

グループワーク① 『保健師活動のコアについて“私はどう思う”』

A

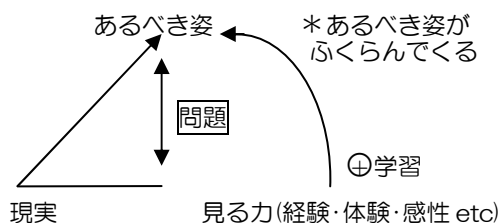
- 統括保健師はいるが、位置づけがない、認められていない、現場の状況みていない。
- 内容はよく分かるが、若い人には分かるか？業務分担から始まった人には難しい。地域って何？責任を持つというのが分からない。
- 見えてくることで精一杯、見えないところに行かない。連携をとらないと進まないが、そこでいきままっている。
- 地区を責任を持つというのも個に寄り添うことなくては出来ない。
- 大事なことは沢山習ってきている。どこでも出来る大事な専門性あるのだが、相談しても・・・というように期待されていなかったりする現実がある。相談を切ってしまう保健師もいる。
- 配置の問題。
- 館内保健師会もなくなってきている。地域保健師関係職員研修（補助⇒事業費ゼロ予算でやってください）
- 新人の課長クラスどうするかというものある。中間の人に伝えて、それを若い人にどう伝えるか自分もいっぱいいっぱい。

B

- 縦系と横系という表現の通り、同時に編みながら繋げていく活動である。
- 事業の専門性・スタンスを考えて実施しなかった。改めて言葉に表現してこなかったが、きちんと保健師を理解してもらうための説明となる。
- 言葉で整理することがなかった。行動を実践してきたので表現できてなかった。
- 若い人に伝える言葉となる。
- 議員や他職に伝えるための表現、具体的に表現することも更に必要（目に見える形で伝えること）。保健活動はスパンが長く、数として表現しにくい。
- 業務分担になり、トータルな効果の示し方ができずらくなっている。
- 今まで、示してこなかった。活動をPRしてこなかった。保健師の活動をアピールする様に他職から言われている。エピソード、成果を示す。
- 毎年の研究会（保健師のみ）を行い、業務として義務づけ、成果発表し、その中で保健師の役割や専門性を示していく。

C

- 見る力がないと問題は姿を現さない。
- 見る力は、経験・体験・感性・身近にロールモデルがいること、が必要。



- 分散配置により同じ地区を持つことが少なく、ロールモデルを持つことが難しい。
- 業務の説明は出来ても、地区の説明は出来ない。
- 実績（数値）と事業が結びついていない。

グループワーク① 『保健師活動のコアについて“私はどう思う”』

- 住民から教えてもらう。住民も変化・多様化し、求めるものも多くなっている。
- 保健師は、職の業務を常に探求している（業務独占がないから？）。業務分野は増えている。行政評価は上がってきている。根拠なしで動いている。

D

- 「身を置き浸る」→相談者に対し客観的に距離が必要だと思うが、浸ってよいのか。距離は必要だが、一緒に身を置くということか。
- 業務分担制になり、手ごたえが目に見えにくくなっている？氷山の一角しか見えていない？
- 保健所では公衆衛生活動の視点を育てられる場があったが、保健所でない環境では公衆衛生の視点が育ちにくいと感じる。
- 個と集団を連動させた視点は、本当のコアであると思うが、最近は住民に直接接する機会がないので距離があり出来にくくなってきている。
- 費用対効果を実際に検証しているわけではないので、意識の中で薄い。人が育っていけば成果が出せる、しっかり仕事ができるようになることが成果だと思うが、サービスを数値として出すことも難しい。
- 保健所が地域から遠い。
 - ・内容が多い。 ・すぐに対応ということに追われて意識できにくい。
 - ・日々の業務に追われている。 ・活動のしづらさ（活動の根拠を求められる）がある。日々やっていることをまとめてみると、こうことを気付かされた。

E

- 「みる」「つなぐ」「うごかす」について、非常に感覚的。第三者には何も分からない。自己満足。事務職にどう理解してもらえるのか。
- 潜在的な資質として持っていなければならぬ事があるのではないか。保健師魂として表現していたものが、「視点」「姿勢」「価値」と表現された。
- 若くても持っている人、歳がいても出来ない人の存在がある。
- 若い人が「おりこうさん」になっている。現場を持っている市町村保健師は力をつけてきている。
- 市町村保健師から県保健師を見ての期待は、より専門的なこと。
- 答えを求めていると思って期待に応えようとするが（県）、市町村は一緒に悩んでくれることを求めている。
- 県の保健師はそれに対応できないと自信をなくしている部分もある。
- 市保健師の分散配置。
- 県は広域的な情報を得ることが出来る。
- 県と市の保健師の役割分担を明確にしみてはどうか。→基礎教育でしている？
- 4年間の教育で保健師のマインドは育つのか？現場が人を育てるのではないか？体験先輩・・・。
- 1年コースの教員をしていた時は、1年で育っていくのが分かった。
- 4年制の大学と1年コースの学生ではモチベーションが違う。
- 先輩の存在。

グループワーク① 『保健師活動のコアについて“私はどう思う”』

F

- 「理念」「視点」「価値」の理念的コアは、自分が大事に思っていたこと。一致して嬉しい。
- 現在は大学教育を受けて来た新人保健師が中心であるが、その中で訪問が出来ない状況であると危惧している。実習で経験していない、忙しくて訪問できない、など。
- 訪問に行けたとしても、観察ポイントに不安がある。生活をなぜ見るのかなど理解できていない。訪問計画を立てさせ、一緒に目的を確認していくことが大切。
- 私たちは懇切丁寧な指導をしてもらっていない。でも、地域を見て来られた。今と何が違うのか。
- 地域社会に出ても、コミュニケーションとれない若者が多い。
- 昔は、保健師は情報を伝えてくれる人、見てくれる人と住民から訪問を歓迎されたが、今の住民は入ってこないで、若い保健師も年代的に入ってもらいたくないと思っているから、住民に入っていけない。これでは、地域はみられない。

G

- コア“つなぐ”は共感できた。
- 保健師として、コアの部分が“こうありたい姿”ということは、考え方の部分では理解でき、共感できるが、具体的に何をどうしていったのかを各々の保健師が文章化したものを残さないと継承は難しいと思う。また、活動を関係職種や住民等、誰が見ても分かるよう、PRを上手にすることが大切。
- ジェネラリストであることがスペシャリストと考える。
- “つなぐ”を成果として示すことが大切。
- 費用対効果を説明できることが大切（評価指標などのモニタリング等）。
- 都道府県の保健師など異動があるので、人が変わっても仕組みが崩れないやり方を作ることが重要。
- 住民に分かりやすい言葉で保健師活動のコアが説明できなければ、社会的存在価値が高まっていけないと思う。もっと地域でこれからの活動のコアについてアピールしていくことが重要と思います。

H

- 理念的・活動的といった分類でコアを考えたことはなかった。
- ドナルドショーンの「反省的实践家」という言葉は珍しくて印象に残った。「保健師のスキルを磨く！」的な表現が多い中、反省しながら実践していくという考え方が新鮮であった。このような機会がないとこういう事を考えないので良かった。
- 地区分担変わる度にやり方が変わってしまう。→つながりや共通事項を継承していく必要がある。
- 保健師の理念、分かっているけれど生かされていない。
- イマース→人によって力量がないと巻き込まれてしまうことあり。いいように使われてしまう可能性あり。自分の立ち位置を考えていないと大変。
- 業務分担の中で、このコアを実践するにはどうしたらいいか。
- 包括（民間だったりもする）・高齢者部署の人が、地区保健師に入らないで！となりがち。また、その逆もある。地区保健師は高齢者施策・対応に関わりたがらない。
- あるべき姿考えて実践していく時間的ゆとりがない。

グループワーク① 『保健師活動のコアについて“私はどう思う”』

○自分のやっている仕事で精一杯で隣の係で何をやっているかも分からない。

I

○上司が事務職で保健師活動が分からないと言われる。この報告書を見せても理念的コアが分からないだろう。制度からこぼれ落ちた人が対象と話しても理解されない。すぐ評価を求められる現状の中で、長いスパンの中でみていかなければならない保健師活動。ドナルドショーン言葉は正にこれだと思った。

○保健師の価値観・態度→マインドは地区活動の中で住民と接していくなかで学んでいくもので、口で伝えにくい。

○保健師の地域責任制は保健師の特性か。福祉の立場の人はケースと繋がらないと切れてしまう。つながること大切。

○合併した函館市、スペシャリストの保健師がたくさんやっていけるか心配だった。何年か経過し、地域に関われなくなった。事業にばかり目が向き保健師の総論から離れてしまった。地域の住民により添うことが大切。つながることは保健師が大切にしなければいけないこと。保健師が地域の課題に気付いても住民に発信して共有していくことが大切。

J

○理論化が難しすぎる。

○保健師のベースに看護職がある。健康問題に対して“みる”“うごかす”“つなぐ”の、つなぐは理解できる。個々には出来ているが地域は？

○スペシャリスト→ゼネラリストとされるが、世相はスペシャリストを求められる。

○地区に応じた地区活動が実際に出来ているか？→時代が変わってきているが、変わらないことが大事？

○スペシャリストの前にゼネラリストであることに気付くこと！新人に気付かせること！

○楽しく仕事すること。住民と仕事をすると大変だけど、パワーをもらえることを伝える。

K

○ベースになるのは地域の人々、人と人とのつながり。けれども、現代は人のつながりが少なく、文化・つながりが希薄になっている。時代の中で求められるものは、ネットワーク。

○課題のある人（うつ・虐待など）が、地域の中でどう生きていくかを支えるのがジェネラリストの役割。

○置かれている状況によって求められるものが違う。行政として保健師をどこに位置づけているか。保健師には調整機能を求められている。他の医療職には出来ないところをやる。

○業務分担制は、専門性に偏っている。

○介護保険等に採用された新人は、調査の調整で地域を見られない。職場内でどう教育していくか。

L

○こういう言葉で表現されたことが感動的。大変なところにしっかり関わる。息詰まる状況でも逃げな

グループワーク① 『保健師活動のコアについて“私はどう思う”』

い。そういうことを支える。

- つながり→新人を見ていると断片的。全体を見られない。細分化されてきた。
- 合併によって、今まで地区分担で小さなところも何でも話し合ってきたけれど、分かれてしまった。これまでは無意識にやってきたことが整理された。
- 先輩として若い人へ価値観・マインドの部分をどう育てていくか。とにかく目立つところをやりながら、最初の若い時期にどう混沌としたところに関わり育てていくか。それが将来大事。
- 潜在化した部分はOJTでないと育たない。繰り返し繰り返し確認しながらやろう。
- 打たれ弱い→したがって、打ちづらい。パワハラとなってしまう。
- ジェネラリスト→保健師職はこれが大事。これについての管理者研修をやっていきたい。仕事をやっていく上で、管理者としてやっていく上で、範囲や境界を持たない。市としても、こういう考えをもって、他課の保健師と接触を心がける人が必要。
- 基本的なもの、自分たちが無意識に思いやってきたもの、お節介といわれながらやってきたことが、やっと認められた。

M

- 指導者同士の交流も必要。
- 3年目を対象に研修するなど1～3年目に初任者研修を、プログラムを作って実施している。
- 育てる仕掛けを作っていくことも。
- 地域の大学との連携。現状は、実習を受け入れるばかり。

N

- イマース→個別のケースの関わり・直接的ケアが少なくなり、業務の中での委託をするなど、素地が少ないため調整等の役割がうまく機能していないのではないか。
- デスクワークが業務で多くなってきており、頭の中で答えを出してしまう傾向にある。
- 新採用の保健師は、訪問先等で、不明な部分もその場で答えることもあり、職場に帰ってから確認して伝えるという行為が少ない。
- 契約という行為をもってケースにあたる。
- ロジックに当てはめることは、保健師活動には難しい。
- 保健師は、先輩から引き継いできたが、新採用に教える場が少ない。業務に追われて教える時間が少ない。
- 保健師はなんでも屋。何にでも対応すると言うことができにくい。
- 専門性が強いため、若い世代（20代）は他の業務が分からない。それをいかにするかが問題。
- 30代～は、ある程度オールマイティは部分はある。
- 今までは先輩の背中を見て先輩に教えてもらいながら育った。現場では、時間を作って教えてあげる時間が無い。育てる時間が必要。
- 地区担当より、専門分野を希望する。
- 複数の家族が居住しているケースでも、家族全体を見る目が育ってこない。
- 中堅に対する研修が出来ていない（OJTなど）。

グループワーク① 『保健師活動のコアについて“私はどう思う”』

Q

○見極める力・実践する力

○“感じる力” → 「これはおかしいぞ」感性

○理念のコアは保健師に限らず福祉職にも言える？

保健師でなければ・・・「生活の仕方が自分に身体にどう影響するのか」生活と身体のメカニズムをつなげてかんがえること。

○事例を通してみると、サービスやケアの提供は比較的スムーズ。でも、管理する業務になると・・・

○保健師間は共通の土台（保健師の視点 点→線→面）がある。教育されてきたもの。

○保健師ならではの発言、事務職ではできないこと。得た情報を正しく判断すること。

○玉ねぎ保健師。あちこちとられて何が残るか。

○専門職の中でも特殊。福祉の視点、介護の視点、子ども虐待の視点等全て視野に入れられる。

○“傾聴”しながら受容して方向性を整理して、いくつかの選択肢をイメージ出来るように提案していく。

○新人は特定のものしか見えていないことが多い。

○医学知識や情報分析に偏りがち。

P

○「コア」をどうやって伝えていくのか→コーチング、OJT→人材育成として、今後OJTをどのようにしていくかが課題。

○後輩を育てていくとき、出来なかったところを指摘することが多いが、その人に寄り添い良いところを導き出し、誉めることで自信をつける。また、分からないことは自分で考えるように促す。

○サービス業の声かけ、感謝の言葉に置き換えることで、内省する材料となり、次の気分が変わる。

Q

○個から集団へ、集団から個へ。

○イマースすること。ベテランでも新人でもコアとして位置づけられるものではないかと思う。仕事を重ねていく上でいつまでもぐじゃぐじゃしてはられない。イマースがコアになるのか。

○巻き込まれることもあるが、押したり引いたりする中で、イマースは何をさしているのか。

○同じ仲間として捉えていくというところに共感できた。

○意図的に巻き込まれている。その人の生活に入り込めていけるのは保健師ではないか。

○若い保健師は、キレイな仕事をする。

○巻き込まれていくことからスタート。処遇困難ケースをマネジメントするところからスタートしている。

○無防備で相手の中に入り込める。

○巻き込まれても、あきらめずに次を考えていった。

○日常業務の中で意識しながら、経験的にやっていることが理論化された。

○新人教育を意識的に丁寧にやることは、他のスタッフにもいい影響がある。

○一方向でなく、みんながいろいろな方向でアドバイスをする。

グループワーク① 『保健師活動のコアについて“私はどう思う”』

○自分だけで困難ケースを抱えていると前向きになれないが、みんなで共有していると・・・

R

- “範囲や境界をもたない”ということについて、保健師の業務全体で見ると範囲や境界を持たないことにも共感できる。事業単位で考えることではないのかと感じた。
- 表面的に他職種と関わってきているか、コーディネーターとしての役割が変わった。氷山の一角と言うことからすれば、変わっていないが。
- 自分で範囲を持たない。若い人は頭が良すぎて、予想出来ないときには前進しない。何でも一歩進むことが出来ない。イマースという考え方は出来ていないが、とても大事なことだと思う。
- 自分の限界を超えた者があるとき、境界・範囲に疑問を持った。
- 保健師としての立場を出す。住民の立場、住民を味方に。誰かと一緒にすることで、仕事の広がり、信頼される保健師となる。
- 入り込みすぎることの不安。
- 失敗を自慢話に出来た。苦情を言わせない指導。トラブルがないことが条件。組織・時代の問題。

S

- 保健師の仕事は何？と聞かれたら「つなぐ」ことだと思うし、その主体性を大切にしているようにしている。
- 個別の大切さを伝えたいが、民間へ出していく部分が多くなっている。個別から集団・地域施策化を考えていくのも大切。行政の方向性にも合わせていかないといけない。
- 直接、手を出さなくとも、個別への支援の仕方を分かっていないといけない。包括とかに任せていても分かっていればいい。
- 個別をみる力弱くなっている。自分で判断でなく指示待ちである。訪問に出ない。自分で見てこない保健師もいる。
- マニュアル通りにすすめるだけのケースワークで終わってしまう。保健師がうまく仕事をこなせばそれでいいと思っている。相手がどうなりたいか、どうしたいかをみていない。みえていない。8年目の保健師ですら、その有様である。
- 若い世代に伝わらない。
- 実習乏しい、生活の中の体験が乏しい。伝わりにくさなのか？
- 抱え込み、自立させるのが苦手。それは、今の子ども若手も。反対にパッパとふって渡してしまう保健師もいる。
- 民や地域に渡していく力も必要。次のことにとりかかれない。
- ジェネラリスト。虐待の母に関われる保健師はスペシャリストでもある。経験と勉強を積み重ねている。スーパー保健師は少ない。結核や成人・老人全てをやりながらそれはムリ。
- 医療もスペシャルしてたけど、今は総合医療。境界をこえられる保健師がないのが問題。どこにでも首をつっこめるのが保健師。
- 信頼関係の取り方もうまくできない。一人ひとりつながっていないと、集団でつなぐことはできない。
- 全く経験のない手本のない中で来る新人に、どうやってこのバイブルをすっとんと落とせるのが難しい。

グループワーク①
『保健師活動のコアについて“私はどう思う”』

いです。

○現場の中でこの人の背中を見ていけばいい！という人がいない。中堅になる子を徹底的に教育しなくてはダメなんじゃないか？

□

○置かれている立場・状況によって違うと思うが、常には意識していない。

○保健師は無意識のうちに“つなぐ”ということを肌で分かり動いている。つなぎっぱなしにはいけない。相互に分かり合おうとしている。

○誰にどうつなぐかを市民の立場になって考える。市民が満足行くように。

○若い人たちはつなげない……。周りが見えなくなっている。視野が狭くなっている。→法律や行政計画がベースになっての保健師活動ということ意識させる。

○潜在的な部分が大切。

○いつもは意識していないことが、今回、文字や形になったので、改めて自分はこういうことをしてきたんだと感じた。

○地域がベース。地域を見る目を養っていかないとダメ。

○保健師の視点とかは自然に見つけてきた。今後はそれを若い人に伝えていくことが必要。

○やりたいという思いだけでなく、客観的な方法・効果を目に見える形でアピールしないとダメ。本当に必要なのか、データを積み重ねて示せるものを用意しておく。予算・法的根拠・効果・課題の全てを網羅した資料を作成しておくことも必要。

○保健師活動の中心は、個にある。いろんなところに専門職がいて、つなぐということを電話連絡と思っている若い保健師もいる。自ら動かない。それではなく、臨機応変に「何か変」とおもって行動する。