

体系的な研修体制構築の推進に係る
検討資料

1. 組織全体で取り組む人材育成

中間とりまとめにおいて示された検討の方向性

(人事部門等との連携)

- 地域保健における課題を解決していくため、保健師に対する効果的なジョブローテーションも含めた人材育成の仕組みの構築が必要である。その仕組みの構築に当たっては、人事部門とも連携しながら、能力に応じた職位や部署に配置し、職場における指導等を通して能力を積み上げる道筋を可視化することが重要である。

まとめ(案)

- 自治体組織として保健師の人材育成体制を構築するためには、保健師に必要な研修体系について人事部門と共に検討する場を設け、保健師に求められる能力の評価指標を協働して策定するなど、各自治体の人材育成基本指針と保健師の人材育成の枠組みとを連動させ、一体的に推進することが重要と考えられる。
 - 自治体の人事担当者からのヒアリングの結果、地方公務員法改正に伴い、全ての自治体において人事評価制度の導入が進められているところであり、人事部門では職員の人事評価に用いられる標準職務遂行能力など適切な評価指標の作成を課題としており、保健師の人材育成における評価指標についても関心を持っていることが把握された。
 - 人事部門では各専門職の専門性向上に特化した人材育成体系はなく、専門的な研修は各所属部署において取り組むものとされており、保健師についても保健所における研修が人事部門に認識されていなかったり、人事異動が必ずしも専門性向上の観点から行われていないといった状況もあった。
 - また、総務省が平成9年11月14日付けで発出した「地方自治体・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」に基づき、全ての自治体において人材育成基本指針が策定されることとなっているが、人材育成に関する自治体保健師からのヒアリングでは、本指針に対する保健師の言及がほとんどなく、本指針について保健師の理解を深める必要性が示唆された。

【平成27年度地域保健総合推進事業「保健師活動指針の活用に係る事例の収集」より】

2. 個別性に着目した人材育成 - 「人材育成支援シート」の活用

中間とりまとめにおいて示された検討の方向性

- 各保健師の基本的能力の習得状況を確認しつつ、個別性にも注目した人材育成のあり方の検討が必要である。



まとめ(案)

【「人材育成支援シート」の活用】

- 個別性に着目した人材育成を推進するためには、個々の保健師の業務経験や研修受講履歴等を記録し、それらを通して獲得した能力等を確認し、人材育成計画に反映する方法が考えられ、組織内で共通の様式(仮に「人材育成支援シート」とする)を活用することが効果的と考えられる。
- 「新人看護職員研修ガイドライン(保健師編)」(平成23年2月)では、研修手帳(研修ファイル)の活用について述べられているが、「人材育成支援シート」は、これをベースに業務経験とそれを通じて獲得した能力を併せて記録すること、またキャリアラダーと連動させることで、新任期のみでなく全ての保健師の人材育成に活用できる。また、自らの目指す保健師像や伸ばしたい能力を個々の保健師が明記しておくことで、評価を行う際に自らの目標を再確認し、自己研鑽や業務に対する意欲向上にもつながることが期待される。

2. 個別性に着目した人材育成 - 「人材育成支援シート」の活用

【「人材育成支援シート」の活用の例】

- ある自治体では、自治体独自の「人材育成支援シート」を使用して、直属の保健師管理職が人材育成担当保健師と共に個々の保健師の保健活動の振り返りやキャリアデザインについて面談する機会を年2回設けていた。自己評価だけでなく他者評価を行うことにより、客観的な評価を行い、保健師本人と指導側が人材育成上の課題を共有することができ、効果的な人材育成につながっていた。
- 一般企業においても、個人のキャリアパスを作成し、研修受講やジョブローテーション等の人材育成の経過を記録する「キャリアシート」を用いて個別性を重視した人材育成を行っていた。また、指導者の人材育成も兼ねた「メンター制度」を導入し、個別のキャリア形成のサポート体制を整えていた。

参考

「新人看護職員研修ガイドライン(保健師編)」(平成23年2月)より

4. 研修手帳(研修ファイル)の活用

新人保健師が自らの目標を持ち、獲得した能力や成果を蓄積するためにポートフォリオやパーソナルファイルと呼ばれる研修手帳(研修ファイル)の利用が効果的である。研修手帳(研修ファイル)は、「保健師としての成長記録として利用できる」「経験の蓄積を可視化することができる」「研修手帳(研修ファイル)を介して他者へ経験を伝える手段になる」などの特徴がある。そして、研修手帳(研修ファイル)は新人保健師研修のみではなく継続教育の記録としても利用でき、また所属部署や所属機関が変わっても利用できるものである。

研修手帳(研修ファイル)に記載する内容としては、例えば、初めのページに「将来目指すもの」「今年度目指すもの」「そのためのプラン」を記載しておく、機会あるごとに目標を確認することができる。研修での資料や記録をはさみこめるようにしておく、記載の負担なく経験を蓄積できる。また「到達目標のチェックリスト」を入れておくと、経験するごとにチェックして利用することができる。一定期間後、「実施したこと・分かったこと・考えたこと・成長したこと」や「他者からのコメント」を記載してもらうことで、成長の振り返りを行うことができる。

2. 個別性に着目した人材育成 - 産休・育休取得者への支援

中間とりまとめにおいて示された検討の方向性

- 中堅期においては多様性を踏まえた対応を検討するとともに、主体的に自らの目指すべき方向を考えることができるよう、人材育成を推進することが課題である。
- 産休・育休取得者へのキャリア継続支援の充実策について、一般企業の取り組み等も参考に検討を行う

まとめ(案)

【産休・育休取得者への支援】

- 産休・育休の取得等により長期間職場を離れ、キャリアの中断があった保健師の人材育成やキャリア継続支援においては、個別の事情を勘案した対応が必要である。中間とりまとめにおいては新任期における個別性に着目した人材育成の重要性が示されたが、新任期のみならず、多様性を踏まえた対応が必要となる中堅期においても、個別性に着目した人材育成は重要と考えられる。
- キャリアラダーに示された各レベルの能力を参照しつつ、キャリアの中断があった個々の保健師の業務経験や能力の獲得状況について、保健師本人と指導者側が共に確認して「人材育成支援シート」に記録する等により、人材育成上の課題について共通認識を持つことができ、より円滑な人材育成が図られることが期待される。このように、キャリアラダーや「人材育成支援シート」は、産休・育休取得者等の人材育成においても有効なツールになることが期待される。

2. 個別性に着目した人材育成 - 産休・育休取得者への支援

【自治体における取組状況】

- 自治体保健師を対象とした産休・育休中のキャリア支援の実態把握に関する調査より、産休・育休や療養等の長期休業取得者に対する職場復帰への支援は、一般企業においても実施されているような育児休業復帰面談や休暇前所属への復帰といったことを自治体としても実施しているが、保健師の人材育成計画への位置づけがある自治体は4.1%であり、人材育成について支援している自治体は少ないという実態が明らかになった。また、産休・育休取得者に対する人材育成の困難さを課題とする自治体があることも示された。

平成26～27年度厚生労働科学研究費補助金「地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究」分担研究「保健師の研修・職務履歴管理、および産休・育休中のキャリア支援の実態に関する研究」による調査

【産休・育休取得者の人材育成における一般企業の取組例】

- 産休・育休者の支援について、ある企業では、産休・育休取得者がパソコンや携帯電話からオンラインで利用できるポータルサイト「育児休業者復帰支援プログラム」を用意しており、復職前の個々の状況に応じた不安の軽減や、オンライン講座による新たな知識の獲得等を支援する仕組みを構築し、復職に向けた自己成長やスキルアップを支援する体制を整備していた。【第3回検討会資料5より】
- 産休・育休者にパソコンが貸与され、社内インターネットにアクセスでき、進捗中のプロジェクトにもアクセスができる仕組みがある。また、自己研鑽のための補助金は産休・育休中も使用することができる等、個別の事情に勘案した体制が整っており、出産・育児による退職の減少にもつながっていた。