

5.人材確保・人材育成

人材交流を活かした人材育成の取組について

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人材交流を活かした人材育成の内容、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。

※都道府県の統括保健師にスポットが当てられていますが、人材交流は都道府県と市町村の双方が関わります。

そのため、市町村に所属する方も積極的にご覧ください。

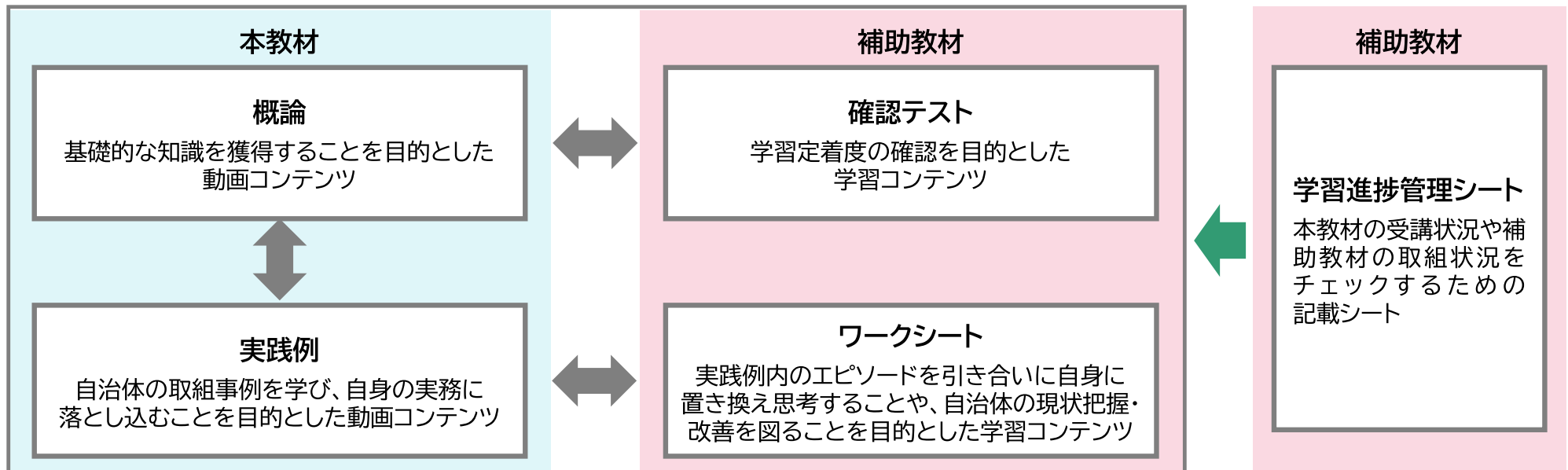
※本教材で紹介するエピソードは人材交流の一例であり、エピソード内の取組以外にも人材交流の取組はございます。

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
- 登場人物・自治体紹介 6
- 本教材の着目ポイント 7
- 本編 8
 - 人材交流についての市町村への打診
 - 都道府県と市町村間での条件等の整理
 - 交流前の面談
 - 交流中の面談
 - 交流後の報告会






関連する他コース・教材※

- 5.人材確保・人材育成
 - 5-1.人材確保・人材育成について
 - 人材育成・確保基本方針策定指針……………10
 - 組織的な人材育成の必要性……………16
 - 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会……………18
 - 5-5.人材育成の連携について
 - 自治体間・各種ステークホルダーとの連携……………6～9

※「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。

登場人物・自治体紹介

● 主な登場人物

イラスト	登場人物	主な特徴
	主人公:A県統括保健師	<ul style="list-style-type: none"> 勤続30年 駐在保健師制度により、A県から2年間、県内の村に出向した経験あり これまでの経験から都道府県の保健師育成において自治体間の人材交流の必要性を強く感じている
	交流保健師C	<ul style="list-style-type: none"> A県の若手保健師、4年目 人材交流としてA県からB市に派遣される予定
	B市統括保健師	<ul style="list-style-type: none"> 人材交流の取組に手を挙げたB市側の窓口役
	A県担当者	<ul style="list-style-type: none"> A県人事課・市町村課の担当者
	Cの上司(A県保健所)	<ul style="list-style-type: none"> Cが交流直前まで所属していたA県保健所の上司(総マネ)

● 自治体の特徴

種別	規模等
A県	<ul style="list-style-type: none"> 県内には、中核市から村まで多様な自治体が存在している
B市	<ul style="list-style-type: none"> A県内の中核市、新しい取り組みに積極的なことで知られる

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で表示されます。
- 「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。

- 人材交流の目的、位置づけ、交流の条件等について、本ケースでは派遣先自治体、派遣元自治体それぞれどのように整理できますか。
- あなたが主人公の立場なら、人事課・市町村課等に人材交流の必要性を提案するにあたりどのような情報を提示しますか。
- あなたが主人公の立場なら、交流前の面談において、派遣に伴うギャップを最小限にするためにどのような声かけをしますか。
- あなたが主人公の立場なら、交流中の保健師といつどのように接点を持ちますか、また面談ではどのようなことを聞きますか。
- 人材交流の成果を組織全体へ還元するための工夫として、あなたが主人公の立場なら、どのような取組を行いますか。

人材交流についての市町村への打診

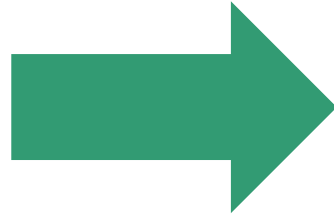


ポイント!

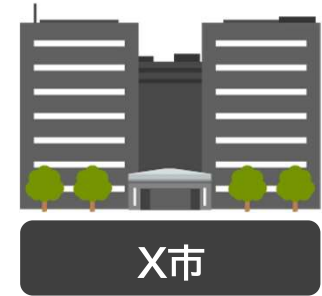
人材不足をただ補填することを目的にするのではなく、
県と市町村の双方に人材育成効果があるべきだろう。
人材交流をするのであれば、県と市町村統括保健師とで、
認識を合わせる必要があるでしょう。



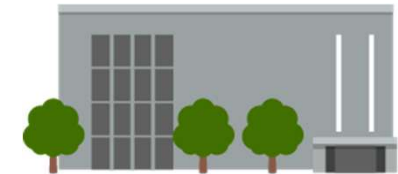
主人公：A県統括保健師



B市



X市



Y市

人材交流についての市町村への打診



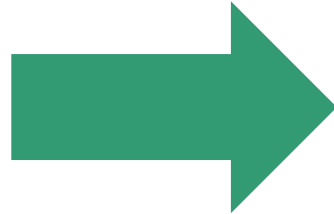
ポイント!

この取組への参加を検討していた一部の市町村からは、マンパワー支援、いわゆる、A県から市町村への一方向での派遣を望む声がありました。

しかし、今回は相互の人材育成を目的とした取組であることを説明し、この取組結果をもとに、マンパワー支援について検討していくということで、市町村からは理解をいただくことができました。



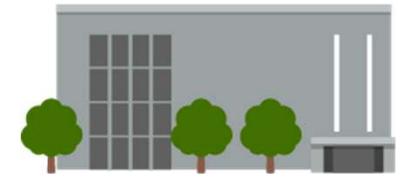
主人公：A県統括保健師



B市



X市



Y市

都道府県と市町村間での条件等の整理



主人公：A県統括保健師

- 人材交流の目的の明確化
- 人材育成計画内に人材交流を位置づけ
- 市町村に人材交流のニーズや課題をヒアリング
- 経験年数、経験業務、通勤等の条件を整理
- 人事課や市町村課との調整
- 保健所の総マネに交流候補となる保健師の推薦を依頼
- 市町村の統括保健師との間で、従事予定業務や交流期間の擦り合わせ

以上を、「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」を参考に実施

都道府県と市町村間での条件等の整理



主人公：A県統括保健師

B市統括保健師

- 人材交流の目的の明確化
- 人材育成計画内に人材交流を位置づけ
- 市町村に人材交流のニーズや課題をヒアリング
- 経験年数、経験業務、通勤等の条件を整理
- 人事課や市町村課との調整
- 保健所の総マネに交流候補となる保健師の推薦を依頼
- 市町村の統括保健師との間で、従事予定業務や交流期間の擦り合わせ

以上を、「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」に基づき実施

都道府県と市町村間での条件等の整理



主人公：A県統括保健師

A県担当者

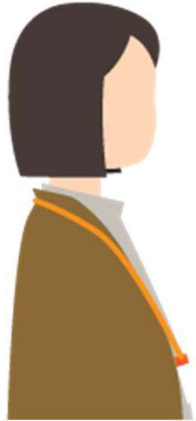
- 人材交流の目的の明確化
- 人材育成計画内に人材交流を位置づけ
- 市町村に人材交流のニーズや課題をヒアリング
- 経験年数、経験業務、通勤等の条件を整理
- **人事課や市町村課との調整**
- 保健所の総マネに交流候補となる保健師の推薦を依頼
- 市町村の統括保健師との間で、従事予定業務や交流期間の擦り合わせ



ポイント!

以上を、「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」に基づき実施

都道府県と市町村間での条件等の整理



主人公：A県統括保健師



A県保健所総マネ

- 人材交流の目的の明確化
- 人材育成計画内に人材交流を位置づけ
- 市町村に人材交流のニーズや課題をヒアリング
- 経験年数、経験業務、通勤等の条件を整理
- 人事課や市町村課との調整
- 保健所の総マネに交流候補となる保健師の推薦を依頼
- 市町村の統括保健師との間で、従事予定業務や交流期間の擦り合わせ



ポイント!

以上を、「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」に基づき実施

都道府県と市町村間での条件等の整理



主人公：A県統括保健師

B市統括保健師

- 人材交流の目的の明確化
- 人材育成計画内に人材交流を位置づけ
- 市町村に人材交流のニーズや課題をヒアリング
- 経験年数、経験業務、通勤等の条件を整理
- 人事課や市町村課との調整
- 保健所の総マネに交流候補となる保健師の推薦を依頼
- 市町村の統括保健師との間で、従事予定業務や交流期間の擦り合わせ



ポイント!

以上を、「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」に基づき実施

都道府県と市町村間での条件等の整理

市町村は常に目の前の業務をこなさなければならない状況ですので、即戦力となる人材を強く要望される気持ちは理解しています。

ただ、A県側も保健師不足であり、B市が要望する人材を送り出すことは難しい状況でした。そのことはお伝えしつつ、市町村が求める役割を果たせるよう、県側においても交流保健師に対する事前の指導や準備を進める体制を作る必要がありました。



主人公：A県統括保健師

- 人材交流の目的の明確化
- 人材育成計画内に人材交流を位置づけ
- 市町村に人材交流のニーズや課題をヒアリング
- 経験年数、経験業務、通勤等の条件を整理
- 人事課や市町村課との調整
- 保健所の総マネに交流候補となる保健師の推薦を依頼
- 市町村の統括保健師との間で、従事予定業務や交流期間の擦り合わせ



以上を、「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」に基づき実施

交流前の面談

取組①:交流保健師への期待伝達

早速ですが、来年度からB市と人材交流を行うことになりました。

私たちの県からは、これまでの母子保健や難病に関する業務経験も踏まえ、Cさんに行ってもらいたいと考えています。

率直な思いを聞かせてくれる？

確かにそうね。

でもCさんには、その不安を乗り越えて、ぜひ県の保健師としての資質の向上につながるような経験をしてきてほしいの。

これは決してB市のお手伝いに行く訳ではなく、Cさんのスキルアップの機会となると考えていますよ。



ポイント!



はい…。

コロナもあって、対人支援はあまりやってきていないことが不安です。

それに、B市の業務や保健師さんたちになじめるのか、環境の変化にも不安があります。

主人公:A県統括保健師

交流保健師C

交流前の面談

取組①:交流保健師への期待伝達



CさんはB市の母子保健課に配属となる予定です。
B市からは、乳幼児健診やママパパ教室事業をやってもらいたいと聞いています。

B市には、Cさんはコロナの影響もあり対人支援の経験が少ないことは伝えていきます。
B市からは業務の引き継ぎの時間や見学の期間を設けてもらうことを約束してもらっています。
これは人材育成を目的とした人事交流ですので、そのような機会があることは当然のことです。
もちろん、B市から来る保健師にも同様の機会を設けます。

そうなんです。市町村の事務作業は、県とはまた違うと思うので、そういった細かい所もサポートいただけると有難いです。

その点も、B市の方をお願いしておきますね。また、交流中はB市の職員という位置付けになりますが、県からもしっかりサポートします。もしB市の方に伝えにくいことなどがあれば遠慮なく伝えてください。

主人公:A県統括保健師

交流保健師C

交流前の面談

取組①:交流保健師への期待伝達

相談しやすい体制があるのは安心ですが、一人で市町村に行って業務を行うことには、やはり不安で一杯です。

Cさんはこれまで住民への支援に丁寧に向き合っていたと、総マネから聞いていますよ。市町村での対人支援を経験して、Cさんが不安に思っていることを強みに変えたり、スキルの獲得に繋がると考えています。

B市は母子保健、特に産後うつについての課題を持っています。B市での業務経験を通じて、若手のうちから市町村の視点で業務を理解できるようになることは、重要なスキルだと思っています。ぜひCさんには、県の人材育成計画でも目標としている、現場の声を大事にして活動できる保健師として、広域支援や施策について考えていって欲しいです。

主人公:A県統括保健師

交流保健師C

交流前の面談

取組①:交流保健師への期待伝達



主人公:A県統括保健師

「人材交流を通じて経験できるスキル」と「人材交流で期待される役割」を人材交流が始まる前にしっかりと説明し、保健師の不安が解消されるよう、交流後もサポートがあることや、適性のある人材として選ばれたことを自信をもって伝えることが大切だと思います。

交流中の面談

取組②:交流中の課題把握と改善



ポイント!

新しい環境だから大変よね。
今はどんな業務に従事しているの。

着実にステップアップしているように聞こえるけど、どういったところが心配なの？



主人公:A県統括保健師

交流保健師C

とにかく目の前の業務をこなすだけで精一杯になってしまい、何のための交流かわからなくなっていました。

3歳児健診などの母子保健事業です。健診は先月までは問診を担当していたのですが今月からは業務のリーダーとして全体を管理することになりました。

何か特別失敗した訳ではないのですが、常に失敗したらどうしようと思います。適切に事業を実施できているか自信がないんです。B市の他の保健師も訪問で出ていることが多く、落ち着いて相談することが叶いません。

交流中の面談

取組②:交流中の課題把握と改善

あなたにとって、しっかり相談できる保健師がそばにいないのね。それ以外には、こういったときに強く不安を感じるのかな。

周囲と振り返る時間がないと不安になるよね。私も、あなたとの面談をこちらから設けられていなくてごめんね。

CさんはB市の統括保健師にそのことを相談したことはある？

一番は、事業や訪問の準備の時間が確保できていないときが不安です。

私は保護者の方や家族のみなさんの力になれているのでしょうか。

ありません。B市の統括も忙しそうで、交流の私に関わる時間があるのかも分からなくて。



主人公:A県統括保健師

交流保健師C

交流中の面談

取組②:交流中の課題把握と改善



ポイント!



主人公:A県統括保健師

交流保健師の表情をみて、もっと早くに面談の機会を設けるべきだったと感じました。

交流保健師からの相談を通し、事業に係る相談は慎重な対応が必要だと思っています。

特にCさんは、今はB市の職員という立場であり、B市が考える人材育成計画や事業計画があります。

そこは十分配慮・尊重しなければなりません。

県が解決手段を一律に伝えるのではなく、所属内で相談ができるよう導くことも大切です。

交流中の面談

取組②:交流中の課題把握と改善



主人公:A県統括保健師

その際には、本人が現場で相談できたか、私たちも必ずフォローアップを行います。人間関係や心理面は、県が主体的に対応します。

このときは、B市にとっては久しぶりの若手保健師であったので、後輩保健師の人材育成や指導についてどのように考えているか、B市の統括とすぐに打合せたことを覚えています。

この打合せをきっかけに、交流保健師のサポートに加え、B市における人材育成の体制を、保健所も巻き込んで見直していくこととなりました。また同じように、B市からA県にきている保健師についても、面談機会やサポート体制を整えました。

交流後の報告会

取組③：交流の成果確認



交流保健師Cによる発表

母子保健業務を通じて、地域に根差した活動を経験することができた。

県としての市町村支援を考えるきっかけになった。B市との連携役を務めていきたい。

派遣元のフォロー体制がもっと強化されると、より安心して業務に取り組める。

- ◆ 終了した交流保健師の意見交換会を開催しよう！
- ◆ 統括保健師の連携会や地域別会議で改善案を提案し続けて、人材育成に新風を吹き込む！



主人公：A県統括保健師