

平成27年度 都道府県在宅保健師等会 全国連絡会	資料 4
平成28年2月3日(水)	

# 在宅保健師による人材育成について ～ 関係機関との連携・協働を通して～

青森県在宅保健師の会 山崎 正子

## 1. 青森県在宅保健師の会の紹介

平成10年 4月 「青森県保健婦の会」設立、会員数70名でスタート

平成19年 6月 「青森県在宅保健師の会」に会の名称を変更

平成20年 3月 10周年記念セミナー開催・10周年記念誌発行

平成25年 5月 15周年記念セミナー開催

平成26年 3月 15周年記念誌発行

平成27年12月 会員数 182名

年代別内訳	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代	90歳代
人数(人)	3	12	15	87	47	15	3
割合(%)	1.6%	7.0%	8.2%	47.5%	25.8%	8.2%	1.6%

○会員の活動状況(平成27年4月現況調査結果)(回答117名)

- ・現在、地域で活動している人 約7割
- ・研修会に参加している人 約6割

## (1) 本会の基本方針

会(在宅保健師)としては、各領域の保健師の効果的な保健活動の実践を支援するため、県、市町村、国保連合会等関係機関・団体と連携し、会員に必要な知識・技術の習得のための研修会の実施や、市町村等からの要請に対応するなど保健・福祉事業への協力、支援を図るための事業の推進に努めます。(総会資料抜粋)



- 県・市町村・関係機関等からの要請事業等への協力は、県・市町村・国保連合会等関係機関と協議を重ね、連携し協働した活動をめざしている。

### < 会報第19号 >

(1～3P) 保健所ブロック別研修会・交流会

(5P) 活動報告 平成27年度小規模保険者支援事業に協力して

### < その他 >

各種事業でも連携・協働した活動に努める

今年度から、国保連合会より、保健事業支援・評価委員会委員及び市町村介護予防支援事業への協力要請あり会員を推薦。

## (2) 平成27年度事業計画

1 総会の開催 1回(5月)

2 役員会の開催 4回(4月、7月、11月、3月)

3 各種研修会及び保健所ブロック別研修会・交流会等の開催

(1) 会員の研修(本会主催) (2) 保健所ブロック別研修会・交流会 6ブロック

(3) 関係機関(県、国連合会等)開(共)催研修への参加

4 地域の保健・福祉活動支援事業 3団体(新規2団体)

5 県・市町村・関係機関等からの要請事業等への協力

(1) 青森県新任等保健師育成支援事業 6市町村(150日)、4保健所(97日)

(2) 在宅保健師を活用した地区組織育成支援事業 3市町

(3) 地域づくりによる介護予防推進支援事業 8市町

(4) 小規模保険者支援事業 風間浦村(9月9日～11日)、会員等(15名)による支援

(5) 各種委員の委嘱、各種事業等への協力

6 青森県保健協力員会等連絡協議会への支援・協力

7 介護保険事業への協力 8 特定健診・特定保健指導に関する取り組み

9 会報の発行 年3回(8月、11月、3月)

10 アンケート調査の実施(4月実施) 11 新・国保3%推進運動への参画

# 平成27年度保健所ブロック別研修会・交流会

～ 地域づくりによる高齢者の健康づくり・介護予防を進めよう～

## (1) 実施状況

研 修 内 容	ブロック	参加者内訳(人)		
		会員	現職	計
<b>講義</b> 「地域づくりによる介護予防の取り組み」 講師:在宅保健師の会幹事 <b>意見交換</b> 「地域づくりによる介護予防を進めよう ～モデル市町村の地域診断シートから～」 進行:国保連合会専門員 <b>実 技</b> 「あおもりロコトレ」を始めよう! 講師:在宅保健師の会幹事 <b>報 告</b> 「市町村における在宅保健師の活用について ～在宅保健師へのアンケート調査結果から～」 報告:国保連合会専門員 <b>情報交換・交流会</b> 在宅保健師のみの交流会 進行:各地区役員	東青地域	10	16	26
	五所川原	8	11	19
	上 十 三	9	25	34
	弘 前	7	10	17
	八 戸	8	9	17
	む つ	6	7	13
	合 計	48	78	126
	* 詳細は会報第19号参照。			

## (2) 会員の声

- 自分自身の健康づくりの大切さを改めて実感。皆さんの話の中から、現職の仕事のことや悩みを聞けて良かった。新しい情報や、人を知る事ができ、有意義だった。
- 現場を離れてはや8年。研修で保健師活動の楽しさがよみがえった。
- 介護予防事業も形を変えて、色々進化している事がよく分かった。
- 新しい情報について勉強ができ、とても良かった。日々の変化についていけない自分もいるので、今後ともよろしくお願いしたい。
- 現職も在宅保健師も共通のテーマで学ぶことができた。
- 現職の方の顔を見て新鮮な気持ちになった。エネルギーをいただいた。
- 自分の住んでいる地域の現状をイメージしながら、自分は何ができるかを考えさせられた。
- 今回の研修会を地域活動に役立てたい。
- 皆からの情報はとても参考になった。元気をいただいた。

## 平成27年度小規模保険者支援事業への協力

目 的: 国保医療費の適正化と被保険者の健康づくりの支援

日 時: 平成27年9月9日(水)～11日(金)

従事者: 青森県在宅保健師の会会員7名、

むつ保健所若手保健師3名、国保連合会保健師3名、事務職2名

実 績: 特定健診複数年未受診者178名のうち、面接150名、不在28名  
後期高齢者受診勧奨26名

生活習慣と健診未受診理由に関するアンケート調査 111件

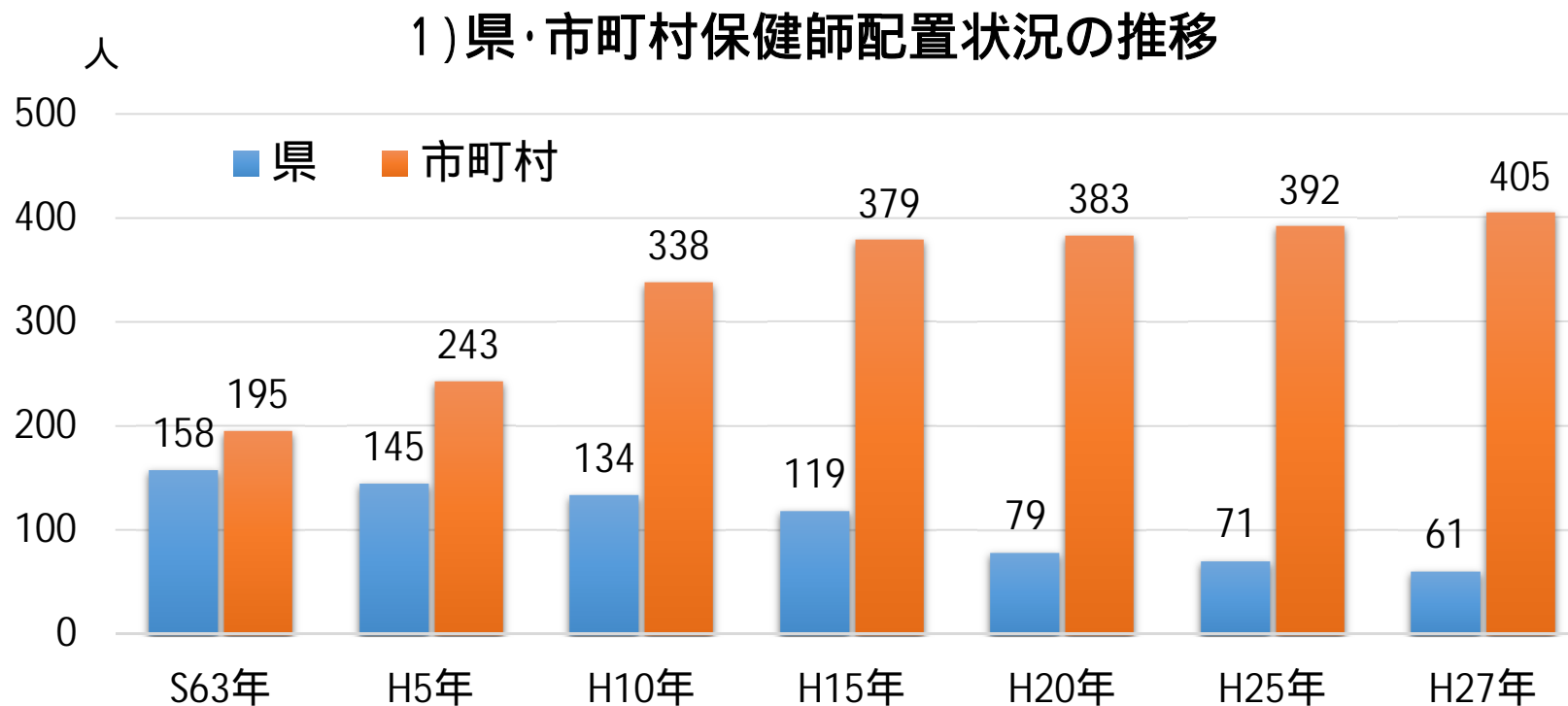
意見交換: 最終日に関係者間(従事者及び村診療所看護師、村国保担当  
課長、健康づくり担当課長、両課事務職員、保健師全員)で訪問  
結果を共有、今後の受診率向上について話し合った。

### < 主な内容 >

「診療所から住民へ受診の声かけ」、「漁協との連携」、「保健協力員の活用」、「村の有志の方への働きかけ」、「事業主健診受診者からのデータ提供の働きかけ」、「保健所や国保連の活用」、「村民のモチベーション向上のために健診複数年連続受診者や検査値改善者に対する表彰」など

## 2. 新任等保健師育成支援事業の背景

### (1) 青森県の保健師事情



#### < 参考 > 青森県保健師制度の変遷

昭和40年度～ 県派遣保健婦制度**開始**

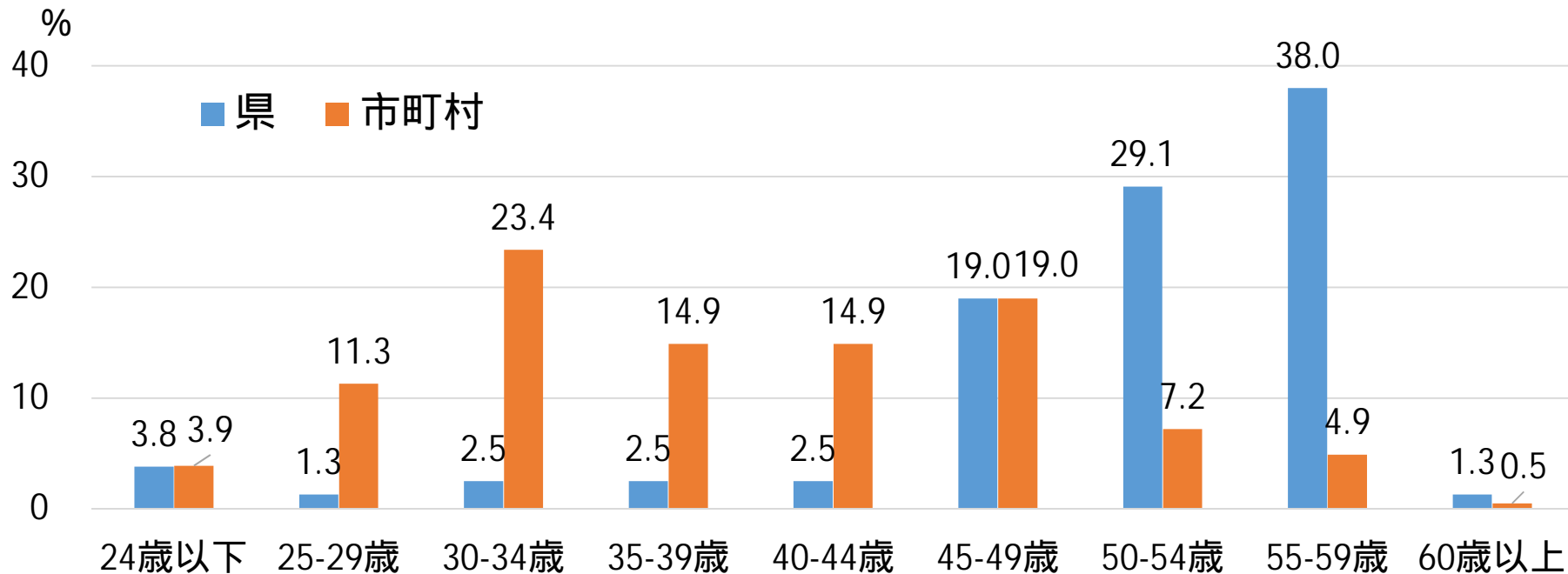
昭和46年度～ 県駐在保健婦制度**開始**

平成7年度 県派遣保健婦制度**廃止**

平成9年度 県駐在保健婦制度**廃止**



## 2) 事業開始時の県・市町村年齢別保健師配置割合(H20年度)



### 極端にアンバランスな保健師の年齢構成

**県** : 県派遣・駐在保健婦制度の廃止による、県保健師の町村からの引き上げや極端な採用の抑制。年齢構成(50歳代65%)がアンバランス。

**市町村** : 県派遣・駐在保健婦の引き上げや、各種法律、制度改正に伴い市町村保健師の採用が急増(30~34歳ピークに若手が多数)。

## (2) 市町村保健師活動の課題

採用により、保健師数は急増したものの…

- ・保健師が多分野に分散配置され、**職場における現任教育機能が発揮しにくい。**
- ・短期間のうちに若手保健師が増えたため、**日常業務での学び合いが少ない。**



同年代同士の保健師活動の中で、**先輩保健師の経験知から学べるものが少ない。**

新採用保健師の育成が難しい。

例えば…

A町: 20年以上、保健師の新採用がなかった

B村: 保健師全員が30歳未満

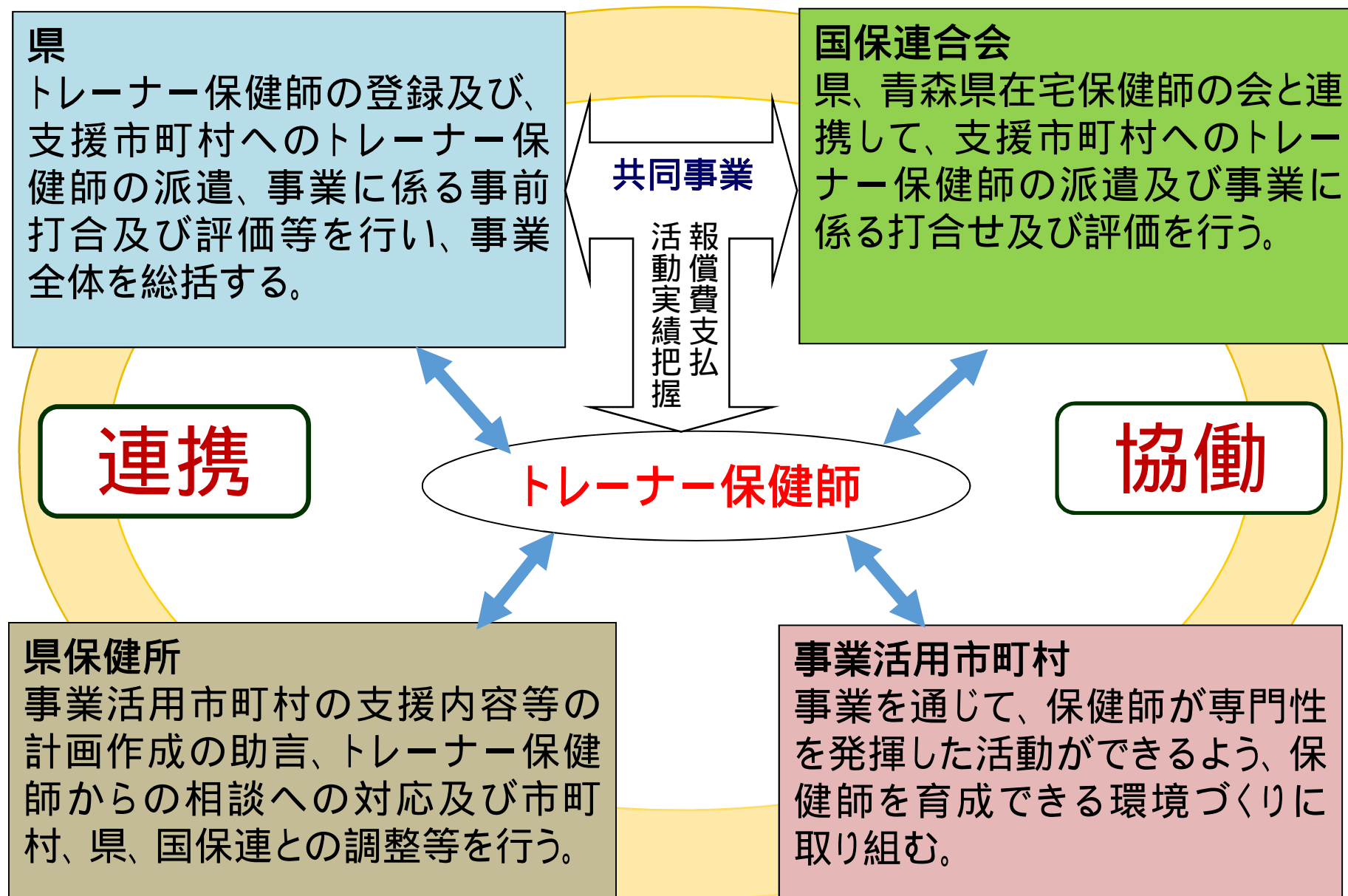
### 3. 新任等保健師育成支援事業について

#### (1) 新任等保健師育成支援事業のねらいどころ

市町村で働く若手保健師を対象に、退職保健師が  
トレーナー保健師として家庭訪問や健康相談等へ同行し、  
訪問の導入方法や面接技法、あるいは適切な保健指導や  
その振り返り等、一連の対応について、  
見て感じて気づいてもらい、その技術等を伝え、  
地域を「みる」「つなぐ」「動かす」という  
保健師にとって重要な能力を育成し、  
地域において求められる保健師活動  
の普及を実現。



## (2) 各関係機関の役割



### (3) トレーナー保健師登録から派遣、活動まで

#### 県に登録

- ・青森県在宅保健師の会会員及び会員外でも、トレーナー保健師として活動できる方 平成27年5月現在 44名(本会会員41名)

#### 派遣先の決定

- ・年度初めに支援市町村の要望(支援内容等)を聴取し、派遣するトレーナー保健師を決定。

#### 支援に関する会議・研修等

- ・事業実施前の打合せ、中間評価会、年度末評価会  
(出席者:支援市町村・トレーナー保健師・県・保健所・国保連)
- ・トレーナー保健師情報交換会
- ・研修会出席 等



## (4) 平成26年度事業実施状況

月	内 容	トレーナに対する経費負担	
		県	国保連
5月	担当者等事前説明会		
6月頃	支援計画検討：支援市町村・保健所	保健所 支援分	市町村 支援分
	事業実施		
11月頃	中間評価会：支援市町村・保健所 進捗状況確認、後半の計画検討		
	事業実施		
2月頃	最終評価会：支援市町村・保健所 進捗状況確認、今後の活動を検討		
3月	トレーナー会議		

経費：旅費＋報償費（保健所・市町村とも同額）

説明会や県・保健所が主催する初任期保健師研修会のトレーナー保健師参加は  
県が旅費負担

傷害保険加入：県は保健所トレーナー分 国保連は市町村トレーナー分

## (5) 実績等

平成20～26年度

新任等保健師69名(市町村51名、保健所18名)に対して、  
延べ66名のトレーナー保健師が協力。

当初は市町村保健師のみの事業であったが、  
平成23年度からは、県保健所保健師も対象。

(厚生労働省「保健所保健師等育成支援事業」)

平成27年度支援予定

6市町村の新任等保健師12名に対して150日の支援  
トレーナー7名

4保健所の新任等保健師4名に対して97日の支援  
トレーナー4名

トレーナー保健師登録数

44名(平成27年5月現在)

## (6) トレーナー保健師の役割

- (1) 新任等保健師の家庭訪問や健康相談、健康教育、健康診査等、対人保健サービスに係る支援

事前準備の確認  
実際場面への同行  
保健指導内容の補佐

対人援助技術のサポート  
事後整理の支援

- (2) 新任等保健師の育成に係るリーダー保健師等、支援市町村関係者との打合せ等
- (3) 新任等保健師の育成に係る保健所、県、国保連合会、トレーナー保健師間の情報交換
- (4) 新任等保健師が対象となっている研修会へのオブザーバー参加。



## ～ トレーナー保健師の役割 ～

### 新任等保健師

家庭訪問や健康相談での対応は適切だったかな・・・  
事業の進め方は・・・  
先輩保健師は忙しそう。  
未経験なことに対する漠然とした不安  
根拠を曖昧なままに実施している既存事業・・・

誰に何をどう聞けば  
良いの？



### トレーナー保健師

- ・見守り、寄り添い
- ・訪問途中での他愛ない会話(経験談、失敗談)
- ・活動実施後の振り返り、一緒に考える、提案。
- ・優しく、厳しく、楽しく  
・・・新任等保健師の気持ちを受け止めながら
- ・活動のためのツールを共に考える
- ・新任等保健師と職場の先輩保健師とをつなぐ

## ～ トレーナー保健師の役割 ～

### 支援市町村

- ・20代、30代の同年代保健師の構成となっている市町村は、  
統括保健師が不在。
- ・保健師活動を創り上げる経験が少ないため、思いきった活動が展開できない。
- ・新任者1人配置で、保健師活動の展開が難しい村も。

### トレーナー保健師

- ・統括保健師モデル  
(保健師間の意見の吸い上げ、  
整理、方向性の提示)
- ・上司からの相談対応、意見調整
- ・組織内での積極的な情報共有の働きかけ
- ・基本的な保健師活動への動機付け
- ・PDCAの実践を支援



# トレーナー保健師と 新人保健師の 一日



楽しい!!

## (7) 新任等保健師の評価(21、22、24年度アンケート調査等から)

### ○新任等保健師が受けた影響

「保健師としての**姿勢や思い**等(89.5%)」

「家庭訪問等の**対人支援技術**(68.4%)」

「家庭訪問等**地域に出ようとする意識**(52.6%)」

「**保健師活動の楽しさ**(42.1%)」



### < 主な意見 >

- ・何でも相談できる。ケース対応で、**すぐアドバイスがもらえた**。
- ・**地区に出向く楽しさ**を教えてもらえた。
- ・自分の成長ペースに合わせて**1つ1つ確実に成長**できるよう支援してもらえた。
- ・**丁寧に、詳細に**、知識や技術を指導してもらった。
- ・さまざまな疑問や悩みを、**一緒に考えて**もらった。
- ・**同行訪問は心強い**。さまざまな支援方法があることを、**実践を交えながら指導**してもらった。
- ・保健師としての**住民との関わりや、仕事の展開方法等**を学ぶことができた。

## (7) 事業活用市町村の評価 (21、22、24年度アンケート調査等から)

### ○市町村が受けた影響

- ・対新人保健師:保健師の姿勢や思い、家庭訪問等の対人支援技術に好影響。
- ・対組織:「保健師の**人材育成を意識**するようになった(72.7%)」  
「市町村**保健師活動の見直しの機会**になった(54.5%)」  
「新任保健師を**皆で育てるという意識**になった(54.5%)」  
「**新任保健師以外の保健師への影響**があった(45.5%)」

### < 主な意見 >

- 同僚以外の多くの保健師像**に触れることができた。
- 新採用1年目、訪問が不安**であったが、サポートしてもらえた。
- トレーナー保健師が本市を退職した保健師だったので、地域の状況や社会資源を把握しており、**現役保健師と相違ない指導**ができた。
- 初任期の成長のみならず、**職場全体への意識・技術的な面を高める**ことにつながった。

## (7) トレーナー保健師の評価 (H21、22、24年度アンケート調査等から)

### 新任等保健師に与えた影響

「家庭訪問等の**対人支援技術**(92.6%)」、「保健師としての**姿勢や思い**等81.5%)」、「保健師活動の**楽しさ**(66.7%)」、「地域に**出ようとする意識**(55.6%)」。

### 対象市町村に与えた影響

「**新任者以外の保健師**への影響(81.5%)」、「人材育成を意識(70.4%)」、「新任者を**皆で育てる意識**(55.6%)」

### 役割(指導ではなく支援、見守り、寄り添い等)について

「**適度な距離感**でよかった(76.5%)」、「**客観的に見る**ことができて良かった64.7%)」等好意的評価。

### < 困ったこと、悩んだこと、大変だったこと >

- ・対新任等保健師:「**感性、理解度、性格に合わせた対応方法**」、「保健師とは何ぞや(**地域保健活動の実践者とは**)の理解」、「助言に対する理解と実行が伴わない場合の対応」、「横のつながり(**友人・同期生**)が少なくそこからの学びが少ない」等々
- ・対市町村:「新人の**受入態勢が未整備**」、「**新任者以外の保健師の課題等**」

## 4. まとめ

新任等保健師育成支援事業終了後も、在宅保健師は**関係機関との連携・協働した活動を通して**、新任等保健師の成長を見守り、**保健師活動の「知」を伝承していく役割**を担っている。



連携し協働した活動は  
在宅保健師が元気に活動できる**パワーの源!!**

ご清聴ありがとうございました

