



練馬区保健師人材育成プラン

令和7年（2025年）3月

練馬区



保健師の皆さんへ

私が初めて保健師さんと出会ったのは、今から 30 年前の 1995 年、広報課の職員だった頃のことです。

区報の防災特集に掲載するため、阪神・淡路大震災の被災地で救援活動に携わった保健婦さん（当時の名称）にインタビューしました。避難所での健康相談のほか、乳幼児やお年寄り、障害がある方の自宅への訪問活動をされたお話をお聞きしたのですが、「私たちは、地図さえあれば仕事ができるんです」という言葉がとても印象に残っています。プロフェッショナルってすごいな！と感動しました。

2017 年度から 2018 年度には健康部長として、素敵な保健師さんたちと一緒に仕事をする機会に恵まれ、今も折に触れてお世話になっています。

2020 年からのコロナ禍では、先の見えないなか、私生活を犠牲にして区民のために奮闘する保健師さんたちに、涙がこぼれることが度々ありました。改めて感謝と尊敬の念を抱くと同時に、一部の人の献身に頼るのではなく全体で危機に対応できる態勢を整えなければいけないと強く感じました。

今回、保健師さん自らの発意で練馬区保健師人材育成プランを策定し、地方自治体の保健師として、専門性を高めあいながらともに育っていこうとする姿に接し、心強く、ありがたく思っています。

このプランを拠り所に、社会の要請にこたえるプロフェッショナルとしてスキルとマインドを育み、一人ひとりが個性を発揮して区民のために活躍してもらえるよう願っています。

2025 年 3 月

練馬区副区長

保健師人材育成プログラム見直し検討会委員長

森田泰子

目次

第1章 策定にあたって

第1節	策定の目的	8
第2節	現状と保健師活動の歴史	10
第3節	新型コロナウイルス感染症のパンデミック	20
第4節	新型コロナウイルス感染症5類移行後の公衆衛生を取り巻く 国等の動き	22
第5節	新たなプランの位置づけ	24

第2章 練馬区の保健師が目指す姿

第1節	練馬区の保健師活動における基本理念	26
第2節	保健師アンケートの実施	28
第3節	目指す姿と身に付けたい力	34

第3章 具体的な取組

第1節	具体的な取組の構成	38
第2節	リーディングプロジェクト	40
第3節	柱ごとの取組	42
柱1	活動基盤を整える	42
柱1-1	保健師活動の基盤を整備する	
柱1-2	対応力を強化する	
柱2	キャリア支援を強化する	46
柱2-1	支援体制を強化する	
柱2-2	キャリア支援を推進する	
柱2-3	保健師同士のつながりを強化する	
柱3	健康危機に備える	54
柱4	有為な人材を確保する	56

第4章	今後の課題	59
-----	-------	----

資料編（別冊）





第1章 策定にあたって



第1節 策定の目的

- 私たち保健師の活動領域は、戦後の結核対応から始まり、母子保健、精神保健、成人、高齢者、児童虐待等へ拡大し続け、練馬区保健師の配属先も健康部だけでなく、福祉部やこども家庭部などに広がってきました。
- 時代とともに拡大し続ける活動領域は、領域ごとにも複雑化・専門分化し、個別支援ひとつとっても、様々な問題が絡み合い複雑化しています。同じ「個別支援」であっても従来の対応と比べ「中身が変わった」と感じるほど、仕事の困難度が上がっています。保健師の活動は今までにないほど、対応の多様化とさらなる専門性が求められる時代を迎えています。
- 令和2年、新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）のパンデミックが発生しました。私たち保健師は区民の生命と健康を守るため、健康危機対応に必死で向き合い続けました。保健師の役割である健康危機対応の重要性を改めて認識するとともに、育成体制や健康危機対応の仕組みづくりなど、平時からの備えの重要性を痛感した3年間でした。保健師を統括する機能の必要性についても、再認識したところです。
- コロナ5類移行後、国は感染症法および地域保健法を改正し、『地域保健対策の推進に関する基本的な指針』も改正しました。今後『地域における保健師の保健活動に関する指針』の見直しも予定されています。区においても、高齢者保健福祉や感染症対策の計画、健康づくりサポートプランなど、コロナ5類移行後における各取組を示しており、保健師活動は今、大きな節目を迎えています。
- 区では、平成23年度に『練馬区保健師人材育成プログラム』（以下「人材育成プログラム」という。）を策定し、各種マニュアルの作成も進めるなど、人材育成に取り組んできました。時代の急速な変化とコロナのパンデミックを経験した今、これまでの人材育成プログラムを根本的に見直し、新たな時代に合わせた取り組みにしていかなければならないと考えています。
- 見直しにあたり、令和5年度に「保健師アンケート」を実施しました。「求められる保健師」や「現実とのギャップ」、「新任期・中堅期など各期の役割や目標」など、練馬区保健師の意識を把握することから始めました。
- 保健師活動の歴史や現状、現場の意識を踏まえ、『練馬区保健師人材育成プラン』を策定することとしました。

保健師コラム 01

『いままで』と『これから』

私は新卒で入庁し、保健相談所2か所、保健相談所以外の部署1か所を経験しました。新任期は多くの先輩に支えられ、様々なことに挑戦させていただきました。何事にも挑戦する姿勢は、今も生かされています。保健相談所以外での部署では業務の違いに戸惑いましたが、皆さんにたくさん支えていただきました。特にコロナ禍では「練馬の保健師」の底力、公衆衛生への熱い想いを感じました。

新任期からここまで保健師として育てていただき、今回、人材育成PTの分科会に参加できたことを大変嬉しく思います。日々業務に追われる中、気づいたら中堅と呼ばれる年代になり、「目の前の仕事をこなすだけでいいのか、中堅期としてもっとすべきことがあるのではないか」と疑問に思っていました。分科会に参加し、今後自分たちがどのように練馬の公衆衛生を担っていくか、どのように皆で育ち合うかを考える良い時間、きっかけをいただきました。

保健師に求められる姿は時代と共に変化してはいますが、変わらずに残し、守っていかなければいけないこともあると思います。「練馬プライド」を守りつつ、より柔軟性を持った保健師になっていければと思っています。今後も皆さんと助け合いながら精進していきたいです。

健康部 区歴11年

保健師コラム 02

保健師の魅力ってこんなこと

日頃の保健相談所での業務（地区活動や障害福祉サービスの支給、健診業務等）をしていると、受け持ち地区の新規相談が増えたり、すぐ解決しない状況が続いたりすると締め切りが迫った仕事を進めることに追われがちです。

この度人材育成プログラムが一新され、職員個人の技量のアップにとどまらず庁内の保健師がそれぞれの場所で活躍し、連携して区の課題に取り組むことが明記されました。また、将来的に昇任して働くことも視野に入れた作りになりました。

個別支援をしていると、段々と地域の課題が見えてきます。保健師一人が個別指導をしているだけでは出会った人の生活の向上に限られますが、皆で課題を共有し事例検討をしたり事業化したりできれば動きは大きく変わります。

看護師から転職して、現職に就いたからこそ感じる「自分で考えて動く」、ここが保健師の魅力でしょう。

まず、小さな気づきを身近な仲間、保健師と共有していきませんか。

健康部 区歴25年

第2節 現状と保健師活動の歴史

1 練馬区保健師の現状

- 75万人の区民の健康を守るため、現在、練馬区には121名の保健師が8部18課28係に配置され、日々業務に取り組んでいます。このうち管理職は3名おり（うち部長職1名）、健康部や福祉部等に配属されています。
- 保健師の定数は、活動領域の拡大に伴い増やしてきました。コロナ拡大前の令和元年度では定数94名だったものが、令和5年度109名となっています。
- 令和2年度～令和5年度の採用者が多く、採用5年以内が全体の29%を占め、6～10年の中堅期が16%となっています。
- 配属先の増加に伴い、保健師係長のいない職場で働く保健師は、14名います。それぞれの仕事の中で、保健師の専門性を発揮しつつ他職種の職員と連携しながら、業務に取り組んでいます。
- 今後の保健師活動に関わる大きな課題として、団塊ジュニア世代が65歳を迎え、総人口に占める高齢者の割合が過去最大の約35%に達するとされる「2040年問題」があります。少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少による医療・福祉現場の支え手の縮小に伴う課題などが危惧されています。保健師には、能力の伸長とともに、地域とのつながりや地域の活動団体との協働を推し進めていく力が求められています。
- 2040年には、現在50歳代の保健師は退職し、20～30歳代の保健師がこの時代を担っていきます。確実な専門技術の継承と10年、20年先を見据えた保健師活動ができるよう、人材を確保し育成に取り組む必要があります。

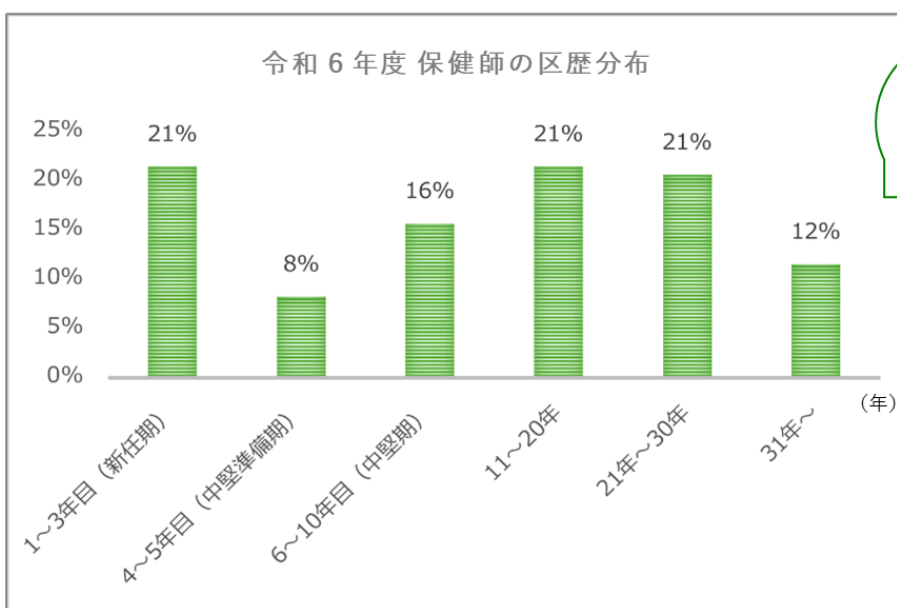
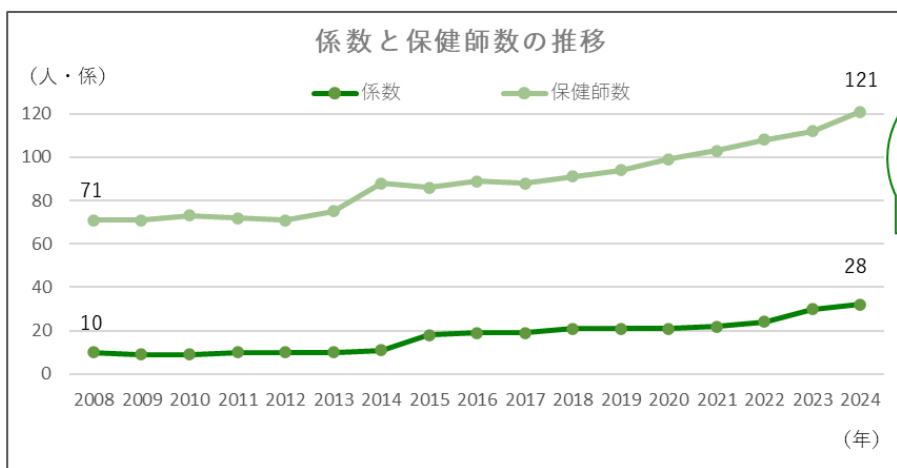


練馬区保健師の配置先・人数の変遷（各年4月1日現在）



令和6年度の所属職層別の保健師配置数（単位：人）

	人事戦略 担当部	文化地域 部	福祉部	高齢施策 担当部	地域医療 担当部	健康部	振興教育 部	家庭子ども 部	合計
主事	1		2	2		46		3	54
主任			3			31	1	2	37
主査						9		1	10
係長					1	9		2	12
課長補佐				1		3		1	5
管理職		1	1			1			3
合計	1	1	6	3	1	99	1	9	121



2 保健師活動の歴史

- 保健師活動は、昭和 16 年の保健婦規則制定以降、社会ニーズや制度改正により、活動内容が多様化、複雑化してきた歴史があります。
- 戦後の伝染病防疫活動や結核対策は、現在の服薬支援（DOTS）等、感染症対策の基本となっています。平成以降、HIV、SARS、エボラ、MARS、新型インフルエンザ等の感染予防や対策、行動計画の策定等、新興・再興感染症対策に取り組んできましたが、コロナのパンデミックは、我々に様々な課題を突き付けました。
- 母子保健では、昭和 40 年に「母子保健法」が制定され、妊婦健診や乳幼児健診の実施、母子健康手帳の交付などが始まりました。昭和 55 年頃に、こうした母子保健対策の環境が整いましたが、育児不安への対応など、新たな課題が増加してきました。現在では、「児童福祉分野」や「精神保健分野」等の活動と一体的な切れ目ない支援が求められています。
- 精神保健対策では、昭和 40 年に精神衛生法の改正、平成 7 年精神保健福祉法制定により、精神疾患患者の社会生活への積極的支援が始まりました。平成 24 年制定の障害者総合支援法の下、精神疾患患者への支援は、身体・知的障害者と並び福祉サービスに位置づけられました。
- 健康づくりでは、昭和 53 年の国民健康づくり対策から始まり、「健康日本 21」では健康格差の改善や重症化予防などが求められるようになりました。特定保健指導等による医療費適正化への支援も求められています。
- 高齢者対策では、老人保健法が昭和 57 年に制定され、老後の健康に向けての予防や訓練事業を実施してきました。平成 9 年に制定された介護保険法により、老人保健法に基づいた保健師の直接サービスである「訪問指導」から一転し、介護予防の観点から対策を強化することが求められるようになりました。
- 平成 7 年の阪神淡路大震災以降、自然災害発災時における避難所等での健康管理や心のケアなど、災害対応の最前線でも保健師の専門性が求められています。
- 今後も保健師の活動領域は拡大し続け、複雑化・専門分化の進行が予想されます。



3 練馬区保健師の活動のトピックス ～「精神」と「母子」のはなし

(1) 地域特性を活かした、医療・保健・福祉連携の精神保健福祉活動 (精神障害者にも対応した地域包括ケアシステムの考え方の早期導入)

- 練馬区内には精神科病院が3か所あり、古くから病院に通院する精神疾患患者が病院の周辺に多く住んでいました。
- 区では、昭和40年代から保健所の業務として「精神障害者の相談および訪問指導」を行い、専門医による精神保健相談を開設しました。個別事例の対応に戸惑いながら「精神衛生相談員取得講習会（東京都主催）」の受講や先進的な自治体の活動を学ぶ等、学習を重ね、技術・対応力の向上を図りました。
- 昭和59年から退院後の社会復帰訓練の場として、保健相談所で「デイケア」を実施しました。保健師はプログラムの内容や運営について検討し、参加メンバーとともに活動を通し精神疾患患者の理解を深めていきました。
- 昭和60年から開催された「地域精神保健関係者連絡会」は、練馬区内と近隣の精神科病院ならびに福祉事務所、保健相談所、共同作業所（現障害福祉サービス事業所）および東京都精神保健センター（現東京都立中部総合精神保健福祉センター）で構成され、連携により相互の理解を深め、地域精神保健の向上と、精神疾患患者の生活を支えるための支援システムを構築することを目的に設置されました。平成5年からは、練馬・光が丘・石神井大泉・関の4ブロックに分かれ、障害福祉サービス事業所、地域包括支援センター等が構成メンバーに加わり、情報共有や学習会、課題の共有を行い、現在に至っています。
- 連携の中で保健師は、患者が日中通う場として共同作業所の立ち上げに協力し、作業所職員の当事者への関わりから、精神疾患患者の生活範囲が広がっていくことを学びました。
- 事例検討会を通して、多くの精神科医から精神疾患の理解と支援について学びました。特に統合失調症の理解は事例検討を繰り返し、深めていった経緯があります。



(2) 「障害児の早期発見と支援」から「児童虐待の早期発見と支援」に至る時代の流れをいち早く察知した母子保健活動

- 昭和 53 年から障害児の早期発見・早期療育を目的に保健師が独自に実施した「乳幼児全数調査」を行い、乳幼児健診の質の向上に寄与しました。
- 同年に 1 歳 6 か月児健診が区に移管され、その後、発達の遅れなどのある子とその親と一緒に参加できる「遊びの会」を心理職と一緒に運営しました。こども発達支援センター設置後も身近な相談場所として各保健相談所で実施しています。
- 平成 12 年に児童虐待防止法が施行されました。区では、その数年前から 4 か月児健診で「子どもをかわいく思えない」と語る親が増えていることに危機感を覚え、乳幼児健診後に母親が輪になって、子育ての大変さや本音を語る会を始めました。「虐待予防は母子保健から」という考えが現在につながっています。
- 平成 13 年には、個別支援として精神科医による「虐待予防（親子）相談」を開始しました。その後、石神井保健相談所でグループ支援として、子育てに不安を抱える保護者を対象としたグループミーティングとより支援が必要な保護者を対象としたグループミーティングを開始しました。現在は、前者の取組については保健相談所において「育児交流会」として、また後者の取組については子ども家庭支援センターで「親支援グループミーティング」として、それぞれ実施しています。
- 虐待を受けた子どもや親の対応は、保健師自身も事例検討など学習と経験を重ね、精神科医等からの助言を受けることで、スキルを高めていきました。
- 平成 14 年、「練馬区児童虐待防止協議会」が設置され、現在のこども家庭部に保健師 1 名を配置しました。平成 19 年 3 月、児童虐待防止の支援体制をより強化するため、「練馬区児童虐待防止協議会」を廃止し、「練馬区要保護児童対策地域協議会」を設置し保健師を 3 名配置しました。令和 6 年、こども家庭センター設置により、これまでの母子保健と児童福祉の「連携」から「一体的な支援」に強化し、全ての妊産婦および子育て家庭に対して虐待への予防的な対応も行うこととされ、児童虐待を防止するため区の支援体制が年々強化されています。

保健師コラム 03

「“今”が、未来の自分の“土台”を作る」

1990年代後半、保健相談所に勤務していた時です。当時の係長が研修参加後、「これからは児童虐待予防だね。」とつぶやいたのを鮮明に覚えています。

その頃、かつて被虐待児だった母親との出会いがあったり、ある調査で「子どもに手をあげてしまえそう」の項目に☑をした4か月児の母が一定数いる現状が分かるなど、虐待予防の必要性を感じ始めていました。

当時、乳幼児健診においては、障害の早期発見と子どもが健やかに育つために「保健指導」をしていました。しかし、指導ではなく「支援」に視点を置き、健診の場は虐待予防、育児不安の支援の場になっていきました。

4か月健診後に行う親同士の交流会では「『育児はつらい』と言っていい」とメッセージを伝え、育児不安群とハイリスク群の2つのグループミーティング開催、精神科医との相談、主任児童委員・ボランティアの方々との協働等々、ものすごい勢いで母親支援体制作りに取り組みました。

実は、私の方が係長より先に研修に参加し「児童虐待の取組が必要」と感じていたのですが、当時の私は係長や先輩方についていくことしかできませんでした。

でも、「虐待予防は母子保健から」が染みついたのは、この時から。先輩の背中を見て育っていったこの経験が、今の私の土台になっています。そして、あの時の先輩たちと同じように、今は自分が施策を考えたり形にしていこうなっています。また、自分の中に芯という軸になるようなものを持ちたいと思い積極的に学習会等に参加するようになり、バの中に「師匠」を持ちました。

「今」が「未来の保健師の私」の土台につながっていきますよ…と感じる今日この頃です。

こども家庭部 区歴32年

保健師コラム 04

求められる行政保健師の役割と専門性について

私は、平成23年3月に発行した練馬区保健師人材育成プログラムの策定時、健康推進課保健指導係に所属しており事務局として取り組みました。当時、練馬区には89名の保健師が健康部、福祉部、児童青少年部の3部16課に配置されており、各部の保健師の係長を中バにワーキングチームを立ち上げ、検討を重ね策定しましたが、やはり全庁的に使えるプログラムにすることが大きな課題でした。

今回、改正版の策定について、大きなプロジェクトとなって検討されていることに、みなさんのこれまでの活躍が大きく評価され、今後の活力となっていると感じています。

区民の生命、健康、生活に深く関わる行政保健師の役割は、社会情勢の変化や保健・福祉関連の制度の見直し等に伴い、大きく変化し拡大しています。行政保健師はこれまで以上に官民の役割分担を明確にし、機能強化していく必要があると思います。

保健師の配置が多部署にわたり、保健師の専門性が即戦力として求められる中、今回のプロジェクトの取り組みが行政保健師の役割と専門性について、改めて部課を超えて議論し再確認する機会となり、さらなる活躍に繋がるものと考えています。

福祉部 区歴37年

4 練馬区保健師の人材育成の取り組み

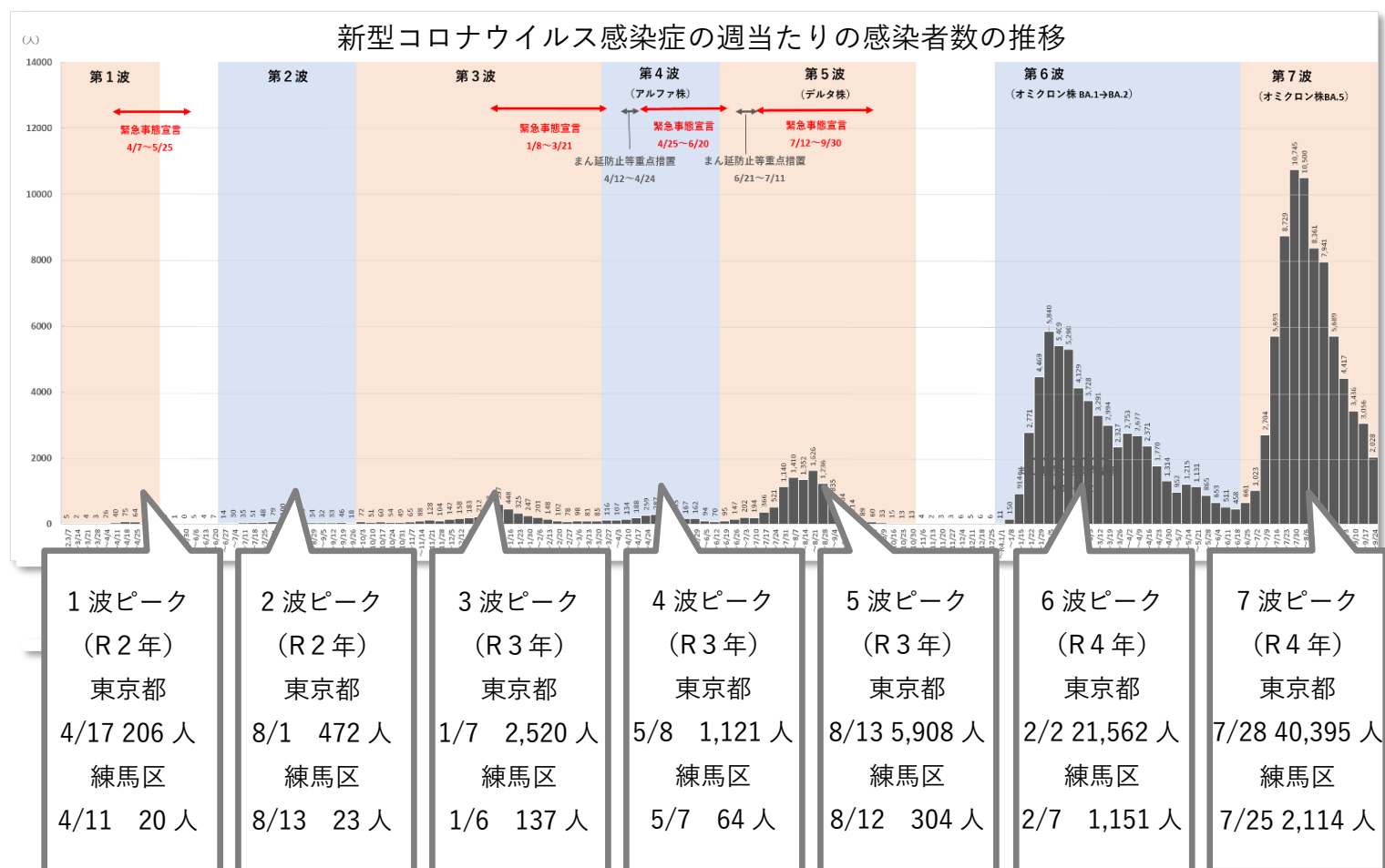
- かつて保健師の育成は「保健師は職人技、先輩の背中を見て育つのよ！」と言われ、口伝による技術継承が多く、場数を踏んで育てることが重要視されていました。育成の中心は新人保健師の教育におかれ、保健師活動のイロハを指導する「指導保健師」（現プリセプター）が中心に担ってきました。
- 昭和 45 年に母子・成人・精神など分野ごとに、各保健相談所から担当保健師が参加する「委員会」を立ち上げ、知識や経験の継承を行う取組が行われました。「委員会」では、健康実態の把握、課題の抽出、対策の検討および事例検討や実践ノウハウの共有を行い、OJT の場となっていました。その後、保健師だけの委員会から、課長職や多職種も入り、組織的に課題を検討する場になっていきました。
- 特に母子保健活動は、障害児の全数訪問を行い、現状と課題を明らかにした上で乳幼児健診の体制を整えてきました。その活動の中から、障害児を育てることの大変さや、療育の必要性、家族のつながりの大切さなどを学び、結果を『ねりまの子の幸せを願って』という報告書にまとめてきました。
- 昭和 58 年頃から、自主学習会の活動が人材育成の貴重な場となりました。「わかばの会」を皮切りに、「保健活動を考える自主的研究会」、「ねりま虐待勉強会」が発足し、Off-JT の取り組みが始まりました。
- 平成 11 年の組織改正で、2 保健所 4 保健相談所体制から 1 保健所 6 保健相談所体制になり、「保健主査」に代わり「地域保健係」が設置されました。係長は保健師が担い、係全体の業務とともに、部下である保健師の育成などを含め、マネジメント業務に専念する体制に変わりました。
- 平成 23 年度に『保健師人材育成プログラム』を策定しました。初めて全庁の保健師が、自らの職能育成のために集い意見交換を重ねながら、育成方法を検討しました。その後、新人保健師と指導保健師の育成をより具体的かつ積極的に行うため、集中して検討しました。
- 現在は、人材育成の取組が継続するよう、毎年「新任期連絡会」「プリセプター連絡会」を開催しています。年度末には、新任期活動報告や先輩保健師の活動のトピックを報告する「保健師活動報告会」を行っています。

練馬区保健師人材育成の歩み

昭和20～ 30年代	指導保健師による育成 (プリセプターの前身)	人材育成の取り組みの中心は新人保健師の育成だった時代。指導保健師がその役割を担っていました。
昭和40～ 50年代	分野別委員会におけるOJTの始まり	母子・成人・精神の委員会において、健康課題の抽出、事業の検討を行うようになり、委員会の活動が保健師育成の場となっていきました。
昭和60年～ 平成10年代	自主研究会や事例検討会など Off-JTが発展	昭和50年代後半から自主研究会や事例検討会が次々と発足。様々なケースを検証する事例検討会等が育成の場として発展していきました。
平成21年度 2009	保健師人材育成計画策定会議設置	平成19年、健康福祉事業本部職員提案制度において「保健師の人材育成プランの策定について」が採用されました。保健師の人材育成を体系的に取り組む体制を明確にし、保健師の資質向上を図ることを目的に、健康部、福祉部、児童青少年部の保健師で構成する人材育成の策定会議を設置しました。
23年度 2011	練馬区保健師人材育成プログラム報告書策定	保健師育成に向けたビジョンを明確にした上で、新任期、中堅期、係長期の3つの作業部会で検討を行い、職層に求められる役割・能力を明らかにしました。区の「練馬区人材育成実施計画」を踏まえ、練馬区全体の保健師人材育成計画としてまとめました。
24年度 2012	「新任期保健師のあなたへ」を作成	新任期（採用1～3年）保健師が行政保健師として成長するために活用するものとして、到達目標などを明記し、作成しました。 ※平成27年、令和4年に一部改訂
25年度 2013	「プリセプターのあなたへ」を作成	プリセプター（指導担当者）が新任者（採用1年目）の育成に活用することを目的とし、作成しました。
28年度 2016	健康部における保健師活動指針策定	平成25年に国から通知された「保健師活動指針」、平成27年に区が策定した「みどりの風吹くまちビジョン」を踏まえ、区職員として、保健師職として、自ら考え、区民と共に行動していくことを明らかにするため、策定しました。
令和6年度 2024	練馬区保健師人材育成プログラム見直しに着手	地域保健法や感染症法等の改正、コロナ禍の経験を踏まえ、副区長をトップとし、人事戦略担当部、健康部、福祉部、こども家庭部の管理職で構成した検討会を立ち上げ、平成23年に作成した練馬区保健師人材育成プログラムの見直しに着手しました。

第3節 新型コロナウイルス感染症のパンデミック

- 令和2年、コロナのパンデミックが発生しました。急速な感染拡大は、従来の感染症対策のノウハウが通用しない、想像をはるかに超える厳しいものでした。この経験を通して、私たちは多くの課題に直面し、仕事のやり方を見直さなければならないことを痛感しました。
- 全庁の保健師のほぼ全員がコロナ対応に従事したものの、感染症対応の経験を持つ保健師に限られていたため、業務リーダーを担える保健師が限定され、結果的に一部の保健師に大きな負担がかかりました。
- 新しい感染症への対応は、その特性を理解し、次の事態を想定しながら対応していかなければなりません。健康危機対応の「要」として、保健師を統括する機能の重要性を強く認識しました。平時からジョブローテーションを運用して、1人でも多くの保健師が感染症の専門スキルを身に着ける必要性も痛感しました。
- パンデミックの発生が、様々な業務を増大させ、すべての業務を保健師だけで対応することはできませんでした。保健師でなければならない業務をあぶりだし、他の業務は事務職や他の専門職、委託事業者等が担うよう業務マネジメントを行うことが求められました。保健師が、感染症対策全体を俯瞰して対応にあたるマネジメント機能を担う必要性を強く感じました。
- 業務の効率性の観点からは、様々な取り組みを行いました。感染症記録の電子化や動画による啓発、オンライン講演会などDX化することやSNSを活用することで危機を乗り切ることができましたが、これまで積極的にDX化に取り組んでこなかった土壌もあり、現場には戸惑いもありました。
- コロナのパンデミックを経験し、今回得た教訓を次の対策につなげていくことが求められています。



PCR 検査センター（ドライブスルー）の様子



保健予防課執務室の様子

第4節 新型コロナウイルス感染症5類移行後の公衆衛生を取り巻く国等の動き

- コロナ5類移行後、国では子ども家庭庁の創設、地域保健法の改正、精神保健福祉法の改正等が行われ、コロナ5類移行後に向かうべき課題に沿って舵が切られました。
- 基礎的自治体では、健康寿命の延伸、妊娠期から子育て期にわたる切れ目ない支援、児童虐待防止、心の健康づくり、自殺防止等従来からの施策のさらなる強化や包括的取組の推進など、新たな視点からの事業展開が求められています。
- 区は、令和6年3月に『第9期練馬区高齢者保健福祉計画/介護保険事業計画』、『練馬区障害者計画（一部改定）』、『練馬区自殺対策計画（第2次）』、『練馬区感染症予防計画』、令和6年度には『練馬区健康づくりサポートプラン』、『第3期練馬区子ども・子育て支援事業計画』を策定し、コロナ5類移行後の区の方角性について、具体的取り組みを示しています。
- 災害を含む健康危機管理に向けた平時からの備えと、対応力の強化も求められており、保健師の役割はその重要性を増しています。



練馬区で保健師として働く魅力

私は、学生時代の練馬区での実習を契機に、練馬区への就職を目指すようになりました。就職をしてみても、実習時に印象的であった保健師同士のコミュニケーションの活発さは、一人で抱え込まずチームで対応する体制の土台になっていると実感しています。チームで対応することで、客観的な視点を持つことや支援の改善にも繋がりますし、保健師同士の経験の共有はさらなる成長にも繋がると思うので、働きやすい魅力的な環境だと感じています。

そして、新任期だけではなく全ての保健師を対象とした継続的な保健師人材育成プランが作られることは、将来を見据えて仕事に取り組めるので、練馬区の魅力の一つになると思います。

現在、私は保健所で感染症に関する個別支援や集団・地域に対する結核やエイズの予防週間などの普及啓発活動を行っています。様々な感染症やその動向を常に把握していく必要があり大変なこともあります。保健所機能をもつ練馬区で多様な業務を経験できることは、広い視野で地域をみることに繋がると思います。またそれも魅力であると感じているところです。

健康部 区歴1年

係長になって～「立場が人を育てる」

4年前の内示の日、課長に「地域医療課に異動ね。あと、係長ね」と言われて、青天の霹靂。異動は想定内、でも昇任は想定外でした。そして、保健師配置初の部署、私は在宅分野の仕事は初。正直、手が震えました。

ある日、先輩から「大丈夫。(係長に)なれる。立場が人を育てるんだから」と言われました。不安は当然、やってみないと分からないと腹を括り、引き継ぎ書を読み込んで異動の日を迎えました。あれから、4年。係員や上司、他部署や関係者の方にもいろいろ教えてもらい相談しながら、日々、仕事をしています。

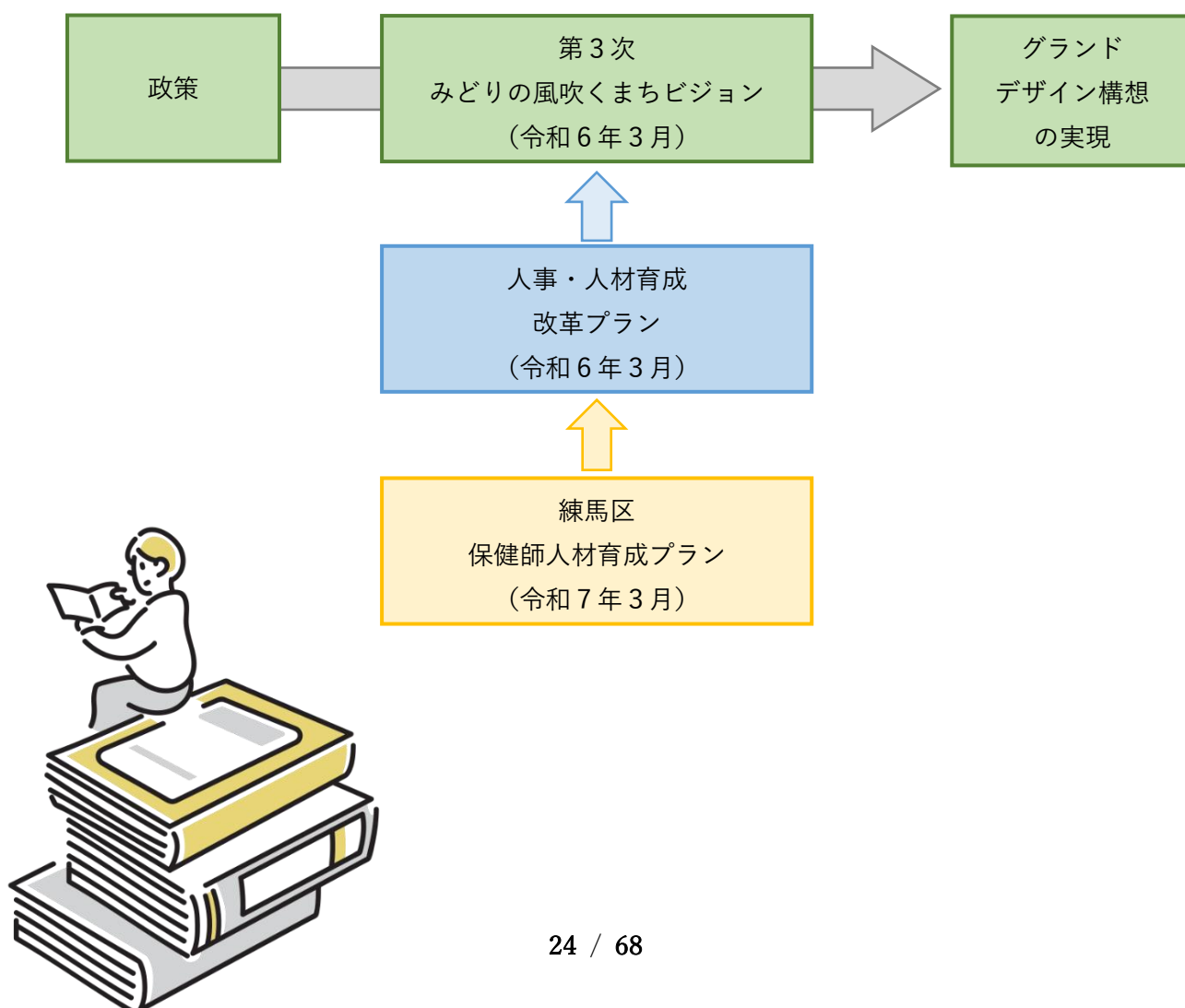
4年やってみて、係長の仕事のひとつは、全体の視点を持って、係員が仕事しやすいように動くことかなと思っています。イメージとしては、ゴールやルートを示したり、一緒に作ったりってところでしょうか。まだまだ手探りですが、係長の仕事も意外(?)と楽しい!自分の中で変わったこともあるし、変わっていないこともある、それもよし。係長として保健師として自分がすべきこと・できることは何かを常に考え、これからはみんなと一緒に進んでいきたいと思っています。

地域医療担当部 区歴15年

第5節 新たなプランの位置づけ

- 活動領域の拡大やコロナの経験、コロナ5類移行後の法改正等により、保健師を取り巻く状況は大きく変化しています。こうした変化に対応し、さらに2040年を見据えた保健師育成に取り組むため、これまでの『練馬区保健師人材育成プログラム』を見直し、『練馬区保健師人材育成プラン』（以下「本プラン」という。）を策定します。
- 「本プラン」は、全庁で働く保健師の専門技術の修得だけでなく、第3次みどりの風吹くまちビジョンの政策実現に寄与する行政保健師としての育成も目指し、『練馬区人事・人材育成改革プラン』に基づく、保健師版の人材育成プランとします。

【第3次ビジョン、人事・人材育成改革プラン、本プランの関係図（イメージ）】





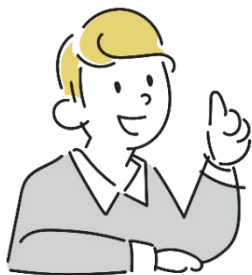
第2章 練馬区の保健師が目指す姿



第1節 練馬区の保健師活動における基本理念

- 保健師は、区民の生命、健康、生活に深くかかわる職であり、区民の健やかな暮らし、生活者としての価値観および人権を尊重することを基本とし、次の4つを保健師活動における基本理念とします。
- 1 保健師は、いずれの部署においても、公衆衛生の視点を持ち、区民の健康の保持・増進に寄与する。
 - 2 保健師は、区民自らが健康課題に気づき、その解決に向けて主体的に取り組めるように支援する。
 - 3 保健師は、家庭訪問や健康相談などの地区活動や保健福祉事業を通して、個別の健康問題を把握するとともに、区民や関係者との協働を図り、地域全体の健康レベルを向上させる。
 - 4 保健師は、自然災害や新興・再興感染症等の感染拡大等の健康危機管理事象が発生した際は、二次被害の防止や感染拡大防止を最優先に取り組む。

基本理念って、どこの部署に配属されても、練馬区の保健師が仕事の「羅針盤」にするものだよな。



そうよ。自分の仕事に迷った時にこそ、読んでみるといいわよ。
どこかに、自分の仕事に通じることが見つかるわ。



地道な努力が実を結ぶと信じて

“海星が無数に打上げられた砂浜で、その海星をひとつずつ海に返している少年がいる。通りすがりの老人に「こんなに海星がいるのにそんなことをしても意味ないよ。」と言われて少年は答えた。「ただこの海星には大きな意味があるよ。」”(星投げびとより改変)

これは私の好きな寓話の1つであり、保健師としてのモットーでもあります。

私は、認知症施策を担当する部署のひとり保健師として、認知症の人にもそうでない人もお互いを思いあえる街づくりに関わっています。認知症への理解については様々な課題があります。今すぐ地域を変えることは難しいですが、大事なことは一人ひとりの認識が変わり、行動変容を促すことだと思っています。地道な活動が、小さな変化につながり、結果として大きな波になって地域も変わっていくと信じています。

「これからは認知症の人は自分のおばあちゃんだと思ってやさしくせたいです。」

これは認知症サポーター養成講座を受講した小学生の感想です。この小学生のように、ひとりの変化が「認知症に優しい街」への一歩につながると信じ、自分のできること・していることに誇りをもってこれからもがんばります。

高齢施策担当部 区歴2年

管理職を目指した理由と 仕事をするうえで大切にしていること

私が管理職になろうと思ったきっかけは二つあり、担当していた精神障害者のご家族と就労を受けてくださった企業の社長から、管理職を目指したらいいんじゃないかと言われたことでした。同じタイミングで上司からの勧めもあり最初はえっと思いました。仕事も楽しく、私にもやれるかも、チャレンジしてみたいといった気持ちが徐々に芽生えてきました。

管理職になってからは、経験していないことが多々あり戸惑いましたが、多くの方に教え支えていただき乗り越えてきています。特に、チームで課題を乗り越えた先の達成感は続けていて良かったと思う瞬間です。

仕事をするうえで大切にしていることは、フットワーク、チームワーク、ネットワークです。「よく話を聞き現場を見に行くように」はプリセプターから教わったことで、新人の頃、担当したごみをため込んでしまう方は、自分の担当時には解決に至らなくとも相談が切れないようにつなぐと必死でした。今は地域精神保健相談員が支援していてネットも使えていること嬉しく感じています。

「何ごととも前向きにね」は、上司からいただいた言葉です。これからの保健師は、時代を捉え、先を見通す力を持ち、改革・提案していく力が求められると思います。日々の業務を前向きに楽しみ、共に学び成長していきましょう。

健康部 区歴29年

第2節 保健師アンケートの実施

1 アンケート概要

(1) 目的

本プラン策定に向けて、区に所属する全保健師の仕事や役割などに対する意識を把握し、その結果を本プランに反映させるため。

(2) 対象など

- ① 対象 : 練馬区に所属する全保健師 116 名
- ② 期間 : 令和6年2月21日～3月21日 (30日間)
- ③ 回収率 : 90% (95人/106人)

※全保健師のうち産育休等長期休暇中の職員10名を除いた106名を対象

(3) 設問の内容など

① 設問内容

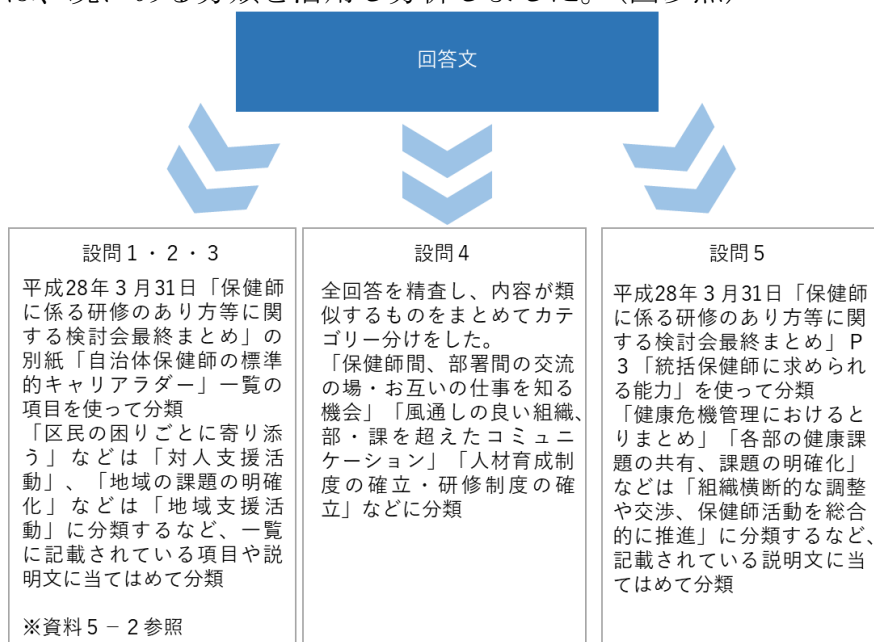
- ア 練馬区の保健師が目指す姿
- イ 今後の育成のあり方
- ウ 自らの役割
- エ 育成の取組
- オ 統括機能を有する保健師のあり方

② 回答方法 : 自由回答方式



(4) 分析方法

回答内容を作業部会で整理し、「設問1」から「設問3」については、「標準的キャリアラダー」で示されている6つの期に分けて分析し、「設問4」については、類似するものをカテゴリーに分類して分析。「設問5」については、既にある分類を活用し分析しました。(図参照)



2 アンケート結果

(1) 設問1 練馬区にはどんな保健師が求められていると思いますか。

① 質問のねらい

本プランで描く「練馬区の保健師が目指す姿」を全保健師の「思い」から抽出するため、この設問を設定しました。

② 回答の多かった分類項目

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

※分類に使ったキャリアラダーの一部（活動領域と求められる能力を使用）

保健師の活動領域		求められる能力			
1 対人 支援 活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力	・個人及び家族の健康と生活について分析し健康課題解決のための支援計画を立案できる。 ・個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援を指導を受けながら実践できる ・支援に必要な資源を把握できる。	・複雑な事例の支援を必要に応じて、指導を受けて実施できる。 ・対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。	・構 実 ・支 整
	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力	・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。	・集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。	・集 支 能
2 地域 支 援 活 動	2-1. 地域診断・地区活動	・地域の健康課題や地域資源を明確化し、地域組織や関係機関と協働して課題解決する能力	・指導を受けながら、担当地区の情報を収集・分析し、健康課題を明確化できる。	・担当地区の情報を分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。	・地 域 支 援 能 力
	2-2. 地域組織活動	・地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力 ・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力	・地域特性を理解し、住民と共に活動できる。 ・多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。	・多様な住民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。	・地 域 支 援 能 力

③ 分析の結果

- 個別の支援等の「対人支援活動」が保健師活動の基本と捉えている回答が多く、そこから展開していく「地域支援活動」についても多く回答がありました。
- 期が上がるにつれて、事業化・施策化、管理的活動に関連する回答が多くなっています。
- 回答には、保健師の活動領域の内容だけではなく、保健師活動に取り組む姿勢や意識、心構えに関連する内容が多くありました。
結果を踏まえ、保健師自身が考える保健師像を「専門職としての倫理観や志を持って人や地域に対して包括的に関わり、頼りになる支援者」としました。

(2) 設問2 保健師に求められているものと現実とのギャップを教えてください

- ① 質問のねらい
日々感じているギャップを把握することで、必要な取り組みを導き出すため、この設問を設定しました。
- ② 回答の多かった分類項目
1位 対人支援活動
2位 地域支援活動
3位 事業化・施策化のための活動
4位 管理的活動
- ③ 分析の結果
 - 「丁寧にケースワークをし、地域の健康課題を把握して施策化したいが、できていない」という意見が多くありました。
 - 期が上がるにつれて人材育成への課題を感じている傾向がありました。(人材育成は「管理的活動」に含まれる)
 - 「ギャップが起こっている理由」としては、スキルや知識、経験不足、業務量の多さ、仕事の困難さが影響しているという意見が多くありました。

(3) 設問3 あなたが思う、あなたの期の役割や目標を教えてください。

- ① 質問のねらい
個々の保健師がその経験年数に照らして、自身に求められている役割や目標をどうとらえているかを訊ね、本プランで示すキャリアラダーの現状との乖離を確認するため、この設問を設定しました。
- ② 分析の結果
各期において求められる役割などを、十分理解していると判断できる結果が得られました。一方で、役割や目標について、「指標となるものがほしい」という声も聞かれました。

※分類に使ったラダーの一部（役割と責任の範囲を使用）

		A-1	A-2
キャリアレベルの定義	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行う。 ・プリセプターとして後輩の指導を行う。
	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。	・係の保健事業に係る業務全般 ・地域支援活動に係る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導を受けて実施する。 ・担当地域の健康課題の優先度 ・地域の人々の主体性を尊重した立案する。

(4) 設問4 保健師が育ち、育ちあうためには、どのようにしたらよいと思いますか。

① 質問のねらい

本プラン「見直し」の検討当初、作業部会では「個々の育成だけでなく、全庁の保健師が相互に育ちあう取り組みの必要性」について何度も話し合いました。保健師みんなが、自身の成長に加え、「育ちあう視点」をどのように考えているかを確認するため、この設問を設定しました。

② 回答の多かった分類項目

- 1位 保健師間、部署間の交流の場・お互いの仕事を知る機会
- 2位 風通しの良い組織、部・課を超えたコミュニケーション
- 3位 人材育成制度の確立・研修制度の確立
- 4位 課・係内の交流の場
- 5位 人員配置の検討・部署間の計画的な人事異動

③ 分析の結果

- 「保健師間の繋がり」や「お互いの仕事を知る機会の創出」など、組織全体で取り組むことの重要性についての意見が多くみられました。
- 人材育成制度や計画的な人事異動等の仕組みに関する意見も多くみられ、全体的に人材育成へのさらなる取組の必要性を感じていると分析しました。

(5) 設問5 統括保健師の必要性や求める役割、期待など教えてください。

① 質問のねらい

国が提唱する統括保健師の役割等を示しながら、「統括保健師」に対する保健師の考えを確認するため、この設問を設定しました。

② 回答の多かった分類項目

- 1位 組織横断的な調整や交渉、保健師活動を総合的に推進
- 2位 組織目標等に基づき保健師の人材育成体制を整備
- 3位 保健師としての専門職知識・技術の指導

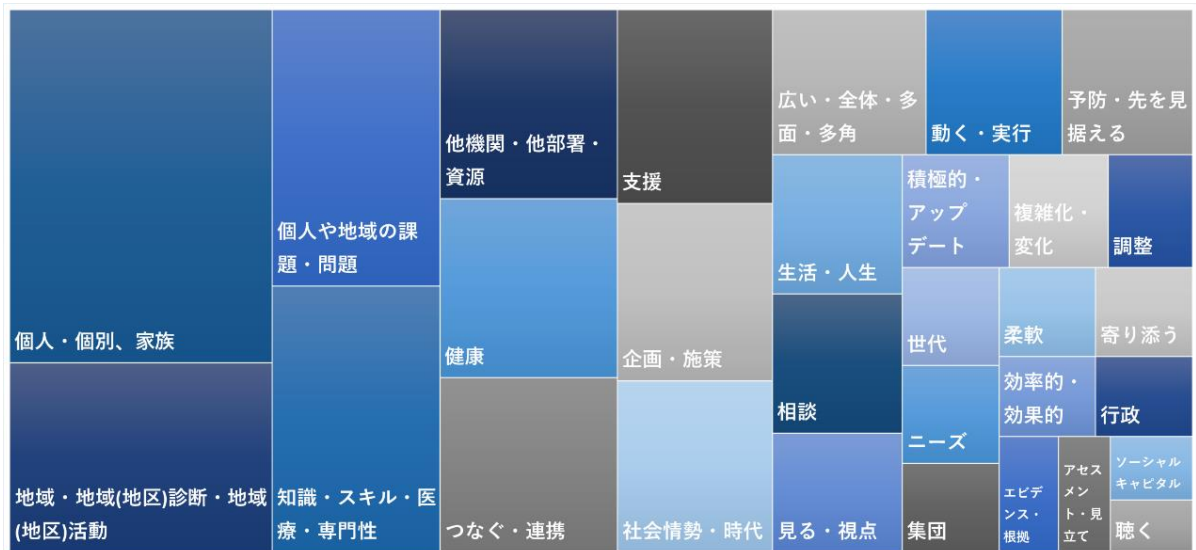
③ 分析の結果

- 回答者のほぼ全員が、保健師を取りまとめる「統括保健師の設置」の必要性を感じているという結果が得られました。
- 期待する役割は、組織横断的な調整や全体の取りまとめ、人材育成が多い回答でした。組織改正や人事配置への関与についても、期待の高い傾向がみられました。

【参考】

設問1の「練馬区にはどんな保健師が求められていると思いますか」への回答について、ワード数を面積に比例させる図で表しました。

保健師は、「専門職としての技術だけでなく、多岐にわたる能力が期待されている」と受け止めました。



母子保健などの分野に関する用語は除き集計。同義語等はまとめた。



社会人1日目にもらった言葉～ 『みんなで仕事ができる良さ』

「新人でも中堅でもベテランでも、みんなで仕事ができるのが私はすごく嬉しい」これは、私が保健師1日目（＝社会人1日目）に配属先の係長から貰った言葉です。

バツフルな先輩方を前にして、憧れつつも緊張に包まれていた私には、この言葉がすーっと入ってきました。15年以上経った今でも、周りの先輩方や後輩保健師のすごさに圧倒される瞬間が何度もあります。そんな時にも思い出す、お守りのような言葉。

「臨床経験があった方が良いのかな…」とか「子育て経験がないから育児相談を受けるのが心配…」など、思ったことがある方もいるかもしれませんが、お互いの持つ知識や技術、得意な事を、ちょっとずつ共有して補い合えるのが、練馬区保健師の強みでもあるのかなあと感じます。練馬区保健師は大所帯です。どの部署に居ても、お互いの持つ経験や得意分野で、サポートし合いながら取り組むことができる環境であればいいなと思っています。

健康部 区歴17年目

練馬区で働いていてよかったこと

私が練馬区で働いていてよかったと思うことは、素敵な先輩保健師の方々との出会いがあったことです。

入区1年目に、家族問題を抱える17歳の娘さんをどう支援したらいいのか途方に暮れていた時に、事例検討会でアドバイザーのA保健師から「彼女がI Messageを出せるように、まずあなたが彼女にI Messageを送ってあげるのよ」と助言を頂きました。そして、I Messageを送るという関わりをしていくうちに、自分自身も楽になっていくことに気が付きました。

また、6、7年前にB保健師が退官される時に「やりたいと思っていることは、どうせ無理だと決めつけなくてやったほうがよい。」と言って頂きました。少し勇気とエネルギーはいるけれども、その方がずっと自由にやりがいを持って仕事ができると実感しています。

時にはもうこの仕事は続けられないのでは…と自信がなくなることもありますが、そんなときは相談できる仲間や上司がいることが本当にバツ強く、ここまで続けられることができました。

困った時にお互いを支え合えること、また各保健師の個性を生かしながら働けることが練馬区の魅力だと思います。

健康部 区歴23年

第3節 目指す姿と身に付けたい力

- 「保健師アンケート」から抽出したキーワードの分析結果を踏まえ、これからの時代を乗り切るための「練馬区の保健師が目指す姿」と、「身に付けたい力」を以下のとおりとします。

《練馬区の保健師が目指す姿》

専門職としての倫理観や志を持って人や地域に包括的に関わり、頼りになる支援者

《 身に付けたい力 》

個別支援力

個人の健康課題を、科学的根拠に基づき専門職として解決に向け支援する力

地域支援力

個人・家族の健康課題から、地域の健康課題を明確にし、支援できる力

スキル向上力

常に最新の知識や技術を吸収し、高いアンテナを持って自己研鑽に努め向上していく力

連携力

健康課題の解決に取り組むために、区民や関係機関などと連携できる力

提案力

個別の課題から地域の課題を見出し、区民のニーズに合った施策を提案できる力

改革力

現状から一歩前へ、より良い仕組みや支援体制を構築できる力

時代を捉える力

社会の変化や時代の流れを読み取り、課題の優先度に応じて柔軟に対応できる力

広く、多面的に捉える力

課題を多面的に捉え、あらゆる視点から解決策を模索できる力

先を読む力

社会情勢により変化する健康課題を、予防の視点でとらえ解決策の展望を描ける力

練馬区には、どんな保健師が求められていると思うか

個人・個別・
家族の健康課題

地域・地区診
断・地区活動

知識・スキル・
医療・専門性

積極的・
アップデート

つなぐ・連携

他機関・
他部署・資源

企画・実施・
提案・施策

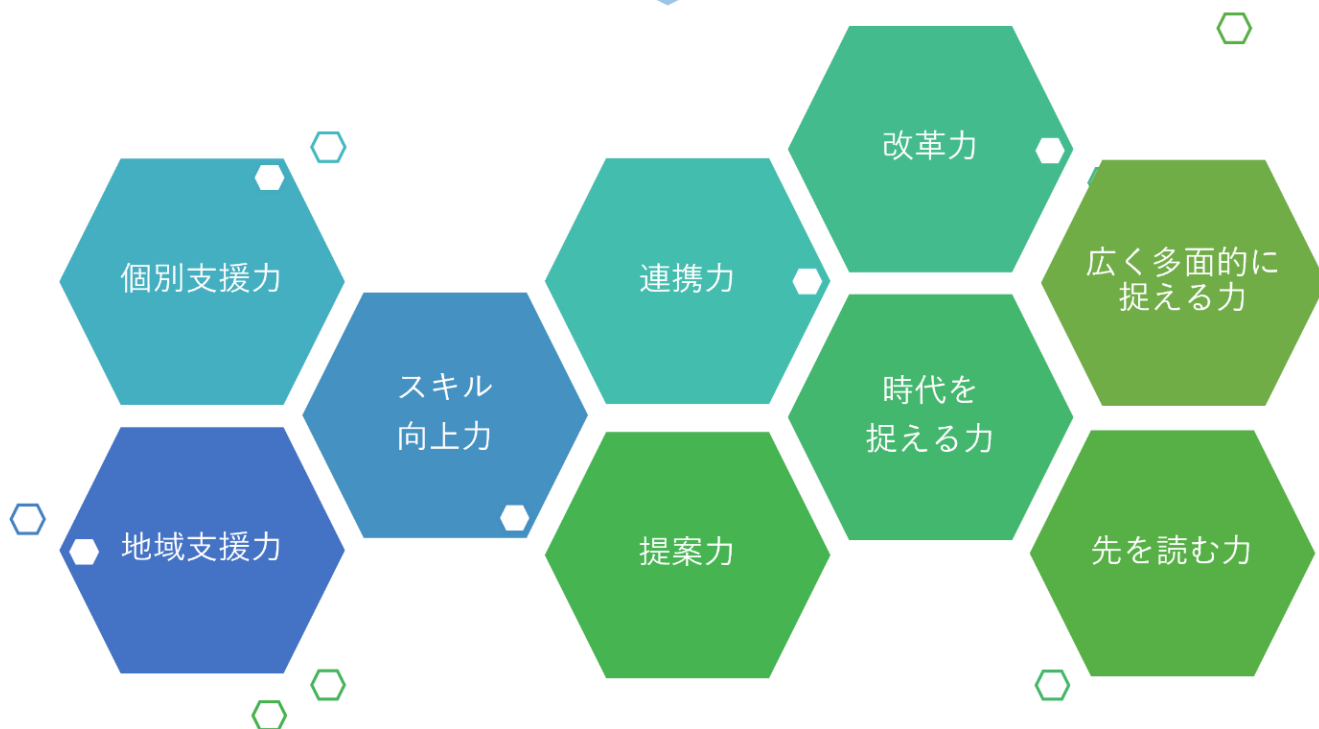
予防・先を
見据える

社会情勢

柔軟
行動（動く）

広い・全体・
多角・多面

※アンケートより抜粋



保健師コラム 11

自殺対策を行う保健師として

私は自殺対策事業を担当しており、講座の開催や普及啓発物品の作成、展示などを通して区民へ自殺予防の普及啓発活動を行っています。

普及啓発活動は、区民への直接的な支援ではないため成果が見えづらく、また自殺予防というセンシティブなテーマについて、区民への伝え方に難しさを感じることもあります。そのため、本当に効果のあることができているのか、自分がやっていることは意味があるのかと自問自答することもあります。その反面、自殺予防のことを広く周知し、困っている区民に少しでも救いになるためにはどうしたらいいかを考え、上司と意見交換をしながらより良いものを作り上げていく業務にはやりがいを感じます。

今は個別支援をする機会がほぼないので、今後異動した際に周囲と差が出てしまうのではないかと不安があります。しかし、今の部署だからこそ、広い視野で支援する保健師としての力を育んでいけるとも感じています。

いろいろ悩むこともありますが、今実施している業務が区民のためになっていること、そして自分の将来の地域を支援する力や伝える力の成長にもつながっていることを信じ、これからも業務に臨んでいきたいと思います。

健康部 区歴2年

保健師コラム 12

～新人保健師の休日の過ごし方～

私の休日の過ごし方を2つ紹介します。

1つ目は、旅行に行くことです。学生時代から旅行が好きで、47都道府県制覇を目指して旅行をしています。今年は年休や夏季休暇を利用して、福井や和歌山、京都、香港などに行きました。

慣れない業務や、ケースへの支援でうまくいかないこともありますが、旅行先でおいしいものを食べたり、温泉に入ったりすると、また頑張ろうと思うことができ気分転換になっています。

2つ目は、都内を散歩することです。休日に電車の乗り放題切符を買って、ジブリ展に行ったり、スイーツ巡りをしたりしています。また、練馬区内を散歩することも好きです。区内を散歩すると練馬の良さを再発見でき、区民の暮らしを知ることができるので、地区踏査にもつながるのではないかと考えています。

4月から働き始めて約1年が経ち、大変なこともありますが、これからも休日を有効活用してリフレッシュ、ワーク・ライフ・バランスを大切に、保健師として成長していけるように頑張りたいと思います。

健康部 区歴1年



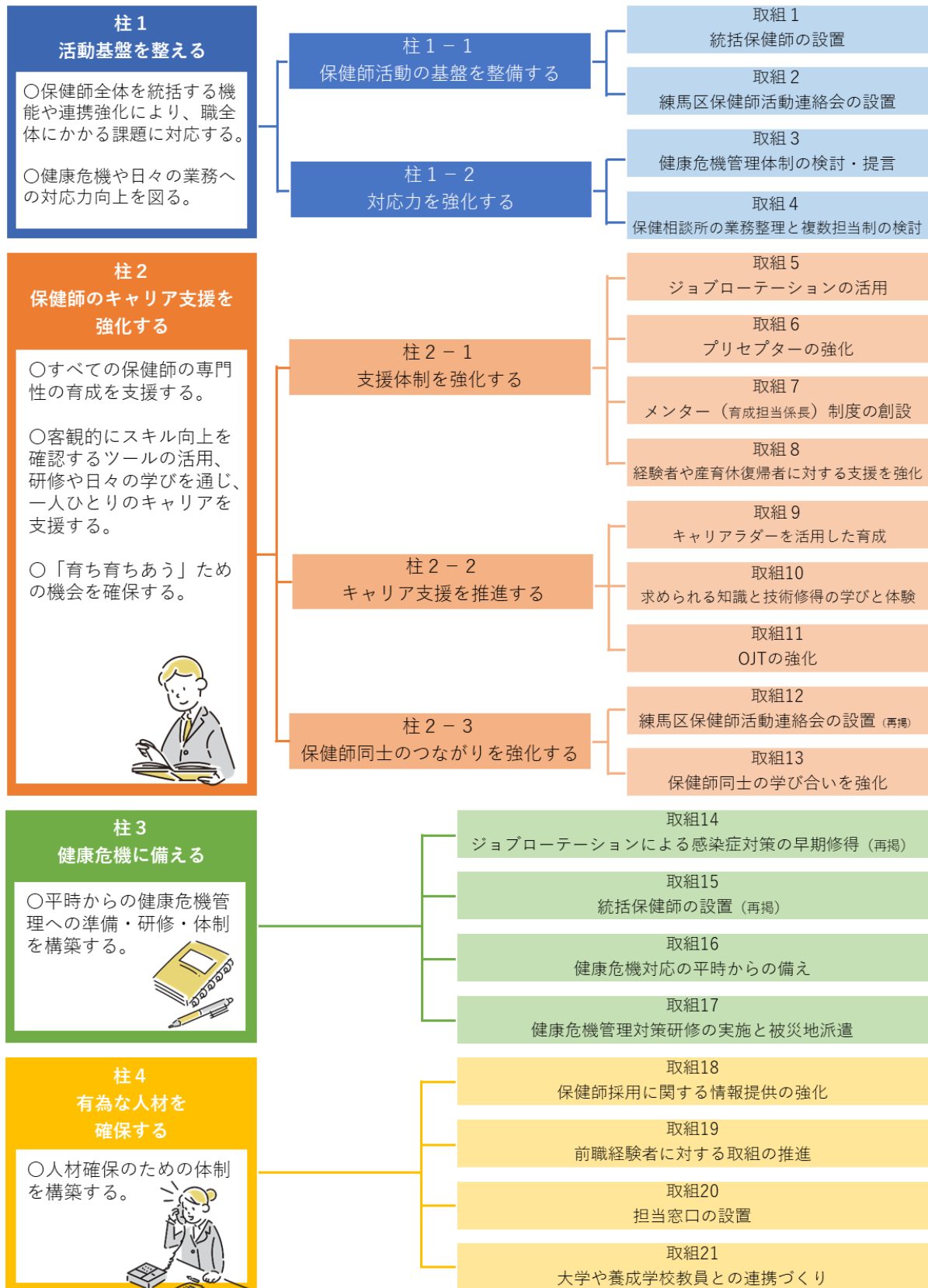
第3章 具体的な取組



第1節 具体的な取組の構成

- 保健師人材育成の具体的な取組については、「4つの柱」と「21の具体的な取組」で構成しています。
- 柱1では、保健師が専門職集団として活動する際の組織的対応などの基盤強化について具体策を示しています。
- 柱2では、練馬区の保健師が専門性を最大限発揮できるよう、育成の仕組みと具体策を示しています。また、保健師一人ひとりのキャリアを支援するための具体策をツールとともに示しています。
- 柱3では、コロナの経験を経て、保健師スキルとしてすべての保健師が獲得する必要のある健康危機への具体策を示しています。
- 柱4では、「2040年問題」を捉え、有為な人材を確保するための具体策を示しています。
- 4つの柱のもとに、「21の具体的な取組」として体系化しました。この取組を着実に実践していくことで、私たち保健師は「育ち育ちあう」職集団を形成していきます。

体系図



第2節 リーディングプロジェクト

各柱に記載している取組の中で、先導的に進める取組を「リーディングプロジェクト」として掲げ、着実に実行します。

1 保健師の活動基盤を整備（柱1－1）

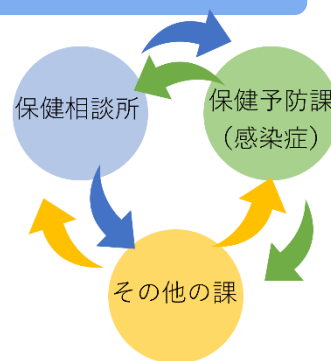
- 保健師活動の情報共有、全体調整、人材育成、健康危機管理に係る保健師活動の調整および実施に関することを職務とし、保健師を統括しマネジメントする役割を担う**統括保健師を設置**します。



- 保健師が持つ知識や技術を集約し、区の地域課題や解決策の検討、さらには政策提言へとつなげるために「**練馬区保健師活動連絡会**」を設置します。

2 練馬区版「育ち育ちあう」仕組み（柱2－1）

- 原則、採用後10年目までは、個別支援や地域との連携、地区診断などを経験できる保健相談所や、感染症の知識・技術の修得ができる保健予防課感染症対策係を経験する**ジョブローテーション**とします。



- 配属先に保健師係長がいない場合には、メンター（育成担当係長）となる保健師係長が、専門性の育成を支援します。

- 経験者採用者や産育休等長期休暇後の復帰者に対し、キャリアラダーチェックリストなどを活用し、保健師係長が**育成を支援**します。



3 行政保健師としての「キャリア」をサポート（柱２－２）

- 保健師一人ひとは、「キャリアラダーシート」、「キャリアラダーチェックリスト」を活用し、キャリアレベルの確認や取組目標の設定をします。また、自らの「職業人生」の実現に向けキャリアデザインを描きます。
- 保健師係長は、職員が設定した目標を達成するために、サポートします。
- 先輩保健師等との複数訪問など、OJTにより技術を継承します。



4 保健師の力を結集して取り組む健康危機発生時対応（柱３）

- 災害時や新興・再興感染症発生時に、保健師全体で対応できるよう、ジョブローテーションや研修・訓練によりスキル向上に取り組みます。
- 健康危機発生時の全庁の保健師配置、情報共有および業務のDX化など、有事発生時に必要な仕組みを「練馬区保健師活動連絡会」で検討し、具体的な取組としてまとめます。

5 有為な人材を確保するための仕組みづくり（柱４）

- 特別区人事委員会が実施する「23区合同説明会」等において、区の保健師活動を積極的にPRするなど、情報提供を強化します。
- 統括保健師を採用相談担当者と位置づけ、情報提供に取り組みます。



第3節 柱ごとの取組

柱1 活動基盤を整える

柱1－1 保健師活動の基盤を整備する

- 保健師活動を統括する機能については、これまで明確に位置付けることなく、事実上その役割を健康推進課の保健師係長が担ってきました。コロナ禍においては、その機能の発揮が限定的とならざるを得ませんでした。
- 保健師は、活動領域の拡大と専門分化により多分野で活動していますが、保健師全体での情報共有や連携が十分にできていません。
- コロナのパンデミックの経験や、保健師の配属先の増加の状況も踏まえ、区においても「統括機能を有する保健師の職」の設置や、保健師の知識・経験を共有する場の設置を進めていかなければなりません。

(1) 問題意識

○ 保健師全体を統括する機能を新たに設けることが求められています

⇒ 統括保健師を保健師職全体の連携の中心に据え、人材育成や健康危機管理をはじめとする職全体で取り組むべき課題を解決するためのキーパーソンとして、職全体が連携できる体制を構築する必要があります。

国は、平成25年度から各自治体に対し、「統括保健師」の配置を求めています。コロナ5類移行後には、保健所長を補佐する役割として統括保健師の必要性を示しています。

○ 保健師職全体の連携強化が求められています

⇒ 保健師の活動領域が拡大した一方で、知識・経験を職全体で共有することが難しくなっています。保健師活動が抱える課題を解決していく場を新たに設ける必要があります。

(2) 取組の方向性

- 保健師活動を取りまとめる「扇の要」を担う職として、統括機能を有する保健師を設置し、すべての保健師が統括保健師を支え、役割遂行に協力します。
- 組織横断的に人材育成や健康危機に取り組むため、その中核機能を有する活動基盤を設置します。

(3) 具体の取組

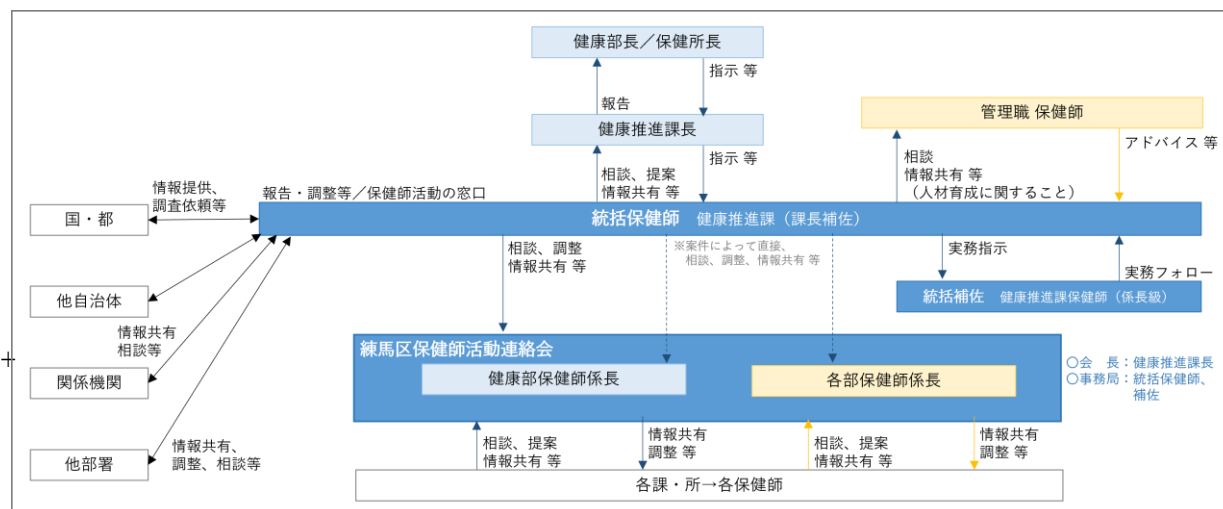
《 取組 1 》 統括保健師の設置 (資料 1)

- 健康部健康推進課の課長補佐職にある保健師 1 名を「統括保健師」とし、保健師職を統括し、マネジメントします。統括保健師を補佐するため、原則として健康推進課の保健師を「統括保健師補佐」とし、体制を強化します。
- 統括保健師は、①保健師活動の情報共有および全体調整に関すること、②保健師の人材育成に関すること、③健康危機管理に係る保健師活動の調整および実施に関することなどの役割を担います。
- 統括保健師には、保健師業務の現場を熟知するとともに、常に保健師との意思疎通を図っていくことが求められることから、一定程度統括業務に専念できるように配慮します。
- 全保健師は、統括機能が円滑に運営されるよう統括保健師を支援します。

《 取組 2 》 「練馬区保健師活動連絡会」の設置 (資料 2)

- 各部の保健師係長などを構成員とする「練馬区保健師活動連絡会（以下「保健師活動連絡会」という。）」を設置します。
- 「保健師活動連絡会」は、各部署の保健師が持つ知識や技術を集約し、地域課題の把握や解決策を検討するなど、組織横断的に保健師活動を支援します。
- 「保健師活動連絡会」には、人材育成や健康危機管理など分野別の専門部会を設け、中堅期保健師が研修企画に加わるなど多くの保健師の声を反映させる仕組みとします。
- 統括保健師は、「保健師活動連絡会」の事務局として会議を運営します。

(イメージ図)



柱1—2 対応力を強化する

- 近年発生が続いている自然災害や新興・再興感染症の発生に対応するために、日頃から健康危機に関する体制の整備が必要不可欠です。
- 制度の創設や改正に伴い、保健師に求められる活動領域が拡大し、業務内容が多様化しています。特に保健相談所では、地区活動における個別事例の困難度が増し、さらなる専門性が求められている中、業務量は増大し、保健師ひとりが地区担当として対応していくことには限界があります。
- 健康危機対応の重要性や保健師活動の困難性が高まっており、保健師の対応力を強化していかなければなりません。

(1) 問題意識

- 健康危機管理に対応できる育成体制の構築が求められています
 - ⇒ 災害による健康危機や感染症のパンデミックにおいては、平時からの体制整備が極めて重要です。健康部内に限らず、保健師職全体で体制を構築していく必要があります。
- 保健相談所において、拡大する業務の整理や個別支援体制についての検討が求められています
 - ⇒ 保健相談所では、業務の拡大とともに内容が多様化、複雑化しており、業務を整理していくための検討が必要です。その上で、複数の保健師が同一地区を担当する体制等を検討していく必要があります。

(2) 取組の方向性

- 突発的に発生する健康危機に対応できる具体的な仕組みを平時から検討し、組織内の共有を図ります。
- 保健相談所における保健師業務や事業の見直しと、地区活動における複数担当体制等を検討します。

(3) 具体の取組

《 取組3 》 健康危機管理体制の検討・提言

- 健康危機発生時に、業務が集中する部署の応援が即座にできるよう、平時から「保健師活動連絡会」において検討を重ね、必要な取組について該当部署に提言します。



《 取組4 》 保健相談所の業務整理と複数担当制の検討

- 健康部保健師係長会で、保健相談所における保健師業務や事業の課題等を整理し、効果的・効率的な業務執行に向けた検討を行います。
- 複数担当体制については、ケースワークや地域・関係者との連携、保健師の人材育成の観点等を踏まえ、多角的に検討していきます。
- 検討にあたっては、必要に応じてプロジェクトチームを設置します。検討結果は、健康部の部課長会や保健相談所長会に適宜報告します。



柱2 保健師のキャリア支援を強化する

柱2-1 支援体制を強化する

- 保健師としてのキャリアを磨いていくには、明確な目的を持ったジョブローテーションのもと、各人の能力を伸長させていく必要があります。特に新人期においては、係長や先輩の支援により、経験を深めていくことが極めて重要です。
- 近年の採用状況を見ると、看護師や他自治体での保健師経験を有する者も多くいます。産前産後休暇や育児休業から復帰し、子育てをしながら仕事をする保健師も多い状況です。
- 個々の保健師の置かれた状況に合わせ、専門職としての技術を磨く環境を整えるなど、「個に合わせた育成」を行っていかねばなりません。

(1) 問題意識

○ 専門技術の基本を早期に獲得するためのジョブローテーションの取組が求められています

⇒ 地区の課題に取り組むことや感染症対応の知識・経験を積むことは、すべての保健師にとって求められる必須のものとなっています。

○ キャリアプランを描きながら仕事に取り組むことの支援が求められています

⇒ 様々なキャリアを持つロールモデルの構築や、多様なキャリア形成のためには、保健師自身が常にキャリアを意識するとともに、区として支援していく必要があります。

○ 前職経験者の対応や産育休等長期休暇後の復帰の際に、安心して仕事ができる仕組みが求められています

⇒ 前職の経験を生かしたキャリア形成への支援や、産育休等長期に職場を離れた保健師が安心して職場復帰できるよう支援していくことが必要です。

(2) 取組の方向性

- 新任期の早期に個別支援・地域支援と感染症対策が学べるジョブローテーションを構築します。
- 新任保健師の指導役「プリセプター」制度を強化するとともに、保健師育成のキーパーソンとなる「メンター（育成担当係長）」を設け、すべての保健師がキャリアプランを描く支援をします。
- 経験者採用や産育休等長期休暇後の保健師が安心して復帰できる体制を整えます。

(3) 具体の取組

《 取組5 》 ジョブローテーションの活用 (資料4)

- 保健師はジョブローテーションにより、個別支援や地域との連携、地区診断などを経験できる保健相談所や、感染症の知識や技術の修得ができる保健予防課感染症対策担当係に配置し、その専門性を育成していきます。
- 原則、採用後10年目までに、保健相談所地域保健係と保健予防課感染症対策担当係（以下二つの係を合わせ「基盤部署」という。）を経験します。
- 基盤部署を経験したうえで、保健師としての専門性を一層高めるために、本人の能力等を踏まえ基盤部署以外にも積極的に経験するように努めます。
- 係長は、ジョブローテーションの具体の運用について管理職と共有します。統括保健師は、健康推進課長を通して職員課とも共有します。

《 取組6 》 プリセプターの強化

- 新任期保健師の指導役として、引き続き「プリセプター制度」を運用し、課長（所長）・係長・先輩保健師と共に職場全体で育成します。
- プリセプターは、新任者の状況を把握し、技術指導に加え身近な存在として仕事に対する悩みやキャリアデザインの描き方なども相談に乗り、対応力などの技術的指導や精神的支援も担います。
- 「保健師活動連絡会」のもと、既存のプリセプター連絡会に加え、新たに人材育成専門部会を設け具体の取組を検討するなど、新任期保健師およびプリセプター自身の成長を支え、「育ち育ち合う」体制を強化します。

《 取組7 》 メンター（育成担当係長）制度の創設 (資料3)

- 「メンター（育成担当係長）」を新たに設けます。
- 配属先に保健師の係長がいない場合、メンター（育成担当係長）となる保健師係長が、保健師キャリア面談（専門能力の獲得を支援する面談）を実施します。
- メンター（育成担当係長）が保健師キャリア面談を実施する場合、必要に応じて配属先の係長と連携し、キャリア形成を支援します。

《 取組8 》 経験者や産育休復帰者に対する支援を強化

- 様々な経験を積んで練馬区に就職した保健師や、産育休等長期に職場を離れた保健師に、キャリアラダーシート等を活用し、所属の保健師係長またはメンター（育成担当係長）が保健師キャリア面談を行い、不安感の解消や将来のキャリア支援を担います。



柱2ー2 キャリア支援を推進する

- 多くの分野で保健師の専門性が求められています。「個別支援力」や「地域支援力」は、健康部以外の職場においても保健師の基本的能力として期待されています。
- コロナを機に、「健康危機対応力」は保健師が基本的に持つべき専門技術となっています。
- 保健師として基本的に有すべき知識の修得や成長に合わせた学びのためには、各期に求められる知識や深い専門知識を学ぶことができるよう、キャリア支援を推進していかなければなりません。

(1) 問題意識

○ キャリアラダーを活用した育成が求められています

⇒ 「保健師アンケート」によれば、保健師の役割は、①中堅前期までは「対人支援」に関すること、②中堅後期以降では「事業企画」や「施策の必要性」などを重視する傾向がみられました。一方で、各職場で求められる役割や目標について指標となるものを求めている声もあり、獲得したスキルを客観的に確認できるキャリアラダーに基づき育成していくことが極めて重要です。

○ 保健師の実態に合った研修の取組が求められています

⇒ これまでは、母子、精神、感染症などの分野別を中心として研修に取り組んできましたが、各人の獲得能力に合わせたカリキュラムも加えていく必要があります。人材育成の基本である職場での育成（OJT）を中心に取組を整理する必要もあります。保健師の領域を超え、行政職員としての知識も求められています。

○ 現場における人材育成の取組が求められています

⇒ 職員育成の基本は、日常の職務遂行を通じて行うOJTです。保健師の育成についても同様であり、職場における取組を充実・強化していくことが必要です。

(2) 取組の方向性

- キャリアラダーに基づく育成の取組を進めていきます。
- 専門職の知識を深めることに合わせて、行政の動きや区の取組を学ぶ機会を設けます。
- 人材育成の基本である、「職場で人を育てる（OJT）取組」を推進します。

(3) 具体の取組

《 取組 9 》 キャリアラダーを活用した育成 (資料5、6)

- キャリアラダーに基づく取組を強化します。
- 各保健師は、キャリアレベルや獲得している能力、不足する能力を自ら確認し、保健師としての取組目標を設定します。各係長は、保健師キャリア面談を実施し支援します。
- 係長は、保健師キャリア面談の際に、「キャリアラダーシート」や「キャリアラダーチェックリスト」、「キャリアデザインシート」等を活用し、キャリアレベルについて客観的な視点から助言・支援を行います。

《 取組 10 》 求められる知識と技術修得の学び(研修)と体験 (資料7)

- キャリアラダーに応じた専門職研修、全国自治体における最先端の取組を学ぶ機会、および政策遂行のための企画力を身につける研修など、幅広い取組を検討、体系化し、受講すべき研修をわかりやすく明示します。
- 各保健師は、キャリアラダーに応じた専門職研修、学会発表や事例検討会などに積極的に参加します。各係長は、職員の受講環境(参加・派遣費用・発表に向けた支援)を整え、育成を支援します。
- 「保健師活動連絡会」に設置する人材育成専門部会において、中堅保健師が実務に役立つ研修を企画します。
- 保健医療科学院の公衆衛生看護研修(中堅期・係長級対象)や統括保健師研修などの派遣研修について、受講者を計画的に推薦します。各係長は研修の他、研究や学会発表を経験できる体制を整えます。

《 取組 11 》 OJTの強化

- 先輩保健師等との複数訪問など、OJTにより技術を継承します。
- 事例検討会を積極的に活用し、対人支援等の対応力を強化します。



柱２－３ 保健師同士のつながりを強化する

- ８部 18 課 28 係に分かれて配属されている保健師全員が、「専門職としての倫理観や志を持って人や地域に包括的に関わり、頼りになる存在」となるためには、組織の垣根を越えて常に同じ問題意識を持って職務にあたることが重要です。
- 自主学習会の活動は、保健師の実践的な学びにつながっており、職全体での活動や継続への協力が必要です。
- 配属先が増加する中、保健師同士がつながり、互いに学びあう関係を強化していかなければなりません。

（１）問題意識

- 人材育成のあり方や具体的な取組を検討する場の創設が求められています
⇒ これまで、健康部以外の保健師配属職場では、組織的な育成体制がありませんでした。様々な部に配属されている保健師同士がそれぞれの課題を共有しながら、保健師全体で具体的な人材育成について検討していく場の創設が必要です。
- 全保健師が「Face to Face」で、本音を語り合える場の設置が求められています
⇒ 配属先や区歴、経験の違いを超えて、保健師同士で悩みを共有し解決策を模索しあえる関係を築くことで「育ち育ちあう」ことにつながります。「On—Off」それぞれの学びの場を設けるとともに、参加しやすい環境を整えることが必要です。

（２）取組の方向性

- 組織横断的な場を設置し、課題の共有や人材育成の具体的な取組について検討を進めていきます。
- 「On—Off」も含め、本音で語り合う場を設け、学び合いを強化していきます。

(3) 具体の取組

《 取組 1 2 》 「練馬区保健師活動連絡会」の設置 (資料2) (再掲)

- 「保健師活動連絡会」の設置により、保健師間のつながりを強化します。
- 「保健師活動連絡会」内に人材育成の専門部会を設置し、組織を横断した人材育成のあり方を検討します。

《 取組 1 3 》 保健師同士の学び合いを強化

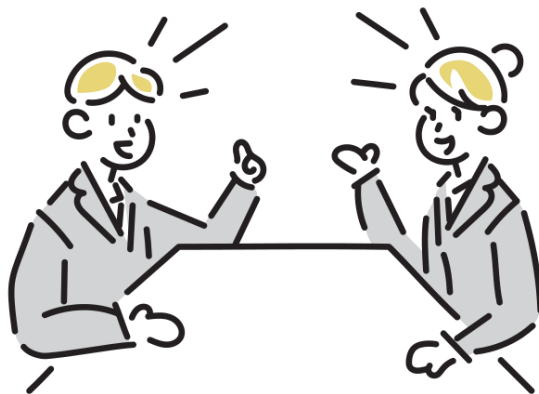
- 毎年度末に、「保健師活動報告会」を開催し、全庁の保健師を対象に1年間の活動報告や活動のトピックスを報告し合います。
- オフタイムに実施する「保健師交流会」を毎年度継続的に実施します。
- 自主学習会(わかばの会、ねりま虐待勉強会、保健師活動を考える自主的研究会、MIE市ヶ谷研究会など)が継続できるよう、各係長は協力していきます。

「わかばの会」は、主に若手保健師のための勉強会です。練馬区の保健師なら誰でも自由に参加できます。

「ねりま虐待勉強会」は、精神科医のスーパーバイズによる虐待事例検討の勉強会です。区の保健師だけでなく、近隣区市町村の職員も参加できます。

「保健活動を考える自主的研究会」は、成人や母子保健の保健指導に関する全国規模の勉強会です。参加するためには基本的には会員登録が必要です。

「MIE市ヶ谷研究会」は、精神科医を講師に招き、動機付け面接技法(MIE)への学びを深めることを中心に広義の精神分野について、講義・意見共有をしています。



保健師コラム 13

～練馬区の保健師は 「事例検討会」で育ってきた～

保健師は、1人の区民の健康問題から支援が始まりますが、現在は問題が複雑で簡単に解決策に結びつかないばかりか、相談者と信頼関係が築けないことも多くあります。中には支援を拒否されることもあり、私たちは精神的に追いつめられることも多くあります。

私が保健活動をする中でも、夢にまで出てくるほど悩み、訪問しては支援につながらず落ち込むことを繰り返した事例がたくさんありました。

でも、この状況は今までもたくさんありました。特に精神保健分野では、大きな山をいくつも乗り越えてきました。

アルコール依存症、子どもへの関わりで悩む親、発達障害等など。

練馬区は、事例検討会が時間内に保障されています。保健師の保健活動（強み）を理解した精神科医や先輩保健師が、渦中にいる私たちの相談を聞き、丹念にまるで絡まった毛糸玉をほどくように、何が起きているのか、を浮かび上がらせる手助けをしてくれました。

気が付くと、相談者が抱える健康問題の本質に私たちの目が向いています。

私一人で悩んでいたことを、事例検討会にぽーンとやだねたことで、私一人では気が付かなかった‘相談者を立体的多面的に理解する’糸口を得ることができました。

先輩たちが時々言いませんか？「一度は巻き込まれてみないと、わからないんだよね」先輩たちがそう言うのは、先輩たちがその健康問題に巻き込まれ、支援方法が見つからず、暗闇の中を歩くような時期があったということ。そして、事例検討会を一つひとつ繰り返すことで、みんなが‘保健師にできる支援方法’を見出した証。

勇気を出して事例検討会に報告してみませんか？1人で悩んでいるより、あなたにできることが見付き、きっと次の一歩が見つかりますよ。

健康部 区歴37年

保健師コラム 14

仕事と子育ての両立

第1子が生まれたとき、初めての子育て、仕事と育児の両立、いろいろ悩んでいたなと、今、振り返ると感じています。育休から復帰後、お休み分を取り戻そうと今まで以上に働いたのを覚えています。しかし、子どもが体調不良になり、中々思うようには働けない。職場の皆さんにカバーしてもらうことが多く、頑張りたいけども、自分の思い通りに働けないという歯がゆさから、もう仕事を辞めたいと思った時期もありました。ただそんな時、先輩方に話を聞いてもらったり、育児交流会で話すことで、今は大変だけど、いずれは少し楽になる時が来る とわかり、気持ちが楽になりました。

今では私の子どもたちは小学生、中学生になりました。大きくなった子どもたちに手を焼くこともしばしばですが、以前よりは仕事と子育ての両立ができるようになり気持ちの余裕も出てきて、自分の時間も大切にできるようになってきました。

今、小さいお子さんを育てて、同じように悩んでいる職員がいたら、自分の経験を伝えたり、フォローしてあげたいと思います。そして、今は他の人に頼っていいんだよ!と応援したいです。

健康部 区歴16年

保健師コラム 15

“暖かい”練馬で育つ

私は第一子の小学校入学と同時期に転職、練馬区に保健師として入庁しました。入庁してすぐ感じたのは職場の「暖かさ」でした。保健師1年目の私に「ゆっくりでいい」「困ったら遠慮なく聞いて」など、先輩方は様々な暖かい言葉をかけてくださいました。以前の職場では半年で1人前になることが求められていたので、その違いに驚愕しました。

「第一子も私もピカピカの1年生です。新しい環境でご迷惑をおかけしてしまうかもしれませんが、頑張ります。」これは私がした最初の挨拶です。保健相談所のみなさんはこの言葉を受け止め、私の家族も含め、暖かく見守ってくださいました。

練馬の保健師が大切にしていることの一つに「寄り添うこと」があります。対象の方のこれまでの人生に寄り添い、共に考えます。

そして、区民だけでなく、共に働く保健師に対しても同様に寄り添い、成長を促す風土があるのが練馬です。私は練馬の保健師になれて良かったと、心の底から思っています。

健康部 区歴7年

柱3 健康危機に備える

- コロナのパンデミック対応は、従来の感染症対策のノウハウが通用しない、想像をはるかに超える厳しいものでした。特定の業務が一部の保健師に片寄るとともに、全体をマネジメントする役割を持つ保健師の存在などが課題として明らかになりました。
- これまでに能登半島地震（令和6年）などの災害派遣により、延べ24人の保健師が被災地の健康支援業務を担いました。
- 感染症のパンデミックや自然災害現場への派遣など、平時から健康危機に備えていかなければなりません。

（1）問題意識

○ 知識・経験を職全体で共有化することが求められています

⇒ コロナ対応の応援について、「業務リーダーを担える経験者」が必要であったため、応援職員が限られたという事態に直面しました。感染症の対応を経験した保健師を継続的に増やしていく取組が必要です。

○ 健康危機において保健師職全体を調整する「統括的機能」の発揮が求められています

⇒ コロナの対応においては、応援の内容を熟知した上で保健師の人的配置を取りまとめる機能が限定的でした。日ごろから健康危機発生時の備えも含め、統括機能を有する保健師の職の設置が必要です。

○ 「健康危機管理対策」から「危機管理対策」への移行が求められています

⇒ 保健師間において、「パンデミックは危機管理対策である」との共通認識を十分に持つことができず、応援体制等の構築に時間を要しました。危機管理を大きな視点で捉え、対応していく必要があります。

○ 平時から健康危機の対応の仕組みを検討する場の設置が求められています

⇒ パンデミックにより、短期間で膨大な事務の処理に追われました。保健師自身が業務整理やDX化などを意識して、平時から健康危機発生時の対応業務について検討していく必要があります。

（2）取組の方向性

- 感染症や災害対応の知識・経験を有する保健師を職全体に広げていきます。
- 健康危機管理の際の「扇の要」を担う保健師職を設置します。
- 平時から健康危機対応に備えるため、研修や訓練等、具体的な仕組みを検討し、組織内の共有を図ります。

(3) 具体の取組

《 取組 1 4 》 ジョブローテーションによる感染症対策の早期修得(再掲)

- 感染症対応を早期に身に付けられるよう、保健予防課感染症対策担当係への配置をジョブローテーションに組み込みます。

《 取組 1 5 》 統括保健師の設置(再掲)

- 統括保健師を設置し、健康危機管理の中心的役割を担います。健康危機の際の情報共有、保健師の人員配置について迅速に対応していきます。

《 取組 1 6 》 健康危機対応の平時からの備え

- コロナの経験を踏まえ、健康危機発生時の全庁の保健師配置、災害マニュアル等の共有、健康危機発生時の情報共有および業務のD X化など、有事発生時に必要な仕組みを「保健師活動連絡会」で検討し、具体的な取組としてまとめます。

《 取組 1 7 》 健康危機管理対策研修の実施と被災地派遣

- 必須研修や選択研修などを組み合わせ、感染症や災害対応に関する知識・技術を学べる機会を設けます。
- 疫学調査などの机上演習研修に加え、一定期間(一週間程度)感染症対策担当係で感染症対策の実践を学ぶ「(仮)感染症対策実践訓練」を実施し、感染症対応の早期獲得を補完します。
- 他自治体での自然災害に際し、応援要請に応じて保健師を派遣し、災害現場での保健活動の経験を積み重ねていきます。



柱4 有為な人材を確保する

- 東京 23 区の保健師採用は、特別区人事委員会が統一試験を実施し、合格者の中から各区が採用者を任用しています。
- 人事委員会の保健師採用試験の申込者は、令和 4 年度までの 9 年間は、概ね 400 人を超えていましたが、採用予定数に大きな変化がないにも関わらず、令和 5 年度は 362 人、令和 6 年度は 330 人と、急激に減少しています。
- 受験希望者が減少する中で、有為な人材を獲得するためには、区としてもできる限り希望者を増やす取り組みを行っていかねばなりません。

(1) 問題意識

○ 区独自のPR活動が求められています

⇒ 毎年 4 つの大学の保健師学生約 30 名を実習で受け入れています。実習学生に対して、就職先としての練馬区をPRする取組が必要です。

○ 前職経験のある就職希望者へのアプローチが求められています

⇒ 前職経験のある保健師の採用が増えています。転職希望者をターゲットとした区としての情報提供の取組が必要です。

○ 人材確保のための体制構築が求められています

⇒ PR 活動や情報提供を行う担当者を定め、一元的にリクルート活動を担っていく必要があります。

(2) 取組の方向性

- 練馬区の保健師採用に関する分かりやすい情報提供を行っていきます。
- 保健師学生に加え、転職希望者への働きかけを行っていきます。
- 人材確保のための担当者を定め、統一的な取組を進めていきます。



(3) 具体の取組

《 取組 18 》 保健師採用に関する情報提供の強化

- 人材育成部門と協力して、保健師の採用に関する情報を区公式ホームページに掲載します。
- 人事委員会が実施する「23 区合同説明会」や若手職員と人材育成課で実施している「リクルートフェスティバルねりま」において、練馬区の保健師活動を積極的にPRしていきます。

《 取組 19 》 前職経験者に対する取組の推進

- 東京都ナースプラザに『練馬区保健師人材育成プラン』についての情報提供を行います。
- 実習受け入れ学生向けに開催する「保健師学生合同業務説明会」において、練馬区の事業説明に加え、保健師活動の様子や育成方針などを紹介します。
- 保健師のインターンシップを受け入れます。

《 取組 20 》 担当窓口の設置

- 統括保健師を採用相談担当者として位置づけ、情報提供を一元的に進めます。
- 各所管に入った採用相談情報については、統括保健師に集約します。

《 取組 21 》 大学や養成学校教員との連携づくり

- 保健師実習受け入れ校の教員を対象として『練馬区保健師人材育成プラン』を活用し、練馬区の保健師活動や人材育成方針などの情報提供を行います。
- 年度末に開催している「保健師活動報告会」に学校関係者を招待し、保健師活動や新任保健師の育成状況について紹介していきます。



「高齢者みんな健康プロジェクト」の取組

国は、令和2年4月から、高齢者の心身の多様な課題に対応し、きめ細やかな支援を実施するため、後期高齢者の保健事業を国民健康保険の保健事業や介護保険の地域支援事業と一体的に実施できるよう、「高齢者の保健事業と介護予防の一体的実施」の取り組みを開始しました。練馬区では令和3年度から「高齢者みんな健康プロジェクト」と命名し開始しています。

本プロジェクトの始まりは、令和元年度。第8期高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画の策定に合わせて、一体的実施の検討が始まりました。国保年金課が事務局となり、高齢施策担当部・区民部・健康部の3部10課に所属する事務職、保健師、栄養士、歯科衛生士が参加。まずは関連する部署で互いの事業内容を把握するところから検討を重ね、令和3年度の実施につながりました。

現在、フレイルリスクの高い高齢者を対象に健診・医療・介護レセプトを収載した「KDBシステム」を駆使し、ハイリスク者へは生活習慣病重症化予防の保健指導を行っています。健診結果を読み取り、区民と一緒にフレイル予防を考える点は保健師ならではの醍醐味を感じます。教室事業など高齢者の集まる場へ医療専門職が出向いて健康教育・健康相談を実施するなど、老人保健法時代の事業をパワーアップし、他職種や様々な関係機関と連携して取り組んでいます。

連携体制の構築に当たっては、健康推進課健康づくり係長が、健康部内の調整をはじめ、各部をつなぐ役割を果たし、この力はとても大きいものでした。かつては、保健相談所で区民の健康課題と一緒にとりくんできた仲間です。立場が変わり、再び一緒に仕事をするようになった時、課題の共有や調整の苦労を分かち合い、気持ちを合わせて取り組むことができました。所属する部が違っても、一緒に施策を推進することができたことは、まさに保健師職能の強みだと思います。

令和4年度に、このプロジェクトは区長表彰をいただきました。保健活動で表彰を受けたのは、保健師の歴史の中で初めてです。それまでの苦労が報われたうれしい出来事でした。

私の座右の銘は「人生の扉は他人が開く」という言葉です。努力を積み重ねる、その努力をみてくれている人は必ず周りにいて、人との出会いによって扉が開いてきた、人生は人との出会いに尽きる、という意味の言葉です。

練馬区の保健師はどの分野においても、他職種、関係機関、住民活動と常に連携しながら活動してきました。この事業もやることは一緒に、皆と試行錯誤しながら取り組む、やりがいのある魅力的な職場・職種だと思います！

高齢施策担当部 区歴33年



第4章 今後の課題



今後の課題

- プランの見直しを機に、今後の課題を明らかにし、保健師職全体で具体的取組方法等について検討を進めます。

1 統括保健師の役割と体制等の検証、次世代の育成

令和7年度の統括保健師設置後、統括保健師の役割や体制、業務量などを検証し、その職のあり方について、より効果的に機能させていく必要があります。併せて、継続して統括保健師を配置できるよう、次世代の育成についても検討していく必要があります。

統括保健師補佐についても同様です。



2 業務のDX化

活動領域の拡大や業務量の増大に対応するため、DX化による効果的・効率的な業務執行が求められます。他部署との情報共有やデータ活用など、DX化に取り組めるものを業務整理と併せて検討する必要があります。

区民サービス向上の観点から、様々な取組を取り入れていく必要があります。



3 多様な団体等との協働の推進

「2040 年問題」を解決していくには、多様な団体（NPO、ボランティア団体、企業等）と協働して取り組んでいかなければなりません。地域には子育て支援、高齢者の介護予防、健康増進等に取り組む活動団体があり、こうした団体との協働が極めて重要です。

区の委託業務における保健師との情報共有や連携にも意識を向け、課題解決の取組につなげていくことも求められています。

今後は、各部で培った協働の仕組みや協働先の情報を共有し、保健師職全体で活かし、発展させていく必要があります。

～保健師コラム番外編～

保健師の皆さんに、保健師の仕事のイメージを一言でいうとどうなるか、聞いてみました！

寄り添いながら先を考える人

人生に寄り添う仕事

聴いて、伝えて、つなぐ人

真剣に聞き、考え、話し、動く人

健康生活サポート人

健康な自己決定のサポーター

区民の健康サポーター

保健師の仕事を一言で表すと・・・

地域の健康を守るリーダーズ

地域の健康を作り支え守る人

地域の健康課題を解決できる人

健康意識の火付け役

こころと身体のよろず相談員

公衆衛生看護師 (Public Health Nurse)

いろんな言葉や表現があるけれど、みんな同じ方向を向いていることが分かったような気がします！
(編集担当)

練馬区保健師人材育成プランの策定への思い

令和3年、コロナ真っ只中で、私は7年ぶりに健康部に戻りました。

当時、保健師は、疲労と緊張と先の見えない不安の中で日々コロナと闘っており、私は「この状況を何とかしなければ」と目の前のことで精一杯でした。

コロナの経験によって、私たち自身も保健師の存在意義を再確認しました。一方で、私は、保健師が“期待される専門性”を担保し続け、新たな健康課題にも応えることができる存在であり続けるには、職全体で何かを変えなければならないという焦りも感じていました。

保健師は今、活動領域の拡大の中で混沌とした状況にあります。それでも「保健師は自らの専門性に誇りを持ち、組織の中で存在感を示し、組織からも信頼される専門職でありたい。」私が保健師として、ずっと思ってきたことです。

これは一人の保健師の姿ではなく、専門職集団としてそうあらねばならないと、今は感じています。そのためには、保健師自らが「育ち育ちあう仕組み」を作り、動かし、職全体で力をつけないといけない。コロナの経験がリアルなうちに、そして、平成23年の『保健師人材育成プログラム』の策定に携わった保健師が現役のうちに、人材育成を見直さなければならないと思いました。

若い保健師の皆さんが迷わないように、中堅やベテランの皆さんが自信を持って職責を果たせるように、管理期の皆さんが保健師の進むべき道を切り開けるように、そんな思いをこの見直しに込めました。そして、全庁の関係部署の皆さまにも検討していただきました。保健師のみんなへのエールともいえるプランです。

新プランが動き出します。誰かじゃない、すべての保健師がこのプランとともに成長します。

2025年3月
地域文化部長
保健師育成アドバイザー
大木 裕子

練馬区保健師人材育成プログラム見直し検討会

1 開催経過

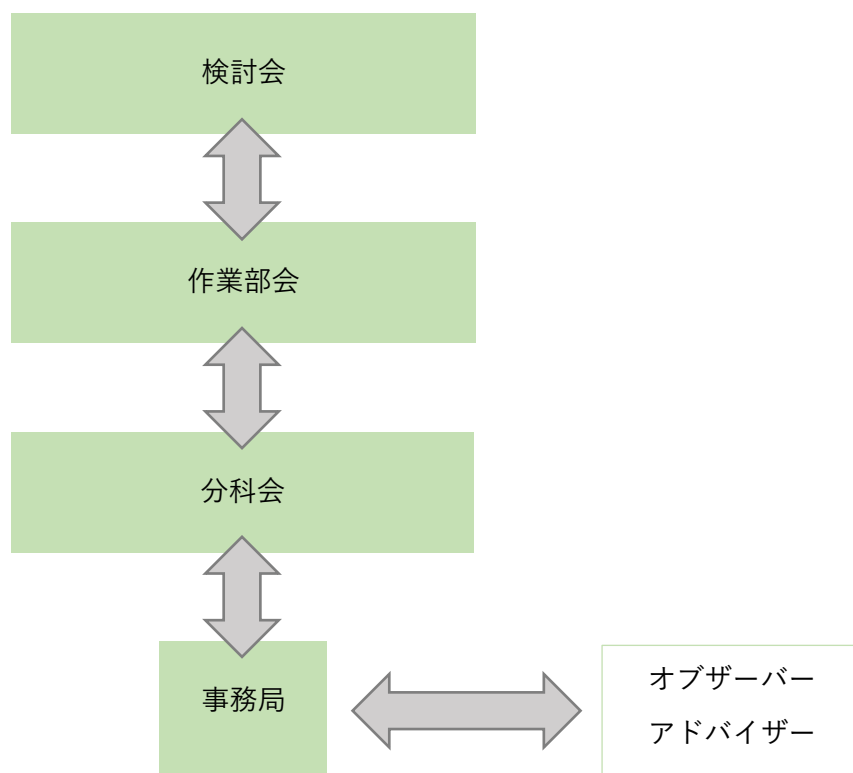
回数	開催日	内容
1回	令和6年4月16日	・保健師人材育成プログラムの見直し体制 ・保健師人材育成プログラムの見直しについて
2回	令和6年7月18日	・各分科会報告 ・統括保健師について
3回	令和6年12月23日	・保健師人材育成プラン素案報告
4回	令和7年3月17日	・保健師人材育成プラン報告（紙面開催）

2 検討会委員

	役職	氏名
1	◎副区長	森田 泰子
2	○人事戦略担当部長	中田 淳
3	○健康部長	富田 孝
4	練馬区保健所長	石原 浩
5	人事戦略担当部 職員課長	中島 祐二
6	人事戦略担当部 人材育成課長	清水 優子
7	高齢施策担当部 高齢者支援課長	西方 佳子
8	福祉部 石神井総合福祉事務所長	遠藤 裕子
9	健康部 健康推進課長	屋澤 明夫
10	健康部 豊玉保健相談所長	佐藤 一江
11	こども家庭部 子ども家庭支援センター所長	橋本 健太
12	地域文化部長（保健師育成アドバイザー）	大木 裕子

◎ 会長 ○ 副会長

3 検討体制



4 作業部会、分科会等について

(1) 作業部会委員

	所属等	氏名
1	◎健康部 健康推進課 健康づくり係長	徳永 ゆかり
2	○人事戦略担当部 職員課 人事係長	中俣 明久
3	人事戦略担当部 人材育成課 能力開発係長	武田 悠
4	高齢施策担当部 高齢者支援課 高齢者健康支援係長	根岸 恵美子
5	健康部 石神井保健相談所 地域保健第一係長	土屋 百合
6	こども家庭部 子ども家庭支援センター 児童相談連携係長	浜野 秀子

◎ 部会長 ○ 副部会長

(2) 分科会委員 ◎リーダー ○ サブリーダー

ア 統括保健師分科会委員

	所属等	氏名
1	◎健康部 健康推進課 健康づくり係長	徳永 ゆかり
2	○健康部 保健予防課 感染症対策担当係長	氏家 亜幸子
3	○健康部 石神井保健相談所 地域保健第二係長	向田 良美
4	○地域医療担当部 地域医療課 医療連携担当係長	板垣 文緒
5	人事戦略担当部 職員課 人事係長	中俣 明久
6	健康部 保健予防課 感染症対策担当係 主任	金 由希子
7	健康部 関保健相談所 地域保健係 主任	塚越 咲千子

イ 育成体制分科会委員

	所属等	氏名
1	◎高齢施策担当部 高齢者支援課 高齢者健康支援係長	根岸 恵美子
2	○健康部 豊玉保健相談所 地域保健第一係長	岩瀬 三敬
3	○健康部 保健予防課 感染症対策担当係長	春日 百理子
4	○健康部 光が丘保健相談所 地域保健係長	野口 千恵子
5	○健康部 関保健相談所 地域保健係長	堀内 玲子
6	人事戦略担当部 人材育成課 能力開発係長	武田 悠
7	健康部 豊玉保健相談所 地域保健第二係 主任	高柳 華
8	高齢施策担当部 高齢者支援課 療養介護支援係 主事	甲斐 大介
9	健康部 健康推進課 健康づくり係 主事	本間 薫

ウ キャリアラダー分科会委員

	所属等	氏名
1	◎健康部 石神井保健相談所 地域保健第一係長	土屋 百合
2	○健康部 大泉保健相談所 地域保健係長	谷内 弘美
3	○健康部 北保健相談所 地域保健係長	富山 めぐみ
4	○こども家庭部 子ども家庭支援センター 児童相談連携係長	浜野 秀子
5	健康部 北保健相談所 地域保健係 主任	大岡 優
6	健康部 関保健相談所 地域保健係 主任	細野 真央

(3) 事務局

ア 事務班

	所属等	氏名
1	◎健康部 健康推進課長	屋澤 明夫
2	○健康部 健康推進課 庶務係長	山岸 剛
3	健康部 健康推進課 健康づくり係長	徳永 ゆかり
4	健康部 健康推進課 健康づくり係 主査	渡邊 奈美

◎ 事務局長 ○ 副事務局長

イ 保健師班

	所属等	氏名
1	健康部 健康推進課 健康づくり係長	徳永 ゆかり
2	高齢施策担当部 高齢者支援課 高齢者健康支援係長	根岸 恵美子
3	健康部 豊玉保健相談所 地域保健第一係長	岩瀬 三敬
4	健康部 石神井保健相談所 地域保健第一係長	土屋 百合
5	こども家庭部 子ども家庭支援センター 児童相談連携係長	浜野 秀子
6	地域医療担当部 地域医療課 医療連携担当係長	板垣 文緒

(4) オブザーバー

	役職	氏名
1	練馬区専門調査員	小渕 雅実

(5) アドバイザー

	役職	氏名
1	保健師育成アドバイザー (地域文化部長)	大木 裕子

