

保健師

職能委員会だより

第59号
令和5年12月発行

公益社団法人神奈川県看護協会 保健師職能委員会 発行責任者：横森 喜久美
〒231-0037 横浜市中区富士見町3番1 神奈川県総合医療会館内
TEL 045 (263) 2901 FAX 045 (263) 2905
E-mail : kanakan1@basil.ocn.ne.jp
URL : <https://www.kana-kango.or.jp>



◆◆ ごあいさつ ◆◆

公益社団法人神奈川県看護協会
保健師職能委員長 横森 喜久美



日頃より、当委員会へご理解とご協力をいただき感謝申し上げます。今期より、保健師職能委員長を務めることになりました。新たに職能委員4名も交代し、行政と教育機関の保健師8名で取り組んでまいります。

コロナ禍を経て、リモートワーク等のデジタル化が進んでいます。7月20日に「医療保健分野でのナッジ理論の活用」に関する研修会をリモート開催したところ、120名を超える参加があり好評をいただきました。今後も、魅力的なテーマ設定や参加方法の工夫など、皆様が参加したくなる研修を企画したいと思います。

さて、新型コロナウイルス感染症は感染症法の5類に移行しましたが、感染症の発生は続いており、団塊の世代が後期高齢者となる2025年の高齢者問題や、増え続ける児童虐待への対応など、課題が山積しています。

保健師は、個人及び地域の健康課題を予防的視点でとらえ、解決を図る人材として活躍することを期待されている看護職です。コロナ禍では、公衆衛生の最前線で活躍する職種として注目されましたが、依然として人材確保が難しく、現任教育など人材育成にも多くの課題があります。

当会は、保健師活動を支える場の一つとして、研修など人材育成の機会を提供し、自治体・職域等の保健師間の連携や他の看護職とのつながりが図れるよう取り組みます。皆様には当会に関心をもっていただき、活動へのご参加をお願いします。



◆◆ 令和5年度 保健師職能委員紹介 ◆◆

| | | |
|----------|--------|---------------------------|
| 保健師職能委員長 | 横森 喜久美 | (横浜市栄福祉保健センター) |
| 副委員長 | 佐藤 晴子 | (横須賀市南健康福祉センター) |
| 会 計 | 諸橋 万里子 | (相模原市健康福祉局保健衛生部中央保健センター) |
| | 永井 麻由美 | (川崎市宮前区地域みまもり支援センター地域支援課) |
| 書 記 | 津島 志津子 | (神奈川県健康医療局保健医療部保健医療課) |
| | 須田 真純 | (茅ヶ崎市保健所保健予防課) |
| 総 務 | 松坂 由香里 | (神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部看護学科) |
| | 中野 香央子 | (藤沢市健康医療部健康づくり課) |



令和5年度 保健師職能委員会 活動計画



県民の健康的な暮らしの実現、保健医療福祉の推進のため、専門職として専門性の向上を図ると共に、会員の交流を図ることを目的に、次のような活動を行っています。

(会員数 10月現在637名)

| | 日 時 | 内 容 | 参加者数 |
|--------|---|---|-------------------------------|
| [職能集会] | | 令和4年度活動報告・令和5年度活動計画 | |
| [講演会] | 7月20日(木) 13:30~16:30 | Web研修「今日から活かせるナッジ理論」 講師：慶應義塾大学看護医療学部 小池 智子 氏 | 122名 |
| [研修会] | 10月24日(火) 13:30~16:30 *11/2(木)~20(月) 同内容について オンデマンド配信 | Web研修「セルフ・ネグレクトのアセスメントとケア」 講師：東邦大学看護学部長/大学院看護学研究科長 公衆衛生看護学研究室教授 岸 恵美子 氏 | ライブ配信 73名 オンデマンド 34名 |

- ★ 研修実施報告は、県看護協会のホームページに掲載中です。
- ★ 万が一研修会が中止になる場合は、神奈川県看護協会ホームページで開催中止について掲載致します。

[今後の予定]

| | | |
|------------------------------------|---|---|
| [研修会] | 令和6年1月26日(金) 10:00~12:30 県総合医療会館7階講堂 | 保健師・助産師・看護師職能I・II 合同研修会 集合研修「メンタルヘルスと自殺問題」 講師：札幌医科大学医学部 神経精神医学講座 主任教授・診療科長 河西 千秋 氏 |
| [イベント] 日本看護協会委託事業 (神奈川県との共催) | 令和6年1月27日(土) 13:00~16:00 県総合医療会館6階 看護協会第1研修室 | 自治体保健師の活動内容や魅力発信のためのイベント 「地域で働く保健師の魅力 ～自治体保健師に聞いてみよう～」 県内10自治体の保健師が対応 |
| [会員交流] | 保健師職能委員会だより 年1回発行 | |
| [その他] | 関係機関・関係団体の会議等の協力 日本看護協会・県看護協会の活動への参加 | |

令和5年7月20日 神奈川県看護協会 第1研修室よりWeb配信

保健師職能集会

神奈川県看護協会の長野広敬会長よりビデオメッセージをいただき、続いて、保健師職能委員会の小田前委員長から、保健師職能委員会の活動目的や会員支援事業、公益目的事業について、説明を行いました。令和4年度の活動状況の振り返りと、令和5年度活動計画について、報告・説明をしました。最後に今年度の職能委員会の委員紹介を行い、集会を終えました。



2023新旧委員

講演会

『 今日から活かせるナッジ理論』

～人材育成・人間関係・地域づくりに活かせる仕掛けづくり～

◆◆ 講師：慶應義塾大学看護医療学部 小池 智子 先生 ◆◆



小池智子先生

1. なぜ、ナッジ？

- ・人は将来に得られる“大きな”ベネフィット（価値）と、今すぐ得られる“小さな”ベネフィット（価値）を比べて、後者を選択してしまう心理特性がある
- ・変化や未知のものを避けて現状維持を望む心理作用もある
- ・「わかっているけれども・・・できない」意識と行動のギャップがある

2. ナッジとは？

- ・人々の選択の自由を保ちつつ、人々が熟考すれば選ぶであろう選択肢の方に、そっと背中を押すような働きかけ

3. ナッジの活用（保健分野の一例）

『喪失回避性を活用した例』

「こうすれば得」というメッセージよりも「このままでは損」の方が効果があった

例：今年度大腸がん検診を受けた方には来年度「大腸がん検査キッド」を自宅へ送付します
⇒受診率22.7%

例：今年度大腸がん検診を受診されないと、来年度「大腸がん検査キッド」をご自宅へ送付することができません ⇒ 受診率29.9%

4. ナッジの弱点

- ・「慣れ」による効果減少がおこる。効果を持続させるために、飽きのこない刺激の変化や仕掛けづくりが必要。

◇ ◇ ◇

小池先生からは、理論的な説明と多様なナッジ例を写真で示していただきました。とても分かりやすく、参加者それぞれが『職場の課題解決に何かできるかもしれない』『もしかして、すでに実施している工夫がナッジかも』と想像しながら学ぶことができる研修であったと思います。

社会的にも認知が進んでいる『ナッジ』ですが、保健分野の活用例について今後の委員会でも話題にしていきたいと思いました。

保健師の人材育成推進について

◆ ◆ 横浜市健康福祉局福祉保健課 土田 妃斗美 ◆ ◆

横浜市では、保健師の人材育成の一環として、平成22年度から専門職（社会福祉職・保健師）の『人材育成検討会（以下、検討会）』を継続して実施しています。

『福祉保健業務の安定的実施と質の担保、行政専門職としての人材育成に関する課題分析・対応策の検討、人材育成の体制整備につなげること』などを目的としています。

この検討会は、人材育成を大局的に進めるため、部長職からなる『全体会』、さらに各専門職の具体的な検討を行う『保健師部会』『社会福祉部会』で構成されています。（図参照）。

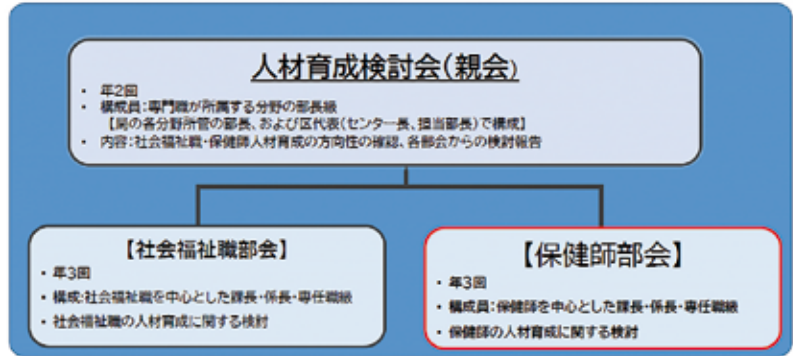
これまでの意見交換・取組の一例をご紹介しますと、保健師人材育成ビジョン改訂、責任職キャリアラダー作成、研修体系の見直しなど、幾つもの方向性や成果につながりました。

そして今年度からは、身近な職場での専門職の人材育成取組強化、区単位

での課を超えた横断的な人材推進の体制づくりなどの検討へと動き始めようとしているところです。

横浜市は大規模がゆえ、専門職の人材育成体制18区のスタイルが存在してしまいがちです。保健師約580人がどの区へ配属・異動しても、等しく人材育成を受けられ、役割を發揮できる環境がさらに整うことを目指し、組織的に進めていけるよう一歩ずつ前進していきたいと思ひます。

令和5年度 社会福祉職・保健師人材育成検討会



「これまで」そして「これから」の人材育成

◆ ◆ 川崎市健康福祉局総務部庶務課 (保健師人材育成プロジェクト事務局) 田持 淑子 ◆ ◆

川崎市保健師の人材育成は、平成21年度から手引書の作成や研修体系の整備を経て、平成24年度に川崎市保健・医療・福祉行政職人材育成推進委員会における「川崎市保健師人材育成プロジェクト」として組織横断的な推進体制を位置づけ、本格実施となりました。育成の要であるOJTは、各区役所で意識的・計画的・継続的な実施を目的に「区役所保健師OJT計画」を毎年策定しています。各区の計画は、市の「保健師人材育成プロジェクト全体会議」で共有し、良い取組は他区にも波及できるようにしています。さらに今年度から、共通OJT項目を設定しました。

- ① 新任育成担当者（プリセプター）を組織で支える体制強化のための「定例プリセプター連絡会」の実施
- ② 地域に責任を持つ保健師の地区活動の第一歩である「関係機関訪問」の実施
- ③ 育成面談振り返り会の実施

の3つです。「新人育成に時間を要しプリセプターが疲弊している」、「地区活動の機会がなかなか作れない」と

いう声を受けての取組です。背景にはここ数年のコロナ禍の影響も少なくありません。すでに同様の取組を行っている区もありますが、改めて各区共通項目として位置付けることで、課題が意識づけられ計画的・継続的な実施につながると考えます。

Off-JTの柱としては保健師階層別研修があります。これらはコロナ禍でも可能な限り集合研修で実施してきました。本市では各区役所や本庁部門から選出された人材育成プロジェクト委員16名が分担して新任から管理期まで階層別研修の企画実施を行っています。各キャリアレベルで求められる能力獲得のためテーマの検討から始めますが、委員の保健師が研修準備を通して多くの学びを得る機会にもなっています。

今年度から本市でも保健師の「職務経験者枠」の採用が始まりました。これから益々多様なキャリアをもった方が「新人」として入庁されます。新たな採用体系に合わせた育成プログラムの再構築が急務となっており、先行している他職種や他自治体を参考に進めてまいります。

キャリアラダーの評価を活かした 保健師活動を目指して

◆◆ 相模原市地域保健課 平林 早苗 ◆◆

相模原市では、新任期・中堅期・管理期の保健師の人材育成を一本化した「保健師人材育成ガイドライン」を、令和2年3月に策定しています。それ以前のガイドラインの評価を踏まえ、保健師個人の能力の習得度合がわかりやすく、将来の保健師活動を見通すことができる「キャリアラダー」を採用した内容となっています。新型コロナの影響で、人材育成ガイドラインが保健師の人材育成の推進に役立っているかを定期的に評価するためのベースライン値調査の実施が遅れていましたが、ようやく本年2月に実施することができました。

ベースライン調査では、全保健師に調査時点でのキャリアレベルの確認を依頼し「保健師の力量形成の到達度合」を評価しました。その結果、キャリアを問わず共通して「健康危機管理に関する活動」における到達度が低いことがわかりました。この結果は、人材育成ガイドラインのベースライン値として

だけでなく、当市の保健師活動の課題として捉え、本年5月に開催された保健師所属部署の代表者が参加する「保健師活動推進会議」の場で共有し、この課題について検討しました。

「健康危機管理に関する活動」は、保健師のキャリアや所属を問わない共通のテーマですが、庁内的な役割（市保健医療調整本部等）、所属毎の役割や保健師個人に割り当てられた役割（救護所等）があり、それぞれの役割が曖昧な保健師が多くいることがわかりました。そのことを当市の全保健師が振り返り、保健師活動全体、所属、保健師個人の役割を認識できるよう統括的保健師と連携しながら働きかけています。

今回、人材育成ガイドラインの評価は、保健師活動そのものの評価にもつながることを実感し、今後も評価結果を生かし、よりよい保健師活動につなげていきたいと考えています。

横須賀市の新任期人材育成

◆◆ 横須賀市南健康福祉センター 佐藤 晴子 ◆◆

横須賀市の人材育成については、平成22年の「全国保健師長会調査研究、市町村モデル」として人材育成の意義・実践方法を見出すことを目的としてプロジェクトチームを立ち上げました。そこで、グループワークを実施し、保健師が互いに育ちあうための「横須賀市保健師人材育成マニュアル」を作成しました。特に新任期については、平成24年に、保健師育成の共有ツールとして新任保健師研修方針、研修年間スケジュール、各配属部署毎の指導チェックリストを見直し、新任期研修体制をまとめました。平成26年には、本市の課題を含め、全保健師へのアンケート調査やキャリア別ワーキングなどを実施し、保健師の意見を反映した「横須賀市保健師の保健活動指針」を策定しました。

新規採用保健師については、それまでも受け入れる各職場でプリセプターを決め、1年間の指導体制のもと、人材育成にあたっています。平成27年4月新規採用保健師7人を受け入れるにあたり、

管理職の保健師が「新規採用保健師研修」を企画・実施しました。その後は、新規採用があった年度に実施しています。研修内容は、本市保健師活動指針や災害対応特命任務や、横須賀市保健師として期待されることなどの講義、担当業務に関するチェックリストを用いた達成状況の確認やアドバイスなどを行っているほか、互いに成長し合える関係を築くことを目的に、2年目、3年目の先輩も加わり、グループワークを行っています。

令和5年度からは、これまで各部署に任せられていたプリセプター支援にも力を入れ、プリセプターの悩みの共有や人材育成の課題を話し合う、プリセプターミーティングを実施しています。統括保健師を経験した保健師が保健福祉アドバイザーとして配置されたことから、アドバイザーがコーディネーターを担当し、年2回のミーティングを実施していきます。途中経過ではありますが、前期ミーティングにおいてプリセプター同士の悩みや育成方針が共有され、この効果が感じられている状況です。

保健師ワーキングを通じた人材育成

◆◆ 藤沢市地域保健課 井口 満貴子 ◆◆

本市は、長年、系統立てた人材育成の体制が無く、7年前に管理期の保健師で検討し、市が行う保健師専門研修の体制を整備し、階層別研修や全体研修を定期的を実施する等、統括保健師をはじめとする管理期の保健師が中心となり、少しずつ人材育成の体制整備を進めてきました。本市では、現在の管理職保健師が、数年の間に退職を迎えるという状況があり、次に本市の保健活動を牽引していく人材を育成することが喫緊の課題となっています。現在、内部の研修だけでは対応が難しく国立保健医療科学院主催の研修への派遣等、外部研修の活用も始めたところです。

そのような中、遅ればせながら、本市も令和3年度から「保健師活動指針」、「人材育成ガイドライン」、「災害時保健師活動マニュアル」を作成することとし、3つのワーキンググループを立ち上げ、作業を進めていくこととしました。各ワーキンググループには、中堅期の保健

師が、本市のこれからの保健活動についてしっかり考え、意見を出せるよう、管理職だけでなく中堅後期以上の保健師もメンバーに加え、定期的に活動をしています。活動を始める前は、「将来に向けた検討などは、管理期の保健師にお任せ」というような雰囲気があった中堅期保健師も、ワーキンググループの作業を通じて、一人一人がしっかりと考え、意見を言ってくれるということがわかったことは大きな収穫でした。また、活動を重ねていくことで、中堅期保健師が主体的に考えてくれるようになり、それぞれの成長を感じることができました。

この経験を踏まえ、当初の各ワーキンググループの目的であった活動指針やマニュアル等が完成した後も、次の時代を担う中堅期保健師の育成の場として位置づけ、藤沢市らしい保健活動体制の検討や人材育成、災害に関する研修を企画運営していくなど、定期的なワーキンググループの活動を続けていきたいと考えています。

保健師の専門性面接の取り組み状況

◆◆ 茅ヶ崎市保健企画課 中野 祐子 ◆◆

茅ヶ崎市では平成29年度に保健所設置となり、保健師数が増加しました。保健活動を展開する上で、人材育成が喫緊の課題となり、保健師の目指す姿の方向性を確認できるものとして、保健師の保健活動に関する指針や、保健師の人材育成に関するガイドラインの整備を進めてきました。令和3年度より、キャリアラダーを活用した「保健師の専門性面接」を開始し、厚生労働省の作成する「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を基に自己評価表を記入し、平準化された指標を用いることで、保健師全体の認識の統一を目指している所です。途中経過ではありますが、専門性面接の人材育成における効果や課題を整理したので報告します。

専門性面接をコロナ禍で開始したため、業務負担が増大している中、庁内の人事評価に加えて専門性面接の評価指標を記入する事となり、負担感があるとの意見がありました。しかし、一般的に目に見える評価がしにくい保健師活

動を、他者視点で上席保健師から評価してもらえる機会となり、自身の振り返りの機会とするなど、多くの保健師が専門性面接の実施を前向きに捉えていました。また、コロナ禍で保健師業務が逼迫する中でも、意図的に時間を確保し面接を実施することで、自身の役割や目指す姿、保健師として成長するために必要なスキルを再確認するきっかけになっていることがわかりました。

課題としては、実施年数が浅いため、スキルアップに繋がるかわからないという声や、自身の課題は見えてきたが、面接だけでは解決に至っていない等、面接を経年的に実施することが重要であるとする意見がありました。

今後の取り組みとしては、専門性面接から見えてくる本市の保健師の現状分析、課題抽出をし、人事担当部署とも共有し、保健師の目指す姿に近づけるように、ジョブローテーションや研修企画に反映させていく予定です。

「神奈川県保健師の人材育成ガイドライン」改正に向けて

◆ ◆ 神奈川県健康医療局保健医療部健康増進課副課長

統括保健師 小野 聡枝 ◆ ◆

神奈川県保健師の人材育成は、「保健師活動指針（平成28年3月作成、令和5年3月改正）」を基にし、人材育成ガイドライン（平成29年3月作成）により実施してきました。

保健師を取り巻く現状としては、神奈川県の行政保健師の数は人口10万人当たり13.1人で、全国22.2人を大きく下回り、都道府県別で最下位となっており、慢性的な保健師不足が続いています（令和3年度地域保健・健康増進事業報告）。また、本県保健師については、平成10年から8年間、業務の市町村への権限移譲や、公務員の定数管理の推進等により採用が停止された影響で、中堅期を担う保健師が不足し、人材育成などに大きな影響を与えていました。

このような背景を踏まえ、人口10万人当たりの保健師数を全国平均並みとすることを目指し、神奈川県所管域において、令和3年度より6年間で95名の保健師が必要と推計しました。この推計を基に翌年度の採用数を人事部門と協議しています。この数年は毎年15人～20人の保健師が採用されています。

また、不足の年代を補うとともに、現場で即戦力となる人材確保を目的とし、平成30年度（試験実施年度）より経験者採用を開始しました。これまで41名を採用し、

現在、県常勤保健師数の約2割を占めています。折しも令和2年からのコロナ禍での保健師人材の不足と相まって、経験者採用で採用された保健師は即戦力としても活躍しています。

こうしたことにより、本県の保健師数はここ数年増加傾向となり、更に経験者採用で中堅層を採用することで、年齢構成のバランスも整いつつあります。

一方で、管理期保健師の退職が続き、次期リーダーの育成がますます重要となっていますが、多様な経験を有する保健師が増える中で、体系的な人材育成体制の整備が課題となっています。

そこで、今年度から、統括保健師、地域統括保健師を中心に人材育成ガイドラインの改正に取り組んでいます。主な改正内容としては、①中堅保健師、経験者採用者の人材育成に関する内容の追加、②研修計画及びOJT体制の見直し、③神奈川県保健師の活動指針改正に伴う内容の修正等としています。改正作業は、各所属で骨子案、素案、改正案等について3回程度の意見交換をするなど、全保健師が参加する方法で取り組んでいます。

今後も、県活動指針にある「住民の健康に貢献する保健師」を目指して、人材育成ガイドラインの改正を通じて、年代や経験を越えて育ちあう人材育成を進めていきます。

困難な状況に立ち向かえる力を持つ保健師教育を目指して

◆ ◆ 慶應義塾大学看護医療学部 石川 志麻 ◆ ◆

新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行となり、感染拡大前に近い日常が戻りつつあります。対人支援職を目指す学生が、様々な価値観を持つ他者と信頼関係を構築する力を涵養していくことは非常に重要であると、改めて感じます。実習で住民や指導者保健師の方とのコミュニケーションを通じ、自分の計画通りには支援展開できなかった、という経験は学生を大いに成長させてくれます。困難事例が多く、学生の同行訪問が難しくなっていますが、対象者に支援を受け入れてもらうまでに、保健師が何を考え、どのような関わりをしてきたのか、そのプロセスを学ぶことは、支援の受け入れを拒む対象者と出会った時に役立つものと考えます。うまく行った事例だけでなく、保健師が苦労した事例も実習で取り上げて頂きたいと思っています。たった一人の住民であっても、その人に関わる必要性をどのように判断し、その支援を多数派の住民にどう還元していくことができるか。一見「不平等」に見える

支援を優先的に行う必要性を、公衆衛生看護の視点から可視化する能力の醸成も大切にしていきたいと思います。

本学では講義・演習は対面で行っていますが、遠方の外部講師の講義や、個人ワークの結果を共有するグループワークなど、現在も一部でオンラインを活用しています。

また、講義に関する連絡や資料配布、レポート提出にもオンラインツールを使用しており、学生と教員の連絡にはE-mailも活用しています。コロナ禍を経て、世の中のICT化が加速した昨今、ICTツールを目的に応じて有効活用するスキルは必須のものとなりました。保健師は公衆衛生看護の専門家として、個別事例だけでなく、集団・地域の、今後の状態を予測して活動しなければなりません。地域住民の生活に係る質的・量的データのうち、ICT活用に馴染むもの・そうではないものを判断する力を含めたICT活用能力を基礎教育の時から学んで欲しいと感じています。

令和4年7月14日 講演会（Zoomによるオンライン研修）

『楽しく仕事をするモチベーションアップ術 ～自分も周りも勇気づけていくために～』

◆◆ 株式会社ウェルネスライフサポート研究所 代表取締役 加倉井 さおり 氏 ◆◆

職場の雰囲気は一人ひとりの感情で作られ、ひとりの感情はメンバーへ連鎖していきます。そのため、自分も周囲も楽しく仕事をする上で、勇気づけマネジメントが重要であるとお話がありました。職場での勇気づけマネジメントにおいて、「①相手に関心を寄せる、②対話する場をつくる、③対応を考え、行動する」という3点があげられ、対話する前の態度や相互にプラスのストロークで関わる大切さを

ご教示いただきました。

さらに、幸せにイキイキと働くためには、「自分のやりたい仕事は何か、10年後・3年後・1年後のキャリアプランを考える、自分の意識をどこに向けるかで未来は変わる」といった講師からのメッセージが伝えられました。自分と周囲への勇気づけは、健やかに自分らしく生きることへつながると認識した講演会でした。

令和4年10月14日 第1回研修会（Zoomによるオンライン研修）

『最近注目の“コミュニティーナース”ってなあに？ ～人とつながり、まちを元気にするコミュニティーナース～』

◆◆ Community Nurse Company 株式会社 取締役 中澤 ちひろ 氏 ◆◆

コミュニティーナースとは、地域の中で身近な存在として、「毎日の嬉しい・楽しい」「心と身体の健康と安心」をまわりの人と一緒につくり、well-beingな社会を目指すことであると学びました。専門家だけでなく、まちの人たちが実践し、担い手になり得るもので、まちの機能を活かした多角的なアプローチを行っているとお話があり、取り組みの事例を紹介いただきました。

また、コミュニティーナースを育成・事業化するモデル事業についても具体的に活動例が示され、健康なまちづくりや新たな活動のあり方への理解が深まりました。グループディスカッションを交えてご講演いただき、受講者自らが身近な地域でどのような活動ができるかを考える機会となり、有意義な研修会となりました。

令和5年1月13日 第2回研修会（Zoomと会場でのハイブリッド研修）

『それぞれの立場から患者に寄り添うACPを考える』

◆◆ 川崎市立井田病院 腫瘍内科 部長／一般社団法人プラスケア 代表理事 西 智弘 氏 ◆◆

ACP（＝人生会議）とは、患者のこれまでの人生を家族と一緒に振り返り、その価値観や死生観、考え方などを探りながら、終末期に関するケア全体の目標や具体的な治療・療養場所などについて、早い時期から話し合いをしていくプロセスのこと。ACPは一度でできるものではなく、日常の中での本人との会話のなかからどう生きて、何を心の支えにしているのかを把握していくことが大切であり、そのため

にも、早期から始めていくことが重要であることを学びました。また、事例を通して、本人と会話を重ね、最期までどう生き、死を迎えるかを決めていくプロセスをイメージすることができ、改めて最期まで本人を支援することについて考える機会となりました。久しぶりの集合研修のなか、活発な質疑応答が交わされ、とても有意義な研修会でした。

編集 後記

新型コロナ以降、開催が遠のいていた保健師のOGの会に4年ぶりに参加しました。行動制限から解放され、対面で会えることのうれしさや大切さ、保健師が今だからこそ伝えたいこと等、あっという間の2時間でした。

職能委員会も、保健師の置かれている状況と課題についていつも意見交換が活発です。働く自治体や分野はそれぞれですが、住民の皆様の保健福祉を第一に考え、共通した課題や関心事を明らかにし研鑽やイベントの企画、要望活動に引き続き取り組んでいきます。(S.T)

