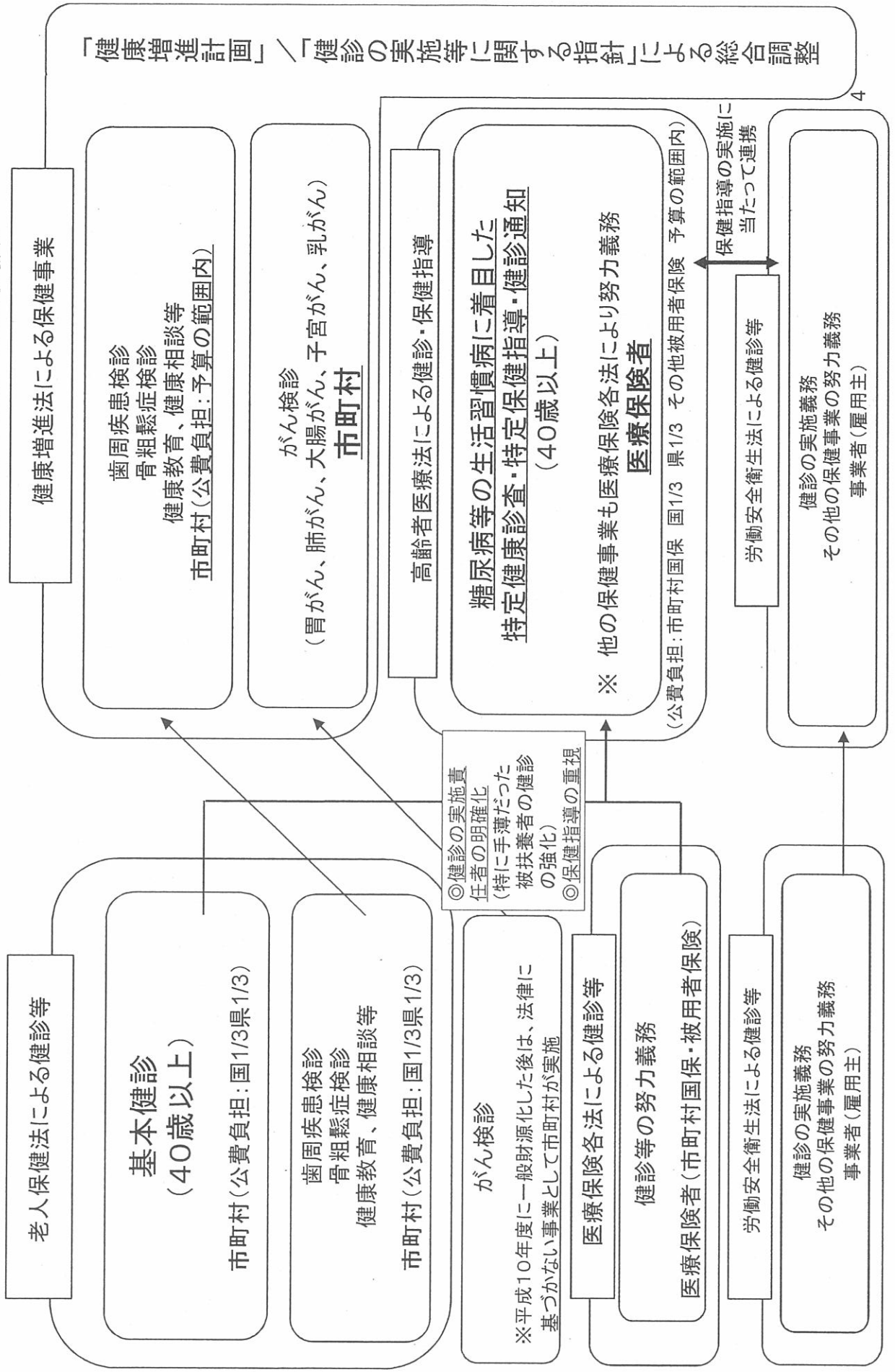


9. 特定健診・特定保健指導 開始(平成20年)

これまでの取扱い



平成20年度からの取扱い



10. 健診・保健指導の在り方に関する検討会①

【開催目的】

- 健康日本21に次ぐ国民健康づくり運動のプランの策定状況を踏まえ健康診査等の内容等の見直しについて検討。
- 特定健診・保健指導について、制度の運営状況や、新たな知見を踏まえ、その実施内容や実施手法等について検討。

【構成員】

荒木香子	国際医療福祉大学大学院 保健医療学専攻看護学分野地域看護学領域教授
井田久美子	公益社団法人日本看護協会 常任理事
大井和彦	東京大学大学院 医学系研究科医療情報経済学分野教授
大門孝子	東京大学大学院 医学系研究科糖尿病・代謝内科教授
迫和保	社団法人日本歯科医師会 常務理事
佐藤明	社団法人日本歯科医師会 常務理事
島本和	札幌医科大学 院長
竹下明	竹村クリニック 院長
津羽克一	健康科学総合センター 長
鳥羽研良	健康科学総合センター 病院長
永井良	東京大学大学院 医学系研究科教授
野口謙治	名古屋市立大学 市民サービス室健康支援推進担当課長
林謙治	名古屋市立大学 市民サービス室健康支援推進担当課長
保坂ゲリ	名古屋市立大学 市民サービス室健康支援推進担当課長
松岡幸	名古屋市立大学 市民サービス室健康支援推進担当課長
三浦宏	名古屋市立大学 市民サービス室健康支援推進担当課長
宮崎美	名古屋市立大学 市民サービス室健康支援推進担当課長
宮澤久	名古屋市立大学 市民サービス室健康支援推進担当課長
宮地砂子	名古屋市立大学 市民サービス室健康支援推進担当課長
山門久彦	名古屋市立大学 市民サービス室健康支援推進担当課長
吉池信男	名古屋市立大学 市民サービス室健康支援推進担当課長

健診・保健指導の在り方に関する検討会②

【これまでの開催実績】

- 第1回 12月7日
- 健診・保健指導の在り方に関する検討の進め方について
 - 健診・保健指導の課題についての検討
 - ・健診・保健指導に関する研究・調査のレビュー
 - ・「保険者検討会」における議論の紹介

- 第2回 12月27日
- 特定健診・保健指導における腹囲基準の在り方について
 - 特定保健指導の対象とならない者への対応について
 - HbA1cの国際基準への対応について
 - 次期国民健康づくり運動プラン策定に関する検討状況について

【今後のスケジュール】 1月～2月に2回開催予定

- 第3回 未定
- 次期国民健康づくり運動プランや各計画の骨子を踏まえた検討項目について
 - 特定健診・保健指導の課題について
- 第4回 未定
- 各計画・プランへの検討内容の反映方針について
 - 中間的なとりまとめ

※平成24年度以降も随時開催

【参考】保険者による健診・保健指導等に関する検討会

- 医療保険者における特定健診・保健指導の提供方法等の今後のあり方について検討。
- 昨年4月に設置され、これまでに6回開催。

【主な検討内容(健康局に関わるもの)】

○腹囲の基準について

現在、男性:85cm、女性:90cmとなっている特定保健指導対象者の階層化基準について、関係学会から参考人を招き議論。主な論点としては、

- ① 現行の腹囲基準の妥当性(特に女性の腹囲基準について)
- ② 腹囲基準に該当しない(非肥満の)リスク保有者に対する対策

○特定保健指導のポイント制について

ポイント制(積極的支援の180ポイント)が柔軟できめ細かな支援を妨げているのではないかとの観点から議論。

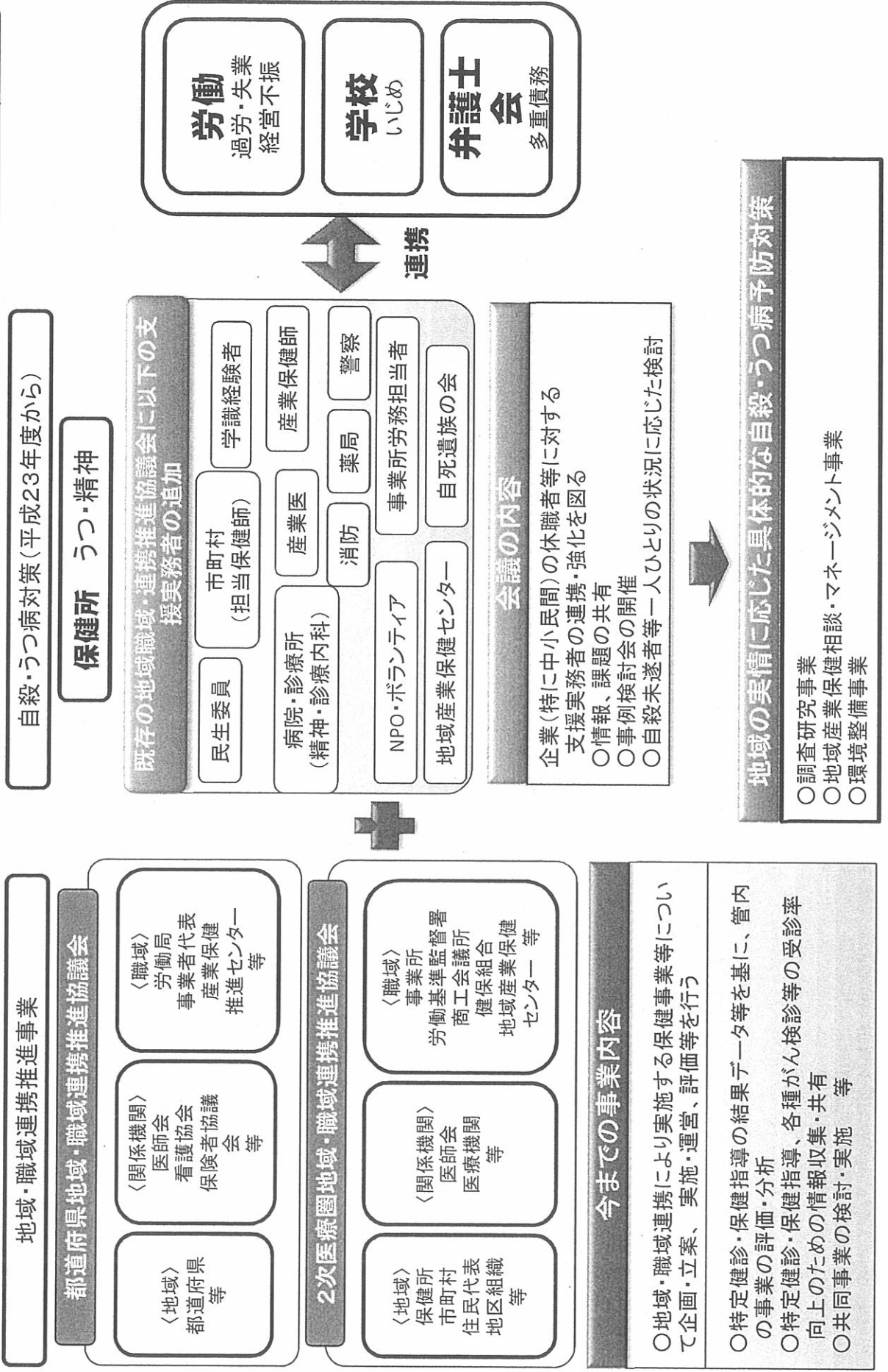
- ① より現場の保健師等の創意工夫を発揮できる方法がないか
- ② 特に、直営と委託で異なるポイントを設定することはどうか、等について意見があった。

○特定健診受診日に特定保健指導の初回面接を実施可能とする方策について

- ・ 特定保健指導の実施率向上に向けて、初回面接者と6か月後評価者が同一人でなければならぬとすると要件等の見直しを行う方向について、了承を得た。

11. 地域・職域連携推進事業について

平成24年度 地域・職域連携推進事業 予算額(案):52百万円



12.【新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～】

(平成23年2月)

理念

- ① 保健師は、人間の生命、健康、生活に深く関わる職業であり、住民(労働者)の健やかな暮らしと、生活者としての価値観及び人権を尊重することを基本とし、その基本的知識・技術及び倫理観は生涯にわたって研鑽されるべきものである。新人保健師研修においては、専門職業人として成長する上で生涯にわたり自己研鑽を積む基本姿勢を育成することが重要である。
- ② 新人保健師研修は、基礎教育で学んだ知識・技術を土台に、実践活動を通して、保健師活動の基本的視点を形成するための基礎となる研修である。
- ③ 新人保健師を支えるためには、指導者のみならず全職員が新人保健師に関心を持ち、皆で育てるという組織文化の醸成が重要である。特に、保健師の活動の場が広がる中、どのような体制下においても保健師に必要な視点を十分育成できることは不可欠である。このガイドラインは新人保健師に求められる基本的能力と、その能力を育成するたために必要な体制等を示すと同時に、新人保健師育成を通して周囲の職員が共に成長することを目指すものである。なお、周囲の職員とは、保健師以外の職種も含めて組織を構成する職員を指すものとする。

特徴

- 新人保健師の到達目標として、1年以内に経験し修得を目指す項目とその到達の目安を示している
- 研修体制や研修方法は、各所属機関の特性、研修に対する考え方、職員の構成等に合わせて行えるように、研修体制、研修方法、研修プログラム、技術指導の例を参考として示しているなどです。