

かみかわ版ネウボラ事業について ～小さい町だからこそできる子育て支援～

所属名 神川町保健センター

氏名 細井慈子

1 はじめに

母子保健事業においては、虐待予防を念頭に取り組んでいるが対象家庭は多問題を抱えていることが多く、対応するための時間や労力がかかる状況が続いていた。また行政側も対象者となつなかりを持った支援という意識よりその場その場での支援の意識が多く、かつ毎回対応する保健師が異なるといった状況もあり、保健師と対象者との間で信頼関係が築けないことが多く、断片的な支援しかできない状態であった。そんな中、平成27年にフィンランドのネウボラと出会い、この理念こそが町で抱える子育て支援の困難感を乗り越えることができるものだと確信することができた。そこでフィンランドのネウボラ第一人者のハクリネン博士とリモート会議を行いながら、フィンランドのネウボラをかみかわ版にしていき、“小さい町だからこそできるあたたかい子育て支援”として、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を展開し、「子育て家庭の安心感の醸成」への取組を行った結果を報告する。

2 神川町の概況

神川町は埼玉県北西部に位置し、人口12,932人（令和5年11月末現在）、出生数47人、出生率3.5、高齢化率31.8%（令和3年）。保健センターの在籍保健師数6人（うち本庁舎4人）。

3 実施内容

(1) 抱えていた課題

それまでの子育て支援に感じていた課題に対し、時間や労力ばかりかかり、改善傾向を感じられず困難感ばかりが増すだけであった。また、フィンランドのネウボラのように“一人の保健師が長く支援し続けるような安心感のある制度”とは異なり、途切れ途切れの支援であった。

子育て支援に感じていた課題
<ul style="list-style-type: none"> ・赤ちゃんの上手な抱っこやおんぶの仕方がわからない人の増加 ・援助が必要であるにも関わらず自分からアウトプットする力がない人の増加 ・保育所や幼稚園に訪問した際、愛着障害ベースのお子さんの増加等

(2) かみかわ版ネウボラへの取組

育児パッケージとしてフィンランドのマザーズバックをプレゼントすることをきっかけに、ネウボラ的第一人者であるハクリネン博士との勉強会を通して、現地で行われているネウボラを神川町の実情に合わせたものへと変化させた。

フィンランドのネウボラ	➡ かみかわ版ネウボラへ
1名の担当保健師が継続していく切れ目のない支援	<ul style="list-style-type: none"> ・支援の継続性への意識を持ち、保健師間で対象者の情報を共有し、どの保健師も同じ対応ができる状態にすることで切れ目のない支援を補い対象者の不安を取り除けるような体制の構築 ・保健師の対話能力の向上 ・ライフステージを通じた一貫した支援の取組 ・子育てワンストップの窓口として、本庁舎戸籍、福祉・保育担当課内に保健師を配置

全ての妊婦・子育て家庭に直接のアドバイスやサポート機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・ハイリスクアプローチではなく、全ての妊婦・子育て家庭が参加できる事業の新設 ・愛着障害を予防する取組の実施 ・チームアプローチと多職種支援 ・神川町全体で子育てを応援する地区組織（母子愛育会） ・広報での啓発
対面重視の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業を対面重視した形へ変更 ・コロナ禍により感染が心配な対象者向けに、オンライン相談の設定 ・“対等な人間として話を聴きたい”という態度での傾聴と対話の実施
父親や家族支援	<ul style="list-style-type: none"> ・父親面談やパパ手帳、出産時父親アンケートの実施 ・父親や家族が参加できる事業の実施 ・乳幼児健診では、あらかじめ父親が参加することを前提に2人分椅子を用意 ・両親で事業に参加時は、平等に話を聴き、子育ての担い手として対応

4 成果、効果又は実施結果

(1) 横断的な組織体制

戸籍担当、福祉・保育や要保護児童対策担当と同じフロアに、子育てのワンストップの窓口を開設したことにより、他部門の職員と顔の見える関係を築け、横のつながりができ、対象者からの様々な相談に同席して対応できるようになった。またそのことにより、保健師が対象者にとってより身近な相談者となることができた。

(2) チームアプローチ・多職種支援

子ども家庭総合支援拠点を設置し、断片的な情報をチーム内で情報共有することで、点と点が線になり繋がり、虐待予防にも大きく寄与した。

(3) ポピュレーションアプローチの展開

問題が大きくなる前に支援の手を入れることを継続することでアウトリーチの限界を補えるものへと変化し、結果としてポピュレーションアプローチにシフトしていくことができた。

5 評価・効果的な事業展開に向けて

支援は、数値では評価しにくい性質のものではあるが、積極的支援の強化による問題解決、子育て家庭への不安軽減による虐待予防、つながりによる子育て環境の充実を図ることができた。また、子育て支援は10年タームの地道な業務でもあり、町でも取り組み始め9年目となり、ここへきてストラクチャーがやっと完成した。次の10年に向けて現在の支援体制をベースにしつつも、変化する子育て環境に対応できるように、今後も一層地道な積み重ねを続ける事が重要と考える。

シルバーe スポーツ事業を通じた介護予防活動について

上尾市健康福祉部高齢介護課

○藤田恭子 小泉拓也 栗林依未 磯田英明

1 はじめに

本市では、「上尾市スポーツ都市宣言」の下に積極的なスポーツ推進を行ってきたが、令和4年度から新たに「上尾市健康スポーツ都市宣言」を掲げ、「健康×スポーツ」を推進する取組を図るとともに、市民一人ひとりの健康意識の醸成、心身ともに健康で元気な健康長寿社会の実現に向けた施策の推進を行っている。

それに伴い、当課において高齢者の健康増進及び社会参加の促進、フレイル予防を目的に、令和5年度からシルバーe スポーツ体験会を新規事業として実施するに至った。将来的な自主グループの立上げを目指して、グループ育成を視野に入れた支援を現在も継続して行っている。

また、シルバーe スポーツ体験会と併せて、携帯電話会社と連携・協働してスマホ教室も併せて実施することにより、デジタル・ディバイドの解消とともに教室の参加率向上も図る工夫も行った。行政が高齢者に対してeスポーツを介した介護予防活動の効果と、今後の展望について報告する。

2 実施内容

(1) 募集方法

広報あげお（令和5年6月号）「シルバーe スポーツ体験会」定員32人。

(2) 申込状況

数日で定員に達し、キャンセル待ち6人。内訳は男性11人、女性21人。

(3) 内容

全3回コース。全日とも①ぶよぶよ②太鼓の達人（eスポーツ）③スマホ教室を1チーム8人（A・B・Cチーム）が順番で受講。タイムスケジュール、配布資料等は図1のとおり。

【令和5年度新規事業】 シルバーeスポーツ体験会について

＜タイムスケジュール＞

№	内容	分	時間	場所	チーム
0	準備		前日		
1	受付・事前アンケート記入	15	9:00-9:15	501	
2	開会式	10	9:15-9:25		
3	講座「eスポーツの効果について」	10	9:25-9:35		
4	準備体換	5	9:35-9:40		
5	移動	5	9:40-9:45		A・B・C
6	eスポーツ体験会	35	9:45-10:20	501	A・B・C
7	移動	5	10:20-10:25		A・B
8	eスポーツ体験会+スマホ教室①	30	10:25-10:55	502	A・B
9	移動	5	10:55-11:00		A
10	eスポーツ体験会+スマホ教室①	30	11:00-11:30	501	A
11	移動	5	11:30-11:35		全員
12	修了式	5	11:35-11:40	501	

＜配布資料＞

①受講者用テキスト ②スコア表 ③アンケート











図1 シルバーe スポーツ体験会について

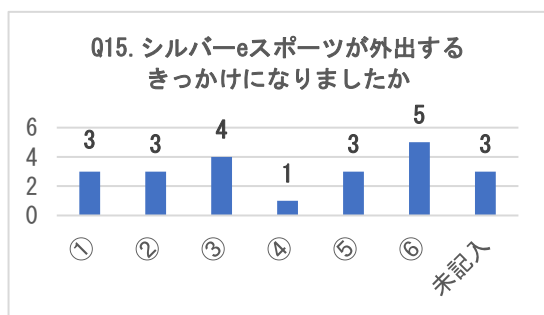
シルバーe スポーツ体験は初心者も多いため、事前に受講者用テキストを配布するとともに、ホワイトボードを利用してゲームのルール及び操作方法を説明した。e スポーツを楽しむ、自主グループ化を目指すための仕組みとして、3 日間同一グループでの活動を通じて交流を図ること、またスタッフは、当市の法被を着用して大きな声で盛り上げるよう工夫をした。

スマホ教室については、携帯電話会社と連携してスマホアドバイザーを講師として派遣依頼し、スマホの基本操作（マップアプリを使った指の使い方、QR コードの読み方、LINE など）を3 日間に分けて実施した。既に習得済みの人もいたが、スマホ教室を目当てに参加を希望した人もおり、熱心に受講する姿も見られた。

3 実施結果

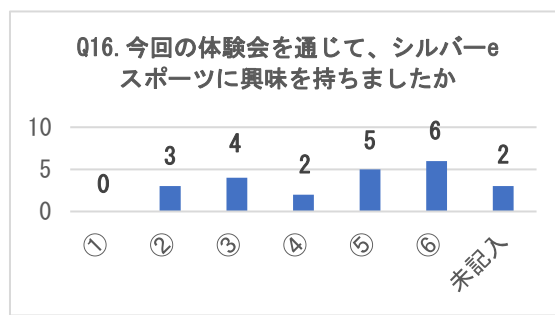
全3 回コースで延べ49 人が参加した（参加率51%）。受講終了後のアンケート結果（n=22）では、延べ24 人が「参加して良かった」と回答し、うち17 件（複数回答）が「新しい知識、経験ができた」と回答した。また、「e スポーツが外出するきっかけになったか」という問いに対して、8 人（36.7%）が外出機会につながったと回答している。「e スポーツに興味を持ったか」という問いには、11 人（50%）が興味を持ったと回答しており、体験会を通じて社会参加やe スポーツへの興味関心の促進につながったと思われる。

表1 事後アンケート結果①



ならない → なった

表2 事後アンケート結果②



興味なし → 興味あり

「今後e スポーツを続けたいか」という質問に対しては、19 人が「はい」と回答しており、自主グループ化に向けた人材としてアプローチ可能であると判断した。

4 効果的な事業展開に向けて

令和5 年12 月現在、9 月の体験会が終了し、「e スポーツを続けてもよい」と回答した19 人中16 人が、シルバーe スポーツ体験会（第2 弾）に参加してe スポーツを継続実施している。自主グループ化を目指し、軌道に乗るまでは行政中心での開催とはなるが、地域包括ケアシステムにおける生活支援体制整備事業の委託先である社会福祉協議会への協力依頼や、参加者自身にも自主活動の意識づけのために準備・片付けは一緒に行うよう声かけと協力依頼を行っている。また、参加者同士が親睦を深めるための工夫として、自分で決めた「ニックネーム」で呼び合うことで、より親交を深めているように感じる。

次年度以降は、今回の参加者の自主グループ化立上げ支援を継続するとともに、体験会第2 弾、第3 弾を開催し、自主グループ参加者を増やすとともに、令和8 年度に改修工事を終える老人福祉センターにe スポーツの機材を常設できるよう各所と調整・準備を進めていきたい。

実践報告 共生型デイサービスの現状と課題

東都大学非常勤講師
ライムライフ在宅ケアセンター
柿沼 直美

1 経緯

2018年4月より、介護保険法および、障害者総合支援法の両法律の一部改正が実施され共生型サービスが位置づけられた。これは、高齢者と障害児者が同一の事業所でサービスを受けやすくするための改正である。しかし、共生型サービスに対して高齢者・障害児者やその家族、関係団体からの否定的な意見が半数に上っており普及が進んでいるとは言えない状況¹⁾である。

埼玉県内の状況として令和5.3.31時点で高齢者デイサービスから共生型に申請を提出した施設は4か所、地域密着型施設から申請を提出した施設は2か所、障害者生活介護から申請を提出した施設は20か所であり、創設されてから6年目を迎えようとしているが県内全体で26か所のみである。

Aセンターでは、2018年の法律改正年に共生型デイサービスを開始し特に医療的ケアを必要とする利用者のケアを提供している。5年間の現状と課題を見出し報告することにより共生型の概念が普及することを期待する。

2 実施内容

2018年4月より高齢者を対象とする介護保険法の通所介護を開始した。1か月経過し同年5月より障害者を対象とする障害者総合支援法の生活介護を申請し共生型デイサービスとして新たなスタートを切った。その後、深谷市および、近隣市町に日中一時支援事業の申請をして全年齢に対応可能なデイサービスを確立した。その間、行政とのやり取りは単純なことではなかった。高齢者と障害者が同じ空間・同じ時間を共有することは、縦割りの行政では法律的に困難な部分であると考えられる。

通所施設別にみると、図1のとおり高齢者を対象とした通所介護（通所リハビリテーションを除く）が69.5%、障害者は29.1%であり、共生型は、1.4%²⁾と圧倒的に少ないことがわかる。

共生型デイサービスは、通所介護から共生型への申請と、生活介護からの申請がある。このうち図2のように障害者が65歳になっても引き続き利用できるようにするための申請が多いことが分かる。共生型デイサービスの創設の趣旨に見合っていると考えられる。

Aセンターでの取り組みは、医療的ケアの実施を前面に打ち出し、定員数22名に対し看護師の配置人数を常時2名以上配置し、併設している訪問看護ステーションの看護師も施設内にいるときには共に協力体制を取っている。

開設当初は、なかなかレクのやり方やカラオケも選曲が困難であったが、現在では20歳代の障害者も昭和初期の歌と一緒に歌っている。家では、祖父や祖母と共に歌っているようである。

3 共生型デイサービスの効果

共生型デイサービスの効果は、高齢者が若者から元気をもらえる、独居高齢者や祖父母との交流が少ない障害児者にとり、家族のように支え合う関係性が築けている。認知症の高齢者には時折大きな声を出すような障害児も新鮮に映っているようである。世代間の交流や自分のできないところをお互いに協力し合って1日を同じ空間・同じ時間を過ごしている。

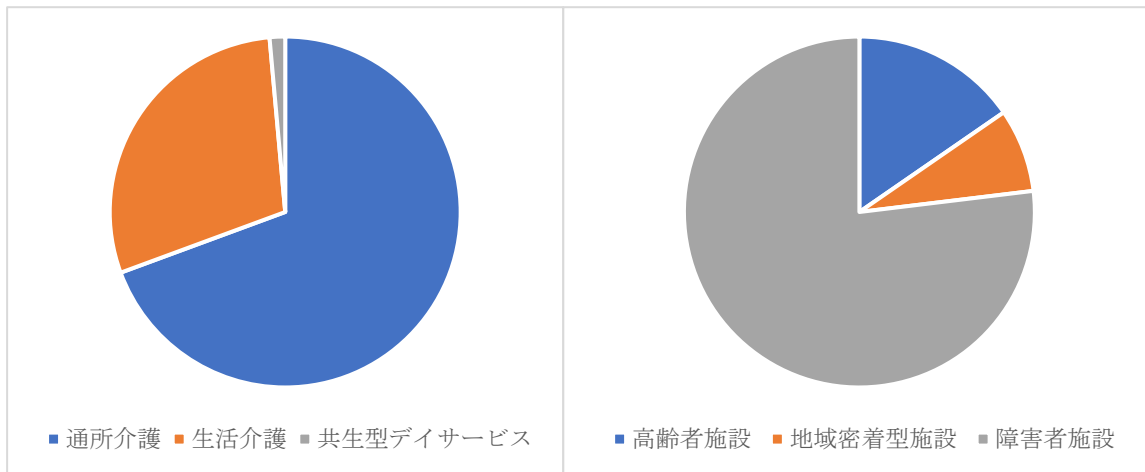


図1 埼玉県内の通所施設別数

図2 共生型デイサービスの内訳



写真1 みんなでパティオへ



写真2 高齢者から障害者



写真3 高齢者と障害者のハグ

4 評価・効果的な事業展開に向けて

利用者確保の評価は、開設当初は共生型の概念が普及していないこともあり、利用者増に繋がらなかった。しかし、地域の関係者から医療的ケア（在宅人工呼吸器管理・在宅酸素・気管切開の管理・吸引・胃瘻管理・ガン末期の麻薬管理など）を提供できることや年齢制限がなく様々な年代が利用できることに対する理解を得て、利用者確保面の苦労は少なくなった。一般的に生活介護は、入浴に対するサービスがない施設が多い。Aセンターは体調管理にて問題がなく、希望する利用者全員に入浴を提供している。この点も利用者から評価されており今後も継続していきたいと考えている。スタッフの関りに対する評価は、最初は戸惑ったことが大きかったが利用者同士が心を開きともに喜びを分かち合えたことで本当の意味での共生型の実現ができたと考える。経営面からの評価は、人件費が高みなかなか経営が安定しない。しかし、深谷市障害福祉課からの在宅の医療的ケア児（者）を新たに受け入れる事業所（生活介護等）への設備整備に関する補助や埼玉県からのコロナ感染に対する必要物品の配給があり行政と連携して事業を展開できていると考える。今後は、デイサービスのみでなく共生型ショートステイも実現したらと考えている。課題はあるものの様々な効果のある共生型のデイサービスを開設する施設の増加を期待している。

文献

- 1) 令和2年度老人保健増進等事業「共生型サービスの実態把握及び普及啓発に関する調査研究」報告書（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）
- 2) 埼玉県ホームページ

秩父保健所管内におけるひきこもり支援体制について

秩父保健所 ○ 町田 紀恵 荻野 まき 小島 貴子
井上 治美 島田 道太 柳澤 大輔

1 はじめに

ひきこもり施策において、市町村における相談窓口の明確化と周知、対象者の実態やニーズの把握、プラットホームの設置・運営などの取り組みが求められており、管内の1市4町では令和6年度からNPO法人へひきこもり支援ステーション事業を委託する方向で調整が進んでいる。今年度、関係機関が有機的に連携し、地域における相談支援体制の充実強化が図れるよう、研修会や連絡調整会議を実施した。その取り組みを通して、ひきこもり施策における保健所の役割について考察したので報告する。

2 実施内容

令和5年10月27日に「第1回ひきこもり研修会及び連絡調整会議」を、同年12月20日に「第2回ひきこもり研修会（保健師人材育成研修）」を開催した。事業実施に当たっては関係機関からひきこもり施策への現在の取り組み状況、次年度以降の相談体制や地域における連携のイメージを聴取し、課題等を整理した。（表1を参照）

表1 令和5年度 ひきこもり支援体制整備の取組

時期	取り組み	検討内容、課題等
R5.7	○管内の状況把握 秩父市、小鹿野町主管課(福祉部門)へ聞き取り調査 ○取り組みの方向性について所内検討	○委託に向けて検討が始まっているが、具体的な業務内容や役割分担について認識の違いがみられる。 ⇒支援体制の検討がなされないまま経過することを懸念。 重層的な支援体制が図られるよう調整が必要。 ○国や県の動向を踏まえつつ、地域特性に合わせた支援体制整備の足がかりになるよう、精神保健福祉センターに技術支援を求め、研修会と連携会議を開催していく。
R5.8.28	○「第1回 ひきこもり研修会及び連絡調整会議」打合せ (1回目)	○研修会・会議は、各市町の保健部門、福祉部門、委託を受託するNPO法人、生活支援センター、民間支援団体を対象とする。 ○研修会の内容は、行政と委託先が協働し、重層的な支援体制を構築していくことの必要性について共通認識が図れるような内容とし、会議では研修内容を踏まえ、次年度以降の支援体制のすり合わせを行う。 ○地域でフォローすべきひきこもりケースのイメージ化、 行政で初期相談を受けて振り分けていく仕組み、初期相談をつないでいくスキルの向上 (特に保健部門)などの必要性を共有。
R5.9～10月	○管内の状況把握 NPO法人、1市4町の保健部門及び福祉部門へ業務の委託イメージ、次年度からの相談体制について聞き取り調査	○受託NPO法人…居場所の運営と継続相談を受託する意向。ケースは行政でアセスメントして紹介してほしい、行政には組織横断的な支援体制を期待、 お互いの理解を深める場を希望している 、などの要望あり。 ○市町…相談が徐々に増えてきており、 対応方法や介入の難しさを感じている 。委託の内容や次年度の体制については各所属で十分議論されていない様子。委託の検討は福祉部門を中心に行われている。
R5.10.18	○「第1回 ひきこもり研修会及び連絡調整会議」打合せ (2回目)	○「どこかへつなぐ相談」だけでなく「受け止めて、関わる相談」が求められていることを伝えていく。 ○第1回の研修会・会議は体制整備に関する内容が中心となる。支援方法のスキルアップを目指すため、第2回研修会の年度内開催を検討。
R5.10.27	「第1回 ひきこもり研修会及び連絡調整会議」の開催 ＜第1部＞ 研修会 「地域におけるひきこもり支援体制について ～よりよい連携、協働を考える～」 講師：精神保健福祉センター 副センター長 広沢 昇 氏 ＜第2部＞ 連絡調整会議	○研修会は事例を中心とした講義内容で、具体的な対応策が参考になったと好評。 ○会議では、各機関の取り組み状況が共有でき、行政と民間支援団体の連携の機会となった。 ○ 対応方法の研修、事例検討などの希望あり。
R5.11.17	○「第2回 ひきこもり研修会(保健師人材育成研修)」打合せ (1回目)	○第2回の研修会は、課題やニーズがあっても支援につながりにくいケースの相談支援、ケースの見立てについて学びを深める内容とする。 (講義と模擬事例を使用したグループワーク) ○対象は、主に相談を受ける保健師を中心とし、 多くの保健師が参加できるように保健師人材育成研修と合同開催とする。
R5.12.14	○「第2回 ひきこもり研修会(保健師人材育成研修)」打合せ (2回目)	○模擬事例の内容、グループワークの進め方について検討。
R5.12.20	「第2回 ひきこもり研修会(保健師人材育成研修)」開催 ＜講義＞ 「見立てと家族支援 ～支援につながりにくい本人を、家族を通して支援する～」 講師：精神保健福祉センター 吉川 圭子 氏 ＜グループワーク＞ (模擬事例を使用して見立てと支援計画を検討)	○講義の内容をグループワークで深められたと好評。 他機関、他部署で構成されるグループで事例を検討することで連携強化の機会にもなった。 ○今後に向けて、 継続的な地域の人材育成、地域全体の初期相談機能の充実、「ケースレビュー」の機会創出が必要。

3 実施結果

(1) 事前に把握・整理した課題

- ・管内1市4町で事業の一部をNPO法人へ委託することは決まっているが、各機関の業務内容役割分担など十分議論されていない。
- ・市町で主に相談対応にあたっている保健師は、ケースへの対応方法に難しさを感じており、多くは研修や事例検討などの機会を要望している。
- ・受託予定のNPO法人は、まずは行政で相談を受けアセスメントした上でマッチングするケースの紹介を希望。また、より良い連携のためにはお互いの取り組みを理解する必要性を感じており、理解を深めあう場を希望している。

(2) 研修会・連絡調整会議で意図したこと

- ・ひきこもり支援は複雑な課題を抱えているケースが多く、単一の機関での対応は限界があり、重層的な支援が求められること。そのためには、「つなぐ支援」だけでなく「受け止めて、関わる支援」が求められることを理解してもらう。
- ・調整会議は、漠然とした情報共有に終わらないよう、課題に焦点を当てて発言を求めた。特に、NPO法人と行政との具体的な連携方法についてイメージできるよう意識した。
- ・相談支援を担う人材の育成が課題であり、第2回研修会には精神保健担当に限らず、より多くの職員が参加できるよう保健師人材育成研修と合同で実施した。

(3) 参加者の反応及び事業の成果

- ・研修会は事例を中心とした講義で、「具体的な対応策が参考になった。」と好評であった。
- ・調整会議は、「各機関の取り組みが共有できた。」「横断的な連携に一步近づけた。」と感想が聞かれ、次年度以降の体制を意識した連携強化の場になった。
- ・「ひきこもり支援で必要なこと」をアンケートで聴取したところ、「事例検討」が一番多く、次いで「相談や訪問の同行」「支援体制の調整」が多かった。今後、地域で必要な取り組みと思われる。

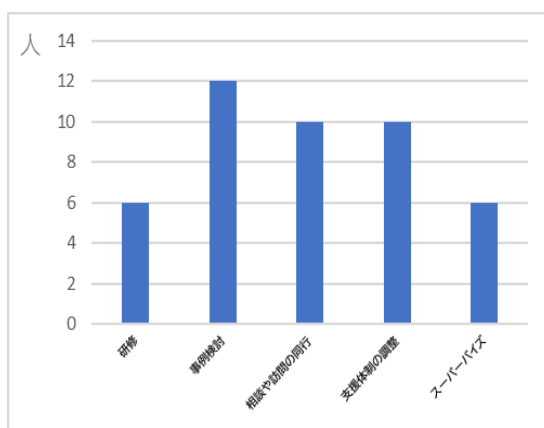


図1 ひきこもり支援で必要なこと

4 考察

令和6年4月の改正精神保健福祉法の施行により、市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱えるものも対象となり、適切な支援の包括的な確保が明確化される。それにより、今まで以上に地域における相談支援体制の整備と保健師等の相談支援を担う人材の育成が求められている。

保健所においては、広域的な視点で地域の課題をとらえ、ひきこもり支援体制の協議の場を企画、あるいは参画していくことが引きつづき重要な役割と考える。

また、人材育成については、計画的・効果的に進められるよう、統括保健師等と連携し、精神保健担当だけでなく、所内全体で取り組んでいくことが必要と思われる。

次年度以降は、ひきこもり事業の一環として「ケースレビューの場」を創設し、初期相談機能の充実や事例を通じて連携強化が図れるよう努めていきたい。

4 大学（埼玉県立大学、埼玉医科大学、城西大学、日本工業大学）と 県の保健医療福祉分野等の専門職連携教育と人材育成に関する相互協力、 連携の取組について

所属名 埼玉県保健医療部保健医療政策課

氏名 阪下 竜也

1 経緯

Saipe(Saitama InterProfessional Education)) (図1) とは、2012（平成24）年度文部科学省大学間連携共同教育推進事業に選定された、地域住民の質の高い暮らしを支える連携力の高い専門職育成事業である。埼玉県内の4大学（埼玉県立大学、埼玉医科大学、城西大学、日本工業大学）が連携して、科目開発、正規カリキュラムへの位置づけなど、学生教育における専門職連携教育に取り組んだ。埼玉県は当該事業の関係自治体として、4大学と事業を共同で実施する旨の協定を締結した。

補助事業終了後の取組を検討するにあたり、埼玉県はステークホルダーとして関与するため、学生教育の視点だけではなく、県の課題解決につながるアウトカムが必要という考えを示した。また、卒業生調査により、学んだ連携力を現場で発揮できないという課題も明らかになった。これらを踏まえ、2017（平成29）年1月25日、4大学と県は新たに「保健医療福祉分野を中心とした住民の暮らしを支える専門職連携教育の発展と連携力のある人材育成に資することを目的」とする協定を締結した。

本稿では、協定に基づく取組の一つである、職能団体との意見交換会について報告する。



図1 <Saipe ロゴマーク>

2 実施内容

協定による取組により、「地域住民の暮らしを支える連携力育成」を目指すためには、現職者にも働きかけて連携への理解、連携力を養う必要がある。専門職の正式な研修は職能団体が企画していることから、各団体に働きかけ、2018（平成30）年6月に第1回の職能団体との意見交換会が実現した。職能団体に働きかける際には、①メンバーに行政（県）がいる、②多くの専門職の教員で構成されている、③地域連携の経験のある教員が多いという、Saipeの強みが活かされた。2023（令和5）年度現在の参加団体は、県医師会、栄養士会、介護支援専門員協会、看護協会、公認心理師協会、歯科医師会、社会福祉士会、理学療法士会、薬剤師会である。また、建築の現場からバリアフリー住宅などの実績の多い工務店も参加している。

意見交換会の参加者は各職能団体の研修担当役員、県担当課、Saipeメンバーである。年1～2回のペースで、2023（令和5）年12月までに11回開催されている。

3 取組の成果

意見交換会は、お題を決めた自己紹介→OARRの共有→取組報告→70分の意見交換→振り返りの流れで実施する。特に大切にしていることは、OARRの共有である（表1）。これにより、参加者はお客さんではなく、メンバーとしてフラットな立場で一緒に会を作っていくことが出来る。

フラットな関係で、普段交流のない他・多職種と意見交換することで、意見交換会は、①連携は楽しく、学ぶことができることを知る場になる、②意見交換会自体が多職種連携（IPW）の場になる、③お互いを知る・知り合う機会を作る、④連携して人の暮らしを支えられる人材を育てることが重要という共通理解の醸成につながっている。

表1 <OARRの内容>

<p>①Object（目的・目標）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後の人材育成について、今年度協働して取り組む内容を共有している ・コンピテンシーについて互いの理解を共有している <p>②Agenda（協議事項）：次第のとおり（下記は第11回の内容）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4つの企画について現状報告 ・意見交換「コンピテンシーとは」 <p>③Role（役割）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フラットな立場で、メンバーとして参加（お客さんではなく） <p>④Rule（ルール）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今日は「〇〇さん」と呼びましょう ・動作&表情でも意思表示しましょう（うなずき、笑顔など）
--

また、意見交換会のほかに、様々な職種や立場の方々により気軽に話し合える場として、2021（令和3）年3月からIPWカフェを開催している（2023（令和5）年12月までに15回開催）。

一方、連携や連携力のイメージ、連携力の育成方法等についてはまだ共通認識ができていない。これらの共通理解を醸成し、大学でのIPEから職場での連携力育成を一連の切れ目ないものとするため、2022（令和4）年度から職能団体との連携企画として、①専門職のキャラ化ワークショップ、②埼玉県内の連携現場の取材、③連携コンピテンシーの理解を深めるワークショップ、④Saipe版事例スコープ（現場で使える事例や解決策をHPに集約）を実施している。

4 評価・効果的な事業展開に向けて

発表者は今年度から埼玉県立大学の担当として上記取組に参加している。直近（2023（令和5）年12月）の意見交換会では、「この会の名称を考えよう」が意見交換のテーマとなった。きっかけは、今年度Saipeメンバーにより学会での発表やシンポジウム、キャラ化ワークショップ等を実施する中で職能団体との意見交換会について紹介する際、会の名称がなく説明が大変であったことである。これは、取組の成果を外部に示せる段階にきたことの表れと考えている。

一方、県の担当者が異動により1～3年程度で変わることは、課題である。継続して携わるSaipeメンバーや職能団体からの参加者と比べ、頻繁に変わる県の担当者は人的関係の醸成が難しい。また、活動の意義の理解や、楽しさの共感にかなりの個人差があると感じている。

そこで、活動に参加したことのある県職員を増やすことが解決のヒントになると考え、今年度県庁内の専門職の人材育成に関わる職員に意見交換会に参加してもらった。県庁は、保健師、薬剤師、栄養士など専門職の人材が多数勤務しており、大多数を占める事務職を含め、まさに多職種間連携が求められる職場であると思う。職能団体との意見交換会での学びは、県庁職員の人材育成にも生かせると考える。まずは複数の県職員に関与してもらって取組を進めたいと考えている。