

平成28年3月24日	資料1-1
第8回 保健師に係る研修のあり方等に関する検討会	

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13

(案)

保健師に係る研修のあり方等に関する検討会

最終とりまとめ

～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～

平成 28 年 3 月〇日

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32

目 次

I はじめに

II 体系的な研修体制の構築

1. 自治体保健師に求められる能力について
 - (1) 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」による能力の整理
 - 1) 基本的な考え方
 - 2) 枠組み
 - (2) 統括的な役割を担う保健師に求められる能力とその育成
 - 1) 統括的な役割を担う保健師に求められる能力
 - 2) 統括的な役割を担う保健師の育成
2. 体系的な研修体制構築の推進
 - (1) 組織全体で取り組む人材育成
 - (2) キャリアパスを活用した体系的な人材育成体制構築の推進
 - (3) 個別性に着目した人材育成の推進
 - 1) 「人材育成支援シート」の活用
 - 2) 人材育成における産休・育休取得者への支援

III 国の役割及び自治体間や関係機関との連携推進

1. 国及び国立保健医療科学院の役割
2. 都道府県と市町村との連携推進
3. 教育機関との連携推進
4. 関係機関との連携推進

IV 自治体保健師の人材育成に資する今後の研修事業のあり方

V おわりに

1 I はじめに

2

3 近年、地域保健を取り巻く状況が大きく変化してきたことから、「地域保健対策の
4 推進に関する基本的な指針」（平成6年厚生省告示第374号）が大幅に改正（平成24
5 年7月）されるとともに、地域における保健師の保健活動の留意事項等を示した「地
6 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。
7 以下「保健活動通知」という。）においても大幅に内容が見直された（平成25年4月）
8 ところである。その中で、地域保健対策の主要な担い手である地方公共団体（以下「自
9 治体」という。）に所属する保健師において、保健、医療、福祉、介護等に関する最
10 新の専門的な知識及び技術、連携・調整に係る能力、行政運営や評価に関する能力を
11 養成することは自治体の保健福祉施策の推進において重要であることが示されてお
12 り、各自治体には人事評価制度や人材育成基本方針¹に沿って、保健師の体系的な人材
13 育成を図っていくことが求められている。

14 また、現在、国や自治体等が実施している保健師の研修が必ずしも系統的に行われ
15 ていないこと等が課題とされており、このような課題を解決するため、本検討会は平
16 成26年5月から5回にわたり検討を重ね、平成26年12月に中間とりまとめを行い、
17 保健師の研修等に係る現状と課題を整理した。

18 その後、中間とりまとめに示された対応の方向性に沿って、更なる研修の実態把握
19 や、保健師に必要な能力の整理、研修体制構築の推進や関係機関等との連携のあり方
20 等について、厚生労働科学研究の成果等を活用し、また関係機関の協力も得て検討を
21 進めてきた。本最終とりまとめは、その検討の結果をまとめたものである。検討過程
22 において、保健師の専門的な知識・技術や行政運営能力等を向上するためには、研修
23 に加え、組織の人材育成計画に沿ったジョブローテーション²等の方法も有効であり、
24 組織的な人材育成の推進が重要であることが確認された。

25 本最終とりまとめは研修のあり方にとどまらず、ジョブローテーションやその他の
26 推進方策を含めた自治体保健師の人材育成の推進に関する検討成果をとりまとめた
27 ものであり、その趣旨を踏まえ、「自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて」
28 を副題とした。

29

30 II 体系的な研修体制の構築

31 1. 自治体保健師に求められる能力について

32 （1）「自治体保健師の標準的なキャリアラダー³」による能力の整理

33 1) 基本的な考え方

34 保健師免許取得までの教育背景や、自治体に保健師として就職するまでの職務経験
35 が多様化する中で、保健師の能力は経験年数に応じて一様ではないことから、保健師
36 の人材育成において、各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するためには、能力の
37 成長過程を段階別に整理したキャリアラダーが必要である。本検討会では、厚生労働

¹ 「地方自治体・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」（平成9年11月14日 自治省）に基づき、全ての自治体において人材育成基本方針が策定されることとなっている。また、改正地方公務員法（平成26年公布）において、全ての自治体に人事評価制度の導入が義務づけられた事に伴い、平成28年4月の施行に向けて準備が進められている。

² 人材育成の手法であるOJT（on the job training：職場内教育）の一環として職員の能力開発のために、定期的かつ計画的に部署や職場の異動を行う人事異動のこと。

³ それぞれの職務内容や必要なスキルを明確にし、下位職から上位職へはしごを昇るように移行できるキャリア向上の道筋とそのための能力開発の機会を提供する仕組み。

1 科学研究⁴において作成されたキャリアラダーを基に検討を行い、自治体保健師の標準
2 的なキャリアラダーを作成した。(別紙「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」
3 を参照)

4 なお、本検討会で示すキャリアラダーは、自治体保健師に概ね共通して求められる
5 標準的な能力を整理したものである。各自治体の保健師の人材育成において本キャリ
6 アラダーを活用するに当たっては、各自治体が自組織の保健師の年齢構成や職務範囲
7 等を踏まえて、本キャリアラダーに示された保健師に求める能力を実際の保健師業務
8 に対応させるなどにより、詳細かつ具体的に検討した上で、自治体独自の保健師のキ
9 アラダーを作成することが必要である。

11 2) 枠組み

12 本キャリアラダーでは、保健師の活動領域ごとに類型化し、各領域において求めら
13 れる能力をレベル別に整理して示した。

14 保健師の専門的能力について5段階(キャリアレベル1~5)に分け、「専門的能
15 力に係るキャリアラダー」を作成した。従来の自治体保健師の人材育成においては、
16 主として経験年数に応じて「新任期」「中堅期」「管理期」に区分することが多かつた
17 が、本キャリアラダーでは、能力の成長過程を段階的に区分した。また、課長や部長
18 など管理職に就く保健師が増加傾向にあることから、管理職の保健師に求められる能
19 力を明確にするため、「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」を別途示
20 した。

21 なお、各自治体において本キャリアラダーを活用して人材育成体系を構築するに当
22 たっては、「専門的能力に係るキャリアラダー」はすべての保健師に適用されるもの
23 である一方で、「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」は専門的能力に
24 係るキャリアレベルが一定程度積み上げられた者に適用されるものであることに留
25 意が必要である。

28 **キャリアレベルの定義**

29 ◆「専門的能力に係るキャリアラダー」におけるキャリアレベル1~5の定義は「所属組織
30 における役割」、「責任を持つ業務の範囲」、「専門技術の到達レベル」の3項目で示した。

31 ◆「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」ではキャリアレベルを4段階に区分
32 し、各レベルに相当する職位で示した。「係長級」、「課長級」、「部局長級」の他、係長級の前
33 段階として「係長級への準備段階」に必要な能力についても併せて示した。

4 平成26~27年度厚生労働科学研究費補助金「地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究」(研究代表者:奥田博子)

保健師の活動領域

◆「専門的能力に係るキャリアラダー」では、保健師が実践する活動⁵を6つの領域に分け（1. 対人支援活動、2. 地域支援活動、3. 事業化・施策化のための活動、4. 健康危機管理に関する活動、5. 管理的活動、6. 保健師の活動基盤）、各領域において求められる能力を整理して示した。

◆「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」では、管理的活動の3項目（1. 政策策定と評価、2. 危機管理、3. 人事管理）について、求められる能力を示した。

（2）統括的な役割を担う保健師に求められる能力とその育成

1）統括的な役割を担う保健師に求められる能力

統括的な役割を担う保健師（以下、「統括保健師」という。）は、保健活動通知に「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。」と明記されている。これを受けて、自治体ではその重要性が認知され、配置が進みつつある。統括保健師の配置と継続的な確保に向け、今後、各自治体でこのような役割を担う保健師をどのように育てていくかが重要な課題である。

統括保健師の育成のためには、その役割と求められる能力を明らかにすることが必要である。統括保健師の役割については、保健活動通知に示されており、以下の3点にまとめることができる。

- ・ 保健師の保健活動の組織横断的な総合調整及び推進
- ・ 技術的及び専門的側面からの指導及び調整
- ・ 人材育成の推進

すでに自治体に配置されている統括保健師は、上記に加えて関連する多様な役割を担っている⁶が、本検討会では保健活動通知に示された基本的な役割に基づき、統括保健師に共通して求められる能力を整理した（次頁参照）。統括保健師が多様な役割を担っている場合は、当然のことながらその役割に応じた能力が求められることから、各自治体で統括保健師の育成を行うに当たっては、まず自組織の統括保健師の役割の範囲と求められる能力を確認することが必要である。

⁵ 「保健活動通知」において保健師の保健活動の方向性が示された。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、継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、としている。

⁶ 全国保健師長会『「地域における保健師の保健活動に関する指針」の活用状況に係る調査』より

すでに自治体に配置されている統括保健師は、保健師連絡会議の開催、地域診断を通じた健康課題の把握、地域包括ケア推進のための組織内外との連携・調整、ジョブローテーションの調整、人材育成推進のための組織環境整備等の様々な役割を担っている。

公益社団法人日本看護協会「平成26年度保健師の活動基盤に関する基礎調査」より

既に自治体に配置されている統括保健師は、部署や組織を越えた対応・連絡調整や連携、組織内の全保健師の人材育成に係る統括、地域保健活動に係る技術的・専門的な助言等の役割を担っている。

【統括的な役割を担う保健師に求められる能力】

- 組織横断的な調整や交渉を行い、保健活動を総合的に推進する能力
 - ・ 各部署に配置されている保健師の活動の全容を把握し、健康危機発生時も含め、地域全体の健康課題の明確化や保健活動の優先度の判断、評価の実施を牽引できる。
 - ・ 保健、医療、福祉、介護等の多様な分野の組織内での合意形成を図るとともに、組織内外関係者とのネットワーク及び効果的な協働体制を構築することができる。
- 保健師としての専門的知識・技術について指導する能力
 - ・ 社会の変化や情勢に応じて専門的知識や技術を常に更新し、実践すると共に、各組織において求められる役割を保健師に示し、直接または適切な指導者を介して指導を行うことができる。
 - ・ 保健活動の優先度を勘案し、事業の企画や再編、予算確保等について指導・助言できる。
- 組織目標等に基づき保健師の人材育成体制を整備する能力
 - ・ 組織目標や地域保健施策の展望等を踏まえた保健師の人材確保や採用、ジョブローテーションを含めた配置、人材育成に関する提言ができる。
 - ・ 組織全体の保健師の人材育成計画を立案し、組織内での理解・共有を図り、実施体制を整備することができる。
 - ・ 指導的立場にある保健師の指導力向上のための支援を行うことができる。

2) 統括的な役割を担う保健師の育成

前述のとおり、統括保健師については保健活動通知に明記されており、各自治体が必要ことや重要性を再確認し、統括保健師の育成を一層推進することが期待される。すでに自治体に配置されている統括保健師は、様々な部署での業務経験等を通じて段階的に能力を獲得していた⁷。統括保健師の育成のためには、研修に加えて多様な業務経験等を通じた能力の獲得ができるよう、ジョブローテーションによるOJTと研修を組み合わせた早期からの計画的な人材育成が求められる。

また、統括保健師の育成の過程において、統括保健師となる保健師がその役割や重要性を十分に理解し、主体的に能力の獲得に取り組み、自覚を持つことができるよう、上司や先輩保健師からのサポートも重要である。さらに、統括保健師がその役割を十分に果たすためには、統括保健師を補佐する保健師を位置づけることが有用であり、次世代の統括保健師の育成にもつながることから、その確保が望まれる。

2. 体系的な研修体制構築の推進

(1) 組織全体で取り組む人材育成

保健師に対する効果的なジョブローテーションも含めた人材育成の仕組みを構築するに当たっては、人事部門とも連携しながら進めることが不可欠である。地方公務員法改正に伴い、全ての自治体で人事評価制度の導入が進められているところ

⁷ 全国保健師長会「地域における保健師の保健活動に関する指針」の活用状況に係る調査

1 である。人事部門では人事評価で用いる標準職務遂行能力など、適切な評価指標の
2 作成を課題としており、保健師の人材育成における評価指標への関心は高い⁸。ま
3 た、「地方自治体・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」(平
4 成9年11月14日 自治省)に基づき、全ての自治体において人材育成基本方針が
5 策定されることとなっている。

6 こうした状況を踏まえ、自治体組織として効果的な保健師の人材育成体制を構築
7 するためには、まず保健師の中で、目指すべき保健師像や人材育成の方針、体制等
8 について議論を重ね、保健師の人材育成指針を定め、共通理解を図ることが必要で
9 ある。その上で、自治体全体の人材育成を体系化する役割を持つ人事部門と共に検
10 討する場を設け、保健師に求められる能力の評価指標を協働して策定するなど、各
11 自治体の人材育成基本方針に体系づけられた保健師の人材育成について組織的に
12 推進することが重要である。その際、人事部門等の自治体内の部署に加え、看護系
13 大学等の自治体外部の関係機関の参画により、多角的な検討の場を設けることも有
14 用である。

15 (2) キャリアパス⁹を活用した体系的な人材育成体制構築の推進

16 保健師が地域保健における課題を解決する能力を高めるためには、研修のみでなく
17 様々な業務経験が重要である。能力に応じた職位や部署に配置し、多様な職場におけ
18 る指導等を通して能力を積み上げていけるようジョブローテーションによるOJTと研
19 修を組み合わせた人材育成の仕組みの構築が必要であり、能力を積み上げる道筋をキ
20 ャリアパス等として示し、可視化することが重要である。研修やジョブローテーシ
21 ョン等を経て、キャリアラダーに示された能力を獲得していくとどのような場で能力を
22 活かすことができるのか示されることにより、現場での実践能力を高めてさらに専門
23 性を発揮していきたいと考える保健師にとっても、目的意識の明確化や一層の意欲向
24 上につながるなど、より効果的に人材育成を推進することができると考えられる。

25 キャリアパス等の構築に当たっては、人事部門との連携が不可欠である。ジョブ
26 ローテーションや研修と連動したキャリアパスを作成した自治体の例をみると、キャリ
27 アパス作成のはじめの段階から、当事者である保健師と人事部門が協議・調整し、方
28 針を共有した上で、自治体の人材育成方針との整合を図り、ジョブローテーションや
29 研修と連動するキャリアパスを作成し、その結果、保健師の人材育成体制が構築され
30 ていた。このような事例を参考に、各自治体において、人事部門をはじめとする保健
31 師の人材育成に関係する部署が連携し、キャリアパスを作成するプロセス等を通して、
32 保健師の体系的な人材育成の必要性の理解や体制構築が推進されることが期待され
33 る。
34

⁸ 平成27年度地域保健総合推進事業「保健師活動指針の活用に係る事例の収集」より

人事部門では各専門職の専門性向上に特化した人材育成体系はなく、専門的な研修は各所属部署において取り
組むものと認識されており、保健師についても、保健所で実施されている研修が人事部門に認識されていなかっ
たり、人事異動が必ずしも専門性向上の観点から行われていないといった状況もあった。

⁹ ある職位や職務に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置異動のルート。保健師に当てはめると、
保健師のキャリアラダーに示された能力をどのような業務経験の中で体得し、どのような研修を受講して身に付
け、それをどのような部署で発揮し、次にどのような業務や職位をたどっていくのかを可視化したもの。

1
2 【ジョブローテーションや研修と連動したキャリアパスを作成した自治体におけるキャリアパス構築のプロセス】

- 3
4 1. 人材育成の重要性及びキャリアパスの必要性について保健師間で理解し共有する。
5 2. 人事部門に保健師のキャリアパスを作成することを説明し、自らの自治体の人材育成
6 方針に沿ったものであることを確認する。
7 3. 保健師業務を組織横断的に整理し、保健師業務における重点課題や優先業務をまとめ
8 る。
9 4. 保健師業務における重点課題や優先業務を勘案し、自らの自治体の人材育成方針と整
10 合性のある保健師の人材育成方針を作成する。
11 5. 保健師のあるべき業務体制と人材育成方針を踏まえ、効果的なジョブローテーション
12 と研修を勘案してキャリアパス原案を作成する。
13 6. 各保健師の所属長に保健師業務の重点課題や優先業務、あるべき体制、人材育成方針
14 と併せてキャリアパス原案を説明し、意見を聞く。
15 7. キャリアパスを人事部門と協議の上、決定し、自治体組織として共有するとともに保
16 健師全体に周知する。
17
18

19 自治体組織においてキャリアパスを活用して人材育成を効果的に推進するためには、
20 キャリアパスの意義やメリットについて組織内の全ての保健師が理解し、自らの
21 キャリアパスに反映させるとともに、人事部門等も含めた組織的な合意形成が不可欠
22 である。

23 キャリアパスは保健師の業務内容や配置計画、人材育成方針等と密接に関連してお
24 り、自治体の個々の状況により異なるものである。キャリアパスの構築に当たっては、
25 各自治体の実情を踏まえた検討が行われるべきであり、各自治体において、本最終と
26 りまとめや厚生労働科学研究報告書、先行自治体の取組事例等を参照し、検討が進め
27 られることが期待される。
28

29 (3) 個別性に着目した人材育成の推進

30 1) 「人材育成支援シート」の活用

31 ① 「人材育成支援シート」の活用により期待される効果

32 中間とりまとめにおいて、保健師免許取得までの教育背景の多様化等により新任
33 期の保健師については個別性にも着目した人材育成のあり方の検討が必要である
34 ことが示されたが、新任期に限らず各保健師の基本的能力の習得状況を確認しつつ、
35 個別性に着目した人材育成を行うことは重要である。

36 個別性に着目した人材育成を推進するためには、個々の保健師の業務経験や研修
37 受講履歴等を記録し、それらを通して獲得した能力等を自ら確認すると共に、その
38 内容を上司との面談等において共有し、人材育成計画に反映する方法が考えられる。
39 組織内で共通の様式（仮に「人材育成支援シート」とする）を活用することにより、
40 効果的かつ組織的に人材育成を推進することができると考えられる。

1 「新人看護職員研修ガイドライン（保健師編）」（平成 23 年 2 月）では、研修手
2 帳（研修ファイル）¹⁰の活用について述べられているが、「人材育成支援シート」は、
3 これをベースに業務経験と業務を通じて獲得した能力をチェックシート等を用い
4 て記録し、キャリアラダーやキャリアパスと連動させることで、全ての保健師の人
5 材育成に活用することができる。

6 また、「人材育成支援シート」に自らの目指す保健師像や伸ばしたい能力を個々
7 の保健師が明記しておくことで、能力の獲得状況等の評価を行う際などに自らの目
8 標を再確認することができ、自己研鑽や業務に対する意欲向上にもつながることが
9 期待される。

11 ②「人材育成支援シート」の記載内容

12 独自の「人材育成支援シート」を既に活用している自治体では、個々の保健師が、
13 目指す保健師像や将来ビジョンを明記したり、業務経験や研修受講履歴等を記録し、
14 それらを通して獲得した能力を自ら確認するなど、自己管理ツールとしていた。さら
15 に、個々の保健師が記載し、自己評価した結果を、面談等によって上司や人材育成担
16 当者・保健師と共有し、本人及び組織の人材育成計画に反映するといった方法で活用
17 していた。「人材育成支援シート」の記載項目は、その活用方法により異なると考え
18 られる。活用方法を、個々の保健師による活用と組織による活用に分け、それぞれの
19 活用方法に応じた記載項目の例を整理した（次頁参照）。

20 各自治体において「人材育成支援シート」を作成する際には、「人材育成支援シ
21 ート」をどのような目的で活用し、どのような運用方法とするのか等を明確にし、必要
22 な記載項目をそれぞれ検討することが求められる。

¹⁰「新人看護職員研修ガイドライン（保健師編）」（平成 23 年 2 月）より

4. 研修手帳（研修ファイル）の活用

新人保健師が自らの目標を持ち、獲得した能力や成果を蓄積するためにポートフォリオやパーソナルファイル
と呼ばれる研修手帳（研修ファイル）の利用が効果的である。研修手帳（研修ファイル）は、「保健師としての成
長記録として利用できる」「経験の蓄積を可視化することができる」「研修手帳（研修ファイル）を介して他者へ
経験を伝える手段になる」などの特徴がある。そして、研修手帳（研修ファイル）は新人保健師研修のみではな
く継続教育の記録としても利用でき、また所属部署や所属機関が変わっても利用できるものである。

研修手帳（研修ファイル）に記載する内容としては、例えば、初めのページに「将来目指すもの」「今年度目指
すもの」「そのためのプラン」を記載しておくこと、機会あるごとに目標を確認することができる。研修での資料や
記録をはさみこめるようにしておくこと記載の負担なく経験を蓄積できる。また「到達目標のチェックリスト」を
入れておくと、経験するごとにチェックして利用することができる。一定期間後、「実施したこと・分かったこと・
考えたこと・成長したこと」や「他者からのコメント」を記載してもらうことで、成長の振り返りを行うことが
できる。

1

【「人材育成支援シート」の活用方法に応じた記載項目の例】		
活用方法		記載項目
個々の保健師による活用	目指すべき保健師像や将来ビジョンを明記し、自らの目標を設定する。	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア実現のための目標 ・伸ばしたい能力 ・今後取り組みたい仕事 (A)
	業務経験や研修受講履歴等を記録し、それらを通して獲得した能力を自ら確認する。	<ul style="list-style-type: none"> ・所属部署で経験した業務 ・研修受講履歴 ・学会発表 ・各種委員、研修講師経験 ・災害派遣経験 ・獲得した能力（チェックリスト） ・育休等取得状況 (B)
組織による活用	上司や人材育成担当者・保健師との面談等で共有し、本人及び組織の人材育成計画に反映する。	(A) + (B)

2

3

4

5

2) 人材育成における産休・育休取得者への支援

6

7

8

9

10

中間とりまとめにおいて、中堅期の保健師は、産前産後休業（以下「産休」という。）や育児休業（以下「育休」という。）を取得する者も多く、多様性を踏まえた対応が必要であり、また主体的に自らの目指すべき方向を考えることができるような人材育成の推進が課題として示された。これは自治体保健師に限らず、他職種や一般企業にも共通する重要な課題である。

11

12

13

産休・育休等により長期間職場を離れた保健師の人材育成やキャリア継続支援においては、個別の事情を勘案した対応が必要であり、ワーク・ライフ・バランス重視の職場環境づくりに加えて、個別性に着目した人材育成が求められる。

14

15

16

17

18

19

具体的には、各自治体が作成した独自のキャリアラダーを参照しつつ、長期間職場を離れた個々の保健師の業務経験や能力の獲得状況について、保健師本人と指導者側が確認して「人材育成支援シート」に記録し、復帰面談等において共有するといった方法により、人材育成上の課題について共通認識を持つことができる。その上で、復帰面談や希望者向け研修等の機会を提供することにより、多様性を踏まえた効果的な支援となることが期待される。

20

21

22

23

24

25

このように、キャリアラダーや「人材育成支援シート」は、産休・育休取得者等の人材育成やキャリア継続支援においても有効なツールになることが期待され、各自治体の人材育成方針やガイドライン等に盛り込み、組織全体で取り組むことが重要である。

1 III 国の役割及び自治体間や関係機関との連携推進

2 1. 国及び国立保健医療科学院の役割

3 国は自治体保健師の人材育成の必要性について保健活動通知等で示しているところであるが、各自治体における人材育成体制の構築が一層推進されるよう、本最終とりまとめで示された具体的な推進方策について、関係機関と連携しつつ、周知等の取り組みを行うべきである。

7 また、国立保健医療科学院は、研修を通じて都道府県・保健所設置市をはじめとする全国の自治体のトップエキスパートを継続的に育成し、育成された人材が当該地域の自治体の人材を育てていくといった波及効果を生むよう、その充実を図るべきである。さらに、国立保健医療科学院における人材育成体制やキャリアパス、研修手法・ツールに関する実践的研究等を通じて、全国の自治体保健師の人材育成の取組や研修の質の向上に寄与するよう努められたい。

14 2. 都道府県と市町村との連携推進

15 保健師の人材育成・研修を企画・実施するに当たっては、都道府県保健所が市町村保健師を対象とした研修を実施するなど、都道府県による計画的・継続的な人材育成の支援・推進が今後も重要である。都道府県における取組や都道府県と市町村との連携状況等の事例より、全ての自治体における保健師の人材育成を推進するためには、特に規模の小さい自治体の支援が重要であることが明らかとなった¹¹。こうした点も踏まえ、都道府県・市町村において以下のような取組が推進されることが望まれる。

23 ①都道府県や保健所による市町村への支援・連携の強化

- 24 ・ 保健所には市町村保健師の人材育成を支援する役割が期待されており、この点
- 25 については「保健活動通知」に示されている。まずは都道府県、市町村ともに
- 26 それを再確認することが必要である。
- 27 ・ 都道府県及び保健所は、市町村連絡協議会等の定例開催などを通して市町村間の
- 28 連携促進を図るとともに、人材育成に関する市町村からの相談対応体制を整
- 29 備するなど市町村の実態を常に把握する体制を整えることが求められる。
- 30 ・ また、困難事例に市町村と連携して対応したり、事業評価を共に実施するなど
- 31 による市町村の支援も効果的であり、把握した地域の課題を保健所業務に反
- 32 映・活用することができる。
- 33 ・ 都道府県は、管内市町村の参加を得て、市町村においても活用可能な人材育成

¹¹平成 27 年度地域保健総合推進事業「保健師活動指針の活用に係る事例の収集」より

—小規模自治体の人材育成における課題

小規模自治体では「保健師数が少ない」「保健師の採用が長期間なかったため指導者層がない」「業務量が多く人材育成が後回しになる」等の背景要因から、「人材育成計画の立案そのものが困難」という状況であることが把握された。また、多部署への保健師の配置（分散配置）が進んだことから、各部署での指導体制の確保困難など人材育成上の課題があること、保健師の人材育成を担う部署が明確でなく、各種事業の実施が優先され、人材育成について検討する時間が確保できないことなど、内部努力だけでは解決が難しい課題を抱えていることも明らかになった。

1 ガイドラインを作成することが求められる。

- 2 ・ 都道府県と市町村との間で保健師の人事交流を行う等、顔の見える関係性により、
3 双方の人材育成における継続的な支援・連携体制を構築することが重要で
4 ある。
- 5 ・ 市町村は人材育成の方針について自組織内で検討し明確にしておくとともに、
6 必要に応じて都道府県や保健所、大学等の関係機関を積極的かつ効果的に活用
7 することが望ましい。

8 ②市町村間連携の促進

- 9 ・ 規模や特性に近い市町村間の連携は重要であり、広域連合など市町村間連携の
10 仕組みを活用し、保健師の研修会を合同で開催するなどの方法が考えられる。
- 11 ・ 人材育成に関して市町村間連携を担当する統括保健師等を各市町村に設置し、
12 顔の見える関係性により連携促進を図ることが求められる。

13 3. 教育機関との連携推進

14 中間とりまとめにおいて、保健師を養成する大学等の教育機関と自治体との研修の
15 企画・運営等の連携の実態について全国的なデータや事例を集約した上で、保健師の
16 現任教育における有効な連携方策等を検討し、提示することとされた。自治体保健師
17 の人材育成に関する教育機関の全国的な取り組み状況について調査が行われ¹²、その
18 結果より、教育機関が自治体保健師の現任教育に関わるメリットとして、「現場の保
19 健師活動を教育機関がより理解し、教育・研究に活用することができる」、「自治体保
20 健師との連携が強化される」、「自治体に就職した卒業生が学生のロールモデルとなり、
21 教育への好影響となる」、「大学として地域貢献の役割を果たせる」といった点が明ら
22 かになった。

23 自治体保健師は実践の現場に近い地域健康課題に係る着眼点や判断力にお
24 いては強みがあるが、研究的に課題に取り組む時間や人材が不足している。一方、教
25 育機関は実務の場から離れているが、一歩引いて客観的に課題を捉えることができる。
26 両者の連携により、現場の活動にエビデンスや研究的視点を付加することができ、保
27 健活動の質向上が期待される。このように、互いの強みと弱みを確認し、それを補完
28 し合い、双方の特徴を活かした連携策が効果的と考えられる。

29 保健師の現任教育における自治体と教育機関との連携を一層推進するためには、教
30 育機関が自治体保健師の現任教育に関与することにより得られる教育機関側のメリ
31 ットや多様な関わり方を、教育機関に対して広く周知することが重要である。また、
32 実習の受け入れを調整する会議等の機会を活用し、教育機関と自治体が組織的かつ定
33 期的に協議する場を活用することも効果的である。

34 なお、教育機関との連携に際しては自治体が主導し、保健師の人材育成において教
35

¹² 全国保健師教育機関協議会『「保健師教育機関による自治体等の現任保健師の人材育成に対する連携の実際」に関する調査』より

- ・ 自治体保健師の人材育成に関与した教育機関 75.0%
設置主体別：国公立 96.0%、私立 55.6%（有意差あり）
- ・ 卒業生を対象とした人材育成の実施 59.6%
設置主体別：国公立 84.0%、私立 37.0%

1 育機関と連携する目的や目標を明確にした上で、それを教育機関と共有し、協働して
2 取り組むことが求められる。

3 保健師の人材育成において自治体と未だ連携していない教育機関では、自治体に就
4 職したそれぞれの卒業生への支援や、各大学の独自性と教員の得意分野等を活かした
5 取り組みやすい支援から着手するなど、教育機関の現任教育への関与が一層推進され
6 ることが期待される。

8 4. 関係機関との連携推進

9 自治体保健師の人材育成の推進のためには、保健師の育成や業務において関係が深
10 い日本看護協会や全国保健師長会等の関係機関との連携も重要であり、すでに多くの
11 研修が実施されている。全国規模の研修もあるが、都道府県毎やブロック毎にも開催
12 されており、自治体保健師がより参加しやすい方法がとられている。また、関係機関
13 が開催する研修には、複数の自治体の保健師が参加するため、組織を越えた保健師間
14 の横のつながりを構築する場にもなっている。関係機関の特性や視点を活かしたテー
15 マ設定や実施方法など、行政とは違う多角的な研修が行われることにより、幅広い学
16 習や検討ができる機会にもなっている。また、同規模や同特性の自治体との情報交換
17 により、管理職クラスの保健師が施策化のために必要な考え方等の研鑽を行える重要
18 な場となっている。

19 一方、関係機関は自治体保健師を対象とした研修を通して、地域の保健活動におけ
20 る様々な課題をタイムリーに把握することができ、関係機関の事業計画策定や効果的
21 な事業実施等に活用できるといったメリットがある。また、研修の企画そのものにつ
22 いても自治体保健師の意見を反映させることができ、保健師の活動の実態に沿った必
23 要性の高い研修を実施できる。

24 自治体保健師の現任教育において関係機関との連携を推進するためには、自治体と
25 関係機関の双方のメリットを明らかにし、それぞれの持つ特性や役割、連携による効
26 果等を互いに理解・共有し、効果的な活用をすることが重要である。地域の保健活動
27 や保健師の質向上に向け、関係機関との連携が一層推進されることが期待される。

30 IV 自治体保健師の人材育成に資する今後の研修事業のあり方

32 中間とりまとめにおいて、全国レベルで行われている保健師の研修事業について、
33 実施主体によってそれぞれ目的をもって実施されており、一定の効果を上げているが、
34 全体としてみると、研修の対象者や到達目標等について実施主体ごとの役割分担の整
35 理が十分ではない状況にあり、既存の研修事業が今後も保健師の人材育成に有効に活
36 用されるためには、研修に派遣する必要性が自治体に理解されるよう、研修の成果が
37 どのように業務に活かせるのかを明確にすることが必要であることが示唆された。

38 本検討会では、自治体保健師に求められる能力を整理し、「自治体保健師の標準的
39 なキャリアラダー」を示した。今後、自治体保健師を対象として実施されている様々
40 な研修について、研修の対象者や到達目標等を「自治体保健師の標準的なキャリアラ

1 「ダー」における各レベルや能力を用いて示すことにより、各研修の人材育成上の位置
2 づけを明確にすることができ、各研修が人材育成において一層有効に活用されることが
3 が期待される。

4 また、各研修の対象者や到達目標等を「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」
5 と関連付けることにより、研修成果がどのような業務の質向上に効果的なのか、説明
6 することが容易となると考えられ、自治体組織内における各研修の必要性に対する理
7 解促進につながることも期待される。さらに、研修実施側にとっても、各研修の対象
8 者を明確にし、到達目標等について受講者と共通認識を持つことが容易となり、より
9 高い研修効果が得られることが期待される。

10 今般、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」が示されたことを契機に、各研
11 修事業の実施者が、各研修の対象者や到達目標等を「自治体保健師の標準的なキャリ
12 アラダー」と関連付けて明示することが望まれる。

13 また、様々な実施主体により実施されている研修事業について、研修の実施単位（全
14 国単位、都道府県単位、保健所単位など）や実施機関の種別・特性（教育機関、職能
15 団体等）等により整理し、研修の意義や役割を明らかにすることによって、各研修の
16 位置づけが明確化され、一層活用されることが期待される。

17 18 19 **V おわりに —自治体保健師の人材育成の一層の推進に向けて**

20
21 保健師は地域保健における最大のマンパワーであり、地域保健を取り巻く状況が大
22 きく変化する中、保健師の資質の向上は極めて重要かつ急務である。各自治体におい
23 ては、保健師に係る人材育成体制の構築に取り組まれることが期待される。

24 また、保健師の免許取得前の教育体制は多様であり、就業後も産休や育休の取得等
25 によりキャリアが中断される者も少なくない。保健師の人材育成上、多様性を踏まえ
26 た個別の対応が必要な状況がある。本検討会では、キャリアラダーという概念を導入
27 し、自治体保健師に求められる能力を示すとともに、「人材育成支援シート」の活用
28 方法と記載事項例を整理して示した。また、キャリアパスの策定プロセスと策定にお
29 ける留意事項を示した。今後、これらが活用されることにより、個々の保健師の目標
30 や能力の獲得状況、ライフステージ等の多様性に応じた、効果的な人材育成体制の構
31 築と人材育成の一層の推進が期待される。

(案)

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
① キャリア レベルの 定義	② 所属組織における役割	⑤ ・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。	⑥ ・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。	⑦ ・保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・上司と若い世代とのパイプ役となる。 ・プリセプターなどの組織的な役割を担う。	⑧ ・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役割を担う。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。	⑨ ・所属課の保健事業全般に関して指導的役割を担う。 ・組織内外の関係者との連携・調整を行う。
	③ 責任を持つ業務の範囲	⑩ ・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。	⑪ ・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対して責任を持つ。	⑫ ・係の保健事業に係る業務がどの施策に位置づいているか理解し、チーム内の業務に対して責任を持つ。	⑬ ・課の保健事業に係る業務範囲全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。	⑭ ・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。
	④ 専門技術の到達レベル	⑮ ・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。	⑯ ・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・改善策を計画・立案する。	⑰ ・複雑な事例に対して主体的に対応する。 ・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作成・提案する。	⑱ ・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。	⑲ ・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	⑳ ・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	1) ・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。	2) ・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。	3) 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。	4) ・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。	5) ・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	㉑ ・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	6) ・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。	7) ・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。	8) ・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。	9) ・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。	10) ・集団への支援を通して立案した事業を通して、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	㉒ ・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	11) ・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。	12) ・担当地区の情報を収集・分析し、健康課題の明確化と優先事項の判断ができる。	13) ・地域診断や地区活動で明らかになった課題や情報を事業計画立案に活用できる。	14) ・地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防を計画し実践できる。	15) ・地域診断や地区活動で明らかになった課題や情報を施策立案に活用できる。
	2-2. 地域組織活動	㉓ ・健康課題やライフステージに応じて地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力	16) ・地域特性を理解し、住民と共に活動できる。担当地域の多様な社会資源の役割や関係性について把握できる。	17) ・地域の社会資源やネットワークと協働できる。	18) ・地域の社会資源やネットワークを維持、発展できるよう支援できる。	19) ・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。	20) ・ネットワークの立ち上げや支援、健康課題やライフステージに応じた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	㉔ ・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	21) ・担当地区の保健、医療、福祉、介護等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。	22) ・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。	23) ・地域の健康課題や地域特性に基づき各種サービスの課題や実状を整理し、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。	24) ・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提案することができる。	25) ・健康なまちづくりを推進するため、地域の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・施策化の活動	<p>3-1. 事業化・施策化</p> <p>②⑤ ・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</p>	<p>26) ・所属する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。</p>	<p>27) ・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。</p>	<p>28) ・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。</p>	<p>29) ・保健医療福祉計画に係る施策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。</p>	<p>30) ・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施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。</p>
4	健康危機管理に関する活動	<p>4-1.健康危機管理の体制整備</p> <p>②⑥ ・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</p>	<p>31) ・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。</p>	<p>32) ・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</p>	<p>33) ・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。</p>	<p>34) ・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。</p>	<p>35) ・健康危機発生時に起こりうる複雑な状況に対応できるよう、平時より関係者との連携体制を構築する。 ・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。</p>
	4-2. 健康危機発生時の対応	<p>②⑦ ・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</p>	<p>36) ・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。</p>	<p>37) ・発生要因の分析を行い、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</p>	<p>38) ・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。 ・変化する状況を把握、分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施することができる。</p>	<p>39) ・健康被害を予測し回避するための対応について、変化する状況を踏まえて、対応方法の見直しを行い、上司の指示を仰ぎつつ、メンバーへの指示を出すことができる。 ・組織内の関連部署と連携、調整できる</p>	<p>40) ・健康危機発生後に起こる複雑な状況に対して、組織の代表者を補佐しつつ、関係者と連携し対応できる。</p>
5	管理的活動	<p>5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価</p> <p>②⑧ ・所属部署内外の関係者ととともに、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</p>	<p>41) ・PDCAサイクルに基づく事業評価方法について理解できる。 ・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。</p>	<p>42) ・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。</p>	<p>43) ・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。</p>	<p>44) ・所属部署内外の関係者ととともに事業評価を行い、評価結果等の根拠に基づく事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。</p>	<p>45) ・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。</p>
	5-2. 情報管理	<p>②⑨ ・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</p>	<p>46) ・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記録・管理することができる。 ・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。</p>	<p>47) ・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。</p>	<p>48) ・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。</p>	<p>49) ・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、適切な対応がとれるよう所属部署内でリーダーシップをとることができる。</p>	<p>50) ・保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、必要に応じてマニュアル等の見直しを提案できる。</p>
	5-3. 人材育成	<p>③⑩ ・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</p>	<p>51) ・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。</p>	<p>52) ・自己のキャリア形成ビジョンを持つことができ、積極的に自己研鑽できる。</p>	<p>53) ・OJTやOff-JTにおいて、後輩保健師の指導を行うとともに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。</p>	<p>54) ・保健師の研修事業を企画、実施、評価することができる。</p>	<p>55) ・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。</p>
6	保健師の活動基盤	<p>③⑪ ・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力 ・保健師の活動の理念である社会的公正性について理解し、活動を倫理的に判断する能力</p>	<p>56) ・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。 ・保健師活動における社会的公正性について理解し、指導を受けながら地域保健活動を実施できる。</p>	<p>57) ・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。 ・地域活動における社会的公正性に基づく倫理的な判断について理解できる。</p>	<p>58) ・研究的手法を用いた事業評価ができる。 ・地域活動における社会的公正性に基づく倫理的な判断を實踐に活かすことができる。</p>	<p>59) ・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。</p>	<p>60) ・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。</p>

(案)

自治体保健師の標準的なキャリアラダー(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	③③ ・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	61) ・事業や施策の結果及び評価を踏まえ、係長に保健医療福祉政策に係る提案を行うことができる。	62) ・保健医療福祉政策及び住民の健康課題等に基づく施策化、事業化及び事業評価と評価に基づく見直しができる。	63) ・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を行うことができる。	64) ・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、実現化に向け組織の意志決定者及び関係機関にはたらきかけることができる。
	2. 危機管理	③④ ・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	65) ・危機管理に係る組織内外の関係者を把握し、有事に備えた関係性の構築に努めることができる。 ・危機発生時にマニュアルに沿って行動し係長を補佐する。	66) ・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。 ・危機発生時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。	67) ・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。 ・危機発生時に、組織の責任者が示す危機へ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。	68) ・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。 ・危機発生時は、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することができる。
	3. 人事管理	③⑤ ・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	69) ・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することができる。	70) ・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、評価することができる。 ・係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長へ提案することができる	71) ・組織のビジョンに基づき保健医療福祉分野の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た組織組織内で提案できる	72) ・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ことができる。