



# 『保健師のベストプラクティスを どのように継承するか』 ＝人材育成＝

## この時間のねらい

団塊世代が大量退職する前に、いかに保健師のベストプラクティスを継承していくか、現状と課題の共有および具体的な方策について検討する。

1. 継承したいのは、How-To? それともHow-Toを生み出せる力(専門性)?
2. Immerse (イマース)
3. プロフェッショナルなジェネラリストとしての誇り
4. 先達のあしあとを未来へつなぐ ～継承～

# 1. 継承したいのは、HOW-TO？ それともHOW-TOの生み出す“もと”？

- 保健師の2007年問題に関する検討会報告書
- 市町村保健活動の再構築に関する検討会報告書
- 新任時期の人材育成プログラム評価検討会
- 指導者育成プログラムの作成に関する検討会報告書
- 保健師のベストプラクティスの明確化とその推進方策に関する  
検討会報告書



## 【管理期】

○管理期の育成体制が未確立で管理能力が不足

- ◆力量に大きな差がある
- ◆人材育成支援ができる理念と技術が必要。
- ◆人材育成にかかる施策形成能力に欠ける
- ◆人材育成のモニタリング機能が整備できてない。
- ◆管理能力のブラッシュアップ機会がない

都道府県・政令指定都市への保健指導室による調査結果より



## 【中堅期】

### ○地域保健の視点の希薄さ

- ◆担当業務以外に対する関心が薄い
- ◆平常時の対人援助経験が少なく、個から集団を連動させた活動技術が身に付いていない
- ◆地域の健康課題を明確化できない

### ○中堅者としての意識の低下

- ◆（新規採用がない）中堅としての役割を担う機会がなくリーダーの準備環境がない。
- ◆調査分析、企画立案能力が不足。



## 【新任期】

□地域を「みる、つなぐ、動かす」能力を獲得できる体制でない

### ○実践能力の低下

- ◆コミュニケーション技術の未熟、
- ◆家庭訪問に対する苦手感・不安
- ◆個別事例のアセスメント力不足
- ◆目の前の課題解決に精一杯で長期的な見通しを持ってない。
- ◆企画立案能力が低い

### ○地域保健の視点の希薄さ

- ◆業務担当制のため保健業務全体の把握が困難。
- ◆直接サービスが減少したため地域を「みる、つなぐ、動かす」体験が困難。

### ○新任期における育成体制の未確立

- ◆現場の保健活動の展開やケース対応の技術を学ぶ機会が減少
- ◆配置場所によって習得技術に差が生じている

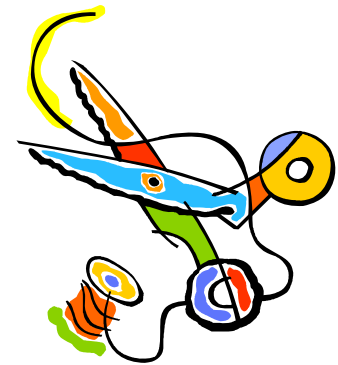
**おおよそ、**

**今、おかれている人材育成の現状と課題  
は共有化されている！**

**このままでは、保健師活動の**理念****

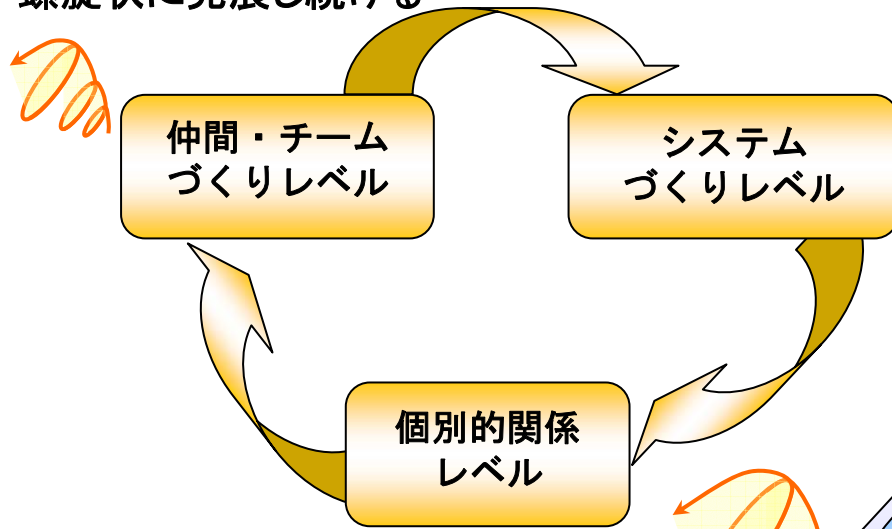
**保健師活動の**技術****

**の継承は途絶える？？？！！！！**



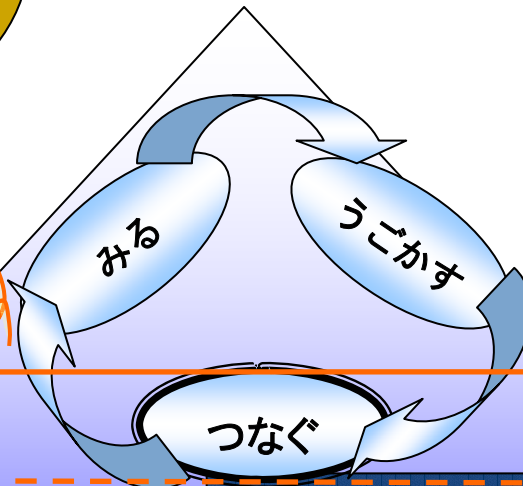
**1. 継承したいのは、HOW-TO？  
それともHOW-TOの生み出す“もと”？**

螺旋状に発展し続ける



ベストプラクティスを生み出す  
 保健師活動の理念的コア・活動コア  
 『視点・姿勢・価値』と『つなぐ』

つなぐのレベル  
 繋ぐ技術の応用



## 保健師活動 のコア

### 【視点】

- ◆生活を捉える・人と環境を捉える視点
- ◆個から全体をみる視点
- ◆全体から個をみる視点
- ◆普通（平常）を守る視点
- ◆予防の視点

### 【姿勢】

- ◆生活（者）重視
- ◆予防重視
- ◆指示ではなく支持
- ◆協働・仲間重視
- ◆対等性・パートナーシップ重視

### 【価値】

- ◆地域を知り健康を脅かす課題をアセスメントする。
- ◆あるべき姿を描く
- ◆地域（フィールド）責任制
- ◆住民と専門家・専門機関と結び協働する。
- ◆対処できる技術・仕組みを提案する（アドボカシー）。
- ◆健康の享受に向けて公平的に対処する。
- ◆社会的マイノリティーにも関心を持つ。



## 視点・姿勢・価値(理念的コア)

ほんの一部抜粋

### 対象者・対象者の暮らしの理解のしかたと支援のしかた

「何がなんだか分からない相談でも逃げない」健康を脅かす可能性があれば、逃げることなく、対象者を切り捨てることなく引き受けていく立ち位置

状態や病名に至った個のストーリーを理解しようとする。  
混乱や葛藤と家族関係、社会の中で営まれる人間関係を総体的に捉えて幅広く理解しようとする

「個を見る」「個人から家族をみる」「個人と環境を捉える」

方向性を見失いかけている対象者（家族）の問題を解決するために、対象者への理解を深めながら、「こうありたい」「生き続けたい」「住み慣れた家で最期を迎えたい」を引き出し、支持的に関わることで回復していく力を呼び覚ます。

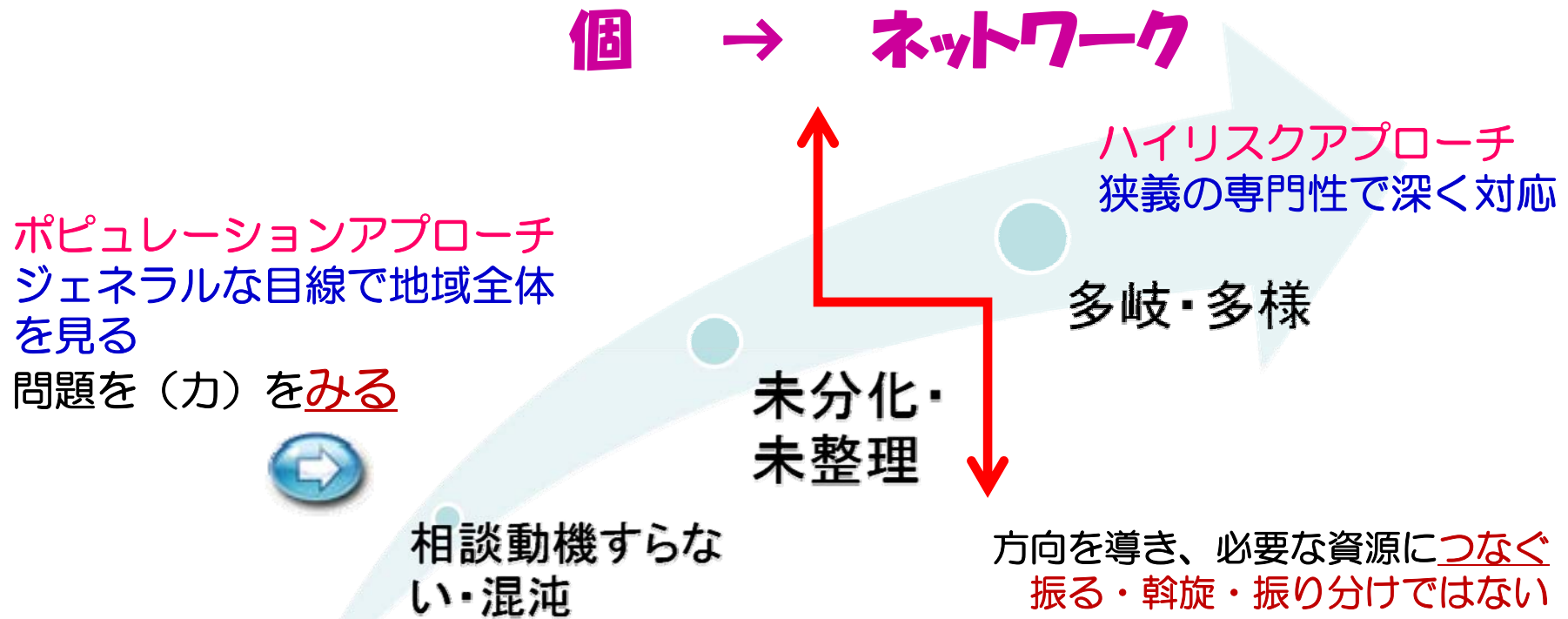
「あるべき姿は住民が決める」「答えは住民の中にある」

パートナーシップはプラスの連鎖反応を生む。協働の成果は、一人の成果の比ではないことを知っている保健師は、リーダー自らが出向き、泥臭く走りまわるエネルギーを持ったパートナーシップという名の真のリーダーである。

「自ら入っていく」「きっかけをつくらうとする」「地域の人材をかぎ分ける」

### 3. プロフェッショナルなジェネralistとしての誇り。(横系の強さ)

目の前に持ち込まれる相談は、いつの時代も領域を超えて、雑多・・・  
ならば、雑多に引き受けることのできる相談体制(力)が必要



「人を支える職種(機関)が集まって役割や機能を果たす。  
その横を結ぶ役割を保健師が果たしている」

(インタビューより)

## 2. immerse(身をおき浸る)

合言葉は 保健師は、人のそばに… 人が暮らすところ保健師あり！

保健師は対象者のありのままを尊重し、流れに沿って無理なく対応し、対象者が納得できる目的(これからの生き様)を見出す道筋を伴奏する。

つまり、保健師は状況にイマース(浸る)ことにより、対象者が目的に向かって歩く力を援護し、どのような方法が適切であるかもとともに判断し、そのつど臨機応変に即興的に対応することができる極めて自由度の高い活動を展開する者である。

## ベストプラクティスを生み出す要件

**Immerse=(身を)浸す力と技術  
プロフェッショナルなジェネラリスト  
としての強さ (横糸の強さ)**

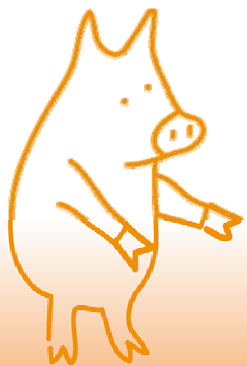
**保健師活動の理念的コア・活動のコアの獲得**

**(視点・姿勢・価値)と(つなぐ)**

## 4. 先達のあしあとを未来へつなぐために ～継承～

いい仕事の継承は、パフォーマンスを向上

- ◆OJTによる人材育成
- ◆OJTを推進するためのコーチング能力の獲得
  - 内省を促す（コーチング）
  - 内省を支える環境を創る
- ◆ケーススタディー討論による気づき

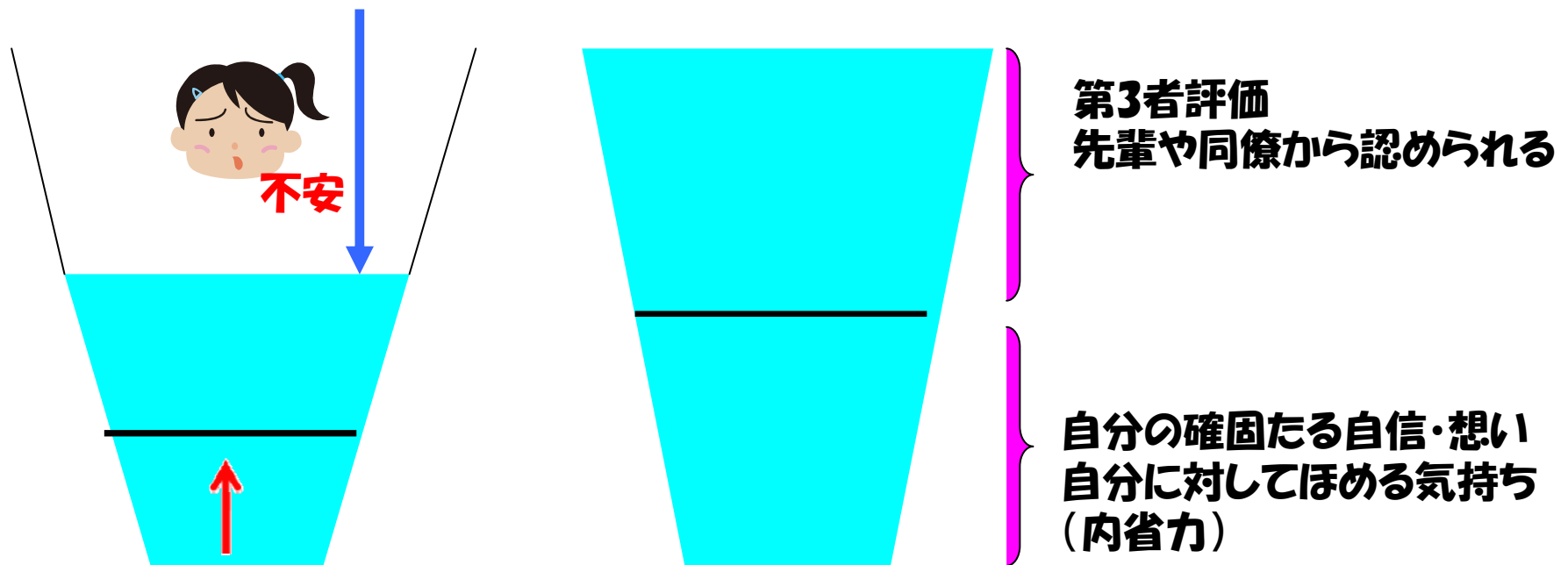


日々成長。子ども、親も。わたしたちも…

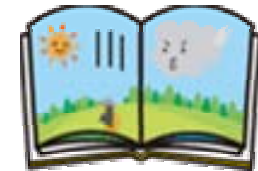


## 誰もが持っている承認のコップ

コップが他者評価・自己評価バランスよく、満たされていると人の心の安定が図れる



## 指導力のベース (エンパワメント・コーチングスキル)



### オープンクエスチョン

(どんな風を感じた?どのように見えた?など・・・)

### コンファーマーション(確認・承認作業 confirmation)

(あなたは、この家族の中で暮らす子どもの状態が心配なんだよね。)

### ビジュアルクエスチョン(GOALのイメージ)

(この親がどうなればこの子の育つ環境は安全になるのだろう)

### コンプリメント(肯定・賞賛 compliment)

(あなたの頑張りで多くの協力者を得ることができたのだと思いますよ)

## OJTとしての事例検討会

- 諸先輩からの援護をうけて、支援内容を**客観的に精査**したい、**自分の癖を知りたい**することで、体験からの**学びを意識化**する。  
同時に、自分に必要なスキルアップポイントを認識する。
- 自分が周囲の仲間にサポートされる感覚を得て、互いに支え合える空間(居場所)を感じ取り、育ちあいを実感する。





# 0JTとしての事例検討会



★対応の中で、よかった行動・  
保健師らしい行動の言語化

★事例の弱み・課題だけでなく  
「いいところ探し」「回復する力」を導き言語化

- ♣️ 概要版サマリー（家系図）を準備させる
- ♣️ 自分なりのアセスメントと事例提出の理由を明らかに！



↓  
相談者が織り成してきた歴史を理解する（ストーリーの理解）  
家族理解と弱み（課題）をつなぐ。  
家族理解と強み（回復力）をつなぐ。  
援助方針を具体的に導くことにつながる



私たちは、  
自分の仕事に「**援助専門職**」を選び、  
**地域で働く**ことを選択したのです。

そこに自信と誇りをもって、  
**名**保健師といわれてきた先輩は、  
おごらず... ひたむきに... そして泥臭く...  
地域に浸り続けて(immerse)きたのです。

！是非、「ベストプラクティスの明確化とその推進に関する検討会報告書」を  
読んで語り合ってください

**保健師らしい すばらしい活動 = ベストプラクティス  
を生み出せる人材育成**

**保健師のコアを  
どのように、育んでいきますか？**