが必要で、社会に出て「人と接して未熟さに悩むこと」も大切。

感染症法の目的「個人・組織・社会への影響を最小限にすること」は保健師活動すべてにおいていえること。

パンデミックを経験し改めて

I 「個別支援に留めず問題解決を目指す能力の向上はどんな時でも不動のもの」

II 危機管理は公衆衛生看護の管理機能の一つ、自組織内での統括・指揮を担うポジションの確保は重要であること。

III クレーム等多大なストレスに触れるのも保健師。感情を認識しコントロールする力、体験から学ぶ力、タフさが必要。キャリアラダーの意義は、専門性の可視化、自立型人材育成（専門職としてのアイデンティティの確立）、ボトムアップ→住民の安全と安心の確保。標準的なキャリアラダーの様式は複線型になっている。A票は専門性、B票は管理能力の能力開発となる。ステップアップしていくプロセスを組織的に合意し、可視化、能力開発の機会を提供する仕組みである。

キャリアラダーには1年目から個別支援、地域の人々の健康課題を明らかにするキャリアが求められている。

組織・地域の成長に不可欠な「人材育成」は、エンゲージメントの向上 目的・目標を常に明確にできる話し合い、評価は狙いが浸透したか、実践につながったかなどアウトカムを行うことが大事。地域特性に応じない保健活動は慢性的な疲弊と自己不全感を生じさせる。

コロナによる長期パンデミックにより地域には、露骨な格差が生じている。公衆衛生として何ができるか、自身の地域ではどんな対策がとれるのか、保健活動はマルチであるが優先順位をつけて課題に取り組む。行政職員として、新人にも住民への説明責任がある。そのためにもPDCAサイクルを回すことが重要。

評価の目的：ストラクチャー（構造）、プロセス（過程）、アウトプット（事業実施量）まででは、事業を実施したで終わってしまう。アウトカム（結果）目的に沿ってどれだけ成果があったかまでやらないと言い切れない→プレゼン、予算要求の資料となる。若いうちから取り組む。

行政能力を活かして保健師が行う保健活動を推進するためには、ソーシャルワーク的思考と公衆衛生的思考の両輪があって推進できる。「地域を『みる』『つなぐ』『動かす』『予防的介入の重視』『地域特性に応じた活動』。

キャリアラダーは能力で評価していくものでどんな人でもA-1～始まる。保健師として質の良いサービスが提供できるように人材を育成していく。

保健師の活動上「自ら支援課題を拾い上げる」→支援者が望まなくても介入することを避けられない。保健師（看護職）のアイデンティティ（看護協会：看護職の倫理綱領参考）保健師はおせっかいせざるを得ないポジション、健康になるための生活習慣改善に結びつきにくい人々に対しても支援する。（地域の山を健康な方に動かす）

保健師の現任教育：基本はOJTだがOJTも意図的・計画的・継続的に行うことが大前提である。継続的に実施することで、職務遂行能力の向上・自己実現意欲の高まり等につながる。また人が人を育てる風土（環境）が定着する

バーンアウトを防ぐ：感情を身に着けられる学習・訓練が必要である。OJTの手を抜かないこと。

保健師の原点：ソーシャルワークの草分けの体現者であった。人材が育つ仕組みを！組織内合意・組織内努力を通じてともに成長するという好循環を生み出せる環境づくりを！

<参加者のアンケートから> 御参加いただいた皆様ありがとうございました！

### (実践報告)

「育成トレーナーの雇用、活動状況など参考になった。」「楽しいと思える仕事ができるようにサポートしたいと思った。」

「OB・OG 保健師の支援があることで安心して業務に取り組めると感じた。新任期だけでなく、管理期が抜けてしまい残される中堅期はとてまたくさんの不安を抱えているため、週1回でも先輩保健師が来てくれると安心。」

「実践報告は、今後の現任教育体制を考えていくうえでとても役に立ちました。今後も各自治体の様々な取組について共有できる場があるとよいと思います。」

### (中板先生の講演)

「目指す保健師像をきちんと具体的に描き保健師全体で共有していくことが必要と感じた。」

「キャリアラダーのどの段階にあるのか、それを確認しながら自身の業務にあたるのはもちろん、新任期保健師への助言・指導を行っていく必要があると感じた。これまできちんと確認した機会がなかったので、新任期保健師に対し、段階に応じた助言等が行えていなかった可能性に気がついた。」

「多様な背景を持つ保健師が増える中でキャリアラダーは「年数ではなく能力」であるとのお話は大変参考になりました。」

「単に個別の相談・指導するだけでなく、地域につなげていくこと、その人らしく生活していけるよう支援していくことのソーシャルワーク、おせっかいが保健師のアイデンティティであると改めて認識した。」（文字ばかりで申し訳ありません 文責：野澤）



