



千葉県看護協会

「令和5年度 看護職定着確保動向調査（現任教育責任者）」結果概要

県保健所保健師数は前年度に比べ増員
新規採用のあった県保健所は9割を占める

調査の概要

調査目的	県保健所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	県保健所現任教育責任者 13名
調査時期	調査期間：令和5年6月6日～6月20日
調査方法	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：11名 回収率：84.6%

調査結果のポイント

- 令和4年4月1日現在、令和5年4月1日現在の保健師職員数
○令和4年4月1日現在の保健師数は129名、令和5年4月1日現在の保健師数は133名であった。令和5年度は4年度に比べ、4名の増員となっている。

表1 令和4年度、令和5年度の保健師数及び増減

年度	保健師数(名)
令和4年度	129
令和5年度	133
増減	4

- 令和4年4月1日～令和5年3月31日までの新規採用者数
○採用があった保健所は10(90.9%)、採用がなかった保健所は1(9.1%)で、採用者数の合計は22名であった。採用者数22名のうち36～59歳の採用は3名であった。

表2 令和4年4月1日～令和5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)
10	90.9%	1	9.1%	22

3. 保健師の現任教育体制に関する課題

○現任教育体制に関する課題と思われる項目については、「新任期保健師が多く、プリセプターを担える保健師が少ない」8（72.7%）が最も多く、次いで「担う業務の偏りが見られ、ジョブローテーションが公平にできていない」7（63.6%）であった。

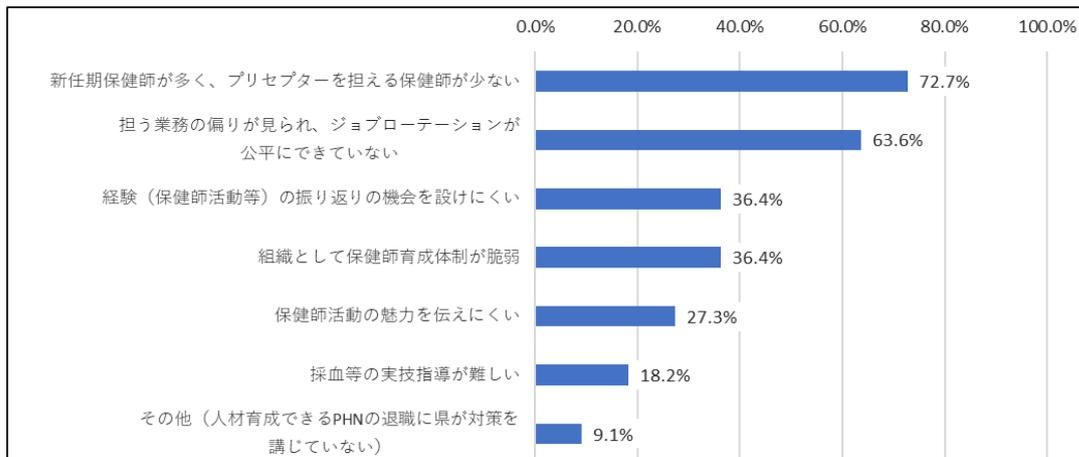


図1 現任教育体制に関する課題（複数回答）

4. 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、「労働時間」が8（72.7%）と最も多く、「職場内の人間関係」「計画的な人材育成」が5（45.5%）であった。

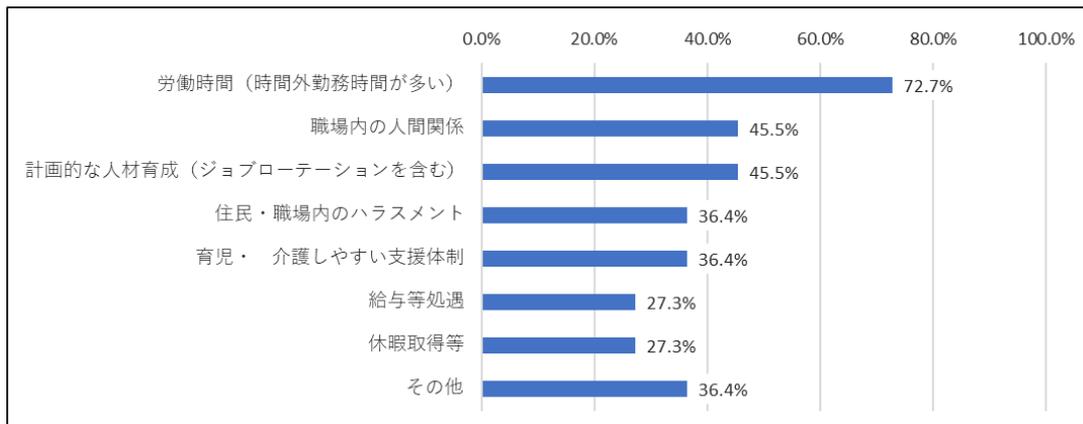


図2 保健師の定着に関する課題（複数回答）

5. 保健所統括保健師の配置に関する課題

○保健所統括保健師の配置に関する課題と思われる項目については、「事務分掌への明記」「保健所組織での位置づけ、認知」「整理された役割の提示」が9（81.8%）と8割以上の施設が回答した。

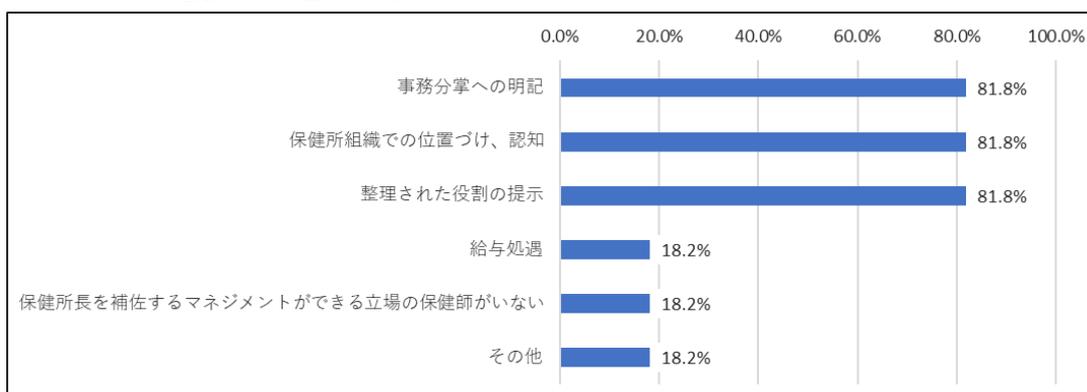


図3 保健所統括保健師の配置に関する課題（複数回答）

令和5年度 看護職の定着確保動向調査結果

— 県保健所現任教育責任者 —

I. 調査概要

調査目的	県保健所保健師の離職状況や教育体制等を把握し、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	県保健所現任教育責任者 13名
調査時期	令和5年6月6日 ～ 令和5年6月20日
調査方法	千葉県が設置する保健所の現任教育責任者宛てに、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 : 11名 回答率 : 84.6%

II. 調査結果

1. 令和4年4月1日現在、令和5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5年4月1日現在の県保健所保健師数は133名で、令和4年度に比べ4名の増員であった。

表1 令和4年度、令和5年度の保健師数及び増減

年度	保健師数(名)
令和4年度	129
令和5年度	133
増減	4

2. 保健師の採用状況

1) 保健師の採用者数

(1) 令和4年4月1日～令和5年3月31日までの新規採用者数

採用があった保健所は10（90.9%）、採用がなかった保健所は1（9.1%）で、採用者数の合計は22名であった。採用があった保健所の採用者数は1名が4施設と最も多く、2名、3名、4名が2施設であった。採用者数22名のうち36歳～59歳の採用者は3名であった。

表2 令和4年4月1日～令和5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)
10	90.9%	1	9.1%	22

表3 採用者数別保健所数

採用者数	保健所数
1名	4
2名	2
3名	2
4名	2
計	10

3. 保健師の現任教育体制

1) 「自治体保健師の標準なキャリアラダー」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、回答した全ての保健所で活用されている。活用方法（複数回答）は、「参加する研修の目安」が10（90.9%）と最も多く、次いで「ステップの目安」が8（72.7%）であった。

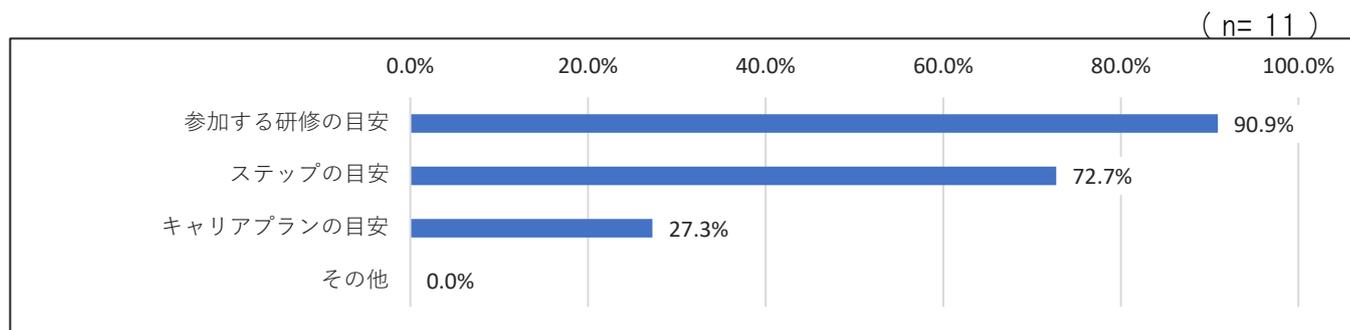


図1 キャリアラダーの活用方法（複数回答）

2) 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、回答した全ての保健所で「内部研修の実施」を実施、「外部研修の活用」についても10（90.9%）が実施していた。

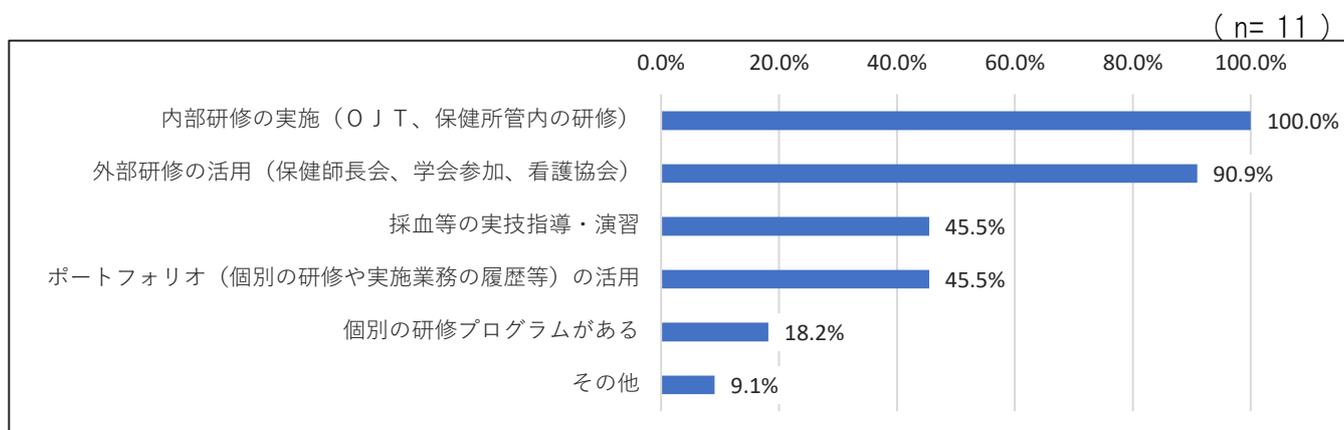


図2 教育研修体制について実施しているもの（複数回答）

3) 現任教育体制に関する課題と思われる項目

現任教育体制に関する課題と思われる項目については、「新任期保健師が多く、プリセプターを担える保健師が少ない」が8（72.7%）が最も多く、次いで「担う業務の偏りが見られ、ジョブローテーションが公平にできていない」7（63.6%）であった。（n = 11）

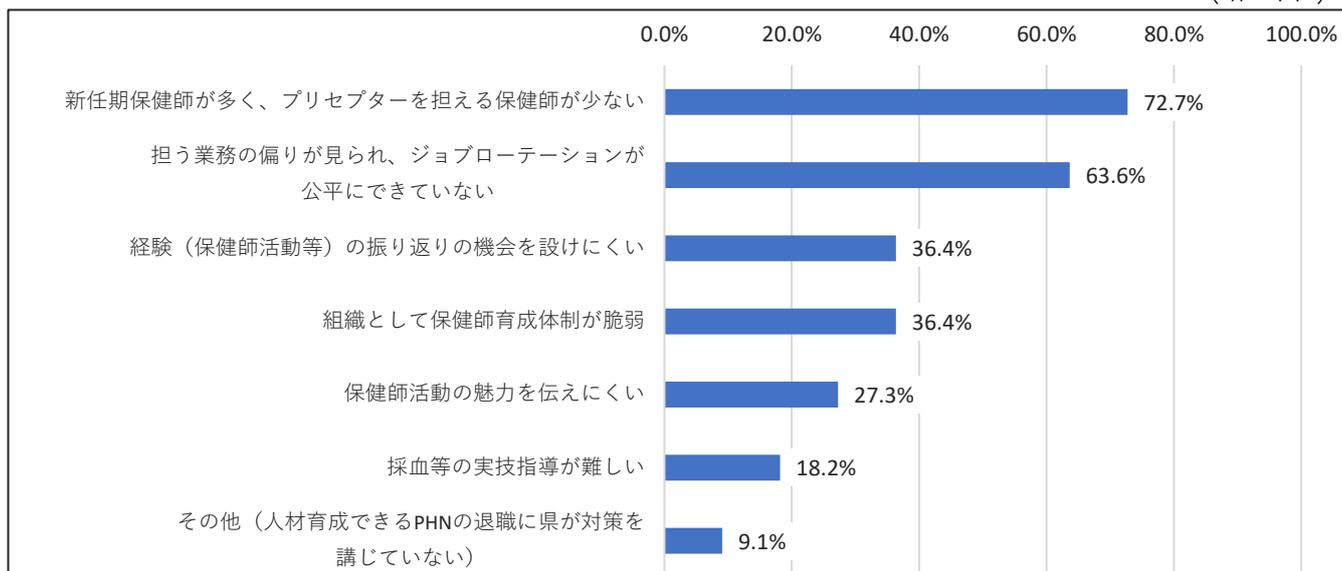


図3 現任教育体制に関する課題（複数回答）

上記3) 現任教育体制に関する課題について取り組んでいること

新任期保健師が多く、プリセプターを担える保健師が少ない
<ul style="list-style-type: none"> ○プリセプターだけでなく、同僚や課長、次長にも遠慮なく相談できる体制を取っている。地域保健課長（現任教育担当者）が期首期末に面接を実施。年度末に新任期職員育成報告会を実施し、新任期、プリセプターのフォローを行っている ○新規採用職員が多いので所内研の回数を増やしてコミュニケーションを図り、所内保健師で学ぶ機会を設ける。 ○プリセプターを支える体制（環境）づくりに努めている。次長は保健師職のため随時プリセプターの相談にのっている。
担う業務の偏りが見られ、ジョブローテーションが公平にできていない
<ul style="list-style-type: none"> ○他課の事業への参加を予定 ○所属する課に限らず、所属全体で現任教育を実施しフォローしあえる体制を取っている ○毎年度、現任教育の年間計画書を作成している。所内保健師業務連絡研究会を4～5月に開催し、現任教育計画書及び千葉県保健師現任教育マニュアルの内容を共有している。
経験（保健師活動等）の振り返りの機会を設けにくい
<ul style="list-style-type: none"> ○千葉県保健師現任教育マニュアルを使用し、新任期保健師とプリセプターが業務の振り返りを行っている。所内保健師業務連絡会において、研修や復命講習、事例検討等を実施している ○所内の研修の機会を定例化するなどして、業務について振り返り共有する
組織として保健師育成体制が脆弱
<ul style="list-style-type: none"> ○OJTを強化するため、年度当初に所内研修の実施体制、目的、年間計画を立て所内で決裁を得るとともに、所長及び各次長に説明し、組織として人材育成が図れるよう理解を得て実施している
その他
<ul style="list-style-type: none"> ○コロナも5類に移行したのでできるだけ訪問や調査など地域に出向くなど保健活動を強化している。指導者と情報共有を図りながら、保健師と面談する機会を増やしている。所内研などで、課題に取り組むテーマを取り入れてる。 ○所内保健師研修会を年11回開催（計画）し、現任教育を意識した事例検討会の計画、事業計画書の作成と評価、発表を行っている。研修会参加後の発表会。課内保健師の業務検討会の開催。外部研修会への参加を促し出席させている。

4) 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計画研修への要望があったのは8 (72.7%) で、内容 (複数回答) は「オンラインで受講できる研修を増やしてほしい」7 (87.5%) 「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」2 (25.0%) であった。

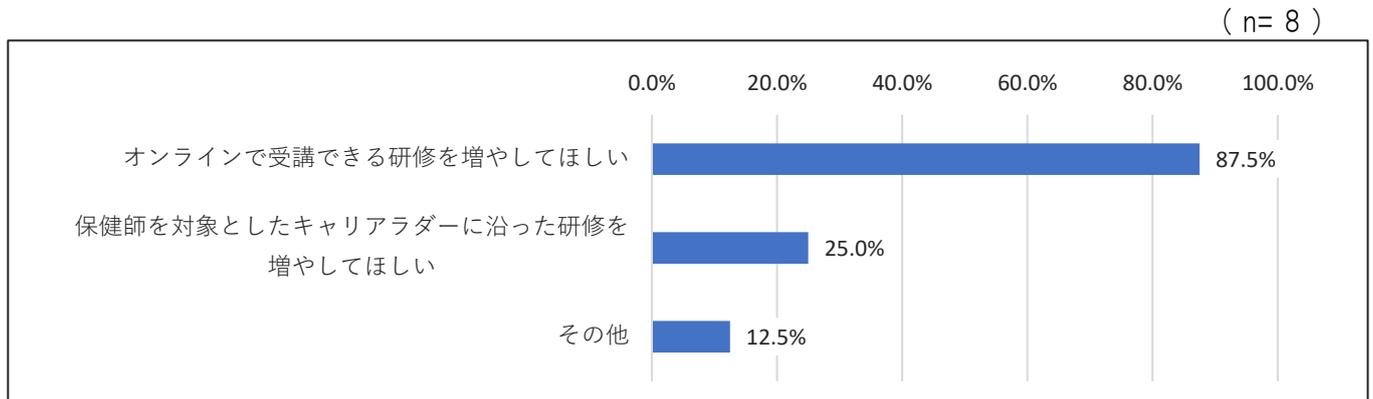


図4 看護協会が実施する生涯教育研修への要望 (複数回答)

看護協会が実施する生涯教育研修に希望する研修

- 国の政策や法律などの体制強化に即した研修
- 参加費用の軽減
- キャリアレベルに応じた研修
- 災害対応、結核、感染症、統計、事例検討のやり方、記録の書き方
- 人工呼吸器、気切、吸引等の機器や使用する患者の病態看護について
- 介護保険等の福祉制度 (難病、小慢の人が使える制度について)
- 自立支援制度について

4. 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、「労働時間」が8（72.7%）と最も多く、「職場内の人間関係」「計画的な人材育成」が5（45.5%）であった。

（n=11）

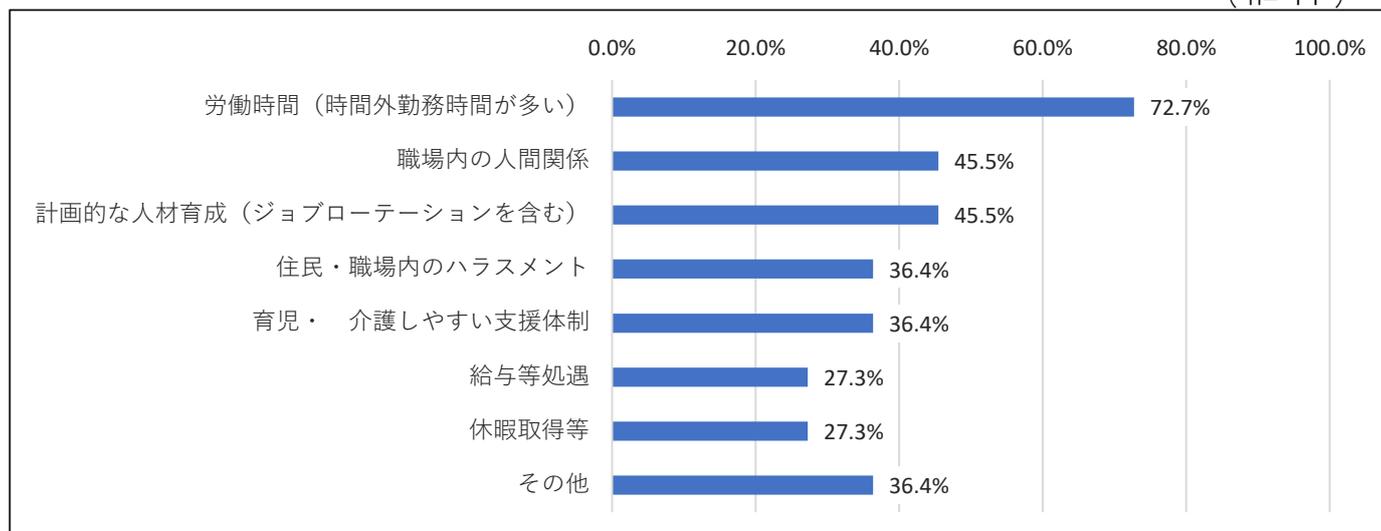


図5 保健師の定着に関する課題（複数回答）

【その他】保健師の定着に関する課題

- 業務分担の偏り、精神的支援体制の確保
- 通勤距離、時間
- プリセプターやメンター制度（新人のみ）により、相談しやすい体制をとり、所内連絡会を定例で行う等、困り事を共有し話し合えるようにしている。相談があった場合は、改善に向けて必ず対応する。
- 余裕のない状況で、良好なコミュニケーションが築けないため、相談しながら業務がしづらい
- 薬剤師、獣医に比べて給与や昇進が悪い

上記1)の保健師の定着に関する課題について取組んでいること

労働時間（時間外勤務時間が多い）

- 時間外勤務内容の精査を行う。業務に偏りがいないか、進行管理を行う
- 保健師以外も含め、人の配置を適切にしてほしい。業務量の偏りが大きい。人事に伝えても改善されない。定年後も残りたいと思える環境になるとよい。

計画的な人材育成（ジョブローテーションを含む）

- 所内保健師研究会で他課の業務について学び合ったり、様々な職位の保健師が集まる中で保健師の役割を再確認している。

休暇取得等

- 計画的に休暇を取得するよう声かけ
- 休暇を取得しやすい環境作り

5. 保健所統括保健師について

1) 保健所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）

保健所統括保健師の配置に関する課題と思われる項目については、「事務分掌への明記」「保健所組織での位置づけ、認知」「整理された役割の提示」が9（81.8%）と8割以上の施設が回答した。

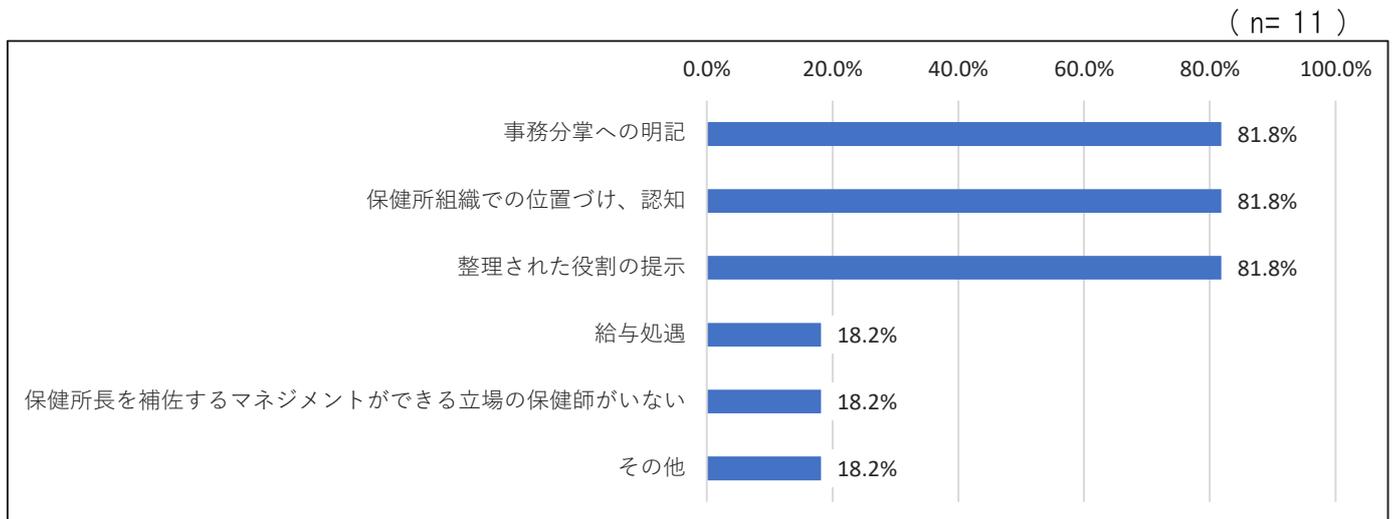


図6 保健所統括保健師の配置に関する課題（複数回答）

その他
○「保健所長を補佐するマネジメントができる立場の保健師がない」については、当勤務地というより、県下で管理職の保健師が異動等により不在となる場合がある。次長職、課長職が保健師でない職場がある
○「保健所長を補佐するマネジメントができる立場の保健師がない」については、実際に実施していても管理職でもなく、ただのPHN
○人事異動により役職が変わること