

2024年度
全国保健師長会中国・四国ブロック研修会
保健師の専門性をより発揮するために
地域を診る力を育もう

京都大学大学院医学研究科人間健康科学系専攻
地域健康創造看護学
准教授 塩見美抄

KYOTO UNIVERSITY

京都大学



今高めたい 保健師の専門性とは何か

保健師の専門性

- **専門性とは？**：仕事の安定性、倫理規範、多職種との差別化、特別な訓練、卓越性、有能性、高い影響力、有資格 など

Evetts, J. (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current sociology*, 59(4), 406-422.

【保健師の専門性は？】

- ジェネラルに一定水準以上の仕事ができる**安定性**
- 公衆衛生を護る**倫理規範**
- 家庭訪問などの行為の**卓越性**
- 感染症対応など多職種と**差別化された役割**
- 事業化・施策化などの**高い影響力**

保健師は皆
これらの専門性を
高められているか？

保健師活動の安定性

- 多様な場で活躍する保健師

⇒保健部門に限らず一定水準以上の活動ができる

- 福祉部門の保健師は、予防的介入ができないジレンマと職業的アイデンティティの揺らぎを経験している

坪井りえ, 赤堀八重子, 他. (2022). 市町村福祉部門に所属する保健師のジレンマの影響要因と保健師活動の工夫. *社会医学研究= Bulletin of social medicine: 日本社会医学会機関誌*, 39(2), 66-79.

保健師の倫理規範

- 倫理：普遍的な道徳・規範
- 倫理綱領：正否や良否の判断と行動の基準
- 看護職の倫理綱領（2021）日本看護協会
- 保健師の倫理 策定中 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
- 保健師は、「意向の相違」「想定外支援の必要」などの倫理的ジレンマに遭遇している

岡本玲子,他. (2020). 公衆衛生看護における倫理的課題—保健師が遭遇する実態と主観的困難度—. *日本公衆衛生看護学会誌*, 9(3), 136-145.

保健師が行う支援の卓越性

- 卓越した保健師の支援技術を理論化する研究は多数ある
- 一方で、支援活動における保健師の困難感や自信のなさに関する研究も多数ある
- 保健師は個別支援において【ニーズが曖昧なまま試行錯誤し支援している】 【関係が途切れない介入の仕方への迷いがある】 【支援の方向性への確信が持てない】などの課題を抱えている

塩川幸子,他. (2021). 保健師の個別支援における看護過程の課題 アセスメント力向上を目指したアクションリサーチを通して. 北海道公衆衛生学雑誌, 35(2), 133-139.

保健師に差別化された役割

- 類似（場合によっては同一）業務を行う他職種の台頭
- 他職種が登場すると、保健師は手を引いてしまう傾向がある？
 - 介護支援専門員が登場したことで、要介護高齢者の支援から撤退
 - 精神保健福祉士が登場したことで、一部の精神保健業務から撤退
- 看護職は、活動の場を在宅・地域へと広げている
 - 「保健師」であることの意義や特異性は何かを説明しきれなくなる
- AIの活用は保健分野にも拡大中

保健師の影響力

- 事業化・施策化のキャリアレベルは中堅期以降でもA4「保健計画に基づく事業計画の立案、事業や予算の必要性説明」が最多

堀井聡子,他. (2019). 中堅期以降の自治体保健師の能力の現状とその関連要因:「標準的なキャリアラダー」を用いた調査から. *日本公衆衛生雑誌*, 66(1), 23-37.

- 保健師は事業化する際に「上司や同僚の保健師の仕事に対する理解を深めるための働きかけをする」「関係者の理解・協力を得て事業化への合意形成を図る」などにおいて困難を抱えている

吉岡京子, 他. (2013). 保健師が事業化する際の困難およびその解決策と事業提供経験との関連 保健師勤務年数群別の比較. *日本公衆衛生雑誌*, 60(1), 21-29.

保健師の専門性の揺らぎ 解決の方向性は？

DX化

各種計画 組織体制変化



人員不足

地域診断

PDCA

評価

健康危機

困難事例



翻弄される保健師

能動的
選択



DX化で出来た時間は
住民への直接支援に回したい

住民に感謝される
仕事がしたい

いい支援
がしたい

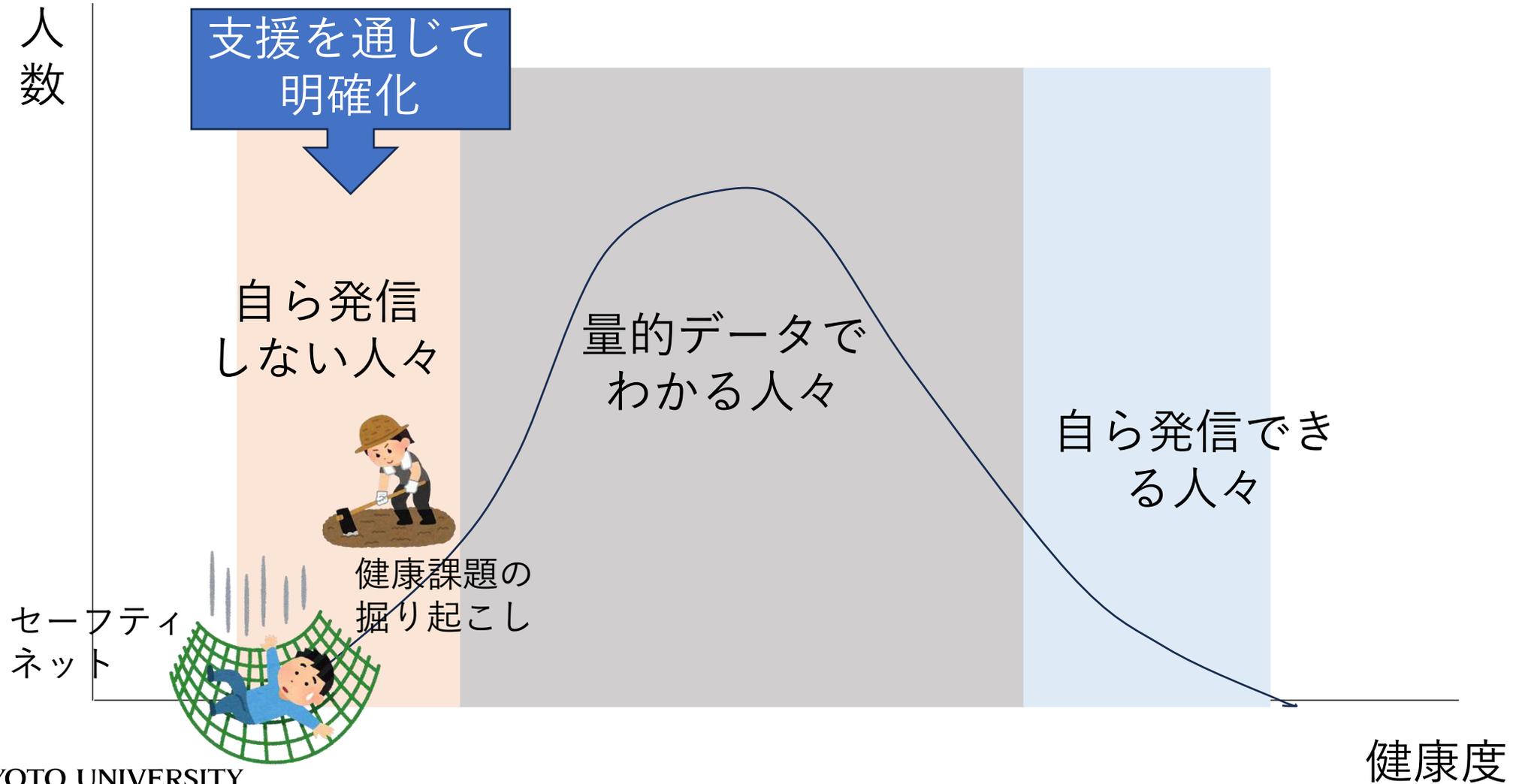
後輩を
育てたい

頼りにされる保健師

保健師にしか明らかにできない地域課題がある

- 少数派の人々の意見は、量的調査データには反映されない
- 健康格差の底辺にいる人々は被援助志向性が低く、ニーズが潜在化しやすい。彼らに直接関われるのは、唯一保健師
- 人々が自覚・表出しないニーズは、直接的な関わり・支援を通じてしか明らかにできない

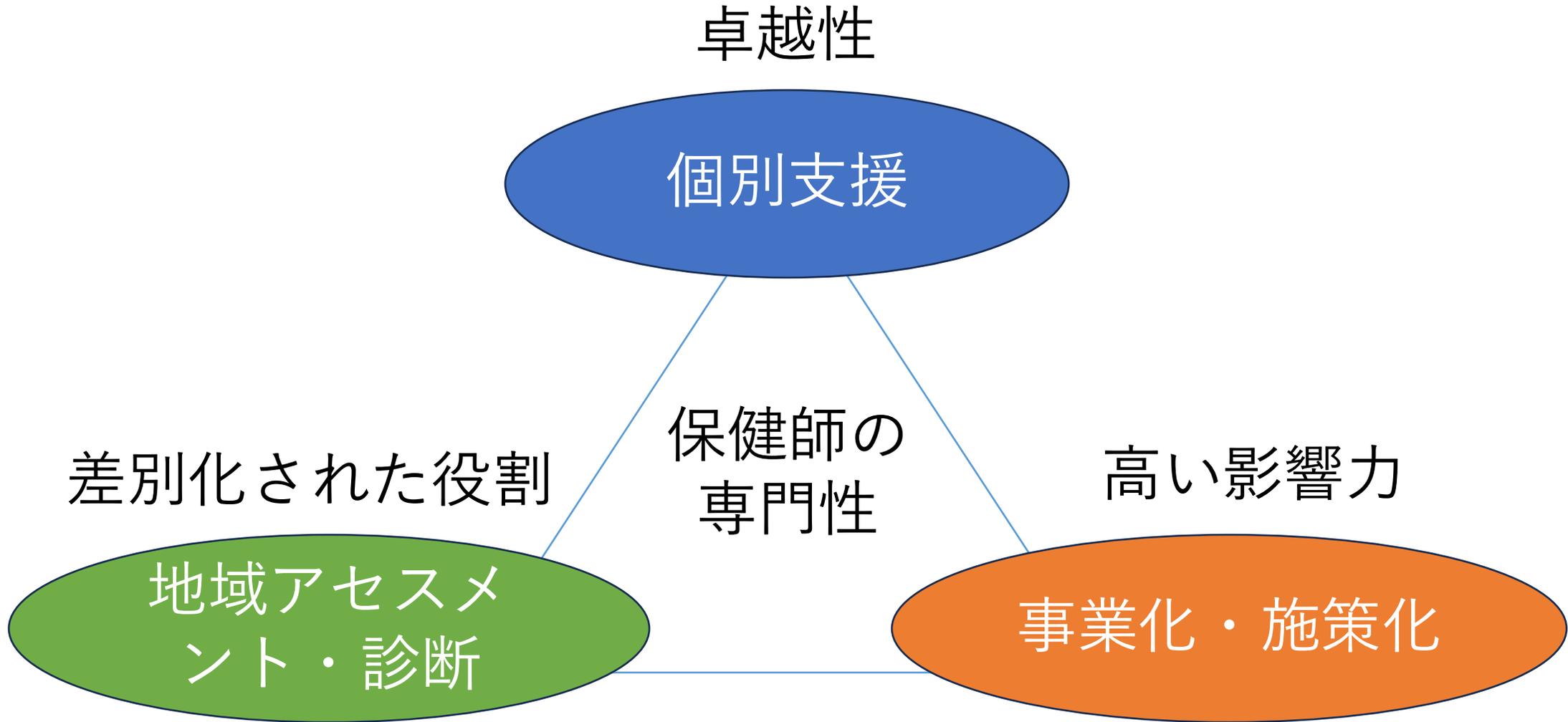
人々の健康レベルと健康課題の明確化



今高めたい保健師の専門性

- 個別事例を**安定性**と**卓越性**を持って支援できる（**個別支援力**）
- 支援を通じて把握した個別事例の実態と地域の背景・現状とを統合し、地域課題をアセスメントする（**差別化**された**地域を診る力**）
- 明確化した地域課題に対し、必要な活動を起こす（**事業化・施策化**する**高い影響力**）

三位一体の専門性



保健師らしく地域を診る (地域アセスメント)

実践における 地域アセスメントのボトルネック

- 計画の前段階だけで地域アセスメントしようとする
- 個別事例対応や事業実施と地域アセスメントが別ものになっている
- 地域アセスメントの情報が記録・蓄積されていない（保健師の頭の中だけにある）
- 地域アセスメントを共有する機会に乏しい



地域アセスメントができにくい

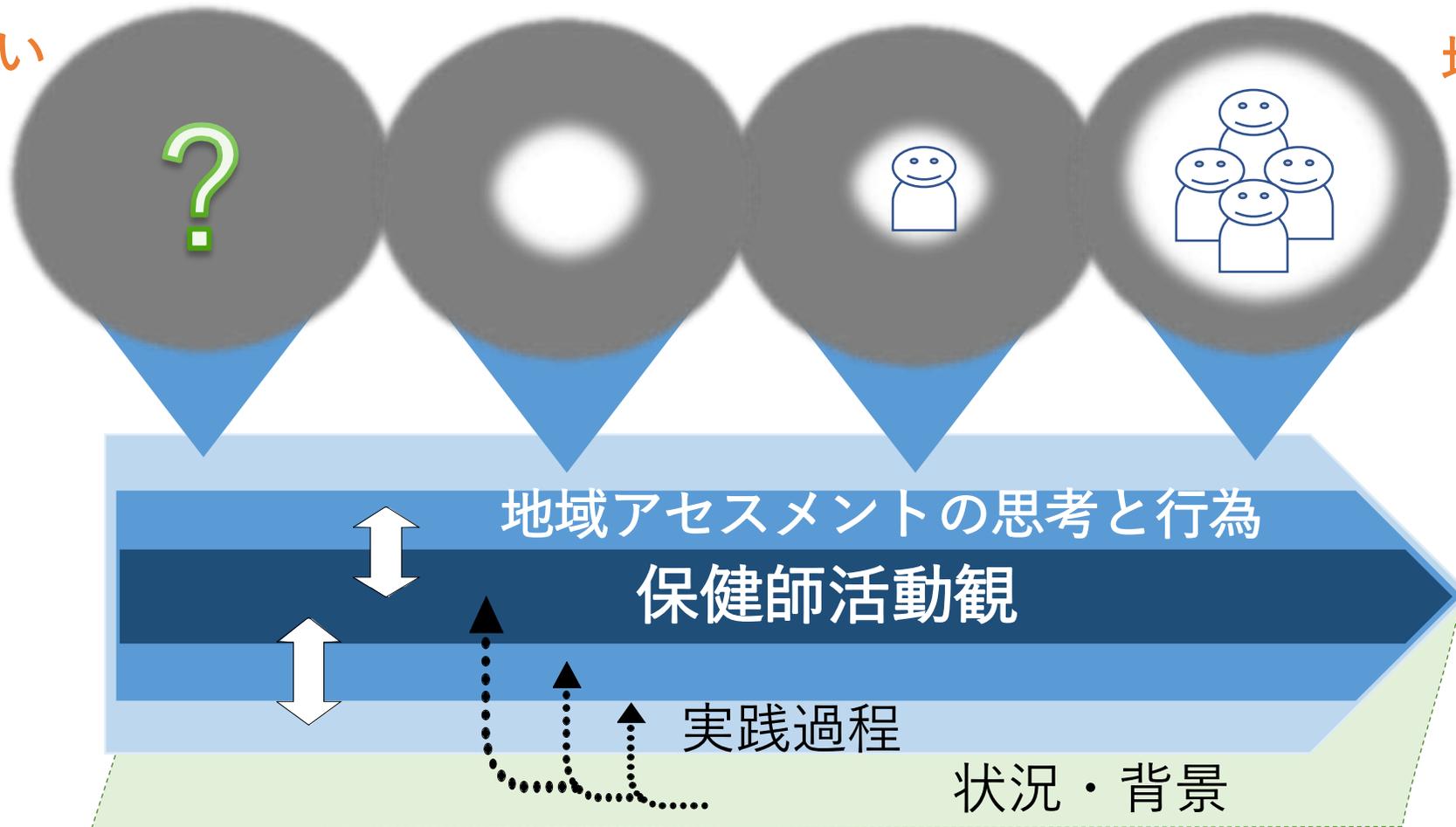
地域アセスメントをする上での保健師の強み

- あらゆる実践の中に地域アセスメントのデータ（特に一次データ）がある
- アセスメント結果を実践の中で実証・発展できる
- 経験や役割が多様な人と協働しながら実践している（多様な観点からの意見がもらえる）
- 異動や担当変更、組織改変など実践に変化がある（情報や視点に広がりができる）

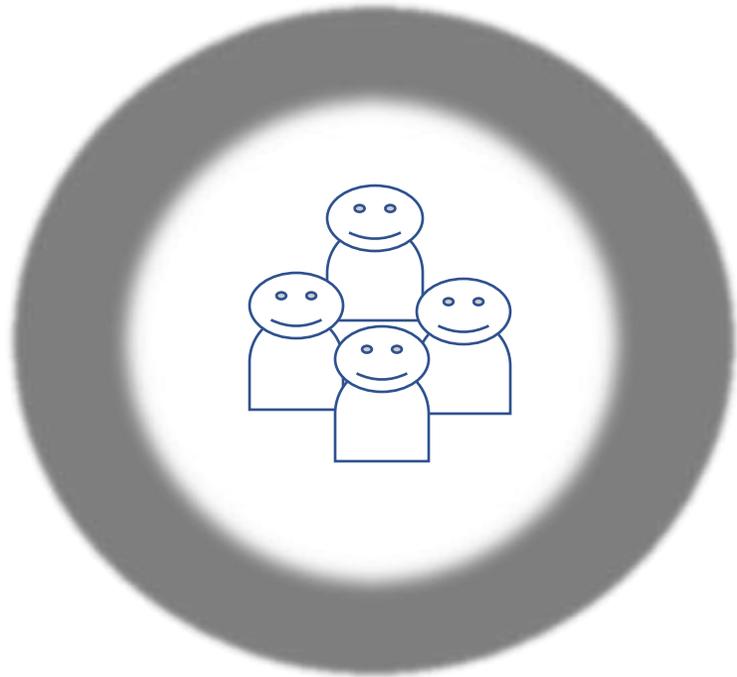
継続的な地域アセスメントモデル

地域がみえない

地域がわかる



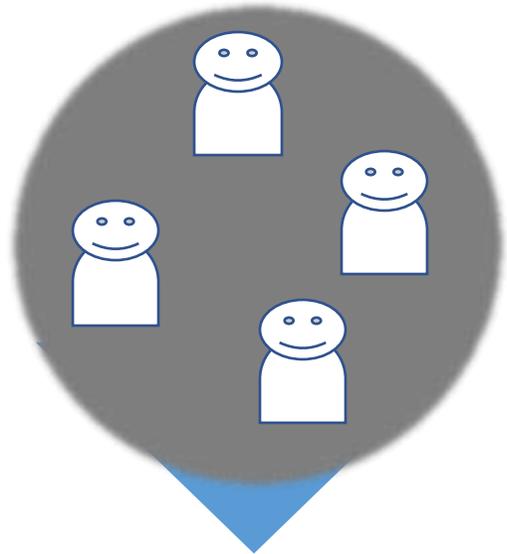
地域アセスメントのゴール 「地域がわかる」とは？



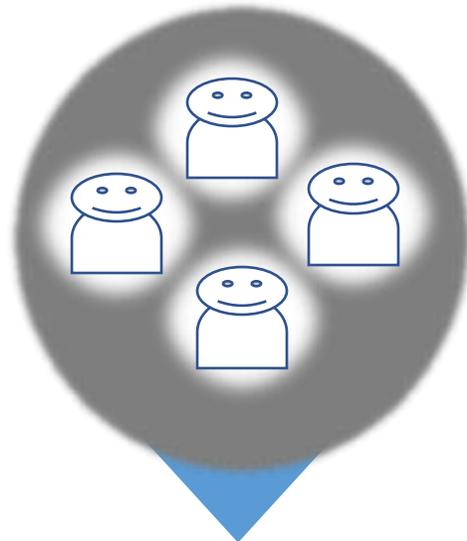
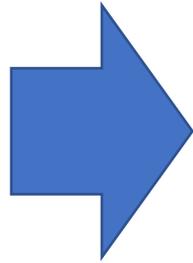
- ・ 課題を抱え保健師がかかわるべき対象（人々）とその背景・連関が明確になっている。
- ・ 個々の姿が見えている。

すべてを白くする必要はない。

個別事例から地域課題を導く過程



地域課題を象徴した
個別事例の把握



事例の背景・原因の
分析、予測される
結果の分析



関連・共通性に着目
しながら統合

地域アセスメントの根幹にある保健師活動観

ジェネラルな責任範囲

現場重視

住民本位の变革意識

住民のwell-beingを護る責任

地域と個人の連関意識

継続的地域アセスメントモデルで 伝えたいこと

1. 地域課題を象徴する個別事例のアセスメントを集積する
2. 個別事例の背景にある地域の実情を連関させて考える
3. 実践の中で意図的・継続的に情報を収集・蓄積する
4. 多様に収集した情報を選択・統合して考える
5. 保健師個人の気づきを共有・統合し組織で考える
6. 実践を内省し、保健師は何をする人かを意識する

個別事例から地域を診る 保健師の育成

管理期への期待

三位一体の能力とそれを向上させる環境

- **個別支援**：個別事例をアセスメント・支援できる能力
- **地域アセスメント**：個別事例の実態を地域の背景・現状と連関させて地域課題を明らかにする能力
- **事業化**：地域課題と活動をつなげて考え、活動を改善・刷新する能力
- 上記を向上させる**職場環境づくりとリーダーシップ**

人が成長する組織

- 学習促進的組織文化は、組織コミットメントと正の相関
- 成果至上主義的組織文化は、組織コミットメントと負の相関
- 組織コミットメントは個人行動と正の相関

- **鍵は組織コミットメント**

保健師一人一人の気づきを地域アセスメントに反映し、活動をより良くしようとする取り組みが、組織コミットメントを高める

- 職場で起こる問題をあたかも自分の問題のように感じる
- 職場の仲間に愛着を持っている
- 職場の一員であることを誇りに思う

謙虚なリーダーシップ (Schein, E.H., 2018) のすすめ

- リーダーと組織メンバーとの関係レベル
 - -1 : 全く人間味のない、支配と強制の関係
 - 1 : 業務上の役割や規則に基づく監督・管理、「ほどよい距離」を保った支援関係
 - 2 : **個人的で互いに助け合い、信頼し合う関係**
 - 3 : 感情的に親密で、相互に尽くす関係
- レベル2を目指す
- 信頼と組織パフォーマンスは相関する

組織メンバーを信頼・尊重し、
適宜サポートする

組織パフォーマンスを高めるための リーダーの役割

- 「力の場」 (Lewin, 1951) : 推進力と抑制力がせめぎ合っている場
 - 現在からの逃避 (「他に誰かいませんか」 VS 他人事として取り扱う)
 - 違いをめぐる闘争 (「そうだね、でも」のパターン)
 - メンバー同士の役割固定
 - 権威による役割固定 など
- 推進力と抑制力となるものを同定する
- 推進力を増幅させる
- **抑制力を軽減**させる (◎これが一番大事)

人員の調整、他機関との調整など、「力の場」に応じた調整をおこなう

変えたい現状

- 住民に身近な活動に憧れて保健師になった者が、バーンアウト・早期離職する
- 発想力・行動力共に高かった卒業生が、保健師になって普通のことを普通にする人になる
- 保健師が、仕事にやりがいを見出せていない
- 組織風土に馴染むことを大事にし過ぎて自分の意見や考えに蓋をする
- 後輩の学生に、自身の所属機関への就職を勧められない

目指すべき好循環

保健師になりたい
ここに就職したい
と志望者増加

