

# 第4回 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会 平成26年10月16日(木)

## 【報告内容】

## 「キャリアパス」構築のプロセスと課題

北九州市保健福祉局地域支援部

いのちをつなぐネットワーク推進課

地域包括ケア推進担当課長

清田 啓子

# 1 北九州市のご紹介



○政令指定都市(7つの行政区)

○人口:976,846人(平成22年10月1日国勢調査)

○高齢化率:27.2%(平成26年3月末住民基本台帳)(全国 25.6%)

○公害克服の環境未来都市、安全安心のまち、健康モデル都市を目指して

○保健福祉費の状況:一般会計の4分の1を超える水準にあり、児童福祉分野を含めると3分の1を占める。

○北九州市新成長戦略:保健福祉分野は、健康・生活支援ビジネス等で重要

○市民意識調査:高齢社会対策の評価は中ほど、要望は1位

## 2 保健師の配置・人数（正規職員：156名）

### 市役所【4局9部13課：30名】

局	部	課
保健福祉局	総務部	監査指導課
	地域支援部	高齢者支援課、いのちをつなぐネットワーク推進課、介護保険課、健康推進課
	保健医療部	保健医療課
	障害福祉部	障害者福祉課
	保健所	管理課、保健予防課
子ども家庭局	子育て支援部	子育て支援課
	子ども総合センター（児童相談所）	児童虐待防止担当課
総務企画局	人事部	給与課
教育委員会	教務部	教職員課

### 区役所【7区7課：126名】

区	課	係
各行政区（7）	各保健福祉課（7）	地域保健係、高齢者・障害者相談係（精神保健福祉相談、地域包括支援センター）

# 3-1 目指すべきキャリアパスと研修

研修体系

習得項目

採用2年次研修

新規採用職員研修  
 新規採用職員FA研修  
 新任保健師研修※  
 業務別研修

区保健福祉課  
 地域保健係

3年  
 (22~24歳)

行政職としての基本的  
 能力

・下線は職員研修所で実施分  
 ・※印は現在未実施

プリセプター  
 (主任クラス)

入職

・対人保健サービスを経験できる職場(各種  
 保健事業・個別援助活動・健康づくり活動  
 等)  
 ・同職種が複数いる部署

\*プリセプター; 日常的、かつ直接的な指導を担当。

希望する階級別割合

IV 部長 1% (現在 0%)

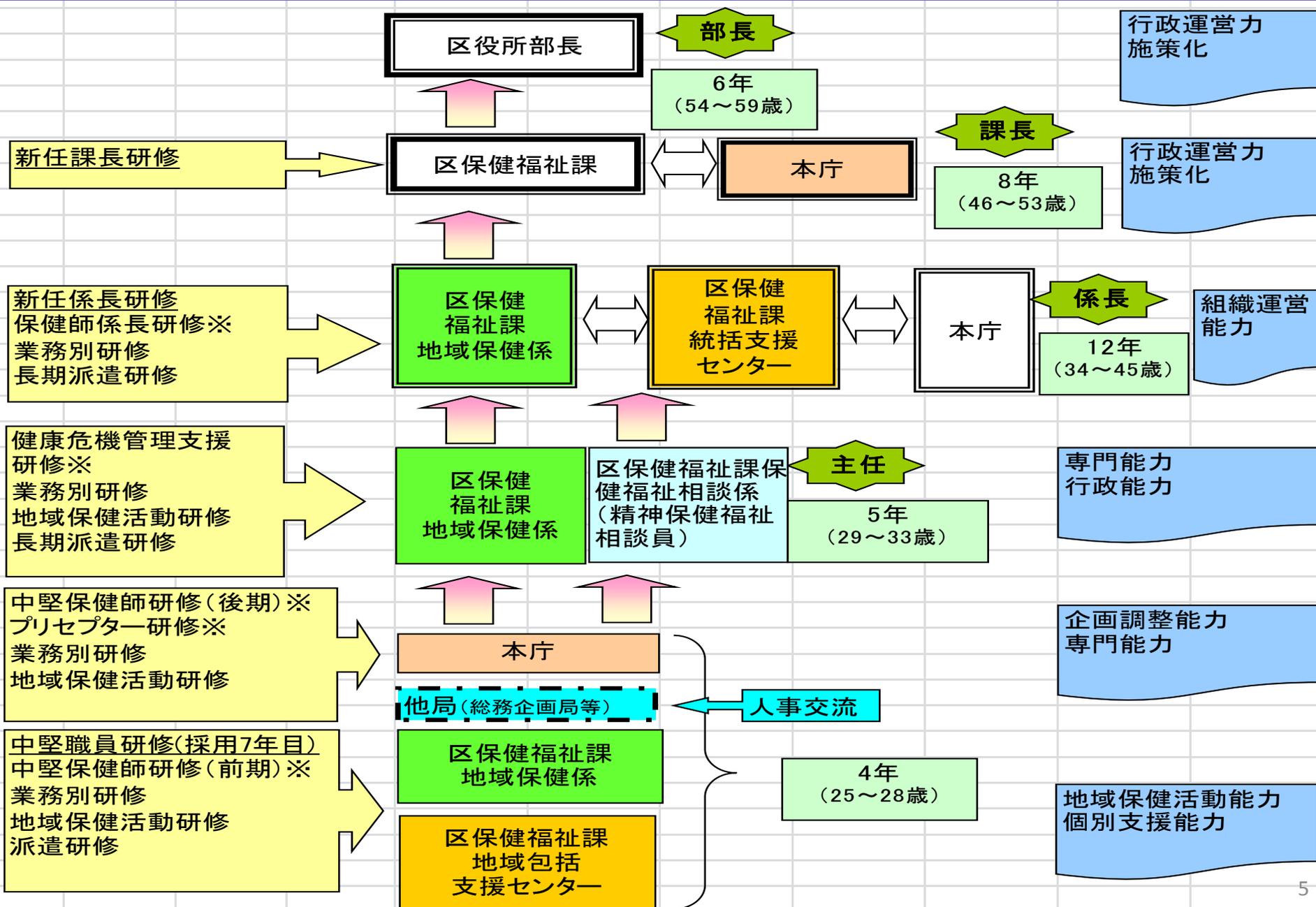
IV 課長 4% (現在 0%)

III 係長 29% (現在 21%)

II 主任 24% (現在 24%)

I 職員 42% (現在 54%)

# 3-2 目指すべきキャリアパスと研修



## 4 保健師の人材育成システム推進の考え方

### 1 保健師のキャリアパスの確立

部長や課長になるための理想的な配置として、保健師のキャリアパスを確立し、育成をはかる。（別紙参照）

- (1) 職員時に区生活支援課地域保健係・地域包括支援センター、本庁、他局を経験する。
- (2) 係長時に区生活支援課地域保健係・統括支援センター、本庁を経験する。

### 2 プリセプターの位置づけ

新人育成においてはプリセプターという主任クラスの保健師が指導を担当し、優秀な人材に育てる。（本庁を経験した主任保健師が予算等事務的なことも指導できるため望ましい。）

### 3 課長や部長の配置の確立

課長の配置を0%から4%、部長の配置を0%から1%とし、保健師の部長課長のポストを増やし、他都市並みにする。

### 4 階層別研修の充実

階層別の研修を充実させる。また、研修を統括する担当課を位置づける。

### 5 精神保健福祉相談員の位置づけと明確化

精神保健福祉相談員は経験と実力を持った主任クラスの保健師を配置する。

### 北九州市経営プラン

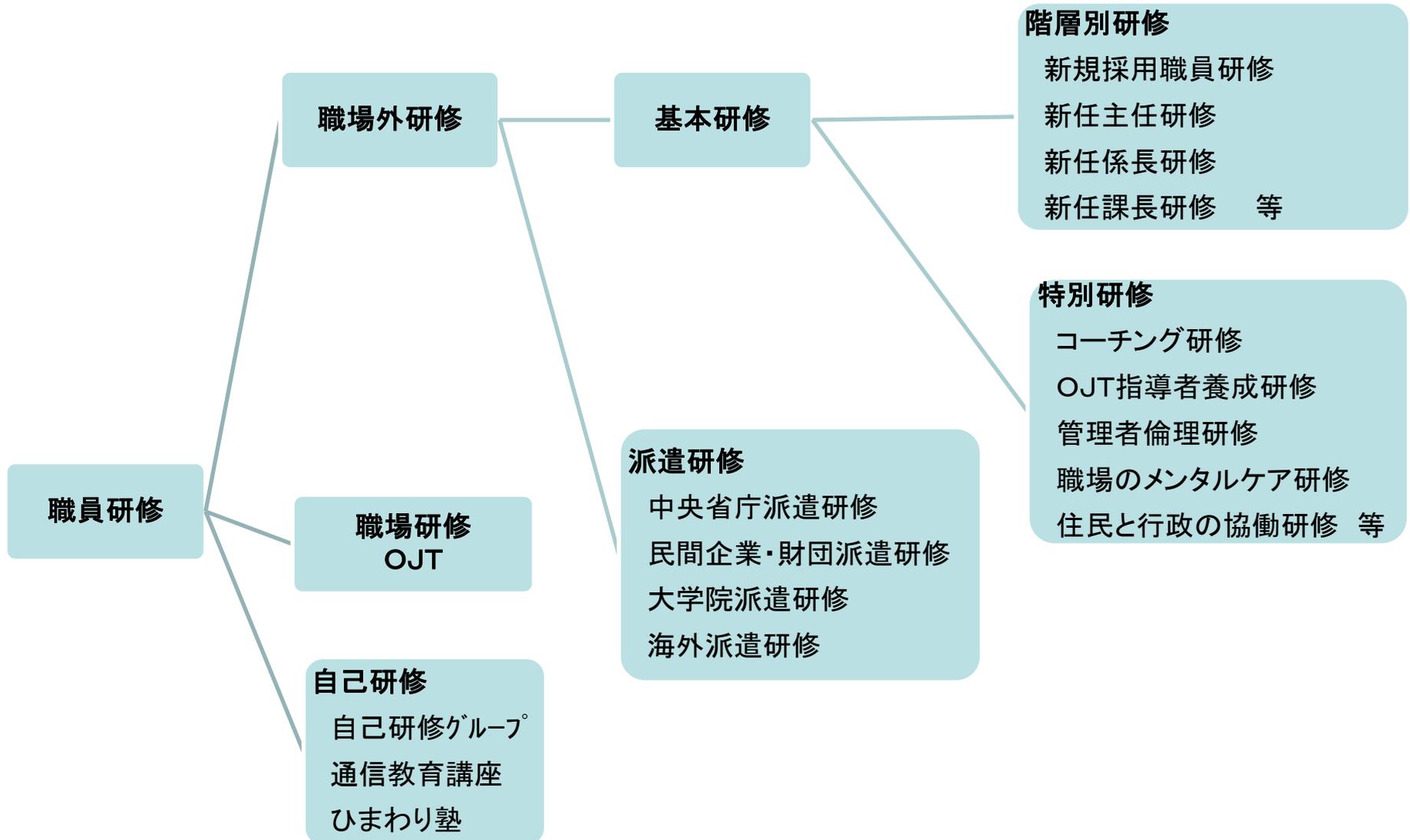
- 平成20年12月策定
- 将来的に厳しい財政状況が見込まれる中での本市の経営方針
- 職員の意欲・能力が最大限に発揮できる少数精鋭の組織づくり  
多様な経験をもつ人材や専門分野に強い人材の登用

### 北九州市人材育成基本方針

- 平成21年2月策定
- 今後の限られた行財政資源で市民ニーズに的確に対応していくために、  
職員の育成や職員自身の能力開発などの人材育成を推進するための  
基本的な方針
- 「能力開発」研修等、「能力の実践」OJT、「実践の評価」人事考課を人  
材育成の一連のサイクルととらえ、人事部門、研修部門、職場が一体  
となって取り組む

## 5-2 キャリアパス構築の背景

# 北九州人材育成基本方針による研修体系



## 6-1 キャリアパス構築の目的

### 保健福祉関連専門職種のあり方について（平成23年2月）

#### 【目的】

- 各専門職の自覚形成
- 保健福祉局として作成し、採用計画に合わせて人事提出し、技術職の採用に必要な性の理解を深める

#### 【対象】

医師（歯科医師）、保健師、生活衛生関連専門技術職、管理栄養士、社会福祉職（心理職）、作業療法士・理学療法士、診療放射線技師

#### 【はじめに】

限られた人員の中、施策の企画、立案、実施が担当できる専門職員を効果的に配置する必要がある。（事務職定数を減らしてでも、専門職の採用を増やし、適材適所に配置することによって、結果的に現状よりもスリムな運営が可能となる）

しかしながら、各職種に、明確な将来像（キャリアパス）、効果的な人材育成システムがないため、モチベーションが上がらず、管理監督者となるための育成（教育）もできていないため、政策決定を担うポスト（部課長）に配置できる人材は極めて少ない。

# 「区役所保健師のあり方」の作成

### <項目>

#### 1 保健師の果たすべき役割と業務

- ・業務上の課題
- ・今後の方向性
- ・業務に関する見直しの内容

検討の中でまとめられた、保健師配置や人材育成についての例

#### ○生活習慣病予防、重症化予防、育児支援や虐待予防

⇒見直し: 地域担当保健師の効果的な配置が必要

⇒見直し: 保健師の業務を包括的・効果的に推進するため、保健師業務を統括することが必要

#### ○住民主体の健康づくり

⇒見直し: 1保健師が2小学校区担当を基本とする

#### ○地域包括支援センター業務、精神保健福祉相談業務

⇒保健師のキャリアパスに欠かせない業務として配置する

#### 2 人員体制(定数)

#### 3 人材育成システム及び基本的な人材配置案(採用から退職まで)

#### 4 採用計画

## 7-1 作成の方法

### 《作成の時期・期間》

- 平成22年5月 保健福祉局総務からワーキングリーダーに依頼  
5月 局内の保健師係長と協議  
○保健師業務の課題のまとめ、あるべき姿  
～市および国の方向性を踏まえ、優先度の検討
- 6月 原案作成 ⇒※作成期間:約1ヶ月  
6月 区役所保健師係長に原案についての意見交換  
7月 区役所精神保健福祉相談員の意見の集約  
8月 「保健福祉関連専門職種のある方」作成  
8月 局長に説明
- 平成23年2月 保健福祉局総務課から総務企画局(人事課)に提出  
3月 保健福祉局総務から局内の庶務係長に配布  
3月 保健師係長の自主勉強会にて配布  
4月 新局長に説明  
10月 全保健師に配布するため再度の見直し  
11月 区役所保健福祉課長に通知し全保健師に情報提供

## 7-2 作成の方法

### 《作成の体制 1》

平成20年度

保健・福祉・医療専門職のあり方検討会

＜構成メンバー＞

保健福祉サービスアップ委員会(局長・部長)のもののワーキングメンバー

補職	主な担当業務	対象職種
総務課長	局の総務	
高齢者支援課長	認知症対策	保健師
いのちネット課長	地域包括支援センター	保健師
健康推進課長	健診、健康教育	保健師・栄養士・歯科医師
健康づくり担当課長	健康づくり、介護予防	保健師・栄養士・歯科医師
障害福祉課長	障害者支援施策	理学療法士、作業療法士
障害福祉C所長	障害認定	理学療法士、作業療法士
地域医療課長	地域医療施策	医師
保健衛生課長	感染症対策	獣医、薬学、農芸化学、水産、畜産

※所管課長の判断で作業グループ(係長級)を設置することもできる

## 7-3 作成の方法

### 《作成の体制 2》

平成22年5月  
保健・福祉・医療専門職のあり方検討会  
＜専門職ごとのワーキングリーダー＞

- |          |       |          |
|----------|-------|----------|
| ○医師、歯科医師 | ~~~~~ | ○課長(医師)  |
| ○保健師     | ~~~~~ | K係長(保健師) |
| ○PT、OT   | ~~~~~ | ○課長(OT)  |
| ○食監、環監   | ~~~~~ | N課長(獣医)  |
| ○栄養士     | ~~~~~ | ○係長(栄養士) |
| ○その他     | ~~~~~ | I係長(事務)  |

### ワーキング メンバー

本庁(企画部門)  
の保健師係長

5名

- ・健診担当
- ・健康づくり担当
- ・包括、  
認知症担当
- ・精神担当
- ・子育て支援担当

保健福祉関連専門職種のあり方について

- 目次
- 医師(歯科医師)
  - 保健師
  - 生活衛生関連専門技術職
  - 社会福祉職(心理職)
  - 作業療法士・理学療法士
- 等

## 7-4 作成の方法

### 《作成の過程の段階》

#### 1 市の保健師の業務内容・課題の情報収集（以前より実施）

- ・多部署に配属されている各保健師係長がまとめた保健師業務の現状や課題についての情報収集

#### 2 キャリアパスの考え方を理解する（H20年～）

- ・業務課題と今後の見直し、人材育成、キャリアパスなどが一体となることが、組織の対応能力を向上させることを理解する

#### 3 健康課題を横断的・包括的な視点で検討（H22年）

- ・健康課題を部署を越えて横断的な、また、厚労省や各種検討会による文献や研修を参考に包括的な検討を行う（各ライフステージ別、業務別など）

#### 4 健康課題に市運営の視点を加え、キャリアパス等を検討する（H22年）

- ・保健師業務の課題を市や局運営を踏まえて整理し、職員配置のあり方や、人材育成、キャリアパスについて検討する（市の行財政、人材育成を踏まえて）

#### ⇒素案の作成

#### 5 保健師や他専門職、幹部との調整（H22年）

- ・上記の素案を基に、区役所保健師係長や他専門職、幹部の意見を聞き、調整を行う

#### 6 実践（H23年）⇒修正（H27年予定）

- ・人事への提出
- ・区役所課長、全ての保健師との共有、研修の実践

## 7-5 作成の方法

### 保健師が考える保健師人材育成における問題点

- 1 部長や課長になるための効果的な人事配置がなされていない。**
  - (1) 地域保健係、精神保健福祉相談員、地域包括・統括支援センター、本庁への配置が計画的ではなく、全体を統括できる視点の広い人材が育成されにくい状況である。
  - (2) 他の局（総務企画局等）との人事交流がない。
- 2 新人育成が効果的になされていない。**
  - (1) 新人育成は職場の順番で決められた保健師が担当し、効果的な育成がなされていない。
- 3 役職の配置が確立されていない。**
  - (1) 保健師総数に占める課長級の割合が政令指定都市の中で1%以下と最低である。
  - (2) 他の政令指定都市では、部長・次長級のポストを持っているところもある。また、課長補佐（係長級より上のポスト）のポストを政令指定都市の65%は持っている。
- 4 研修体系が確立されていない。**
  - (1) 保健師の階層化別の効果的な研修体系がない。
  - (2) 保健師の研修を統括する担当課がない。（以前は保健所健康増進課が統括していた。）
- 5 精神保健福祉相談員の資格を持っている人が減ってきている。**
  - (1) 精神保健福祉相談員の資格認定の研修がなく、資格のある人が少ない状況である。

## 7-6 作成の方法

### 保健師のキャリアラダー(案)の作成

職年数 (年齢)	役職	部署				習得項目	
						技術的スキル	人格的スキル
1～3 (22才～)	職員	地域保健係				基本地域保健 活動能力 など	公務員 倫理 など
4～7 (25才～)		保福局・子家局	他部署			専門的地域保 健活動能力 など	住民活動 調整力など
	地域保健係	包括支援C					
8～12 (29才～)	主任	地域	包括C	精神相談員		行政事業実践 能力 など	困難事案 調整力など
		保健福祉局・子ども家庭局					
13～24 (34才～)	係長	地域	包括C	精神	他局	専門的組織運 営能力 など	組織的推 進力 など
		保健福祉局・子ども家庭局					
25～33 (46才～)	課長	区役所保健福祉課				保健事業個別 管理力 など	主体的判 断力 など
		保福局・子局・総合センター					
34～38 (55才～)	部長	区役所				保健福祉事業 統括力 など	総合的判 断力 など
		保福局・子局・総合センター					

## 8 キャリパス構築における当面の課題

### ○キャリア形成を見据えたジョブローテーション

仕事を通じた成長がキャリア形成につながるよう、キャリアパスを基にした、計画的なジョブローテーションを行う必要がある。

### ○キャリア形成を見据えた研修体系づくり

研修による知識や技術の向上がキャリア形成につながるよう、キャリアパスを基にした、研修体系の構築が必要。

### ○自己申告制度を活用したモチベーションアップ

保健師が、示されたキャリアパスを確認し、自分自身の今後のキャリアプランを考えるきっかけとし、さらに、キャリアプランを自己申告に記載するなど、意欲や熱意につなげていくことが必要。

**※地域福祉の中長期計画に合わせた見直しが必要**