

# 事務事業評価シート

評価実施年度：平成30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圏域の実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。 5. 保健師等の資質の向上と業務の効率化のために、相談記録等のICT化を検討。	

## 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	73.9			
			達成率	-	69.0	73.9	-	-	%
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）	3,032	7,427
うち一般財源（千円）	1,931	5,959

## 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年度作成した島根県保健師版のジョブローテーション・キャリアパスをもとに、島根県保健師（県職員用）人材育成計画を作成した。
- ・県保健師以外の管理栄養士について、キャリアパス・ジョブローテーションを作成した。
- ・キャリアラダーに基づいた研修会を開催し受講者の満足度は高かった。
- ・研修参加者の満足度調査：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
- ・相談記録についてシステムの開発に着手した。

## 6. 成果があったこと（改善されたこと）

1. 島根県保健師（県職員用）人材育成計画を作成し、ジョブローテーション・キャリアパスの見える化ができた。
2. 管理栄養士のジョブローテーション・キャリアパスを作成することができた。
2. 上記の内容を受けて次のことが実現できた。
  - ①県保健師5名採用
  - ②はじめて健康福祉総務課企画調整スタッフに保健師を配置
  - ③保健師の管理職を7名から8名へ増加
  - ④地域包括ケア推進スタッフとして4保健所に保健師・栄養士等の専門職を配置
3. 研修参加者の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。
4. 統括保健師配置市町村が増加した。  
11市町村⇒12市町村

## 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）

- ①困っている「状況」
  - ・統括保健師配置市町村は年々増えているが全ての市町村ではない。
  - ・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。
  - ・相談記録システム未導入による業務量の増大化。
- ②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。
  - ・職場の人材育成体制や職場における人材育成に関する意識の差が、参加者のモチベーションの差になっている。
  - ・県版のキャリアラダーは作成されたが、職員の理解が不十分で、それを活用し評価しながら進めるシステムも確立していない。
  - ・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のが困難。
  - ・相談対応事例の課題が複雑化しているため、記録等の作成と管理に時間を要している。
- ③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の設定。
  - ・県版キャリアラダーの普及とそれを活用ししながら進めるシステムの構築。
  - ・小規模町村が参加しやすい体制づくり。
  - ・相談記録システム導入による作成管理の効率化。

## 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の設置。
- ・県版キャリアラダーの普及とそれを活用ししながら進めるシステムの構築。
- ・県管理栄養士のキャリアパスの普及。
- ・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。
- ・相談記録システムの円滑な導入と定着化のための研修会等の開催。