

平成 30 年度 厚生労働省 保健指導支援事業

自治体における保健師の人材確保モデル開発事業

報告書

平成 31 年 3 月

公益社団法人 日本看護協会



## 《 目 次 》

第1章 事業の構成.....	1
I. 事業実施体制.....	2
1. 検討委員会・ワーキングの設置.....	2
2. 事業実施期間.....	3
3. 事務局.....	3
4. 検討委員会・ワーキングの開催.....	3
5. 倫理的配慮.....	4
II. 検討の経過.....	5
第2章 保健師の人材確保モデル.....	7
I. 背景・目的.....	8
1. 背景.....	8
2. 目的.....	8
3. 実施内容.....	8
4. 自治体ヒアリングの実施.....	8
II. ヒアリングの結果.....	11
1. 各自治体における保健師の人材確保に関する現状と課題.....	11
2. 各自治体における保健師の人材確保に関する取り組みの内容・工夫点.....	14
III. 保健師の人材確保モデル.....	18
1. 保健師の人材確保モデルについて.....	19
第3章 福島県における保健師の人材確保策について.....	23
I. 背景・目的.....	24
1. 背景.....	24
2. 目的.....	24
3. 実施内容.....	24
4. 保健師ヒアリングの実施について.....	24
II. 福島県における保健師の人材確保の現状.....	26
1. 福島県における住民の健康状態について.....	26
2. 福島県が保健師の人材確保を要する背景.....	26
3. 保健師人材確保のための取り組みの経緯.....	26
4. 福島県が活用する保健師の人材確保スキームについて.....	27
5. 人材確保に向けた取り組みの結果および評価.....	30
III. 福島県における保健師の人材確保策について.....	32

第4章 各自治体の取り組み.....	37
I. 北海道.....	38
II. 長野県.....	44
III. 静岡県.....	49
IV. 奈良県.....	54
V. 高知県.....	61
VI. 鳥取県.....	67
VII. 長崎県.....	71
VIII. 熱海市.....	77
IX. 鳥取市.....	83
第5章 資料.....	89
I. 事前情報収集シート（都道府県）.....	90
II. 事前情報収集シート（市町村）.....	97

# 第1章 事業の構成

## I. 事業実施体制

1. 検討委員会・ワーキングの設置
2. 事業実施期間
3. 事務局
4. 検討委員会・ワーキングの開催
5. 倫理的配慮

## II. 検討の経過

## I. 事業実施体制

### 1. 検討委員会・ワーキングの設置

- 1) 保健師の人材確保モデル開発検討委員会
- 2) 福島県における保健師の確保に関するワーキング

公益社団法人日本看護協会における特別委員会およびワーキングとして設置し、それぞれ計2回開催した。

〈保健師の人材確保モデル開発検討委員会 委員一覧〉

	菊地 とも子	福島県保健福祉部健康増進課／主幹
◎	高橋 香子	公立大学法人福島県立医科大学 看護学部 地域・在宅看護学部門／教授
	土屋 厚子	静岡県健康福祉部 理事
	中板 育美	学校法人武蔵野大学看護学研究科／教授
	中嶋 真琴	高知県 健康政策部 健康長寿政策課 課長
	八代 充史	慶応義塾大学 商学部／教授

(◎：委員長 敬称略 五十音順)

〈福島県における保健師の確保に関するワーキング メンバー一覧〉

	菊地 とも子	福島県保健福祉部健康増進課／主幹
	三瓶 ゆかり	福島県相双保健福祉事務所／副部長
	古山 綾子	福島県相双保健福祉事務所いわき出張所／所長 福島県看護協会保健師職能委員長
	富樫 文子	公益社団法人福島県看護協会／常務理事
◎	高橋 香子	公立大学法人福島県立医科大学 看護学部 地域・在宅看護学部門／教授
	高橋 保明	福島県 保健福祉部 総務課 主任主査
	桑折 千賀子	福島県 保健福祉部 医療人材対策室 専門保健技師
	中板 育美	学校法人武蔵野大学看護学研究科／教授

(◎：委員長 敬称略 五十音順)

## 2. 事業実施期間

平成 30 年 8 月～平成 31 年 3 月

## 3. 事務局

日本看護協会 健康政策部保健師課

## 4. 検討委員会・ワーキングの開催

### 1) 保健師の人材確保モデル開発検討委員会

委員会を 2 回開催した。各回の内容は以下のとおり。

保健師の人材確保モデル開発検討委員会の開催日程と内容

委員会	日時	内容
第一回	平成 30 年 9 月 6 日 13:00～15:00	1. 事業概要について 2. 東日本大震災後の保健活動と被災市町村への支援について 3. ヒアリング自治体の選定について 4. ヒアリングガイドの内容について 5. ワーキングの運営について
第二回	平成 31 年 3 月 8 日 10:00～12:00	1. 保健師の人材確保モデル開発事業報告書について 2. 答申（案）について

### 2) 福島県における保健師の確保に関するワーキング

ワーキングを 2 回開催した。各ワーキングの内容は以下のとおり。

福島県における保健師の確保に関するワーキング

ワーキング	日時	内容
第一回	平成 30 年 9 月 21 日 10:00～12:00	1. 事業概要について 2. 東日本大震災後の保健活動と被災市町村への支援について 3. 福島県の保健師確保に関する現状について 4. ヒアリング自治体候補およびヒアリングの内容について 5. ヒアリング対象者候補条件およびヒアリングの内容について

ワーキング	日時	内容
第二回	平成 31 年 2 月 20 日 13:00~15:00	1. 福島県保健師のヒアリング結果 2. 自治体ヒアリングの結果 3. 福島県における保健師の人材確保策について

## 5. 倫理的配慮

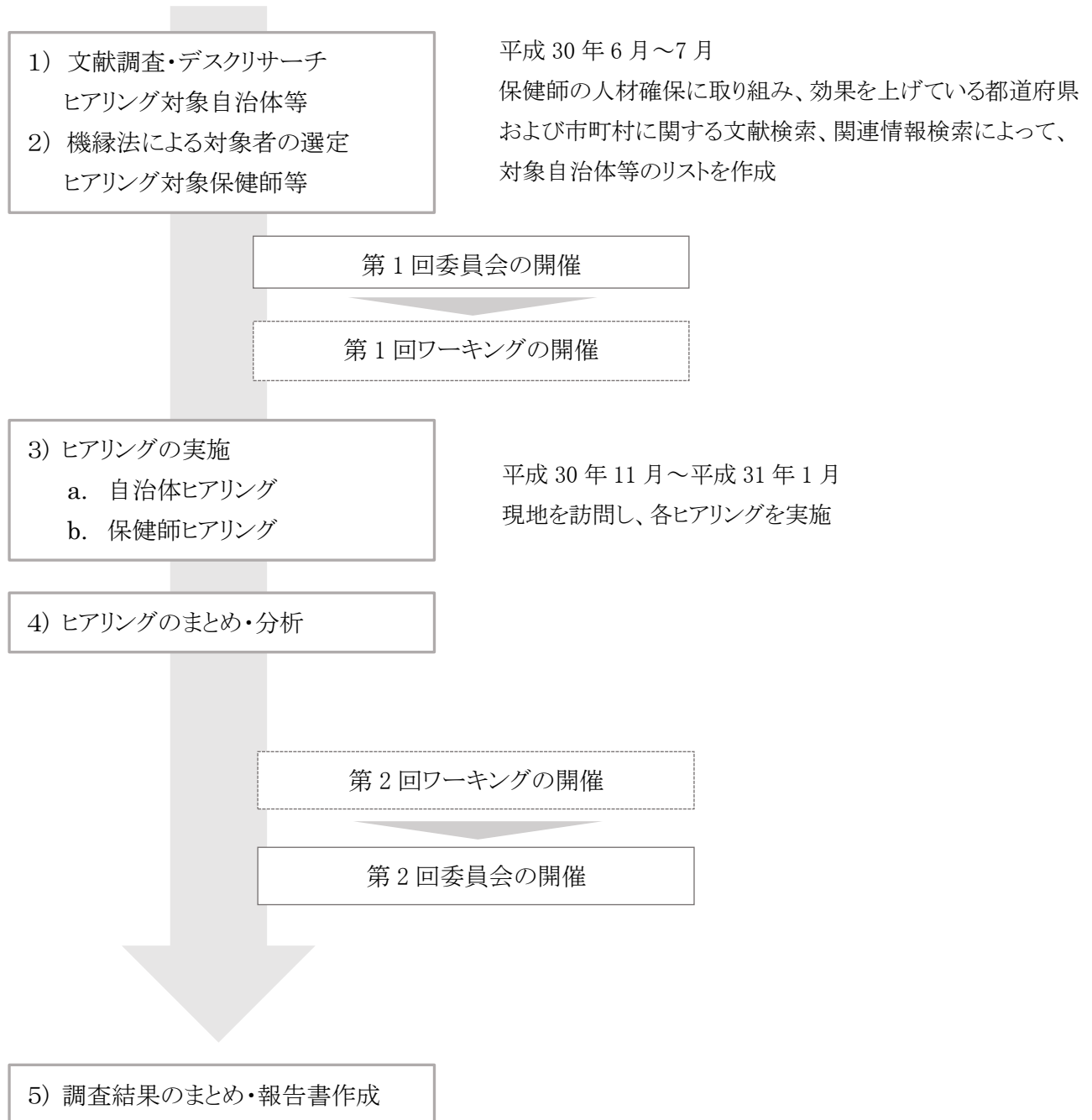
本事業を実施するにあたり、事業協力自治体および保健師に対し、事業の趣旨及び事業協力の自由意志と利益、データの処理と保管、結果の公表について、文書と口頭において説明し、同意書を得た。事業は日本看護協会研究倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号：2018-7）。



## II. 検討の経過

本事業は、以下のとおり実施した。

### 《検討の経過》





## 第2章 保健師の人材確保モデル

### I. 背景・目的

1. 背景
2. 目的
3. 実施内容
4. 自治体ヒアリングの実施

### II. ヒアリングの結果

1. 各自治体における保健師の人材確保に関する現状と課題
2. 各自治体における保健師の人材確保に関する取り組みの内容・工夫点

### III. 保健師の人材確保モデル

1. 保健師の人材確保モデルについて

## I. 背景・目的

### 1. 背景

自治体における保健師の人材確保については、様々な制度や法令の変更に伴う保健師業務の増加や複雑困難事例の増加から、慢性的な人材確保の困難が継続し、未だ解決できない課題である。

そうした課題の解決に向け、本事業では、各自治体に取り組む効果的な人材確保策について好事例を収集し、その実態を明らかにするとともに明らかとなった人材確保策を取りまとめ、全国的に課題とされる保健師の人材確保困難の解決に向けた保健師の人材確保モデルを検討し、今後、全国へ向けた横展開の可能性を探る。

### 2. 目的

各自治体に取り組む効果的な人材確保策について好事例を収集し、人材確保モデルを開発する。

### 3. 実施内容

- 1) 自治体にヒアリングを実施し、保健師の人材確保策に関する好事例を収集する。
- 2) 収集した好事例から保健師の人材確保モデルを開発する。

### 4. 自治体ヒアリングの実施

#### 1) 対象

保健師の確保・定着・育成について効果的に取り組む自治体

#### 2) ヒアリング対象自治体の選定

- (1) 医学中央雑誌 WEB 版を用いて「保健師」「人材確保」等のキーワードで文献を検索し、関連する文献の収集
- (2) 官公庁の報告書（「地方公共団体における効率的・効果的な保健活動の展開について：平成 29 年度中間報告」など）や自治体ホームページ等の取り組み事例の情報収集
- (3) 上記（1）、（2）をとりまとめ、保健師の人材確保に工夫して取り組む都道府県および市町村の候補を一覧にし、特別委員会にて下記の選定基準に基づき検討し選定

#### ヒアリング対象自治体の選定基準

- ▶ 採用試験において工夫した取り組みをしている
- ▶ 年齢制限の緩和等、採用基準において工夫した取り組みをしている
- ▶ 人材募集の広報において工夫した取り組みをしている
- ▶ インターンシップ、OJT 等、人材育成において工夫した取り組みをしている
- ▶ 奨学金、修学資金等において工夫した取り組みをしている
- ▶ 自治体が協働して人材確保対策を検討している
- ▶ 都道府県と市町村間での出向、人材交流において工夫した取り組みをしている

- (4) 候補となった自治体に対し、電話および文書で主旨説明を行い、協力の内諾を得られた 9 自治体、北海道、長野県、静岡県、奈良県、高知県、鳥取県、長崎県、熱海市、鳥取市を事業協力自治体とした。

図表1 ヒアリング対象自治体の一覧

自治体名	人口(H30.4 現在)	就業者中保健師数	選定理由
北海道	531 万人	234 人 (H30.5 現在)	保健師の常勤採用について、年齢制限を撤廃し、一定数の確保を実現している。 保健所見学の実施により採用試験の応募者確保に向け取り組んでいる。
長野県	206 万人	102 人 (H30.10 現在)	県と市町村等で保健師の人材確保に関するワーキングを設置し、人材確保に向け市町村と協働して様々な取り組みを実施している。
静岡県	365 万人	126 人 (H30.4 現在)	県内の小規模自治体における人材確保が困難な状況に対し、市町村間の協働等、業務の効率化やより効果的な人材育成、定着に取り組んでいる。
奈良県	134 万人	77 人 (H30.4 現在)	希望する県内市町村と共に、合同試験を開催し、採用試験の応募者が確保できない市町村を支援している。
高知県	70 万 8 千人	97 人 (H30.4 現在)	県内各市町村の保健師人材確保の状況を把握し、欠員の生じている市町村へ職員の派遣を実施する等、県内の保健師の人材確保に取り組んでいる。
鳥取県	56 万人	51 人 (H30.4 現在)	新設された鳥取市保健所への職員の派遣や、鳥取市保健所への鳥取市東部 4 町の保健事業の業務委託を通して、効率的な事業の実施に取り組んでいる。
長崎県	134 万人	95 人 (H30.4 現在)	離島のある都道府県として、保健師の人材確保に向け、独自の登録制度の活用等、様々な方策に取り組んでいる。
熱海市	3 万 7 千人	15 人 (H30.4 現在)	市独自のインターンシップに取り組み、着実に保健師の採用試験の応募者を確保している。
鳥取市	18 万 8 千人	55 人 (H30.4 現在)	新設する鳥取市保健所の稼働に向け、必要な保健師の人材確保に積極的に取り組んでいた。 部署横断的な取り組みに力を入れ、定期的な保健師の情報共有の場の設置や育児休業中の保健師の情報交換会に取り組んでいる。

### 3) ヒアリングの概要

実施時期：平成 30 年 11 月～平成 31 年 1 月

対 象：事業協力自治体（9 自治体）

方 法：ヒアリングは 1 自治体あたり 1 回、事業協力者最大 4 名参加のもと、ヒアリングガイドに沿って半構造化面接手法を用いて実施した。

時 間：実施時間は 1 事業協力自治体あたりにつき 1.5 時間。延長が必要な場合は 2 時間を上限とし、ヒアリング対象者に負担がかからないよう配慮した。

実 施 者：本会職員および本会特別委員会委員 2～3 名

場 所：事業協力自治体内の一室を借用

内 容：ヒアリングガイド、事前情報収集シートに基づき、「保健師の人材確保に関する現状および取り組みの工夫点」、「保健師の育成・就業継続の取り組み」、「今後の課題、人材確保の方向性」について聞き取りを行った。

記 録：事業協力者の同意を得て、IC レコーダーとメモ用紙に記録した。

そ の 他：ヒアリングにあたり、文献、関連情報検索で得られた情報、ホームページ等で公表されている自治体等の施策および各種計画等で基本情報を入手し、事前理解に努めた。

## II. ヒアリングの結果

### 1. 各自治体における保健師の人材確保に関する現状と課題

北海道、長野県、静岡県、奈良県、高知県、鳥取県、長崎県、熱海市、鳥取市の計9自治体(7県2市)にヒアリングを実施した。

#### 1) 保健師の確保に関する主な現状と課題

##### (1) 募集人数に対して応募者数が十分に確保できない

ヒアリング自治体では、保健師定数の維持・増員に向け、人事関連部門との協議の上、保健師の採用に取り組んでいた。しかし、県へのヒアリングにおいては、転勤がある等の理由から県職員としての採用が内定しても、政令指定都市や中核市への就職が優先されるという現状もあった。

##### (2) 中堅期の30代、40代の保健師の確保が困難

新任期と管理期の保健師が多くなり年齢層・経験年数に偏りが生じていたヒアリング自治体があった。平成7年以降、行政改革に伴う公務員の定数管理の推進により、採用控えが行われた経緯もあり、衛生行政報告例(平成28年度)の就業保健師の年齢を就業場所別に見ると、都道府県・保健所は市町村に比べ30代、40代の保健師の割合が低い。経年的に見ると、保健所では40代が減少傾向にあり、市町村では30代が減少傾向にある。

老人保健法の制定(昭和57年)以降に採用された保健師が、大量に定年退職を迎える時期も差し迫っていることから、人材確保に一層の危機感を持つ自治体があり、将来を見通した計画的な採用が課題となっていた。

##### (3) 保健師養成機関の学生に自治体保健師の保健活動を伝えられていない

保健師養成機関の学生に対し、保健師実習等の機会を活用し効果的に自治体保健師の保健活動の魅力を伝えることができていない。

##### (4) 無料職業紹介事業者の利用が少なく、効果的に情報が公開されていない

ヒアリング自治体では、ハローワークやナースセンターの無料職業紹介事業者を非常勤採用等においては利用していたが、常勤採用についてはほとんどが利用していなかった。他の自治体においても同様に活用されていないことが推測された。

##### (5) 小規模市町村における計画的な保健師採用の難しさ

公務員全体の定数削減が進む中、特に小規模自治体は、保健師の定数も少なく、欠員が生じない限り採用が無いことがある。そのため職員の年齢構成を考慮した採用も難しく、数年間採用も無い中、欠員状態のまま保健活動に従事している。

## 2) 保健師の定着に関する主な現状と課題

### (1) 新任期の保健師に対する相談対応や指導が不十分である

多様な住民ニーズに応え、行政の仕組みや制度も理解しながら、必要な保健活動を展開するための適切な相談対応や指導が不十分である。

### (2) 中堅期保健師への負担が過重になっている

ヒアリング自治体の中には、30代、40代の保健師の確保が困難なため、中堅期保健師への業務の集中による過重な負担・退職が危惧されていた。

### (3) 産前産後休暇・育児休業取得職員の代替職員が採用できず、就業中の保健師への負担が増加している

ヒアリング自治体では常時、就業中の保健師総数の2割から3割が産前産後休暇・育児休業を取得しており、代替職員を採用できていない状況があった。

代替職員は任期付、または非常勤職員採用となることが多く、処遇面での保証が充分でない点や業務も多いことから、応募がほとんど無い。

## 3) 保健師の育成に関する主な現状と課題

### (1) 都道府県保健師人材育成計画や人材育成体制が、市町村の人材育成支援につなげていない

ヒアリングした自治体の中には県保健師向けの保健師人材育成計画の策定や人材育成体制を構築していたが、その計画や体制を市町村の人材育成支援につなげるまでには至っていない自治体もあった。

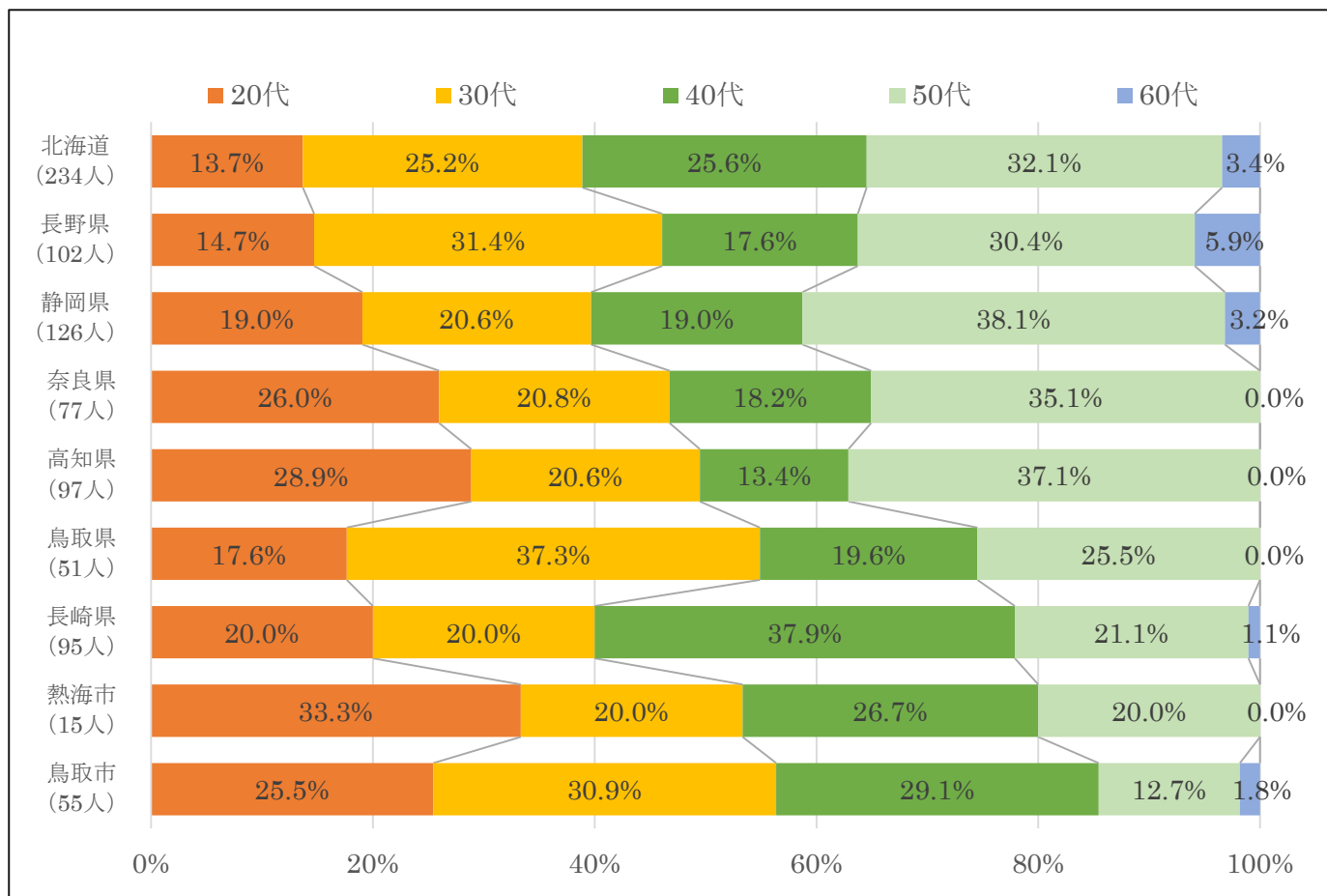
### (2) プリセプターの役割を担う人材不足のため、自治体の特性に応じたOJTができない

プリセプターの役割を担う保健師の不足により、新任期の保健師に向け、自治体の特性に応じたOJTを実施することが困難になっていた。



《参考資料》

図表 2 ヒアリング自治体に就業する保健師の年齢構成（平成 30 年度時点）



図表 3 ヒアリング自治体における保健師の募集情報の公開先

	自治体のホームページ	都道府県のホームページ	自治体の広報誌	県(市)内の教育機関の就職情報室・ウェブサイト	県(市)外の教育機関の就職情報室・ウェブサイト	学会や関連する雑誌の広告欄	ナースセンター	ハローワーク	有料職業紹介事業者	その他
北海道		○	○	○			○	○		○
長野県		○	○							
静岡県		○	○	○						○
奈良県		○	○							○
高知県		○								○
鳥取県		○	○	○			○			
長崎県		○		○	○					
熱海市	○		○	○	○					○
鳥取市	○		○	○						○
合計	2	7	7	6	2	0	2	1	0	6

## 2. 各自治体における保健師の人材確保に関する取り組みの内容・工夫点

各自治体の確保・定着・育成に関する現状と課題に対し、各自治体で実施されていた保健師の人材確保に向けた取り組みの内容と工夫点を紹介する。

### 1) 保健師の確保に関する内容・工夫点

#### (1) 状況や課題にあわせた採用条件、採用方法の柔軟な変更

常時、保健師の確保困難が継続している自治体では、採用試験の通年実施や、年齢制限の撤廃をしていた。また、小規模市町村と合同で試験を実施する都道府県もあった。

#### (2) 応募者確保に向けた保健活動に関する効果的な広報活動

各自治体は、ホームページに保健師の業務紹介、先輩保健師からのメッセージを掲載する等、保健活動の実際のイメージや魅力を伝える工夫をしていた。求人对策に関するプロジェクトを立ち上げ、キャッチフレーズやのぼり等の求人媒体を作成している自治体もあった。また、職員との交流会や内定者の質問等に答える説明会を開催する自治体もあった。

#### (3) 保健師養成機関への積極的な採用情報の周知・情報提供

各自治体は、ホームページや自治体機関紙、広報誌への求人掲載にとどまらず、県内保健師養成機関に対し、保健師の募集に関する情報を提供し、就職合同ガイダンスや学校訪問、出前講義への参加を通して教員や学生に積極的に周知をしていた。

#### (4) インターンシップや保健所見学の実施

採用試験への応募者数の増加を目指すため、保健師活動や職場について学生の理解を深めるインターンシップや保健所見学を実施している自治体もあった。実際、インターンシップに参加した学生が応募し、保健師としての採用につながった自治体もあった。

保健所や市町村へ働きかけ、また、保健師実習を充実することで、採用試験を受験する学生の増加を図った自治体もあった。

#### (5) 将来を見据えた保健師の採用計画の策定

自治体内の保健師の年齢構成や経験年数等の実態を把握し、数年先を見越した採用計画を策定している自治体もあった。より実効性のある計画とするため、採用計画は関係部署と適切に連携し検討していた。

#### (6) 年齢の偏りの是正と即戦力確保を目指した、社会人採用枠の新設

30代、40代の保健師の確保が困難な自治体では、採用条件の年齢の引き上げや、社会人経験者採用枠を新設し、採用していた。

#### (7) 自治体への就業希望者の登録制度の運用

保健師有資格者で、自治体への就業希望者に対し、登録制度を運用し人材確保に取り組む自治

体があった。登録は随時受け入れ、産前産後休暇・育児休業の代替職員として自治体で採用していた。

#### (8) ハローワークやナースセンター等の無料職業紹介事業者の活用の推進

各自治体では非常勤採用の周知については、ハローワークやナースセンター等の無料職業紹介事業者を活用していた。ナースセンターには、看護職の就業相談員が在籍し、看護職のニーズに合わせた就業条件や処遇面についても相談対応が可能であることから、今後は、常勤職員の確保においても活用されることが期待される。

#### (9) 都道府県・県保健所による市町村への確保支援

「都道府県は、当分の間、基本指針に即して、政令で定めるところにより、地域保健対策の実施に当たり特にその人材の確保又は資質の向上を支援する必要がある町村について、町村の申出に基づき、地域保健対策を円滑に実施するための人材の確保又は資質の向上の支援に関する計画（以下「人材確保支援計画」という。）を定めることができる（地域保健法第二十一条）」ことから、ヒアリングした都道府県においても、市町村の人材確保状況を把握する調査等を通して、現在就業している保健師の人数や経験年数等の状況、採用が必要な場合、募集人数や応募条件等を確認していた。

具体的には、都道府県は、各市町村の採用情報や奨学金等の関連情報をとりまとめ、必要に応じ、都道府県のホームページへの掲載や、県内の医療人材確保に関する情報を公開する新たなサイトを開設する等、取り組んでいた。

とりまとめた採用情報については、県内の保健師養成機関へ情報提供し、学生等への周知を行っていた。保健師の人材確保に効果的な取り組みを実施している県内市町村の情報について、研修会等で情報提供する都道府県もあった。

#### (10) 都道府県および市町村が参加する保健師の人材確保に向けた検討会等の設置

県内の保健師人材の確保困難な状況を改善するため、県と市町村が協働し、人材の確保に向けたワーキンググループを設置している都道府県があった。ワーキングで検討し、県内に就業することの魅力や全県的な採用情報を紹介したパンフレットを作成し、専用サイトを開設・運営するなどして取り組んでいた。

#### (11) 都道府県、市町村、保健師養成機関が協働して人材確保に取り組める関係作り

各自治体では、保健所、保健所設置市、市町村による定例的な会議や、保健師養成機関が参加する会議等の場を活用し、保健事業や人材確保に関する課題や情報の共有を通して、保健師の人材確保に協働して取り組むための関係作りに努めていた。

また、県保健所と協働で事業を実施する市町村や保健師養成機関の教員を通して、採用試験の情報を学生に直接周知する等、関係者の風通しの良い関係が人材確保につながっていた。

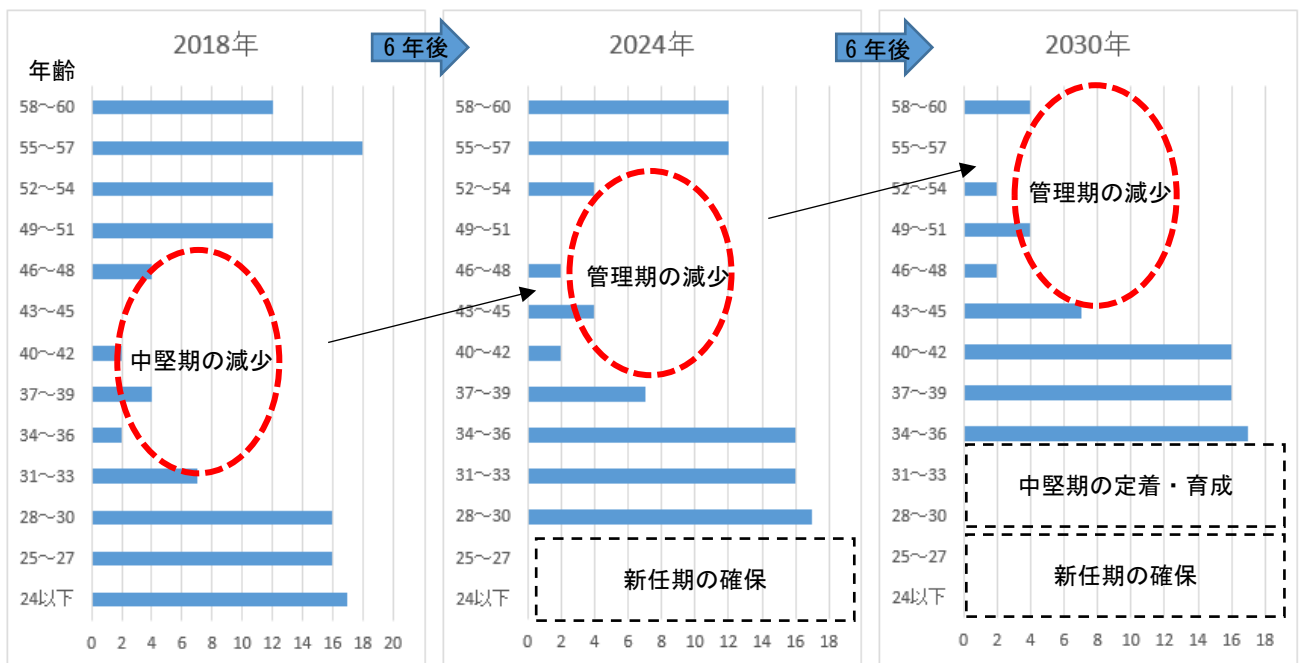
《保健師の年齢推移に基づいた人材採用計画》

将来を見据えた採用計画を策定するには、保健師の年齢推移を把握することがポイントとなります。どの年齢層が、いつごろ減少するかをグラフで示すなど、見える化し組織内で共有することで、中長期的視点に立った採用計画がより立てやすくなります。

不足している年齢層「見える化」のための3 steps :

- Step 1 : 現状の保健師の年齢構成を把握
- Step 2 : 数年後の年齢構成状況を推計
- Step 3 : 推計結果をグラフ化 (図表 4)

図表 4 自治体に就業する保健師の年齢推移例



## 2) 保健師の定着に関する取り組み内容・工夫

### (1) 保健師の人材育成体制の充実、強化

保健師が専門性を発揮し、就業を継続できるよう、人材育成ガイドラインを整備し、OJTを充実する等、人材育成体制の充実、強化に取り組んでいる都道府県があった。中には、人材育成体制の構築やジョブローテーションのあり方等についての検討会を設置する自治体もあった。

### (2) 保健師間の相談支援体制の充実、強化

統括保健師が保健師を対象に定期的に面接を実施し、保健活動やキャリアアップへの助言、必要な研修や新たな保健活動に関する情報提供を行う等、保健師をサポートしていた。また、定期的に職場内の情報交換ができる場の設置、県内全域の保健師を対象とする活動報告会を開催する等、保健師間の情報交換を促進していた。

### (3) 産前産後休暇・育児休業からの復帰支援の充実、強化

産前産後休暇・育児休業から保健師が復帰する際には、個々の状況に応じた計画を立案し、支援している自治体があった。また、育児休業中の保健師を対象とした情報交換会を実施する自治体もあり、育児休業中の保健師が子どもと一緒に会に参加し、保健師同士の情報交換や職場復帰に向けた準備として取り組まれていた。

## 3) 保健師の育成に関する取り組み内容・工夫点

### (1) 保健師の人材育成ガイドライン等の体系的な体制の構築と活用

各自治体は、人材育成計画やキャリアパス等、自組織に応じた体系的な人材育成体制を構築し、実態に合わせ見直しながら、保健師の人材育成に取り組んでいた。新任期、中堅期、管理期を通した系統的な研修体制の整備や外部機関への研修派遣、関係機関への派遣等、保健師のキャリアラダーに沿った人材育成に取り組んでいた。また、都道府県は、市町村と協働で人材育成体制を構築し、それに基づいた人材育成ができるよう調整を行っていた。

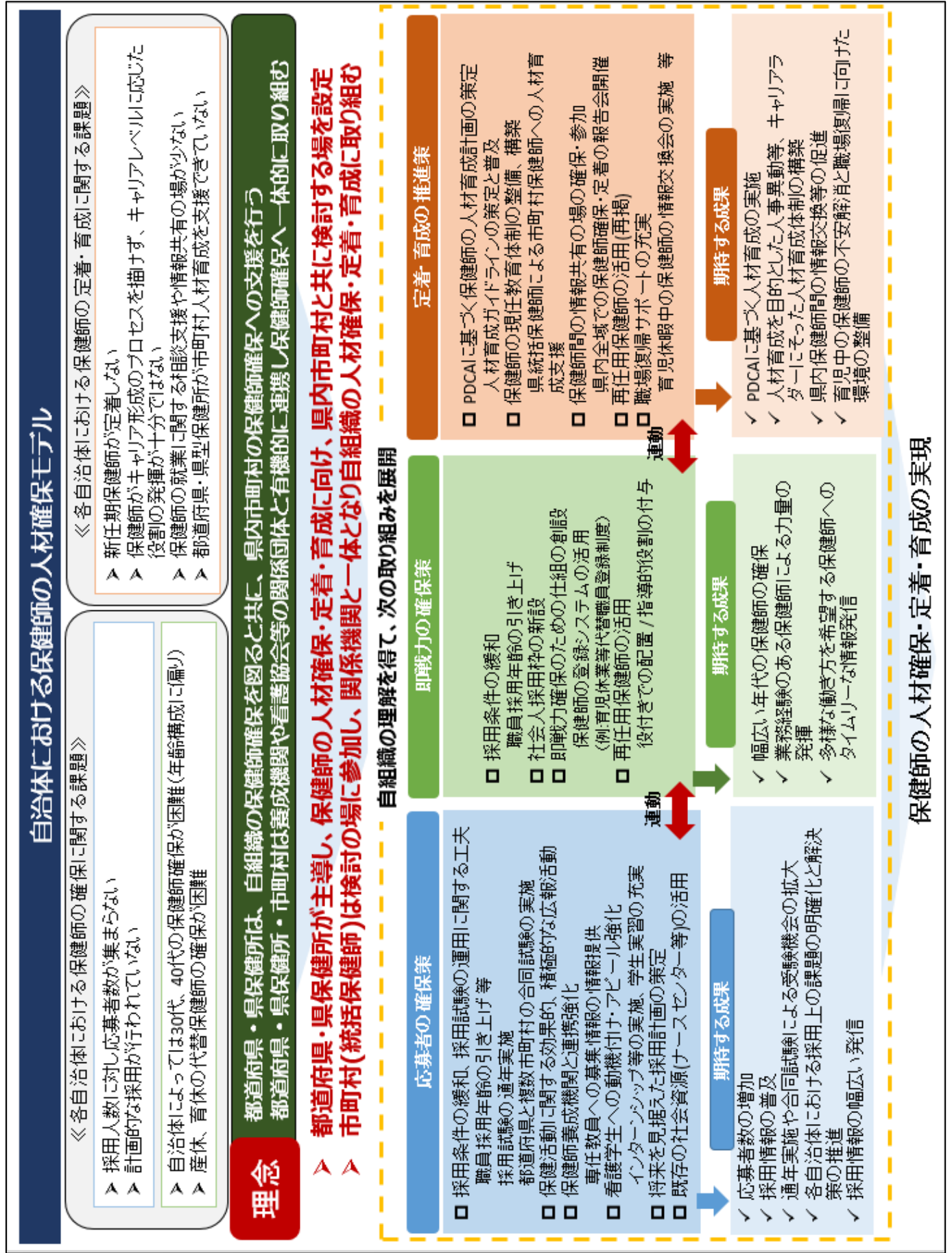
### (2) 県内の保健師の人材育成を強化する組織体制の構築

都道府県は、保健所に市町村の人材育成を支援する部署の設置や統括的役割を担う保健師の配置、役割の明確化と関係機関への周知によって、組織体制の構築に取り組んでいた。保健所に配置された統括的役割を担う保健師は、管内市町村の統括保健師と連携し、市町村の人材育成の支援、保健活動に関する情報共有、組織横断的な調整等、支援を行っていた。

### (3) 再任用保健師の活用

各自治体は、新任期・中堅期保健師の人材育成のため、再任用保健師を指導者として雇用し、新任期保健師の家庭訪問の同行や訪問前後の助言、保健活動全般の指導等に取り組んでいた。

図表 5 自治体における保健師の人材確保モデル



## 1. 保健師の人材確保モデルについて

各ヒアリング自治体における保健師の人材確保に関する現状と課題、および取り組みの内容・工夫点を整理し、「保健師の人材確保モデル」を取りまとめた。（前頁：図表 5）

### 《保健師の人材確保モデル》

自治体の保健師の人材確保を推進するために、都道府県および市町村は、自治体の保健師の確保・定着・育成における課題を明確化し、その課題に対する方策を検討し取り組むことが重要である。また、都道府県は市町村を含めた県内全体の保健師の人材確保をどのように実現するかに関する理念を持っていることも重要である。その役割の一環として、各市町村の状況も含めた県全体の人材確保の実態を把握し、人事部門の理解も得ながら、市町村における保健師の人材確保に協働して取り組む必要がある。

また、都道府県は、市町村および保健師養成機関との情報共有や関係作りを通して、相互に有機的に連携することによって、保健師の確保・定着・育成の方策をより効果的な取り組みとすることが重要である。さらにハローワークやナースセンター等の保健師の人材確保に有効な社会資源の活用を推進し、安定的で持続可能な保健師の人材確保の取り組みを継続していく必要がある。

これらを、都道府県、市町村、保健師養成機関が一体的に取り組むことによって、自治体における保健師の人材確保が一層推進されることと考える。

### 《保健師の人材確保モデルの構成要素》

#### 1) 保健師の確保・定着・育成上の理念

自治体における保健師の確保においては、下記、2つの理念を持つことが必要と考えられた。

- 都道府県・県保健所は、自組織の保健師確保を図ると共に、県内市町村の保健師確保への支援を行う
- 都道府県・県保健所・市町村は保健師養成機関や看護協会等の関係団体と有機的に連携し人材確保に一体的に取り組む

上記の理念の基、都道府県・県保健所は、必要に応じて保健師の人材確保に関する情報交換の場を設け、市町村と共に県内保健師の人材確保について協議する等、保健師の人材確保・定着・育成に向け、市町村の特性を踏まえた支援体制を構築し、積極的に関与・支援していくことが求められる。

また、市町村は検討の場に参加し、関係機関と一体となり自組織の人材確保・定着・育成に取り組むことが必要である。

#### 2) 応募者の確保策

保健師の募集人数に対して応募者が集まらない、十分な情報発信やアプローチができていない等の課題に対し、効果的な確保策を検討する必要がある。

具体的には、採用年齢の引き上げや、採用試験の運用に関する工夫、保健師養成機関との連携強

化等の取り組みがある。

### 3) 即戦力の確保策

保健活動の中核を担う 30 代、40 代の人材確保が困難、産前産後休暇・育児休業取得者の代替保健師が確保できない等の課題に対し、保健活動の経験者を確保するための方策が必要である。

具体的には、採用条件の年齢の引き上げや、社会人経験者採用枠を新設し採用していた。

また、育児休業等代替職員登録制度等を独自に設け、働きたい保健師を登録し必要時案内を行う取り組みもある。

期待する成果として、幅広い年代の保健師の確保、業務経験のある保健師による力量の発揮、多様な働き方を希望する保健師へのタイムリーな情報発信があげられる。

### 4) 定着・育成の推進策

保健師の定着・育成を推進するためには、都道府県として市町村の人材育成を支援するための方策が必要である。

具体的には、県保健所の支援による保健師の人材育成計画策定への支援、保健師間の定着・育成に関する情報共有の場の確保を通して、保健師の定着・育成を推進する。また、育児休業中の保健師を対象とした情報交換会の開催は、職場復帰サポートの一環として効果的である。

### 5) 社会資源の活用

採用情報の掲載においても、自組織のホームページへの掲載のほか、例えばハローワークやナースセンター等、無料で活用できる資源があり、積極的な活用が必要である。





## 《統括保健師の活躍による保健師の確保、定着、育成への影響》

「保健師の保健活動を組織横断的に総合調整および推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置づけ、保健師を配置するように努めること」の必要性が厚生労働省健康局通知\*1 に明記されて以降、各自治体において統括保健師の配置推進が進められています。

日本看護協会が実施した調査\*2 を通じて、統括保健師配置が人材の確保や定着、育成に一定の効果を発揮していることが明らかとなりました。例えば、「統括保健師がおり、統括保健師の役割等が事務分掌に明記されている組織」の主な特徴としては、「部署やセクションを超えての連絡会」の存在と「人材育成計画を策定」している割合の高さが挙げられます。これらの傾向から、統括保健師が配置されることで、保健師間で分野横断的に必要な情報の共有や相談対応が行われやすくなっていると考えられます。

また、そうした組織に所属している保健師の特徴として、次のような点も浮き彫りとなりました。

- 「自主的な連絡会・勉強会」への参加率が高い
- 「保健師配置への満足度」が高い
- 「保健師らしい働き方ややりがい」が継続理由となっている割合が高い

さらに、職位が課長職もしくは同等以上の統括保健師では下記ような役割を果たしています。

- 「保健師の人材確保のための調整や連携」
- 「人材育成を目的とした人事異動への提案」
- 「人事異動への意見反映」

統括保健師が配置され、保健師間で分野横断的に必要な情報の共有や相談対応がなされ、地域の健康課題の解決につながることは、住民の健康を守ることと同時に、保健師のやりがいにもつながり、ひいては就業の継続にもつながるものと考えられます。保健師の人材確保・定着・育成の好循環が促進する点からも、統括保健師の配置の推進が期待されています。

出典：

\*1 厚生労働省健康局通知（健発 0419 第 1 号）。「地域における保健師の保健活動について」,平成 25 年 4 月

\*2 平成 30 年度先駆的保健活動交流推進事業,保健師の活動基盤のための基礎調査結果報告書,日本看護協会,平成 31 年 3 月



## 第3章 福島県における保健師の人材確保策について

### I. 背景・目的

1. 背景
2. 目的
3. 実施内容
4. 保健師ヒアリングの実施について

### II. 福島県における保健師の人材確保の現状

1. 福島県における住民の健康状態について
2. 福島県が保健師の人材確保を要する背景
3. 保健師人材確保のための取り組みの経緯
4. 福島県が活用する保健師の人材確保スキームについて
5. 人材確保に向けた取り組みの結果および評価

### III. 福島県における保健師の人材確保策について

## I. 背景・目的

### 1. 背景

福島県において、東日本大震災以降、生活不活発による生活習慣病や小児の肥満が増加する等、住民の健康状態が悪化している。加えて、沿岸部では保健師の人材確保が困難な状況が継続していることから、住民の健康づくりへの取り組みが十分に行えない状態が続いている。

そこで、福島県内に就業する保健師の人材確保および人材定着・育成の取り組みや、課題について情報を収集し、収集した好事例の取り組みや福島県内に就業する保健師の実態を基に、福島県の特性や状況にあわせた保健師の人材確保に関する具体策を検討した。

### 2. 目的

福島県内に就業する保健師の人材確保および人材定着・育成の取り組みや、課題について情報を収集し、福島県における保健師の人材確保方策を検討する。

### 3. 実施内容

- 1) 福島県がこれまで取り組んできた保健師の人材確保に関する実態について整理しまとめる。
- 2) 福島県内に就業する保健師にヒアリングを実施し、人材確保、人材定着・育成の実態や課題を把握する。
- 3) 収集した福島県における保健師の人材確保に関する実態や課題から福島県の特性や状況にあわせた保健師の人材確保策を検討する。

### 4. 保健師ヒアリングの実施について

#### 1) 対象

福島県内に就業する保健師

#### 2) ヒアリング対象保健師の選定

- (1) 福島県内の各地域における保健師の採用状況等の情報を整理し、人材確保を必要としている自治体や地域を把握する
- (2) (1) および福島県行政からの情報を基に、ヒアリング対象者の選定基準を作成
- (3) ワーキングにおいて、選定基準に該当する保健師のヒアリング候補者について 9 名程度推薦を得た

※、なお、倫理的な配慮から、ヒアリング対象者を選定するにあたっては、福島県職員のワーキングメンバーは関与しない。同様に、誰がヒアリング対象となり、協力を得られたかについても、福島県職員のワーキングメンバーへは通知しない。また、個人が特定されることを避けるため、逐語録等のデータも提供しない。

#### ヒアリング対象保健師の選定基準

- 相双地域に就業している 5 年目以下の新人保健師
- 県外から相双地域等に任期付きで就業する保健師
- 相双地域の状況も踏まえ県全体を俯瞰してみることが出来る県の保健師

候補となった保健師に対しては、事務局から電話および文書で主旨説明を行い、協力の内諾を得られた 5 名の保健師（県所属の保健師 2 名、市町村所属の保健師 3 名）を事業協力者とした。

### 3) ヒアリングの概要

実施時期：平成 31 年 1 月

対象者：福島県内に就業する保健師（5 名）

方法：ヒアリングは保健師 1 名に 1 回とし、ヒアリングガイドに沿って半構造化面接手法を用いて実施した。

時間：実施時間は事業協力者 1 人あたりにつき 1 時間。延長が必要な場合は 1.5 時間を上限とし、ヒアリング対象者に負担がかからないよう配慮した。

実施者：本会職員および本会特別委員会委員 2～3 名

場所：福島県福島市、郡山市内の会議室を借用

内容：ヒアリングガイドに基づき、「職歴」「就業を決めた理由、条件」「仕事を継続するために必要な職場環境」「就業を継続できている理由」について聞き取りを行った。

記録：事業協力者の同意を得て、IC レコーダーとメモ用紙に記録した。

## II. 福島県における保健師の人材確保の現状

### 1. 福島県における住民の健康状態について

福島県では、東日本大震災を契機に住民の健康状態が悪化したが、近年は改善傾向にある。健康寿命の都道府県順位の変遷をみると、男性は34位（平成22年）、41位（平成25年）、36位（平成28年）、女性は16位（平成22年）、35位（平成25年）、24位（平成28年）と、震災後に下がった順位を回復しつつある。

住民の食習慣と運動習慣は、震災によってもたらされた環境の中で、健康状態に悪影響を及ぼす方向に変化し、その後の保健活動によって改善されてきているものと考えられる。しかし、生活不活発による生活習慣病（高血圧や糖尿病患者が多い）や小児肥満の増加といった課題も抱えているため、住民の健康づくりに対する更なる取組みが必要となる。

### 2. 福島県が保健師の人材確保を要する背景

- 震災によりそれまで暮らしていた自宅や地域を離れ、他の市町村での生活を余儀なくされた住民が多く、避難先は複数かつ広域に渡る。
- 住民に対する行政サービス提供体制は、避難元市町村と避難先市町村が事務分担する体制が整えられた（「原発避難特例法」に基づいて）。これによって、住民は避難先の市町村において、一定の行政サービスを利用できるようになった。
- 被災した市町村の保健師は、平時の業務（通常業務）に被災者支援も加わり、業務量が増大した。
  - ✓ 対象は、地域の住民と広域に避難（避難先が複数）している住民の両方
  - ✓ 広域避難している住民への支援に時間を要する
  - ✓ 広域避難している住民への家庭訪問を効率的に行えない（移動距離が長い）
  - ✓ 既存の事務所に加え、避難先に支所等を設置した場合、職員も分散配置となっており、その結果、保健師は通常の保健業務以外の業務を担うこともある

### 3. 保健師人材確保のための取り組みの経緯

- 保健師の人材確保の形態は、外部機関等から市町村へ派遣する形態と、市町村が直接雇用する形態の2種類で取り組んでいる。
- 派遣という形態をとる場合、派遣元（すなわち、雇用元となる所属組織）は、国、福島県、福島県看護協会、民間企業等となる。
- 中核となっている取り組みは、東日本大震災被災市町村への人的支援と総務省スキーム（自治法派遣及び、任期付派遣）、被災者健康サポート事業（厚生労働省）である。

震災の翌年（平成23年度）には、地方自治法に基づき派遣制度（総務省スキーム）の活用を開始し、毎年継続的に保健師を派遣した。同時期に厚生労働省の被災地健康支援事業予算を活用して、福島県において「被災者健康サポート事業」を開始し、仮設・借り上げ住宅における保健活動支援事業（福島県看護協会委託）に取り組んだ。平成24年度からは、「被災者健康サポート事業」にお

いて、市町村が直接雇用する形での保健師の人材確保にも取り組んだ。平成 25 年度には、東日本大震災被災市町村への人的支援、福島県の採用による市町村派遣（総務省スキーム）が開始した。

#### 4. 福島県が活用する保健師の人材確保スキームについて

《福島県が活用する保健師の人材確保スキーム一覧》

	人材確保スキーム	雇用元	確保形態	開始年
1	東日本大震災被災市町村への人的支援	国	派遣	平成 25 年
2	総務省スキーム(地方自治法派遣)	福島県	派遣	平成 23 年
3	総務省スキーム(任期付派遣)	福島県	派遣	平成 25 年
4	民間企業等在籍出向派遣	民間企業等	派遣	平成 25 年
5	被災者健康サポート事業	福島県看護協会	直接雇用	平成 23 年
6		市町村	直接雇用	平成 24 年
7		福島県	直接雇用	平成 28 年 ※平成 30 年 より復興庁

##### 1) 東日本大震災被災市町村への人的支援

青年海外協力隊帰国隊員等を復興庁が一般職国家公務員として採用し、被災市町村に駐在させるスキームである。復興庁の人材確保スキームのもと、平成 25 年から継続的に保健師人材の派遣が実施されている。しかし、保健師の母数が少ないことに加え、他の被災県との競合になること、面談後の辞退者もいるため、派遣先を調整することが難しい状況が続いている。

現在も東日本大震災被災市町村への人的支援による保健師採用を継続しているが、応募そのものが少ない。また、保健師を受け入れる市町村においては、東日本大震災被災市町村への人的支援により就労している保健師に、業務の説明を十分に実施する時間の確保や体制の整備も困難であることから、作業的な業務や一定の手順に基づいたルーチン業務を依頼することに留まることが多い。

##### 2) 総務省スキーム

震災後に福島県で人材確保のために活用された総務省スキームは二つある。一つは、地方自治法（第 252 条の 17 第 1 項）に基づき、一定の期間内に限り大幅な業務量の増加が見込まれる業務において、全国の都道府県や市区町村等に対して即戦力となる職員の派遣を要請するものであり、もう一つは、被災市町村において採用が困難な専門職を中心に県が任期付職員を採用し、被災市町村に派遣するものである。

これらのスキームのもと、継続的に保健師人材の確保を進めてきたが、市町村が求める要望数には達していない状況が続いている。

##### 3) 民間企業等在籍出向派遣

民間企業等（大学、病院、団体等含む）に在籍しながら、派遣元との協定に基づき 1 年間（1 年

ごとの更新) 本県に派遣(採用)する。平成29年度の派遣先実績として、相双保健福祉事務所又は同保健福祉事務所いわき出張所への派遣であった。

4) 被災者健康サポート事業：委託事業者直接雇用

仮設・借上げ住宅における保健活動支援(生活習慣病予防及び生活習慣病の重症化予防の個別支援)を行うため、厚生労働省の被災地健康支援事業を活用し、福島県看護協会に委託して実施している。保健師等の専門職を看護協会にて採用し、支援を必要とする市町村に派遣する。

5) 被災者健康サポート事業：市町村による直接雇用

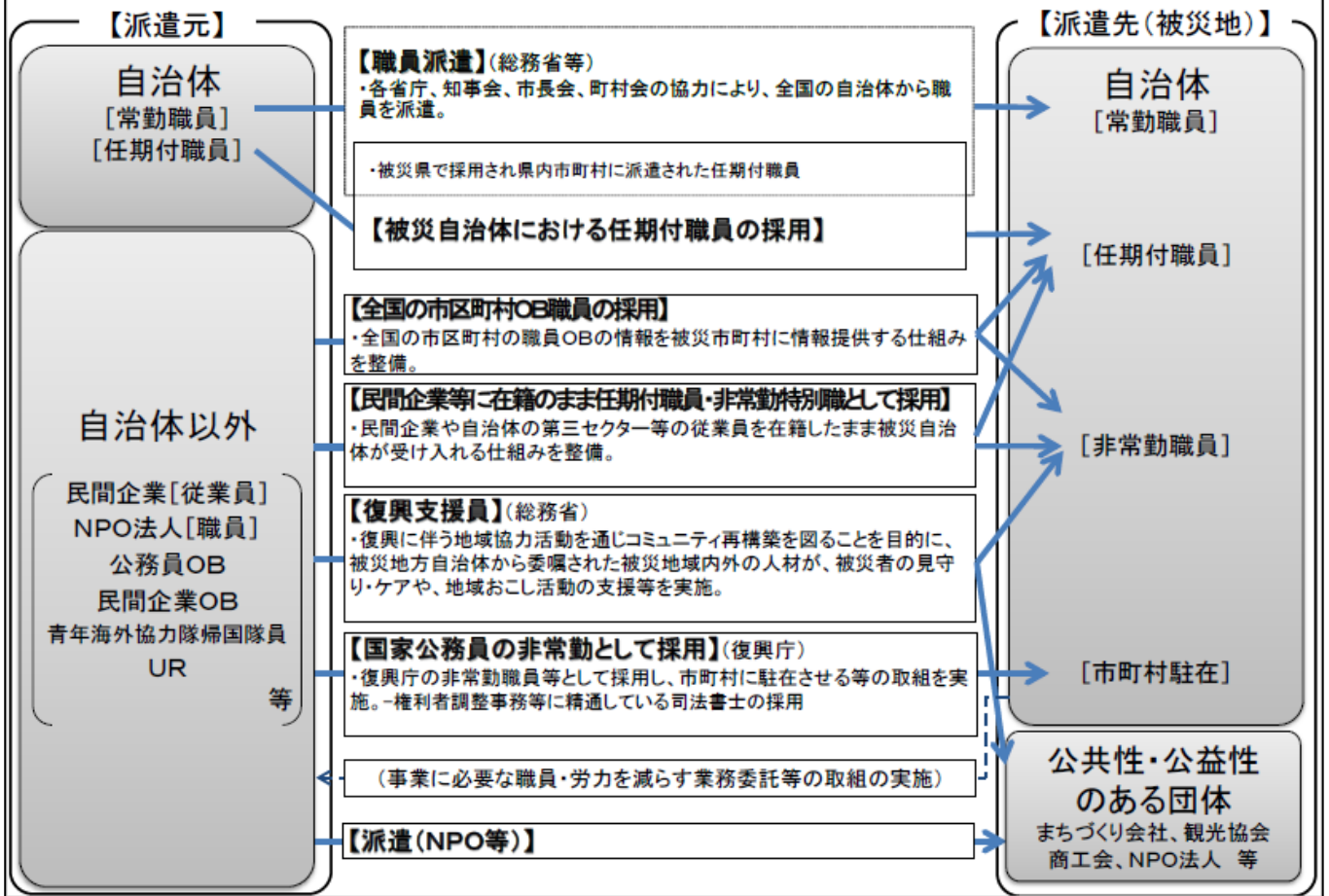
被災者健康支援体制整備事業(市町村保健医療専門職雇用支援事業)として、「仮設・借上げ住宅における保健活動支援事業」、「復興公営住宅避難者保健活動支援事業」を実施し、福島県は各市町村が保健師等の専門職を直接雇用するための補助を行う。

6) 被災者健康サポート事業：県による直接雇用

被災市町村及び被災者の健康支援に関する業務を担うため、県機関(保健福祉事務所、本庁)に保健医療専門職(保健師、看護師、栄養士、歯科衛生士等)を非常勤嘱託員として委嘱するもので、平成28年度から30年度まで、毎年12名が派遣されている。(平成28年度より厚生労働省被災地健康支援事業、平成30年度より復興庁復興公営住宅等における保健活動支援事業で実施)



# 被災地での人材確保対策



出典:復興庁「復興の取り組みと関連諸制度」平成 30 年 10 月 4 日付け

## 【総務省による保健師の人材確保スキーム】

東日本大震災による被災市町村への人的支援として、全国市長会および全国町村会の協力により構築された被災市町村に対する職員派遣のための体制によって、保健師が被災自治体へ派遣されるスキーム

[http://www.soumu.go.jp/menu\\_kyotsuu/important/70131.html](http://www.soumu.go.jp/menu_kyotsuu/important/70131.html)

## 【復興庁による保健師の人材確保スキーム】

東日本大震災による被災市町村への人的支援として、復興庁と厚生労働省の連名で、関係団体や地方公共団体に協力依頼を行い、復興庁の任期付き職員として被災自治体へ派遣されるスキーム

<http://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat3/index.html>

## 5. 人材確保に向けた取り組みの結果および評価

### 1) 福島県における保健師の人材確保に効果的なスキーム

保健師人材を確保する上で中核となったのは、震災直後に実施された総務省スキーム（自治法派遣）である。これに、平成 25 年度からはじまった総務省スキーム（任期付派遣）と東日本大震災被災市町村への人的支援が加わることで人員確保体制を拡充してきた。派遣人数の確保という点では、総務省スキーム（任期付派遣）によるものが最も多くなっていた。それでもなお市町村からの要望数は満たさず、厚生労働省の被災地健康支援事業の予算等も活用し、市町村が直接雇用する形で人材確保を進め、保健師人材の不足状況への対応を続けている。

民間企業等在籍者派遣については、H29 年度に保健師 1 名を相双保健福祉事務所いわき出張所へ派遣した（労働保健センターから 1 年間）。県内の企業等関係機関に依頼しても、社会保険料等は派遣中も企業で継続して負担することとなる課題もあり、県内だけでは確保は難しいことから、全国の関係組織（日本栄養士会、産業保健師会等）への依頼も行っている。

### 2) スキームの活用における効果、課題及び改善策

保健師人員の確保に際して、既存スキームを一層効果的なものにするためには、これまでの取り組みを通じて明らかとなった課題に対処する必要がある。

#### (1) 東日本大震災被災市町村への人的支援について

東日本大震災被災市町村への人的支援は、現時点で 2020 年度末までの運用となっているため、今後、人材確保スキームの新たなあり方や、活用について見直しや検討が必要であり、募集方法やアピールの仕方についても改善する必要がある。

復興庁の人材確保スキームで被災市町村に就業する保健師は、復興庁の「任期付職員」または「非常勤職員」として新たに市町村へ採用されるため、年次有給休暇取得までに期間を要する等、働き方や処遇の面で課題を抱えていた。また、東日本大震災被災市町村への人的支援により就労した保健師にヒアリングを行ったところ、「保健師としてのやりがいや、専門性を発揮していると十分に感じる事ができていない」とする意見や、「県の保健所になら入りたいが、市町村に直接は不安」という声もあった。就業する保健師の困難や悩みについて、相談できる体制の充実や配慮によって、就業の継続やモチベーションの向上につなげていくことが重要である。

#### (2) 総務省スキームについて

福島での勤務を検討している保健師が必要とする情報について、チラシ等を作成し周知しているものの、関心のある保健師が能動的にその情報を得る必要があるなど、就業を希望する保健師への情報提供や情報提示が行き届いていない可能性がある。さらに、福島県での就業を希望する保健師に示されている募集案内やチラシに、求められるキャリアレベル、役割(担当する業務とそれに応じたスキル)、処遇について詳細には記載されていない。

また、総務省スキームで派遣された保健師のヒアリングからも、「諸条件やサポート、派遣される市町村ではどのような保健師を求めているのか等について知識を得たいと思っても、十分

な情報が入手できなかった」とする意見もある。必要な情報が提供できれば、保健師の人材確保につながる可能性がある。

### (3) 被災者健康サポート事業について

委託事業者直接雇用型スキームにおいて、市町村の要望通りの保健師を確保することは困難であったが、徐々に要望人数が少なくなっている。県、市町村を退職したベテラン保健師が派遣されることもあり、効果が出ている。

県直接雇用スキームについては、平成30年度から臨時技術職員から非常勤嘱託員へ組み替えたことで、業務対応範囲が広がった。

県、市町村の実情に合わせ、事業内容や職員の処遇を変更し、効果的な事業運営に引き続き、取り組んで行くことが重要になる。

### (4) その他、保健師の人材確保の推進のために必要な対応について

- 相双地域の市町村では、所定の採用時期以外には常勤採用ができないことから、就業を希望する保健師がいるにもかかわらず、非常勤や任期付等での採用しか案内できず、採用の機会を逃す事態が起きている。また、保健師の定員が少数の自治体も多く、退職者が出ない限り募集ができないことから、年齢構成や経験年数を考慮した計画的な保健師の採用が困難となっている。常勤保健師の柔軟な採用のあり方、効果的な保健師の人材育成等について検討を進めることで、保健師の人材確保が推進される可能性がある。
- 福島県外から相双地域の小規模自治体に就業した保健師からは、「前職に比べ、給与が下がった」という現状や、「採用が決まったとしても、自分で住居を探さなくてはならず、慣れない土地で戸惑うことが多い」といった声が聞かれた。事前の処遇についての丁寧な説明や入職時のサポートを充実することで、県外から入職する保健師の負担を軽減し、就業につながる可能性がある。
- 福島県の市町村において、各種スキームにより保健師を受け入れた際、市町村保健師も多忙なことから、受入時の説明や就業後の相談に十分に対応できない現状がある。受入市町村の保健師のサポートも含め、必要な支援を検討することで、派遣される保健師の就業継続、受入市町村の保健師の負担軽減につながる可能性がある。
- 衛生部門等に事務職員がいない市町村では、保健師が夜間まで事務作業のために残業をしている状況があり、本来の保健師業務に専念できないということで退職する保健師もいる。保健師が保健活動に従事できる環境の整備を進め、市町村保健師のモチベーションの向上や、就業継続を促進し、住民サービスの充実につなげる必要がある。

### Ⅲ. 福島県における保健師の人材確保策について

震災により住民の健康状態は悪化したが、その後の保健活動により、改善傾向にある。今後は被災者支援から地域保健活動への移行を支援していくことの必要性を鑑み、既存のスキームの継続的な活用による保健師の確保に加え、入職者の定着、専門性を発揮できる環境の整備、能力向上も重要となる。福島県、市町村、関係機関（看護協会・保健師養成機関）が一体となり、保健師の人材確保に取り組んでいくことが求められる。

#### 1. 福島県・市町村が一体となり、保健師確保・定着等に取り組むための県の方針の決定

##### 1) 福島県内の保健師の人材確保に関する実態の把握

福島県は福島県内全域の市町村も含めた保健師の就業状況、就業者の年齢構成、経験年数等の実態、採用、定着、育成に関する現状と課題、取り組み内容について把握し、今後の取り組みの方向性を検討する。

また、実態把握の中で、市町村の人材確保の参考になる他市町村の取り組み等について、必要に応じて共有する等、保健師の人材確保に関する積極的な情報発信に努める。

##### 2) 総務省や復興庁等の保健師の人材確保スキームの活用状況の把握と評価

これまで活用してきた保健師の人材確保スキームについて、現状の活用状況を把握、評価し、今後の活用方法について改めて検討する。

その上で、総務省や復興庁の保健師人材確保スキームに関して必要な情報（応募者に求める役割や期待する業務、入職後の業務、現任教育体制、生活面での処遇、サポート体制、その他応募者の求めに応じた必要な情報）を適宜提供し、事前に相談できる体制を確保する。

##### 3) 人材確保に向けた県の方針の決定

1) で把握した保健師の人材確保状況および2) で検討された各スキームの評価を踏まえ、福島県および市町村を含めた保健師の人材確保計画を策定する。人材確保計画は、県、県内市町村保健師の年齢構成、経験年数、欠員状況を踏まえ、必要な保健師数を試算した上で、各中長期的な計画とする。

#### 2. 将来を見越した必要な保健師数を踏まえ、全県的に取り組む人材確保検討の場の確保

##### 1) 人材確保に関する検討の場の確保

県が事務局となり、県内の統括保健師、人事担当課の事務職等が出席する会議体を設置する。会議体のテーマは、①人材確保・定着の実態の共有、②将来を見越した保健師の確保に関する情報共有や検討、③採用情報の効果的な発信、④定着推進に向けた取組、⑤各種スキームの評価や新たな活用、⑥保健師の人材育成等とし、定期的を開催する。

## 2) 福島県の実情に合わせた新たな人材確保スキームの検討

1) で設置された人材確保に関する会議体において、これまでの総務省や復興庁等の人材確保スキームの運用について、その成果や課題を踏まえ取り組み全体の評価を行い、福島県の実情に合わせた新たな保健師の人材確保スキームを検討する。

## 3) 既存の人材確保スキームの活用促進

総務省や復興庁等の既存の人材確保スキームの活用を促進するため募集方法やアピールの仕方を改善する。

## 4) 福島県としての市町村も含めた一体的な人材育成体制の構築

福島県として、保健師人材育成計画、保健師人材育成ガイドライン、保健師のキャリアラダー等の体系的な人材育成計画の策定を推進し、県内市町村へ周知する。

また、人材育成計画に基づく人材育成ガイドライン等の策定により、各キャリアレベルに応じた系統的な研修の実施や現任教育を充実させる。

保健所のとりまとめ役の保健師を中心に、市町村の人材育成のあり方や具体的な支援内容について検討する等、人材育成を支援する体制の構築を推進する。

## 5) 県保健所による市町村への支援体制の構築

県保健所によるマネジメント機能の強化として、県保健所保健師による各市町村の積極的な課題等の情報収集を行い、支援する。また、県および市町村の統括保健師の定例的な会議を開催し、情報共有と課題の解決を図る。

## 6) 福島県での保健師の就業を促進する情報の発信

福島県および県内市町村の各ホームページ等で、現場で働く保健師の写真や生の声を採用情報と共に掲載する等、興味がある保健師や学生に向け、積極的にアピールすることが必要である。現在、相双地域の市町村に就業している保健師は地元出身者でない場合も多く、地域外の出身者が活動していることをアピールすることによって、幅広い応募につながる可能性がある。

### 3. 看護協会、保健師養成機関と県・県内市町村の密な連携により、保健師を確保

#### 1) 福島県、市町村、看護協会、保健師養成機関の連携強化

福島県は、市町村、看護協会、保健師養成機関それぞれに対し情報提供、情報共有を行い、保健師の確保、定着、育成を推進できる関係を構築し、それぞれが役割を果たせるよう体制整備に努める。

#### 2) 保健師養成機関との積極的な情報交換、協働の推進

福島県および市町村は、保健師養成機関との連携を強化し、採用情報の共有、出前講座やインターンシップの実施等、学生が保健師の仕事をイメージできる情報提供の場を設定し、保健師として就業するための動機付けになるよう取り組む。

#### 3) コーディネーター機能の強化

福島県内に派遣される保健師への支援として、看護協会のコーディネーターが、調整機能を発揮している。今後は、派遣される保健師の支援の強化はもとより、派遣される保健師を受け入れる市町村保健師への支援も強化し、相談対応等、第三者的な視点による調整機能の充実を図り、保健師の心のケアにも対応できるコーディネーター機能を確保・強化する。

#### 4) 保健師としての役割を發揮できる体制の確保

保健師としての役割を十分發揮できる体制を確保するため、事務職の配置による保健師の事務負担軽減に努める。また保健師間の情報共有・情報交換を促進することを目的に、保健所や他の市町村の活動を理解し、自らの活動を振り返ることのできる場を確保する。

各自治体の首長や事務職、住民に対する保健活動の必要性の理解を促進するため、県、市町村で取り組む保健師の活動を見える化し、その必要性や成果を周知することで、保健師の役割を發揮するための環境整備に努める。

福島県における保健師の人材確保策について、図として取りまとめた。(次項：図表 6)

福島県における保健師の人材確保策

県・市町村・関係機関(看護協会・保健師養成機関)が一体となり、既存のスキーム等をより効果的に活用しながら、保健師の人材確保・定着・育成を図る

■保健師が就労先を検討する場合、「何らかのゆかりの地であること」「正規職員であること」や「保健師らしく活動できること」を考慮している。また、統括保健師の配置や、現任教育体制も人材確保・定着につながる点等が明らかとなっている。(H30:保健師活動基盤調査結果/日本看護協会)

■これらの結果も活用し、福島における課題を分析し、確保策を検討することが必要。



1. 福島県・市町村が一体となり、保健師確保・定着等に取り組むための**県の方針の決定**

- **実態の把握・各種スキームの活用状況の把握と評価**  
福島県は、県内全域の市町村も含めた保健師の「確保、定着、育成」の実態を把握すると共に、各種スキームの活用状況等を評価する
- **人材確保定着に向けた県の方針の決定**  
県・市町村が一体となって中長期的な計画を策定する。県は市町村の人材確保を支援するための人材確保支援計画を策定し、それに基づき、市町村を支援する。市町村は県の支援を受け、保健師の確保に取り組む。

2. 将来を見越した必要な保健師数を踏まえ、**全県的に取り組む人材確保検討の場の確保**

- **検討の場、会議体の設置**  
県が主催し、県内統括保健師や人事担当課が集まり、①人材確保・定着の実態の共有②将来を見越した保健師の確保に関する情報共有や検討、③採用情報の効果的な発信、④定着推進に向けた取組、⑤各種スキームの評価や新たな活用、⑥保健師の人材育成等の検討を定期的に行う場(会議体)を確保する。

3. 看護協会、保健師養成機関と**県・市内市町村の密な連携により、保健師を確保**

- **関係機関の連携強化と役割分担・役割発揮**  
福島県は、市町村、看護協会、保健師養成機関それぞれに対し情報提供、情報共有を行い、保健師の確保、定着、育成を推進できる関係を構築し、それぞれが役割を果たせるよう体制整備に努める。





## 第4章 各自治体の取り組み

- I. 北海道
- II. 長野県
- III. 静岡県
- IV. 奈良県
- V. 高知県
- VI. 鳥取県
- VII. 長崎県
- VIII. 熱海市
- IX. 鳥取市

## I. 北海道

### 概要(本事例の特徴的な取り組み)

北海道庁では、平成 24 年から保健師の通年募集を始め、25 年から 28 年に段階的に採用年齢を引き上げた。26 年度からは教養試験を廃止し作文試験を導入した他、年齢制限の撤廃（採用予定日に 59 歳未満）、複数会場での試験実施等を行っている。これらによって応募者数、採用数の増加に繋がった。また、平成 30 年度には「保健所一日見学」の実施や、「求人対策強化プロジェクト」によるインターネットを使った募集の周知を拡大したことで、北海道内のみならず、道外からの応募者も現れている。

現在、保健師は道において「特に採用が困難な職種」に指定されている。一方、入職者の多様な経験に対応するキャリアパスやキャリアラダーの明確化等、保健師の教育体制再構築が急務となっている。

### 1. 北海道における人材採用状況・配置

#### 1) 保健師採用数

(平成 30 年 12 月 1 日現在)

(単位:人)	募集人数	応募者数	採用決定者数
平成 28 年度入職	20	28	合格 19 採用 16
平成 29 年度入職	27	32	合格 18 採用 14
平成 30 年度入職	31	17	合格 12 採用 12

#### 2) 現在就業中の常勤保健師数：234 人 (平成 30 年 5 月現在) (振興局保健環境部)

#### 3) 常勤保健師の年齢構成 (振興局保健環境部)

(単位:人)	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
保健師数	32	59	60	75	8

#### 4) 常勤保健師の経験年数 (振興局保健環境部のうち保健所のみ)

(単位:人)	1 年未満	1 年以上 4 年未満	4 年以上 7 年未満	7 年以上 10 年未満	10 年以上 15 年未満	15 年以上 20 年未満	20 年以上 25 年未満	25 年以上
保健師数	12	43	29	6	20	24	21	64

#### 5) 統括保健師配置： 有 (平成 30 年 12 月 1 日現在)

所属先 本庁保健福祉部および各保健所

職位 主幹級

事務分掌への記載 有  無

## 6) 募集情報の公開先

- 自治体のホームページ
- 自治体の広報誌
- ナースセンター
- 道内の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- 道外の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- 学会や関連する雑誌の広告欄
- ハローワーク
- 有料職業紹介事業者
- その他（関係団体のウェブサイト：全国保健師教育機関協議会、日本公衆衛生看護学会、全国保健師長会）

## 7) 採用試験の内容

	試験科目
第1次試験	<input type="checkbox"/> 筆記試験 <input type="checkbox"/> 小論文 <input type="radio"/> 面接 <input type="radio"/> その他【 作文試験 】
第2次試験	<input type="checkbox"/> 筆記試験 <input type="checkbox"/> 小論文 <input type="checkbox"/> 面接 <input type="checkbox"/> その他【 】

## 2. 保健師の人材確保の現状と課題について

平成 17 年から、北海道職員全体の職員数適正化計画の下で事務職は一定数削減され新規採用の抑制が徹底された。技術職の定数は維持されたものの採用を控えていた時期があった。その時期の影響もあって平成 21 年度に 6 人の欠員が出て以降、15 人から 38 人の範囲で継続して欠員が常態化している状況である。現在中堅期が少なく、さらに 5 年後には、定年による退職が大量に見込まれる時期に差し掛かるため、保健事業の継続、人材育成の観点から危機感を持っている。

平成 30 年度入職では、31 名の募集に対し、17 名の応募であった。採用決定者は 12 名で、募集人数に対し 19 名確保できない状況であった。新任期（経験 5 年未満）の採用時の状況は新卒が 46%であった。既卒の保健師は看護師や市町村保健師をしていた方が多いが、地域包括支援センターを経験した保健師もいる。また、50 代の保健師も数名入職した。

保健師は、採用困難職種として、採用条件や求人方法を変更してきたが、そもそも募集数が多いので採用が追いつかない。平成 24 年度から通年募集としたことで、一時的に採用が増えたが平成 27 年から採用者数が安定していない。

道内の保健師養成機関は大学院 2、大学（選択制）8、養成校 1 校の計 11 校、定員は合計 169 人で、卒業生のうち約 3 割前後が保健師として就業する。保健師になる割合は、養成校や大学院出身者で高い傾向だが、札幌近郊で保健師として採用されなければ看護師を志望する学生もおり、道および地方の市町村では欠員がある。道の看護職員修学資金貸付制度の返還免除施設は、特定の病院や市町村であり道立保健所は対象外である。

### 3. 保健師の募集、応募、採用に関する取り組み、工夫点

#### 1) 採用計画について

- ・試験の実施および採用に関することは、保健福祉部総務課（人事担当課）が中心となり、総務部人事課、医務薬務課（保健師人材育成担当課）で随時、協議を行っている。
- ・総務課が採用試験の実施、運営、求人（ホームページ、ナースバンクやハローワーク等）を行い、医務薬務課においても、保健師養成機関や関係団体への求人情報の周知、就職セミナーへの参加等の他、独自の確保対策に取り組んでいる。

#### 2) 募集について

##### (1) 求人对策強化プロジェクトの発足

- ・平成 30 年度、医務薬務課で求人对策強化プロジェクトを立ち上げた。メンバーは、道立保健所の職場推薦で集まった意欲のある若手保健師と道立保健師養成機関の教員、医務薬務課保健師の計 8 人で、具体策の検討に先立ち、道保健師への応募の理由、活動の特徴や魅力、やりがいを感じる時、充実した教育体制や弱みを含めて、PR 方法等について話し合いを行った。
- ・求人媒体（パンフレット、のぼり旗、動画広報）の作成をミッションとして分担作業を進めた。のぼり旗の求人キャッチフレーズはプロジェクトメンバーで候補を考え、全道の保健師を対象に投票を行ったり、パンフレットには様々なキャリアの保健師や他職種にもインタビューを掲載したりする等、みんなで考え、作るプロセスを大事にした。
- ・保健師募集の“のぼり旗”は 4 種類作成し、今後、就職セミナー等で活用するほか、求人用パンフレットや動画広報はホームページに搭載し周知する予定である。特に YouTube を使った動画広報は、広報担当課とも連携し取り組んだ。
- ・一連の取り組みを通じて、職員が主体的に取り組む力が強化され、全道的にプロジェクトを進めているという実感を、プロジェクトメンバーらが持つようになった。

##### (2) 学校への案内

- ・求人情報は毎回、ホームページに掲載し、各保健師養成機関、保健所に周知している。特に保健師養成機関には募集要項とあわせ求人パンフレットも送付し、学生への周知を依頼している。
- ・全国的には関係団体のウェブサイトにも求人掲載を依頼している。

#### 3) 求人への応募について

##### (1) 学校からの勧め

- ・応募動機は道内の保健師養成機関の新卒者は学校での求人情報、教員から勧められての受験者が多く、他はインターネットの検索で道のホームページを見たという受験者が多い。インターネットを使った募集の周知を拡大したことで、北海道内のみならず、道外からの応募者も現れた。

## (2) 保健所見学の実施

- ・今年、医務薬務課で保健師養成課程をもつ看護系大学と養成所の学生を対象に保健所一日見学を実施した。
- ・全 26 保健所で受入れることとし所属毎にワンポイント PR を考え周知文を作成した。学生の希望をとりまとめ、医務薬務課でマッチングを行った。
- ・保健所の統括保健師が受入責任者となり、プログラムは、検診や会議の見学、同行訪問、防護服着脱訓練、事例検討会等のほか、ランチョンミーティングや若手保健師との意見交換会等、各保健所が独自に企画した。
- ・計 12 校に案内し 8 校から 40 名の様々な学年の学生が参加した。学生は保健活動のほか、転勤をしながら様々な地域で生活する道保健師の特徴についても理解を深めることができた様子で、特に現任教育体制に魅力を感じた感想が多かった。若い保健師達も自分の職場の魅力を伝える事を通して成長でき、道の保健師全体で保健師確保・人材育成するという意識が高まった。
- ・実施後のアンケート（複数回答）では 7 割以上の学生が「保健所業務の理解につながった」、「保健所保健師の活動のイメージ化につながった」、「保健所保健師の仕事に興味を持った」、「楽しかった」と答えた。
- ・見学会を実施したことで、保健所が力を入れている人材育成について、学生の理解が高まった。これは、実習では十分に伝わらなかった点である。
- ・参加者のうち採用試験受験者を 6 人確保でき一定の成果が得られたので、来年度は人事課のインターンシップとして正式に実施できるよう調整中である。
- ・入職者へのヒアリングから、インターンシップの実施が応募者数の増加に寄与することが分かった。
- ・保健師自身が、確保・定着対策に取り組む機運が高まったとともに、関係者にも上記効果を理解される機会となった。

## 4) 採用上の工夫と現状

### (1) 通年募集、教養試験廃止、年齢制限の撤廃

- ・平成 24 年度から通年募集を始め、平成 25 年度から平成 28 年度に段階的に採用年齢の引き上げ、平成 26 年度から受験者の負担を軽減するため教養試験を廃止し作文試験の導入、年齢制限の撤廃（採用予定日に 59 歳未満）、複数会場での試験実施を行っている。現在は概ね 1 ヶ月毎に試験がある。通年募集としたことで、一時的に採用が増えたが、平成 27 年度から採用者数が安定していない。

### (2) 代替は任期付職員で雇用

- ・産前産後休暇・育児休業代替は任期付職員または非常勤職員を雇用。人材不足により保健師が確保できない地域もある。

#### 4. 保健師の定着に関する取り組み内容、工夫点

##### 1) 新しく入職した既卒者の定着

- ・年齢制限撤廃後、年齢、経験の多様な新採用者が増加した。
- ・採用控えの時期の影響もあり、道庁に就業する中堅期の保健師が少ない。保健衛生部門の係長はスタッフの人材育成を統括しながら、自身も最前線で働き、しかも子育て中のことが多く、係長を補佐する中堅期がない保健所は、係長にかなり負担がかかっている状況がある。
- ・人材育成指針の改訂を行い、人材育成体制の充実、強化による離職防止に取り組んでいるところである。

##### 2) キャリアアップとしての異動や転勤

- ・過去5年間の退職理由は、定年・勸奨が34%、転職が22%、家庭の事情が28%で、家庭の事情は結婚や育児が多い。
- ・学生等が道職員として就職をためらう理由の一つに「転勤」があり、保健所見学や実習場面で保健師と意見交換することで、子育てや介護とどのように両立できたか、転勤で気がつくこと、深まる学び等、具体的にイメージできる取り組みを推進している。
- ・異動や転勤はキャリアアップになるということや、ワークライフバランスの推進に向けた全庁的な取り組みを積極的に伝えるとともに、各自がキャリア意識を持ち働き続けられるよう、人材育成シートの作成、活用等を人材育成指針に組み込む予定である。

#### 5. 保健師の育成に関する取り組み内容、工夫点

##### 1) 多様なキャリアを持つ保健師を受け入れる体制

- ・採用の年齢を59歳以下にして採用しているため、年齢と経験年数が比例せず、多様なキャリアを持つ保健師が増加し、年齢に基づくキャリア形成が難しくなっている。
- ・現任教育マニュアルを平成17年度に作成したが、新卒を想定しているため多様なキャリアを持つようになった現状に対応できなくなってきた。
- ・今年度、多様なキャリアを持つ保健師へ対応できるキャリアラダーやキャリアパスを含めた人材育成指針の改訂を行うこととし、保健師あり方検討会、ワーキンググループを設置。検討会には総務課もオブザーバーとして参加している。

##### 2) 統括保健師の位置づけの検討

- ・保健所では健康推進課長が実質的に統括保健師として役割を發揮しているが、全保健所に配置されていない(26保健所中24ヶ所)こと、明確な位置づけがないことが課題であった。
- ・現在、保健師のあり方検討会で、統括保健師の位置づけについても整理している。

##### 3) 再任用保健師の活用

- ・再任用制度の運用により60歳以上の保健師も増加。役付再任用等、これまでの豊富な

経験や知識を活かし、後輩の育成を行っている。

## 6. 市町村の保健師の人材確保の現状と課題、道(庁)としての支援

### 1) 現状と課題

道内は保健師に限らず医療人材の確保に苦慮しており、特に地方では人材確保が難しく地域偏在がある。保健師養成機関の卒業者のうち、保健師として就業する者が少なく、札幌市等の都市部の就業を希望する学生が多い。

### 2) 道(庁)としての支援

#### (1) 情報提供、情報掲載

- ・「北海道医療人材確保ポータルサイト」の開設
- ・道の修学資金制度の他、各自治体の看護職の奨学金制度等に関する情報の公開

#### (2) 市町村の人材確保状況の把握と情報の還元

- ・道内全市町村に求人調査を実施、求人の有無、採用要件、待遇等を照会し、各市町村における保健師確保の参考となるよう情報を還元している。

#### (3) 道内保健師養成機関との連携

- ・実習エリアの調整を道が実施している。
- ・全養成機関が参集した会議等で、保健師としての就業促進を働きかけるとともに、保健師養成機関、保健所、市町村が連携・協力した保健師確保の必要性を共有している。

## II. 長野県

### 概要(本事例の特徴的な取り組み)

長野県では中堅期の保健師数が不足しているため、即戦力となる人材の確保が急務となっている。そこで、既卒者の応募資格年齢を35歳まで上げるとともに、平成27年より保健師経験5年以上を対象とした社会人枠採用を開始し、採用に繋がっている。即戦力としてより活躍できるよう、教育や研修も含めた職場環境の改善を目指している。

長野県においては、保健師の確保に苦慮している市町村が多いことから、平成27年度から、市町村保健師の採用情報を掲載したパンフレットの作成、専用サイトの開設、保健師養成機関と市町村との情報交換会の開催等、県と市町村が協働で取り組んでいる。

### 1. 長野県における人材採用状況・配置 (平成30年10月現在)

#### 1) 保健師採用数

(単位:人)	大学卒業程度			社会人経験者		
	募集人数	応募者数	合格者数	募集人数	応募者数	合格者数
平成28年度入職	5名程度	22	5	若干名	6	1
平成29年度入職	5名程度	17	3	若干名	7	1
平成30年度入職	5名程度	19	5	若干名	2	1

#### 2) 現在就業中の常勤保健師数 : 102人 (平成30年10月時点)

#### 3) 常勤保健師の年齢構成

(単位:人)	20代	30代	40代	50代	60代
保健師数	15	32	18	31	6

#### 4) 常勤保健師の経験年数

(単位:人)	1年未満	1年以上 4年未満	4年以上 7年未満	7年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上
保健師数	6	9	6	12	12	10	7	33

\* 上記以外に再任用等7名

#### 5) 統括保健師配置 : 有 (平成30年12月現在)

所属先 健康福祉部医療推進課看護係

職位 課長補佐

事務分掌への記載  有  無



## 6) 募集情報の公開先

- (  ) 自治体のホームページ
- (  ) 自治体の広報誌
- (  ) ナースセンター
- (  ) 県内の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 県外の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 学会や関連する雑誌の広告欄
- (  ) ハローワーク
- (  ) 有料職業紹介事業者
- (  ) その他

## 7) 採用試験の内容

	試験科目
第1次試験	( <input type="radio"/> ) 筆記試験      ( <input type="checkbox"/> ) 小論文      ( <input type="checkbox"/> ) 面接 ( <input type="checkbox"/> ) その他【 <span style="float: right;">】</span>
第2次試験	( <input type="checkbox"/> ) 筆記試験      ( <input type="radio"/> ) 小論文      ( <input type="radio"/> ) 面接 ( <input type="radio"/> ) その他【 集団討論 <span style="float: right;">】</span>

## 2. 保健師の人材確保の現状と課題について

平成 28 年度～30 年度までの入職状況は、募集人数 5 名程度に対し、応募者 17～22 名、採用決定者が 3～5 名であった。

平成 27 年度から、保健師経験 5 年以上の社会人枠採用を始め、これまで 3 名採用した。

現在就業中の保健師の年齢構成は、20 代と 40 代が少なく、50 代半ばが多い。子育て世代にあたる 20 代～40 代の保健師は約 70 名いるが、うち約 20 名が育児休業中である。50 代半ばの保健師は今後 5 年前後で定年を迎えるため、今後の採用人数について人事担当者と協議を進めている。

## 3. 保健師の募集、応募、採用に関する取り組み、工夫点

### 1) 採用計画について

- ・中長期的な採用計画は立てていないが、おおよそ 2 年程度の先を見通し、採用人数を決めている。
- ・昨年は、保健師向けのキャリアパスを作成し、その際に、退職者数および定年者数を年代別に整理し、それを人事担当者に示しながら保健師採用人数の増員を依頼した。

## 2) 募集について

- ・長野県看護協会に委託し、看護の仕事のガイダンス（就職合同ガイダンス）を継続的に実施している。
- ・県内（県立大学）および県外の大学での学園祭等で採用についての情報提供を行っている。県外の学校も長野県に実習に来ている大学へ働きかけた。
- ・保健師募集のパンフレットを独自作成し、様々なキャリアの現役保健師の活動を掲載している。

## 3) 応募について

- ・長野県庁の全職種を対象としたインターンシップ制度があり、その一つに保健師職のインターンシップも組み込まれている。これは、看護系大学等の実習とは別のものとして位置付けている。
- ・インターンシップ期間は1週間で、受け入れ先は県庁、病院、保健所等多岐にわたる。対象は大学3年生としていた。

## 4) 採用について

### (1) 社会人採用の開始

- ・従来採用枠に加え、平成27年度から社会人枠を設け、社会人経験のある保健師の採用も開始した。年齢制限は設けず、保健師としての経験が5年以上あることを条件とした。（社会人枠採用については保健師に限ったものではなく、全庁をあげて作ってきた仕組みである。）
- ・社会人枠の採用試験では専門科目筆記試験は行わず（筆記試験は教養考査のみ）、その他は論文と面接とした。
- ・社会人枠での採用を進めたいという意向もあるが、保健師経験5年以上という応募条件があるため、応募者は少ない傾向である。

### (2) 受験資格年齢の引上げ

- ・従来採用試験（大学卒業程度）では、受験資格年齢を35歳まで引上げた。

### (3) 再任用制度の活用

- ・定年退職者の再任用制度を活用し、保健師の再任用を行っている。
- ・本人の希望に応じて更新していく予定である。

## 4. 保健師の定着に関する取り組み内容、工夫点

### 1) 保健師のキャリアパスの整備

- ・産前産後休暇・育児休業中の保健師数は20名程度おり、その補充の保健師確保ができずに、他職種を配属している部署もある。
- ・保健所へ配属となった場合、精神保健領域の緊急対応や感染症対応もあるため、夜間・休日の当番制や緊急対応もある。そのため育児休業から仕事へ復帰した際、勤務体制により生じる家庭への影響が課題となる。
- ・昨年、勤続年数に応じて学ぶべきことを整理しキャリアパスを示した。その内容は、キ

キャリアモデルやキャリアプランに近似したものである。

- ・ただし、活用にあたっては、人事評価、人事考課に使用するものではないことを明確にした。

## 2) 本人の意向に沿った配置

- ・可能な限り保健師本人の意向に沿った人事配置を行っている。
- ・単身赴任は最小限に留めている。居住先から移動先まで、高速道路を使い通勤できるような人員配置が実現できている。

## 5. 保健師の育成に関する取り組み内容、工夫点

### 1) 全県的な現任教育の実施

- ・保健師の現任教育を、新任期、中堅期、管理期に分けて行う体制をとっている。
- ・新任期教育は長野県および長野県看護協会が主体となり実施し、中堅期研修並びに管理期研修については全県的に行っている。

### 2) 県と市町村の人事交流

- ・長野県と県内市町村間で、研修を目的とした人事交流を行っている。人事交流の効果として期待されることは、県との市町村の相互理解の促進と、市町村の事務機能レベルの向上である。

### 3) キャリアラダー・キャリアパスの活用

- ・平成 30 年度、キャリアラダーとキャリアパスを組み込んだ形で人材育成指針を策定した。その人材育成指針に基づき全保健師を対象に保健師の上司との面談を実施し、振り返りも行っている。尚、保健所では係長が面談を行い、他者評価を実施している。

### 4) 長野県保健師人材育成会議の開催

- ・長野県保健師活動・人材育成指針を策定したことにあわせ、長野県保健師人材育成会議を開催した。県保健師の人材育成の方向性について、管理期保健師を参集して話し合いを進めている。その会議において、市町村保健師の人材育成の方向性についても検討しており、人口規模的には 1,000 人未満の村から 40 万人規模の市まで合わせて全 77 市町村がある中で、自治体ごとに取り組んでいくのか、あるいは県全体として統一したものを作っていくのかは、今後の検討課題である。その嚆矢として、圏域ごとに地域統括を中心とし、人材育成をどのように行っていくのかを話し合うための土台づくりを進めている。

### 5) 地域統括保健師の配置

- ・保健所の係長保健師を地域統括に位置づけた。市町村の統括配置がなかなか進まない中、これまでも保健所と市町村の合同会議や研修の開催、個別支援も実施してきたが、地域統括保健師を位置づけることで、内的にも外的にも意識してもらえるよう仕掛けている。

## 6. 市町村の保健師の人材確保の現状と課題、県としての支援

### 1) 現状と課題

県内の自治体では、地域により保健師の人材確保状況に差がある。募集をしても応募が全くない町村や数年かけても採用に至らない町村がある。特に、山間地の町村での保健師人材が不足している。

### 2) 県としての支援

平成 27 年度、医療保健福祉人材の確保に向けた県と市町村の協議・検討が行われた。その中で、市町村の保健師の人材確保についても議論され、その後、以下のような取り組みを行った。

(1) 長野県内の保健師採用情報を一括掲載したパンフレットの作成

(2) 保健師の仕事を紹介する中高生向けパンフレットの作成

(3) 保健師採用情報等を掲載する専用サイト「長野で保健師」の構築

(4) 県外就職ガイダンスの実施

- ・(1)～(4)の取り組みは、小規模町村独自ではできない大きな広報活動に取り組もうとすることで、広域的な周知であった。

(5) 県内保健師養成機関と市町村との情報交換会の開催

- ・保健師養成機関と市町村との情報交換会において、保健師人材育成確保に関する情報交換、情報共有の他、市町村の保健師の人員配置の促進や課題の吸い上げも今後も継続して行っていく。

(6) 市町村の保健師確保状況の把握

- ・県内市町村の保健師採用試験予定、採用状況等を県でとりまとめている。採用試験予定や市町村の保健師募集情報の一覧表について、県ホームページへの掲載や県内保健師養成機関へ情報提供している。

### III. 静岡県

#### 概要(本事例の特徴的な取り組み)

静岡県庁ではインターンシップを積極的に取り入れ、学生が保健師像を持てるよう取り組んでおり、参加した学生の入職動機にもつながっている。また、現任教育について県保健師の専門性を発揮するシステム「県保健師のあり方検討会」が平成 22 年に施行され、人事部門と保健部門での検討が実現している。現任教育としての保健師育成支援事業では、所属や課を超えた支援が可能になり、分散（少数）配置された保健師に対しても育成支援を実施し、定着に努めている。

#### 1. 静岡県（市町村）における人材採用状況・配置（平成 30 年 4 月現在）

##### 1) 保健師採用数

(単位:人)	募集人数	応募者数	採用決定者数
平成 28 年度入職	5	11	5
平成 29 年度入職	5	12	8
平成 30 年度入職	8	18	10

##### 2) 現在就業中の常勤保健師数 : 126 人

##### 3) 常勤保健師の年齢構成

(単位:人)	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
保健師数	24	26	24	48	4

##### 4) 常勤保健師の経験年数

(単位:人)	1 年未満	1 年以上 4 年未満	4 年以上 7 年未満	7 年以上 10 年未満	10 年以上 15 年未満	15 年以上 20 年未満	20 年以上 25 年未満	25 年以上
保健師数	0	20	9	6	12	12	15	52

##### 5) 統括保健師配置 : 有 (平成 30 年 12 月現在)

所属先（県庁）健康福祉部、健康指導課、健康増進課（健康福祉センター）

医療健康部、地域医療課、健康増進課

（その他）磐田学園、女性相談センター

職位（県庁）理事、課長、参事、課長代理、技監

（健康福祉センター）部長、課長（その他）園長、所長

事務分掌への記載  有

## 6) 募集情報の公開先

- (  ) 自治体のホームページ
- (  ) 自治体の広報誌
- (  ) ナースセンター
- (  ) 県内の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 県外の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 学会や関連する雑誌の広告欄
- (  ) ハローワーク
- (  ) 有料職業紹介事業者
- (  ) その他 （ 公務員募集のウェブサイト ）

## 7) 採用試験の内容

	試験科目
第1次試験	( <input type="radio"/> ) 筆記試験 ( <input type="checkbox"/> ) 小論文 ( <input type="checkbox"/> ) 面接 ( <input type="checkbox"/> ) その他【 <input type="checkbox"/> 】
第2次試験	( <input type="checkbox"/> ) 筆記試験 ( <input type="radio"/> ) 小論文 ( <input type="radio"/> ) 面接 ( <input type="checkbox"/> ) その他【 集団討論、適性検査 <input type="checkbox"/> 】

## 2. 保健師の人材確保の現状と課題について

平成28年度は5名、29年度は8名の募集に対して、応募者はそれぞれ、12名と18名であった。平成30年度は、募集人数8名に対し、応募者は15名であり、8名を採用した。近年の保健事業の改廃等に伴う業務量の変化、組織体制の見直し、退職者数や産前産後休暇・育児休業者数も考慮している。

県の保健師の年齢構成は、50代が多く（48名、38.1%）、今後の定年退職者数の推移を勘案し、対策を考えている。県の職員数を大幅に削減している中で、保健師は現状の就業者数を維持している。

受験者は複数の自治体を受験していることが多く、採用決定後も確実に静岡県に入職するかは不明なため、応募者数の確保が課題である。

また、奨学金貸与者は、病院の看護師として働くことが多く、保健師としての就業を選択しないことが多い。応募者数を増やすためには、学生が、「県の保健師になるとこんな事ができる」といったビジョンを在学中から描けるようになることが重要であり、そのための丁寧な説明が必要である。

## 3. 保健師の募集、応募、採用に関する取り組み、工夫点

### 1) 採用計画について

- ・人事課と毎年協議し、5年間分の異動計画を検討している。

- ・この協議を通じて、5年分の採用計画を検討する機会につながった。
- ・保健師業務の増加等、社会的背景や、災害、健康づくり、虐待等の複雑化する社会事情に鑑み、保健師の採用等を検討しており、保健師側が人事部門へ要望を伝える体制を整えている。
- ・事業の改廃に伴う業務量の増減、組織体制の見直し、退職者数や産前産後休暇・育児休業者数を勘案しながら採用を計画している。

## 2) 募集について

- ・静岡県立大学その他、県内の看護系学部のある大学へ採用情報を提供する。
- ・県内保健師養成機関へ県保健師が講義に訪れる際に、保健師についてPRする。
- ・募集に際して、保健師養成機関へのPRが効果的であることが明らかとなった。
- ・保健師会、保健師長会に大学も加入してもらい、保健師会では教員にコメンテーターとして参加してもらい、関係作りをすすめる。
- ・看護学部の大学3年生を対象に仕事スタディツアー（インターンシップ）を実施している。庁内で受け入れ部署を設定し、学生の希望も考慮しながら配属している。
- ・県のホームページに職種ごとの業務紹介や、先輩保健師からのメッセージを掲載している他、公務員募集ホームページに掲載している。
- ・県庁と保健師養成機関の既存の関係が、これまで以上に密になり、大学生を対象としたPR活動が円滑に実施できるようになった。

## 3) 応募について

- ・県内保健師養成機関へ保健師のPRをお願いし、県保健師を希望する人材の確保と、採用試験等に関する情報提供を行っている。
- ・平成30年度からは、保健師養成課程の設置が無い大学や短大にもPRを拡大した。中には保健師になりたい学生もおり、保健師養成機関進学前の高校受験担当教師等へもPRしていく必要がある。

## 4) 採用について

- ・採用計画に基づき、事業の改廃に伴う業務量の増減、組織体制の見直し、退職者や産前産後休暇・育児休業取得者の発生を見込んで採用する。
- ・内定決定後採用通知が出るまでの間に開催される事務的説明会に現任保健師も同行し、保健師として就業した際の質問等に対応している。説明会では採用決定時期、職員住宅、福利厚生、働き方改革により多様化された勤務時間等説明をする。

## 4. 保健師の定着に関する取り組み内容、工夫点

### 1) 県の保健師のあり方検討会を設置し専門性の発揮強化

- ・平成22年、県の保健師が専門性を発揮できる仕組みを構築するために、人事部門と協働で「県の保健師あり方検討会」を設置し、県の保健師が専門性を発揮するシステムづくりを検討、実現化した。

- ・検討会では、ガイドライン作成、人材育成システムの構築、採用後 10 年間のジョブローテーション作成、厚生労働省への派遣等について検討を行った。平成 23 年以降、2 年をめどとして、厚生労働省へ職員を派遣しているところである。
- ・定着のためには、現任教育や統括保健師等の体制、ガイドライン、情報交換の場が必須である。

## 2) 保健師育成支援事業

- ・現任教育として、総括保健師および補佐保健師が定期的実施する面接等で、業務上に限らず家庭の状況等についても悩みを聞きアドバイスをを行っている。
- ・上記により所属や課を超えた支援が可能になり、分散（少数）配置された保健師に対しても育成支援を実施している。
- ・定期的に職場内の情報交換を実施し、研修報告や、担当以外の分野、災害派遣等の情報共有を行っている。

## 3) 県職員全員を対象とした「職の公募」

- ・職員が自らのキャリアプランの実現を目指して取り組んできた成果を活かすために、希望する職や業務を直接申し出る機会を設けるもので、職員の中にチャレンジ精神や仕事に対する意欲を醸成し、職員の資質の向上と組織の活性化を図る制度である。

## 5. 保健師の育成に関する取り組み内容、工夫点

### 1) 各種ガイドラインの作成と保健師育成事業の実施

- ・「新人保健師研修ガイドライン」および、「中堅期・管理期保健師人材育成ガイドライン」を作成し、ガイドラインに基づき保健師育成支援事業に取り組んでいる。
- ・保健師育成支援事業  
全ての保健師が年間目標を立て、各期に求められる能力に対して自己評価する。現任教育総括保健師および現任教育補佐保健師は定期的面接等により新任期、中堅期、管理期保健師の指導を行う。健康福祉センター等所属ごとに月 1 回程度、連絡会や情報交換会を実施する。

### 2) 地域診断研修の実施

- ・20 年前から年 3 回実施している事業で、県が会場や講師費用を負担し、県保健師、市町保健師が参加する。地域診断に関する基本的な話から、実際に地域診断を行い発表する内容となっていて、研究会等への研究発表へとつなげることができる良い機会となっている。



## 6. 市町の保健師の人材確保の現状と課題、県としての支援

### 1) 現状と課題

保健師を目指す学生が少なくなってきたこと等から、自治体の保健師採用試験を受験する学生が減少している。募集をかけても応募が少ない市町も多く、年齢構成を考慮した採用がしにくい。

### 2) 県としての支援

#### (1) 市町と大学間の事業の調整

- ・県内の都市部から離れた市町で取り組むインターンシップを保健所保健師と協働で実施し、インターンシップの場所の設定等について、市町と大学間の調整に協力している。
- ・都市部のみならず、僻地でのインターンシップ実施にもつながった。
- ・大学の実習参加者が、保健師を受験し入職した。

#### (2) 市町保健師の人材確保状況の把握

- ・県保健師会等で、保健師の人材確保状況について情報交換を実施している。
- ・健康福祉センター単位で、市町の採用計画や募集条件等の情報交換の場を設けている。

#### (3) 県内市町の効果的な取り組みに関する情報発信、情報共有

- ・県内市町を対象とした研修会や連絡会等の機会に、県内他市町で取り組まれる奨学金によって人材を確保したケースや研究発表へ学生に参加してもらい確保につなげたケース等の好事例を紹介するとともに、情報交換およびアドバイスを実施している。

#### (4) 各種研修の実施

- ・各市町の新任期保健師の研修については、「地域保健従事者現任教育推進事業」として、県の各健康福祉センター単位で実施し、参加してもらっている。
- ・研修の大きな枠組みは県が検討し、研修の細かなテーマは健康福祉センター単位で地区診断に取り組むなど実施している。

#### (5) 市町現任保健師への支援

- ・各市町にあったガイドラインの策定を勧めているが、小規模な市町では独自のガイドラインの策定が難しいため、県のガイドラインを参考に提示している。
- ・統括保健師が決められていない市町があるため、部署横断的なかわりができないところもあるが、保健所単位で保健センターと市町の統括保健師の連絡会を実施している。
- ・就職後に卒業生に対してフォローする場を設けている大学があるので、フォロー状況を把握している。

## IV. 奈良県

### 概要(本事例の特徴的な取り組み)

奈良県は10年間程度保健師を採用していなかった時期があり、経験を積んだベテラン世代の退職が相次ぎ、若手・中堅保健師が将来のビジョンを描くのが難しい状況であった。県内の山間部の町村において、特に保健師が確保できない現状から、平成29年度から奈良県・市町村保健師共同採用試験を行い、年2回の採用を行う体制とした。

奈良県は市町村統合が進んでおらず、県は市町村支援に注力することが求められている。市町村と密接に支援体制を築くことが重要であり、県と市町村の保健師が参加する新人教育や保健指導ミーティングを通じて、県と市の保健師双方の育成を重要視し取り組んでいる。

### 1. 奈良県における人材採用状況・配置 (平成30年4月現在)

#### 1) 保健師採用数

(単位:人)	募集人数	応募者数	採用決定者数
平成28年度入職	3名程度	8	3
平成29年度入職	4名程度	19	5
平成30年度入職	3名程度	10	2

#### 2) 現在就業中の常勤保健師数 : 77人 (平成30年4月現在)

#### 3) 常勤保健師の年齢構成

(単位:人)	20代	30代	40代	50代	60代
保健師数	20	16	14	27	0

#### 4) 常勤保健師の経験年数

(単位:人)	1年未満	1年以上 4年未満	4年以上 7年未満	7年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上
保健師数	2	15	14	6	0	2	5	33

#### 5) 統括保健師配置 : 有 (平成30年12月現在)

所属先 統括：福祉医療部医療政策局健康推進課 副統括：保健所  
 職位 統括：課長補佐級以上 副統括：出先課長級以上  
 部内で設置要綱を定め配置 統括保健師1名、副統括保健師2名

## 6) 募集情報の公開先

- (  ) 自治体のホームページ
- (  ) 自治体の広報誌
- (  ) ナースセンター
- (  ) 県内の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 県外の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 学会や関連する雑誌の広告欄
- (  ) ハローワーク
- (  ) 有料職業紹介事業者
- (  ) その他 （ 大学の教授 ）

## 7) 採用試験の内容

	試験科目
第1次試験	( <input type="radio"/> ) 筆記試験      ( <input type="checkbox"/> ) 小論文      ( <input type="checkbox"/> ) 面接 ( <input type="checkbox"/> ) その他【 <span style="float: right;">】</span>
第2次試験	( <input type="checkbox"/> ) 筆記試験      ( <input type="checkbox"/> ) 小論文      ( <input type="radio"/> ) 面接 ( <input type="radio"/> ) その他【 グループワーク <span style="float: right;">】</span>

## 2. 保健師の人材確保の現状と課題について

平成 28 年度～30 年度までは募集者 2～8 名に対し応募者 8～19 名、採用決定者 2～5 名であった。平成 29 年度から、年 2 回の採用試験の開催となったため応募者が増加した。採用試験は 1 回目が県単独、2 回目は市町村との合同での開催となっている。現状、1 つの保健師養成機関で保健師免許を 20 名が取得しても、0～1 名が県に就職し、3～4 名が県内市町村に就職する状況で一次試験、二次試験ともに辞退者がある。

県の方針として保健師の採用が 10 年間なかった時期があったため、就業する保健師の年代層の偏りができており、経験年数が 7 年以上 25 年未満の保健師が少ない状況である。平成 23 年頃、知事の理解を得られたこともあり採用が再開され現在の就業人数まで増員することができた。しかしながら、現状では就業する保健師の約 2 割が産前産後休暇・育児休業を取得中であり、募集をかけても保健師の代替職員が確保できない状況が継続している。保健師の代替職員をいかに確保して欠員状況を解消するかが大きな問題となっている。

## 3. 保健師の募集、応募、採用に関する取り組み、工夫点

### 1) 採用計画について

- ・県の採用については、保健師の統括者と人事担当者が常に協議し、採用に関する協議を行っている。

## 2) 募集について

### (1) 学生や保健師免許取得者へのアプローチ

- ・県庁の魅力を見せられるよう職場での新卒保健師の様子をチラシにまとめ、県は保健師を現場で徹底して育て上げる体制であることを PR している。
- ・平成 30 年度より保健所の課長（保健師）が大学 4 年生を中心に県への就職に関心のある学生も含め県の保健師活動について講義を行う等のリクルート活動を行っている。看護師の経験を積んでから保健師になる方がよいと考える学生が多いが、決してスキルアップしたい気持ちを否定するものではないが、保健師業務においてははじめから保健師で全く問題ないと伝えている。

### (2) 保健師養成機関と連携し情報提供

- ・採用説明会の参加者を大学の教員の積極的な協力を得て募っている。
- ・近畿圏内の保健師養成機関に依頼文を送付、主要校には電話でも依頼する。
- ・職員の出身校の教授に各職員から依頼する。

### (3) 社会人経験のある保健師へのアプローチ

- ・新卒のみならず、看護師から保健師への転向希望する人向けの広報を考えている。

## 3) 応募について

### (1) 保健師実習の充実

- ・保健師実習を受け入れるときの職員の意識改革を図った。日々の学生実習をどれだけ丁寧に取り組むかが、保健師の応募状況の今後に繋がると考えている。保健所のオリエンテーション等では、係長からの実践的な内容の講義や話し合いを取り入れ、学生が体験できなかった業務についてもイメージしやすい様な働きかけをし、学生を迎え入れる姿勢を示すことで応募に繋がるようにしている。

### (2) 県内保健師養成機関への保健師活動のプレゼン実施

- ・県内保健師養成機関すべてに出向き、就職活動中の学生に採用説明を実施した。平成 30 年度から始めたが、今年度の採用試験に昨年度の倍の応募者があり、応募を躊躇している人には直接働きかけることが重要であることが分かった。

## 4) 採用について

### (1) 希望する市町村との合同試験の実施

- ・県内山間部の保健師の採用、定着が困難であり、県全体で支援ができないかという検討から、平成 28 年度より、奈良県と合同試験の参加を希望する市町村で保健師採用試験を同一日に実施している。試験問題は県が作成する。
- ・試験は県市の 1 種、町村の 2 種に分かれて実施され、それぞれの試験に対応する自治体を第 2 志望まで選択して受験の申し込みができる。
- ・1 次試験合格者は高得点の受験者から成績順に志望する自治体を優先し、採用が決定す

るため、第1志望の自治体で不合格の場合でも、第2志望の自治体で合格となる場合がある。

## (2) 採用決定後から入職までの工夫

- ・採用試験合格者には、県職員の先輩との交流会に参加してもらい、情報交換や交流をしている。

## 4. 保健師の定着に関する取り組み内容、工夫点

### 1) 年齢の偏りによるキャリアビジョンへの対応

- ・10年程採用がなかったことによる、保健師の年齢構成の偏りから、定年退職者の増加、プリセプターが育っていない、職位のある保健師がいない、保健所から本庁勤務になれば負担が大きくなり家庭との両立が難しいなどの現状がある。中堅期がキャリアビジョンを描けるようなものを示すことができていない。
- ・人材育成ガイドラインを作成し、キャリアラダーに対応したジョブローテーション作りも進め、各保健師が自身のキャリアを確実にステップアップできる体制の構築に取り組んでいる。
- ・構造改革が成される前の段階では、多部署を経験して本庁の管理職の地位までたどりついた事例はほとんどなかった。その経験から、組織の構造改革によって、様々な業務の経験と共に本庁と出先で係長や課長補佐級を経験し、段階的に昇進するといった現実的かつより良い形でのジョブローテーションやキャリア形成の道程整備が必要であると考える。それにより、目標ややりがいを持てる職場作りを行うことが保健師定着にも効果があると考え取り組んでいる。

### 2) 産前産後休暇・育児休業中の保健師の代替への対応

- ・スタッフ保健師の約2割が休職中で、産前産後休暇・育児休業中の保健師の代替保健師を採用できていない。県の職員定数削減が進む中、これからの県の保健師定数については、増員要求よりも現状の保健師数を保持し、産前産後休暇・育児休業で休んでいる人の分を確実に実働とするため、育児休業中等の代替保健師を任期付ではなく正規職員として雇用できるよう人事関係者に働きかけている。

### 3) 保健所での保健師の課長ポストの確保

- ・保健師にとって魅力的で活性化した職場にする必要がある中、現状では、業務で貢献しても、昇進できる役職が少ない現状にある。新たな役職の確保など保健所等の現場でモチベーションを高く持ち、やりがいを持って、保健師としての役割を果たせる体制づくりに取り組んでいる。

## 5. 保健師の育成に関する取り組み内容、工夫点

### 1) キャリアラダーや人材育成ガイドラインの活用

- ・保健所の課長職は保健師が担っているが、県庁の管理職になる際に行政事務、議会对応など県庁での役職者に求められる行政職員としての基本的な知識を獲得するステップを踏めていない保健師が多いため人事配置の際に課題がある。また、管理職となる保健師を育成するために研修の機会を作っているが、業務多忙等の理由により参加していない現状もある。
- ・新卒の保健師は、在宅医療を必要とする個人の支援を希望し入職してくることが多いが、実際の県の保健師活動では、市町村支援や多職種連携調整等の業務が多いといった認識の乖離がある。連携・調整等の活動は学生にはイメージしにくい現状があり、県の保健師のロールモデルをイメージしにくいといった課題がある。
- ・これからは、平成 29 年度に県が作成した保健師のキャリアラダーを活用し、3 年毎のジョブローテーションを徹底し、計画的な人材育成を進めたいと考えている。県独自のキャリアラダーは経験年数や年齢で区分し採点する形ではなく、個人としての達成状況を確認し、各自の目標を自主的に見出せることを重視しており、産前産後休暇・育児休業などから復職する者や、看護師から保健師になる者等、個々のキャリアにあわせて活用できることを目指している。
- ・平成 30 年 3 月に作成した奈良県保健師人材育成ガイドラインを今後は市町村にも普及を図っていく。現在、各保健所では管内市町村と保健所の新任保健師に対し研修会を開催し、1 年かけて地区診断を行う等の研修を行い地域の特性や暮らしを見る視点を育てる取り組みを進めている。

### 2) 県と市町村保健師の関係作り

- ・奈良県は市町村統合が進んでいない県でもあり、知事の方針としても県は市町村支援に注力することが求められている。市町村と密接に支援体制を築くことが重要になっている。
- ・県と市町村の保健師が参加する新人教育や保健指導ミーティングを通じて市町村とつながっていくようにし、県と市の保健師双方の育成を重要視している。

### 3) 保健師の人材育成体制の整備

- ・全県的には、奈良県保健師人材育成推進検討会、その下に保健師現任検討会、プリセプター会議を設置し、保健師の研修を含め体制を構築している。

## 6. 市町村の保健師の人材確保の現状と課題、県としての支援

### 1) 現状と課題

県内の特に山間部の町村の保健師確保が非常に困難であり、募集しても応募がなく定員が満たされない状況が継続している。また、退職する保健師も多く、管轄の保健所では、個別支援の強化はもとより市町村保健師が集まる会議を開催するなどし、情報や課題の共有、人

材育成等について検討する場を設けているが特に山間へき地では対応に苦慮しているところである。

## 2) 県としての支援

### (1) 保健師のキャリアラダーの共有

- ・県で作成したラダーを市町村に普及を図っており、今後、市町村保健師と協働し検討していく予定である。ラダーの効果的な活用のためには、運用者それぞれがラダーを作り上げていくという意識付けが重要である。

### (2) 定例の会議開催による関係構築

- ・毎月各保健所と中核市の統括保健師、市町村保健師が集まって日々の情報の共有、課題の共有、育成戦略の相談等を行っている。
- ・分野別の担当者会議や研修会の開催、資料等の共有化を行い県保健所と中核市保健所との連携強化を図っている。

### (3) 市町村の保健師の人材確保状況の把握と助言

- ・各保健所は、管轄の市町村の人材確保について、個別ヒアリング等により状況を把握し適宜相談に応じている。
- ・保健師職員の安定確保と定着のため県が主催する合同採用試験に参加を希望する市町村に対しては、職場環境の改善や受け入れ体制の再構築等について適宜助言し募集に臨むようにしている。

### (4) 合同採用試験の実施

- ・平成 29 年度から市町村と合同で採用試験を行っており、試験問題は県が作成している。
- ・県の採用試験の際にも、市町村保健師採用に関する合同試験の案内チラシを受験者に配布し受験を促した。そして、大学等の保健師養成機関の教員に直接連絡をとり、学生の応募への協力を依頼した。
- ・合同で行う一次試験の前に、合同試験に関する募集自治体の説明会も合同開催した。その結果、前年よりも応募者数が増加した。

### (5) 市町村新人保健師への支援

- ・各保健所は、管内市町村と保健所の新任保健師に対し研修会を開催し、1年かけて地区診断等の研修を行い、地区の特性や暮らしを視る力を育てる取り組みを行っている。
- ・近年は市町村が担当する症例が重い傾向にあるが、新人でも単独で訪問に行かなければならない現状にある。そのため、県と国の予算を使い1年目の市町村保健師に、在宅保健師会の保健師をトレーナーとして派遣する事業を行っている。1人の新人保健師の家庭訪問に7回程度同行し、併せて関係者が一堂に会する報告会等を開催している。

## (6) 保健師の育成に関する支援

- ・経験年数 5 年以内の保健所保健師等には、学会等で研究発表に取り組んでもらえるよう支援している。県では発表者が増えているが、今後は、市町村においても同様に取り組んでいく必要がある。その為には、平素より一つ一つの事業において PDCA サイクルを活用する努力を行い、普段から事業を整理し評価できるように資料作成していくことでいつでも学会発表ができるようになると思う。
- ・県では、地区診断力の向上に力を入れている。新人研修等では、地区診断を経験することで保健活動に対する考え方が変わる保健師も多い。地区診断の意義、業務全体の中での位置付けを理解できた職員は、現在の担当業務に対する理解が深まり、2 年目以降も目的と自信を持って業務を遂行できている。今後、保健師のキャリアラダーも併せて浸透を図っていきたいと考えている。



## V. 高知県

### 概要(本事例の特徴的な取り組み)

高知県では、常勤保健師の年齢構成に偏りがあったため、採用年齢を平成 28 年度から 39 歳まで引き上げ、試験内容を社会人が受験しやすい論文試験と口述試験として中堅層の獲得を目指した。その結果、応募者数は増加している。

職能団体等と連携した取り組みとして、保健師コア業務の確認や保健師マインドの継承交流を目的に、県内保健師の自主的活動「保健師交流大会」を平成 25 年度から実施している。

県内の保健師養成機関の教員と日ごろから連絡をとり、保健師を目指している学生や、保健師への転職を希望する卒業生に向けて情報提供をしている。

### 1. 高知県における人材採用状況・配置 (平成 30 年 4 月現在)

#### 1) 保健師採用数

(単位:人)	募集人数	応募者数	採用決定者数
平成 28 年度入職	6	19	6
平成 29 年度入職	6	18	6
平成 30 年度入職	6	16	7

#### 2) 現在就業中の常勤保健師数 : 97 人

#### 3) 常勤保健師の年齢構成

(単位:人)	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
保健師数	28	20	13	36	0

#### 4) 常勤保健師の経験年数

(単位:人)	1 年未満	1 年以上 4 年未満	4 年以上 7 年未満	7 年以上 10 年未満	10 年以上 15 年未満	15 年以上 20 年未満	20 年以上 25 年未満	25 年以上
保健師数	6	17	13	8	4	1	6	42

#### 5) 統括保健師配置 : 有 (平成 30 年 12 月現在)

所属先 健康長寿政策課 + 福祉保健所地域支援室 (5 か所)

職位 本庁課長級、出先課長級

事務分掌への記載  有  無

6) 募集情報の公開先

- (  ) 自治体のホームページ
- (  ) 自治体の広報誌
- (  ) ナースセンター
- (  ) 県内の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 県外の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 学会や関連する雑誌の広告欄
- (  ) ハローワーク
- (  ) 有料職業紹介事業者
- (  ) その他 （ 地元新聞への掲載 ）

7) 採用試験の内容

	試験科目
第1次試験	( <input type="checkbox"/> ) 筆記試験      ( <input type="radio"/> ) 小論文      ( <input type="radio"/> ) 面接 ( <input type="checkbox"/> ) その他【 <span style="float: right;">】</span>
第2次試験	( <input type="checkbox"/> ) 筆記試験      ( <input type="checkbox"/> ) 小論文      ( <input type="checkbox"/> ) 面接 ( <input type="checkbox"/> ) その他【 <span style="float: right;">】</span>

2. 保健師の人材確保の現状と課題について

平成 28～30 年度までの入職状況は募集者 6 名に対し応募者 16～19 名、採用決定者 6～7 名であった。応募者は県内出身者が多く、県外からの応募は愛媛県や徳島県といった四国内出身者が多い。また配偶者が高知県出身と高知県にゆかりのある者が多い。

平成 30 年度の採用者 6 名の内訳は、新卒者 3 名、社会人経験者 3 名である。平成 29 年度の採用者 6 名のうち社会人経験者は 1 名であった。平成 28 年度の採用者 6 名のうち社会人経験者は 4 名（1 名前倒し採用）であった。社会人経験者は、一度、医療機関で勤務経験を積んだ後予防行政的な仕事をしたいと希望した者や、もともと保健師希望であったが卒業時に断念していた者等がいた。

現在就業中の保健師のうち、年代としては 30、40 代、勤続年数では 7 年以上 25 年未満が少ない。その要因となったのが、平成 9 年の地域保健法全面施行に伴う保健婦駐在制の廃止である。市町村保健師の採用を進め、市町村に駐在していた県保健師を引き上げたため、県保健師を適正な人数になるまで採用を抑制したことによる。こうした背景の影響を受け 30 代の中堅保健師が少ないことから、平成 28 年度採用者より中堅保健師の採用を見込んで採用年齢を引き上げている。社会人経験者の採用も進み、現状、経験年数の割には年齢が高い保健師が多く、年齢と経験年数は一致していない。

保健師数は、平成 20 年に現数の 97 名となり、その後 27 年度～28 年度までは 92 名～95 名前後で推移し、平成 29 年度からは再度 97 名となった。この人数で保健師が必要な部署にはほぼ配置できている。

### 3. 保健師の募集、応募、採用に関する取り組み、工夫点

#### 1) 採用計画について

- ・当該課において県庁に所属する保健師の年齢および勤続年数に関する情報を整理し、現時点における年齢分布と年齢構成変化の将来予測を行い、その結果から、翌年の退職見込み者数を把握し、採用計画を立て、それをもとに人事と協議している。
- ・採用方針として、健康政策部および地域福祉部の本庁各課、福祉保健所、児童相談所等の出先機関に配属され、母子・高齢者・障害者・成人等のあらゆる分野の保健業務に従事できる人材を確保することとした。加えて、不足していた即戦力となる 30 代の中堅層の確保・補充を目指した。

#### 2) 募集について

- ・採用年齢を平成 28 年度採用者（27 年度選考試験）より 10 歳引き上げ 39 歳までとした。
- ・高知県と高知市、その他市町村の試験日をずらし併願受験をできるようにしている。
- ・募集情報は、県ホームページ、地元新聞への掲載を通じて公開している。

#### 3) 応募について

- ・県内の養成教育機関（大学 2 校、短大専攻科 1 校）の教員と日ごろから連絡をとり、保健師を目指している学生や、保健師への転職を希望する卒業生に向けた情報提供を依頼している。

#### 4) 採用について

- ・平成 28 年度採用者から採用試験の一般教養を廃止、面接と小論文のみとし、社会人でも応募しやすいようにしている。

### 4. 保健師の定着に関する取り組み内容、工夫点

#### 1) 新任期保健師の離職防止

- ・市町村では、新任期の離職が多いため、新任期保健師の OJT の強化に取り組み、集合研修ではグループワークを取り入れ、保健師同士の交流の場を設けている。

#### 2) 産前産後休暇・育児休業からの復帰や年齢、経験年数等、個別の状況に応じた対応

- ・採用年齢が上がったことで、仕事の仕方を覚えるまもなく産前産後休暇・育児休業に入ると、産前産後休暇・育児休業から復帰したあと、仕事の遂行能力に差が出ることもある。そのため、年齢や経験年数による一律の指導ではなく、個々に応じた育成計画を立て、中長期的育成が必要となっている。
- ・中堅期以降でも意見交換の場を増やしていくことが重要で、研修は主に県立施設で行い、県市町村問わず県内の中堅期の保健師全員を対象としている。参加者からは市町村や県の枠を超えて交流できてよかったとの声も聞かれる。

### 3) 仕事と家庭の両立支援、人事異動の活用

- ・育児や親の介護等を理由とした早期退職を防ぐ対応として、仕事と家庭の両立ができるよう人事異動に配慮している。
- ・働きにくいことを理由に辞めていく者は少ない。職場環境上の問題等が発生した場合は、異動先が多くあるので、別の部署に異動するなど柔軟に対応する。

### 4) 保健師交流大会の開催

- ・保健師長会や看護協会が単独で開催する研修への参加者が少なく固定化しているため、保健師長会から看護協会、県、高知市、市町村保健衛生職員協議会、大学へ合同研修会について提案し、賛同を得た上で、5年前から開催している。毎年各団体から実行委員を出し、テーマの決定や研修会開催の周知を行っている。29年度は90人ほどの参加者があり、年齢や所属を問わず保健師や学生が集まり交流を深めることができた。
- ・29年度は、「保健師あるある・・・こんな場面であなたはどうする？」をテーマに、話題提供として、保健師の今と昔の活動の違いを比較した劇を行い大盛況であった。  
例) 訪問する家の探し方でも昔は地域住民に聞くこともあったが、今はスマホで検索するなど違いが多々ある。

## 5. 保健師の育成に関する取り組み内容、工夫点

### 1) 幅広い内容の研修体制

- ・平成30年度の研修体制は、新任期4コース、中堅期8コース、管理期3コースで構成している。これら全ての研修が対象者の必須研修の扱いとなるよう市町村に要請している。
- ・研修予定一覧には、看護協会保健師職能委員会や保健師長会、市町村衛生職員協議会が行う研修も入れ、各所属に配布している。
- ・個別のコンサルテーションを入れた保健活動評価研修では、保健医療科学院の研修の課題シートを活用し、1年間継続して課題に取り組む形式としている
- ・保健師コア業務の確認や保健師マインドの継承、交流を目的として職能団体等と連携し、県内保健師の自主的活動「保健師交流大会」を実施している。

### 2) 人材育成ガイドラインの活用

- ・「新任保健師人材育成プログラム」を平成19年度に策定し、県、市町村とも対象者ほぼ全員に活用されている。
- ・毎年2~3回「保健師人材育成評価検討会」を開催し、「高知県保健師人材育成ガイドライン」を改定している。ガイドラインは平成22年度末に策定し、県、市町村両者の保健師に活用できる内容で、平成26年度末にVol.2へ改定し、平成29年度末には、中堅期、統括保健師が管理期保健師プログラムを追加した。特に中堅期は研修の受講を逸すことが多いため、受講者管理を行い、漏れがないようにしている。

### 3) 県と市町村保健師の関係性の構築と相互理解

- ・保健師としての専門性の育成が課題であり、家庭訪問や相談活動等の直接的なサービスを実施することが少なくなっていることで、県民の生活を見て健康課題を捉える基本技術を学ぶ場面が不足している。そのため、市町村と保健師の人事交流を実施しており、県の保健師にとっては直接的な住民サービスを学ぶよい機会となっている。

### 4) 県内保健師の人材育成を強化する組織体制

- ・「地域支援室」を平成 19 年度に県福祉保健所に設置し、福祉保健所内および市町村保健師の人材育成に取り組んでいる。原則、地域支援室長を統括保健師として配置し、各市町村の統括保健師と連携し、人材育成の支援を行っている。
- ・福祉保健所内では、新任期保健師は担当業務を超えて家庭訪問等を体験できるように調整している。

### 5) 制度等の活用

- ・県では、県庁人事課が行う「目標設定制度」により、年度ごとに目標設定シートを用いた個別面談を実施している
- ・人材育成に配慮したジョブローテーションを行っている。新任期には、本庁と出先を経験し、新任期終了後に市町村交流を経験できるよう配慮している。

## 6. 市町村の保健師の人材確保の現状と課題、県としての支援

### 1) 現状と課題

高知県内の市町村保健師の総数（高知市を除く）は、平成 20 年の 206 名から平成 30 年の 250 名へと大幅に増加した。市町村に就業する保健師の年齢構成から見ると定年退職となる者は少ないが、30 代や新任期の退職が多く、毎年一定数の募集がある。市町村によっては採用条件から年齢制限を撤廃しているところもあるにもかかわらず、現在、応募者が無い市町村も存在する。

平成 30 年度当初に 8 市町村で計 9 名の欠員となっており、その後も欠員状態が続いている町村もある。確保できている市町村においても応募者は少ないため、二次募集をしている市町村も少なくない。採用間もない新任期の保健師の退職が多い。中堅期になると転職や結婚による転居により退職、管理期では定年より 1~2 年早く退職する者がいる状況である。

### 2) 県としての支援

#### (1) 市町村保健師の就業状況の把握

- ・各市町村に就業する保健師の年齢、経験年数等を把握し、人材確保に関する支援へつなげている。

#### (2) 就職・転職希望者情報の把握と、募集情報の公開先

- ・県内の保健師養成機関（大学 2 校、短大の専攻科 1 校）の教員（地域看護、公衆衛生看

- 護)らと日頃から連絡をとり、保健師を目指している学生や、保健師への転職を希望する卒業生に向け、各市町村の採用情報の情報提供を依頼している。
- ・各市町村の採用情報を取りまとめ県ホームページへ掲載している。

(3) 市町村の保健師への支援

- ・福祉保健所による管内の実情に応じた研修を実施している。
- ・各福祉保健所が各管轄市町村に対し、日常業務を通じた人材育成に加え、保健師の活動体制や統括保健師へのサポート等を行っている。

## VI. 鳥取県

### 概要(本事例の特徴的な取り組み)

鳥取県では平成 30 年に鳥取市が中核市となり保健所を設置するにあたり県から保健師を派遣・身分移管等大きな動きがあった。県保健師の応募者の増加に向けて「県職員仕事説明会」を開催し、保健師業務の紹介と若手保健師との意見交換会を実施している。また、育成トレーナーとして県を退職した保健師を活用しており、育児休業から復帰したばかりのプリセプターの復職支援ともなっている。

看護職員修学資金等貸付制度では、県内で保健師として 5 年間就業した場合、全額返還免除となる「看護職員修学資金貸付金」や鳥取大学の学生向けに、県内で保健師として 6 年間就業した場合は全額返還免除となる「看護職員奨学金貸付金」があり、希望する者全員に貸付を行っている。

### 1. 鳥取県における人材採用状況・配置（平成 30 年 4 月現在）

#### 1) 保健師採用数

(単位:人)	募集人数	応募者数	採用決定者数
平成 28 年度入職	5	11	3 (合格者 5 人)
平成 29 年度入職	4	10	2 (合格者 4 人)
平成 30 年度入職	0	0	0

#### 2) 現在就業中の常勤保健師数 : 51 人（鳥取市に派遣されている保健師含む）

#### 3) 常勤保健師の年齢構成

(単位:人)	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
保健師数	9	19	10	13	0

#### 4) 常勤保健師の経験年数

(単位:人)	1 年未満	1 年以上 4 年未満	4 年以上 7 年未満	7 年以上 10 年未満	10 年以上 15 年未満	15 年以上 20 年未満	20 年以上 25 年未満	25 年以上
保健師数	0	6	5	5	8	7	3	17

#### 5) 統括保健師配置 : 無（平成 30 年 12 月現在）

所属先 医療政策課

職位 参事（課長級）

事務分掌への記載

6) 募集情報の公開先

- (  ) 自治体のホームページ
- (  ) 自治体の広報誌
- (  ) ナースセンター
- (  ) 県内の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 県外の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 学会や関連する雑誌の広告欄
- (  ) ハローワーク
- (  ) 有料職業紹介事業者
- (  ) その他

7) 採用試験の内容

	試験科目
第1次試験	( <input type="radio"/> ) 筆記試験 ( <input type="checkbox"/> ) 小論文 ( <input type="checkbox"/> ) 面接 ( <input type="radio"/> ) その他【適正試験】
第2次試験	( <input type="checkbox"/> ) 筆記試験 ( <input type="radio"/> ) 小論文 ( <input type="radio"/> ) 面接 ( <input type="radio"/> ) その他【集団討論】

2. 保健師の人材確保の現状と課題について

鳥取市の中核市移行に伴い、平成30年度に東部福祉保健事務所（鳥取保健所）が廃止されることとなり、平成30年度は保健師の採用試験が行われない中、業務の継続性と行政サービス水準の確保および必要な人員を補う観点から、9名の保健師を鳥取市に派遣する必要が生じた。併せて、保健師を含む専門職について、希望者の身分移管が認められ、保健師3名が身分移管されることとなった。一方、近年、育児休業中の保健師が8名から10名いるが、その代替の保健師確保が困難で、事務職員となっているため保健師の実働が不足している。

県内に保健師養成学機関は2大学しかなく、いずれも選択制ではないため、保健師への関心が低く、志望者も少ない。公衆衛生看護学実習の前に採用試験があるため、多くの学生は保健師の理解を深められないまま試験の時期を迎えている。採用試験応募者は県内在住の新卒が多いが市町と併願することが多いため合格しても辞退者が多い。応募者の中で既卒者は年に1名程度であり、看護師をしていた者や、他の領域の保健師から県の保健師を希望し応募してくる。看護系大学の門戸が広がり、学力の差が出てきて、対人関係は良好な学生でも一次試験（筆記）に合格しない学生がいるなど質の確保が懸念される。

新任期の保健師の育成のために、県を退職した保健師に育成トレーナーを依頼している。育児休暇復帰後の保健師に対する復帰プログラムは特にないが、不安を抱えながら復帰している保健師も多いため、新人だけではなく中堅期以降の、特に育児休暇復帰のプリセプター保健師の復帰支援にも活用している。



### 3. 保健師募集、応募、採用に関する取り組み、工夫点

#### 1) 採用計画について

- ・市への派遣がいつまで続くか確定していないので、採用計画を立てるのが難しい現状である。

#### 2) 募集について

- ・翌年受験する人以外にも高校生や大学生を対象として、県職員仕事説明会で保健師業務の紹介や若手保健師との意見交換会を実施し募集の周知をしている。
- ・看護職員就職・進学ガイダンスにおいて保健師就職相談コーナーを設置したり、県内保健師養成機関の教員に依頼し、学生に募集を周知している。

#### 3) 応募について

- ・ナースセンターとは密に採用の情報交換をしている。ナースセンターが作成配布している看護職員就職ガイドブックに、保健師の就職案内も記載している。また、県外の大学に進学し卒業後県内に戻ることを希望している保健師志望者の相談に対応している。

#### 4) 看護学生ほぼ全員が利用する貸付金

- ・県内で保健師として5年間就業した場合は全額返還免除となる修学資金貸付金（月額国立大学：48,000円、私立：61,000円）があり、貸付を希望する学生については全員に貸付を行っている。また、鳥取大学の学生向けに奨学金（月額60,000円）があり、県内で保健師として6年間就業した場合は全額返還免除となる。

### 4. 保健師の定着に関する取り組み内容、工夫点

#### 1) 新任期保健師の配置への配慮

- ・業務分担制だが一人配置の部署には新人は配置せず、新任期はゆとりを持って育てている。

#### 2) 市町村との交流

- ・県・市保健師の人事交流を行い、県の保健師は対人保健サービスを中心に経験を積める体制をとっている。
- ・新任期保健師は、他の組織のフィールドを活用して担当外の業務を経験するため、市町村の一次サービスを経験し、市町村の中堅期保健師は県の専門的業務を経験する機会を作っている。

## 5. 保健師の育成に関する取り組み内容、工夫点

### 1) 育成トレーナーの活用による新任期保健師育成

- ・ 初任者（1年目、2年目）の育成トレーナーとして県を退職した保健師を活用しており、4年前から業務を依頼している。育成トレーナーは地区の管理の考え方や健康教育のプレゼンテーション、訪問前後の指導をしている。新人だけではなく中堅期以降、特に育児休暇復帰のプリセプター保健師にも勉強になっている。

### 2) 鳥取県と市町村の保健師現任教育ガイドラインの策定と活用

- ・ 平成24年度に策定し、組織における現任教育の推進体制の整備、研修の実施、初任者保健師の育成等により、現任教育の推進強化を行っている。
- ・ 経験年数を基軸とした階層別の現任教育が実情に沿わなくなっていることを背景として、平成30年度にガイドラインを改定し、保健師一人ひとりの能力に照準を当てた自治体保健師に求められる標準的キャリアラダーを盛り込み、研修体系と連動させた。
- ・ 改定版ガイドラインについて、市町村も含め、鳥取県全体に周知し、活用の推進に取り組むこととしている。

### 3) キャリアラダーに沿った研修体制

- ・ 医療政策課が実施する研修は今年度から、経験年数だけではなく、キャリアラダーに沿って、参加できるようにした。
- ・ 各保健福祉局（保健所）で、圏域の課題に応じて保健師の資質向上に関する研修（事例検討会、研究発表会、事業報告会、地区診断研修等）を実施している。
- ・ 中堅保健師へのアンケート、看護大学のインタビュー調査から、後輩指導への自信のなさ、地域診断ができていない等の悩みが明らかになった。
- ・ 国立保健医療科学院、全国保健師長研修会等県外研修へ計画的に派遣している。

## 6. 市町の保健師の人材確保の現状と課題、県としての支援

### 1) 現状と課題

中山間地域では、2年連続で募集をかけても応募者がゼロという自治体が3箇所ほどある。学生実習を受け入れて熱心に指導し、期待しても応募がない。各自治体の保健師は人材確保ができない中、何とか業務を行っている現状であり、改善の必要がある。

### 2) 市町村の確保状況の把握

毎年、採用状況の調査を行い、必要に応じて中山間地域等にヒアリングへ行っている。採用ができなかった自治体は保健事業が十分に実施できないため、県の保健師を2年間派遣していたこともあった。

## VII. 長崎県

### 概要(本事例の特徴的な取り組み)

長崎県では募集者数に対して応募者数が多く、現状は定数を満たしている。採用に際して近年は定数管理が厳しくなり、保健師の採用も必要最少数とする方向に向かっている。産前産後休暇・育児休業を見越しての採用も困難なため、長崎県育児休業代替職員登録制度を活用し、保健師の人材確保に取り組んでいた。

平成 27 年度には、長崎県保健師人材育成ガイドラインが作成され、全県的に活用が進むよう、県内市町に積極的な周知に取り組んでいた。

各保健所には、圏域統括保健師を配置し、管内市町の保健師との保健活動に関する情報共有、人材育成に関する支援等に取り組んでいた。

### 1. 長崎県における人材採用状況・配置 (平成 30 年現在)

#### 1) 保健師採用数

(単位:人)	募集人数	応募者数	採用決定者数
平成 28 年度入職	4	38	6
平成 29 年度入職	6	24	6
平成 30 年度入職	2	23	2

#### 2) 現在就業中の常勤保健師数 : 95 人

#### 3) 常勤保健師の年齢構成

(単位:人)	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
保健師数	19	19	36	20	1

#### 4) 常勤保健師の経験年数

(単位:人)	1 年未満	1 年以上 4 年未満	4 年以上 7 年未満	7 年以上 10 年未満	10 年以上 15 年未満	15 年以上 20 年未満	20 年以上 25 年未満	25 年以上
保健師数	2	16	4	8	8	12	17	28

#### 5) 統括保健師配置 : 有 無 (平成 30 年 12 月現在)

所属先 福祉保健部 福祉保健課 企画予算班  
 職位 課長補佐

6) 募集情報の公開先

- (  ) 自治体のホームページ
- (  ) 自治体の広報誌
- (  ) ナースセンター
- (  ) 県内の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 県外の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 学会や関連する雑誌の広告欄
- (  ) ハローワーク
- (  ) 有料職業紹介事業者
- (  ) その他

7) 採用試験の内容

	試験科目
第1次試験	( <input type="radio"/> ) 筆記試験      ( <input type="radio"/> ) 小論文      ( <input type="checkbox"/> ) 面接 ( <input type="checkbox"/> ) その他【 <span style="float: right;">】</span>
第2次試験	( <input type="checkbox"/> ) 筆記試験      ( <input type="checkbox"/> ) 小論文      ( <input type="radio"/> ) 面接 ( <input type="radio"/> ) その他【 適正検査 <span style="float: right;">】</span>

2. 保健師の人材確保の現状と課題

平成28年～30年度の募集者数は2名～6名で応募者数は23名～38名、採用者数は28年度、29年度がそれぞれ6名、30年度が2名であった。募集者数に対し応募者数が多く、30年度では10倍を超える倍率となった。例年、県内だけでなく他県からのUターンによる応募も多く、離島がある長崎県に魅力がある、という受験者もいる。現状、定数は満たされているが、離島には専門職が少ない等の課題があり、十分な保健活動を行っていくには不足している。

年代別に見ると40代の保健師が最も多く、勤続年数25年以上も28名とベテランが多い。県の保健師は家族や子どもの対応のため離島勤務は厳しい状況があり、独身の保健師に負担がかかる状況もある。現状、県の保健師として勤務する期間のうち2～3回は離島で就業する状況にあり、ほとんどが離島勤務を経験している。

保健師の採用について、県の行革方針では、職員を減らしていく方向性が示されており、保健師も例外ではなく、ここ数年は必要最小数だけ認められる方向である。産前産後休暇・育児休業も見込んだ採用も困難になっており、どのようにして適切な事業を運営する体制を維持していくのか検討する必要がある。

### 3. 保健師の採用、応募、募集に関する取り組み内容、工夫点

#### 1) 採用計画について

- ・中長期的採用については大枠の計画はあるが、基本的には採用計画は単年度であり、年度退職者や全体の定数の中で翌年の退職予定数を見込み、募集者数を決定する。
- ・採用計画は本庁の福祉保健主管課と人事当局が協議しており、県を含め、採用に保健師が関わっている自治体は少ない。

#### 2) 募集について

##### (1) 募集情報の周知

- ・保健師の募集に関する文書を県外教育機関へ送り、周知を依頼する。
- ・保健師と採用担当者（事務職）が、県内3大学の就職ガイダンスに出向いている。
- ・就職ガイダンスでは、募集についての説明、保健師による体験談、保健所の仕組み、給与等福利厚生、離島での勤務（業務内容や現状）を紹介している。また、県保健師の具体的な活動内容についても話している。

#### 3) 応募について

##### (1) 長崎県育児休業等代替職員登録制度の活用

- ・保健師資格の保持者には、県の福祉保健部に書類を提出し登録をしてもらい、保健所等の産前産後休暇・育児休業代替ポストが出た際に連絡し雇用する仕組みがある。
- ・県のホームページに掲載し、随時登録を受付けている。
- ・制度は、教員の産前産後休暇・育児休業代替の登録制度を医療職にも広げたものである。制度活用のきっかけは、保健師の年齢構成に偏りが生じていた際に、常時、産前産後休暇・育児休業があり、代替人員を確保できなかったために、その対応策を検討したことである。

##### (2) 実習の充実

- ・平成26年度頃、県立保健所の保健師から学生実習の受け入れ対応が大変との声があった。しかし、実習を受け入れることで、人材育成につながるほか、今後の人材確保という面でも重要であることを保健師間で確認し合った。さらに学生が「実習は楽しかった」という気持ちを持てる実習にしていくことを話し合い、その方向性を県内の3大学へ伝え、共有している。

#### 4) 採用について

##### (1) 採用試験の改善

- ・平成29年度採用から採用試験に論文形式の記述試験を取り入れ、「自分ならどうするか」等の状況について意見を問うものになっている。受験者の特性は、具体的にケースへの判断等を記入させることで見えてくることもある。

#### 5) 再任用の活用

- ・今年度、初めて再任用として定年退職者を雇用した。

### 4. 保健師の定着に関する取り組み内容、工夫点

#### 1) 長崎県保健師人材育成ガイドラインの整備

- ・毎年応募者も多く、募集数に対する確保については特に問題がないが、新任職員の中には職場になじめないケースもあり、採用の方法や定着支援について検証する必要がある。どのように育成するか、という考えやその先の方向性がないと定着はしないと考え、平成 27 年度に長崎県保健師人材育成ガイドラインを整備した。

#### 2) モデル OJT 計画書の作成

- ・業務多忙な中で、より効果的かつ効率的な OJT を実施するために、キャリアレベル 1-1 を対象としたモデル OJT 計画書を作成し、県及び市町保健師に周知した。このことにより、キャリアレベルに応じて身に付けるべき能力、および必要な教育や研修を明確にすることができた。実際、県立保健所からは、計画書に基づいて OJT を実践することで、より計画的な人材育成につながり、継続して実施していく必要があるという前向きな意見が聞かれている。

#### 3) 奨学金の活用

- ・県内の 2 つの看護大学には、看護師として離島地域に就業を希望するものに対し、離島推薦枠がある。また、離島の小規模町においては、奨学金を活用して島外から保健師を確保する取り組みも行っているが、支給後、返還免除の要件として貸与された年数就業し、年数の経過後退職するなど定着のための取り組みとして効果が薄い。

### 5. 保健師の育成に関する取り組み内容、工夫点

#### 1) 圏域統括保健師の位置づけ

- ・各保健所の圏域統括保健師について、名前や所属を明記した「統括保健師配置要領」を作成し、市町および関係機関に送付した。
- ・圏域統括保健師の役割は、管内市町の統括的役割を果たす保健師との保健活動に関する情報共有、組織横断的な調整、人材育成に関して役割を発揮することとした。
- ・圏域統括保健師会議を年 2 回開催している。

#### 2) 家庭訪問の充実

- ・平成 9 年以降、県立保健所も業務分担制となり、市町との保健師定例会も廃止される中で、地域を俯瞰する力が弱まっている。地区担当制を体験した保健師は全体の 3 分の 1 と減少しており、技術の伝承が課題となっている。
- ・平成 29 年度に「家庭訪問マニュアル」を作成し、平成 30 年度は各保健所を巡回してマニュアルの活用を促した。

### 3) 保健師の人材育成ガイドラインの活用

- ・平成 27 年度に人材育成ガイドラインを作成し、全県的に活用できるよう、県立保健所と市町を巡回して周知を図った。
- ・平成 29 年度にガイドラインに基づきキャリアレベル 1-1 保健師の OJT 計画書を作成し、成果の共有、プログラムの評価、検討に役立てている。

### 4) 人事担当との人材育成協議

- ・各保健所の保健事業を所管する地域保健課長および企画調整課長を対象として、保健師や栄養士の人材育成を協議する会議を年度末に行っている。

### 5) 再任用保健師の活用

- ・現在、教育保健所として位置づけている県央保健所に係長として配置し、保健師の人材育成に携わっている。

## 6. 市町の保健師の人材確保の現状と課題、県としての支援

### 1) 現状と課題

各市町においては、人口減少もあり、保健師確保が困難な状況もある。また、どの自治体も職員削減が進んでおり、保健師数は確保されているものの、業務量や事務量の増大により、保健師活動が難しい状況が見受けられる。ベテラン保健師が中途退職する市町や、離島の小規模町においては定着しにくく新任保健師のみで活動せざるをえない場合もあり、県立保健所が人材育成支援を行っている。

また、離島本土に関わらず、産前産後休暇・育児休業の代替職員の確保が難しい。やむを得ず事務職を採用する市町も多い。

### 2) 県としての支援

#### (1) 離島も含めた各市町の統括的保健師との定期的な会議の開催

- ・各保健所の圏域統括保健師が、管内市町の統括的役割を果たす保健師を対象に会議を開催し、統括同士の連携を図っている。

#### (2) 各市町の確保状況に関する情報収集

- ・各市町の保健師の人材確保状況を調査票で確認している。今後、圏域の統括保健師の会議等で情報共有し、市町側へ情報提供していくことが重要であり、各市町が他自治体の状況も把握し、各自の自治体の確保策に活用できるよう仕掛けていく必要がある。

#### (3) 圏域統括保健師による支援体制の強化

- ・統括保健師配置要領を活用し、圏域統括保健師の役割を明確化して市町を支援する。具体的には、管内市町の統括的役割を果たす保健師との保健活動に関する情報共有、組織横断的な調整、人材育成に関する支援に取り組む。
- ・管内統括保健師会議の開催（平成 30 年度は 3 箇所実施予定）

(4) 人材育成ガイドラインの周知、市町統括保健師の配置へ向けた巡回支援

- ・平成 28 年度より、県福祉保健課が市町を巡回し、人材育成ガイドラインの周知、統括保健師の配置について勧奨および意見交換を行った。



## VIII. 熱海市

### 概要(本事例の特徴的な取り組み)

熱海市は必要な保健師の人材が確保できない状況が長く続き、県から人事派遣を受けていた時期があった。保健師確保のための新しい取り組みとして平成26年度よりインターンシッププログラムの導入をしている。初年度のインターンシップは予想を上回る応募があったが、採用にはつながっていなかった。このためインターンシップの時期や対象学生の選定等、試行錯誤を重ね、平成30年度入職においては、インターンシップに参加した学生が、採用試験に応募し、採用につなげることができた。

### 1. 熱海市における人材採用状況・配置 (平成30年4月現在)

#### 1) 保健師採用数

(単位:人)	募集人数	応募者数	採用決定者数
平成28年度入職	2	3	2
平成29年度入職	0	0	0
平成30年度入職	3	4	3

#### 2) 現在就業中の常勤保健師数 : 15人

#### 3) 常勤保健師の年齢構成

(単位:人)	20代	30代	40代	50代	60代
保健師数	5	3	4	3	

#### 4) 常勤保健師の経験年数

(単位:人)	1年未満	1年以上 4年未満	4年以上 7年未満	7年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上
保健師数	3	2	2	1	1	3	1	2

#### 5) 統括保健師配置 : 有 (無) (平成30年12月現在)

6) 募集情報の公開先

- 自治体のホームページ
- 県のホームページ
- 自治体の広報誌
- ナースセンター
- 県内の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- 県外の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- 学会や関連する雑誌の広告欄
- ハローワーク
- 有料職業紹介事業者
- その他（ゼミの指導者等への紹介依頼、出身校への情報提供）

7) 採用試験の内容

	試験科目
第1次試験	<input type="radio"/> 筆記試験 <input type="checkbox"/> 小論文 <input type="checkbox"/> 面接 <input type="radio"/> その他【性格適性】
第2次試験	<input type="checkbox"/> 筆記試験 <input type="checkbox"/> 小論文 <input type="radio"/> 面接 <input type="checkbox"/> その他【】
第3次試験	<input type="checkbox"/> 筆記試験 <input type="radio"/> 小論文 <input type="radio"/> 面接 <input type="checkbox"/> その他【】

2. 保健師の人材確保の現状、課題

平成28年～30年度までの入職状況は、募集人数2～3名に対し応募者3～4名、採用決定者2～3名であった。平成26年以前には、募集に対し応募者はあるが、採用までにはつながらない状況が何年も続いていた。そこで、応募者の確保のためには熱海市が働きやすい職場であることを理解してもらう必要があるとして、平成26年度より保健師のインターンシッププログラムを導入した。平成30年度現在も事業は継続しており、熱海市にインターンシップを経て受験し、採用になったケースもある。インターンシップ経験者が必ずしも熱海市への採用にはつながらない面もあるが、他自治体へ就職する等、保健師になろうとする“仲間”が増えていることに意義を感じている。

熱海市は静岡県の中でも健診受診率、健康寿命も上位には位置しておらず、十分な保健師活動を行うには人材の確保が必要である。人事に保健師不足が十分に伝わっていない状況もあり、人事との折衝では根拠に基づいたアピールを心がけている。

### 3. 保健師の募集、応募、採用の取り組み内容、工夫点

#### 1) 採用計画について

- ・母子健康包括支援センター開設、高齢者の相談窓口設置のための従事者確保のため、担当課・人事担当部署で協議した。介護保険法の法律改正による業務の拡大等の時期を考慮し増員・採用を求めている。
- ・保健師以外の職種の採用との兼ね合いもあり、その年の応募状況によりその都度、年齢の引き上げ等も折衝している。
- ・例年「若干名」としていた募集人員を、「3名」と明確にした。人事からの提案で、曖昧な表現より、明確に人数を明記したほうが応募してもらえるのではないかとということで変更した。

#### 2) 募集について

##### (1) 保健師養成機関の指導者への直接の情報提供

- ・現職の保健師が卒業した保健師養成機関の教員へ直接働きかけることで、求人情報の掲示だけでなく、学生により詳しい情報が伝わるようにする。
- ・保健師養成機関の就職説明会に積極的に出席して PR する。

##### (2) 実習を受け入れている保健師養成機関への情報共有

- ・実習を受け入れている保健師養成機関へ就職説明会等で PR する。
- ・実習の受け入れは、対応する保健師の人数的に現状維持の状況である。

##### (3) 職業紹介事業者の活用

- ・採用できなかった場合、ハローワークやナースセンターへ非常勤職員の求人登録を活用していた。しかし多くの求人情報が並んでいるため、熱海市に興味を持ってもらうことは難しい。

#### 3) 応募について

##### (1) インターンシップの実施

- ・人事との折衝の後、インターンシップの予算を確保し、平成 26 年度から実施となった。他の県内市町村からも問い合わせがあり、要項、予算、説明資料等を送付している。
- ・平成 26 年インターンシップ開始時は 10 名の参加があり、以降 3~6 名の参加となっており、毎年、その内 1~2 名が熱海市の採用試験を受験している。
- ・インターンシップ参加学生へのアンケートを元に、インターンシップの開催時期やターゲットの学生が、就職活動に直接結びついていないことが明らかとなった。そこで実施時期を 8 月から 3 月に変更し、ターゲットも明確にした。しかしながら、申し込みに制限は設けず、幅広くインターンシップの参加を受け入れている。
- ・参加学生には、できるだけ希望に沿ったスケジュールを立て、母子保健に興味があるなら母子保健を重点的に体験できる等、やりがいを感じ、熱海市での保健師の印象を強く持ってもらうように心がけている。

- ・インターンシップの取り組みが、大きく採用につながっている状況にはない。しかし、このインターンシップに参加後に保健師志望者が増えることは、プログラムの成果として考え、他市町へ就職したとしても、参加者の保健師としての活躍に繋がればよいと考えている。インターンシップの担当は決して楽ではなく大変だが、保健師志望者の増加に繋がるという気持ちで実施している。

#### (2) インターンシップの周知

- ・保健師養成機関での就職説明会で、学生達には「聞いていても職場の雰囲気はわからない。仕事の大変さより人間関係が大事だ。人間関係がよければ乗り越えられることもある。職場は見学に行ったほうが良い。」とインターンシップを勧める。

### 4) 採用について

#### (1) 非常勤から常勤へ

- ・非常勤で1年間勤務すると常勤採用の機会が得られるため、保健師免許をもつ看護師や子育てがひと段落した保健師免許を持つ人を、健診等で探し、まず非常勤としての就業を勧誘している。

#### (2) 試験日の調整

- ・地元出身者が少なく、他の市町村と重なると、辞退されてしまうこともあるため、試験日が他の市町村と重複しない日程を設定している。
- ・A日程、B日程、C日程を設け、A日程で採用者数が満たなければB日程、C日程を開催している。その際、応募条件の年齢を上げる等、条件を変更し、より応募者が応募しやすいようにしている。

## 4. 保健師の定着に関する取り組み内容、工夫点

### 1) 風通しの良い職場作り

- ・行事や夜の会議の後などに食事をする機会を設けて、現在の気持ち等を話せるようにしている。
- ・上司はなるべく部下に残業をさせない。残業時には声をかけ励まし、終業時間を明示させるなどメリハリを持つようにしている。
- ・全員が「見守り、大事に育てよう」という気持ちを共有できている。
- ・役所内のサークル活動を奨励し、顔の見える関係を形成してもらう。

### 2) 相談体制の充実

- ・評価制度では、半年に1回上司が各保健師を対象に面談し、キャリアアップ等についても相談体制がある。
- ・キャリアアップでは、担当事業等についての学びの希望の確認、必要な研修の提案や文献の紹介を通してサポートしている。

### 3) 近隣市町との交流

- ・近隣の伊東市との情報交換を年数回行い、伊東市職員研修へは自主研修として夜間研修にも参加できるようにし、交流を深める機会を作っている。

## 5. 保健師の育成に関する取り組み内容、工夫点

### 1) 人材育成プログラムの活用

- ・県と共に人材育成プログラムを作成した。
- ・健康福祉センター単位の研修のテーマ等を県と相談して育成に努めている。

### 2) 研修への積極的な参加

- ・各保健師のキャリアレベルに該当する研修があれば、県の研修へ参加する。
- ・本人が希望する研修の機会には、出来る限り上司は対応する。上司の理解を得るために、研修参加の具体的目的、旅費の有無、必要な研修であること等を説明し交渉する。若い保健師へ優先的に費用を捻出する場合もある。
- ・研修への参加方針は保健師職種内で共有されており、お互いの研修情報の共有も行っている。
- ・伊東市との情報交換会を年に数回持っており、伊東市の職員向け研修開催時は熱海市職員も参加し、学習および交流の機会としている。

### 3) 人事評価制度の活用

- ・室長が半期に一度、部下全員の面接を行い、本人への期待を伝え、自身の目標立案・計画を立案している。2～3年前から強化しており、本人のキャリアアップ等の相談も反映できる体制をとっている。

### 4) 事業目標の意識化

- ・各課、事業目標を週一個は立案している。

## 6. 県からの支援

### 1) 人事交流、人材派遣の活用

- ・人材確保が難しかった時期は人事派遣、事業体験として支援している。

### 2) 人材育成体制の充実

- ・研修テーマ等の相談・協力体制を構築している。

### 3) 顔の見える関係作り

- ・静岡県熱海健康福祉センター・熱海保健所とは徒歩2分の距離で相談がしやすい。
- ・若い女性の子宮頸がん受診率アップの教室、市民向けの女子力アップセミナーを県と協働開催している。

#### 4) 地域の保健活動への協力

- 就職者は地元出身者が少なく、地域について一から勉強していくことが必要であり、現時点では災害時にどの程度動けるか不安な状況もある。
- 県の保健センターが市町村側のニーズを引き出し、問題に対応できる講師の紹介、災害時の対応等、課題に対応できるよう協力体制を構築している。

## Ⅸ. 鳥取市

### 概要(本事例の特徴的な取り組み)

鳥取市は、平成 30 年 4 月の中核市移行に伴い、鳥取市保健所を設置した。保健所には、鳥取県から 9 名の保健師が派遣され、サービスが低下することなく業務が進められている。

また、即戦力の獲得に向け、通常の採用試験のほかに、平成 29 年度から社会人経験者対象の試験を実施し、応募、採用につながっている。

部署横断的に保健師全員が学びあう場を持つことで、分散配置であっても保健師としての専門職としての意識や目指す姿は同じであることを共有し、互いの役割を理解し連携しあう体制を整備するとともに、活動のまとめに積極的に取り組み発表しあう等、人材育成にも努めている。また、育児休暇中の保健師の復帰に向けても情報交換会を開催し、不安の解消に努める等、復帰支援にも取り組んでいる。

### 1. 鳥取市における人材採用状況・配置 (平成 30 年 4 月現在)

#### 1) 保健師採用数

(単位:人)	募集人数	応募者数	採用決定者数
平成 28 年度入職	2	9	3
平成 29 年度入職	4	15	6
平成 30 年度入職	5 (社会人 1)	16 (社会人 3)	6 (社会人 2)

#### 2) 現在就業中の常勤保健師数 : 55 人

#### 3) 常勤保健師の年齢構成

(単位:人)	20 代	30 代	40 代	50 代	60 代
保健師数	14	17	16	7	1

#### 4) 常勤保健師の経験年数

(単位:人)	1 年未満	1 年以上 4 年未満	4 年以上 7 年未満	7 年以上 10 年未満	10 年以上 15 年未満	15 年以上 20 年未満	20 年以上 25 年未満	25 年以上
保健師数	5	13	5	7	2	6	7	10

#### 5) 統括保健師配置 : 有 (平成 30 年 12 月現在)

所属先 健康こども部

職位 課長級

事務分掌への記載  有  無

6) 募集情報の公開先

- (  ) 自治体のホームページ
- (  ) 県のホームページ
- (  ) 自治体の広報誌
- (  ) ナースセンター
- (  ) 県内の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 県外の教育機関（大学、看護学校等）の就職情報室・ウェブサイト
- (  ) 学会や関連する雑誌の広告欄
- (  ) ハローワーク
- (  ) 有料職業紹介事業者
- (  ) その他 （ 総合案内の作成・配布、就職情報サイトへの掲載 ）

7) 採用試験の内容

	試験科目		
第1次試験	( <input type="radio"/> ) 筆記試験 ( <input type="checkbox"/> ) その他【	( <input type="checkbox"/> ) 小論文	( <input type="checkbox"/> ) 面接 】
第2次試験	( <input type="checkbox"/> ) 筆記試験 ( <input type="checkbox"/> ) その他【	( <input type="radio"/> ) 小論文	( <input type="radio"/> ) 面接 】
第3次試験	( <input type="checkbox"/> ) 筆記試験 ( <input type="radio"/> ) その他【	( <input type="checkbox"/> ) 小論文	( <input type="radio"/> ) 面接 自己アピール審査 】

2. 保健師の人材確保の現状と課題について

鳥取市は平成 30 年度の中核市への移行に伴う保健所設置に併せ、県東部 4 町の保健所業務も担うこととなった。現在保健所には県から派遣された 9 名と市所属の 6 名の保健師が配置されている。鳥取市は平成 16 年に 9 市町村が合併し、合併前の旧町村に総合支所を設け、保健師を配置している。保健師の年齢構成は 20 代 30 代が約 6 割、採用 3 年目までの新任保健師が 3 割を占める中、中堅保健師は分散配置となり、指導にあたる保健師が確保できない現状がある。また、今後 1～2 年の間に 50 代の保健師の多くが退職する見込みである。

採用試験の応募者は平成 29 年度から増えているが、保健師または看護師の経験を有する即戦力の確保にも取り組んでいる。

人材確保に関する課題としては、採用試験への応募者数の確保と産前産後休暇・育児休業代替の保健師確保が挙げられる。産前産後休暇・育児休業を取得する保健師が同時期に 7～8 名になる時もあるため、任期付職員や非常勤職員の募集を行っているが、専門職（保健師・看護師）の代替職員の確保は難しい状況となっている。

保健所設置に伴い新任保健師が増え、中央保健センター等地域保健担当部署に配置が集中しているため、係長をはじめ全員で育成に取り組んでいるが、新任（1 年目）のプリセプターを新任（2・3 年目）が担わざるを得ない状況も生じている。



### 3. 保健師の募集、応募、採用に関する取り組み、工夫点

#### 1) 募集について

##### (1) 社会人採用の導入

- ・平成 29 年度から即戦力となる人材を確保するため社会人枠を設け、専門職としての知識や社会人としての経験を有する職員を確保し、即戦力として業務にあたっている。

#### 2) 応募について

##### (1) 保健師活動を知ってもらう工夫

- ・平成 28 年から市職員募集のパンフレットを作成しており、若手職員からのメッセージを掲載している。
- ・平成 29 年度からは採用試験説明会を開催し、職場見学や若手の職員との意見交換をしている。

##### (2) 保健師が応募できる年齢の拡大

- ・従来、正規職員に応募できる年齢を 29 歳までとしていたが、専門職の人材確保の観点から、現在、35 歳までの応募を可能としている。

### 4. 保健師の定着に関する取り組み内容、工夫点

#### 1) 保健師が孤立せず力を発揮できる仕組み

- ・分散配置により一人配置の職場もあるが、出来るだけ 1 人で悩みを抱え込まないように、定期的にチームで集まり、事業の検討や課題の共有を行っている。
- ・支所に一人で配置されている保健師は、エリアでチームを組み、乳幼児健診や糖尿病教室等の事業を共同して行っている。また、支所保健師の会を必要に応じて開催し、共通の課題について検討している。
- ・新任期、中堅期、管理期において、人材育成に係る意見交換会を実施し、課題や悩みを共有するとともに、課題克服のための取り組みの検討や各期のキャリアラダーを具体的に検討する等互いに育ちあう環境整備に努めている。

#### 2) 育児休業中保健師の情報交換会

- ・育児休業中の保健師が子どもを連れて参加できる職場復帰に向けた情報交換会を、平成 29 年度から始めており、仲間同士の情報交換や、必要に応じて業務に関する情報提供等を行うことで、不安軽減や復帰に向けてのモチベーションの維持向上に努めている。

#### 3) 県と協働で作成した人材育成のガイドライン

- ・鳥取県と市町村の保健師が協働で作成した人材育成のガイドラインを皆一冊ずつ持っている。そこに謳われている「保健活動の目指す姿」は県、市町村の保健師の思いが込められている。現在ガイドラインは更新中である。

#### 4) キャリアラダーによる人材育成

- ・保健師としてのキャリアを積んでいく上で、今の仕事がどのような位置にあるのか、仕事を通じた経験をどのように積み上げていくかを自分で確認できるよう「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を活用し、統括保健師との面接等をとおして、保健師一人一人が将来を俯瞰的に捉えることができるよう努めている。

### 5. 保健師の育成に関する取り組み内容、工夫点

#### 1) 新任保健師の配置の配慮と重点的な育成

- ・新規採用保健師は、できるだけ地域保健担当部署に配置するよう配慮している。配置先では、全庁的に取り組んでいるメンター制度や保健師現任教育体系（サポーター、教育担当者、育成担当者等）によるサポート体制に加え、2名の外部保健師(トレーナー)による訪問指導等のサポートを1年間継続実施している。
- ・新任期（3年目まで）の保健師はプロセスレコードによる事例検討会を2,3ヶ月に1回行っている。

#### 2) 部署横断的な取り組み

- ・保健師全員を対象とした保健師業務検討会（2～3月に1回）を開催し、部署横断的に学びあう場を持つことで、分散配置であっても専門職としての意識や目指す姿は同じであることを共有し、互いの役割を理解し連携し合う体制を整備して人材育成に取り組んでいる。
- ・地域ケアシステム構築に関して、中堅期研修を終えた者がリーダーとなり、チーム体制をとり、すべての保健師が取り組みを進め、共に学んでいる。
- ・各所属や部署横断的なチームで取り組んだことを発表する機会を年度末に設け、PDCAサイクルを意識した取り組みを共有している。
- ・地域包括支援センターや支所において一人配置で活動している保健師の悩みや迷いについても、課題を共有する場を定期的に設けて、課題解決に向けた取り組みにつなげるよう努めている。

#### 3) 外部研修の積極的な活用と共有

- ・保健師の専門研修等については、外部研修に参加した保健師が、保健師業務検討会で復命し全体で共有することで、スキルアップにつなげている。中でも、公衆衛生看護研修（国立保健医療科学院）については、学んだことを複数回に分けて伝達研修し、学びを深めることで、実践に生かしている。

#### 4) 学会等での成果の発表

- ・日々の活動の成果を外部に発信することで、実施内容の振り返りとなったり、アドバイスをもらうことで活動の見直しにつながったりすることから、学会等での発表にも積極的に取り組んでいる。

## 6. 県からの支援

### 1) 人事交流の活用

- ・中核市移行に伴う保健所設置に向け、平成 28 年、29 年に 1 名ずつ人事交流を行った。

### 2) 市保健所の立ち上げに係る保健師派遣の支援

- ・平成 30 年現在、県から 9 名の保健師が派遣されている。今後は派遣者の交代もしつつ、業務に支障が生じないように、徐々に市職員に切り替えていく予定である。

### 3) 人材育成のガイドライン作成

- ・鳥取県所属の保健師と県内市町村所属の保健師が協働し、人材育成のガイドライン「保健活動の目指す姿」を作った。鳥取県内の保健師は全員、このガイドラインをバイブルとして持っている。ガイドライン記載内容が達成されたら一人前とみなすことができる指標となっている。



## 第5章 資料

- I. 事前情報収集シート（都道府県）
- II. 事前情報収集シート（市町村）

I. 事前情報収集シート（都道府県）

平成 30 年度厚生労働省保健指導支援事業  
「保健師の人材確保モデル開発事業」  
【事前情報収集シート】

都道府県名（ \_\_\_\_\_ ）

■ご記入者について■

ご所属: \_\_\_\_\_ 部 \_\_\_\_\_ 課 \_\_\_\_\_ 係

職 位: \_\_\_\_\_ お名前: \_\_\_\_\_

ご連絡先: \_\_\_\_\_

◆本シートの取り扱いについて

- ・本シートは、表記事業にご賛同いただきました貴都道府県の取り組み概要を把握し、分析に活用するためご記入を依頼しております。
- ・本シートにご記入いただきました内容は、目的に沿って分析し、本事業以外の目的で使用することはございません。

◆ご記入にあたってのお願い

貴都道府県の統括保健師、またはそれに準じる立場の保健師の方に記入をお願いいたします。

本情報収集シートの記入時間は 30～60 分程度を想定しております。

ヒアリングの当日までにご記入いただき、ヒアリング担当者にお渡しください。

◆ご不明な点がございましたら下記までお問い合わせください

公益社団法人 日本看護協会 健康政策部保健師課  
担当: 折見、村中  
Tel: 03-5778-8844(ダイヤルイン)  
e-mail: hokenshi@nurse.or.jp

日本看護協会 健康政策部保健師課

# 1. 保健師の人材確保状況・配置状況

1) 過去3年間の保健師採用（常勤）に係る状況（単位：人）

	募集者数	応募者数	採用決定者数
平成28年度入職			
平成29年度入職			
平成30年度入職			

2) 過去3年間の保健師（常勤）の退職状況（お分かりになる範囲で、人数をご記入下さい。）（単位：人）

	定年退職者数	自己都合退職者数	退職者数合計
平成27年度			
平成28年度			
平成29年度			

3) 平成30年度 貴自治体の常勤保健師について（年代別）

	20代	30代	40代	50代	60代
保健師数					

4) 平成30年度 貴自治体の常勤保健師について（勤続年限別）

	1年未満	1年以上 4年未満	4年以上 7年未満	7年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上
保健師数								

5) 貴自治体の保健師（常勤）の定数をお答えください（2018年〇月現在）

保健師の定数 【            人】

6) 貴自治体で十分な保健活動を実施するために必要な保健師の人数（総数）をお答えください

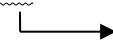
十分な保健活動を実施するための保健師の人数（総数） 【            人】

7) 貴自治体の保健師（常勤）の欠員についてお答えください（2018年〇月現在）

欠員はない / 欠員がある 【            人】

8) 現在、貴自治体に統括保健師はいますか？

いる / いない



2へ（次ページ）

9) 統括保健師がいる場合、その職位と所属をお答えください

職位（                            ） 所属 \_\_\_\_\_

## 2. 平成 30 年度入職の保健師（常勤）採用について

1) 平成 30 年度の保健師（常勤）の採用について、1 名以上採用する計画がありましたか？

計画があった / 計画は無かった

2) 計画があった場合、平成 30 年度は計画どおり採用することができましたか

計画どおり採用することができた / 採用することはできなかった

※ 計画が無かった場合、直近の採用に関する状況について以下の問いにお答えください。

3) 保健師（常勤）の採用について、人事部門と協議する場はありましたか？

協議する場があった / 協議する場はなかった

4) 協議の場は、どのようなメンバーで構成されましたか？（所属部署名、役職、人数）

5) 保健師の採用について、どのような方針がありましたか？

6) どのような条件で保健師を募集（例：年齢、経験等）し、いつ募集を開始しましたか？

《募集条件》

募集開始時期 ( )

7) 応募者を増やすために何か工夫したことはありますか？

8) 工夫した取り組みの中で特に効果のあった取り組みは何ですか？





### 3. 保健師の教育体制について

- 1) 以下の3つの研修について、受けるべき立場の保健師が受講できる体制の有無と体制がある場合、研修の実施形態についてお答えください。

新任研修	体制は無い	/	体制がある	( 県の主催で実施 / 自前で実施 )
中堅期研修	体制は無い	/	体制がある	( 県の主催で実施 / 自前で実施 )
管理期研修	体制は無い	/	体制がある	( 県の主催で実施 / 自前で実施 )

- 2) プリセプターによる新人保健師の指導を実施していますか?

実施している / 実施していない

- 3) その他、保健師活動の質を向上させるために取り組んでいることがございましたらお書き下さい。

### 4. 保健師の定着に向けた取り組みについて

- 1) 保健師の定着に向けて、どのようなことに取り組んでいますか?

5. 貴都道府県・市町村の保健師の人材確保状況について、現状をどのように分析していますか

6. 上記5について、現在、どのようなことに取り組んでいますか  
(県の取り組みに加え、市町村への支援を含む)

※取り組み内容、実施体制や予算について可能な範囲で記載をお願いします。

7. 上記6について、更なる課題や、新たな展開等ありましたらご記入ください

8. 貴都道府県・市町村の保健師の定着・育成について、現状をどのように分析していますか

9. 上記8について、現在、どのようなことに取り組んでいますか  
(県の取り組みに加え、市町村への支援を含む)

※取り組み内容、実施体制や予算について可能な範囲で記載をお願いします。

10. 上記9について、更なる課題や、新たな展開等ありましたらご記入ください

## II. 事前情報収集シート（市町村）

# 平成 30 年度厚生労働省保健指導支援事業 「保健師の人材確保モデル開発事業」 【事前情報収集シート】

市町村名（ \_\_\_\_\_ ）

### ■ご記入者について■

ご所属: \_\_\_\_\_ 部 \_\_\_\_\_ 課 \_\_\_\_\_ 係  
職 位: \_\_\_\_\_ お名前: \_\_\_\_\_  
ご連絡先: \_\_\_\_\_

#### ◆本シートの取り扱いについて

- ・本シートは、表記事業にご賛同いただきました貴市町村の概要を把握し、分析に活用するためご記入を依頼しております。
- ・本シートにご記入いただきました内容は、目的に沿って分析し、本事業以外の目的で使用することはございません。

#### ◆ご記入にあたってのお願い

貴市町村の統括保健師、またはそれに準じる立場の保健師の方に記入をお願いいたします。本情報収集シートの記入時間は 30～60 分程度を想定しております。

ヒアリングの当日までにご記入いただき、ヒアリング担当者にお渡しください。

#### ◆ご不明な点がありましたら下記までお問い合わせください

公益社団法人 日本看護協会 健康政策部保健師課  
担当: 折見、村中  
Tel: 03-5778-8844(ダイヤルイン)  
e-mail: hokenshi@nurse.or.jp

日本看護協会 健康政策部保健師課

## 1. 概 要

	貴 自 治 体	備考
人口	人	年 月 日時点
面積	km <sup>2</sup>	
小学校区数		年 月 日時点

## 2. 保健師の人材確保状況・配置状況

### 1) 過去3年間の保健師採用（常勤）に係る状況

(単位：人)

	募集者数	応募者数	採用決定者数
平成28年度入職			
平成29年度入職			
平成30年度入職			

### 2) 過去3年間の保健師（常勤）の退職状況（お分かりになる範囲で、人数をご記入下さい。）

(単位：人)

	定年退職者数	自己都合退職者数	退職者数合計
平成27年度			
平成28年度			
平成29年度			

### 3) 平成30年度 貴自治体の常勤保健師について（年代別）

	20代	30代	40代	50代	60代
保健師数					

### 4) 平成30年度 貴自治体の常勤保健師について（勤続年限別）

	1年未満	1年以上 4年未満	4年以上 7年未満	7年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上
保健師数								

5) 平成 30 年度保健師の配置状況 (配属先別) ※既に取りまとめた一覧等がございましたら添付ください

配属先	人員配置				保健師の業務分担形式 業務分担 地区分担 について記入
	常勤保健師 (人)	非常勤保健師 (常勤換算) (人)	保健師以外 の専門職 (人)	(職種)	
( ) 部					
( ) 課	(職位)				
係					
係					
( ) 部					
( ) 課	(職位)				
係					
係					
( ) 部					
( ) 課	(職位)				
係					
係					

6) 貴自治体の保健師 (常勤) の定数をお答えください (2018 年〇月現在)

保健師の定数 【            人】

7) 貴自治体で十分な保健活動を実施するために必要な保健師の人数 (総数) をお答えください

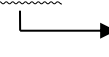
十分な保健活動を実施するための保健師の人数 (総数) 【            人】

8) 貴自治体の保健師 (常勤) の欠員についてお答えください (2018 年〇月現在)

欠員はない / 欠員がある 【            人】

9) 現在、貴自治体に統括保健師はいますか?

いる / いない



3へ (次ページ)

10) 統括保健師がいる場合、その職位と所属をお答えください

職位 (            ) 所属 \_\_\_\_\_

### 3. 平成 30 年度入職の保健師（常勤）採用について

1) 平成 30 年度の保健師（常勤）の採用について、1 名以上採用する計画がありましたか？

計画があった / 計画は無かった

2) 計画があった場合、平成 30 年度は計画どおり採用することができましたか

計画どおり採用することができた / 採用することはできなかった

※ 計画が無かった場合、直近の採用に関する状況について以下の問いにお答えください。

3) 保健師（常勤）の採用について、人事部門と協議する場はありましたか？

協議する場があった / 協議する場はなかった

4) 協議の場は、どのようなメンバーで構成されましたか？（所属部署名、役職、人数）

5) 保健師の採用について、どのような方針がありましたか？

6) どのような条件で保健師を募集（例：年齢、経験等）し、いつ募集を開始しましたか？

《募集条件》

募集開始時期 ( )

7) 応募者を増やすために何か工夫したことはありますか？

8) 工夫した取り組みの中で特に効果のあった取り組みは何ですか？





#### 4. 保健師の教育体制について

- 1) 以下の3つの研修について、受けるべき立場の保健師が受講できる体制の有無と体制がある場合、研修の実施形態についてお答えください。

新任研修	体制は無い	/	体制がある	( 県の主催で実施 / 自前で実施 )
中堅期研修	体制は無い	/	体制がある	( 県の主催で実施 / 自前で実施 )
管理期研修	体制は無い	/	体制がある	( 県の主催で実施 / 自前で実施 )

- 2) プリセプターによる新人保健師の指導を実施していますか?

実施している / 実施していない

- 3) その他、保健師活動の質を向上させるために取り組んでいることがございましたらお書き下さい。

#### 5. 保健師の定着に向けた取り組みについて

- 1) 保健師の定着に向けて、どのようなことに取り組んでいますか?

【事務局】

担当理事	鎌田 久美子	公益社団法人	日本看護協会／常任理事
担当部署	村中 峯子	公益社団法人	日本看護協会／健康政策部長
	折見 隆広	公益社団法人	日本看護協会／健康政策部保健師課

---

発行日 平成 31 年 3 月 31 日  
編集 公益社団法人 日本看護協会 健康政策部保健師課  
発行 公益社団法人 日本看護協会  
〒 150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2  
TEL 03-5778-8831 (代表)  
FAX 03-5778-5601 (代表)  
URL <http://www.nurse.or.jp>

※本書からの無断転載を禁じる