

- ✓ 予防的看護の担い手の数が限られているわが国では、とりわけ高齢化・人口減少の進む地域の高齢者や現役世代が、医療機関にかかる前の日常の段階で健康の専門家に会えず、自身の健康に気づき、予防をするためのきっかけを得られていない
- ✓ コミュニティナースは、地域に出向いて住民の日常生活の中に入り込み、医療機関や行政なども連携しつつ、住民の健康と幸福に寄与するさまざまな活動を、制度に縛られることなく住民と共に実践する
- ✓ 本事業が目指すのは、これからの時代に必要とされる新しい社会的役割としてのコミュニティナースが育つしくみと、その活動が持続可能な形で成り立つしくみとが、日本のあらゆる地域で当たり前になっている世界である

事業の全体概要図

- ・事業1年目は、まず「人材」と「地域」のロールモデルをつくる
- ・地域での多様な実践を通して得た知見とノウハウをもとに「人材」と「地域」の双方にはたらきかけ、成果へと導くことが、事業者としての特徴であり強みでもある



事業実施の成果

①育成モデルの確立

集合型研修と地域での実践を柱とする育成講座のモデルを確立し、44名（累計86名）のコミュニティナースを輩出した

②地域による導入のモデルづくり

地域（自治体）がコミュニティナースを導入するモデル事業として、雲南市が新たに2地区を選定し、次年度より2名の講座修了生が入ることが決定した。また、本プロセスを経て市役所内部の体制や職員の意識に良好な変化が生まれている

③育成と活動の効果測定

コミュニティナースの活動が地域に生み出した効果を検証し、現時点で最適と思われる効果測定モデルを構築した。今後の測定・モデル改善を経て、自治体での導入促進や、予防医療・地域づくりの新たな制度化に繋がる可能性が見込まれる

Community Nurse Companyは、看護師の新しいはたらき方を創ります

会社概要

会社名：

Community Nurse Company株式会社

設立年月日：

2017年4月1日

所在地：

本社 島根県出雲市大津町2103-2

(支社 木次オフィス・東京オフィス)

資本金：

1,000,000円

事業内容：

- ・コミュニティナースの育成に関する事業
- ・コミュニティケアの推進に関する事業
- ・その他、地域医療に関する調査研究、カリキュラム開発、講演等

役員構成：

代表取締役 矢田 明子

取締役 中澤ちひろ

株主構成：

矢田明子 所有株式数 1,000株 (100%)

代表取締役プロフィール



島根県出雲市出身。2014年島根大学医学部看護学科卒。NPO法人おっちラボ代表理事、株式会社Community Care事業取締役、島根県総合発展計画策定委員。看護師、保健師。

島根県雲南市が主催する課題解決人材育成事業（幸雲南塾1期：2011年～）で地域に飛び出す医療人材によるコミュニティづくりを提案（2016年総務大臣賞、プラチナ大賞受賞）。それをもとに医療人材を含むまちづくり関係者を体系的に育成するプログラムを確立し、2013年より東京大学医学部のサマープログラムに認定される。2016年からコミュニティナース育成プロジェクトを立ち上げ、コミュニティナースとして地域で活動する医療職をサポートしている。

本事業が必要とされる社会的背景と課題

私たちは、なぜ医療機関にかかる前の日常の段階で、健康の専門家に出会えないのか？

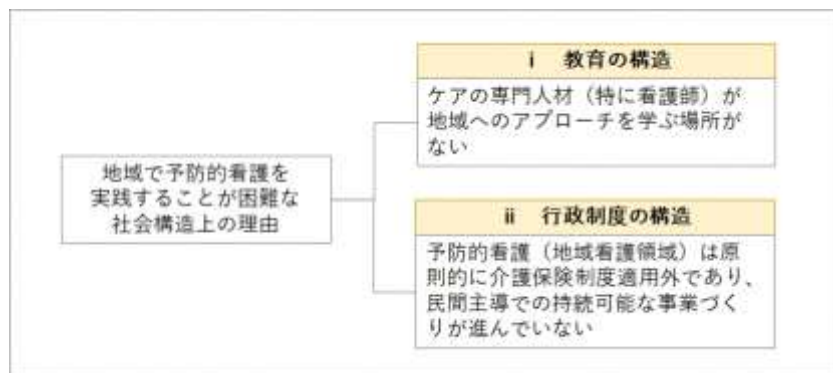
現在、日本では約170万人の看護師がはたらいているが、そのうち約85%が病院などの臨床の現場に勤務しており、地域に出て予防的な看護に従事しているのは、自治体の保健師など全体の5%以下にとどまる。

そのため、とりわけ高齢化・人口減少の進む地域の高齢者や現役世代が、医療機関にかかる前の日常の段階で健康の専門家に出会えず、自身の健康に気づき、予防をするためのきっかけを得られていない

我が国において、予防的看護が広がりにくい理由は大きく2つある(図表1)。

第1に、既存の看護教育は臨床看護(診療・治療)を担う人材養成に特化しており、ケアの専門人材(特に看護師)が地域へのアプローチを学ぶ場所がない。

第2に、臨床看護は介護保険制度によってサービスに対する一定の収益が担保されているが、予防的看護は原則的に制度の適用外であり、民間主導での持続可能な事業づくりが進んでいない。



図表1: 地域で予防的看護を実践することが困難な社会構造上の理由

コミュニティナースが地域社会で担う役割の必要性

コミュニティナースは、地域に出向いて住民の日常生活の中に入り込み、住民の健康と幸福に寄与するさまざまな活動を、制度に縛られることなく住民と共に実践する

地域に入っていく上での最初のステップは、住民や地域ですでに活動している健康の専門家、まちづくりをしている方々との関係構築である。その地域の人たちが何に困っているか、何が必要とされているかを挨拶やコミュニケーションを通して明らかにしていく。

打ち手には、新たな予防活動を始めることだけではなく、健康リスクが高いと思われる住民を病院へ繋ぐことも含まれる。また、すでに行われている行事やサークルなどに参加しつつ、そこにケアの要素を取り入れるなど、社会保障制度外の地域活動、住民活動を「インフォーマルなケア」として意識的に機能させることも特徴である。

例えば、地域の人が多く集まるガソリンスタンドや産直市、郵便局などに定期的に常駐して健康相談を受けたり、移動スーパーや宅配便のトラックに同乗して集落を回ったり、また個別に家庭を訪問したりしている。地域で活動が知られることを通して、住民の健康予防への意識や行動が変わっていくことが、生み出したい成果のひとつでもある。



コミュニティナースの育成と活動の現状

地域住民のかたわらで必要とされるケアを自由に実践したいと願う看護師が、育成講座の受講を契機として、コミュニティナースとして地域での活動に飛び込んでいる

現状、講座には、看護師としてのスキルと経験を備えつつ、「病気になる前の段階から住民にかかわりたい」「地域に出て自由に看護を実践したい」など強い問題意識を持つ個人が自主的に応募し、対価を払って受講している。管理職や認定看護師、専門看護師といったキャリアを積んだ方もいれば、新卒でコミュニティナースになる方もいる。

本報告書で取り扱うコミュニティナースの活動は、上記の育成講座を修了後、主に中山間地域の自治体にフルタイムで雇用された事例であるが、以下に示す通り、実際には多種多様な活動のあり方(活動地域、雇用形態、報酬の有無等)が存在している。

このように、コミュニティナースとして活動するための「学習」の機会と、その後続く「地域での実践」の機会が一体となって提供されることが、顧客である講座受講者からみたときの「コミュニティナースプロジェクト」の価値である(図表3)。



図表3:「コミュニティナースプロジェクト」が提供する価値

本事業の目的と今年度の重点事項

本事業は、3カ年計画で推進している。

1年目である今年度は、法人設立の初年度でもあるため、まずは「人材」と「地域」のロールモデルをつくること、すなわちコミュニティナースとして活動する実践家と、受け入れる地域を増やすことが重要である。そのため、今年度の重点実施項目として、

(1) 人材育成: 育成講座のモデルを確立すること

(2) 実践支援: 雲南市との協働により、地域による導入のモデルをつくること

(3) 研究開発: コミュニティナースの育成と活動の効果を測定すること、

の3点を定めた。



今年度の事業成果

各項目における当初の実施目標と成果を下記にまとめた。
今年度の特筆すべき事業成果としては、以下の3点が挙げられる。

1. 集合型研修と地域での実践を柱とする育成講座のモデルを確立し、44名（累計86名）のコミュニティナースを輩出した。
2. 地域（自治体）がコミュニティナースを導入するモデル事業として、雲南市が新たに2地区を選定し、次年度より2名の講座修了生が入ることが決定した。また、本プロセスを経て市役所内部の体制や職員の意識に良好な変化が生まれている。
3. コミュニティナースの活動が地域に生み出した効果を検証し、現時点で最適と思われる効果測定モデルを構築した。今後の測定・モデル改善を経て、自治体での導入促進や、予防医療・地域づくりの新たな制度化に繋がる可能性が見込まれる。

事業内容 コミュニティナーズの育成

育成における実施内容と成果は以下の通りである。

目標	a. コミュニティナーズプロジェクト第4/5期を通して、効果的な育成のモデルを確立する b. 修了生へのヒアリング調査をふまえて、本育成講座の特徴や改善課題を明らかにする
主な実施内容	<ul style="list-style-type: none">・育成講座第4期を東京で、第5期を初の大阪にて開催(参加者合計44名)・育成講座を企画運営する人材へのトレーニング(修了生4名、6か月)・企画、募集、講座実施、地域でのトライアルなど一連の運営手順を文書化・修了生15名へ講座受講前後での行動や考え方の変化についてヒアリング
成果	a. 第4期@東京、第5期@大阪での講座を実施完了。集合型研修と地域での実践を柱とする育成のモデルを確立した(図表8) b. コミュニティナーズとして地域での活動に踏み出す後押しと、励まし合える仲間を得られるという特徴(顧客価値)と、講座後フォローアップの充実という改善課題が明らかになった

コミュニティナースの実践支援

実践支援における実施内容と成果は以下の通りである。

目標	a. 雲南市と連携し、新たにコミュニティナースを導入する地区を決定すると共に、同地区の健康課題や人材への期待を明らかにする
主な実施内容	<ul style="list-style-type: none">・協働自治体である雲南市の基礎情報調査と導入計画の策定・雲南の全30地域自主組織担当長を対象とした説明会の実施・導入を希望した4つの候補地区へのヒアリング(10項目)と面談・選定された2地区(波多、新市)の健康課題と人材への期待の洗い出し・選定地区のニーズに沿う人材の選定とマッチング
成果	a. 波多・新市両地区の受け入れが決定。導入のための調査・準備が完了した <当初目標を上回った成果> <ul style="list-style-type: none">・2018年4月より上記2地区に育成講座の修了生2名が入ることが決定した・コミュニティナースの新規導入プロセス(図表10)と、今後導入を検討する地域(自治体)に求められる要件を整理した(図表11)

コミュニティナーズの活動研究

活動研究における実施内容と成果は以下の通りである。

目標	a. コミュニティナーズが活動する地域でのヒアリング調査を通して、これまでに生み出された地域への効果(インパクト)を明らかにする b. a.から想定される、最適な効果測定モデルの仮説を明らかにする
主な実施内容	・雲南市鍋山地区(2016年7月～)および奈良県山添村(2017年4月～)で先行して活動を開始しているコミュニティナーズ、住民や住民組織、自治体職員など関係者へのヒアリング調査(各地域2～3回)
成果	a. 雲南市鍋山地区、奈良県山添村における地域に生み出された効果(直接的なアウトカム、想定されるインパクト)をロジックモデルを用いて可視化した b. 次年度以降、各地域で活用されうる効果測定モデルを策定した

現時点で想定されるコミュニティナースの活動効果測定モデル

<効果測定を行う上で念頭に置くべき要素>

コミュニティナースの活動固有の性質として

- (1) プロジェクトによりアウトプット・アウトカムが多種多様である
- (2) 住民集団の健康や幸福感に変化が生まれるには時間がかかる
- (3) 当事者を取り囲むステークホルダーに重要な影響を及ぼす、の3点である。

とりわけ(3)については、医療の専門職が現場へ入ると、①、住民(特に個別住民)への対応と変化に目が行きがちではあるが、鍋山地区の事例で見られる通り、コミュニティナースは②③④のような複数のレイヤーに直接的にアプローチすることによって、広義の地域コミュニティに変化を生み出している。こうした変化を見逃さないためには、それらを包含した測定モデルを構築することが必要である。

<現時点で想定される効果測定手法>

上記を踏まえ、コミュニティナース導入に際して実施すべきと考えられる効果測定手法の仮説は、今後、これらの効果測定を実施していくことで、各地方自治体での導入促進や、予防医療・地域づくりの新たな制度化に繋がる可能性が見込まれる。



今後の計画

2年目の重点は、(1) 育成モデルの改善・実践支援メニューの充実に加え、(2) コミュニティナースの活動の事業化を、人材を受け入れる地域(担い手)自身はその実情に応じて検討することを、コンサルティングと研究開発の両面で支援すること

1年目の到達点を踏まえて、2年目の計画と見通しを記す。上記の(2)について、Community Nurse Companyは、コミュニティナースを受け入れた地域(担い手)が自らの状況や強みを分析し、その実情に応じた持続的な収益の獲得方法を検討することを、コンサルティングと研究開発の両面で支援していく。

(1) コミュニティナース育成のしくみの改善と実践支援メニューの充実

対象	1年目の到達点	2年目の計画と見通し
看護師資格保持者 (個人)	・育成モデル(コミュニティナースプロジェクト)の確立と改善事項の抽出	・効果的な育成モデルへの継続的改善 ・年3回の育成講座開催(合計40~50名程度) ・育成講座のマーケティング強化 ・修了後のフォローアップ体制づくり

今後の計画

2年目の重点は、(1) 育成モデルの改善・実践支援メニューの充実に加え、(2) コミュニティナースの活動の事業化を、人材を受け入れる地域(担い手)自身がその実情に応じて検討することを、コンサルティングと研究開発の両面で支援すること

(2) 地域(担い手)がコミュニティナースの活動を事業化していくための支援

対象	1年目の到達点	2年目の計画と見通し
島根県雲南市 奈良県 等	・地域おこし協力隊制度(任期3年)や市町村の独自予算を活用した導入モデルづくり	<p><実践支援(コンサルティング)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業化を検討する会議体の組成支援 ・生活支援コーディネーターなど既存制度の枠組みの活用や、ガバメント・クラウドファンディングによる財源創出支援 <p><研究開発></p> <ul style="list-style-type: none"> ・より体系的な効果測定による、コミュニティナースの導入/活動価値の可視化
新規導入自治体	・中山間地域を中心として高い導入ニーズあり	・新規導入フローと導入時に求められる要件のガイドライン化
地域のまちづくり NPOや企業	・まちづくりの視点から地域福祉を担う人材として雇用ニーズあり	<p><実践支援(コンサルティング)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材のマッチング(雇成型・協働型)
全国系の大手 インフラ企業	・CSR/社員育成の一環としての雇用や協働のニーズあり	・コミュニティナースがその特徴や強みを生かして活動できるような環境整備支援
病院や診療所	・地域貢献/職員育成の一環としての雇用や協働のニーズあり	<p><研究開発></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「中山間地域・フルタイム専従型」以外の活動のロールモデル研究