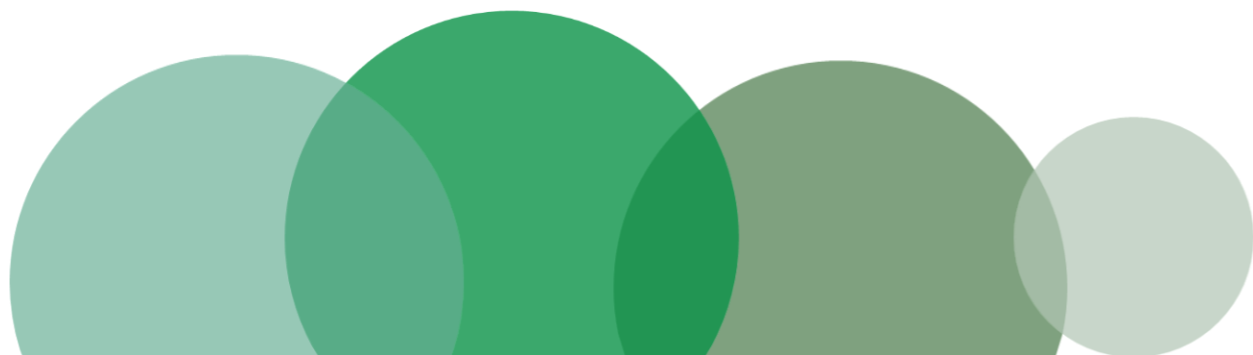


5.人材確保・人材育成

都道府県による人材確保・育成に関する 市町村支援の取組について

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・育成に関する市町村支援の内容、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。

※都道府県編として、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、都道府県と市町村は互いに支援内容や役割を学ぶことが大切です。そのため、市町村に所属する方も積極的にご覧ください。

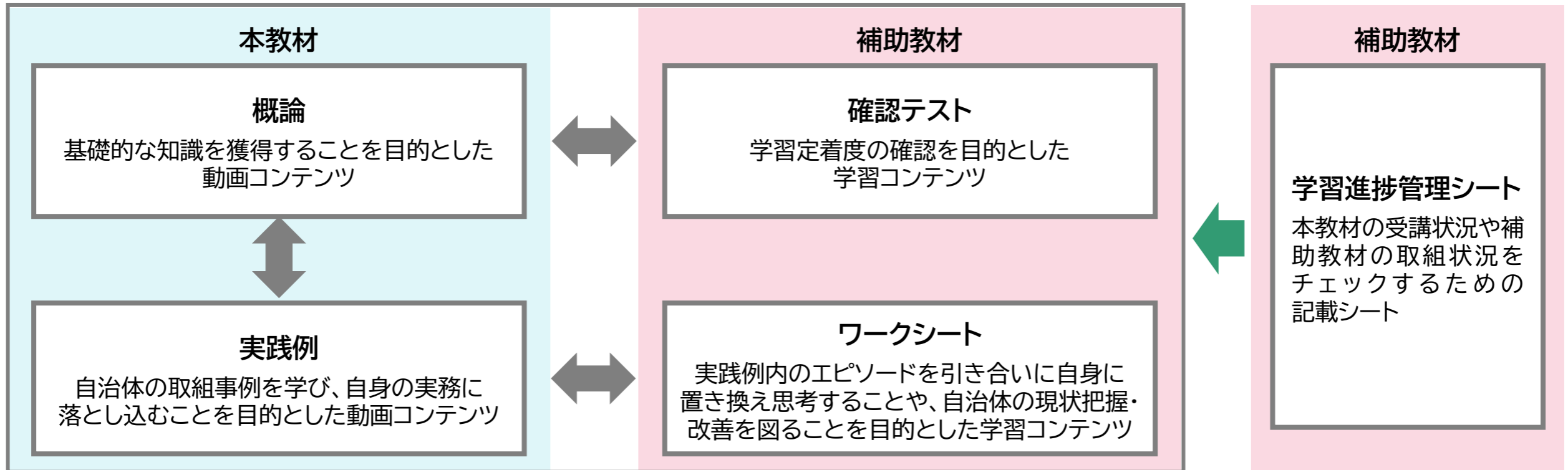
※本教材で紹介するエピソードは都道府県による市町村支援の一例であり、エピソード内の取組以外にも支援の取組はございます。

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
- 用語の定義 6
- 登場人物・自治体紹介 7
- 本教材の着目ポイント 8
- 本編 9
 - 市町村における人材確保上の課題
 - 人材確保支援(採用情報掲載)
 - 人材確保活動支援(就職説明会の充実化)
 - 採用活動支援の効果
 - 市町村における人材育成上の課題
 - 人材育成支援(階層別研修会の企画・実施)
 - 人材育成支援(人材育成ガイドライン作成)
 - 市町村支援による効果

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
 - 5-4.計画的な人材育成計画の策定・評価②
 - STEP4～6における都道府県から市町村への支援—————9
 - 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—————8
 - 具体的な人材育成方法を推進するための連携—————12






※「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
総マネ	「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・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: 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。
	総マネ	<ul style="list-style-type: none"> • A県のB保健所にて総合的なマネジメントを担う保健師の立場となっている保健師。
	学生	<ul style="list-style-type: none"> • A県内の大学に通い保健師を目指す学生。
	市町村の統括保健師	<ul style="list-style-type: none"> • A県内の町に勤務する統括保健師。A県の統括保健師連絡会に参加。
	市町村の中堅保健師	<ul style="list-style-type: none"> • A県内の市に勤務する中堅保健師。

● 自治体の特徴

種別	規模等
A県	<ul style="list-style-type: none"> • 県内には4つの保健所設置市があり、人口規模は比較的大規模。

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。

- 都道府県が市町村の採用情報を一括掲載することは、市町村側、学生にとって他にどのような効果があると考えますか。あなたが主人公の立場なら、採用情報の掲載項目を設定するにあたりどのような事項に留意しますか。
- 就職説明会開催にあたり、あなたが主人公の立場なら、各市町村に対し、市町村にとってのメリットをどのように説明しますか。あなたが主人公の立場なら、各市町村の特性や強みが学生に詳細に伝わるよう就職説明会においてどのような工夫をしますか。
- あなたが主人公の立場なら、市町村保健師のニーズや課題をどのように把握しますか。eラーニングと対面研修の組み合わせで研修を行う場合、留意すべき事項は何でしょうか。
- 複数の市町村が共通の人材育成ガイドラインを活用すること及び県がガイドライン作成のサポートを行うこと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、今後、市町村がガイドラインの見直しを行う際にどのような支援をしますか。

市町村における人材確保の課題

- 課題:多くの市町村では保健師の数が不足しており、保健師の募集はしているが採用活動に十分に着手できていない。



学生



総マネ

学生による就職活動での情報収集の方法

- 自治体のホームページが主

自治体の選び方

- 知名度が高い自治体や自身に馴染みがある自治体が主



- 知名度格差が広がるばかり
- 学生自身に馴染みのない自治体にも関心を寄せてもらうための情報提供や機会が必要

人材確保支援(採用情報掲載)

- 取組①: 県の保健師採用ホームページを活用し、市町村の採用情報を一括掲載
- 掲載後は当該ホームページを看護系大学にも案内し、学生に周知するように依頼



市町村の採用情報を一括掲載

地域	市町村	募集状況	募集人数	採用プロセス	給与・手当	インターンシップ 有無	奨学金 制度有無	問い合わせ先	関連サイト
● ● 地区	B市	随時募集中	若干名	書類選考 ⇒適性検査 ⇒個人面接	・初任給:20万円～ ・通勤手当、時間外勤務手当、 期末・勤勉手当等	無	有	総務課人事係	URL SNS
	C市	随時募集中	2名	書類選考 ⇒個人面接	・初任給:22万円～ ・通勤手当、時間外勤務手当、 扶養手当等	有	有	総務課総務係	URL SNS
	D町	随時募集中	1名	書類選考 ⇒個人面接	・初任給:19万円～ ・通勤手当、時間外勤務手当、 扶養手当等	有	有	保健福祉課	URL SNS
	E町	募集なし	—	—	—	—	—	—	
...

人材確保支援(就職説明会の充実化)

- 取組②:保健所設置市、一般市町村を巻き込み、県の合同就職説明会を充実化
- 合同説明会にて複数の自治体保健師が登壇し学生からの質問に回答



合同説明会の充実化



保健活動で大切にしていることは何か。

事務はどの程度やるのか。

運転免許は必須か。

若手で辞める人はいるか。



主人公:県庁の統括保健師

学生からの質問の中には市町村が回答に苦慮されるような鋭い視点のものもありました。私個人としても想定外の質問も多く、とても新鮮な機会でした。回答に困まっていた町の統括保健師にはフォローへ伺いましたが、「回答に窮してしまっただが、自分たちの町の課題でもあることに気づかされた。」といった声をいただくことができほっとしました。

人材確保支援(就職説明会の充実化)

- 取組②:保健所設置市、一般市町村を巻き込み、県の合同就職説明会を充実化
- 合同説明会にて複数の自治体保健師が登壇し学生からの質問に回答



ポイント!

合同説明会の充実化



市町村の統括保健師

学生

保健活動で大切にしていることは何か。

事務はどの程度やるのか。

運転免許は必須か。

若手で辞める人はいるか。



主人公:県庁の統括保健師

シンポジウムを通じて、各自治体の強みや課題について学生により具体的に伝わったかと思います。
説明会後のアンケートでは、「今までは自治体から一方的に説明を受けるのみでしたが、シンポジウムは自分が就職活動の時に譲れない条件を考える機会となった。来年参加する際は自分が就職したい自治体を見つけるため自分も質問したい。」といった声があり、学生側にも良い効果があったことがわかりました。

人材確保支援(就職説明会の充実化)

- 取組②:保健所設置市、一般市町村を巻き込み、県の合同就職説明会を充実化
- 合同説明会にて複数の自治体保健師が登壇し学生からの質問に回答



ポイント!

合同説明会の充実化



- 保健活動で大切にしていることは何か。
- 事務はどの程度やるのか。
- 運転免許は必須か。
- 若手で辞める人はいるか。



ポイント!



主人公:県庁の統括保健師

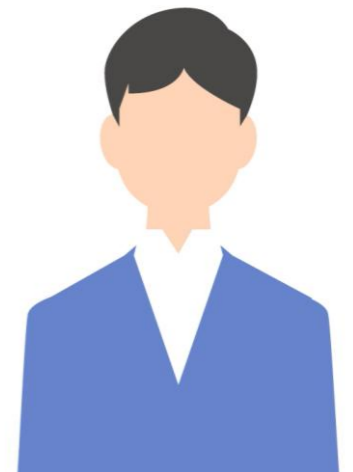
シンポジウムでの質疑応答では、手当や昇進といった待遇について質問される学生も多かったです。このことを踏まえ、次年度以降、個別ブースに人事部門の職員も同席させる自治体が増え、学生の要望に合わせた説明会になってきたかと思えます。今後も市町村、学生の相互にとって効果的なものとなるような工夫を、市町村とともに考えていきたいと思えます。

採用活動支援の効果



学生たちは、配置部署や勤務条件等の譲れない条件や目指したい保健師像などをもとに、各自治体を比較していくことがわかっていたので、市町村には知られぬまま終わるより、まず知ってもらう大切さということを強調しました。

これまで各市町村の統括保健師とやりとりを続けてきたことにより、各市町村の保健活動が魅力溢れるものばかりだという自信があったことも、この取り組みを進めるうえでとても大きかったと思います。



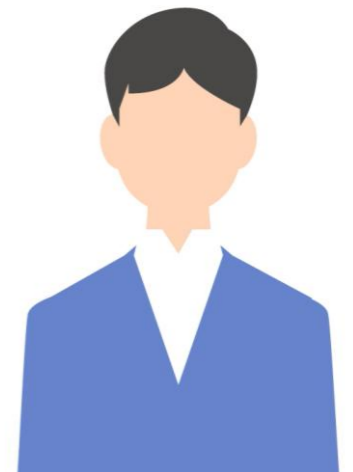
主人公：県庁の統括保健師

採用活動支援の効果



各市町村を心配しながら始まった取組でしたが、自治体からは「他の自治体と比較される懸念よりも自分たちの自治体の魅力をより多くの保健師志望者に伝えられた効果の方が大きい」という声がほとんどです。

また、各市町村で行われているインターシップや職場見学の希望数も、確実に増えています。



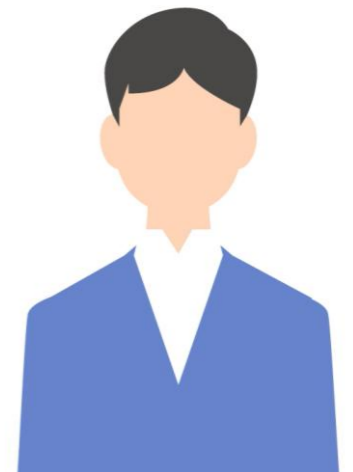
主人公：県庁の統括保健師

採用活動支援の効果



今後はこれらの取組を通じた定着率にも着目していきたいと思います。保健師志望者が様々な条件を比較したうえで入職することで、就職後の実際と本人のもっていたイメージとのギャップが少なく、定着率の向上にも繋がると期待しています。

今回の検討をきっかけに、県全体で人材確保に向き合う意識が醸成されたと感じています。今後も引き続き市町村と協力しながら取り組んでいきます。



主人公：県庁の統括保健師

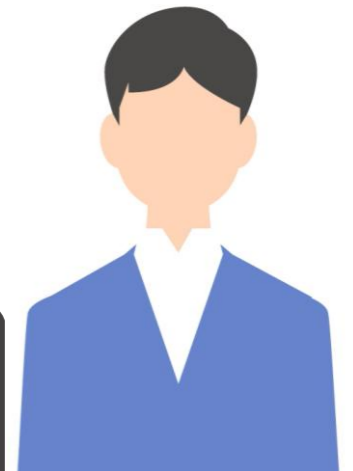
市町村における人材育成上の課題

- 課題:多くの管内市町村で、中堅期保健師育成が十分にできていない
- 中堅期保健師向けの研修を実施していない、実施していても参加率が低い等

地域	市町村	市町村の中堅期保健師向け研修会の有無	市町村の中堅期保健師向け研修会の参加率
●● 地区	B市	あり	10%
	C市	あり	25%
	D町	なし	—
	E町	なし	—
...

統括保健師A

私の町では統括保健師と中堅期保健師を合わせて数名の体制であり、管理的役割を担う保健師としての経験値に偏りがあります。一方で、中堅期のために研修を開催するのはマンパワー的に厳しいです。



主人公:県庁の統括保健師

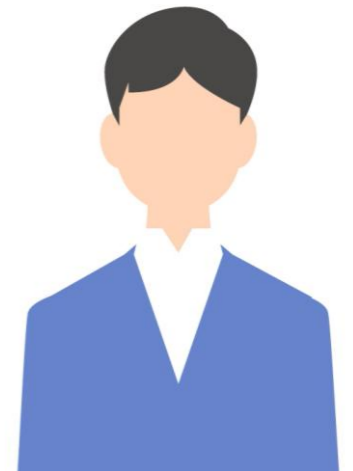
市町村における人材育成上の課題

- 課題:多くの管内市町村で、中堅期保健師育成が十分にできていない
- 中堅期保健師向けの研修を実施していない、実施していても参加率が低い等

地域	市町村	市町村の中堅期保健師向け研修会の有無	市町村の中堅期保健師向け研修会の参加率
●● 地区	B市	あり	10%
	C市	あり	25%
	D町	なし	—
	E町	なし	—
...

統括保健師B

どこの市町村もそうだと思いますが、私の市でも保健師が慢性的に不足しており、管理期にあたる保健師が常に多忙です。そのため中堅期保健師に一方向的に任せてしまう部分も多く、彼らのモチベーションを維持できているのか不安です。



主人公:県庁の統括保健師

市町村における人材育成上の課題

- 課題:多くの管内市町村で、中堅期保健師育成が十分にできていない
- 中堅期保健師向けの研修を実施していない、実施していても参加率が低い等

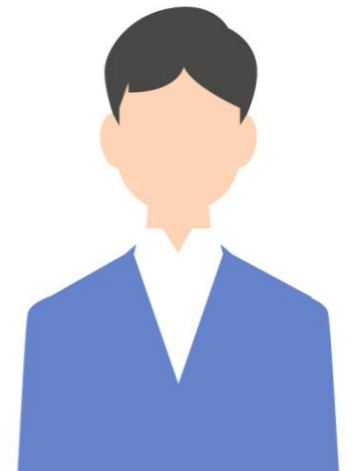
地域	市町村	市町村の中堅期保健師向け研修会の有無	市町村の中堅期保健師向け研修会の参加率
●● 地区	B市	あり	10%
	C市	あり	25%
	D町	なし	—
	E町	なし	—
...



ポイント!

中堅期にあたる保健師はどの自治体においても貴重な人材であり、人材育成体制の整備をすることで人材の定着に繋がると考えました。

またコロナ禍で途絶えていた県内の保健師同士の顔の見える関係づくりを研修を通じて醸成していきたいと思いました。顔の見える関係づくりは今後の災害等への備えにもなります。



主人公:県庁の統括保健師

人材育成支援(階層別研修会の企画・実施)

- 取組①: 県の主導による市町村の中堅期保健師を対象とした研修の企画・実施

中堅期保健師向けの研修会



- 研修内容

- 自治体規模や業務に左右されない保健活動の軸となる知識やスキル

- 実施方法

- 事前学習として「自治体保健師のマネジメント能力向上のためのe-learning」を受講
- 研修当日は参加者同士の意見交換の時間を十分に確保
- 欠席者のために研修内容を録画

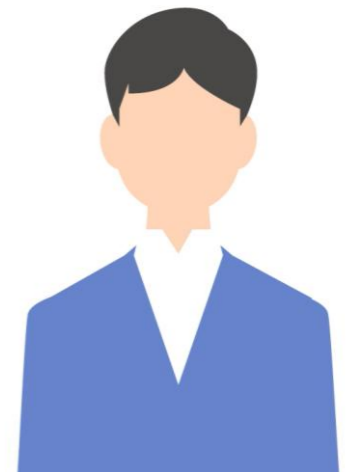


ポイント!

自治体規模や担当業務に左右されないテーマということ意識して研修を開始しましたが、業務内容に直結したテーマを希望する保健師も多くいます。今後は保健師のニーズも踏まえた中堅期保健師の研修会の設計も検討すべきと考えます。

中堅期保健師の研修の在り方について、引き続き県と市町村で相談していきます。市町村は今回の研修会をきっかけに中堅期のニーズを把握できたため市町村でも対応できる部分もあります。

一方、県へ協力を求める部分もあるので、市町村と県が互いの役割を整理していくことが大切だと思っています。



主人公: 県庁の統括保健師

人材育成支援(人材育成ガイドライン作成)

- 取組②: 県と保健所が旗振り役となり、複数市町村が共同で人材育成ガイドラインを作成

複数市町村が共同で人材育成ガイドライン作成



- 作成上の工夫

- 県の人材育成ガイドラインを基に、市町村版を作成
- 複数の自治体より統括保健師から新任期保健師まで幅広い世代が人材育成で重視する事項を幾度も協議のうえ、内容を検討



ポイント!

当初は新任期保健師にも議論に参加してもらうことに戸惑いましたが、若い世代の考え方について知れましたし、年代を超えて考え方を共有するととてもよい機会になりました。



市町村の中堅保健師

人材育成支援(人材育成ガイドライン作成)

- 取組②: 県と保健所が旗振り役となり、複数市町村が共同で人材育成ガイドラインを作成

複数市町村が共同で人材育成ガイドライン作成



- 作成上の工夫

- 県の人材育成ガイドラインを基に、市町村版を作成
- 複数の自治体より統括保健師から新任保健師まで幅広い世代が人材育成で重視する事項を幾度も協議のうえ、内容を検討



ポイント!

作成にあたって県の人材育成ガイドラインを基にしたので、県の人材育成方針についてよく理解する機会にもなりました。県と市町村が一緒に取り組んだことをきっかけに、人材育成のみならず、さまざまなことを県や保健所にも相談しやすくなったと思います。

このガイドラインは複数の小規模市町村で共通する内容ですが、各市町村で特に推し進めたいことについては、付録というかたちでそれぞれ検討することになっています。

こちらについてもぜひ県や保健所の協力をお願いしたいと思っています。



ポイント!



市町村の統括保健師

市町村支援による効果



市町村の人材確保・育成の支援による効果

県と市町村間で細やかな情報共有をすることで、互いの課題やニーズ、業務内容への理解が深まり、関係性の構築や強化に繋がりました。

県と市町村間で問題意識や目標を共有することで、県内の保健師の一体感が生まれたと思います。

