

令和6年度 看護職の定着確保動向調査結果

— 統括保健師対象 —

I. 調査概要

調査目的	県および市町村の保健師の離職状況や教育体制、定着確保対策を把握し今後の看護職の定着確保対策の基礎資料を得る
調査対象	県および54市町村の統括保健師 55名
調査時期	令和6年6月14日 ～ 令和6年6月28日
調査方法	県および市町村の統括保健師宛てに、返信用封筒を同封した調査票を郵送・回収
回収状況	回収数 : 47名 (県1名 ・ 市町村46名) 回答率 : 85.5%

II. 調査結果

1. 市町村の人口規模別回収状況

回答のあった46市町村を人口規模別に見ると1万人～5万人未満が34.8%と最も多く、次いで5万人未満～10万人未満17.4%であった。

表1 市町村の人口規模別回収数

46

人口規模	市町村数	回収数	全回収数に占める割合	人口規模	市町村数	回収数	全回収数に占める割合
1万人未満	9	7	15.2%	30万人～35万人	0	0	0.0%
1万人～5万人未満	18	16	34.8%	35万人～40万人未満	0	0	0.0%
5万人～10万人未満	10	8	17.4%	40万人～45万人未満	1	1	2.2%
10万人～15万人未満	5	4	8.7%	45万人～50万人未満	2	2	4.3%
15万人～20万人未満	4	3	6.5%	50万人以上	2	2	4.3%
20万人～25万人未満	2	2	4.3%	不明(市町村名未記入)	0	0	0.0%
25万人～30万人未満	1	1	2.2%	合計	54	46	100%

2. 令和5年4月1日現在、令和6年4月1日現在の保健師職員数

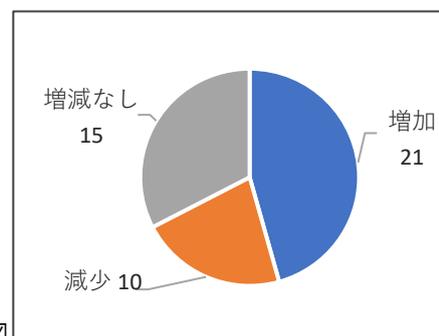
(産休・育休・療休職員・再任用職員を含む)

令和6年4月1日現在の県職保健師数は213名、46市町村の合計は1,277名で、令和5年度に比べ、県は2名、市町村は38名の増員となっている。

表2 令和5年度、令和6年度の保健師数及び増減

年度	県職保健師数(名)	市町村保健師数(名)	合計(名)
令和5年度	211	1,239	1,450
令和6年度	213	1,277	1,490
増減	2	38	40

市町村保健師の増減は、増加が21市町村、減少が10市町村、増減なしが15市町村だった。減少している10市町村の減少者数は、1名が5市町村、2名が3市町村、3名が2市町村であった。



図

3. 保健師の採用・退職状況

1) 保健師の採用・退職者数

(1) 令和5年4月1日～令和6年3月31日までの新規採用者数

①市町村

採用があった市町村は30（65.2%）、採用がなかった市町村は16（34.8%）で、採用者数の合計は91名であった。採用があった30市町村の採用者数は1名が12市町村と最も多く、最多は18名であった。

②県

採用者数は24名であった。

表4 採用者数別市町村数

採用者数	市町村数
1名	12
2名	7
3名	5
4名	1
5名	1
6名	1
7名	1
10名	1
18名	1
計	30

表3 令和5年4月1日～令和6年3月31日までの新規採用者数

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	採用者数 (名)
市町村 (n=46)	30	65.2%	16	34.8%	91
県	1	-	-	-	24

(2) (1)のうち令和6年3月31日までの退職者と退職理由

①市町村

新規採用者の退職があったのは5市町村（16.7%）5人で、なかったのは25市町村（83.3%）であった。離職理由（複数回答）は、「メンタルヘルス不調」「職場の労働条件・労働環境への不満」がそれぞれ2人であった。

②県

新規採用者の退職は1人(4.2%)であった。

(3) 令和5年4月1日～令和6年3月31日までの退職者（新規採用者の退職者を除く）

①市町村

新規採用者の退職者を除く退職者があったのは29市町村で回答市町村の約63.0%であった。退職者数の合計は60名で離職率は4.8%であった。内訳は定年退職者が5名、定年退職以外が55名で、定年退職以外の退職が91.7%を占めていた。

②県

退職者は8名、離職率は3.8%であった。内訳は定年退職2名と定年退職以外6名であった。

表5 令和5年4月1日～令和6年3月31日までの退職者の状況

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	退職者数 (名)	離職率※
市町村 (n=46)	29	63.0%	17	37.0%	60	4.8%
県	1	-	-	-	8	3.8%

※令和5年4月1日～令和6年3月31日までの退職者/令和5年4月1日現在の保健師数×100

(4) 定年退職以外の退職者の退職理由

定年退職以外の退職者の退職理由（複数回答）で最も多かったのは「転職・進学等」、次に「健康上の理由」「家族の介護」「転居」であった。

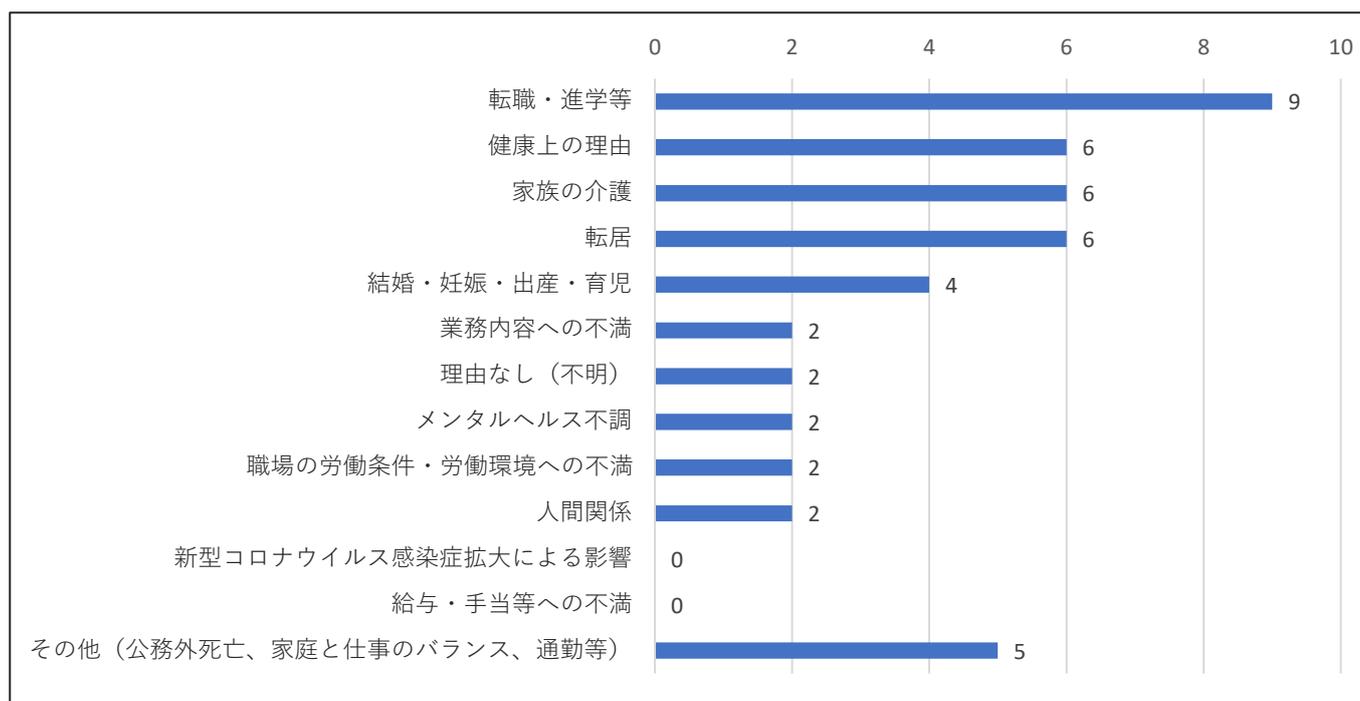


図2 定年退職以外の退職者の退職理由（複数回答）：名 県および市町村

(5) 令和6年度の新規採用者数

①市町村

採用があった市町村は30（65.2%）95名、なかった市町村は16（34.8%）で、前年度同時期と比較し採用市町村が2増加し、採用人数も15名増加した。

②県

採用者数は14名で令和5年度より10名減少した。
県の採用者数14名のうち36歳～59歳採用者は4名であった。

表7 採用者数別市町村数

採用者数	市町村数
1名	15
2名	5
3名	3
4名	1
5名	2
8名	1
10名	1
13名	1
16名	1
計	30

表6 令和6年度の新規採用者数

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	採用者数 (名)
市町村 (n=46)	30	65.2%	16	34.8%	95
県	1	-	-	-	14

4. 保健師の現任教育体制について

1) 教育（研修）責任者の配置状況

教育責任者は、前年度と比較すると6市町村増加し、29市町村（63.0%）および県で配置されている。

表8 教育責任者の配置状況

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	無回答	割合 (%)
市町村 (n=46)	29	63.0%	17	37.0%	0	0.0%
県	1	-	-	-	-	-

2) 教育（研修）担当者の配置状況

教育（研修）担当者は、前年度と比較し6市町村増加し、34市町村（73.9%）および県で配置されている。

表9 教育（研修）担当者の配置状況

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	無回答	割合 (%)
市町村 (n=46)	34	73.9%	12	26.1%	0	0.0%
県	1	-	-	-	-	-

3) 新任保健師の指導者（プリセプター）の配置状況

新任保健師の指導者（プリセプター）は、前年度と比較し4市町村増加し、39市町村（84.8%）および県で配置されている。

表10 新任保健師（プリセプター）の配置状況

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)
市町村 (n=46)	39	84.8%	7	15.2%
県	1	-	-	-

4) 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の活用状況

「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の活用状況は、30市町村（65.2%）および県で活用されている。

活用している30市町村および県の活用方法（複数回答）は、「参加する研修の目安」が23（74.2%）と最も多く、次いで「ステップの目安」が15（48.4%）であった。

表11 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の活用状況

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	検討中	割合 (%)
市町村 (n=46)	30	65.2%	14	30.4%	2	9.6%
県	1	-	-	-	-	-

(n = 31)

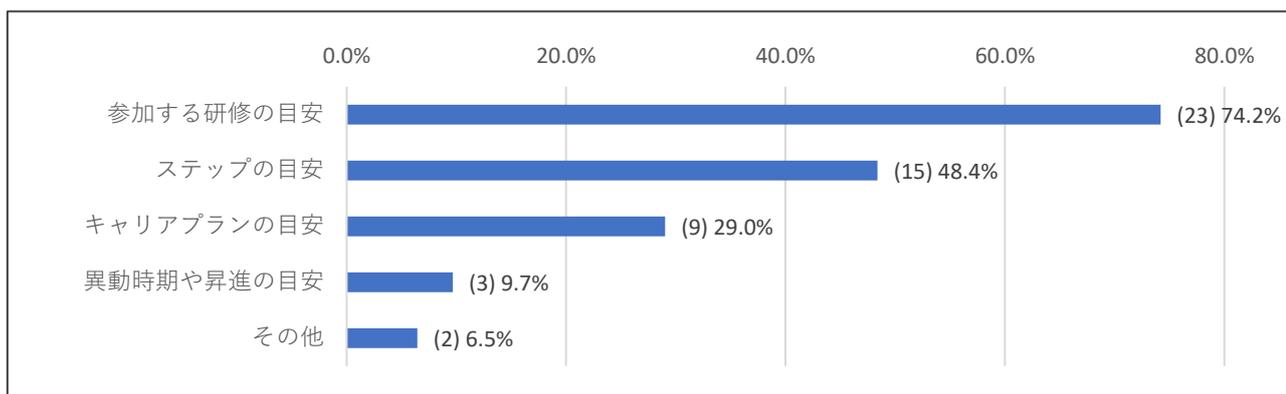


図3 キャリアラダーの活用方法（複数回答）県および市町村

5) 教育研修体制について実施しているもの（複数回答）

教育研修体制について実施しているもの（複数回答）は、「外部研修の活用」が45(95.7%)、次いで「内部研修の実施」が33(70.2%)であった。

自治体独自の「キャリアラダーに沿った研修計画の立案」や「個別の研修プログラムの作成」はほとんど行われていない。

(n = 47)

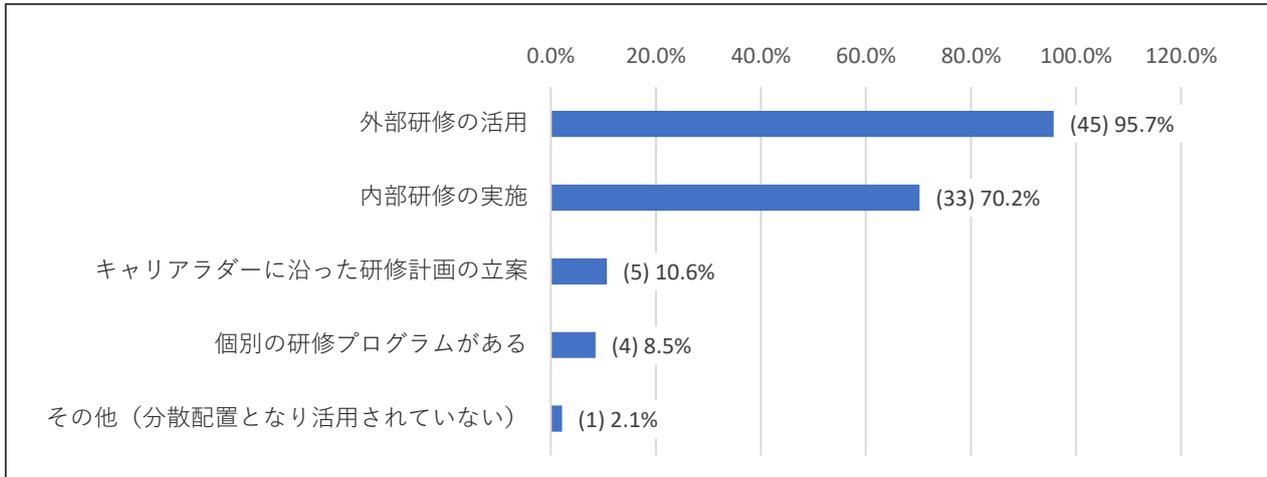


図4 教育研修体制について実施しているもの（複数回答）県および市町村

6) 看護協会が実施する教育研修への要望

看護協会が実施する教育研修への要望があったのは22市町村（47.8%）および県で、その内容（複数回答）は、「オンライン研修で受講できる研修を増やしてほしい」16（69.6%）「保健師を対象としたキャリアラダーに沿った研修を増やしてほしい」11（47.8%）であった。研修内容の要望としては、「災害看護保健師活動」「統計データの活用」であった。

(n = 23)

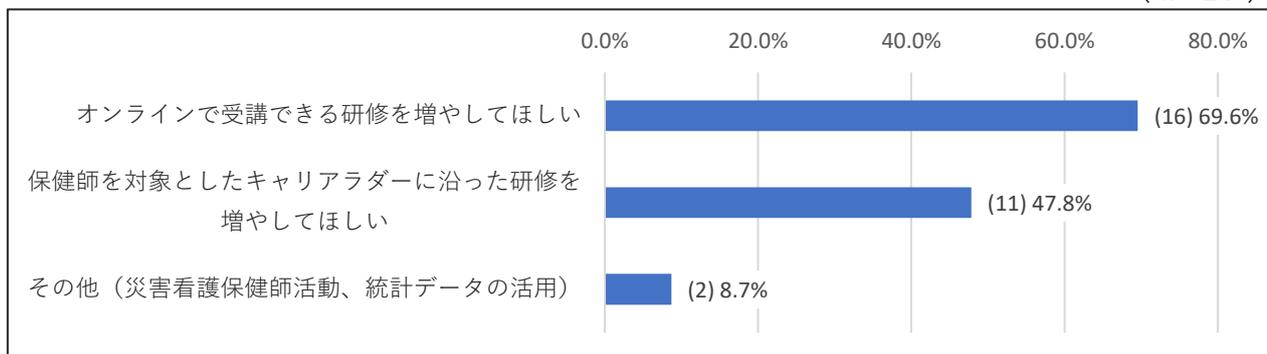


図5 看護協会が実施する教育研修への要望（複数回答）県および市町村

5. メンタルヘルス相談体制について

メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況は、前年度と比較し5市町村増加し、37市町村（80.4%）と県で設置している。設置している自治体の設置状況（複数回答）は、「職場内に相談室や窓口を設置」が25（65.8%）と最も多く、次いで「外部施設等にて対応」11（28.9%）であった。「その他」は「係長や総務課へ相談」、「人事室にて産業医の相談日を設定などの回答があった。

表12 メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)
市町村 (n=46)	37	80.4%	9	19.6%
県	1	-	-	-

6. ハラスメント相談体制について

ハラスメントに対する相談体制窓口の設置状況は、前年度と比較し7市町村増加し、39市町村（84.8%）と県で設置している。設置している自治体の設置状況（複数回答）は、「職場内に相談室や窓口を設置」が36（90.0%）と最も高く次いで「外部施設にて対応」1（2.5%）であった。「その他」は「係長や総務課へ相談」、「庁内人事部門」などの回答があった。

表13 ハラスメントに対する相談窓口の設置状況

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)
市町村 (n=46)	39	84.8%	7	15.2%
県	1	-	-	-

7. 保健師の定着・確保に関する課題について

1) 保健師の定着に関する課題と思われる項目（複数回答）

保健師の定着に関する課題と思われる項目については、「計画的な人材育成」が40（85.1%）と最も多く、次いで「育児・介護しやすい支援体制」が27（57.4%）であった。

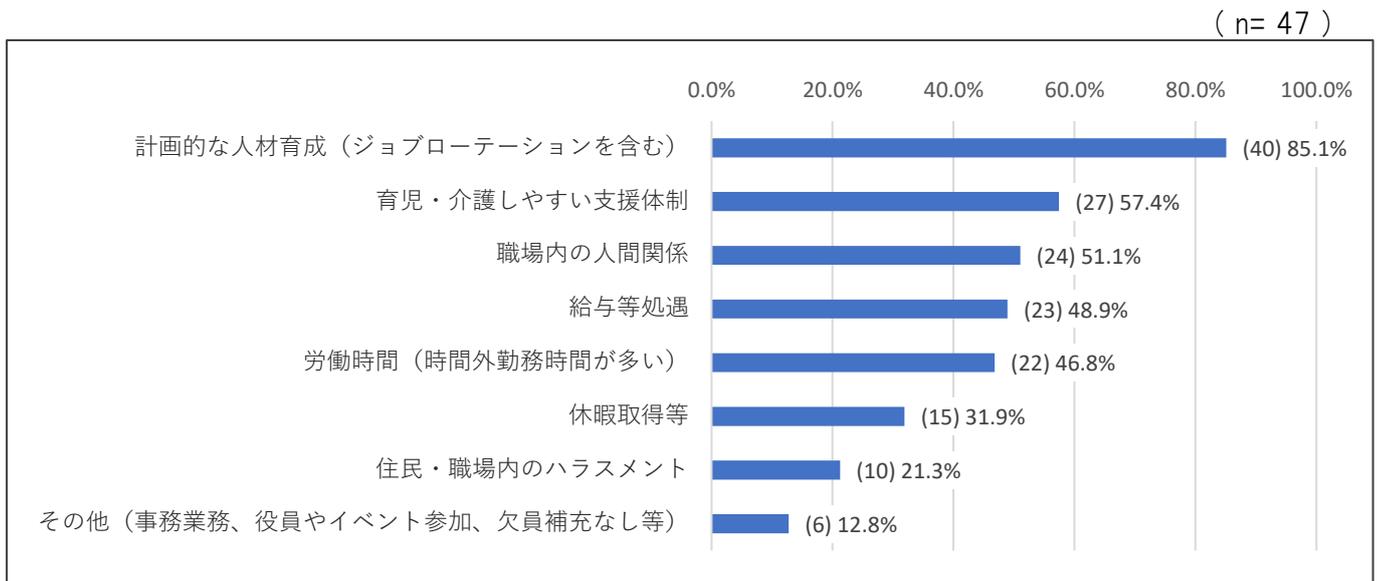


図6 保健師の定着に関する課題（複数回答）県および市町村

上記1) の課題について取組んでいること

計画的な人材育成（ジョブローテーションを含む）
<ul style="list-style-type: none"> ○分散配置が進む中で、組織横断的に所属を超え業務内に保健活動の研修機会を年数回設けて取組んでいる。 ○保健師の人材育成マニュアルの作成 ○総務課人事班との連携、情報共有 ○ひとり立ちする時期を先送りしている。 ○プリセプター制度を用いてのOJTの実施。プリセプターだけでなくみんなで対応 ○適材適所の配置について、人間関係、ジョブローテーションを考慮しながら人事部署に意見している。 ○これまで保健師の人事は事務職を中心とする人事部門と所属長で決定されてきたが、昨年度から本市の統括保健師の位置づけが明確にされ、保健師の人事に関わることになり、人事部門とも密に連携できる体制づくりを行った。その基礎資料として統括保健師が人事部門とは別に保健師個別の状況（職場環境や異動に関する配慮事項、目指す保健師像など）を年1回調査する仕組みを構築した。 ○年度毎の業務量、人員の状況におけるジョブローテーションの実施 ○各部署に分散配置となっているので経験年数に応じてジョブローテーションを実施している。
育児・介護しやすい支援体制
<ul style="list-style-type: none"> ○時間外業務の負担のないよう担当業務の見直しや、声掛けの配慮をしている。職場内の雰囲気づくりにも配慮 ○休暇取得や育児しやすい環境作りは特に配慮している。
職場内の人間関係
<ul style="list-style-type: none"> ○年2回個人面接を実施 ○面接の実施 ○保健師同士の情報交換の場

労働時間（時間外勤務時間が多い）
○時間外勤務が少なくなるよう業務の調整を図る。
その他
○保健師業務を中心に行える体制づくりがあると、健康リテラシーと医療費抑制ができると説明
○二次採用試験（経験者採用も含め）を設けている。保健師の不足の現状の理解を求め、常時 人事担当課に相談している。
○人事部門に必要性について説明している。
○令和6年度から千葉県保健師育成支援事業（トレーナー事業）を開始している。

2) 保健師の確保に関する課題と思われる項目（複数回答）

保健師の確保に関する課題と思われる項目については、「募集しても応募がない」が31（66.0%）が最も多く、前年度と順位が入れ替わり、次いで「計画的に採用できない」27（57.4%）であった。「募集しても応募がない」と回答した自治体は郡部のみでなく、都市部からも回答があった。

(n = 47)

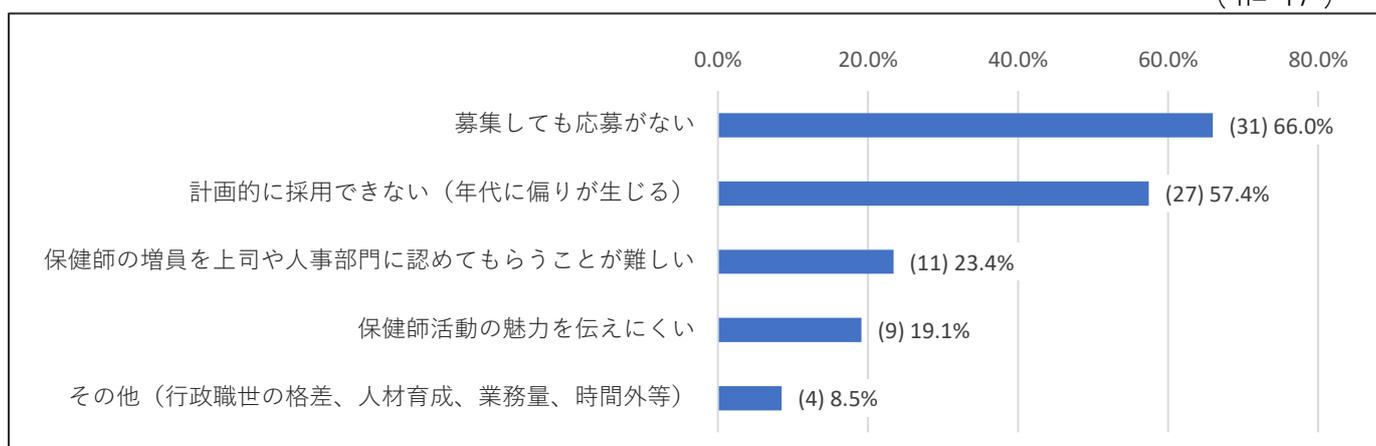


図7 保健師の確保に関する課題（複数回答）県および市町村

上記2) の課題について取組んでいること

募集しても応募がない
○2023年度自治体保健師の活動内容や魅力発信のためのイベントに参加
○人事部門と協議し、インターンシップの導入の検討中
○就職説明会参加、実習生受け入れ
○他の自治体より試験日を早め、かつ試験を面接のみにしている。
○千葉県の就職説明会やHPへ掲載している。
○保健師課程のある大学生に直接出向き募集を説明している。
○募集に対し応募は減っている。包括連携協定の仕組みを活用し、地元の企業に撮影編集を依頼し、全庁的に保健師に協力をしてもらい、保健師PR動画を作成した。またそのチラシを県内の看護系学校に送付した。
○随時募集している。
○学生実習を受ける。

計画的に採用できない（年代に偏りが生じる）
○職員課と相談 ○人事課と相談
保健師の増員を上司や人事部門に認めてもらうことが難しい
○保健師以外の上司を通じて、人材育成や計画的な人材配置（ジョブローテーション）を提案している。
保健師活動の魅力を伝えにくい
○市の採用HPに保健師活動の紹介をアップしている。
その他
○保健活動業務を優先して行える体制づくりによるメリットへの説明

8. 市町村統括保健師について

1) 市町村統括保健師の配置に関する課題と思われる項目（複数回答）

市町村保健師の配置に関する課題と思われる項目については、「組織での位置づけ、認知」37（80.4%）で最も多く、次いで「事務分掌への明記」25（54.3%）であった。

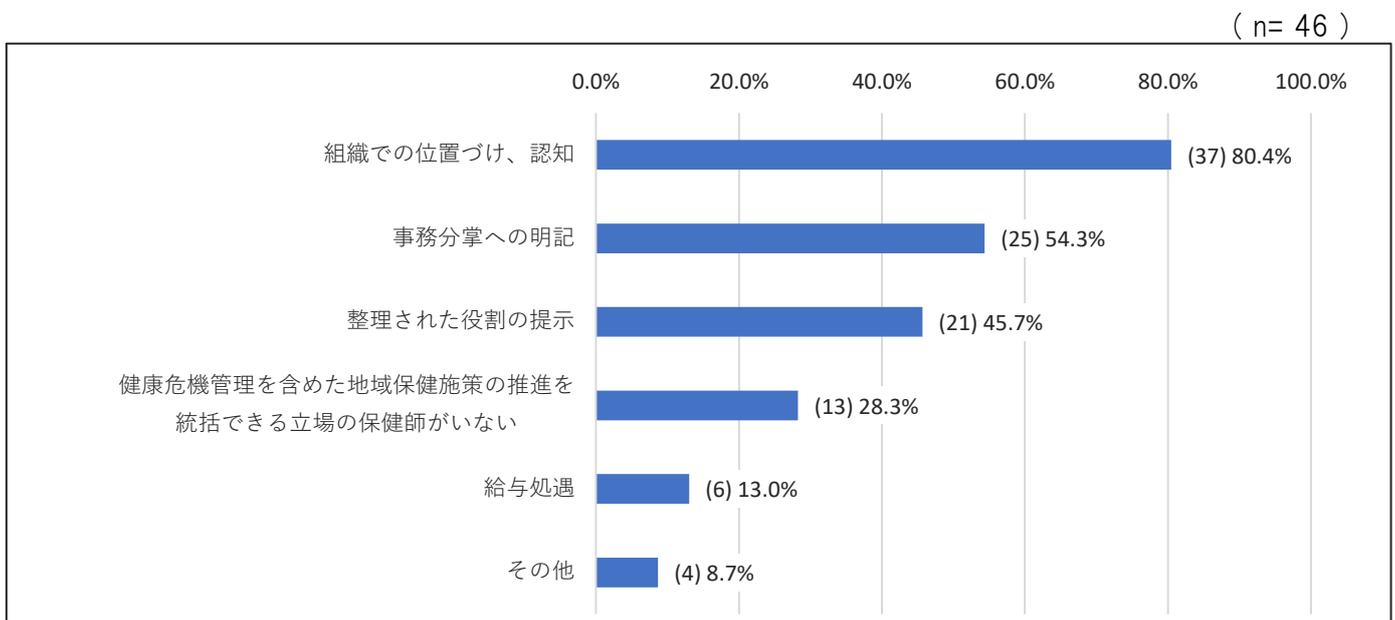


図8 市町村統括保健師に関する課題（複数回答） 市町村

その他
○分散配置が進む中、選出、配置が難しい。
○一般事務業務、保健師業務もある。課長級の保健師ならばともかく、一般保健師しかいない自治体での統括配置は困難。できる範囲でのとりまとめに対応している。
○統括保健師に見合ったキャリアの不足

9. 合同就職説明会開催について

合同就職説明会開催の必要性について、「あり」29市町村（63.0%）および県で、「なし」14市町村（30.4%）であった。

表14 合同就職説明会開催の希望有無

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	無回答	割合 (%)
市町村 (n=46)	29	63.0%	14	30.4%	3	6.5%
県	1	-	-	-	-	-

ありの理由
○1市だけでの開催は難しい。 ○自治体での実施は難しいため。
なしの理由
○働きたい職場と言える状況にない。 ○自治体での看護協会加入が少ない中、合同説明会の対象者がよくわからない。