

令和4年10月24日(月)
保健師等ブロック別研修会
(東海・北陸ブロック)

人材育成において大切なこと

～コロナ禍を経て後輩に伝えたいメッセージ～



名古屋市 健康福祉局 健康部 (兼 新型コロナウイルス感染症対策部)
主幹 上田 いせの

内容

- **名古屋市保健師の配置**
- **名古屋市保健師の人材育成について**
- **Covid-19感染拡大の影響**
- **後輩へ伝えたいメッセージ**

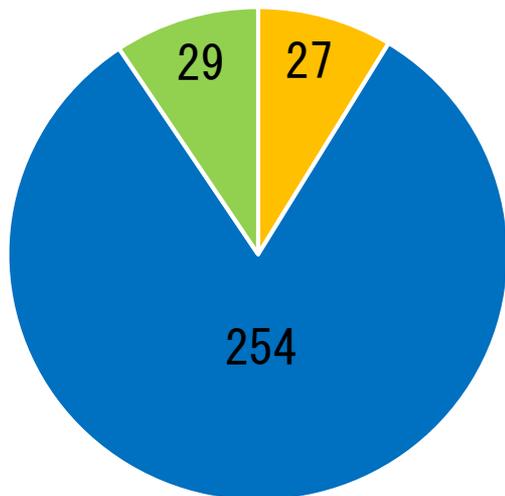
➤ 保健師の配置



令和4年9月1日
名古屋市人口(推計人口)

総数 232万6167人
世帯数 114万2595世帯

➤ 保健師の配置

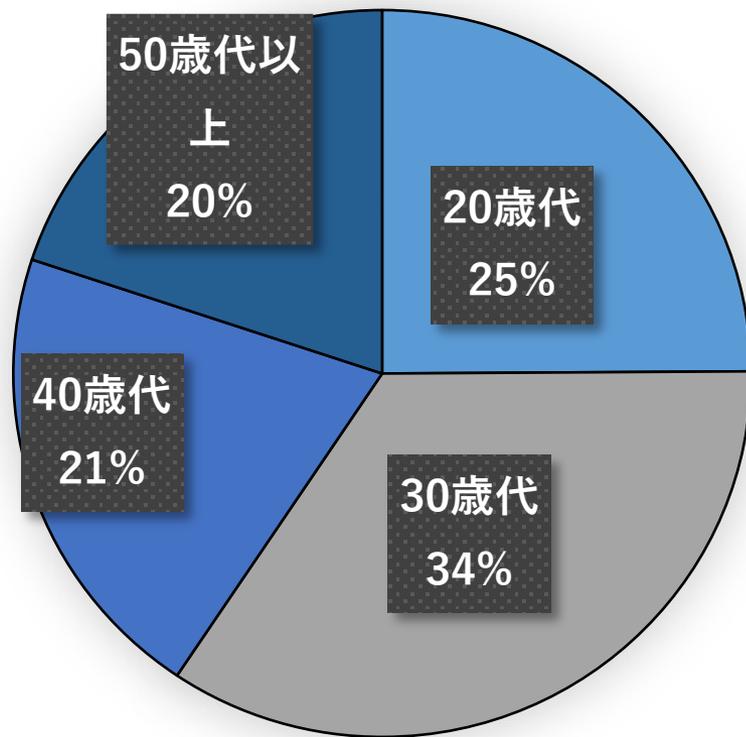


- 本庁
健康福祉局・子ども青少年局・環境局・教育委員会事務局・総務局
- 保健センター
保健センター・保健福祉センター福祉部 等
- 本庁・区役所以外
精神保健福祉センター・保育園・児童相談所・療育センター 等

〔部門別保健師数〕

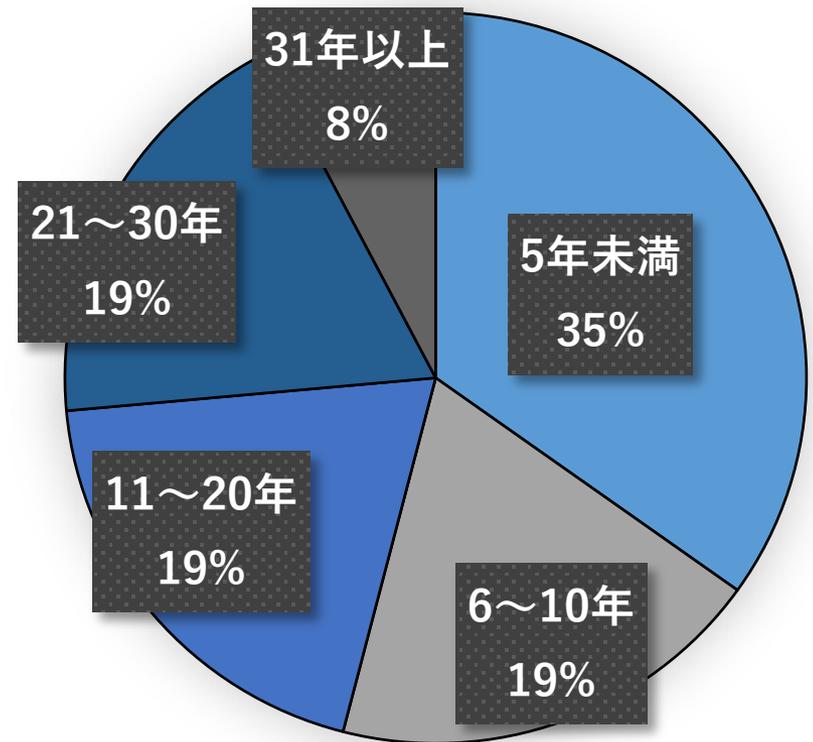
保健師総数	310名
保健部門	270名
福祉・介護保険部門	35名
職員の健康管理部門	4名
その他	1名

保健師年代別割合



保健師経験年数※別割合

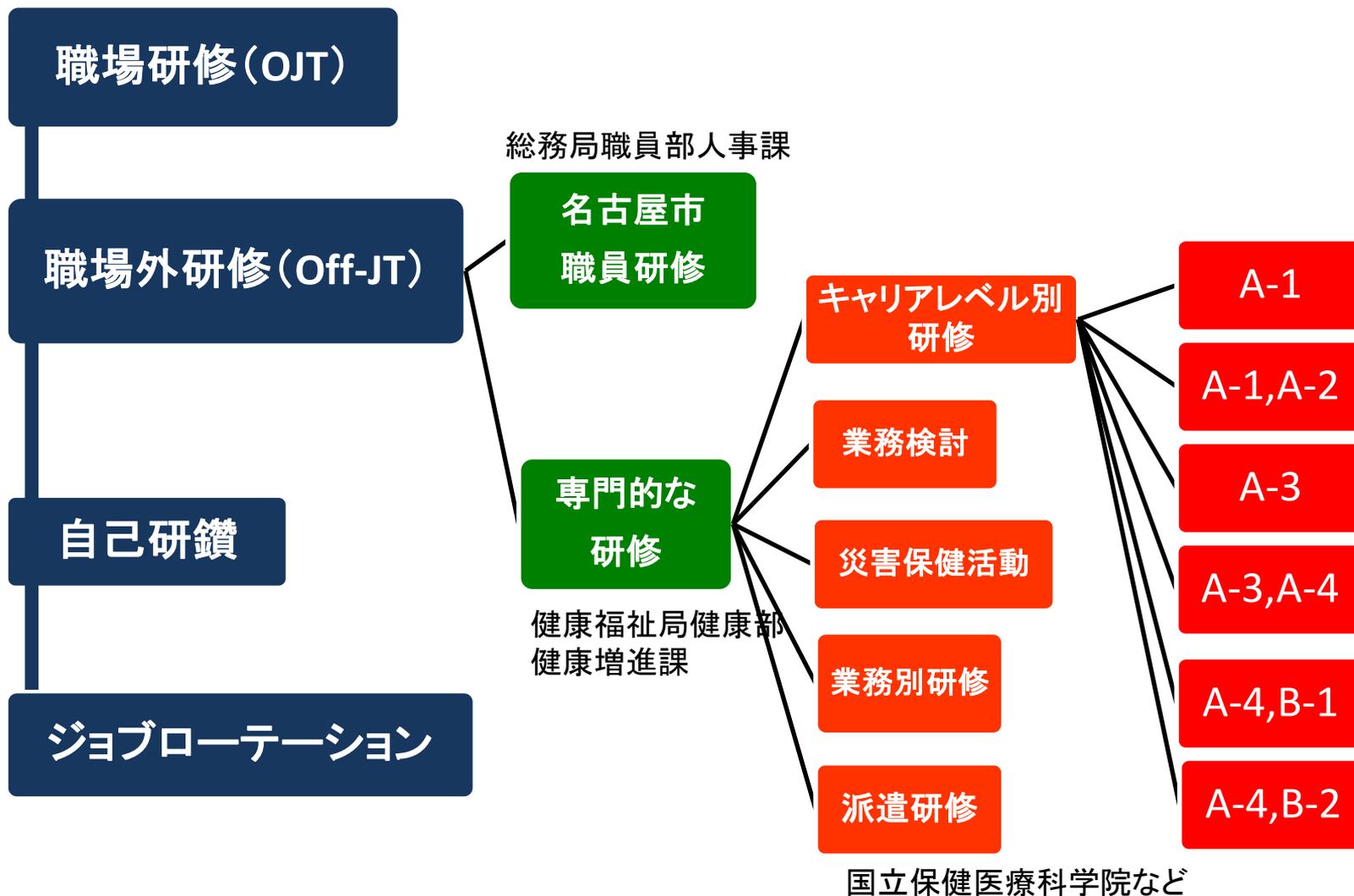
※ 入庁後の年数



R4.4.1現在

➤ 名古屋市保健師の人材育成について

保健師現任研修

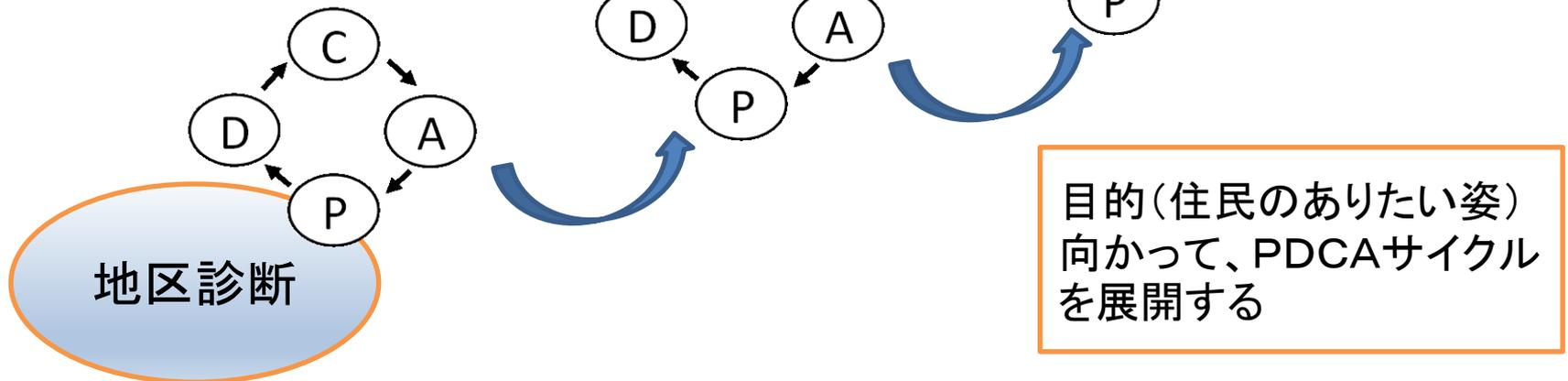


キャリアレベル別現任研修の内容

国立保健医療科学院の公衆衛生看護研修(中堅期)
の内容をレベル別に実施

地区診断とPDCAサイクル

地区診断は最初の計画策
定時だけでなく、PDCAの
各段階で実施する



キャリア別研修のポイント

A-1

公衆衛生看護活動の基本

A-2

根拠に基づく地区診断を行う能力

A-3

地域の健康課題を明確にし、改善に向けての地域ケアシステムを構築する能力

A-4

地域保健活動推進のリーダーシップ

A-4以上

人事管理・人材育成のマネジメント

コロナ禍での研修の工夫

A-1

1日目書面+2, 3日目感染防止対策を講
じながら開催

A-2

中止

A-3

中止

A-4

中止

A-4以上

中止



オンデマンド
Web研修

オンデマンドでのweb研修

時期	内 容
R3.12月	公衆衛生看護活動について
R3.12月	人材育成ガイドラインについて
R3.12月	第2期名古屋市国民健康保険保健事業実施計画(データヘルス計画)及び第3期名古屋市国民健康保険特定健康診査等実施計画について
R4. 1月	災害保健活動について
R4. 1月	母子保健の動向について
R4. 1月	母子保健各論1 児童虐待予防の観点から
R4. 1月	高齢者の保健事業と介護予防の一体的実施について
R4. 2月	母子保健各論2 少子化対策等
R4. 2月	母子保健各論3 乳幼児健康診査等
R4. 2月	結核は過去の病気じゃありません！ 結核患者支援 その1(事例の振り返り)
R4. 2月	もしかして結核かも？ 結核患者支援 その2(事例の振り返り)
R4. 3月	高齢者の保健事業と介護予防の一体的実施 ～フレイル予防対策～ について
R4. 3月	介護予防について
R4. 3月	公害保健活動について
R4. 3月	精神保健活動について
R4. 3月	難病保健活動について

➤ 名古屋市保健師の人材育成について

「名古屋市保健師人材育成ガイドライン」に基づき実施

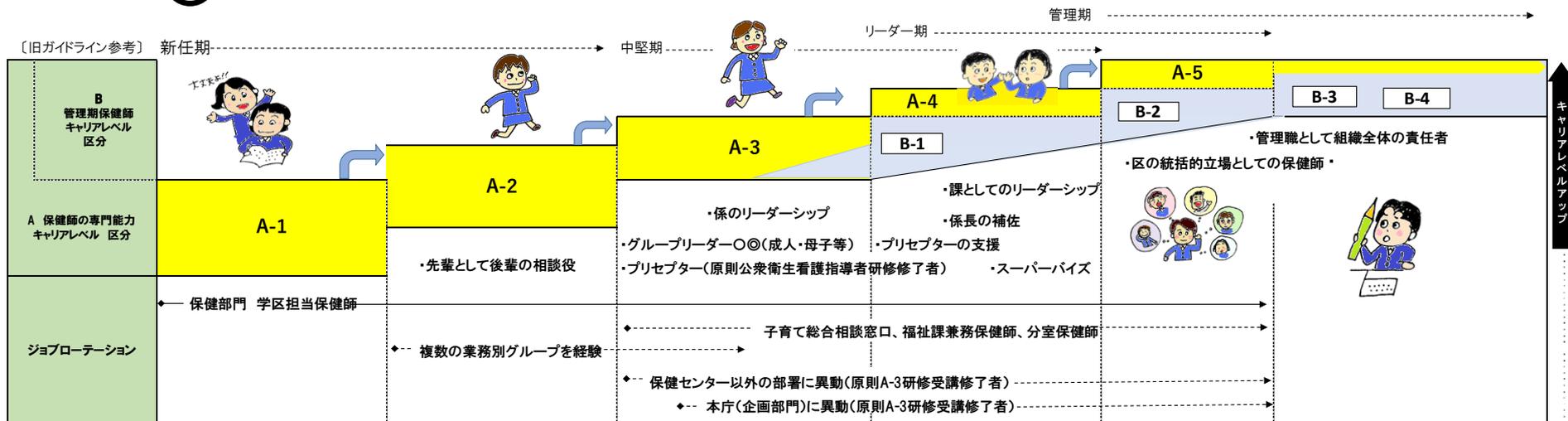
平成28年3月「保健師にかかる研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ(厚生労働省公表)」で示された「**自治体保健師の標準的なキャリアラダー**」を基に、令和2年4月に改訂

- ① <名古屋市保健センター保健師用>標準的なキャリアラダーとその能力を獲得するための
“行動目標(ACTION PLAN)”ー専門能力編ー
- ② 名古屋市保健師のキャリアパス(成長の道しるべ)
- ③ 人材育成支援シート(研修ファイル)

➤ 名古屋市保健師の人材育成について

名古屋市のめざすべき保健師像

地域の健康水準の向上をめざし、
すべての住民の健康づくりを支援する
「保健師」



業務を経験しながら階段を上るように成長していきます。

➤ 名古屋市保健師の人材育成について

キャリアレベルの定義

		キャリアレベル				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
キャリアレベルの定義	所属組織における役割	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の新任者であり、行政組織人及び保健師専門職の自覚を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画された担当業務を自立して実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。 ・キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。
	業務の責任を範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・係の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・係の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。
	専門技術の到達レベル	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・複雑な事例に対して自立して対応する。 ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズができる。 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 ・健康課題解決のための施策を提案する。



➤ 名古屋市保健師の人材育成について

人材育成ツール活用スケジュール

時期	各保健師の取組み	面接者 (区の統括保健師等)
5月	<ul style="list-style-type: none">各保健師は「キャリアレベル確認シート」を記入 【面接】 採用後3年目までは区の統括保健師と面接 4年目以降は同僚とレベルを確認しあう	確認・調整・助言 研修受講の判断・助言
4～3月	<ul style="list-style-type: none">自己啓発キャリアレベルを意識した職務の取組みキャリアレベルに合わせた研修受講	各保健師の目標を意識した 役割の采配
10月頃	<ul style="list-style-type: none">上司と面接	成長の振り返り ジョブローテーション希望等 の確認
1～3月	<ul style="list-style-type: none">各保健師は「私の目標シート」を記入し、 自己評価 【面接:5月と同様】	次年度への助言等 次年度の人材育成計画

市の保健師統括部署である健康増進課が「キャリアレベル確認シート」を集約・分析し、名古屋市保健師人材育成評価委員会にて検討、研修計画等に活かす

➤ Covid-19感染拡大の影響

令和3年度名古屋市保健師人材育成評価委員会報告

- ・ COVID-19感染拡大下の新任期保健師の自己評価をキャリアレベル確認シートで確認すると、令和元年度採用者に比較して令和2年度と令和3年度新規採用者の能力獲得レベルが低くなっている
- ・ COVID-19感染拡大下で地区活動等の経験ができていない、また来年度の新規採用者は実習もできていない状況で就職することになる
- ・ COVID-19感染拡大下で対人支援等の能力は伸びている



- ➡ 2年目以降もプリセプターと同様の担当者が必要か
- ➡ 伸びている部分の評価を伝えることで自信を持たせる
- ➡ COVID-19感染拡大下での研修計画(Webをミックスして中止しない)

➤ 後輩たちに伝えたいメッセージ

心理的安全性

「心理的安全性がある」とは
「このチームは対人的なリスクをとっても大丈夫であるという共通の認識をチームメンバーが持っていること」

ハーバート大学エイミー・エドモンドソン教授

➤ 後輩たちに伝えたいメッセージ

心理的安全性

「チームのメンバー1人ひとりが安心して自分のままでいられ、意見の言いやすい、よい関係であること」そこから挑戦も生まれる。

米Google社の「生産性の高いチーム」の特徴

➤ 後輩たちに伝えたいメッセージ

実は、保健師が一番わかっていること？

3歳児健康診査にて、お母さんから…

「私の言うこと、全然聞いてくれない
んです！」

➤ 後輩たちに伝えたいメッセージ

実は、子育てと一緒に????

× 間違えたところばかり注意する

○ できたところに注目する

× やらないときに叱る

○ やったときに、すかさずほめる

× 「できて当然」と言われる

○ 「できないのも無理はない」とわかって
くれる

➤ 後輩たちに伝えたいメッセージ

心理的安全性があると…

- × 失敗すると誰かに責められる
- 幸せと成長を喜び合える関係

- × やりたいことあっても自分からは何も言えない
- とにかくやってみよう

- × その場の空気を読むことが一番大事
- 人との違いを歓迎して“ありのまま”を受け入れる

➤ 後輩たちに伝えたいメッセージ

コロナ禍では心理的安全性が特に大切

× 2年目以降もプリセプター？

○ 学びあっていこう！

× 地区活動が全然やれてない

○ コロナ対策で頑張っていた姿を地域は認めてくれている

× Web研修が多くて…

○ 遠隔地の研修も気軽に受けられる！

➤ 後輩たちに伝えたいメッセージ

人間の最大の罪は不機嫌である
～ゲーテ～

中高年はふつうにしているだけでも、
若い人からは不機嫌にみえる

目は優しく、マスクの影でも口角をあげて

○穏やかな心と朗らかな笑顔の連鎖
×不機嫌の連鎖

➤ 後輩たちに伝えたいメッセージ

正しいことを言うときは 少しひかえめに
にするほうがいい

正しいことを言うときは 相手を傷つけ
やすいものだと気づいているほうがいい

健康で 風に吹かれながら 生きているこ
とのなつかしさに ふと 胸が熱くなる そ
んな日があってもいい

吉野弘 祝婚歌より

ご清聴
ありがとうございました

