

3 新任保健婦教育の目標

ここでは、新卒者が保健所に始めて配属された場合を考えてみよう。最初は保健所の中で、組織の一員として働く方法を学ぶことが大切である。特に保健婦の場合は看護婦と違って申し送りの時間が決まっているわけではなく、家庭訪問のように一人で行う仕事も多いので、仕事についての報告・連絡・相談（一般に言われるハウレンソウ）を、どのタイミングでどのように行っていったらよいかを身につけることが重要である。

次は、行われている業務の仕方を覚え保健婦としての自分の役割が果たせることが大切である。事業を行う時、例えば、乳児健診にしても、基礎教育の実習で体験したのは1回あるかなしかである。乳児健診を行う目的を考えつつ、乳児の問診時や保健指導はどのように行ったらよいか、乳児の成長・発達を思い出しながら、母親や育児している家族にも視野にいれて相談的な対応や教育的な対応を一生懸命やろうとする。また健診準備の仕方や当日の手順も覚えなければならない。新人保健婦は毎日が新しい体験、困ったことだらけである。その中で保健婦としての業務になれ保健婦としての役割を果たせるようになっていく。少し業務に慣れても乳児健診で指導対象とした乳児を継続援助すべきかなど保健婦としての判断や、家族援助の中での家族間の調整と言っても具体的にどのように行うのかなど、保健婦の活動の具体的な方法について、困ったな思ったことは多々あると思われる。そのような時に、先輩や上司にタイムリーに相談ができ、的確な指示を得ることによって、保健婦としての成長が促される。

3つ目には、仕事の評価を通して自分の成長を確認しながら自らの成長をのばす機能を身につけさせることである。そのために、新人の最初頃に業務について日々反省をする場面をもうけさらに、その反省点を解決するためにどうすればよいかを考えさせる場面つくっていくことが大切である。また、そればかりでなく、業務のまとめや1年の保健婦活動計画の見直しを行う中で、自分の行ってきたことを振り返り、自分の短所・長所を考え、自分の努力してきた足跡を思いだし、今後の努力目標を考えられることも大切である。また、努力目標を解決するために上司や先輩からアドバイスをもらって何をしていくかを考え成長していく力を身につけていく。適切な自己研鑽の方法は、このような新人に対しての教育的な働きかけによって身につくと考えられる。

4 指導保健婦による新人教育の必要性

新人保健婦の最近の特徴で述べたように、自分が向上するために多くの先輩を活用していくことができるような新人保健婦は少ない。今、自分の疑問を先輩に聞いてもよいかなど、先輩に気を使いすぎて自分の聞きたいことがきけないという特徴がある。看護婦の新人教育方法として、プリセプターシップが用いられることが多くなってきているのも、現在の新人の特徴を捉えたものと考えられる。プリセプターシップとは、「新卒新人看護婦の能力開発を上司に代わって先輩が、OJTの手法で実施する教育手法である（永井則子）」。保健婦の新人教育でも指導保健婦が指定される場合と、そうでなく同じ職場の先輩がみんなて新人保健婦の教育にあたる場合がある。

しかし、現在の新人の特徴を考えると、新人期間1年間は指導保健婦を一人に明確に決めて置く方が効果的と考えられる。また、新人保健婦の教育に当たる先輩保健婦の教育能力を高めることから言っても、責任の所在を明確にして、主体的に教育に望む方が有効で

あると考える。

しかし、指導保健婦に教育の全ての責任がかけられるのではない。上司（係長以上の管理者）と指導保健婦が役割を分担して現任教育をすすめなければならない。

5 指導保健婦の役割

指導保健婦の役割は、新任期の保健婦の身近にいて現任教育を推進していくことである。保健婦の現任教育の現状は教育計画に基づいたものではなく、困った時に相談するということが多くなされている。しかし、現任教育は教育計画に基づいて行われるのが原則であり、指導保健婦は上司（係長以上の管理職）と共に立案した教育計画を現場で教育的なかかわりの中で推進していくものである。

その方法としては、業務に必要な知識や技術の確認をすること、業務の反省を促しアドバイスするなどや困ったことへの相談がある。具体的には業務の手順等は別の業務担当など教えても、業務が終わった後に「今日困ったことはなかった？」の質問をしたり、「あなたは〇〇ちゃんを指導するのちょっと大変と思った様子だったわね。」と業務状況を観察して、声をかけ反省を促しアドバイスを与えたりすることである。これらのことは、実際場面では指導保健婦として決まっていなくても行うことが望ましいが、指導保健婦の役割は、教育計画に基づき責任をもって働きかけをおこなうことである。また、職場に入り立ての新人保健婦は、なかなか素直に困ったことが表現できないことも多く、指導保健婦と決まっていると安心していろいろ尋ねられるということがある。

また、指導保健婦の役割には日々の業務の中で、学習意欲を高め、毎日の業務に前向きに取り組めるようにしていくことがある。例えば明日家庭訪問の予約が入っているとしたら、訪問準備および訪問計画を確認するとともに、訪問対象の病態は理解しているかなどを確認し学習不足があれば学習してくるよう促すことである。

また、指導保健婦は新任保健婦の教育計画の達成度を現場で直接的に観察して、上司に報告する役割がある。このことによって上司は目標が達成しやすくなるように仕事の配分を考え直したり、新任保健婦に声をかけたり、適切な配慮をおこなうことができる。

6 指導保健婦の教育的な態度

指導保健婦は中堅保健婦が行うことになる。指導保健婦は新任保健婦に対して教育的な態度をとらなければならない。しかし、はじめて指導保健婦になったら、教育的な態度とはどのようなことかと戸惑うことが予測できる。

教育的働きかけとは、新任保健婦が自らの頭で考えさまざまな問題を自分の力で解決していけるようにしていくことである。したがって、知識や技術を教え込むだけではない。自分の力で解決するということは、何でもかんでも自分で抱え込んでしまうのではなく、周囲の人的な資源（上司・同僚・関係機関の人・住民）との協力関係を得て、問題を解決していく力である。したがって、新任保健婦には自分で物事を整理して考える機会、解決策の方向性を考える機会と、様々な解決策をみいだす智恵、困ったら相談できる雰囲気が必要である。

また、新任保健婦は保健婦としての自信がない。したがって、保健婦として自信をつけることが必要である。そのために、保健婦として努力したこと、対象にとってよかったこ

とを行ったことなど、少しでも「保健婦」の役割としてプラスのことがあったら、ほめることや「よかったね」と評価することが必要である。

指導保健婦は新任保健婦が事柄を整理して考える機会を与え、どうやったら問題解決できるのか話しあいながら、解決策と一緒にみだしていきような態度が必要である。

指導保健婦の態度として教育的でない例を以下に示す。

指導保健婦の望ましくない態度

聞かれたことに何でもすぐに答えをだす
以前からやっていたことを変えることに躊躇する
新任者が困っているとすぐ自分でやってしまう
新任者の「出来ない」部分のみ指摘する
新任者に即戦力としての役割を期待する

7 指導保健婦の選定

指導保健婦を決定することは上司（係長以上の管理者）の重要な役割である。指導保健婦の条件としては保健婦として専門性にたけ、教育的な配慮ができることであろう。

では、どのような保健婦を指導保健婦として選んだらよいのであろうか。先輩諸氏の意見をまとめると以下のようなようになる。

指導保健婦の条件として考慮すべき点

保健婦としての専門性がある

保健婦としての専門的な知識と技術を身につけている
地域保健活動で自ら達成感のある仕事をした経験がある
専門職として自覚をもち自己啓発に努めている
自分の仕事のふり返りを積極的に行っている（学会発表・業務研究会）
経験年数に応じた研修を受けてきている
組織人としての報告・連絡・相談が適切にできる
保健だけでなく福祉・教育などの部門での経験がある

教育的な配慮ができる人

その人の良い点を見抜いてそれをのばすように支援できる
協調性があり、信頼されている
人と人との調整を果たせる人
他の専門職との交流をして自分を高めようとしている
新しい情報を得ようとして努力している

教育への時間的・精神的なゆとり

話しやすい雰囲気

本人の教育的な背景

これらの他に、指導保健婦を選定する時には、時間的・精神的なゆとりがもてるか、新人と話しやすい雰囲気であるか（あまりに年齢差があると話しにくいこともある・また言語のもつイメージが違うこともある）、教育的な背景も考慮することが必要である。

しかし、職場内でこれらの条件をすべて満たす保健婦を見つけることは難しい。したがって指導保健婦になったことを前向きに捉えて、自分の成長に指導保健婦となったことを生かせるかどうかを選定の鍵となろう。

また、管理的立場のものは指導保健婦の成長を促すような働きかけをすることが必要であろう。例えば、指導保健婦が自分の仕事のふり返しをして、新任保健婦の指導にいかせるようにすることや、指導保健婦の準備として現任教育についての研修を受講させること、指導保健婦自身の長所・短所を自覚させ教育にいかせるようにするなどである。

Ⅲ 新任者教育における管理的立場の保健婦の役割

保健婦の管理的立場のものが現任教育の総指揮者である。このことについて、保健所保健婦の配属部署がばらばらになったことなどをあげて、保健婦の現任教育の指揮を保健婦がとれないという人もいる。しかし、家を建てる職人は様々いるけれど、大工の親方は大工の弟子を指導する。大工の指導を左官屋や壁紙職人ができるはずはない。それと同様に、公衆衛生活動には様々な専門職がいるが保健婦の現任教育の責任は保健婦が負わなければならない。

新任者の教育においての管理的立場の保健婦の役割は共に働き現場で起こった問題について話し合うことから解決策を見いだしていくことや、仕事の質を向上させるために方法を一緒に考えることであり、これらが現任教育の基本である。そのためには、職場の中に話し合いがなされる条件をそろえ、職場のスタッフとコミュニケーションをとるように努力し、スタッフそれぞれのやる気を高め、また様々な場面を観察し状況を分析しておくことが必要である。

管理的立場の保健婦の役割には、スタッフ保健婦の現任教育計画を立て、それを定期的に点検し、点検内容で修正していくことがある。特に新任保健婦の現任教育計画の点検は1年単位ではなく、3か月、半年など時期を追って計画的に行うことが大切である。また、現任教育計画に沿って新任保健婦に適した仕事を配分することも重要である。

管理的立場の保健婦の役割には、新人保健婦に対してのオリエンテーションについても計画的になされるように配慮することがある。新人保健婦のオリエンテーションとしては、組織人としての心得、組織の成り立ち、また業務それぞれの方法、地区活動とは、市町村支援など様々ある。これらそれぞれについて実施時期、オリエンテーションの方法、担当者を定めることが必要である。

1 指導保健婦の準備

先に述べたが、現任教育は管理的立場のものがすべてを行うわけではない。管理的立場のものは指導保健婦を選定し、指導保健婦が管理的立場のものに代わって新任保健婦に直接教育していく。そのためには先輩保健婦が指導するための学習の場を計画的に与えることが必要である。看護婦のプリセプターに対しては、新人が入ってくる前から研修会を行い、新人の成長レベルに合わせてプリセプターへの研修が企画されたり、プリセプター同士の情報交換の場を設けたりしている。このような組織的な取り組みが保健婦の場合確保されていない。そこで、指導保健婦には事前に現任教育について学習するように動機づけたり、管

理的な立場のものとの話しあいを定期的におこなったり、現任教育の研修を利用して事前の教育機会としていくことが必要であろう。

2 現任教育計画の立案

前述した通り、現任教育は個々の状況を把握した上、教育計画を立て、達成すべき目標と達成時期を明確にして取り組まなければならない。特に新任保健婦で新卒者の場合、個人の状況が採用時点で全くわからないことがある。したがって、早期に個人と面接してどんな保健婦になりたいと思っているか、基礎教育の時期に苦手と思っていたことなどを聞き出して教育計画を立てることが必要である。個人の状況を把握するときに、指導保健婦も同席させ、新任保健婦に対して質問したり観察したりして、感じたことなどを新人に言うなど積極的に関与させる。このことが、指導保健婦としての役割を認識してもらうためには重要である。またその面接結果をもとに指導保健婦と管理的な立場の者とが共同で、教育計画を立案する。このことも指導保健婦に対しての現任教育として重要である。

現任教育計画では、保健婦としての専門性を高めるための達成目標を確認することから始めるのも一つであろう。現任教育の達成目標は都道府県で作成した保健婦現任教育マニュアル、雑誌に掲載されたものなどを具体的に確認できるものを用いる。この明確に書かれた達成目標を用いることによって、指導される者、指導する者が目標を共有することができ効果的な指導となることが期待できる。

また新人が組織人としての自覚を促し報告・連絡・相談ができるようになってきているか、自己啓発への動機づけもなされているかを確認し、達成可能な教育的な働きかけを行うことが必要であろう。

現任教育計画では、目標の達成時期を明確にし、そのことを評価する時期および評価方法を考えておかなければならない。

新人保健婦教育においては、1年目は従来、年度末などに評価時期を設定することが多かった。しかし、現在の新人保健婦の特徴を考えると4か月か半年に一度、管理的な立場のもの、指導保健婦、新人保健婦が集まって話しあいし、教育計画を見直すことが必要であろう。

評価の方法としては、達成目標を確認することのほか、新人の素直な気持ちを知るためには作文をかいてもらう、時間をかけてフリーな話し合いを行うことなどが必要であろう。

3 新人保健婦へのオリエンテーション

新人保健婦のオリエンテーションは先にも述べたように様々ある。これらについてどのようにおこなうかを考えることも大切である。そのためには、県等で行う新人職員対象の研修でどのようなことがなされているかも知っておくことが必要である。その上で、さらに社会人として、組織人として、保健所保健婦として知っておくべき事項は何かを考える。そして、オリエンテーションは、自らするか、指導保健婦等が行うか等担当者を誰にするかを考えておく。自らが行わない場合、担当者に対してオリエンテーション内容を考えておくように指示することも必要である。特に新人保健婦が担当する業務については業務担当の保健婦がオリエンテーションすることが考えられる。その時は、いつ、誰が、どのように、新人に対してオリエンテーションするかを考え、オリエンテーションする保健

婦に対して早めに指示を与えることが必要である。その時にはオリエンテーション担当保健婦に、オリエンテーションの内容まで指示するのではなく、本人に考えさせ、事前に報告してもらい確認し、必要があったら方法について管理的な立場のものからアドバイスする。このことは先輩保健婦の現任教育となる。

4 仕事の配分

先にものべたが、管理的な立場の仕事として重要なものの一つとして、仕事を個人個人にあわせて配分することがある。保健婦の仕事は各人が単独で仕事をする場合とチームとして仕事をする場合があり、この両方を考えて仕事を配分することが必要である。最近の保健所は業務分担で仕事をすることが多い。そのときにどのように仕事を配分するか注意を払わなくてはならない。高度の知識・技術を有するもの（遺伝相談、AIDS相談、他との協力関係で行う事業）は中堅以上のものや、研修終了者を主体に配分し、新任保健婦には、単純・軽易な業務から経験させるべきであろう。

保健所の新任保健婦にとって一人前と考えられ、仕事を配分されてしまうと責任が重すぎる。また、今後市町村を支援する立場になってから市町村がどのように活動しているか知らないということでは仕事にならない。そこで、新任期はなるべく地域を担当する部署での経験をすることを優先させるべきであり、その後事業を担当することが望ましい。業務分担を行う場合は経験年数の多い副担当をつけてカバーするようにする。また、業務量にも配慮して、あまり業務が多すぎないようにすることが必要である。ある新任保健婦に聞いたところ、家庭訪問の記録などが書けないでいつも帰りは10時をすぎ、たびたび終電で帰るといふ。新任では家庭訪問記録を書くにしても、ひとつひとつ時間がかかってしまう。帰ることを優先してしまえばいいかげんな仕事をしていくことになってしまうので、不慣れな新人が深夜まで残らなくてもすむような仕事の配分を考えた方がよいのではなかろうか。

5 受け持ち地区決定と市町村支援

(1) 受け持ち地区の決定

保健所保健婦の場合は業務を優先し、地区をもたないで管内全体が自分の地区という活動形態となっていることが多い。しかし、一昨年に行った市町村支援に関する事例調査で町村側が保健所保健婦の役割として最も重視していたことは、市町村の保健婦の立場を理解し、活動方法・内容について話しあいを行う中でアドバイスしてもらうことであった。平成14年には精神保健活動が市町村に移行される予定であり、保健所の対人サービスは直接サービスから間接サービスへの変わっていく。このことは、すなわち、保健所の役割は専門的な立場からの市町村に対してのコンサルテーション（支援・アドバイス・スーパービジョン）を行うことが今後ますます増加すると考えられる。したがって新任保健所保健婦がいきなり業務分担で、精神・結核・難病だけを担当すると市町村保健婦活動とのコンタクトがほとんどなくなって、いざ市町村に対しての支援を行おうとしてもできなくなってしまう。現在の中堅保健婦は町村単位であったとしても地区をもっていた経験があり、このことが市町村支援を行う時に有効な経験となっていると考えられる。そこで、保健所保健婦であっても、新任期には受け持ち地区を決めて市町村の保健婦との協同活動を体験

し、直接的に住民へのサービスを提供する経験をもつことが重要であろう。

管理者は新任保健婦の特徴を捉え、地区活動を体験しやすい部署に配属することができるようにする。また地区を選定するにあたっては人口規模や地区の特徴を考える。受け持ち人口としては3000人規模が望ましいが、市町村の一つを担当となるとその規模ではなかなか該当町村がない。少なくとも人口が10000人位規模までの町村をもつことが望ましい。またその地区において解決すべき健康問題の難易度が高い場合や、過疎や人口流動が激しい地区などは、新任保健婦が担当する地区としては不向きであろう。受け持つ市町村の保健婦が若い人ばかりで指導する人がいないようなところも、新人保健婦が受け持つ地区としては不向きである。保健所との共同活動に前向きであり、ある程度マンパワー（保健婦ばかりでなく栄養士などの関係職種）が充実し、主体的な事業展開が行えているような町村が受け持ち地区としては望ましいであろう。

（2）新任期における市町村支援の体験方法

また、昨年の報告書に述べたが、市町村活動を学ぶためある一定期間（半年以上）町村に頻回に出かける期間を設け、市町村活動を体験し、事業の位置づけはどうなっているか、保健所がどのように支援していったらよいかを考え、指導保健婦のアドバイスを得ながら市町村の解決すべき問題について支援を試みる必要があるであろう。市町村支援では特に、保健婦同士のコミュニケーションをよくして、その中から問題を見つけ、保健所の組織的な取り組みでもって支援を行うことが大切である。したがって、市町村との協同活動を行う中で、保健所に問題を持ち帰ってどのように対応することが望ましいかを学ぶことが重要である。この保健所内での取り組みを起こすことは新任保健婦には難易度が高い。そこで、指導保健婦にアドバイスをもらいながら取り組んだり、所内の組織的な取り組みがなされるために行う管理職の仕事そばにいて学ぶことが必要である。

また、市町村支援で町村保健婦が望んでいることは、健康問題の分析・資料化や保健計画へのアドバイスである。したがって、新任保健婦のうちに自分の受け持ち地区に対しての地区診断を行い、生活実態をつかみ資料化する訓練をすることが重要である。単に受け持ち地域の家庭訪問を行ったり事業に参加するだけでなく、保健所の機能・役割を意識しながら参加することが一番重要なことであろう。これらのことをふまえ、管理者は新任保健婦が受け持ち地区に出かけ、保健所保健婦の役割を明確に認識し専門性を高める努力ができていのかどうかを確認することが大切である。

IV 現任教育における事例検討

1 事例検討の必要性

保健婦は健康と生活を多面的に取らえ、これを行政施策としていく役割であるため、現任教育の重要性はさらに大きい。保健婦の行う個別事例の支援、組織化にむけての援助、システムづくりの会議でも、その場その場での保健婦としての判断を求められることが多い。この時に保健婦らしい的確な判断の能力が必要であり、その能力を育成するためには現場で行う判断について教育的なかわりが行われることが必要である。

保健婦が職場内で上司や先輩から自分の行ったことに対してアドバイスをもとめることで、自分の判断の適否を確認したりすることができる。しかし、住民の生活は多面的であり、生活そのものの捉え方も保健婦個人によって違いがあり、またその支援方法も保健婦個人

によって様々であり、したがって、そのなかでなされる判断も千差万別である。

そこで、保健婦としての専門性を高めるためには、事例について等しい情報を基に多くの人で討議して、その事例の思いや生活実態を様々な目でとらえ、より望ましい保健婦としての判断を検討することが不可欠であると考ええる。

したがって、個別支援のためのチームづくりはもちろんのこと、同じ悩みをもった人へのグループ活動支援や地域ケアシステムづくりにおいても、保健婦の専門性を高めるための活動事例の検討は「保健婦として判断」を確かなものにしていくために重要である。

事例検討はヘルスケアチームの中でも行われるが、この時の事例検討はケースの援助方針を確認したり、援助方法を計画するためにおこなうものであって、保健婦の専門性を高めるために行う事例検討と目的が相違する。本稿で述べるのは、あくまで、保健婦の専門性を高めるためにおこなう事例検討について述べたい。

2 事例検討の意義

事例検討する意義をまとめると以下となる。

①保健婦の役割・機能を具体的に明らかにできる

事例のなかから保健婦の行ったことを抽出し、検討することによって保健婦の役割や機能が活動の中からより具体的に学ぶことができる。

② 具体的な事例援助の視点を学ぶことができる

活動事例の特徴をふまえ、事例への適切な援助内容を学ぶことによって、自らの援助についても反省するための視点が得られる。

③ 同じ事象でも、人によって捉え方が違うことがわかる

同じ事象でも、様々な捉え方（事象の立場によつての捉え方の違いや背景となる要因の考え方の相違）や判断の仕方があることを知り、事例への援助をする場合への参考となる。

④自分の活動に生かせる情報や技術について知ることができる

事例中の社会資源利用方法や、制度の柔軟な運用方法、人的・物的資源についての情報、新しい援助技術の学びなどはすぐに自分の活動に活かすことができる。

3 新任期の事例検討の意義

新任期においては、個別事例への援助から家族の視点を中心に学ぶこと、この中から地域の健康ニーズを明らかにしていくことが重要である。家族援助では様々な視点から家族を検討し、看護職として今何をすべきかの判断をすることが大切である。しかし、新任者は経験が浅く、“自分の家族のイメージ”が出発点であるので、事例検討を行うなかで、先輩の意見を聞き、家族のもつ多様性や、生活の価値観を学ぶことはとても大切である。

新任期の保健婦では、保健婦の役割が家族関係の調整、役割分担の再考にあると知識で知っていても、実際の場面でどのようにしたらよいかとまどっていることも多い。事例検討することで、教科書で得た知識と実際の自分の行動の方向性や意味を関連づけ、確実な技術として捉え直すことができる。

また、新任期ではマニュアル的な活動方法を求めがちになるが、事例検討を行うことによって「保健婦の役割・機能」に立ち返って検討することができる。

4 事例検討の方法

(1) 事例検討の目的

事例検討は、保健婦としての判断や援助方法を豊かにし、保健婦活動の本質を見極めるために行うものである。終了後に事例提供者が検討したことで、自分の援助したことが客観的になったり、今後の援助にヒントが得られたりすることが大切である。

(2) 事例検討を行うメンバーと注意点

職場で行う場合、先輩・後輩にかかわらず、平等の立場で参加する。参加者の中から司会と記録を決める。司会は参加者全員の発言を得るように気をつける。記録者は発言内容の大筋を記録し後でメンバーに配布する。参加メンバーはできるだけ話しあいに集中できるように記録をとることはなるべく避ける。

事例検討を行う場合、スーパービジョンができるような人材に入ってもらう方が、事例の問題を整理し、新たな援助方法をみつけるためには有効であろう。

(3) 事例検討の具体的な進め方

①事例提供者は事例の概要および援助経過（保健婦として判断、援助内容）を簡潔にまとめたレポートによって説明する。その際、事例提供者として問題に感じていること、討議にのせたい部分を提起する。

②検討メンバーは全体的イメージを描き事例が共有できるよう質疑応答を行い、提供者以外も自分が受け持っている事例のように考えられるようにする。

③フリートーキングによって事例の課題を明らかにしていく。その際、できるだけ下記の点を明らかにして討議を進める。

a. 事例のニーズの分析

- ・本人および家族の訴え（何を保健婦に求めているのか）は何か。
- ・本人および家族が将来希望していること（生活設計、こうありたいと望むこと）は何か。
- ・本人および家族の訴えの原因になっている身体的問題、精神的問題は何か。
- ・本人および家族が希望していることは可能か（身体的・精神的・社会的側面から検討）
- ・家族関係、社会的関係において、障害になっていることはないか。
- ・本人および家族が訴え（問題に思っていること）について、それぞれがどのようにそのことを捉えている。

b. 保健婦の援助の分析

事例検討参加者が「私だったら」の視点など、あらゆる角度から考えられること、判断できることを豊かにするために行う。また、事例提供者の援助の中で学ぶべき点、効果的であった点なども出し合う。

①保健婦の援助目的、目標、援助計画はどのようにたてているのか。

②援助プロセスの分析

- ・保健婦がどのような意図や考えをもって援助したのか。その際配慮したことは何か。
- ・援助はタイムリーであったか。
- ・実施した援助について事例の反応はどうであったか。どのようにそのことを判断しているか。

・他職種との連携はどのように行っているのか。問題はないか。

c. 課題から今後の援助の方向性の検討

d. 事例提供者および参加者から印象、感想

(4) 事例検討に際して配慮・工夫したいこと

①事例提供者との事前調整

事例提供者がどのようなことを問題に提起するのか、また検討会にどのようなレポートを提示するのか等について事例提供者、司会者、助言者の3者で事前打ち合わせを行い、学習効果がより高められるよう努める。

②事例検討会の進行

・事例のイメージ化が十分にできるよう、質疑応答に十分な時間をかける。

・できるだけメンバーが主体的に参加できるよう、「事例の課題と今後の援助の方向性」については意見を出し合う。

・グループワークの内容を模造紙に記録することによって、意見をもれなく受けとめて整理し、話し合っていること（焦点）が明確になるようする。

・事例の中から解決すべき課題について整理する。特に問題となっている原因は何かを考え整理することで、今後どう援助していったらよいかの解決策につなげやすい。

・討議では事例に関わった保健婦がこれまでに行ってきた援助技術の利点や優れた点、効果的と思われる点に注目し、参加メンバーの学びとする。学べたところは事例提供者に意見として述べることで、事例提供者の明日からのやる気につながる。

・他職種の批判やその職場条件についての議論に固執し討論がゆきづまった場合は、再度話し合いの視点を確認しあい、あくまでも保健婦としての役割、機能を考えるよう努める。

第2章 現任教育方法の各論編

この章を始める前に保健所保健婦の役割・機能についてもう一度考えてみたい。平成11年4月に出された地域における保健婦及び保健士の保健活動指針によると、「都道府県保健所に所属する保健婦は、保健所内の他職種と協働して、また、専門機関等の協力を得て、広域的に健康問題を把握し、先駆的かつモデル的な保健事業を実施し、その普及を図ること、また、精神保健福祉対策、難病対策、結核・感染症対策、エイズ対策等においてより専門的な保健サービスを提供するとともに、市町村の求めに応じて専門的な立場から、技術的な助言及び支援に努めること。さらに、各種保健計画に参画し、広域的な関係機関との調整を図りながら、保健・医療・福祉の包括的なシステムの構築を図ること。」としている。このことは、保健所の保健婦に広域的な視点にたつて実態把握をし事業を考えることすなわち企画能力と、関係機関との調整を図る調整能力が重要であること、および市町村保健婦に対して専門的な立場から助言をおこなうことが重要と述べている。保健所の保健婦には直接住民に対してサービスを提供する一次機能ではなく、公衆衛生の視点からの専門性（地区診断などをし、健康問題を発見し組織的な努力で解決していくこと）を発揮することが期待されている。つまり、現在は直接サービスが一部限られたものだけになってしまう以外、地域保健法施行以前から現在まで保健所保健婦が行なってきた活動内容と大きく違うことはなく、公衆衛生看護の専門家として、何ら特別のことをもとめられているわけではない。

したがって、保健所保健婦は保健婦の様々な方法、家庭訪問、ヘルスケアチームづくり、地区診断などを確実にいながら、企画・調整機能などを果たすための能力を育成することが大切である。そこで、本章では、保健所保健婦が企画・調整機能や情報機能において果たす役割やこれらに含まれる活動方法を説明し、そのための現任教育方法について述べる。

I 調整機能を高めるために

1 家庭訪問

1) 新任期の達成目標

新任保健婦（士）が達成すべき能力は、保健婦（士）としてもっとも基本的な個別援助、すなわちケース（本人および家族）のセルフケア能力を高め、QOLを向上するための援助が的確にできるようになることである。そのための有効な手段として実施される家庭訪問は新任期においては重要で能力を高める機会といえる。

家庭訪問において新任期はまず公衆衛生看護活動の原則である「家族をサービスの一つの単位」とした援助（本人の健康問題への援助、家族員の健康問題への援助、疾病罹患による家族関係の変化、家族役割・育児・介護分担のあり方）の考え方を事例を重ねて追求していく姿勢が大切である。そのなかで、ケースに必要な関係機関・職種を考えたり、援助に必要な情報の収集・伝達ができる、またケースの問題解決にあたるヘルスケアチームとしての共通目標や、個々のメンバーの役割・機能を考え、それが共有できるための機会や手段についても考えることができるといった調整能力を身につけていくようにする。

特に保健所保健婦（士）の場合は、市町村と保健所の機能・役割について充分認識し、必要に応じて市町村保健婦と連携・協働を図れるよう心がけることが必要である。例えば未熟児や障害児に対する支援は地域保健法の枠組みのなかでは保健所の役割であるが、ケースによっては市町村実施の乳幼児健診や子育て支援事業などを当然活用するし、また活用を促していく働きかけが必要である。そのため、各々のサービスがケースにとって有効に機能し、一貫した支援が受けられるよう調整しておくことなどは新任期であってもできなければならない。少なくともケースに対する指導内容が保健所と市町村で異なりケースが混乱するということはあってはならないし、その際の必要な情報提供には必ずケースの承諾を得るなどの基本的な援助姿勢は、確実に身につけておきたい。

2) 現任教育方法

現任教育にあたる者は、家庭訪問では専門職として一人で責任ある判断・行動を求められるため、新任保健婦にとっては特に自分の判断がよかったのか、実施した援助は適切であったのか多くの迷いや悩み、課題を抱えて帰所することが多いということをまず認識しておく必要がある。また保健婦経験だけでなく、生活体験自体乏しいため、住民の多様な価値観、生活そのものの捉え方も不十分であることが考えられる。そのため可能な限り家庭訪問に出かける際には目的や準備状況を確認し、帰所後は訪問目的が達成できたか、ケースや関係職種との間でうまく対応できなかったり、困ったことはないかなど本人の関心事を中心に、援助の方向性や関係職種との連携状況などを確認（口頭および訪問記録から）することが重要である。そこでは決して指導者側の考えを押しつけたり、安易に解決策を提示するのではなく、あくまでも「やりとり」自体を重要視して、新任保健婦自身が自分の訪問援助技術や家族援助の考え方、他職種との連携・協働のあり方を振り返りながら確認し、問題に気づいて方向性を見いだせるプロセスにつき合うという姿勢が大切である。もちろんケースにとって不利益な援助は直ちに修正しなくてはならないが、この場合でもなぜ修正が必要であったか、必ず新任保健婦が修正理由を考えられる機会を設けるようにする。このようなやりとりを繰り返すことで、新任保健婦は徐々に本人の援助に自信を持って次回の援助計画が立てられるようになっていたり、一つのケースから学んだ援助を別のケースに生かすことができるようになっていくと考える。またこのような個別援助の積み重ねによって受持地区全体の健康問題を捉えていくという視点も「やりとり」のなかで同時に投げかけていくことで、保健婦（士）の地区活動の手段としての家庭訪問を常に意識できるようになっていく。

家庭訪問の現任教育においては事例検討会を開催することも有効である。詳細については第1章のIVに記述したとおりであるが、事例検討会は本来の目的達成（ケースの問題解決のための関係職種との援助の方向性の共有、役割分担の確認など）だけでなく、事例をまとめる作業は自分の援助を見直し、その場その場の保健婦としての援助行為の意図・判断を明らかにする機会となって前述の家族援助のあり方を追求することができる。そのため新任保健婦が積極的に事例提供者になれるよう支持することは重要なことである。

2 ヘルスケアチームづくり

1)ヘルスケアチームづくりにおける調整機能

一人の人間の要求を幅広く満たすためには、幅広い人たちの協力が必要である。しかし、

保健婦の地区活動においては、施設内とは異なり、最初から協力しうる多様な人材が整っているわけではないため、住民の問題解決に必要な各種の専門・非専門職の協力を積極的に創り出していくことが必要である。さらに、一人の事例で実現した協力体制を、同様の事例に適用するなどその地域の人々の問題解決に広く応用できる恒常的な地域ケアシステムとして機能しておく必要がある。以上のように、必要な関係者をケアチームに取り込み、その調整をはかる能力は、保健婦に最初から備わっているものではなく、個別事例を通じてヘルスケアチーム作りを行う中から培っていくことが重要である。

2) 新任期の達成目標

ヘルスケアチームづくりにおいて新任保健婦が身につけるべき調整能力として次のことがあげられる。

- ・ 担当ケースのニーズを満たすために必要な職種を考えられる
- ・ 担当ケースへの援助へのサポートを所内の上司等から受けることができる
- ・ 上司等のサポートを受けながら、必要な人々から情報を収集することができる
- ・ ケース援助の共通目標とチームメンバーの役割を考えることができる
- ・ チームメンバーと目標を共有し役割を分担するための機会や手段を考えることができる
- ・ ヘルスケアチーム作りの必要性が理解でき、事例提供者になれる
- ・ ケース援助のための会議（事例検討会）に参加し、自分が果たすべき役割や他のメンバーに望む役割について考えることができる

特に保健所保健婦としては、市町村保健婦との連携によるヘルスケアチーム作りのあり方を考えられることが重要である。

3) 現任教育方法

新任期にはまず、一事例でも個別事例の援助を責任持って成し遂げ、その成果を体験することが重要である。すでに事例に関わっている関係者には直接連絡を取り、事例に対する援助目標を共有し、保健婦としての役割を受け持つ。そして、援助経過の中で、関係者各々に対して自分が行った援助をその意図や判断とともに伝えたり、相手の援助内容や考えを聞いたりすることを繰り返す。そのことによって一人の専門職としての姿勢を身につけていくことが大切である。指導者としては、新任保健婦の個別援助の状況と関係者との関わりの状況を確認し、必要に応じて関係者との連携方法を具体的に助言する。その中で、個を大事にする姿勢や他職種との関係の中での保健婦の責任を伝え、新任保健婦が実施した個別援助の成果をともに確認しあうといった関わりが重要である。また、難病患者や精神障害者など、地域における支援体制が確立していない状況では、患者を救うために必要な機関や職種に粘り強く働きかけていくことが不可欠であり、上司や指導者との共同作業や後押しを得ながらすすめることによって、上司から保健婦としての積極的な姿勢と効果的な戦略を学ぶことができる貴重な機会となる。

また、保健所保健・福祉サービス調整推進会議や高齢者サービス調整チーム等を含めてケース援助を検討するための会議への参加も重要である。会議を通じてヘルスケアチームが作られていく過程を体験することによって、効果的な会議の活用方法や、検討会における保健婦の対応の仕方(参加する他職種の考えを理解し、保健婦としての意見を述べるなど)を学ぶことができる。

3 健康診査

1)健康診査事業実施における調整機能

健康診査は、ある年齢層や疾患を切り口として該当する住民全員を対象に、疾患や異常のある人をスクリーニングする機会であり、住民側からみると自分の健康状態を確認し、健康回復・健康増進に向けて必要な援助を得る重要な機会である。そのため保健婦は、住民に提供する各種の健康診査について、精度・技術レベルをより高め、事後指導も含めて受診者一人一人の健康生活に有効な援助が提供できるように、適切な専門職の協力を求めていくことが不可欠である。現在老人保健事業評価に関する取り組みも進められてきており、市町村の状況に合わせた健診項目・内容の検討や精度管理など、各専門職種・機関との調整は非常に重要である。

さらに、健康診査の運営に携わってもらうことを通じて各職種・機関と相互理解が深まり、協力関係ができていくが、そこで得た関係を地域住民の健康を守るための他の活動にも拡げていくことが重要である。そのため、保健婦は、医師、歯科医師、栄養士等に従事する職種に対し健康診査の結果に基づいて住民のヘルスニーズを共有し、その解決のための共同活動方法を検討するなど、システム作りの推進役を果たすことが重要である。

2)新任期の達成目標

健康診査事業実施において、新任期の保健婦が身につけるべき調整能力として次のことがあげられる。

- ・各健康診査に必要な人材や協力依頼が必要な機関を考えることができる
- ・先輩や上司の支援を得ながら、職場内の必要な部署・人材や必要な関係機関に、事業目的や方法を説明して協力を依頼することができる
- ・事業実施後に、事業評価をふまえて協力関係のあり方を見直すことができる
- ・必要があるところには先輩や上司の支援を得ながら再度評価の内容を付け加えて協力依頼することができる

特に、現在の地域保健活動を考えると、ほとんどの健康診査事業は市町村が実施主体であるので、保健所保健婦としては、市町村の健康診査事業の充実に向けた支援ができる力をつけていくことが重要である。つまり、市町村の実施する健康診査事業の企画に参画し、必要な職種・機関の調整を市町村保健婦とともに行うことが必要である。規模の小さい町村では特に各種健診に必要な専門職の量的・質的確保が困難なことも多いため、保健所から地区医師会等関係団体に協力依頼を行ったり、適切な人材の情報を収集したりするなど保健所の組織的な対応が不可欠である。それには新任期の保健婦であっても、市町村が実施する健康診査に必要な人材の判断と市町村側の要望を捉えられ、それを確実に保健所の上司につなぎ、上司と同伴して、保健所としての確に対応する方法・技術を学ぶことが必要である。

3)現任教育方法

上記の能力を身につけていくためには、新任期には実際に市町村の健康診査事業に参画することが望ましい。市町村保健婦は、新人であっても一つの健康診査を担当し、上司や先輩の監督のもとに、事業の企画、必要な職種の選定と依頼及び調整、当日の運営、事業実施後の評価と次年度計画という一連の過程を責任もって行うことになる。そこで、保健所保健婦としても市町村保健婦とともに企画・運営・評価・次年度計画の一連の過程を経

験することが望ましい。現在の保健所の業務体制としては、保健所保健婦が市町村の対人保健サービスに出向くことは難しい状況もあるが、新任保健婦教育として、市町村実施の健康診査事業に派遣し市町村保健婦とともに事業の企画運営に関わるようにしたい。新人保健婦は、一スタッフとして健康診査に加わり、受診者の健康状態・生活状況・健康意識等を直接捉えることによってこそ、住民のニーズが捉えられ、それに対応するための健康診査のあり方を考えることができるのである。また、市町村保健婦とともに働きながら、市町村保健婦がその健康診査をどうしていきたいのか、どこに困難を抱えているのか等を聞き、市町村保健婦とともに対応策を考えていくことが重要である。筆者の経験でも、保健所保健婦に就職し担当の町の乳児健康診査に月1回出向いたが、その時の自分は、問診や保健指導に携わり受診者の求めや心配事に何とか応えようとすることで精一杯であった。しかし1～2ヵ月経過した頃に、町の保健婦から「この町の乳児健康診査はどうですか？どこか改善すべき点はありますか？」と聞かれ、ハッとしたことを覚えている。自分が一スタッフとしてではなく、保健所保健婦としての役割を求められているのだと自覚することができたのである。

担当する健康診査が既存事業であって関わる職種や機関も決められている場合が多いが、そのような場合でも当該健康診査の目的・目標を理解し、各々の職種に期待する役割を考えた上で、関わる各職種に対して直接自分の言葉で事業の目的や方法、協力を求めたい内容・役割を伝え、相手の考えを聞くという経験をするのが大切である。事業実施においては、各担当者の役割遂行状況を確認する。とりわけ、毎回の実施後カンファレンスは、受診者の健康問題の具体例をもとに、事後管理の役割分担や今後の運営方法の改善策を、関わるスタッフ間で話し合う重要な場であり、この話し合いが、事業だけでなくその他の活動における協力に発展する可能性が大きいものである。そこでの先輩保健婦の判断や他職種への要望の伝え方を学び、また自分の判断に対して先輩保健婦や他職種から意見を得ることが大切である。

事業実施に必要な人材確保や協力体制づくり、さらに事業を発展させて地域ケアシステムを推進することは主として中堅・管理者の役割となるが、協力を得るために必要な資料作成、会議の活用、他機関との交渉方法の検討など、調整に必要な方法論を新任期から学んでいくことが必要であり、そのためには、資料作成や会議の準備の一部を担わせたり、会議や交渉の場面にできる限り多く同席させたりしながら、その意図を伝えていくことが大切である。

4 健康相談と健康教育

保健婦の活動は、地域の健康レベルの向上を目的とし、人々の健康意識に働きかけながら、最終的には、地域社会の潜在能力を引き出し、地域住民が力を出し合って主体的に問題解決していけることを目標としている。しかしながら、保健婦の目指すべきゴールは地域全体であっても、その方法は個々に対する健康生活への援助の積み重ねであり、対象である住民のセルフケア能力を高めることなしに地域全体の健康レベルの向上はあり得ない。したがって、健康相談・健康教育においても、個人のセルフケア能力を高める働きかけが

重要視されなければならない。

セルフケア能力を高める働きかけ、特に人々の健康意識の向上を第一の目標として活動する保健婦にとっては、その活動の方法としては、教育的働きかけが基本となる。しかし、健康意識を高め、健康生活の実現に向けて援助するためには、知識を与えるという教育的な働きかけのみでは不十分で、相手の迷いや困難を心から受けとめ、共に悩み共に考えるという受容と共感のプロセス、つまり相談的な対応が不可欠である。保健婦は、このように教育的働きかけと相談的対応を相互補完的に組み合わせてサービスを提供するのである。

保健婦が住民に働きかける方法として、多数の人々か個人を対象とするかにより、便宜上、集団指導、個別指導に分け、前者を健康教育、後者を健康相談と称することが多い。こうした区別は、保健婦のもつ看護技術をその機能によって分類したものではないことを注釈した上で、次に、健康相談と健康教育の新任期現任教育の指針について述べる。

1) 健康相談

保健婦の行う健康相談には、保健婦が中心となって行う日常の保健活動としてのプライマリレベルの機能を果たすべきものと、多職種が加わり地域のさまざまな活動を支え充実させていく活動としてのセカンダリレベルの機能を果たすべきものがある。

(1) プライマリレベルの健康相談

地域保健法の改正によって対人サービスが市町村に委譲された現在、保健所保健婦が担当地域に出向いて（いわゆる地区活動としての）健康相談を行う機会はなくなっただと思われる。しかし、電話や来所による健康相談は、あらゆる人々の健康生活上の問題を受け止めるプライマリレベルの機能を果たすべきものとして位置づけることができる。最も身近な相談相手として、どんなことでも相談できるという信頼関係が結べるよう、ひとつひとつの相談を積み重ねていくことが必要である。また、次で述べるセカンダリレベルの多職種で行う相談事業を効果的に展開させるためにも、プライマリレベルでの相談的対応の充実を図ることが重要である。

ここでは、保健婦のもつ相談技術の育成について述べる。

① 新任期の達成目標

- ・対象者との間に信頼関係を結ぶことができる。
- ・対象者の健康生活上の問題を的確に捉えることができる。
- ・対象者の問題解決のための援助ができる。
- ・対象者の問題解決に必要な社会資源を考えることができる。
- ・あらゆる対象の健康上生活上の問題に応えようとする態度を身につけることができる。

② 現任教育方法

a) 保健婦の専門性を理解させる

保健婦の行う健康相談が他職種の行う健康相談とはどこが違うのか、ひとつひとつの相談事例を通して学ばせることである。intake 面接を重ねさせることが必要である。

疾病にではなく生活に着目する

現在の対象者の生活に着目し、健康生活上の問題を明らかにし、具体的、現実的な手だてを考えていくのが保健婦の相談的対応である。対象者の生活の送り方を整えることによって本人や家族の問題解決能力を引き出しセルフケア能力を高めることがねらいである。

新任期の保健婦は、解決すべき問題は何か、焦点が定まらず相談者の生の訴えに右往左往されがちである。相談者が直面している生活上の問題に焦点をあて、相手の気持ちや考え方を確認し問題を整理していくことが必要である。指導保健婦としては、新任保健婦が行った相談事例を報告させるなどして、焦点をどこにあて問題を整理していくか、保健婦の視点を示してみせる場面をもつ。また、保健婦は解決すべき問題を生活と関連づけて再認識させ、具体的・現実的な解決策を共に考えていくのであるが、新任保健婦はまだ生活経験も少なく対象者の具体的な生活イメージが十分描けないことも多い。生活と関連づけて考えることや具体的・現実的な解決策についても報告を聞く中で、考え方を示したり、知識や経験をアドバイスしていく。また、積極的に訪問に行かせるなど、さまざまな対象者の生活のありようをより多く体験させる機会をもつことも必要であろう。さらに、年齢を重ねると個人の生活歴には差があることを、記録を通じて教えることも必要である。

受容と共感のプロセスを大切にす

保健婦の援助は、現在のその人の不安や悩みをあるがままに受け入れ分かち合うことから始まる。このような信頼関係を確立すること自体が問題解決の重要な糸口となることが多く、保健婦との話し合いによって自分の気持ちを整理して、自分の問題を冷静にみつめ、合理的に対応する能力を発揮できるようになる。そしてこのプロセスが、対象者のセルフケア能力を高めるための援助になるのである。

新任期の保健婦は自分の知識や情報不足から相談業務は気後れしがちであるが、相談者が最も求めているのは困難や不安をしっかりと受け止め、誠実に応じてくれることであることを理解させる必要がある。それは、実際に経験する中で感じ取っていくものであるが、客観的に相談過程を評価してフィードバックしてやることも必要である。また、新任保健婦は、何らかの解決策を提示することに気負いを感じていることも多い。保健婦は、あくまでも対象者のセルフケアを目指すのであり、この受容と共感のプロセスを経て、対象者が自分で決めることができるように援助していくことを理解させることも必要である。「指導しなければ」ではなく、相手の気持ちを十分にきく態度をとるようにさせる。これについても、客観的にフィードバックする機会をもつ。

潜在的な相談ニーズに積極的に応える

保健婦は、健康相談の場に限らず日常の活動のあらゆる場面を通して、本人は相談する必要性を感じていない人に対しても保健婦の方から問いかけ、相談関係を形成する。また、本人が問題とは気づいていないことを気づかせることから相談が始まることも多い。このような潜在的ニーズを掘り起こしていく役割は他の職種にはない保健婦固有の機能である。保健婦としては、積極的に住民の生活の場に出向いて相談的關係を形成していくことが重要である。現在の保健所保健婦としては、このように住民の生活の場に出向く機会が少なくなってしまうが、住民に限らず日常の活動で出会うすべての人々に対して相談回路を開いていく試みが大切である。新任期の保健婦に、そのような認識と態度をもつように促していく。それには、先輩保健婦が実際に態度や行動で示し、気づかせることが大切である。

b) 保健婦個人の傾向特性に気づかせる

保健婦は、対象者と信頼関係を確立するところから援助が始まる。そして、本人が自分の問題解決に向けて取り組むことができるよう支援していく。信頼関係の確立には、その

人から受ける印象、言葉遣い、態度などが影響を与える。しかし、新任保健婦は、相手にどんな印象を与えているのか、また自分の発言を相手がどのように受け止めているかについては思いが及ばないことがあり、それに自分では気づいていないことも多い。相談場面に限らず日常の会話や発言、記録などから、新任保健婦の思考特性とあわせて捉えて、客観的にフィードバックする機会をもち、本人に気づかせる必要がある。

c) 保健婦個人で抱え込まないように支援する

保健婦は、問題をまず受け止め、自分では解決できないものや、他の専門家による解決の方が好ましいものは、他に委ねていく。しかしながら、新任保健婦は、「自分が解決しなければならない」という強い思いや、相談相手が見つけれられないこと、どのような問題をどのような社会資源に結びつけていけばよいか的確に判断できないことなどにより、自分で問題を抱え込んでしまうことが多いようである。これらについて、指導保健婦は、適宜、新任保健婦が抱えている相談事例について報告を受けるようにし、よき相談者としての立場を明確にし、個人で抱え込まないように支援すると共に、適切な社会資源や他職種へ結びつけていくアドバイスを行う。

(2)セカンダリレベルの健康相談

保健所の二次機能として実施している、療育クリニック、精神保健相談、難病相談など多職種で行う相談事業について述べる。

①新任期の達成目標

- ・事業の意義や目的を理解し、保健婦の役割を考えることができる。
- ・事業の目的から、事業の協力を得る各職種に期待する役割を考えることができる。
- ・来所者の問題を把握し、相談に関わる各職種に必要な情報を提供するなど、来所者の問題が解決に向かうよう準備できる。
- ・事業実施後、来所者の問題が解決に結びついたか確認し、各職種の協力体制のあり方について見直すことができる。
- ・必要があれば、協力を得たい内容について、他職種に伝えることができる。

②現任教育方法

a) 事業における保健婦の役割を考えさせる

保健婦の役割は、来所者が自ら問題を解決しようとする意欲を支え、よりの確な助言・指導により問題が解決に結びつくように援助することである。保健婦の役割を認識することによって、事業の運営方法が変わってくる。指導保健婦は、事業を実施するにあたり、事業の意義や目的を確認させると共に、保健婦が加わる意味について問いかけを行い考えさせる。

b) 会場設営のあり方考えさせる

施設環境の都合やマニュアルによって、会場設営はすでに準備され決まっていることが多い。しかし、新任保健婦には、マニュアルにそって決まっている通りに実施するのではなく、来所者が相談しやすい環境づくりや、来所の負担が少ないように時間や事業の流れを工夫するよう考えさせる必要がある。それには、事業を予定通り実施することにと気を取られるのではなく来所者の言葉や様子に関心をもてるように、事業実施後のカンファレンスの場や事業報告時に問いかけていく。

c) 来所者の問題を把握させる

来所者の把握経路は、市町村保健婦を通して相談が入る場合と保健所保健婦が独自に対象者を把握して相談に呼ぶ場合とがある。いずれの場合においても、事前に来所者の問題を明確にし、来所の目的を確認しておく必要がある。事前に訪問を行い、信頼関係を得て、解決すべき問題を明確にして来所に応じられることが望ましいが、たとえ市町村保健婦からのケースであっても、保健婦の視点で情報をとり来所者の生活上の問題を把握することが必要である。そして、保健所保健婦が把握した問題にそくして、相談に応じる多職種との調整が図れるようにしていくことが必要である。指導保健婦としては、事業実施前に、新任保健婦が捉えている来所者の問題を確認し、問題解決に結びつけるためにはどのような調整が必要か新任保健婦の考えを確認し、アドバイスを行う。

d) 来所者の問題が解決されたか考えさせる

毎回の事業の評価として、来所者の問題が解決に結びついたか確認させることが必要である。相談によって来所者の抱えていた悩みや不安が解消されたか、適切なアドバイスが受けられたか、現実の生活に結びつけて捉えられているか、相談の結果を来所者がどう受け止めたか、事業実施後のカンファレンスの場や事業報告時に確認させていく。また、その結果（評価）から、相談に関わった多職種の協力体制について見直すことができるように、問いかけるなどして考えさせ、新任保健婦の考えを確認し、他職種に働きかけていく方法について援助することが必要である。

さらに、解決に結びつかなかった要因は何か、考えさせることも大切である。そして、ひとりひとりの問題を集積して、問題の解決には何が必要か、次の支援活動につなげていけるよう考えさせることが必要である。そのために、考えさせる問いかけを行い、「考える」ことに気づかせる。また、ひとりひとりの問題をマスで見る視点がつくれるよう、問題を整理して分析させるなど方法を提示することも必要である。

e) 保健所の二次機能としての事業であることを考えさせる

問題を解決する場合は、その人の生活の場である。その人の健康生活への援助は継続されることを意識させることが必要である。市町村保健婦からのケースの結果を担当者に返すことは当然であるが、保健所保健婦として捉えた問題を市町村に返すことを学ばせる必要がある。年間の事業報告時に、相談件数といった数だけをまとめるのではなく、もう一度、生活者としての対象者の問題に戻って問題を整理させる。そこから捉えた問題を管内保健婦連絡会などで報告する機会を与えることも必要である。

2) 健康教育

(1) 健康教育とは何か

健康教育については、さまざまな定義がなされているが、健康教育固有の目的としては、知識・態度・行動の変容と、それに加えて主体性の育成、自己決定能力の開発があげられる。保健婦が行う健康教育の目的は、あくまでもセルフケア能力の育成である。住民のセルフケア能力を高めるための知識や技術の提供を通し、住民自らが、自分の健康状態を認識し、現状を判断し、問題を発見し、解決するための内容と方法を決定し、実行にうつし継続できるようになる過程を援助することである。保健婦は、健康教育の主体が住民であることを認識し、共感できる立場から働きかける姿勢が大切である。さらに保健婦として

は、住民個人の健康問題を地域の生活と結びつけて捉え、個人の健康問題から地域の健康問題を考え、最終的には地域住民が力を出し合って主体的に問題解決していけることを目標とした働きかけを行うことが必要である。

保健婦が行う健康教育の方法には、個別の働きかけ、集団への働きかけ、啓発教育的働きかけ、の三つに大別できる。

(2) 個別の働きかけ

健康相談や家庭訪問の対応の過程の中で行われるものである。

① 新任期の達成目標

- ・保健婦が行う健康教育の目的について考えることができる。
- ・対象者のセルフケア能力を高めるための働きかけが理解できる。
- ・個別援助のなかで、家族全員を対象とする働きかけができる。
- ・個別援助のなかで、予防的働きかけができる。
- ・あらゆる機会を健康教育の場として活用しようとする態度を身につけることができる。

② 現任教育方法

a) セルフケア能力を獲得していく過程を学ばせる

保健婦の援助は、個人が健康の維持・増進への意欲を高め、セルフケア能力を獲得していく過程を援助することである。セルフケア能力を獲得していく過程は、まだ十分に明らかにされていない。しかし、セルフケア能力には、自分の健康状態や健康に影響を与える状況に関心を向けること、その現状を認識すること、判断すること、解決すべき問題を発見すること、問題を解決するための内容と方法を決定すること、実行にうつすこと、継続すること、周囲にはたらきかけることがあげられる。さらに、セルフケア行動には、さまざまな要因が影響している。さまざまな要因に影響されながら、個人がセルフケアを実行していく過程を、多くのケースから理解することが大切である。新任保健婦には、積極的に健康相談や家庭訪問をさせて、さまざまなケースのセルフケア能力を獲得していく過程を体験させ、知識をもっていることとセルフケアができることとは違うことを理解させる。そして、その人がセルフケアできるようになるためには何が必要なのか、報告や記録を通して考えさせる。

b) セルフケア能力を高めるための働きかけを学ばせる

新任保健婦では、健康教育というと知識を提供することと考えてしまいがちである。保健婦の行う健康教育は、セルフケア能力を高めるための知識や技術の提供であることを理解させ、「わかっているけどできない」といった住民の感情に共感することの大切さや、自分の問題に気づかせたり、解決への意欲を高めたり、自分で判断し決定していくことを支える働きかけの必要性を理解させる必要がある。また、提供する知識や技術は、対象者の理解の程度や実際の生活に即したものであることが必要である。このような働きかけのプロセスを新任保健婦に体験させると共に、先輩保健婦が示してみせたり、新任保健婦が行った働きかけを客観的にフィードバックする機会をもつ。

c) 家族全員を対象とする働きかけを学ばせる

保健婦は、対象者個人だけでなく生活を共に営む家族全員をサービスの対象としている。新任期の保健婦は、目の前の個人の問題に関心を向けがちである。先輩保健婦が、家族全