

## 県と市町村との人材の共同確保に係る検討状況について

令和 5 年 5 月 25 日

専門職員の確保プロジェクトチーム事務局（県企画振興部）

### 1 これまでの検討状況

R4.10.27 第 24 回 県と市町村との協議の場において、専門職員の確保プロジェクトチームの設置を確認

R4.12.26 第 1 回「保健師部会」「保育士部会」開催

R5.2.9 第 2 回「保健師部会」「保育士部会」開催

(部会の構成員)

職種	保健師	保育士
市町村	参加希望市町村の関係課長	
	【21市町村】 飯田市、千曲市、東御市、小海町、川上村、南牧村、北相木村、御代田町、長和町、松川町、高森町、下條村、泰阜村、王滝村、大桑村、生坂村、朝日村、筑北村、山ノ内町、木島平村、野沢温泉村	【22市町村】 佐久市、千曲市、東御市、小海町、川上村、南相木村、御代田町、長和町、飯島町、中川村、宮田村、下條村、泰阜村、大桑村、生坂村、朝日村、筑北村、池田町、松川村、山ノ内町、木島平村、野沢温泉村
県	健康福祉政策課長、医師・看護人材確保対策課長、地域振興課長、市町村課長	こども・家庭課長、地域振興課長、市町村課長
オブザーバー	県人事課長、市長会事務局長、町村会事務局長	
事務局	県地域振興課、市町村課	

### 2 部会における検討状況

各部会において「解決したい課題」と「検討を進めたい対応策」について意見交換を実施。参加市町村から示された主な課題や対応策は以下のとおり。

#### (1) 保健師

解決したい課題	検討を進めたい対応策
<ul style="list-style-type: none"> <li>給与格差などから受験者は都市部の受験志向が強く、町村部は受験者を確保できない</li> <li>採用試験の日程重複により応募者の確保が難しい</li> <li>採用計画がなく、欠員が生じた場合のみ募集を行うため、効果的な募集ができていない</li> </ul>	<b>共同採用試験の実施</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>代替職員として有期雇用職員を募集しても応募がない</li> <li>資格者で現在勤務していない方に個別にアプローチしようにもその情報がない</li> </ul>	<b>人材バンクの活用促進</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>新たな業務に対応する必要も生じており、安定的な採用確保が心配な中で、県からの派遣があるとありがたい</li> </ul>	<b>県から市町村に職員派遣</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>保健師が担当する部署が限られるため、担当地区の変更以外ほぼ異動はなく人事が膠着化する</li> </ul>	<b>他自治体からの職員派遣</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>指導的な役割を担う保健師が不足しており、人材育成につながっていない</li> <li>業務が多く余裕がないため、新任の保健師への相談対応や指導が不十分</li> <li>離職等による年齢構成の偏りから人材育成が課題</li> </ul>	<b>共同研修等の教育体制の充実</b>

## (2) 保育士

解決したい課題	検討を進めたい対応策
・山間部の小規模村では、生活面や通勤面などの条件が不利なため応募がない	共同採用試験の実施
・3歳未満児や配慮が必要な児童の増加など計画的に読めない需要に対する人員確保が必要 ・育児休業者の補充としての有期雇用職員の確保が難しい	保育士人材バンクの拡充等
・園数が少ないことから、人事が膠着化する	他自治体からの職員派遣
・保育業務の複雑化、多様化に対応するため教育体制の充実が必要 ・保育士間での人事異動のため、前例踏襲や固定観念で物事が動いてしまっている	共同研修等の教育体制の充実

## 3 今後の検討の方向性

下記の視点などから課題をさらに深掘りした上で、最適な対応策を引き続き検討

### 【保健師】

年齢構成などを踏まえた中長期的な展望に基づく計画的な採用や人材育成のあり方

### 【保育士】

多様化する保育ニーズ等に対応するための、正規・非正規を含めた人材確保のあり方