

# 「山形県保健師人材育成ガイドライン」概要版

# ～個別性に配慮し、組織全体で取り組む人材育成～

## I 本ガイドラインの目的と人材育成のあり方

本ガイドラインは、「山形県保健師活動指針（平成 29 年 2 月作成）」に基づき、地域に根ざしニーズに応じた保健活動を実践できる保健師を育成するための考え方や具体的方法等を整理しまとめたもの。

各自治体及び保健師が本ガイドラインに基づいた人材育成に取り組み、保健師の資質の向上を図ることで、県民の健康の保持増進に寄与する。

### ＜地域の健康問題解決のための保健活動の基本的方向性＞

- ・地域診断に基づく PDCA サイクルの実施
- ・個別課題から地域課題への視点及び活動の展開
- ・予防的介入の重視
- ・部署横断的な保健活動の連携と協働 等

⇒保健師には、これらの活動を的確に実践できる能力が必要

### ＜人材育成のあり方＞

計画的な人材育成体系の構築・適切なジョブローテーション

- ①個別性に配慮した人材育成
- ②組織全体で取り組む人材育成
- ③キャリアラダー\*に対応した研修体系の構築

## II 保健師に必要な能力獲得の道筋

### 1 保健師の能力を段階別に整理

「専門的能力に係るキャリアラダー」と「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」

＜階層と専門的能力・管理職能力の関係について＞ \*新卒者で新規採用の場合の保健師のおおよその目安

階層	新任期	中堅初期	中堅中期	中堅後期	管理期	統括保健師 ・管理職
専門的能力に係る キャリアラダー	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	
管理職能力に係る キャリアラダー	B-1 B-2				B-3	B-4

\*キャリアラダー

キャリア形成のプロセスを示し、個々の保健師の成長発達の目標であり、能力評価の指標

### 2 統括的な役割を担う保健師に求められる能力

- ・組織横断的な調整・交渉能力、専門的知識・技術指導能力、組織目標に基づく人材育成能力

### 3 キャリアパスについて

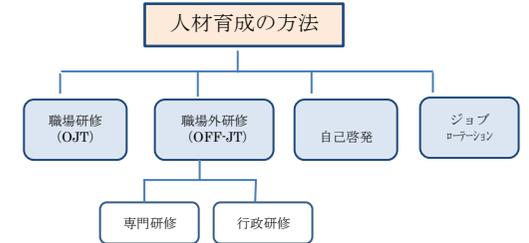
- ・キャリアパス：能力・経験を積み上げる道筋であり、各自治体の実情に合わせて設定することが望ましい。

## III 体系的な人材育成の推進

・各自治体は、日々の OJT を通してキャリアレベルの各期において何が困難で、どのような能力が必要かをキャリアラダーで確認しながら、適切な教育を行い、組織的体系的に人材育成を実施していくことが重要。

### 1 人材育成の 4 つの方法

- ・各自治体が 4 つの方法を参考に体系的な人材育成体制を構築することを期待。
- ・キャリアラダーに対応した研修体系の構築が望まれる。



### 2 人材育成の推進体制

#### (1) 県と市町村の連携推進

- ・県及び県保健所は市町村保健師の人材育成を支援する。
- ・市町村は、人材育成方針について、自組織内で検討し明確化。必要に応じて県や大学等の関係機関と連携する。

#### (2) 教育機関との連携

- ・自治体保健師と教育機関が連携することにより、現場の活動にエビデンスや研究的視点を付加することができ、保健活動の質の向上が期待される。

### 3 人材育成の評価方法

- ・保健師活動到達状況評価表を活用。形成評価と総括評価を行うことが望ましい。

### 4 職場の支援体制

- ・教育担当者の役割と育成について、チームで教育担当者を支援する仕組み
- ・人材育成計画は、PDCA サイクルの展開が重要。統括保健師が総合調整。

## IV 人材育成のためのツールと活用方法

### 1 キャリアラダーの活用

- ・自分の能力が、どの段階にあり、今後どのような能力を取得していく必要があるのか把握する。

### 2 人材育成支援シートの活用

- ・各自様式に記録し、自ら確認・管理。各個人単位で積み上げてきた能力を可視化、自己研鑽や意欲向上につなげる資料とする。
- ・統括的役割を担う保健師との面談等で共有し、人材育成計画に反映する資料としても活用できる。