



生きるを、ともに、つくる。
公益社団法人 日本看護協会

自治体保健師の 人材確保ガイド



目次

1	はじめに ……………	01		
	地域のいろいろな場所で活躍する保健師			
2	保健師の人材確保に 取り組む必要性 ……………	03		
3	保健師の 人材確保のあり方 ……………	05		
	① 自治体保健師の人材確保の推進に向けて			
	② 保健師の人材確保策 全体像			
4	人材確保に向けた取り組み			
	① 戦略的な人材確保計画の策定 ……………	09		
	1. 保健師の確保・定着・育成の現状把握			
	2. 人事に係るラインの職員・人事部門との協議			
	3. 計画立案			
	4. 統括保健師の役割発揮			
	事例（熊本市）……………	17		
	（広島市）……………	19		
	② 応募者の確保策（採用）……………	21		
	1. 採用募集に関する周知活動			
	2. 採用試験の方法や時期などの見直し			
	3. インターンシップの実施			
	4. 実習の充実			
	5. 奨学金・地域推薦の活用			
	6. 学校・養成所との連携			
	7. ナースセンターの活用			
	事例（宮城県）……………	33		
③	多様な人材の確保策 ……………	35		
	1. 退職者・再任用者の活躍促進			
	2. 就業希望者の登録制度			
	3. 社会人経験者の採用・活躍促進			
	4. 産前産後休暇・育児休業代替職員の確保			
④	定着・育成の推進策 ……………	40		
	1. 新任期育成支援			
	2. 中堅期育成支援			
	3. 計画的な人材育成			
	4. 働き続けられる職場環境			
	5. 市町村および特定町村への人材育成支援			
	事例（沖縄県：離島へき地支援）……………	51		
⑤	自治体・保健師の魅力発信 ……………	53		
	1. 市民（小学生・中学生・高校生）への働きかけ			
	2. 看護学生への働きかけ			
	3. 都道府県・市町村の組織内への働きかけ			
⑥	学校・養成所の取り組み ……………	59		
	1. 学生への情報提供			
	2. 実習の充実			
	3. 就職支援			
⑦	看護協会の取り組み ……………	64		
	1. ナースセンターの活用促進			
	2. 保健師の魅力発信			
	3. 自治体要望・提言			
5	資料 ……………	69		
	謝辞・委員名簿 ……………	74		

1

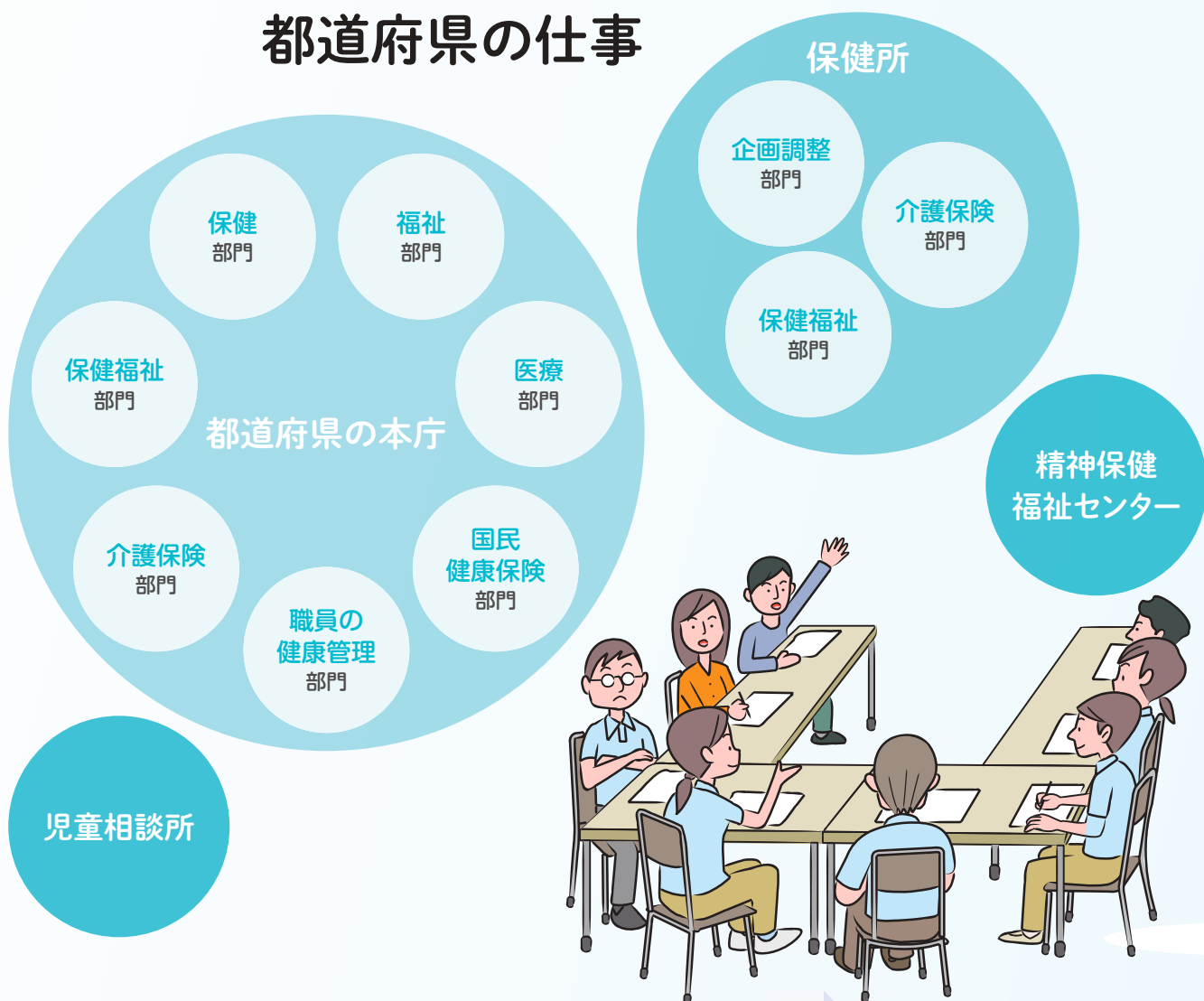
はじめに

地域のいろいろな場所で活躍する保健師

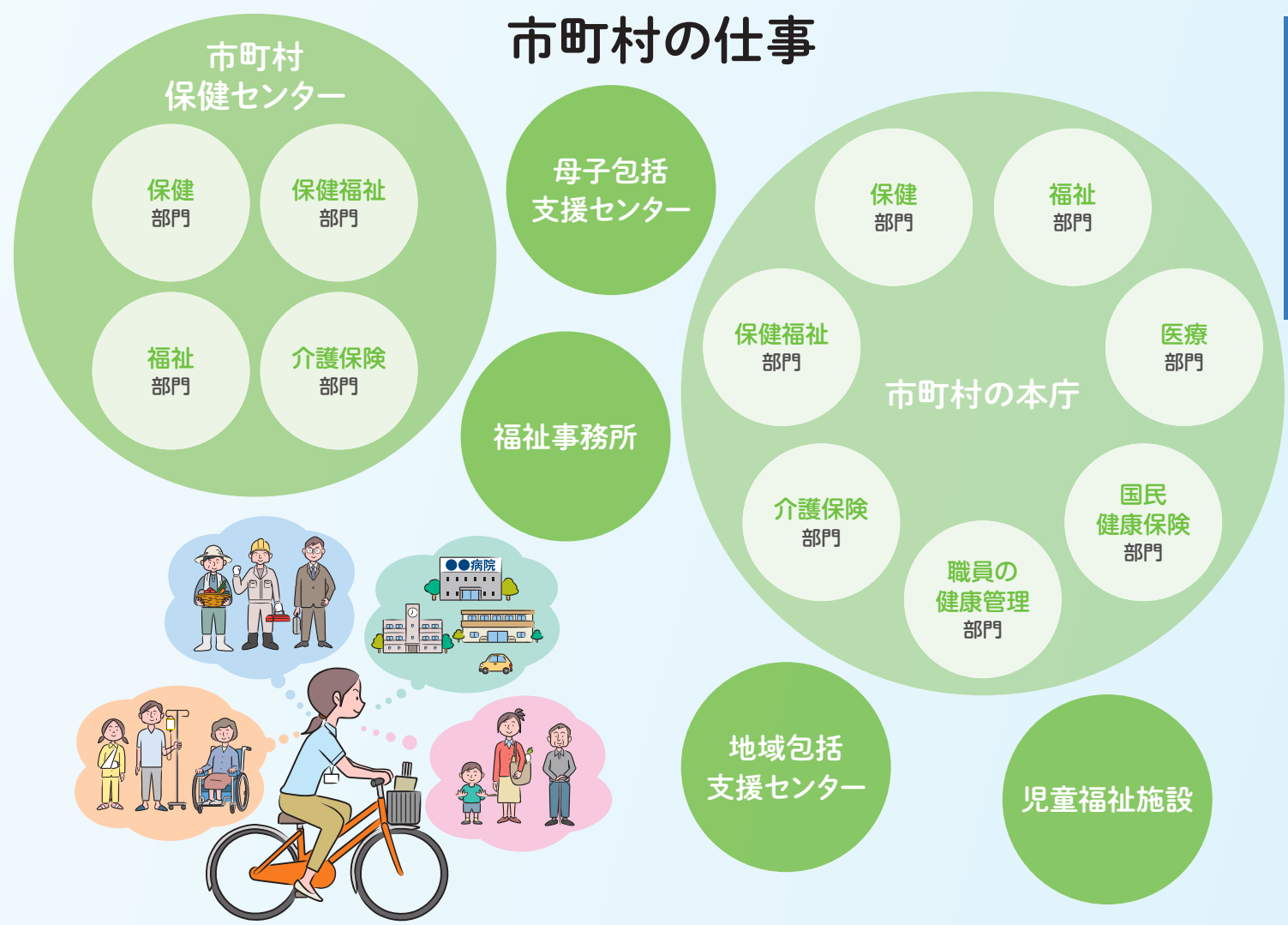
ライフスタイルの多様化によって、個人の抱える課題は変化してきました。同時に、個人の健康に大きな影響を与える家族のかたち、地域のかたちも変化しています。こうした社会変化に対応するため、人々の健康を守ること、病気や障害があっても、地域で生活し続けられるようサポートすることが保健師に期待されています。その活躍の場は、都道府県・市町村という行政機関のみならず事業所や施設等、地域の様々な場所へと広がりを見せています。

「保健師の応募がない」「保健師を育てるにはどうしたらいいの」という声も、様々な自治体から聞こえてきます。このガイドでは、保健師人材確保の課題と、それに対する自治体及び関係機関の取り組み策をまとめております。皆様のお困りごとに合わせた、取り組み策をお読みいただき、解決のための参考になればと思います。

都道府県の仕事



市町村の仕事



その他保健師の働く場

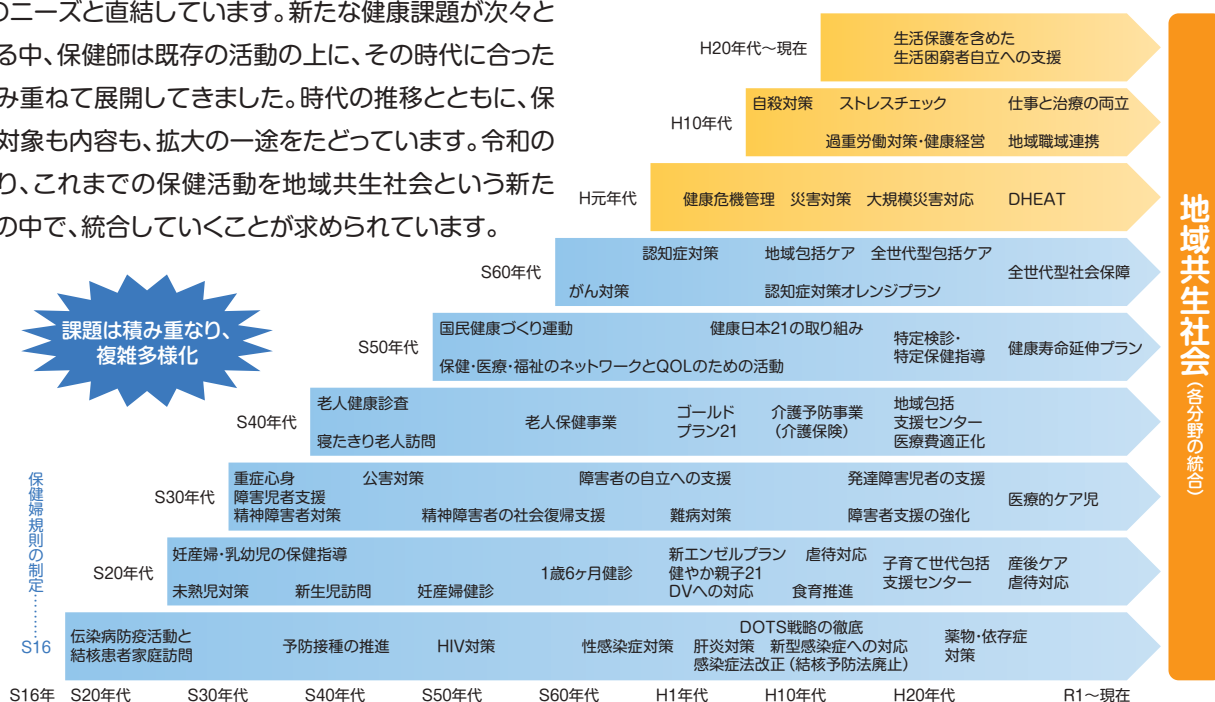


2

保健師の人材確保に取り組む必要性

1 社会背景や制度の変化に伴う保健師業務の変遷

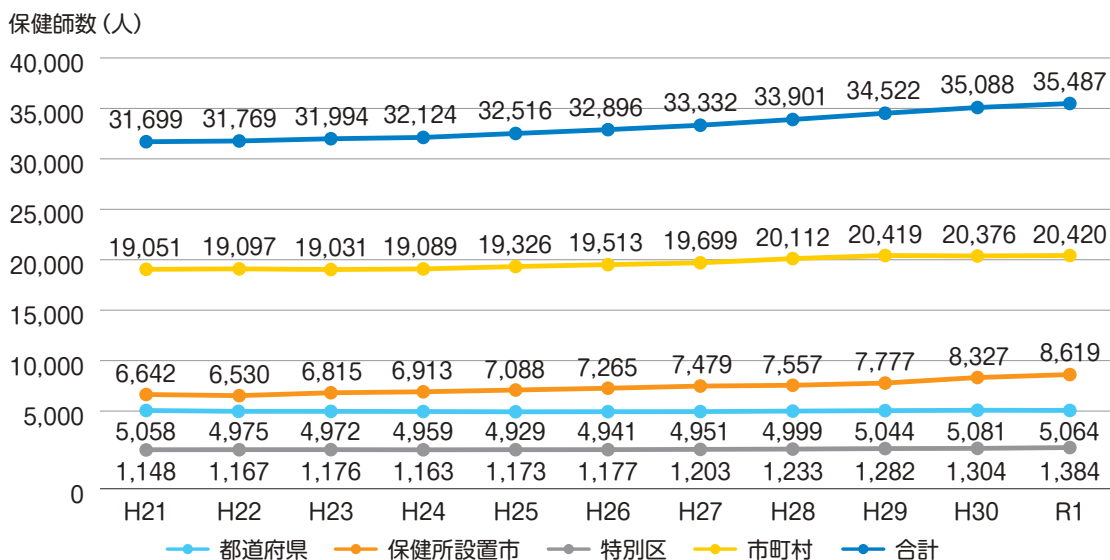
保健師活動は戦前から現在まで、一貫して行政施策の流れ、社会のニーズと直結しています。新たな健康課題が次々と顕在化する中、保健師は既存の活動の上に、その時代に合った活動を積み重ねて展開してきました。時代の推移とともに、保健活動の対象も内容も、拡大の一途をたどっています。令和の時代に入り、これまでの保健活動を地域共生社会という新たな考え方の中で、統合していくことが求められています。



2 保健師就業者数の変化

令和元年度の「保健師活動領域調査」では、全国の自治体に所属する保健師は35,487人で、そのうち、最も多いのは市町村(20,420人)約60%、次いで保健所設置市(8,619人)約25%です。

■ 常勤保健師数の推移

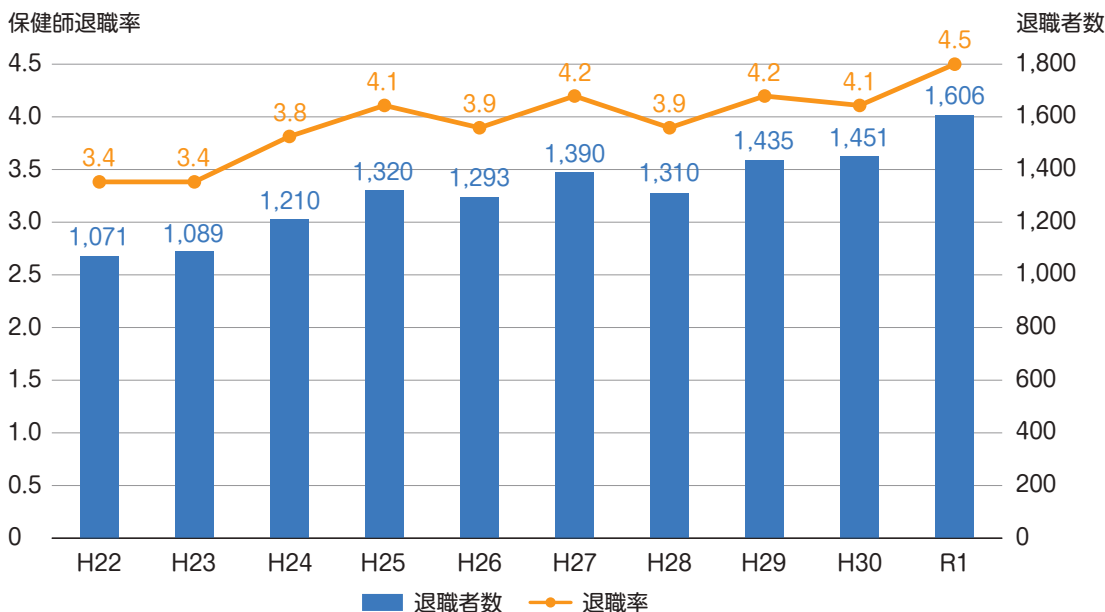


保健師活動領域調査より作成

3 保健師の退職者数

保健師の退職者数は年々増加しており、10年前と比較すると約1.5倍になっています。

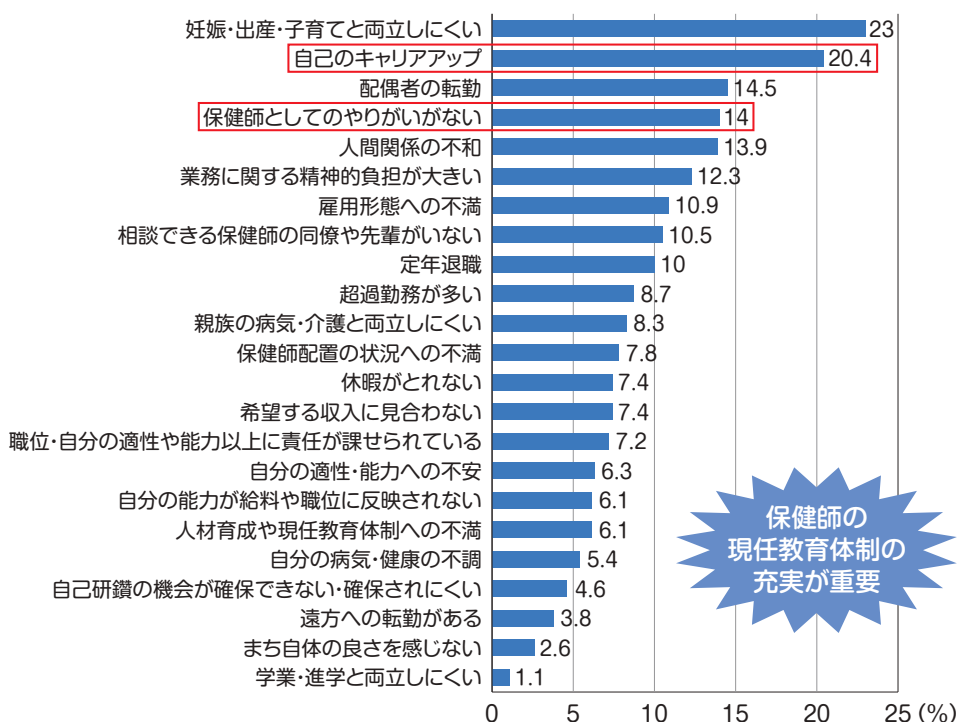
■ 保健師退職者数と離職率



保健師活動領域調査より作成

4 保健師の離職理由

平成30年度に本会が実施した「保健師の活動基盤に関する基礎調査」では、保健師の離職理由として以下のものが挙がりました。



平成30年度 保健師の活動基盤に関する基礎調査(日本看護協会)より作成

3

保健師の人材確保のあり方

1 自治体保健師の人材確保の推進に向けて

基本方針

- 都道府県・保健所・市町村は学校・養成所や看護協会等の関係団体と連携し、一体となって保健師確保に取り組む
- 都道府県は、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に対して適宜支援を行う

実践方法

- 都道府県・保健所が主導し、保健師の人材確保・定着・育成に向け、県内市町村と共に検討する場を設定
- 市町村(統括保健師)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

保健師の人材確保に向けた関係機関の連携イメージ

《 各都道府県 》

都道府県・保健所

- 自組織の人材確保計画の策定、実行
- 県保健師の確保、定着、育成
- 県全体の人材確保計画の策定、実行
- 市町村保健師の募集・採用活動支援
- 市町村保健師の定着・育成支援
- 保健師の魅力・専門性の発信
- 市町村及び学校・養成所、看護協会との連携

- 求めに応じて特定町村を支援(「人材確保支援計画」策定)

市町村

- 人材確保計画の策定、実行
- 保健師の募集・採用活動
- 保健師の定着・育成
- 保健師の魅力・専門性の発信
- 県及び学校・養成所、看護協会との連携

特定町村

- 特定町村は、県に支援を依頼

学校・養成所

- 保健師の養成
- 保健師学生の就職支援
- 自治体及び関係機関との連携

看護協会

- 自治体や議会への政策要望、提言
- 保健師の再就業支援
- 保健師の人材育成、研修会開催
- 自治体及び関係機関との連携

国

- 地域保健に関する情報の収集、整理及び活用
- 地域保健に関する調査及び研究
- 地域保健対策に係る人材の養成及び資質の向上
- 市町村及び都道府県が行う地域保健対策が円滑に実施できるよう、必要な技術的助言及び財政的援助

保健師の人材確保に向けた関係機関の連携

健康課題の多様化・複雑化が進むにつれ、保健師の業務も拡大してきました。こうした状況に応える保健師人材の確保(量)・資質向上(質)の両輪を有機的に進めていくためには、行政(都道府県・保健所、市町村)が、学校・養成所や看護協会等の関係団体と連携し、一体となって取り組む必要があります。

【1】都道府県・保健所 ⇄ 市町村

- 都道府県・保健所は、地域保健対策推進に向けたビジョンを策定し、地域保健対策推進においてリーダーシップをとる。
- 都道府県・保健所は、自組織における人材確保計画の策定・実行及び、地域保健対策推進の一環として中長期に及ぶ人材確保の方向性を示し、市町村と共有する。
- 市町村は、都道府県・保健所の地域保健対策のビジョン及び人材確保の方向性を理解し、当該自治体の実情に応じた人材確保計画を策定・実行する。

【2】都道府県・保健所 ⇄ 特定町村

- 町村独自で人材確保等が困難な場合、地域保健法の定めにより県に支援を求めることができる。(当該都道府県へ支援を求め、「特定町村」となる。)
- 都道府県は、町村からの申出に基づき「人材確保支援計画」を定める。

【3】都道府県・保健所 ⇄ 学校・養成所

- 県と学校・養成所は、保健師学生の就職にかかる情報を共有しながら、人材確保において連携をする。

【4】市町村 ⇄ 看護協会

- 看護協会は、市町村に対して政策要望及び政策提言を行う。
- 市町村と看護協会は、保健師の再就業及び、人材育成・研修会開催等にかかる情報を共有しながら、人材確保において連携をする。

【5】学校・養成所 ⇄ 看護協会

- 学校・養成所と看護協会は、県及び市町村の人材確保に関する情報を共有し、県及び市町村の実情に応じて連携体制を確保する。

【6】都道府県・保健所 ⇄ 看護協会

- 看護協会は、都道府県に対して政策要望及び政策提言を行う。
- 都道府県と看護協会は、保健師の再就業及び、人材育成・研修会開催等にかかる情報を共有しながら、人材確保において連携をする。

【7】市町村 ⇄ 学校・養成所

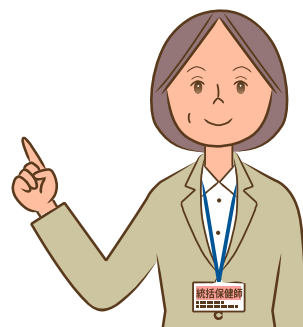
- 市町村と学校・養成所は、保健師学生の就職にかかる情報を共有しながら、人材確保において連携をする。

【8】国 ⇄ 各都道府県、市町村等

- 国は都道府県、市町村等に対し、地域保健対策の推進に関する基本指針や地域における保健師の保健活動に関する指針等を示し、活動全体を支援する。

統括保健師の活躍

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っています。その特性を活かし、人材確保計画の立案、人材育成の体制整備、計画的な人事異動の提案など、保健師の人材確保・定着・育成における役割が期待されています。



2 保健師の人材確保策 全体像

自治体の保健師の人材確保を推進するための取り組みを下図にまとめました。まずは「戦略的な人材確保計画の策定」から、「応募者の確保策」「多様な人材の確保策」「定着・育成の推進策」「自治体・保健師の魅力発信」の具体的な取り組み策を実行します。その上で、「学校・養成所」「看護協会」等の関係機関との連携により、保健師の人材確保・育成・定着の実現を目指します。



自治体の 取り組み



START!!

戦略的な人材確保 計画の策定

将来を見据えた中長期的な人材
確保計画を策定しましょう

- 統括保健師と人事部門の人材確保に関する有機的な連携が十分でない
 - 将来を見据えた中長期的な人材確保計画が策定されていない
- 保健師の確保・定着・育成の現状把握
 - 人事に係るラインの職員・人事部門との協議
 - 計画立案
 - 統括保健師の役割発揮

P9へ



応募者の確保策（採用）

より多くの応募、採用を目指し効果的に取り組みましょう

- 採用人数に対し応募者数が集まらない
- 保健師の応募倍率が減少傾向にある
- 内定の辞退があり、年度当初に欠員となってしまう
- ナースセンター等の無料職業紹介事業者を十分に活用できていない
- 実習時間・場所の不足により看護学生が保健活動を経験する機会が減少している



多様な人材の確保策

組織の将来を見据え多様な人材の活躍を推進しましょう

- 自治体によっては30代、40代の保健師確保が困難
 - ・年齢構成に偏りがある、多くの定年退職者が予定されている
- 産休、育休の代替保健師の確保が困難



定着・育成の推進策

働き続けられる職場へ 保健師の定着・育成を推進しましょう

- 新任期保健師が早期に退職してしまう
- 少数配置の離島へき地・小規模市町村では新任期の人材育成が十分に行えない
- 医療機関等で看護経験のある新採用保健師の能力を行政機関において十分に活用できない
- 次期管理期を担い新任期のモデルとなる中堅期保健師の業務上の負荷が高く、キャリア形成を計画的に達成することが難しい
- 保健師の就業に関する相談支援や情報共有の場が少ない
- 都道府県・県型保健所が市町村人材育成を支援できていない



自治体・保健師の魅力発信

保健師ってどんな仕事？ 魅力ある活動をアピールしましょう

- 小中高生、看護学生に保健師の仕事が知られていない
- 庁内の行政職に保健師の仕事が知られていない

自治体には保健師の人材確保を推進する上で、様々な課題があります。下図では、それぞれの取り組みに主な課題を示し、その対応策を挙げています。各自治体の状況に合わせて本誌をご活用ください。


また、「学校・養成所」「看護協会」については、保健師の人材確保に関する取り組みをまとめてあります。一層の連携促進に向け、是非ご参照ください。

GOAL!!

保健師の人材確保・定着・育成の実現

P21へ

- 採用募集に関する周知活動
- 採用試験の方法や時期などの見直し
- インターンシップの実施
- 実習の充実
- 奨学金・地域推薦の活用
- 学校・養成所との連携
- ナースセンターの活用


学校・養成所の取り組み

- 学生への情報提供
- 実習の充実
- 就職支援

P59へ

P35へ

- 退職者・再任用者の活躍促進
- 就業希望者の登録制度
- 社会人経験者の採用・活躍促進
- 産前産後休暇・育児休業代替職員の確保

看護協会の取り組み

- ナースセンターの活用促進
- 保健師の魅力発信
- 自治体要望・提言

P64へ

P40へ

- 新任期育成支援
- 中堅期育成支援
- 計画的な人材育成
- 働き続けられる職場環境
- 市町村および特定町村への人材育成支援



P53へ

- 市民(小学生・中学生・高校生)への働きかけ
- 看護学生への働きかけ
- 都道府県・市町村の組織内への働きかけ

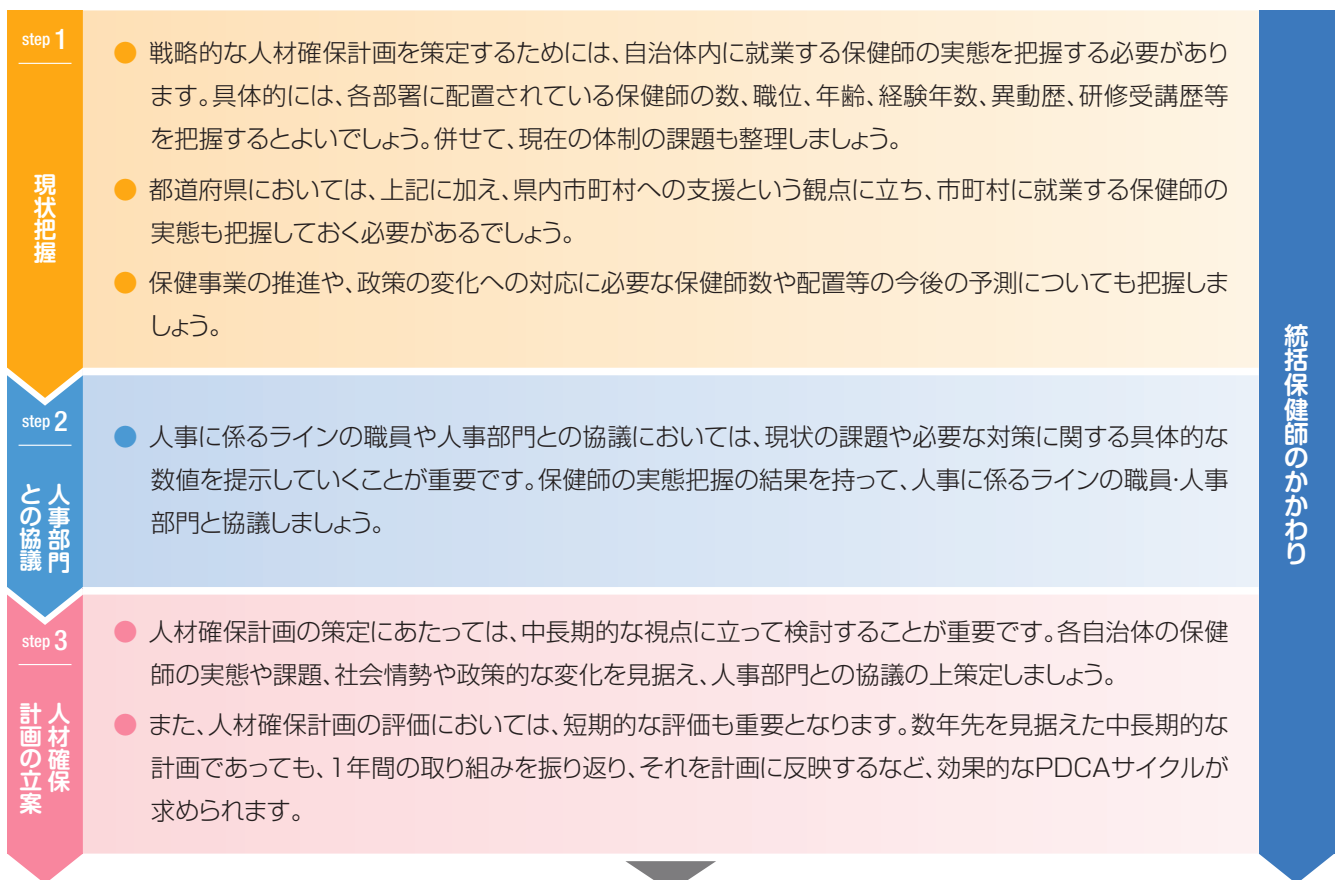
4

人材確保に向けた取り組み

1 戦略的な人材確保計画の策定

戦略的な人材確保計画とは？

自治体における保健師の人材確保を推進するため、都道府県および市町村は、各自治体の保健師の確保・定着・育成の現状の把握と、将来的な施策・事業を見据え、戦略的な人材確保計画を策定することが重要です。本章では、戦略的な人材確保計画の策定に向けた3つのステップについてご紹介します。併せて、そのステップにかかわり、保健師の確保・定着・育成において重要な役割を担う統括保健師についても説明します。



人材確保計画に基づく取り組みの実施

統括保健師の役割

自治体における保健師の戦略的な人材確保計画の策定には、統括保健師の役割は非常に重要です。平成25年に策定された「地域における保健師の保健活動に関する指針」において、統括保健師の役割が以下の通り記載されています。（一部抜粋）

- 保健師の計画的な人材確保を行い、資質の向上を図ること
 - ア) 保健師の需給計画の策定を行うこと。
 - イ) 地方公共団体の人材育成指針に基づき、保健師の現任教育体系を構築し、研修等を企画及び実施すること。
 - ウ) 現任教育の実施に当たり、地方公共団体の人事担当部門、研究機関、大学等の教育機関との連携を図り、効果的及び効率的な現任教育を実施すること。



1. 保健師の確保・定着・育成の現状把握

自組織の保健師の体制について、「所属組織の見える化」をすることが大切です。また、都道府県においては、統括保健師等が、市町村の保健師の現状についても把握できるような体制を構築することで、都道府県内の保健師の現状が明確化し、人材確保・定着・育成における具体的に効果的な支援につなげていくことができます。

ケース1 (都道府県) | 都道府県による、市町村も含めた県内全域の保健師情報の把握

県では、30～40代の中堅層が不足しています。そのため県の統括保健師が、県および市町村に所属する全ての保健師の年齢及び勤続年数、退職理由に関する情報を一覧にまとめ、可視化しています。年齢構成の変化や将来予測を行い、今後の退職見込み者数を把握して、採用計画を立てています。また、保健師の計画通りの採用が困難であったり、定着しない市町村には、県の統括保健師がアドバイス等を行っています。

こんな
効果が!

- 30代は病気や家族の介護を理由に退職する人が多い傾向がわかり、人事異動の際に仕事と両立ができるよう配慮できた。
- 介護保険法施行など施策の動向に応じて保健師を増員するよう、県が市町村に対し働きかけができた。
- 県のアドバイス等の働きかけがあることで市町村における採用への取り組みが進み、応募者、採用者が増加した市町村がある。
- 市町村の保健師は、採用間もない新任期の退職が多いことがわかり、新任期のOJT体制の強化など育成における取り組みにもつながった。

ケース2 (都道府県) | 自組織の体制の未来予想図を含めた組織診断

県では、保健師人材育成指針の改訂に伴い、保健師の人数、年齢構造、配置、現任教育・研修の内容等のデータを収集し、10年後の人数・年齢構成等をグラフ化(未来予想図)して、組織診断を行いました。その結果、保健活動の中心となり、リーダーとしての役割を担う保健師が、経験や技術を十分に獲得できていない現状が明らかとなり、中堅期の人材育成強化が急務であることがわかりました。また、世代交代が一気に進む傾向、中堅期の不足、社会人経験者の採用による保健活動の経験不足等の課題についても明らかとなり、人事担当者とは共有しました。

こんな
効果が!

- 人事部門と連携し、中堅期は早めのジョブローテーションで本庁勤務を経験するなど、複数の現場を経験できるよう育成の方向性を定め、長期的な人材育成に取り組むことができるようになった。

ケース3 (中核市) | 自治体保健師の配置一覧、組織図の作成

市では、新任期保健師や定年退職予定者の配置も明示した「保健師数・職位」「産前産後休暇・育児休業者」「退職者と退職理由」「事務職員など保健師以外も含む全職員の配置」等の一覧図を作成しています。保健師の配置、組織内の保健師の位置づけや昇級の状況等を可視化すると共に、退職理由の把握も行っています。中堅期が少なく、どの部署も即戦力を求めていることや、新人を各部署に偏りなく配置していく必要があることが分かりました。資格職のジョブローテーションは約3年ごとに行われるため、統括保健師から保健師が在籍している部署の管理職に対し、育成に関しても連携できるよう働きかけをしています。

こんな
効果が!

- 配置一覧図により、係長級までは保健師が配置されているが、次の補佐級以上の保健師配置がとて少ない状況が分かり、今後の人材確保および育成の方向性を検討する資料となった。
- 中堅期保健師の結婚や出産、育児の状況も把握でき、計画的な人材確保へつなげることができた。

コラム I

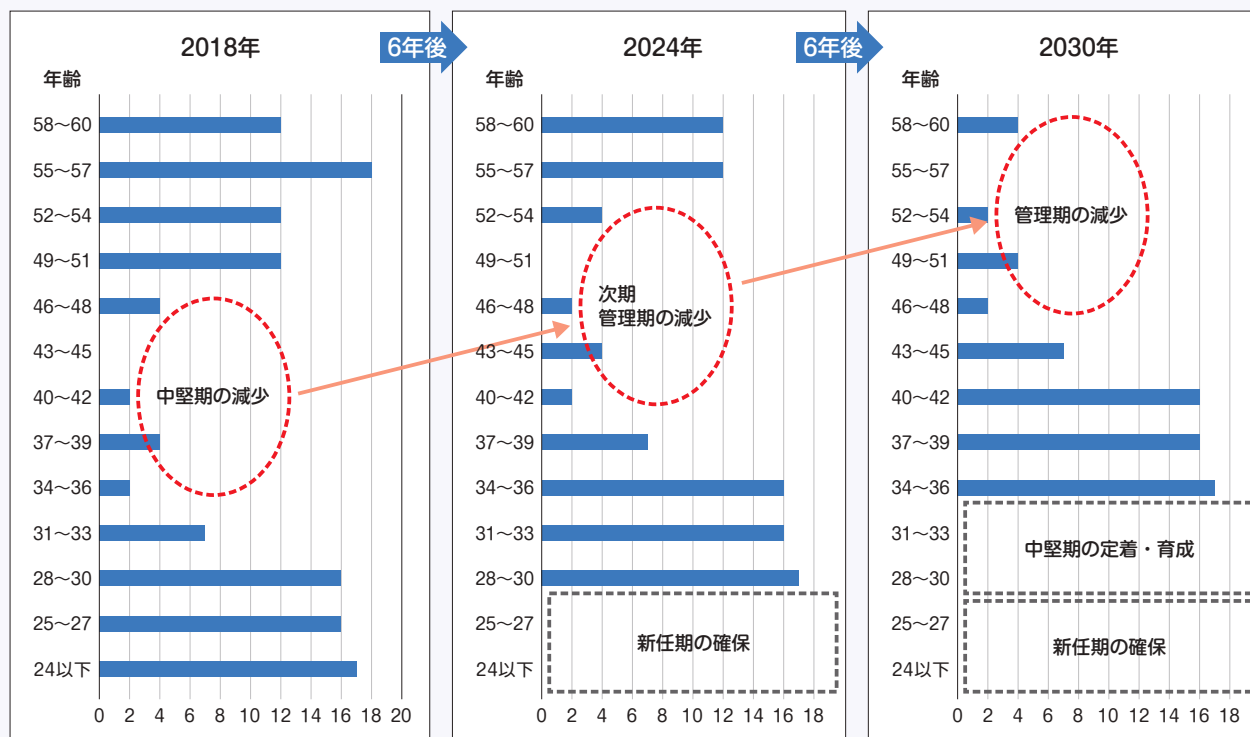
保健師の年齢構成の推移に基づいた人材確保計画

将来を見据えた人材確保計画を策定するには、保健師の年齢構成の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人材確保計画がより立てやすくなります。

不足している年齢層の「見える化」のための手順

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

自治体に就業する保健師の年齢推移例



2. 人事に係るラインの職員・人事部門との協議

保健師の適切な活動体制を確保するために、統括保健師と人事に係るラインの職員・人事部門との協議が必要不可欠です。保健師が効率的に事業に取り組み、事業の成果を確実に挙げていくために必要となる保健師配置や保健師数をデータ化し、それに基づき人事部門等と交渉していきましょう。

ケース4 (市町村) | 保健師による要望書の提出により、人事部門による専門職配置要望調査が開始

市では、2014年頃から、毎年、保健師から今後の退職者数を踏まえた計画的な採用を実施するよう要望を人事部門に提出していました。それがきっかけで現在は、人事部門が専門職配置要望調査(*)を実施し、必要な職員数や新たな配置の提案を各部署から聞いて、財政部門などと協議しながら、より公平かつ必要性の高い職種を採用できるよう精査を行い、採用計画を決めています。

統括保健師は、保健師が所属する課の課長と話し合い、業務の見通しや必要な保健師数を確認し、増員を希望している課の課長とともに人事課に要望を提出しています。

※専門職配置要望調査は職員採用試験を実施するに当たっての参考とするため、専門職職員の配置や増員の要望を人事部門が調査をしているものです。長期的な視野での採用の必要性、事業の外部委託の検討などを考慮し、各部内協議の上、課単位で資料を作成し、人事課がヒアリングを実施しています。

こんな効果が!

- 統括保健師が業務を担当する課長とともに、施策や業務の見通しを基に必要な保健師数を検討することができる。
- 人事課による調査やヒアリングを踏まえ、組織の全体的な視点で採用試験を実施しており、現在は人口規模に合った保健師数となった。

ケース5 (中核市) | 保健師の意見を集約し職員採用計画へ反映

市では、人事部門が5年ごとに全職種の職員採用計画を立案しており、保健師は毎年2人ずつを増員していく予定です。職員採用計画の立案に際し、統括保健師は他部門の保健師主幹に意見を聞き、各部署の意向を集約し、人事課と交渉しています。保健師に関し計画立案する上での調整では、多くの保健師が在籍する保健福祉部に相当の裁量を任されています。

こんな効果が!

- 統括保健師が他部門の保健師主幹の意見を集約するため、業務の状況や課題に応じた保健師の採用計画を立案することができる。
- 統括保健師が採用計画を立案するにあたり、年齢構成を把握しているため、35歳～39歳の保健師が最も少なく、10年後に管理職になる保健師が手薄になるなどの中長期的な課題が明らかとなり、人事課と共有できた。

ココがポイント

現在の自治体の人材確保はどのような状況でしょうか。自治体間の比較をすることで自治体の規模に応じた保健師の数について検討することができます。

P70に「自治体の人口と常勤保健師数の分布」という資料を掲載いたしました。同じ人口規模の自治体でも、配置している保健師の数が異なる状況が明らかになっています。是非、ご参照ください。

3. 計画立案

保健師の人材確保計画の立案においては、中長期的な視点に立った計画内容とすることが非常に重要です。現状の体制から5年先、10年先を見据えた際、どのような未来が見えるのか。そのシミュレーション結果と、目指す方向のギャップをどのように埋めていくのか。将来、新任期、中堅期、管理期がバランスよく配置され、効果的、効率的な事業実施に取り組める体制を検討するのは、今、この時です！

ケース6 (政令指定都市) | 大量退職時期を見据え、人材育成を想定した前倒し採用

市では、定年退職する保健師を新人で補充すると、新人教育が効果的に実施できないため、ベテランが大量に退職する前に、前倒して採用を実施してきました。保健師が適切に配置・増員されるよう、国の政策、動向にアンテナを立て、統括保健師や職位の高い保健師が2年前から人事部門と相談しています。

採用枠は退職者の補充をベースに、法改正・業務に合わせた需要を反映していく予定です。組織の定数管理に配慮しながら、保健師としての要望ではなく、所属する部署の課長から課の体制として必要である、という要望を行っています。人事部門は専門職種に対し、人材育成・配置も含めたヒアリングを職位別に行っており、保健師が適切に配置・増員されるように、前もって人事部門と相談しています。

こんな
効果が!

- 退職者の補充をベースにした本来の採用枠から、1～2名多く採用することができた。
- 組織の定数管理に配慮しながら、保健師としての要望ではなく、所属する部署の課長から課の体制として必要である、と要望することで、人事部門も意見を参考にし、8割近くが実現されている。
- ベテランから新人への教育が切れ目なく実施できている。

ケース7 (都道府県) | 現状を把握し、5年を見通した採用計画の立案

県では、健康づくりや、虐待、災害等の複雑化した社会事情を考慮し、保健師の採用を検討しています。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・育児休業者数等を勘案し、人事課と協議して毎年5年間の異動・採用計画を立案しています。

こんな
効果が!

- 毎年5年分の採用計画を見直し・検討しており、計画的な採用により適切な体制の維持、構築につなげることができている。



4. 統括保健師の役割発揮

保健師の人材確保を戦略的に推進していくためには、統括保健師が役割を発揮することが必要不可欠です。各保健師の異動の実績、経験年数、研修履歴等、組織内の保健師のキャリアに関する情報の拠点となり、人事部門等の関係部署との窓口にもなる統括保健師。これからも続く保健活動のバトンを次の世代へつなげていく、その基盤を創り上げましょう。

ケース8(市町村) | 専任の統括保健師として役割を最大限発揮

市では、以前は、統括保健師は課長と兼任でしたが、兼任になると課長業務が優先になってしまうため、専任となりました。保健師全職員の研修レポート等にコメントしフィードバックするなど、人材育成にきめ細やかな対応をしています。統括保健師への理解が組織内で浸透しており、庁内から保健分野全般の問い合わせがあります。保健活動を推進していくためには、年齢構成を踏まえ計画的に経験を積める配置を心がけ、対応能力に優れた保健師の育成を目指しています。

こんな
効果が!

- 統括保健師が役職として設置されたことで、関係各課へ直接話ができるようになった。保健師からの意見を吸い上げ、人事課等につながりやすくなった。
- 災害時や支援困難事例などの発生時にいろいろな情報が迅速に集まりやすくなった。

ケース9(都道府県) | 保健所を代表する保健師と市町村統括保健師との連携強化

県では、保健所を代表する保健師の役割や氏名・配置を明記した資料を作成し、市町村と関係機関に送りました。保健所を代表する保健師は、管内市町村の統括保健師との保健活動に関する情報共有や、組織横断的な調整、人材育成を担い、各保健所や離島を巡回し、連携体制の強化に取り組んでいます。

こんな
効果が!

- 保健所を代表する保健師が市町村からの人材確保に関する相談対応や、保健師人材確保状況の調査を実施するなど、市町村支援の充実に取り組んでいる。
- 保健所を代表する保健師の氏名や配置を管内市町村へ共有することで、窓口が明確になり、連絡調整や連携がしやすくなった。

ケース10 (都道府県) | 統括保健師による他機関との連携

県では、統括保健師が看護行政部門に配置されています。そのため、看護行政の施策について、看護協会と連携体制が構築されており、保健師の人材確保についても、連携した取り組みを円滑に実施することができました。

こんな
効果が!

- 離島へき地の保健師の欠員が解消できず長年の課題となっていた。離島へき地の保健師確保対策事業を県が看護協会に事業委託し、県・保健所と看護協会が連携して、保健師の育成・定着に向けた取り組みを実施している。

ケース11 (都道府県) | 人事に関与しやすい部署へ統括保健師を配属

県では、医療行政を担当する課の看護担当の係長職が統括保健師という位置づけで、保健師の採用・異動等の人事案に関わっています。調整役として課長等管理職や部内の人事担当者に相談しながら、保健師の視点で意見を伝えられる環境にあります。数年後のシミュレーションもしながら、保健師必要数の算出・採用計画を立案しています。

こんな
効果が!

- 統括保健師として、人事部門に対し、保健師の視点で意見が言える体制は非常に大きなメリットと感じている。
- 長年担当しているので広く周知されていることや看護行政を担っているため、看護協会と連携しやすいことから、役割を発揮できる部署である。情報が集まりやすく、県保健師全体を俯瞰して見ることができる。
- 保健部門の業務の統括ができないことは弱みであるが、庁内の保健師と連絡を取りあい、保健活動の状況を把握し、連携できるよう努めている。

熊本市

～ 一校区一保健師 地区担当制の保健活動による人材確保とその効果 ～

〈自治体情報〉

自治体種別：政令指定都市 人口：738,063人 面積：390.32km²
 常勤保健師数：140人(2019年) 活動方法：地区分担制と業務分担制の併用
 地区担当保健師1人当たりの受け持ち人口：約11,000人
 常勤保健師1人当たりの人口：5,272人(2018年度 政令指定都市平均：6,564人)
 統括保健師：有(事務分掌への記載なし)

「一校区一保健師制」が保健師の人材確保の基盤に

熊本市は、従来から地区担当制と業務分担制を併用して、小学校区単位の保健活動を展開しています。2003年に一校区一保健師制を掲げ、体制を構築し現在に至ります。熊本市の保健師数は、2003年の99人から2018年には137人まで増加し、併せて、校区担当保健師の人数も増加しています。市民と協働による「小学校区単位の健康まちづくり活動」を重視しており、全国の政令指定都市と比較し、保健師1人あたりの人口が少なく、保健師を多く配置しています。

一校区一保健師制の導入までの経緯

1980年以前：以前から住民自治を小学校区単位で展開。

保健活動も地区担当制であったが、一校区一保健師などの明確な基準はなかった。

1980年代：老人保健法制定。モデル校区での住民主体の健康づくりが開始。

一部成果はあったが、取り組みの継続や市全体での展開には至らず。

2003年：市長及び行政・保健師経験のある市議会議員がヘルスプロモーションに理解があり、「まちづくり戦略計画」に一校区一保健師制が盛り込まれ、ここで初めて小学校区単位の地区担当制が市の方針となる。

一校区一保健師制による保健活動の推進

2005年：「熊本市地域保健活動指針」策定。一校区一保健師制による保健活動のさらなる推進を図る。

2012年：政令指定都市に移行。5区に分かれたため、区役所を拠点とすすべての小学校区単位で、住民との協働による健康まちづくりを開始。行政内部の組織横断的な庁内推進会議が立ち上がる。

現在～：一校区一保健師制を生かし、地域共生社会の実現や地域包括ケアシステムの構築を見据えた健康まちづくりを推進していく方針である。

地区担当制を継続・拡大できた要因

1. 小学校区単位の地区担当制により住民との信頼関係が構築された

熊本市では以前から住民自治が小学校区単位で展開されており、保健活動についても同様に小学校区単位に、当時課題であった子育て世代や高齢者の孤立化防止について地域組織と話し合いながら子育てサークルや高齢者の集いの場などの育成支援を行っていました。また、保健師は住民の生の声から健康課題の把握をし、関係機関等と話し合い、保健活動を展開してきたため、事業展開は「市民協働が基本」と捉えていました。小学校区を担当し、頻りに地域に出向くことで、住民や自治会等との信頼関係の構築ができました。

2. 健康課題の共有と保健活動の可視化によって、人事部門との協議のエビデンスに

住民や関係者に健康課題を共有し、保健活動の目標を立て、受診率など成果を数値で具体的に示す“可視化”をすることで、関係者や組織内での保健活動への理解につながります。そのため、事務職も含めた他職種が協働した全庁的な事業の展開ができています。効果的な保健活動の推進に向け、保健師の適切な配置・増員について、国の政策やこれまでの取り組みを踏まえ、職位の高い保健師が中心となり、人事部門と協議を重ね体制を構築してきました。

人材確保への取り組み

確保

法改正・業務量に合わせた保健師採用枠の決定

組織の定数管理も考慮しながら、国の動向にアンテナを立て、法改正等で保健師の配置が必要になる際は約2年前から人事と相談しています。

他にもベテラン保健師が大量に退職する時期を見据えて、前倒しで採用しています。

保健活動の魅力が伝わる、公衆衛生看護学実習

実習は就職につながるため、手厚くサポートしています。実習では、住民とともに実施する保健活動や、健康教育の実施を通じ、市の保健師として働く魅力を体験し、学習してもらえるようにしています。

市内での実習が応募につながったなどポジティブな感想が、新採用保健師から毎年聞かれています。

育成

「見せて、見守って、やらせてみる」人材育成の取り組み

新任保健師は、住民組織が充実している校区を担当します。自治会長や民生委員等の地域住民と協働し、保健活動を展開する経験を積んでもらうようにしています。このことは、住民側から新任保健師を育ててもらっていると、統括保健師は感じています。

また、半年間はプリセプターが付き、様々な経験ができるように、「見せて、見守って、やらせてみる」ことを大切にしています。新任保健師のOJTでは小目標を設定し、定期的にプリセプターと主査、課長を交えて振り返りをします。

校区担当保健師は対応する分野が広いため、任せきりにするのではなく、「孤立感がないようにチームでサポートする」などを意識して取り組んでいます。

定着

新任に小学校区単位の保健活動をすることが、定着につながる

- 保健師は健康課題を分析し、小学校区ごとに健康カルテを作成して、住民の健康課題について説明・共有します。住民に保健師の役割を理解してもらえるよう、活動を見える化する必要があると考えています。
- 保健師自身に校区に対する愛着が形成されたり、地域活動の楽しさを見出したりすることができています。
- 新任に地区を担当することで入職前にイメージしていた保健活動と実際の活動にギャップが生じにくく、ギャップを理由に離職する保健師はいません。
- 校区住民と信頼関係を構築できるため、専門職として自信が付き、モチベーションアップにつながります。
- 新卒・看護師経験者などに関わらず、保健師の定着につながっており、家族の転勤などやむを得ない理由以外での退職はほとんどいません。また、転居先の自治体でも保健師として就業する例もあります。

成果

法改正により虐待防止等の部署で保健師の配置が進みました。

その結果一校区一保健師制が開始した2003年以降、保健師総数も約40人増員されました。（合併町の保健師も含む）

また、業務分担制を担う保健師が過半数であったのに対し、現在は校区担当の保健師数が多くなっています。人口が増加する中でも、校区担当保健師1人当たりの受け持ち人口は10,000～11,000人で推移しています。



広島市

～ 地区担当制の導入に向けた人材確保 ～

〈自治体情報〉

自治体種別：政令指定都市 人口：1,196,027人 面積：906.68km²

常勤保健師数：187人(2019年) 活動方法：地区分担制と業務分担制の併用

常勤保健師1人当たりの人口：6,396人 (2018年度 政令指定都市平均：6564人)

統括保健師：有(事務分掌への記載あり)

地区担当制の導入に向けた人材確保の取り組み

広島市では、1996年の地域保健法施行までは、各区に保健所があり、地区担当制で活動していましたが、1997年に1保健所、8保健センターとした組織編制を契機に、業務分担制を主とした保健活動に変更しました。社会情勢の変化により、地域共生社会の実現に向け、2016年から地区担当制に転換する検討が始まり、2020年度より市内全区で地区担当制を開始する予定です。保健師定数の10%超にあたる人数が産前産後休暇・育児休業を取得していますが、採用枠の拡大や育成・定着の取り組みを行うことで、全区で地区担当制を取れるだけの保健師の実働数が確保できるようになりました。

地区担当制転換までの流れ

step
1

業務担当制による保健活動の連携不足の住民への影響

- 同じ地区で高齢者担当と母子担当の保健師がそれぞれ関わって、お互いがそのことを知らない状況もあった。
- 住民が保健師に相談したくても、担当保健師が数人おり、だれに相談すればいいかわからないことがあった。

step
2

地区担当制への保健師の思いを他部門へ伝える

- 以前の地区担当制を経験した保健師が減少、地区活動がぜい弱化し、2009年度に、地区担当制に戻す検討を行ったが、実現しなかった。
- 保健師の育児休業等の対応は常勤保健師の配置が必要であると、人事課へ訴え続けた。

step
3

地区担当制の導入に向けた役職者への働きかけ(2016年)

- 役職者とのヒアリングで、地区活動の推進のため地区担当制を導入したいとの考えを伝えた。
→ 庁内の役職者が保健師の地区担当制導入に理解を示した。

step
4

地区担当制導入・組織改編のためプロジェクトの設置

- 本庁の局次長、部長、各区の厚生部長級等が参加するプロジェクト会議を設置し、組織改編の検討をした。
→ 現状の保健活動の課題や地区担当制にするための準備(組織の見直し)について議論した。

step
5

地域共生社会の実現のため地区担当制導入が市長の公約、市の主要事業に!(2018年)

- 国の政策として地域共生社会という概念ができる。
- 広島市地域共生社会実現計画が策定(地域福祉計画の改正)され、地区担当保健師の活動について明記される。
→ 地区担当制の導入が市長の公約に掲げられ、市の主要事業になる。

2018年度～：市内1区で地区担当制の先行実施

2020年度：市内全区で地区担当制へ転換

人材確保への取り組み

確保

市の保健活動がイメージできるよう学校・養成所と日常的に連携

県内にある保健師を養成する大学に、職員採用試験に関する情報を提供し、希望がある大学では、市の保健師活動について講話を行います。

また、公衆衛生看護学実習の受け入れの際には、学生に市の保健師活動をより理解してもらえよう、大学教員と実習担当者が会議を行い、実習内容について調整しています。

他にも、階層別研修の講師を大学教員へ依頼したり、市が主催するイベントの際に、実習受け入れ大学の学生にボランティアを依頼し協力を得るなど、日常的に大学と連携しています。

育成

保健師の能力向上のために研修体系を確立

平成27年に作成した保健師人材育成マニュアルは、標準的キャリアラダーを参考にした広島市キャリアラダーや、保健師活動に必要な能力について盛り込むべく改訂しています。

地域保健従事者現任教育推進事業として、5段階の階層別研修、先輩保健師との同行訪問事業、外部研修等の予算を確保し、実施後は各所属や保健師全体の研修会等で伝達研修を行っています。

今後は、保健事業の評価手法などの実践力を獲得するために、大学との勉強会、共同研究、保健師の大学院進学等についての検討をしていきたいと考えています。

定着

「自ら育ち、ともに育ちあう」組織風土づくりで新任期保健師の離職防止

同僚・先輩・上司が自分の担当している事例等の情報を共有し、自ら育ち、ともに育ちあう意識を全ての保健師が持てる組織風土の醸成を目指し、保健師人材育成マニュアル内に「目指すべき保健師像」を明記しています。このような組織風土づくりが保健活動の推進に寄与し、若い保健師の離職防止につながっています。

成果

- 定年退職者・育児休業等職員の増加に伴い、保健師採用枠を拡大していますが、採用試験の倍率は3-4倍で推移しており、応募者の確保ができています。また、地区担当制を取れるだけの保健師の実働数が維持・確保ができることになりました。
- 家庭の事情以外の自己都合退職者が少なく、保健師の定着が進んでいます。
- 今後の地区担当制の推進により、保健活動のやりがいを高めたいと感じています。

2 応募者の確保策（採用）

応募者の確保が困難？

近年、自治体における保健師の募集人数は増加傾向にあります。これは、法改正等により保健師が配置される部署が増加しているためです。また、多くの自治体で今まで保健活動を支えてきたベテラン保健師が定年退職を迎えつつあります。

募集人数が増加する中で、多数の保健師が定年退職者を迎えることから、必要な保健師数を確保できない状況が続いている自治体もあります。保健師職への応募者を増やし、確実に採用していくためには、応募者の視点に立ち、'どのような情報が求められているのか？' '魅力的な体制はどのようなものか？' など可能な限り丁寧に、これらの疑問に答えられる姿勢が重要です。本章では、応募者の確保に向けた取り組みをご紹介します。

採用募集に関する周知活動	就職という人生の一つの岐路にたっている応募者は、より具体的で現実的な情報を求めています。保健師として活動することの魅力はさることながら、自治体が求めている保健師像、就職後のキャリア形成、それらを支える教育体制や支援体制、福利厚生や給与など、応募者が様々な角度から就業後の人生を想像できる情報を提供することが重要です。
採用試験の方法や時期などの見直し	保健師の確保に苦慮している市町村が複数ある場合は、都道府県がリーダーシップをとり、合同試験等の採用形式をとる方法が有効な場合もあります。そのため、都道府県は各市町村の保健師の状況全体について把握しておく必要があります。また、採用試験の実施場所を複数設定したり、試験実施スケジュールを早めたりすることも応募者の増加につながることがあります。
インターンシップの実施	近年、学生を対象としたインターンシップの機会は広がっているものの、保健師の仕事を体験できる機会は限られています。実習以外でも、現場の雰囲気や、実際の保健活動を知ることによって保健師に興味を抱き、採用試験の準備もしやすくなります。受け入れ時期については、採用試験に間に合い、かつ学生が参加しやすい時期となるよう、十分に考慮することが鍵となります。
実習の充実	実習の充実度や満足度が高い場合、就職希望者が増える傾向があります。保健師の確保に苦慮していた小規模自治体においても、丁寧な実習指導に取り組むことにより、応募につながるケースもあります。各自治体は学校・養成所などと連携し、これまでの実習内容の見直しや、受け入れ自治体の負担軽減の工夫をするなど、さらなる充実化を図ることが重要です。
奨学金・地域推薦活用	自治体独自の奨学金を用意し、在学中の修学資金を援助することは、学生にとって大きな支援となります。一定の条件（卒業後は一定期間、県内で就業する等）を満たした場合、奨学金の返還を全額免除とすることで、一定期間は保健師を確保する見込みが高くなります。また町村長等の推薦で看護大学へ入学し、免許取得後、地元へ戻り就業することを求める地域推薦枠もあります。その就業経験を経て、長期にわたって勤務を継続してもらうためには更なる工夫が必要となります。
学校・養成所との連携	保健師と、学校・養成所の教員が直接情報共有をしたり、教育体制の連携ができる関係性を構築することで、採用情報や学生の傾向など必要な情報を適切なタイミングでやりとりをすることが可能となります。例えば、学校・養成所に保健師が出向いて授業を行うことは、教員との関係性の強化になるだけでなく、学生が保健師に興味を持つきっかけになります。
ナースセンターの活用	保健師を含め、看護職は離職時に都道府県ナースセンターへ届け出ることが努力義務化されており、様々なキャリアをもつ看護職が登録しています。求人自治体は無料で求人情報を登録でき、求職中の保健師からeナースセンターを介して応募を受け取ることもできます。ナースセンターを活用することで、より多様な人材の応募を見込めるでしょう。



1. 採用募集に関する周知活動

効果的に保健師の求人情報を周知する方法は？ 応募者をいかに集め採用試験を受けてもらえるかが第一関門です。まずはそれぞれの自治体ができることを行い、そして他の自治体や学校・養成所、看護協会等の関係機関との連携によって、応募者を確保しましょう！

ケース12（都道府県） 県庁探訪ツアー、バスツアーの実施

県の保健師等が活躍する職場を回るツアー「県庁探訪ツアー」「現場見学バスツアー」を3月に実施しました。「県庁探訪ツアー」では県庁内を周り、職種別説明を実施し、「現場見学バスツアー」では、保健所、児童相談所、県庁等を見学しています。

こんな効果が！

- 説明会等では伝わりにくい仕事のやりがいや魅力について、実際に見て聞いて、現場の雰囲気を感じてもらえるように企画・実施している。
- 対象者は県庁保健師業務に興味がある方としている。参加対象者の学年を限定はしていないものの、実際には大学3年生の参加が多かった。

ケース13（市町村） 市開催の業務説明会で保健師の働き方紹介

市開催の業務説明会では、様々な職種を対象に各部署でブースを設け、業務内容を説明していますが、保健師専用のブースも設置しています。若手職員が「行政保健師の業務内容や働き方」を紹介しています。2018年度は全職種で約300人が参加しました。

こんな効果が！

- 若手職員と学生が直接話をできる良い機会になり、出身地・出身大学が同じなどのつながりができることで、学生にとっては就職を考えるきっかけになっている。

ケース14（都道府県） 求人対策強化プロジェクト

保健所の職場推薦で集まった若手保健師と県立大学の教員、本庁の保健師による求人対策強化プロジェクトを立ち上げました。まず、若手保健師自身の応募の理由や保健師活動の魅力・やりがい、県の充実した教育体制等について、弱みを含めて話し合いました。保健師の仕事のPR方法について具体策の検討を行い、求人媒体（パンフレット・のぼり旗・動画広報）を作成しました。媒体作成後は就職セミナーでの活用や、ホームページへの掲載による周知を行っています。

こんな効果が！

- プロジェクトを立ち上げ、若手保健師が中心となり、県立大学の協力を得たことで、学生に伝わりやすい効果的なPRを実施することができた。
- 求人媒体の作成にあたり、キャッチフレーズの投票を実施したり、様々なキャリアの保健師や他職種のインタビューを掲載することにより、みんなで考え、作るという機運を高めることができた。
- さらに、一連の取り組みを通じて、若手保健師が主体的に取り組む力も強化された。

ケース15（都道府県） 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

町村会や現場の保健師から、人材確保に向け協議・検討の必要性に関する声が挙がりました。医療保健福祉人材の確保に向け、県と市町村が協議・検討し、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、専用サイトの構築、県外就職ガイダンスの実施、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の4つの広報活動を実施しました。

こんな効果が！

- 県と市町村で協議する場を設けることで、連携体制を構築することができた。
- 県と市町村で取り組みを実施したことにより、情報を集約し、大規模な広報活動を実施することができた。

2. 採用試験の方法や時期などの見直し

皆様はどのように採用試験を実施されていますか？ 採用試験の実施方法も自治体により様々です。採用が難しいといわれる職種の一つである保健師。受験する学生・保健師側の立場から採用試験のあり方を考えてみるのも一つの方法かもしれません。

ケース16 (市町村) | 一次試験の日程の再考と募集人数の明記

町では、保健師の採用試験に申し込みをするものの、試験の辞退があるなど、採用までつながらない状況が何年も続いていました。そこで、一次試験日を他の市町村と重ならないように設定したほか、募集人員を「若干名」から具体的な人数に変更しました。保健師を希望する受験者が募集要項を見たとき、曖昧な「若干名」よりも、「3名」と募集人数を明記することで、受験してもらえないのではないかと考えました。

こんな
効果が!

- 他の市町村と試験日が重ならないようにしたことで、応募者が増加した。また、試験の辞退が減少した。
- 募集人数を明記する等、学生が受験の検討に際して必要な情報を伝えることができた。
- 保健師確保に向けた取り組みを再考することで昨年度、保健師を採用できた。

ケース17 (政令指定都市) | 一次試験の二都市開催

市では、保健師を含めた1次試験を、県内と東京都の2会場で実施しています。

こんな
効果が!

- 県内出身者に限らず、応募がある。
- 地元で就職したいと考えている受験者の利便性を確保することで、応募者の増加につなげることができた。

ケース18 (都道府県) | 県内市町村合同試験の開催

県は市町村統合が進んでいないため、県による市町村支援の一環として、5つの村が合同で採用試験を実施しています。合同試験は、県市の試験、町村の試験に分かれて実施され、それぞれの試験で採用を希望する自治体を第2志望まで選択し、受験が可能となっています。合同試験実施前には募集自治体の説明会も実施しました。

こんな
効果が!

- 合同試験で複数の自治体を志望することが可能なため、保健師として就業を希望する者の採用機会を拡げることができた。
- 町村が合同試験を実施することで、効率的な採用活動が可能となった。



ココがポイント

内定の決定後は、入庁までに生じる内定者の不安を取り除き、自信と入庁意欲を持ち続けられるようにする必要があります。そのためもっとも有効なのが、継続的なフォローです。採用担当者による定期的なコンタクトなど、様々な方法で内定者のフォローを実施し、内定後から入庁までに連絡が一切ないという状況を避けることが大切です。

内定を3か月前倒して学生の負担を軽減

2019年より、これまで7月に実施していた一次試験を6月に、11月に出していた内定を8月に出しました。病院や企業では10月に内定式が行われることが多いので、学生はその時期には結果が出てほしいと思っています。また、看護学生側の立場からみると国家試験の勉強や卒業研究への影響も考えられるため、スケジュールの前倒しは多くのメリットがあります。試験日程を変更する際には、近隣の自治体と情報交換を行いながら検討し、実施します。

年齢制限の撤廃

応募にかかる年齢制限を撤廃し、応募者数の確保を目指しています。

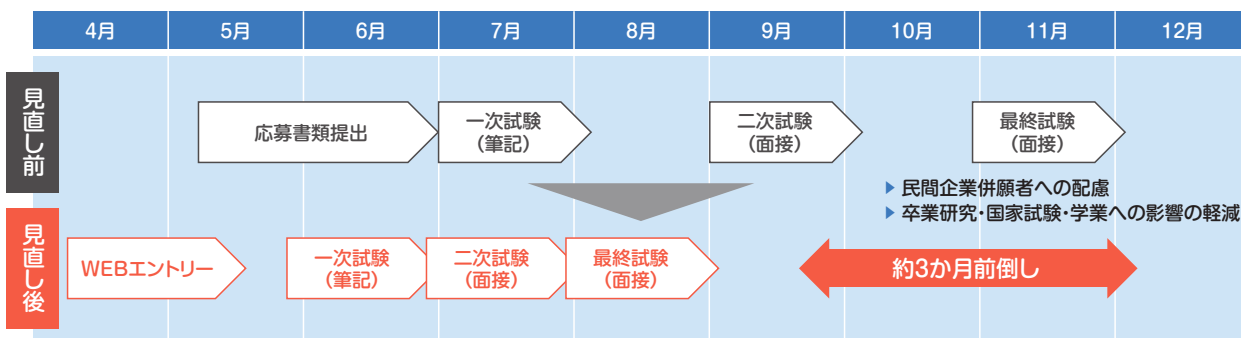
応募手続きの簡素化や内定後のフォローも

ほかにも、応募手続きの簡素化を図り、適性検査はWeb受験に変更しました。また、内定辞退を防止し入庁後にギャップを生まないようにするため、内定後のフォローも行います。内定者同士の仲間意識の醸成を目的として、内定者全員が集まる機会を設ける他、要望に応じて個別に職場見学などのプログラムを組んでいます。

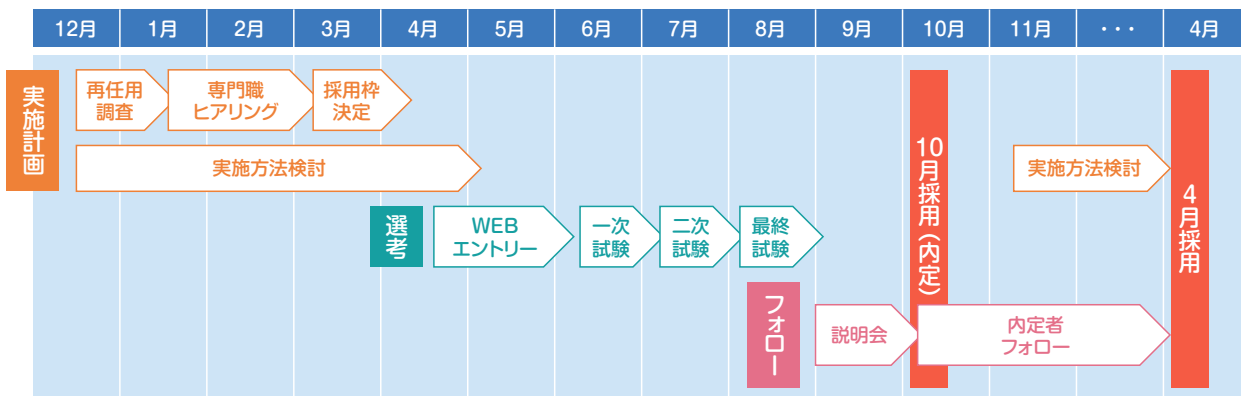
こんな効果が!

- 1次試験の応募者数の増加につながり、採用者数に対し倍率が最大20倍になった。
- 既卒者からの応募が増加した。

■ 選考スケジュールの変更【例】



■ 職員採用年間フロー【例】



3. インターンシップの実施

学生実習とは違い、実際の職場で就業体験ができるインターンシップ。採用試験に応募してもらうためには、まず保健師の魅力ややりがいを知ってもらうことが重要です。採用後の業務がイメージできるよう、参加者の希望する業務を体験してもらうなど、個別の希望に合わせた丁寧なアプローチが鍵となるでしょう。

ケース20 (都道府県) | 県内の複数機関でのインターンシップ

2015-2016年に人材確保に向けて庁内にワーキンググループを設置し、人材確保に向けた取組みを開始しました。ワーキングにおける検討を踏まえ、全職種を対象としたインターンシップの実施に至りました。保健師のインターンシップは1週間で県・保健所・病院等の複数機関を回っています。

こんな
効果が!

- インターンシップを県内の保健師が就業する様々な機関で受け入れることで、実習施設以外の保健活動の様子も見学・体験することができる。

ケース21 (都道府県) | 働くイメージを持つためのインターンシップの開催

県では、県庁または保健所で1週間のインターンシップを開催し、業務に関連した指標の集計や講演会の準備、資料を集める等の実際の業務を体験してもらっています。人員減で職場の雰囲気や疲弊しているのに、学生を受け入れていいのかと悩みますが、実際に見てもらわないと始まらないと思っています。

こんな
効果が!

- 職場は職員にとっては日常的な風景でも、学生にとっては新鮮な景色であり、自らが働くイメージを具体的に持ちやすくなります。

ケース22 (市町村) | 学生のスケジュールにあわせたインターンシップの実施

市では、一次試験の合格者が二次試験に一人も来ないという状態が何年も続いていました。インターンシップは8月に実施していましたが、その時期に4年生は就職活動が始まっており、3年生は全員の実習が終了していません。そのためターゲットを3年生と明確にし、参加しやすい3月に変更しました。時期を変更した初年度は、インターンシップ募集人数2~3人に対し申込者が10人あり、それ以降、3~6人の申し込みが継続しています。毎年、インターンシップに参加した学生の中から1~2人が採用試験を受験しています。

こんな
効果が!

- インターンシップのターゲットを明確にしたことで、学生が参加しやすい時期を考慮することができた。
- 就職活動を開始する前の3年生を対象としたことで、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。

コラム II

看護師の採用・育成の拠点化〈法人グループ内の病院とつながるサポートセンターの取り組み〉

ある法人グループでは、各病院で取り組んでいた採用・人材育成・定着を1つに集約した「ナースサポートセンター（以下センター）」を設立しました。センターの主な業務は、各病院で必要な看護師の採用計画立案や調整、学校・養成所と連携した就職説明会や講義・実習等を通じた広報活動、看護師の教育・キャリア支援などがあります。看護師の採用・育成の拠点を設置することによって、様々なメリットがあります。

- 法人の組織にセンターが明確に位置付けられ、法人全体で看護師の確保定着に取り組める
- 過去の採用実績データを活用した法人内病院の包括的な採用活動により、効率性、効果がUP
- 各病院の強みや魅力のPRが波及効果を生み、法人全体の看護師の意識がポジティブに変化
- 実習やインターンシップ、病院見学等の受け入れ態勢が整備され、採用につながる好循環を生んでいる

センターの取り組みについて詳しく掘り下げてみましょう

1. 人材確保計画の策定

センターは、各病院の事業計画、今後の退職者等の状況、必要とする人材像などを考慮し、各病院の5か年の人材確保計画を策定します。事業計画では、今後拡大する部門やその部門を担う人材の確保方法（新卒を育成・経験者の採用）などを考慮し、病院に必要な人材像については、各病院の部長から意見集約をしています。

2. 魅力を発信できる効果的・効率的な採用活動

過去の採用実績データから各広報活動による採用への効果を試算し、学校・養成所との連携、就職説明会の参加、病院見学などの広報計画を立案しています。各病院の強みや魅力を効果的に発信し、無駄を省きます。

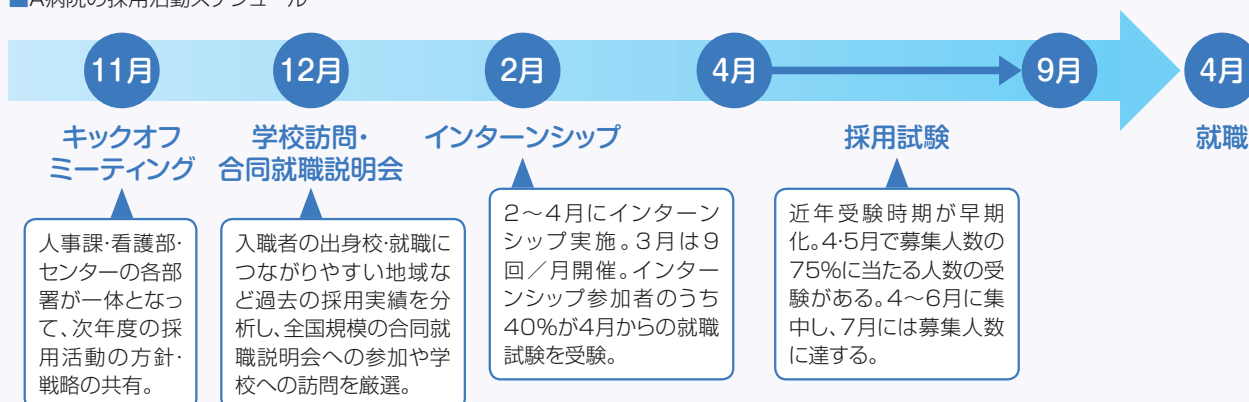
実習生、インターンシップ・病院見学の参加者は就職する割合が高いため、実習指導者・担当者に主任以上の看護職員を充て、丁寧な指導をしています。実習指導者は病棟内で新人教育にも携わり、OJTの様子を実習生や参加者に知ってもらうことで、安心して就業してもらえるよう工夫しています。

また、遠方からインターンシップ等に参加する学生には、職員寮への宿泊や同じ学校出身の先輩と話せる機会を設けることで、就職後の仕事や生活がイメージできるよう配慮しています。

3. 個々のキャリアに合わせた育成と定着への取り組み

看護師は毎年、仕事と生活のキャリアデザインをセンターに提出し、目標管理面談を年3回行います。キャリア目標の達成に向け、入職4～5年目には半年間程度の病院間の異動、6年目以上では、3カ月～6カ月の期間、急性期等の経験を積み、異動の可否を選択できるなど、個々のキャリアデザインに合わせ幅広く経験ができるよう工夫しています。

■A病院の採用活動スケジュール



4. 実習の充実

実習は、学生が学校・養成所で学習してきた保健活動について、人生ではじめて体験する重要な機会です。ここでの成功体験、ポジティブなイメージは、その学生のその後の進路を左右するといっても過言ではないでしょう。そして実習が効果的で充実したものであることが、「保健師の採用」という、将来の私たちの現場に直接反映されるのです。

公衆衛生看護学実習で「ほけんしの種」を蒔きましょう。いつか大きな花を咲かせることを夢見て。。。。

ケース23 (都道府県) | 自治体と学校・養成所の実習調整

県では、看護大学の増加によって、実習生が増加し実習の受け入れが困難になりました。2012年度入学生から県内の全大学で保健師課程の選択制が導入された際、『実習受け入れに関する協定書』を知事と大学の代表の間で締結しました。県内自治体への就職実績等を鑑み各大学で20-40人の枠を設けています。実習受け入れの調整は県担当課(看護職員養成担当かつ統括保健師配置の所属)が中心となり会議を開催し、実習1回の受け入れ人数を2人程度の少人数とした手厚い実習に取り組んでいます。

また、県内全大学の教員により構成される連絡会と担当課が連携して、「保健所実習指導マニュアル」を作成し、各大学教員による実習指導担当保健師への研修も行っています。

こんな
効果が!

- 知事と大学の間で受け入れに関する協定書を締結したことで県内大学における実習の均てん化につながり、継続した受け入れ態勢の確保ができた。
- 県内の大学教員と連携し「保健所実習指導マニュアル」を作成し、研修を実施することで、実習の質の向上が図られた。
- 保健所が実習受け入れ機関の調整を実施するとともに、受け入れ人数を少人数とすることにより、山間へき地の自治体においても実習の受け入れが可能となった。
- 「山間へき地の自治体でも、実習が良かったということで就職試験を受験し、採用になった方もいる」「実習に行って良かったので、保健師として就職したいと学生が言ってくれた」「実習先自治体に実際に応募して合格した」などの声が県に入ってきている。

ケース24 (政令指定都市) | 公衆衛生看護学実習のスタンダードモデルの活用

市では、保健師助産師看護師法の改正により教育の見直しが行われたことを機に、2013年度に大学教員と自治体職員で構成される「保健師・市町村実習検討会議」において、保健所・市町村実習における実習項目や受け入れ側の対応等を盛り込んだスタンダードモデルを自治体側から提案し、大学側と検討しました。地区診断、家庭訪問等の8つに分類した実習項目ごとに、「学生に習得してもらいたい視点」「効率的な学習のために受け入れ側の支援内容」「実習カリキュラム」を記載しています。

こんな
効果が!

- 大学と実習受け入れ側が「学生に習得してもらいたい視点」を共有することができた。
- 実習項目を分類し、支援内容や実習カリキュラムを記載することで、受け入れ側の対応も明確になった。
- 学生の指導を担当する保健師が、指導方針に迷った際に、「スタンダードモデル」に立ち戻れるため、安心して保健師実習に取り組むことができている。



ケース25 (市町村) | へき地の自治体での実習の受け入れ

村は、保健師2人配置のへき地の自治体ですが、毎年1回、3週間の実習を受け入れていています。村の保健事業の全体図を説明し、高齢者のミニデイサービス等、学生の興味があるものを取り入れ、実習に組み込んでいます。村民と関わられるような、住民健診や母子事業を経験したり、健康教育を実施しています。

こんな効果が!

- 学生の興味に合わせてともに、住民と直接関わる実習内容とすることで、保健活動の楽しさを伝えることができています。

ケース26 (市町村) | 多くの分野で様々な経験ができる実習内容

市では、乳幼児健診や高齢者を対象にした出前講座など、学生が多くの分野で様々な経験ができるように実習内容を取り入れていています。保健事業の実施場所が異なるため、学生の移動は多くなりますが、授業では分からない現場の様子が印象に残っているようです。

こんな効果が!

- 市では乳幼児健診後の多職種カンファレンスに時間を割いているが、学生から「現場の保健師の思考プロセスが分かるため勉強になった」「多職種が関わり、1つの保健事業を運営していることがよく分かった」という感想が多く、市の保健事業の特性についても伝えることができた。

5. 奨学金・地域推薦の活用

保健師は、出身地や家族や親類がいる地域に就業する傾向があります。看護職の中で奨学金等の活用に最も向いているといっても良いのではないのでしょうか。未来への投資、はじめてみませんか？

ケース27 (都道府県) | 特定町村に修学資金制度を拡大

県では、県内の保健師を養成する大学及び大学院に在学する学生で、卒業後すぐに知事が指定する町村の保健師として業務に従事しようとする者を対象に、保健師の修学資金の貸与制度（一部免除）を2枠用意しました。さらに3年間継続して勤務すると、修学資金の返還が免除されます。

こんな効果が!

- 今年、修学資金の貸与制度を活用した学生が、離島に保健師として就職した。

ケース28 (市町村) | 地域推薦枠で看護大学に入学

県立大学では、特定町村や離島へき地の市町村が1市町村1名の地域推薦枠を持っており、町村長並びに高等学校長等の推薦で看護大学の推薦入試（特別選抜）が受けられます。修学資金の援助等はありませんが、町村から毎年2人程度が地域推薦入試を受験し、看護大学に入学しています。

こんな効果が!

- 地域推薦枠で看護大学に入学し、保健師免許を取得後、地元に戻り保健師として活動している。

ケース29 (都道府県) | 都道府県独自の修学資金制度の検討

県では、看護職の学校・養成所に在学し、県内で看護職員又は看護教員として就業する意思のある者を対象に、卒業後、県や市町村に保健師として5年間就業すれば、修学資金の返還が全額免除される看護職員修学資金貸付制度があります。また、県内国立大学の学生向けにも奨学金があり、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ります。

今後の
課題

- 県内の看護学生が利用する修学資金貸付制度について、保健師としての就業も対象とし、県内への就業を推進している。

6. 学校・養成所との連携

自治体の採用試験を受ける学生の一番近くにいるのは学校・養成所の教員です。学生は、インターネット・SNSを使いこなし自ら採用に関する情報を収集しますが、教員からの情報はフェイス-toフェイスで学生に直接届けられる貴重な情報でしょう。すなわち、「教員」との連携を密にすることで、保健師の採用に関する「生きた情報」を学生に伝えることができます。

ケース30 (都道府県) | 大学の授業に講師として現場の保健師が参加

県では、いくつかの大学で看護学生の必修科目である「地域看護学概論」「保健医療行政論」等で現場の保健師が講義を担当しています。また、県・市町村保健師を対象とした研修では、大学教員に講師を依頼しています。採用情報の共有や、保健師の基礎教育・現任教育、研究等で県と大学が日常的に強く連携しています。

こんな
効果が!

- 学生は、現場の保健師の実際の活動に興味を持ち、保健師を志すきっかけにもなっている。
- 県が主催する研修で大学教員が講師をすることで、新任期保健師などが大学教員に相談しやすい。保健師に対するフォローを自治体側、学校・養成所側の双方が行える。

ケース31 (都道府県) | 県内自治体の募集動向を教員が把握

県では、実習の際に翌年度の自治体における保健師募集の動向等を教員が情報収集しています。実習先は全市町村で、教員と自治体がダイレクトに連携しています。2017年に県庁の主管課が県および市町村の採用情報について取りまとめた一覧を作成し、それを学校でも活用しました。

こんな
効果が!

- 県内の採用情報一覧があることで、教員が学生に対し行う就職相談等に活用できた。

コラム III

看護学生の4年間スケジュール

● 看護学生は3年生～4年生の夏にかけて、実習が多く組まれている

看護学生の就職活動は、3年生から本格的に開始されることが多いですが、インターンシップ・合同説明会等が多く開催される7月～2月にかけては、領域別実習が始まる時期でもあります。保健師課程選択者は領域別実習に加え、4年次の夏～秋まで公衆衛生看護学実習が続くこともあり、実習期間は実習記録や課題に追われるだけでなく、実習先が遠く、長時間の通学や宿泊が伴うこともあります。講義や実習を受けながら、同時に公務員試験や看護師・保健師国家試験対策をしなければならないため、保健師課程選択者は、看護学生の中でも特に多忙な生活を送っています。

● 保健師志望の学生は内定決定が看護師志望の学生より遅い傾向にある

市町村は病院等に比べ、採用試験の日程が遅く、加えて試験回数が多いため、12月に内定決定となることもあります。この時点で保健師に不合格になると、他の看護職の就職試験は終わっており、また国家試験間近であるため、就職活動を継続できません。そこで学生は早期に採用試験を行う自治体を複数受験し、内定が決定した段階で就職活動を終了したり、病院との併願をしたりすることも多くあります。

しかし、3年生の3月に保健師課程選抜を行ったり、4年生の夏以降に公衆衛生看護実習が本格的に実施されたりする学校もあり、県・市町村(保健所設置市も含め)等の仕事の差を十分に把握しないまま、就職先が決まることで、入職後のギャップによる離職につながることもあります。

■ 看護学生の年間スケジュール(例)

	1年生	2年生	3年生	4年生				
4月	入学式・オリエンテーション						就職試験	
5月	見学実習	基礎看護学実習	領域別実習① (小児・老年・母性・急性期・慢性期・精神)	在宅看護学実習		卒業論文作成		
6月			就職説明会・インターンシップ等への参加	総合実習				
7月	定期試験	定期試験		定期試験	定期試験			
8月				※実習準備がある学校もあり	※実習準備がある学校もあり			
9月				教育実習 (看護教諭選択者)	助産学実習 (助産師選択者)			
10月				公衆衛生看護学実習 (保健師課程)				
11月	基礎看護実習			領域別実習② (小児・成人・老年・母性・急性期・慢性期・精神)				
12月	基礎看護実習	基礎看護学実習						卒業研究発表
1月								
2月	定期試験	定期試験			看護師・保健師(助産師)国家試験			
3月				保健師・助産師課程選抜試験				

■ 看護師・保健師の採用試験日程

	3年生												4年生											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
看護師志望者	合同病院説明会・インターンシップ・病院説明会																							
	選考準備																							
	就職試験(結果発表は2～4週間後が多い)																							
保健師志望者	合同病院説明会・インターンシップ・病院説明会																							
	選考準備																							
	就職試験(6・7・9・10月と試験開始時期が大まかに分かれる)																							

彼を知り己を知れば百戦殆からず

紀元前の中国で活躍した兵法家の孫武の言葉です。
看護学生を知り、自治体の現状を把握し、戦略を立てることができれば、人材確保の実現に近づくかも!?



7. ナースセンターの活用

全国都道府県ナースセンターは、各都道府県知事に指定されている『無料職業紹介事業者』です。看護職の再就業支援に取り組んでおり、保健師を採用したい施設の求人情報の登録、仕事を探している保健師の求職情報の登録、そのマッチング・紹介を行っています。ここでは、ナースセンターで保健師のマッチングができた事例を紹介いたします。

是非この機会にナースセンターに求人登録をしてみたいはいかがでしょうか。

ケース32 (A県ナースセンター)

町村の任期付き職員募集の紹介

求人施設

○町役場総務課から、病気で休職している職員がいるため、3年の任期で主任級保健師を採用したいと相談があった。

求職者

50代(女性) 県の保健師として30年以上勤務(退職時係長級)
県保健師として異動の相談があったが、単身赴任になるため早期退職を選択、ナースセンターに来所し登録した。就業の条件として、平日週5日8:30-17:30までの勤務、保健師としての就業を希望していた。

ナースセンターの動き

求職者が○町出身で、地理的な把握ができており、地域保健業務は本人の希望と一致していたため、○町の求人を紹介、本人に役場総務課に「情報収集」に行くことを提案した。求職者より、情報収集、施設見学後に面接の希望あり、その後、○町に就業することとなった。3年の任期後は再度ナースセンターに登録し、△市役所福祉課で非常勤職員として勤務している。

常勤の正規職員をマッチング

求人施設

国民健康保険団体連合会から、医療・健診・介護データを元に健康課題の分析と保健事業の評価等ができる人材の求人登録があった。

求職者

30代(女性) 看護職としての経験あり、健診機関で約7年間就業中
現在の職場はワークライフバランスが保てず、子どもとの時間を多く持ちたいとの希望で、ナースセンターに来所し登録した。就業の条件として、常勤の正規職員、平日週5日、日勤のみを希望していた。

ナースセンターの動き

来所時に求職者の意向を確認し、家庭との両立を考慮しながらアドバイスを行う。今までの経験を生かせるような施設や業務内容等を検討していくことを確認する。国民健康保険団体連合会の案内をすると、求職者も求人施設の業務内容等はイメージできるので検討するとの回答であり、そののちに面接し、就業に至った。

ケース33 (B県ナースセンター)

市町村役場の非正規職員募集の紹介

求人施設

市町村役場

求職者

40代(女性) 保健師・看護師・養護教諭・衛生管理者の資格あり。10年間の行政保健師経験と6年間のデイサービスセンターでの看護師経験あり。退職2か月前にナースセンターに来所し登録した。就業の条件として、退職後すぐに保健師として就業すること、業務内容・通勤時間を優先することを希望していた。

ナースセンターの動き

地域包括支援センター・保育園・保健所・健診センター等の求人を紹介し、面接の調整実施。最終的に市町村役場へ応募し、就業に至った。

医療機関の産業保健師募集への紹介

求人施設

民間病院で産業保健師を雇用したいと依頼があった。

求職者

30代(女性) 10年間非常勤として行政保健師の経験あり。幼い子供がいたため非常勤での就業を希望していたが、子どもの小学校入学を機に正規職員を希望し、ナースセンターに来所し登録した。

ナースセンターの動き

今までも非常勤職員の契約満了のたびにナースセンターに来所。本人の就業希望をこまめに確認しながら、提案を行った。保健師の正規職員の求人は少ないが、病院の産業保健師の求人があったため紹介し、応募した。

コラムⅣ ここが安心!ナースセンター!!

- ① 「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づいて、すべての都道府県に設置されている
- ② 厚生労働大臣もしくは都道府県知事の指定を受けている
- ③ 公益社団法人である都道府県看護協会が運営している
- ④ 求職者も求人者も無料で利用できる
- ⑤ 看護職の相談員がマッチングしている

無料職業紹介事業者。でも職業紹介だけじゃない。

ナースセンターは看護職の人材確保のため、学生から地域に潜在している看護師まで、さまざまな人を対象に事業を行っています。

1. 無料職業紹介(ナースバンク)事業

「看護職として働きたい!どうやって勤務先をさがそう?」そんな看護職のための職業紹介を無料で実施しています。

2. 離職時等の届出制度に関する支援事業

「転居のために退職したけれど、看護職は続けたい。」

離職した看護職の届出を受け、状況に合わせた情報提供や相談等の支援を行っています。

3. 復職支援の相談及び研修事業

「看護職として働きたいけどブランクが…」そんな看護職を対象に、復職に向けて最新の看護の知識や技術が習得できる研修の開催や再就業先の相談を行っています。

4. 看護職を目指す方への進路相談

「看護職になりたい。どうすればいい?」そんな中高生などに進路相談や看護体験をしています。

5. 訪問看護に関する普及啓発事業

「地域で暮らす人を支える看護職になりたい!」

訪問看護の担い手を育成するために、訪問看護の研修・実習や訪問看護事業所への就業支援を行っています。

・・・このほかにも各都道府県で様々な事業が実施されています

宮城県

～ 市町村、学校・養成所、県看護協会が連携した戦略的な人材確保への取り組み ～

〈自治体情報〉

自治体種別：都道府県 人口：2,294,360人 面積：7,282.22km²（2019年10月末現在）
 常勤保健師数：112人（2019年） 活動方法：県本庁（業務分担制）保健所（地区担当制と業務分担制の併用）
 統括保健師：有（事務分掌への記載あり）

県内自治体の保健師の人材確保に向けて

県および市町村のさまざまな部署で保健師の配置が求められ、県内自治体の保健師数は増加しているものの、県内の市町村において保健師の欠員が継続していました。そのため、2016年に「みやぎの保健師の人材育成ガイドライン」、「宮城県保健師育成プログラム」を策定しました。保健師の人材確保・人材育成を表裏一体で実施するために2017年には「保健師育成検討会」を設置し、保健師の人材確保に関する調査の実施、「県内自治体保健師活動紹介ガイドブック」の作成、合同就職説明会の開催に取り組んでいます。

〈取り組み内容〉

● 県本庁が主体となり、宮城県保健師育成検討会を設置

県内保健師の人材育成や確保・教育に携わる者を構成委員としました。（2017年度構成員 市町村職員3名、県職員4名、大学4名、県看護協会1名）

● 保健師の人材育成及び確保・定着に関する調査を踏まえ、課題を明確化

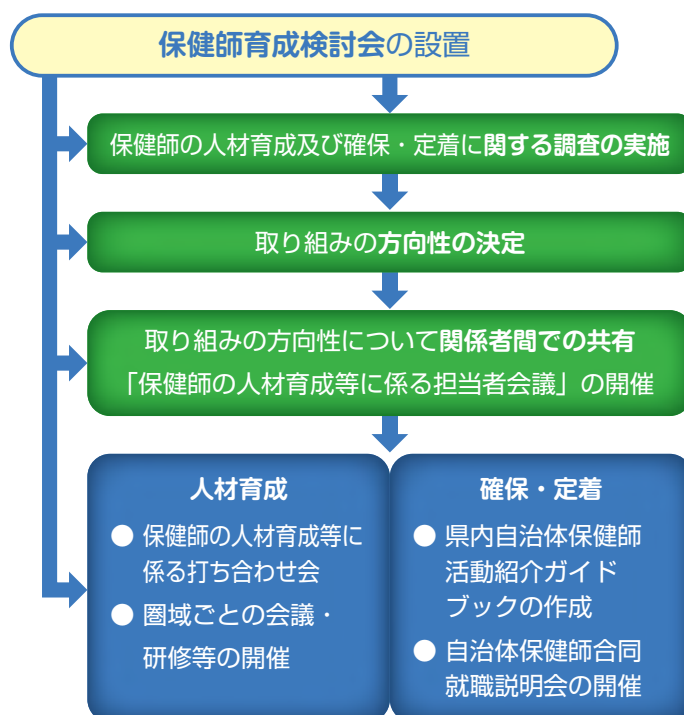
「県内市町村統括保健師等を対象にした調査」と「学生、新規採用保健師、市町村の人事部門等を対象とした調査」を実施し、主に次の2点が課題であることがわかりました。

- ①人材育成ガイドラインの活用について話し合う機会を持っている自治体が少なく、自組織内の人材育成の取り組みに差が生じているため、各自治体が目指す保健師像や人材育成について検討する必要性がありました。
- ②保健師志望者が自治体それぞれの魅力や保健師活動内容を知る機会が少なく、就職前のイメージと就職後の現実のギャップが離職の一因になっていました。

● 保健師の人材育成等に係る担当者会議の開催

人材確保における取り組みの方向性を示し、市町村における人材育成の取り組み、県内の保健師教育の現状を共有することを目的に、約1時間半ほどの会議を開催しました。

参加者：県内の保健所・市町村の保健師人材育成担当者及び人事担当者59名（2018年度）



人材育成

保健師の人材育成等に係る打ち合わせ会、圏域ごとの会議・研修の開催

「人材育成に係る打ち合わせ会」では、県保健所・支所の技術統括、県本庁職員が参加し、研修の実施状況と今年度の予定、保健師育成検討会、保健師確保対策事業、圏域研修の実施状況・今後の方向性等を共有しました。

また、保健所ごとに圏域内の保健師を集め、「保健師の人材育成」に係るテーマ等で会議・研修を企画・実施しました。2018年度は1年間で31回実施し、7圏域で515人が参加しています。



確保・定着

「県内自治体保健師活動紹介ガイドブック」の作成

広報だけでなく、組織内の連携につながる

県内全市町村の人事部門と保健師の人材育成担当課の協力で、自治体の概要・めざす保健師像・教育体制・活動の魅力等が記載された冊子を作成しました。

給与等を記載することに難色を示す自治体もありましたが、県が市町村の人事部門と保健師の人材育成担当課を集めて会議を開催し、調査の結果を示しながらガイドブックの方向性を共有しました。

学校・養成所に送付するほか、県のホームページ、ソーシャルネットワークサービス（SNS）、ラジオ等で情報発信をしています。

作成後に市町村に対し実施したアンケートでは「人事担当部署と人材育成担当部署で連携を推進する一助となった」「自組織が目指す保健師像を考える契機となった」等の項目で高い評価を得ています。また、他県の看護教員からも「ガイドブックを見ました等の反響がありました。

確保・定着

自治体保健師合同就職説明会を学生の希望に合わせて3月に開催

働いてみたいと思える市町村に出会える

県内自治体職員が養成課程の現状を知る、志望者が県内各自治体の保健活動の魅力を知ることによって、就業促進及び離職防止につなげることを目的に就職説明会を開催しました。

第1部（午前）は県内自治体職員、第2部（午後）は保健師志望者を対象としました。第2部では、県内市町村ブースによる説明会、座談会等や、ナースセンターによる出張登録会・相談会を開催しました。

保健師志望者135名が参加し、アンケートでは「自治体個々の情報収集が難しいので合同就職説明会が良かった」「看護師と保健師で迷っていたので、保健師の魅力が分かって良かった」「働いてみたいと思える市町村に出会えた」などの回答がありました。

参加自治体からは「大学の現状や学生の率直な意見が聞けて良かった」「継続開催を希望する」などの回答がありました。

成果

- ガイドブック作成や合同就職説明会の開催にあたり、関係機関との連携を図れたことが、効果的な実施に繋がりました。
- 県・市町村・関係機関が一体となり、保健師の人材育成及び確保・定着に関する取り組みを行い、評価する仕組みができました。

3 多様な人材の確保策

組織体制の強化のためには、組織の現状を把握し、課題へ適切に対応することが重要です。多くの自治体で生じている年齢構成の不均衡などは、即時的な解決が困難な課題ですが、解決に向けて取り組む必要があります。

他にも、保健活動の質を維持・向上するため、地域に潜在している保健師資格保有者を活用していくことが挙げられます。また、退職者による新任保健師の人材育成支援、産前産後休暇・育児休業代替職員の確保等、多様な人材の確保、活躍を促進することで、保健師の定着、組織体制の強化につながります。

本章では、多様な人材の確保に向けた取り組みをご紹介します。

<p>退職者・再任用者の活躍促進</p>	<p>新任保健師の育成や育児休業から復帰する保健師の支援において、退職後に再任用した保健師の活躍が期待できるでしょう。再任用者数の検討にあたっては、自治体における保健活動の実態や将来予測も含め、中長期視点に立ち、決めていく必要があります。</p>
<p>就業希望者の登録制度</p>	<p>「看護師から保健師に転職したい」「結婚等のライフイベントにより自治体保健師を退職したが、転居先で保健師をしたい」等、地域に潜在する保健師就業希望者を雇用に結びつけるために、登録制度の活用は効果的です。非常勤職員としての就業が、その後の常勤職員の確保につながることもあります。</p>
<p>社会人経験者の採用・活躍促進</p>	<p>保健師の年齢構成の偏りを解消するためには、社会人経験者を採用することも一つの方法です。しかし、社会人枠を新設するだけで終止せず、社会人枠で採用された者が組織で活躍するために、今までの経験や能力を評価するとともに、経験のない行政の業務に関して育成していく体制も重要になります。</p>
<p>産前産後休暇・育児休業代替職員の確保</p>	<p>保健師が産前産後休暇・育児休業制度を十分に活用し、ワークライフバランスを充実させることは、働き続けられる職場環境として非常に重要です。一方、現場のマンパワー不足は大きな課題となり、代替職員の確保が重要になります。現場の保健師の負担を軽減し、保健活動の質を維持するためにも、ナースセンターを活用するなど人材を確保することが重要です。</p>



1. 退職者・再任用者の活躍促進

看護協会では、これまで積み重ねた看護職のキャリアを活かして定年退職後も働く看護職を「プラチナナース」と呼んでいます。働く看護職の11人に1人は60歳以上といわれ、保健師の現場においても「プラチナ保健師」の活躍が必要不可欠です。今の職場で働き続けるもよし、今までと違う場所や働き方で働くもよし、新任期、中堅期、管理期、プラチナ期が一体となって保健活動の現場を盛り上げていきましょう!

ケース34 (都道府県) | 退職保健師による育成支援

県を退職した保健師に、新任期保健師の育成や育児休業復帰後の復職支援を依頼し、活躍していただいています。

こんな
効果が!

- 新任期保健師が行う家庭訪問等の地域保健活動に退職保健師が同行し、訪問前後も含めて、助言・指導をしている。新任期保健師の効果的なOJTにつながり、心の支えになっている。
- 退職保健師は、地区全体へのポピュレーションアプローチの考え方、健康教育のプレゼンテーションについても指導しており、新任期だけでなく、プリセプターの役割を担う中堅期の支援や育児休業復帰後の復職支援にもつながっている。

ケース35 (都道府県) | 市町村の1年目の保健師に対し、県から退職保健師を派遣

近年、市町村保健師の担当する事例が複雑多重化しており、新任期保健師が困難事例に対応することもあります。新任期保健師の支援体制を拡充し、離職を防ぐため、希望する市町村に対し1年目保健師の家庭訪問等に同行するため、在宅保健師会(県・市町村の退職保健師による会)のメンバーを派遣する事業を行っています。毎年2-3市町村から派遣希望があり、1年目保健師1人当たり7回の家庭訪問に同行できるように予算編成を行っています。また、関係者が一堂に会する報告会等も開催しています。

こんな
効果が!

- 退職保健師による新任保健師のOJTを実施することにより、効果的な育成を行うことができています。また、困難事例に対応するにあたり、相談・指導体制を確保することで、離職防止につながっている。
- 報告会等を開催することにより、中堅期、管理期の保健師が退職保健師と情報共有を行うことができた。また、新任期保健師に限らず、中堅期、管理期の保健師が退職保健師とのかかわりの場を持つことで、部署全体で新任期保健師をフォローする体制を構築することができた。



ケース36 (市町村) | 退職後の継続勤務の意向調査を実施

5年前まで保健師の採用は、退職者の補充という考え方で必要人数を検討していました。保健活動の現状や市町村の人口に基づき保健師の必要人数を検討した結果、47~48人が必要という結論に至りました。必要な人員体制を確保するため、定年退職を迎える職員を対象に、継続勤務を希望するかどうか、意向調査を実施しました。その結果も踏まえ採用者数を決定しています。来年度は多くのベテラン保健師が定年退職するため、今後の退職者一覧表と採用計画書を人事課に報告予定です。

こんな
効果が!

- 退職者の補充という考え方ではなく、保健活動の現状や人口等の自治体の特性を考慮して必要な保健師数を検討したことで、中長期的な視点で採用を計画することができた。
- 必要な保健師数について一定の結論を得たことで、定年退職者の意向調査等、人員体制の確保に向けた具体的な取り組みにつながった。
- 意向調査を踏まえることで、退職の見通しがより具体的になり、採用に関する人事課との協議が円滑になった。
- 結果、保健師数が毎年2-3人増加しており、保健師必要人数の48人を達成した。

2. 就業希望者の登録制度

突然、保健師の採用が必要になる、そのような場面に直面してお困りのこともあると思います。保健師としての就業を希望している看護職をすぐに探すことは非常に困難です。そんな時、その自治体での就業を希望している、その自治体に勤めていた経歴がある等、地元にゆかりのある人材は心強い存在です。自治体側、保健師側それぞれのニーズに合った仕組みを構築できれば、効率の良い人材の確保につながるかも?! ナースセンターもあわせて活用してください!

ケース37 (都道府県) | 産前産後休暇・育児休業代替保健師の登録制度を開始

県では産前産後休暇・育児休業代替の登録制度を運用しており、ホームページで告知等を行い、随時、登録者を受け付けています。県の採用試験に合格しなかった保健師にも案内をしています。庁内には常時、育児休業取得者がおり、就業中の保健師が不足していましたが、その都度、臨時職員を採用することは困難でした。そこで、既存の教員を対象とした制度を参考に、産前産後休暇・育児休業代替保健師の登録制度を開始しました。

こんな
効果が!

- 代替職員が必要になった際、その都度、臨時職員を募集しても採用することはできなかったが、登録制度を開始したことにより、採用しやすくなった。
- 県の採用試験に合格しなかった保健師にも案内することにより、県への就業に意欲のある人を採用することができた。また、代替保健師として採用され、業務を経験した上で、翌年、正規職員の採用試験を受験する事例が増えている。

ケース38 (都道府県) | 県職員の再雇用制度を開始

県では、2019年度から、転勤や育児・介護などやむを得ない理由で退職した県職員を再雇用する制度を設け、保健師も対象となっています。一度、県職員として採用した実績があるため、基本的な論文と面接だけで再雇用できます。

こんな
効果が!

- 県の特性や業務について基本的な理解があるため、即戦力として活躍している。
- 保健師についても、現場経験のある者を2名採用できた。

3. 社会人経験者の採用・活躍促進

1994年の地域保健法の施行や市町村合併の影響、公務員の定数管理の推進により、各自治体において保健師の採用が控えられた時期がありました。現在、多くの自治体では中堅期保健師が不足しています。体制のアンバランスは今後の保健活動の継続性を考慮した場合、大きなリスクとなります。現状の自治体の採用の枠組みを見直す機会とするのも良いかもしれません。

ケース39 (都道府県) | 保健師の社会人採用を開始

県では、公務員の定数管理等により全庁的に40歳前後の職員が不足しているため、保健師に限らず全庁をあげて人材確保に取り組んできました。2015-2016年、ワーキンググループを設置し、人材確保に向けた取り組みを開始しました。保健師採用においては、5年以上の実務経験者を対象にした年齢制限のない社会人採用を開始しました。また、一般(大卒程度)の採用試験についても、県外からのUターン者や看護師から保健師への転職者等を考慮し、受験資格年齢を35歳まで引きあげました。

こんな
効果が!

- 社会人採用において毎年1名程度の保健師が採用できている。
- 社会人採用の視点を持つことで、一般(大卒程度)についても、受験資格年齢の引き上げにつながった。
- 保健師に限らず、全庁をあげて取り組むことにより、課題の共有や連携の促進ができた。

ケース40 (都道府県) | 社会人枠採用者の経験を考慮した評価

県では、即戦力の確保及び年齢構成のアンバランスの解消等を目的に、2015年度募集から、社会人枠の年齢制限を緩和しました。その結果、現在は新規採用者のうち半分が社会人経験者です。そのため、県庁内で人材育成の方策や民間の業務経験をどのように昇任に反映させるか等の検討がされ、社会人枠採用者の経験を考慮した係長級への昇任を計画的に進めています。

こんな
効果が!

- 年齢制限を緩和したことで、社会人経験者の採用が増加した。
- 採用後の育成や、多様な経験を踏まえた評価や昇任制度の検討がなされている。



4. 産前産後休暇・育児休業代替職員の確保

職場における出産・育児に関する制度がより利用しやすくなるような環境の整備は必要不可欠です。ライフイベントと仕事が調和し、安心して制度を利用し、職場復帰できるような働き方の選択を十分に保証しなければなりません。一方、忘れてはならないのは、マンパワー不足となる現場の体制確保へ目を向けることです。産前産後休暇・育児休業の代替職員は有期雇用ということもあり、人がなかなか集まりにくいという側面もあります。そこで、是非、ナースセンターの活用を検討していただきたいと考えています。

ケース41 (都道府県) | ナースセンターへ相談し代替職員を採用

県や市町村の臨時職員や産前産後休暇・育児休業代替職員の募集の際にナースセンターに求人登録をしています。ナースセンターには保健師経験のある相談員がいるため、求人等の相談がしやすい体制になっています。県庁に市町村から保健師確保の相談があった際も、「ナースセンターが一番早く求職者を確保してくれる」と伝え、ナースセンターの活用を勧めています。

こんな効果が!

- 県庁では代替保健師が必要になった際に、各部署の担当者からすぐにナースセンターに相談・求人登録をするようになっており、代替保健師が確保できている。
- ナースセンターに保健師経験のある相談員が配置され、自治体側からも相談しやすく、求職者へも保健師の業務を適切に説明し、マッチングを実施している。
- 代替保健師が雇用できることもあり、子育て環境が整っているため、出産育児による退職はほとんどなく、定着が促進している。

ケース42 (都道府県) | 保健師による保健師のためのマッチング

県を退職した保健師が都道府県看護協会(ナースセンター)に就業し、県内の保健師求人と保健師求職者をマッチングし、再就業支援に取り組んでいます。そのため、育児休業等取得者がいると、すぐにナースセンターに依頼し、代替職員の確保について相談できます。

こんな効果が!

- 県外から転居してきた保健師が、ナースセンターから紹介を受け、県の非常勤職員として採用された。その後、常勤職員の採用試験を受けるよう上司に勧められ、常勤職員になったという事例もある。

4 定着・育成の推進策

ワークライフバランスとスキルアップの両立

保健師のキャリアが多様化し、年齢や経験年数に応じた一律の育成体制では対応しきれない状況にあります。キャリアラダーや人材育成計画の策定、計画的なジョブローテーションの周知によって、それぞれの保健師が自らのキャリアを主体的に考え、組織として保健師のスキルアップをサポートできる体制づくりが求められています。本章では、これらの取り組みに加え、働きやすい職場環境についてもご紹介しています。すべての保健師がワークライフバランスを保ちながらも、保健師としてのスキルアップもできる体制を目指しましょう。

新任期育成支援	新任期保健師の育成は各自治体が自組織の体制を鑑みながら、配置や支援体制を考えていく必要があります。また、自治体の規模等により育成体制に格差が生じないように、県や保健所は市町村の支援を行い、全局的な新任期育成支援を行うことが重要です。
中堅期育成支援	中堅期以降の育成については一様ではなく、経験した部署・業務内容や育児休業等により、それぞれの能力に特色が出る時期でもあります。集合研修のみならず、経験や能力を生かすために外部研修への参加や学会での発表を支援することも、中堅期の育成支援には重要です。
計画的な人材育成	自治体保健師には保健師としての能力のみならず、行政職としての能力も求められます。この2つの能力を育成するためには、計画的なジョブローテーションで、様々な部署や業務を経験することが重要です。人事異動や人事交流の際には、家庭生活との調整が必要な場合もあります。ジョブローテーションの方針を明確に示すことで、保健師自身が今後のキャリアを想像できるようにすることも、円滑な人事異動・人事交流の鍵となります。
働き続けられる職場環境	保健師は女性が多数を占める職業であり、離職要因に育児や介護などが挙げられます。さまざまなライフイベントを経験する中でも、仕事と家庭の両立ができる環境をつくる必要があります。また、ワークライフバランスを保つための一つの手段として、業務の効率化が挙げられます。業務の見直し、ICT等の活用といった工夫をしながら、効率化を図ることが重要です。
市町村および特定町村への人材育成支援	市町村、離島・へき地などの特定町村において、自組織のみで保健師の定着・育成体制を構築することは困難なこともあり、県や保健所の支援が不可欠です。県・保健所・特定町村・都道府県看護協会が連携を取り、現任教育等を実施することで、保健師の定着・育成が推進されます。



1. 新任期育成支援

皆さんの現場の現任教育体制はいかがでしょうか。保健師の人材育成計画に基づくプログラム等によるOJTが取り組まれていることと思います。特に新任期の育成については、新採用保健師の今後の保健師人生を左右する重要なポイントです。専門職業人としてのアイデンティティーは最初の職場での経験で培われるともいわれ、成功体験や保健師としてのやりがいは就業の継続にもつながります。元気いっぱいの「若葉」をのびのびと育てましょう！

ケース43 (都道府県) | 保健師の上司がいる部署への新任保健師を配属

新任期保健師は、保健師の上司がいる部署へ配置されます。また、全保健師の5人に1人は離島の保健所に配置されており、入職後まずは、保健所で母子保健等の個別支援の業務を経験し、次の異動では家庭の事情を考慮しつつ、離島の保健所に配置されます。

こんな
効果が!

- プリセプターもいますが、保健師の上司が総合的に新任期保健師の育成支援を行っています。離島でも産前産後休暇・育児休業を取得し、復帰できる体制を確保しているため退職者はほとんどいません。

ケース44 (都道府県) | 男性保健師の紹介と採用

中高生・大学生を対象にした、男性看護職の紹介パンフレットを県が県看護協会に委託して作成しました。男性保健師についても記載しています。今年度の新採用保健師8人のうち2人は男性保健師で、全職員の2割が男性保健師です。配属先について特別な考慮はせず、子ども家庭福祉課で児童虐待の担当をするなど、性差なく対応しています。

こんな
効果が!

- 学生に向けて男性看護職の紹介パンフレットを作成したことにより、県職員の中でも男性保健師が近年増加している。
- 男性保健師も性差なく配属することにより、様々な業務を経験し、定着につながっている。

ケース45 (市町村) | 新任期保健師につけるプリセプターは2人

新任期保健師1人に、2人のプリセプターが指導にあたっています。1対1では、相性の問題が生じるので複数担当制です。1人はどんなことでも気軽に相談できる年齢の近い人、もう1人は業務の指導をする係長クラスとしています。新任期保健師と2人のプリセプターの3人で反省会(ミーティング)を行い、1か月の業務報告を作成し統括保健師に提出しています。保健師の定着・育成だけでなく、新任期保健師が出身校の後輩に採用試験への応募を勧めてくれることで、応募者の増加にもつながると考え、入庁後の人材育成を大事にしています。

こんな
効果が!

- 過去10年間で新任期保健師の退職はない。
- 1対1で育成していた際より、2人のプリセプターが指導することにより、毎月の業務報告の内容が充実してきたと統括保健師は感じている。
- 経験や役職が異なる2人がプリセプターとなることにより、多様な視点で指導を行うことができている。

ケース46 (政令指定都市)

現場の保健師による研修の企画・実施

区役所に勤務する技師から補佐級までの保健師で構成される「保健師職能力向上プロジェクト」を設置し、人材育成計画を策定しました。年度単位の人材育成計画も策定し、計画に基づき研修会を企画・実施しています。このプロジェクトには統括保健師もスーパーバイザーとして参加しています。

こんな効果が!

- 研修予算を活用し、経験年数の浅い保健師も交えた参画型で、研修を企画している。現場の保健師が研修を企画することで企画力向上につながっている。

ケース47 (都道府県)

県内の保健師が交流できる研修会等の開催

市町村の新任保健師は同期が少ない場合も多く、新任の離職防止のため、集合研修等でグループワークを取り入れ、他自治体の保健師同士の交流の場を設けています。

また、保健師交流大会を毎年開催し、県内の保健師同士がテーマを決めて、報告や情報交換などを行っています。職能団体から県、市町村、大学へ、研修会の共同開催の提案をし、賛同を得て始められ、現在は県が企画書を作成し、各団体から数名ずつ実行委員を出して準備を進めています。年齢や所属を問わず保健師や学生が交流を深める機会となっています。

こんな効果が!

- 新任の集合研修では、他自治体の同世代の保健師と知り合うことができよかったですと反応がある。
- 交流大会では、県内の保健師が様々な情報交換を行い、共有することで、顔の見える関係が築けた。



2. 中堅期育成支援

各自治体の中堅期保健師は、保健事業の実施における中心的存在であり、次期管理期保健師としての準備期間でもあります。また、新任期のモデルとしての役割も期待され、中堅期保健師の育成がその自治体の保健師体制の未来図を示しているといっても過言ではないでしょう。あなたの自治体にはどんな「花」が咲いていますか？

ケース48 (都道府県) | キャリアラダーを活用し個々の状況に合わせた育成支援

看護大学が中堅期保健師に対しインタビュー調査・アンケート調査を行った結果、「後輩指導の自信がない」「担当業務の課題は抽出できるが、地域の健康課題は把握できていない」といった中堅保健師が抱える悩みが浮き彫りとなりました。また、県が実施する中堅期対象の研修を実施した際、受講者(中堅保健師)の能力に大きな差があることが浮き彫りとなりました。そのため、経験年数を基に一律に育成支援をするのではなく、キャリアラダーを活用し、体系的に育成できるよう研修を実施しています。また、「係長級だが育児休業が長く自信がない」という人にはキャリアラダー中堅期相当の研修への参加を促すなど、柔軟に対応しています。

こんな
効果が!

- 経験年数ではなく、キャリアラダーを活用することで、個々の経験や状況に応じた育成支援を行うことができる。
- 研修の参加対象者についても、階層別ではなくキャリアラダーに基づき、柔軟に対応している。

ケース49 (都道府県) | 保健所による市町村の人材育成支援/現任教育担当者の配置

保健所に現任教育担当者を配置し、各市町村の担当者の研修企画や圏域全体の事例検討会開催について支援しています。県内で最も保健師数が少ない町村は保健師が2人のみであるため、保健所が人材育成支援をする必要性を感じ、体制を整えました。市町村の人材育成担当(係長級の次期リーダー)を対象とする担当者会議を年2回開催し、情報共有、人材育成、指針の活用方法等の情報共有をしています。

こんな
効果が!

- 保健所に現任教育担当者を配置することで、県と市町村の関係がより密接になった。
- 県の保健師人材育成指針改訂時に市町村の意見を反映できたため、小規模市町村でも活用できる人材育成指針となるように改訂された。

ケース50 (都道府県) | 中長期的な育成計画の策定

採用年齢を上げたことで、入職後すぐに育児休業を取得するなど、新卒者のみを採用していた時とは異なるケースが増えてきました。年齢や経験年数による一律の指導ではなく、個々の状況に応じた育成計画を立て、中長期的な育成を行っています。具体的には、育児休業等で各段階の人材育成プログラムを修了できていない場合は、職場復帰後に、前段階のプログラムに参加できるように配慮しています。

こんな
効果が!

- 個々の状況に応じた育成計画を立て、研修受講歴を管理することによって、前段階のプログラムに参加できるように配慮することが可能となった。

ケース51 (政令指定都市) | 学会や外部研修への参加促進

統括保健師が様々な外部研修の内容を確認、質の高い研修を把握しています。すべての保健師が年に1回は外部研修に参加できるように促しています。国や県の研修は経験年数や職位を考慮して統括保健師が割り充てるほか、係長クラスの保健師には全国規模の研修参加を促したりしています。他にも国立保健医療科学院での研修や学会に参加できるような体制を取っています。専門職としてのキャリアアップに研修は重要であることを庁内で理解してもらうことにより、所属部門で研修にかかる旅費が支出できない際は、人事課の育成予算を活用しています。

こんな
効果が!

- 研修後は伝達講習の実施や研修報告書の作成によって、他の保健師に周知できるようにしており、研修に参加することに関して、職場の上司・同僚共に快諾してもらえる。
- 研修に行く文化の醸成ができていると感じる。

ココがポイント

研修制度の内容は定期的な見直しが必要です。職員の年次や職種別のものだけでなく、組織が抱える課題などに応じて、さまざまなプログラムが考えられます。その他、職員の自発的な学習を促すべく、外部研修やセミナーの受講を勧奨したり、業務の一環として参加を認めたりするといった支援を実施してもよいでしょう。



3. 計画的な人材育成

平成25年に策定された「地域における保健師の保健活動に関する活動指針」において、人材育成指針に基づいた人事異動や都道府県と市町村間等の人事交流による、保健師の資質の向上がうたわれています。部署や勤務先のローテーションを通じて、新たな役割や業務を経験し、職場の活性化や職員のさらなる能力開発などが期待できます。このような人事異動・人事交流を行う場合は、必ず事前に対象となる職員と面談し、背景や目的を共有することで納得してもらうことが重要です。

ケース52 (都道府県) | 計画的なジョブローテーションによる人材育成

中堅期になって行政職としての能力に不安を感じる人が多く、現場での経験だけではなく、政策立案、予算、企画、調整がどのよう行われているのかを知る経験が重要と考えています。約15年程度で政策立案も含めた一通りの業務が経験できるようジョブローテーションを実施しています。今後の方向性として、ジェネラリストの養成もしていきたいと考え、早期に本庁内の部署も含めた複数の現場を経験してもらえよう人事部門に依頼しています。

こんな
効果が!

- 保健師側からの育成方針を明確に示すことによって、人事部門も考え方を理解し、対応してくれている。

ケース53 (市町村) | 新任期にキャリアビジョンを意識したジョブローテーションの明示

庁内の保健師全員に、10年で保健センターとそれ以外の部署の2か所を経験するといったジョブローテーションの流れを示しており、新任期保健師には入庁2~3年後に伝えていきます。今後は課長職になることを想定し、事務的な部分(議会対応、予算計上・執行、市長・副市長を含む幹部職員への報告)など、保健師活動を基本とした事務的な能力の獲得のための育成が重要と考えています。

こんな
効果が!

- ジョブローテーションによって統括保健師になる前に、本庁の係長と保健センターの所長を経験するしくみであるため、現場の保健師としての経験を積みながら、管理職になることを見据えた育成をしている。

ケース54 (政令指定都市) | 保健師の早期昇格により、リーダーシップが取れる保健師を育成

市内各區でヒアリングを行い、配置の希望を聞いた上で、総務課と相談して人事異動を決定しています。議会・政策に関する体験が理解につながるため、行政保健師は現場と本庁の両方の経験が必要ですが、事務職に比べて技術職は昇格が遅く、ベテラン保健師が退職した後に、そのポストを担える経験・職位のある保健師がいまません。人事課で将来リーダーシップがとれる保健師の早期昇格を検討しており、先を見越して係長には最短で30代後半に昇格させるようにしています。

こんな
効果が!

- 人事異動について人事部門と統括保健師が共通認識を持っていることで、将来を見据えた人事異動ができています。

ケース55 (都道府県) | 県と市町村間の人事交流

県と市町村保健師の人事交流を行っています。県の保健師は市町村で課長補佐として班長を担い、対人保健サービス・地域保健活動を学んでいます。市町村からは係長級が派遣され、県本庁で企画調整・予算等について学んでいます。地域保健法施行後に県の保健師が行う地区活動が減少したため、地区活動を意識的に学ぶために実施しており、部の人事部門に人事交流について依頼を行い、現在は2名が市町村へ派遣されています。

こんな
効果が!

- 人事交流で、県の係長級の保健師が町の保健センターの課長補佐として2年間配属され、リーダーシップ機能の向上につながった。

ケース56 (都道府県) | 新任期に県・保健所・人事交流を経験することを 人材育成ガイドラインに明記

新任期に保健所、本庁、市町村人事交流をそれぞれ2年毎で実施します。人事異動については人材育成ガイドラインに記載し、庁内で共通認識を持てるようにしています。様々な分野の保健活動を経験できるよう、計画的にローテーションを組んでいます。県職員は市町村に出ると職位が一つ高くなるため、スタッフレベルの時に人事交流ができるようにしています。また、県の面積が大きく、人事交流の際に転居が伴うことが多いため、ライフイベント等で転勤ができなくなる前に実施できるよう、早めのローテーションを組んでいます。

こんな
効果が!

- 人材育成ガイドラインに明記し、就職説明会等で学生にも伝えているため、全新任期保健師が人事異動について共通認識できている。

ケース57 (市町村) | 保健師等のキャリア支援に関する理解の促進

保健師、社会福祉職を部下に持つ事務職への支援として、他職種責任職研修を開催しています。保健師活動指針や育成ビジョン・キャリアラダーの活用について説明し、人事考課制度による定期的な面接とキャリア支援に活用しています。保健師の育成ビジョン・キャリアラダーを作った目的は、保健師の仕事が事務職に伝わりにくいこと、保健師の仕事を見える化し、異なる職種にも保健師の人材育成に関わってもらうことを意図したためです。

こんな
効果が!

- 研修を通じて保健師の活動指針や育成ビジョン・キャリアラダーを事務職にも理解してもらうことにより、人材育成・定着につながっている。
- 医療専門職を部下に持つ管理職員からも、どのようにキャリア支援をしていけばよいか理解でき、面接にも自信をもって対応できるようになったと反応がある。



4. 働き続けられる職場環境

住民の健やかな生活や自律的で活力あるまちづくりを支援することは、保健師の使命です。その理想の実現のためには、効果的な保健活動が不可欠であり、保健師自身の健康や業務上の安全、ワークライフバランス、仕事のやりがいや満足度などが十分であることは言うまでもありません。働き続けられる職場環境の整備は一人の努力では成し得ません。それぞれの職位、職種が協力し合い、「住民のため」を合言葉に職場全体で取り組んでいきましょう。

ケース58 (中核市) | 育児休業取得者と統括保健師の復職面談

育児休業取得者には、復職前と復職1か月後・半年後に統括保健師が面談を実施しています。休業中は保健師としての視点ではなく、地域で生活する住民の視点で地域の課題を捉えるなど、視点を広げてみることを促しています。また、復職前の面談では、家族のサポート体制を確認し、通勤や勤務時間の配慮をするなど、復職に関する不安の解消に努めています。復職後には、統括保健師が職場巡回などで復職者の職場での様子を見たり、2か月に1回は復職者と連絡を取り、必要に応じて本人の思いを所属部署に伝えたりして、復職者と現場の橋渡しとしてサポートをしています。

こんな
効果が!

- 育児休業を取得した保健師が安心して職場復帰することができている。また、休業中も住民側から地域を見ることによって、保健師としての視野の幅が広がり、業務につなげることができている。

ケース59 (中核市) | 育児休業中に情報交換会の開催

育児休業中に子どもを連れて参加できる職場復帰のための情報交換会を開催し、育児との両立や保健師業務に関する情報交換等を行っています。育児休業中の保健師から「保健師業務が拡大するため、職場復帰が不安」という声があり、情報交換会が始まりました。統括保健師と人材育成チームのリーダー保健師の2人が情報交換会に参加し、運営しています。

こんな
効果が!

- 参加者の職場復帰への不安軽減や職場復帰に向けたモチベーションの維持・向上につながっています。

ケース60 (都道府県) | WEB会議の採用

業務の効率化を図るために県本庁と保健所間の会議は、WEB会議を採用しています。現在は、県の保健所の約8割でWEB会議の実施が可能になりました。保健所と市町村間での実施は現在検討段階ですが、本庁と全ての保健所間での導入を進めています。

こんな
効果が!

- ある保健所と県庁間は、高速道路を使用しても往復約4時間を要するため、県庁での会議に出席する場合は、最低でも半日は必要でした。そのためWEB会議の導入により、時間の大幅な削減につながっています。

看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン

～ ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して～

看護職が安全に尊厳を持って働ける健康的な職場環境を

日本看護協会は、患者（利用者）の尊厳を守り、安全で質の高い看護を持続的に提供するために、看護職自身が安全に尊厳を持って働ける健康的な職場が必要と考え、2018年3月に「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン～ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して～」を公表しました。



看護職が生涯を通じて健康に働き続けるために

ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して業務上の危険、健康づくりについて考えましょう。それぞれの立場で基本的な人権を尊重する健康で安全な職場づくりを実現しましょう。

業務上の危険とその対処

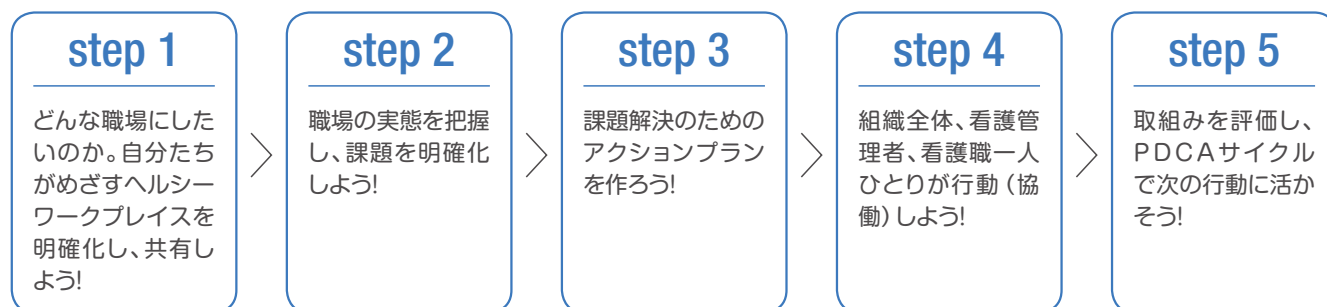
- 勤務・労働時間的要因
長時間労働対策に取り組みましょう。
- 交通移動要因
運転中のスマホなどの使用は禁止されています。歩きスマホも危険です。
- 心理・社会的要因
 - 住民や関係者および第三者による暴力
暴力発生時、発生後の対応を平時から心がけましょう。
 - ハラスメント、精神的ストレス
暴力、ハラスメント、精神的ストレスについて相談窓口を設置し活用しましょう。
性差、年齢、資格、婚姻、キャリアなどを理由とする嫌がらせを無くしましょう。

健康づくり

- 職業生活への適応
入職・異動・転勤などへOJTを充実し、相談しやすい環境を整備しましょう。
- ライフイベントとの調和
結婚、妊娠・出産、介護と仕事との両立に上司との相談、社会資源を活用しましょう。
- 生涯現役に向けた健康づくり
 - あなたの生活習慣は変えられます
組織全体の啓発、上手なセルフケア
 - 誰にでも人生の成熟期がやってきます
新たな役割の分担、上手な休息
 - 仕事をしながら病気とつきあう
治療と仕事の両立支援や、復職支援フォローアップの充実

5つのステップを実践しよう!

ヘルシーワークプレイスを目指し、各組織が実態を把握し、主体的に参画するための仕組みです。



更に詳しくホームページでご紹介しています。是非ご確認ください! ▶ https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/healthy_work_place/



5. 市町村および特定町村への人材育成支援

都道府県は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を定めることができます（地域保健法第21条）。また、特に、離島やへき地にある市町村においては、保健師が2～5人という自治体も多く、保健師の人材育成において、都道府県・保健所の支援を必要としています。都道府県は、看護協会等の関係機関との協働も含め、支援を必要とする自治体への効果的な支援方策を検討しましょう。

ケース61（都道府県） 全県的な保健師人材育成指針の周知と活用

2011年度に県が策定した保健師の人材育成指針の活用方法は県庁内、保健所、市町村の自主性に任せていました。2018年度の改定にあたっては、保健所を通じて全ての市町村に素案の段階から意見を求めたことにより、指針の活用の機運が、市町村でも高まっています。また、各保健所の職員が管轄市町村に同じように説明できる資料を作成しました。現在はモデル事業として、市版の人材育成指針を作成していて、県も支援しています。キャリアラダーのすべての項目に附番をして、レベルごとに達成状況を把握することが可能です。そのため、今後は組織の中で達成率が低い項目に関して、以後の研修企画等に反映させられるように検討しています。

こんな
効果が!

- 人材育成指針の説明資料があることで、保健所職員も積極的に市町村に説明できるようになった。
- 市町村でも人材育成指針の理解が広がり、各市町村の保健師の人材育成に活用してもらえるようになった。

ケース62（都道府県） 保健所地域支援室長と市町村統括保健師の連携による業務調整支援・人材育成の実施

2007年から県保健所に市町村の保健活動を支援する部署である「地域支援室」を設置し、地域支援室長と市町村の統括保健師が連携して、市町村の人材育成支援を実施しています。具体的には、業務担当制では経験できる業務に偏りが生じやすいため、新任期保健師が担当業務を超えて家庭訪問等ができるように、保健所内で調整をしています。また、各保健所が管内市町村と保健所の新任保健師に対し1年を通じて研修を開催しています。

こんな
効果が!

- 2002～2006年までは、保健所に管内市町村の保健福祉に係る業務を統括・調整する役割を担う保健師を配置していたが、市町村の保健活動を支援する部署を設置することで、調整・支援体制の統括や人材育成支援が強化された。
- 保健師の採用が困難であったり、定着しない市町村には、県の統括保健師がアドバイス等の支援を継続して行う体制ができている。



沖縄県

～ 県・保健所、県看護協会が連携した離島・へき地の保健師確保対策 ～

〈自治体情報〉

自治体種別:都道府県 人口:1,476,178人 面積:2281.05km² 常勤保健師数:103人(2019年)

県・保健所と県看護協会が連携し、現任教育を実施

沖縄県では、特定町村における保健師の人材確保・育成支援のため、1997年から計画を策定し取り組みを行ってきました。2015年からは県が看護協会に事業を委託し、退職保健師・潜在保健師の人材バンク事業を実施してきました。さらに2018年からは、保健所と連携して「離島へき地の保健師確保対策事業」として、継続的な特定町村の現任教育等を実施しています。この事業では、県の保健医療総務課に、特定町村からの支援の申し出が年に1回提出されます。県から保健所に申し出の報告をし、保健所の支援方針に基づき、看護協会と支援の内容・回数について予算の範囲内で調整します。看護協会は県から事業の一部を委託されており、申し出の内容に基づいて、看護協会の人材バンク登録保健師またはコーディネーターが特定町村へ支援をします。このような県・保健所・看護協会の支援体制の構築により、「特定町村での保健活動に戸惑い、退職を考えていた保健師が仕事を継続できた」など、人材確保が困難であった特定市町村でも定着が進み、複数配置の体制が取れるようになりました。

20年以上継続する「特定町村保健師等人材確保・育成支援計画」により保健師の複数配置が実現

- 1997年：地域保健法全面施行により、保健師の駐在制を廃止。同法には、県による町村の保健師人材確保支援が定められており、「保健師等人材確保支援計画」を策定。保健師を採用できない町村は、県に保健師業務を委託。
- 2000年：全町村に保健師配置され、県による保健師業務の受託終了。今後は保健師の複数配置を目指す方針に転換。
- 2007年：南部離島4村以外は複数配置となる。今後は地域保健活動の推進が課題となる。
- 2014～2017年：第9次計画策定。保健師の安定確保を図るため、**県が県看護協会に事業委託し(2015年～)、「離島へき地の保健師確保対策事業」開始**。退職保健師・潜在保健師の人材バンク事業等を開始した。
- 2018～2020年：「**第10次特定町村保健師等人材確保・育成支援計画**」策定。特定町村の新任保健師が地域保健活動を展開する上で必要な支援として「特定町村保健師現任教育支援事業」等を実施。(16町村)

離島支援のため、看護協会・ナースセンターが体制を整備

ナースセンターが コーディネーター(保健師)を3人雇用

3名のコーディネーターをナースセンターが雇用し、特定町村を管轄する保健所に配置しています。コーディネーターは保健所を拠点に特定町村支援活動を実施しています。

人材バンク登録者対象の研修等の実施

登録者増加のための周知活動だけでなく、登録者によるスポット支援のフォローアップもしています。登録者からの最新の地域保健活動の情報不足に対する不安の声があり、スポット支援を行うための講義形式の研修や情報交換会を実施しています。研修等は年間計画を作成し、郵送やメール等で登録者に周知しています。

成果

無保健師町村がなくなり、特定町村でも保健師の複数配置が実現しました。

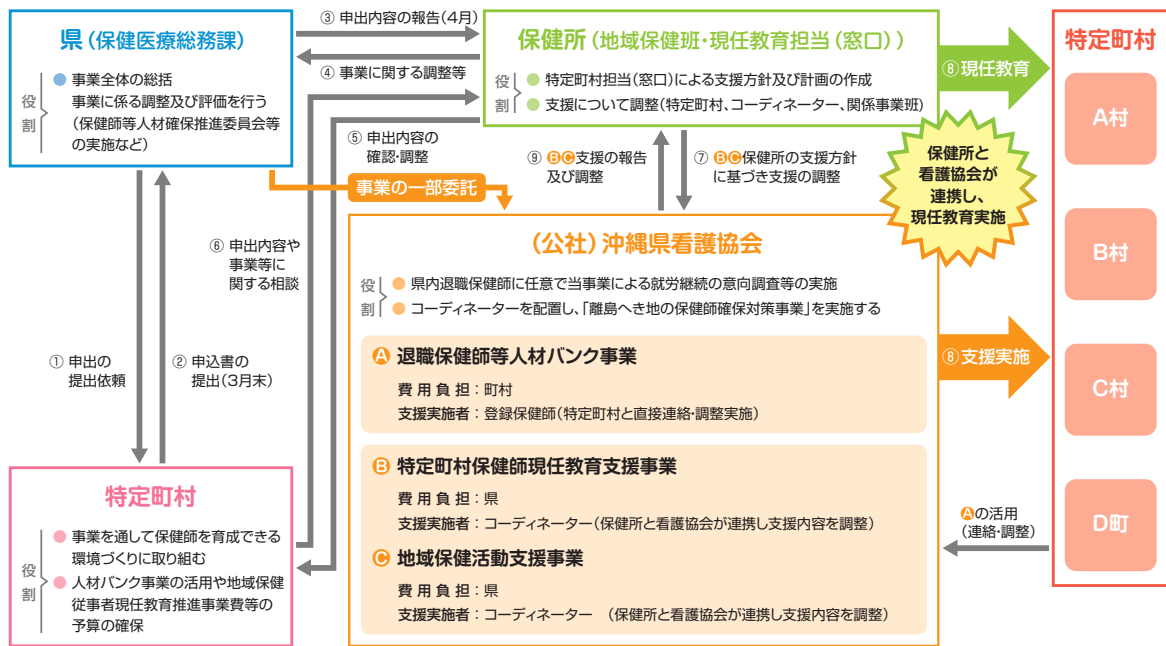
24名/22町村(1997年) → 40名/16町村(2019年)

(※無保健師町村:8か所)

(※無保健師町村なし、保健師1人配置:3か所)

離島へき地の保健師確保対策事業（地域医療介護総合確保基金の活用）

2018年度決算見込み額：3,979千円 → 2019年度当初予算：9,227千円



A) 退職保健師・潜在保健師の人材バンク事業

短期間スポット的に、保健事業等の応援を担当する人材バンク登録保健師（退職保健師）の紹介を行い、保健師の安定的な確保を図っています。市町村や保健所へ任意で退職保健師実態調査を送付し回答があった保健師を登録していますが、課題として、市町村保健師の退職状況や潜在保健師の把握が難しい状況です。

【実績（2019年）】人材バンク登録者累計：17名 スポット支援：6町村10名派遣（住民健診結果説明会・乳幼児健診など）

B) 特定町村保健師現任教育支援事業

新任期保健師（1-3年目）を対象に、コーディネーターが支援を行います。コーディネーターは、各特定町村で課題の整理、情報の整理、アセスメント等の個別支援の方法や、集団事業の実施方法等について支援をしています。

【実績（2019年）】6町村 計62回実施（1回1-3日）（個別支援台帳・記録の整備、支援計画作成、同行訪問等）

C) 地域保健活動支援事業

地域保健活動（精神保健・母子保健・特定健診等）について、コーディネーターが支援を行います。コーディネーターと新任保健師、先輩保健師が集まり、支援後の情報交換会も実施することで、先輩保健師の学びにもつながっています。

【実績（2019年）】6町村に実施 計44回実施（精神支援困難事例の検討・同行訪問、児童虐待事例の検討など）

※特定町村の要件：「過疎地域自立促進特別措置法（平成12年第15号）」第2条に定める市町村のうち、人口1万人未満で、かつ地理的諸条件等により、町村の自助努力では保健師等の人材確保、資質向上が困難であり、県への申出がある町村とする

5 自治体・保健師の魅力発信

保健師の魅力・専門性

保健師は住民の健康を支える「縁の下の力持ち」などと言われますが、保健師の人材確保を推進するためには、自治体で保健師がどのような活動をしているのか、住民にとってどのような意義があるのか、保健師自身がどれだけイキイキと現場で働いているのか、保健師の魅力・専門性を分かりやすく住民に発信していくことが重要です。保健活動を見える化・魅せる化することも重要な要素になります。

本章では、保健師の魅力・専門性の発信の対象を3つに分け、それぞれの取り組みを紹介します。

<p>市民(小学生・中学生・高校生)への働きかけ</p>	<p>少子化が進む中で、安定的に保健師の人材確保を行うためには、自治体の保健師による健康教育等の機会を通じ、子どもたちに「保健師になりたい!」と思ってもらえるような取り組みをしていく必要があります。また、中学生・高校生に対しては、保健師になるための過程等を具体的に説明することも重要です。</p>
<p>看護学生への働きかけ</p>	<p>入学時は自治体の保健師の業務についてよく知らない看護大学生も多くいます。実習やインターンシップ、就職説明会等で保健師への理解を深め、保健師の魅力を知ること、保健師志望者の増加につながります。</p>
<p>都道府県・市町村の組織内への働きかけ</p>	<p>多岐にわたる保健師の活動について、自治体組織内にも発信していくことが、保健師の魅力・専門性の理解や人材確保につながります。組織内での保健師への理解は、日頃の保健活動を円滑にするだけでなく、事務職と連携しお互いの長所を活かすことで、保健活動の質の向上にもつながります。</p>



1. 市民（小学生・中学生・高校生）への働きかけ

2016年の出生数は、97万6,978人となり、1899年の統計開始以来、初めて100万人を割りました。まさに超少子化時代への突入です。未来を担う子供たちの選択肢に「保健師」が参入できるか、ターニングポイントを迎えています。現在、様々な職業体験ができるイベントは子供たちにとっても人気があり注目が集まっています。もし、皆様の目の前に、小学生、中学生、高校生がいるとして、私たちの活動をどのように表現し、体験してもらいますか？

ケース63（都道府県） 県と看護協会が連携し説明会等を実施

中学生・高校生及び進路指導教諭に対し、看護職の仕事や保健師になるための過程について、現役の看護師や保健師が直接学校を訪問し、説明会を実施しています。他にも、中高生向けのリーフレットを、県が看護協会に委託し作成しました。様々な場所で働く看護職について紹介するだけでなく、具体的なイメージが伝わるよう看護職養成課程や看護学生の1日についても記載しています。

こんな効果が！

- 中学生・高校生に対し、現役の看護師や保健師が説明することにより、仕事の魅力や具体的なイメージが伝わった。
- 進路指導教諭に対しても、保健師という職業を知ってもらう機会となった。

ケース64（市町村） 子供フェスタやお仕事体験会で看護職に親しむ

PTAが主催する小学校3年生から中学3年生を対象にした「キッズジョブ（お仕事体験会）」に保健師のブースを出し、保健師の就職までの過程や仕事内容を紹介するとともに、乳児の身体計測や母子健康手帳への記載、血圧測定の実験をしてもらうなど、保健師の仕事について知ってもらう機会をつくっています。

こんな効果が！

- 1600人の参加があり、ブースのみでなく、ブースの案内や全体会を通じて、児童だけでなく保護者にも保健師の仕事について紹介できた。

ケース65（市町村） 中学校の職場体験の受け入れ

市内の公立中学校2年生の職場体験を市役所の様々な部署で受け入れており、2019年度は全体で17名（うち3名が保健福祉部を志望）が市役所の仕事を体験しました。市役所の仕事を知ってほしい、地元で就職してほしいという思いがあります。

こんな効果が！

- 地元で働くことの魅力を発信することで、シビックプライドの醸成につながり、将来地元での就職を希望する子どもたちを育てることができた。

ケース66（市町村） 健康教育の機会を通じた魅力の発信

地区担当の保健師が、小中学校では「性と命の健康教育」授業を、PTA活動では成人の健康教育をしています。

こんな効果が！

- 学校の場における健康教育を通じて、保健師の活動や専門性についても、知ってもらうことができた。

ケース67 (市町村) | 住民の健康課題の見える化を実施

小学校区ごとに地域の健康カルテを作成し、住民の健康課題を分析・見える化を実施しています。これらの地域の健康情報と健康課題を区長や住民へ説明・共有し、小学校区ごとの活動計画を策定します。その後、住民とともに健康づくりの企画・実施をすることで健康をテーマにしたまちづくりを進めています。住民や様々な関係機関等と連携・協働して健康づくりを行う保健師の役割が、住民や上司、組織に理解していただけるように、活動を見える化していく必要があると考えています。

こんな
効果が!

- 住民と地域の健康情報と健康課題を共有し、住民参加型の健康づくりをするなかで、保健師の役割や活動について理解してもらえます。

2. 看護学生への働きかけ

看護学生の多くは、講義や実習を経験して「保健師」という仕事を意識するのではないのでしょうか。実習については、27ページに詳しく紹介していますので、ここでは、別の角度からどのように看護学生に保健師の仕事に興味・関心を持ってもらうことができるのか考えていきたいと思っています。

ケース68 (都道府県) | 保健活動と魅力を後輩に向けて卒業生が発信する 保護者説明会、座談会の開催

県内の学校・養成所にて、看護学生に対する説明会を開催しています。看護協会ナースセンターと県が連携し、学生だけでなく、保護者、進路指導担当、キャリアセンター職員も対象として、卒業生が現場での仕事の魅力を伝えています。

また、県では、学校・養成所で県・市町村保健師と学生による座談会を開催しています。卒業生を派遣し、県保健師の取り組み、市町村保健師の取り組みについて話をしています。

こんな
効果が!

- 学生に限らず保護者等も対象に県内で働く保健師の魅力を発信することができた。

ケース69 (都道府県) | 就職ガイダンスへの参加

看護学生2～3年生を対象に開催される就職ガイダンスへ、5～6年目の保健師を派遣し、保健師の魅力についてPRしています。また、学生は入職後の研修体制に興味を持っているため、学生が知りたい内容について説明しています。

こんな
効果が!

- 学生が興味を持つ研修体制について若手保健師から伝えることにより、自治体への応募につなげている。

県内の保健師課程を持つ看護系大学と養成所の学生を対象に、全保健所で保健所一日見学を実施しています。大学の教員から「看護師志望の学生がインターンシップに行ったことがきっかけで、その病院に応募した。インターンシップで見学する事が最もわかりやすい。」といった情報を県職員が得たため、保健所の課長級と相談し、実施に至りました。保健所の係長級の保健師が受け入れ責任者となり、大学・養成所と調整を行っています。また、見学プログラムは健診や会議の見学、同行訪問、防護服着脱訓練、事例検討会のほか、ランチョンミーティングを実施する等、若手保健師の意見を踏まえて各保健所が独自に企画しています。

こんな
効果が!

- 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、6名の採用試験受験者の確保につながった。また、入職者のヒアリングからも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。
- 若手保健師の意見を踏まえて各保健所が独自に企画することで、多彩なプログラム内容となるとともに、若手保健師のモチベーションの向上にもつながっている。

コラム V

保健師自身が保健師の仕事に魅力を感じていることが人材確保の第一歩

保健師の仕事は多岐にわたります。そのため、他の看護職とは異なり、「保健師って何をしているの」といったご意見が多いのも事実です。保健師の仕事をいかに他者に理解をしていただくか、本誌の目的であり、大きなテーマです。母子保健や健康づくりなど、地域の住民と関わり合う機会は多いのですが、「役所の職員」と認識されるため、「保健師」として認識してもらえていない、ということもあると思います。住民やその他関わり合う人々に「保健師」を伝えていくためにはどのようにしたらよいのでしょうか。

そのためには、まず、保健師自身が自分の仕事に魅力を感じていることであろうと思います。専門職業人として、保健師自身が保健師の仕事に魅力を感じている、その魅力があふれ、保健師と関わった人たちが「保健師と話をしてよかった、話を聞いてくれて良かった。」と感じてもらえること。これが、保健師の魅力や専門性を他者に発信する第一歩ではないでしょうか。

保健師養成課程を持つ学校・養成所において、未来の保健師へ様々なアプローチがされていますが、「大人数を対象とした講義では、保健師養成課程で保健師の良さや楽しさが伝えきれない」「大学で保健師のアイデンティティの種すら蒔けていない」という話を伺いました。また、都道府県看護協会においても、「保健師の仕事の魅力を感じ、誇りを持てる経験を新任期に味わうことが重要。」「職業人としてのアイデンティティは、最初の職場で決まるが、保健師は自治体間で差がある。」とのご意見を頂きました。

保健師が自らの仕事に魅力を感じることで、保健師としてのアイデンティティを確立することは、保健師の育成・定着に欠かせない要素です。また、現場の保健師が生き生きと働き、保健活動が活性化されることで、住民や自治体の組織内など様々な人に保健師の魅力や専門性を知ってもらうことにもつながります。

都道府県、市町村、学校・養成所、看護協会が一体となって、保健師自身が保健師の仕事に魅力を感じられる環境づくりをすることが、さらなる保健師の人材確保を後押しすると考えています。



3. 都道府県・市町村の組織内への働きかけ

自治体の保健師は「保健師」という専門職であると同時に、「行政職」でもあります。行政組織の中で、様々な職種と協働し、住民によりサービスを提供するためには、それぞれの強みを生かすことが大切です。ここでは、「保健師の配置による効果」「保健師の強みを他職種に知ってもらう方法」についてご紹介します。

ケース71（都道府県） 部内の政策部門へ保健師の配置

県の保健福祉政策を立案する際、現場に精通する職員を入れたいとの意向を踏まえ、政策部門に保健師が配属されました。今後の政策立案につながる素材を探していた際に、保健師が学会誌を精査し、健康寿命という考えを盛り込み、エビデンスのある政策立案に取り組みました。保健師はエビデンス、裏付け、データをもって政策に活かすことができます。現場の求めていることと組織の考えを融合し、調整した案を作成した結果、こういう仕事をしてほしかったと上司に評価されました。行政職と保健師のそれぞれの長所を生かしていくことが必要です。

こんな
効果が!

- 保健師の活躍の場が広がり、本庁の政策部門に継続して保健師数が配置されるようになった。
- 現場の視点やエビデンスを政策に活かすことができ、他職種にも保健師の専門性を理解してもらえるようになった。
- 保健師の育成、資質の向上にもつながっている。

ケース72（都道府県） 災害派遣等で保健師の専門性・活動を周知

市内で災害発生時に、市役所職員が避難所に向かうと、市民から罵声を浴びさせられることもありました。しかし保健師と書かれた服を着ているだけで、保健師が来てくれたという安心感があつたと、災害後に地域住民などの様々な方から言われました。このような地域住民の声は、市長等の上層部にも伝わっています。

また、災害発生時は、全国に保健師を派遣し、支援活動に積極的に取り組んでいます。災害派遣終了後は市長・県知事まで保健活動の内容を報告しています。

こんな
効果が!

- 保健師の専門性が評価されやすく、住民から感謝の声を聴くことができるので、支援にあつた保健師自身のモチベーション向上にもつながっている。
- 災害時支援を通して、市長、県知事を含めた庁内のみならず、対外的にも保健師の活動の評価につながっている。



6 学校・養成所の取り組み

保健師を育てる学校・養成所

保健師の人材確保を推進する上で、重要な機関の一つが、学校・養成所です。保健師になるには「保健師養成所(1年)」「短期大学専攻科(1年)」「大学(4年)」「大学院(2年)」の4種類のルートがあります。看護系大学の増加に伴い、現在は大学の4年間で看護師と保健師の国家試験受験資格を同時に取得することが多くなっています。看護師と保健師の教育を同時に受ける中でも、実習の充実等による質の高い保健師基礎教育の実施や、保健師の魅力を伝えることにより、保健師志望者を増加させるために、県、市町村、学校・養成所が連携する必要があります。これまでの章では、県や市町村を主体とした学校・養成所との連携についてご紹介いたしましたが、本章では、学校・養成所が主体となって行っている取り組みについてご紹介いたします。

<p>学生への 情報提供</p>	<p>看護学生に入学後早期から保健師の仕事とその魅力を知ってもらうために、学校・養成所では、講義や保健師なった卒業生との交流会などを通じて現場で働く保健師と関わる機会を設けています。地域看護学・公衆衛生看護学の教員は、保健師志望者を増加させるために、早期見学実習や卒業生との交流などさまざまな工夫をしています。自治体と学校・養成所が連携し、保健師志願者増加の取り組みを行うことが、保健師の人材確保に直結します。</p>
<p>実習の充実</p>	<p>学生が保健師に魅力を感じる最大の機会として、実習やインターンシップで実際の保健活動を見学・体験することが挙げられます。現場の保健師は、多忙の中で学生を受け入れるため、県・市町村と学校・養成所が連携し、充実した実習となるように調整する必要があります。</p>
<p>就職支援</p>	<p>学校・養成所は随時募集される採用情報をまとめたり、卒業生から採用情報を取得したりして、学生に周知することが必要です。自治体保健師は事務職と同様の公務員試験が課されていることも多く、早めの対策が必要なため、筆記試験や面接の練習を支援するなど行っています。</p>

1. 学生への情報提供

「16.3%」これが何を示すかご存じですか？これは2018年の保健師国家試験合格者のうち、保健師として就職した新卒者の割合です。例年、保健師免許を取得しても眠らせてしまう学生が、8割もいるのです。「保健師になりたい。」そうしてもらうための第一歩は、「知ってもらうこと」です。学生にとって、病院に比べ行政の業務はイメージが付きにくいものです。だからこそ、行政からの情報提供はひとつひとつが新鮮で、興味を惹かれるものにも成り得ます。「どの時期に」「どこで」「誰が」「誰を対象に」「何を」「なぜ」「どのように」伝えたいのかを意識して各自治体と学校・養成所は連携をすることが求められます。

ケース73 (県立大学) | 1年次から保健師として働くイメージを促す関わり

1年次からの見学実習を通して、早期から学生に自治体・病院・高齢者施設・産業保健等の保健活動を見せて、保健師の仕事をイメージしやすくしています。また、2年生の後期に実施する地区診断・地区踏査を4年生に個別指導してもらうなど、異なる学年での交流の場を作り、それぞれの視点で、保健師の魅力について考える機会を設けています。

こんな
効果が!

- 異なる学年で保健師の魅力について考える機会を設け、学習や実習経験を踏まえて保健師の仕事の理解につなげている。
- 保健師として就職する学生が、近年増加した。県外出身でも県内の自治体に就職する学生もいる。

ケース74 (県立大学) | 現場を体験する機会を促す

学生が現場を体験し、仕事の理解を深められるように、教員は学生に対し早めの情報収集を勧めています。また、3年生のうちから県主催のインターンシップの案内を行い、現場の保健師から仕事の様子を伺う機会を持つように勧めています。

こんな
効果が!

- 学生が現場を体験することを教員が促し、仕事の理解につなげている。

ケース75 (県立大学) | 進路セミナーの開催による学生への情報提供

3年生の4月より毎回テーマが異なる進路セミナーを開催しています。そのうちの1回は、県の人事課や、県立病院に就職した卒業生、看護協会などから、それぞれの仕事について聞く機会としています。保健師は、県に就職した卒業生が参加し、現場の様子を伝えていきます。他にも、面接の基本的なマナーや履歴書の作成、面会の約束の取り方等について説明する回もあります。

こんな
効果が!

- 県に就職した卒業生が現場の様子を伝えることにより、保健師の仕事を身近に感じてもらえる。
- 仕事の魅力を伝えるとともに、面接に必要なスキルを合わせて伝え、情報提供を行っている。

ケース76 (県立大学) 卒業生との交流の場作り

教員が年に数回、保健師になった卒業生を対象にした会を活用し、保健師志望の学部生との情報交換・事例検討の場を作っています。毎年5月ごろに実施する会では、4月に保健師になったばかりの卒業生にも参加を促し、職場の話をしてもらうことで、保健師志望の4年生が新人保健師がどんな仕事をしているのかイメージできるよう工夫しています。

こんな
効果が!

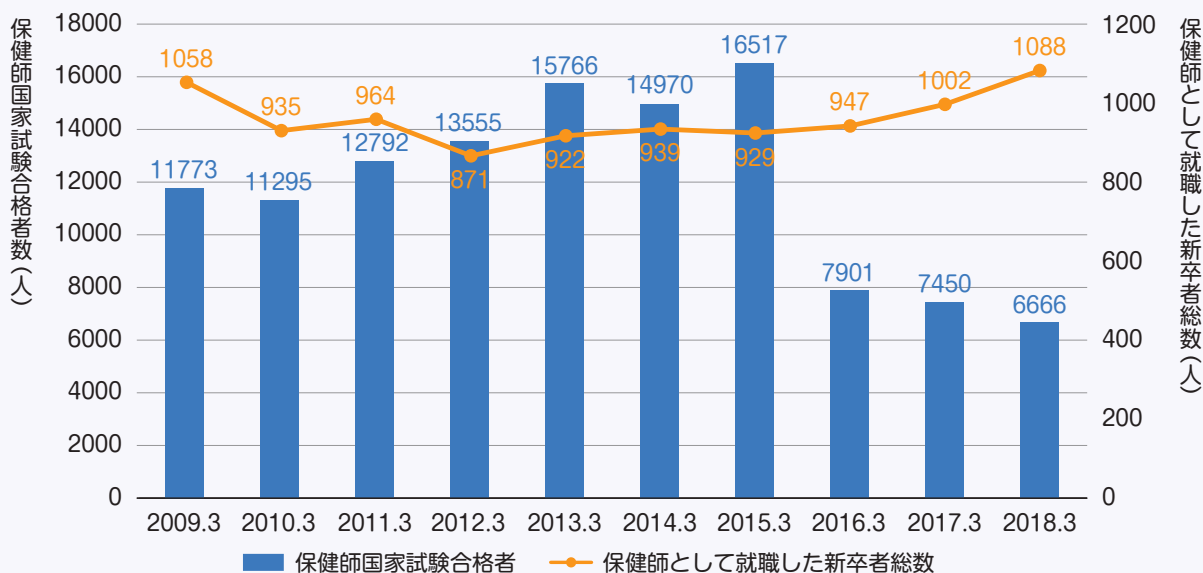
- 保健師志望の4年生も卒業生の会に参加することによって、就職試験や職場の様子などの情報収集を行うことができた。
- 卒業生が自身の活動を振り返る機会となり、新任期で不安に感じていることなどを教員に相談でき、定着に貢献できている。

コラムⅥ

保健師国家試験合格者と保健師就業者(新卒)の比較

2009年の保健師助産師看護師法改正、2011年の保健師助産師看護師学校養成所指定規則の改正による保健師の基礎教育における就業年限の延長に伴い、保健師課程を統合カリキュラムから選択制に変更した養成機関も多く、新卒者保健師国家試験合格者は約6000人台まで減少しています。近年は合格者のうち12-16%程度が新卒で保健師として就職しています。

■ 保健師国家試験合格者と保健師就業者(新卒)の比較



平成30年度 看護関係統計資料集より日本看護協会が作成

2. 実習の充実

看護師と保健師のどちらになろうか、迷う学生もいます。そんな学生にとって大きなきっかけになるのは実習です。学校・養成所では、「保健師の魅力を実感してほしい」などの思いで、充実した実習になるように、様々な工夫をしています。教員の思いと、受け入れ側の行政保健師の思いが合わされば、学生の心に残る実習になると思いませんか?目指せ!全員保健師就職!!

ケース77 (県立大学) | 公衆衛生看護学実習の充実、実習以外の活動で健康づくりを体験

市町村における実習では、時期により実施する保健事業に偏りがあるため、家庭訪問と健康教育は必ず経験できるように調整しています。また、保健所における実習においても時期による事業の偏りがあるため、学生が現場に行く意味を保健所職員に伝え、より充実した実習になるように理解を求めています。保健活動の対象において困難事例が多くなってきており、学生が現場を経験しにくくなっていますが、教員がきめ細かく指導を行い、学生に付き添うことで現場経験を積めるようにしています。また、実習以外においても、教員が参加・実施している課外活動の中で、学生が現場をイメージし、住民が集まる場に慣れるような体験の場を紹介しています。

こんな
効果が!

- 実習時期による研修内容に差異がないよう調整をし、効果的な実習を実施している。
- 学生が現場を経験する際には、教員がきめ細かく指導を行うことで、自治体も安心して受入ができています。
- 実習以外においても、日頃から教員が保健活動を体験できるような場を意識して設けている。

ケース78 (国立大学) | 県内大学・自治体実習指導者との連携

公衆衛生看護学教育の充実を目的に、県内の保健師養成課程を持つ全大学の教員が参加し、公衆衛生看護学実習の調整、保健師の現任教育等を話し合う「公衆衛生看護学教育連絡会議」を実施しています。効果的な実習指導をするためには、教員と自治体保健師が交流する場が必要だという議論になり、「公衆衛生看護学実習等指導者研修会」を開催し、実習指導の在り方の考察や、指導力の向上等を図っています。

こんな
効果が!

- 県内全大学の公衆衛生看護の担当者、自治体の保健師教育担当者が一堂に会し、公衆衛生看護学実習をよくするためにディスカッションをしていく仕組みができた。

3. 就職支援

「公務員試験対策が必要」「実習で忙しい時期に就職試験がある」「内定決定の時期が遅い」「看護師と保健師の国家試験を同時に受験しなければいけない」・・・学生にとって保健師になることへのハードルはとても高いのが事実です。学校・養成所の教員はそんな不安な思いを抱える学生をサポートする伴走者として、様々な取り組みを行っています。先生方の努力をのぞいてみましょう!

ケース79 (県立大学) | 採用試験のスケジュールと必要な準備を具体的に伝える

2～3年生から公衆衛生看護学の教員による進路相談等を受け付けており、授業などで採用に必要な情報の周知をしています。3年次の授業中に、保健師の内定が出るまでのスケジュールを伝え、それまでに、県のインターンシップの他、市町村の情報収集と可能であれば保健事業の見学や面接の練習を勧めています。面接の練習のサポートは自治体保健師の経験がある教員が行っています。

こんな
効果が!

- 2-3年から進路相談に応じ、早期より採用に必要な情報を周知することで、円滑に採用活動が進むよう支援している。
- 自治体保健師の経験がある教員が面接の練習のサポートをしており、自治体の視点を踏まえた就職指導をしている。

ケース80 (国立大学) | 就職試験データベースの作成

就職試験を受けた学生に試験の状況等を聞き、教員室で保管しています。保健師に興味がある2～3年生から、公務員試験はどのような内容なのかといった質問があった際にも活用しています。現役の学生のみならず、看護師から保健師の転職を目指す卒業生も活用できます。

こんな
効果が!

- 採用試験の実態を踏まえて就職準備をすることができ、保健師志望学生のほとんどが希望する自治体等への就職ができている。
- 採用試験の内容が具体的にイメージできるため、受験を迷っている学生への後押しになっている。

7 看護協会の取り組み

保健師の人材確保を推進する上で、連携していただきたい機関に、都道府県看護協会・ナースセンターがあります。看護協会というと、看護師のための団体というイメージもあるかもしれませんが、当然、保健師のための活動も行っています。

これまでの章では、県や市町村を主体とし、看護協会と連携した取り組みについてご紹介いたしました。本章では、看護協会が実施している、保健師の人材確保に向けた取り組みについてご紹介いたします。

ナースセンター の活用促進	都道府県ナースセンターは、都道府県行政と連携して、看護職員の人材確保及び定着対策に取り組んでいます。ナースセンターと連携して効果的な人材確保ができています自治体もある一方で、全く連携していない自治体もあります。保健師の人材確保に少しでもお困りがあれば、ぜひナースセンターをご活用ください。
保健師の 魅力発信	都道府県看護協会は「まちの保健室」や「出前講座の開催」など地域に根差した活動を行い、市民や中高生などにかかわる機会を設け、保健師の魅力発信を行っています。職能団体だから行える活動も多々あります。
自治体要望・ 提言	看護協会では保健師も含めた看護職間の連携の強化に取り組んでいます。また、自治体の首長などに対し「保健師の増員」や「統括保健師の配置」を要望し、保健活動の体制を強化するための活動を行っています。

1. ナースセンターの活用促進

47都道府県にある保健師の人材確保の強い味方を知っていますか？

これまでも何度か登場している「ナースセンター」です。ナースセンターは法律に基づき、厚生労働省・都道府県から指定を受け運営され、無料で利用できます。保健師をはじめとした看護職の人材確保を手伝うために、ナースセンターの相談員が、雇用側、看護職側双方の希望を聞きながら紹介をしています。正規職員、産前産後休暇・育児休業代替職員が必要な時など、困った時はぜひ一度、ご相談、ご活用ください。

ケース81 ナースセンターの求人登録の促進

ナースセンターは厚生労働省・都道府県から指定を受け運営していることを自治体に説明し、求人登録につなげています。自治体への就職を希望する保健師や非常勤保健師、潜在保健師等から年間を通じて相談があり、求人登録のある自治体とマッチングしています。

こんな
効果が！

- ナースセンターが厚生労働省・都道府県から指定を受けた職業紹介所であることを自治体に説明することで、活用や連携につなげている。
- 自治体に対し、登録方法や具体的な手続きを丁寧に説明し、求人登録に結びつけている。

ケース82 日頃から会議等を通じたナースセンターの周知

保健師の人手が不足した際に、ナースセンターの活用を検討してもらえるよう、日頃から看護協会の役員が、市町村の保健師業務研究会等に出席し、協会やナースセンターの機能を紹介しています。

その結果、行政のイベント等を実施する際の看護職の臨時雇用をきっかけに、速やかに人材の確保ができるナースセンターのメリットを理解してもらうことができました。その後も、自治体で継続してナースセンターを利用してもらえるようになりました。

こんな
効果が！

- 日頃からの働きかけが、臨時雇用が必要になった際のナースセンターの活用につながった。
- マラソン大会の救護などの臨時雇用をきっかけにメリットを理解してもらい、その後も継続してナースセンターが活用されている。
- 今後は、産前産後休暇・育児休業代替職員などの保健師の確保に関する相談をナースセンターにしてもらえるよう、マッチング成功事例を各自治体にフィードバックしていくことが重要であると考えている。

ケース83 | 就職ガイダンスを利用したナースセンターの周知

看護協会は中小病院・訪問看護ステーションを対象にした就職ガイダンスを主催し、ナースセンター登録者への声掛けやホームページでの周知等で参加者を募っています。大手企業が主催する就職ガイダンスのブース出展には、かなりの費用負担が生じますが、看護協会主催の就職ガイダンスは低コストで実施しています。ナースセンターには年間50件程度の保健師の就職相談があるため、自治体も参加できるようにし、保健師の就職につなげていきたいと考えています。

こんな効果が!

- 就職ガイダンスに参加した求人施設より、「大手企業が主催する就職ガイダンスは出展費用が高く、看護協会主催のガイダンスを利用できてよかった」との声があった。
- 看護協会が主催であるため、潜在保健師に対して効果的な広報が可能。

コラム VII eナースセンター

2020年リニューアル 求める仕事(or あなたの仕事)を探しやすくなったeナースセンター



<https://www.nurse-center.net/nccs/>

「eナースセンター」は、全国14万人の看護職が利用する無料の求職・求人サイトです。就業先を探す看護職や人材を求める医療機関などがサイトに利用登録すると、求人施設・求職者を探すことができます。都道府県ナースセンターが実施する就業相談会の案内など、就業に役立つ情報も掲載しています。

2020年4月にリニューアルし、多様な働き方・働く場所に対応した求人検索機能の拡充、Googleマップを用いた求人検索等の新機能が追加されました。

是非ご活用ください!



<https://todokerun.nurse-center.net/todokerun/>

看護師等の届出制度では、保健師・助産師・看護師・准看護師の免許を持ちながら、その仕事についていない看護職は、看護師等の人材確保の促進に関する法律に基づき、都道府県のナースセンターに届け出ることが努力義務になっています。都道府県ナースセンターほか、看護師等の届出サイト「とどけるん」でも届け出ることができます。一度アクセスしてみてください!

2. 保健師の魅力発信

「保健師の魅力発信」は各自治体だけでなく、職能団体である看護協会でも行っています。これからも住民の身近な存在になれるように、地域に根差した活動を行っています。看護職の力を結集して、「看護の力で健康な社会を!」

ケース84 | 住民への地域に根差した活動で「保健師」を知ってもらう

年間を通して県内の地区支部ごとに、市民を対象に「まちの保健室」を開催しています。ショッピングモールなど大きな会場での開催時は、保健師、看護師、助産師がそれぞれ相談業務に応じています。

こんな
効果が!

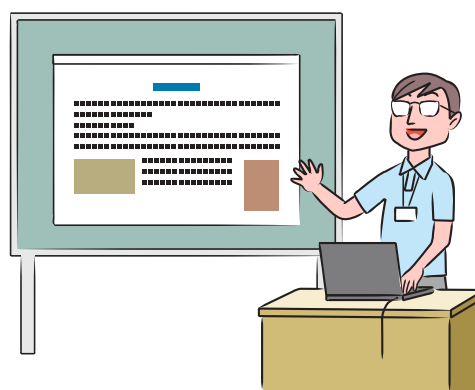
- 住民の身近な場所で保健師が活躍する姿を知ってもらうことができる。

ケース85 | 保健師が身近な存在であることを認識してもらうための中高生への出前講座

中学校、高等学校への出前事業では、保健師の役割や仕事内容について説明しています。保健師は、母子から高齢者までのすべての世代の健康に関わる職種として紹介しており、学生には、自身の出生時にも保健師が関わっていたことを伝え、身近な存在として理解してもらうようにしています。

こんな
効果が!

- 中学生・高校生へ保健師の役割や仕事内容を理解してもらうとともに、自分自身の成長や家族の健康を支える職業であることを知ってもらうことができる。



3. 自治体要望・提言

看護協会は個人の力だけでは解決できない問題や課題を組織の力で解決し、看護を発展させる職能団体です。保健師の確保・育成・定着などに関する課題も政府に要望書を提出したり、委員会で提言を行ったりして、保健師が十分に力を発揮できる体制づくりを進めてきました。自治体とも連携しながら、人々の健康な生活の実現のために活動を行っています。

ケース86 | 都道府県看護協会支部役員活動の推進

地域包括ケアシステム推進のために、地区支部を二次医療圏と同一になるように再編成し、看護協会の役員が担当の地区支部を持ち、各支部内に行政保健師が必ず入るように調整・組織化しました。また、ネットワークづくりのための会議や研修会の開催、組織強化に向けた看護協会の広報、「まちの保健室」など地区のイベントへの参画等を地区支部の役割としました。加えて、保健師と病院管理者のお互いの理解の促進のため、看護責任者会議には県保健師にも参加してもらい、情報共有、関係づくり、看護協会の活動への理解を促しました。

こんな
効果が!

- 県看護協会として地域包括ケアシステムの推進における保健師の役割の重要性を再認識し、看護協会と自治体、医療機関や訪問看護ステーション等との連携促進につながった。
- 県内保健師の人材確保に関する現状把握や情報を共有することができた。

ケース87 | 自治体への保健師の人材確保に関する要望書の提出

県や政党県支部に行政保健師の増員・統括保健師の配置促進を要望しました。市長会への要望の際には、「事務作業が多いので一般事務職も配置し保健師を支援している。今後も努力する。」と回答を得ることができました。さらに、市長会、町村会事務局に表敬訪問し、要望内容の説明をしたところ、町長からは役員会での説明を依頼され、実施しました。

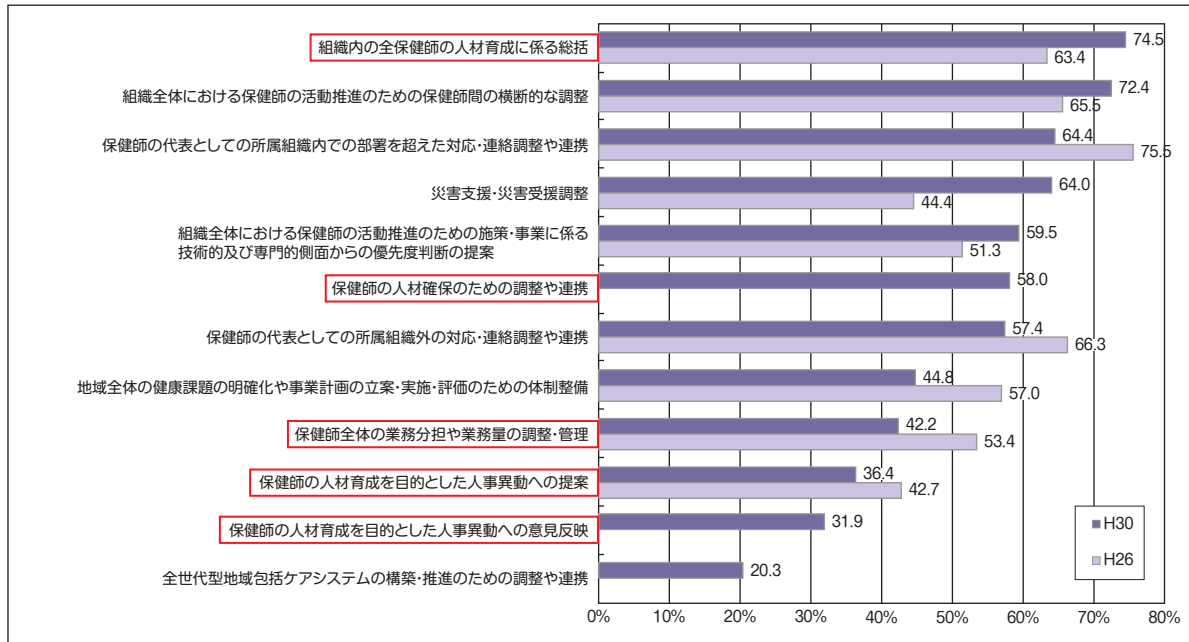
こんな
効果が!

- 要望を通じて、自治体の首長等へ人材確保の必要性が伝わった。

1) 保健師の人材確保、人材育成における統括保健師の役割

統括保健師は、「組織内の全保健師の人材育成に係る統括」、「保健師の人材確保のための調整や連携」、「保健師全体の業務分担や業務量の調整・管理」など、様々な役割を担っています。

■ 統括保健師の果たしている役割

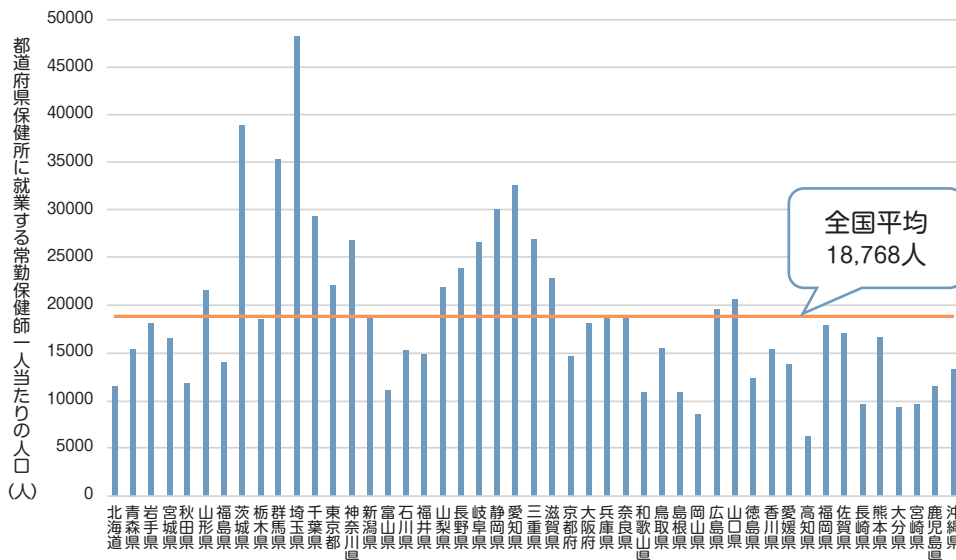


保健師の活動基盤に関する基礎調査より作成

2) 都道府県保健所、常勤保健師1人当たりの人口

常勤保健師1人あたりの人口が、全国平均の18,768人を上回る都道府県は16あり、特に関東甲信越に多くなっています。

■ 都道府県保健所 常勤保健師1人当たりの人口 (保健所設置市や特別区人口は除き算出)



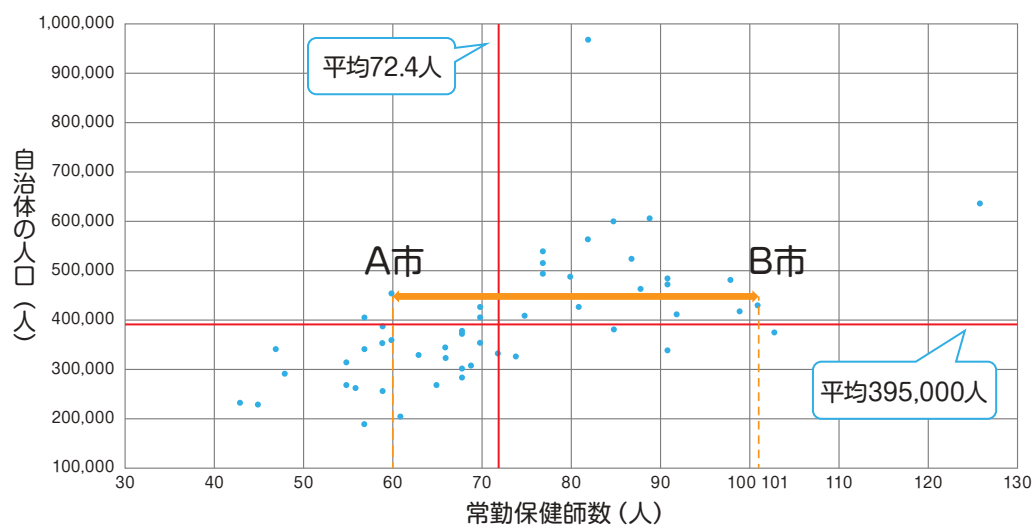
3) 自治体の人口と常勤保健師数の分布

人口が同規模の中核市でも、就業する保健師数にばらつきがあります。

例えば、表のA市とB市はどちらも約45万人の自治体で、保健師数が約40人程度、約1.7倍の差が出ています。

また、表のC市とD市はどちらも約5万人の自治体ですが、保健師数が約20人程度、約3.1倍の差が出ています。

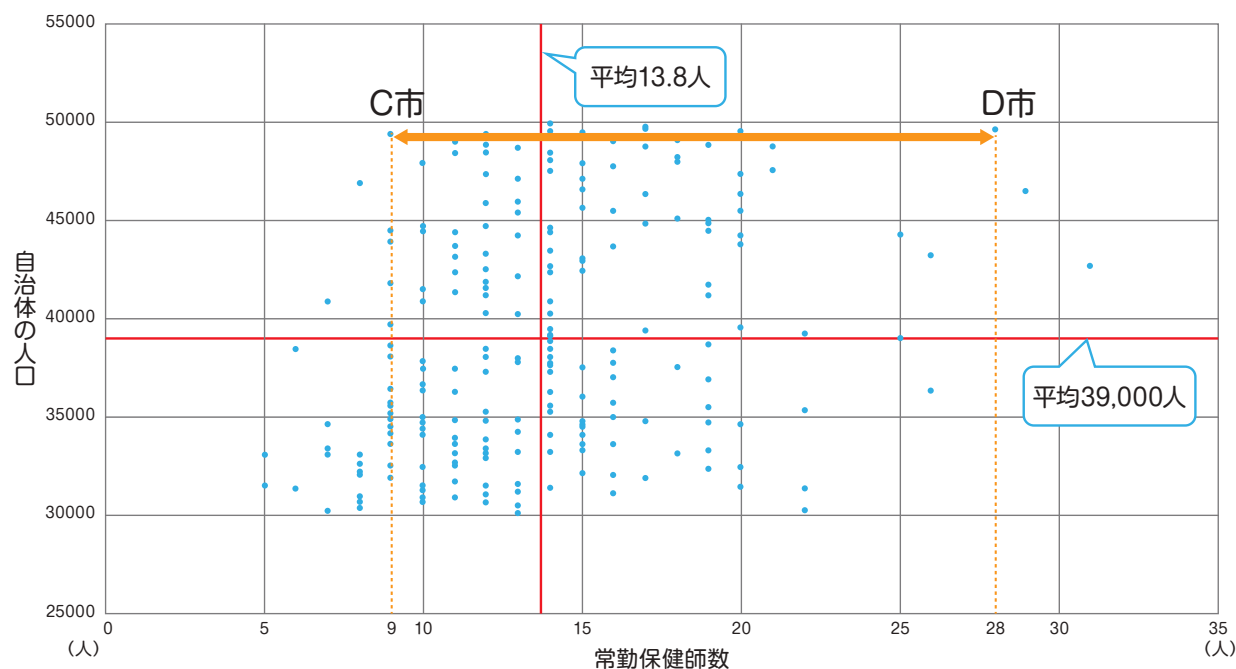
■ 中核市の人口と常勤保健師数の分布



人口：平成30年住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査/政府統計の総合窓口e-Stat

常勤保健師数：平成30年度保健師活動領域調査/政府統計の総合窓口e-Stat

■ 人口3-5万人の自治体の人口と常勤保健師数の分布



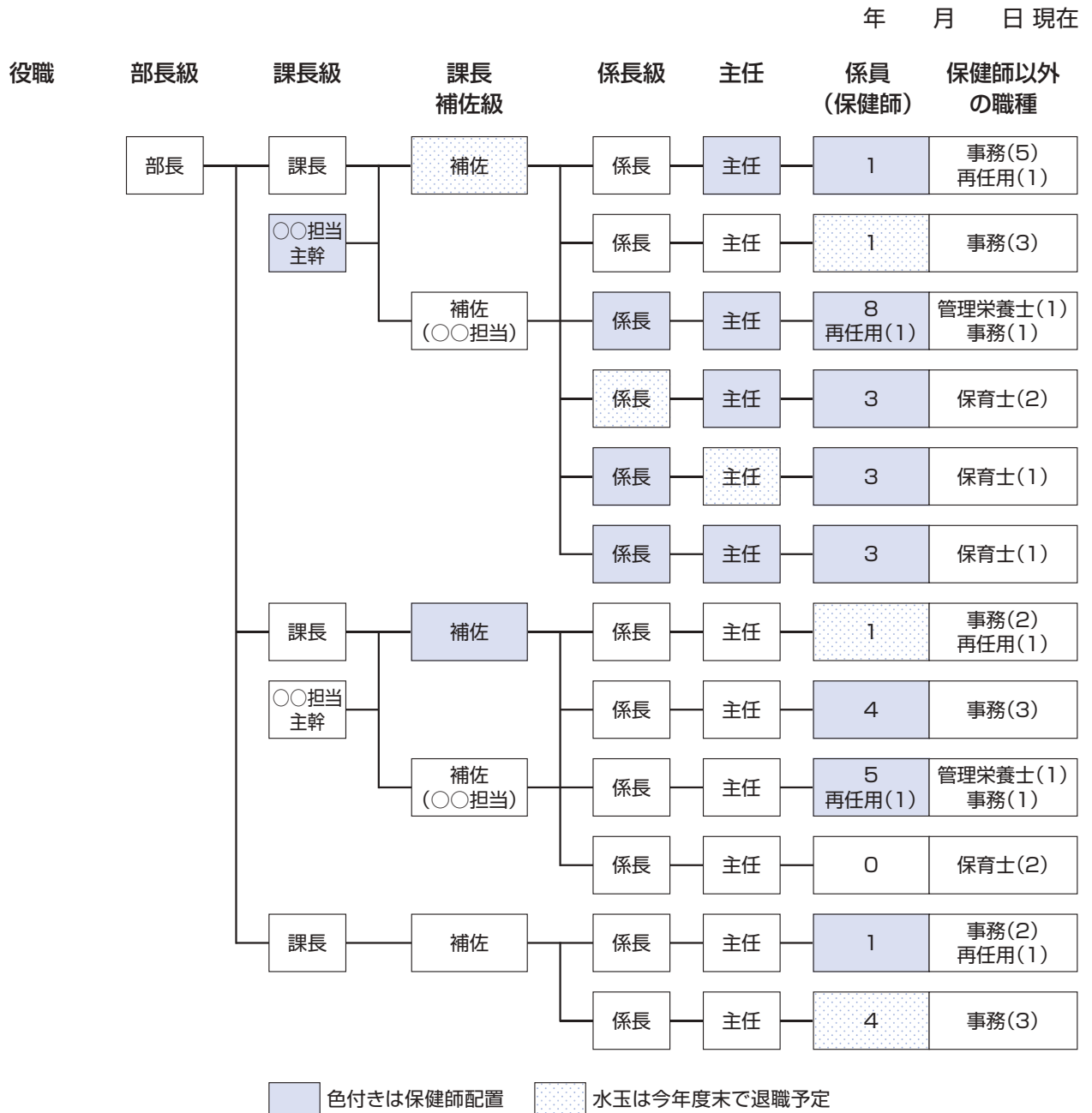
人口：平成30年住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査/政府統計の総合窓口e-Stat

常勤保健師数：平成30年度保健師活動領域調査/政府統計の総合窓口e-Stat

明日から使用できるフォーマット

1. 保健師の一覧表 (例)

保健師の配置状況



これで、組織内の保健師配置が一目でわかりますね。
退職予定の保健師がどの部門に配属されているのかも、
すぐに把握できます。
新任期保健師や育児休業取得者を組み込むなど
自治体ごとにアレンジしてください。



2. 組織図(例)

職員配置状況

年 月 日 現在

	計	事務職員					技術職員															
		保育士	心理相談員	社会福祉職	教諭		医師	歯科医師	獣医師	薬剤師	保健師	看護師	理学療法士	作業療法士	診療放射線技師	臨床検査技師	言語聴覚士	栄養士	化学・農芸化学	畜水産	その他	
局長																						
部長																						
次長																						
小計																						
○○課	課長																					
	課長補佐・係長																					
	主任・係員																					
	小計																					
○○室	室長																					
	室長補佐・係長																					
	主任・係員																					
	小計																					
○○課	課長																					
	課長補佐・係長																					
	主任・係員																					
	小計																					
○○センター	所長・副所長																					
	課長・係長																					
	主任・係員																					
	小計																					
○○センター	所長・副所長																					
	課長・係長																					
	主任・係員																					
	小計																					
合計																						

専門職が多く配置されている都道府県・保健所などでは
 このように職種別・職位別の一覧もよいですね。
 自部署・他部署の専門職の配置も含め、
 組織の全体像がつかみやすくなると思います。



保健師に関わる情報のリンク集

1.保健師活動指針

1) 地域における保健師の保健活動について

地域における保健師の保健活動に関する指針(保健師活動指針)

厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb9310&dataType=1&pageNo=1

2) 保健師活動指針活用ガイド

日本看護協会ホームページ

<https://www.nurse.or.jp/nursing/hokenshi/guide/index.html>

2.保健師についての調査

1) 保健師活動領域調査

厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/139-1.html>

2) 保健師の活動基盤に関する基礎調査

日本看護協会ホームページ

<https://www.nurse.or.jp/nursing/hokenshi/kanren/kisochosa/index.html>

3.看護協会

1) 日本看護協会 地域包括ケアを担う人材の確保(保健師関連事業)

[https://www.nurse.or.jp/nursing/hokenshi/index.html?utm_source=top&utm_medium=banner
&utm_campaign=footer](https://www.nurse.or.jp/nursing/hokenshi/index.html?utm_source=top&utm_medium=banner&utm_campaign=footer)

2) e ナースセンター

<https://www.nurse-center.net/nccs/>

3) とどけるん

<https://todokerun.nurse-center.net/todokerun/>



謝 辞

この冊子の作成にあたっては、2019年度保健師の人材確保のあり方検討委員会の各委員方をはじめ、ヒアリングに協力いただいた自治体および大学、都道府県看護協会など、多くの方々のご助言、ご協力をいただきました。

ここに厚く御礼を申し上げます。



2019年度 保健師の人材確保のあり方検討委員会（50音順、敬称略）

委員長	高橋 香子	公立大学法人福島県立医科大学 看護学部 地域・在宅看護部門 教授
委員	曾根 智史	国立保健医療科学院 次長
	高本 佳代子	熊本市健康福祉局福祉部 部長
	中島 信恵	高知県健康政策部健康長寿政策課 保健推進監 兼 よさこい健康プラン21推進室長
	野村 美千江	愛媛県立医療技術大学 保健科学部 看護学科 教授
	牧 弘志	長野県健康福祉部医療推進課 課長
	矢内 真理子	東京都福祉保健局 技監
	山野井 尚美	岡山市保健福祉部健康推進課 課長
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
事務局	沼田 美幸	公益社団法人 日本看護協会 健康政策部 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
	一色 美穂	公益社団法人 日本看護協会 健康政策部 保健師課

「人材を以って資源と為す」

この言葉のルーツは沖縄県の大宜味村にあり、今では村是として位置づけられています。土地も天然資源も限られた環境にある大宜味村では、村を興す基礎となるのは教育による広い視野を身につけた人づくりという考えのもと、明治37年に学校経営目標として設定されました。この言葉によってもたらされた教訓が、その後の大宜味村発展の原動力となってきました。

http://www.vill.ogimi.okinawa.jp/_common/themes/ogimi/img/sonminkenshou/sonminkenshouseiteinoosirase.pdf
(最終アクセス日：2020年3月19日)



沖縄県大宜味村 村役場前にて撮影：2020年1月

自治体保健師の人材確保ガイド

〔編集・発行〕 2020年3月31日 第1版発行
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 <https://www.nurse.or.jp/>

〔問い合わせ先〕 公益社団法人 日本看護協会 健康政策部 保健師課
TEL 03-5778-8844



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 **日本看護協会**