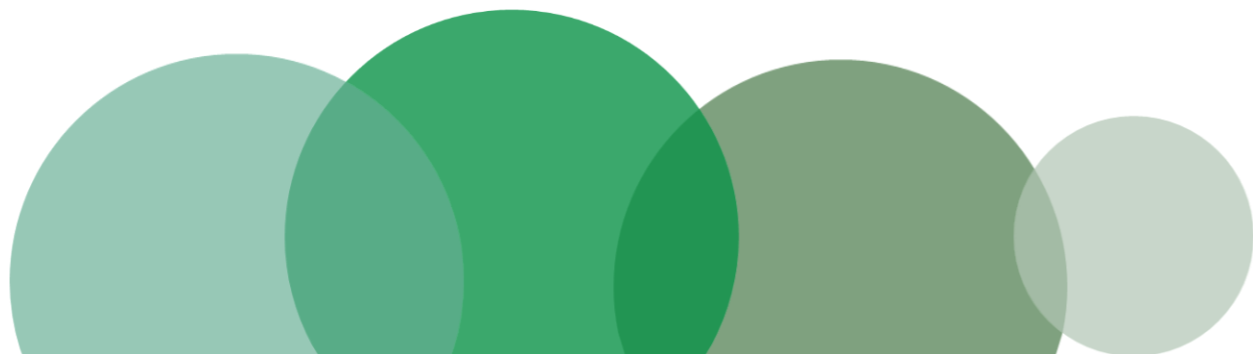


## 5.人材確保・人材育成

# 市町村の特性を活かした 人材確保・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保健師人材確保・育成の実施事項の内容、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。

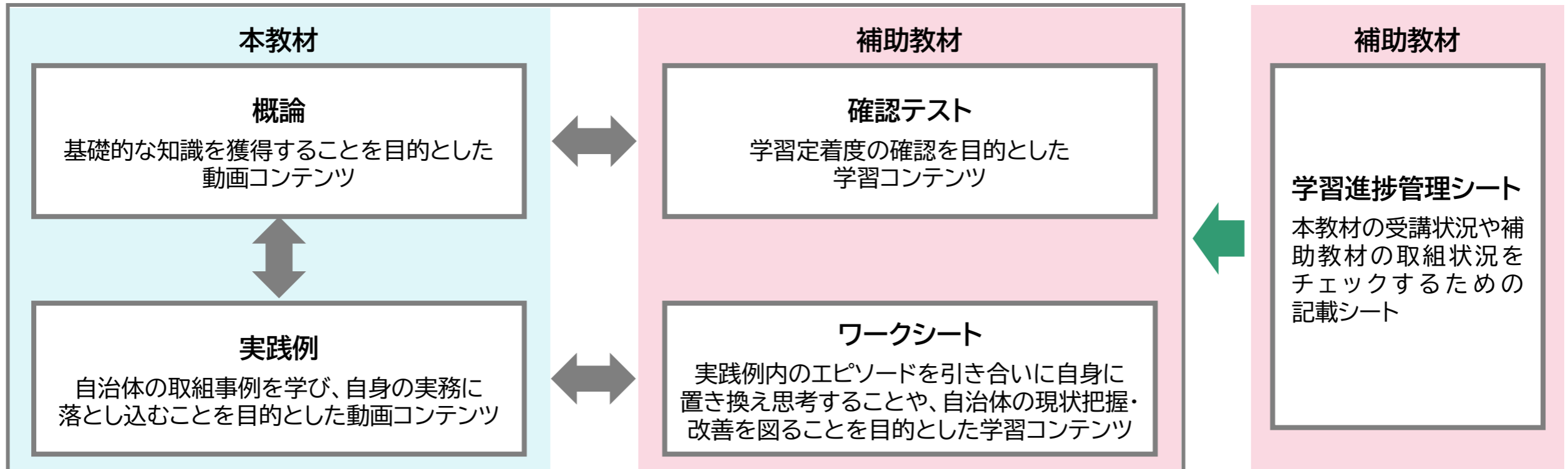
※大規模自治体編、小規模自治体編として市町村の取組にスポットが当てられていますが、都道府県にとっても役立つ内容になっています。そのため、都道府県に所属する方も積極的にご覧ください。

# 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
- 大規模自治体編—————7
  - 登場人物・自治体紹介
  - 本教材の着目ポイント
  - 150名の保健師が働く市
  - 採用試験受験者を増やす取組
  - プロジェクトチーム発足による保健師人材育成計画見直し
  - キャリアラダーシートの運用
- 小規模自治体編—————14
  - 登場人物・自治体紹介
  - 本教材の着目ポイント
  - 小さな村の統括保健師
  - 保健福祉係(3人)の業務分担
  - 統括保健師との面談を通じたキャリア形成、モチベーション維持
  - 健診共同実施と合同事例検討会
  - インターンシップ制度と児童・生徒へのアピール

## 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
    - 保健師の人材確保における自治体の取組み—————6～10
    - STEP3課題解決や体制構築のために必要な人材育成計画の立案—————11
  - 5-3.計画的な人材育成計画の策定・評価①
    - STEP2所属組織における人材確保・人材育成の体制の現状把握—————8～10
  - 5-4.計画的な人材育成計画の策定・評価②
    - STEP5「能力獲得に向けた人材育成計画の実施」における取り組み内容—————7
    - STEP6「人材育成体制の評価とフィードバック」における取り組み内容—————8
  - 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—————6～11

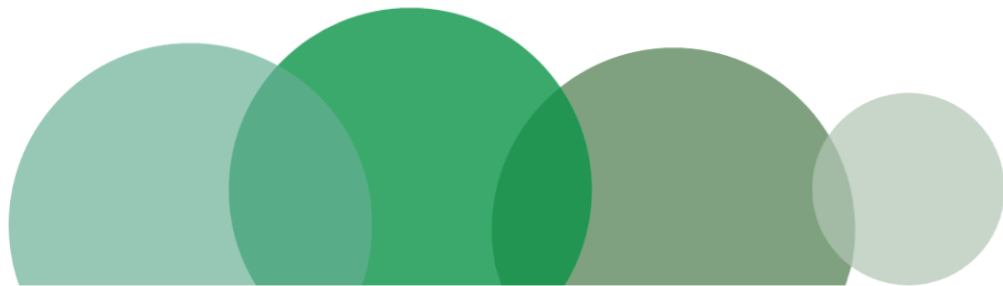
※「自治体保健師のマネジメント能力向上のためのeラーニング」のコース・教材を指します。

## 用語の定義

用語	定義
大規模自治体	政令指定都市(50万人以上)、中核市(20万人以上)等を総称して、左記の通り表記する
小規模自治体	人口5万人未満程度の市町村を総称して、左記の通り表記する


# 大規模自治体編

---



# 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ A市健康づくり課長 兼 統括保健師</li> <li>・ 勤続25年目</li> <li>・ 150名の保健師を統括</li> </ul>

## ● 自治体の特徴

種別	規模等
A県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管内に一般市町村のほか3つの保健所設置市を抱える。人口規模としては比較的大規模。</li> </ul>

# 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。

- 保健師の採用試験に保健師が関与することの効果をどのように考えますか。
- あなたが主人公の立場として採用試験に関与する場合、適性を見極めるためにどのような質問をしますか。
- 県主催の就職説明会と市町村独自に開催する説明会のメリットとデメリットをどのように考えますか。
- 自治体就職後のリアリティショックとしてどのようなことが考えられますか。
- リアリティショックを最小限にするために、あなたが主人公の立場なら説明会をどのように工夫しますか。
- 学生実習やインターシップに若手保健師が参画することによる強みと人材育成上のメリットをどのように考えますか。
- 自市町村の特性や課題を「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」に反映し活用することの強みやメリットをどのように考えますか。

# 150名の保健師が働く市



主人公

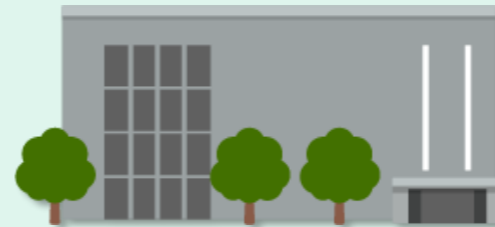
- A市健康づくり課長 兼 統括保健師
- 勤続25年目
- 150名の保健師を統括



本庁



保健センター



保健所



児童相談所

# 採用試験受験者を増やす取組

## 取組① 採用試験の見直し



- 統括保健師が試験官として参加
- 専門試験のみ(教養試験は除外)

## 取組② 県主催の説明会に参加



- 学生には小規模自治体も案内

## 取組③ OG/OBとして若手保健師がインターンシップに協力



- 業務の一環として参加
- 養成機関のOG/OBに親しみ

# プロジェクトチーム発足による保健師人材育成計画見直し

## 取組④ プロジェクトチームによるキャリアラダーシート作成

キャリアラダーシートを作ろう。

キャリアラダーは書くだけで、  
評価やフィードバックがない。

能力獲得度を点数化・グラフ化  
すると一目でわかりやすいかも。



ポイント!

## キャリアラダーシートの効果

### ● 保健師自身

- 各個人の成長の可視化によるモチベーションの向上、自己理解の深化

### ● 評価者となる管理期保健師

- 各保健師の強みや強化すべき点を把握、スキル向上を踏まえた効果的な業務分担の検討

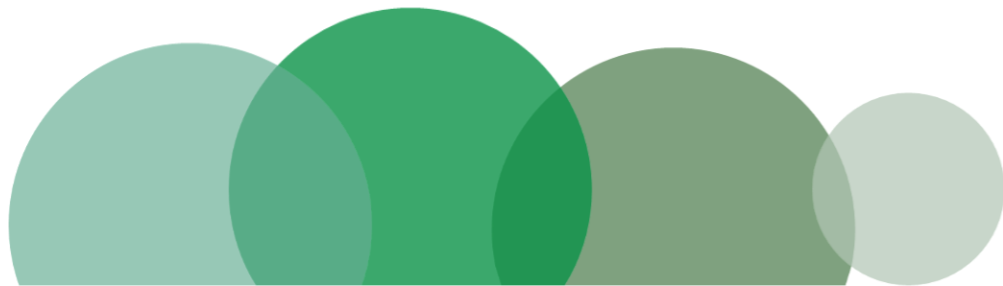
# キャリアラダーシートの運用

## ■ キャリアラダーシートの効果(再掲)

- **保健師自身** 各個人の成長の可視化によるモチベーションの向上、自己理解の深化
- **評価者となる管理期保健師** 各保健師の強みや強化すべき点を把握、スキル向上を踏まえた効果的な業務分担の検討





# 小規模自治体編

---



# 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 統括保健師(保健福祉係長)</li> <li>・ 勤続20年目</li> <li>・ よい職場環境づくりを目指す方針</li> </ul>
	主任保健師X	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主任保健師</li> <li>・ 看護師から転職(3年前)</li> </ul>
	若手保健師Y	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入職2年目の新人</li> </ul>
	保健福祉課長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主人公の上司</li> </ul>

## ● 自治体の特徴

種別	規模等
B村	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人口5000人弱の村であり、保健師確保は喫緊の課題</li> </ul>

# 本教材の着目ポイント



- 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。

- 小規模自治体における人材育成の強みと課題をどのように考えますか。
- あなたが主人公の立場なら、後輩保健師の人材育成とモチベーション維持を両立させるべくどのような人材育成体制を整えますか。
- 合同事例検討会は、単独自治体での開催と比較してどのような点が効果的だと考えますか。
- あなたが主人公の立場で指導的役割を担う人材が自分一人の場合、指導方法上どのような点を配慮しますか。
- あなたが主人公の立場なら、インターンシップの目的・目標・内容をどのように設定しますか。
- インターンシップの実施報告を公開する場合、どのようなリスクが考えられますか。

# 小規模なB村の統括保健師



# 保健福祉係(3人)の業務分担

## 取組① 人材育成とモチベーション維持の両方を見据えた業務分担



## 統括保健師との面談を通じたキャリア形成、モチベーション維持



主人公

本人がやりたいこと、得意なこと、継続したいこと、挑戦したいことを業務と照らしあわせながら、じっくりと聞いていきます。

また、聞くばかりではなく、統括保健師として、今の経験年数のときだからこそ伸ばして欲しい能力、期待している役割、等を具体的に伝えています。

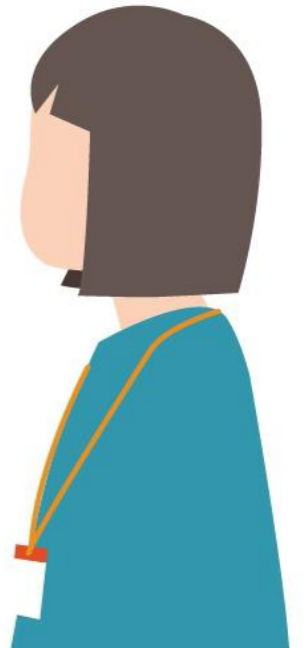
入職した頃に希望を聞いたときは、「母子保健」、と言ったざっくりな回答でしたが、現在は、「ICTに係る能力を伸ばしたい。なかなか着手されていない、母子向けパンフレットのデジタル化を挑戦させて欲しい」、など、具体的な回答が返ってきます。

この面談を通じて、後輩2人の視野が広がったこと、常に課題意識をもって取り組んでいることがわかります。

大きい市町村ですと、やはり中堅期とペアで業務を担当させたいなど、頭を悩ませそうですが、B村はそもそも人が居ませんので、柔軟にできるという意味では、小規模ならではの強みと割り切っています。



ポイント!



主任保健師X

## 統括保健師との面談を通じたキャリア形成、モチベーション維持



主人公

B村には、保健師の配置が保健福祉課のみで異動もないので、正直モチベーションが保てるか心配でした。

ですが同じ系のなかにも、自分の特性や能力に応じた年度ごとの業務分担があり、これが小規模ならではのジョブローテーションだと思っています。

わたしは看護師からの転職で、やりたい分野があって保健師に転職したので、そういった気持ちを受け止めてくれることはとても有り難いです。

統括保健師からは、地域を俯瞰して健康課題をとらえる能力には伸びしろがあると言われており、B村の業務分担は、得意なところを楽しみながら取り組みつつ、苦手なところを伸ばせるようになっていると感じています。

大きい市町村に勤めている同期の保健師は、やりたい業務があっても保健師の年齢や経験年数の構成次第で経験できないことも多いと聞いていたので、B村はとても配慮していただいているのだなと思います。



主任保健師X

# 健診共同実施と合同事例検討会

## 取組② 保健所管轄の市町村による連携



主人公

### **■** B村保健師の現状

- 多業務兼任による大きな負担
- 事務量増加による慢性的な業務過多
- 国や県の人材育成資料の未活用
- 個人レベルでの人材育成の限界
- 事務過多による専門職としての活動経験不足

# 健診共同実施と合同事例検討会

## 取組② 保健所管轄の市町村による連携

### 健診共同実施



### 業務効率化の推進！

業務効率化とスキルアップの機会というのは表裏一体であると感じています。

どちらか一方では課題は解消されません。業務効率化については、どの自治体も出生数減少、医師の確保に苦勞していますので、健診の共同実施が検討されています。実現にはまだまだ課題は多いですが、こうした検討についても作業が発生するので、そこを県に担ってもらうことは大変助かります。

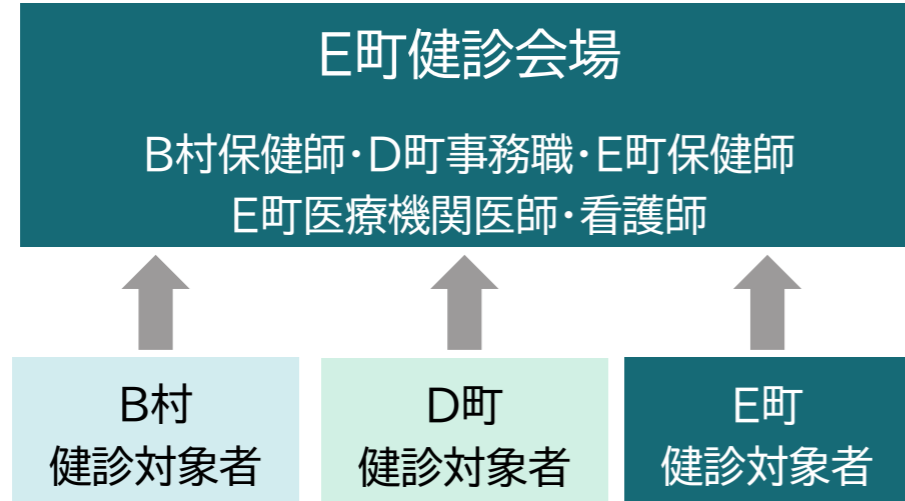


主人公

# 健診共同実施と合同事例検討会

## 取組② 保健所管轄の市町村による連携

### 健診共同実施



### 業務効率化の推進！

### 合同事例検討会



### スキルアップの機会の提供！

スキルアップの機会については、保健所管轄の2町2村で合同事例検討会を開催しています。保健師数の減少により各自治体単独での開催が困難となっており、様々な事例を通して、他自治体の保健師から助言を受けながら広い知見を得ることを目的としています。

参加者は、新任期にとどまらず、すべての保健師を対象としています。所属内に保健師が0人にならないよう、また参加者の経験年数が偏らないよう、保健所が日程調整をかけてくれます。

後輩の二人は、私から助言を受けることばかりなので、考えや視野が偏らないか心配していました。課長には、後輩二人が検討会に積極的に参加することについて交渉し、了解をもらっています。この検討会を通し、他の保健師からもたくさん学んで欲しいと思います。



主人公

# インターンシップ制度と児童・生徒へのアピール

## 取組③ 保健師学生・児童・生徒への浸透

### インターンシップ制度

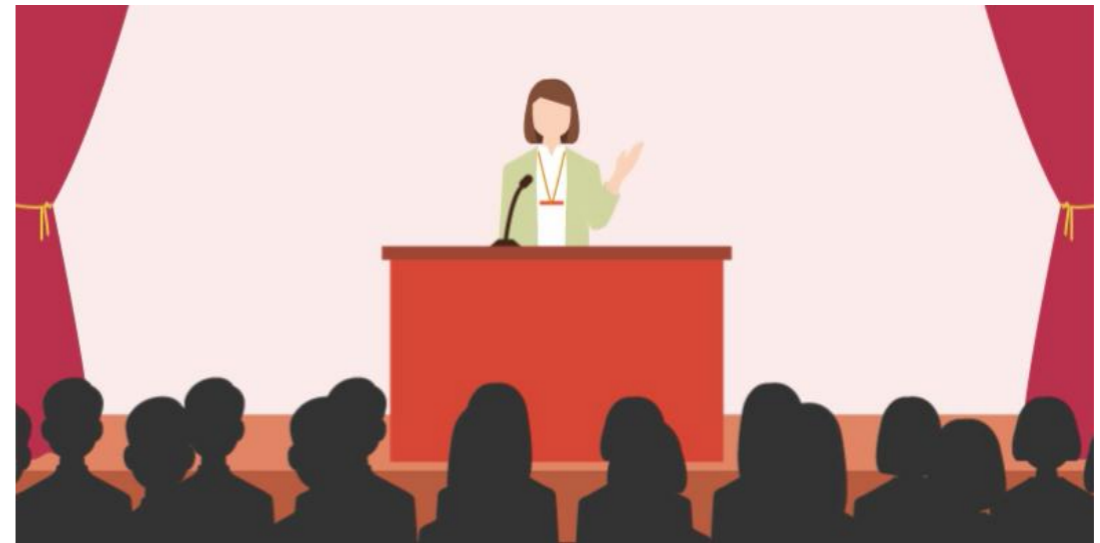


### 住民との交流をプログラム化

- 地区踏査・家庭訪問・健康サークル見学
- 保健師に期待することについて住民と会話
- 実施報告を村のホームページに掲載



### 児童・生徒へのアピール



### 長期的な人材確保策

- 小学校や中学校での健康教育授業の機会
- 教師との連携強化による、保健師という職業の周知、魅力発信