

コロナ禍に就職した保健師が感じていることに関する調査
報告書

奈良県看護協会 保健師職能委員会

令和4年3月

目 次

I. 調査の概要	1
----------	---

II. 調査結果	3
----------	---

III. まとめ	13
----------	----

【資料】

令和3年度奈良県看護協会保健師職能委員会メンバー	14
--------------------------	----

I. 調査の概要

1. 調査の背景

2020 年 1 月下旬、日本国内において海外渡航歴のない COVID-19（以下、コロナと略す）の感染者が確認され、それ以降、日本国内において感染拡大と収束を繰り返している。

このような状況下で、2020 年 4 月以降（以下、コロナ禍と略す）に行政保健師として自治体に就職した保健師は、キャリアラダーに基づく新任期教育を受けることなく、日々、コロナ関係業務に追われているのが現状である。特に、2021 年 3 月に保健師教育課程を卒業し、2021 年 4 月に就職した保健師は、コロナ感染拡大により臨地実習が中止され、オンライン実習や学内実習において単位を修得し、実践の場を経験することなく保健師免許を取得した状況である。

2020 年病院看護実態調査(日本看護協会)では、2019 年度の病院看護職員新卒採用者の離職率は 8.6% であり、前年度比 0.8% 増であることが報告されている。全国的な新卒保健師の離職率に関する調査は実施されておらず実態は不明であるが、奈良県健康推進課の調査では、奈良県内の自治体に就職した保健師のうち、採用 5 年以内に離職した者は毎年度 10 名前後で推移しており、2020 年度は 9 名が離職したと報告されている。今後、コロナ感染拡大に伴う多重業務等により、さらに離職者が増加することが予測される。

2. 調査目的

コロナ禍（2020 年 4 月～2021 年 12 月）に奈良県内の自治体に就職した保健師が感じていることについて明らかにする。その結果を踏まえて、コロナ禍に就職した保健師への今後の人材育成について検討する。

3. 調査対象

2020 年 4 月～2021 年 12 月に奈良県内の自治体に就職した保健師 61 名

4. 調査方法

自記式質問紙調査

5. 調査期間

2022 年 1 月～2022 年 2 月

6. 調査項目

1) 基本属性

所属, 年代, 社会人経験の有無, 看護協会入会の有無, 保健師学生時の実習地・臨地実習日数

2) 現在の担当業務

3) コロナ関係業務への従事の有無

4) 業務で大変だと感じたこと

5) 保健師になってよかったと感じたこと

6) 就職後の保健師に対するイメージの変化

7) 職場で相談できる人の有無

8) 職場の満足度

9) 1～2 年目保健師交流会の必要性

10) 職場に対するサポートの要望

11) 看護協会に対するサポートの要望

※本調査は奈良県看護協会倫理審査委員会の承認を得た（承認番号：25）

【引用文献】

日本看護協会. (2020). 2020 年度病院看護実態調査. <http://www.nurse.or.jp/>

奈良県健康推進課作成資料「保健師人材確保について（R 3 年度）」

II. 調査結果

調査票配布数 72, 回収数 33, 回収率 45.8%であった。

1. 基本属性

市町村に所属する 20 歳代の保健師から多くの回答を得た。社会人経験あり 20 名のうち 19 名は看護職の経験者であった。

1) 所属

	度数(人)	割合(%)
市町村	28	84.8
県	5	15.2
計	33	100.0

2) 年代

	度数(人)	割合(%)
20歳代	21	63.6
30歳代	10	30.3
40歳代	2	6.1
計	33	100.0

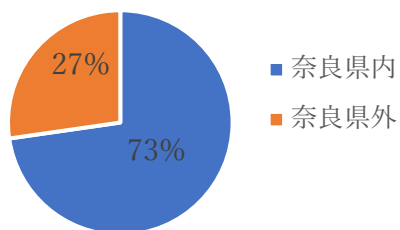
3) 社会人経験

	度数(人)	割合(%)
あり	20	60.6
なし	13	39.4
計	33	100.0

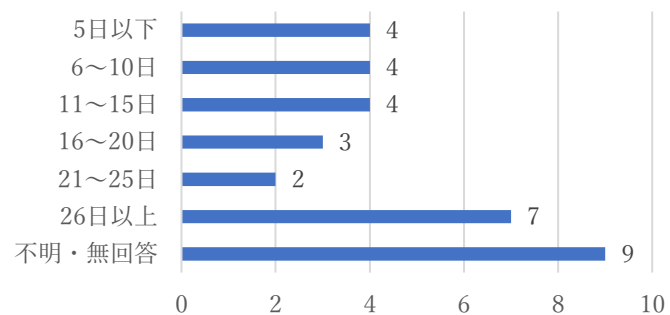
4) 看護協会への入会

	度数(人)	割合(%)
あり	24	72.7
なし	8	24.2
無回答	1	3.0
計	33	100.0

5) 保健師学生時の実習先



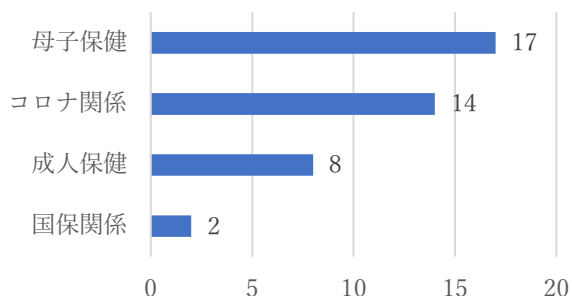
6) 保健師学生時の臨地実習日数



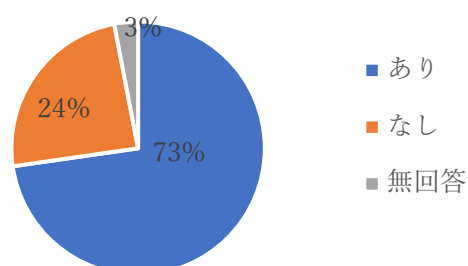
実習日数は保健師免許取得時のカリキュラムによるが、今回の回答者は奈良県内で実習した者が多く、3週間（15 日）以下の臨地実習日数の者が多かった。

2. 現在の担当業務、コロナ関係業務への従事

1) 現在の担当業務



2) コロナ関係業務への従事



母子保健を担当している者が多く、7割がコロナ関係業務に従事した経験があった。

3. 業務で大変だと感じたこと、保健師になってよかったと感じたこと

1) 業務で大変だと感じたこと

	度数(人)	割合(%)
あり	33	100.0
なし	0	0.0
計	33	100.0

2) 保健師になってよかったと感じたこと

	度数(人)	割合(%)
あり	32	97.0
なし	0	0.0
無回答	1	3.0
計	33	100.0

回答者全員が業務での大変さを感じていたが、一方で保健師になってよかったとも感じていた。

【自由記載】業務で大変だと感じたこと

(コロナ関係・業務量)

- ・コロナの影響で、通常業務がほとんどできないため業務について覚えることができない。来年度から、事業を主担当で行えるか不安。
- ・コロナの業務
- ・コロナ対応もあるため、通常業務についての指導をゆっくり受けられない。
- ・コロナの予防接種業務と通常業務との両立、時間外勤務が多くなったため。
- ・通常業務に加えてワクチン業務を行うので大変。感染予防策等医療機関と行政でやり方が異なり戸惑う。
- ・感染数が増え続けており絶対的にマンパワー不足の中、応援がほとんどない。過労死ラインを超える残業の日々で、帰宅が深夜になる日が続いていた。さらに住民からの怒りや苦情も受け止めなければならず、精神的なストレスも大きい。
- ・普段の業務もある中、接種班に入ることが負担。
- ・誰も経験したことがないコロナ関係業務に対応していくことが必要であること。上司も含め、前例がないなかで様々対応していくこと（集団接種、実施や申込方法）、住民対応
- ・感染状況に応じて業務量が増える。収束時でも次に向けた準備に追われる。仕事が終わらず家に帰れ

ない。

- ・ワクチン接種で休日に出勤することがあった。がん・母子の両方を担当してケース対応が追いつかなかった。
- ・月～金は普通の業務、土日にコロナ業務に入ると、休める日がない。
- ・感染症拡大に伴い、就職後すぐにコロナ業務による事業内容変更・中止が繰り返され、その対応に追われた。また、先輩保健師もコロナ業務で忙しく、ゆっくり教えてもらえる時間がなかった。さらに、ワクチン業務に従事する必要がある、本来の母子保健業務がまわらない状況であった。
- ・ワクチン接種等で休日が少なかった。
- ・人員不足。疫学調査が間に合わない。
- ・ワクチン接種は、初めてなので大変だった。
- ・新しい環境で業務を覚えること、技術を身につけなければいけないことに加え、コロナ関係業務にもつかないといけなかった。
- ・業務量が多すぎて、その日その日をこなすことに精一杯である。
- ・業務量が多い。
- ・コロナ業務+通常業務で業務量が多いと感じた。
- ・人員不足により日常業務をこなしている印象。計画の立案、実施が未着手。
- ・保健師が少ないうえに、保健師でなくてもできる事務作業も多く、保健活動がなかなかできない。
- ・1つ1つ対応に正解がない。新人も少なくつながりが乏しい。
- ・業務量が多いため残業時間が40～90時間程度の間で発生する（コロナのせいではない）。
- ・成人担当だったが、母子の事業に入ったり担当地区があったり（訪問・追跡 etc）で大変だった。
- ・業務を覚えるのに必死だったので、業務が時間内に追いつかず、残業の日々だった。その結果、仕事を1か月休み、別部署で復帰した。

（業務内容）

- ・多職種や違う立場の人をつなぐ場をつくったり、会を調整したりする時など。
- ・コロナの影響で健診や教室の制限がある
- ・関わりを拒否する家族との信頼関係の築き方が難しい。
- ・身体のこと、介護保険のこと、病気のことなど、多くの知識が必要。
- ・市と共催で事業をすすめている団体との連絡調整や、特定保健指導の実施。
- ・自分の知識が少ない。多くの事業をしているため、今日何をしたら良いのか優先順位が分からない。
- ・電話対応で相手が何を伝えたいのかくみとる能力が足りていない。
- ・PCの知識が必要
- ・何でも起案が必要なこと。
- ・情報量が多く、スタッフ間で情報共有が不十分な点があった。そのため、住民からの問い合わせで答えられないことが多々あった。
- ・業務が多岐にわたるため、覚えるのが大変だった。
- ・関わっているケースでうまくいかなかった。

【自由記載】保健師になってよかったと感じたこと

(住民からの信頼・やりがい)

- ・住民から感謝のこぼれをもらい、少しでも何かのお手伝いをする事ができたと感じる事。
- ・母親などから名前を覚えてもらい、頼ってもらえた時。
- ・母親に頼りにしてもらい、子どものことで悩んでいるところで力になれたと実感できる時。
- ・対応した方から感謝の言葉をいただく時がある。その時は、すごくやりがいを感じ、保健師になってよかったと思う。
- ・住民の方に相談してもらえた時。
- ・住民の方から信頼され、感謝してもらった。
- ・保健事業以外の時に、住民の方と出会った時に、困ったことなどを気軽に相談してもらえた時などに、保健師として認知して頂けているのだと感じられるため。
- ・産後訪問に行き、お母さん、ベビーに接し、幸せな気持ちになる。様々な年代の住民さんと関われるため。
- ・地域での母子とのかかわりを学ぶ事ができた。
- ・「ありがとう」と言ってもらえた時。「生きていて良かった」「出会えて良かった」と温かいお言葉を頂くと、やりがいを感じる。
- ・地区担当制で母子のケースを継続的に受け持っており、母子の変化が見られるところ。
- ・子どもの発達について学んだこと。
- ・母子保健業務に興味があったため、希望部署に配属されやりがいを感じている。
- ・家庭訪問やフォローの電話・相談をしたときに、安心してもらえたり喜んでもらえたりしたとき。
- ・地区の母親から「ありがとう」と言われた時に保健師になって良かったと思う。
- ・忙しいが、やりがいがある。結核患者対応時、日々のやりとりの中で信頼関係を築けていることを実感した。
- ・病気や介護状態に対しての予防や地域の住民さんとの関わりなどやりがいを感じ、楽しい。
- ・乳幼児健診で子どもの成長が見られたときや受け持つケースの支援がうまくいったとき。
- ・保護者に無理のない範囲で生活リズム、児への関わり方の助言をし、改善がみられて児に良い影響が出てきたとき。
- ・仕事が楽しい。

(コロナ関係業務のやりがい)

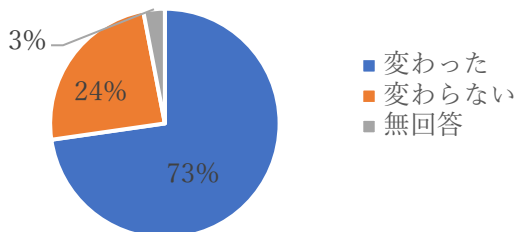
- ・コロナ業務で対象者から感謝された。
- ・コロナ業務で、新人ではあるが専門職として中核として関われること。
- ・コロナを収束させるための仕事に携わることができる。住民に最も関わる仕事(行政)である。

(福利厚生・周りのサポート)

- ・福利厚生が充実している(勤務が規則的。夏休みが多い。看護休暇が小学生でも使える。年休がとれる)。
- ・有休等休みを自分で調整して取りやすい。

- ・ある程度ワークライフバランスがととのっているところ。
- ・看護師とは異なり、長期間で住民の人々と関わることができて楽しい。日勤のみで体調が良い。
- ・職場の先輩方が優しく丁寧に教えてくださる。

4. 就職後の保健師に対するイメージの変化



【自由記載】就職後の保健師に対するイメージの変化

(イメージが変わった)

- ・業務量の多さに圧倒された。もう少しゆったりと仕事ができと思っていた。ワクチン接種に関連して忙しい時は22時～23時に退勤となることが続いた。
- ・定年までは続けられないと感じている。残業はほとんどなく、休みもしっかりとれると思っていたが、就職してみるとコロナ禍だからではあるが、激務で有事の際はこういう感じなのと思った。
- ・デスクワークが多い。訪問など、直接住民と関わる機会が少ない。
- ・事務仕事が多い。
- ・看護師に比べて1人あたりの業務量が多い。1つの職場に専門職の割合が少ないので不在時などに対応が難しい時がある。
- ・保健所や県庁での役割を知ることができた。また市町村の役割も知ることができ、働く場所によって大きく役割が違ってくるのが分かった。
- ・保健師が実際にどういう仕事をしているかイメージがついていなかったため、事務処理の多さや、市町村では地域に密着していることなどイメージが変わった。
- ・部署にもよるが事務作業が多すぎる。
- ・事務作業が異常に多い。
- ・思っていたよりも事務作業が多い。保健師という専門職ではないとできない部分にもっと時間を使えるように対応すべきと感じた。
- ・保健活動以外の事務仕事もかなり多いため。
- ・住民の方と密に接することができ子どもの成長をお母さんと一緒に感じることができているため。
- ・ずっとデスクで作業するイメージだったが、病院へ訪問に行くなどアクティブに働くから。
- ・働く前は保健師の仕事内容がよくわからなかった。
- ・関係機関との連絡調整の多さ。
- ・事務的な作業が多い。電話対応が多い。
- ・思っていたよりも休日出勤が多い。

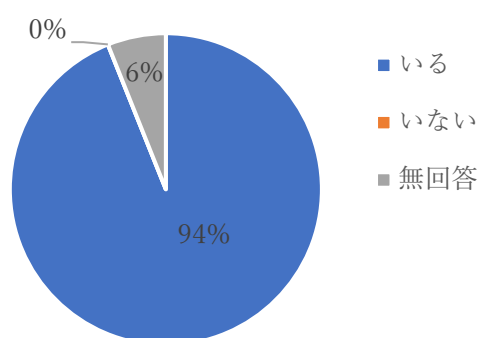
- ・思った以上に住民のクレーム対応がある
- ・こんなに人、家庭の内側に入って人生に干渉する仕事だと思っていなかった。

(イメージは変わらない)

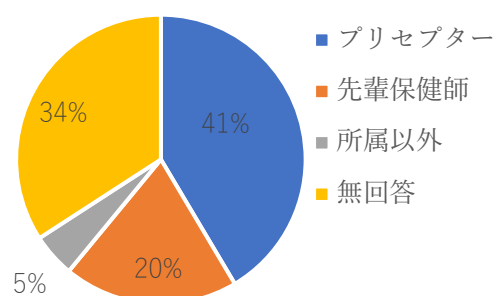
- ・もともと別の市町村で働いていたため
- ・前職で保健師と連携していたため。
- ・実習で感じたものと変わりなかった

5. 職場で相談できる人、具体的な相談相手

1) 職場で相談できる人

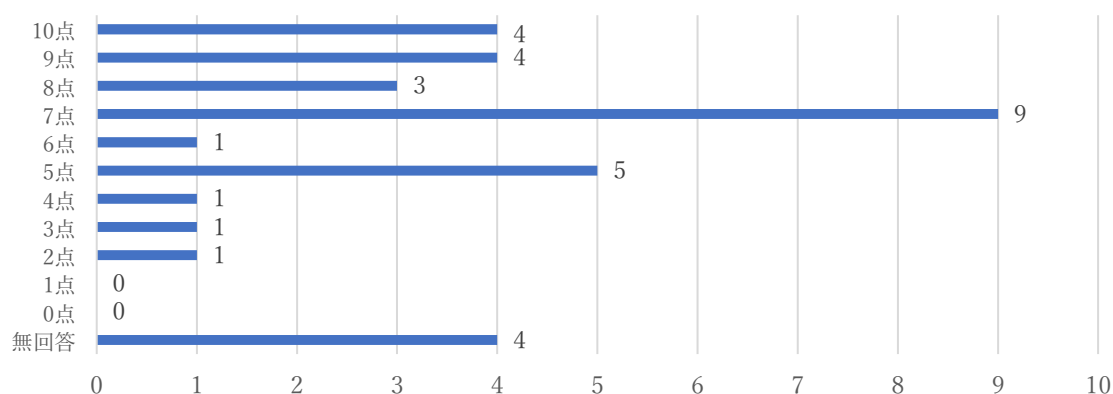


2) 具体的な相談相手



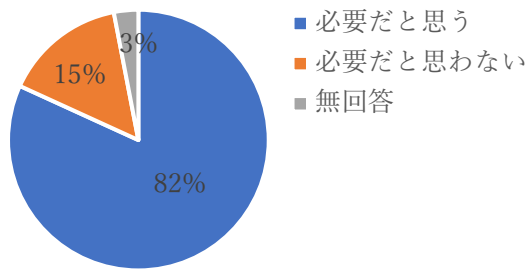
職場で相談できる人がある者が9割以上であり、具体的な相談相手ではプリセプターが最も多かった。

6. 職場の満足度（10 点満点）



職場の満足度（10 点満点）は、最頻値 7 点、中央値 7 点、平均値 7.0 点であった。

7. 1～2年目保健師交流会の必要性



【自由記載】1～2年目保健師交流会の必要性

(必要だと思う)

- ・横のつながりの大切さ、日々困難に感じることが似ていると思う。
- ・職場に1～2年目の保健師がほとんどいないので、交流をする機会がなく、他の保健師の状況がわからず、少し心細いため。
- ・キャリアラダーに基づく人材育成、交流会におけるモチベーションアップの両方が必要。
- ・職場によって状況が違いすぎるため、客観的な観点でみられるように、新人に限らず他市町村との保健師の交流は必要と思う。
- ・どのような業務をしているのか、困りごとと解決策を共有したい。
- ・同期の保健師もいないため、どのように業務を行っているかなどを知りたい。
- ・仕事での悩みを共有できたり、工夫していることなどお互いに取り入れられたりできるため。
- ・市町村間で聞きたいことがあった時に、顔の見える関係性だと聞きやすいため。
- ・職場ではあらゆる年代の人がおり、気軽に相談しにくいことがある。同期では同じことで悩んでいたりが多いため。
- ・新人研修もない中で、いきなり業務に当たったので、同期と話す機会がほとんどなかった。他の人の仕事観などを聞くことで、自身のモチベーションにも影響があると思うから。
- ・同じ立場だと悩みを共感しやすいと思う。
- ・同じ新人保健師と関わる機会が少ないため。他市町村のやり方を参考にさせてもらったりする際にお互い知り合っている方が情報共有しやすい。
- ・今後、事業等でわからないことがあった時に聞きやすいから。
- ・普通はこれくらい働いているものなのか、業務をきっちりしているのかなど、他との差を知りたい。
- ・人脈を作っておくことで、働きやすさにつながるから。他市町村の母子保健事業の内容・流れ等を情報交換することで、より良いものを想像していけると思うから。
- ・コロナ禍ということもあり、他市町村や県で働く保健師と知り合う機会はほとんどないので、他市町村や県の情報をあまり知らない。情報交換の場があれば、他市町村のよい所を本市にも取り入れる事ができるように思う。
- ・他市町村では事業をどう展開しているのか知り、自分の職場でも活かせるように横のつながりがほしい。

- ・他市町村ではどのような事業を行っているのか、どのような方法で行っているのかを知る機会になる。
- ・他の保健所でどのようにコロナ対応をしているか、細かい工夫点を共有できれば良い。
- ・情報交換をすることで、視野が広がり、業務への考え方など新しい発見があるかもしれない。
- ・同じ時期に就職した保健師として、悩んでいることや、取りくんでいること等共有したいと思うから。
- ・1年目で相談できる保健師をしている人が少ない。他の自治体ではどんなことをしているのか知りたい。
- ・他市町村の保健師と悩みなど共有できるため。
- ・他市町村では業務をどのように行っているのか知り、自分が働いている市で効率良く業務に取り組み、もっと住民のための事業をする時間を確保したいから。
- ・業務で悩んだときに、他の保健師がどのように解決しているか知りたい。

(必要だと思わない)

- ・時間がないため。
- ・交流会に行く時間の確保が難しい。
- ・経験があるため、1～2年目の保健師とは話が合わないと思う。
- ・楽しい時間になり今後も交流できる人が見つかると思うが、今はコロナ業務で忙しく、感染を気にして落ち着いて話しにくい。

8. 職場であればよいと思うサポート

(業務量の調整・業務の見直し)

- ・人員不足を痛感しているため人員確保してもらいたい。
- ・保健師でなくても行えること、外部委託できるものはしてもらうなど。
- ・他部署からの応援の充実が必要だと思う。
- ・残業をへらすためのサポート
- ・残業時間の多い部署に対する処遇の改善（人員確保・業務の見直し）。妊娠、出産、育児期の働き方改革（育休を1年以上とれる雰囲気がない、時短を使用できる雰囲気、業務量でない等）。

(ストレスケア)

- ・住民からの苦情なども多く、また十分な休息も取れないなど、過度なストレスにさらされているので、ストレスケアが必要だと思う。

(職場環境の改善)

- ・「未婚だから」「家庭がないから」「子どもがいないから」という言葉で仕事をおしつけてくる先輩保健師がいることを知り、1年目でも負担がかかりすぎないように配慮してほしい。子どもがいない分、動きやすいので業務が増えるのはしかたないが、精神的にダメージを与えることはやめてほしい。そういったことを上司から伝えてくれる場があれば嬉しい。
- ・具体的なサポートというより、同じ職域の仲間として、のびのび、いろいろな業務をまかせてもらえ

るなど、フォローしあえる雰囲気が必要だと思う。

- ・各担当の業務を把握し、管理してくれる、指示が出せる人がいてほしい。
- ・労働環境を整えられるようにしないと、出産、育児しながら、仕事はできないと思う。中堅がやめるので保健師の質が下がっている。

（研修・交流）

- ・キャリアラダー研修のようなものがあれば、自分の自信につながると思う。
- ・他市町村との情報共有や、他市町村の業務を見学してみたい。
- ・1年目、2年目の研修だけでなく、定期的に同期や先輩と交流する機会がほしい。
- ・市の方針がこれでいいのか（成人の保健指導の方法等）等、一般的な業務内容を他市町村と共有できると良いと思う。
- ・保健指導や保健師目線の指導方法等の勉強会をしてほしい。

（その他）

- ・今のまま、気軽に先輩・上司に相談できる環境が続けば嬉しい。
- ・現在、十分サポートしていただいているので特にない。
- ・現状で満足している。
- ・具体的にはない。現状満足している。
- ・充分上司や先輩方が丁寧にフォローしてくださっている。不明な点があれば聞きやすい環境にある。
- ・相談しやすいので満足している。
- ・サポートは受けられているので良い。

9. 看護協会であればよいと思うサポート

（研修・交流）

- ・保健師として必要な知識（特定保健指導、母子保健など）の勉強会
- ・乳幼児健診の手技等（首すわりの確認など）動画があると勉強になる。
- ・健康相談の研修など受けたい。
- ・臨床経験がない人のためのアセスメント講座等（保健師に役立つ内容で）
- ・1～2年目保健師のお悩み相談会
- ・他市町村の業務を見学してみたい。

（環境整備）

- ・子育てと仕事を安心して両立できる環境づくり。保健師としての専門性を発揮できる仕事に注力できるように人員配置、事務職の増員
- ・看護師、保健師の配置人数を増やせるよう活動していただき、命を守る職種が落ちついて仕事できる環境を作してほしい。
- ・山間部への人材派遣

・このようなアンケートを通して、各層の保健師がどんなことで悩んだりしているか知ってほしい。改善していくのは、職場ごとの問題なので難しいと思うが、知ってもらえるだけでも心が軽くなる。

（その他）

・看護師のときは看護協会に入会していたが、保健師は数も少ないのでどんなことをしているのかあまりわかっていない。

・看護協会にサポートしていただいている実感が全くないので、実感できるサポートや目に見えるサポートがほしい。

Ⅲ. まとめ

1. コロナ禍に就職した保健師が感じていること

今回の調査で回答が得られたコロナ禍に就職した保健師全員が、業務に困難感を感じていた。具体的な困難感としては、コロナ業務が追加され業務量が多くなったこと、通常業務ができないことなど、コロナ禍に関係するものが多かった。加えて、対象者との信頼関係の構築、多職種との連携や調整など、通常業務の中で経験していく困難感も感じていた。回答者の7割が、就職後に保健師のイメージが変わっており、業務量の多さ、事務作業の多さが思っていた以上であったとの回答が多かった。

その一方で、無回答1名を除いた全員が保健師になってよかったとも感じていた。住民から頼りにされたこと、やりがいを感じたことなどが、保健師になってよかったという思いにつながっていた。また、少数ではあるが、コロナ業務で新人ではあるが専門職として、中核として関わること、コロナを収束させるための業務に携わっていることなど、コロナ業務に従事できていることが保健師になってよかったという思いにつながっている者もいた。

2. 職場および看護協会に希望するサポート

今回の調査で回答が得られたコロナ禍に就職した保健師の8割が、1～2年目保健師交流会が必要であると回答した。交流会を通じて、情報交換、所属を超えたつながり、悩みの共有などを希望していた。

職場の満足度については、10点満点で平均値7.0点であり、おおむね職場に満足している者が多かった。また、回答者の9割が、職場で相談できる人がいると回答していた。職場に希望するサポートについては、業務量の調整、業務の見直しに関することが多かった。また、職場の雰囲気の改善、過度なストレスへのケア、キャリアラダー研修、他市町村との交流などもあげられた。

他方、看護協会に希望するサポートについては、保健師としてのスキルアップ研修、新任期の悩み相談、他市町村への業務見学などであった。加えて、ワークライフバランス、人員確保、人材派遣など保健師職能としての環境整備などがあげられた。また、今回の調査のように、各層の保健師がどのようなことで悩んでいるのか知ってほしい、知ってもらえるだけでも心が軽くなるとの回答もあった。

3. コロナ禍に就職した保健師への今後の人材育成

今回の調査結果を踏まえ、コロナ禍に就職した保健師への今後の人材育成については、以下の3点が重要であると考えられた。

- 1) 業務量の調整、業務の見直し、過度なストレスへのケア
- 2) コロナ禍に就職した保健師同士の情報交換、所属を超えたつながり、悩みの共有
- 3) 通常業務において感じた困難感を解決するためのスキルアップ研修、キャリアラダー研修

今後、上記3点を行うため、奈良県、市町村、看護協会が協力し、計画的・継続的にコロナ禍に就職した保健師の人材育成を進めていく必要がある。

令和3年度 奈良県看護協会保健師職能委員会メンバー

委員長：筒井 宏子（奈良県内吉野保健所）

委員： 尾島 典子（奈良県中和保健所）

土井 百合（奈良市子育て相談課）

暇 素代（白鳳短期大学/大和大学）

森 祐美（天理市健康推進課）

吉村 知奈美（東吉野村住民福祉課）

※五十音順

オブザーバー：荒田 久美子（奈良県看護協会）