

平成22年度 厚生労働省 保健指導支援事業 (人材育成)

# 実践に活用できる！ 保健指導ミーティングの手引き

～保健指導のスキルアップを目指して～

平成23年3月

社団法人 日本看護協会

はしがき

特定健康診査・特定保健指導の開始に伴い、保健師の活動の場が拡大し、生活習慣病予防活動の中心的役割を担う保健師には一層の活躍が期待されると共に、効果的な保健指導を行うことが求められています。

日本看護協会では、保健師の保健指導のスキルアップのため、ひいては保健指導の質の向上のためには、領域の異なる保健指導実施者の相互学習の場が必要であると考え、平成 20 年度より、「保健指導ミーティング」(厚生労働省保健指導支援事業)を推進してまいりました。

保健指導ミーティングの企画・開催については、地域の実情に応じ、多様な領域や立場の保健師への参加周知と相互の高めあいを期待し、都道府県看護協会保健師職能委員に協力を依頼しました。

平成 20 年度から平成 22 年度にかけて、保健指導ミーティングの開催は、全国 5 カ所から 22 カ所へと拡大し、保健師等の参加延べ人数は、約 2,200 人に上りました。様々な領域で保健指導を担う保健師が一堂に会し、自身の保健指導事例の検討や他者との意見交換を行うことで、それぞれの保健指導のスキルアップの動機づけにつながり、また、保健師間のネットワーク強化にもつながったと感じております。

今般、保健指導ミーティングの効果的な展開について検証してきました成果を手引きとしてまとめました。今後、保健指導のスキルアップをめざす研修会等を企画予定の皆様にご活用いただければ幸いに存じます。

本事業にご尽力いただきました都道府県看護協会の皆さま、関係団体、保健師の皆様に厚く御礼申し上げます。

平成 23 年 3 月

社団法人 日本看護協会

会長 久常 節子

## 本手引きの使い方

3年間にわたる全国27カ所の都道府県看護協会保健師職能委員会による保健指導ミーティングの実績を元に本書を作成しました。

本書は、都道府県看護協会保健師職能委員会における活用だけでなく、保健指導のスキルアップをめざす研修会等あらゆる機会に保健指導ミーティングに取り組んでいただくと共に、本書をご活用ください。\*

I章「保健指導のスキルアップを目的とした保健指導ミーティングについて」では、保健指導ミーティングの概要を述べていますので、企画する前にご一読ください。

II章「保健指導のスキルアップを目的とした保健指導ミーティングの効果的な展開について」では、「保健指導ミーティングの企画から評価について」それぞれの内容を解説し、また、「保健指導ミーティングの展開例」と「保健指導のスキルアップを確認できる実践事例発表の例」を紹介しています。保健指導ミーティングの企画から評価の解説内容を事例で補完することができますので、併せてご一読ください。

### 1. 保健指導ミーティングの企画から評価について

保健指導ミーティングに取り組むプロセスに沿って「企画」「運営の準備」「開催当日の運営」「評価」の項目を設定し、それぞれの基本的な考え方や効果的な展開のための重要事項を全て網羅しました。保健指導ミーティングの企画・実施・評価については、本書に示した内容の全てを取り入れていただく必要はなく、状況に応じて、内容や方法を選択して活用してください。

### 2. 保健指導ミーティングの展開例

保健指導ミーティングの企画及び展開方法について特徴的な3例を紹介しています。企画・構成やプログラム内容を検討する際に、そのまま活用することもできます。事例の中に示した「ポイント」には、「保健指導ミーティングの企画から評価について」の「要点」を挿入し、「保健指導ミーティングの企画から評価について」を参照することによって理解が深まるものとなりました。

### 3. 保健指導のスキルアップを確認できる実践事例発表の例

保健師の保健指導のスキルアップのプロセスを事例的に紹介しています。保健師が自身の保健指導を振り返って気づいたことや次の実践に活かしたことなどを具体的に確認できる箇所をポイントとして示していますので、企画者間で保健指導のスキルアップについて共通認識する際や、「実践事例発表」を準備する際にご活用ください。

---

本文で使用している用語について

- 「実践事例発表」は、保健師が自分の保健指導の実践事例を発表することを示しています。
- 「グループ討議」は、保健師同士が語り合える場を設定することを示しています。
- 「モデル事業者」は、平成19～21年度先駆的保健活動交流推進事業において、“生活習慣病予防のためのグループ支援モデル”(保健指導プログラム)を採用した保健指導に取り組んだ保健師を差しています。

# 目次

---

はしがき

本手引きの使い方

## I. 保健指導のスキルアップを目的とした保健指導ミーティングについて

1. 保健師が行う保健指導のスキルアップとは ..... 1
2. 保健指導ミーティングの定義と進め方 ..... 2
3. 保健師の相互支援の大切さ ..... 2

## II. 保健指導のスキルアップを目的とした保健指導ミーティングの効果的な展開について

1. 保健指導ミーティングの企画から評価について
  - 1) 保健指導ミーティングの企画について ..... 4
  - 2) 保健指導ミーティングの運営の準備について ..... 10
  - 3) 保健指導ミーティング開催当日の運営について ..... 16
  - 4) 保健指導ミーティングの評価について ..... 18
2. 保健指導ミーティング展開例
  - 1) 茨城県保健指導ミーティング ..... 20
  - 2) 岡山県保健指導ミーティング ..... 24
  - 3) 山梨県保健指導ミーティング ..... 28
3. 保健指導のスキルアップを確認できる実践事例発表の例
  - 1) 自身の保健指導を振り返った体験から ..... 34
  - 2) 自発的な行動変容をめざす保健指導方法の取り組みを通じた気づき ..... 38
  - 3) 3年間の保健指導の実践を振り返る ～自分の実態に気付く支援から事業全体の見直しまで～ ..... 42

## 参考

---

1. 保健指導を担う人材育成検討委員会 委員からの提言 ..... 48
2. 平成 22 年度 保健指導ミーティング参加者の到達状況(アンケート結果より) ..... 52
3. 平成 20～22 年度 保健指導支援事業の経緯 ..... 62

# I 保健指導のスキルアップを目的とした 保健指導ミーティングについて

## 1. 保健師が行う保健指導のスキルアップとは

保健師が行う保健指導のスキルアップについて、「生活習慣病予防」を題材に考えてみよう。

生活習慣病予防における保健指導とは、標準的な健診・保健指導プログラムによれば、「対象者の生活を基盤とし、対象者が自らの生活習慣における課題に気付き、健康的な行動変容の方向性を自らが導き出せるように支援することである」とされており、本人が自己決定できるように、そしてそれを維持できるよう支援することが強調されている。

このような支援ができるには、「生活習慣病予防」という健康課題の本質とこれに取り組む本人がどのように生活習慣を改善していくのか、その現実的なプロセスを押さえておくことが不可欠である。

生活習慣病は文字通り生活習慣により引き起こされ、生活習慣の改善無くしてその予防はない。ところが生活習慣は無自覚の行動であり、その改善には継続的な動機づけが必要である。そして動機づけのためには、取り組みの必要性につながる具体的な事例の提示や本人の身体や生活の実態が見えるようにする働きかけ及びそのための媒体が重要である。さらに生活習慣改善の取り組みが新たな生活習慣になるまで続けられる仕組みを用意することも求められる。また、人によって自分の生活習慣を見て変える難しさは異なるので、その予測をしながら認識の発展と行動化を促す働きかけをする必要がある。加えて、本人の反応や行動の変化をつかみ働きかけの評価をすることも欠かせない。

こうしたことを統合して効果的に実践できるようになるための熟練の過程がスキルアップである。

例えば医療的情報の理解やアセスメントの方法、例えば面談時の態度、例えば媒体の作成等々を1つ1つの方法論、スキルとして習ったとしても、実際の保健指導においては、1つ1つを別々に実施するわけではない。保健師自身を通して保健指導として具体化するときには行動として統合されたものとなる。したがって、必要とされている保健指導に関連する方法やスキルを1つ1つ習うことは必要だが、習うだけでは習得することにはならない、またスキルアップとして十分ではない。実際に保健師自身が実施した内容を振り返り、意識化し、次の保健指導に活かしていくサイクルがあって、初めてスキルアップにつながっていく。そしてこのスキルアップサイクルの核となるのが、保健師自身が対象者にどのように関わっているのか、自分の実施していることを具体的にわかっていることである。

つまり、スキルアップにおいて不可欠なことは、保健師が自分の実践を自分自身でつかむことである。自分がどのような考え方でどのような行動をとっているのか、対象とする人の反応をどう見ているのか、自分の実践はどのくらいのレベルなのかという実態を具体的につかみ、自分のできていること、できていないこと、あるいは自分の課題を意識することが重要である。

特に保健師の行う保健指導は、対面する対象者に関わる狭義の保健指導だけではない。生活習慣病予防でも、ポピュレーションアプローチが重要であり、無関心な人々に関心を持ってもらうためのしかけづくりや、継続支援など集団全体を対象にする働きかけが不可欠である。このような広義の保健指導においても、当然スキルアップは求められ、実践において何をどのように実施したかを振り返り意識化することで、実践力が強化されるのである。

以上のことは生活習慣病予防の保健指導に限ったことではない。保健師が行う保健指導のスキルアップは他の

健康課題においても、同様の考え方で取り組むことができると考えられる。

## 2. 保健指導ミーティングの定義と進め方

### ■定義

「保健指導ミーティング」は、保健指導における保健師の力量形成を目的とした実践事例検討会である。実際に行った保健指導事例の検討や、地域や領域の異なる保健指導実施者との意見交換を通してお互いに実践を振り返り、保健指導のスキルアップを図り、保健指導の質の向上を目指している。

### ■進め方の原則

保健師が行う保健指導のスキルアップに関する課題は、

- ① 保健指導場面は閉鎖空間であることがほとんどで、保健師自身の実践の評価を受ける機会はきわめて少ない。したがって保健指導のオープン化が必要である。
- ② 実際の保健指導では、知らず知らずのうちに指導のパターンができてしまい、やっているつもりができていないこともある。したがって保健指導パターンの脱却が必要である。

つまり、自分の実践を振り返る事例検討は自分検討でもあり、このためには条件が重要である。保健指導はいつもうまくいっているわけではない。むしろ、不全感や反省が残る指導場面の方が多いのが実態である。また、自分で自分の実践を振り返る場合、つまずきや迷いを認識することがスキルアップには有用である。しかし、うまくいっていないことをオープンにすることは簡単ではない。うまくいかない自分を目の当たりにすることは誰にとっても愉快なことではない。そんなとき、傷つくことなく、楽しく、前向きに、各々が自分の改善の方向性を見いだせる場づくりが欠かせない。

そのための条件として、

- ① 聴いて共感してくれる人が必要
- ② 責められたり、追い詰められないことが大切

## 3. 保健師の相互支援の大切さ

保健指導ミーティングでは、多様な領域、多様な立場で働く保健師が一堂に会し、自分の実践を語り、お互いの実践を知ることができる。たとえ、領域や立場が異なっても、他の保健師の率直な迷いや困難を聞くと、自分に引き付けて考え、自分の実践を想起することができるため、お互いに学び合う機会となる。保健師が所属や所属以外で自分の仕事を論ずる機会は十分ではない現状から、そうした場が意図的に用意されることが求められている。

そこで、都道府県看護協会保健師職能委員会が、保健指導ミーティングに取り組み、実践を振り返る場を意図的に作ること、保健指導に関わる保健師のネットワーク構築を推進していくことは、職能団体として、保健師の専門性を発揮するための基盤整備として意義があると考えている。

# 保健指導ミーティングの全体イメージ

保健指導における保健師の力量形成（スキルアップ）を目的とした実践事例検討会

## 企画

- 事業計画書の作成
- ・目的、目標の設定
  - ・企画の構成の検討
  - ・人的資源の確保
  - ・評価項目の検討
  - ・予算(コスト)の検討など

## 準備

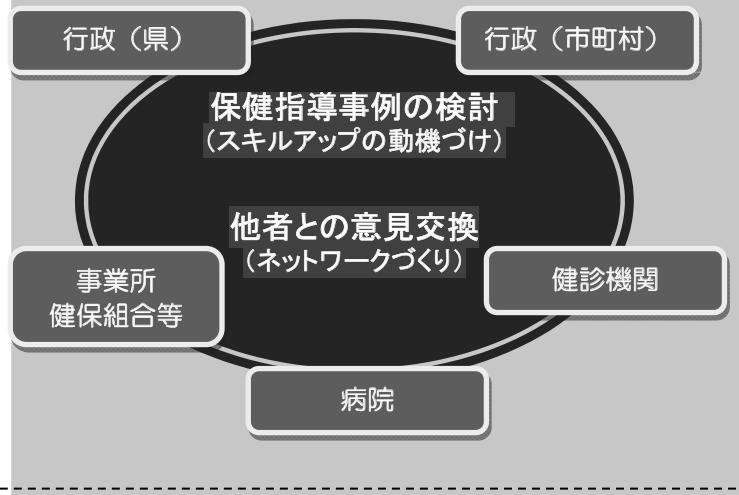
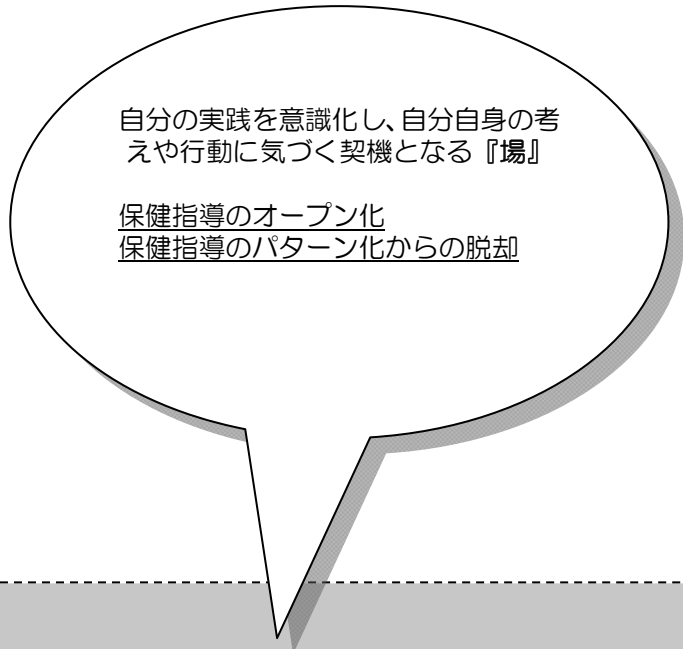
- 実践事例選択とヒアリング
- グループ討議準備
- ・グループメンバー構成、配置の検討
  - ・ファシリテータの準備
  - ・プログラム時間配分の検討
- 資料作成
- 参加者への周知

## 当日の運営

- オリエンテーション
- ・主旨、ねらいを参加者と共有
- 実践事例発表
- ・先駆的・効果的な取り組みを学習
  - ・参加者自身の保健指導の実践の振り返り
- グループ討議
- ・参加者自身の保健指導の意識化（言語化）

## 評価

- 企画者からの評価
- 参加者からの評価
- 実施報告書・決算報告書の作成



お互いの実践経験を語り合い、相手の語った内容を鏡にして  
自分の活動のレベル・質が見える（動機づけ）

**保健指導のスキルアップ**  
『支援技術の向上』『総合的な実践能力を高める』

## Ⅱ 保健指導のスキルアップを目的とした 保健指導ミーティングの効果的な展開について

### 1. 保健指導ミーティングの企画から評価について

#### 1) 保健指導ミーティングの企画について

##### ■ 保健指導ミーティングの目的・目標の明確化

###### 要点

- (1) 保健指導ミーティングの目的・目標は、保健指導のスキルアップを動機づけることによって、保健指導の質の向上を目指すことである。
- (2) 保健指導ミーティングの企画者は、開催の目的・目標を明確にすることが重要である。
- (3) 保健指導ミーティングのテーマは、保健師の学習課題や地域の健康課題に応じて設定する。
- (4) 保健指導に従事する各領域の保健師が一堂に会し、保健指導のスキルを高めるためには、共通性のあるテーマを設定することが有効である。「生活習慣病予防の保健指導」などは有効である。
- (5) 保健指導ミーティングではネットワーク構築を意識することが大切である。

**要点(1) 保健指導ミーティングの目的・目標は、保健指導のスキルアップを動機づけることによって、保健指導の質の向上を目指すことである。**

**要点(2) 保健指導ミーティングの企画者は、開催の目的・目標を明確にすることが重要である。**

保健指導ミーティングは、保健指導における保健師の力量形成を目的とし、お互いの実践事例について検討する会です。実際に行った保健指導事例の検討や、地域や領域の異なる保健指導実施者との意見交換を通してお互いに実践を振り返り、保健指導のスキルアップを図り、保健指導の質の向上を目指しています。そのため、保健指導ミーティングの企画においては、保健指導のスキルアップにつながるよう動機づけができるような働きかけが求められます。

保健師の「保健指導のスキルアップ」とは、実際に保健師自身が行った保健指導を振り返り、意識化し、次の保健指導に活かすことです。その意識化するプロセスにおいては、保健師自身の保健指導に対する曖昧な考え方や陥りやすい傾向などに気づき、各々の保健師が各々の保健指導スキルの課題を見つける、保健指導のスキルアップの必要性を実感する、保健指導のスキルアップへの意欲を高めることが大切です。

保健指導ミーティングの企画にあたっては、保健指導のスキルアップのプロセスに関わることを意識しつつ、開催の目的・目標を具体的に立てます。目的を達成するために、目標を十分吟味します。目標として、「参加者が自分自身の保健指導を振り返ることができる」「保健指導を意識化する(語る)ことができる」「各々



が強化しなければならない保健指導スキルに気づく」などが考えられますが、目標の設定の仕方によって、内容や方法も異なります。また、参加者が何をどれくらいまで求めているかのニーズを把握して、参加者にどのくらいまで保健指導のスキルアップを動機づけることができるかを考えて目標を設定します。この目標に関しても、参加者の発言・反応から確認できるように、ある程度具体的に企画者自身が説明できる言葉で設定しておくことが重要です。

過去の取り組み例では、「目玉となる先生の講演や元気のよい話を先に設定してしまう」「人数や会場設定を先にしてしまう」「プログラムの内容が盛り沢山になりがち」「グループ討議の時間が十分にとれない」などと、目的・目標が定まらないまま、先に方法を設定してしまう傾向がありました。保健指導ミーティングの企画や開催内容に一貫性を持たせるためにも、まずは、目的・目標を明確にし、方向性を定めておくことが重要です。

**要点(3) 保健指導ミーティングのテーマは、保健師の学習課題や地域の健康課題に応じて設定する。**

**要点(4) 保健指導に従事する各領域の保健師が一堂に会し、保健指導のスキルを高めるためには、共通性のあるテーマを設定することが有効である。「生活習慣病予防の保健指導」などは有効である。**

保健指導ミーティングは、これまで3年間、「生活習慣病予防の保健指導」をテーマとして進めてきました。特定健診・保健指導の開始と共に、新たに「生活習慣病予防の保健指導」に携わることになった保健師も含め、保健指導で効果を出すことが保健師に期待されている中、行政・産業・医療・福祉・教育など様々な領域に所属する保健師が共通テーマで集うことができ、保健指導のスキルアップの動機づけが可能となったことは、最大の利点でした。今後も、「生活習慣病予防の保健指導」を共通テーマとしてレベルアップしていけるならば、生活習慣病予防の保健指導の質の向上につながることを期待できます。保健指導ミーティングのテーマは、保健師の学習課題や地域の健康課題などを把握し、保健指導ミーティングに取り組む背景・意義を共通認識した上で、地域の実情に応じたテーマを設定します。

近年では、保健師は、虐待や自殺、メンタルヘルス対策などの複雑・多様化した健康課題にも対処しなければなりません。保健師の保健指導のスキルアップにつながるよう、動機づけができるような関わりは、どの分野の保健指導においても必要です。参加する保健師にとって、問題意識が高まっているテーマを設定します。

**要点(5) 保健指導ミーティングではネットワーク構築を意識することが大切である。**

保健指導ミーティングは、異なる領域の保健師同士が、保健指導を話題として相互に学び合う機会であり、ネットワーク構築の契機になります。病院や中小企業の事業場では保健師の1人配置のところもありますので、新しくネットワークを作ることが必要です。また、自分の所属以外の実態を知る機会が少ないので、領域を超えてお互いの活動を知ることができます。特定保健指導の実施内容、今後の連携の仕方などが共有できます。

## ■保健指導ミーティングの企画の構成

### 要点

- (1) 保健指導ミーティングの目的・目標を達成するために有効な内容や方法を検討し選択する。
- (2) 保健指導のスキルアップを動機づけるための方法として「保健師の実践事例発表」と「保健師同士のグループ討議」が有効であり、「保健師の実践事例発表」と連動した「保健師同士のグループ討議」を行う。
- (3) 保健指導ミーティングの目的・目標に応じた評価の視点を検討する。

**要点(1) 保健指導ミーティングの目的・目標を達成するために有効な内容や方法を検討し選択する。**

**要点(2) 保健指導のスキルアップを動機づけるための方法として「保健師の実践事例発表」と「保健師同士のグループ討議」が有効であり、「保健師の実践事例発表」と連動した「保健師同士のグループ討議」を行う。**

保健指導ミーティングの目的、目標が到達できるよう、保健指導のスキルアップを動機づけるための内容、方法を検討します。

保健指導のスキルアップの動機づけるためには、講義を中心とする研修ではなく、他者の実践事例を聞いて自己の実践を振り返ったり、他者の実践事例に埋もれている戸惑いや困難点を掘り起こしながら自己の体験と対比させたりして振り返ることが重要です。とりわけ、これまで行っている保健指導において特に何も意識していなかったことをあえて意識してもらうわけですから、保健指導のスキルアップの必要性につながるような具体的な事例の提示、参加者自身の保健指導スキルの実態が見えるような働きかけと媒体が必要です。そして、「参加者自身が保健指導の振り返りができ、意識化する(語る)」「各々が強化しなければならない保健指導スキルの課題に気づく」といったことがねらいですので、自分自身の実践をつかむために、自身の保健指導について語る場も必要です。そのため、「保健師の実践事例発表」と「保健師同士のグループ討議」は必須です。

「保健師同士のグループ討議」において、単に、自分自身の保健指導について語るだけでは各々の保健指導スキルの課題に気づくことも困難です。そこには、各々の保健師が主体となって、自身の考え方や行動の問題点を考えていくような質の高い対話が参加者同士で繰り広げられ、今まで見えていなかった自分自身の姿が見えてくるような体験が必要です。その要となるのが、「保健師の実践事例発表」です。「保健師の実践事例発表」では、効果的あるいは先駆的な保健指導の取り組みや方法を学べるだけではなく、参加者が自身の考え方や行動の問題点を意識するための媒体としても有効です。「意見の表現に伴う感情こそ行動の動機づけになる」<sup>1)</sup>ように、例えば、発表する保健師が、保健指導での失敗や困難場面を振り返り、自分自身の考え方や行動を修正しながらスキルアップしてきたプロセスとそれに伴う思いを話すことで、参加者は、疑似体験ができると共に自分自身の実践を想起し、自身の考え方や行動と比較して考えて共感的又は批判的などの複雑な感情が生じるでしょう。そして、参加者は、グループ討議において、発表者の保健指導の実践を聞いた感想を吐露すると共に、自ずと自身の保健指導について振り返って語る(意識化する)ことができます。

1) ロス, M. G. 著, 岡村重夫訳 : コミュニティオーガニゼーション, 全国社会福祉協議会, 1968.

また、「保健師同士のグループ討議」においては、他の参加者の発言を聞いて自分自身の保健指導と比較して考える(相手を鏡にして自分自身のことを考える)ことが期待できますので、多様な人との対話の中から自分の実態が見えてくることもあります。そうして、今まで見えていなかった自分自身の姿が見え、保健指導に対する自分自身の考え方や保健指導の進め方の傾向や癖などの問題点に気づくと共に保健指導スキルの課題が見えてきます。そのため、「保健師の実践事例発表」と「保健師同士のグループ討議」を互いに関連させるよう組み立てることが重要です。

過去の取り組みでは、「保健師の実践事例発表」を聞いた後、「保健師同士のグループ討議」を行うといった企画構成で保健指導ミーティングを行ったところが多く、1~3 人程度の保健師が代表で実践事例発表を行い、それを参加者全員で聞くというものでした。なかでも、「保健師の実践事例発表」と「保健師同士のグループ討議」をそれぞれ 3 段階に分けて構成するという工夫もありました。具体的には、①新たな保健指導の取り組みに関する発表を聞いた後にグループ内で感想を述べる、②普段の保健指導の振り返りに関する発表を聞いた後にグループ内で自分自身の保健指導について語る、③保健指導のスキルアップの取り組みに関する発表を聞いた後にグループ内で今後の自分の取り組みについて語る、という構成です。そうすることで、参加者は自分自身の保健指導について焦点化して話すことができたという効果が得られました。

一方では、事前課題として参加者全員に自身の保健指導の実践事例を提出してもらい、保健指導ミーティング開催当日には「保健師同士のグループ討議」において各自が持ち寄った実践事例を発表するという例もありました。そうすることで、参加者は、自分自身の保健指導の振り返りを深めることができたという効果が得られました。

いずれにせよ、グループ討議において、参加者が自身の保健指導の実践を話しやすいことが大切です。実践事例発表を参加者全員で聞く、参加者各自が自身の保健指導の実践事例を持ち寄ってグループ討議を行う、あるいは、それらを組み合わせるなど、構成を工夫します。

また、グループ討議は、年齢や領域を配慮してグループ編成すると、企業や市町村に所属する保健師同士の連携が深まりますのでネットワーク構築としても有効です。様々な領域で働く保健師活動の共有の場として、また、地域・職域の連携を推進していくためにもグループ討議は重要です。

### **要点(3) 保健指導ミーティングの目的・目標に応じた評価の視点を検討する。**

保健指導ミーティング企画において、開催の目的・目標の達成をはかるために、評価の視点を検討します。開催後に企画者側の感想や意見を基に判断するだけでなく、参加者側の感想や意見を把握することが重要です。その際には、参加者の変化として、何をもちて達成できたとみなすか、ということをおある程度具体的にしておかなければなりません。また、保健指導ミーティング開催の前後で参加者の変化を見ることも大切です。それは、企画者の手ごたえにもつながります。アンケートをとる、グループ討議での参加者本人の発言・反応から見るなどの手段がありますので、後述します(p18)。

## ■人的資源の確保

### 要点

- (1) 保健指導ミーティングの当日運営において、必要な人材を確保する。
- (2) 全体進行をおく場合、進行役は、全体を統括・マネージメントできる人材が望ましい。
- (3) コーディネータをおく場合、コーディネータは、参加者の発言・反応やグループ発表の内容に対して、客観的な意味づけや解説ができる人材が望ましい。
- (4) 実践事例発表者をおく場合、発表者は、企画の目的・目標に沿って、参加者自身の保健指導の振り返りを深められるような内容を発表できる人材が望ましい。
- (5) ファシリテータをおく場合、ファシリテータは、企画の目的・目標を意識し、参加者自身の保健指導の振り返りを深められるような進行役に熟練した人材が望ましい。

### 要点(1) 保健指導ミーティングの当日運営において、必要な人材を確保する。

保健指導ミーティングの企画・実施にあたり、人材を確保することが大きなポイントです。ネットワーク構築のかけはしとするためにも行政・産業・医療・福祉・教育などの領域のキーパーソンとなる人、都道府県などの各領域で活躍している人材を意図的に人選します。保健師が所属する各領域(分野)の実態を把握している保健師が集うことで各課題に基づく企画立案ができるだけでなく、経年的開催の土壌づくりにもなります。そのためには、日常の保健師活動において力量のある人材やその活動内容を把握しておくことが必要です。

### 要点(2) 全体進行をおく場合、司会者は、全体を統括・マネージメントできる人材が望ましい。

会をスムーズに運営するために、全体の動きを見ながら進行状況を調整していく役割を全体進行と言います。保健指導ミーティングの趣旨を十分理解し、日頃より全体を統括・マネージメントしている実務経験者であり、特に、地域・職域などの実践現場の状況を十分把握している人を選びます。

### 要点(3) コーディネータをおく場合、コーディネータは、参加者の発言・反応やグループ発表の内容に対して、客観的な意味づけや解説ができる人材が望ましい。

保健指導ミーティング開催当日に、「保健師の実践事例発表」の聴き方を説明したり、到達目標と照らし合わせて「保健師同士のグループ討議」の内容の要点をまとめてわかりやすく伝えたりするなどの役割をコーディネータと言います。コーディネータをおく場合は、参加者の発言・反応やグループ発表の内容に対して、客観的な意味づけや解説ができる人材が望ましいです。

### 要点(4) 実践事例発表者をおく場合、発表者は、企画の目的・目標に沿って、参加者自身の保健指導の振り返りがより深められるような内容を発表できる人材が望ましい。

保健指導のスキルアップの動機づけが可能となるような発表ができる人材として、自分自身の保健指導の失敗例や困難例が出せ、率直に自分自身の保健指導の経験が話せる人、プロセスに沿って自分自身の保健指導の振り返りを言語化できる人、単に関わりのプロセスだけでなく悩みや行き詰まりを話せる人を選定します。ここで、平成 19～21 年度先駆的保健活動交流推進事業に参加した保健師(以下、モデル事業者と称

す)の活用も検討します。モデル事業者は、新たな保健指導方法の取り組みを通して、自分自身の保健指導を振り返る機会を繰り返し経てきており、保健指導に対する自分自身の認識“保健指導をどのように受け止めて、どのように実施してきたか”“対象者や他の保健師との対話を通して、自分自身の保健指導習慣に気づき見直してきたプロセス”など自分自身の視点について具体的に話すことができます。そういった実践事例発表は、参加者にリアルに伝わり、感情を伴った動機づけが期待できます。

**要点(5) ファシリテータをおく場合、ファシリテータは、企画の目的・目標を意識し、参加者自身の保健指導の振り返りを深められるような進行役に熟練した人材が望ましい。**

ファシリテータは、グループ討議において、全体司会と連携した進行、時間管理、グループメンバーの発言・反応の把握、記録といった4つの役割を行います。ファシリテータは、グループ討議の進め方をある程度想定して臨むことも大切です。グループ討議では、メンバーの話す内容を把握しつつ、メンバーが自身の保健指導の振り返りを深められるように具体的に問いかけたり、話す内容を軌道修正する場合もあり、メンバーに応じた柔軟な進行が求められるので、実践熟練者を人選します。例えば、国立保健医療科学院専門課程修了者やモデル事業者の活躍の場として位置付けると、開催当日だけでなく、準備の段階から知恵を借りることができます。

## 2)保健指導ミーティングの運営の準備について

### ■運営について関係者間で共通認識するための準備

#### 要点

- (1) 保健指導ミーティングの目的・目標、テーマについて関係者間で共通認識することが重要である。
- (2) プログラムの各項目のねらいを明確化し、進行表及び役割分担表を作成すると全体のイメージ形成につながる。
- (3) ネットワーク構築を意図して、様々な領域に保健指導ミーティングの開催を周知する。

#### 要点(1) 保健指導ミーティングの目的・目標、テーマについて関係者間で共通認識することが重要である。

保健指導ミーティングに関わらず、目的・目標を達成するための準備や運営はとても大切です。限られた時間の中で、スムーズに準備するためにも、関係者全員で保健指導ミーティングの目的・目標、テーマについて、時間をかけて共通認識(認識のすり合わせ)しておくことが重要です。その際には、本手引きを熟読しておくことも欠かせません。共通認識するための準備として、①打合せのための資料の準備、②開催に関わる人材(実践事例発表者、コーディネータなど)への説明の準備などを行います。

#### 要点(2) プログラムの各項目のねらいを明確化し進行表及び役割分担表を作成すると全体のイメージ形成につながる。

開催の目的・目標に沿ったプログラムを立てるために、構成した方法「保健師の実践事例発表」や「保健師同士のグループ討議」における、ねらいを具体的に言語化します。

実践事例発表を行う場合、事例数は、グループ討議において自分自身の保健指導の振り返りが十分に行える時間が確保できるかどうかを検討して決めます。グループ討議の時間配分も、発表する事例数やグループ討議の進め方に応じて時間を確保しますが、各テーマについて1人1人が十分に発言できる時間を確保します。

特に、保健指導ミーティングの企画者と参加者の双方が、開催の目的・目標を共有し、進むべき方向性を確認した上で進められることが大切です。参加者にとって、受身ではなく、自分に必要な会として臨むためにも、保健指導ミーティングの趣旨やねらい、1日の進め方、グループワークの進め方などを参加者と共有する時間を確保することが必要です。

#### 要点(3) ネットワーク構築を意図して、様々な領域に保健指導ミーティングの開催を周知する。

保健指導ミーティングの企画者は、保健師が働く職場すべてにピーアールし、保健師のネットワークづくりをすることが大切です。これまでの保健指導ミーティングでは、生活習慣病予防に焦点をあてることで、各地とも行政領域のみでなく、産業・医療の領域(健診機関や病院など)からの参加が促進されました。グループ討議の後には、参加者同士でメールアドレスを交換する姿や、複数回開催の場合に継続参加者がみられるなど、仲間づくり、ネットワークづくりに役に立っていました。少数配置で孤立しがちな保健師にとって、意義があることも認識し、広い範囲へのピーアールと継続に力を入れたいものです。

## ■効果的な実践事例発表を行うための準備

### 要点

- (1) 保健師の実践事例発表を行うねらいを明確化する。実践事例発表は、保健指導のスキルアップの手がかりがつかめる具体的な事例を選択する。
- (2) 実践事例発表の内容は、具体的には、以下を盛り込むと効果的である。
  - ①保健指導の内容や方法、その方法を用いた理由
  - ②使用した教材、用途
  - ③対象者の発言・反応、その受けとめ
  - ④保健指導の効果(評価の方法と結果)
  - ⑤保健指導実施者の手ごたえ、戸惑い、保健指導実施前後の保健師の認識の変化など
- (3) 実践事例発表の内容をまとめるにあたって、自身の保健指導の実践を振り返るために、保健指導の逐語録を活用すると大きな気づきや学びがあり、保健指導のスキルアップにつながる。
- (4) 実践事例を選定するにあたっては、事前に発表内容を明確にして依頼し、出された事例については内容を確認する。

### 要点(1) 保健師の実践事例発表を行うねらいを明確化する。実践事例発表は、保健指導のスキルアップの手がかりがつかめる具体的な事例を選択する。

実践事例発表には、2つの機能を持たせます。1つは、参加者が効果的あるいは先駆的な保健指導の取り組み、保健師の保健指導のスキルアップのプロセスを学べるような教材としての役割を持たせることです。もう1つは、参加者自身の保健指導を振り返り、自身の保健指導スキルの実態が見えると共に保健指導のスキルアップの必要性を感じるような媒体としての役割を持たせることです。

保健指導の対象者を動機づける際、知識を提供するだけではなかなか動機づけには至らないことは、経験上ご存知の方が多いでしょう。保健指導ミーティングにおいても、参加者にとって、知識提供による漠然とした学びの体験としての反応、例えば、「学べてよかった」「振り返ることができてよかった」というような到達レベルでは十分ではありません。「保健師の実践事例発表」を聞いて、普段行っている保健指導において特に何も意識していなかったことをあえて意識してもらうために、具体的な内容を盛り込みます。

参加者には、「保健指導の何を、どのようにしていたか」を振り返ってもらい、自分自身の保健指導の進め方や考え方、陥りやすい傾向や癖などの是非を問い、見直しを行って、「今後どうしていくか」という自分なりの課題を見つけてもらいたいものです。それが可能となるような発表内容にしなければなりませんので、一般論では太刀打ちできないのです。

### 要点(2) 実践事例発表の内容は、具体的には、以下を盛り込むと効果的である。

- ①保健指導の内容や方法、その方法を用いた理由
- ②使用した教材、用途
- ③対象者の発言・反応、その受けとめ
- ④保健指導の効果(評価の方法と結果)
- ⑤保健指導実施者の手ごたえ、戸惑い、保健指導実施前後の保健師の認識の変化など

実践事例発表の内容には、地域における事例の位置づけがわかるように地域(組織)概況はもちろんのこと、①保健指導の内容や方法、その方法を用いた理由、②使用した教材、用途、③対象者の発言・反応、その受けとめ、④保健指導の効果(評価の方法と結果)、⑤保健指導実施者の手ごたえ、戸惑い、保健指導実

施前後の保健師自身の認識の変化などを盛り込むことがポイントです。特に、保健指導での失敗事例(場面)や対応困難事例(場面)、上手く進められなかった事例(場面)などの生の体験において、それをどのように振り返り、どんなことに気づいたのか、気づいたことを次の保健指導にどう活かしていったのか、その後どういう手ごたえを感じるようになってきたのか、といったことを保健師の認識として具体的に盛り込みます。例えば、保健指導場面のプロセスレコードを用いて失敗例を具体的に出します。保健指導の実施内容や結果だけでなく、保健師の行動・発言の意図や保健指導対象者の発言の受け止め方など認識部分も含めてストーリー性を持って発表すると、参加者にとって、非常にインパクトがあり、とても伝わりやすくなります。参加者の内面では、「そうそう、そのとおり」と身近で共感でき、「自分にも同じような経験がある」と似たような困難場面を想起し深く考えられます。また、似たような経験がなくても疑似体験したり、「自分の保健指導はこうだった」と対比して客観的に見ることができます。そして、参加者は、自分自身の保健指導を意識していくことにつながります。それは、次のグループ討議の導入として最大の効果を発揮できます。

### **要点(3) 実践事例発表の内容をまとめるにあたって、自身の保健指導の実践を振り返るために、保健指導の逐語録を活用すると大きな気づきや学びがあり、保健指導のスキルアップにつながる。**

実践事例発表の内容をまとめるにあたり、自身の保健指導を振り返ります。

個別の保健指導の振り返りとしては、プロセスレコードを用いるのが一般的です。保健指導でのお互いの発言・反応を記録し、それを時間を追って詳細に見ていきます。例えば、「対象者の発言・反応」「保健師が感じ・考えたこと」「保健師の発言・行動」などの項目に分け、1つ1つ内省的に見ていきます。

集団の保健指導の振り返りとしては、グループトークの場面を取り上げ、ファシリテートする保健師やグループメンバーの相互作用を逐語録にし、メンバーの発言を詳細に見ていきます。グループトークをファシリテートする保健師は、メンバーが様々に発言する中、印象的な発言や保健師が期待する発言などを重視する傾向があり、グループの中で何が話されていたのかを把握することが困難な場合が少なくありません。

そこで、集団の保健指導時のグループトーク場面の振り返りの方法を紹介します。(p18) ファシリテートした保健師が、逐語録を基に、グループメンバーの発言に注目していくと、参加者の発言・反応の意図がわかり、グループトークの相互作用の中で気持ちが変化していく様子が見え、対象者の変化をとらえられるようになります。

### **要点(4) 実践事例を選定するにあたっては、事前に発表内容を明確にして依頼し、出された事例については内容を確認する。**

発表内容が決まったら、企画の目的に沿った事例を選びます。人選については、前述のとおり、自分自身の保健指導の失敗例や困難例が出せ、率直に自分自身の保健指導の経験が話せる人やプロセスに沿って自分自身の保健指導の振り返りを言語化できる人などが望ましいです。企画の意図に合う事例であるのかどうかを見極めるために十分にヒアリングを行い、事例を選定します。

実践事例発表を行うための準備として、発表を依頼する人に保健指導ミーティングの趣旨や目的・目標をわかりやすく説明すると共に、保健指導ミーティングの中で実践事例発表はどのような位置付けにあるのか、実践事例発表にはどのような機能を持たせているのか、参加者に対し実践事例発表を通して何をねらっているのか、などを具体的に伝えます。そして、盛り込んで欲しい内容を明確にして伝えます。このための準備も大切ですので、関係者間で事前に打合せをして実施します。発表内容について発表者と共に検討し、保健指導ミーティング企画者と発表者の意図を合致させていきます。当日は、企画者と発表者の意図が合致した上で



事例を紹介しましょう。

【参考】 集団の保健指導時のグルーptーク場面の振り返り

保健指導の振り返りの方法

- ①自分がファシリテートしたグルーptークの発言を逐語録にする。
  - ②参加者(グルーpmember)が何を語っているのかを見るために、ファシリテータの言葉を抜いて参加者のみの発言にする。
  - ③参加者の発言に対して大見出しをつける(時間の流れに注目してその時に何が話されていたのかを見る。例えば、「糖尿病の知識・糖尿病の症状」「食事と糖尿病の関係」など)
  - ④参加者の発言に対して、小見出しをつける(参加者が話している発言の意味を見る。例えば、「糖尿病の知識はない」「変えられない習慣」など) ⇒大見出しを追ってみると、「会話全体の見取り図」ができ、グルーpmの中で何が話されていたのかをつかむことができる。
- ・例えば、グルーpmの中で、強烈に印象に残った人(衝撃的な発言をして保健師が困った人)の会話のみを抜き出し並べて見る。⇒自分が生活を振り返って感じることを素直に話してくれたことが確認できる。

保健指導の振り返りによる保健師の学び

- ・自分が行った保健指導(グルーptークのファシリテート)に対する印象と、実際にグルーptークで語られた内容にはかなりの相違があることがわかった。
- ・対象者の発言を全く理解していなかった自分に気づかされた。対象者の拒否的な態度や不安な発言も「どうして、その言葉が出たのか」ということに関心を向けることが必要であることがわかった。
- ・グルーptークの相互作用の中で、参加者の態度や気持ちがどんどん変化していることがわかった。

保健指導の振り返りによる保健師の変化

- ・対象者が語る意味を理解できるようになった。
- ・保健指導(グルーptークのファシリテート)に対する不安な気持ちが、「どんなことを言ってくれるんだろう」と関心に変わった。
- ・インパクトの強い発言・反応ばかりに目が向いていたのが、対象者の変化をとらえられるようになった。

◆グルーptークの発言を逐語録にし、ファシリテータの発言を抜いたもの(一例)

グルーpm全体の発言(はじめ～HbA1cの検査値を返却するまでの約40分) 日本看護協会事業開発部:橋本保健師			
第一回プログラム:プロセスをみる 参加者:A~Fの7名(A・Fは男性)			
	大見出し(時間で見たトークの内容)	小見出し(参加者が話している発言の意味)	参加者の発言
1	糖尿病の知識・糖尿病の症状	糖尿病の知識はない	A ちよつとその前(教室が始まる前に)糖尿病というものに認識がないんです。
2			A 環境になるとかいう話は聞くんですが。
3		やせること(教室?)への抵抗感・正しい知識を知りたい	A タバコなんか影響あるのかとか、食事の分はカロリーなのでだいたいわかるんですが、そういう部分で特にタバコを吸うので気になるんです。やせるって言う話がありましたけど、メタボだからやせるって言うのもおかしな話だし、その辺の粗々しかわかりませんので、もうちよつと詳しく説明してくれたらと思います。
4	食事と糖尿病の関係	糖尿病の知識はない・糖尿病への危機感	A (糖尿病が)心配とかよりも、糖尿病とか言う病気があるのは知ってますけども、食べ過ぎたらいけないくらいしか認識がありませんので、その中に入りつつあるっていうのが一番の心配です。
5		自分の食事量を振り返る	A (食事が大切なのは)わかるというか、量が少ないですから、年取ってきたのでだんだん、だんだん減っていますので。
6			A (食事を)減らすというより食べられない、残念ながら。
7			A (食事と糖尿病に)関係があるというの(は)分かります。
8		カロリーと体重の関連は認識あり	A カロリーの問題なんだというの(は)わかります。
9			B (私は)カロリーの問題というの(は)わかりません。
10		糖尿病の知識はない・糖尿	B この間11月、1月かな糖尿病の教室はきたんですけど、糖尿病になるとどういう症状になるとか、それはわかりません。

## ■効果的なグループ討議のための準備

### 要点

- (1) グループ討議のねらいを明確化し、参加者にとって自分自身の保健指導を振り返りやすく、また、話しやすい進め方を検討する。
- (2) グループ討議では、ファシリテータの準備性を高めておくことが重要である。
- (3) グループ討議を補うためにワークシートなどの媒体を活用すると自分自身の保健指導の振り返りが効果的である。
- (4) グループ討議の効果を考えて、グループ編成を行う。
- (5) 自分が行った保健指導をオープンにできる雰囲気づくりが必要である。

### 要点(1) グループ討議のねらいを明確化し、参加者にとって自分自身の保健指導を振り返りやすく、また、話しやすい進め方を検討する。

グループ討議は、参加者が自分自身の保健指導を語る(意識化する)、また、他者と対比して自分自身の保健指導を意識することをねらった対話の場です。そのため、ある程度、展開を予測して進めていかなければなりません。まず、グループ討議で、どのように進めれば参加者にとって話しやすいのか、自分自身の保健指導を振り返ることができるのかということを検討します。

例えば、1～3名程度の保健師が実践事例発表を行った後にグループ討議を行うという企画構成の場合には、その進め方として、発表された保健指導の実践事例の内容を聞いて、自身の保健指導を思い起し、自身の保健指導の実践を振り返っていきます。あるいは、参加者全員が自身の保健指導の実践事例を持ち寄り、それを基にグループ討議を行うという企画構成の場合には、その進め方として、グループで他の保健師が話した保健指導の実践事例と、自身の保健指導と重ね合わせながら、自身の保健指導の実践を振り返っていきます。

単に、自身の保健指導を振り返ることができたというだけでは保健指導のスキルアップにはつながりにくいので、その次に、今後どうするかということを押さえます。振り返ったことを踏まえて、次に、その振り返りをどのように活かすのか、自分で何をどうするのかを具体的に出し合い、共有します。

### 要点(2) グループ討議では、ファシリテータの準備性を高めておくことが重要である。

グループ討議のファシリテータはグループメンバーが「私」を主語にしてオープンに自分自身の保健指導を振り返って語る、参加者相互に語り合えることを保証します。そのため、グループ討議時には、全体進行と連携した「保健師同士のグループ討議」の進行、その時間管理、グループメンバーの発言・反応の把握、記録といった役割を担います。

ファシリテータは、グループ討議のねらいを意識しつつ、グループメンバーに応じた柔軟な進行を行うことが求められていますので、効果的に進めるための準備が必要です。

まず、関係者間で検討したグループ討議の進め方や留意点などの申し合わせ事項を確認することが重要です。留意点については、後述していますのでご参照ください。(p16)

また、保健指導ミーティングで取り上げる保健指導の実践事例については、その内容を予め読み込んでおくことも大切です。例えば、1～3名程度の保健師が実践事例発表を行うという企画の場合には、その発表内容を読み込みます。また、あるいは、参加者全員が自身の実践事例を持ち寄り、それを基にグループ討議を行うという企画の場合には、参加者全員が持ち寄った保健指導の実践事例の内容を、読み込みます。

読み込む際には、保健指導の実践事例の善し悪しを分析せず、その保健指導の実践事例について、「どう思ったのか」ということを意識しながら読み進めることが大切です。グループ討議時に、ファシリテータ自身の率直な感想や意見を表出することで、ファシリテータとグループメンバーが同じ立場・同じ目線で参加することができます。また、グループメンバーが自分自身のことをスムーズに話すための導入にもなります。

さらに、グループメンバーが保健指導の振り返りを深められるよう、保健指導ミーティングで取り上げる保健指導の実践事例を題材にした問いかけや、グループメンバーの気づきを促すような具体的な問いかけも考えておくことも必要です。

#### グループメンバーが保健指導の振り返りを深めるための具体的な問いかけ例

- ①他の保健師の保健指導の実践内容を聞いてどのように感じたか、どのようなところに関心を持ったか、など
- ②自分自身の保健指導の実践内容を振り返って、保健指導においてその支援を行った理由・根拠・意図は何だったのか、実施して感じたこと、相手や自分にとってどのような意味があったと思っているのか、など
- ③今後、どのようなことに取り組んでいこうと思っているのか、保健指導する時に改善したいと思うことはどのようなことか、具体的にはどんなふうに行動しようと思っているのか、その時に手伝ってもらいたいことはどんなことですか、など

#### 要点(3) グループ討議を補うためにワークシートなどの媒体を活用すると自分自身の保健指導の振り返りが効果的である。

グループ討議において、参加メンバー自身の保健指導の振り返りを促すような媒体の作成・活用は効果的です。過去に保健指導ミーティングに取り組んだ例では、自分自身の保健指導を振り返りやすくするために、「保健指導で心にひっかかりを感じた場面(気になった、行き詰った、難しいと感じた場面)」を記入するワークシートを作成し、事前提出してもらい、それを活用したグループ討議を行ったところもありました。事前提出の課題がある場合は、それを作成する段階から個々の保健指導の振り返りが始まっていますので、当日のグループ討議は、より深く自身の保健指導の振り返りが可能となります。短時間で、具体的に自分自身の保健指導について語るための手段として、媒体を活用することも検討します。

#### 要点(4) グループ討議の効果を考えて、グループ編成を行う。

グループ討議は、対話の中から自分自身のことが見えてくるのが、最大のメリットです。その編成は自由で構いませんが、開催の目的・目標、グループ討議のねらいを勘案し、所属領域や職位の違い、経験年数や業務内容の違いなどを配慮してグループ編成を検討します。1グループあたりの人数は6～8人が目安です。また、予め、各グループにファシリテータを1名、記録者を1名置くと、スムーズな進行が期待できます。

#### 要点(5) 自分が行った保健指導をオープンにできる雰囲気づくりが必要である。

グループ討議では、参加者が自分自身の保健指導をオープンにできるような運営、場づくりが必要になります。自分自身の保健指導での失敗や上手くいかなかった体験、モヤモヤした気持ちなどを具体的に話せること、そのことを否定されずに受容的・支持的な態度で聞いてもらえることが重要です。グループ討議には、参加者が自己開示できることが保障されている雰囲気づくりが不可欠です。

### 3) 保健指導ミーティング開催当日の運営について

#### 要点

- (1) 全体進行を管理すると共に、柔軟に時間や内容の調整をする。
- (2) グループ討議を円滑に運営する。
- (3) 保健指導ミーティングの評価を行う。

#### 要点(1) 全体進行を管理すると共に、柔軟に時間や内容の調整をする。

保健指導ミーティング開催の初めに行うオリエンテーションでは、保健指導ミーティングの趣旨やねらい、プログラムの流れを説明し、参加者と共に保健指導ミーティングを進めることを確認します。その後、プログラムに沿って進行しますので、進行を管理しつつ、但し、想定外の時間超過や予測できないことも起こり得るので、時と場合によっては内容を変更したり時間を調整したりするなど必要です。また、急遽、参加予定者が欠席し、グループの再編成を行わなければならない事態もあるので、柔軟に調整することが重要です。

#### 要点(2) グループ討議を円滑に運営する。

グループ討議では、「自分自身の保健指導について振り返る」ことを皆で確認し、他の保健師の保健指導の実践事例を聞いてどのように思ったのかを主題として進めます。ここでは、参加者1人1人が発言をする、それをグループメンバーにも聞いてもらうような進め方を基本とします。特に、グループのメンバー全員が発言できるよう配慮することが大切です。「思ったこと何でもよいので一言でも二言でも、必ず発言してください」と、全員が参加して発言するという認識を持ってもらうことから始めます。

#### グループ討議においてファシリテートする際の留意点

- ・ ファシリテータは、グループメンバーが自身の保健指導をスムーズに話せるようグループ討議のねらいをメンバーと共有します。
- ・ ファシリテータは、グループメンバーと同じ立場、同じ目線で参加します(代弁機能)。保健指導のスキルアップの課題は、職位や立場、担当する業務によって絶えず変化することを念頭においてファシリテートします。
- ・ ファシリテータは、必ず全員が発言できるように配慮します。
- ・ グループメンバーが自身の保健指導の失敗談や上手くいっていないことを気後れしないで発言できるように後押しします。
- ・ グループメンバーの誰かが発言している時には、他のメンバーは耳を傾けるように働きかけます(注意ではなく興味を向けます)。
- ・ グループメンバーが自身の保健指導の振り返りを深められるよう、具体的な問いを投げかけます。
- ・ 保健指導についての理想的なことや自慢ばかりを発言している場合には、「自身の保健指導を振り返ってどのように思ったか」という話題に転換します。
- ・ グループ討議で話す内容が散漫になってきた場合には、実践事例に戻りテーマを確認します。
- ・ グループ討議の記録は、グループメンバーの発言を言葉どおりに記述します。

#### 要点(3) 保健指導ミーティングの評価を行う。

保健指導ミーティング開催当日には、企画の段階で検討した保健指導ミーティングの目的・目標に応じた評価の視点を基に、評価を行います。評価には、企画者による評価と参加者による評価がありますが、参加者からの評価を得るためには、参加者に評価を行う趣旨を伝え、予め準備しておいたアンケートなどを実施する時間を確保します。保健指導ミーティング後にフォローアップする場合にも、その趣旨を伝えておくことが必要です。

### ■保健指導ミーティングプログラム(1日の流れ)の一例

【目的】様々な領域で活動する保健師が保健指導実施者として現在行っている保健指導の質の向上を図り、保健師の連携を深める。

【目標】保健指導の様々な課題をひもたせ、スキルアップと保健師同士の技術交換のためのネットワークの構築

【日時】平成●年○月◆日(土) 10:00~16:15

【場所】○○県看護研修センター 研修室

時刻	時間	流れ	内容	ねらい	担当	必要物品
10:00	5分	開会 あいさつ / 講師接待			会長 接待係: ○○	お茶等
10:05	5分	オリエンテーション	保健指導ミーティングのねらい: ①保健師間のネットワークの強化 ②保健師の資質向上(自分のしている保健指導でうまくいっていること、もっていないこと、口に出して言え、自分の実践を意識化し、自身の行動や考えに気づく契機となる。)	本日の研修のねらいをおさえる。	職能委員長 (撮影係: ◆◆) 全体記録: ○○	カメラ
10:10	30分	実践事例発表① 「モデル事業の取り組みから」 報告者 ●●市	報告内容 ①保健師として特定保健指導、生活習慣病予防をどう受け止め、問題意識としての受け止め方を語る。 (なぜ、モデル事業に取り組んだか?) 10分 ②実際にしていること(流れ・組み立て等) 10分 ③それに対する住民の反応(言ったこと、実際に行動に移したこと) 5分 ④保健指導について検証したこと。これまでのやり方と比較して 5分	グループ討議のための呼び水となる	○○市 2名	
10:40	40分	グループ討議① 「実践報告を聞いて」	内容 自己紹介・感想(実践報告を聞いてよかった・すばらしい点、興味深かった点、特筆すべき点)		職能委員長	記録用紙(白紙) -記録は回収
11:20	15分	発表①	3,4グループに発表してもらおう。(発表は口答のみでよい。)			
11:35	10分	実践事例発表② 報告者 ●●市	例 どういうことを打ち合わせをしているか。共有していること。 お互いにどのような評価をしているか?	自分の保健指導の状況を意識し、行動変容が必要なることに気づく。	○○市 2名	
11:45	30分	グループ討議② 「ふだんの活動をふりかえって」	内容 ふだん自分たちは保健指導のふりかえりをどのようにしているか			記録用紙(白紙) -記録は回収
12:15	15分	発表②	3,4グループに発表してもらおう。(発表は口答のみでよい。)			
12:30	60分	休憩				講師弁当 お茶
13:30	60分	講話 「保健師が行う保健指導とは?」 ～生活習慣病予防をとおして～		担当業務に関わらず、保健指導や保健師活動に活かすことができ	○○	パソコン プロジェクター ホワイトボード 水 おしぼり カップ お盆
14:30	40分	グループ討議③ 「今後取り組む保健指導について」	①②の2点について考える。 ①すぐに取り組めること ②すぐには無理だけど大事・重要なこと、やっていかなければならないこと	自分が今後しようと思 う取り組みについて確 認する。	職能委員長	記録用紙(白紙) -記録は回収
15:10	20分	発表③	全グループに発表してもらおう。(発表は口答のみでよい。)			
15:30	30分	助言		研修のまとめとして学 びを再確認する。	○○	
16:00		開会				
	15分	参加者アンケートの記入				

進行: ●●●●●  
コーディネーター: ○○○○

●レジューム  
●講師の資料  
(○/◆の週には無く)  
●事例  
●アンケート

事例について  
左記の内容により▲月中  
に作成すること。  
(開館には○月初旬に送  
る。)

グループ編成  
-参加者 74名  
年代、所属、職種を混ぜて  
グループ分け。

各グループの  
ファシリテーター  
6~7名×9グループ  
(職能委員数)  
  
<ここがわかること>  
●グループ内では圖書に  
全員に発言してもらおう。  
●何を言っているかわか  
らない時はパスを認める。  
●記録、発表者各2名を  
決める

#### 4) 保健指導ミーティングの評価について

##### 要点

- (1) 評価は、企画の目的・目標と一貫性のある評価項目に沿って振り返ることが大事である。
- (2) 評価をすることは、保健指導ミーティングの効果を検証し、次年度以降の企画に役立てるために重要である。

##### 要点(1) 評価は、企画の目的・目標と一貫性のある評価項目に沿って振り返ることが大事である。

保健指導ミーティングの目的・目標は、保健指導のスキルアップを動機づけることによって、保健指導の質の向上を目指すことです。その目的・目標の達成状況をみるために評価は必要であり、目的・目標と一貫性のある評価項目を検討します。検討の際には、例えば、目標として、「参加者が自分自身の行った保健指導を振り返ることができる」「保健指導を意識化する(語る)ことができる」「各々が強化しなければならない保健指導スキルに気づく」などが考えられますが、企画者は、「参加者が、どういう状態であれば保健指導の振り返りができたといえるのか」「グループ討議でどのような発言があれば、保健指導を意識化することができたといえるのか」など具体的に考えます。

平成 22 年度の保健指導ミーティングでは、参加者の動機づけの状況を把握するために、具体的な項目を検討し、終了直後と開催約 1 カ月後にアンケートを行いました(p66～p67)。保健指導のスキルアップを動機づけるということに関しては、自分自身の保健指導を意識化した体験により、保健指導ミーティング終了直後で具体的な現象として確認できる場合もあれば、確認できない場合もあります。例えば、グループ討議において、自身の保健指導スキルの課題について気づいたことを具体的に話す参加者もいる一方で、あまり発言していなくても約 1 カ月後には多くの振り返りやスキルアップに関連した行動につながる人もいます。そのため、ある程度の時期をおいてから評価をすることも必要です。それは、評価と同時に、人によっては新たな動機づけやフォローアップにもつながります。

また、保健指導ミーティングによる参加者の到達状況を確認するために、保健指導ミーティング開催前後の比較による参加者の状況確認、ある程度の時期をおいてから評価を行うことにより、真に動機づけられたかどうかの実態を知ることができます。

##### 要点(2) 評価をすることは、保健指導ミーティングの効果を検証し、次年度以降の企画に役立てるために重要である。

参加者の到達状況を確認すると共に、保健指導ミーティングの企画・準備・実施のプロセス評価も大切です。プロセスを振り返ることで、「企画の構成は、目的・目標に合致していたのか」「目的・目標に応じたグループ討議の準備を行えたか」などが確認でき、次年度以降の企画に役立ちます。初めて取り組む 1 年目は、本書や他県での取り組みを参考に企画・実施し、取り組んでみることで課題に気づく場合もあります。実施結果を次に活かすことで保健指導ミーティングも洗練され、ねらいや到達目標にもオリジナリティが発揮されていきます。参加者の学習課題や地域の健康課題に応じた保健指導ミーティングを行うためにも、まずは、取り組んでみて、課題を整理していくことが重要です。

## 2.保健指導ミーティング展開例

ここでは、平成 22 年度保健指導ミーティングの取り組みの中から、企画の構成が見えやすく特徴的な企画を 3 例選定し、展開例として紹介します。

また、Ⅱ章の「1. 保健指導ミーティングの企画から評価について」(P4～)に挿入されている要点について事例をとおして具体的に見ることができますので、保健指導ミーティングの企画・準備の際の参考として読み進めてください。(文中ポイント表記部分を参照)

### 事例の特徴

#### 1) 茨城県保健指導ミーティング

茨城県看護協会保健師職能委員会

##### ●主な特徴:

- ・ 実践事例発表者及び当日のファシリテータとしてモデル事業者を活用した。
- ・ グループ討議を効果的に展開するために、保健師間で保健指導を振り返って言語化した内容を実践事例発表の中に盛り込むよう依頼した。
- ・ グループ討議では、参加者が振り返るプロセスを以下の 3 段階に組み立てた。
  - ① 実践事例発表 2 例を聞いて皆で感想を出し合う
  - ② 参加者自身の実践を振り返り・語る
  - ③ 今後の自分の「よりよい保健指導とは」について語る

#### 2) 岡山県保健指導ミーティング

岡山県看護協会保健師職能委員会

##### ●主な特徴:

- ・ 実践事例発表者にモデル事業者を活用した。
- ・ 保健指導ミーティングを効果的に展開するために、事前に保健師職能委員会において実践事例発表者とコーディネータを交えた打ち合わせ会を行った。
- ・ グループ討議では、参加者が振り返るプロセスを以下の 3 段階に組み立てた。
  - ① 実践事例発表 2 例を聞いて皆で感想を出し合う
  - ② 参加者自身の実践を振り返り・語る
  - ③ 今後の自分の「よりよい保健指導とは」について語る

#### 3) 山梨県保健指導ミーティング

山梨県看護協会保健師職能委員会

##### ●主な特徴:

- ・ 行政・産業・教育の領域から保健師を選し実行委員会を設置した。実行委員には当日のファシリテータとして協力してもらった。
- ・ グループ討議を効果的に展開するためにファシリテータの研修を実施した。
- ・ 参加者全員が実践事例を持ち寄り、各グループ内で自分の実践事例を発表した後、1 例を選択してロールプレイによる振り返りを行った。

茨城県看護協会保健師職能委員会

1) 茨城県保健指導ミーティング

特徴

- 実践事例発表者、当日のファシリテータとしてモデル事業者を活用した。
- グループ討議を効果的に展開するために、保健師間で保健指導を振り返って言語化した内容を実践事例発表の中に盛り込むよう依頼した。
- グループ討議では、参加者が振り返るプロセスを以下の3段階に組み立てた。  
(実践事例発表2例を聞いて皆で感想を出し合う→参加者自身の実践を振り返り語り、語る→今後自分の「よりよい保健指導とは」について語る)

保健指導ミーティングの企画

目的

特定保健指導を実施している保健師を対象に、保健師のスキルアップとネットワークの構築を目指す。

1. 保健指導のスキルアップは、保健師の資質向上につながる（自らの保健指導を語り、自分の実践を意識化し、自分の行動や考えに気づく契機となる）
2. 保健師間のネットワークの強化

目録（到達度）

1. 各所属で実施している特定保健指導の課題について、参加者自身が課題の分析・保健指導の振り返りができ、課題解決のためのスキルアップが図れる。
2. グループ討議のなかで、他機関との意見交換を行い、相互に連携がとれるようにネットワークの強化が図れる。

保健指導ミーティングの準備

保健指導ミーティングのための打合せ

保健指導ミーティング実行委員会 1 回目	
【実施日】 H22/9/27 3時間 20分	【実施者】 職 能 委 員 員：3名 講 師：1名 実践事例発表者：2名 実 行 委 員 員：3名 計：9名
【実施理由】 初回実行委員会では開催者として、保健指導ミーティングの目的や内容について実行委員間で情報共有し、より効果的な研修会とするための話し合いを持つ。	
【内容】 ①事業計画の確認 ・保健指導及び地域をみる視点を盛り込む。 ・それぞれが実施している保健指導の向上を目指す。 ・ネットワークの構築を目指す。	

保健指導ミーティング実行委員会 2 回目	
【実施日】 H22/10/19 3時間 20分	【実施者】 職 能 委 員 員：5名 講 師：1名 実践事例発表者：2名 実 行 委 員 員：3名 計：11名
【実施理由】 保健指導ミーティング実施についての進め方及び実践事例発表の具体的な内容について確認をする。	
【内容】 ①当日の全体構成について ・効果的なミーティングにするための全体構成 ・グループ分け ・グループワークの発表（気持ちの変化があった人を指名） ②実践事例について ・実践事例で伝えたいことや、より効果的に事例を活用するための発表内容の確認 ・グループ討議の呼び水となる話題提供 AM：事業紹介・使用媒体や評価ツールの紹介 PM：保健指導の振り返り ③ファシリテータの役割確認 ・「ファシリテータの手引き」を参考に進める ④講師の役割を確認 ・講話「保健師が行う保健指導とは」 ・講評	

**ポイント**  
実践事例を選定するにあたっては、事前に発表内容を明確にして依頼し、出された事例については内容を確認する。  
[p 11 要点(4)]

周知方法

行政	看護協会及び県の健康づくり・人材育成担当課（保健予防課）・特定健診保健指導担当課（厚生総務課）から、保健所・市町村に周知
産業	
看護協会	看護協会から保険者協議会に周知依頼
医療	
看護協会	看護協会から各所属（医療機関・検診機関等）に周知
福祉	
未周知	（行政以外の福祉分野に働く保健師については情報の入手が困難である） （保健指導に従事する保健師の配置が不明）
その他	
在宅保健師会	



グループ討議

構成	8～9人 × 4グループ
テーマ	①参加者がどのような保健指導をしているか ②保健指導の振り返り ③これからの保健指導
ねらい	①各グループで事業の内容や方法について情報交換をし、メンバー同士が意見交換でき今後のネットワークにつながる。 ②各自が自分の保健指導を振り返り、今後どのようにしたいのか具体的に考えることができる。 ③今日気づいたことを職場で実践するための職場への還元をどうするか考える。
工夫点 (ファシリテーターの工夫点、留意点も含む)	・参加者が保健指導ミーティングの趣旨を理解して参加できるよう、初めに目的について説明を行った。 ・参加者が発言しやすいような雰囲気づくりを心掛けた。 ・参加者が振り返りやすいようにファシリテーターが繰り返し「どの業務にも共通すること」と声掛けをしていた。 ・グループ討議の間に「保健師が行う保健指導」についての講義を入れたので、その後の討議に大いに役立った。 ・グループ討議の最後に「言い足りないこと、話しておきたいことはあるか」と、発言しやすいよう声掛けた。 ・各グループに職能委員等をファシリテーターと記録者として配置できたので、サポートし合うことができた。

保健指導ミーティングの実施

プログラム構成

- ◆開催日 平成 22 年 11 月 10 日
- ◆開催場所 茨城県立健康プラザ
- ◆参加人数 (領域別)

参加人数計	行政	産業	医療	福祉	その他
22名	11	1	7	0	3

◆実施体制 (当日のスタッフ)

スタッフ数	コーディネーター	講師	保健事例発表者	コピーネーター	実行委員	その他
14名	6	1	2	0	3	2

◆プログラム

- 10:00 挨拶 オリエンテーション
- 10:05 実践事例発表 I
  - ①「保健指導が目指すもの」 協会けんぽ 保健師 中山聡子
  - ②「保健指導の実践、JNA モデル事業の紹介等」 茨城県行方市 保健師 西谷真理子
- 10:40～11:20 グループ討議 I 実践事例発表の感想・実施している保健指導紹介

**ポイント**

保健指導のスキルアップを動機づけるための方法として「保健師の実践事例発表」と「保健師同士のグループ討議」が有効であり、「保健師の実践事例発表と連動した「保健師同士のグループ討議」を行う

[p 6 要点(2)]

◆実践事例発表 II

- 11:20～11:40 全体発表
- 11:40～12:40 昼食・休憩
- 12:40 実践事例発表 II ※発表者は実践事例発表 I と同様
  - ①「同行訪問による人材育成」
  - ②「支援を受けた人の変化・支援方法の検証、地域・職場のモチベーションが向上した事例」
- 13:10～13:50 グループ討議 II 保健指導の振り返り
- 13:50～14:00 全体発表
- 14:00～14:25 講話
- 14:25～15:05 グループ討議 III 「これからの保健指導」
- 15:05～15:20 全体発表・まとめ (15:30 閉会)

◆実践事例発表

発表内容の抜粋(事例発表者：行方市)
①「げんきアップなめがた」の特定保健指導の取り組み支援実践方法 (JNA のグループ支援) や、使用媒体 (事例の検査値の変化やこころの動きを時系列的に表示したもの、生活習慣病の病態等) が分かりやすく、事例を呼び水にグループでの話が出やすかった。
②事業の企画段階から実施後のスタッフ会議までの話し合いは、日常業務の中で保健指導を振り返る機会となっており、保健師の力量形成につながっていることがよく伝わった。

企画者による企画や実施内容等の評価

【評価基準】		評価
実施体制	①企画、評価の体制は整っていましたか	4
	②マンパワーの量は見合っていましたか	4
	③組織や団体、資源の有効活用ができましたか	3
	④企画の目的と目標は、一致していましたか	4
	⑤企画の目的と実施内容(実践事例検討会)が一致していましたか	4
	⑥目標と実施内容(実践事例検討会)が一致していましたか	4
	⑦目標が達成できるように、実践事例の準備が行われましたか	4
	⑧目標が達成できるように、グループ討議の準備を十分に行いましたか	3
	⑨実践事例検討会が効果的にできることに配慮して、多領域に周知を行いましたか	3
	⑩目標が達成できるように、プログラムを進めることができましたか	4
実施内容	⑪目標が達成できるように、実践事例を提供できましたか	4
	⑫目標が達成できるように、グループ討議を進めることができましたか	3
	⑬紹介した実践事例は、参加した保健師にとって、自身の実践と対比しながら検討できるような内容でしたか	4
	⑭グループ討議は、参加者一人一人が発言できるように進めることができましたか	4
ネットワーク	⑮地域や領域の異なる保健指導実施者との意見交換・情報交換の場となりましたか	3
	⑯業務に関連する情報交換ができるような関係性を構築することができましたか(パーソナルネットワーク)	4
	⑰業務に関連する連携ができるような関係性を構築することができましたか(ソーシャルネットワーク)	3

**ポイント**

評価は、企画の目的・目標と一貫性のある評価項目に沿って振り返ることが大事である。  
[p 18 要点(1)]

保健指導ミーティングの評価

アウトカム

- ◆参加者の発言・反応(アンケート結果より抜粋)
  - 保健指導の際聞き逃したり流してしまったことが多いため、又くせや傾向を知るために、プロセスレコードにおおこして自分を知り、先輩等の周りの人に客観的意見をもらうことが必要であると思った。
  - スタッフ間のミーティングや事業の評価について行っていかねばならぬと反省した。
  - 保健指導時ついつい「指導」が前面に出てきてしまいがちだが、対象者の生活背景などを踏まえ相手が「気付き」を得られるような個別指導をしていきたい。
- ◆参加者アンケートからの評価
  1. 当日アンケート集計結果から
    - 保健指導ミーティング参加者の到達状況アンケート結果より、「学び」、「学び」の部分での満足度は5割であったが、「振り返り」については全員の方が役立ったと回答しており高い評価を得た。
    - 自身の強化すべきスキルを明確にできた者が8割と多くの回答を得た。
    - フリー記載の欄からも、「やらねばならない課題がみえた」等、参加者各自の様々な意見が多くあり、実践事例が振り返りの呼び水となったことがうかがえる。
    - 保健指導方法や使用している教材・媒体について、高評価を得た。
  2. 1か月後アンケート集計結果から
    - 1) 約1か月後の到達状況
      - 自己の達成感として、今後のスキルアップの動機づけは、8割が「できている」と回答。
      - 自身の強化すべきスキルを明確にできた方は8割だった。強化すべきスキルとして、知識・コミュニケーション技術・評価分析能力・地域分析能力などの事項が挙がっていた。具体的には、アシリーターの役割や傾聴することで相手を理解することの大切さを再認識した等が記載されていた。
      - スキルアップのための学習を始めた方は、3割だったが、今後実施すると答えている5割に期待が持てる。
      - 今までの保健指導のプロセスや結果を見直したのは5割で、今後見直しする3割と合わせ約8割の方が見直すこととしている。具体的には、面接にスタッフに同席してもらい意見をもらう等保健師同士でスキルアップに協力しあうようになっていった等があった。
      - 各所属で今回の研修会の全体報告会を実施したのが全体の約7割で、今後実施2割と合わせ、約9割が所属全体への報告をし、情報共有をしたという結果である。このことから、参加者個人の振り返りにとどまらず、組織全体への波及効果が期待できる。具体的には、実践事例発表の中で「スタッフ間で目的を共有すること」が大切とあり、担当者の打ち合わせの際、スタッフの思いや目的共有が大切と再認識したという感想があった。

## 考察

## 【実施体制】

- ① 保健師職能委員会が中心となり企画した。早い段階で実行委員会を組織し他部門の連携による実施を図った。2回の実行委員会開催により、スタッフの共通認識の下に企画を進めることで、各スタッフの役割分担も明確にできた。昨年の反省(開催趣旨を内容に十分盛り込めなかった。)を踏まえていたため、今回は企画から保健指導ミーティングのねらいが伝わるよう意識した。評価についての体制は、保健指導ミーティングの閉会直後に反省会を持ち、企画や進行・参加者の声など新鮮な感想を共有・記録できた。
- ② 企画の段階から実行委員14名で活動し、当日は4グループに分かれた討議を実行委員で担当しグループの運営と、全体の進行がスムーズに行えた。
- ③ 行政・医療機関・健診機関等、多部門への周知により、それぞれの参加者による有効なミーティングとなった。しかし、産業保健分野への周知が不十分になってしまったことが反省される。

## 【企画】

- ④ 企画当初から、常に目的と目標を意識していたので、どの段階においても揺らぐことなく一致した。職域を超えた保健師が研修会に参加しやすく、相互の理解が得やすい取り組みをいっている事例を選定した。事例提供者が行政だけにならないように配慮した。事例報告は2回に分けて、グループ討議の呼び水となるよう、グループ支援と個別支援、人材育成に関する視点での報告を求めた。
- ⑤ 参加者が「自分の保健指導を振り返る」という目標を認識しやすいように事例を選定した。併せて、保健指導ミーティングのねらいを認識しやすいよう、保健師が行う保健指導の基本事項について講話を依頼した。

## 【準備】

- ⑦ JNA モデルを実施している行方市と協会けんぽからの実践事例の提供をいただく。実践事例発表者には、目的・目標の主旨を理解してもらい、事例発表の準備してもらうことができた。
- ⑧ ファシリテータの研修が不十分であり、当日の不安が残った。グループワークのテーマを事前に決め、テーマがずれないように注意して準備を行った。
- ⑨ 産業分野への周知が不十分であった。参加申し込みまでの期間が短かった。

## 【実施内容】

- ⑩ 実践事例発表を2部構成にし、参加者が各自の保健指導の振り返りがしやすいように配慮した。参加者アンケートからも一人ひとりには保健指導の振り返りができ良かったという感想が多くあった。
- ⑪ 午前中は、事業の紹介・使用媒体の紹介を主に行った。午後は、振り返りの視点から実践事例発表を行った。午前中に情報交換、午後に振り返りと参加者も切り替えられるようなプログラムを企画したので目標に合致した内容となった。
- ⑫ 昨年のグループワークの課題をふまえ、午前に参加者が行っている事業を振り返り、午後は保健指導を振り返るプロセスをとった。ファシリテータの経験が浅いため、参加者の意見を引き出せても更に広げることが難しかったり自信がない等の意見もあった。
- ⑬ アンケート結果から、「自らの課題が見えてきた」「今後取り入れたい」などの意見が多くみられ、自らの立場に置き替えることができたと思われる。
- ⑭ 時間・人数ともに余裕を持った配分であり、比較的活発なグループ討議ができた。ファシリテータ

の力量により、一人一人の意見を十分に反映できた。話し合いのテーマを「実践している保健指導の紹介と事例の感想」、「普段どのように振り返りをしているか」、「すぐできること、今後やっていかなければならないこと」の3つ決めておいたのでテーマに則して進めることができた。

## 【ネットワーク】

- ⑮ ネットワークの構成は、行政・医療・健診機関の分野がバランスよく配置できるよう留意した。領域の異なる保健師同士のグループ討議だったため、興味深く意見交換が進行していったようだ。テーマに沿ったグループ討議の進行であったため、各々のネットワークの構築に至ったかは不明。研修会場で名刺交換や今後の連絡の話をしている光景はみられた。
- ⑯ 地域や領域が異なる保健師の情報交換の機会にはなったが、関係性の構築に関しては更に研修会の積み重ねが必要である。本研修会後に実践事例発表者の元に複数の問い合わせがあったので今後の連携に期待できる。

## 所感

保健指導を業とする職でありながら、意識的に各自が自分の保健指導を振り返ることや職場内で振り返り、お互いのスキルアップを目指すことをあまり実施していないことに気付いた。各機関での業務の違いや分散配置で保健師同士が話し合う機会も少なくなっている中で、保健指導ミーティングは保健指導のスキルアップの方法として大変有意義なものと実感した。しかし、現場の保健師に保健指導ミーティングの意義が浸透していないため、実践事例に関わる担当者しか参加がないという現状もある。

保健師が働く分野も多岐になっており、担当業務の小さな枠でなく保健師のスキルアップということであれば、今後、保健指導ミーティングが定着し継続されることを期待します。

保健指導ミーティングの準備

保健指導ミーティングのための打合せ

2) 岡山県保健指導ミーティング

特徴

- 実践事例発表者にモデル事業者を活用した。
- 保健指導ミーティングを効果的に展開するために、事前に保健師職能委員会において実践事例発表者とコーディネータを交えた打ち合わせ会を行った。
- グループ討議では、参加者が振り返るプロセスを以下の3段階に組み立てた。  
(実践事例発表2例を聞いて皆で感想を出し合う→参加者自身の実践を振り返り、語る→「よりよい保健指導とは」について語る)

保健指導ミーティングの企画

目的

1. 参加者が自らの保健指導を振り返り、さらなる力量形成にむけた課題と行動計画を明確にする
2. 岡山県における保健師ネットワークの構築、強化の方向性を明確にする

ポイント

保健指導ミーティングの企画者は開催の目的・目標を明確にすることが重要である。  
[p 4 要点(2)]

周知方法

行政	協会員に当日案内と申込書を郵送 施設代表者会議にて文書で PR メールに案内文書添付し県内全市町村に送付
産業	協会員に当日案内と申込書を郵送 施設代表者会議にて文書で PR。産業保健師研修会の場で PR
医療	協会員に当日案内と申込書を郵送 施設代表者会議にて文書で PR 福祉
その他	協会員に当日案内と申込書を郵送 施設代表者会議にて文書で PR 保健師職能委員の各職域（保健所、市町、産業、教育）で啓発の声かけ

ポイント

保健指導ミーティングの目的・目標、テーマについて関係者間で共通認識することが重要である。  
[p 10 要点(1)]

目標（到達度）

- ① 実践事例発表者とグループメンバーの実践の語りを聴いて、効果的な保健指導について考え、グループ討議で発言できる
- ② 実践事例発表表を聴いて自らの実践を想起するとともに、グループ討議で、自らの実践を語るができる
- ③ 一連の過程を通して、保健指導における自らの実態やレベル、課題を振り返り、これからの行動目標、行動計画を考えることができる
- ④ 一連の過程を通して、他領域の保健師と交流し、お互いの業務や役割について理解を深めることができる
- ⑤ 一連の過程を通して、保健師の専門性を確認し、ネットワーク構築・強化の必要性を再確認できる
- ⑥ 岡山県の保健師同士の語り合い、学び合いのネットワークづくりについて、グループ討議やアンケートで意見を述べることができる

## 保健指導ミーティングの実施

### プログラム構成

- ◆開催日 平成22年11月13日
- ◆開催場所 岡山県看護協会 4階 マスカットホール
- ◆参加人数 (領域別)

参加人数計	内科	産産	医療	福祉	その他
25名	12	5	8	0	0

- ◆実施体制 (当日のスタッフ)

スタッフ計	講師	実践事例発表者	コーディネーター	実行委員	その他
11名	7	0	3	1	0

- ◆プログラム

- 10:00 開会 挨拶
- 10:15 特定保健指導実践事例発表
  - (1) 兵庫県洲本市健康増進課 保健師 北岡 公美 / 蘭牟田さくら
  - (2) 岡山済生会総合病院 保健師 柿本 みはる
- 11:30~12:30 グループ討議 I 実践事例発表の感想 まとめ
- 12:30~13:30 昼食・休憩
- 13:30~14:20 グループ討議 II 各自実践の振り返り
- 14:20~14:30 休憩
- 14:30~15:30 グループ討議 III 「よりよい保健指導とは」グループのまとめ
- 15:30 午後のまとめネットワークづくりについて意見交換
- 16:00 閉会

### 実践事例発表

#### 発表内容の抜粋(事例発表者: 洲本市)

個人での振り返りやスタッフ間でのプロセスレコードを用いた振り返りを通した保健師自身の保健指導で改善すべきことへの気づきのプロセスが赤裸々に語られ、参加者に共感が生まれたこと、また保健指導で改善すべきことに対する工夫点や継続的な実践についても語られ、参加者の動機付けが促進されたこと。

具体的には、「保健師が対象の生活習慣や認識の問題点を探し、気付かせようとする」「優等生発言だけをキヤッチし、他を遮断・誘導する」「保健師が知りたいたいこと、確認したいことを聞いてしまう」といった習慣であり、改善への工夫としては「支援の目的を意識する」

「参加者の発言の意図を聞くように意識する」「自分の保健指導実践を意識的に振り返る」「自分の癖が出やすい状況を把握し、実践の場で意識する」があり、それでも難しいので、継続していききたい旨が語られた。



#### ポイント

**実践事例発表をおく場合、発表者は、企業の目的・目標に沿って、参加者自身の保健指導の振り返りを深められるような内容を発表できる人材が望ましい。**  
[p 8 要点(4)]

## グループ討議

構成	4人 × 7グループ
テーマ	①実践事例発表を聴いての感想・気づき ②各自の実践の振り返り・気づき・語り ③「よりよい保健指導とは」に関するグループでのまとめ
ねらい	①では、実践事例を自分の実践に引きつけるために、まずグループメンバーで実践事例の理解を深め共有することをねらいとした。発表し全体でも共有した。 ②では、自分の実践を振り返り、気付いたことを言語化すること、他者のフィードバックや実践の話を聴いてミラー効果を得ること、それらを統合し意味づけや学びの機会とすることをねらいとした。 ③では、②③でふせんと横道紙を使っての俯瞰と統合した結果を発表してもらい、全体で共有することをねらいとした。 工夫点 1. 昨年度の報告書を熟読し、良い方法を模索した。 2. その結果、グループトークを3段階で実施した ①実践事例発表を聴いての感想・気づき、②各自の実践の振り返り・気づき・語り、③「よりよい保健指導とは」に関するグループでのまとめ) ...

## 保健指導ミーティングの評価

### アウトルーム

- ◆参加者の発言・反応(アンケート結果より抜粋)

- 2年間をとおして関わった事例を対比させながら、発表を聞くことができた。
- 発表者が苦悩や思考プロセスをお話くださったので、自分のことも想起でき学びを深めることができた
- 指導の癖を見出すことができた。
- 保健指導ではこちらが期待している答えを言わせようとしていた。相手に押し付けない、待つ支援が自分に必要と思った。
- もっと事例を話し合う機会を持ち自分の傾向・癖を知っていききたいと思った。

- ◆参加者アンケートからの評価

1. 当日アンケート集計結果から
  - 1) 保健指導ミーティング参加者の到達状況
    - 「自分が強化すべきスキルの課題明確化については、「非常にそう思う」が半数程度であった。
  - 2.1 か月後アンケート集計結果から
    - 1) 約1か月後の到達状況
      - 「今までの自分の保健指導のプロセスや結果を見直した」、「職場で保健指導ミーティングの報告

考察

- 行った1者は順に 68.4%、78.9%と多かった。
- (7)スキルアップのための学習を始めた者は 42.1%であり、今後実施予定と答えた者は 47.4 と、9割近くの者が学習の必要性を認識していることが分かった。

企画者による企画や実施内容等の評価

	評価項目	評価
実施体制	①企画、評価の体制は整っていましたか	4
	②マンパワーの量は見合っていましたか	4
	③組織や団体、資源の有効活用ができましたか	4
	④企画の目的と目標は、一致していましたか	4
企画	⑤企画の目的と実施内容(実践事例検討会)が一致していましたか	3
	⑥目標と実施内容(実践事例検討会)が一致していましたか	3
準備	⑦目標が達成できるように、実践事例の準備が行えましたか	4
	⑧目標が達成できるように、グループ討議の準備を十分に行いましたか	3
実施内容	⑨実践事例検討会が効果的にできることに配慮して、多領域に周知を行いましたか	4
	⑩目標が達成できるように、プログラムを進めることができましたか	4
	⑪目標が達成できるように、実践事例を提供できましたか	4
	⑫目標が達成できるように、グループ討議を進めることができましたか	3
	⑬紹介した実践事例は、参加した保健師にとって、自身の実践と対比しながら検討できるような内容でしたか	4
	⑭グループ討議は、参加者一人一人が発言できるように進めることができましたか	4
	⑮地域や領域の異なる保健指導実施者との意見交換・情報交換の場となっていましたか	4
	⑯業務に関連する情報交換ができるような関係性を構築することができましたか (パーソナルネットワーク)	4
	⑰業務に関連する連携ができるような関係性を構築することができましたか(ソーシャルネットワーク)	4

【評価基準】  
 1. 全くそう思わない(全くできなかつた)  
 2. あまりそう思わない(あまりできなかつた)  
 3. ややそう思う(ややできた)  
 4. 非常にそう思う(とてもできた)

所感

- 継続が大事であると痛感するので、平成 23 年度もぜひ保健指導ミーティングの予算を付けてほしい。
- この取り組みは、保健師職能の連帯と組織力向上に役立つので、全都道府県に事業を拡大してほしい。
- 特定保健指導に限局するのではなく、保健師の資質向上全般に使えるような予算付けにしてほしい。
- 国の現任教育の予算からこちらにまわしてほしい。



### 3) 山梨県保健指導ミーティング

#### 山梨県看護協会保健師職能委員会

#### 特徴

- 行政・産業・教育の領域から保健師を選し実行委員会を設置した。実行委員には当日のファシリテータとして協力してもらった。
- グループ討議を効果的に展開するために、ファシリテータの研修を実施した。
- 参加者全員が実践事例発表を持ち寄り、各グループ内で自分の実践事例を発表した後、1例を選挙してロールプレイによる振り返りを行った。

#### 保健指導ミーティングの企画

##### 目的

各領域で活動する保健師が保健指導実施者として実践を振り返り、保健指導の質の向上を目指す。

##### 目標 (到達度)

- ① 一人一人が自身の保健指導の強み・弱みに気づくことができる。
- ② 対象に合った保健指導を見極め、納得できる保健指導のあり方を認識できる。
- ③ 各領域の保健指導に関わる保健師同士が、顔の見える関係づくりを意識し推進できる。

#### 保健指導ミーティングの準備

##### 保健指導ミーティングのための打合せ

実行委員会	【実施者】 職能委員:5名 コーディネータ:1名 実行委員:4名 その他:2名(事務局) 計:12名
【実施日】 H22/8/27 2時間	
【実施理由】 保健指導ミーティングを効果的に運営するためには内容については内容について協議が必要	
【内容】 今回のポイントを「納得できる保健指導」とした理由を共有し、保健指導ミーティング(当日の内容を検討した。対象者が自己決定できるため)には、納得できるように伝える保健指導が必要である。まず、自身の保健指導の振り返りをするために全員が事例を提出する。グループ討議は1G4~5人とし、ねらいを決めてファシリテータ研修を行う。昨年の受講者に事前調査を実施する。保健指導力アップを目標とする。全員が成功事例(納得できた事例)のロールプレイを体験する。良かったこと、配慮したこと、何故そう対応したのか等振り返り、成功のコツを探る。元気な保健師づくりを目指す。	

実行委員会	【実施者】 職能委員:8名 コーディネータ:1名 実行委員:3名 その他:2名(事務局) 計:14名
【実施日】 H22/10/5 2時間	
【実施理由】 昨年の受講者アンケート結果を踏まえ今年度の保健指導ミーティング内容について協議が必要	
【内容】 昨年の振り返りからファシリテータが重要な役割を担いグループ討議を効果的に展開した結果を踏まえ、今年度もファシリテータ及び記録者(職能委員)を配置する。実行委員は全員ファシリテータ研修を受講し、緊急時対応できる体制とする。 応募人数に応じグループ分けを行う。 ・当日のプログラムの再確認 当日の進行内容 ・ファシリテータの選出(最終) ・ファシリテータ研修日、通知文発送日、申込み締め切り日等の確認	
ファシリテータ研修会	【実施者】 職能委員:8名 コーディネータ:1名 ファシリテータ:6名 実行委員:1名 その他:1名(事務局)
【実施日】 H22/12/1 2時間	
【実施理由】 参加者一人ひとりが満足できる運営を目指してファシリテータ研修を行う	
【内容】 ② 年度保健指導ミーティングについて(実施要綱の確認等) ② 講義「ファシリテータの役割とグループ討議の進め方」コーディネータ:山梨大 学大学院工学総合研究部山崎洋子教授 ③ グループ討議プロセスの関わりについて話し合い ・行動変容につながる保健指導が出来る能力の確認等 ・ロールプレイの進め方 ・参加者のグループ分け、グループ毎ファシリテータ及び記録者の配置、グループワークの進め方 ④ 記録の方法及び用紙について	計:17名
実行委員会	【実施者】 職能委員:8名 コーディネータ:1名 実行委員:3名 その他:2名(事務局) 計:14名
【実施日】 H23/1/26 2時間	
【実施理由】 研修終了1月後の評価も含め研修の反省をし、効果的な保健指導のまとめをしていく	
【内容】 ① アンケートの結果 ② 報告書の作成にあたり、評価 ③ 納得出来る保健指導のまとめに向けて	

#### ポイント

ファシリテータをおく場合、ファシリテータは、企画の目的・目標を意識し、参加者自身の保健指導の振り返りを深められるような進行役に熟練した人材が望ましい。  
[p 8 要点(6)]

#### ポイント

コーディネータをおく場合、コーディネータは、参加者の発言・反応やグループ発表の内容に対して、客観的な意味づけや解説ができる人材が望ましい。  
[p 8 要点(2)]

#### ポイント

評価をすることは、保健指導ミーティングの効果を検証し、次年度以降の企画に役立てるために重要である。  
[p 18 要点(2)]



実践事例発表

発表内容の抜粋(事例発表者：山梨厚生病院 保健師)	
●	動機付け支援対象者への保健指導で生活背景や家族背景を確認していくことで本人の意識が実践できた事例
●	教材も分かりやすい写真が沢山載っていて見やすいものを使用
●	家族の背景から経済的な問題からも本人が健康で過ごさなければ困る気持ちをアセスメントし、本人が生活を変えようとする意識の向上を具体的に支援できた。
●	コミュニケーションの技術としては、相手の言葉がきちんと受け止められる。
●	関心のある課題を把握し適切な指導に行き当たる。
●	この事例(ケース)と向かい合い、生活に根付いた保健指導をグループでロールプレイし、データを比較しながらどのように体をイメージしてもらうのか突き止めていった。

グループ討議

構成	4人×7グループ
テーマ	「私たちの知見を高めよう！仲間から学びあう保健指導の技」
ねらい	活動の基本となる「成果が出せる保健指導の実践能力」を高めるために、実践事例を通して効果的な保健指導を振り返り、語り合うことにより、保健指導の質の向上を目指す。
工夫点 (ファシリテートした際の工夫点、留意点も含む)	講義「納得出来る保健指導」を共有し、グループ討議1「各自の持ち寄った実践事例を基に、効果のあった保健指導」を語り合い、グループ2「振り返りから保健指導のスキルアップ」を考え、ロールプレイ「指導する側・指導される側を体験」し、対象にあつた効果のある保健指導を見極め、実践できるよう組み立てて進行した。 所属部署・経験年数等を考慮し、一人ひとりの思いを引き出し保健指導のポイントを共有できるよう配慮した。

周知方法

行政	県下全市町村に通知。保健師職能委員会から各保健所管内保健師への周知
産業	保健師の所属する全職域に通知。産業看護委員会からの周知
医療	保健師の所属する県下全病院に通知。 保健師職能委員会から保健師の所属する医療機関への周知
福祉	保健師の所属する全施設に通知
その他	看護協会理事会で周知。保健師会員全員に通知。

**ポイント**

ネットワーク構築を意図して、様々な領域に保健指導ミーティングの開催を周知する。  
[p.10 要点(3)]

保健指導ミーティングの実施

プログラム構成

- ◆開催日 平成22年12月7日
  - ◆開催場所 山梨県看護教育研修センター
  - ◆参加人数(領域別)
- | 参加人数計 | 行政 | 産業 | 医療 | 福祉 | その他 |
|-------|----|----|----|----|-----|
| 80名   | 19 | 7  | 4  | 0  | 0   |
- ◆実施体制(当日のスタッフ)
- | スタッフ計 | 開催委員 | 講師 | 協賛関係者 | コーディネータ | 実行委員 | その他 |
|-------|------|----|-------|---------|------|-----|
| 19名   | 8    | 1  | 0     | 0       | 8    | 2   |
- ◆プログラム
- 9:30 開会 主催者あいさつ
  - 9:40 講義「納得できる保健指導」 コーディネータ 山梨大学大学院医学工学総合研究部 教授 山崎洋子
  - 10:20~12:20 グループ討議1(効果のあった保健指導を語り合おう)
  - 12:20 昼食・休憩
  - 13:20~13:40 各グループ(進捗状況)の発表
  - 13:40~15:00 グループ討議2
  - 実践・ロールプレイ  
(グループ毎1事例を選定し、効果的と思われる保健指導場面・その方法を実践する。)
  - 15:00~15:20 グループ討議2のまとめ(個々の課題に気づき、めざす姿(保健指導)を明らかにする。)
  - 15:20~15:40 ロールプレイの様子(ロールプレイからの学び)を発表
  - 15:00~16:00 まとめ・助言 コーディネータ 山梨大学大学院医学工学総合研究部 教授 山崎洋子
  - 16:00 閉会

企画者による企画や実施内容等の評価

	評価項目	評価
実施体制	①企画、評価の体制は整っていましたか	4
	②メンバーの重は見合っていましたか	4
	③組織や団体、資源の有効活用ができましたか	3
企画	④企画の目的と目標は、一致していましたか	4
	⑤企画の目的と実施内容(実践事例検討会)が一致していましたか	4
	⑥目標と実施内容(実践事例検討会)が一致していましたか	4
準備	⑦目標が達成できるように、実践事例の準備が行われましたか	4
	⑧目標が達成できるように、グループ討議の準備を十分に行いましたか	4
	⑨実践事例検討会が効果的にできることに配慮して、多領域に周知を行いましたか	4
実施内容	⑩目標が達成できるように、プログラムを進めることができましたか	4
	⑪目標が達成できるように、実践事例を提供できましたか	3
	⑫目標が達成できるように、グループ討議を進めることができましたか	4
ネットワーク	⑬紹介した実践事例は、参加した保健師にとって、自身の実践と対比しながら検討できるような内容でしたか	4
	⑭グループ討議は、参加者一人一人が発言できるように進めることができましたか	4
	⑮地域や領域の異なる保健指導実施者との意見交換・情報交換の場となりましたか	4
ネットワーク	⑯業務に関連する情報交換ができるような関係性を構築することができましたか(バーチャルネットワーク)	3
	⑰業務に関連する連携ができるような関係性を構築することができましたか(ソーシャルネットワーク)	3

アウトカム

◆参加者の発言・反応(アンケート結果より抜粋)

- 保健指導における自分のくせを知り、自分自身を知ることに、対象者に興味・関心を持つことが大切と思った。
- 対象者の否定的な言葉をプラスの言葉に変換して伝えていくことは相手の気持ちを動かすきっかけになるのではと思った。
- 他の方のロールプレイが参考になった。声のかけ方、言葉の選び方、細かいところが勉強になった。

◆参加者アンケートからの評価

1. 当日アンケート集計結果から
  - 1) 保健指導ミーティング参加者の到達状況  
自己の実践の振り返り：非常にそう思う (75%) ややそう思う (25%)  
スキルアップの動機づけ：非常にそう思う (68%) ややそう思う (32%)  
自身の強化すべきスキルが明確になった：非常にそう思う (68%) ややそう思う (32%)

全員が事例を持ち寄り保健指導について話し立てたことで、実践の振り返りは参加者全員が出来たと答えており、貴重な体験だったという声も聞かれた。  
強化すべきスキルはコミュニケーションや対象者の考えの把握や気持ちへの気づき、アセスメントから根拠が伝えられる知識やスキルなど幅広いスキルを必要としている状況であった。

2.1 か月後アンケート集計結果から

- 1) 約1か月後の到達状況  
保健指導ミーティング実施1か月後といっても、年末年始が入り、実質的な事業は進んでいない中の評価で、やりとりのできる関係づくりが進んでいない様子。  
スキルアップの動機づけは研修当日の思いに比べ、日が経つに従い、思いが少し弱くなっている様子が見られ、「非常にそう思う」の割合が低下している。  
強化すべきスキルも明確になったと当日は感じたが、1月たつと曖昧になってきているのか、中には「そう思わない」と答えている回答者がいることが気になる。  
教材等の活用もまだ不十分で活用した人は1人であった。  
しかし、スキルアップの学習を始めた人や今後の予定がある人も多く、今後に期待が持てる。  
特に今まで実施した自分の保健指導のプロセスや結果を見直したと答えている人や所属において保健指導ミーティングの報告を行うなど積極的に取り組んでいる参加者も多く、効果のある研修であったと思う。今後何らかの方法でこうした取り組みが継続できるようにしていく必要がある。

## 考察

## 【実施体制】

- ① 企画、評価の体制は各分野の代表者の協力で実施できた。
- ② マンパワーの量も計画どおり、多くの関係者の協力によりできた（実行委員、ファシリテータ、職能委員、看護協会）
- ③ 組織や団体、資源の有効活用については、各分野から実行委員を選出し協力いただけた。

企画④⑤⑥)については、実行委員会で検討し、グループ討議にファシリテータを配置し、ファシリテータの研修も開催して、進め方などを統一したので、目的、目標などは実施内容に一致し実施出来た。

## 【準備】

- ⑦実践事例については、モデル事例でなく今年も全員が事例を提出することに実行委員会で決め、全員実践事例が提出された。
- ⑧⑨ファシリテータ研修会を実施し、提出事例を見ながらグループ分けを種別や勤務施設は様々にするなど工夫した。各地区の職能委員により管内の多領域に働く保健師に参加を周知した事により、メンバーの偏りがないように構成できた。

## 【実施内容】

- ⑩⑪上記の準備を行ったことから、プログラムもスムーズに進められ、実践事例も1例に時間をかけて検討できた。ファシリテータにより効果的なグループ討議が出来た。
- ⑫⑬実践事例は、山梨方式で全員の事例を検討する方法なので、自身の実践と対比しながら検討できるような内容でグループ討議を行い、今年も、参加者一人一人がじっくり発言できるように進めることができた。

## 【ネットワーク】

- ⑭グループ構成を地域や領域の異なる保健指導実施者との意見交換・情報交換の場となれるようにした。
- ⑮交流できたので今後につなげられると思うが、意図的にそういう機会を作る必要がある。  
(バーチャルネットワーク)
- ⑯交流できたので今後につなげられるような努力が必要  
(ソーシャルネットワーク)

## 【所感】

保健指導ミーティングは特定保健指導のみならず、全ての保健指導を行う保健師にとって必要であると実感した。  
地域で生活全般をみて保健指導を行う幅広い保健師活動の技術が継続されるよう現任教育を実施してください。



### 3. 保健指導のスキルアップを確認できる実践事例発表の例

ここでは、保健指導ミーティングにおける保健師の実践事例発表の中から、保健師の保健指導のスキルアップとしてイメージ形成につながる3例を選定し、保健指導のスキルアップのプロセスについてまとめました。保健指導ミーティングの企画・準備において、「保健指導のスキルアップとは」ということについて関係者間で共通認識する際にご活用ください。また、実践事例発表を準備する際の仕方の参考としても読み進めてください。(文中ポイント表記部分を参照)

#### 事例の特徴

##### 1) 自身の保健指導を振り返った体験から

(H22年度 香川県看護協会 保健指導ミーティングでの実践事例発表から)

全国健康保険協会 保健師 矢葺倫代

##### ●事例として選んだ理由:

保健指導ミーティングでの実践事例発表を依頼されたことにより、改めて、自身の保健指導を振り返った事例です。発表内容には、困難事例を振り返っていく中で見えてきた保健指導場面での支援の仕方や考え方などが具体的に盛り込まれています。「保健師が自身の保健指導を振り返る時に表出された反省点や気づき」が確認できる事例です。

##### 2) 自発的な行動変容をめざす保健指導方法の取り組みを通じた気づき

(H22年度 山口県看護協会 愛媛県看護協会 保健指導ミーティングでの実践事例発表から)

山口県岩国市健康福祉部健康推進課 藤本志保美

##### ●事例として選んだ理由:

新たな保健指導方法「本人に気づいてもらうための支援」に取り組みましたが、その支援技術をすぐには身に付けることができずアドバイスをもらいながら進め方を変え、その体験を通して、保健師の指導習慣に気づき、気づいたことを次に活かしていった体験を話しています。「保健師が保健指導を振り返って気づくとはどういうことか」を確認できる事例です。

##### 3) 3年間の保健指導事業を振り返って

(H22年度 高知県看護協会 保健指導ミーティングでの実践事例発表から)

兵庫県洲本市健康増進課 保健師 北岡公美

保健師 岡田香苗

##### ●事例として選んだ理由:

保健指導事業を進める中で、保健師間のカンファレンスなどを通して自分の保健指導内容について振り返る機会が多々あり、これまで自分が実施してきた内容や振り返りの視点などについて具体的に話しています。

保健指導ミーティングでは自らの保健指導について振り返ることを重視しますが、企画者にとって「保健指導の振り返りとはどのようなことか」がわかり、また、参加者にとっても、この発表を聞くことで「自身の保健指導の振り返り」が導かれ、「スキルアップのために今後取り組んでみることにしても考える」きっかけとなり、効果的な保健指導ミーティングが期待できる事例です。

# 1)自身の保健指導を振り返った体験から

実践事例発表者 全国健康保険協会 香川支部 矢葺 倫代

## 保健指導ミーティングでの発表依頼をきっかけに自身の保健指導を振り返る

私たち全国健康保険協会の保健師は、協会けんぽに加入している被保険者のうち、生活習慣病健診を受けている方を対象に、各事業所を訪問して保健指導をしています。工作中や昼休みなどの決められた時間での指導であり、対象者も保健指導を希望している方ばかりではないので、初回訪問で支援を断られるケースも多いです。しかし、同じ保健師が最初から最後まで関わるので、信頼関係を築くことができ、対象者の情報もより知り得るといふ利点もあります。

今回保健指導ミーティングで発表する事例は、H21年度に引き続きH22年度も積極的支援の対象になり、2年間同じ保健師(私)が関わりましたが、結局生活改善があまりできず、体重も減少しなかった方です。今回の発表を機に、私の保健指導はどのような支援であったのか、そしてどうすればよかったのかを知りたいと思いました。

## 保健指導を振り返ることで自身の悩んだことや反省点・気づきが見えてきた

表 1

事例の概要	
・ A氏 49歳 男性 事務職	
・ 現病歴 :なし	
・ 家族構成:H21年度、子供が同居していたが、H22年4月から、子供が県外に就職し、妻と2人暮らし	
・ 食 事 :妻は看護師で夜勤もしているため、夫婦2人になってからは、食事は別々に準備して、それぞれで食べている 朝食は食べずに、夜はしっかり食べる	
・ 間 食 :甘い菓子や菓子パンが大好きで、夕食後から寝るまで食べている(自分で購入)	
・ タバコ :1日20本 禁煙への関心はない	
・ 運 動 :H21年度は、スポーツジムの会員になり、週に1回運動していたが、今はやめて何もしていない	

私は、平成22年3月から9月にかけてA氏(男性、49歳)に実施した積極的支援を振り返りました。(表1)

1年目に引き続き、電話、手紙、面接を組み合わせた積極的支援パターンの支援をしました。初回面接では、問診表を元に情報収集しながら話を進めていきます。A氏が初回面接時に立てた目標は、体重84キロを80キロにすること、間食を控える、そして近くの運動施設に週1回通うということでした。その後の支援の経過(表2、3)です。体重は毎日測定しているとのことでしたが、支援の2回目も3回目も、体重測定表をファックスまたは手紙で送るように説明したにもかかわらず、結局一度も送ってくれませんでした。そのため、電話にて体重や経過を聞き取り、支援する形をとりました。支援5回目、3ヵ月後に会社訪問し面接したときは、「今まで控えていた間食を、好きなだけ寝るまで食べており、我慢ができなくなった」と話しています。なぜ、このようになったのか話を聞いていると、支援を始めて1ヵ月後の4月から、子供たちが家から出て妻と二人暮らしになり、妻も夜勤があるので、食事を別にしてしているという話ができてしま

表 2

### 支援の経過

支援回数	現 状	支援方法
支援2回目 (2週間後) 電話支援	夕食後の間食は、好きなものを食べているが、量は少し減らしている  仕事が忙しいという訳ではないが、近くの運動施設へは行けてない 体重は84Kg	やめることはできなくても減らしているのは良いことを賞賛する。継続を促す 最寄の運動施設に行くのは、休日だけでもどうかと提案する
支援3回目 (1ヵ月後) 電話聞き取り後、文書指導	夕食後の間食は、アイスやお菓子など甘いものは食べているが、量は減らしている  近くの運動施設へは、一度だけ行って運動できたので、今後頑張りたい 体重は84Kg	文書指導で、間食を食べ過ぎないポイントを紹介する  一度でも、運動施設へ行ったことを賞賛し、継続を促す

表 3

支援回数	現 状	支援方法
支援4回目 (2ヵ月後)	夕食後の間食は、量を減らすときもあるが、しっかり食べることも多い	カロリーの少ないもので量を減らすことはどうかを提案
電話支援	近くの運動施設での運動は、週1回だが、なんとか続いている 体重は84Kg(変化なし)	週1回のペースになってきたので賞賛、継続を促す
支援5回目 (3ヵ月後)	夕食後の間食は、アイスやお菓子、パンなどを、寝るまで食べている 夕食の弁当や総菜を買いに行く際、お菓子をつい買いすぎてしまう 近くの運動施設へは、面倒になってやめた(最近全く行けてない) 足におもりをつけて生活することだったら出来そう 体重は84Kg(変化なし)	夜に食べていた菓子パンと牛乳は朝に食べてはどうかと提案  足におもりをつけて生活することは、実践してみる

た。買い物に行ったときについてお菓子を買すぎてしまい、目の前にあると食べてしまうという話もありました。運動に関しても、最近は全く行けていない。仕事が忙しいわけではなく、単に面倒になってやめたようです。体重は変わらないと話しています。結局、6ヶ月後評価時には、体重は 84 キロのまま、間食の回数は減ったそうですが、夕食後には菓子パンやお菓子を「つつい食べてしまう」ということでした。また近くの運動施設へ通う目標は、3 カ月後からやる気を失ってきていないという結果でした。

A 氏は H20 年度の健診データと H21 年度の健診データを比べると検査データは悪くなっています。初回面接時に私は健診結果を見ながら糖尿病についても説明しましたが、先のことは心配していないように思い、本人は特に危機感はありません。私が一方的に伝えるような保健指導になっていたのかなと思います。



#### 良い事例のポイント①

発表者に参加者も体験したことがあるような共感できる保健師の思い、エピソードなどを話してもらおうと、参加者自身の保健指導の振り返りのきっかけとなる。

A 氏は、1 年目は体重測定表を毎日記入しており、自主的に FAX で送ってくれました。しかし 2 年目は、体重測定はされていたようですが記録はしていないということで電話での聞き取りとなりました。また、3 カ月目から運動施設に通うことを止めています。夕御飯も弁当が多くなり、また夕食後には大好きな菓子パンを食べることが習慣となったそうです。この変化には、「夜勤で忙しくなっている妻の支援がなくなったこと、息子さんが今年から自立をしたことで、夕食が弁当となったり、間食を止めてくれるキーパーソンがいなくなったことが影響しているのでは」と、この発表のために振り返ったことで改めて分かってきました。しかし、3 ヶ月目の訪問時、「別々の食事をしているのは夫婦関係があまりよくないかも」と感じながらも、「聞いてしまうと怒られる」、「今後の信頼関係が悪くなる」ということを恐れて、それ以上踏み込んだ話をする事ができていませんでした。

また、私は間食を控えるという目標に対して「もっと具体的な情報を聞いて、目標を立案すればよかった」と今、反省をしています。例えば毎日食べた間食の内容を詳しく書いてもらうなどのアプローチが必要であったのかと思います。

3 カ月目の訪問時、運動施設での運動を止めたという変化のあったことについて、対象者の思いなどを十分に傾聴できていたらまた違った展開となっていたかもしれないと反省しています。

## グループ討議でグループメンバーに話しをしたことで、次に支援することが分かった

グループ討議では、私の保健指導の実践をグループメンバーに聞いてもらうことができました。そこで改めて分かったことは、自身の数値に危機感の無い A 氏には、自身が今どのあたりにいるのかが分かるように、資料や媒体などを用いてもっと詳しく説明すればよかったのではないかと思います。毎日の食事記録内容を書いてもらうための媒体も必要であると感じました。

また、信頼関係を崩したくないあまりに夫婦関係など一歩踏み込んだ話ができず、どのように話しを展開すればいいのかが悩んでいました。グループメンバーに話をしたことで、「信頼関係を恐れる気持ちも分かるが怒られることも覚悟しないと!」とアドバイスをいただきました。まずは、「間食が習慣的になったのは、何かあったのですか、ストレスはないですか」、「検査値が少しずつ増えていることが保健師としては心配なのです」といった私の思いを正直に A 氏に伝えることが必要であったと気付きました。

そして私自身が、A 氏が無意識に「ポロリ」と話してくれる言葉を含めて傾聴し、A 氏を理解していくことが必要と気付きました。次回は来月に会うので、これらを意識して保健指導に臨みたいと思います。

今回、保健指導ミーティングで実践事例発表するために準備をすることは正直大変でした。しかし、ここまで振り返ったからこそ分かり、今後の支援が分かってきたのだと思います。

### ----- 保健師における保健指導のスキルアップ -----

#### ①どのようにしてスキルアップしたのか

実践事例発表者の依頼を受けたことで、矢葺保健師は困難事例であった A さんへの支援が「どのような支援で、どうすればよかったのか」と考えられました。これが、振り返ろうと思ったきっかけとなっています。

そして、保健指導を振り返っていく中で、体重記録の返信が途絶えてしまった 2 年目、運動施設に通うことを止めた今年の 3 カ月の面接時、これらの変化時の保健師の気持ちを振り返っています。そこから振り返って改めて分かったことは、A 氏の妻・子どもの生活も数カ月で変化していることでした。3 カ月の面接時にも感じていながらも「聞いてしまうと怒られるかな」という思いが邪魔をして夫婦別々にとっている食事について矢葺保健師は具体的に聞くことができなかったことを反省されています。

さらに矢葺保健師はグループ討議後にメンバーと話すことで、新たな気づきがありました。それは「自身の数値に危機感の無い A 氏に、今どのあたりにいるのかが分かるような支援が必要だった。そのためには視覚的に分かりやすい媒体等の準備をする必要がある」ということについてでした。

#### ②どのようなスキルアップがあったのか

実践事例発表を準備、グループ討議で語ることで、振り返り→気づき→グループメンバーと語り合ったことでの更なる気づきを経て、次回の面接時に意識的に配慮すること、行動(支援の方法)が具体的に見えたと話しています。そして振り返ることの大切さを実感されています。





## 2) 自発的な行動変容をめざす保健指導方法の取り組みを通じた気づき

実践事例発表者 山口県岩国市健康福祉部健康推進課 藤本 志保美

### 新たな保健指導の取り組み

岩国市は山口県の東部に位置し、平成 18 年 3 月に 1 市 6 町 1 村が合併してできた市です。人口は、14 万 8 千人弱であり高齢化率は 28.6%です。岩国市国民健康保険特定保健指導は、すべて衛生部門にて直営で実施しており、個別支援とグループ支援の併用です。そのうちグループ支援は、64 歳以下と 65 歳以上で支援方法を分け、生活習慣病予防教室(全 5 回)を年 3 クールずつ実施しています。そして、特定保健指導対象者に限定せず、若い世代からの糖尿病予防に力を入れるために対象者の拡大を図り支援しています。(治療中を除き、腹囲や BMI は異常なしでも HbA1c が 5.2%以上ある方も対象)

このような実施体制になったのは、特定保健指導が始まる 1 年前、モデル事業(平成 19 年度先駆的保健活動交流推進事業)に取り組み、保健指導のあり方について深く掘り下げたことから始まります。岩国市では、ハイリスク者のみでなく、市民が日常的・継続的に健康づくりを取り組みやすい環境づくりに焦点を当てた展開を目指しています。そのため、保健指導のスキルアップ及びハイリスクアプローチの質の向上、地域への波及効果をねらったポピュレーションアプローチの展開を目指し、模索しながらモデル事業を行いました。

モデル事業では、自身の生活習慣を見直し新たな習慣を身に付けることを目的とした「JNAグループ支援プログラム」を採用した保健指導(教室)を行い、2つのことを学びました。1つは、教室参加者に対して、無意識な生活習慣を意識化できるよう支援することです。このプログラムでは、参加者自身で体の状態を把握できるように血液検査値(HbA1c)の変化を見て生活を振り返り、また、参加者自身の生活習慣の問題を発見し認識するための手段として小集団活動(グルーブトーク)を行うことで、自身で食事や運動のことを考えていくことができます。2つ目は、保健師の指導習慣の改善です。参加者が生活習慣を意識化できるよう、「教えない」「指導しない」「誘導しない」「正しいことを言わせようとしない」といった支援方法で行いました。その支援方法には戸惑い、試行錯誤しながら行いましたが、最終的には、参加者にとっても、スタッフにとっても、効果が実感できる教室であったと考えます。

実際の教室の組み立ては、スライドの通りです。教室の準備としては、3つのことを行いました。まず、事前訪問を行います。住民の話を「聞く」に徹することで、これまで知らなかった住民の生活の実態や認識を把握することができました。また、住民自身も語りながら自身のプロセスを振り返り、そのことが今後の生活の動機づけにつながるようになりました。次に、スタッフミーティングを行います。1回の教室を開催するために 2~3 回ミーティングを行いました。参加者の無意識の生活習慣を意識化するための支援方法のねらいや進め方の意図について、スタッフ間で意識の共有をすることを重視しました。さらに、スタッフだけで会議をするのではなく、教室参加者数名にも加わってもらい、拡大スタッフ会議を行いました。

### グループ支援モデルプログラム

プログラム	目的・目標	内容
第1回 プロセスをみる	自分の身体の状況や生活状況を意識する	血液検査(教室開催前に実施)・身体計測・事例説明・グルーブトーク
第2回 食の実態をみる①	自分の食事の実態がわかる	身体測定・食事記録と量の確認作業・グルーブトーク
第3回 食の実態をみる②	自分の食事の傾向がわかる	身体測定・食事記録と量の確認作業・グルーブトーク
第4回 コントロールをみる	検査値(HbA1c)と生活状況の関連性を認識する	血液検査(教室開催前に実施)・身体測定・HbA1cの解説・検査値グラフの作成・グルーブトーク
第5回 習慣化をみる	継続の難しさを認め合い、継続のための条件を確認する	身体測定・グルーブトーク・地域資源の紹介

ここでは、前回の教室で聞けなかった参加者の思いや実態を聞き、参加者の反応や意見を教室に反映させることを心がけました。

**無意識にしていた指導的な関わり(事前準備と実際の場面)**

**食事の実態を見る支援(書き出し)**

「前回1日の食事の量4万7千7」 1日の食事の総量で表したよ。 2人の食事の量、合計で約8万1千4 約8万1千200

種類	写真	名前	分量	備考	合計	備考	合計	備考	合計
朝食		チーズステーキ 豆腐 ゆめし ゆめし	約100g 約100g 約100g 約100g	約100g 約100g 約100g 約100g	約100g 約100g 約100g 約100g	約100g 約100g 約100g 約100g	約100g 約100g 約100g 約100g	約100g 約100g 約100g 約100g	約100g 約100g 約100g 約100g
昼食		ゆめし ゆめし	約100g 約100g	約100g 約100g	約100g 約100g	約100g 約100g	約100g 約100g	約100g 約100g	約100g 約100g
夕食		ゆめし ゆめし	約100g 約100g	約100g 約100g	約100g 約100g	約100g 約100g	約100g 約100g	約100g 約100g	約100g 約100g
合計									

2回目、3回目の教室は、自分の食事量をだまかにつかめる方法(約80キロカロリーを『●』1個として、食事量を換算する)を体験し、「自分が何をどのくらい食べているかを自分でつかんでもらうこと」をねらいとしています。そのため、実生活をイメージできる媒体と約80キロカロリーの食材を展示し、これらを使って、参加者自身で食事記録表に記入しながら、自分の食事量や食べ方の傾向をつかみ、どこに問題があるのか自分自身で気づいてもらえるように働きかける準備をしました。

2回目の教室で参加者が記入した食事記

録表を見ると、自身が食べたものを「ご飯・パンなどの仲間」「魚や肉などの仲間」などに分類する方法や、自分が食べた量を『●』として数える方法について、再確認する必要性を感じ、進行役のシナリオとして、「みなさんの食事記録表を見ると、分類の仕方や食事量の数え方も分かりにくかったようで、実際に自分が食べている量とは違う量になっていたことがわかりました。」という内容にしました。でも、「あえて指摘するような内容は言わない。繰り返し確認していくことが必要だということを伝えるほうがいい。」というアドバイスを受けたので、実際の場面では「食事のことは本当に難しいので、繰り返し確認することが大切です。」という言葉に置き換えて話しました。そうすることで、参加者にはシンプルに伝わり「わかりやすかった」という感想をもらいました。

また、「自分が食べた量が大体分かるようになりましたか？ バランスのとりが良かったか、偏りがあったのかがわかりましたか？ その後、自分の食事のとり方は変わりましたか？」というようなシナリオにしていたところ、「自分で気づく材料を提示することを意識する。偏っているかどうかは、自分で気づけばよいので、確認しながら関わりを意識して」というアドバイスを受けました。そして、実際の場面では、「例えば、今朝食べた量が大体分かるようになりましたか？」という言葉にしました。そうすると、参加者の中から、「菓子パンを食べないようにした」「食事の時に『●』が頭に浮かぶようになった」などの声も聞かれました。

参加者みなで、『●』を使って自分が食べた量をだまかにつかむ方法を体験した後のグループトークでは、参加者自身の食生活改善目標「これから何をどれくらい、どうするのか」を具体的に書いてもらう準備をしました。でも、「グループトークで発言していなかったとしても、他の人の話を聞いて、気づきにつながっている人もいる。参加者が自身の食生活の問題に気づいたかどうかを見る時、グループトークの発言だけを判断の材料にしてはいけない。グループトークのファシリテータは、参加者が発言しやすいように配慮し、参加者自身で気づけるような場づくりに力をいれて。」という指摘を受けたので、実際のグループトーク場面では、ファシリテータは、参加者全員に食生活改善目標の発言を強要することはやめ、グループトークの中から個を見る視点を持ち、自由な発言から具体的な気づきを促す進行を心がけました。そうしたところ、参加者は、自身で気づき、「量が多い」「食事が問題だ」などと発言していました。

**考察3 「保健師（支援者）の力量形成」**

**住民が自分で「見る」ための支援**

- ①「媒体の工夫」
- ②「反応をつかむ」
- ③「参加者の力を引き出す」ための働きかけ
- ④「支援者間の意識共有」



**良い事例のポイント①**

保健師が、自身の保健指導を振り返って、自身の行動や考え方を修正し、新たに身に付けることができた保健指導スキルを具体的に入れると参加者に伝わりやすい。

これらの取り組みを通して、「参加者は自分が見えることで自分のことを考え気づくことができる。自分が見えれば気づく、気づけば変わる。ただし、参加者が自分で見るための支援が必要。」ということが分かりました。当初、スタッフの間では、教えない方法で大丈夫だろうかと心配していましたが、参加者が気づくための媒体を使うことで、参加者自身で考え、参加者同士で語り合っただけで考え、そして、参加者の意識や生活は変化していました。「住民が自分で見るための支援」においては、4つのことが大切だと分かりました。

- ① 「媒体の工夫」です。参加者が無理なく自分で生活や食事を確認できるための媒体を工夫することで、参加者自身が生活の中で意識し、自己を把握する力がつくのだと感じました。
- ② 「参加者の反応をつかむ」ということです。これは、当然のことだと感じるとは思いますが、改めて、反応を確認しながら、どんな言葉、どんな媒体を使えば、気づいてもらえるかを知ることができ、実態やニーズの確認にもつながります。また、集団の教室であっても、ファシリテータが、個を見る視点を持ちながらファシリテートすることで、個々の把握にもつながりました。
- ③ 「参加者の力を引き出す」ための働きかけです。スタッフの意識が、教えるということから、気づいてもらうための支援に変わることで、参加者自身が気づき、考え、実行する力につながります。また、自身が納得して実行することは継続の力にもつながることを感じました。
- ④ 「支援者間の意識共有」です。教室前後のミーティングは時間もかかり、最初はなかなか大変でしたが、検討を重ねることで、支援スタッフの目的確認、意識共有にもつながり、参加者への働きかけの方向性が明確になったように思います。

**保健師自身の指導習慣に気づいた。保健師には、指導習慣の改善が求められている！**

岩国市では、今回のモデル事業を通して、保健師自身に無意識に身につけている指導習慣に気づきました。それは、「理想的な知識を伝えたがる、押し付ける」「参加者の目標を定めたがる、聞きたがる」「出来ないことを指摘する」「正しいこと(保健師がイメージしたあるべき姿)を言わせたがる、誘導する」「参加者でなく、保健師自身が答えたがる、説明したがる」「そして、保健師自身が満足する」、このような無意識の指導習慣や、慢性化した教室運営についての気づきを得たことが大きな学びでした。私たちは、これまで、参加者本人が自分の生活習慣に気づくための支援技術や視点が不足していたように思います。

また、参加者への動機づけの方法としても、怖がらせて指摘するのではなく、住民自身が自分で気づく、感じる、意識化するための働きかけや媒体の工夫が必要なのだと感じました。無意識に行ってしまっている

指導習慣を改善し、保健師からの一方的な指導ではなく、参加者とともに語り、「参加者本人が自分の“実態に気づけるための支援”」を目指していくことが求められてきていると考えます。

保健師自身に無意識に身につけている指導習慣の改善が、今、保健師に求められている点だと感じています。指導ではなく、動機づける支援へ変えていくことです。参加者自身が、自分の実態を知ること、気づきを生活の中で試してみることで、そしてまた確認することの繰り返しのプロセスが行えるような場を作り、参加者自身がわかることの出来る媒体の使い方や、ファシリテータの運営技術を身に付けていく必要があります。

これは、教室という場、住民という対象者だけでなく、行政や他機関、他職種、さらには同じ保健師同士の検討会や話し合いなど全てに通じることで、実際に他の事業やスタッフへの広がりを見せています。私たちも、今回のこの気づきを活かし、私達自身の無意識の保健指導習慣の改善を目指し、繰り返しのプロセスを大切にしながら、この支援方法を身につけていきたいと思っています。

### モデル事業を通じて 保健師の指導習慣を改善しよう

保健師の指導習慣とは・・・(岩国市での気づき)

- ・理屈的な知識を伝えたがる、押し付ける
- ・参加者の目標を定めたがる、聞きたがる
- ・出来ないことを指摘する
- ・正しいことを言わせたがる、誘導する
- ・参加者でなく保健師が答えたがる、説明したがる

・・・そして、保健師が満足する。参加者は……？

指導習慣は“意識していない習慣”です

教室では、私たち自身が  
“無意識の指導習慣に対する気づき”を得られました。

### 良い事例のポイント②

保健師自身が、これまで行ってきた保健指導を振り返って気づいたこと(自分の癖や陥りやすい傾向など)を具体的に入れると、参加者にとって自身の保健指導を振り返りやすい。

## -----保健師における保健指導のスキルアップ-----

### ①どのようにしてスキルアップしたのか

岩国市の保健師らは、モデル事業に参加し、「参加者本人が自分の“実態に気づけるための支援”」に取り組みました。そして、参加者自身で気づくための支援方法を学ぶ中、アドバイスを基に保健師の支援方法を変えていきます。当初は、スムーズに運営できないもどかしさを感じつつ、それでも、スタッフの力を合わせて「気づく支援」を試みています。実施してみることで、参加者の発言・反応から手ごたえをつかみ、データによる効果も確認し、改めて、この支援方法でよかったのだと実感しています。また、同じ保健師仲間との意識の共有や振り返りの時間を重視することで、保健師が無意識のうちにしていた、参加者に対する「指導習慣」に気づくと共に、その改善が図られています。

### ②どのようなスキルアップがあったのか

新たな保健指導に取り組む→アドバイスを受けて行動や考え方を修正する→保健指導の実践→振り返って意識化する→行動や考え方の修正→(繰り返し)これらを経て、無意識の保健指導習慣に気づいていきます。このプロセスにより、自身で自分の実態を見るための支援を身に付けると共に、保健師の保健指導習慣を変えていきました。参加者が自分の実態に気づくための媒体作成の技術、参加者の反応をつかむ力、参加者の力を引き出す技術を身に付けています。

### 3) 3年間の保健指導の実践を振り返る ～自分の実態に気付く支援から事業全体の見直しまで～

実践事例発表者 兵庫県洲本市健康福祉部健康増進課 北岡公美  
岡田香苗

#### これまでの保健指導場面での、住民に対する保健師のイメージや受け止め

洲本市は兵庫県淡路島の中央部にあり、H18年2月に1市1町が合併してできた市で、人口は年々減少し現在5万人を切り高齢化率は27.8%です。合併後に統計資料などから健康課題を整理し、健康増進計画や生活習慣病予防活動全体の仕組みを見直してきました。

老人保健法の基本健診受診率では60%程度でしたが、特定健診では平成20年度の最終実績で31%と低くなり、平成21年度はさらに低迷している状況です。一方、保健指導利用率は目標20%に対し、40%と高くなっています。保健指導対象者の認識として共通する点は、①健康に関心②健診結果に関心③自分の健康状態に気付いていない④保健指導は説教されるイメージ⑤生活習慣は元に戻りやすいという実態があります。

このような住民に対し、これまでは、保健師が相手の生活や体の問題点を把握し一般論で教えることや、問題と思える生活習慣を改善させることが目的の保健指導をしていました。また、予防的な段階での支援が必要でも、その支援が可能な住民に出会う機会も少ない状態でした。

一方、保健指導場面での住民の様子を振り返ると、学べて良かったとは思っている様子はあるけれども生活習慣は変わらず、検査値の上り下りに一喜一憂したり、意思が弱いからと取り組みをあきらめたり、知識はあるけれども習慣の改善はできない人が多かったり、一時的に改善しても、翌年同じような顔ぶれが見られるなど、保健指導の限界を感じていました。

また、長年通院し、まじめに内服薬を飲んでいても脳梗塞や腎不全に至っていることも少なくない…といったショックな実態も見えてきました。

このような保健指導の結果から少しでも脱却するにはと考えましたが、ノウハウも仕組みもないことがわかりました。そんな時、日本看護協会のモデル事業に手を上げたのです。

#### いままでの保健指導では…

～モデル事業前～

- 習慣改善の必要性を感じていない
- 保健師が相手の生活や体の問題点を把握し、一般論で教える
- 問題と思える生活習慣を改善させることが目的（具体的な方法を提示し、出来ることを実践）
- 検査値を改善させる（基準値に近づける）ことが目的
- 参加者は65歳以上が多い
- 予防的な段階で、支援が必要な人に支援できる住民に出会う機会が少ない

#### これまでの保健指導の反応は…

- 参加者は学べてよかった感があるが、習慣改善は変わらない
- 検査値の上下に一喜一憂する
- 検査値が下がると安心する
- 健康情報に左右される
- 知識はあっても習慣の改善はできない
- 意志が弱いからとあきらめる
- 一時的な効果はあるが、翌年同じような顔ぶれ
- 長年通院し、まじめに内服薬を飲んでいても脳梗塞や腎不全に至っていることも少なくない



#### 良い事例のポイント①

保健師自身が、今まで実施してきた自らの保健指導について、振り返ったり思い出したりする場面が必要！

## 保健指導の進め方は発想の転換を図ることだった！

事業では、指導前の準備として「支援の対象となる住民の生活や認識の実態を保健師がつかむ」ということを目的に家庭訪問がありました。この家庭訪問は、「指導ではなく住民の思いを聞くことに徹する」ことでしたが、そこから、保健師が今まで捉えていたと思っていた実態とは大きく異なる住民の生活や、身体に対する認識の実態に気づくことができました。今までの保健指導が知識提供中心で、保健師が一方的な思い込みで指導していたことが住民の習慣改善に役立っていないことや、保健指導の必要な対象に支援できていない現実をつかめました。改めて、保健師自身が保健指導に対する発想転換をしなければならないことを実感し、気づいたことを保健師間で共通認識していくことに時間をかけました。

これは保健指導初回の場面です。効果的な保健指導のために、住民の実態に近い媒体を作り、参加者自身が自分で気づく支援をしようとしてもなかなか思ったようにはできず、質問や苦情にどう対応したらいいのかと言葉がけの方法にとらわれたり、参加者から自らが気をつけている行動についての発言が聞かれたらOKとしたりと、保健師が聞きたいことや言ってほしい言葉を誘導するような保健指導をしていました。結局、知識を教える・確かめる保健指導になっていたことに気づきました。

### 住民の認識と生活の実態を知る

～住民と専門職の認識の違いの大きさに気づく～

- 健康に無関心な人が多い  
(若いから大丈夫、健康だから健診は必要ない、調子が悪ければ医者に行けばいい、医者にかかっているから大丈夫、等)
- 健診結果に無関心な人が多い  
(健診は受けるだけで安心、基準値内かどうかだけを見て、気になる検査値しか見えない、結果は医者に見てもらおうので安心、等)
- 自分の健康状態に気づいていない人が多い  
(ただ太っているだけ、自覚症状がないから大丈夫、身体にいいと思うことをやっているから健康、医者にかかって薬を飲んでいるから大丈夫、等)
- 生活を意識しているも元に戻りやすい  
(頭ではわかっているも出来ない、祭りやイベントがあると食べ過ぎる、頂き物があると食べ過ぎる、好きなものはつい食べ過ぎる、家で作れるものは食べ過ぎる、検査値が良くなると油断して元に戻る、暑い・寒い・雨だと歩かなくなる、等)

### 知識を教える保健指導から 自発的に習慣を変える保健指導の実践へ

つい、どんなことに気をつけていたのか？と質問したり、言って欲しい言葉を誘導している。

ところで、これってどこが悪いの？  
HbA1cって何ですか？

人の話し聞いて何になるの？  
何食べたらいいのか教えてくれると思って来たのに…

質問や苦情にどう対応しているか…

私は気をつけています。〇〇に注意しています。

気をつけている行動の話をしてくれたらOKと思い、それ以上は本人の話を開けない。

### 良い事例のポイント②

保健師自身が、今まで実施してきた自らの保健指導について、できていなかった点やうまくいかなかった点に気づいた場面を具体的に話すと効果的！

## 失敗しながら保健指導の手ごたえをつかんできた…

このように、保健師としては、発想の転換を図りながら、これでよかったのか心配しつつ何とか頑張った初回の指導でしたが、その後の参加者からは、毎回の支援の中で、自分の実態を見ながら繰り返し動機付けられ、自身が気づいた事をいつのまにか具体的に実行しているような生活改善を始めている様子が見えてきました。例えば、どんな食べ方や生活をしていたから検査値が上がったとか下がったという発言が聞かれ、上がったから良いとか悪いとかにとられるのではなく、自分の生活習慣と検査値の上がり下がりに関連付けてみて、生活を意識している発言が聞かれるようになってきました。

## 1年間実践して、やっと手ごたえが・・・

～「教えない」「指導しない」保健指導の効果～

- 媒体があると、上手くいっていないことも素直に話せる
- 自分のことを語り、人の話と対比させながら、自分の体や生活の実態に気づいている
- 自分の実態に気づくことで、これから先の見通しをもてる
- 検査値(HbA1c)を見て、自分の生活を意識できる
- 検査値が上がっても抵抗なく参加でき、何故上がったのか下がったのか、生活と検査値の変化を関連づけて見ている
- 継続的に自分の実態を見る場があれば、自主的に行動していく力がついている。

保健師は、いつの間にか住民の認識も行動も変化していたことに気づき、結果的に、参加者数の推移や検査値の変化からも手ごたえを感じてきていました。



### 良い事例のポイント③

相手の変化や、今までと違った手ごたえを感じた具体的内容があるとわかりやすい

## 実践から気付いた、「目的を理解しているつもり」、「実施しているつもり」（岡田保健師の思い・・・）

たとえば、『家庭訪問』では、住民の「自分では何ともない」「食事や言うたって、できないわ」という発言を聞いて、私は、「本人も言っているそれが問題なのに、何で気付かないのかな？」とっていました。そんな状況なので、訪問から帰ってきていざ記録を起こそうとすると、経過の事実のみを聞いていて、それはどういう意味で言っているのか、など本人の発言の意図や認識を全くつかめていませんでした。訪問の目的を、頭では理解しているつもりでしたが、実際の場面では「私が気付いて欲しいと思って、私が聞きたい事実だけを聞きこむ」という従来の訪問指導に戻っていたことに気が付きました。

また、『教室の打ち合わせ』では、改めて確認してみると、自分とは言葉の捉え方が違っていたり、言葉とおりの表面的な捉えであったりと、実はあいまいでよく理解しておらず「わかったつもり」でいたことに気が付きました。



### 良い事例のポイント④

保健師の発言、思いなどを、プロセスレコードの要素を用いて話すと、参加者にわかりやすく効果的。

## 困難や手ごたえを仲間と言語化することの大切さ

今までは、目的がずれないように常に目的を意識しながら実施していても、その効果について確信が持たずにいつも不安で、終了後も上手くいかなかった印象が残っていました。

その時々、それは何故か?と突き詰めて振り返りをしないまま、ただ実施することに必死だったように思います。日々の日常業務の中で、自分のありのままを話しながら、住民の認識や自分の保健指導のクセに気付いていく保健師仲間を見ていると、自分の中で考えているだけではわかりませんが、言語化して初めて、「私はここがわからないのか」、「自分のクセが出ているのか」と気付けるものだと思います。

自分の中で悩んでいること、わからないことを正直に話すことはとても勇気がいることで、「今さらこんなこと言えない」とか、余計な思いが邪魔して、悶々としていました。しかし、そういった思いも「みんな一緒だよ」と受け止めてくれる仲間や場がとても有難かったですし、必要であると改めて感じました。

### 困難や手ごたえを言語化することで 気付いたこと

- ◆ 日常業務の中で・・・

自分のありのままを話しながら、住民の認識や自分の保健指導のクセに気付いていく仲間と話しながら・・・

- ◆ 自分はどうかだったかを振り返る
- ◆ 自分の言葉で話してみ確認できる

自分のことをオープンに話せる場が大切

保健指導の場面でも、自分のことが素直に話せる雰囲気作りが大切!



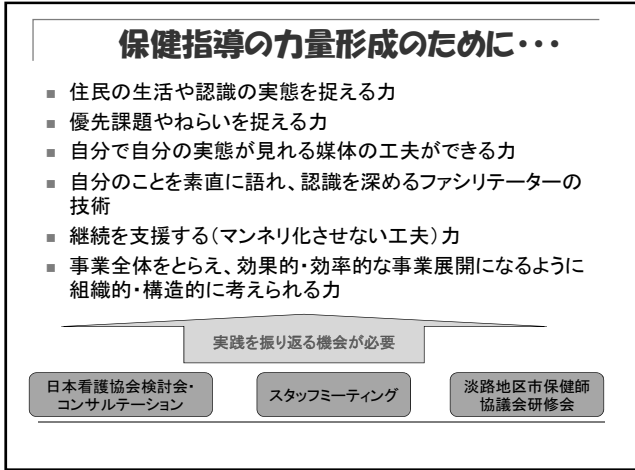
そして、保健指導の場面でも同じように、まず住民が自分のことを素直に話せる雰囲気作りが大切だと、それが気付きの支援の第一歩だと感じました。


### 継続的なスキルアップのための計画

モデル事業の3年間で振り返ると、効果的に習慣改善を継続支援していくには、保健指導プログラムのノウハウや効果的な仕組みを学ぶだけでなく、さまざまな力量形成が必要だということに改めて気づきました。

そしてスキルアップしていくには、保健指導の実践を振り返る機会を意図的に作ることが本当に大事だと気づきました。

この3年間は看護協会の検討会の場や職場のスタッフミーティングの場などで自分たちの保健指導を振り返り、どんなねらいでどのように支援し、どこにつまづいているのかを認識していく機会があり、このことがスタッフの力量形成に有効であったと感じています。今後も継続的に振り返りの機会が必要だと感じ、地元の保健師協議会でも保健指導の実践を振り返る機会を計画的に実施し始めています。



 **良い事例のポイント⑤**

実践したことを次の事業や取り組みへ応用ができたのは素晴らしい！

### ----- 保健師における保健指導のスキルアップ -----

#### ①どのようにしてスキルアップしたのか

北岡保健師は、モデル事業に参加し、保健指導の方法を「自分で自分の実態を気づくための支援」に変えたことが最初の取り組みでした。そして、住民の思いを聞くことに徹する訪問を行ってみて、保健師が捉えていた実態や住民の生活が大きくズレていたことを確認します。新しい保健指導方法に取り組んでみますが、上手くできない体験をします。保健指導で失敗した体験をプロセスレコードに起こして振り返る、保健指導に関わるスタッフ間のミーティングを通して自分の関わりを振り返ることを繰り返しおこない、自分の陥りやすい傾向、例えば「気づくための支援」をしているつもりが知識提供や保健師側が誘導するような発言をしていたことに気づいていきます。また、モデル事業で同じ体験をしている他の市町村の保健師との対話を通して、保健指導で失敗したことは自分だけでなかったと安心すると共に、似たような傾向を確認します。幾度かの振り返る機会を通して、自分自身の行動や考え方に気づいていきました。

#### ②どのようなスキルアップがあったのか

振り返り→気づく→行動や考えの修正→振り返りの繰り返しを経て、保健師の偏見を入れずに住民の生活や認識の実態を正確に捉える力、自分の実態に気づくための媒体作成の技術や自分の生活を語るができるファシリテーターの技術を通して行動変容に導く力などを身に付けていっています。



# 参考

---

---



## 参考 1. 保健指導を担う人材育成検討委員会 委員からの提言

### 人材育成および保健指導ミーティングの企画について

森永 裕美子

保健師の力量形成過程とそのため HOW TO(手段)を分けて考える必要があります。「保健指導のプロセス」を「振り返るプロセス」というものが力量形成過程であると言えます。その「振り返るための手段」として保健指導ミーティングがあり、プロセスレコード、スタッフカンファレンス等があります。

「保健指導ミーティング」は、企画者及び参加者双方の力量形成が期待できる手段だといえます。

まず、企画者においては、目的、つまりこの保健指導ミーティングで何をねらうのか、企画者のメンバー間で着地点がぶれないことが重要です。参加者が何に気づき、どのような思考プロセスを経てどうなってほしいのか、という共通認識を確実にもつことが必要です。この企画—実践—評価の一連の経験も、1つの「スキルアッププロセス」であり、それだけでなく、この経験をまた別の機会に伝え、実践していくと、2 次的に力量形成のプロセスを強化することとなり、人が育つと考えられます。

参加者は、この保健指導ミーティングを通じて実践を振り返り、自分の習性やマンネリ化などに気づくことができます。その後新たなやり方の提案や、取り組み案を考え、それを実践・評価して、また振り返ります。このようなサイクルに入れば、おのずと力量形成過程をたどることができるのではないのでしょうか。そうすればスキルアップができ、自信がつくことでモチベーションのアップにつながるという、良いサイクルに入り、力量形成が可能と考えられます。

保健指導ミーティングを企画するための HOW TOとしては、以下の5点を盛り込むと、効果的であるとわかりました。①導入であり動機づけとなる「実践事例発表者の選定(人選)」が重要です。参加者の当たり前の“無意識”を敢えて言語化して“意識化”できる問題提起的な事例提供が有効です。②事前課題の設定あるいはグループ討議の3段階法で、「参加者の学びの準備性」を整えること。③気づくこと、振り返るというプロセスを入れること。④参加者同士の相互作用・効果を期待するためのグループ討議を設定すること。⑤企画のねらいと着地点を把握した上で、気づきや振り返りを助長できるコーディネータやファシリテータを置くこと。

現場の現状に合わせた実施方法になると思いますが、これらの手段をうまく活用することによって、保健師は一層育っていけるのだと思います。

## 保健師同士のネットワーク 周知の仕方について

西内 千代子

1、今回の保健指導ミーティング事業の周知については、各県とも様々な工夫がみられました。県内の保健師の諸団体に関しては少しずつネットワークができつつあり、システムをつくりはじめている県もあります。(島根県)

2、保健師同士のネットワークの構築については、今年の保健指導ミーティングでは、他領域の保健師と交わることは、異なるフォーカスの仕方等や情報提供など多くのヒントが得られ、技術向上の場になると実感したという報告や、指導対象者の生活を長期的にみれば職域、地域間の異動もあり、継続的な指導支援を考えると、他領域との連携が必要であることに気づいたグループもありました。

会員の名簿作成(石川県、岡山県)をし、メーリングリストを活用しているところや、実行委員の結束が深まる中で、他領域との交流は新たな発見も多くそれは楽しいことだと思います。また、継続的な勉強会を計画したところ(岡山県 徳島県)もありました。しかし、多くの都道府県看護協会は、なかなかそこまでは至らなかったという報告でした。

アンケート結果によると、当日その場における参加者同士の交流は8割前後でしたが「今後も継続したやり取りができる関係」については数%の県がほとんどでした。従来、それぞれの領域において、保健師は課せられる役割の差異があること、対象の生活特性、環境の違いがあることなどそれぞれの領域で完結する傾向があります。ネットワーク構築が進展しにくいのは、その必要性がまださほど感じられないか、各領域内の担当業務遂行でゆとりがないことが理由かもしれません。

しかし、特定健診・特定保健指導を契機に、保健師としての共通する技術を使い、本質的な保健師活動は同じであるという実感と社会的な視点の共感、また保健師活動の基盤を確固としたものとして繋ぐべしという連帯感が強化されてきたと感じています。保健師同士のネットワーク構築の支援は今後も継続されることを望んでいます。

## 平成 21～22 年度保健指導ミーティングに取り組んでみて ～企画者の立場から～

森田 正子

保健師の力量形成を目的とした保健指導ミーティングを2年間継続して実施してきました。昨年度は、行政、産業、健診機関から、各領域で行っているスキルアップの内容を中心とした実践事例発表からグループ討議の中で参加者自身の振り返りを行い、情報交換を行ったことにより、相互の業務や役割についての理解が深められ、専門性の確認の機会となりました。中でも実践事例発表者からの、企画から実施後のスタッフ会議の中で行っている振り返りが日常業務として定着し、保健師の現任教育の場となっているという発表は、何でも語り合える環境(職場)づくりが人を育てるのだと感じました。

今年度も、講師・事例提供者・県・国保連合会・モデル事業者・職能委員からなる実行委員会で開催目的、実施内容、展示教材、当日の運営等についての検討、確認を行うことにより共通の目的意識を持ち展開ができました。

都道府県看護協会保健師職能委員会が保健指導ミーティングを行う意義として以下の4点をまとめました。

1. 行政・産業・医療機関等領域を超えた保健師間での交流、連携が可能であるとともに相互に理解し合い、役割を明確にできる。
2. 参加者各自の実態やレベル、課題についての振り返りができ、今後の目標や計画が明確にできる。
3. 保健師の働く場が多岐になり、保健師同士が話し合う機会が少なくなっているなか、保健指導のスキルアップの手法として有意義なものであり、地域に浸透させてゆく必要がある。
4. 多領域の保健師で構成されている職能委員会が、委員のネットワークを活用し、各地域で必要とされている内容の組み立てをすることにより、参加者が満足できるものが提供できるとともに、保健指導を担う人材育成検討委員会の趣旨を基に、日本看護協会の支援(講師の情報・組み立て方等)を得ることにより職能委員の力量形成の場にもなる。

## 保健指導ミーティングの実際を見て

櫻澤 正浩

私が視察しました山梨県では今回が3年目の実施にあたり、過去の実践の成果を積み上げた保健指導ミーティングでした。実践事例発表は数名の発表を聴くのではなく、参加者全員が成功事例を持ち寄り、少人数(3~5名)のグループに分かれて行われ、その後ファシリテータを中心に、成功事例の良かった点や共通点を確認しながら、様々な分野からの参加者が活発なグループ討議を行いました。

グループ討議は、保健師が自分自身の実践を自身の言葉で語り、客観的に振り返ること、さらに他者から評価を受けることにより「対象者への関わり方の癖」を知ることができます。他者評価を受け、自分の実践レベルがどこにあるのかを知ることにより、保健師がそれぞれの方向性を見だし、自発的な学びを促すことができる点で効果的であると感じました。

山梨県では少人数で非常に内容の濃いグループ討議が行われており、ファシリテータが重要な役割を担っていましたが、このグループの人数・構成が効果的な学びのためのキーワードであるように感じました。ファシリテータの力量によりグループ討議の方向性や参加者の気づき、学びの広がりも変わってくるため、ファシリテータを育てていくことも重要な課題であると感じます。

所属によっては保健師1人配置で、事例検討や実践の評価を受ける機会が少ない保健師も多い中で、保健指導ミーティングは自身の実践を振り返り、保健指導を見直すことができます。また、地域の特性や現状を踏まえ、共通のテーマを用いることで、経験年数や所属の垣根を越えた学びの場となり、力量形成を促す重要な役割を果たすものだと思います。都道府県看護協会が地域密着型の保健指導ミーティングを企画・実施することで、それぞれの地域内のネットワークも広がっていくのではないのでしょうか。

## 保健指導ミーティング 3年間を振り返って

保健指導を担う人材育成検討委員会 委員長 岡本 玲子

### 私元気であなたも元気、私変わってあなたも変わる！

実践事例報告を自分の実践に引きつけて聴き、そのあと自分の言葉で自分の実践を語り、自分の現状と向き合って、自分で変容の糸口を探り出す機会を、仲間とともに持つことが、保健師の内面を再構築し、実質的な力量形成につながることを、3年間この事業に関わらせていただく中で実感しました。対象となる方々に行動変容していただく前に、その方のニーズや状況に応じる保健師自身が臨機応変に変われる人材になっておくこと、それがとても重要なことだとわかりました。

### 継続参加で段階的な力量形成をめざそう！

誰も、一足飛びに達人になるわけではありません。参加する保健師が、例えば「1年目は実践事例発表と自分との比較から等身大の自分に気づく」、「2年目は自分が実践事例発表者になって、自分の学習課題と対策を明確にする」、「3年目は学びを確認し、他の事例や地区活動に活かす」など段階的に学習の方向性を見いだせるような仕掛けも必要でしょう。具体的には、スキルアップの目標となるラダーの提示や、保健師の力量に応じた学習支援者のマッチング、自分の成長を継続的に俯瞰してみるためのポートフォリオ活用など、まだまだ工夫ができそうです。

### 強化すべき保健指導スキルのコア

拡大会議の時に各グループから出た主な意見をまとめてみました。これらの技術の獲得には、その前段階で(あるいは同時並行で)、関連する知識の勉強会も必要です。

【振り返りの技術】①【確認】自分の保健指導の実態(プロセスレコード)をみる

②【分析・評価】気づき、意味づけ、強み、弱み

③【修正】学び・成長の確認、よりよい行為へ

【アセスメント技術】生活を見る、データの読み取り(根拠)、対象者の背景・準備状況

【動機づけ面接技術】人間関係の構築、受容・共感、気づきの促し、チェンジトーク

【行動変容支援・促進技術】理論活用、正しい知識、教材・媒体の選択・作成・活用、評価

### 企画は念入りに、ネットワーク拡充も計画的に！

保健指導ミーティングの取り組みは、単に個人のスキルアップのみでなく、職能の結束と組織の基盤強化をめざすものです。企画者の方々には、企画にそのメッセージをふんだんに盛り込んでいただき、企画仲間も増やしていただきたいです。この経験は、目標志向型の実践トレーニングにもなります。実施、評価と進む中で、産業や病院、行政の垣根がなくなっていく実感や、みんなで保健師魂を確認できた喜びが実感できると思います。職能のメーリングリスト作成や、時にはティータイムを交えての歓談の機会を持つなど、保健師が職能として力を付けるために、できることはまだまだあります。

これからも、楽しく、未来志向で、保健指導ミーティングを続けていきましょう！！

## 参考 2. 平成 22 年度 保健指導ミーティング参加者の到達状況

今年度の保健指導ミーティングは全国 22 県で実施されました(茨城県、千葉県、神奈川県、新潟県、山梨県、石川県、福井県、静岡県、兵庫県、奈良県、島根県、岡山県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、長崎県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県)。保健指導ミーティング参加者には開催当日と約 1 カ月後の 2 回のアンケートに協力いただきました(P60～61)。アンケートの集計結果(平成 23 年 2 月 25 日現在)をご紹介します。

### 保健指導ミーティング 開催当日 参加者アンケート集計結果(抜粋)

#### 《参加者の属性について》

1. 全参加者は 909 人で性別は女性 901 人(99.1%)、男性 7 人(0.8%)、無回答 1 人であった。
2. 年齢は表 1 の通りで、20 代～50 代までの各世代が参加していた。
3. 職種は表 2 のように 91%が保健師で、他に看護師、管理栄養士などであった。

表 1 参加者の年齢

年齢	実数	%
①21～30 歳	209	23.0%
②31～40 歳	241	26.5%
③41～50 歳	256	28.2%
④51～60 歳	163	17.9%
⑤61 歳以上	6	0.7%
無回答	34	3.7%
計	909	100.0%

表 2 参加者の職種

現在の職種	実数	%
①保健師	827	91.0%
②看護師	30	3.3%
③その他	48	5.3%
無回答	4	0.4%
計	909	100.0%

4. 現在の職場での経験年数は、45%が 10 年未満の人で(図 1)、職場での役割(図 2)は係員が 56.1%と約半数を占め、活動領域(図 3)は約 7 割が行政の者であった。

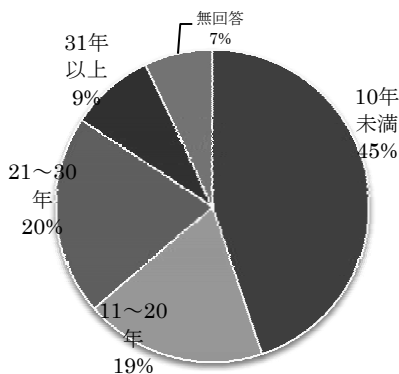


図 1 職場での経験年数

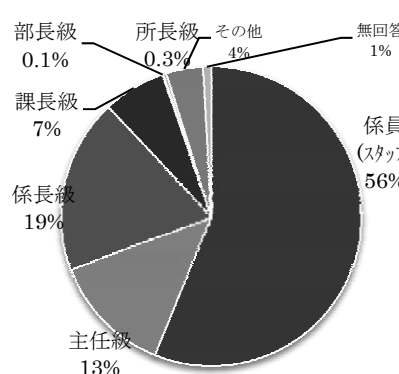


図 2 職場での役割

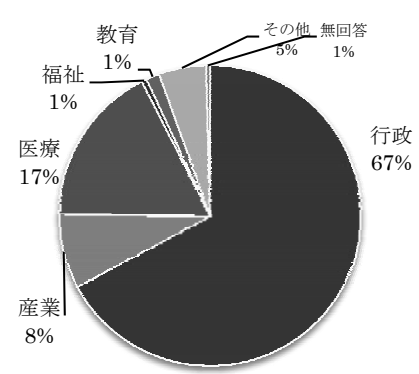


図 3 活動領域



5. 所属内訳では市町村の保健師が 41.0%であった。(表 3)
6. 参加者の看護協会の加入状況は約 7 割であり、協会の未加入者も保健指導ミーティングに多く参加していた。(表 4)

表 3 所属内訳

所属	実数	%
都道府県	89	9.8%
都道府県型の保健所	89	9.8%
保健所設置市・特別区	54	5.9%
市町村	372	41.0%
地域包括支援センター	14	1.5%
医療保険者	20	2.2%
企業・事業所	46	5.1%
健診センター・労働衛生機関	97	10.7%
病院	87	9.6%
診療所	7	0.8%
訪問看護ステーション	0	0.0%
介護老人保健/福祉施設	0	0.0%
社会福祉施設	0	0.0%
教育・研究機関	12	1.3%
その他	16	1.8%
無回答	5	0.6%
総計	908	100.0%

表 4 日本看護協会の加入の有無

日本看護協会の会員	実数	%
会員である	612	67.3%
非会員である	285	31.4%
無回答	12	1.3%
総計	909	100.0%

### 《参加者の回答状況について》

#### 1. 参加者同士の交流や関係性の構築

1) 保健指導ミーティングに参加しての、参加者同士の交流については、9 割以上の者が交流できたと回答していた。(図 4) また、保健指導ミーティングに参加して学ぶことができたとして 98%の参加者が感じていた。(図 5)

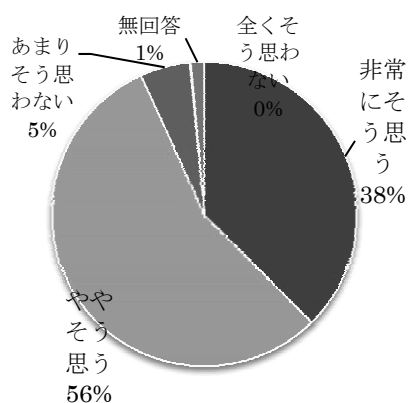


図 4 参加して交流できた否か

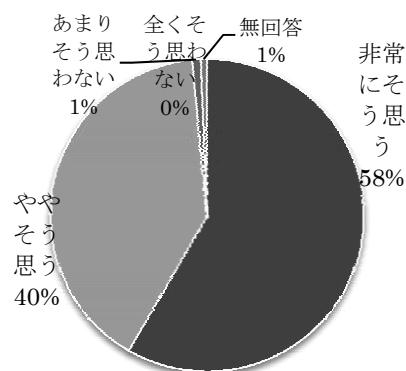


図 5 参加して学習できたか否か

- 2) 保健指導ミーティングに参加して、今後もやりとりできる関係の構築については、3割の参加者がそのような関係が作れなかったと回答していた。(図6)

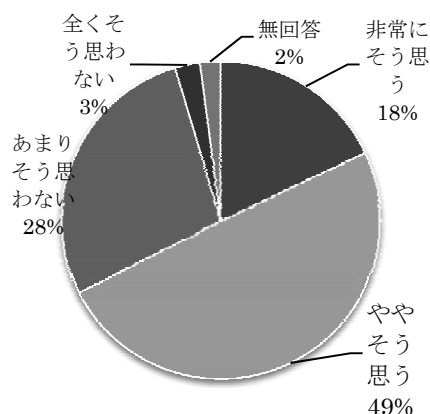


図6 今後もやりとりできる関係の構築

## 2. 実践事例発表からの学び

- 1) 実践事例発表が自分の実践の振り返りに役立ったか否かについては9割以上が役立ったと回答していた。(表5)
- 2) 実践事例発表を聞くことが自分の事例の想起に役立ったか否かについても9割以上が役立ったと回答していた。(表6)

表5 実践事例発表が自分の実践の振り返りに役立ったか

項目	実数	%
非常にそう思う	455	50.1%
ややそう思う	399	43.9%
あまりそう思わない	31	3.4%
全くそう思わない	0	0.0%
無回答	24	2.6%
総計	909	100.0%

表6 実践事例発表を聞くことが自分の実践の想起に役だったか

項目	実数	%
非常にそう思う	394	43.3%
ややそう思う	457	50.3%
あまりそう思わない	34	3.7%
全くそう思わない	1	0.1%
無回答	23	2.5%
総計	909	100.0%

## 3. グループ討議を通しての保健指導の振り返りや自分の課題についての気づき

- 1) グループ討議が役立ったかどうかについては9割以上が役に立ったと回答していた(表7)
- 2) グループ討議で自分の保健指導の経験を語ることができたか否かについては約8割が自分のことを話せたと回答していた。(表8)

表7 グループ討議は、役に立つ内容だったか

項目	実数	%
非常にそう思う	387	42.6%
ややそう思う	457	50.3%
あまりそう思わない	32	3.5%
全くそう思わない	1	0.1%
無回答	32	3.5%
総計	909	100.0%

表8 グループ討議で自分の保健指導の経験を話せたか

項目	実数	%
非常にそう思う	213	23.4%
ややそう思う	509	56.0%
あまりそう思わない	147	16.2%
全くそう思わない	7	0.8%
無回答	33	3.6%
総計	909	100.0%

- 3) 実践事例の報告やグループ討議を聞くことによって、自分の保健指導の課題に気づくことができたとの回答は9割をこえていた。(表9)

表9 自分の保健指導の課題に気づくことができたか

項目	実数	%
非常にそう思う	365	40.2%
ややそう思う	495	54.5%
あまりそう思わない	27	3.0%
全くそう思わない	1	0.1%
無回答	21	2.3%
総計	909	100.0%

- 4) 今後のスキルアップへの動機づけができたと回答した参加者は9割を超え(表10)、強化すべき自分のスキルが明確になったとの回答は「非常にそう思う」と「ややそう思う」を合わせると90%近くであった。(表11)

表10 今後のスキルアップへの動機づけができたか

項目	実数	%
非常にそう思う	407	44.8%
ややそう思う	455	50.1%
あまりそう思わない	24	2.6%
全くそう思わない	1	0.1%
無回答	22	2.4%
総計	909	100.0%

表11 強化すべき自分のスキルを明確にすることができたか

項目	実数	%
非常にそう思う	304	33.4%
ややそう思う	511	56.2%
あまりそう思わない	61	6.7%
全くそう思わない	2	0.2%
無回答	31	3.4%
総計	909	100.0%

#### 4. 今後の継続希望

今後の継続希望について聞いた問いには、95%の参加者が継続開催を望み、約半数の参加者が強く望んでいた。(表12)

表12 今後、保健指導ミーティングの継続開催を望むか

項目	実数	%
非常にそう思う	445	49.0%
ややそう思う	412	45.3%
あまりそう思わない	23	2.5%
全くそう思わない	0	0.0%
無回答	29	3.2%
総計	909	100.0%

## 保健指導ミーティング終了後約1カ月後 参加者アンケート集計結果(抜粋)

1. 保健指導ミーティングに参加1カ月後のアンケートには参加者の65%の591人からの回答があった。

2. 保健指導ミーティングの参加者の半分は1カ月の間に自分の職場で報告をしており、今後実施する予定にしている者も13%いた。(表13)

表13 所属組織において保健指導ミーティングの報告の実施

項目	実数	%
はい	290	49.1%
今後実施予定	78	13.2%
いいえ	205	34.7%
無回答	18	3.0%
計	591	100.0%

3. 1カ月後の実践

1) 保健指導ミーティングに参加してまだ間もないために、配布された教材や手引きなどを使って実際に指導を行った者は1割にも満たなかったが、今後使用して実施したいと考えている者が3割いた。(表14)

表14 配布された教材集や手引きを用いて保健指導を行った

項目	実数	%
はい	46	7.8%
今後実施予定	198	33.5%
いいえ	331	56.0%
無回答	16	2.7%
計	591	100.0%

2) 実践事例で紹介された教材や方法を用いて保健指導を行った者は回答者の1割で、今後実施予定者が約3割いた。(表15)

表15 実践事例発表で紹介された教材や方法を用いて保健指導を行った

項目	実数	%
はい	69	11.7%
今後実施予定	178	30.1%
いいえ	324	54.8%
無回答	20	3.4%
計	591	100.0%

3) 評価については実施した者は7.6%、今後の予定者は24.9%と少ない傾向であったが(表16)、スキルアップのための学習を既にはじめている者と今後実施予定の者を合わせると回答者の7割以上の者が学習を進めようとしていた(表17)。また、この間1ヶ月の間に、今までの自分の保健指導のプロセスや結果を見直した者が回答者の半数いた。(表18)

表16 実践事例発表で紹介された保健指導の評価を行った

項目	実数	%
はい	45	7.6%
今後実施予定	147	24.9%
いいえ	377	63.8%
無回答	22	3.7%
計	591	100.0%

表 17 スキルアップのための学習を始めた

項目	実数	%
はい	211	35.7%
今後実施予定	221	37.4%
いいえ	141	23.9%
無回答	18	3.0%
計	591	100.0%

表 18 今までの自分の保健指導のプロセスや結果を見直した

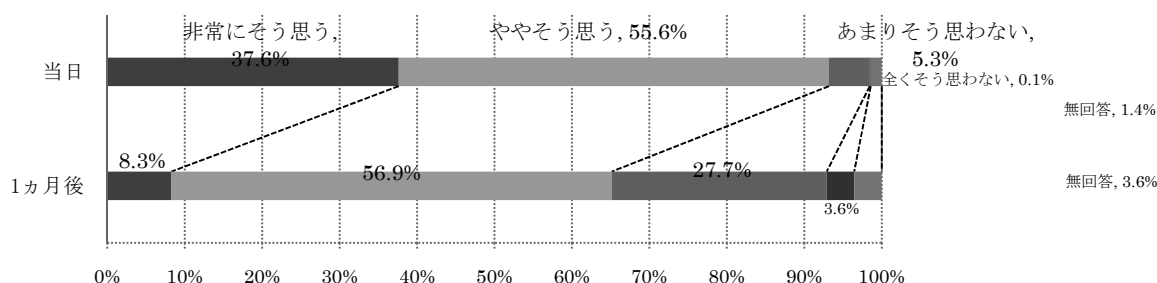
項目	実数	%
はい	304	51.4%
今後実施予定	149	25.2%
いいえ	119	20.1%
無回答	19	3.2%
計	591	100.0%

4. 保健指導ミーティング直後と1 カ月後の比較

同じ質問項目で直後と1 カ月後の状況を比較した結果は、以下のとおりであった。(図 7～9)

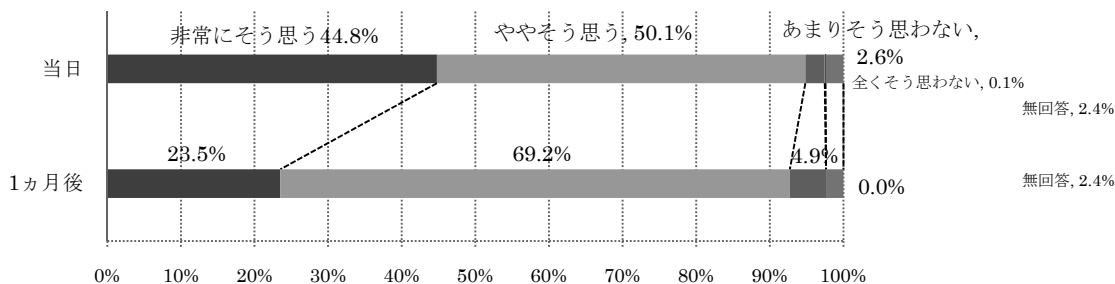
1) 保健指導ミーティングに参加しての参加者同士の交流

図 7 保健指導ミーティングに参加して、参加者同士の交流ができましたか



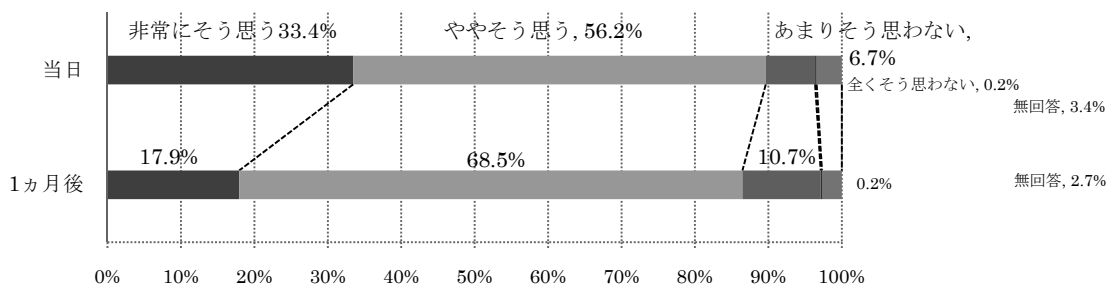
2) 今後のスキルアップへの動機づけ

図 8 今後のスキルアップへの動機づけができましたか



3) 強化すべきご自身のスキルを明確化

図 9 強化すべき自分のスキルを明確にすることができましたか



## 保健指導のスキルアップの動機づけについて ～アンケート結果に対する考察～

保健指導を担う人材育成検討委員会 委員 奥山 則子

### 1. 動機づけ効果の大きい保健指導ミーティング

保健指導ミーティングは、みんなで話し合いながら自分の指導を振り返り、自分の課題に気づき、保健指導のスキルアップにつなげることが一つの目的ですが、ここでは実施後のアンケート結果から参加者のスキルアップの動機づけについて眺めてみました。その結果(表5)、事例発表を聞いて実践を振り返るのに役立った者は「非常にそう思う」が過半数であり、「ややそう思う」と合わせると94.0%の者が実践の振り返りをしていることがわかりました。実際に“今後のスキルアップへの動機づけができたか”の問いには、「非常にそう思う」が44.8%「ややそう思う」が50.1%で合わせると94.9%と、動機づけへのミーティングの目的が達成されていることが明らかになりました。次に、実際に自分の強化すべきスキルの明確化については、「非常に明確にできた」33.4%、「やや明確にできた」56.2%であり、6.7%の者が「あまり明確にはできなかった」と回答し、参加者の三人に一人の割合で自分の問題に気づき今後自分がどんなスキルを強化したらいいか明確にできていたことがわかりました。この割合は、今年初めて開催の都道府県と、2年目、3年目と継続して実施しているところでは、企画内容や運営の仕方が異なり、参加者の反応にも違いがありました。継続して実施しているところでは、全員が自分の事例を持ち寄り、少人数でグループ討議をする形式や、段階的なグループ討議の構成を取り、思考が深まるような工夫をしているため、動機づけや自分の強化課題が明確にできている者の割合が多く、7割を超える所もありました。

### 2. 保健指導の自分の癖に気づき、解決策へ

実践の具体的な振り返りとしては、自分たちの保健指導が保健指導習慣病になっていて、自分の知りたいことだけを聞いていたり、自分の言いたいことだけを伝えてしまったり、こちらが期待している答えを言わせようとしていることに気づき、指導を押しつけずに本人の気づきを大切に、本人が自分で目標決定することや、どうなりたいかを気づかせることが大切だという感想が多く出ていました。

また、今後の対策として、できる限り事例検討を行う時間を持つことや、保健指導の際に聞き逃したり聞き流してしまったことや自分のくせや傾向を知るために、プロセスレコードに起こして自分を知り、又先輩など周りの人に客観的意見をもらうということが必要であると、具体的な今後のスキルアップの方法を記述している回答もありました。

### 3. 保健指導ミーティング開催の約1カ月後には動機づけの気持ちは半減

1カ月後に実施したアンケート結果(図8, 図9)では、直後と同じ“今後のスキルアップへの動機づけができましたか”という問いについては「非常にそう思う」23.5%、「ややそう思う」69.20%と、強く思った者の割合が直後の44.8%から半減し、強化すべき自分のスキルの明確化についても「非常にそう思う」18.0%、「ややそう思う」69.0%と1カ月後には動機づけの気持ちが弱くなっていることが明らかになりました。

今年に入ってから実施をしたところでは、まだ1カ月が経過しておらずにアンケート未回収の所もあるために、現在の回収率は65%ですが、回答者は意識が高い者が多いことを予測すると、そんな回答者でも時間の経過によって動機づけられた気持ちが低下してきていることがわかります。しかし、1カ月後にすでに実際にスキルアップ

のための学習を始めた者(35.7%)や今まで自分の実施した保健指導のプロセスや結果を見直した者(51.4%)が多くいることや、今後それらを実施する予定の者がそれぞれ37.4%、25.2%と、既に実施した者と今後実施予定のものを合わせると7割以上の参加者がスキルアップのために行動を起こそうとしていることがわかりました。

#### 4. やる気を継続するために

今、保健師の働く場は一人職場が増え、仲間同士が語り合う機会をなかなか作りにくい現状があります。また、現場では、困難事例がますます増加しています。保健師は専門職者であることを意識して、継続的に自分たちの実践について振り返る機会を作り、スキルアップをしていくことが必要です。技術は繰り返してやることによって力がついていくので、日に日に弱くなりがちなやる気を日常業務の中で維持できるようにネットワークを作りながら仲間と協力して実施していくことが必要です。

また、強化すべき自分のスキルの中で一番多く出ているのは、①評価の視点と②個別指導とグループ指導を上手に組み合わせた活動方法です。常に評価視点を持って実践することは必要ですが、「自分だけでは悪いところばかりが目についてしまって落ち込んでしまうが、仲間と振り返りをすることによって、いい点の指摘ももらえるので、非常に頑張る気になれる」と記されているように、日頃、保健師のみなさん達が地域の人々に実践している、「グループダイナミクスを利用して、参加者の発言から、他の参加者も自分のいろいろな日々の生活習慣の悪いところに気づいていく保健指導」、「保健師が指導するのではなくて、みんなの中で気づいていく保健指導」、「押しつけの保健指導ではなくて、自発的に気づいていくということをうながす保健指導」の方法を、自分たちの保健指導の実践の振り返りにもぜひ活かして、仲間と一緒に継続的に自分達のスキルを強化できるといいと考えます。

厚生労働省委託 平成22年度 保健指導支援事業  
保健指導ミーティング 参加者アンケート

様式13(1)

当日

以下の項目について、該当する番号を回答欄に記入して下さい。  
「その他」を選ばれた場合は、カッコ内にご記入ください。

1. あなたがご自身についてお尋ねします。

項目	選択肢	回答欄 (番号を記入して下さい)
1) 性別	①女性 ②男性	
2) 年齢 (2011年3月31日時点の年齢)		[ ]歳
3) 現在の職種	①保健師 ②看護師 ③その他	その他 [ ]
4) 現在の職種での経験年数 (2011年3月31日時点)		[ ]年目
5) 現在の役職	①係員(スタッフ) ②主任もしくはそれと同等 ③係長もしくはそれと同等 ④課長もしくはそれと同等 ⑤部長もしくはそれと同等 ⑥所長もしくはそれと同等 ⑦その他	その他 [ ]
6) 所属の種類 (1)活動領域	①行政 ②産業 ③医療 ④福祉 ⑤教育 ⑥その他	その他 [ ]
(2)区分	①都道府県 ②都道府県型の保健所 ③保健所設置市・特別区 ④市町村 ⑤地域包括支援センター ⑥医療保険者 ⑦企業・事業所 ⑧健診センター・労働衛生機関 ⑨病院 ⑩診療所 ⑪訪問看護ステーション ⑫介護老人保健/福祉施設 ⑬社会福祉施設 ⑭教育・研究機関 ⑮その他	その他 [ ]
7) 日本看護協会の会員	①会員である ②非会員である	

2. 本日の保健指導ミーティングについてお尋ねします。

1) 以下の項目について、該当する番号に○を付けてください。

質問	回答欄			
	④ 非常に そう思う	③ やや 思う	② あまり 思わない	① 全く 思わない
(1) 保健指導ミーティングに参加して、参加者同士の交流ができましたか	4	3	2	1
(2) 保健指導ミーティングに参加して、学ぶことができましたか	4	3	2	1
(3) 保健指導ミーティングに参加して、今後もやりとりできる関係づくりができましたか	4	3	2	1
(4) 実践事例発表は、ご自身の実践を振り返るのに役立ちましたか	4	3	2	1
(5) 実践事例発表を聞くことで、ご自身の実践を想起することができましたか	4	3	2	1
(6) グループ討議では、ご自身の保健指導の経験(ひまわり)が活かされたこと、しつくりいかなかったこと、できていなかったこと等を話すことができましたか	4	3	2	1
(7) ご自身の保健指導について、今の課題に気づくことができましたか	4	3	2	1
(8) 今後のスキルアップへの動機づけができましたか	4	3	2	1
(9) 強化すべきご自身のスキルを明確にすることができましたか	4	3	2	1
(10) 実践事例発表の①～⑥の内容は、ご自身にとって役に立ちましたか	4	3	2	1
①保健指導方法	4	3	2	1
②使用した教材	4	3	2	1
③対象者のアセスメントの仕方(発言・反応のとりえ方)	4	3	2	1
④保健指導の評価方法、効果の判断の仕方	4	3	2	1
⑤保健指導前後の保健師自身の認識の変化(所感、戸惑い、手ごたえ等)	4	3	2	1
(11) グループ討議は、ご自身にとって役に立ちましたか	4	3	2	1
(12) 時間配分は、適切でしたか	4	3	2	1
(13) 開催回数は、適切でしたか	4	3	2	1
(14) 今後、保健指導ミーティングの継続開催を望みますか	4	3	2	1

2) 保健指導ミーティングの実践事例発表やグループ討議において、ご自身にとって役に立ったことを具体的に記入ください。

--

3) 保健指導ミーティングの実践事例発表やグループ討議を通して、明確になった「強化すべきご自身のスキル」について、その内容を具体的に記入ください。

--

■アンケート結果は、本事業の目的以外には使用せず、分析は統計的に処理しますので、個人が特定されることはありません。ご協力ありがとうございました。



厚生労働省委託 平成22年度 保健指導支援事業  
保健指導ミーティング 参加者アンケート

様式13(2)

約1か月後

送信先 (社) ●●●●● ●●●●● ●●●●●  
FAX: ●●●●●  
E-mail: ●●●●●  
※返信方法は都道府県看護協会に一任する

以下の項目について、該当する番号を回答欄に記入して下さい。  
「その他」を選ばれた場合は、カッコ内にご記入ください。

1. あなたご自身についてお尋ねします。

項目	選択肢	記入日:平成 年 月 日	回答欄 (番号を記入して下さい)
1) 性別	①女性 ②男性		
2) 年齢 (2011年3月31日時点の年齢)	①保健師 ②看護師 ③その他	[ ]歳	
3) 現在の職種	①保健師 ②看護師 ③その他	その他 [ ]	
4) 現在の職種での経験年数 (2011年3月31日時点)		[ ]年 日	
5) 現在の役職	①係員(スタッフ) ②主任もしくはそれと同等 ③係長もしくはそれと同等 ④課長もしくはそれと同等 ⑤部長もしくはそれと同等 ⑥所長もしくはそれと同等 ⑦その他	その他 [ ]	
6) 所属の種類 (1)活動領域	①行政 ②産業 ③医療 ④福祉 ⑤教育 ⑥その他	その他 [ ]	
(2)区分	①都道府県 ②都道府県型の保健所 ③保健所設置市・特別区 ④市町村 ⑤地域包括支援センター ⑥医療保険者 ⑦企業・事業所 ⑧健診センター・労働衛生機関 ⑨病院 ⑩診療所 ⑪訪問看護ステーション ⑫介護老人保健/福祉施設 ⑬社会福祉施設 ⑭教育・研究機関 ⑮その他	その他 [ ]	
7) 日本看護協会の会員	①会員である ②非会員である		

2. 保健指導ミーティングに参加して、約1か月後の状況を教えてください。

1) 以下の項目について、該当する番号に○を付けてください。

質問	④	③	②	①
	非常に そう思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
(1) 保健指導ミーティングに参加して、やりとりできる関係づくりができましたか	4	3	2	1
(2) 今後のスキルアップへの動機づけができましたか	4	3	2	1
(3) 強化すべき自身のスキルを明確にすることができましたか	4	3	2	1
質問	①	②	③	回答欄
①	はい	いいえ	今後実施予定	
(4) 保健指導ミーティングで配布された生活習慣病予防活動教材集やブリアリテータの手引きを用いて保健指導を行った	1	2	3	
(5) 実践事例発表で紹介された保健指導の教材や方法を用いて保健指導を行った	1	2	3	
(6) 実践事例発表で紹介された保健指導の評価を行った	1	2	3	
(7) スキルアップのための学習を始めた	1	2	3	
(8) 今までに実施した自分の保健指導のプロセスや結果を見直した	1	2	3	
(9) 所属組織において保健指導ミーティングの報告を行った	1	2	3	

2) 以下の項目について、ご記入ください。

(1) 保健指導ミーティングの実践事例発表やグループ討議を通して、明確になった“強化すべき自身のスキル”について、その内容を具体的に記入ください。(参加した当日と同じ内容でも構いません)

(2) 保健指導ミーティングでの学びから、刺激を受け、試みたことがありましたら、その実施内容を具体的に記入ください。

(3) その他、保健指導ミーティングに参加したことや悩んでいること等、ご自由に記入ください。

■アンケート結果は、本事業の目的以外には使用せず、分析は統計的に処理しますので、個人が特定されることはありません。ご協力ありがとうございました。

### 参考 3. 平成 20 年度～平成 22 年度 保健指導支援事業の経緯

平成 20 年度、本会では、厚生労働省保健指導支援事業の委託を受け、保健師の力量形成を目的とした実践事例検討会「保健指導ミーティング」を開始しました。保健指導ミーティングは、生活習慣病予防をテーマに、保健師が実際に行った保健指導事例の検討や、領域が異なる保健師との意見交換を通して自らの実践を振り返り、次の実践に活かす機会としました。

平成 20 年度の保健指導ミーティングは、全国 5 カ所の都道府県看護協会が、シンポジウムやフォーラムなど様々な形式で保健指導ミーティングを開催しました。併せて、本会では、総括的に、企画者と委員会委員との合同会議『保健指導を担う人材育成検討委員会・拡大会議』を開催しました。初年度である平成 20 年度の実施においては、生活習慣病予防活動における実践事例を取り上げ、保健師が自身の活動を資料化したものを元に、意見交換の場で相互に討議されました。手探りで実施した結果、保健師が自分の保健指導の実践を振り返ることの必要性を強く認識しました。

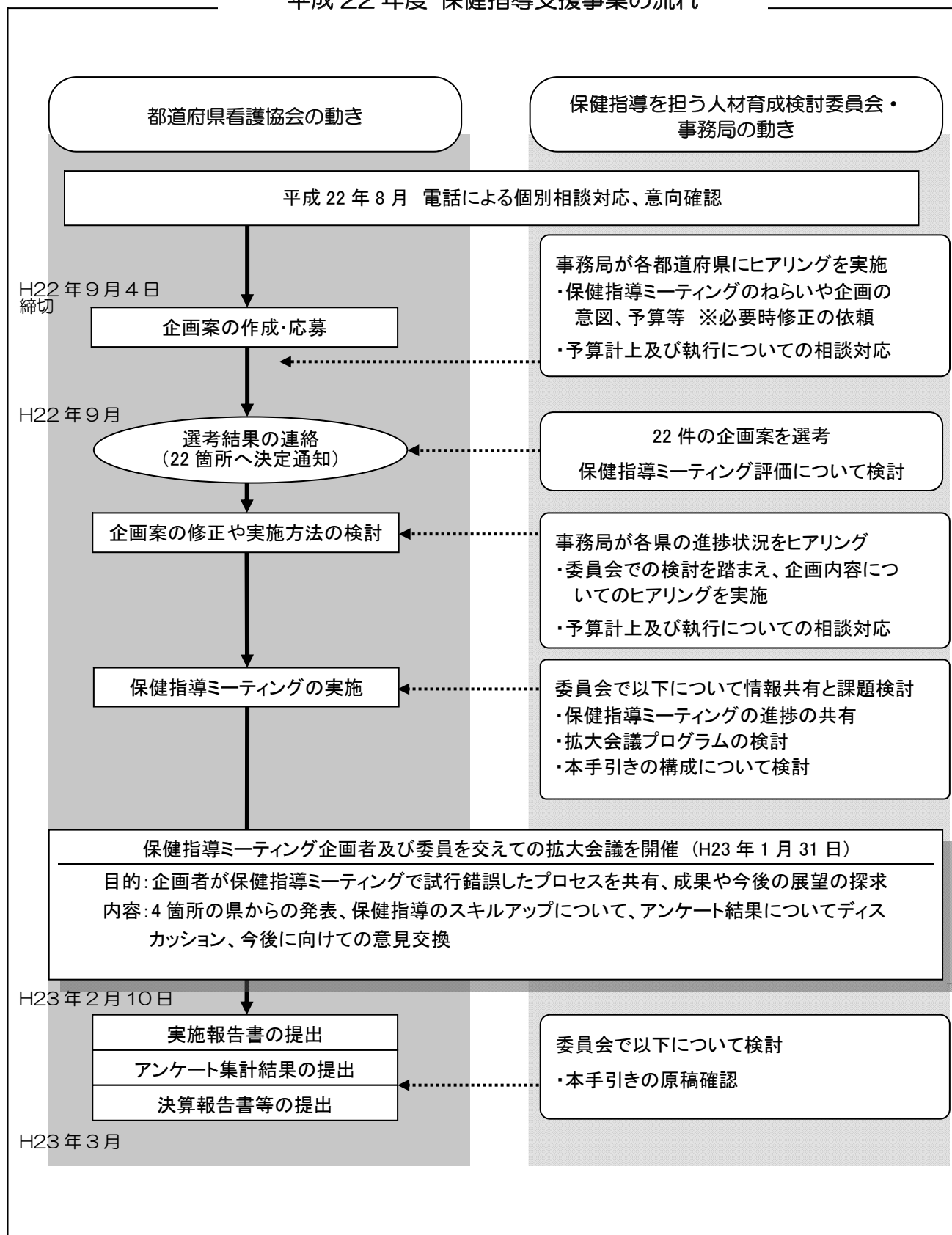
前年度の成果や課題を踏まえ、平成 21 年度の保健指導ミーティングの企画は、「保健師が自身の保健指導の実践事例を発表する」「保健師同士が語り合える場を設定する」ことを必須要件として、全国 13 カ所の都道府県看護協会が様々な工夫を凝らして取り組みました。『保健指導を担う人材育成検討委員会・拡大会議』の討議では、保健指導ミーティングを効果的に展開するための企画・実施のポイントが明らかになりました。また、波及効果として、様々な領域で保健指導を行う保健師が一堂に会することでネットワーク構築が可能となりました。さらに、企画者のみならず参加者も、保健指導のスキルアップのためには自身の振り返りの場が重要であることを再確認し、保健指導ミーティングは、保健指導のスキルアップの“動機づけができる”場であることが明確になりました。

2 年間の成果や課題を踏まえ、平成 22 年度の保健指導ミーティングは、参加する保健師に保健指導のスキルアップを動機づけると共に、多様な領域で保健指導を行う保健師のネットワーク強化をねらうこととし、全国 22 カ所の都道府県看護協会が取り組みました。その企画内容では、「保健師の保健指導のスキルアップを目的とした実践事例検討会を行う」「保健師の保健指導の実践事例を報告すること」「保健師同士が語り合えるようグループ討議を導入すること」を必須要件とし、かつ、実践事例報告には困難事例や失敗事例などの生の体験から振り返ることができる内容を盛り込み、保健指導ミーティング終了直後と開催約 1 カ月後の 2 回の参加者アンケートを基に評価を行いました。

各所で、効果的な実践事例発表を行うための人選や発表内容の検討、参加者が自身の保健指導の実践を語りやすい工夫などがなされ、保健指導ミーティングは、参加者自身の保健指導の実践を意識化し自身の考えや行動に気づく場であり、強化すべき自身の保健指導スキルが明確となる場であることが検証されました。また、今後は、母子保健などにもテーマを拡大することが課題となりました。

3 年間の取り組みを経て、保健指導ミーティングの企画内容や運営方法が深まり進展し、保健指導ミーティングを効果的に行うための実施の手引きをまとめることができました。

## 平成22年度 保健指導支援事業の流れ



## 厚生労働省 平成 22 年度 保健指導支援事業 人材育成事業 実施要綱

### 1. 目的

特定健診・保健指導の開始により、生活習慣病予防の中心的な役割を担う保健師には、保健指導で効果を上げることが期待され、とりわけ保健指導のスキルアップは重要な課題となっている。

平成 20 年度より、本会では、保健指導に携わる保健師のスキルアップの場づくりと、保健師の専門性を発揮するための基盤強化を視野に入れたネットワーク構築をねらい、「保健指導ミーティング」を進めてきた。その取り組みを通して、保健指導ミーティングを効果的に進めるための企画・実施のポイントや展開例が明らかとなり、普及を行っている。

3 年目となる今年度は、保健指導ミーティングを通して、参加する保健師に保健指導のスキルアップの動機づけと、多様な領域で保健指導に従事する保健師のネットワーク強化をねらう。特に、保健指導ミーティングを「効果のある保健指導教材の収集」と連動させて実施し、参加する保健師にとって、自身の実践上の課題をより具体的に発見するための助けとなることを目指す。さらには、保健指導ミーティングの評価を行い、実施した保健指導ミーティングの効果を検討することを目的とする。

### 2. 実施期間 平成 22 年 7 月～平成 23 年 3 月

### 3. 事業内容

#### 1) 保健指導ミーティングの開催

都道府県看護協会保健師職能委員会による「保健指導ミーティング」の企画案を募集する。選定された企画に対し、事業費の執行、本会職員による内容の確認を行う。(実施要件等については、募集要項を参照)

(1) 実施箇所：全国 20 箇所程度

(2) 公募期間：平成 22 年 8 月 2 日（月）～平成 22 年 9 月 3 日（金）

(3) 開催期間：平成 22 年 9 月～平成 23 年 1 月中旬

#### 2) 拡大委員会の開催

(1) 開催日：平成 23 年 2 月

(2) 場 所：JNA ホール

(3) 参加者：保健指導ミーティング企画・実施者、委員会委員等 60 名程度

(4) 内 容：実践経過と成果報告をし、保健指導ミーティングの効果的な展開等についての意見交換を実施

#### 3) 報告書の作成

平成 22 年度保健指導支援事業報告書の作成

### 4. 推進体制

学識経験者および地域・職域保健の実践者から構成される「保健指導を担う人材育成検討委員会」を設置し、応募要件の検討、採用企画の選定、事業の推進および評価等を実施する。

### 5. 成果の普及方法

1) 協会ニュース、本会公式 HP、報告書等で活動状況や成果等を公表

2) 関連学会等への成果報告、発表

## 厚生労働省 平成22年度 保健指導支援事業 保健指導ミーティング 募集要項

### 1. 目的

特定健診・保健指導の開始により、生活習慣病予防の中心的な役割を担う保健師には、保健指導で効果を上げることが期待され、とりわけ保健指導のスキルアップは重要な課題となっている。

平成20年度より、本会では、保健指導に携わる保健師のスキルアップの場づくりと、保健師の専門性を発揮するための基盤強化を視野に入れたネットワーク構築をねらい、「保健指導ミーティング」を進めてきた。その取り組みを通して、保健指導ミーティングを効果的に進めるための企画・実施のポイントや展開例が明らかとなり、普及を行っている。

3年目となる今年度は、保健指導ミーティングにおいて、参加する保健師に保健指導のスキルアップの動機づけと、多様な領域で保健指導に従事する保健師のネットワーク強化をねらうと共に、実施した保健指導ミーティングの効果を検討することを目的としてスキルアップの動機づけのフォローアップを含む企画を募集する。

### 2. 開催期間

平成22年9月～平成23年1月中旬

### 3. 企画案の募集

- 1) 募集件数：合計20件程度
- 2) 公募期間：平成22年8月2日（月）～9月3日（金）17時 必着
- 3) 事業費：謝金、旅費（交通費・宿泊費・日当）、印刷製本費、消耗品費、通信運搬費、雑役務費、借料および損料（会場費）について実費（但し本会規定による）を日本看護協会で負担する。1件あたり35万円程度。  
※ただし、応募件数が多数の場合、調整をお願いする可能性がある。

### 4. 応募条件

- 1) 都道府県看護協会保健師職能委員会の企画であること
- 2) 都道府県看護協会会長の理解が得られること
- 3) 都道府県主管課と連携していること
- 4) 本会の開催する会議（保健指導を担う人材育成検討委員会・拡大委員会）に出席すること（平成23年2月予定）
- 5) 関係組織・団体と連携し、多様な参加者で実施できるようなネットワーク作りをねらうこと
- 6) 報告された実践事例より優れた教材を提出すること
- 7) 保健指導ミーティングの評価を行うこと
- 8) 今後、可能な限り本会事業の検討会などにおいて助言者、発表者として協力すること

### 5. 申請手続き

申請書類（様式1～4）を記入のうえ、公募期間内に、次頁の提出先へ郵送する。

## 資料 5

### 1) 申請書類

- |                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| ①平成 22 年度 保健指導支援事業保健指導ミーティング企画申込書 | (様式 1) |
| ②事業の概要                            | (様式 2) |
| ③事業計画書                            | (様式 3) |
| ④予算計画書                            | (様式 4) |

※これらの様式については法人会ネットに掲載予定。

### 2) 申請書類の提出先

社団法人 日本看護協会 事業開発部「保健指導ミーティング応募申請」  
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2  
(TEL) 03-5778-8549 (FAX) 03-5778-5602

※電話による問い合わせは、平日の 9:00 から 17:00 (但し 12:00 から 13:00 を除く)

## 6. 選考、通知および選考発表について

### 1) 選考

保健指導を担う人材育成検討委員会において採用企画の選考を行う

### 2) 通知方法

決定者には、平成 22 年 9 月 17 日 (金) 以降に都道府県看護協会会長宛てに文書で通知する予定。

選外者に対しては、申込者本人のみに文書で通知する。※電話等での対応はしない。

### 3) 選考の発表

協会ニュース 10 月号にて、都道府県看護協会名を公表する。

## 7. 推進体制

学識経験者および地域・産業保健の実践者から構成される「保健指導を担う人材育成検討委員会」を設置し、応募要件の検討、採用企画の選考、視察、事業の推進および評価等を実施する。

## 8. 成果の普及

日本看護協会では本事業の成果の普及として以下のこと実施する予定。

- 1) 協会ニュース、本会公式 HP、報告書等で活動状況や成果等を公表
- 2) 関連学会等への成果報告

### 企画の前にご注意下さい。

①「平成 21 年度 保健指導支援事業 保健指導ミーティング」を効果的に展開するために 平成 22 年 3 月 社団法人 日本看護協会」をご一読いただき企画立案にご活用下さい。

本会公式ホームページ（発行物のご案内→保健指導支援事業）からもご覧いただけます。

<http://www.nurse.or.jp/home/publication/index.html>

②事業評価（参加者アンケート、実施報告書）は、別添『暫定版 平成 22 年度 保健指導ミーティングの評価（案）』に基づいて行いますのでご参照下さい。

### \*\*\*事業計画上の留意点\*\*\*

**【必須要件】** 必ず企画に盛り込んで下さい。

1. 保健師の保健指導のスキルアップを目的とした実践事例検討会を行う。

方法例

〔 保健師の実践事例を報告する。  
保健師同士が語り合えるよう、グループ討議を導入する。 〕

2. 実践事例には以下の内容を盛り込んで下さい。

①保健指導方法・内容・用いた理由、②使用した教材・用途・用いた理由、③対象者の発言・反応、④保健指導実施前後の保健師自身の認識、⑤保健指導の効果（評価方法・評価結果）、⑥所感（保健指導実施者の手応え・戸惑い・認識の変化など）

3. 保健指導ミーティングの評価を行う。

保健指導ミーティング当日、約 1 カ月後に参加者アンケートを実施する。

**【任意要件】** できるだけ考慮して企画して下さい。

1. 保健師の実践事例発表者として、『平成 19、20、21 年度先駆的保健活動交流推進事業』参加のモデル事業者を活用する。《※モデル事業者については(参考資料 1)を参照》

2. 事業の推進・評価支援のための講師・スーパーバイザーなどは各地域内で確保する。

**【保健指導ミーティングに関するお願い】**

1. 情報提供等のお願い

今年度、本会では保健指導ミーティングで報告された実践事例の中から優れた教材を収集する予定です。つきましては教材の提供について、ご協力方よろしくお願ひいたします。

なお、教材を提供頂く際の様式につきましては、選考結果を通知する際に別途お送りいたします。

2. 企画案等についての調整のお願い

保健指導ミーティング開催の主旨に沿っていない事項や不明な点につきましては調整させていただきます。ご協力をお願いします。

平成 22 年度 厚生労働省 保健指導支援事業 人材育成事業  
「保健指導を担う人材育成検討委員会」開催状況

委員会	日時	内容
第一回	平成 22 年 7 月 29 日 (木) 13 : 30 ~ 15 : 30	1.平成 22 年度保健指導ミーティングについて
第二回	平成 22 年 9 月 8 日 (水) 14 : 00 ~ 16 : 00	1.保健指導ミーティングの選考 2.保健指導ミーティングの評価 (案) について
第三回	平成 22 年 12 月 9 日 (木) 14 : 00 ~ 16 : 00	1.保健指導ミーティングの進捗について 2.拡大会議のプログラムについて 3.報告書の構成について
第四回	平成 23 年 2 月 22 日 (火) 15 : 00 ~ 17 : 00	1.平成 22 年度保健指導支援事業手引きについて



「保健指導を担う人材育成検討委員会」

(敬称略)

委員長	岡本 玲子	岡山大学大学院保健学研究科 教授
	奥山 則子	東京慈恵会医科大学医学部看護学科 教授
	西内 千代子	西内ヘルスコンサルティング・オフィス (日本看護協会／保健師職能委員)
	森田 正子	茨城県潮来保健所 保健指導課長 (茨城県看護協会／保健師職能委員長)
	森永 裕美子	倉敷市保健所保健課 主任
	櫻澤 正浩	健康保険組合連合会 保健部保健師業務グループ

オブザーバー	勝又 浜子	厚生労働省健康局総務課保健指導室 室長
オブザーバー	吉田 直美	厚生労働省健康局総務課保健指導室

担当理事	井伊 久美子
担当部署	事業開発部

部長	坪倉 繁美
	服部 めぐみ
	下野 由香
	亀ヶ谷 律子

平成 22 年度 厚生労働省  
保健指導支援事業（人材育成）  
実践に活用できる！保健指導ミーティングの手引き  
～保健指導のスキルアップを目指して～

---

発行日 2011 年 3 月 31 日

編集 社団法人 日本看護協会 事業開発部

発行 社団法人 日本看護協会

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2

TEL 03-5778-8831（代表）

FAX 03-5778-5601（代表）

URL <http://www.nurse.or.jp>

---

※本書からの無断転載を禁ずる

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO