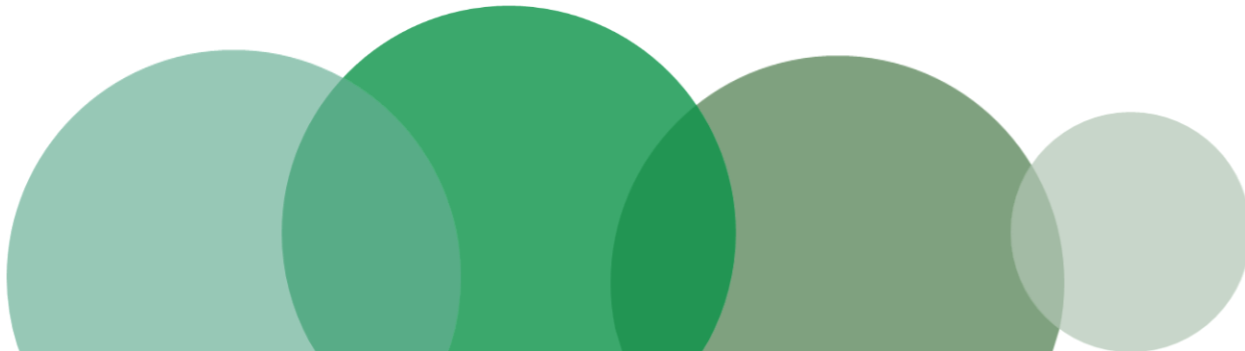


5.人材確保・人材育成

退職保健師の活躍に向けた取組について

公開：2026年4月





本講義の狙い

- 紹介するエピソードを通じて受講者自身の経験や業務に引きつけながら振り返りができる
- 受講者が所属する自治体や所属部署での退職保健師の活躍に向けた取組に係る内容、課題や改善点を整理することができる

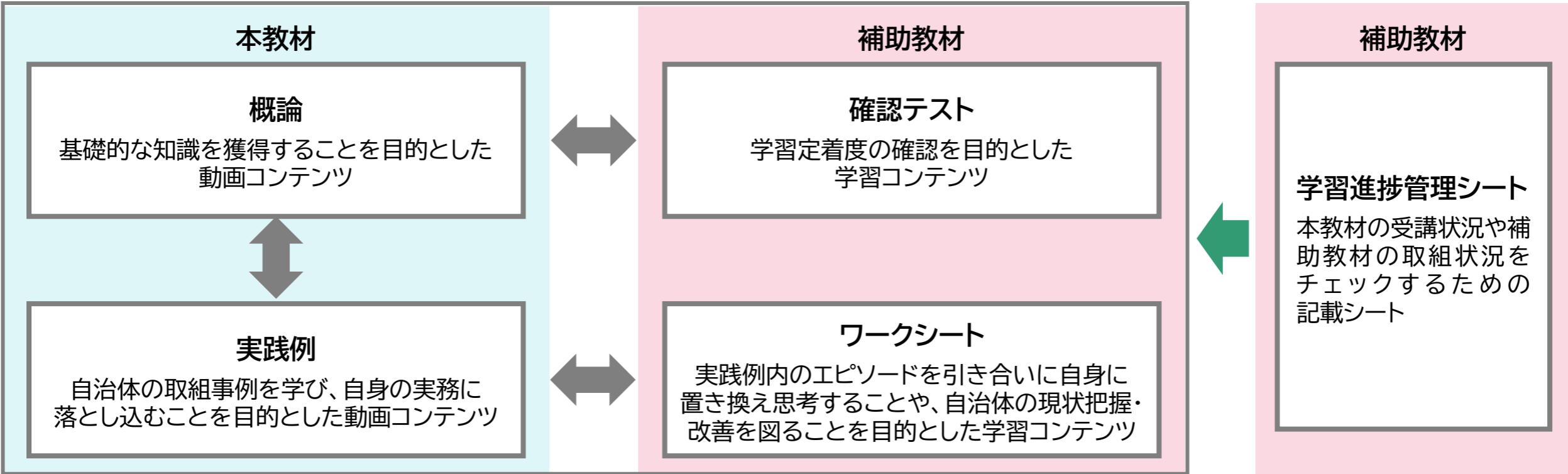
※本教材で紹介するエピソードは、複数の自治体へのインタビューをもとに作成したフィクションです。

本教材とワークシートの関係性

本教材の学習のヒント

学習効果をより高めるために、「受講の手引き」に掲載している「ワークシート」への記入もしくは目を通してから本教材をご視聴いただくことができます。

もちろん、本教材視聴後に「ワークシート」に取り組んでいただくことでも学習効果は期待されます。



本講義の内容

● 関連する他コース・教材	5
● 用語の定義	6
● 登場人物・自治紹介	7
● 本教材の着目ポイント	9
● 本編	10
● 現場での人材育成上の課題	
● 退職保健師活躍に向けた事業化	
● 退職保健師の位置づけ	
● 退職保健師の活躍とその効果	
● リーダー的な立場を担う退職保健師の誕生	
● リーダー的な立場を担う退職保健師の活躍	
● 退職保健師のさらなる活躍のための取組	

関連する他コース・教材※

- 5.人材確保・人材育成
- 5-2.戦略的な人材確保について
 - 保健師の人材確保のあり方

9







※「自治体保健師のマネジメント能力向上のためのeラーニング」のコース・教材を指します。

用語の定義

用語	定義
退職保健師	「定年退職などにより離職した後も、豊富な知識・経験を活かした活躍が期待される保健師」を左記のとおり表記する。
プリセプター	「専属で新任期の保健師に直接的な指導をする役割を担う保健師」を左記のとおり表記する。
プリセプティ	「プリセプターより指導を受ける保健師」を左記のとおり表記する。
総マネ	保健師活動指針に規定のある「保健所における総合的なマネジメントを担う保健師」を左記のとおり表記する。

登場人物紹介

● 主な登場人物

イラスト	登場人物	主な特徴
	主人公: A県庁の統括保健師	<ul style="list-style-type: none"> A県の企画調整課に所属。統括保健師1年目かつ課長級の管理職。
	新任期保健師	<ul style="list-style-type: none"> A県のB保健所に配属され、退職保健師より指導を受ける。入職1年目
	若手保健師	<ul style="list-style-type: none"> A県のB保健所に配属され、新任保健師の指導役を担う。入職3年目
	保健所に配属された 退職保健師	<ul style="list-style-type: none"> A県のB保健所に配属され、新任保健師のプリセプター役を担う
	退職を控えた管理期 保健師C(のち、退職保健師)	<ul style="list-style-type: none"> A県内の本庁に勤務することとなる退職保健師。 次年度から再任用として就業予定。人材育成の体制構築に貢献
	退職を控えた管理期 保健師D(のち、退職保健師)	<ul style="list-style-type: none"> A県内の本庁に勤務することとなる退職保健師。 次年度から再任用として就業予定。人材育成の体制構築に貢献

自治体紹介

- 自治体の特徴

種別	規模等
A県	<ul style="list-style-type: none">・ 県内には複数の保健所設置市があり、人口規模は比較的大規模。・ 多くの保健師の経験年数が10年未満であり産休・育休中の保健師も多く、慢性的に人材不足の状況。
B保健所	<ul style="list-style-type: none">・ A県の保健所のうち、2市4町を管轄。県内において管轄する人口規模や地理的範囲も大きい保健所。

本教材の着目ポイント



ポイント!

- 教材中のエピソードの各所でこの「ポイントマーク」が表示されることがあります。紹介するエピソード中で主人公がとった行動や判断プロセスを引き合いに「自分ならどうするか」といったことを考えていただきたい場面が表示されます。
- 「ポイントマーク」表示場面で考えていただきたい問いは以下の通りです。この問いは「ワークシート」にも掲載しておりますので記載しながら視聴を進めることも可能です。

- あなたが主人公の立場なら、退職保健師の活躍に係る事業導入を検討するためにどのような情報をどこから収集しますか。
あなたが主人公の立場なら、保健師ではない管理職に退職保健師の活躍に係る事業導入を説明し、提案を受け入れてもらえるよう、どのような点を工夫しますか。
- 退職保健師を本庁に配置する場合、あなたが主人公の立場なら退職保健師に対しどのような役割や業務(人材育成業務にこだわらない)を期待しますか。
- 退職保健師による育成支援を市町村へ対象を拡充させるにあたり、あなたが主人公の立場なら市町村や退職保健師と事前に何を協議・調整しますか。

現場での人材育成上の課題

A県における人材育成の課題

- 保健所や保健センター等の現場での実践的な指導が不足
- プリセプター制度を導入するも機能できていないケースが多数



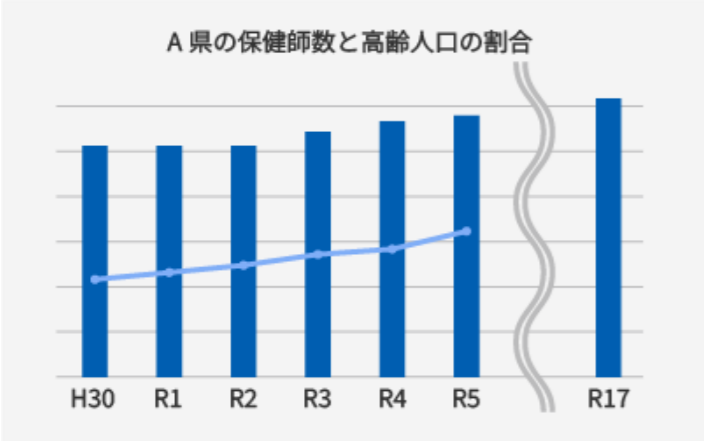
人材育成の課題への解決策案

- 退職保健師が業務のすき間時間で新任期保健師に対し、1対1で指導
- その様子を見た主人公は、退職保健師に保健師の人材育成に特化した業務や役割を担ってもらうことを考える

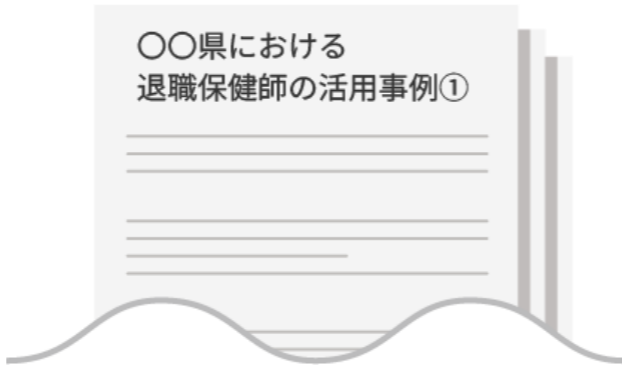


退職保健師活躍に向けた事業化

事業化に向けた働きかけ



将来は保健師数が足りない可能性を提示



他自治体における退職保健師の活用事例を紹介



人事課長、総務課長への進言

事業化のためのポイント

事業化の決め手になったのは、他自治体の事例紹介の中で、「保健師の育成」が住民の健康に寄与する点を強調したことです。

- 退職保健師の指導によって保健師による健康教育に対する住民評価が良くなった
- 地域を熟知している退職保健師による後方支援のおかげで、地域資源を活用した効果的な事業展開が可能となり糖尿病の重症化に係る指標が改善した等



主人公：A県庁の統括保健師

退職保健師の位置づけ

A県における退職保健師の位置づけ

- 保健所の入職1～5年目の保健師人材育成を主に担う
- 月に数回出勤
- 報償費として支払い

※保健活動業務を希望する保健師にはDOTS(直接服薬確認療法)等の従事についても提案

面談での確認・連絡事項

- 定年退職後の勤務継続意向
- 条件(勤務地、勤務形態、配慮事項等)
- 想定される業務内容
- 退職保健師への期待
- 短期業務(DOTS対応での報償費等)の選択肢
- 勤務希望が生じた場合の相談窓口の案内



退職保健師を活用した人材育成体制の構築

退職保健師との面談では相手の意向を確認しつつ、こちらの期待も明確にお伝えしました。今はライフプランや働き方も多様なため、退職後しばらく経過してから働きたいと思ったときに、戻りやすい環境、働きやすい体制を整えておくことが大切だと思っています。



主人公:A県庁の統括保健師

退職保健師の活躍とその効果



退職保健師の状況

- 新任期保健師の悩みやニーズに応える
 - 入庁当初指導を受けたが自信がないものへの助言が欲しい
 - 担当する事業や支援方針について後押しして欲しい 等
- 受入側である保健所による環境の整備
 - 退職保健師による指導のために別室を用意
 - プリセプターや総マネが同席し、指導方針を学ぶ

退職保健師を活用した人材育成の効果と今後の展望

これまで、多忙や指導者の不足など保健所において十分に教育が行き届いていなかったところを本事業が、しっかりと補完しています。新任期保健師からは、

- 家庭訪問で確認しなければならない観点が整理できて、もやもやが晴れた
 - 準備や記録のコツを教えて貰い就業時間内で対応出来るようになった
- との声があり、新任期保健師の満足度も非常に高い状況にあります。



主人公：A県庁の統括保健師

リーダー的な立場を担う退職保健師の誕生

イメージはわかりました。私としてはとても心強いですが、お二人が本庁に配属となると、保健師の配置の枠を新たに設けてもらう必要がありますので、一旦上司に相談します。

これまでは目の前のことを乗り越えて行くことに精一杯でしたが、これまでの経験の集大成として、10年近く改正されていない人材育成ガイドラインや、当県でやっている人事交流の保健師をサポートする取組を立ち上げたいと考えています。

ガイドラインの改正など大規模な調整を必要とする事業や統括保健師が多忙で対応できていない業務を担うことをイメージしています。

退職を控えた
管理期保健師D

主人公：A県庁の統括保健師

退職を控えた
管理期保健師C

リーダー的な立場を担う退職保健師の活躍

退職保健師の本庁での業務内容

- A県の保健師人材育成
 - 人材育成体制の見直し
 - 研修会の開催
 - 本庁統括保健師の支援
 - 総マネの支援
 - 県から市町村への派遣保健師のフォロー
- 市町村保健師の支援(特に小規模自治体)



ポイント!

退職保健師のやりがい

- 保健師の成長に貢献することや保健師間での信頼関係を築くことを通じてチームへの貢献も実感でき、とてもやりがいを感じました。
- 本庁での配属によって、これまでの経験を生かし、保健師の目線から人材育成体制の見直しができると思います。

⇒退職保健師の本庁への配属は、人が代わりながら継続中



退職保健師C

E町へ出向中の
若手保健師

退職保健師のさらなる活躍のための取組

取組①トレーナー保健師事業の支援先の拡充



ポイント!

- 育成対象を市町村の新任期保健師にも拡大
- 新任期保健師がトレーナー保健師事業に集中できるように、県がサポート



退職保健師の感想

生活にあった働き方ができ、公私ともに充実した日々を送れている。
若手と仕事ができるのは楽しい。保健師として引き続き成長できる場をもらっている。

退職保健師C

取組②退職保健師の働きやすさの実現



ポイント!

- 退職保健師同士が課題やベストプラクティスの情報交換を定期的に行う交流の場を設置
- 退職保健師からの意見をもとに事業をブラッシュアップ
- 退職保健師に対してもフィードバックを与え、更なる人材の質の向上を目指す

