

滋賀県看護協会保健師職能だより 2024.3

2023年度最終号です。職能集会・各種会議報告などを紹介させていただきます。

1. 令和5年度保健師職能集会 研修報告 2024.1.30



「バーンアウト」は失恋と同じ？



グループワークでは、講義の感想、仕事のやりがい、自身のストレス対策や自分を支えてくれているものについて話をしました！

先生は、グループワークに入ってくださいました。保健師が仕事の中で何を大切にしているのかが分かったと言ってくださいました。保健師の質問にも丁寧に答えくださいました。

同志社大学政策学部の教授久保真人先生に「バーンアウトの処方箋 ～80%で仕事をしよう～」についてお話していただきました。

仕事におけるバーンアウトは、失恋の感覚に似ている。「これだけ尽くしたのにダメだった」

～バーンアウトが起きるピークは2つ～

- ①**リアリティショック型**: 入社してすぐの頃。理想と現実とのギャップを埋められない。
- ②**アイデンティティ喪失型**: 経験を積んできた頃。今まで自分が正しいと思ってきた道がそうではないと知ってしまった時。

仕事と自分との距離の取り方を学ぶことがバーンアウトを防ぐ技術にもなる。

「80%ルール」80%でなくてもよいが仕事量を調整して、仕事と距離をとり、残った割合の中でいかに**自分の世界を持つ**、**仕事以外に自分を定義するものを持つ**ことが『バーンアウトの処方箋』となるだろう。

バーンアウトを節目に新たなキャリアを積むこともできる。バーンアウトは行き場のない終着点でなく、**長い旅路の中継点、折り返し地点**であるかもしれない。

2. 令和5年度滋賀県地域保健従事者現任教育検討会 会議報告 2024.3.11

■保健師活動状況調査を受けた意見交換

【統括保健師について】

- 統括保健師を支える体制づくり**について、世代交代していく中で、職員の適正配置や人材育成をどうしていくかの検討が必要。

【地区担当制について】

- 年に数回、精神や児童虐待担当と地域担当保健師が情報共有の機会を持っている。
- 重層型支援体制整備についての会議に参加すると、ヘルス以外の動きも理解できる。
- 健康を切り口にデータなど情報をまとめ「健康カルテ」を作成している。

【人材育成】

- 新人期は丁寧に指導ができています。地域の方に教わりながら学ぶことも重要。
- 産育休の期間が長くなっている中で、人材育成の工夫が必要**。ラダーで評価し、それぞれの保健師の力を活かす。

■能登半島地震災害支援

- DHEATの保健師は、保健所長の指揮下で動く人であり、**保健所長を実践的にサポートする役割**となる。支援チームの保健師は市町村長の指揮下に入る、**現場プレーヤー**として活動する
- BCPの整理。**何の業務が動いていて、何の業務が止まっているのか**を適切に把握をする必要がある
- 受援体制の整備**が重要。その時点での課題を明確にし、示すことができるようにしておく必要がある。



■AM 全国職能委員長会 全体会

- 看護職は、どのような健康状態であってもその人らしく生きる支援を行う専門職である。人々の健康と療養を支える専門職として、主体的に役割を果たす体制の構築が必要。
- 看護管理者の役割が重要視され、**自組織の改善とともに地域全体を捉えた緊密な連携**ができる看護管理者の育成の充実を図る。
- 出生数の減少により看護職における人材確保が課題。女性、高齢者の労働参加が必要になる。また、**看護の効率化を行う、少ない人材で実施可能な業務体制、DX化の浸透**が必要。



■PM 保健師職能委員長会

- 2040年問題を見据えた課題として、**重症化予防**に着目
- 保健師確保事業については、2024年度からは各都道府県主体で実施
- 保健師活動指針の改正**についての検討を継続、地域を見る視点、統括保健師の役割の明確化、小規模自治体の人材育成に関して盛り込みたいと思っている。保健師ひとりひとりが活動指針の内容を「自分事」として実践に落とし込んで理解することが重要である。

◆◆グループワーク◆◆

●テーマ

2040年に向けた地区担当制を考える～保健師の地域をみる、つなぐ、動かす役割の発揮に向けて～

●意見共有

地域を視る力をつけるための課題として、**分散配置・人材不足による事務的な業務の負担**で後輩への助言の機会がない、**年代による保健師観のギャップ**で地域活動に対する思いの違いがある。**人材育成**において『地域をみる視点』を取り入れ、**統括保健師を中心に**保健師の在り方を検討していく必要があるだろう

4. おすすめ図書 紹介

●東京保健師ものがたり

著者;和泉慶子

株式会社東京法規出版

2023年12月発行

保健師が困難事例を関係機関と連携して対応していく内容を物語にした1冊です。

この瞬間もケースに向き合っている一生懸命課題を解決しようとしている保健師さんの応援としても若い保健師さんの学びとして読むのもおすすめです。



●無名の語り

著者;宮本ふみ

医学書院 2006年10月発行

ケースワーカーが多くの事例を通して、現時点での課題から生き様などの対象理解をし、支援プランを考えていきます。

保健師業務においても同様のプロセスを通じていくことから学びの深い1冊です。



聖路加国際大学 麻原きよみ教授講演のひとこと

保健師教育は専門知識・技術(サイエンス)だけではなく、「人間理解」や「人間性を育む」道徳・価値教育(アート)が不可欠となります。当事者の病の物語に心動かされる経験がこうした教育につながることで、保健師が当事者にかかわった生きた活動が記されている両書籍がその教材になります。

ぜひ職場での現任教育に活用してください。(第12回日本公衆衛生看護学会学術集会講演より)

5. 情報提供 保健師の未来を拓くプロジェクト～保健師のコアコンピテンシー・コアバリュー～

保健師に求められている公衆衛生看護活動は拡大・高度化しており、その実践能力の明確化と能力開発、および社会的認知の向上へ課題があり、これらの課題に経年的に、系統的かつ組織的に取り組む体制が不可欠です。

この課題を解決するため、2023年4月から2年間をかけて「保健師の未来を拓くプロジェクト」がスタートしました。この取組は、日本公衆衛生看護学会、全国保健師教育機関協議会、全国保健師長会の3団体が中心となって設立し、さらに日本看護協会、日本産業保健師会、日本保健師活動研究会の協力を得ながらプロジェクトが進められてきました。(以後、この6団体を「保健師関連6団体」という。)

このプロジェクトでは保健師の上流の課題を関係団体の協議で解決したいという考えのもと

1. 専門職の要件として関係団体で合意された規範や倫理がないこと
2. 合意形成推進母体となる組織がないこと
3. 持続的な質保障に資する外部評価機構がないこと

この3つの課題を解決するために取組むこととなりました。

そこで日本の保健師の実践教育のスタンダードとなる**コアコンピテンシー（保健師の所属領域、部署によらず、保健師の中核となる能力）**など関連概念を明確にし、実践者教育研究者等で合意形成を図ることを目的とし、デルファイ調査を実施されました。

※詳しい調査の内容は上記設立3団体のホームページ参照

選定基準を満たした専門家パネル500人からなる3回の調査結果から、

『**保健師のコアコンピテンシーとコアバリュー**』

(保健師の価値規範であり、行動や意思決定の基準となる根源的な考え方)について調査結果が示されています。(図表参照)



保健師のコアバリューとコアコンピテンシー：デルファイ調査で合意に至った結果(パブリックコメント用、2024.2.20版)

| 保健師のコア | 項目 | 定義 |
|-----------|-------------------------|--|
| コアバリュー | 1 健康の社会的公正 | すべての人々/コミュニティに生じる健康格差や健康の不公平の是正に取り組み、健康に資する公正な社会環境を構築/創造する。 |
| | 2 人権と自律 | すべての人々/コミュニティにおける人権侵害の回避に努め、健康に関する権利を奪い、主体的な意思決定を尊重する。 |
| | 3 健康と安全 | すべての人々/コミュニティの健康・安全を損なうリスクの発見/最小化に取り組み、健康で安全な生活を送ることを保障する。 |
| コアコンピテンシー | 1 プロフェッショナルとしての自律と責任 | 保健師としての責任を自覚し、自身の知識・技術の開発・更新を図り、社会的信用を確保するとともに、専門性を高める。 |
| | 2 科学的探究と情報・科学技術の活用 | 情報科学・科学的技術を活用し、エビデンスに基づく実践の基盤となる専門的知識・技術を開発・普及する。 |
| | 3 ポピュレーションベースのアセスメントと分析 | 対象となる人々/コミュニティの特性や実態を多角的に捉え、横断的/縦断的なアセスメントと分析により、顕在的/潜在的なニーズと優先度を明確化する。 |
| | 4 健康増進・予防活動の実践 | 人々/コミュニティの実態に応じて、その力量形成とリスク回避に向けて、健康増進と予防を促進する活動を実践する。 |
| | 5 公衆衛生を向上するシステムの構築 | 社会全体の健康水準の向上に向けて、必要な事業化・施策化、社会資源開発、体制整備を行う。 |
| | 6 健康なコミュニティづくりのマネジメント | 人々/コミュニティの健康に資する計画、実施、評価、改善を能動的/総合的に展開・管理する。 |
| | 7 人々/コミュニティを中心とする協働・連携 | 主体となる人々/コミュニティとパートナーシップを組み、多職種・多機関とともに、目的・目標の達成に向けて、それぞれが持つ力量と役割・機能を発揮することを促進する。 |
| | 8 合意と解決を導くコミュニケーション | 人々/コミュニティに寄り添う関係性のもと、全体の調和を伴う合意の形成や課題の解決を、対話/調整を通して促進する。 |

保健師の未来委を拓くプロジェクト2023-2024(全国保健師長会・全国保健師教育機関協議会・日本公衆衛生看護学会合同事業)

3つのコアバリューと8つのコアコンピテンシー、皆様はこの結果をどのように感じられるでしょうか。

これまで、保健師って何をする人？と問われてもうまく説明できない、あるいは共通する表現がないと感じたことはありませんか？

もちろんここで示されたことは概念。私たちの実践とどのように結びついているのかは、私たち自身が自分たちの日々の活動と結び付け、**コアコンピテンシー（保健師の中核となる能力）とはどういうものなのか**を語る必要があります。

このプロジェクトの今回の周知と活用に向けて・・・

1. 保健師関連6団体の協力を得て3ラウンドのテルファイ調査を行った。
2. **コアバリュー、コアコンピテンシー定義**の案について、90%以上の非常に強固なコンセンサスを得た。
3. コンセンサスを得た**コアバリュー・コアコンピテンシー**は、国内外の枠組みと整合し、かつ保健師の専門性と活動の原則が組み込まれたものであった。
4. 質問紙の作成から調査終了の過程について方法論的妥当性を確認した。
5. テルファイ調査でいただいた意見、保健師関連6団体への説明と意見交換、パブリックコメントテータ意見をもとに修正し、本合同事業における提案に至った。
6. 周知、活用に向けた意見を収集し、今後の方向性を確認した。
7. 活用については、
 - 実践面では、保健師活動の基盤となる「地域における保健師の保健活動について(保健師活動指針)」
 - 基本教育においては、保健師教育のモデルコアカリキュラムや、指定規則の「保健師に求められる実践能力」
 - 現任教育においては、保健師実践能力習熟度段階(クリニカルラダー)
 - 研究においては本枠組みに沿った実践ガイドラインの開発といった全国的なスタンダードを作成する際に、保健師関連団体による合意水準を満たした見解として活用できる

「保健師の未来を拓くプロジェクト」が
はじめに述べた

課題1の「専門職の要件として関係団体に合意された規範や倫理がないこと」

は、この調査で明らかになりました。

残り2つの課題に向けて活動は続いています。

保健師のみならずぜひ関心を寄せていただければと思います。



2023年度は、保健師確保のためのイベントを追加で開催するなど、ご協力ありがとうございました。

2023年度保健師職能委員