

参考資料

1 策定の取り組み概要

多摩市保健師人財育成計画の策定にあたり、要綱により多摩市保健師人財育成計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置するとともに、その下部組織として、常勤保健師から公募職員8名による多摩市保健師人財育成計画策定委員会作業部会を設置しました。

作業部会のメンバーは、新任職員の指導にあっている係長職や主任で構成され、保健師以外の職経験のある者や前職経験のある者を含む比較的ベテラン層の構成となりました。そのため今後、多摩市の保健師活動を牽引していく若手職員の意見も確認し計画に反映させるため、アンケートや意見交換会を実施し、より実効性の高い計画策定を目指しました。

委員会では、作業部会からの報告に基づき、内容について議論を重ね、原案を決定しました。

2 多摩市保健師人財育成計画策定委員会設置要綱

平成31年3月1日多摩市告示第51号

改正

平成31年3月29日多摩市告示第109号

令和2年3月30日多摩市告示第84号

多摩市保健師人財育成計画策定委員会設置要綱

（設置）

第1条 保健師の組織的かつ計画的な人財育成を図ることを目的とする計画（以下「保健師育成計画」という。）を策定するため、多摩市保健師人財育成計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（所掌事項）

第2条 委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- （1）保健師育成計画案の検討及び決定に関すること。
- （2）保健師に求められる人財像の検討及び決定に関すること。
- （3）その他保健師育成計画の策定に関し市長が必要と認める事項

（構成）

第3条 委員会は、次に掲げる者（以下「委員」という。）をもって構成する。

- （1）総務部人事課長
- （2）子ども青少年部子育て支援課長
- （3）子ども家庭支援センター長
- （4）健康福祉部健康推進課長
- （5）健康福祉部保険年金課長
- （6）健康福祉部高齢支援課長
- （7）健康福祉部障害福祉課長
- （8）健康福祉部発達支援担当課長
- （9）前各号に掲げるもののほか、保健師である副参事の職層にある職員

(委員長及び副委員長)

第4条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

2 委員長は総務部人事課長をもって充て、副委員長は健康福祉部健康推進課長をもって充てる。

3 委員長は、委員会を総括する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会の会議は、委員長が必要に応じて招集する。

2 委員会の会議は、委員長が主宰する。

(作業部会)

第6条 委員会に、下部組織として作業部会を置く。

2 作業部会は、次に掲げる事項を所掌する。

(1) 保健師の育成に係る課題、問題点等の抽出及び意見の集約に関すること。

(2) 保健師育成計画案の作成に関すること。

(3) その他保健師育成計画の策定に関し市長が必要と認める事項

3 作業部会は、保健師である主査又は主事の職層にある職員8人以内のもの(以下「部会員」という。)をもって構成する。

4 作業部会に、部会長及び副部会長を置く。

5 部会長及び副部会長は、部会員の互選によりこれを定める。

6 部会長は、作業部会を招集し、会議を主宰する。

7 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故あるとき又は部会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(関係者の出席)

第7条 委員長及び部会長は、会議に際し、必要に応じて関係者の出席を求めることができる。

(庶務)

第8条 委員会及び作業部会の庶務は、総務部人事課において処理する。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会及び作業部会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

1 この要綱は、公示の日から施行する。

2 この要綱は、令和3年3月31日限り、その効力を失う。

附 則 (平成31年多摩市告示第109号)

この要綱は、公示の日から施行する。

附 則 (令和2年多摩市告示第84号)

この要綱は、公示の日から施行する。ただし、第3条第3号の改正規定は、令和2年4月1日から施行する。

3 保健師対象アンケート集計結果

○ 事前質問

職位	人数
課長	3
係長・主査・付主査	4
主任	13
主事	8
総計	28

令和元年8月
常勤一般職の保健師36名（全員）を
対象にアンケート調査を実施
回答総数28件の結果

年代	人数
20代	7
40代	11
50代	9
未選択	1
総計	28

経歴	人数
新卒採用	8
中途採用(保健師としての経験あり)	12
中途採用(保健師としての経験なし)	8
総計	28

A 業務面

1-1 市役所の保健師としての業務内容ややりがいは、入庁前に考えていたものと比べて変わりましたか。

	人数
とても変わった	5
変わった	11
あまり変わらない	10
変わらない	2
総計	28

職位	とても変わった	変わった	あまり変わらない	変わらない	総計
課長	0	1	1	1	3
係長・主査・付主査	2	1	1	0	4
主任	3	4	5	1	13
主事	0	5	3	0	8
総計	5	11	10	2	28

年代	①とても変わった	②変わった	③あまり変わらない	④変わらない	総計
20代	0	4	3	0	7
40代	4	3	4	0	11
50代	1	3	3	2	9
未選択	0	1	0	0	1
総計	5	11	10	2	28

経歴	①とても変わった	②変わった	③あまり変わらない	④変わらない	総計
①新卒採用	1	4	3	0	8
②中途採用(保健師としての経験なし)	2	4	2	0	8
③中途採用(保健師としての経験あり)	2	3	5	2	12
総計	5	11	10	2	28

(まとめ) 保健師としての経験がある職員は、入庁前とのギャップが少ない。保健師としての経験のない中途採用の職員は、比較的ギャップが大きい。

1-1で「とても変わった」「変わった」を選択した場合、その理由を記述してください。

- ・人から感謝されることや、必要な関係機関につなぐことができたときにやりがいを感じる。
- ・業務の範囲が広く、奥が深いと感じたため。
- ・担当制でわかれており、包括的な視点で業務を見ることが少ないため。
- ・学生で学んだ地域保健の内容と大きく実情が異なるため。
- ・管理職や係長など役職が変わるのに伴い、求められる事や役割が変わるため。

2-1

あなた自身の考えでお答えください。自分の業務量は適切だと思いますか。

	人数
多いと感じる	21
適切である	7
総計	28

職位	①多いと感じる	②適切である	総計
①主事	4	4	8
②主任	12	1	13
③係長・主査・付主査	3	1	4
④課長	2	1	3
総計	21	7	28

年代	①多いと感じる	②適切である	総計
20代	4	3	7
40代	10	1	11
50代	7	2	9
未選択	0	1	1
総計	21	7	28

経歴	①多いと感じる	②適切である	総計
①新卒採用	5	3	8
②中途採用(保健師としての経験なし)	4	4	8
③中途採用(保健師としての経験あり)	12	0	12
総計	21	7	28

(まとめ) 特に主任級の職員や40歳代の職員が、業務量が多いと感じていることから、ベテラン層に業務量が偏っていることも考えられる。

2-2

2-1で「多いと感じる」または「少ないと感じる」を選択した場合、その理由を記述してください。

- ・通常業務に加えて、緊急対応やアクシデントに対応しなくてはならないため。
- ・ケースが複雑化しているため。
- ・人の入れ替わりが多く、通常業務を回すことが難しいため。

3-1

市役所保健師としての業務に、やりがいや充実感を感じていますか。

	人数
とても感じている	4
概ね感じている	17
あまり感じていない	6
感じていない	1
総計	28

職位	①とても感じている	②概ね感じている	③あまり感じていない	④感じていない	総計
①主事	1	6	1	0	8
②主任	1	6	5	1	13
③係長・主査・付主査	2	2	0	0	4
④課長	0	3	0	0	3
総計	4	17	6	1	28

年代	①とても感じている	②概ね感じている	③あまり感じていない	④感じていない	総計
20代	1	6	0	0	7
40代	2	4	4	1	11
50代	1	7	1	0	9
未選択	0	0	1	0	1
総計	4	17	6	1	28

経歴	①とても感じている	②概ね感じている	③あまり感じていない	④感じていない	総計
新卒採用	2	6	0	0	8
②中途採用 (保健師としての経験なし)	1	3	4	0	8
③中途採用 (保健師としての経験あり)	1	8	2	1	12
総計	4	17	6	1	28

(まとめ) 「やりがいあまり感じていない」・「感じていない」と回答しているのは、主任級の職員や40代の職員が多い。業務量が多くなりやすい層と考えられ、やりがいよりも業務をこなすことで精一杯であるということがうかがえる。

3-2 3-1で「あまり感じていない」「感じていない」を選択した場合、その理由を記述してください。

- ・事業内容の検討から細かい事務作業を1人でやらなくてはならないため。
- ・福祉的な視点が必要で、保健師の知識を活用できていないため。

4-1 現在の担当業務に、やりがいや充実感を感じていますか。

	人数
とても感じている	5
概ね感じている	18
あまり感じていない	5
総計	29

職位	①とても感じている	②概ね感じている	③あまり感じていない	総計
①主事	1	5	2	8
②主任	2	8	3	13
③係長・主査・付主査	1	3	0	4
④課長	1	2	0	3
総計	5	18	5	28

年代	①とても感じている	②概ね感じている	③あまり感じていない	総計
20代	1	5	1	7
40代	2	6	3	11
50代	2	7	0	9
未選択	0	0	1	1
総計	5	18	5	28

経歴	①とても感じている	②概ね感じている	③あまり感じていない	総計
①新卒採用	3	4	1	8
②中途採用 (保健師としての経験なし)	0	5	3	8
③中途採用 (保健師としての経験あり)	2	9	1	12
総計	5	18	5	28

(まとめ) 市保健師としてのやりがいを「とても感じている」「概ね感じている」職員が8割近くいる。現在の仕事に対するモチベーションは高い傾向にあると考えられる。保健師の業務は多岐にわたることや、行政職員として事務作業もあることを周知しておく必要があると考えられる。

4-2

4-1で「あまり感じていない」「感じていない」を選択した場合、その理由を記述してください。

- ・キャリアアップへのイメージが湧かない。
- ・市として保健師に期待する役割が分からない。
- ・係内の業務内容が整理されていない。
- ・業務が優先で、私生活がおざなりになっている。

5

業務面についてご意見がある場合は、自由に記述してください。

- ・個別支援に力を入れているが、地域づくりに手がまわっていない。重要なことに注力できるよう、業務の整理が必要。
- ・本来の保健師の地区活動や健康づくりなど、地域包括ケアを推進できる体制が必要。
- ・保健師業務は、政策への反映、市民対応、地域づくりと幅広い業務があり非常に面白く、やりがいがある。
- ・保健師活動の現場を人事課にもっと知ってほしい。
- ・忙しい業務の中、新人や後輩の指導が大変。
- ・保健師としての役割を組織としてどう位置づけていくのか、どうしていきたいのか方向性を知りたい。

B 育成面

1-1

普段から、業務や仕事の悩みについて、気軽に相談できる職場環境ですか。

	人数
気軽に相談できる環境だと思う	4
相談できる環境だと思う	15
やや相談しづらい環境だと思う	7
相談しづらい環境だと思う	2
総計	28

職位	①気軽に相談できる環境だと思う	②相談できる環境だと思う	③やや相談しづらい環境だと思う	④相談しづらい環境だと思う	総計
①主事	2	3	2	1	8
②主任	1	8	3	1	13
③係長・主査・付主査	0	2	2	0	4
④課長	1	2	0	0	3
総計	4	15	7	2	28

年代	①気軽に相談できる環境だと思う	②相談できる環境だと思う	③やや相談しづらい環境だと思う	④相談しづらい環境だと思う	総計
20代	1	3	2	1	7
40代	1	8	1	1	11
50代	1	4	4	0	9
未選択	1	0	0	0	1
総計	4	15	7	2	28

経歴	①気軽に相談できる環境だと思う	②相談できる環境だと思う	③やや相談しづらい環境だと思う	④相談しづらい環境だと思う	総計
①新卒採用	2	3	2	1	8
②中途採用 (保健師としての経験なし)	1	4	3	0	8
③中途採用 (保健師としての経験あり)	1	8	2	1	12
総計	4	15	7	2	28

(まとめ) 相談しやすい職場だと感じている職員は2/3以上いるが、年代別で見ると20代と50代に、相談しづらいと感じている職員もみられる。

1-2

1-1についてご意見がある場合は、記述してください。

- ・課長や係長が保健師であると共感できるため、相談しやすい。
- ・職種や上下関係問わず、相談しやすい。
- ・多忙な時は、相談しづらい。
- ・1人職場は、同じ立場で仕事をしている人がいないため、相談できない。
- ・保健師同士で事例を相談できる場が必要。

2-1

指導を行っている、又は行ったことがある方がお答えください。

・先輩へ指導を行うにあたり、どのようなことが難しいと感じるか、回答を記述してください。

- ・業務だけでなく、生活面の指導や仕事への心構えの教育が必要。
- ・指針やマニュアル、客観的なデータがなく、個人の裁量に応じた指導法になっているため、指導方法に自信が持てない。
- ・新人の業務と自分の業務を行う必要があるため負担が大きい。

3-1

先輩から指導を受ける場合、どのような指導が好ましいと思いますか。

指導している方も、指導を受ける立場を想定して、回答を記述してください。

- ・定期的に指導や相談、振り返りのできる時間が欲しい。
- ・マニュアルが整備され、それに基づく客観的な指導をしてほしい。
- ・指導フォローや指導を行える体制。
- ・一緒に前向きに考えられるような指導を行う。反復練習するなかで失敗を重ねながら成長していく必要がある。

4-1

保健師として、どのような研修を受けたいと思いますか。

	人数
実務に関する研修	21
仕事の進め方に関する研修	15
事務業務に関する研修	17
その他	7

職位	実務に関する研修	仕事の進め方に関する研修	事務業務に関する研修	その他
①主事	7	4	2	1
②主任	10	7	7	3
③係長・主査・付主査	2	1	7	2
④課長	2	3	1	1
総計	21	15	17	7

年代	実務に関する研修	仕事の進め方に関する研修	事務業務に関する研修	その他
20代	7	4	2	7
40代	8	6	7	11
50代	6	5	7	9
未選択	0	0	1	1
総計	21	15	17	28

経歴	実務に関する研修	仕事の進め方に関する研修	事務業務に関する研修	その他
①新卒採用	7	5	3	3
②中途採用 (保健師としての経験なし)	5	3	6	2
③中途採用 (保健師としての経験あり)	9	7	8	2
総計	21	15	17	7

(まとめ) 実務に関する研修を受けたいと考えている職員が多い。一方で、保健師業務以外の比重が多くなる係長級の職員は、事務業務に関する研修を受けたいと考える職員が少なくない。

4-2 **4-1について「その他」を選択した場合は、回答を記述してください。**

- ・お互いの業務内容や状況を知るため、地区ごとの連絡会。
- ・経験年数などステージごとに学べる機会。
- ・実務的な内容(ケース記録のまとめ方、面接訪問記録の書き方等)
- ・災害時活動関係。

5 **保健師としてどのような自己啓発をしていますか。**

- ・病院等で開催される事例検討会に参加し、他職種の方々と意見交換を行っている。
- ・看護協会のプログラム、保健師の自主勉強会への参加。
- ・外国人の市民に対応できるように、語学の学習。

6-1 **保健師として、どのようなキャリアプランを考えていますか。**

	人数
将来的には管理職や係長職としてマネジメントも含めた業務を行いたい	7
特定の分野で専門的な業務を深めていきたい	10
様々な分野で、広く業務に携わりたい	12
ケーススキルだけでなく、事務的な能力も身に付けていきたい	13
その他	3

職位	将来的には管理職や係長職としてマネジメントも含めた業務を行いたい	特定の分野で専門的な業務を深めていきたい	様々な分野で、広く業務に携わりたい	ケーススキルだけでなく、事務的な能力も身に付けていきたい
①主事	0	3	2	3
②主任	2	6	8	10
③係長・主査・付主査	1	1	2	0
④課長	1	0	0	1
総計	4	10	12	13

年代	将来的には管理職や係長職としてマネジメントも含めた業務を行いたい	特定の分野で専門的な業務を深めていきたい	様々な分野で、広く業務に携わりたい	ケーススキルだけでなく、事務的な能力も身に付けていきたい
20代	0	3	2	3
40代	3	3	7	7
50代	1	4	3	3
総計	4	10	12	13

経歴	将来的には管理職や係長職としてマネジメントも含めた業務を行いたい	特定の分野で専門的な業務を深めていきたい	様々な分野で、広く業務に携わりたい	ケーススキルだけでなく、事務的な能力も身に付けていきたい
①新卒採用	1	3	2	3
②中途採用(保健師としての経験なし)	3	2	3	3
③中途採用(保健師としての経験あり)	4	5	7	7
総計	8	10	12	13

6-2 **6-1で「その他」を選択した場合、回答を記述してください。**

- ・目の前の業務でいっぱい、キャリアプランについて見通しが立っていない。
- ・後輩の人材育成のためと市民への健康づくりの推進のために、キャリアプランを考えたい。
- ・保健師の視点での行政運営を行うためのキャリアプランを考えたい。

7 **育成面についてご意見がある場合は、自由に記述してください。**

- ・相手に共感することや、困っていることに気づく力などの感覚の育成が難しい。
- ・保健師同士の情報交換の場や全体での研修で、個別での指導など省けるものもあるのではないか。
- ・人事異動(新任職員を配置する場合には、指導する保健師も充実させ、新卒の場合に配属を避ける職場など)の配慮。
- ・退職の理由の分析や対策。

C 人事面

1-1 保健師が配属されている課で、保健師として能力を活かすことができていると思いますか。

	人数
とても活かすことができていると思う。	3
概ね活かすことができていると思う。	20
あまり活かすことができていると思う。	5
総計	28

職位	①とても活かすことができていると思う。	②概ね活かすことができていると思う。	③あまり活かすことができていると思う。	総計
①主事	1	6	1	8
②主任	1	9	3	13
③係長・主査・付主査	1	3	0	4
④課長	0	2	1	3
総計	3	20	5	28

年代	①とても活かすことができていると思う。	②概ね活かすことができていると思う。	③あまり活かすことができていると思う。	総計
20代	1	5	1	7
40代	0	8	3	11
50代	2	6	1	9
未選択	0	1	0	1
総計	3	20	5	28

経歴	①とても活かすことができていると思う。	②概ね活かすことができていると思う。	③あまり活かすことができていると思う。	総計
①新卒採用	1	5	2	8
②中途採用 (保健師としての経験なし)	1	5	2	8
③中途採用 (保健師としての経験あり)	1	10	1	12
総計	3	20	5	28

(まとめ) 8割以上の職員が、保健師としての能力を活かすことができていると考えているが、一部の主任級職員やベテラン層の職員が、能力をあまり活かすことができていると感じている。

1-2 1-1で「あまり活かすことができていないと思う。」「活かすことができていないと思う。」を回答した場合、その理由を記述してください。

- ・業務量や事務作業が多いため。
- ・福祉的な知識のみでできる業務のため。
- ・役割として期待されていることがよく分からないため。

2-1 保健師として、どのようなジョブローテーションが必要だと思いますか。

	人数
1つの課に長く所属し、スペシャリストを育成する。	7
3～5年で定期的に異動し、ゼネラリストを育成する。	15
新規採用職員は、はじめに健康推進課に配属し、基礎的な保健師業務を身に付ける。	16
その他	9
総計	28

職位	1つの課に長く所属し、スペシャリストを育成する。	3～5年で定期的に異動し、ゼネラリストを育成する。	新規採用職員は、はじめに健康推進課に配属し、基礎的な保健師業務を身に付ける。	その他
①主事	3	5	5	8
②主任	3	8	5	13
③係長・主査・付主査	1	1	3	4
④課長	0	1	3	3
総計	7	15	16	28

年代	1つの課に長く所属し、スペシャリストを育成する。	3～5年で定期的に異動し、ゼネラリストを育成する。	新規採用職員は、はじめに健康推進課に配属し、基礎的な保健師業務を身に付ける。	その他
20代	3	4	4	7
40代	2	5	6	11
50代	2	5	5	9
未選択	0	1	1	1
総計	0	15	16	28

経歴	1つの課に長く所属し、スペシャリストを育成する。	3～5年で定期的に異動し、ゼネラリストを育成する。	新規採用職員は、はじめに健康推進課に配属し、基本的な保健師業務を身に付ける。	その他
①新卒採用	3	3	6	8
②中途採用(保健師としての経験なし)	2	6	4	8
③中途採用(保健師としての経験あり)	2	6	6	12
総計	7	15	16	28

(まとめ) 主任級職員は、3～5年で異動があることを希望している。また、特に、新卒採用者は、初めに健康推進課配属で、基本的な保健師業務を身に付けることから始めたいと考えている。

2-2 2-1で「その他」を回答した場合、回答を記述してください。

- ・様々な角度から市民の健康に貢献でき、様々なジョブローテーションがあっても良い。
- ・スペシャリスト、ゼネラリストの選択希望制。
- ・係長職には専門性が求められるため、係長昇任時には担当時に長く配属された係であることが望ましい。
- ・若手のうちに様々な部署に配属され、様々な視点を養うべきである。

3-1 保健師の人財育成において、どのようなことを人事課でサポートしてほしいですか。

	人数
人事配置(職員数)について	25
ジョブローテーションについて	19
研修などスキルアップの機会を設ける	15
その他	4

職位	人事配置(職員数)について	ジョブローテーションについて	研修などスキルアップの機会を設ける	その他
①主事	7	3	6	0
②主任	11	9	5	3
③係長・主査・付主査	4	4	1	1
④課長	3	3	3	0
総計	25	19	15	4

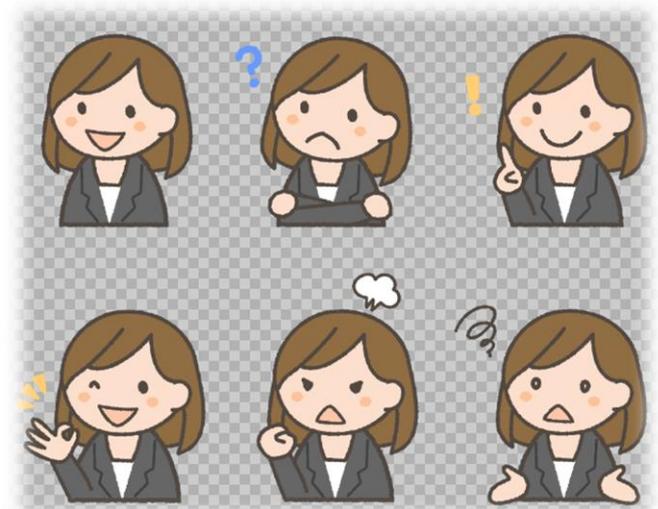
年代	人事配置（職員数）について	ジョブローテーションについて	研修などスキルアップの機会を設ける	その他
20代	6	2	6	0
40代	10	8	4	2
50代	8	8	5	2
未選択	1	1	0	0
総計	25	19	15	4

経歴	人事配置（職員数）について	ジョブローテーションについて	研修などスキルアップの機会を設ける	その他
①新卒採用	7	4	7	1
②中途採用 （保健師としての経験なし）	8	7	2	0
③中途採用 （保健師としての経験あり）	10	8	6	3
総計	25	19	15	4

（まとめ）主事級及び若手職員は、人事課による研修の支援への要望が人事配置への要望と同じくらい大きい。難しい人事配置であっても、研修等でしっかりと学ぶ時間があれば、人事配置の悩みを解消することができるのではないか。

3-2 3-1について、「その他」を選択した場合、回答を記述してください。

- ・難しい部署や役割があるため、業務状況や本人の意見を取り入れてほしい。
- ・保健師としていつに何が出来ているのかどうかの見通しを立てるため、人材育成の指針（ラダー）が必要。
- ・統括保健師の配置や情報交換の場の設置が必要。



4 意見交換会（ヒアリング）結果

令和元年10月

常勤一般職の保健師を対象に
経験年数別のグループに分かれて
意見交換会（ヒアリング）を実施

保健師経験 1～5 年程度のグループ①

日時：令和元年 10 月 11 日（金） 9：00～10：00

① 多摩市の保健師の人財育成の現状について

- ・指導者がいることに安心し、助かった。
- ・先輩も忙しい中で相談できず気が引けてしまう時もある。
- ・ケースが緊急なのかどうか判断できず、すぐに相談すべきかどうか分からない時があった。
- ・窓口や事務作業が多く、家庭訪問や健康相談の時間ができず、やりたいことができていない。
- ・他の部署で何をやっているのかがわからないので、紹介してもらえる機会があるとよい。

② 多摩市で、どんな保健師になりたいか

- ・知識や話し方、雰囲気を含めて、困ったときに、相談しやすい保健師。
- ・「あの保健師さんに聞けば良い」と言われるなど、地域で話題になるくらいの保健師になりたい。
- ・市民に丁寧に関わることのできる保健師。

③ そのために自分はどのように行動するか

- ・保健師のことを知っている人が少ないため、保健師について市民に発信していきたい。
- ・多摩市に良いイメージをもって転入してくる市民を地域に繋げていきたい。
- ・元気な高齢者が多い。市政に参加する若者も増えてきている。このような市民をつなげるような機会をつくりたい。
- ・視野を広げるために、地域のイベントなどに参加していきたい。
- ・自分の知識不足・経験不足を補っていききたい

④ 自分では不足する部分について、上司や先輩職員、人事課等へお願いしたいことはどのようなことか

- ・事例検討の他、経験豊富な保健師のエピソードを聞ける機会が欲しい。自分の中の引きだしを増やしていきたい。
- ・市民にとって分かりにくいものは所属を超えて整理することで、効率的・効果的にしていきたい。
- ・どう取り組んで良いかわからないとき、上司と目標やそれまでのプロセスをきちんと共有したい。
- ・1週間に1回の定期的なミーティングや全体でスケジュールを共有できる方法があると進捗を確認でき安心する。

⑤ 今まででやりがいがあったこと

- ・保健師の関わりで、市民が明るくなっていくのが嬉しい。
- ・保健師職だけでなく事務職と一緒に仕事をすると事業効果の視点も得られ、勉強になる。

保健師経験 1～5 年程度のグループ②

日時：令和元年 10 月 10 日（木） 15：00～16：00

① 多摩市の保健師の人財育成の現状について

- ・福祉の視点での業務が多く、保健師の視点がどれだけ身につけているのか不安。
- ・保健師業務のベースは健康推進課で学べるため、基礎的な経験ができたならよかった。
- ・異動のローテーションのペースを配慮してほしい。事務処理に不安を感じる。
- ・自分が成長しているのかわからない。育成の指標が無いと、後輩を育成していても不安を感じる。

② 多摩市で、どんな保健師になりたいか

- ・地域で活躍している市民たちと連携し、市民が主体の地域づくりをしていきたい。
- ・異動後でも、市民の方とずっとつながりのある市民にとって身近な保健師でありたい

③ そのために自分はどのように行動するか

- ・保健師活動を発信できると、地域に出向く機会も増え、地域の力を借りることもできる。
- ・保健師同士のつながりを強くするため、顔の見える関係づくりやお互いの業務を把握したい。
- ・研修なども活用して制度などの知識をつけていきたい。
- ・市民に会いに出向くことや検診時の声掛けを大切に、顔が見える関係づくりをしたい。

④ 自分では不足する部分について、上司や先輩職員、人事課等へお願いしたいことはどのようなことか

- ・事務処理の方法についての研修を定期的実施してほしい。
- ・困難なケースの場合、精神的につらく感じるのでフォローしてほしい。
- ・どのように業務を行うかなどの具体例やマニュアルなどの基本情報がほしい。
- ・チームで業務に取り組める体制を考えてほしい。

保健師経験 6～10 年程度のグループ

日時：令和元年10月7日（月）14：00～15：00

① 多摩市の保健師の人財育成の現状について

- ・入庁した時、指導保健師がいなかったため、周りの職員に業務を教えてもらっていた。
- ・過去の勤務していた自治体では、新任保健師用の指導マニュアルがあった。

② 多摩市で、どんな保健師になりたいか

- ・多摩市全体の健康課題について関わり、全体の健幸づくりにも寄与したい。
- ・分散配置で健康課題が見えづらいため、保健師の役割を示していきたい。
- ・異動しても得たものを次に活かしていきたい。色々なことがわかり、多くの知識がある保健師になりたい。
- ・困ったときに顔が浮かぶ保健師になりたい。

③ そのために自分はどのように行動するか

- ・行政そのものの仕組みについて分かりにくいので学びたい。
- ・多くの知識をつけたい一方、目の前のことで精一杯である。
- ・業務が多すぎるため、市として、担当として重視する業務をはっきりさせたい。

④ 自分では不足する部分について、上司や先輩職員、人事課等へお願いしたいことはどのようなことか

- ・市全体を把握し様々な経験をしたいために2～3年でのジョブローテーションにしてほしい。
- ・新任職員を育てるため、自分の担当業務が疎かになってしまう現状を分かってほしい。
- ・育成が個々での対応になっており、指導者にもフォロー体制が欲しい。
- ・多摩市としてどんな保健師にしたいかも、示してほしい。
- ・統括保健師や専任保健師についてどう考えているのか示してほしい。

保健師経験 11 年以上のグループ

日時：令和元年10月30日（水）14：00～15：00

① 多摩市の保健師の人財育成の現状について

- ・保健師として成長できているのか不安だった。基礎的なことは健康推進課で身に付けられると良い。
- ・新卒保健師は保健師としてだけでなく、社会人としての指導もする必要がある。
- ・ケースが複雑化していることなどから、以前より新人の指導に時間がかかると感じる。
- ・自分の業務が忙しく、指導に時間を割くことができないジレンマがある。
- ・経験者だからといって、入庁してすぐに仕事ができるわけではない。中途採用者にも一定の研修期間があるとよい。
- ・若手の保健師に対する期待が高すぎるのではないかと。まずは、努力ややる気を持続させることが大切。

② 多摩市で、どんな保健師になりたいか

- ・もっと市民と対話して施策化していきたい。個別のケースから地域の関わりがあると楽しい。
- ・保健師に相談できてよかったなど、自分の役割を理解して声掛けをしてもらった時にやりがいや嬉しさを感じる。
- ・上司から承認されること、困難な仕事を任されることも、やりがいの一つになっている。

③ 自分では不足する部分について、上司や先輩職員、人事課等へお願いしたいことはどのようなことか

- ・健康推進課に若手ばかりが集まってしまうと指導する側の負担も大きい。
- ・ジョブローテーションは、定期的にあった方がよい。
- ・保健師独自の採用試験のスタイルなどを検討してはどうか。
- ・1人または2人職場に保健師経験がない人を配置するのは望ましくない。
- ・新卒の保健師を配置するならば、指導保健師の配置も考慮してほしい。
- ・個別支援がかなり複雑化しており、負担が大きくなっていることを分かってほしい。

管理職のグループ

日時：令和元年10月17日（木）10：00～11：00

① 多摩市の保健師の人財育成の現状について

- ・保健師のいる部署同士の連携も必要。
- ・中堅期職員が新人指導しているが、指導者の負担が非常に大きくなっている。
- ・コミュニケーション能力の低下や自分からSOSを出せない人が増えていると感じている。
- ・保健師だけでなく、社会福祉士などの専門職の職員も含めた育成が必要になっている。
- ・母子保健のベースを学んでから配属した方がよい部署もある。
- ・保健師としての能力だけでなく、広い視野と将来を見据えていく力をつけていく必要がある。
- ・保健師育成も、システムティックな対応が必要。

② 指導者の疲労感と業務の削減について

- ・常勤保健師がやるべき業務を明確にした方がよいのではないか。また事業内容を見直していく必要がある。
- ・事業の整理を課長クラスがリードすることが必要で、保健師職がいなくてはならない課をきちんと整理すべき。
- ・業務に追われていると達成感や充足感が得られない職員が多いのではないか。重複している業務について話し合う。
- ・指導者によって新人の育成度も変わるため、中堅期の育成が必要。

③ 分散配置について

- ・様々な業務を経験することは必要だが、まずは保健師としての能力を活かすということが必要。
- ・中堅職員も配置して、保健活動を学ぶことのできる育成体制を整えるべき。
- ・保健師としての視点が業務に取り込めるよう、課長と係長の配置の組み合わせも考慮する必要がある。
- ・どの部署に行っても、健康課題が違うだけで保健師としての視点は共通している。

④ 多摩市で、どのように育成すべきか

- ・保健師としての基礎的な能力を学ぶことのできる長期的な研修に参加し、力をつけていくことが必要。
- ・まずは保健師としての基本的な力をつけてほしい。
- ・中堅期職員の育成のため、管理職から多摩市の保健師についての研修があるとよい。
- ・多摩市の人財育成計画としては、それぞれの現場に即した保健師の役割等を盛り込むとよい。

5 新任保健師育成チェックリスト

【5段階評価】0：該当なし 1：実践できていない 2：指導・助言があれば実践できる 3：実践できる 4：実践でき、人に説明・助言できる

専門的能力 (求められる姿)		新任保健師				評価時期			
		目標	内容	番号	チェック項目	3～6ヶ月後		10～12ヶ月後	
						自己評価	他者評価	自己評価	他者評価
1 対人援助技術	ライフステージ全般にわたり、市民（個人、家族、グループ）の健康づくりを支援することができる	市民の生活と健康を多角的にアセスメントし活動を展開する。（課題を明らかにし、支援計画を立てて実施する） 支援をうけながら困難ケースに対応する。	1	相談者の主訴を整理し、全体像を捉えた相談ができる					
			2	市民が利用可能な社会資源や医療機関を必要に応じて提示することができる					
			3	どんな立場や背景をもった人か考え、相手が理解できる言葉を選んで説明している					
			4	訪問や面接前に必要な情報を取得し、目的を明確にして支援計画を立てることができる					
			5	困難な事例については、事前に指導者に指導を受けることができる					
			6	関係機関と連携し役割分担をしながら支援できる					
			7	地区資源や関係機関を把握し、資源や機関につなげることができる					
			8	アセスメントに必要な情報は何かが分かる					
			9	疾病だけでなく、生活や環境を考慮してアセスメントができる					
			10	主訴をつかみ、記録に整理し報告ができる					
			11	客観的事実と主観を分けて、分かりやすく丁寧に書くことができる					
			12	記録は公文書であることを理解している					
			13	個別ケースのサマリーを作成し、必要時相談ができる					
2 地区管理	データ分析や市民や関係機関の声などから地域の特性・課題を抽出し（地区診断）、予防的な視点を持って、施策の企画・実施・評価ができる	地域の特性や社会資源の情報を把握し、地域の健康課題に気づく 地域のサービスの提供水準が判断できる。 施策の企画・実施・評価・改善ができる	14	多摩市総合計画や業務に関する計画等を読み、自分の担当職務に該当するところを示すことができる					
			15	地区の概況（人口、高齢化率、疾病の動向など）の資料をみている					
			16	庁内の保健師が配置されている課の保健師の仕事について概要がわかる					
			17	担当地区に出て、地域の住民が利用可能な社会資源（交通機関、店舗、医療機関等）や環境を把握し、市民の声を聞くことができる					
			18	相談や担当業務を遂行するのに必要な資料を把握し、活用できる					
			19	担当する全ケースを概観して地区の特性（課題）を考えることができる					
			20	担当地区の保健、福祉の統計データを把握し、地区の特性をつかむ					
			21	課の業務と担当業務関連や位置づけを理解し、実績データをまとめ課題を抽出する					
			22	事前に自分の行動計画を立てて、指導者に指導を受けることができる					
			23	担当業務の、昨年度の業務資料を読み、今年度の計画、課題を考えることができる					
			24	担当業務の目的・目標、自分の役割を意識して事業を運営している					
			25	事業を一通り実施し、担当事業の実施録を書くことができる					
			26	地域の実情、事業の目的、実施内容をリンクさせて考えることができる					
27	事業の課題が何かを客観的理由や根拠を示して説明できる								
28	指導を受けながら、担当事業の改善ができる								

専門的能力 (求められる姿)		新任保健師				各課の状況によって時期を設定			
		目標	内容	番号	チェック項目	3～6ヶ月後		10～12ヶ月後	
						自己評価	他者評価	自己評価	他者評価
3 ト ワ ー ク を 支 え る 形 成 ネ ッ	市民・団体・関係機関との連携協働や新たなグループ育成支援を通して、横断的・重層的な関わりを持ち、地域づくりを維持していくことができる	市民（事業場の人々）や関係機関及び関係者を把握し、その役割とネットワークの必要性を理解する。	29	参加する会議で、求められている自分の役割を理解して参加できる。					
			30	自分の立場に必要な資料を事前に用意して会議に参加することができる。					
			31	地域に積極的に出向き、保健師活動の役割を理解している。					
			32	課内や関係機関と連携しながら仕事ができる。					
4 健 康 危 機 管 理	災害や感染症等、地域や事業に属する健康危機に迅速に対応することができる	健康危機管理を理解し、発生への備え及び予防的な活動に取り組む。発災時は、指導を受けながら対応する。	33	多摩市総合防災訓練、所属課の避難訓練に参加している					
			34	災害発生時の所属課の役割を認識し、保健師がすべきことが分かる					
			35	所属課の非常配備体制について知っている					
		健康危機発生時は、周囲からの指導を受けながら対応する。	36	緊急対応事例と判断したら、すぐに指導者に報告・相談できる					
5 自 己 管 理 と メン バー シ ップ	自分自身の業務を振り返り、保健師の専門性のスキルアップをめざす。さらに、チームワークと支えあう仕組みを強化し、チームの一員として活動できる	保健師活動を振り返り、スキルアップに取り組む。	37	必要な研修を計画的に受講する。					
			38	指導者とともに、自身の保健師活動を振り返る。					
			39	振り返りの結果、必要な知識、情報を収集し内容を理解する。					
	係内、チームにおける自身の役割を理解し、チームの一員として活動する。	41	保健師活動における自身の課題が分かる。						
		42	自ら、必要な報告、連絡、相談を行う。						
		43	チームにおける自身の役割を理解し、活動をする。						

6 自治体保健師の標準的なキャリアラダー

・専門的能力に係るキャリアラダー

		キャリアレベル				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
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実施する。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。	・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、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。	・所属係内でチームのリーダーシップをとって保健活動を推進する。 ・キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に発言する。	・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・自組織を越えた関係者との連携・調整を行う。
	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を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。	・係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。	・課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。
	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。	・複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。	・組織横断的な連携を図りながら、複雑かつ緊急性の高い地域の健康課題に対して迅速に対応する。 ・健康課題解決のための施策を提案する。

保健師の活動領域		求められる能力	各レベルにおいて求められる能力				
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。	・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。	・複雑な事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係る支援を実践できる。 ・健康課題に予防的に介入できる。	・複雑かつ緊急性の高い健康課題を迅速に明確化し、必要な資源を調整し、効果的な支援を実践できる。
	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。	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。	・集団への支援を通して、地域の課題解決に向けた事業計画を立案できる。	・集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。
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。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。	・地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を施策立案に活用できる。
	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。	・住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。	・住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 ・関係機関と協働し、必要に応じて新たな資源やネットワークの立ち上げを検討することができる。	・多様な住民組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。
	2-3. ケアシステムの構築	・健康なまちづくりを推進するため保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行う能力 ・住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力	・担当地区の各種サービスとその関係性を理解し、指導を受けながら担当事例に必要なサービスを活用できる。	・担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。	・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。	・各種サービスの円滑な連携のために必要な調整ができる。 ・地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。	・保健福祉政策に基づき、地域特性に応じたケアシステムの構築に係る施策化ができる。

3 事業化・活動 のための 活動	3-1. 事業化・施策化	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力 地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 所属自治体の施策体系や財政のしくみについて理解できる。 担当事業の法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性について理解したうえで、事業計画立案に参画することができる。 担当事業の進捗管理ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉計画に基づいた事業計画を立案し、事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。
4 健康危機管理に関する活動	4-1. 健康危機管理の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> 平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じる能力 *災害、医薬品、食中毒、感染症、飲料水その他何らかの原因により生じる地域住民の生命、健康の安全を脅かす事態 	<ul style="list-style-type: none"> 関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる。 健康危機に備えた住民教育を指導を受けながら行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機対応マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域特性に応じた健康危機の予防活動を評価し、見直しや新規事業を立案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 有事に起こりうる複雑な状況の対応に備え、平時より関係者との連携体制を構築できる。 健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる。
	4-2. 健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。 現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 発生要因を分析し、二次的健康被害を予測し予防するための活動を主体的に実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。 変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康被害を予測し、回避するための対応方法について、変化する状況を踏まえて、見直しができる。 組織内の関連部署と連携、調整できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 有事に起こる複雑な状況に、組織の代表者を補佐し、関係者と連携し対応できる。
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	<ul style="list-style-type: none"> 所属部署内外の関係者とともに、事業評価及び施策評価、保健活動の効果検証を行う能力 評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属係内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属部署内外の関係者とともに事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 評価に基づき保健活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる。 施策立案時に評価指標を適切に設定できる。
5-2. 情報管理		<ul style="list-style-type: none"> 組織内外の保健活動に係る情報を適切に保管、開示、保護する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 組織における情報管理に係る基本指針を理解し、業務に係る文書等を適切に管理できる。 保健活動上知り得た個人情報適切に取り扱うことができる。 業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健活動に係る情報の取扱が適切に行われているか、自主的に確認できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健活動に係る情報管理上の不則の事態が発生した際に、所属部署内で主導して対応できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等の見直しを提案できる。
5-3. 人材育成		<ul style="list-style-type: none"> 組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成計画を作成する能力 継続的に自己研鑽するとともに、後輩を指導・育成する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。 自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研鑽できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の人材育成方針に沿った保健師の人材育成計画を作成できる。
6. 保健師の活動基盤		<ul style="list-style-type: none"> 根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 根拠に基づく保健活動を実施するため、実施した保健活動の記録を適切に行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 指導を受けながら研究的手法を用いて事業の評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究的手法を用いた事業評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、根拠に基づき保健事業を計画できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 根拠に基づき、質の高い保健事業を提案し、その効果を検証できる。
保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる							

・管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー

		キャリアレベル				
		B-1 (係長級への準備段階)	B-2 (係長級)	B-3 (課長級)	B-4 (部局長級)	
保健師の活動領域		求められる能力				
管理的活動	1. 政策策定と評価	<ul style="list-style-type: none"> 国の動向や自組織の方針を理解し、担当部署に係る活動方針のビジョンを示し、必要に応じた見直しを行う能力 自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉を行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> 事業や施策の評価を踏まえ、係長に保健医療福祉政策に係る提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び事業評価に基づく見直しができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉政策に係る必要な計画や法制度整備について組織内で提言し、実現に向け組織の意志決定者及び関係機関にはたらかけることができる。
	2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> 危機等の発生時に組織の管理者として迅速な判断を行い組織内外の調整を行う能力 危機を回避するための予防的措置が行われるよう管理する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理に係る組織内外の関係を把握し、有事に備えた関係性の構築ができる。 有事にマニュアルに沿って行動し、係長を補佐する。 	<ul style="list-style-type: none"> 係員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう訓練等を企画できる。 有事に組織内の人員や業務の調整を行い、課長の補佐や部下への指示ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 課員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう各係長級に対し、訓練等の実施を指導できる。 有事に、組織の対応方針に基づき、組織内の人的物的資源等の調整や管理ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理に必要な計画・マニュアル・内規等の整備を組織に提言し、具現化することができる。 有事に、行政の保健医療福祉組織を代表して、関係機関の代表者と連携し、部局を統括して対応できる。
	3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> 担当部署内の全職員の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力 組織目標・計画を踏まえて保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力 	<ul style="list-style-type: none"> 組織の人材育成方針と保健師の人材育成方針を踏まえて、主体的に資質向上に取り組むことができる。 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 係内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組を企画、実施、評価できる。 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協働し検討できる場を設置し運営できる。 関係課長と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織目標・計画を踏まえて、保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言できる。

7 多摩市の保健師キャリアパス

専門職としての キャリアラダー	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	
管理職としての キャリアラダー				B-1	B-2	B-3
組織での役割	保健師としての責任と役割を自覚する		・保健師として自立して役割を果たす ・周囲と意見交換を行う	・係内でリーダーシップを発揮する ・後輩の自立に向けた指導を行う	健康まちづくりに向けた事業方針の 保健師や保健師職以外の職員の育成を計画する。	
OJT	指導保健師から指導を受ける		指導保健師として指導を行う	指導保健師を支援する	熟達した知識や技術を後輩保健師へ指導 育成環境の整備	
	他部署や関係機関等との連絡会				→	
	事例検討会				→	
	ジョブローテーション (到達レベルに達する前に経験すべき配属部署)				→	
Off-JT	職場内研修				→	
	庁内研修				→	
	南多摩保健所新任研修 東京都保健師新任研修	市町村職員研修所研修	指導保健師連絡会		→	
	各種専門研修、業務別研修		派遣や長期研修		→	
自己研鑽	地区研究会				→	
	他の所属保健師や他職種との交流			昇任試験のための学習	→	
	学会参加や各種勉強会		学会へ参加し活動発表・報告		学会発表への助言(後輩へ自己研鑽の機会を与える) →	
	保健師会や職能団体等への加入				全国・各県保健師長会等任意団体への入会・参画 →	

8 平成 25 年 4 月 19 日付厚生労働省健康局長通知 「地域における保健師の保健活動について」

(平成 25 年 4 月 19 日)

(健発 0419 第 1 号)

(各都道府県知事・保健所設置市長・特別区長あて厚生労働省健康局長通知)

地域における保健師の保健活動は、地域保健法(昭和 22 年法律第 101 号)及び同法第 4 条第 1 項の規定に基づき策定された、「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」(平成 6 年厚生省告示第 374 号。以下「地域指針」という。)により実施されてきたところであり、保健師は地域保健対策の主要な担い手として重要な役割を果たしてきた。

また、「地域における保健師の保健活動について」(平成 15 年 10 月 10 日付け健発第 1010003 号)等により、地域における保健師の保健活動の充実強化に向けた取組を要請するとともに、保健師の保健活動に関し留意すべき事項や取り組むべき方向性を示してきたところであるが、介護保険法の改正による地域包括支援センターの設置等地域包括ケアシステムの推進、特定健康診査・特定保健指導制度の導入、がん対策、自殺対策、肝炎対策、虐待防止対策等に関する法整備等、保健師の活動をめぐる状況は大きく変化してきた。

こうした状況の変化も踏まえ、地域指針が大幅に改正され(平成 24 年厚生労働省告示第 464 号)、多様化、高度化する国民のニーズに応えるため、ソーシャルキャピタル(地域に根ざした信頼や社会規範、ネットワークといった社会関係資本等)を活用した自助及び共助の支援を推進していくこと等が新たに盛り込まれた。また、健康増進法(平成 14 年法律第 103 号)に基づく新たな「国民の健康の増進の総合的な推進を図るための基本的な方針」(平成 24 年厚生労働省告示第 430 号。以下「健康日本 21(第二次)」という。)では、健康寿命の延伸や健康格差の縮小の目標を達成するため、生活習慣病の発症予防に加え、重症化予防の徹底、ライフステージに応じたところ、次世代及び高齢者の健康の推進等についての新たな方向性が盛り込まれた。

以上のような背景の下、生活習慣病対策をはじめとして、保健、医療、福祉、介護等の各分野及び関係機関、住民等との連携及び協働がますます重要となってきた。さらに、地方分権の一層の進展により、地域において保健師が保健活動を行うに当たっては、保健師の果たすべき役割を認識した上で、住民、世帯及び地域の健康課題を主体的に捉えた活動を展開していくことが重要となっており、地域保健関連施策の担い手としての保健師の活動の在り方も大きく変容しつつある。

これまでの保健師の保健活動は、住民に対する直接的な保健サービスや福祉サービス等(以下「保健サービス等」という。)の提供及び総合調整に重点を置いて活動するとともに、地域保健関連施策の企画、立案、実施及び評価、総合的な健康施策への積極的な関与を進めてきたが、今後はこれらの活動に加えて、持続可能でかつ地域特性をいかした健康なまちづくり、災害対策等を推進することが必要である。

については、下記により地域における保健師の保健活動のさらなる推進が図られるようお願いするとともに、別紙のとおり、都道府県及び市町村(特別区を含む。)が留意すべき事項(「地域における保健師の保健活動に関する指針」)を定めたので、御了知の上、その適切な運用に努められたい。各都道府県においては、管内市町村(保健所設置市及び特別区を除く。)等に周知を図るとともに、その円滑な実施について遺憾のないよう御指導願いたい。

なお、本通知は、地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 245 条の 4 に規定する技術的助言であることを申し添える。

おって、「地域における保健師の保健活動について」(平成 15 年 10 月 10 日付け健発第 1010003 号)及び「地域における保健師の保健活動について」(平成 15 年 10 月 10 日付け健総発第 1010001 号)は廃止する。

記

- 1 都道府県及び市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、保健師が地域の健康課題を明らかにし、住民の健康の保持増進のため重要な役割を担うものであることを踏まえ、地域保健関連施策の企画、立案、実施及び評価を行うことができるような体制を整備すること。保健師の保健活動の実施に当たっては、訪問指導、健康相談、健康教育、その他の直接的な保健サービス等の提供、住民の主体的活動の支援、災害時支援、健康危機管理、関係機関とのネットワークづくり、包括的な保健、医療、福祉、介護等のシステムの構築等を実施できるような体制を整備すること。その際、保健衛生部門においては、管内をいくつかの地区に分けて担当保健師を配置し、保健師がその担当地区に責任をもって活動する地区担当制の推進に努めること。また、各種保健医療福祉に係る計画(健康増進計画、がん対策推進計画、医療費適正化計画、特定健康診査等実施計画、母子保健計画、障害福祉計画、介護保険事業支援計画又は介護保険事業計画、医療計画等)の策定等に保健師が十分に関わることができるような体制を整備すること。
- 2 都道府県及び市町村は、保健師の職務の重要性に鑑み、また、保健、医療、福祉、介護等の総合的な施策の推進や住民サービス向上の観点から、保健師の計画的かつ継続的な確保に努めること。なお、地方公共団体における保健師の配置については、地方交付税の算定基礎となっていることに留意すること。
- 3 都道府県及び市町村は、保健師が、住民に対する保健サービス等の総合的な提供や、地域における保健、医療、福祉、介護等の包括的なシステムやネットワークの構築とその具体的な運用において主要な役割を果たすものであることに鑑み、保健、医療、福祉、介護等の関係部門に保健師を適切に配置すること。加えて、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置付け、保健師を配置するよう努めること。
- 4 都道府県及び市町村は、保健師が新たな健康課題や多様化、高度化する住民のニーズに的確に対応するとともに、効果的な保健活動を展開するために、常に資質の向上を図る必要があることから、保健師の現任教育(研修(執務を通じての研修を含む。))、自己啓発の奨励、人材育成の観点から計画的な人事異動その他の手段による教育をいう。以下同じ。)については、「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について」(平成 9 年 11 月 28 日付け自治能第 78 号)に基づき、各地方公共団体において策定した人材育成指針により、体系的に実施すること。また、特に新任期の保健師については、「新人看護職員研修ガイドライン～保健師編～」(平成 23 年 2 月厚生労働省)に基づき、各地方公共団体において研修体制を整備すること。なお、現任教育については、日々進展する保健、医療、福祉、介護等に関する知識及び技術、連携及び調整に係る能力、行政運営や評価に関する能力を養成するよう努めること。

地域における保健師の保健活動に関する指針

第一 保健師の保健活動の基本的な方向性

保健師は、個人及び地域全体の健康の保持増進及び疾病の予防を図るため、所属する組織や部署にかかわらず、以下の事項について留意の上、保健活動を行うこと。

- (1) 地域診断に基づくPDCAサイクルの実施

保健師は、地区活動、保健サービス等の提供、また、調査研究、統計情報等に基づき、住民の健康状態や生活環境の実態を把握し、健康問題を構成する要素を分析して、地域において取り組むべき健康課題を明らかにすること(以下「地域診断」という。)により、その健康課題の優先度を判断すること。また、PDCAサイクル(plan-do-check-act cycle)に基づき地域保健関連施策の展開及びその評価を行うこと。
- (2) 個別課題から地域課題への視点及び活動の展開

保健師は、個々の住民の健康問題の把握にとどまらず、地域特性を踏まえて集団に共通する地域の健康課題や知域保健関連施策を総合的に捉える視点を持って活動すること。また、健康課題の解決に向けて住民や組織同士をつなぎ、自助及び共助など住民の主体的な行動を促進し、そのような住民主体の取組が地域において持続するよう支援すること。
- (3) 予防的介入の重視

保健師は、あらゆる年代の住民を対象に生活習慣病等の疾病の発症予防や重症化予防を徹底することで、要医療や要介護状態になることを防止するとともに、虐待などに関連する潜在的な健康問題を予見して、住民に対し必要な情報の提供や早期介入等を行うこと。
- (4) 地区活動に立脚した活動の強化

保健師は、住民が健康で質の高い生活を送ることを支援するために、訪問指導、健康相談、健康教育及び地区組織等の育成等を通じて積極的に地域に出向き、地区活動により、住民の生活の実態や健康問題の背景にある要因を把握すること。また、地区活動を通じてソーシャルキャピタルの醸成を図り、それらを活用して住民と協働し、住民の自助及び共助を支援して主体的かつ継続的な健康づくりを推進すること。
- (5) 地区担当制の推進

保健師は、分野横断的に担当地区を決めて保健活動を行う地区担当制等の体制の下、住民、世帯及び地域全体の健康課題を把握し、世帯や地域の健康課題に横断的・包括的に関わり、地域の実情に応じた必要な支援をコーディネートするなど、担当する地区に責任をもった保健活動を推進すること。
- (6) 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進

保健師は、ライフサイクルを通じた健康づくりを支援するため、ソーシャルキャピタルを醸成し、学校や企業等の関係機関との幅広い連携を図りつつ、社会環境の改善に取り組むなど、地域特性に応じた健康なまちづくりを推進すること。
- (7) 部署横断的な保健活動の連携及び協働

保健師は、相互に連携を図るとともに、他職種の職員、関係機関、住民等と連携及び協働して保健活動を行うこと。また、必要に応じて部門や部署を越えて課題等を共有し、健康課題の解決に向けて共に検討するなど、部署横断的に連携し協働すること。
- (8) 地域のケアシステムの構築

保健師は、健康問題を有する住民が、その地域で生活を継続できるよう、保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行い、また、不足しているサービスの開発を行うなど、地域のケアシステムの構築に努めること。
- (9) 各種保健医療福祉計画の策定及び実施

保健師は、地域の健康課題を解決するために、住民、関係者及び関係機関等と協働して各種保健医療福祉計画(健康増進計画、がん対策推進計画、医療費適正化計画、特定健康診査等実施計画、母子保健計画、障害福祉計画、介護保険事業支援計画又は介護保険事業計画、医療計画等をいう。以下同じ。)を策定するとともに、それらの計画が適切かつ効果的に実施されるよう各種保健医療福祉計画の進行管理及び評価を関係者及び関係機関等と協働して行うこと。
- (10) 人材育成

保健師は、これらの活動を適切に行うために、主体的に自己啓発に努め、最新の保健、医療、福祉、介護等に関する知識及び技術を習得するとともに、連携、調整や行政運営に関する能力及び保健、医療、福祉及び介護の人材育成に関する能力を習得すること。

第二 活動領域に応じた保健活動の推進

保健師は、所属組織や部署に応じて、以下の事項について留意の上、保健活動を行うこと。なお、地方公共団体ごとに組織体制等は様々であるため、各地域や組織の実情を踏まえた保健活動を実施すること。

1 都道府県保健所等

都道府県保健所等に所属する保健師は、所属内の他職種と協働し、管内市町村及び医療機関等の協力を得て広域的に健康課題を把握し、その解決に取り組むこと。また、生活習慣病対策、精神保健福祉対策、自殺予防対策、難病対策、結核・感染症対策、エイズ対策、肝炎対策、母子保健対策、虐待防止対策等において広域的、専門的な保健サービス等を提供するほか、災害を含めた健康危機への迅速かつ的確な対応が可能になるような体制づくりを行い、新たな健康課題に対して、先駆的な保健活動を実施し、その事業化及び普及を図ること。加えて、生活衛生及び食品衛生対策についても、関連する健康課題の解決を図り、医療施設等に対する指導等を行うこと。さらに、地域の健康情報の収集、分析及び提供を行うとともに調査研究を実施して、各種保健医療福祉計画の策定に参画し、広域的に関係機関との調整を図りながら、管内市町村と重層的な連携体制を構

築しつつ、保健、医療、福祉、介護等の包括的なシステムの構築に努め、ソーシャルキャピタルを活用した健康づくりの推進を図ること。市町村に対しては、広域的及び専門的な立場から、技術的な助言、支援及び連絡調整を積極的に行うよう努めること。

(1) 実態把握及び健康課題の明確化

地域診断を実施し、地域において取り組むべき健康課題を明らかにするとともに、各種情報や健康課題を市町村と共有すること。

(2) 保健医療福祉計画策定及び施策化

地域診断により明らかとなった地域の健康課題に取り組むために、目標の設定、保健事業の選定及び保健活動の方法等についての検討を行い、各種保健医療福祉計画を策定するとともに、これらの計画に盛り込まれた施策を事業化するための企画、立案、予算の確保を行い、保健活動の実施体制を整えること。また、都道府県及び市町村が策定する各種計画の策定に参画又は協力すること。

(3) 保健サービス等の提供

地域の各種保健医療福祉計画に基づき、訪問指導、健康相談、健康教育、地区組織活動の育成及び支援等の活動方法を適切に用いて、ソーシャルキャピタルの醸成・活用を図りながら、保健サービス等を提供すること。

ア 市町村及び関係機関と協力して住民の健康の保持増進に取り組み、生活習慣病の発症及び重症化を予防すること。

イ 精神障害、難病、結核・感染症、エイズ、肝炎、母子保健、虐待等多様かつ複雑な問題を抱える住民に対して、広域的かつ専門的な各種保健サービス等を提供すること。

ウ 災害対応を含む健康危機管理に関して、適切かつ迅速な対応を行うことができるよう、平常時から体制を整えるとともに、健康危機の発生時には、関係職員と十分に連携を図り、協働して保健活動を行うこと。また、災害発生時には、市町村の被災者健康管理等に関する支援・調整を行うこと。

エ 生活困窮者等に対し、社会経済状況の違いによる健康状態の差が生じないよう健康管理支援を行うこと。

オ ソーシャルキャピタルを広域的に醸成し、その活用を図るとともに、ソーシャルキャピタルの核となる人材の育成に努めること。

カ 生活衛生及び食品衛生に関わる健康問題に対して、他の専門職員等と十分に連携を図り、協働して保健活動を行うこと。

(4) 連携及び調整

管内における保健、医療、福祉、環境、教育、労働衛生等の関係機関及び関係者の広域的な連携を図るために、所属内の他の職員と協働して協議会等を開催し、その運営を行うこと。また、管内の市町村間の連絡、調整を行うこと。

ア 管内市町村の健康施策全体の連絡、調整に関する協議会等の運営を行うこと。

イ 精神障害、難病、結核・感染症、エイズ等の地域のケアシステムを構築するための協議会を運営し活用すること。

ウ 市町村の規模により、市町村単独では組織化が困難な健康増進、保健医療、高齢者福祉、母子保健福祉、虐待防止、障害福祉等に関するネットワークを構築すること。

エ 関係機関で構成される協議会等を通じて、職域保健、学校保健等と連携及び協働すること。

オ 保健衛生部門等の保健師は、保健師の保健活動を総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導を行うこと。

カ 保健師等の学生実習の効果的な実施に努めること。

(5) 研修(執務を通じての研修を含む。)

市町村及び保健、医療、福祉、介護等に従事する者に対する研修を所属内の他の職員等と協働して企画及び実施すること。

(6) 評価

保健所等が行った保健活動について、所属内の他の職員とともに、政策評価、事業評価を行い、保健活動の効果を検証し、必要に応じて保健事業等や施策に反映させること。

2 市町村

市町村に所属する保健師は、市町村が住民の健康の保持増進を目的とする基礎的な役割を果たす地方公共団体と位置づけられ、住民の身近な健康問題に取り組むこととされていることから、健康増進、高齢者医療福祉、母子保健、児童福祉、精神保健福祉、障害福祉、女性保護等の各分野に係る保健サービス等を関係者と協働して企画及び立案し、提供するとともに、その評価を行うこと。その際、管内をいくつかの地区に分けて担当し、担当地区に責任を持って活動する地区担当制の推進に努めること。また、市町村が保険者として行う特定健康診査、特定保健指導、介護保険事業等に取り組むこと。併せて、住民の参画及び関係機関等との連携の下に、地域特性を反映した各種保健医療福祉計画を策定し、当該計画に基づいた保健事業等を実施すること。さらに、各種保健医療福祉計画の策定にとどまらず、防災計画、障害者プラン及びまちづくり計画等の策定に参画し、施策に結びつく活動を行うとともに、保健、医療、福祉、介護等と連携及び調整し、地域のケアシステムの構築を図ること。

(1) 実態把握及び健康課題の明確化

地域診断を実施し、市町村において取り組むべき健康課題を明らかにするとともに、各種情報や健康課題を住民と共有するよう努めること。

(2) 保健医療福祉計画策定及び施策化

地域診断により明らかとなった市町村における健康課題に取り組むために、目標の設定、保健事業の選定及び保健活動の方法についての検討を行い、各種保健医療福祉計画を策定すること。これらの計画に盛り込まれた施策を事業化するための企画、立案、予算の確保を行い、保健活動の実施体制を整えること。

(3) 保健サービス等の提供

市町村の各種保健医療福祉計画に基づき、ソーシャルキャピタルの醸成・活用を図りながら、訪問指導、健康相談、健康教育、地区組織活動の育成及び支援等の活動方法を適切に用いて、保健サービス等を提供すること。

ア 住民の身近な相談者として、総合相談(多様化している保健、医療及び福祉等に関するニーズに対応する総合的な相

談事業をいう。)及び地区活動を実施し、また、住民の主体的な健康づくりを支援すること。

イ 生活習慣病の発症及び重症化を予防するため、一次予防に重点をおいた保健活動を実施するとともに、地域の健康課題に応じて、適切な対象者に対し、効果的な健康診査及び保健指導を実施すること。

ウ 介護予防、高齢者医療福祉、母子保健、児童福祉、精神保健福祉、障害福祉、女性保護等の各種対策に関する保健サービス等を提供すること。また、適切な受療に関する指導を行うこと。

エ ソーシャルキャピタルを活用した事業の展開及びその核となる人材の育成に努め、地区住民組織、ボランティア組織及び自助グループ等の育成及び支援を行うとともに、これらとの協働を推進すること。

オ 災害対応を含む健康危機管理に関して、平常時からの保健所との連携の下、適切な対応を行うこと。また、災害を含む健康危機の発生時には、平常時の地区活動等により把握した住民や地域の実態を踏まえて、住民の健康管理等の支援活動を実施すること。

カ 生活困窮者等に対し、社会経済状況の違いによる健康状態の差が生じないよう健康管理支援を行うこと。

(4) 連携及び調整

保健所や当該市町村の保健、医療、医療保険、福祉、環境、教育、労働衛生等の関係者、関係部局及び関係機関との連携を密にし、総合的な調整を図り、効果的な保健活動を展開すること。

ア 高齢者医療福祉(認知症を含む。)、母子保健、児童福祉、精神保健福祉、障害福祉、女性保護等に関するネットワークや地域のケアシステムの構築を図ること。

イ 健康増進を推進するための健康づくり推進協議会等を運営及び活用すること。その際、ソーシャルキャピタルの核である人材の参画を得て、地域の健康課題を共有しながら地域保健関連対策を一体的に推進すること。

ウ 保健所との連携の下に、職域保健及び学校保健等と連携した保健活動を行うこと。

エ 保健衛生部門、国民健康保険部門及び介護保険部門においては、各部門が保有するデータ等を含め密接な連携を図り、効果的に住民の健康増進、生活習慣病予防、介護予防等に取り組むこと。

オ 保健師等の学生実習の効果的な実施に努めること。

(5) 評価

保健活動について、他の職員とともに、政策評価、事業評価を行い、保健事業の効果を検証し、必要に応じて保健活動や施策に反映させること。

3 保健所設置市及び特別区

保健所設置市及び特別区に所属する保健師は、上記 1 及び 2 の活動を併せて行うこと(都道府県保健所等の機能のうち、市町村との関係に関する部分を除く。)

4 都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁

都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁の保健衛生部門等に配置された保健師は、保健所、市町村等の保健活動に対して技術的及び専門的側面からの指導及び支援を行うとともに、当該地方公共団体の地域保健関連施策の企画、調整及び評価を行うこと。

(1) 保健活動の総合調整及び支援を行うこと。

ア 保健師の保健活動の総合調整等を担う部署に配置された保健師は、住民の健康の保持増進を図るための様々な活動等を効果的に推進するため、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、人材育成や技術面での指導及び調整を行うなど統括的な役割を担うこと。

イ 保健師の保健活動の方向性について検討すること。

ウ 保健師等の学生実習に関する調整及び支援を行うこと。

(2) 保健師の計画的な人材確保を行い、資質の向上を図ること。

ア 保健師の需給計画の策定を行うこと。

イ 地方公共団体の人材育成指針に基づき、職場内研修、職場外研修、人材育成の観点から異なる部門への人事異動、都道府県と市町村(保健所設置市、特別区を含む。)間等の人事交流及び自己啓発を盛り込んだ保健師の現任教育体系を構築し、研修等を企画及び実施すること。

ウ 現任教育の実施に当たり、地方公共団体の人事担当部門、研究機関、大学等の教育機関等との連携を図り、効果的及び効率的な現任教育を実施すること。

(3) 保健師の保健活動に関する調査及び研究を行うこと。

(4) 事業計画の策定、事業の企画及び立案、予算の確保、事業の評価等を行うこと。

(5) 所属する部署内の連絡及び調整を行うとともに、高齢者保健福祉、母子保健福祉、障害者保健福祉、医療保険、学校保健、職域保健、医療分野等の関係部門及び関係機関とのデータ等を含め密接な連携及び調整を行うこと。

(6) 災害時を含む健康危機管理における保健活動の連絡及び調整を行うこと。また、保健師を被災地へ派遣する際の手続き等についてあらかじめ定めておくこと。

(7) 国や都道府県等の保健活動に関する情報を関係機関及び施設に提供すること。

(8) 国民健康保険団体連合会や看護職能団体等の関係団体との連携及び調整を行うこと。

(9) 国や地方公共団体の保健活動の推進のため、積極的な広報活動を行うこと。

(10) その他、当該地方公共団体の計画策定及び政策の企画及び立案に参画すること。

9 多摩市保健師人財育成計画策定委員会関係職員名簿

(1) 多摩市保健師人財育成計画策定委員会

(所属順、敬称略)

役職名	所 属	氏 名
委員長	総務部人事課	本多 剛史 (平成31年4月～令和2年3月) 佐藤 彰宏 (令和2年4月～)
副委員長	健康福祉部健康推進課	金森 和子
委員	子ども青少年部子育て支援課	松崎 亜来子
委員	子ども青少年部子ども家庭支援センター	角谷 美喜子
委員	健康福祉部福祉総務課	古川 美賀
委員	健康福祉部保険年金課	松下 恵二
委員	健康福祉部高齢支援課	伊藤 和子
委員	健康福祉部障害福祉課	松本 一宏
委員	健康福祉部発達支援担当	田島 佐知子

(2) 多摩市保健師人財育成計画策定委員会作業部会

(所属順、敬称略)

役職	所 属	氏 名
部会長	健康福祉部高齢支援課	五味田 福子
副部会長	健康福祉部障害福祉課	相良 裕美
	総務部人事課	萩原 香里
	子ども青少年部子ども家庭支援センター	豊島 佳代
	健康福祉部福祉総務課	水谷 正恵
	健康福祉部健康推進課	鈴木 直美
	健康福祉部健康推進課	竹内 由紀
	健康福祉部健康推進課	田中 円

(3) 事務局

所 属	氏 名
総務部人事課	森合 正人 (平成31年4月～令和元年7月)
総務部人事課	安澤 匡史 (令和元年7月～令和2年3月)
総務部人事課	石盛 美佐子 (令和2年4月～)
総務部人事課	佐藤 舞

10 検討の経緯

実施年月日	実施内容
H31.4.25	第1回委員会・第1回作業部会合同
R1.5.16	第2回作業部会
R1.6.3	第3回作業部会
R1.7.1	第4回作業部会
R7.3	第2回委員会・第5回作業部会合同
R1.7.30	第6回作業部会
R1.8.19～8.30	多摩市保健師人財育成計画策定に関する保健師職対象アンケート
R1.9.2	第7回作業部会
R1.9.30	第8回作業部会
R1.10.7～10.30	多摩市保健師人財育成計画策定に関する意見交換会（ヒアリング）
R1.10.23	第9回作業部会
R1.11.13	第10回作業部会
R1.11.19	第11回作業部会
R1.11.20	第3回委員会
R1.12.19	第12回作業部会
R2.1.17	第13回作業部会
R2.1.21	多摩市保健師人財育成計画策定に関する全体会 【研修名】 行政にいる保健師の人材育成 その責任と価値 【講師】 武蔵野大学 教授 中板 育美氏 【出席者】 27人
R2.2.14	第14回作業部会
R2.3.12	第15回作業部会
R2.6.22	第16回作業部会
R2.7.15	第17回作業部会
R2.7.30	第18回作業部会
R2.8.26	第4回委員会
R2.9.4	第19回作業部会
R2.9.29	第20回作業部会
R2.10.19	第5回委員会