

わが国の地域保健従事者人材育成 のあり方に関する意見

国立保健医療科学院
国際協力研究部
曾根智史

地域保健行政を取り巻く状況の変化

1. 他分野との競合
2. 民間との競合
3. 地方分権、市町村合併、緊縮財政
4. 専門知識・情報の非対称性の解消
5. 地域性・時代性を重視した高度な非定型業務への移行

行政の役割(高度な非定型業務)

1. 一貫性・将来展望のある政策の立案・実施・評価
2. 情報(科学的根拠、法制度、ニーズ、他地域・分野)の集積・分析・提供
3. 諸機関・組織の活動の発展的調整、育成(ソーシャルキャピタルの開発)

現場での人材育成のポイント

- 大人も何もしないで育つわけではない
- 意識的な育成が必要
 - 学習機会の提供、環境の整備（体制）
 - 目指すべき方向・レベルの設定（目標）
 - そこに至るための方略が必要（内容）

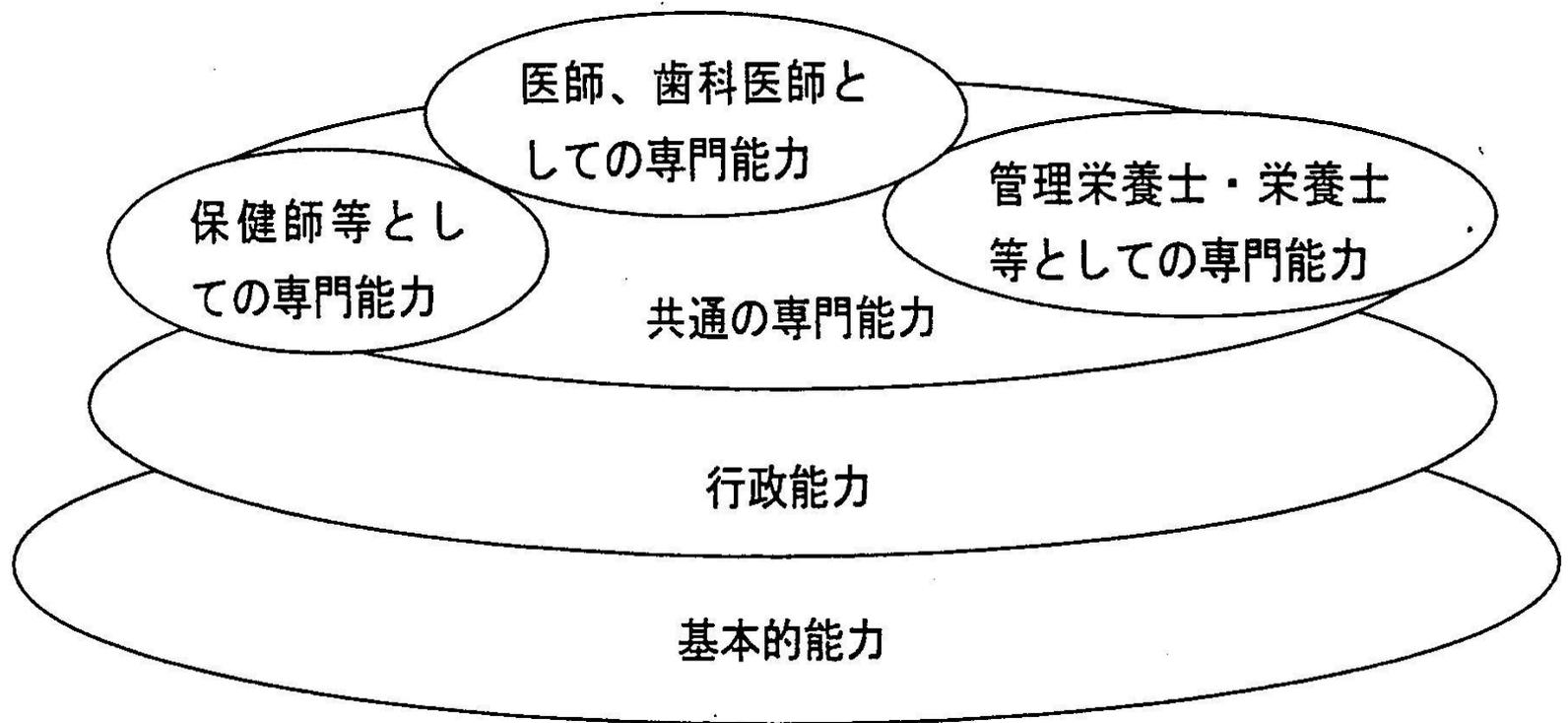


図1 地域保健従事者に求められる能力

実効性のある人材育成体制とは

- 組織全体が人材育成に取り組むという共通認識
- 人事評価や能力開発、組織内異動、組織間人事交流等組織全体の人事管理
- 職種ごとの育成と職員全体の育成
- その場限りの研修の連続ではなく、OJTを含む人材育成体制の構築

→保健衛生部門の人材(多くは公務員)の価値を何で評価するか

英国の公衆衛生専門家の生涯学習制度の例

- 各自が自己開発計画を作成しなければならない。
- 公衆衛生能力のキーエリアから、現在の業務に適合した項目を選択する。
- 日々、成果をウェブ上に記録し、年1回FPH(Faculty of Public Health)に報告。審査を受ける。
- 実学習時間1時間で1単位。半日で3単位、1日で5単位。
- 1年間で最低50単位、最大100単位(これ以上の学習は必ずしもよい学習や高い質の業務に結びつかない)
- 学習後に、その記録とともに短い自己評価文(reflective note)を書く。
- 「新しい学び」が得られる学習活動であることが必要。

英国の公衆衛生能力のキーエリア

KA1: 集団の健康とウェルビーイングのサーベイランスと評価

KA2: 保健・医療介入、事業、サービスの効果の根拠の評価

KA3: 政策・戦略開発とその実施

KA4: 戦略的リーダーシップと協働

KA5: 健康改善活動

KA6: ヘルスプロテクション

KA7: 保健・社会サービスの質

KA8: 情報収集・分析・発信

KA9: 学術的公衆衛生(研究・教育)

KA10: 倫理管理(自身、他者、リソース)

英国の生涯学習の内容

- ・ 業務の一部としての学習
 - ・ グループワーク、セミナー、抄読会
 - ・ 学会、ワークショップ、研修会
 - ・ 修士・博士課程
 - ・ 個人的な勉強・読書
 - ・ 監査、評価活動
 - ・ 研修実施、講義、試験実施とその準備
 - ・ 調査研究
 - ・ 組織開発活動
 - ・ 審査や査読
-
- ・ 1項目で50%を超えない、個人的読書は20%未満、定例の会議は含まない等の制限あり。
 - ・ 指定された研修会等はなく、各自、自由に選択できる。

英国生涯学習の自己評価文の内容

1. 学習活動の名前と内容

選択理由、業務関連性

2. 学習ニーズ、目標との合致

自己開発計画との関連、実際の状況

3. 学習活動のアウトカム

知識・技術・態度の変化、

それによる業務の変化・強化された点

4. 今後の学習ニーズ

【提案】人材育成計画の策定

- 国が計画項目、様式を設定（目標、スケジュール、OJT、Off-JT、ジョブローテーションなど）
- 都道府県ごとに作成
- 3年ごとに改定
- 項目
 - ①全体計画（都道府県）
 - ②保健所別計画（市町村支援計画を含む）
 - ③職種別計画（各専門職、事務職を含む）
 - ④クラス別（新人・中堅・管理職）
 - ⑤評価計画（毎年・3年間、実施評価や受講者の到達度評価）

【提案】人材育成ポータルフォリオ

- クラウドシステムを活用
- 全国の地域保健専門職が研修受講、研究会・学会参加後等に、その都度、その内容・学んだ事項・職務との関連・感想についてウェブ上の様式に登録
- 自己研鑽を含むすべての研修を記録し意識化
- 専門職の自己育成意欲を促進
- 都道府県ごとに内部集計
- 全国集計(匿名化)
- 前記「人材育成計画」へのフィードバック

国、国立保健医療科学院の役割

- 地域保健人材育成の目指すべき方向、体系的なシステムが備えるべき要素を具体的に提示
(→基本指針に明示)
- 到達レベルの設定(必要とされる能力と到達目標)
- 人材育成計画の項目と様式の策定
- 育成指導者研修(保健師については科学院で実施中)、研修体制構築研修(本庁担当者)などの実施

都道府県(本庁)の役割

- OJT、Off-JT、ジョブローテーション、人事交流等を有機的に組み合わせた人材育成体制の構築
- 育成指導者の設置とその役割の明示・業務化
- 人材育成計画の策定・実施
- 保健所の体制整備支援
- 人材育成の評価の枠組みの提示

保健所の役割

- 人材育成の最前線
- 圏域人材育成計画の策定・実施
- 市町村の人材育成の支援
- 人材育成の評価（モニタリング）
- 関係機関との連携促進

市町村の役割

- 規模や地域特性に応じた人材育成体制の構築
- 市町村人材育成計画の策定・実施
- 本庁や保健所との連携

職能団体、関係団体の役割

- 職能別研修、個別テーマ研修の提供

学術団体(学会)、大学の役割

- 専門家認定
- 研修支援

関係機関の役割と連携

- 国、国立保健医療科学院
 - 都道府県（本庁）
 - 保健所
 - 市町村
 - 職能団体、関係団体
 - 学術団体（学会）、大学
 - 地域保健従事者
 - 個人と組織、組織と組織を結ぶ、目的を共有した連携
-
- 実効性を担保