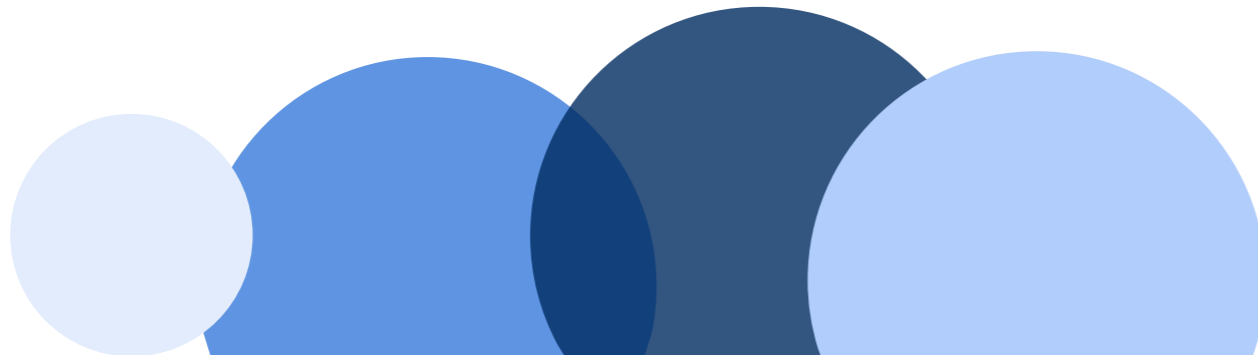


5. 人材確保・人材育成

確認テスト

公開：2025年4月



問題1

- 保健師の人材確保・人材育成に関する根拠法・指針のうち、以下に該当するものを1.～3.から1つ選びましょう。

地域における保健師の保健活動のさらなる推進に向けた技術的助言として、4つの記(記1「保健師の活動体制と活動方法」に関する内容、記2「保健師の計画的・継続的確保」に関する内容、記3「分散配置と統括保健師の配置」に関する内容、記4「計画的な現任教育・自己研鑽の推奨」に関する内容)でまとめられている、厚生労働省の局長通知。

1. 看護師等の人材確保の促進に関する法律
2. 人材育成・確保基本方針策定指針
3. 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)

問題1 【解答】

- 保健師の人材確保・人材育成に関する根拠法・指針のうち、以下に該当するものを1.～3.から1つ選びましょう。

地域における保健師の保健活動のさらなる推進に向けた技術的助言として、4つの記(記1「保健師の活動体制と活動方法」に関する内容、記2「保健師の計画的・継続的確保」に関する内容、記3「分散配置と統括保健師の配置」に関する内容、記4「計画的な現任教育・自己研鑽の推奨」に関する内容)でまとめられている、厚生労働省の局長通知。

1. 看護師等の人材確保の促進に関する法律
2. 人材育成・確保基本方針策定指針
- 3. 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)
⇒ こちらが正解です。(「5-1.人材確保・人材育成について」P4,P13-15参照)

問題2

- 自治体における保健師人材確保の取組の種類として、「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」等が考えられます。
 - 上記取組の種類と、具体的な実施策の組み合わせとして正しいものを2つ選びましょう。
1. 「応募者の確保策(採用)」 ————— インターンシップの実施
 2. 「多様な人材の確保策」 ————— 社会人経験者の採用・活躍促進
 3. 「定着・育成の推進策」 ————— 採用試験の方法や時期などの見直し
 4. 「自治体・保健師の魅力発信」 —— 中堅期育成支援

問題2 【解答】

- 自治体における保健師人材確保の取組の種類として、「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」等が考えられます。
- 上記取組の種類と、具体的な実施策の組み合わせとして正しいものを2つ選びましょう。

- 1. 「応募者の確保策(採用)」—— インターンシップの実施
⇒ こちらが正解です。(「5-2.戦略的な人材確保について」P6参照)
- 2. 「多様な人材の確保策」—— 社会人経験者の採用・活躍促進
⇒ こちらが正解です。(「5-2.戦略的な人材確保について」P7参照)
- 3. 「定着・育成の推進策」—— 採用試験の方法や時期などの見直し
⇒ 採用試験の方法や時期などの見直しは、「応募者の確保策(採用)」に該当します。
(「5-2.戦略的な人材確保について」P6参照)
- 4. 「自治体・保健師の魅力発信」—— 中堅期育成支援
⇒ 中堅期育成支援は、「定着・育成の推進策」に該当します。(「5-2.戦略的な人材確保について」P8参照)

問題3

- 自治体保健師の「人材育成計画」を策定するにあたり、まず初め(STEP1)に整理・確認すべき項目として、正しいものを1つ選びましょう。
 1. 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
 2. 定年退職以外の理由で退職した者の数の動向・背景
 3. 自治体の基本理念・基本目標、保健活動に関連の強い施策、自治体が求める保健師像

問題3 【解答】

- 自治体保健師の「人材育成計画」を策定するにあたり、まず初め(STEP1)に整理・確認すべき項目として、正しいものを1つ選びましょう。
 1. 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
⇒ STEP2(所属組織における人材確保・人材育成体制の現状把握)の実施事項です。
(「5-3.計画的な人材育成計画の策定・評価①」P9)
 2. 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・人材育成体制の現状把握)の実施事項です。
(「5-3.計画的な人材育成計画の策定・評価①」P8)
 - 3. 自治体の基本理念・基本目標、保健活動に関連の強い施策、自治体が求める保健師像
⇒ こちらが正解です。(「5-3.計画的な人材育成計画の策定・評価①」P7参照)

問題4

- 人材育成計画の策定・実施・評価における、都道府県から市町村への支援について、正しいものを1つ選びましょう。
 1. 市町村は、組織内の調整の進捗や現任教育の実施状況等人材育成に関する取組み、人材育成計画の実施状況等の把握等について、単独で実施していくことが不可欠である。
 2. 都道府県は人材育成に活用できる研修の開催や都道府県と市町村間の人事交流等を行い、継続的に出席・参加がされるよう関係機関に推進を図る。
 3. 都道府県は、市町村の人材育成計画の評価の協議・検討の場に参画し、保健師本人が目標とする能力やキャリアレベルの変化、組織全体の現任教育体制、組織全体のキャリアレベルの変化、保健事業・活動の変化等を把握し、都道府県による評価結果を提供する。

問題4 【解答】

- 人材育成計画の策定・実施・評価における、都道府県から市町村への支援について、正しいものを1つ選びましょう。
 1. 市町村は、組織内の調整の進捗や現任教育の実施状況等人材育成に関する取組み、人材育成計画の実施状況等の把握等について、単独で実施していくことが不可欠である。
⇒ 市町村独自の取組も重要だが、限界もあるため、都道府県と市町村が連携して進めることが重要です。
(「5-4.計画的な人材育成計画の策定・評価②」P13,P16参照)
 - 2. 都道府県は人材育成に活用できる研修の開催や都道府県と市町村間の人事交流等を行い、継続的に出席・参加がされるよう関係機関に推進を図る。
⇒ こちらが正解です。(「5-4.計画的な人材育成計画の策定・評価②」P13参照)
 3. 都道府県は、市町村の人材育成計画の評価の協議・検討の場に参画し、保健師本人が目標とする能力やキャリアレベルの変化、組織全体の現任教育体制、組織全体のキャリアレベルの変化、保健事業・活動の変化等を把握し、都道府県による評価結果を提供する。
⇒ 都道府県が評価結果の提供までを行うのではなく、市町村が評価を行うことができるよう必要な技術的支援を行うことが重要です。(「5-4.計画的な人材育成計画の策定・評価②」P15参照)

問題5

- 自治体保健師の人材育成においては、外部機関と連携して進めて行くことも有効です。連携先と連携内容の組み合わせとして正しいものを1つ選びましょう。

- 1. 自治体間の連携 ———— 近隣市町村と合同での研修会の実施
- 2. 自治体間の連携 ———— 教育機関が自治体保健師の現任教育に関与
- 3. 教育機関との連携 ———— 統括保健師を通じた人材育成に関する市町村間連携の促進
- 4. 教育機関との連携 ———— 市町村連絡協議会等の定例開催を通じた実態把握

問題5 【解答】

- 自治体保健師の人材育成においては、外部機関と連携して進めて行くことも有効です。連携先と連携内容の組み合わせとして正しいものを1つ選びましょう。

- 1. 自治体間の連携 ———— 近隣市町村と合同での研修会の実施
⇒ こちらが正解です。(「5-5.人材育成の連携について」P7参照)
- 2. 自治体間の連携 ———— 教育機関が自治体保健師の現任教育に関与
⇒ 「教育機関が自治体保健師の現任教育に関与」は「教育機関との連携」に該当します。
(「5-5.人材育成の連携について」P10参照)
- 3. 教育機関との連携 ———— 統括保健師を通じた人材育成に関する市町村間連携の促進
⇒ 「統括保健師を通じた人材育成に関する市町村間連携の促進」は「自治体間の連携」に該当します。
(「5-5.人材育成の連携について」P7参照)
- 4. 教育機関との連携 ———— 市町村連絡協議会等の定例開催を通じた実態把握
⇒ 「市町村連絡協議会等の定例開催を通じた実態把握」は「自治体間の連携」に該当します。
(「5-5.人材育成の連携について」P8参照)

問題6

- 自治体保健師の働き方や人材確保・人材育成に関する記載として、正しいものを1つ選びましょう。
 1. 保健師の年齢構成について、特に都道府県においては40代後半の保健師数が多い傾向にある。
 2. キャリアラダーや「人材育成支援シート」は、産休・育休取得者等の人材育成やキャリア継続支援に活用するものではなく、新任者に対して使用するものである。
 3. 産休・育休等により長期間職場を離れた保健師の人材育成やキャリア継続支援においては、個別の事情を勘案した対応が必要であり、ワーク・ライフ・バランス重視の職場環境づくりに加えて個別性に着目した人材育成が求められる。

問題6 【解答】

- 自治体保健師の働き方や人材確保・人材育成に関する記載として、正しいものを1つ選びましょう。
 1. 保健師の年齢構成について、特に都道府県においては40代後半の保健師数が多い傾向にある。
⇒ 40代後半の保健師数が少ない傾向にあります。(「5-6.働き方とライフサイクル・ジョブローテーション」P4参照)
 2. キャリアラダーや「人材育成支援シート」は、産休・育休取得者等の人材育成やキャリア継続支援に活用するものではなく、新任者に対して使用するものである。
⇒ キャリアラダーや人材育成支援シートは、産休・育休取得者等においても有効なツールになることが期待されています。(「5-6.働き方とライフサイクル・ジョブローテーション」P5参照)
- 3. 産休・育休等により長期間職場を離れた保健師の人材育成やキャリア継続支援においては、個別の事情を勘案した対応が必要であり、ワーク・ライフ・バランス重視の職場環境づくりに加えて個別性に着目した人材育成が求められる。
⇒ こちらが正解です。(「5-6.働き方とライフサイクル・ジョブローテーション」P5参照)

5. 人材確保・人材育成

確認テストはここまでです

