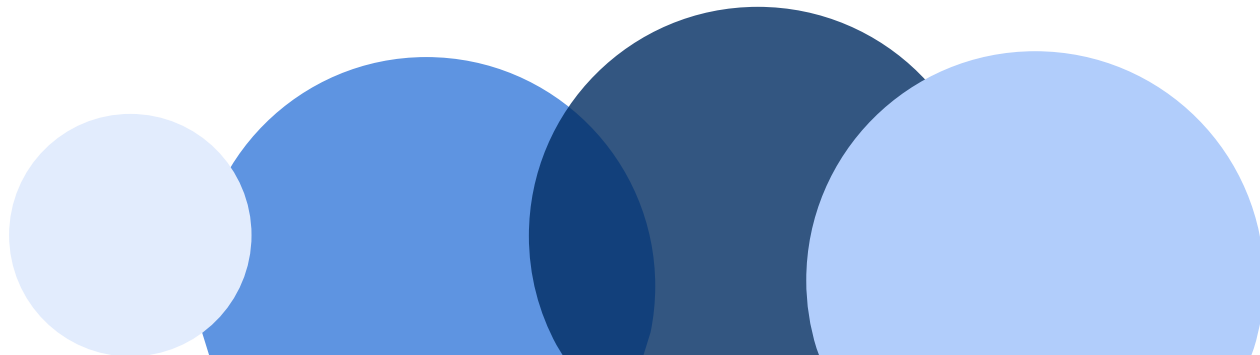


5. 人材確保・人材育成

戦略的な人材確保について





本講義の狙い

自治体において、中長期的な人材確保の在り方および
取組みについて検討することができる

本講義の内容

- 保健師の人材確保のあり方—————4
- 保健師の人材確保における自治体の取組み—————6
- 戦略的な人材確保—————11
- 本講義のまとめ—————14

保健師の人材確保のあり方

- 自治体保健師の人材確保の推進に向けて
- 人材確保の基本方針
 - 都道府県・保健所・市町村は、学校・養成所や看護協会等の関係団体と連携し、一体となって保健師確保に取り組む
 - 都道府県は自組織の保健師確保を図ると共に、県内市町村の保健師確保に対して支援を行う
- 実施方法例（確保のための具体的な方法）
 - 都道府県・保健所が主導し、保健師の人材確保・定着・育成に向け、県内市町村と共に検討する場を設定する
 - 市町村（統括保健師）は検討の場に参加し、関係機関と一体となり自組織の人材確保・定着・育成に取り組む

保健師の人材確保のあり方

● 将来を見据えた中長期的な人材確保の取組み

戦略的な人材確保を行うための検討 将来を見据えた中長期的な人材確保の取組み	
課題 - 統括保健師と人事部門の人材確保に関する有機的な連携が十分でない - 将来を見据えた中長期的な人材確保計画が策定されていない	実施策 - 保健師の確保・定着・育成の現状把握 - 人事に係るラインの職員・人事部門との協議 - 人材体制整備に向けた計画の検討 - 統括保健師の役割発揮



応募者の確保策(採用) より多くの応募・採用を目指した効果的な取組み	多様な人材の確保策 組織の将来を見据えた多様な人材の活躍の推進	定着・育成の推進策 働き続けられる職場を目指し保健師の定着・育成を推進	自治体・保健師の魅力発信 魅力ある保健師の活動をアピール
--	---	---	--

保健師の人材確保のあり方

● 保健師の人材確保における自治体の取組み

応募者の確保策(採用) より多くの応募・採用を 目指した効果的な取組み	多様な人材の確保策 組織の将来を見据えた多様な 人材の活躍の推進	定着・育成の推進策 働き続けられる職場を目指し 保健師の定着・育成を推進	自治体・保健師の魅力発信 魅力ある保健師の活動を アピール
---	--	--	-------------------------------------

課題

- ・ 採用人数に対し応募者数が集まらない
- ・ 保健師の応募倍率が減少傾向にある
- ・ 内定の辞退があり、年度当初に欠員となってしまう
- ・ 無料職業紹介事業者を十分に活用できていない
- ・ 実習時間・場所の不足により看護学生が保健活動を経験する機会が減少している

実施策

- ・ 採用募集に関する周知活動
- ・ 採用試験の方法や時期などの見直し
- ・ インターンシップの実施
- ・ 実習の充実
- ・ 奨学金・地域推薦の活用
- ・ 学校・養成所との連携
- ・ 無料職業紹介事業等の活用

保健師の人材確保のあり方

● 保健師の人材確保における自治体の取組み

応募者の確保策(採用) より多くの応募・採用を 目指した効果的な取組み	多様な人材の確保策 組織の将来を見据えた多様な 人材の活躍の推進	定着・育成の推進策 働き続けられる職場を目指し 保健師の定着・育成を推進	自治体・保健師の魅力発信 魅力ある保健師の活動を アピール
---	--	--	-------------------------------------

課題	実施策
- 採用人数に対し応募者数が集まらない - 自治体によっては30代、40代の保健師確保が困難 - 年齢構成に偏りがある、多くの定年退職者が予定されている - 産休、育休の代替保健師の確保が困難	- 退職者・再任用者の活躍促進 - 就業希望者の登録制度 - 社会人経験者の採用・活躍促進 - 産前産後休暇・育児休業代替職員の確保 ▶ ライフサイクルに関わる休暇・休業については、教材「5-6. 働き方とライフサイクル・ジョブローテーション」でも説明しています

保健師の人材確保のあり方

● 保健師の人材確保における自治体の取組み

応募者の確保策(採用) より多くの応募・採用を 目指した効果的な取組み	多様な人材の確保策 組織の将来を見据えた多様な 人材の活躍の推進	定着・育成の推進策 働き続けられる職場を目指し 保健師の定着・育成を推進	自治体・保健師の魅力発信 魅力ある保健師の活動を アピール
課題 ・ 新任期保健師が早期に退職してしまう ・ 少数配置の離島へき地・小規模市町村では新任期の人材育成が十分に行えない ・ 医療機関等で看護師経験のある新採用保健師の能力を行政機関において十分に活用できない ・ 次期管理期を担い新任期のモデルとなる中堅期保健師の業務上の負荷が高く、キャリア形成を計画的に達成することが難しい ・ 保健師の就業に関する相談支援や情報共有の場が少ない ・ 都道府県・県型保健所が市町村人材育成を支援できていない		実施策 ・ 新任期育成支援 ・ 中堅期育成支援 ・ 計画的な人材育成 ・ 働き続けられる職場環境 ・ 市町村および特定町村への人材育成支援	

保健師の人材確保のあり方

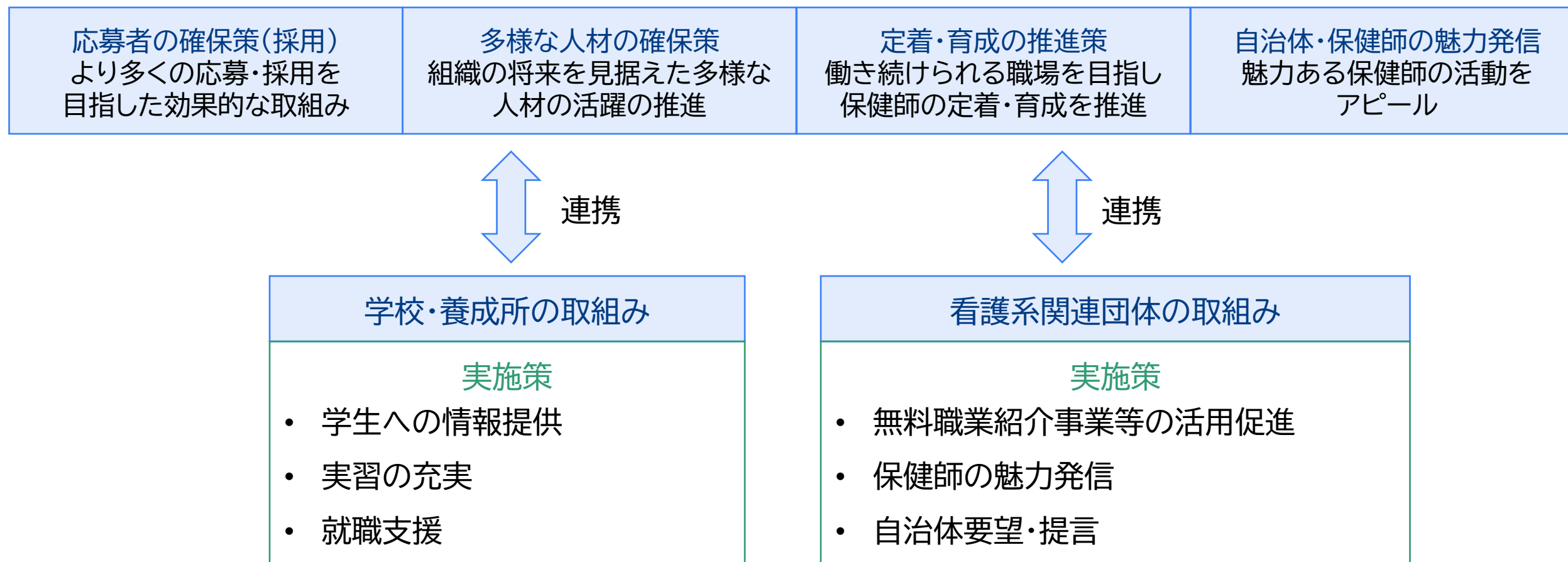
● 保健師の人材確保における自治体の取組み

応募者の確保策(採用) より多くの応募・採用を 目指した効果的な取組み	多様な人材の確保策 組織の将来を見据えた多様な 人材の活躍の推進	定着・育成の推進策 働き続けられる職場を目指し 保健師の定着・育成を推進	自治体・保健師の魅力発信 魅力ある保健師の活動を アピール
---	--	--	-------------------------------------

課題	実施策
- 採用人数に対し応募者数が集まらない - 小中高生、看護学生に保健師の仕事が知られていない - 庁内の行政職に保健師の仕事が知られていない	- 看護学生への働きかけ - 市民(小学生・中学生・高校生)への働きかけ - 都道府県・市町村の組織内への働きかけ

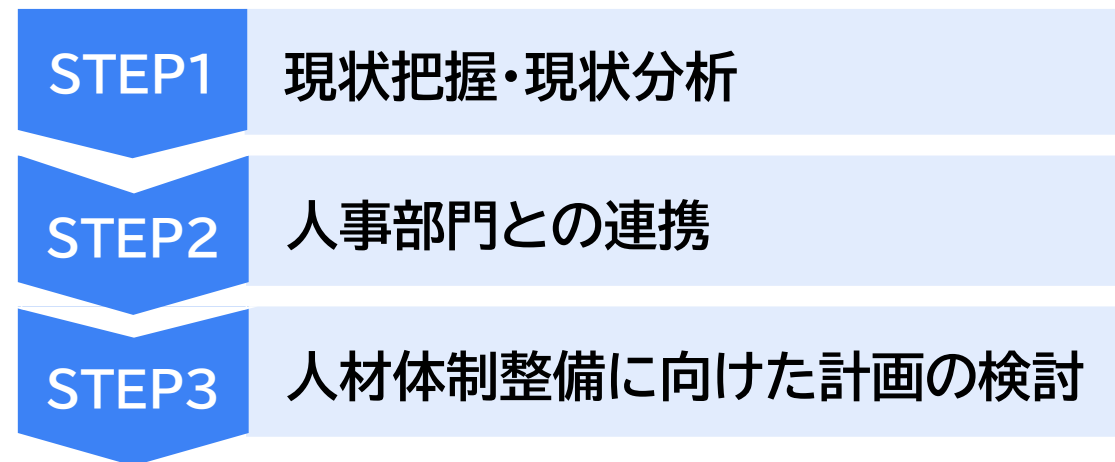
保健師の人材確保のあり方

● 自治体による学校・養成所や看護系関連団体との連携の重要性



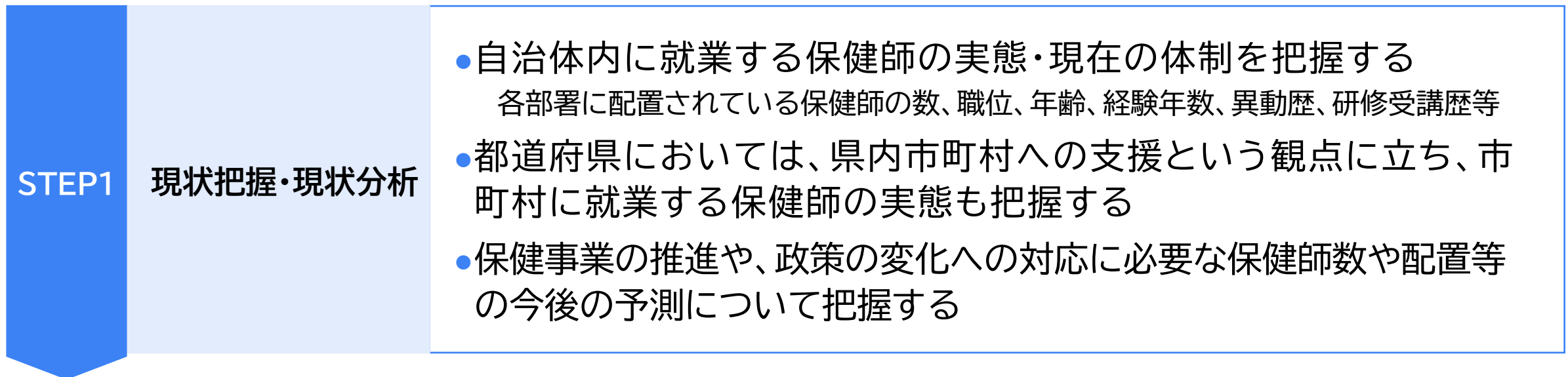
戦略的な人材確保

- 戦略的な人材確保とそのステップ
- 自治体における保健師の人材確保を推進するため、都道府県および市町村は、各自治体の保健師の確保・定着・育成の現状の把握と将来的な施策・事業を見据え、関係組織と連携しながら、戦略的な人材確保について検討することが重要である
- 戦略的な人材確保におけるステップは以下の通り



戦略的な人材確保

- 戦略的な人材確保とそのステップ
- 戦略的な人材確保におけるステップの詳細を以下に示す



戦略的な人材確保

- 戦略的な人材確保とそのステップ
- 戦略的な人材確保におけるステップの詳細を以下に示す

STEP2	人事部門との連携	● 人事に係るラインの職員や人事部門との協議において、現状の課題や必要な対策に関する具体的な数値を提示していく
STEP3	人材体制整備に向けた計画の検討	● 各自治体の保健師の実態や課題・社会情勢や政策的な変化を見据え、人事部門と協議を行う ● 数年先を見据えた中長期的な計画であっても、1年間の取り組みを振り返りそれを計画に反映するなど、効果的なPDCAサイクルが求められる

本講義のまとめ

- 人材確保のあり方として、以下の項目が挙げられる
- 都道府県・保健所・市町村は学校・養成所や看護協会等の関係団体と連携し、一体となって保健師確保に取り組む
- 都道府県は自組織の保健師確保を図ると共に県内市町村の保健師確保に対して適宜支援を行う
- 人材確保において、自治体における取組みは以下が挙げられる
 - 応募者の確保策（採用）
 - 多様な人材の確保策
 - 定着・育成の推進策
 - 自治体・保健師の魅力発信
- 戦略的な人材確保は、①現状把握・現状分析、②人事部門との連携、③人材体制整備に向けた計画の検討、の3ステップで進める