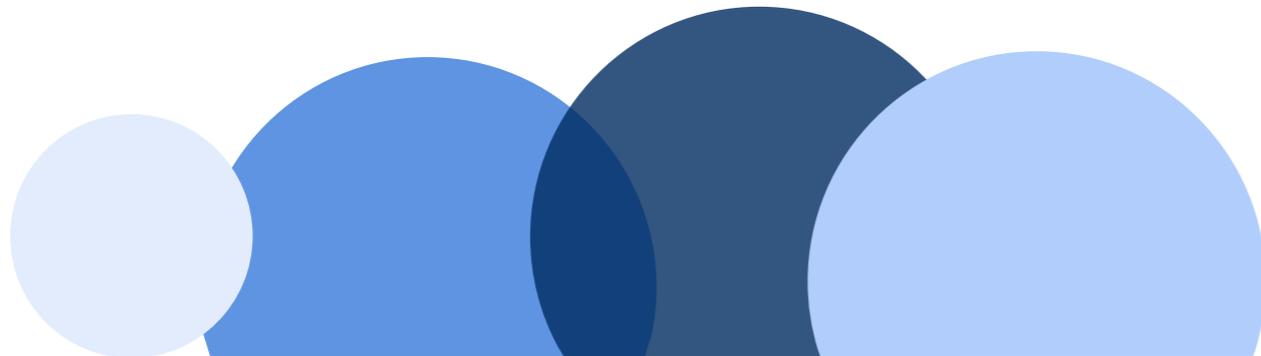
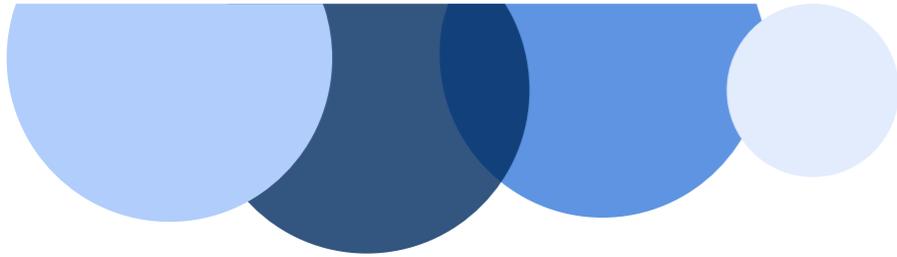


5. 人材確保・人材育成

計画的な人材育成計画の策定・評価①





本講義の狙い

- 人材育成の基本概念を理解した上で人材育成・人材確保のためのステップを理解することができる

本講義の内容

- 自治体保健師の体系的な人材育成—————4
- 人材育成計画の策定にむけて—————5
- 人材育成計画の構築ステップ—————6
- STEP1 所属する自治体の基本理念、基本目標(目指す姿)、
保健活動に関連の深い重点施策の整理—————7
- STEP2 所属組織における人材確保・人材育成の体制の現状把握—————8
- STEP3 課題解決や体制構築のために必要な人材育成計画の立案—————11
- STEP1～3における考慮すべきポイント—————12
- 本講義のまとめ—————13

自治体保健師の体系的な人材育成

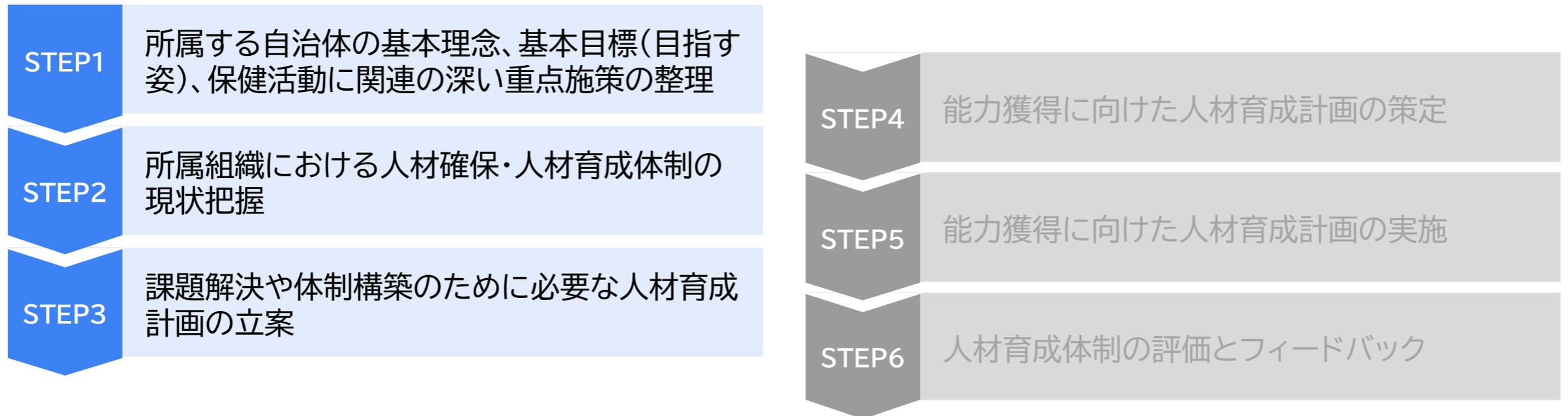
- 組織全体で取り組む人材育成
 - 自治体組織として効果的な保健師の人材育成体制を構築するためには、保健師間で目指すべき保健師像や人材育成の方針・体制等について議論し、保健師の人材育成指針を定め、共通理解を図ることが必要である
 - 自治体全体の人材育成を体系化する役割を持つ人事部門と共に検討する場を設け、各自治体の人材育成基本方針に体系づけられた保健師の人材育成について組織的に推進することが重要である

人材育成計画の策定にむけて

- 組織で活用できる人材育成計画を策定するために
- 保健師の人材育成において、求められる専門能力を獲得しキャリアを形成することは、組織全体の活性化を促し住民に対する保健活動の充実につながる
- 保健師間において、以下の点について認識を共有する必要がある
 - 保健師自身がキャリアデザインを描き必要な専門能力を明確化すること
 - 系統的な専門能力の獲得とキャリア向上のために人材育成計画を策定する必要性について共有すること
 - 計画の策定や活用にあたり、都道府県・市町村の上位職や人事担当者、他職種との理解や協力を得る体制を整えること

人材育成計画の構築ステップ

- 自治体の人材育成計画を構築するためのステップ
- 人材育成・人材確保は一体的に相互関連したプロセスを踏む必要がある



以下2点を基に図式化

公益社団法人日本看護協会 平成30年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 自治体保健師のキャリア形成支援事業 市町村保健師の人材育成体制構築の支援に関する報告書(閲覧日:2024/10/31)
令和6年度公衆衛生看護研修(管理期) 研修資料 国立保健医療科学院

STEP1 所属する自治体の基本理念、基本目標(目指す姿)、保健活動に関連の深い重点施策の整理

- STEP1の観点は以下の通り
 - 自治体の基本理念
 - 自治体全体における目指すべき姿・実現したい姿などについて、基本理念を把握する
(自治体総合計画や保健医療計画にて記載のある内容に準拠)
 - 自治体の基本目標
 - 基本理念を実現するための基本目標を把握する
(キーワード例:健康、医療・介護・福祉、子育て、地域共生、危機管理など)
 - 保健活動に関連の強い施策
 - 基本目標を達成するための施策を把握する
 - 自治体が求める保健師像
 - 基本目標を達成し、基本理念を実現するための保健師像はどのようなものなのか検討する

STEP2 所属組織における人材確保・人材育成の体制の現状把握

- STEP2における詳細な実施内容は以下の通り
 - 人員・配置状況について
 - 1.所属自治体における保健師の配置状況と職位に関する人数の内訳を確認する
 - 2.所属自治体全体における年代別・階層別の保健師数を確認する
人材の薄い年代・階層はあるか、あるとすればどの層なのかを特定する
 - 新規採用者と退職者の動向について
 - 1.応募者数・採用試験受験者・内定者数を確認する
 - 2.新規採用者の動向・新規採用者の特徴(ほかの職務経験の有無など)
 - 3.定年退職以外の理由で退職した者の数の動向・背景

STEP2 所属組織における人材確保・人材育成の体制の現状把握

- STEP2における人材確保に関する観点は以下の通り
 - 採用に関する統括保健師等の関与の有無
 - 退職者数を見越した今後の新規採用計画の有無
 - 新規採用に関する課題と対応策
 - 産休・育休・病休等の休暇を取得している職員が職場復帰する上での工夫や配慮
 - 保健師定着への工夫
 - 保健師配置の状況や配置計画の有無
 - 人事異動(ジョブローテーション)に関する規定や工夫の文書化の有無
 - 保健師の能力や適性に関する評価の現状

STEP2 所属組織における人材確保・人材育成の体制の現状把握

- STEP2における人材育成に関する観点は以下の通り
 - 事務分掌における統括保健師の位置づけ
 - 保健師の人材育成に関するガイドラインの策定
 - 自治体独自のキャリアラダーの有無
 - 人材育成に関する大学・関係機関との連携状況
 - 人材育成について協議・検討する会議体の有無
 - OJT・OFF-JTの現状
 - 人事異動(ジョブローテーション)に関する規定や工夫の文書化の有無
 - キャリアパスの明示化の有無
 - 自己研鑽・自己啓発の現状

STEP3 課題解決や体制構築のために必要な人材育成計画の立案

- STEP3における詳細な実施内容は以下の通り
 1. 人材育成計画を作成するにあたっての自治体における重点事項を洗い出す
 - 例として以下のキーワードと具体的な実施内容が挙げられる

個別性に着目した人材育成計画

キャリアラダーやキャリアファイル(業務経験や研修受講履歴など)の活用

組織全体で取り組む人材育成計画

能力向上に向けた体系的な研修の提供、キャリアパス(昇進や異動の道筋など)の明示

活動指針と連携した人材育成計画

キャリアラダーと活動指針の連動

STEP1～3における考慮すべきポイント

- STEP1～3を実行する上で、参考となる内容を以下に示す
 - 地域の健康・生活上の課題の明確化
 1. 総合計画や保健医療計画等を参考に、2040年を見据えた時に深刻化が予測される所属自治体の健康課題を検討する
 - 保健師の技術・能力における課題の明確化
 1. 新任期、中堅期、管理期やキャリアラダー別など階層的に対象者をとらえるほか、全世代において共通する課題についてもまとめて明確化する
 2. 保健師の技術・能力における課題が、どの活動領域に該当するかを明確にする、その際所属組織のキャリアラダーや標準的キャリアラダーの活動領域の分類を参考にする
 3. 課題解決可能な保健師を育成するためにどのキャリアレベルの保健師を対象にして、どのような人材育成を行う必要があるかを検討する

本講義のまとめ

- 人材育成・人材確保のためのステップは6つあり、STEP1～3については以下のとおりである
- STEP1:所属する自治体の基本理念、基本目標(目指す姿)、保健活動に関連の深い重点施策の整理
- STEP2:所属組織における人材確保・人材育成の体制の現状把握
- STEP3:課題解決や体制構築のために必要な人材育成計画の立案
- STEP1～3を実施する上で、「地域の健康・生活上の課題の明確化」「保健師の技術・能力における課題の明確化」がポイントとなる