令和8年度　看護職の定着確保に係る調査結果
―　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8年6月16日　～　令和8年6月30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　：　44名　　（　県1名　・市町村43名　） 回答率　：　80.0%

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43市町村を人口規模別に見ると1万人～5万人未満が27.9%と最も多く、次いで1万人未満20.9%であった。

表1　市町村の人口規模別回収数

（n= 43 ）

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	9	20.9%	30万人～35万人	0	0	0.0%
1万人～5万人未満	18	12	27.9%	35万人～40万人未満	0	0	0.0%
5万人～10万人未満	10	5	11.6%	40万人～45万人未満	1	1	2.3%
10万人～15万人未満	5	5	11.6%	45万人～50万人未満	0	0	0.0%
15万人～20万人未満	4	4	9.3%	50万人以上	4	4	9.3%
20万人～25万人未満	2	2	4.7%	不明（市町村名未記入）	0	0	0.0%
25万人～30人未満	1	1	2.3%	合計	54	43	100%

2．令和7年4月1日現在、令和8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8年4月1日現在の保健師数は1,549名、令和7年度に比べ、28名の増員となっている。

表2　令和7年度、令和8年度の保健師数及び増減

年度	保健師数（名）
令和7年度	1,521
令和8年度	1,549
増減	28

自治体保健師の増減は、増加19自治体、増減なし13自治体であった。

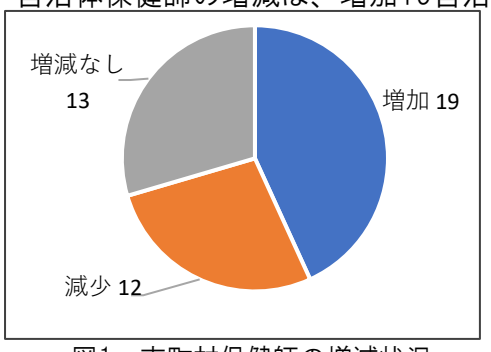


図1　市町村保健師の増減状況

３．保健師の採用・退職状況

１）保健師の採用・退職者数

（１）令和7年4月1日～令和8年3月31日までの新規採用者数

採用があった自治体は27（61.4%）、採用がなかった自治体は17（38.6%）で、採用者数の合計は116名であった。

（２）（１）のうち令和8年3月31日までの退職者と退職理由

新規採用者があった27自治体のうち、新規採用者の退職があったのは1自治体（3.7%）1人で、なかったのは26自治体（96.3%）であった。離職理由（複数回答）の回答は無かった。

表3　令和6年4月1日～令和7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）
27	62.8%	17	39.5%	116

（３）令和7年4月1日～令和8年3月31日までの退職者（新規採用者の退職者を除く）

新規採用者の退職者を除く退職者があったのは29自治体で回答自治体の約65.9%であった。

退職者数の合計は63名で離職率は4.1%であった。内訳は定年退職者が9名、定年退職以外が54名で、定年退職以外の退職が85%を占めていた。

表5　令和7年4月1日～令和8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※
29	67.4%	15	34.9%	63	4.1%

※令和7年4月1日～令和8年3月31日までの退職者/令和7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」「結婚・妊娠・出産・育児 」「転居」であった。

（ n= 54 ）

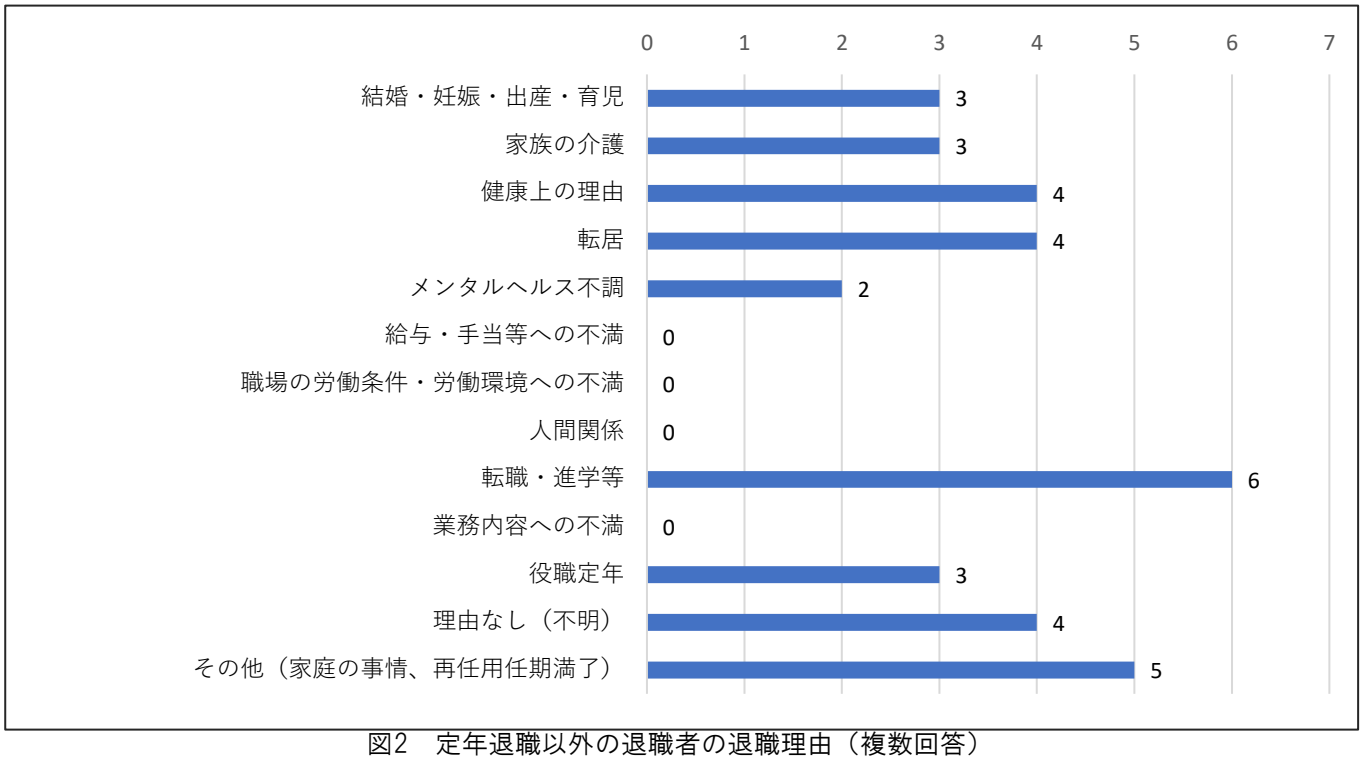


図2　定年退職以外の退職者の退職理由（複数回答）

（５）令和8年度の新規採用者数

採用があった自治体は26（59.1%）95名、なかった自治体は18（40.9%）であった。

表6　令和8年度の新規採用者数

あり	割合（%）	なし	割合（%）	採用者数（名）
26	60.5%	18	41.9%	95

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、26自治体（59.1%）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（%）
26	60.5%	18	41.9%

２）教育（研修）担当者の配置状況

教育（研修）担当者は、28自治体（63.6%）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（%）
28	65.1%	16	37.2%

３）新任保健師の指導者（プリセプター）の配置状況

新規採用者のあった26自治体のうち、の新任保健師の指導者（プリセプター）は、20自治体（76.9%）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（%）
20	76.9%	6	23.1%

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、29自治体（65.9%）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25（86.2%）と最も多く、次いで「ステップの目安」が19（65.5%）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（%）
29	67.4%	6	14.0%	9	20.9%

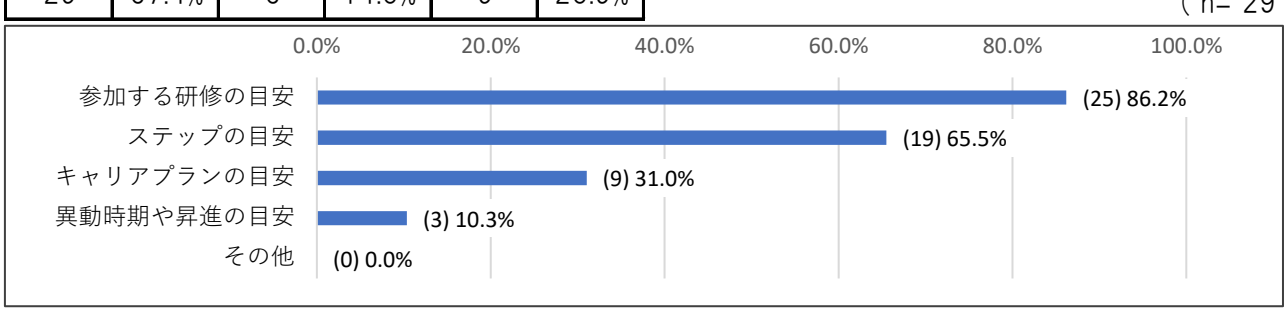


図3　自治体保健師の標準的なキャリアラダーの活用状況（複数回答）

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40(90.9%）、次いで「内部研修の実施」が33（75.0%）であった。

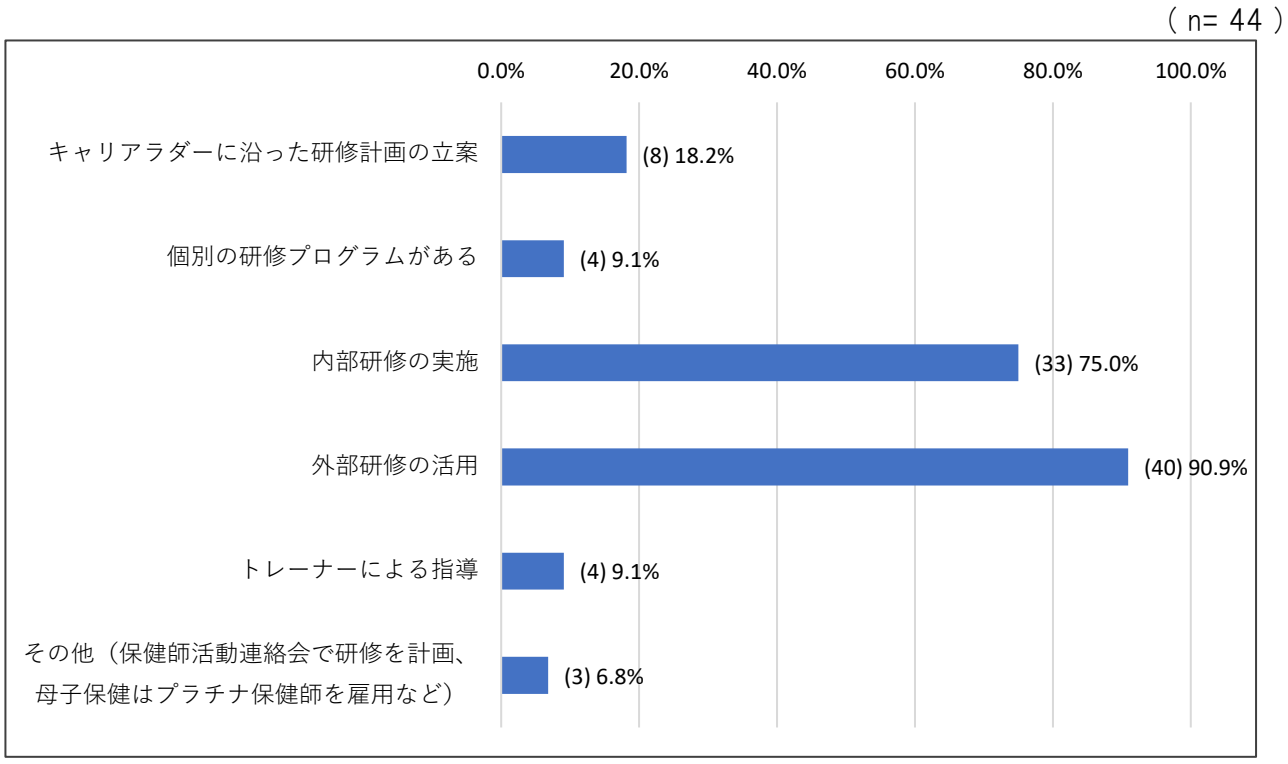


図4　教育研修体制について実施しているもの（複数回答）

6）教育研修体制について困っていること

教育研修体制について困っていることは、「新入職者の背景が様々で対応に困る」13（29.5%）が最も多かった。

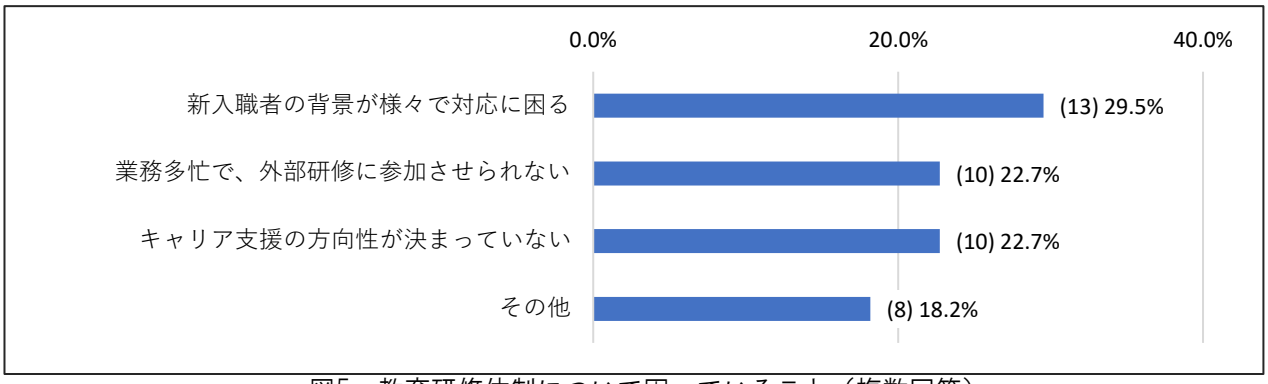


図5　教育研修体制について困っていること（複数回答）

その他
○　新任期の割合が高く、また分散配置のため、指導が難しいと感じる部分がある。 ○　業務の多様化複雑化が進む中での体系的な人材育成マニュアルを作成し、OJTに取り組んでいるが、十分な実施体制の確保が難しい。 ○　キャリアラダーを使えていない ○　プリセプター１年間のみ（３年程度あるとよいと考える） ○　研修体制について、庁内で話し合う場がない ○　中堅後期職員の不足。新任期の技術知識取得に時間がかかる ○　育成を目的としたジョブローテーションが実施できていない

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、37自治体（84.1%）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30（81.1%）と最も多く、次いで「外部施設等にて対応」9（24.3%）であった。「その他」は「人事課で対応」「本庁舎で月１回の相談窓口」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（%）
37	86.0%	7	16.3%

（n= 37）

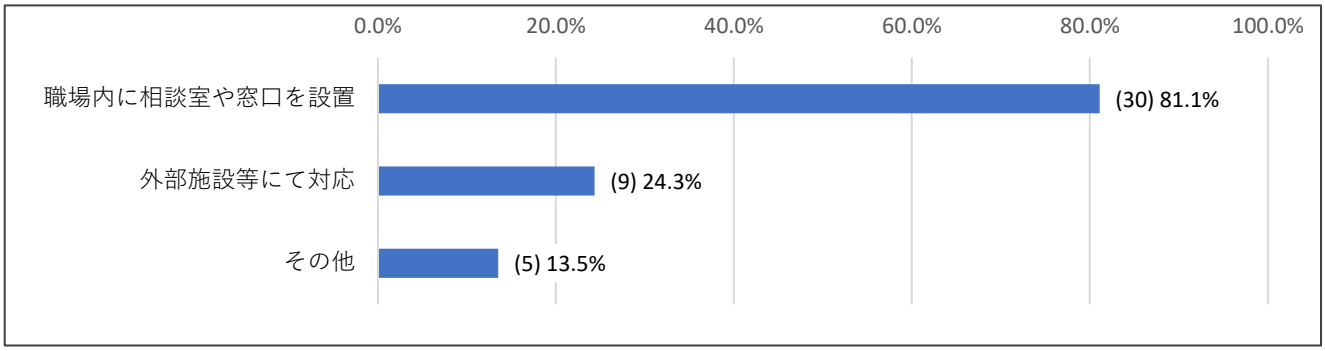


図6　メンタルヘルスに対する相談窓口の設置状況（複数回答）

６．仕事のやりがい度について

仕事のやりがい度は、「現在の仕事にやりがいがあると思う」52.3%、「まあまあ思う」47.7%で100%であった。

＜表13＞仕事のやりがい度

（n= 44）

	思う		まあまあ思う		思わない	
職場の雰囲気や人間関係は良好だと思う	29	65.9%	14	31.8%	1	2.3%
現在の仕事にやりがいがあると思う	23	52.3%	21	47.7%	0	0.0%
現在の処遇条件（報酬や福利厚生）を満足だと思う	18	40.9%	23	52.3%	3	6.8%
現在の勤務条件（休日や勤務時間）を満足だと思う	21	47.7%	20	45.5%	3	6.8%
学習や成長の機会があると思う	14	31.8%	28	63.6%	2	4.5%
精神的な不安を感じずに仕事ができると思う	11	25.0%	24	54.5%	9	20.5%
仕事の成果や能力が適正に評価されていると思う	9	20.5%	31	70.5%	4	9.1%
これからも、この職場で働き続けたいと思う	17	38.6%	24	54.5%	3	6.8%
あなたの上司を信頼できると思う	25	56.8%	18	40.9%	1	2.3%

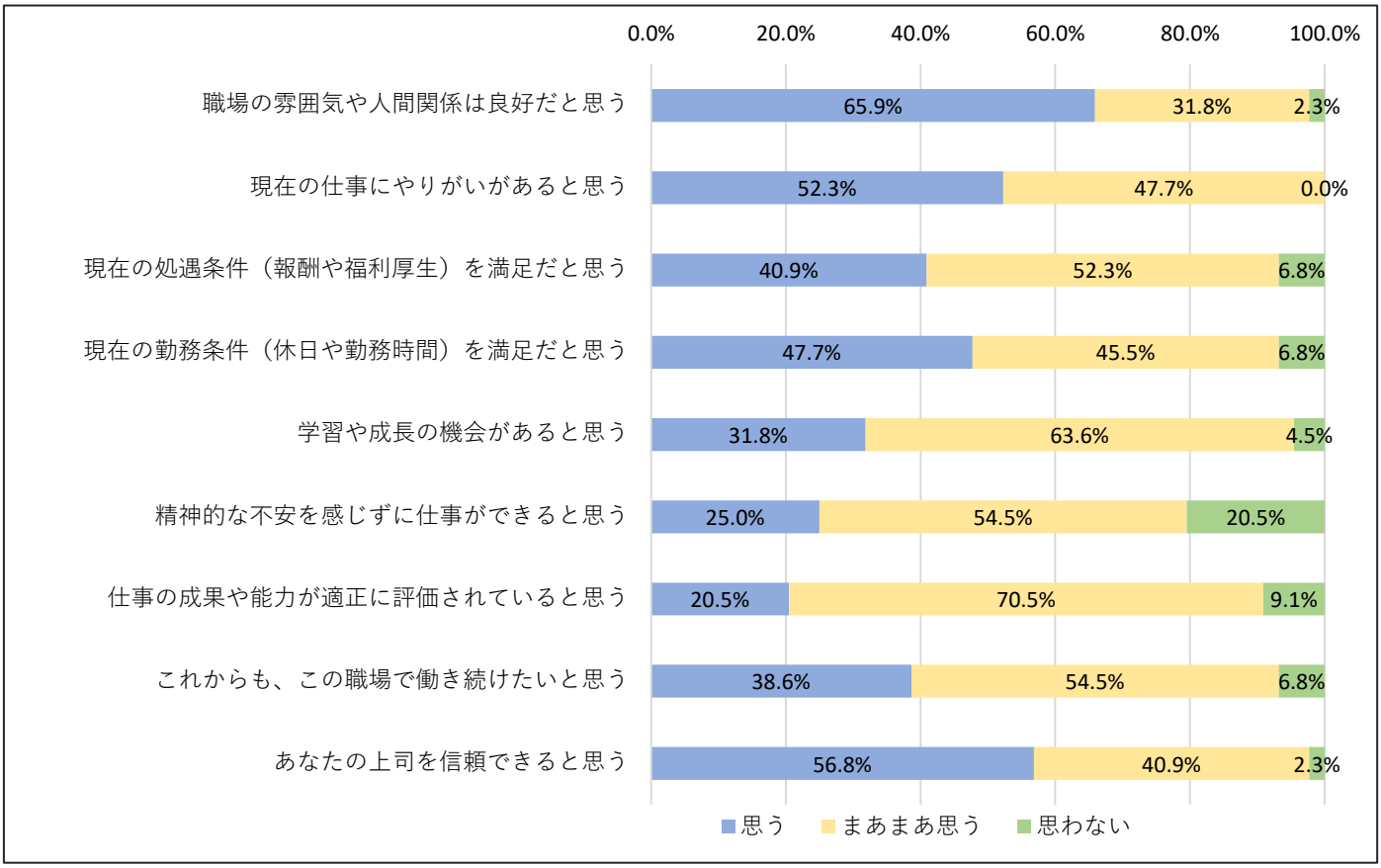


図7　仕事のやりがい度

7．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、39自治体（88.6%）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31（79.5%）と最も高く次いで「外部施設にて対応」5（12.8%）であった。「その他」は「人事課や総務課対応」との回答があった。

表14　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（%）
39	90.7%	5	11.6%

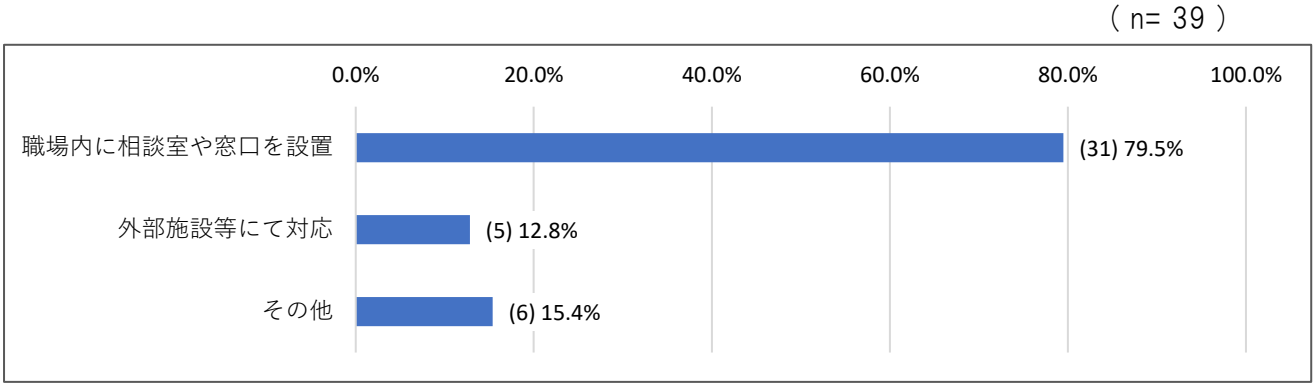


図8　ハラスメントに対する相談窓口の設置状況（複数回答）

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（ジョブローテーションを含む）」が28（63.6%）と最も多く、次いで「育児・介護しやすい支援体制」27（61.4%）、「職場内の人間関係」が26（59.1%）であった。

（n= 44）

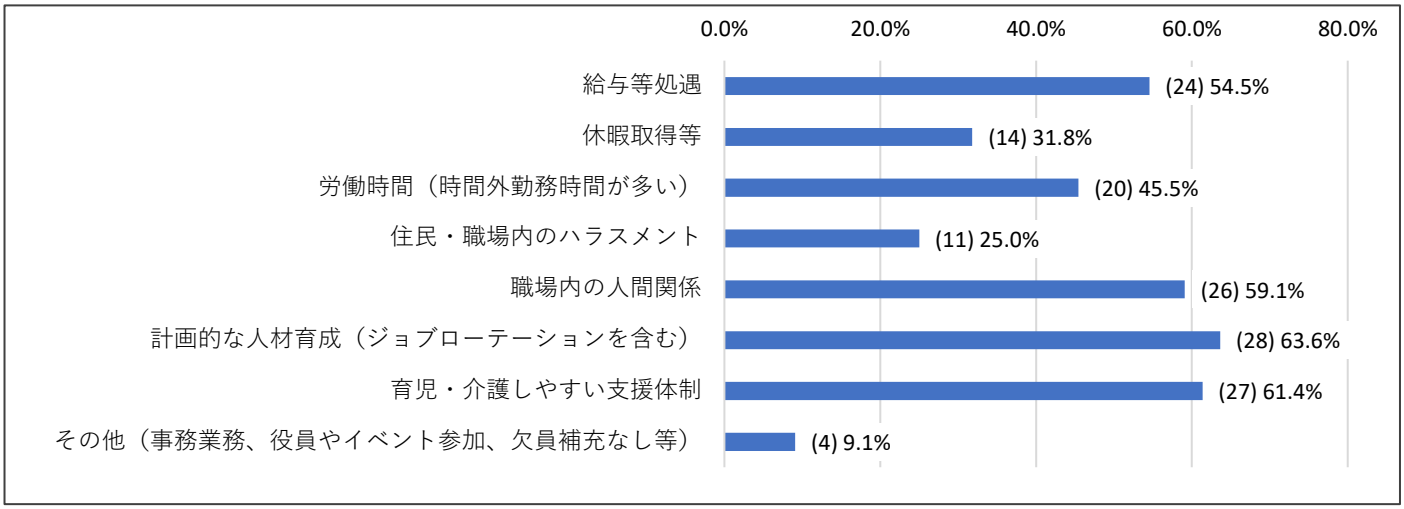


図9　保健師の定着に関する課題（複数回答）

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）
○　基本的に人事に関与することがなく、意見を聞いていただく場がない。保健師同士の関係性など働きやすい配置の配慮があれば、働きやすくなる（力を発揮できる）こともあると思うが他の職員異動の関係で動かない職員がでる等、偏りがある。 ○　保健師の連絡会開催 ○　外部研修の案内・参加勧奨 ○　年齢構成のバランスを考慮し、採用条件を総務課と協議している。 令和７年度から、庁内保健師活動連絡会を設置し、保健師の部署横断的な連携の推進や現任教育に取り組んでいる。 ○　保健師業務連絡会を定期的に開催 庁内保健師連絡会を定期開催し、集合にて、研修復命、事例検討、災害時保健活動等の学習会を通し、研鑽している。保健師間情報共有の場としている。 ○　人事担当部署から統括保健師にヒアリングがあるため、保健師の経験年数や経歴から意見を提出している。
育児・介護しやすい支援体制
○　子育て中の保健師はできるだけ時間外を行わないようにしている。 ○　職員１人１人の家族状況を把握し、必要な支援をしている ○　育児休暇から復職した保健師を対象に、所属長の許可を得て統括保健師が面談し、当該対象者の承諾の下、所属長及び異動先部署と情報共有している。 ○　育休取りやすい職場への配置換えに対する要望 ○　人事部署への働きかけ、担当業務の調整、休暇を取りやすい雰囲気づくり

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（年代に偏りが生じる）」が31（70.5%）が最も多く、次いで「募集しても応募がない」20（45.5%）であった。

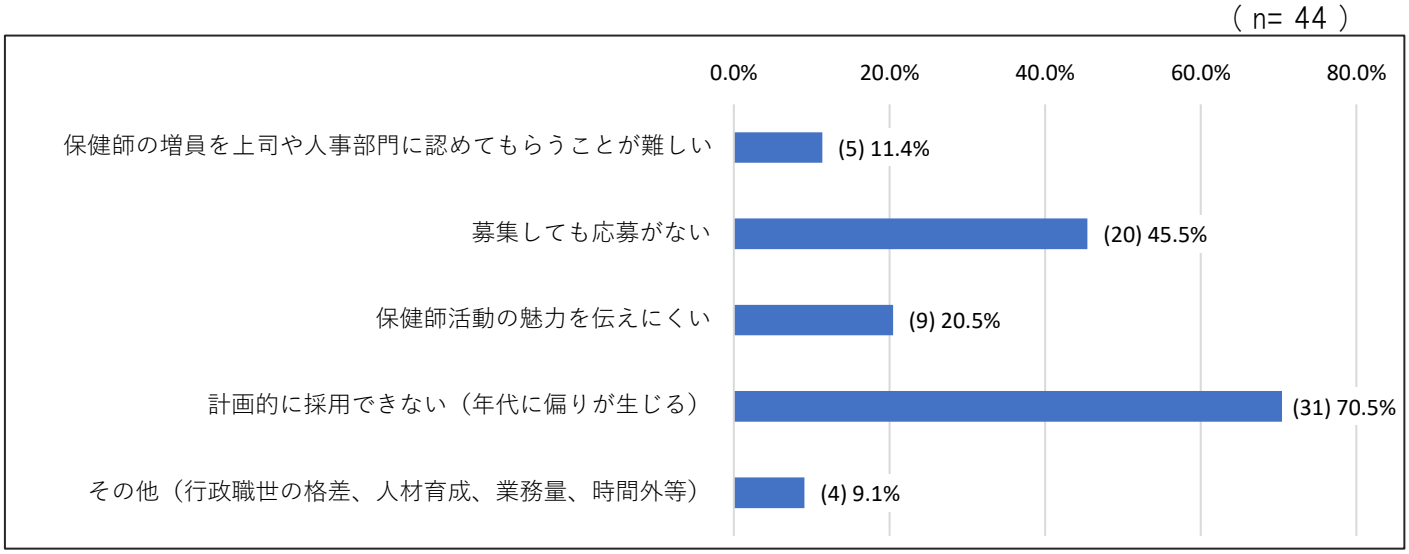


図10　保健師の確保に関する課題（複数回答）

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
○　インターンシップ実施 ○　ホームページに「保健師業務紹介」のページを作成し、目指す姿や人材育成、配置先、キャリアステップ例などを掲載し、活動が見えるよう工夫した ○　合同就職説明会のようなPRの場に参加する学生実習を受け入れる問い合わせに対し、個別説明会、見学会の実施大学等の養成機関に資料送付、説明を促す ○　実習の受け入れ、知人を通じての人材発掘及び呼びかけ ○　保健師職能集会参加、大学へPR ○　募集案内等の工夫 ○　大学の就職説明会参加。HPに募集記事掲載。
計画的に採用できない（年代に偏りが生じる）
○　総務部長、人事部長に現状で説明 ○　人事担当へ保健師確保についての相談

3）保健師学生を対象としたお仕事セミナーや合同就職説明会開催の参加希望について

合同就職説明会開催の必要性について、「あり」25自治体（56.8%）、「なし」17自治体（38.6%）であった。

表15　保健師学生を対象としたお仕事セミナーや合同就職説明会開催の参加希望有無

あり	割合（%）	なし	割合（%）	無回答	割合（%）
25	58.1%	17	39.5%	2	4.7%

なしの理由
○　採用予定がない（3）　○　人事には関りがもてない（2）　○　組織の体制がない ○　合同だと病院に参加者が集中し行政には集まらない

４）インターンシップの実施について

インターンシップの実施について、「している」16自治体（36.4%）、「していない」25自治体（56.8%）であった。

表16　インターンシップの実施

している	割合（%）	していない	割合（%）	無回答	割合（%）
16	37.2%	25	58.1%	3	7.0%

なしの理由	
○　学生の実習受け入れをしているため（3）	○ 職員の負担が大きい（2）
○　希望があれば可能、周知、体制整備はしていない	○ 見学会、説明会を個別に実施

５）千葉県看護協会の保健師職能委員会が開催している保健師職能交流会や保健師職能集会について

保健師職能交流会や保健師職能集会について、「知っている」37自治体（84.1%）、「知らない」4自治体（9.1%）であった。「知っている」と回答した36施設の参加状況は、「参加した」17自治体（47.2%）、「参加していない」17自治体（45.9%）であった。

表17　保健師職能交流会や保健師職能集会の認知度

知っている	割合（%）	知らない	割合（%）	無回答	割合（%）
37	86.0%	4	9.3%	3	7.0%

表18　保健師職能交流会や保健師職能集会の参加状況

参加した	割合（%）	参加してない	割合（%）	無回答	割合（%）
17	45.9%	17	45.9%	3	8.1%

参加していない理由		
○　日程が合わない	○　公私共に多忙のため	○　業務多忙
○　その後につながる共有を内部でとることが難しい。		

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」30（69.8%）がもっと多く、次いで「整理された役割の提示」25（58.1%）であった。

（ n= 43 ）

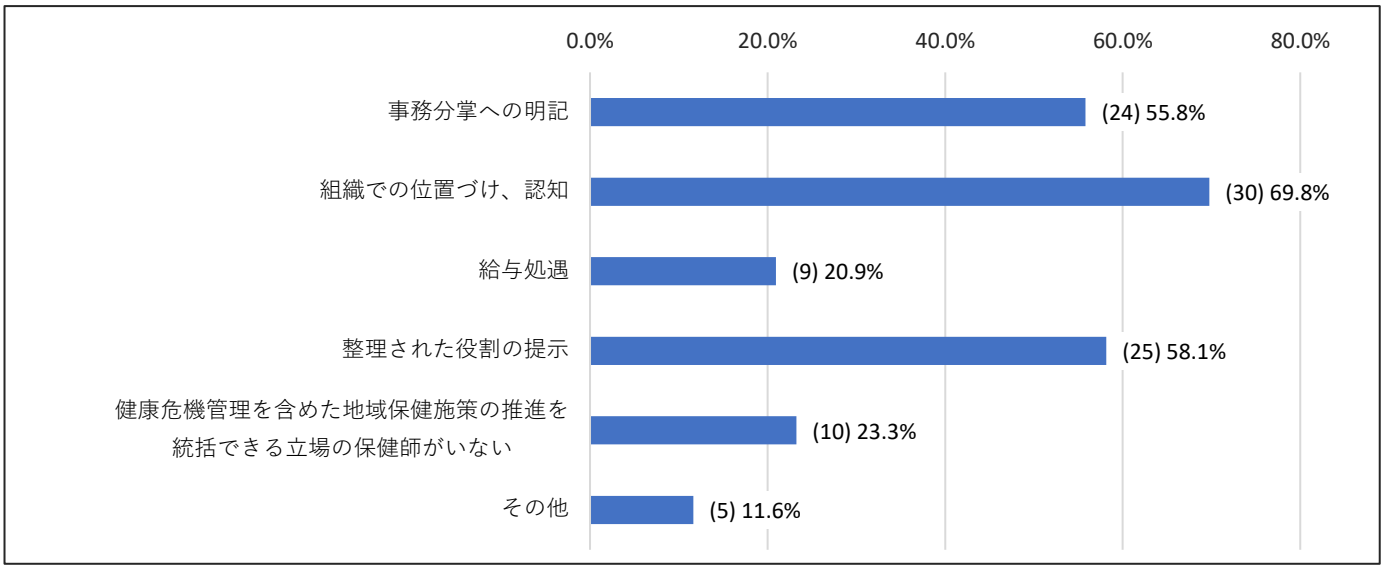


図11　市町村統括保健師に関する課題（複数回答）　市町村

その他	
○　メイン業務に追加される負担の大きさ	○　業務を補佐する人員がいない
○　統括保健師の役割を担える人がいない	○　統括保健師の配置がなくても現在支障がない
○　配置に関する課題はないが、その役割等についての理解には時間が必要	