

# 事務事業評価シート

評価実施年度：平成29年度

上位の施策名称 施策Ⅱ-2-1  
健康づくりの推進

## 1. 事務事業の目的・概要

事務事業担当課長

健康推進課長 山崎一幸

電話番号

0852-22-5248

事務事業の名称	地域保健関係職員研修事業	
目的	(1) 対象	県、市町村で働く保健師、管理栄養士（栄養士）、歯科衛生士
	(2) 意図	地域住民のニーズや地域課題に応じた保健・医療・福祉の総合的なサービスの提供や質の高い地域保健活動ができる人材を育成する。
事業概要	1. 島根県人材育成ガイドライン、新任時期の保健師等支援プログラム、保健師の専門能力に係るキャリアラダーを明確にしながらい県・市町村の保健師等を対象に①全県では、新任期、中堅期、管理期、統括等の能力に応じた研修を系統的に実施。②圏域の事情に応じた研修を保健所中心に実施。 2. 課題に沿い、効果的な研修実施のため、「保健所市町村現任教育支援連絡会」「全県の現任教育支援検討会」「現任教育関係団体情報交換会」を開催。 3. 県ジョブローテーション（H28）と県人材育成ガイドライン（H26）に県キャリアラダーを作成し、「島根県保健師人材育成計画（仮称）」を作成。 4. 小規模町村が参加しやすい研修の検討。	

## 2. 成果参考指標

成果参考指標名等		年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	単位	
1	指標名	新任期、中堅期、管理期、統括保健師の受講率：100%	目標値		100.0	100.0	100.0	100.0	%
	式・定義	対象研修：新任研修、中堅期研修、管理期研修、統括研修 計算式：研修終了者÷対象者（県・市町村保健師数）×100	取組目標値						
			実績値	79.0	69.0				
			達成率	-	69.0	-	-	-	%
2	指標名		目標値						
	式・定義		取組目標値						
			実績値						
			達成率	-	-	-	-	-	%

## 3. 事業費

	前年度実績	今年度計画
事業費（b）（千円）	2,562	3,382
うち一般財源（千円）	1,411	2,121

## 4. 改善策の実施状況

前年度の課題を踏まえた改善策の実施状況	②改善策を実施した（実施予定、一部実施含む）
---------------------	------------------------

## 5. 評価時点での現状（客観的事実・データなどに基づいた現状）

- ・H28年度に、島根県保健師版のジョブローテーション・キャリアパスを作成し、保健師の人材育成の見える化を図った。
- ・保健所単位の現任教育支援連絡会の開催が、松江・県央・益田・隠岐では定期的で開催され、市町村のニーズに応じた人材育成の取組をした。
- ・新任保健師等研修には、全市町村が参加、中堅期・管理期になると参加がない市町村がある（川本町、吉賀町、海士町、西ノ島町等）。
- ・新任保健師の獲得能力調査では、「健康危機管理」、「個別から地域の課題の明確化」、「担当地区の課題の明確化」が不十分であった。
- ・研修前には学びたいことを把握しグループワーク等に活用した。研修後には参加者による評価を実施した。
- ・満足度調査：新任前期Ⅰ100%（79%）、新任前期Ⅱ100%（93%）、新任後期100%（65%）、地域ケア100%（75%）、プリセプター100%（33%）、管理期Ⅰ97%（73%）、管理期Ⅱ97%（76%）※（ ）非常に有意義であった割合

## 6. 成果があったこと（改善されたこと）

- H28年度に県保健師版のジョブローテーション・キャリアパスを作成した。
- 上記の内容を受けて①～⑤が実現できた。
  - 県保健師9名採用
  - 厚生労働省へ研修として保健師派遣
  - はじめて医療政策課のGLに保健師配置
  - 保健師の管理職を3名から7名へ増加
  - 県、全保健所に統括保健師配置
- 満足度調査結果を見ると、参加者のほとんどが非常に有意義、有意義と回答し、参加者のニーズに応じた研修を開催できた。
- 出雲市において、人材育成計画策定。

## 7. まだ残っている課題（現状の何をどのように変更する必要があるのか）

- 困っている「状況」
  - ・市町村の統括保健師配置100%となっていない。
  - ・県保健師以外の職種（管理栄養士等）のキャリアアップの方向性が不明確である。
  - ・研修参加者のモチベーションや参加姿勢に職場毎に差がある。
  - ・新任期では獲得能力の自己評価を行いながら研修企画をしているが、中堅期・管理期では不十分であること、自己評価で終わっており、現状把握に基づいた人材育成としては弱いところがある。
  - ・昨年度全くなかった市町村は、川本町、吉賀町、海士町、西ノ島町であった。
- 困っている状況が発生している「原因」
  - ・市町村の統括保健師の配置ができていないところは「組織内での検討が不十分」との回答であった。
  - ・県保健師以外の職種（管理栄養士等）のキャリアパス・ジョブローテーションができていない。
  - ・職場における人材育成に関する意識や職場の人材育成体制の差が参加者のモチベーションの差になっていると思われる。
  - ・県版のキャリアラダーがなく、それを活用し評価しながら進めるシステムが確立していない。
  - ・小規模町村での参加が少ない理由としては、業務多忙により松江市に集まることが困難。
- 原因を解消するための「課題」
  - ・市町村の統括保健師について自組織内で協議してもらうためにも、保健師自身が必要性を認識する研修の場をもうける。
  - ・県管理栄養士版のキャリアパス・ジョブローテーションの考え方の整理が必要である。
  - ・保健所単位における保健所と市町村現任教育連絡会の充実を図る必要がある。
  - ・県版のキャリアラダーの作成と評価するシステムの構築が必要である。
  - ・小規模町村が参加しやすい体制づくりが必要である。

## 8. 今後の方向性（課題にどのような方向性で取り組むのかの考え方）

- ・市町村の統括保健師の配置が困難な状況把握と必要性について学習の場を設ける。
- ・県管理栄養士版のジョブローテーションの考え方の整理をする。
- ・保健所単位における保健所と市町村現任教育連絡会を全保健所で実施し、その課題を全県にあげるシステムを再構築する。
- ・県版のキャリアラダーの作成と評価するシステムづくりをする。
- ・小規模町村が参加しやすい工夫としてテレビ会議システムの活用を検討する。