



生きるを、ともに、つくる。  
公益社団法人 日本看護協会

## 厚労省健康・生活衛生局へ要望 自治体保健師の人材育成の強化と 市町村統括保健師の配置促進を要望

公益社団法人日本看護協会（会長：秋山智弥、会員 73 万人）は 3 月 17 日、厚生労働省健康・生活衛生局長の大坪寛子局長に「令和 9 年度予算・政策に関する要望書」を提出しました。

報道関係の皆さまにおかれましては、要望の趣旨をご理解いただき、さまざまな機会にご紹介いただきますようお願い申し上げます。

人口減少や少子高齢化の進展、療養の場の地域への移行、地域共生社会の実現などに伴い、自治体保健師に求められる役割は拡大し、その業務は年々増大・高度化しています。さらに、2040 年に向けて生産年齢人口の減少が見込まれる中、保健師の確保や就業後の定着支援は喫緊の課題となっています。

また、社会の変化や高度化する業務に対応し、保健師が十分に役割を発揮するためには、人材育成の取り組みを一層強化していくことが必要です。しかし、自治体保健師の育成体制は自治体によって差があり、十分に整備されているとは言えない状況です。加えて、保健師の人材確保・育成・定着の推進において重要な役割を担う統括保健師についても、市町村によって配置状況に差がみられます。こうした状況を踏まえ、本会は、自治体保健師の人材育成に係る予算の確保および市町村における統括保健師の配置促進を要望しました。

秋山会長は「人口減少や健康危機への対応など、地域保健を取り巻く環境が大きく変化する中で、自治体保健師が専門性を発揮し、地域住民の健康を守る役割はますます重要になる。保健師の確保・育成・定着を進めるため、自治体における人材育成体制の強化と統括保健師の配置促進を推進していただきたい」と訴えました。

大坪局長は「保健師の確保・定着に向けては、ライフステージに応じた働き方の実現や、経験と能力を有する人材の活躍を促進することが重要であり、持続可能な体制の構築が求められる。医療職は社会にとって重要な役割を担っており、長く働き続けられる環境整備が必要である」と述べました。



大坪局長（右）に  
要望書を手渡す秋山会長

### 《要望事項》

#### 1. 自治体保健師の人材育成に係る予算の確保及び市町村統括保健師の配置促進

令和8年3月17日

厚生労働省  
健康・生活衛生局長  
大坪 寛子 殿

公益社団法人日本看護協会  
会長 秋山 智 弥



## 令和9年度予算・政策に関する要望書

人口減少・少子高齢化のさらなる進展、療養の場の地域への移行、地域共生社会の実現や、度重なる健康危機への体制強化等において、自治体保健師に求められる役割は拡大し、その業務は年々増大・高度化しています。

保健師への期待やニーズが高まる一方で、生産年齢人口の減少が進む2040年を見据えると、更に人材確保は困難を極めることも予測され、保健師の確保や就業後の定着支援は喫緊の課題です。

また、社会の変化や高度化する業務に各保健師が対応し、役割発揮するためには、資質の向上が急務です。自治体保健師の人材育成の取組を強化することは、保健師の確保や定着に関する課題解決にも寄与するものです。しかしながら、自治体保健師の育成において、全国的に均一に体制構築が図られているとは言えない状況です。

令和7年度、厚生労働省「2040年を見据えた保健師活動のあり方に関する検討会」のとりまとめにおいても、保健師活動の体制整備において「人材確保・育成計画の策定による着実な人材の確保・育成」の必要性が明記されており、各自治体における保健師の人材確保・定着に資する人材育成の取組を強化するために必要な予算の確保が求められます。

また、統括保健師は、保健師の人材確保・育成・定着の推進においても重要な役割を担っていますが、保健所設置市を除く市町村において、その配置状況は約7割であり、都道府県ごとに明らかな差があります。全市町村における統括保健師の配置の実現に向け、組織として統括保健師を配置するよう首長へ働きかける等、実効性を高めるための対策が必要です。併せて各自治体における統括保健師育成のための予算の確保も求められます。

令和9年度予算案等の編成にあたっては、以下の事項につきまして政策の推進並びに予算等の確保について、格別のご高配を賜りますよう要望します。

### 要 望 事 項

1. 自治体保健師の人材育成に係る予算の確保及び市町村統括保健師の配置促進

# 1. 自治体保健師の人材育成に係る予算の確保及び市町村統括保健師の配置促進

- 各自治体における保健師の人材確保・定着に資する人材育成の取組を強化するため、市町村統括保健師の育成を含め活用できる予算※を確保されたい。

(※現行では、感染症予防事業費等国庫負担(補助)金が該当)

- 統括保健師未配置の市町村に対し、首長への働きかけを含め、組織的な配置の実現に向けて対策を講じられたい。

## 自治体保健師の確保・育成・定着に関する課題

### ■自治体保健師の確保に関する課題

- 約半数が「計画的に採用・確保できておらず、年代が偏っている」ことを課題と認識(表1)。
- 市町村保健師の約半数が「募集人数に対し十分な応募者数が確保できない」ことを課題と認識(表1)。

表1 自治体保健師の採用・確保上の主な課題(上位4項目)

Q.保健師採用・確保における課題(最大3つ回答)	n	募集人数に対し十分な応募者数が確保できない		採用する保健師の質が確保できていない		計画的に採用・確保できておらず、年代が偏っている		中長期の保健師の確保が困難	
		割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数
都道府県	351	100.0	111	31.6	156	44.4	225	64.1	188
保健所設置市・特別区(政令指定都市・中核市・その他保健所設置市)	314	100.0	68	21.7	165	52.5	111	35.4	139
市町村	644	100.0	307	47.7	378	58.7	331	51.4	258
合計	1309	100.0	486	37.1	559	42.7	667	51.0	493

※令和4年度厚生労働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」(日本看護協会実施)調査対象:統括保健師または課長級以上の保健師

### ■自治体保健師の定着に関する課題

- 行政保健師の半数以上が「今の部署の仕事・所属する自治体を辞めたい」意向があり、10年前と比較して増加しており、定着に向けた働きかけも重要(下表)。

行政保健師の離職意図(10年前・今回調査 各群N=1246,計2492)

項目	10年前調査	今回調査
今の部署の仕事や所属する自治体を辞めたい	512人(41.1%)	665人(53.4%)
所属する自治体を辞めたい	489人(39.2%)	641人(51.4%)
保健師の仕事や所属する自治体を辞めたい	376人(30.2%)	465人(37.3%)
離職意図がある*	109人(8.8%)	150人(12.0%)

\*:「離職意図がある」とは、上3つのいずれかを「辞めたい」だけでなく、辞意を「すでに伝えた」「伝えるつもり」と回答した者  
10年前調査:2013年7~10月実施、今回調査:2022年12月~2023年2月実施、調査対象:全国の行政組織に所属する常勤の保健師  
※COVID-19対応を経た行政保健師の離職意図:10年前との比較(公衆衛生看護のあり方に関する委員会2022/2023調査報告)

### ■統括保健師の配置・育成に関する課題

- 統括保健師は保健師の人材確保・育成・定着を推進する役割を担っており、全自治体での配置が必要。
- 市町村統括保健師の配置状況は33.3~100%と、都道府県によって差がある(下図)。
- 統括保健師は、その他の階層別研修と比べ、統括保健師を対象とした研修機会は少なく、育成する体制は十分ではない(\*)。
- 市町村において統括保健師を配置した理由で最も多いのは「保健師以外の上司が組織運営上の必要性から配置した」(46.2%)であり、そこへの働きかけが重要(\*2)。

\*:2040年を見据えた保健師活動のあり方に関する検討会とりまとめ  
\*2:平成24~25年度全国保健師長会市町村部会活動報告 統括的役割を担う保健師の配置に向けた取り組みについて(調査実施:平成24年)

表2 自治体保健師の採用者数(単位:人)

採用者数	令和7年度		令和6年度		対前年度比増減( )は増減率
	保健師数(総数に占める割合)	人数	保健師数(総数に占める割合)	人数	
都道府県	423(16.0%)	492	492(18.2%)	69	(+14.0%)
市区町村	2,222(84.0%)	2,214	2,214(81.8%)	8	(+0.4%)
保健所設置市	530(20.0%)	620	620(22.9%)	90	(+14.5%)
特別区	145(5.5%)	146	146(5.4%)	-1	(-0.7%)
市町村	1,547(58.5%)	1,448	1,448(53.5%)	99	(+6.8%)
合計	2,645(100.0%)	2,706	2,706(100.0%)	-61	(-2.3%)

表3 自治体保健師の退職者数(単位:人)

退職者数	令和7年度		令和6年度		対前年度比増減( )は増減率
	保健師数(総数に占める割合)	人数	保健師数(総数に占める割合)	人数	
都道府県	346(15.7%)	300	300(11.1%)	46	(+15.3%)
市区町村	1,852(84.3%)	1,562	1,562(88.9%)	290	(+18.6%)
保健所設置市	481(21.9%)	370	370(19.9%)	111	(+30.0%)
特別区	98(4.5%)	72	72(3.9%)	26	(+36.1%)
市町村	1,273(57.9%)	1,120	1,120(60.2%)	153	(+13.7%)
合計	2,198(100.0%)	1,862	1,862(100.0%)	336	(+18.0%)

※令和7年度保健師活動領域調査

### ■自治体保健師の育成に関する課題

- 所属組織において保健師に関する人材育成・現任教育体制があると回答した自治体保健師は約半数にとどまる(\*)。
- 新任期保健師の約半数が応募先を決めるためにほしかった情報として、「採用後の保健師の教育体制」を挙げている(\*2)。

\*:令和4年度厚生労働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」(日本看護協会実施)  
\*2:令和4年度地域保健総合推進事業「自治体保健師の人材確保支援策の検討」報告書  
新任期保健師等の就業自治体の選択・決定に関する調査(日本公衆衛生協会)調査対象:都道府県、保健所設置市、特別区を除く市町村に令和4年度4月に入职した新入保健師

市町村における統括保健師の配置状況(保健所設置市除く)

