資料1

全国健康保険協会千葉支部 第１０１回評議会
（平成３０年9月２１日開催）

関東甲信越ブロック評議会の報告について

全国健康保険協会 千葉支部
協会けんぽ

関東甲信越ブロック評議会資料
≪千葉支部≫

平成３０年7月30日

全国健康保険協会 千葉支部
協会けんぽ

新浦安虎の門クリニックとの保健指導実施に関する協働事業概要

1. 目的

千葉支部における保健指導については、慢性的なマンパワー不足のなか、外部委託を推進する方針であり、保健指導機関と協働で対象者全てに保健指導を実施し展開することで保健指導実施率向上を図ることを目的とする。

2. モデル機関

医療法人　新虎の門会　新浦安虎の門クリニック

3. モデル機関選定理由

（1）理事長の保健指導に関する理解が深いこと。

（2）保健指導実施者（管理栄養士）の在籍者数が多いこと。

（29年度保健指導契約時　15名在籍）

（3）生活習慣病予防健診受診者数が多いこと。

（29年度一般健診受診者　約6,000名）

4. 協働事業に至るまでのプロセス

支部長からモデル機関の理事長へ訪問による依頼を行い、協働事業実施に関するご理解・ご協力を得ることにより実施するに至った。

5. 協働内容（支部の役割）

（1）モデル機関で2か月に1回程度実施されているミーティングに支部保健師が参画。

（2）モデル機関で実施している保健指導の内容等（ポイント数、継続支援方法）の変更、改善点を提案。

（3）モデル機関に在籍している管理栄養士の保健指導（初回面談）に支部保健師が同席。
後日、保健指導内容等をフィードバックし、各個人のスキルアップを図る。

（4）必要に応じ、理事長へ現状報告、要望を行う。

6. 協働事業の成果

（1）初回面談数 714名（前年度98名）7.3倍増
評価者数　347名（前年度83名）5.4倍増

（2）ノウハウ集の作成（現在、見直し中）

7. 平成30年度（2年目）の実施に向けた課題及び展開について

平成29年度は初年度であったため、ミーティングへの参画等行っているが、2年目となる平成30年度は、基本的にモデル機関において実施することとしている。

平成30年度より、運用が見直されたため「実績評価時期の見直し」「初回面談の分割実施」等による事務負担の増加及び院内体制の再構築が喫緊の課題であると思料する。

支部の役割として、モデル機関の管理栄養士と密に連絡を取り、進捗管理等を行い必要に応じモデル機関との打合せを実施するとともにノウハウ集の作成を進め、作成したノウハウ集等を活用したうえで、他の保健指導委託機関への展開を図ることとする。

協会けんぽ千葉支部＆新浦安虎の門クリニック「保健指導コラボ★プロジェクト」

	2017年 3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2018年 1月	2月	3月	合計
全体		新浦安虎の門クリニック H29年度　6か月後評価数【目標】978人（H28年度実績：83人）												
	■幹部による理事長訪問 （協：支部長・岡田G長補佐／虎：大前利道理事長）					■8/30（水）14時半（吉原，白田，繭子） 実地調査			■11/16　幹部による理事長訪問 （虎：大前利道理事長 （協：部長・岡田G長補佐・白田）			■H30.2～3月頃 事業評価など		
初回面接 セ		32	71	61	62	31	40	41	26	26	14	14	0	418
初回面接 動		19	33	34	26	17	26	18	23	15	5	3	0	219
初回面接 計		51	104	95	88	48	66	59	49	41	19	17	0	637
中断		2	2	1	0	16	10	4	2	8				45
6か月後評価		7	6	7	3	4	1	22	55	59	88	20		272
進捗確認（PDCA）		■4/12（水）13時 第1回ミーティング ・今後の進め方など		■6/20（火）13時 第2回ミーティング ・実績確認 ・今後の課題		■8/30（木）13時 第3回ミーティング ・中断率の確認など		■10/2（月）13時 第4回ミーティング ・中断率の確認など ・評価に向けて		■12/7 第5回ミーティング ・継続支援の確認 ・評価に向けて		■2/9 第6回ミーティング ・評価に向けて	■3/6 第7回ミーティング ・実績確認、事業評価 ・ノウハウ集の作成 ・H30年度の計画	
				・PDCAシート活用 「Do」していること 「Check」「ACT」		・PDCAシート活用 「Do」していること 「Check」「ACT」		・PDCAシート活用 「Do」していること 「Check」「ACT」		・PDCAシート活用 「Do」していること 「Check」「ACT」		・PDCAシート活用 「Do」していること 「Check」「ACT」		
個別スキルアップ			■5/1（月）1名 ■5/16（火）2名 ■5/17（水）2名 ■5/23（火）1名	■6/20（火）1名	■7/4（火）2名（新人）	■8/10（木）1名（新人）	継続支援 継続支援	■10/11（水）3名 ■10/13（金）白田 ■10/30（月）根志	■11/14（火）1名 ■11/24（金）2名	■12/7（木）2名 ■12/22（金）1名	■1/25（木）1名	■1/10（水），22（月）白田 ■2/9（金）根志		
			【1クール】保健指導同席・個別フィードバック（白田）					【2クール】保健指導同席・個別フィードバック（根志）						

「平成29年度　保健指導活動計画・振り返りシート」（PDCA）

P（Plan：計画）→D（Do：実行）→C（Check：評価）→A（Act：改善）

※　　は2018.02.09追記分

計　画				実　施					
課題	対応策 （実施事項）	具体的な活動内容（アクション）	達成目標 （具体的な数値で）	目標の結果（数値化したものは、実施結果を数値で記入） （中間評価時）	現在の目標の到達レベル %	うまくいっている理由 （成功・推進要因）	うまくいっていない理由 （阻害要因）	改善策	工夫・努力した点 ちょっといいこと
特定保健指導の実施率が目標数に達成しない。	初回面接数を増やす	保健指導シフトに入れる人を確保する	保健指導課シフトを6月からつくる（毎日保健指導シフトに入る人を2人は固定する）	実施できている	ほぼ100%→あまりできていない（10.2現在）	シフト管理者（臨床検査技師のフジシロさん）が2名は保健指導に入れるよう組、保健指導担当者（管理栄養士）も柔軟にシフト状況に応じて対応できているため	9月いっぱいで退職や休職者が出ており、人員不足のため、保健指導シフトにも入れていない。 スタッフの数が多い日は保健指導シフトが設けられるが、人が足りなければ削られてしまっている。引き続き人手不足の状態が続いている	健診が落ち着く年末年始や年明けは、今よりも保健指導に時間を割くことができそうである シフト表は、人が足りないシフトに赤くマーキングされる。保健指導シフトも赤くマーキングし、人手が必要だが足りていないということを院内にアピールする	
		前日までに確認できている。対象者に対して、健診当日、保健指導の声掛けをする	対象者に対して声かけを100%実施（できない場合は理由を明確にして次に生かせるようにする）	ほぼ実施できている	約90%	前日までに予約の入っている人で、積極的支援・動機づけ支援だった人を洗い出すというルールをつくることができている	最後の医師面接までに声をかけるタイミングを逃してしまうケースがある	管理栄養士以外でも、保健指導案内をもれなく実施できるように「コース確認するPC」に協会けんぽの場合は保健指導を案内すること、というシールを貼っておく等	声掛けを逃した理由については明確にしている（それを活用した対策を考えて実施するまでは至っていない）
		コース確認時に案内物を使用し、協会の対象者へ漏れなく情報を提供する		ほぼ実施できている	ほぼ100%	ラミネート加工したお知らせで対象者へ周知するようにしている		管理栄養士以外でも、保健指導案内をもれなく実施できるように周知する 技師さんがコース確認に入る際、忘れることがあるため、院内メールで「管理栄養士からのお知らせ」として月に2回程度、注意喚起を行う→最近できていなかったが、コース確認に入るのはほとんど管理栄養士だったため問題なかった。しかし、年末年始にかけて管理栄養士が入らないこともあるので、今一度周知が必要	
	中断率を下げる	・連絡先は職場と携帯の2つ聞く ・つながらない場合は勤務先にかけさせていただきますと案内する	支援形態を確認し、確実に2つの番号を得る	可能なケースは聞いている。場合によっては自宅の電話番号の場合もある				初回面談時に、聞くべき・言うべきこと（連絡先や、つながらない場合何度も電話します、等）をまとめたチェックリストを作成している→みんなが当たり前のようにできるようになっている	「連絡先のおたずね」用紙を作成して活用をはじめている→みんなが当たり前のようにできるようになっている
		・メール支援の方も電話番号を聞く		同上				同上	同上
	評価数を増やす	・支援を効率的に行う		システムを変更し、実施できている			180ポイントより多くのポイントで支援パターンが組まれており、無駄があった	初回面接時に希望の支援方法（電話やメール、面談有無など）を聞き、シンプルな支援方法パターンにした	シフトに入るスタッフが何をすべきかを明確にするために、ラミネートや表紙を作るなどして、継続支援の整理を行っている→さらに、全体で今何が優先なのか、皆がすぐにわかるような工夫が必要
		・来院する時を見計らい、それに合わせて面談を入れる提案をしている		実施できている				年2回健診を受けている人の2回目の健診日に、保健指導面接を入れている 離脱候補の人のうち、次年度の健診が近い人は健診待ちにしている	
		・請求漏れを防ぐ		実施できている		支援が終了した者の一覧表を作成し、支援終了ボックスに書類を入れる時に記入するようにしている			スタッフの達成感やモチベーションにもつながっている