

島根県における 市町村・大学等と連携した人材育成

第7回地域保健対策検討会

平成24年1月27日(金)

会場:厚生労働省

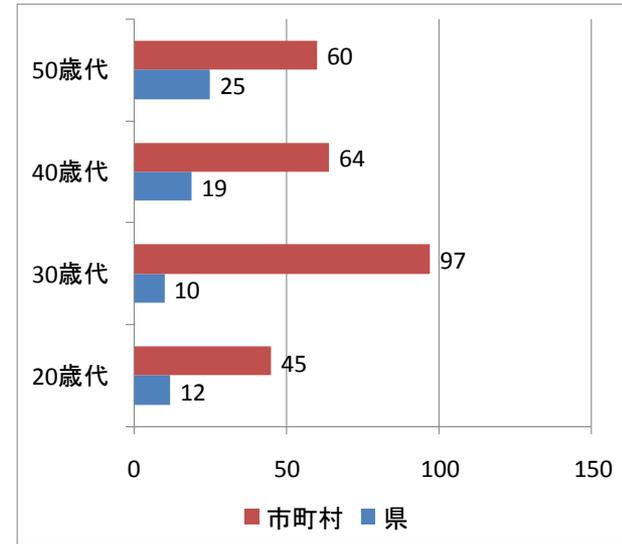
島根県健康福祉部健康推進課 勝部かつこ



島根県の概要

- ◆人口:716,164人(H22)
- ◆市町村数:8市10町1村(H23)
- ◆保健所数:7保健所(H23)
- ◆県保健師数:66名(H22)
- ◆市町村保健師数:266名(H22)
- ◆平成9年以降の新規採用保健師数
市町村 156名/266名(58.6%)
県 20名/66名(30.3%)
- ◆県栄養士数11名:(H9年以降3名採用)
- ◆市町村栄養士数38名(嘱託含む):(H8年以降29名採用)

年代別保健師数(平成22年4月現在)



【島根県の地域保健活動の特徴】

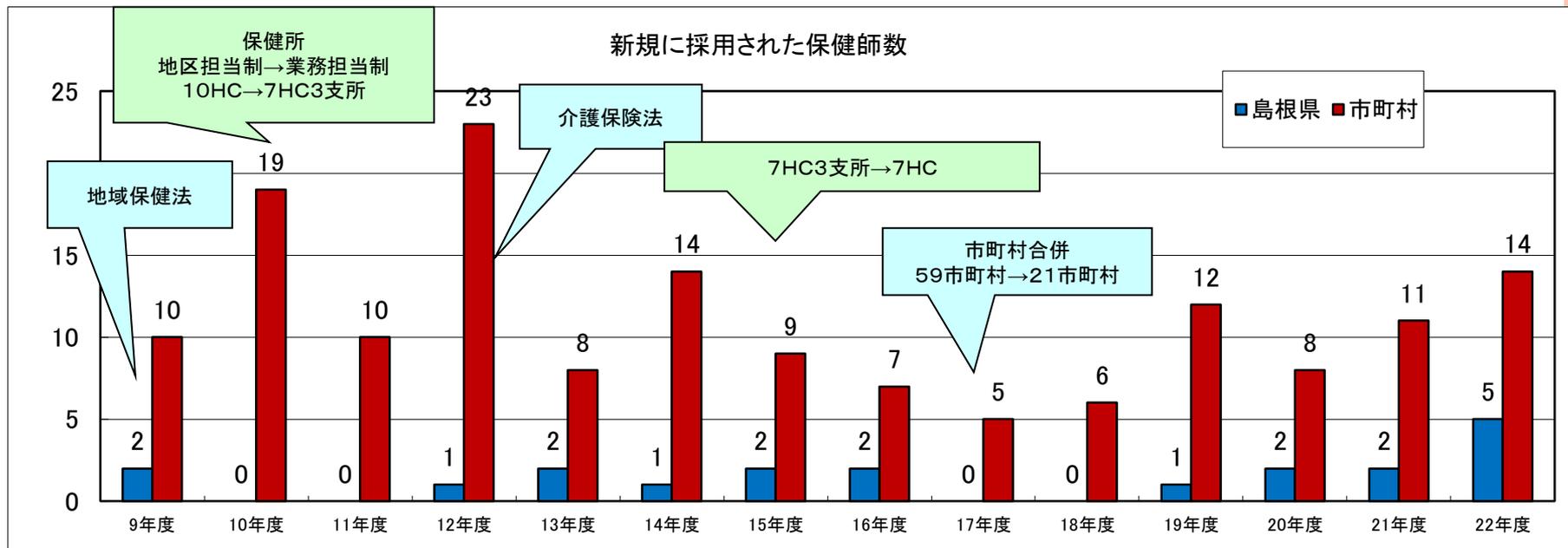
- ①地域ぐるみの取り組みの推進
- ②住民参画・住民主体の組織的な活動
- ③地区診断の重視
- ④生涯を通じた健康づくり
- ⑤継続した活動
- ⑥健康を支援する環境づくりの重視
- ⑦保健所機能の重視
- ⑧市町村と保健所の連携

人材育成に取り組むこととなった背景

■保健師の採用状況と「新任時期の保健師支援プログラム」作成の背景

- ・ 島根県は、地域を基盤とし、保健所と市町村が協働で保健活動を実施していたが、地域保健法（平成9年）施行以降は、両者の役割分担が明確となり、協働の事業が減少した。継承もなかなかできにくくなっている。
- ・ 介護保険法等の法改正に伴い、分散配置等がすすみ、新任保健師の指導体制が弱くなった。
- ・ 市町村合併に伴い、担当エリアの拡大と業務分担制が強化され、地域を基盤とした活動が減少した。

○上記の状況から、若手職員への継承が課題となったが、島根県は、小規模な保健所・市町村が多いため、共通のシステムで新規採用職員研修を実施する方が効率的・効果的であった。



人材育成の取り組みの経過（地域を基盤とした活動の継承のために）

【これまでの取り組み】

地域保健専門職員研修(H9～)・・・保健所を中心に
新任保健師・栄養士の育成研修(H10～)
業務別研修・・・各業務担当グループで実施

【新たな研修体制の検討】

- ①現任教育指導者研修(H17～)
- ②中堅保健師・栄養士の事業化、施策化能力の育成研修(H18～)・・・保健活動企画研修
- ③新任時期保健師支援プログラムの作成(H18～)
新任時期栄養士支援プログラムの作成(H20～)
- ④現任教育支援検討会(H19～)・・・全県的に実施

目的:新任保健師等の現任教育の課題を検討し、その体制整備に向けた取り組みを推進する。

メンバー:大学(島根県立大学、島根大学)、師長会代表、市町村保健師代表、保健所長会代表、保健所保健指導担当者、保健環境科学研究所、本庁

- ⑤島根県保健師伝承計画の策定(H20)・・・県保健師協議会

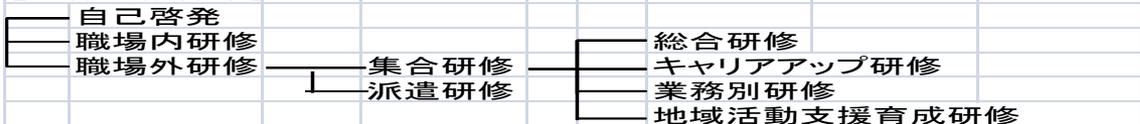
【関係機関との連携協力体制】

: 保健所、市町村、大学、県研究所、県庁、関係者等

【目的】

地域住民のニーズに応じた、保健・医療・福祉の総合的なサービスを提供できるよう、地域の実情に即した幅広い分野の研修を実施することにより、市町村職員を中心とした地域保健関係職員、及び市町村等への技術支援やより専門性を求められる保健所職員の資質向上を図り、地域保健対策の円滑な推進を図ることを目的とする。

【全体研修体系】



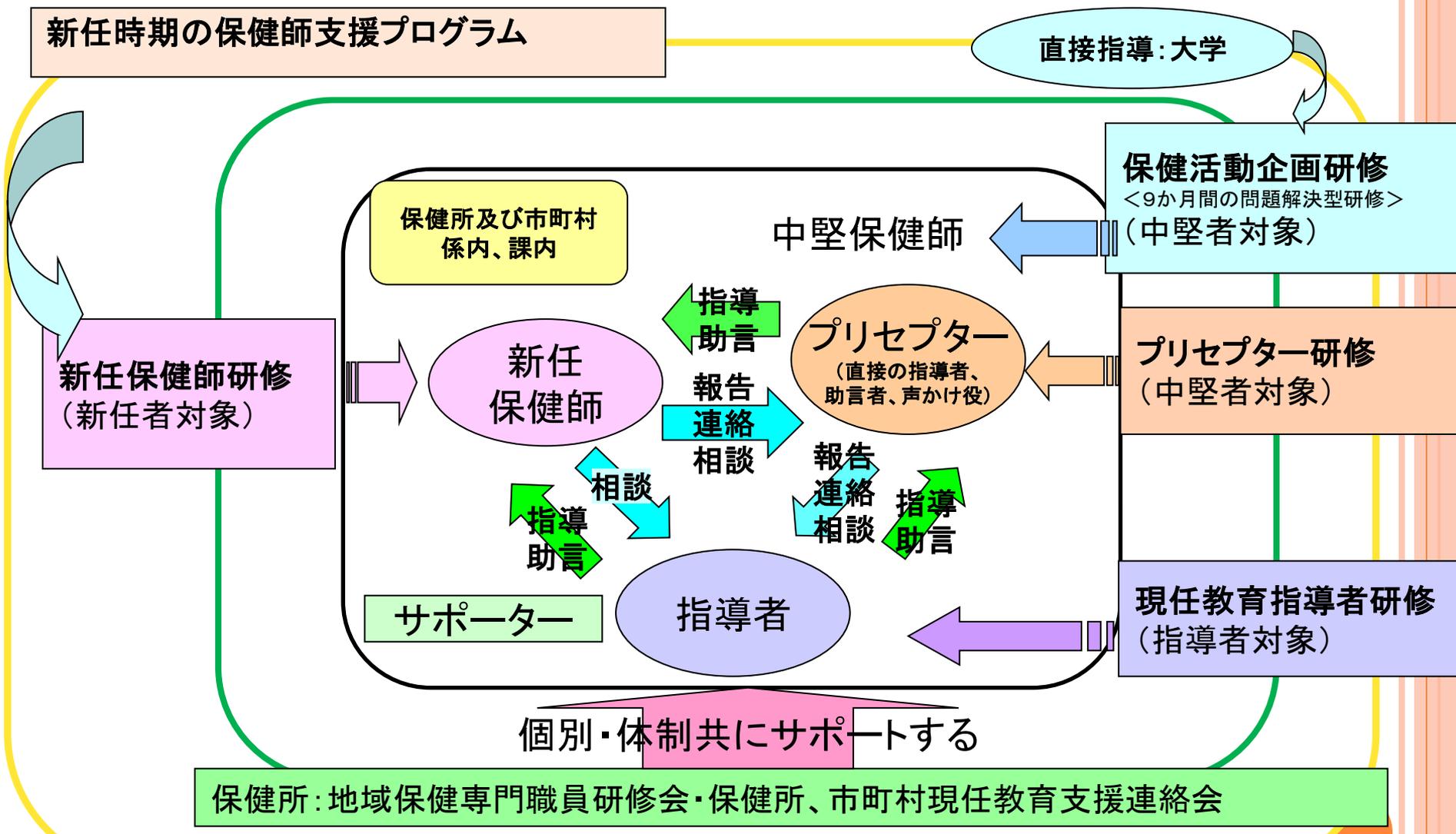
【集合研修の体系】

*保健師等：県及び市町村の保健師・栄養士

区分	研修名	目的	対象等	開催形態
総合研修	地域保健専門職員研修	新たな課題に応じた保健福祉活動を展開するために必要な知識・技術を習得するとともに地域の実情に応じた効果的な保健医療福祉対策の推進に資することを目的とする。	市町村・保健所職員・在宅有資格者等の地域保健関係者	各保健所単位で実施年1回以上
キャリアアップ研修 (階層別研修)	新任保健師等研修	保健福祉行政の担い手として意識を確立し、地域で活動を展開するための基礎的知識と技術を習得する。	採用後概ね3年未満の保健師・栄養士等	4日間(前期2日・後期2日)
	中堅保健師等研修 〔保健活動企画研修〕	個別援助や日常の保健活動の中から気づいた健康問題を地域の健康問題として捉え、事業化、施策化に発展させることのできる能力を育成する。	市町村・保健所の保健師・栄養士で中堅的立場(概ね10年以上)にある者	研究研修、個別指導、6名程度、期間6月～2月
	現任教育指導者研修	新任時期の保健師支援プログラム等を活用し、指導者として職場内でのスタッフの現任教育ができる能力を育成する。	現任教育指導者、管理者等	研修1～2回
業務別研修	・難病患者支援従事者研修会 ・母子保健専門研修 ・栄養士等食育推進研修会 ・健康関連データ活用研修 ・特定健診保健指導研修会	機能強化のための基盤整備や、新たな専門的業務を円滑に推進するための研修	保健医療福祉関係者	各研修年1～2回
地域活動支援育成研修	食育サポーター等育成研修	地域保健活動に積極的な参加・協力が見込まれる人材の知識・技術の習得を図るための研修	食育ボランティア等	保健所実施年1回
現任教育評価	現任教育支援事業	新任時期保健師及び栄養士支援プログラム等の活用の推進と評価を行う。また中堅保健師の人材育成について整理・検討し、現任教育の推進を図る。	現任教育支援検討会(年1回) 現任教育支援研修 現任教育関係団体等情報交換会 保健所・市町村現任教育支援連絡会	

地域保健関連職員研修事業

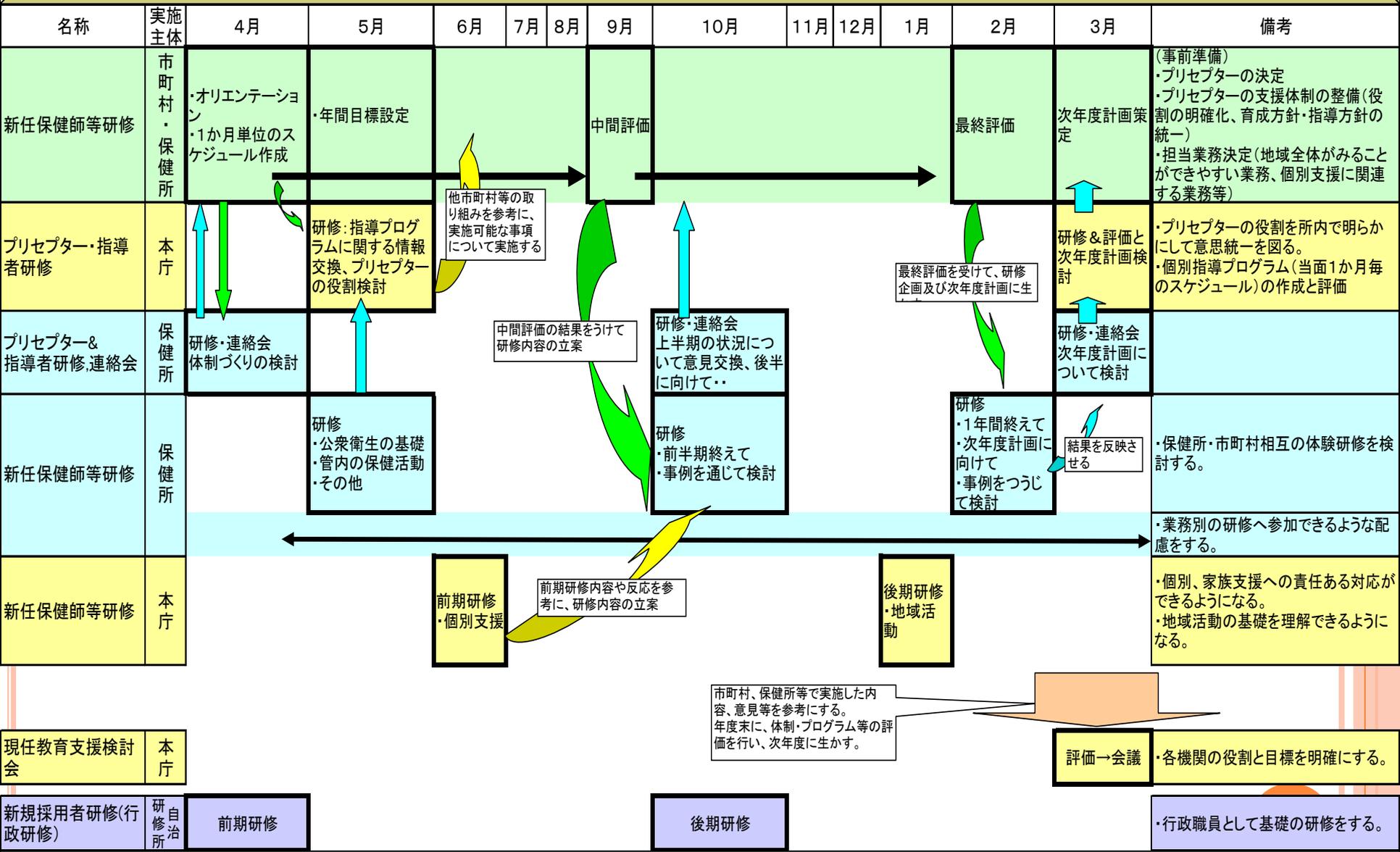
現任教育支援体制の現状



県: 保健所保健指導担当者会議・現任教育支援検討会(評価)(県・保健所・大学・研究所*)連携

注釈: 研究所=島根県保健環境科学研究所

新任保健師を支援するために、各機関が実施する研修会・検討会の全体像



- 新任保健師の指導を効果的かつ円滑に実施するために、指導計画と本庁や保健所の研修及び検討会等をつなげて実施する。
- 年度末には、現任教育の実態把握及び評価のため、本庁・保健所・研究所・大学が一同に会し「現任教育支援検討会」を開催する

新任時期の保健師支援プログラム



平成18年12月

島根県新任時期の人材育成プログラム作成検討会
島根県健康福祉部健康推進課

も く じ

1. プログラムの性格と構成、趣旨	1
2. プログラムの使い方	4
3. 新任保健師の到達目標	6
4. 実践プログラム	
STAGE 1：家庭訪問から始まる地域づくり	8
STAGE 2：教室やグループ支援から始まる地域づくり活動	17
STAGE 3：地域づくり活動の具体的な展開例	24
5. 到達状況や業務経験状況をチェックして 課題を見つけよう	31
6. 活用できる様式例集	33
7. 新任保健師育成のキーポイント！ 指導体制	55
8. これだけは知っておきたい基礎知識	58
9. 新任時期の人材育成プログラム作成検討経過	68

保健所における現任教育体制

1. 地域保健専門職員研修

対象:市町村地域保健担当者、保健所職員、在宅

内容:公衆衛生の動向と保健活動、管内の保健活動事例、事業評価について
震災からの学び、最新情報など

2. 保健所・市町村現任教育支援連絡会

対象:指導者・プリセプター

内容:支援プログラムの活用と支援体制など

3. 管内新任保健師等研修会(活動交流)

対象:管内新任保健師・栄養士等

内容:管内の健康課題、先輩の活動から学ぶ、乳幼児健診のポイントなど

4. 現任訓練

市町村事業(乳幼児健診・発達クリニック等)・保健所事業(心の相談、難病交流会)体験
調整・現場指導

市町村における現任教育体制

1. 指導者・プリセプター、サポーター等の配置

2. 指導計画の策定

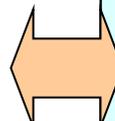
指導体制と役割分担、目標設定・指導内容等

3. 業務検討会、活動報告会等



新任保健師指導計画(市町村)(実践例)

現任教育支援事業(主催保健所)(実践例)



1. 目的

- ・早期に職場に慣れ、働く意欲の向上を図る。
- ・不安感を持たずに、保健師として到達目標を持ち、楽しくやりがいをもって保健活動ができる。
- ・住民に対して明るく笑顔で対応できるようにする。

2. 期間 平成20年4月～平成21年3月

3. 指導体制

- ・係長、現任指導担当者、プリセプターで指導担当者会を開催し、1年間の指導方針、計画を作成する。
- ・現任指導担当者、プリセプター及び新任者で1～2か月に1回カンファレンスを行う。

4. 役割分担

- <係長> ・係内の指導体制づくり ・指導担当者の指名
・新任者、プリセプターの業務及び地区担当の調整を行う
- <指導者> ・教育目標の達成度を確認、係長と協議し指導方法の検討・調整
・プリセプター、新任者への指導・助言
- <プリセプター> ・日々の業務、地区担当業務についての助言指導
・月、週、日単位の業務計画を新任者と共に立て、評価
・同伴訪問
・教育目標の達成度を現任指導担当者に報告。指導方法検討
・悩みへの対応、メンタルヘルスサポート
・係員への指導協力依頼
- <係員:サポーター> ・担当業務の指導助言 ・指導体制の検討 ・同伴訪問

5. 指導計画

- <上半期>、<4～5月>、<6～1月>、<2～3月>
各期の計画を立てる

<新任者が実施する1年間の課題>

1. 事例から3ケース以上サマリー作成 →学んだことを整理
2. 地域診断1
担当地区の公民館を中心とした関係団体、組織の関係図の整理
3. 地域診断2
業務を通じて連携している課、組織団体等の関係機関を把握し、関係図の整理→ 年度末報告会の開催

1. 目的

新任保健師等の現任教育体制づくりを推進する

2. 内容

(1)現任教育支援連絡会

ねらい:新任保健師等の支援体制を検討する

第1回:現状と課題について情報交換をする

第2回:課題と次年度に向けて対応・支援について

(2)研修及び活動交流

ねらい:管内の新任同士のつながりを深め、お互いの活動等を学びあう

第1回:今年度目標や業務の情報交換、コミュニケーション技術

第2回:新任者自身による企画

「私の働く町紹介」

第3回:先輩保健師から学ぶ、今年度の取り組みと次年度計画

(3)現任訓練

ねらい:各事業の理解、保健指導技術の向上、関係機関との連携等について、業務を通じて学ぶ

○保健所・市町村相互の体験研修(乳幼児健診、難病相談・訪問等)

○新任保健師の各市町村の活動への参加調整

(4)各種研修等への参加

ねらい:地域保健活動を展開する上での基礎的な知識と技術を習得する

○各種研修会に業務担当にかかわらず新任保健師等への参加勧奨

■M保健所:新任保健師を対象とした研修(例)

テーマ「地域活動と市町の健康づくり～地区担当活動をとおして～」

内容:①先輩保健師が行ってきた活動紹介

②意見交換

・地区を担当する意味

・担当地区での活動と市町健康づくり計画との関連等

意見

・地区活動の大切さがわかった。

・今まで、地区をみる事がなかったが、地区をみて活動をしていきたい。

・自分の担当地区でどんな活動をするかばかり考えていた。もっと広く捉え他職種と連携しながら取り組んでいきたい。

・積極的に地区に出かけたい。自分の存在や役割を住民の方に知ってもらいたい。9

保健活動企画研修事業の概要

【対象者】

- 県及び市町村に勤務する中堅的な立場(概ね実務経験10年程度)の保健師・栄養士

【研修期間】

- 9か月間(6月～2月)

【研修方法】

- 研修生が講師、所属の上司と協議の上、現在担当している実務の中から研修課題を決め、課題を解決するために研究的手法を用いて、評価分析を行い、その結果に基づき事業提案をする課題解決型の研修。研修終了時に成果をまとめ、新たな提案を含めた企画書作成し発表。
- 島根県保健福祉環境研究発表会・公衆衛生学会等で成果を発表

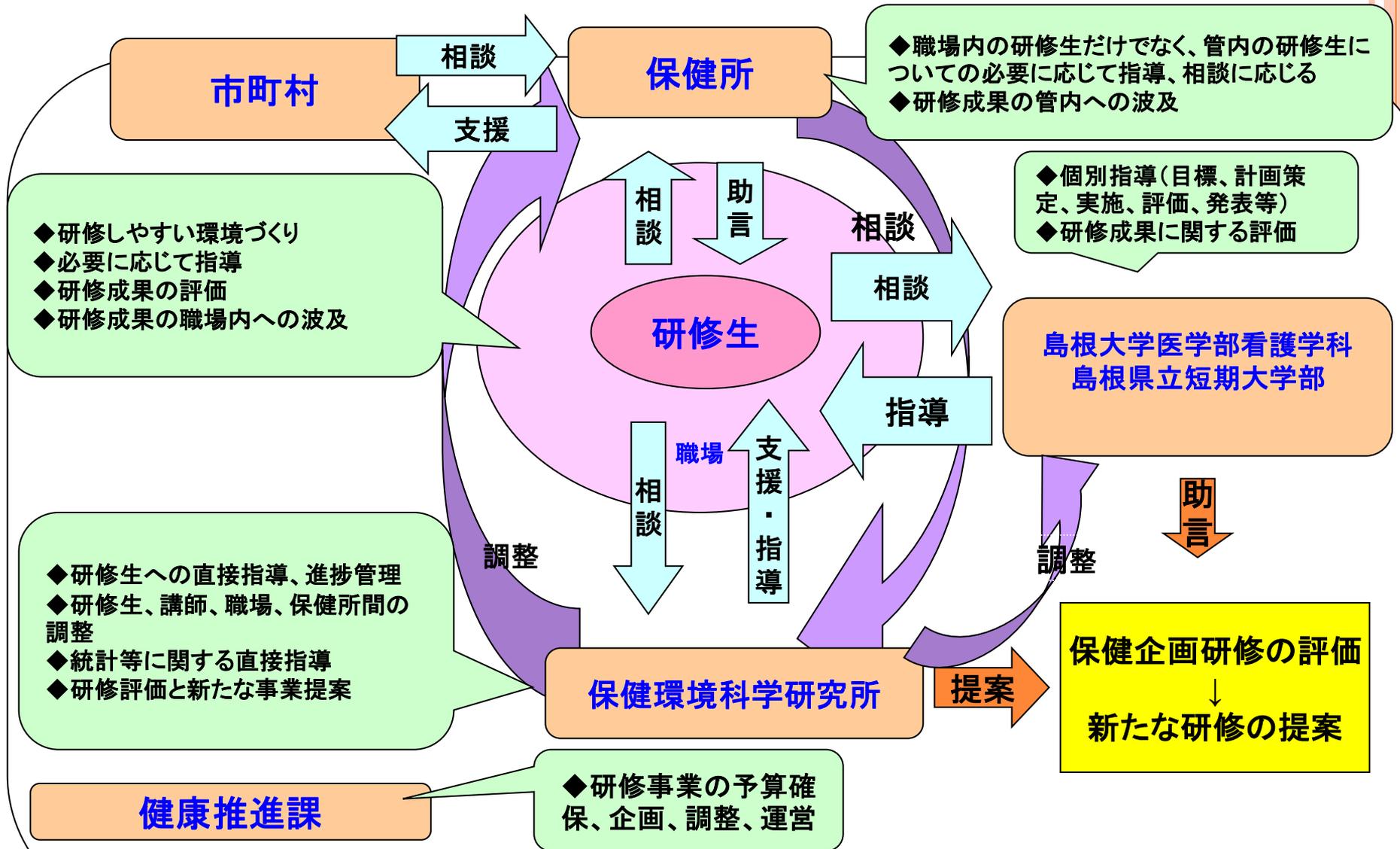
【指導方法】

- 集合研修(3回)と個別指導。1名の講師が1～2名の受講生を担当、実態分析から企画書作成まで直接指導を実施

【指導体制】

- 島根県立短期大学部、島根大学医学部看護学科、保健環境科学研究所、保健所、本庁がそれぞれ役割を明確にして連携し実施

保健活動企画研修実施体制



新任時期の栄養士支援プログラム

◆新任栄養士の育成期間

- ・2年間

◆対象

- ・県と市町村で働く栄養士

◆内容

- ・新任栄養士と指導者が協働で活用することを基本とする。
- ・「新任時期の保健師支援プログラム」をベースに作成。
- ・基本的能力、行政能力、専門能力に整理し、このプログラムでは主に専門能力について記載する。
- ・新任者が自分の立ち位置を理解し、業務の整理ができるための業務体系図を作成する。

◆活動の到達目標

「地域全体の健康を向上させること」を目的に、個人・家族、グループ、地域へと活動を双方向に発展させ、「誰もがエンパワーするように働きかけをし、住みよい地域づくりをめざす」

◆3年目までの目標

- ①個別やグループ支援から地域の課題が整理できるようにすること。
- ②関係団体の活動を地域課題にそって、整理することができること。
- ③地域の実態を反映した事業提案ができること。
- ④地域づくり活動の具体的な展開方法が理解できること。





新任時期の行政栄養士支援プログラム



平成21年3月

島根県新任時期の行政栄養士支援プログラム作成検討会
島根県健康福祉部健康推進課

も く じ

1. プログラムの性格と構成、趣旨…………… 1
2. プログラムの使い方…………… 4
3. 新任栄養士の到達目標…………… 6
4. 実践プログラム…………… 8
STAGE 1：個別への食生活支援から始まる地域づくり
STAGE 2：教室やグループ支援から始まる地域づくり活動
STAGE 3：人材及び住民組織の育成、連携体制づくり
STAGE 4：地域づくり活動の具体的な展開例
5. 地域における健康づくり及び
栄養・食生活の改善業務の体系…………… 34
6. 到達状況や業務経験状況をチェックして
課題を見つけよう…………… 45
7. 活用できる様式例集…………… 47
8. 新任技術職員育成のキーポイント！指導体制…………… 63
9. これだけは知っておきたい基礎知識…………… 69
10. 新任時期の行政栄養士支援プログラム作成検討経過 …… 78

〇市の新任栄養士指導例

1. 期間 1年間
 2. 専門能力の到達目標
食育ボランティア育成の企画案を作成できる。
個人・家族・集団に対して適切な栄養指導ができる。
 3. 評価方法
 - 1) 日常的な評価
 - ・保健事業や家庭訪問などを実施する際には、新任者と実施前、実施後に話し合いを行い、課題を明らかにし、達成状況を確認する。
 - 2) 総合的な評価
 - ・新任者とプリセプターは評価チェックシートを活用し、3・6・12ヶ月毎に自己評価する。また、指導責任者と達成状況を確認し、成できていない点についてはその理由と解決策を考え、達成するための方法を明確化する。
- * 新任者は6ヶ月後、12ヶ月後の自分の目標を設定する。

【保健所の支援】

- ・市の指導計画について助言があり、安心して、自信をもって取り組める
- ・管理栄養士の役割モデルとしての期待
- ・管理栄養士の専門能力の育成指導
- ・健康教育担当の保健師と管理栄養士の企画力のアップ

【指導体制】

担 当	役 割
指導責任者 (係長)	指導計画の責任者 指導評価
指導者 (プリセプター)	直接の指導者 日々の業務の指導助言
サポーター (係員)	担当業務の指導助言 同伴訪問
栄養士育成アドバイザー (保健所栄養士) (地域活動栄養士)	専門的知識・技術の指導 職業上の役割モデル

- ◆ 指導体制の確立→事務分掌に明記
- ◆ 指導者の指導能力
企画力→企画研修に参加
マネジメント力→定例ケース検討会
- ◆ 指導のノウハウ→県のマニュアル

ま と め

○島根県の保健師栄養士の現任教育の特徴

1. 重層的に実施

・県単位・保健所単位

・新任期・中堅期・プリセプター・指導者

2. 大学・研究所との協働

○支援プログラムの特徴

1. 「個別支援」、「グループ支援」が「地域づくり」と発展する内容である

2. 保健師・栄養士が身につけるべき技能について網羅的に整理し、到達度が評価できる仕組みになっている。

【今後に向けて】

■全県で取り組むこと

- ・プリセプターが自信をもって指導できるような支援(研修等)をする
- ・事業の評価と事業の継続実施

■保健所で取り組むこと

- ・現任教育体制の確立
- ・保健所での研修の継続と充実
- ・市町村人材育成計画(専門職編)の作成・支援
- ・小規模町村に対する支援

■市町村で取り組むこと

- ・現任教育体制の確立

* 各研修会・検討会で支援プログラムを説明し、具体的に活用を推進する。

