

自治体保健師確保のための インターンシップ手引き

令和6年度厚生労働省委託事業

「自治体保健師人材確保支援に係る調査事業」



目次

1. はじめに	まえがき	4
	本手引きにおけるインターンシップの定義	5
2. 自治体保健師の人材確保と インターンシップに関する現状	1) 各自治体におけるインターンシップの実施状況	7
	2) 自治体保健師の採用に関する現状	8
	3) インターンシップ実施の効果	9
	4) 人材確保としてのインターンシップ	10
3. インターンシップのプログラムと工夫	1) プログラム日程早見表イメージ	12
	2) 基本的なプログラムのフロー例	13
	3) インターンシップの企画(STEP1)	15
	4) インターンシップの案内(STEP2)	17
	5) インターンシップの募集(STEP3)	18
	6) 応募者のニーズ把握(STEP4)	20
	7) 実施・フォローアップ(STEP5)	22
	8) インターンシップの評価(STEP6)	24
	9) プログラムの工夫まとめ	25
	9-1) 実施のための予算確保	27
	9-2) 広報・周知	29
	9-3) 実施日程	35
	9-4) 実施日数	37
	9-5) 受入れ先・プログラム実施部署	39
	9-6) プログラム内容	42
	9-7) 実施後の評価	47
	10) 対象者別プログラム	48
	11) インターンシップ支援	51
4. インターンシップ実施事例	1) インターンシップの募集・企画	53
	2) インターンシッププログラム	54
5. インターンシップと連動した取組	1) イベントの実施	59
	2) 広報活動	62
	3) 独自の取組み	64
6. インターンシップ実施における効果	1) インターンシップによる効果	66
7. 各種参考資材・テンプレート	1) 申込書(エントリーシート)	69
	2) 振り返りシート	70
	3) アンケート	71
	委員名簿	72



1 はじめに

まえがき

- 自治体保健師の人材確保においては、超高齢化や多様化・複雑化する健康課題に対応する保健師活動のニーズが拡大する一方、生産年齢の減少に伴い、募集人員に対して十分な人員を確保できない自治体も出てきています。
- 将来的には保健師の需要に対する確保がより一層厳しくなることが懸念されます。各自治体においては、保健師の需要／供給状況の見通し等の人材確保計画を策定し、計画的に自治体の保健師確保を進める必要があります。具体的な人材確保策として、地域での保健師教育機関や職能団体との連携など様々な取組が求められる中、インターンシップも効果的な取組の一つです。
- また、近年の傾向としては、採用される保健師は新卒に限らず、既卒者(看護師等の前職歴のある保健師有資格者)も多く含まれています。これまでのインターンシップは、学生を対象に実施されることが一般的でしたが、既卒者も対象にすることで、就職後のミスマッチを回避し、定着につながることを期待されます。
- こうしたことから、自治体が保健師志望学生等を対象としたインターンシップの充実を図ることで人材確保の後押しをすることを目的に、本手引きを作成しました。本手引きでは、自治体がインターンシップを実施する際の基本的なプログラム、工夫や実施に向けたプロセスをわかりやすくまとめるとともに、参考となる先行事例を収載しました。さらに、巻末には参考として活用できるツールも収載しています。
- 本手引きを活用して、多くの自治体の皆さまがインターンシップを通じた保健師人材確保に役立てていただければ幸いです。

本手引きにおけるインターンシップの定義

● インターンシップの一般的な定義

- 近年、学生と仕事・職場とのマッチングがますます重要となり、学生や働き手が自らのキャリアを自律的にデザインする機会を増やすため、大学と経団連の代表との間で意見交換が行われました。インターンシップは以下のように再定義され、同時に文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意も改正されました(*)。
「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を経験すること)を行う活動(但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる)」

● 保健師養成課程における実習との違い

- 一方、保健師養成課程においては、各教育機関が公衆衛生看護活動に関する現場活動に臨み、学びを得ることを目的とした臨地実習(いわゆる実習)が行われます。
- この実習は教育機関が自治体等の協力を得て行うものであり、キャリア形成にも大切な役割を果たしますが、あくまで教育プログラムの一環であり、学生の意識、受入側の体制・意欲等は、インターンシップとは違いがあると考えられています。

● 本手引きにおける「インターンシップ」の定義

- 本手引きでは、学生に限らず既卒者を含めた内容とし、「保健師志望学生や既卒者等がキャリア形成や就業にあたっての適性を検討したり、職場の雰囲気を知ることを目的に自治体が提供する就業体験」と定義します。なお、本手引き後半では就職説明会や広報サイトの開設などインターンシップと連動する様々な取組についても紹介しています。

※ 出所)文部科学省,厚生労働省,経済産業省「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を基に作成 <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf>(閲覧日:2025年2月3日)



2

自治体保健師の人材確保と インターンシップに関する現状

1) 各自治体におけるインターンシップの実施状況

インターンシップを実施している都道府県の状況

- 令和5年度に都道府県向けに実施したアンケート調査では、回答のあった45都道府県のうち、インターンシップを「今年度実施している」と回答した都道府県は25箇所であり、保健師養成課程の学生を対象としたインターンシップが最多でした。
- また、既卒者(保健師有資格者)を対象にインターンシップを実施している都道府県もあり、経験者採用では、既卒者へ保健師職場体験の機会を提供し、就業する際の行政保健師への適性や職場の雰囲気を知った上で就業を検討してもらう工夫の必要性がありました。令和6年度の調査によると、令和5・6年度の自治体採用保健師のうち、新卒と既卒者がほぼ同割合であり(*)、今後、既卒者を対象としたインターンシップは一層重要な取組になります。

P.50 対象者別プログラム「既卒者を対象とする場合」を参照

- インターンシップを実施している都道府県のうち「管内市町村での募集や広報の取りまとめを実施していない」都道府県は19箇所でした。この理由として「参加者が少なく採用に繋がりにくいこと」「受入側の負担が大きいこと」などの意見が挙げられていました。このような課題への対応策についても本手引きに記載しています。

P.31 「都道府県による管内市町村の情報発信」を参照

P.51 「都道府県による管内市町村のインターンシップ支援について」を参照

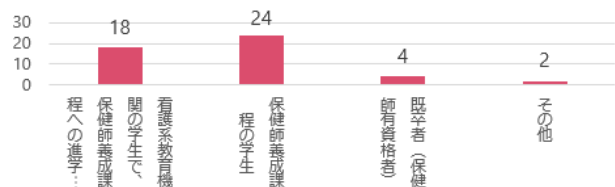
[インターンシップの対象]

インターンシップの対象【問3】

保健師を対象とするインターンシップの対象は、「保健師養成課程の学生」が最も多かった。

(n=25、複数回答)

	回答数
看護系教育機関の学生で、保健師養成課程への進学を希望している者	18
保健師養成課程の学生	24
既卒者(保健師有資格者)	4
その他	2



[管内市町村でのインターンシップの募集や広報の取りまとめの有無]

管内市町村でのインターンシップの募集や広報の取りまとめの有無【問4】

保健師を対象とするインターンシップを「今年度実施している」都道府県のうち、管内市町村でのインターンシップの募集や広報の取りまとめを「実施している」都道府県は6か所(24.0%)、「実施していない」19か所(76.0%)であった。

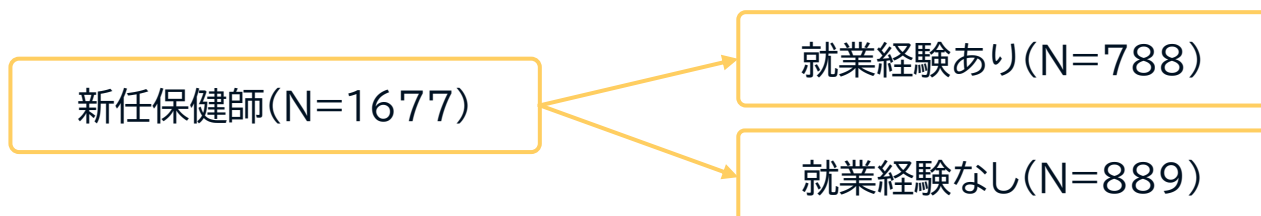
(n=25)

出所)厚生労働省 健康・生活衛生局 健康課 保健指導室「保健師人材確保に向けたインターンシップに関するアンケート調査結果」をもとに作成

2) 自治体保健師の採用に関する現状

令和5～6年度の自治体採用保健師の背景

- 令和5年度から6年度に採用された自治体保健師のうち、就業経験ある者が約半数であり、就業経験がある者の8割が看護師として就業を経験しています。



[新任期保健師就業経験別]

就業経験 ^{※1}		あり	割合	なし	割合	合計
	人数	788	46.9%	889	52.9%	1677
内訳 [N=788]	保健師	247	31.3%	—	—	—
	看護師	661	83.9%	—	—	—
	助産師	57	7.2%	—	—	—
	その他	110	14.0%	—	—	—

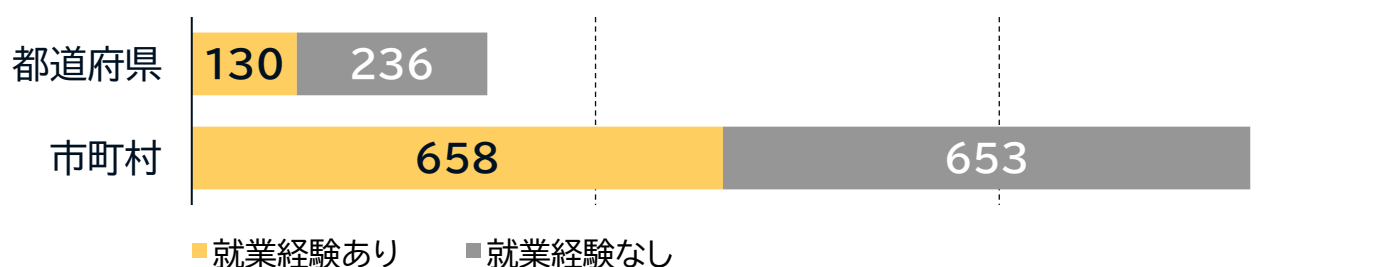
※1)就業経験の定義は以下の通りとしています。

就業経験なし・・・保健師、助産師、看護師、その他の職種のいずれの経験もない

就業経験あり・・・保健師、助産師、看護師、その他の職種のいずれかの経験がある

- 都道府県の採用では比較的就業経験がない新卒採用が多いですが、市町村の採用では約半数を就業経験のある既卒者が占めています。

[都道府県と市町村の採用者数と就業経験の有無[N=1677]]

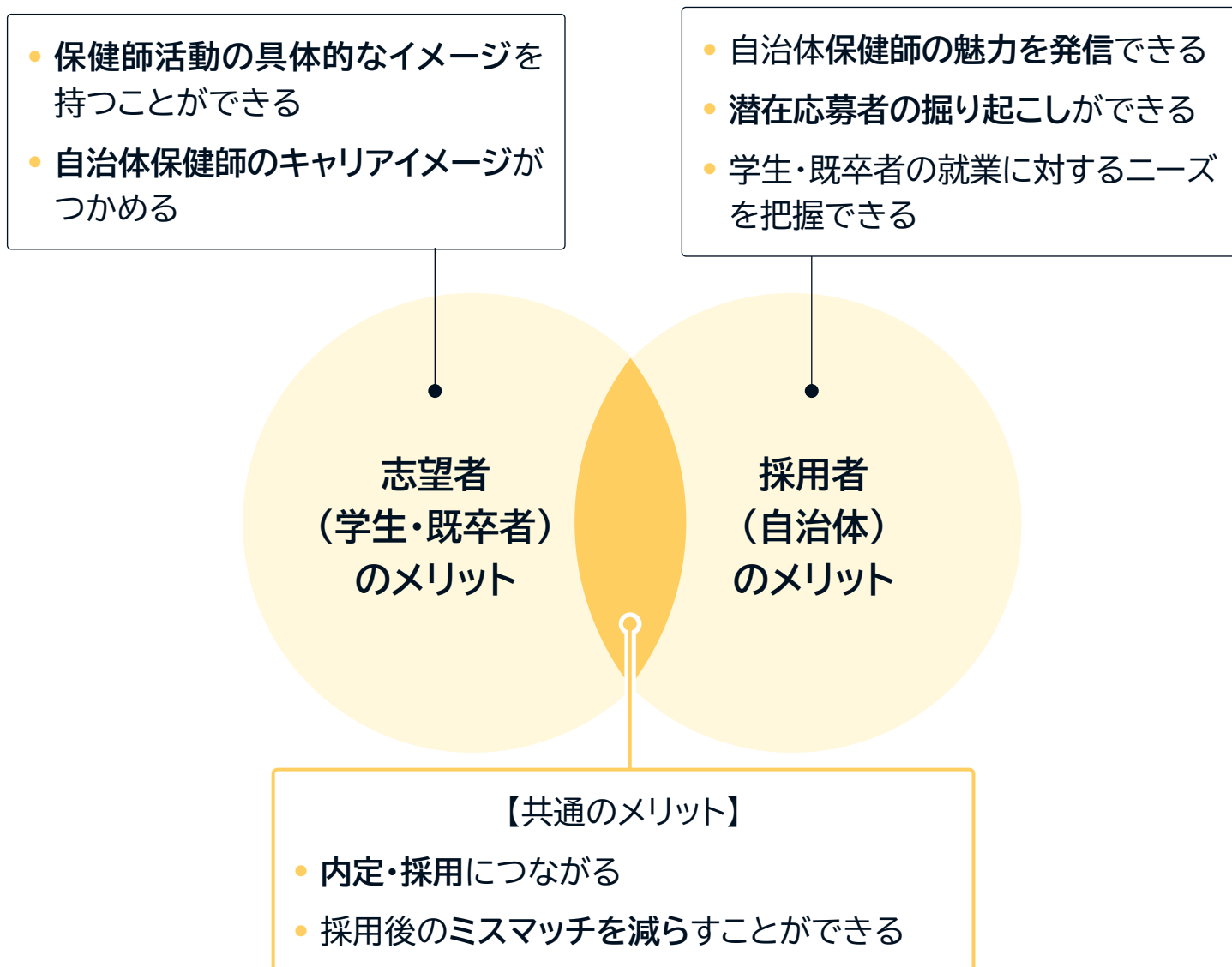


3) インターンシップ実施の効果

インターンシップを実施するメリット

- インターンシップは、志望者側・採用者側のそれぞれにメリットがあります。
- 学生や既卒者にとっては、自治体保健師の活動現場において業務体験や職員との対話を通じて、イメージを持つことができます。自治体にとっては、直接的に保健師の魅力を発信することや、発信を通じて潜在的な応募者の掘り起こしに繋がること、学生・既卒者の就業に対するニーズを把握できることなどが期待されます。
- その結果、双方共通のメリットとして、内定や採用に繋がるとともに、採用後のミスマッチが減ることにより入職後の定着の一助となることも期待されます。

[インターンシップを実施するメリット]



4) 人材確保としてのインターンシップ

自治体における人材確保の今後を見据えたインターンシップ

- 人材確保におけるインターンシップ

- 自治体におけるインターンシップは、将来を見据えた中長期的な人材確保の取組みの1つとして挙げられます。自治体によっては、応募者数や応募倍率の減少、内定辞退による欠員などが生じており、保健師の人材確保が喫緊の課題となる昨今では、自治体における戦略的な人材確保の方針と併せてインターンシップの実施を検討することが重要です。

- 戦略的な人材確保

- 人材確保を戦略的に進める場合、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、関係組織と連携しながら、以下のステップに沿った戦略的な人材確保に関して検討することが重要です。

STEP
1

自治体や地域の現状把握・分析と将来予測

- 自治体内に就業する保健師の実態・現在の体制の把握
- 今後の保健師業務に必要な保健師数・配置等の予測
- 地域の保健師教育機関養成所の入卒状況の把握と予測(供給見込み)

STEP
2

人事部門との連携

- 自治体全体の人材確保方針や対策を確認し、保健師の人材確保方針・対策との調整(人事部門と一体的に実施する事項と保健師独自で実施する事項の整理等)

STEP
3

人材確保計画の策定

- 人事部門との協議を踏まえ、保健師の需要・供給見込み、需給ギャップを埋める方策や供給見込みが円滑に達成されるための方策を検討
- 定期的な計画の振り返り・反映など、効果的なPDCAサイクルの構築

人材確保のための具体的な実施策

例: 採用・募集に関する周知、**インターンシップの実施**、学生への働きかけ

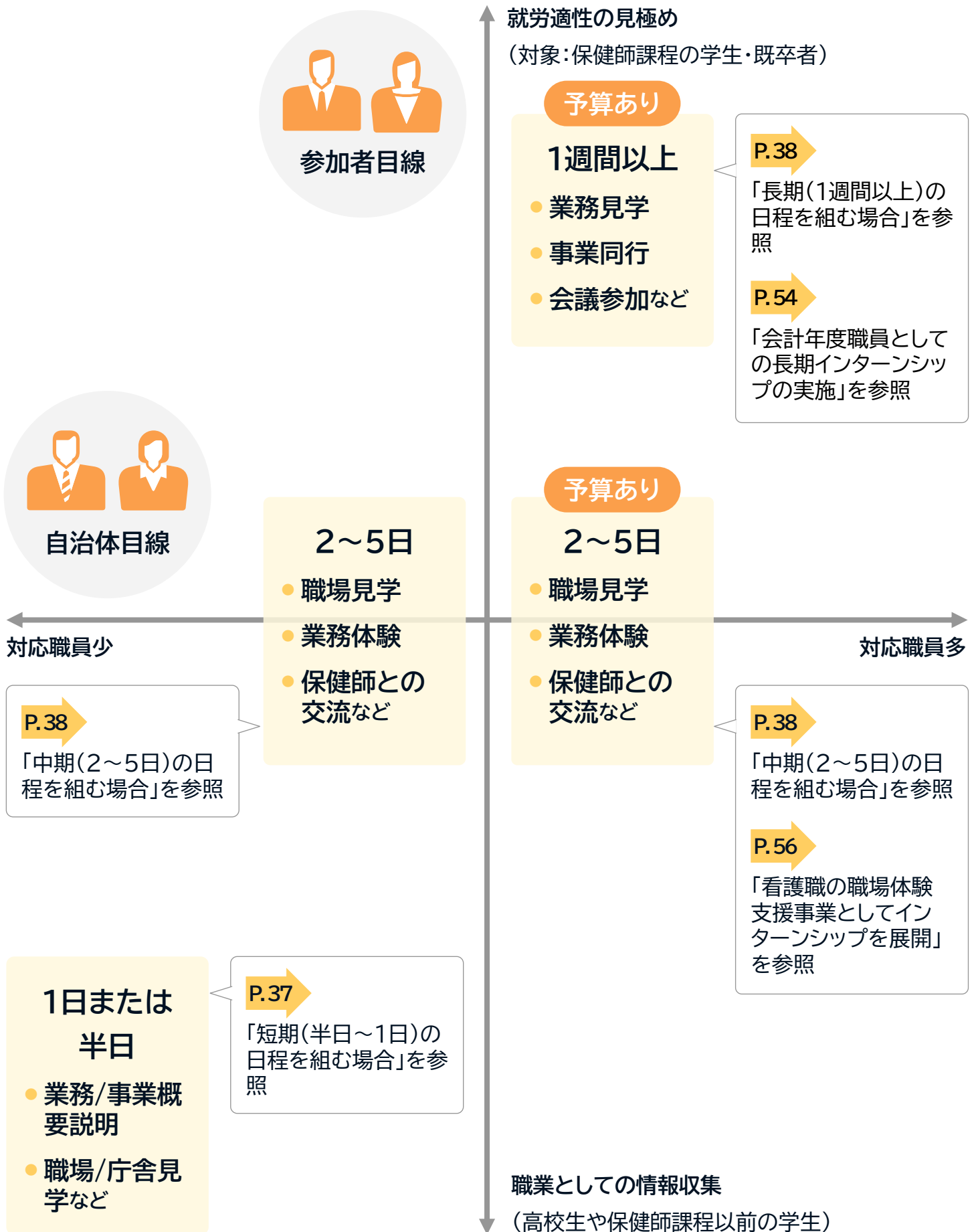
3

3

インターンシップの プログラムと工夫



1) プログラム日程早見表イメージ



2) 基本的なプログラムのフロー例

基本的なプログラム

- インターンシップを実施するにあたり、学生側・受入れ側の双方にとって意義のあるインターンシップとするためにはプログラムの計画・工夫が必要です。
- どのようなインターンシップを実施するか検討する上で重要な項目を次のページに示します。

基本的なプログラムのフロー例

1) 基本的なプログラム

[3日間のインターンシップの場合のフロー例]

- **自治体(企画部署)**・・・インターンシップの企画を行う部署を指します。
- **自治体(受入部署)**・・・実際にインターンシップを実施する部署を指します。

		自治体 (企画者)	自治体 (受入部署)	参加者
STEP 1	企画 P.15 「インターンシップの企画」を参照	合意形成 受入部署調整	受入意向の 表明	
STEP 2	案内 P.17 「インターンシップの案内」を参照			
STEP 3	募集 P.18 「インターンシップの募集」を参照	申込書作成 周知		申込
STEP 4	応募者のニーズ把握 P.20 「応募者のニーズ把握」を参照	ヒアリング シート 作成		
STEP 5	実施・フォローアップ P.22 「実施・フォローアップ」を参照	問い合わせ 窓口の設置	業務体験 見学会 問い合わせ 対応	問い合わせ
STEP 6	評価 P.24 「インターンシップの評価」を参照	応募者数の 確認	アンケート 回答(※)	アンケート 回答(※)

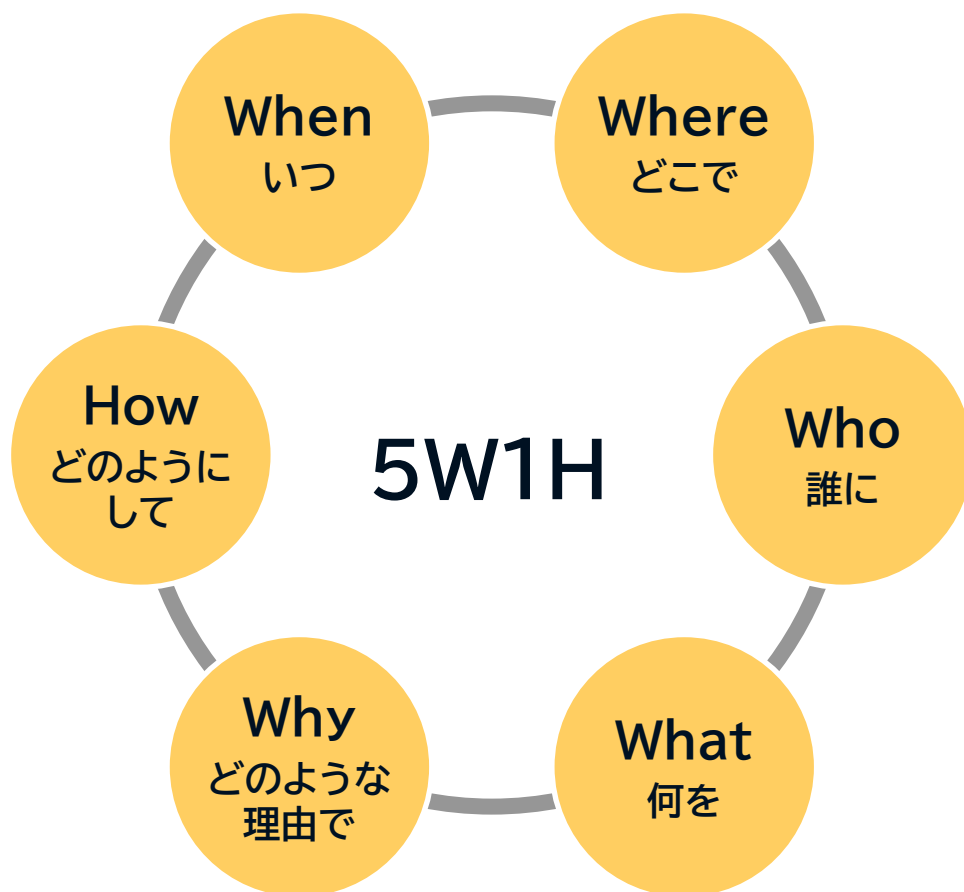
P.71 (※)「各種参考資材・テンプレート アンケート」を参照

3) インターンシップの企画 STEP1

5W1H (いつ・どこで・誰に・何を・どのような理由で・どのようにして) を意識した企画

- 効果的なインターンシップを実施するためには、募集を行う前に具体的な計画・企画を行うことが重要です。5W1Hを意識して企画することで、実現可能なインターンシップはどのようなものか、実現するにあたって調整が必要な事項は何か、洗い出してみましょう。
- 企画を開始する段階で、本庁の人事課や関連部署、部署内メンバーとも情報共有を行い、他部署との連携・部署内での調整を行うことが重要です。

[インターンシップ企画における5W1Hの基本項目]



3) インターンシップの企画 STEP1

インターンシップ企画における5W1Hの詳細例

<p>When</p> <p>時期・期間 いつ・ どれくらいの 期間で実施するか</p>	<p>実施目的に応じた時期・期間を設定し、参加者・受入れ者（部署）の双方にとって負担にならない期間・日程とする （例：事業実施時期を踏まえ、仕事・職場見学であれば3日間）</p> <p>P.35 「実施日程」を参照</p>
<p>Where</p> <p>受入れ先 どこで実施するか</p>	<p>実施負担や参加者の希望を考慮し受入れ先を検討する （例：都道府県本庁、保健所、市町村本庁 など）</p> <p>P.39 「受入れ先・プログラム実施部署」を参照</p>
<p>Who</p> <p>対象者 誰を対象とするか</p>	<p>目的に沿った対象はどのような人・特徴かを明確にする （例：就業先として検討してもらうことが目的であれば保健師養成課程を履修している保健師志望学生）</p> <p>P.48 「対象者別プログラム」を参照</p>
<p>What</p> <p>プログラム どのような プログラムを 実施するか</p>	<p>実施目的を達成するため・期待する効果を発揮するための実施内容・プログラム案を検討する （例：本庁保健師の会議に参加、若手保健師との座談会 など）</p> <p>P.42 「プログラム内容」を参照</p>
<p>Why</p> <p>目的 どのような理由で 実施するのか</p>	<p>自治体における近年の人材確保状況を踏まえ、実施目的・実施後に期待する効果等を明確にする （例：進路を決定する前から保健師の仕事について知ってもらうため）</p> <p>P.20 「応募者のニーズ把握」を参照</p>
<p>How</p> <p>（予算など） どのように 実施するか</p>	<p>参加者の負担を軽減するための支給・手当を検討している場合は、各部署の予算確定前に検討を進めることが望ましい （例：長期インターンシップ参加者への上限付き交通費支給 など）</p> <p>P.27 「実施のための予算確保」を参照</p>

4) インターンシップの案内 STEP2

応募窓口の違いによってとりまとめや対応の負荷が異なる

- 募集を取りまとめている部署は自治体によって異なり、庁内の人事課が行っている場合もあれば、保健師所属課で実施している場合もあります。ご自身の自治体ではどの部署がとりまとめを行うことにするか整理しましょう。

[インターンシップの案内元と連携]

庁内人事担当部門からの案内

応募窓口が**人事課**の場合

- 応募窓口が庁内の人事課の場合、他の技術職・事務職等とまとめて一括で人事課が取りまとめており、担当課への応募者通知や書類のとりまとめを対応することが多い
- 人事課で実施している場合、募集と事後対応をセットで実施することが多く、保健師所属課の負担が少ないことがメリットとして挙げられる

応募窓口が**保健師所属課**の場合

- 募集から実施内容の検討、応募者のニーズ把握、実施後の対応等を一貫して実施することができる
- 実習受入れ等で看護系教育機関とすでに関係性を持っている場合が多く、円滑な情報交換が可能である

5) インターンシップの募集

STEP3

応募者にとっての利便性・簡便さが重要

- 募集を行うにあたり、参加申し込み方法が簡便であることはとても重要です。
- 参加申し込み方法がわかりづらい・申し込みをどのようにすればよいのかわからない、と応募者が感じ申し込みの段階から離脱してしまわないよう、わかりやすい方法となるよう心がけましょう。

〔 応募者がインターンシップ申し込み時に感じる課題 〕



実施日や申込期限が分からず、気付いたら募集が終了してしまいました。
いつまでに・何を提出しなくてはいけないのか明記しているとわかりやすいと思います。

募集要項などの情報が掲載されているホームページからそのまま申込みできれば楽だと感じます。書類を提出する方法でも、フォーマットやダウンロードできるファイルが掲載されていると応募しやすいです。



保健師のインターンシップを募集しているのかがわからず、期限ギリギリになって申し込みました。他の職種だけでなく保健師も受入れていることが一目でわかると良いなと思いました。

P.29 「インターンシップの広報・周知方法」を参照 P.62 「広報活動」を参照

5) インターンシップの募集

STEP3

インターンシップ参加申請の方法

電子申請システムの場合(ホームページ等で応募受付)

- インターンシップの概要について記載
 - 対象者、募集期間、実施期間、受入れ課・部署
- 応募方法・選考方法について記載
 - 自治体内の電子申請システムを活用し、応募フォームを開設・URLを掲載
 - 応募者が電子システム内に情報を入力して申し込み完了

書類申請の場合(ファイルアップロードやメール送信等で書類を提出し応募受付)

- インターンシップの概要について記載
 - 対象者、募集期間、実施期間、受入れ課・部署 など
- 応募方法・選考方法について記載
 - 申込に必要な書類のひな型ファイルをホームページ上に掲載
(参加申込書、エントリーシートのような志望理由・コース希望書、誓約書 など)
 - 提出方法を記載
(提出フォーム、メール送信(送信先メールアドレスを掲載)、郵送(宛先を掲載) など)

6) 応募者のニーズ把握 STEP4

「どのようなことを期待して参加しようとしているか」がカギ

- 実施する際は、受入れ部署でどのようなことを体験してもらえるか・どのようなことを知ってもらえるかを検討するとともに、「応募者はどのようなことを期待して参加しようとしているか」についても把握することが大切です。
- 応募者のニーズを把握してプログラムを検討したり、受入れ先を検討したりすることで、受入れ側と参加側の双方に意義のあるインターンシップを実施することができます。

[応募者がインターンシップに期待する内容(ニーズ)の例]

地域について

- どのような特徴の自治体か知りたい
地域の健康課題は何かを理解したい

自治体の体制・制度について

- 就職後の研修制度について知りたい
- 福利厚生について教えてほしい

保健活動について

- 各部署・受入れ先での保健活動について具体的に知りたい

勤務している保健師について

- どのような先輩保健師がいるのか・どのような雰囲気職場なのかを見聞きしながら感じたい

自治体とのマッチングについて

- 自身の望む就職先像・保健師像と自治体がマッチングしているかどうかを考えたい

6) 応募者のニーズ把握

STEP4

〔 応募者のニーズを把握する方法の例 〕

看護系教育機関へのヒアリング

- 教育機関の協力を得て学生のニーズを把握する

エントリーシートの活用

- 志望理由を確認し、実施予定のプログラム内容とのミスマッチを防ぐ

P.54 「事例3:学生のニーズに合わせたインターンシップメニューの組立て」を参照

P.68 「各種参考資材・テンプレート」を参照

ヒアリングシートの活用

- 希望日程やインターンシップで体験したいことを確認し、事前に収集した内容を基に受入れ部署との調整を行う
- 開始後も中間の日程でヒアリングを行い、参加者が希望する内容をプログラムに反映する

参加後アンケートの活用

- 参加後にアンケートに答えてもらい、プログラムやニーズとのマッチング具合について調査を行う

ポイント

自治体目線だけではインターンシップが「意味のある」ものになりません。
 ヒアリングシートや参加後アンケートの活用は、
 ニーズ把握だけでなく評価を行う際にも役に立ちます。

P.47 「実施後の評価」を参照



7) 実施・フォローアップ **STEP5**

参加側と受入れ側双方にとって意義のあるインターンシップを実施することが望ましい

- 参加者が決まり、プログラムの内容が確定したらいよいよ受入れ開始となります。
- 実施日数やプログラム内容、受入れ先の部署によって種々多様なインターンシップを実施することが可能ですが、次ページに大まかなフロー例を示しています。

ポイント

インターンシップの内容や実施プログラムに正解はありません。

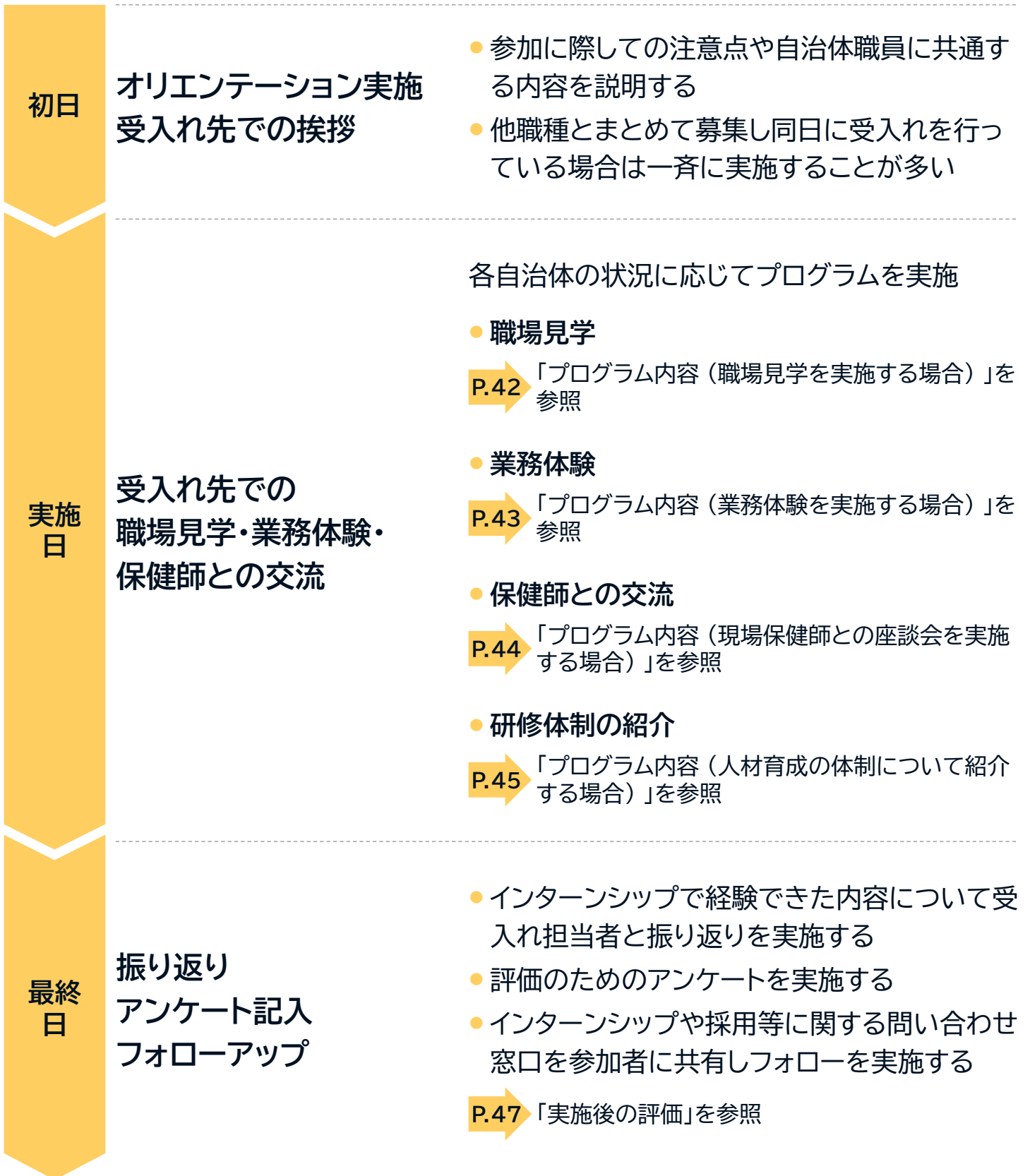
- 参加者のニーズ
- 受入れ先の負担度合い
- 目的・参加後に望む姿や状態

を踏まえて、状況に合わせた内容を実施することが大切です。



7) 実施・フォローアップ STEP5

[インターンシップ実施期間の大まかなフロー例]

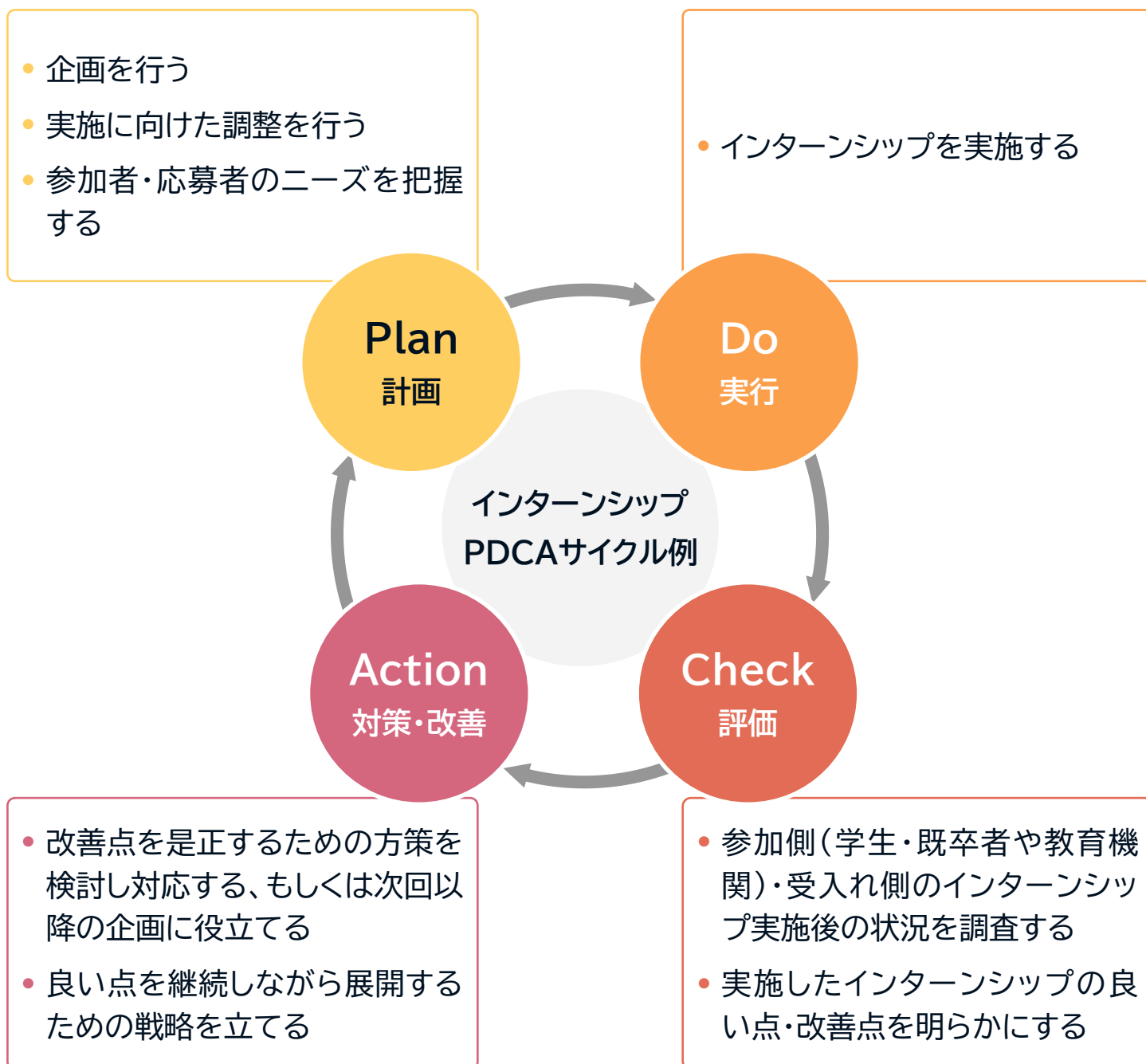


8) インターンシップの評価 STEP6

インターンシップにおけるPDCAサイクルを用いた持続的な評価

- 実施後、参加者からの評価・感想や改善点を次回以降のインターンシップに役立てることが重要です。
- インターンシップ実施におけるPDCAサイクルの例を以下にまとめています。

[インターンシップ評価におけるPDCAサイクル例]



9) プログラムの工夫まとめ

プログラムを充実させるための工夫



0/ インターンシップ実施に係る予算

予算を確保しない場合	27
予算を確保する場合	28



1/ インターンシップの広報・周知方法

自治体ホームページでの場合	29
自治体公式SNSの活用	30
広報媒体の活用	30
都道府県による管内市町村の情報発信	31
看護系教育機関への周知	31
既卒者と接点がある機関での広報	32



2/ 実施日程

参加者の希望を踏まえた上で日程を確定する場合	35
実施日をあらかじめ確定し、固定日程で募集する場合	36



3/ 実施日数

短期(半日～1日)の日程を組む場合	37
中期(2～5日)の日程を組む場合	38
長期(1週間以上)の日程を組む場合	38



4/ 受入れ・プログラム実施部署

都道府県本庁で受入れを実施する場合	39
保健所で受入れを実施する場合	39
その他の保健師配属の都道府県の施設で受入れを実施する場合	40
市町村本庁で受入れを実施する場合	40
その他の保健師配属の市町村の施設で受入れを実施する場合	41

9) プログラムの工夫まとめ

プログラムを充実させるための工夫



5/ プログラム内容

職場見学を実施する場合	42
業務体験を実施する場合	43
現場保健師との座談会を実施する場合	44
人材育成の体制について紹介する場合	45



6/ 実施後の評価(アンケートやヒアリング)

参加後アンケート・看護系教育機関向けヒアリングの項目例	47
-----------------------------	----

9-1) 実施のための予算確保

プログラムを充実させるための工夫

¥

0/ インターンシップ実施に係る予算

- 実施するにあたり、インターンシップにおける旅費・宿泊費の支給を実施している自治体や、インターンシップにおける報酬(有給)を用意している自治体もあります。支払いを行うことを検討している場合は、あらかじめ予算担当部門と連携し予算確保が必要です。
- 予算を確保しない場合とする場合場合の対応例について、それぞれまとめています。

予算を確保しない場合

ケース 1

- 交通費を含めて、参加に際して発生する費用は全額参加者負担としている



メリット

- 予算が発生しないため、部署や庁全体の金銭的負担がない
- 気軽に開催することができる



デメリット

- 実施場所まで高い交通費が発生してしまう人や、参加中に宿泊を検討している人が応募しない可能性がある

9-1) 実施のための予算確保

予算を確保する場合

ケース 2

- 看護職の人材確保を目的に予算を確保し、インターンシップに係る交通費・宿泊費を特定の上限額まで参加者に支給している

ケース 3

- 4週間の長期インターンシップを実施しており、会計年度職員として受入れを行い、会計年度職員の規定に伴い報酬支払いや通勤手当を支給している



メリット

- 交通費や宿泊代が発生するために参加をあきらめる人も応募するようになる
- 多くの人が応募する可能性が高くなる



デメリット

- 予算をとるための交渉や手続きが発生する
- 予算をとる余裕がない場合がある

ポイント

自治体の実情や地域の地理的特徴に応じて、
インターンシップ実施のための予算確保を検討しましょう。



9-2) 広報・周知



1/ インターンシップの広報・周知方法

- 募集案内では、対象となる人がどのような方法・場面で情報を得るのか、情報を得ようと興味を持っている方がどのような流れで調べるのかを意識して検討すると良いでしょう。
- 就職や実習に関する連携などで看護系教育機関との接点がある場合は、教育機関を通して学生に周知することも一案です。

[インターンシップの案内・周知方法の例]

ケース 4 自治体ホームページでの周知

● 応募を検討するための情報を記載

応募者はいつ・どこで・どのようなインターンシップに参加できるのかを知るために情報収集を行うので、一目で知りたい情報がわかるような記載を心がける

● 応募方法・締め切りも重要な情報

応募方法がわからない・わかりにくいために応募を断念することもあるため、応募に必要な書類や期日についてもわかりやすく明記する



メリット

- 情報の伝達不足により応募を断念する人が減る
- 県外から参加を希望する学生等にも周知することができる



デメリット

- ホームページの掲載内容・文章を考える必要がある
- ホームページにたどり着いた人(=もともと興味がある人)が対象となる

ポイント

ホームページでの周知は、インターンシップの開催告知だけでなく、各自治体の魅力やどのような保健事業を行っているのかを記載することで、学生等がその自治体で保健師として働くことをイメージしやすくより興味をもってくれるでしょう。



9-2) 広報・周知

ケース 5 自治体公式SNSの活用

● 応募者に沿ったSNSの効果的な活用

対象とする人が日常的に利用するSNSを活用する(すでに存在するSNSアカウントの活用も含む)

● 応募方法・締め切りも重要な情報

応募方法がわからない・わかりにくいために応募を断念することもあるため、応募に必要な書類や期日についてもわかりやすく明記する



メリット

- 応募者に身近な形式で情報を発信することができる
- 興味のなかった人・存在を知らなかった人たちにも発信し知ってもらうことができる



デメリット

- SNSに掲載する内容・文章を考える必要がある

ケース 6 広報媒体の活用

● 広報のためのチラシ・リーフレットの作成

内容や情報を1枚に盛り込んだ媒体を作成する

文字ばかりでなく写真やイラストも活用する

● 電子データと印刷媒体の二刀流

ホームページ等に掲載する電子データと、説明会等対面で会うことのできる機会に活用できる紙媒体の2種類を使い分けるとより効果的である



メリット

- 手元に残る資料を対象者に配布することができる
- 興味のなかった人・存在を知らなかった人たちにも発信し知ってもらうことができる



デメリット

- 資材作成の手間がかかる
- 紙資材を作成する場合は印刷費用が発生する

P.53 「事例1:各受入れ先のワンポイントPR資材を作成し活用」を参照

9-2) 広報・周知

ケース 7 都道府県による管内市町村の情報発信

- **都道府県による採用情報・インターンシップ情報のとりまとめ**
都道府県ホームページもしくは採用に関する特設ホームページにて、管内市町村の採用情報やインターンシップに関する情報をとりまとめて発信する
- **ワンストップでの情報収集が可能となる情報発信**
採用試験やイベントに関するホームページ、各管内市町村の自治体ホームページなどに移動できるような工夫を取り入れる



メリット

- 興味を持ってホームページにアクセスした学生等に様々な情報を提供することができる



デメリット

- ホームページの情報掲載・情報更新に一定の手間がかかる

ケース 8 看護系教育機関への周知

- **教員を介したインターンシップの周知**
就職担当・インターンシップ担当として窓口となっている教員がいることもあるため、実習担当教員も含め、学生に周知してもらえるか連絡する
- **出張講座や説明会での周知**
学内就職説明会や出張講座・外部講師のために訪問する機会では学生に知ってもらえる良い機会となる



メリット

- 保健師人材育成会議等、都道府県内と管内の看護系教育機関が会する場を持っている場合は、インターンシップに関する意見収集・情報案内をすることも可能である



デメリット

- 実習を受け入れておらず教育機関とつながりのない自治体は、広報・周知手段として取ることが難しい

ポイント

出張講座や説明会での周知は、高等学校での開催時や就職説明会等にも汎用できます

9-2) 広報・周知

ケース 9 既卒者と接点がある機関での広報

● 公共の職業紹介機関を介したインターンシップの広報

公共の職業紹介機関で広報を行うことで、保健師への就職や転職相談に来所した層にも周知することができる

● 都道府県看護協会等の職能団体や看護職復職支援機関を介したインターンシップの広報

看護職支援機関で広報を行うことで、看護師として就労経験はある保健師免許を持っている層にも周知することができる



メリット

- 保健師免許を持つ既卒者へ効果的に働きかけることができる



デメリット

- 原則新卒採用のみ行っている自治体の場合は、手段として取ることが難しい

ポイント

既卒者がインターンシップに参加することで、
業務のイメージを具体的に持つことができ、
入職後のギャップの低減や採用のミスマッチを防ぐことが期待できます。



9-2) 広報・周知

[インターンシップ広報資材の例 (※保健師所属課での直接募集)]

○○○○○○ インターンシップ20○○

実施場所	○○保健所
実施時期	令和○年○月～○月
募集人数	○名程度
研修概要	保健師活動に関する業務説明・体験、職場見学等 (○○の見学 など)
対象者	保健師免許取得予定者または保健師業務に関心がある 保健師志望学生
申込手続	こちらからお申し込みください https://XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
申込〆切	○月○日 (○)


..... 参加者の声

新人の保健師さんが生き生きと働いておられるのが印象的でした。

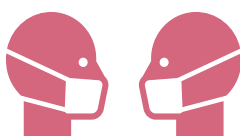
座談会では、福利厚生など、実習では分からないことを聞けて良かったです。

実習に先立って保健師の業務を体験でき、保健師として働くことに興味を持ちました。

検討会の様子



感染症対策



【問い合わせ先】


○○○県○○○課
TEL:○○○-○○○-○○○○
メール:○○○○○○○@○○○○○○○○○○○○○○○


9-2) 広報・周知


[インターンシップ広報資材の例 (※自治体の本庁でとりまとめて募集)]


○○○○○○ インターンシップ 2000

○○職員の仕事にご興味がある方に向けて、業務についての説明や職場見学、若手職員との座談会を開催します。









インターンシップ実施期間

令和○年○月○日(○)～○月○日(○)の○日間

対象者


○○職員に興味がある県内外の学生等 ※定員:○○名程度

受入れ職種

行政、福祉、○○○、○○○○○、○○、○○○○○

申込手続

こちらからお申し込みください
<https://XXXXXXXXXXXX>



申込締切

○月○日(○)

【問い合わせ先】

○○○県○○○課
 TEL:○○○-○○○-○○○○
 メール:○○○○○○○@○○○○○○○○○
 ※プログラム内容や申込方法詳細等はHPをご覧ください。
<https://XXXXXXXXXXXX>

チラシ作成のポイント

- インターンシップの実施内容が一目で分かる
- 申込方法が掲載されており、スムーズに申し込みができる
- 実際のインターンシップの様子が掲載されており、インターンシップのイメージがしやすい
- 問い合わせ先が掲載されており、インターンシップの申込への懸念点が解消できる

9-3) 実施日程



2/ 実施日程

- 実施日程は参加者のニーズと受入れ部署の体制、実施プログラム内容を踏まえて決定します。
- 実施日を参加者の希望を踏まえた上で日程を確定する場合と、あらかじめ確定する場合の対応例をそれぞれ以下にまとめています。

参加者の希望を踏まえた上で日程を確定する場合

ケース 10

- 参加者の希望プログラム内容・参加可能時期と、受入れ部署での業務状況・負担を踏まえ日程を決定する
- 時期によっては目立った事業が実施されていない場合もあるため、保健事業・保健活動を考慮して日程調整を行う



メリット

- 参加者にとってより希望に近い日程での参加が可能となる



デメリット

- 日程調整のための手間がかかる
- 日程によっては受入れ部署の負担につながる可能性がある

9-3) 実施日程

実施日をあらかじめ確定し、固定日程で募集する場合

ケース 11

- 保健師だけでなく他の技術職や事務職とも日程を合わせ、一括で募集し実施している



メリット

- 自治体における研修制度の紹介や本庁に関するオリエンテーションを合同で実施することができる



デメリット

- 確定した実施日の都合が合わない人は参加できなくなってしまう

ケース 12

- 受入れ部署に都合の良い日程をあらかじめ聴取し確定したうえで募集している



メリット

- 事前に日程が分かっているため、受入れ部署での準備や計画を円滑に進めることができる



デメリット

- 確定した実施日の都合が合わない人は参加できなくなってしまう

9-4) 実施日数



3 / 実施日数

- 目的に応じ、実施日程と併せて日数を柔軟に調整することが望ましいです。
- 自治体にとってどのような目的で実施するのか・どのような内容を提供しようかと検討しているのかという要素とともに、参加者はどのようなインターンシップを求めているのかを明らかにしたうえで日数を検討すると、スムーズな調整ができます。

短期(半日～1日)の日程を組む場合

ケース 13

- 半日や1日であれば、担当者や受入れ部署で大きな負担なく実施できることが多い
- 短期間でのプログラム構成となるため、どのような職場なのか・どのような業務があるのかを知る・見学することを目的としている



メリット

- 日程調整にかかる労力が少ない
- 学生、既卒者のいずれの参加者も気軽に参加することができる



デメリット

- 実施期間が短いため、職場見学や保健師との交流にとどまり、保健師の実際の業務を紹介できない可能性がある

9-4) 実施日数

中期(2～5日)の日程を組む場合

ケース 14

- 開始時のオリエンテーションだけでなく、実施後の振り返り・評価等がある程度余裕をもって組み込むプログラムとなる



メリット

- 本庁の職場見学・体験だけでなく、保健所や管内市町村保健師の業務も見学・体験することができる



デメリット

- プログラムに割く時間を確保することができるため、実施目的やニーズに合ったプログラムであるか十分に検討する必要がある

長期(1週間以上)の日程を組む場合

ケース 15

- 学生の長期休暇の期間を活用し実施することが多く、会計年度職員として扱うなどの有償インターンシップを実施している場合もある



メリット

- 作業など実際の職務の一部を行うなどにより、期間的にも内容的にも実践的な体験を提供することができ、参加者側と受入れ側のマッチングを見極めるために効果的である



デメリット

- 実施期間が長いため、受入れ側の負担が大きくなる可能性がある
- 多忙な学生や看護師等として就業中の既卒者は参加が難しい可能性がある
- 一度に多くの人数を受入れることができない

P.54 「事例2:会計年度職員としての長期インターンシップの実施」を参照

9-5) 受入れ先・プログラム実施部署



4/ 受入れ・プログラム実施部署

- 受入れ先・プログラム実施部署は、自治体の本庁以外だけでなく様々な保健師の就労場所でインターンシップの受入れを行うことが可能です。
- 実施目的を踏まえて受入れ先・プログラム実施部署を決定するほか、実習との差別化を図るために、実習では体験できない施設や業務の見学・体験を行うことも有効です。

都道府県本庁で受入れを実施する場合

ケース 16

- 保健師が所属している課・部署を中心に受入れを行っている
- 実際の事業に関する見学・体験だけでなく、都道府県本庁内の会議や多職種連携の現場に同席してもらい、事業における保健師の役割・多職種との関わりなどについても知ってもらう機会となる



メリット

- 複数の部署に保健師が所属している場合は、受入れ課・部署内の状況に合わせたプログラムの提供が可能である



デメリット

- 地域の保健活動や市町村の関わりについて、都道府県本庁のみでは経験することが難しい

保健所で受入れを実施する場合

ケース 17

- 各種会議の参加、防護服着脱訓練の参加など、保健所における実施事業の見学・体験・同行を中心に受入れを行っている



メリット

- 管内市町村の保健師との対話や職場見学も合わせて実施することで、地域での保健活動や市町村との関わりについても理解を深めることができる



デメリット

- 都道府県本庁での実施と併せて行う場合は、地域によっては距離的・金銭的な面から負担感を持ち参加を断念する応募者がいる可能性がある

9-5) 受入れ先・プログラム実施部署

その他の保健師配属の都道府県の施設で受入れを実施する場合

ケース 18

- 児童相談所や福祉事務所等にて受入れている
- 自治体内での看護系教育機関による実習において、都道府県本庁や保健所での業務体験・見学をすることができていると捉え、実習では経験できない施設で受入れ、保健師の様々な活動について広く知ってもらう目的としている場合もある



メリット

- 参加者にとっては、実習とは異なる環境での保健師の仕事を経験することができる



デメリット

- 都道府県本庁での実施と併せて行う場合は、地域によっては距離的・金銭的な面から参加を断念する応募者がいる可能性がある

市町村本庁で受入れを実施する場合

ケース 19

- 保健師が所属している課・部署を中心に受入れを行っている
- 自治体保健事業など地域の住民と関わる業務の見学・体験のほか、管理栄養士や歯科衛生士等、事業で関わる他職種との連携の場に同席し行政における他職種連携の実際を知ることができ、また、市町村計画の策定の流れなど市町村本庁ならではの業務を理解する機会となる。



メリット

- 地域住民との関わり等、市町村保健師の業務内容や魅力をPRすることができる



デメリット

- プログラムの内容や実施時期によっては、参加者が希望する事業を実施しておらず、十分な対応ができない可能性がある

9-5) 受入れ先・プログラム実施部署

その他の保健師配属の市町村の施設で受入れを実施する場合

ケース 20

- 保健センター・地域包括支援センター等の関係機関での業務説明を行い、地域のニーズやそれに合わせた事業の見学・体験プログラムを提供している
- インターンシップ受入れ時期と健診事業・保健事業の実施時期がかぶる場合は、事業の運営・見学・体験を実施している



メリット

- 地域住民と近い関わりの中で、地域の健康・介護ニーズや保健師の役割を知ってもらうことができる



デメリット

- プログラムの内容や実施時期によっては、参加者が希望する事業を実施しておらず、十分な対応ができない可能性がある

ポイント

県外に在住している出身者にとっては、出身県内での
インターンシップ制度が地元就職の後押しになることもあるようです。



9-6) プログラム内容



5/ プログラム内容

- 受入れ部署の業務内容や状況を踏まえて各種プログラムを展開します。
- 対象者やニーズに合わせてプログラムを検討することが重要です。保健師の職場や業務内容に関するプログラムはもちろんですが、現場の保健師と交流し、ざっくばらんに話をするができるのも魅力的なプログラムの1つといえるでしょう。実際に参加者からのニーズは高く、就職後のイメージを膨らませることができるため好評です。
- 各種プログラムのそれぞれの特徴・対応例をそれぞれにまとめています。

職場見学を実施する場合

ケース 21

- 保健師が普段業務をしている執務室を中心に見学を行っている場合が多い
- 保健師と多職種との日ごろのかかわりを見てもらうことになるため、インターンシップを受け入れることについて、周囲の理解をあらかじめ得ておくことが重要となる



メリット

- 参加者にとっては保健師だけでなく事務職などのかかわりや、執務室全体の雰囲気を知ることができる
- 説明会では伝えきれない職場の魅力を伝えることができる



デメリット

- あくまでも見学であり、経験・体験は実施しないため、応募者の属性やニーズに必ずしも合致しない部分も生じる

ポイント

企画したプログラムはインターンシップ要綱や広報周知の際に、可能な限り詳細に掲載しましょう。
参加者・興味がある人への有効な訴求ポイントとなります。



参加者の声

インターンシップでは、健診、家庭訪問、研修など特別な業務だけでなく、デスクでの事務的な業務の様子も見学したいです。



9-6) プログラム内容

業務体験を実施する場合

ケース 22

- 多職種との連携会議等に参加するほか、指定難病の通知発送や各時期における事業の実施や計画の手伝い等もプログラムとして展開している
- 参加者の受入れ前に具体的に体験できる業務内容を明確にする
- 業務内容は資格の必要性等を考慮した上で検討する



メリット

- 参加者にとっては、保健師として就業した後の姿を想像することができる



デメリット

- インターンシップ実施時期やタイミングによっては、事業や業務が発生しない（参加者に体験してもらえるイベントがない）場合もある

参加者の声

授業で学んできた母子・感染・難病・災害の分野に関して、
住民の方と関わる機会や実際の対応を学ぶことができ、
とても勉強になりました。



9-6) プログラム内容

現場保健師との座談会を実施する場合

ケース 23

- 新任期保健師へのインタビューやランチミーティング・意見交換を実施することで、業務に関する関心・質問だけでなく、日々の生活や保健師としての心持ち・アイデンティティを知ってもらう
- 管理栄養士など他の職種との交流機会を設けている場合もある



メリット

- 参加者にとっては業務のことだけでなく、保健師としての生活や学生生活のアドバイス等、様々な話を聞くことができる
- 新任期保健師にとっては自らを振り返る機会になる



デメリット

- 座談会を実施するための場所確保したり、座談会の話題・タイムテーブル等を検討する必要がある

参加者の声

普段県の保健師へ質問できる機会がなく、
自治体の保健師として、どのような業務を実施しているかだけでなく、
仕事のやりがいなどを直接お聞きできて良かったです。



9-6) プログラム内容

人材育成の体制について紹介する場合

ケース 24

- 入職後の新任研修や卒後の研修制度について紹介する
- 自治体で策定している人材育成計画や人材育成ラダー等について紹介するほか、研修で活用されている教材の説明・紹介を実施している



メリット

- 参加者にとっては、入職後の研修体制やキャリア形成について知ることができ、マッチングのための判断材料となる
- 自治体としてどのような保健師に育ってほしいか伝えることができる



デメリット

- 自治体内で策定している計画や研修教材等を事前に整理するための時間を確保する必要がある

ポイント

- ① 自治体で策定している保健活動指針や、保健活動をまとめた資料等があれば活用するののも一つの方法です。
保健師の人材確保はもちろんですが、保健師は日頃どのような活動をしているのか・どのような目的意識を持って活動しているのかを
広報することも重要です。
- ② 既卒者に対しては、その自治体でどのような卒後研修や人材育成が実施されており、どのようなキャリアを築けるかを訴求することが重要です。
既卒者採用も人材確保の一策であり、入職後のギャップ低減や
入職後スムーズに職場へ適応できることを見据えて、都道府県と
市町村が一体となりインターンシップを活用・推進しましょう。



9-6) プログラム内容

インターンシッププログラムの例： 3日間の受入れの場合(保健所・管内市町村での実施)

	プログラム詳細	プログラムの実施内容例
1日目	オリエンテーション(90分)	● 3日間の日程や1日目の流れの確認等
	市町村町の保健事業紹介 【保健活動の説明】(90分)	● 町の健康課題、重点事業等の説明
	1歳6か月児健診準備 ランチミーティング	● 会場準備 ● 町保健師との交流
	1歳6か月児健診 【業務体験】(180分)	● 受健者誘導・計測サポート等
1日目のまとめ	● 振り返りシート記載	
2日目	感染症診査協議会の所内打合せ 【業務体験】(70分)	● 診査会諮問事案の確認ほか
	難病患者家庭訪問 【業務体験】(120分)	● 神経難病患者の家庭訪問
	昼休憩	● 参加者同士の交流
	結核・難病対策について 【保健活動の説明】(90分)	● 結核管理業務や感染症診査協議会、 難病業務の説明
	感染症診査協議会 【業務体験】(60分)	● 感染症法に基づく行政対応に係る 諮問機関の役割を体感する
	新任期保健師との交流 【座談会】(60分)	● 事前の質問シートをもとに 自由に質疑応答
3日目の事業の説明 【保健活動の説明】(30分)	● 性感染症対策や保健所の災害対策に ついての説明	
2日目のまとめ	● 振り返りシート記載	
3日目	性感染症検査・相談 / 結核接触者健診 【業務体験】(75分)	● 受検者の誘導 ● 問診、採血、相談場面の見学
	インターンシップの振り返り 【座談会】(45分)	● インターンシップの感想・意見交換 ● 保健所・町の保健活動に関する質疑応答等
	昼休憩	● 参加者同士の交流
	災害対応研修ほか 【業務体験】(180分)	● 受付業務やグループワークを含めた 研修への参加等
	3日間のまとめ(30分)	● 県の現任教員等の案内 ● 振り返りシートや参加後アンケートの記載 ● 参加者同士の交流
	所内あいさつ・終了	

9-7) 実施後の評価



6/ 実施後の評価（アンケートやヒアリング）

- 実施後に参加者に対してアンケートを実施し、参加者からのフィードバックや評価を受けることで、次回以降のインターンシップに役立てることが可能です。
- アンケートは紙媒体でも問題ないですが、無料のアンケートフォーム作成サービス等を利用することで、回答側の簡便さと回収側のデータの保管・評価の容易さの観点でメリットがあります。

〔 参加後アンケート・看護系教育機関向けヒアリングの項目例 〕

（自治体名）2024年インターンシップ参加後アンケート項目

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1 | 参加日程 |
| 2 | 受入れ部署 |
| 3 | 見学・体験内容 |
| 4 | インターンシップを知ったきっかけ |
| 5 | インターンシップの満足度とその理由 |
| 6 | インターンシップに参加した感想 |
| 7 | インターンシップを通じた保健師への就業希望度の変化とその理由 |
| 8 | インターンシップ全般の意見・今後の要望について |

看護系教育機関 ヒアリング項目

- | | |
|---|---|
| 1 | 保健師課程の学生数 |
| 2 | インターンシップ参加者数
(うち保健師課程の学生/うち保健師課程でないor保健師課程選択前の学生数) |
| 3 | インターンシップ参加前に学生から受ける質問・相談の内容 |
| 4 | インターンシップ参加後に学生から受ける質問・相談の内容 |
| 5 | インターンシップ参加後に学生から聞く感想や保健師就業希望度の状況 |

10) 対象者別プログラム

対象者別のプログラムの工夫

- 対象に応じて目的や参加者のニーズは異なります。各対象における職業選択を行う背景とその理由を踏まえ、提供するプログラムの内容を検討しましょう。
- 保健師志望学生とりわけ進路選択後の学生へのインターンシップは、実習といかに区別を図るかが重要なポイントになります。

保健師志望学生(進路選択後)・保健師課程学生を対象とする場合

ケース 25

- 「保健師として就業・活動する」ことを意識してもらうために、また就業先として検討しているうえで入職後にミスマッチが発生するのを防ぐためにインターンシップを実施している
- 本庁の保健師所属課の見学や事業説明に加え、本庁以外での施設見学やがん対策・精神保健など実習ではあまり経験できないような部署でのプログラムを中心とした就業体験を提供することが多い



メリット

- 現場の業務に即した体験等が可能なため、参加者にとって入職後の姿を想像しやすい



デメリット

- 地域によっては採用試験後の開催となる場合もあるため、対象者と応募者のギャップが生じてしまう可能性がある

参加者の声

インターンシップでは、想像していたよりも多くの事業所や事務所、
出先機関を見学することができました。
実習では知ることが出来ない内容もあり、
将来就職を考える上で参考になりました。



10) 対象者別プログラム

保健師志望学生(進路選択前)を対象とする場合

ケース 26

- 看護職を選んだ先に、看護師として就職するのか・保健師として就職するのか(保健師課程を選択もしくは進学するのか)の選択をする前の段階であるため、「保健師の業務内容」について知ってもらう・体験してもらうために実施している
- 保健師所属課・部署の見学や事業説明に加え、母子保健や災害対応等の身近なテーマを軸とした就業体験を提供することが多い



メリット

- 保健師就業度合いに限らず、幅広い興味度合いの参加者を募ることができる



デメリット

- 広い興味度合いの参加者が応募するため、ニーズに合わせて柔軟にプログラムを検討することが必要となる

高校生を対象とする場合

ケース 27

- 進路選択のためにさまざまな職種のことを知る・興味を持つ世代であるため、「保健師」という職業の存在を認知してもらうために実施する
- 本保健師所属課・部署の見学や事業説明、保健師の役割や活動内容の説明を軸としたプログラムを提供することが多い



メリット

- 保健師や看護学校への入学をめざすきっかけとなりうる



デメリット

- 年齢が若いため、直近での採用試験応募や人材確保にはすぐ繋がるわけではない

10) 対象者別プログラム

既卒者を対象とする場合

ケース 28

- 看護学校を卒業後、看護師として臨床現場に従事したのち、保健師としての就業に興味を持つ方を対象として実施している
- 就業のブランクがあり再就職そのもの不安がある場合や、臨床現場の従事が長く保健師としての就職に不安がある場合など、参加者のニーズや保健師に対する思い等の背景は様々であることが多い



メリット

- 看護師とは異なる魅力をPRすることができるため、就業意欲の向上に繋がりがやすい



デメリット

- 様々な背景をもつ参加者が応募するため、ニーズに合わせて柔軟にプログラムを検討することが必要となる

11) インターンシップ支援

都道府県による管内市町村のインターンシップ支援について

- 自治体によっては、都道府県と市町村が連携し、人材確保の取組をしている場合があります。
- 人材確保の取組の一環として都道府県が管内市町村のインターンシップを支援している場合があります。
- 特に小規模市町村に対しては、都道府県の支援が期待されます。

都道府県による市町村インターンシップ支援の事例

ケース 29

- 都道府県で開催するにあたり、管内市町村のインターンシップの実施状況を確認したところ、市町村では庁内決裁が進まず、インターンシップの実施が困難という声を確認した
- 特に人材確保に難渋している管内市町村を中心に、都道府県が呼びかけ、支援を行い、プログラムを実施した



メリット

- 参加者が都道府県の保健師業務と市町村の保健師業務を比較することができる
- まず都道府県がインターンシップ実施の支援をすることで次年度以降、管内市町村が主体的にインターンシップを企画・実施する後押しとなる

P.56 「事例5:看護職の職場体験支援事業としてインターンシップを展開」を参照

P.57 「事例6:都道府県のインターンシップにて管内市町村の事業を見学」を参照

ポイント

- ① 保健師の魅力を、都道府県と市町村の双方から伝えることで、より参加者が「行政保健師」としての就労に関心を持つことができます。
- ② 市町村からのインターンシップ支援希望が重なった時は、年毎に支援する市町村を変更することも一案です。





4

インターンシップ実施事例

1) インターンシップの募集・企画

1 インターンシップの募集・企画に関する事例

事例 1 | 各受入れ先のワンポイントPR資材を作成し活用

POINT 応募者が選択するための情報を十分に提供

● 背景・趣旨

- 保健師独自のインターンシップを平成30年より実施、以前より保健師の人材確保が喫緊の課題であり、自治体内で何かやらなくてはという思い・機運が高まった。
- 受入れ先保健所数が多いため、それぞれの保健所の魅力や特徴を伝えられるようワンポイントPRの文章を各保健所に考えてもらい資材を作成、そのほかリーフレット等も用いてインターンシップの参加希望の聴取に活用している。

● 取組実施概要

対象者	保健師志望学生 (大学院生・大学生・専門学校生)	実施 プログラム	—
実施期間	9～12月のうち、半日～1日程度	備考	インターンシップのとりまとめ・窓口は自治体本庁で実施している 交通費は参加者負担
実施場所	保健所		

● 実施効果

- 過去6年間で計160名程度の受入れを実施、うち25名程度が実際に入職した。
- 現場の若手保健師が積極的に対応したり資料を作成したりして現任教育の一環にもなっている。

2) インターンシッププログラム

1 インターンシッププログラムの工夫に関する事例

事例 2 | 会計年度職員としての長期インターンシップの実施

POINT  長期の受入れを行い、応募側と受入れ側の密なマッチングが可能

● 背景・趣旨

- 自治体本庁の人事課より企画されたインターンシップ形態であり、全庁を挙げて実施されている。
- 自治体内の学生より、「実習にも参加したが、保健師の仕事についてさらに理解を深めたい」という理由で応募があった。


● 取組実施概要

対象者	保健師志望学生 (大学院生・大学生・専門学校生)	実施プログラム	各事業への同行・会議参加、短期インターンシップとの共同活動、若手保健師との座談会 など
実施期間	4週間	備考	報酬支払や通勤手当等は自治体庁内の会計年度職員への対応と同様
実施場所	保健所、自治体本庁 など		

● 実施効果

- 現場保健師の活動について長期間体験し、保健師の魅力を知ることができた・働き方を知ることができたと大変好評であった。
- 長期インターンに参加した学生が本年度の採用試験の応募に至った。

事例 3 | 学生のニーズに合わせたインターンシップメニューの組立て

POINT  学生の意欲・希望に合わせたオーダーメイドのメニューを提供

● 背景・趣旨

- インターンシップ応募は自治体本庁の人事課が取りまとめ、保健師の応募があると統括保健師に連絡。
- ヒアリングシートを用いて参加者本人の興味や経験したいことを事前に記載してもらい、その内容を基にメニューの組み立てを行っている。

● 取組実施概要

対象者	保健師志望学生 (大学院生・大学生・専門学校生)	実施プログラム	本庁保健師の活動見学や交流、保健所での事業体験 など
実施期間	3～5日間(応募時に指定)	備考	交通費手当は設定しておらず、原則参加者本人が自分で行くことのできる場所に行ってもらう インターンシップ参加者は保険に加入
実施場所	保健所、自治体本庁 など		

● 実施効果

- 自治体内の看護系養成機関では市町村や保健所での実習が多く、インターンシップは県外の学生がより多く参加している。

2) インターンシッププログラム

1 インターンシッププログラムの工夫に関する事例

事例 4 | 法律や予算に則った事業企画の立案擬似体験を実施

POINT

学生実習内容に含まれていない課や保健師配属施設での体験ができるように意識的にプログラムを構成

● 背景・趣旨

- 自治体本庁における業務説明・業務体験の一環として、プログラムの一部で事業の企画立案体験を実施。
- 保健師の視点からどのような事業を提案することができるかを知ってもらい、実際に体験してもらうことを目的としている。
- 重層的な学びとなるよう、事前に企画立案を行うテーマを伝え事前課題として考えてきてもらうように説明している。

● 取組実施概要

対象者	保健師志望学生 (大学院生・大学生・専門学校生)	実施 プログラム	本庁や各施設での業務見学・業務 体験・若手保健師との座談会 など
実施期間	8月中の4日間	備考	交通費等の支給はなし 制作物含め、特段費用は発生してい ない
実施場所	自治体本庁、保健師配属施設 など		

● 実施効果

- 実習とは異なる業務体験・見学を行うことにより、参加者の満足度向上や自治体保健師の業務への興味関心を深めてもらうことができた。
- 参加者との双方向のやり取りとして、インターンシップで出た意見でよいものは事業化することも検討している。

2) インターンシッププログラム

1 インターンシッププログラムの工夫に関する事例

事例 5 | 看護職の職場体験支援事業としてインターンシップを展開

POINT 都道府県の事業としてインターンシップを展開し、とりまとめに専念

● 背景・趣旨

- 看護職(看護師・保健師)の職場体験支援事業としてインターンシップを展開。
- 保健福祉事務所において、受入れ先の支援や応募のとりまとめを実施。

● 取組実施概要

対象者	看護師免許取得予定者、 既卒者	実施 プログラム	各施設・市町村での業務見学・同行 (詳細プログラムの検討は受入れ先に 委任)
実施期間	5～12月のうち1～2日程度、 応募者の希望日に受入れ	備考	交通費・宿泊費を上限5万円で助成
実施場所	医療機関、市町村、特別養護老人 ホーム など		

● 実施効果

- 参加後アンケートを実施し、事業改善に役立てている。
- 事業を開始した令和3年度当初の応募者は数名であったが、養成校や自治体、医療機関等を訪問し事業説明を実施、令和6年度は応募者が十数人ほどに増加した。また、受入れ先として手上げる自治体・医療機関が増えたとともに、毎年継続して受入れを実施している。
- 事業を開始した当初は県内で1か所の保健福祉事務所のみでの取り組みであったが、令和6年度は4か所の保健福祉事務所にて実施している。

2) インターンシッププログラム

1 インターンシッププログラムの工夫に関する事例

事例 6 | 都道府県のインターンシップにて管内市町村の事業を見学

POINT

保健所と市町村の連携業務を見学する位置づけで、管内市町村の事業を見学

● 背景・趣旨

- 本庁人事課が所管するインターンシップとして実施。
- 保健所と管内市町村がどのように連携業務を行っているのか見学する位置づけで、管内市町村の事業見学を行っている。
- 保健所から管内市町村へ協力依頼文を提出している。
- 管内市町村の事業見学時は、保健所の職員が同行している。

● 取組実施概要

対象者	保健師志望学生 (大学院生・大学生・専門学校生)	実施プログラム	管内市町村での業務見学、保健所職員同行
実施期間	8月、9月中の3日間	備考	交通費・宿泊費の支給はなし
実施場所	保健所、管内市町村		

● 実施効果

- 事業見学の受入れを担当した管内市町村担当者からは、学生の積極的な参加姿勢を見て、見学受入れに対して肯定的な意見が多く集まった。
- 今後は、管内市町村独自のインターンシップを実施すべく、実現に向けて動いている。
- 参加した学生からは、「市町村と保健所の業務の違いがよく分かった。」「管内市町村と保健所との業務連携を見学出来て充実していた。」との声があった。

ポイント

都道府県保健師と市町村保健師の業務内容の違いは、学生が気になるポイントです。学生にとって、インターンシッププログラム内で両者の違いを確認できると、職場選択の参考になるでしょう。



参加者の声

1歳6か月児健診後の多職種カンファレンスや保健所の感染症審査会前のカンファレンスがとても印象的でした。職種間のかかわりを通じて、庁内の保健師の役割についても知ることができました。





5

インターンシップと連動した取組

1) イベントの実施

1 イベントの実施：職場体験ツアーや見学会

取組 1 | 「技術系職員の働く現場見学ツアー」

POINT インターンシップと現場見学のすみ分け・役割分担を明確化

● 背景・趣旨

- 自治体にて応募している技術系職員の現場見学ツアーの対象技術職に保健師が参加している。

● 取組実施概要

対象者	興味関心のある方 (大学1・2年生、専門学生、高校生、 既卒者も参加可能)	実施 プログラム	全体説明・採用試験制度を説明した 後、保健所や精神保健福祉センター を回り、その後座談会を実施
実施期間	1日(日付はあらかじめ指定)	備考	—
実施場所	保健所、精神保健福祉センター		

● 実施効果

- 年間20名程度参加している。
- インターンシップ対象となる学生だけでなく、高校生や既卒者など幅広い年代の方を受入れており、インターンシップと併せて取組を行っている。

取組 2 | 「県庁しごと紹介セミナー」

POINT 県全体のイベントに保健師も積極的に参加することで、保健師の知名度向上

● 背景・趣旨

- 自治体にて応募している行政職、技術・専門職の現場見学・若手職員交流を実施するセミナーに保健師が参加している。

● 取組実施概要

対象者	大学3年生がメインターゲットであるが、大学1・2年生、専門学生も参加可能としている	実施 プログラム	午前は全体説明を行い、午後に統括保健師の車で保健所等を回っている
実施期間	1日(日付はあらかじめ指定)	備考	首都圏の学生も参加しやすいよう、往復の無料貸切バスを手配している
実施場所	保健所 など		

● 実施効果

- 毎年3～5人ほど参加、自治体内からも応募があり参加してもらっている。

1) イベントの実施

2 イベントの実施：説明会

取組 3 | 「自治体保健師合同就職説明会」

POINT  保健師に関する興味関心を向上させることが狙い

● 背景・趣旨

- 都道府県主催の自治体保健師合同説明会を開催し、自治体(都道府県・市町村)で働く保健師の講演のほか、パネルディスカッションやリクルートブースの設置等を行っている。


● 取組実施概要

対象者	保健師就職を希望する学生、既卒者、保健師に興味のある方	実施プログラム	自治体で働く保健師の講演(業務や活動の紹介)、パネルディスカッション(議題はワークライフバランスなど)、看護系大学教員の講演、参加自治体の個別ブースでの直接面談
実施期間	1日(日付はあらかじめ指定)	備考	保健師だけでなく公衆衛生医師のブースも併設
実施場所	都道府県内施設		

● 実施効果

- 参加者には既卒者もあり、出産を経て保健師として就職を希望する方も説明会に参加している。

取組 4 | 「都道府県技術系お仕事ガイダンス」

POINT  全体の職種をターゲットとした説明会にも積極的に参加

● 背景・趣旨

- 自治体にて応募している技術系職を紹介するオンラインイベントに保健師が参加している。
- イベントの実施の他、イベントの掲載元である職員採用サイトに保健師のインタビュー記事を掲載している。


● 取組実施概要

対象者	都道府県行政の仕事に興味がある方	実施プログラム	採用試験の紹介、職種の魅力・取組・勤務地等の紹介、先輩職員とのグループトーク
実施期間	1日(日付はあらかじめ指定)	備考	今後は対面開催やハイブリッド開催を検討している
実施場所	オンライン会議ツール等を用いたオンライン開催		

1) イベントの実施

2 イベントの実施：説明会

取組 5 | 「都道府県・市町村保健師合同就職説明会」
「都道府県・市町村 保健師の仕事説明会」

POINT  都道府県・管内市町村とタッグを組んで保健師確保イベントを実施

● 背景・趣旨

- 就職説明会: 都道府県内の自治体が、保健活動の実際を紹介し採用に関する情報を提供
- 仕事説明会: 都道府県内の自治体で勤務している先輩保健師による保健活動や魅力の紹介

● 取組実施概要

対象者	都道府県内養成校の学生、既卒者、参加希望者	実施プログラム	就職説明会: 都道府県保健師の説明、参加自治体との座談会、各参加自治体の相談ブース
実施期間	半日(日付はあらかじめ指定)		仕事説明会: 都道府県内自治体のPRと事業紹介、座談会
実施場所	就職説明会: 現地開催 仕事説明会: オンライン開催	備考	都道府県内の養成校が幹事となりイベントを実施

2) 広報活動

1 独自のホームページを用いた広報活動

取組 6 | 都道府県の採用サイトに職業紹介・インタビューを掲載

POINT 保健師という職業や活動内容について知ってもらうきっかけづくり

● 掲載内容概要

- 都道府県人事委員会事務局 人事確保担当による職員採用サイトを開設。
- 採用情報のほか、特集インタビュー、プロジェクトの紹介、自治体の魅力などについて発信している。

保健師の職業紹介

- 採用サイト内の「職種紹介」にて技術系職種の1つとして保健師を紹介。
- 保健師の基本的な業務内容と主な配属先(本庁や保健福祉事務所など)についても記載あり。

現役保健師へのインタビュー

- 実際に勤務している都道府県保健師を写真付きで紹介。
- 経歴や保健師への就業理由・動機、現在の配属先と業務内容について取材。保健師活動のやりがいや目指す保健師像、今後の展望についても充実したインタビュー内容を掲載。

取組 7 | 都道府県内養成校と連携し保健師キャリア支援サイト等での情報発信

POINT 実際の現役保健師を紹介し入職後のキャリアイメージを提供

● 掲載内容概要

保健師の職業紹介

- 採用サイト内の「職種紹介」にて技術系職種の1つとして保健師を紹介。
- 保健師の基本的な業務内容と主な配属先(本庁や保健所など)についても記載あり。

現役保健師へのインタビュー

- 実際に勤務している都道府県保健師を写真付きで紹介。
- 経歴や保健師への就業理由・動機、現在の配属先と業務内容について取材。保健師活動のやりがいや目指す保健師像、今後の展望についても充実したインタビュー内容を掲載。

2) 広報活動

1 独自のホームページを用いた広報活動

取組 8 | 都道府県のHPに保健師に関する情報を掲載

POINT

研修内容や活動報告を掲載しており、
保健師として入職した後が想像しやすい

● 掲載内容概要

- 都道府県の公式サイト内に「都道府県の保健師」というページを開設。
- 都道府県内の部署や体制、保健師活動、人材育成、研修、職員紹介、採用等幅広い情報を掲載している。
- 採用に関するページの中に、採用試験やイベントに関するホームページ、インターンシップに関するホームページに移動できるよう誘導されている。

保健師の魅力を紹介

- 実際に勤務している先輩保健師を顔写真付きで紹介するほか、入庁後に所属した部署や業務などについて記載。
- 保健所に勤務する保健師の一日の業務タイムテーブルを掲載し、保健所以外の配属先も一覧になっている。

都道府県保健師の活動を紹介

- 医師会との研修会や認定看護師による研修会、難病患者・患者団体の講演会について写真付きで紹介。
- 市町村への派遣や県政出前講座、高校への出張授業等、様々な取組を実施しレポートを掲載している。

取組 9 | 保健師に関する都道府県独自の情報・広報サイトを開設

POINT

採用情報や保健師所属部署、保健活動について掲載、
保健師まるわかりサイト

● 掲載内容概要

- 「保健師ナビ」という独自のサイトを開設、都道府県の保健師に興味がある方・就業希望がある方向けに様々な情報を発信している。
- 都道府県管内市町村の採用情報の掲載のほか、部署や体制、保健師活動について紹介している。
- 文章だけでなく、保健師が実際に活動している風景を取材した動画、保健師が活用しているマニュアル、ハンドブック、報告書等も掲載。

活動内容・活動方針

- 能登半島地震震災地への派遣や新型コロナウイルス対応等について写真・動画とともに報告されている。
- 都道府県の保健師活動指針について、写真や図、マニュアル等とともにわかりやすく紹介している。

職員紹介

- それぞれの部署に所属する保健師の活動内容や一日の業務タイムテーブルについて紹介。
- 新任期・中堅期・管理期の看護師へ、仕事内容や職場の雰囲気についてインタビューしている。

3) 独自の取組み

1 その他独自の取組み

取組 10 | 採用サポーター制度

POINT 若手職員と1対1で話すことで就職への疑問・不安を解決

● 背景・趣旨

- 都道府県庁の業務に興味のある高校生以上の学生等に対し、若手職員と1対1で直接対話することのできる「採用サポーター制度」を開始。
- 制度の対象職種の中に保健師が該当、本庁及び各保健所の保健師1名がサポーターとなり対応している。

● 取組実施概要

対象者	高校生以上で、就職先の候補として都道府県行政に興味がある方	実施プログラム	自治体で働く保健師の講演(業務や活動の紹介)、パネルディスカッション(議題はワークライフバランスなど)、養成機関からの講演、参加自治体の個別ブースでの直接面談
実施期間	1日(日付はあらかじめ指定)		
実施場所	都道府県庁等において対面で実施(事情に応じオンラインも実施)	備考	保健師だけでなく公衆衛生医師のブースも併設

● 実施効果

- 参加者には既卒者も多く、出産後に復職を希望する方等も説明会に参加している。



6

インターンシップ実施に おける効果

1) インターンシップ実施による効果

保健師確保に関する直接的・間接的效果

- インターンシップによる効果は、保健師確保に関わる直接的な効果と、保健師や保健師所属部署に対する間接的效果の2つがあります。

保健師確保に関わる直接的効果

[インターンシップ参加者の視点]

ケース 30 地域に対する興味関心の向上

- インターンシップに参加することで「地域について知る良い機会となった」「地域の医療や保健に携わりたいと感じた」など、ポジティブな評価につながっているという声があった。

[インターンシップ受入れ自治体の視点]

ケース 31 保健師業務への理解促進・進路選択の際の選択肢

- 保健師志望学生だけでなく高校生もインターンシップの対象としており昨年度数名受入れをおこなった自治体では、高校生向けインターンシップをやる意義は十分にあるためさらに拡大していきたいと声があった。

ケース 32 採用試験への影響

- インターンシップに参加した学生がその後の採用試験も受験していた。学生自身の保健師に対する捉え方や仕事像と相違がないかどうか、学生も自治体も知ることのできる重要な機会であるとわかった。
学生がミスマッチでないと判断し採用試験を受験した場合、入職後のギャップが少なく、より充実した保健師キャリアを築くことができる。

1) インターンシップ実施による効果

保健師や保健師所属部署に対する人材育成につながる間接的効果

ケース 33 現場保健師の現任教育に寄与

- 参加者向けに自治体の紹介資料や保健活動を紹介するための資料を作成することで、保健師として働くこととはどのようなことなのか・保健師としてどのように地域や住民などに関わっていくのか、改めて見つめ直すことのできる時間となった。自己内省をしたり、保健師という仕事を見つめ直すことも現任教育となりうる。

ケース 34 同僚の価値観に関する新たな気づき

- 参加者との交流で、自身の保健師としての価値観や保健師の姿について話す機会があった。
参加者対応をする職員にとって自己内省する時間にもなり、それと同時に周囲の同僚にも共有することのできる機会となった。
「彼・彼女は普段からこのようなことを意識して業務に臨んでいるんだ」「彼・彼女はこのような信念やパッションをもって地域や住民と関わっているんだ」という新たな気づきが生まれた。



7

各種参考資材・テンプレート

1) 申込書(エントリーシート)

フリガナ					性別
氏名					
生年月日	年	月	日 (満 歳)		
現住所	〒				写真貼付欄
	電話番号・ 携帯電話		E-Mail		
期間中の 居所	〒				
	電話番号・ 携帯電話		E-Mail		
学校名	学校名		学部・学科 専攻など		学年
〇〇インターンシップの志望動機・理由					
希望期間					
第1希望		第2希望		第3希望	
希望部署・分野等			希望理由		
第1希望					
第2希望					
第3希望					
インターンシップの目標・成果					
自己PR(インターンシップに対する意欲など)					

※記載された個人情報は、インターンシップのみで利用します。

ポイント

参加者が自身の参加動機を文章にすることで、
 インターンシップの目標を明確にすることができ、
 インターンシップの満足度向上にも繋がります。



2) 振り返りシート

〇〇(市区町村)インターンシップ 振り返りシート

学校名	学生氏名
実習所属	
実習期間	

インターンシップ内容・感想など(参加者記入)

日付	内容・感想
〇/〇 (〇)	
〇/〇 (〇)	
〇/〇 (〇)	
〇/〇 (〇)	

フィードバックなど(担当者記入)

記入日 〇〇〇〇年〇〇月〇〇日

担当者

3) アンケート

No	設問	選択肢
1	参加課所名	(自由回答)
2	実習期間	(自由回答)
3	〇〇インターンシップをどのように知りましたか (※複数回答可)	・学校からの案内 ・〇〇県HP ・〇〇県公式SNS
4	実習期間は適切でしたか	・適切だった ・長かった ・短かった
5-1	インターンシップ先の受入れ体制に満足しましたか	・満足 ・どちらかと言えば満足 ・どちらかといえば不満 ・不満
5-2	「満足」「どちらかと言えば満足」と答えた方は理由を教えてください	・カリキュラムが適切 ・指導、サポートが適切 ・職員との交流が図れた ・部署全体の受入れ雰囲気が良い ・その他(自由回答)
5-3	「どちらかといえば不満」「不満」と答えた方は理由を教えてください	(自由回答)
6	有意義だったインターンシップ、印象に残ったインターンシップの内容があれば、ご記入ください	(自由回答)
7	参加前の〇〇の仕事・〇〇職員のイメージを教えてください	(自由回答)
8	参加前と参加後で〇〇仕事・〇〇職員のイメージは変わりましたか	・変わった ・変わらなかった ・どちらともいえない
9	インターンシップを経験して、〇〇で働きたいと思いましたか	・はい(元々働きたい) ・はい(働きたいと考えるようになった) ・いいえ(元々は働きたいと考えていた) ・いいえ
10	就職先を選ぶうえで重視するものは何ですか	・仕事のやりがい ・待遇(給与) ・採用活動での対応 ・職場設備など ・人間関係 ・福利厚生 ・その他(自由回答)
11	インターンシップ全体についての満足度を教えてください	・満足 ・どちらかと言えば満足 ・どちらかといえば不満 ・不満
12	インターンシップ全体を通しての意見・感想・要望について	(自由回答)

令和6年度「自治体保健師人材確保支援に係る調査事業」
インターンシップ手引き・モデル事業に係る有識者会議（50音順、敬称略）

岩本 里織	神戸市看護大学看護学部 教授 全国保健師教育機関協議会 副会長
宇野 千賀子	滋賀県健康医療福祉部 医療政策課 主席参事 (統括保健師)
菅原 稲子	秋田県大仙市健康福祉部 健康増進センター 所長
田谷 奈津世	東大阪市健康部保健所 次長
縄稚 隆司	滋賀県健康医療福祉部 医療政策課 参事
森永 裕美子	岡山県立大学保健福祉学部看護学科 教授



自治体保健師確保のためのインターンシップ手引き

著作者名： 令和6年度 厚生労働省委託事業
「自治体保健師人材確保支援に係る調査事業」

発行日： 令和7年3月31日

