

平成 24 年度全国保健師長会 調査研究事業（独自事業）

保健師の個別支援力向上に向けた調査研究

個別支援力強化作業部会の取組みについて

平成 25 年 3 月

はじめに

川崎市は平成 15 年の保健所と福祉事務所を統合した組織改編により、7 区の保健福祉センターと 2 か所の地区健康福祉ステーションとなり、保健師の配置も地区分担制から業務分担制となりました。この間、昭和 47 年の政令市移行時に大量採用した団塊の世代の保健師が退職し、30 歳代までの若い世代が半数を占め、地域保健活動の継承が課題となっています。一方、市民ニーズに目を向けると住民の生活・健康課題は多様化、高度化、複雑化し、一人ひとりの課題解決のためには、保健・医療関係職、福祉関係職の多職種と連携し、地域の社会資源を活用し、住民とのネットワークを構築することが求められています。

川崎市においては、地域の健康課題を解決するための一つのツールとして、地域ケアシステムづくりの展開方法と評価について O F F - J T として中堅期研修で 2 年間実施し、研修後は継続学習として O J T を通して実践力の強化を図ってきました。しかし、地域の健康課題解決に向けた P D C A サイクルを展開するには、地域の現状や住民の実態を的確に把握した上、住民のあるべき姿を明確に描けていることが大前提であり、果たしてこれが出来ているのかという保健師側の課題が明らかになりました。また、平成 23 年度市保健師人材育成業務検討会においても、「保健師の個別支援力」が課題として挙げられ、同業務検討会での意見交換、各区看護職業業務検討会での現状の確認と意見交換を行いました。その結果、個別支援力強化の取り組みが必要であること、既存の事例検討会やカンファレンスの場面を活用することが確認されました。

個別支援には、人と人との関係を軸にした専門的な知識や技術が駆使されます。また、人を援助するときには援助者自身の感情も動きますが、常に自己を内省しながら対象者への援助を展開していく必要があります。このことは人材育成においては O J T の中で指導的役割を担う指導保健師が（以下「指導保健師」）が新任期保健師へ日々実践しています。現在本市においては、5 年目以上の経験者が指導保健師の役割を担っていますが、指導保健師が新任期保健師に対する指導に自信が持てていない、新任期保健師自身の問題として捉えられるような深い指導ができていないという悩みを抱えており、スーパービジョン体制を強化する上で大きな課題が表出していました。後進保健師への育成指導は、人に関わる（援助する）という視点からは‘市民への個別支援’と同義であり、指導保健師の支援力向上は、新任期保健師への指導力の向上のみならず、市民への個別支援力向上にも繋がることと捉え、指導保健師を担う中堅期保健師の人材育成について集中的且つ研究的介入に取り組むことになりました。

平成 23 年度市保健師人材育成業務検討会で検討された課題の解決方法のひとつとして平成 24 年度は「個別支援力強化作業部会」を立ち上げ実践しました。中堅期である指導保健師自身の意識や行動の変化があり、保健師がチーム内で支え合い個別支援を展開する提言をまとめましたので、その経過と結果について報告いたします。

平成 25 年 3 月

目 次

I 経緯	2
II 目的	2
III 研究組織	2
IV 倫理的配慮	3
V 方法	3
VI 結果	3
1 平成 24 年度個別支援力強化作業部会の研修実施状況について	3
(1) 作業部会開催までの検討経過	3
(2) 目的・目標について	4
(3) 作業部会コンセプト	5
(4) 作業部会メンバーについて	8
(5) 作業部会学習サイクル	8
(6) 作業部会における実施内容	9
ア 第 1 回目	9
イ 第 2 回目	9
ウ 区指導保健師交流会	9
エ 第 3 回目	9
オ 育成面談の実施	9
カ 第 4 回目	10
キ 第 5 回	10
ク 作業部会からの提言	10
ケ 報告会について	14
2 平成 24 年度個別支援力強化作業部会の実施結果	15
(1) 作業部会に対する実施結果	15
(2) 作業部会メンバーの個人評価	16
3 平成 24 年度個別支援力強化作業部会から抽出された個別支援におけるコア要因	19
(1) 保健師の個別支援力について	19
(2) 支援を展開する上での課題	21
(3) 対策について	22
VII 考察	26
VIII おわりに	27

《参考資料》

I 経緯

行政組で働く保健師には、年々多様化、複雑化する市民ニーズへ対応すべく多職種連携によるチームアプローチを基本とした個別支援力の強化が求められています。

川崎市では業務分担制により保健師の配置部署も行政課題に応じた新規配置及び再配置があり年々少数配置職場も増えています。平成 23 年度は、高齢者虐待等の困難事例等に対応する高齢者支援課への保健師再配置の検討が進む中、多職種連携における個別支援の力量をどのようにつけていくかを保健師全体で共有化する必要性がありました。

専門職人材育成体制のなかで保健師職の検討を行う市保健師人材育成業務検討会（以下「市業務検討会」）において、平成 23 年度は「新任期・中堅期保健師の個別支援力強化」を検討し、各所属での検討の場である区看護職業業務検討会（以下「区業務検討会」）にも協力を求め現状の確認、課題・対応策の意見交換を行いました。その結果、OJTを中心とした早急な個別支援力強化の取組みが喫緊の課題であること、既存の事例検討会やカンファレンスの場面を有効活用すること等が合意されました。

また、OJTにおいて育成リーダーとなる中堅期層の更なる強化を図ることが新任期へ波及効果をもたらすことが想定され、平成 24 年度は中堅期を対象にした研修的作業部会を開催することを計画しました。

II 目的

保健師には、健康課題をもつ事例の対人支援を通じて健康課題を抽出し集団・地域の課題として顕在化させ施策化へと繋げることができる能力が求められています。その基礎となる個別支援に対して保健師自身が自ら向かい合っていくことや支援対象者（以下「対象者」）の強みを活かした支援の展開への意識の醸成、多面的アセスメントからの個別支援の実践能力向上、また個別支援を組織的に展開するために有効な保健師人材育成の体系化を更に図る必要があります。

そこで中堅期保健師と共に実践研究的な個別支援力強化作業部会（以下「部会」）を開催し、個別支援力の現状や課題を整理し、人材育成業務における具体的方策の提案を図ることを目的としました。

III 研究組織

- 【分担事業者】 村 山 智 子（健康福祉局総務部庶務課労務・人材育成担当係長）
小 俣 純 子（川崎区保健福祉センター地域保健福祉課担当課長（専門））
水 野 亮 子（中原区保健福祉センター地域保健福祉課担当課長（専門））
岡 田 ひろみ（健康福祉局保健医療部健康増進課健康づくり係長）
石 田 智 美（健康福祉局保健医療部健康増進課健康づくり主任）

- 【部会メンバー】天 野 美 里（川崎区保健福祉センター地域保健福祉課）
方 喰 千 秋（川崎区保健福祉センター保健福祉サービス課）
鶴 見 亜 呂（幸区保健福祉センター保健福祉サービス課）
梶 野 香与子（中原区保健福祉センター地域保健福祉課）
福 川 祥 子（高津区保健福祉センター保健福祉サービス課）
晝 間 美奈子（宮前区保健福祉センター地域保健福祉課）
久 慈 葉 月（多摩区保健福祉センター地域保健福祉課）
草 野 美 香（麻生区保健福祉センター保健福祉サービス課主任）
- 【アドバイザー】藤 生 道 子（川崎市保健・医療・福祉等専門職人材育成アドバイザー）
北 岡 英 子（神奈川県保健福祉大学保健福祉学部保健学科教授）

IV 倫理的配慮

部会メンバー（以下「メンバー」）に対し、本研究について目的、方法、メンバーの人権擁護などを口頭で説明し同意を得ました。また、事業報告や業務検討会、研修会等における発言内容は匿名とし、個人が特定されないように配慮しました。

V 方法

個別支援力強化作業部会の開催

メンバーは中堅期指導保健師8名で構成し、平成24年8月から平成24年12月までの期間に月1回半日で計5回部会を開催しました。内容は講義、グループワーク、ロールプレイ、エコマップ作成、事例検討会等を実施しました。プロセスレコードやエコマップ作成、事例検討会での事例提出など毎回事前課題提出がありました。

平成25年1月に部会での検討結果の報告会を指導保健師に向け実施しました。

結果

1 平成24年度個別支援力強化作業部会の研修実施状況について

（1）作業部会開催までの検討経過

平成23年度市業務検討会において個別支援力の強化について、「新任期保健師が相談できる体制を更に強化していくこと。新任期だけでなく、中堅期に対しても対策を考える必要があること」が合意されました（資料参照）。検討結果として「チームの一員としての保健師の個別支援力」における6つのコア要因【受け止める】【生活全般をみる】【相手の力を引き出す】【医学的根拠に基づくアセスメント】【個別⇄集団の健康課題】【マイノリティの代弁者】を抽出しました。

部会は、外部アドバイザーからの助言を得て、本市で体系化している組織的人材育成の強みを更に活用できるよう、指導保健師でもある中堅期に対しアプローチすることに決定しました。指導保健師が部会での学びをOJTにおいて新任期保健師へ波及させていくことを意図し、指導保健師を切口にした中堅期保健師の力量形成に重点を置いた手法をとりました。

企画・運営に関してはメンバーの支援対象者への関わりを新任期保健師から徐々に住民への関わりへ軸を移行していくことを5回の作業部会の中で行いました。

(2) 目的・目標について

目的は「指導保健師が新任期保健師という対人支援を通して、自身の個別支援力を強化するために、保健師が相互にエンパワメントされ自己を客観視し、課題を捉え意識や行動が変化することを体験する。そのことを通して、指導保健師が援助者としてのあり方を理解し、実践する中で、他の保健師にも影響を与え、共に支援する体制ができる。また、専門職としての成長が図られ、住民への個別支援力強化につながる」としました。また、目標及び評価指標は、以下のとおり定めました。

[目標]

- 1 指導保健師自身が新任期保健師の状況を把握し、援助者としてのあり方を理解し実践できる。
- 2 新任期保健師が自己肯定感を高め、達成感が得られるような支援ができる。
- 3 指導保健師を含めた支援体制が組織として必要であることがわかる。
- 4 住民への個別支援に積極的に取り組むことができる。
- 5 住民への個別支援は、他職種、他部署、地域資源も含めた支援体制を築くこと必要であることがわかる。

[評価]

- 1 援助者としての指導保健師の役割を他の指導保健師や区保健師に伝えることができる。
(目標 1)
⇒①区での実践報告の状況
- 2 他の保健師が新任期保健師への援助の仕方について考えることができる。
(目標 1・2・3)
⇒①区での実践報告の内容 ②部会終了後のアンケート
- 3 指導保健師としての意識が高まり、新任期保健師と共に個別支援について考えることができる。
(目標 1・2・4・5)
⇒①区での実践による指導保健師や他の保健師の意識の状況 ②新任期保健師の発言や行動
③新任期保健師との会話の頻度 ④部会終了後のアンケート

(3) 作業部会のコンセプト

図1は部会を通じた保健師の個別支援の基礎的能力と市民への波及をイメージとして表したものです。

部会においてのコンセプトとして、新任期保健師が個別支援を展開するために対象者の理解を深めるテクニカルスキル（法令、情報把握、アセスメント力、支援の実践、評価、地域資源の活用等）が必要ですが、今回は個別支援の基礎となるコミュニケーション能力を重点に振り返りました。新任期保健師の立場になりロールプレイやプロセスレコードなどを体験し共感・傾聴・内省し対象者に向き合う基礎能力の向上をねらいました。新任期保健師は指導保健師等の支援を得て個別支援のリフレクションを繰り返し自らの強みを確認、自尊感情を高め、個別支援の基礎を形作っていきます。

中堅期保健師は、事例検討会など様々なツールを使い見立てや意識が変化していくことをねらいます。上司や同僚、他職種の仲間の力を活用し自らが振り返りを積極的に進めることで個別支援力の向上を図ります。

対象者が健康課題をもつ住民の場合は、セルフケアの向上を図ることが出来るように保健師が関わります。対象者自身が現状を知り、目標を立て実践するに際し保健師を活用して自己を振り返り課題解決に取り組みます。保健師が効率的に関わるためには書式の統一化やチームの中の一員として役割が果たせること、個別の課題を集団、地域へと公衆衛生的視点で関わっていくことが求められます。

また、図2は川崎市保健師人材育成体制における保健師の個別支援力強化体制です。

個別支援力を強化する体制として1年目から4年目までの新任期には指導保健師がつきます。その関係は新任期保健師が安心して基礎能力を身につけるために、指導保健師がコミュニケーションを通して不安や悩みを受け止め、強みを活かした支援を行うことが基本となります。また、この関係は他の中堅期保健師も共に支える関係にあり、係長以上の管理期保健師が支えるという組織の中で重層的に関わり合っています。その中で保健師人材育成担当課長は区の中でコーディネート機能を持っています。そして、区の人材育成体制は保健師の統括的役割を持つ健康増進課、及び人材育成を担当する庶務課労務・人材育成担当が区の人材育成をサポートする役割を持っています。

個別支援力強化のためには、この新任期保健師と指導保健師の関係を通して中堅期保健師が援助者としてのあり方を理解し、実践することが日常的な個別支援力強化につながると考え、保健師活動の支援体制に位置づけられている市業務検討会の運営要領に基づき部会を設置しました。そして、部会が効果的に機能するためにコンサルタントとして外部教育機関にアドバイザーとして指導・助言を受け、また、全国保健師長会調査研究事業により市の人材育成を推進強化する体制をとります。

この体系的な支援により、個別支援力が強化され、地域で暮らす住民および関係団体、関係機関、さらに行政組織との密接な関係が構築され、専門職としての成長に繋がります。

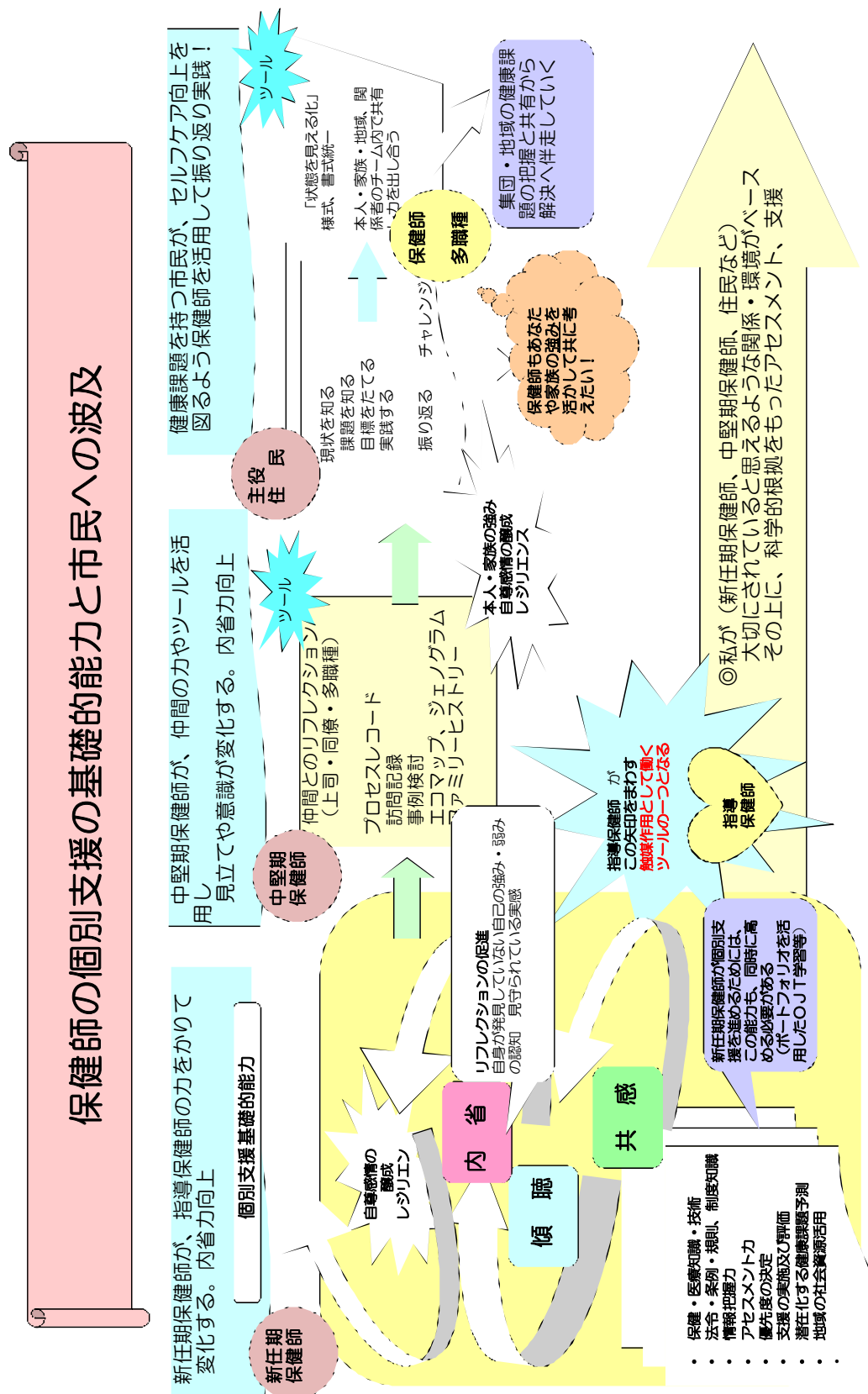


図 1 作業部会における保健師支援の基礎的能力と市民への波及イメージ図

保健師の個別支援力強化体制図

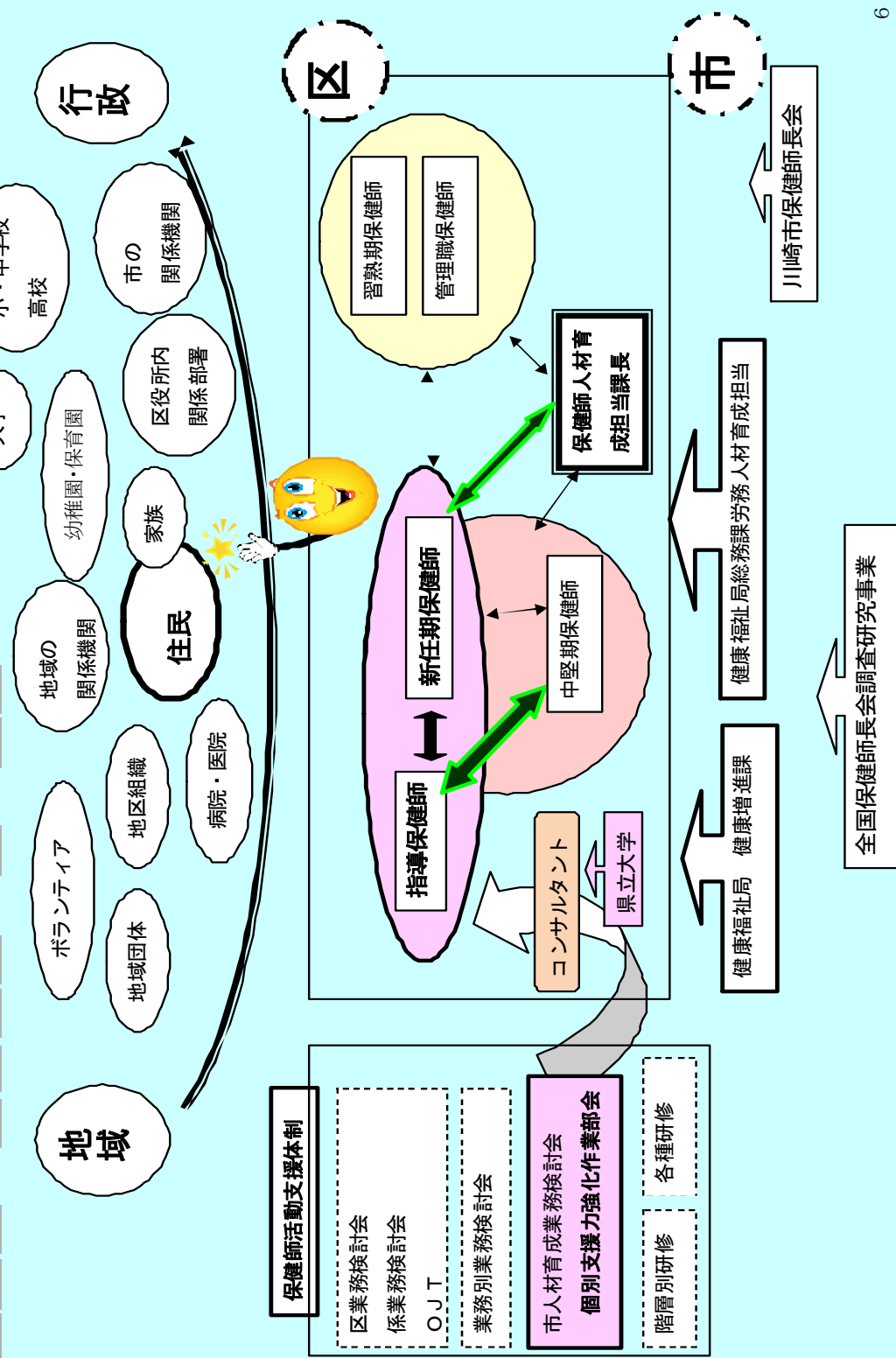


図2 保健師の個別支援力強化体制

(4) 作業部会メンバーについて

グループダイナミックスを活用したグループワークの実施のため8名で構成しました。

メンバーは中堅期指導保健師で配属は新任保健師が配属される部署からの選出でした。経験年数は平均9.6年（経験年数6年3人、8年2人、12年1人、13年1人、18年1人）ですが、今年度初めて指導保健師となった者もありました。外部アドバイザーを神奈川県立保健福祉大学教授に依頼し、事務局として地域保健福祉課担当課長（専門）、本庁保健師、人材育成アドバイザーがその運営にあたりました。

(5) 作業部会学習サイクル

作業部会の学習では、図3のように【関係性を高める】ことから始めました。当初は、メンバー自身も不安をもった参加でしたが、自己開示を自然と行うようなゲーム式自己紹介や同じ指導保健師としての悩みの共有などの場面から知り合い、関係性を高めていきました。次に、指導者・中堅期保健師という共通項目から、作業部会の目的共有や個人目標の設定、講義など対話を交わし個別支援の【意味を共有】しました。

更に、各回においてメンバー内で体験型学習やディスカッションを繰り返し、他者の思考や行動をモデルとし自らの【行動変革が起こる】段階となり、自分の意識・行動を【内省】しながら対象者に意図的に関わっていくという変化が次第にメンバー間に広がりました。メンバーに受入れ素地（レセプター）が出来、初めて学習や事象が自分自身のものになっていくというサイクルで学習を深めていきました。更にこのサイクルがOFF-JTの部会と職場でのOJTとの実践とが連動し、新任保健師との関わりや個別支援においても同じようにまわっていくトレーニングを積んだと捉えます。また、部会で成長しあうためにも全員参加を基本とし、所属の理解と協力を得ながら開催日程を調整しました。

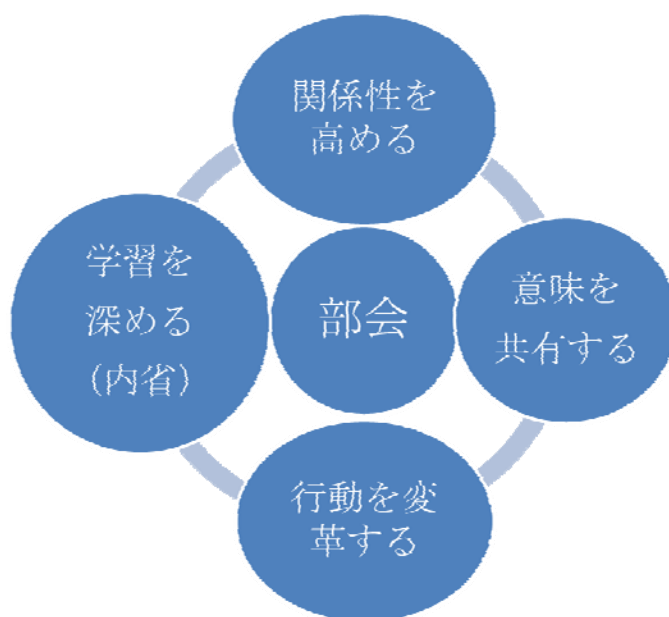


図3 作業部会における学習サイクル

(6) 作業部会における実施内容

月1回のOFF-JTの場である作業部会と職場におけるOJTを反復しながら部会を進行しました(図4)。部会ではテクニカルスキルとしての知識の習得やコミュニケーションスキルを学ぶロールプレイ等の疑似体験をした上で、職場での実践を通し対象者との関わりを内省し、実績報告を部会で繰り返しました。手法としては、グループダイナミックス、コーチング、プリセプターシップ、スーパービジョン、ポートファリオ等を活用しました。

各回の状況を表1にまとめました。

ア 第1回目

初回はメンバーが自己開示を自然に行えるようゲーム式自己紹介から始めました。そして部会の立ち上がった経緯や目的を共有し部会参加への個人目標を設定しました。メンバーからは、新任期保健師への指導保健師としての関わりの現状や指導することの大変さの共有及び今後の学びへの意欲等の発言がありました。また、メンバーが今後チームとして凝集するよう部会名称(愛称)を個別支援の略をローマ字で表現し「K O S S Y (コッシー)」としました。またグラウンドルールを確認しスタートしました。

イ 第2回目

事前課題の新任期保健師とのやり取りを基に、ロールプレイを実施し、そのあとに外部アドバイザーによる講義「個別支援の重要性と醍醐味」を受けました。葛藤は、感情の問題であり、感情には感情を持ってあたるほかないということや、事例や自己のレジリエンス、自尊感情を高めることなど整理され講義がありました。メンバーはロールプレイで自分が受け持っている新任期保健師になりきって演じ、指導保健師役とのやり取りで、新任期の気持ちや立場を想像したり、指導保健師役からの自分のパターンとは違う指導の視点を得ていました。ロールプレイにおける振り返りをグループ内、及び部会全体で発表し、各自で振り返りシートに記入しファイリング保管しました。

ウ 区指導保健師交流会の実施

10月からの人材育成プログラムにおける指導保健師の育成面談の実施に向け各区指導保健師交流会を担当課長が進行し開催しました。指導担当一人のアセスメントでなく、他指導保健師との情報交換、アセスメントを基盤とし指導の方向性を確認しています。メンバーも事前課題の新任期保健師を対象にしたエコマップの作成にあたり、他指導保健師からも情報も取り入れていました。

エ 第3回目

第3回目は新任期保健師のアセスメントや支援計画を考えるため新任期保健師を中心としたエコマップを検討しました。エコマップは、実際の事例でも日常活用されていない現状でした。区指導保健師交流会で、新任期保健師の多面的アセスメントを行っており、さらに事前課題として新任期を中心に関わりのある上司や同僚、他部署職員、他機関などとの関係をエコマップとして作成しグループワークで概観しました。結果を共通のシートに記入し新たな新任期保健師の強みの発見や課題の整理、対象者の支援の方向性をグループで確認しました。

オ 育成面談の実施

例年どおり 10 月中に育成面談を指導保健師と新任期保健師で実施しました。メンバーは、新任期保健師の話を傾聴し、共感し、考えを引き出していきました。第3回の部会で検討した新任期自身の強みをフィードバックし、経験不足や課題と感じていることへの解決方法について話し合いました。

カ 第4回目

外部アドバイザーによる講義「事例検討とは」を受けた後、現在関わっている1事例を全員で検討しました。今回は処遇検討ではなく、事例提出者の思いを受け止めるような事例検討とするため事務局が用意した進行ルールに沿って実施しました。事例は、事前課題として全員から提出をしてもらい、その中から家族と同居であり、保健師としてのジレンマを抱えがちな1事例を事務局で選び、事前に提出者の了解を得、司会は開催時にメンバーから選出し、実施しました。進行ルールは、参加者の役割の確認、事例に対する提出者の思いの共有、批判しない、事例を多面的に理解する、事例の問題点だけではなく良い点も整理する、今後の方向性の検討、検討後の気づきの共有化などを明確化し実施しました。

キ 第5回目

個人の達成状況確認と部会からOJT展開への意見集約を行いました。メンバーが持参したポートフォリオファイルの1回目からの資料や振り返りシートを見返すなかで、自身の課題達成について記入し発表しました。

また、OJTにおける今後の取組みの強化について具体策を検討し提言としてまとめました(図5)。

ク 作業部会からの提言

提言は大きく「体制整備」「方法論」「日常的関わり」の3つに大別されました。

一つ目は【体制整備】として、係内連絡会、区業務検討会の場の確保と指導保健師体制の強化でした。個別支援や事業も保健師の個人的判断ではなく組織的な対応をしていくために、係内の情報共有の必要性や区内の健康課題の共有の場である区業務検討会の有効活用があげられました。指導保健師自身の意識や行動の変容のために、区内における新任期育成体制の強化と指導保健師へのフォロー体制強化などの要望もあげられました。

二つ目は【方法論】として事例検討の様式の統一化と部会で活用した事例検討会のルール化や個人・家族の強みの活用、また、事例検討会での報告を大切にしていけることが提言として出されました。

三つ目は【日常的かかわり (OJT)】として、新任期保健師がリフレーミングする支援を中堅期が率先して行い言葉できちんと伝え、何をどのように大切に支援しているかを中堅期自身も明確化し新任期へ伝承していくことなどの提言がありました。

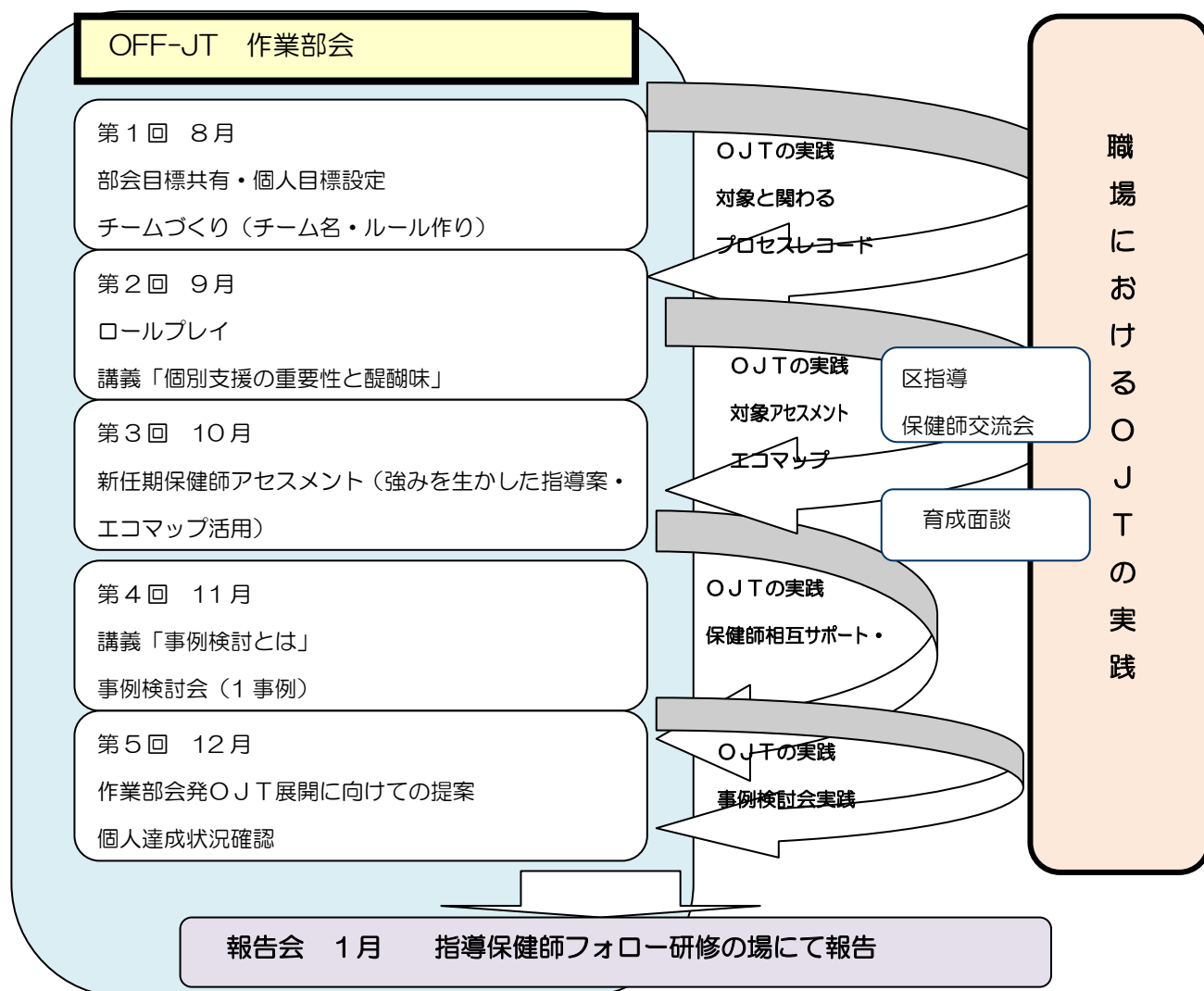


図4 職場での実践課題と連動した部会の進行

表1 作業部会の研修内容とメンバーの気づきと学び

回	研修内容・使用様式	工夫	気づいたこと・学んだこと
第1回 平成24年8月	・部会の目的の共有 ・指導保健師として新任期への関わりの現状報告 ・部会の中での個人目標設定 ・部会名称（愛称）の決定 ・グランドルール決定	・チームとして意識を高め、メンバー同士が知り合う目的でアンゲームの実施 ・個別支援力強化の必要性について、平成23年度業務検討会で明確になった課題の共有 ・2回目に向けて新任期と向き合うためのプロセスレコードを事前課題として提示 ・ノンバーバルコミュニケーションの観察	・自信を持って自分の考えや見立てを伝えられない ・自分自身の個別支援力の強化が必要 ・新任期保健師の考える力がつくようサポートするために先入観なく理解することが必要 ・新任期保健師の能力の分析と指導能力の向上 ・保健師活動がやりがい・楽しいと思えるようサポートできる先輩であるために共に能力を向上したい
第2回 平成24年9月	ポートフォリオ用ファイル 目標設定用ゴールシート 振り返りシート・表情シール	・事前課題のプロセスレコードを元にロールプレイを実施 ・講義により個別支援について理論として学ぶ ・振り返りシートに感情シールだけでなく、言語として表現してもらうために「つぶやき」を追加 ・ノンバーバルコミュニケーションの観察	・ロールプレイで新任役をやることで気持ちや思考を感じ取ることができた ・ロールプレイは面白い、よい部分にもっと注目したい ・ロールプレイを通して自分が嫌われたくない、疎ましく思われたくないという感情があることに気がついた ・アセスメントの大切さ、傾聴の本当の意味を学んだ ・ロールプレイで自分磨きをしたい ・レジリエンスに自己肯定感と相関があることに納得 ・プラス面を褒めるためにも自分のできたことに目を向け、客観視できるようにしたい
第3回 平成24年10月	・OJT実践報告（プロセスレコードを元に自主的にメンバー内で報告） ・新任期をアセスメント・エコマップ作成 ・グループワーク ・事例検討様式の説明	・新任期のエコマップ作成を事前課題として準備してもらう ・3名のグループに分かれ、新任期指導を検討。（強みを活かした新任期指導案、エコマップを作成） ・多角的視点の見立てを体験し、他指導保健師の指導方法を聞くことで指導の幅を広げる。 ・ノンバーバルコミュニケーションの観察	・相手の話をしっかり聞き、お互いに理解する ・指導保健師としての自覚が弱いことに気づいた ・自己主張の弱い人へは、その人なりの主張を恐れることなく把握する ・自分自身が関係機関とつながりが薄く横のつながりができていないことに気づいた ・アセスメントする上で、自分の価値観がとても影響することを意識する ・できているところを言語化し、足りない視点をサポートしていく ・能力の「可能性」を意識して皆で育て、粘り強くじっくり見守る ・他の保健師の関わり方や見せ方を聞いて、自分が学ぶことが大きかった ・自分のやってきたことを振り返り、できたこと、できていないことが見えた

第4回 平成24年 11月	・教育機関アドバイザーによる講義 テーマ「事例検討会とは」 ・事例検討会の実践（1事例） 事例検討様式 進行ルール 講義資料 事例検討振り返りシート 4回目振り返りシート 表情シール	・事例検討会について講義を受けた後、現在関わっている事例について検討 ・メンバーで司会、発表者を決める ・事務局は検討結果を板書 ・処遇検討ではなく、事例提出者の思いを受け止めることを中心に検討 ・事例及び事例に関わる家族関係者の強みを見つけ、健康課題の予測・予防に目を向けた検討を実施 ・相互サポートが体験できるよう進行ルールを明確に提示し、事例提出者、メンバーから検討後の感想を出し合い共有した。 ・ノンバーバルコミュニケーションの観察	・事例によく関わっていて保健師の力を感じた ・みんな同じようなことで悩んでいることに少しほっとした ・新任保健師にはできていることを評価する、フィードバックすると言っていたのに、自分のケースにはマイナス面ばかり見ていたのに気づいた ・事例検討会は面白いと感じた。この気持ちを若い人に伝えたい 事例提供者が「気持ちよく話ができてよかった」という感想を聞いて、事例検討会におけるプレッシャーを与えない方法で進行した結果の学びだった ・事例検討のやり方、提出者が嫌な気持ちにならず、整理ができる方法を学んだ
第5回 平成24年 12月	・個人達成状況確認 ・作業部会からOJT展開への意見集約 ・個別支援に必要な様式の確認 5回を通しての振り返りシート 個別支援用様式類 新任後期研修、新任フォロー研修で使用した個別支援、事例に係る研修資料 5回目振り返りシート 表情シール	・メンバー各自の1回目から4回目の振り返りシートによる達成状況を点数化しグラフにまとめ見える化 ・個人のポートフォリオファイルを見返し1回目からの振り返りを行う ・個人の意見をポストイットに記入しブレストで発散したものをKJ法で分類	・指導保健師としての意識、自覚がでた ・新任保健師との関わり方、自分の傾向を知れた ・自分自身の考え方の癖に気づいた ・新任保健師に真剣に向き合うと、その人自身の背景や考え方を理解できた ・気持ちに共感した上で粘り強く必要なことは伝えていったら、市民に対するケースワークと同じとわかった ・新任保健師に関わり方の大切さ、アセスメントの視点を学んだ ・プロセスレコードで自分自身を振り返る方法を学び、相手の立場に立って考えるようになった ・相手の強みを見つけようと思うようになり、声かけが多くなった

保健師がチーム内で支え合い個別支援を展開する — 個別支援力強化作業部会からの提言 —

体制整備（業務検討会、指導保健師等）

【係内連絡会、区業務検討会】

○ 情報共有・相談場面の確保

- ・朝ミーティング（連絡会）を活用して係全体で情報を共有
- ・報告と連絡の時間を確保する
- ・係業務検討会に受け持ち業務を提案。個人経営みたいな仕事にならないように皆で検討する
- ・係内業務検討会で各人の業務で困っていることを共有する
- ・業務検討会で新任期にも意見を必ず聞くようにする
- ・高齢者支援課と地域保健福祉課との連絡会を継続する
- ・区内における健康課題が共有できる場の有効活用

【指導保健師】

- ・新任期を育成する区内体制の強化
- ・新任期保健師との定期的な面接
- ・育成面接は年 3 回だけでなく、随時必要に応じて行う
- ・新任期保健師が思いを出せる場面・人がいる環境を強化
- ・指導保健師へのフォロー体制の強化
- ・区内指導保健師同士が「ひなげし」のような守られた場で交流
- ・指導保健師もペア体制を組み育成
- ・新任期の指導方針立案時は係長も同席し共有化
- ・担当課長との連携強化（川崎区、中原区以外）

方法論（事例検討等）

○事例検討方法の提案

- ・事例の強みを取り入れる（必ず強みを言う）
 - ・その対象（ケース・新人）の強みのアセスメント
 - ・検討会での発言や参加の仕方をルール化（提供者が嫌にならない）
 - ・事例提出者が成長した、次に展開しようと思える検討
 - ・前回提出事例の変化を次回検討会で報告する時間を持つ（関わりの評価、助言した指導者のアセスメント評価に繋がる）
 - ・業務検討会での事例検討の取り入れ
- 記録用紙や事例検討会様式の統一化

日常的関わり（OJT）

【新任期保健師のリフレッシング支援・知の伝承】

- ・新任が訪問後や長い電話対応後等に指導者から声をかけ、報告をしてもらい、情報を共有する（やり取りの事実だけでなく、その時対応した保健師自身の気持ちの受け止めも含める）
- ・中堅期が出席した個別カンファレンスの様子なども、聞かれなくても新任期に伝えるなど経験知を伝承していく
- ・新任期に理解させたい部分は言葉で「こういう視点で見えてね」と伝えてから実践を見せ伝承していく

図 5 作業部会からの OJT への提言

ケ 報告会について

部会が半年間取り組んだ個別支援力強化報告を 1 月に指導保健師フォロー研修時にて実施し司会等役割をメンバーが担い、経過概要報告や体験談を代表者から報告しました。（資料編参照）また、部会からの OJT における今後の取組みへの提言をもとに、4 グループに分かれて OJT の場で実現していくための具体的な対策について検討しました。参加者は 16 名で経験年数 10 年未満の指導保健師も半数おり、メンバー主体の運営やグループワークでの話し合いから刺激を受けていました。

グループワークの報告は以下のとおりです。

【体制】については、係全体で業務の目標共有を図り、職場内のコミュニケーションを深める。地域健康支援係と高齢者支援係の連絡会を開催したが、今後も継続する。

【事例検討】については、提出しやすい雰囲気を作る。中堅期が事例を事例検討会に出すことで具体的な支援の展開を新任期にも見せていく場とする。事例検討会の構成員が同じ年代層だけの場合は、他係の先輩や担当課長も参加する区業務検討会でも事例として出して意見をもらうようにする。個別記録を他の保健師にもまわして支援内容を確認してもらう。

【日常的関わり】については、係内での朝ミーティングを活用し、事業や個別ケースの動きを係全体で共有していく。指導保健師としては新任期との相談・報告の時間を定期的に設けていく。指導保健師としても一人で抱えないで上司、同僚とともに新任期を育成していくように周りに相談する。などが報告されました。また、今後の指導保健師研修での内容については、ロールプレイや事例検討の仕方など具体的な意見が提案されました。

報告会終了時のアンケートからは、部会からの提言をみて、自分自身も学んでいくこと、指導保健師に対しても必要なスキルの指標があるとよい、メンバーの体験談を聞いて自分も部会に参加したかったのでは是非全体の研修等でも今回の手法や学習を広めて皆がスキルアップできるようにしてほしいなどの要望も出されました。

2 個別支援力強化作業部会の実施結果

(1) 作業部会に対する実施結果

今回、メンバーには部会開始時・終了時の意識・態度等を振り返りシートを使用し感情シールやつぶやき等で表現してもらい点数化しました。

図6はメンバーの部会開始時と終了時のモチベーション、自己課題達成等を点数化しました。8人の平均値の比較は、表のとおりです。1回目は、参加前は何をするのかよく分からず2.31点と非常に不安もつよく、グループ内のメンバーとの仲間意識も低いですが、終了時は点数が2.96点と上がっています。また回数が進むごとに、開始前の点数の上昇があり学習へのモチベーション、仲間意識も高まっています。互いの悩みや不安を出し他メンバーからの助言など、互いにエンパワーメントされ、リラックスしたなかでグループ内での相互作用が図られていました。そのメンバー間の感情交流やサポートしあう雰囲気があったからこそロールプレイや事例検討会など、自分の不安な感情を安心して出しながら参加することができたと考えられます。

OJTの基本である職場内で良好な関係が出来ることが必須であり、また、保健師間だけではなく、多職種と共に互いにサポートしあえるコミュニケーション状況が組織全体の個別支援力や人材育成環境に対し大きく影響されることが想定されます。

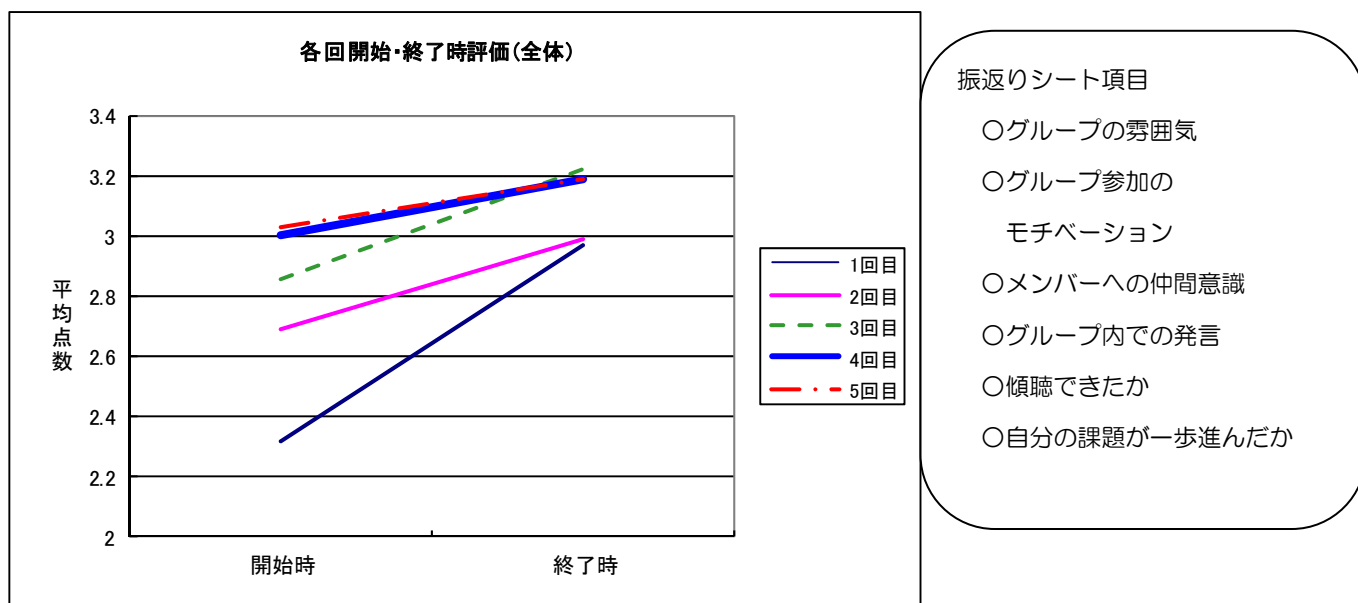


図6 作業部会参加前後のメンバーの状態（モチベーション、達成感等）

（２）作業部会メンバーの個人評価

個人ごとには、毎回の振返りシート、発言内容、ノンバーバルコミュニケーション、OJT内での行動の変化等を記録しました。毎回の振返りシートのうち、部会終了時の1回目から5回目までの意識の変化を示しました（図7）。各人がどのような課題や講義から刺激を受けたかの違いはありますが、毎回自分自身の強みや弱さ、サポートを得るためのツールや資源について熟慮していました。

メンバーAはロールプレイやエコマップ作成時の2回目、3回目において仲間同士の相互作用やグループ内発言など学習の広がりや自己評価の高まりがみられました。振返りシートでは対象者の支援を一人で抱えることなく、周囲に相談し展開を広げていくことが出来たと自分自身を分析しています。

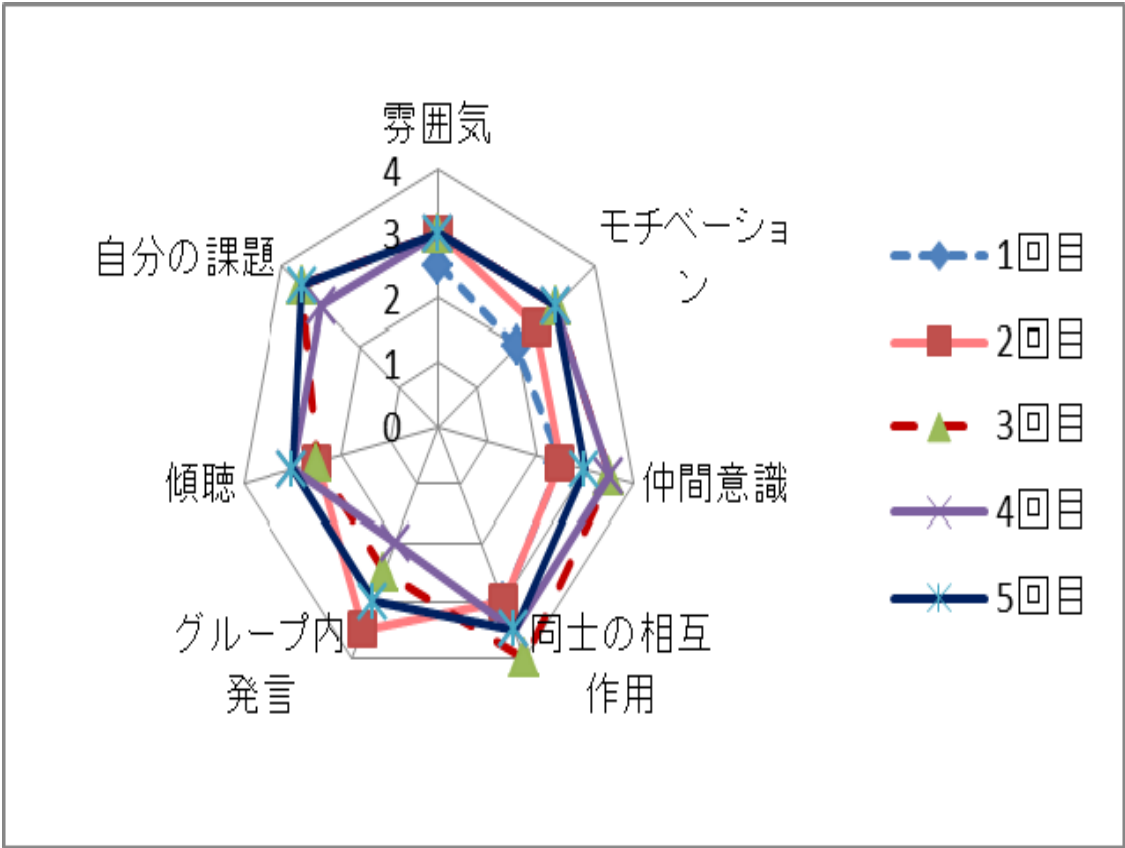
メンバーBは市民に対して背景を考え粘り強く関わっていますが、新任保健師に対しては一步引いていました。しかし、ロールプレイを実施する中で、相手の立場になり、考えることでケースと同じように関わることが互いの力になっていくことに気づいていました。自分自身が先輩保健師に関わってもらったように諦めないで新任期に関わっていきたいと育成面談で逃げずに向き合っています。

経験年数も長いメンバーCはグラフでは、各回での大きな変化は見られないが、振返りシートでは常に内省を繰り返しながら職場に持ち帰る具体的方法を考えていました。また、保健師活動経験から体得している経験知について講義で学んだ知識を実践レベルに変換し自らがすぐに部

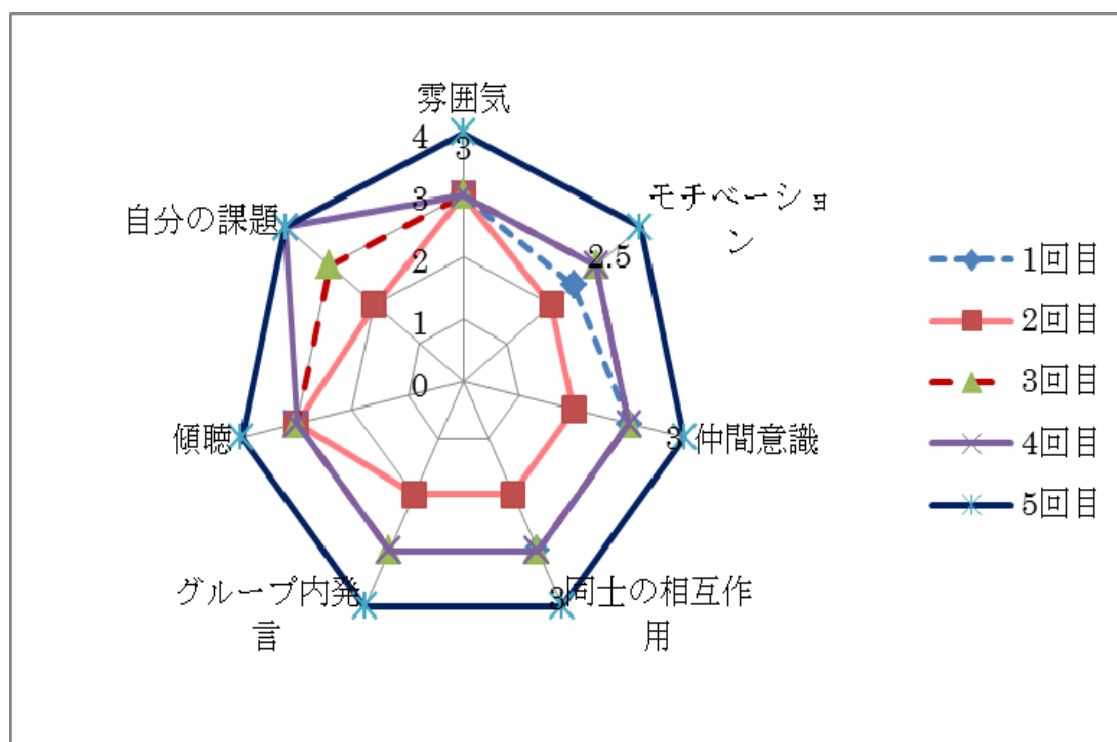
会内で行って見せて他のメンバーへのモデルとなっていました。具体例では、事例検討時に提出者が圧迫感なく、ケースへの支援を考えるための効果的な質問の仕方を実践していました。講義から解決方法へ向けての支援者自身の受入れ素地（レセプター）をつくり、その活用にあたり、経験豊かなものがまず見本を示し、次に指導の下で練習するという学びのステップを踏む場面がありました。

図7 自己課題達成 の自己申告例

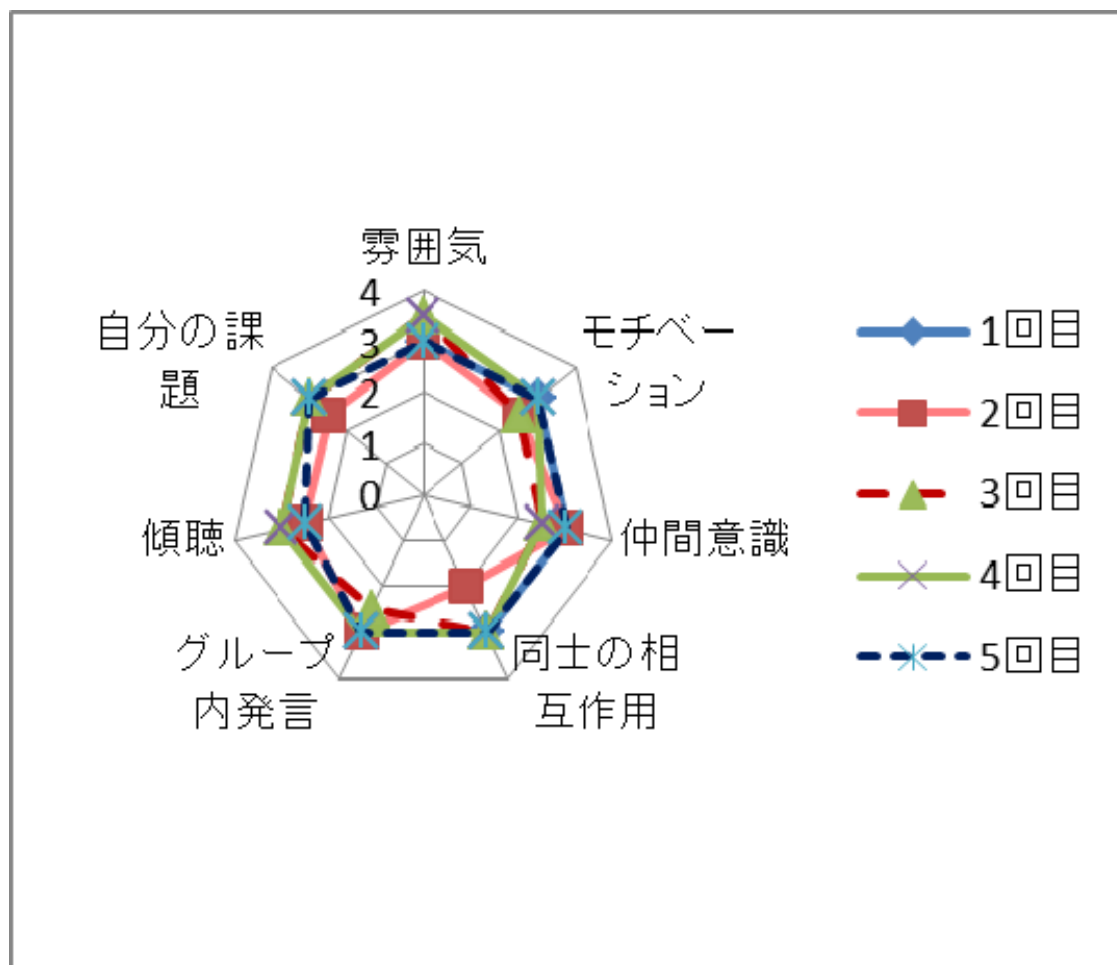
メンバーA



メンバーB



メンバーC



3 作業部会から抽出された個別支援におけるコア要因

平成 23 年度市業務検討会で検討した「保健師の個別支援」の重要キーワードをもとに、平成 24 年度部会内での発言、振り返りシート、報告会から得られた発言を【保健師の個別支援（コア）】としました。（表 2）また、部会内での発言を【支援を展開する上での課題】（表 3）、【対策】（表 4）についても整理しました。

（1）保健師の個別支援力について（表 2）

【受け止める】には、相談支援者としての基本となる思いや考えへの受容や共感の再確認がありました。しっかりと聞き、一度受け止めること、指導という目先の関わりだけでなく、表面に出てこない思いや対象者との間で交わされる感情交流から逃げない、踏み込んでいくことを避けることは出来ない、そのための支援者としての自分自身の傾向やコミュニケーション能力などと共に、内省を繰り返しながら対象者に寄り添っていくことを学んでいました。

【相手の力を引き出す】【マイノリティの代弁者】には、真のニーズの把握、対象者自身が課題を解決していける主人公であり、支援者としての保健師は、課題解決を急ぎすぎず、対象者が自らの強みや対処能力を活用し一歩ずつ歩んでいける支援を感じていました。

【生活全般をみる】【個別⇄集団への健康課題】では、保健師活動の基本である、生活していく上で起こりうる課題の予測をしながら予防的視点を持った支援や、対象個人のみでなく、家族やその所属している集団へと相互に影響を与え合っている全体を見ていくこと、他部署と連携していくには、法令や制度、その職種の役割等理解していなければ協働出来ないことを学んでいました。

【医学的根拠に基づくアセスメント】では、上記のことを展開するには、基本的で専門的なアセスメントやケースを積上げた中から成熟されていく見立て等があることや自分が受け持つ対象者を多角的な視点で検討して多くの気づきを得ることは大変重要であるとの発言が多くありました。また、他者の事例検討に参加する中から自分が対応するとしたらどうか、このような事例には、こういう対応もあるのかと関わりや支援方針のバリエーションを疑似体験の中から増やしていくことも必要であることを学んでいました。

今回は個別支援の観点からの展開であり、地域や政策化という部分までは発言は広がりませんでした。

表2 保健師の個別支援力

コア	サブカテゴリー	発言
受け止める	“気持ち・主訴 相互交流・双方向 教えてもらう 支援者としての力 も内省する	・対象に真剣に向き合う 対象者自身の背景や考え方を理解し、気持ちに共感した上で、粘り強く必要なことを伝える ・対象の思い、考えをしっかりと聞いてから、解決策や、ケースの動き方を提案し一緒に考えるように心がける ・対象者の気持ちに立つことがいかに難しいかと改めて学んだ ・コミュニケーションを図りながら先入観なく、対象者を理解することが出来る。 ・アセスメントの大切さ、傾聴することの本当の意味を再確認できた 自分は話しすぎていたかな、引き出す関わり、不足していたと気づいた ・対象との関わり方、自分の傾向を知ることが出来た ・ロールプレイをして、自分が嫌われたくない、疎ましく思われたくないという感情を持っていることに気づいた ・対象者に受け入れてもらうためのコミュニケーション能力が重要 ・話を聴くだけではなく、相手の答えに「何で？」と思えるようになった。反応できるようになった
相手の力を引き出す	ケース・真のニーズ セルフケア 解決者はケース自身 アウト・リーチ”	・真のニーズの把握、本人の言葉だけでは見えてこない本心を言葉以外の情報も含めて察することが必要 ・自分の対象者に対する思い、関わり方に影響していることを感じたが、もう少し深くアセスメントしていきたい ・自分で考え行動でき、それについてチーム内で検討できる保健師を育てる必要がある ・生活歴、生育歴を含めたケースの背景を抑えること（改めて整理する必要） ・強みを見つけること、それを対象に返すこと
生活全般をみる	家族・親族・仲間・環境 衣・食・住・学・勤・楽・病・金 地域特性	・今、起きている問題や今後生活して行く中で起こりうる危険について、検討すること ・その家族や本人の良いところ、事例の強みについて事例検討会で話題したい ・起こっている事柄に対し、それが起こっている理由や背景を考えること ・失敗も含め、過去の経験から得た情報 母子だけでなく、高齢、障害、就労などあらゆる情報の知識を活用しつつ、コーディネートしていくこと
医学的根拠に基づくアセスメント	フィジカルアセスメント・経過・予後・健康課題の予測 PDCAに沿った看護計画	・自信を持って自分の考えやケースの見立てについて話を出来るようにしたい ・個別支援に必要な情報や判断を理解したい ・自分の担当業務をただこなすだけでなく、やる意味や目的や背景まで分かるように一つ一つ丁寧に取り組む ・エコマップを書いて、客観的に対象の関係機関等とのつながりを見る事が出来た ・対象者に関わる時、自分の方針見立てをしつつ他の人の意見を聞く ケースカンファレンスでは、積極的に発言する。 ・子どもの養育環境の状況などから養育能力など対象者の力を見極める力
マイノリティの代弁者	エンパワーメント 人と人・組織をつなげる	・悩みや考える視点はそれぞれであっても共有してチームとして取り組んでいきたいと思った ・みんないろいろなことで戸惑ったり困ったりしていることを改めて知る機会となりほっとしたり、力をもらった
個別→集団への健康課題”	家族・小集団 地域・集団 他部署・他機関と連携・施策化	・家族全体をみる視点が重要 ・他機関や他職種の中で、保健師の役割を明確に出来ることで連携も強化する ・保健分野だけでなく横断的な知識の習得が大切

（２）支援を展開する上での課題（表３）

今回は抽出が少なかったが、【不安】があり、住民や新任保健師から拒否を受けるのではない、自分の見立てがこれでよいのかななどの一歩踏み出すことをためらわせる要因がありました。これは、ロールプレイを通して他者メンバーの力をかりながら、自分自身の気持ちに気づけたり、向き合ったりする機会の中での発言でした。また、複雑化、高度化、多様化する対象の課題について、経験を積んできても自信を持ってないという現状があります。

【非組織的対応】としては、対象者を担当者が抱え込んでしまうということがあり新任保健師もケースも自分ひとりの力で支援できるわけではなく、組織でアセスメントし方向性を確認し、保健師が関わってみてまた組織に戻せる体制が理想ですが、業務が多忙であることなどでサポートを求めることが出来にくい状況となっています。

【支援技能の不足】については、対象者へのコミュニケーションのとり方や先入観なくそのままを受け止める力などが弱くなっています。また、対象者への関わりについて、先輩・同僚と動くことが少なく、モデルを見る機会も減少してきています。

表３ 個別支援を展開する上での課題

コア	サブカテゴリー	発言
不安	拒否 見立ての弱さ	・ロールプレイをして、自分が嫌われたくない、疎ましく思われたくないという感情を持っていることに気づいたこと ・対象者にきちんと指導できるような知識と理解に不安 ・事例の整理の仕方、情報の整理など必要なポイントについて修得したい ・自信を持って自分の考えやケースの見立てについて話を出来るようになりたい ・個別支援に対しても係内の共有を図りながら見立てや支援方針のスキルをあげることが出来ない ・個別支援に必要な情報や判断がわかることが必要
非組織的対応	抱え込み	・対象への関わりは組織の一員として、組織としての関わりであるという視点を持つことが大切である ・業務が多岐にわたっており、思わずやっつけ仕事になり、個人のみで周りに意見を求めず業務を完結する傾向がある。みんなで目的ややる意義がつかめるようサポートする必要がある ・新任保健師が自分の担当業務をただこなすだけでなく、やる意味や目的や背景まで分かるように一つ一つ丁寧に取り組めるようにしていくことが必要
支援技能不足	関わり方 指導技術	・コミュニケーションを図りながら先入観なく、対象者を理解することが大切 ・すぐにダメなところ、弱いところを見てしまおうと思うクセがある ・自分が指導されたように「見よう見まね」で新任に指導している 系統立てて学んでいない

（３）対策について（表４）

部会では、個別支援を展開する上での課題に対しての対策が非常に多く出されていました。これらが各区へOJTの提言に繋がっています。

【強みを活かす】は、全てのメンバーが強みを重視した支援の展開に新鮮さを感じており、広めていく必要性を発言していました。対象者の強みを見つけ出し、対象者にフィードバックしていくことや職場内においてもそれが当然のこととなるようなアプローチの変革を求めています。

【関わりつづける】ことは、保健師として諦めない、踏み出すことを常に意識して実行すること、それは非常にパワーを使い疲れるが、続けることが専門職でありえる、これは、自分自身の指導保健師からの指導を受けた体験や、他者の事例検討や関わる状況を聞く中から学んできています。

【感情交流】は、外部アドバイザーからのそれがあって当然という講義をうけ、メンバーは非常にほっと安心をし、それでいいのかと気が楽になっていました。個別支援はこれがあるから疲れるし、億劫だし、怖いがまた、逆もありなのだと感じていました。

【コミュニケーション】については、全体の中で丁寧に取り上げてきたため発言内容が多くなりました。対象者とのコミュニケーションは当然であるが、職場内での共有や、様々な人たちとのコミュニケーションへ視点が広がっています。また、聴くということから、オープンクエスションで対話を深め伝え方などの具体的な対策が出されていた保健師は、共通教育をうけ、同資格という前提の中で、見ていればわかるという思いから、新任保健師などにも言語化せず、自分の所作のみを見せて理解させようとする場面が多いが、言語化して相手の理解も確かめながら進めていく必要性も指摘されていました。

【振り返り】内省的実践家としての保健師は常に自らで振り返る機会を持っていますが、ツールとしてのプロセスレコードや他保健師（担当課長、係長）の活用を語っているものもありました。内省するには、自分が対象者に関わっているときにも、常にもう一人の自分がそれをみているという意識を持っていなければ振り返ることは難しいですが、この対象者との距離感や自分の対応を体得していくことは、個別支援には必須であるといえます。

【安心・安定した関係】では、協議する、相談する、支援を求めるということにおいては、安心した環境がなければ難しく、今回は意識してグループ環境を構造化したことで安心感が高まりました。職場内においても各種連絡会やミーティングの活用が述べられていました。

【事例検討・様式】についても意見が多くありました。記録用紙や検討用紙の統一を図ることにより、情報収集の視点が共通化し検討内容も深まります。また、事例検討のルール作りについても体験の中から、全てのメンバーが広めていくべきだとの発言がありました。事例検討の提出者が成長する、エンパワーメントされるような検討会を行う、業務検討会においても保健師の先輩や他分野の保健師も入れた中での事例検討会での見方の広がり等を期待しています。事例検討をするなかで、提出者だけでなく、参加者全てがこの事例に関わって支援しているという時間を共有し、提出者自身の振り返りが出来る時間の使い方や参加メンバーの意識の持ち方など幅広い意見が出されました。

また、事例検討に出したケースを次回の検討会で報告する時間をもつなど、支援の評価に繋が

る提案もありました。

表4 対策について

コア	サブカテゴリー	発言
対象理解 ソリューションビルディング	強みを活かす うまくいっている ことを増やす OK メッセージ	・対象の強みを意識した思考や関わり ・「強み」を意識してケースを見ていくことを検討会などで意識して考え、発言をしていき、周りのスタッフとも「当然考えるべきこと」のようにしていけたらいい ・強みを見つけそれを対象や家族に返すこと ・ケースの強みを振り返ったことと同時に事例提出者自身の強み、関わる事が出来ていることに感心したので、そのフードバックも本人に伝えられればよかった
ヒューマン スキル	かかわり続ける リーダーシップ	・常日頃、関わろう！と意識しておく大切さ ・対象者の背景や考え方を理解し気持ちに共感した上で、粘り強く必要なことを伝えることが必要 ・具体的に突っ込んで話を聴いていくと言うことが大切だったこと ・他のメンバーがよく家庭訪問や関わっている意見・発言にとっても刺激をうけた ・対象者との関わりは、粘り強く、相手の考えも受け止めつつ必要なことはしっかり伝えることも大切 すごくパワーを使うことだなと改めて思った 自分も先輩に関わってもらったので、対象者の反応にめげずに、諦めずに向き合っていきたい ・一緒に考えていくという能力も引き続き伸ばしていきたいけれど、さらにちょっと周りを引っ張っていけるような働きかけができればいい
	感情交流 自尊感情	・区内指導保健師の同士が「ひなげし」のような守られた場で交流できる ・対象者と同じように悩んだり、感情が動いていたりするのだと思いました それでいいのかなと思えるようになったことで無理に押さえ込もうとはしなくなると思った
	コミュニケーション WIN-WIN	・考えすぎたり遠慮しすぎずに対象者の考えをもう一步踏み込んで聞く必要があること→市民へのケースワークでも、勝手に相手の気持ちを想像せず、本当の思いを探ることが出来る ・自分が疑問に思った言動は本人に確認してみる ・自分も対象者に、何を伝えたいのかを伝えてから、意見を言うようになった。 ・職場内での共有、様々な人とコミュニケーションをとること。声を発すること。きくこと。相手を知るようにする ・話を聴くだけではなく、相手の答えに「何で？」と思える、反応できるようになった ・対象に対して「分かるでしょ」と思うことも、しっかり言語化しようと思った。面倒に思うし、エネルギーがいるけどがんばろう 対象者に対し自分の行いたい支援や欲しい情報について集めようとする姿勢ではなく、相手の気持ちをきちんと受け止めて、相手にとってよい方法で寄り添えるようにできると良いなと思った
役割意識	自覚	・作業部会のようなこういう場に出ると“中堅”なんだと責任を感じました
サポートシステム	組織的体制	・漠然とした気持ちで参加したため不安があったが、内容が具体的に少し分かり、また、メンバーの方々がとても和やかであったため安心した
	仲間	・部会が発言しやすい雰囲気だった

	相談できる雰囲気	・朝ミーティング（連絡会）・係内業務検討会の活用で情報を共有したい ・高齢者支援課と地域保健福祉課との連絡会を継続していく ・事業も個人経営みたいな仕事にならないように皆で、係業務検討会に受け持ち業務を提案し検討するように声をかけたい ・報告と連絡の時間の確保を行いたい
連携・協働	連動	・関連する他機関とうまく連携し役割分担しながら支援する能力が必要 ・関わりについて、タイムリーに関係機関と共有する ・日ごろの連絡を関係機関とこまめにとる（その機関の人とコミュニケーションがよくなる）
テクニカル スキル	“アセスメント 見立て”	・エコマップを書くことで、客観的に対象と自分や関係機関等とのつながりを見ることができた ・事例検討に出してみても、経済的困窮と表現しながら、細かい収支がでていない、介護度など基本情報が抑えられていなかったと思った。生活歴、生育歴を含めたケースの背景を抑えること（改めて整理するのを感じた） ・起こっている事柄に対し、それが起こっている理由や背景を考えること。対象に寄り添うこと（長期的な視点で）
	知識・技術	・一つ一つ事例を通し、他機関・多職種と情報交換し身につけていく。経験により得られる知識と研修などの理論を合わせ成長していきたい。 ・いろいろな事例を通して、成功例、失敗例を学ぶ（事例検討）そこから知識を深め、指導力をつけたい
成長の確認	ガイドライン 指導保健師・先輩 標準化	・指導保健師の具体的な関わり方の明示が必要 ・先輩の観察をしている 後は自分にしてもらったことを振り返ったっている状態。
実践の継承	様式・事例検討	・記録用紙や事例検討会様式の統一する ・事例検討においてもケースの強みや支援者の傾向を把握する ・事例提供者が、提出することを嫌にならない発言や参加の仕方を取り入れる ・業務検討会においても事例検討を取り入れる ・スーパーバイズに嫌がらずに事例をだす ・「事例を出したことで成長した、次に展開してみよう」と思える事例検討の時間を持つ ・前回出した事例が、関わってみての変化を次回の検討会で報告する時間を持つ（関わりの評価、助言した指導者のアセスメント評価につながる） ・ケースに関わる時、自分の方針見立てをしつつ他の人の意見を聞く。ケースカンファレンスでは、積極的に発言する ・プロセスレコードやロールプレイから様々な答え方、人によって疑問に思うことなど教えてもらった→他の人の事例検討などで他者、他職種の視点もどんどん受け入れていく ・月1回の事例検討会から他の人のやり取りも取り上げていく ・事例提出者が最後に「気持ちよく話しができた。よかった。」という感想を聞いてこのような自分自身にもためになり、提供者も学べるような場にしたい ・提供者が事例についてよく関わっていて、保健師の力というものを感じた。 ・新任期の保健師にも、出来ていることを評価する、フィードバックすると言っていたのに、自身のケースについてはマイナス面ばかり見ていたなあと気づけた 事例検討会も悪いものではないなあと感じた ・事例検討っておもしろいなと感じました。先日はスーパーバイズ研修で事例を出して、とてもよかったので、この気持ちを若い人たちにも伝えたい ・提供者への配慮する前置きの言葉がとても good だと思ったので、実践してみようと思う

表5 目標に対する評価

- 目標 ①指導保健師自身が新任期保健師の状況を把握し、援助者としてのあり方を理解し実践できる。
- ②新任期保健師が自己肯定感を高め、達成感が得られるような支援ができる。
- ③指導保健師を含めた支援体制が組織として必要であることがわかる。
- ④住民への個別支援に積極的に取組むことができる。
- ⑤住民への個別支援は、他職種、他部署、地域資源も含めた支援体制を築くこと必要であることがわかる。

	評価項目	目標	指標と結果	備考
1	援助者としての指導保健師について他の保健師や区の保健師に伝えることができる	①	【区の実践報告の状況】 ①・作業部会の各回の実施状況について区業務検討会で報告、援助者としてのあり方について感想を報告 ・新任期保健師との育成面談の前に各区指導保健師交流会を実施し、アセスメント、傾聴の大切さ、個別支援の重要性、指導者としてのあり方について伝え、面談に活かした ・指導保健師フォロー研修において作業部会で得られた成果を報告した	
2	他の保健師が新任期保健師への援助の仕方について考えることができる	① ② ③	【区での実践報告の内容】 ①③・指導保健師交流会において作業部会で実施したロールプレイ、プロセスレコード、エコマップを取り入れた新任期への理解について報告した ・育成面談で新任期保健師の達成度確認をしながら、強みを活かした助言を行った ・指導保健師フォロー研修を作業部会で提言した内容に基づき企画し、運営にメンバーが参加した 【部会終了後のアンケート】 ①・新任期保健師とコミュニケーションをとりながら、声をきき理解する ②・複数で指導体制を組む ・チームで新任期を支援し、指導保健師へも意見が言える ③・区内指導保健師同士が個人として守られた中で情報や意見交換ができる 【指導保健師フォロー研修】 ①②・指導保健師も援助される必要があり、アドバイザー、相談者が必要 ③ ・指導保健師同士の交流の場が定期的にあり、課題や悩みを表出できる ・みんなが指導するという意識が必要 ・指導保健師に必要なスキルの指標があるとよい ・新任期保健師が悩みの表出ができ、自信が持てるようにサポートする 関係づくり	②新任期保健師が意識・行動変容するプログラムではなかった

3	指導保健師としての意識が高まり、新任期保健師と共に住民への個別支援について考えることができる	①② ④⑤	【区での実践による指導保健師や他の保健師の意識の状況】 ④ ・業務検討会、スーパーバイズ等活かして、様々な意見、見立ての積み重ねをして、職場内での共有 【新任期保健師の発言や行動】 ② ・新任期保健師に真剣に向き合い、考え方を理解し、気持ちに共感した関わりで自信がないことがわかった 【新任期保健師との会話の頻度】 ② ・ケースとの関わりについて、まず、考えてもらい必要なことはアドバイスするようになった ② ・新任期保健師との関わりを意識し、声かけが増え、プロセスレコードを書くことで関わる場面の振返りができた 【部会終了後のアンケート】 ④ ・相手の考えを想像ではなく、もう1歩踏み込んで聞くことで本当の思いを探ることができるのは住民へのケースワークと同じと分かった ④ ・相手の強みを知ることは個別ケースの支援に必要 ⑤ ・事例を通して他機関、他職種と情報交換し身につけていく ⑤ ・スーパーバイズ、事例検討を活かして、他職種と様々な意見、見立ての積み重ねをする	住民への個別支援は作業部会の中で事例検討を行っただけでなく、メンバー自身の個別支援を考えるにとどまった
---	--	----------	--	---

VII 考察

中堅期保健師である指導保健師の個別支援力が向上することは、新任期および他の中堅期保健師へも影響を与え、組織全体の個別支援力強化の体制づくりにつながると考え、個別支援力強化作業部会を設置しました。メンバーである指導保健師自身が個別支援力を向上させるためには、自分自身の指導保健師としての意識や行動に向き合い、繰り返し自己を振り返ることを基本としました。

メンバー8人の経験年数が6年から18年と幅があり、初めて指導保健師となった保健師もいましたが、メンバー同士の関係性も守られているという安心感の中、お互い自分の気持ちを素直に表出できる場となり、メンバーの成長につながっています。

5回の部会や指導保健師と新任期保健師の日常の関わり、指導保健師交流会、新任期への育成面談、報告会としての指導保健師フォロー研修を通して、メンバーの意識や行動に変化がありました。また、報告会では、他の指導保健師もメンバーからの提言を通して自己を振り返り、指導体制や指導者も支援される体制づくりの必要性などを表現していました。

メンバーは指導保健師としての意識が高まり、日常において積極的に関わるようになっていきます。また、コミュニケーションをとりながら新任期の声に傾聴し、理解を深め、強みを見つけ支援することで、自分の思考の癖や新任期と同じように感情が揺れ動いていることに気づき、指導しなくてはではなく一緒に考えようという気持ちに変化し、住民への個別支援と同じと気づいています。

各区での具体的な実践として、区業務検討会で部会の実施状況の報告を毎回行い、指導保健師交流会を通して援助者としてのあり方を伝え、新任期の個々の強みを育成面談において活かした

め、指導の方向性を指導保健師同士で検討し、指導場面では新任期保健師の感情表現にもじっくり向き合うことができます。事例検討会においては、部会や他のスーパーバイズから学んだルールや方法を取り入れ、事例提出者だけでなく他職種を含めた参加者も自分のこととして捉えられるよう進行役を担っています。また、日常的にいつでも相談ができる体制を作るための環境整備の必要性を提案したり、そのために席替えを行ったり、新任期保健師の成長を支えるために、自分一人の指導や対応ではなく、係長・課長に現状と課題を伝え、職場全体を巻き込み組織的にサポートする体制を作ったりしています。

部会では、成果が見えやすいとして個別支援の対象を新任期保健師としたため、今回は住民への個別支援まで到達することはできませんでしたが、援助者としてのあり方や対象の理解や支援の方法については住民への支援と同じであることは全員が理解することができました。しかし、支援をすることにより新任期保健師の意識や行動がどのように変化したか、メンバーを通して他の保健師へのどのように波及したかについては、次年度の課題とします。

今回は部会のメンバーが個別支援力の力量形成について、各職場でOJTとしてどのように展開していくかの提言をしました。

この提言と部会で展開してきたことから、今後の課題として見えてきたことは、保健師のアイデンティティを形成する新任期に、組織的な育成体制の強化を図ることが効果的であり、その体制にシステム化したプログラムが必要であることです。そのためには人材育成プログラムを再考し、指導保健師を人材育成の核の一部として位置づけるため指導保健師ガイドライン作成の検討が必要と考えられます。

また、多様化、高度化、複雑化している業務体系に対応するためには、保健師自身が専門能力の向上について目標を持ち、組織で支える能力開発の取組みとして、習得すべき能力を階層別、業務別に具体化したキャリアラダーの検討も必要となります。

VIII おわりに

保健師の専門能力の基本である個別支援力強化について平成 23 年度に市業務検討会や区業務検討会で検討をし、部会を通して保健師がチーム内で支え合い個別支援を展開するための提言を行ったことで組織として支える体制が必要であることが明確となりました。今後は人材育成のシステム化に向け、中堅期保健師を中心に検討を行い、さらに専門能力の向上のために努力していきます。

最後になりましたが、外部アドバイザーの神奈川県立保健福祉大学 北岡英子教授、藤生道子 川崎市保健・医療・福祉等専門職人材育成アドバイザーをはじめ部会メンバー他御協力いただきました皆様に感謝申し上げます。

資 料

I	平成 24 年度個別支援力強化作業部会時資料	29
(1)	作業部会運営要領	29
(2)	様式類	
	・ゴールシート	31
	・毎回の振り返りシート	32
	・ジェノグラム	35
	・プロセスレコード	36
	・ロールプレイ	37
	・エコマップ	39
	・事例検討	43
	・アセスメント表	47
(3)	講義資料	
	・「個別支援の重要性と醍醐味」	52
	・「事例検討とは」	57
(4)	体験談報告・報告 1～7	61
II	川崎市における人材育成の取組みの概要	66
III	平成 23 年度川崎市保健師人材育成業務検討会検討経過	71
IV	第 1 回日本公衆衛生看護学会学術集会一般演題抄録	79
V	引用文献・参考文献	80

I 平成 24 年度個別支援力強化作業部会時資料

(1) 作業部会運営要領

川崎市保健師個別支援力強化作業部会 運営要領

1 目的

保健福祉分野においては、多様化、複雑化する市民ニーズに対して、チームアプローチを基本としたケースワークへの強化が求められている。平成 23 年度保健師人材育成業務検討会において、「保健師の個別支援力」が課題として挙げられ、同業務検討会での意見交換、各区業務検討会での現状の確認、意見交換を行った。その結果、早急な個別支援力強化の取組みが必要であること、既存の事例検討会、カンファレンスの場面を活用すること、が合意された。

それらを踏まえ、専門職の人材育成を基本として、本部会としては指導保健師が新任期保健師という対人支援をとおして、自身の個別支援力を強化するために、保健師が相互にエンパワメントされ自己を客観視し、課題を捉え意識、行動が変化することを体験する。そのことは、指導保健師が援助者としてのあり方を理解し、実践する中で、他の保健師にも影響を与え、共に支援する体制ができる。また、専門職としての成長へつながり、住民への個別支援力強化へとつながることをめざす。

2 目標

- 1 指導保健師自身が新任期保健師の状況を把握し、援助者としてのあり方を理解し実践できる。
- 2 新任期保健師が自己肯定感を高め、達成感が得られるような支援ができる。
- 3 指導保健師を含めた支援体制が組織として必要であることがわかる。
- 4 住民への個別支援に積極的に取り組むことができる。
- 5 住民への個別支援は、他職種、他部署、地域資源も含めた体制を築くこと必要であることがわかる。

3 取り組みの位置づけ

市保健師人材育成業務検討会 部会として位置づける。

(保健師人材育成業務検討会運営要領 6 項 「必要時作業部会を設けることができる」の規定による)

4 委員構成

- (1) 地域保健福祉課担当課長(専門)
- (2) 中堅期保健師で平成 24 年度指導保健師として、各区から推薦を受けたもの 8 名。
(川崎 2 名、他区各 1 名)

5 選出 各区保健福祉センター所長の推薦により、選出する。

6 部会内容

(1) 部会の開催は、5～6 回とする。区役所内での報告会または研修会を毎月 1 回程度開催する。

外部学識者をアドバイザーとする。

開催日時、活動内容は以下のとおり。

	日時	内容
1 回	平成 24 年 8 月 2 日 (木)	目的共有、現状・課題・あるべき姿の検討、役割確認
2 回	8 月予定	研修会 ロールプレイ
3 回	9 月予定	実践報告 エコマップ作成
4 回	10 月予定	実践報告 事例研究 ロールプレイ
5 回	11 月予定	実践報告 事例検討 報告会準備
6 回	平成 25 年 1 月頃予定	報告会の開催

(2) 各部会の終了後の各区での取組み（指導体制の構築に向けて）

ア 部会で検討した内容を指導保健師が新任期保健師の人材育成にむけて活用する。

イ 区内指導保健師、業務検討連絡担当及び地域保健福祉係保健師に伝達する。

ウ 各区の指導保健師同士等で振り返りとして、ロールプレイを行い、感じたこと等、気持ちの引出しを行う。

エ 新任期保健師が住民への個別支援のロールプレイを指導保健師が助言者となり行う。

7 事務局

(1) 健康福祉局 総務部 庶務課 労務・人材育成担当

(2) 健康福祉局 保健医療部 健康増進課 健康づくり係

以上の2課を事務局とする。

8 服務等

部会及び報告会については、出張とし、旅費は自所属の負担とする。

附則 この要領は、平成24年7月23日から実施する。

チーム KOSSY

みんなのルール

- ・ 話したい時は、パスあり
- ・ 守秘義務
- ・ 個人攻撃・空中戦はなし
- ・ 別場面での個別相談OK!



(2) 様式類

★ゴールシート 1 回目記入

平成 年 月 日

対人支援について

ゴ ー ル (目 標)

理 由 : _____

ビ ジ ョ ン (目 的)

氏 名 : _____

振り返り 個人シート

24年9月11日

★ 本日の部会目標：

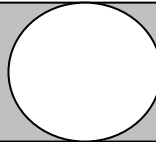
個別支援の考え方を学び、自らの支援者への関わり方の傾向について気づくことができる

A 始まる前の自分の感じ方や状態

数字の下のラインに○

- | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------|--------|-------|-------|----------|
| ①グループの雰囲気 | 堅い感じ | _____ | _____ | ノビノビしている |
| ②グループ参加のモチベーション | 低い | _____ | _____ | 高い |
| ③メンバーへの仲間意識 | 全くない | _____ | _____ | 高い |
| ④メンバー同士の相互作用
例 コミュニケーション | 非常にわるい | _____ | _____ | 非常によい |

今の気持ちをシールで表すと・・・

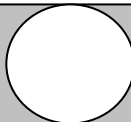


つぶやき

B 終了時の自分の感じ方や状態

- | | | | | |
|-----------------|--------|-------|-------|----------|
| ①グループ内の雰囲気 | 堅い感じ | _____ | _____ | ノビノビしている |
| ②グループ参加のモチベーション | 低い | _____ | _____ | 高い |
| ③メンバーへの仲間意識 | 全くない | _____ | _____ | 高い |
| ④メンバー同士の相互作用 | 非常にわるい | _____ | _____ | 非常によい |
| ⑤グループ内での発言 | 出来なかった | _____ | _____ | 出来た |
| ⑥傾聴できたか | 出来なかった | _____ | _____ | 出来た |
| ⑦自分の課題が一步進んだが | 進まない | _____ | _____ | 進んだ |

今の気持ちをシールで表すと・・・



つぶやき

C 本日のプチ成長

(本日の部会目的に対して自己評価)：

D 本日の感想：

表情を表す言葉

今日の気分は？

■シール① イラッとし



うーっ…怒っている



…何も感じない



ぐずん、悲しい



ブー、不満だ



プチャ、キレた！
ものすごく怒っている

■シール② ほっとシート



しょんぼり…さびしい



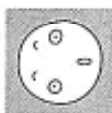
モジモジ、恥ずかしい



アー、幸せだ



うん！満足だ



あ、そうか(気づき)

怒り・不満・恐れ

悲しい・がっかり

幸せ・うれしい

その他

【表情シール】

外部アドバイザーからの情報提供にて研究予算から表情シールを購入し、毎回部会開始時及び終了時の各自振返りシートに貼付。

以下の

イラッとしシール及びほっとシート各5表情から選んだ。

メンバーの中にシール横に「おもしろそう」とつぶやきを記入してくれたことから、2回目からは、つぶやき欄も入れるようにシートを改良した。つぶやきから、シールだけでは感じ取れなかった各メンバーの気持ちを共有できた。

表情シール・・・監修 本田恵子・鈴木 眞理

製造・発売元 株式会社クリエーションアカデミー
*子ども達がよく使う10種類の表情を中心に構成し、感情を文章で表現するのが苦手な子どもや、絵を描くことに抵抗のある子どもでも、シールを張ることで自分の感情を表現することが出来るよう
に作成された。

使用例

気持ちの変化をモニタリングして感情の分化を促します。

●活動前後の気持ちの変化に気づく

グループ活動やワークを行う際に、活動前と活動後の気持ちをノートや振り返りシートなどに貼り、気持ちの変化を記録します。ワーク前後で気持ちに変化があった場合は、シールの横や下に「そうだった理由」を書かせることで、自分の感情についての自己理解が進みます。

●日常生活の中で気持ちの変化に気づく

通常学級の教室では朝の会と帰りの会で、特別支援学級は入室時と退室時に、所定のノートやシートにシールを貼り、気持ちのモニタリングをします。

ネガティブな変化があった場合には、何があったのかを子ども自身に説明させ、感情の変化の引き金を理解させたり、本場に表現したい気持ちを理解させることができます。

●日記

その日あったトピックを記入し、その日の気分のシールを貼ります。トピックとシールを対比することで、どのようなことが起きた時にどのような気持ちになるかをモニタリングすることができます。

※ 使用例でご紹介した記録用の用紙サンプルを、クリエーションアカデミーホームページ内でご紹介しています。(ダウンロードしてお使いいただけます。)

クリエーションアカデミーホームページ <http://www.meltcom.co.jp>

個別支援作業部会振り返りシート

5 回目

(各自でファイルを見返し8月からの新任期、ケースとの関わりを振り返ってみてください。

枠はありますが、全部入れ込まなくてよいです。箇条書きで記入してください)

1 この部会開催中に変化・成長したこと

成長したこと、考え方や視点の変化などの自己評価

•
•
•
•
•

2 この部会であなたは何を習得しましたか。それは、あなたの今後のどんなシーンで、どう役立ちそうですか。

•
•
•
•
•
•

3 あなたは今後、どのような能力をつけていきたいですか。

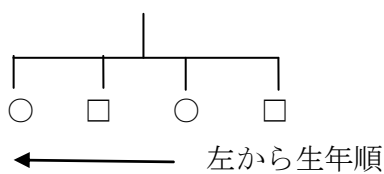
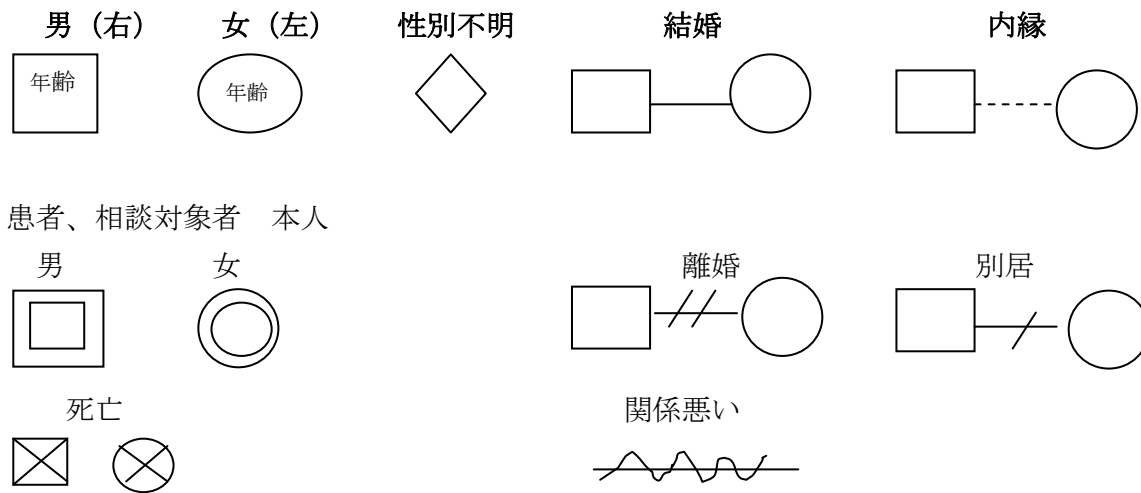
•
•
•

4 上記3を手に入れるために具体的には、何からはじめますか

--

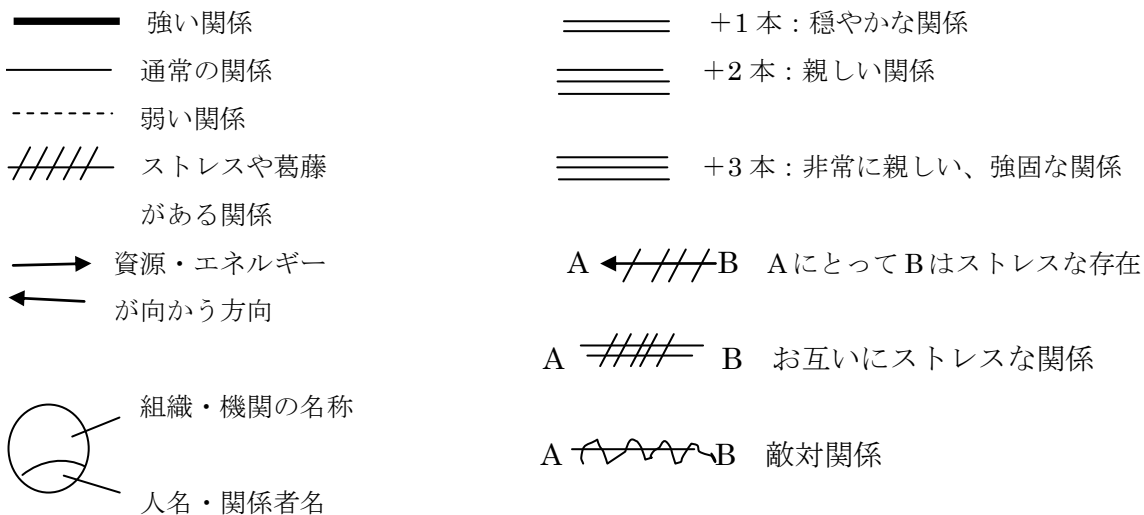
記号のルール

ジェノグラム（家族構成図）



- ・夫婦の場合、結婚した年または婚姻期間を線の上に描く
- ・同居している人同士を線で囲い、居住する場所を描く
- ・職業、学年、疾患や病歴、健康状態がわかる場合は記号のそばに書き込む
- ・死亡の年齢がわかる場合は記号の中、死因がわかれば書き込む

エコマップ（事例に関わる人間関係・社会関係の相互関係図）



参考：川崎市母子保健事業における記録ハンドブック（平成22年11月）

新任期指導について プロセスレコードで振り返る

新任期保健師へ関わった場面

新任期保健師の言動	私（指導保健師）が考えたり感じたりしたこと	私（指導保健師）の言動	分析・考察

新任期への関わりについて大事だと感じたこと：

実習 ロールプレイ

ステップ1 3人で役割と順番を決める。椅子の配置を決める。

ステップ2 事前準備 1分

自分が書いてきたプロセスレコードの場面が展開する前の状況をメンバーに説明

- 今までの新任期保健師の言動（ex いつも不安がっている、大丈夫ですと言う）
- 指導保健師としての今までの関わりのなかで印象に残っていること

ステップ3 ロールプレイ 5分

- 指導保健師と新任期保健師が話しをしている場面です。
- 指導保健師役は「新任期保健師と向き合いながら、新任期保健師の思いや考えが表現できる」ことを心がけて関わってみてください
- 新任期保健師役は、いつものやり取りを思いだし、このような言動を取るだろうと思うように、本人になりきってみてください。
- 観察者役は、邪魔をせず、やり取りを客観的に理解してください。

ポイント！！

- ①なりきる
- ②完璧を求めない
- ③失敗を恐れない
- ④全ての役割に意味がある
- ⑤そして、観察者は「邪魔をしない」

ステップ4 振り返り 3分

- 観察者が指導保健師役へフィードバックしてください。
- 指導保健師役はやってみてどうだったかを述べてください。
- 新任期保健師役は、指導保健師へのフィードバックをするとともに、なりきってみてどうだったかを述べてください。

役を交代して、ステップ2～4までを 2セッション行います。

ステップ5 グループ内での分かち合い 3分

ステップ6 全体での分かち合い

構成参考資料：山梨県立大学人間福祉学部
山中達也 氏 資料

ロールプレイ 振り返りシート

- 自分が指導者役のときの感想・振り返り

- 自分が新任期役のときの感想・振り返り

- 自分が観察者のときの感想・振り返り

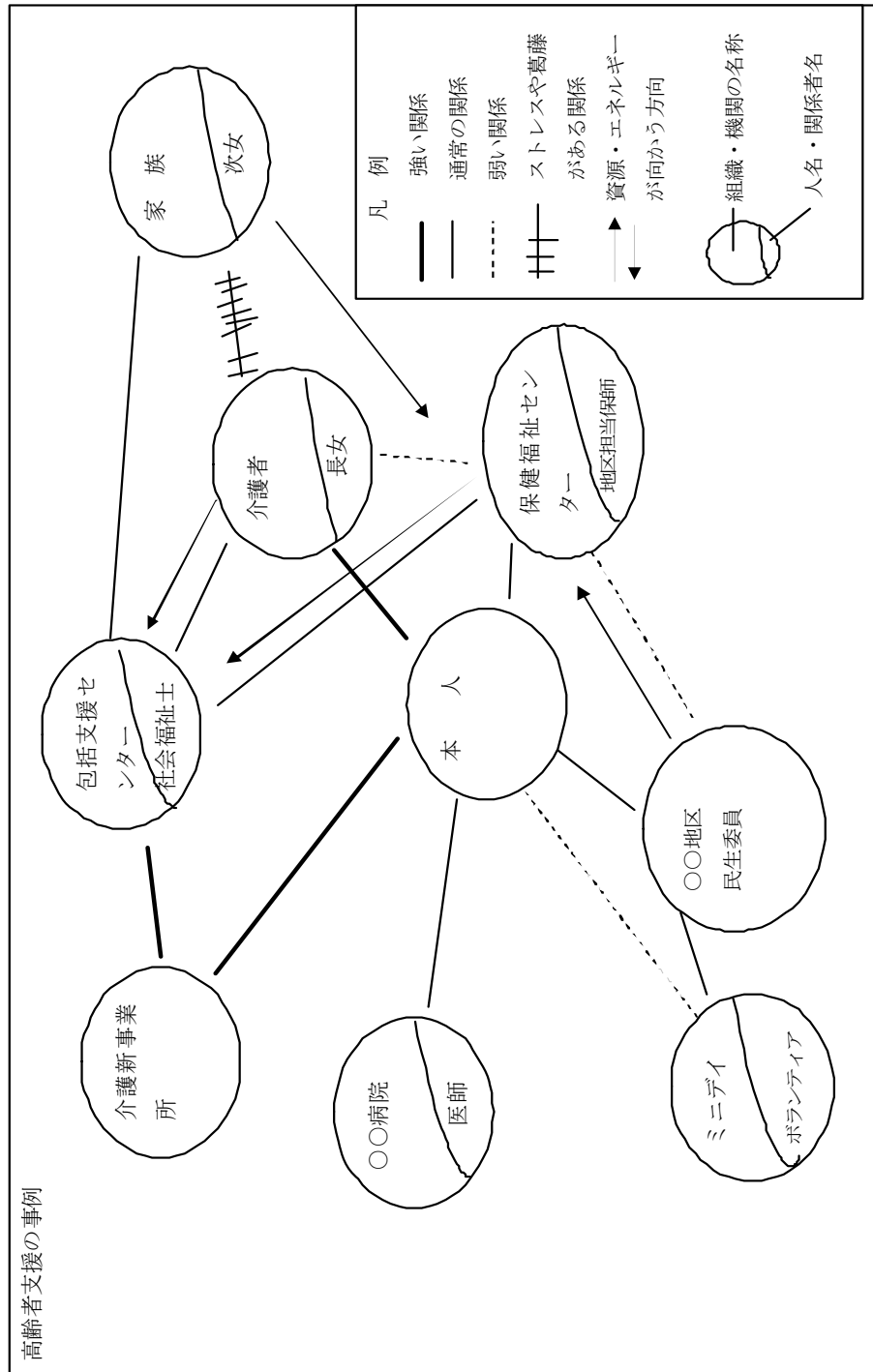
- グループや全体での振り返り で気づいたことなど

エコマップ

エコマップ（生態地図）は、支援を要する家族を中心として、その家族の問題や解決に関わると考えられる関係者や関係機関を記載したもの。図式化することにより、全体の関係性を簡潔に把握することができ、各機関の役割を検討するうえでも有効である。適宜作成し、比較すると、支援の過程を通じた関係機関の関わりの変化を確認することができる。

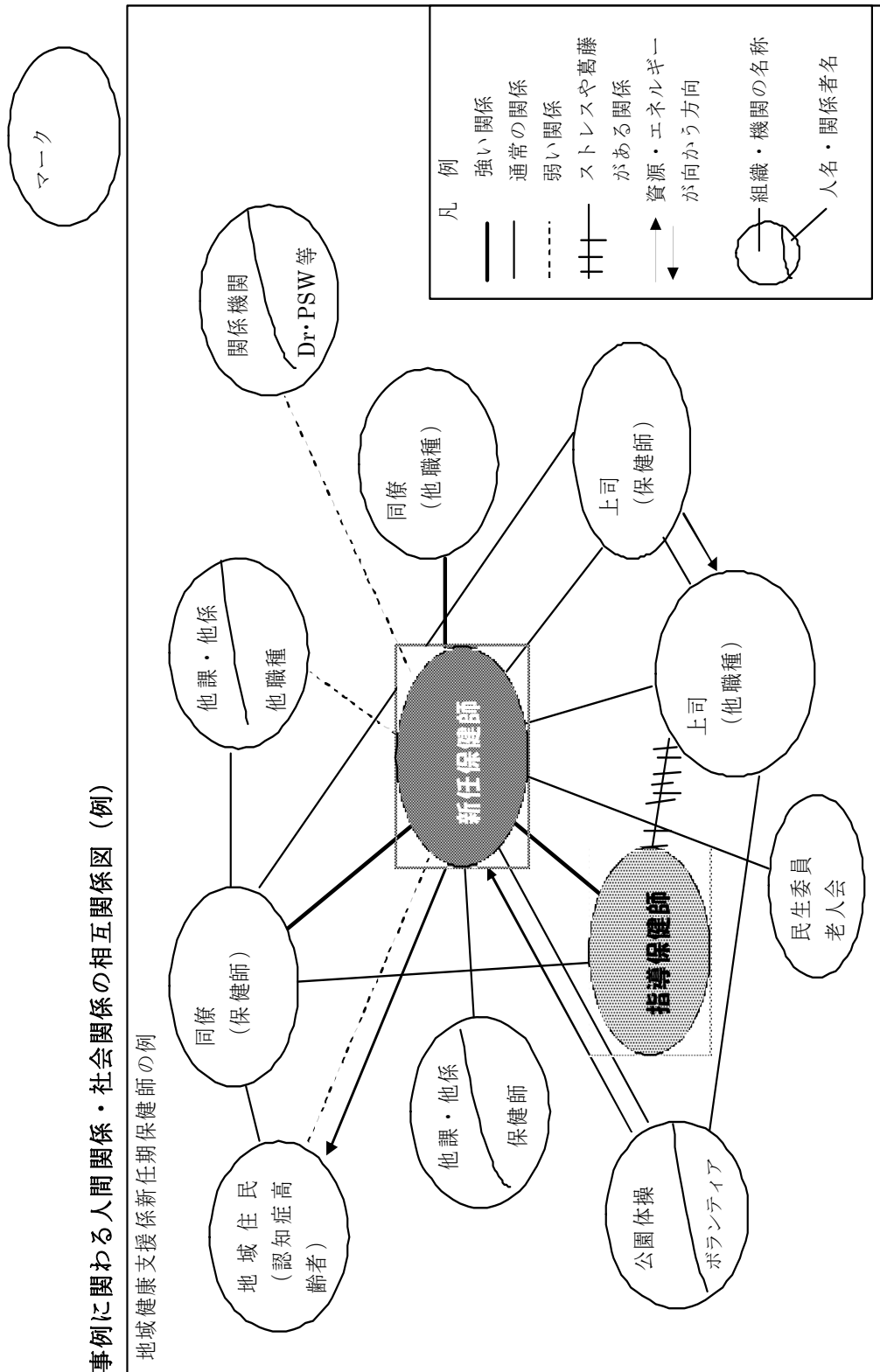
※ 関係機関や関係者は、児童相談所や学校、警察、保育所・幼稚園、病院、家庭児童相談員、地域包括支援センター、介護サービス事業所、高齢者関係施設、民生・児童委員、親戚、近隣の人など、公的・私的を問わず、当該家族にとっての関わりのあるものを全て記載。現在は関わりを持っていないが、将来的に連携を図っていく必要がある機関などの社会資源も記載

事例に関わる人間関係・社会関係の相互関係図（例）



事例に関わる人間関係・社会関係の相互関係図（例）

地域健康支援系新任保健師の例



支援方針検討ツール《強みを生かした支援》

現状（強み・弱み等）	どうなって欲しいか	そのためにできること
強み		指導保健師としては・・・
弱み		新任期保健師としては・・・ そのほかの人ができることは

事例検討会

目的：健康課題をもつ個人・家族への理解を深め、対人援助の視点から今後の支援の方向性・連携の援助方針を組織内で明確化し援助を向上させる。また、保健師としての実践能力を高める

- 目標：①提供者及び参加者は共同作業によって事例を深め、情報を確認し、整理し再構成する。
②提供者及び参加者は検討を通し、健康課題を持つ個人・家族本人側からの理解を深める。
③参加者は、事例提供者の実践を追体験することで、事例への共感的な理解を深める。
参加者は提供者の支援や他機関との連携、実践を知ることによって自分自身の実践と照らし合わせる。
④提出者は検討を通し、自らの支援プロセスについて評価する
⑤提供者及び参加者は連携チームの一員として支援していくための援助感や援助目標を共有する。
⑥援助者自身が検討会で考察し力量を高める。組織的課題を発見し解決に向けたきっかけとする。

ステップ1 事例の提示（約10分）

- ・提供者は取り上げた理由を先に伝え、資料に添って、説明する。
- ・提出者は、全体的な所感と検討したい点を提示する。
- ・司会者は提出者をねぎらい要点を整理する。

ステップ2 事例の共有化（15分）

- ・参加者は事例を明確にするための質問をする。
- ・事例に対する提出者の思いを共有する。
- ・司会者は参加者が事例に関心を持って質問するように促す。事例の情報を整理する。
＊提出者を中傷したり非難したりする質問の仕方は避ける。司会者は、非を探したりすることがないように監視し、あれば適切な介入を行う。

例 「私は明らかにこのようにした方がよいと思うのですが、あなたはどのように出来なかったのですか？」

→「私は…のように思いますが、（ここで建設的な意見を言う）、あなたはどのように思いますか？いかがでしょうか？」

ステップ3 事例を系統的に理解する（10分）

- ・司会者は、エコマップ、ジェノグラム、家族歴史等しがらみ全体が見えるような全体像を明確化させていく。
- ・提出者、参加者は価値観、習慣、道徳、組織、歴史等の目に見えない環境を図式化する。

ステップ4 事例の問題点を整理する（10分）

- ・提出者が問題と思う点とその根拠を列挙する。
- ・参加者が問題と思う点とその根拠を列挙する。
- ・司会者は、参加者が提出者の非を責めないように監視し、適切な介入を行う。

ステップ5 事例のよい点を整理する（10分）

- ・提出者、参加者全員でよい点を整理する。先の問題点もプラス部分がないか検討する。
提出者がよいと思わなくてもよい。様々な次元のよい点が見つかるだろうが混在してよい。
- ・司会者は、マイナスしか捉えることができなかった事実も見ると角度を変えるとプラスに見えることを指摘する。
例えば、提出者が悩んだり困ったりしているのは、その困難に向き合っていること。

ステップ6 今後の方向性について検討する（15分）

- ・全員で今後の方向性（目標設定・援助計画）について検討する。
提出者が見通しを持てるように助言する。
- ・過去の場合であれば、今後、同じような場面に直面したときに、どのようにすればよいのか、などについて検討する。
- ・提出者は今後の方向性を整理してみる。

ステップ7 振返る（10分）

- ・司会者は事例検討を通して気づいたこと、感じたことについて話し合うように促す。
- ・あらゆる事例に共通する原則などを確認する。

「植田寿之著 対人援助のスーパービジョン」をもとに改変

* 検討した事例に関しては、事務局にて最後に回収しシュレッターにかけます

《 個別支援強化作業部会 事例検討様式 》

事例検討		所属		氏名
事例イニシャル	年齢 歳	職業	病名（健康問題）	
事例として取り上げた理由（事例検討で話したいこと）				
本人	健康上の問題と対処状況			
	日常生活力（生命維持力・ADL・セルフケア能力・生活能力等）			
家族 環境	家族の対応状況・家族内での役割・経済状態		家族構成（ジェノグラム）	
	生活環境・地域状況・活用している資源等			

かかわりの経過（支援内容も入れる）

現状と課題（かかわりの中で、今、どうなったのか、課題は何か）

この事例に対してどのようなになってほしいか（保健師としての思い）

家族のアセスメント項目

	アセスメント項目	内容
対象者のアセスメント	(1) 心身の状況	患者（健康問題をもつ当事者）の生活に直結した基本的ニーズ、身の回りのセルフケア能力に関するニーズを把握 ② 病名、症状、心身の状況 ② 基本的な生活ニーズ（睡眠、食事、排泄の状況）
	(2) 生活能力	③ ADL（日常生活動作）、I-ADL（手段的生活動作） ④ 社会生活能力
	(3) 健康問題による経済的負担	⑤ 健康問題による経済的負担
家族のアセスメント	(1) 家族の対応能力 ＜構造的側面＞	健康問題に対しての家族のもつ対応能力（家族の強みや弱み）を構造的・機能的側面から把握する ① 家族構成 ② 職業・家業 ③ 他の家族の健康状態 ④ 家族の生活習慣（生活のリズム、食生活など） ⑤ 経済状況 ⑥ 住宅環境（住居の間取りや広さ、交通の便など） ⑦ 地域の環境（社会資源の状況、地域のまとまりなど）
	＜機能的側面＞	① 家族間の関係性やコミュニケーションの状況 ② 家族内の役割分担 ③ キーパーソンの有無 ④ 家族の価値観（生活信条や信仰） ⑤ 社会関係（地域での近隣との関係、友人との関係、社会活動など）
	(2) 家族の発達課題	家族周期からとらえた発達課題（養育、子どもの自立、老後の生活設計など）
	(3) 過去の対処経験	家族がこれまでに経験してきた発達上の危機や健康問題について、どのような対処経験を持っているかを把握する。
	(4) 本人や家族の対応状況	家族が問題に対して実際に行っている対応の状況を把握する ① 家族の問題に対する認識、受け止め方 ② 問題に対して、どのようにしようとしているか ③ 問題への情緒的反応（不安、動揺、ストレス反応） ④ 問題への具体的な対処（家族内での意見の調整や生活の調整） ⑤ 問題の解決のための社会資源の活用
	(5) 家族の適応状況	家族の生活の状況から適応の段階や状態を把握する。 ① 家族の心身健康状態 ② 日常生活 ③ 家族内の人間関係

（「鈴木和子・渡辺裕子著 家族看護学 日本看護協会出版会、2006」をもとに改変）

＊平成 24 年度川崎市新任期フォロー研修時資料 杏林大学大木教授資料から引用

家族アセスメント

	アセスメント項目	読み取れたこと（事実）	事実から課題解決に必要な情報
対象者のアセスメント	(1) 心身の状況 (2) 生活能力 (3) 健康問題による経済的負担		
家族のアセスメント	(1) 家族の対応能力 〈構造的側面〉 〈機能的側面〉 (2) 家族の発達課題 (3) 過去の対処経験		

本人や家族の対応状況

	現状（困っていること）	対処（どんな風に対処しているか）	何を大切にしているのか
本人			
夫			
次男			
長女			
長男			
家族全体			

アセスメントから課題整理及び支援に向けて考えられること

この家族の強み（健康的な部分）	考えられる支援（保健師・関係機関・地域等）

	何に困っているのか	どうなって欲しいと思っているのか
関係機関		
担当保健師		

家族構成員のライフイベント経年表

	S45 年	S47 年	S49 年	S50 年	S53 年	S56 年	S59 年	S62 年	H24 年
Aさん	24歳 結婚 退職	26歳	28歳	29歳	32歳	35歳	38歳 B型肝炎 入院	41歳 うつ病 入院	65歳
Bさん	26歳 結婚	28歳	30歳	31歳	34歳	37歳 単身 赴任	40歳 同居	43歳	67歳
長男		誕生	2歳	3歳	6歳 (小学 1)	9歳 小学4	12歳 中学1	15歳 高校1	40歳 T県在住
次男			誕生	1歳	4歳 (自閉 症)	7歳 小学2	10歳 小学5	13歳 不登校	38歳 作業所
長女				誕生	3歳	6歳 小学1	9歳 小学2	12歳 中学1 年	37歳 S県在住

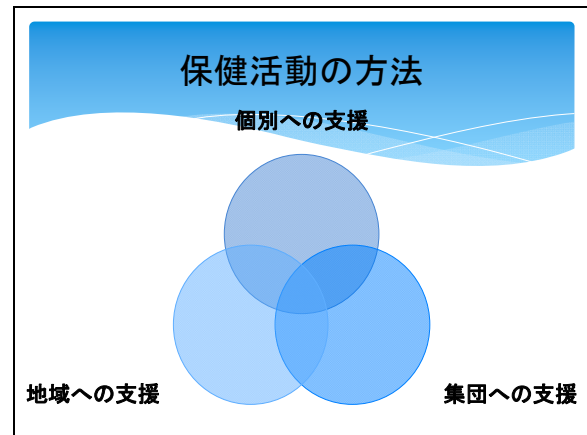
(3) 講義資料

神奈川県立保健福祉大学看護学科 北岡英子教授

2012/9/11
24年度川崎市保健師
人材育成業務検討会

個別支援の重要性と醍醐味

神奈川県立保健福祉大学看護学科
北岡 英子
(e-mail: kitaoka-h@kuhs.ac.jp)



個別への支援

1. 対象の理解
2. アセスメント
3. 支援計画
4. 評価

1. 対象の理解

- 対象を複数の側面から、多面的に多角的に、深く理解すること。
- ① **対象理解のために必要な項目**
個別の情報やサインを受け取り、人間関係の構築、感情の交流、相互関係の進展により対象の理解が展開される。

② 情報・内面把握の方法

- 事前の把握
届出、事業に関する文書、事業の結果、実施場面、関係機関・職種からの連絡など
- 初回面接時での把握
本人、および相談者(家族・第三者など)との面接
 - ⇒ 相談者の思いを受け止める
 - ⇒ 相談者の内的理解を深める
 - ⇒ 言語以外のコミュニケーション

2. アセスメント

- 対象理解をもとに、個人と家族への支援を提供する時の問題解決を明確にしていく過程
- ① **アセスメント項目**
 - 1) 対象の状況分析
 - 2) 問題の見立て
 - 3) 解決の優先度
 - 4) 支援の方向性
- ② **アセスメントの重要視点**
支援の対象への援助として、どの視点を優先にすべきかを十分に検討

事例の見立て(アセスメント)

●具体的な情報の収集

- * 家族歴(ジェノグラム; 資料)
- * 時系列的に記述する生活歴・病歴
- * 社会資源や関係者を図示する(エコマップ; 資料)
- * 一日の生活や一週間の行動、ADL、IADLの整理

3. 支援計画

① 支援提供の予測(仮説)

- 1) 支援を提供した場合
- 2) 支援提供しなかった場合
⇒ 影響と転帰は？

② 支援計画の内容

- 1) 短期目標
- 2) 中期目標
- 3) 長期目標
- 4) 最終ゴール(支援の着地点)

4. 個別支援の流れ

●個別支援も継続的活動

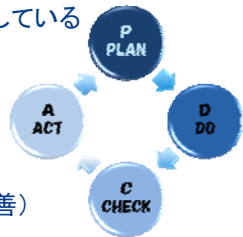
対象理解→アセスメント→支援計画
このサイクルを繰り返している

P(PLAN; 計画)→

D(DO; 実施)→

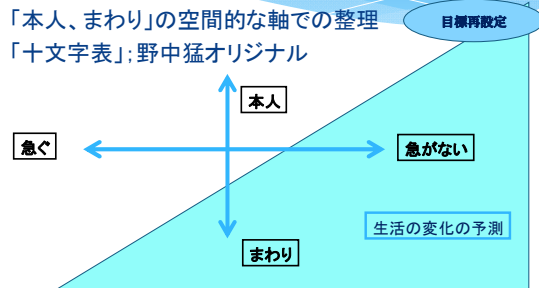
C(CHECK; 評価)→

A(ACTION; 調整・改善)

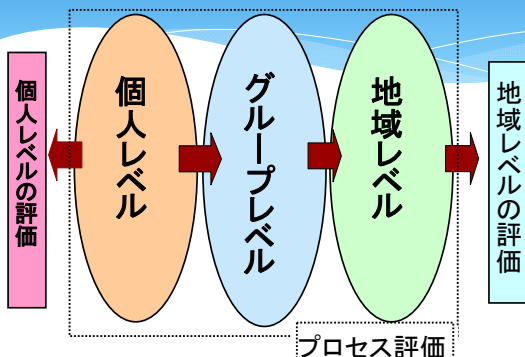


事例の手立て(プランニング)

「急ぐこと、急がないこと」の時間軸と
「本人、まわり」の空間的な軸での整理
「十文字表」; 野中猛オリジナル



評価の枠組み



終結の仕方とフォローアップ

- ★ 事例担当者の満足感が最も重要な指標
- ★ あらかじめ、数ヶ月後のモニタリング会議、評価会議の設定が必要
- ★ 個別事例から、地域の支援者や社会資源を結びつけてネットワークを形成
- ★ 人材育成のためにも日常的な事例検討会の機会が必要
 - ◆ 文献; 野中猛; 事例検討会の開き方、保健師ジャーナル、65(3)、2009.

保健師の幻想と現実

〈ケースのかかえる問題〉とは...

- ・患者は「現実の問題」を抱えている
- ・「現実の問題」は人間関係上の葛藤であることが多い
- ・葛藤とは、感情の問題であり、繰り返し再現されるものである
- ・感情の問題には感情をもってあたるほかはない

1. 「よい保健師」というとらわれ
 2. 「何かしてあげること」へのとらわれ
 3. 「自立」へのとらわれ
- ⇒ 感情の管理

中板倉美先生の研修資料から

個別支援からシステムづくりを生み出す

「個別援助活動」と「地域全体を見る目」

～両個性が担保されてこそ保健師活動～

個・家族の思い・願い(個別援助)

↓
同じ問題を抱える仲間(集団)

↓
地域の関係者とのネットワーク化

↓
一領域にとどめず多領域への拡大

↓
地域のセーフティネットへ

地域で暮らすセーフティネット
在宅で療養している高齢者の要請
を機に、家庭訪問等の地区活動を
経て、在宅ケア協議会を設立し、
主治医・通院・通院情報連絡システ
ムとそれを結ぶ人的ネットワークを
構築した。年齢、疾病、障害を問
わず、地域で必要なケアを受けら
れる層の見えるセーフティネットが
定着している。その背景には、住
民の声に随分と事例検討を繰り返
してきたベースがある。

支援の目線が途切れずに、個別支援を支える仕組みを生
み出す体制

～セーフティネットの立役者～



生活重視・住民主体の活動を保証

生活モデル＞疾病モデル



◆公衆衛生＝公衆(Public=みんな)の生命・生活を守る
病気や障害から人を見るのではなく、長年の**生活ス
タイル**、**生活行動**、傍にいる**人々との関係性**・**情緒的な
やり取り**を経てきた人が抱えた病、障害とみる。だから、
生活環境抜きに公衆衛生は語れない。



個別支援についてのまとめ

- ・誰のための何のための支援か？
- ・本当に相手の立場にたつての支援を考えているか？
- ・拒否されることを恐れていないか？
(個人を否定されているのではない)
- ・飽きられるまで、しつこく、かかわってみよう！感情移入も時には大事！
- ・一人で背負わずに、みんなで分かち合おう！

- ・使える資源は大いに活用する
(人、物、金、情報)
- ・職場でのコミュニケーションも大切
- ・仲間での支えはもっと大切
- ・目標設定、評価していくこと
実施したことを客観的に評価していく
- ・多くの人と接して、多くの人生勉強をして、
自身の糧とする

おまけ・・・レジリエンス (resilience)

- × レジリエンスとは、
困難で脅威的な状況にもかかわらず、うまく適
応する過程、能力、結果のことをいう。
- × 「肯定的な未来志向」
「感情の調整」
「興味・関心の多様性」
「忍耐力」
4要因をレジリエンスの状態にある者に特徴
的な心理特性とみなす

×レジリエンスをもとに「精神的回復力尺度」
(小塩ら;2002)作成



×自尊感情と正の有意な相関

×ネガティブライフイベント経験数や苦痛ライフイベント経験数と無相関



自尊心が高い人はマイナスの経験数
に左右されない

×事例のレジリエンス、自尊感情を高めること

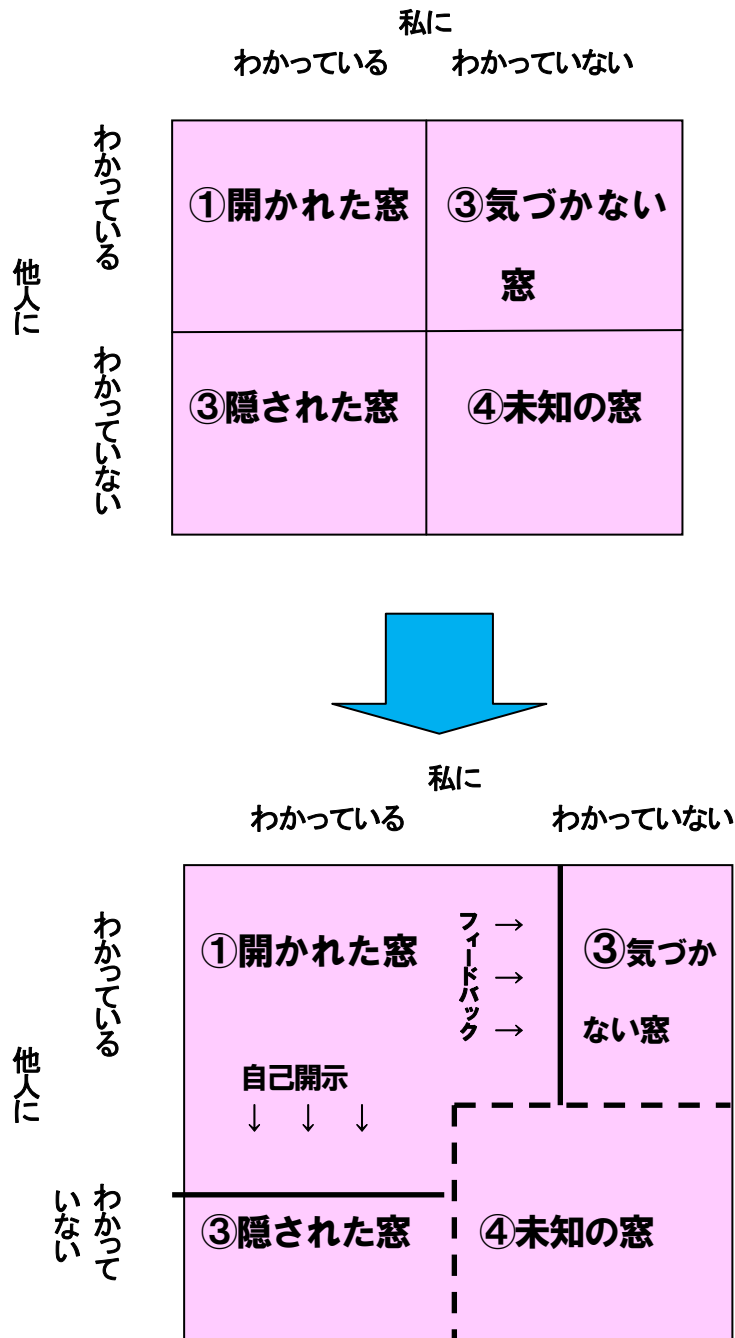
×支援者自身の自尊感情を高めること

×解決には個人対応では限界あり、ネットワーク重要

文献

- ケアマネジャーのための家族ケア 渡辺裕子著 日本看護出版会 2002
- 保健師業務要覧 日本看護協会編 日本看護協会出版会
- 家族援助の理論と方法 得津慎子著 西日本法規出版 2005
- 家族看護「特集 家族アセスメントに基づいた家族像の形成」第2巻 2号 2004
- 家族看護学 理論・実践・研究 村田恵子他監訳 医学書院 2001
- 事例に学ぶ家族看護学 鈴木和子他編 ヌーベルヒロカワ 2000
- 家族生活力量モデル 家族ケア研究会編 医学書院 2002

図 ジョハリの窓



ジョハリの窓

ブレインストーミングに代表される発想の場は、アイデアという成果を生み出すだけではなく、メンバーの学習の場でもある。議論を通じて自分の知識の偏りに気がついたり、自分でも予想していなかった妙案をおもいついたりする。コミュニケーションを介して他者と相互作用をすることで、普段あまり意識しなかった自分の思考や能力に気づくのである。

このような自己の世界への気づきを説明するのによく使われるのが、心理学者のジョセフ・ラフトとハリー・インガムが考案したジョハリの窓である。

自分の心の中を自分が知っている／いない、他人が知っている／いないで区分けし、2×2のマトリクスをつく

る。そうすると図に示すような四つの領域に分けられる。

積極的に他者に自分を開示すると ①開かれた窓と③気づかない窓が広がっていき、他者の反応から自分に気づけば、④未知の窓がどんどん小さくなるのである。

このような好循環を生み出すには、相手を批判したり直接的アドバイスを与えるのではなく、自ら気づく、相手に気づかせるというコミュニケーションが大切になる。チーム全体でもそのようなコミュニケーションを心がければ予想もしていなかった創造力が発揮できることだろう。

(引用「堀公俊著 問題解決ファシリテーター」及び「森時彦著 ザ・ファシリテーター」をもとに改変)

2012/11/8
24年度川崎市保健師人材育成業務検討会

事例検討会とは？

神奈川県立保健福祉大学
北岡英子

1

「事例検討会」の名称

- ・ ケースカンファレンス
- ・ ケア会議 ・ ・ ・ ・ ・ 保健医療分野
- ・ サービス調整会議
- ・ サービス担当者会議 ・ ・ 介護保険 ・ 自立支援法等
- ・ 処遇会議 ・ ・ ・ ・ ・ 司法分野
- ・ 指導会議 ・ ・ ・ ・ ・ 教育分野

*カンファレンス⇒ミーティング

2

対象者の名称

- ・ 患者・患児
- ・ 利用者
- ・ 事例
- ・ ケース
- ・ クライアント
- ・ 本人・本児
- ・ 当事者

3

事例検討会の定義

- ・ 「メンバー間で援助計画を作成し、その計画を共有すること」 (白澤)
- ・ 「利用者に関するアセスメントを共有し、今後の支援計画を立て、協働して実行していくために、あらかじめ計画された会議」 (野中)

➡ 「複数のニーズをもつ事例について、協働する関係者が支援の目標や計画を議論する場であり、ケアマネジメントの展開点として機能する」

4

事例検討の意義・目的

1. より適切な援助実践へと結びつけることができる
 - ・ 事例に関する見立て、援助の手立てについて参加者で考え、総合的で適切な判断が可能になる
2. より良い援助者を育てるための訓練の場となる
 - ・ 参加者それぞれが、新たな知識・技術を学ぶことができる

5

3. 援助関係におけるやり取りに変化をもたらす
 - ・ 参加者がお互いの存在や機能を知り、協働作業に発展する
 - ・ 参加者同士のネットワークが形成される
 - ・ 参加者同士の情緒的支え合いが生じる
 - ・ 専門職同士の立場から存在や役割を認め合える
4. 事例を取り巻く地域の課題発見の機会となる

6

事例検討の留意点 (岩間)

1. 事例を深める
2. 実践を追体験する
3. 援助を向上させる
4. 援助の原則を導き出す
5. 実践を評価する
6. 連携のための援助観や援助方針を形成する
7. 援助者を育てる
8. 組織を育てる

7

つまり、事例検討では・・・

援助関係そのものを主題化し、
援助関係のあり方から利用者の変化、
そして援助者の工夫、
感情の相互交流、
社会資源の活用などを
検討していくことが求められる

同時に援助者自身も成長していく

8

会議の分類

1. 構成員による分類
 - ・ 固定チーム／一過性チーム
2. 目的による分類
 - ・ 事例の見立てを課題とする会議
 - ・ プログラム活動を対象とした一連の会議
 - ・ 協働・連携のための調整会議
 - ・ 研究活動のための情報分析会議

9

機能による分類

1. 情報整理、アイデア収集のための検討会議
 2. 支援方針、役割分担等決定のための会議
 3. 変化の情報収集から介入修正のための調整会議
 4. 援助者の活動を客観的に見直すための分析会議
- ⇒ 目的、機能に応じて、参加構成員、
会場設定、運営方法、結果整理等の工夫必要

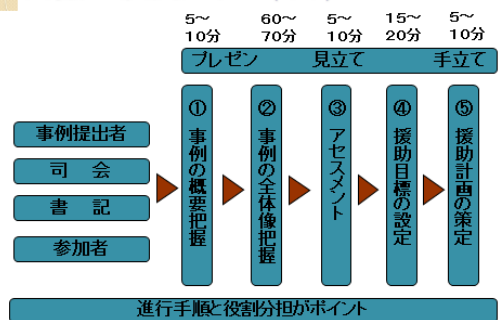
10

会議運営のための条件設定

1. テーマの設定
何のための、何を目的とした会議か？
目的の明確化
2. 規模の設定
人数、構成メンバーの選定
3. 環境面の設定
会場の場所、空間的環境、物品準備
4. 時間的環境の設定
勤務時間内・外、時間の長さや頻度

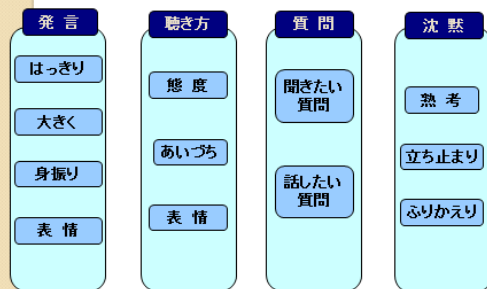
11

会議の展開過程 (野中)



12

会議における参加の心得



13

発言の心得

1. 結論から述べる
2. 整理して発言する
3. 時間を守る
4. 参加者の情報レベルを察知する
5. 参加者の専門性に配慮する
6. 事例本人の立場に配慮する
7. 「5W1H」を踏まえ、具体的に述べる

14

進行方法(司会の機能)

1. 時間管理
2. 目的の確認
3. 出席者の紹介
4. 発言者の制御
5. 意見の交流
6. 話題の制御
7. 結論と課題の整理
8. 次回会議の予定確認

15

事例検討会の評価

- 直接的効果
 - 「情報の交換と共有による事例イメージの再構成」
 - 「具体的な目標設定と計画立案」
 - 間接的効果
 - 「チームメンバーによる相互サポート」
 - 「他機関・他職種の理解と社会資源の創出」
- * 双方から参加者の満足度位置づけ

16

評価の実際

1. 過程評価； 会議で議論された内容の評価

- ・ 生活の多面的理解
- ・ 当事者の参画
- ・ チームによる援助計画の策定
- ・ 連携方法の具体化
- ・ 相互理解によるネットワーク形成

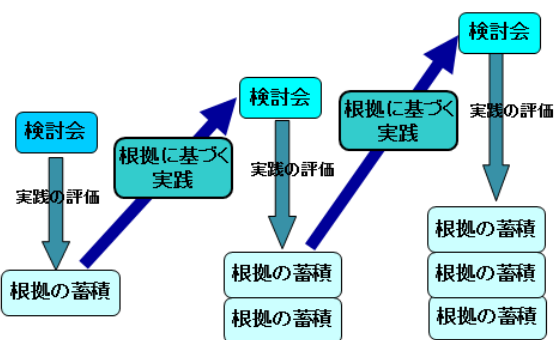
17

2. 効果評価； 会議のアウトカム評価

- ・ 援助に必要な情報の確認と共有
- ・ 相互理解による連携の具体化と地域課題の発見
- ・ 援助の原則と価値観の共有
- ・ 会議技術の習得

18

事例検討会の位置づけ



19

事例検討会の発展

事例検討 ⇒ 事例研究へ

- 個々の事例から導き出され、明確化された問題や援助方法を基に問題や方法の一般化を図ること（共通性、類型性、一般性）

⇒ 帰納的アプローチ

20

- 一般化された問題や援助方法の中から導き出された見解や理論から、今度は個々の事例を見ていく視点や目の付け所を養うこと（正解はない、一般化できない事情）

⇒ 演繹的アプローチ

21

引用・参考文献

- ケア会議の技術；野中猛他著、中央法規、2007。
- ケアマネジメントの実際；白澤政和著、中央法規、2000。
- 社会福祉シリーズ8 相談援助の理論と方法Ⅱ；柳澤孝主他編、弘文堂、2009。
- 基礎から学ぶ気づきの事例検討会；渡部律子編著、中央法規、2007。
- 援助を深める事例研究の方法（第2版）；岩間伸之著、ミネルヴァ書房、2005。

22

(4) 体験談報告

メンバー報告1 事例検討会を中心に報告

自分自身が第4回目の事例検討会で事例の提出者となりました。日常的に事例検討会を行っているが、事例を出すのが嫌だなと思っていました。

今回も、ドキドキしながら提出しましたが、資料の「事例検討のステップ」に沿って、非難しない等、改めて当たり前のことを確認しながら進めていただいたことで事例提出者としては、普段の事例検討会とは違ったという思いがいくつかありました。

普段であれば、「何でこの情報を取っていないの?」「何でやっていないの?」と言われそうなところもありましたが、きちんと根拠を出してもらい「この情報があったら、こういうことも知れるからこの情報はどうか?」とか「このようにしたら、こういうこともできるのではないか」と提案や見通しを持った質問を頂いた。普段の事例検討会では自分でもストンと落ちないこともあるが、今回は、「あっ、そうか」と気づきながら検討を進めることができました。

提出した事例は、母子のケースでお母さんは知的障害があり、家族も色々な人がそれぞれで何やかんや言ってきたうまくことが進まないケースでした。私自身がどっちの家族についていいのかなという思いを抱えていました。事例検討会では、この支援者自身の思いを引き出してもらい、非常にもやもやとしていた、私自身の葛藤を聞いてもらい、安心できたというか、もやもや感がすっきりしました。家族についても、私は「この家族は厄介だな、問題だな」と思うところが、そこを逆にみると、強みであり良いところもあるという見方や意見をメンバーの視点から返してもらいました。

普段の事例検討会でもこのような形の運営をすると後輩保健師たちも事例検討の事例提出が嫌じゃないかなと改めて感じました。

北岡先生から「事例検討は処遇とか絶対という結論を出すのではなくことではなく、プロセスや、今考えられる最善の方法を出すのだ」と言われたことや、「その処遇の結果は、ケース自身が答えを出してくれる」と講義を受けたが、実際に行ってみて、なるほどと納得しました。

メンバーが思いを聴いてくれたことで事例提出者としての色々な思いがあったが、安心して事例を出すことができた。そしてメンバーやスタッフに支持させていると感じました。

改めて事例検討会のルールや持ち方を職場に持ち帰って皆で確認できるとよいと思いました。

メンバー報告2 プロセスレコードを通して学んだこと

今回の個別支援強化プロジェクトで一番印象的で学びが大きかったのは、プロセスレコードでした。このプロジェクトにおける、私自身の目標は「新任保健師の能力を分析する力を身につけ、それを元に声かけ・アドバイスが出来る」でした。実際に、新任保健師に対する私の指導は貧弱で、「なんとなくこうした方がいいのかな?先輩にこうしてもらったから、こうしよう」など、感覚的で曖昧なものでした。

プロセスレコードを何度か記入し、それを元にロールプレイをしていく中で、自分自身の新任保健師に向き合う気持ちが変化してきました。

実施する前は、関わりがうまくいかずモヤモヤした気持ちでいました。それが次第に、新任保健師が何を考えたり感じたりしているのかを頭に置きながら関わることを意識し始め、自分自身の関わりを工夫する必要性を強く感じました。試行錯誤を繰り返す中ではかなりストレスがたまり、しんどい思いをすることも多くありましたが、周囲の助けを得ながら、新任保健師を冷静に分析し、自分ができることは何かを見つけながら、関われるようになっていきました。そして、以前に比べ新任保健師に合った関わりを少しは出来るようになったかなと感じてきました。もちろん、うまくいかないときもありますが、自分自身、新任保健師に向き合う姿勢や気持ちは明らかに変化したと思います。

日々の業務に忙殺される中で、このように立ち止まって考え、試行錯誤を繰り返し、他の指導保健師と守られた空間の中で自分の気持ちを出しながら一緒に成長していけたことは、とても貴重な経験でした。

メンバー報告3 エコマップを中心に報告

部会のなかで、新任期保健師との関わりについてプロセスレコードを書いたりロールプレイ、実際の関わりややり取りの振り返りをしました。

プロセスレコードで発見できたのは新任期保健師である相手がどう感じていたかだけでなく、自分はどうか感じたか、自身の心の動きを振り返ったことで気づくことも多かったです。その時に言葉でどう返せばよかったかなと実際にグループワークでやってみて新任期との直接のやり取りを振り返りました。

新任期保健師を中心としたエコマップは大変な作業だったが全員が作成してきました。エコマップの検討をやってみて、新任期保健師の全体像が出てきて客観的に見ることができたので、評価するには大事な図だなと感じました。

関わっているケースやボランティアさん、同じセンター内の他部署の職員、関係機関や他機関等との関係が見えて、「どこが課題になってつまづいているのか、弱いのか。どこが強みかな」と振り返ることができました。

担当している新任期保健師は、色々な地区の活動によく参加しています。エコマップを作成してみて見えてきたことはボランティアさんの関係が点になってしまっていることでした。ボランティアさんの背景やたくさん活動を実践してくださっている人たちなので、地域のキーになる人の強みを理解してもらい、新任期保健師が更に支援ができるようになったらよいなということを振り返ることができました。

エコマップをもとに、グループワークをしました。メンバーの中には、新任期とのやり取りで困っている人、まったく困っていない人もいましたがエコマップ作りをして「そういえば、こういうところでつまづいていたな」と気づいていました。新任期保健師が実際にできている強みの部分も確認できたが、何も問題ないと思っていた人も「もっとこういったところを伸ばしてあげるとよいかな」と評価の一部となったので、そういった評価視点についてグループワークをしながら学ぶことが出来ました。

メンバー報告4 新任期保健師との関わりを中心に報告

個別支援を強化するにあたって、作業部会では、まず指導保健師と新任期保健師の関わりに取り組みました。第2回に向けての課題で「新任期保健師の関わりで困った場面をプロセスレコードに書いてくる」ということがありましたが、とても書くのに困りました。

なぜなら、私自身、指導保健師が初めてでこの時点までに指導保健師らしいことは何もしていなかったということと、私の対象となる新任期保健師さんは、看護師経験がある年上の方で、とてもしっかりしている方であったからです。このため、「指導に関して困った場面」というのが思い当たりませんでした。

しかし、このような課題がでて、新任期との関わりをKOSSYで検討するようになってから、他の指導保健師さんがどのように新任期保健師をみて、関わっているかを知ることができるようになり、さらに10月の人材育成面接をすることによって、どのように関わっていけばよいかを考え、意識するようになりました。

私は、「指導保健師」というと指導しないといけないという思いもありましたが、新任期保健師が困っていたり、悩んでいたらすぐ近くにいて気持ちを察してあげたり、話をきいてあげる存在であることが大事だと、メンバーからの発言や先輩の指導経験からわかりました。

私からみると、新任期保健師はしっかりしていて仕事もてきぱきとしていて、なかなか困ったという話しはありませんが、「どのようなこと出来ているか、やっているか」ということを意識して自分から話して、達成しているということを伝えていくことを心がけました。

対象のアセスメントについて、「強みを見つけていくこと」が大切であることを学んだので、新任期保健師自身が自分自身で強みを自覚していけるようにと指導保健師として関わりました。

今回の経験を通して、対象者の新任期保健師がしっかりしているから何もしないというのではなく、指導保健師として意識してその方をみていくことで、指導保健師自身の関わりにも変化が出てくると感じました。

メンバー報告5 作業部会全体の報告

私は、KOSSY が、自分のスキルアップをしていく会なのか、新任期が個別支援力強化の方法を考える会なのか、自分の中ではあやふやでスタートしてしまいました。それでもロールプレイやプロセスレコード、エコマップを書きながら、もう一度原点にもどって、新任期保健師と同じように手法を学びなおして、また、他の指導保健師との交流を通じわかったことがいくつかありました。

《 自分や相手の分析の仕方について 》

自分と新任期保健師の関係を他の人に見てもらい、自分の傾向に気づき少しだけいつもと違う見方をし、ゆっくり自分や他の人の分析をする時間を持てたことが良かったです。

自分は新任期に関わるときに論理的指導が苦手とどちらかというと「見て学んでね」ということが多いのですが、それでは、伝えたいことがきちんと伝わっていないかも知れないし、逆に思っている以上に感じ取ってくれているかもしれないので、時々、どんな風に伝わっているかを確認しないといけないと感じました。

事例検討でも「ケースの強みを見つける」ことが新鮮でした。いつもケースの問題点、課題ばかりみつけようとする傾向がありますが、問題解決のためにはそのケースの強みを生かしていかないと解決しないと思い直し、大切な視点であることに気づきました。事例を出した人への質問の仕方を工夫したり ケースだけでなく事例提出の保健師へも配慮したりしていつもと違う検討が出来たなと感じています。

《 仲間とコミュニケーションをとって相手に対する見方をふかめるということ 》

KOSSYでは、いろいろな角度から意見を出し合うことが出来ました。その中でチームとしてまとまったり、他の人の気づきで自分自身が気づかされたり、共感しながら学びが深まったことが度々ありました。

KOSSYのように感じたことを素直に表現し合える仲間の中にいると、守られているなという安心感があって、虐待予防のグループミーティングの「ひなげしの会」の参加者はこんな感じなのかなという感覚も持てました。

このように個別支援力は自分一人では、なかなか学ぶことが出来ないことに気づきました。自分が力をつけていくには、必ず相手がいて、その相手と自分の関係をみている誰かの客観的な観察が必要であること。更に、それを言い合える関係があるとさらに力がついてくるのではないかなと感じます

《 指導保健師としての心構えや態度 》

新任期に接するとき まず自分を分析することがすごく大事だなと感じました。もちろん新任期保健師の声に耳を傾けますが、「こうしたほうがよいよ」とアドバイスをしようとすると自分の意見を押し付けやすいので、新任期保健師と一緒に考えていく姿勢が大事だと思いました。

その姿勢が新任期だけでなく、ケースを支援するときにも必要で、これが個別支援力の強化に繋がる姿勢だと学びました。

新任期保健師も指導保健師もお互いに高めあってより良いケース支援ができれば一番よいと思います。

新任期同士の繋がりをもち、先輩とも仕事だけの話でなく仕事以外の話をする事等、意識していくことであらゆる場面で自分を磨くことに繋がるということを、ここに参加して感じました。そんなこともぜひ、新任期保健師に伝えたいです。

《 みんな育ちあうための環境づくり 》

KOSSYの活動を通じて、何となく仕事をしてしまう毎日にちょっと立ち止まって関わりを振り返ったり、自分や相手を分析したり他の人の意見を聞くことが、個別支援力強化にとっても大切だと実感しました。

各職場でもスーパーバイズや、事例検討の機会はあると思うので、そのような場を利用し、朝の打ち合わせや報告をすることで、係内の風通しが良くなるし、ケースを一人で抱える込むことなく係内で共有して支援できるようになるとと思います。

担当任せにしないでケースも業務も皆で考えて検討する姿勢は、支えあえる環境をつくるし、皆でやっている実感ができれば、新任期保健師も怖がらずに色々とチャレンジをしたりする機会を与えられて、よりやりがいをもって仕事に望めるのではないかと考えます。

私は分散配置でないときの時代を知っていますが、先輩保健師がたくさんいて指導保健師は決まっていますが、指導保健師ではない先輩にも教えてもらっていたり、多くの先輩方のお手本があって自然にみて学べたり、さりげなく補ってもらえたりしていました。

今は、「指導保健師ですよ」と言われると一から十まで教えないといけないというように感じてしまうほど、指導保健師に求められるものがたくさんあります。

また、新任保健師は、指導保健師にすら聞く時間がないという現状があります。私は児童・家庭支援にいますが、今は重いケースを抱え、なんとなく失敗は許されないような重圧感を感じておどおどと仕事をしている新任保健師がたくさんいるのではないかと感じています。そんな新任保健師を支えてさらに自分たちもスキルアップするには、どうしたらよいかとKOSSYであれこれ話し合いました。

KOSSYで話し合ったことをまとめたものが、資料の「提言」に載っているのでぜひご覧ください。今日このことについて、多くの仲間である皆さんとさらに深めて実践に向けた話し合いができるのをうれしく思います。

KOSSYに参加して、宿題もあって大変でしたがメンバーや先生、スタッフに支えられてたくさんの学びを得る機会になりました。参加させていただきありがとうございました。

メンバー報告6 KOSSYからの学びを通して感じたこと

部会に参加して、新任保健師の個別支援力の強化を目指すには、まず、指導者である自分の個別支援力強化が最重要だと反省すると共にどうすればいいのか考えるいい機会になりました。

部会に参加して、チームのメンバーや先生、人材育成担当課長らとのやりとりの中で感じたことや学んだことはたくさんありました。

部会での学びを指導者保健師フォロー研修で発表をしましたが、その中で参加者から「研修の場で、意見を言っても、何も変わらない」とか、「自分が保健師の中で上の立場になって初めて真剣に考えた」という意見も聞かれました。私自身も同じ部署に先輩がいたころは同じように感じていたなと思います。事例検討や業検では発言しなくても、先輩たちが答えを出してくれると自分は受け身の姿勢でした。先輩方がいなくなり、考えないといけない立場に立ってみて、初めて、このままではいけないと焦ったことも覚えています。でも、やはり大切なのは、ハード面やソフト面が変わるのを待つ受け身の姿勢ではなく、変えたいと思うのであれば、自分で発言・提言していくことが重要ではないでしょうか。研修に参加した指導保健師の皆さんが、部会からの提言やグループワークから見出した課題や解決方法などを自分の区に持ち帰って、他の保健師たちと共有してもらえるとよりよい発展につながるのではと思います。

部会・研修に出た私ができることは、指導保健師みんなで新任を支える、区の保健師みんなで新任を支えるために、学んだことを区の指導保健師に伝え、区・係としてよい支援体制を考えていく機会を設けることだと思いました。区や系の単位でできることを次年度に生かしていければと思います。

メンバー報告7 新任期保健師との関わりを中心に

「個別支援力強化」というテーマに、個別ケースとの関わり方や理解の深め方を学ぶというイメージを持って臨んだ。しかし実際は、プロセスレコードによる自分自身の言動や考え、感情を振り返ったり、プロセスレコードを元にロールプレイをしたりと、自分自身を客観的に見るという作業に、正直背を向きたい気持ちとなった。また、プロセスレコードを書かなくてはならないため、新任期保健師と向き合わなくてはいけないことも、気持ちの上で負担を感じた。しかし、課題があったからこそ新任期保健師との関わりを持つ機会が増え、また、指導する自分の姿勢を客観的に見る良い機会にもなった。

実際のロールプレイでは、メンバーの中で3人1組となり他のメンバーのプロセスレコードを演じ、自分のプロセスレコードを他のメンバーが演じた。その中で、他のメンバーの指導保健師としての関わり方や考え方や感情も知ることができた。中には、戸惑いや不安を表現しているメンバーもあり、共感できたり、「自分だけではない」という孤立感が軽減されたり、といった気持ちとなった。そして何より、自分自身を客観的に見るということに気づかされるのが大きな成果と感じた。

私は、「指導しないといけない」という気持ちが強くあった。そして、新任期保健師の考えの傾聴ができていなかった。そのことに気づいてから、気負っていた気持ちが軽減し、傾聴する姿勢も取り入れることが増えた。

さらに、新任期との面接では、この作業部会に参加していなければ恐らく、サラッと面接して終わっていたかと思う。自分自身の指導に自信がないため、自信を持って新任期保健師の評価はできない。評価ができず曖昧に終わらせていたかと思う。

実際の面接は、関わりの中でお互いを感じていることを話す機会となった。これは、作業部会で報告しなくてはならない、というプレッシャーもあったからできたことである。お互い涙を流して笑っていた。そんな経験ができたこともKOSSYの成果と感じる。

今少し時間が経ち振り返りながら感じていることは、当時の学びを忘れかけているということである。意識していないと、自分自身の傾向として傾聴する姿勢が足りなくなっている。改めて学んだことを思い起こす機会となっている。振り返りの宿題を頂いた時は、正直「負担感」と思い出す作業におっくうな気持ちであったが、こうして振り返りながらまた新たな気持ちにもなれた。振り返りって、「大切だ」と思いました。

現在の新任期との関わりは、以前よりも会話も増え、日頃感じていることやケースの動きを気軽に声に出せる雰囲気もあり、席の近い保健師同士で意見交換を行っている。お互いに学びあいの姿勢を持ち関わっているのではないかと感じている。

II 川崎市における人材育成の取組み

1 川崎市の人材育成体制

川崎市では「職員一人ひとりが公共サービスの責任主体」となり、市民に信頼される自治体をつくることを目的として、平成16年度から「川崎市人材育成基本計画」（以下、「市計画」という。）を策定し、取り組んでいます。そして職員の意識改革や自発的な能力開発を推進し、自立した職業人としての誇りをもてる職員、地方分権時代にふさわしい職員を育成するように、計画的な人材育成や人事評価制度等を活用し推進を図ってきました。その後平成23年度からの第4次行革プランにおいて、職員の人材育成をはじめとする「組織力の強化に向けた取組」を一つとして位置づけた上、平成24年度から第3次市計画を実行するとともに、各局区においても年度ごとに人材育成計画を策定し市計画と連動しながら推進しています。

こうした中、保健・医療・福祉等専門職人材育成の取組みにおいては、健康福祉局を中心に人材育成のあり方の検討を進め、平成19年度には、福祉関係分野における「社会福祉職等の人材育成のあり方」また、平成20年度には、医師、保健師職を中心とした保健・衛生・医療分野における「保健・医療等関係専門職の人材育成のあり方」をまとめるとともに中長期的展望に立ったキャリア段階別育成体制の構築・能力開発に向けた様々な課題を共有しました。

そして共有した課題解決に向けた取組みを推進するため、平成21年度には、健康福祉局に保健・医療・福祉等の分野に配属される専門職種の人材育成専門部署（総務部庶務課労務・人材育成担当）として、労務担当部署を再編し、「保健・医療・福祉等専門職人材育成アドバイザー」を配置しました。さらに、検討状況を確認する場として、各局長、各区長で構成する「川崎市保健・医療・福祉等専門職人材育成推進会議」を設置し、全庁的な推進体制を確立しました。

その推進体制には、より具体的な推進計画の調整を行う下部組織として、関係部課長級による「調整委員会」、さらに詳細な人材育成の検討を行う保健・医療分野、福祉関係分野等の「専門部会」、職種ごとの具体的な人材育成の検討を行う職種別の職員を中心とした「検討プロジェクト」を置き、4層体制による検討・推進を図っています。（図1）

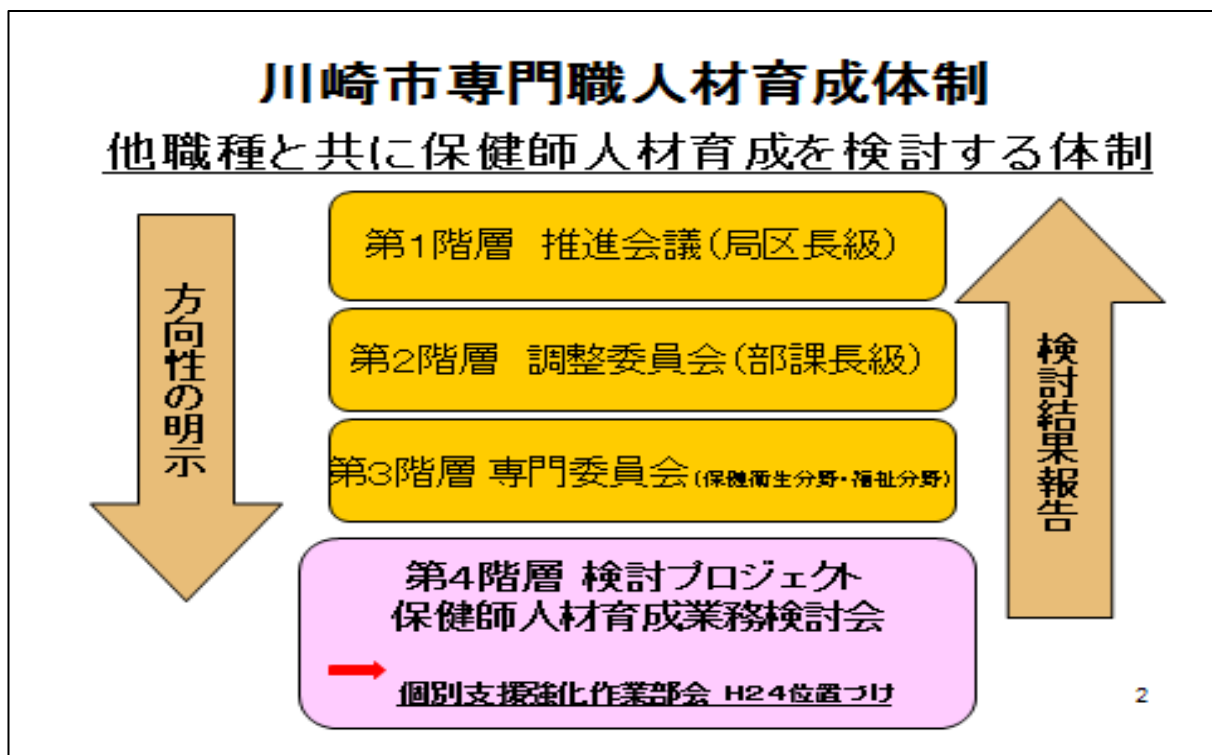


図1 川崎市における専門職人材育成体制

参考	川崎市保健・医療・福祉等専門職人材育成取組年表		
年 月	計画・体制等	会議・部会等の設置	あり方等の策定・報告
平成16年4月	第1次川崎市人材育成基本計画策定		
18年3月	「健康福祉局人材育成計画」策定		
18年5月	「環境・食品衛生関係人材育成基本計画」策定		
19年3月		川崎市社会福祉等専門職人材育成検討委員会	
19年6月	第2次川崎市人材育成基本計画策定		
20年3月		川崎市保健・医療等関係専門職人材育成検討委員会	「川崎市における社会福祉職等の人材育成のあり方について」
21年3月	「第2次健康福祉局人材育成計画」策定		「川崎市における保健・医療等関係専門職の人材育成のあり方」
21年4月	健康福祉局総務部庶務課労務・人材育成担当の配置	川崎市保健・医療・福祉等専門職人材育成推進会議	「川崎市における心理職人材育成のあり方(追補版)」
	川崎市保健・医療・福祉等専門職人材育成アドバイザー(非常勤)設置	(福祉関係専門職人材育成部会、保健・医療・衛生関係専門職人材育成専門部会／社会福祉職・心理職・保健師職各検討プロジェクト)	「川崎市における精神保健福祉領域の専門職人材育成のあり方(追補版)」
22年2月		生活保護業務あり方検討部会	「行政栄養士の人材育成のあり方(追補版)」
22年3月		保育士等専門職人材育成検討部会	
		地域保健あり方検討部会	
22年4月	区役所地域保健福祉課担当課長(専門)配置(保健師職)		
	社会福祉職、心理職、保健師職人材育成プログラム試行開始		「行政歯科衛生士の人材育成のあり方(追補版)」
22年9月			「環境・食品衛生関係職の人材育成のあり方(追補版)」
22年10月			「公衆衛生歯科医師の人材育成のあり方(追補版)」
22年12月			
23年1月		高齢者地域支援のあり方検討部会	「公衆衛生医師の人材育成のあり方(追補版)」
23年2月			「行政助産師の人材育成のあり方(追補版)」
	こども家庭センター担当課長(専門)配置	作業療法士、理学療法士、言語聴覚士等の人材育成のあり方検討プロジェクト開始	「川崎市保育士等専門職人材育成のあり方」
23年4月	川崎市福祉人材育成アドバイザー(非常勤)設置		
	第3次川崎市人材育成基本計画策定		「生活保護業務あり方について」
24年3月	「第3次健康福祉局人材育成計画」策定		「高齢者実態把握及び地域支援の課題」
24年4月	区役所地域保健福祉課担当課長(専門)配置(栄養士職)		

2 保健師人材育成の取組み

保健師の人材育成においては、団塊世代の大量退職後の技術や経験の継承は大きな課題となり、より効率的な人材育成のあり方が重視されるようになりました。平成 22 年度にまとめた「川崎市保健師人材育成のための手引書」による人材育成プログラム「研修体制の充実」「ジョブローテーションの考え方」「キャリアアップのための育成シートの整備・活用」などの取組みを試行し、24 年度から本格実施となりました。

一方、現状としては平成 24 年度現在、常勤保健師は 169 名が配置され、各区保健福祉センターにて政令市における保健所業務を業務担当制で実施しています。全体の 5 割が 20 代、30 代の職員ということもあり、全体の約 1 割が産休・育休取得中であることが常態化していることから、任期付職員や産休代替職員と一緒に働いています。また、近年の入庁年齢は 27 歳前後で推移しており、新任期の異動サイクルは事務職と同じく概ね 3 年としています。若年層が多いことから新任期であっても一人職場配置という例もあります。

図2年代別保健師数割合

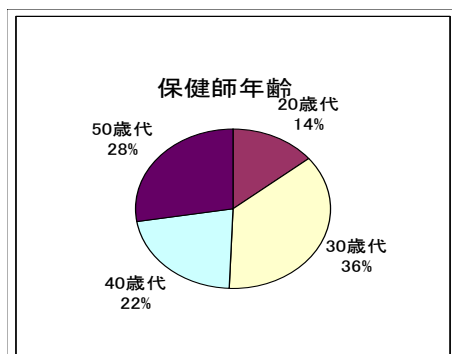


表1 保健師人材育成階層分類

階層名	経験年数・職位
新任期	1～4年目
中堅期	5年目～主任
習熟期	係長

表2 保健師経験年数

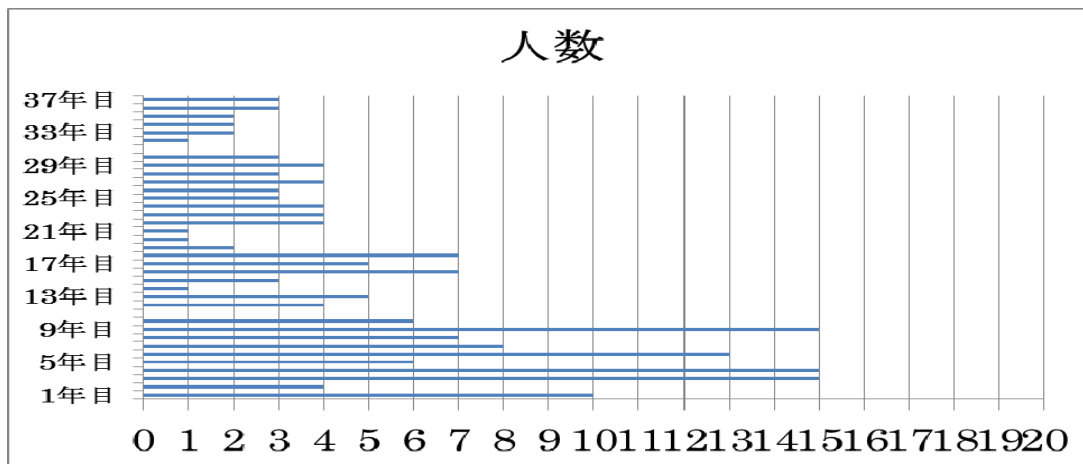
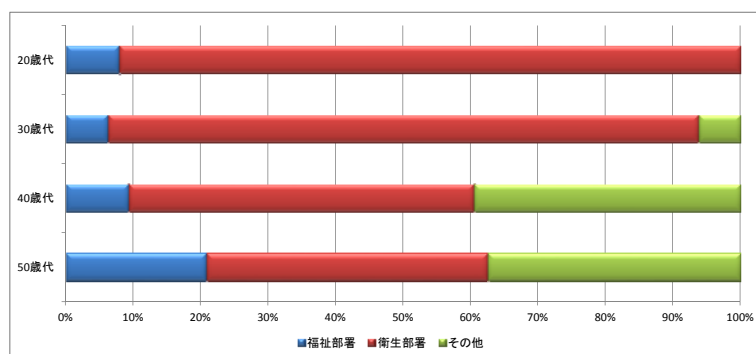


表3 配属先保健師数



(1) 川崎市保健師人材育成プログラムの状況

① 平成 22 年度までに実施した取組み

川崎市においては、各職場代表（係長級）からなる代表主査会議にて人材育成を検討し各種マニュアル等を策定しました。平成 22 年度からは、保健師人材育成業務検討会がその役割を担っています。

以下は、保健師人材育成に関するマニュアルや配置経過等の取組みです。

平成 5 年	「保健師活動マニュアル」作成
平成 10 年 3 月	「川崎市における地域保健看護活動」作成
平成 13 年 4 月	「現任教育マニュアル」作成
平成 15 年	「保健福祉センターにおける保健師・助産師の機能」作成
平成 17 年	「保健福祉センター保健師等現任教育マニュアル」作成
平成 20 年 4 月	「新任期保健師の人材育成のためのマニュアル」作成
平成 21 年 4 月	健康福祉局に専門職の人材育成の部署が設置 「保健師の業務概要」作成 育成ツール「保健師キャリアシート」検討
平成 22 年 4 月	人材育成担当の区役所配置「地域保健福祉課担当課長（専門）」設置 中堅期以降の育成目標の達成状況確認表検討 「保健師人材育成のための手引書」作成

② 保健師人材育成体制について

ア 地域保健福祉課担当課長（専門）（以下、担当課長）の設置

平成 22 年度から保健師の地域支援能力の力量形成を目的に、人材育成を担う担当課長が市域南部・中部・北部にそれぞれ 1 名計 3 名が配置されました。その上で組織横断的な保健師の人材育成について体系的研修企画、連携会議の場である各区業務検討会への参画、事例検討会に出席し共に検討し助言指導していく身近なスーパーバイザー的存在として人材育成専門部署と連携し業務にあたっています。

また、10 月には、110 名を越える中堅期・係長級への育成面接を行い、キャリアプランの検討も示唆し、所属課長と共に連携した育成を展開しています。この役割は、他職種と共に複線型人事制度に則り、配置されましたが、川崎市の保健師人材育成が組織的に推進するためには重要な役割となっています。担当課長の豊富な経験を活かしながら、業務分担制及び組織の枠を超えて一人ひとりとの顔が見える関係を作り出すことで、寄り添った保健師の持つ潜在能力を引き出すよう展開しています。

イ 指導保健師の設置

川崎市では、以前から入庁 1 年目の新任には、同じ職場の先輩の保健師が指導する体制をとってきました。新任期育成強化のため平成 20 年度からは、2～4 年目職員についても、指導保健師を設定し日常的指導体制を強化しました。本市においてこの指導保健師は、中堅期（5 年目～主任）職員が担います。さらに、平成 22 年度からは育成面談の定期実施をシステム化しました。一方、指導保健師の育成も重要であることから、同年度から全市指導保健師研修を実施、翌 23 年度からは区内指導保健師の連携を高めるための交流会を開催するなど、年々指導する側・される側の育成支援体制の強化を図っています。

育成対象者	育成指導者
新任期：経験年数 1～4 年目	→ 指導保健師
中堅期：経験年数 4～主任まで	→ 地域保健福祉課担当課長（専門）
習熟期：係長・課長補佐	→ 地域保健福祉課担当課長（専門）

ウ 保健師間の人材育成業務検討体制

全市人材育成体制の第4階層の検討プロジェクトは平成22年度から「市保健師人材育成業務検討会」と名称を替え、全市保健師の人材育成プログラムの検討、各局区の健康課題や情報共有等の横の連携を図ることも目的に月1回開催しています。これと連動したものとして「各区保健師業務検討会（保健師連絡会）」もあり、上記検討の報告や、区内の健康課題の共有と検討の場として実施しています。

また、各区はOJTの実践の場であり、OFF-JTとの連動において、各階層別研修で学習した知識・技術を、各業務の実践に置き換え報告する場、先輩からの指導をもらう場としても上記区検討会が活用されています。

名称	対象	役割	研修・会議等
人材育成担当課長	保健師人材育成を所掌する課長	主に中堅期保健師指導。所属を横断し人材育成の推進	担当課長会議 毎月
指導保健師	中堅期保健師（5年目以上）	新任期保健師の中心的指導者	研修会5月 区交流会9月
市保健師人材育成業務検討委員	各区・本庁事業課係長、担当課長等19名	保健師人材育成プログラムの検討 局区横断の情報共有、課題検討	業務検討委員会 毎月

エ 各業務を通じた実践（OJT）

各担当における業務を先輩から指導を受けながら実施しています。対人支援では事例検討会・スーパーバイズ等の実施。各領域での地区診断や地域課題の抽出を実施しています。

地域ケアシステム構築のための事例検討会、事業や保健福祉活動をPDCAサイクルで実施していくための勉強会。各領域の新しい制度についての勉強会。

各区保健師業務検討会（看護連絡会）、看護職全体でのグループ学習。新任期における他部署の保健師業務体験研修等が職場内研修として行われています。

オ 集合研修での実践（Off-JT）

集合研修では、人材育成センターが行う行政職員としての階層別研修、業務所管課での業務別研修と保健師人材育成としての階層別研修、指導者研修を庁内で開催しています。

また、派遣研修として国や関係団体が行う専門研修派遣も年度当初に計画し他専門職と共に保健師も派遣しています。

保健師階層別研修については、新任期は、本市の保健師活動を理解し、人材育成体制を知る。また、地域保健活動の支援方法や個別事例の検討を通じて対人支援を中心としています。

新任期フォロー研修（2～4年目）は個人・家族への支援（アセスメント）や地区をPDCAサイクルで考える。

中堅期は、地域ニーズに応じた地域ケアシステムのための連携と調整を理解し、政策形成や事業評価について理解し、実践を求めます。そして習熟期はスーパーバイザーとしてのマネジメント力や人材育成能力の向上を目指した研修を組んでいます。

階 層	テーマ・内容
新任期（1年目）	前期：対人支援能力の向上 後期：ケーススタディ
新任期（2～4年目）	個別から展開する地域支援能力の向上
中堅期（5～主任）	地域ケアシステムとPDCAサイクル
習熟期（係長）	マネジメント力向上

カ 中堅期以降の保健師人材育成面談の実施及び達成状態確認

平成22年度から係長以下の職員はキャリアシートをもとに到達状況を自己評価し確認しています。新任保健師には指導保健師が面談。中堅期から係長級までには人材育成担当課長が面談します。特に中堅期以降の面談時には後輩育成、中長期的視点の自己の振り返り、今後の自己研鑽方針等を確認しています。

中堅期と習熟期保健師は、達成度表「地域保健従事者に求められる能力の集計について」中堅前期37人、中堅後期25人、習熟期前期24人、習熟期後期13人の4階層に分類し、平均点をグラフにしました。集計が少数ではあるが、当然、階層が上がると共に理解・指導ができ、点数も各階層0.5点程度上昇し、レーダが外に向かい広がっている。

今回の課題の個別支援について関係する質問では、相談支援能力(図6)においては、【質問3：法令・規則等制度に関する幅広い知識を支援に活かしている】は全ての階層において点数が落ちており、指導が出来ないという認識が確認されました。また、指導保健師として関わる中堅期前期層において、平均として3.0点に届いていないという項目が中堅期前期では、【質問7：緊急度を見極め、対策会議を召集し、チームリーダーとして解決に向けての実践が出来る】【質問8：個別支援の推進に必要な関係者チームの育成が出来る】は特に達成度が低く課題がありました。点数3は「理解し、実践できるレベル」ですが、平均得点が2.5点以下の階層特徴がありました。

図7の人材育成についても中堅前期は全ての項目で点数3に届いておらず、【質問47：後輩指導において事例検討、地域診断の実施、学会への発表等工夫をしている】【質問48：後輩の能力をアセスメントでき、管理者との課題を共有しながら的確な指導が出来る】の評価が低かったです。【質問46：後輩に対し職務遂行する上での指導助言を行っている】【質問49：後輩との信頼関係を気づき、後輩の悩みや思いを受け止め、身体的・精神的状況に応じた指導ができる】については、中堅期後期と習熟期前期の点数差が接近しており、係長になったばかりでは人材育成の視点が弱いとも捉えられます。

点数を概観し新任保健師の指導者となる中堅期保健師が、法令等知識レベルや指導者としての工夫アセスメント、受容等が「理解し実践できるレベル」である点数3に届いてない現状の傾向を示しており課題と捉えました。

達成度確認表 自己評価（中堅期以降）達成度スケール

- 1 理解・実践とも不十分、習得に向け努力中。
- 2 理解しているが、実践につながっていない。
- 3 理解し、実践できる。
- 4 習熟・実践でき、指導に務めている。
- 5 習熟・実践でき、新任・後輩職員へ指導が出来る

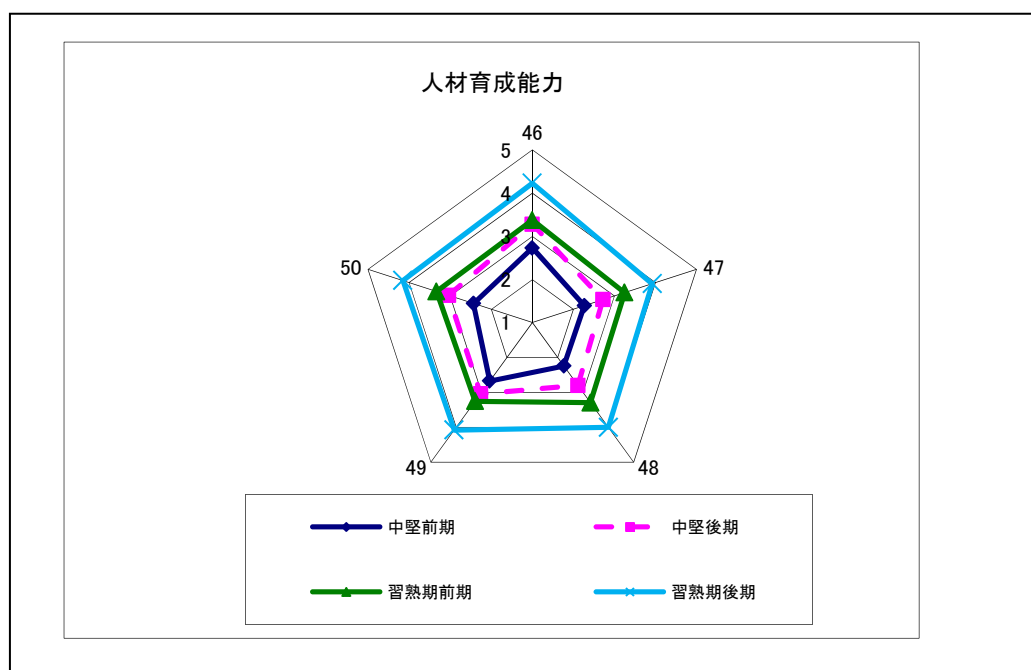
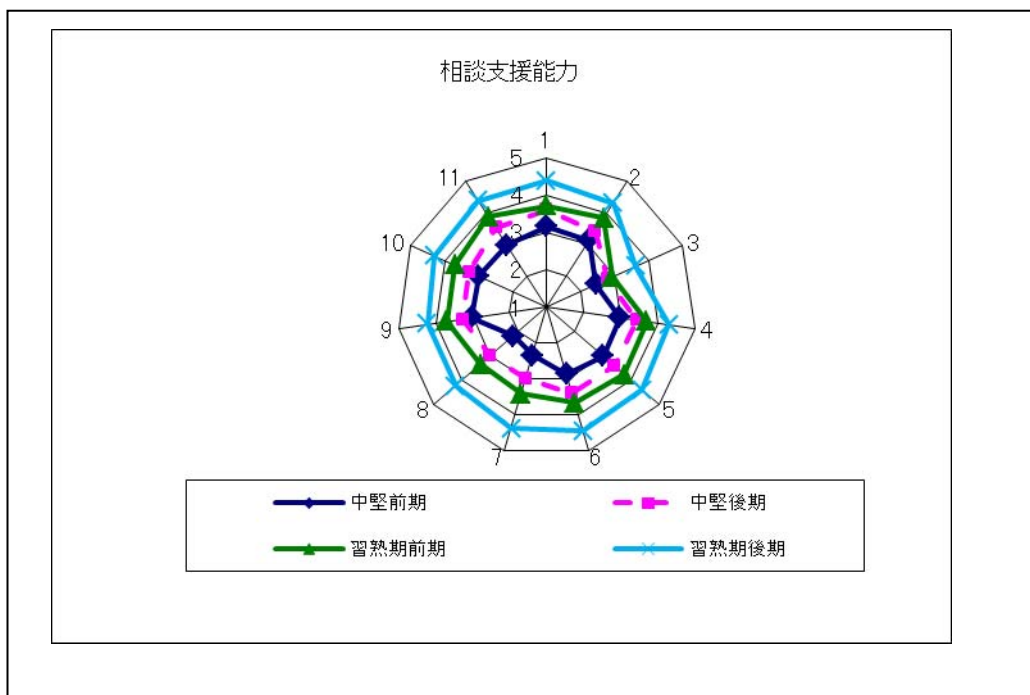


図7 達成度確認表 個別支援能力

キ 指導保健師養成・支援

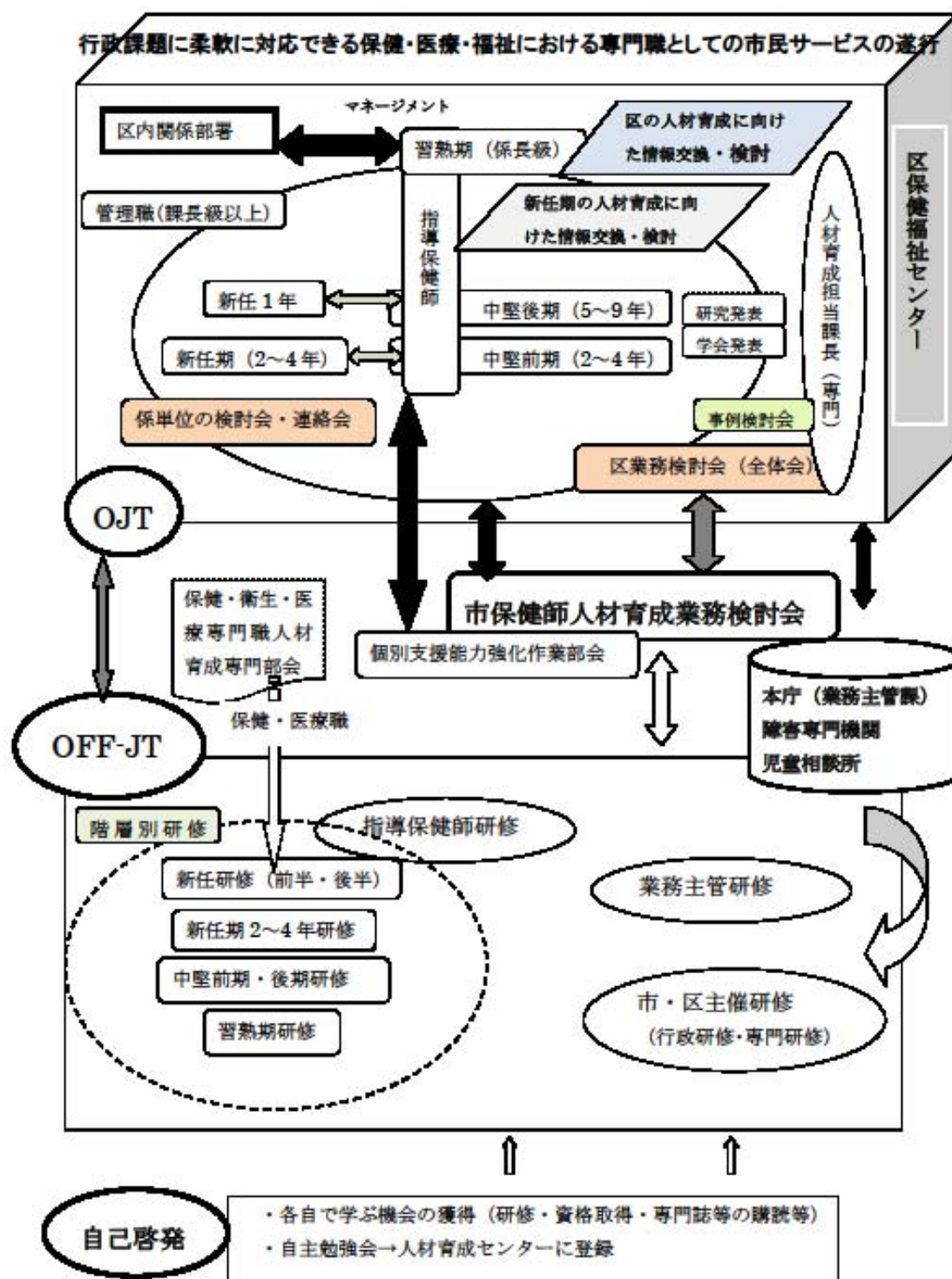
指導保健師研修（全市集合研修）は、O J Tにおける育成力の養成を目的に開催し、指導保健師交流会（各区）は、指導保健師同士の連携・新任期保健師への多面的アセスメントを実施する場として開催しています。

また、新任期研修後には、各担当の指導保健師への研修フィードバックを各人ごとに担当課長が調整し、O F F－J Tでの知識をO J Tに展開するよう支援しています。

川崎市では、上記の人材育成プログラムが相互に影響し連動しながら推進していく人材育成体制となっています（図8）。

参 考

図 8 保健師人材育成体系図



Ⅲ 平成 23 年度市保健師人材育成業務検討会の取組み

平成 23 年度は、高齢者虐待等の困難事例について多機関をマネジメントしながら対応する高齢者支援課への保健師の再配置検討が進む中、保健師の個別支援力の強化について平成 23 年 10 月から平成 24 年 3 月まで検討しました。

(1) 平成 23 年 10 月市業務検討会

「保健師の個別支援の現状と課題」について検討しました。現状として保健福祉センターでの個別支援では一人で事例に関わることが多く、組織として相談しあう機会が日常的に少なくなっていること。人材育成手引書作成では支援は出来ているが行政能力が低いという前提で作成したが、新任期では、個別支援も地区活動も出来ないという層が出てきたことなどが話されました。

また、課題として配属された部署によっては、個別支援事例に関わる機会の減少。アセスメントの共有化や理解が弱い。内省する機会が減少していること。新任期から相談を受けた中堅期保健師自身も個別支援に不安を持っていることなどが抽出されました。

対策として、個別支援力の強化を指導保健師も含め組織的に行う必要があり、新任期の期間に個別支援力がつくように OJT に入れていきシステム化することが必要。ケースワークの場面設定をシステムチックにしていくことや新任期が相談できる体制を強化していく等の組織的な人材育成についての意見の集約を行いました。(図 9)

平成 23 年 10 月市保健師人材育成業務検討会

テーマ：個別支援から見た保健師人材育成の現状（○）と 課題（★）

個別支援力の強化

- 個別ケースに関わる機会の減少
（地域健康・介護認定等）
- 健診・訪問数はあっても深層まで未介入
（児童家庭等）
- 介入の不安・恐怖、チェック的関わり、
必要なことが確認できていない
- 処遇検討でなく、事例を通じ保健師も内省する機会の
減少・見立ての違い
- 指導者と一緒にケースに関われていなく、
相談・報告を受けてもピンとこない

- ★ケースを相談されたときにスーパーバイズする指導
保健師も自信がない
- ★ケースの見立てを一人で行うことの危うさ・ケースへ
の組織としての責任は？

配置・指導体制

- アンバランスな配置、新人の一人配置
- 産休・育休も多くスムーズな異動が困難
- 業務が多すぎ、時間外にやっと個別の
相談ができる現状
- 係ごとに仕事の進めかたが違う
- 業務中やその現場で聞きたい時に聞ける先輩がいな
い、業務も一人で抱えている
- 産休代替の OB 保健師が職場にいて面接やつなぐ手
法をみせてくれている

- ★新任期時の保健師が多い職場への配属
- ★今後も続く産育休など隙間をどう埋めるか？ 他都
市での育成トレーナー活用参考
- ★担当課長・市保健師人材育成業務検討会委員、地域
保健福祉系、指導保健師との役割分担

保健師の質・成長の目安

- 中堅期で、個々の保健師の力の差。
- 既卒者増加。疾病管理からセルフケアケアアップへ
既卒者の意識の切り替え。
- 新卒者は一からの育成。
- 他部門保健師業務を体験研修の取組みから広く
地域・業務を見ていく機会あり

- ★卒業時の到達度、手引きでの求められる能力をし
めしているが、キャリア・ラダーの明示が必要
- ★具体的に何か出来るようになるのか、それにはど
の場面を使うのか

最終結論

- 個別支援力強化
→指導保健師も含めた強化

- 新任期が相談できる体制の更
なる強化

懸案事項

- ・業務の優先順位、業務整理 業務マネジメント
- ・保健師が訪問で席を空けていることおかしいという職場の
雰囲気

図 9 個別支援から見た保健師人材育成の現状と課題

(2) 平成 23 年 11 月市業務検討会

現在各区で実施している事例検討会や各所属でのミーティングなど、個別支援をスキルアップするための検討場面等の一覧を作成しました。

整理すると各区共通事業であるが、参加メンバー構成や目的が統一されていない状況が分かりました。高齢者支援分野については検討の定例会がなく、その都度個別カンファレンスを開催している現状や感染症のDOTSカンファレンスなど多職種が参加しての検討場面も、疾病管理となりがちで保健師の視点や支援の意見が出されにくい実態が見えてきました。

この話し合いの中から、委員の内省として各職場で個別支援の意味についてどれだけ意識付けをしてきたのか。各業務でのカンファレンス、検討会がきちんと機能するよう強化していくことやスーパーバイズ体制が必要なのではないか。また既存の検討場面をどのように効率的効果的に活用していくのか等、今後どのような取り組みを行うかが課題として確認できました。(表4)

表4 11 月業務検討会での意見交換まとめ 【課題：個別支援力の低下】

現 状	確認すべきこと	解決方法（案）	具体策（案）
● 研修が単発で終わっている ● 職場によって保健師の年代の偏りがある ● 業務検討会の実施状況は、各区各係で異なっている。B区児童家庭係は未実施である。 ● 支援の意味について、（これまで）意識付けをしてこなかった。	● 受講者（研修修了者）の意見、アンケート結果の確認。 ● 乳健後のカンファレンス、結核検討会などの活用状況。 ● 乳健後のカンファレンスが（事後フォローの）振り分けとなっていないか。 ● 地区担当が必要な時期に必要なフォローができていないのか。 ● 保健師ならではの個別支援とは何か。 ● 保健師による個別支援とは何か ● 相手の力を引き出すための支援とは何か ● 自分のなかで（何を？）どのように大事にしたらよいか	● （個別支援力向上の）体制をつくる ● 力量形成のための環境整備（どのようにしたらよいか）	● 日々の業務で力量を高める。階層別研修で（成果）の確認をする。 ● 乳健後のカンファレンス、結核検討会など、既存の場の活用と強化をする。 ● 日常的にスーパーバイズができるようにしておく。 ● スーパーバイズの場がない区に対して、職員の感度を上げることができるよう、担当課長に関わってもらう（活用）を考える。
言語化することが必要！ ↓ 次回の討議事項 個別支援の力量形成のために、 1 既存のものをどのように強化していくか 2 今後どのような取り組みをしていくか			

(3) 平成 23 年 12 月市業務検討会

11 月の検討にて、「個別支援」は保健師だけが行っていることではなく多職種連携のなかで、保健師ならではの「個別支援とは」何を言っているのか、何をどのように大切にしていくのか共通理解を得るため、「支援チームの一員として実践する保健師の個別支援とは」を検討しました。

「医学的根拠に基づいて、その人の生活全般をみて、個人のみならず集団（地域）の健康課題について予測をし、相手の力を引き出しながら援助することができる」ことがコアであることを確認し、以下の重要な要素を 6 つ抽出しました。（図 10）

- 1 【受け止める】：「相手をまず受け止め、共感すること」「街の人と会う、支援するだけでなく、その人から教えられ、価値観を得られる。一方方向だけでなく、一緒に考えることで双方向の関係が生まれる」「出来ない自分に対して内省していくことが必要」
- 2 【生活全般をみる】：「家族の背景にあることをみる」「疾病管理になりがちな感染症分野も A 区では生活（家族）全体をみる事が出来るよう結核検討会の内容を変更している」
- 3 【相手の力を引き出す】：「対象者自身が考え、決め、行動できる力が大事。」「諦めないで保健師として必要と感じた人には訪問に行く。対象者のニーズに沿ってだが対象はニーズを感じていなくともアウト・リーチし対象の土俵にのることができる」
- 4 【医学的根拠に基づくアセスメント】：「対象がこの先こうなるという予測がたち、医学的に基づいて判断し援助できる」「フローチャートではなく、頭の中で看護を基本に P D C A サイクルをまわすことが出来る」
- 5 【個別⇔集団の健康課題】：「家族、近隣との関係、学区にある小集団、幼稚園等もみていく。保健は地域全体（集団）を予測できる」「新型インフルの問診も、本人のフローチャートだけでなく、家族、職場に目を向けた関わりをした」「一人の声にしない。必要なことは作る。制度にあてはまらないことを政策につなげていく」
- 6 【マイノリティの代弁者】：「小さな声も見逃さず健康問題として取組むことを大切にする」「同じ課題を持っている人をつなげていくことでもっと違う力が発揮できる」

上記の意見が委員からあり、中堅期保健師にどのように伝えていくか、出来ていないこと（弱み）をどのように各区での取組みを具体的に展開して強みに変化させていくかを、各区で話し合い 2 月に報告することになりました。

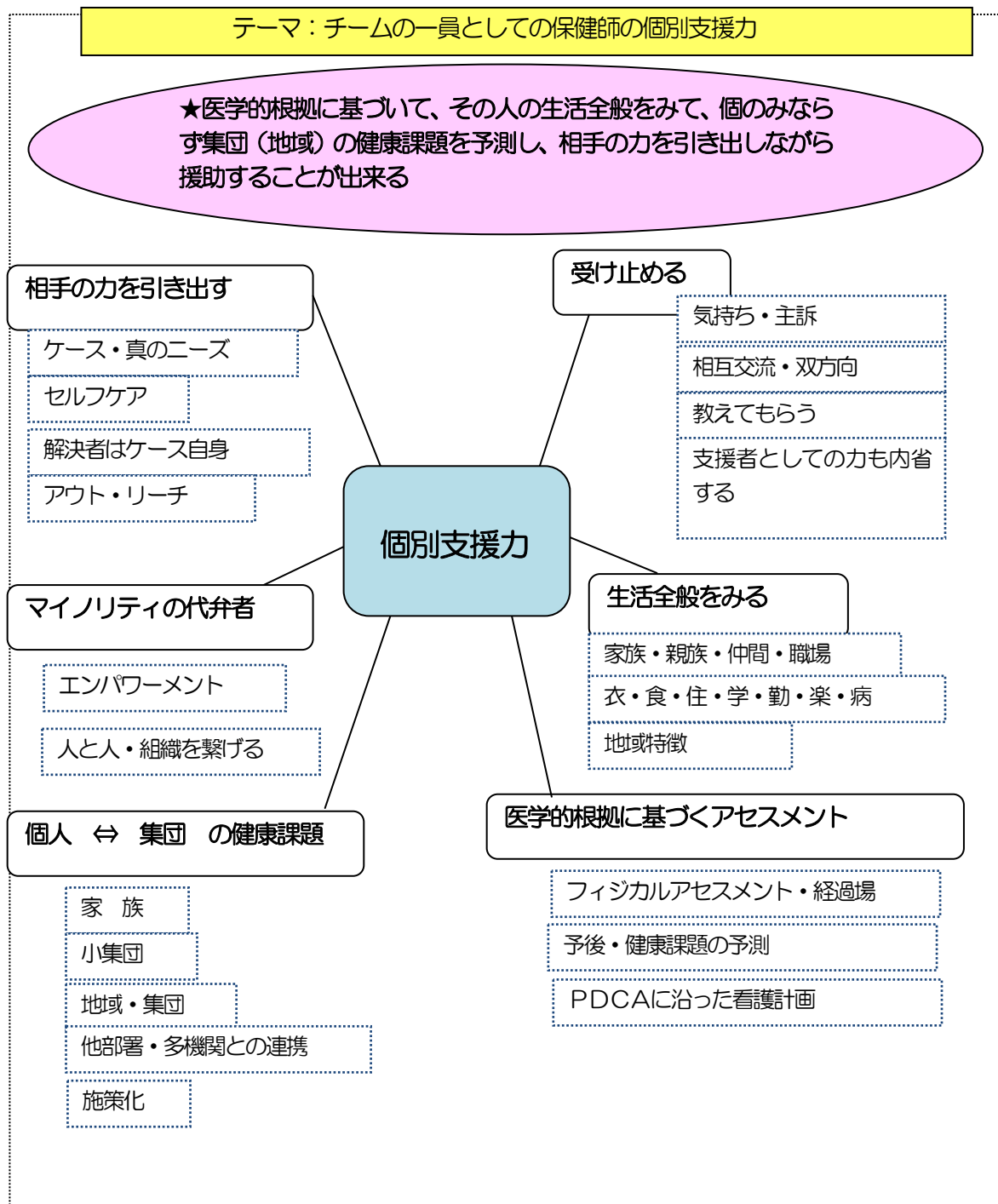


図 10 個別支援のコア

(4) 平成 24 年 1 月 各区業務検討会での個別支援の検討について

各区業務検討会にて保健師全体で個別支援について検討しました。各区では事前に打ち合わせを実施し、若い保健師が意見を出しやすい場となるよう検討し実施に望みました。各人が自分の言葉で話せるように事前に検討用紙を配布したり、発言しやすいように年代別でのグループワークを実施したり、児童虐待や障害者事例の検討を題材に自分だったらどう考え、行動するか等具体的イメージがつくような検討場面を設定するなど工夫しました。以下の表に具体的検討状況を示します。

表5 各区検討状況

区	検討会の実施方法や工夫
A区	事前に各保健師に「保健師の個別支援について」の記載用紙を配布し、新任期と中堅期を混合し、グループ分けし、進行役に習熟期がよい検討。最後に全体会にて共有した。
B区	参加人数が少なかったため、9人1グループで検討。 習熟期保健師がファシリテーション研修の技法を活かして進行的。
C区	世代別グループにて意見交換し全体での共有。 その後、保健師職の区の課長から保健師活動を振り返り、後輩保健師に伝えたいこと、市の公害行政における保健師の役割について話を聞き、再度意見交換をした。
D区	事前に事例紹介をもとに個別支援についての感想を発表。2月には地区別でのグループにて地域の情報やケースを具体的に出しながら話し合った。
E区	事例を活用し自分だったらどんな支援をするかを話し合った。階層別に3グループに分かれ進行役に係長が入り話し合い、その後全体で発表。再度全体で個別支援とは何かを話し合った。
F区	障害者支援の事例をもとに、マネジメントシネットワークをどう作っていくかを検討課題とした。階層別に3グループに分かれ、習熟期が進行役で検討。全体発表し、個別支援について話し合った。その後、事例検討者から事例に対する課題、目標、支援内容、支援機関との関わりなど実際の支援を報告した
G区	児童虐待事例について「自分だったらどう考え、どう行動するか」について、発表しながらKJ法で分類し検討を行った。全員中堅期以上であり、1グループで検討した

表6 個別支援力について各区の話し合い結果

《発言内容》	《保健師の意識》
1 受け止める	
・いろいろなアプローチを検討、展開 ・丁寧に関わることでつながりが増え、地域全体の底上げになる（意識が高まる） ・寄り添うのが保健師の役割。	・拒否されても逃げない、粘り強く関わる ・健康弱者を悪者にしかつたか、その人のせいではない、 【不安要因】 ・自分に余裕がないと良い支援は出来ない ・新任保健師は、業務分担制のなかで訪問した人以外の家族の情報をどこまで聞いてよいのか悩んでいる
2 生活全般を見る	
・家族全体の状況把握と直接的動きかけ ・いろいろなアプローチを検討、展開 ・家庭訪問は生活がイメージでき、主観的、客観的に見る ・情報収集 ・家族単位での支援・配慮 ・生活を丁寧に見て細かな生活指導 ・一緒に生活全体の質を上げる。 ・家族全体の状況把握、家族に直接動きかける。	【不安要因】 ・新任保健師は、業務分担制のなかで訪問した人以外の家族の情報をどこまで聞いてよいのか悩んでいる

《発言内容》	《保健師の意識》
3 相手の力を引き出す	
・ニーズに添った支援 ・自己決定を支援 ・エンパワメントする。 ・その人の強みを認め、強化 ・いろいろなアプローチを検討、展開 ・対象者のゴールと一緒に見つける。 ・中長期的な見通しを持つ。 ・生活の中に入っていく、こちらの姿勢は変わらないということを伝える。 ・対象者SOSが出せる関係が作れる。 ・住民の力を引き出す。 ・生活全体の質を上げる。	【保健師の意識】 ・対象者に向き合う時の関わり方や支援力をつけたい ・対象者の気持ちや力を引き出す技術 ・継続して支援することで感度が上がる。 ・自分の考えを押し付けない ・拒絶されてもあきらめない。 ・住民を引っ張られていく楽しみ。 【不安要因】 ・支援の必要を自覚していない対象への関わりが難しい。
4 医学的根拠に基づくアセスメント	
・関わり方の入口は健康問題からはい ・情報収集	
5 個別 ⇄ 集団の健康課題	
・丁寧に関わることで、つながりが増え、地域全体の底上げになる（意識が高まる） ・次の問題を予測し予防行動を取る ・対象者と地域をつないでいく。	【保健師の意識】 ・経験によって、個別から地域への視点、根拠のある支援へと成長している
6 マイノリティの 代弁者	
・事例ごとに丁寧に関わる ・つながりが増え、地域全体の意識が高まる ・対象者と地域をつないでいく。	
7 保健師能力向上のために	
【事例に向き合う】 ・フィードバックを意識する ・一人で抱え込むのではない 【事例検討・健診後のカンファレンス】 ・事例検討会は、区全体の看護職業業務検討会でも継続することで有効な学習の場 ・他の看護職とも経験を共有できるので効果的 ・多問題ケースを共有できる場を定期的に持つ ・健診後のカンファレンスを学びあえる場にする 【係・区の業務検討会】 ・区・係内での話し合いの場の定政づくりを強化 ・業務検討会やグループ学習での意識的な動きかけを継続 ・「保健師の個別支援」について、実際の活動につなげるには学習と共にモデルが必要 ・ベテランほど、広く深く考えており、他の職員の意見を聞く機会を持つ ・経験によって個から地域への視点が具体的根拠のある支援へ成長	【相談体制】 ・新任期は困難事例も担当しているが、日頃から中堅期・習熟期の先輩に相談することに慣れていない。 ・相談することで視野が広がる。 ・年代・係を超えて相談しやすい関係を構築 ・いろいろな人の経験談（アドバイス）をもらう。 ・事例について関係機関で目的を共有し関係づくりが必要

（４）平成 24 年 2 月市業務検討会

1 月の各区業務検討会の検討結果（表 5）を各区から報告しました。

専門機関配置の委員や本庁職員から、保健師自身の課題としては、目の前の問題にとらわれすぎているので患者の背景や生活状況など地域の保健師ならでの情報収集や判断を強化していくこと。「振りまわされるから一線をおく」と関わる前にガードしてしまうと、対象者と信頼関係が結べない。障害担当をした経験から何度か振りまわされることで、対象者に対しても伝えることが出来たり、自分自身が学べたりすることがある。組織としての課題として個別支援については、区内の保健師間連携がうまくいっていないようにも感じており、情報を共有しながら一緒に動くことも大事だ。事例について組織対応の重要性を感じ、事例検討会への提出が負担で大変だから提出できないという意識ではなく、スキルアップの場としても大切にしていくなければならないという意見がありました。

最後に職員の健康管理分野の委員は、保健師に直接関係することではないが、職員全般の傾向として入庁 2～3 年目で現実の業務と理想とのギャップでつぶれてしまう人がいる。また、20 歳代後半から 30 歳代全般のゆとり世代が危うい。という全庁的な特徴も話し合われました。

（５）平成 24 年 3 月市業務検討会

市保健師人材育成行検討会における半年間の個別支援強化に向けての話し合いをまとめ（図 5、6 表 4）、次年度には、中堅期を中心とした個別支援強化に取り組む作業部会を立上げることが合意され、その位置づけ、対象者の検討を行いました。

Ⅳ 第1回日本公衆衛生看護学会学術集会 一般演題抄録

保健師人材育成体制におけるシステム化（第一報）

—中堅期保健師の個別支援能力強化の取り組み—

村山智子¹⁾，水野亮子¹⁾，小俣純子¹⁾，岡田ひろみ¹⁾，北岡英子²⁾

1)川崎市役所，2)神奈川県立保健福祉大学

【目的】近年の多様化，高度化，複合化する行政課題の解決にあたっては自らの専門分野だけでなく，様々な行政分野において持てる専門性を発揮しながら，総合的に対応することが求められている。その観点から川崎市では保健師人材育成に関して，社会福祉職等と共に全庁横断的に進めることと位置付けており，平成22年度からは人材育成体制のシステム化に取り組んでいる。本研究はその一実践として中堅期保健師の個別支援能力強化研修を企画した経緯から今後の研修のあり方，システム化に向けての課題等を考察したので報告する。

【方法】中堅期保健師研修企画までの経緯について，検討会の資料，事業報告や業務検討会での発言内容等から評価し，今後の取り組みについてスタッフ間で検討した。

【倫理的配慮】所属長の許可を得て検討を行った。事業報告や業務検討会における発言内容は匿名とし，個人が特定されないように配慮した。

【結果】1. 本市における保健師人材育成の経緯

- ・20年3月川崎市保健・医療等関係専門職人材育成検討委員会発足
- ・21年4月健康福祉局総務部庶務課労務・人材育成担当の保健師係長級の配置。人材育成アドバイザー（非常勤医師）設置。
- ・22年4月保健師人材育成を職務とする課長（保健師職）を3つの行政区に配置，保健師人材育成プログラム試行実施。「保健師人材育成のための手引書」作成。「OJTツール」に添った取組を実践
- ・23年度保健師人材育成業務検討会において全市の個別支援の取組の実態を調査した結果，第一線での活動と後進指導も担う中堅期保健師がキーパーソンであり，まずは自らの個別支援能力を高めることが必須であることが明確になった。

2. 個別支援力強化作業部会での研修企画

作業部会は平成24年度全国保健師長会（独自事業）調査研究事業の助成を受けて開始した。保健師人材育成業務検討会の作業部会と位置付け，研修企画，実施状況を検討・報告した。

対象者の選定：各区から新任期指導保健師でかつ中堅の保健師を所属長が推薦する。

日程：月1回半日の研修と所属に戻ってのOJT実践を半年間実践する（8月～12月）。

内容：目的共有，個人目標設定。外部講師講義。

・指導者・新任者でのロールプレイ：新任者の思いに気づく体験をする。

・新任者のエコマップ：新任者に対する理解を深め，今後の支援展開を検討する。

・住民を対象とした事例検討：育ちあうための検討会を実体験し，自身の個別支援能力を強化する。

評価：参加者の発言内容，研修会前後のアンケートからの意識・行動変化，新任期への関わりの変化などから研修評価を行う。

スタッフ決定：人材育成担当課長（保健師）2名，人材育成担当する本庁保健師2名，外部アドバイザーとして大学教員1名。

3. 企画における工夫点

指導者が実体験することにより，受容，共感の再確認ができ，アセスメントをしながらケース支援を考えることが新任者指導につながることで，一人で抱え込まないことを体験できるようにした。関わりのプロセスレコードを一元化し自らの成長を確認できるようにし，ポートフォリオを活用して学習の振り返りができるよう工夫した。

【考察】今回の取組を実施できた要因としては全市の組織的な体制のもと，課題発見と共有及び研修の企画・実践をできたことが挙げられる。今後は研修の実践を評価し，他の研修との連動などシステム化実現に向けて取組んでいきたい。

V 引用文献・参考文献

- ・保健師業務要覧 看護協会出版社
- ・津島 智恵子 編著 地域看護学 中央法規出版
- ・鈴木 敏恵 著 看護師の実践力と課題解決力を実現する！ポートファリオとプロジェクト学習 医学書院
- ・永井 則子 著 パッと見てわかるチームで支える新プリセプター読本 メディカルフレンド社
- ・安梅 勅江 著 ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法 科学的根拠に基づく質的研究法の展開 医歯薬出版株式会社
- ・植田 寿之 著 対人援助のスーパービジョン よりよい援助関係を築くために 中央法規
- ・黒木 保博 横山 譲 水野 良也 岩間 伸之 著 グループワークの専門技術—対人援助のための77の方法— 中央法規出版
- ・井部 俊子 編著 プリセプターシップ 育てることと育つこと ライフサポート社
- ・バーバラ・J・ホルト 著 白澤 政和 監訳 相談援助職のためのケースマネジメント入門 中央法規出版
- ・五十嵐 透子 著 ヘルスケア・ワーカーのためのエネルギーを高める対人関係情動論 “わかる” から “できる” へ 医歯薬出版
- ・福山 和女 編著 MINERVA福祉専門職セミナー⑭ ソーシャルワークのスーパービジョン 人の理解の探求 ミネルヴァ書房
- ・堀 公俊 著 問題解決ファシリテーター 東洋経済新報社
- ・森 時彦 著 ザ・ファシリテーター 一人を伸ばし組織を変える—ダイヤモンド社
- ・岡山県保健福祉部保健福祉課発行 指導者に育つためのプログラム（平成22年度保健指導技術高度化支援事業）
- ・根本 愛子（全国保健師長会）平成19年度地域保健総合推進事業「人材育成を通じた保健師の専門性の確立に向けた調査研究」報告書

平成 24 年度調査研究事業（独自事業）

「保健師の個別支援力向上に向けた調査研究」
個別支援力強化作業部会の取組みについて

発 行 日 平 成 25 年 3 月