



自治体における研修体制構築の 推進策に関する調査 結果概要

厚生労働省健康局健康課
保健指導室

自治体における研修体制構築の推進策に関する調査

【調査目的】

「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ」(平成28年3月)において、自治体保健師の能力養成は、各自治体で体系的な人材育成を図ることが重要であることが示されたところである。

このため、自治体による研修体制構築の推進策について把握するため、調査を行った。

なお、調査時点は平成28年5月である。

【実施期間】

平成29年6月9日(金)～平成29年6月26日(月)

【対象】

都道府県(47自治体)・保健所設置市(74自治体)・特別区(23自治体)(合計144自治体。回収率100%)

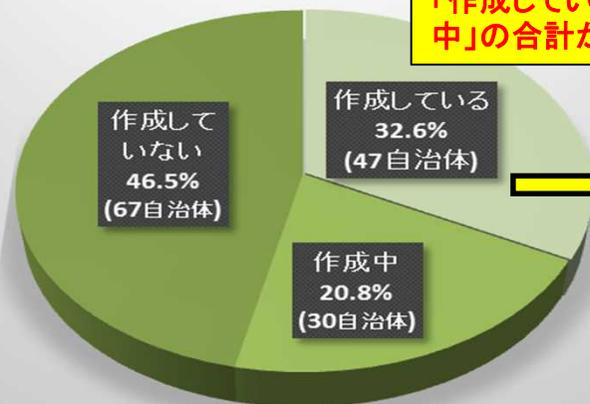
【調査項目】

- ・ 保健師の能力の成長過程を段階別に整理したキャリアラダーの作成・活用状況について
- ・ 人材育成支援シートの作成・活用状況について
- ・ 人事部門との連携について
- ・ 人材育成のための具体的な方策について
- ・ 統括保健師の育成について
- ・ 自治体内での研修の年間回数、対象者、内容等、及び研修を企画する際の課題について²

キャリアラダー作成・活用状況(全体)

自治体独自のキャリアラダーを「作成している」と「作成中」を合わせて53.4%である。また、キャリアラダーを作成している自治体では95.7%で活用されている。

作成状況
(N=144)



「作成している」、「作成中」の合計が53.4%

作成したものが活用されているか？

活用状況
(N=47)



「作成している」と答えた自治体の95.7%が活用

(キャリアラダーの活用方法の具体例)
自己評価、上司との面談、研修企画 等

(キャリアラダーを作成していない理由)
・ 人材育成計画・人材育成ガイドライン検討中
・ 作成について検討に至っていない 等

(キャリアラダーを活用していない理由)
・ 具体的な活用方法が決まっていない
・ 組織再編に伴い、所属に合わせた内容修正の必要性がある

(キャリアラダー作成の検討に至っていない主な背景)
・ 統括保健師や人材育成の担当者が決まっていない
・ 保健師間で作成の必要性や活用についての協議が行われていない
・ 職員全体の人材育成担当課との協議が行われていない 等

キャリアラダー作成・活用状況(都道府県・保健所設置市・特別区別)

作成状況は「作成している」と「作成中」を合わせて、都道府県では68.1%、保健所設置市・特別区では46.4%である。また、活用状況は都道府県・保健所設置市・特別区では、ほぼ全ての自治体で活用されている。

都道府県

作成状況
(N=47)



作成したものが
活用されているか？

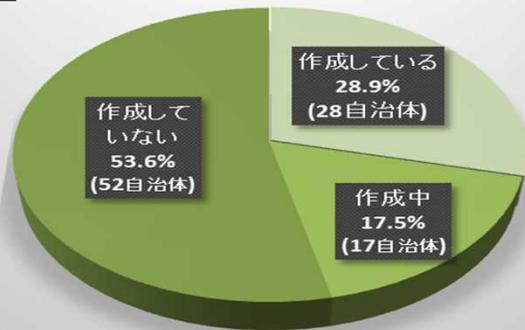
活用状況
(N=19)

活用して
いない
5.3%
(1自治体)



保健所設置市
・特別区

作成状況
(N=97)



作成したものが
活用されているか？

活用状況
(N=28)

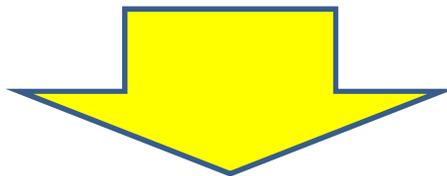
活用して
いない
3.6%
(1自治体)



キャリアラダー活用に伴う課題及び対策

【キャリアラダー活用に伴う主な課題】

- ・ キャリアラダー中の文言解釈が保健師により異なる
- ・ 階層別研修等の企画立案にあたり、キャリアラダーの活用が出来ておらず、経験年数に依存した内容になってしまっている
- ・ 対象となる保健師の範囲が限られている(保健所保健師のみ等)
- ・ 新任期以外は、能力の獲得状況について、自己評価に委ねられており、達成度の確認ができない
- ・ 評価基準が曖昧である。
- ・ 達成度を確認する職員の不明確さ 等

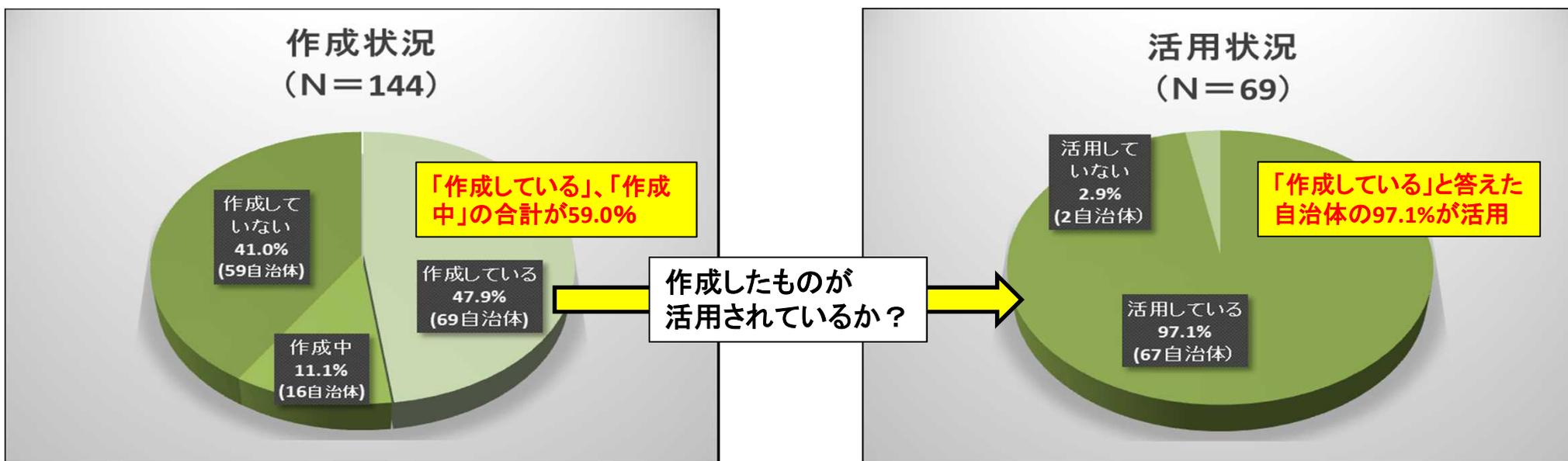


【考えている対策】

- ・ 統括的な役割を担う保健師が中心となり用語集を作成
- ・ 各種研修の企画立案段階より、キャリアラダーを意識したものとする
- ・ 各自治体でのキャリアパスを意識した作成
- ・ キャリアラダーを意識した階層別チェックリストの作成の推奨、当該リストを用いた自己評価及び職場内での評価の実施
- ・ 地域の実情に応じたキャリアラダーの作成並びに評価項目の設定
- ・ 達成度を確認する職員の明確化 等

人材育成支援シート作成・活用状況(全体)

自治体独自の人材育成支援シートを「作成している」と「作成中」を合わせて59.0%である。また、人材育成支援シートを作成している自治体では97.1%で活用されている。



(人材育成支援シートの活用方法の具体例)

目標到達状況の把握、職場内研修(OJT)、上司との面接、業務分担、研修派遣 等

(人材育成支援シートを作成していない理由)

- ・ キャリアラダー検討中
- ・ 作成について検討に至っていない 等

(人材育成支援シートの活用していない理由)

- ・ 内容が細かすぎるため、活用者が少ない
- ・ 今年度から使用を始めた

(人材育成支援シート作成の検討に至っていない主な背景)

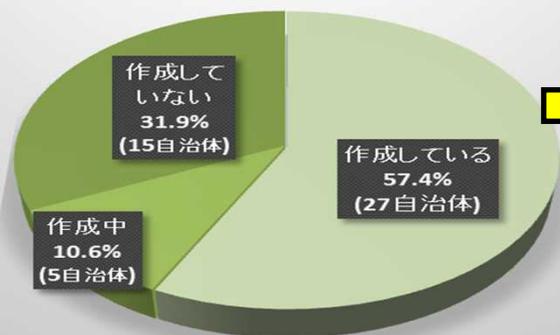
- ・ 統括保健師や人材育成の担当者が決まっていない
- ・ 保健師間で作成の必要性や活用についての協議が行われていない
- ・ 職員全体の人材育成担当課との協議が行われていない 等

人材育成支援シート作成・活用状況(都道府県・保健所設置市・特別区別)

作成状況は「作成している」と「作成中」を合わせて、都道府県では68.0%、保健所設置市・特別区では54.6%である。また、活用状況は都道府県・保健所設置市・特別区では、ほぼ全ての自治体で活用されている。

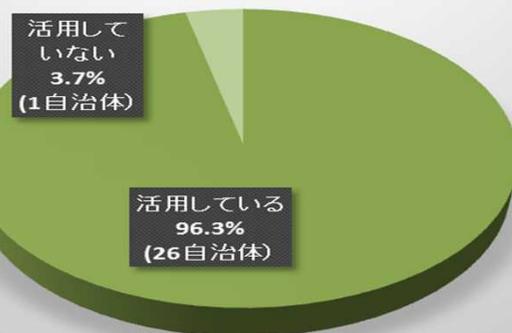
都道府県

作成状況
(N=47)



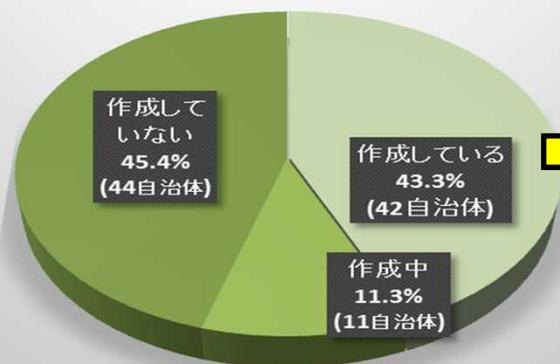
作成したものが
活用されているか？

活用状況
(N=27)



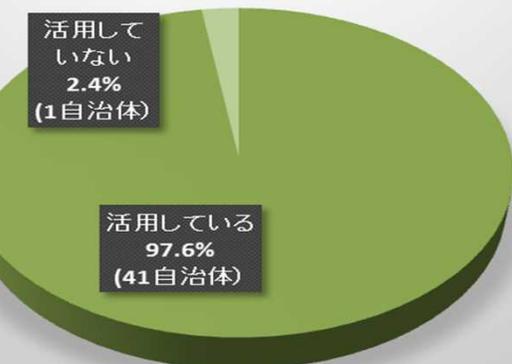
保健所設置市
・特別区

作成状況
(N=97)



作成したものが
活用されているか？

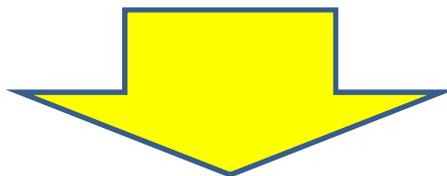
活用状況
(N=42)



人材育成支援シート活用に伴う課題及び対策

【人材育成支援シート活用に伴う主な課題】

- ・ 各階層ごとでの人材育成支援シートの作成には至っておらず、到達目標が不明確となっている
- ・ 経験年数に依拠したものとなっており、能力獲得状況に応じた人材育成支援シートになっていない
- ・ 自己評価となっており、各職員の人材育成支援シートの活用状況について、網羅的に把握できておらず、シートの効果検証や組織としての人材育成につながっていない
- ・ 評価基準が曖昧
- ・ 達成度を確認する職員の不明確さ 等

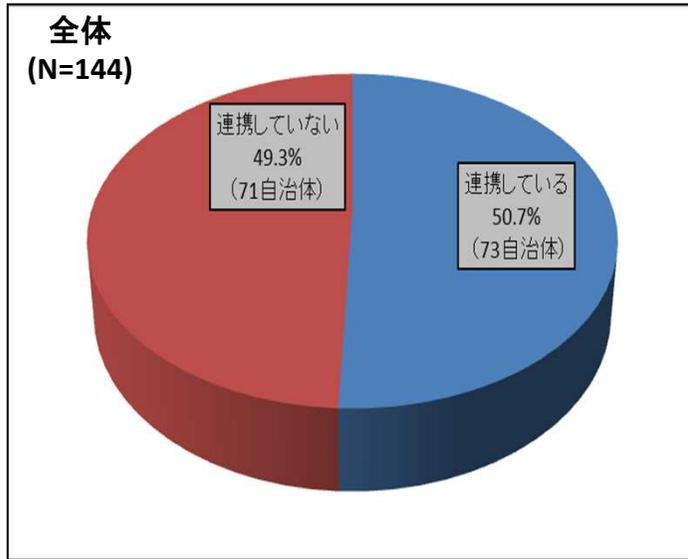


【考えている対策】

- ・ 経験年数ではなく、対象となる個々人の能力獲得状況が確認できる人材育成支援シートへの見直し
- ・ キャリアラダーを意識した人材育成支援シートの作成
- ・ 個々人の活用のみならず、人材育成を組織として行うための1材料としての位置づけを行う
- ・ 地域の実情に応じた人材育成支援シートの作成並びに評価項目の設定
- ・ 達成度を確認する職員の明確化 等

人事部門との連携

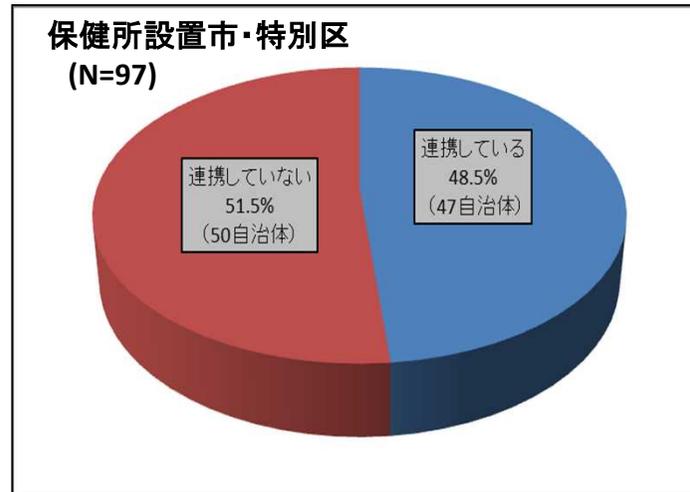
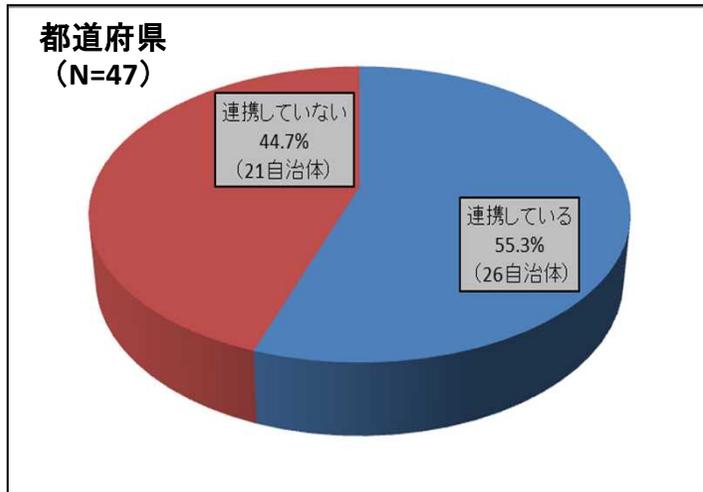
「連携している」が、全体では50.7%となっている。



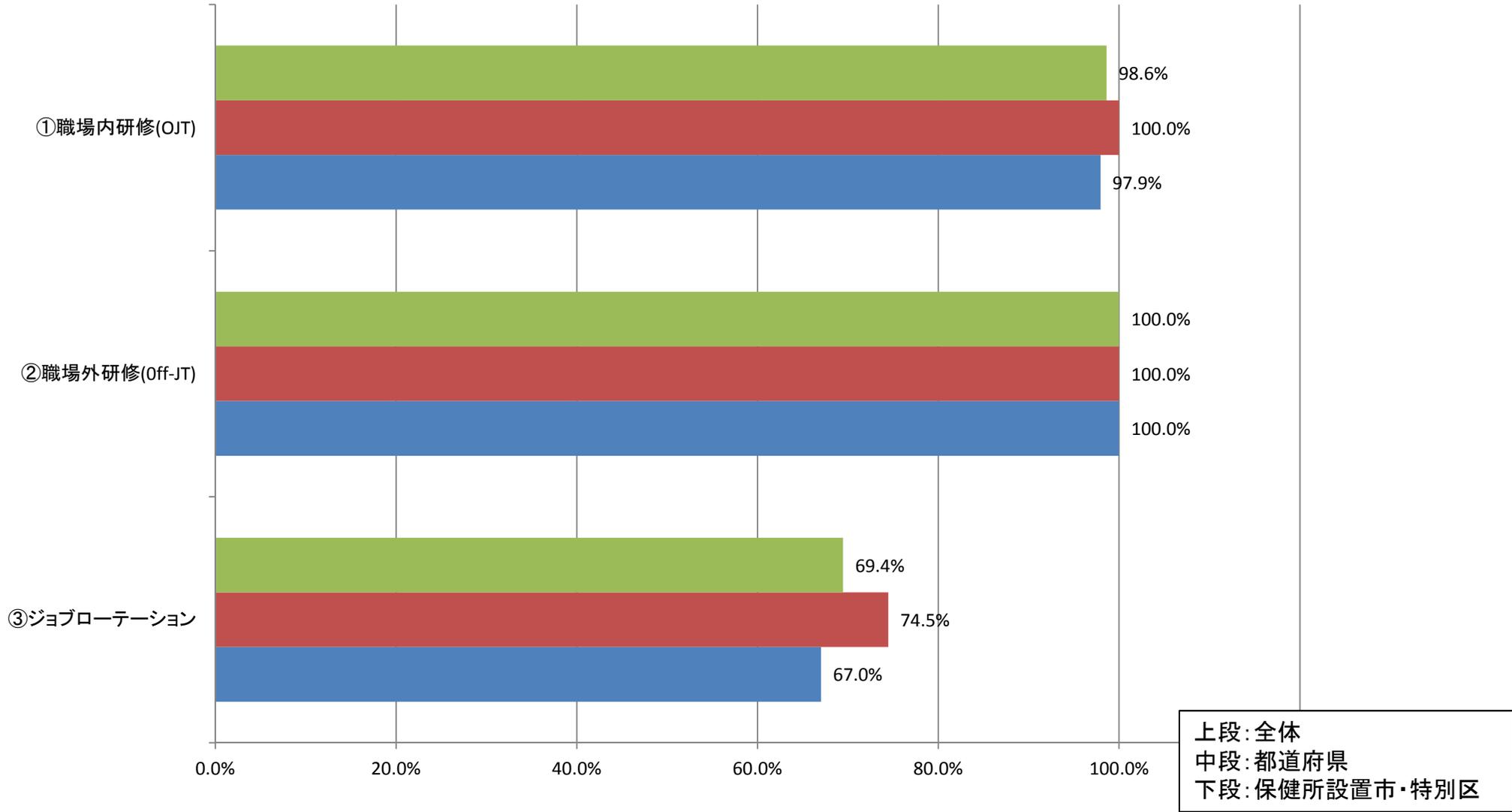
(人事部門との連携の例)

- ・ 人事部門の職員がオブザーバー・アドバイザーとして、人材育成検討の会議等において出席している
- ・ 県の人材育成計画の中に、保健師の項を作成している 等

(内訳)



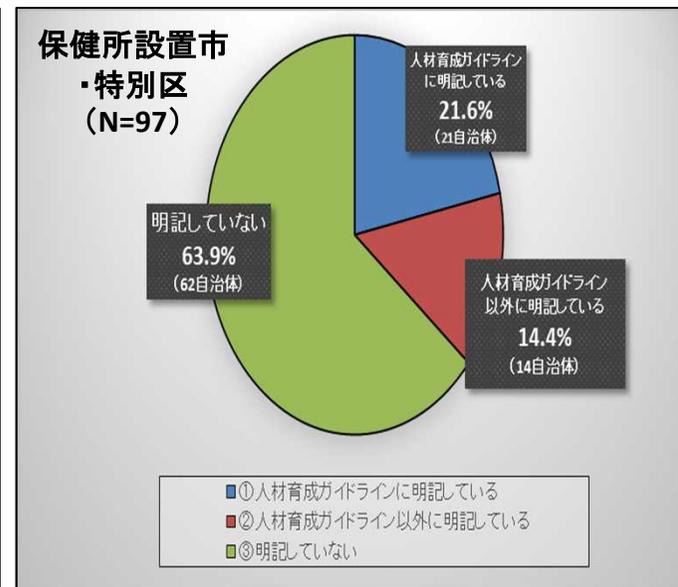
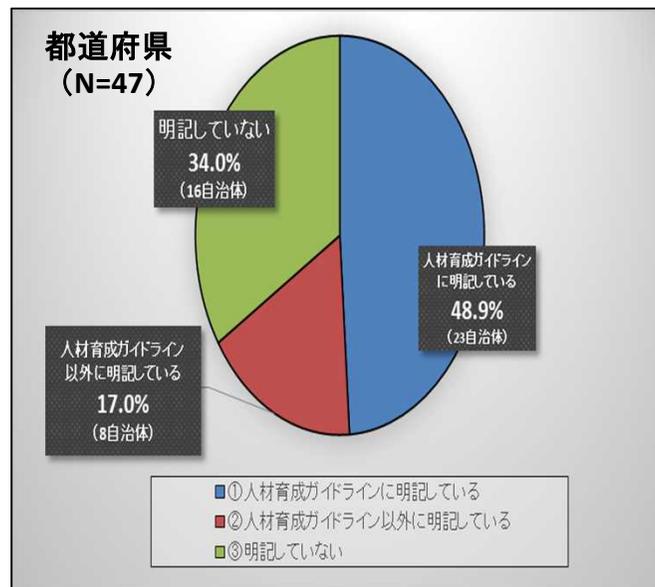
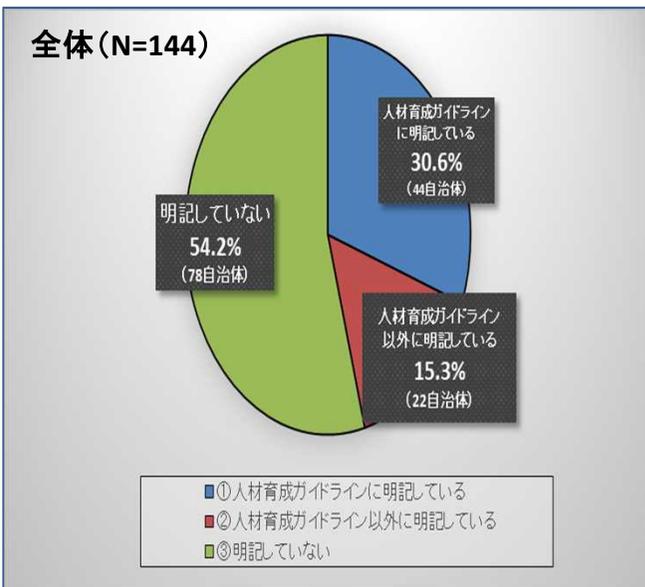
人材育成を行うための具体的な方策



統括保健師の役割・能力の明記

「人材育成ガイドラインに明記している」が30.6%、「人材育成ガイドライン以外に明記している」が15.3%であり、45.9%の自治体において、統括保健師の役割・能力が明記されている。

(内訳)



(人材育成ガイドライン等に統括保健師を明記しない自治体について)

- ・ 現在、地域版の保健師活動指針や人材育成ガイドラインを作成・検討段階であり、今後盛り込む予定としている
- ・ 保健所設置市・特別区の場合は、統括保健師に当たる者がいない
- ・ 人材育成ガイドラインを作成していない 等

統括保健師の人材育成の状況

「行っている」が、全体では52.8%となっている。

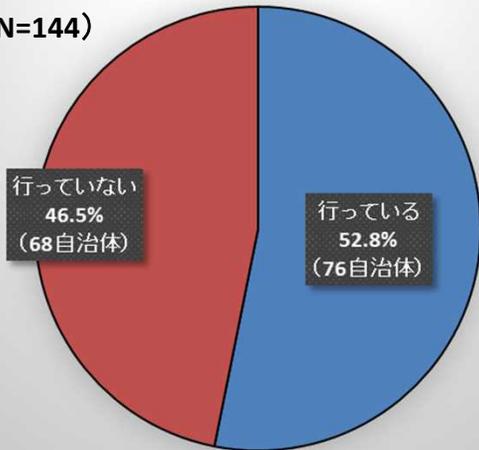
(統括保健師の人材育成の取組の例)

- ・統括保健師を対象とした研修を実施している
- ・次期統括保健師候補者が、統括保健師を対象とした研修や会議に同行している
- ・多様な経験を積むために、ジョブローテーションを行っている
- ・マニュアルやガイドラインに、統括保健師に関する記載をしている 等

(統括保健師の人材育成を行っていない理由)

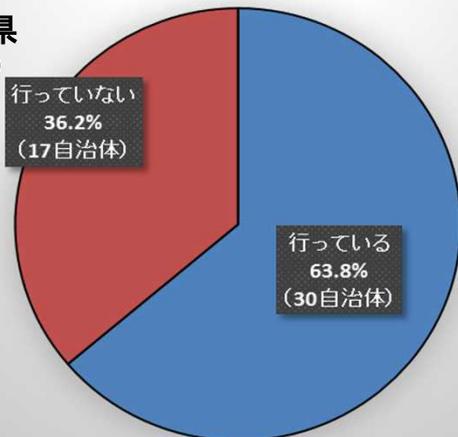
- ・所属自治体の中での統括保健師に求められる能力・役割についての整理検討ができていないことから、人材育成の手法についての検討に至っていない。
- ・まず新任期～中堅期の保健師向け、次に管理期(プレ管理期)の保健師の人材育成を実施している。

全体(N=144)

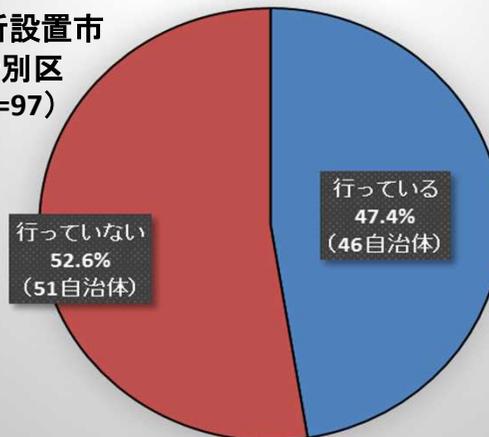


(内訳)

都道府県(N=47)

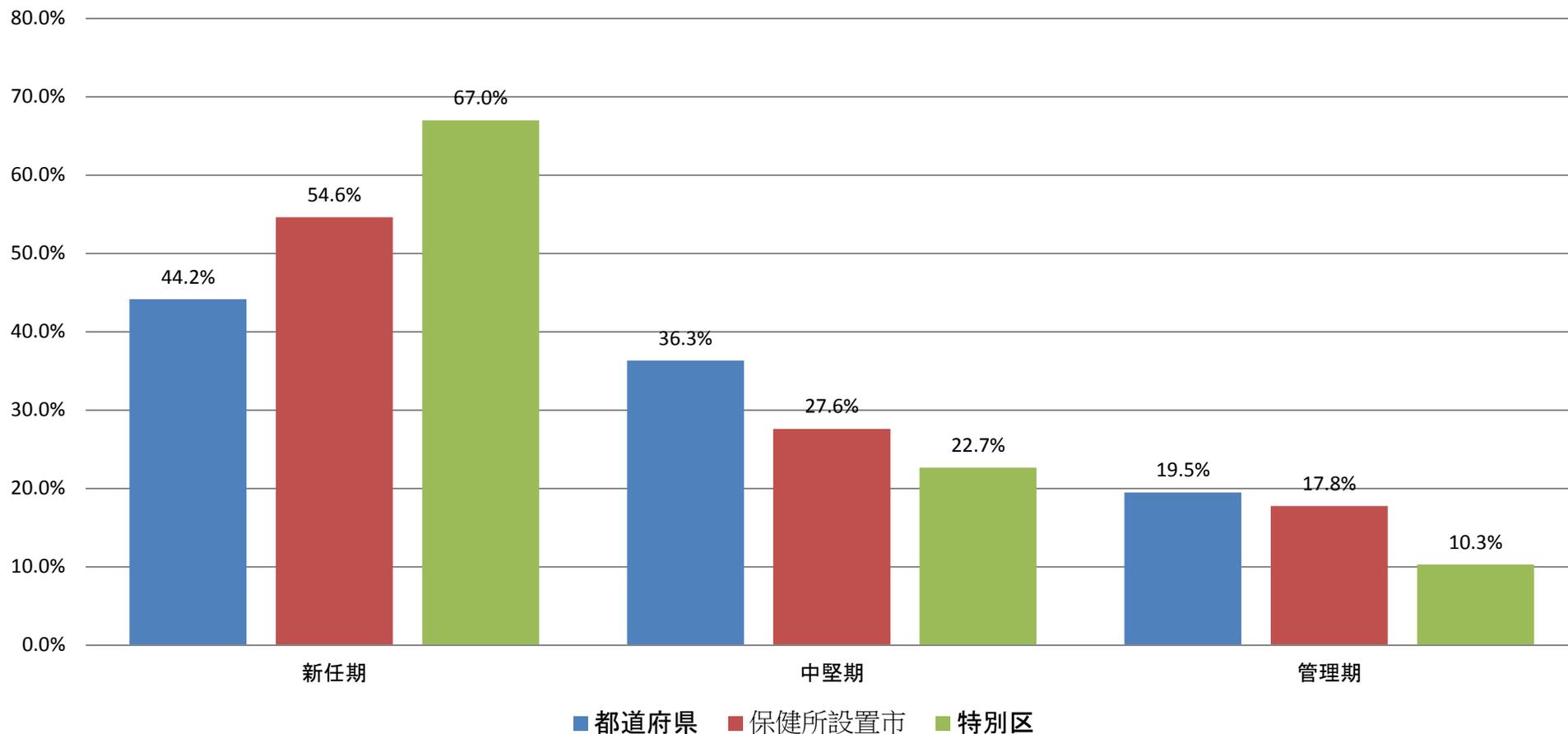


保健所設置市・特別区(N=97)



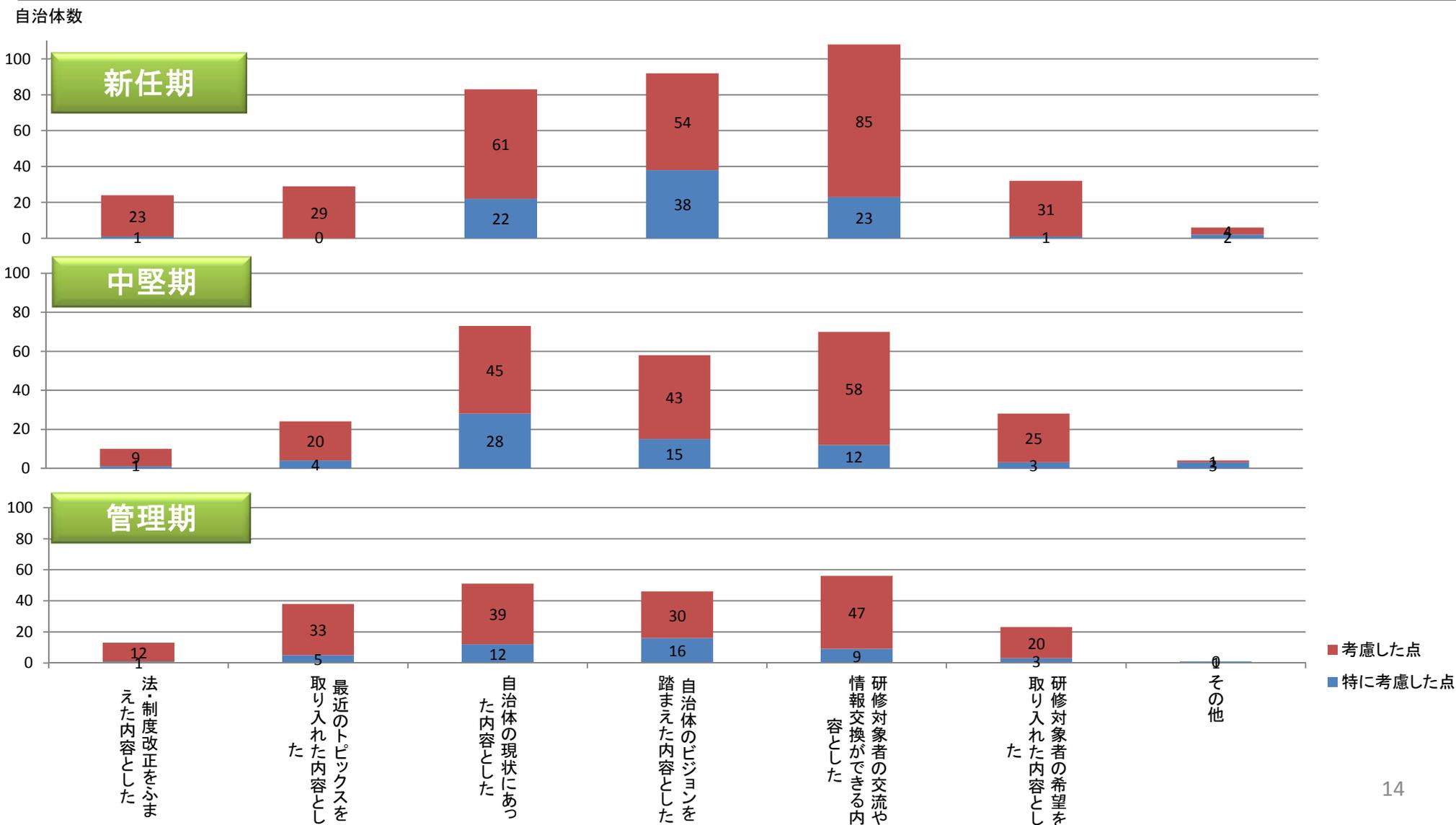
自治体が実施した研修について①(階層別研修の実施回数)

新任期の研修が多い。



自治体が実施した研修について②(階層別研修において考慮した点)

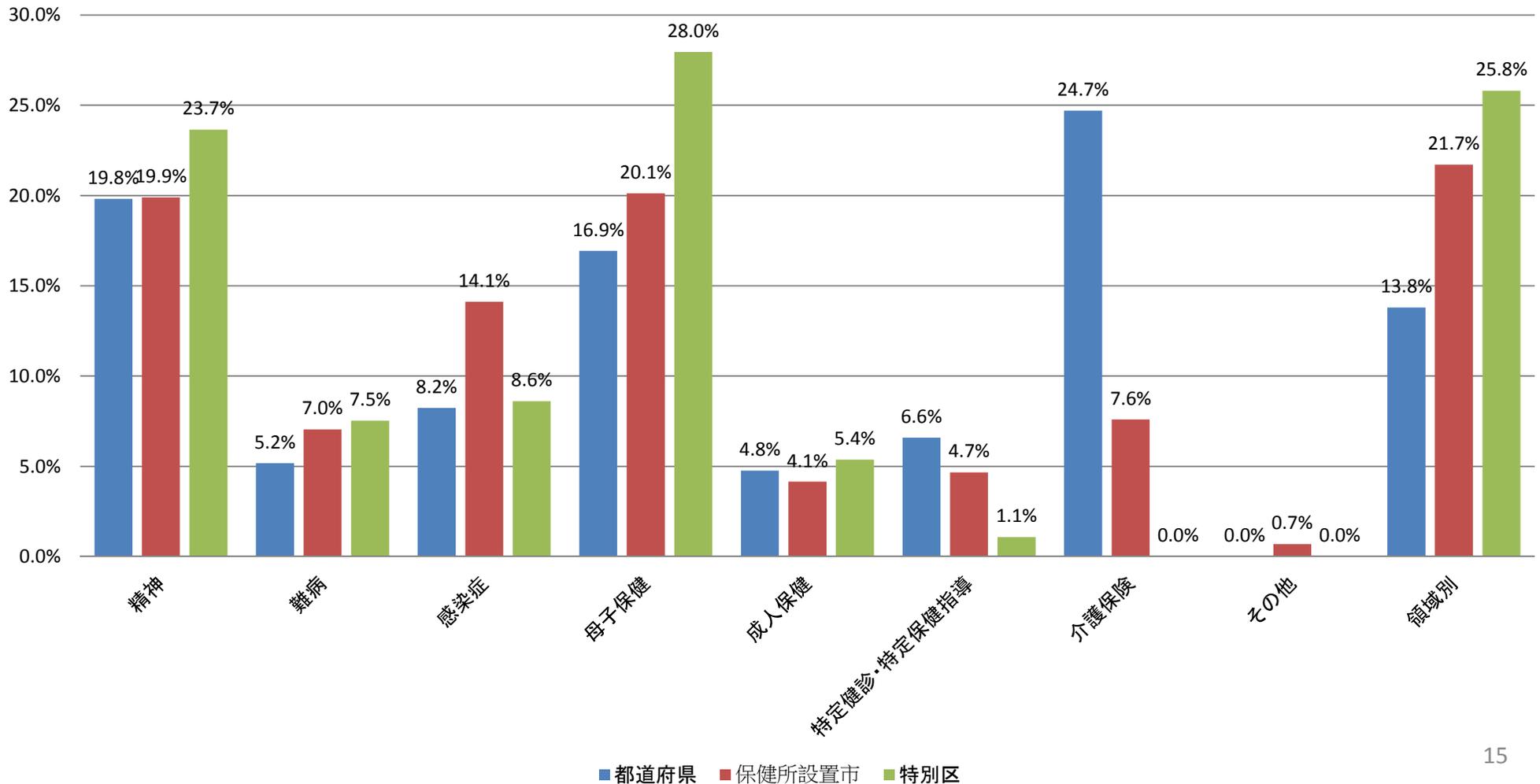
新任期と管理期では、「研修対象者の交流や情報交換ができる内容とした」が多い。
 中堅期では、「自治体の現状にあった内容とした」が多い。



自治体が実施した研修について③（業務別研修の実施回数）

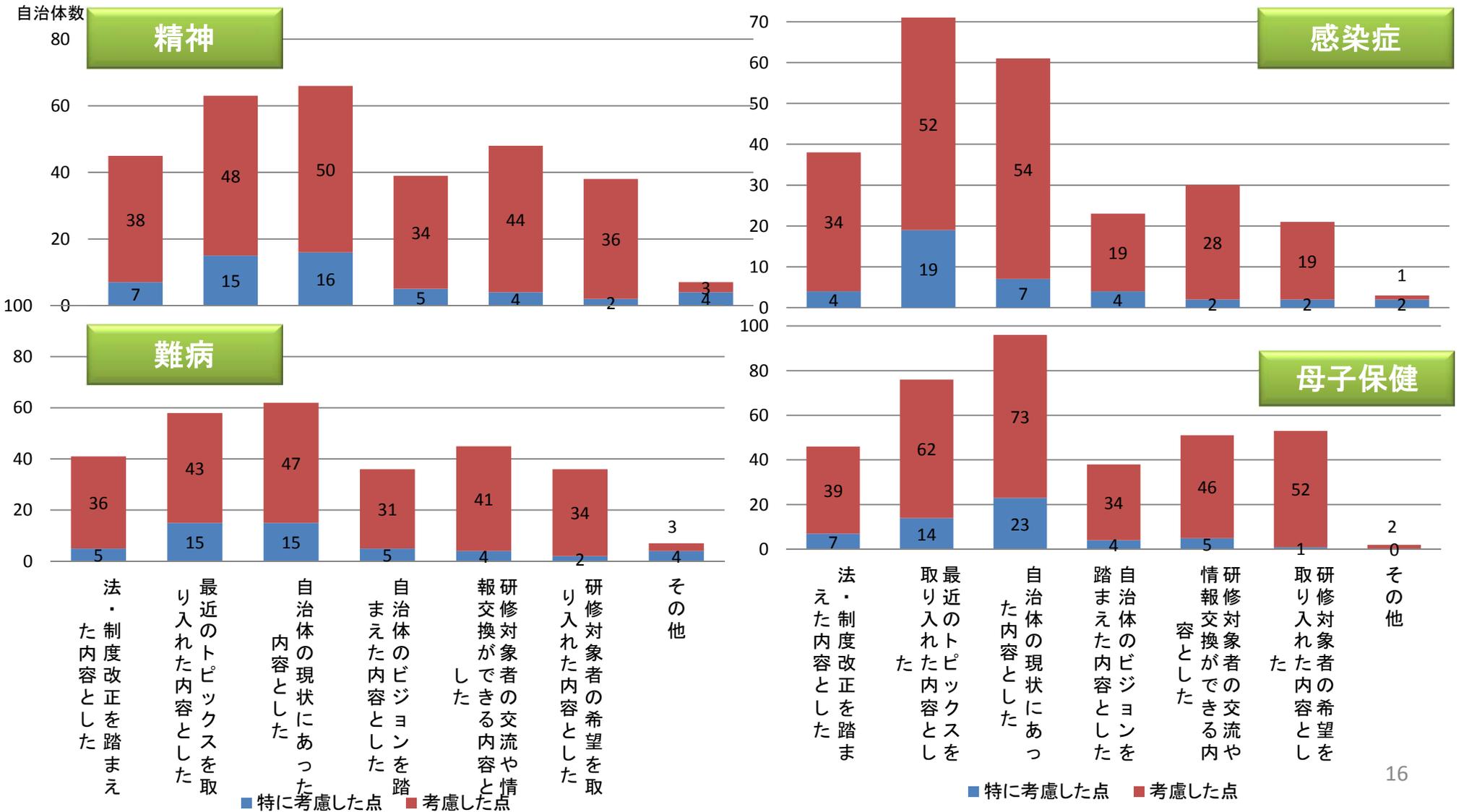
精神や母子保健の研修が多い。また、領域別では、健康危機管理や地区診断等の研修が実施されている。

業務別 比較割合



自治体が実施した研修について④（業務別研修において考慮した点）

全体として、「自治体の現状にあった内容とした」が多い。
 感染症では、「最近のトピックスを取り入れた内容とした」が多い。



自治体が実施した研修について⑤（業務別研修において考慮した点）

