

統括する管理栄養士・栄養士の有無及びジョブローテーションの有無×OJTの実施状況
(全市町村)

	新任管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している		中堅管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している	
	市町村数	割合	市町村数	割合
組織を超えて統括する機能を持つ管理栄養士・栄養士				
いる	10	17.5%	8	14.0%
いない	170	14.9%	103	9.0%
χ^2 値	0.30		1.63	
人材育成を意識した管理栄養士・栄養士のジョブローテーション				
実施している	39	33.1%	22	18.6%
実施していない	133	12.9%	85	8.3%
χ^2 値	33.71 **		13.53 **	
	(** p < 0.01)			

統括する管理栄養士・栄養士の有無及びジョブローテーションの有無×OJTの実施状況
(人口5,000人未満の市町村)

	新任管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している		中堅管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している	
	市町村数	割合	市町村数	割合
組織を超えて統括する機能を持つ管理栄養士・栄養士				
いる	0	0.0%	0	0.0%
いない	8	8.8%	5	5.5%
χ^2 値	0.29		0.17	
人材育成を意識した管理栄養士・栄養士のジョブローテーション				
実施している	0	0.0%	1	50.0%
実施していない	8	9.2%	4	4.6%
χ^2 値	0.20		7.60 **	
	(** p < 0.01)			

統括する管理栄養士・栄養士の有無及びジョブローテーションの有無×OJTの実施状況
(人口5,000～10,000人未満の市町村)

	新任管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している		中堅管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している	
	市町村数	割合	市町村数	割合
組織を超えて統括する機能を持つ管理栄養士・栄養士				
いる	0	0.0%	1	16.7%
いない	13	9.2%	7	5.0%
χ^2 値	0.61		1.53	
人材育成を意識した管理栄養士・栄養士のジョブローテーション				
実施している	1	20.0%	1	20.0%
実施していない	10	7.4%	7	5.1%
χ^2 値	1.07		1.99	

統括する管理栄養士・栄養士の有無及びジョブローテーションの有無×OJTの実施状況
(人口10,000～20,000人未満の市町村)

	新任管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している		中堅管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している	
	市町村数	割合	市町村数	割合
組織を超えて統括する機能を持つ管理栄養士・栄養士				
いる	1	16.7%	0	0.0%
いない	14	7.4%	12	6.3%
χ^2 値	0.71		0.40	
人材育成を意識した管理栄養士・栄養士のジョブローテーション				
実施している	3	23.1%	3	23.1%
実施していない	11	6.4%	9	5.3%
χ^2 値	4.76 *		6.29 *	
	(* p < 0.05)			

統括する管理栄養士・栄養士の有無及びジョブローテーションの有無×OJTの実施状況
(人口20,000～30,000人未満の市町村)

	新任管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している		中堅管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している	
	市町村数	割合	市町村数	割合
組織を超えて統括する機能を持つ管理栄養士・栄養士				
いる	1	11.1%	1	11.1%
いない	12	9.9%	11	9.1%
χ^2 値	0.01		0.04	
人材育成を意識した管理栄養士・栄養士のジョブローテーション				
実施している	2	16.7%	1	8.3%
実施していない	11	9.7%	11	9.7%
χ^2 値	0.56		0.03	

統括する管理栄養士・栄養士の有無及びジョブローテーションの有無×OJTの実施状況
(人口30,000～50,000人未満の市町村)

	新任管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している		中堅管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している	
	市町村数	割合	市町村数	割合
組織を超えて統括する機能を持つ管理栄養士・栄養士				
いる	2	14.3%	2	14.3%
いない	27	15.0%	13	7.2%
χ^2 値	0.01		0.91	
人材育成を意識した管理栄養士・栄養士のジョブローテーション				
実施している	3	23.1%	3	23.1%
実施していない	25	14.0%	12	6.7%
χ^2 値	0.81		4.51 *	
	(* p < 0.05)			

統括する管理栄養士・栄養士の有無及びジョブローテーションの有無×OJTの実施状況
(人口50,000～100,000人未満の市町村)

	新任管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している		中堅管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している	
	市町村数	割合	市町村数	割合
組織を超えて統括する機能を持つ管理栄養士・栄養士				
いる	2	20.0%	1	10.0%
いない	38	16.2%	24	10.3%
χ^2 値	0.10		0.00	
人材育成を意識した管理栄養士・栄養士のジョブローテーション				
実施している	9	25.7%	5	14.3%
実施していない	29	14.9%	19	9.7%
χ^2 値	2.53		0.66	

統括する管理栄養士・栄養士の有無及びジョブローテーションの有無×OJTの実施状況
(人口100,000人以上の市町村)

	新任管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している		中堅管理栄養士・ 栄養士のOJTを実施している	
	市町村数	割合	市町村数	割合
組織を超えて統括する機能を持つ管理栄養士・栄養士				
いる	4	44.4%	3	33.3%
いない	58	31.2%	31	16.7%
χ^2 値	0.70		1.66	
人材育成を意識した管理栄養士・栄養士のジョブローテーション				
実施している	21	55.3%	8	21.1%
実施していない	39	26.2%	23	15.4%
χ^2 値	11.76 **		0.69	

(** p < 0.01)

〔自由記載回答〕

保健師に関する質問

- Q3 貴自治体に保健師は雇用されていますか
 1. はい 2. いいえ → Q17にお進みください
 ↓
 Q4にお進みください

保健師の配置や連携状況について伺います

- Q4 貴自治体に所属する(常勤のみ、出向中も含む)すべての保健師についてご回答下さい
 1行をひとり分として、表頭の該当する数値を記載してください
 *表は質問表の12ページについています。足りない場合はコピーしてください

- Q5 組織を超えて保健師全体を統括する機能を持つ保健師はいますか
 1. はい 2. いいえ
 ↓
 ①その人のQ4の通し番号を記入してください ()番
 ②その統括する機能は分掌事務として記載されていますか
 1. はい 2. いいえ

- Q6 分散配置されている保健師間の連携について、それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください

- 1) 定例的な業務連絡会や検討会を実施している
 1. 実施している 2. 実施していない
 2) 共同で事業を実施している
 1. 実施している 2. 実施していない
 3) 部署を超えたOJT(On the Job Training・職場内研修)を実施している
 1. 実施している 2. 実施していない
 4) 共同で勉強会・事例検討(会)を実施している
 1. 実施している 2. 実施していない

- Q7 保健師にとって、分散配置により生じている課題について該当する番号すべてに○をつけてください
 1. 地域全体や保健活動全体を捉えることが困難である
 2. 他の部署の業務内容を理解することが困難である
 3. 保健衛生部門の機能を十分に発揮できない
 4. 調整に時間がかかる
 5. 集合研修や派遣研修に参加させにくい
 6. OJT(On the Job Training職場内研修)が行いにくい
 7. 県や保健所が主催する会議への出席が困難である
 8. 保健師の配置について保健師の意見が反映されない
 9. その他

○少数配置の部署においては事務的業務が増加し、専門性が発揮しにくい。
 ○中堅保健師が衛生部門以外に分散配置されることから、人材育成体制の維持が困難である。

↓
その課題に対して、どのような対策を講じていますか

[]

分散配置による生じている課題についての対策(保健師)の自由記載

〈会議や打ち合わせ等の開催について〉

- 定期的に会議や打ち合わせ等を開催している。
 - ・ 回数は、月2回、月1回、年3~4回
 - ・ 出席者は、保健師全員、保健師リーダー、課長レベル
 - ・ 会議の内容は、保健活動計画や担当業務に関して情報提供や共有、ケースカンファレンス、研修の復命や学習会
- 随時に会議や打ち合わせ等を開催している。
 - ・ 会議の内容は、新規事業の検討、事業評価の検討、予算の検討、ケースカンファレンス
- 毎朝、短時間であるが打ち合わせを実施している。

〈統括する保健師について〉

- 統括する保健師が人事異動に関与している。
- 市全体の保健師研修会では、統括保健師を中心に研修委員会を設置し、企画している。

〈業務について〉

- 地域の実態把握のため業務分担と地区分担をとっている。
- 共同で事業を実施している。
- 兼務している。
- 業務別担当者を設置し、代表者を決め、全体の責任者は統括保健師としている。
- 部門計画に位置づけた主要な施策推進のための組織・職種横断的プロジェクトチームを設置している。
- 業務ごとの実務担当者チームをつくり、支所の意見も取り入れながら業務の調整法令の変更に伴う体制整備など検討している。
- PDCAサイクルを回すため、テーマごとに実務担当者レベルの職員(事務職+保健師等専門職)で構成する会議を開催している。
- 健康増進計画のワーキンググループをつくり、その中のメンバーとして位置づけ地域全体の保健・福祉活動を考える場をもつ。
- 文書、電話、メールで情報を提供する(保健師に関する文書はすべて回す)。
- 文書決裁の合議をとる。

〈人材育成について〉

- 保健所管内での研究会の通知は、各所属長宛てに出し、参加しやすいよう配慮してもらっている。
- 県主催の研修会は、出席しやすいよう研修対象者名が記載されている。
- 人材育成計画を作成している。
- 新採用の保健師には幅広く経験をさせる。
- 年に数回個人面接を実施し、OJTを進めている。
- 研修に参加できるよう、事業の日程を調整したり、非常勤を雇ったりしている。
- 人事交流をする。
- 部の異動職員、新規採用職員(職種を問わず)を対象とした研修を実施している。組織方針や方策の理解、サービス提供の現場体験プログラムを実施している。
- 部の全職員に専門的知識、技術取得に向けた研修を実施している。

〈研修会や打ち合わせ等への出席について〉

- 保健師の研修会や打ち合わせ会を開催する場合には、保健衛生部門の担当課長名で他の部署の担当課長宛てに出席依頼の文書を出している。

〈物理的な環境について〉

分散配置されている部署を同じ執務室、フロアーとした。

保健師の人材育成について伺います

* 以下の設問での、「新任保健師」「中堅保健師」「管理職保健師」の定義は、貴自治体の区分や慣例に従ってお答え下さい

Q8 新任保健師のOJT(On the Job Training職場内研修)を行っていますか

- 1. はい 2. いいえ

↓

OJT(On the Job Training職場内研修)の実施方法で、あてはまるものすべてに○をつけてください

- 1. 担当指導者制
- 2. スーパーバイズ方式
- 3. プロジェクト方式
- 4. その他

〈指導体制に関する回答〉

- 業務担当者による指導
- 複数の新任保健師を1人の指導者が担当
- 1人の新任保健師を複数の指導者が担当

○随時指導

〈実施内容に関する回答〉

- 学習会、業務連絡会の開催
- 検討会の開催
- 1年間は業務を担当せず、全事業を経験させる。

用語 注

- * 担当指導者制:対象者に対して1対1で対応する指導者がつき、対象者の経験や能力にあわせて、指導を行う。
- * スーパーバイズ方式:縦割りの部署の壁を越えて指導を実施する体制。スーパーバイザーは他部署の職員であったり、保健所の職員であったりする。
- * プロジェクト方式:組織を横断して事業を行う際に、プロジェクトチームを結成して取り組むことを教育の機会とする。

Q9 中堅保健師のOJT(On the Job Training職場内研修)を行っていますか

1. はい 2. いいえ

↓

①OJT(On the Job Training職場内研修)の実施方法で、あてはまるものすべてに○をつけてください

1. 担当指導者制
2. スーパーバイズ方式
3. プロジェクト方式
4. その他

業務は担当者、ケースへの支援は複数体制で指導
随時指導

②OJT(On the Job Training職場内研修)の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください

1. 事業の企画・立案・評価(予算書の作成を含む)
2. プレゼンテーション(議会答弁および資料作成を含む)
3. 政策立案のプロセス(検討会の運営を含む)
4. 後進の育成
5. 連携・調整
6. その他

個別支援ケースの検討
会議、連絡会の開催
プロジェクトチームへの参加
自主的な学習会の開催

Q10 行政能力の向上を目的としたOff-JT(Off the Job Training・集合研修や派遣研修)を受講させるしくみ(実施計画や予算上の措置)がありますか *行政職と共通の研修を含みます

- 1) 新任期 1. はい 2. いいえ
2) 中堅期 1. はい 2. いいえ
3) 管理期 1. はい 2. いいえ

Q11 専門能力の向上を目的としたOff-JT(Off the Job Training・集合研修や派遣研修)を受講させるしくみについてうかがいます

①階層別研修(行政保健師としての経験年数に応じた研修)を受講させるしくみがありますか

- 1) 新任期 1. はい 2. いいえ
2) 中堅期 1. はい 2. いいえ
3) 管理期 1. はい 2. いいえ

②業務別研修(母子保健、生活習慣病などの、業務内容に直接関係した研修)を受講させるしくみがありますか

- 1) 新任期 1. はい 2. いいえ
2) 中堅期 1. はい 2. いいえ
3) 管理期 1. はい 2. いいえ

Q12 保健師の保健事業の企画能力の向上のための方策をとっていますか

1. はい 2. いいえ

↓

該当する番号にいくつでも○をつけてください

1. 自治体内での勉強会の実施
2. 新規事業企画・予算どりに参画させる
3. 大学や保健所などのスーパーバイザーの活用
4. 研修への派遣
5. 県との交流人事
6. その他

会議、連絡会の開催
自主的な学習会の開催
目標管理制度(MBO)の活用

Q13 保健師の自己研鑽を支援するしくみ(職免や費用の補助など)がある項目について、該当するものすべてに○をつけてください

1. 研修会・学習会への参加
2. 学会への参加
3. 業務に位置づけられたもの以外の調査研究活動への参加
4. 大学院進学
5. ボランティア活動への参加
6. 上記以外の通信教育・遠隔教育
7. その他

自主的な学習会、研究会の運営
自治体内の公募による自主研修
職能団体における活動

Q14 人材育成を意識して、保健師のジョブローテーションを実施していますか

*注 ジョブローテーション:人材育成計画にもとづいて、定期的に職務の異動を行うこと

1. はい 2. いいえ

Q15 都道府県保健所から受けている保健師の人材育成に関する支援について、該当するものすべてに○をつけてください

1. 特に支援はない
2. スーパーバイズ(人材育成のための継続的個別指導)
3. 市町村の人材育成方法への助言
4. 研修会の開催
5. その他の支援

〈支援内容に関する回答〉

人事交流
個別ケース支援への助言、指導
保健事業への助言、指導、共催
事例検討会の開催
会議、連絡会の開催

Q16 保健師の資質向上にかかわる課題について、該当する番号すべてに○をつけて下さい

1. 人手が足りないため、研修の時間がとれない
2. 分散配置されているため、部署でのOJT(On the Job Training・職場内研修)が困難
3. 人材育成の方法がわからない
4. 人材育成のための予算がない、もしくは少ない
5. 職場内に適切な指導者がいない
6. スーパーバイザーがいない
7. 他職種から研修や教育の必要性の理解が得られない
8. その他

新規採用の保健師が減少していることと、保健師数が少ないことから、市町村での人材育成体制の整備は困難である。

人材育成計画、システム、体系的・効果的プログラムがない。

行政能力向上の機会が少ない。

担当業務に関する研修が中心となり、内容に偏りが生じている。

体制整備に関するスーパーバイザーがいない。

中堅保健師が衛生部門以外に配属され、経験年数の近い職員しかいないため、指導者の確保が困難である。

身近な場所での研修開催が減少している。

資質の評価が困難である。

管理栄養士・栄養士に関する質問

Q17 貴自治体に管理栄養士・栄養士は雇用されていますか。
(管理栄養士・栄養士としての採用の場合のみ)

1. はい 2. いいえ → Q31にお進みください

↓

Q18にお進みください

管理栄養士・栄養士の配置や連携状況について伺います

Q18 貴自治体に所属する(常勤のみ、出向中も含む)すべての管理栄養士・栄養士について
ご回答下さい

1行をひとり分として、表頭の該当する数値を記載してください

*表は質問表の13ページについています。足りない場合はコピーしてください

Q19 組織を超えて管理栄養士・栄養士全体を統括する機能を持つ管理栄養士・栄養士はいますか

1. はい 2. いいえ

↓

①その人のQ18の通し番号を記入してください ()番

②その統括する機能は分掌事務として記載されていますか

1. はい 2. いいえ

Q20 分散配置されている管理栄養士・栄養士間の連携について、それぞれの項目について該当する
番号に○をつけてください

1) 定例的な業務連絡会や検討会を実施している

1. 実施している 2. 実施していない

2) 共同で事業を実施している

1. 実施している 2. 実施していない

3) 部署を超えたOJT(On the Job Training・職場内研修)を行っている

1. 実施している 2. 実施していない

4) 共同で勉強会・事例検討(会)を実施している

1. 実施している 2. 実施していない

Q21 管理栄養士・栄養士にとって、分散配置により生じている課題について該当する番号すべてに
○をつけてください

1. 地域全体や保健活動全体を捉えることが困難である
2. 他の部署の業務内容を理解することが困難である
3. 保健衛生部門の機能を十分に発揮できない
4. 調整に時間がかかる
5. 集合研修や派遣研修に参加させにくい
6. OJT(On the Job Training職場内研修)が行いにくい
7. 県や保健所が主催する会議への出席が困難である
8. その他

- 統括者がいない。
- 各部署が遠距離のため、職種間で日常的に意見交換や情報の共有が困難。
- 本庁には様々な保健情報が入ってくるが、支所には届きにくいので共有するのに時間がかかる。
- 他部署との業務連絡会や検討会の実施がない。
- 所属部署により、業務内容の違いが大きいため、連携がとりにくく、担当部署以外は理解が薄い。
- 人に仕事が貼り付けられていて異動が困難。

↓
その課題に対して、どのような対策を講じていますか

管理栄養士・栄養士の人材育成について伺います

*以下の設問での、「新任管理栄養士・栄養士」「中堅管理栄養士・栄養士」「管理職管理栄養士・栄養士」の定義は、貴自治体の区分や慣例にしたがってお答えください

Q22 新任管理栄養士・栄養士のOJT(On the Job Training職場内研修)を行っていますか

1. はい 2. いいえ

↓

OJT(On the Job Training職場内研修)の実施方法で、あてはまるものすべてに○をつけてください

1. 担当指導者制
2. スーパーバイズ方式
3. プロジェクト方式
4. その他

- 研修会の開催
- 課内職員、担当による指導

用語注

*担当指導者制:対象者に対して1対1で対応する指導者につき、対象者の経験や能力にあわせて、指導を行う。

*スーパーバイズ方式:縦割りの部署の壁を越えて指導を実施する体制。スーパーバイザーは他部署の職員であったり、保健所の職員であったりする。

*プロジェクト方式:組織を横断して事業を行う際に、プロジェクトチームを結成して取り組むことを教育の機会とする。

分散配置による生じている課題についての対策（管理栄養士・栄養士）の自由記載

<会議や打ち合わせ等の開催>

- 月1回の定例会を開催している。
- 毎月、事業ごとの検討を行っている各班からの報告、検討を実施している。
- 栄養関係のネットワークの活用している。
- 随時、必要に応じ打ち合わせ等を開催している。
- 他部署との情報交換を行っている。（不定期）

<業務について>

- 健康増進計画や食育に関する事業の中で、関係者と情報交換、課題共有を図っている。
- 栄養指導内容など、その都度連絡を取り解決を図っている。
- 他部署と共同、連携した事業の企画、実施、評価を行っている。
- 食育の推進の観点から、保健部局（保健センター）、福祉部局（保育所）、学校等の管理栄養士が連携し、打ち合わせや事業等を行っている。
- 会議報告等のメールを活用した情報共有。

<人材育成>

- 研修会への参加を促している。
- 自主的な勉強会を開催している。
- 保健所管内での定期的な研修会、連絡会を開催し課題解決へ向けた情報の共有等を行っている。
- 研修会等を通じて、地域全体で共通している課題などを共有し、対策を行っている。
- 人事異動による交流を行っている。
- 行政職と共通のOJTの実施やOff-JTへの参加、経験年齢を配慮した人事配置などを行っている。
- 派遣研修による専門能力の向上を図っている。
- プロジェクトへの参加により企画力の向上を図っている。
- 研修、会議出席できるよう、非常勤の雇い上げを行っている。

Q23 中堅管理栄養士・栄養士のOJT(On the Job Training職場内研修)を行っていますか

- 1. はい 2. いいえ

①OJT(On the Job Training職場内研修)の実施方法で、あてはまるものすべてに○をつけてください

- 1. 担当指導者制
- 2. スーパーバイズ方式
- 3. プロジェクト方式
- 4. その他()

[○県外の管理栄養士を招いたスキルアップ研修の開催]

②OJT(On the Job Training職場内研修)の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください

- 1. 事業の企画・立案・評価(予算書の作成を含む)
- 2. プレゼンテーション(議会答弁および資料作成を含む)
- 3. 政策立案のプロセス(検討会の運営を含む)
- 4. 後進の育成
- 5. 連携・調整
- 6. その他

[なし]

Q24 行政能力の向上を目的としたOff-JT(Off the Job Training・集合研修や派遣研修)を受講させるしくみ(実施計画や予算上の措置)がありますか *行政職と共通の研修も含まれます

- 1) 新任期 1. はい 2. いいえ
- 2) 中堅期 1. はい 2. いいえ
- 3) 管理期 1. はい 2. いいえ

Q25 専門能力の向上を目的としたOff-JT(Off the Job Training・集合研修や派遣研修)を受講させるしくみについてうかがいます

①階層別研修(行政栄養士としての経験年数に応じた研修)を受講させるしくみがありますか

- 1) 新任期 1. はい 2. いいえ
- 2) 中堅期 1. はい 2. いいえ
- 3) 管理期 1. はい 2. いいえ

②業務別研修(母子保健、生活習慣病などの、業務内容に直接関係した研修)を受講させるしくみがありますか

- 1) 新任期 1. はい 2. いいえ
- 2) 中堅期 1. はい 2. いいえ
- 3) 管理期 1. はい 2. いいえ

Q26 管理栄養士・栄養士の保健事業の企画能力の向上のための方策をとっていますか

1. はい 2. いいえ

↓
該当する番号にいくつでも○をつけてください

1. 自治体内での勉強会の実施
2. 新規事業企画・予算どりに参画させる
3. 大学や保健所などのスーパーバイザーの活用
4. 研修への派遣
5. 県との交流人事
6. その他

- 自主的な学習会の開催、参加
- 県、保健所管内の研修会、研究会への参加
- 学会発表

Q27 管理栄養士・栄養士の自己研鑽を支援するしくみ(職免や費用の補助など)がある項目について、該当するものすべてに○をつけてください

1. 研修会・学習会への参加
2. 学会への参加
3. 業務に位置づけられたもの以外の調査研究活動への参加
4. 大学院進学
5. ボランティア活動への参加
6. 上記以外の遠隔教育・通信教育
7. その他()

- 研修会の企画
- 自主研究会への費用助成
- 職員研修規定に定められている自主研修
- 団体主催の生涯学習セミナーへの参加
- パーソナル研修制度
- 資格取得助成

Q28 人材育成を意識して、管理栄養士・栄養士のジョブローテーションを実施していますか

*注 ジョブローテーション: 人材育成計画にもとづいて、定期的に職務の異動を行うこと

1. はい 2. いいえ

Q29 都道府県保健所から受けている、管理栄養士・栄養士の人材育成に関する支援について、該当するものすべてに○をつけてください

1. 特に支援はない
2. スーパーバイズ(人材育成のための継続的個別指導)
3. 市町村の人材育成方法への助言
4. その他の支援

- 研修会、研究会、学習会の開催
- 研修企画への助言、支援
- 業務連絡会議の開催
- 新任期のスーパーバイズ
- 情報提供
- 事業への助言、事業支援

Q30 管理栄養士・栄養士の資質向上にかかわる課題について、該当する番号すべてに○をつけて下さい

1. 人手が足りないため、研修の時間がとれない
2. 分散配置されているため、部署でのOJT(On the Job Training・職場内研修)が困難
3. 人材育成の方法がわからない
4. 人材育成のための予算がない、もしくは少ない
5. 職場内に適切な指導者がいない
6. スーパーバイザーがいない
7. 他職種から研修や教育の必要性の理解が得られない
8. その他

- 一人配置のため問題の共有ができない。また、同職種から指導を受ける機会が少ない。
- 個人の力量に任されている部分があるので、一定レベルの研修が必要。
- 研修の場がない。研修の予算が取れない。自己研鑽のみ。
- 若い世代の管理栄養士に偏っており、知識経験が不足している。
- 管理栄養士・栄養士の階層別研修システムがない。
- 職務内容によっては、研修会が少ないものがある。
- 配置された部署により業務内容が異なり共通の研修や意見交換が行いにくい。
- 資質向上にあたり目標・方法・評価指標が必要。
- 栄養指導に関して計画から事業にかかわっているが、行政栄養士の業務に理解が得られない。

今後の組織体制について

平成20年度の医療制度改革では、特定健診・保健指導を医療保険者が実施することになっており、医療保険者には保健指導事業を企画、評価することが求められるようになります。

この制度改革により市町村の保健活動体制も何らかの影響を受けることが考えられます。

そのような状況等もふまえて、今後20年度までにどのような組織体制及び配置を考案しているのか、お伺いします。

なお、この調査(今後の組織体制について)は、国保部門担当者と衛生部門担当者が十分協議された上でご回答いただきますようお願いいたします。

Q31 今後、20年度までに組織を改変していく予定がありますか。

1. ある 2. なし 3. わからない→(1. 今後__年__月頃までに確定 2. 未定)

↓
1) 組織改変の予定時期(__年__月)

2) 予定している組織の番号を選んでください

1. 国保・衛生一体型
2. 分散配置型
3. 衛生引き受け型
4. 国保引き受け型
5. 未定

用語注

- ① 国保・衛生一体型…国保と衛生が、一つの課等でハイリスクアプローチからポピュレーションアプローチまで生活習慣病対策全体の業務を担うタイプ。
② 分散配置型…国保課と衛生課に、それぞれの業務に応じ保健師等を配属するタイプ。
③ 衛生引き受け型…今までの組織は変えずに(国保課と衛生課が存在する状況)、衛生がハイリスクアプローチを引き受けるタイプ。
④ 国保引き受け型…今までの組織は変えずに(国保課と衛生課が存在する状況)、国保でポピュレーションアプローチも引き受けるタイプ。衛生は、母子保健等のみとなる。

3) 特定健診・保健指導における保健指導の実施方法について、該当するもの1つに○をしてください

1. 直営 2. 部分委託 3. 全面委託 4. 検討中 5. 未定

↓
委託する機関は決まっていますか

1. はい 2. いいえ

↓
委託する機関名をご記入ください()

4) 現在、国保部門に保健師・管理栄養士は配属されていますか

- 保健師
1. はい → 専任()名 ・ 併任()名 2. いいえ
管理栄養士
1. はい → 専任()名 ・ 併任()名 2. いいえ

5) 今後20年度までに国保部門へ保健師または管理栄養士を配置する予定がありますか
1. ある 2. ない 3. 検討中 4. 未定

↓
国保部門に配置される予定の職員の職種、専任・併任の別、職位、現在の係、人数を記載してください

	職種	専任・併任	職位	現在の係	人数
例	保健師	専任	係長	母子保健係	1
例	管理栄養士	併任	課長	健康増進係	1

6) 今後、特定保健指導に従事できる在宅保健師または管理栄養士について、把握している人数を記載して下さい*把握していない場合は0を記入してください

在宅保健師 ()人
在宅管理栄養士 ()人

7) 国保部門と衛生部門の連携の方策について現在案として示されているものがあれば記載してください

1. 実施体制について
○衛生部門の専門技術職員が国保部門、介護予防部門、衛生部門を併任する。
○国保の保健事業部分、介護保険の介護予防事業部分を衛生部門へ移行する。
○特定健康診査等実施計画は国保部門が非常勤保健師を雇い上げて対応。平成20年度からは、特定健診は衛生部門、健診後の健康づくりは国保部門が民間委託で実施予定。
○国保保健事業における実施体制の維持。
○レセプトデータ、健診データの共有のためのシステム整備。
<衛生部門から関係部署への要望内容>
○国保、衛生、福祉の一体型の組織再編(地域包括支援センターを含む)。
○衛生引き受け型による専門技術職員の集中配置の維持。
○一体型での実施は困難なため、分散配置の推進。
2. 検討体制の構築について記載された項目
○検討内容：健康増進計画、特定健康診査等実施計画、医療費分析・健診データ分析、特定健診・保健指導の内容・方法、機構改革案、組織体制、職員配置、実施までのスケジュール 等
○検討メンバー：国保部門、国保事務組合、介護保険部門、高齢福祉部門、財政担当課、健康増進関連協議会、大学 等
3. 課題
○分散配置の場合、課・係を越えた保健活動と言うものを考える意識が必要である。自分の部署のみでなく大きな視野から見て行く教育が大切。