

令和5年度 厚生労働科学研究費 補助金（健康安全・危機管理対策総合研究事業）

「自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究」

（23LA1002）

令和5年度 研究報告書

研究代表者 村嶋幸代

令和6年3月

目次

研究総括	3
I. 研究の目的と研究班の構成	5
II. 研究結果	8
研究A：自治体における保健師確保に関する現状	8
1. 目的	8
2. 研究方法	9
3. 結果	9
1) 解析対象の特徴について	9
2) 自治体人口規模との関連	10
3) 統括保健師の配置状況と常勤保健師数の増減の関連	11
4. 考察	13
5. 保健師活動領域調査を、各自治体で活用するための方法の提供について	13
研究B：自治体における保健師確保に関する先駆的取り組み	14
1. 目的	14
2. 方法	14
3. 結果	14
1) 都道府県における戦略的な人材確保について	14
2) 都道府県の統括保健師が行う全体の戦略的な人材確保計画の策定方策	18
3) 保健師確保が困難な市町村への都道府県の支援	23
4) 教育機関等の関係機関との連携	27
4. 考察	28
研究C：保健師教育機関へのアンケート調査	30
1. 目的	30
2. 方法	30
3. 結果	32
C-1. 保健師教育機関の担当教員へのアンケート調査	32
1) 保健師教育機関の基本属性	32
2) 保健師教育課程の履修者の卒業・修了後の進路状況	34
3) 自治体保健師としての就業を希望する学生への支援	35
4) 自治体保健師としての就業者を増加させるために自治体に求める対策	44
5) 小規模自治体やへき地の自治体への就業者を増加させるための対策	50
6) 卒業・修了生が自治体保健師として定着するための支援について	51
7) 自治体保健師としての就業・定着支援に向けて自治体と協力している取組み	52
8) 自治体保健師として就業を希望する学生に対して教員が支援する際の課題	54
<教員調査 結果の概要>	57

C-2. 保健師教育課程に在籍する学生へのアンケート調査.....	58
1) 保健師教育課程に在籍する学生（調査回答者）の属性.....	58
2) 保健師教育課程の学校所在エリアと設立母体.....	59
3) 保健師教育課程の学校区分.....	60
4) 自治体保健師としての就業意向について.....	61
5)-1. 今は自治体保健師としての就業を考えない理由.....	62
5)-2. 保健師教育課程を履修した理由.....	65
5)-3. 自治体の保健師としての就業を考えないと決めたのはいつ頃か.....	66
5)-4. 保健師教育課程の学生が、保健師としての就職を考えない理由.....	67
6) 自治体の保健師としての就職の時期.....	70
7)-1. いつ頃から新卒での保健師就業を考えたか.....	71
7)-2. 自治体保健師としての就業を目指す理由.....	72
7)-3. あなたが考える自治体の保健師の魅力とは.....	74
7)-4. 自治体の採用に関する情報源.....	77
7)-5. 今年受験した（する予定の）自治体数.....	77
7)-6. 受験した自治体を決めた理由.....	78
7)-7. 受験にあたり学校や教員から受けたサポート.....	80
7)-8. 学校・教員から受けたサポート.....	80
7)-9. 自治体の内定を辞退した理由.....	80
8) 将来的（5年以内）に自治体保健師としての就業を考える理由.....	81
9) 自治体保健師としての就業者が増えるにはどうしたらよいか.....	83
10) 規模の小さい自治体、島しょ、へき地への保健師就業者が増えるためには.....	84
<学生への調査 結果の概要>.....	85
4. 考察（教育機関）.....	86
Ⅲ. 総合考察.....	88
Ⅳ. 結論および全国の自治体への推奨事項.....	91
【引用文献】.....	92
【参考文献】.....	93
資料1 :	94
資料2 : 研究B 都道府県の統括保健師等に対するインタビューガイド.....	97
資料3 : 研究C 調査票（調査フォーム）.....	98
資料3-1 : 研究C-1 保健師教育課程の教員による学生の就職支援状況に関する調査.....	98
資料3-2 : 研究C-2 保健師教育課程で学んでいる学生の就業意向調査.....	110
終わりに.....	119

研究総括

研究の目的：日常の保健福祉活動を円滑に行い、かつ、健康危機管理等に自治体保健師が適切に対応するためには、自治体が十分な準備の下で計画的に保健師を確保（採用、定着、離職防止）する必要がある。本研究の目的は、確保の状況を自治体単位で示すとともに、確保の方策を採用側・供給側の両面から明らかにし、採用、定着、離職防止についてガイドラインを作成することである。

研究方法：研究は、以下の3つの側面から実施した。

研究A. 保健師活動領域調査を用いて、全国の自治体（全都道府県および1629市町村）の2020 - 22年の保健師確保状況を把握すると共に、市町村を人口規模で層化し、統括保健師の有無を含めて解析した。

研究B. 研究Aを参考に、全国から選定した15都道府県（以下、県とする）の統括保健師に対し、保健師確保に関して、①県の確保状況、②市町村の確保状況、③国や関係機関への要望事項について8-9月にヒアリングした。

研究C. 保健師教育課程の教員を対象に、「学生の保健師就業意向と保健師確保に向けた支援の状況」（研究C-1）を、また、保健師学生を対象に「自治体保健師への就業意向」（研究C-2）を10-11月にオンラインで調査した。

研究結果及び考察：

研究A. 2020 - 22年の3年間、保健所設置市では特に採用数が多かった。それ以外の市町村の保健師確保に関しては、人口規模によって明確な差が見られた、即ち、保健所設置市以外の市町村では、10万人以上の自治体では採用ができているものの、人口が5万人未満、1万人未満と小さい市町村では3年間の増加人数が、各々0.32人、0.09人と小さく、保健師確保に苦労していることがわかった。地図に落とすと、県庁所在地から遠い地域の規模の小さい市町村で保健師確保ができにくいことが明らかとなった。一方で、統括保健師が配置されている方が、いない市町村に比して保健師の採用ができていた。これを規模別に見ると、人口5万人以上の自治体では、統括保健師が配置されている方がいない市町村に比して採用ができているが、人口規模が1万人未満になるとこの差は明確では無かった。いずれにしろ、保健師確保の難しさは、人口規模が小さい、遠隔地の市町村で顕著であることが明らかとなった。

研究B. 自県の保健師確保に関して、人事部門との交渉ができている県では、中期的な将来予測のもとに確保計画が想定され、産休育休を見越して確保できていた。一方で、交渉はしても、結果は発表された採用予定数を見るまでは分からないという県もあった。人事部門との交渉には、統括保健師の職位が管理的地位にあることも重要であった。県内の市町村の保健師の確保に関しては、毎年管内の全市町村に実態調査をして把握している県から、全く把握していない県まで多様であった。県のホームページに、市町村の保健師募集を掲載している県もあったが、全てでは無かった。また、既に特定の市町村に対して「県保健師の派遣」を実施している県や人事交流している県があった。

研究C. 保健師教育課程の教員への調査では、看護師教育に保健師教育を上乗せする課程（大学院修士課程や専攻科）における保健師への就業実績が6割以上であるのに対し、看護師と一緒に保健師を教育する学部（保健師選択制、もしくは、全員必修）では保健師としての就業実績が、各々23%、10.4%に過ぎなかった。また、保健師教育課程を履修する学生への調査でも、上乗せ教育課程における保健師への就業意向が64%であるのに対し、学部選択制では34%、全員必修の課程では18%に過ぎなかった。すなわち、保健師の免許取得者数と実際の就職者数に大きな乖離があることが示された。看護師と一緒に保健師を教育している課程では、看護師としての就職希望者が多かった。これは、入学当初からの看護師への高い志向性、奨学金による縛り、保護者の意向等が理由であった。

結論：研究A，B，Cを勘案した結果、以下の点が重要であると考えられた。

- (1) 都道府県単位で計画的な保健師の人材確保・育成計画を立てることが必要である。その際に、県の保健師だけでなく県内の全市町村を含めた対策を立てること、市町村の保健師が、本来の目的を十分に発揮できるような業務計画に即した採用計画を立てることが必要である。
- (2) 都道府県単位で保健師の人材確保計画を立てる際に、実質的な供給状況も勘案し、不足する場合には、都道府県が責任を持って供給体制を整えることが肝要である。一方で、保健師免許の取得と、実際に保健師として就職する人数との間には乖離がある。免許の取得者数が実質的な保健師の供給数にならない点に留意し、保健師教育を看護師教育の上に乗せるようにして、効果的・効率的な供給体制を構築することが必要である。
- (3) 県庁所在地から遠い、人口規模の小さい市町村では、保健師採用への応募者が少ないことが大きな課題として挙げられた。何らかの特別な配慮が必要である。今後、保健師教育課程（供給側）に関しては、①入学生にそのような地域の出身者を加える（地域枠）、②実習等でその地域の魅力を十分に伝えることが提案できる。また、都道府県および市町村（採用側）では、③広域的に採用しローテーション体制を整備する、④新任者に合わせた現任教育を行う、⑤保健師を配置する部署の労働環境、処遇改善等、総合的に体制を整備する必要があると考えられた。

令和6年度には、ヒアリング対象から3県を選び、市町村保健師の確保に関わるモデル事業を伴走型で実施する予定で、令和5年度の知見はその際の助言内容等に活用できる。

I. 研究の目的と研究班の構成

日常の保健福祉活動を円滑に行い、かつ、新型コロナウイルス感染症や大規模災害等の健康危機管理、児童の虐待防止、高齢者の介護予防等を自治体の保健師が効果的・効率的に進めるためには、保健師の計画的・継続的な確保が重要である。都道府県及び保健所設置市が必要な保健師を確保するとともに、保健師確保が困難な小規模の市町村等も含めて、都道府県が保健師確保の体制を構築する必要がある。

本研究の目的は、自治体の保健師確保に資するため、自治体の特徴、講じている確保対策、成果等の観点から類型化し、タイプ別に具体的な方策を示すとともに、都道府県及び市町村の統括保健師が自治体の人事担当者等、更には、教育機関や職能団体等とも連携して自治体保健師の確保計画の立案、実施、評価を行うための方法を示すことである。

このため、本研究は、(研究A)保健師活動領域調査等を基に全国の自治体保健師の退職、採用状況等から自治体をタイプ分けする。また、(研究B)選定した15都道府県の統括保健師等にヒアリングし、自都道府県及び管内市町村の保健師確保への支援状況を把握する。更に、(研究C)供給側である全国の保健師教育機関の教員を対象に(研究C-1)、学生や既卒者に対する自治体保健師への就業や離職防止・定着への支援等を把握し、内15県の全保健師学生を対象に(研究C-2)、学生の就職意向や自治体に求めるニーズ等を把握する。

本研究は令和5-6年度に実施するが、本報告書は令和5年度の成果を記したものである。

令和5年度には、上記の研究A, B, Cについて調査し、解析に取り組んだ。

研究A. 保健師活動領域による調査自治体保健師の退職、採用状況 (岡田、川崎、加藤、村嶋)

保健師活動領域調査(市町村別集計)をもとに、保健師の退職、採用の現状、自治体人口規模および統括保健師の配置状況による自治体保健師の確保状況との関連性を明らかにすることを目的とし、自治体の人口規模別(人口1万人未満、1万人以上5万人未満、5万人以上10万人未満、10万人以上)に層化、統括保健師の配置状況と保健師の増減の関連を分析した。

研究B. 都道府県統括保健師に対するヒアリング調査 (村嶋、川崎、佐伯、加藤、田村、岡田、小野、岸、臺)

管内市町村の保健師確保に先駆的に取り組んでいる15都道府県(以下、県とする)の統括保健師等(一部、人事担当者も)に、当該県の保健師及び管内市町村保健師確保のための取組等を、対面またはオンラインでヒアリングした。ヒアリング内容は、保健師の確保(新卒、既卒)、定着・離職防止への取組や課題、統括保健師と人事担当者等との連携・協働の実際、教育機関・職能団体との連携状況、小規模市町村等保健師確保が困難な市町村への支援などである。インタビュー結果を基に、自治体の保健師確保を検討する際の考え方の枠組み及び考え方を構成する要素を抽出した。

研究C. 教育機関への調査（岸、臺、小野、岡田、村嶋）

保健師の確保に関して、保健師を供給する側の状況等も勘案するために、保健師教育機関の教員および保健師教育課程の学生を対象に調査した。

（研究C-1）保健師教育機関の教員への調査

全国の保健師教育機関 297 カ所の教員（各教育機関 1 名）を対象に、学生や既卒者に対する保健師への就業や離職防止・定着への支援等を Google フォームで調査した。11 月 13 日迄に 164 カ所からの回答を得て（回収率 55.2%）、解析した。

（研究C-2）保健師学生に対する調査

（研究C-1）で調査対象とした各県の保健師教育機関に在籍する学生を対象に、学生が自治体に求めるニーズ等を調べるために、Google フォームによる調査協力を依頼し、11 月 13 日までに、学生 2,466 人中 467 通の回答を得て（回収率 18.9%）、解析した。

研究班の構成

（研究代表者）村嶋 幸代（大分県立看護科学大学）

（研究分担者）加藤 典子（大分県立看護科学大学）

川崎 涼子（長崎大学）

佐伯 和子（富山県立大学）

岸 恵美子（東邦大学）

臺 有桂（神奈川県立保健福祉大学）

田村 秀（長野県立大学）

小野 治子（大分県立看護科学大学）

岡田 悠希（大分県立看護科学大学）

（研究協力者）

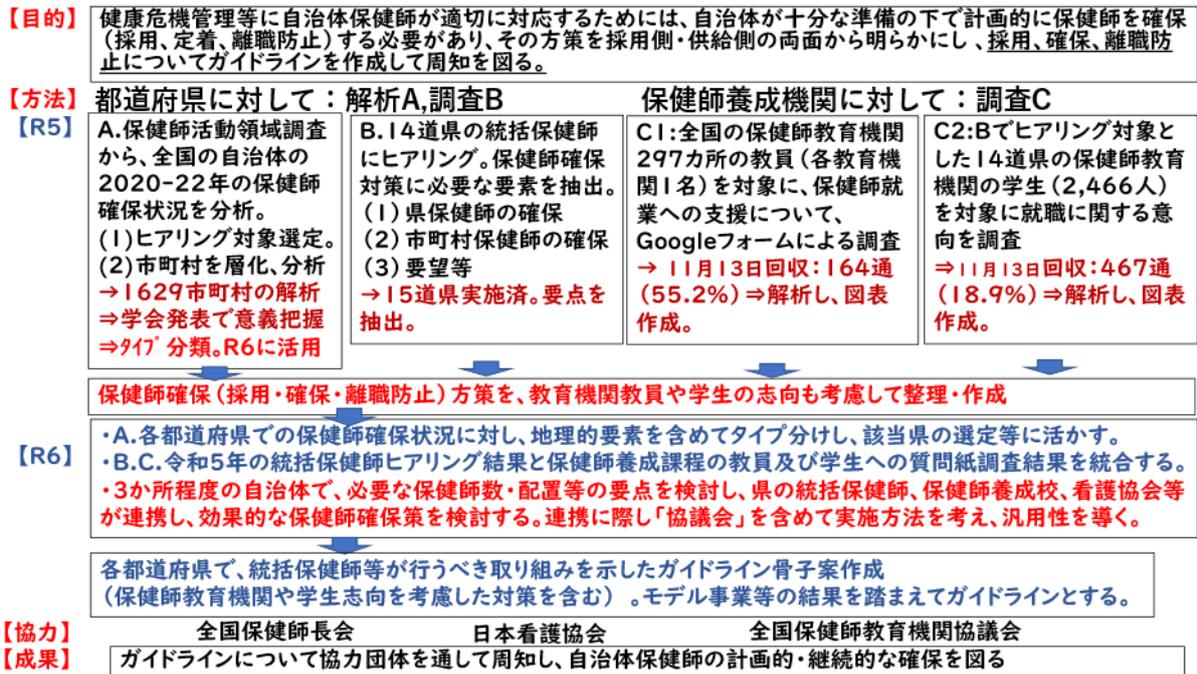
高橋 香子（福島県立医科大学）

小川 靖子（滋賀県守山市市役所健康福祉部）＜全国保健師長会＞

中野夕香里（日本看護協会 常任理事）＜日本看護協会＞

※鎌田久美子（2023 年 6 月迄 日本看護協会 常任理事として参画）

令和5年度の研究の全体像



II. 研究結果

研究結果は、研究 A, 研究 B, 研究 C (C-1)(C-2)として順に、記述する。

研究 A：自治体における保健師確保に関する現状

保健師活動領域調査（2020-22 年）から、全国の自治体の保健師の採用と退職・統括保健師の有無との関連性について分析した。

1. 目的

保健師が効果的・効率的に業務を遂行するためには、計画的・継続的な保健師の確保が重要である。そのためには、まずは、自分の自治体が、全国の中でどのような位置づけにあるかを知る必要がある。

厚生労働省の 2023 年度保健師活動領域調査¹⁾によると、自治体保健師数は 2022 年度と比較して 525 人増加しており、近年微増の傾向が続いている。しかし、常勤保健師の採用、離職防止・定着を困難に感じている自治体も少なくない。特に、へき地や島しょ部などの自治体では、一人体制ゆえの成長機会の得られにくさや多忙による体調不良、住民が閉鎖的で閉塞感を感じるなど、特有の理由により保健師の確保が困難であることが明らかになっている²⁾。

自治体保健師の確保については、自治体保健師の人材確保ガイド³⁾において、都道府県・保健所・市町村・関係機関の連携や人材確保計画の策定について述べられており、採用策や定着・育成推進策などの取り組み事例が紹介されている。しかし、これらの方策は事例紹介にとどまっており、全ての自治体に適用することは困難である。

保健師の育成・離職防止については、保健師に係る研修のあり方等に関する検討最終とりまとめ⁴⁾において、自治体保健師の人材育成体制の構築を推進するための方向性が示されている。具体的には、自治体保健師の標準的なキャリアラダーの提示、人材育成支援シート⁵⁾の活用方法、統括的な役割を担う保健師（以下、統括保健師）の育成、体系的な人材育成体制の構築、都道府県による市町村支援や教育機関との連携による人材育成体制の推進などが挙げられている。また、国は推進方策を周知し、国立保健医療科学院は研修を通じて地域の保健師の育成に寄与するよう努めることが求められている。特に、自治体保健師の人材確保ガイドでは、統括保健師には組織目標に基づき保健師の人材育成体制を整備する能力が求められており、市町村における人材確保で重要な役割を果たしている⁵⁾と考えられる。

本研究では、保健師活動領域調査（市町村別集計）⁶⁾をもとに、保健師の退職、採用の現状、自治体人口規模および統括保健師の配置状況による自治体保健師の確保状況への関連を明らかにすることを目的とする。

2. 研究方法

1) 研究対象および調査期間

2020年から2022年の3年間の保健師活動領域調査（市町村別集計）における常勤保健師の退職数・採用者数（都道府県別・保健所設置市別・特別区別・市町村別）、2022年の住民基本台帳に基づく人口データを使用した。

調査対象は、特別区（東京23区）を除く全国の市町村1,718か所で、各自治体を（県型）保健所設置市とその他自治体（以下、市町村）の2種類に分類した。特別区は採用方式が他の自治体と異なるため、分析から除外した。なお、高知県の奈半利町、田野町、安田町、北川村、馬路村は中芸広域連合（1か所）として集計している（保健所設置市：n=87, 市町村：n=1,627）。

2) 分析方法

保健師活動領域調査のデータから、2020年から2022年の各自治体の常勤保健師の採用数と退職者数の差を常勤保健師数の増減（以下、増減）として自治体ごとに集計した。なお、保健所設置市では、感染症等による保健師の増員がこの時期に集中したこと⁷⁾を考慮し、保健所設置市と市町村を各々分けて分析した。

さらに、自治体の人口規模を人口1万人未満、1万人以上5万人未満、5万人以上10万人未満、10万人以上の4つの人口規模で層化し、分析した。自治体の人口と増減との関連については相関係数を求めた。また、統括保健師の配置状況と増減の関連については、増減が0未満、0、0より大きい、の3群に分類し χ^2 検定を行った。更に、統括保健師の配置状況と人口規模ごとの関連については二元配置分散分析を行った。仮説検定には統計ソフトR version 4.3.1を使用し、有意水準は5%とした。

3) 倫理的配慮

本研究は二次データを使用し、自治体が特定されないよう配慮して調査・分析を行った。

3. 結果

1) 解析対象の特徴について（図1,2）

保健所設置市における増減の平均は7.48、標準偏差は11.91、最大値は74.0、最小値は-8.0であった。また、市町村における増減の平均は0.36、標準偏差は1.81、最大値は9.0、最小値は-6.0であった。保健所設置市と市町村の各々について3年間の増減でヒストグラムを作成したところ、両者では分布が異なることが明らかになった。即ち、保健所設置市では最頻値が「0~5人」にあり、右に裾の長い分布となっており、保健師を多数採用した保健所設置市があることを示している。逆に、市町村では最頻値が「-1~0人」で、ほぼ左右対称の分布をしている。即ち、保健師が増えた市町村と減った市町村がほぼ同数であることがわかる。

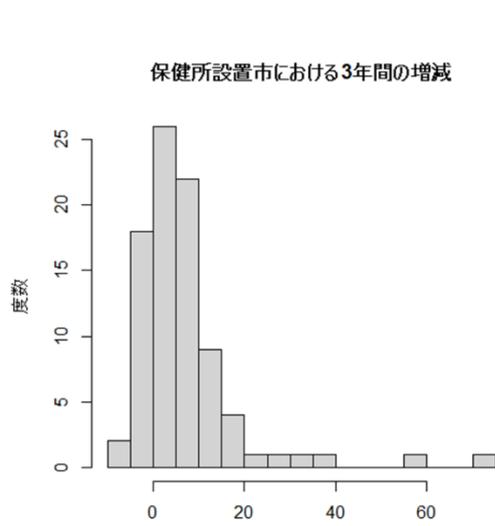


図1 保健所設置市における3年間の増減

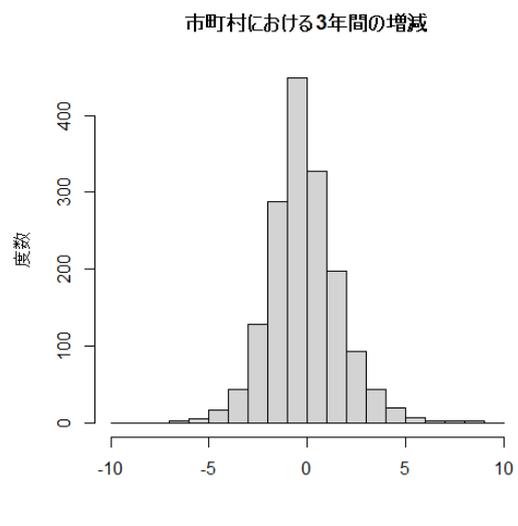


図2 市町村における3年間の増減

2) 自治体人口規模との関連 (図3)

次に、保健師の増減と市町村の人口規模との関連を、保健所設置市と市町村の各々で検討した。保健所設置市における3年間の増減と自治体人口との相関係数は0.516 (95%CI: 0.343 - 0.655) と中程度の正の相関がみられた。また、保健所設置市以外の市町村における常勤保健師数の増減と自治体人口との相関係数は0.208 (95%CI: 0.161 - 0.254) と弱い正の相関が見られた。この時、市町村は人口規模によって分布が異なり、市町村における保健師数の増減を人口1万人未満、1万人以上5万人未満、5万人以上10万人未満、10万人以上の4つの人口規模ごとに分類した結果、人口規模ごとの平均および標準偏差は、表1の通りであった。

市町村の人口規模ごとに増減について分布を確認したところ (図3)、1万人未満と5万人未満は近い傾向が見られた。即ち、1万人未満と5万人未満の市町村ではグラフが尖っていて (尖度が高く)、保健師の増減がそれほど大きくないことがわかる。一方で、10万人未満と10万人以上の市も類似の傾向が見られた。即ち、カーブが低くなだらかであると共に、やや右より、即ち、保健師が増加している自治体が多い傾向が見て取れる。

表1 市町村における保健師数の増減—人口規模別 (保健所設置市を除く)

人口規模	平均 (人)	標準偏差 (人)
1万人未満	0.09	1.15
5万人未満	0.32	1.66
10万人未満	0.44	2.26
10万人以上	1.14	2.78

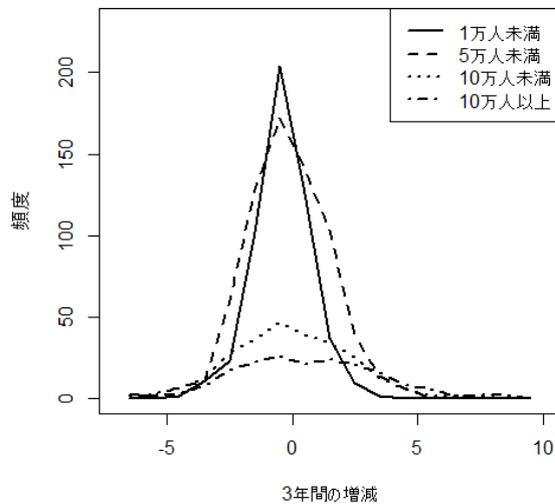


図3 人口規模別にみた保健師数の増減

3) 統括保健師の配置状況と常勤保健師数の増減の関連 (図4, 5, 6)

2022年度において統括保健師が配置されている市町村とそうでない市町村について増減が0未満の群(常勤保健師が減少した自治体), 0の群(増減無し自治体), 0より大きい群(増加した自治体)の3つに分類し, χ^2 検定を行ったところ有意な関連が示された(図4)。また同様に2022年度における統括保健師の配置状況と人口規模を因子として, 常勤保健師数の増減の平均および調査期間における総採用者数の平均について二元配置分散分析を行った。常勤保健師数の増減の平均および総採用者数の平均において人口規模による関連についてのみ有意な差が示された。これは, 常勤保健師は, 人口規模の大きな自治体の方が増えていることを示している。また, 総採用者数の平均においては人口規模, 統括保健師の配置状況および人口規模と統括保健師の配置状況との交互作用に関して有意な結果が得られた。

保健師の増減および総採用者数の平均は人口規模が大きくなるにつれて, 統括保健師の配置状況の有無によって差が大きくなる傾向がみられた。即ち, 統括保健師が設置されている方が, 保健師の採用ができていることを示している。

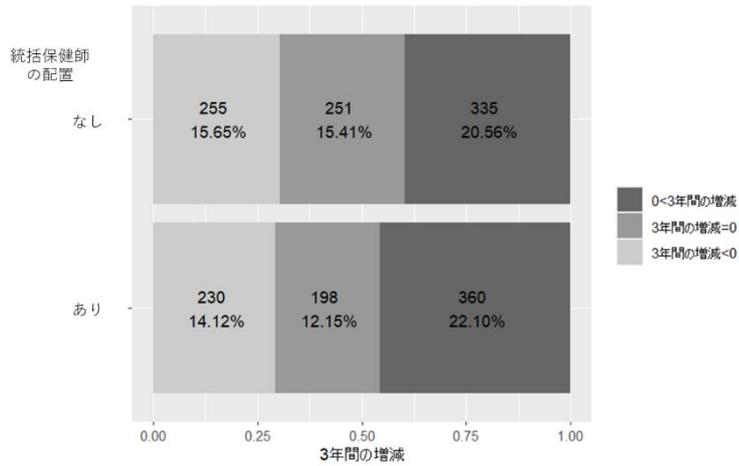


図4 保健師数の増減と統括保健師の有無

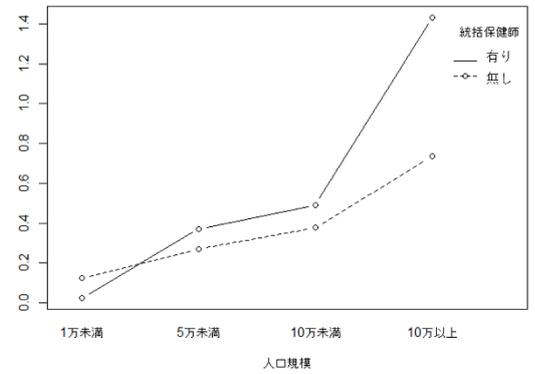


図5 人口規模別にみた保健師数の増減と統括保健師の有無

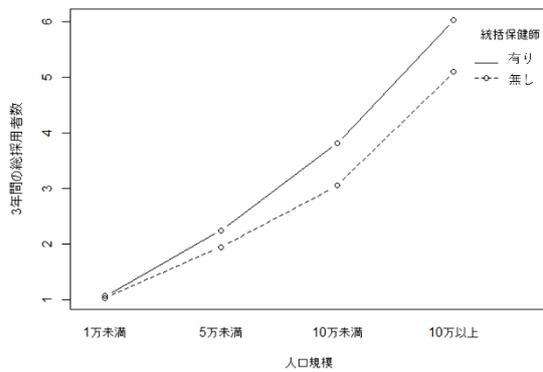


図6 人口規模別にみた採用保健師数と統括保健師の有無

4. 考察

自治体の保健師を計画的かつ継続的に確保するためには、市町村の人口規模に応じた対策が必要であること、統括保健師がいる方が保健師を採用できる傾向にあることが、本研究の結果から明らかになった。

保健師活動領域調査のデータから、人口が少ない小規模な市町村では、統括保健師の有無に関わらず、保健師の確保が難しい状況であることも明らかとなった。そのため、都道府県や関係機関と連携し、支援体制を構築する必要があると考えられる。一方、人口が比較的多い市町村では、統括保健師を配置することで、保健師の採用増加や計画的な人材育成が期待できることも明らかになった。

今後は、人口規模が小さな市町村への支援に加え、統括保健師の育成や活用、さらには統括保健師を最大限に活かした効果的な人材確保・育成の仕組みづくりが重要と考えられる。

5. 保健師活動領域調査を、各自治体で活用するための方法の提供について

各都道府県で、統括保健師等が、所属する管内の市町村の保健師採用状況を把握できるように、巻末の資料1に、『「保健師活動領域調査」を活用するための使い方』を掲載した。この調査では、元々の統計値がサポートされていない一部の市町村はあるものの、概ねカバーされているため、大いに活用していただければと願っている。

研究B：自治体における保健師確保に関する先駆的取り組み：都道府県統括保健師に対するヒアリング調査

1. 目的

保健師の確保は自治体の特性に影響を受けることも多い。そのため、自治体の特徴、既存の確保対策等から類型化して具体的策を示す必要がある。

そこで、これまで管内市町村の保健師確保に先駆的に取り組んでいる県に対して、県及び管内市町村の保健師確保への取り組み、および、支援状況を把握した。

2. 方法

管内市町村の保健師確保に先駆的に取り組んでいる15か所の都道府県（以下、県とする）の統括保健師等（一部、人事担当者も）に、各県の保健師及び管内市町村保健師確保のための取組等を、対面またはオンラインで実施した。ヒアリングの期間は、2023年8月10・12・14日及び9月4・5日であった。

ヒアリング内容は、下記の通りである。特に、県の中で統括保健師がどのように情報を得て力を発揮しているかと、人事部門や関係機関等との連携の仕方について尋ねた。

1. 貴県の保健師確保の取組について
 - 1) 採用（新規、既卒） 2) 定着・離職防止
 - 3) 1) 及び2) を実施する（あるいは対策を講じる）ための、根拠の積み上げ
 - 4) 成果があがっている取組について
2. 貴県内の市町村の保健師確保の取組について
 - 1) 既存データから見る貴道県の市町村の保健師確保の状況について
 - 2) 採用（新卒、既卒）、定着・離職防止についての課題
 - 3) 2) について県として行っている支援及びその内容
3. 貴県が保健師人材確保を進めるに当り、必要な支援（国、看護協会、教育機関）

インタビュー結果を基に、自治体の保健師確保を検討する際の考え方の枠組み及び考え方を構成する要素を抽出した。

3. 結果

統括保健師等からのヒアリング結果は、1) 都道府県における戦略的な人材確保、2) 都道府県の統括保健師が行う全体の戦略的な人材確保計画の策定方策、3) 保健師確保が困難な市町村への都道府県の支援、4) 教育機関等の関係機関との連携、の順に述べる。

1) 都道府県における戦略的な人材確保について

自治体保健師の確保は、自治体としての人材確保でもあり、都道府県および市町村の人材確保の推進策として位置づけられるものである。そのため、県や市町村の人材確保計画の中に位置付けられること、また、人事部門との関係性を密に持つこと、そのために、統

括保健師が位置付けられること、また、一定の職位を確保することが重要である。更に、保健師が不足する市町村の保健師の確保について、県全体として考えようとするれば、その地域の保健所と市町村が密に連絡を取り合って確保に向けて動くこと、同時に、若手を含む保健師のネットワークを強化し、発信力を高めることも重要である。

(1) 県における保健師の採用計画の立案

①ヒアリングで示された取り組み

- ・県の保健師の採用計画については1年前から行政の企画を行う部署と話し合う
- ・広域採用は人口規模や地理的、中山間部を想定している
- ・保健師確保のためのワーキング部会を今年度立ち上げた。オブザーバーには保健所長と保健政策課の担当が入っている。
- ・主管課の課長補佐（総務）が、保健師の退職予定や年齢分布、これまでの配置表を作成している。
- ・保健師確保の方法を、人事課主催の会議で情報提供していると、他職種でも人材育成計画等を作り始めた。
- ・主管課の課長補佐が、薬剤師・栄養士・歯科衛生士等も含め保健人材管理として年齢分布表等を作成する。

②県で保健師採用を進めるための方策

県で保健師採用を進めるためには、県の人材確保計画に位置付ける必要がある。また、退職予定者や年齢分布、これまでの配置表等を含めて検討していくこと、更に、保健師で採用計画を作成すれば、他の保健人材管理にも活かせることが示された。

(2) 統括保健師から人事課への働きかけと提案、人事課からの相談

①ヒアリングで示された取り組み

- ・人事担当者が作成した異動（採用を含む）案への確認と助言を統括保健師が行う。
- ・統括保健師は、毎年採用計画を人事課とともに立案している。
- ・統括保健師は、次年度の保健師確保について具体的な人数を算出し、所属部局の課長補佐（総務）と相談し、人事担当部局へ計画書を提出する。
- ・現在の統括保健師の思いだけでなく、前任者、先輩、現場の話を聞きながら、人事担当と採用人数を相談している。
- ・統括保健師は、求める人材を得るためには募集人数の倍の人数が必要であることを人事課と共有している。
- ・日頃から統括保健師と人事部門とのやり取りがあり、人事部門も採用について提案し、出来る範囲で実施している。
- ・部内の人事担当と統括保健師が、保健師の増員についても部内で話し合いを行う。
- ・県に統括保健師が配置された当初から、保健師の配置に関する人事課との協議は県の統括保健師の業務になっている。

- ・ 統括保健師は、育休・産休時の加配を含めて勘案し、人事課と協議している。
- ・ 課長（前統括保健師）も採用人数に関する協議に入る。
- ・ 県での保健師の採用計画の立案と人事課への働きかけ。毎年度、人事課から採用計画の提出を求められるため、法律の変更等の情報を収集し、必要人数を人事課に提出する。
- ・ 採用計画は、必要人数を保健政策課と一緒に検討し、保健政策課を通して行政計画課と人事課に提出している。
- ・ 保健師同士の他に都道府県の人事ラインと保健福祉事務所の人事担当とで双方向のやり取りをして、互いの意見を合わせて、必要数を情報共有している。
- ・ 担当者同士で見込まれる業務量とそれに必要な保健師数を出す。

②保健師採用で人事課との協議を進めるためのポイント

保健師採用について人事課との協議を進めるためには、統括保健師が広く情報を集め、エビデンスを出して合意形成する必要がある。

(3) 統括保健師の位置づけの重要性

①ヒアリングで示された情報

- ・ 保健師が課長職に就いたことで人事に関わることができるようになった。
- ・ 県庁主幹課に統括保健師が配置されたことにより、同じ部内の保健政策課との情報のやり取りが適宜できるようになった。
- ・ 統括保健師が組織で評価されている
- ・ 保健所でも保健師は評価され、感染症の対策主幹という形で役職を付けていただいた。
- ・ 統括保健師の役割の成果が一定認められていると感じている。
- ・ 課長が県の統括保健師の役割を担っている。
- ・ 今年度初めて県の保健師で参事職が確保できた。
- ・ 統括保健師が健康増進の部署にいて、派遣の調整をするなど組織横断的な役割を担っており、県に評価されて増員に繋がった。
- ・ “統括保健師の位置づけが不明瞭”：県庁の中でも統括保健師の役割や位置づけが認識されていない。
- ・ 県の統括保健師が、名称だけになり、部署横断的に県内全体を見ることができていないと感じている。
- ・ 市町村の統括保健師も人材確保対策に位置づいているが、明記されていない。
- ・ 事務分掌に統括保健師の位置付けがない市町もある。

②統括保健師が役割を発揮するためのポイント

統括保健師が役割を発揮するためには、一定の職位のあること、組織内で位置づけられて組織横断的に情報を得て役割が果たせることが必要である。

(4) 市町村との連携・協働のための人材育成

①ヒアリングで示された情報

- ・保健所ごとに市町村との連携のしくみをつくる必要がある。県の統括保健師は、保健所と市町村の方向性を一致させ、連携・協働していく仕組みを作る役割があると感じている。
- ・管内市町村で保健師の単数（一人）配置が見られるようなところには首長の協力を得られるよう依頼している。
- ・規模の小さい自治体で上司が保健師でない場合には、情報提供する。
- ・社会が動きだしており、人口も減少する中で、市町村と保健所が連携し、一つの地域を一緒に作っていく方向に一致団結していく必要がある。
- ・県は、その町村にある人材をなるべく活用し、どうしても支援しなければならないところをしっかりと話し合い整理した上で支援している。

②市町村と連携・協働して市町村の保健師確保・人材育成に尽力するためのポイント

市町村の保健師確保・人材育成に尽力するためには、保健所と市町村が一致団結して動けるような連携・協働の仕組みを作ること、積極的に情報提供すること、保健師の不足状況とどこに支援が必要かを、確実にアセスメントして支援することの重要性が示された。

(5) 人材育成会議の開催、実習から採用・研修を見据えた取組

①ヒアリングで示された情報

- ・県では、県内自治体を含めて保健師の人材育成のための検討会を設置し人材育成と確保・定着の2つの柱で検討している。
- ・人材育成に関する会議を年に2回開催し、学生実習の計画や研修への参加状況と評価を行っている。
- ・人材育成に関する検討会には、県内養成大学、市町村が含まれ、保健師と人事部門の事務職、県の統括保健師、総務の人事担当職員が入っている。
- ・人材育成に関しては、一人の専門家を一貫して約20年間確保し、ガイドを受けながら推進してきた。
- ・県の人材育成計画検討会を年に数回開催し、課題や年間の体系的な研修も検討している。
- ・今後の地域の保健師像、保健活動のあり方、DXを含めて、保健師の本来のあり方を人材育成の中で考える必要がある。
- ・人材育成が体系化できていない理由は、余裕がない、時間がない、話し合いをする時間が取れないことである。

②人材育成計画を一貫した方針で進めるためのポイント

人材育成計画を実施するためには、県・保健所だけでなく、養成校、人事部門の事務職、総務の人事担当職員が入るような「人材育成会議」を開き、学生実習から現任の研修計画まで、体系的に検討・推進していく必要があると示された。

(6) 若手の育成・“若手保健師のネットワーク”づくり

①ヒアリングで示された情報

- ・今年から保健師の採用者の横のつながりを作ること始めている。
- ・採用してすぐに、新採用の保健師を集めて交流会を実施し、ネットワーク作りを実施している。運営は若手に任せて気楽にやってもらっている。
- ・若手保健師も、顔が見える横の関係ができ、職場外でも業務上の相談ができるなど、成果が上がっている。
- ・県庁の危機感もあり、若手世代の中心メンバーに企画型学び合いの場の企画を依頼した。
- ・若手リーダーは、30代前後の中堅前期である。うまくやってくれている。

②若手保健師のネットワークを作り、若手の積極性を引き出すメリット

若手保健師のネットワークを作り、積極性を引き出すことで、顔の見える横の関係ができ、若手が育つ。これは、定着につながると期待される。

令和5年9月に、ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会から「人材育成・確保基本方針策定指針に係る報告書」⁷⁾が出され、総務省からも「人材育成・確保基本方針策定指針」⁸⁾が出されて、少子高齢化の中で自治体でも人材確保が焦眉の急の課題であることが示された。その中で、「市区町村の専門人材の確保に係る都道府県の支援」として、都道府県の役割の重要性が延べられている。これを保健師に関して実現していくためには、県の統括保健師が、保健所とその管内の市町村との関係性を構築すること、人材育成を通して若手保健師のネットワークを作り、活性化していくことが重要であろう。

2) 都道府県の統括保健師が行う全体の戦略的な人材確保計画の策定方策

(1) 都道府県の統括保健師の役割としての計画的な人材確保

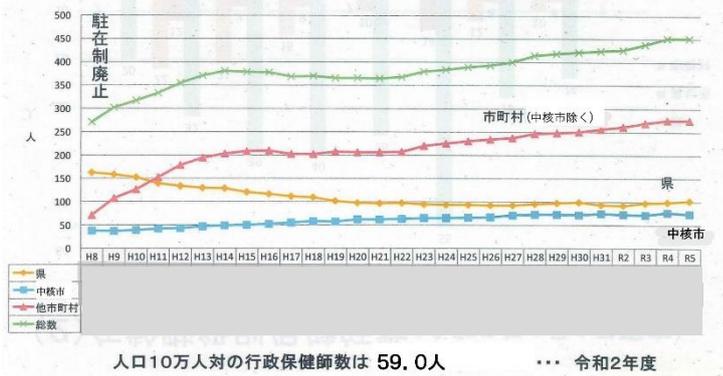
「地域における保健師の保健活動について」（平成25年4月 健康局長通知）の「別紙地域における保健師の保健活動に関する指針」において、都道府県（以下、県とする）の本庁が実施すべきこととして、保健活動の総合調整および支援を行うこと、保健師の計画的な人材確保を行い資質の向上を図ること等が示されている⁹⁾。県内全体の保健師確保の観点から、どのような戦略をとり、具体的な方策を活用して継続的な人材確保を図るかは、統括保健師が責任を負うべきことである。人材確保については、採用と定着、人材育成が主要な柱になるが、ここでは、第一段階である採用による確保のための計画の根拠データの整備と体制整備について述べる。

(2) 中期的展望に立った人材確保計画のための基礎データの整備

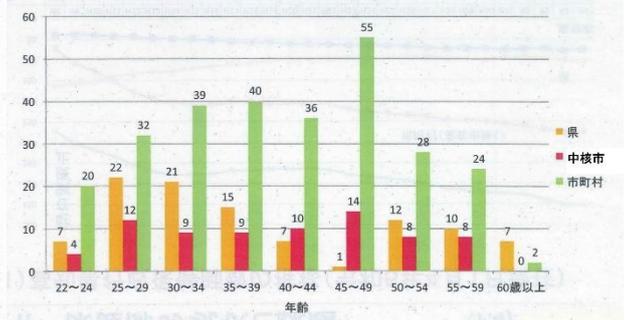
①全県の保健師数の推移の動向

自治体の保健師数は法律の改正や国の施策により、増減に影響を受けてきた。全県的に保健師確保の現状を把握することは、人材確保およびその後の人材育成計画作成の基本データとなる。

(1) ●● 県行政保健師数の推移(令和5年4月1日現在)



(2) 年齢階級別保健師数(令和5年4月1日現在)



把握のポイント

- ・ 県、中核市等、中核市等を除く市町村別の保健師数の推移：自治体の機能と規模を考慮して動向を把握する。
- ・ 30年程度の動向の実数とグラフ：地域保健法への改正以降、保健福祉政策の動向と合わせて増減の要因を考察する。
- ・ 年齢階級別保健師数：中期的な保健師確保のため需要の将来予測を立てるとともに、人材育成計画の基礎データとしても活用する。
今後の定年延長やプラチナ保健師の活用についての検討の参考資料とする。

② 県内市区町村の保健師の配置状況の概要把握

県内全域の市町村保健師の配置状況を、指定都市、中核市、保健所設置市を含め全自治体について把握する。

把握情報： A 県の例を示す。

市町村保健師配置状況

資料 A-1

(令和5年4月1日現在)

HC	市町村	令和5年度					4年度退職者数	5年度退職予定者数	6年度採用予定	R5.4.1人口(人)	人口10万対保健師数	(参考:保健師数)	
		計 a+b+c	保健 a	福祉 b	その他 c	再掲 新規採用者数						R4.4.1	H22.4.1
A地区	a 市									49.2	20	18	
	b 町									39.8	11	9	
	c 町									86.5	9	6	
	d 市									43.7	16	11	
B地区	e 市									37.5	12	13	
	f 村									125.7	4	2	
	g 町									59.6	12	9	
	h 町									62.3	14	13	
...	...												
	...												
	C市									27.8	110	99	
	計												

(参考-全国44.1)

注)令和5年4月1日現在人口出典:A県経営管理部統計調査課「A県の人口と世帯」

注2)人口10万対保健師数(全国)出典:令和2年度衛生行政報告例(調査時点:令和2年末)

把握のポイント

- ・当該年度の部署別人数と総数：組織内での保健師活動の比重の置かれ方が把握できる。
- ・退職者および採用予定者数：確保状況の把握と県全体の今後の需要の把握が可能となり、採用のための戦略を検討することが可能となる。
- ・人口規模と人口10万対保健師数：自治体の人口規模および位置や資源に見合った保健師数の適切性の判断材料となる。
- ・10年単位での増減の比較：中期的な増減傾向の把握がされることで、単年の採用の成否に左右されない動向の把握ができる。
- ・保健所またはブロック単位での把握：県保健所の市町村へのかかわりの資料となり、本庁が保健所をサポートする資料にもなる。
- ・全県がA4版1～2枚程度で概括でき、県および市町村の統括保健師が共有できる資料とする。

追加したい資料

- ・全県のマップグラフ：人口10万対保健師数や保健師の増減数など比較可能な指標でマッピングすることで、保健師確保に困難を抱える自治体を把握し、地理的特性との関連を検討できる。

※なお、巻末資料1に、「保健師活動領域調査を活用するための使い方」を掲載してあるので、ご活用いただきたい。

③各市町村の詳細な実態の把握

概要の把握の後に詳細な実態把握を行い、市町村の現状に即した支援を行うための基礎データとする。また、これらのデータを県および県内の自治体全体で共有することで、市町村においても保健師配置の参考となる。

1	市町村名 B市		
2	連絡先		
	保健	住所	〒×××-△△△△ A県B市〇〇1番地
		所属名	市民福祉部健康増進課
		TEL	00**-00*-00**
		FAX	00**-00*-0***
	福祉	住所	〒×××-△△△△ A県B市〇〇1番地
		所属名	市民福祉部福祉課
		TEL	00**-0*0-00**
		FAX	00**-0*0-0***

3 保健師の配置状況				
	総数	保健	福祉	その他 (出向)
	19	11	5	3
再掲	20代	1		
	30代	3	2	2
	40代	6	3	1
	50代	1		
	60代			

保健行政課の組織図

(部)	(課)	(係)	(職名)	(職種)	(人数)
市民福祉部	健康増進課	○ 市民福祉部次長・健康増進課長		事務職	1
		健康企画係	課長補佐	保健師	1 ※1 兼務
			係長	保健師	1
			保健師	保健師	1
		健康づくり係	○ 主幹	保健師	1 ※1 兼務
			主査	保健師	1
			栄養士	栄養士	1
			会計年度任用職員	事務職	
		母子保健係	係長	保健師	1
			保健師	保健師	2
			会計年度任用職員	助産師	2
			会計年度任用職員	看護師	1
		保健・介護予防・一体推進班 ※1	○ 班長	保健師	1
			主幹	保健師	1 兼務
			課長補佐	保健師	1 兼務
会計年度任用職員	栄養士		1		
会計年度任用職員	看護師		1		
新型コロナワクチン接種本部	○ 主幹	事務職	1		
	係長	保健師	1		
	保健師	保健師	1		
	会計年度任用職員	事務職	1		
福祉課	障がい福祉・保健係	係長	保健師	1	
		主任	保健師	1	
		主任	事務職	1	
		主事	事務職	3	
		会計年度任用職員	生活保険就労支援員	1	

把握のポイント

- ・ 配置部署別の連絡先：保健部門と福祉部門それぞれの連絡先を明示する。
- ・ 保健師の年代別配置状況：配置部門とその年齢構成を把握することで、自治体の保健師活用の考え方や人材育成の考え方を一部推察できる。
- ・ 行政組織図と職位、職名：組織内における保健師の位置づけが明確に把握できる。また、分散配置の状況を把握することで、人材育成計画のサポートデータとすることができる。

追加したい資料

- ・ 統括保健師の配属部門と職位：統括保健師の役割機能の発揮を把握し、支援するためには、配属部門と職位だけでなく事務分掌にも明記されているかを把握する。

(3) 特に採用および定着に関する支援が必要な市町村の特定と確保計画の検討・支援

① 特に採用および定着に関する支援が必要な市町村の特定

小規模や県庁所在地から遠い市町村では、人材確保が困難な場合がある。資料 A-1 に示すように、退職と採用、増員の数の動向を数年分把握し、分析をすることで、確保が困難な自治体とその困難の程度を把握する。

② 採用と離職防止のための詳細な実態の探索

採用にあたっては受験者や地元大学の協力を得て就業地選択の理由の明確化を行う。また、定着および離職防止のためには離職理由、特に中途退職者の情報把握と分析を行う。

把握のポイント

- ・離職理由：退職理由について複数
年分をデータ収集し分析すること
で、離職防止の方策を検討する
ことが可能となる。
本資料（N-1）は職能団体が行っ
たものであり、県と共同で離職
防止の取り組みができる。
- ・復職の仕組みの調査：離職防止に
とどまらず、一旦退職した保健師
の復職のしくみが有ることは、職
業経験を再度生かすことにつな
がり、保健師確保に有用である。

資料 N-1

1 過去3年間に退職した保健師の人数、退職者それぞれの在籍年数と退職理由（右記から数字を選択）を記入してください。（必要時、行を追加して入力してください。）

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
退職者数			
1 在籍年数			
退職理由			
2 在籍年数			
退職理由			
3 在籍年数			
退職理由			
4 在籍年数			
退職理由			
5 在籍年数			
退職理由			

【退職理由】

- 1 定年
- 2 結婚
- 3 妊娠・出産
- 4 子育て
- 5 親族の健康・介護
- 6 自分の健康
- 7 転居
- 8 進学・研修・留学
- 9 転職
- 10 その他

2 保健師の離職防止のために工夫していることを記入してください。

3 一度退職した保健師（正規職員）が正規職員として復職する仕組みについて、当てはまるものにチェックしてください。

①仕組みがある（下記に具体的に記入してください。）

②仕組みがない

調査は以上です。大変お忙しい中をご協力いただきありがとうございました。
●月●日（●）までに、メールまたはFAXにて下記までご返送ください。

△△△県看護協会保健師職能委員会
▲▲地区職能委員
メール
FAX

③市町村の人材育確保計画の柔軟な運用支援のための準備

県内市町村の保健師数の推移、現在の年齢別部署別配置状況、統括保健師の配置状況から保健師の充足状況を把握し分析することができる。市町村別に年度別の退職者数とその理由、採用者数から確保の状況を把握し、分析することで県として特に支援が必要な市町村を抽出することができる。

さらに、特に支援が必要な市町村については、退職者の個別理由の検討、また組織体制や保健師の配属と業務内容などの組織分析など、多面的な情報収集と分析を行う。その分析に基づき、その市町村に合わせた中期的な人材確保計画と保健師採用、離職防止と定着、人材育成の具体的な方法を検討することが望ましい。具体的な方法については、次頁の 3) 保健師確保が困難な小規模町村への都道府県の支援を参照のこと。

(4) 都道府県が行う自治体保健師への理解の促進と魅力の発信

市町村の保健師確保にあたり都道府県が担う機能の一つに、自治体保健師についての理解の促進と魅力の発信を県民全体に広く行うことが挙げられる。女性の職業選択の範囲が拡大しており、職業としての看護職の魅力を早期に意識づけることが大切である。「小中学生に看護職の仕事とともに保健師の存在を伝える」、「看護への進学を決定する高校生に保健師の魅力と進学への動機づけ」等を行う。

保健師という職業選択と就業促進の方法については、3) 保健師確保が困難な小規模町村への都道府県の支援、4) 教育機関等の関係機関との連携、で詳細を述べる。

(5) 採用にあたっての都道府県内自治体間の調整

県内全体を考慮して保健師を確保するためには、個々の自治体での努力だけでなく県全体の状況を共有して自治体間での協力体制を構築することも必要である。例えば、採用試験において、試験日の日程をあえて同日開催とする場合や別日程にする場合などが考えられる。県全体の調整が必要な事項としては、就職説明会の開催、ホームページの活用などがあげられる。詳細は、3)、4) で述べる。

(6) 日常的な統括保健師同士の連携体制

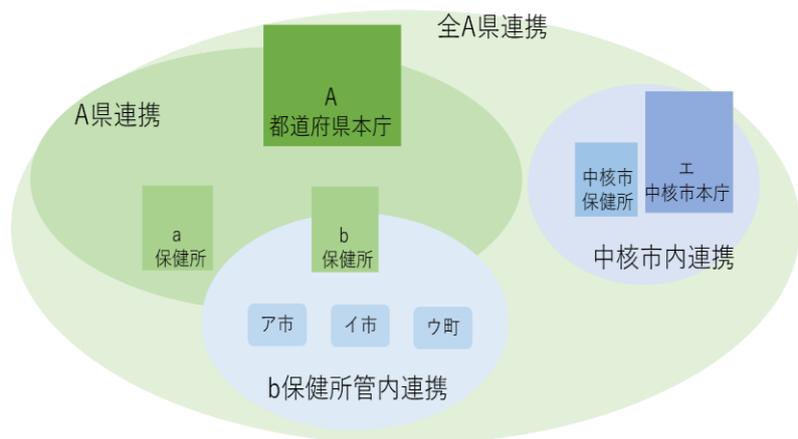
保健師人材確保の中心的役割を担うのは各自治体の統括保健師である。都道府県内の保健師の確保は県本庁の統括保健師が中心的役割を担い、全県的な調整や計画の策定を行う。中核市等や大規模自治体では独自で保健師人材の確保が可能であるが、小規模自治体では県の支援が必要となる場合がある。

本庁の統括保健師が効果的に人材確保にかかわるためには、保健所単位での人材育成や日常活動での市町村支援がなされ、かつ、保健所管内での統括保健師の連携が円滑になされていることが重要である。それによって、本庁と現場との間で採用や定着についての現状と問題が共有でき、本庁、もしくは保健所から市町村へ適切な支援が行える。

特に重要な統括保健師の連携とネットワークは、

- ・ 都道府県保健師の獲得のためと市町村保健師確保支援のための本庁と保健所の統括保健師の連携/ネットワーク
- ・ 市町村保健師確保のための保健所と管内自治体統括保健師の連携/ネットワーク
- ・ 都道府県内全体の調整のための本庁・中核市・市町村統括保健師の連携/ネットワーク

ヒアリングからは、保健師管理者会議や定期的な保健所管内リーダー会議等によって関係構築と情報交換がなされていることが示された。



3) 保健師確保が困難な市町村への都道府県の支援

都道府県は、保健師確保が困難な市町村などに対して、採用募集に関する広報、就職説明会の実施、保健師実習の受け入れの提案・支援、人事交流により、支援を行っていた。

また、都道府県のなかには、市町村の人材確保のイベントや保健師学校養成所へのリクルートの方法などを市町村とともに検討しているところもあった。

(1) 都道府県が市町村の採用の方向性及び具体的方法についてともに検討する。

〈1〉統括保健師が市町村の統括保健師に働きかけてともに検討する。

① 主なヒアリング結果

- ・保健師を増員しない市町村に対して、地方交付税の措置分は保健師を配置するよう積極的に働きかけたり、退職者の欠員に対して補充がない市町村に、保健師学校養成所やナースセンター、ハローワークなどについて情報提供する都道府県があった。
- ・市町村の人事の状況は把握していない。採用に関しては、それぞれ市町村の事情があるため、統括保健師や人事部門に働きかけることを難しく感じるという都道府県もあった。

② 都道府県の統括保健師が市町村の統括保健師に働きかけてともに検討するポイント及びメリット

- ・保健師の確保について、根拠の一つとして地方交付税の算定基礎になっているという説明が、市町村の保健師だけでなく、人事部門の理解につながる可能性がある。

〈2〉保健所の総合的なマネジメントを担う保健師が市町村の統括保健師とともに検討する。

① 主なヒアリング結果

- ・現在、在籍している保健師が定年退職を迎える時期に未配置になることが予測される市町村に対しては、都道府県の統括保健師が国や他の都道府県に相談し、情報収集していた。また、その結果を保健所に伝え、保健所がどのように支援するかも含めて市町村と協議をした保健所もあった。
- ・採用に関する相談を市町村の統括保健師が保健所の総合的なマネジメントを担う保健師に相談し、保健所の総合的なマネジメントを担う保健師が関係者や本庁の統括保健師に相談して、解決策を検討する保健所もあることが報告された。

② 保健所の総合的なマネジメントを担う保健師が市町村の統括保健師とともに検討するポイント及びメリット

- ・保健所の総合的なマネジメントを担う保健師は、日頃の保健活動を通じて、市町村の保健師確保に関する状況や課題を理解していることが多く、採用につながる方法を提案できる可能性がある。
- ・保健所の総合的なマネジメントを担う保健師は、保健所管内の保健師確保について検討することが必要な場合には、都道府県の看護協会等の関係機関や保健師の養成機関と広く連携を図りながら、都道府県の統括保健師と連携し、より広域的な観点からの支援を求める必要がある。

(2) 都道府県が市町村の採用情報に関する広報を行う。

<1>市町村の採用情報を都道府県ホームページに掲載する。

① 主なヒアリング結果

- ・掲載する市町村については、全市町村を掲載する都道府県と、掲載依頼のあった一部の市町村等、特定の市町村を掲載する都道府県があった。
- ・掲載方法としては、掲載依頼があった順番に個別に掲載する方法と一覧表を作成してまとめて掲載する方法があった。
- ・常勤保健師だけでなく、産休・育児休暇代替や臨時の保健師の採用募集についても掲載する都道府県があった。
- ・採用情報の更新の時期を決めて、定期的に更新している都道府県もあった。

② 都道府県が市町村の採用募集に関する広報を行う際のポイント及びメリット

- ・都道府県内の全市町村の採用情報をまとめて都道府県のホームページに掲載することや、情報の更新を行うことでリアルタイムな情報を掲載できる。このことにより、保健師を希望する者が各市町村の採用情報を把握して、応募することができるため、採用試験が終了していたということがなくなる。
- ・保健師を希望する者は、都道府県内の複数の市町村と比較して応募を検討するため、自分の希望に沿った市町村を選択することができ、就職後の離職防止・定着につながる。
- ・募集をする市町村が他市町村の状況を把握し、必要に応じて翌年度以降に採用方法を検討することにつながる。
- ・市町村の採用情報を把握し、実際に応募のあった保健師数や採用者数等を整理することにより、市町村の保健師確保の課題を把握するための資料となる。

<2>保健師学校養成所に採用情報を周知する。

① 主なヒアリング結果

- ・次年度の市町村の採用試験に関する情報を前年度3月に周知する。
- ・都道府県内の市町村の採用募集の一覧に加えて、保健師活動がわかるよう実態がわかる資料も一緒に送付し、学生への配布を依頼する。

② 都道府県が保健師学校養成所に市町村の採用に関する情報を周知する際のポイント及びメリット

- ・次年度の採用試験に関する情報を採用の実施年度ではなく、前年度の3月にまとめて保健師学校養成所に周知することにより、教員が就職指導に役立てることができるとともに、学生も試験に向けて準備性を高めることができる。
- ・保健師学校養成所への少ない枚数での資料配布は、学生まで情報が行き届かないこともある。すべての学生に配布できるよう資料を送付することにより、学生が実際に資料を手にとることができ、確実に情報を提供することができる。

〈3〉就職相談会で採用に関する情報を周知する。

① 主なヒアリング結果（就職相談会に関して）

- ・市町村と合同で就職相談会を実施する都道府県があった。
- ・都道府県が保健師を募集する市町村のブースを設置し、市町村の保健師が学生にアピールする機会をもつ都道府県があった。
- ・保健師学校養成所と市町村の相互理解のため、意見交換できる場の設定を行っている都道府県があった。
- ・小規模な市町村などが就職相談会当日に参加できない場合は、代わりに説明をする都道府県があった。
- ・都道府県ナースセンターや国民健康保険団体連合会（以下、国保連合会）が実施し、そこに参加することもあった。
- ・幅広く周知するため、方法も工夫され、ハイブリッドでも実施する都道府県があった。
- ・都道府県などの行政機関が主体となって実施するだけでなく、都道府県ナースセンターや国保連合会が実施しており、その場に参加することもあった。
- ・保健師学校養成所の教員から市町村でのインターンシップの実施を求める声もある。都道府県のなかには、各保健所の総合的なマネジメントを担う保健師が調整して市町村が実施した都道府県もあったが、対応できていない都道府県も多くあった。

② 都道府県が就職相談会を実施する際のポイント及びメリット

- ・保健師を目指す学生が、採用などに関して気になることを市町村に直接聞くことができ、その市町村での保健師活動をイメージすることができる。
- ・就職相談会の開催が市町村単独では困難な場合は、都道府県が市町村と合同で就職相談会を実施することや、小規模な市町村など日程が合わずに参加できない場合は、都道府県が市町村に代わって保健師の採用募集に関する情報を説明することなどにより、市町村の採用情報を確実に周知することができる。

(3) 市町村が保健師学生の実習を受け入れるよう促す。

〈1〉保健所による受け入れ調整

① 主なヒアリング結果

- ・保健師学生の実習を受け入れることが、保健師の確保などにもつながることを市町村に説明する都道府県があった。
- ・市町村の実習の受け入れについては、保健所の総括的なマネジメントを担う保健師が調整をサポートするという都道府県もあった。

② 都道府県が市町村に対して保健師学生の実習を受け入れるよう促す際のポイント及びメリット

- ・保健師確保が困難な市町村では、保健師の不足感などにより、保健師学生の実習を受け入れる余裕がない状況にあるが、保健師学生が就職先を検討するにあたり、実習の経験が応募のきっかけになるケースもあることから、保健所が市町村に受け入れの必要性を説明するとともに、支援する。

- ・また、市町村も保健師学生を受け入れることにより、保健師学生の就業へのニーズを理解するきっかけになることから、採用情報の提示方法や雇用条件などを検討・改善することにつながる。

(4) 都道府県と市町村の人事交流を行う

① 主なヒアリング結果

- ・都道府県の市町村所管課と市町村の人事課が毎年情報を共有している都道府県がある一方で、まったく共有されていない都道府県もあった。
- ・都道府県の保健師を応募数より多く採用し、その分を市町村に人事交流として出しているという都道府県もあった。
- ・人事交流は「保健師同士の場合」と「都道府県が保健師を派遣し、市町村が事務職を派遣する場合」があった。人事交流を実施している都道府県からは、保健師の人材育成の一環となっているとの報告もあった。
- ・また、人事交流を継続して実施している都道府県からは、新型コロナウイルス感染症の市町村からの保健所支援において、都道府県への人事交流のある市町村保健師が交流中に感染症業務を担当していたことや、保健所の組織、指示の流れなどを理解していたため、円滑に支援を受けることができたとの報告もあった。

② 都道府県が市町村との人事交流を行う際のポイント及びメリット

- ・都道府県では、市町村担当課が技術職員などの交流をまとめて実施しているため、市町村担当課との連携を図ると仕組みとして動きやすい。

4) 教育機関等の関係機関との連携

(1) 教育機関との実習における連携・調整を行う

多くの都道府県および市町村が、実習の受け入れは就職に繋がる可能性があるため、充実した実習になるよう積極的に取り組んでいた。地理的に採用が難しいと思われる市町村でも、実習を受け入れ、学生指導することで、採用に繋がっている事例があった。

また、実習受け入れに難色を示す市町村に対しては、都道府県が実習を受け入れることの効果を説明するなど、実習を受け入れる働きかけをしているところもあった。

一方で、自治体の人員不足や実習生が多く十分な指導ができないこと、実習時期が4年生と遅く採用試験とは結びつかないことなどの課題も挙げられていた。

(2) 現任保健師による講義・キャリアガイダンス・就職相談会に参加する

教育機関で行われているキャリアガイダンスや就職相談会に都道府県及び市町村も参加し、学生が保健師の仕事をイメージできる機会を提供していた。特に、学生が身近に感じ、気軽に意見交換できるように若手の保健師を派遣し、保健師活動をアピールしていた。

市町村の保健師が保健師学校養成所で講義する場合は、できる限り卒業生を派遣し学生にとって親近感を抱くことができるよう工夫している自治体もあった。自治体は、このこ

とを市町村の保健師にとっても、現在の学生の考え方や指向を知る良い機会となっていると考えていた。

(3) 現任教育における研修・プログラムの企画運営、研究を、教育機関と協働する

都道府県における人材育成プログラムの作成、研修等に関して教育機関と協働で取り組み、保健師の現任教育を担う仕組みづくりが進められていた。人材育成に関して、大学教員の助言や協力は現場にとって重要な存在となっていた。相互に連携を取り合うことは、現場の課題や教育機関の課題をお互いに知り合う機会となっていた。

また、大学教員を巻き込んで地域活動に参加したり研究会を実施したりしている都道府県もあった。

(4) 看護協会・国保連合会と連携・調整する

自治体は、看護協会との連携・調整においてナースセンターの活用と強化により、「人材確保イベントの継続」「自治体保健師の活動の魅力発信」など、一緒に人材確保に取り組める体制を期待していた。

また、国保連合会が積極的に教育機関、市町村を巻き込んで就職説明会をしている自治体もあった。

4. 考察

研究Bでは、15 都道府県（以下、県とする）の統括保健師にヒアリングし、①県保健師の確保、②県内の市町村保健師の確保、③国や看護協会等への要望等を訪ね、保健師確保対策に必要な要点を抽出した。その結果、県保健師の確保に関して、人事部門との交渉ができていない県があった。できていない県では、産休・育休も見越して確保できていた。また、統括保健師が前任者や担当課長と相談し、何度も人事部門に要望を伝えて必要性を分かってもらった県があった。一方で、交渉はしても、結果は発表された採用予定数を見るまでは分からないという県もあった。人事部門との交渉には、統括保健師が一定の職位にあることも重要であった。

県内の市町村保健師の確保については、毎年市町村に調査して実情を把握している県から、全く把握していない県まで多様であった。ホームページには、市町村の保健師募集を掲載している県もあったが、全てでは無かった。一方で、既に特定の市町村に対して「県保健師を期限付きで派遣している」県や、県保健師を派遣して必要な事業支援をしている県もあった。また、希望した市町村との間で、県保健師と市町村保健師の人事交流をしている県もあったが、この場合、県は保健師を市町村に派遣するが、市町村が保健師を県に派遣するのは難しく、市町村からは事務職が派遣される例があるとのことであった。

自治体保健師の確保は、自治体職員としての人材確保でもある。まずは、都道府県および市町村の人材確保計画の中で位置付けられること、また、人事部門との関係性を密に持って保健師確保の必要性を理解してもらうこと、そのためにも統括保健師が適切に位置付けられて一定の職位を確保することが重要である。更に、都道府県全体として、保健師

確保が難しい市町村における確保問題について考えようとするれば、その地域の保健所と市町村が密に連絡を取り合い確保に向けて動くこと、保健師養成機関、看護協会や国民保険団体連合会等が手を携えて方針を決めて動く必要がある。さらに、実習等で地域の魅力を分かってもらい、受験してもらおうという地道な努力が必要である。将来的には、保健師の養成のあり方も検討するべきであろう。

保健師の魅力発信という意味では、若手を含む保健師のネットワークを強化し、発信力を高めること、中高生への働きかけも重要である。

研究C：保健師教育機関へのアンケート調査

1. 目的

近年、増大する公衆衛生上の課題解決を自治体の保健師が効果的・効率的に遂行するためには、保健師の計画的・継続的な確保が重要である。保健師の確保については、採用・離職防止・定着の観点より地方自治体である都道府県及び市町村がそれぞれの実情を踏まえて実施する必要がある。自治体における保健師の人材確保は、特に遠隔地の自治体では困難な状況がある。

一方、保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律の一部を改正する法律（平成21年法律第78号）により改正された保健師助産師看護師法が平成22年4月から施行され、保健師及び助産師の基礎教育における修業年限が、それぞれ「6か月以上」から「1年以上」に延長された。これを受けて平成23年（2011年）度以降、保健師の教育課程は、大学院修士課程、大学専攻科、学士課程における選択制、保健師看護師統合化カリキュラムによる全員履修など、形態が多様化してきた。そして、教育形態によって、養成可能な人数も異なってきている。また、卒業後、免許を取得した学生が必ずしも保健師として就職するわけではないという現状もある。しかし、教育課程の種類によって、保健師としての就職状況にどのような差異があるのかは明確になっていない。

保健師は、全国の自治体で確保する必要のある職種である。保健師が確保されるためには、養成数だけでなく、保健師としての就職者数や免許取得者の中で免許を活用して就職した（する）者の実態を把握する必要がある。また、これから保健師になっていこうとする学生たちや学生たちを身近で教育している教員の意見を踏まえて対策を立てる必要がある。そこで、本研究では、保健師教育機関の教員および学生を対象に、自治体保健師としての就業状況および保健師としての就業意向の実態、就職先として自治体に求めるニーズ等を把握した。そして、この結果を踏まえて、安定した自治体保健師の人材確保について検討した。

2. 方法

1) 対象および調査期間

教員対象の調査は、全国の保健師教育機関 全 296 校の保健師教育の責任者または担当教員を対象として実施し、164 校から回答を得た（回収率 55.4%）。

保健師の教育課程に在籍する学生への調査は、研究Bでヒアリング対象とした 15 都道府県（以下、県とする）の内、14 県に所在する 94 校の保健師教育課程の最終学年の全学生 2,470 名を対象として行い、464 名から回答を得た（回収率 18.8%）。

レターパックに説明文と質問紙を入れて全国の保健師教育機関の教員に配布した。また、学生への調査は、教員から配布してもらった。調査期間は 2023 年 10 月～11 月であり、各々、Google Forms への入力という形で実施した。

2) 調査方法・調査項目

教員対象の調査は、修了（卒業）生の保健師としての就業状況及び教員が捉える学生の就業意向など約 30 項目とした。

学生対象の調査は、修了（卒業）後の保健師としての就業意向及び学生が就職先の自治体に求めるニーズなど約 20 項目とした。

3) 分析方法

量的データに関しては、単純集計、クロス集計を行い、複数回答についてはコレスポネン分析を行った。また、自由記述については、カテゴリーに分類した。

4) 倫理的配慮

本研究は、大分県立看護科学大学研究倫理・安全委員会の承認（承認番号：23-38）得て実施した。

3. 結果

C-1. 保健師教育機関の担当教員へのアンケート調査

1) 保健師教育機関の基本属性

① 所在エリア

N=164		
地方区分	度数	(%)
北海道地方	9	(5.5)
東北地方	13	(8.0)
関東地方	33	(20.2)
中部地方	27	(16.6)
近畿地方	36	(22.1)
中国地方	12	(7.4)
四国地方	10	(6.1)
九州地方	23	(14.1)
無回答	1	(0.6)
合計	164	(100.0)

保健師教育機関の所在地は、近畿地方が36校（22.1%）で最も多く、次いで関東地方33校（20.2%）であった。

② 学校区分

N=164		
学校区分	度数	(%)
国立	30	(18.3)
公立	31	(18.9)
私立	103	(62.8)
合計	164	(100.0)

保健師教育機関の学校区分は、私立103校（62.8%）が最も多く6割を超えていた。

③保健師教育課程の区分

N=164

保健師教育課程		度数	(%)	度数	(%)
上乗せ教育	1. 養成所（1年）	3	(1.8)	23	(14.0)
	3. 短期大学専攻科	3	(1.8)		
	7. 大学専攻科	3	(1.8)		
	8. 大学院修士課程	14	(8.5)		
学部選択制	4. 大学 （学部選択制、定員上限設定あり）	117	(71.3)	122	(74.4)
	5. 大学 （学部選択制、希望者全員選択可）	5	(3.0)		
全員必修	2. 養成所（統合力り）	5	(3.0)	18	(11.0)
	6. 大学（学部全員必修）	13	(7.9)		
無回答		1	(0.6)	1	(0.6)
合計		164	(100.0)	164	(100.0)

保健師教育課程は、学部選択制の大学（学部選択制・定員上限あり）が最も多く117校（71.3%）、次いで上乗せ教育の大学院修士課程が14校（8.5%）であった。また、上乗せ教育・学部選択・全員必修の3区分に分類すると、上乗せ教育23校（14.1%）、学部選択制122校（74.8%）、全員必修18校（11.0%）であった。

2) 保健師教育課程の履修者の卒業・修了後の進路状況

① 2021年3月から2023年3月の保健師教育課程の在籍者、卒業（修了）者数と、卒業（修了）直後の保健師としての就業状況

➤ 教育課程別（3区分）

N=164

	上乗せ	学部選択	全員必修	P 値
在籍者数	827	7,527	3,539	
卒業・修了者数	842	7,272	3,529	
保健師就業数 保健師就業者割 (%)	525 (62.4)	1,722 (23.7)	366 (10.4)	<0.000
再掲				
自治体保健師	406 (77.3)	1,458 (84.7)	352 (96.2)	<0.000
産業保健師	38 (7.2)	42 (2.4)	10 (2.7)	
その他の保健師	81 (15.5)	222 (12.9)	4 (1.1)	

X²検定

② 保健師教育課程の卒業（修了）後の年数ごとの保健師としての就職の割合

卒業後の年数 保健師就職割合	1年未満		1～3年		3～5年		6～10年		10年以上	
	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)
1割未満	47	(28.7)	46	(28.0)	36	(22.0)	20	(12.2)	18	(11.0)
1割以上3割未満	50	(30.5)	39	(23.8)	28	(17.1)	20	(12.2)	15	(9.1)
3割以上5割未満	17	(10.4)	13	(7.9)	10	(6.1)	5	(3.0)	3	(1.8)
5割以上8割未満	12	(7.3)	10	(6.1)	8	(4.9)	2	(1.2)	4	(2.4)
8割以上	14	(8.5)	12	(7.3)	8	(4.9)	5	(3.0)	1	(0.6)
把握できていない	9	(5.5)	23	(14.0)	40	(24.4)	64	(39.0)	69	(42.1)
無回答	15	(9.1)	21	(12.8)	34	(20.7)	48	(29.3)	54	(32.9)
	164	(100.0)	164	(100.0)	164	(100.0)	164	(100.0)	164	(100.0)

保健師教育課程別にみた3年間の保健師就業状況は、「上乗せ」では62.4%、「学部選択制」は23.7%、「全員必修」10.4%であり、3区分の間で有意差が認められた。「上乗せ」では約6割以上が保健師として就業するが、「学部選択制」「全員必修」では、保健師免許を取得しても、保健師として就業する者は10～20%程度であることが明らかになった。

また卒業後の保健師就職の割合は、卒業後5年を超えると約4割の教育課程で把握できていなかった。

3) 自治体保健師としての就業を希望する学生への支援

① 自治体保健師として就業する学生に対する教員としてのサポート

項目	N=164	
	度数	(%)
学生全体にも求めてきた学生にもサポートを行っている	117	(71.3)
学生全体に対してサポートを行っている	28	(17.1)
求めてきた学生にのみサポートを行っている	15	(9.1)
学生全体にも学生個別にもサポートを行っていない	3	(1.8)
無回答	1	(0.6)
合計	164	(100.0)

> 教育課程別 (3区分)

項目	上乘せ n=23		学部選択 n=122		全員必修 n=18		P 値
	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	
学生全体に対してサポートを行っている	5	(21.7)	22	(18.0)	1	(5.6)	0.782
学生全体にも求めてきた学生にもサポートを行っている	17	(73.9)	85	(69.7)	14	(77.8)	
求めてきた学生にのみサポートを行っている	1	(4.3)	12	(9.8)	2	(11.1)	
学生全体にも学生個別にもサポートを行っていない	0	(0.0)	2	(1.6)	1	(5.6)	
無回答	0	(0.0)	1	(0.8)	0	(0.0)	
合計	23	(100.0)	122	(100.0)	18	(100.0)	

X²検定

自治体保健師として就業希望への学生へのサポートは、97.5%の教育機関で実施していた。約70%の教育機関は、学年全体にも求めてきた学生にもサポートをしていると回答し、教育課程の3区分で有意差は認められなかった。

② 教員のサポートの内容（複数回答）

n=159

項目	度数	(%)
採用情報の提供	156	(98.1)
就職対策についての助言	152	(95.6)
採用試験の具体的な支援（エントリーシートの指導/小論文の指導/模擬面接の実施等）	147	(92.5)
自治体保健師との交流会	88	(55.3)
自治体保健師を招いての就職ガイダンス・講義・演習等	85	(53.5)

➤ 教育課程別（3区分）

項目	上乘せ (%)		学部選択制 (%)		全員必修 (%)		(3区分の差) p 値
	n=23		n=121		n=17		
1. 採用情報の提供	23	(100.0)	115	(96.6)	17	(100.0)	0.205
2. 就職対策についての助言	21	(91.3)	114	(95.8)	17	(100.0)	0.406
3. 採用試験の具体的な支援（エントリーシートの指導/小論文の指導/模擬面接の実施等）	19	(82.6)	111	(93.3)	17	(100.0)	0.095
4. 自治体保健師を招いての就職ガイダンス・講義・演習等	11	(47.8)	64	(53.8)	10	(58.8)	0.780
5. 自治体保健師との交流会	5	(21.7)	20	(16.8)	2	(11.8)	0.772
6. 自治体保健師として就職した卒業生との交流会	16	(69.6)	62	(52.1)	10	(58.8)	0.293

X²検定

サポートの内容は、“採用情報の提供” 98.1%、“就職対策についての助言” 95.6%、“採用試験の具体的な支援” 92.5%と、90%以上の教育機関がサポートしていた。

教育課程の3区分で見ると、“採用試験の具体的な支援”は「全員必修」の教育機関での実施割合が高く、“自治体保健師との交流”、“自治体保健師として就職した卒業生との交流会”は「上乘せ」の教育機関で実施割合が高かった。

③ 学生が保健師教育課程卒業（修了）後、自治体保健師として就業する理由（複数回答）

N=162

項目	度数	(%)
最初から保健師としての就業を希望していた/保健師になるために入学・進学してきた	128	(78.5)
保健師の仕事のやりがい・魅力	73	(44.8)
地元や近隣市町村で保健師の募集があった	64	(39.3)
公務員になりたい	61	(37.4)
看護師・助産師になるのを避けたい	59	(36.2)
長く続けられる仕事に就きたい	54	(33.1)
家庭との両立ができる	38	(23.3)
保健師のキャリアを早く積みたい	37	(22.7)
保健師の仕事を早く覚えたい	17	(10.4)
コロナの報道等を目にして	6	(3.7)
その他	4	(2.5)

➤ 教育課程別（3区分）

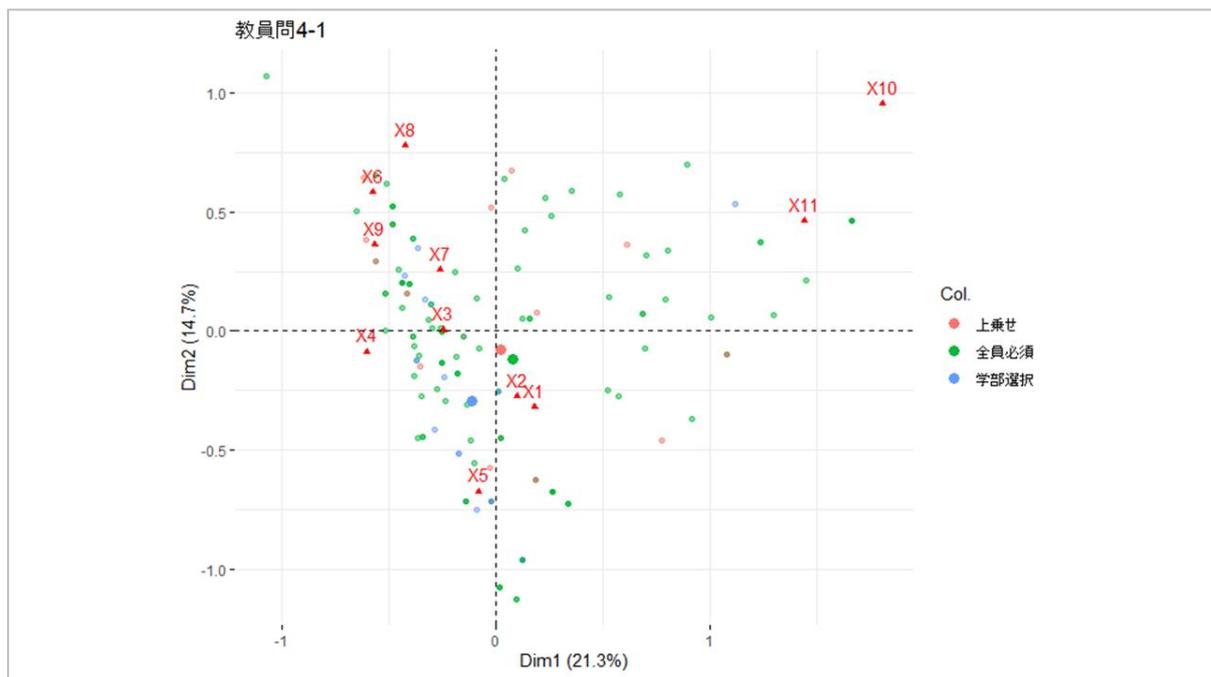
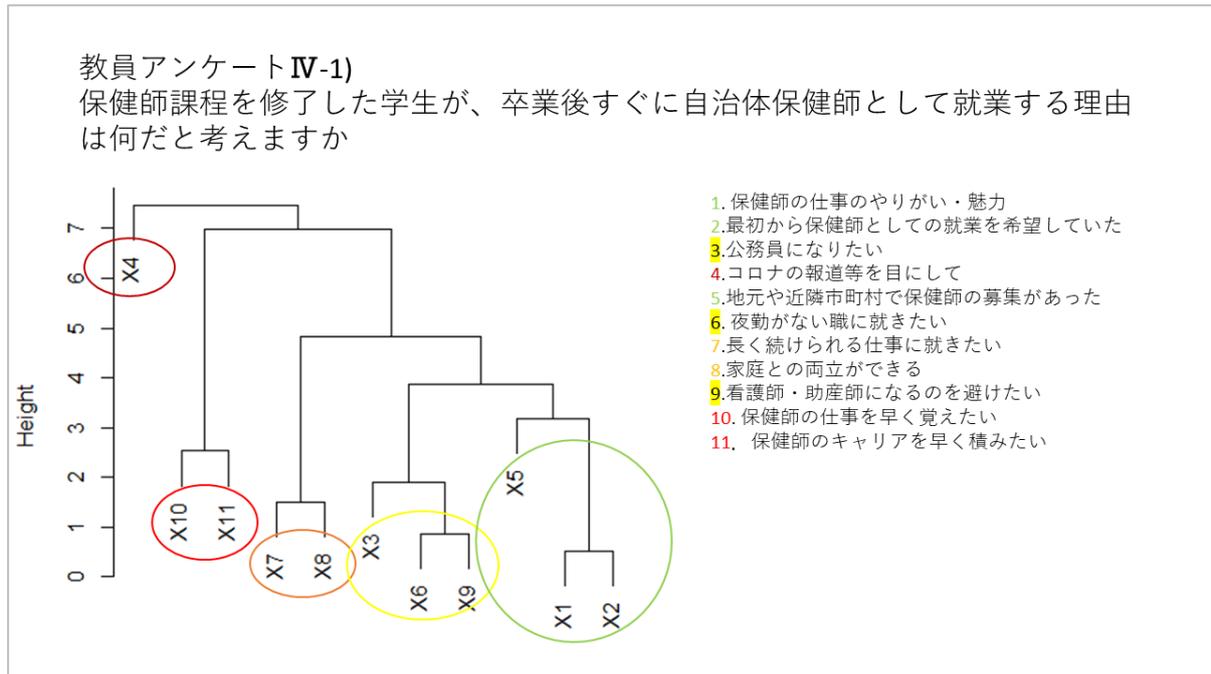
N=162

全回答者数	上乗せ (%) n=23	学部選択制 (%) n=121	全員必修 (%) n=18	(3区分の差) p 値
1. 保健師の仕事のやりがい・魅力	18 (78.3)	92 (76.0)	17 (94.4)	0.208
2. 最初から保健師としての就業を希望していた/保健師になるために入学・進学してきた	23 (100.0)	110 (90.9)	17 (94.4)	0.298
3. 公務員になりたい	11 (47.8)	43 (35.5)	10 (55.6)	0.182
4. コロナの報道等を目にして	11 (47.8)	5 (4.1)	1 (5.6)	0.000
5. 地元や近隣市町村で保健師の募集があった	7 (30.4)	5 (4.1)	13 (72.2)	0.000
6. 夜勤がない職に就きたい	10 (43.5)	36 (29.8)	7 (38.9)	0.367
7. 長く続けられる仕事に就きたい	6 (26.1)	58 (47.9)	7 (38.9)	0.138
8. 家庭との両立ができる	7 (30.4)	28 (23.1)	3 (16.7)	0.608
9. 看護師・助産師になるのを避けたい	9 (39.1)	46 (38.0)	6 (33.3)	0.917
10. 保健師の仕事を早く覚えたい	1 (4.3)	15 (12.4)	1 (5.6)	0.364
11. 保健師のキャリアを早く積みたい	7 (30.4)	29 (24.0)	1 (5.6)	0.142
12. その他	1 (4.3)	3 (2.5)	0 (0.0)	0.288

教員から見た時、学生が自治体保健師として就業する理由は、“最初から保健師としての就業を希望していた/保健師になるために入学・進学してきた”が78.5%と最も高かった。次に“保健師の仕事のやりがい・魅力”44.8%であった。

教育課程の3区分で見ると、“コロナの報道等を目にして”と回答した教育機関は、「学部選択」4.1%、「全員必修」5.6%と比較し、「上乗せ」47.8%と割合が高く、有意差を認めた。また、“地元や近隣市町村で保健師の募集があった”は、「全員必修」が72.2%と高い割合を示し、有意差を認めた。

【教員】研究 C-1-3)③学生が「卒業後すぐに自治体保健師として就業する理由」
 (複数回答項目に対するコレスポンス分析)



コレスポンス分析を行った結果、X軸は「保健師としての仕事への関心」で、Y軸は「ワークライフバランスへの志向」と解釈された。教員は、学生が卒後すぐに保健師として就業する理由を、「コロナの報道を目にして」や「地元や近隣市町村で保健師の募集があった」など、保健師としての仕事のやりがいや魅力、公務員としての安定性、地元や近隣市町村での募集があったことと捉えていた。

④ 学生が保健師教育課程卒業（修了）後、保健師として就業しない理由（複数回答）

N=157

項目	度数	(%)
看護師になってみたい	111	(70.3)
保健師には看護師経験があった方がよいと思う	103	(65.2)
奨学金の返済がある	97	(61.4)
希望する自治体での採用がない	63	(39.9)
採用試験の準備が間に合わない	57	(36.1)
採用が決まるまでに時間がかかる	53	(33.5)
採用試験の受験時期が合わない	36	(22.8)
保護者の意向がある	28	(17.7)
保健師として働く自信がない	26	(16.5)
教員から看護師としての就職を勧められる	26	(16.5)
保健師は自分に向かないと思う	25	(15.8)
結婚や出産などのライフスタイルに合わせて選択したい	17	(10.8)
その他	8	(5.1)

教育課程別（3区分）

N=157

区分 全回答者数	上乗せ n=18 (%)	学部選択制 n=121 (%)	全員必修 n=18 (%)	(3区分の差) p値
1. 採用試験の受験時期が合わない	3 (16.7)	29 (24.0)	4 (22.2)	0.055
2. 採用試験の準備が間に合わない	3 (16.7)	46 (38.0)	8 (44.4)	0.128
3. 採用が決まるまでに時間がかかる	4 (22.2)	44 (36.4)	5 (27.8)	0.286
4. 希望する自治体での採用がない	10 (55.6)	43 (35.5)	10 (55.6)	0.085
5. 保健師として働く自信がない	4 (22.2)	19 (15.7)	3 (16.7)	0.721
6. 保健師は自分に向かないと思う	4 (22.2)	17 (14.0)	4 (22.2)	0.500
7. 看護師になってみたい	8 (44.4)	88 (72.7)	15 (83.3)	0.022
8. 保健師には看護師経験があった方がよいと思う	14 (77.8)	77 (63.6)	12 (66.7)	0.470
9. 教員から看護師としての就職を勧められる	1 (5.8)	24 (19.8)	1 (5.6)	0.129
10. 保護者の意向がある	3 (16.7)	22 (18.2)	3 (16.7)	0.978
11. 奨学金の返済がある	7 (38.9)	81 (66.9)	9 (50.0)	0.046
12. 結婚や出産などのライフスタイルに合わせて選択したい	5 (27.8)	12 (9.9)	0 (0.0)	0.027
13. その他	1 (5.6)	6 (5.0)	1 (5.6)	0.989

学生が自治体保健師として就業しない理由は、“看護師になってみたい”が70.3%と最も多かった。次に“保健師には看護師経験があった方がよいと思う”65.2%であった。また、“奨学金の返済がある”も61.4%を占めた。

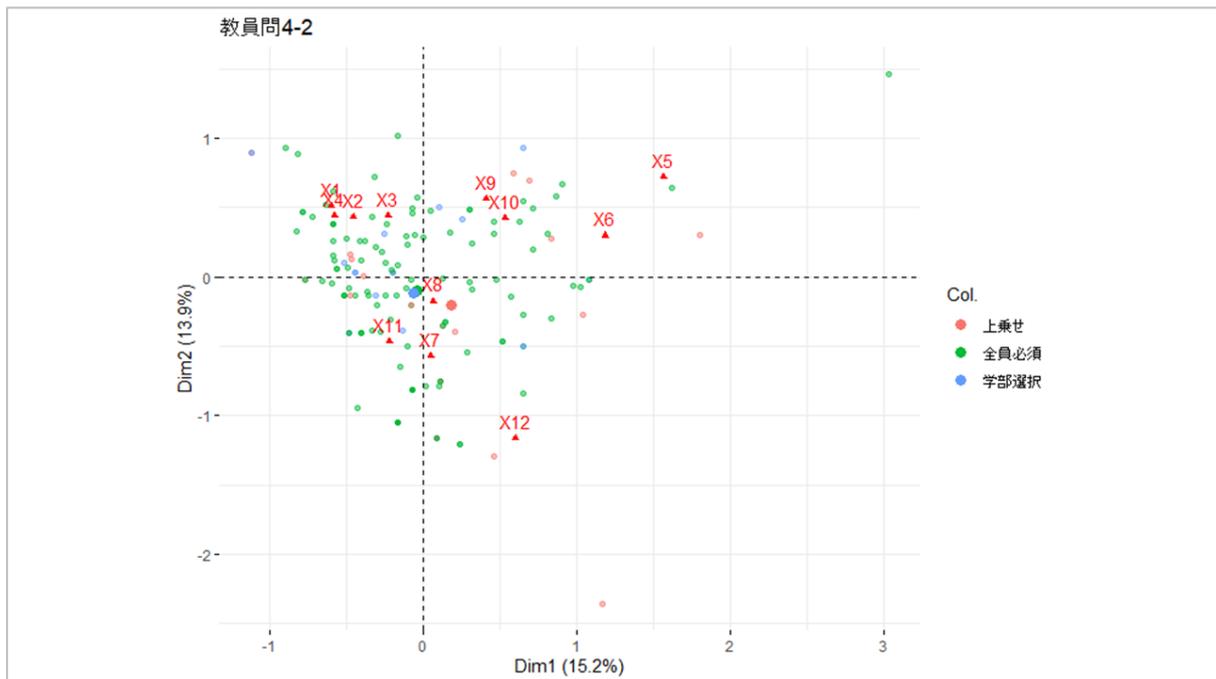
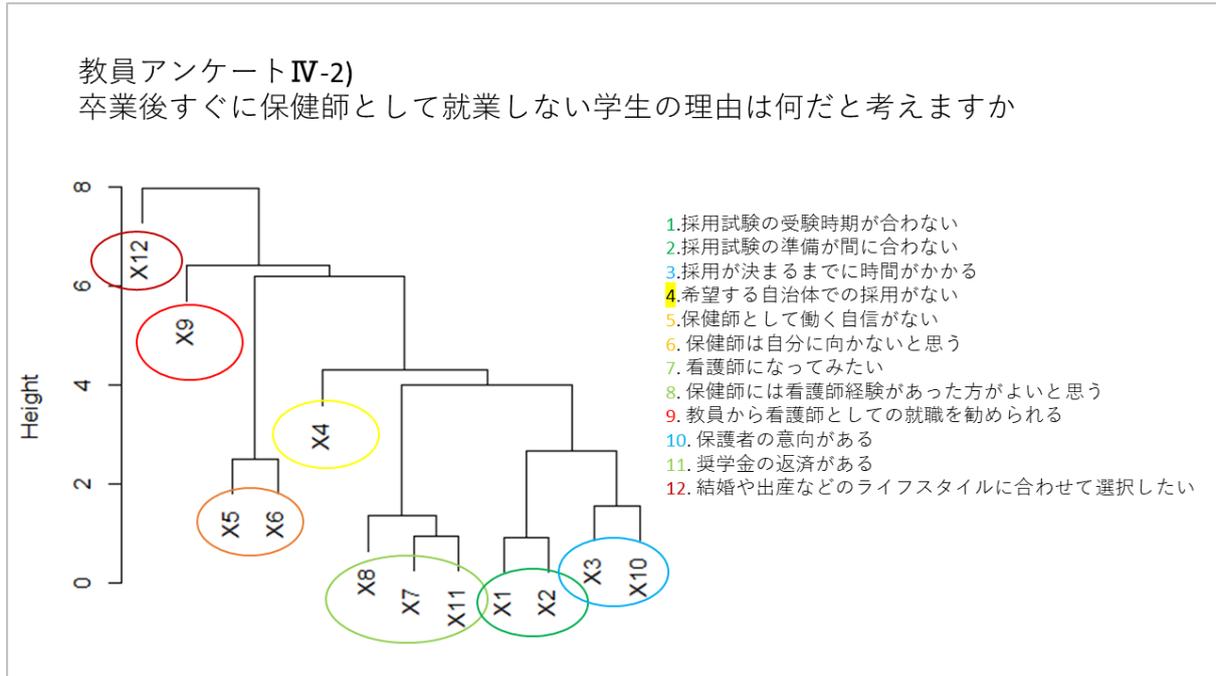
教育課程の3区分で見ると、“看護師になってみたい”は「上乘せ」では44.4%であるのに対し、「学部選択制」「全員必修」では73%、83%と高く、学部生では有意に看護師志向が高いことが分かった。“保健師には看護師経験があった方がよいと思う”は、「上乘せ」では約78%、「学部選択制」と「全員必修」でも64%以上を占めた。これに比べれば、“結婚や出産などのライフスタイルに合わせて選択したい”は、「上乘せ」で27.8%、「学部選択制」「全員必修」は0-10%であり、少なかった。

【卒業（修了）後、保健師として就業しない理由についての自由回答】

カテゴリー	主な記述	教育課程区分
看護師経験を積みたい	若いうちに看護師を経験したい	上乘せ・学部選択制
	看護師でもあるので看護師もできるようになりたい	学部選択制
就職先から看護師経験を求められる	就職先から看護師の経験を求められる（島・包括・産業の一部）	学部選択制
保健師免許の取得が目的	取れるライセンスは取っておいて損は無い程度で選抜にエントリー 初めから保健師就職の意思が無い	学部選択制
	最初から、保健師として働くつもりはない。	学部選択制
	看護職として就業する意向がない	学部選択制
採用試験が不合格	希望した自治体の採用試験が不合格であった	全員必修

自由回答でも、学部選択制では、看護師の経験を持ちたいとの意向が多く記された。

【教員】研究 C-1-3)④「卒業後すぐに保健師として就業しない」学生の理由
(複数回答項目に対するコレスポンス分析)



教員は、卒業後すぐに保健師として就業しない学生の理由について、「採用試験のタイミングが合わない」、「看護師としての経験を積みたい」、また、「ライフスタイルに合わせて選択したい（結婚や出産など）」が理由だと考えている。X軸は、「採用試験・就業後の不安感」で、Y軸は「人生設計における学生の主体性」と考えられる。

⑤ 保健師としての就業を希望していないが、保健師教育課程を履修する理由（複数回答）

N=160

項目	度数	(%)
資格を持っていると将来役立つかもしれないと思った	145	(90.6)
保健師教育課程の学習内容に関心があった	66	(41.3)
看護師としての就職に有利と思った	25	(15.3)
保健師教育課程が必修だった	19	(11.9)
その他	29	(18.1)

➤ 教育課程別（3区分）

項目	上乘せ (%)		学部選択制 (%)		全員必修 (%)		(3区分の差) p 値
	n=21		n=121		n=18		
1. 保健師教育課程が必修だった	0	(0.0)	3	(2.5)	16	(88.9)	0.000
2. 保健師教育課程の学習内容に関心があった	6	(28.6)	55	(45.5)	5	(27.8)	0.163
3. 資格を持っていると将来役立つかもしれないと思った	20	(95.2)	117	(96.7)	8	(44.4)	0.000
4. 看護師としての就職に有利と思った	2	(9.5)	23	(19.0)	0	(0.0)	0.083
5. その他	5	(23.8)	22	(18.2)	2	(11.1)	0.590

N=160

X²検定

自治体保健師として就業しないが保健師教育課程を履修する理由としては、“資格を持っていると将来役立つかもしれないと思った”が90.6%と最も高かった。

教育課程の3区分で見ると、“資格を持っていると将来役立つかもしれないと思った”は、「上乘せ」「学部選択制」では90%以上、「全員必修」で40%であった。また、「全員必修」では、「保健師教育課程が必修だった」との回答が88%と大部分を占めた。

【保健師として就業を希望していないが、保健師教育課程を履修するについての自由記述】

カテゴリー	主な記述	教育課程区分
看護師の仕事に活かす	看護師の仕事にも活かせるから	学部選択制
看護師経験の後に保健師になりたい	看護師を経験した後に保健師としての就職を考えている	学部選択制
	看護師経験の後、保健師になりたいと思っているため	学部選択制
	地域で働くのにあったほうが良いと思っている様子	学部選択制
養護教諭を目指す	養護教諭を目指すため	学部選択制
保健師資格の取得	同じ就学年数で2つのライセンスの取得が可能であるから	学部選択制
	無料で資格を取れる	学部選択制
保護者や周囲の人からの勧め	高い授業料を支払っているのだから取得できる資格は何でも取っておけという保護者の意向	学部選択制
	授業料が一緒なので親が勧めた	学部選択制
	親から免許をとれる時にとるよう勧められた	学部選択制
	親や周囲からの強い勧め	上乘せ
病院入職時の手当	病院での入職時、保健師の免許保持者に手当がつく	学部選択制
まだ就職したくない	まだ就職したくない	上乘せ
学位取得のため	修士取得	上乘せ
その他	保健師教育課程の応募要件に5年以内に保健師就職の意向があることを入れています	学部選択制

「上乘せ」教育課程では“まだ就職したくない”、“親の勧め”、“修士の取得”のため、「学部選択制」では“看護師の仕事に活かす”や“看護師の後に保健師になりたい”との記述が挙げられた。

4) 自治体保健師としての就業者を増加させるために自治体に求める対策

① 情報提供・情報交換の強化（複数回答）

N=164

選択肢	度数	(%)
業務説明・就職説明会の開催（どのような人材を求めているかについての説明）	122	(74.4)
ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の掲載	101	(61.6)
保健師教育機関との情報交換（採用情報、就職説明会）	99	(60.4)
その市町村の活動を保健師教育機関に紹介	88	(53.7)
保健師人材育成ガイドラインやキャリアパス、キャリアラダーの公開	71	(43.3)
学術集会での保健師活動の発表	21	(12.8)
その他	13	(7.9)
無回答	4	(2.4)

自治体保健師としての就業者を増加させるために自治体からの情報提供・情報交換の強化として望むことは、“業務説明・就職説明会の開催”が74.4%で最も高かった。ついで、“ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の掲載”が61.6%、“保健師教育機関との情報交換”が60.4%であった。

【採用方法・採用試験についての自由記述】

採用試験日程の見直し	秋に受験できる自治体がさらに増えると、実習を通して保健師を目指す新卒学生が受験しやすい
	就職試験の日程調整：学校がない日に設定してほしい (遠方の学生は受験の移動だけで時間がとられる)
新卒者を優先的に採用	新卒学生を優先的に採用してほしい 看護師の経験があるものを優先的に採用する自治体が増えてきている
保健師募集情報の広報の工夫	計画的な募集案内
	大学の就職担当課に求人票を直接出してほしい 自治体の HP だけでは求人情報が把握しきれない
	採用情報を分かりやすく、応募まとめサイトなど採用情報を検索しやすく
インターンシップの実施	事務と同様にインターンシップを始めたので、今後期待できると思います。
その自治体ならではの保健師活動の PR	その自治体ならではの活動紹介や体制のよい点などの情報があるといい
実習で保健師の魅力を PR	後輩への期待を込めた丁寧な実習指導、やりがいのある仕事・保健師の魅力を自信もって語ってほしい
	実習の時に仕事の魅力を見せる。学生に優しく接する。働きやすい職場であることを伝える。
	実習の時に活動の魅力を伝えて欲しい
授業で保健師の魅力を伝える	授業の中で保健師の魅力を伝える
保健師の認知度を上げる工夫	漫画や本、ドラマ、映画など

自由記述では、保健師の募集情報を分かりやすくするなど広報の工夫をして欲しいこと、その自治体ならではの保健師活動の PR や保健師の認知度を上げるための情報提供についての記述が挙がっていた。

② 実習受け入れ・活動への参加について（複数回答）

N=164

項目	度数	(%)
インターンシップの実施	134	(81.7)
実習内容の充実	102	(62.2)
保健師就業希望者の実習の受け入れ	79	(48.2)
自治体の保健師活動報告会への学生の参加	60	(36.6)
その他	0	(0.0)
無回答	5	(3.0)

実習受け入れ・活動については、“インターンシップの実施”が81.7%で最も高く、ついで、“実習内容の充実”62.2%であった。

③ 採用方法・採用試験内容について（複数回答）

N=164

項目	度数	(%)
採用試験の時期と内定時期の前倒し	88	(53.7)
年齢制限が緩和されている	78	(47.6)
通年募集がある	71	(43.3)
応募手続き・採用プロセスの簡素化	56	(34.1)
教養（一般教養）試験の廃止	56	(34.1)
近隣の自治体と連携した広域枠で採用	52	(31.7)
保健師・看護師・助産師経験者の採用	35	(21.3)
試験会場の工夫（例：試験を受けやすい複数会場で開催等）	17	(10.4)
その他	17	(10.4)
無回答	5	(3.0)

採用方法・採用試験内容については“採用試験の時期と内定時期の前倒し”が53.7%で最も高く、ついで、“年齢制限の緩和”が47.6%、“通年の募集”が43.3%であった。

【採用方法・採用試験内容についての自由記述】

合格者を確実に採用内定する	「採用候補名簿に掲載」とせずに確実に合格者は採用内定してほしい
居住地条件を緩和する	居住地条件の緩和（市町村内に居住ではなく、通勤でも可とする）
採用試験を短期化する	採用試験の短期化（3次、4次試験まで実施せず、2次試験までにする、等）
	採用試験回数（1次、2次…）を減らす（プロセスの簡素化）
内定を早期に通知する	受験から内定が出るまでを短くして欲しい。受験から内定まで5~6か月かかる
	看護師は早く決まるのに決まらないことで不安が高く、諦める学生がいます。
採用試験日程の重複を避ける	近隣市町村・保健所の試験日程をずらす（同日に実施しない）
	採用試験日の重複をある程度避けて複数受験できるようにする
	受験機会の拡大：試験日をずらす、2次募集をするなど学生の受験機会を増やしていただけるとありがたいです。
	就職試験日の重なりをなくしてほしい
	本当になりたい学生は必ず粘って就活を諦めないで近隣自治体での同日試験とせず別日に分散してもらいたい
採用試験と実習の重複を避ける	実習期間に採用試験が重なると実習が疎かになる
採用情報を早期に公開する	採用試験があるかどうかと試験日程の早期の告知
	学生は保健師募集の有無と試験日程を年度当初に知りたい
求める人材の像を明らかにする	面接で上手に話せなくても芯のある学生を見極めてもらえるとよいと思います。
	エントリーシートの工夫（求める人材に沿った項目設定）
	社会人経験を加点にし過ぎないでほしい

自由記述では、採用の有無と試験日程の早期の告知（年度当初の告知）、採用試験の簡素化、内定までの期間の短縮化、自治体間の試験日程の重複を避けて受験機会を増やすことに関する記述が挙がっていた。また、求める人物像を明らかにし、学生を見極めて欲しいという記述、更に、社会人経験を加点しすぎないという要望も挙がっていた。

④ 就業支援について（複数回答）

N=164

項目	度数	(%)
奨学金制度の導入	110	(67.1)
保健師教育機関に地域推薦枠を設ける・活用する	82	(50.0)
住居・移住等の支援	59	(36.0)
Iターン・Uターン人材確保、推進給付金などの創設・活用	56	(34.1)
その他	4	(2.4)
無回答	15	(9.1)

就業支援については、“奨学金制度の導入”が67.1%、“保健師教育機関に地域推薦枠を設ける・活用する”が50.0%であった。

【就業支援についての自由記述】

へき地枠を設けて出身者を採用	へき地枠を作り出身学生を優先的に採用
へき地就職者が地域に馴染めるよう支援	疎外感を感じてしまうことがあるため、地域になじみやすいようする
奨学金返済を支援	学生の奨学金返済を就職先の自治体が支援する
業務やエリアの希望を考慮	希望する業務やエリアの考慮

自由記述では、へき地枠（出身地枠）の設置や出身学生の採用、奨学金返済の支援に関する記述が挙がっていた。

⑤ キャリア支援について（複数回答）

N=164

選択肢	度数	(%)
キャリアラダーに基づく研修体制の充実	126	(76.8)
ジョブローテーションの機会により経験が広がる	94	(57.3)
県と市町村保健師の人事交流	88	(53.7)
統括保健師が置かれている	74	(45.1)
保健師が管理職（課長級以上）のポジションにつける	70	(42.7)
昇任、昇格の見通しがある	67	(40.9)
その他	8	(4.9)
無回答	11	(6.7)

キャリア支援については、“キャリアラダーに基づく研修体制の充実”が76.8%、“ジョブローテーションの機会により経験が広がる”が57.3%、“県と市町村保健師の人事交流”が53.7%であった。

【キャリア支援についての自由記述】

新任期教育が充実している	プリセプター配置など新任期の人材育成の強化
	研修体制の明確化(学生は研修がどのような体制で行われるのかを知りたがる—看護師は明確なため—)
	小規模自治体での新人支援の充実
研修体制が充実している	市町村保健師の研修機会が乏しい
	県外研修や学会等の参加機会の確保
多様なキャリアモデルがある	多様なキャリアモデルの提示
大学院進学への理解と支援	大学院の進学支援
	大学院進学のため休職できる、大学院進学後、再就職できる
	大学院等に社会人入学を希望した際の理解が得られれば良い。

自由記述では、新任期教育、研修体制の充実や大学院への進学など、キャリアアップの機会に関する記述が挙がっていた。

5) 小規模自治体やへき地の自治体への就業者を増加させるための対策（複数回答）

N=164

選択肢	度数	(%)
その自治体ならではの地域の魅力の発信	133	(81.1)
インターンシップの実施	113	(68.9)
実習の受け入れ	112	(68.3)
出身者を保健師として育成	87	(53.0)
住居・移住の支援	82	(50.0)
授業の講師として招致	70	(42.7)
オンライン等での説明会の実施	63	(38.4)
その他	27	(16.5)
無回答	1	(0.6)

小規模自治体やへき地への就業者を増加させるための対策として、“その自治体ならではの地域の魅力の発信”が81.1%、“インターンシップの実施”が68.9%、“実習の受け入れ”が68.3%と多かった。

【小規模自治体やへき地の自治体への就業者を増加させるための対策について 自由記述】

高校生へ保健師活動のPR	高校生の時、保健師の話を聞いて希望したという学生は、地元に戻っている。
人材育成体制の充実	新任期の研修体制、就職後の人材育成体制の充実
	昇進機会があること、他自治体との人事交流
給料・手当の増加	給与・手当増加、給与額が他地域に比べて低くない、給与及び採用身分の改訂
	大卒以上が9割を占める中、上級ではなく中級での採用が多い。
	給与や福利厚生等の待遇は良い方が良い
奨学金制度を導入	奨学金制度の導入
近隣自治体と共同で採用	広域枠の採用で移動できる体制
養成校と連携	保健師希望を低学年の時から見つけて、選択履修できるようにする
	養成校との連携
国と連携	国の政策が必要
サポート体制の充実	生活の不便さ・不自由さの解消
	生涯の伴侶を紹介する
社会人の採用	家族の都合等で転入してきた保健師を積極的に雇用
	新卒をターゲットにせず、既卒者へのアプローチを強化した方が良い。
就職情報へのアクセス改善	就職情報へのアクセスの簡便化、
災害対策をアピールする	災害対策（津波被害が予測される地域への就職をためらう学生がいる）

自由記述では、高校生への地域の魅力の発信、人材育成体制の他、地域での住みやすさに関するサポートや防災対策など生活に関するサポートについての記述も挙がっていた。

6) 卒業・修了生が自治体保健師として定着するための支援について

N=164

項目	度数	(%)
はい	110	(67.1)
いいえ	50	(30.5)
未回答	4	(2.4)

6) -1) で「1. はい」と答えた方、それはどのような支援ですか（複数回答） n=110

項目	度数	(%)
個別支援	90	(81.8)
現任教育への貢献 (研修会講師・企画等)	65	(59.1)
同窓会の開催	43	(39.1)
勉強会・研修会の開催	36	(32.7)
その他	13	(11.8)

卒業・修了生に対して自治体保健師として定着するための支援について、“はい”（行っている）と回答した割合は67.1%であった。その内容は、個別支援81.8%が最も多く、ついで現任教育への貢献59.1%であった。

【卒業・修了生が自治体保健師として定着するための支援について自由記述】

卒業生同志の繋がりをサポート	同窓会のグループラインを作り、卒業時には挨拶とともにグループへ参加するようにしている。その中で、就職先の管轄保健所や近隣自治体に勤務している卒業生同士をつなぐように支援している。
	ホームカミングを実施。同年だけでなく、様々な年代での交流を行っている。
	保健師の集いを開催し、卒業生や現場の保健師との交流の場を設定している。
母校との繋がりの維持	後輩への講義依頼、研究支援
	統括保健師と協議のうえ、卒業生に実習指導に関わってもらったり、学部学生に対する講話をしてもらったりして、卒業生に成長を実感してもらっている。
	実習中にあうときには、声をかける。
	保健師コース学生への講演、研究の継続支援
卒業後も相談の受け付け	就職後、困りごとがあれば相談するよう声をかける
	悩み相談など精神的支援
	相談窓口の設置、メールリストの作成

自由記述では、卒業生同士や母校とのつながりをサポートすることや、困りごとへの相談・支援などの記述がみられた。

7) 自治体保健師としての就業・定着支援に向けて自治体と協力している取組み

【自由記述】

自治体と教員の 日頃からの連携	情報共有	最新の採用情報を提供等、自治体との情報共有を大切にしている
		各市町村より保健師募集の説明会希望があった際には、学生と日時調整を行い協力
		人事課等から問い合わせがあった際には、本学のカリキュラムやどのような保健師の育成を目指しているかを説明
	就職した卒業生 へのサポート	実習等で自治体へ出向く機会を活用して、卒業生の近況について情報交換
		卒業生の活躍をできるだけ伝えてもらい学生へ発信
		卒後研修の支援（卒後4年目までの各年に対し、県内の看護系大学教員が講師を担当）
		卒業生が相談してきたことについて、職場の統括保健師と情報共有
	人材育成プログラ ム・研修会へ の協力	自治体の現任教育に積極的に講師をする
		県人材育成検討委員会の委員の役割を担う
		大学の共同実践研究費を獲得、設置自治体と大学で保健師インタビュー動画DVDを作成し、現任研修や講義に活用
		県と協力して保健師のリカレント教育（離職者、免許保持者への研修）の実施
		研修会などの協力を惜しまない、現場で求められる能力を把握。
	研修会以外での 連携	自治体が開催する研修会における講師依頼には積極的に協力する
		数年保健師の募集をしても応募者がなかった自治体と連携し、県への要望書を提出。保健所のバックアップ体制が得られ、学生も安心して受験することができた。その後、新任保健師の採用にいたった。
		児童虐待関連の部会の委員、健康政策への委員、研究支援など
学生教育の中で の取組	イベントへの参 加	大学と包括連携協定を締結している市町村のイベント等への学生参加
		保健所とAIDSキャンペーンの協働実施。市役所のウォーキンググループの組織育成活動の講義と活動参加。
	実習地での先輩 保健師との交流	就業に関して、実習中に就業年数の短い保健師との交流
		実習時に先輩後輩の交流の機会となるとともに、社会人1年生より刺激を受け、モチベーションアップに繋がる
		出身者をその自治体で実習出来るように配慮している
		現地では村の職員と住民も参加して交流会し、へき地ならではの魅力を語ってもらう
	保健師を講師に 招き講義を依頼	自治体保健師を講師とし、実際の保健師業務に関する講義を開催
		修了生を講師として招く
		学生の実習先を全て設置自治体で受け入れ、教育科目全てに設置自治体の統計資料や事例を取り扱い、医師・保健師を特別講師としての派遣
	保健師就職に関 する情報共有	インターンシッ プに関する情報 共有
自治体への就職を希望する学生の情報を提供してインターンシップの開催を提案した		

現役保健師・内定者からの採用に関する情報提供	3月の保健師就職希望者と内定者（4年生）の情報交換会で、県の担当者による保健師の募集に関わるオンライン説明会を開催している
教育機関からの情報提供	1-3年生向けに、4年生の保健師就職内定者から経験談を共有し Q&A をできる場を設けている。 自治体の奨学金について、オープンキャンパスで周知する。

自治体保健師としての就業・定着支援に関して、日頃から自治体と協力して行っている取組についての自由記述では、情報共有や研修の協力など自治体と教員の日頃からの連携、学生の地域イベントへの参加や先輩保健師との交流の推進、保健師就職に関する情報共有などの記述がみられた。

8) 自治体保健師として就業を希望する学生に対して教員が支援する際の課題【自由記述】

学生側の課題	学生が保健師活動をイメージができない	具体的に保健師がどのような活動しているか伝えられるかが興味を引くことになるので、具体事例を見える形で紹介することが必要だと思う
	都市部就職を希望する学生が多い	<p>学生は、便利な都会を求める傾向にあり、小さな自治体で働く楽しさややりがいを教員が伝えてもなかなか伝わらない。</p> <p>保健師として地元に残ってもらうにはどうしたらよいか、地元に残ってもらうことがよいのか葛藤</p> <p>公立大学なので、設置母体の自治体保健師への就職人数を問われる</p> <p>学生は保守的で自宅から通勤したい希望がある。生活基盤が安定していることも重視する。財政力指数が低い町村は職員の給与も低いので人気がない。</p>
学生が病院からの奨学金返済のため保健師就職を諦める		すでに病院から奨学金を借りている。学生から相談を受けた場合、新卒で自治体保健師として就職する困難さがある
		(奨学金返済のため) 病院就職すると、看護師のキャリアラダーと評価軸でキャリアを積む人が大半となり、保健師として就職を希望していた卒業生でも看護師のまま勤めていく。
保健師学生が看護師に就職してしまう		<p>学生の中には、希望の就職地に募集がなかった場合、あるいは家庭の事情でもともと地域や地方に赴けない、転勤のある保健所は困る、などの理由から医療機関に看護師として就職してしまうこともあります。加えて教育が保健師の魅力を伝えきれていないのか、学生は国家資格をいくつか持つことに満足して、本来の保健師の役割や仕事のやりがいなどはわからず、就職しやすい看護師にいつってしまう傾向があるように思いました。</p> <p>既卒生が保健師として地域包括支援センターに就職するケースが多いと感じており、自治体保健師だからこそできることを、病院からキャリアチェンジしたいと考える看護師に伝えていくことが重要かと思います。</p>
学生の採用試験を乗り越えるための学力が不足している		就職試験に面接や専門分野があると、現役での受験は不利である。(選択制で講義や実習の時間が限られている。現場とのギャップが大きい。)
		私学であることから基礎学力不足により公務員採用試験にクリアすることが難しく学部からの準備が必要である
		教養試験に耐えうる学力が厳しい学生もあり、学力に加えて、人柄重視の保健師教育課程選抜試験のあり方を模索している
		就職試験に失敗した学生が自治体受験を諦めてしまいそうになることがあるため、モチベーションの維持を含めた支援が重要かつ課題
保健師になるかならないかは保護者の意向が強い		学生がその気になっても保護者の反対にあうとどうしようもなくなる
		本人よりも保護者の意向が強い。

保健師教育機関側の課題	「まず看護師」という考えの教員がいる	新卒で保健師になることに自信がない、看護しての臨床経験を積んでから保健師になるのが良いと思っている学生が多いので、新卒で頑張っている先輩の例を挙げ新卒でも大丈夫なことを伝えるようにしている
		3年までの臨床実習で、ひとまず、看護師を経験した方がよいと教員から指導が入っている。
		保健師の採用枠が少ない。どこで刷り込まれたか「最初は看護師」という思い込みがあるので、それをなくすと良いと思う。
	教員の保健師経験の有無	自治体保健師の経験をしてない教員は具体的な支援が困難かもしれない
		自分が自治体保健師をしたことがないため、就職して仕事を続けている卒業生と定期的に交流して、情報を得ています。
		教員の実際の保健師としての経験・魅力を伝えられること。
		保健師教育を担当している領域内の教員が全員同じ方向を向いているとは限らない。領域全体での共通理解や、大学のキャリア支援担当課との協働のための方策が必要であると考えている。
	学生の適性を踏まえた教員の就職支援が難しい	各自治体の保健師やその他職員の雰囲気、業務内容等をだいたい把握しているため、学生がある市町村を希望した際、その学生には合わないと思われることがよくある。就職してしまってから後悔しないように、そのあたりも正直に伝えて、学生がもし希望先を変更して受験した場合、不合格になってしまうこともある。もしもともと希望していた市町村を受験していたら、今年受験者がいなかったため、応募していたら採用されていた可能性が高かったということもある。
		自治体とのマッチングが難しい。本人のタイプと活動内容や先輩保健師との兼ね合いを考えて支援するが、地方には行きたがらない学生が多い。
		メンタル面での課題を抱えている学生の就職支援。学力レベルとしては内定がとれてしまうが、就職後の不適応が十分に予想される時。
	教員は看護学生の就職支援に手いっぱい で保健師学生の就職支援体制が不十分	基礎教育に追われて、何も出来ていない
		教員に各自治体のカラーや試験の特徴などを把握するスキルが不十分であると感じている。
採用試験対策への支援		
教員はなかなか就職支援までは手が回らないので、自治体保健師の採用に関してよく知っている職員をキャリアサポートセンターに配置する。		
採用試験の後に保健師実習がある	過去問が公表されていないので、指導が難しい	
	低学年から、学生の意欲を高める関り（が必要） 保健師の実習の時期が4年次後期になっており、現場をイメージして就職したいという学生から、実習時期が遅いので、もっと早くに実習があれば良かったと言われることが度々ある。保健師教育のカリキュラムの組み立てについて、検討が必要なのかも知れないです。	

	卒業生へのサポート体制構築が必要	<p>自治体に就職した卒業生が、職場の人間関係や本庁勤務での過重労働で疲弊して退職するなど、残念な思いをすることがある。ひとりひとりを大切に、職場全体の働き方を見直してほしい。</p> <p>現役生だけでなく既卒生も含めた支援体制の構築</p> <p>教員が違う大学に移ってしまうことにより卒業生と連絡が取れなくなってしまうこと</p>
自治体側の課題	県外採用情報の入手が困難	<p>学生があまり今まで教員や本人が関係性がない自治体を希望する場合に、その情報を教員も持ち合わせていない場合がある。そのような場合に、教員・学生が実践者の方に連絡が取れる窓口のようなものと助かります。</p> <p>就職情報を適切なタイミングで一覧で見れない</p> <p>自治体側が保健師採用を増やしたいと思うなら、自治体合同で就職説明会を開催し、その説明会の中で、面接や集団討論対策などについても、自治体合同で若手保健師などを活用し、アドバイスするというようなコーナーを設けてくれるとよい。</p> <p>ナースナビなどの就職支援情報は病院看護師に限定していることがほとんどであるため、採用情報や採用試験に関する情報、あるいは自治体をどのように選択したら良いかといった就職情報が必要である。</p>

自治体保健師として就業を希望する学生に対して教員が支援する際の課題についての自由記述では、学生側の課題、教育機関側の課題、自治体側の課題に分類された。学生側の課題では、学生が保健師活動をイメージできないこと、奨学金の返済や看護師としての就職の意向が強いこと、就職希望が都市部に偏ること、採用試験の難易度などが課題としてあげられた。教育機関側の課題としては、保健師には看護師の経験が必要という教員の指導、保健師経験の少ない教員が魅力を十分に伝えられないこと、保健師の就職への支援や就職した卒業生への支援の不十分さなどがあげられた。自治体側の課題としては、採用試験を含む採用情報の入手が困難であり、採用相談の窓口の設置や合同説明会の実施、タイムリーな情報提供などが課題としてあげられた。

＜教員調査 結果の概要＞

保健師教育機関の担当教員の調査より、以下のことが明らかになった。

1. 3区分の保健師教育課程別にみた保健師就業状況は、「上乘せ」では約6割以上が保健師として就業するが、「学部選択制」では2割、「全員必修」では1割に過ぎず、3区分で有意差が認められた。卒業後の保健師就業については、卒業後6年以上経つと、4割の教育課程で把握できていなかった。
2. 学生が自治体保健師として就業する理由は、最初から保健師としての就業を希望していたが約8割であり、保健師の仕事のやりがい・魅力が約5割であった。一方、自治体保健師として就業しない理由は、看護師になってみたい、保健師には看護師経験があった方がよいが各約7割であり、奨学金の返済があるために保健師として就職しないも6割を占めた。
3. 学生が自治体保健師として就職しやすくなるために自治体に工夫してほしいこととして、業務・就職説明会の開催、情報の掲載・発信、教育機関との情報交換という回答が6割以上の教育機関から寄せられた。インターシップ実施は8割、実習内容の充実が6割を占めた。採用方法・試験については、内定の時期の見直し、年齢制限の緩和、通年募集などの要望が5割を占め、採用試験の簡素化や短期化が期待されていた。奨学金の制度の導入や地域推薦枠の設置・拡大、研修体制の充実やジョブローテーション、県と市町村保健師の人事交流なども5割以上の教員から寄せられ、就業支援・キャリア支援の充実も課題と述べられた。
4. 小規模自治体やへき地への就業者を増加させるための対策としては、地域の魅力の発信が8割を超えており、インターンシップの実施、実習の受け入れも6割以上を占めた。
5. 自治体保健師として就業を希望する学生へのサポートは、97.5%の教育機関で実施しており、7割は、学生全体にも求めてきた学生にもサポートをしていた。
6. 卒業・修了生に対して自治体保健師として定着するための支援は7割の教育機関で実施しており、個別支援が8割以上、現任教育への貢献は6割で実施していた。
7. 自治体保健師として就業を希望する学生に対して教員が支援する際の課題は、学生側、教育機関側、自治体側の課題に分類された。学生に対しては、保健師活動のイメージや魅力を伝える教育を充実することによって看護師経験が必要ではないことや都市部に偏らず採用希望を持てるようにすること、保健師として就職した卒業生への支援体制の構築などが課題である。自治体側の課題としては、採用試験の時期や内容の見直し、採用相談窓口の設置や合同就職説明会の実施、タイムリーな採用情報提供などが課題である。
8. 「全員必修」の課程では、学生全員が保健師の国家試験受験資格を得ても、卒業時に活用するのは1割しかいないことも明らかとなった。一方、保健師不足が著しい地域がある。「全員必修」のために、結局使われない保健師免許取得に費やす社会的投資を、保健師不足が著しい地域の保健師確保に向ける必要がある。

C-2. 保健師教育課程に在籍する学生へのアンケート調査

1) 保健師教育課程に在籍する学生（調査回答者）の属性

① 学年

N=464		
学年	度数	(%)
1年生	45	(9.7)
2年生	33	(7.1)
4年生	385	(83.0)
無回答	1	(0.2)
合計	464	(100.0)

調査対象者を、「その教育課程の最終学年に在籍している学生」としたため、「1年生」は主に「専攻科」、「2年生」は「大学院修士課程」、そして、「4年生」は「学部選択制」または「全員必修」の課程だと考えられる。

② 年齢

N=464		
年齢 (歳)	度数	(%)
19	3	(0.6)
20	9	(1.9)
21	160	(34.5)
22	222	(47.8)
23	39	(8.4)
24	18	(3.9)
26	1	(0.2)
27	1	(0.2)
28	3	(0.6)
34	1	(0.2)
36	1	(0.2)
42	1	(0.2)
無回答	5	(1.1)
合計	464	(100.0)

平均 (SD/Range) : 21.9 (1.63/19-42) 歳

2) 保健師教育課程の学校所在エリアと設立母体

①学校所在エリア

地方区分	度数	(%)
北海道地方	47	(10.1)
東北地方	67	(14.4)
関東地方	58	(12.5)
中部地方	112	(24.1)
近畿地方	24	(5.2)
中国地方	43	(9.3)
四国地方	26	(5.6)
九州地方	82	(17.7)
無回答	5	(1.1)
合計	464	(100.0)

N=464

②学校の設立母体

N=464

設立母体別	度数	(%)
国立	85	(18.3)
公立	119	(25.6)
私立	258	(55.6)
無回答	2	(0.4)
合計	464	(100.0)

3) 保健師教育課程の学校区分

N=464

保健師教育課程		度数	(%)	度数	(%)
上乘せ	1. 養成所 (1年)	7	(1.5)	64	(13.8)
	3. 短期大学専攻科	14	(3.0)		
	7. 大学専攻科	22	(4.7)		
	8. 大学院修士課程	21	(4.5)		
学部選 択制	4. 大学 (学部選択制、定員上限設定あり)	277	(59.7)	282	(60.8)
	5. 大学 (学部選択制、希望者全員選択可)	5	(1.1)		
全員必修	2. 養成所 (統合力リ)	38	(8.2)	116	(25.0)
	6. 大学 (学部全員必修)	78	(16.8)		
無回答		2	(0.4)	2	(0.4)
合計		464	(100.0)	464	(100.0)

4) 自治体保健師としての就業意向について

N=464

項目	度数	(%)
はい（意向あり）	158	(34.1)
いいえ（今は考えていない）	280	(60.3)
まだ決めていない	25	(5.4)
無回答	1	(0.2)
合計	464	(100.0)

➤ 教育課程別（3区分）

N=462

	上乘せ (%) n=64	学部選択制 (%) n=282	全員必修 (%) n=116	p 値
はい（意向あり）	41 (64.1)	96 (34.0)	21 (18.1)	0.000
いいえ （今は考えていない）	19 (29.7)	167 (59.2)	93 (80.2)	
まだ決めていない	4 (6.3)	19 (6.7)	2 (1.7)	

X²検定

「自治体保健師としての就業意向があるか」という問いに、“はい”と回答した者を、保健師教育課程別に見たところ、「上乘せ」では64.1%、「学部選択制」では34.0%、「全員必修」では18.1%であった。

一方で、現時点では自治体保健師への就業意向が無い“いいえ（今は考えていない）”もしくは“まだ決めていない”は、「全員必修」が80.2%、「学部選択制」59.2%、「上乘せ」29.7%であり、この3区分の間では有意な差があった。即ち、保健師教育課程別に見ると、「全員必修」は全員が保健師国家試験受験資格を得るものの、その約2割しか保健師としての就業意向が無い。即ち、養成数の8割が「自治体保健師としての就業意向が無い」ことが示された。逆に、「上乘せ」では養成数の65%が自治体保健師として就業する意向があることも分かった。

全回答者数	上乘せ n=64	学部選択制 n=282	全員必修 n=116
今は、自治体就業を考えない人数 (%)	n=23 (35.9)	n=186 (66.0)	n=95 (81.9)

5)-1. 今は自治体保健師としての就業を考えない理由（複数回答）

（自治体保健師としての就業意向について「今は考えていない（n=280）」「まだ決めていない（n=25）」と回答した者のみ回答）

項目	度数	(%)
看護師になりたい	177	(58.0)
数年後、保健師になりたい	122	(40.1)
保健師の仕事は自分に向かないと思う	51	(16.7)
保健師として働く自信がない	35	(11.5)
保健師の仕事に興味を持ってない	30	(9.8)
自治体以外（産業、地域包括等）の保健師になりたい	20	(6.6)
保健師の仕事は大変そう	11	(3.6)
実習がよかった	3	(1.0)
保護者の意向	1	(0.3)
教員から看護師としての就職を勧められる	0	(0.0)
公務員試験がたいへんそう	0	(0.0)

➤ 教育課程別（3区分）

n=304

今は、自治体保健師としての就業を考えない人数 (%)	上乗せ n=23 (%)	学部選択制 n=186 (%)	全員必修 n=95 (%)	(3区分の差) p値
1. 看護師になりたい	12 (52.1)	106 (57.0)	58 (61.1)	0.684
2. 教員から看護師としての就職を勧められる	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-
3. 保健師の仕事に興味を持ってない	3 (13.0)	14 (7.5)	12 (12.6)	0.324
4. 保健師の仕事は自分に向かないと思う	5 (21.7)	26 (14.0)	19 (20.0)	0.339
5. 保健師の仕事は大変そう	2 (8.7)	6 (3.2)	3 (3.2)	0.399
6. 保健師として働く自信がない	5 (21.7)	20 (10.8)	9 (9.5)	0.235
7. 公務員試験がたいへんそう	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-
8. 実習がよかった	0 (0.0)	2 (1.1)	1 (1.1)	0.061
9. 保護者の意向	0 (0.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	0.727
10. 自治体以外（産業、地域包括等）の保健師になりたい	3 (13.0)	10 (5.4)	7 (7.4)	0.350
11. 数年後、保健師になりたい	7 (30.4)	95 (51.1)	20 (21.1)	0.001

X²検定

自治体保健師としての就業を考えない者の理由として、“看護師になりたい”がどの教育課程でも最も多い。

一方、“数年後、保健師になりたい”との回答は、第2位である。これを、養成課程別に、全体の回答者数と比べると、以下のようになる。

上乘せ 7/64 (10.9%)

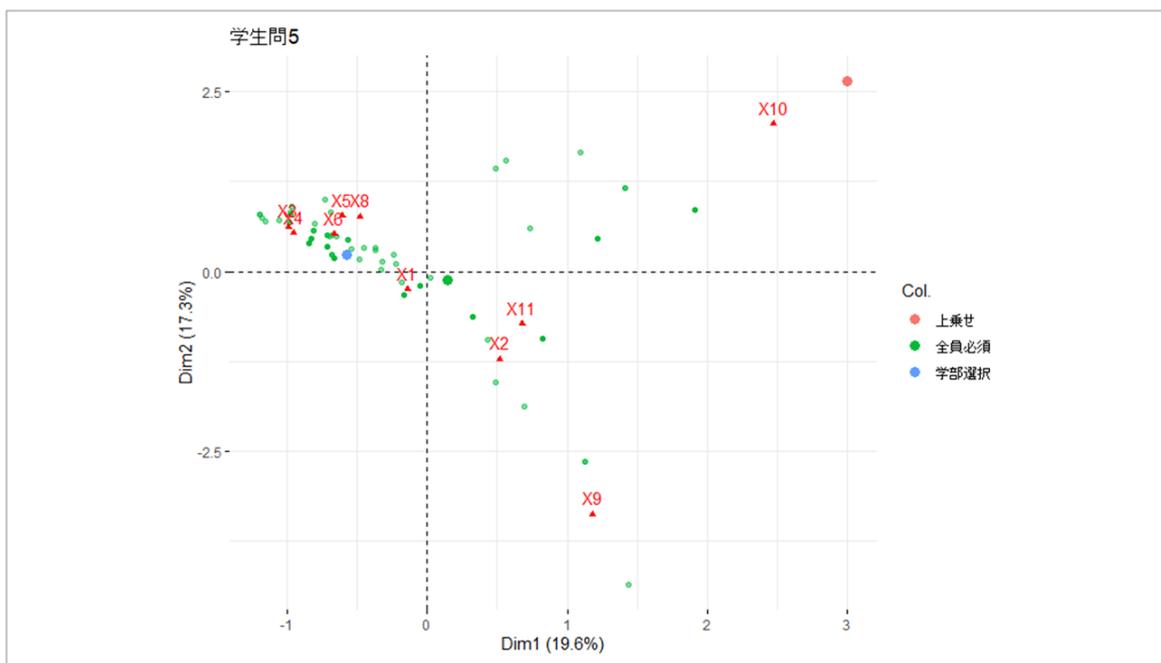
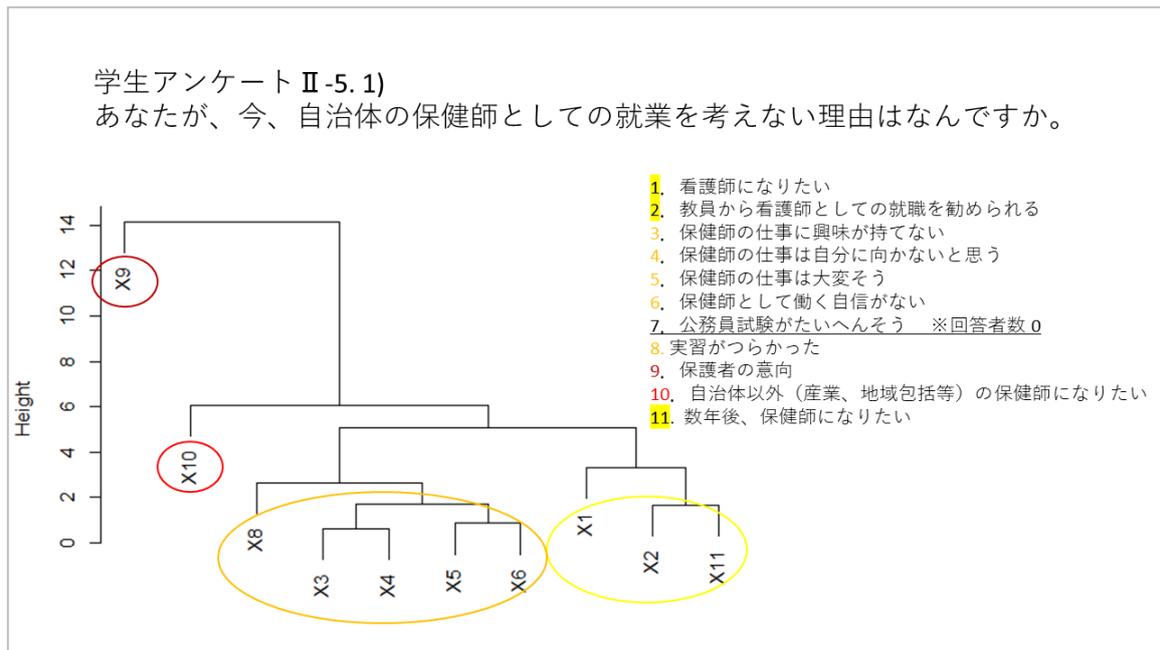
選択制 95/282 (33.7%)

全員必修 20/116 (17.2%)

つまり、「上乘せ」は、多くの者が修了後すぐに保健師として就業することを考えているため、数年後というのは、少なくなっている。一方、学部での「選択制」と「全員必修」を比較すると、「選択制」は、将来的に保健師の就業につながる可能性が示唆されたが、「全員必修」では取得した保健師資格を活用して就業する意向そのものが低く、効率の良い教育課程とは言いがたいことが、学生の意向調査から明らかになった。

また、“今は自治体保健師としての就業を考えない”理由として次に多いのは、“保健師の仕事は自分に向かないと思う”“保健師として働く自信がない”であった。

【学生】研究 C-2-5)-1. 「自治体の保健師としての就業を考えない理由」
 (複数回答項目に対するコレスポネンス分析)



学生が自治体保健師への就業を考えない理由として、「数年後、保健師になりたい」という学生もいるが、多くの学生が、「看護師になりたい」、「保健師として働く自信がない」、「保健師の仕事に興味がない」と回答し、保健師への興味や自信の不足を理由に挙げていた。保健師の仕事に対する認識や理解が不足している可能性を示唆している。

5)-2. 保健師教育課程を履修した理由（複数回答）

（自治体保健師としての就業意向について「今は考えていない（n=280）」「まだ決めていない（n=25）」と回答した者のみ回答）

n=304		
項目	度数	(%)
資格を持っていると将来役立つかもしれない	191	(62.6)
保健師教育課程の学習内容に関心があった	76	(25.0)
必修だった	73	(23.3)
看護師としての就職に有利	31	(10.2)
その他	5	(1.6)

【その他】

- ・ 地域包括ケアの観点から地域における看護職の役割について学びを深めたかったため。
- ・ 将来的に産業保健師になりたいから。また、看護職として働ける幅を広くしたいから。
- ・ 青年海外協力に看護の分野で参加したいと考えており、その採用には保健師や助産師の資格を持っていると更に良いとなっていたため、履修した。

➤ 教育課程別（3区分）

項目	上乗せ		学部選択制		全員必修		p 値
	n=23	(%)	n=186	(%)	n=95	(%)	
1. 必修だった	2	(8.7)	29	(15.6)	42	(44.2)	0.000
2. 保健師教育課程の学習内容に関心があった	9	(39.1)	51	(27.4)	15	(15.8)	0.025
3. 資格を持っていると将来役立つかもしれない	14	(60.9)	119	(64.0)	57	(60.0)	0.797
4. 看護師としての就職に有利	5	(21.7)	17	(9.1)	9	(9.5)	0.163
5. その他	0	(0.0)	5	(2.7)	0	(0.0)	0.199

X²検定

自治体の保健師としての就業意向はないが、保健師教育課程を履修した理由として、いずれの課程でも“資格を持っていると将来役立つかもしれない”が最も多く、約6割を占めていた。

次いで、“保健師教育課程の学習内容に関心があった”が多く、「上乗せ」で約4割、「学部選択制」では3割であった。一方で、「全員必修」では、“保健師教育課程の学習内容に関心があった”は16%しかなく、約4割が“必修だった”ためと回答していた。

5)-3. 自治体の保健師としての就業を考えないと決めたのはいつ頃か

(自治体保健師としての就業意向について「今は考えていない (n=280)」「まだ決めていない (n=25)」と回答した者のみ回答)

n=304

項目	度数	(%)
最初から考えていない	73	(23.3)
保健師教育課程の学習を始めてから	24	(7.9)
保健所や市町村等の実習を体験してから	3	(1.0)
産業や学校等の実習を体験してから	3	(1.0)
その他	9	(3.0)
無回答	193	(63.3)
合計	305	(100.0)

>教育課程別 (3 区分)

n=304

項目	上乘せ (%)		学部選択制 (%)		全員必修 (%)		p 値
	n=23		n=186		n=95		
最初から考えていない	1	(4.3)	60	(32.3)	12	(12.6)	0.000
保健師教育課程の学習を始めてから	2	(8.7)	20	(10.7)	2	(2.1)	0.039
保健所や市町村等の実習を体験してから	0	(0.0)	2	(1.1)	1	(1.1)	0.883
産業や学校等の実習を体験してから	0	(0.0)	3	(1.6)	0	(0.0)	0.382
その他	0	(0.0)	6	(3.2)	3	(3.2)	0.684

X²検定

自治体の保健師への就業を考えないと決めた時期は、「学部選択制」「全員必修」では“最初から考えていない”が「上乘せ」に比して有意に高く、各々3割、1割存在した。

5)-4. 保健師教育課程の学生が、保健師としての就職を考えない理由（自由記載）

（自治体保健師としての就業意向について「今は考えていない（n=280）」「まだ決めていない（n=25）」と回答した者のみ回答）

出現頻度（記述内容）が多い順に並べた時に、各々に特徴的な点は以下の通りである。

①上乗せ

カテゴリー	主な記述
自治体保健師以外への興味・関心	看護師として働いてみたい
	保健師になることに魅力を感じられない
	自治体でない場所での保健師就業が希望（養護教諭、産業保健など）
保健師就業に向けたキャリアビジョン	まずは医療機関で経験を積み、その後保健師になる
	医療機関で看護の能力を身につけたい
	看護師として働く年齢的限界の方が早くやってくる
保健師教育課程での疲弊感	実習や研究活動での過度な責任感とストレス
就職活動における困難	保健師としての就職活動の大変さ

「上乗せ」課程の学生による記述では、看護師や自治体保健師以外への興味・関心、自治体保健師としての学習や就職活動など直面している課題について述べられていた。

②学部選択制

カテゴリー	主な記述
看護師への就業志向とキャリアビジョン	看護師として働いてみたい
	臨床の経験を必要とする
	看護師として特定の専門分野や診療科に関心がある
	看護師免許を取得しており、そのスキルと資格を活用したい
	助産師や訪問看護師など、看護師としてのさらなる専門性を追求したい
保健師に対する不安や懸念	男性保健師に対する需要の不透明さや職業上のリスクへの懸念がある
	保健師の職場環境や仕事内容が不確実
	保健師として働くことに魅力を感じない
	保健師よりも看護師の仕事にやりがいや魅力を感じる
経済的な動機や制約	病院からの奨学金返済の義務があり、そのために看護師として働くことが決定している
	看護師としての給与の方が高く、経済的に有利と感じる
将来の保健師就業のための看護師経験の必要性	看護師としての経験が豊富になることで保健師としての理解を深められる
	看護師としての臨床経験が将来的に保健師としての業務に役立つ
将来的なキャリアの可能性の拡大	看護師として働いた後、保健師としての道も選択肢として開くことができるが、その逆は難しい
	看護師としての技術や知識を身につけてから、より多くの選択肢を持ちたいと考える
実習体験からの判断	実習を通じて看護師の職に魅力を感じた
	病院実習によって看護師としての業務に憧れが強くなった
	実習中に保健師の職についての魅力を感じなかった
就職活動における困難	公務員試験などの就職活動の困難さ

「学部選択制」の学生では、看護師として働きたいという意向が多く記された。次いで、保健師への興味がない、経済的な動機や制約、看護師としての実務経験を重視するが故に保健師を選ぶことへの懸念や迷いがあることが伺えた。

③全員必修

カテゴリー	主な記述
看護師への就業志向とキャリアビジョン	看護師として働くのが幼少期からの夢や目標
	看護師は将来的な転職の際に選択肢が多い
	治療に関わりたいという志向
	特定の分野、例えば助産師になりたいという専門的な関心
看護師としての対人ケアに関する充実感ややりがい	
保健師としての適性のなさ	保健師としての職務内容が自分には合わないと自己認識した
将来の保健師就業のための看護師経験の必要性	看護師から保健師への転職の可能性
	看護師としての実務経験を先に積みたいという考え
経済的な動機や制約	看護師の方が収入面での安定性がある
	奨学金上の制約がある
学習過程でのネガティブ体験	保健師教育の授業が興味深くない
	授業でモチベーションが下がる
	保健師の職務内容が学習を通じて魅力的に感じられなかった
仕事のやりがいや業務への懸念	保健師の仕事に対するやりがいの不確実性
	公務員としての業務に対する不満
就職活動における困難	公務員試験などの就職活動の困難さ

「全員必修」の学生は、看護師に対する明確な志向性、保健師という職業への関心のなさや懸念、経済的な動機や制約（奨学金上の制約）、更には、学習過程でのネガティブ体験が挙げられていた。

6) 自治体の保健師としての就職の時期

(先述の4)で自治体保健師としての就業意向について「はい」と回答した者のみ回答)

n=158		
項目	度数	(%)
1年以内 卒後すぐ	98	(62.0)
1~3年後	2	(1.3)
3~5年後	9	(5.7)
無回答	49	(31.0)
合計	158	(100.0)

>教育課程別 (3区分)

n=158				
項目	上乗せ (%) n=41	学部選択制 (%) n=96	全員必修 (%) n=21	p 値
1年以内 卒後すぐ	25 (61.0)	58 (60.4)	15 (71.4)	0.634
1~3年後	1 (2.4)	1 (1.0)	0 (0.0)	0.684
3~5年後	0 (0.0)	7 (7.3)	2 (9.5)	0.173
無回答	15 (36.6)	30 (31.2)	4 (19.0)	0.367

X²検定

自治体保健師としての就業意向があるのは、「上乗せ」が64人中41人(64.1%)、「学部選択制」が282人中96人(34.0%)、「全員必修」が116人中21人(18.1%)と、保健師国家試験受験資格を得る者の中で、保健師免許を活用する意向のある割合は、課程によって大きく異なっていた。

しかし、自治体の保健師としての就業意向がある者だけを抽出すると、どの課程でも、その6割以上が“1年以内 卒後すぐ”の時期に修業することを考えていた。これらは、回答者の6割以上にあたる。

7)-1. いつ頃から新卒での保健師就業を考えたか

(先述の4)で自治体保健師としての就業意向について「はい」と回答した者のみ回答)

n=158

項目	度数	(%)
高校生以前から	24	(15.2)
今の学校への進学を決めたときから	32	(20.3)
今の学校に入学してから	17	(10.8)
保健師教育課程の科目を受講し始めてから	20	(12.7)
保健師の実習を体験してから	3	(1.9)
臨床での経験(実習・アルバイト・インターンシップ等)をしている中で	2	(1.3)
無回答	60	(38.0)
合計	158	(100.0)

>教育課程別(3区分)

n=158

項目	上乘せ		学部選択制		全員必修		p値
	n=41	(%)	n=96	(%)	n=21	(%)	
高校生以前から	6	(14.6)	14	(14.6)	4	(19.0)	0.007
今の学校への進学を決めたときから	13	(31.7)	11	(11.4)	8	(38.0)	
今の学校に入学してから	1	(2.4)	14	(14.5)	2	(9.5)	
保健師教育課程の科目を受講し始めてから	3	(7.3)	16	(16.7)	1	(4.8)	
保健師の実習を体験してから	0	(0.0)	3	(3.1)	0	(0.0)	
臨床での経験(実習・アルバイト・インターンシップ等)をしている中で	2	(4.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	

χ^2 検定

自治体の保健師就業を目指した時期で最も多いのは、“今の学校への進学を決めたときから”で、「上乘せ」31.7%、「全員必修」38.0%であり、「学部選択制」では“保健師教育課程の科目を受講し始めてから”で16.7%であった。

一方で、“高校以前から”も3区分の課程各々で14~19%存在した。即ち、保健師になりたい人は、高校時代に1/5~1/6が志向性を持っていることがわかった。また、“今の学校への進学を決めた時”が、「上乘せ」と「全員必修」では5割に近い。これに対し、「学部選択制」では、その半分に留まることが示された。即ち、保健師になる意思を持つ学生は、

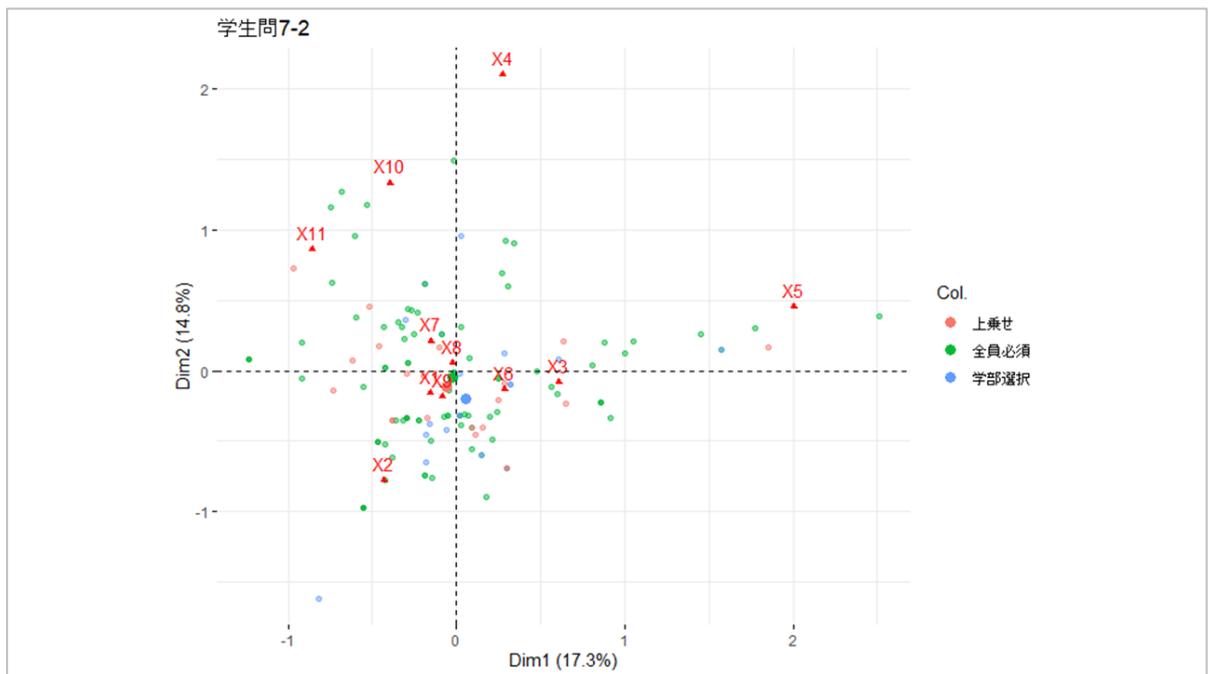
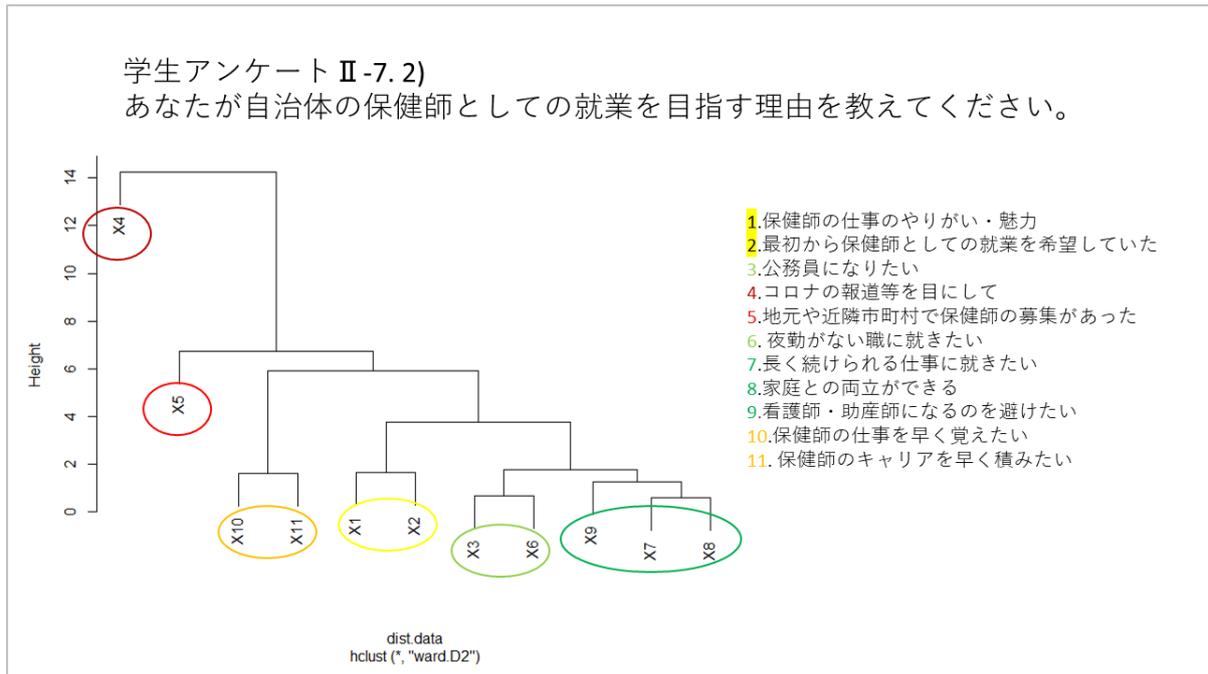
いずれの教育課程にも一定数おり、その学生たちは、高校以前から保健師への志向性を持っているということである。「上乘せ」教育課程の15%は、高校時代から保健師になることを考えていることが明らかになった。これは、自治体保健師としての就業者を増やすためには、むしろ、高校以前にも働きかけて、保健師への関心を喚起することが重要であることを示している。一方で、「全員必修」の課程では、保健師への関心が薄い層が8割いることも明らかになった。保健師への関心が薄い層に保健師の国家試験受験資格を取得させる教育を行うことを、どのように考えるかの検討が必要であろう。

7)-2. 自治体保健師としての就業を目指す理由（複数回答）

（先述4）で自治体保健師としての就業意向について「はい」と回答した者のみ回答）

n=158		
項目	度数	(%)
保健師の仕事のやりがい・魅力	60	(38.0)
夜勤がない職に就きたい	51	(32.3)
長く続けられる仕事に就きたい	50	(31.6)
最初から保健師としての就業を希望していた /保健師になるために入学・進学してきた	49	(31.0)
公務員になりたい	46	(29.1)
看護師・助産師になるのを避けた	35	(22.2)
家庭との両立ができる	28	(17.7)
保健師のキャリアを早く積みたい	27	(17.1)
地元や近隣市町村で保健師の募集があった	13	(8.2)
保健師の仕事を早く覚えたい	11	(7.0)
コロナの報道等を目にして	3	(1.9)
その他	3	(1.9)

【学生】研究 C-2-7)-2. 「自治体の保健師としての就業を目指す理由」
 (複数回答項目に対するコレスポネンス分析)



一方、自治体保健師としての就業を目指す理由は、「コロナの報道を目にして」であり、保健師の仕事のやりがいや魅力、公務員としての安定性、夜勤がないなどのライフスタイルの利点、家庭との両立ができるなどである。

7)-3. あなたが考える自治体の保健師の魅力とは（自由記述）

（自治体保健師としての就業意向について「はい」と回答した者のみ回答）

この設問に関する回答を、3区分ごとに検討した。各区分の下に傾向を記載したが、「上乘せ」では、地域での貢献やプロフェッショナルな自律性など、保健師の本質的な活動を理解し、その魅力を感じている傾向があった。一方、「全員必修」では働きやすさとワークライフバランス、対象となる地域住民との関係性にフォーカスが当たる傾向があった。

① 上乘せ

カテゴリー	主な記述
地域社会への貢献	地域住民の健康を支援し、地域社会と密接に関わることができる
	地域の課題や強みを発見し、予防の視点から健康増進に取り組める
	地域での生活自体を支援することにより、全世代の住民と関われる
多様なアプローチとサービスの提供	病院でできない様々なアプローチができる
	家庭訪問を実施できる
	個々の生活背景に合わせた健康サポートを提供できる
プロフェッショナルな自律性	自分で街づくりや事業に携わることができる自立性と創造性
	母子保健など特定の分野で長期的に関わり、疾病予防や健康増進のプロジェクトを主導できる
住民との距離の近さ	住民との距離が近い
	一人ひとりに寄り添った関わりができる
生涯にわたる健康支援	全生活段階における健康支援に関われること
	予防から健康増進、疾病管理まで幅広い対応が可能であること
働きやすさとワークライフバランス	ワークライフバランスの保持や夜勤がない安定した職務環境

「上乘せ」教育課程の学生の記述では、保健師の職が持つ多面的な魅力と職務の幅広さ、地域社会における保健師の役割の重要性、プロフェッショナルとして自律性が高いことが魅力であるととらえていた。

② 学部選択制

カテゴリー	主な記述
地域社会への貢献と参加	地域住民の生活に密着して支援すること
	地域づくりに参画できること
	地域の健康増進と活性化に関われること
予防や健康促進への貢献	予防医学への関与
	疾病の予防に貢献できること
	全てのライフステージにわたる予防的介入
幅広い対象との関わり	さまざまな人々との出会いと深い関係の構築できる
	住民一人一人に寄り添った支援を提供できる
	幅広い年齢層と健康状態の人々と関わる
	様々な健康レベルやライフステージの住民との関わりができる
職務の多様性と範囲	様々な業務と多岐にわたる活動に携われる
働きやすさとワークライフバランス	夜勤がないこと、生活リズムの安定
	職場での働きやすさや家庭との両立
個人の成長と自己実現	自分自身の成長につながる経験
多様なアプローチとサービスの提供	行政職として新たな政策や健康プログラムを計画、実行できる
	住民の健康状態や社会の動向を理解し、最先端の取り組みに関与できる
	専門的な知識とスキルを活用して地域の健康をサポートできる

「学部選択制」では、地域で予防活動ができること、対象の幅広さ、ワークライフバランス、および専門職としての成長や安定性から、保健師の魅力をとらえていた。

③ 全員必修

カテゴリー	主な記述
働きやすさとワークライフバランス	夜勤がなく、土日休みである
	自分の生活を大切にしながら長く仕事を続けられる可能性がある
	勤務時間が一定
地域社会への貢献	母子保健業務や介護予防事業などを通じて多くの人の人生に関わる
	地域の健康の保持増進に携われる
	地域の声を聞き、ニーズに応じて自治体を良い方向へ導く役割
プロフェッショナルとしての成長と影響力	人材育成、市町村との強いつながりを持てること
	大きなフィールドでの広い視点を持って活動できること
幅広い対象との関わり	地域住民と密接に関わり、寄り添うことができる
	個人との距離が近く、多様な対象との関わりがあること
予防や健康促進への貢献	予防的活動に努めることができる
	地域住民の健康レベルを向上させることへの寄与
	健康増進維持に向けて地域全体で取り組むこと

「全員必修」では、働きやすさとワークライフバランス、対象となる地域住民との関係・地域社会への貢献が保健師の魅力であるととらえていた。

7)-4. 自治体の採用に関する情報源（複数回答）

（自治体保健師としての就業意向について「はい」と回答した者のみ回答）

n=158

項目	度数	(%)
市町村のホームページ、SNS、YouTube など	83	(52.5)
教員から	40	(25.3)
都道府県のホームページ、SNS、YouTube など	39	(24.7)
公務員就職情報サイト	37	(23.4)
先輩から	19	(12.0)
市町村の広報誌	17	(10.8)
今、学んでいる学校の就職説明会やガイダンス	9	(5.7)
看護協会や都道府県での就職説明会やガイダンス	8	(5.1)
実習先から	7	(4.4)
今、学んでいる学校の就職情報室やウェブサイト	7	(4.4)
学会や専門誌の広告やホームページ	1	(0.6)
SNS 情報	1	(0.6)

7)-5. 今年受験した（する予定の）自治体数

（自治体保健師としての就業意向について「はい」と回答した者のみ回答）

n=158

自治体数（カ所）	度数	(%)
1	28	(17.7)
2	29	(18.4)
3	17	(10.8)
4	6	(3.8)
5	12	(7.6)
6	2	(1.3)
9	1	(0.6)
10	1	(0.6)
無回答	62	(39.2)
合計	158	(100.0)

平均（SD/Range） 2.6（1.73/1-10）カ所

7)-6. 受験した自治体を決めた理由

(先述の4)で自治体保健師としての就業意向について「はい」と回答した者のみ回答)

(1) 情報提供・情報交換について (複数回答)

n=158

項目	度数	(%)
自治体のホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の掲載	55	(34.8)
開催された就職・業務説明会 (どのような人材を求めているかについての説明)	37	(23.4)
教育機関 (在籍している学校) での情報 (採用情報や就職説明会)	33	(20.9)
その自治体の保健師人材育成ガイドラインやキャリアパス・キャリアラダーの公開	7	(4.4)
学術集会での保健師活動の発表	1	(0.6)
その他	15	(9.5)

【その他】

- ・ 地元、出身地、実家が近い。
- ・ 自宅から通える。
- ・ 卒業した先輩が住民と関わる姿をみてかっこいいと思ったから。
- ・ 卒業した先輩が楽しそうだったから。
- ・ 高校生の時にときめいたから。
- ・ インターンシップで自治会の雰囲気や保健師の人柄を見て決めました。
- ・ 試験の内容から。
- ・ 先生からの紹介。

(2) 実習受け入れ・活動への参加について (複数回答) n=158

項目	度数	(%)
インターンシップへの参加	33	(20.9)
実習で受け入れてもらった	32	(20.3)
自治体の保健師活動報告会への参加	10	(6.3)
実習内容が充実していた	7	(4.4)
その他	13	(8.2)

【その他】

- ・ 説明会
- ・ 地元
- ・ 実習を受け入れているか分からない。
- ・ 電話連絡にて自治体へ伺う日程を決め、保健活動の内容を紹介してもらった。

(3) 採用方法・試験内容について（複数回答）

n=158

項目	度数	(%)
通年での募集がある	40	(25.3)
教養（一般教養）試験がない	22	(13.9)
採用試験の時期と内定時期の前倒し	16	(10.1)
応募手続き・採用プロセスが簡便	15	(9.5)
試験会場へのアクセスが容易	14	(8.9)
保健師・看護師・助産師経験者を採用している	13	(8.2)
年齢制限が緩和されている	7	(4.4)
近隣の自治体と連携した広域枠での採用がある	3	(1.9)
その他	2	(1.3)

(4) 就業支援について（複数回答）

n=158

項目	度数	(%)
住居・移住等の支援がある	20	(12.7)
奨学金制度がある	15	(9.5)
今、学んでいる学校に地域推薦がある	1	(0.6)
Iターン・Uターン人材確保推進給付金がある	1	(0.6)

(5) キャリア支援について（複数回答）

n=158

項目	度数	(%)
県と市町村保健師の人事交流がある	23	(14.6)
キャリアラダーに基づく研修体制が充実している	22	(13.9)
統括保健師が置かれている	20	(12.7)
ジョブローテーションの機会により経験が広がる	13	(8.2)
昇任、昇格の見通しがある	13	(8.2)
保健師が管理職（課長級以上）のポジションにつける	7	(4.4)
その他	5	(3.2)

【その他】

- ・ 情報がない
- ・ 把握できない
- ・ わからない

7)-7. 受験にあたり学校や教員から受けたサポート

(先述の4)で自治体保健師としての就業意向について「はい」と回答した者のみ回答)

n=158		
項目	度数	(%)
あった	93	(58.9)
ない	2	(1.3)
無回答	63	(39.9)
合計	158	(100.0)

7)-8. 学校・教員から受けたサポート（複数回答）

(先述の4)で自治体保健師としての就業意向について「はい」と回答した者のみ回答)

n=158		
項目	度数	(%)
就職対策についての助言	79	(50.0)
採用試験の具体的な支援 (エントリーシートの指導/小論文の指導/模擬面接の実施等)	72	(45.6)
採用情報の提供	55	(34.8)
自治体保健師として就職した卒業生との交流会	27	(17.1)
自治体保健師を招いての就職ガイダンス・講義等	20	(12.7)
自治体保健師との交流会	13	(8.2)

7)-9. 自治体の内定を辞退した理由

(先述の4)で自治体保健師としての就業意向について「はい」と回答した者のみ回答)

n=158		
項目	度数	(%)
内定を辞退したことはない	51	(32.2)
他の自治体での内定が得られた	30	(19.0)
採用試験での雰囲気（面接官など）や印象が悪かった	0	(0.0)
家族などから別の就職（看護師等）を強く勧められた	0	(0.0)

8) 将来的（5年以内）に自治体保健師としての就業を考える理由（複数回答）

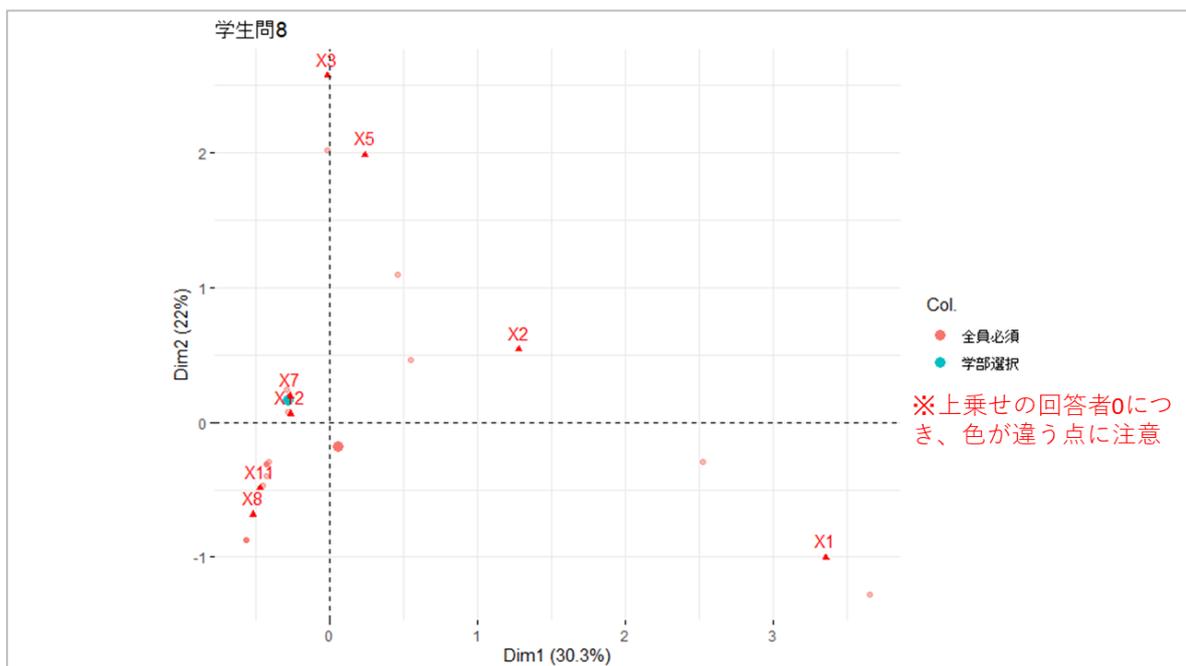
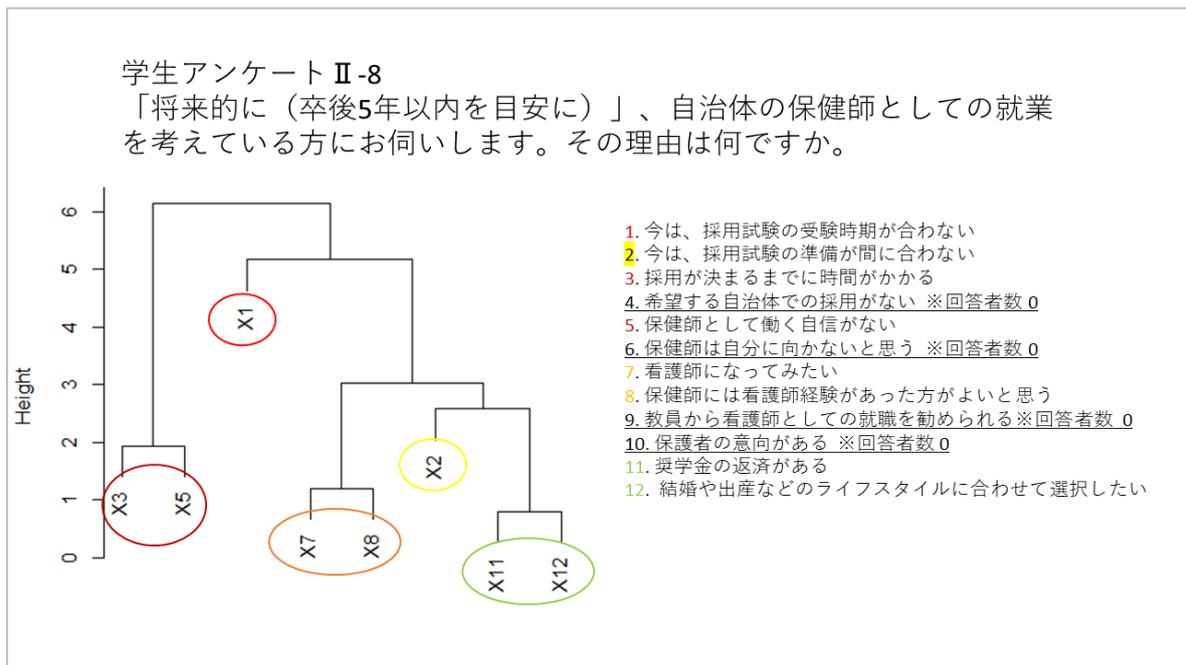
（自治体の保健師としての就職の時期について「1～3年後」「3～5年後」と回答した者のみ回答）

「はい」と回答した者		n=11
項目	度数	
看護師になってみたい	6	
保健師には看護師経験があった方がよいと思う	6	
結婚や出産などのライフスタイルに合わせて	3	
その他	2	
保健師として働く自信がない	2	
今は、採用試験の準備が間に合わない	1	
採用が決まるまでに時間がかかる	1	
奨学金の返済がある	1	
希望する自治体での採用がない	0	
保健師は自分に向かないと思う	0	
教員から看護師としての就職を勧められる	0	
保護者の意向がある	0	

保健師としての就職を希望する者の中で、1～5年後の就職を考える理由は個別性が高いことがうかがえるが、看護師経験の重要性やライフスタイルの変化への対応が主な理由であり、保健師としての自信の欠如や採用プロセスに時間を要する点も影響すると言える。

【学生】アンケート研究C-2-8)「将来的に自治体の保健師としての就業を考えている理由」

(複数回答項目に対するコレスポネンス分析)



更に、「将来的に自治体の保健師としての就業を考えている理由」、即ち、保健師としての就業を先送りする理由として、採用試験の準備が間に合わない、看護師としての経験を積みたい、奨学金の返済、および結婚や出産などのライフスタイルの変化に合わせて選択したいという理由が挙げられた。この項目では、上乗せ教育課程での回答者がいなかった。上乗せ教育課程では、直ぐに保健師として就職するためであろう。

9) 自治体保健師としての就業者が増えるにはどうしたらよいか（自由記述）

カテゴリー	主な記述
給与と福利厚生の改善	福利厚生を充実させる
	公務員としての待遇改善
	資格手当や引っ越し手当の提供
働きやすい環境の構築	定時で帰宅できるようにする
	残業削減
	勤務地の環境整備
	交通の便や生活環境を整える
採用プロセスの改善	採用人数の増加
	募集枠の拡大
	採用試験の内容や時期の見直し
	新卒・中途採用の区別
	教養試験の撤廃や緩和
	面接での評価重視
	採用情報の透明化
	年齢制限の緩和
若い世代へのアプローチ	高校生や看護学生への早期からの保健師業務の紹介
保健師に関する PR・認知度の向上・社会的地位の向上	保健師の存在と重要性を周知させる
	保健師の認知度を上げる
	SNS などでの保健師活動の広報
	広範な層に仕事内容を知ってもらう
	保健師としての社会的地位の向上
	仕事の意義とやりがいの普及
	公衆衛生への貢献を強調
	自治体保健師としてのメリットをアピール
保健師教育の改善とアクセスの向上	保健師教育課程を充実させる
	学校での保健師の説明会の実施
	実習を早めに行う
	実習の強化
	採用試験勉強の支援強化
	奨学金制度の提案
キャリアとウェルビーイングの向上	自分の健康を保ちながら成長できる環境を作る
	保健師のキャリアパスを明確にする
	専門職の魅力とキャリアアップの可能性をアピールする
自治体の魅力を PR	自治体の魅力を伝える
	地域住民との接点を増やす

10) 規模の小さい自治体、島しょ、へき地への保健師就業者が増えるためには（自由記載）

カテゴリー	主な記述
若者や保健師学生への PR	高校生や大学生に対する保健師の仕事の紹介
	実習生の受け入れ強化
	へき地での実習や体験学習の機会の提供
募集・採用方法の工夫	広域での第1志望から第3志望までエントリーできるマッチングシステム
	採用情報へのアクセスしやすさ（HP、SNS など）
	求人情報の積極的な拡散
生活面でのサポート	帰省や生活費用の補助
	家族と一緒に移動・居住できる支援
	生活に必要な資金や住宅、光熱費の支援
地域に溶け込みやすい環境作り	離島やへき地に新たにきた人も受け入れるコミュニティの育成
	第二の実家や地元と思えるような暖かさの提供
地域の魅力発信	職場環境や地域活性化の取り組み
	観光アピールを含む地域の魅力の広報

規模の小さい自治体や離島、へき地への保健師就業者を増やすための学生の提案には、若者や保健師学生への PR、募集・採用方法の工夫、生活面でのサポート、地域に溶け込みやすい環境作り、地域の魅力発信が挙げられた。高校生や大学生への積極的な仕事紹介、へき地での実習の機会提供、マッチングシステムを利用した採用方法、帰省支援や家族同伴移住のサポート、地域コミュニティの受け入れ体制の強化、地域の観光魅力を含めた広報活動が提案されており、保健師の就業の促進が地域全体の活性化と連動していくように働きかけていくことが有効である可能性を示唆している。

＜学生への調査 結果の概要＞

保健師教育課程に在籍する学生を対象にした自治体保健師としての就業意向調査では464名の学生から回答が得られ（回収率18.9%）、以下のことが明らかになった。

1. 回答者は、各々の教育課程の最終学年の学生に回答してもらったため、1年生（専攻科）から2年生（修士課程）、4年生（学部選択制、全員必修）までの学生が含まれていた。大多数は4年生（83%）で、平均年齢は21.9歳であった。設立形態は私立大学（55.6%）が最も多く、公立（25.6%）、国立（18.3%）の順であった。
2. 学生の自治体保健師への就業意向
全体の約34%の学生が自治体保健師としての就業を考えている一方で、60.3%は現在その意向がなく、5.4%はまだ決めていないと回答していた。これらを教育課程別に見ると、「上乘せ」課程の学生は64.1%と最も高い就業意向を示しているのに対し、「全員必修」の学生は18.1%と最も低かった。
3. 自治体保健師としての就業を考えない理由
学生が自治体保健師として就業しない主な理由は、看護師になりたい（58%）が多い。将来保健師として働きたい（40.1%）が2位であるが、保健師の仕事が自分に向かない（16.7%）、保健師として働く自信がない（11.5%）、保健師の仕事に興味を持ってない（9.8%）もあり、保健師としての就業に結び付ける工夫の必要性が伺えた。
4. 教育課程と自治体保健師への就業意向
保健師としての就業意向には、教育課程の違いが大きく影響していた。「上乘せ」課程の学生は自治体保健師への就業意向が3課程の中で最も高い。その理由として、入学時から保健師としての志向性やキャリアビジョンがあること、教育内容が専門性の高いこと等が考えられる。一方で、学士課程で「全員必修」の学生は看護師への志向性が高く、保健師への関心を持つ人が少ないという問題があった。保健師教育課程を履修した理由が、“必修だった”からであり、関心が薄いにもかかわらず保健師の国家試験受験資格を得るための教育を受ける学生が多いことになる。教育の効果・効率性について、どのように考えるかの検討が必要であろう。
5. 「小規模自治体の保健師への就業が促進されるために」、学生が考えた提案
学生達は、自治体保健師としての就業を促進するためには、給与や福利厚生改善、働きやすい環境の整備、教育課程の強化、キャリアパスの明確化が必要であると提案されていた。また、若い世代へのPR活動を強化し、保健師の職業の魅力と社会的な意義を広く伝えることが重要であるとの意見が挙がっていた。
6. 今回は、学生調査への回答率が18%である。保健師としての就業に関心の高い学生が回答してくれた可能性があり、結果の読み取りには、そのバイアスを考慮する必要がある。一方で、3つの教育形態の全てで、“自治体保健師としての就業意向”があると回答した者の約1/4が、“高校以前から”保健師を目指していることも分かった。今後、保健師を目指す層をどのように育み、保健師として必要な教育を効果的・効率的に行っていくかについて、検討が必要であろう。

4. 考察（教育機関）

本調査では、保健師教育課程在学生の保健師としての就職に関して、教員側と学生側の両方に調査し、その実態と就業希望について明確にした。

教育機関の担当教員への調査の結果、卒業（修了）後、自治体保健師として就業する割合は、「上乘せ」の教育課程では 62.4%であった。一方、看護師と保健師を同時に教育する教育課程（学部での「保健師選択制」や「全員必修」）では、それぞれ「保健師選択制」で 23.7%、「全員必修」では 10.4%にとどまった（教員の回答 C-1-2）-①）。教員は、学生が卒業（修了）後に保健師として就業する理由は、“保健師志望のために入学・進学してきた”という強い動機があること、“保健師のやりがい・魅力”を感じていることが影響すると考えていた。保健師教育課程の教員は、自治体への就業希望者を増やすためには、保健師の魅力をもっと PR する必要性、採用試験の時期と内容の見直し、研修制度の充実などを挙げていた。また、卒業（修了）生が自治体保健師として定着するためには、卒業後教育や卒業生同士の交流など母校との繋がりを維持しておくことも必要であると考えていた。

保健師教育課程に在籍する学生への調査の結果、自治体保健師として就業意向のある者は 34%、今は考えていない・まだ決めていない者は 65%であった。教育課程別に見ると、「上乘せ」では 64.1%、「学部選択制」34%、「全員必修」18.1%であった（学生の回答 C-2-4）教育課程別（3 区分））。学生の回答では、教員からの回答よりも保健師として就業する意向が高い。その理由として、今回は保健師への関心が高い学生が回答したとも考えられる。

学生の回答で、保健師として就業しない理由は、“看護師として働きたい”が最も多く、“数年後、保健師になりたい”が第 2 位、“保健師として働くことに対する自信の無さ”などがこれに続いた。一方、保健師として就業したい理由は、“保健師の仕事のやりがい”であり、“地域社会への貢献”に保健師の魅力を感じていた。自治体保健師として就業する学生が増えるためには、福利厚生の実施の他に、働きやすい環境の整備、研修等の強化、キャリアパスの明確化、採用する自治体の魅力発信、保健師の認知度の向上、保健師教育の改善（実習の強化・保健師教育課程の充実）などが挙げられた。また、高校時代から保健師を目指した学生が 3 つの教育課程共に一定数おり、高校生への働きかけが必要なことがわかった。

教員と学生への 2 つの調査結果を比較すると類似の傾向があり、卒業後すぐに保健師としての就業を希望する学生は「上乘せ」では 60%、「学部選択制」では 2 割～3 割、統合カリキュラム教育課程「全員必修」では 1 割～2 割未満であることが明らかになった。

教育形態	教員回答 (n=162)			学生回答 (n=462)		
	卒業生総数	卒業生中の保健師就業者数 (%)		回答者総数	保健師として就業すると回答した者 (%)	
上乘せ	827	525	(62.4%)	n=64	41	(64.1%)
学部選択制	7527	1722	(23.7%)	n=282	96	(34.0%)
全員必修	3539	366	(10.4%)	n=116	21	(18.1%)
合計	11893	2613	(22.0%)	462	158	(34.2%)

この内、教員からの回答の割合を、2023年度の保健師国家試験（第110回保健師国家試験）の結果に当てはめると、全体で7,456名の合格者がいて、保健師免許を持つようになって、その免許を直ぐに活用するのは、1,684名（22.6%）程度だと推測される。

- ① 上乘せ教育課程：461名×0.624=288名
- ② 選択制の教育課程：5,019名×0.237=1,190名
- ③ 保看統合化カリキュラム教育課程：1,976名×0.104=206名

7,456人の保健師国家試験合格者の内、看護系大学卒業者は6,695人。その内、卒業後すぐに保健師になるのは1,100人程度である。実に、養成数の1/6程度でしかない。これは、看護師と保健師を同時に教育する課程では、保護者の意向等によって、まずは看護師になることが優先されるためである。今回、卒業後の就業状況も質問したが、卒業後3-5年になると、半数の教育機関では卒業生の動向を把握できていなかった。また、4割の教育機関が、（保健師としての就業は）“3割未満”と回答していた。“将来使うかもしれない”免許のために、「全員必修」の課程では、全員が保健師としての実習に行く。実際に免許を活用する者の6倍以上に「卒業要件」として国家試験受験資格を与えている現状と、実際に保健師が不足している地方の状況を考えると、保健師教育の在り方に転換が必要だと言わざるを得ない。

以上を考えると、自治体保健師として就業する者を増加させる鍵は、まずは、①「保健師教育を上乘せ教育に転換する」ことにあるといえよう。今回、入学時からの保健師としての強い志望、やりがい保健師としての就業に影響していることが明らかになったが、専攻科や大学院では、看護師免許取得後、新たに進学するために目的意識が明確になっている学生が多いことが、保健師として働きたいと考えることにプラスに影響していると考えられる。全国の自治体に保健師が配置されるためには、保健師の養成数だけでなく、「就職を促進するための対応策（奨学金や地域枠の設置）等」を検討する必要があること、実施に際しては、「保健師の養成数では無く、保健師としての就職率」を考慮する必要がある。また、②各教育機関では、採用や定着に向けて卒業（修了生）後に勉強会・交流会などを開催することによって卒業（修了）生同志の繋がりや支援体制を構築することが望まれる。

一方で、どの課程にも、③保健師として就業したいという希望を高校生の時から持っている学生が少数ながらおり、③高校生等への活動のPRと同時に、保健師のキャリアパスについての情報提供が必要である。更に、④各自治体では、採用試験方法を見直すとともに、その自治体ならではの保健師活動のPRや実習を通じての保健師の魅力の発信、柔軟な働き方や家庭との両立を支援する制度を整備してアピールする必要がある。

以上のように、自治体側、教育機関側、自治体と教育機関との協働の3方向から保健師のやりがい・魅力を発信し、働きやすい職場づくりに努める必要がある。学生が将来的に保健師として働きたいと考える理由は、長期的な人生設計やライフイベントを考慮したものが多く、したがって、キャリアカウンセリングや就職支援の際には、学生の長期的な視点を尊重し、それに対応したアドバイスや情報提供をすることが必要と考えられる。

Ⅲ. 総合考察

3方向から行った研究の内、研究A. 保健師活動領域調査から、全国の自治体の2020 - 22年の保健師確保状況を分析したところ、人口規模別と統括保健師の有無によって差が見られた。この内、保健所設置市では特に採用数が多かった。また、それ以外の市町村の保健師確保に関しては、人口規模によって明確な差が見られた。即ち、10万人以上の自治体では採用ができていないものの、人口が5万人未満、1万人未満の小さい市町村では3年間の増加人数が、各々0.32人、0.09人と小さく、保健師確保に苦戦していることがわかった。これらを地図に落とすと、県庁所在地から遠い規模の小さい市町村で保健師確保ができていないことが明らかとなった。一方で、統括保健師に関しては、配置されている方が、されていない市町村に比して保健師の採用ができていない。これを規模別に見ると、人口5万人以上の自治体では、統括保健師がいる方がいない市町村に比して採用ができていないものの、人口規模が1万人未満になるとこの差は明確では無かった。いずれにしろ、保健師確保の難しさは、人口規模が小さい市町村で顕著であることが明らかとなった。

研究B. 15都道府県（以下、県とする）の統括保健師にヒアリングし、①県保健師の確保、②県内の市町村保健師の確保、③国や看護協会等への要望等を訪ね、保健師確保対策に必要な要点を抽出した。その結果、県保健師の確保に関して、人事部門との交渉ができていない県とできていない県があった。できていない県では、産休・育休を見越して確保できている県があった一方で、交渉はしても、結果は発表された採用予定数を見るまでは分からないという県もあった。人事部門との交渉には、統括保健師が一定の職位にあることも重要であった。

県内の市町村保健師の確保については、毎年実態調査をして把握している県から、全く把握していない県まで多様であった。ホームページには、市町村の保健師募集を掲載している県もあったが、全てでは無かった。一方で、既に特定の市町村に対して「県保健師を派遣している」県や、人事交流等によって必要な事業支援をしている県もあった。

研究C. 保健師教育課程の教員と学生の各々に調査した結果、「保健師としての就業意向」は教育課程の形態によって大きな差異があることが、教員調査からも学生調査からも示された。すなわち、保健師就業状況は、「上乘せ」では約6割以上が保健師として就業するのに対し、学部での「保健師選択制」では約2-3割、「全員必修」では1-2割に過ぎないことが示された。また、卒業後に保健師として就職したかは、卒業後6年経つとあまり把握されておらず、取得した保健師免許の活用状況は不明であった。

学生が、保健師として就業しない主な理由は、「看護師になりたい」である。学部における保健師教育では、まずは看護師になるという道が選択されていた。また、看護学の教員たちも、学生が看護師になることを勧めるという実態も示された。

一方、保健師教育を担当する教員たちの多くは、自治体保健師として就業を希望する学生をサポートしていた。卒業生・修了生が自治体保健師として定着するための支援は約7

割の教育機関で実施され、個別支援が8割以上、現任教育への貢献は約6割を占めた。

学生が自治体保健師として就職しやすくなるために自治体に工夫してほしいことは、業務・就職説明会の開催、情報の掲載・発信、教育機関との情報交換、更に、インターシップや実習内容の充実が多かった。学生側からは、給与や福利厚生改善に加えて、働きやすい環境の整備、研修等の強化、キャリアパスの明確化が必要であると示されている。また、高校生やそれ以前の若い世代へのPR活動を強化し、保健師の職業の魅力と社会的な意義を広く伝えることが重要であるとの意見があった。

採用方法・試験については、内定の時期の見直し、年齢制限の緩和、通年募集などへの希望が約半数の学生から出され、採用試験の簡素化や短期化、採用相談窓口の設置や合同説明会の実施、タイムリーな採用情報提供などが期待されていた。また、保健師となるための奨学金制度の導入や地域推薦枠の設置・拡大、研修体制の充実やジョブローテーション、県と市町村保健師の人事交流など、就業支援・キャリア支援の充実も課題であった。

小規模自治体やへき地への就業者を増加させるための対策としては、地域の魅力の発信が8割を超えており、インターンシップの実施、実習の受け入れも6割以上を占めた。保健師として就職した卒業生への支援体制の構築なども求められていた。

以上から 以下の点が重要であると考えられた。

1. 都道府県単位で保健師の人材確保・育成計画を立てる際には、県の保健師だけでなく、県内の全市町村を含めた対策を立てることが肝要である。市町村の保健師が、本来の目的を十分に発揮できるような採用計画を立てることが必要である。

2. 都道府県単位で保健師の人材確保計画を立てる際に、実質的な供給状況も勘案し、不足する場合には、県が責任を持って供給体制を整えることが必要である。

今回、保健師教育課程の教員に卒業生・修了生の保健師としての就職状況を質問したところ、「保健師の教育を看護師教育に上乗せして行っている課程（上乗せ）」では62%以上が保健師として就職していた。一方で、学部教育で保健師を「選択制」で行っている場合には23.7%、「全員必修」で行っている場合には10.4%しか保健師として就職していないことが示された。

この割合を、2023年度の保健師国家試験（第110回保健師国家試験）の結果に当てはめると、全体で7,456名の合格者がいて保健師免許を持つようになっても、その免許を直ぐに活用するのは1,684名（22.6%）のみだと推計される。

① 上乗せ教育課程：461名×0.624=288名

② 選択制の教育課程：5,019名×0.237=1,190名

③ 保健師と看護師を同時に教育する課程：1,976名×0.104=206名

合計：1,684名

保健師の免許取得者は多いものの、保健師免許と看護師免許を同時に取得する課程（「学部選択制」と「全員必修」）では、卒業生の大部分は看護師として就職するため、保健師と

して就職するのは、多くても養成数の1/6程度である。大量に養成しているにもかかわらず、現在、保健師確保が大変難しい理由である。まずは、「全員必修」を廃止するか、国家試験の受験状況を勘案して、国家試験受験資格の与え方そのものを見直す必要がある。

更に、各都道府県で、需要と供給の実態を含めて、都道府県単位の保健師確保計画を立案する必要がある。特に、保健師の供給が不足する場合には、供給を増やすための方策を含めて考える必要がある。その場合は、教育の効率性も考慮し、保健師教育は、看護師教育に上乘せした形で行うのが望ましいと言えよう。理由は、看護師と保健師の両方の免許が取れる場合、学生達は、まずは看護師になることを考えるためであり、今回も多くの学生達が、「まずは看護師になる。」と回答していた。保護者も教師も、多くが学生達に看護師になることを期待している。年間7,500人と、需要の6倍を養成しているにもかかわらず、保健師が不足してしまう一番の理由はここにある。保健師助産師看護師学校養成所指定規則の改正により、2022年度入学生から看護師基礎教育で「地域・在宅看護論」が教授されるようになった。看護師にも、地域で暮らす人々の理解とそこでの看護について学ぶことが強化されている。そして、保健師には、地域の健康水準を高める社会資源開発・システム化・施策化する能力がより求められるようになった。保健師としての教育の効果を勘案すれば、看護師教育に上乘せした形で保健師教育を行うことが強く勧められる。

一方で、「全員必修」の課程でも、1割は卒業後すぐに保健師になることが示された。今回は、関心の高い学生が回答した可能性があり、学生の回答は実態よりも高い可能性があるが、保健師への関心が高い層が一定数は存在することも明らかとなり、高校以前の段階で、保健師への志向性を育むことの重要性が改めて示された。

3. 遠隔地の市町村の保健師確保に関しては、特別な配慮が必要である。

遠隔地の人口規模の少ない市町村に関しては、応募者自体が少ないこと、採用面接まで行った上での辞退者の多いことが悩みとして上がっており、特別な配慮が必要である。小規模の自治体では、もともと採用数が少なかったことから、就職後の研修も整備し難く、ローテーションも組みにくいいため学生が敬遠する傾向にあることが、今回の学生向けの調査結果からも示された。小規模の自治体が保健師を確保するための対策としては、①保健師の教育課程に入学する学生にその地域の出身者を加える、②実習等でその地域の魅力を十分に伝える、③採用方法を工夫して広域的に採用する、等が考えられよう。特に今まで、保健師が定着しなかった市町村に関しては、④保健師の現任教育体制の整備や、⑤広域的な採用によるローテーション、⑥保健師を配置する部署の労働環境、保健師の処遇等を含めて、総合的な体制を整備すべきであろう。

また、令和6年1月22日に、総務省自治財政局財務調査課から保健師等の確保方策に、新たに地財措置がなされることが提示された¹⁰⁾。もともと、地方の小規模市町村で専門性を有する人材の配置が難しい現実があり、保健師確保もその並びで検討する必要があることが認識されてきたためである。地域で体制を整備し、この地財措置も活用して、小規模な自治体でも保健師が確保され、住民の健康が守られるようになることを切に願っている。

IV. 結論および全国の自治体への推奨事項

自治体保健師の確保方策を、A. 保健師活動領域調査を用いて全国の採用状況を示すとともに、B. 統括保健師へのヒアリングで採用側、C. 養成機関への調査で供給側の状況を調査し、採用・確保方策を示した。

研究A, B, Cを勘案し、特に、遠隔地の市町村に焦点を当てた結果、以下の点が重要であると考えられた。

(1) 都道府県単位で計画的な保健師の人材確保・育成計画を立てることが必要である。その際に、都道府県の保健師だけでなく、県内の全市町村を含めた対策を立てること、市町村の保健師が、本来の目的を十分に発揮できるように業務計画に即した採用計画を立てることが必要である。

(2) 都道府県単位で保健師の人材確保計画を立てる際に、実質的な供給状況も勘案し、不足する場合には、都道府県が責任を持って供給体制を整えることが肝要である。保健師免許の取得と、実際に保健師として就職する人数との間には乖離がある。免許の取得者数が、実質的な保健師の供給数にならない点に留意し、保健師教育を看護師教育の上に乗せるようにして、効果的・効率的な供給体制を構築することが必要である。

(3) 県庁所在地から遠い、人口規模の小さい市町村では、保健師採用への応募者が少ないことが大きな課題として挙げられた。何らかの特別な配慮が必要である。今後、保健師教育課程(供給側)に関しては、①入学生にそのような地域の出身者を加える(地域枠)、②実習等でその地域の魅力を十分に伝えることが提案できる。また、都道府県および市町村(採用側)では、③広域的に採用しローテーション体制を整備する、④新任者に合わせた現任教育を行う、⑤保健師を配置する部署の労働環境、処遇改善等、総合的に体制を整備する必要があると考えられた。

令和6年度には、ヒアリング対象から3県を選び、市町村保健師の確保に関わるモデル事業を伴走型で実施する予定で、令和5年度の知見はその際の助言内容等に活用する予定である。

【引用文献】

- 1) 厚生労働省. 令和5年度保健師活動領域調査(領域調査)結果の概況
ryouikichousa_r05_1.pdf (mhlw.go.jp) (2024年2月15日アクセス可能).
- 2) 知念真樹, 牧内忍, 宮里澄子, 長濱直樹, 神里みどり. 小規模町村離島における保健師の就職と離職の理由. 日本看護学会誌 (2021); 41: 573-582.
- 3) 公益社団法人日本看護協会. 自治体保健師の人材確保ガイド. 2020.
https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/senkuteki/2020/securing_phn_resources_guide.pdf (2024年2月15日アクセス可能).
- 4) 厚生労働省. 保健師に係る研修のあり方等に関する検討最終とりまとめ～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10901000-Kenkoukyoku-Soumuka/0000120070.pdf>
(2024年2月15日アクセス可能).
- 5) 全国保健師長会. 令和4年度地域保健総合推進事業「自治体における新規採用保健師の人材育成にかかる実態および体系的な研修体制の構築にかかる調査研究事業」報告書. 2022. http://www.nacphn.jp/03/pdf/2022_shiga_02.pdf?20230328 (2024年2月15日アクセス可能).
- 6) 厚生労働省. 保健師活動領域調査/令和5年度領域調査(市町村別集計)
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450471&tstat=000001035128>
(2024年2月15日アクセス可能).
- 7) ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会(2023): 人材育成・確保基本方針策定指針に係る報告書(令和5年9月)
https://www.soumu.go.jp/main_content/000906235.pdf
- 8) 総務省(令和5年12月22日): 「人材育成・確保基本方針策定指針」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000918405.pdf
- 9) 厚生労働省 健康局長通知: 地域における保健師の保健活動について(健発0419第1号). 平成25年4月19日
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb9310&dataType=1&pageNo=1 (2024年5月15日アクセス可能)

10) 総務省自治財政局財政課(令和6年1月22日):(通達)「令和6年度の地方財政の見通し・予算編成上の留意事項等について」

https://www.soumu.go.jp/main_content/000924052.pdf

なお、以下の文献も参考にした。

【参考文献】

①高橋香子(2022). 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. 日本公衆衛生協会. 令和5年3月.

http://www.jpha.or.jp/sub/pdf/menu04_2/menu04_2_r04_12.pdf

②小川靖子(2022). 令和4年度地域保健総合推進事業. 「自治体における新規採用保健師の人材育成にかかる実態および体系的な研修体制の構築にかかる調査研究事業」報告書. 日本公衆衛生協会. 令和5年3月.

http://www.jpha.or.jp/sub/pdf/menu04_2/menu04_2_r04_11.pdf

③日本看護協会(2020.3). 令和元年度 厚生労働省 先駆的保健活動交流推進事業. 「自治体保健師の人材確保ガイド」2020.3.

https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/senkuteki/2020/securing_phn_resources_guide.pdf

④公益社団法人日本看護協会. 令和5年度厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業. 自治体保健師の人材確保.

<https://www.nurse.or.jp/nursing/hokenshi/kakuho/index.html>

⑤保健師ジャーナル 特集「保健師をいかに確保し育成するか」. 保健師ジャーナル 79巻4号. 2023年8月号.

資料 1 :

「保健師活動領域調査」を活用するための使い方

保健師活動領域調査の集計表を以下の URL からダウンロード

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450471&tstat=000001035128>

- 1) ダウンロードした集計表をエクセルで開き、地図グラフにしたい市町村を選択する。
(Ctrl + Shift + ↓ で表の 1 行目から最終行まで選択可能)
- 2) “データ” タブを開き、“データの種類” から “地理 (English)” を選択する。
- 3) 市町村とマッピングしたいデータを選択し、“挿入” タブを開き、“グラフ” から “マップ” を選択し “塗り分けマップ” を選択すると地図グラフを作成することができます。

※この機能は office365、office 2016 ver1611 以降で使用できます。

※一部市町村についてはサポートされていないので注意してください。

※高知県の奈半利町、田野町、安田町、北川村、馬路村の結果は中芸広域連合として集計している。

・具体例

令和 5 年度、領域調査（市町村別集計）表 1

市町村に所属する常勤保健師数、所属区分（小分類）（再掲：他の自治体等から受け入れている保健師）・市町村別を用いて 市町村の常勤保健師数を地図グラフ にしてみる。

① 地図グラフにしたい市町村を選択。(今回は大分県の市町村を選択)

※都道府県ごとに選択したい場合はフィルターを用いて特定の都道府県を抽出

市町村別集計表1 市町村に所属する常勤保健師数、所属区分(小分類)(再掲:他の自治体等)

市町村	常勤保健師数	所属区分(小分類)	再掲:他の自治体等
別府市	21		8
中津市	29		27
日田市	26		26
佐伯市	26		21
臼杵市	17		10
津久見市	9		9
竹田市	13		13
豊後高田市	11		11
杵築市	16		9
宇佐市	28		25
豊後大野市	14		14
由布市	20		16
国東市	20		12
姫島村	3		3
日出町	12		10
九重町	7		2
玖珠町	9		9

② “データ” タブを開き、“データの種類の”から“地理(English)”を選択する。

市町村別集計表1 市町村に所属する常勤保健師数、所属区分(小分類)(再掲:他の自治体等)

市町村	常勤保健師数	所属区分(小分類)	再掲:他の自治体等
別府市	21		8
中津市	29		27
日田市	26		26
佐伯市	26		21
臼杵市	17		10
津久見市	9		9

③ 市町村とマッピングしたいデータを選択し、“挿入” タブを開き、“グラフ” から“マップ” を選択し“塗り分けマップ” を選択すると

市町村別集計表1	市町村に所属する常勤保健師数、所属区分(小分類)(再掲:他の自治体等から受け入																
1516	442020	大分県	市 Beppu	21	8	8	-	-	-	-	-	-	-	11	11	-	-
1517	442038	大分県	市 Nakatsu, 市 ita	29	27	20	-	3	-	2	1	1	-	-	-	-	
1518	442046	大分県	市 Hita, 市 ita	26	26	14	-	7	-	5	-	-	-	-	-		
1519	442054	大分県	市 Saiki, 市 ita	26	21	19	-	2	-	-	-	-	-	-	-		
1520	442062	大分県	市 Usuki, 市 ita	17	10	6	-	1	1	1	-	1	-	-	-		
1521	442071	大分県	市 Tsukumi, 市 ita	9	9	4	-	1	-	3	-	1	-	-	-		
1522	442089	大分県	市 Taketa, 市 ita	13	13	7	-	3	-	2	1	-	-	-	-		
1523	442097	大分県	市 Bungotakada, 市 ita	11	11	-	10	-	-	-	-	-	1	-	-		
1524	442101	大分県	市 Kitsuiki, 市 ita	16	9	4	-	1	-	3	-	-	1	-	-		

地図グラフを作成することができます。

市町村別集計表1	市町村に所属する常勤保健師数、所属区分(小分類)(再掲:他の自治体等から受け入れている保健師)・市町村別															
1516	442020	大分県	市 Beppu	21	8	8	-	-	-	-	-	-	11	11	-	-
1517	442038	大分県	市 Nakatsu, 市 ita	29	27	20	-	3	-	2	1	1	-	-	-	
1518	442046	大分県	市 Hita, 市 ita	26	26	14	-	7	-	5	-	-	-	-	-	
1519	442054	大分県	市 Saiki, 市 ita	26	21	19	-	2	-	-	-	-	-	-	-	
1520	442062	大分県	市 Usuki, 市 ita	17	10	6	-	1	1	1	-	1	-	-	-	
1521	442071	大分県	市 Tsukumi, 市 ita	9	9	4	-	1	-	3	-	1	-	-	-	
1522	442089	大分県	市 Taketa, 市 ita	13	13	7	-	3	-	2	1	-	-	-	-	
1523	442097	大分県	市 Bungotakada, 市 ita	11	11	-	10	-	-	-	-	-	1	-	-	
1524	442101	大分県	市 Kitsuiki, 市 ita	16	9	4	-	1	-	3	-	-	1	-	-	
1525	442119	大分県	市 Usa, 市 ita	28	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1526	442127	大分県	市 豊後大野市	14	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1527	442135	大分県	市 Yufu	20	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1528	442143	大分県	市 Kunisaki	20	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1529	443221	大分県	市 Himeshima, 市 ita	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1530	443417	大分県	市 日出町	12	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1531	444618	大分県	市 Kikonose, 市 ita	7	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
1532	444626	大分県	市 Kusu, 市 ita	9	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

※大分県の場合、豊後大野市と日出町がサポートされていないので注意

資料2：研究B 都道府県の統括保健師等に対するインタビューガイド

1. 貴都道府県の保健師確保の取組について
 - 1) 採用（新規、既卒）
 - 2) 定着・離職防止
 - 3) 1) 及び2) を実施（あるいは対策を講じる）ための、根拠の積み上げ
 - 4) 成果があがっている取組みについて

2. 貴都道府県内の市町村の保健師確保の取組について
 - 1) 既存データから見る貴道県の市町村の保健師確保の状況について
どのようにみるか
 - 2) 採用（新卒、既卒）、定着・離職防止についての課題
 - 3) 2) について県として行っている支援及びその内容

3. 貴都道府県が保健師人材確保をすすめるにあたり、必要な支援
(国、看護協会、教育機関)

資料 3 : 研究 C 調査票 (調査フォーム)

資料 3-1 : 研究 C-1 保健師教育課程の教員による学生の就職支援状況に関する調査

保健師教育課程の教員による学生の就職支援状況に関する調査

教育機関において保健師教育を担当している方 (各教育機関1名) にご回答をお願いします。

phnkakuho2023@gmail.com [アカウントを切り替える](#)

共有なし

本調査の参加に同意する場合はにチェックを入れてください。

この研究調査に同意する

次へ フォームをクリア

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。 [不正行為の警告](#) - [利用規約](#) - [プライバシーポリシー](#)

Google フォーム

I. 基本属性

1) 勤務する教育機関の所在エリア

選択

2) 勤務する教育機関の学校区分

選択

3) 勤務する教育機関の保健師教育課程区分

選択

戻る 次へ フォームをクリア

II. 保健師教育課程の履修者の卒業・修了後の進路

1) 保健師教育課程が存在する看護学教育課程の全定員数と、保健師教育課程の定員数と在籍数、卒業・修了者数を、過去3年間（下記表のA1～C4）についてご回答ください。

例えば、学士課程に保健師教育課程がある場合、一学年定員が80名で、その内、保健師教育課程の定員数が20名、在籍数が15名、保健師教育課程を最後までやり遂げて卒業した学生数（保健師国家試験受験資格を得た卒業生）が13名の場合は、下記の例示（学部の場合）になります。

卒業・修了年度	看護学教育の課程	保健師教育の課程		
	定員数	定員数	在籍者数	卒業修了者数◎
例示（学部の場合） 2023年3月卒業・修了	80	20	15	13
例示（修士課程の場合） 2023年3月卒業・修了	20	8	7	6
2023年3月卒業・修了	A1	A2	A3	A4
2022年3月卒業・修了	B1	B2	B3	B4
2021年3月卒業・修了	C1	C2	C3	C4

○ 以下、A1からC4まで（計12問）ご回答ください。

A1. 2023年3月に卒業・修了した、看護学教育課程の定員は何名でしたか？

回答を入力

A2. 2023年3月に卒業・修了した、保健師教育課程の定員は何名でしたか？

回答を入力

A3. 2023年3月に卒業・修了した、保健師教育課程の在籍者は何名でしたか？

回答を入力

A4. 2023年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者は何名でしたか？

回答を入力

B1. 2022年3月に卒業・修了した、看護学教育課程の定員は何名でしたか？

回答を入力

B2. 2022年3月に卒業・修了した、保健師教育課程の定員は何名でしたか？

回答を入力

B3. 2022年3月に卒業・修了した、保健師教育課程の在籍者は何名でしたか？

回答を入力

B4. 2022年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者は何名でしたか？

回答を入力

C1. 2021年3月に卒業・修了した、看護学教育課程の定員は何名でしたか？

回答を入力

C2. 2021年3月に卒業・修了した、保健師教育課程の定員は何名でしたか？

回答を入力

C3. 2021年3月に卒業・修了した、保健師教育課程の在籍者は何名でしたか？

回答を入力 _____

C4. 2021年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者は何名でしたか？

回答を入力 _____

2) 上記1)の保健師教育課程の卒業・修了者(◎印)における、卒業・修了直後の進路を、過去3年間(下記表のA~C6)についてご回答ください。

卒業 修了年度	◎ 保健師教育課程 卒業・修了者数	就職				進学	その他
		自治体 保健師	産業 保健師	①②以外 の保健師	看護師		
2023.3月 卒業(修了)者	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
2022.3月 卒業(修了)者	B4	B5	B5	B7	B8	B9	B10
2021.3月 卒業(修了)者	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10

○ 以下、A5からC10まで(計18問)ご回答ください。

A5. 2023年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が①自治体保健師として就職しましたか？

回答を入力 _____

A6. 2023年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が②産業保健師として就職しましたか？

回答を入力 _____

A7. 2023年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が①②以外で保健師として就職しましたか？

回答を入力 _____

A8. 2023年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が看護師として就職しましたか？

回答を入力 _____

A9. 2023年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が進学しましたか？

回答を入力 _____

A10. 2023年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が子の他の進路に進みましたか？

回答を入力 _____

B5. 2022年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が①自治体保健師として就職しましたか？

回答を入力 _____

B6. 2022年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が②産業保健師として就職しましたか？

回答を入力 _____

B7. 2022年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が①②以外で保健師として就職しましたか？

回答を入力 _____

B8. 2022年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が看護師として就職しましたか？

回答を入力 _____

B9. 2022年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が進学しましたか？

回答を入力 _____

B10. 2022年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名がその他の進路に進みましたか？

回答を入力 _____

C5. 2021年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が①自治体保健師として就職しましたか？

回答を入力 _____

C6. 2021年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が②産業保健師として就職しましたか？

回答を入力 _____

C7. 2021年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が①②以外で保健師として就職しましたか？

回答を入力 _____

C8. 2021年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が看護師として就職しましたか？

回答を入力 _____

C9. 2021年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が進望しましたか？

回答を入力

C10. 2021年3月の、保健師教育課程の卒業・修了者のうち、何名が子の他の進路に進みましたか？

回答を入力

3) 保健師教育課程の卒業・修了者数のおよそ何割くらいが保健師として就職していますか。把握している範囲で結構ですので記載してください。

	1割未満	1割以上3割未満	3割以上5割未満	5割以上8割未満	8割以上	把握できていない
1年以内	<input type="radio"/>					
1～3年後	<input type="radio"/>					
3～5年後	<input type="radio"/>					
6～10年後	<input type="radio"/>					
10年以上	<input type="radio"/>					

戻る

次へ

フォームをクリア

Ⅲ. 自治体保健師として就業を希望する学生への支援

1) 保健師教育課程の学生が、自治体保健師として就業するよう教員としてサポートを行っていますか。

- 学生全体に対してサポートを行っている
- 学生全体にも求めてきた学生にもサポートを行っている
- 求めてきた学生にのみサポートを行っている
- 学生全体にも学生個別にもサポートを行っていない
- その他: _____

2) 1) で、「学生全体に対してサポートを行っている」「学生全体にも求めてきた学生にもサポートを行っている」「求めてきた学生にのみサポートを行っている」と回答した方にお聞きます。教員としてどのようなサポートを行っていますか。【複数回答】

- 採用情報の提供
- 就職対策についての助言
- 採用試験の具体的な支援（エントリーシートの指導/小論文の指導/模擬面接の実施等）
- 自治体保健師を招いての就職ガイダンス・講義・演習等
- 自治体保健師との交流会
- 自治体保健師として就職した卒業生との交流会

[戻る](#)

[次へ](#)

[フォームをクリア](#)

Ⅳ. 自治体保健師への学生の就業意向について

1) 保健師課程を修了した学生が、卒業後すぐに自治体保健師として就業する理由は何だと考えますか。【複数回答】

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 保健師の仕事のやりがい・魅力
- 最初から保健師としての就業を希望していた/保健師になるために入学・進学してきた
- 公務員になりたい
- コロナの報道等を目にして
- 地元や近隣市町村で保健師の募集があった
- 夜勤がない職に就きたい
- 長く続けられる仕事に就きたい
- 家庭との両立ができる
- 看護師・助産師になるのを避けたい
- 保健師の仕事を早く覚えたい
- 保健師のキャリアを早く積みみたい
- その他: _____

2) 卒業後すぐに保健師として就業しない学生の理由は何だと考えますか。【複数回答】

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 採用試験の受験時期が合わない
- 採用試験の準備が間に合わない
- 採用が決まるまでに時間がかかる
- 希望する自治体での採用がない
- 保健師として働く自信がない
- 保健師は自分に向かないと思う
- 看護師になってみたい
- 保健師には看護師経験があった方がよいと思う
- 教員から看護師としての就職を勧められる
- 保護者の意向がある
- 奨学金の返済がある
- 結婚や出産などのライフスタイルに合わせて選択したい
- その他: _____

3) 保健師での就業を想定していないのに保健師を履修する学生には、どのような理由があると考えますか。【複数回答】

- 保健師教育課程が必修だった
- 保健師課程の学習内容に関心があった
- 資格を持っていると将来役立つかもしれないと思った
- 看護師としての就職に有利と思った
- その他: _____

戻る

次へ

フォームをクリア

V. 自治体保健師としての就業者を増加させるための対策

常勤保健師の採用に向けて、学生が受験しやすくなるよう自治体に工夫してほしいことは何ですか。以下の各項目それぞれについてお答えください。【複数回答】

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

1) 情報提供・情報交換の強化について

- 業務説明会・就職説明会の開催（どのような人材を求めているかについての説明）
- 保健師人材育成ガイドラインやキャリアパス・キャリアラダーの公開
- ホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の掲載
- その市町村の活動を保健師教育機関に紹介
- 学術集会での保健師活動の発表
- 保健師教育機関との情報交換（採用情報、就職説明会）
- その他: _____

2) 実習受け入れ・活動への参加について

- インターンシップの実施
- 保健師就業希望者の実習の受け入れ
- 実習内容の充実
- 自治体の保健師活動報告会への学生の参加

3) 採用方法・試験内容について

- 通年募集がある
- 年齢制限が緩和されている
- 保健師・看護師・助産師経験者の採用
- 応募手続き・採用プロセスの簡素化
- 採用試験の時期と内定時期の前倒し
- 試験会場の工夫（例：試験を受けやすい複数会場で開催等）
- 教養（一般教養）試験の廃止
- 近隣の自治体と連携した広域枠で採用
- その他: _____

4) 就業支援について

- 奨学金制度の導入
- 保健師教育機関に地域推薦枠を設ける・活用する
- 住居・移住等の支援
- Iターン・Uターン人材確保推進給付金などの創設・活用
- その他: _____

5) キャリア支援について

- 県と市町村保健師の人事交流
- ショブローテーションの機会により経験が広がる
- 昇任、昇格の見通しがある
- 保健師が管理職（課長級以上）のポジションにつける
- 統括保健師が置かれている
- キャリアラダーに基づく研修体制の充実
- その他: _____

6) 自治体の保健師として就業する人が増えるにはどうしたらよいでしょうか。あなたの考えをお聞かせください。【自由記述】

回答を入力

戻る

次へ

フォームをクリア

VI. 小規模自治体への就業者を増加させるための対策について

1) 小規模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かと考えますか。【複数回答】

- 実習の受け入れ
- 授業の講師として招致
- オンライン等での説明会の実施
- インターンシップの実施
- その自治体ならではの地域の魅力の発信
- 出身者を保健師として育成
- 住居・移住の支援
- その他: _____

戻る

次へ

フォームをクリア

VII. 卒業・修了生が自治体保健師として定着するための支援について

1) 保健師として就業した卒業生が定着するために支援を行っていますか。

- はい
- いいえ

2) 1) で「はい」と答えた方、それはどのような支援ですか【複数回答】

- 同窓会の開催
- 勉強会・研修会の開催
- 現任教育への貢献（研修会講師・企画等）
- 個別支援
- その他: _____

戻る

次へ

フォームをクリア

VIII. 自治体との協力体制

自治体保健師としての就業・定着支援に関して、日頃から自治体と協力して行っている取り組みがありましたら、その内容を具体的にお書きください。【自由記述】

回答を入力

IX. 自治体保健師として就業を希望する学生に対して教員が支援する際の課題として考えられることを自由にお書きください。【自由記述】

回答を入力

戻る

送信

フォームをクリア

資料 3-2 : 研究 C-2 保健師教育課程で学んでいる学生の就業意向調査 (調査フォーム)

保健師教育課程で学んでいる学生の就業意向調査

phnkakuho2023@gmail.com [アカウントを切り替える](#)

共有なし

本調査の参加に同意する場合はここにチェックを入れてください。

この研究調査に同意する

[次へ](#) [フォームをクリア](#)

Google フォームでパスワードを送信しないでください。

[このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。](#) [不正行為の報告](#) - [利用規約](#) - [プライバシーポリシー](#)

Google フォーム

I. 基本属性

1. 学年 (年生)

回答を入力

2. 年齢

回答を入力

3. あなたの今、所属する保健師教育課程 (学校) について伺います。

1) 所在エリア

選択

2) 学校の区分

選択

3) 保健師教育課程の区分

選択

[戻る](#) [次へ](#) [フォームをクリア](#)

II. 自治体保健師としての就業意向について

4. あなたは、今、自治体の保健師としての就業を考えていますか。

- はい
- いいえ（今は考えていない）
- まだ決めていない

戻る

次へ

フォームをクリア

5. 自治体の保健師としての就業を、「今は考えていない」「まだ決めていない」方にお伺いします。

1). あなたが、今、自治体の保健師としての就業を考えない理由は何ですか。

【複数回答】

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 看護師になりたい
- 教員から看護師としての就職を勧められる
- 保健師の仕事に興味がない
- 保健師の仕事は自分に向かないと思う
- 保健師の仕事は大変そう
- 保健師として働く自信がない
- 公務員試験が大変そう
- 実習がなかった
- 保護者の意向
- 自治体以外（産業、地域包括等）の保健師になりたい・・・>下記の回答欄へ
- 数年後、保健師になりたい
- その他: _____

自治体以外（産業、地域包括等）の保健師になりたい方

その分野を希望する理由を教えてください。

回答を入力

2) あなたが保健師教育課程を履修した理由は何ですか。【複数回答】

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 必修だった
- 保健師教育課程の学習内容に関心があった
- 資格を持っていると将来役立つかもしれない
- 看護師としての就職に有利
- その他: _____

3) 「今は、自治体の保健師としての就業を考えない」と決めたのはいつ頃ですか。

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 最初から考えていない
- 保健師教育課程の学習を始めてから
- 保健所や市町村等の実習を体験してから
- 産業や学校等の実習を体験してから
- その他: _____

4) 保健師教育課程の学生であるあなたが、今、保健師としての就職を考えない理由はなんでしょうか。【自由記述】

回答を入力

戻る

次へ

フォームをクリア

6. 自治体の保健師としての就業を希望する方にお伺いします。

就職は、いつ頃を考えていますか。卒業・修了後の年数で回答してください。

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 1年以内 卒業すぐ
- 1～3年後
- 3～5年後
- その他: _____

戻る

次へ

フォームをクリア

2) あなたが保健師教育課程を履修した理由は何ですか。【複数回答】

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 必修だった
- 保健師教育課程の学習内容に関心があった
- 資格を持っていると将来役立つかもしれない
- 看護師としての就職に有利
- その他: _____

3) 「今は、自治体の保健師としての就業を考えない」と決めたのはいつ頃ですか。

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 最初から考えていない
- 保健師教育課程の学習を始めてから
- 保健所や市町村等の実習を体験してから
- 産業や学校等の実習を体験してから
- その他: _____

4) 保健師教育課程の学生であるあなたが、今、保健師としての就職を考えない理由はなんですか。【自由記述】

回答を入力

[戻る](#)

[次へ](#)

[フォームをクリア](#)

7. 「卒業後」に自治体の保健師としての就業を目指している方にお伺いします。

1) あなたはいつ頃から新卒での保健師就業を考えましたか。

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 高校生以前から
- 今の学校への進学を決めたときから
- 今の学校に入学してから
- 保健師教育課程の科目を受講し始めてから
- 保健師の実習を体験してから
- 臨床での経験（実習・アルバイト・インターンシップ等）をしている中で
- その他: _____

2) あなたが自治体の保健師としての就業を目指す理由を教えてください。【複数回答】

- 保健師の仕事のやりがい・魅力
- 最初から保健師としての就業を希望していた/保健師になるために入学・進学してきた
- 公務員になりたい
- コロナの報道等を目にして
- 地元や近隣市町村で保健師の募集があった
- 夜勤がない職に就きたい
- 長く続けられる仕事に就きたい
- 家庭との両立ができる
- 看護師・助産師になるのを避けたい
- 保健師の仕事を早く覚えたい
- 保健師のキャリアを早く積みたい
- その他: _____

3) あなたが考える自治体の保健師の仕事の魅力とはなんですか。【自由回答】

回答を入力

4) 自治体の採用情報はどこから得ていますか。【複数回答】

- 市町村のホームページ、SNS、YouTubeなど
- 都道府県のホームページ、SNS、YouTubeなど
- 市町村の広報誌
- 公務員就職情報サイト
- 学会や専門誌の広告やホームページ
- 教員から
- 今、学んでいる学校の就職情報室やウェブサイト
- 今、学んでいる学校の就職説明会やガイダンス
- 看護協会や都道府県での就職説明会やガイダンス
- 先輩から
- 実習先から
- SNS情報
- その他 _____

5) あなたが、今年、受験した（する）予定の自治体の数を教えてください。（合計）

回答を入力

6) 5) で回答した自治体のうち、受験した自治体を決めた理由は何ですか。

当てはまるすべての番号を選んでください。【複数回答】

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

(1) 情報提供・情報交換について

- 開催された就職・業務説明会（どのような人材を求めているかについての説明）
- その自治体の保健師人材育成ガイドラインやキャリアパス・キャリアラダーの公開
- 自治体のホームページやパンフレット・動画等 PR 媒体の掲載
- 学術集会での保健師活動の発表
- 教育機関（在籍している学校）での情報（採用情報や就職説明会）
- その他 _____

(2) 実習受け入れ・活動への参加について

- インターンシップへの参加
- 実習で受け入れてもらった
- 実習内容が充実していた
- 自治体の保健師活動報告会への参加
- その他 _____

(3) 採用方法・試験内容について

- 通年で募集がある
- 年齢制限が緩和されている
- 保健師・看護師・助産師経験者を採用している
- 応募手続き・採用プロセスが簡便
- 採用試験の時期と内定時期の前倒し
- 試験会場へのアクセスが容易
- 教養（一般教養）試験がない
- 近隣の自治体と連携した広域枠での採用がある
- その他: _____

(4) 就業支援について

- 奨学金制度がある
- 今、学んでいる学校に地域推薦がある
- 住居・移住等の支援がある
- Iターン・Uターン人材確保推進給付金がある

(5) キャリア支援について

- 県と市町村保健師の人事交流がある
- ジョブローテーションの機会により経験が広がる
- 昇任、昇格の見通しがある
- 保健師が管理職（課長級以上）のポジションにつける
- 統括保健師が置かれている
- キャリアラダーに基づく研修体制が充実している
- その他: _____

7) 受験にあたり学校や教員からのサポートはありましたか。

- あった
- ない

8) 7) で、学校・教員からのサポートが「あった」と回答した方にお聞きます。

具体的な内容として当てはまるのはどれですか。

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 採用情報の提供
- 就職対策についての助言
- 採用試験の具体的な支援（エントリーシートの指導/小論文の指導/模擬面接の実施等）
- 自治体保健師を招いての就職ガイダンス・講義等
- 自治体保健師との交流会
- 自治体保健師として就職した卒業生との交流会
- その他: _____

9) 自治体の内定を辞退したことがあれば、その理由として該当するのはどれですか。【複数回答】

- 内定を辞退したことはない
- 他の自治体での内定が得られた
- 採用試験での雰囲気（面接官など）や印象が悪かった
- 家族などから別の就職（看護師等）を強く勧められた
- その他: _____

[戻る](#)

[次へ](#)

[フォームをクリア](#)

8. 「将来的に（卒後5年以内を目安に）」、自治体の保健師としての就業を考えている方にお伺いします。

その理由は何ですか。【複数回答】

※「その他」の場合は具体的に回答してください。

- 今は、採用試験の受験時期が合わない
- 今は、採用試験の準備が間に合わない
- 採用が決まるまでに時間がかかる
- 希望する自治体での採用がない
- 保健師として働く自信がない
- 保健師は自分に向かないと思う
- 看護師になってみたい
- 保健師には看護師経験があった方がよいと思う
- 教員から看護師としての就職を勧められる
- 保護者の意向がある
- 奨学金の返済がある
- 結婚や出産などのライフスタイルに合わせて選択したい
- その他: _____

[戻る](#)

[次へ](#)

[フォームをクリア](#)

全員にお伺いします。

自治体の保健師として就業する人が増えるにはどうしたらよいでしょうか。
あなたの考えをお聞かせください。【自由記述】

回答を入力

規模の小さい自治体、島しょ、へき地へで保健師として働く人が増えるにはどうしたらよいでしょうか。あなたの考えをお聞かせください。【自由記述】

回答を入力

戻る

送信

フォームをクリア

終わりに

「自治体保健師の確保」を取り巻く状況は、この1年で大きく変化しました。本研究を企画した令和4年には、保健師不足は、コロナ禍とコロナ禍に伴って保健所設置市の保健師が増員されたためだと考えられていました。しかし、コロナ禍が収束しても人材不足は解消せず、令和6年1月に総務省から専門性の高い職員の確保に地財措置がなされることが提示され、それに保健師も含まれるなど、保健師確保が大きな問題となってきました。全国で年間7,500人も保健師を養成しているにもかかわらず、保健師として就職する割合が少ないという養成の在り方がこの背景にあることが、今回の調査で明らかになりました。

ヒアリングの結果、既に県の保健師を市町村に派遣している県もあり、単に、少数の県の問題ではなく、保健師養成のあり方も含めて、国として対応していくべき問題だと思いました。令和6年度には、幾つかの県で、その解決策と一緒に検討していく予定です。

最後になりましたが、ヒアリングに応じてくださった15か所の都道府県の統括保健師の皆様、人事担当者の方々、調査研究にご回答くださいました全国の保健師教育課程の担当教員の皆様、学生の皆様に御礼申し上げます。また、本研究の遂行を支えてくださった大分県立看護科学大学大学院生の朝見舞さん、学長秘書の安部翼さんに御礼申し上げます。

本研究報告書が契機となって、保健師の確保と職場環境の整備、養成のあり方に光が当たり、保健師が本領を発揮できて、住民の皆様の健康が守られることを切に願っています。

令和5年度 厚生労働科学研究費 補助金（健康安全・危機管理対策総合研究事業）

「自治体保健師の計画的・継続的な確保に関する研究」（23LA1002）

令和5年度 研究報告書

○研究班構成員

（研究代表者）村嶋 幸代（大分県立看護科学大学）

（研究分担者）加藤 典子（大分県立看護科学大学） 川崎 涼子（長崎大学）

佐伯 和子（富山県立大学） 岸 恵美子（東邦大学）

臺 有桂（神奈川県立保健福祉大学） 田村 秀（長野県立大学）

小野 治子・岡田 悠希（大分県立看護科学大学）

（研究協力者）

高橋 香子（福島県立医科大学）

全国保健師長会 小川靖子（滋賀県守山市市役所健康福祉部）

日本看護協会 中野夕香里（日本看護協会 常任理事）

日本看護協会 鎌田久美子（日本看護協会 前・常任理事 *2023年6月迄）

（研究班サポート 大分県立看護科学大学 大学院生 朝見舞；学長秘書 安部翼）