

保健師人材の養成・確保・育成に関する検討報告書

令和4年8月

保健師人材の養成・確保に関する検討作業委員会

## 《目次》

1	はじめに	2
2	目指す姿	2
3	現状と課題	3
4	必要な取組み	4
5	今後の方向性	6
	資料	9
	(1) 県内自治体の保健師数の推移	
	(2) 県内自治体の常勤保健師数	
	(3) 所属部門別常勤保健師数	
	(4) 行政保健師数（人口10万対）	
	(5) 都道府県別にみた常勤保健師数	
	(6) 年齢別構成	
	(7) 退職者数と中途退職の理由	
	(8) 養成校における年間養成数	
	(9) 人材確保に関する課題・要望等	
	(10) 全国平均並みの人数にする推計	
	(11) 保健所の恒常的な人員体制強化	
	(12) 関連資料	

## 1 はじめに

少子高齢化が一層進む中で、適切な保健・医療・福祉の提供体制の整備が必要となっている。健康寿命の延伸に向けた地域での健康づくりや、難病、精神疾患、母子保健、児童福祉、高齢者保健福祉などの幅広い分野における健康課題への対応、感染症や多発する自然災害に対する健康危機管理体制の構築等、保健師に求められる役割も変化し、拡大している。

そうした中、令和2年2月以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、医療機関や地域での対策が続いている。令和4年2月に改正された「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」においては、都道府県及び市町村は、地域における健康危機管理体制の充実等の観点から、健康危機の発生に際して、保健所における必要な調査、住民からの相談への対応その他専門的な業務を行うことのできる保健師等の専門技術職員の継続的な確保を図ることが位置づけられ、保健師の確保が喫緊の課題となっている。

また、従来からの課題として、本県の就業保健師数は、人口10万人当たり26.9人で、全国の同44.1人に対し大きく下回っている（令和2年衛生行政報告例）。行政保健師<sup>\*</sup>の数も、人口10万人当たり12.6人で、全国21.6人を大きく下回り、都道府県別で最下位となっている（令和2年度地域保健・健康増進事業報告）。

このような状況を踏まえ、本県の保健師人材、特に、新型コロナウイルス感染症の流行などを受け、その役割が増している行政保健師の養成・確保・育成に向けて、具体的検討を行うこととした。

「神奈川県看護職員の確保及び資質向上推進委員会」の作業委員会（部会）として、「保健師人材の養成・確保に関する検討作業委員会」を設置し、保健師人材の養成、確保、育成に関わる現状や課題を整理し、効果的と考えられる具体的取組みを検討した。

その際に、県内自治体別の人口10万人あたりの保健師数について、人口規模が大きい自治体は大幅に不足していることが多く、比較的小規模な自治体では人数は充足していても人材育成や定着等の別の課題があることが指摘された。そのため自治体規模により課題が異なることを踏まえて現状と課題、必要な取組みについて2回の検討会で議論しまとめた。

※行政保健師：保健所及び市町村に勤務する保健師

## 2 目指す姿

多様化、高度化する住民のニーズや健康課題に的確に対応できるよう、本県の行政保健師数を全国平均並みに引き上げ必要数が確保される。そして、住民の健康の保持増進や回復を図るための様々な活動を展開し、推進できる保健師の育成を目指す。

### 3 現状と課題

#### (1) 人数・定数について

- ① 定数に対し、求められる業務が増大し保健師に大きな負担が生じている
- ② 保健師も管理職として、健康課題解決にむけた施策化に関与していく必要がある
- ③ 保健師が管理職となった場合、その分の保健師業務を担う人員が補充されな  
いまま、管理業務を担うことが多く、業務過多となったり本来の保健師業務  
が十分行えない状況になる
- ④ 感染症の有事等にリーダーシップがとれる専門性を有する人材が不足してい  
る
- ⑤ 人事部門（採用）や事務管理部門（定数）と人材確保に関する理解を共有す  
ることが必要
- ⑥ 将来を見据えた中長期的な人材確保計画がないため、戦略的な確保が進捗し  
ない
- ⑦ 統括保健師\*の配置が十分されていない。あるいは配置があっても必ずしも人  
事業務への関与がなく人事部門と連携ができていない

※統括保健師：保健師の保健活動の総合調整等を担う部署に配置された保健師  
で、住民の健康の保持増進を図るための様々な活動等を効果的に推進するた  
め、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、人材育成や技術  
面での指導及び調整を行うなど統括的な役割を担う。（地域における保健師  
の保健活動について（平成25年4月19日厚生労働省健康局長通知））

#### (2) 質の高い人材確保について

- ① 保健師応募倍率が減少傾向にある
- ② 自治体間で人材の取り合いになっている
- ③ 自治体によっては、採用人数に対し応募者が集まりにくい
- ④ 内定辞退があり、年度当初に欠員となってしまう
- ⑤ 採用抑制の影響で、中堅期の保健師が少ない  
（年齢構成の偏り、定年退職予定者の増加）
- ⑥ 産休、育休者の代替職員（任期付き職員）等の確保が難しい
- ⑦ コロナ禍の影響や、オンライン講義が増えることにより、臨地実習で住民と  
接触する機会が減少している
- ⑧ 新卒採用の場合、学生が進路の選択前に保健活動を経験する機会が少なく保  
健師として就業する動機づけにつながりにくい

#### (3) 人材の定着について

- ① 新任保健師等が入職後に定着しない
- ② 民間等の経験があり経験者採用（中途採用）された保健師への、行政保健師と

してのフォロー体制が整っていない

- ③メンタルヘルス面の不調者が増加している
- ④小規模市町村では新任期の人材育成が十分に行えない
- ⑤中堅期の保健師が少なく、キャリア形成を計画的に実施することが難しい

#### (4) 現任教育・研修、その他人材育成について

- ①キャリアレベルに応じた研修会の重要性が増している
- ②業務の幅が広がり、より専門的能力や知識・技術が求められている
- ③階層別、分野別の人材育成上の課題が明確になっていない
- ④保健師で管理職の役割を担う者が増えてきている

## 4 必要な取組み

「3 現状と課題」に対応した“必要な取組み”について検討会で議論し、「継続して実施していくべきもの」「取組みの充実強化が必要なもの」「今後検討が望まれるもの」に分類した。

### (1) 人数・定数について～人材確保計画の策定による計画的な人材確保～

[取組みの充実強化が必要なもの]

- ・保健師採用状況や定員充足、人材育成に関する現状把握
- ・人材確保計画の策定と定期的評価（人事配置の最適化のための必要人数の検討、退職者等の欠員を見据えた計画が必要）
- ・人事部門と事務管理部門と現場との課題意識の共有や調整・連携
- ・保健師の仕事量・内容や、自治体毎の保健師数の見える化
- ・人材確保・育成の実施者としての統括保健師の設置・役割の発揮、統括保健師と人事部門の協議
- ・定年延長を見据えた当面の退職者、再任用の活躍方策の検討
- ・非常勤、育児休業代替等の臨時雇用の保健師登録制度・仕組みの整備
- ・弾力的な勤務時間の設定

[今後検討が望まれるもの]

- ・奨学金活用等の検討（在学中の修学資金援助 等）

### (2) 質の高い人材確保について～採用に関する改善～

[継続して実施していくべきもの]

- ・行政から養成機関への、採用情報の積極的な提供
- ・実習受入れとインターンシップの開催  
（例 就職説明会、インターンシップ、採用募集と連動させた効果的な時期の設定等）
- ・採用が困難である特定市町村への県からの保健師人材派遣
- ・内定後からの継続的なフォロー、ナビゲーター制度の実施

[取組みの充実強化が必要なもの]

- ・ 採用募集・情報発信方法の検討（媒体等の拡充、保健師業務や自治体の魅力の発信、行政職と看護職両方の専門性を持つ行政保健師の魅力の発信 等）

[今後検討が望まれるもの]

- ・ 採用試験の実施方法の検討（時期、回数、試験科目・内容、オンラインの導入等）
- ・ 経験者採用者の採用条件の緩和（実務経験年数の短縮等）
- ・ 学生等への働きかけの強化  
（例 小・中学校、高等学校で職業として魅力の発信。行事等で保健師活動の紹介。地域活動の中で保健師の業務を積極的に発信する等）

### (3) 人材の定着について～離職防止・定着支援～

[継続して実施していくべきもの]

- ・ 新任期育成支援（メンター、プリセプターによる支援、トレーナー保健師派遣による支援等）

[取組みの充実強化が必要なもの]

- ・ プリセプター保健師の育成（新任保健師を支援する者の育成も必要）
- ・ 経験者枠による採用者への育成支援、育成プログラムの作成等
- ・ 広域的なOJTの仕組みづくりと強化（例 他所属業務の経験等）
- ・ キャリアラダーや人材育成計画策定（人事交流、学会や外部研修への派遣を含む）
- ・ 養成機関と実習施設・現場の連携  
（例 スタンダードモデル\*の活用など就職後のリアリティショックを少なくする実習プログラムの工夫）
- ・ 業務改善やICT等の活用の工夫等働きやすい職場環境の整備
- ・ 保健師同士の交流と顔の見える関係づくり（統括保健師による組織横断的調整等）
- ・ 研修や学会参加等の推奨（参加費・旅費の支給も検討）

※スタンダードモデル：保健所・市町村実習における実習項目や受入れ側の対応等について、県内養成機関教員・行政保健師で作成したモデル（平成26年2月作成）

### (4) 現任教育・研修、その他人材育成について

[取組みの充実強化が必要なもの]

- ・ キャリアラダーや人材育成計画策定（学会や外部研修への派遣を含む）  
（例 自治体にあった計画を作成し、人材育成の方針を明確にして発信する）
- ・ 感染症等の専門研修や危機管理対応訓練等、専門的な教育・研修の充実
- ・ 行政能力（委託事務の適切な遂行等）の育成

- ・ 保健師だけでなく、組織全体で人材育成体制の整備（定期的な検討会議の開催等）
- ・ 有事に備えた、平時からの地域看護職の把握とネットワークづくり
- ・ 行政保健師研修における県内養成機関教員による講義
- ・ 行政と養成機関と協同した研究活動

[今後検討が望まれるもの]

- ・ 養成機関と実習施設・現場との連携  
（例 就職後と現任教育につなげていくためのスタンダードモデル等の活用）

#### (5) 養成機関、関係団体と連携した取組み

[取組みの充実強化が必要なもの]

- ・ 行政から養成機関への、採用情報の積極的な提供（再掲）
- ・ 県、市町村、専門機関との情報交換によるネットワークの構築（連携により困難案件への対応の幅が広がる）
- ・ 養成機関と実習施設・現場との連携  
（例 県内市町村、養成機関と連携した就職説明会等により低学年からの動機づけを強化する）
- ・ 保健師の就職におけるナースセンター<sup>※</sup>の活用促進や看護協会との連携強化
- ・ 学生と現場保健師の交流の機会の増加

#### ※ ナースセンター

都道府県知事の指定を受け、無料職業紹介、離職時等の届出受付、再就業支援研修等について看護協会が運営している。

[今後検討が望まれるもの]

- ・ 養成機関と連携した既卒者からの就職相談の充実  
（例 既卒者向けの求人情報の提供）
- ・ 看護協会等と連携した保健師の就業に関する「相談支援」や「情報共有の場」の設置  
（例 看護協会のホームページに保健師の就業に関する行政や教育機関と連携したページの設置）

### 5 今後の方向性

- 神奈川県は、全国に比べて人口当たりの保健師数が著しく低いため、全国並みの定員数の確保を目指す。また、5年・10年後の将来推計を見据えて、計画的採用をする。
- 確保・育成に当たっては、それぞれの自治体で、課題を踏まえた具体的な計画を作成し、取り組んでいく。
- 計画的な保健師の確保・育成について、統括保健師や統括的役割を担う者

は、保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、人材育成や技術面の指導及び調整を行うという役割を十分に発揮する。また、市町村においても統括保健師の配置を促進する。

- 保健師数の確保だけでなく、住民の健康の保持増進や回復を図るための様々な活動を一層推進することを目指すとともに、危機管理・感染症等に対応できるような人材を育成する。
- 県及び市町村は、保健師養成機関や看護協会等の関係団体と連携し人材確保に取り組む。また、県においては自組織の保健師確保を図るとともに、県域市町村の保健師確保・育成への支援を行う。



(検討作業委員会の開催・検討の経過)

作業委員会	日時	内容
第1回 WEB開催	令和4年 1月24日	1 「保健師人材の養成・確保に関する検討作業委員会」における検討の趣旨等について 2 行政保健師の現状と課題 3 保健師の人材確保・育成に係る取組みについて
第2回 WEB開催	3月24日	1 神奈川県 of 保健師確保について 2 報告書素案について
第3回 書面開催	6月20日	1 保健師人材の養成・確保・育成に関する検討報告書素案について

(保健師人材の養成・確保に関する検討作業委員会 委員名簿)

所 属	職 名	氏 名	
公立大学法人神奈川県立保健福祉大学実践教育センター	センター長	石原 美和	◎
清川村保健福祉課 (県町村保健衛生連絡協議会)	保健福祉課長	伊本 貴志	
浜松医科大学医学部健康社会医学講座	教授	尾島 俊之	
公益社団法人神奈川県看護協会	保健師職能理事	小田 真智子	
全国保健師教育機関協議会	監事	北岡 英子	
神奈川県保険者協議会	代表	田中 正行	
横浜市健康福祉局福祉保健課	人材育成担当課長	樋田 美智子	
県保健福祉事務所等所長会 (平塚保健福祉事務所秦野センター) R3年度 (鎌倉保健福祉事務所三崎センター) R4年度	所長	弘中 千加	
秦野市こども健康部 (県都市衛生行政協議会)	参事兼健康づくり課長	和田 安弘	

(◎ : 委員長 敬称略 五十音順)

【事務局】

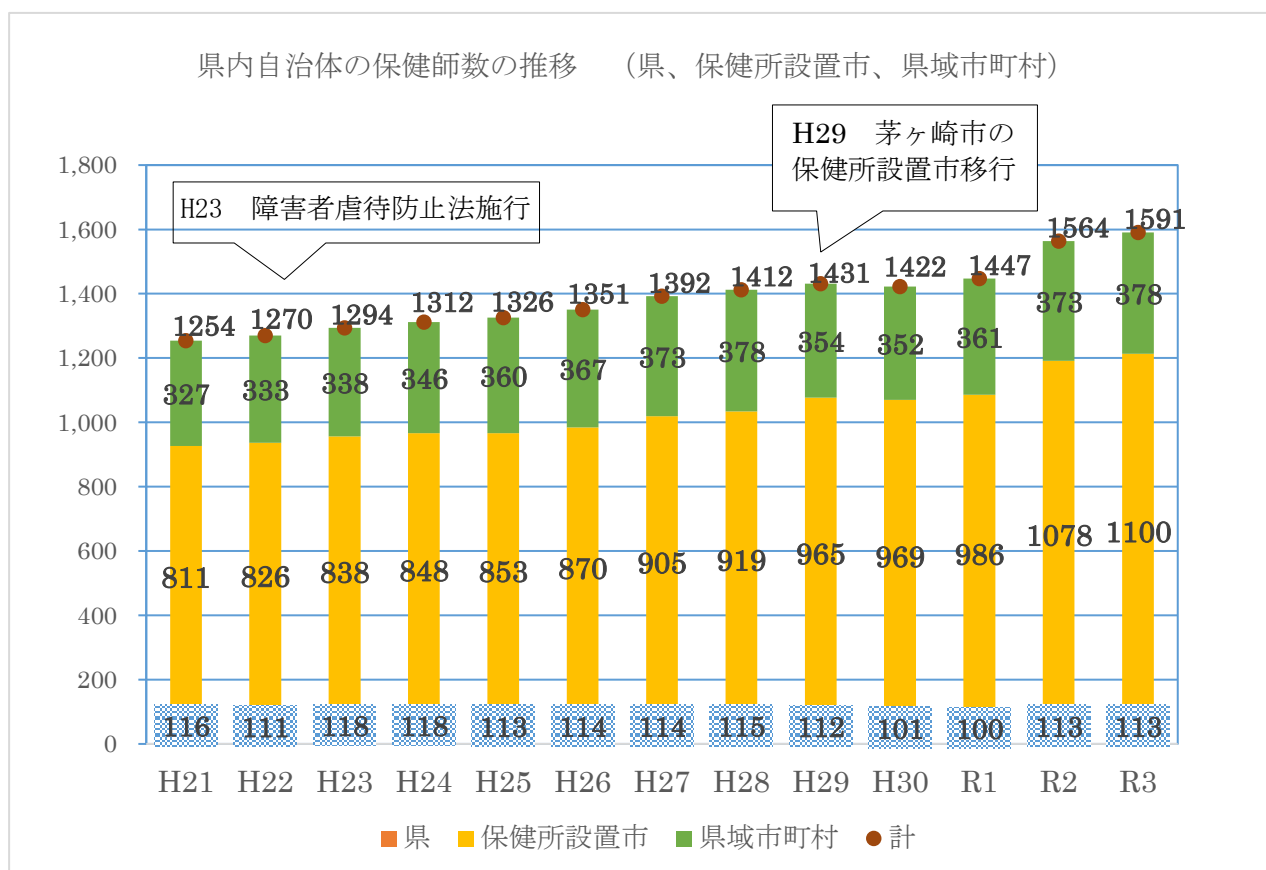
神奈川県健康医療局保健医療部健康増進課

## 資料

<行政保健師の現状と課題の概況>

### (1) 県内自治体の保健師数の推移

県内自治体の常勤保健師数は、平成 21 年度の 1,254 人から令和 3 年度の 1,591 人と 337 人（1.3 倍）増加しています。保健所設置市で 289 人（1.4 倍）、県域市町村で 51 人（1.2 倍）増加しています。



### (2) 県内自治体の常勤保健師数（令和元～3年度）

	令和元年度		令和2年度		令和3年度	
	保健師数	構成比	保健師数	構成比	保健師数	構成比
県	100	6.9	113	7.2	113	7.1
県域市町村（27市町村）	361	24.9	373	23.8	378	23.8
保健所設置市（6市）	986	68.1	1,078	68.9	1,100	69.1
合計（33市町村）	1,447	100	1,564	100	1,591	100

	R元-R2度比増減		R2-R3度比増減	
	増減数	増減率	増減数	増減率
県	13	13.0	0	0.0
県域市町村（27市町村）	12	3.3	5	1.3
保健所設置市（6市）	92	9.3	22	2.0
合計（33市町村）	117	8.1	27	1.7

出典：保健師活動領域調査

県域市町村：保健所設置市以外の県内市町村

(3) 所属部門別常勤保健師数

(単位:人)

	合計	本庁									保健所			
		小計	保健部門	保健福祉部門	福祉部門	医療部門	介護保険部門	国民健康保険部門	職員の健康管理部門	その他	小計	企画調整部門	保健福祉部門	介護保険部門
県	113	19	11	0	3	0	0	2	2	1	84	7	77	0
県域市町村	378	180	81	20	35	0	22	11	4	7				
保健所設置市	1,100	161	24	42	15	2	15	12	33	18	713	31	682	0
合計	1,591	360	116	62	53	2	37	25	39	26	797	38	759	0

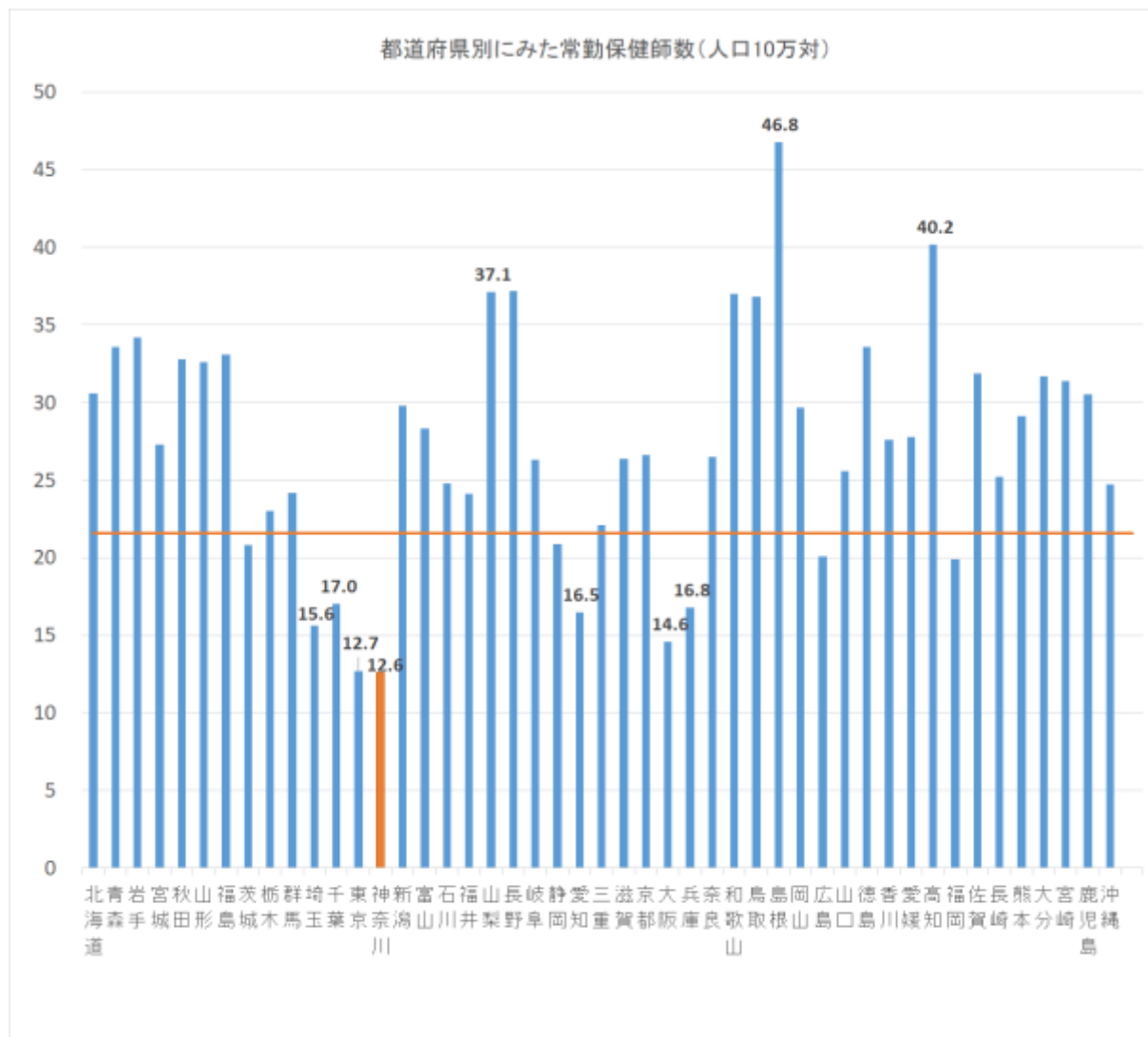
	市町村保健センター					
	小計	保健部門	保健福祉部門	福祉部門	介護保険部門	その他
県						
県域市町村	160	142	17	0	1	0
保健所設置市	100	85	15	0	0	0
合計	260	227	32	0	1	0

	その他の施設等										
	小計	市町村保健センター 類似施設等	福祉精神保健 センター	母子健康包括 支援センター	福祉事務所	地域包括支援 センター	介護保険施設 老人福祉施設	児童相談所	福祉施設等	教育委員会	保健師等養成所 (大学を含む)
県	10		3		0		6	0	0	0	1
県域市町村	38	19		1	3	9	1	1	1		3
保健所設置市	126	60	11	0	5	0	34	3	4	0	9
合計	174	79	14	1	8	9	40	4	5	0	13

出典：令和3年度保健師活動領域調査

#### (4) 行政保健師数（人口 10 万対）

令和元年度末現在の常勤保健師の配置状況を人口 10 万人あたりで見ると、全国では 21.6 人で、神奈川県は 12.6 人となっています。都道府県別にみると、島根県が 46.8 人と最も多く、本県が最も少ない。



出典 令和 2 年度地域保健健康増進事業報告



### (5) 都道府県別にみた常勤保健師数

	常勤保健師数 (人)	人口10万対		
		総数	政令市・特別区	政令市・特別区 以外
全国	27,298	21.6	13.5	29.0
神奈川県	1,158	12.6	11.1	17.3
大阪府	1,289	14.6	12.2	19.8
埼玉県	1,154	15.6	12.5	17.3
愛知県	1,247	16.5	11.7	20.6
兵庫県	927	16.8	12.1	23.8
千葉県	1,072	17.0	12.3	19.2

※ 政令市・特別区には、設置する保健所を含む

出典：令和2年度 地域保健・健康増進事業報告

### (6) 年齢別構成

県では、50歳代が33.6%（約1/3）に対して、40歳代が16.8%と少なく、中堅期の年齢層の減少が見られます。30歳代が25.7%、20歳代と60歳以上で24.9%となっています。

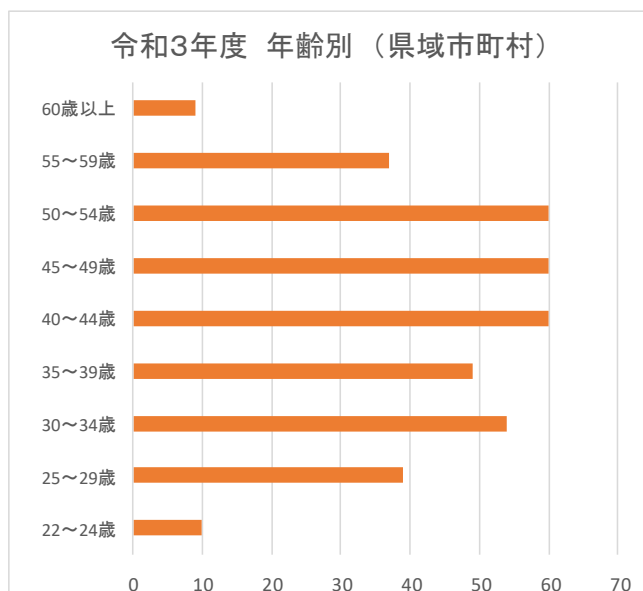
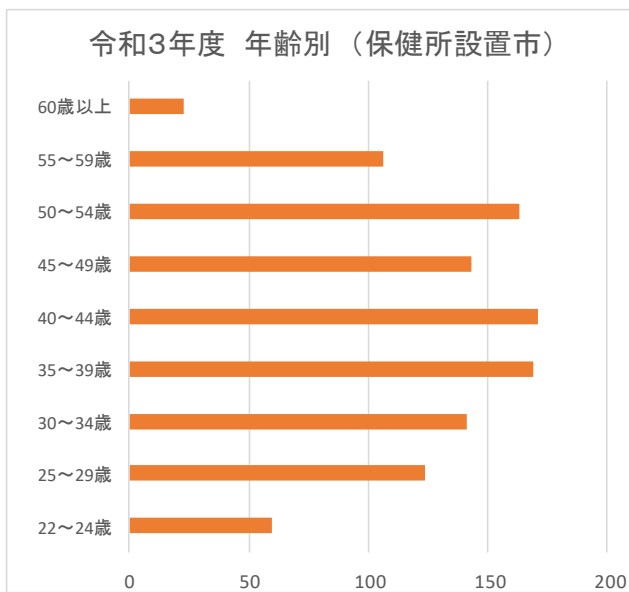
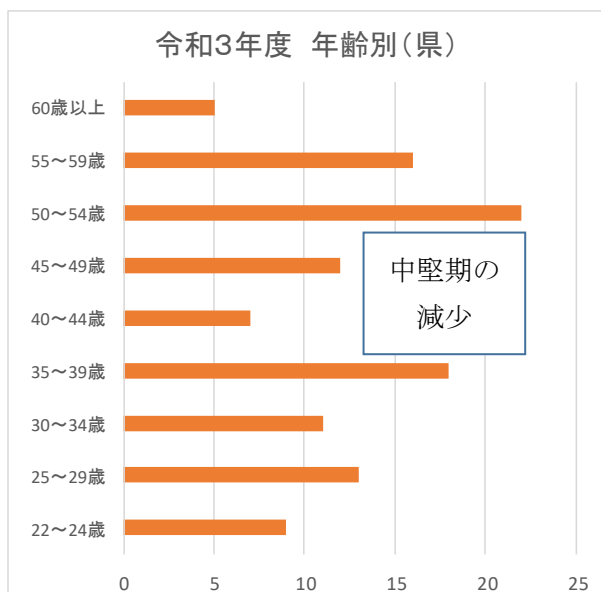
保健所設置市では、50歳代が24.5%（約1/4）で、20歳代が16.7%とやや低く、30歳代40歳代がそれぞれ28.2%、28.5%となっています。

県域市町村では、50歳代が25.7%（約1/4）で、20歳代が13.0%と低く、30歳代40歳代がそれぞれ27.2%、31.7%となっています。

保健師数の推移（年齢別、県、保健所設置市、県域市町村）

年代	県			保健所設置市			県域市町村		
	令和元	令和2	令和3	令和元*	令和2	令和3	令和元	令和2	令和3
22～24歳	2	9	9	6	57	60	12	13	10
25～29歳	6	13	13	49	116	124	38	41	39
30～34歳	16	12	11	74	146	141	42	45	54
35～39歳	11	12	18	90	172	169	47	53	49
40～44歳	8	10	7	105	176	171	67	64	60
45～49歳	12	8	12	68	144	143	63	60	60
50～54歳	18	27	22	58	144	163	59	58	60
55～59歳	18	16	16	51	104	106	27	30	37
60歳以上	9	6	5	7	19	23	6	9	9
計	100	113	113	986	1,078	1,100	361	373	378

\*年齢別設置市に、令和元年横浜市（計478）は含まれていない。



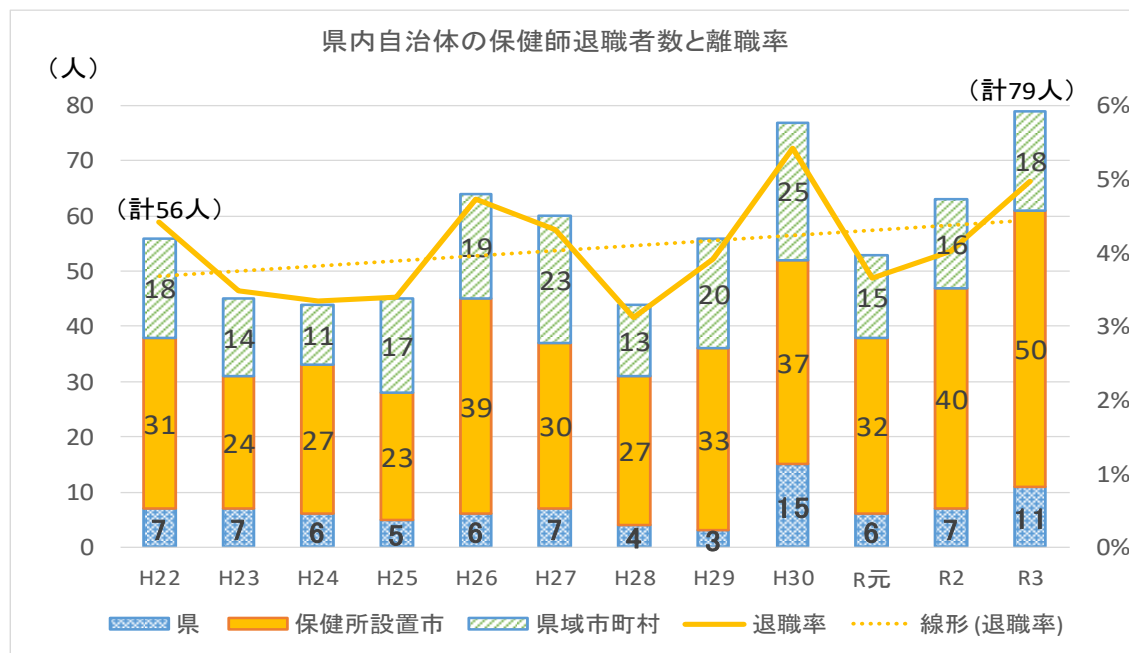


## (7) 退職者数と中途退職の理由

令和3年度（調査時点：令和2年4月1日～令和3年3月31日）の退職者数は79人で、10年前と比べ増加傾向です。

中途退職の主な理由について、県内市町村への健康増進課調査結果から、転職、転居、病気等が上位となっています。

### ア 退職者数の推移（出典 保健師活動領域調査）



### イ 中途退職の理由（健康増進課調べ）

「県内33市町村に対する保健師人材確保に関する調査（令和元年度）」

中途退職有りと回答した自治体の退職理由（回答自治体数）n=12市町村

- ・ 転職（5か所）
- ・ 転居（3か所）
- ・ 病気（3か所）
- ・ 進学（2か所）
- ・ 介護（1か所）結婚（1か所）育児（1か所）
- ・ 未把握を含むその他（2か所）

### ウ 退職者数と採用者数（令和2年度、3年度）（出典 保健師活動領域調査）

退職者（調査期間：調査年度の前年度4月1日～3月31日）

	退職者数					
	令和2年度		令和3年度		R2-R3度比増減	
	保健師数	構成比	保健師数	構成比	増減数	増減率
県	7	11.1	11	13.9	4.0	57.1
県域市町村	16	25.4	18	22.8	2.0	12.5
保健所設置市	40	63.5	50	63.3	10.0	25.0
合計	63	100	79	100	16	25.4

採用者（調査期間：調査年度の前年度4月1日～3月31日）

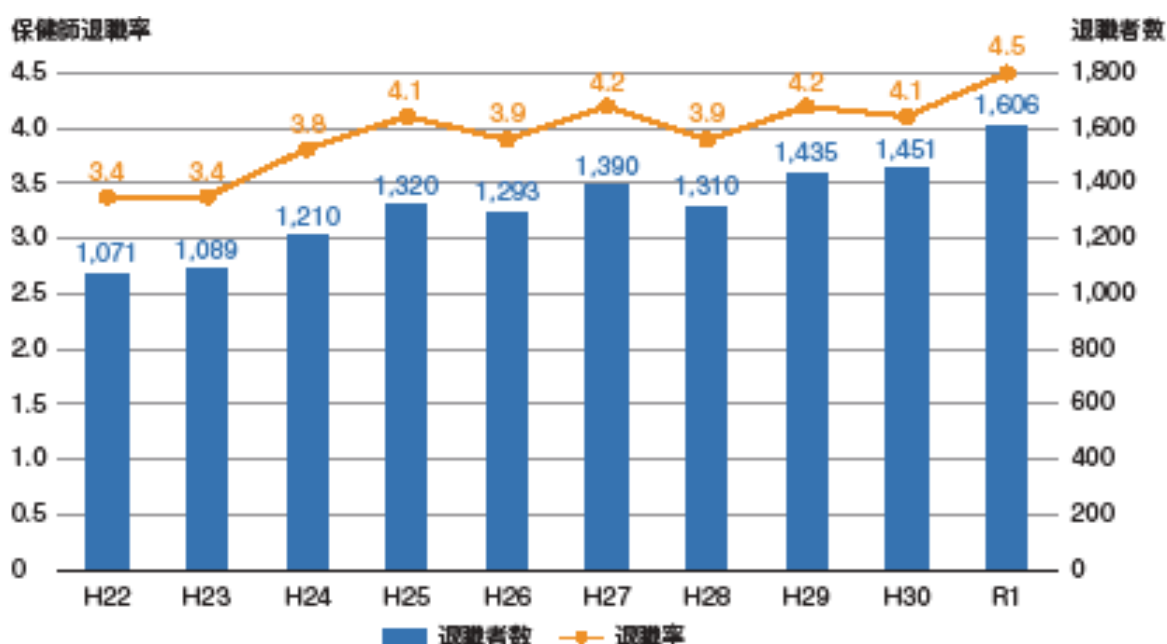
	採用者数					
	令和2年度		令和3年度		R2-R3度比増減	
	保健師数	構成比	保健師数	構成比	増減数	増減率
県	9	8.9	20	15.6	11	122
県域市町村	26	25.7	28	21.9	2	7.7
保健所設置市	66	65.3	80	62.5	14	21.2
合計	101	100	128	100	27	26.7

参考 全国の保健師退職者数と離職理由

<退職者数>

（出典 自治体保健師の人材確保ガイド（日本看護協会））

保健師の退職者数は年々増加しており、10年前と比較すると約1.5倍となっている。



<離職理由>

（出典 保健師の活動基盤に関する基礎調査（平成30年度日本看護協会））

「妊娠出産子育てと両立しにくい」「自己のキャリアアップ」「保健師としてのやりがいがない」等が上位となっている。



#### (8) 養成校における年間養成数

令和3年4月現在4年制大学は、保健師課程の養成数が11校270人です。

令和4年に、4年制大学1校30人、専攻科1校20人が開校し養成数が増える予定です。

#### 保健師になるための進路

- ・看護大学（4年）
- ・看護短期大学専攻科（1年）
- ・看護系大学院（2年）（神奈川県には無）
- ・保健師養成所（1年）（神奈川県には無）

保健師課程の定員数 卒業年度の養成数

【看護大学 4年】

R4年1月現在

大学名	学部・学科	住所	定員
横浜市立大学	医学部看護学科	横浜市金沢区	30
昭和大学	保健医療学部 看護学科	横浜市緑区	26
横浜創英大学	看護学部看護学科	横浜市緑区	20
湘南医療大学	保健医療学部 看護学科	横浜市戸塚区	20
北里大学	看護学部看護学科	相模原市南区	34
県立保健福祉大学	保健福祉学部 看護学科	横須賀市	30
慶応義塾大学	看護医療学部 看護学科	藤沢市	20
国際医療福祉大学	小田原保健医療学部 看護学科	小田原市	20
神奈川工科大学	健康医療科学部 看護学科	厚木市	20
東海大学	医学部看護学科	伊勢原市	30
湘南鎌倉医療大学	看護学部看護学科	鎌倉市	20
合計			270

令和4年開校予定

【看護大学 4年】

大学名	学部・学科	住所	定員
川崎市立看護大学	看護学部看護学科	川崎市幸区	30

【看護大学専攻科 1年】

大学名	学部・学科		定員
湘南医療大学	公衆衛生看護学専攻		20

(9) 人材確保に関する課題・要望等

ア 県内市町村における課題（県内市町村調査（令和2年2月健康増進課）から抜粋）

【人材確保に関する課題や意見】

（採用に関すること）

- ・採用に対する応募がない。
- ・合格を通知しても採用辞退者がある。
- ・人事部署に保健師採用に関する理解が得られにくい。

（離職等、定着に関すること）

- ・離職、特に新任期の保健師に離職がみられる。
- ・欠員等の人材不足で業務の負担がある。

（現任教育・研修に関すること）

- ・ジョブローテーションが停滞している。
- ・人材育成計画、ガイドライン、マニュアルがない。

- ・少人数のためキャリアに応じた研修の設定が困難である。
- ・採用された職員の経験が様々であり、一律の研修体制では対応できない。

**【人材確保にあたって効果的な取組みと感ずることや県への要望】**

(採用に関すること)

- ・大学・養成校とのつながり、後押しが必要
  - ・インターンシップ、現場見学や体験の充実
  - ・就職合同説明会の実施
  - ・採用情報のホームページ掲載とタイムリーな更新
- (現任教育・研修に関すること)
- ・人材確保が困難な情報の発信

**イ 神奈川県としての課題**

**【人材確保、定着、育成に係る課題】**

- ・行政ニーズに対応していくためには、保健師のマンパワーが不足している。
- ・職場環境又は家庭の事情等により、保健師が定着しにくい。
- ・産休や育休等の際に代替保健師が確保できず人材不足となる。
- ・県内保健師の不足等から保健サービスに支障が生じている。

特定保健指導実施率が全国 29.3%のところ本県は 11.2%と低調である。(令和元年度)

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う感染症対策や保健福祉課題に対応する保健師人材の不足

多発する自然災害への対応等危機管理事象への体制構築や対応人材の不足  
災害や感染症危機にもマネジメント機能が十分発揮できる高度実践者の養成が求められている。

生活習慣病の未病改善に対応できる保健師の養成が必要となっている。

- ・保健師の年代にかたよりがあり、十分なOJTが行えない。
- ・次期管理職となる年代に、経験者採用の割合が多く育成方策の検討が必要
- ・広域自治体として市町村支援を図る必要がある。

(10) 全国平均並みの人数にする推計

(令和元年度数で推計)

	常勤保健師数 (人)	人口10万対		
		総数	政令市・特別区	政令市・特別区 以外
全国	26,912	21.2	13.3	28.3
神奈川県	1,118	12.1	10.6	17.3
大阪府	1,261	14.2	11.8	18.7
埼玉県	1,113	15.1	12.3	16.6
愛知県	1,247	16.5	12.2	20.1
兵庫県	921	16.6	11.9	23.6
千葉県	1,074	17.0	11.8	19.0

※ 政令市・特別区には、設置する保健所を含む

出典：令和元年度 地域保健・健康増進事業報告

	常勤保健師 数(人)	総数 (10万対)	政令市・特別 区(10万対)	政令市・特別区以 外 (10万対)
全国	26,912	21.2	13.3	28.3
神奈川県	1,118	12.1	10.6	17.3

神奈川県の保健師を全国平均並みに引き上げるための推計を行うと、  
(政令市・特別区を除く神奈川県域で推計)

- ・ 神奈川県域の所管域人口は 210 万人→単位人口 10 万人の 21 倍
- ・ 人口 10 万人当たりの現在の保健師数は全国 21.2 人に対し、  
神奈川県域は 17.3 人

$$21.2 \text{ 人} - 17.3 \text{ 人} = 3.9 \text{ 人 (全国との差)}$$

$$3.9 \text{ 人} \times 21 = 81.9 \text{ 人} \approx 82 \text{ 人増員が必要 (令和元年度数で推計)}$$

### (11) 保健所の恒常的な人員体制強化

■国では、新型コロナウイルス感染症対応のため、地方交付税措置として令和4年度保健師数の増員分を地方財政計画に計上

- ・令和3～4年度の2年間で、令和2年度比1.5倍の約2,700名  
令和2年度約1,800名→令和3年度約2,250名→令和4年度約2,700名
- ・道府県の標準団体に感染症対応業務に従事する保健師12名を増員

令和4年度の地方財政の見通し・予算編成上の留意事項について  
(令和4年1月24日 総務省自治財政局財政課事務連絡)

10 新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえ、保健所の恒常的な人員体制強化を図るため、保健所において感染症対応業務に従事する保健師を令和3年度から2年間かけて約2,700名（令和2年度比1.5倍、令和2年度約1,800名、令和3年度約2,250名、令和4年度約2,700名）に増員できるよう、地方財政計画に必要な職員数を計上するとともに、地方交付税措置について、道府県の標準団体に感染症対応業務に従事する保健師12名を増員することとしており、令和4年度においては6名を増員することとしている。保健所を設置する地方公共団体においては、引き続き保健所の体制強化に取り組んでいただきたい。

参考 保健所の恒常的な人員体制強化に対応する指針

■神奈川県で推計すると、

- ・神奈川県域の所管域人口は210万人→標準人口170万人の1.24倍  
 $210 \text{ 万人} \div 170 \text{ 万人} \doteq 1.24$ （標準団体との人口割合の差）  
 $12 \text{ 人} \times 1.24 = 14.88 \text{ 人} \doteq 15 \text{ 人増員}$

全国平均並みの人数にする推計と、地方交付税分を足すと  
 $82 \text{ 人} + 15 \text{ 人} = 97 \text{ 人}$  増員が必要

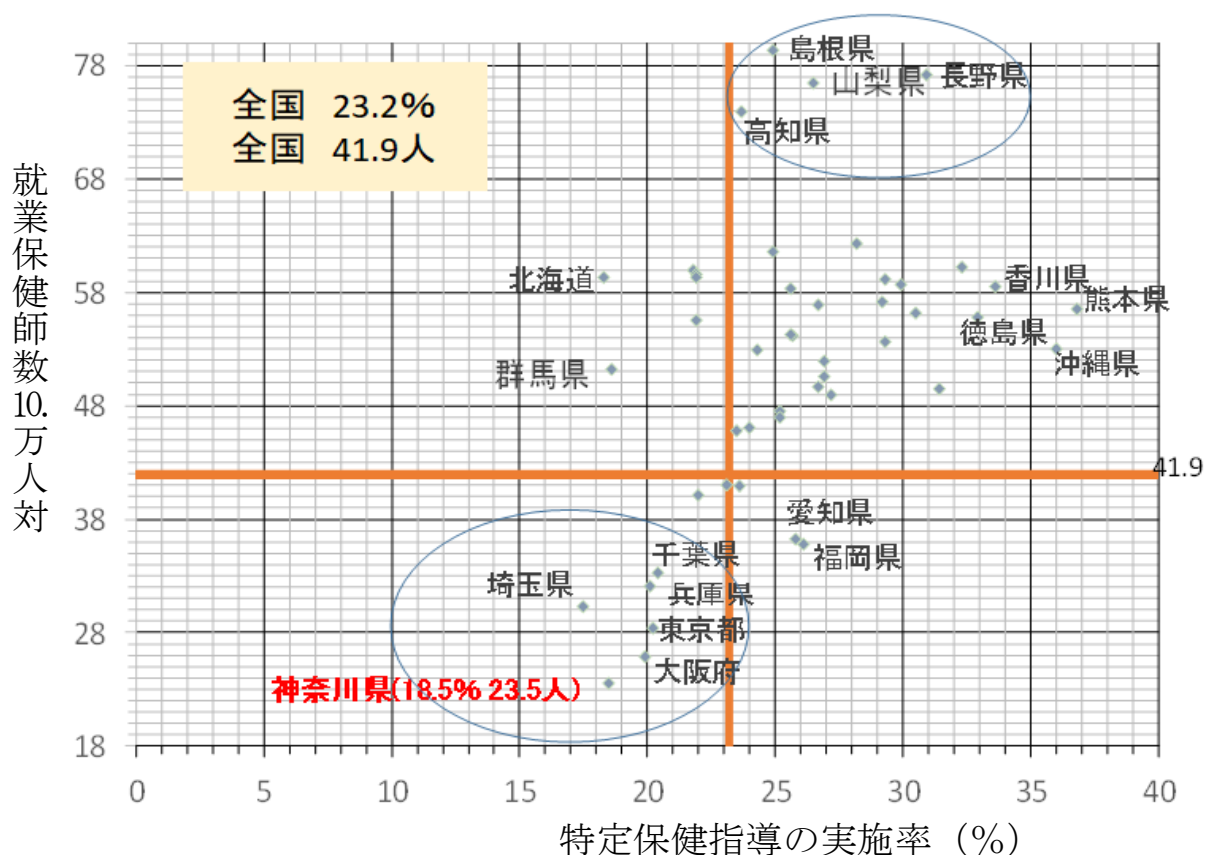
## (12) 関連資料

神奈川県：平成9年/平成25年/令和3年比較

地域保健法施行時（平成9年4月）に比べ、保健福祉事務所・センターの職員の割合が減っている。一方で本庁の割合が増えている。

配属先	令和3年10月			平成25年4月			平成9年4月		
	人数	ヶ所	%	人数	ヶ所	%	人数	ヶ所	%
本庁	20	7	16.3	8	5	6.9	7	4	4.7
保健福祉事務所・センター	89	8	72.4	84	9	72.4	120	12	80.5
児童相談所	6	6	4.9	5	5	4.3			
精神保健福祉センター	3		2.4	3		2.6			
衛生研究所	1		0.8	1		0.9			
市町村派遣・交流	4		3.3	7		6.0	15		10.1
こども医療センター			0	2		1.7	4		2.7
保健福祉大・看護教育大他			0	6		5.2	3		2.0
計	123		100	116		100	149		100

### 特定保健指導実施率



出典：人口10万対就業保健師数：平成30年度衛生行政報告例  
特定保健指導実施率（全保険者）：令和元年度 厚生労働省調べ



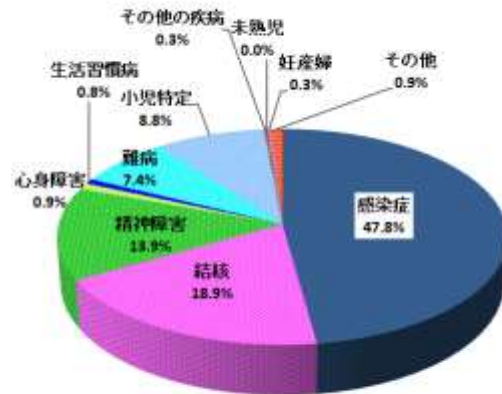
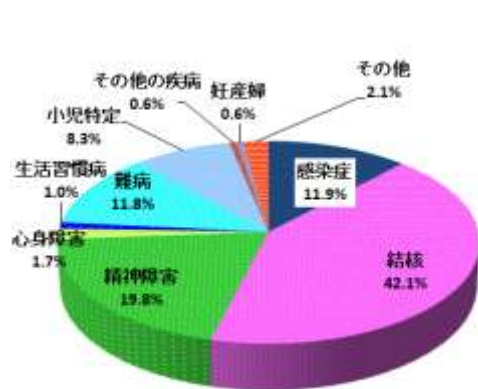
新型コロナウイルス感染症による業務への影響（家庭訪問）

令和2年度は、令和元年度に比べ家庭訪問全件数における感染症の割合が高い

【家庭訪問】

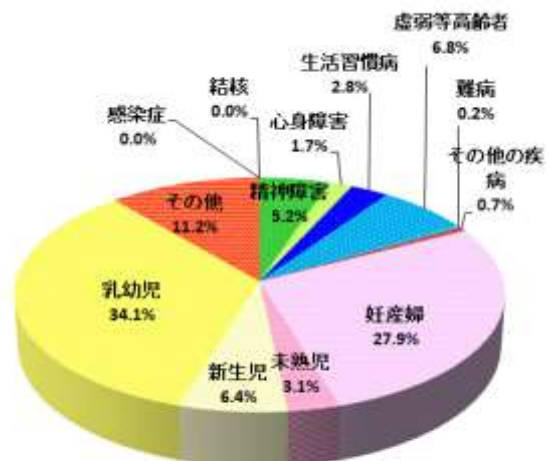
県（令和元年度） 2,290 件

（令和2年度） 1,554 件



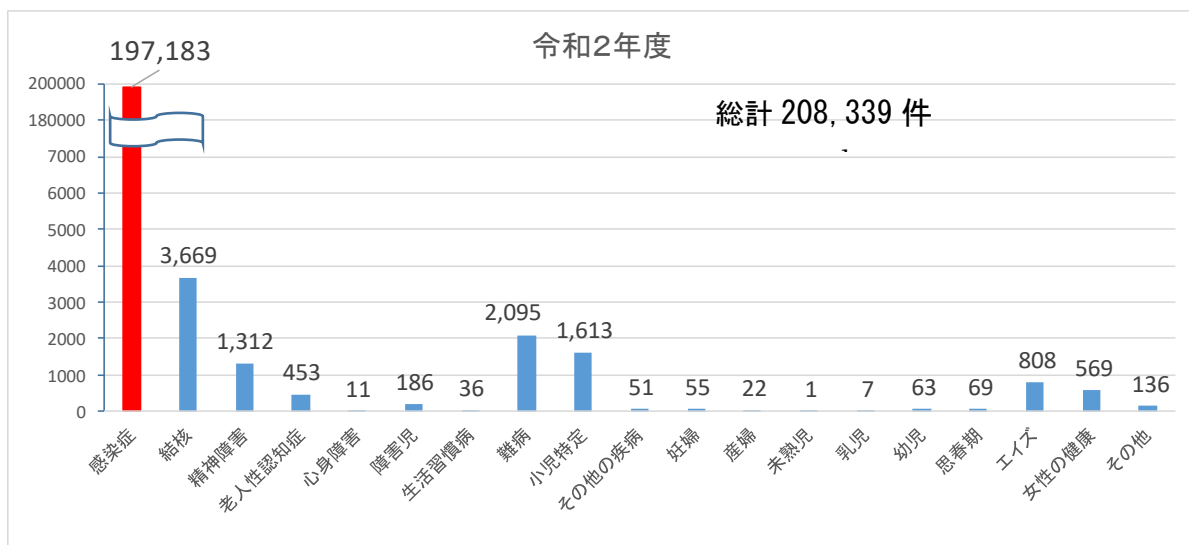
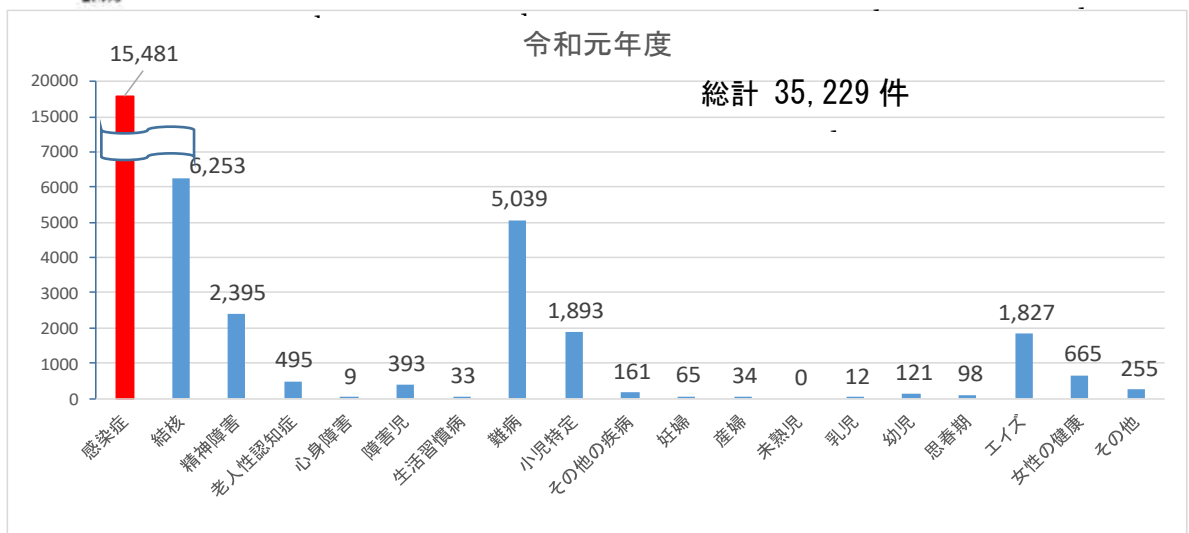
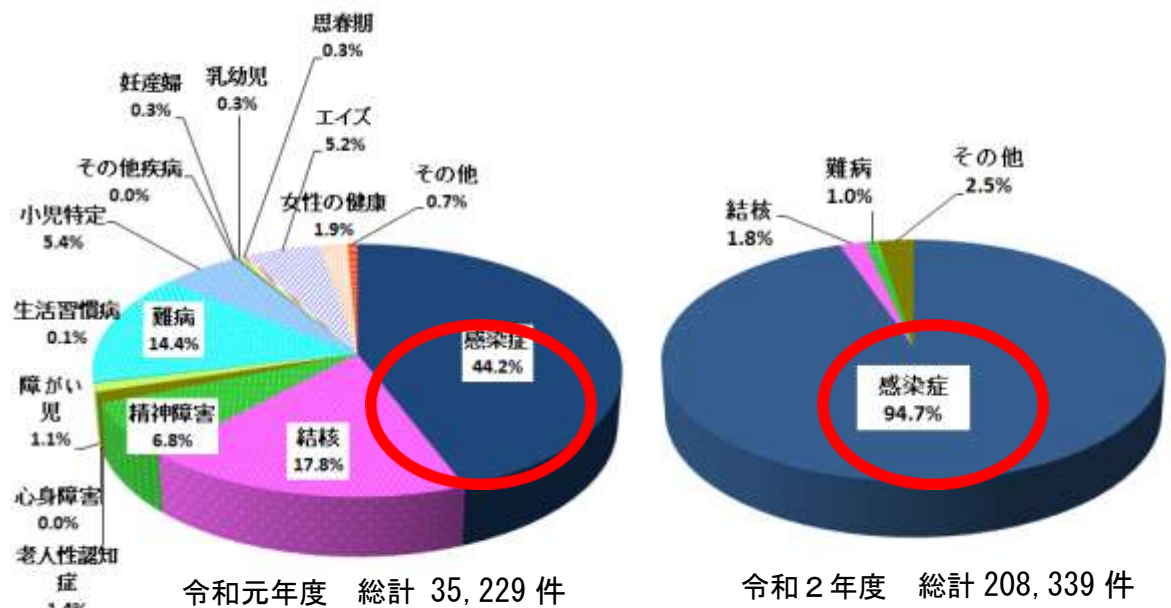
県域市町村（令和元年度） 31,937 件

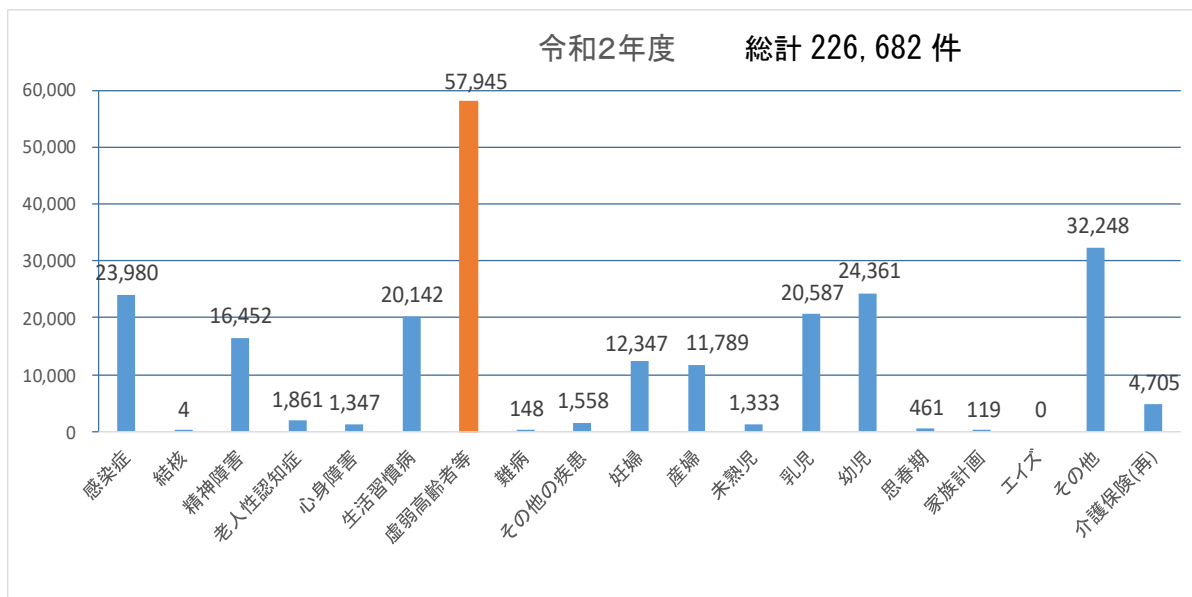
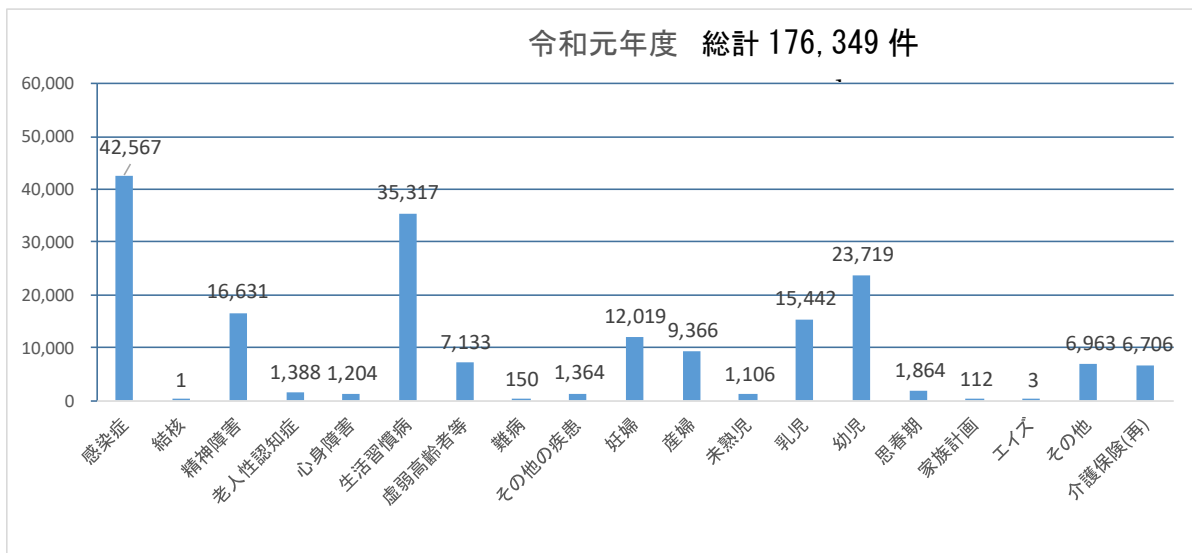
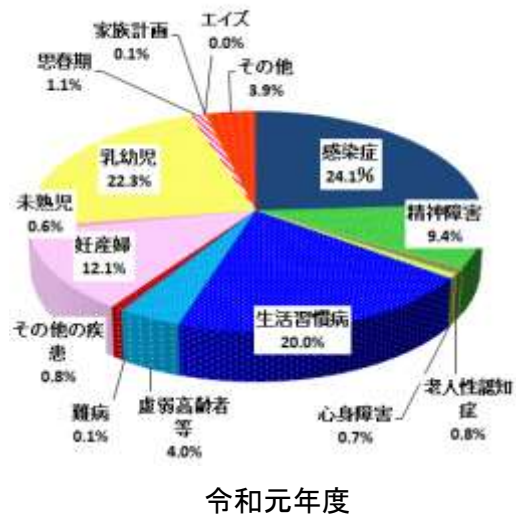
（令和2年度） 25,649 件



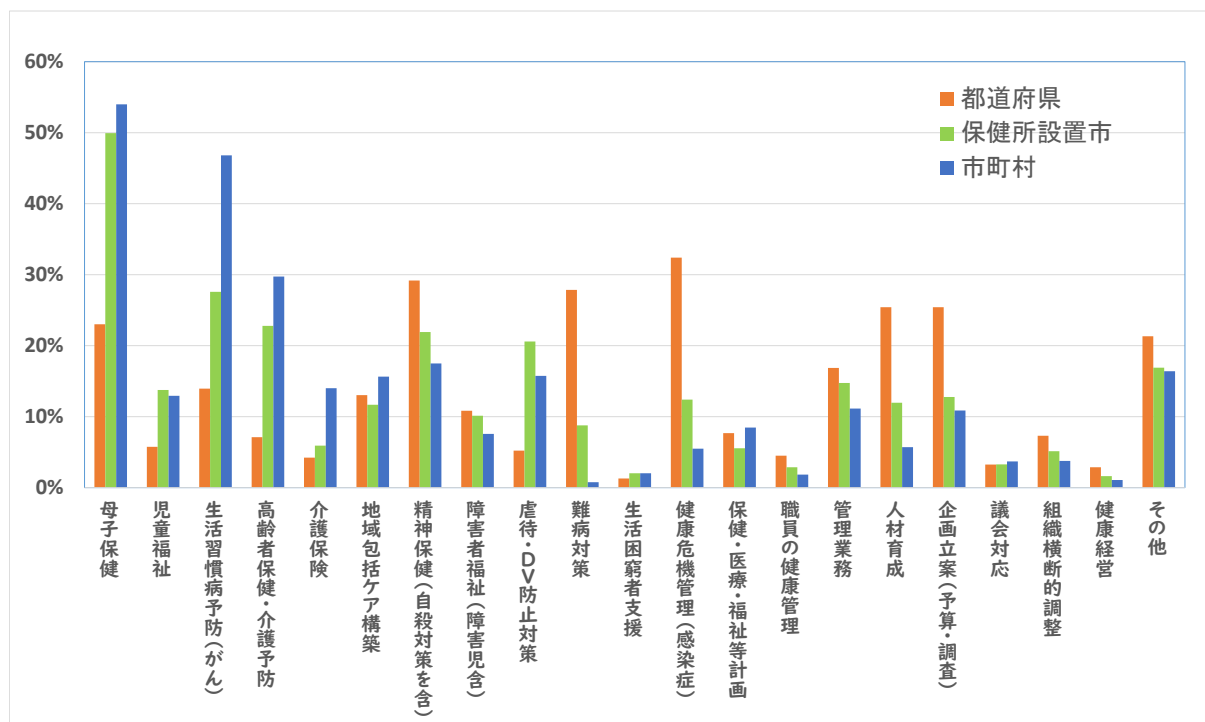
新型コロナウイルス感染症による業務への影響（所内指導） 県

令和2年度は、令和元年度に比べ、電話、面接等の所内指導における感染症の割合が著しく高い。





多くの保健師が携わっている業務



出典：日本看護協会「保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書(平成 31 年 3 月)」

＜参考文献＞

\*1 日本看護協会「自治体保健師の人材確保ガイド」

[https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/senkuteki/2020/securing\\_phn\\_resources\\_guide.pdf](https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/senkuteki/2020/securing_phn_resources_guide.pdf)

\*2 日本看護協会「保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書」(平成 30 年度 厚生労働省先駆的保健活動交流推進事業)

[https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/senkuteki/2019/hokenshi\\_katsudokiban.pdf](https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/senkuteki/2019/hokenshi_katsudokiban.pdf)

\*3 日本公衆衛生協会「地方公共団体における効率的・効果的な保健活動の展開及び計画的な保健師の育成・確保について」報告書(平成 30 年度地域保健総合推進事業)

[http://www.jpha.or.jp/sub/pdf/menu04\\_2\\_h30\\_01.pdf](http://www.jpha.or.jp/sub/pdf/menu04_2_h30_01.pdf)



保健師人材の養成・確保・育成に関する検討報告書

作成日 令和4年8月

事務局 神奈川県健康医療局保健医療部健康増進課

電話 045-210-1111（内線 4784）