

St. Luke's International University Repository

官民人事交流制度による看護師の厚生労働省への出向経験の報告

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2023-04-07 キーワード (Ja): キーワード (En): The Public-Private Personnel Exchange System, Nursing Policy, The Ministry of Health, Labor and Welfare 作成者: 大森, 祥乃, Omori, Yoshino メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.34414/00016734

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



短 報

官民人事交流制度による看護師の厚生労働省への 出向経験の報告

大森 祥乃

A report on the experience of seconding nurses to the Ministry of Health, Labour and Welfare under the public-private personnel exchange system

Yoshino OMORI

〔Abstract〕

Owing to the public-private personnel exchange system, I had the opportunity to be seconded to the Ministry of Health, Labor and Welfare from April 2017 to March 2021. This paper reports on the contents of my work during that period, focusing on my actual experiences. Nursing technical officials are licensed nurses engaged in health, labour, and welfare administration. As a member, I was assigned to the Nursing Division of the Health Policy Bureau under the Ministry of Health, Labour and Welfare. As chief of the Nursing Training Promotion Section, I was primarily in charge of measures to improve nursing staff quality and promote the provision of high-quality nursing services. Specific examples include designing training programs for new nursing staff, creating training systems for specific medical practices by nurses, and streamlining nursing work. I had managed study committees, pertaining to these areas of jurisdiction, planning and managing projects, supporting research, and more. I also undertook duties that connected the public with policies, such as responding to parliamentary questions and petitions related to health care policy. Since January 2020, I was involved in the response to the novel coronavirus (COVID-19) pandemic. I have learned much from a different environment and standpoint than clinical practice. Significantly, I have gained a perspective that is strongly conscious of the social value of medicine. I hope this report will contribute to the purpose of this system, which is to deepen mutual understanding between the private sector and the government.

〔Key words〕 The Public-Private Personnel Exchange System, Nursing Policy, The Ministry of Health, Labor and Welfare

〔要 旨〕

官民人事交流制度に基づき、筆者は2017～2020年度、厚生労働省へ出向する機会を得た。本稿では、その間の職務内容について、実体験を中心に報告する。看護系技官は看護職の免許を有し、厚生労働行政に従事する者であり、筆者もその一員として、厚生労働省医政局看護課に配属された。看護研修推進係長として、主に看護職の資質の向上、質の高い看護サービス提供の推進に向けた施策を担当した。具体例として、新人看護職員研修制度、特定行為研修制度、看護業務の効率化などがある。業務は、これら所掌分野に関する検討会等の開催、事業の立案・運営、研究支援などの他、国会質問や陳情対応など、国民と政策をつなぐ業務もあった。また、2020年1月以降は新型コロナウイルス感染症対応業務にも関わった。臨床とは異なる環境・立場から得た学びは大きく、とりわけ、医療の社会的価値を強く意識する視点を得たことは意義深い。本報告が、当該制度の目的である「民間と国との相互理解を深めること」に寄与することを期待している。

〔キーワード〕 官民人事交流制度、看護政策、厚生労働省、看護系技官

I. はじめに

聖路加国際病院看護部に所属する筆者は、2017年4月～2021年3月まで、厚生労働省へ出向し、看護系技官として勤務した。本稿はその出向経験について報告するものである。

II. 出向人事の概要

1. 出向の枠組み

今回の出向は、厚生労働省と聖路加国際病院との間の官民人事交流制度の枠組みに基づき行われた。本制度は、「国と民間企業との間の人事交流に関する法律（官民人事交流法）」に基づき、透明性・公開性を確保した公正な手続きの下、公務の公正な運営を確保しつつ、民間企業と国の機関との人事交流の途を開くものとされ、「民間企業と国という行動原理の異なる組織間における人事交流を通じて、民間と国との相互理解を深めること、双方の組織の活性化と人材の育成を図ること」を目的としている¹⁾。平成12年3月より施行されており、各省庁と民間企業との間での活用実績がある。厚生労働省内においても、筆者同様、本制度に基づく出向者が一定数いた。

2. 出向期間と配属

出向期間は2017年4月～2021年3月の4年間であった。配属先は、医政局看護課看護サービス推進室、職位は看護研修推進係長であった。

3. 出向期間中の身分

出向期間中、筆者は、国家公務員の身分を有し、給与等は厚生労働省から支給された。これは、官民人事交流制度により、出向元の聖路加国際病院と出向先の厚生労働省との間の協議により決められたものである。

また、出向中は看護系技官として職務に従事した。看護系技官とは、看護師と保健師または助産師免許を有し、医療にかかわる専門性と行政官としての専門性を生かして活躍する技術系行政官である²⁾。看護系技官には、看護職としての専門知識と行政官としての職務遂行能力の両方が求められる。筆者もその一員として、看護関連の施策を推進する役割を担っていた。

4. 業務の実際

担当する施策は部署の所管する法律に基づいており、自分が担当する所掌分野について、政策を立案し、法整備や国会対応、事業の企画・立案などの業務を行うのが仕事であった。

業務はデスクワークが中心で、日中は打ち合わせや会議が多かった。自分一人では何かを判断することは少なく、上司の考えや部署としての方針を確認しながら意思決定がされていくため、打ち合わせや相談は必須であった。筆者は係長という立場であったが、室長や課長とも、率

直な意見交換が可能であり、病院からの出向者として、近年の臨床現場での状況について意見を求められることも多くあった。

III. 担当施策

医政局看護課は「保健師助産師看護師法」と「看護師等の人材確保の促進に関する法律」を所管しており、看護職の基礎教育や資格試験・免許制度、人材確保、質の向上等を所掌している。その中で、筆者が配属された「看護サービス推進室」は、看護サービスの質の向上に関する施策を担う部署であった。筆者は、看護職の資質向上を目的として、「新人看護職員研修制度」や「特定行為に係る看護師の研修制度」をはじめとする看護職員の研修に関する施策を担当した他、近年、急速に対応を求められるようになった「看護業務の効率化」や「タスクシフト・シェア」関連の業務を主に担当した。

担当した施策は多岐に渡るが、ここでは印象深かった施策について述べる。なお、各施策に関する詳細や最新情報については関連のWebサイト等を参照いただきたい。

1. ICTを活用した在宅看取りに関する研修推進事業

本事業は2017年度より開始となり、筆者が出向して初めに取り組んだ施策の一つである。担当施策の中でも、ステークホルダー間の意見の調整に時間を要したことに加え、国家行政に携わることを意味した施策として印象深い施策である。

一部の離島やへき地において、看取りのために本土まで数時間かけて移動を余儀なくされる場合や、医師が到着するまで死亡診断を長時間待たなければならないといった課題が指摘されていた。これに対応するため、遠隔地にいる医師がICT（情報通信機器）を活用して死亡診断を行える仕組みが整備され、「情報通信機器（ICT）を利用した死亡診断等ガイドライン」³⁾が作成された。この仕組みでは、遠隔地から死亡診断を行う医師をサポートする役割として、患者のそばで一定の研修を修了した看護師が死亡診断に必要な生体情報等を収集・報告する必要がある。本事業はその一定の研修を看護師に提供するものであった。本事業を進める上では、患者・家族が直面している困難な状況を解決したいという看護師側の考えと、人間の死に際し、万が一にも異状死の見逃しが起きてはならないとする医師側の考えとを両立させる必要があった。野村⁴⁾は、看護政策の場合、政策に関与するアクターが限定的であることが多く、アンバランスな関係者の力関係の中で検討され、利害が対立しやすく団体間の調整が非常に難しいという特徴を挙げている。本事業においても、意見が異なる団体や専門家の考えを何度も聞き、慎重に調整を行い、ガイドラインの策定及び事業実施に至った。

また、この事業は、医療へのアクセスが非常に限られ

た地域における在宅医療・在宅看取りを推進することが目的である³⁾。臨床の場では、自分の目の前の患者を支えることを第一義としているが、本事業を担当する中で、自分が生涯を通じて一度も訪れることがないかもしれないような遠く離れた場所にいる患者・家族の困難を解決するための支援ができることを認識し、国の行政で働くことの意義を強く感じた。

2. 特定行為に係る看護師の研修制度

看護師の特定行為研修は、「看護師が手順書により特定行為を行う場合に特に必要とされる実践的な理解力、思考力及び判断力並びに高度かつ専門的な知識及び技能の向上を図るための研修であって、特定行為区分ごとに特定行為研修の基準に適合するもの」⁵⁾とされ、2015年10月に「特定行為に係る看護師の研修制度」が創設された。筆者が所属していた看護サービス推進室は本制度を所掌しており、出向期間中、事務局の一員として医道審議会（看護師特定行為・研修部会）の運営に携わり、指定研修機関の指定や関連省令等の改訂作業等を行った。特に、2019年4月の保健師助産師看護師法第三十七条の二第二項第一号に規定する特定行為及び同項第四号に規定する特定行為研修に関する省令の一部を改正する省令の公布・施行に際して、改正省令案の作成を担当したことは、臨床の看護師では経験することのない行政官ならではの業務であり、法律の構成や解釈、改正の手続きや記載上の表現等について具体的に知ることが出来、貴重な経験をすることが出来た。この法律の改正は、特定行為研修制度が創設されて以降、研修修了者数の伸び悩みや研修受講が促進されない要因等が検討された結果、臨床現場の看護師が当該研修を受講しやすくまた研修修了者が役割を発揮しやすくすることを目的として行われた改正であり⁶⁾、看護職の業務が法律に紐づき、臨床の状況が時に法律の改正にも繋がることを実感した政策であった。

3. 看護業務の効率化先進事例収集・周知事業

労働人口の減少が進むこれからの日本において、限られた人的資源でこれまでと同様の質の高い医療を提供していくには、医療・福祉サービスにおいても生産性の向上が求められている。「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）⁷⁾において、「人手不足の中でのサービス確保に向けた医療・介護等の分野における生産性向上を図るための取組を進める」とされたことを踏まえ、2040年を展望した社会保障・働き方改革本部のとりまとめ⁸⁾では、2040年までに医療分野の単位時間当たりのサービス提供を5%以上改善することが目標として示された。また、医師の長時間労働の実態に端を発した形で、医師の働き方改革が急速かつ強力に推進され、2018年2月には「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」⁹⁾が示されたが、その中に「タスク・シフティング、シェアリング」が位置づけられ、その担い

手として看護職への期待が非常に高まっている。これらを背景とし、看護職がより専門性を発揮できる働き方の推進や生産性の向上、看護サービスの質の向上を図るため、看護業務の効率化に向けた取組の推進が求められた。

政策過程は、PDCAサイクルに当てはめ、政策形成段階（Plan）→政策実現（Do）→政策評価（Check）→政策反映（Act）というプロセスで捉えることができ、中でも「政策形成」の段階が重要とされる¹⁰⁾。本事業は、筆者が政策形成段階から主担当者として関わり事業化したものであり、政策プロセスの一連の流れを実際に体験することができた点で印象深い。政策形成には「課題設定」「政策立案」「政策決定」の3段階がある¹⁰⁾が、本事業では、課題設定の基盤として、研究者に厚生労働科学研究にて現状把握と課題整理を実施いただき、そこから実際にどのような事業が良いのかを検討し政策立案を行った。看護業務の効率化を推進すると一口に言っても、多種多様な看護業務の何をどのように変化させることが効率化につながるのか、質を落とさずに効率化するにはどうすべきか等の検討が必要であり、先進的な事例を広く収集し、優れた取り組みを表彰することにより、横展開を狙う形の事業を立案した。新規事業の立ち上げには、予算の獲得が重要かつ大きなハードルであり、局内、省内だけではなく、財務省の担当者にも政策の重要性を理解してもらう必要がある。国家予算全体のバランスを考える財務省に対しては、この事業を実施することが国民にとってどのような意義を持つか、どのような社会を実現できるか、根拠を示しながら説明することが求められた。

本事業で実施した「看護業務の効率化先進事例アワード2019」（第1回アワード）¹¹⁾で最優秀賞を獲得した「ユニフォーム2色制」と「ポリバレントナース育成」による持続可能な残業削減への取り組み』の中で紹介された、看護職員のユニフォームを日勤と夜勤で色分けすることで時間外勤務の削減効果を得られるという取り組みは、その後多くの医療機関で取り入れられることとなり、筆者の勤務する聖路加国際病院においても、2022年10月からユニフォーム2色制が導入されることとなった。このように、立案した事業の狙いが実際に臨床現場に届いていることを実感できたのは、政策立案に携わる立場を経験した後、臨床現場に戻るといった官民人事交流制度の出向者ならではの経験であろう。

4. Nursing Nowキャンペーン

2020年は近代看護の祖と言われるフローレンス・ナインチンゲール生誕200年の年であった。その記念すべき年に向け、2018年で英国から始まり、世界的に展開されたキャンペーンが「Nursing Now」である。本キャンペーンは世界保健機関（World Health Organization：WHO）と国際看護師協会（International Council of Nurses：ICN）の連携の下、「看護職への関心を高め、地位を向上することを通し世界の健康に貢献すること」を目的と

し、世界126の国でキャンペーンが行われた^{12,13)}。

筆者は本キャンペーンの日本国内での推進にあたり、厚生労働省担当者として携わった。看護職の社会的認知と地位向上というNursing Nowの目的を達成するには、国内の各方面の看護関連組織・団体が幅広く参画し、日本の看護界全体でキャンペーンを展開する必要があることから、2019年5月に「Nursing Nowキャンペーン実行委員会」を発足させた。その後の実行委員会の活動は、日本看護協会が中心的役割を担いつつ、参加団体がそれぞれの影響力を発揮しキャンペーン活動を展開していった。筆者が担った役割も、記念グッズの作成やSNS配信、式典準備、イベント企画といった他の事業とは性質の異なる業務が多く、国内・国外における看護の価値を確認しながら、今後の将来像や方向性を描く、抽象度の高い事業であったが、看護の持つ力と可能性を再認識できる夢のある仕事でもあった。

また、本キャンペーンの国内での展開について国会にて総理大臣への質問が行われたため、当時の安倍晋三内閣総理大臣の答弁を作成する機会があった。内閣総理大臣の答弁作成には、非常に多くの人のチェックが必要であり、長い時間とプロセスを要することや国会質問には、メディアを通し国民へメッセージを届ける側面もあることを理解した。

5. 新型コロナウイルス感染症対応

看護系技官は、国内で大規模災害が起きた際、医療専門職として現地へ赴き、対応に当たることも職務である。発災直後は、看護職として、救護活動・保健活動を行うこともある一方、行政官として省庁間の連携や地方行政と中央行政のパイプ役を担うこともある。まずは現場へ行き、必要なことを把握して対処する、という臨機応変さが求められる。

2019年12月に中国で初めて報告された新型コロナウイルス感染症（Novel Coronavirus Disease 2019:COVID-19）は、その後、日本国内でも感染が拡大し、2020年3月に世界保健機関（WHO）によるパンデミック宣言がされ、2022年10月現在に至るまで対策が求められる状況が続いている。新型コロナウイルス感染症対策においても、看護系技官は各種の対応にあたった。筆者は2020年1月下旬から国内における初期対応にあたり、出向期間終了の2021年3月まで新型コロナウイルス感染症対策本部での業務に携わった。厚生労働省に設置された新型コロナウイルス感染症専用コールセンターで、開設後第1本目の電話を受けたことや、中国からの専用チャーター機で帰国した入国者の一次的な宿泊施設で泊り込みの任務にあたったことは思い出深い。特にチャーター機の受け入れは内閣府主導の省庁横断的なプロジェクトであり、各省庁から集められた担当者と自衛隊や災害派遣医療チーム（DMAT）等も一緒に活動を行い、平時においては立場や職務の異なる者達が共通のミッションに向けて連携する様子を体験することができた。相手の担っている使命、

役割、できる範囲とできない範囲を正しく理解し、同時に自分もそれらを明確に他のメンバーに伝える必要があった。メンバーそれぞれの専門性を尊重し信頼して仕事を任せることが重要であり、臨床現場におけるチーム医療の実現に通じるところが大きかった。

2020年3月頃からは、新型コロナウイルス感染症対策本部で担当業務にあたることも多くあった。広い体育館のような場所に長机と椅子を並べ、様々な部署から集められた即席のチームで問題に対処していくという状況では、柔軟さとコミュニケーション能力が求められ、何より心身のタフさが必要であった。

こうした直接的な新型コロナウイルス感染症関連の特別業務以外にも、元々所掌している各施策が新型コロナウイルス感染症の影響を受けたことへの対応も必要となった。予定していた研修やシンポジウム、検討会等の開催中止、臨床現場が直面している新型コロナウイルス感染症への対応により生じる不具合に対し、特例的な措置や規定の解釈等を示す通知や事務連絡の発出、補正予算を活用した新規事業の立案といった対応を、非常に速いスピードで実施することが求められた。特に、筆者は新人看護職員研修制度の担当者であったことから、新型コロナウイルス感染症により、看護基礎教育における臨床実習の経験が乏しいまま免許を取得し臨床現場で勤務を始める新人看護職員がいることや新人看護職員研修の実施形態の変更が必要となる状況が想定され、都道府県と連携を取りながら効果的な研修が実施されるよう全国の医療機関等へ働きかけた。

IV. 考 察

1. 出向期間を通しての学び

本出向による学びは多くあるが、最も大きな学びは、臨床現場では知りえなかった視点の獲得である。具体的には、俯瞰的な視点や政策意義を精査する視点を獲得し、医療の社会的価値を強く認識するようになった。

国という立場で物事を考えるためには、俯瞰的で広域な視野が不可欠であることは容易に想像がつく。先行研究¹⁴⁾においても、政策を企画し実践する上で必要な能力として、政策に関する論理的思考と俯瞰的視点が挙げられている。しかし、そうした広い視野で現状を見つめ、課題を捉え、必要な対策を確実に届けるのは、実際には想像よりも遥かに難しく、一朝一夕には身につかないものであった。全国に病院はいくつあり、看護職は何人就業しているのか、それらはどのように分布しているのか、といった基本的なデータを調べる癖をつけ、自分が相手にしようとしている対象や影響を及ぼす可能性のある範囲の規模感を把握する訓練を重ねた。また、出向者として実体験をもとに課題を語る時、それはある現場で生じている課題ではあるが、本当に全体の課題を代表しているか、必ず吟味するようにした。日々の業務の中で、常にこうした考え方を癖づけることで、出向以前に比べる

と俯瞰的で広域な視野を獲得することができた。

国で働く醍醐味の一つは、スケールの大きな政策立案や実現に携われることである。課題を見つけ、計画、実行、評価という政策過程の大きな流れは、臨床の看護実践と通じるところがある。一方、政策意義の検討や予算獲得は臨床では持つことのなかった観点であり、大きな学びであった。特に、政策意義の検討は、「国のレベルで政策とすべきことは何か」を吟味する必要がある。現場の声や要望は非常に重要であり、実際に現場の視察やヒアリング、陳情対応から課題を見出すことは多くある。しかし、それが全国的課題か、税金を投じる価値があるのか、また、国が政策介入し逆に現場に不利益を生じることがないかといった検討が求められる。一人の看護師として臨床にいた時に感じるもののあった、「なぜこうした規定があるのか」「こういうことこそ国がルールを決めてくれればよいのに」といった思いも、政策立案側の立場の視点を知ることで、その政策の意図を理解しやすくなった。

医療や看護の社会的価値についてより深く認識するようになったことも学びの一つである。出向期間中、新型コロナウイルス感染症の流行を経験したことで、そのことを強く意識するようになった。臨床現場では、自分の部署や所属組織とそこに来る患者の利益を最大化することを考えることが多かったが、病院や医療従事者は社会資源としての側面を持ち、良い実践を広く国民に届けるには、一組織の中だけで完結しているのでは十分ではない。ポストコロナの時期に移行しつつある中で、今後、病院にはより一層の地域に開かれた存在としての役割発揮が期待されることになるであろう。そして、そこに所属する職員にも、自らの所属する組織が担う社会的役割を認識した行動が求められる。一人の看護職として学会活動や社会貢献活動に参加することも重要な役割の一つと考えている。

2. 出向者に求められる力

国家公務員や看護技官として求められる能力について考察するには、筆者の立場や経験は限定的であるが、官民人事交流者という立場にあった経験から、筆者が考えた出向者に求められる力を述べる。

まず、入省して強く感じたのは、物事を構造的に捉える能力の必要性である。筆者の場合、出向元は民間の急性期病院であり、目の前の患者に対して看護サービスを提供することを仕事としていたが、出向した瞬間から、厚生労働省という中央省庁に属し、国民全体の奉仕者として職務を行うことが求められた。臨床では患者が目の前にいて、自分の看護実践に対し言葉や生体反応が返ってくるが、国家行政では、自分の仕事をサービスの受け手に直接届けることは少なく、意識的に確認しなければその結果を知ることが出来ない場合も多い。自分が巨大な組織や仕組みの中のどこに位置づいているのか、自分の仕事は何に紐づいているかを構造的に理解しなけれ

ば、業務として職務をこなすだけになり、担当施策の政策的な意義や必要性を見失いかねない。自らのモチベーションを維持するためにも、自分の職務と現場とがいかにつながっているかを構造的に捉え、意味づけることができる能力は重要である。

次に、極めて技術的な能力であるが、強く必要性を感じた能力について述べる。行政の業務は法律や規定に基づき行われ、また施策を実行する際にも文書で示していく必要がある。そのため、文章の読解力と作成力が不可欠である。臨床でも看護記録は記載するが、行政での職務上求められる文章力には、行政文書や法律を扱うだけでなく、研究計画書や報告書の作成支援も業務上求められるため、学術的な視点での文章読解・作成能力も必要となる。筆者は、出向前に大学院の修士課程を修了していたが、その時に看護研究に関し一連の指導を受けていたことが非常に役立った。行政文書特有のルールや表現もあり、それらを守りながらも、出向者として行政文書の読みにくさを感じていたことから、読み手が理解しやすい文章作成に努めた。

さらに、臨床から出向した立場で重要であると感じた能力の一つに、バランス感覚がある。看護技官の職務を行うには、ミクロの視点とマクロの視点の両方が必要である。官民人事交流制度では、国が民間についての理解を深めることも目的¹⁾であり、筆者は臨床現場で勤務していた経験を交え、政策の検討を行うことも多かった。看護系技官は、看護の専門性を発揮し政策に反映させることを職務としており、看護系技官の採用条件には「看護に関する業務（修士課程の期間を含む）経験を採用時点で7年以上有する者」の要件が含まれている²⁾。こうした現場での経験は、ミクロの視点で現場に存在する課題を捉え、理解するのに不可欠な要素である。同時に、ミクロから発生した課題を解決するために政策を検討する上では、その影響が全国に及ぶことを意識したマクロの視点が必要となる。臨床からの出向者である場合、ミクロの視点に共感や注目をする傾向にあるが、そのミクロを一般化し課題の本質を概念化するマクロの作業が政策意義の検討には非常に重要となる。また、厚生労働省では、医療職ではない職員の方が圧倒的に多く、その中において、筆者は常に看護職であることを自分のアイデンティティとして持っていた。看護職の代表として看護の実態を正しく伝えようと努める一方で、国全体の医療制度や社会構造をベースに政策を検討する必要があるため、医療の中で看護職のことだけを考えるわけにはいかない立場にもあった。現場から遠い位置に身を置くが故の当事者意識と看護の立場だけに偏重しない客観性を両立させることが必要である。ミクロの視点とマクロの視点、当事者意識と客観性といった、相反する思考を状況に応じ使い分け、自らの中で整合性をとるバランス感覚を、出向者は特に身に着けるべきだと考える。

最後に、個人的見解ではあるが、最も必要とされる能力として心身のタフさを挙げておきたい。デスクワーク

中心のため、働き方は個人でコントロールできる部分も多くあるが、国会や社会情勢によって業務量が左右されることもあり、場合によっては早朝から深夜までの残業を余儀なくされることもある。また、自分の担当施策がマスメディアで取り上げられることや、広く国民全体への影響を及ぼす可能性があるということは大きな責任を伴い、プレッシャーも大きい。多様な考えを持つ人がいる以上、どのような政策にも、賛同する人がいる一方で反対の意見を持つ人もいるのが当然である。それら多様な意見に、施策の担当者として耳を傾け、真摯に受け止める冷静さが必要である。出向者は、行政職としての専門性は乏しく、不慣れな環境に身を置く以上、わからないことやできないことも多い。そうした自分の力量や限界を見極め、素直に援助を求められることや、初めての経験を楽しめるような精神的な強さが出向者自身の助けとなる。

3. 組織的支援の重要性

出向者個人に不断の努力が求められることはもちろんであるが、官民人事交流制度は、国と民間の組織同士の取り決めの上で行われるものであり、出向元・出向先の各組織の支援も必須である。出向者は、2つの異なる組織に在籍する立場として、自分の責任の範囲や身分上の保障・処遇等について正しく理解しておく必要がある。それぞれの組織はこれらの点を人事交流が開始される前に、出向者に対して明示するべきである。同時に、組織として出向者に対し、何を期待し、組織にとって本制度がどのような意義を持つと考えているのかを示すことも重要である。こうした組織の考えを共有することは、出向者にとって、本出向制度が単なる個人的なスキルアップの研修ではなく、組織的な戦略として位置づけられているというメッセージになる。出向者は、このように組織の考えを伝えられることで、目的意識をもって出向期間を過ごすことができ、自分に何らかの役割を期待する組織に対し、コミットメントを強くすることにつながる。さらに、出向元の組織は、出向期間終了後に再び出向者が戻り働く場であることから、出向後を見据えた検討が必要である。例えば、出向期間中の人事評価制度の取り扱いの明確化や出向期間中に身に着けたスキル・学びを報告する機会及びそれらを考慮した役割や配属先の確保等の検討が期待される。

謝 辞

非常に充実した貴重な経験をすることができたのは、聖路加国際病院と厚生労働省、両組織の支援があったからに他ならない。この場を借りて深く感謝を述べるとともに、本稿が、官民人事交流制度の目的である「民間と国との相互理解を深める」ことにささやかでも貢献すれば嬉しく思う。

引用文献

- 1) 人事院. 官民人事交流 [Internet]. <https://www.jinji.go.jp/kouryu/> [参照 2022-09-24]
- 2) 厚生労働省看護系技官採用サイト [Internet]. <https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kangokei/> [参照 2022-09-24]
- 3) 厚生労働省. 情報通信機器 (ICT) を利用した死亡診断等ガイドライン. 厚生労働省; 2017.
- 4) 野村陽子. 看護制度と政策. 東京: 法政大学出版局; 2015. p. 280-281.
- 5) 厚生労働省. 特定行為研修とは [Internet]. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077114.html> [参照 2022-09-30]
- 6) 「保健師助産師看護師法第37条の2第2項第1号に規定する特定行為及び同項第4号に規定する特定行為研修に関する省令の施行等について」の一部改正について. 厚生労働省医政局長通知. 医政発0507第7号. 2017.
- 7) 内閣府. 経済財政運営と改革の基本方針2018: ~少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現~ (平成30年6月15日) [Internet]. p.54 https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/2018_basicpolicies_ja.pdf [参照 2022-09-30]
- 8) 厚生労働省. 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部のとりまとめについて. [Internet]. <https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000513520.pdf> [参照 2022-09-30]
- 9) 医師の働き方改革に関する検討会. 医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組 (平成30年2月27日) [Internet]. <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000195363.pdf> [参照 2022-09-30]
- 10) 大串正樹. 第1章 看護職のための政策過程論. 見藤隆子, 石田昌宏, 大串正樹ほか. 看護職のための政策過程入門. 第2版. 東京: 日本看護協会出版会; 2017. p. 7-10.
- 11) 日本看護協会. 看護職の働きやすさ, 看護サービスの向上を目指すポータルサイト 看護業務の効率化先進事例収集・周知事業. 2019年度受賞施設. [Internet]. <https://kango-award.jp/index.html> [参照 2022-10-01]
- 12) Burdett Trust for Nursing. Agents of Change: the story of the Nursing Now campaign [Internet]. <https://www.nursingnow.org/wp-content/uploads/2021/05/Nursing-Now-Final-Report-Executive-Summary.pdf> [cited 2022-10-01]
- 13) 日本看護協会. 「看護の日・看護週間」制定30周年・ナイチンゲール生誕200周年記念イベント報告書.
- 14) 野村陽子, 勝田美穂, 石橋みゆきほか. 看護基礎教育に求められる政策コンピテンシー: - 「学士課程教育における公共政策学分野の参照基準」との比較から - . 名寄市立大学紀要. 2021;15:1-8.