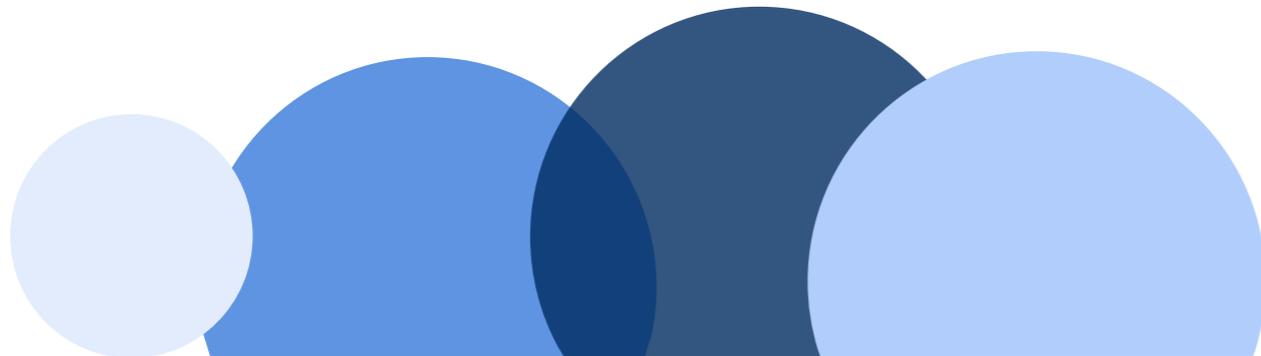


5. 人材確保・人材育成

人材確保・人材育成について





本講義の狙い

- 人材確保・人材育成に関して根拠となる法令・指針の基本的な情報を理解することができる

本講義の内容

- 保健師の人材育成にかかる根拠法・指針・とりまとめ—————4
- 保健師の人材育成にかかる根拠(保健師個人に向けたもの)—————5
- 人材育成・確保基本方針策定指針—————6
- 保健師の人材確保・人材育成にかかる根拠—————11
- 保健活動と人材確保・人材育成—————13
- 組織的な人材育成の必要性—————16
- 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会—————17
- 本講義のまとめ—————19

保健師の人材育成にかかる根拠法・指針・とりまとめ

- 本教材で説明する根拠法・指針・とりまとめは以下の通り

根拠法・指針・とりまとめ	概要	本教材の掲載ページ
看護師等の人材確保の促進に関する法律	<ul style="list-style-type: none"> • 資格保有者個人に課される資質向上 • 自己研鑽と保健・医療・福祉の需要に対応する必要性 	p.5
人材育成・確保基本方針策定指針	<ul style="list-style-type: none"> • 都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む重要性 	p.6
地域保健法	<ul style="list-style-type: none"> • 市町村における地域保健対策の基本指針の策定 • 人材確保や資質向上の推進 • 人材確保支援計画の策定 	p.11
地域における保健師の保健活動について (別紙:地域における保健師の保健活動に関する指針)	<ul style="list-style-type: none"> • 自己啓発と知識技術の習得 • 人材育成能力や行政運営のための調整・連携能力を習得する必要性 • 4つの記「体制整備」「人材確保」「人材配置」「人材育成」 	p.12
保健師に係る研修のあり方等に関する検討会	<ul style="list-style-type: none"> • 目標や能力の獲得状況、ライフステージ等の多様性に応じた効果的な人材育成体制の構築・人材育成の推進 	p.17

保健師の人材育成にかかる根拠(保健師個人に向けたもの)

- 看護師等の人材確保の促進に関する法律
- 看護師等の人材確保の促進に関する法律(*)では、資格保有者個人に資質向上を課しており、保健師の人材確保・人材育成などについて以下のように記載されている
 - 国は、看護師等の養成、研修等による資質の向上及び就業の促進並びに病院等に勤務する看護師等の処遇の改善その他看護師等の確保の促進のために必要な財政上及び金融上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない。(第四条)
 - 看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。(第六条)
- 保健師を含む看護職は自己研鑽し、誇りを持って多様な保健・医療・福祉の需要に対応する必要がある

*)厚生労働省,看護師等の人材確保の促進に関する法律(平成四年六月二十六日)(法律第八十六号) (閲覧日:2024/10/31)
出所)厚生労働省,地域における保健活動の推進に向けて,令和5年度保健師中央会議資料(閲覧日:2024/10/31)

人材育成・確保基本方針策定指針

- 人材育成・確保基本方針策定指針
- 総務省では、平成9年に「地方自治・新時代における人材育成・基本方針策定指針」を策定した
- この指針を踏まえ、各地方公共団体は人材育成に関する基本方針を策定・改正してきた
- 令和5年度には以下の観点に基づき、平成9年の指針を全面的に改正し、各地方公共団体が基本方針を改正等する際の新たな指針を策定した
 - 生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で人材育成・確保の重要性が高まっている
 - 都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点の重要性が指摘されている

人材育成・確保基本方針策定指針

- 人材育成・確保基本方針策定指針
- 人材育成・確保基本方針策定指針では、「人材育成」に加えて、「人材確保」、「職場環境」、「デジタル人材の育成・確保」に関する検討事項・留意点が記載されている
- 基本的な考え方は以下の通り
 - 求められる職員像・職務分野等に応じ必要なスキルを明確化
 - 必要となる人材について、可能な限り定量的な目標を設定、定期的に検証、取組改善
 - 首長等が積極的に関与、人事担当部局と関係部局が連携
 - 単独では育成・確保が困難な市区町村への都道府県の支援、市区町村間の連携の強化

人材育成・確保基本方針策定指針

- 人材育成・確保基本方針策定指針
- 人材育成・確保基本方針策定指針における保健師の確保に関する以下の2つの記述を紹介する
 - (1)公務の魅力の発信
 - (5)市区町村の専門人材の確保に係る都道府県等の支援

人材育成・確保基本方針策定指針

- 人材育成・確保基本方針策定指針(＊)における記載は以下の通り

(1)公務の魅力の発信

優秀な人材を確保するためには、まずは地方公共団体の職員として働くことの魅力を広く情報発信することにより、公務への関心を持ってもらうことが必要である。そのため、例えば、次のような取組をはじめとした公務の魅力の広報発信を行うことにより、より多くの受験者に訴求し、有為な人材の確保へとつなげること。

- SNS や動画配信、民間の就職支援サービスを利用した広報
- 応募者に応じた様々なキャリア教育・インターンシップの実施
- 職場見学や若手職員との意見交換の開催
- 技術職員確保のための技術系若手職員によるWEB面談の実施
- 働きやすさなどの職場環境に関する情報発信

特に、土木技師や保健師、保育士といった専門職や技術職については人材確保が困難な状況であることから、専門職や技術職の公務の側面からの魅力について、より積極的に発信すること。

- 保健師を含む専門職や技術職は、公務の魅力を積極的に発信し、人材確保を強化することが重要である

人材育成・確保基本方針策定指針

- 人材育成・確保基本方針策定指針(＊)における記載は以下の通り

(5)市区町村の専門人材の確保に係る都道府県等の支援

専門人材の確保については、これまでのように、各地方公共団体がそれぞれ必要な職員を採用するという発想にこだわるのではなく、今後は、単独市区町村での確保のみならず、広域での確保策を検討することが有効であると考えられ、特に都道府県が、専門人材の確保を支援していくことが重要である。

そのため、市区町村がその行政需要に対応できるよう、都道府県において必要な人材を確保の上、市区町村支援業務に当たらせたり、市区町村職員として派遣するなどの支援を検討していくこと。

また、市区町村の職員採用活動に対する都道府県の協力や、都道府県の主導による共同採用方式の活用等についても検討すること。併せて、市区町村自身でも、広域で連携することにより対応できる場合には、定住自立圏制度や連携中枢都市圏制度などの各種制度等も活用しつつ、近隣の団体が共同して必要な専門人材や知見の確保に取り組むことを検討すること。

- 専門人材の確保は、単独市町村のみならず、広域連携や都道府県の支援が重要となる

＊)総務省，人材育成・確保基本方針策定指針(概要) (閲覧日：2024/10/31)

保健師の人材確保・人材育成にかかる根拠

- 地域保健法(＊)における記載

- 市町村は、地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保及び資質の向上等に努めなければならない
- 地域保健対策の推進に関する基本的な指針を定めなければならない
- 地域保健対策の推進に関する基本指針では地域保健対策に係る人材の確保及び資質の向上並びに人材確保支援計画の策定に関する基本的事項を定める

- 市町村は地域保健対策の基本指針を策定し、人材確保や資質向上の推進、人材確保支援計画の策定に関する基本的事項を定めることとされている

＊)厚生労働省,地域保健法(昭和二十二年九月五日)(法律第百一号)(閲覧日:2024/10/31)
出所)厚生労働省,地域における保健活動の推進に向けて,令和5年度保健師中央会議資料12(閲覧日:2024/10/31)

保健師の人材確保・人材育成にかかる根拠

- 「地域における保健師の保健活動について(以下、保健師活動指針)」(*)における人材育成に関する記載

第一 保健師の保健活動の基本的な方向性

保健師は、個人及び地域全体の健康の保持増進及び疾病の予防を図るため、所属する組織や部署にかかわらず、以下の事項について留意の上、保健活動を行うこと

(10)人材育成

主体的に自己啓発に努め、最新の保健、医療、福祉、介護等に関する知識及び技術を習得するとともに、連携、調整や行政運営に関する能力及び保健、医療、福祉及び介護の人材育成に関する能力を習得すること

- 保健師は自己啓発と知識技術の習得に努め、人材育成能力や行政運営のための調整・連携能力を習得する必要がある

*)厚生労働省,地域における保健師の保健活動について(◆平成25年04月19日健発第419001号)(閲覧日:2024/10/31)
出所)公益社団法人日本看護協会,保健師活動指針活用ガイド「第I章 保健師の活動体制と機能を高める4つの「記」(閲覧日:2024/10/31)
厚生労働省,地域における保健活動の推進に向けて,令和5年度保健師中央会議資料(閲覧日:2024/10/31)

保健活動と人材確保・人材育成

- 地域における保健師の保健活動のための人材確保・人材育成
- 保健師活動指針の本文には以下の4つの「記」が示されている
- 4つの「記」はすべて住民のために質の良い保健活動を展開するための環境整備に該当する

記の1

保健師の活動体制と活動方法 ▶ 体制整備

記の2

保健師の計画的・継続的確保 ▶ 人材確保

記の3

分散配置と統括保健師の配置 ▶ 人材配置

記の4

計画的な現任教育・自己研鑽の推奨 ▶ 人材育成

保健活動と人材確保・人材育成

- 別紙指針の4つの「記」(*)における人材確保・人材育成

記の1 体制整備

- 地域保健関連施策の企画・立案・実施・評価、直接的な保健サービス等の提供、住民の主体的活動の支援、災害時支援、健康危機管理、関係機関とのネットワークづくり、包括的なシステムの構築等を実施できるような体制の整備
- 保健衛生部門における地区担当制の推進
- 各種保健医療福祉計画策定等への関与

記の2 人材確保

- 保健師の計画的かつ継続的な確保

*)厚生労働省,地域における保健師の保健活動について(◆平成25年04月19日健発第419001号)(閲覧日:2024/10/31)
出所)公益社団法人日本看護協会,保健師活動指針活用ガイド「第I章 保健師の活動体制と機能を高める4つの「記」(閲覧日:2024/10/31)
厚生労働省,地域における保健活動の推進に向けて,令和5年度保健師中央会議資料12(閲覧日:2024/10/31)

保健活動と人材確保・人材育成

● 別紙指針の4つの「記」(*)における人材確保・人材育成

記の3 人材配置

- 保健、医療、福祉、介護等の関係部門への適切な配置
- 保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置付け、保健師を配置

記の4 人材育成

- 各地方公共団体において策定した人材育成指針による体系的な実施
- 新任期の保健師については「新人看護職員 研修ガイドライン～保健師編～」に基づき、各地方公共団体における研修体制の整備
- 日々進展する保健、医療、福祉、介護等に関する知識及び技術、連携及び調整に係る能力、行政運営や評価に関する能力の養成

*)厚生労働省,地域における保健師の保健活動について(◆平成25年04月19日健発第419001号)(閲覧日:2024/10/31)
出所)公益社団法人日本看護協会,保健師活動指針活用ガイド「第I章 保健師の活動体制と機能を高める4つの「記」(閲覧日:2024/10/31)
厚生労働省,地域における保健活動の推進に向けて,令和5年度保健師中央会議資料12(閲覧日:2024/10/31)

組織的な人材育成の必要性

- 統括保健師の配置
- 従来のように1部署に保健師が集中的に配置されるケースが減り、保健師の分散配置(一人配置含む)が進む現状があることから、統括保健師を配置し、組織として人材育成をすすめる必要がある
- 別紙指針(*)においても、人材育成等に関する統括的な役割に関する記載がある

第二 活動領域に応じた保健活動の推進

4 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁

(1) 保健活動の総合調整及び支援を行うこと。

ア 保健師の保健活動の総合調整等を担う部署に配置された保健師は、住民の健康の保持増進を図るための様々な活動等を効果的に推進するため、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、人材育成や技術面での指導及び調整を行うなど統括的な役割を担うこと。

- 統括的な役割を担う保健師は、保健活動を総合調整し、人材育成や技術指導を行う必要がある

*)厚生労働省,地域における保健師の保健活動について(◆平成25年04月19日健発第419001号)(閲覧日:2024/10/31)

保健師に係る研修のあり方等に関する検討会

- 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会
- 平成27年に保健師に係る研修のあり方等に関する検討会が実施され、最終的に以下の内容が取りまとめられた

✓「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の提示

各保健師の能力の獲得状況を把握することを目的とした、能力の成長過程を段階別に整理した各自治体のキャリアラダーの策定

✓「人材育成支援シート」の活用方法と記載事項例を提示

個々の保健師の業務経験や研修受講履歴等を記録する共通様式を用いた、個別性に着目した人材教育の推進

✓キャリア継続を支援

個別性に着目した人材育成による、産休・育休等により長期間職場を離れた保健師のキャリア継続支援

保健師に係る研修のあり方等に関する検討会

- 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会

- ✓ 統括保健師に求められる能力を提示

ジョブローテーションによるOJTと研修を組み合わせた早期からの計画的な人材育成による統括保健師の育成

- ✓ 体系的な人材育成体制の構築を推進

自治体内における人材育成関係各部署の連携による、保健師のキャリアパス作成プロセス等を通じた人材育成体制の構築

- ✓ 全国自治体保健師の人材育成の取組を推進

都道府県による市町村支援や、教育機関等との連携推進

- ✓ 国による推進方策の周知と国立保健医療科学院が実施する研修の質向上

- 個々の保健師の目標や能力の獲得状況、ライフステージ等の多様性に応じた効果的な人材育成体制の構築・人材育成を推進

本講義のまとめ

- 看護師等の人材確保の促進に関する法律では、保健師を含む看護職は「自ら進んでその能力の開発及び向上を図る」ことを求めている
- 総務省の人材育成・確保基本方針策定指針では、「都道府県が市町村と連携し専門人材の確保育成に努めること」を求めている
- 地域保健法では、人材確保・資質向上が明文化されている
- 保健師活動指針には4つの記書きがあり、それぞれ、「体制整備」「人材確保」「人材配置」「人材育成」について記載されている
- 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会では、個々の保健師の目標や能力の獲得状況、ライフステージ等の多様性に応じた効果的な人材育成体制の構築・人材育成を推進するよう取りまとめられている