

令和7年度 保健師教育担当者（プリセプター）研修

自治体保健師のための 人材育成ツールの活用 ～新任期保健師の育成に向けて～



令和7年7月30日（水）

埼玉県保健医療政策課 小泉 優理

本日の内容

1 埼玉県保健師研修体系について

2 新任期保健師育成の担い方

3 保健師人材育成プログラムの活用



1 埼玉県が行う保健師の 研修体系について

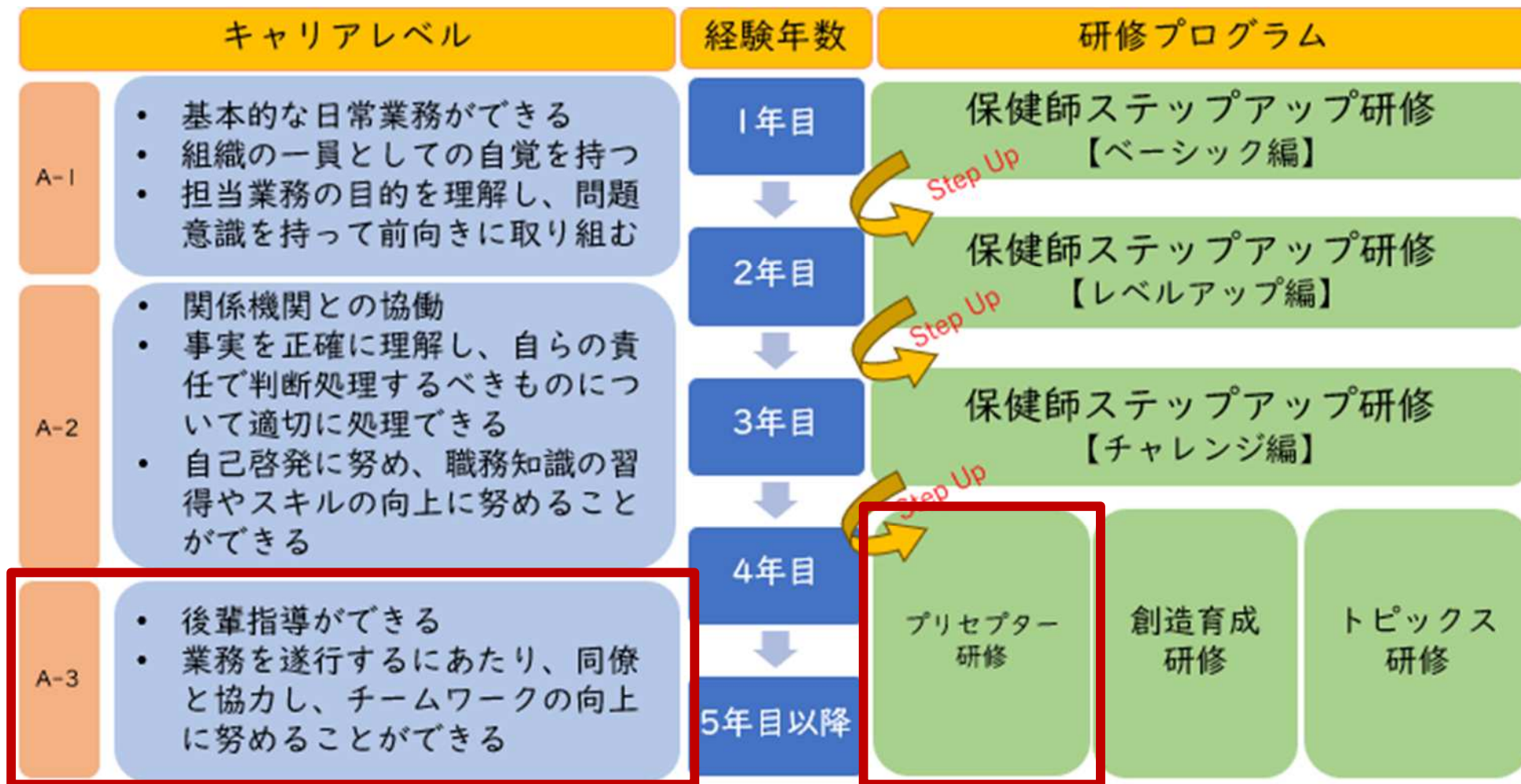
①キャリアラダーに応じた研修体系

令和7年度



②新任期～中堅期の研修体系

令和7年度



2 新任期保健師育成の担い方



新人保健師への指導を始める前にー

- 1 プリセプターに期待すること
- 2 プリセプターの気持ちの整え方
- 3 こんなときどうする？

思い出してみよう！新任期の気持ち・・・

2 業務上の工夫

17

今のお悩みは何ですか？

私（1年目当時）の場合は...

- とにかく分からないことだらけ、知らない単語だらけ。話の中で**何が重要なのか分からない**。足手まとい感...
- 電話の**かけ方、受け取り方**が分からない。怖くて電話に出られない
- 新卒で入庁し、社会経験ほぼ無し。自分の言動一つ一つに**責任が伴う恐怖**
- 報連相っていうけど、具体的に**どのタイミングでどんな風に？**
- 対象者との**面接、訪問**上手くできるだろうかと...
信頼関係を自分が壊してしまったらどうしよう



令和7年度
ステップアップ研修
【ベーシック編】
朝霞保健所
田島保健師の実践
発表より



1 プリセプターに期待すること

◎新人保健師の目標

理論と実践を結びつける体験が重要

⇒ 一緒に業務を行いながら、その**体験を**
意味づける説明を丁寧に行おう

- * 報告・連絡・相談の重要性の確認
- * 事例検討会への参加
- * 訪問や事業の報告、記録の確認
- * 各事業のミーティングへの参加
- * 困難ケースの同行訪問、同伴面接
など

一方... 新人の経験や背景により受ける
相談内容は違ってくる。

業務の進め方、上司への報告の仕方、
職場の人間関係、働き方、人生相談??



全てに対応し、応えることがプリセプターの責任? **×**

プリセプターの役割は—

先輩や上司へのつなぎ役

2 プリセプターの気持ちの整え方



初めての後輩指導のプレッシャーを和らげ、気持ちをコントロールするためにー

▶ 定期的に上司へ報告する機会を作る(時間をとってもらう)

困ったときだけでなく報告を定例化することで、良い点を含めて課題を整理し客観的な姿勢になれる。指導者としての成長の機会！

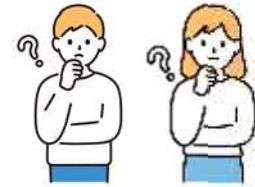
▶ 定期的にプリセプター同士や教育担当保健師と情報交換をする

違う角度からの新人の捉え方を知り、より客観的に理解を深めることができ冷静になれる

▶ 計画的な休息や休暇をとる

行き詰まりや強い疲れを感じる前に、リセット、リフレッシュの時間を取り自分らしさを整える

3 こんなときどうする？



事例1

自分も初めての精神保健担当となり、業務がよくわからない中で新人に指導をしなくてはならない

⇒担当業務の詳細についてはともに覚えていく姿勢で。不明なところは一緒に調べる、周囲の担当者や先輩への相談や確認方法を示していく。

事例2

対象者は新人ではあるが看護師としての職歴もあり、年齢も自分より上である。どのように指導したらよいか迷う。

⇒この所属においての経験においては先輩であることを自覚するとともに、相手を尊重する姿勢は年齢や経験年数によらない。教えてもらうことは謙虚に享受し、信頼関係を築いていく。

事例3

保健師の専門性ややりがいを感じられるようサポートしたいと思うが、経験も浅くうまく伝えられない。

⇒プリセプター自身がこれを機に保健師の専門性ややりがいを表現できるようこれまでの経験や経験から得たことを整理する。それらの過程を含め自分の言葉で伝え共有していく。

3 保健師人材育成プログラムの活用



自治体保健師の人材育成プログラムの目的

目標 住民のための充実した質の高い地域保健活動

戦略 個々の能力向上

戦略 組織としての効果的な取組

行動 育ち合い・学び合う

行動 目的意識の明確化

行動 社会情勢・最新動向を考慮

行動 ガイドラインの提供
(人材育成プログラム)

保健師人材育成プログラム

令和4年3月改訂 埼玉県・さいたま市

○保健師人材育成プログラム - 埼玉県

ホームページ「埼玉県の保健師」に掲載されています！

* VI 職場の支援体制—現任教育担当者のためのガイドライン

VI-11 教育担当者に求められる能力・目標・教育方法及びプリセプター時期別行動目標

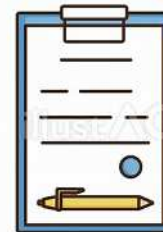
* ■資料編■「1 キャリアラダー」

P3 埼玉県自治体保健師のキャリアラダー(専門的能力に係るキャリアラダー)

自己チェックリスト

* ■資料編■「1 自己チェック表」

基本的能力の到達目標 / 行政能力の到達目標



埼玉県自治体保健師のキャリアラダー

キャリアレベルの定義

	A-1	A-2	A-3
所属組織における 役割	・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ	・計画された担当業務を自立して実施する ・プリセプターとして後輩の指導を行う	・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う ・役割や立場の違いを理解し、つながり役としての組織的な役割を担う ・自組織を超えたプロジェクトで主体的に発言する
責任を持つ 業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ	・系の保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ	・系の保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ
専門技術の 到達レベル	・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする	・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する	・複雑な事例に対して自立して対応する ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する

埼玉県自治体保健師のキャリアラダー

＜保健師の6つの活動領域＞

- 1 対人支援活動
- 2 地域支援活動
- 3 事業化・施策化のための活動
- 4 健康危機管理に関する活動
- 5 管理的活動
- 6 保健師の活動基盤

埼玉県自治体保健師のキャリアラダー(専門的能力に係るキャリアラダー)自己チェックリスト

埼玉県自治体保健師のキャリアラダー(専門的能力に係るキャリアラダー)自己チェックリスト

				自己評価	コメント欄	自己評価			
				年 月 日		年 月 日			
				エグゼクティブ	仮定的にこの力を発揮したことを想定				
				A-1					
1 個人 支援 活動	1-1-1. 個人及び家族への支援	☐個人・家族支援に必要な基礎知識、専門知識と技能を有している。 ☐指導を受けながら対象者の潜在的ニーズに寄り添い、健康・生活・福祉の各分野にわたって適切な支援が提供できる。 ☐対象する事例の対応及び家族に対して、身体的・心理的・社会的状況と多面的にアプローチし、生活改善に資する支援ができる。 ☐対象者に対して、母子・成人、高齢者・障害者・高齢者・家族・関係者・専門家・関係機関との連携による基本的な対応と支援を提供する。	☐個人・家族の健康状態をアセスメントし、適切な保健指導や生活支援が提供できる。 ☐指導を受けながら対象する事例をアセスメントし、適切な保健指導・生活支援が提供できる。 ☐対象者のニーズに寄り添い、健康・生活・福祉の各分野にわたって適切な支援が提供できる。 ☐必要に応じて、関係機関や関係機関と連携し、関係機関の決定と連携して対応できる。	☐対象者事例に対応できる。 ☐事例の理解と理解の上で緊急性を判断し、事例に応じた支援ができる。 ☐健康の事例の支援に必要な関係者チームと連携し、対応できる。 ☐主体的に事例を扱い、地域の社会資源と連携するために調整と調整することができ。 ☐必要時、事例検討会を開催できる。	☐本職ケースで指導対象者の高いケースのマネージメントができる。 ☐潜在的な健康状態をアセスメントし、当事者自身がその解決・改善に向けて取り組めるよう支援できる。 ☐予測される健康状態と対応し、必要な支援と実施できる。 ☐事例検討会でフィードバックを受ける。	☐対象者事例への対応についてスーパーバイズができる。 ☐健康支援に必要な関係者チームの育成ができる。			
	1-1-2. 地域への支援	☐健康教育・健康増進の取組が実施できる。 ☐地域に対する健康教育の一環を実施できる。 ☐地域に対する定期的な健康教育が実施できる。 ☐指導を受けながら健康(若しくは対象者)の潜在的ニーズに寄り添い、健康・生活・福祉の各分野にわたって適切な支援が提供できる。	☐住民の主体的な活動と育成・支援することができ。 ☐健康(若しくは対象者)の潜在的ニーズに寄り添い、健康・生活・福祉の各分野にわたって適切な支援が提供できる。	☐事例が標準とかけはいる活動支援ができる。 ☐健康増進によって、新たなグループを創出し、活動を支え上げることができ。	☐事例への支援を通して、地域の潜在的な健康増進も実施できる。 ☐予測される健康状態と対応し、必要な支援と実施できる。 ☐問題解決のための事例検討が実施できる。	☐事例が主体的な活動と関係で実施する支援方法を提案することができ。	☐ソーシャルネットワークの構築と関係することができ。		
2 地域 支援 活動	2-1. 地域活動・地域活動	☐地域の健康増進活動が実施できる。 ☐管内の健康増進活動に関する社会資源の存在や活用状況、関係方法を把握できる。 ☐自分の担当地区(事業)の健康から、健康増進を促すことができる。 ☐指導を受けながら、担当地区の健康増進、対象者のヘルスニーズを生活と関係し、あるいは健康や社会関係の中で促し発展させる上で必要な調整と実施できる。	☐担当地区(事業)に関する健康資料や衛生統計等から健康増進と実施できる。 ☐関係と協力しながら、担当地区の健康増進、対象者のヘルスニーズを生活と関係し、あるいは健康や社会関係の中で促し発展させる上で必要な調整と実施できる。 ☐自分の担当地区(事業)の健康と担当地区(事業)に関する健康資料や衛生統計等から、健康増進と実施することができる。	☐担当地区のみならず、地域の健康増進計画、健康活動の計画と実施で、健康増進と実施することができる。 ☐健康増進の取組に際して、事例の検討及び企画・立案ができる。 ☐健康の定常化・健康増進について健康増進に実施できる。	☐健康の分析に基づいて、全体的傾向や長期的な健康と実施するための対応することができ。 ☐潜在的な健康増進の取組に際して、事例の企画・立案・実施ができる。	☐分析した結果と関係機関と健康増進し、目的や健康に実施して実施できる。 ☐潜在的な健康増進の取組と関係し、健康の企画・立案・実施ができる。			
	2-2. 地域健康活動	☐事業運行により住民や関係者と協力することが実施できると認識する。 ☐担当地区の住民の自発的グループやボランティアグループ、NPO等の活動の状況について把握する。 ☐地域活動で健康増進活動から、健康増進と実施できる。	☐必要に応じて自発的グループやボランティアグループ、NPO等のコミュニケーションを持ち、協力を求めることができる。 ☐参加するサービス提供を総合的に実施するだけでなく、不足する健康の人的社会資源関係の必要性を認識できる。	☐住民の主体的な活動と支援し、自主グループ活動と実施できるように実施することができる。 ☐住民がグループ活動をするだけでなく必要な社会資源と活用できるように実施することができる。	☐地域に不足している社会資源と関係機関と協力して実施できる。	☐地域の健康とつながり、ネットワークの構築も実施し、必要必要な活動ができるよう支援することができ。			
	2-3. ケアシステムの構築	☐担当事例に必要なサービス提供のために、健康と関係し、必要に応じて関係機関や関係機関と関係し、健康増進と実施できる。	☐文書・数値に基づく事例と健康増進と実施し、実施できる。 ☐担当する事例に対して、必要に応じて関係機関や関係機関と関係し、健康増進と実施できる。	☐健康ケアシステムと健康増進と実施し、関係機関との連携と関係し、健康増進と実施できる。 ☐健康増進と実施し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。	☐現在実施や社会資源の活用と関係し、健康的な事例が関係し、健康増進と実施できる。 ☐健康増進と実施し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。	☐健康の関係機関と関係し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。			
3 事業化・ 健康化の ための 活動	3-1. 事業化・健康化	☐管内の健康増進活動と自身の事業との関係性について把握できる。 ☐住民自治体の健康増進や関係の仕組みについて把握できる。 ☐担当事業の活動計画や関係機関について把握し、自身の担当事業の活動計画がわかる。 ☐担当事業の計画・活動方針・運営方法を把握し、各事例における健康増進の活動が実施できる。 ☐自分が関わっている事業において、チームの一員として、分析し、健康増進と実施することができる。	☐住民のヘルスニーズ(担当地区の健康増進)を踏まえ、活動の計画と健康増進と実施できる。 ☐健康増進の各事例と関係し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。 ☐健康増進の各事例と関係し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。 ☐自分が関わっている事業において、チームの一員として、分析し、健康増進と実施することができる。	☐事業計画の内容と健康増進と実施し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。 ☐健康増進の各事例と関係し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。 ☐健康増進の各事例と関係し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。	☐自治体の健康増進活動と健康増進と実施し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。 ☐自治体の健康増進活動と健康増進と実施し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。	☐自治体の健康増進活動と健康増進と実施し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。 ☐自治体の健康増進活動と健康増進と実施し、健康増進と実施し、健康増進と実施できる。	☐自治体に必要な健康増進等の策定に参画することができ。 ☐研究等で得られた成果や健康増進策等と関係できる。		

埼玉県自治体保健師のキャリアラダー(専門的能力に係るキャリアラダー)自己チェックリスト

[illegible]

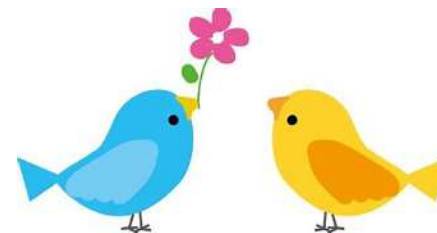
人材育成ツールを活用しよう！



- ▶ スタートラインでチェックリストを共有
⇒ 新人が目指すべきレベルを確認 = 目標設定
- ▶ 「A:できる」「B:概ねできる」「C:自信がない」「D:未経験」の定義を共有しておく
- ▶ 定期面接でもチェックリストを活用 （定期面接はあらかじめ設定 + 必要時追加）
⇒ 進捗状況を確認し、目標または手段を修正
- ▶ 言いにくいことはツールを用いて！
⇒ 「ここにこう書いてあるから、新任期には必要だね。」



おわりにー



プリセプターとしての経験は、**保健師の専門性とやりがいを見直す機会**であると同時に、**周囲へ視点を広げる**きっかけとなります。この経験は、管理期保健師への第一歩となるでしょう。

皆さんの成長が新人保健師の成長を促し、結果として**職場全体の資質の向上**につながります。

それにより、保健師が目指す「**質の高い住民サービスを提供**」し、**地域の健康水準をさらに高めること**へとつながっていくものと考えます。

ぜひ、前向きな姿勢でプリセプターの役割を担っていきましょう！