

令和4年度保健師等ブロック別研修会（ 関東甲信越ブロック ）

シンポジウム「 共に育ち合う風土を持つ職場を目指して 」

# ①プリセプターと共に育ち合う人材育成

令和4年8月10日(水)

さいたま市保健所

地域保健支援課 清水 雅子

# はじめに ～さいたま市の概況～

## 【沿革】

- H13.5.1 旧浦和市・大宮市・与野市の合併により誕生
- H14.5.1 保健所を開設
- H15.4.1 政令指定都市に移行
- H17.4.1 旧岩槻市と合併

## 【構造】 令和4年4月1日現在

人口：1,334,975人  
高齢化率：23.2%



# 1 さいたま市の保健師の現状

## ①保健師年齢

	～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～	合計
人数(人)	19	42	20	31	25	40	27	13	217
割合(%)	8.8	19.4	9.2	14.3	11.5	18.4	12.4	6.0	100.0

## ②保健師経験年数

	～4	5～9	10～14	15～19	20～24	25～29	30～34	35～	合計
人数(人)	60	35	35	17	47	12	5	6	217
割合(%)	27.6	16.1	16.1	7.8	21.7	5.5	2.3	2.8	100.0

## ③保健師職位別人数

	保健師	主任	主査	係長	課長補佐	主幹	課長	副参事	参事	合計
人数(人)	81	32	53	12	18	10	7	2	2	217
割合(%)	37.3	14.7	24.4	5.5	8.3	4.6	3.2	0.9	0.9	100.0

## ④新規採用保健師人数(再掲:10月採用人数)

	H30		R1		R2		R3		R4	
人数(人)	19	(-)	10	(1)	12	(4)	15	(3)	10	(-)

## 2 プリセプター研修 実施までの経過

- ①平成16年度 「新任期地域保健従事者人材育成プログラム」を策定
- ②平成17年度 埼玉県・さいたま市・埼玉県立大学とのプロジェクトチームにより、  
「保健師人材育成プログラム」の検討を開始 → 第1版作成
- ③平成19年度 上記プログラムを活用した組織的な人材育成の取り組みを開始
  - ・研修：保健所 保健総務課が主催
  - ・人材育成体系：保健師配置部署の長などで構成する会議で説明・承認
  - ・新規採用保健師研修とプリセプター研修を軸とする人材育成をスタート
- ④平成20年度以降、埼玉県と協働で、数回にわたり「保健師人材育成プログラム」を改訂(最新版は、令和3年度改訂)

### 3 プリセプター研修の実際①

#### ①さいたま市のプリセプター研修の特徴

- ・新任地域保健従事者研修と連動した実施 ※他の職種との合同
- ・所属におけるOJTの円滑な推進を補完する研修と「人材育成記録」等の活用
- ・プリセプター自身の人材育成およびピアサポートの要素
- ・「人材育成プログラム」と「さいたま市保健師活動指針」を活用

#### ②1年間の流れと内容

- ・概ね3か月に1回＋αの実施
- ・プリセプターの役割や、新任期保健師の育成に必要な知識・技術等の学び
- ・プリセプティの育成経過の報告、育成の工夫・困り事の共有と方法の検討 等



## 3 プリセプター研修の実際②

### ③工夫していること・意図して伝えてきたこと

- ・新任期保健師の背景や特徴の理解 : 個別性・多様性に対応する育成体制
- ・保健師活動の振り返り : リフレクション、活動の意味づけ、思考や思い
- ・プリセプター自身の成長の自覚 : キャリアラダーとのリンク
- ・組織の中で育ち合うことの重要性 : 伝承・伝達とプリセプターの役割

### ④苦慮していること

- ・プリセプターを経験する適切な時期(職位含む)の人員の不足
- ・プリセプターを育成・支援する組織体制の確保
- ・研修内容、主催側のスキルの維持・向上



## 4 プリセプター研修から見える人材育成①

### ①プリセプター側の気づき

- ・プリセプターを経験することでの成長
- ・保健師としての経験の振り返り・めざす方向性
- ・客観的・俯瞰的な視点による組織マネジメントの学び
- ・プリセプター同士の育ち(学び)合い

### ②所属・所属長の気づき

- ・所属長や他職員への波及効果
- ・プリセプターから発信する所属での育ち合いの風土づくり
- ・プリセプターの成長がもたらす組織全体の成長



## 4 プリセプター研修から見える人材育成②

### ③さいたま市保健師の人材育成全体の気づき

- ・研修内容・方法の工夫の必要性
- ・新任保健師の配属先や個別性に即した人材育成体制
- ・プリセプター研修の重要性の認識の持続(根付かせ続けること)
- ・人材育成体系の課題

※全てのキャリアレベルの人材育成等

→ 「保健師活動連絡調整会議」や「さいたま市保健師人材育成体系検討会」、  
その他、非公式な保健師の集まりの場も活用し、人材育成体系の再編を！



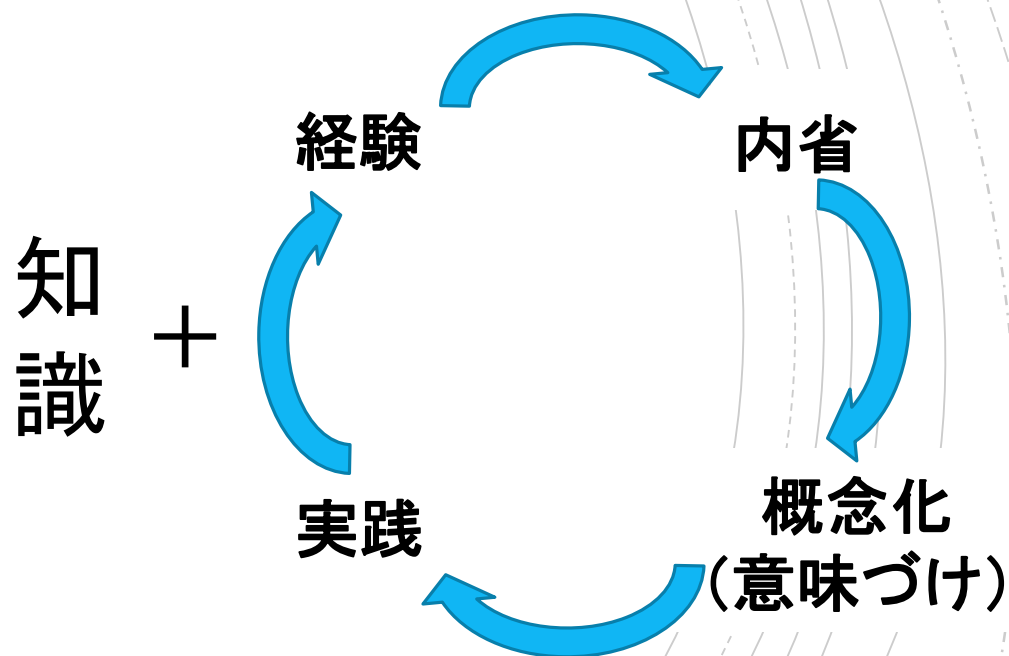


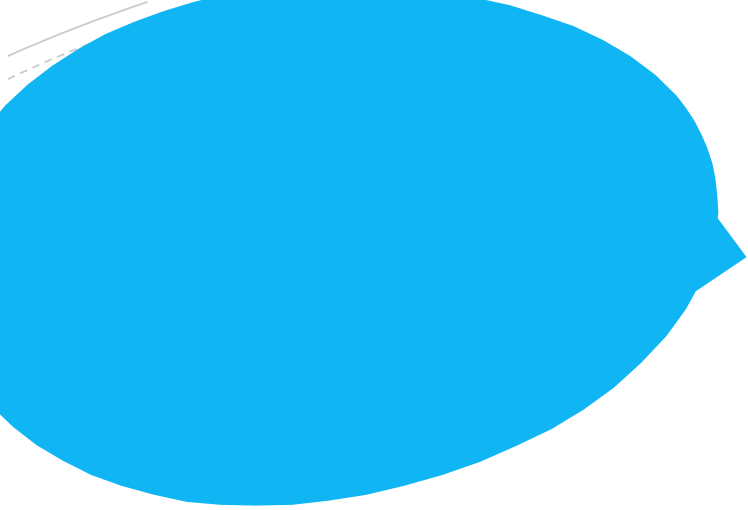
## 5 共に育ち合う組織風土の醸成に向けて

- 人材育成体系について、PDCAサイクルの見える化と、人材育成計画全体の中での位置づけを管理職間で共有・発展させることが今後の課題
- プリセプター研修をきっかけの一つに、組織風土の醸成をすすめていく

### 大切にしてきた事

- ・繰り返しの内省により  
概念化(意味付け)して実践
- ・育ち合う風土づくり





さいたま市

ご清聴ありがとうございました

