

全国 保健師長会 だより

はじめに

地域における保健師の人材育成については、国の通知や「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ」において、自治体保健師の人材育成体制の構築に向けたポイントが示されていますが、その推進役である統括的な役割を担う保健師（以下、「統括保健師」という）の設置をはじめ、自治体間格差、地域間格差が大きく、中でも小規模自治体での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リアを持つ人材が増えており、採用後の人材育成の再考も求められています。

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

図1 総合的な満足度を目的変数とした多変量解析結果

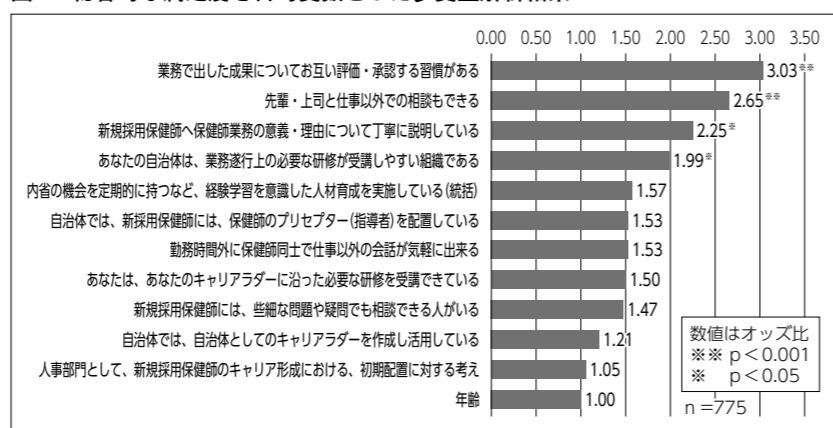


図2 人事部門と連携していること(統括保健師回答)

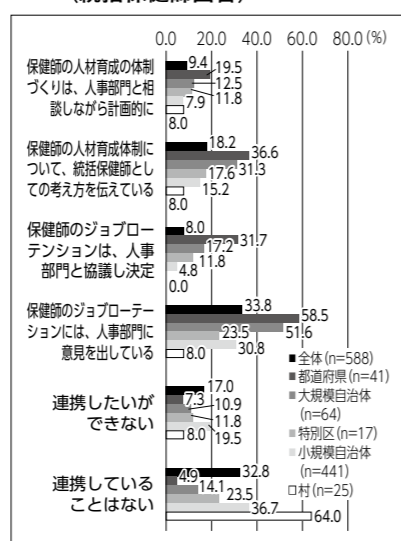


図3 統括保健師と連携していること(人事部門回答)

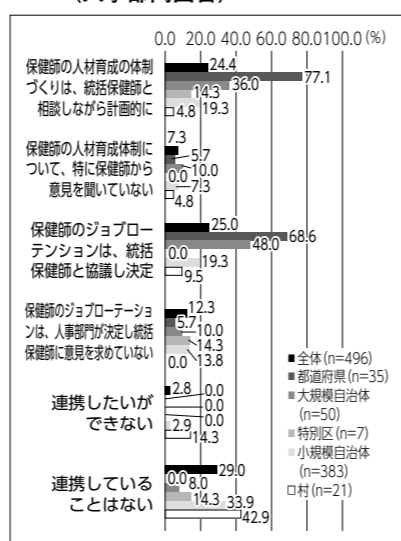


表1 自治体が取り組む人材育成のポイント(提言)

統括的役割を担う保健師や先輩保健師の皆さんへ<提言>
1 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
2 自治体の基本方針や保健師の目指す姿を共有しましょう
3 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
4 日常の振り返りを丁寧に進めましょう
5 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人事部長の理解を求め、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>
1 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
2 業務についての意義・理由、今後の見通しなど丁寧に説明を工夫しましょう
3 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
4 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
5 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を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、特に小規模自治体の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。
1 所管市町村の保健師人材育成体制構築への支援
①市町村の人材育成体制の構築に向けた困りごとの把握
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、市町村の実情を踏まえた支援
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 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
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
3 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
4 小規模自治体の保健師人材確保に向けた支援

令和4年度地域保健総合推進事業結果報告 自治体における新規採用保健師の人材育成にかかる実態および体系的な研修体制の構築にかかる調査研究事業

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

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

<回答率>

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

新規採用保健師の属性は、大規模自治体(政令指定都市・中核市)

24・4%、小規模自治体(その他の一般市・町)45・6%、20歳代71・0%、30歳代以上29・0%、職歴あり45・5%でした。

<主な結果>

①新規採用保健師の回答から、自治体規模が大きい、年齢が20歳代である、採用以前の職歴がない、組織的・体系的な人材育成体制や職場風土がある群は、非該当群より総合的な満足度が高い傾向がある。

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

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

意な結果であった。また、小規模自治体では、人材育成体制に課題は大きい、職場風土でカバーしていることが分かった。

④3者のデータを突合した結果、総合的な満足度は、所属自治体の人材育成体制の構築状況と職場環境、職場風土と有意な関連が見られた。自治体規模、年齢、職歴の有無に関わらず、「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」「先輩・上司と仕事以外での相談もできる」「保健師業務の意義・理由について丁寧に説明している」「業務遂行上の必要な研修が受講しやすい」といった環境は、総合的な満足度が有意に高い(図1)。

統括保健師と人事部門の連携

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

た「保健師のキャリアに合った人材育成支援の課題や意見(自由記載)」では、保健師の年齢偏在や人員不足、小規模自治体では独自の人材育成指針やキャリアラダーの作成、専門的な研修の実施など自治体独自の人材育成体制を構築する難しさのほか、行政能力や政策立案能力の向上など行政職としてのスキル向上の必要性について、人事が考える課題や要望として多くの意見をいただきました。

統括保健師が回答した自治体は、体系的に人材育成が進んでいました。組織横断的な育成を進めるためには、統括保健師の配置と意識醸成を進め、指針の作成や定期的な面談の確保など、具体的、体系的な人材育成体制の構築が求められます。

まとめ

一方で、小規模自治体では特に、日々丁寧に関わり、相談しやすい職場風土が満足度を高めていることから、対象者の属性に関わらず、一人一人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ートが不可欠です。

おわりに

全国保健師長会ホームページでは、人事部門に配布した結果概要版、報告書等を掲載していますので、ぜひご覧ください。

提言