



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

令和5年3月

日本公衆衛生協会

分担事業者 高橋 香子

(福島県立医科大学看護学部)



## 目次

I 事業目的	1
II 事業実施の組織	2
III 方法	3
1. 自治体の保健師人材確保に関する実態調査	
2. 新任期保健師等の就業自治体の選択・決定に関する調査	
3. 倫理的配慮	
IV 結果	
1. 自治体の保健師人材確保に関する実態調査	
1) 総務課保健師採用人事担当職員を対象とした調査結果	5
2) 統括保健師を対象とした調査結果	11
2. 新任期保健師等の就業自治体の選択・決定に関する調査	
1) 令和4年度採用新人保健師を対象とした調査結果	14
2) 新任期保健師等へのヒアリング調査結果	16
V 考察	18
資料	23



## I 事業目的

少子高齢社会の進展、保健医療サービス需要の増大、健康危機管理事象の頻発かつ甚大化によって、地域の健康課題は複雑化、多様化し、さらに新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、自治体業務が逼迫し、自治体において地域保健施策の主要な担い手となっている保健師には、より高度な専門性の発揮が求められている。保健師は地域で暮らす全ての人々が地域で安心して生活できるよう活動を行っており、地域の実情に精通する保健・医療の専門職として、地域の健康課題を分析・評価し、その特性に応じた対策を施策化する重要な役割を担う専門職であり、総合的な調整・マネジメントや各種の事業化・施策化等において、個々の保健師には、これまで以上に、高い力量が求められている。

しかし、自治体における保健師の人材確保については、慢性的に困難な状況が継続している地域もあり、保健師の人材確保を安定化させることは喫緊の課題となっており、その背景には、自治体における現行の人材確保の取組みが就労する側の保健師のニーズに対応しきれていない可能性や自治体が気づいていない人材確保上の課題があることが考えられる。

そこで、本事業では、全国の自治体のうち人材確保に著しく困難さを抱えていると思われる中小規模自治体（都道府県、指定都市、中核市、特別区等を除いた市町村）の保健師人材確保の実態を把握するとともに、保健師として就労する側が、就労しようとする自治体をどのように選択・決定しているのかの実態を明らかにし、人材確保上の課題の整理と人材確保に向けた支援のあり方について検討することを目的とした。

## II 事業実施の組織（敬称略）

分担事業者 高橋 香子 福島県立医科大学

### 協力事業者（五十音順）

上原 健司	全国保健師長会・沖縄県南部保健所健康推進班
鹿俣 律子	福島県立医科大学
榊 乃里子	全国保健師長会・青森市保健部兼青森市保健所
土田 ゆり	全国保健師長会・寒河江市健康福祉課
沼田 美幸	日本看護協会健康政策部
臺 有桂	全国保健師教育機関協議会・神奈川県立保健福祉大学
村中 峯子	宮城大学
山口 忍	茨城県立医療大学

### オブザーバー

五十嵐久美子	厚生労働省健康局保健指導室
木全 真理	厚生労働省健康局保健指導室
榊原 のぞみ	厚生労働省健康局保健指導室
臼井 麗	厚生労働省健康局保健指導室

事務局 若井 友美 日本公衆衛生協会

### Ⅲ 方法

#### 1. 自治体の保健師人材確保に関する実態調査

##### 1) 調査対象

都道府県、保健所設置市、特別区を除く全国 1,631 か所の市町村の総務課保健師採用人事担当職員および統括保健師（または統括保健師に準じる保健師）を対象とした。

##### 2) 調査期間 令和 4 年 9 月～10 月

##### 3) 調査方法 郵送による質問紙調査

##### 4) 調査項目

###### (1) 総務課保健師採用人事担当職員を対象とした調査

統括保健師配置の有無、常勤保健師の採用状況、令和 4 年度保健師募集状況、採用試験の周知方法・内容、公募情報の公表・一次試験・合格発表の時期、人材確保における工夫点、採用に結びつけるための対策、受験者・採用内定者の確保に至らない理由等

###### (2) 統括保健師を対象とした調査

人材確保計画の有無、人材確保における工夫点、人材確保に向けて人事部門等への働きかけ・都道府県との連携、受験者・採用内定者の確保に至らない理由、人材確保上効果的だった取り組み、人材確保における悩み、採用に結びつけるための対策等

##### 5) 分析方法

常勤保健師の人材確保について「(保健師数は)満たされている」「満たされていない」の 2 群で各回答内容のクロス集計表を作成した。自由記述については、同じ意味内容の回答をカテゴリ化して整理した。

#### 2. 新任期保健師等の就業自治体の選択・決定に関する調査

##### 1) Google フォームによるアンケート調査

###### (1) 調査対象

都道府県、保健所設置市、特別区を除く市町村（1,631 か所）に令和 4 年度 4 月に入職した新人保健師 1,312 名を対象とした。

###### (2) 調査期間 令和 4 年 9 月～10 月

##### 2) 新任期保健師等へのヒアリング調査

###### (1) 調査対象

自治体に所属する新任期保健師および保健師としての就業が内定した看護系大学学生を対象に実施した。

###### (2) 調査期間 令和 4 年 11 月～12 月

##### 3) 調査内容 就業自治体を選択・決定する際の情報源、重視する情報、決定理由等

### 3. 倫理的配慮

調査への参加は任意であり、いかなる場合も不利益を受けないこと、得られた情報は秘密を厳守し、自治体名や個人名の公表、プライバシーの侵害はされないこと、データは本事業目的以外には使用せず、データの保管、破棄方法は文書にて説明し、質問紙調査および Google フォームによる調査は回答をもって調査への同意とし、ヒアリング調査は同意書への署名をもって同意とした。本事業は、福島県立医科大学倫理審査委員会の承認を受けて実施した。

## IV. 結果

### 1. 自治体の保健師の人材確保に関する実態調査結果

#### 1) 総務課保健師採用人事担当職員を対象とした調査結果

本調査の回答数は 715 件、回収率は 43.8%であった。回答した自治体の内訳は、市 332 (46.4%)、町 309 (43.2%)、村 72 (10.1%)、未回答 2 (0.3%)であった。

保健師数が「満たされている」と回答した自治体は、574 件(80.6%)、「満たされていない」と回答した自治体は、138 件(19.4%)であった。満たされていないと回答した自治体の約半数は人口 1 万人未満の自治体であった。

常勤保健師の採用について、保健師数が満たされている自治体では「欠員が出る前に計画的に採用」しているとの回答が多く、満たされていない自治体では「欠員が出た時に採用」しているとの回答であった。

常勤保健師の採用について

(n=705)

	満たされている	満たされていない
人材確保計画に基づいて計画的に採用	117 (82.4%)	25 (17.6%)
欠員が出る前に計画的に採用	202 (86.3%)	32 (13.7%)
欠員が出た時に採用	125 (76.2%)	39 (23.8%)
担当部署や統括保健師等からの要望で検討	119 (78.8%)	32 (21.2%)
その他	6 (42.9%)	8 (57.1%)

令和 4 年度に保健師の募集を行った自治体は 464 (65.2%)、行っていない自治体は 248 (34.8%)であった。募集者数が「充足できた」との回答は、保健師が満たされている自治体が 92.5%を占めていた。「充足できていない」との回答は、保健師数が満たされている自治体 48.6%、満たされていない自治体 51.4%であり、満たされていない自治体では「充足できていない」との回答が多かった。

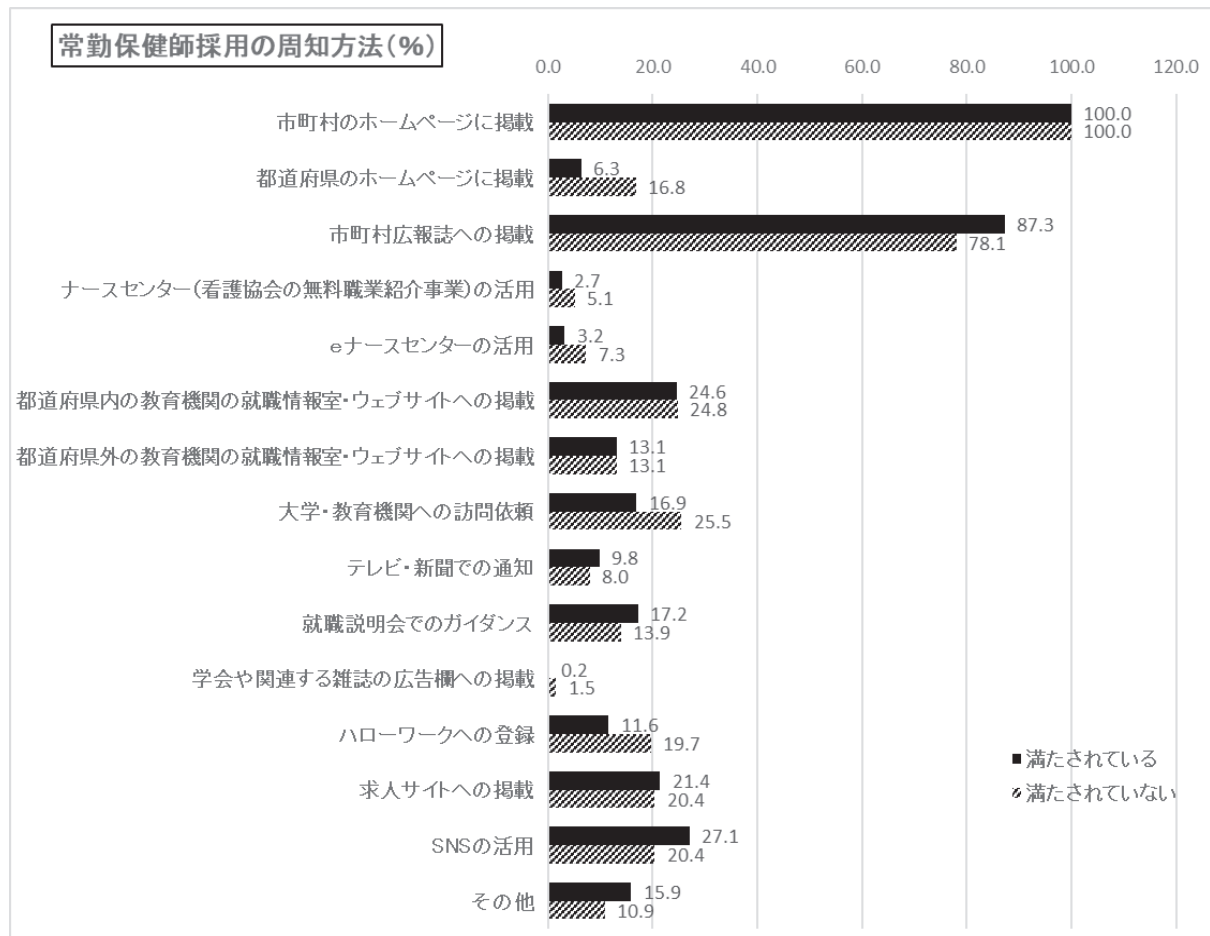
「募集を行った」と回答した場合、募集者数は充足できたか(n=461)

	満たされている	満たされていない
充足できた	98 (92.5%)	8 (7.5%)
充足できる見込み	153 (86.0%)	25 (14.0%)
充足できていない	86 (48.6%)	91 (51.4%)



常勤保健師採用の周知方法は、保健師数が満たされている自治体、満たされていない自治体ともに、「市町村のホームページに掲載」が最も多く、次いで「市町村広報誌への掲載」であったが、「満たされていない」自治体の方が、「都道府県のホームページに掲載」「大学・教育機関への訪問依頼」「ハローワークへの登録」「ナースセンターの活用」等の項目において、「満たされている」自治体の実施割合を上回っていた。

一方で、「SNSの活用」や「市町村広報誌への掲載」「就職説明会でのガイダンス」「求人サイトへの登録」といった項目においては、「満たされている」自治体の実施率がやや上回っていた。



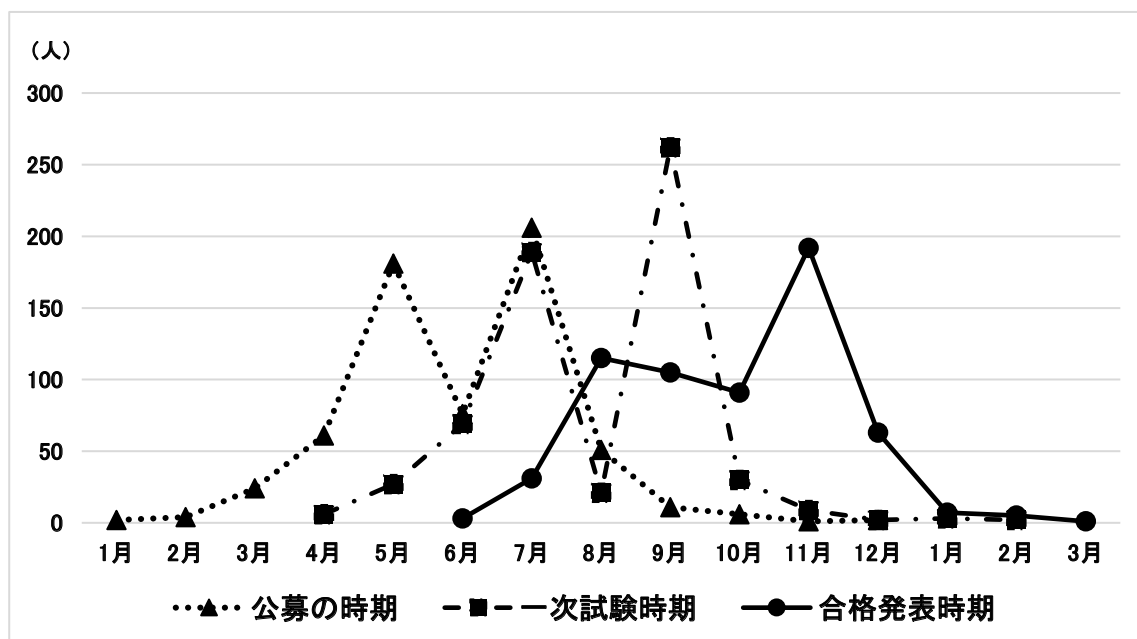
採用試験は「二次試験まで実施」している自治体が最も多かった。

実施している採用試験の方法

(n=654)

	満たされている	満たされていない	合計
一次試験のみ	34 (66.7%)	17 (33.4%)	51
二次試験まで実施	333 (78.9%)	89 (21.1%)	422
三次試験まで実施	151 (83.4%)	30 (16.6%)	181

公募情報の公表、一次試験、合格発表の時期は下図のとおりであった。採用試験の公表、一次試験、合格発表までの期間が長期にわたっていることが明らかとなった。回答のあった自治体全体の公表のピークは5月が179自治体(28.3%)、7月が206自治体(33.1%)であった。一次試験のピークは7月が187自治体(30.3%)、9月が262自治体(42.3%)であった。最終試験の合格発表のピークは、8月が115自治体(18.8%)、11月が192自治体(31.4%)であった。



募集の際に年齢制限を設けている自治体は558(84.0%)であった。「35歳」を上限とする回答が最も多く、次いで「30歳」「40歳」であったが、「59歳」としているところもみられた。

一次試験は、「筆記試験(教養試験)」64.2%、「適性検査」65.7%であり、「筆記試験(専門試験)」は49.5%であった。

#### 直近の一次試験で実施している試験種目(複数回答)

(n=665)

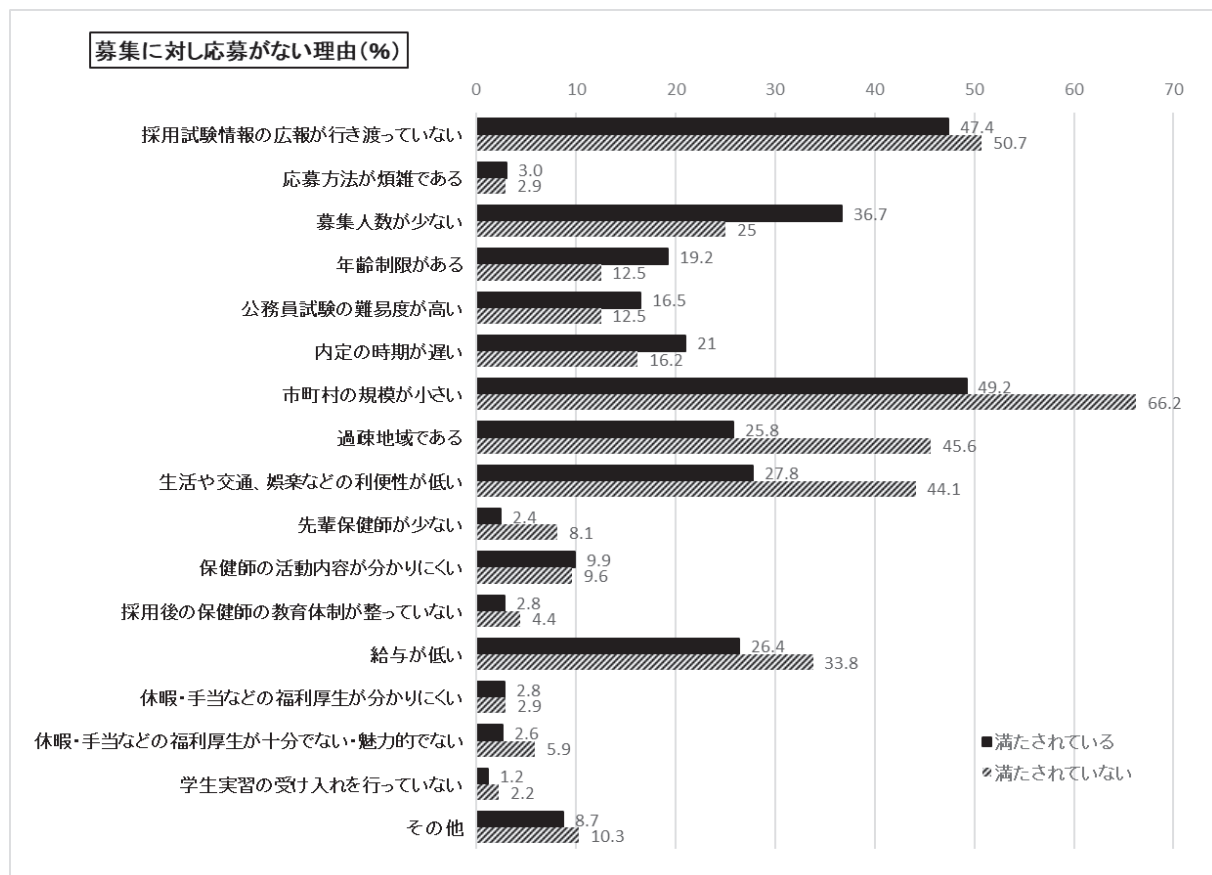
	満たされている		満たされていない		合計	
	n=528	%	n=137	%	n=665	%
筆記試験(教養試験)	334	63.3	93	67.9	427	64.2
筆記試験(専門試験)	268	50.8	61	44.5	329	49.5
小論文	138	26.1	30	21.9	168	25.3
適性検査	348	65.9	89	65.0	437	65.7
面接(個別・集団含む)	84	15.9	28	20.4	112	16.8
プレゼンテーション試験	2	0.4	0	0.0	2	0.3
集団討論	4	0.8	1	0.7	5	0.8
その他	89	16.9	14	10.2	103	15.5

二次試験は、「面接（個別・集団含む）」が 565（92.2%）で最も多く、三次試験を課している自治体（n=187）においても同様の結果であった。

直近の二次試験を実施している場合の試験種目（複数回答） (n=613)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=493	%	n=120	%	n=613	%
筆記試験（教養試験）	6	1.2	3	2.5	9	1.5
筆記試験（専門試験）	12	2.4	0	0.0	12	2.0
小論文	169	34.3	47	39.2	216	35.2
適性検査	72	14.6	11	9.2	83	13.5
面接（個別・集団含む）	452	91.7	113	94.2	565	92.2
プレゼンテーション試験	17	3.4	1	0.8	18	2.9
集団討論	104	21.1	20	16.7	124	20.2
その他	36	7.3	10	8.3	46	7.5

応募がない理由について、保健師が満たされている自治体も満たされていない自治体も「市町村の規模が小さい」との回答が多かった。次いで「採用試験情報の広報が行き渡っていない」「募集人数が少ない」などがあげられていたが、保健師数が満たされていない自治体では「過疎地域である」「生活や交通、利便性が低い」という回答も多くみられた。



常勤保健師の募集に対し応募がない理由として考えられること（複数回答）

(n=632)

応募があったものの受験予定者が受験しない、あるいは内定者が辞退した理由についても、「市町村の規模が小さい」を理由に挙げている自治体が多かった。なかなか採用に結びつかない状況については、「諦めずに継続して応募を出し続けたい」との回答が多かった。

**受験予定者が受験しない、内定者が辞退した理由として考えられること(複数回答)**

**(n=566)**

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=453	%	n=113	%	n=566	%
内定の時期が遅い	116	25.6	28	24.8	144	25.4
市町村の規模が小さい	211	46.6	59	52.2	270	47.7
過疎地域である	93	20.5	31	27.4	124	21.9
生活や交通、娯楽などの利便性が低い	111	24.5	35	31.0	146	25.8
先輩保健師が少ない	7	1.5	3	2.7	10	1.8
保健師の活動内容が分かりにくい	24	5.3	6	5.3	30	5.3
採用後の保健師の教育体制が整っていない	9	2.0	2	1.8	11	1.9
給与が低い	91	20.1	27	23.9	118	20.8
保健師・看護師国家試験の不合格	22	4.9	1	0.9	23	4.1
その他	156	34.4	40	35.4	196	34.6

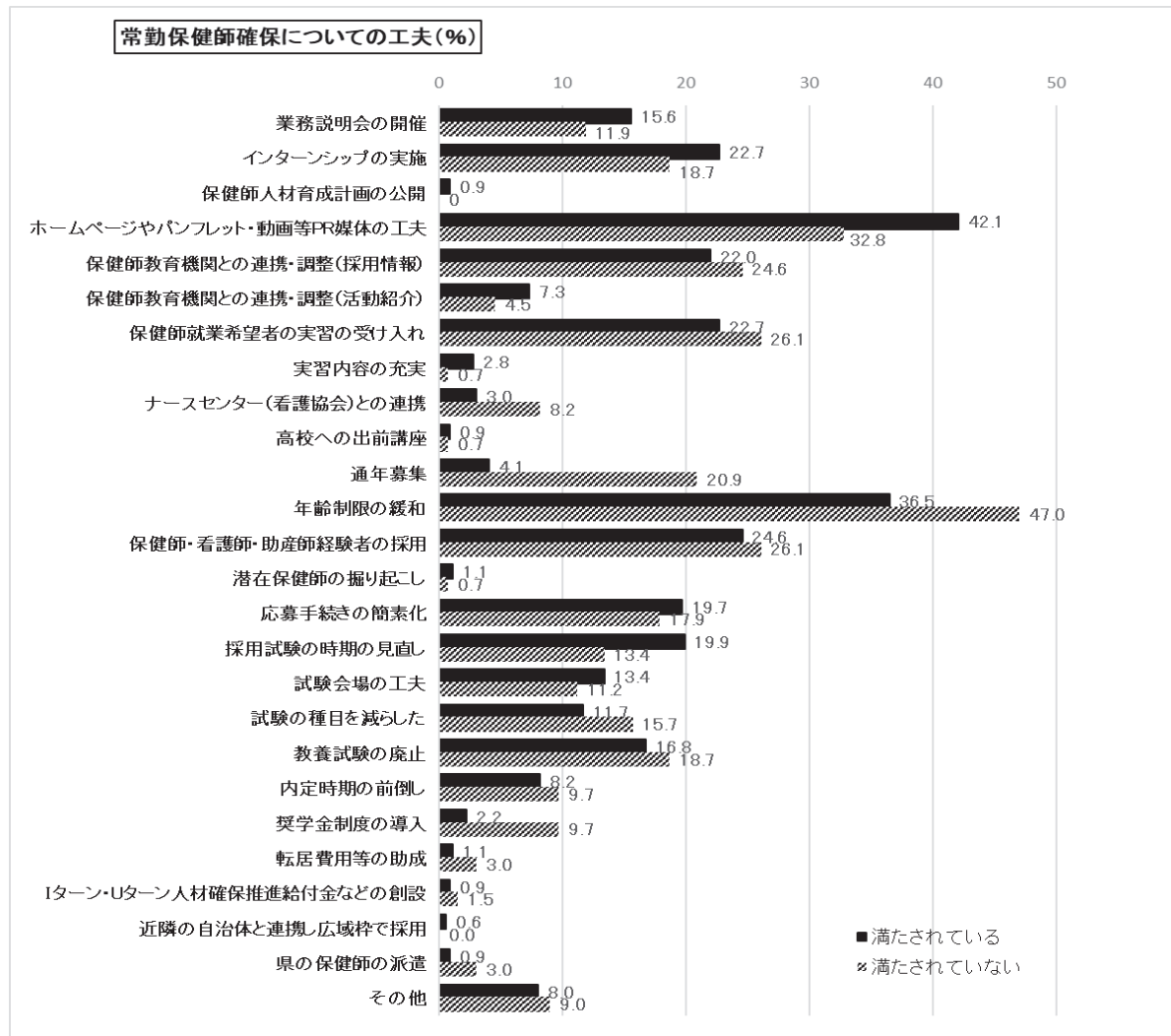
**常勤保健師の募集に対し応募がない、内定したが採用に結びつかない状況についての考え(複数回答(n=594))**

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=460	%	n=134	%	n=594	%
求人すれば応募があると思っていた(応募がない理由が分からない)	53	11.5	4	3.0	57	9.6
募集方法を変えたいが有効な方法が分からない	74	16.1	26	19.4	100	16.8
募集方法を変える必要があるがそこにかかる時間がない	50	10.9	16	11.9	66	11.1
自治体単独の採用は難しいと感じている	29	6.3	27	20.1	56	9.4
諦めずに継続して応募を出し続けたい	289	62.8	110	82.1	399	67.2
潜在保健師の活用をしたいがどうしたらいいか分からない	52	11.3	26	19.4	78	13.1
保健師教育機関と連携をとりたいがどうしたらいいか分からない	62	13.5	27	20.1	89	15.0
その他	74	16.1	11	8.2	85	14.3

常勤保健師確保の工夫点については、保健師が満たされている自治体では「ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の工夫」が 42.1%で最も多く、次いで「年齢制限の緩和」36.5%であった。満たされていない自治体では、「年齢制限の緩和」47.0%で最も多く、次いで「ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の工夫」であった。

常勤保健師の人材確保策において工夫していること(複数回答)

(n=671)



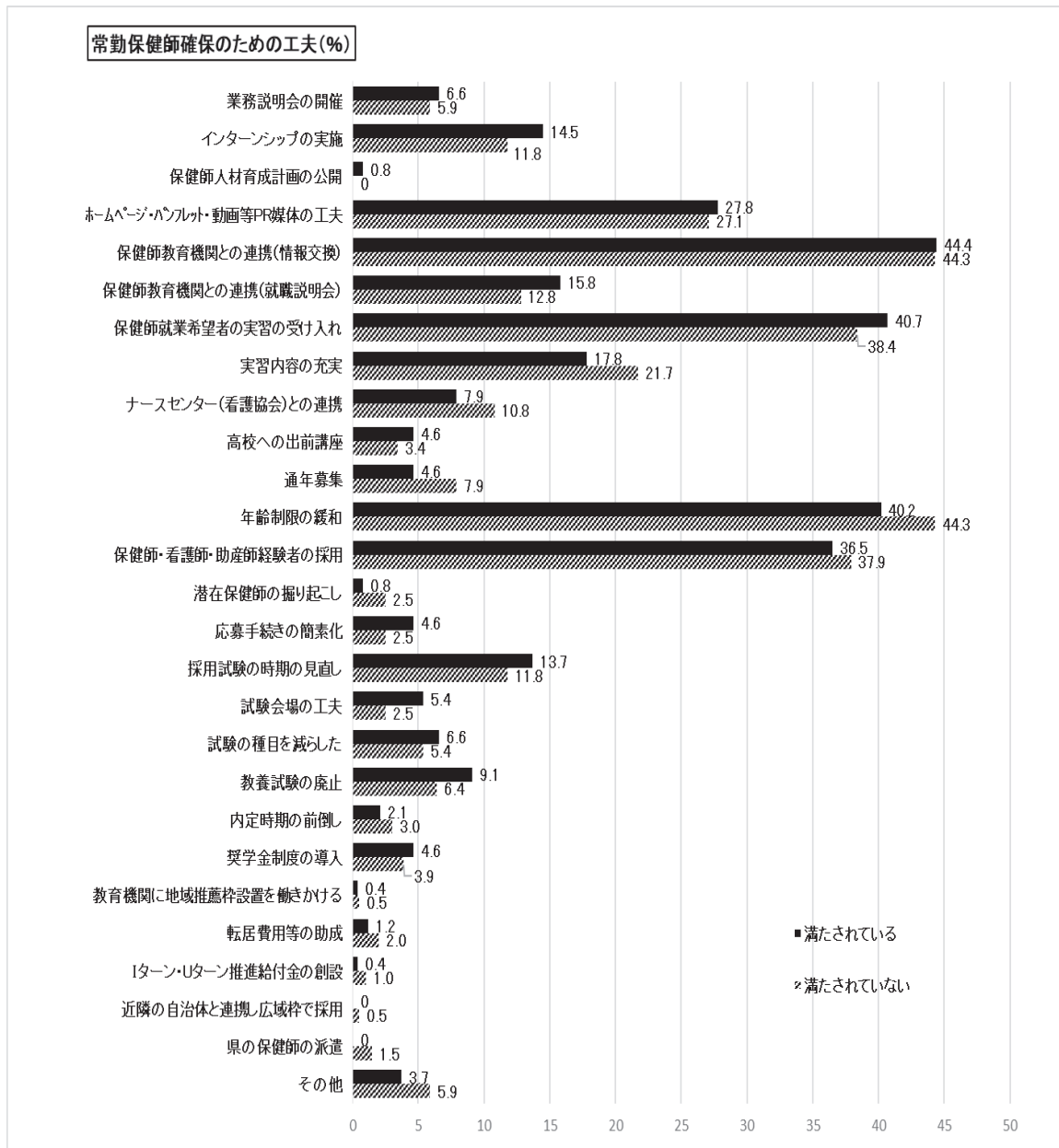
保健師の採用に結びつけるための対策としては、募集の周知方法の工夫や試験内容の簡易化など「募集、採用方法の見直し」を考えている自治体が 141 件、インターンシップや実習の受け入れなど「保健師教育機関との連携」と回答した自治体が 94 件であった(詳細は巻末資料参照)。

## 2) 統括保健師を対象とした調査結果

本調査の回収数は487件、回収率29.8%であった。保健師数が「満たされている」との回答は262(54.1%)、「満たされていない」との回答は222(45.9%)であった。

人材確保策において工夫していることは、「保健師教育機関との連携(採用情報、学生の状況等の情報交換)」が全体で44.4%であり、次いで「年齢制限の緩和」であった。保健師が満たされている自治体も満たされていない自治体も同様の傾向であった。

現在、常勤保健師の人材確保策において工夫していること(複数回答) (n=444)



統括保健師による人事上層部への働きかけは、全体で 409(84.9%)と高く、働きかける先は「人事担当課」323(79.0%)、「保健師担当部署の上司」312(76.3%)、「市町村長」86(21.0%)で、「日頃から人事部門・上層部との関係構築」を図り(212(51.8%))、「保健師の必要数について交渉する」(347(84.8%))や「保健師の活動内容をアピールする」(190(46.5%))などの働きかけをしていた。しかし、その一方で、保健師数が「満たされていない」136(28.3%)自治体において、統括保健師が配置されていなかった。

常勤保健師の確保について、人事部門など上層部に働きかけ、連携をしているか (n=482)

	満たされている	満たされていない	合計
働きかけをしている	222(54.3%)	187(45.7%)	409
働きかけをしていない	38(52.1%)	35(47.9%)	73

「働きかけをしている」場合、どこまで働きかけをしているか(複数回答) (n=409)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=222	%	n=187	%	n=409	%
保健師担当部署の上司	165	74.3	147	78.6	312	76.3
人事担当課	178	80.2	145	77.5	323	79.0
市町村長	38	17.1	48	25.7	86	21.0
その他	5	2.3	8	4.3	13	3.2

人材確保について都道府県と連携しているとする回答は128(26.6%)で、連携内容は「採用情報のPR」(79(62.2%))、「保健師活動内容のPR」(40(31.5%))であった。

常勤保健師の人材確保について、都道府県と連携をしているか (n=481)

	満たされている	満たされていない	合計
連携している	56(43.8%)	72(56.3%)	128
連携していない	206(58.4%)	147(41.6%)	353

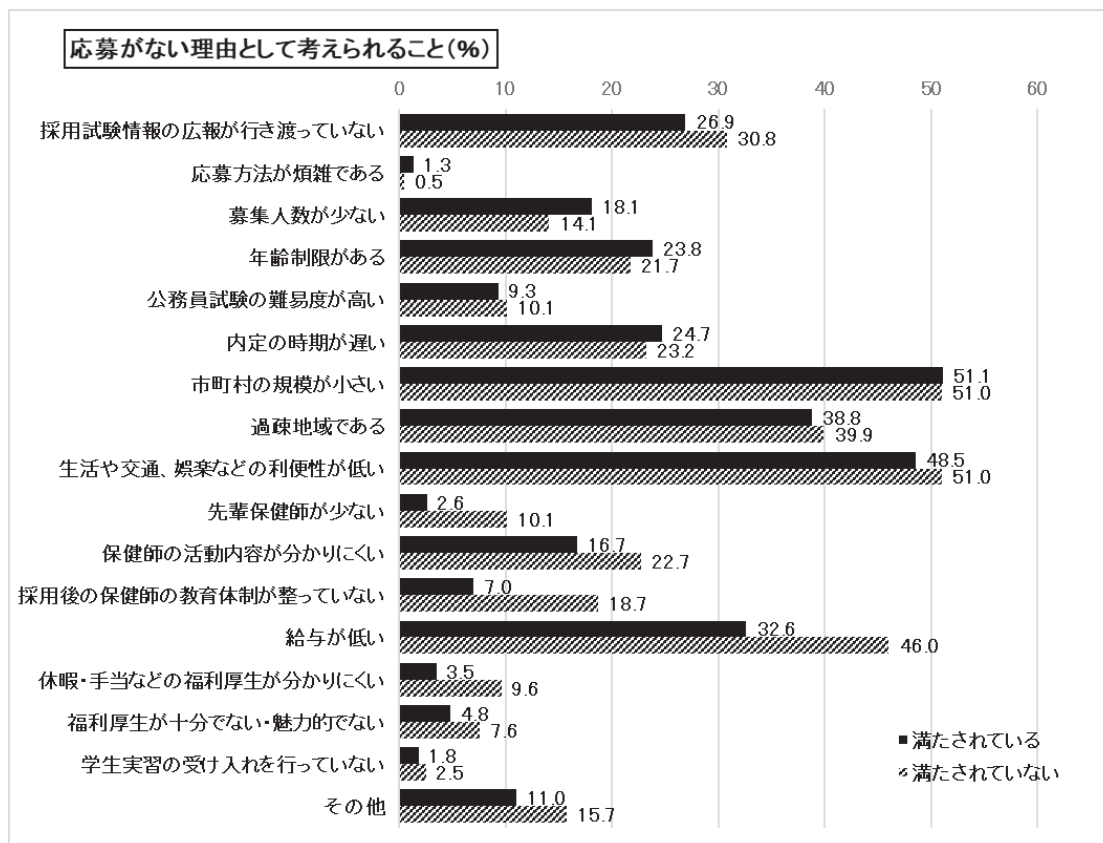
人材確保について都道府県と「連携している」場合の連携方法(複数回答) (n=127)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=56	%	n=71	%	n=127	%
人材確保計画への助言・協力	13	23.2	4	5.6	17	13.4
採用情報のPR	31	55.4	48	67.6	79	62.2
保健師活動内容のPR	17	30.4	23	32.4	40	31.5
保健師の必要性について市町村長への交渉	1	1.8	5	7.0	6	4.7
就職説明会の開催	11	19.6	17	23.9	28	22.0
教育機関との連携・調整	15	26.8	16	22.5	31	24.4
県との人事交流	4	7.1	4	5.6	8	6.3
キャリアパスの整備	9	16.1	4	5.6	13	10.2
その他	5	8.9	8	11.3	13	10.2

保健師募集に対して応募がない理由については、「市町村の規模が小さい」「生活や交通、娯楽などの利便性が低い」「過疎地域である」との回答が多かったが、保健師数が満たされていない自治体では「給与が低い」との回答も多い傾向であった。

常勤保健師の募集に対し応募がない理由として考えられること(複数回答)

(n=425)



常勤保健師を確保できない状況が続いた時の対応策としては、多い順に「教育機関との連携」67件、「潜在保健師の把握、非常勤での雇用」60件、「募集、採用方法の工夫」57件であった。

常勤保健師の確保策として効果的だった取り組みについては、「募集、採用方法の工夫」65件、「保健師教育機関との連携」62件であり、常勤保健師の確保について悩んでいることについては、「募集しても採用まで至らないこと」152件、「採用しても離職を防ぎ定着を図る方法」61件、「計画的に採用されない弊害」54件であった。

確実な採用のための今後の対策については、「募集、採用方法の工夫」122件、「教育機関との連携」113件、「自治体、保健師活動の魅力発信」71件の順に多かった。

(これらの詳細は巻末資料参照)



## 2. 新任期保健師等の就業自治体の選択・決定に関する調査結果

### 1) 令和4年度採用新人保健師を対象とした調査結果

「自治体の保健師人材確保に関する実態調査」と同時期に実施した令和4年度採用新人保健師の調査では280(21.3%)の回答が得られた(新卒45.1%)。年代は20代188名(68.1%)、30代70名(25.4%)、40代14名(5.1%)、50代3名(1.1%)、60歳以上1名(0.4%)であった。

保健師への就職を具体的に考えた時期で多い回答は、「高校時代」23.4%、「看護師・助産師をしている時期」24.8%であった。

保健師になろうと思った動機で最も多かったのは、「夜勤のない職に就きたい」(135(48.7%))ではあったものの、「保健師の仕事の重要性を感じた」(128(46.2%))が続き、保健師活動への志向性も重要であることが伺えた。「続けられる職に就きたい」(111(40.1%))が次いだ。

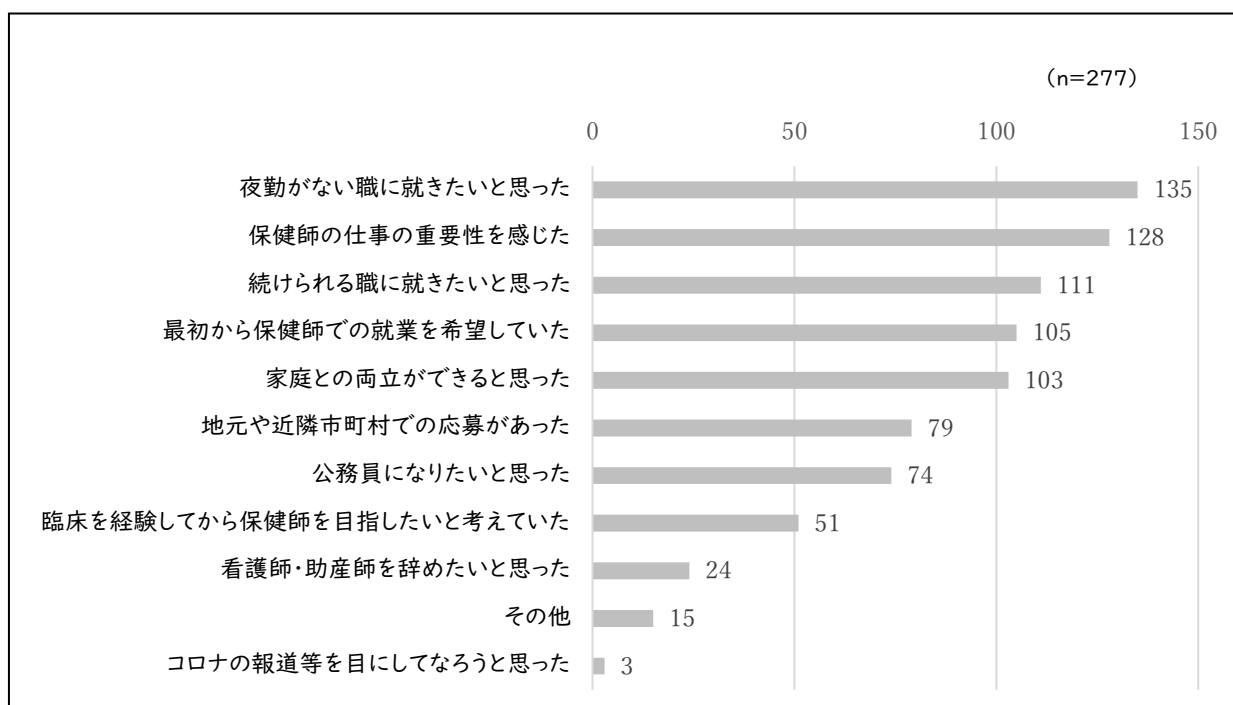


図 保健師になろうと思った動機 (n=277)

自治体の情報は「市町村のホームページ」(249(89.2%))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」(69(24.7%))であった。

応募先を決めた理由は、「家から通うことができる」(167(60.1%))が最も多かったが、次いで「住民の顔が見える活動ができる」(91(32.7%))であった。

応募先を決める上で欲しかった情報は「職場の雰囲気・関係性」(176(63.8%))、「保健師の活動内容」(175(63.4%))、「実際に働いている人の声」(159(57.6%))、「採用後の

保健師の教育体制」(137(49.6%))であった。

最終的に現在の自治体に就職を決めた理由は「家から通うことができる」(145(52.7%))、次いで「住民の顔が見える活動ができる」(71(25.8%))であった。

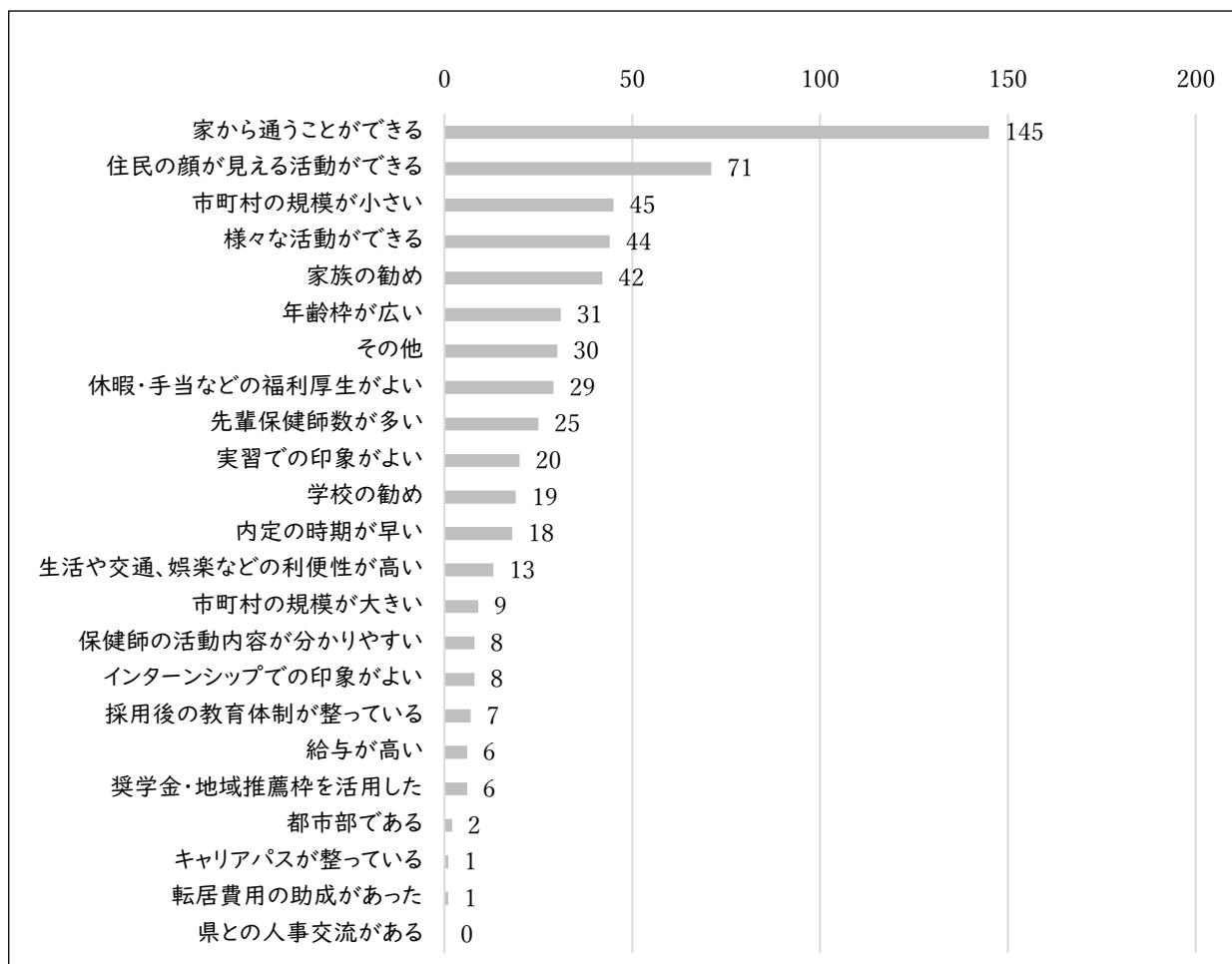


図 最終的に現在の自治体に就職を決めた理由 (n=275)

応募先を決めるのに欲しかった情報は、「職場の雰囲気・関係性」176名、「保健師の活動内容」175名、「実際に働いている人の声」159名であった。

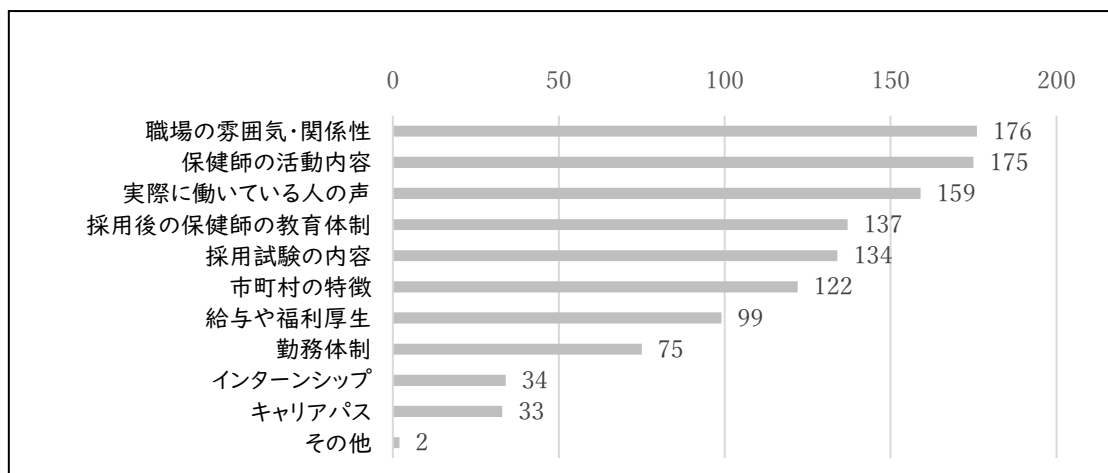


図 応募先を決めるのに欲しかった情報

## 2) 新任期保健師等へのヒアリング調査結果

ヒアリング調査については、新任期保健師13名、保健師としての就業内定の学生9名の協力が得られた。新人保健師の調査結果の傾向とほぼ同様の内容であったが、より具体的な内容について情報収集を行うことができた。(詳細は巻末資料参照)

応募先を決めた理由は、新卒の新任期保健師から、「地元やその近隣で自宅から通えること」「地元で利便性に慣れていること」という意見が得られた一方で、「離島で(住民の)健康のために働きたい」「小規模自治体として顔の見える保健師活動がしたい」という、保健師本来の役割遂行を希求したいという意見も得られた。

既卒の新任期保健師からも、同様の意見のほか「住民や地域に密着した活動ができる」という回答が得られており、最終的に現在の自治体に就職した理由についても同様の内容を挙げていた。

保健師の求人が満たされるための方策としては、「大学等での実習で保健師活動について充実した体験・学びができること」「インターンシップで、その自治体の保健師活動の実際が把握できること」「小規模自治体ならではの、(顔の見える)保健師活動のよさや、小回りがきくからこそ、様々なことにチャレンジできること等のメリットが発信されること」「入職後の研修体制やキャリアビジョン等、自身の育ちがどのようになるのかが分かること」「若い世代が入職したいと思えるまちの魅力の発信」「SNSの活用による情報発信」などが挙げられた。

保健師になりたいのに躊躇してしまう理由としては、「保健師の採用試験と看護師の採用試験が重複して、受験勉強等の準備が大変である」「潜在保健師や転職からの保健師希望者には、採用試験のハードルが高い。社会人枠など考慮してほしい」「採用試験のすべての日

程が事前に公表されないため働きながらだと休暇を取ることが難しい」「へき地で暮らしていく自信が持てない」などが主な理由であった。

保健師採用内定の学生からも同様の意見が寄せられた。具体的な意見として、「地元やその近隣で自宅から通える」のは、単に自身の利便性を重視しているというよりは、むしろ「自分が生まれ育ったまち、友人、家族に、今度は自身が貢献したい」「地元で人と人とのつながりの中で、育ててもらった。幼馴染同士で話をして、みんな地元に戻り、役に立ちたい」と思い、それぞれ資格を取って戻る」という意見も得られた。

一方で、「知らない自治体は選択しようと思えない」「職場の人間関係がよくないところは避ける」などの意見もあった。ここでの「知らない自治体」は、例えば様々な情報で活動をより詳しく知ることによって「知っている自治体」となり、就職希望先候補となることが語られた。ある学生は、ある自治体について、「知らない・地元から遠い」自治体であり、就職先候補にはしていなかった。しかし、大学の教員が元勤務していた自治体であったことから、その自治体の保健師活動の理念・体制・住民の特性等を詳しく聴いたことや、実習にいった他の学生から情報を得たことで、自身でも調べ始め、「知っている自治体」となり、「自身もそこで働きたい」と考えるに至り、この春、就職することが決定した。

「公務員試験は採用内定まで時間（期間）がかかる」との意見も得られた。実際、公募から一次試験、二次試験、場合によっては三次試験まで、相応の期間を要した学生もあり、その間、不安な状況が続くという心理的な負担も聴かれた。

## V 考察

本調査はより人材確保上の困難さを抱えていると推察される自治体として「都道府県・指定都市・中核市・特別区・その他保健所設置市を除く」市町村を対象に実施したものであり、本調査で保健師数が満たされていないと回答した自治体の約半数が人口 1 万人未満であったことから、調査結果については主に小規模自治体の傾向が反映されていると考えられた。その点を踏まえ、本調査結果より自治体の保健師人材確保における課題と解決のための方策について以下のとおり考察した。

### 1. 保健師人材確保における課題

#### 1) 受験者が必要とする「保健師の採用に関する情報」が届いているか

保健師採用情報は、すべての自治体で市町村ホームページに掲載されていた。新人保健師も、「自治体採用情報」は 89.2%が市町村ホームページから入手していた。しかし、常勤保健師の募集に応募がない理由として、人事担当者の回答では保健師数が「満たされている」自治体で 47.4%、「満たされていない」自治体では 50.7%が「採用試験情報が行き渡っていない」と回答しており、統括保健師も全体で 28.7%が「採用試験情報の広報が行き渡っていない」と回答していた。これらのことから、市町村ホームページにおいて、採用情報を公表することは必須と考えられる。

一方、新人保健師が「最も役に立った情報源」として挙げたのも、市町村ホームページであったが、その割合は 69.6%に留まっていた。これは、「欲しい情報がホームページでは限られている」ことを示唆している可能性がある。実際、ヒアリングでも「(採用の手続きは分かったが)保健師がどのような活動をしているのか」「採用後、自分はどのように保健師として成長できるのか」といった情報がまったく分からなかったと回答していた。学生へのヒアリングでも「自分が思う住民の顔が見える活動ができるのかが分からないと、知らない市町村に応募するのが難しい」「先輩や職場の雰囲気を知りたい」という声があった。

受験者が求めている情報は「採用試験に関する事務的な情報」と同時に「どのような保健師活動をしているのか」「(採用されたら)どのような職場で、どのような育ちをしながら働けるのか」という質的な情報であり、その双方が届く必要があるものの、現状ではそれが十分とは言えないと考えられた。

#### 2) 受験者の地元志向や、地域貢献意欲に対応した取組ができているか

新人保健師等の調査やヒアリング調査の結果から、保健師志望者の多くに、地元志向が高いことが明らかとなった。その中には、「地域で育てられたからこそ、今度は自分が地域の役に立ちたい」という意識も含まれていると考えられた。また、へき地や離島を就職先とした保健師の中には、「顔の見える関係」の中で、地域に貢献したいという意識を持って、生まれ育った地域とは異なる地域を選択している者もいた。そこには共通して「保健師」とい

う職業を通じて、地域の人々の健康に貢献したいという志向性があると考えられた。地域に根付いて活動する保健師特有の志向性に配慮し、地域に関する情報の提供や、実際に地域を歩く機会を設けるなども取組として重要と考えられる。しかし、「保健師就業希望者の実習の受入れ」は全体で23.4%、「インターンシップの実施」は21.9%といずれも低率となっている。保健師は地域との関係性の中で、その役割を発揮する職種であり、保健師の持つ地元への志向性や地域への貢献意欲に配慮するなど受験者と地域との親和性を増す取り組みが必要と考えられた。

### 3) 統括保健師を軸として、人材確保に関する自治体内部での調整が図られているか

保健師の人材確保について、統括保健師が人事部門等の上層部に働きかけるなど、一定の役割を果たしていることが明確となった。統括保健師の調査結果では、約9割の自治体で人事部門などの上層部に働きかけを行っており、自治体によっては人事担当課にとどまらず市町村長へも働きかけていた。その内容を見ると「保健師の必要数について交渉する」だけでなく、「日ごろから人事部門・上層部との関係を構築する」ことをし、「保健師活動の内容をアピールしている」というものであった。保健師が自治体になぜ、どれだけ必要なか、その活動の意味と価値とを共有し、人材確保が自治体にとっての重要課題であるとの共通認識を図ろうとする関わりと考えられた。一方、保健師数が「満たされていない」市町村のうち、136自治体(61.5%)で統括保健師の配置されていなかった。自組織における保健師の配置部署を把握し、分野横断的に保健師活動を概観できる統括保健師があることで庁内他部署と連携し、保健師の適切な配置や確保数を検討することができる。

本調査結果では人材確保について都道府県との連携をしているとの回答は約3割であったが、保健師数が満たされている自治体では、満たされていない自治体に比べて、「人材確保計画への助言・協力」「教育機関との連携・調整」「キャリアパスの整備」において連携しているとの回答が多い傾向にあった。保健所や教育機関とも連携した人材確保策を検討する上でも、統括保健師の役割発揮が期待される。

### 4) 採用情報の公表と採用内定までの期間の長さへの課題意識は共有されているか

保健師の場合、採用試験の公表、一次試験、合格発表までの期間が長期にわたっていることが明らかとなった。公表のピークは5月と7月、一次試験の時期は7月、9月にピークがあるが、看護師としての就職を目指す学生は、5月前後から遅くとも7月頃までには就職先が内定していることが多い。そうした中で保健師を目指す学生の場合、「希望する自治体で募集があるかどうかわからない」「受験しても、結果がでるまでの期間が長い」状態が続くことになり心理的負荷が少なくない。この期間の長さは、社会人として就労しながら、保健師採用試験を受験する人材にとっても、同様に負担となると推測できる。

また合格発表のピークは11月となっており、公表から合格発表まで4~6か月程度かかり、この間に複数の自治体や病院等を併願すると半年以上の長期にわたる。一方で「内定辞

退」の頻発を回避するために、複数の自治体の併願を一定程度、制限している大学もあり、学生はなおさら受験先の選定には慎重になっていることも考えられる。「採用情報の公表が早く、内定の通知も早い」自治体を第一志望とする可能性が高くなる。「顔の見える活動ができる小規模自治体」を希望していても、今回は本調査の対象となっていない政令市や特別区といった、比較的早い時期に試験のある自治体での内定が決まれば、そちらで内定承諾をすると考えられる。この傾向は、社会人から保健師採用試験を受験する場合にあっても同様だろう。保健師以外の自治体職員の採用試験との兼ね合いもあろうが、こうした期間の長さが保健師という人材を確保する上での課題の一つと認識し、自治体内部での共有、採用試験の工夫等に生かされる必要があると考えられた。

#### 5) 小規模自治体への支援策がなされているか

必要な保健師数が満たされていない市町村は、人口3万人未満の小規模自治体であることが明らかとなった。広く人材を公募するには、市町村のホームページのみならず、広く広報する必要があるが、小規模自治体の場合、それを単独で行うには負担が少なくない。実際、自治体からは「募集方法を変えたいが有効な方法が分からない」とする回答が100自治体(16.8%)、「保健師教育機関と連携を取りたいがどうしたらいいかわからない」とする回答が89自治体(15.0%)、「潜在保健師の活用をしたいがどうしたらよいかかわからない」78自治体(13.1%)など、切実な悩みが寄せられており、都道府県などをはじめとして、職能団体や保健師教育機関等による自治体への支援が求められる。

## 2. 課題解決のための方策

### 1) 自治体およびその自治体の保健師活動の魅力を発信する

新任保健師や保健師就業予定学生は、保健師としての活動やキャリア形成に関心がある一方で、地元志向が強く、生活の安定などワークライフバランスを求める傾向にあった。自治体側は、確保しようとする人材側の関心事を把握した上で、地元志向が強いことを考慮した取り組みを強化すべきであろう。採用情報は県内外に広く発信し、地元出身者のUターン受験の確保につなげたり、市町村ホームページには、採用情報だけでなく、自治体の特徴や保健師活動の内容、採用後の教育体制について応募者側が把握しやすいように掲載するなど、自治体と確保したい人材との親和性をいかに高めるかが重要であると考えられる。

また、新人保健師が保健師への就職を具体的に考えた時期は、「高校時代」が23.4%であった。近年、キャリア教育に力をいれる高校が増えており、そうした高校と協働し、地域において人々の健康をまもる保健師活動の意義や実際を紹介したり、見学できるような仕組みづくりは、喫緊の確保にはつながらないものの、将来的には保健師の人材確保につながる可能性がある。

統括保健師の調査結果において確保策として効果的な取り組みの回答をみると、「都道府県や教育機関主催の就職説明会に参加して自治体の魅力や保健師活動をPRした」、その際

に「若手保健師や当該教育機関の卒業生も一緒に参加」し、保健師になろうとする受験者層により「伝わる」工夫をしていることや、「実習の受け入れ」だけでなく「インターンシップの実施」など、より直接的に自治体に触れる機会を設け、実習ではなかなか見たり聞いたりすることができなかった「働き方」について質問・疑問に答えられるようにする、「地元の中学校、高校と連携し、保健師活動の魅力を伝える機会を設けた」などの取り組みの工夫がみられていた。このような取り組みの検討や継続、強化することが大切であるとする。

## 2) 統括保健師を中軸に自治体内部の調整と合意形成を図る

本調査結果では、人材確保が困難な状況に対して「諦めずに継続したい」との回答が多かった。欠員が出る前に計画的に採用している自治体の方が保健師数が満たされている自治体が多い傾向にあることから、今後はこの熱意とともに人材確保計画の策定や情報発信の内容・方法などについて、計画的・継続的な戦略を練る必要がある。また、新任保健師等からは「職場の雰囲気や実際に働いている保健師の声も聴きたい」との回答もあり、自治体や保健師に直接触れる実習やインターンシップの受け入れは継続して実施したい。そのためにも統括保健師を中心に自治体内部の調整、合意形成を図る必要があるとする。人材確保計画の策定等、計画的かつ継続的な戦略を立てることや、自治体で働く卒業生との交流など自治体主催のインターンシップや自治体独自の奨学金制度の検討などを進めていくには、日ごろから人事担当部門や上層部との関係構築を密にし、保健師活動の意義や必要性を了解しあうことが重要になる。自治体内外との総合的な連携・調整を図る統括保健師の役割に期待するところであり、未配置の自治体においてはまずは統括保健師の配置をすすめることから取り組んでいただきたいとする。

## 3) 都道府県や教育機関、職能団体等関係機関と連携し、広域的な人材確保・定着策の検討を図る

1) 2) のような取り組みは重要とするが、一方で「募集方法を変える必要があるがそこにかかる時間がない」とする自治体が約1割程度いることなどから、このような仕組みを小規模自治体が、それぞれつくるのは困難さが伴うと推測できる。確保策として効果的だった取り組みの中には「都道府県や教育機関主催の就職説明会」や「看護協会主催の就職説明会」に参加、「大学やナースセンターの求人サイトに求人情報を配信」するなどの回答もあり、自治体だけにとどまらない取り組みの必要性が考えられた。それぞれの自治体の地域特性やその地域ならではの魅力、そういった地域で行われている保健師活動の魅力、採用情報等を保健師になろうとする人々に届けるには、自治体自らが発信するだけでなく、それらの情報を都道府県や職能団体とも共有し、より広域な取組みの検討も必要であり、都道府県や職能団体の側からも市町村との協働をより一層強化することが重要であると考えられた。

本調査への回答の中には種々の取り組みをしてもなお人材確保が難しいと回答した自治体もあった。人材確保策の実現には多くの課題があると見込まれるが、受験者と自治体をつ



なくしくみづくりや、現在も各都道府県等で実施されている広域的な現任教育体制の強化、広域採用や自治体間の人事交流など広域的な人材確保・定着策の検討も必要であり、都道府県、市町村間の連携等、広域的かつ包括的な取り組みの検討が求められる。

## 資料

### <資料目次>

#### I 調査依頼文書

1. アンケート調査依頼文書【市町村長】 ..... 23
2. アンケート調査依頼文書【総務課保健師採用人事担当職員】 ..... 24
3. アンケート調査依頼文書【統括保健師または統括保健師に準じる保健師】 ..... 25
4. 厚生労働省健康局健康課保健指導室からのアンケート協力依頼文書 ..... 26
5. 令和4年度採用新人保健師を対象としたアンケート調査依頼文書 ..... 27
6. 新任期保健師・保健師志望学生へのヒアリング調査説明文書 ..... 28
7. 新任期保健師・保健師志望学生へのヒアリング調査依頼文書【所属長】 ..... 30
8. 新任期保健師・保健師志望学生へのヒアリング調査依頼文書【参加者】 ..... 31
9. 新任期保健師・保健師志望学生へのヒアリング調査参加同意書 ..... 32

#### II 調査票

1. アンケート調査票【総務課保健師採用人事担当職員】 ..... 33
2. アンケート調査票【統括保健師または統括保健師に準じる保健師】 ..... 41
3. 令和4年度採用新人保健師を対象としたアンケート調査【Googleフォームでの質問項目】 ..... 47
4. 新任期保健師・保健師志望学生へのヒアリング調査【ヒアリングシート(新任期保健師用)】 ..... 49
5. 新任期保健師・保健師志望学生へのヒアリング調査【ヒアリングシート(保健師志望学生用)】 ..... 52

#### III 分析データ

1. アンケート調査結果【総務課保健師採用人事担当職員】 ..... 55
2. アンケート調査結果【統括保健師または統括保健師に準じる保健師】 ..... 69
3. 令和4年度採用新人保健師を対象としたアンケート調査結果 ..... 80
4. 新任期保健師・保健師志望学生へのヒアリング調査結果 ..... 86



令和 4 年 9 月 28 日

各市町村長 様

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」に関する調査研究協力をお願い

主任事業者：一般財団法人日本公衆衛生協会  
分担事業者：福島県立医科大学看護学部  
地域・公衆衛生看護学部門  
教授 高橋 香子

時下、皆様におかれましては、益々ご清栄のことと存じます。

現在、一般財団法人日本公衆衛生協会令和 4 年度地域保健総合推進事業におきまして、「自治体保健師の人材確保支援策の検討」に取り組んでおります。

少子高齢社会の進展、保健医療サービス需要の増大、健康危機管理事象の頻発かつ甚大化によって、地域の健康課題は複雑化、多様化し、自治体において地域保健施策の主要な担い手となっている保健師には、より高度な専門性の発揮が求められております。しかし、自治体における保健師の人材確保については慢性的に困難な状況が継続している地域もあり、喫緊の課題となっております。

そこで、本事業では、自治体保健師の人材確保の実態を把握し、課題の整理および人材確保に向けた効果的な支援のあり方の検討を行いたいと考えております。

つきましては、貴自治体の総務課人事担当者（保健師採用担当事務職）、および統括保健師（または統括保健師に準じる保健師）、並びに新人保健師の方へのアンケート調査にご協力くださいますよう、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

ご質問やご不明な点などございましたら、お手数ですが下記の分担事業者までご連絡ください。

【連絡先】

分担事業者：福島県立医科大学看護学部 地域・公衆衛生看護学部門 教授 高橋 香子  
〒960-1295 福島県福島市光が丘 1 番地  
電話(研究室直通):024-547-1877  
E-Mail:kknoel@fmu.ac.jp

令和 4 年 9 月 28 日

総務課人事担当者（保健師採用担当事務職）様

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」に関する調査研究協力をお願い

主任事業者：一般財団法人日本公衆衛生協会  
分担事業者：福島県立医科大学看護学部  
地域・公衆衛生看護学部門  
教授 高橋 香子

時下、皆様におかれましては、益々ご清栄のことと存じます。

現在、一般財団法人日本公衆衛生協会令和 4 年度地域保健総合推進事業におきまして、「自治体保健師の人材確保支援策の検討」に取り組んでおります。

少子高齢社会の進展、保健医療サービス需要の増大、健康危機管理事象の頻発かつ甚大化によって、地域の健康課題は複雑化、多様化し、自治体において地域保健施策の主要な担い手となっている保健師には、より高度な専門性の発揮が求められております。しかし、自治体における保健師の人材確保については慢性的に困難な状況が継続している地域もあり、喫緊の課題となっております。

そこで、本事業では、自治体保健師の人材確保の実態を把握し、課題の整理および人材確保に向けた効果的な支援のあり方の検討を行いたいと考えております。

つきましては、総務課人事担当者（保健師採用担当事務職）の方に、別紙アンケート調査へのご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。回答した調査用紙は、同封いたしました返信用封筒にて10月 20 日までにご投函ください。

なお、ご質問やご不明な点などがございましたら、お手数ですが下記の分担事業者までご連絡いただきますようお願い申し上げます。

【連絡先】

分担事業者：福島県立医科大学看護学部 地域・公衆衛生看護学部門 教授 高橋 香子  
〒960-1295 福島県福島市光が丘 1 番地  
電話(研究室直通):024-547-1877  
E-Mail:kknoel@fmu.ac.jp

令和 4 年 9 月 28 日

統括保健師（または統括保健師に準じる保健師）様

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」に関する調査研究協力をお願い

主任事業者：一般財団法人日本公衆衛生協会

分担事業者：福島県立医科大学看護学部

地域・公衆衛生看護学部門

教授 高橋 香子

時下、皆様におかれましては、益々ご清栄のことと存じます。

現在、一般財団法人日本公衆衛生協会令和 4 年度地域保健総合推進事業におきまして、「自治体保健師の人材確保支援策の検討」に取り組んでおります。

少子高齢社会の進展、保健医療サービス需要の増大、健康危機管理事象の頻発かつ甚大化によって、地域の健康課題は複雑化、多様化し、自治体において地域保健施策の主要な担い手となっている保健師には、より高度な専門性の発揮が求められております。しかし、自治体における保健師の人材確保については慢性的に困難な状況が継続している地域もあり、喫緊の課題となっています。

そこで、本事業では、自治体保健師の人材確保の実態を把握し、課題の整理および人材確保に向けた効果的な支援のあり方の検討を行いたいと考えております。

つきましては、統括保健師（または統括保健師に準じる保健師）の方に、別紙アンケート調査へのご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。回答した調査用紙は、同封いたしました返信用封筒にて 10 月 20 日までにご投函ください。

また、今年度入職された新人保健師の方（新卒・既卒を問わない）を対象とした WEB アンケートにもご協力くださいますようお願い申し上げます。新人保健師の方がおりましたら、同封の「WEB アンケートご協力をお願い」の用紙を配布いただき、調査にご協力いただけるようお声がけをお願いいたします。新人保健師の方が複数おられる場合は、お手数ですが複写して配布いただくと幸いです。

なお、ご質問やご不明な点などがございましたら、お手数ですが下記の分担事業者までご連絡いただきますようお願い申し上げます。

【連絡先】

分担事業者：福島県立医科大学看護学部 地域・公衆衛生看護学部門 教授 高橋 香子

〒960-1295 福島県福島市光が丘 1 番地

電話(研究室直通):024-547-1877

E-Mail:kknoel@fmu.ac.jp

事務連絡  
令和4年9月28日

各市町村  $\left( \begin{array}{c} \text{人 事 担 当 課} \\ \text{統 括 保 健 師} \end{array} \right)$  各位

厚生労働省健康局健康課保健指導室

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」におけるアンケート  
御協力のお願い（依頼）

厚生労働行政の推進については、日頃から格段の御配慮を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、令和4年度地域保健総合推進事業において、福島県立医科大学の高橋香子教授が代表者として「自治体保健師の人材確保支援策の検討」を行っています。

本事業は、自治体保健師の人材確保の実態を把握し、課題の整理及び人材確保に向けた効果的な支援のあり方の検討を行うことを目的としています。

地域の健康課題は複雑化、多様化しており、保健師の専門性の発揮が求められる一方で、特に市町村のような小規模自治体では、保健師の人材確保が困難な状況もあり、保健師の人材確保は喫緊の課題となっています。そこで、保健師の人材確保が困難な自治体における効果的な人材確保策を明らかにするために調査を実施します。御多用中のことと存じますが、調査に御協力いただきますようお願い申し上げます。

なお、調査に関するお問合せ等につきましては、以下の連絡先へ直接御連絡ください。

<連絡先>

分担事業者：福島県立医科大学看護学部 地域・公衆衛生看護学部門  
教授 高橋 香子  
電話(研究室直通)：024-547-1877  
E-Mail：kknoel@fmu.ac.jp

厚生労働省 健康局健康課 保健指導室  
木全、白井、榊原

# 今年度採用の新人保健師の みなさまへ



WEBアンケート  
ご協力をお願い



現在「自治体保健師の人材確保支援策の検討」に取り組んでいます。  
今年度採用の保健師の皆さんが、就職先を決めた理由などについて  
お聞かせください。

所要時間  
5～10分

回答期限  
令和4年10月20日

こちらのQRコードに  
アクセスして回答ください。



※本調査は都道府県、指定都市、中核市、政令市、特別区以外の自治体を対象としています。

- ・本調査への協力は自由意思に基づき回答いただくものであり、いかなる場合も不利益を被ることはありません。
- ・ご回答いただいた内容は、本事業目的以外に使用されることはありません。
- ・個人が特定されたり、自治体名が公表されることは、決してありません。
- ・本研究は、福島県立医科大学倫理審査委員会の承認を得て実施しております。

一般財団法人日本公衆衛生協会令和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」

問合せ先: 福島県立医科大学看護学部 地域・公衆衛生看護学部門 高橋 香子  
〒960-1295 福島県福島市光が丘1番地  
電話(研究室直通): 024-547-1877  
E-Mail: kknoel@fmu.ac.jp



**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」**  
**ヒアリングについて(概要)**

分担事業者 福島県立医科大学 教授 高橋香子  
 協力事業者 ( 所属 ) ( 氏名 )

### 1) 背景

少子高齢社会の進展、保健医療サービス需要の増大、健康危機管理事象の頻発かつ甚大化によって、地域の健康課題は複雑化、多様化し、自治体において地域保健施策の主要な担い手となっている保健師には、より高度な専門性の発揮が求められている。

しかし、自治体における保健師の人材確保については慢性的に困難状況が継続している地域もあり、喫緊の課題となっている。このことは、自治体における現行の人材確保の取組みが就労する側の保健師のニーズに対応しきれていない可能性や自治体が気づいていない人材確保上の課題があることが考えられ、課題を明らかにし、解決を図る必要がある。

### 2) 本事業の目的

前項の背景を踏まえ、本事業では、自治体（都道府県、指定都市、中核市、政令市、特別区を除く）における保健師の人材確保の実態を明らかにするため、自治体保健師の人材確保の実態および就労側のニーズを把握し、人材確保上の課題の整理及び分析を行い、自治体保健師の人材確保に向けた効果的な支援のあり方の検討を行う。

### 3) 本事業概要について

次の 2 種の調査を行い分析する。

#### (1)自治体の人材確保に関する実態調査(質問紙調査)

【目的】保健師の人材確保にかかる取り組みの実態および人材確保上の課題を明らかにする。

【対象】都道府県、保健所設置市・特別区を除く市町村（1,631）の総務課人事担当職員および統括保健師またはその役割を担う保健師

【調査時期】令和 4 年 9 月～10 月

【調査方法】郵送による質問紙調査

【調査内容】情報発信方法、発信内容、人材確保に関して課題と考えている点等

#### (2)就労ニーズ調査(Web アンケート・ヒアリング)

【目的】新任期保健師、保健師就業予定者（学生）の就業希望自治体の選定・決定要件を明らかにする。

【対象】自治体に所属する新任期保健師・保健師就業を希望する（または内定した）看護系大学学生

【調査時期】令和 4 年 10 月～11 月(詳しい日時はご内諾後、日程を調整し確定)

【調査方法】

- ① 新人保健師を対象とした Web アンケート  
対象となる市町村に今年、就職した全保健師
- ② 協力事業者による個別のヒアリングまたはグループヒアリング（Web または対面）  
※1 時間程度を予定

【調査項目】採用情報の入手先、応募先を決めた理由、応募先を決めるにあたって特に重視した点とその理由、応募先を決める際に詳しく知りたかった内容等、採用前のリクルート方法、就業希望自治体の選定条件等について

#### 4) 期待する成果

自治体における人材確保の取り組みの現状および就労側のニーズ分析により人材確保上の課題を明確にすることは、各自治体における課題に応じた人材確保対策の推進と、効果的な人材確保の仕組みの構築に資することを期待し実施する。

#### 5) 事業組織

役名	氏名	所属
◎分担事業者	高橋 香子	福島県立医科大学教授
協力事業者	山口 忍	茨城県立医療大学教授
協力事業者	村中 峯子	宮城大学准教授
協力事業者	臺 友桂	神奈川県立保健福祉大学教授（全国保健師教育機関協議会）
協力事業者	沼田 美幸	日本看護協会健康政策部部長
協力事業者	上原 健司	沖縄県南部保健所健康推進班班長
協力事業者	榊 乃里子	青森市保健部青森市保健所次長兼青森市保健所副所長
協力事業者	土田 ゆり	寒河江市健康福祉課新型コロナウイルスワクチン接種対策室室長補佐
協力事業者	鹿俣 律子	福島県立医科大学助教

6) 事業実施予定期間 : 令和4年4月1日から令和5年3月31日まで

#### 7) その他

※ヒアリングの承諾に所属長宛の依頼文が必要な場合はご連絡ください。おって、お送りいたします。

※ご内諾いただきました後、実施日時を調整いたしますと共に、質問項目の詳しいご案内をいたします。

※ヒアリングへのご協力は任意です。また、ヒアリング結果で自治体名や個人が特定されることはありません。

※ヒアリングへの協力金はございません。あらかじめご了承ください。

【連絡先】

協力事業者 \_\_\_\_\_  
電話 \_\_\_\_\_  
e-Mail \_\_\_\_\_

様

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」に関する調査研究協力をお願い

主任事業者：一般財団法人日本公衆衛生協会

分担事業者：福島県立医科大学看護学部

地域・公衆衛生看護学部門

教授 高橋 香子

時下、皆様におかれましては、益々ご清栄のことと存じます。

現在、一般財団法人日本公衆衛生協会令和4年度地域保健総合推進事業におきまして、「自治体保健師の人材確保支援策の検討」に取り組んでおります。

少子高齢社会の進展、保健医療サービス需要の増大、健康危機管理事象の頻発かつ甚大化によって、地域の健康課題は複雑化、多様化し、自治体において地域保健施策の主要な担い手となっている保健師には、より高度な専門性の発揮が求められております。しかし、自治体における保健師の人材確保については慢性的に困難な状況が継続している地域もあり、喫緊の課題となっております。

そこで、本事業では、自治体保健師の人材確保の実態を把握し、課題の整理および人材確保に向けた効果的な支援のあり方の検討を行いたいと考えております。

つきましては、（「新任期保健師」または「保健師志望学生」のどちらかを記載）へのヒアリング調査にご協力くださいますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

ご質問やご不明な点などございましたら、お手数ですが下記の連絡先までご連絡ください。

【連絡先】

協力事業者：

〒

電話：

E-Mail：

\_\_\_\_\_様

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」に関する調査研究協力をお願い

分担事業者：福島県立医科大学看護学部

地域・公衆衛生看護学部門

教授 高橋 香子

協力事業者：(所属) \_\_\_\_\_

(職氏名) \_\_\_\_\_

時下、益々ご清栄のことと存じます。

現在、一般財団法人日本公衆衛生協会令和4年度地域保健総合推進事業におきまして、「自治体保健師の人材確保支援策の検討」に取り組んでおります。

少子高齢社会の進展、保健医療サービス需要の増大、健康危機管理事象の頻発かつ甚大化によって、地域の健康課題は複雑化、多様化し、自治体において地域保健施策の主要な担い手となっている保健師には、より高度な専門性の発揮が求められております。しかし、自治体における保健師の人材確保については慢性的に困難な状況が継続している地域もあり、喫緊の課題となっております。

そこで、本事業では、自治体保健師の人材確保の実態を把握し、課題の整理および人材確保に向けた効果的な支援のあり方の検討を行いたいと考えております。

つきましては、ヒアリング調査へのご協力をお願いいたします。調査研究への参加は自由意思によるものです。お断りいただいたり、途中で中止されても不利益が生じることは一切ありません。

ご不明な点がございましたら、下記の連絡先までお問い合わせください。

お忙しい中恐れ入りますが、ご協力をいただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

【連絡先】

協力事業者：

〒

電話

E-Mail：

# 同意書

資料 I-9

主任事業者：一般財団法人日本公衆衛生協会

分担事業者：福島県立医科大学看護学部地域・公衆衛生看護学部門 教授 高橋 香子 様

私は、下記の研究課題の 研究参加者 となることに同意します。

なお、同意にあたっては、説明書に基づき、下記の条件のもとに納得したうえであることを付記します。

## 記

研究課題名：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」に関する調査研究

主任事業者：一般財団法人日本公衆衛生協会

分担事業者：福島県立医科大学看護学部地域・公衆衛生看護学部門 教授 高橋 香子

### <同意条件>

- 1 私の都合でいつでもこの同意を取り消すことができる。
- 2 私は同意取り消しによる不利益を一切受けない。
- 3 私の希望により、私に関する研究成果について、いつでも知ることができる。
- 4 本研究に携わる者が本研究に関して得た私に関する個人情報の秘密は固く保護される。

### 【参加者の署名欄】

同意日                      年                      月                      日

氏 名 (署名) \_\_\_\_\_

### 【説明した担当者の署名欄】

説明日：                      年                      月                      日

所 属：

氏 名 (署名) \_\_\_\_\_

## 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」に関する調査研究

## 【総務課人事担当者（保健師採用担当事務職）用】

- 本調査用紙は8頁あり、回答に要する時間は20分程度です。
- ご記入の際は質問文をお読みいただき、指示に従って該当するすべての質問に回答してください。
- 1つだけ回答を求める質問で迷った場合には、最も当てはまると思ったものをお選びください。
- 調査用紙にはお名前、住所等個人情報に関する記載の必要はありません。
- ご回答いただいた調査用紙は、同封の封筒に密閉した上で投函してください（保健部門の回答とは別に投函していただいて構いません）。

投函期限 10月20日

この調査に際し、以下の点に配慮して実施いたします。

- ・本調査への協力は自由意思に基づき回答いただくものであり、いかなる場合も不利益を被ることはありません。調査用紙の投函を持ちまして、研究への協力を同意いただけたものと判断させていただきます。
- ・調査用紙は、本事業者のみが扱い、鍵のついた場所で厳重に管理いたします。
- ・調査用紙の回答は電子データに変換され、電子データのみ保存し、調査用紙自体は裁断破棄します。
- ・ご回答いただいた内容は、本事業目的以外に使用されることはありません。
- ・個人名や自治体名が公表されたり、プライバシーが侵害されたりすることはありません。
- ・回収後に同意の撤回ができませんので、ご了承ください。
- ・本研究は、福島県立医科大学倫理審査委員会の承認を得て実施しております。

◎貴自治体についてお伺いします。

自治体名：〔 都・道・府・県、 市・町・村〕

質問1. 統括保健師を配置していますか。該当する番号に○をつけてください。

1. 配置している
2. 配置していない

質問2. 常勤保健師の採用はどのようにしていますか。該当する番号**1つ**に○をつけてください。

1. 人材確保計画に基づいて計画的に採用している
2. 欠員が出る前に計画的に採用している
3. 欠員が出た時に採用している
4. 担当部署や統括保健師等からの要望で検討している
5. その他〔

〕



◆過去3年間に於いて一度でも常勤保健師の募集を行った市町村の方は、質問8以降のすべての質問に回答をお願いします。

◆過去3年間に於いて一度も常勤保健師の募集を行わなかった市町村の方は、7～8ページの質問23、24、25に回答をお願いします。

質問8. 貴自治体常勤保健師の採用試験の周知方法について、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 市町村のホームページに掲載
2. 都道府県のホームページに掲載
3. 市町村広報誌への掲載
4. ナースセンター（看護協会の無料職業紹介事業）の活用
5. eナースセンター（看護協会の無料求職・求人サイト）の活用
6. 都道府県内の教育機関（大学・看護学校等）の就職情報室・ウェブサイトへの掲載
7. 都道府県外の教育機関（大学・看護学校等）の就職情報室・ウェブサイトへの掲載
8. 大学・教育機関への訪問依頼
9. テレビ・新聞での通知
10. 就職説明会でのガイダンス
11. 学会や関連する雑誌の広告欄への掲載
12. ハローワークへの登録
13. 求人サイトへの掲載
14. SNS の活用
15. その他 [ ]

質問9. 貴自治体常勤保健師を募集した際、受験者が応募書類を入手する方法について、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 郵送での受け取り
2. 窓口での直接受け取り
3. ホームページからのダウンロード
4. メールでの受け取り

質問10. 貴自治体常勤保健師を募集した際、採用試験の受験申し込み方法について、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 郵送
2. 窓口への直接持参
3. インターネットでの登録・申し込み
4. メールでの申し込み



質問11. 貴自治体で実施している採用試験について、該当する番号**1つ**に○をつけてください。

1. 一次試験のみである
2. 二次試験まで実施している
3. 三次試験まで実施している

質問12. 採用試験の時期についてお伺いします。

1. 公募情報の公表は何月ですか [ 月]
2. 一次試験は何月ですか [ 月]
3. 最終試験の合格発表は何月ですか [ 月]

質問13. 一次試験の方法について、該当する番号に○をつけてください。

1. 単独実施
2. 他の自治体と合同実施

質問14. 一次試験の会場について、該当する番号**1つ**に○をつけてください。

1. 都道府県内の一会場での開催（自施設での開催含む）
2. 都道府県内の複数会場での開催
3. 都道府県内と都道府県外での複数会場で開催  
[ 県外で開催する場合の都道府県： ]

質問15. 直近の常勤保健師採用試験の受験資格について、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 保健師免許を有する者および免許取得見込みを含む
2. 保健師免許を有する者のみで免許取得見込みは含まない
3. 年齢の上限を設けている [ 年齢の上限 歳まで]
4. 年齢の上限を設けていない

質問16. 直近の常勤保健師採用試験の種目についてお伺いします。

(1) 一次試験で実施している種目の番号**すべて**に○をつけてください。

1. 筆記試験（教養試験）
2. 筆記試験（専門試験）
3. 小論文
4. 適性検査
5. 面接（個別・集団含む）
6. プレゼンテーション試験
7. 集団討論
8. その他 [ ]

(2) 二次試験を実施している場合は、実施している種目の番号**すべて**に○をつけてください。

1. 筆記試験(教養試験)
2. 筆記試験(専門試験)
3. 小論文
4. 適性検査
5. 面接(個別・集団含む)
6. プレゼンテーション試験
7. 集団討論
8. その他〔

〕

(3) 三次試験を実施している場合は、実施している種目の番号**すべて**に○をつけてください。

1. 筆記試験(教養試験)
2. 筆記試験(専門試験)
3. 小論文
4. 適性検査
5. 面接(個別・集団含む)
6. プレゼンテーション試験
7. 集団討論
8. その他〔

〕

質問17. 合格者で採用が決まらなかった場合に、次点者を繰り上げて補欠合格を出していますか。

該当する番号に○をつけてください。

1. 補欠合格を出している
2. 補欠合格を出していない

質問18. 採用試験の応募者、または内定者がいなかった場合、当該年度内に再募集を行っていま

すか。該当する番号に○をつけてください。

1. 再募集を行っている
2. 再募集を行っていない

質問19. 常勤保健師の募集に対して応募がない場合、理由として考えられることについて、該当す

る番号**すべて**に○をつけてください。

1. 採用試験情報の広報が行き渡っていない
2. 応募方法が煩雑である
3. 募集人数が少ない
4. 年齢制限がある
5. 公務員試験の難易度が高い

6. 内定の時期が遅い
7. 市町村の規模が小さい
8. 過疎地域である
9. 生活や交通、娯楽などの利便性が低い
10. 先輩保健師が少ない
11. 保健師の活動内容が分かりにくい
12. 採用後の保健師の教育体制が整っていない
13. 給与が低い
14. 休暇・手当などの福利厚生が分かりにくい
15. 休暇・手当などの福利厚生が十分でない・魅力的でない
16. 学生実習の受け入れを行っていない
17. その他〔

質問20. 常勤保健師の応募者が採用に至らなかった理由について、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 試験の合格基準に合致しなかった
2. 受験予定者が受験しなかった
3. 内定者が辞退した
4. その他〔

質問21. 受験予定者が受験しなかったり、内定者が辞退した理由として考えられることについて、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 内定の時期が遅い
2. 市町村の規模が小さい
3. 過疎地域である
4. 生活や交通、娯楽などの利便性が低い
5. 先輩保健師が少ない
6. 保健師の活動内容が分かりにくい
7. 採用後の保健師の教育体制が整っていない
8. 給与が低い
9. 保健師・看護師国家試験の不合格
10. その他〔

質問22. 常勤保健師の募集に対して応募がない、または内定したが採用に結びつかない状況についてどのように考えていますか。該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 求人すれば応募があると思っていた（応募がない理由が分からない）
2. 募集方法を変えたいが有効な方法が分からない
3. 募集方法を変える必要があるがそこにかかる時間がない

4. 自治体単独の採用は難しいと感じている
5. 諦めずに継続して応募を出し続けたい
6. 潜在保健師の活用をしたいがどうしたらいいかわからない
7. 保健師教育機関と連携をとりたいがどうしたらいいかわからない
8. その他〔

〕

質問23. 現在、常勤保健師の人材確保策において工夫していることについて、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 業務説明会の開催(どのような人材を求めているかについての説明)
2. インターンシップの実施
3. 保健師人材育成計画の公開
4. ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の作成・掲載
5. 保健師教育機関との連携・調整(採用情報、学生の状況等の情報交換)
6. 保健師教育機関との連携・調整(就職説明会、小規模市町村の活動紹介)
7. 保健師就業希望者の実習の受け入れ
8. 実習内容の充実
9. ナースセンター(看護協会)との連携
10. 高校への出前講座
11. 通年募集
12. 年齢制限の緩和
13. 保健師・看護師・助産師経験者の採用
14. 潜在保健師の掘り起こし(例:市町村独自で在宅保健師登録制をとっている等)
15. 応募手続きの簡素化
16. 採用試験の時期の見直し
17. 試験会場の工夫(例:試験を受けやすい複数会場で開催等)
18. 試験の種目を減らした
19. 教養試験の廃止
20. 内定時期の前倒し
21. 奨学金制度の導入
22. 保健師教育機関に地域推薦枠を設けるよう働きかける
23. 保健師教育機関の地域推薦枠を活用して人材を育成する
24. 転居費用等の助成
25. Iターン・Uターン人材確保推進給付金などの創設
26. 近隣の自治体と連携し広域枠で採用
27. 県の保健師の派遣
28. その他〔

〕

質問24. 常勤保健師の確実な採用に結び付けるためには、今後どのような対策が必要だと思いますか。



質問25. 保健師以外の職種の確保で取り組んでいることについて、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 業務説明会の開催（どのような人材を求めているかについての説明）
2. インターンシップの実施
3. 職員人材育成計画の公開
4. ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の作成・掲載
5. 教育機関との連携・調整（採用情報、学生の状況等の情報交換）
6. 教育機関との連携・調整（就職説明会、小規模市町村の活動紹介）
7. 高校への出前講座
8. 通年募集
9. 年齢制限の緩和
10. 社会人経験者の採用
11. 応募手続きの簡素化
12. 採用試験の時期の見直し
13. 試験会場の工夫（例：試験を受けやすい複数会場で開催等）
14. 試験の種目を減らした
15. 教養試験の廃止
16. 内定時期の前倒し
17. 奨学金制度の導入
18. 転居費用等の助成
19. Iターン・Uターン人材確保推進給付金などの創設
20. 近隣の自治体と連携し広域枠で採用
21. 県からの職員の派遣
22. その他 [ ]

以上で質問は終了です。ご協力ありがとうございました。



質問4. 常勤保健師の採用はどのようにしていますか。該当する番号**1つ**に○をつけてください。

1. 人材確保計画に基づいて計画的に採用している
2. 欠員が出る前に計画的に採用している
3. 欠員が出た時に採用している
4. 人事担当に任せている
5. その他[

]

質問5. 必要な保健師数は満たされていますか。該当する番号に○をつけてください。

1. おおむね満たされている
2. まあまあ満たされている
3. あまり満たされていない
4. 満たされていない

質問6. 現在、常勤保健師の人材確保策において工夫していることについて、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 業務説明会の開催(どのような人材を求めているかについての説明)
2. インターンシップの実施
3. 保健師人材育成計画の公開
4. ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の作成・掲載
5. 保健師教育機関との連携・調整(採用情報、学生の状況等の情報交換)
6. 保健師教育機関との連携・調整(就職説明会、小規模市町村の活動紹介)
7. 保健師就業希望者の実習の受け入れ
8. 実習内容の充実
9. ナースセンター(看護協会)との連携
10. 高校への出前講座
11. 通年募集
12. 年齢制限の緩和
13. 保健師・看護師・助産師経験者の採用
14. 潜在保健師の掘り起こし(例:市町村独自で在宅保健師登録制をとっている等)
15. 応募手続きの簡素化
16. 採用試験の時期の見直し
17. 試験会場の工夫(例:試験を受けやすい複数会場で開催等)
18. 試験の種目を減らした
19. 教養試験の廃止
20. 内定時期の前倒し
21. 奨学金制度の導入
22. 保健師教育機関に地域推薦枠を設けるよう働きかける
23. 保健師教育機関の地域推薦枠を活用して人材を育成する
24. 転居費用等の助成
25. Iターン・Uターン人材確保推進給付金などの創設

26. 近隣の自治体と連携し広域枠で採用

27. 県の保健師の派遣

28. その他〔

〕

質問7. 常勤保健師の人材確保については、人事部門などの上層部に働きかけ、連携をしていますか。該当する番号に○をつけてください。

1. 働きかけをしている → 質問 8、9、10 に回答をお願いします。

2. 働きかけをしていない → 質問 10 に回答をお願いします。

質問8. 質問7で「1. 働きかけをしている」と回答した場合、どこまで働きかけをしていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 保健師担当部署の上司

2. 人事担当課

3. 市町村長

4. その他〔

〕

質問9. 質問7で「1. 働きかけをしている」と回答した場合、どのように働きかけ、連携をしていますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 人材採用計画について共有し、計画的に採用できるように働きかけている

2. 保健師の活動内容をアピールしている

3. 保健師の必要数について交渉する

4. 日頃から人事部門・上層部との関係を構築する

5. 実習生を積極的に受け入れ、市町村全体で取り組む

6. その他〔

〕

質問10. 常勤保健師の人材確保について、都道府県と連携をしていますか。該当する番号に○をつけてください。

1. 連携している → 質問 11 以降すべての質問に回答をお願いします。

2. 連携していない → 質問 12 以降すべての質問に回答をお願いします。



質問11. 質問10で人材確保について「1. 連携している」と回答した場合、どのような連携をしていますか。該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 人材確保計画への助言・協力
2. 採用情報のPR
3. 保健師活動内容のPR
4. 保健師の必要性について市町村長への交渉
5. 就職説明会の開催
6. 教育機関との連携・調整
7. 県との人事交流
8. キャリアパスの整備
9. その他[

]

質問12. 常勤保健師の募集に対して応募がない場合、理由として考えられることについて、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 採用試験情報の広報が行き渡っていない
2. 応募方法が煩雑である
3. 募集人数が少ない
4. 年齢制限がある
5. 公務員試験の難易度が高い
6. 内定の時期が遅い
7. 市町村の規模が小さい
8. 過疎地域である
9. 生活や交通、娯楽などの利便性が低い
10. 先輩保健師が少ない
11. 保健師の活動内容が分かりにくい
12. 採用後の保健師の教育体制が整っていない
13. 給与が低い
14. 休暇・手当などの福利厚生が分かりにくい
15. 休暇・手当などの福利厚生が十分でない・魅力的でない
16. 学生実習の受け入れを行っていない
17. その他[

]

質問13. 常勤保健師の応募者が採用に至らなかった理由について、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 試験の合格基準に合致しなかった
2. 受験予定者が受験しなかった
3. 内定者が辞退した
4. その他[

]

質問14. 受験予定者が受験しなかったり、内定者が辞退した理由として考えられることについて、該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 内定の時期が遅い
2. 市町村の規模が小さい
3. 過疎地域である
4. 生活や交通、娯楽などの利便性が低い
5. 先輩保健師が少ない
6. 保健師の活動内容が分かりにくい
7. 採用後の保健師の教育体制が整っていない
8. 給与が低い
9. 保健師・看護師国家試験の不合格
10. その他[

]

質問15. 常勤保健師の募集に対して応募がない、または内定したが採用に結びつかない状況についてどのように考えていますか。該当する番号**すべて**に○をつけてください。

1. 求人すれば応募があると思っていた（応募がない理由が分からない）
2. 募集方法を変えたいが有効な方法が分からない
3. 募集方法を変える必要があるがそこにかかる時間がない
4. 自治体単独の採用は難しいと感じている
5. 諦めずに継続して応募を出し続けたい
6. 潜在保健師の活用をしたいがどうしたらいいか分からない
7. 保健師教育機関と連携をとりたいがどうしたらいいか分からない
8. その他[

]

質問16. 常勤保健師を確保できない状況が続いた場合に確保策として対応したことがあれば記載してください。

[

質問17. 常勤保健師の確保策として効果的だった取り組みがあれば記載してください。

[

質問18. 常勤保健師の確保について悩んでいることはどのようなことですか。



質問19. 常勤保健師の確実な採用に結び付けるためには、今後どのような対策が必要だと思いますか。



以上で質問は終了です。ご協力ありがとうございました。

## 令和4年度採用新人保健師を対象としたアンケート調査【Googleフォームでの質問項目】

- ・自治体名
- ・年齢（20代、30代、40代、50代、60歳以上）
- ・職歴（新卒、看護師・助産師からの転職、他自治体保健師からの転職、その他（内容： ））

## 質問1. 保健師への就業を具体的に考えた時期

- ①高校以前 ②高校時代 ③大学1年 ④大学2年 ⑤大学3年 ⑥大学4年
- ⑦看護師・助産師をしているとき ⑧結婚後 ⑨その他（内容： ）

## 質問2. 保健師になろうと思った動機（該当するものすべて選択）

- ①保健師の仕事の重要性を感じた ②公務員になりたいと思った ③地元や近隣市町村での応募があった ④夜勤がない職に就きたいと思った ⑤続けられる職に就きたいと思った
- ⑥家庭との両立ができると思った ⑦コロナの報道等を目にしてなろうと思った
- ⑧看護師・助産師を辞めたいと思った ⑨臨床を経験してから保健師を目指したいと考えていた
- ⑩最初から保健師での就業を希望していた ⑪その他（内容： ）

## 質問3. 自治体の採用情報の入手先（該当するものすべて選択）

- ①市町村のホームページ ②都道府県のホームページ ③市町村広報誌 ④自治体からの個別勧誘
- ⑤ナースセンター・eナースセンター ⑥教育機関の就職情報室・ウェブサイト
- ⑦テレビ・新聞の採用情報 ⑧就職説明会でのガイダンス ⑨学会や関連する雑誌の広告欄
- ⑩ハローワークの登録情報 ⑪求人情報サイト ⑫家族・知人・友人の紹介 ⑬SNS情報
- ⑭その他（内容： ）

## 質問4. 【質問3】の中で最も役に立った項目を1つ選択

- ①市町村のホームページ ②都道府県のホームページ ③市町村広報誌 ④自治体からの個別勧誘
- ⑤ナースセンター・eナースセンター ⑥教育機関の就職情報室・ウェブサイト
- ⑦テレビ・新聞の採用情報 ⑧就職説明会でのガイダンス ⑨学会や関連する雑誌の広告欄
- ⑩ハローワークの登録情報 ⑪求人情報サイト ⑫家族・知人・友人の紹介 ⑬SNS情報

## 質問5. 応募先を決めた理由（該当するものすべて選択）

- ①採用試験情報が明確 ②応募書類が簡便 ③募集人数が多い ④年齢枠が広い
- ⑤試験の種目が少ない ⑥内定の時期が早い ⑦市町村の規模が大きい ⑧市町村の規模が小さい
- ⑨様々な活動ができる ⑩住民の顔が見える活動ができる ⑪生活や交通、娯楽などの利便性が高い
- ⑫都市部である ⑬先輩保健師数が多い ⑭保健師の活動内容が分かりやすい ⑮給与が高い
- ⑯休暇・手当などの福利厚生がよい ⑰採用後の教育体制が整っている ⑱県との人事交流がある
- ⑲キャリアパスが整っている ⑳実習での印象がよい ㉑インターンシップでの印象がよい
- ㉒家から通うことができる ㉓家族の勧め ㉔学校の勧め ㉕奨学金・地域推薦枠を活用した
- ㉖転居費用等の助成があった ㉗その他（内容： ）

質問 6. 【質問 5】の中で 1 番重要視した項目を 1 つ選択

- ①採用試験情報が明確 ②応募書類が簡便 ③募集人数が多い ④年齢枠が広い
- ⑤試験の種目が少ない ⑥内定の時期が早い ⑦市町村の規模が大きい ⑧市町村の規模が小さい
- ⑨様々な活動ができる ⑩住民の顔が見える活動ができる ⑪生活や交通, 娯楽などの利便性が高い
- ⑫都市部である ⑬先輩保健師数が多い ⑭保健師の活動内容が分かりやすい ⑮給与が高い
- ⑯休暇・手当などの福利厚生がよい ⑰採用後の教育体制が整っている ⑱県との人事交流がある
- ⑲キャリアパスが整っている ⑳実習での印象がよい ㉑インターンシップでの印象がよい
- ㉒家から通うことができる ㉓家族の勧め ㉔学校の勧め ㉕奨学金・地域推薦枠を活用した
- ㉖転居費用等の助成があった

質問 7. 応募先を決めるために欲しかった情報（該当するものすべて選択）

- ①インターンシップ ②採用試験の内容 ③市町村の特徴 ④保健師の活動内容
- ⑤給与や福利厚生 ⑥採用後の保健師の教育体制 ⑦キャリアパス ⑧勤務体制
- ⑨職場の雰囲気・関係性 ⑩実際に働いている人の声 ⑪その他（内容： ）

質問 8. 最終的に現在の自治体に就職を決めた理由（該当するものすべて選択）

- ①年齢枠が広い ②内定の時期が早い ③市町村の規模が大きい ④市町村の規模が小さい
- ⑤様々な活動ができる ⑥住民の顔が見える活動ができる ⑦生活や交通, 娯楽などの利便性が高い
- ⑧都市部である ⑨先輩保健師数が多い ⑩保健師の活動内容が分かりやすい ⑪給与が高い
- ⑫休暇・手当などの福利厚生がよい ⑬採用後の教育体制が整っている ⑭県との人事交流がある
- ⑮キャリアパスが整っている ⑯実習での印象がよい ⑰インターンシップでの印象がよい
- ⑱家から通うことができる ⑲家族の勧め ⑳学校の勧め ㉑奨学金・地域推薦枠を活用した
- ㉒転居費用等の助成があった ㉓その他（内容： ）

## 自治体保健師の人材確保支援策の検討

ヒアリングシート(新任期保健師用)

◎回答者	
自治体名	[ ]
年齢・性別	[ ]歳 [ 男性 女性 ]※○をつける
現職場での勤続年数	[ ]年 [ ]ヵ月
職歴	1. 新卒 2. 看護師・助産師からの転職 [前職での勤務年数: ] 3. 他自治体保健師からの転職 [前職での勤務年数: ] 4. その他 [ ]
転職の場合、前の職場から転職した理由	

質問 1. 自治体の保健師への就職を具体的に考えた時期はいつですか。
参考例: ①高校以前 ②高校時代 ③大学等 1 年 ④大学等 2 年 ⑤大学等 3 年 ⑥大学等 4 年 ⑦看護師・助産師をしているとき ⑧結婚後

質問 2. 自治体の保健師になろうと思った動機は何ですか。
参考例: ①保健師の仕事の重要性を感じた ②公務員になりたいと思った ③地元や近隣市町村での応募があった ④夜勤がない職に就きたいと思った ⑤続けられる職に就きたいと思った ⑥家庭との両立ができたと思った ⑦コロナの報道等を目にしてなろうと思った ⑧看護師・助産師を辞めたいと思った ⑨臨床を経験してから保健師を目指したいと考えていた ⑩最初から保健師での就業を希望していた

質問 3. 自治体の採用情報の入手先はどこでしたか。

また最も役に立ったのはどれですか。なぜそれが役に立ったのですか。

参考例:①市町村のホームページ ②都道府県のホームページ ③市町村広報誌 ④自治体からの個別勧誘  
⑤ナースセンター・E ナースセンター ⑥教育機関の就職情報室・ウェブサイト ⑦テレビ・新聞の採用情報  
⑧就職説明会でのガイダンス ⑨学会や関連する雑誌の広告欄 ⑩ハローワークの登録情報 ⑪求人情報サイト  
⑫家族・知人・友人の紹介 ⑬SNS 情報

質問 4. 応募先を決めた理由は何でしたか。

またその際に特に重視した理由は何ですか。なぜそれが大切なのですか。

参考例:①採用試験情報が明確 ②応募書類が簡便 ③募集人数が多い ④年齢枠が広い ⑤試験の種目が少ない  
⑥内定の時期が早い ⑦市町村の規模が大きい ⑧市町村の規模が小さい ⑨様々な活動ができる  
⑩住民の顔が見える活動ができる ⑪生活や交通、娯楽などの利便性が高い ⑫都市部である ⑬先輩保健師数が多い  
⑭保健師の活動内容が分かりやすい ⑮給与が高い ⑯休暇・手当などの福利厚生がよい ⑰採用後の教育体制が整っている  
⑱県との人事交流がある ⑲キャリアパスが整っている ⑳実習での印象がよい ㉑インターンシップでの印象がよい  
㉒家から通うことができる ㉓家族の勧め ㉔学校の勧め ㉕奨学金・地域推薦枠を活用した ㉖転居費用等の助成があった

質問 5. 応募先を決める際にもっと詳しく欲しかったと思う情報は何か。なぜその情報が欲しいのですか。(何が分かれば安心して応募先を決めることができますか。)

参考例:①インターンシップ ②採用試験の内容 ③市町村の特徴 ④保健師の活動内容 ⑤給与や福利厚生  
⑥採用後の保健師の教育体制 ⑦キャリアパス ⑧勤務体制 ⑨職場の雰囲気・関係性 ⑩実際に働いている人の声

質問 6. この自治体に就職しようと思った理由は何ですか。(この自治体への決め手は何でしたか。反対にどのような自治体には就職を希望しないですか。)

参考例:①年齢枠が広い ②内定の時期が早い ③市町村の規模が大きい ④市町村の規模が小さい ⑤様々な活動ができる  
⑥住民の顔が見える活動ができる ⑦生活や交通、娯楽などの利便性が高い ⑧都市部である ⑨先輩保健師数が多い  
⑩保健師の活動内容が分かりやすい ⑪給与が高い ⑫休暇・手当などの福利厚生がよい ⑬採用後の教育体制が整っている  
⑭県との人事交流がある ⑮キャリアパスが整っている ⑯実習での印象がよい ⑰インターンシップでの印象がよい  
⑱家から通うことができる ⑲家族の勧め ⑳学校の勧め ㉑奨学金・地域推薦枠を活用した ㉒転居費用等の助成があった

質問 7. 自治体の保健師への就職を希望する人が増えるためにはどうしたらよいと思いますか。  
(自治体の保健師への就職を希望しているのに躊躇する理由はなぜだと思いますか。小規模な自治体やへき地の自治体への就職を希望する人が増えるためにはどうしたらよいと思いますか。)



## 自治体保健師の人材確保支援策の検討

ヒアリングシート(保健師志望学生用)

◎回答者

年齢・性別 [                      ]歳 [    男性    女性    ]※○をつける

就職予定あるいは就職活動中の自治体名(複数回答可)

質問 1. 自治体の保健師への就職を具体的に考えた時期はいつですか。

- ①高校以前 ②高校時代 ③大学等1年 ④大学等2年 ⑤大学等3年 ⑥大学等4年 ⑦看護師・助産師をしているとき  
⑧結婚後

質問 2. 自治体の保健師になろうと思った動機は何ですか。

- 参考例: ①保健師の仕事の重要性を感じた ②公務員になりたいと思った ③地元や近隣市町村での応募があった  
④夜勤がない職に就きたいと思った ⑤続けられる職に就きたいと思った ⑥家庭との両立ができると思った  
⑦コロナの報道等を目にしてなろうと思った ⑧看護師・助産師を辞めたいと思った  
⑨臨床を経験してから保健師を目指したいと考えていた ⑩最初から保健師での就業を希望していた

質問 3. 自治体の採用情報の入手先はどこでしたか。

また最も役に立ったのはどれですか。なぜそれが役に立ったのですか。

参考例:①市町村のホームページ ②都道府県のホームページ ③市町村広報誌 ④自治体からの個別勧誘  
⑤ナースセンター・E ナースセンター ⑥教育機関の就職情報室・ウェブサイト ⑦テレビ・新聞の採用情報  
⑧就職説明会でのガイダンス ⑨学会や関連する雑誌の広告欄 ⑩ハローワークの登録情報 ⑪求人情報サイト  
⑫家族・知人・友人の紹介 ⑬SNS 情報

質問 4. 応募先を決めた理由は何でしたか。

またその際に特に重視した理由は何ですか。なぜそれが大切なのですか。

参考例:①採用試験情報が明確 ②応募書類が簡便 ③募集人数が多い ④年齢枠が広い ⑤試験の種目が少ない  
⑥内定の時期が早い ⑦市町村の規模が大きい ⑧市町村の規模が小さい ⑨様々な活動ができる  
⑩住民の顔が見える活動ができる ⑪生活や交通、娯楽などの利便性が高い ⑫都市部である ⑬先輩保健師数が多い  
⑭保健師の活動内容が分かりやすい ⑮給与が高い ⑯休暇・手当などの福利厚生がよい ⑰採用後の教育体制が整っている  
⑱県との人事交流がある ⑲キャリアパスが整っている ⑳実習での印象がよい ㉑インターンシップでの印象がよい  
㉒家から通うことができる ㉓家族の勧め ㉔学校の勧め ㉕奨学金・地域推薦枠を活用した ㉖転居費用等の助成があった

質問 5. 応募先を決める際にもっと詳しく欲しかったと思う情報は何か。なぜその情報が欲しいのですか。(何が分かれば安心して応募先を決めることができますか。)

参考例:①インターンシップ ②採用試験の内容 ③市町村の特徴 ④保健師の活動内容 ⑤給与や福利厚生  
⑥採用後の保健師の教育体制 ⑦キャリアパス ⑧勤務体制 ⑨職場の雰囲気・関係性 ⑩実際に働いている人の声

質問 6. 応募している自治体の中で一番就職したいところはどこですか。またその理由は何ですか。(この自治体への決め手は何でしたか。反対にどのような自治体には就職を希望しないですか。)

参考例:①年齢枠が広い ②内定の時期が早い ③市町村の規模が大きい ④市町村の規模が小さい ⑤様々な活動ができる  
⑥住民の顔が見える活動ができる ⑦生活や交通、娯楽などの利便性が高い ⑧都市部である ⑨先輩保健師数が多い  
⑩保健師の活動内容が分かりやすい ⑪給与が高い ⑫休暇・手当などの福利厚生がよい ⑬採用後の教育体制が整っている  
⑭県との人事交流がある ⑮キャリアパスが整っている ⑯実習での印象がよい ⑰インターンシップでの印象がよい  
⑱家から通うことができる ⑲家族の勧め ⑳学校の勧め ㉑奨学金・地域推薦枠を活用した ㉒転居費用等の助成があった

一番就職したい自治体名 [ ]

質問 7. 自治体の保健師への就職を希望する人が増えるためにはどうしたらよいと思いますか。(自治体の保健師への就職を希望しているのに躊躇する理由はなぜだと思いますか。小規模な自治体やへき地の自治体への就職を希望する人が増えるためにはどうしたらよいと思いますか。)

## Ⅲ. 分析データ

## 1. アンケート調査結果【総務課保健師採用人事担当職員】

表1 回答のあった自治体の種別

	件数	%
市	332	46.4
町	309	43.2
村	72	10.1
未回答	2	0.3
合計	715	100.0

表2 保健師数が満たされているか (n=712)

	人	%
満たされている	574	80.6
満たされていない	138	19.4

以下、保健師数が満たされているかどうかでクロス集計を行った。

表3 統括保健師の配置 (n=699)

	満たされている	満たされていない	合計
配置している	174 (81.7%)	39 (18.3%)	213
配置していない	388 (79.8%)	98 (20.2%)	486

表4 常勤保健師の採用 (n=705)

	満たされている	満たされていない	合計
人材確保計画に基づいて計画的に採用	117 (82.4%)	25 (17.6%)	142
欠員が出る前に計画的に採用	202 (86.3%)	32 (13.7%)	234
欠員が出た時に採用	125 (76.2%)	39 (23.8%)	164
担当部署や統括保健師等からの要望で検討	119 (78.8%)	32 (21.2%)	151
その他	6 (42.9%)	8 (57.1%)	14

## &lt;その他の内訳&gt;

- ・担当部署の要望、欠員時に採用
- ・計画的に募集しているが応募者がなく採用できない
- ・定員適正化計画に基づき計画的に採用
- ・欠員が出る前、欠員時に検討(最終決定は市長の意向)

表5 今年、常勤保健師の募集は行ったか (n=712)

	満たされている	満たされていない	合計
募集を行った	340 (73.3%)	124 (26.7%)	464
募集をおこなっていない	234 (94.4%)	14 (5.6%)	248

表6 「募集を行った」と回答した場合、募集者数は充足できたか (n=461)

	満たされている	満たされていない	合計
充足できた	98 (92.5%)	8 (7.5%)	106
充足できる見込み	153 (86.0%)	25 (14.0%)	178
充足できていない	86 (48.6%)	91 (51.4%)	177

表7 「募集を行っていない」と回答した理由

(n=247)

	満たされている	満たされていない	合計
必要な常勤保健師の数が満たされている	211(96.8%)	7(3.2%)	218
何年も応募がないので募集をやめた	1(100%)	0(0%)	1
財政上新たな採用が難しい	2(66.7%)	1(33.4%)	3
全体の職員定数の削減を図っているため採用は難しい	7(77.8%)	2(22.2%)	9
その他	12(75.0%)	4(25.0%)	16

## &lt;その他の内訳&gt;

- ・これから募集予定
- ・採用計画に基づき決定
- ・他の専門職確保を優先した
- ・来年度募集について検討中
- ・担当部署の要望や欠員がない
- ・定数を満たしているため
- ・保健師の業務体制整備を優先

表8 「満たされていない」(あまり満たされていない、満たされていない)と回答した理由  
(複数回答)

(n=133)

	人	%
応募がなかった	98	73.7
応募があったが内定しなかった	25	18.8
応募があり内定したが採用に結びつかなかった	38	28.6

表9 常勤保健師の採用試験の周知方法(複数回答)

(n=665)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=528	%	n=137	%	n=665	%
市町村のホームページに掲載	528	100.0	137	100.0	665	100.0
都道府県のホームページに掲載	33	6.3	23	16.8	56	8.4
市町村広報誌への掲載	461	87.3	107	78.1	568	85.4
ナースセンター(看護協会の無料職業紹介事業)の活用	14	2.7	7	5.1	21	3.2
eナースセンター(看護協会の無料求職・求人サイト)の活用	17	3.2	10	7.3	27	4.1
都道府県内の教育機関(大学・看護学校等)の就職情報室・ウェブサイトへの掲載	130	24.6	34	24.8	164	24.7
都道府県外の教育機関(大学・看護学校等)の就職情報室・ウェブサイトへの掲載	69	13.1	18	13.1	87	13.1
大学・教育機関への訪問依頼	89	16.9	35	25.5	124	18.6
テレビ・新聞での通知	52	9.8	11	8.0	63	9.5
就職説明会でのガイダンス	91	17.2	19	13.9	110	16.5
学会や関連する雑誌の広告欄への掲載	1	0.2	2	1.5	3	0.5
ハローワークへの登録	61	11.6	27	19.7	88	13.2
求人サイトへの掲載	113	21.4	28	20.4	141	21.2
SNSの活用	143	27.1	28	20.4	171	25.7
その他	84	15.9	15	10.9	99	14.9

**<その他の内訳>**

- ・保健師教育機関との連携
- ・関係機関への依頼(国保連合会)
- ・新聞折込
- ・町村会 HP での PR、一括募集
- ・県共同試験利用
- ・民間求人サイトに登録、掲載
- ・県の求人広報誌
- ・学生への個別交渉
- ・厚生労働省「自治体保健師就職情報サイト」
- ・YouTube の活用
- ・保健師同士の人脈を活用・自治体独自の行政情報発信システムを活用(ケーブルテレビ、無線、ラジオ、アプリ、回覧板)
- ・自治体主催の就職説明会で PR(県実施、自治体の合同実施、他自治体主催)
- ・あらゆる機関へのポスター掲示(駅、バス停、郵便局、コンビニ、農協、自動車学校など)

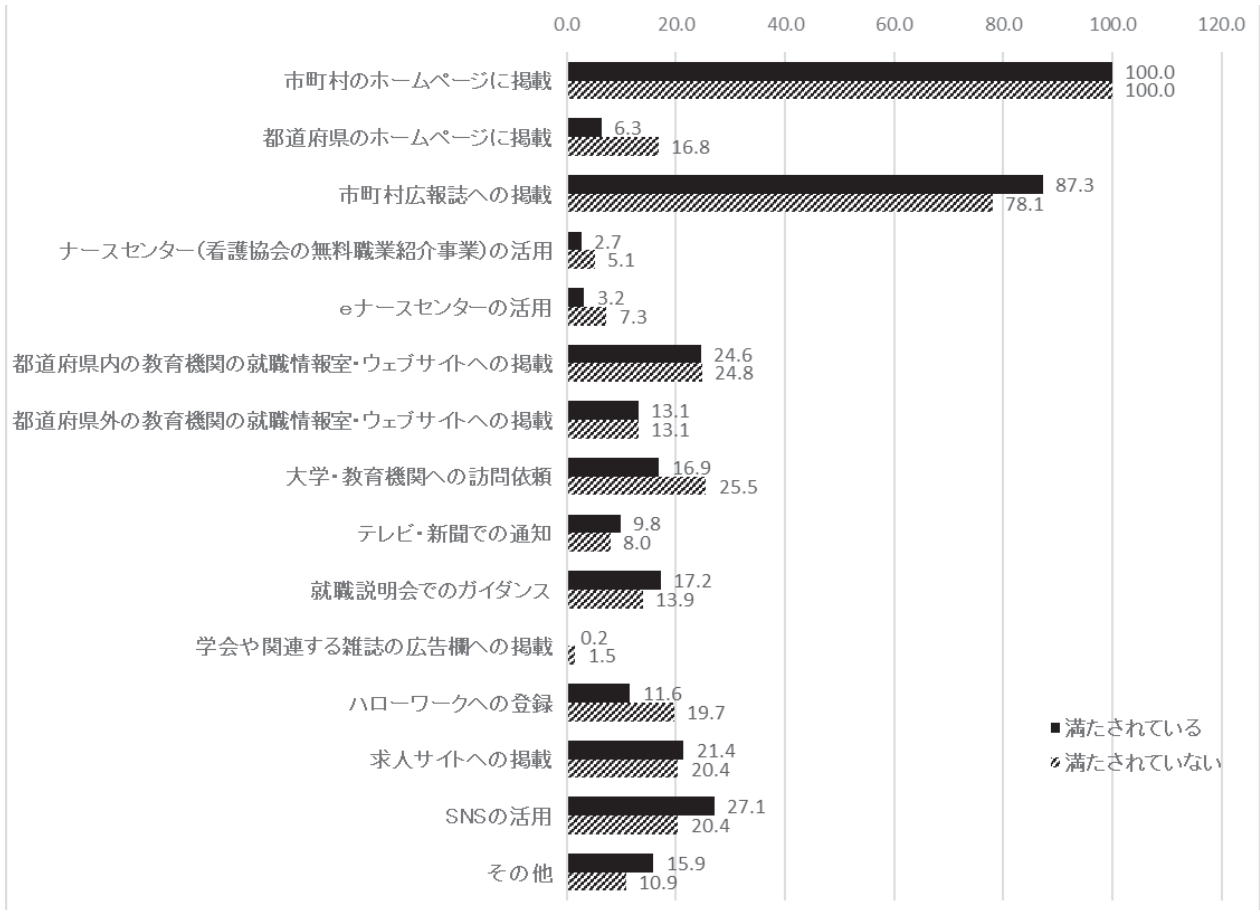


図 1 常勤保健師の採用試験の周知方法 (%)

表 10 常勤保健師を募集した際、受験者が応募書類を入手する方法(複数回答) (n=661)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=525	%	n=136	%	n=661	%
郵送での受け取り	327	62.3	90	66.2	417	63.1
窓口での直接受け取り	458	87.2	113	83.1	571	86.4
ホームページからのダウンロード	454	86.5	109	80.1	563	85.2
メールでの受け取り	42	8.0	13	9.6	55	8.3

表 11 常勤保健師を募集した際の採用試験の受験申込方法(複数回答) (n=665)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=528	%	n=137	%	n=665	%
郵送	430	81.4	119	86.9	549	82.6
窓口への直接持参	392	74.2	108	78.8	500	75.2
インターネットでの登録・申し込み	195	36.9	35	25.5	230	34.6
メールでの申し込み	12	2.3	6	4.4	18	2.7

表 12 実施している採用試験の方法

(n=654)

	満たされている	満たされていない	合計
一次試験のみ	34 (66.7%)	17 (33.4%)	51
二次試験まで実施	333 (78.9%)	89 (21.1%)	422
三次試験まで実施	151 (83.4%)	30 (16.6%)	181

表 13 公募情報の公表、一次試験、合格発表の時期

月	公募の時期 (n=625)		一次試験時期 (n=620)		合格発表時期 (n=613)	
	人	%	人	%	人	%
1月	2	0.3				
2月	4	0.6				
3月	24	3.8				
4月	61	9.7	6	1		
5月	181	29.0	27	4.3		
6月	76	12.2	69	11.1	3	0.5
7月	206	33.0	189	30.5	31	5.1
8月	51	8.2	21	3.4	115	18.8
9月	11	1.7	262	42.3	105	17.1
10月	6	1.0	30	4.8	91	14.8
11月	1	0.2	9	1.5	192	31.3
12月	2	0.3	2	0.3	63	10.3
1月			3	0.5	7	1.1
2月			2	0.3	5	0.8
3月					1	0.2

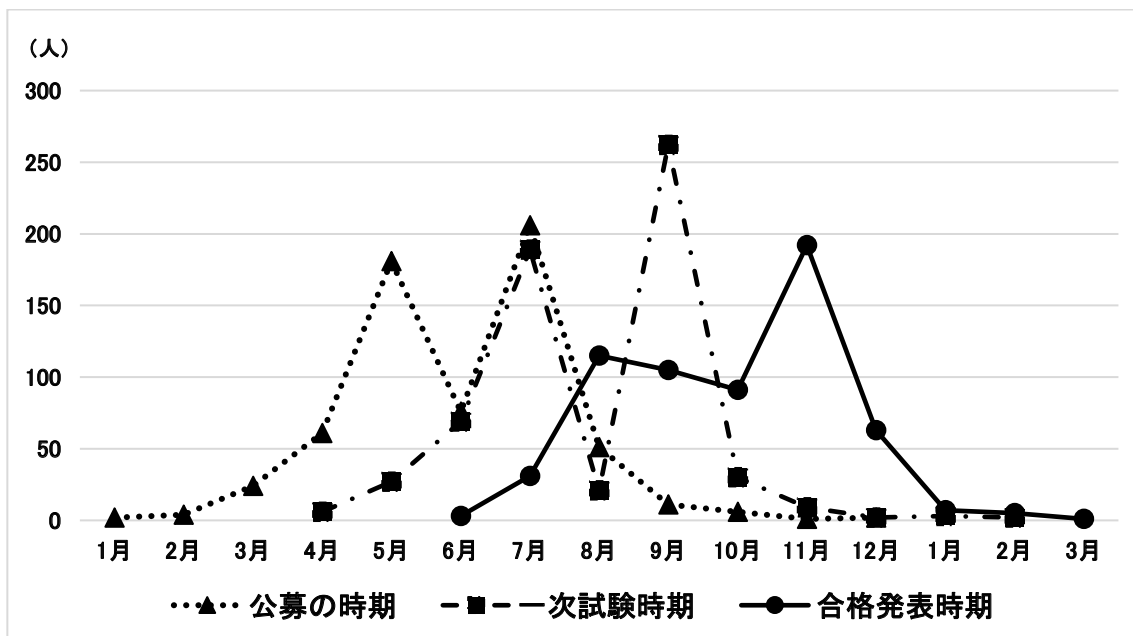


図 2 公募情報の公表、一次試験、合格発表の時期

表 14 一次試験の方法

(n=645)

	満たされている	満たされていない	合計
単独実施	378 (81.5%)	86 (18.5%)	464
他の自治体と合同実施	138 (76.2%)	43 (23.8%)	181

表 15 一次試験の会場について

(n=649)

	満たされている	満たされていない	合計
都道府県内の一会場での開催(自施設での開催含む)	439(78.1%)	123(21.9%)	562
都道府県内の複数会場での開催	15(83.3%)	3(16.7%)	18
都道府県内と都道府県外での複数会場で開催	61(88.4%)	8(11.6%)	69

表 16 直近の常勤保健師採用試験の受験資格について(複数回答)

(n=664)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=527	%	n=137	%	n=664	%
保健師免許を有する者および免許取得見込みを含む	508	96.4	131	95.6	639	96.2
保健師免許を有する者のみで免許取得見込みは含まない	20	3.8	5	3.6	25	3.8
年齢の上限を設けている	446	84.6	112	81.8	558	84.0
年齢の上限を設けていない	16	3.0	13	9.5	29	4.4

表 17 採用試験の年齢上限

(n=518)

年齢(歳)	満たされている	満たされていない	合計
23	1	0	1
24	1	0	1
25	2	0	2
26	4	0	4
27	9	1	10
28	8	1	9
29	26	0	26
30	68	8	76
31	0	1	1
32	5	0	5
33	2	2	4
34	19	3	22
35	112	31	143
36	3	0	3
37	1	1	2
38	1	0	1
39	25	4	29
40	68	26	94
41	1	0	1
42	1	1	2
44	8	2	10
45	29	7	36
46	1	0	1
49	2	6	8
50	12	4	16
51	1	0	1
53	0	1	1
55	1	0	1
59	6	2	8



表 18 直近の一次試験で実施している試験種目(複数回答) (n=665)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=528	%	n=137	%	n=665	%
筆記試験(教養試験)	334	63.3	93	67.9	427	64.2
筆記試験(専門試験)	268	50.8	61	44.5	329	49.5
小論文	138	26.1	30	21.9	168	25.3
適性検査	348	65.9	89	65.0	437	65.7
面接(個別・集団含む)	84	15.9	28	20.4	112	16.8
プレゼンテーション試験	2	0.4	0	0.0	2	0.3
集団討論	4	0.8	1	0.7	5	0.8
その他	89	16.9	14	10.2	103	15.5

<その他の内訳>

- ・SPI試験      ・作文      ・書類審査のみ      ・心理、性格特性検査
- ・情報分析基礎力検査      ・書類審査      ・事務能力検査
- ・WEB、録画面接      ・職場適応性検査      ・自己PRシート
- ・SPI(専門試験との選択制)      ・1分間スピーチ      ・記述式試験(課題解決力試験)
- ・グループワーク      ・職場体験      ・試験種目は公表していない

表 19 直近の二次試験を実施している場合の試験種目(複数回答) (n=613)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=493	%	n=120	%	n=613	%
筆記試験(教養試験)	6	1.2	3	2.5	9	1.5
筆記試験(専門試験)	12	2.4	0	0.0	12	2.0
小論文	169	34.3	47	39.2	216	35.2
適性検査	72	14.6	11	9.2	83	13.5
面接(個別・集団含む)	452	91.7	113	94.2	565	92.2
プレゼンテーション試験	17	3.4	1	0.8	18	2.9
集団討論	104	21.1	20	16.7	124	20.2
その他	36	7.3	10	8.3	46	7.5

<その他の内訳>

- ・作文      ・グループワーク      ・SPI試験
- ・心理、性格特性検査      ・WEB、録画面接      ・口述試験
- ・実技試験      ・事務能力検査      ・課題試験
- ・事例研究      ・体力審査      ・筆記試験(一般常識)
- ・筆記試験(町に関する問題)      ・自己PRシート      ・記述試験
- ・情報分析基礎力検査      ・試験種目は公表していない

表 20 直近の三次試験を実施している場合の試験種目(複数回答) (n=187)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=157	%	n=30	%	n=187	%
筆記試験(教養試験)	2	1.3	0	0.0	2	1.1
筆記試験(専門試験)	1	0.6	0	0.0	1	0.5
小論文	10	6.4	2	6.7	12	6.4
適性検査	7	4.5	1	3.3	8	4.3
面接(個別・集団含む)	154	98.1	30	100.0	184	98.4
プレゼンテーション試験	1	0.6	2	6.7	3	1.6
集団討論	5	3.2	0	0.0	5	2.7
その他	7	4.5	0	0.0	7	3.7

<その他の内訳>

- ・作文                      ・グループワーク      ・四次試験で面接
- ・自己分析シート      ・職種別試験          ・3分間自己PR

表 21 合格者で採用が決まらなかった場合、次点者を繰り上げて補欠合格を出しているか (n=638)

	満たされている	満たされていない	合計
補欠合格を出している	223 (84.5%)	41 (15.5%)	264
補欠合格を出していない	287 (76.7%)	87 (23.3%)	374

表 22 採用試験の応募者、内定者がいない場合、当該年度内に再募集を行っているか (n=638)

	満たされている	満たされていない	合計
再募集を行っている	321 (76.2%)	100 (23.8%)	421
再募集を行っていない	182 (83.9%)	35 (16.1%)	217

表 23 常勤保健師の募集に対し応募がない理由として考えられること(複数回答) (n=632)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=496	%	n=136	%	n=632	%
採用試験情報の広報が行き渡っていない	235	47.4	69	50.7	304	48.1
応募方法が煩雑である	15	3.0	4	2.9	19	3.0
募集人数が少ない	182	36.7	34	25.0	216	34.2
年齢制限がある	95	19.2	17	12.5	112	17.7
公務員試験の難易度が高い	82	16.5	17	12.5	99	15.7
内定の時期が遅い	104	21.0	22	16.2	126	19.9
市町村の規模が小さい	244	49.2	90	66.2	334	52.8
過疎地域である	128	25.8	62	45.6	190	30.1
生活や交通、娯楽などの利便性が低い	138	27.8	60	44.1	198	31.3
先輩保健師が少ない	12	2.4	11	8.1	23	3.6
保健師の活動内容が分かりにくい	49	9.9	13	9.6	62	9.8
採用後の保健師の教育体制が整っていない	14	2.8	6	4.4	20	3.2
給与が低い	131	26.4	46	33.8	177	28.0
休暇・手当などの福利厚生が分かりにくい	14	2.8	4	2.9	18	2.8
休暇・手当などの福利厚生が十分でない・魅力的でない	13	2.6	8	5.9	21	3.3
学生実習の受け入れを行っていない	6	1.2	3	2.2	9	1.4
その他	43	8.7	14	10.3	57	9.0

<その他の内訳>

- ・理由はわからない
- ・保健師就職希望者が少ない
- ・試験回数が多い大変さ
- ・地元出身の就職希望者がいない
- ・公務員としての仕事に魅力を感じにくい
- ・試験日が他の自治体と同日の為、他の自治体を希望されてしまう
- ・保健師の有資格者が少ない
- ・採用後の処遇の問題(労働条件、地域手当)
- ・他の自治体の保健師需要が増えている為
- ・募集人数が少ない為
- ・保健師の養成人数が少ない
- ・自治体に対するマイナスイメージ
- ・業務内容が多岐にわたる為敬遠されている
- ・地元の有資格者が少ない

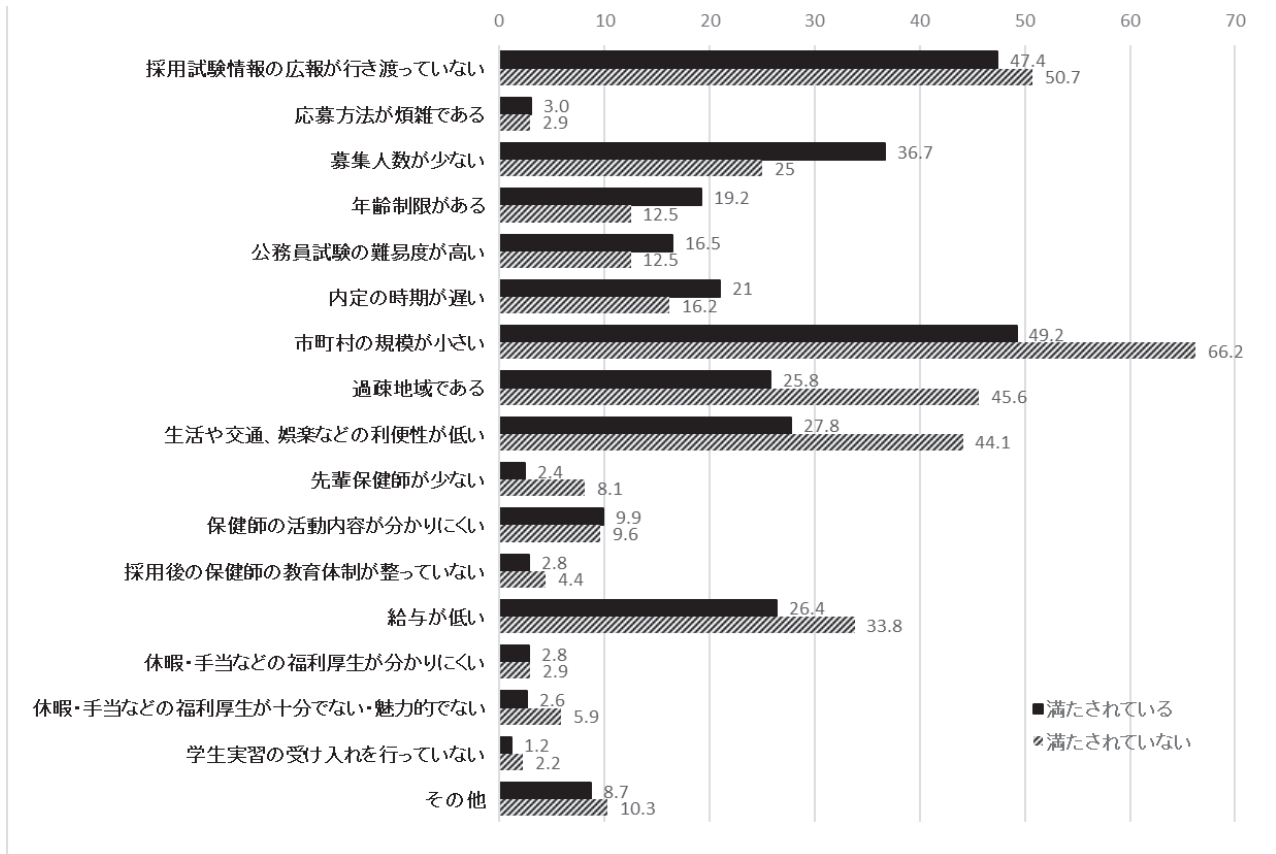


図 3 常勤保健師の募集に対し応募がない理由として考えられること(複数回答)(%) (n=632)

表 24 常勤保健師の応募者が採用に至らなかった理由(複数回答) (n=569)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=457	%	n=112	%	n=569	%
試験の合格基準に合致しなかった	296	64.8	48	42.9	344	60.5
受験予定者が受験しなかった	147	32.2	49	43.8	196	34.4
内定者が辞退した	188	41.1	48	42.9	236	41.5
その他	61	13.3	14	12.5	75	13.2

<その他の内訳>

- ・過去、採用に至らなかったことはなかった
- ・応募者がいなかった
- ・理由はわからない
- ・国家試験の不合格
- ・試験結果による
- ・調査時点で合格発表に至っていないため回答できない
- ・他自治体と併願して受験し、合格した他自治体を選択した

表 25 受験予定者が受験しない、内定者が辞退した理由として考えられること(複数回答) (n=566)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=453	%	n=113	%	n=566	%
内定の時期が遅い	116	25.6	28	24.8	144	25.4
市町村の規模が小さい	211	46.6	59	52.2	270	47.7
過疎地域である	93	20.5	31	27.4	124	21.9
生活や交通、娯楽などの利便性が低い	111	24.5	35	31.0	146	25.8
先輩保健師が少ない	7	1.5	3	2.7	10	1.8
保健師の活動内容が分かりにくい	24	5.3	6	5.3	30	5.3
採用後の保健師の教育体制が整っていない	9	2.0	2	1.8	11	1.9
給与が低い	91	20.1	27	23.9	118	20.8
保健師・看護師国家試験の不合格	22	4.9	1	0.9	23	4.1
その他	156	34.4	40	35.4	196	34.6

<その他の内訳>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・他自治体と併願して受験し、合格した他自治体を選択した</li> <li>・他企業・団体が合格し、そちらを優先した</li> <li>・家庭の事情</li> <li>・保健師の需要が高く他自治体の募集が増えた</li> <li>・欠員の出るタイミングのため急な募集になる</li> <li>・他自治体と試験日が重なり他自治体を優先した</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受験しなかった、内定を辞退した事例がないため理由はわからない</li> <li>・体調不良</li> <li>・現在在職中の職場のとの調整がつかなかった</li> <li>・応募者が県外で遠い</li> <li>・採用後の処遇の問題(労働条件、地域手当)</li> <li>・保健師が定着していない自治体である為、マイナスイメージがある</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・応募者がいなかった</li> <li>・他の就職先に魅力を感じた</li> <li>・理由はわからない、不明</li> </ul>	

表 26 常勤保健師の募集に対し応募がない、内定したが採用に結びつかない状況についての考え(複数回答) (n=594)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=460	%	n=134	%	n=594	%
求人すれば応募があると思っていた(応募がない理由が分からない)	53	11.5	4	3.0	57	9.6
募集方法を変えたいが有効な方法が分からない	74	16.1	26	19.4	100	16.8
募集方法を変える必要があるがそこにかかる時間がない	50	10.9	16	11.9	66	11.1
自治体単独の採用は難しいと感じている	29	6.3	27	20.1	56	9.4
諦めずに継続して応募を出し続けたい	289	62.8	110	82.1	399	67.2
潜在保健師の活用をしたいがどうしたらいいか分からない	52	11.3	26	19.4	78	13.1
保健師教育機関と連携をとりたいがどうしたらいいか分からない	62	13.5	27	20.1	89	15.0
その他	74	16.1	11	8.2	85	14.3

<その他の内訳>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・特になし(該当事例はない)</li> <li>・自治体の特徴や、市町村保健師業務、魅力の発信不足</li> <li>・他自治体と併願して受験しているの、条件の良い他自治体を選択してしまう</li> <li>・様々な工夫をしても応募者がなく人材確保に苦慮している</li> <li>・小規模自治体や離島であるため希望者がいない</li> <li>・教育機関の保健師養成数が少ない</li> <li>・県単位等の広域採用を検討する必要がある</li> <li>・根気強く募集を続ける</li> <li>・保健師教育機関との連携が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・募集方法、採用試験の工夫が必要</li> <li>・魅力ある職場、仕事づくり</li> <li>・行政保健師に対するマイナスイメージがあるのではないかと</li> <li>・他自治体との競合</li> <li>・行政保健師志望者が少ない</li> <li>・国家試験の不合格</li> <li>・実習を受け入れたいが体制が整わない</li> <li>・保健師の家庭の事情</li> </ul>

表 27 常勤保健師の人材確保策において工夫していること(複数回答)

(n=671)

	満たされている n=537 %		満たされていない n=134 %		合計 n=671 %	
	業務説明会の開催(どのような人材を求めているかについての説明)	84	15.6	16	11.9	100
インターンシップの実施	122	22.7	25	18.7	147	21.9
保健師人材育成計画の公開	5	0.9	0	0.0	5	0.7
ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の作成・掲載	226	42.1	44	32.8	270	40.2
保健師教育機関との連携・調整(採用情報、学生の状況等の情報交換)	118	22.0	33	24.6	151	22.5
保健師教育機関との連携・調整(就職説明会、小規模市町村の活動紹介)	39	7.3	6	4.5	45	6.7
保健師就業希望者の実習の受け入れ	122	22.7	35	26.1	157	23.4
実習内容の充実	15	2.8	1	0.7	16	2.4
ナースセンター(看護協会)との連携	16	3.0	11	8.2	27	4.0
高校への出前講座	5	0.9	1	0.7	6	0.9
通年募集	22	4.1	28	20.9	50	7.5
年齢制限の緩和	196	36.5	63	47.0	259	38.6
保健師・看護師・助産師経験者の採用	132	24.6	35	26.1	167	24.9
潜在保健師の掘り起こし(例:市町村独自で在宅保健師登録制をとっている等)	6	1.1	1	0.7	7	1.0
応募手続きの簡素化	106	19.7	24	17.9	130	19.4
採用試験の時期の見直し	107	19.9	18	13.4	125	18.6
試験会場の工夫(例:試験を受けやすい複数会場で開催等)	72	13.4	15	11.2	87	13.0
試験の種目を減らした	63	11.7	21	15.7	84	12.5
教養試験の廃止	90	16.8	25	18.7	115	17.1
内定時期の前倒し	44	8.2	13	9.7	57	8.5
奨学金制度の導入	12	2.2	13	9.7	25	3.7
転居費用等の助成	6	1.1	4	3.0	10	1.5
Iターン・Uターン人材確保推進給付金などの創設	5	0.9	2	1.5	7	1.0
近隣の自治体と連携し広域枠で採用	3	0.6	0	0.0	3	0.4
県の保健師の派遣	5	0.9	4	3.0	9	1.3
その他	43	8.0	12	9.0	55	8.2

## &lt;その他の内訳&gt;

- ・特にしていない
- ・給与・福祉厚生等の処遇改善
- ・募集方法の工夫(再募集、追加募集、他自治体と共同)
- ・非常勤職員での対応(会計年度任用職員)
- ・採用試験情報の周知方法の強化(SNSの活用、求人サイトへの掲載)
- ・内定後のフォロー(職場見学等)
- ・募集要件の見直し(住所要件の撤廃、上級職での採用)
- ・国保連合会との連携
- ・離職しないような職場環境づくり
- ・採用試験の工夫
- ・保健師教育機関との連携
- ・合同での就職説明会の実施、参加
- ・学生実習の受け入れ
- ・保健師同士の人脈の活用
- ・採用後研修の工夫

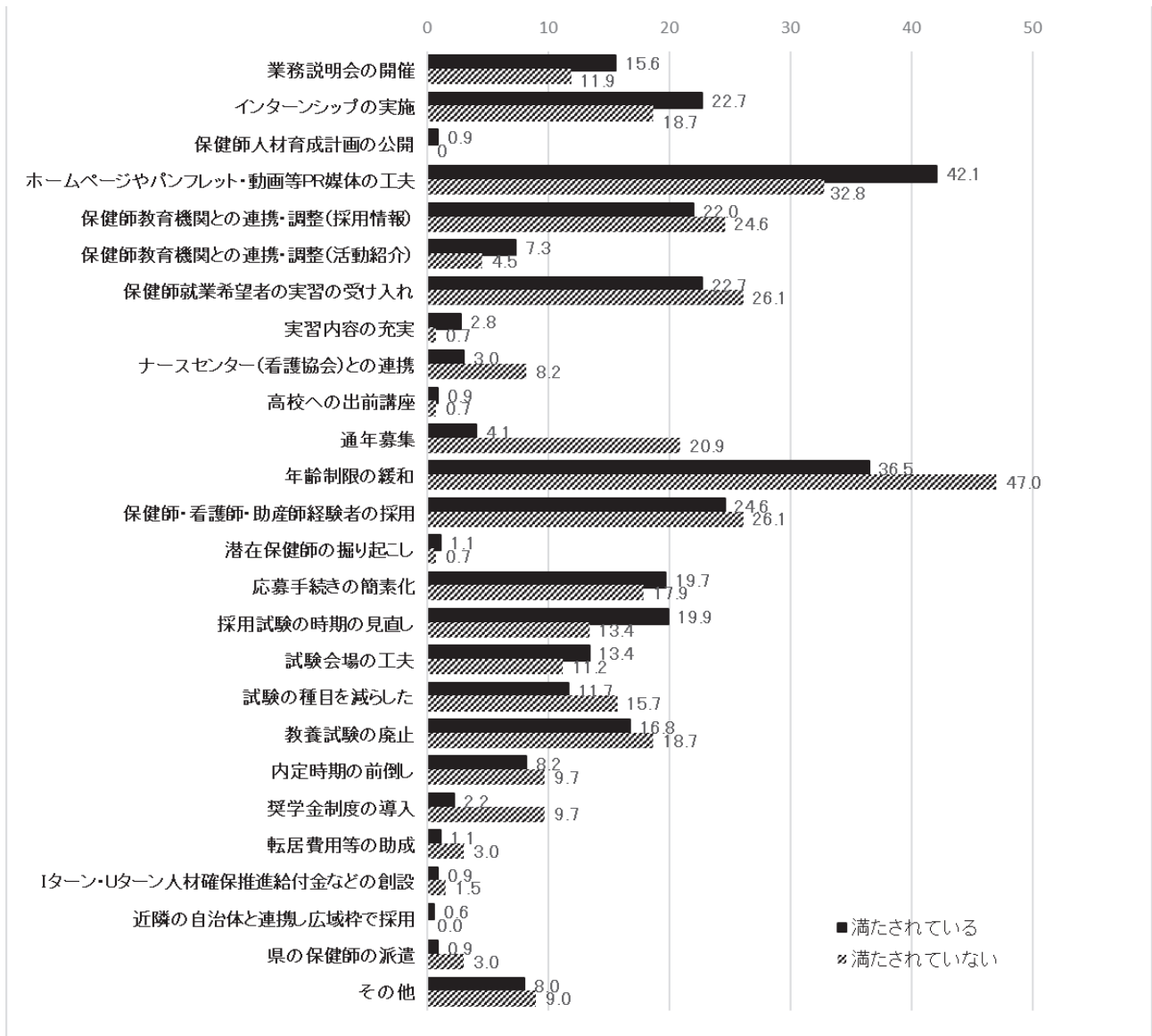


図4 常勤保健師の人材確保策において工夫していること(複数回答) (%) (n=671)

表 28 常勤保健師の採用に結びつけるため対策 回答者数 243 人(34.0%) 分類した項目数 37

項目 1	項目 2	件数	
募集、採用方法の見直し	採用試験情報の周知方法の強化 (SNS、求人サイト、関係機関、保健師同士のネットワークの活用)	60	
	採用試験内容の見直し、簡易化 (試験科目の見直し、公務員試験や教養試験の除外、有資格者への試験内容の簡易化、民間企業に準じた試験など)	20	
	募集時期や採用試験の時期の見直し (時期を早める、自治体独自の試験日の設定)	18	
	応募資格の緩和 (年齢要件、社会人採用枠の拡大、免許取得見込みを含めるなど)	17	
	応募手続きの簡素化	7	
	内定を他自治体より早く出す	6	
	計画的な採用 (保健師採用計画の策定、退職者情報の早めの把握) と募集時期の情報公開	4	
	近隣市町村・県と連携した募集体制、広域採用	5	
	根気強く募集する (通年募集など)	3	
	採用試験会場の工夫	1	
教育機関との連携	保健師教育機関との連携 (近隣大学や、自治体保健師の出身校など)	61	
	インターシップの受け入れ、推薦枠を設ける	17	
	奨学金制度の導入、見直し (保健師希望者に対する)	6	
	実習を積極的に受け入れる	6	
	保健師の養成数を増やす	3	
	保健師教育機関での自治体保健師について理解できる講義や機会を作る	1	
	市町村保健師の業務内容、自治体で働く意義や魅力の情報発信、現役保健師との交流など	41	
	自治体の魅力発信、勤務体系等、職場環境のPR (説明会、動画配信など)	18	
	就職説明会の実施や参加	9	
	保健師志望者が興味を持ち応募に繋がるサイトの設置や、現役保健師と出会う機会の設定	3	
担当部署、統括保健師との連携	1		
自治体、保健師活動の魅力発信	給与、福利厚生等の待遇改善とPR (他自治体や民間企業との賃金格差の是正、休暇、休養、手当、移住者支援、採用者への住宅確保など)	25	
	内定者への辞退を防ぐ採用までのフォロー (職場見学、保健師等との交流の場の設定)	11	
	保健師として就職後のフォローとPR (現任教育体制、キャリアアップ形成)	6	
	働き方改革、ワークライフバランスを推進し、安心して働ける勤務環境の整備と周知活動	7	
	働きたいと思えるより魅力的な自治体環境づくり	5	
	保健師業務の効率化や体制の整備	3	
	一般行政職との業務分担の工夫	1	
	地元出身者の確保のための活動 (地元小・中・高校へのPR、地元出身看護学生への働きかけ、支援制度の創設、町民への周知)	10	
	潜在保健師の活用、自治体への就職希望者の情報把握や登録システムの構築 (未就労者、卒業生、転職・復職希望者、Iターン、Uターン人材など)	7	
	ナースセンターや関係機関とのとの連携	3	
国としての対応	国による総合的な調整	1	
	国全体で保健師の処遇改善をし、保健師業務の魅力を発信する	1	
	応募者の増加につながる対策	2	
	保健師の人材確保に関するニーズなどの把握	3	
	常勤保健師の離職防止対策	1	
	保健師以外の医療職 (看護師、助産師) で保健業務を実施するなどの対策	1	
	その他	7	
			1
			1
			1

表 29 保健師以外の職種の確保で取り組んでいること(複数回答)

(n=677)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=544	%	n=133	%	n=677	%
業務説明会の開催(どのような人材を求めているかについての説明)	133	24.4	25	18.8	158	23.3
インターンシップの実施	239	43.9	43	32.3	282	41.7
職員人材育成計画の公開	74	13.6	9	6.8	83	12.3
ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の作成・掲載	274	50.4	53	39.8	327	48.3
教育機関との連携・調整(採用情報、学生の状況等の情報交換)	120	22.1	28	21.1	148	21.9
教育機関との連携・調整(就職説明会、小規模市町村の活動紹介)	69	12.7	6	4.5	75	11.1
高校への出前講座	40	7.4	8	6.0	48	7.1
通年募集	31	5.7	20	15.0	51	7.5
年齢制限の緩和	235	43.2	67	50.4	302	44.6
社会人経験者の採用	320	58.8	79	59.4	399	58.9
応募手続きの簡素化	134	24.6	28	21.1	162	23.9
採用試験の時期の見直し	134	24.6	34	25.6	168	24.8
試験会場の工夫(例:試験を受けやすい複数会場で開催等)	89	16.4	20	15.0	109	16.1
試験の種目を減らした	65	11.9	13	9.8	78	11.5
教養試験の廃止	69	12.7	15	11.3	84	12.4
内定時期の前倒し	55	10.1	14	10.5	69	10.2
奨学金制度の導入	4	0.7	5	3.8	9	1.3
転居費用等の助成	9	1.7	3	2.3	12	1.8
Iターン・Uターン人材確保推進給付金などの創設	6	1.1	2	1.5	8	1.2
近隣の自治体と連携し広域枠で採用	3	0.6	1	0.8	4	0.6
県からの職員の派遣	26	4.8	4	3.0	30	4.4
その他	35	6.4	3	2.3	38	5.6

## &lt;その他の内訳&gt;

- ・採用試験内容の工夫(簡素化、SPI 試験の導入、教育機関からの推薦試験)
- ・特になし
- ・合同就職説明会への参加
- ・給与、福祉厚生等の処遇改善
- ・就職氷河期世代の採用
- ・働きやすい環境整備と PR
- ・就労奨励金制度の導入(建築士)
- ・教育機関との連携(高校、大学等、県内、県外)
- ・募集情報発信の強化(SNS、就職サイトの活用)
- ・採用時期の見直し(10月採用)
- ・通年募集の実施(追加、再募集)
- ・他自治体との共同試験の実施



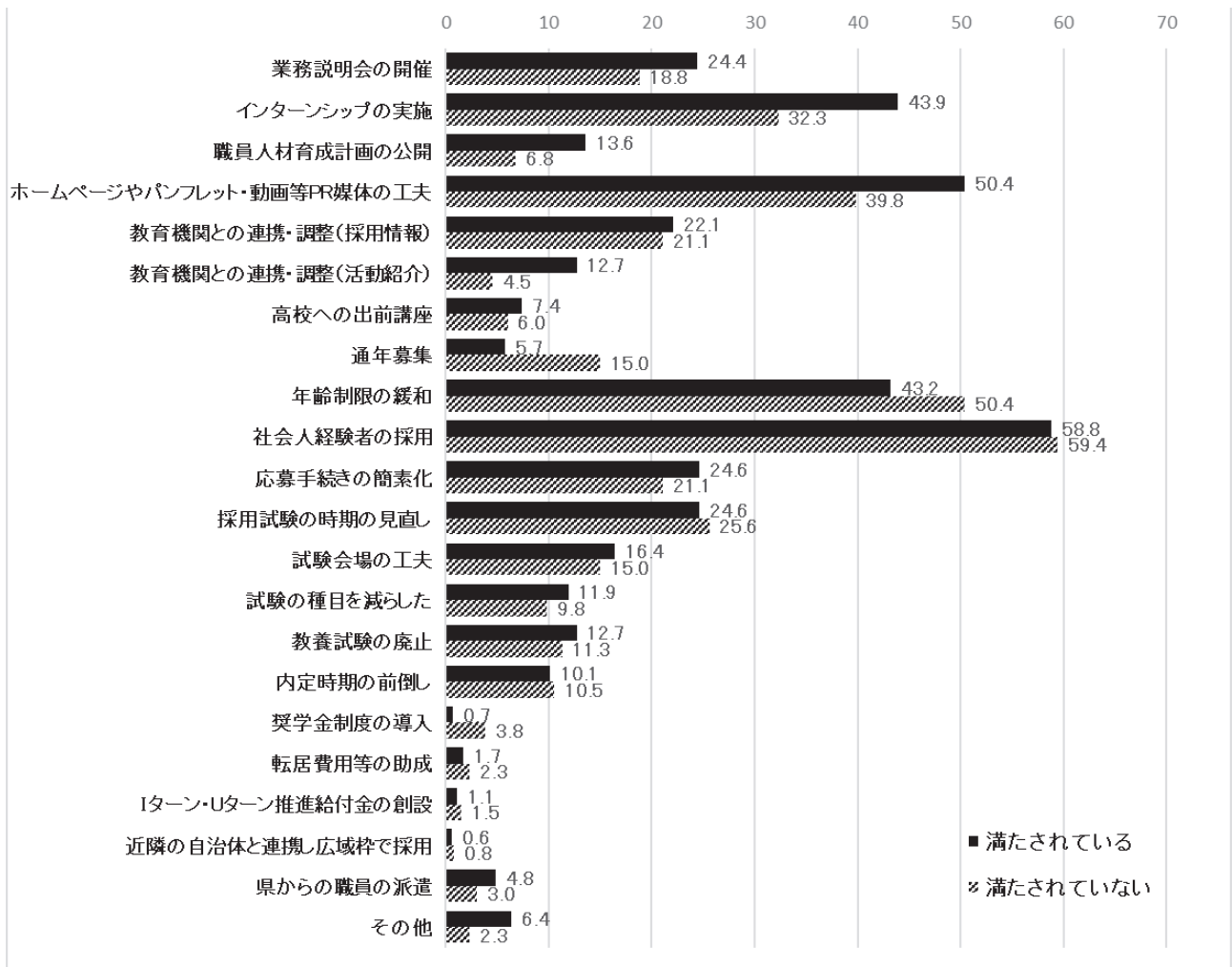


図5 保健師以外の職種の確保で取り組んでいること(複数回答) (%)

(n=677)

## 2. アンケート調査結果【統括保健師または統括保健師に準じる保健師】

表 30 回答のあった自治体の種別

	件数	%
市	235	48.3
町	209	42.9
村	40	8.2
未回答	3	0.6
合計	487	100.0

表 31 保健師数は満たされているか (n=484)

	人	%
満たされている	262	54.1
満たされていない	222	45.9

以下、保健師数が満たされているかどうかでクロス集計を行った。

表 32 統括保健師の配置 (n=481)

	満たされている	満たされていない	合計
配置している	130(60.5%)	85(39.5%)	215
配置していない	130(48.9%)	136(51.1%)	266

表 33 記入者について (n=481)

	満たされている	満たされていない	合計
統括保健師	115(61.5%)	72(38.5%)	187
統括保健師に準じる保健師	101(47.9%)	110(52.1%)	211
その他	43(51.8%)	40(48.2%)	83

<その他の内訳>

・人事担当職員 ・その他の保健師  
 ・部長、課長、係長等 ・未記入

表 34 現在、保健師の人材確保計画を策定しているか (n=479)

	満たされている	満たされていない	合計
策定している	33(66.0%)	17(34.0%)	50
策定していない	227(52.9%)	202(47.1%)	429

表 35 常勤保健師の採用はどのようにしているか (n=483)

	満たされている	満たされていない	合計
人材確保計画に基づいて計画的に採用している	17(68.0%)	8(32.0%)	25
欠員が出る前に計画的に採用している	89(65.9%)	46(34.1%)	135
欠員が出た時に採用している	81(51.9%)	75(48.1%)	156
人事担当に任せている	50(44.6%)	62(55.4%)	112
その他	24(43.6%)	31(56.4%)	55

<その他の内訳>

・人事担当者に要望したり、人事課からヒアリングがあり、最終決定は人事 ・上司、人事担当と相談し採用している  
 ・人事担当と人事権を有する保健師で採用を決めている  
 ・欠員が出た時及び退職者の予定も含めた欠員を見越して採用している ・不明

表 36 現在、常勤保健師の人材確保策において工夫していること(複数回答)

(n=444)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=241	%	n=203	%	n=444	%
業務説明会の開催(どのような人材を求めているかについての説明)	16	6.6	12	5.9	28	6.3
インターンシップの実施	35	14.5	24	11.8	59	13.3
保健師人材育成計画の公開	2	0.8	0	0.0	2	0.5
ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の作成・掲載	67	27.8	55	27.1	122	27.5
保健師教育機関との連携・調整(採用情報、学生の状況等の情報交換)	107	44.4	90	44.3	197	44.4
保健師教育機関との連携・調整(就職説明会、小規模市町村の活動紹介)	38	15.8	26	12.8	64	14.4
保健師就業希望者の実習の受け入れ	98	40.7	78	38.4	176	39.6
実習内容の充実	43	17.8	44	21.7	87	19.6
ナースセンター(看護協会)との連携	19	7.9	22	10.8	41	9.2
高校への出前講座	11	4.6	7	3.4	18	4.1
通年募集	11	4.6	16	7.9	27	6.1
年齢制限の緩和	97	40.2	90	44.3	187	42.1
保健師・看護師・助産師経験者の採用	88	36.5	77	37.9	165	37.2
潜在保健師の掘り起こし(例:市町村独自で在宅保健師登録制をとっている等)	2	0.8	5	2.5	7	1.6
応募手続きの簡素化	11	4.6	5	2.5	16	3.6
採用試験の時期の見直し	33	13.7	24	11.8	57	12.8
試験会場の工夫(例:試験を受けやすい複数会場で開催等)	13	5.4	5	2.5	18	4.1
試験の種目を減らした	16	6.6	11	5.4	27	6.1
教養試験の廃止	22	9.1	13	6.4	35	7.9
内定時期の前倒し	5	2.1	6	3.0	11	2.5
奨学金制度の導入	11	4.6	8	3.9	19	4.3
保健師教育機関に地域推薦枠を設けるよう働きかける	1	0.4	1	0.5	2	0.5
転居費用等の助成	3	1.2	4	2.0	7	1.6
Iターン・Uターン人材確保推進給付金などの創設	1	0.4	2	1.0	3	0.7
近隣の自治体と連携し広域枠で採用	0	0.0	1	0.5	1	0.2
県の保健師の派遣	0	0.0	3	1.5	3	0.7
その他	9	3.7	12	5.9	21	4.7

## &lt;その他の内訳&gt;

- ・県との連携(合同採用試験、就職説明会へ参加、県からの周知)
- ・人事担当に任せている
- ・内定から採用までの工夫
- ・近隣自治体との連携(就職説明会)
- ・非常勤保健師により対応
- ・保健師の人脈で声掛け
- ・国保連合会との連携、協力
- ・学生に個別に当たる
- ・試験方法の工夫(テストセンター方式導入)
- ・復興庁、他県からの派遣

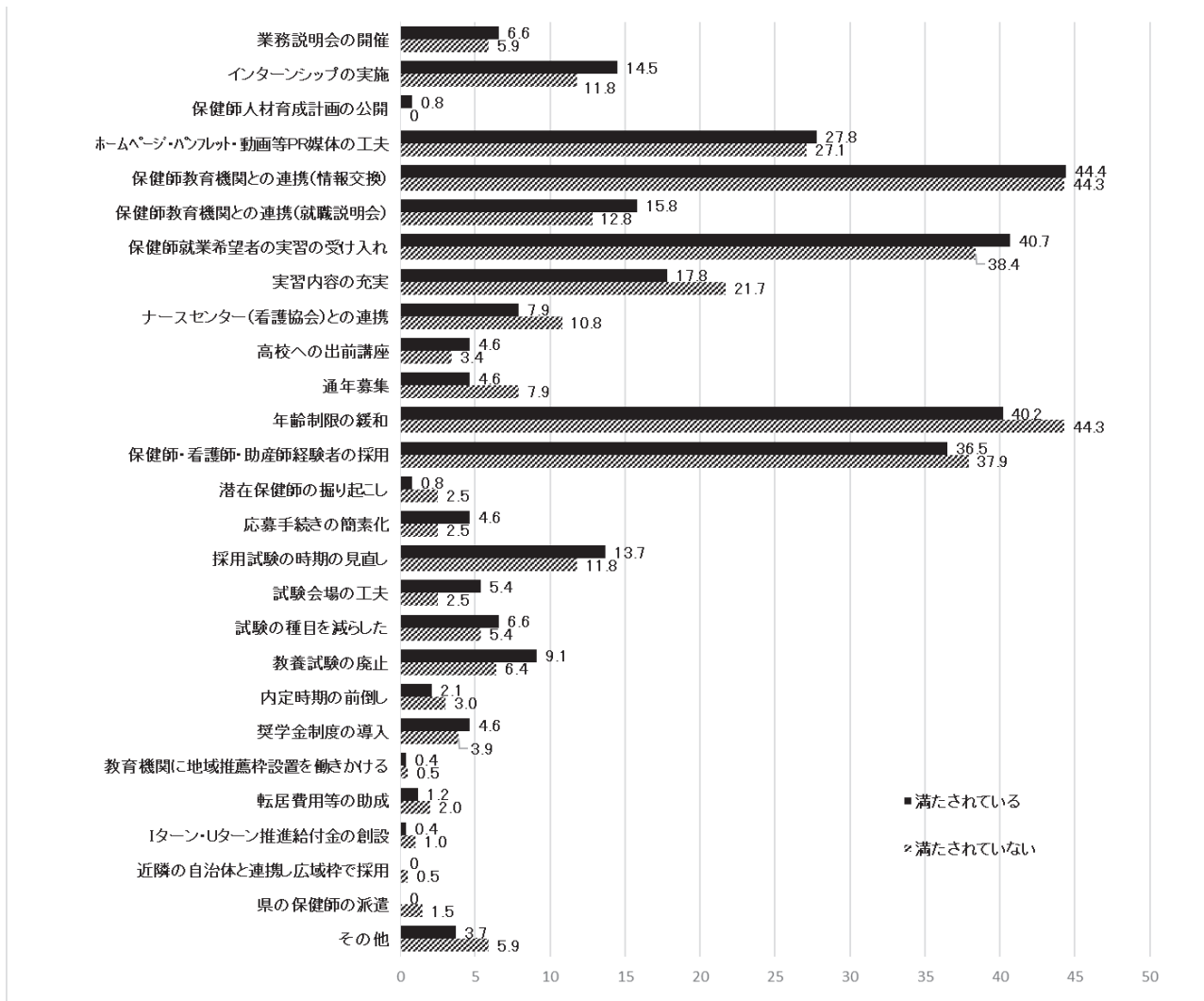


図 6 現在、常勤保健師の人材確保策において工夫していること(複数回答) (n=444)

表 37 常勤保健師の確保について、人事部門など上層部に働きかけ、連携をしているか (n=482)

	満たされている	満たされていない	合計
働きかけをしている	222(54.3%)	187(45.7%)	409
働きかけをしていない	38(52.1%)	35(47.9%)	73

表 38 上層部に「働きかけをしている」場合、どこまで働きかけをしているか(複数回答) (n=409)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=222	%	n=187	%	n=409	%
保健師担当部署の上司	165	74.3	147	78.6	312	76.3
人事担当課	178	80.2	145	77.5	323	79.0
市町村長	38	17.1	48	25.7	86	21.0
その他	5	2.3	8	4.3	13	3.2

<その他の内訳>

- ・副町長
- ・職員定数管理部門
- ・財政担当課
- ・副町長、総務部長、福祉部長
- ・労働組合

表 39 常勤保健師の確保について人事部門、上層部に「働きかけをしている」方法（複数回答）（n=409）

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=222	%	n=187	%	n=409	%
人材採用計画について共有し、計画的に採用できるように働きかけている	40	18.0	26	13.9	66	16.1
保健師の活動内容をアピールしている	97	43.7	93	49.7	190	46.5
保健師の必要数について交渉する	190	85.6	157	84.0	347	84.8
日頃から人事部門・上層部との関係を構築する	112	50.5	100	53.5	212	51.8
実習生を積極的に受け入れ、市町村全体で取り組む	57	25.7	49	26.2	106	25.9
その他	8	3.6	7	3.7	15	3.7

<その他の内訳>

- ・人材採用計画はないが、計画的な採用（年齢の偏り、ワークライフバランスなどを考慮した）に向けて人事部門と連携
- ・人事部門の人事ヒアリングや職員定数調書時に要望する
- ・財源確保をした上で採用交渉をする
- ・政策協議にかける
- ・保健師の状況を報告
- ・看護協会等の文書や調査結果を共有
- ・上司を通じて採用希望を上申する
- ・保健師が稼働し易い組織改編について要望
- ・募集時期に人事部門と連携

表 40 常勤保健師の人材確保について、都道府県と連携をしているか（n=481）

	満たされている	満たされていない	合計
連携している	56 (43.8%)	72 (56.3%)	128
連携していない	206 (58.4%)	147 (41.6%)	353

表 41 人材確保について都道府県と「連携している」場合の連携方法（複数回答）（n=127）

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=56	%	n=71	%	n=127	%
人材確保計画への助言・協力	13	23.2	4	5.6	17	13.4
採用情報のPR	31	55.4	48	67.6	79	62.2
保健師活動内容のPR	17	30.4	23	32.4	40	31.5
保健師の必要性について市町村長への交渉	1	1.8	5	7.0	6	4.7
就職説明会の開催	11	19.6	17	23.9	28	22.0
教育機関との連携・調整	15	26.8	16	22.5	31	24.4
県との人事交流	4	7.1	4	5.6	8	6.3
キャリアパスの整備	9	16.1	4	5.6	13	10.2
その他	5	8.9	8	11.3	13	10.2

<その他の内訳>

- ・県内の保健師採用情報の取りまとめと周知
- ・県主催の就職説明会への参加
- ・人材についての情報収集
- ・保健師の活動指針の共有
- ・教育機関との実習調整
- ・県内保健師の充足状況についての情報提供
- ・全ての相談
- ・現任教育等の情報共有

表 42 常勤保健師の募集に対し応募がない理由として考えられること(複数回答)

(n=425)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=227	%	n=198	%	n=425	%
採用試験情報の広報が行き渡っていない	61	26.9	61	30.8	122	28.7
応募方法が煩雑である	3	1.3	1	0.5	4	0.9
募集人数が少ない	41	18.1	28	14.1	69	16.2
年齢制限がある	54	23.8	43	21.7	97	22.8
公務員試験の難易度が高い	21	9.3	20	10.1	41	9.6
内定の時期が遅い	56	24.7	46	23.2	102	24.0
市町村の規模が小さい	116	51.1	101	51.0	217	51.1
過疎地域である	88	38.8	79	39.9	167	39.3
生活や交通、娯楽などの利便性が低い	110	48.5	101	51.0	211	49.6
先輩保健師が少ない	6	2.6	20	10.1	26	6.1
保健師の活動内容が分かりにくい	38	16.7	45	22.7	83	19.5
採用後の保健師の教育体制が整っていない	16	7.0	37	18.7	53	12.5
給与が低い	74	32.6	91	46.0	165	38.8
休暇・手当などの福利厚生が分かりにくい	8	3.5	19	9.6	27	6.4
休暇・手当などの福利厚生が十分でない・魅力的でない	11	4.8	15	7.6	26	6.1
学生実習の受け入れを行っていない	4	1.8	5	2.5	9	2.1
その他	25	11.0	31	15.7	56	13.2

<その他の内訳>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・試験日が他自治体と同日の為、条件の良いところに応募が集中する</li> <li>・保健師就職希望者が少ない</li> <li>・採用後の処遇の問題(研修制度、昇格昇給基準、採用自治体への居住要件)</li> <li>・保健師の養成人数が少ない</li> <li>・実習時期と採用試験の時期が重複</li> <li>・学生の希望が合致しない</li> <li>・自治体に対するマイナスイメージ(自治体に魅力がない、少子高齢化や災害、離島無医村などの特殊事情)</li> <li>・通年募集などの体制がないため就職希望者とマッチングできない</li> <li>・東日本大震災、福島原子力発電所事故の被災市町村である</li> <li>・保健師教育機関での対応(臨床経験があった方が良いという指導)</li> <li>・募集が不定期であるため就職希望者に情報が伝わりにくい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務内容が多岐にわたり業務量が多い</li> <li>・採用試験の時期が遅い</li> <li>・募集時期が遅い</li> <li>・地元出身の就職希望者がいない</li> <li>・臨床経験を優先</li> <li>・理由不明</li> </ul>

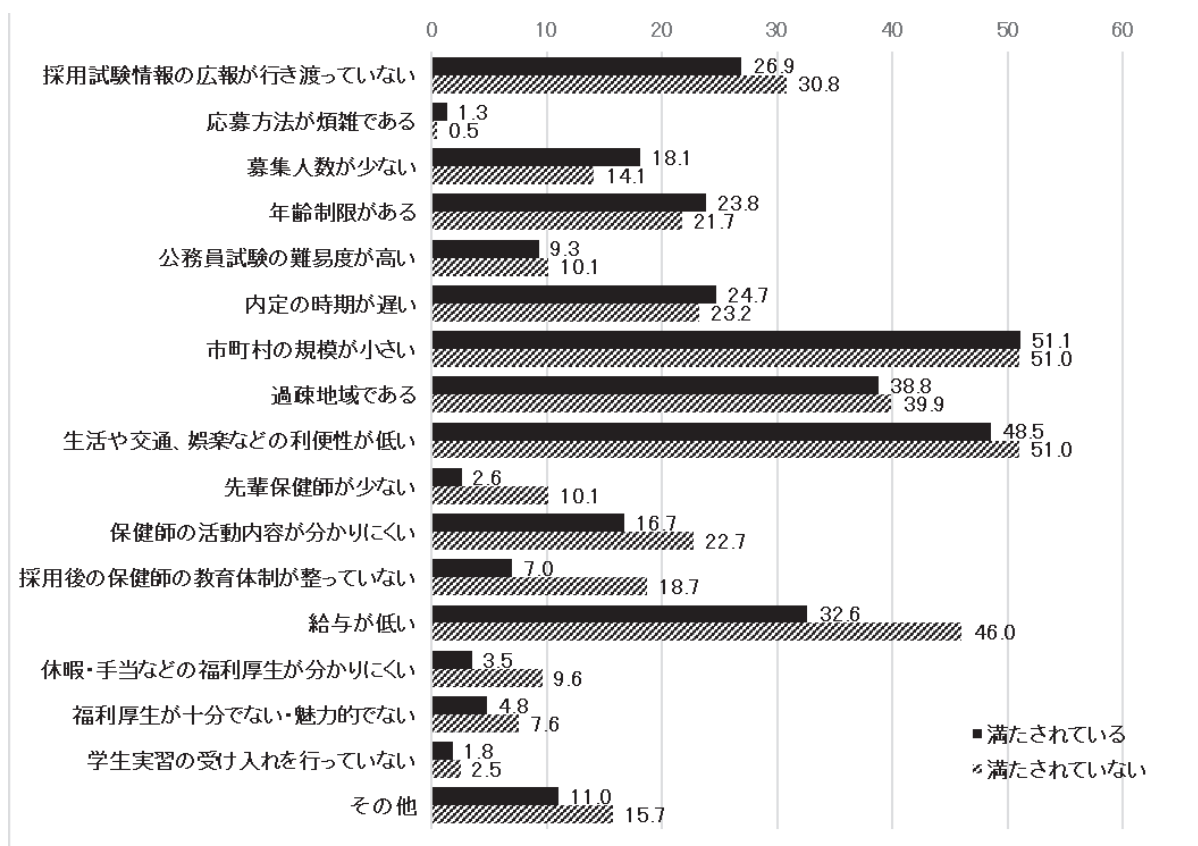


図7 常勤保健師の募集に対し応募がない理由として考えられること(複数回答) (n=425)

表 43 常勤保健師の応募者が採用に至らなかった理由(複数回答) (n=369)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=202	%	n=167	%	n=369	%
試験の合格基準に合致しなかった	120	59.4	70	41.9	190	51.5
受験予定者が受験しなかった	68	33.7	71	42.5	139	37.7
内定者が辞退した	106	52.5	97	58.1	203	55.0
その他	12	5.9	8	4.8	20	5.4

<その他の内訳>

・理由不明 ・国家試験の不合格 ・他自治体に合格した

表 44 受験予定者が受験しない、内定者が辞退した理由として考えられること(複数回答) (n=376)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=203	%	n=173	%	n=376	%
内定の時期が遅い	66	32.5	47	27.2	113	30.1
市町村の規模が小さい	94	46.3	84	48.6	178	47.3
過疎地域である	55	27.1	59	34.1	114	30.3
生活や交通、娯楽などの利便性が低い	87	42.9	69	39.9	156	41.5
先輩保健師が少ない	3	1.5	14	8.1	17	4.5
保健師の活動内容が分かりにくい	12	5.9	24	13.9	36	9.6
採用後の保健師の教育体制が整っていない	11	5.4	17	9.8	28	7.4
給与が低い	50	24.6	66	38.2	116	30.9
保健師・看護師国家試験の不合格	14	6.9	12	6.9	26	6.9
その他	51	25.1	48	27.7	99	26.3

<その他の内訳>

- ・他自治体と併願して受験し、合格した他自治体を選択した
- ・他自治体と試験日が重なり他自治体を優先した
- ・他の就職先を選択した
- ・保健師就職希望者が少ない
- ・応募者がいなかった
- ・採用後の待遇が医療職であるため
- ・理由はわからない
- ・個人の事情
- ・家庭の事情
- ・在職中の職場を退職できなかった
- ・町に魅力がない
- ・採用前に妊娠したため
- ・体調不良

表 45 常勤保健師の応募がない、内定したが採用に結びつかない状況について(複数回答) (n=374)

	満たされている		満たされていない		合計	
	n=194	%	n=180	%	n=374	%
求人すれば応募があると思っていた(応募がない理由が分からない)	31	16.0	37	20.6	68	18.2
募集方法を変えたいが有効な方法が分からない	32	16.5	40	22.2	72	19.3
募集方法を変える必要があるがそこにかかる時間がない	25	12.9	36	20.0	61	16.3
自治体単独の採用は難しいと感じている	7	3.6	25	13.9	32	8.6
諦めずに継続して応募を出し続けたい	122	62.9	112	62.2	234	62.6
潜在保健師の活用をしたいがどうしたらいいか分からない	15	7.7	23	12.8	38	10.2
保健師教育機関と連携をとりたいがどうしたらいいか分からない	13	6.7	24	13.3	37	9.9
その他	30	15.5	26	14.4	56	15.0

<その他の内訳>

- ・募集方法、採用試験方法の工夫が必要
- ・都市部へ就職希望の学生が多い
- ・他自治体と併願して受験しているので、条件の良い他自治体を選択してしまう
- ・人事課との連携方法が課題
- ・保健師志望の学生が少なくなっている
- ・奨学金制度の導入・活用推進
- ・臨床経験を優先している
- ・地元出身の有資格者が少ない
- ・自治体の特徴や、市町村保健師業務、魅力の発信不足
- ・給与、福利厚生等の処遇改善が必要
- ・内定を他自治体より早く出す
- ・応募資格の見直しが必要(年齢制限緩和、潜在保健師活用)
- ・全職員の定数がある為、保健師のみの確保は難しい
- ・実習を受け入れたいができない



表 46 常勤保健師を確保できない状況が続いた場合の対応した項目数 31 アンケート回答者数 487 有効回答者数 165 (33.9%)

項目1	項目2	件数
募集、採用方法の工夫	採用条件の緩和(年齢制限、市内在住条件の撤廃)	16
	通年募集、再募集(二次募集)の実施	12
	募集時期・採用試験時期の見直し	10
	採用試験科目の削減・内容の見直し	5
	募集情報の早期発信と周知方法の強化(独自のパンフレット作成、教育機関へ送付・訪問)	3
	就職説明会に参加しPRした(県主催)	3
	応募があった時に複数名の採用をした	2
	経験者採用を実施した	2
	学生への個別交渉	2
	非常勤職員の常勤への登用	1
潜在保健師の把握、非常勤での雇用	根気強く募集を続けた	1
	在宅保健師の活用、非常勤や会計年度任用職員として保健師を採用	46
	地域の人材の掘り起こし(Uターン者、近隣市町村臨時職員にも周知)	5
	保健師同士の繋がりを活用した情報収集や採用情報の発信(先輩・後輩・他市町村・保健所等)	5
	就職サイト、ナースセンター、ハローワークに登録、掲載	3
	看護協会応援ナースの登録	1
	保健師以外の看護職で対応(看護師、助産師)	13
	別の専門職(社会福祉士、管理栄養士)で対応	9
	一般事務職の採用で代替	4
	県の人事への依頼(派遣、被災市町村雇用事業の活用)	3
他機関からの人材派遣	人材派遣の活用	2
	保健師教育機関との連携(県内・県外)	58
教育機関との連携	実習の受け入れ	4
	学生に保健師の魅力を伝える	2
	興味のある学生への見学受け入れ	2
	奨学金制度の導入	1
自治体内部での対策強化	人事部門、財政部門に諦めずアプローチした	5
	一般職員等の配置や業務分担	4
	退職を延期してもらった	1
地元出身者の人材の確保 その他	地元中学生・高校生への講話や職場体験受け入れ	2
	新人保健師の教育体制を構築した	1
		228
		228

表 47 常勤保健師の確保策として効果的だった取り組み 分類した項目数 28 アンケート回答者数 487 有効回答者数 119 (24.4%)

項目1	項目2	件数
募集、採用方法の工夫	採用条件の緩和(年齢制限)	14
	採用試験の工夫(試験内容の簡素化・逆に中級から上級試験に変更、複数回の採用試験実施、テストセンター方式の導入等)	10
	募集情報の早期発信と周知方法の強化(PR動画配信、県のガイドラインに掲載、関係機関への周知、就職サイトへの配信)	9
	就職説明会へ参加しPRした(県主催、大学主催、若手保健師の参加)	8
	自治体や市町村保健師活動の情報配信	6
	通年募集の実施(二次募集、再募集など)	5
	採用試験時期を早め、内定を早く出した	4
	募集時期の見直し(早期化、他の自治体を合わせる)	3
	学生への個別交渉	2
	採用予定人数より多く内定を出した	2
	同時に複数名を募集した	1
	経験者採用を実施した	1
	保健師同士の人脈の活用	5
	在宅保健師の活用、非常勤や会計年度任用職員として保健師を採用	4
非常勤で採用し、常勤職員へ登用した	3	
他機関(病院)からの人材派遣	1	
潜在保健師の把握、非常勤での雇用	他機関の教育機関と連携(県内・県外、大学の求人サイトに求人情報を配信、就職が決まっていない学生を臨時雇用)	38
	学生実習の受け入れ	16
	インターンシップや見学希望者の受け入れ	6
	保健師学校の研究や論文発表に協力する	1
	奨学金制度の導入(月10万)	1
	給与、福利厚生などの待遇改善	2
自治体内での対応強化	人事部門、財務部門、上司への働きかけ	4
	一般職員等の配置と業務分担	1
地元出身者の人材の確保	地元の中学校、高校と連携し保健師の業務の魅力伝える機会を設けた	3
	日頃から町内へのPRと地元出身者の確保	3
その他	採用後に離職しない大切に育成する環境づくり	1
	先輩保健師との交流	1
		155

表 48 常勤保健師の確保について悩んでいること 分類した項目数32 アンケート回答者数 487 有効回答者数 237 (48.7%)

項目 I	項目 2	件数
募集しても採用まで至らない	応募者がいない、少ない	64
	内定しても辞退されてしまう(他自治体が合格、内定時期が遅いなどの理由)	24
	保健師志望の学生数が少ない	16
	規模が大きい自治体に応募や採用が集中する	14
	現在の採用試験体制では保健師の確保が難しい(一次試験が通らない、望む保健師や町にマッチングしない)	12
	実習を受け入れても保健師の応募に結びつかない(他の自治体、病院への応募や内定)	7
	小規模な自治体で生活や交通の便が悪い為、新規採用には繋がらない(市街地から離れている、離島、過疎地域など)	8
	通年募集(再募集、追加募集)や補充合格の体制がないため欠員になる	2
	採用資格要件が厳しい(年齢制限、採用自治体に居住する)	2
	保健師数の少ない小規模な自治体では募集を常に出せず、タイムリーな採用ができない	2
	県外の教育機関の学生には採用情報が伝わりにくい	1
	計画的に採用していない為、保健師職に欠員や偏りがある(職位、年齢層、経験年数の偏り)	37
計画的に採用されていない弊害	業務量の増加や、ワークライフバランスの側面を考慮した保健師数が確保されていない	11
	欠員や新規事業増加のための常勤保健師が多忙	4
	人材確保計画が策定できない	1
	会計年度職員に置き換わるのではないかと不安	1
	採用後も退職してしまい定着しない	40
	採用後の人材育成が必要であるが、難しい、時間がかかる	20
	保健師間の人間関係が悪い	1
	採用希望や増員について、首長、人事部門、上司の理解が得られない	18
	全職員の定数がある為、保健師のみの確保は難しい	12
	人事部門に保健師採用に繋がるアプローチが上手くできない	5
	保健師自身が採用方法の改善まで手が回らない	5
	採用試験に保健師職が参加できない	3
待遇の問題	統括保健師の人事への介入がうまく進まない	2
	賃金が低い、賃金アップも難しい(業務内容に見合わない、自治体内では改善は難しい)	4
保健師の欠員による業務量の増加	地域に潜在保健師が少ない為、欠員の確保が困難(産休、育休、病休等への対応)	15
	地元出身者の把握や確保が必要だがなかなか難しい	4
	保健師が様々な分野に分散配置されるため、常に保健師付が不足している状況	3
	一般行政職との業務分担が明確でなく保健師の事務量が増えた	3
	効果的な取り組み方がわからない	5
その他	保健師業務の質の問題	2
		7
		348
		348

表 49 確実な採用のための今後の対策 分類した項目数39 アンケート回答者数 487 有効回答者数 259 (53.2%)

項目1	項目2	件数
募集、採用方法の工夫	人事・財政部門と連携し、計画的な採用につなげる(統括保健師の人事参加も含む)	39
	人材確保計画の策定、見直し、公表	15
	採用試験情報の周知方法の強化(SNSの活用、看護協会のナースバンク、国保連合会、民間求人サイトなど)	14
	募集時期や採用試験の時期の見直し(時期を早める、他自治体と試験日を合わせるなど)	11
	根気強く募集する(通年募集、二次募集、再募集、追加募集など)	9
	応募資格の緩和(年齢制限緩和、社会人採用枠の拡充)	9
	採用試験内容の見直し簡易化(公務員試験や教養試験の除外、人柄のわかる試験・民間試験の導入など)	8
	県と連携した過疎地域の人材確保対策	7
	小規模自治体と連携した広域採用	4
	県や看護協会での広域的採用と派遣制度	2
	募集人数を増やし、採用予定人数より多く内定を出す	2
	非常勤職員を常勤職員へ登用	1
	内定を他自治体より早く出す	1
	保健師教育機関との連携(県内・県外)	45
	保健師教育機関との教育内容や体制の検討(保健師について早期から教育・保健師になりたい学生を増やす・実習の早期実施・行政保健師の福利厚生などの説明など)	23
教育機関との連携	実習を積極的に受け入れる	16
	保健師の養成機関、保健師専門コースの設置など保健師の養成数を増やす、教育費の高騰を抑える	13
	奨学金制度の導入、見直し(保健師希望者に対する)	9
	インターンシップや見学の積極的受け入れ(社会人も含め)	7
	市町村保健師業務のPR(魅力発信、医療経験がなくても可能である、独自性)	55
	自治体の魅力発信などのPRの強化	8
	合同就職説明会への参加(県主催・大学主催等)	6
	自治体の採用計画の公表	2
	給与・福利厚生等の処遇改善(給与アップ、遠方出身者の交通費、住宅費補助、住宅確保など)	20
	採用後の現任教育体制の整備や充実とPR	24
	内定者が採用になるまでの辞退を防ぐフォロー(職場見学、資格保有者への早期就職、辞退理由の分析)	5
	働きたいと思えるより魅力的な自治体環境の整備	14
	働き方改革、ワークライフバランスを推進し、安心して働ける職場体制づくりとPR	8
	魅力ある保健師業務ができる様に業務の効率化や体制整備、見える化	6
	自治体の職員定数の見直し(保健師の定数見直し)	3
保健師以外の職員(一般職、専門職含む)の配置と業務分担	2	
地元出身者の確保のための活動(地元小・中・高校へのPR、保護者世代へのPR、町民への周知)	10	
市町村保健師を希望する学生、有資格者の人材発掘(未就労者、卒業生、転職・復職希望者、1ターン、Uターン人材の確保(補助金創設も含む)、学生の希望把握など)	13	
近隣自治体との連携、協力	3	
国からの保健師採用の補助金の導入、財源の継続	6	
国や県から常勤保健師の必要性を自治体に助言・指導する	3	
保健師育成意識が低い大学に対し国・県から働きかける	1	
4月に採用できる国家試験の実施(3月中に合格証書が届くように)	1	
試験対策支援	1	
その他	2	
	426	426

## 3. 令和4年度採用新人保健師を対象としたアンケート調査結果

表50 年齢

	n=276	%
20代	188	68.1
30代	70	25.4
40代	14	5.1
50代	3	1.1
60歳以上	1	0.4

表51 職歴

	n=277	%
新卒	125	45.1
看護師・助産師から保健師への転職	120	43.3
他自治体保健師からの転職	20	7.2
その他	12	4.3

表52 保健師への就職を具体的に考えた時期

	n=278	%
高校以前	10	3.6
高校時代	65	23.4
大学1年	17	6.1
大学2年	25	9.0
大学3年	28	10.1
大学4年	34	12.2
看護師・助産師をしているとき	69	24.8
結婚後	19	6.8
その他	11	4.0

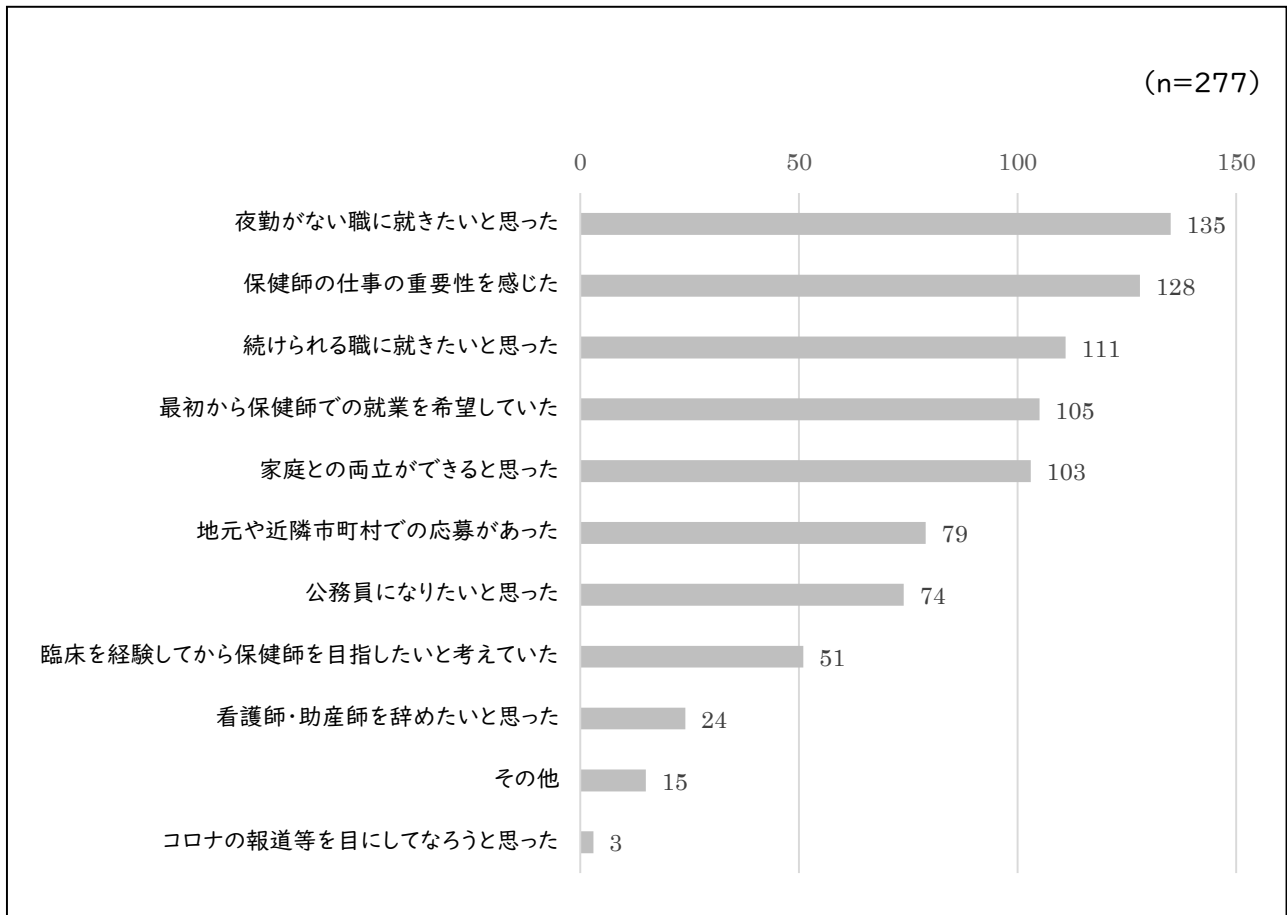


図 8 保健師になろうと思った動機(該当するものすべて選択)

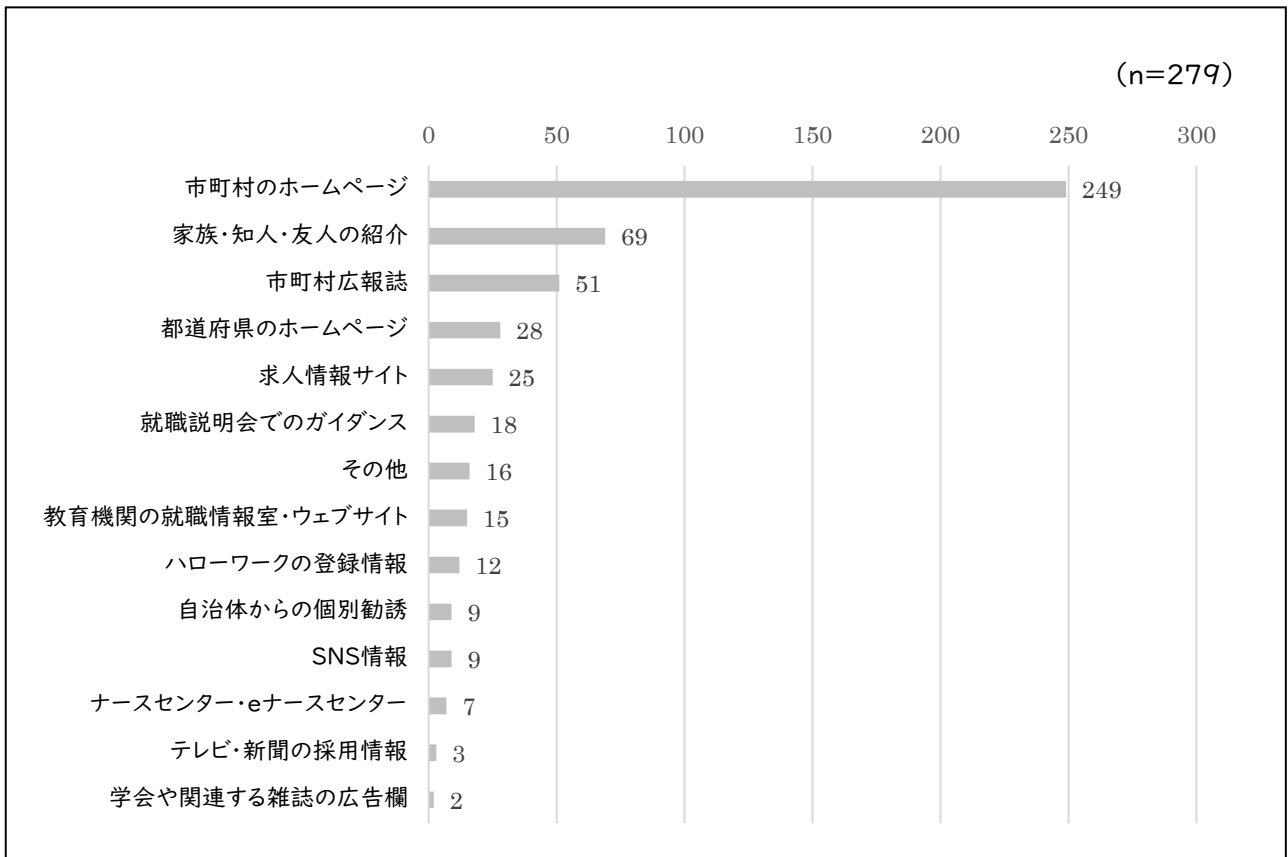


図 9 自治体採用情報の入手(該当するものすべて選択)



図 10 自治体採用情報の入手で最も役に立った項目を1つ選択

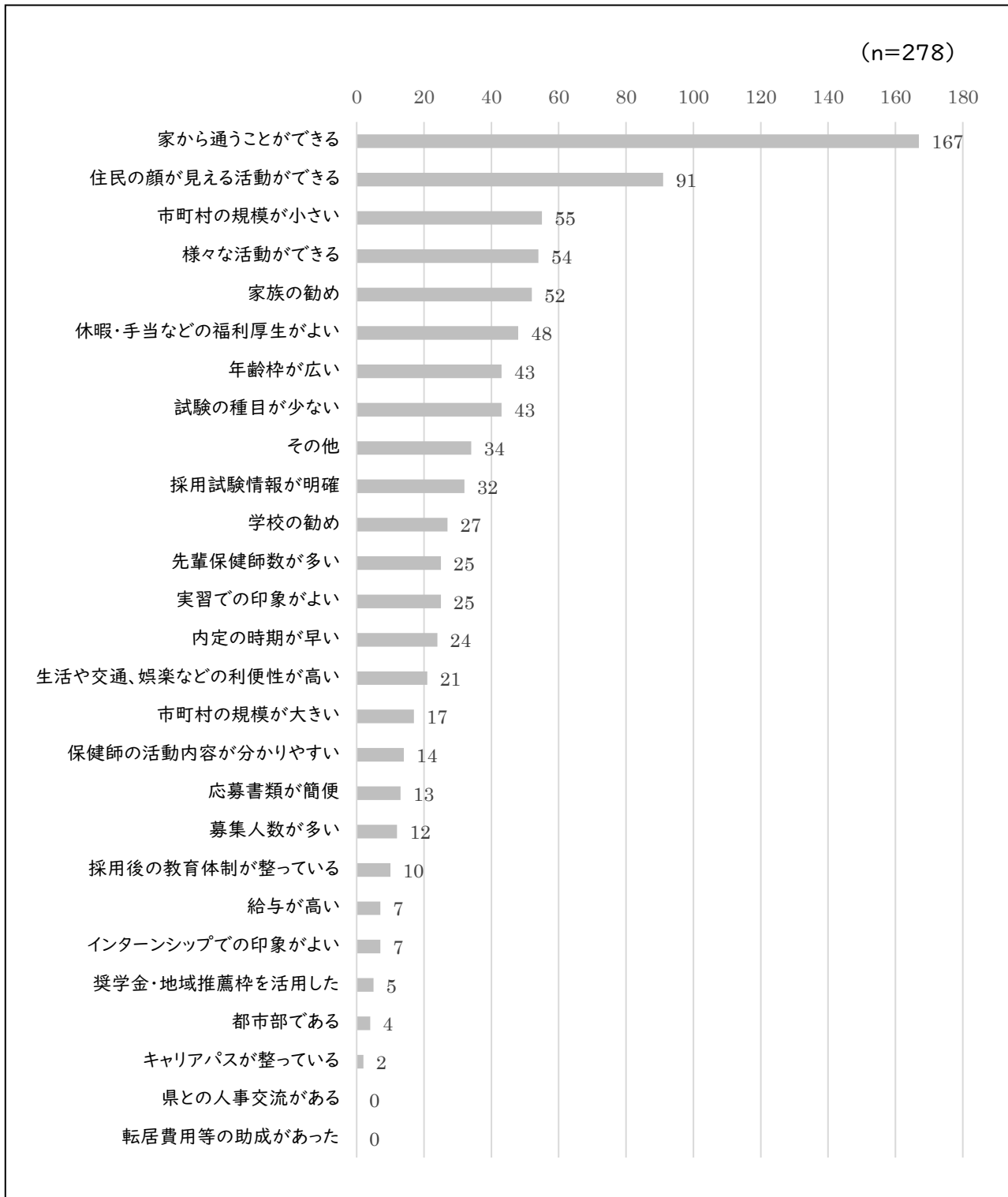


図 11 応募先を決めた理由 (該当するものすべて選択)



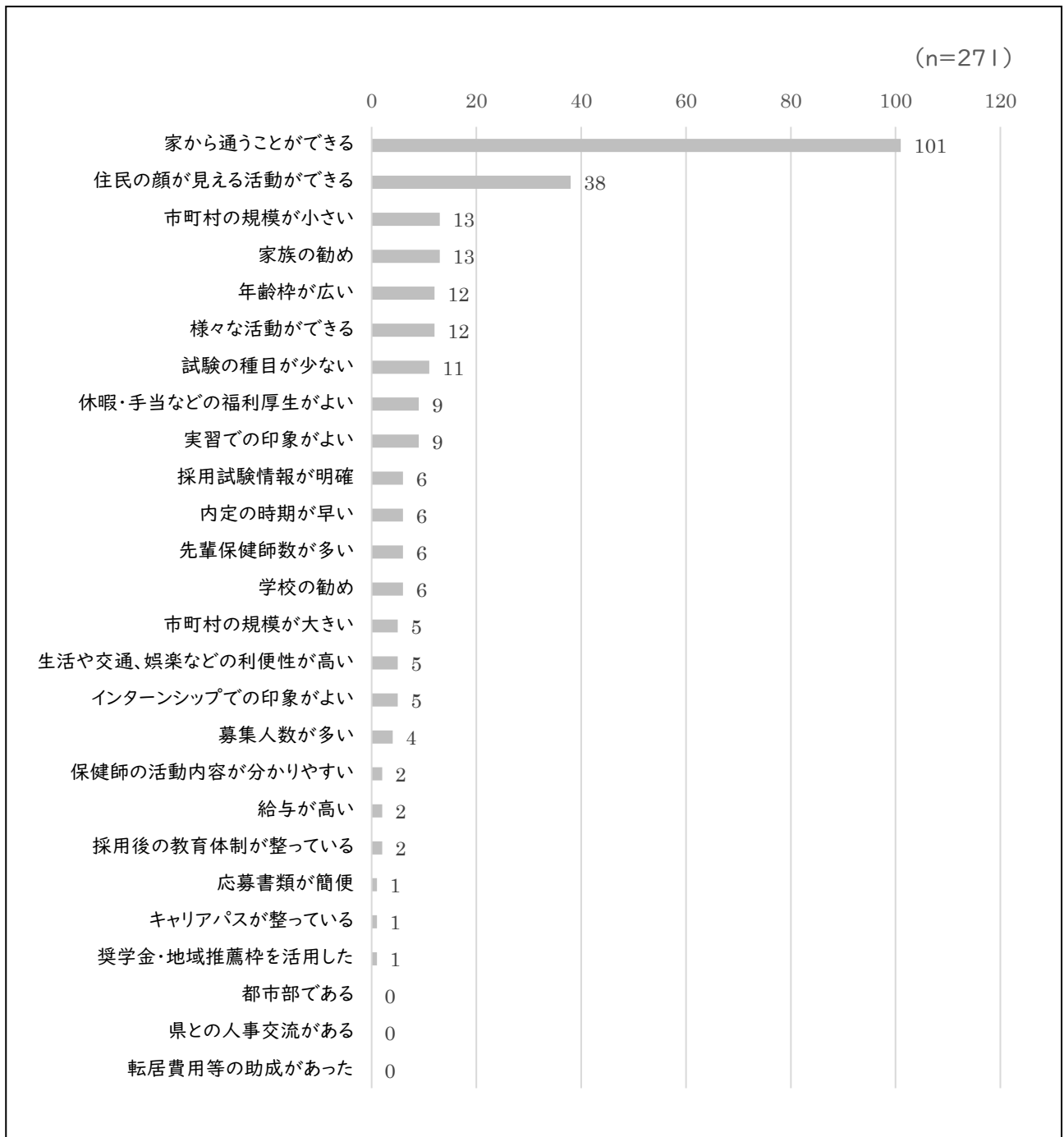


図 12 応募先を決めた理由の中で一番重視した項目を 1 つ選択

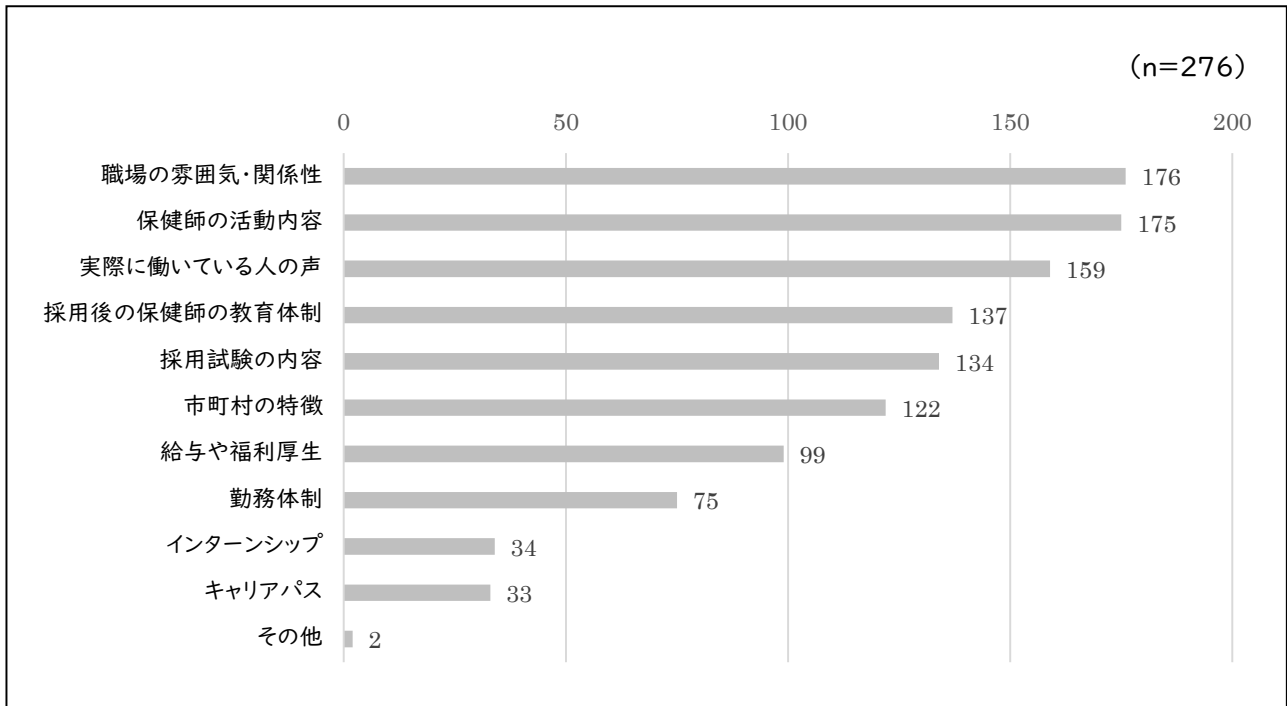


図 13 応募先を決めるために欲しかった情報(該当するものすべて選択)

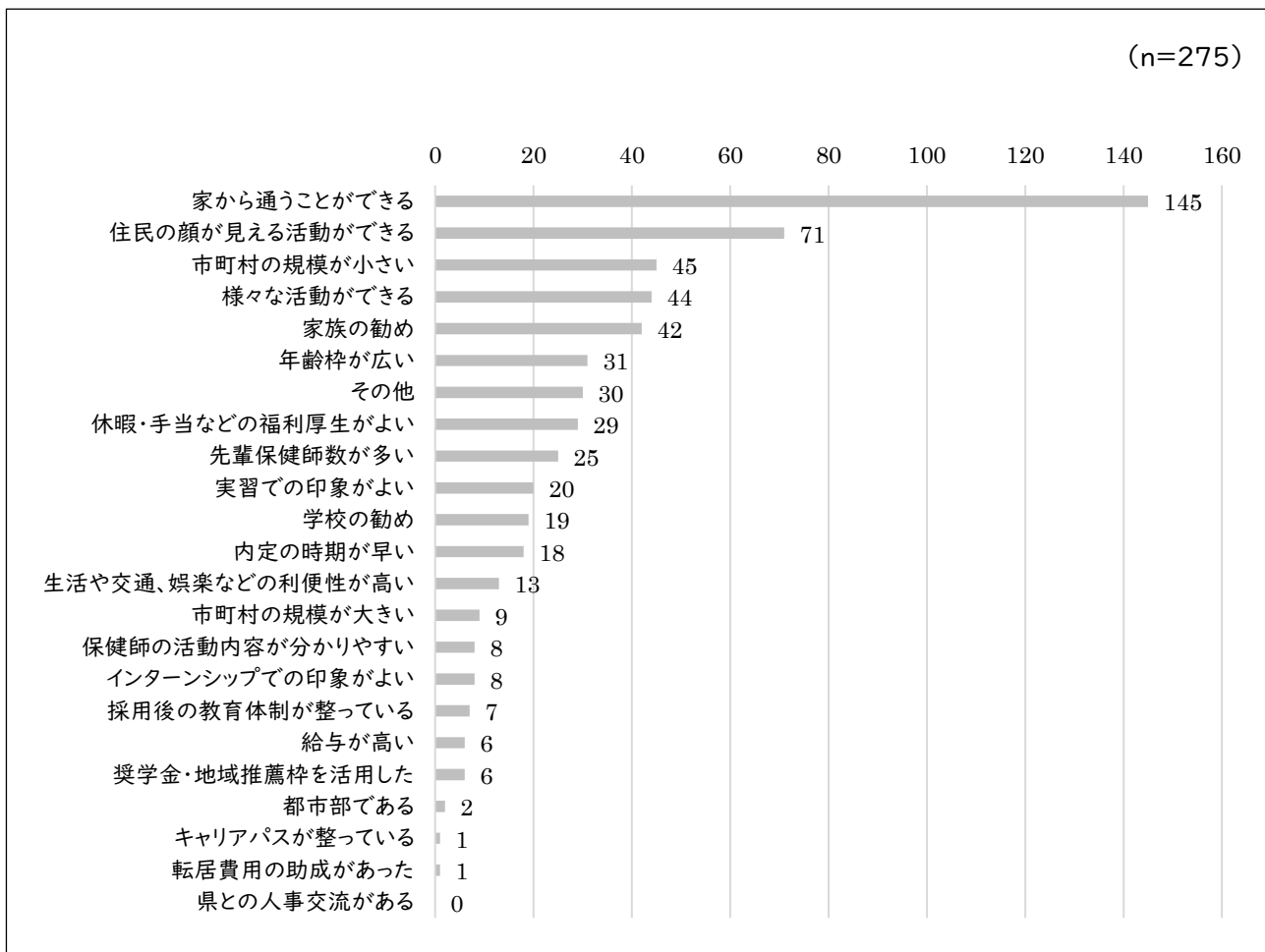


図 14 最終的に現在の自治体に就職を決めた理由(該当するものすべて選択)

## 4. 新任期保健師・保健師志望学生へのヒアリング調査結果

## 1) 新任期保健師

表53 協力者の概要

No.	年齢	性別	勤続年数	職歴
1	20歳代	女性	1年未満	新卒
2	20歳代	女性	1年未満	新卒
3	20歳代	女性	1年未満	新卒
4	20歳代	女性	1年未満	新卒
5	20歳代	女性	1年未満	新卒
6	20歳代	女性	1年未満	新卒
7	20歳代	女性	1年未満	新卒
8	30歳代	女性	1年未満	病院、健診機関
9	50歳代	女性	1年未満	民間企業、JICA、産業保健師、健診機関
10	30歳代	男性	1年未満	保健所、病院、高齢者施設
11	20歳代	女性	1年未満	病院
12	20歳代	男性	2年	病院
13	20歳代	男性	1年未満	病院

表54 保健師への就職を具体的に考えた時期

新卒	高校2年生
	高校3年生
	大学2年生
	大学3年生
	大学4年生
転職	最初から保健師になりたかった
	大学3年生
	看護師3年目
	看護師4年目
	結婚後
	前職を退職の機会

表55 自治体保健師になろうと思った動機

新卒	保健師活動の大切さや魅力を感じた	保健師にはもともと興味があった。病院実習の中で予防の大切さを感じた
		保健師コースを選択し仕事内容を学んだ時に看護師より保健師を学んでみたいと思った。病気になって苦しんでいる人を授業や実習で見してきたから、より以前に防ぐことができたらと思った
		保健師は予防に携われるのがやはり良いと思った
		保健師の仕事の重要性を感じたため。実習期間中に保健師としてまちづくりをやりたいと考え、それができるのは自治体保健師であると思った
		看護師を経験してから保健師になろうかと思っていたが、実習で実際にあらゆる対象に関わる活動を見学したり、乳幼児健診や高齢者とのふれあい、健康教育などを通して保健師活動に魅力を感じた。病気になる前、介護になる前に関わることに魅力を感じた。
		高校に離島の看護師のパンフレットが届き、興味を持った。健康な段階で生活習慣病予防に働きかけている保健師という職種が活躍していることを自分で調べた。家族が人工透析で不自由な生活を送るのを見てきたため、そのような人が増えないために必要な活動だと思い、保健師になりたいと考えた
		同居する高齢の祖母が、病気もなくイキイキと自分らしく生きている。多くの人が祖母のように人生を健康・元気でいることに役立ちたいと思った時、保健師という職業を知った。人と接することも好きで、地域で人との関わりの中で活動できることが面白そうだと思い看護大学に進学した

新卒	実習が楽しかった	実習で乳幼児健診を見学していいなあと思った。乳幼児などと触れ合って楽しかった
	大学教員から勧められた	大学4年生時のメンターで親しくしていた先生から勧められた。病院と保健師で揺らいでいて相談に乗ってもらった。コロナで保健師の実習に行くことができず、イメージができなかったので仕事の内容などを教えてもらった。最初看護師をしてから保健師になるのもいいかなと話したら、それだったら最初から保健師をした方がいいと勧められた
	親から勧められた	親も福祉関係の仕事であり、親に勧められた
	看護師は向いていないと思った	保健師コースで学んでいく中で、やはり自分は保健師だと思った。看護師は自分には向いていないと思う面もあり、看護師の実習中もしんどいと感じていた
	保健師の勤務形態に魅力を感じた	夜勤がなく土日休みというところも大きい
転職	学生の時から目指していた	学生の時も目指していたが受からなかった 健康教育に関心があり、もともと自治体の保健師を目指していた
	募集情報を目にした	広報で募集を見たのがきっかけ
	保健師に誘われた	住民の立場で健診を受けた時に保健師に声をかけてもらった
	保健師活動に魅力を感じた	広い年代の対象に関わることができ、地域の健康を高めるという保健師の活動内容に魅力を感じた。地域の健康づくりをやってみたいと思った
		住民に身近な保健活動をしたと思った
		保健師の仕事の重要性を感じた
	保健師の勤務形態に魅力を感じた	日中に働く仕事をしたいと思った
		続けられる職に就きたいと思った
夜勤がない職に就きたいと思った		
家庭との両立ができると思った		

表56-1 採用情報について <入手先>

新卒	市町村ホームページ
	市町村のパンフレット
	市町村の広報誌
	大学の採用情報資料
	大学教員からの情報
	先輩からの情報
	保健師活動に関するNPO
	就職説明会
転職	市町村ホームページ
	都道府県ホームページ
	大学教員からの情報
	看護協会
	ハローワーク
	民間の情報サイト

表56-2 採用情報について <最も役に立った採用情報>

新卒	市町村ホームページ
	市町村のパンフレット
	大学教員からの情報
転職	市町村ホームページ
	大学教員からの情報
	民間の情報サイト

表56-3 採用情報について <最も役に立ったと思う理由>

新卒	市町村ホームページの採用情報が見やすく目立っていた。募集人数が具体的に記載されていた
	市町村パンフレットに採用情報だけでなく、観光スポットなど様々な情報が入っていた
	手作りの資料で採用情報以外にも保健センターの活動内容等の情報が入っており分かりやすかった
	自治体での活動をイメージすることに役立った
転職	意思決定するうえで、必要な行動や手順についてのアドバイスがあった
	市町村ホームページは採用情報が詳しく記載されており、市政情報なども確認できた
	大学教員からの情報で働いている保健師の人数や年齢が把握できた
	民間の情報サイトは年齢枠や地域ごとで受験可能な自治体を検索でき、試験日程が一覧で表示されるため受験スケジュールを組みやすかった

表57-1 応募先の決定について <応募先を決めた理由>

新卒	保健師が何回も足を運んでくれた	本当に保健師が不足していた市町村で大学に何回も来てくれていた
	市町村が自分の関心のある分野に力を入れていた・自分の関心ある分野に取り組めると思った	もともと母子保健に興味があったが、募集要項や保健センターの概要を見たときに母子保健に力を入れているとあったこと、出生数が少ない町で母子に対してどのような関わりをしているのかに興味があった
		高齢化が進んでいる市町村であったが、高齢者保健が自分の取り組みたい分野であり、自分にもできることがあるかもしれないと思った
	地元やその近隣であり自宅から通うことができる	地元であり、もともと帰ってくるつもりだった
		地元と近隣の市町村のみ受験した。地元が近いことが大事だった 家から通うことができる
	まちの良さを感じた	自然が豊か。秋ごろに採用試験で紅葉がきれいだった。観光で来ていた
		学生時代にサークル活動で足を運んでいた。高齢化率が高い地域だが、高齢者の方が元気でとても温かく、良いまちだと感じていた。コミュニティが小さいので人との関係も近く、自分に合っていると感じた。風光明媚な景色にとっても惹かれた
	希望する地域であった	離島で活動したいと考えていたところ、ちょうど募集があった。インターンシップも実施しており、事前に島の様子を見ることができた
	様々な活動ができる	小規模市町村なので必要に応じて様々な活動ができると考えた
	大学教員に勧められた	教員から現在の就職先にはよい保健師がおり、母子保健も充実していると聞いた
	募集人数が多く合格の可能性が高い	本当は地元にしたかったが地元は中心部で人口が多く、倍率が高かった。やや離れたところにはなるが受かる可能性が高い方を大学教員と話して決めた
		募集人数が多いことも大事である
	募集期間が長かった	保健師になろうと思ったのが遅く(6月頃)、募集期間が長かったので受験できた
	家族に勧められた	
先輩が就職していた		
転職	地元やその近隣であり自宅から通うことができる	住んでいる市町村だったことが一番の理由であり、地名や住民としての生活情報も持っているため仕事がしやすいと思った
		地元に戻り就職したい希望があった
		勤務するにあたり住所地から近い市町村を希望していた
		家から通うことができる 地元にはいたかった
	住民との距離が近い活動ができる	住民と距離の近い活動ができる自治体で働きたいと思っていた
	大学の講義・実習で調べた市町村だった	現在の自治体を学生時に講義・実習で調べた。住民が健康づくりを熱心に行っていることが印象に残っており縁を感じた
	様々な活動ができる	
	市町村の規模が大きい	
	募集人数が多い	
	給与が高い	
休暇・手当などの福利厚生がよい		

表57-2 応募先の決定について <応募先を決める際に特に重視した理由>

新卒	地元が近く利便性がよい	
	自宅から通える	県外に進学中、ホームシックになってしまった。一人暮らしが大変だったという思いもあり、自宅から通えるところを選んだ
	小規模で地域に密着した活動ができる	小規模で住民の顔が見える保健師活動ができる 人との関係性の中で保健師活動ができること(大きな規模の市よりも、より地域に密着した保健師らしい活動ができる)
	離島であること	離島で活動したいと考えていた
	募集期間が長かった	
転職	地元やその近隣であり自宅から通うことができる	住んでいる町だったこと 地元または地元への近さ、通勤のしやすさ
	人口規模が程よい	人口規模(都市部でなく自分が育った環境と同規模を希望)
	地元である市町村に貢献したい	
	じっくり地域に入って活動できる	
	様々な活動ができる	
	休暇・福利厚生が整っている	

表57-3 応募先の決定について <なぜそれを重視したか>

新卒	慣れないところに馴染むのがもともと苦手、慣れ親しんだ地元で仕事ができるのがよいと思った	
	家族と一緒にいたい	
	地元は県で一番利便性がよく、他市町村はだいたいぶへき地になるので、その便利さに慣れてしまうと他は行けないと思った	
	住民との距離が近いのがいいと思った	
	離島の場合、陸続きではないので、体調が急変してもすぐに受診できるとは限らない。そうした環境の中にあるからこそ、常に健康づくり・健康管理が重要である地域であり、保健師の活動が重要な地域だと考えたから	
	小規模自治体であり、決まった事業だけでなく、必要と考えた活動なら、挑戦できる柔軟性がある(実際、就職してからも自分で考えたことを実行させてもらい、アドバイスや支援も得られている)	
転職	子育て中なので通勤を考えて近いところであることが大事だった	
	家庭を持っていることからなるべく近距離の職場を選択したかった	
	仕事をするにあたり、自分が生まれ育った市であれば、地域性や住民の心情などが理解しやすいのではないかと思った	
	地域に密着した活動ができるようになりたい	
	保健師として様々な活動ができるという点が大切だった	
	地元に関献したいと思った	

表58-1 応募先の決定に必要な情報 <応募先を決めるのにもっと詳しくほしかった情報は何か>

新卒	保健師の活動内容
	保健師の部署や人数
	採用後の保健師の教育体制
	実際に働いている人の声
転職	職場の雰囲気
	教育体制
	インターンシップ
	採用試験の内容
	市町村の特徴
	保健師の活動内容
	給与や福利厚生
	勤務体制
	採用後の保健師の教育体制
	キャリアパス
実際に働いている人の声	

表58-2 応募先の決定に必要な情報 <なぜその情報が必要と思うか>

新卒	保健師の活動内容がイメージできない	ホームページで保健事業を見ても保健師がその事業に関わっていることが見えない。就職先が、保健師がどんな活動をしているのか、業務分担制なのか、地区担当制なのか分かれればイメージしやすいと思う
		自分がどう活動したいかを情報を集めて考えたかった
		ホームページで知った情報から自分が思い描いたイメージが実際の話と合っているのかが気になり、実際に働いている人の話を聴きたかった。イメージできれば就職前の不安を解消できる
	職場で分からないことを聞きやすいかが気になる	Web でもよいので直接、保健師と話してみることで、活動内容や職場の雰囲気、人間関係がイメージできる
		分からないことを聞きやすいかが気になり、自分と年齢が近い保健師はいるか知りたかった
		入職した市町村は研修制度がなく、最初から業務を任されるなど想像と違うところがあった。看護師については研修制度があるのは分かるが、保健師についての研修制度はどのようなものか分からない
採用後の保健師の教育体制がどのようなものか分からない	就職してからも自身の技術を向上したいので、どのような研修が受けられるのか知っておけるとよかった(入職後、様々な研修のほか、自身で必要と思う研修があれば行くことができることが分かった)	
転職	職場での相談しやすさ、意見の言いやすさなど雰囲気や関係性が気になる	自由に意見を言えたり、いつでも相談できるような職場かどうか雰囲気や関係性が気になる
	教育体制が分からず合格しても勤まるか不安がある	合格してもやっていくことができるのかという不安があった。教育体制やどのように経験を積んでいくのかが事前に分かったらイメージがつくのではないかと思う
	保健師としてキャリアアップしていけるのか教育体制が気になる	採用後の保健師の教育体制が第一であり、保健師としてキャリアアップしていけるのか教育体制が気になる

表59-1 現在の自治体に就職しようと思った理由 <決め手>

新卒	地元やその近隣であり自宅から通うことができる	受ける自治体は地元から少しでも近い方がいいと思う
		家から通うことができる
	親に勧められた	親も近くに来てくれたらよいと言っていた
		家族の勧めがあった
	関心のある分野に力を入れていた	市町村実習での学びの発表で実習に行った友達が作った資料から当市町村が母子保健に力を入れていることが分かり、もともと母子に興味があったので現在の市町村がよいと思った
	大学教員に勧められた	採用が1人だけだったので不安もあったが、大学教員から「小さな町だが温かくやっているよ」という話を聞き、よいと思った
	合格することができたため	看護師に内定していたが大学教員の勧めで試みに受験したところ合格したので、看護師でなくこちらに決めた
		大きな市は受験者も多く三次試験まであり、二次試験で落ちた。落ちなければそちらに行っていた
採用試験での職員の印象がよかった	面接の時に温かく受け入れてくれた。職員の方の人間性が温かいと思った	
人口規模が程よい	規模が大き過ぎずちょうどいいと思った	
離島での活動ができる	離島での募集であり、またインターンシップを経験させてもらい、自身の望む活動ができると考えた	
転職	地元やその近隣であり自宅から通うことができる	ちょうど地元で募集があったので応募した
		家から通うことができる
	職場の雰囲気や関係性がよい	健診に住民の立場で行って、場の雰囲気や保健師が話しかけてくれる様子がよいと思った 臨時的任用職員として働いていたため、職場内の風通しが良く、意見の発信や相談がしやすい環境だと分かっていた

地元貢献したい	
地域住民に近い活動ができる	
保健師としてスキルアップが望める	異動先にバリエーションがあり、保健師としてスキルアップが望める
年齢要件に合致した	年齢制限に当てはまるところが少なかった
	年齢要件が合致していたことで受験ができた
合格することができたため	第1希望には落ち、第2希望に合格したことで就職を決めた

表59-2 現在の自治体に就職しようと思った理由 <就職を避けたいと思う自治体>

新卒	職場の人間関係がよくない	大学教員や先輩から職場内の人間関係があまりよくないと聞くとこがある。その点は結構大事だと思う 保健師活動する上で、人間関係は大切だと思うから
	自宅から遠い	自宅から遠いところは不安がある
	給与や福利厚生がしっかりしていない	福利厚生(給料・休暇がとれる・残業をしたら残業代が出る)がしっかりしていないところは難しいと思う
	採用試験での印象が悪い	圧迫面接や強い当たりがあつたら希望しなかった
転職	相談や質問ができる雰囲気がない	
	規模が小さく業務負担が大きい	

表 60-1 自治体の保健師の求人が満たされるようになるにはどうしたらよいか

新卒	大学等で興味のある分野で就職先を勧める	小規模な自治体やへき地の自治体は、人口が少なく高齢者が多いところだと思うが、そういう分野に興味がある人はいいと思う。母子などに興味があつて人口の多いところで働きたい人は難しいと思う。興味のある分野で就職先を勧めてみることもよいのではないか
	大学等での充実した実習で保健師の活動内容を体験できるようにし興味を高める	今の時期、実習に行けないこともあると思うが、現場に出て実習してみても興味を持つというのは、受験したいと思う人が増えるためには大事だと思う
		実習等では、コロナ対応のために時間制限があつたり、そばで活動の様子を見ることが出来なかったり、zoom になつたりと、実際の場面に接することが少なかったため、これらの体験が十分あるとよい。保健師とはどういう活動をするのかについて働いている人の声を聴くことができるとよい
		実習に行く職場の雰囲気がよく分かるのでよい
		地域実習が全員にはない大学もあるが、自分の大学はあつたのでそれが大きい。保健師の活動内容のイメージは漠然としていて分からなかったため、実際に見るといのは大きかった。保健師のやりがいなどを実際に実習で聴くことができたことがよかった
		学生がその自治体の保健師の活動が見えるといいと思う
		大学卒業後に保健師1年課程に進学したため、実習期間が通常の大学より長く、地域の実習内容が充実していた。実習期間の長さや実習内容の充実が重要だと思う
	インターンシップで現場を見て活動がイメージできるようにする	実習がリモートだったこともあり、保健センターの雰囲気や活動内容が全然分からない状態で就職したので、事前に分かつたらもう少し安心できる。実習やインターンシップで現場を見ることができたらイメージがつくと思う
	新卒で保健師になつてもきちんと働くことができるということを大学等や自治体が広報する	看護師経験がないと保健師になるのが難しいと思つていた。病気になる前の予防を考えるためには、病気のことを知つていた方が地域の活動に役立つと思つていた。1年目からでも保健師として働くことができるということが分かるとよい
若い世代が入ってくるような自治体の魅力を発信する	高齢化が高い地域であっても若い世代が入ってくるようなまちの魅力を発信する	
小規模自治体でも、教育体制があることを発信する	県や大きな都市に就職した同期と比較しても、同様の研修体制があるし、情報交換もでき、自身が成長できることを発信するとよいと思う	



	若い時から保健師活動をする楽しさをアピールする	学生間では「最初、看護師として就職して、子どもが生まれたら保健師なればよい」という噂がある。若い時から保健師活動をする楽しさをもっとPRしたり、実際に最初から保健師として就職した人の話を聴く機会があればよいと思う
		小規模自治体で働いていて、毎日が楽しい。住民に働きかけてその反応があるとうれしい。このような活動があることをもっと知ってもらいたい
募集人数が増える		
	高校生に興味を持ってもらい保健師分野に進んでもらえるようにする	まずは保健師を知ってもらうことが必要だと思う。やはり高校生に興味を持ってもらい、まずはこちらの分野に進んでもらうことが必要だと思う
		看護大学に入る前、具体的には高校生の時期に保健師の活動を知ってもらえたら、希望する人が増えると思う
転職	大学等での講義や実習で小規模市町村だからこそその魅力や活動の楽しさを体験してもらう	小規模市町村だからこそ横のつながりや住民の顔が見える関係が築けるといのがメリットだと思う。学生の実習で、ここでしかできないよいところを見たり体験できたりしたら希望者が増えるのではないかと 今、担当地区をもって全世帯を家庭訪問し、自分なりの地区アセスメントの土台を作っている。そういった活動ができるのは今の就職先のような小さい市町村の魅力だと思う。学生の時の地域看護の講義や実習もとても面白かった。実習で住民と話した経験から気づきを得たことが印象に残っていて、面白いと思ったところだった。だから講義や実習での経験も大事だと思う 4年生の実習の 때가一番保健師の就職につながるアプローチ時期だと思う
	大学等での実習で市町村保健師の活動の全体像が分かるように示す	市町村保健師の仕事の全体的なことが分かるとうい。学生の実習では健康教育をした実感が強く、地域活動や個別ケアでの多職種連携などの活動もあることが見えにくい
	採用年齢制限を広げる	年齢制限が広がったので今の自治体を受験することができた
	就労しながら研修や資格取得などが可能であることを広報する	公務員であっても、就労しながら研修や勉強、資格取得などが可能であることが事前に分かればよい
	小規模・へき地の自治体でインターンシップを実施する	小規模・へき地の自治体への就職を希望する人が増えるためには、インターンシップなど、職場の雰囲気を知ることができる手段があるとよい
	自治体が SNS を活用して活動内容等を発信することで学生もアクセスしやすくなる	小規模の自治体はホームページの情報不足で職場の状況などが把握しづらい。Twitter や Instagram などの SNS を活用して、その自治体の保健師の活動内容を発信することができれば、看護学生などがアクセスしやすくなる
	保健師という職業について一般に分かりやすく伝える	看護師という職業が誰でも分かるように、保健師という職業も分かりやすくなればよい。一般的にまだ保健師という職業のイメージが定着していない
	看護師の経験を積んでから保健師資格を取得できる機会をつくる	保健師の資格が取得しやすいようになればよい。看護師で経験を積んでから保健師になりたいくてもなかなか機会がない
	自治体が保健師を募集していることをもっとはっきり示す	今回、保健師採用の機会を逃がしたら諦めようと思っていた。自治体が保健師を募集しているという姿勢をもっとはっきりと出すとよいと思う
	就職後の住まいや生活について目途がつき安心できる	インターンシップの時に、総務の担当者が職員住宅もまわって見せてくれたので、住まいのイメージがついてよかった
		へき地の場合、賃貸住宅の検索サイトにもアパート等の物件情報が載ってなく、親と実際に行って物件を探すことになった。例えば、公務員宿舎があるのかどうかなど、入職してからの生活に関する情報も得られると安心できると思う

表 60-2 自治体の保健師の求人が満たされるようになるにはどうしたらよいと思うか <保健師になりたいのに躊躇してしまう理由>

新卒	保健師採用試験が看護師採用試験と重複して勉強が辛い	夏前に試験があるところと、9月後半に試験があるところがあり、前半で試験を受けたかった時にどうしても看護師の採用試験と重複してしまうため勉強がしんどい
	就職先の内定が遅く、心理的不安・圧迫がある	看護師で就職する同期は、5月か遅くとも7月には内定があるが、保健師の場合、決定が秋～冬ごろになり、本当に就職できるのか不安が高まる。そのため、滑り止めとして受けた病院に合格すると、そちらで決めてしまうこともある。特に迷っている人は負担感が高まる
	保健師募集が少なく競争率が高い	募集が少なく受かりにくいことが一番引っ掛かり、受験をやめようと思ってしまう 保健師の募集人数が少ないので競争率が高い
	看護師を経験しないまま保健師になることが心残り、または看護師をしてから保健師になるのがよりよいという考えがある	友達は最初から保健師になったらもう看護師にはもどれないだろうと考えていた。せっかく看護師の勉強も4年間してきたのに使わないのも心残り、最初は看護師と考える人もいた 保健師になるのは看護師を経験してからの方がいいのではないかと迷った。実習先の保健師が看護師を経験してから保健師になった人が多かったので、看護の知識や技術の経験が保健師でも必要だと思った
	看護師だけならもっと楽だと思ってしまう	国家資格を2つ取らないとできない 保健師だと4年生の時に勉強量が増えるので、看護師だけにしていたらもっと楽だとも思った
	へき地で暮らしていく自信が持てない	へき地の市町村の実習はとてもよかったが、ここで一人で暮らすのかと考えるとためらった
	保健師のインターンシップの機会が少ない	なかなか保健師のインターンシップが行われていない
	看護師の方が給与がよい	看護師は夜勤があるため給料がよい
	転職	潜在保健師や転職者にとって試験内容が受験のハードルになっている
公務員試験と国家試験の両方を受験する負担が大きい		学生であれば公務員試験と国家試験の両方の負担感があること
採用試験はすべての日程を事前に公表されないため働きながらだと休暇取得が難しい		社会人になってからは試験のために休暇を取ることが難しい。病院で働きながら公務員試験を受けた時、一次試験は土日だが二次試験の面接などは一次試験合格後にしか日程が分からず、休暇を取ることが困難で受験を見送らざるをえない自治体もあった

## 2) 保健師志望学生

表61 協力者の概要

No.	年齢	性別	就職活動での受験先
1	20歳代	女性	中核市、医療機関2か所
2	20歳代	女性	中核市、市町村、医療機関
3	20歳代	女性	都道府県、市町村
4	20歳代	女性	政令指定都市
5	20歳代	女性	政令指定都市、中核市、都道府県
6	20歳代	女性	中核市、市町村、都道府県
7	20歳代	女性	中核市
8	20歳代	女性	市町村(3自治体)
9	20歳代	女性	都道府県、市町村

**表62 保健師への就職を具体的に考えた時期**

中学生
高校生
大学2年生
大学3年生
大学4年生

**表63 自治体保健師になろうと思った動機**

保健師の仕事の重要性を感じた	保健師の仕事の重要性を感じた。支援につながっていない人をつなげたい
	保健師の仕事の重要性を感じた。地域で暮らす住民の健康に携わることができる
	高校生の頃、自身の家族や友人が健康でいられることに役立つ仕事がしたいと考えて看護師を目指した。看護大学に入学して保健師の活動を知り、自分がしたい仕事は保健師だと考えた
保健師の活動に魅力を感じた	医療よりも予防・保健に関心が高く、その分野で貢献できる保健師に魅力を感じた
	地域住民と共に健康課題に取り組む保健師の仕事に魅力を感じた
実習で保健師の活動の面白さを感じた	母が看護師で医療系の職業に就きたいと考えた。調べたら保健師という看護職があることが分かり、母子保健や予防活動など面白そうだった
	実習で保健所に行き、臨床看護師は医師の指示の下に働くのと比較し、保健師は裁量をもって、自分で考えながら仕事をしているのを見て、面白い仕事だと感じた
保健師の勤務形態に魅力を感じた	実習に行き、臨床看護師は医師の指示の下に働くのと比較し、保健師は裁量をもって、自分で考えながら仕事をしているのを見て、面白い仕事だと感じた
	実習に行き、臨床看護師は医師の指示の下に働くのと比較し、保健師は裁量をもって、自分で考えながら仕事をしているのを見て、面白い仕事だと感じた
	実習に行き、臨床看護師は医師の指示の下に働くのと比較し、保健師は裁量をもって、自分で考えながら仕事をしているのを見て、面白い仕事だと感じた
親に勧められた	夜勤がない職に就きたいと思った。看護師の勤務形態は自分には合わないと思った
	続けられる職に就きたいと思った。長く勤めたい。看護師よりも続けられそうだと思う
	親が公務員でカレンダー通りに生活できるのがよいと思った
地元で働いて貢献したいと思った	親が公務員でカレンダー通りに生活できるのがよいと思った
	保健師であれば仕事を続けて家庭との両立も図れるのではと考えた
地元で働いて貢献したいと思った	ももとは親が仕事上で保健師と関わりがあり、保健師での就業を勧められていた
地元で働いて貢献したいと思った	親しい友人らとともに自身の生まれ育った地域を調べる中で、地元で働いて貢献したいと考えた。曾祖母が保健師をしていたと知り、話を聞いて保健師として地元で貢献しつつ、自身の生活も成り立つので保健師になりたいと思った
地元や近隣市町村での応募があった	

**表64-1 採用情報について <入手先>**

市町村のホームページ
都道府県のホームページ
県の保健師のお仕事説明会・就職説明会(各自治体の紹介)
教員からの情報(自治体からのパンフレットの配布など)・紹介
大学の掲示板・就職情報室・ウェブサイト
保健師で就業した先輩の情報(学内の交流会など)
同級生で保健師就業を目指している友達からの情報
民間の求人情報サイト
インターネットのロコミ

**表64-2 採用情報について <最も役に立った採用情報>**

市町村のホームページ
都道府県のホームページ
民間の求人情報サイト
教員からの情報
インターネットのロコミ

**表 64-3 採用情報について <最も役に立ったと思う理由>**

行きたいところは地元またはその周辺地域と決まっていたので初めから絞って市町村ホームページをチェックした
公務員採用試験情報サイトは全国の情報を一度に見ることができて情報の見落としが少ない
教員からの情報で市町村の保健活動の具体的な情報が得られた(市町村ホームページはどこも同じように見えた。保健師活動が見えなかった)

**表 65-1 応募先の決定について <応募先を決めた理由>**

通勤や生活に便利である	地元やその近隣であり自宅から通うことができる。馴染みがあり、愛着がある 生活や交通、娯楽など利便性が高い
キャリアアップや成長が望める	政令市で入庁後に様々な体験ができ、ジョブローテーションが叶う 将来的に携わりたい分野に携われる可能性が高い いろいろと経験をしたいため様々な経験ができる キャリアパスが整っていて必要な研修が受けられる(就職してからも安心して成長できるから)
受験しやすい	応募書類が簡便だった(実習の時期と被るので簡易な応募書類は助かった) 試験の種目が少ない 内定時期が早いこと。県保健師は8月、市町村保健師は11月が内定時期であり、11月では病院に就職予定の友人たちの中で自分だけまだ決まっていない状況になるため、それは避けたいと思った
地域や保健師、活動内容に魅力を感じた	説明会の保健師の姿に感銘を受け、このような上司がいる職場に就職したいと思った 保健師の活動内容が分かりやすい 地域性が自身に合っており、地域の人と健康課題の解決のための活動ができること
市町村の規模が大きい	
広域的な視点から活動ができる	

**表 65-2 応募先の決定について <応募先を決める際に特に重視した理由>**

地元やその近隣であり自宅から通うことができる
保健師としての成長が望めること
市町村の規模が大きい
様々な活動ができる
インターネットでの応募だったためエントリーがしやすかった

**表 65-3 応募先の決定について <なぜそれを重視したか>**

地元であるため。学生時代一人暮らしをしてみても親のそばにいたほうが落ち着いてよいと感じた
住んでいるところから勤務地が近いと通勤時間を短縮できる分、他の事へ時間が当てられる
実習も地元で行うことができた。他の自治体はどんな保健活動をしているのかわからない
知らないところには行きたいと思えない
保健師としてしっかり働いていけるようにスキルアップしたい
就きたい分野にローテーションで行ける可能性がある
保健師のジェネラリスト的役割に魅力を感じており、視野を広げるために何かやりたいと思った時にすぐできる環境であった方がいい
地域の人と協働して活動するのが保健師であり、その力量をつけたいから
広い視野で活動できる

**表 66-1 応募先の決定に必要な情報 <応募先を決めるのにもっと詳しくほしかった情報は何か>**

それぞれの自治体の保健師の活動内容
採用後の保健師の教育体制
インターンシップ
市町村の特徴
勤務体制
採用試験の内容
職場の雰囲気・関係性
実際に働いている人の声

**表 66-2 応募先の決定に必要な情報 <なぜその情報が必要と思うか>**

自治体の活動内容・方針などが自分に合っているか確認してから応募したい	保健師としてどのような活動ができるのか知ったうえで、受験するかどうかを決めたい
	よく分からないところには行きたいと思えないので活動内容が知りたい
	どんな活動に力を入れているのか分ければ、その自治体の保健師の思いが感じられると思う
就職後の活動や教育体制が分かると就職への不安が軽減される	自治体の規模や組織で業務の進め方が違う可能性があり、それが自分にとって合っているかを確認したかった
	勤務体制や保健師の教育体制について知ること、保健師としての今後の活動をよりイメージできる
具体的にどんな採用試験なのか知りたい。採用に関する具体的な情報が入るとモチベーションが上がる	現場に出ること、社会人として働くことに不安を感じているため教育体制について知りたい
職場の雰囲気や関係性も知ったうえで応募したい	説明では分からない職場の雰囲気などを体験したかったためインターンシップがあるとよかった
	教育体制は自治体で差がないため、それよりも人間関係重視。優しい保健師であれば教育場面でも優しいに違いない
	働くうえで重要なのは人間関係だと思うので職場の雰囲気・関係性が知りたい

**表 67-1 現在の自治体に就職しようと思った理由 <決め手>**

地元であり家から通うことができる	地元なので生活しやすいため
	馴染みがあるため
	家族や先輩、友人など相談できる人がそばにいるのは心強い
	知らない土地には行きたいと思えない
都市部で働きたい	生活の利便性を大事にしたい
	様々な活動が経験できると思った
保健師の活動内容が分かりやすい・イメージできる	
住民の顔が見える活動ができる	
先輩保健師数が多い	
保健師としての成長が望める	

**表 67-2 現在の自治体に就職しようと思った理由 <就職を避けたいと思う自治体>**

給料が他自治体より低い。自治体によって短大卒とみなされる
職場の人間関係がよくないところ。先輩が辞めたと聞くとその自治体には行こうと思えない
活動の幅が狭い、様々な活動ができないところ。自身の興味・関心の幅が広がったり移ったりした時に望んだ働き方ができなくなるため
生活の利便性が悪い
震災があったので安全面で心配なところは避けたい

表 68-1 自治体の保健師の求人が満たされるようになるにはどうしたらよいと思うか

活動内容や教育体制、職場の雰囲気など就職後のイメージができ、就職への不安を減らすことができる取り組み	活動の様子や教育体制など、実際に就職した後のイメージができるようにする。市町村ごとの取り組みや特徴などの情報をオンラインなどで見るができるようにする
	小規模・へき地の自治体の職場の雰囲気や活動の様子を知ってもらう機会が必要である。少人数で働くことになると、より職場の人間関係に対する不安がある
	知らない自治体に関心は持てないので、関心を持つための情報が届くことが必要だと思う
	職場によって活動体制や雰囲気がかなり違う。zoomなどで保健師と話ができると雰囲気や保健師が目指している活動が分かると思う。自身の個性と合っているかイメージがつくのでよいと思う
新卒で保健師になってもきちんと働くことができるということを大学等や自治体が広報する	看護師を経験して技術をつけてからと思い込んでいたが、看護師経験は無駄ではないが、保健活動に直接的に役立つわけではないと保健師から聞き、1年でも早く保健師で就業してキャリアを積んだ方がよいと思えた。卒後はまず看護師という刷り込みが少し緩和されるとよいと思う
	若いうちに看護師をやっておかないと置いて行かれると思っている学生が多い
実習など保健師活動の実際に触れる機会を確保する	実習など保健師活動の実際に触れることができるとよい。同級生は実習を体験して保健師で就職すればよかったと思ったが、準備していなかったためエントリーに間に合わず、就職を先送りせざるを得なかった
採用情報提示時期の検討	採用情報の出る時期を統一してほしい。ぱらぱらに出てくる募集を待っているゆとりがない
試験内容の検討	専門試験だけにしてほしい
	採用試験が一般教養試験の自治体とSPI試験の自治体があり、保健師活動の内容で受験先を考えることに加えて、どの種類の試験か受験先を考えなくてはならなかった
大学等による公務員試験対策支援	公務員試験対策で予備校に通う学生もいるが、費用がかかるので経済的に余裕がないと難しい。試験対策に大学からのサポートがあるとよい
卒後のキャリアチェンジの支援	看護系に進学してきた人は、看護師を目指してきた人が多いため、少しは臨床を経験したいと思っている。そのため、卒後のキャリアチェンジの支援があると保健師就業につながるのではないかと
就職後の住まいや生活のイメージができる	へき地の場合、検索サイトでも住居が見つからないことがある。就職した後の住まいや日常の買い物などについても情報があるとよい
新しい採用形態を検討する（結婚・妊娠・出産による退職や転出後の再就職がスムーズな仕組み等）	保健師は女性が多い。結婚・妊娠・出産を通して長く働きたいと考えていると思うが、家族の転勤等、ライフステージ上どうしても退職しなければならない事態が起きるかもしれない。例えば転出することになっても、一度他の自治体で公務員試験に合格した人は、その後も次の自治体で保健師になりたい時に公務員試験を受けなくても、面接とレポート審査で受験できるなどの仕組みがあると再就職がスムーズになるように思う。また、一度退職しても、また勤務ができるようになった場合、再度採用されるような仕組みがあるとよい

表 68-2 自治体の保健師の求人が満たされるようになるにはどうしたらよいと思うか <保健師になりたいのに躊躇してしまう理由>

保健師選択しても保健師にならない学生によると、看護師は業務が明確だが、保健師は正解がなく難しそうというイメージがある	
「事務ができないから保健師は無理だ」と言っている学生がいた	
保健師は一度就職すると「ずっとその町に住む」というイメージがある。大学卒業時に、自分が一生住むかもしれないという視点で市町村に就職するのはとても難しく、ハードルが上がる。一生住むことになってもよいという町の魅力が上がることも必要だし、「一生でなくてもよい」くらいの気持ちで受けてもよいのではないかと思う	
保健師は一旦退職すると再就職が難しい	結婚等で一旦退職し、その後再就職しようと思った際に、大病院で看護師経験を積み、病院でも診療所でも働けると思うが、新卒で保健師だと再就職は診療所にしか行けないと思う
	保健師は退職すると次の就職が難しいと思う。再就職しやすい新しい採用形態なども必要だと思う
採用試験の準備が大変である	採用試験と実習の時期とが重なるのできつい
	試験に向けた準備が大変である
	まずは国家試験に合格し、看護師として働きながら採用試験の準備しようと考えている学生もいる
募集していることを知らないことが多い。ターゲットにした自治体の情報しかキャッチできない	
求人倍率が高い	
公務員試験は採用内定まで時間(期間)がかかる	
夜勤手当がつく看護師と比較すると収入が少ないイメージがある	

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

発行日 令和5年3月  
編集・発行 一般財団法人日本公衆衛生協会  
分担事業者 高橋 香子(福島県立医科大学看護学部)  
〒960-1295 福島県福島市光が丘1番地  
TEL・FAX 024-547-1877

