

これまでの検討会での主なご意見（概要）

1 地域における保健活動

- ・ 市町村の保健活動をどう維持・向上させるかが大目標であり、そのための保健師の役割を見据えて議論を進めるべき。
- ・ 医療・介護分野を含め、関係機関と連携した地域づくりや地域保健活動の基盤強化等の議論が必要。保健師はより医療分野に関わるべき。
- ・ 都道府県は市町村の役割について意識を持ってもらうことが必要。
- ・ A類型では、地域資源を活用することも重要。B類型では、事業の広域化だけではなく、地域全体として将来の保健事業を考えていく必要がある。
- ・ A類型、B類型にかかわらず、地区活動については、学区単位と広域単位の両方の視点を持ち、地域の状況を見極めながら効果的・効率的に回す活動が必要。
- ・ 保健師が担当地区の全ての分野の対応はできないため、地区分担制をマネジメントのレベルで分担し、課題を明確化して施策に結びつけることが必要。
- ・ バーンアウトしない働き方や業務の優先順位を考えることが必要。
- ・ 不得意分野を他職種で補うことも含め、保健師の強みを出せるようになればよい。

2 保健師の確保について

○ 戦略的な人材確保

- ・ パイの奪い合いをしても結局は全体で足りなくなる。別の分野に流れてもまた戻ってくるようなキャリアも必要。
- ・ 保健師になるルートの半数が新卒。養成課程以前においても、保健師が魅力的な職業ということを伝えることが必要。
- ・ 保健師は看護師と比べると給与面で低く見えるため、給与の措置も必要。

○ 非常勤保健師の活用

- ・ 任期付きの保健師も重要な人材。こうした人材のキャリアアップも今後考えていく必要があるのでは。

○ 退職保健師の活用

- ・ 退職保健師は現役の助言・支援の役割を担ってもらうのが良いのではないか。

○ 看護師経験者の採用

- ・ 看護師経験者を採用し、セカンドキャリアの人たちを育て上げる仕組みが必要。

○ 小規模自治体への都道府県支援

- ・ 都道府県が職員を採用し市町村へ派遣すると、市町村の採用意欲が減退する懸念があるため、バランスが重要。育休や産休に入る場合の人材確保も課題。
- ・ 都道府県保健師の市町村派遣は、支援だけでなく、県と市町村の連携強化の機会にもなるのではないか。市町村派遣をキャリアラダーに位置付けるなど、都道府県保健師の能力を伸ばす機会とする仕組みづくりが必要。
- ・ 保健師の数は、都道府県より政令指定都市や中核市等の方が多い。同じ市町村同士でも支援するような枠組みを考える必要があるのでは。

○ 兼業や副業の許可

- ・ 民間企業との兼業が新しい発想につながる利点もあり、保健師についても兼業や副業が進むと良い。

3 保健師の人材育成について

- ・ 保健師でも退職の割合が増加しており、定着の工夫が必要。体系的な人材育成の方策や生涯学習の必要性を明確にした上でキャリア形成の指針を示すと良い。
- ・ 企画業務をきちんと実施できることが重要であり、そういった人材を育成していくことが必要。
- ・ 小規模自治体において、保健師が少數であっても判断やマネジメントできる能力を獲得するための現任教育の支援体制を全都道府県の中で推進できるのでは。
- ・ 保健師も、予算要求等の事務作業の能力を身につけるべき。
- ・ 大規模自治体では事務業務をしていないところもあり、職位が上がり事務的な管理能力を求められたときに困難となる場面がある。新任期から事務的能力も含め育成する枠組みがあるとよい。
- ・ 複雑化する今後の社会に向けて、使命感を持ち続けられる保健師の人材育成が重要。

4 効果的・効率的な保健活動について

- ・ 真に必要な保健師の仕事は何かという観点も持たないと、連携しても保健師が担うべき内容に集中できないのでは。
- ・ 単純な事務作業に関しては、作業の必要性を抜本的に見直す、作業の簡素化やICT化等の試みをしても良いのでは。
- ・ 人工知能の活用等の情報通信技術の活用は非常に重要だが、保健師の負担軽減だけではなく、保健活動の質の確保、向上にも活用する必要がある。

5 都道府県と市町村や市町村間の連携について

- ・ 1つ1つのケースが複雑化しているため、市町村保健師は疲弊している。都道府県の保健師が広域的な視点で支援や仕組みづくりに関わっていくことが重要。
- ・ 県を越えた都市部とA類型・B類型の交流のようなお互いの強み弱みを活かした連携の形もあるのでは。
- ・ 同じ都道府県内の市町村間で、保健師の人数が多いところが小規模自治体を支援するというような、これまでとは異なる枠組みも考えていかないといけない。
- ・ 都道府県と市町村の保健師が認識を共有した上で今後どうしていくかとともに考えられる場の設定等が大事。

6 マネジメント機能をもつ保健師について

○ 配置・役割

- ・ 統括保健師や総合的なマネジメントを担う保健師の役割・機能の明確化が必要。他分野とどう連携するかなど俯瞰的な視点をもつことが重要。
- ・ 統括保健師の配置には質の担保が必要であり、人事部門との調整にあたり、統括保健師に求められる要件が明確にすべきではないか。
- ・ 都道府県の統括保健師が市町村の統括保健師へ指示したり、メンターになるなどの取組はどうか。

○ 育成

- ・ 一人ひとりの成長に見合ったジョブローテーションを考えるなど、キャリアパスを明示しないとモチベーションアップにはつながらないと考えている。

7 健康危機管理について

- ・ 「大規模災害時の保健医療福祉活動に係る体制の強化について」の通知では、保健所は、市町村と連携して保健医療福祉活動に係る指揮・連絡を行うとともに、避難所などへの派遣の調整を行うことが明記されている。これを受けた指針の中身にすることが重要。