全国 保健師 長 会

め

ついては、

国の通知や「保健師に係る

地域における保健師の人材育成に

が大きく、 はじめ、 役である統括的な役割を担う保健師 研修のあり方等に関する検討会最 リアを持つ人材が増えており、 (以下、「統括保健師」という)の設置を 師の人材育成体制の構築に向けたポ 終とりまとめ」において、 人材育成の課題が明らかとなっていま した。また、これまで以上に多様なキャ が示されていますが、その推進 自治体間格差、 中でも小規模自治体での 成の再考も求められてい 地域間格差 自治体保健 採用

育成の実態から、 体における新規採用保健師の人材 このような背景を踏まえ、 今後の体系的な人材育成体制 課題を明確にした 各自治

年度地域 構築に かかる お it 保健総合推 る新 実態お る 採 よ 進事業結果報 S. 用 保 研 系的 健師 究 事 0)

全国保健師長会/滋賀県守山市健康福祉部 小川 靖子

の在り方を検討することを目的に、

本研究を行いました。

実態調査

属する、 採 「総合的な満足度」という)をアウ ていることの総合的な満足度(以下、 足度に着目し、 ト調査を行い 師 でに採用された保健師 12日から10月31日までの間にアンケー ム指標として分析を行いました。 用保健師」という) 全国の都道府県と市区町村に所 3 人事部門担当者に対し、 ①令和元年度から4年度ま 新規採用保健師の満 所属自治体に勤務し ②統括保健 (以下、「新規 9 月

〈回答率〉

2430名から回答を得ました。 担当者28・1%、 統括保健師32・ 新規採用保健師 9 % 人事部門

新規採用保健師の属性は、 治体(政令指定都市 中核市) 大規

> 般市·町)45·6%、小規模自 5%でした。 30歳代以上29・ · 4 % 0 % 20 歳代 71

〈主な結果〉

である、 織的・ 自治体規模が大きい、 場風土がある群は、 合的な満足度が高い傾向がある。 ①新規採用保健師の回答 採用以前の職歴がない、 非該当群より

育成体制の構築状況は大規模自治 体の方が良好である。 ②統括保健師の回答から、

と仕事以外での相談もできる ば、

小規模自治体(その他の 職歴あり 45

体系的な人材育成体制や職 年齢が20歳代 から 組 総

> 意に高い(図1)。 いった環境は、

総合的な満足度が有

用時に担当した業務が希望通りで 職歴の有無別のいずれにおいても、「採 受講しやすい』「些細な問題や疑問で も相談できる人がいる』「先輩・ あった」「業務遂行上の必要な研修が こた影響要因は、自治体規模、 ③総合的な満足度をアウトカムと 年齢、

> きいが、 治体では、人材育成体制に課題は大 意な結果であった。また、 職場風土でカバ 小規模自

修

「先輩・ ついて丁寧に説明している」「業務遂行 できる」「保健師業務の意義・理由に 境、職場風土と有意な関連が見られ 上の必要な研修が受講しやすい」と てお互い評価・承認する習慣がある_ に関わらず、「業務で出した成果につい た。自治体規模、年齢、 人材育成体制の構築状況と職場環 総合的な満足度は、 とが分かった。 ④3者のデータを突合した結果 上司と仕事以外での相 所属自治体の 職歴の有無 しているこ 談も

人事部門! の師 連と携

ても尋ねています。 進んでいないことと関連していると考 模自治体ほど統括保健師の配置が 合が低くなっています。これは、 人事部門と連携した人材育成の割 事部門担当者それぞれに、 えられます。 人材育成やジョブローテ 実態調査では、 自治体規模が小さくなるほど 統括保 図2・3にあるよ 人事部門に尋ね -ションについ 保健師の 健師と人 小規

■全体(n=496) ■都道府県(n=35)

■大規模自治体

特別区(n=7)

小規模白治体

(n=383)

tt (n=21

(n=50)

0.00 0.50 1.00 1.50 2.00 2.50 3.00 3.50

1.53

1.53

1.50

II 1 47

図3 統括保健師と連携していること

1.05

1.00

(人事部門回答)

保健師の人材育成の体制 24.4

づくりは、統括保健師と

相談しながら計画的に

保健師の人材育成体制に 7.3

意見を聞いていない

保健師のジョブローテーションは、人事部門が決定し統括 保健師に意見を求めていない

連携したいが

連携している

ことはない

ましたいが 2.8 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 14.3

ついて、特に保健師から

2.25*

数値はオッズ比

** p<0.001 * p<0.05

n =775

0.0 20.0 40.0 60.0 80.0100.0 (%)

1 99*

3.03

表1 自治体が取り組む人材育成のポイント(提言) 統括的役割を担う保健師や先輩保健師の皆さんへく提言>

図1 総合的な満足度を目的変数とした多変量解析結果

新規採用保健師へ保健師業務の意義・理由について丁寧に説明している

あなたの自治体は、業務遂行上の必要な研修が受講しやすい組織である

あなたは、あなたのキャリアラダーに沿った必要な研修を受講できている

新規採用保健師には、些細な問題や疑問でも相談できる人がいる

自治体では、自治体としてのキャリアラダーを作成し活用している

内省の機会を定期的に持つなど、経験学習を意識した人材育成を実施している(統括)

自治体では、新採用保健師には、保健師のプリセプター(指導者)を配置している

人事部門として、新規採用保健師のキャリア形成における、初期配置に対する考え

0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 (%)

図2 人事部門と連携していること

15.2

14.1 23.5

(統括保健師回答)

保健師の人材育成の体制 9.4 19.5 ブくりは、人事部門と相 12.5

づくりは、人事部門と相

保健師の人材育成体制に

ついて、統括保健師とし

ての考え方を伝えている

保健師のジョブロー テンションは、人事 部門と協議し決定

保健師のジョブローテー ションには、人事部門に

連携したいが

連携している

ことはない

できない

意見を出している 3.0 1

談しながら計画的に

業務で出した成果についてお互い評価・承認する習慣がある

勤務時間外に保健師同士で仕事以外の会話が気軽に出来る

先輩・上司と仕事以外での相談もできる

は、

保健師の年齢偏在や人員不足、

ま

とめ

成支援の課題や意見(自由記載)」で た「保健師のキャリアに応じた人材育

要性について、

人事が考える課題

など行政職としてのスキル向上の必

を進め、

指針の作成や定期的な面談

の確保など、

体系的な

育成体制の構築が求められます。

材育成体制を構築する難しさのほ な研修の実施など自治体独自の人

た。

組織横断的な育成を進めるため

統括保健師の配置と意識醸成

小可欠です

体系的に人材育成が進んでいまし

統括保健師が回答した自治体は

の保健師に丁寧に向き合い認め、

支

援する職場風土の醸成、

さらには、

都道府県や県型保健所のサポ

対象者の属性に関わらず、

人

が満足度を高めていることから、

寧に関わり、

相談しやすい職場風

小規模自

治体では特に、

H

実態調査の結果から有意な関連

行政能力や政策立案能力の向上

指針やキャリアラダ

-の作成、

専門的

規模自治体では独自の人材育成

要望として多くのご意見をいただき

■全体 (n=588)

■ 都道府県 (n=41)

■大規模自治体

小規模白治体

(n=64)

(n=441)

口村 (n=25

- 保健師として安心して働くことができる職場環境をつくりましょう 自治体の基本方針や保健師の目指す変を共有しましょう 保健師業務の意義や目的など丁寧に説明し、見通しをもって活動ができるようサポートしましょう 日常の振り返りをT寧に進めましょう 統括保健師を配置し、組織的・体系的な人材育成を進めましょう
- ①最初の担当業務の希望を確認しましょう ②キャリアラダーを活用したプリセプターとの面談を行いましょう
- ③キャリアラダーに沿った研修の受講を促しましょう ④人事部局の理解を求め、一人ひとりの保健師のキャリア形成を図りましょう ⑤自治体内での計画的なOJTや現任研修を実施しましょう
- 特に、小規模自治体の皆さんに心がけてほしい育成環境<提言>

- キャリアラダーの必要性について研修会で学習したり、プリセプターの指導・助言、キャリアレベルや研修受講履歴の確認等、振り返り面談を行う機会を意識しましょう 業務についての意義・理由、今後の見通しなど丁寧な説明を工夫しましょう
- 保健師能力が高まることに対する評価・承認する習慣を職場内で築き上げましょう 声かけ・挨拶、同期・同世代が気軽に会話できる環境を築き上げましょう
- 業務上の必要な研修やキャリアラダーに沿った必要な研修が受講しやすい組織を築きましょう

都道府県・県型保健所が担うべき役割と期待

都道府県内の自治体、特に小規模自治体が人材育成を進めるにあたっては、都道府県や県型保健所の 支援は不可欠であり、提言(ポイント)を踏まえたより一層の支援が必要です。

所管市町村の保健師人材育成体制構築への支援 (引き目前)の保険師人教育成体制病系、の文板 (①市町村の人材育成体制の構築に向けた困りごとの掌握 (②都道府県の人材育成指針の活用や、市町村独自の人材育成指針の作成支援 (③統括保健師の配置の必要性、保健師の体系的な人材育成の必要性等を市町村の人事部門にも働きか けるなど、市町の実情を踏まえた支援

- キャリアに応じた研修体制づくり ①新規採用保健師の他、プリセプターの役割を果たす中堅保健師、管理期保健師の保健師能力の向上 を目的とした研修の充実

④キャリアラダーの活用や現任研修など、自治体が行うOJTの具体的な進め方への支援

- ②都道府県内市区町村の保健師全てが、キャリアに応じて受講できる研修カリキュラムの作成(体系的 な研修体制の構築)と研修参加の促し 情報共有の場の設定
- 統括保健師をはじめとした階層別保健師の情報共有の場を設定し、横の関係づくりの推進 小規模自治体の保健師人材確保に向けた支援

報告書等を掲載していますので、 ひご覧ください 人事部門に配布 ページでは

ました(表1)。 ŋ が見られた項目を基に、 おわりに 組 全国保健師長会ホ むポイント を提言としてまとめ 自治体が取

た結果概要版

公衆衛生情報 2023.10

2023.10 公衆衛生情報 30