

# コロナ禍そして日常活動における 保健師人材育成

1. コロナ下での保健師の活動
2. ポストコロナ社会と健康課題
3. 未来を見据えた保健師の人材育成
4. コロナ下での新人教育
5. 日常活動における人材育成と体制づくり

---

# コロナ下での保健師の活動

# コロナ下での保健師の活動

- COVID-19の対策 地域の最前線
- 感染流行中の日常生活を支え予防を推進する保健活動
- 感染の波と活動の調整・変更

全住民への対応  
日常生活への支援

- 保健センター中心  
市町村レベル  
コロナ対応以外の部署

日常・平時

危機



地域組織  
地区/小地域

システムレベル  
(政策, ケアシステム)

組織の理念と使命

公衆衛生看護の理念と目的

コロナ対応

- 保健所中心  
県・指定都市・中  
核市レベル

社会

患者・クラスター発生 COVID-19への恐れ⇒慣れと対処  
行動制限⇒解除 経済/社会活動と感染予防の両立

# COVID-19対応における対人支援の業務

## 1.感染未確定者

相談、検査・受診の調整

## 2.感染者

積極的疫学調査、入院・療養調整

在宅療養者の健康観察

## 3.濃厚接触者

特定、検査、自宅待機中の健康観察

## 4.施設・組織

福祉施設・病院等の感染拡大防止策

クラスター対策

---

## 5.一般住民

感染予防の健康教育、ワクチン接種

### 業務形態の変化

初期段階

未知の状況での  
手探りの取り組み

↓

経験の蓄積

↓

方法の確立

マニュアル化

↓

優先業務の選択

業務の委譲/委託

看護職・医療職としての  
保健師

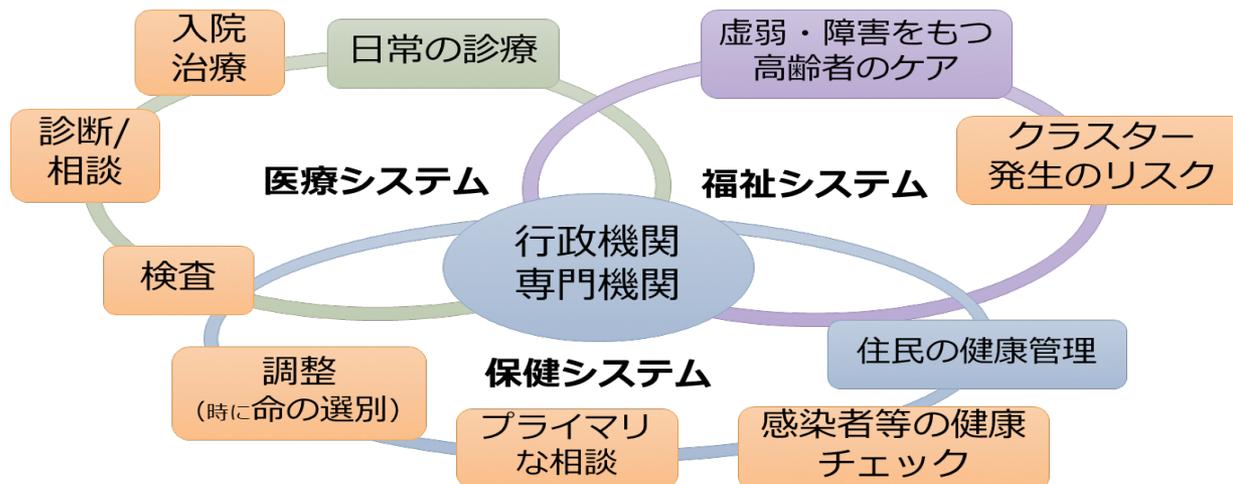
# 地域の感染症対策の包括的医療ケアシステムの確保・調整・整備

## 緊急的な医療の確保とモニタリング

- ・管内(外)医療機関の調整
- ・地域医師会との体制づくり、委託
- ・感染症専門家（専門医、感染管理認定看護師）との連携
- ・継続的な健康観察のシステム構築（実施、報告、地域分析）

## 持続的なコロナ対応可能な地域医療体制の構築と整備

- ・日常的な地域の保健医療福祉機関の相互の連携と関係
- ・コロナ禍拡大を見すえた地域医療機関と保健行政機関のあり方



- ・ 疾病の特性と予測
  - ・ 地域資源の把握
  - ・ マネジメント
- など
- 地域マネジメント/医療行政職としての保健師**

# デジタル化とICT活用による業務と働き方の変化

## ■ 情報処理におけるデジタル化

- ・ ホームページでの情報提供  
感染予防の方法など健康教育の方法として  
ワクチン接種医療機関など地域の情報
- ・ FAX、手書きからインターネット経由でのデジタル化
- ・ 健康管理アプリの開発

⇒情報管理の一元化、効率化、数量化

## ■ 対人支援におけるICTの活用

- ・ 「つどい」など集団でのZoomやミーティングソフトの活用
- ・ 個別相談、家庭訪問など個別支援 //
- ・ 遠隔教育システムを活用した健康教育

## ■ テレワーク

在宅ワーク、ネット会議

# 過酷な労働とストレス

## 過酷な労働 (2020.11-12調査)

保健所 勤務時間増えた 75%、 休暇の取得困難 56%  
うつ病的症状 23%、 差別・偏見を受けた 8%

ビジネス・レーバー・トレンド2021年12月号 取材「コロナ現場で過酷な労働環境や精神的なストレスを強い  
られた医療従事者や保健所職員」 | 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 自治労調査 2022.9.11

## 保健所電話相談対応者のメンタルヘルス(2020.9-11調査)

約 7 割に不眠症状、半数近くに精神不調

- ・ 苦情窓口になっている
- ・ 相談者からの理不尽な叱責や攻撃を受ける
- ・ 地域の医療機関との協力関係構築の困難
- ・ 非公表情報の公開ができないことを説明しても納得してもらえない
- ・ PCR検査の要否や紹介先の難しさ

東北大学 tohokuuniv-press20210520\_03web\_covid19.pdf 2022.9.11

## 惨事ストレス

災害や事故の凄惨な現場で受ける強いストレス

⇒ 落ち着いた時期に 疲労感、集中力の低下、不眠、不安



支援者への心のケアと休息

# 過重な労働と労務管理の重要性

## 過重な労働

長時間労働（深夜、休日）  
見通しのなさ  
業務量の多さ  
感染への不安

生活への圧迫  
家族への負担

公務員：仕事への責任  
看護職：救えないつらさ  
住民からの非難とクレーム

対応

ストレス/葛藤 燃え尽き  
⇒ 離職願望

## 業務の調整と職員の健康

### 1. 人員の確保・配置・調整

勤務体制見直し

組織内調整、地域内調整

受援・応援体制の調整、組織化

時には業務委託

### 2. 職員の身体的・精神的な健康管理

過重労働の長期的な調整

短期のローテーション、業務量調整

住民からの不満への対応の相談

精神的フォロー

### 3. モチベーション維持と職業の継続

先の見えない仕事への意味づけ

WLBへの配慮

バーンアウトしていないか

# コロナ対応からの学びを人材育成に活かそう

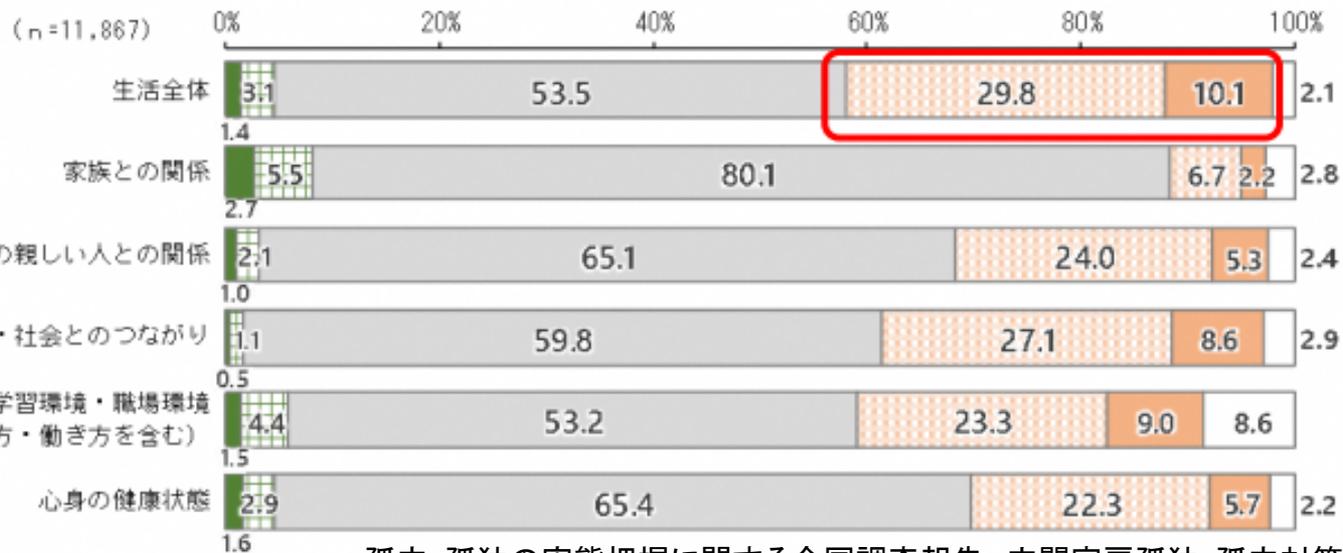
- 生活ベースの対人支援
    - プライバシーを尊重しながら、生活に入り込める支援力
  - 組織のネットワーク
    - 他機関連携と調整、医療・福祉・教育・住民組織とのつながり
  - 非常時の業務管理
    - 先駆的対応、マニュアル化と委託・委譲、優先性
  - 危機時の労務管理
    - 外部の受援、組織横断的対応、ストレス管理
  - デジタル、ICTの活用
  - 公衆衛生看護の原点
    - 社会を感染症から守ることと個人の人権を守ること
    - 地域に暮らすすべての人の健康を守る
- ↳ 未来を見つめての**保健師の専門性、独自性**は何かの問い直し

---

# ポストコロナ社会と健康課題

# コロナ下の日常生活の変化

■ 良くなった   ■ まあ良くなった   ■ 変わらない   ■ やや悪くなった   ■ 悪くなった   ■ 無回答



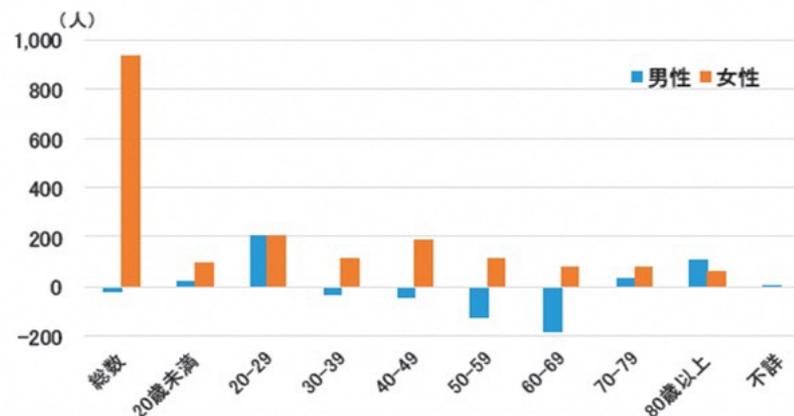
孤立・孤独の実態把握に関する全国調査報告 内閣官房孤独・孤立対策担当室(R4.6)

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodoku\\_koritsu\\_platform/symposium2022\\_1/pdf/houkoku.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodoku_koritsu_platform/symposium2022_1/pdf/houkoku.pdf) 2022.9.8

(R3.12~R4.1調査)

- 生活の悪化が4割
- 特に  
労働・学習環境  
地域や社会とのつながり

2020年の自殺者数の動向(前年比、年齢別、男女別)

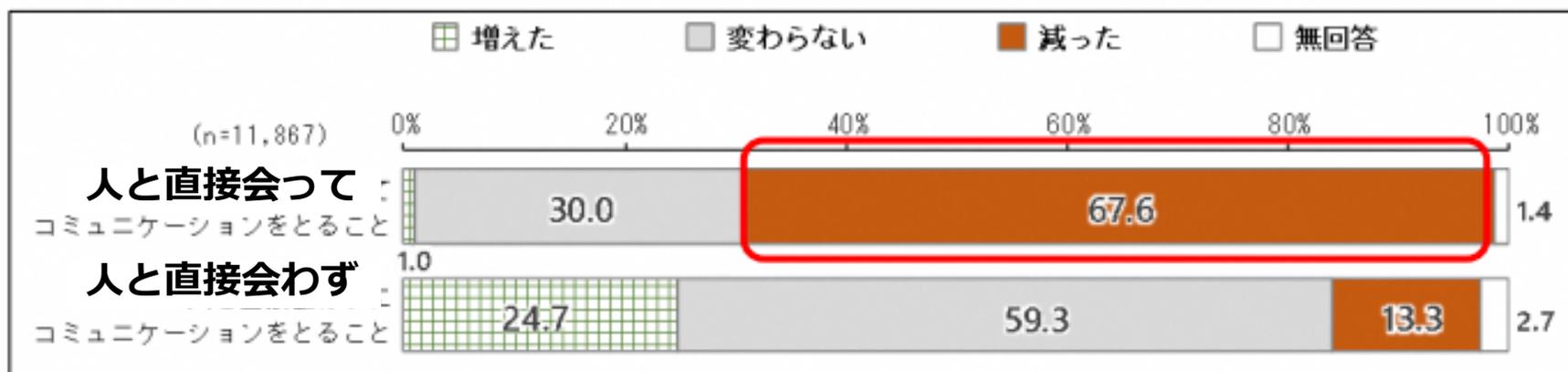


資料:警察庁「自殺統計」より厚生労働省社会・援護局自殺対策推進室が作成したデータを基に作成

# つながりと孤立・孤独

- つながりの変質
  - ・ 対面からICTの活用、SNSなどの一般化
  - ・ 情緒的交流の減少
  - ・ 地縁から機能へ
- 地域との関係が希薄な人の孤立化とその潜在化
  - ・ 都市部と過疎地域のそれぞれの課題性

【図25】 コロナ禍におけるコミュニケーションの変化

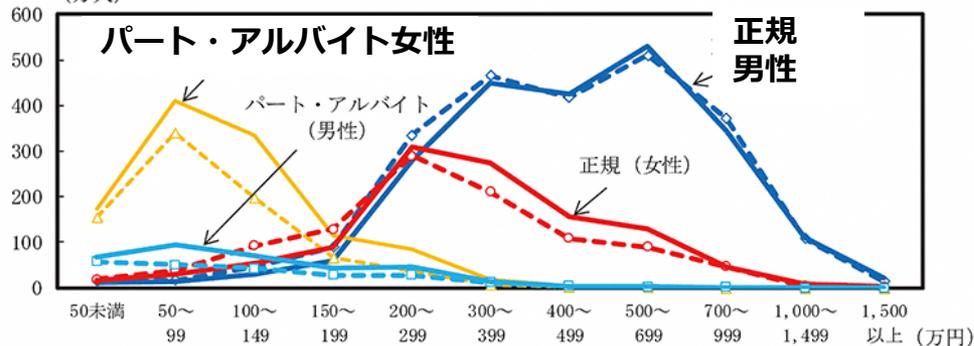


孤立・孤独の実態把握に関する全国調査報告 内閣官房孤独・孤立対策担当室(R4.6)  
[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodoku\\_koritsu\\_platform/symposium2022\\_1/pdf/houkoku.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodoku_koritsu_platform/symposium2022_1/pdf/houkoku.pdf) 2022.9.8

# 労働所得の格差 世帯所得の格差

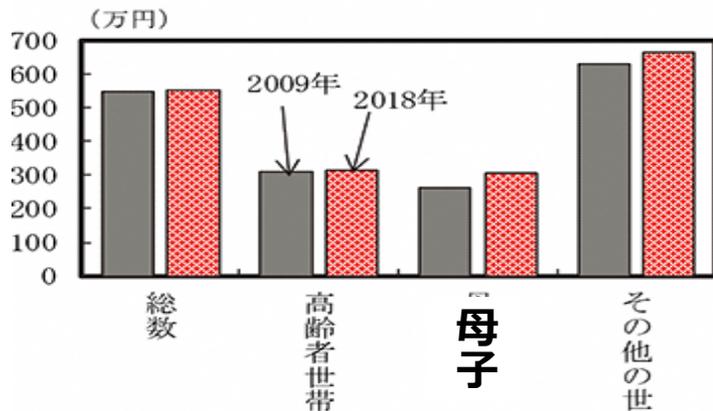
- パート・アルバイト等の非正規雇用者の増加に伴い、収入分布の二極化が進行

(1) 年間収入の分布  
(万人)

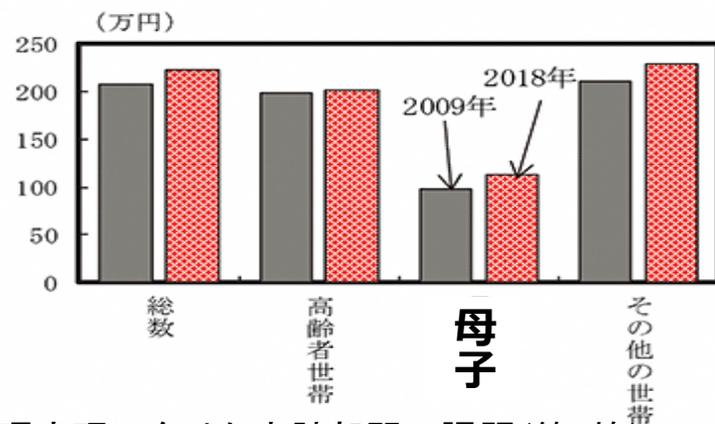


- 世帯所得が500万円未満の25～34歳の世帯では子どもを持つ割合が大きく低下
- 子どもの貧困率は小幅低下しているものの、母子世帯の所得は引き続き低水準

(1) 世帯類型別世帯当たり平均所得金額

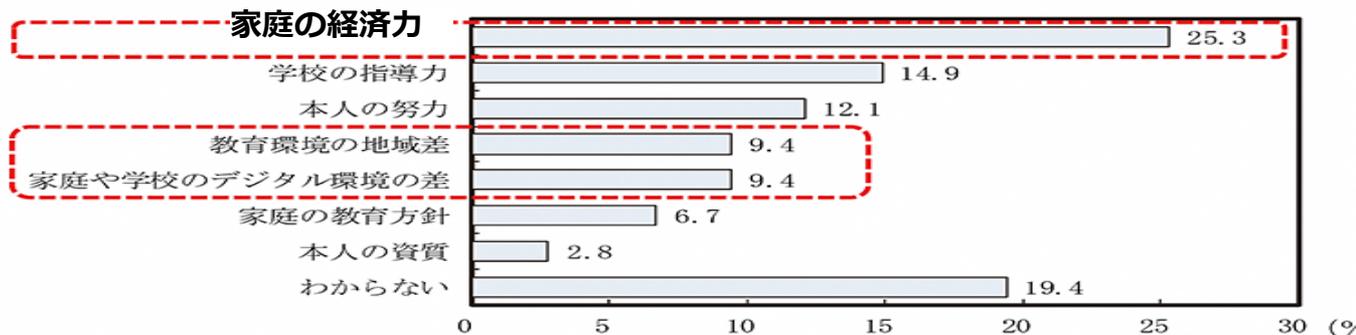


(2) 世帯人員一人当たり平均所得金額



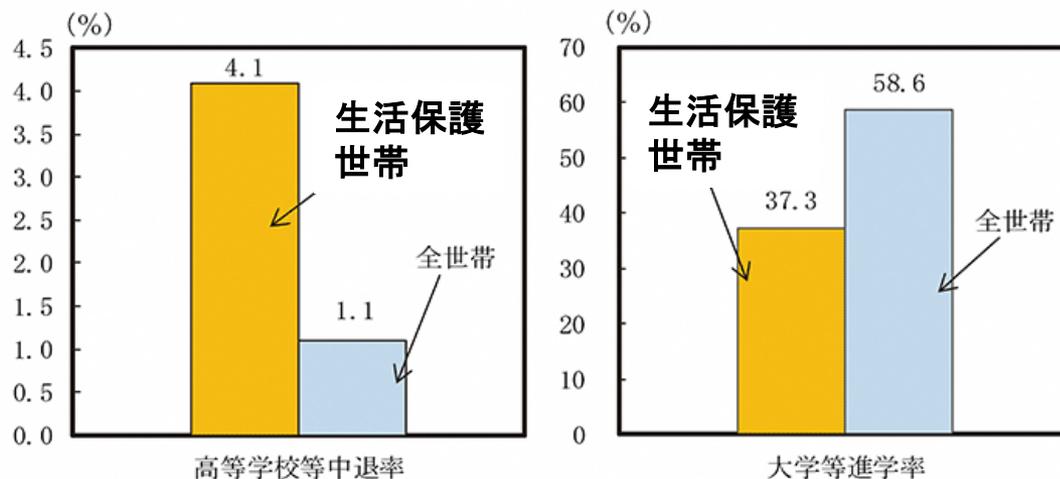
# 教育や地域に関する格差の動向

## ● 地域間や公立・私立間でのオンライン教育へのアクセス格差が顕在化



## ● 親の学歴等の家庭環境は最終学歴に大きな影響

(2) 生活保護世帯の子どもたちの教育状況 (2020年)



# VUCAの時代（予測不能な未来）

---

- Volatility:不安定性、変動性  
どのような変化が起こるのか、予測不可能で変動が激しい
  - Uncertainty:不確実性  
どう変化するのか、わからない
  - Complexity:複雑性  
様々な要素や要因が複雑に絡み合う
  - Ambiguity:曖昧性  
絶対的な解決方法が見つからない
- (2016年 世界経済フォーラム ダボス会議)

COVID-19 によるパンデミックの初期

# Society 5.0

日本経済団体連合会：Society 5.0-ともに想像する未来-.2018

創造社会

価値創造

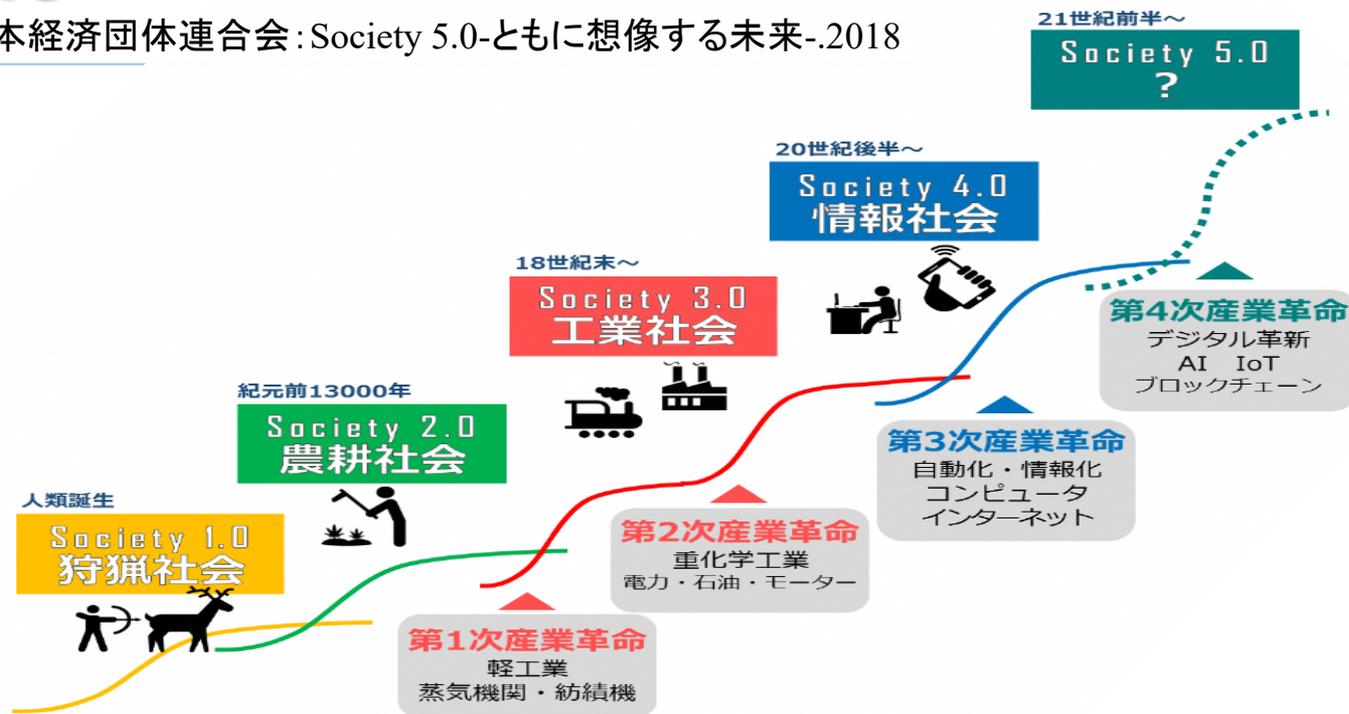


図 1 人類社会の発展

未来を予測するのではなく、革命の主役となって  
創りたい未来の方向性を提示し、多様な人々と共に創っていくこと

## ◆ 必要な能力

リタラシー / 論理的思考力・規範的判断力 / 課題発見・解決能力/  
未来社会を構想・設計する力 / 高度専門職に必要な知識・能力

# 複雑化、高度化する社会環境

## グローバル化

- ・ 経済活動、政治、紛争・戦争、競争、格差の拡大
- ・ 地球環境温暖化、生態環境、災害、パンデミック(COVID-19)
- ・ 多様性、多次元性

## 科学技術の進展／情報社会

- ・ 人工知能 (AI)
- ・ IoT (モノのインターネット)
- ・ DX (デジタルトランスフォーメーション)

## 人口構造と財政、健康政策、医療

- 少子高齢社会      持続可能な社会保障
- 疾病構造            健康・医療・介護政策
- 労働と雇用           共助・相互扶助
- 経済と財政

## 社会システムの変化

管理と効率化  
即時性、流動性

## 医療の高度化、地域包括ケア

## 国民の生活・意識・行動の変化

価値規範、社会関係  
ライフスタイル  
多文化共生

## 性差別のない活躍できる社会

SDG S 持続可能な開発目標

Sustainable Development Goals



## 変化への対応 新たな健康課題

技術と方法の開発  
職場環境と働き方

複雑化に対応して

価値、哲学の大切さ

# With/Postコロナ 健康課題の山積

---

## Health for Allの実現

- 誰もが安心できる子育て
  - 健やかな毎日の生活
  - 健康格差の拡大
    - 格差の川上原因対策
    - 格差から生じる課題、福祉、教育分野との協働
  - 新たな感染症、災害等危機管理の備え
  - 人口減少・ネット社会での地域共生社会の構築
    - 孤立・孤独
- 
- 組織の使命と保健師として優先すべきこと
  - 協働とネットワーク時代における専門家として果たす役割

---

# 未来を見据えた保健師の人材育成

# 保健師の現任教育を考える観点

## 育てたい能力

1. 保健師としてのアイデンティティ
2. 保健師として共通するジェネラリスト能力の獲得
3. 担当業務遂行に必要な能力
4. ポストコロナ時代に求められる職業人としての基礎的能力の育成
5. 将来的な保健師の活動と育成したい能力

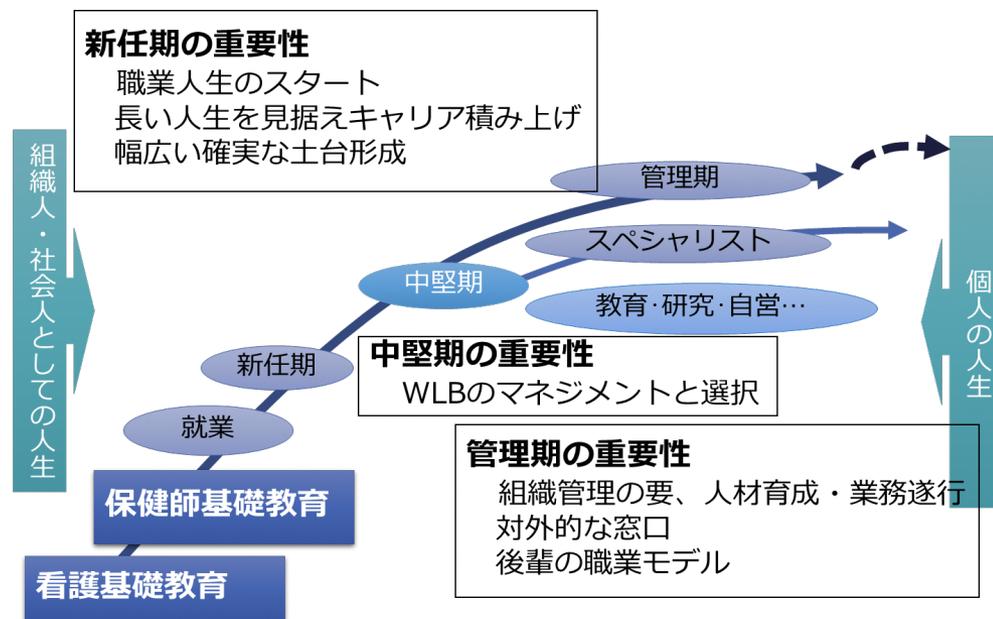
コミュニティ創造と  
共生社会の推進者

## 組織におけるキャリア開発

- ・ 統括保健師、管理者の育成

## コロナ下における現任教育

- ・ ゆとりのない中での人材育成  
(新任期教育)
- ・ 学習する組織、職場づくり



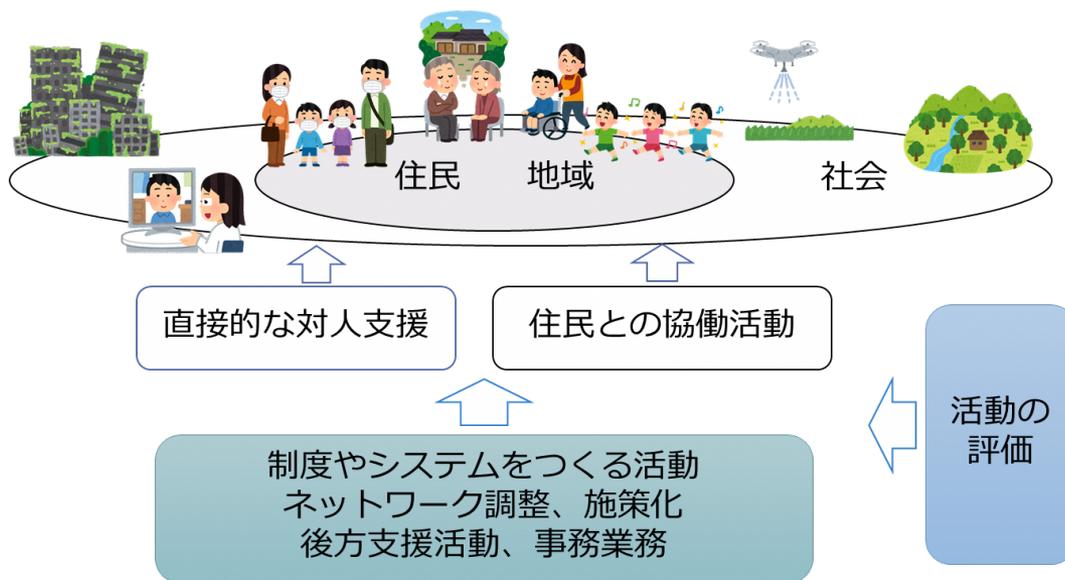
# 保健師としての使命とアイデンティティ

## ■ 何のために仕事をしているのか

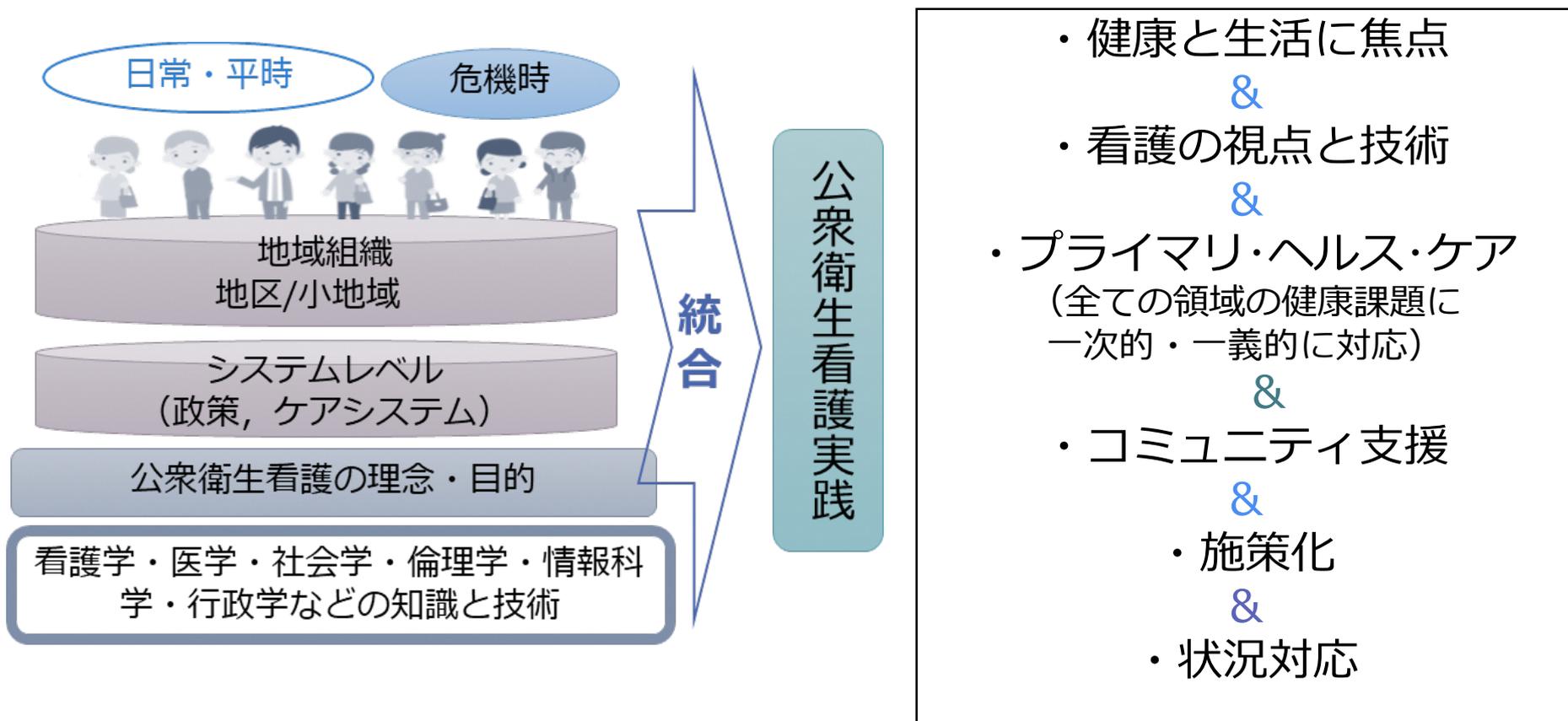
保健師としての**哲学と信念** 「保健師魂」といえるもの  
「人権」「社会的公正」「共生」「地域」など、  
自分の言葉で話してみよう

## ■ **現場主義**であること 現実から学ぶ

業務の向こうに地域と住民の生活、社会の仕組みが見えているか



# ジェネラリスト保健師の能力



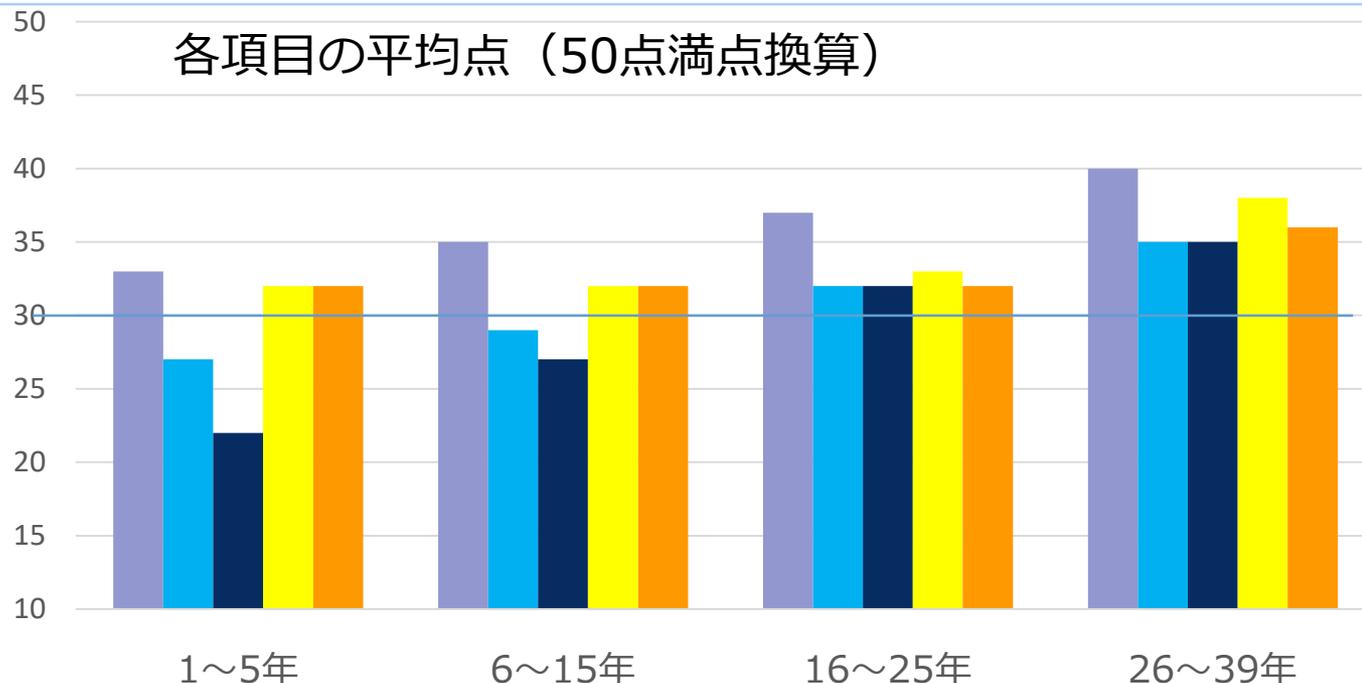
## 1. チャンネルが広く、分析と統合ができる技術

### ソーシャル//技術

//(インテグラル integral) : ①全体、②不可欠な

## 2. 地区活動をベースに生活に入り込んでの支援

# 保健師の総合的キャリア発達の実態



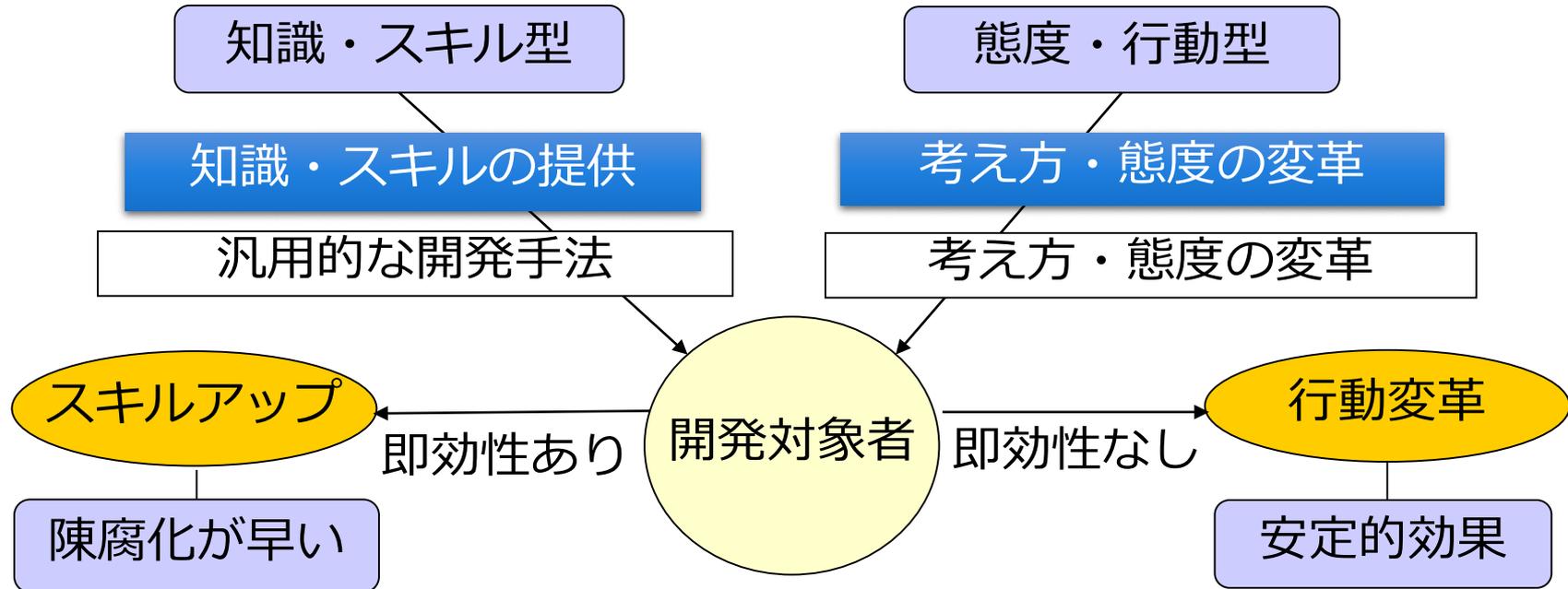
2014.2調査

- 組織使命及び対人支援
- 政策及び組織管理
- 職務・職場満足
- 地域保健活動
- 保健師職業意識

- ・ 実践能力は経験とともに高くなる
- ・ 中堅期まで意識、満足の変化は小さい
- ・ 相対的に低い自己評価

保健師 従事年数	1～5年	180人
	6～15年	240
	16～25年	258
	26～39年	275
所属	都道府県	278
	保健所設置市	297
	市町村	378

# テクニカルな技術の習得と思考の獲得



グロービス・マネジメント・インSTITUTE、MBA人材マネジメント、ダイヤモンド社、2002

## コロナ対応

感染経路とウィルスの知識  
積極的疫学調査の方法

状況の複雑化  
複合的能力

困難な状況下での関係の構築  
調査の意義と必要性  
分析と対策検討

現任教育における思考力、判断力、創造力の育成がより重要に

# 強化したいデジタルヘルスへの対応能力育成

---

- **事務処理ツール**としてのデジタル化
  - ・ 情報管理
- **保健指導ツール**としてのICT、インターネットの活用と工夫
  - ・ 遠隔保健指導
  - ・ 仮想空間と人のつながり
  - ・ 情報提供と共有
- **地域分析と施策化ツール**としてのデジタルデータの活用
  - ・ 地域アセスメント⇒健康課題の特定と分析  
疫学、統計を活用した分析
  - ・ 活動評価
  - ・ 保健計画、事業計画など政策立案

# 未来社会で必要な保健師人材育成

人づくりは未来の社会を担う人材を育成

- 未来社会のキーワード  
グローバル化と格差社会の拡大  
DX ・人工知能 (AI)
- 社会の高速変化  
流動性、価値・生活の多様化  
国家、コミュニティ、家族の変貌
- 新たな適応と変革、予測困難  
人が人として存在する意味の問い直し  
**個人の尊厳、人とのつながり**



**価値創造**

**生きる場としてのコミュニティ**

**保健師として生き抜く  
ための基本的能力**

創造性・柔軟性

マネジメント

コミュニケーション

暖かい人間性

タフさ

論理と倫理と哲学



- 対人支援のできる医療職
- 政策(企画)と管理ができる  
現場主義の行政職 (政策者)

---

# コロナ下における新人教育

# コロナ下での新人の理解と教育

---

## ■ コロナ下の看護基礎教育の影響

- ・ 遠隔教育による対人関係構築の経験が十分でないことがある
- ・ 実習での直接ケアの経験が不足

## ■ 世代（Z世代）とともに変わる若者像

- ・ デジタルネイティブ：ライフスタイルの中心にデジタル技術
- ・ 「いい子症候群」

目立ちたくない、どんな時も均等分配、自分に自信がない

金間大介：先生、どうか皆の前でほめないで下さい。東洋経済.新報社.2022.

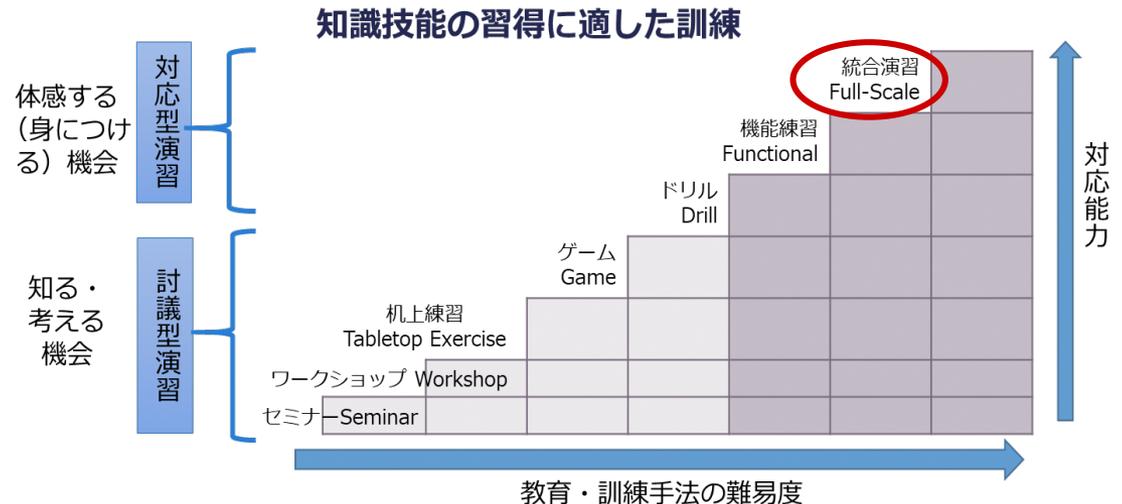
## ■ 新人の個別性の多様性拡大

- ・ 基礎教育、就業までの経験、中途採用 など

# コロナ下での現場の状況と教育

## ◆ 総合演習から始まったコロナ下の新人教育

- ・ 順を追った実践への導入ができていたか
- ・ 新人が意識できた学びは何か
- ・ 実践の意味を振り返りで確認できていたか



## ◆ 保健師活動の普通とは

コロナ下での活動は何か特別であり、特殊か  
コロナ禍での活動で保健師の活動の原点や普遍性は何か

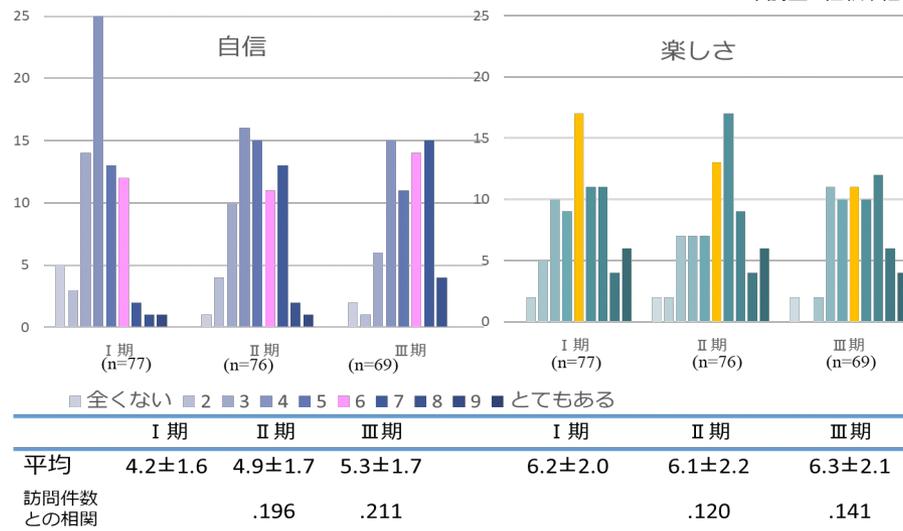
# 人材育成における対人支援の経験の大切さ

## ■ 新人1年目の経験

- ・仕事の楽しさとは
- ・成長を実感できるときは  
場面、時期
- ・意味ある経験に  
2年目へのサポート

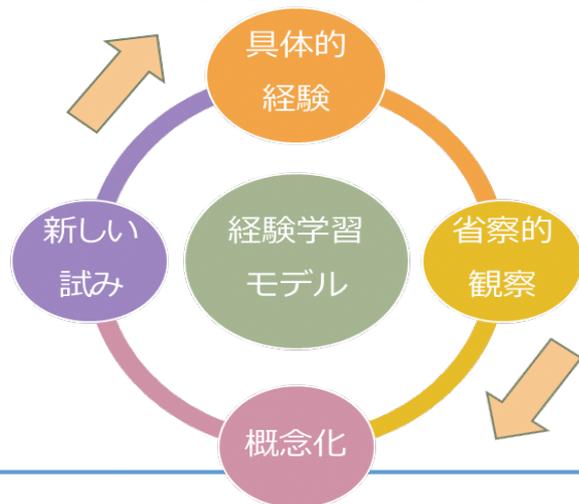
1年目保健師の家庭訪問への自信と楽しさ

2016年調査 佐伯、他



## ■ リフレクション教育

### コルブの経験学習モデル



- STEP1：自分が経験した事実を思い起こす
- STEP2：経験の出来事から離れ振り返り、意味づけを行う
- STEP3：なぜそうなったのか、どうすればよかったのかを一般的は言葉に整理して表現  
⇒持論、ルール、スキームで定着
- STEP4：抽象的概念化したモデルを実践  
⇒モデルの再現性の検証

---

# 日常活動における人材育成と体制づくり

# 日常活動をとおして人材育成 基盤はOJTと職場づくり

サービスやケアの質の保証  
住民への責任

教育的アプローチ

学びの動機づけ・実践のサポート

知識・技術、興味、意義

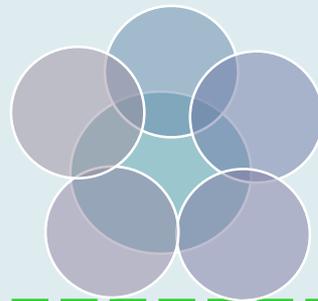
上司  
指導者

信頼関係

新任者・  
スタッフ

振返りと評価

働き方  
職場全体での学習



環境・組織変革  
アプローチ

組織の人材観と育成の考え方

組織の理念と方針

組織構造

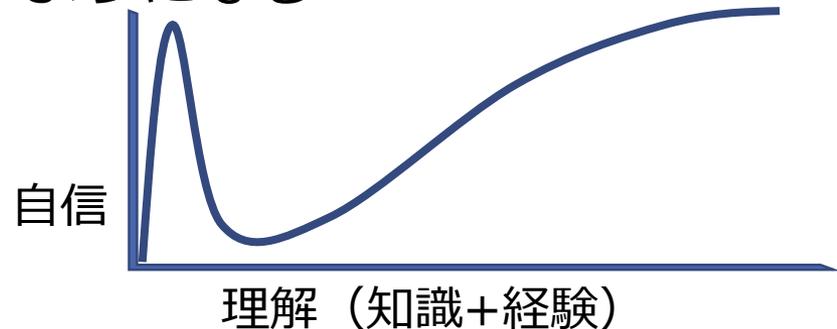
組織文化・風土

リーダーシップ

# 経験を通しての成長

## ダニング＝クルーガー効果

- 初心者（学生）  
教科書での学び、実習「完全に理解した」と思い込み自信を持つ
- 新人保健師  
現場での経験から「何もわからない」状況に陥り  
ほとんどの人は精神的に折れてしまう
- 経験の積み重ね  
学習を続ければ時間をかけて理解度が増していき  
その結果少しずつ自信を持つようになる



## 経験の積み重ねが成長につながるためのかわりと体制とは

# 新人保健師の家庭訪問調査から

(2016年調査 佐伯ら)

- 3回の調査 61人 (うち専攻科、養成所13) /80人
- 保健師教育 単独訪問経験 なし 64%  
継続訪問経験 なし 53%

## ■ 1年間の訪問回数

	見学	同伴	単独	総計
平均値	3.3±4.0	13.3±12.3	35.7±26.9	49.3±33.5
最頻値	1	9	25	47
範囲	0 - 22	0 - 79	3 - 125	5 - 215

## ■ 指導者の年間訪問件数 (2015) N=71

件数	<20	20~39	40~59	60~79	80~99
(%)	20	24	43	3	10

- 指導者、新人の平均1回/週の訪問は普通？少ない？
- 新人の経験の差の大きさは何を反映しているのか

# 家庭訪問技術で自立のレベル割合（12か月後）

関係構築	
訪問目的の明確化と説明	46.0
<b>傾聴の姿勢</b>	<b>81.0</b>
<b>共に考えようとする姿勢</b>	<b>73.0</b>
訪問前アセスメント	
個人の身体的医学的アセスメント	50.8
個人の生活のアセスメント	30.2
家族関係のアセスメント	27.0
近隣地域のアセスメント	23.8
社会資源のアセスメント	15.9
情報を関連づけた総合的な判断	11.1
訪問計画	
個人・家族の健康課題の予測	33.3
健康課題の優先性の判断	25.4
短期目標と長期目標の設定	23.8
支援計画の立案	34.9

訪問場面	
個人家族の身体的医学的な観察情報収集	52.4
個人・家族の生活の観察と情報収集	38.1
情報を関連づけた総合的な判断	23.8
健康課題の特定と優先性の判断	22.2
訪問場面での計画の再調整	31.7
生活に即した具体的な支援・指導	27.0
社会資源の活用	17.5
関係機関への連絡、紹介	27.0
対象者の主体性を尊重	57.1

訪問後	
自己の支援内容の評価	30.2
上司への迅速な報告	58.7
訪問意義	
<b>家庭訪問の意義の理解</b>	<b>63.5</b>
事例ことでの家庭訪問の必要性の理解	54.0
家庭訪問事例と地区活動の関連の理解	25.4
保健師のセーフティネット機能の理解	22.2

## 2年目も指導者が必要

佐伯 和子,他: 就業1年目保健師の家庭訪問能力の発達 —指導者の評価による縦断調査—.

日本公衆衛生看護学会誌 10(2): 43-52.2021.抜粋

# 日常活動（普段の場面）を大切にした人材育成

## 業務遂行プロセスにおける人材育成の関わり

- その仕事に向き合う時、自分にとっての挑戦とは何だろうか  
初めての体験、新たな工夫、評価への取り組み
- 上司・先輩からみて、習得を期待する能力は何か



- ◆ どのようにフィードバックされているか
  - ・ 開始時の計画・打ち合わせ…活動の承認
  - ・ 困ったときの相談 …プロセス支援
  - ・ 終了時の報告、記録 …業務のアウトカム評価  
+ **経験をとおした成長の評価**
  - ・ 業務の意味づけ …仕事の価値の確認
- ◆ 誰がフィードバックしているか
  - ・ 上司や先輩だけでなく、係全員からのコメント

# 成人学習の環境と動機付け 心理的安全と責任

## ■ 目標/課題の適切な設定

- ・ 一人でも到達できる領域
- ・ 学習者だけでは到達できないが、教育者の支援があれば到達できる  
**Stretch Zone**の設定が重要。
- ・ 現段階では到達困難な領域

Prouty D, et al. Adventure Education : Theory and Applications. Human Kinetics ; 2007.

## ■ 心理的安全性と責任

- ・ 心理的安全性が十分に担保され、一定の責任が課された環境  
心理的安全/高・責任/低⇒快適      **心理的安全/高・責任/高⇒学習**  
心理的安全/低・責任/低⇒無関心      心理的安全/低・責任/高⇒不安

Harv Bus Rev. 2008 [PMID : 18411968] 米ハーバードビジネススクールのAmy C. Edmondson教授が提唱

清水邦夫、川上ちひろ： **学びを支援する学習環境の構築を**. 2022.07.11 週刊医学界新聞（レジデント号）：第3477号より [https://www.igaku-shoin.co.jp/paper/archive/y2022/3477\\_01](https://www.igaku-shoin.co.jp/paper/archive/y2022/3477_01)

## 個々の学習者の立っている地点からの学習支援（サポートの方法と量）

個人の発達段階と業務経験・配分、業務の中での課題設定

# 働きがい

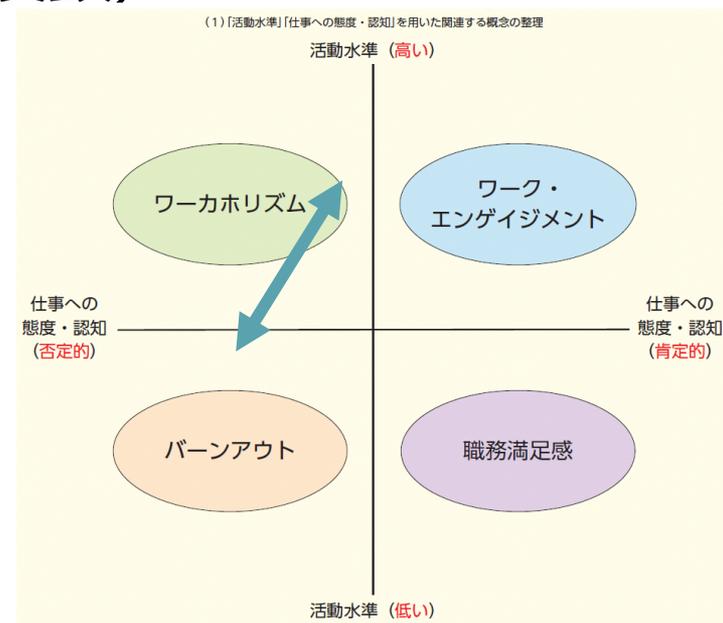
## ワーク・エンゲージメント (Schaufeli, 2002 オランダ)

仕事に関連するポジティブで充実した心理状態

- ・ 仕事から活力を得ていきいきとしている (活力)
- ・ 仕事に誇りとやりがいを感じている (熱意)
- ・ 仕事に熱心に取り組んでいる (没頭)

## ワーク・エンゲイジメント・スコア

- ・ 非定型的業務で高い傾向
- ・ 加齢・職位・職責の高まり  
⇒自己効力感 (仕事への自信)  
成長実感の高まり  
⇒仕事のコントロール  
難易度高めの仕事への挑戦



誰もが働きがいのある仕事の仕方を考えよう

# コロナ禍を経験しての組織づくり

コロナ下での経験を組織全体の学びにしよう

## ■ 「対話型組織開発」

対話：向かい合って話し合うこと

※ コミュニケーションとは違う

社会で暮らす人が互いに意志や感情、また思考を伝え合うこと

組織開発：組織の健全性、有効性、再生能力を改善するために、組織を理解し、開発し、変革していく協働的プロセス

## 対話の場での心理的安全性を確保

- ・相手に対して傾聴の姿勢
- ・自分の考えや思いをそのまま伝える
- ・相手の考えを許容し、否定しない
- ・対話を通じて自分の持つ“当たり前”に気づく
- ・気づいた“当たり前”を手放しし、新しい気づきやアイデアを言葉にして参加者に共有する

## ■ メンバー間での継続的な対話 ⇒ エンゲージメントの高まり

# 学習する組織文化の形成

---

- 学習する組織 5つの学習領域 (センゲ P.M.他 2003)
  - システム思考
  - 自己実現、メンタルモデル
  - 共有ビジョン、チーム学習
- 日常の業務遂行に意図的な教育的関わりをプラスする  
学習する組織の文化の構築 ⇒ 共育の組織風土へ
- 会議を業務連絡から人材育成の場に  
ビジョンの共有、相互理解と啓発
- 上司の確認機能を教育的対話の場に

# まとめ

---

## コロナ禍、日常活動における保健師人材育成

### 1. コロナ対応の経験を活かす

コロナ対応から学んだ保健師の専門性と独自性を磨こう

### 2. 保健師の使命とアイデンティティ

働きがいとセルフマネジメント

### 3. 教育は未来志向

不測の時代、価値創造の時代に向けての人材育成

### 4. 日常活動をベースにした現任教育

組織全体で学ぶ組織文化と風土の形成

いつでも学び成長できる機会がある

# (資料) 災害時の保健師に求められる心構え

## ■ 心がけたいこと

1. 支援者個人として出来ることは限界があることを認識する
2. 2人以上のチームで行動する
3. 各メンバーの役割を打ち合わせる
4. 作業ローテーションを組み、休息時間は必ず休みむ
5. 心身の不調は早めにリーダーに相談する
6. 抱え込まず、リーダーや仲間相談する
7. 家族との連絡方法を決めておく

## ■ 好ましくないこと

1. 休憩をとることが自分勝手だと思ひ込む
2. 単独で行動する
3. 自分には能力がないのでうまくできなかったと思ひ込む
4. もっとできるはずと思ひ込み、無理をする
5. 他のは人はずっとうまくやれるはずと考える
6. 被災者のニーズに何があってもかなえるべきであると思ひ込む

出典：長野県精神保健福祉センター：災害時の心のケア2015～支援者マニュアル～第3版p31 表16より一部改変