

検証報告を踏まえた今後の保健師活動と人材育成のあり方の方向性

1 検証報告書における提言と評価報告書における意見

- 効果的な支援のためのアセスメントと専門的力量的の向上
- 地域住民の健康増進に寄与するための保健師活動の再考
- 地域保健福祉活動全般を担うための人事異動や人材育成体制の構築
- 研修体系の構築と系統的かつ計画的な実施及び、OJTとOff-JTの効果的な連動
- 看護系大学等の外部の視点も踏まえた人材育成、研修体系の検討
- 国作成の自治体保健師の標準的なキャリアラダー及びキャリアパスを参考にして作成の上、キャリアレベルに応じた研修計画の策定

2 提言・意見を踏まえた具体的取組

■ 令和2年度 母子保健における保健師活動のあり方ワーキング

- ・ 地区を複数担当制にする等、保健師の経験や力量を平準化し、地区支援の組織体制を強化した。
- ・ OJTに定期的な事例検討の実施を位置づけ、能力の向上を図った。
- ・ 母子保健分野だけでなく職能としての方向性を明らかにした上で、保健師の人材育成のあり方について検討することを今後の課題とした。

■ 令和3年度 保健師階層別研修

- ・ 新任期（1～3年目）、中堅期（概ね5年以上）、管理期（係長職）の各階層で、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の理解、実践能力の向上のための研修を、外部講師を招いて実施。

【新任期：令和3年12月16日】テーマ：新任期に必要な能力と獲得方法について

講師：札幌市立大学看護学部 教授 喜多 歳子 氏

【中堅期：令和3年12月23日】テーマ：中堅期に必要な能力と獲得方法について

講師：札幌市立大学看護学部 教授 喜多 歳子 氏

【管理期：令和4年 3月17日】テーマ：管理期に必要な能力と獲得方法について

講師：武蔵野大学院地域看護学研究科 教授 中板 育美 氏

■ 令和3年度～今後の保健師活動と人材育成のあり方ワーキング

- ・ 係長職及び部課長職保健師による重層的な検討を実施。
- ・ 係長職ワーキングで札幌市が目指す保健師像と強化すべき保健師活動を明確にした。

3 札幌市における保健師活動と人材育成について

札幌市が目指す保健師像のイメージ

■ 保健師活動と人材育成の現状と課題

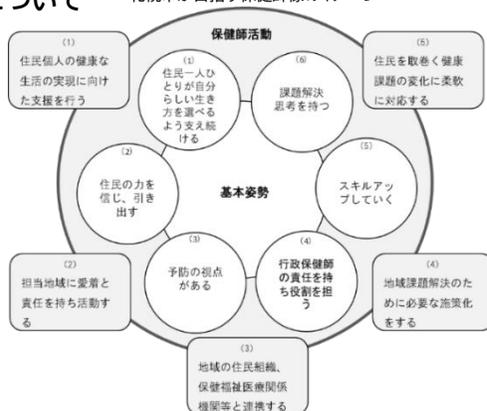
- ・ 地域課題を施策化する力量形成
- ・ アセスメント力の向上
- ・ 組織的に育成する体制の検討
- ・ 職能として常に研鑽し続けるモチベーション
- ・ 個別性、多様性を重視した人材育成

【札幌市が目指す保健師像】

住民の健康を守るために、自ら考え行動する保健師

【強化すべき保健師活動】

個別支援をととして地域課題を見出し、事業化・施策化に結び付ける



4 今後の方向性（案）

キャリアラダー・キャリアパス等を活用した人材育成

- 国が作成している自治体保健師の標準的なキャリアラダーを参考にした札幌市版キャリアラダーや、キャリアパスを示し、自己チェックにより獲得すべき能力に気づき、今後のキャリアプランを考えるツールとする。
- 共通の物差しとして、キャリアラダーやキャリアパスを個人、組織が共有し、能力獲得の動機付けを図る。
- 新たに係長職の作業チームを設置し、教育機関からの助言も受けながら、令和4年度中に作成予定。

個別性やキャリアレベルに応じたOJT・Off-JTの仕組み

- 日々の保健師活動での実践を踏まえ、力量が積み上がるよう、現場の状況に即したOJTの実践。
- OJTとOff-JTを効果的に組み合わせ、個々の能力獲得状況や個別性に応じた育成体制を整備。
- OJTの中心的な役割を担う係長職が人材育成について意見交換、情報交換できる場づくりについて検討。
- 個々の保健師のキャリアレベルに応じ、育成すべき能力、求められる能力を効果的に獲得するための研修体系の整備。

【現行の階層別保健師人材育成】



【今後の人材育成の方向性】

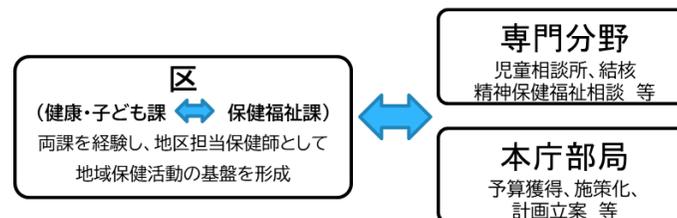
個々の目標や能力獲得状況、ライフステージ等の多様性、個別性に応じたキャリアレベルごとの研修体系の整備

【OJTを支えるツール・事業】

- ・ 地域の保健福祉課題に応じた健康なまちづくりの推進事業
- ・ 新任保健師人材育成マニュアル
- ・ 育成トレーナー新任保健師支援事業
- ・ 札幌市保健師活動指針
- ・ 札幌市公衆衛生研究業績集

目指すべき保健師活動の実践を推進するための体制

- 適切なジョブローテーションによるキャリアプランの動機づけとモチベーションの維持向上。



- 効果的な保健師活動を推進するための人員配置の検討