

保健師人材育成ガイドラインの運用状況について

1 活用・浸透に向けた取組

(1) 令和5年度保健師人材育成研修会

【目的】

- 質の高い保健師活動のために必要な能力や技術を、各保健師が主体的・積極的に獲得していく動機づけを行う
- 保健師人材育成ガイドライン及びキャリアラダーの積極的な活用に向けて、組織的な理解を促進する

【開催日時】 令和5年5月12日（金） 13：30～16：40

【参加者】

- 保健師のほか保健師が所属する部署の所属長、職員部、改革推進室、児童相談所等、関係部局の職員
- 参加人数 278名（会場参加：163名、オンライン：115名）

【内容】

■基調講演

「より質の高い保健師活動のために備えるべき能力と技術～保健師の予防的な地区活動の推進にむけて」
講師：武蔵野大学看護学部 教授 中板 育美 氏（札幌市子ども虐待防止に係る人材育成委員会 外部委員）

■説明「保健師人材育成ガイドラインについて」 担当：保健福祉局保健所健康企画課

【研修アンケート結果】

- キャリアラダーが札幌市の実際の業務に基づいた具体的な内容なので、活用しやすく自身のキャリアアップにつなげていけそう
- 人材育成ガイドラインの策定にとどまらず、これを用いた実践、継続、評価、ブラッシュアップが重要
- 保健師の役割や活動、必要性が他職種や他組織に理解してもらえる取り組みも大切
- 職場の中で係や組織を超えて意見交換し、1人で悩まずに仕事に取り組める環境づくりが最も重要
- 獲得しなければならない能力が多岐にわたるため、業務の経験値を積むことを意識的に努力しなければならない

(2) 令和5年度キャリア別人材育成研修

■保健師人材育成ガイドラインで示す研修体系に基づき、新任期（キャリアレベルA-1～A-2）、中堅期（キャリアレベルA-3～A-4）、係長職（キャリアレベルA-4～A-5）の各レベルで、能力向上のための研修を看護系大学から外部講師を招いて実施

【新任期：令和5年10月19日】 「地区活動を推進する保健師に求められる視点～個別支援から地域支援へ発展させるために」
参加人数：37名

講師：札幌保健医療大学 教授 近藤 明代 氏

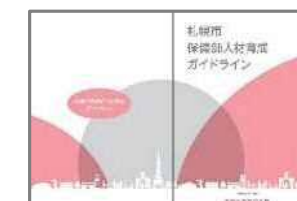
【中堅期：令和5年12月18日（予定）】 「保健師のワザを高めよう！地域の強みを高める公衆衛生看護技術」
講師：大阪大学大学院公衆衛生看護学教室 教授 岡本 玲子 氏

【係長職：令和5年10月2日】 「レジリエンスを高める方法としての経験学習」 参加人数
参加人数：32名 講師：日本赤十字看護大学さいたま看護学部 教授 成木 弘子 氏

2 キャリアラダーを活用した人材育成

(1) 札幌市版キャリアラダーについて

- キャリアラダーを用いた自己チェックによる評価を年1回実施し、その結果を係長保健師との面談で共有し、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をガイドラインに位置付け実施
- 札幌市版キャリアラダーは、国が示す「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を基本とし、6つの活動領域の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
- 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



(2) 令和5年度の取組状況

■実施人数 145名（産休・育休除く一般職） 実施率100%

■領域ごとのキャリアレベル到達割合

保健師の活動領域	A-1 (指導を受けながら)	A-2 (助言を受けながら)	A-3 (自立して)	A-4 (指導・助言できる)	A-5 (スーパーバイズ)
1-1 個人及び家族への支援	2.9%	30.9%	28.8%	33.8%	3.6%
1-2 集団への支援	14.3%	30.8%	32.3%	18.0%	4.5%
2-1 地域診断・地区活動	6.6%	37.5%	33.1%	21.3%	1.5%
2-2 地域組織活動	16.7%	37.9%	26.5%	15.9%	3.0%
2-3 ケアシステムの構築	9.4%	37.0%	34.8%	16.7%	2.2%
3-1 事業化・施策化	10.6%	32.6%	36.2%	16.3%	4.3%
4-1 健康危機管理の体制整備	38.0%	32.8%	20.4%	7.3%	1.5%
4-2 健康危機発生時の対応	26.4%	37.1%	25.7%	8.6%	2.1%
5-1 PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	8.3%	31.3%	35.4%	21.5%	3.5%
5-2 情報管理	11.8%	31.9%	32.6%	16.7%	6.9%
5-3 人材育成	9.1%	38.5%	30.1%	20.3%	2.1%
6 保健師の活動基盤	9.7%	28.5%	45.8%	15.3%	0.7%

○個人及び家族への支援は6割以上が自立してできるレベルに到達

○地域組織活動は、半数以上が指導・助言が必要なレベルまでにとどまっている状況で、地区活動実践力強化に向けたOJTの取組が必要

○健康危機管理、健康危機発生時の対応は指導が必要なレベルの割合が高く、キャリア到達度が非常に低いため、日常的な地区活動において、健康危機管理も意識した活動の展開に向けた育成が必要

3 ガイドライン・キャリアラダーを活用した人材育成の効果・課題と今後の取組

効果

■コミュニケーションの機会

- ✓個人的な悩みを抱えていることに気づく機会になった
- ✓ライフスタイルや仕事に対する意向を確認できた

■個別性に応じた人材育成の推進

- ✓レベルアップのための具体策と一緒に考えることができた

■キャリアアップが必要な能力の明確化

- ✓どのような力を伸ばすと良いのかが可視化されたことで、自身の弱み、強化したい能力を整理でき、行動に移しやすい

■人材育成の意識の醸成

- ✓自分の成長だけではなく、係内の人材育成も考える意識を持つようになった

課題

- ✓現在の業務の評価なのか、過去の業務経験を含めた評価なのかわかりづらい
- ✓多くの保健師が過小評価になる傾向
- ✓キャリアレベル向上への具体的なアドバイスには係長の技量や労力を要する

今後の取組

- ✓適正な自己評価になるよう、キャリアラダー自己チェック方法の見直し
- ✓係長職の管理能力の強化に向けた研修企画
- ✓地区活動の実践力を強化するため、活動報告会等を実施