

第9回

すきっと保健師

オンライン開催で  
リニューアル!

PCやスマホから  
全国どこにいても  
気軽に参加♡

【テーマ】

# 広げよう！新人保健師の輪！

～今を語り合おう～

【とき】 2020.9.27 sun 10-12 Zoom

## 【プログラム】

1. 講話：コロナ渦、ご奮闘されているみなさまへ 岡本玲子
2. 話題提供：事前にお願ひした新人保健師の方数名へのリアルタイムインタビュー
3. グループで情報交換：参加者4-5人に分かれたしゃべり場！
4. 全体での共有とまとめ コーディネーター/岡本&院生

## 【お申込方法】

- 9/25までに事務局にメールでお申し込みください。
- 氏名・所属、および事務局から貴殿に返信する際の個人メールアドレスを書いてください。
- 事務局メール(大阪大学公衆衛生看護学教室)  
[office.reiko@sahs.med.osaka-u.ac.jp](mailto:office.reiko@sahs.med.osaka-u.ac.jp)
- お申込みいただいた方に当日のZoomの入室案内をお送りします。



メール返信用  
QRコード  
←

次回以降の開催について

オンライン開催になります<Zoom>

定例は2・5・8・11月の第3土です。

諸事情により変更する場合があります。

2020年11月21日(土) 2021年2月20日(土)

予約制個別相談について

保健師活動で困っていること、悩んでいること

など、ご相談に個別に応じます。

メールで、相談の概要と希望日時をいくつか

書いて、アポイントをとってください。

## “すきっと保健師”のコンセプト

- \* コミュニティの人々が大好き！という保健師が、主体的に学び、相互に支え合う、学び合いの場を提供します (好き人=すきっと)
- \* 保健師のCPDとキャリア開発のために、みんなとともに楽しくSkills Training する場を提供します (Skills Training=すきっと)
- \* 自身のReflectionを通して、保健師としての自信と誇りを育み、互いに成長を確認し合い、スキットすることをめざします (スキット!)

主催：大阪大学公衆衛生看護学教室（教授：岡本玲子、准教授：蔭山正子、助教：田中美帆）

協力：公衆衛生看護技術開発研究会（上記＋岩本里織/神戸市看護大学、塩見美抄/京都大学、小出恵子/四天王寺大学、草野恵美子/大阪医科大学、合田加代子・髙英代/甲南女子大学）

第9回

すきっと保健師

【とき】 2020.9.27 sun 10-12

【テーマ】

広げよう！新人保健師の輪！

～今を語り合おう～

ご挨拶

本日は、ご参加いただき  
ありがとうございます！

岡本玲子

## “すきっと保健師”のコンセプト

- ✿ コミュニティの人々が大好き！という保健師が、主体的に学び、相互に支え合う、学び合いの場を提供します **(好き人=すきっと)**
- ✿ 保健師のCPDとキャリア開発のために、みんなでともに楽しくSkills Training する場を提供します **(Skills Training = すきっと)**
- ✿ 自身のReflectionを通して、保健師としての自信と誇りを育み、互いに成長を確認し合い、スキッとすることをめざします **(スキッと!)**

主催：大阪大学公衆衛生看護学教室（教授：岡本玲子、准教授：蔭山正子、助教：田中美帆）

協力：公衆衛生看護技術開発研究会（上記＋岩本里織/神戸市看護大学、塩見美抄/京都大学、小出恵子/四天王寺大学、草野恵美子/大阪医科大学、合田加代子・髙英代/甲南女子大学）

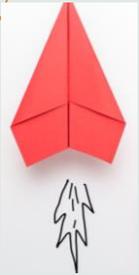


すきっと保健師

コロナ禍、ご奮闘されている  
みなさまへ

岡本玲子より

本日、お伝えしたいこと



保健師である**あなた**が目指すこと

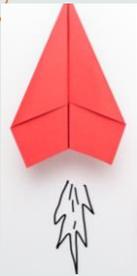


これから**あなた**が積むキャリア



**あなた**が育む自信と誇り

本日、お伝えしたいこと



保健師である**あなた**が目指すこと



これから**あなた**が積むキャリア



**あなた**が育む自信と誇り



# ヘルスプロモーションの理念と公衆衛生看護の定義より

|       |   |                          |
|-------|---|--------------------------|
| 活動の規範 | 社会的公正   |                          |
| 対象    | あらゆるライフステージ・すべての健康レベルの人々 個人・家族・コミュニティ(集団・組織・地域)                     |                          |
| 目的    | 人々の能力の向上  | 環境の改善 (坂道を緩やかに)          |
| 戦略    | 個人技術の開発・地域活動の強化   | 健康的な公共政策づくり・健康を支援する環境づくり |
|       | 保健サービスの方向転換 (「病気」を治す→「健康」をつくる, 「病院」中心 →「家族・地域社会」中心, 「専門家」中心→「素人」中心) |                          |

Health for All

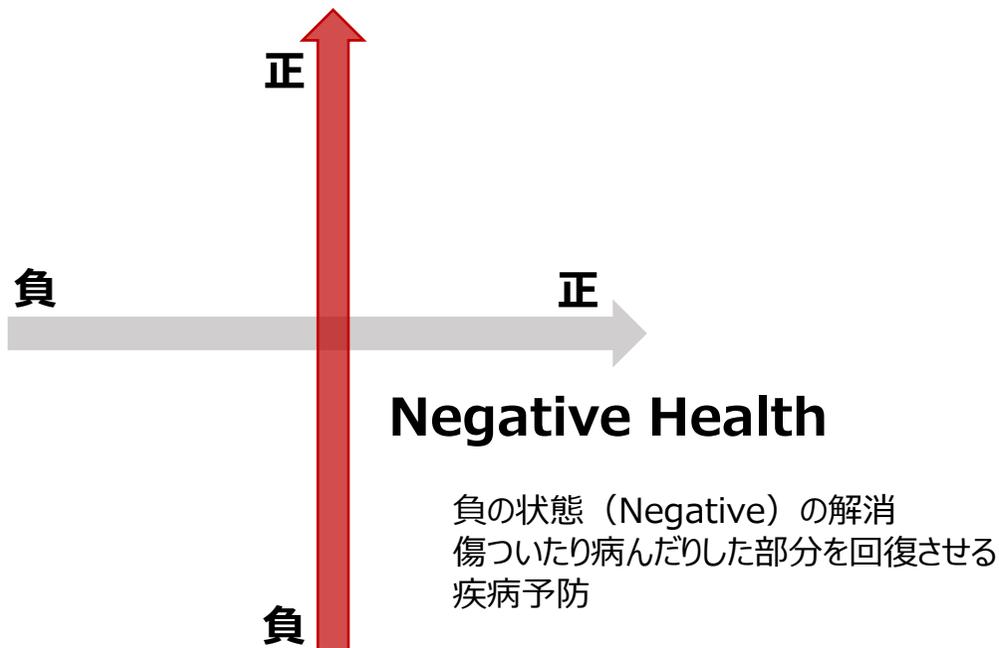




# 保健師の行動指針となる **健康** の考え方から

## Positive Health

正の状態 (Positive) の増進  
より良く生きる、生き甲斐を感じる生き方  
ヘルスプロモーション



ポジティブヘルスとネガティブヘルスの健康概念

(Downie RS 1990, 藤代ら訳 2010を一部改変)

## ■WHO 健康の定義 (1946)

Health is a state of complete physical, mental, social well-being and not merely the absence of disease or infirmity

「単に病気や虚弱でないだけでなく」という  
**負の状態から脱する方向の軸と、**

「身体的・精神的・社会的に良好な状態」という  
**より正の方向へ向かう軸**が示されている。

ポジティブヘルスは健康心理学の分野でも強調されている。

## ■保健師は**ポジティブヘルス**の推進と**強化**を目指す！



# 保健師/公衆衛生従事者の宿命から



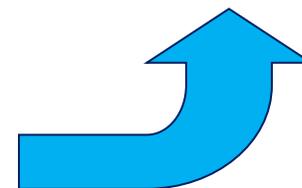
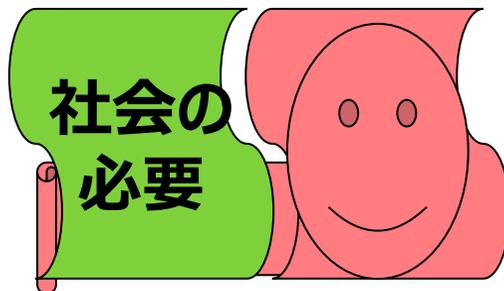
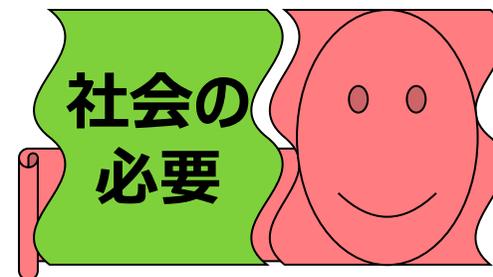
**正解** (いつの時点でも普遍的に妥当な真理・法則性)  
はない

**成解** (特定の現場/ローカリティにおいて当面成立可能で受容可能な解)  
を導く  
(矢守克也、アクションリサーチ 実践する人間科学、新曜社、p22、2010)

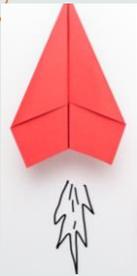
- 保健師は、住民や関係者と協働し「**成解**」を導き続けることを目指す専門職 ➡ 保健師活動のコア
- ゆえに保健師は「**成解を導くワザ**」を磨くことを目指す必要がある！ ➡ 保健師の能力開発のコア



社会の必要が変われば  
求められる活動も変わる



本日、お伝えしたいこと



保健師である**あなた**が目指すこと



これから**あなた**が積むキャリア



**あなた**が育む自信と誇り

# キャリアとは

## 語源

- 中世ラテン語の「**車道**」が起源。  
20世紀後半より、広く「働くこととの関わりを通しての個人の体験のつながりとしての生き様」を指すようになった。

## 定義

- キャリアとは、**生涯**を通じて経験してきた**仕事**や**活動**において、**自身が築いたと認識する態度と行動の経歴**。  
(D.ホール1976, 意識岡本)
- キャリアとは、人が、**生涯**の中で様々な役割を果たす過程で、**自らの役割の価値**や自分と役割との**関係を見いだ**していく連なりや積み重ね  
(中央教育審議会2011)

# キャリアラダー と キャリアパス

## キャリアラダー

- 歩つつ上に登っていくためのキャリアの**はしご**。
- 通常は、労働者がより**責任**があり、より**賃金**の良い仕事に進むためのもの。
- 保健師の場合は「より**社会貢献**する」意味合いを重視。
- ラダーを登る要件(1)-(6)について明確な定義と基準が必要。
  - (1)職位
  - (2)役割
  - (3)必須の仕事経験
  - (4)求められる能力（知識、技術）
  - (5)必須習得の学位
  - (6)必須習得のトレーニングプログラム

## キャリアパス

- キャリアを積む**道筋**。
- どのような仕事にどれくらいの**期間**就き、どの程度の**能力段階**に達すればどの**職位**に昇進できるのかを示すもの。
- 自分のスキルと経験を活かせる**キャリアトランジション（転換/移行）の選択肢**には何があり、またどのような**チャンスを得る機会**があるのかを示すもの。

参考：

厚生労働省(2018.3)

自治体保健師の標準的なキャリアラダー

# 保健師のキャリアラダーの考え方 ✨ 広さと深さ

## 広さ

キャリアラダーにおける到達レベルの順序だった能力の獲得の考え方

|              | レベルⅠ |      | レベルⅡ |      | レベルⅢ | レベルⅣ |      |      |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|              | LⅠ-1 | LⅠ-2 | LⅡ-1 | LⅡ-2 | LⅢ   | LⅣ-1 | LⅣ-2 | LⅣ-3 |
| 他組織          |      |      |      | ☆    | △    | △    | ○    | ◎    |
| 自部局内 (対他課)   |      |      | ☆    | △    | ○    | ○    | ◎    |      |
| 自課内 (対他係)    |      | ☆    | △    | ○    | ◎    | ◎    |      |      |
| 自係内 (対他スタッフ) | ☆    | △    | ○    | ◎    |      |      |      |      |
| 自担当事業・事例     | △    | ○    |      |      |      |      |      |      |

到達レベル ☆ 理解している、 △ 指導のもとで実施できる

○ 自立して実施できる ◎ 指導、他者への指示ができる

平成27年度厚生労働科学研究費補助金 地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究班: 保健師の人材育成計画策定ガイドライン, p12, 2017.3.

## 深さ

|  | 個人・家族                  | 集団                     | 地域                       |
|--|------------------------|------------------------|--------------------------|
| 障害・病気を持つ子どもとその母親<br>児童虐待を行っている母親とその子ども | 早期発見・診断<br>個別支援        | 親子グループ<br>(障害・病気別 MCG) | 施策化<br>支援者のネットワーク構築      |
| 軽度の障害・病気や育児不安等がある母親・子ども                | 発見・診断<br>進行予防<br>相談の継続 | 親子グループ                 | 社会資源・制度の整備               |
| 健康(一般的)な子どもとその母親                       | 乳幼児健診<br>家庭訪問<br>育児相談  | 各種教室(母親学級等)<br>自主グループ  | 母子保健<br>育児支援等<br>制度・事業整備 |

能力開発の順序性 (母子保健活動の例)

(村嶋 2010 研修資料を一部改変)

# 保健師のキャリアレベルの例

どのように **広さ** と **深さ** を組み込むかがポイント

| キャリアレベル   | A-1  | A-2   | A-3  | A-4   | A-5   |
|---|--|---|--|---|---|
| <b>定義</b><br><br>注：キャリアレベルは、下位レベルが到達したことを前提に次のレベルにあがることとする。 | <ul style="list-style-type: none"><li>・年度単位でひとつの業務を実施することができるレベル。</li><li>・個人・家族への基本的な支援に責任をもつレベル。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・複数年単位で複数の業務の方向性を決定し、実施することができるレベル。</li><li>・集団、組織、地域への基本的な支援に責任をもつレベル。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・複数業務の展開、改善に責任をもつレベル。</li><li>・住民・関係機関と協働しより深い支援に責任をもつレベル。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・管理的役割の補佐ができるレベル。</li><li>・施策化、システム化の提案に責任をもつレベル。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・全庁的な管理的役割を担うレベル。</li><li>・施策化の立案、システム化に責任をもつレベル。</li></ul> |

本日、お伝えしたいこと



保健師である**あなた**が目指すこと



これから**あなた**が積むキャリア



**あなた**が育む自信と誇り

# 保健師としての自信と誇りを育む

## 看護師等の人材確保の促進に関する法律 (通称：じんかくほう)

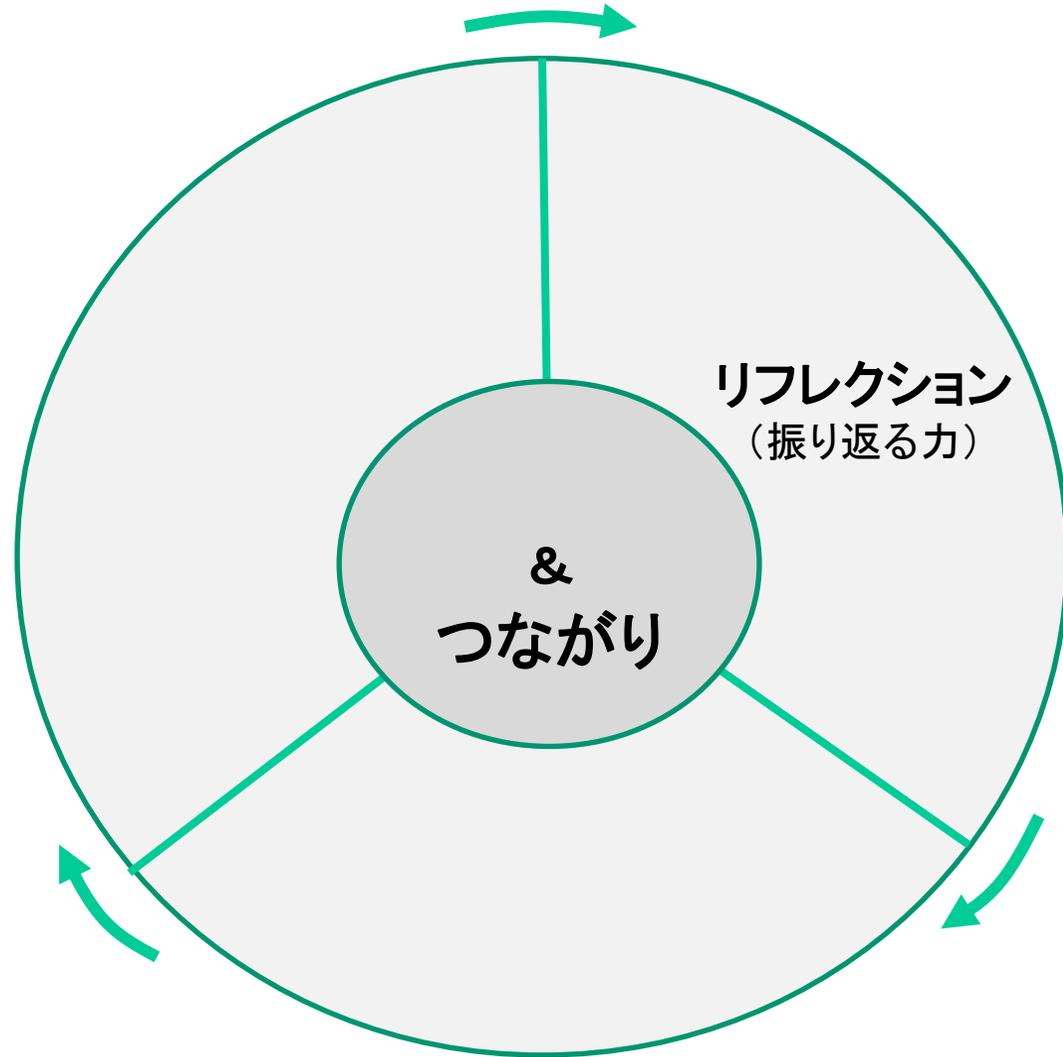
- **看護師等の責務**：第六条「(中略) 自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを保健師活動／教育研究活動(原文は看護業務)に発揮するよう努めなければならない」
  - **「自信」と「誇り」の育み方**：学ぶ+励まされる→活動にいかす→成果が出る→住民・同僚・関係者が評価のサイクル
- ➡ すきっと保健師も、みんなで自信と誇りを高め合いたいという願いを込めて企画・実施します！

# 自信と誇りを育むために：キャリアラダーを活かそう！

- ◆ キャリアラダーは、経験年数等で画一的に区切った到達目標ではなく、**個々が自身の到達度に応じて次の学習課題と到達目標を定める**ことを可能にする。ひとり一人のリフレクションとチャレンジを柔軟に支えてくれるツールであり、それを保健師間で共有することによって、職場あるいは自治体単位で**互いに成長を促進し合う「学びの共同体」**をつくることができる。
- ◆ キャリアラダーの意義は、**保健師ひとり一人が「アクティブラーナー（能動的な学習者）」**であり続ける助けとなること、そして保健師職能が**互いを高め合うための「共通の指標」**として活用できることである。
- ◆ **住民の公衆衛生の向上を使命**とする保健師には、その成果創出に寄与する能力の開発を意図して、自治体毎に保健師の英知を結集し、納得のいくキャリアラダーを生み出してほしい。その際、体系的に理論的に包含されるよう、大学との協働も図ってほしい。

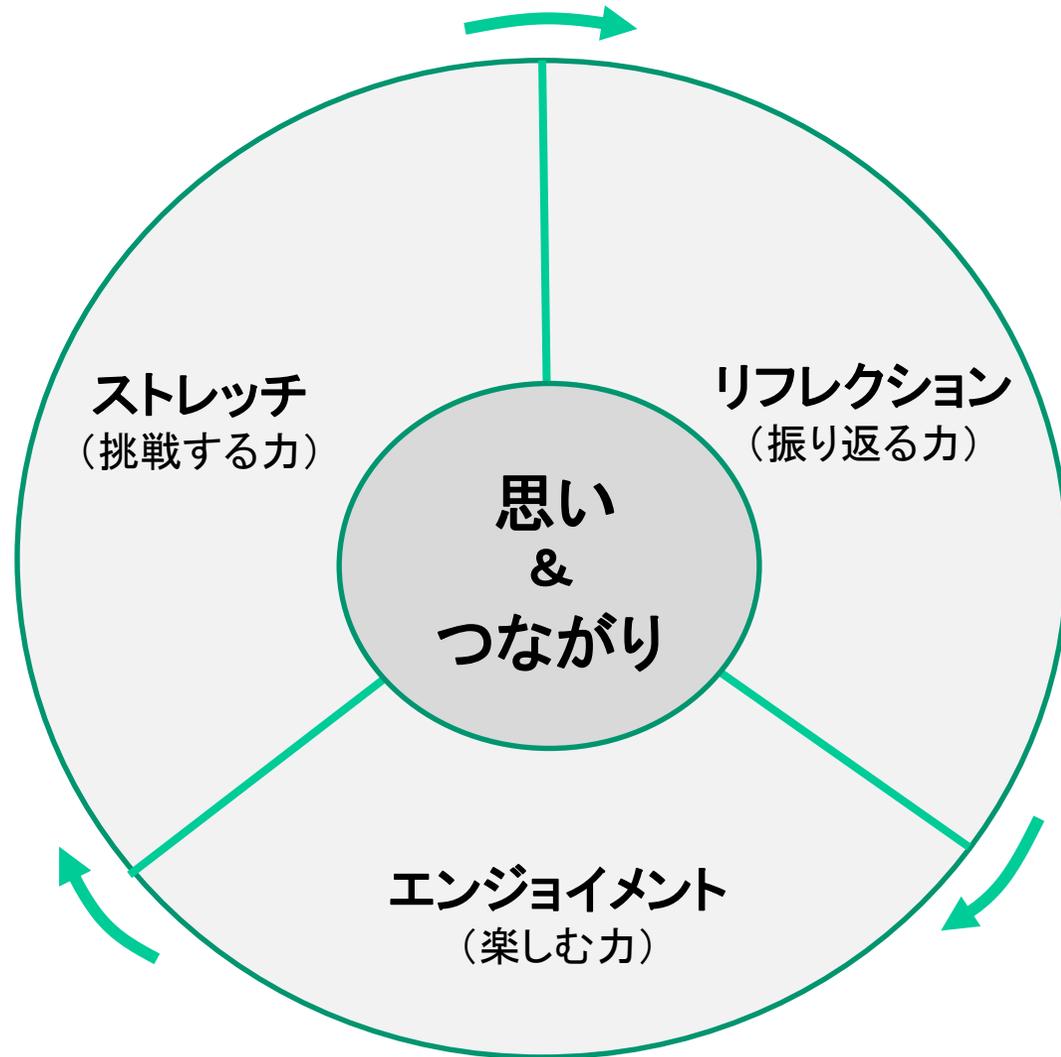
# 自信と誇りを育むために：経験からガッツリ学ぼう！

## 経験から学ぶ力のモデル



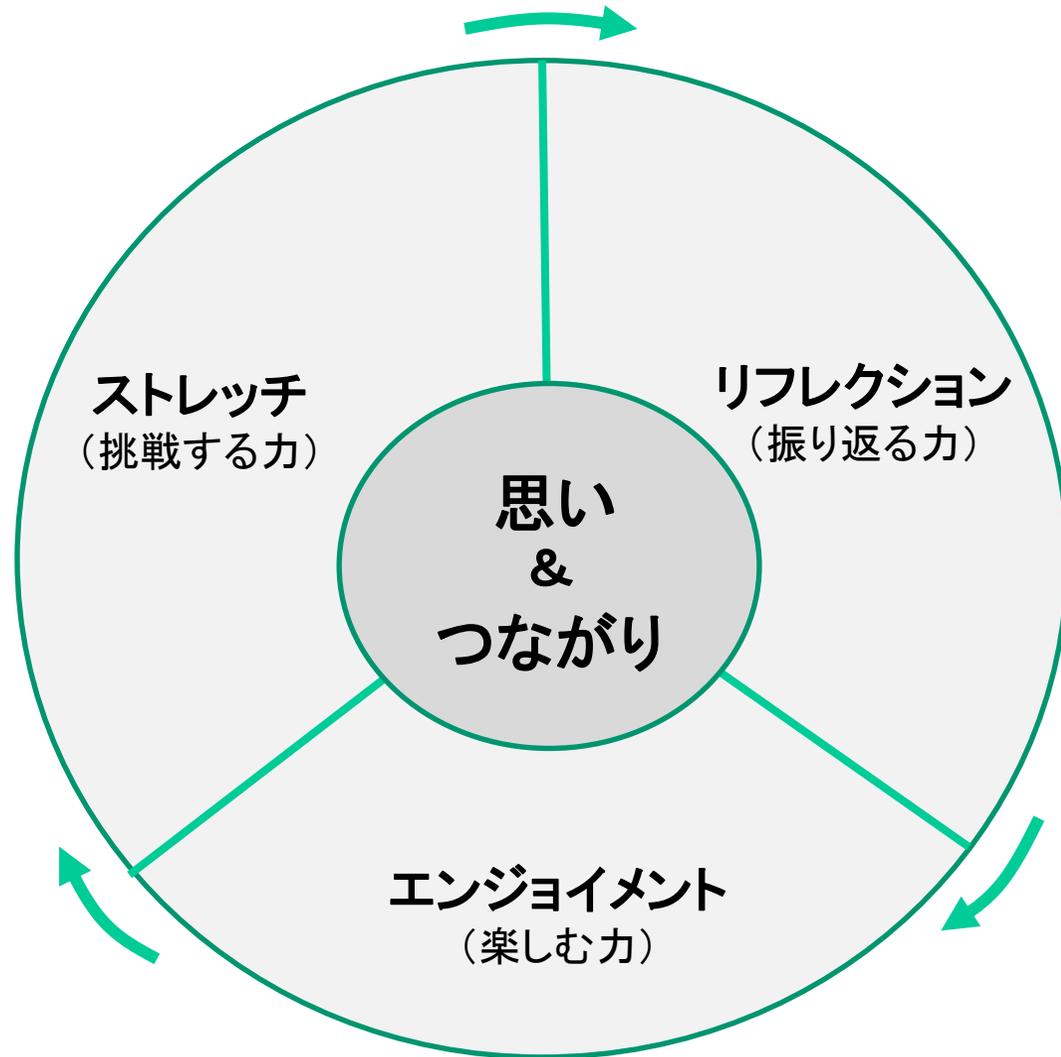
# 自信と誇りを育むために：経験からガッツリ学ぼう！

## 経験から学ぶ力のモデル

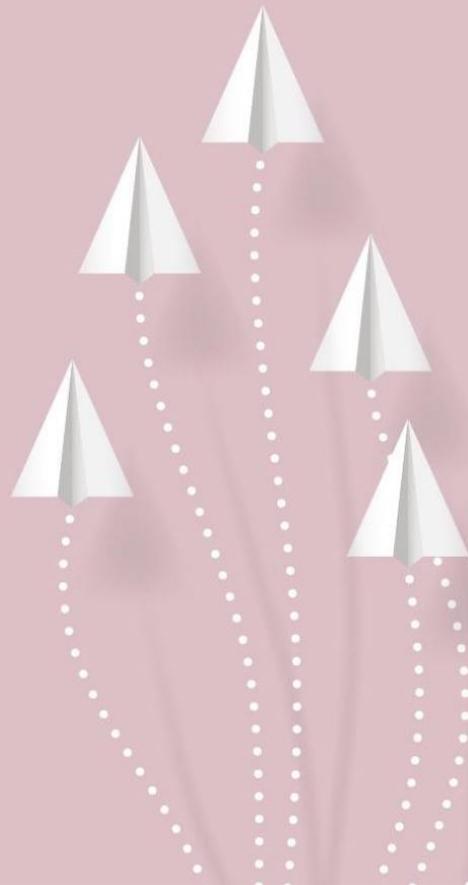


# 自信と誇りを育むために：経験からガッツリ学ぼう！

## 経験から学ぶ力のモデル



次の開催について 2020年11月21日(土) 2021年2月20日(土) 10~12時



また来てね♡

待ってるから☆彡

\* ご意見、ご感想などお気軽にメールください [reiko@sahs.med.osaka-u.ac.jp](mailto:reiko@sahs.med.osaka-u.ac.jp)