

1 ガイドラインの背景と位置づけ等

- 地域の多様化・複雑化する健康課題に対する未然防止、早期発見、早期支援を目的とした保健活動が求められ、保健師の役割はますます重要となっている。
- 高い専門性を発揮し、より質の高い専門能力を獲得するための仕組や道筋を示すため、国が示す地域における保健活動の指針等及び令和元年に発生した児童虐待死亡事例に係る検証報告書の提言等を踏まえ、予防的な地区活動の充実・強化、キャリアラダーを活用した体系的な人材育成を行うための手引書としてガイドラインを策定した。
- 目指すべき保健師像や強化すべき保健師活動を示し、各保健師が主体的にキャリアを形成していくための、自己評価と組織的な共有による人材育成を進めていく。
- 社会情勢や保健師を取り巻く状況、保健師活動の実践状況等を踏まえ、概ね5年ごとに到達度や活用状況等を評価し、必要な見直しや改訂を行う。

2 検討経過

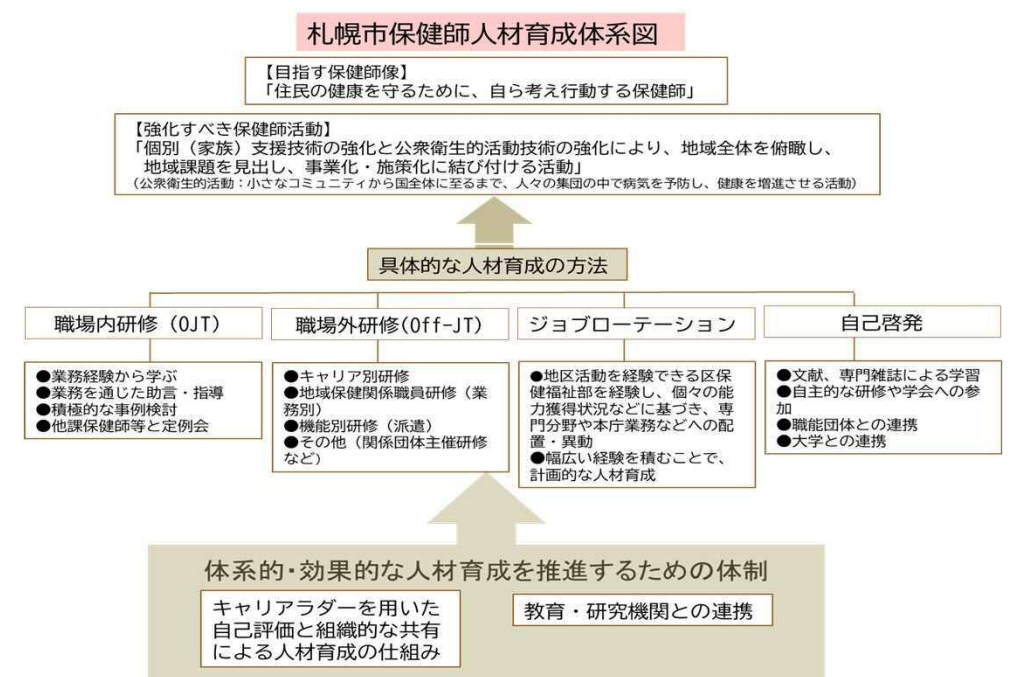
- 係長級及び課長級の保健師を構成員としたワーキングを設置し、今後の保健師活動と人材育成のあり方について検討。
- ワーキングでの検討結果に基づき、外部委員も加えた保健師人材育成作業部会及び保健師部会長会議において、札幌市職員人材育成基本方針を踏まえ、子ども虐待防止に関する職務に従事する職員の人材育成ビジョンの内容を反映させる等、一体的な育成について重層的に検討。

時期	会議名	内容
令和3年8月～令和4年9月	今後の保健師活動と人材育成のあり方係長職ワーキング（7回）	・目指す保健師像と強化すべき保健師活動の明確化 ・作業部会の設置について
令和4年5月～8月	今後の保健師活動と人材育成のあり方課長職ワーキング（3回）	・人材育成における役割整理 ・保健師体制・人員配置について
令和4年10月～令和5年1月	保健師人材育成作業部会（5回）	・ガイドライン作成作業 ・キャリアラダー作成作業
令和5年1月～3月	保健師部課長会議（3回）	・人材育成作業部会作成のガイドライン、キャリアラダーの確認・修正
令和5年1月～3月	外部委員から意見聴取（2回）※ZOOMまたはメール	・ガイドライン案、キャリアラダー案の方向性や内容への意見・助言
令和5年2月14日	子ども虐待防止に係る人材育成検討委員会	・ガイドライン案、キャリアラダー案への意見

3 ガイドラインの構成

- (1)札幌市職員人材育成基本方針等との関連・位置づけ
- (2)札幌市の健康課題と対応
- (3)札幌市が目指す保健師活動
- (4)札幌市の今後の保健師人材育成
- (5)気づきと学びのためのツール

4 保健師人材育成体系



5 目指す保健師になるために必要な能力

- 目指す保健師像、強化すべき保健師活動の実践を推進するために、今後5年間で以下の5つの能力を特に高めていく。
- 【アセスメント】個別支援の場面のみならず、地域の潜在的な健康課題を明らかにできる能力
- 【面接技法】対象者の真のニーズを引き出す能力
- 【調整力】関係者や関係機関と合意形成を図り、情報提供、問題提起、役割の整理等を調整できる能力
- 【評価する力】支援や事業の目標を達成できたか、目指す成果が得られたのか等を検証し、より良い実践につなげることができる能力
- 【事業化・施策化】地域全体の健康レベルの向上を意識し、あるべき未来像の実現のための資源や仕組みを創出できる能力

6 キャリアラダーの活用

- キャリアラダーシートは、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を基本とし、各キャリアレベルに求められる能力を、具体的な業務や事業と関連させ、自らの到達状況を主体的・客観的に確認できるツールとして活用。
- キャリアラダーシートを用いて、自己チェックによる評価を年1回実施。結果を係長と共有し、能力獲得のために必要な業務経験等を一緒に考える仕組。
- 自己評価結果を「キャリア自己分析表」に記録し、経年的にキャリアアップしていく動機づけに活用。