

平成28年度都道府県等栄養施策担当者会議



平成28年8月5日(金)

長崎県における人材育成の状況について

～長崎県行政栄養士育成支援プログラムの作成を通して～

長崎県五島保健所企画保健課 浅田友恵

長崎県における人材育成の流れ

	県全体	部局別	職種別
【第1期】			
H11.11	長崎県人材育成方針 「ながさき人材育成プラン21」		H15.3、H16.3 地域保健従事者の資質の向上 に関する検討会報告書
H17.3	改訂 	福祉保健部 「人材育成プログラム」	
H19.5		改訂	
H23.6		改訂	
H26.3		H26.4 県央保健所企画調整課に 教育部門を設置(栄1 保2)	新任保健師現任教育ガイドライン
H27.3			行政栄養士育成支援プログラム
【第2期】			
H28～	長崎県行財政改革推進プランに沿った  「人材育成プラン」 ※中核人材を育成するためのプラン	(9月策定予定) 福祉保健部 「人材育成プログラム」	保健師人材育成ガイドライン

行政栄養士の現任教育状況(アンケート調査結果)

※ 県内行政栄養士(嘱託含む)を対象としたアンケート調査の結果

【H26実施 対象者99人 回収数74人(回収率 75%)】

図1 回答者の経験年数(行政区別)

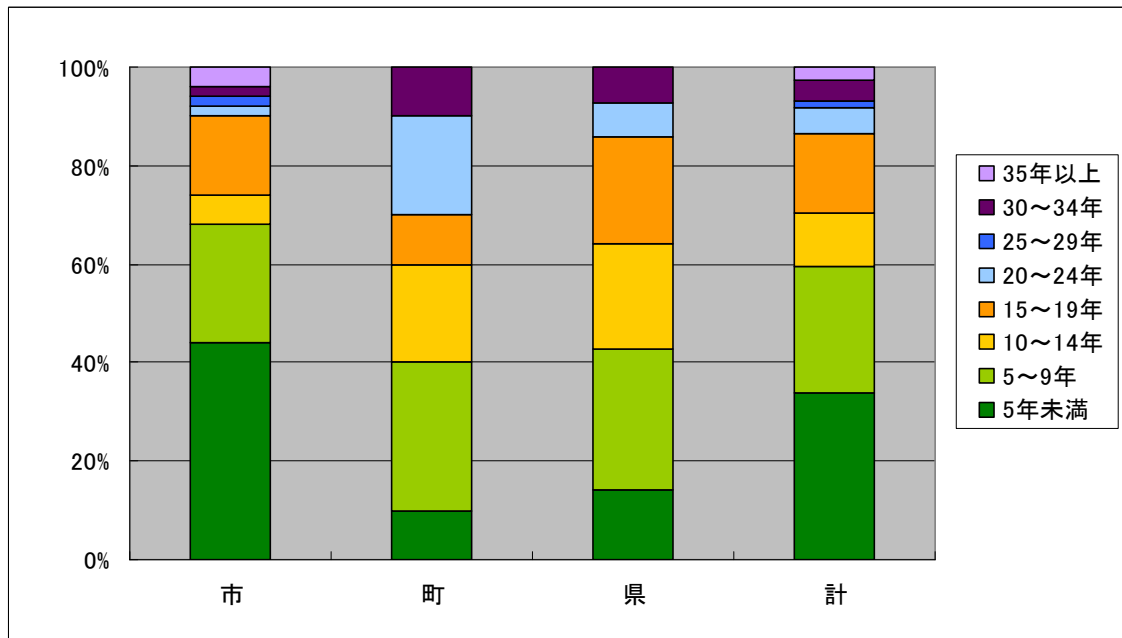


図2 新任研修の受講状況(全体)

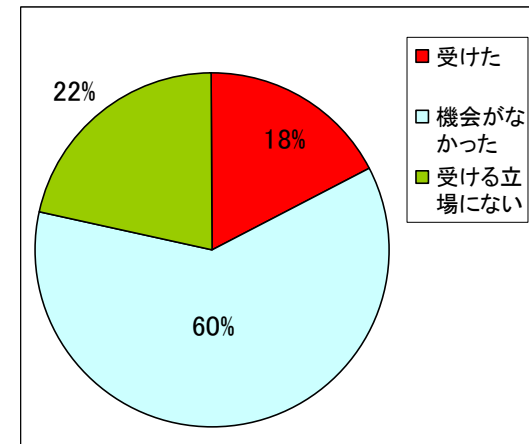
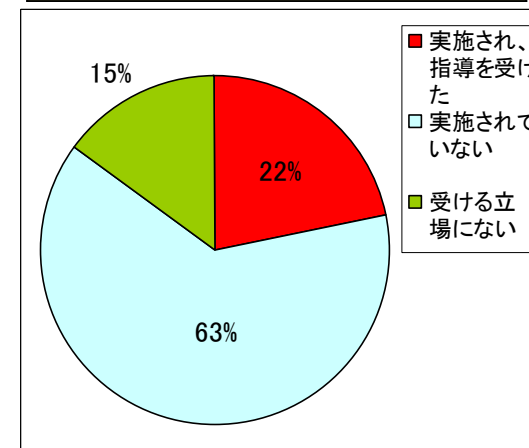


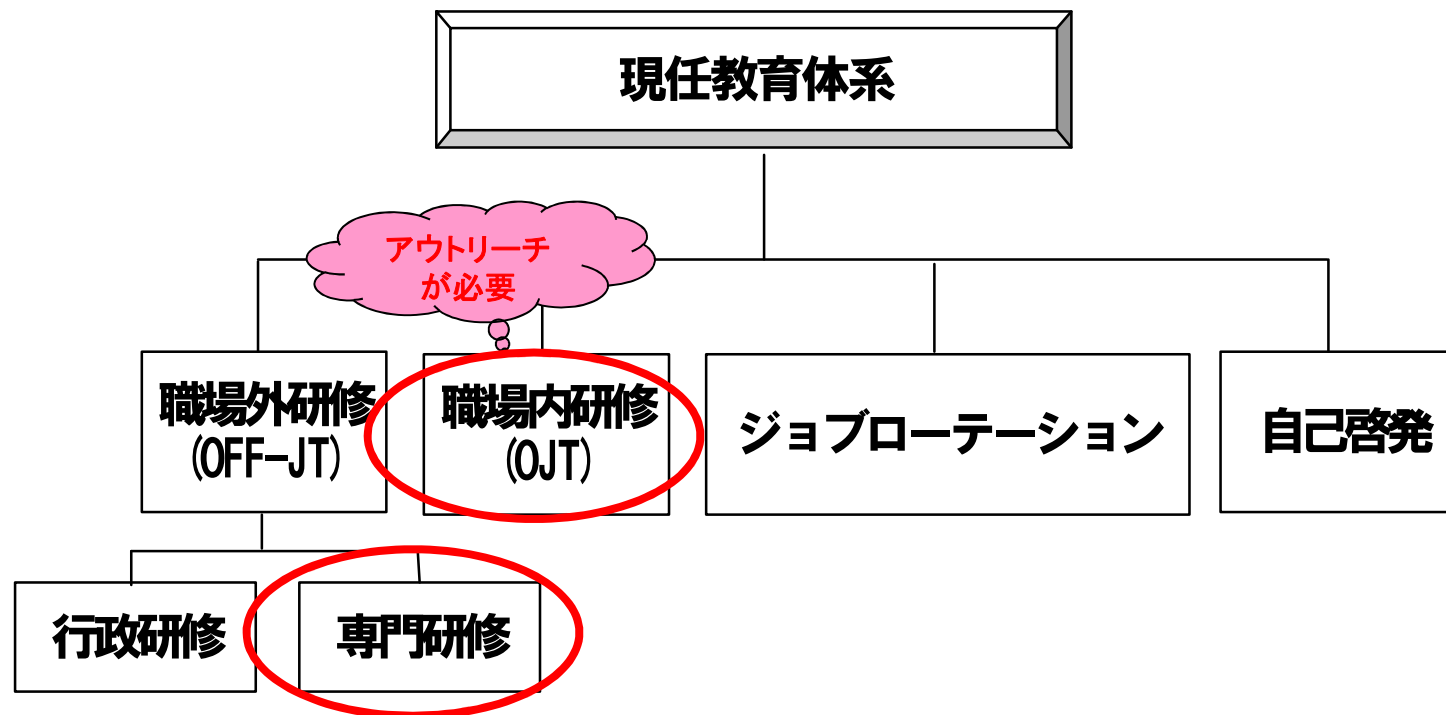
図3 OJTの状況(全体)



長崎県における人材育成の課題

- ◆ 専門職の人材育成の方針が明確でなく、体系的な研修が行われていない。
- ◆ 新任期研修が整備されていない
- ◆ 同職種によるOJTの機会が少ない。
(自治体での体制整備がなされていない)
- ◆ 市町の職員は、中・長期研修や中央研修に派遣される機会がほぼ無い。

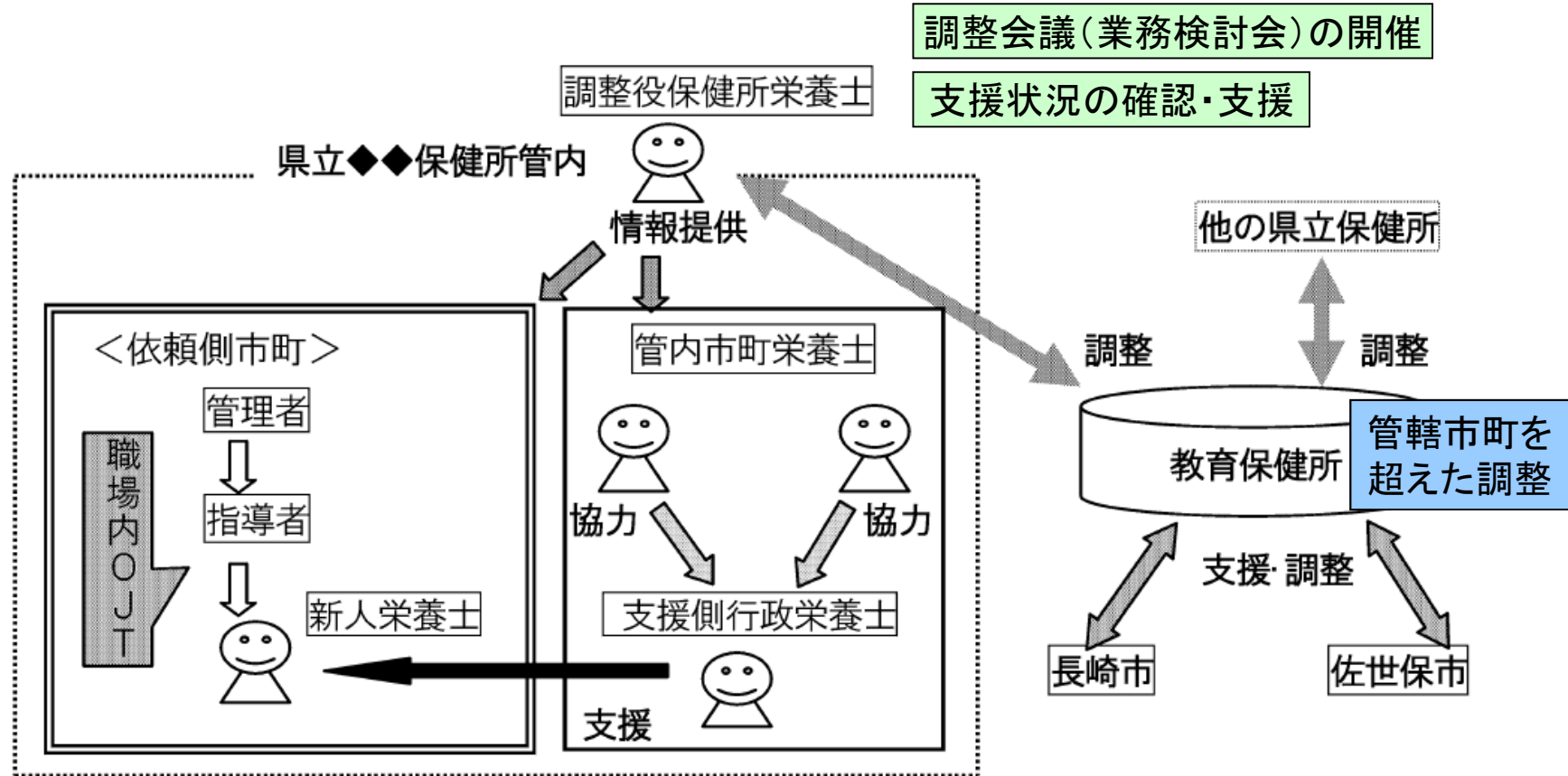
課題を踏まえたプログラムの作成



—地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書(厚労省)平成14年度 より一部抜粋—

プログラムは「**2つの柱**」を中心に検討

長崎県版 行政栄養士育成支援体制



予算の確保 業務の調整

業務の調整

依頼先を決める→計画表の提出

計画表の作成(共同作成)

評価→継続の検討

支援内容の評価

プログラム運用の実際

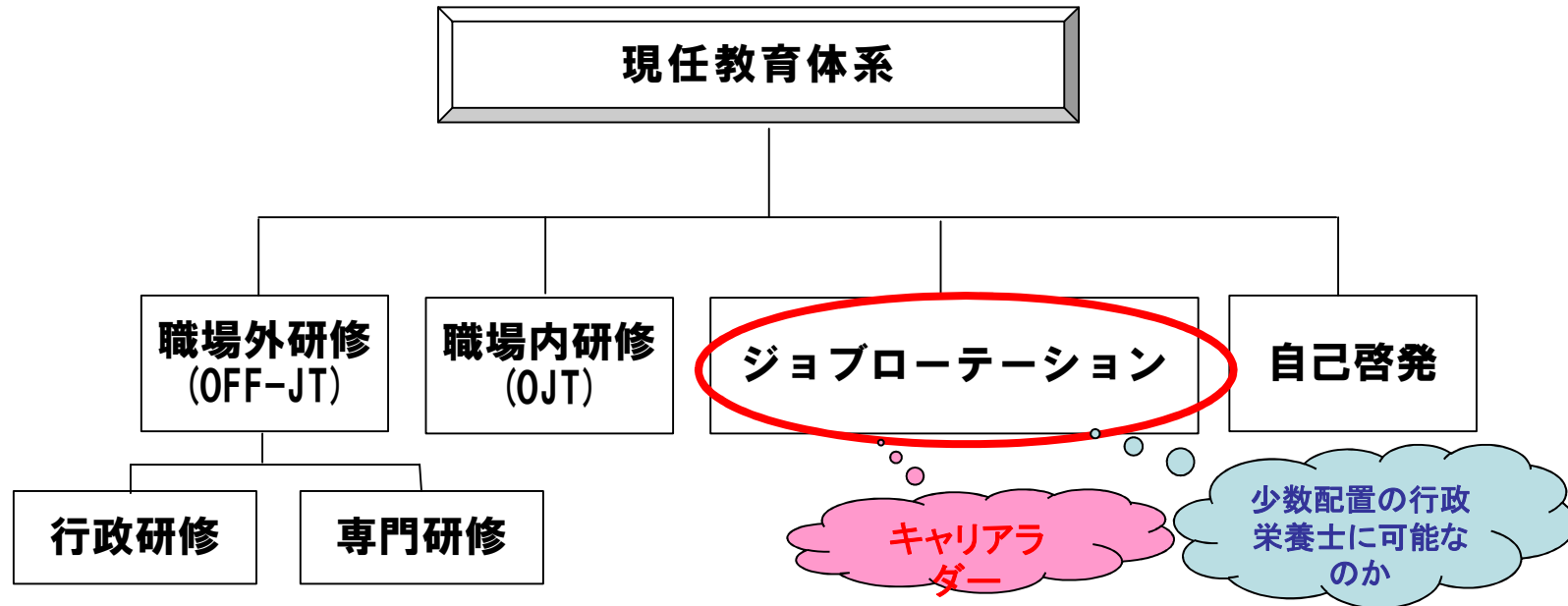
■対象者の決定

- ①行政栄養士従事状況調査を年1回実施(保健師調査に準じて)
- ②各市町に職場外OJT支援希望の有無について調査を実施【2自治体希望あり】
(支援対象は正規職員のみ)
- ③希望があった市町を管轄する保健所が、支援の調整を行う

■対象者に対する研修の実施

- ①専門能力の向上に主眼を置いた研修を行う(栄養士会委託)
- ②7つの能力から研修テーマを決定する
(例) **H27年度新任期**
個人・家族支援、集団支援能力 → 乳幼児期の母子支援の実際<講話 & GW>
H27年度中堅期
保健事業運営能力 → 地域ケア会議と地域づくり～栄養士に求められる役割～
- ③研修対象を新任期・中堅期に分け、各期のレベルに合わせた研修を企画する
(ただし、講話部分に関しては嘱託職員を含む、すべての行政栄養士を対象とする)

長崎県の人材育成における今後の課題



—地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書(厚労省)平成14年度 より一部抜粋—

意見交換会で感じたこと

- ◆ 「行政栄養士の目指す姿を実現するための組織」を考える必要性
- ◆ 個人の能力を伸ばす人材育成で終わらない(成果を住民に還元)