

# 職域保険における保健指導の質の管理

## — 協会けんぽの取り組み —

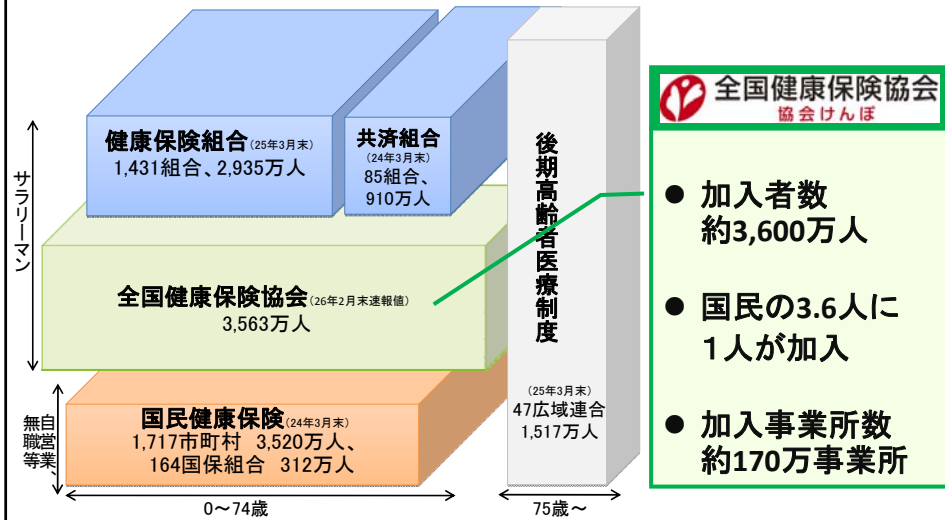
全国健康保険協会  
六路 恵子



## 協会けんぽの特徴

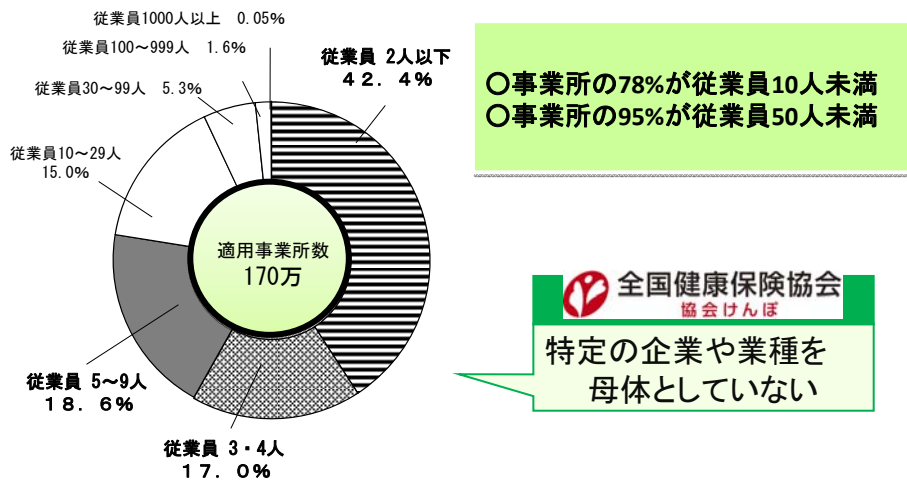
## 協会けんぽの特徴① 最も多くのデータを保有する保険者

### ○ 保険者の位置づけ



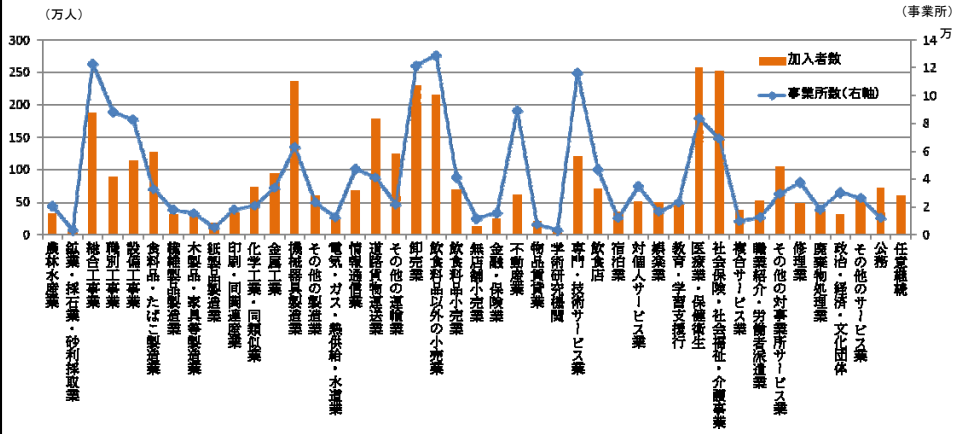
## 協会けんぽの特徴② 特定の企業や業種を母体としていない

### ○ 協会の事業所規模別構成 (25年12月末)



## 協会けんぽの特徴② 特定の企業や業種を母体としていない

○ 業態(業種)別事業所数、加入者数 (25年12月末)

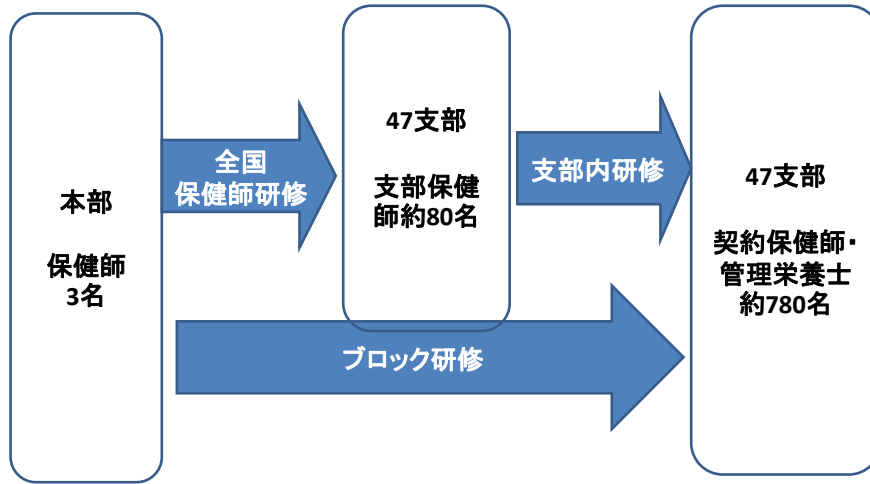


業種別の健康課題の検討が可能

Copyright © Japan Health Insurance Association. All rights reserved.

専門職(保健師・管理栄養士)研修

## 協会けんぽの専門職研修



Copyright © Japan Health Insurance Association. All rights reserved.

## 研修体系

研修の種類		対象者	目的	開催状況
本部 主催 研修	全国保健師研修	支部保健師(職員保健師)	問題解決力、指導力、マネジメント力の向上	年1回・2泊3日
	保健師等ブロック研修	契約保健師・管理栄養士、 支部保健師	保健指導力の向上	年1回・1泊2日 (全国6ブロック で開催)
支部 主催 研修	保健師等支部内研修会	契約保健師・管理栄養士	保健指導力の向上 保健指導の質の向上のための 戦略づくり	年6回
他組織が実施する研修や学会 に参加		支部保健師、契約保健師・ 管理栄養士	保健指導力の向上(他組織の 活動から学ぶ、最新の知識や 技術を身につける)	数年に1回

Copyright © Japan Health Insurance Association. All rights reserved.

## 階層別研修内容

階層 (想定される職位)	取り組むべき能力開発 ◎支部保健師 ○契約保健師等							具体的なテーマ等
	基礎能力	問題解決力	指導力	マネジメント力				
管理期 (グループ長)						◎		事業の企画、目標管理、人事管理、リスク管理、人材育成など
リーダー期 (統括リーダー) (リーダー)		◎		◎		◎		現任教育・育成をする力、職場の健康づくり、他組織と連携する力の向上など
中堅期 (専門職)		◎	○	◎	○	◎	○	新任期の育成、PDCAを回す、集団・事業所の集団特性の分析
新任期 (スタッフ)	◎	○	◎	○				保健指導の経験を積み、個人や集団への責任ある対応、契約保健師等とのコミュニケーション力など
初任期 (1年未満)	◎	○	◎	○				保健指導の基礎、協会職員として理念、使命を理解した行動など
内 容								
基礎能力	責任感、協調性、積極性、理解力ほか							
問題解決力	コミュニケーション力、健康課題をアセスメント、科学的・構造的に解決する、個人や集団に支援する力ほか							
指導力	新任・現任の常勤保健師や契約保健師等の能力に合った的確な指導、専門的技術の指導、キャリアアップ支援ほか							
マネジメント力	組織管理、ガバナンス、企画、調整、組織運営、関係機関との調整ほか							

Copyright © Japan Health Insurance Association. All rights reserved.

## 継続した研修の展開

	23年度		24年度		25年度	
	全国研修	ブロック研修	全国研修	ブロック研修会	全国研修	ブロック研修会
保健事業の推進	≪PDCAを回すための評価≫ ≪階層別研修≫ ①管理期:保健師等が身につけるべき能力の指標の策定②中堅期:人材育成力③新任期:コミュニケーション力	<b>≪PDCAを回す保健指導の質の改善≫</b>			通常業務とする	
			○実践報告(中間発表・評価指標について学ぶ) ≪健診結果データの分析≫	○実践報告と25年度計画	≪事業所や加入者視点を意識した保健事業を企画・推進する力を身につける≫ ≪ファシリテーション力≫	
保健指導スキルの向上	<b>ハイリスクアプローチ</b>					
		≪健康行動変容を促すしかけづくり≫		≪禁煙支援から学ぶ保健指導スキル≫	≪健康日本21(第二期)≫ ≪地域特性の把握≫	≪CKDの正しい知識≫
	<b>ポピュレーションアプローチ</b>					
		≪事業所の特性に合わせた健康づくり支援(職場ヘルスプロモーション、ヘルスリテラシー)≫		≪ソーシャルキャピタルの育成と職場の健康づくり支援≫		
「良い保健指導」のものさしの策定					各支部で活用	

Copyright © Japan Health Insurance Association. All rights reserved.

# 保健指導の質の管理「PDCAを回す保健指導の評価と改善」の取り組み

## 取り組み経緯

【組織目標】 加入者の健康増進を図る



《保健事業の基本方針》 特定健診・特定保健指導を最大限推進する

### 《課題》



- 特保を6ヶ月間続けることが難しい
- 特保対象者は健診受診者の2割。非肥満者・未治療者・若年者など保健指導対象者は他にもいる
- 未利用者・困難事例の対応
- 特保実施者数の支部間格差が大きくなっている。
- メタボ脱出だけでなく、ヘルスリテラシーや健康管理能力が身につく必要がある。
- ポピュレーションアプローチをしなければ、加入者全体の健康づくりにつながらない。

産業医科大学の森先生、梶木先生のアドバイス

- 「課題の明確化」「グループ内の目標の共有」「課題解決に向けた改善策の検討」がおろそかになっていないか
- PDCAを回しているつもりで実はまわせていないのではないか

## 研修の実施①

### <講師との打ち合わせ>

- ①協会保健師と現場が抱えている悩みや課題について具体的な言葉で説明。
- ②組織が望む支部の姿を本部自身が考え、見つめなおす機会となった。
- ③PDCAを実施しているつもりだが、実はAから回せていない。
- ④PDCAを「A」から回すために、実際に1年かけて全支部で取り組む。
- ⑤全支部が同じ目的を持って取り組むことで、支部間格差の解消を期待。  
グループダイナミクスの効果。

### 23年度ブロック研修(24年2月)

【テーマ】「感じさせる・気づかせる・動かす保健指導の質を管理する」

【対象者】 支部保健師とリーダー的な契約保健師1名

【研修内容】

- ①「保健指導サービスの質の管理」に関するPDCAサイクルの意味と意義(講義)
- ②現状把握・課題洗い出し(グループワーク、KJ法)
- ③次年度の年間目標・計画を立てる(演習)



- アンケート結果に基づき、研修プログラムを見直す
- 研修内容を実践に移すために、各支部で年間活動計画を策定、提出

Copyright © Japan Health Insurance Association. All rights reserved.

## 研修の実施②

- 平成24年度取り組みの振り返りアンケートを実施



### 24年度全国保健師研修(24年7月)

【対象者】 支部保健師

【研修内容】

- ①中間報告事例発表
- ②各支部の改善計画等のステップアップ
- ③評価指標とは・・・



- 研修後の取り組みに関するアンケートにより研修内容の検討
- 事前課題: 各支部で24年度の取り組みについて振り返りシートを作成



### 24年度ブロック研修(25年2月)

【対象者】 支部保健師・契約保健師

【研修内容】

- ①これまでの取り組みの振り返りと共有
- ②PDCAの流れの復習。やれていたのか? 意識化
- ③次年度のPIにつなげるCとA
- ④25年度の支部の目標設定



- 各支部で25年度活動計画を策定、提出

Copyright © Japan Health Insurance Association. All rights reserved.

## 研修の実施③ ～次のステップへ～

- 本部で24年度取り組みについて評価
- 25年度計画立案について振り返りアンケート

・2年目にも同じ課題が積み残しになっている。加入者、事業主のニーズの把握が弱い。  
・加入者・事業主のニーズとのずれを解消するためには、職場の環境を理解して保健事業・保健指導を展開することが必要。「マーケティング」に焦点をあてた研修を実施。

■事前課題:「事業所情報書き出しシート」の作成

25年度全国保健師研修(25年7月)

【対象者】 支部保健師

【研修内容】事業所をもっと知り理解するために必要な情報とマーケティング

■「事業所情報書き出しシート」を完成させる。自分自身の行動計画を立てる

■各支部で25年度計画の中間評価、振り返りシートを作成し提出

25年度ブロック研修(26年2月)

【対象者】 支部保健師・契約保健師

【研修内容】対象者の環境を見る・知る視点を持った保健指導

Copyright © Japan Health Insurance Association. All rights reserved.

## 取り組みの評価

■アウトプット評価 ⇒「特定保健指導の実施率は上がったか？」  
前年度に比べて実施率が上がった支部は47支部のうち41支部(87.2%)

### ■取り組みの成果

- ・支部保健師と契約保健師等が共同で目標設定、計画立案に取り組み、自ら進んで活動するという兆しが見えてきた。
- ・他グループと連携して事業に取り組む必要性が見えてきて、ミーティング、情報交換の場がグッと増えた。今後、企画Gとの共同企画会議を構想中。
- ・契約保健師等が協会けんぽの一員として全体の目標、支部の目標、業務の流れを意識するようになった。
- ・評価指標を設定する事で、意識的な行動につながった。
- ・ポジティブなメッセージで、やらされ感ではなく、「やってみよう」という意識になった。
- ・支部保健師と契約保健師等が意識的に議論する機会を持てた。
- ・保健指導者とバックオフィスが協働で目標を達成する事ができた。
- ・ゴールを意識して事業を進めているという実感がある。
- ・保健指導者同士の連帯感や信頼感の強化につながった。

Copyright © Japan Health Insurance Association. All rights reserved.



## まとめ ～「保健指導の質の管理」が定着した要因～

### ■ 企画

協会けんぽが行っている保健指導の課題や保健指導者の状況など、講師と十分に話し合っで情報を共有した上で計画を立てた。

### ■ 実施

- ・「PDCAを回す評価と改善」を実際に動かすために、研修後は毎回、検討や見直しをする事、研修後に支部に戻って取り組む事を書き出した。
- ・計画・中間評価・最終評価を本部に提出する事で、確実に取り組むことを促した。
- ・「振り返りシート」により、PDCAの取り組みを振り返る機会を定期的につくった。
- ・研修では、他支部の取り組みを共有する場を設けた。
- ・本部・支部の研修計画にPDCAの取り組みを載せて1年間継続し、企画から評価まで一連の流れを経験した。

### ■ 評価

- ・アウトプット評価、プロセス評価により評価を行う。
- ・研修会終了後のアンケートで研修内容の評価を行っている。

### ■ 改善

- ・計画書、振り返りシート、研修アンケート、次年度計画を活用して研修の改善を図っている。