

# コロナ禍での人材育成

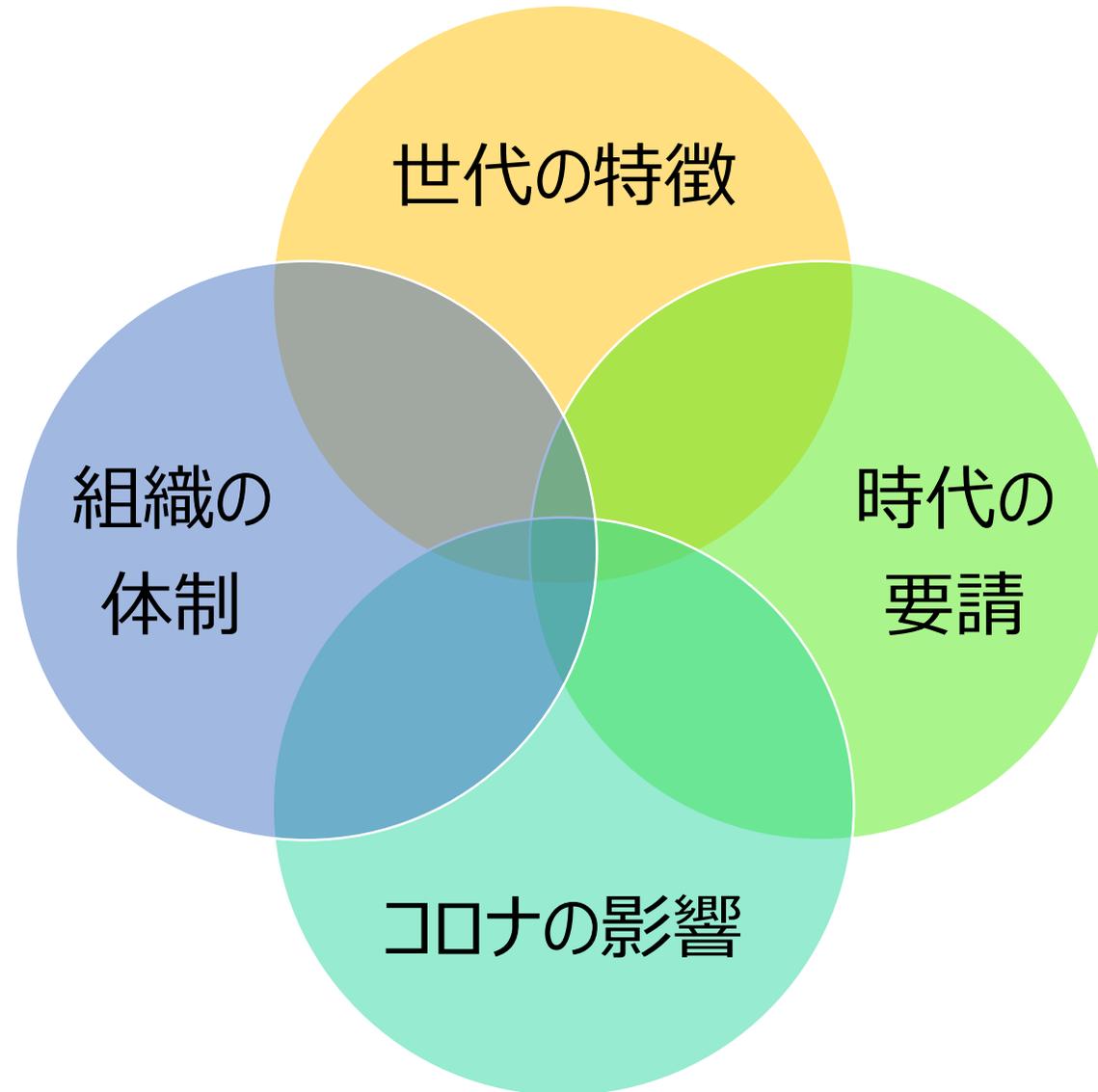
～新任期に地域を診る視点をどう育てるか～

大阪市健康局健康推進部  
保健主幹 松本 珠実

# 本日の内容

- 新任期の保健師の人材育成の課題
- 期待する保健師像～地域を看る保健師とは～
- 地域を看る保健師として成長するには
- コロナ禍の人材育成のポイント

# 新任期の保健師の人材育成の課題



# 世代の特徴 - Z世代とは -

- 1990年代後半から2010年代前半に誕生した世代
- 生まれた時からインターネットが普及しており、スマートフォンやSNSに親しんでいるため、真のデジタルネイティブ、スマホ世代と呼ばれる
- Y世代（1980年代前半から1990年代前半に誕生）との違いはSNSでもY世代は文字中心、**Z世代は写真や動画が中心**
- **多様性を受け入れ、個性を尊重**
- **絶対評価の教育を受けており、競争よりも協調や助け合いを尊重**
- **オープンな環境での自己表現やコミュニケーションを好む**
- 効率性を追求
- **仕事よりも家庭やプライベートを優先**

# コロナの影響－学生生活－

- 令和3年3月に文部科学省が行った国・公・私・高専学生3,000名を無作為抽出してWeb上で実施した調査結果
- 令和2年度後期に履修した授業のうち、**オンライン授業がほとんど又はすべて**だったと回答した学生は、全体の6割。
- オンライン授業に対する全体的な満足度としては、不満に感じる割合より**満足**に感じる割合の方が多い。
- オンライン授業の良かった点として、自分の選んだ場所で授業を受けられることや、自分のペースで学修できることが多く回答された一方で、悪かった点として、**友人と受けられない、レポート等の課題が多い、質問等双方向のやりとりの機会が少ない、対面授業より理解しにくい**などが多く回答された。
- **アルバイトが制限**され、4割の学生が**経済的な悩み**を持っていた。

# コロナの影響－学生生活－

- 臨地実習の代替措置として、**学内実習・学内演習（90.7%）**、オンライン（88.6%）、紙面による課題学習（83.3%）－看護系大学に対する2020年10月文部科学省調査－
- 看護系大学の83.4%が実習変更を行い、うち**79.8%が臨地の日数・時間の短縮**を行っていた。－2020年10～11月日本看護系大学協議会調査－



○生活経験・社会経験の不足

○友人や患者、教員、他者とのコミュニケーション経験の不足

○実習経験の不足

# コロナの影響－保健師の能力獲得の壁－

- 業務の中で新型コロナウイルス感染症関連業務が占める割合が高く、**それ以外の保健師活動を経験できない**
- 通知や感染状況によって**変わる**保健師業務
- 感染予防の側面から**健康教育、地区組織活動を行う機会の減少**
- 先輩の保健師が業務繁忙であり、**十分なOJTを受けられない**
- **研修機会の減少**
- 同期や同僚との私的な会話・ちょっとした**会話の減少**
- 適切なソーシャルディスタンスやパーテーションの設置に伴う**孤立**
- 超過勤務や休日出勤などが多く、**自己学習を行う時間の減少**
- 精神的なストレス・見通しが立たないことによる**モチベーションの低下**
- 住民や関係機関からの言葉の**暴力**

# コロナの影響－社会生活－

## 【個人の生活習慣の変化】

- ・活動自粛による身体活動量の低下や、食生活、喫煙・飲酒量変化等による生活習慣の悪化の懸念
- ・労働時間、睡眠状況等の変化、テレワークの増加等
- ・社会参加の減少、インターネット・オンラインの活用等
- ・マスク着用、手洗い、手指消毒の広がり

## 【受療の変化】

- ・外出自粛による医療機関受診控え（治療頻度の低下、中断）や健診・検診受診控え

## 【新型コロナウイルス感染拡大が浮き彫りにした社会の課題】

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大による格差の拡大の可能性、自殺者の増加懸念、子どもの問題
- ・孤独・孤立の深刻化

# 時代の要請－保健師業務－

- 健康危機管理事象への対応、備え
- 自殺予防、遺族支援、メンタルヘルス対策、地域移行支援
- 児童虐待防止、望まない妊娠など要保護児童地域対策協議会登録ケース等への対応、アレルギーの予防
- 介護予防、認知症予防、フレイル予防、骨折予防、腰痛等痛みの予防
- 自然に健康になれる生活習慣病予防対策、行動レベル（運動習慣・睡眠時間等）の改善
- 齲歯予防、歯周病予防
- ICTの活用、DX化
- コミュニティの再生

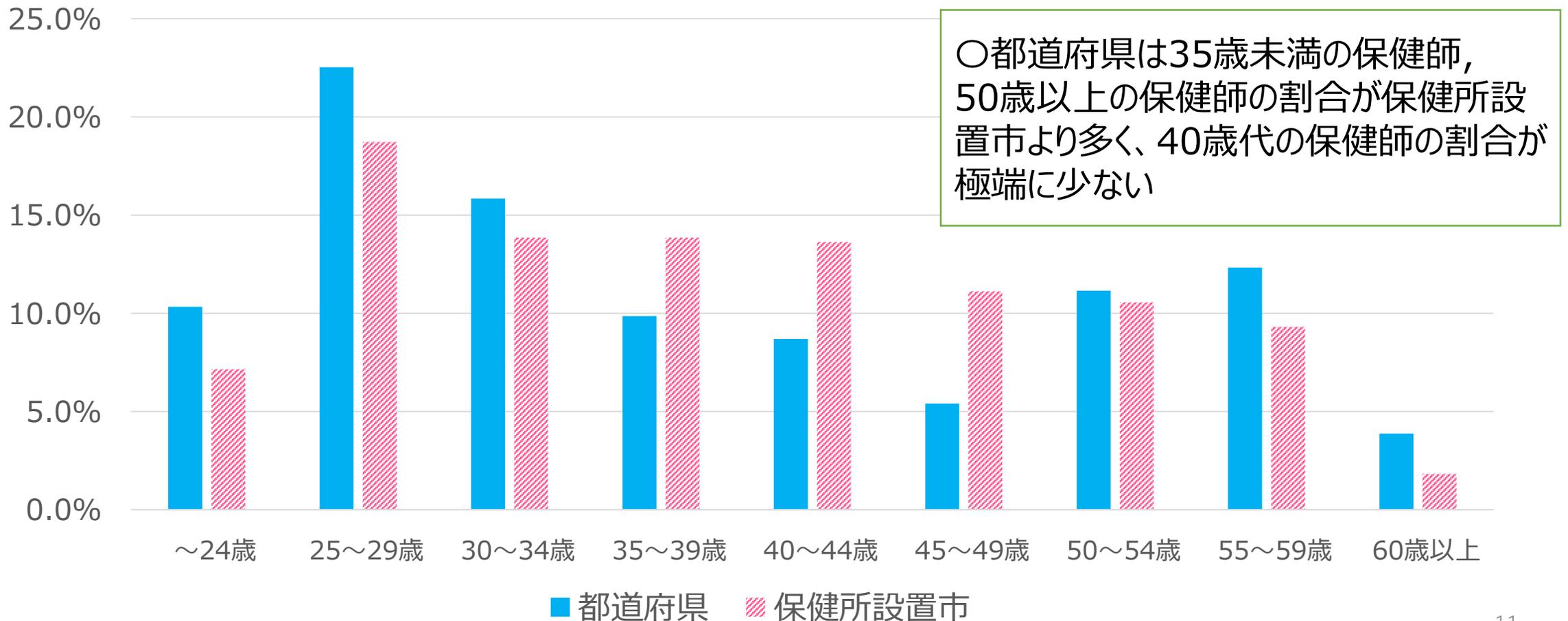
# 時代の要請－求められる行政職員の能力－

- チャレンジ精神
- これまでのやり方に捕らわれず、新たな発想で効果的・効率的な活動を展開する力
- ボトムアップ
- 省察
- クリティカルシンキング（批判的思考）
- システム思考
- 地域住民や関係者・関係団体との連携・協力・協働
- 事業の委託化とモニタリング
- リーダーシップ

# 組織の体制－指導力－

## 四国・中国ブロックの年代別保健師割合

(都道府県・保健所設置市別)



# ☹️鳥取県と市町村の保健師が抱えている課題☹️

～県内保健師関係団体の代表者と意見交換を行った際の意見～（H24 年度）

- 保健師国家試験の受験者の93%以上が大学卒（平成23年度）であるが専門学校に比べ大学では地域実習が少なくなっており、**初任者保健師の能力と現場で求められる能力に乖離がある。**
- 児童虐待、高齢者虐待、DV、自殺等、住民の健康問題が**複雑多様化**してきた中、それらの相談や要望**に対応できる人材**を育成する必要がある。
- 健康づくり、介護保険、障がい分野等への保健師の**分散配置及び一人配置**が進んだことにより、先輩保健師によるOJTが受けにくくなっている。
- 事業担当者として事務的な仕事も増加し、業務に追われ、**地域全体の健康課題を把握するという保健師の専門性が十分に生かされていない。**
- 地域保健法施行以降は、保健所と市町村の業務分担が強化され、連携が希薄化した。そのため、若い世代の保健師は**県と市町村の連携のあり方をイメージしにくい。**
- 県の保健師については、**基礎的な経験をすることなくより専門的な業務に従事しなければならない**ことが課題となっている（例えば新生児訪問、乳幼児健診、などを体験することなく就業直後から障がい児に関する業務を担当するなど）。
- 実践活動の中で、保健師として**大切にすべき視点（住民の声を聴くことができる、顔の見える活動、生活の場を捉えた活動、個から全体、全体から個を見る視点、人間関係づくり、組織づくり、地域のエンパワメントの活用等）**が十分に引き継がれていない。
- 初任者保健師は不安と向上心をもっているが、**職場がそれに応じ切れていない。**

期待する保健師像～地域を看る保健師とは～

# 保健師教育評価の指標 全国保健師教育機関協議会版（2020）

大項目	中項目	評価項目
地域の健康課題を明らかにし、解決・改善策を計画・立案する	A.地域の人々の生活と健康を多角的・継続的・包括的にアセスメントする	地域の人々の身体的・精神的な健康状態を、収集した情報に基づきアセスメントできる
		地域の人々が活用できる社会資源について、既存資料、地区踏査、地域の人々との面談、地区活動などの情報に基づきアセスメントできる
		自然環境や社会環境、社会文化的背景が、地域集団（自治体、地区/小地域、学校、事業場）に属する人々の生活や健康へ与える影響をアセスメントできる
		個人・家族のアセスメント結果と地区踏査、既存資料、関係者や住民インタビューから得た地区の情報を統合し分析できる。
	B.地域の顕在的、潜在的な健康課題を明確にする	収集した情報の分析結果から、顕在化している健康課題を明らかにできる
		収集した情報の分析結果から、潜在化している健康課題の有無を判断できる
		地域で健康づくりに関わる地区組織の数や活動内容、行政との協働の状況など多角的な視点から地域の人々の持つ力（健康課題に気づき、解決・改善、健康増進する力）を見出すことができる
	C.地域の健康課題に対する活動を計画・立案する	集団・地域の健康増進能力を高めるための支援目的・目標を設定し、活動計画を立案できる

# 保健師基礎教育で学ぶ地域診断

地域の人々の身体的・  
精神的な健康状態

社会資源

自然環境や社会環境、  
社会文化的背景

関係者や住民インタビュー  
から得た地区の情報

## 【基礎教育レベル】

- 地域の人々の生活と健康を多角的・継続的・包括的にアセスメントする
- 地域の顕在的、潜在的な健康課題を明確にする
- 地域の健康課題に対する活動を計画・立案する

# 中国地方各県の目指す保健師像

県名	保健師像
島根県	<b>健康なまちづくり</b> ができる保健師
鳥取県	人として、保健師としての基本となるしっかりとした土台を培ったうえで、 <b>地域に出向き</b> （まず動く）、 <b>住民の声をよく聴き</b> （よく聴く）、姿を見て地域や個人の健康課題に気づき、 <b>関係機関をつなぐ</b> （しっかりつなぐ）等、 <b>常に住民に寄り添い</b> 、健康問題や課題に取り組んでいく姿勢を大切にす る保健師をめざします。
岡山県	県職員保健師は県民の幸せのために、 <b>住民・市町村・関係機関とともに</b> 公衆衛生看護活動をと おして、県民 <b>一人ひとりがその人らしく生き活きと健康に暮らせる地域づくり</b> を目指します
広島県	「住民がその人らしく健康でいきいきと暮らすことができる」ことを目標に、保健師としての基本となる 土台をしっかりと培います。そのうえで保健師が <b>地域に出向き、住民の声をよく聴き、地域や個人 の健康課題を把握</b> します。そして、その解決のために <b>地域の関係者</b> （ソーシャルキャピタル）と協 働して必要な取り組みを展開します。
山口県	私たち山口県保健師は、県民 <b>誰もが生涯を通じて、住み慣れた地域で、いきいきとその人らし い生活が送れるような地域づくり</b> を進めます。そのために、予防的視点を持ち、 <b>住民・市町・関係 機関と協働</b> し、組織的な取り組みを基盤として、保健師一人ひとりが資質の向上に努め、自律し た公衆衛生看護活動を展開します。

# 四国地方各県の目指す保健師像

県名	保健師像
徳島県	<b>個人・家族への生活支援と集団支援から地域の課題を見つけ（明確化）、住民が主体的に健康づくりに取り組めるよう施策を企画し、実践・評価</b> ができる保健師
高知県	「 <b>地域をみる・つなぐ・動かす</b> 」保健師のコア機能を高め、 <b>地域の課題等を幅広い視点から掘り下げ、住民の主体的な健康づくりや誰もが暮らしやすい地域づくりをめざし、医療や福祉と連携した取り組みを進める</b>
愛媛県	公衆衛生マインドをもち <b>主役の住民と、ともに歩む</b> 保健師、仲間とともに学びあい <b>関係者と協働</b> する保健師
香川県	【香川県職員保健師の目指すべき保健師像】 ・ <b>県民の生活といのちを守り、健康な香川を創りだす</b> 保健師マインドをもっている・ <b>県民が自らの健康課題を解決する力を支援</b> できる・ <b>困難な健康課題であっても予防につながる活動を創造</b> できる・ <b>人を大切に、人をつなぎ、組織や地域をつなぎ、ともに考える</b> ことができる・ <b>県民や市町関係者等から頼りにされる</b>

# 保健師基礎教育から発展させる地区活動

地域の人々の身体的・  
精神的な健康状態

社会資源

自然環境や社会環境、  
社会文化的背景

関係者や住民インタビュー  
から得た地区の情報

## 【基礎教育レベル】

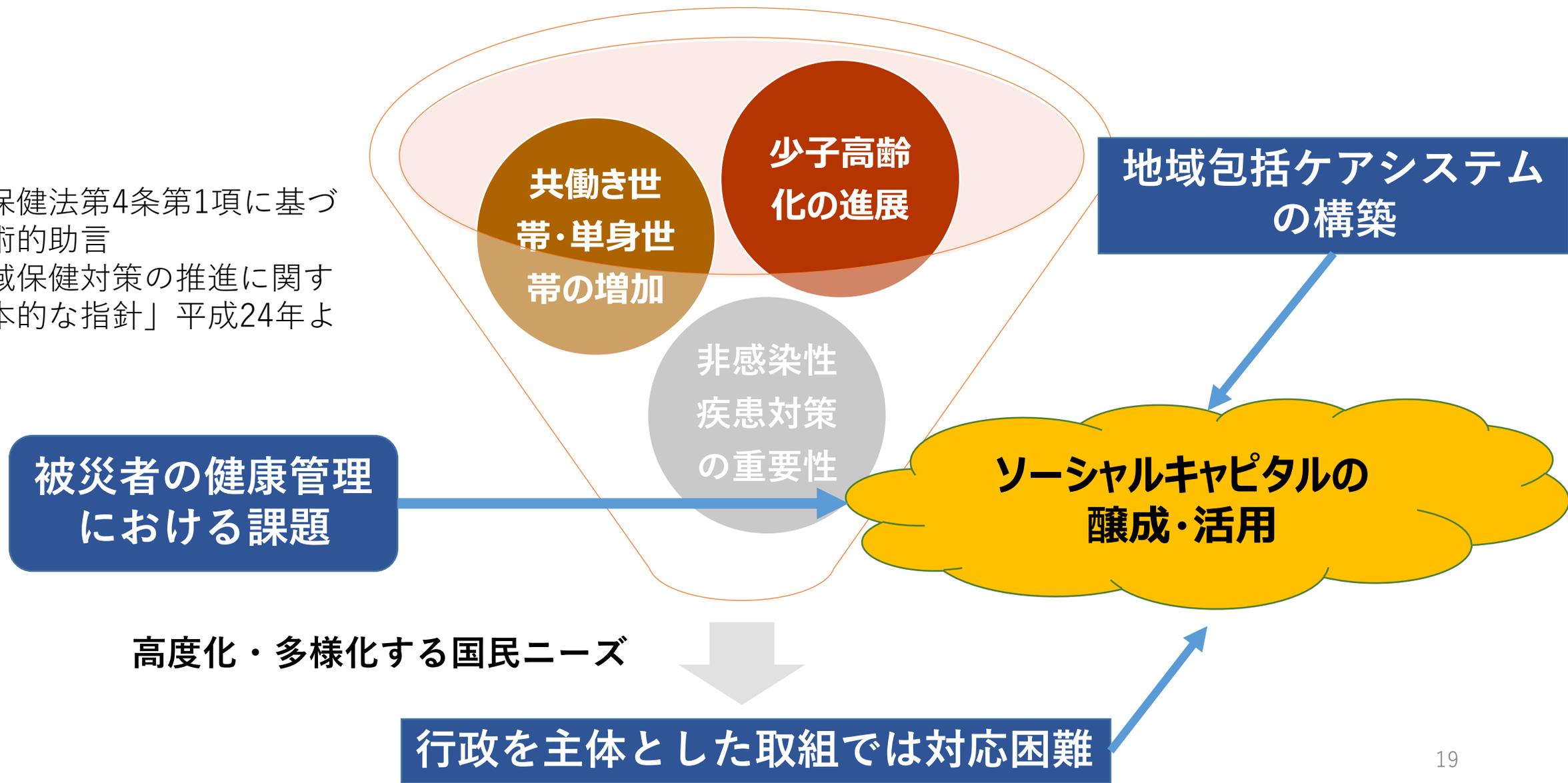
- 地域の人々の生活と健康を多角的・継続的・包括的にアセスメントする
- 地域の顕在的、潜在的な健康課題を明確にする
- 地域の健康課題に対する活動を計画・立案する

## 【自治体の目指す保健師像】

- つなぐ ●寄り添う ●ともに歩む
- 関係機関と連携・協働する
- 住民ひとり一人が生き生きとその人らしい暮らしができる
- 住民の主体的な健康づくり
- 健康なまちづくり

# 地域における健康課題の解決の方向性

地域保健法第4条第1項に基づく技術的助言  
「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」平成24年より



# ソーシャル・キャピタル とは？

- 人々の協調行動を活発にすることによって、社会の効率性を高めることのできる「**信頼**」・「**互酬（恵）性の規範**：お互い様の関係性」・「**ネットワーク**」といった特徴を持つ社会的仕組み



従来の「住民参加型の健康なまちづくり」から「ソーシャルキャピタルを活用したまちづくりの結果としての健康増進」という「新段階に移行しつつある」

### 「新段階の特徴」

- 健康行政部門以外の組織が主導
- NPOやコミュニティビジネス等のより多様なステークホルダーの関与
- 健康に特化しない「まちづくり」の結果としての健康増進

社会的サポート・ネットワークの形成、子育て支援や生活困窮者支援などが進み、結果として健康無関心層・不健康層の健康増進が期待される。

## 健康行政部門に求められる役割

- 健康行政部門における「新しい役割」を担える人材育成
  - ・健康づくり活動のために自らが前面に出る役割から、多様なステークホルダーに活躍してもらいながら健康増進を実現する連携能力、ファシリテーション力、プロデュース力をもった人材を育成する
- 政策・事業・実践による健康への効果評価の実施
  - ・まちづくりによる健康増進効果を検証できる研究者等の育成や評価研究手法の開発、評価の仕組みを事業内に組み込む

# ソーシャルキャピタルの醸成・活用のヒント

各地域の特性や実情に合わせた仕掛けや取組が必要



- ソーシャルキャピタルを醸成する過程において、その集団に内発的動機が存在するかどうかを見極める
- 地域の課題を見える化し、ステークホルダーと課題を共有する
- 身近に存在する資源に気づき、最大限活用する
- 地域に集う場をつくる
- 楽しく人の役に立つ喜びが生まれる活動とする
- 簡単にできそうな活動から取り組む
- 組織が活動するための資金調達の方法を検討する

# ソーシャルキャピタル醸成における行政職員の役割

## 1 庁内におけるソーシャルキャピタルについてのコンセンサスの形成

ソーシャルキャピタルの醸成・活用は、様々な地域課題の解決につながることから、**優先的に取り組むべきものである**というコンセンサスを形成する

## 2 地域における地域組織・団体による協働のプラットフォームづくり

様々な主体が「まちづくり」の視点で協働できるよう、地区ごとにプラットフォームを構築する

## 3 エンパワメントのプロセスを踏まえた住民組織・団体への支援

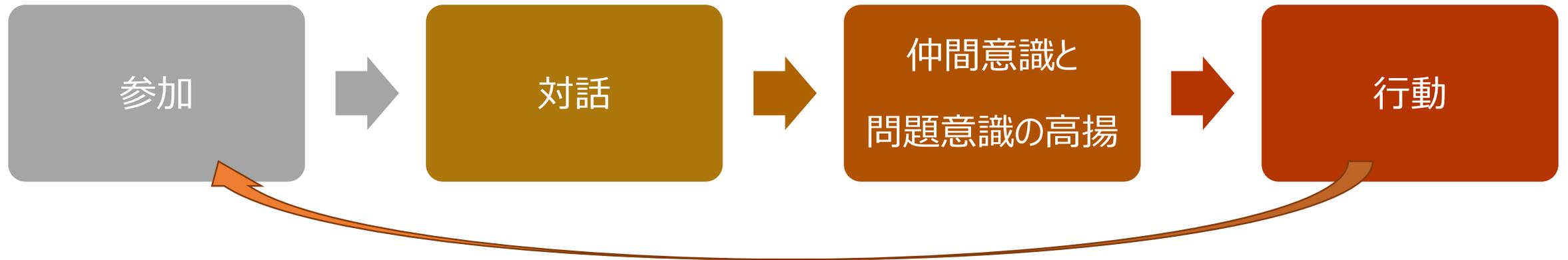
- (1) 地域の健康実態や健康資源についての情報提供
- (2) 活動の目的や内容について話し合う機会の確保
- (3) 活動の発表や交流の機会の提供
- (4) 成果の見える化など、活動の成果を実感できるための支援
- (5) 健康増進計画等、保健福祉計画の策定・推進への参画を得る

# コミュニティ・エンパワメントとは？

地域の人々が集団として置かれた状況を批判的に分析し、共通の課題に気づき、その改善や解決に向けて原因となる社会のあり方（人との関係や社会資源、政策など）を変えるために行動を起こしていく過程であり、その結果生み出された、地域の環境が整い、場の力が活性化された状態を含むもの

（中山2006）

# エンパワメントの過程



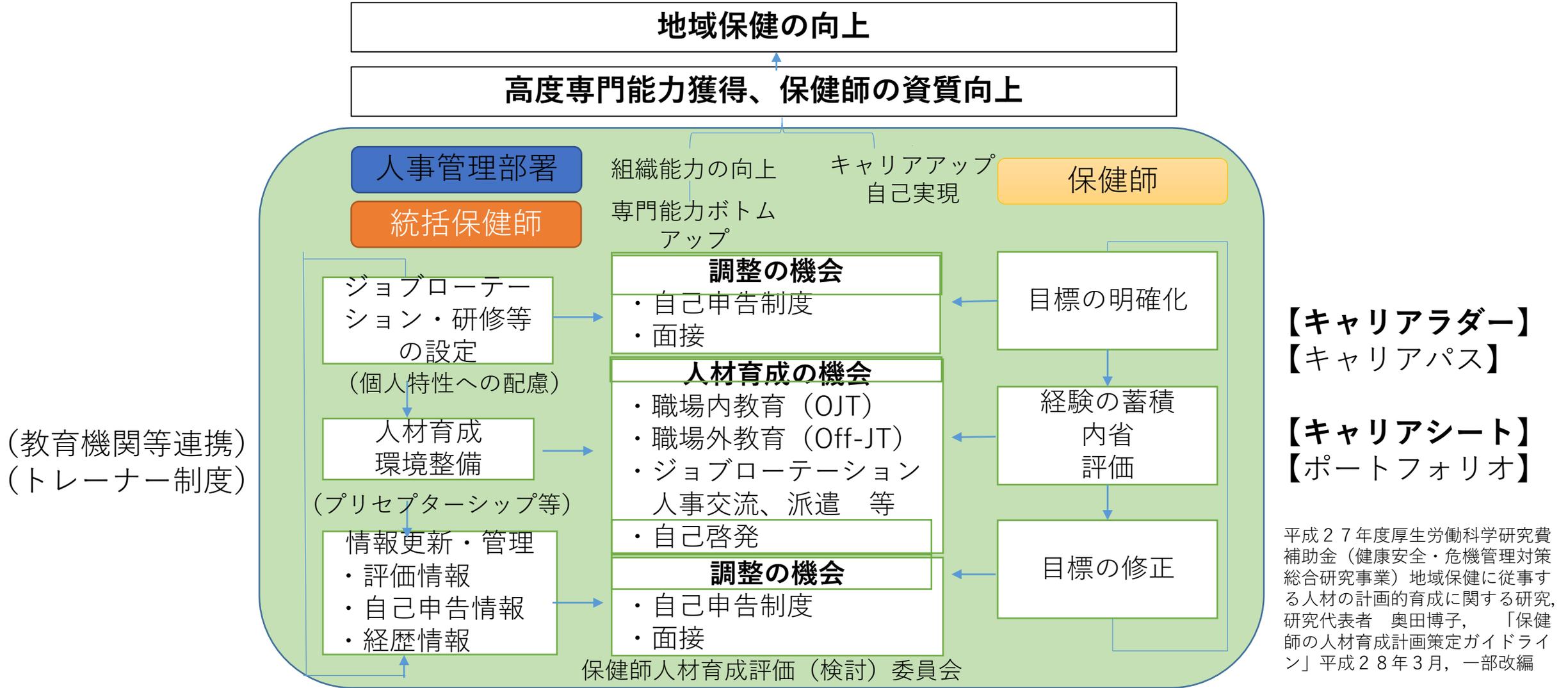
清水,他.アメリカのエンパワメント理論と実践の意味と期待.日建教誌;4(1)JJHEP.Vol4:1997

- 1 健康はその個人のもの
- 2 個人の成長する力、自己決定する力を尊重
- 3 人間は自らをエンパワーするのであって、保健医療従事者が人をエンパワーすることはできない
- 4 対象者のニーズを優先していく
- 5 エンパワメントが生じる条件：医療従事者も対象者もともに参加する関係、協働関係であること
- 6 エンパワメント過程の必要条件は信頼

(Gibson)

地域を看る保健師として成長するには

# 保健師の人材育成の体系



自治体の人材観と育成に関する考え

自治体理念

自治体管理方式

組織構造

組織文化・風土

人的資源管理の諸施策

リーダーシップ・スタイル 27

# 人材育成のテーマは自律



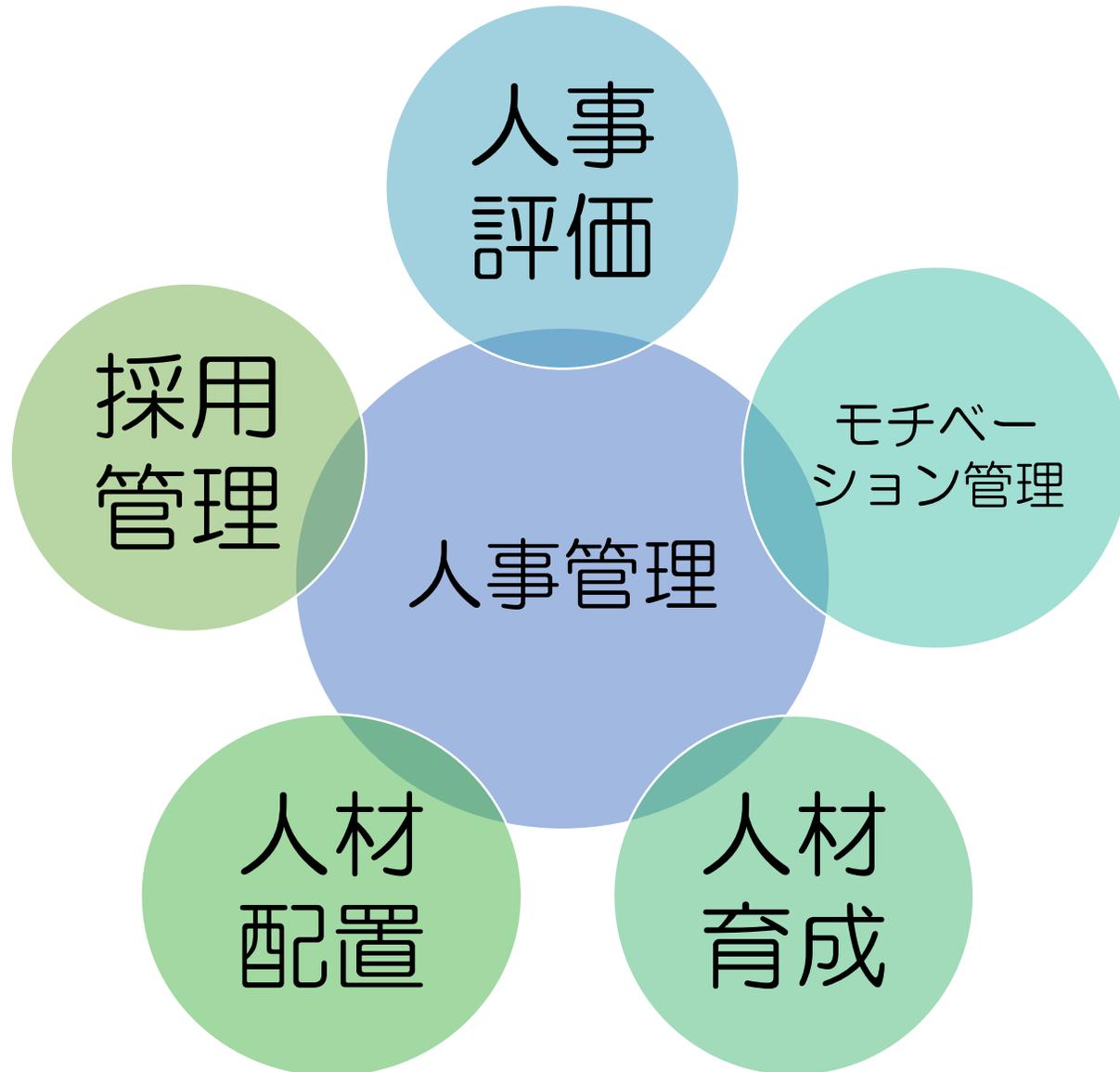
成長の機会は与えられるもの

雇用者主体

職業人として自ら成長するもの

自己+職場

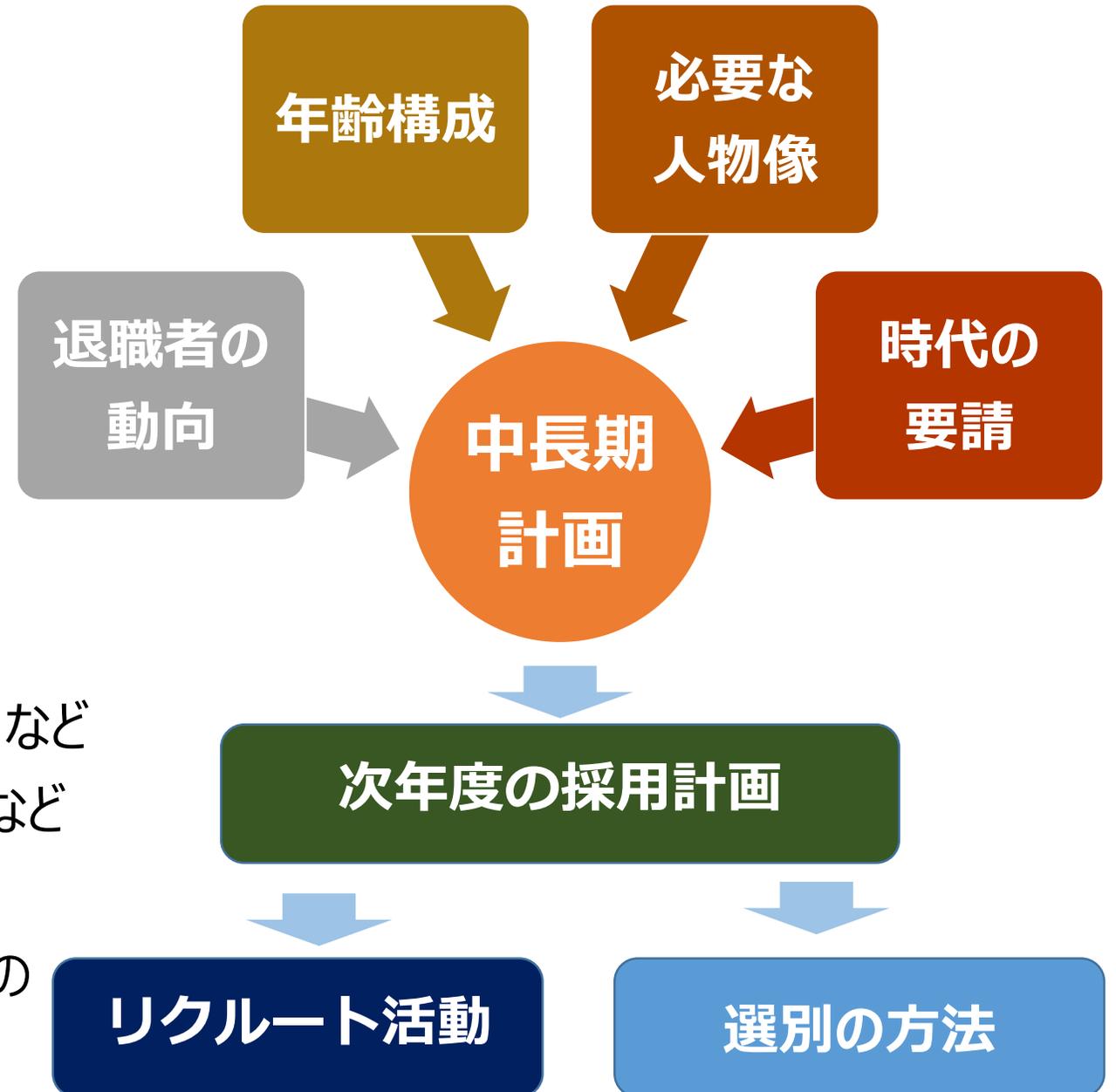
# 人事管理と人材育成



- ・ 人事管理には、採用管理、人材配置、人事評価、モチベーション管理、人材育成などの要素がある
- ・ 人材育成は企業では一般に人材開発と言われる
- ・ 人材育成にとっても、他の要素は大きく関わっている

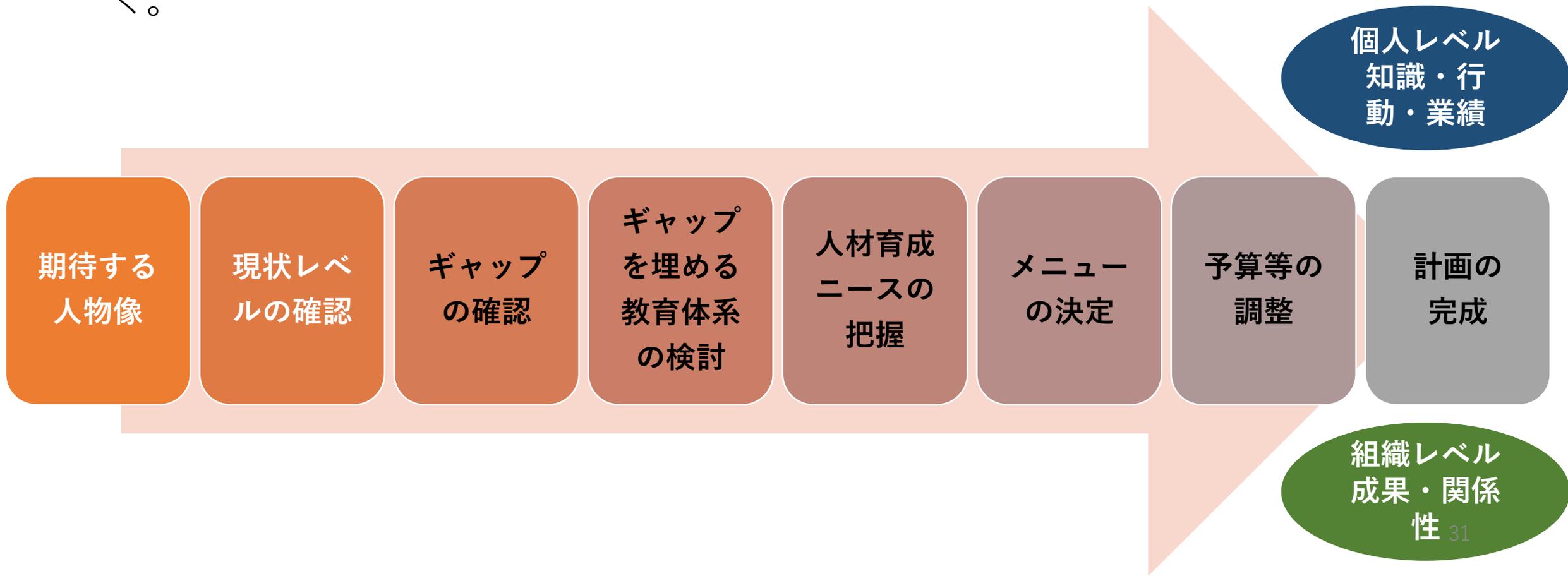
# 採用管理

- 時代の要請
- 自治体のビジョン
- どのような業務を行うのか
- どのような人材が必要なのか
- 何人必要か
- 職位は？
- 現状分析（退職者の動向・年齢構成）などから中長期計画を立案し、保健師養成校などへのリクルート、採用説明会等を行う。
- 必要な人物像を明確にし、採用するための選別方法を決定する。

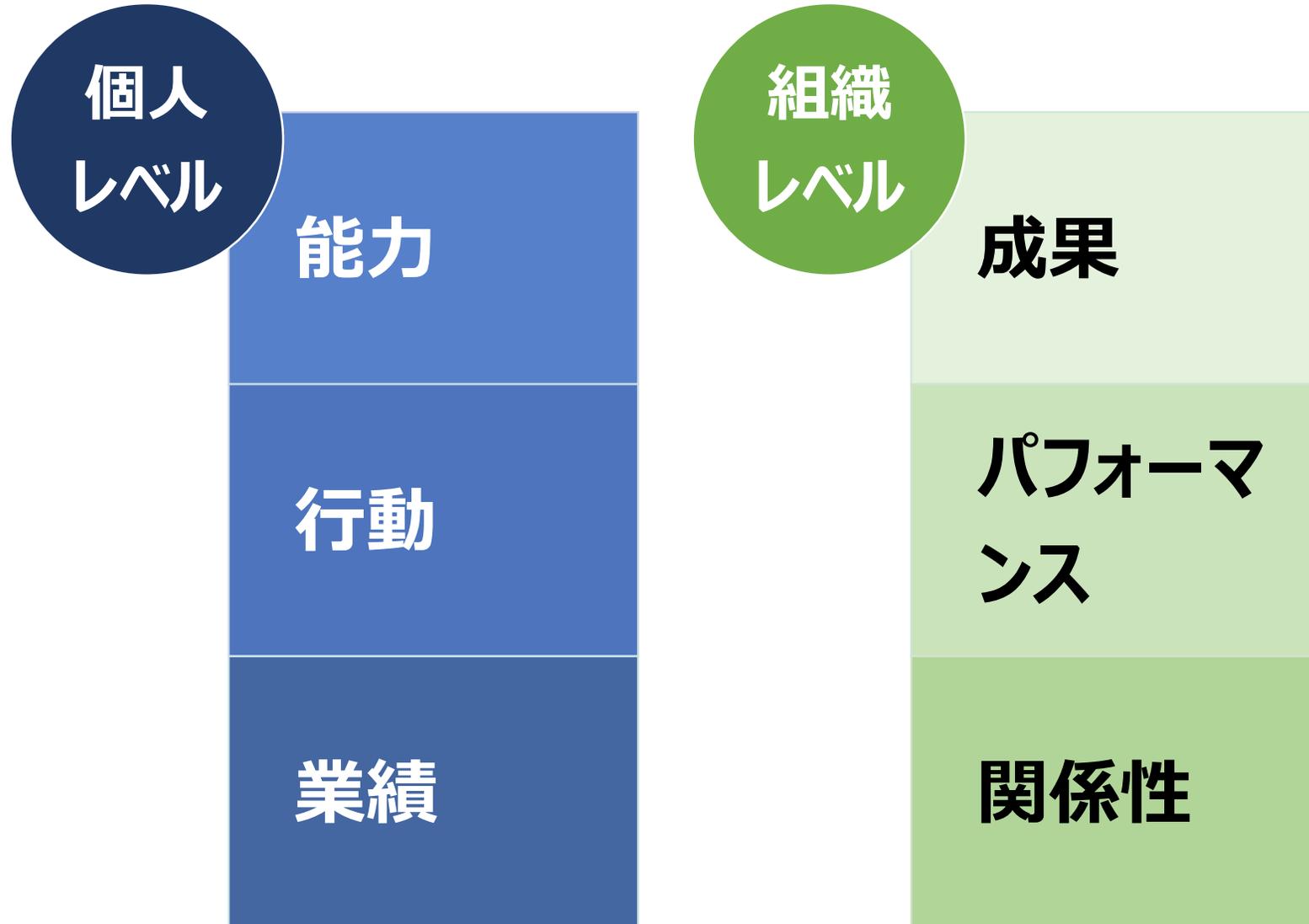


# 人材育成計画の立案

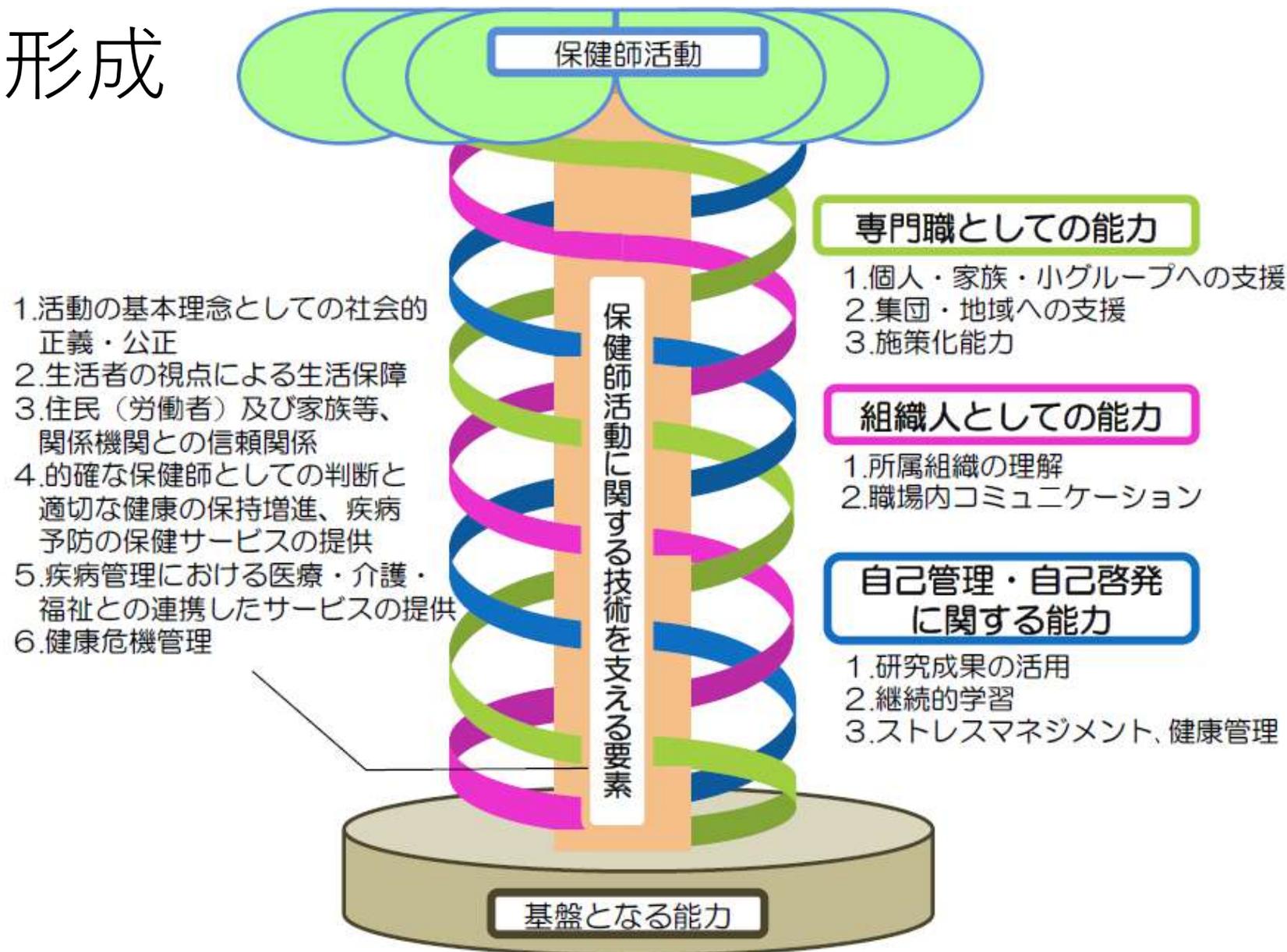
- 具体的なプログラムを選定するためには、まずは求める姿（人材要件）に対して、現状はどうかを調査・ヒアリングし、分析を行う。そこで導き出された結果からギャップが起きている要因を明確にし、求める姿とギャップを埋めるために何が必要なのかという観点から、研修ニーズ（研修目的）を導き出していく。



# 現状レベルの確認



# 保健師の能力形成



# 統括保健師の配置と現任教育の体制

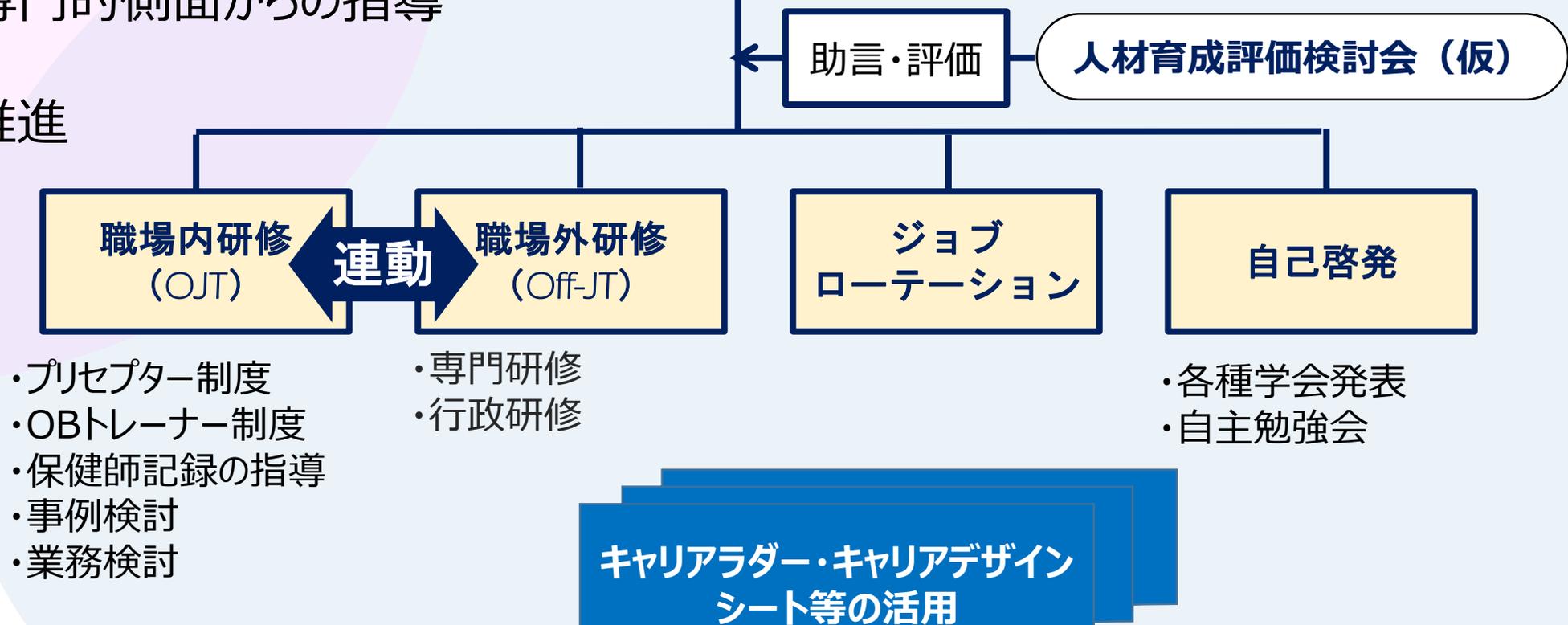
## 統括保健師の配置

1. 保健師の保健活動の組織横断的な総合調整及び推進
2. 技術的及び専門的側面からの指導及び調整
3. 人材育成の推進

## 人事管理

1. 採用
2. 昇給・昇格・給与体系
3. 福利厚生

## 現任教育の体制



# OJT(On the Job Training)

## • OJTの目的

- ① 本人の能力開発
- ② 職業人としての自覚を高め、自己啓発を促進
- ③ その結果として、組織としての目標達成に貢献
- ④ 自らの自立・成長・巣立ちを図っていく

## • 実践OJTとは教育である

「教育」：教える責任と育てる責任を同時に果たし、人を善くしようという意欲や気持ちに支えられたすべての行動や発言

実践OJTとは、単に「**教える**」だけでなく、常に個々の自立・成長・巣立ちを念頭に置いた「**育てる**」もの

そのためには、**管理者（リーダー）**も、自分自身として、どうあらねばならないか自らの姿勢を問い直し、職場が、組織がどうあるべきかを考え、スタッフらと**ともに学ぶ**という必要性

# Off-JT(Off the Job Training)

- 通常の職務から一時的に離れて行われる研修
- 職務を遂行する上で必要な知識・技術を体系的に学習したり、高度・専門的な知識・技術を学習する際には効果的な手法
- 他の職場や他の地方公共団体や様々な人々と交流することで、相互に啓発しあう機会としても重要

① 研修所研修等

② 派遣研修

③ 広域での共同研修：高度、専門的な研修をはじめとして、必要性が高いにもかかわらず単独の地方公共団体では対応が困難であると考えられる研修については、都道府県、市長会、町村会等が行う研修や広域市町村圏単位で行われる研修などの広域での共同研修の活用及びその充実を検討すること。

なお、広域での共同研修は、広域的な交流による相互啓発の機会となり、また、市町村間の連携を一層緊密にする契機ともなるものであることから、現在こうした取組がなされていない場合等には、広域で共同研修を実施するための仕組みづくりについて検討すること。

# 教育効果測定 の 段階評価

レベル	評価する側面	評価する内容
1	Reaction (反応)	参加者の満足度の評価
2	Learning (学習到達度)	学習目的のスキル・知識の理解度、学習到達度の評価
3	Behavior (行動変容)	実際の職場における学習内容の実践度の評価
4	Results (組織貢献度)	個々の行動変容がもたらした組織への影響の評価
5	ROI (費用対効果)	教育投資に対して得られた利益を具体的に数値化

# ジョブローテーション

- 職員の能力開発のために、人材育成計画に基づいて定期的に職場の異動や職務の変更を行う「戦略的人事異動」
- 職務を通じたOJTの一環であるとも考えられる
- 組織内コミュニケーションやネットワーク形成を促進
- マンネリ化・ルーチン化を防ぎ、モチベーションの維持・向上を図る
- その都度人事評価をすることで人材開発、適材適所が可能

# 自己研鑽

- 人材育成は本人の意欲、主体性があるはじめて可能となるものであることから、自己啓発は人材育成の基本であると考えられる。  
自己啓発を促進するためには、個々の職員の自主性に委ねるだけでなく、例えば次のような自己啓発のきっかけづくりや自己啓発に取り組みやすい組織風土づくりに組織として取り組む必要があることから、そのための具体的な方策について検討すること。  
自己啓発のきっかけづくり  
他の地方公共団体や民間企業の職員等と接触・交流する機会の提供や自己啓発度をチェックするリストの配布などにより、職員が自分自身を知り、自己啓発の必要性を自ら認識する契機を与えることができる。
- 自己啓発に取り組みやすい職場風土づくり  
自己啓発を支援するための研修の実施をはじめ、自主研究グループ等に対する各種支援制度の整備、通信教育の紹介・斡旋、学習・研修成果の発表の場の提供等の施策を講じることにより、職員一人ひとりが自己啓発に取り組みやすい職場風土をつくることができる。

# 地区活動が展開できる能力の育成

## カテゴリー

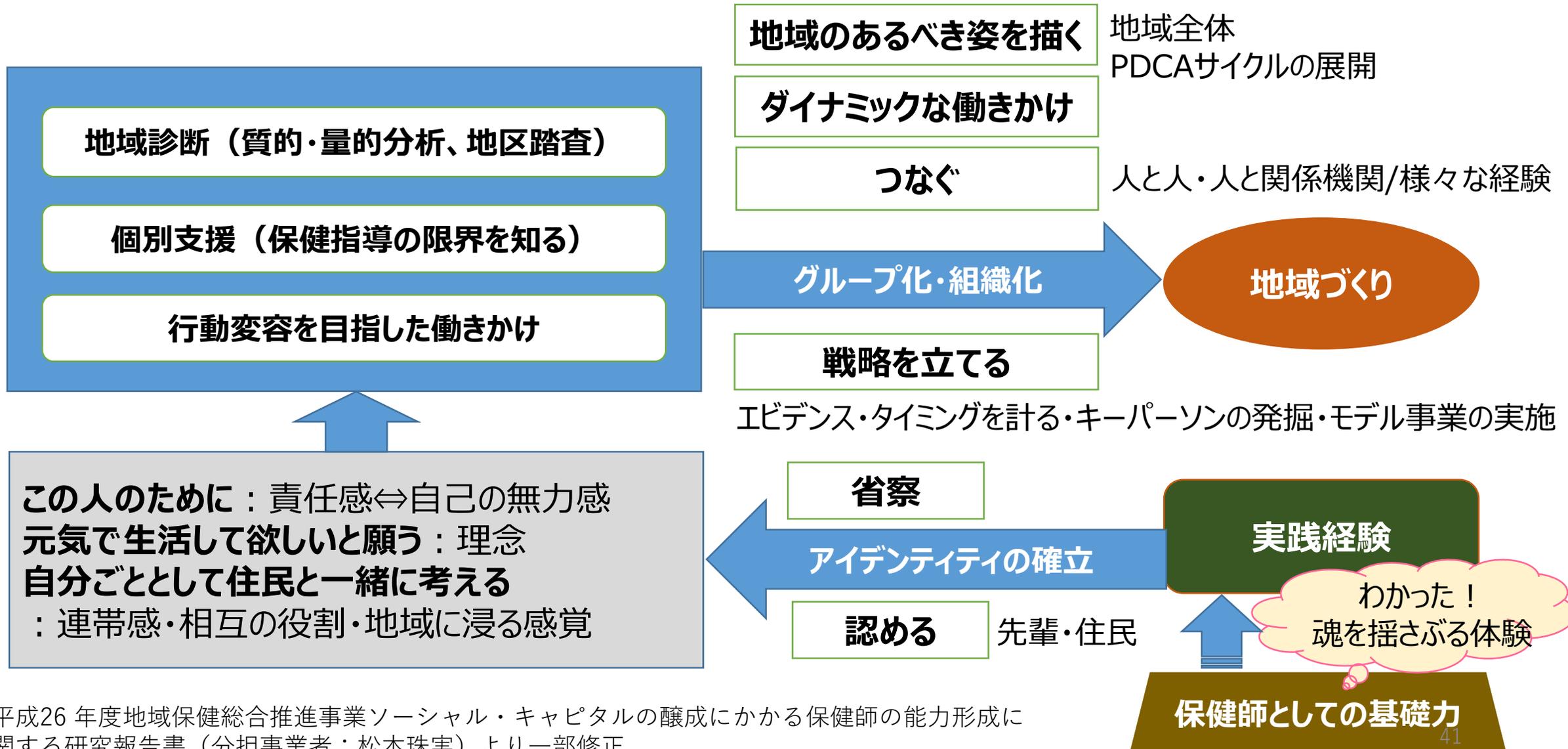
地域・臨地活動体験から個の対応→  
家族→地域社会を捉える

## サブカテゴリー

精神等の個別対応経験・事業体験  
個人、家族、地域と人の暮らし全体を  
捉える体験

高尾茂子.地域保健行政で働く保健師の専門能力形成の要因分析－保健師の経験“語り”調査から－.  
ヒューマンケア研究学会誌;5(1):2013.

# 地域づくりを行うために必要な経験・態度



# 経験的学習理論 ～経験学習サイクルモデル～



**<70 : 20 : 10の法則>**

**人の成長を決める要素の比率**

**直接経験70%**

**他者の観察やアドバイスから20%**

**読書・研修10%**

(Lonbardo & Eichinger,2010)

Kolb D コルブの経験学習論 (experiential learning theory) , 1984  
山川肖美, 経験学習過程の理念モデルに関する研究, 1994  
松尾陸, 職場が生きる人が育つ「経験学習」入門, ダイヤモンド社, 2014

# 家庭訪問のPDCAサイクル

## 意義

地域特性を把握する手段

生活の場での行動変容

家族全員が対象

訪問から活動が展開

一次予防を意識した訪問  
が大切

他職種との連携は不可欠

## 思考と行動

まず、現場に行ってみる

本人や家族の力を  
見積もる

ストーリーとして対象の  
全体像を把握する

支援者と実権者を  
見極める

優先順位を考える

連携の可能性を探る

## 基盤

地域・地域住民との  
信頼関係の構築

地域・地域住民との  
相互関係の蓄積

対象者との契約関係を  
結ぶ

PDCAサイクルに基づく活動  
として充実させることが重要

そのためには、記録のレベ  
ルアップが不可欠  
訪問年月日、曜日、時間、  
支援方法、面接者

〈目的〉

〈主訴〉

〈収集した情報〉

〈アセスメント〉

〈支援内容〉

〈反応〉

〈支援計画〉

を必ず書き、供覧し上司が  
指導することを繰り返す

指導者は、コーディネート・  
地域診断・地区組織活動への  
展開についての助言を行う

【参考】近藤明代他.行政保健師の家庭訪問に対する  
認識.日本地域看護学会誌,10(1).35-41,2007  
高橋美砂子.熟練保健師の家庭訪問における支援技術  
-思考と行動の特徴-,日本看護学会誌,30(1)34-  
41,2010

# 個別事例から地域を看る目を育てる

## 定型化したアプローチ

- 例えば、出生葉書が来たら、その日に電話をする。「おめでとうございます」「お産は大変でしたでしょう」「どんなお名前を付けたのですか」「○○な子になって欲しいんですね」など、違う対象に同じシナリオで同じことを聞く
  - ⇒数多く経験すると自信ができる
  - ⇒同じ状況でも人によって違いがあることが分かる
  - ⇒タイムリーな介入で保健師として求められる存在であることに気づく

## シュミレーション ロールプレイ

- 最初は同行訪問で指導者自ら「私は結核薬の副作用を観察するために、○が◇であるか●が◆であるかを観察しようと思う」など訪問前に見るべきポイントを示しておく
- 自信が持てるまで繰り返し、「訪問に行けそうだ」という発言が聞けるまで待つ
- ケースの了解が得られれば録音して聞きながら指導する
- 訪問記録をPDCAサイクルが回せるよう指導する

## 事例検討

- 事例をまとめる経験
  - ⇒ロジカルシンキング
- 時系列に捉える経験
  - ⇒出来事と環境との繋がりを考える
  - ⇒ケースの成長や変化に気づく
  - ⇒ジェノグラムやエコマップを書いて社会との繋がりを考える
- 先輩等からアセスメントを学ぶ
- 個別から地域へ展開する視点を学ぶ
  - ⇒どんな社会資源やサービスが必要か
  - ⇒地区組織活動に展開できるか

# 新採用保健師に応じた地域診断の進め方

STEP 1

家庭訪問や健康診査、窓口・電話対応など日々の活動から  
**「気づき」を得る**

STEP 2

「気づき」を**周囲と共有**する

STEP 3

**気づきを確かめる**ため**情報を収集・整理**する

STEP 4

地域性や同じ特性をもつ集団に**共通する問題や強み**を見出す  
(アセスメント・健康課題の抽出)

STEP 5

地域の**「あるべき姿」**を考える (目的の設定)

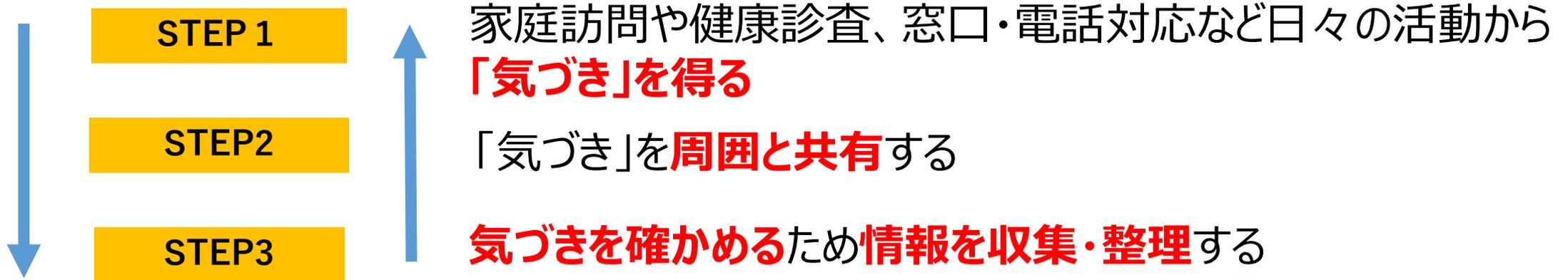
STEP 6

起きている問題や今後起こりうる問題を予測して、対策と戦略  
を立てる (目標・計画の設定)

STEP 7

計画を**実践・評価**して、次の活動に繋げる

# 新採用保健師に応じた地域診断の進め方



「不安の高いお母さんが多い気がする」  
「2歳で言葉フォローをすると、未就園の幼児の集う場が少ない」  
「百歳体操リーダーの後継者がいない」  
「要対協や通報があるケースに共有する背景は？」  
「なんでこんなに感染者数が多いんだろう」  
「妊婦さんの入院調整対応にいつも苦慮する」

普段の保健師活動で感じていることを、まずは先輩保健師が言語化して伝えていく  
「気づき」にこだわりすぎず、まずはSTEP 3 情報収集から始めても良い

# 地域に健康課題を提示し、話し合ってみよう

- 新任期保健師ができる活動の一つに「地域に地域診断の結果を提示して意見をいただく機会を持つ」ことが有効です。
- 保健師のアセスメントと地域住民の生活実態とを擦り合わせる時間をいただきます。
- この地域をどうしていきたいか夢を語り合う機会を設けることで更にソーシャルキャピタルの醸成に繋がる活動となります。

- ◆〇〇町では高齢化が進み「信号が変わる前に渡り切れないので買い物に行けない」という声を聴きます。
- ◆「高齢になっても歩き続けられる〇〇町」にするにはどうしたら良いでしょうか？



# コロナ禍の人材育成のポイント

# コロナ禍での人材育成の方向性

## 1. 自律型人材の育成・・・キャリア形成に自ら責任を持つ

- (1) キャリアデザインシート・キャリアシート・ポートフォリオの活用
- (2) キャリアラダーに基づく面談・研修や課題の設定
- (3) キャリアパスの理解
- (4) 先輩の成長過程から学ぶ

## 2. ワークエンゲイジメントを高める

## 3. 保健師としてのアイデンティティの確立に力を注ぐ

- (1) 他職種との会議体と同席させる
- (2) 保健師としてのアセスメントや判断について語りあう
- (3) 「ここは頼む」など、成長に応じて責任の範囲を拡大していく

## 4. ともに育ちあう環境づくり・・・成長を信じて待つ（ピグマリオン効果）

- (1) 指導体制づくり（プリセプター・実務指導者・チューター・リーダー・統括保健師の役割分担）
- (2) 事例検討会
- (3) カンファレンス（終結と判断した事例を持ち寄り、判断根拠を発表するなど）

# ワークエンゲージメントとは

- 仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、熱意、活力、没頭によって特徴づけられる。
- エンゲージメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な感情ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である。

仕事に強く関与し、仕事に意味を見出し、熱中し、誇りを持ち、挑戦しようという意欲を感じている状態

熱意

仕事中の高い水準のエネルギーや心理的な回復力、仕事に費やす努力をいとわない気持ち、困難な状況に直面した時の粘り強さなどがある状態

仕事にのめり込んでいるときの幸福感、時間が早く経つ感覚、仕事から頭を切り離すのが難しい感覚などがある状態

没頭

活力

**新任期保健師のワークエンゲイジメントに影響する要因\***

- 忙しいときに業務を分担できる
- 困難な事例や活動に対して保健師間で時間を取って検討する機会がある

# 保健師の職業的アイデンティティ確立のための要素

※アイデンティティとは  
保健師であるという揺るぎない状態  
同一性

＜例＞ 仕事に生きがいを感じる、住民と一体感を感じる

職業と人生の  
一体化

保健師としての  
自信

＜例＞ 知識が生かせる、住民の役に立つ、  
職場から評価を受ける、住民に必要とされる

職業と自己の  
生活の同一化

＜例＞ 生活体験が仕事に  
生かせる、住民に共感する、  
経験が成長につながる、住  
民と共に考える

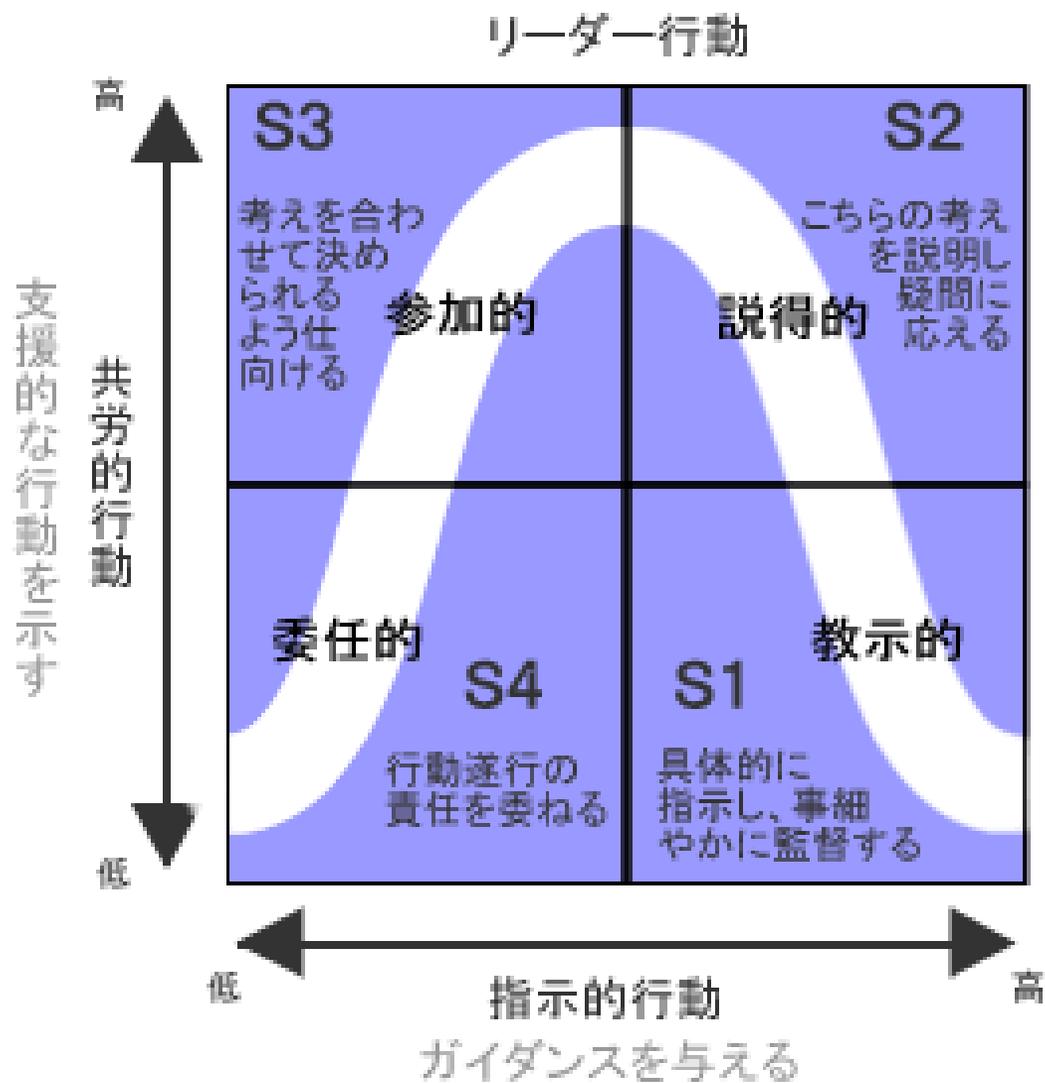
＜例＞ 技術を磨きたい、理想をもって  
いる、役立つ勉強がしたい、仕事に誇  
りをもつ、自覚をもつ

職業への適応  
と確信

他者からの評  
価と自己尊重

＜例＞ 他職種から頼られる、多職種  
から理解される、保健師にしかできな  
い、行政から求められている

# SL理論(situational Leadership Theory)



**S1：教示的リーダーシップ**  
→部下の成熟度が低い場合  
・具体的に指示し、事細かく監督する

**S2：説得的リーダーシップ**  
→部下が成熟度を高めてきた場合  
・こちらの考えを説明し、疑問に答える

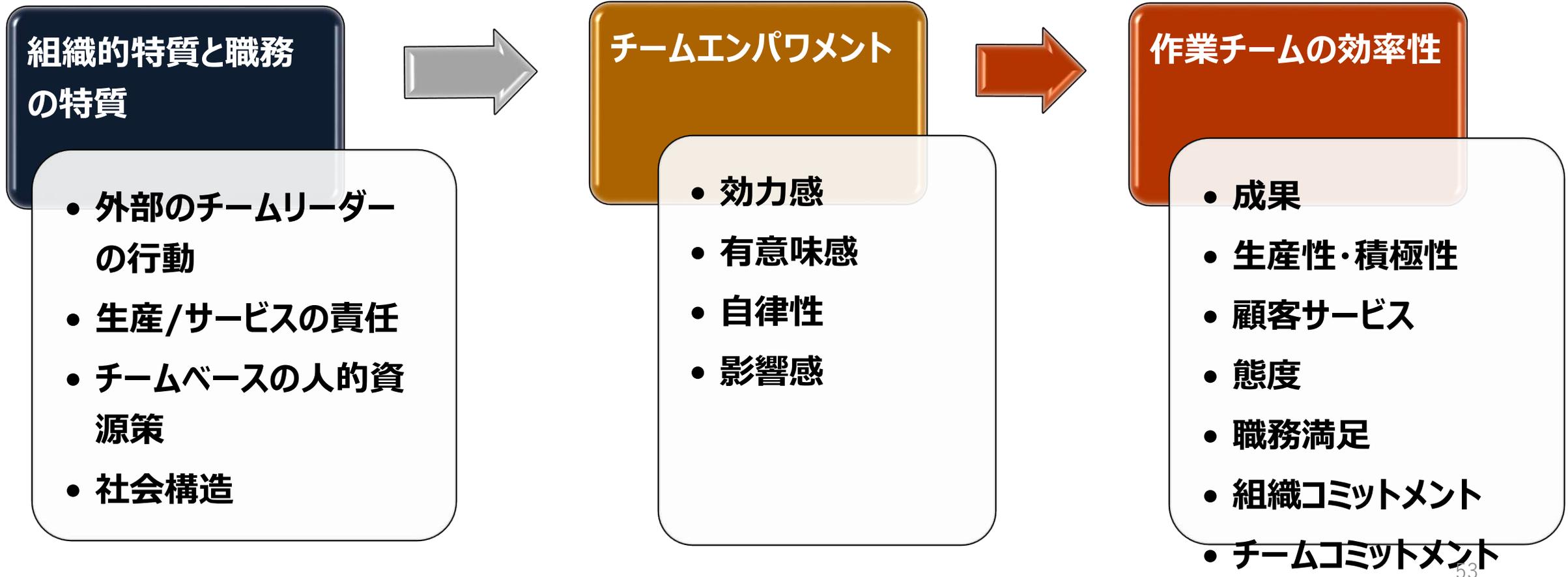
**S3：参加型リーダーシップ**  
→更に部下の成熟度が高まった場合  
・考えを合わせて決められるように仕向ける

**S4：委任型リーダーシップ**  
→部下が完全に自立性を高めてきた場合  
・仕事遂行の責任を委ねる

# チーム・エンパワメント

作業をコントロールするための権限を持ち、そのチームの働きに責任を持っているという  
チームメンバーの集合的確信 (Mathieu, Gilson & Ruddy)

Kirkman & Rosen; 1994



# 〈例〉 大阪市におけるプリセプター研修

## 【GIO】

プリセプター保健師の指導力の向上によりOJTの充実を図り、新任期保健師の人材育成を推進する

## 【SBOS】

- プリセプター保健師が、プリセプターとして求められる役割について語る事ができる
- プリセプターが指導能力の向上に必要な知識、態度、技術を習得できる

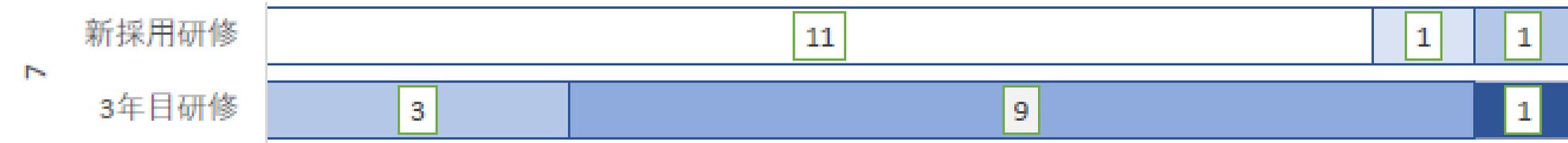
時期	4月	6月	10月
方法	動画視聴	集合研修	集合研修
内容	【オリエンテーション】	【オリエンテーション】	【オリエンテーション】
	【講義】プリセプター保健師の心構え	【講義・演習】新人保健師の成長を助ける指導方法	【講義】地域診断～指導するポイント
	【講義】プリセプター保健師の役割と具体的指導		【講義】個別支援から地域を視る視点を育てる指導手法
	【講義】地域診断の進め方		【グループワーク】新人育成の困りごと（省察）
【講義】新任期保健師育成支援事業			

# 「公衆衛生基本活動遂行尺度」※による遂行能力の確認 大阪市保健師の新採用時と3年目研修時の比較（令和元年度採用者）

3 私は、民間サービスでは対応が難しい複雑・多問題をもつ事例の問題に関わりつづける



7 私は、健康課題とサービスとの均衡を地区診断などの根拠のある方法で査定する



- 全くそうでない
- 2割くらいそうである
- 4割くらいそうである
- 6割くらいそうである
- 8割くらいそうである
- ほとんど10割そうである

3については、遂行能力が高まっているが、7については十分な遂行能力が付いていないことがわかる。実践において、能力を高める必要がある。

※岩本里織,岡本玲子,塩見美抄.「公衆衛生基本活動遂行尺度」の開発と信頼性・妥当性の検証.日本公衆衛生雑誌;55(9):2008.

# Z世代に応じた人材育成

- ・ルールやマニュアルに縛られない
- ・失敗させない
- ・自由に発想させ、アイデアや効果を説明する機会を作る
- ・リアルな体験の機会を提供する
- ・Z世代の意見を聞きながら効率的な業務改善を図る（DX化の推進には不可欠な人材として貢献度を高める）
- ・個性を見極め、特性に応じたアプローチを行う

# みなさまへのメッセージ

- あなたを待っている人がいます
- 誰もが成長できる存在です、一緒に育ちましょう
- 周りから愛されている自分を感じてください



ご清聴ありがとうございました



OSAKA, KANSAI, JAPAN  
**EXPO2025**

**いのち輝く  
未来社会のデザイン**  
DESIGNING FUTURE  
SOCIETY FOR OUR LIVES



**開催期間**

2025年4月13日  
～10月13日

**開催場所**

**大阪 夢洲 (ゆめしま)**

**【サブテーマ】**

- Saving Lives  
(いのちを救う)
- Empowering Lives  
(いのちに力を与える)
- Connecting Lives  
(いのちをつなぐ)

**【コンセプト】**

People's Living Lab  
-未来社会の実験場-

提供：経済産業省