

県と市町村との人材の共同確保について

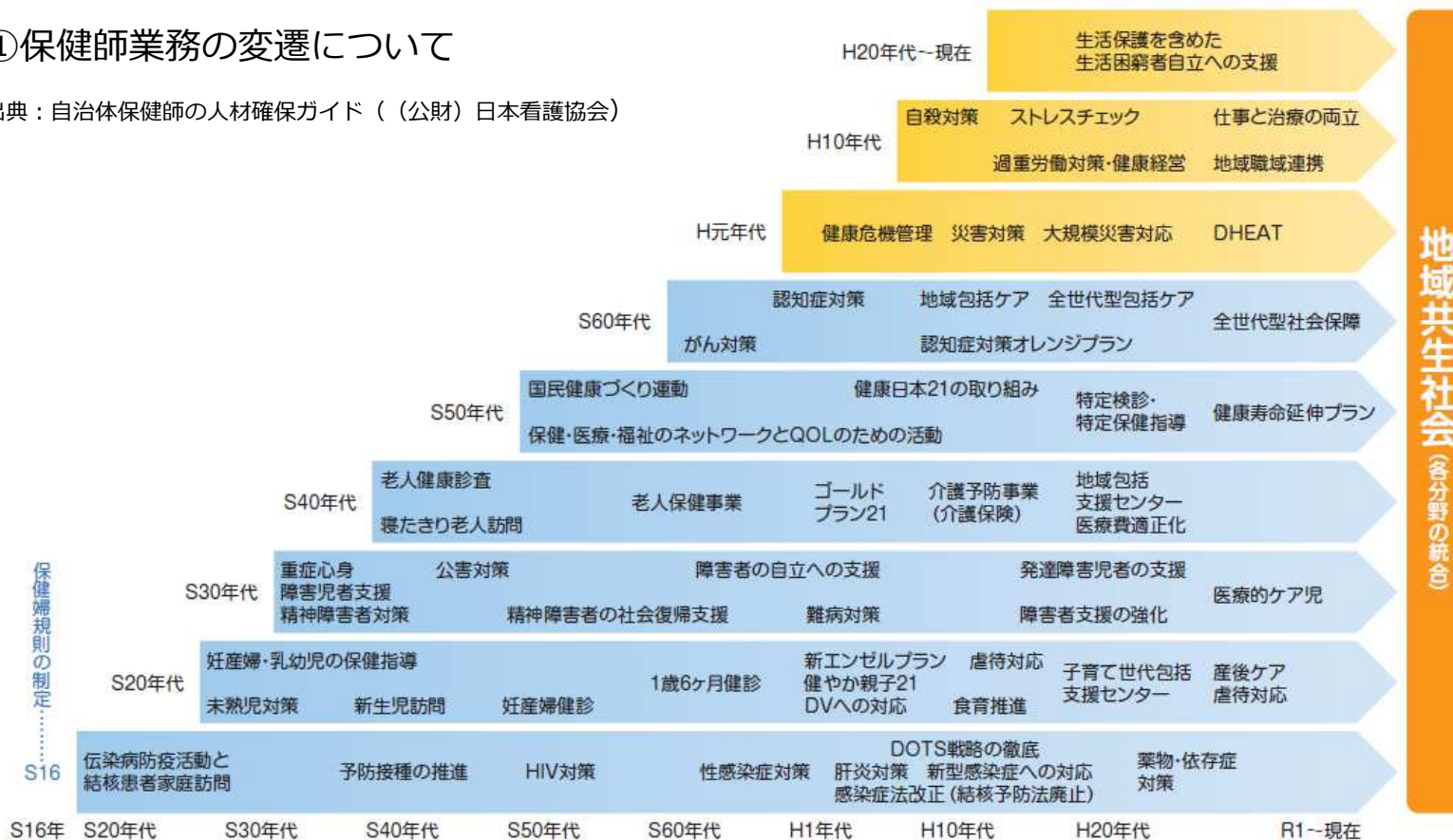
企画振興部・県民文化部・健康福祉部

1 現状 < (1) 市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等 >

- ・ **業務の拡大や複雑化**、多様化により保健師の**業務量は増加傾向** (①)
- ・ 市町村の常勤保健師数は、**年々増加**しており (②)、**毎年度、50名前後の保健師を採用** (③)
(県内の保健師養成数は近年増加しており ((3) ①)、県外からのUターンも多い)
- ・ **毎年度、30~45程度の市町村で採用募集**が行われているが、**10前後の市町村で採用できていない**年度がある。また、**町村を中心に採用**ができていない傾向 (③)
- ・ **2~3年連続で採用できなかつた市町村がある**が、時間がかかるものの確保はできており、採用に労力を要する状況 (③)

①保健師業務の変遷について

出典：自治体保健師の人材確保ガイド（（公財）日本看護協会）



② 市町村保健師数の年度別推移（就業分野別）について

区分	常勤 保健師数	内訳			備考	
		保健分野	福祉分野	うち 介護保険等		
令和元年度	876	616	216	(146)	44	その他の内訳) ・総務課 ・市民課 ・職員健康管理部門 ・教育委員会 ・社会福祉協議会 等
令和2年度	902	613	224	(146)	65	
令和3年度	911	627	228	(139)	56	
令和4年度	925	633	239	(147)	53	
令和5年度	931	636	250	(157)	45	

【参考】県保健師数の年度別推移について

区分	常勤 保健師数	内訳	
		保健所	県庁等
令和元年度	108	73	35
令和2年度	114	80	34
令和3年度	121	86	35
令和4年度	128	93	35
令和5年度	131	96	35

③ 市町村保健師採用数の年度別推移について

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
常勤保健師数	852人	872人	876人	902人	911人	925人	931人
内) 採用数	44人	50人	50人	53人	49人	57人	52人
採用募集実施市町村数 ※採用試験は前年度実施	35	36	44	32	31	37	39
採用できなかった市町村数 (括弧内は2年連続で採用できなかった市町村数)	9	8 (3)	11 (2)	2 (1)	4	6	8 (2)

※ 採用募集実施市町村数・採用できなかった市町村数は、県の採用募集情報サイト「長野で保健師。」で把握できた範囲での数値

出典：県医師・看護人材確保対策課調べ

1 現状 < (2) 市町村保健師の年齢構成等 >

- ・市町村保健師の年齢構成について、**最も多いのは30代から40代**であり、全体の約6割を占める(①)
- ・最も多い30代から40代は、**産育休世代**であり、**予測できない代替職員の確保**が市町村共通の課題(①)
- ・県・県看護協会開催の保健師研修について、現任教育(中堅期・管理期)への参加者が少ない
- ・退職者のうち60歳未満で退職する者が6~7割を占めており、定着促進を図る必要がある(②)

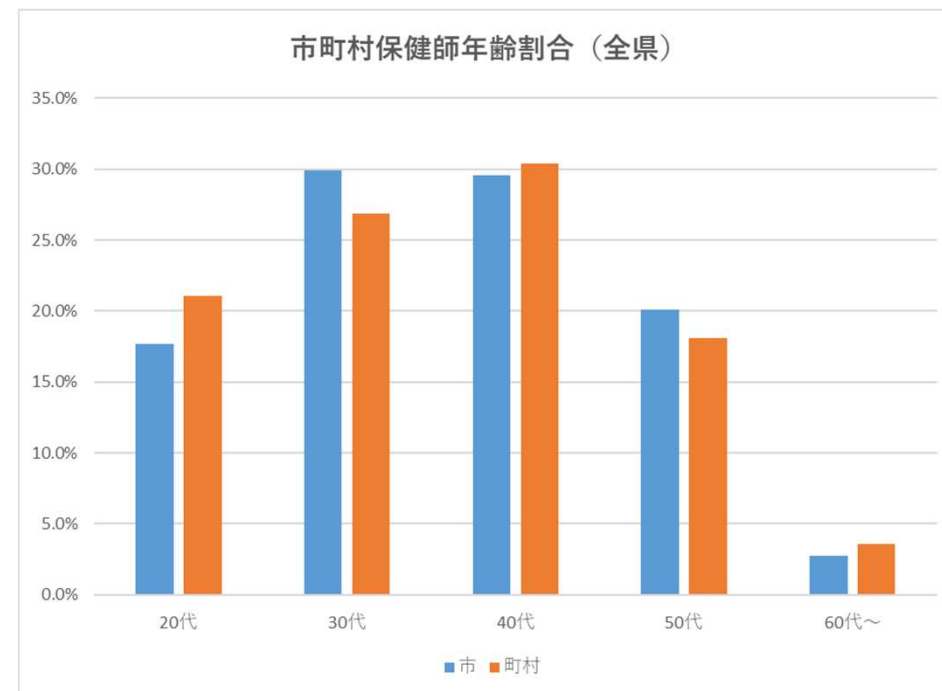
① 市町村保健師の年齢構成(令和5年度)について

【人数】

	20代	30代	40代	50代	60代~	合計
市	110	186	184	125	17	622
町村	65	83	94	56	11	309
全体	175	269	278	181	28	931

【割合】

	20代	30代	40代	50代	60代~
市	17.7%	29.9%	29.6%	20.1%	2.7%
町村	21.0%	26.9%	30.4%	18.1%	3.6%
全体	18.8%	28.9%	29.9%	19.4%	3.0%



② 市町村保健師の退職状況 (単位:人)

	60歳未満	60歳以上 (定年退職含む)	合計
R4年度	38	16	54
R3年度	24	14	38

出典: 県医師・看護人材確保対策課調べ

1 現状 < (3) 県内保健師の養成状況や保健師採用に係る取組状況 >

- ・ **県内の保健師養成数は近年増加**しており、保健師確保につながっている (①)
- ・ 県ではHP等で市町村の採用募集情報を一覧にして共同発信。看護学生向け就職ガイダンスでは市町村の採用募集情報を案内。キャリアガイダンスでは採用に向けた市町村のPRの機会を提供。就職ガイダンスが実施されるも活用する市町村が少ない状況。(②)
- ・ 県看護大学では、過疎地域の看護職員確保のため、令和3年度より入試選抜制度に過疎地域への就業を目指す者の入学枠を創設
- ・ 長野県看護職員修学資金について、令和3年度の条例改正により、過疎地域の町村が返還免除対象施設に追加されたところ (③)

①県内の保健師養成数について

年度	1学年当たり定員	内訳
令和3年度	135人	県看護大：80人、信大：20人、佐久大：20人、飯田女子短大：15人
令和4年度	175人	長野保健医療大：40人【追加】
令和5年度	175人	
令和6年度	195人	松本看護大：20人【追加】

※令和7年度 清泉女学院大学大学院 保健師課程開設予定 (定員未定)

出典：県医師・看護人材確保対策課調べ

② 県や市町村が取り組む採用活動の状況

	主催	これまでの実施状況
採用募集情報の共同発信	県健康福祉部	県ホームページ等で市町村の採用募集情報を一覧にして発信
看護学生向け就職ガイダンス 「信州で看護」※県外学生の参加あり	県健康福祉部 (看護協会と共催)	県内医療機関・県が参加 県が市町村の採用募集情報を案内
キャリアガイダンス (学内)	看護系大学	県看護大等のキャリアガイダンスにおける市町村のPR機会を提供 (R5 県看護大: 3町村、佐久大: 3町村) 県看護大で市町村保健師採用合同説明会開催 (R5 7町村)
就職ガイダンス	厚生労働省	全国都道府県が参加 当県は市町村のPRを併せて実施 (呼びかけるも市町村の参加なし)
長野県ナースセンター	県 (看護協会に委託)	ナースバンクによる保健師の就業斡旋 市町村に対する活用の働きかけ

③ 長野県看護職員修学資金貸付制度による対応状況 (令和4年9月時点)

	1 学年	2 学年	3 学年	4 学年 (短大専攻科含)	総数
貸与者数	53	60	46	5	164
うち) 保健師資格取得可能な 大学、短期大学での貸与者数 (保健師専攻の有無は不明)	12	14	7	3	36

出典：県医師・看護人材確保対策課調べ

2 課題（現状やこれまで市町村（部会や首長）から出された意見を踏まえ整理）

【「保健師部会」で出された、市町村の課題】

- ・ 受験者は都市部の受験志向が強く、**町村部は受験者を確保できない**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ 採用試験の日程重複により**応募者の確保が難しい**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ 採用計画がなく、**欠員が生じた場合のみ募集**を行うため、効果的な応募ができていない
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ **代替職員**として有期雇用職員を募集しても**応募がない**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ 資格者で現在勤務していない方に個別にアプローチしようにも、その**情報がない**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等、1(3)県内保健師の養成状況や保健師採用に係る取組状況）
- ・ 新たな業務に対応する必要も生じており、**安定的な採用確保が課題**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ 保健師が担当する部署が限られるため、担当地区の変更以外ほぼ異動がなく**人事が膠着化**する
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）
- ・ 指導的な役割を担う保健師が不足しており、**人材育成につながっていない**
（関連する現状：1(2)市町村保健師の年齢構成）
- ・ 業務量が多く余裕がないため、**新任の保健師への相談対応や指導が不十分**
（関連する現状：1(2)市町村保健師の年齢構成）
- ・ 離職等による年齢構成の偏りから**人材育成が課題**
（関連する現状：1(2)市町村保健師の年齢構成）

【5/25県と市町村との協議の場が出された、市町村（首長）の課題】

- ・ 小さな町村では、**定年等による補充が非常に難しい**。高齢化が進んでおり**保健師はニーズが高い**
（関連する現状：1(1)市町村の保健師数 及び 採用状況の推移等）

3 対応策の方向性について

- 以下の方向性を踏まえ、部会において具体的な対応策を検討

【市町村の取組】

- 各市町村は、地域の課題や年齢構成等を踏まえ、計画的な採用に取り組むとともに、市町村同士の連携による対応策（※）の実施を積極的に検討。

※広域連合で採用試験を共同実施、市町村間で業務を共同実施 等

【県の取組】

- 県は、市町村における中長期的な保健師の必要数について把握した上で、市町村の派遣ニーズ等を踏まえた採用計画に基づき、県保健師の派遣を実施。

専門職員の確保プロジェクトチーム「保育士部会」での論点整理と対応の方向性

企画振興部・県民文化部

これまで当部会では以下のとおり検討を行い、論点を整理

- ・部会を開催（3回）し、現状・課題について意見交換
- ・保育士の採用状況等の調査を実施（全市町村あて）
- ・部会構成市町村へのヒアリングを実施（5市町村）
- ・部会構成市町村（22市町村）へのアンケートを実施

- 論点1 保育士の人員をどのように確保するか
- 論点2 教育体制の充実をどのように図るか
- 論点3 人事の膠着化をどのように解消するか

論点1 保育士の人員をどのように確保するか

<論点1の背景>

- 現状** ・少子化に伴い就学前児童数は年々減少しているが、保育所等入所児童の未満児の割合は年々増加
- ・保育ニーズの多様化や、保育士の産育休の対応などにより、あらかじめ必要な保育士数を見込むことは困難
- 課題** ・山間部の小規模村では、生活面や通勤面などの条件が不利なため応募がない
- ・3歳未満児や配慮が必要な児童の増加など、計画的に読めない需要に対する人員確保が必要
 - ・育児休業者の補充として有期雇用職員の確保が難しい
 - ・保育士が自身の結婚や出産・育児が気兼ねなくできるよう、産・育休の代替の充実が重要
 - ・特別なケアが必要な子供への対応などで、フルタイム職員以外の臨時職のニーズがかなりある

⇒ 論点1への対応の方向性

当部会において、特にニーズの高い非正規職員の保育士の確保にも配慮しつつ、広域で小規模町村等を含めバランスよく配置できる共同採用の仕組みづくりを検討

- **10/17の第3回部会**において、議論のためのたたき台（※）として圏域ごとの連携パターンについて**意見交換**
- ※(A)募集・試験・配置調整までを共同で実施 (B)保育士登録制度を共通化 (C)広域連合で一括採用
- ⇒ **連携した取組の必要性は肯定で一致したが、「希望しない勤務地への配置の可能性があるため保育士から敬遠される可能性」や、「保育士の希望を尊重する制度だと市町村ごとの偏り解消への効果が期待しづらい」など、いずれの連携方策にも一定の課題。**

論点2 教育体制の充実をどのように図るか

<論点2の背景>

- 現状** ・途中入所や配慮が必要な児童への対応など、保育ニーズは多様化
- ・市町村内に公立保育園が1園のみの市町村は29で、町村のうち半数が1園のみの状態
- 課題** ・保育業務の複雑化、多様化に対応するため教育体制の充実が必要
- ・保育士間での人事異動のため、前例踏襲や固定観念で物事が動いてしまっている

⇒ **論点2への対応の方向性**
県で実施している研修も活用しつつ、市町村は保育士が研修に参加しやすい体制の整備

論点3 人事の膠着化をどのように解消するか

<論点3の背景>

- 現状** ・市町村内に公立保育園が1園のみの市町村は29で、町村のうち半数が1園のみの状態
- 課題** ・園数が少ないことから、人事が膠着化する

⇒ **論点3への対応の方向性**
市町村同士の人事交流の積極的な実施

なお、協議の場では出された保育士の処遇改善については「子育て支援合同検討チーム」において検討する。

保育士確保のための市町村間で連携した共同での取組の促進と 公立保育園における保育士の処遇向上（たたき台）

- ◆ 「1.市町村間で連携した共同での取組」を「2.県が支援」とともに、市町村は「3.公立保育園の保育士の処遇向上」に取り組む
- ◆ 常勤職員以外の確保にも配慮しつつ、小規模町村を含めた広域での保育士の確保・配置に資する取組

市町村の取組として促進

1. 市町村間で連携した共同での取組

保育士確保に係る市町村間で
連携した共同での取組

考えられる取組として

採用試験の共同実施

市町村間での職員派遣による補完

市町村間での職員の交流派遣

保育士の登録制度の共通化

など

3. 公立保育園における保育士の処遇向上

① 任用形態の多様化

常勤職員や会計年度
任用職員（フルタイム・パートタイム）
だけでなく、

任期付職員

任期付短時間職員

といった活用可能な任用形態を導入

② 給与制度上の諸手当の活用

保育士確保の困難性の観点から、「初任給調整手当」や、山間部における地理的な条件不利性の観点から、「特勤手当」といった給与体系上、活用可能な手当を導入

③ ①②以外の勤務条件の向上

「保育所の優先利用」や「住居の確保（市町村営住宅の優先入居）」など

といった保育士に対する優遇策を導入

- ①③は、各市町村が公立保育園における処遇改善策として積極的に実施を検討
- ②は、処遇改善に係る対応を足並みを揃えて進めるため、子育て支援合同検討チームなどにおいて議論

↑ ①② 県は、市町村の任用形態や給与制度の運用に対する技術的な助言

県

2. 小規模町村同士の連携等、支援が必要な取組に対して県が支援

職員の確保に係る共同での取組

- ◆ 南信州圏域での採用試験の共同実施（保健師）
 - ◆ 長野地域連携中核都市圏での採用試験の共同実施（社会人を対象：行政、消防、保育士など）
- など

任用形態の多様化

- ◆ 千葉県松戸市では保育士を任期付短時間職員として採用
- ◆ 諏訪市が育休代替職員として保育士を一般任期付職員で9名任用（R4）
- ◆ 飯綱町が保育園長を一般任期付職員で採用（R4）

諸手当の活用

- ◆ 長野県では「獣医師」について、「初任給調整手当」として採用1～5年目は月額5万円、6年目以降は漸減して15年間支給

事例