



千葉県看護協会

「令和4年度 看護職定着確保動向調査（統括保健師）」結果概要

離職率は市町村保健師 5.4%、県保健師 5.4%

定年退職以外の退職者は、市町村 8割、県 9割を占めていた

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4年6月16日～6月30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 36.6%と最も多く、次いで 5 万人～10 万人未満 22.0%の順であった。

2. 令和3年4月1日現在、令和4年4月1日現在の保健師職員数

○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 1,046 人で、令和4年4月1日現在の県職保健師数は 196 人、41 市町村の合計は 1,087 人であった。

令和4年度は3年度に比べ、県は 10 人、市町村は 41 人の増員となっている。

○市町村保健師の令和3年度から4年度の増減は、増加が 18 市町村、減少が 6 市町村、増減なしが 17 市町村であった。減少している 6 市町村の減少人数は、1 人が 4 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3年度に採用があった市町村は 20 (48.8%)、なかった市町村は 21 (51.2%) で採用人数の合計は 70 人であった。採用があった 20 市町村の採用人数は 1 人が 6 市町村と最も多く、次いで 2 人が 5 市町村であった。県の採用人数は 10 人であった。令和4年度に採用があった市町村は 27 (65.9%)、なかった市町村は 14 (34.1%) で、令和3年度に比べ採用市町村が増加し、採用人数は 83 人と令和3年度の 1.2 倍であった。採用があった 27 市町村の採用人数は 1 人・2 人がそれぞれ 9 市町村と最も多かった。県の採用人数は 18 人で令和3年度より 8 人多かった。

○令和3年度の新規採用者の退職があったのは 3 市町村 (7.3%) の 4 名で、38 市町村 (92.7%) は退職がなかった。退職した 4 人の理由は、「健康上の理由」、「メンタルヘルス」不調であった。

県の新規採用者の退職はなかった。

○令和3年度に新規採用者を除く退職者があったのは 26 市町村 (63.4%) 56 人、離職率は 5.4%であった。退職者の内訳は、定年退職者が 10 人、定年退職以外が 46 人と、定年退職以外の退職が 82.1%を占めていた。

県の退職者は 10 人、離職率は 5.4%であった。退職者の内訳は定年退職が 1 人と定年

退職以外が9人であった。市町村・県ともに前年度に比べ、定年退職以外の退職者の割合が増加した。定年退職以外の退職者の退職理由で最も多かったのは「健康上の理由」、次に「転職・進学」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」24市町村（58.5%）、「配置されていない」17市町村（41.5%）で、県は配置されている。教育責任者が配置されていない17市町村の人口規模別では、「1万人未満」4市町村、「1万人～5万人未満」6市町村、「5万人～10万人未満」5市町村と10万人未満の市町村が88.2%を占めている。
- 教育研修担当者は、「配置されている」33市町村（80.5%）、「配置されていない」8市町村（19.5%）で、県は配置されている。教育担当者が配置されていない8市町村の人口規模別では、「1万人未満」4市町村、「1万人～5万人未満」2市町村、「5万人～10万人未満」2市町村であった。
- 新任保健師の指導者（プリセプター）は、30市町村（73.2%）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11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」5市町村、「5万人～10万人未満」5市町村であった。
- 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」の活用状況は、23市町村（56.1%）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21（87.5%）で一番多く、次いで「ステップの目安」が15（62.5%）であった。
- 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」36（85.7%）、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19（46.3%）で、受講済人数は78人であった。受講者がいない22市町村の人口規模は、1万人未満が4市町村、1万人～5万人未満が13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23（56.1%）および県からあり、その内容（複数回答）は「オンライン研修を増やしてほしい」19（79.2%）「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（45.8%）であった。研修内容の要望は、「保健師の地区活動」「管理者向け研修」「実践力を付ける研修」「災害時の保健活動」「感染症対策に係るもの」「ICTの活用推進に関すること」「オンラインでグループワークの等の実施を含めた研修」「行政職と保健師としてのキャリアデザインについて」「千葉県が実施するラダー毎研修とのフォローアップ」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、32市町村（78.0%）と県で設置されている。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24（72.7%）と最も多く「外部施設等にて対応」は7（21.2%）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（複数回答）については、「計画的な人材育成」が30（71.4%）と最も多く、次いで「育児・介護しやすい支援体制」が20（47.6%）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」32（64.3%）と最も多く、次いで「募集しても応募がない」22（52.3%）であった。

令和4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4年6月16日～6月30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～5万人未満が36.6%と最も多く、次いで5万人未満～10万人未満22.0%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	5	12.2	30万人～35万人	0	0
1万人～5万人未満	15	36.6	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	5	12.2	45万人～50万人未満	1	2.4
15万人～20万人未満	2	4.9	50万人以上	2	4.9
20万人～25万人未満	0	0	不明(市町村名未記入)	0	0
25万人～30人未満	1	2.4	合計	41	100.0

2. 令和3年4月1日現在、令和4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4年4月1日現在の県職保健師数は196人、41市町村の合計は1,087人で、令和3年度に比べ、県は10人、市町村は41人の増員となっている。

表2 令和3年度、令和4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3年度	186	1,046	1,232
令和4年度	196	1,087	1,283
増減	10	41	51

市町村保健師の増減は、増加が18市町村、減少が6市町村、増減なしが17市町村だった。

減少している6市町村の減少人数は、1人が4市町村、2人・3人がそれぞれ1市町村であった。

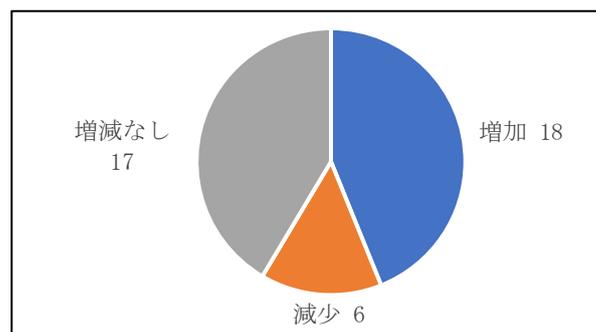


図1 市町村保健師の増減状況

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3年4月1日～令和4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20(48.8%)、採用がなかった市町村は21(51.2%)で、採用人数の合計は70人であった。

採用があった20市町村の採用人数は1人が6市町村と最も多く、最多は12人であった。

②県

採用人数は10人であった。

表3 令和3年4月1日～令和4年3月31日までの新規採用者数

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	採用人数 (人)
市町村	20	48.8	21	51.2	70
県	1	-	-	-	10

表4 採用人数別市町村数

採用人数	市町村数
1人	6
2人	5
3人	2
4人	2
5人	1
6人	2
11人	1
12人	1
計	20

(2) (1)のうち令和4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3市町村(7.3%)4人で、なかったのは38市町村(92.7%)であった。退職した4人の理由は、「健康上の理由」3人、「メンタルヘルス不調」1人であった。

②県

新規採用者の退職はなかった。

(3) 令和3年4月1日～令和4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26市町村で回答市町村の約6割であった。

退職者人数の合計は56人で離職率は5.4%であった。内訳は定年退職者が10人、定年退職以外が46人で、定年退職以外の退職が82.1%を占めていた。

②県

退職者は10人、離職率は5.4%であった。内訳は定年退職1人と定年退職以外9人であった。

表4 令和3年4月1日～令和4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	26	63.4	15	36.6	56	5.4
県	1	100.0	-	-	10	5.4

※令和3年4月1日～令和4年3月31日までの退職者/令和3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「健康上の理由」、次に「転職・進学等」、「メンタルヘルス不調」の順であった。(n=55)

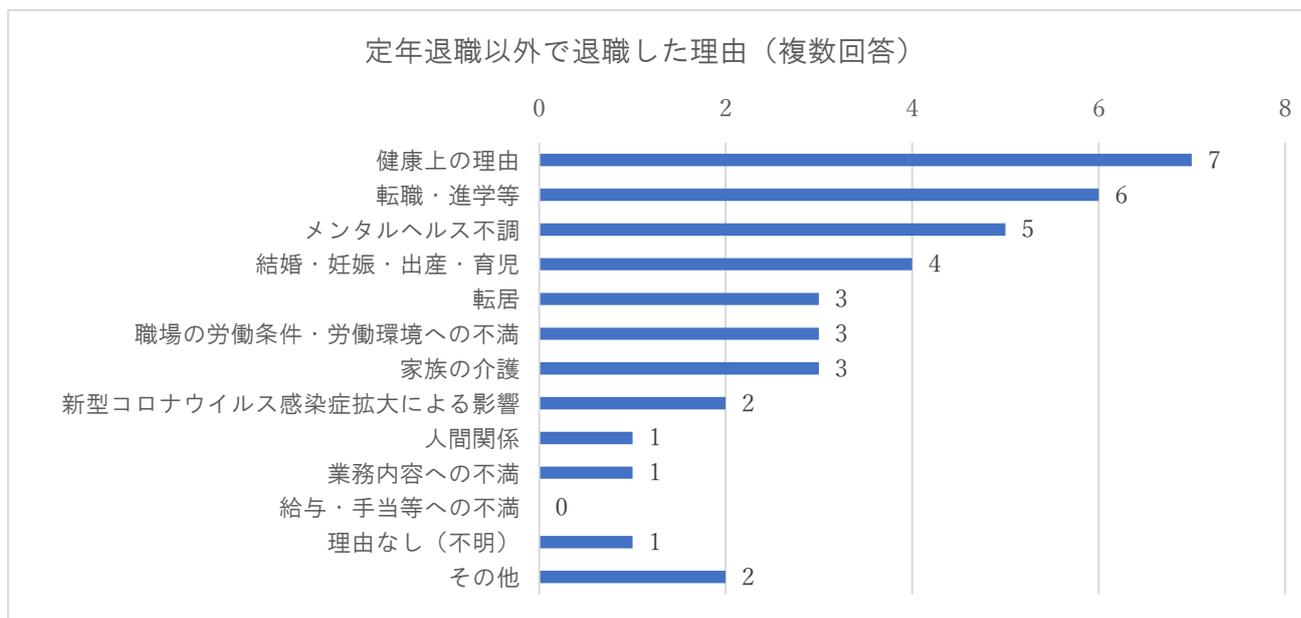


図2 定年退職以外の退職者の退職理由（複数回答）：人 県および市町村

(5) 令和4年度の新規採用者数

表6 採用人数別市町村数

① 市町村

採用があった市町村は27（65.9%）なかった市町村は14（34.1%）で、令和3年度に比較し採用市町村は増加したが採用人数は83人と令和3年度より13人多かった。採用があった27市町村の採用人数は1人が9市町村と最も多く、最多は10人であった。

採用人数	市町村数
1人	9
2人	9
3人	4
7人	1
8人	1
9人	1
10人	2
計	27

② 県

採用人数は18人で令和3年度より8人多かった。

表5 令和4年度の新規採用者数

	あり	割合 (%)	なし	割合 (%)	採用人数 (人)
市町村	27	65.9	14	34.1	83
県	1	-	-	-	18

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、24市町村（58.5%）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	24	58.5	17	41.5
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、33 市町村（80.5%）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	33	80.5	8	19.5
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、30 市町村（73.2%）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	30	73.2	11	26.8
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、23 市町村（56.1%）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 23 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 21（87.5%）と最も多く、次いで「ステップの目安」が 15（62.5%）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	23	56.1	13	31.7	5	12.2
県	1	100.0	—	—	—	—

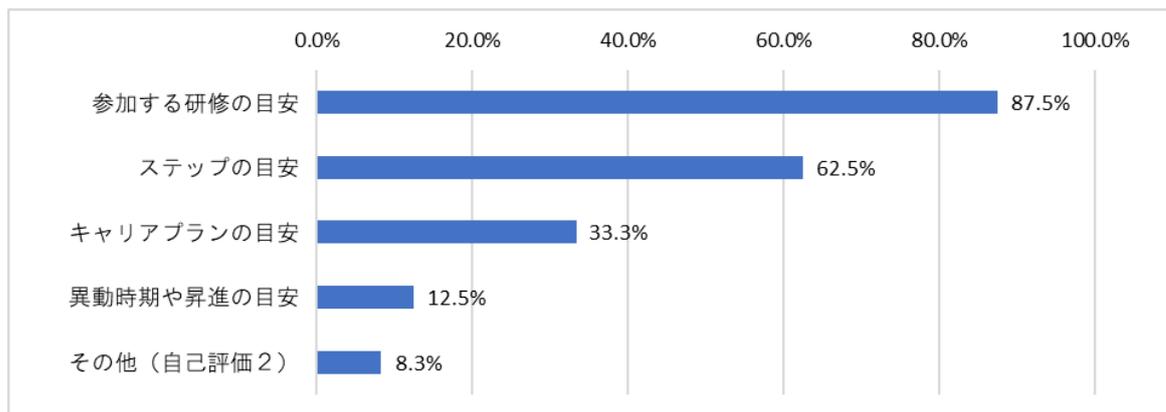


図 4 キャリアラダーの活用方法（複数回答）県および市町村

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36（85.7%）、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。

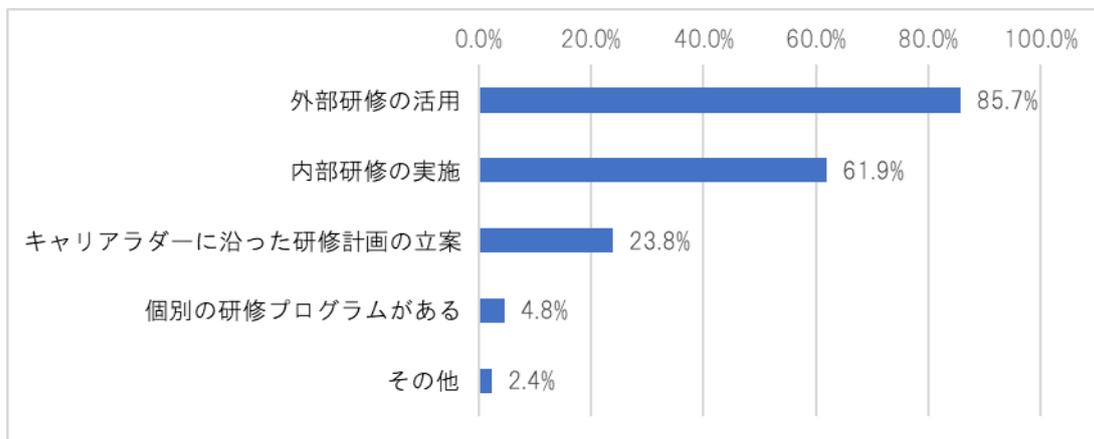


図5 教育研修体制について実施しているもの（複数回答）県および市町村

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19（46.3%）で、受講済人数は78人であった。

受講済者がいない22市町村の人口規模は、1万人未満が4市町村、1万人から5万人未満が13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 (%)
19	46.3	22	53.7

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23（56.1%）および県で、その内容（複数回答）は、「オンライン研修を増やしてほしい」19（79.1%）

「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（45.8%）であった。研修内容の要望としては、「保健師の地区活動」「管理職向け研修」「実践力を付ける研修」「災害時の保健活動」「感染症対策に係るもの」「ICTの活用推進に関すること」「オンラインでグループワークの等の実施を含めた研修」「行政職と保健師としてのキャリアデザインについて」「千葉県が実施するラダー毎研修とのフォローアップ」であった。

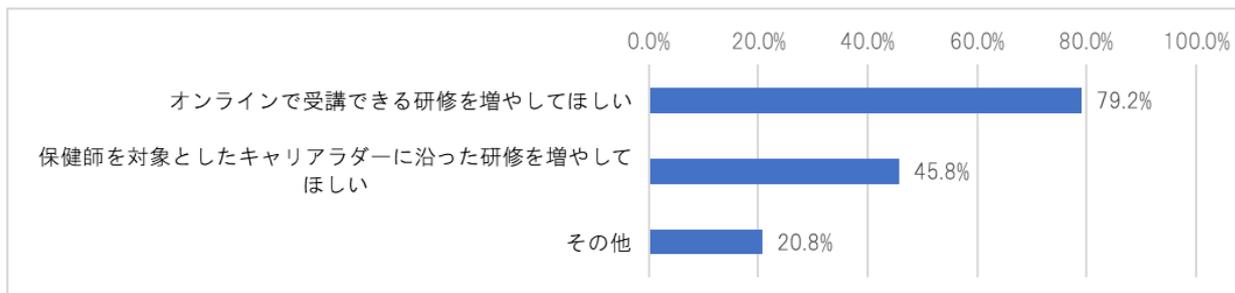


図6 看護協会が実施する生涯教育研修への要望（複数回答）県および市町村

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、32 市町村（78.0%）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 24（72.7%）と最も多く、次いで「外部施設等にて対応」7（21.2%）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」、「産業医による巡回相談の相談がある場合に臨時に相談対応する」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	32	78.0	9	22.0
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 30（71.4%）と最も多く、次いで「育児・介護しやすい支援体制」が 20（47.6%）であった。

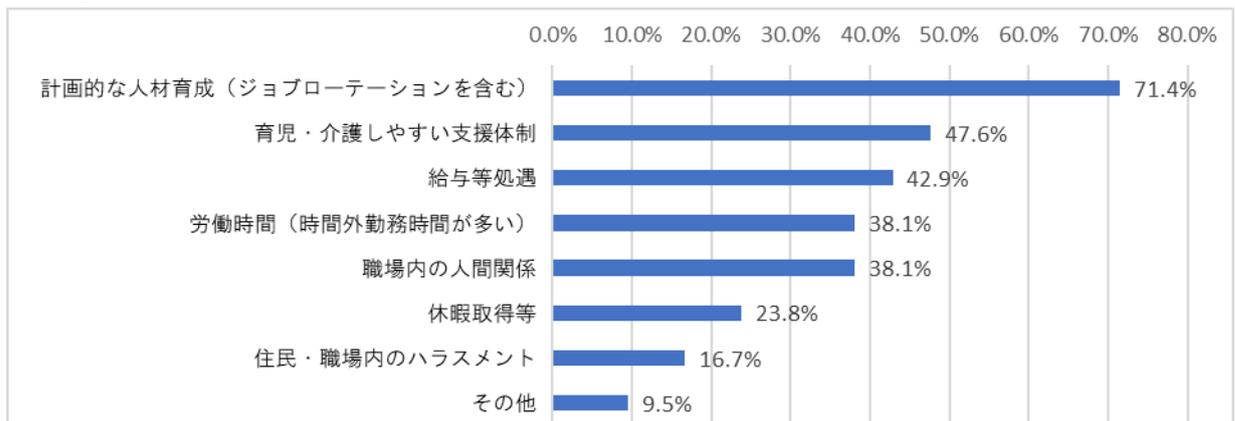


図 7 保健師の定着に関する課題（複数回答）県および市町村

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」が 32（76.1%）で最も多く、次いで「募集しても応募がない」22（52.3%）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。

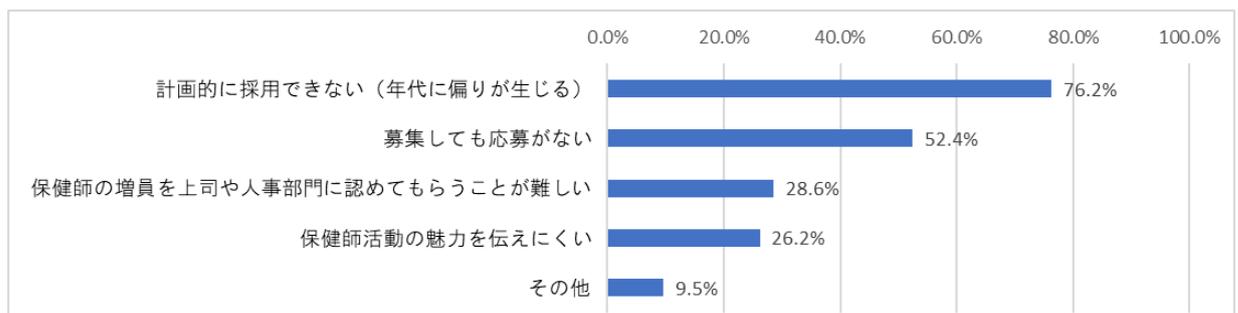


図 8 保健師の確保に関する課題（複数回答）県および市町村