

事業のまとめに関する検討会を通じた保健師の人材育成の取組み

越谷市保健所 感染症保健対策課

○浅野郁美 浅香真由実 鈴木洋子 山越陽子 青木龍哉 原 繁

1 経緯

新型コロナ対応等の影響により、特に保健所においては、保健師の人材育成に十分に注力できていない状況にあった。実際、当課では事業担当者が事業計画の立案・実施をしていたが、評価・見直しに十分に取組めておらず、ほぼ前例踏襲の事業計画となっており、事業化の実践能力を向上させることが課題であると感じていた。

そこで、人材育成体制の強化を目指し、令和6年度の事業実施にあたり、令和5年度末に事業のまとめに関する検討会を実施したので報告する。

2 実施方法

(1) 資料作成によるまとめ

当課では「感染症」「性感染症・HIV」「結核」「難病・小児慢性等」の各業務グループで事業を遂行している。検討会では、業務グループで実施している事業別に検討を行うこととし、事業担当者が資料作成を行い、まとめに取組んだ。資料は、「事業名/根拠法令/目的・目標/事業構造/プロセス/実施結果・実施量/結果・成果/事業全体の評価/懸案事項/次年度に向けて」の項目を含め、図表等も盛り込みながら、1枚でポイントがわかる内容とした。

(2) 業務グループ内での事業評価の実施

事業担当者が作成した資料を基に、まずは業務グループ内で共有し、事業評価を行った。その評価を踏まえ、まとめの内容についてブラッシュアップを行った。

(3) 検討会の実施

はじめに、業務グループ内で実施した事業評価について発表を行い、課内保健師全体で共有するとともに改めて評価を行った。そして、全体での評価で出された意見を取り入れて、各業務グループ内で再度評価に取組み、さらに修正した資料を基に、次年度の方向性について課内保健師全体でディスカッションを行った。ディスカッションでは、事業間で協力して効果的かつ効率的に取り組めること、他事業の取組みが応用できることも検討した。そして、次年度の方向性についてグループ内で再検討し、最終的に課内保健師に共有を図った。

3 実施結果

(1) 検討会の結果

実施のプロセスの中で、保健師は業務グループ内で話し合いを重ね、何度もまとめと評価に取組んだ。その結果、個人そして全体で繰り返しPDCAサイクルを回すことにつながり、事業化について経験的に学びあうことができた。また、ディスカッションでは、経験年数に関わらず保健師全員が多角的な視点から活発に意見を出し合うことができ、相互に新たな気づきを得ることができた。

そして、検討会の実施を通して、個別事例との関わりや担当事業の実施を振り返り、改めて地域課題について捉え直し、その解決のためにどのような事業が必要か、どのような手段が効

果的か検討することができ、令和6年度の新たな取組みにつながった。検討の結果、見えてきた課題と次年度の方向性、現段階での令和6年度の取組み状況の抜粋は表1のとおりである。

表1 <検討会の結果 抜粋>

	検討会で見てきた課題と令和6年度の方向性	令和6年度の取組み状況
結核	DOTS実施率は100%であり、治療完遂に向けた患者支援を行うことができた。しかし、患者の個々の複雑な生活背景や個性に応じた支援が十分でない。困難事例への支援に目を向け、コホート検討につなげる必要がある。⇒課内の演習については、課内保健師に対して知識や技術の向上のために継続実施。テーマの選定や方法、評価指標の設定等を検討し、企画立案を行う。	特に結核の治療に大きな影響を及ぼす、「飲酒」「喫煙」「糖尿病」の3つに関する基本的な知識の獲得を行い、支援の質の向上(アセスメント力、指導力)を目指した、スキルアップ研修会を実施し、健康教育に活用できる資料を作成した。その内容を踏まえ、コホート検討会を実施した。
難病	管内で実施する訪問相談員育成事業の企画について、支援者のニーズを把握するべきでは。支援者(CM、訪看等)を対象として、日頃の支援や災害対策で困っていることについてアンケートを実施し、市内の課題を検討した上で事業へつなげるのはどうか。⇒支援者(ケアマネ、訪看、相談支援員等)を対象としたアンケート調査を実施する。	難病患者に対する支援状況、災害対策で困っていること、研修会等の参加しやすい開催方法などのニーズを把握するため、管内の介護・障害福祉事業所に対し、アンケート調査を実施した。その内容を、訪問相談員育成研修会の企画に反映させた。
性感染症	即日検査イベントについて、目的とする層に対する周知活動ができていなかった。⇒県内の動向等をふまえて、若年層へ向けた啓発活動として、包括協定を締結している埼玉県立大学と連携した事業の実施について検討する。	県立大学学生ボランティアと協働した啓発活動の実施に取り組んだ。

(2) アンケート調査の結果 (表2・3参照)

検討会に参加した保健師にアンケート調査を実施したところ、検討会実施前は「自グループの事業実施にあたって、越谷市の地域特性や地域課題について分析しているか」という問いに対して、「できる」「概ねできる」と答えた保健師の割合は約3割であった。しかし、検討会実施後は全ての保健師が「できる」「概ねできる」と回答し、検討会の実施を通して保健師自身が事業化の能力を向上できたことを実感できていた。

また、他グループの事業に関しても、検討会の実施により、業務内容や流れを理解し、取組みについて検討することができるようになったと回答があり、担当外の業務をより深く学ぶ機会となり、さらには次年度の引き継ぎにも活かすことができた。

表2 <保健師アンケート調査 集計結果>





アンケート項目	回答内容	検討会実施前		検討会実施後
自グループの事業実施にあたって、越谷市の地域特性や地域課題について分析している	できる・概ねできると回答した割合	33.3%		100%
他グループの事業について、業務目標、業務内容、流れを理解している	できる・概ねできると回答した割合	22.2%		90.9%
他グループの事業実施を通して、越谷市の地域特性や地域課題について検討している	できる・概ねできると回答した割合	11.1%		90.9%
他グループの来年度の取組みについて、検討している	できる・概ねできると回答した割合	11.1%		90.9%

表3 <保健師アンケート調査 感想>

事業まどめに取組んで良かったこと
<ul style="list-style-type: none"> 今年度の取組を振り返ることができ、どのような事業を展開していくべきか、分析をもとに考えることができた。 現状を把握でき、課題の抽出及び言語化をすることができた。 何に取り組んでいくべきか明確になった。 担当事業はもちろん、他の事業についても理解することができ、イメージが持てるようになった。 担当内だけでは行き詰っていた部分を、皆で検討することができた。 手が届いていなかったこと、視点が欠けていたことに気づくことができた。

4 評価・効果的な事業展開に向けて

PDCA サイクルを回し、事業評価・業務改善に取り組むことを通して、「こうありたい」という理想像を明確化することができ、そして「工夫してみよう、改善してみよう」という意識が醸成され、新たな取組みへの挑戦にもつながった。そして、管理期保健師として、新任期、中堅期の保健師が事業化の能力を身につけられるように導き、支援することが、人材育成体制の充実につながっていくことを改めて認識することができた。

令和6年度については、検討会において立案した事業計画に基づいて、月1回の担当者会議で進捗確認を行うことにより、計画的に事業を進めることができています。「何のために、誰のために、どう取り組むか」、自ら考える意識を持って業務にあたっており、その姿に互いに刺激を受け高めあうことで、組織のモチベーションも向上にもつながっていることを感じている。

保健師等の職場内教育として実践継続している事例検討会の取り組み (第1報)：平成28年度からの事例検討会の方法とその成果、発展

小鹿野町 千葉大学国際高等研究基幹※1 なごみ相談室※2

○宇津喜大治 齋籐和子 須藤裕子 大久保順子 黒沢千文 倉林千恵子
寺山虹花 田中島佐和子 荒井優太郎 佐藤太一※1 塚原洋子※2

1 目的

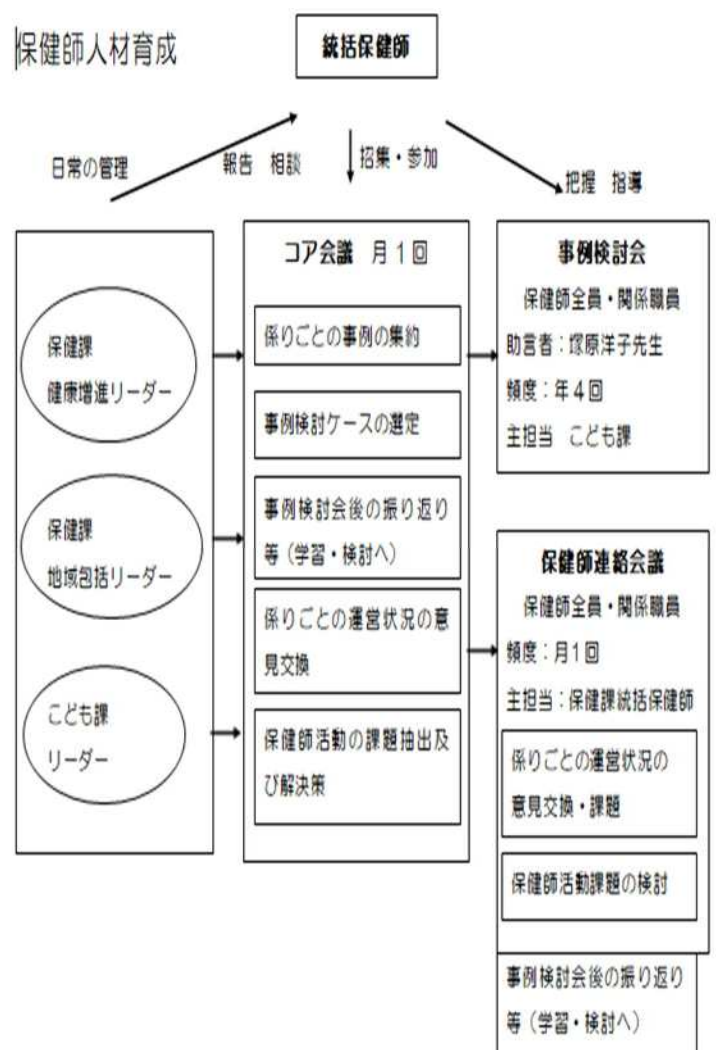
小鹿野町(人口：10,099人)では、平成8年度から事例検討会を行っていたが、助言者不在をきっかけに、中断せざるを得ない状況であったが、平成27年度に保健所主催の研修で行った日本看護協会の「実践力アップ事例検討会」を平成28年度から町でも母子事例検討会として実施するに至った。事例検討会の目的は「個別支援の資質向上(事例の見立てや支援力のスキルアップ)及び関係機関・専門職種との連携・協力・協働関係の構築のため」である。本報告では人材育成の一つとして位置づけた事例検討会の方法や成果、発展について述べる。

2 実施内容

平成28年度から令和5年度まで、外部助言者1名を招き、事例検討会を32回(年4回)開催。参加者は延べ376人で、保健師、保健所保健師、助産師、管理栄養士、医師、病院相談員、訪問看護師、保育士、ケアマネージャー、社会福祉士等様々な職種であった。32回のうち研修会を4回実施し、事例検討会の目的や方法、連携して支援していくことへの共通理解を図った。令和3年度には、事例検討会による保健師の職場内教育モデルの研究協力を行い「事例検討会を職場で推進するための方法を学び、保健師活動指針の中の人材育成としての位置づけと構造化」を図った。(表1)

構造化の中に、コア会議と保健師連絡会議を設けたことで、保健師分散配置による連携の取りづらさの弊害を解決し、様々な職種が参加できる要因となっている。また、現場から浮かび上がったケースをタイムリーに事例検討会に載せることができ、保健師の資質向上にもつながっている。

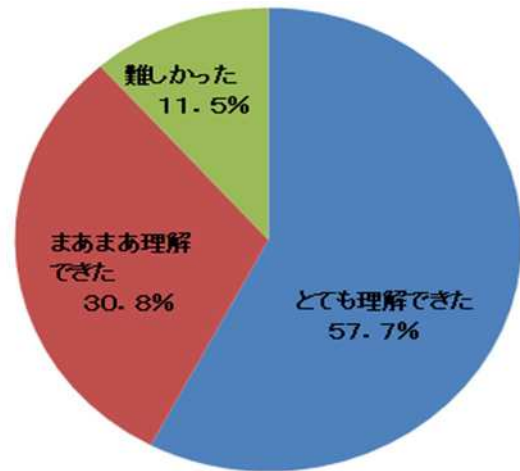
表1 保健師活動指針の中の人材育成としての位置づけと構造化



3 活動成果

事例検討会の目的①個別支援の資質向上に関する詳細な学び(第2報で報告)。②関係機関・専門職種との連携・協力・協働関係の構築の「連携」についてのアンケート結果では、関係機関の役割や支援についてとても理解できた 57.7% まあまあ理解できた 30.8%、他の職種の役割がわかった等の理解が深められた。(図1) その後、町内の関係機関にも認知され事例検討会に様々な職種が参加するようになった。

図1 関係機関の役割や支援についてのアンケート結果



4 評価・効果的な事業展開に向けて

母子事例事例検討会として始めた事業を「保健師の人材育成として位置づけ」統括保健師を中心に各係のリーダーでコア会議を開催し、緊急性や担当者の悩み等を総合的に判断し事例検討のケース選定や実施上の役割分担等の工夫を行うことができている。健康増進担当や地域包括支援センターからの事例提出も増え、現在は困難事例の事例検討会へと発展している。(表2)

今後の展開として、事例検討会後も支援目標や計画を生かして継続して支援が行えるように、ミニ事例検討会を実施していきたい。

表2 平成28年度から令和5年度までの事例検討会の変遷

事例検討会 事例タイトル抜粋		
実施日	担当部署	タイトル
平成28年度～令和元年度	母子	思春期で発達障害があり、親子関係が悪化しており、家庭生活に不安のある10代女性
	母子	長年の母子関係の影響で自立ができていない精神疾患のある50代の女性
	母子	嫁に子育てに集中してほしいと願う義母と、やるべきことを忘れる恐怖から、育児や自身の食事よりもメモを書くことを優先する妊婦の支援について
	母子	精神不安定な母の影響で発達の遅れがあり、登園ができない幼児
	母子	母子家庭で、支援者が少なく養育負担や悩みがあり、子どもの生活に影響が出ている事例
令和2年度～令和5年度	高齢者	支援する意志のある家族に対し、非難する言動を繰り返し孤立してしまっている中年男性
	高齢者	本人の支援と同時に家族の支援も必要と思われる難病を持つ40代の女性の支援について
	母子	不安障害と注意障害があり、育児や家事に困難さがある親への支援
	成人	親の介護をきっかけに精神状態が不安定になった事例
	母子	家事や子育ての負担が多く、自分を責めて精神症状が悪化している30代の母親

5 倫理的配慮

参加者へ了解を得て、必要な情報のみ扱い、個人が特定されないよう配慮した。

6 利益相反 なし

保健師等の職場内教育として実践継続している事例検討会の取り組み(第2報)：令和4～5年度のアンケート結果からみた参加者の学びや今後の改善策

小鹿野町 千葉大学国際高等研究基幹※1 なごみ相談室※2

○齋籐和子 須藤裕子 大久保順子 黒沢千文 宇津喜大治 倉林千恵子

寺山虹花 田中島佐和子 荒井優太郎 佐藤太一※1 塚原洋子※2

1 目的

平成28年度より、保健所と外部助言者の支援を受け、保健師等の職場内教育として事例検討会を実施している。令和4～5年度に事例検討会参加者へ実施したアンケート結果をもとに、参加者の学びや改善策を報告し、今後の課題を述べる。

2 実施内容

- 実施回数 8回(令和4～5年度) ●参加者 88人(延べ)
- 参加職種 町の保健師・助産師・管理栄養士・ケアマネジャー、保健所保健師等
- データの収集・分析方法 事例検討会実施後に毎回参加者にアンケートを配布し、「全体を通じての学びや所感」「良いところや課題」について聞いた。自由に記載された「学び、要望改善策」をデータとし、類似性により分類した上で、サブカテゴリー、カテゴリーを作成した。

3 倫理的配慮

参加者へ了解を得て、必要な情報のみ扱い、個人が特定されないよう配慮した。

4 活動成果

学びは137のデータから24のサブカテゴリー、8のカテゴリーを作成(表1)。

表1 学び

カテゴリ	サブカテゴリ
1 事例を理解するために様々な視点で検討する重要性と具体的な視点	1 事例を理解するために様々な観点から意見を出し合う重要性
	2 事例を理解する上での様々な視点 (本人の考えや思い、生育歴、文化、習慣、生活環境、家族バランス等)
2 家族の理解を深める手立てや事例の人物一人一人をアセスメントすることの重要性	3 家族の理解を深めるための手立て (家族間のパワーバランス、ジェノグラム活用、親子関係が次の世代に及ぼす影響等)
	4 事例の人物一人ひとりの本音や思いを理解することの重要性
	5 事例の人物一人ひとりをアセスメントする必要性
	6 事実、環境、想像や印象等総合的にアセスメントする必要性
3 予測して考える力(緊急性の判断を含む)をつける重要性和現在の支援が将来の生活や人生に影響	7 予測して考える力(緊急性の判断を含む)をつける重要性
	8 現在の支援が将来の生活や人生に影響すること
4 優先順位を考え多方面からの支援を検討する必要性和支援していくための様々な具体策や方法	9 優先順位を考え多方面から支援を検討する必要性
	10 支援していくための様々な具体策や方法
	11 自ら選択・決断し、本人が解決できるように支援する必要性
	12 本人を認める重要性
5 支援者として本人を認める、辛さや苦しみに寄り添うことや支援者の心構えの必要性	13 本人の辛さや苦しみを受け止め寄り添う必要性
	14 長期的な支援を続けるには、支援者の心構えが必要である
	15 社会資源の理解や関係機関との連携方法
6 医師や関係機関との連携方法や包括的・長期的に健康を保てる家族支援	16 包括的・長期的に健康を保てる家族支援
	17 医師と保健師の相互理解や協力関係を構築する医師連携
	18 医療の視点でアセスメントすることは落としてはいけない重要である
	19 相手のニーズにかかわらず健康課題がある場合は支援の対象となること
7 保健師の役割の理解	20 保健師への信頼が重要である
	21 個々の支援に必要な知識を学び深めることの必要性を再認識した
	22 個別支援から地域の健康課題をみつけ、課題解決のための地域づくりをする
	23 支援を振り返ることで自身の課題が認識できた
8 支援を振り返ることで課題が認識できることや支援意欲の向上	24 支援に関する悩みが軽減し、支援する意欲がわいた

要望改善策は52のデータから29のサブカテゴリ、10のカテゴリを作成(表2)。

表 2 要望・改善策

カテゴリー	サブカテゴリー
1 主体的に事例提出することやタイムリーな事例を事例提供できる体制や事例提供者が成長を感じられるようにすることが課題	1 主体的に事例提出をできるようにすることが課題
	2 タイムリーに事例検討ができるように、業務の中で事例を検討ができるような体制作りが課題
	3 事例提供者が成長を感じられるような事例検討やサポート体制が必要
2 事例検討会の資料作りの簡素化の課題	4 事例検討会の資料作りは負担であり、簡素化したい
	5 学習する意識を持って事例提供や事例検討会に参加していくことが重要
3 学習する意識を持ち、みんなで考える事例検討会にすることが必要	6 事前に事例を見て、考えてから参加する必要性
	7 みんなで相談をどう受けるかを考える機会
	8 関係者への事実確認してから事例検討を行うことが必要
4 事前に事実確認を行い、事例検討会で継続している事例では前回の支援計画や支援内容がわかるように事例検討していくことが課題	9 継続事例では前回の支援計画や支援内容がわかるように提出して支援計画を更新する必要性
	10 前回の支援計画や支援内容を検討し、目標を評価する必要性
5 生活者として支援対象者中心の事例検討を行うことや健康課題を抱える人を支援していく認識を持つことが課題	11 生活者としての支援対象者を中心に事例検討を行う共通認識を持つことが課題
	12 相談者だけではなく、健康課題を抱える人を支援対象者として捉えて支援をしていく必要性
6 アセスメントの言語化や長期的な支援計画を立てることが課題	13 アセスメントの言語化に時間がかかることが課題
	14 予測して考える力が不足していることが課題
	15 効果的な支援には長期的な支援計画を立てる必要がある
7 ファシリテーターの役割や進行の課題	16 焦点を絞り効果的に事例検討を進めるためには、ファシリテーターの進行が課題
	17 ファシリテーターは時間や検討内容に見通しをもって進行する必要がある
	18 事例検討会の書記方法等見直して時間短縮する
	19 ファシリテーターが事例提供者の検討したい内容を把握できる体制が必要
	20 事例検討の進行を学び、検討が深められるようにしていくことが課題
	21 関係機関の参加により、情報を共有し、役割を確認できるようにしていくことが課題
8 他機関や多職種から学ぶ姿勢と連携した支援体制の構築が必要	22 他機関の事例を検討することも学びとなる
	23 他機関の保健師の参加も必要である
	24 事例検討会後に事例提供者が目標に向かって支援していける職場体制が課題
9 事例提供者の支援サポートや事例や事例検討会を振り返る体制づくりが課題	25 振り返りの事例検討が必要であるが、実施できていない現状が課題
	26 事例検討会を振り返り、アセスメント力を向上に努め、業務に活かす
	27 支援者の精神的な負担や苦悩を理解し、疲弊しないような支援体制が必要
10 保健師同士がサポートし合える職場環境づくりが必要	28 支援者の感じた違和感を記録を残し、共有する必要
	29 共に悩み、考え、一緒に成長する環境の必要性

5 考察・今後の改善策、効果的な実施展開に向けて

要望改善策で出されたカテゴリー1については、支援者同士で話せる工夫を行い、コア会議でケースの選定等の検討やミニ事例検討会を保健師等連絡会議で実施していける環境を作ることが合意形成され、令和6年度から実施している。さらに、アセスメント力の向上や支援対象者にあった支援計画の立案、自身の専門性の向上を意識して事例検討会に参加できるように、令和6年度から工夫した新たなアンケートを導入。同時にファシリテーターの進行についてのアンケートも行っている。さいごに、健康課題解決のための個別支援の資質向上（事例の見立てや支援力のスキルアップ）を図っていくために、これからも事例検討会を充実させていきます。

【利益相反】 なし

埼玉県庁採用2・3年目保健師研修における「キャラ化ワークショップ」の実践

所属名 埼玉県庁保健医療部保健医療政策課

氏名 阪下 竜也

1 目的・経緯

彩の国連携力育成プロジェクト（通称 Saipe : Saitama Inter Professional Education）は、埼玉県内の4大学（埼玉県立大学、埼玉医科大学、城西大学、日本工業大学）と県が協定を結び、職能団体と連携をしながら、地域住民と保健医療福祉分野を中心とした専門職の「連携力」を高めるプロジェクトを進めている。

「Saipe と埼玉県の職能団体との意見交換会」（Sai_UPPs: Saitama University Prefecture Professionals）において、「現場の多職種連携においては職種理解と雑談が重要」、「職種や分野間の壁を超えて楽しく参加できるワークのニーズが高い」という声があり、自・他職種理解のための手法として、「キャラ化ワークショップ」は生まれた。

Sai_UPPs に、埼玉県職員が参加したことがきっかけで、県庁の保健師2・3年目研修で、「キャラ化ワークショップ」を実践することとなった。ワークショップは「職能としての（県庁の保健師）」の特性を理解するとともに、グループワークの実践力を養うことを目的とした。

2 実施内容

研修の対象（参加者）は全員県庁の保健師である。採用2年目職員が9名、3年目職員が19名参加した。

ワークショップは、令和6年8月に実施した保健師2年目、3年目研修の中でそれぞれ90分間行った。講師を埼玉医科大学米岡裕美准教授と発表者が務めた。

ワークショップ実施のため、参加者を1グループ3～4名に分け、各グループにファシリテーターとして先輩保健師1名をつけた。2年目職員は3グループ、3年目職員は5グループで実施した。

ワークショップの初めにまず講師が説明を行い、各グループでアイスブレイクを行った。その後、各グループでキャラ化の作業を行った。キャラ化は①自分たちの職種の特徴を出し合うため、グループで各自の経験やイメージを出し合う、②出し合った特徴などをキャラシート（図1参照）に書き込み、キャラを考えるという流れで行った。最後に発表と振り返りを行った。

3 取組の成果

研修後アンケートの内容から取り組みの成果について考察する。

2・3年目職員のアンケートに、「保健師とは何か」、「客観的」、「言語化」というキーワードが共通していた。「自職種理解を深める」というキャラ化の目的は達成されたと考えられる。

3年目研修のアンケートでは、「保健師の強み、弱み、特性」への言及が増えた。3年目職員は、ジョブローテーションなどにより、広く職務を経験している。キャラ化を通じて、異なる業務でも、共通する職種の特性が認識された結果と考えられる。

また、3年目研修アンケートでは、「保健師について改めて考える機会になった」という趣旨の回答が複数見られた。このことから、キャラ化はキャリアの振り返りにも有効な手段になると考える。

4 評価・効果的な事業展開に向けて

今後の展開として、自職種理解のキャラ化を、経験年数のある職員で実施すると、職種理解の深まりだけでなく、自分のキャリアの振り返りにつながることも期待できる。

また、他職種理解のキャラ化は保健所での研修に活用できると考える。多職種が勤務しており、担当ごとに業務もまったく異なる。キャラ化が職員の相互理解を深める手段として有用ではないかと考える。

なお、本発表は、令和6年11月10日に埼玉県立大学で開催された、日本保健医療福祉連携教育学会第17回学術集会で、発表者が一般演題としてポスター発表した内容を基にした。

4 大学と県、職能団体が協力した連携の取組が高く評価され、「「彩の国連携力育成プロジェクト」ならびにそこから発展した埼玉県内の様々な取組」として、理事長賞をグループ受賞したことをあわせて報告する。

図1 キャラシート（記入例）

Produced by Saipe × 埼玉県職能団体

記入内容

★左のような内容を、その職種について記入していきます。

キャッチコピー

ちょっと一言
職種名

キャラの絵

●決めセリフ

●装備品

その職種がよく使っている道具を描く

●特徴

・その職種の性格を考えて箇条書き

●特技・能力

・その職種の特技や能力を考えて箇条書き

●弱点・悩み

・その職種の弱点や悩みを考えて箇条書き

●

*自由にもう1項目設定する
例) 仲間、出現場所、夢、旅路など

●特徴1

●特徴2


●特徴3

●特徴4

●特徴5

●特徴6

★このワークショップは「Saipeと埼玉県職能団体との意見交換会」から生まれました



彩の国
連携力育成
プロジェクト

埼玉県内の4つの大学間連携による卒前IPE
詳しくはSaipeHPをご覧ください
<https://www.saipe.jp/>

