

## 地域保健人材の確保と育成

研究協力者	宮園 将哉（寝屋川市保健所長）
研究協力者	諸岡 歩（兵庫県健康福祉部健康局健康増進課（管理栄養士））
研究協力者	川崎 敏久（高知県衛生環境研究所（薬剤師））
研究分担者	土屋 厚子（静岡県健康福祉部医療健康局（保健師））

### 研究要旨：

地域保健法における「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」において、人材の確保や資質の向上、計画の策定について述べられている中で、本研究では指針の改定に向けてフォーカスグループディスカッション（FGD）を行い、地域における公衆衛生の中核機関である保健所の各専門職種における人材の確保と育成等に関する現状と課題を抽出、分析し、今後のあり方の方向性等についてまとめた。

その中では、保健師職では人材育成指針等でキャリアパス・キャリアラダーが明示されて取り組みが進められている自治体や、医師職では社会医学系専門医制度を活用した計画的な人材育成が始まった自治体など、組織的な取り組みが進む職種・自治体が現れてきた一方で、薬剤師や獣医師などを中心とした衛生監視員や、管理栄養士などの少数職種においては、組織的・計画的な人材確保・人材育成の取り組みが進んでいる自治体はまだ少ないことがわかった。

今後は、保健師や医師などの組織的な取り組みをより一層進めるとともに、各自治体で少数しかいない職種については、自治体の枠を超えた取り組みなどこれまでの枠組みを超えた方法なども検討するなど、効果的な人材確保・人材育成の方法についてさらなる取り組みを進める必要があると考えられた。

### A. 研究目的

これまで保健所は、地域における公衆衛生の中核機関として様々な役割を担ってきたが、近年進んできた行政改革の流れの中で、市町村合併や保健所の統廃合による所管地域の広域化や保健所数の減少に伴い、保健所に勤務する専門職員の数も減少してきている。

一方で、健康危機管理や地域包括ケアシステムの推進など、多様化かつ複雑化する公衆衛生的な新たな課題への対応が強く求められている中で、専門職を中心とした保健所職員の確保と育成は、地域における公

衆衛生の維持向上のために極めて重要かつ喫緊の課題である。

本研究では、地域保健の推進に欠かせない地域保健人材の確保と育成に関する現状の課題を明らかにし、今後のあり方を具体的に示すことで、新たな指針に反映できるよう政策的提言を行うことを目的とした。

### B. 研究方法

2019年9月16日に冒頭に記載の研究協力者等を招聘してフォーカスグループディスカッション（以下「FGD」という）を行い、保健所の各専門職種における人材確保と人材育成に関する課題と今

後の方向性について抽出した。各職種の人材の確保と育成について、管理栄養士：諸岡氏、薬剤師：川崎氏、保健師：土屋氏、医師：宮園が担当して意見を述べるとともに、共通の事項についての意見交換等を行った。

## C. 研究結果

F G Dで議論した以下の2項目について、現状や課題等の概要を示す。

### (1) 人材確保の観点から

- ・自治体Webサイトや就職情報サイトなどを活用して人材確保の広報啓発を行うとともに、各自治体が各職種の養成校を訪問したり、学生向けのインターンシップ制度を活用する等の取り組みを通じて、新卒学生の就職先として各自治体が広報啓発に取り組んでいる。
- ・都市部の自治体については就職希望者が比較的多いが地方の自治体では希望者が少なく、さらに受験者が複数の自治体を受験しているため採用決定後に就職を辞退する場合も多く、人材確保が必ずしも容易ではない状況が続いている。
- ・一部の職種（医師、獣医師）では、地域医療に対する自治医大や医学部の地域枠のような就学資金貸与事業を行い、人材確保に取り組んでいる事例もある。
- ・特に医師は行政機関への就職希望者が少なく、地方を中心に複数の保健所長が兼務になるなど人材確保が困難な状態が続いている。そのため他職種と同様の取り組みに加え、全国保健所長会では人材確保育成に関する委員会を立ち上げて、地域保健総合推進事業を活用した取り組みを進めている。
- ・具体的には、現役保健所長等の行政医師が医学部の講義を受け持つ、保健所で学生実習を受け入れる、といった活動に加え、医学生や研修医を対象とした就活イベントへブース出展するといった活動

に加え、医学生や若手医師を対象に全国保健所長会が主催するセミナー等様々な形で人材確保に向けた取り組みを進めている。

### (2) 資質向上の観点から

- ・職種によっては、各所属で1人配置になってしまうと人材育成が難しく、個人の資質に頼る部分が大きくなってしまいうため、自治体内部でも人事的に評価されにくくさらに複数配置が進まないという悪循環に陥る場合も多い。また、人口規模の小さい自治体では専門職種がすべて配置できない場合も多く、また自治体内部においても現場への配置が優先され、保健所等地域保健部門への配置が後回しになる傾向がある。
- ・各自治体では、専門職員の人材育成を目的に、国立保健医療科学院等で開催される各職種向けの研修会に積極的に職員を参加させている。
- ・一部の自治体では各専門職の人材育成の基本方針やガイドラインなどを策定し、その中でキャリアパスを明確化するとともにジョブローテーションや人事交流を通じて組織的な人材育成に取り組んでいるところもある。また、業務の均てん化とノウハウの継承を兼ねて業務マニュアルを作成して（あわせてタイムライン・アクションカード・チェックシートなども作成）様々な様式を統一化し、過去の対応困難事例をもとにQ&A集を作成して対応している自治体もある。
- ・保健師の場合、中長期にわたる保健師の採用計画を立てている自治体や、保健師の人材育成ガイドラインを策定して新任期・中堅期・管理期それぞれの人材育成の目標やその手法について決めている自治体もある。また、多くの自治体で統括保健師の配置・任命が進んでおり、保健師人材の確保育成の面でも統括保健師の役割の明確化と有効活用が求められる。

・医師の場合、全国保健所長会の医師確保育成の事業班が「地方自治体における公衆衛生医師の確保・育成ガイドライン」を策定し、全国の都道府県における行政医師の確保と育成に関する取り組みの指針として活用されている。

・行政医師の育成については、これまで組織的な取り組みが行われていなかったが、臨床医の新たな専門医制度が整備される時期に合わせて、社会医学系分野の学会や団体が集まって社会医学系専門医制度を立ち上げた。それ以降、各都道府県においてこの制度を活用した組織的な人材育成制度が始まっていて、専攻医となる若手医師だけではなく、指導医となるベテランの行政医師についてもレベルアップが図られることが期待されている。

#### D. 考察

FGDで得られた現状や課題等を踏まえて、指針への提言に含めるべきと考えられる事項は以下のとおりである。

・保健師では、各自治体において人材育成指針等でキャリアパス・キャリアラダーが明確化され、ジョブローテーションや人事交流を通じた具体的な人材育成の内容が定められる自治体が増えており、医師についても、社会医学系専門医制度を活用した計画的な人材育成が進みつつある自治体が増えている。

・その他の専門職種については計画的な人材確保、人材育成ができていない自治体は少なく、特に自治体内に少数しかいない職種や確保が困難な職種についても、人材確保・人材育成の具体的な計画を策定するとともに、自治体の枠を越えた効果的な人材確保・人材育成の方法等についても取り組みを進める必要があると考える。

・多くの自治体において、保健師人材の確保育成について中心的な役割を担う統

括保健師の配置・任命が進んでいるが、保健師だけではなく職種の枠を越えて地域保健に関する専門職人材の確保育成を統括する人材の設置・配置等についても検討すべきではないかと考える。

#### E. 結論

保健師職では人材育成指針等でキャリアパス・キャリアラダーが明示されて取り組みが進められている自治体や、医師職では社会医学系専門医制度を活用した計画的な人材育成が始まった自治体など、組織的な取り組みが進む職種・自治体が現れてきている。

一方で、薬剤師や獣医師などを中心とした衛生監視員や、管理栄養士などの少数職種においては、組織的・計画的な人材確保・人材育成の取り組みが進んでいる自治体はまだまだ少ないことがわかった。

今後は、保健師や医師などの組織的な取り組みをより一層進めるとともに、各自治体で少数しかいない職種については、自治体の枠を超えた取り組みなどこれまでの枠組みを超えた方法なども検討するなど、効果的な人材確保・人材育成の方法についてさらなる取り組みを進める必要があると考えられた。

#### F. 研究発表

1. 論文発表  
特になし
2. 学会発表  
特になし

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得  
特になし
2. 実用新案登録  
特になし
3. その他  
特になし