

千葉県看護協会 「令和3年度 看護職定着確保動向調査（統括保健師）」結果

令和2年度の保健師の離職率は市町村保健師4.8%、県保健師5.8%で、市町村では定年退職以外の退職者が定年退職者の3.4倍であった。

調査の概要

目的	県および市町村の保健師の離職状況や教育体制等を把握し、定着確保対策の資料とする。
対象	県および54市町村の統括保健師 55人
方法	調査期間：令和3年10月25日～11月5日 調査票を送付し返信用封筒により回収。
回収状況	県1人、市町村41人の統括保健師計42人から回収 回収率76.4%

調査結果のポイント

1. 回答者の属性

○回答のあった41市町村を人口規模別に見ると1万人～5万人未満が31.7%と最も多く、次いで5万人～10万人未満22.0%、10万人～15万人未満9.8%の順であった。

2. 令和2年4月1日現在、令和3年4月1日現在の保健師職員数

○令和2年4月1日現在の県職保健師数は172人、41市町村の合計は1,114人で、令和3年4月1日現在の県職保健師数は186人、41市町村の合計は1,144人であった。令和3年度は2年度に比べ、県は14人、市町村は30人の増員となっている。

○市町村保健師の令和2年度から3年度の増減は、増加が16市町村、減少が10市町村、増減なしが15市町村であった。減少している10市町村の減少人数は、1人が8市町村、2人・3人がそれぞれ1市町村であった。

3. 保健師の採用・退職状況

○令和2年度に採用があった市町村は24(58.5%)、なかった市町村は17(41.5%)で採用人数の合計は54人であった。採用があった24市町村の採用人数は1人が11市町村(26.8%)と最も多く、次いで2人が5市町村(12.2%)であった。県の採用人数は11人であった。

令和3年度に採用があった市町村は26(63.4%)、なかった市町村は15(36.6%)で、令和2年度に比べ採用市町村が増加し、採用人数は85人と2020年度の1.6倍であった。採用があった26市町村の採用人数は1人・2人がそれぞれ8市町村(19.5%)と最も多かった。県の採用人数は19人で2020年度より8人多かった。

○令和2年度の新規採用者の退職があったのは2市町村(8.3%)の2名で、22市町村(91.7%)は退職がなかった。退職した2人の理由は、転職・進学等であった。県の新規採用者の退職はなかった。

令和3年度の新規採用者の9月末までに退職があったのは1市町村(3.8%)1人で、25市町村(96.2%)は退職がなかった。退職者1人の退職時期は令和3年8月で、退職理由は、「メンタルヘルス不調・健康上の理由」であった。

○令和2年度に新規採用者を除く退職者があったのは28市町村(68.1%)53人、離職

率は4.8%であった。退職者の内訳は、定年退職者が12人、定年退職以外が41人と、定年退職以外の退職が77%を占め、定年退職者の3.4倍であった。

県の退職者は10人、離職率は5.8%で市町村保健師より高かった。退職者の内訳は定年退職と定年退職以外が同数であった。

定年退職以外の退職者の退職理由で最も多かったのは「転職・進学」次に「メンタルヘルス不調」であった。

- 令和3年9月末までに新規採用者を除く退職があったのは8市町村(19.5%)11人で、33市町村(80.5%)は退職がなかった。退職者の退職時期は、8月が4人(36.4%)と最も多かった。退職者の退職理由(複数回答)は、「メンタルヘルス不調」が5人(45.5%)と最も多かった。県の退職者は1人で、退職時期は9月、その理由は「その他」であった。

4. 保健師の現任教育体制

- 教育責任者は、「配置されている」22市町村(53.7%)、「配置されていない」19市町村(46.3%)で、県は配置されている。教育責任者が配置されていない19市町村の人口規模別では、「1万人未満」3市町村、「1万人～5万人未満」7市町村、「5万人～10万人未満」6市町村と10万人未満の市町村が84.2%を占めている。
- 教育研修担当者は、「配置されている」25市町村(61.0%)、「配置されていない」16市町村(39.0%)で、県は配置されている。教育担当者が配置されていない16市町村の人口規模別では、「1万人未満」3市町村、「1万人～5万人未満」7市町村、「5万人～10万人未満」3市町村と10万人未満の市町村が81.4%を占めている。
- 新任保健師の指導者(プリセプター)は、34市町村(82.9%)および県で配置されている。指導者(プリセプター)が配置されていない7市町村の人口規模別では、「1万人未満」1市町村、「1万人～5万人未満」3市町村、「5万人～10万人未満」2市町村と10万人未満の市町村が85.8%を占めている。
- 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の活用状況は、17市町村(41.5%)および県で活用されている。活用方法(複数回答)は、「参加する研修の目安」が14(77.8%)で一番多く、次いで「ステップの目安」が13(72.2%)であった。
- 教育研修体制について実施しているものは、「外部研修の活用」41(97.6%)、次いで「内部研修の実施」26(61.9%)であった。自治体独自の個別の研修プログラムの作成やキャリアラダーに沿った研修計画の立案はほとんど行われていない。
- 市町村保健師管理者能力育成研修の受講者がいる市町村は25(61.0%)で、受講済人数は91人であった。受講者がいない市町村の人口規模は、1万人未満が2市町村、1万人～5万人未満が8市町村、5万人～10万人未満が5市町村であった。
- 看護協会が実施する生涯教育研修への要望は、市町村24(58.5%)および県からあり、その内容は「オンライン研修を増やしてほしい」15(62.5%)「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」14(58.3%)であった。
研修内容の要望は、「感染対策実技等に関するもの」「感染拡大禍における保健活動」「看護職共通の生涯教育(看護の理念など共通のもの)」「保健師を対象とした精神・感染症をテーマにしたもの」「法の理解、疫学調査など実技研修」であった。

5. メンタルヘルス相談体制

- メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況は、33市町村(80.5%)と県で設置されている。設置している自治体の設置状況は、「職場内に相談室や窓口を設置」が20(47.6%)と一番多く「外部施設等にて対応」は6(14.3%)であった。

6. 保健師の定着・確保に関する課題

- 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 28 (66.7%) と最も多く、次いで「労働時間」・「職場内の人間関係」(50.0%) であった。
- 保健師の確保に関する課題と思われる項目については、「計画的に採用できない」・「募集しても応募がない」がいずれも 27 自治体 (64.3%) で一番多かった。

令和3年度 看護職の定着確保動向調査結果（統括保健師）

I 調査の概要

目的	県および市町村の保健師の離職状況や教育体制等を把握し、定着確保対策の資料とする。
対象	県および54市町村の統括保健師 55人
方法	調査期間：令和3年10月25日～11月5日 調査票を送付し返信用封筒により回収。
回収状況	県1人、市町村41人の統括保健師計42人から回収 回収率76.4%

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41市町村を人口規模別に見ると1万人未満が31.7%と最も多く、次いで5万人未満～10万人未満であった。

表1 市町村の人口規模別回収数

人口規模	回収数	割合	人口規模	回収数	割合
1万人未満	3	7.3	30万人～35万人	0	0
1万人～5万人未満	13	31.7	35万人～40万人未満	0	0
5万人～10万人未満	9	22.0	40万人～45万人未満	1	2.4
10万人～15万人未満	4	9.8	45万人～50万人未満	2	4.9
15万人～20万人未満	3	7.3	50万人以上	2	4.9
20万人～25万人未満	2	4.9	不明（市町村名未記入）	1	2.4
25万人～30人未満	1	2.4	合計	41	100.0

2. 令和2年4月1日現在、令和3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3年4月1日現在の県職保健師数は186人、41市町村の合計は1,144人で、令和2年度に比べ、県は14人、市町村は30人の増員となっている。

表2 令和2年度、令和3年度の保健師数及び増減

年度	県職保健師数(人)	市町村保健師数(人)	合計(人)
令和2年度	172	1,114	1,286
令和3年度	186	1,144	1,330
増減	14	30	44

市町村保健師の増減は、増加が16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市町村の減少人数は、1人が8市町村、2人・3人がそれぞれ1市町村であった。

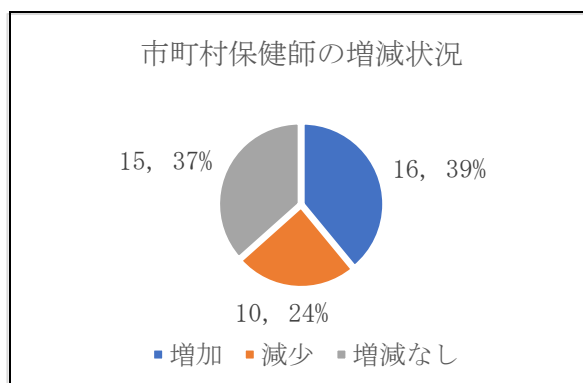


図1 市町村保健師の増減状況

3. 保健師の採用・退職状況

1) 保健師の採用・退職人数

(1) 令和2年4月1日～令和3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24（58.5%）、なかった市町村は17（41.5%）で、採用人数の合計は54人であった。

採用があった24市町村の採用人数は1人が11市町村と最も多く、最多は7人であった。

②県

採用人数は11人であった。

表3 令和2年4月1日～令和3年3月31日までの新規採用者数

	あり	なし	採用人数（人）
市町村	24	17	54
県	1	-	11

表4 採用人数別市町村数

採用人数	市町村数
1人	11
2人	5
3人	3
4人	3
5人	1
7人	1
計	24

(2) (1)のうち令和3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2市町村（8.3%）なかったのは22市町村（91.7%）であった。退職した2人の理由は、転職・進学等であった。

②県

新規採用者の退職はなかった。

(3) 令和2年4月1日～令和3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28市町村で回答市町村の約7割であった。

退職者人数の合計は53人で離職率は4.8%であった。内訳は定年退職者が12人、定年退職以外が41人で、定年退職以外の退職が77%を占めている。

②県

退職者は10人、離職率は5.8%であった。内訳は定年退職と定年退職以外は同数であった。

表4 令和2年4月1日～令和3年3月31日までの退職者の状況

	あり	割合（%）	なし	割合（%）	退職者人数（人）	離職率（%）※
市町村	28	68.3	13	31.7	53	4.8
県	1	100.0	-	-	10	5.8

※令和2年4月1日～令和3年3月31日までの退職者/令和2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で最も多かったのは「転職・進学」次に「メンタルヘルス不調」であった。

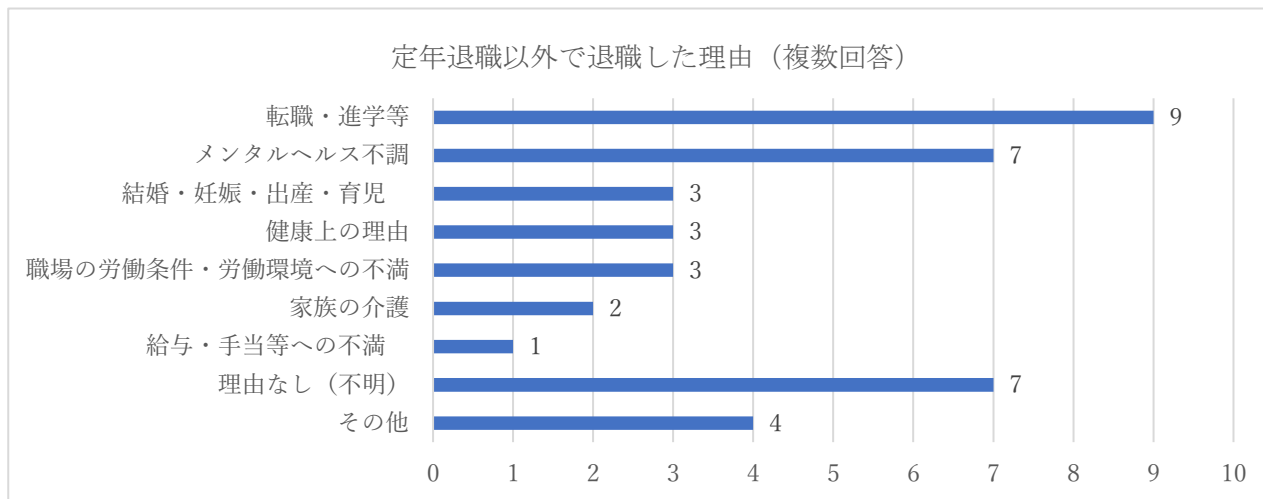


図2 定年退職以外の退職者の退職理由（複数回答）：人

(5) 令和3年度の新規採用者数

①市町村

採用があった市町村は26（63.4%）なかった市町村は15（36.6%）で、令和2年度に比較し採用市町村が増加し、採用人数は85人と令和2年度の1.6倍であった。採用があった26市町村の採用人数は1人及び2人が8市町村と最も多く、最多は12人であった。

②県

採用人数は19人で令和2年度より8人多かった。

表5 令和3年度の新規採用者数

	あり	なし	採用人数（人）
市町村	26	15	85
県	1	-	19

表6 採用人数別市町村数

採用人数	市町村数
1人	8
2人	8
3人	3
5人	3
6人	1
8人	1
11人	1
12人	1
計	26

(6) 令和3年4月1日～令和3年9月30日までの新規採用者の退職者

①市町村

新規採用者の退職があったのは1市町村（3.8%）1人で、25市町村（96.2%）は退職がなかった。退職者1人の退職時期は令和3年8月で、退職理由は、「メンタルヘルス不調・健康上の理由」であった。

②県

新規採用者の退職者はなかった。

(7) 令和3年4月1日～令和3年9月30日までの退職者（新卒退職者を除く）

①市町村

新規採用者を除く退職者があったのは8市町村（19.5%）11人で、33市町村（80.5%）は退職者がなかった。退職者11人の退職時期は、8月が36.4%と最も多かった。

退職した11人の退職理由は、「メンタルヘルス不調」が45.5%と最も多かった。

②県

退職者は1人で、退職時期は9月、その理由は「その他」であった。

表7 令和3年4月1日～令和3年9月30日までの退職者

	あり	なし	退職人数(人)
市町村	8	33	11
県	1	-	1

表8 退職月別退職者数

退職月	人数(人)
4月	0
5月	1
6月	2
7月	2
8月	4
9月	2
計	11

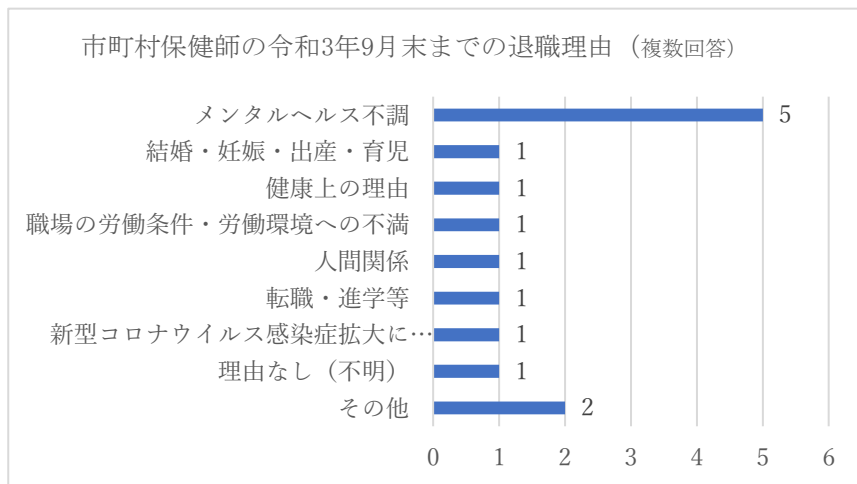


図3 市町村保健師の令和3年9月末までの退職理由(複数回答)

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、22市町村(53.7%)および県で配置されている。

表9 教育責任者の配置状況

	あり	割合(%)	なし	割合(%)
市町村	22	53.7	19	46.3
県	1	100.0	-	-

2) 教育(研修)担当者の配置状況

教育(研修)担当者は、25市町村(61.0%)および県で配置されている。

表10 教育(研修)担当者の配置状況

	あり	割合(%)	なし	割合(%)
市町村	25	61.0	16	39.0
県	1	100.0	-	-

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、34市町村(82.9%)および県で配置されている。

表11 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	34	82.9	7	17.1
県	1	100.0	-	-

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、17市町村（41.5%）および県で活用されているが、市町村では活用していない市町村が多かった。活用している17市町村および県の活用方法は、「参加する研修の目安」が14（77.8%）で一番多く、次いで「ステップの目安」が13（72.2%）であった。

表12 「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	17	41.5	19	46.3	5	12.2
県	1	100.0	—	—	—	—

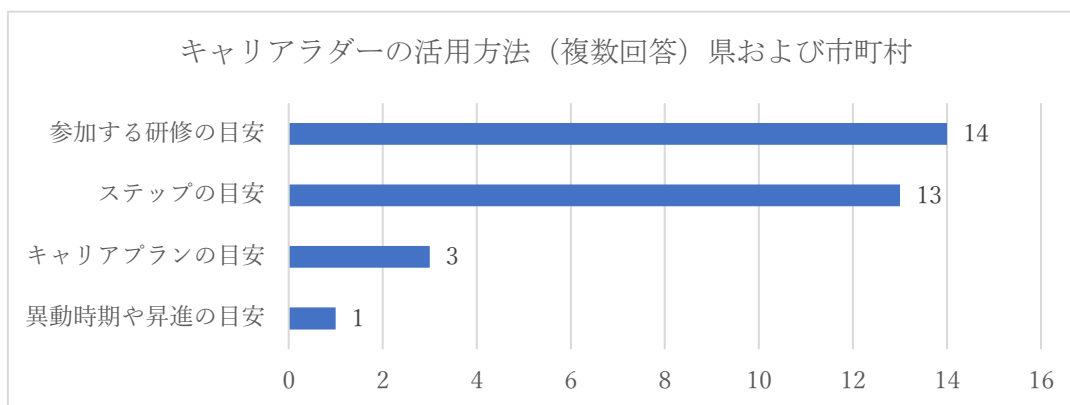


図4 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の活用状況

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は、「外部研修の活用」が41（97.6%）、次いで「内部研修の実施」が26（61.9%）であった。自治体独自の個別の研修プログラムの作成やキャリアラダーに沿った研修計画の立案はほとんど行われていない。

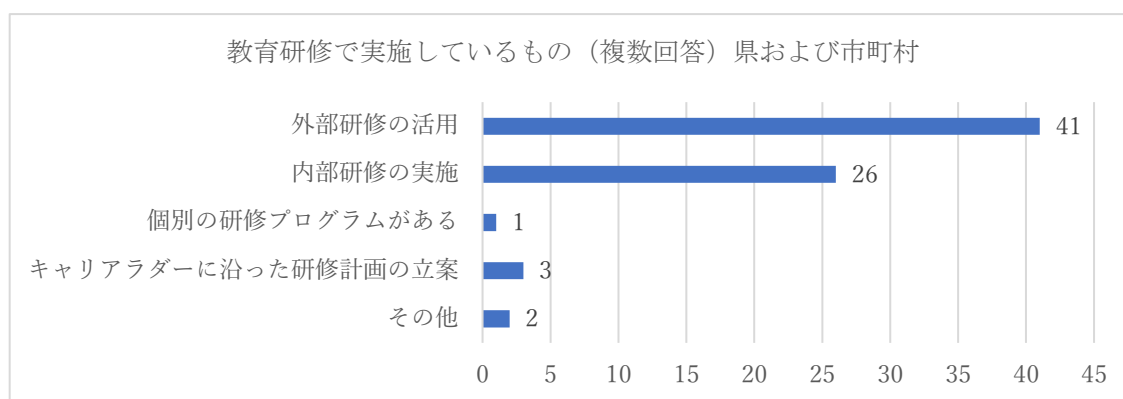


図5 教育研修体制について実施しているもの（複数回答）

6) 市町村保健師管理者能力育成研修受講済の保健師数

市町村保健師管理者能力育成研修を受講者がいる市町村は25（61.0%）で、受講済人数は91人であった。

受講済者がいない市町村の人口規模は、1万人未満が2市町村、1万人から5万人未満が8市町村、5万人から10万人未満が5市町村であった。

表13 市町村保健師管理者能力育成研修受講状況

受講者あり	割合 (%)	受講者なし	割合 (%)
25	61.0	16	39.0

7) 看護協会が実施する生涯教育研修への要望

看護協会が実施する生涯教育研修への要望があったのは市町村 24 (58.5%) および県で、その内容は、「オンライン研修を増やしてほしい」15 (62.5%) 「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」14 (58.3%) であった。

研修内容の要望としては、「感染対策実技等に関するもの」「感染拡大禍における保健活動」「看護職共通の生涯教育(看護の理念など共通のもの)」「保健師を対象とした精神・感染症をテーマにしたもの」「法の理解、疫学調査など実技研修」であった。

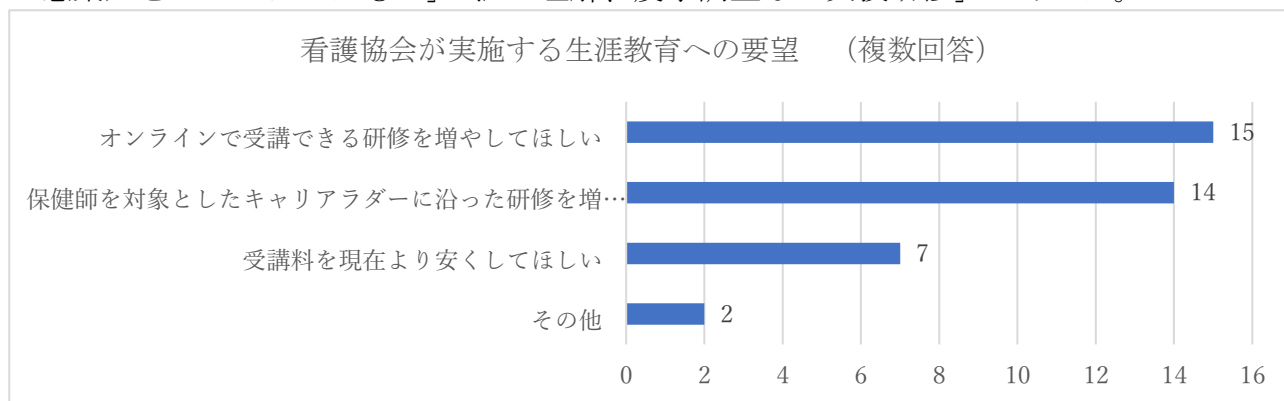


図6 看護協会が実施する生涯教育研修への要望 (複数回答)

5. メンタルヘルス相談体制について

1) メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況

メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況は、33市町村(80.5%)と県で設置している。設置している自治体の設置状況は、「職場内に相談室や窓口を設置」が20(47.6%)と一番多く「外部施設等にて対応」は6(14.3%)であった。

「その他」は自治体内の人事部門や総務部門に設置している、巡回相談の利用、相談がある場合に臨時に相談室を設置するなどの回答があった。

表14 メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況

	設置あり	割合 (%)	設置なし	割合 (%)
市町村	33	80.5	8	19.5
県	1	100.0	—	—

6. 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28(66.7%)と最も多く、次いで「労働時間」「職場内の人間関係」が22(52.4%)であった。

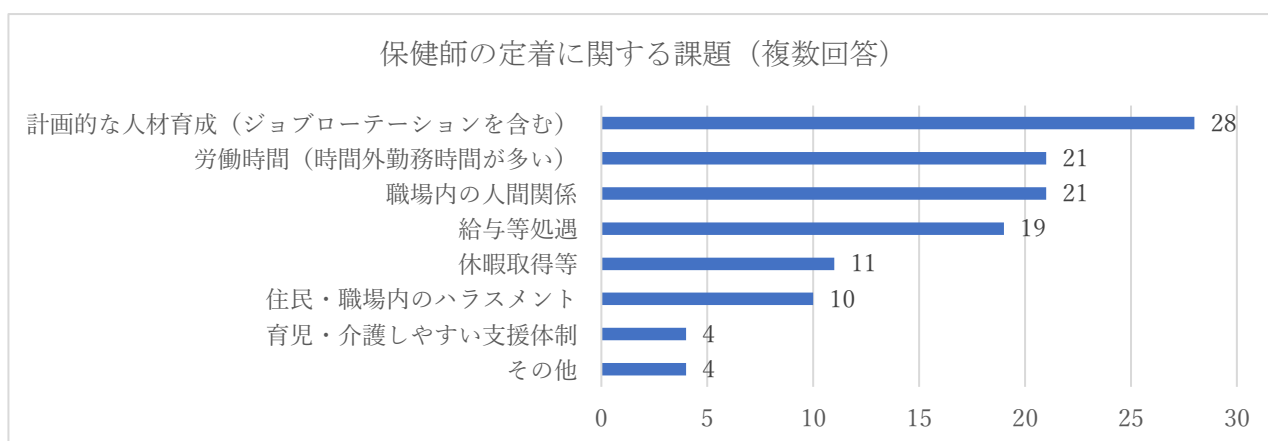


図7 保健師の定着に関する課題 (複数回答)

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、「計画的に採用できない」・「募集しても応募がない」がいずれも 27 自治体（64.3%）で一番多かった。

「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。

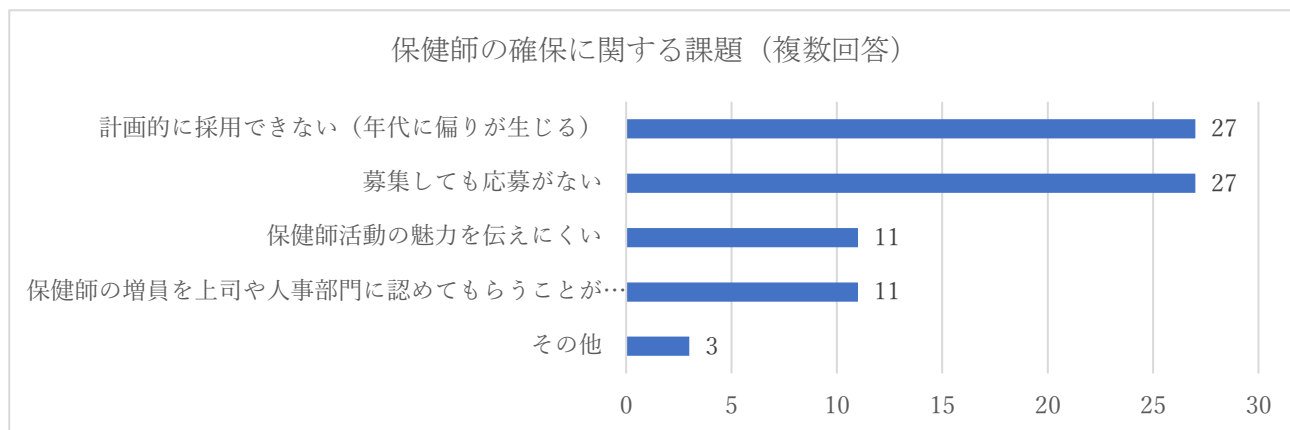


図 8 保健師の確保に関する課題（複数回答）