

第 2 回 2 0 4 0 年 を 見 据 え た  
保 健 師 活 動 の あ り 方 に 関 す る 検 討 会

令 和 7 年 2 月 2 0 日

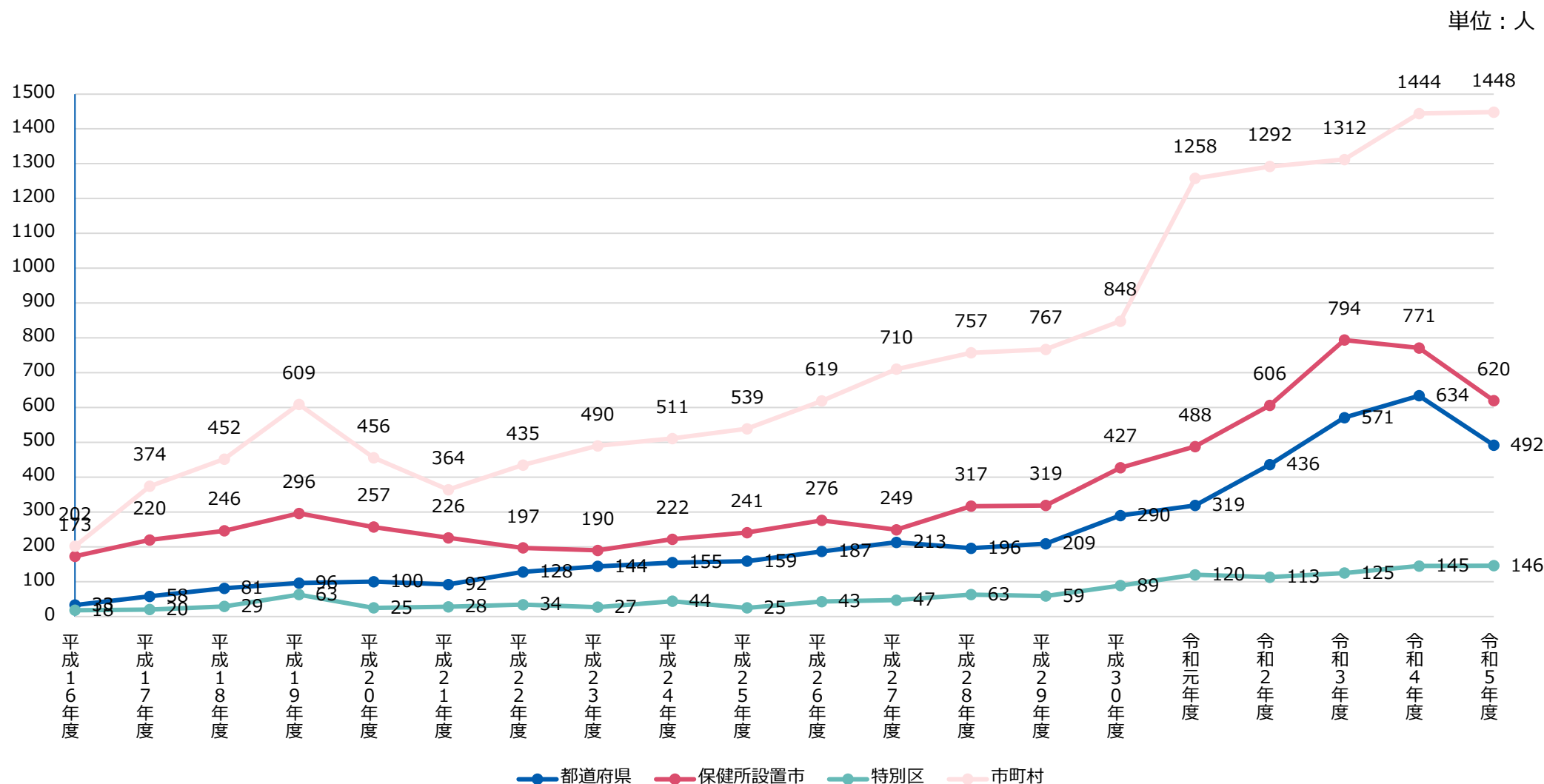
参考資料2

## 保健師確保等に関する参考資料

# 自治体保健師数の推移等

# 常勤保健師採用者数の年次推移（自治体規模別）

保健所を有する都道府県・保健所設置市においては新型コロナウイルス感染症対応の影響もあり令和3・4・5年度は採用者数が著しく増加したが、以降はコロナ禍前の水準に戻りつつある一方、市町村では増加傾向が続いている。

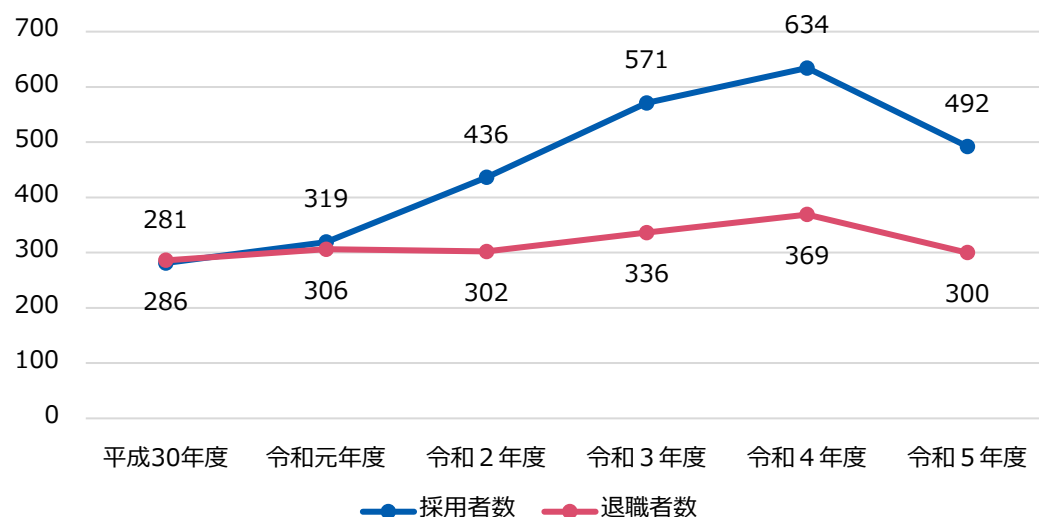


# 常勤保健師採用者数・退職者数（自治体種別）

いずれの自治体種別においても採用者は増加傾向であり、特に保健所を有する都道府県・保健所設置市においては令和3・4・5年度は高い水準を示していたが、令和6年度はコロナ禍前の水準に戻りつつある。

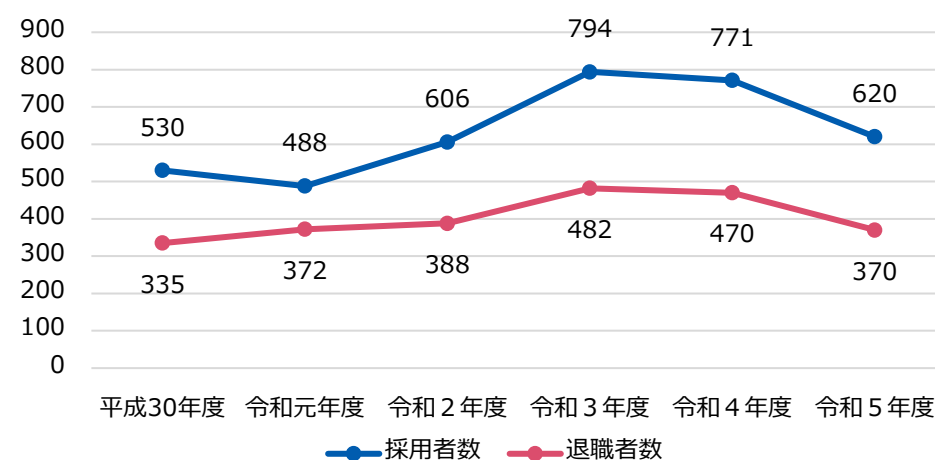
【都道府県】

単位：人



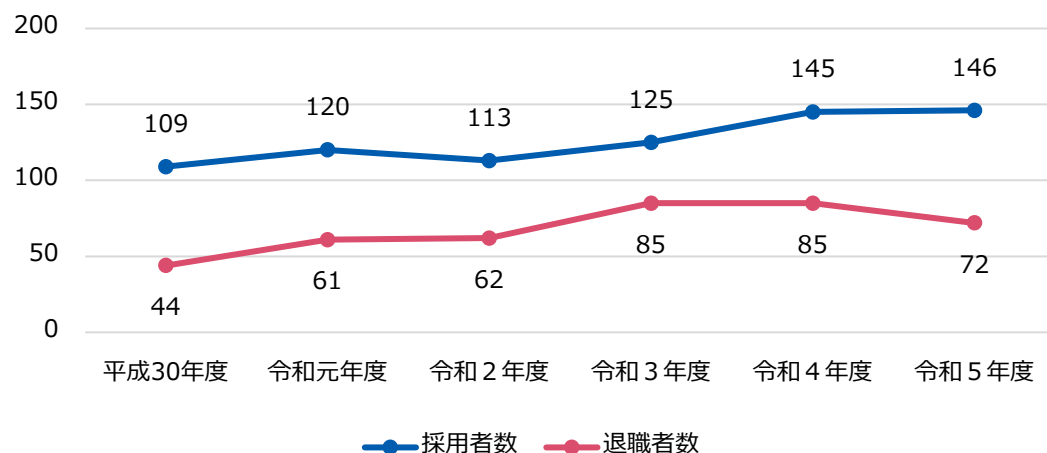
【保健所設置市】

単位：人



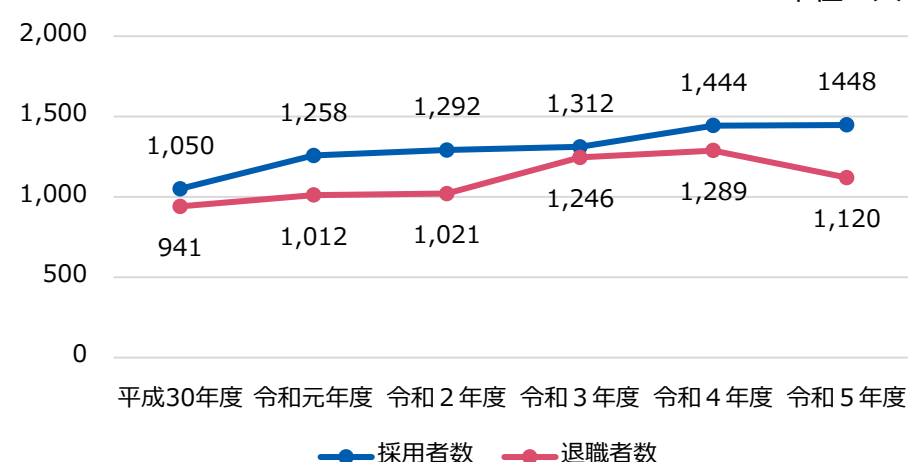
【特別区】

単位：人



【市町村】

単位：人

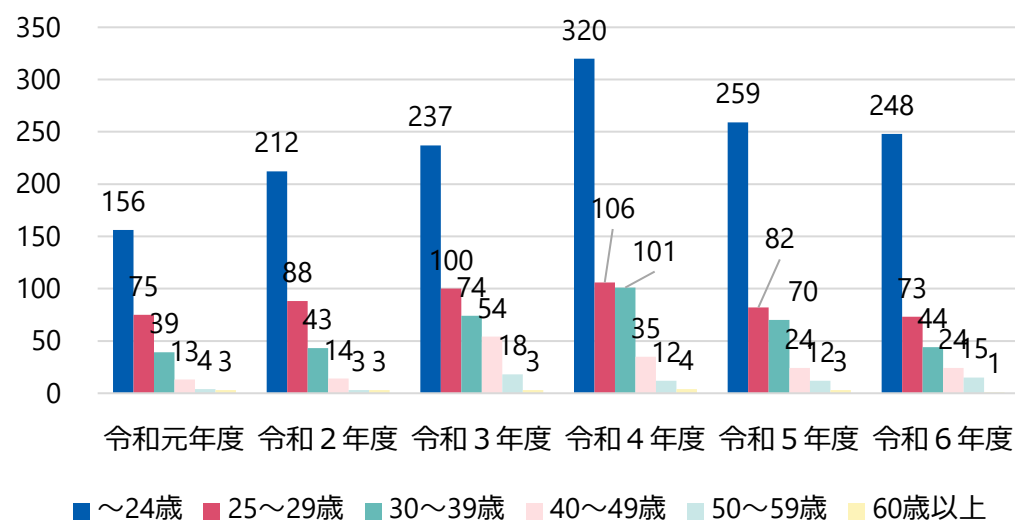


# 年齢階級別常勤保健師採用者の年次推移

- 都道府県は、20代前半の採用者が多い。
- 特別区と市町村は新卒採用（20代前半）のほか、比較的20代後半・30代の採用者の割合が多い。

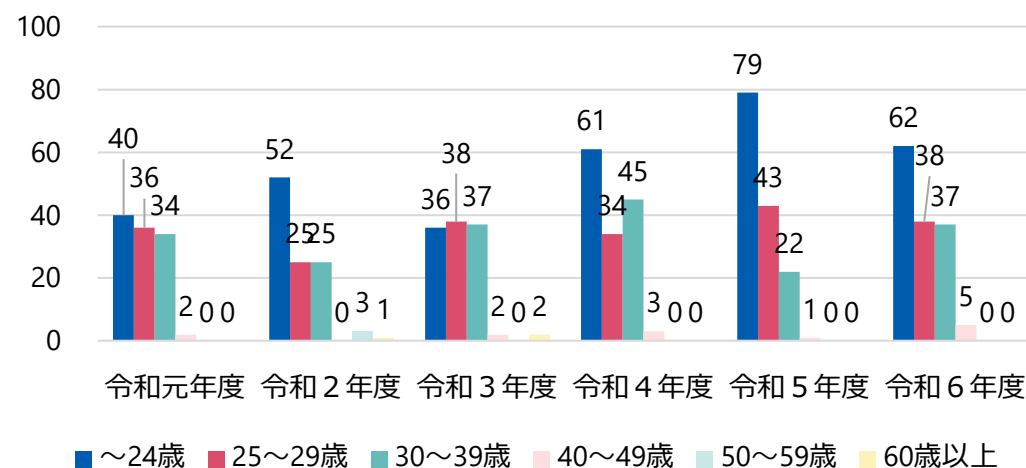
【都道府県】

単位：人



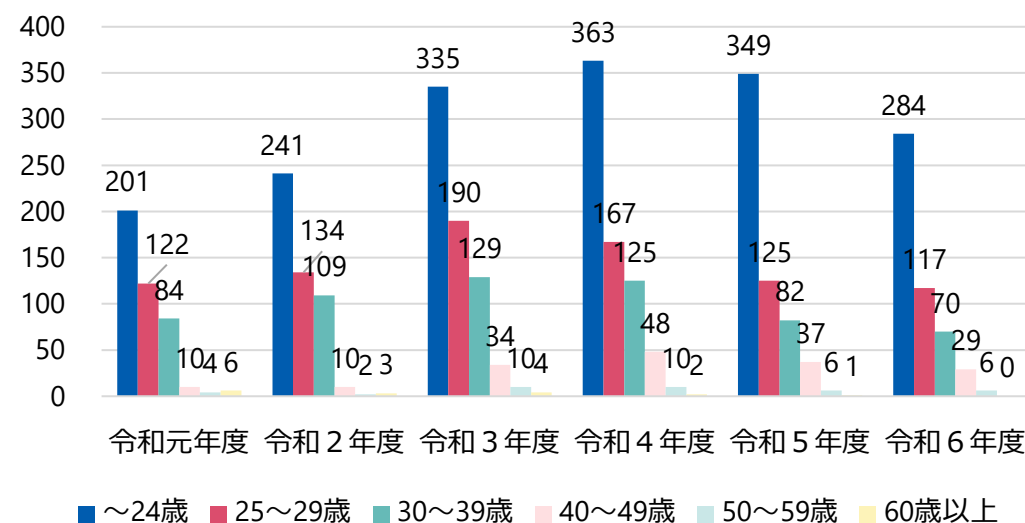
【特別区】

単位：人



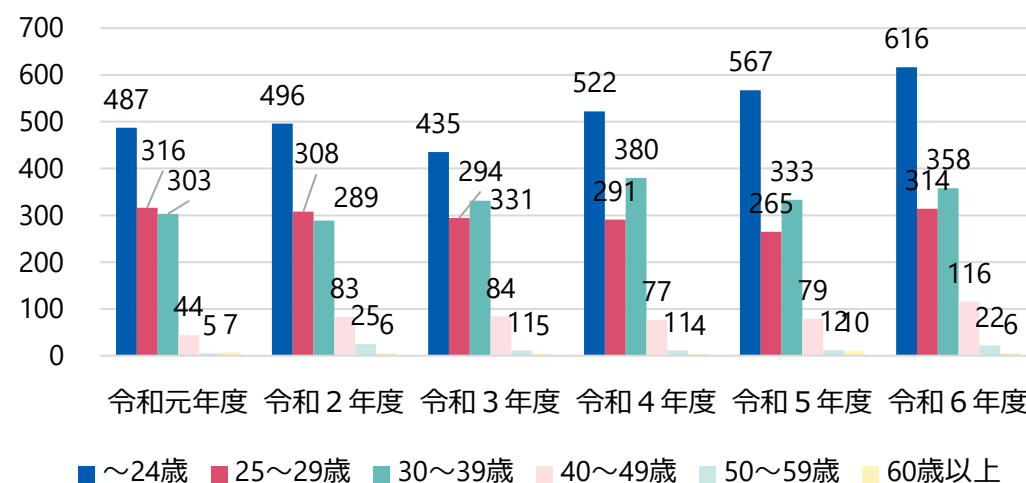
【保健所設置市】

単位：人



【市町村】

単位：人



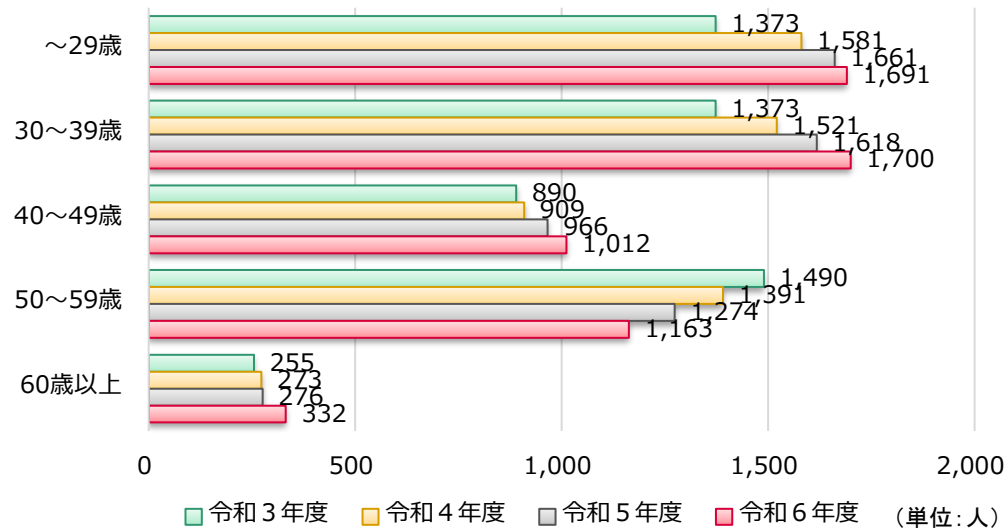
# 自治体保健師の推移（年齢階級別）

（第1回資料再掲）

- ・ 都道府県においては、40歳代が極端に少なく、市町村は30～40歳代が多い。
- ・ いずれの自治体種別においても60歳代以上が微増。

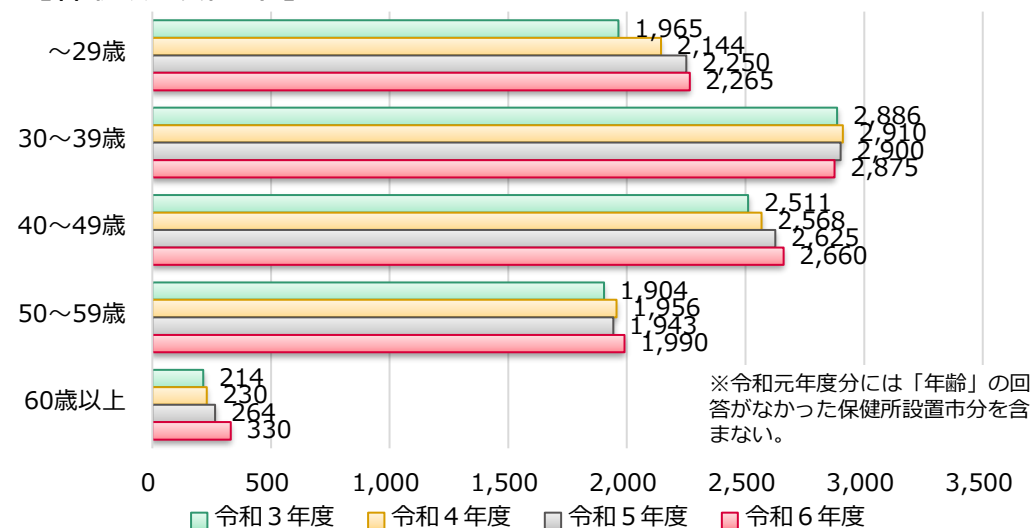
## 【都道府県】

（単位：人）



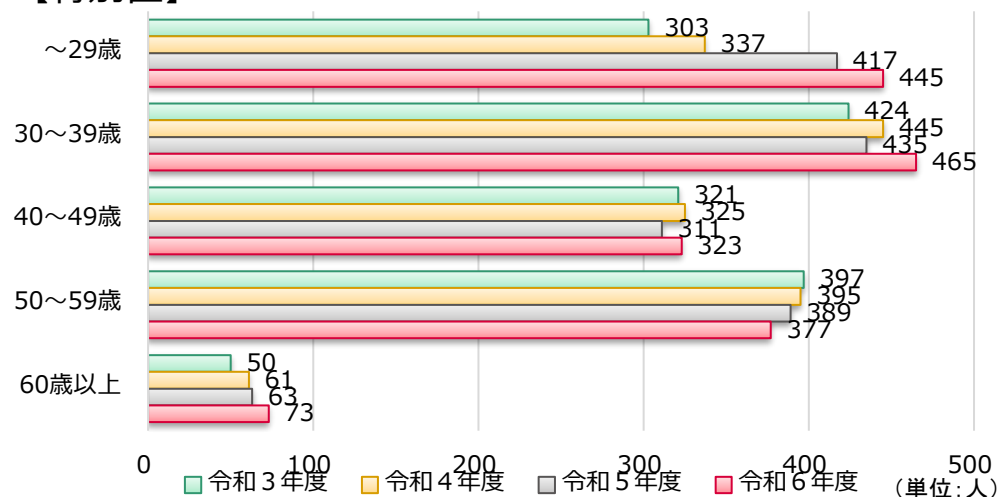
## 【保健所設置市】

（単位：人）



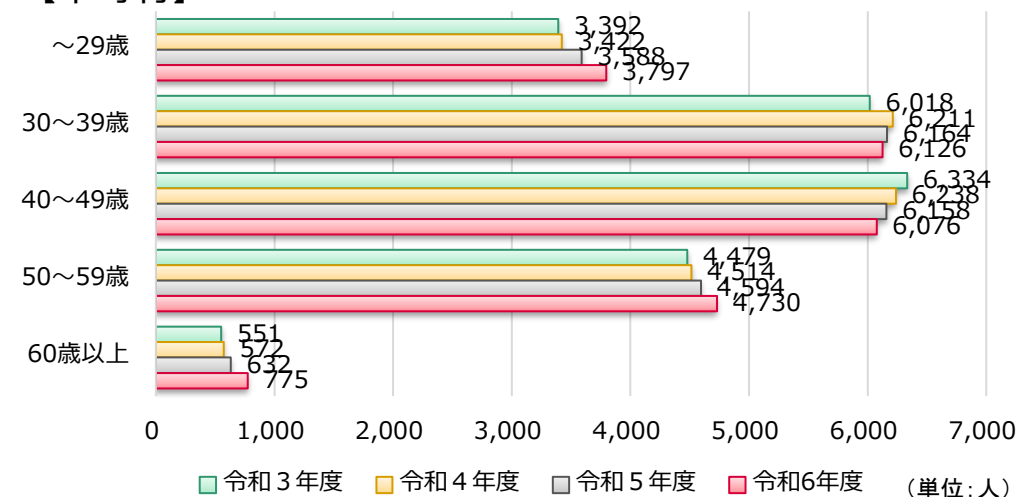
## 【特別区】

（単位：人）



## 【市町村】

（単位：人）

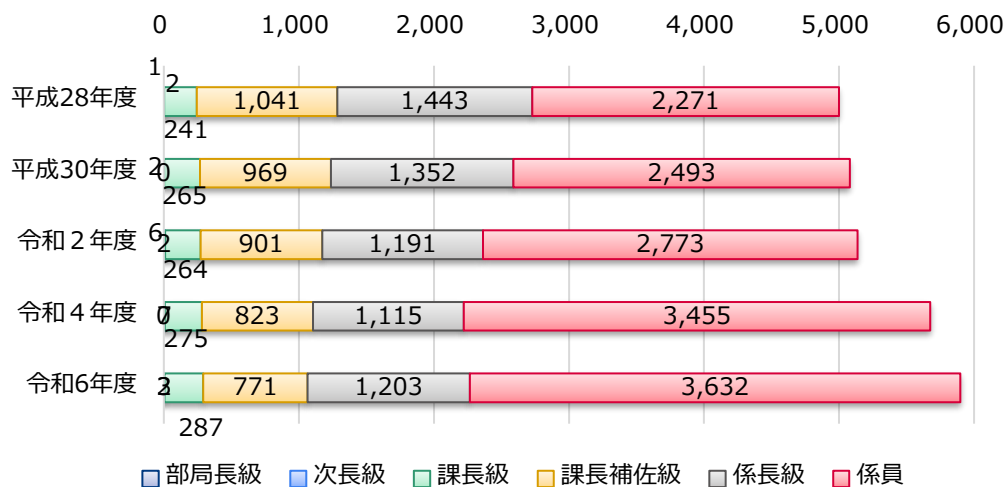


# 自治体保健師の推移（職位）

いずれの自治体種別においても課長級以上の割合が増加。

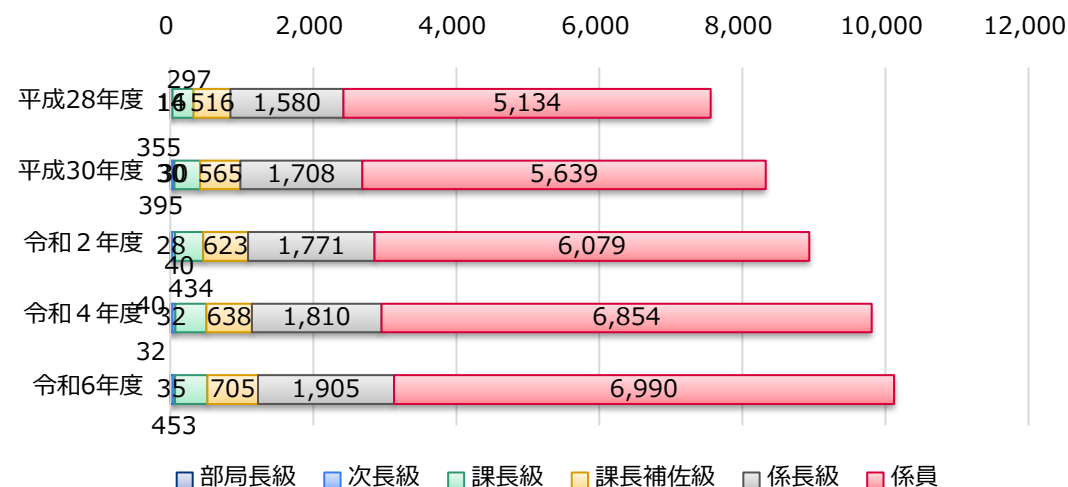
【都道府県】

(単位：人)



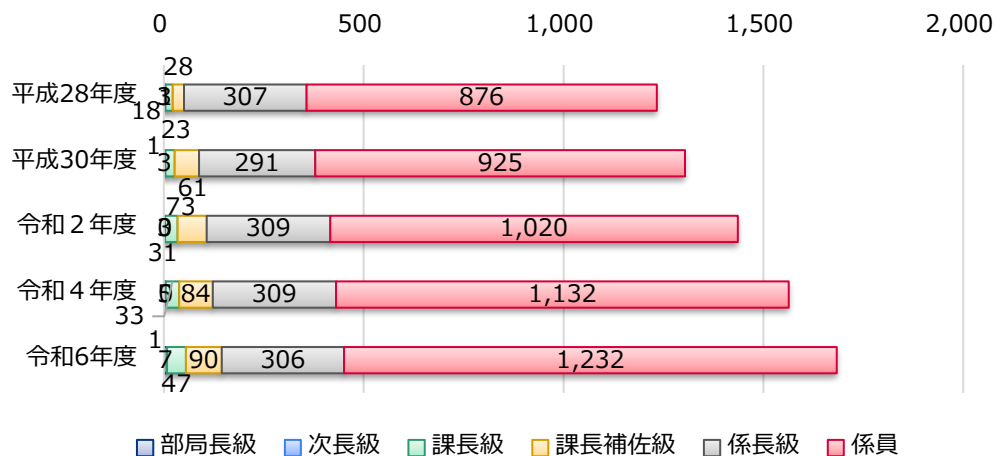
【保健所設置市】

(単位：人)



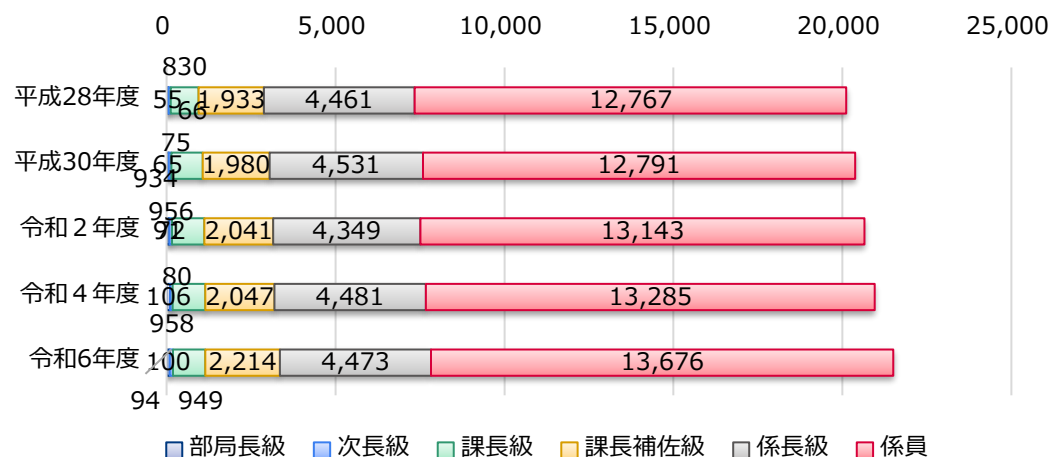
【特別区】

(単位：人)



【市町村】

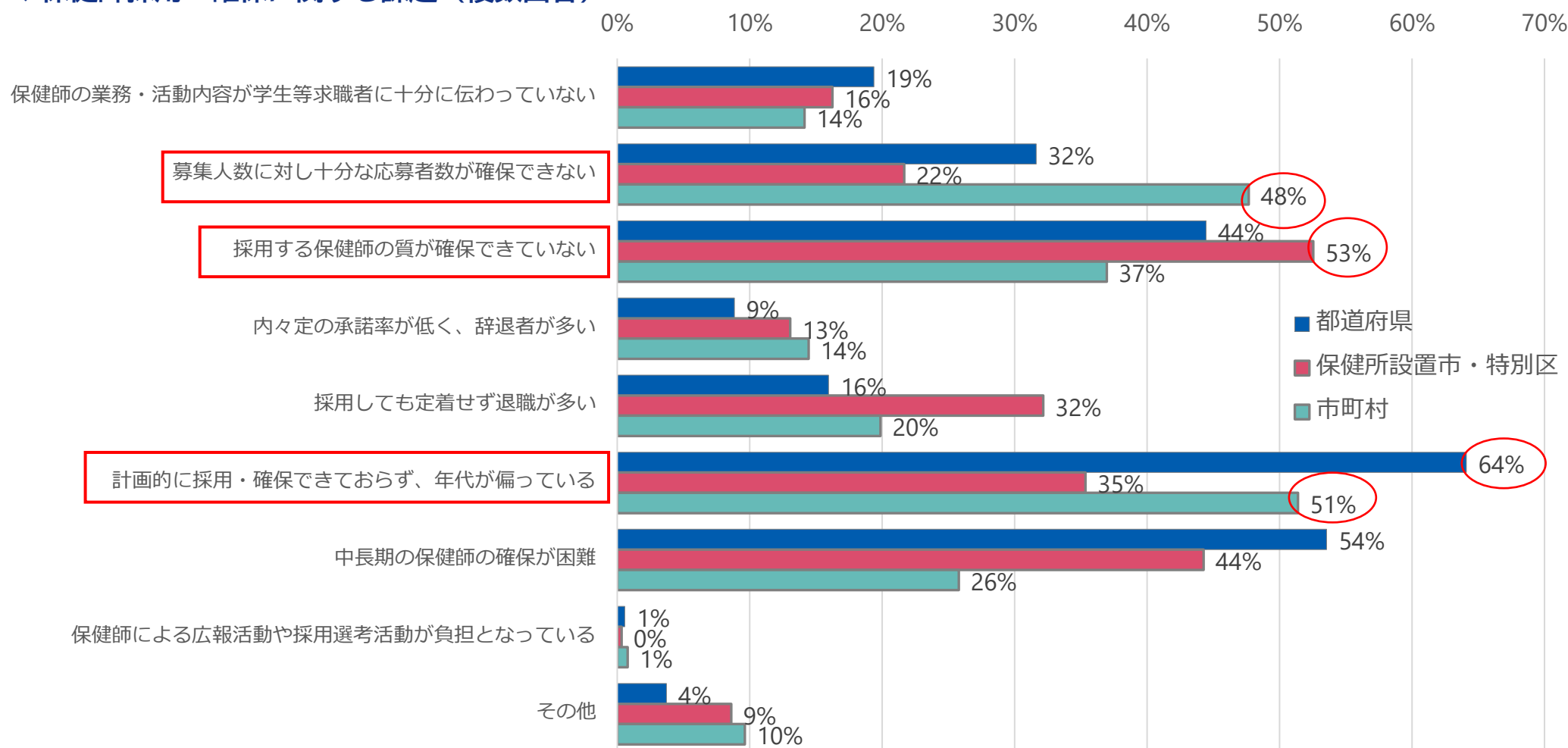
(単位：人)



## 保健師採用・確保に関する課題

都道府県では計画的な採用を、保健所設置市・特別区では採用保健師の質の確保を、市町村では応募者の未充足を主な課題ととらえており、市町村においては応募枠が埋まらないという量的確保の困難に直面している。

### ◆保健師採用・確保に関する課題（複数回答）



課長以上への質問項目、都道府県：n=351人、保健所設置市・特別区：n=314人、市町村：n=644

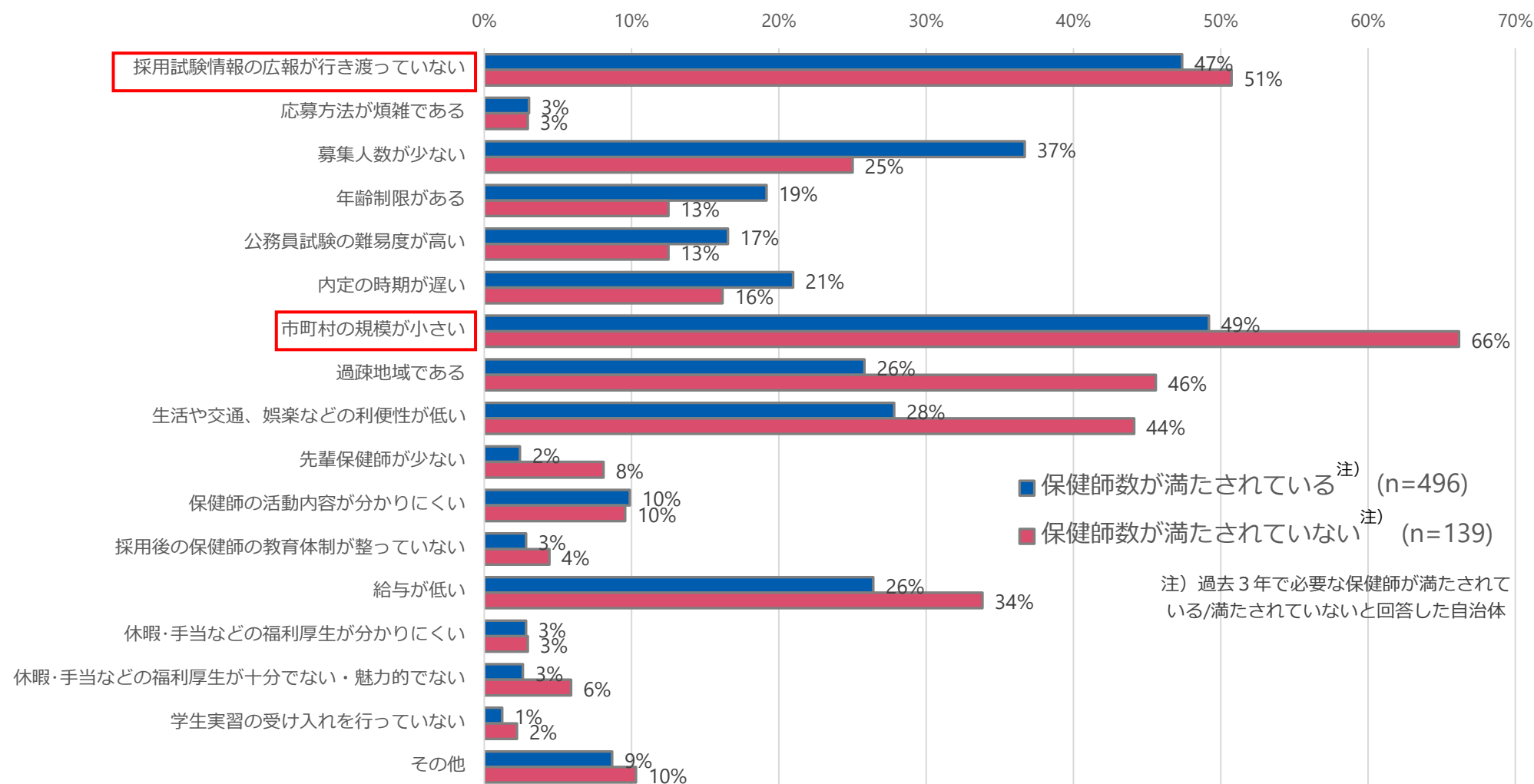
出典）令和4年度厚労省先駆的保健活動交流推進事業：保健師の活動基盤に関する基礎調査報告書（日本看護協会）



# 一般市町村における常勤保健師確保の状況

一般市町村において常勤保健師の募集に対し応募がない理由は、保健師数の充足状況にかかわらず「市町村の規模が小さい」が最も多く、次いで「採用試験情報の広報が行き渡っていない」である。

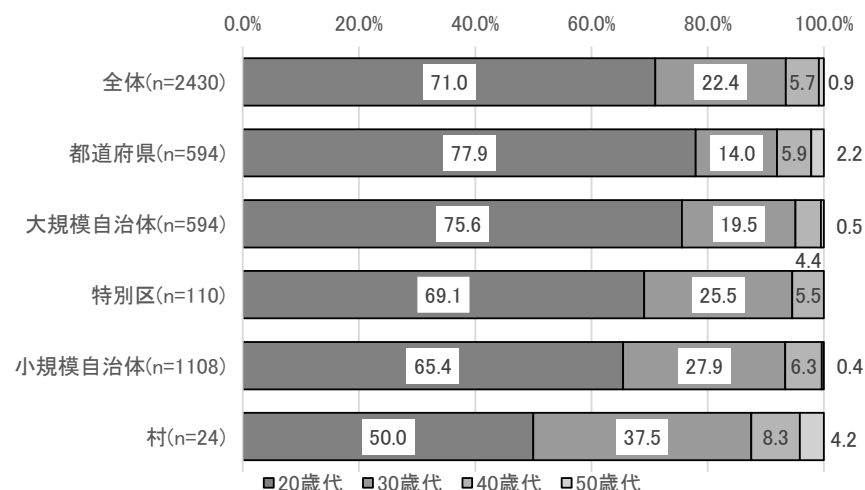
## ■ 常勤保健師の募集に対し応募がない理由（複数回答）



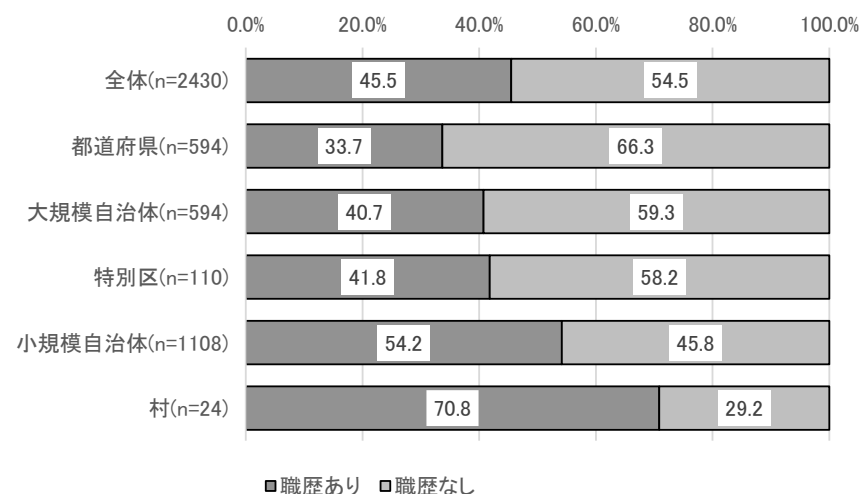
# 常勤保健師採用者の背景

新入庁の保健師は新卒でない者も一定割合おり、規模が小さい自治体では半数以上を占める。

## ◆自治体種別新規採用保健師の採用時の年齢



## ◆自治体種別新規採用保健師の職歴の有無



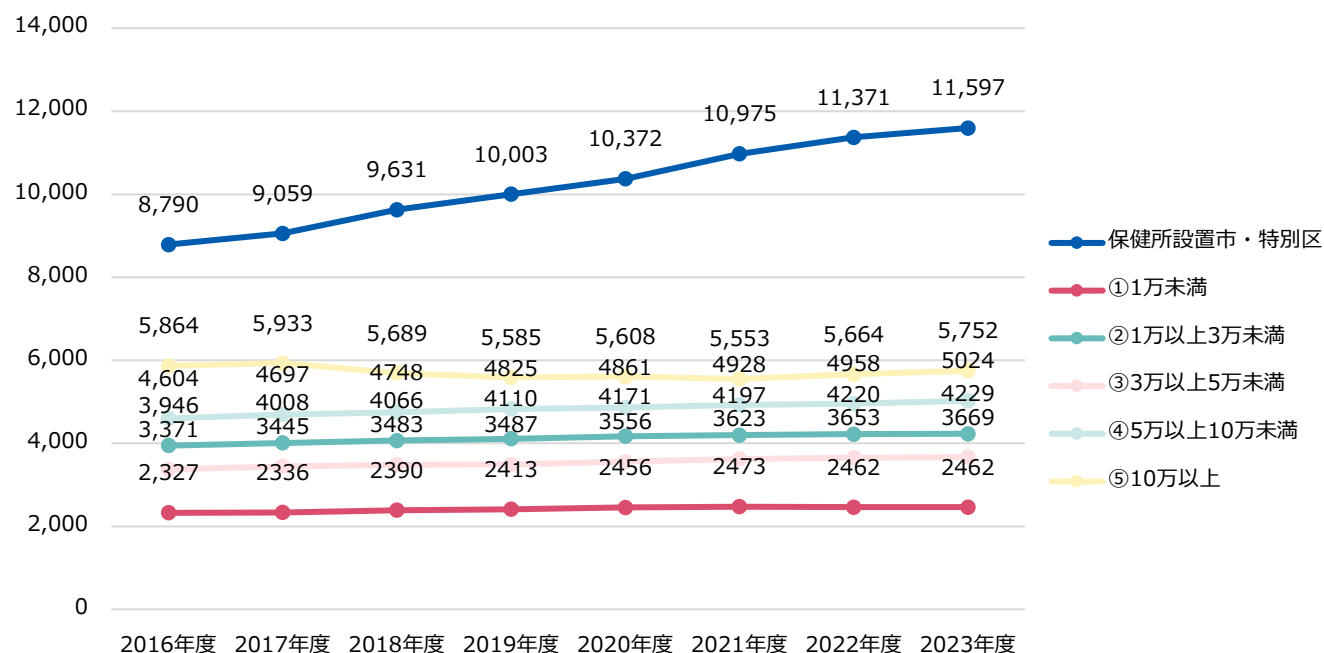
## ◆採用前の職歴の有無・職歴の詳細

		1-3. 所属自治体の種別（統合）											
		全体		都道府県		大規模自治体		特別区		小規模自治体		村	
2-4. 現自治体に保健師として 採用される以前に職歴はありますか。	保健師採用以前に職歴あり	1105	45.5	200	33.7	242	40.7	46	41.8	600	54.2	17	70.8
	保健師採用以前に職歴なし	1325	54.5	394	66.3	352	59.3	64	58.2	508	45.8	7	29.2
	合計	2430	100.0	594	100.0	594	100.0	110	100.0	1108	100.0	24	100.0
2-4-1-1. 【保健師】 非常勤を含む経験した職場全て	現所属自治体	331	51.1	62	47.0	78	54.5	20	57.1	167	50.9	4	40.0
	他の自治体	322	49.7	78	59.1	69	48.3	20	57.1	149	45.4	6	60.0
	介護施設	5	0.8	2	1.5	0	0.0	1	2.9	2	0.6	0	0.0
	産業保健	61	9.4	19	14.4	11	7.7	4	11.4	26	7.9	1	10.0
	医療機関	89	13.7	16	12.1	17	11.9	2	5.7	54	16.5	0	0.0
	その他	63	9.7	17	12.9	14	9.8	1	2.9	31	9.5	0	0.0
	不明	457		68		99		11		272		7	
	非該当	1325		394		352		64		508		7	
	合計	648	100.0	132	100.0	143	100.0	35	100.0	328	100.0	10	100.0

# 人口規模別の常勤保健師の数

常勤保健師の数について、自治体種別でみると、保健所設置市・特別区の増加率が大きく、人口規模が小さい自治体はコロナ禍以降横ばいである。また、必要な保健師数が満たされていない自治体の約半数は人口1万未満である。令和4年度においては、募集を行ったが約4割の市町村が募集者数を充足できなかった。

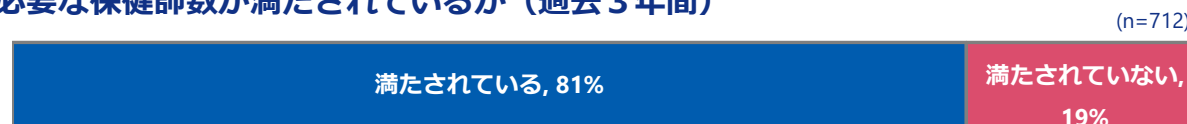
## ■ 市町村規模別の常勤保健師数の推移



人口規模	2020⇒2023年増加率 (コロナ禍以降)
保健所設置市・特別区	11.8%
一般市町村	
①1万未満	0.2%
②1万以上3万未満	1.4%
③3万以上5万未満	3.2%
④5万以上10万未満	3.4%
⑤10万以上	2.6%

出典：保健師活動領域調査より保健指導室で作成

## ■ 必要な保健師数が満たされているか（過去3年間）



満たされていないと回答した自治体の約半数は人口1万人未満の自治体

## ■ 令和4年度に常勤保健師の募集を行ったか



## ■ 募集者数について充足ができたか

(n=461)

# インターンシップを実施している都道府県

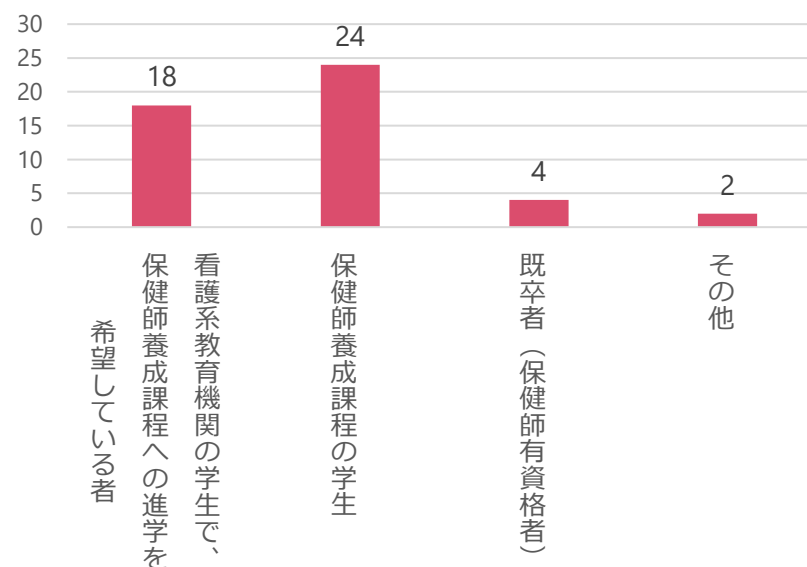
保健師を対象とするインターンシップを「今年度実施している」と回答した都道府県は**25か所**であった。

## インターンシップの対象

保健師を対象とするインターンシップの対象は、「保健師養成課程の学生」が最も多かった。

(n = 25、複数回答)

	回答数
看護系教育機関の学生で、保健師養成課程への進学を希望している者	18
保健師養成課程の学生	24
既卒者（保健師有資格者）	4
その他	2



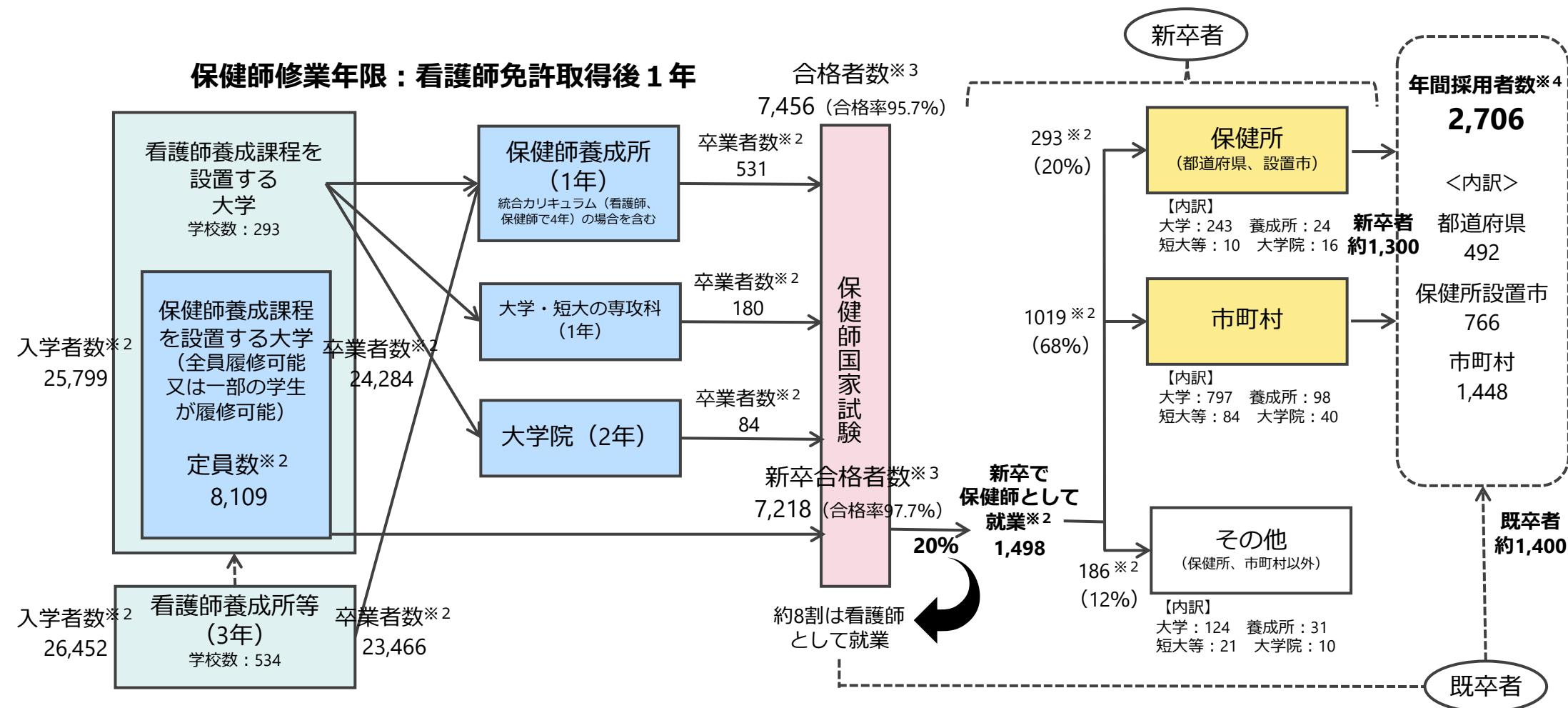
## 管内市町村でのインターンシップの募集や広報の取りまとめの有無

保健師を対象とするインターンシップを「今年度実施している」都道府県のうち、管内市町村でのインターンシップの募集や広報の取りまとめを「実施している」都道府県は6か所（24.0%）、**「実施していない」19か所（76.0%）**であった。

# 保健師養成課程卒業から自治体就業までの状況

- 保健師国家試験の新卒の合格者のうち、保健師として就業するのは約2割である。
- 年間を通じた自治体保健師の採用者数のうち、新卒者と既卒者は同数程度である。

## 保健師修業年限：看護師免許取得後1年



- ※1 急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方について（答申案）中央教育審議会総会（令和6年12月25日）
- ※2 令和6年度看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査（厚生労働省医政局看護課）
- ※3 第110回保健師国家試験の合格発表（令和6年3月22日）（厚生労働省医政局看護課）
- ※4 令和6年度保健師活動領域調査（厚生労働省健康・生活衛生局健康課）

参考

大学進学者数推計※1 62.7万人（2021）▶ 59.0万人（2035）▶ 46.8万人（2040） 約27%減

# 都道府県による市町村支援

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare



# 人材育成・確保基本方針策定指針（総務省：令和5年12月）概要

## 現行指針（平成9年 人材育成基本方針策定指針）

- 地方分権推進の要である職員の人材育成を進めるため、地方公共団体が「基本方針」を策定する際に留意・検討すべき事項を提示した「指針」を策定 ※ 令和5年4月1日時点で、ほぼすべての地方公共団体（95.6%）が方針を策定（改定率57.8%）

## 新たな指針（令和5年12月 人材育成・確保基本方針策定指針）

- 生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により**地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化**する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性が高まっていること、また、**第33次地方制度調査会**において、都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点の重要性が指摘されていることも踏まえ、**現行指針を大幅に改正**
- 「人材育成」に加えて、「**人材確保**」、「**職場環境**」、「**デジタル人材の育成・確保**」に関する検討事項、留意点を記載
- 各地方公共団体が基本方針を改正等する際の留意すべき事項等を提示し、「基本方針」の改正等を促すことで、人材育成・確保の取組を推進

### < 基本方針の改正等に当たっての基本的な考え方 >

- 求められる職員像・職務分野等に応じ**必要なスキルを明確化**
- 特に必要となる人材について、可能な限り**定量的な目標を設定**、定期的に検証、取組改善
- **首長等が積極的に関与**、人事担当部局と関係部局が連携
- 単独では育成・確保が困難な市区町村への**都道府県の支援、市区町村間の連携の強化**

### < 人材育成・確保の検討事項 >

#### 1.人材育成

リスキリングやスキルアップによる必要となる人材の計画的・体系的な育成 等

- 人材育成プログラムの整備
- 人材育成手法の充実
- 人を育てる人事管理

#### 2.人材確保

新卒者に限らず、多様な経験等を持った経験者採用の積極的な実施 等

- 公務の魅力の発信
- 多様な試験方法の工夫
- 外部人材の活用 等

#### 3.職場環境の整備

全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、能力を最大限発揮できる職場環境の整備 等

- 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備
- 働きやすい職場の雰囲気整備
- 職員のエンゲージメントの把握

#### 4. デジタル人材の育成・確保

高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員ごとに想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 等

- 職員のデジタル分野の知識・スキル等を把握の上で、求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標を設定
- 人事担当部局とDX担当部局等の緊密な連携、首長等のトップマネジメント層のコミットメント等によるデジタル人材の育成・確保に係る推進体制の構築
- 自団体だけではデジタル人材の育成・確保が困難な市区町村に対する都道府県による支援
- デジタル分野の専門性・行政官の専門性を合わせて向上させながらキャリアアップを図ることができるキャリアパスの提示

## 人材育成・確保基本方針策定指針（総務省：令和5年12月）

## （５）市区町村の専門人材の確保に係る都道府県等の支援

専門人材の確保については、これまでのように、各地方公共団体がそれぞれ必要な職員を採用するという発想にこだわるのではなく、今後は、単独市区町村での確保のみならず、広域での確保策を検討することが有効であると考えられ、特に都道府県が、専門人材の確保を支援していくことが重要である。

そのため、市区町村がその行政需要に対応できるよう、都道府県において必要な人材を確保の上、市区町村支援業務に当たらせたり、市区町村職員として派遣するなどの支援を検討していくこと。

また、市区町村の職員採用活動に対する都道府県の協力や、都道府県の主導による共同採用方式の活用等についても検討すること。

併せて、市区町村自身でも、広域で連携することにより対応できる場合には、定住自立圏制度や連携中枢都市圏制度などの各種制度等も活用しつつ、近隣の団体が共同して必要な専門人材や知見の確保に取り組むことを検討すること。



# 令和7年度の地方財政の見通し・予算編成上の留意事項等について

令和7年1月24日 総務省自治財政局財政課 事務連絡 一部抜粋

20 地方公務員の人材育成・確保に当たっては、「人材育成基本方針策定指針の改正について」（令和5年12月22日付け総務省大臣官房地域力創造審議官、総務省自治行政局公務員部長通知）を踏まえ、以下の点に留意し、令和5年12月に策定された「人材育成・確保基本方針策定指針」を参考として、各地方公共団体において策定されている人材育成基本方針の改正等を含め、着実に取組を進めていただきたい。

- (1) 人材育成については、各地方公共団体が、改正後の人材育成基本方針において、特に重点的に取り組むとして明示した新たな政策課題に関する自団体職員向けの研修経費及び都道府県等が市町村職員を含めて開催する広域的な研修経費について、新たに地方交付税措置を講ずることとしていること。
- (2) 人材確保については、小規模市町村を中心として、専門性を有する人材の配置が困難な状況が見られることから、技術職員やデジタル人材の確保に対する地方交付税措置に加え、都道府県等が、市町村と連携協約を締結した上で、保健師、保育士、税務職員など、当該市町村が必要とする専門性を有する人材を確保し派遣する場合の募集経費及び人件費について、引き続き特別交付税措置を講ずることとしていること。

# 都道府県支援による小規模自治体等保健師確保等モデル事業

## 1 事業の目的

- 市町村など小規模な自治体の保健師等の配置が困難な状況であるため、令和6年度からは必要とする人材を確保し派遣する場合の経費について特別交付税措置を講ずることとされるなど、小規模自治体等における保健師確保等は重要な課題となっている。
- このため、都道府県に対する調査を通じ、保健師の派遣等の困難な理由を明らかにするとともに、都道府県から市町村への保健師派遣のモデル事業を通じて、当該スキームに取り組むにあたっての阻害要因への対応や連携協約に至るプロセス、人材派遣のメリット等を抽出し、他の都道府県の参考になる手引き及び事例集を作成することで、小規模自治体における保健師確保を目的とする。
- なお、市町村保健師確保は、一義的に当該市町村が責任をもって担うべきものであるため、都道府県からの保健師派遣はあくまで時限的な対応であり、派遣の支援を受けている間に、並行して市町村における保健師確保策を進めることが求められる。

## 2 事業の概要

### (1) 都道府県一市町村の人材派遣スキームにかかる実態調査（阻害要因の明確化）

### (2) モデル事業の実施

対象：既に都道府県と市町村間において保健師派遣を実施している都道府県

今後、都道府県と市町村間の保健師派遣を開始する都道府県（検討中・調整中含む）

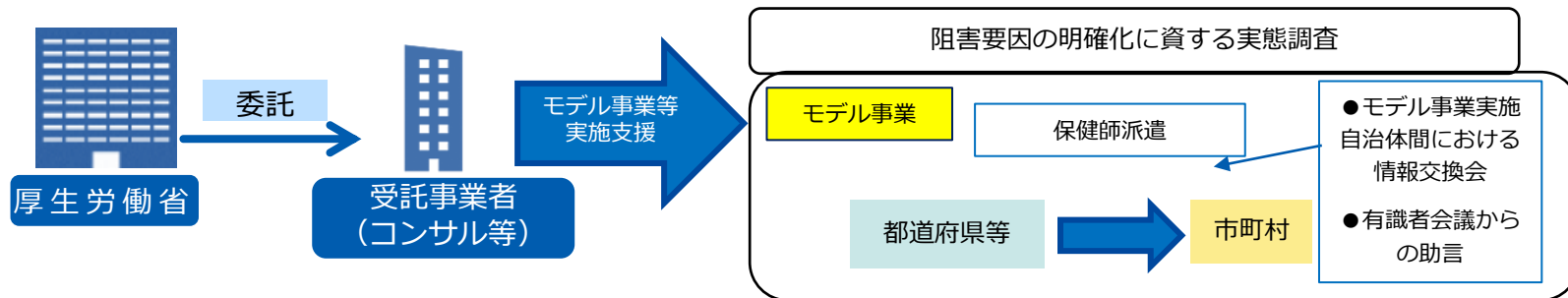
内容：手引き案を用いたモデル事業（都道府県・市町村間の協議・調整）

モデル事業実施自治体間における情報交換会

を通じて、都道府県から市町村への派遣にあたっての阻害要因への対応、協議等のプロセス、メリット等を明らかにする。

### (3) 手引き等のとりまとめ・周知

(1)を通して、阻害要因への対応策、検討を進めるプロセス・要点、派遣のメリットを抽出し、右に記載の観点を含めた手引き（好事例週含む）をとりまとめる。



### 手引き・事例集

- 取組が進まない理由に応じた対応策
- 派遣協議の体制・プロセスの明確化
- 都道府県・市町村のメリット（win-win）の提示 等

## 3 実施主体等

国からの委託による実施（民間団体等）

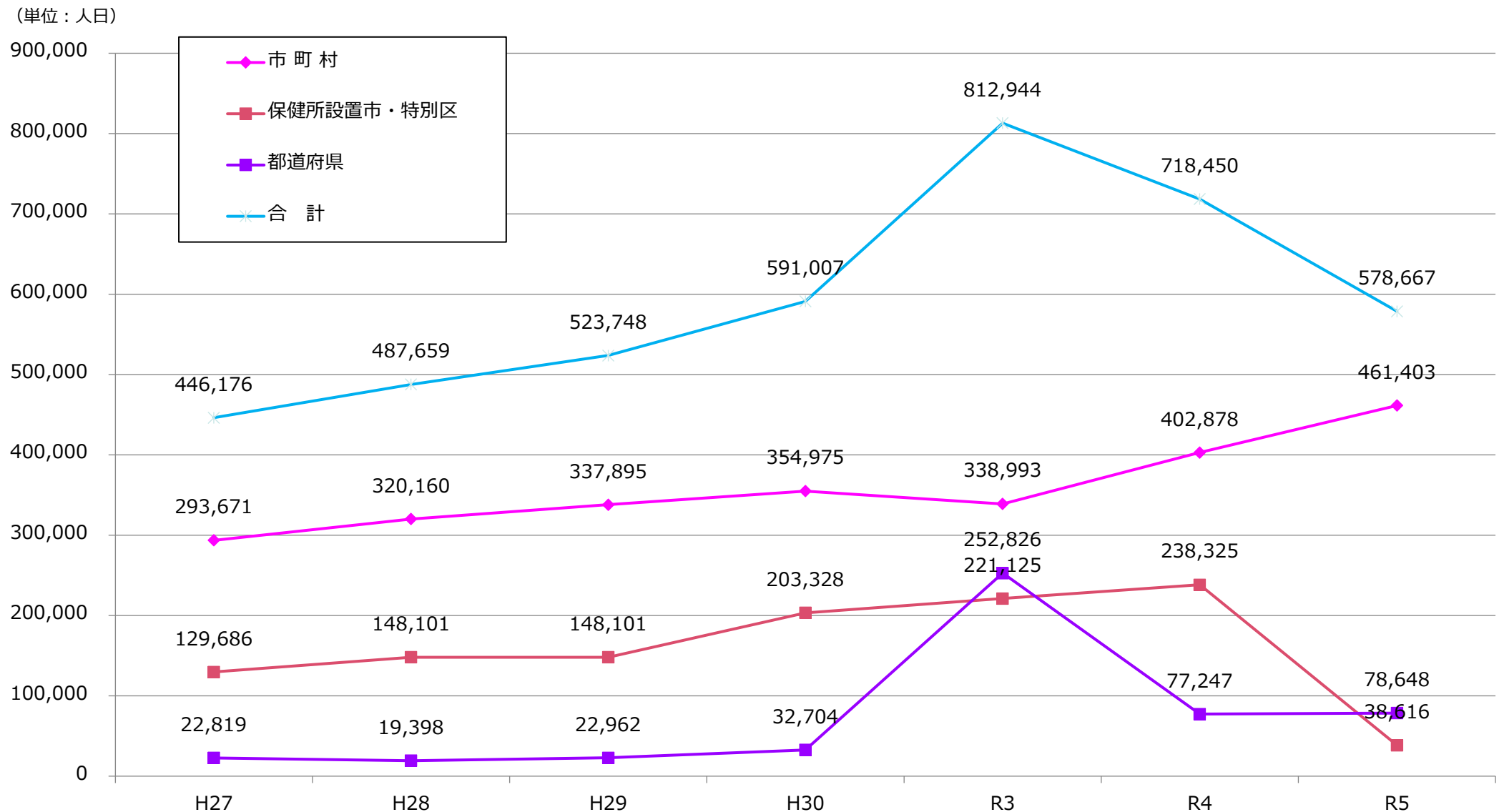
# 非常勤保健師

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 全国の非常勤保健師数の推移（常勤換算した勤務日数）



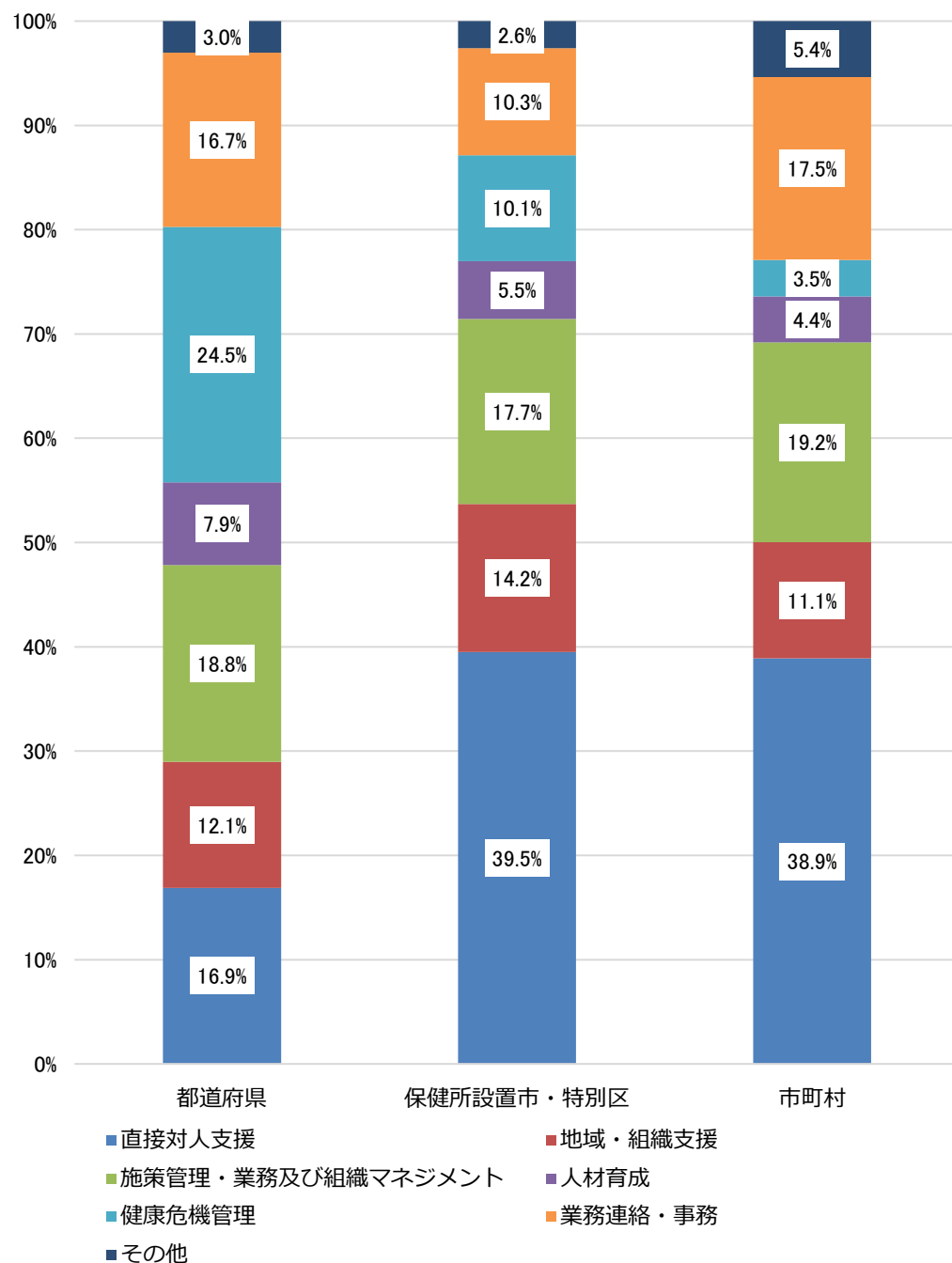
人日：非常勤保健師の総労働時間を常勤保健師1日あたりの所定労働時間で除した数値。

出典）保健師活動領域調査（領域調査）

非常勤保健師の勤務形態は多種多様であることから、「人数」での計上は困難であるため、「人日」で計上している。

※常勤換算した勤務日数：非常勤保健師の総労働時間を、常勤保健師の1日あたりの所定労働時間で除した数値。（単位：人日）

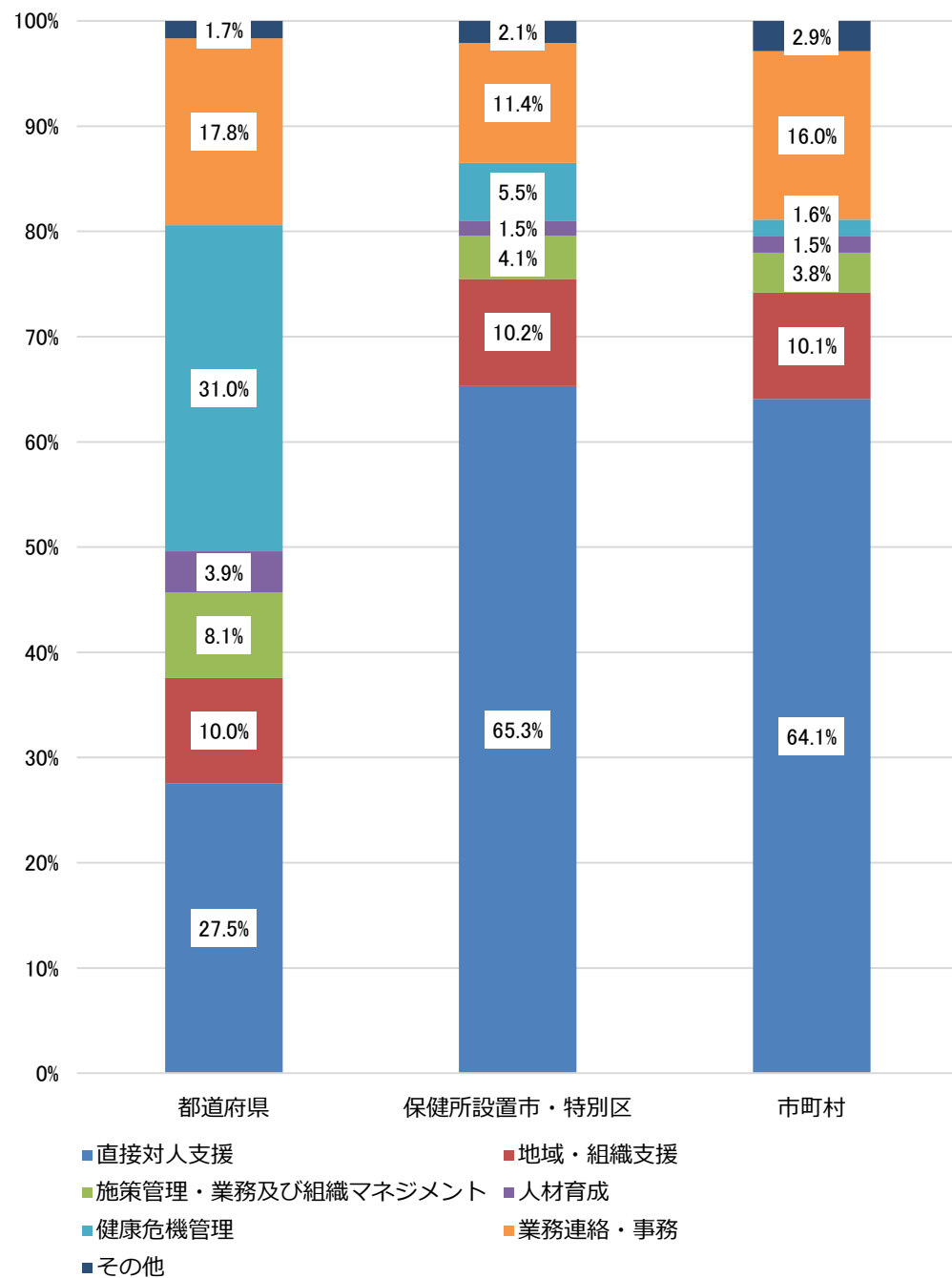
## 常勤保健師の活動項目別活動状況（割合）



## 常勤保健師の直接対人支援の項目別活動状況（割合）



## 非常勤保健師の活動項目別活動状況（割合）



## 非常勤保健師の直接対人支援の項目別活動状況（割合）

