令和８年度
保健師教育担当者（プリセプター）研修

プリセプターを経験して学んだこと
～共に育ち合う育成を考える～


ふじみ野市けんこう大使
『ふじみん』

令和８年１１月２７日（金）

ふじみ野市保健センター
杉﨑　美奈

令和8年度　ふじみ野市保健師配置状況

- こども・元気健康部（25人）
  - 保健センター（10人）
  - こども家庭センター（12人）
  - 子育て支援課（2人）
  - 保育課（1人）
- 福祉部（4人）
  - 障がい福祉課（1人）
  - 高齢福祉課（3人）
- 総務部（1人）
  - 人事課（1人）

計：30名（育休・産休含む）

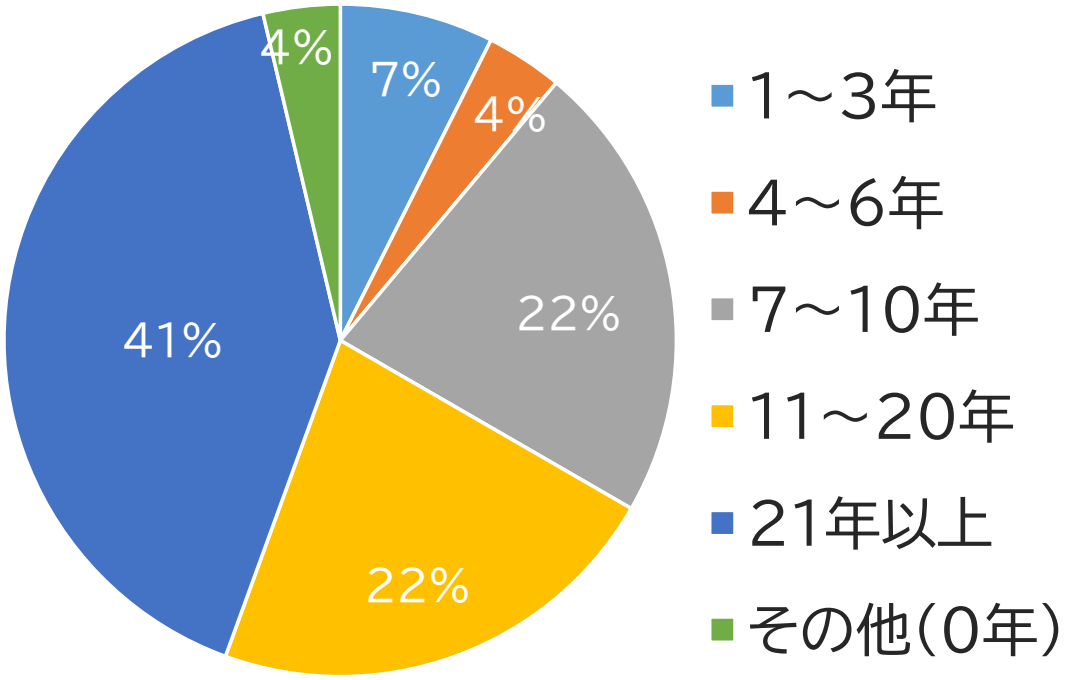
子育て支援センター

保育所

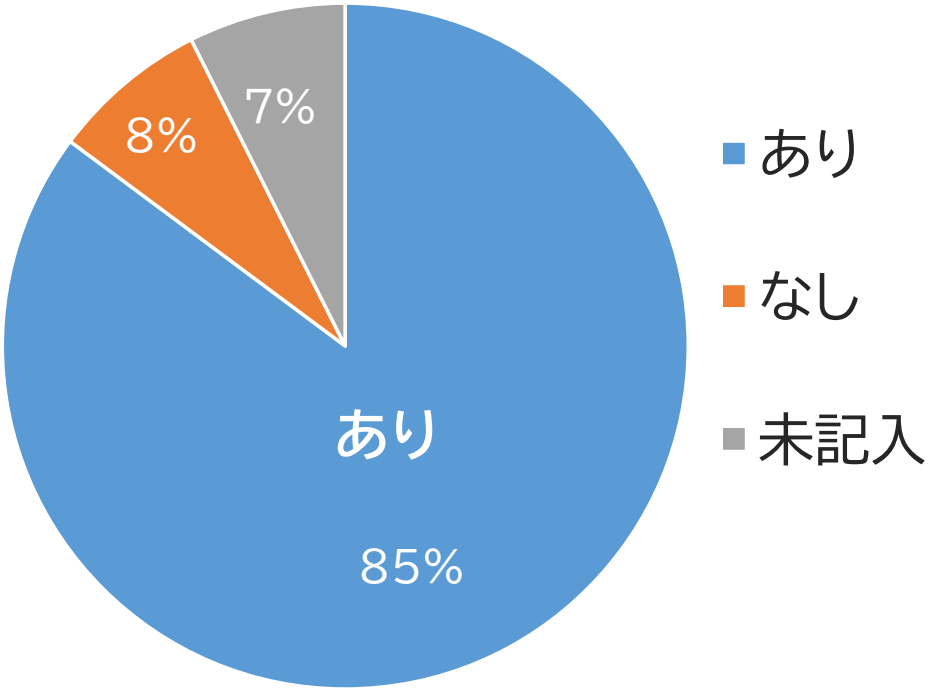


ふじみ野市の保健師の現状

保健師の経験年数区分別割合



入職前の職歴



ふじみ野市の教育体制

【人材育成の基本となるもの】
・埼玉県保健師人材プログラム

【保健センターでの教育体制】
・担当する新任保健師の人材育成計画を上席やチーム内保健師と共有
・事業の見学日程の計画作成（当日の担当者設定含む）
・関係機関の施設見学調整
・各種事業や家庭訪問の指導等、独り立ちした後も適宜サポート



【評価】
・プリセプターとの面接：1か月、3か月、6か月、9か月、12カ月
　※6か月は、所属係のリーダー保健師が同席

ふじみ野市の教育体制

保健師キャリア面接ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ

採用年数	面接実施者	方法	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
			1M	2M	3M	4M	5M	6M	7M	8M	9M	10M	11M	12M
1年目	プリセプター 係長（所属係のリーダー）	＊3か月に1回 ＊1Mはラダー無 ＊☆は係長（統括）同席	面接 ※ラダー無		面接	ラダー推進月間		面接 ☆	ラダー推進月間		面接		ラダー推進月間	面接
2～5年目	チームリーダー	＊半年に1回 ＊☆は係長（統括）同席			面接			面接 ☆						面接
6～10年目	係長				面接									面接
11年目以降	統括保健師	＊上半期中に1回 ＊主査以上はミーティングで対応					面接							

プリセプターとしての当初の悩み・戸惑い

どこまで教える？
どこから任せる？

時短勤務だけれど、プリセプターが務まるのかな

今までの経験を否定しないようにしたいな



自分のやり方を押し付けていないかな

心掛けたこと・実施したこと（関係づくり）

- **「聞くこと」「相談すること」へのハードルを下げる**
  ➡「できない」「困った」がいつでも話せる関係づくり

- **一緒に考え、姿勢で見せる**
  ➡分からないことはそのままにせず、一緒に調べて担当職員に相談する姿を見せる

- **新任期保健師の考えを否定せず「提案」する**
  ➡なぜできないのかを一緒に考える

心掛けたこと・実施したこと（実務とチーム）

- **行政の基礎を伝える**
  ➡公務員としての事務作業、法的根拠、予算について積極的に伝える
- **プリセプターが不在の時間の体制づくり**
  ➡チーム内保健師で新任期保健師を見る環境を作った
- **無理して一人で育てようとしない**
  ➡事業担当者やリーダー保健師など、みんなで育てる体制をつくる

無理をして一人で育てようとしない！みんなで育てる！
（新任期保健師・プリセプター・組織のために）



プリセプターを通して学んだこと

- **経験を尊重する**
  これまでの経験や強みを生かし、理解すること
- **相手の考えを聞く**
  「どう考えた？」を大切にする
- **一人で抱えない**
  プリセプター自身も周囲に頼る
- **新人教育を通して、自分自身を学ぶ**
  育成を通して、自分の実践を振り返る

共に育ち合う育成

新任期保健師



プリセプター



認める → 任せる → 支え合う → 共に成長する

「育てる側」と「育てられる側」ではなく、
お互いの経験や強みを生かしながら、ともに成長する。

ご清聴
ありがとうございました



ふじみ野市PR大使「ふじみん」