

## ■具体的な育成体制の紹介(一例)

練馬区では、本プランをもとに新人を含めすべての保健師が安心して働き成長していけるよう、キャリアレベルや個々の状況に合わせた育成支援を行っています。

保健師として専門性を高めていくためには、一人ひとりの努力だけでなく、組織としての様々な仕組みも必要です。特に新人の時期には、上司や先輩のサポートを受けながら、実際の現場で経験を積んでいくことがとても重要です。

練馬区では、日々の実務等を通して、実践的で専門的な知識や技術を身につけられるよう、「育ち育ち合う」関係性を大切にされた育成体制を整えています。具体的な育成体制について、ここでは、特に新人の時期に関係が深いものを一部ご紹介します。

### 1 1対1でフォローをする ～プリセプター制度～

初めての職場で分からないこと、不安なことがあるのは当然のことです。練馬区では、新人保健師には、先輩保健師が指導役として担当につき、1年間フォローします。

もちろん、育成は職場全体で取り組んでいます！

(本編 p47、柱2、取組6)

### 2 現場で学ぶ、みんなで学ぶ ～OJTの充実を～

面談や訪問などの実務において、先輩保健師と一緒に対応するなど、現場での学びの機会を大切にしています。また事例検討会を通して、様々なケース対応をみんなで考え、学ぶ機会も設けています。

(本編 p49、柱2、取組11)

### 3 ひとりひとりの状況にあわせて ～キャリアラダーを 活用した育成を～

各保健師が、自分が獲得している能力・不足している能力を確認したうえで設定した目標などを基に、係長が「保健師キャリア面談」を行います。目標設定や目標達成に向けて支援します。

(本編 p49、柱2、取組9)

### 4 横のつながりも大切に ～保健師同士の 学び合いの場を～

若手保健師の勉強の場として40年ほどの歴史がある「わかばの会」など、Off-JTの場も人材育成の場のひとつとして、そして保健師同士のつながりの場として大切にしています。

(本編 p51、柱2、取組13)

## ■練馬区保健師からメッセージ

私は新卒で入庁し、臨床経験がないことに不安を感じていました。しかし、プリセプターや先輩方が日々、「焦らず一歩ずつ大丈夫」と温かい言葉をかけて下さり、緊張が徐々に解けていきました。そして「保健師人材育成プラン」を読んで、職員を大切に育みたいと思っている職場であることも分かり、とても安心しました。

練馬区は、保健師一人ひとりを大切に、安心して学が働くことができる温かみのある職場だと感じています。皆さんも練馬で働きますか？待っています！

保健師一年目

令和7年4月から、区では統括保健師が配置され、私はいま、7部17課に配属されている保健師124名のことを考えながら、日々仕事をしています。多岐にわたる保健師業務、今までも、網の目のように声を掛け合い励まし合い、さまざまな健康課題に取り組んできました。

このプランは、今まで培った有形無形の練馬の保健師のつながりをさらに強くし、育ち育ち合う仕組みを形にしたものです。

保健師って大変だけど楽しい！私たちと一緒にそう思える仕事をしませんか。

統括保健師一年目

練馬区保健師のための、  
みんなの、

# 練馬区 保健師人材育成プラン 【概要版】



目指す姿を明確にしたい

なりたい保健師になるための  
サポートをしたい



今の時代に  
求められる保健師を育てたい

仲間を大切にしたい

ここで働いてよかったと  
思ってもらいたい



育ち、育ち合う環境を作りたい

この先もずっと、頼りになる保健師で  
あり続けるために…

# ■「練馬区保健師人材育成プラン」って？



「練馬区保健師人材育成プラン」は、令和7年3月に策定しました。

私たち保健師の活動領域は、母子保健、精神保健、成人、高齢者、児童虐待等に広がり、練馬区では現在、健康部のほか、福祉部、高齢施策担当部、こども家庭部、教育委員会などに保健師124人が配置されています。(R7年4月時点)

時代とともに拡大する活動領域、そしてコロナでの経験を経て、これまでの人材育成プログラムを見直し、新たな時代に合わせた人材育成に取り組むために、歴史を振り返り、保健師全員にアンケートを取り、様々な意見を取り入れて、本プランを作成しました。

本プランでは、練馬区の保健師が目指す姿を、

**「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」と**しています。

合わせて「基本理念」や「身に付けたい9つの力」も明記し、目指す姿に近づいていけるよう、プランの取組内容を「4つの柱」と「21の具体的な取組」で構成しました。取組を体系化し、着実に実践していくことで、練馬区の保健師の「育ち育ち合う」環境を作っていきます。

## プランの主な特徴

本編 P40 第3章 第2節  
リーディングプロジェクトより

### 特徴その1 保健師の活動 基盤を整備

○人材育成の要にもなる「統括保健師」を設置

○組織横断的に保健師活動を支援する「練馬区保健師活動連絡会」を設置

本編P42・43 柱1

### 特徴その4 健康危機発生時 対応

○ジョブローテーションや研修等によるスキル向上

○有事発生時に必要な仕組みの検討

本編P54・55 柱3

### 特徴その2 練馬区版 「育ち育ち合う」仕組み

○採用10年目までのジョブローテーション（保健相談所と保健予防課を基盤部署として考える）

○産休育休者等長期休暇後のフォロー体制

本編P46・47 柱2-1

### 特徴その3 行政保健師としての キャリアをサポート

○キャリアラダーシートなどを活用し目標設定

○目標達成のための保健師係長による面談

本編P48・49 柱2-2

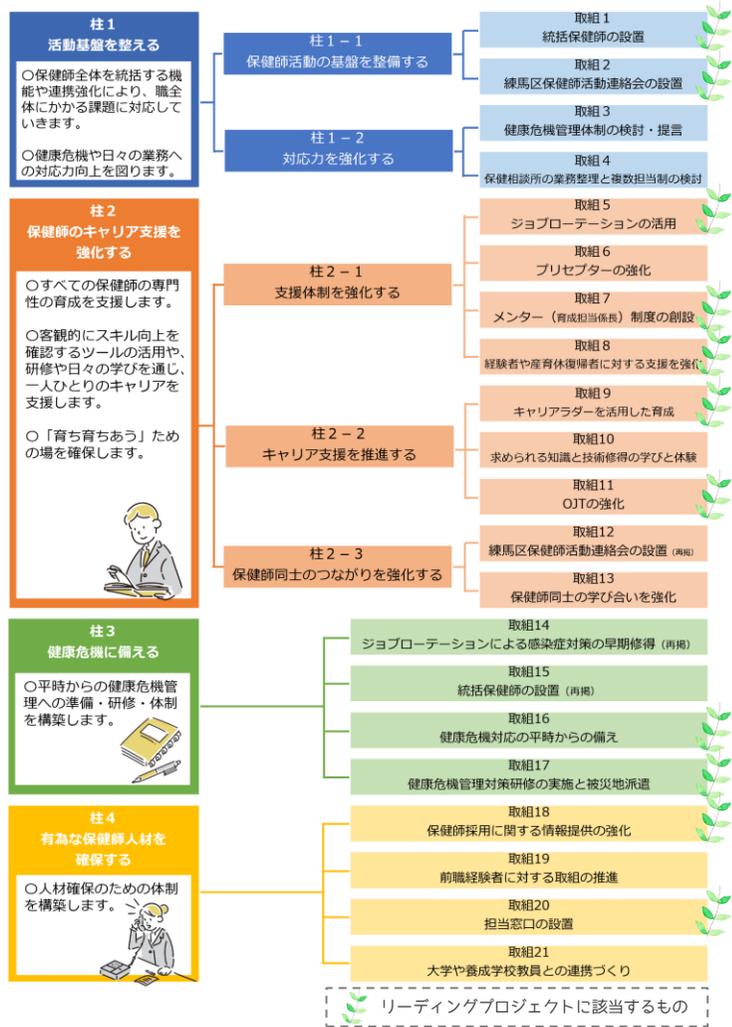
### 特徴その5 人材確保のための 仕組みづくり

○情報提供の強化

○採用相談担当者の設置（統括保健師が担当）

本編P56・57 柱4

## 「練馬区保健師人材育成プラン」の具体的取組



### 【本編の構成】

○A4 両面カラー 68ページ

#### ○目次

- 第1章 策定にあたって
- 第2節 練馬区の保健師が目指す姿
- 第3節 具体的な取組
- 第4節 今後の課題



## ■「練馬区保健師人材育成プラン」をご覧くださいときは…

「練馬区保健師人材育成プラン」の本編は、練馬区ホームページからご覧いただけます。2次元バーコードを読み取るか、「練馬区保健師人材育成プラン」で検索をしてください。

- 「練馬区保健師人材育成プラン」の問い合わせ先  
練馬区健康部健康推進課保健活動調整係 電話03-5984-4624

