



都道府県支援による 小規模自治体等への保健師派遣を含む **保健師確保策**に係る手引き

都道府県・市町村保健師や人事担当者等が連携・検討するために

目次

第1章 はじめに	まえがき	4
	本手引きの全体像	5
第2章 保健師確保・派遣の 現状把握	1) 自治体保健師確保の現状と基本的な方向性 社会背景の変化と自治体保健師の役割	7
	保健師確保を進めるための2つの視点「採用」「定着」	9
	2) 小規模自治体における保健師確保の傾向と特性 自治体規模別の保健師確保の課題	10
	自治体人口規模別の保健師採用者数の近況	11
	保健師確保の2つの課題「偏在」「潜在」	12
	3) 保健師派遣の現状 保健師確保策の一環としての「保健師派遣」	14
第3章 保健師確保に当たって 検討すべき事項と実施事例	1) 保健師確保の全体像 保健師確保(保健師派遣を含む)を検討する際のポイント	16
	2) 保健師確保の実態・現状 現状把握のプロセス	17
	「保健師の需要・供給の実態把握」の参考ツール	18
	より戦略的・効果的な保健師確保を遂行するために	20
	3) 保健師確保に当たっての具体的な取組事例 本章で取り上げる保健師確保策のカテゴリ	21
	3)-1 保健師確保に向けた実態把握や確保策の検討	22
	3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施	28
	3)-3 採用・選考方法の工夫	38
	3)-4 保健師定着に向けた取組	39
第4章 人材確保を目的とした 保健師派遣に当たって 検討すべき事項と実施事例	1) 保健師派遣を行う有用性 保健師派遣のメリット・期待される効果と配慮すべき事項	42
	2) 保健師派遣に当たって検討すべき事項 検討すべき事項一覧	43
	2)-1 保健師派遣のニーズ把握	44
	2)-2 派遣目的・目標の設定	45
	2)-3 派遣準備(事務面)	47
	2)-4 派遣準備(実務面)	50
	2)-5 派遣実施	54
	2)-6 帰任・評価	55
	3) 保健師派遣の実施事例 都道府県から市町村への一方向派遣	57
	双方向派遣(人事交流)	59
第5章 参考資料	地方自治法に基づく職員派遣	61
	地方自治法に基づく職員派遣の様式例	62



第1章

はじめに

まえがき

本手引き作成の背景・目的

- 保健師は地域保健対策の主要な担い手として重要な役割を果たしており、地方交付税の算定基礎になっています。
- 近年は、自治体における各種の保健福祉サービスの提供に加えて、重層的支援体制整備(相談支援、参加支援、地域づくりに向けた支援を一体的に実施)やこども家庭センターの相談支援等、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象とした相談支援等の新たな行政需要に対応した業務を担う保健師の役割が期待されています。
- その一方で、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、生産年齢人口の減少に伴い、募集人員に対して十分な人員を確保できない自治体が出てきています。
- 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／供給状況や見通し等を踏まえた人材確保計画等に基づき、計画的に自治体の保健師確保を進める必要があります。一方で、生産年齢人口が減少する中、保健師をはじめとする専門人材の確保については「これまでのように、各地方公共団体がそれぞれ必要な職員を採用するという発想にこだわるのではなく、今後は、単独市区町村での確保のみならず、広域での確保策を検討することが有効であると考えられ、特に都道府県が、専門人材の確保を支援していくことが重要である。」(「人材育成・確保基本方針策定指針」総務省令和5年12月策定)とされています。
- 本手引きは、都道府県が管内市町村の保健師確保を支援する内容を以下の2部構成で作成しています。
<A>保健師確保策全般(現状把握、広報やインターンシップ等に関する都道府県による支援)
保健師派遣(都道府県保健師の管内市町村への派遣)
- <A>を十分に取組んだうえでも確保ができなかった場合の応急的な対応として、を想定しています。同時に、都道府県は市町村が保健師不足になる前段階から市町村保健師の確保の見通し等を把握することが必要です。

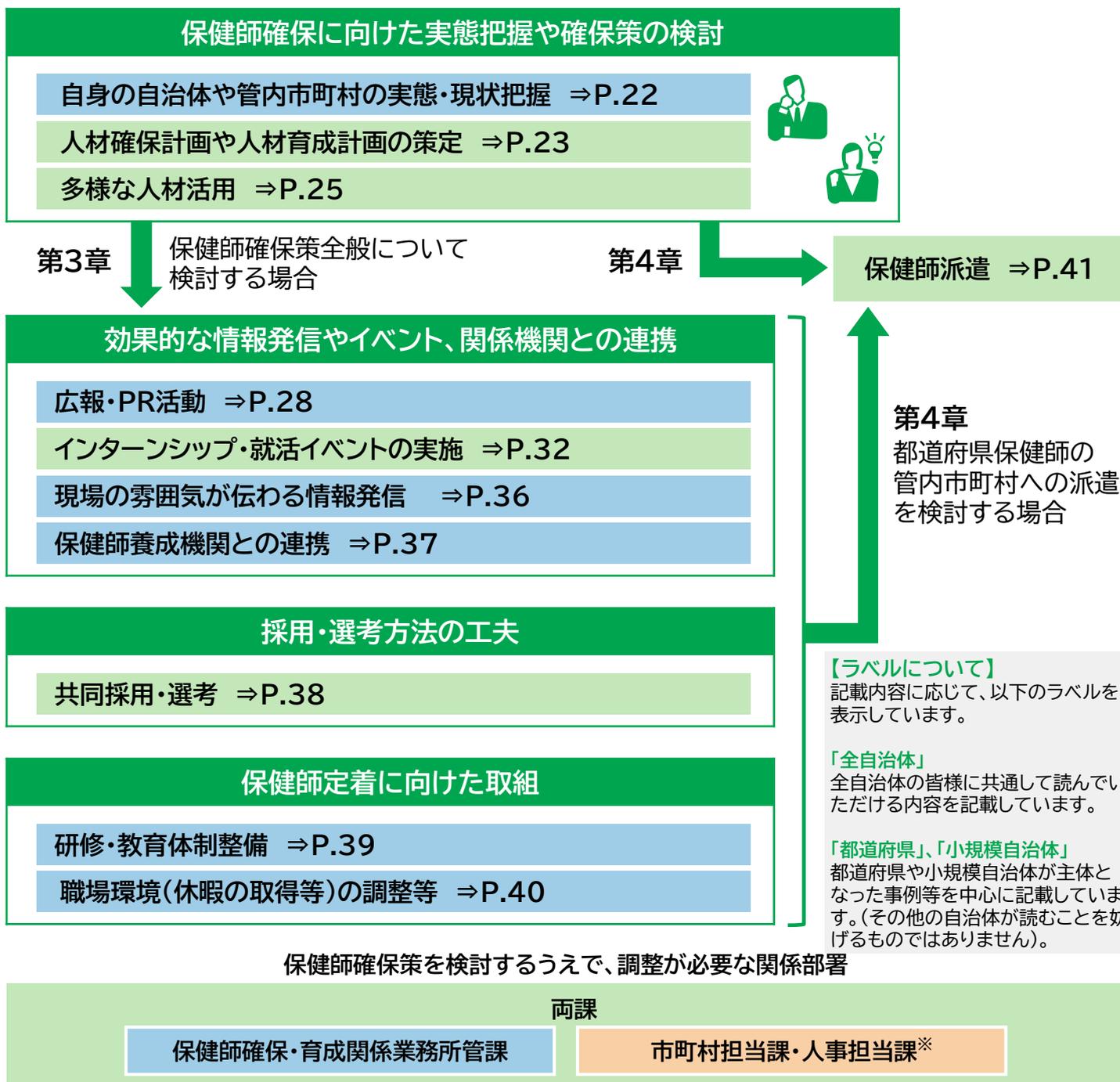
本手引きの主な読者と構成

- 都道府県において管内市町村の保健師確保や管内市町村への保健師派遣に関わる方(統括保健師・人事担当課・市町村担当課等)を主たる対象と想定していますが、市町村の立場の方にも、保健師確保についてご検討いただく際に、幅広く読んでいただきたい内容となっています。
- 本手引きには、上記<A>ともに取組事例を収集したほか、については、地方自治法に基づく保健師派遣に係る各種様式例も参考として掲載しています。本手引きを活用し、保健師確保に役立てていただければ幸いです。

本手引きの全体像

本手引きで紹介する保健師確保策のカテゴリと保健師派遣

- 本手引きは、「保健師確保の現状」(第2章)を理解した上で、「主な保健師確保策」(第3章)と「保健師派遣」(第4章)を検討いただけるような構成としています。
- 主な保健師確保策では、以下のカテゴリに分け、「検討すべき事項」と「事例」を整理しています。
- 各カテゴリにおける取組内容に応じて、特に関係する部署別に色分けしています。



※当該図では「市町村担当課・人事担当課」のみとの調整が必要なケースがありませんが、両課との調整が必要なケースが多く市町村担当課・人事担当課との連携の重要性をメッセージとしたため凡例に記載しています。



第2章

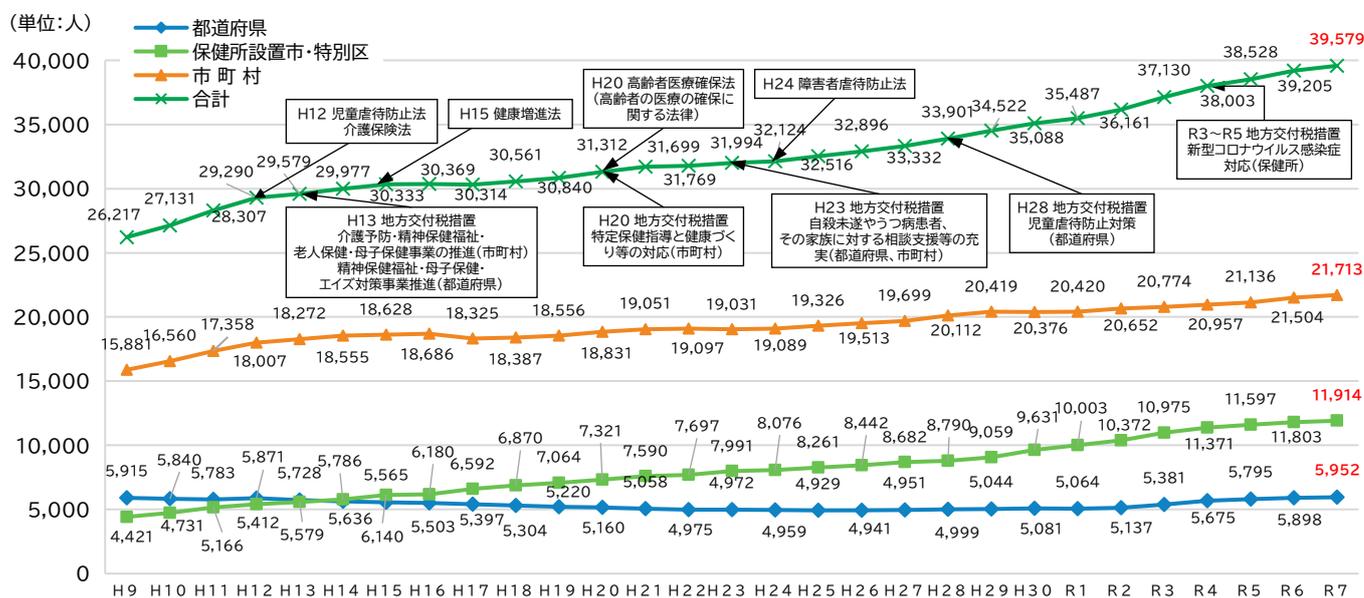
保健師確保・派遣の現状把握

1)自治体保健師確保の現状と基本的な方向性

社会背景の変化と自治体保健師の役割

- 近年は、自治体における各種の保健福祉サービスの提供に加えて、重層的支援体制整備やこども家庭センターの設置等の新しい施策が進められ、自治体保健師の役割が一層求められています。

〈自治体保健師の推移の動向と関連施策の変遷〉



出所)厚生労働省「保健師活動領域調査」を基に保健指導室が作成

- 今後、国や自治体の人口構成等が大きく変化していくことを想定し、日常の保健福祉活動を円滑に行い、かつ、新興・再興感染症や大規模災害等の健康危機管理、子どもや高齢者への虐待防止、介護予防等の幅広い分野において、自治体保健師が適切に関与できるよう、保健師の計画的・継続的な確保が重要です。
- なお、総務省において策定した「人材育成・確保基本方針策定指針」(令和5年12月)において、市町村の専門人材の確保に係る都道府県等の支援について、以下のような検討すべき事項が明記されております。
 - ・ 都道府県において必要な人材を確保のうえ、市区町村支援業務に当たらせたり、市区町村職員として派遣するなどの支援を検討していくこと
 - ・ 市区町村の職員採用活動に対する都道府県の協力や、都道府県の主導による、共同採用方式の活用等についても検討すること
- 地方自治体における専門職や技術職として、自治体保健師の配置は地方交付税の算定基礎となっており、計画的な確保が求められています。

1)自治体保健師確保の現状と基本的な方向性

社会背景の変化と自治体保健師の役割

Column

健康寿命の延伸に大きな役割を果たせる自治体保健師

自治体保健師は地域住民の健康を維持・増進するための中核的な存在であり、地域住民への幅広い保健サービスを提供し、地域の保健関連施策の企画、立案から評価まで一貫して携わっています。ある文献^{※1}では都道府県ごとの分析において保健師数と健康寿命の間に有意な正の関連があると報告しており、北海道の市町村を対象とした調査^{※2}では、人口1.2万人未満の市町村において男女の健康寿命と保健師数に有意な正の相関があると報告されています。

出所)厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)「自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究」(23LA1002)令和6年度研究報告書 研究代表者 村嶋幸代

出所)

※1:Kondo N, Mizutani T, Minai J, et al. (2005). Factors explaining disability free life expectancy in Japan: the proportion of older workers, self-reported health status, and the number of public health nurses. *Journal of Epidemiology*15, 219-227.

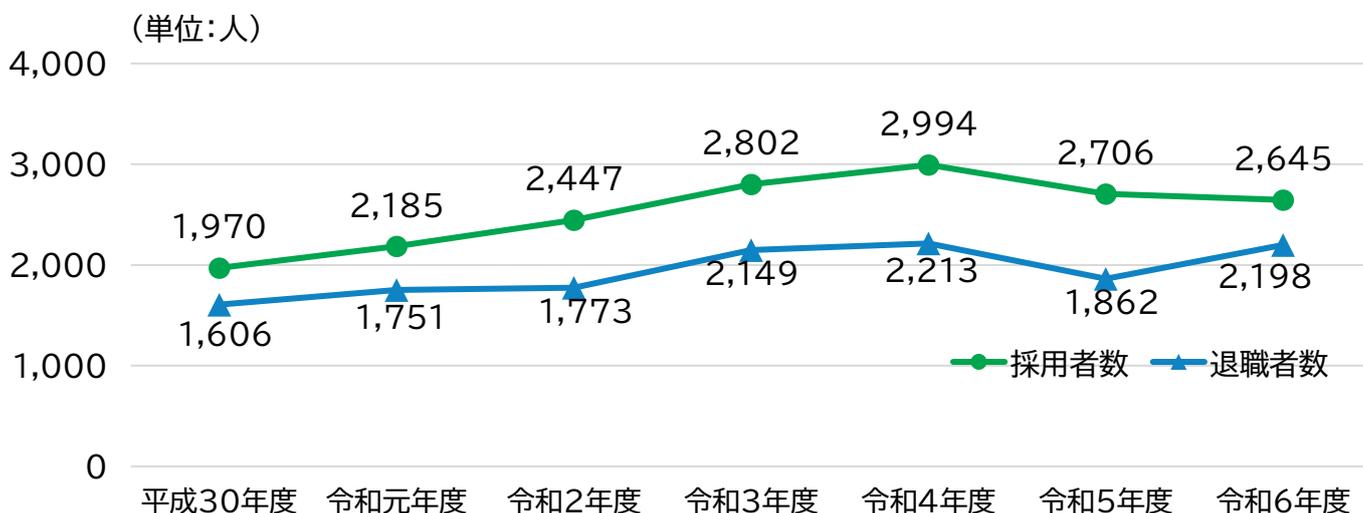
※2:蔵満 美奈, 木村 宣哉, 藤田 直人, 他. (2014). 健康寿命の延伸と地域保健活動との関連 北海道市町村を対象にした生態学的研究. *日本公衆衛生看護学会誌* 2,20-28.

1)自治体保健師確保の現状と基本的な方向性

保健師確保を進めるための2つの視点「採用」「定着」

- 保健師確保を進めるには、非常勤や再雇用等あらゆる採用や雇用形態を活用し、保健師の確保のルートを拡充する「採用」の視点と、採用後に活躍できる人材育成等の基盤を整備する「定着」の視点が求められます。
- 「採用」には、保健師の養成の現状を把握した上で、自治体の保健師として働くイメージや地域の魅力等の情報発信、インターンシップ等の「選ばれる自治体」になるように採用活動を工夫することが必要です。
- また、保健師の供給側である養成機関のあり方や連携も関わっています。保健師養成課程での講義・実習等が自治体に就職したきっかけとなる例もあり、養成課程の段階で自身の自治体を就職先候補として知ってもらうことも有効です。
- 保健師の確保においては、「採用」の工夫の他に、「定着」のための取組も重要です。
- 「定着」には、自治体の職場環境や人材育成の状況、地理的環境等が深く関わっています。近年は、定年前に早期退職する保健師も一定数増えていますが、防ぐことのできる離職を止めるためにも、すべての職員がワークライフバランスを保ちながら能力を最大限発揮できる職場をつくっていくことが重要であり、保健師の偏在や離職を防ぐ一助となると言えます。
- 自治体保健師の確保は、単に採用者数の増加のみならず、採用後の定着・育成体制の充実、更には職場環境の整備・改善や地域の関係機関等との連携強化といった多角的な施策を検討することが重要です。

〈自治体保健師の採用者数・退職者数の推移〉



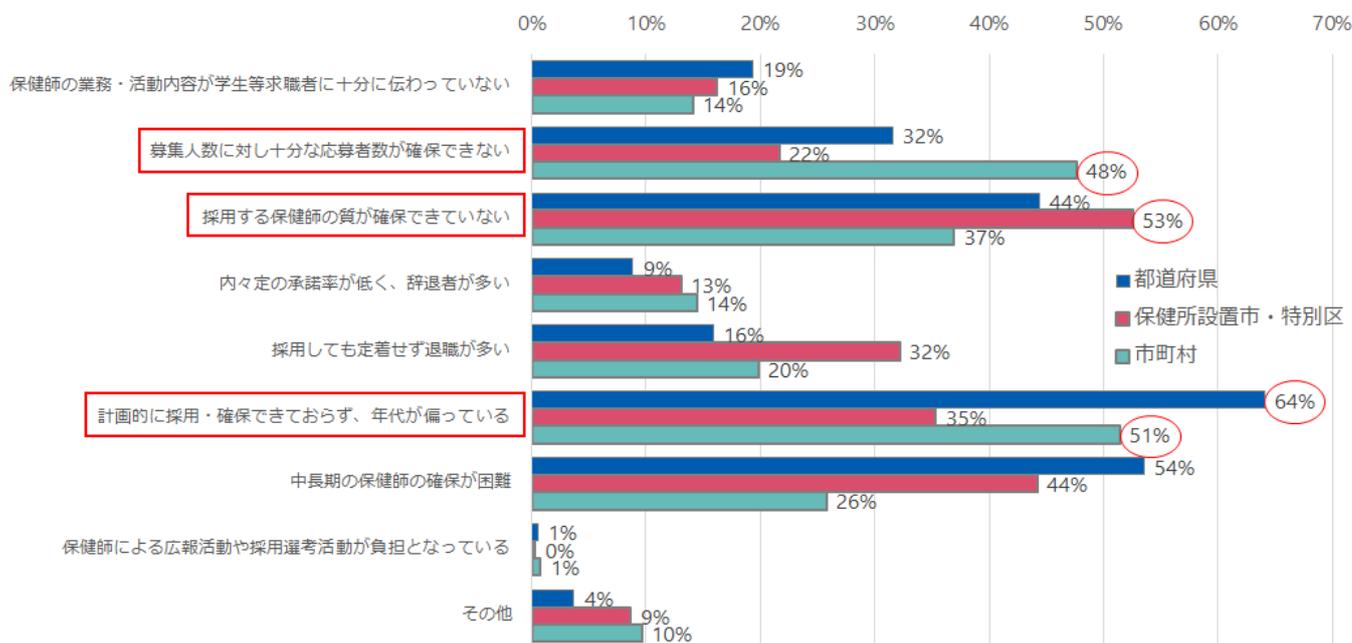
出所)厚生労働省「保健師活動領域調査」

2)小規模自治体における保健師確保の 傾向と特性

自治体規模別の保健師確保の課題

- 調査によると、保健師確保について抱えている主な課題は、以下のとおり自治体規模別に傾向が異なります。
 - ・ 都道府県:「計画的に採用・確保ができておらず年代が偏っている」こと
 - ・ 保健所設置市・特別区:「採用する保健師の質が確保できていない」こと
 - ・ 市町村:「計画的に採用・確保ができておらず年代が偏っている」こと、「募集人数に対し十分な応募者数が確保できない」こと
- 自治体の特性に応じた保健師採用や確保に関する課題を踏まえ、確保の状況を把握し、都道府県全体及び管内市町村の保健師の需要と供給について検討することが必要です。

〈保健師採用・確保に関する調査(複数回答)〉



注1)課長以上への質問項目、都道府県:n=351人、保健所設置市・特別区:n=314人、市町村:n=644人

注2)市町村:都道府県、指定都市、中核市、特別区等を除いた市町村

2)小規模自治体における保健師確保の 傾向と特性

自治体人口規模別の保健師採用者数の近況

- 保健師の確保状況は、自治体の人口規模により大きく異なり、保健所設置市と特別区を除く人口5万人未満の小規模自治体では、保健師の平均採用者数が1人未満です。小規模自治体においては、数年に1人の保健師を採用している状況と想定され、計画的・継続的に、保健師を確保していく体制づくりが必要です。

〈2020～2022年度における平均採用者数(単位:人)〉

人口規模	2020年度	2021年度	2022年度
1万人未満	0.46	0.51	0.40
1万人以上、 5万人未満	0.73	0.68	0.75
5万人以上、 10万人未満	0.95	1.13	1.19
10万人以上	2.90	3.34	4.10

※保健所設置市、特別区を除く市町村を対象

出所)厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)「自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究」(23LA1002)令和6年度研究報告書 研究代表者 村嶋幸代

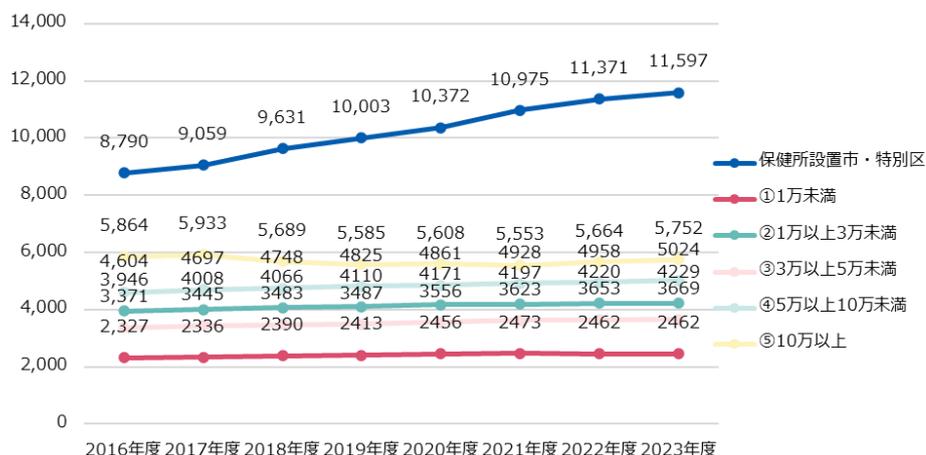
- 特に小規模自治体においては、あらゆる確保策を講じても確保が困難なときには、人事交流等を通じた都道府県による支援も必要であり、都道府県には人的支援の要請を受けた際に対応できる保健師の量の確保が求められます。

2)小規模自治体における保健師確保の 傾向と特性

保健師確保の2つの課題「偏在」「潜在」

- 近年、自治体保健師の確保が難しくなっており、保健師確保に係る課題として、「偏在」と「潜在」の2つの観点があります。
- 「偏在」の観点においては、保健所設置市等の人口規模の大きい市町村においては、比較的常勤保健師数が増えています。人口規模が小さい市町村ほど増加率が低い状況であり、市町村の人口規模によって保健師確保の状況に差があることが考えられます。
- 保健師の確保状況を自治体の人口規模で捉えると、「人口1万未満」、「1万以上3万未満」の小規模自治体が、特に確保が困難であることが分かっています。

〈市町村規模別の常勤保健師数の推移〉



人口規模	2020⇒2023年増加率 (コロナ禍以降)
保健所設置市・特別区	11.8%
一般市町村	
①1万未満	0.2%
②1万以上3万未満	1.4%
③3万以上5万未満	3.2%
④5万以上10万未満	3.4%
⑤10万以上	2.6%

出所)保健師活動領域調査を基に厚生労働省が作成

- 採用が困難な状況にある小規模自治体、離島やへき地を抱える自治体において勤務する保健師の離職や就業継続に関連する要因のうち、「職場環境(専門的な成長の機会、チームワーク等)」「仕事満足度」「個人の特性」等のほか、「地域・へき地への適応」があることを示している文献[※]もあります。特に、小規模自治体においては保健師が地域に適応し、長期にわたってその専門性を発揮するための支援策が不可欠です。
- また、都道府県においては、管轄市町村が抱える分野横断的な健康課題等を見通し、人材確保や人材育成をバックアップしながら、管轄市町村における保健活動を支援していくことが重要です。

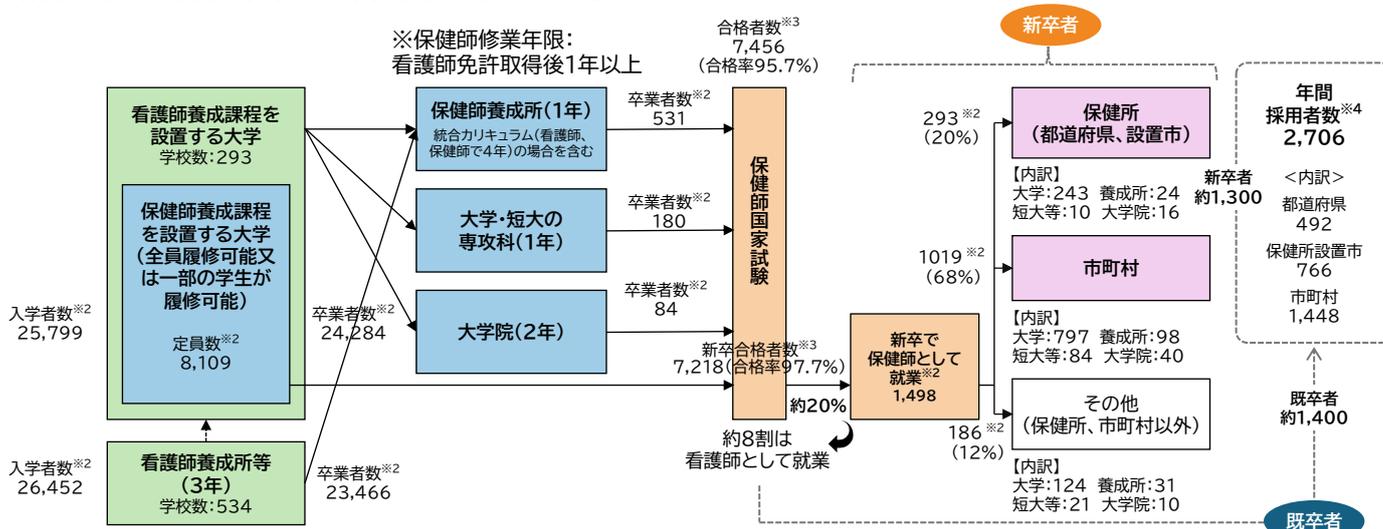
出所)厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)「自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究」(23LA1002)令和6年度研究報告書
研究代表者 村嶋幸代

出所)※:知念 真樹, 川崎 道子, 牧内 忍, 他. (2020). 離島・へき地に勤務する保健師・看護師等の離職や就業継続の要因に関する文献レビュー.
沖縄県立看護大学紀要 22, 49-56.

2)小規模自治体における保健師確保の 傾向と特性

- 「潜在」の観点では、保健師国家試験の合格者のうち、新卒で保健師として就業するのは約2割です。また、年間を通じた自治体保健師の採用者数のうち、新卒者と既卒者は同数程度という状況が明らかになっています。
- また、年間を通じた自治体保健師の採用者数のうち、全体では新卒者と既卒者は同数程度ですが、小規模自治体ほど既卒者の採用が多くなっています。
- 保健師免許を保持し看護師として就業している者が自治体保健師としての就業に興味を持つ場合もあることから、既卒者にもアプローチできるような保健師確保策の検討を進めていくことが、確保の可能性を広げる第一歩となります。

〈保健師養成課程卒業から自治体就業までの状況〉



参考 | 大学進学者数推計^{※1}(出生低位・死亡低位) 62.7万人(2021) ▶ 59.0万人(2035) ▶ 46.8万人(2040) 約27%減

出所)

※1 急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方について(答申案)中央教育審議会総会(令和6年12月25日)

※2 令和6年度看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査(厚生労働省医政局看護課)

※3 第110回保健師国家試験の合格発表(令和6年3月22日)(厚生労働省医政局看護課)

※4 令和6年度保健師活動領域調査(厚生労働省健康・生活衛生局健康課)

Column

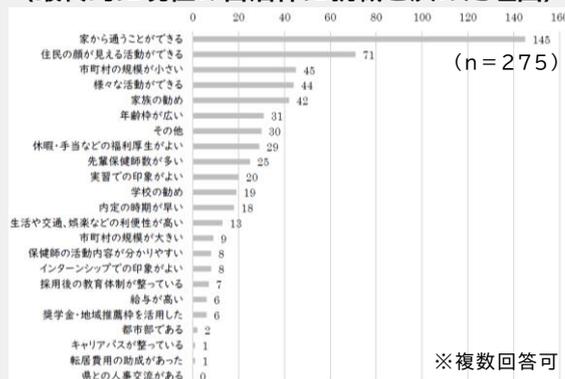
既卒者含む新人保健師が就職時に重視するポイント

令和4年度に市町村に入職した新人保健師を対象とした調査では、最終的に現在の自治体に就職を決めた理由として、「家から通うことができる」が重視されていました。

その一方で、「住民の顔が見える活動ができる」「市町村の規模が小さい」「様々な活動ができる」等の理由を回答した者も多く、自治体保健師として住民と密接した保健活動を望む意見も得られました。

※回答者の年齢構成は、20代は188名、30代は70名、40代は14名、50代は3名、60歳以上1名であった。

〈最終的に現在の自治体に就職を決めた理由〉



出所)令和4年度 地域保健総合推進事業「自治体保健師の人材確保支援策の検討」報告書

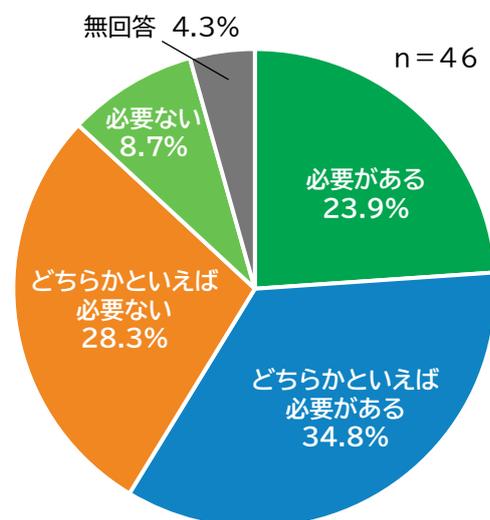
3)保健師派遣の現状

保健師確保策の一環としての「保健師派遣」

- 令和6年度に都道府県を対象として実施した保健師派遣の現状に関するアンケート調査において、回答した自治体のうち、市町村の人材確保を目的とした保健師派遣について、「必要がある」「どちらかといえば必要がある」と考える都道府県は半数以上でした。
- また、同調査において、一部の自治体では、保健師派遣(一方向(都道府県→市町村))が実施されており、保健師派遣(一方向(都道府県→市町村))において最も重視する目的として、都道府県は、市町村保健師の人材確保・育成といった市町村支援の観点だけでなく、都道府県保健師の人材育成を目的としている場合もあることが分かりました。

〈人材確保目的の保健師派遣の必要性について〉

	回答数	回答率
必要がある	11	23.9%
どちらかといえば必要がある	16	34.8%
どちらかといえば必要ない	13	28.3%
必要ない	4	8.7%
無回答	2	4.3%
合計	46	100.0%



〈保健師派遣(一方向)において最も重視する目的〉

(n=11、択一回答)

	回答数	回答率
市町村保健師の人材確保	3	27.3%
市町村保健師の人材育成	3	27.3%
都道府県保健師の人材確保	0	0.0%
都道府県保健師の人材育成	3	27.3%
都道府県・市町村間の連携強化	0	0.0%
その他	2	18.2%
合計	11	100.0%

一方向(都道府県→市町村)

全自治体

都道府県

小規模自治体



第3章

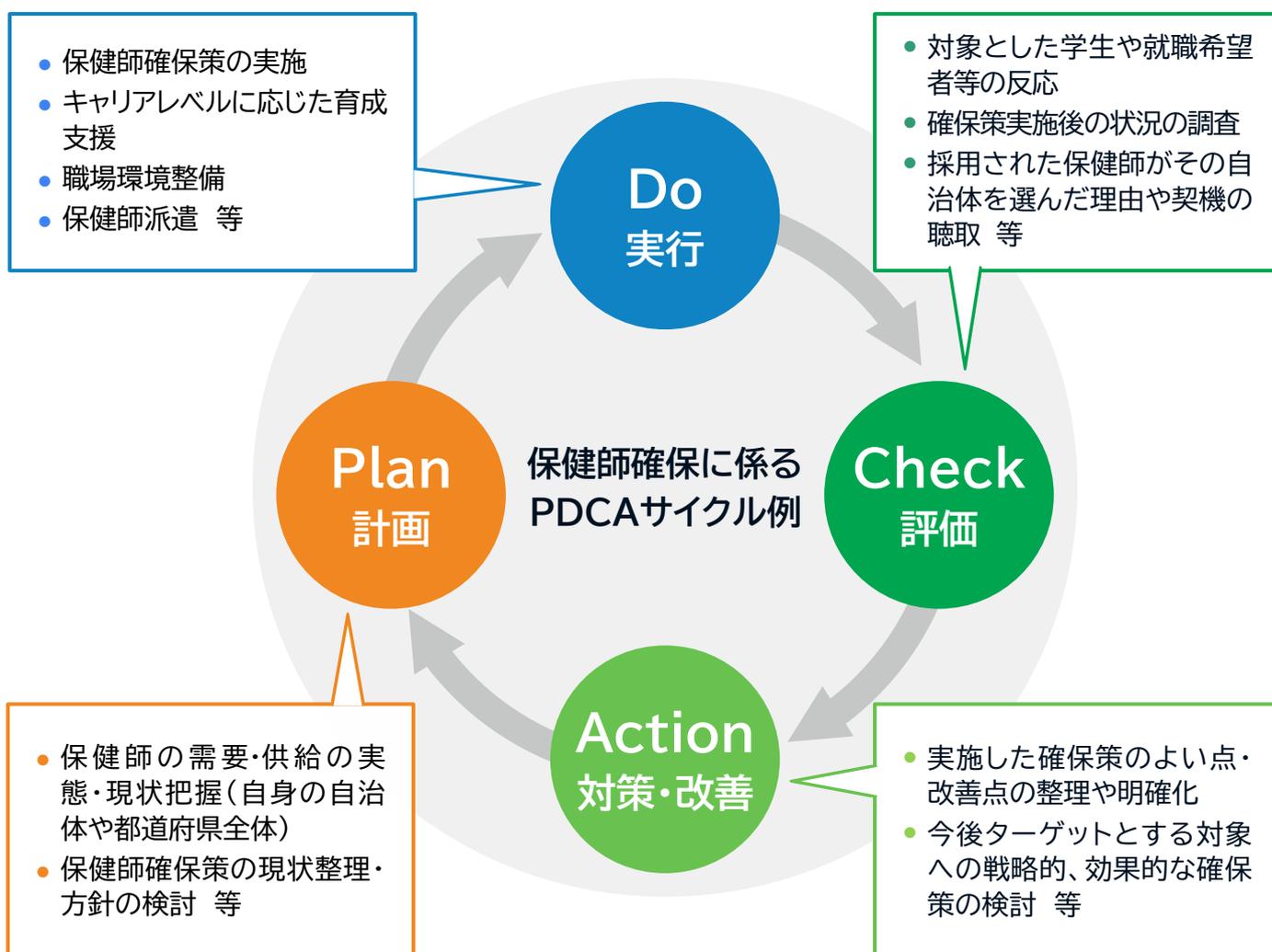
保健師確保に当たって 検討すべき事項と実施事例

1)保健師確保の全体像

保健師確保(保健師派遣を含む)を検討する際のポイント

- 自治体によっては応募者数の減少、内定辞退による欠員等が生じており、特に小規模自治体では保健師確保が喫緊の課題です。
- 保健師不足解消に向けて対策を講じる前に、まずは都道府県や管轄市町村における人材確保計画(≡保健師確保状況や確保策の全体像)を通じて、課題の全体像を認識することから始めましょう。
- 上記のうえで、小規模自治体においては、既に講じた、あるいは講じようとしている保健師の確保・定着策を以てしても保健師確保が困難だと判断した場合、都道府県から小規模自治体への保健師派遣(一方向派遣等)を策の1つとして検討する場合があります。
- 保健師派遣により、派遣先自治体に一時的な人員拡充をもたらし、その間にさらなる戦略的な人材確保計画・体制整備を検討することで持続的な保健師確保につなげていくことが期待されます。

〈保健師確保に係るPDCAサイクル例〉



2)保健師確保の実態・現状

現状把握のプロセス

① 保健師需要・供給の実態把握

- 保健師数・年齢構成・採用/退職状況及び募集に対する充足状況等をデータ化して把握しましょう。
- 直近数年間の採用者とその内訳(新卒/既卒、都道府県内/外出身者、採用者の出身校等)からどのようなルートで採用しているかを把握しましょう。
- 都道府県内の保健師養成機関に関して、学校別養成人数・養成型態・卒業時点での保健師免許活用割合、就業先等を把握しましょう。(主に都道府県が把握し、都道府県全体の確保策の基礎データとして活用する)

② 保健師確保策の実態把握

- 自身の自治体(都道府県においては管内市町村を含む)のこれまでの保健師確保策の実態として、新卒/既卒、都道府県内/外出身者に対してそれぞれどのような確保策を講じてきたかを把握しましょう。
- これまで講じてきた確保策が効果的な保健師の充足につながっているかを把握しましょう。
- 可能であれば、「応募した理由」等の把握により、応募者の自治体に対するニーズを把握しましょう。

[次ページ](#) [参考ツール](#)

③ 需要・供給、これまでの保健師確保策をもとにした今後の方向性の検討

- 保健師を採用したい自治体は、需給・供給及びこれまでの保健師確保策を踏まえ、自治体の採用に至るルート等の特性に合わせた効果的な確保策を検討しましょう。
- 保健師の養成の現状や保健師志望者の傾向等の全体的な傾向も理解し、新たにどのような新卒者や既卒者をターゲットに採用活動するかを検討することも重要です。

2)保健師確保の実態・現状

「保健師の需要・供給の実態把握」の参考ツール

- 現在の常勤保健師数、過去3～5年間の採用者・退職者の状況をデータ化することで、保健師確保の実態把握につながります。また、非常勤保健師も含めた自治体の保健師全体の確保状況を把握することも重要です。
- 現状把握に留まらず、将来の定年退職者やそれに伴い必要な補充人員数、業務の中核となる役割を担う人員数等、将来予測の視点を持った分析も求められます。

現在の常勤保健師数(勤務状況別)

年齢	常勤保健師数	勤務状況別			
		うち再雇用者	うち産育休者	うち病休・退職者	うち短時間勤務者
～24歳					
25～29歳					
30～34歳					
35～39歳					
40～44歳					
45～49歳					
50～54歳					
55～59歳					
60～64歳					
65歳以上					
合計					

出所)令和5～6年度 厚生労働科学研究費 補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)「自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究」
自治体保健師の計画的・継続的な確保のためのガイドライン。P50 資料1 Aを基に三菱総合研究所が作成

現在の常勤保健師数(職位別)

年齢	常勤保健師数	職位別					
		うち係員	うち係長級	うち課長補佐級	うち課長級	うち次長級	うち部局長級
～24歳							
25～29歳							
30～34歳							
35～39歳							
40～44歳							
45～49歳							
50～54歳							
55～59歳							
60～64歳							
65歳以上							
合計							

統括保健師の職位が管理的地位と同様である等、自治体内における保健師の一定の職位の獲得は重要です。

なお、就業年数で保健師数を見ていくこともできますが、就業経験のある既卒者の採用も近年増えており、職位と就業年数を総合的に勘案しましょう。

出所)令和5～6年度 厚生労働科学研究費 補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)「自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究」
自治体保健師の計画的・継続的な確保のためのガイドライン。P50 資料1 Aを基に三菱総合研究所が作成

2)保健師確保の実態・現状

「保健師の需要・供給の実態把握」の参考ツール

常勤保健師採用者数(過去5年)

年度	募集数	応募者	辞退者	採用者数	採用者数			うち保健師として 就業経験がある者
					うち新卒者	うち既卒者	うち県内養成機関出身	
2021年度								
2022年度								
2023年度								
2024年度								
2025年度								

$$\text{充足率(\%)} = \text{採用者数} \div \text{募集数} \times 100$$

出所)令和5～6年度 厚生労働科学研究費 補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)「自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究」。
自治体保健師の計画的・継続的な確保のためのガイドライン。P50 資料1 C, Dを基に三菱総合研究所が作成

退職者の状況(過去5年)

年度	退職保健師数	うち定年退職者	うち定年退職者以外の退職者数			
			1年未満	1～3年未満	3～10年未満	10年以上
2021年度						
2022年度						
2023年度						
2024年度						
2025年度(予定)						

出所)令和5～6年度 厚生労働科学研究費 補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)「自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究」。
自治体保健師の計画的・継続的な確保のためのガイドライン。P50 資料1 Eを基に三菱総合研究所が作成

全自治体

都道府県

小規模自治体

2)保健師確保の実態・現状

より戦略的・効果的な保健師確保を遂行するために

- 保健師の採用者・退職者の状況や年齢構成等を把握し、中期的な需要の見通しを立てたのちに、実際の各自治体の人材確保策の実態把握を行いましょう。
- 「採用」の観点では、採用者の背景を分析し、各自治体での募集活動のターゲット集団を明確化し、公募戦略及び採用方法の多様かつ柔軟な方法や効果が見込める確保策等について検討できるとよいでしょう。

〈採用のための実態把握：採用者の背景に係る具体的な把握項目〉

- 年齢・出身地
- 養成機関/養成課程とその所在地
- 保健師教育機関卒業後すぐの就職か(新卒)、看護師等を経ての就職か(既卒)
- 保健師職及び自治体選択の理由 等

- 「定着」の観点では、ワークライフバランスを考慮した職場環境を整えたり、組織としての人材育成の体制整備を図ることが重要です。特に新任期の育成体制を充実させることが、自治体の魅力を一層高めることにつながります。

〈採用のための実態把握：採用者の背景に係る具体的な把握項目〉

- 離職時の年齢、ライフイベントの有無
- 就業期間や離職理由(新規採用保健師の感じる採用前後のギャップ、災害や突発的な感染症対応・困難ケース対応等による疲弊、人間関係の不和) 等

〈採用のための実態把握：採用者の背景に係る具体的な把握項目〉

- 人材育成のガイドラインやマニュアル、キャリアラダーの整備と活用
- OJT体制、研修等のOff-JT体制整備や見直し
- ジョブローテーションと最初の配置(本人の希望や社会人経験を踏まえた配置の検討)
- プリセプター制度の有無、定期的な面談機会の確保 等

- また、統括保健師等は、実態把握に努めると同時に、人材確保・育成計画による着実な人材の確保や育成、ジョブローテーション等による保健師キャリア形成が推進される基盤整備を図っていけるように検討や体制構築に取り組むことも重要です。
- このような分析、特に採用者・退職者の背景等については各市町村が掘り下げるものですが、保健師活動領域調査等の既存調査の活用や、各市町村からの聞き取り等、都道府県においても管内市町村の採用者・退職者の状況や保健師年齢構成等について把握しておくことが重要です。

3)保健師確保に当たっての具体的な 取組事例

本章で取り上げる保健師確保策のカテゴリ

- 本手引きの第3章では、「主な保健師確保策」の検討すべき事項と事例を取り上げます。
- 主な保健師確保策では、大きく4つのカテゴリに分け、事例を整理しています。
- 各カテゴリにおける取組内容に応じて、特に関係する部署別に色分けしています。

保健師確保に向けた実態把握や確保策の検討

自身の自治体や管内市町村の実態・現状把握 ⇒P.22

人材確保計画や人材育成計画の策定 ⇒P.23

多様な人材活用 ⇒P.25



第3章

保健師確保策全般について
検討する場合

第4章

保健師派遣
⇒P.41

効果的な情報発信やイベント、関係機関との連携

広報・PR活動 ⇒P.28

インターンシップ・就活イベントの実施 ⇒P.32

現場の雰囲気や情報が伝わる情報発信 ⇒P.36

保健師養成機関との連携 ⇒P.37

第4章

都道府県保健師の
管内市町村への
派遣を検討する場合

採用・選考方法の工夫

共同採用・選考 ⇒P.38

保健師定着に向けた取組

研修・教育体制整備 ⇒P.39

職場環境(休暇の取得等)の調整等 ⇒P.40

保健師確保策を検討するうえで、調整が必要な関係部署

両課

保健師確保・育成関係業務所管課

市町村担当課・人事担当課※

※当該図では「市町村担当課・人事担当課」のみとの調整が必要なケースがありませんが、両課との調整が必要なケースが多く市町村担当課・人事担当課との連携の重要性をメッセージとしたため凡例に記載しています。

3)-1 保健師確保に向けた実態把握や 確保策の検討

自身の自治体や管内市町村の実態・現状把握

- 都道府県が管内市町村への保健師確保支援策を検討するにあたり、管内市町村の人材確保状況等の調査結果を参照することが有効です。

事例 自治体内の保健師確保に係る実態調査や名簿作成をしている例

実施事項・効果

- 県は管内市町村を対象に、保健師活動に関する実施状況調査を毎年11月頃に、保健師活動領域調査とは別に実施。主な調査内容は、県の保健師活動指針に示された「統括保健師の配置と役割の遂行状況」「地区担当制の推進状況」「人材育成体制の状況」について評価できる項目としている。加えて、次年度の採用予定の質問を設けている。
- 毎年度保健師名簿を作成する際、各市町村の採用状況を確認し、初任者研修の内容を企画している。

本調査にて、近年、市町の人材確保が進んでいることが分かりました。現に初任者研修の参加者も増加しています。

一方、小規模自治体の人材確保は依然困難な状況です。こうした情報を参考に、人材確保に係る市町村支援策を検討しています。(都道府県・保健師)



小規模自治体に着目した支援

- 調査を通じて把握した人材確保が困難な市町村に対しては、より一層市町村の魅力を発信できるよう、県として支援を行う予定。

3)-1 保健師確保に向けた実態把握や 確保策の検討

人材確保計画や人材育成計画の策定

- 計画的に確保を進めるためにも各市町村で人材確保・育成計画を策定することは重要です。小規模自治体等、人材不足等により単独自治体で計画整備が困難な場合、都道府県が小規模自治体とで計画の共同策定を行い、計画策定の後押しをすることができます。
- 計画の共同策定の参考となる事例の1つに、県が自治体向けの人材育成手引きを改定する際に小規模自治体を巻き込み、人材育成体制づくりを支援した事例があります。

事例 市町村と協働した人材育成手引き改訂や研修実施への例

小規模自治体に着目した支援

背景・課題

- 当県では、管内市町村の現行教育体制に課題を抱えており、特に小規模自治体で年代分布の偏在傾向が高く、技術継承が難しい課題があった。
- また、小規模自治体では人材育成手引きを自身で作成・整備することが困難な状況であった。

実施事項・効果

- このような状況を受け、都道府県と管内市町村が一体となり、保健師人材育成に関する手引きの改訂を実施した。改訂を実施するにあたり、市町村の意見を聴取するためのワーキンググループを設置した。
- 都道府県内の保健師養成機関の教員を招聘し、保健所単位で保健師人材育成に関する手引きを基にした育成・体制づくりの進め方研修を実施した。

管内市町村に対する保健師人材育成手引きの活用支援は、県と保健所で協力しながら進めています。(都道府県本庁・保健師)



3)-1 保健師確保に向けた実態把握や 確保策の検討

人材確保計画や人材育成計画の策定

- 特に小規模自治体の慢性的な人材不足への支援として、都道府県による継続的な人材確保支援が必要です。
- 都道府県として、支援内容の明文化とともに、都道府県と市町村が協働して取り組む必要があることを共通理解としておきましょう。一方的な支援ではなく、市町村の自立にも配慮した支援を目指しましょう。

事例 特定町村における人材確保支援事業の実施例

小規模自治体に着目した支援

実施事項・効果

- 当県では、特定町村とした3町村への人材確保支援事業を実施している。この3町村は、過疎地域への持続的発展の支援に関する特別措置法、若しくは山村振興法のいずれかに該当しており、当該町村からの申し出により特定町村とした。

【主な事業内容】

①地域保健活動PR事業

- 県のHPに特定町村の保健活動を紹介。特定町村の保健師確保を支援している。

②保健所での評価会議・策定会議を通じた人材確保支援計画・事業の確認

- 当該会議は、管轄の保健所と共同で実施しており、保健所長や市町村保健センター長、事務職も参加している。

③地域保健活動推進事業

- 特定町村における地域の健康課題解決に向けた事業をともに検討する。災害時の体制整備や乳幼児健診の実施、評価の見直しを保健所地区担当保健師が中心となってともに実施している。

特定町村に対する人材確保支援計画に基づく支援は平成初期から実施しており、脈々と支援の取組が続いています。いずれも山間部に位置しており、県としても何らかの支援が必要と認識しています。

支援内容の効果測定は難しいですが、人材確保支援計画の評価は5年ごとに行っています。(都道府県・保健師)



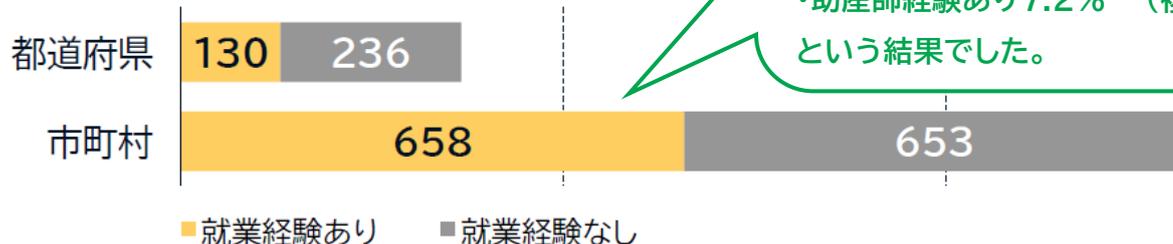
3)-1 保健師確保に向けた実態把握や 確保策の検討

多様な人材活用

- 近年増加している看護師としての就業経験を持つ転職者や、非常勤保健師、退職保健師、在宅保健師等会[※]会員等の多様な人材を活用することも、人材確保の後押しとなります。
- 令和5～6年度に採用された自治体保健師のうち、就業経験のある者が約半数であり、就業経験のある者の8割が看護師として就業を経験しています。
- 看護師等の前職歴のある保健師有資格者は、現場での即戦力として期待される重要な人材です。看護師等の就業経験を持つ転職者の強みが発揮できるよう育成体制も整えていく必要があります。
- 都道府県の採用では就業経験のない新卒採用が比較的多いですが、市町村の採用では約半数を就業経験のある者が占めています。小規模自治体等の人材育成体制が十分でない市町村においても就業経験のある転職者を育成できるよう、都道府県による支援が求められます。(たとえば、就業経験のある転職者が各市町村に数人しかいない場合、同一都道府県内で転職者同士が意見交換や思いを共有し合う場を設ける等が考えられます。)

〈都道府県と市町村の採用者数と就業経験の有無〉

(n=1677人)



新任期保健師のうち就業経験ありの者
(n=788)の就業経験について、

- ・看護師経験あり83.9%
 - ・保健師経験あり31.3%
 - ・助産師経験あり7.2% (複数回答可)
- という結果でした。

出所)茂木りほ他 令和6年度地域保健総合推進事業「自治体保健師が獲得する技術や能力を発揮するための体制の検討」を基に三菱総合研究所が作成

※在宅保健師等会:行政、医療機関、医療保険者等を退職した保健師(看護師、助産師、栄養士等)の知識や経験を活かし、市町村の保健事業や地域の保健活動に寄与するとともに、会員相互の親睦を図ることを目的として38都府県(令和7年12月現在)に設置されています。

出所)公益社団法人 国民健康保険中央会 URL:<https://www.kokuho.or.jp/>

3)-1 保健師確保に向けた実態把握や 確保策の検討

多様な人材活用

- また、都道府県ナースセンターは、届出制度[※]に基づき、保健師を含め、離職中の看護職員の方とつながりを保ち、それぞれの状況に応じて、復職に向けた研修、相談員によるアドバイスや情報提供等の支援をしています。多様な背景を持つ既卒者を念頭に置いた保健師の採用募集に当たっては、都道府県ナースセンターの活用も有効です。

※保健師・助産師・看護師等の免許を持ちながら、その仕事に就いていない方が、「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき、氏名や連絡先等を都道府県ナースセンターへ届け出る制度

- 保健師活動領域調査結果では、定年退職前後の年齢層にある保健師の割合は増加しており、豊富な経験を積んだ保健師の活躍が期待されています。都道府県ナースセンターと連携し、退職保健師等の確保に取り組む都道府県もあります。

Column

eナースセンターの活用促進に向けて(日本看護協会)

日本看護協会では、自治体保健師の人材確保のために人材確保ガイドの作成、所属組織体別(都道府県・市町村)の自治体保健師の活動や魅力を紹介する動画の作成、自治体保健師の魅力・情報発信イベント等の取組を実施しています。

2023年度、2025年度にはeナースセンターの活用促進に向け、厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業の一環として、全国の自治体や求職者向けのチラシが作成・公表、配布されました(右絵参照)。

出所)日本看護協会公式ホームページ:自治体保健師の人材確保に向けたナースセンターの活用推進

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

また、自治体保健師の活動紹介や自治体の求人情報も検索・閲覧できるように、eナースセンターホームページに自治体保健師に関する特設サイトを開設し、求人・求職者双方への情報周知が図られています。

自治体保健師に興味を持った方が、このサイトを見るだけで全国の求人情報を入手でき、働く先を選べるようこれからも充実した情報掲載を進めていくこととしています。

出所)eナースセンター自治体保健師特設サイト:

<https://www.nurse-center.net/nccs/Jb02/jbd0327>

保健師の採用に
都道府県看護協会が運営する無料の職業紹介
「ナースセンター」
をご活用ください

利用無料 発信した求人情報が全国の看護職に届く

マッチングの実績 ナースセンターを通じて就職件数は、年間 5,128 件です。本人のキャリアに合わせた丁寧なマッチングを行います。

求人登録方法
求人登録の方法は、
① 都道府県ナースセンター経由もしくは ② eナースセンターからの2通りです。
○ ナースセンターとは
ナースセンターは、【看護師等の人材確保の促進に関する法律】に基づき運営されています。
① 都道府県ナースセンターは、都道府県知事の指定のもと、各都道府県の看護協会が運営しています。就職の相談や就職支援を実施するため、求職者の届出受付、求職者の届出受付、求職者を支援する目的の実施、就職をサポートするための様々な取組を行っています。
② eナースセンターは、ナースセンターが運営する全国の求人・求人サイトです。

窓口で相談するなら **おすすめ**
都道府県ナースセンター
47都道府県に必ず1つ設置されています。求人のご相談は所在地の都道府県ナースセンターにお電話ください。届出先は関係なくご訪問ください。

インターネットで登録するなら
eナースセンター
保健師の採用に担当者に自分でネットを通じて24時間いつでも登録することができます。
<https://www.nurse-center.net/nccs/>

日本看護協会

※自治体向けチラシ表紙



eナースセンター自治体保健師特設サイト

3)-1 保健師確保に向けた実態把握や 確保策の検討

Column

看護師からの転職者の育成について

転職採用者は看護師としての豊富な経験を持ち、一定の対人スキルや看護技術を有する即戦力として期待されますが、保健師と看護師の役割の違いや公務員としての業務に対する理解不足から、十分に力を発揮できないケースも散見されます。

転職採用者は、入職後、行政特有の制度・手続き、業務範囲の広さ、役割変化による専門職アイデンティティの揺らぎ等、役割移行(トランジション)期特有の困難が顕在化している一方で、積極的な相談行動や自己学習、業務の構造化等プロアクティブな対処を通じて適応を図り、看護師経験を活かしながら、自治体保健師としての専門性を発揮しています。

転職採用者の指導者は、転職採用に対して、医療経験や社会人基礎力への信頼により、入職当初から即戦力として高く評価している一方で、面接・インターン経験の不足や行政文書・データ処理への不慣れ、支援の終わりが見えにくい地域保健特有の特性に戸惑いが生じやすく、看護師としては先輩、保健師としては後輩という立場のねじれが、トランジション期の心理的負担を高めていることが示唆されています。

転職採用者の指導においては、看護師の強みを活かしつつ視点転換を支え、「みんなで見る」体制や成長の可視化を通じて、主体的な学習・提案行動等プロアクティブな行動(※)を促進する組織的な人材育成体制の整備が求められます。

(※)プロアクティブな行動:自ら周囲に援助を求めたり、必要な知識や方法を学び直したりする主体的な行動
出所) 臺 有桂他 令和7年度地域保健総合推進事業「看護師からの自治体保健師転職採用者への人材育成」を基に保健指導室が作成

Column

退職保健師の活躍等の実態について

令和6年度中に退職保健師を活用していた自治体は、全体の59.5%であり、自治体規模別では都道府県87.1%、保健所設置市・特別区75.8%、市町村54.6%でした。

活用形態は非常勤職員が54.8%と最も多く、次いで暫定再任用職員48.3%、有償による用務27.6%でした。退職保健師を活用した自治体の91.0%は当自治体で退職した保健師を活用していた一方、19.0%の自治体では他の自治体を退職した保健師の活用もみられました。

退職保健師の業務内容として、人材育成(16.6%)のほか、個別支援や事業運営への助言等(82.4%)に関与しており、保健師の退職時期・退職形態が多様化する中で、現役時の経験や技術を基盤に、本人や自治体のニーズに合わせて、活動の場や内容を変化させ、定年等退職後の保健師が地域保健活動の担い手として一定の役割を果たしている実態があります。

出所) 津田 紫緒他 令和7年度地域保健総合推進事業「退職保健師(プラチナ保健師)の活躍等に関する実態調査」を基に保健指導室が作成

3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施

広報・PR活動

- 都道府県公式サイトに管内市町村の保健師の採用・活動情報を一元掲載することで、県全体の情報が就職希望者の目に触れる機会が生まれます。
- 採用・活動情報の集約は、都道府県と市町村が人材確保上の課題を共有し、連携を強化するための基盤づくりにもつながります。

事例 都道府県ホームページに管内市町村の採用・活動情報を集約している例

実施事項・効果

- 保健師人材に関する情報発信として、都道府県のホームページに管内市町村の採用情報や活動状況を掲載している。
- また、それらの情報は、都道府県内の保健師養成機関へ周知している。

ポイント

- 当該都道府県内の自治体保健師に関心を持つ、または就職希望の方々にとって、管内市町村の採用・活動情報等が集約され、情報収集の利便性が向上することで、これまで自治体の特徴や募集があることを知らなかった自治体への関心が広がり、より本人の希望に沿った、就職したい自治体を選択できる可能性もあります。

神奈川県

神奈川県 保健師ナビ ホーム 仕事内容 職員紹介 採用情報 働き方 Q&A

令和7年度上半期に採用募集が予定されている県内の自治体

※情報は随時、追加・変更される可能性があります。
下記以外の自治体での募集も見込まれますので、詳細は各自治体HP等をご確認ください。

自治体	採用予定人数	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
鎌倉市	未定		4/11~5/7		5/11	5/25		5/11			
藤沢市	未定		4/9~5/14		5/11	5/22		5/11			
相模原市	未定		4/19~5/19		5/11	5/22		5/11			
横須賀市	若干名				5/11	5/22		5/11			
茅ヶ崎市	若干名		3/17~4/13		5/11	5/22		5/11			
藤沢市	未定		3/8	4/8	5/8	7/8					
小田原市	5名程度		3/3~4/4		5/11	5/22		5/11			
茅ヶ崎市	未定		3/1~2/31	4/18~4/24		5/11	5/22				
三浦市	若干名										
藤沢市	1名										
藤沢市	若干名		4/18~4/24		5/11	5/22		5/11			
大井町	2名		4/11~4/22		5/11	5/22		5/11			
山北町	若干名		3/19~4/3		5/11	5/22		5/11			
愛川町	若干名				5/11	5/22		5/11			

リーフレットも作成し配布！

出典：採用情報 | 神奈川県保健師ナビ (閲覧日：R7.5.19)
https://www.pref.kanagawa.jp/osirase/1504/hokenshi_html/recruit.html

高知県

高知県 市町村保健師採用募集情報及び保健師の活動紹介

公開日 2024年01月14日 更新

令和7年度市町村保健師採用募集情報 (最新情報：令和7年5月14日)

高知県の市町村保健師の採用募集に関する情報をご案内しております。
市町村保健師の採用についての詳細は、直接、市町村の問い合わせ先にご確認ください。
なお、市町村の採用情報については、掲載のタイミング等により、全ての市町村の採用情報が掲載できず、掲載内容が変更されていることがありますので、あらかじめご了承ください。

正規職員採用情報

高知県、高知市、室戸市、安芸市、高岡村、南国市、本山町、大月町、土佐清水市の募集情報です。
令和8年度及び令和7年度採用予定正規職員 (87.5.18時点) [PDF: 34.682]

会計年度任用職員採用情報

南国市の募集情報を掲載しました。
令和7年度採用予定会計年度任用職員 (87.5.9時点) [PDF: 5267]

市内市町村保健師の活動紹介

市内市町村ごとの保健師活動の特徴を紹介していますので、是非ご覧ください。
※自治体の情報は随時掲載する予定です。

高知市の情報を更新しました (87.5.14)
高知市、室戸市、安芸市、高岡村、南国市、平土町、鹿毛市の情報を更新しました (87.5.9)
大井町の情報を更新しました (87.5.9)
室戸市の情報を更新しました (87.12.13)

1活動紹介も掲載

出典：市町村保健師採用募集情報及び保健師の活動紹介 | 高知県 (閲覧日：R7.5.19)
<https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/saiyuu-hokenshi/>

出所)厚生労働省. 令和7年度保健師中央会議 資料3 【行政説明】地域における保健活動の推進に向けて.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/001546821.pdf>

3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施

広報・PR活動

事例 県による管内市町村の採用情報・活動の集約化

背景・課題

- 人口10万人対保健師数が少ない当県では、県全体で保健師確保に取り組む必要があった。

実施事項・効果

- 問題意識を管内市町村と共有のうえ、県・市町村保健師の魅力発信サイトを作成。
- サイトには、市町村の採用情報、県と市町村の合同採用説明会情報等を一括で掲載。保健師向けの修学資金情報も併せて掲載しており、保健師としての就労契機や県や市町村の保健師として就職する機会創出を図っている。

合同採用説明会の際、政令指定都市や中核市のブースには多くの就活生が集まります。しかし、当県では「県全体で保健師を確保する一体感」が醸成されているため、政令指定都市や中核市担当者が自ら就活生に対して小規模自治体ブースへの立ち寄りも呼びかけています。(都道府県・保健師)



小規模自治体に着目した支援

- 小規模自治体では、自治体単独での採用説明会が難しい場合や、採用情報がHPに掲載されていない場合もあるため、県と一体的に広報・PR活動を行えるメリットは大きい。

Column

自治体に就職可能な保健師志望者への修学資金等の支援

- 自治体の保健師業務に従事する有能な人材を育成するため、保健師養成課程に在籍し、卒業後は、当該自治体もしくは管内の自治体において保健師として就業する意思がある学生へ、選考のうえ、修学資金を貸与する制度(年間50人に対し月額4万円を2年間にわたり貸与)を導入している自治体があります。
- この制度は貸付のため、卒業後には全額返還の必要があるが、条件(当該自治体もしくは管内の自治体へ5年間継続して従事する等)に合致する場合は、返還免除が受けられます。
- 本制度は就職説明会等での入職希望者へのアピールにも活用しています。

3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施

広報・PR活動

Column

既卒者含む新人保健師が自治体採用情報を入手した方法[1/2]

- 令和4年度に市町村に入職した新人保健師を対象に実施した調査では、自治体の情報は「市町村のホームページ」から入手することが最も高く、次いで「家族・知人・友人の紹介」でした。

※回答者のうち276名の年齢構成は、20代は188名、30代は70名、40代は14名、50代は3名、60歳以上1名でした。

〈自治体採用情報の入手(複数選択可)〉



〈自治体採用情報の入手で最も役に立った項目(1つを選択)〉



出所)令和4年度 地域保健総合推進事業「自治体保健師の人材確保支援策の検討」報告書

3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施

広報・PR活動

Column

既卒者含む新人保健師が自治体採用情報を入手した方法[2/2]

〈都道府県と市町村による保健師採用情報や保健師活動の紹介の工夫例〉

市町村保健師の活動・採用情報

本ページでは、県内の市町村保健師の活動に興味を持っていただけるよう、市町村保健師の活動や採用情報について紹介します。

市町村保健師の採用情報の詳細は、[SAITAMA市町村職員採用ナビ](#)をご覧ください。

市町村保健師の活動や採用情報について



埼玉県の5つの地区（北部・東部・西部・南部）に分けて、市町村保健師の活動をご紹介します。

気になる地区を押すと、紹介ページにリンクします。※希望のあった市町村のみ掲載しております。

北部地区	熊谷市、深谷市、寄居町、本庄市、美里町、神川町、上里町、秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町
東部地区	草加市、八潮市、三郷市、吉川市、春日部市、松伏町、行田市、加須市、羽生市 久喜市、蓮田市、幸手市、白岡市、宣代町、杉戸町
県央地区	鴻巣市、上尾市、桶川市、北本市、伊奈町
西部地区	所沢市、飯能市、狭山市、入間市、日高市、坂戸市、鶴ヶ島市、毛呂山町、越生町、鳩山町 東松山市、滑川町、嵐山町、小川町、川島町、吉見町、ときがわ町、東秩父村

県のホームページで、市町村が実施している保健師の活動や採用情報等を紹介しています。掲載する記事は、市町村に任意で提供してもらっています。

※令和7年度時点

市町村保健師の活動ページ

東秩父村

東秩父村は、県内63市町村のうち唯一の村です。

1,050世帯、2,417人（R6.10.1）が暮らし、年齢を重ねても自分のできる仕事を長く続ける住民がたくさんいるのも自慢のひとつです。

キャラクター「わしのちゃん」は、『細川紙』の伝統的手漉き和紙を広めるために活動し、和紙の里として県内の小学生が校外学習として紙漉きに来てくれる伝統文化と豊かな自然がある地域です。

写真は、月に1回保健センターで行われる『地域ケア担当者会議』のメンバーです。会議では、「がん検診の時間帯で話をしていたけど」「畑では元気に手を振ってくれたよ」など、元気な笑顔も、ちょっと心配な様子も話題になります。

見守り、見守られながら、安心して暮らしていることを目指した保健活動を保健師2名で取り組んでいます。

3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施

インターンシップ・就活イベントの実施

- 募集人数に対して応募がない・少ない自治体においては、就職希望者に魅力を発信する場としてインターンシップを実施することも一案です。
- 参加者の満足度は高い取組である一方で、受入れ側には一定の負担があるため、効率的な運営が求められます。
- また、厚生労働省において、「自治体保健師確保のためのインターンシップ手引き」を作成し、具体的な取組を紹介しています。

次頁へ ▶ 「インターンシップ手引き」の詳細

ポイント

小規模自治体保健師の魅力発信のための短編アニメーション

- 小規模自治体等で課題となっている自治体保健師確保を推進するため、小規模自治体をイメージした自治体保健師の魅力を発信する短編アニメーションを作成しています。
- 短編アニメーションを自治体のホームページに掲載したり、保健師確保イベント等で放映する等、様々な場面でご活用いただくことが可能です。
- また、保健師志望の学生や就職希望者以外に、小学生・中学生・高校生が保健師という職業に興味を持ったり、自治体の組織内においても保健師の活動について理解してもらえるように活用することもできます。

〈保健師紹介アニメーション～母子保健編～〉



4分32秒



URL:
<https://www.youtube.com/watch?v=FIqIhiiF-c>

〈保健師紹介アニメーション～災害編～〉



4分15秒



URL:
<https://www.youtube.com/watch?v=BRhIvZwUlk>

3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施

インターンシップ・就活イベントの実施

ポイント

自治体保健師確保のためのインターンシップ手続き

- 都道府県による管内市町村のインターンシップ支援や情報発信を記載しています。
- 学生・既卒者(看護師等の前職歴のある保健師有資格者)も対象にしたインターンシップのノウハウを多様に掲載しています。
- 日程規模やインターンシップに対応する職員数に応じたプログラム案の提案をしており、自治体の状況に合わせた実施をイメージしやすく構成しています。



〈目次〉

- ① はじめに
- 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
- ③ インターンシップのプログラムと工夫
- ④ インターンシップ実施事例
- ⑤ インターンシップと連動した取組
- ⑥ インターンシップ実施における効果
- ⑦ 各種参考資料・テンプレート

事例1 | 各受入れ先のワンポイントPR資料を作成し活用

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。
- 受入れ先保健師数が多いため、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料を作成、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。



自治体保健師 インターンシップ手続き

検索

【掲載場所】 厚生労働省ホームページ:

ホーム ▶ 政策について ▶ 分野別の政策一覧
▶ 健康・医療 ▶ 健康 ▶ 保健師関連施策 ▶ 保健師人材育成

詳細な事例も多数
掲載しています。

3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施

インターンシップ・就活イベントの実施

- 都道府県と小規模自治体が連携してインターンシップ等を実施し、双方の自治体の取組について広く知ってもらう機会を広げている事例があります。

事例 小規模自治体がインターンシップ事業を主催した例

小規模自治体に着目した支援

背景・課題

- 当県は島しょ地域であることから、管内市町村では近年は保健師といった専門職だけでなく一般行政職の確保も課題であり、離職者数が採用者数を上回る状態が続いていた。
- 募集をしても応募がない状況が続いたため、対応策として小規模自治体にてインターンシップ事業に取り組んだ。

実施事項・効果

- インターンシップでは、小規模自治体での保健師業務に関心がある学生向けに旅費を一部補助し、3泊4日にて実施した。

この取組はインターンシップ参加者からは大変喜ばれた一方、複数名の学生を受け入れたことによる小規模自治体の負担が大きくなってしまいました。今後は、他小規模自治体との共同受入れや、都道府県による財政的な支援を検討していただきたいと考えています。(小規模自治体・保健師)



3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施

インターンシップ・就活イベントの実施

事例 保健師志望者を都道府県内就職につなげる工夫例

小規模自治体に着目した支援

背景・課題

- インターンシップのプログラムについて、県庁・保健所・市町村の業務をそれぞれ体験できるように構成した。インターンシップに組み込む市町村を立候補制としたところ、多くの市町村の手が挙がった。
- インターンシップ参加者には、1人あたり旅費3万円等の支援を実施し、実際に多くの応募があった。
- また、保健師を募集している市町村・県と学生等の懇談会も企画し、保健師志望者と市町村との接点が増えるように工夫している。

都道府県のみインターンシップではなく、市町村と協力しながら学生等が自治体保健師と交流する機会を設け、県内の就職につながるような取組を実施しています。(都道府県・保健師)



3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施

現場の雰囲気が(リアルに)伝わる情報発信

- 自治体において、保健師が活躍する姿や学び合える環境等があることを就職希望者に発信することで、就職希望者は数年後の自分の姿をより具体的に思い描け、実際にその自治体で働くイメージをつかみやすくなります。

事例 若手保健師による、現場の取組が伝わるオープンな情報発信の例

背景・課題

- 近年の採用では、希望どおりの確保が困難であったこと、今後の安定した人材の確保が重要であることから、学生と年代が近い若手保健師から県保健師の仕事や魅力を発信することで、より関心を持ってもらうことをねらいとした。

実施事項・効果

- 都道府県内の若手保健師を中心とした、自治体の魅力発信を行うプロジェクトチームを構成。
- 勤務時間内に毎月実施している、新任期～中堅期保健師による主体的な企画・運営・実施の「企画型学び合いの場」を、インターンシップ生や養成機関の学生にもオンラインでの視聴を案内し、県保健師の自己研鑽の取組について実際に触れてもらう時間を設けている。

若手保健師を中心とした活動は、職場の雰囲気や育ち合う環境を知ってもらえるよう重視して実施されており、インターンシップ生や学生からは非常に好評です。(都道府県・保健師)



3)-2 効果的な情報発信やイベントの実施

保健師養成機関との連携

- 都道府県内の養成機関等と連携(学生や教員への情報提供、実習の受入れや充実等)をすることで、保健師確保を効果的に進めることができます。
- 保健師養成機関の学校別養成人数・養成形態・卒業時点での保健師免許活用割合、就業先等(P.17～)を踏まえてアプローチしましょう。

事例 保健師養成機関との接点を創出している例

背景・課題

- 当県は管内市町村によって人口規模に大きな偏りがあることが特徴である。採用募集をしても受験者がいない市町村もあり、人材確保に苦労している。

実施事項・効果

- 県から県内の養成機関に対する採用情報の周知や、保健師課程の学生に対して、保健師業務に関する講義を行う機会を設けている。
- また、採用活動の一環として、若手保健師による母校での講話を県内養成機関で実施している。

当県では保健師だけでなく、一般職も応募が少ない状況であり、人事担当課で一括して各種施策に取り組んでいます。

保健師に特化した取組として、県内養成機関へのアプローチが挙げられます。

(都道府県・保健師)



Column

新任期保健師が就職の際に考慮すること

- ある自治体における所属自治体経験年数が1～5年目の新任期保健師(n=96)の意識調査を実施したところ、就職の際に考慮したこととして半数以上が該当した項目は、「実習の印象が良い」「学校教員からの勧め」「(当該自治体内に在籍する)先輩保健師が多い」でした。
- 新任期保健師の就職について、教育における経験や養成機関との連携等が重要であることが示唆されます。

出所)厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業)「自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究」(23LA1002)令和6年度研究報告書 研究代表者 村嶋幸代

3)-3 採用・選考方法の工夫

共同採用・選考

- 採用や選考は人材確保に直結する重要な取組ですが、自治体によっては十分に人的リソースが割けないことがあります。
- 都道府県が管内市町村の採用や選考を取りまとめて行うことで、効果的・効率的に採用活動を進めることができます。

事例 都道府県と管内市町村による共同採用・選考の実施例

小規模自治体に着目した支援

背景・課題

- 全国へ採用情報を効率的かつ効果的に発信して人材確保の可能性を高めるとともに、市町村の採用業務負担の軽減を目的として、人口が少なく採用が難しい市町村を対象に、保健師と土木職の共同採用・選考を実施している。
- 開始の経緯は、市町村と県との意見交換の場で、市町村から「採用業務の負担軽減と、確保が困難な職種の人材を共有して採用活動を効率化したい」という要望が出されたことがきっかけであった。また、保健師に加えて土木職も人材不足で確保が困難な状況が背景にあった。
- 県では、保健福祉・総務(人事)・市町村支援をそれぞれ所管する部局が集まり対応策を検討し、共同採用・選考の形式が採用された。

実施事項・効果

- 共同採用・選考では、県と市町村が採用プロセスを合同で行い、市町村の保健師を市町村職員として採用している。共同採用・選考の周知と申込みの取りまとめは県が行い、選考考査及び合否の連絡は各市町村が対応している。
- 各市町村が求める保健師人材の条件については受験資格として県がまとめてホームページ上に掲載している。
- この仕組みでは、受験者が一度の申し込みで複数市町村の受験が可能であり、第一希望の市町村で不合格の場合でも、第二希望以降の市町村で採用される可能性がある。このため、県内での就職の機会が広がる仕組みである。

3)-4 保健師定着に向けた取組

研修・教育体制整備

- 採用に至った保健師が早期に離職してしまえば、採用の成果が活かされません。ある調査[※]においては、就業継続困難の理由として、「業務に関する精神的負担が大きい」に次いで、「自分の適性・能力への不安」が多く、「定着」の一手法として研修・教育体制整備は重要と考えられます。

※令和4年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業 保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書

- 研修による直接的な学習・教育効果はもちろん重要ですが、これに加えて参加者同士の横のつながりを構築することで、早い段階から「仲間」や「相談相手」ができ、孤立を防ぐとともに、長期的な就労意欲の向上も期待されます。

事例1 新任保健師定着のための研修内容を新たに設けた例

背景・課題

- 当県では、近年は毎年数名を採用しているが、新卒採用者の一斉退職や短期離職が相次いだ。

実施事項・効果

- 少数の採用枠にも関わらず、定着率が低迷していたことを受け、新任保健師定着のため、仲間づくりを目的とした研修内容を取り入れている。
- 昨年度までは県単独でこの研修を実施していたが、今年度は県保健師の採用数が例年より少ないため、県保健師と市町村保健師と合同で研修を実施している。

研修の参加者からは(グループの情報交換やワークを通じて)「日頃の悩みや頑張ってきたことを共有できてよかった」「個々の成長を知り少し安心できた」「ほかの保健師との交流ができてよかった」「楽しかった」等の声がありました。横のつながりを強化して、長期的に就労、キャリアを構築できるよう、これからも支援をしていきます。(都道府県・保健師)



事例2 新任期保健師育成に退職保健師を活用している例

実施事項・効果

- 新任期保健師現任教育推進事業を活用し、退職保健師[※]の協力を得て県及び県域市町村の新任期保健師への訪問や健康教育等のトレーナー支援を行っている。

※60歳以上の保健師(定年延長者・定年延長せずに退職した者、いずれも含む)

3)-4 保健師定着に向けた取組

職場環境(休暇の取得等)の調整等

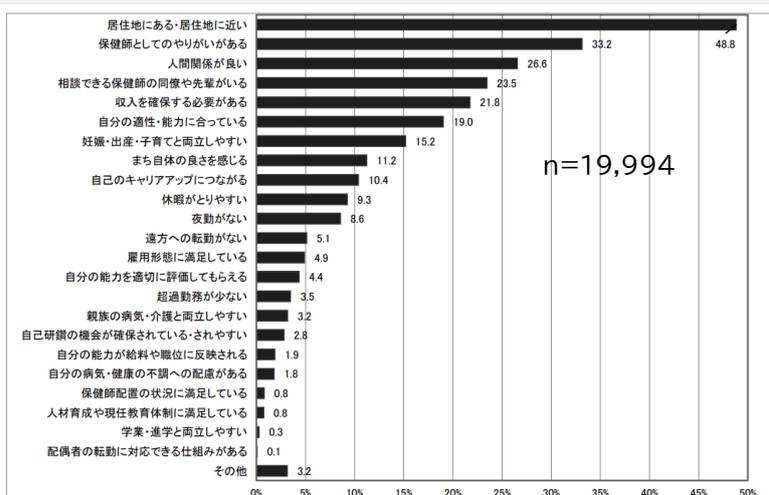
- 早期離職を防ぎ、保健師の定着を図るには、働きやすい職場環境の調整を進めることが不可欠です。
- ある調査では新人期、中堅期、ベテラン層等の年代によって就労を継続するにあたり重視する内容が異なることが示唆されています。
- 年代による就業継続理由や離職理由等を踏まえ、職場内で相談しやすい雰囲気作りや休暇取得のしやすさといった職場環境の整備・改善のための働きかけていくことが重要と考えられます。

Column

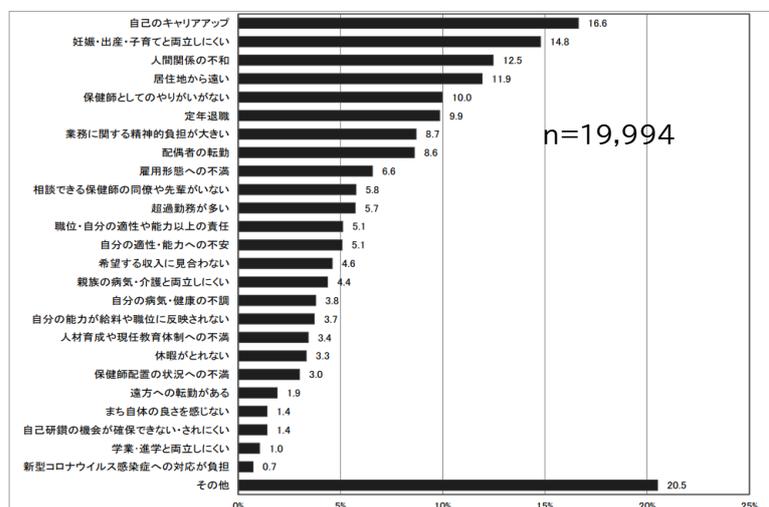
年代別の主な就業継続理由や退職理由

- 年代別に現在の組織で就業を継続している理由を尋ねたところ、以下のような傾向がありました。
- 20代を中心とした若年層は、「人間関係がよい」や「相談できる保健師の同僚や先輩がいる」といったことを重視する傾向があり、若年層の定着には、職場の雰囲気作りや心理的サポートが求められています。
- 中堅期の退職理由としては、「妊娠・出産・子育てと両立しにくい」といった声が多く挙がります。中堅期保健師の確保・定着を図るためには、子育てしやすい環境を整備することが重要と考えられます。
- 一方で、ベテラン層は、「保健師としてのやりがいがある(専門性を発揮できる)」という点を重視する傾向があり、ベテラン層の定着には、適切な役割や権限を与えるといったことが重要と考えられます。

〈回答者の就業継続理由(最大3つまで選択)〉



〈退職経験のある回答者の退職理由(最大3つまで選択)〉





第4章

人材確保を目的とした 保健師派遣に当たって 検討すべき事項と実施事例

1)保健師派遣を行う有用性

保健師派遣のメリット・期待される効果と配慮すべき事項

- 都道府県から市町村へ保健師を派遣する一方向派遣は、人材確保における応急的な対応ですが、派遣期間を通じて都道府県・市町村ともに様々なメリットや効果を期待することができます。
- 都道府県は、各地域における広域的な行政主体として、人材確保・育成の面でも、市町村の相談に応じ、また、支援を行うことが地域保健法等において求められています。
- ただし、派遣元である都道府県の人員が必要となることに対して、派遣に必要な人員を、現体制や今後の採用の中でどのように確保し、都道府県の業務を遂行していくか等、十分な配慮や調整が必要です。
- 都道府県では、保健師派遣を実施しつつ派遣先自治体が自ら必要な人材の確保を達成できるよう支援し、保健師派遣終了までを見通した実施が重要です。
- なお、都道府県、市町村双方から保健師を派遣し合う双方向派遣は数多く行われています。双方向派遣の主なメリットには、人材育成やネットワーク構築・連携強化が挙げられますが、長期にわたり交流することで市町村での保健事業・施策への意識が高まり、結果として市町村における保健師確保にも効果があるという事例もあります。

全自治体

都道府県

小規模自治体

保健師派遣(都道府県→市町村への一方向派遣)のメリット・期待される効果

	市町村	都道府県
自治体レベルでのメリット・効果	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自律的な人材確保策の整備や安定的な地域保健活動の実施に寄与(一時的な人材拡充そのものが目的ではない) ■ 都道府県の保健師受入れによって一時的に人的余裕が生じたことに伴い、不足していた体制整備(市町村の現任教育体制整備等)が促進 ■ 保健師人材育成(例:統括保健師の配置の推進や育成等) ■ 都道府県と市町村間の相互理解・連携強化 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 派遣先市町村の具体的な支援ニーズの把握・理解 ■ 市町村の課題把握と都道府県の施策への還元 ■ 都道府県と市町村間の相互理解・連携強化
保健師個人レベルでのメリット・効果	<ul style="list-style-type: none"> ■ 外部人材が配置されることによる新たな気づきや学びの深化 ■ 風通しのよい職場づくりの促進 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 派遣保健師のキャリアアップ ■ 派遣保健師の市町村業務への理解促進

2)保健師派遣に当たって検討すべき事項

検討すべき事項一覧〈保健師派遣を実施するに当たって検討すべき事項〉

保健師派遣の ニーズ把握	<ul style="list-style-type: none"> ● (自治体の保健師確保状況及び確保策の把握は「3.保健師確保に 当たって検討すべき事項と実施事例」を参照) ● 管内市町村の保健師派遣ニーズの把握 <p>P.44▶ 保健師派遣導入を検討したきっかけは？</p>
派遣目的・ 目標の設定	<ul style="list-style-type: none"> ● 派遣目的の設定、派遣における目標の整理 <p>P.45▶ 派遣目的・目標設定の考え方は？</p> <p>P.46▶ 派遣実施によって副次的に得られる効果・メリットは？</p>
派遣準備 (事務面)	<ul style="list-style-type: none"> ● 要綱・協定書等の検討・立案 <p>P.47▶ 派遣の枠組みの決め方は？</p> <p>P.48▶ 具体的に必要な事務手続き内容やその流れは？</p> <p>P.49▶ 要綱・協定書等の文書において取り決めるべき事項とは？</p>
派遣準備 (実務面)	<ul style="list-style-type: none"> ● 派遣元・派遣先間のニーズのすり合わせ <p>P.50▶ 派遣先市町村選定の考え方は？</p> <p>P.51▶ 派遣保健師選定の考え方や考慮すべき条件は？</p> <p>P.53▶ 派遣実施前に派遣保健師に対しフォローすべきことは？</p>
派遣実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 派遣中のフォローアップ <p>P.54▶ 派遣実施中に派遣保健師に対しフォローすべきことは？</p>
帰任・評価	<ul style="list-style-type: none"> ● 評価、キャリアパス支援、派遣事例の横展開 <p>P.55▶ 派遣実施後に派遣保健師に対しフォローすべきことは？</p> <p>P.56▶ 派遣実施後に評価すべき点は？</p>

2)-1 保健師派遣のニーズ把握

保健師派遣導入を検討したきっかけは？

- 保健師派遣導入を検討したきっかけには、管内市町村からの直接要望、都道府県-市町村間や保健所-市町村間での情報共有の中でニーズを把握するケースが挙げられます。

事例1 管内市町村からの要望をきっかけとした例

- 保健師の求人募集を出しても応募がなく、保健師人材不足が続いているとの声が町村会から県の本庁に寄せられた。
- 保健師が数名しか配置されていない市町村では、退職や産休等で保健師が不在となる可能性がある地域も存在しており、県からへき地への派遣ニーズが高まっていた。

事例2 県-市町村間の意見交換会をきっかけとした例

- 県と小規模自治体間の連携を重要視しており、県と市町村の意見交換会を開催し、情報共有やニーズ把握をしている。
- この意見交換会の中で、専門職採用の厳しさが話題に上がったことをきっかけに、専門・技術職派遣を開始し、保健師も実施対象となった。

ポイント

派遣ニーズは都度確認し、ミスマッチを予防

- 都道府県と市町村のどちらも派遣・交流のニーズは変化していくため、定期的に都道府県と市町村でニーズを検討し合うことが必要です。
- 把握した派遣ニーズは、定期的に人事担当課等とも共有・協議し、都道府県の採用計画を検討する際の情報の1つとして活用しましょう。

【定期的に派遣ニーズを把握している事例】

- 毎年実施している都道府県から市町村への派遣希望照会後に、管轄の保健所が手挙げがあった市町村を対象に派遣ニーズをヒアリングしている。

2)-2 派遣目的・目標の設定

派遣目的・目標設定の考え方は？

- 一時的な人員拡充そのものが目的ではなく、この拡充により生まれたリソースで、市町村での自律的な人材確保策の整備や安定的な地域保健活動の実施を目指すといった中長期的な目的を設定してください。

解説

保健師派遣の目的を踏まえた派遣元(都道府県)と派遣先(市町村)ごとの目標の整理

- 都道府県から市町村への一方向派遣の目的を各関係者に浸透させるために、派遣元(都道府県)と、派遣先(市町村)それぞれが達成すべき目標を整理し明文化しておく必要があります。

(例)

目的(都道府県と市町村で共通)

- 市町村における自律的な人材確保策の整備や、安定的な地域保健活動の実施を目指す

市町村の目標:

- 20XX年までに、派遣先市町村の保健師定員を充足させる
- 地域保健事業を持続可能なものとする具体的な対応策を取りまとめる
- 保健師採用をはじめとする地域保健の提供体制の確保・充実に努めつつ、目的に記載する対応策を検討・実施する

都道府県の目標:

- 市町村による地域保健の提供体制の確保・充実の取組に対して、助言や必要な協力を行う
- 地域保健事業を持続可能なものとする具体的な対応策を市町村とともに検討する

Column

ひっ迫状況に応じた目的設定

過疎・中山間地域といったひっ迫度の高い地域では一時的なマンパワー確保が短期的な目的として設定される場合もあります。

2)-2 派遣目的・目標の設定

派遣実施によって副次的に得られる効果・メリットは？

- 派遣を実施した場合には、以下のような副次的な効果を得られる場合もあります。

解説1 計画的なキャリア開発が期待される場合

- 若手保健師の育成・働き方の変化への対応・適材適所の重要性から、計画的なジョブローテーションとして派遣を位置付け、活用することも一つの方法です。
- 都道府県から市町村への派遣は、新任期保健師の人材育成につながり、市町村から都道府県への派遣は管理期前の保健師の人材育成につながる効果が期待されます。
- 派遣を保健師のキャリアラダーに明確に位置付けることによって、モチベーションを高める効果があります。
- また、都道府県統括保健師の要件例示の一つに、「市町村等への出向経験がある」の記載があります。

出所)厚生労働省. 2040年を見据えた保健師活動の在り方に関する検討会. 2040年を見据えた保健師活動のあり方に関する取りまとめ.
<https://www.mhlw.go.jp/content/10901000/001658139.pdf>

解説2 災害対応等の体制整備の推進が図られる場合

- 都道府県と市町村の計画的・継続的な派遣・交流体制が整備されることにより、自治体間の連携が強化され、スムーズな保健活動につながります。
- 更に、規模の異なる市町村同士でも派遣することができれば、双方の人材育成につながる他、災害等への対応に活かせることもあります。

Column

双方向派遣を検討する場合

双方向派遣には、都道府県－市町村間の相互理解・連携強化や派遣保健師の人材育成を主な目的として実施されているケースがあります。双方向派遣の目的設定及び派遣保健師の選定は都道府県、市町村の互いの要望や制約条件をすり合わせたうえでのマッチング要素が大きいため、事前によくコミュニケーションをとることが必要です。

双方向派遣の場合は、市町村にその有用性を認識してもらうことが重要であり、派遣が実現するまでには2年ほど検討・話し合う期間を要しました。(都道府県・保健師)



2)-3 派遣準備(事務面)

派遣の枠組みの決め方は？

- 派遣目的と照らし合わせたうえで、派遣の法的根拠を派遣の派遣元・派遣先の双方での協議のもと決定します。

解説 派遣の法的根拠等

- 保健師派遣の実施スキームとして下記の実施例があります。
 - ・ 地方自治法第252条の17(職員の派遣)に基づく実施
 - ・ 地方公務員法第39条(研修)に基づく実施
 - ・ 地域保健法第24条に基づく特定町村の支援として実施
 - ・ その他自治体独自の取り決めによる実施

P.60 「参考資料」を参照

- 派遣を通じて達成したいことを明らかにし、目標達成に必要な派遣期間を逆算する、1年単位で派遣を実施し、単年度ごとに目標達成状況を評価しながら進める等も考えられます。
- 派遣元となる都道府県の保健師在籍状況や勤務形態(例:産休・育休、復帰後の時短勤務制度を利用している職員)も考慮し、実現可能な派遣体制(実施可否、年間の支援可能市町村数)を検討する必要があります。

事例 自治体独自の取り決めに基づく、週3回程度のスポット派遣の例

- 県知事のマニフェストに基づく県による小規模自治体支援のうち、人材確保支援の方策の1つとして保健師派遣を実施している。派遣先市町村の費用負担を抑えつつ、市町村が望む支援を行える形として、週3回程度のスポット派遣の形態としている。管轄の保健所保健師を派遣することで、市町村との連携強化を図る狙いもある。

2)-3 派遣準備(事務面)

具体的に必要な事務手続き内容やその流れは？

- 保健師派遣は自治体間での取り決めに要するため、保健師派遣を実施するうえで必要な事項を「要綱」や「協定書」、その他文書等にて整理しておくことが望ましいです。既に保健師に限らない職員の派遣に関する要綱等が整理されている場合があるため、事前に必ず確認しましょう。
- 上記文書では、一般に派遣の目的、派遣スキーム、派遣時期・期間、派遣に係る事務手続き等を規定します。

〈保健師派遣に係る事務手続きで確認すべき点(例)〉

0. 保健師派遣検討・実施にあたる関係部署を把握

- 保健師派遣は人事や人員定数に関わるため、人事担当課や市町村担当課といった事前に調整・相談が必要な部署を把握し、留意点を確認しておきます。

1. 保健師派遣に対する市町村の要望確認

- 派遣先自治体を選定するために、事前に管内市町村の保健師派遣希望を確認します。希望の確認方法は、通知等により一斉に希望照会する方法、市町村へ個別に希望を確認する方法等があります。

2. 派遣条件の書面への落とし込み

- 派遣先自治体、派遣保健師、派遣条件について派遣先自治体と取り決めるにあたりどのような形式の文書に落とし込むのかを関係部署と相談しながら決定します。

3. 保健師派遣実施の正式決定

- 十分な事前調整により派遣先自治体、派遣保健師、派遣条件が決定した後、都道府県から派遣先自治体へ決定通知をします。

4. 取り決め事項の確定

- 「2.派遣条件の書面への落とし込み」で作成した文書を派遣先自治体へ提示し、取り決め事項を確定します。

Column

統括保健師等と保健師人事担当職員での保健師充足感の乖離

所属自治体における保健師数が満たされているかについて、統括保健師または統括保健師に準じる保健師(n=484)及び総務課保健師採用人事担当職員(n=712)に尋ねたところ、「満たされていない」と回答したのは、は前者が45.9%、後者が19.4%でした。保健師側と人事側で認識を擦り合わせておくことの重要性が示唆されます。

出所)令和4年度地域保健総合推進事業「自治体保健師の人材確保支援策の検討」報告書

2)-3 派遣準備(事務面)

要綱・協定書等の文書において取り決めるべき事項とは？

- 既に自治体において保健師以外の職員派遣等を実施されており、要綱や協定書等について整理されている場合、それらの文書を参考に、保健師派遣の実施目的や方法、派遣保健師の人事上の取り扱いについて規定することが望ましいです。派遣元及び派遣先いずれが負うべき事項であるかも併せて規定します。

P.60 「参考資料」を参照

〈保健師派遣に係る事務手続きで確認すべき点(例)〉

- | | |
|----------------------|---------------|
| ・ 給与(基本給、時間外勤務手当) | ・ 勤務時間、休日、休暇等 |
| ・ 一部手当(通勤手当、特殊勤務手当等) | ・ 分限及び懲戒処分 |
| ・ 住居手当 | ・ 服務 |
| ・ 旅費 | ・ 研修及び福利厚生 |
| ・ 共済組合加入、負担金 | ・ 健康管理 |
| ・ 公務災害補償 | ・ 派遣職員に関する報告 |

- また、要綱・協定書等の文書上で規定が可能ならば、保健師派遣の目的を明記しましょう。

2)-4 派遣準備(実務面)

派遣先市町村選定の考え方は？

- 都道府県の市町村担当課等が事前に管内市町村へ派遣希望を照会し、都道府県や保健所の保健師が具体的なニーズを確認してから派遣先市町村を決定するケースが挙げられます。

事例1 県の市町村担当課が派遣希望を照会し、県の保健師がニーズを把握する例

- 派遣実施の前年度秋頃に市町村との連携を担当する課から市町村へ派遣希望を照会し、人事交流の目的や有用性が市町村内で共有・理解されているかを確認している。回答や追加の聞き取り等をもとに、県保健師と保健師人事を所管する担当が連携しながら調整している。

事例2 県が派遣希望を照会し、管轄保健所がニーズを把握する例

- 県から市町村に募集をかけ、手挙げがあった市町村に対し管轄保健所がヒアリングを実施。保健所にて派遣が必要と判断された場合は、県の担当課に連携する。

- 管内の複数市町村から派遣要望が上がった場合、すべての市町村の要望に応えられない場合もあることから、事前に選定基準を明確化しておくことが望ましいです。

事例3 複数市町村から希望があった場合の選定基準を設けている例

- 特に人材確保状況が厳しい市町村を選定する指標として、職員数、財政力指数、本制度による派遣実績の有無等を考慮している。

💡 ポイント

市町村要望を受け派遣先を選定する際の観点には、
例えば以下が挙げられます。

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| ● 自治体の人口規模や人口構成
(高齢化率等) | ● 退職予定者数 |
| ● 派遣先自治体の職員数 | ● 採用のために行ってきた努力 |
| ● 常勤保健師数 | ● 人材確保のために改善しようとして
考えている取組 |
| ● 採用予定者数(応募者数・採用者数) | ● 今後の人材確保の見通し |
| ● 産休・育休予定者数 | ● 財政力指数 |
- 等

2)-4 派遣準備(実務面)

派遣保健師選定の考え方や考慮すべき条件は？

- 派遣対象となる保健師は、派遣元都道府県の希望、派遣先市町村の意向、そして派遣保健師の希望等を踏まえ、選定します。
- 派遣保健師選定の考え方や考慮すべき条件は、派遣元と派遣先で保健師派遣を実施することが正式に合意される前に、あらかじめ調整しておくことが重要です。

<派遣元都道府県>

- 派遣先の勤務条件に応じることができる保健師が在籍しているか
- 派遣先が求める保健師を派遣する体制的余裕があるかどうか
- 派遣先での貢献度を高められるよう、保健師の能力開発に取り組んでいるか

<派遣先市町村>

- 派遣保健師受入れに当たって、依頼する業務の整理、引継書等を用意しているか

事例 派遣先の地理的環境と派遣保健師の通勤時間・住環境の調整例

- 派遣先市町村は過疎・中山間地域であり県の本庁周辺からの通勤は難しいことから、近隣に居住することを前提に派遣を実施している。
- 県の地理的環境上、通勤に時間を要するケースが多いため、市町村による住宅手配等の支援のもと派遣期間中は派遣保健師に転居してもらう場合もある。
- 派遣保健師が自宅から通える範囲に限って派遣を実施している。

2)-4 派遣準備(実務面)

派遣保健師選定の考え方や考慮すべき条件は？

事例1 派遣保健師の選定条件に関する例

- 派遣保健師の条件をあらかじめ定め、市町村から派遣希望があった際に当該市町村の管轄保健所内に条件に合致する人材が在籍していた場合のみ派遣を実施している。
- ただし、派遣職員の条件は、保健師の配置状況や市町村の意向、保健師の経験や職位を踏まえ、適宜市町村と調整をしている。

事例2 派遣保健師の選定条件の調整を図った例

- 派遣を希望する市町村からは経験豊富な主査級を要望されるが、県保健師の人員上都合がつかず、派遣先の了解を得て主任級を派遣した。
- 市町村からの要望に沿って中堅期を派遣したいものの、産休・育休等ライフイベントと重なる時期で常時不足しているため、新任期が明けてすぐの若手を派遣している。

2)-4 派遣準備(実務面)

派遣実施前に派遣保健師に対しフォローすべきことは？

- 派遣予定の保健師に異動直前の内示時点で、初めて派遣対象者となる旨を伝えてしまうと抵抗感を示される等のミスマッチが生じる可能性もあります。このため、派遣保健師の業務内容を派遣先市町村と協議し、その内容を派遣予定保健師にもあらかじめ伝え、派遣後の業務がイメージできるようにします。
- 派遣先市町村で勤務することによってどのようなスキルが向上するのか、キャリアラダー上の位置付け、キャリアパスにどうつながるのかを説明することも必要です。

事例1 保健師派遣説明用資料を用意し、丁寧に事前説明している例

- 派遣保健師の不安軽減のため、3月中旬頃の通常の異動内示より2週間程度早く内々示をし、保健師派遣説明用資料(身分、給与、福利厚生等の諸条件を記載)を用意し説明している。
- 派遣先市町村には派遣保健師に依頼する具体的な業務を事務分掌に明記すること、現任教育体制を整備することを依頼している。

事例2 採用選考時から市町村への派遣の可能性を周知している例

- 県での保健師採用選考時に、市町村支援業務の一環として派遣の可能性のある旨を説明している。キャリアラダー面談時にも派遣の可能性に言及するようにしている。

事例3 ジョブローテーションの一環として市町村への派遣可能性を周知している例

- 県保健師の新任研修時に、ジョブローテーションの一環として本庁や保健所だけでなく、市町村等へのローテーション可能性のあることを予め説明している。

2)-5 派遣実施

派遣実施中に派遣保健師に対しフォローすべきことは？

- 派遣保健師へのフォローは、派遣元都道府県、派遣先市町村双方による体制を整えることが重要です。
- また、派遣保健師の心身面のサポートも重要です。一方向派遣は派遣保健師が1人で派遣先市町村に赴くケースがほとんどであり、孤独感やプレッシャー・負担を感じやすいことを考慮する必要があります。

事例1 会議体と個別面談実施を組み合わせた様々なフォロー体制の例

- 県の市町村担当課では年2回の派遣者報告会を、県の人材育成を担っている保健師主管課では年1回の派遣保健師連絡会を、派遣先市町村を管轄する保健所では毎月～隔月で業務連絡会を開催し、それぞれで派遣保健師の状況確認を実施している。加えて、保健師主管課の人材育成担当者や派遣先市町村を管轄する保健所の地域統括保健師が年1～2回のキャリアラダー面談を実施し、派遣実施を踏まえた能力育成の助言を実施している。
- 派遣期間中の派遣保健師の状況確認は派遣先市町村を管轄する保健所が実施している。加えて、本庁でも年2回面談を実施しメンタル面のフォローをしている。

当県では週3日程度派遣先市町村に赴くスポット派遣(P.47参照)を実施しています。市町村と保健所両方の業務対応が求められるため、派遣保健師の負担軽減が課題です。課題解決のために派遣先市町村・管轄保健所・県担当課(統括保健師等)の三者で月1回定例連絡会を開催し業務調整を行う等、フォロー体制を整えています。
(都道府県本庁・保健師)



事例2 派遣保健師に対する日常的なフォローの例

- 県保健所に在籍する統括保健師が業務として派遣先市町村に出向いた際に派遣保健師への積極的な声掛けを実施している。
- 派遣保健師に対して月に1回の情報共有のための連絡会を開催している。オンライン開催の場合もある。

2)-6 帰任・評価

派遣実施後に派遣保健師に対しフォローすべきことは？

- 帰任後も、派遣保健師が派遣の経験を十分に活かせるようフォローすることが必要です。派遣終了時に報告会等を実施することは派遣保健師自身の経験を振り返り、都道府県内への派遣制度の認知度向上や制度への理解に寄与します。

事例1 研修内で派遣保健師による派遣報告機会を設けている例

- 派遣期間中の経験を報告し、派遣保健師にとって振り返りやまとめの機会としてもらうため、研修会内で報告している。管内市町村に向けた派遣制度の認知度向上もねらいとしている。

事例2 派遣保健師同士のネットワーク構築を図った例

- 派遣経験のある保健師の振り返りや派遣中の保健師への助言・フォローの機会とするため、派遣経験のある保健師と派遣中の保健師、統括保健師等の交流会を実施している。

事例3 派遣保健師によるレポート報告により情報発信している例

- 派遣保健師が1年間の派遣期間中の業務や経験等についてレポートを作成し、県内保健活動のまとめの中で紹介し、他市町村にも情報共有をしている。

2)-6 帰任・評価

派遣実施後に評価すべき点は？

- 事前に設定した「市町村における自律的な人材確保策の整備や、安定的な地域保健活動の実施」等の派遣目的に沿って、派遣先市町村と派遣元都道府県それぞれでの目標達成度を評価します。評価すべき点としては下記の事例が挙げられます。これら派遣全般の目標達成度は派遣実施中も継続的にモニタリングすることが必要です。

事例1 派遣先市町村における評価点の例

- 派遣先市町村において、自律的な保健師確保策の検討・整備ができたか
- 上記保健師確保策に基づき、派遣先市町村は自律的な保健師確保に向けた取組として具体的に何を実施できたか、またどのような成果があったか
- 派遣先市町村における地域保健活動・保健師業務は円滑化したか、問題はどの程度改善したか

事例2 派遣元都道府県における評価点の例

- 派遣先市町村における地域保健提供体制の確保・整備について助言・協力できたか
- 地域保健事業を持続可能なものとする具体的な対応策を市町村とともに検討できたか

Column

双方向派遣の評価点の例

- 都道府県一市町村間の相互理解・連携強化や派遣保健師の人材育成を主な目的として実施される場合の双方向派遣実施後の評価点としては下記が例として挙げられます。
- 都道府県一市町村間の相互理解・連携強化を目的とした場合
 - ・ 派遣保健師は派遣先の業務理解が深まったか
 - ・ 派遣保健師が持ち帰った情報により、自治体間連携が推進したか
- 人材育成を目的とした場合
 - ・ 派遣保健師は目的とする分野の業務経験ができたか
 - ・ 帰任後、派遣元で活かせる知見やスキルは習得できたか
 - ・ 帰任後、派遣の経験を踏まえた視点で、派遣元の事業等について検討や見直しができたか

3)保健師派遣の実施事例

都道府県から市町村への一方向派遣

事例
1

市町村が自立して人材確保・育成策に取り組むことを支援するため派遣期間を10年間に設定

背景・趣旨

- 持続可能な行政サービスの提供に向けて、県・市町村で意見交換。
- 特にニーズが大きかった保健師・土木職について、県から市町村への一方向派遣を平成30年から検討開始。
- 地方自治法を根拠法とし、「市町村の持続可能な行政サービスの提供に向けた取組」の一環として、令和2年度から派遣開始。
- 単に市町村の職員を補充する取組ではなく、市町村が自身で自立的な人材確保・育成に努めることを前提に時限的措置として県と派遣先の市町村間で協定を締結している。
- 市町村の体制が整って自走できるまで、長期的な見通しを持った人材確保・育成に取り組めるよう、派遣期間を10年間に設定し、派遣保健師は2年ごとに交代する運用としている。令和7年度までに8町村に派遣実績がある。

実施内容

※実施内容の文字の色付き強調箇所は「都道府県・市町村ともに検討いただきたい点」です。

派遣準備 (事務面)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 夏から秋にかけて、保健師派遣を希望する市町村の中から、客観的指標を用いて優先順位を決定。 ■ 年内に派遣人数・派遣先市町村を決定後、年明けから派遣保健師の人選を行い3月に本人へ内示、4月から派遣実施。 ■ 給与等費用は派遣先市町村が負担。
派遣準備 (実務面)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 派遣保健師は派遣先市町村で母子保健等個別支援業務を担うことが多いが、県保健師はその経験が少ないため、スキルアップのための研修を事前に実施。 ■ 派遣先市町村には派遣目的や自律的な人材確保・育成について繰り返し説明し、派遣趣旨の徹底を図っている。
派遣実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 明確な派遣目的のもと1人で派遣される保健師には、その心理的負担に配慮したきめ細かいケアが求められるため、後方支援として個別面談や報告会、派遣先への訪問を実施している。相談対応は先輩派遣保健師に加え、定年退職した保健師も担うことで後方支援負担の軽減を図っている。 ■ 派遣期間中においても派遣先市町村には計画的な職員採用活動を継続するよう伝え、派遣先市町村における人材確保・育成策の整備状況を確認する機会を設けている。
帰任評価	<ul style="list-style-type: none"> ■ 派遣先市町村からは「採用募集の周知方法等の助言を受け、応募・確保増につながった」、「統括保健師を配置するきっかけとなった」、「保健活動を異なる視点でとらえ、保健師の役割を広げて考えるきっかけとなった」等の意見を確認。

3)保健師派遣の実施事例

都道府県から市町村への一方向派遣

事例
2

派遣保健師の負担軽減のため、派遣に係る事前説明や派遣先での業務明確化等のフォローを充実

背景・趣旨

- 自然災害からの復興や地方創生に向け、市町村が自身の自治体の実情に応じて支援策を活用できるよう県が広域自治体として市町村支援策をメニュー化している。
- 上記メニューの1つに市町村保健センター業務等支援があり、その一環として小規模自治体への保健師派遣を開始。
- マンパワーが不足している過疎・中山間地域で、求人募集を行っても保健師の確保が困難な町村を対象に原則1年間の県の保健師派遣を実施している。

実施内容

※実施内容の文字の色付き強調箇所は「都道府県・市町村ともに検討いただきたい点」です。

<p>派遣準備 (事務面)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 11月頃に県の保健師人材関係所管部署から町村へ派遣希望を照会。手挙げがあった町村には管轄の保健所からヒアリングを実施し、ヒアリングの結果派遣が必要と判断した場合には、12月下旬までに町村に派遣決定通知をする。 ■ 派遣保健師の不安軽減のため、3月中旬頃の通常の異動内示より2週間程度早く内々示をし、保健師派遣説明用資料(身分、給与、福利厚生等の諸条件を記載)を用意し説明している。その後年度明け4月から派遣期間開始。 ■ 派遣保健師の人選時に町村ニーズを聴取しているが、県の保健師年代構成の都合上、新任期間もない若手を派遣しているのが実態。
<p>派遣準備 (実務面)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 保健師派遣を経験した保健師へのアンケート結果を基に、派遣前の情報共有(身分、給与等)、業務の明確化、キャリアラダーやキャリアパス上の位置付けの明確化を行った。 ■ 派遣先町村には派遣保健師に依頼する具体的な業務を事務分掌に明記してもらうよう依頼。
<p>派遣実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 派遣保健師は、派遣先町村がマンパワー不足やノウハウ不足でできていなかった健康増進計画やその他計画(食育推進計画、母子保健計画の一体的な計画)の策定等を担当。 ■ 派遣保健師に対して管轄保健所による面談サポートを実施。派遣保健師と経験のある先輩保健師との交流会も開催。 ■ 県にとって保健師派遣は持続可能性に懸念が残る手法のため、派遣以外の広域的な事業支援・実施に向けて、派遣保健師が把握した情報や学んできたことを基に検討していくことを想定。
<p>帰任評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 派遣保健師に対しては、派遣期間終了後の4月以降に振り返り等を実施。 ■ 派遣先町村からは計画策定推進や家庭訪問等の業務充実化に効果があったとの意見を確認。 ■ 県からは町村との関係構築、派遣保健師の市町村業務理解促進や専門能力の向上に効果があったとの意見を確認。特に町村での対人支援活動は派遣保健師にとって大きなやりがいとなった。

3)保健師派遣の実施事例

双方向派遣(人事交流)

※一方向派遣を検討する際にも参考としていただけるよう掲載しています。

事例 3

市町村との日頃からの密なコミュニケーションを起点とした 双方のニーズ調整に基づく人事交流の開始

背景・趣旨

- 保健所と管轄市町村間の日頃のコミュニケーションの中で、小規模自治体から「若手保健師が保健事業に不安を抱えている」「当自治体の保健師に視野を広げて欲しい」という声を受け、管内での人事交流を検討した。
- 人事交流を行うメリットとして、市町村は保健師育成やキャリアアップを図るきっかけが得られ、県としては当該市町村における統括保健師配置に向けた素地を築き、統括保健師配置と役割の明確化が推進されることで今後の当該市町村の保健師の確保や育成に係る体制整備に還元されると整理した。
- 地方自治法を根拠法とし、管内市町村に対する県保健師の派遣及び市町村から管内保健所への市町村保健師の受入を行っている。県から市町村への派遣保健師は、市町村内での主幹として統括的役割を担っている。市町村から県への派遣保健師は、主任級の保健師が選定されている。
- 県としては市町村における保健活動指針の策定支援・統括保健師育成を目的として10年間、1期2年の双方向派遣を計画した。

実施内容

※実施内容の文字の色付き強調箇所は「都道府県・市町村ともに検討いただきたい点」です。

派遣準備 (事務面)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本人事交流単独のスケジュールではなく、県全体の人事派遣スケジュールに沿って実施。 ■ 毎年秋頃に市町村との連携を担当する課から管内市町村へ派遣希望を照会し取りまとめ。希望市町村と県保健師の人事を所管する課による協議で派遣目的等を調整し交流先を決定。
派遣準備 (実務面)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 派遣照会前から県と管内市町村間では人事交流ニーズ確認・調整を実施。前年度から各市町村の派遣希望を県の市町村担当課が事前聴取している。 ■ 県の市町村担当課による派遣希望の事前聴取では人事交流の目的や有用性が市町村内で共有・理解されているかどうかも確認しており、必要時に県保健師が保健師人事を所管する担当と連携をし、調整を担う。 ■ 県では、人選の参考とするため、異動希望保健師との面談時に人事交流希望有無を聴取している。
派遣実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 市町村からは主任級保健師を保健所に派遣。県から派遣される保健師は市町村の主幹として統括的役割を担う。 ■ 県の統括保健師は、派遣保健師の勤務状況の管理や相談支援を実施。
帰任評価	<ul style="list-style-type: none"> ■ 県に派遣された市町村保健師からは、「県へ派遣されることで業務の範囲が広がり、客観的に自身の自治体を見ることができた」、「県とのパイプができた」等の意見があった。 ■ 県からの保健師を受け入れた市町村における効果として、「外部の保健師が来ることで硬直しがちな人間関係や職場の風通しが少し変わった」という意見もあった。 ■ 市町村における統括保健師配置に向けた素地の醸成という目的は順調に達成していると言える。市町村保健師による県内保健師活動への理解が得られやすくなっている実感がある。



第5章

參考資料

地方自治法に基づく職員派遣

地方自治法第252条の17(職員の派遣)に基づく実施

- 都道府県から小規模自治体への派遣を検討する場合の参考として、地方自治法に基づく職員派遣の実施に係る要綱と協定書に係る記載例を、次頁以降示しています。なお、本手引きのP.49にも記載のとおり、既に自治体において保健師以外の職員派遣等を実施され、既存の文書が整っている場合、それらの文書を参考に、人事上の取り扱いについて規定することが望ましいです。

参考

地方自治法第252条の17(職員の派遣)

第252条の17 普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員は、法律に特別の定めがあるものを除くほか、当該普通地方公共団体の事務の処理のため特別の必要があると認めるときは、他の普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員に対し、当該普通地方公共団体の職員の派遣を求めることができる。

実務的には市町村からの希望書提出等が該当します。
都道府県から市町村へ照会が実施されているケースもあります。

2 前項の規定による求めに応じて派遣される職員は、派遣を受けた普通地方公共団体の職員の身分をあわせすることとなるものとし、その給料、手当(退職手当を除く。)及び旅費は、当該職員の派遣を受けた普通地方公共団体の負担とし、退職手当及び退職年金又は退職一時金は、当該職員の派遣をした普通地方公共団体の負担とする。ただし、当該派遣が長期間にわたることその他の特別の事情があるときは、当該職員の派遣を求める普通地方公共団体及びその求めに応じて当該職員の派遣をしようとする普通地方公共団体の長又は委員会若しくは委員の協議により、当該派遣の趣旨に照らして必要な範囲内において、当該職員の派遣を求める普通地方公共団体が当該職員の退職手当の全部又は一部を負担することとすることができる。

3 普通地方公共団体の委員会又は委員が、第1項の規定により職員の派遣を求め、若しくはその求めに応じて職員を派遣しようとするとき、又は前項ただし書の規定により退職手当の負担について協議しようとするときは、あらかじめ、当該普通地方公共団体の長に協議しなければならない。

要綱もしくは協定書上で、服務等身分取扱いの整理を
明記します。

4 第2項に規定するもののほか、第1項の規定に基づき派遣された職員の身分取扱いに関しては、当該職員の派遣をした普通地方公共団体の職員に関する法令の規定の適用があるものとする。ただし、当該法令の趣旨に反しない範囲内で政令で特別の定めをすることができる。

地方自治法に基づく職員派遣の様式例

※以下に示す派遣要綱や協定書について、あくまで一例であり、この様式例そのままの適用を推奨するものではありません。既に自治体において保健師以外の職員派遣等を実施され、既存の文書が整っている場合、それらの文書を参考に、人事上の取り扱いについて規定することが望ましいです。

派遣要綱の例[1/2]

(趣旨)

地方自治法による派遣を想定して記載例を示しています。

- 第1条 この要綱は、少子高齢化及び生産年齢人口減少等に伴い需要に対する保健師の確保が困難となっている〇〇県内市町村(以下「市町村」という。)に対して、市町村からの要望に応じて、〇〇県(以下「県」という。)から県に在籍する保健師(以下「派遣保健師」という。)を派遣する(以下「保健師派遣」という。)に当たって必要な事項を定める。
- 2 保健師派遣は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第252条の17の規定に基づく派遣とする。
- 3 保健師派遣は、地方自治法第2条第3項及び同第5項の規定の趣旨を踏まえた補完的なものであり、市町村は、地方自治の本旨に基づいて、自ら職員の確保、育成に努めるものとする。

(保健師派遣の時期及び期間)

派遣先や派遣保健師の理解を得て、必要な期間を検討ください。

- 第2条 保健師派遣を行う時期は、原則として毎年4月とし、期間は〇年間とする。
- ただし必要があるときは、〇〇都道府県知事(以下「知事」という。)と市町村長との協議により、変更することができるものとする。

サービス中の身分取扱い等を整理します。

(派遣保健師の身分取扱い)

- 第3条 派遣保健師は、派遣の期間中、〇〇県職員の身分及び市町村職員の身分を併せ有するものとする。派遣保健師の給与、勤務条件その他の身分取扱いについては、第8条の規定に基づく協定において定めるところによる。

実際の事務手続きプロセスは、ご自身の自治体での地方自治法に基づく職員派遣制度をご確認ください。

(事務手続き)

- 第4条 保健師派遣を受けようとする市町村長は、保健師派遣を受けようとする前々年度に、保健師派遣希望書等を知事に提出するものとする。
- 2 市町村長は、前項の規定に基づき提出した保健師派遣希望書に係る保健師を自ら採用したことその他これに類する理由がある場合に限り、第6条第1項の規定に基づく決定までの間、保健師派遣希望書を撤回することができる。

(派遣人数の仮決定等)

- 第5条 知事は、前条の規定に基づき、保健師派遣希望書の提出を受けた場合は、保健師派遣に係る人数を仮決定し、保健師派遣希望書を提出した市町村長にその内容を通知するものとする。
- 2 知事は、保健師派遣に係る人数が市町村の要望に満たない場合における派遣先市町村の決定の優先順位を定め、前項の規定による通知と併せて、市町村長に通知するものとする。

地方自治法に基づく職員派遣の様式例

派遣要綱の例[2/2]

(派遣人数の決定)

第6条 知事は、県職員の採用の状況等を踏まえて、保健師派遣を行う前年度の12月末までに、翌年度の保健師派遣に係る職員の人数を決定するものとする。

別様式を活用するかどうかはご自身の自治体での職員派遣制度を確認してからご検討ください。

(派遣先市町村の決定)

第7条 知事は、前条の決定を行った場合は、第5条第2項の規定に基づく優先順位に基づき、派遣先の市町村を決定し、保健師派遣決定通知書(第2号様式)により派遣先の市町村長に通知するものとする。

2 前項の通知を受けた市町村長は、知事に保健師派遣要求書(第3号様式)を提出するものとする。

3 前項の保健師派遣要求書の提出をもって、当該市町村長が知事に対し、地方自治法第252条の17第1項に規定する「職員の派遣」を求めたものとみなす。

協定書において別途詳細を示します。

(協定の締結)

第8条 知事は、前条第2項の保健師派遣要求書の提出を受けた場合は、当該市町村長と保健師派遣に関する協定(以下「協定」という。)を締結するものとする。

2 協定の締結は、原則として別紙「保健師派遣に関する協定書」によるものとする。ただし、特別の事情がある場合は、県及び市町村双方の合意に基づいて、別段の定めをすることを妨げない。

(協定の変更)

第9条 前条の協定に定める事項について変更の必要が生じたときは、知事及び当該市町村長が協議の上、双方の合意に基づいて内容の変更をすることができる。

(協定の更新)

第10条 市町村長は、第8条の規定に基づく協定に定める派遣期間が満了するに当たって、協定の更新を求めることができる。

2 前項の更新の手続きについては、知事が別に定める。

(委任)

第11条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の実施に関し必要な事項は、知事が別に定める。

地方自治法に基づく職員派遣の様式例

協定書の例[1/3]

〇〇県(以下「甲」という。)と〇〇市(町村)(以下「乙」という。)は、保健師派遣要綱(以下「要綱」という。)第〇条の規定に基づき、甲の職員を乙に派遣することに関し、地方自治法(昭和22年法律第67号)第252条の17及び要綱に定めるもののほかその他必要な事項について、次のとおり協定を締結する。

1 派遣保健師の職・氏名及び主たる従事予定業務等

甲乙協議の上、別に定め、甲から乙に通知する。

地方自治法による派遣を想定して記載例を示しています。

2 派遣期間

(1) 派遣期間は、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。

(2) 必要があるときは、甲乙協議の上、双方の合意がある場合に限り、前項の期間を延長し、又は短縮することができる。ただし、延長又は短縮に当たっては、甲が保健師派遣のために採用の拡充等を行っていることを勘案し、必要な配慮を行うものとする。

計画的に期間を設定しましょう。

3 身分

(1) 乙は派遣保健師を派遣保健師が甲において保有する職と同等と認める職に併任するものとする。

(2) 甲又は乙は、派遣保健師について派遣又は併任の発令をしたとき及び発令事項に変更があるときは、速やかに発令事項を相互に通知するものとする。

服務等身分取扱いの整理します。

4 給与等

(1) 派遣保健師の給料(給料の調整額を含む。)、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、超過勤務手当(時間外勤務手当)、夜間勤務手当、休日勤務手当、期末手当及び勤勉手当は、甲がその関係規程に基づいて支給する。

(2) 乙は、前項の規定により甲が派遣保健師に対して支給した給与に相当する額を、甲に納入することとする。

(3) 派遣保健師の通勤手当、特殊勤務手当、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)、へき地手当(これに準ずる手当を含む。)、宿日直手当、寒冷地手当及び災害派遣手当は乙がその関係規程に基づいて支給する。

(4) 派遣保健師の退職手当は、甲がその関係規程に基づいて支給する。

(5) 派遣保健師の児童手当は、甲が児童手当法の規定に基づいて支給する。

5 旅費

(1) 派遣保健師の赴任旅費及び帰任旅費並びに派遣期間中の旅費(専ら甲の用務によるものを除く。)は、乙がその関係規程に基づいて支給する。

(2) 前項の規定に関わらず、派遣保健師が、甲の旅行命令に基づき、勤務状況及び健康状態等の報告のために甲に帰庁するための旅費は、甲がその関係規程に基づいて支給する。

(3) 乙は、前項の規定により甲が派遣保健師に対して支給した旅費に相当する額を、甲に納入することとする。

地方自治法に基づく職員派遣の様式例

協定書の例[2/3]

6 勤務時間等

派遣保健師の勤務時間、休日、休暇等については、乙の関係規程を適用する。

各項目について、甲乙の役割を明確にします。

7 服務

(1) 派遣保健師の服務については、乙の関係規程を適用する。

(2) 職務専念義務の免除の承認及び営利企業等の従事の許可については、甲乙協議の上、乙の関係規程を適用して、乙が行う。

8 分限及び懲戒

派遣保健師の分限処分及び懲戒処分は甲が行い、その事由、手続き及び効果については甲の関係規程の定めるところによる。この場合において、処分を必要とする事由が生じたときは、その都度甲乙協議するものとする。

9 共済組合

(1) 派遣保健師は、地方職員共済組合(〇〇県支部所属)の組合員とする。

(2) 甲は、派遣保健師に係る掛金を徴収し、これに見合う負担金とともに地方職員共済組合に払い込む。

(3) 乙は、前項の規定により甲が払い込んだ負担金に相当する額を、甲に納入することとする。

10 公務災害補償

(1) 派遣保健師の公務災害補償の手続き等については、乙が地方公務員災害補償基金〇〇県支部に対して行い、当該支部が審査・認定するものとする。

(2) 派遣保健師に係る負担金については、甲及び乙が、4の(1)及び(3)の規定により支給する給与の額に応じて、それぞれが地方公務員災害補償基金に払い込む。

(3) 乙は、前項の規定により甲が払い込んだ負担金に相当する額を、甲に納入することとする。

11 研修及び厚生

派遣保健師の研修及び厚生は、乙が行う。ただし、必要に応じて、甲が研修を行うことを妨げない。

12 健康管理

派遣保健師の健康管理は、乙が行う。

地方自治法に基づく職員派遣の様式例

協定書の例[3/3]

13 勤務状況、健康状況等報告

- (1) 乙は、派遣保健師の勤務状況、健康状況等について毎月、派遣保健師勤務状況書(様式第3号)により、甲に報告するものとする。
- (2) 甲は、派遣保健師の勤務状況、健康状況等について、必要に応じ乙に報告を求めることが出来る。
- (3) 派遣保健師の身分、給与、健康状況等に変動があったときは、その都度甲乙が相互に通知する。

14 経費の負担

派遣元・派遣先の各種経費負担について明記します。

- (1) 甲が4の(1)の規定により支給した給与、及び5の(2)の規定により支給した旅費並びに9の(2)及び10の(2)の規定により払い込んだ負担金に相当する額については、乙が負担し、甲乙協議の上、別に定める方法により、甲に負担金として納付する。
- (2) 乙が4の(3)の規定により支給した手当、5の(1)の規定により支給した旅費及び10の(2)の規定により払い込んだ負担金については、乙が負担する。
- (3) 甲が4の(4)の規定により支給する退職手当及び4の(5)の規定により支給した児童手当については、甲が負担する。

派遣目的を派遣元・派遣先で検討し、
目的を共有しておくことが望ましいです。

15 保健師派遣の目的と果たすべき事項

- (1) この協定書に基づく保健師派遣は、派遣先市町村での地域保健事業を持続可能なものとする具体的な対応策を取りまとめることを主たる目的とする。
- (2) 甲は、乙による地域保健の提供体制の確保・充実の取組に対して、助言や必要な協力を行うこととする。
- (3) 乙は、保健師採用をはじめとする地域保健の提供体制の確保・充実に努めつつ、(1)の目的に記載する対応策を取りまとめることとする。

16 その他

この協定書に定める事項に疑義が生じたとき又はこの協定書に定めるもののほか派遣保健師の身分取扱い等に関して必要な事項があるときは、甲乙協議の上、定めるものとする。

この協定の証として本書2通を作成し、記名押印の上、甲乙各1通を保管するものとする。

○年○月○日

甲 ○○県知事
(署名)

乙 ○○市(町村)長
(署名)

令和7年度「都道府県支援による小規模自治体保健師確保実態調査・ 手引き等作成業務一式」有識者会議(敬称略)

加藤 典子	獨協医科大学看護学部 教授
宮崎 紀枝	長野県立大学グローバルマネジメント学部 教授
當山 裕子	琉球大学医学部保健学科 准教授
市下 貴之	福島県総務部市町村行政課 総括主幹兼副課長
前田 香	福島県保健福祉部健康づくり推進課 主幹
但田 翔	神奈川県政策局自治振興部市町村課行政グループ グループリーダー
鈴木 翔貴	神奈川県政策局自治振興部市町村課行政グループ 主査
滝田 由紀子	神奈川県健康医療局保健医療部健康増進課 副課長
吉永 みゆき	沖縄県久米島町役場 福祉課長
安里 佐智子	沖縄県久米島町役場 保健師



都道府県支援による小規模自治体等への保健師派遣を含む保健師確保策に係る手引き

作成：令和7年度厚生労働省委託事業「都道府県支援による小規模自治体保健師確保実態調査・手引き等作成業務」

発行日：令和8年3月

