

全国

保健師長会

だより

日本公衆衛生看護学会学術  
集会におけるワークショップ  
活動報告

令和6年1月6日(土)～7日(日)  
に開催された第12回日本公衆衛生  
看護学会学術集会において、第9回  
全国保健師長会特別企画ワー  
クショップを開催しました。

こども家庭センター設置における  
母子保健の推進等さまざまな課題  
を前に、「レジリエンスの高い保健師、  
職場環境」が私たちの活動を推進す  
る力の一つとなると考えて企画しま  
した。

講師に、日本赤十字看護大学の  
成木弘子教授をお招きし、「みんな  
考えよう！共に育ち合えるしなや  
かな【レジリエンスの高い】職場環境を  
目指して」をテーマに、100名の方に

# 日本公衆衛生看護学会学術集会における ワークショップ活動報告

全国保健師長会学会・学術に関する委員会委員長／北九州市戸畑区役所保健福祉課 高橋 都子

## 日本保健師連絡協議会2023年度活動報告集会

全国保健師長会令和5年度会長 松本 珠実

ご参加いただきました。

本稿では、その一部を掲載します。

### 講義

「今後求められる保健師像と人材育  
成について～レジリエンスの高い保健師  
の育成を目指して～」

日本赤十字看護大学さいたま看護  
学部 教授 成木 弘子氏

(1)今後求められる保健師・組織の能  
力

【VUCA(ブーカ)の時代に対応できる  
レジリエンス】

日本は今、「少子高齢化」「人口減  
少」「AI化」「災害」「未知の感染症の  
発生」等、経験したことのない世界を  
迎えており、VUCA(先行きが不透  
明で将来の予測が困難な状態)の時  
代といわれている。これに対しては、「困  
難に直面したときに、しなやかに折  
れることなく立ち直る力(レジリエ  
ンス)」が必要である。

【個人のレジリエンスと組織のレジリエ  
ンス】

個人のレジリエンスには、落ち込ん  
だときにどうやって回復していくか、

この力が重要である。保健師は、健  
康危機管理や虐待対応など多くのス  
キルを習得することも必要だが、根  
底に「何があっても私は大丈夫」とい  
う思いを持つことが大切となる。組  
織のレジリエンスは、突然の状況変化  
やリスクなどに、組織として対応し  
挽回する能力である。組織が打撃  
を受けても「私たちは大丈夫。  
100%でなくても全力を尽くすこ  
とができる」という気持ちになれるこ  
とが重要である。組織のレジリエンス  
が高まると「心理的安全性が高い組  
織」となり、パフォーマンスが一番高  
くなるという研究結果も出ている。個  
人のレジリエンスと組織のレジリエ  
ンスはお互いに影響し合い、個人のレジ

リエンスが高くなることにより、組織の  
レジリエンスも高くなり、それによつて  
さらに個人のレジリエンスが高まると  
いう好循環につながっていく。

(2)レジリエンスの高い保健師の育成

【レジリエンスの高め方】

個人のレジリエンスを高めるには、  
①自己効力感を高める ②良い人  
間関係の中にいる ③感情のコント  
ロールができる ④楽観的になる  
ことが挙げられる。この中で、自己  
効力感トレーニングによつて獲得で  
き、レジリエンスを高めるための肝と  
もいえる。具体的には、リフレクシ  
ョンが効果的で、レジリエンス、自律型の  
学習者を育てる要素、学習する組  
織をつくる要素を高めることができ  
る。

組織のレジリエンスを高める方法は、  
失敗できる環境を整え、情報共有、  
意見交換を積極的に行う環境をつ

項目	内容
経験を確認する質問 (自身の経験に焦点を当てて聞く)	その取り組みをしようとしたとき、あなたが感じたことや考えたことはなんですか？
	その取り組みの中で、あなたはどんな行動をし、どんな役割をしましたか？
事実を確認する質問 (経験の中身を聞く)	その行動を始めたきっかけはなんでしたか？
	(具体的も可：その行動を始めたきっかけは〇〇ですか？△△ですか？)
	その経験で困ったことをどう乗り越えたのですか？
自己理解を促す質問(経験を深める) ※発表者の鏡になる	その(具体的な)取り組みをしたあなたの考えは～ということですか？
	その(具体的な)取り組みをしたときのあなたの行動は～ということですか？
	その(具体的な)取り組みをしたときにあなたが果たした役割は～ですか？
効果の整理をする質問 (経験の影響を聞く)	その経験をしたときにどのように感じましたか？
	その経験の前後で何が変わりましたか？
	その経験が他にどのような場面に影響を与えましたか？
	その経験が周りの人にどのような影響を与えましたか？

引用文献) 松尾睦：対話を通じた経験のリフレクション,北海道大学 Discussion Paper, Series B146,p8,2016. を加筆修正  
©Japanese Red Cross College of Nursing H.NARUKI

くることがある。困ったときや助けてほしいときに、一人一人が気兼ねなく発言でき、それに対して、周囲が共に、何ができるかを考え、助け合える環境・雰囲気をつくることである。

【経験学習モデルの概要とリフレクション】

ンでの活用】

リフレクションの手法の中で、組織行動学者のコルブによる、経験学習モデルを紹介する。これは、自分自身の行動や考えを深く顧みて、「そのときになぜそうしたのか、それをすることを得たのか」を掘り下げ、今後よりよく対処するための「知」を見だし、それを次に試みることを繰り返していくものである。

保健師が職場で取り入れるときには、あえてプラスの経験を引き出し、「何が良かったのか」ということに目を向けてみるとよい。「リフレクションの対話の質を上げる質問例(当日の講義資料12ページ)」(表)を使って一歩踏み込んで聴いてほしい。例えば、部下との事業の振り返り等で、この質問に より、その事業の中での経験の内容を細かく引き出して整理し、言語化できていないところを言語化することで、相手は自分の気付きを深め、そ



講義の様子

の中で意味を見いだすことにつながる。これにより「自分を認めてもらえた感覚が持てた、気持ちがあたたかくなつた」等の感想が得られ、まさに心理的安全性の高い職場の雰囲気につながるものとなる。ぜひ取り入れていただきたい。

(3)レジリエンスを高めるためのリーダーの役割

リーダーは、自分のレジリエンス、そして部下、組織のレジリエンスを高める役割がある。最も大事なことは、自分のレジリエンスを高めること。これが低いままでは、部下や組織のレジリエンスは高まらない。自分の行ったことの意味を理解し、自己肯定感を高めるトレーニングをしていただきたい。

部下に対しては、自己決定するための正しい情報を提供し、考える機会をつくってあげてほしい。これにより、部下は質問し、振り返りの場をつくることができ、自律的な部下、自律的な組織へと変わっていく。

他にも、職員の研修受講を考えると、新しい知識を得る研修と、その職員の得意な分野の研修の両方を受講できると、成長につながってくる。

おのおの周囲に認められ、心理的安心感の中で仕事ができる職場つ

くりに取り組んでほしい。

【グループワーク】

「共に育ち合えるレジリエンスの高い職場環境を目指して取り組めること」をテーマに、各グループで、1人がこれまでの活動の中でうまくいったことを振り返って話し、「リフレクションの対話の質を上げる質問例」を使ってお話をし、その後、意見交換を行いました。

どのグループも楽しい雰囲気、「おのおの強み、できているところ」を見つけていくことが大切。認められることは「大事」等の意見が聞かれました。

最後に、成木先生から「傾聴して共感する、そして認めるということが大切。保健師の仕事は終わりがなく、常に新しい課題に取り組み、走り続けている。疲れたときに、自分たちのやってきたことを自身で認めることは、思っている以上に皆さんの力になる。いきいきとした姿で仕事に向き合う先輩に、関心を持つところから、先輩は成長し、その関わりの中で先輩も気付くことがあると思う。まずは、自分自身の自己肯定感を高め、やってきた仕事の意味を見いだ

し、『私たちは、何があってもなんとかなる』と思えるいい職場をつくってほしい』というメッセージを頂いて終わりました。

終了後のアンケートでも「自分や組織のレジリエンスを高めたい」「職員との振り返り等で実践したい」等の前向きな感想を多く得ることができました。

今後も、保健師の活力となる企画を行いたいと思います。

## 日本保健師連絡協議会 2023年度活動報告集会

2024年3月24日、Web上で4年ぶりに日本保健師連絡協議会活動報告集会が開催されました。

代表幹事である日本公衆衛生看護学会の岡本玲子理事長のあいさつの後、来賓の厚生労働省健康・生活衛生局健康課五十嵐久美子保健指導室長より、本報告集会を通じて保健師関連団体の連携が深まり、活動の推進につながることへの期待が述べられました。

次に2023年度の6団体の活動報告と、次年度の活動方針が順に報告されました。

日本産業保健師会からは、リモートワークの普及により働き方が変わり、産業保健師に求められるものが複雑・多岐にわたり、中小企業における産業保健師の社会的認知、スキルアップ、産業保健分野で働く保健師の法的位置付けなど組織化および活動基盤強化を図るための活動が報告されました。

全国保健師長会からは、健康日本21(第三次)、保健所および市町村における精神保健福祉業務運営要領などに意見が反映されたこと、地域保健総合推進事業の結果、統括保健師間連携が健康危機管理や役割発揮に有効であったことから、次年度、統括保健師間ネットワーク推進特別委員会を設置することなどが報告されました。

日本保健師活動研究会からは、オンラインセミナー「どうする!? こども家庭センターと母子保健活動」を開催し、先駆的な取り組みを踏まえ、各自自治体ではこれまでの活動を生かして、ポピュレーションアプローチや予防を発展させる「こども家庭センター」の在り方を協議するよう期待が述べられました。

日本看護協会からは、保健師の継

続的・計画的な人材確保として、自治体保健師人材確保のための魅力・情報発信事業を主催したことが報告されたほか、保健師の人材育成として、保健師の人材育成ツール(習熟段階)の開発や大学院教育推進に関する検討、保健師の活動強化・活躍促進として保健師の活動指針の改正に向けた検討や提言を行ったことなどが報告されました。

日本公衆衛生学会からは、公衆衛生看護のブランドデザインの改定、エビデンスに基づく公衆衛生看護の実践ガイドラインの開発、地域看護関連学会合同委員会での在宅看護学、地域看護学、公衆衛生看護学の定義の明確化などが報告されました。

日本教育機関協議会からは、教員の質の向上、上乘せ教育による実践力のある保健師を育成する教育課程推進を図っていることが報告され、保健師教育の動向について解説がありました。看護基礎教育において「在宅看護論」は「地域・在宅看護論」へ名称と位置付けが変更され、

地域で暮らす生活者が看護の基盤とされたこと、保健師教育は3単位増え、現場に対して事業化・施策化、健康危機管理、疫学データ・保健統

計からの地域アクセスメント等の学習への協力が求められました。

保健師の未来を拓くプロジェクトの報告は、日本教育機関協議会の岸教授より行われました。専門職要件である関連団体で合意された規範、持続的な質保証に資する外部評価機構などを保健師が有することを目指し、本協議会構成団体の協力を得て、日本公衆衛生看護学会、日本教育機関協議会、全国保健師長会のメンバーにより2年間のプロジェクトが開始されました。2023年度はデルファイ法を用いて、合意されたコアバリュー・コアコンピテンシーを作成しました。今後、保健師関連団体が団結、協力して、各種機会や媒体を活用し、周知と活動成果の公表を行うことが大切であり、実践ガイドライン、保健師人材育成ツール開発、モデル・コアカリキュラムの改訂などに反映していきたいとのことでした。

最後に、これらの成果物を今後どのように活用すべきか、ブレイクアウトセッションが行われました。保健師活動指針やキャリアラダーへの反映、研修による周知、具体化を求める意見などが出されました。