

トレーナーを活用した 人材育成の取り組み

千葉県保健福祉局保健福祉総務課
保健師活動推進担当課長 高塚 美佐

1 千葉市の概況

千葉市の位置



すべての市民が支えあいながら、心豊かに暮らせる
活力に満ちた「健やか未来都市 ちば」をめざしま
す。

健やか未来都市ちばプランより



1 千葉市の概況

人 口 9 7 8, 5 5 4 人 (令和5年9月30日現在)

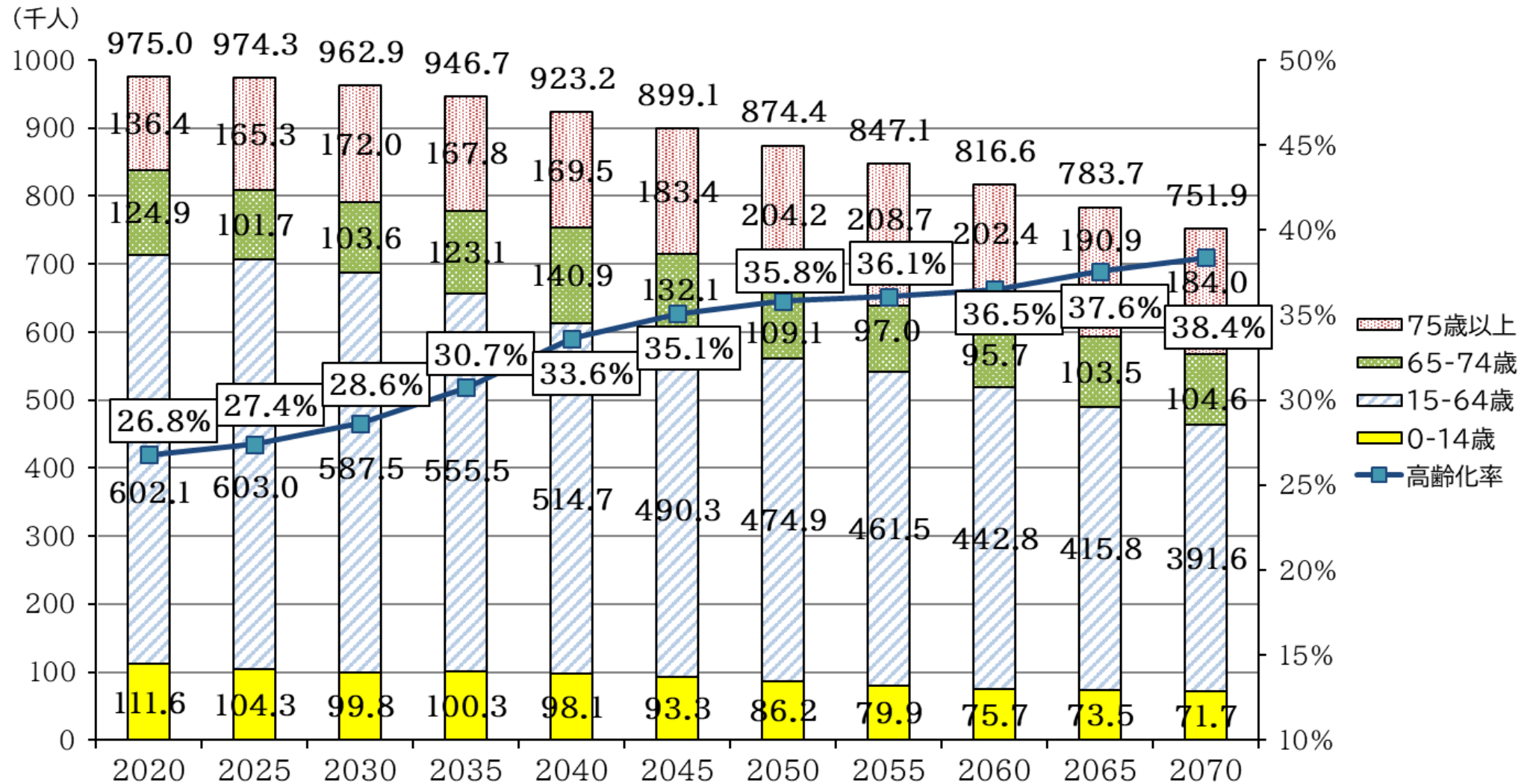
高齢者人口 2 5 7, 3 2 5 人 (26.3%) (令和5年9月30日現在)

	中央区	花見川区	稲毛区	若葉区	緑区	美浜区
人口 (人)	213,393	177,095	157,979	147,305	129,860	152,922
高齢化率 (%)	22.63	27.7	27.04	30.87	24.11	26.47

出 生 数 5, 7 7 7 人 (令和4年度)

1 千葉市の概況

年齢4区分別人口(R4.3推計) ※基本推計



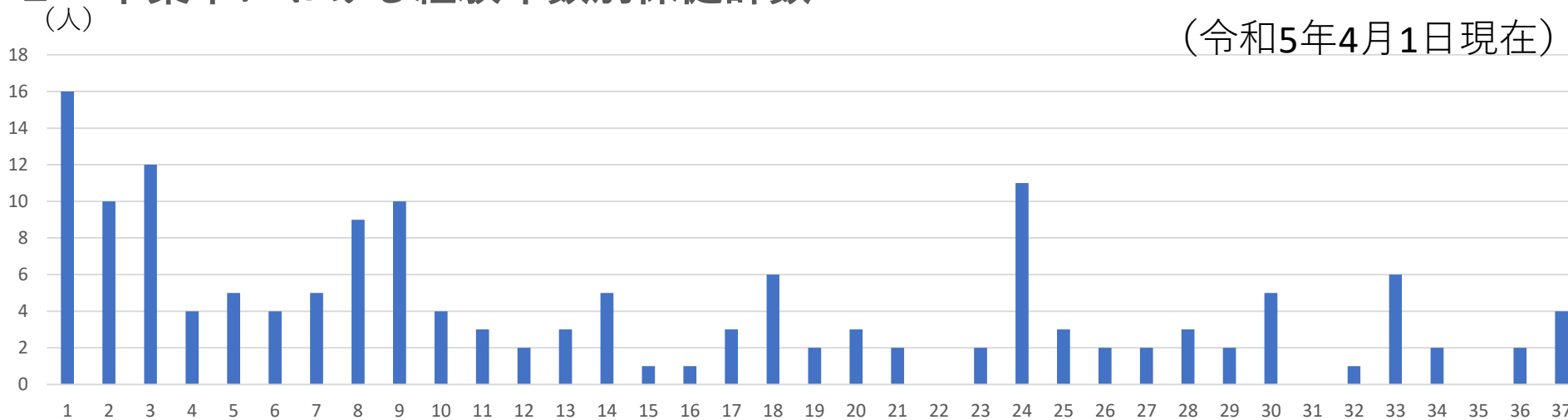
2 保健師の配置状況

1 保健師数の推移 (4月1日現在)

年度	R1	R2	R3	R4	R5
保健師数	134	131	138	144	155
採用者数 (経験者採用数)	5	4	12 (4)	11 (1)	15 (4)

人口10万対16.24
(令和5年5月1日現在)

2 千葉市における経験年数別保健師数



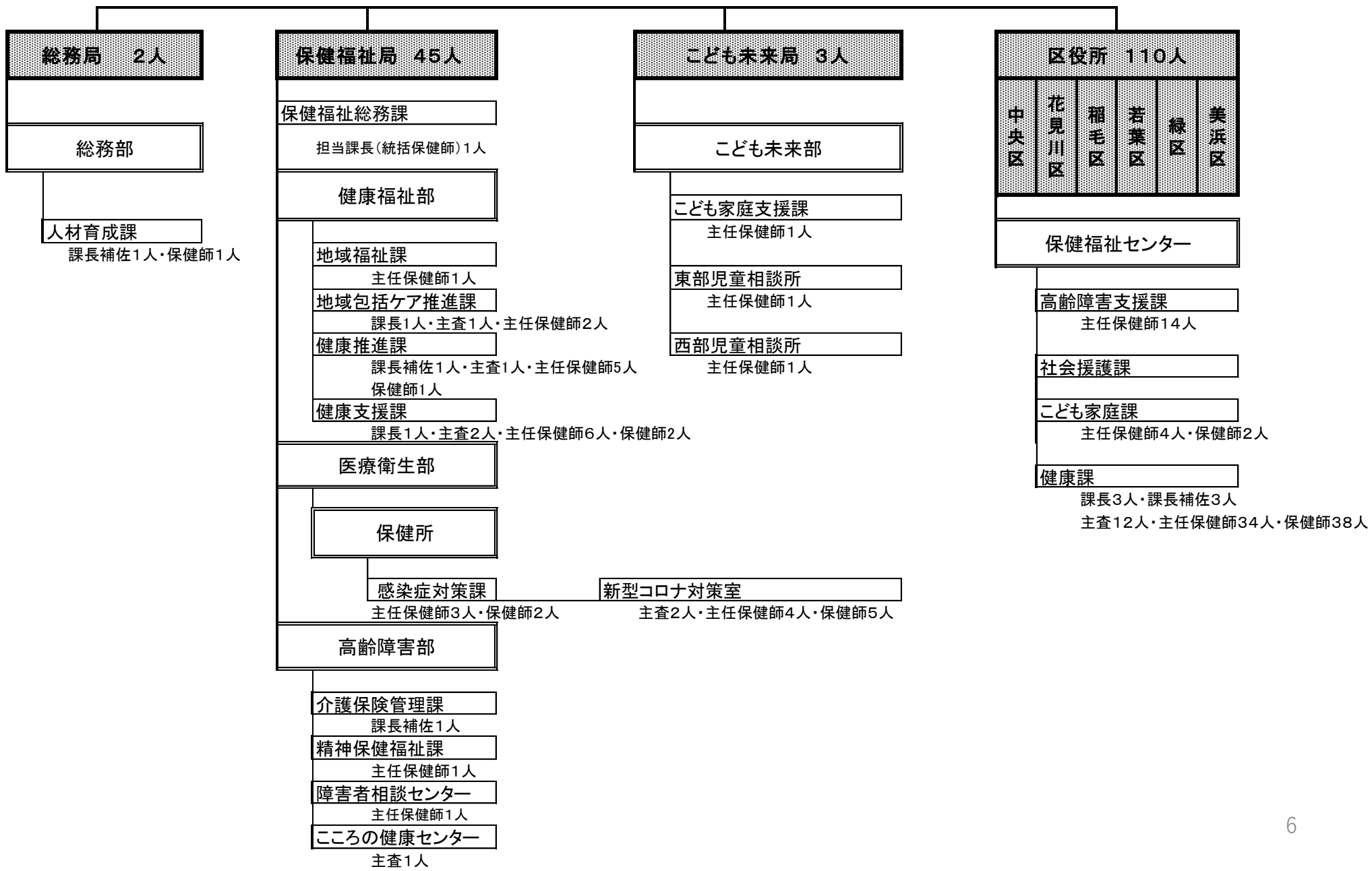
- 経験年数5年目以下の保健師は47人(30%)のうち、9名は経験者採用

2 保健師の配置状況

保健師総数160人
(9局29課)

- ・本庁等：3局14部署 50人
- ・保健福祉センター：6区15部署 110人

(令和5年4月1日現在)



2 保健師の配置状況

○各区保健福祉センター（健康課、高齢障害支援課、こども家庭課）

- ・新人は、基本的に各区健康課に配置し、保健師の基礎を習得させている
- ・介護保険、地域包括支援センターの後方支援、こども家庭総合支援拠点に保健師の配置部署が拡大

○保健所（感染症対策課）

- ・新型コロナ対策として保健所にコロナ室を設置し、最大11人の保健師を配置。逼迫時には他部署からも応援

○本庁（保健福祉局、こども未来局、総務局の9箇所）

- ・平成28年度から保健福祉局に統括保健師1人を配置し、保健師活動の総括、人材育成を担当
- ・介護保険、地域包括ケア、地域福祉などの福祉分野にも保健師の配置部署が拡大

3 保健師等の現任教育体制

保健活動従事者現任教育ガイドライン

千葉県職員研修規定に基づき、保健福祉局内及び保健活動事業の業務に従事する他局の専門職員に、業務遂行に必要な専門的知識及び技術を習得させるための部門研修として位置付けている。

(1) OJT 職場内研修

プリセプターシップによるOJT担当者（プリセプター）を配置し、効果的にOJTを行う。

全職員がプリセプターをバックアップし、新任者を職場全体として育てていく。

(2) off-JT 階層別研修

3 保健師等の現任教育体制（階層別研修）

年数・等級		育成目標	該当する研修
就職後 1年目	新任期	専門職として基本的業務を理解し、実践できる。 スタッフとして、健康課業務を遂行できる。	・新任期保健活動研修 1部①②
就職後 2年目			・新任期保健活動研修 2部
3年目			・新任期保健活動研修 3部
就職後 6年目～ 10年目	中堅期	中堅スタッフとして、健康課・本庁・保健所業務等を遂行できる。 健康課等の中核をになう職員となる。 リーダー的な存在として、健康課運営及び本庁・保健所の課内等の牽引役となる。	・中堅前期保健活動研修 ・プリセプター研修
11年目～ 15年目			・中堅中期保健活動研修 ・プリセプター研修
16年目～			・中堅後期保健活動研修 ・プリセプター研修
係長職	リーダー期	（主査） 係の業務に責任をもつ。	・主査研修
管理職	管理期	保健活動従事者として保健活動の全責任及び後輩職員の育成にあたり、専門職の研修の講師となる。	・管理職保健師研修

3 保健師等の現任教育体制（新任期：1～5年目）

新任期(1～5年)に伸ばしたい能力

- 1 相談、面接、家庭訪問などの個別支援
- 2 健康教育の実施運営などの集団支援
- 3 関わった事例や地域住民、統計等の既存資料から地域のニーズを抽出する
- 4 上司への報告・連絡・相談ができる
- 5 実施したことを記録しまとめる
- 6 コミュニケーションスキル

○プリセプターシップによるOJT担当者（プリセプター）を配置し、効果的にOJTを行う。

○全職員がプリセプターをバックアップし、新任者を職場全体として育てていく。

3 保健師等の現任教育体制（プリセプター）

プリセプター制度とは、新任保健師1人に対して、同じ勤務を一緒に行う先輩保健師（プリセプター）がマンツーマンで、一定期間新人研修を担当する方法。

新人のペースに合わせて、新人保健師自らが主体に学習するようプリセプターが関わる。

4 新任期の現任教育における課題

- 中堅保健師が不足しているため、新人保健師が配置される区健康課では新任期保健師が4割となっている。
- 本庁や少人数部署に中堅保健師を配置するため、区健康課の中堅保健師が限られ、新人育成のマンパワーが不足している。

4 新任期の現任教育における課題

新人保健師

個別支援の具体的な指導（同行訪問、支援方針の事前確認、支援後の振り返り等）や、新人の個別性に応じた助言、肯定的なフィードバックが不十分

- ・ 自らの対応に自信が持てず不安感が強い
- ・ 支援スキルの習得に時間がかかる
- ・ プリセプターとの日程調整に時間を要し、対象者へのアプローチが遅れがち
- ・ 家庭訪問での状況把握、アセスメント、支援方針等の支援スキルが不十分のまま単独訪問するため、継続ケースの支援終了時期の見極めが困難

4 新任期の現任教育における課題

プリセプター

短時間勤務の保健師や新任期保健師もプリセプターを担わざるを得ない

- ・プリセプター自身の業務と新人育成の両立に、負担感・不安感が大きい
- ・プリセプターをサポートする保健師が必要
- ・主査の負担が大きい



常勤保健師だけでは適切な新人育成（OJT）が困難！

5 課題解決に向けて（令和4年度）

1 情報収集

- 全国保健師長会南関東・東京ブロックの支部長会議（令和4年7月）
新型コロナ対応等で業務逼迫する中、保健師の人材確保や人材育成などの課題を共有し、各自治体の取組みについて情報交換を行った。
東京都の新任期保健師育成支援事業の取組みについて教えていただいた。
- 他自治体における取組みの情報収集（トレーナー、研修体制等）

2 新規事業（地域保健従事者現任教育推進事業）の検討

- 企画・予算要望（補助金の活用）
- トレーナー保健師の人材確保

5 課題解決に向けて（令和5年度）

千葉市地域保健従事者現任教育推進事業

1 目的

新任期保健師等に対し、適切かつ安全な保健サービスを提供できる実践能力を育成し、社会状況の変化や住民の多種多様なニーズに対応できる保健指導技術と知識の向上を図るとともに、保健活動従事者の現任教育体制を強化し、保健師等の人材育成を担当する者の人材育成能力を向上させる。

2 内容

(1) トレーナー保健師の配置

自治体保健師経験が豊富な会計年度任用職員 健康課（2箇所）各1人

(2) 階層別研修の強化

プリセプター研修、主査研修に外部講師を招聘

5 課題解決に向けて（令和5年度）

（1）トレーナー保健師の活動内容

○育成トレーナーによる新任期保健師の育成支援

- ・新任期保健師の家庭訪問、面接指導、電話相談等に同行、同席
- ・個別支援計画、相談記録の確認、技術指導
- ・担当地区の関係機関・団体等との連携に関する助言指導
- ・プリセプターへの助言

○育成トレーナー連絡会議

○研修の実施

（2）階層別研修の強化

- ・プリセプター研修（3回/年）

保健活動従事者現任教育ガイドラインに沿った現任教育の進め方

- ・主査研修（1回/年）

地域診断に基づく地域保健活動を実践するための主査としての役割、人材育成能力の習得（指針に基づく保健活動、リーダーシップとマネジメント）

6 まとめ

《良かった点》

- ・ ケース支援、アセスメント、支援方針を立てるという一連の作業を丁寧に助言できた。
- ・ ケース管理の進捗管理や同行訪問、相談をトレーナー保健師に受けてもらえることで、主査やプリセプターへの負担が軽減した。
- ・ プリセプターも若い職員が多くなってきており、新人育成の方法なども一緒に考えてもらうことができ、プリセプターの資質の向上につながっている。

6 まとめ

《課題》

- ・ トレーナー保健師の指導対象は新任期（1～5年）としているため、1年目の保健師への対応と並行して、2年目～5年目の保健師の育成方法についても検討が必要。
- ・ 未配置の4区にトレーナー保健師を配置するため、予算の確保、人材の確保が必要。
- ・ トレーナー保健師を定着させていくために、マニュアル作成や評価指標等の検討が必要。



ご清聴ありがとうございました。