

5. 人材育成／資質向上

- | | |
|------|--|
| (16) | 事業担当者をローテーションすることで後継者を育てる/後継者として育つ |
| (17) | 事業担当者だけでなく、担当部署を越えて保健師全体で課題や方針を話し合うことを人材育成/資質向上の場として活用する |

事例 5：特定健診事業を前任者から引き継ぎ初めて担当した中村保健師の話

(事例 5－1)

中村保健師は胃・大腸がん検診を担当していたが、受診率向上と業務量を減らすため、その他に実施していたがん検診と特定健診を同時に実施することを提案した。中村保健師の提案を課全体で検討した結果、従来の実施方法を変更しがん検診と特定健診を同時に実施することになった。実施後に住民への周知の方法に関する問題や他の健診受診の混乱などの課題が挙がった。

翌年度、中村保健師は新たに先輩保健師が長く担当していた特定健診を引き継ぎ、担当することとなった。そして、後輩保健師（新任期保健師）に中村保健師が担当していた胃・大腸がん検診を引き継いだ。今回、胃・大腸がん検診と特定健診の同時実施について、住民が受けやすく、混乱のないよう、どのように実施するのが最善かあらゆる場合を想定しながら悩んでいた。

【設問 5－1】中村保健師の立場から

あなたは、上記の 2 項目のどの項目を意識して、どのような取り組みをしますか？

～回答例：項目（16）を意識して～

中村保健師は、胃・大腸がん検診を担当していた。また、その他に実施していたがん検診と特定健診の同時実施を行ったが、実施後に住民への周知方法に関する問題や他の健診受診の混乱などの課題があることを認識していた。

翌年度、中村保健師は、特定健診の担当者として技術項目（16）「事業担当者をローテーションすることで後継者を育てる/後継者として育つ」を意識して、特定健診とがん検診の同時実施の課題に対し、前任者の先輩保健師と一緒に見直しを図り、最善の方法を検討した。

また、中村保健師は、後輩保健師（新任期保健師）へ胃・大腸がん検診を引き継ぎながら、がん検診と特定健診の同時実施について前任者の先輩保健師と一緒に検討を重ねた。中村保健師は、受付時の問診票の工夫、会場レイアウト、住民への周知方法、実施日の割り振りなどを前任者の先輩保健師と話し合いながら提案書を作成した。そして、がん検診と特定健診の同時実施については課全体で検討され合意のもとで、随時協議し改善をしながら運営していくことになった。

中村保健師は、自身が特定健診の担当の後継者として育ち、さらに胃・大腸がん検診を後輩保健師（新任期保健師）へ引き継ぎを行うことを通して、後継者の育成により新たな健診方法の実施へと展開を図った。

（事例 5－2）

先輩保健師は、特定健診を長く担当していた中堅後期保健師であった。特定健診は住民健診として結核検診、後期高齢者健診、肝炎健診、骨粗しょう症健診、成人歯科健診と多くの健診を総合的に実施しており、それぞれの健診の担当者と健診の流れやスタッフの割り振り、健診機関との調整など、業務量が一番多いものであった。また、特定健診は国民健康保険担当課（以下国保担当課とする）が主となる課であったが、健診会場を健康づくり部門で担当しているため、健康づくり部門にいる先輩保健師が、国保担当課と調整しながら進めている現状であった。

先輩保健師は「健診に来た住民が健診を受けてよかったと感じて帰っていただけるようにしたい。健診にきて嫌な思いをさせたくない。」という信念をもっていた。しかし、先輩保健師は国保担当課や、健診機関、他の担当者やボランティアなどの現場で多くの調整を図ることに負担を感じ、事業担当者として、健診を見直して課題を明確化し、健診事業の持続発展のために評価を行うことができていないことを毎年感じていた。

後輩保健師は、新任期最終年となる今年度、中村保健師から引き継ぎを受けながらも、初めて胃・大腸がん検診を担当することに不安を感じていた。

【設問 5-2】先輩保健師・後輩保健師の同僚の立場から

あなたは、上記の2項目のどの項目を意識して、どのような取り組みをしますか？

～回答例：項目（17）を意識して～

先輩保健師は、新たに特定健診を担当した中村保健師に対し、自身が担当していた特定健診の課題を整理できておらず、引き継ぎはしたが、国保担当課との調整や、健診自体の実施方法などについて、課題が不明確であることや、事業担当だけが考えることに限界を感じていた。加えて、主となる課の国保担当課自体が、協働する保健師に現場を任せていることを負担に思っていた。

そこで、先輩保健師は、技術項目（17）「**事業担当者だけでなく、担当部署を越えて保健師全体で課題や方針を話し合うことを人材の育成/資質向上の場として活用する**」を意識して、事業担当者のみの考えではなく、新たに担当となった中村保健師や、がん検診を担当する後輩保健師と協議をしながら、健診に関わる事務職・保健師・管理栄養士・歯科衛生士など課員全体で検討していくことを上司に話し、定期的に協議を進めていくことになった。

また、新任期である後輩保健師の不安を緩和し、ステップアップの機会と他の保健師が考え支援できるように、プリセプターである中村保健師と3人で事前協議を重ね、後輩保健師の意見や考えを尊重しながら、改善策を検討し、課全体での協議を上司の了解を得て時間内で定期的に設けることができた。

(事例5-3)

上司である課長（保健師）は、健診事業の持続発展のため、現場対応と、事業評価の2方向から課全体で検討していく必要性を感じていた。そこで、人事評価で用いている能力評価シートや、面接を通し、中村保健師、中村保健師の先輩保健師、中村保健師の後輩保健師の経験年数や、得意、不得意分野を勘案しながら、課員の人材育成と、事業の発展のために、事業担当のローテーションを計画し、各課員に意図を伝え実行した。

上司である課長（保健師）は、特定健診が住民健診として広く住民に認識され、町の主要行事である重要性を意識していた。また、近年、特定健診や後期高齢者健診他、多くの健診を総合的に行うことで健診率の向上を図ることや、受診者の高齢化など住民への負担軽減などを考慮していく課題を認識していた。しかし、改善を図る反面、慢性的に残業が続く保健師業務の現状から、職員の負担軽減を何とか図りたいと悩んでいた。

また、健診が複合的に実施されることで、健診対象者が、国民健康保険、後期高齢者保険、社会保険と幅広くなり、主幹課も国保担当課、健康づくり担当課と部署を横断するため、事前の準備から実施、事後処理に、現場を担当する健康づくり担当課の保健師が疲弊している現状を何とかしたいと感じていた。

【設問 5-3】 中村保健師の上司の立場から

あなたは、上記の2項目のどの項目を意識して、どのような取り組みをしますか？

～回答例：項目（17）を意識して～

上司である課長（保健師）は、技術項目（17）「事業担当者だけでなく、担当部署を越えて保健師全体で課題や方針を話し合うことを人材育成/資質向上の場として活用する」を意識して、中村保健師の先輩保健師から提案のあった事業担当者のみではなく、課全体で協議する場を持つことを了承し、課員全体に周知した。また、課員の業務量に負担のないよう、時間内に別室で協議の場を持てるよう課長（保健師）の了解をとり、各課員が集まれるよう業務内での時間調整を行った。

また、月1回定例的に実施し、他部署（福祉課）に分散配置されている保健師も参加する保健師活動検討会を活用し検討することを提案した。国保担当課には保健師が配置されてなく、場所が本庁にあり、庁外の保健センターにある健康づくり担当課とは場所が離れていることで、お互いの状況が見えにくくなっていた。そのことを、特定健診を担当し本庁の国保担当課に近い部署で介護保険担当課に配置された保健師から、これまでの経緯や、現在の高齢者の現状や利用できるサービスについて、検討会の中で情報提供がされた。

また、保健師全体で話し合うことで、今後、国保担当課や他部署に異動する必要性を保健師各自が意識したことや、他部署における保健師配置の必要性などについても意見を交換した。上司である課長（保健師）は、国保担当課や他部署課長や総務課人事担当へ保健師の配置について意見を求められた際、必要性について提案を行うことができた。

国保担当課は、国民健康保険の広域化における保険者努力支援制度において健診受診率や保健事業の評価の実績が県内順位として公表され市町村への交付金にフィードバックされることから、実績を上げる必要があった。

そこで、上司である課長（保健師）は、特定健診の実施についての課題や今後の方向性、役割分担について、部署を越えて共通認識するため、国保担当課課長と協議し、両課での協議の場をもつことを計画し、実施することとなった。