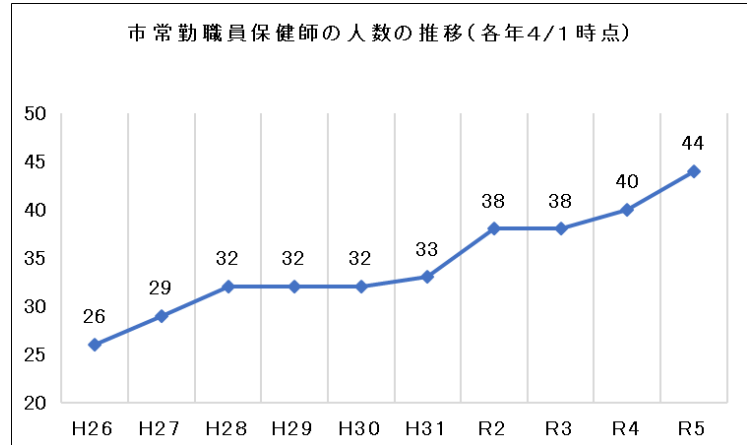


武蔵野市保健師育成基本方針(令和5年度改訂)

1 策定の背景

(1) これまでの取組

本市においては、平成25年12月に「今後の保健師等専門職のあり方について（基本方針）」を策定し、保健師の担うべき役割や必要とされる能力、ジョブローテーションやOJT、Off-JTを通じた人材育成などについての方針を示しました。この方針を受け、保健師の継続的な採用を行い、その能力が必要とされる部署に幅広く配置することで、行政保健師としての人材育成を進めています。



(2) 第六期長期計画及び人材育成基本方針との関係性

第六期長期計画では、「高度化・複雑化する課題への適切な対応には、職員の見識を広めながら専門性を強化していく必要がある」ことから、「職員採用や担うべき業務のあり方を検討しながら、体系的な人材育成の仕組みを整えていく」としています。

少子化の影響もあり、今後ますます人材確保に向けた競争の激化が予想されることから、組織的・体系的に保健師を含めた専門職の育成に取り組んでいくことが求められます。

さらに、新型コロナウイルス感染症等の予測できない事態の発生や、大規模災害や気候変動の影響を受けて増加している自然災害に対する危機管理においても対応が求められ、保健師が持つ専門性の重要度は増しています。

また、令和2年度には人材育成基本方針の改訂も行われ、技術職・専門職の採用、業務のあり方、人材育成について検討していく必要がある旨記載されました。

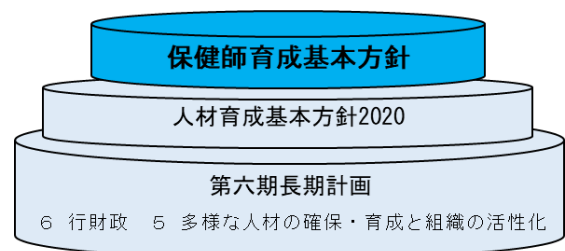
以上を踏まえ、改めて本市における保健師のあり方についての考え方や育成方針を明確化するため、改訂を行うものです。

2 本方針の位置づけ

本方針は、第六期長期計画に基づいて改訂された人材育成基本方針2020を踏まえ、中でも保健師の業務遂行のあり方、採用及び人材育成についてまとめたものです。

市政を担うという役割においては、当然保健師も「武蔵野市職員」の一員であり、その中で保健師としての視点を持った総合職（ゼネラリスト）であることを念頭に業務を遂行する必要があります。

< 位置づけイメージ >



3 保健師の役割・責務等について

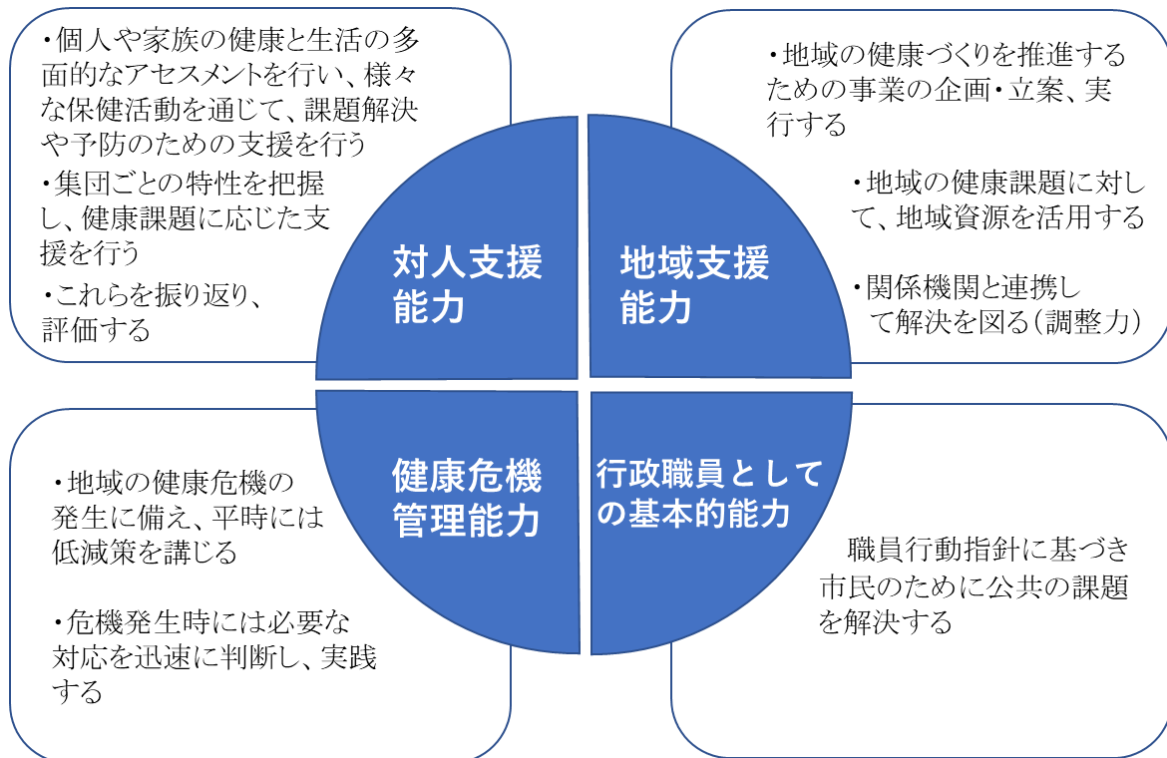
(1) 保健師の保健活動の基本的な方向性

「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号厚生労働省健康局長通知）には、保健師の保健活動の基本的な方向性として、次の10項目が示されています。

- ①地域診断に基づくP D C Aサイクルの実施
- ②個別課題から地域課題への視点及び活動の展開
- ③予防的介入の重視
- ④地区活動に立脚した活動の強化
- ⑤地区担当制の推進
- ⑥地域特性に応じた健康なまちづくりの推進
- ⑦部署横断的な保健活動の連携及び協働
- ⑧地域のケアシステムの構築
- ⑨各種保健医療福祉計画の策定及び実施
- ⑩人材育成

(2) 本市における保健師に求められる能力と役割

保健師の保健活動の基本的な方向性を踏まえ、本市における保健活動の中核を担う人材として、保健師に特に求める能力と役割を以下の4つにまとめました。



こうした能力は、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、障害福祉等の各分野において実践することが求められ、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に健康管理支援を行う役割も求められます。

(3) 人材の育成方法

①標準的キャリアラダーを踏まえた体系的な人材育成

「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(平成28年3月)」を基に、保健師に求められるキャリアレベルを別紙1のとおり定義し、保健師の専門的能力及び管理職保健師に求められる能力に係る標準的キャリアラダーについては、別紙2及び別紙3のとおりとします。

これらに基づく人材育成を基本としつつ、本市を取り巻く環境や実情に即した人材育成のあり方を構築する必要があります。

②OJTによる育成

特に新任期は、行政職員としての基本的能力を確実に身に付けると同時に、各職場において求められる専門的な能力を高める必要があるため、OJTがとても重要となります。

また、新任期に限らず、様々な業務経験を積み上げていくにあたっては、各職場におけるOJTが人材育成においては必要不可欠です。

③Off-JTによる育成

中堅期(勤続年数5年から15年程度)までの期間においては、行政職員としての基本的能力を着実に身に付けていく必要があるため、一般事務職と同様にOff-JTによる集合研修等を実施します。

また、日々刻々と変わる状況に対応していくためには、自治体を取り巻く最新の健康課題の動向について把握し、知識を身に付けていくことが大切です。

専門機関等で実施される研修に積極的に参加する機会を設けるだけでなく、保健所や大学等とも連携し、保健師の人材育成を目的とした内部研修の実施に向けて検討します。

<勤続年数ごとの標準的な育成方針>

勤続年数	標準的な育成方針	
入庁～10年	能力育成期	<ul style="list-style-type: none">・この期間に必ず一度は健康課に配属となり、行政保健師として必要とされる能力や地域の健康課題等に関する基礎知識を着実に身につける。・原則として2部署以上での業務を経験する。
11年～15年	能力開発期	<ul style="list-style-type: none">・係長級又は主任級職員として、各部署における中核として企画立案等に参画する。・若手職員の育成にも積極的に参加し、スーパーバイザーとしての役割を担うほか、人事課と連携して保健師の人材育成を推進する。
15年～	能力発揮期	<ul style="list-style-type: none">・管理・監督層の保健師として、所属する部署における指導的役割を担う。・保健師全体の統括的な役割を担うほか、関係部署や関係機関との調整役として、組織横断的な連携を推進する。

※新卒で採用された保健師を想定したものであり、経験者採用の場合は、業務経験の内容や年数によって育成方針は異なる。

④ジョブローテーションによる育成

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、様々な業務経験が必要とされます。

地域健康課題が複雑化、高度化する中で、保健師のスキルが必要とされる部署は多岐にわたります。保健師個々の能力に応じた職位や部署への配置、様々な職場における指導等を通して経験や能力を積み上げていけるよう、適切なジョブローテーションによる人材育成を図ります。

<各部署において求められる役割や期待される能力>

部署名	求められる役割	期待される能力
健康課	母子保健・老成人保健における個別支援活動、生活習慣病対策、その他、感染症対策等公衆衛生的な視点を持った地域課題の把握とその解決に向けた活動	<ul style="list-style-type: none"> ・対人支援能力（調整力含む） ・個人や地域の健康課題を発見し、必要とされる支援を計画・実施する能力
高齢者支援課	高齢者への個別支援活動、介護保険事業、高齢者福祉施策を通じた地域課題の把握とその解決に向けた活動	<ul style="list-style-type: none"> ・対人支援能力（調整力含む） ・高齢者医療福祉等の観点から、地域の健康課題に即した施策を立案し、実施する能力
障害者福祉課	身体障害者、知的障害者、精神障害者、難病患者への個別支援活動を通じた地域課題の把握とその解決に向けた活動	<ul style="list-style-type: none"> ・対人支援能力（調整力含む） ・精神保健福祉、障害者福祉の観点から、地域の健康課題に即した施策を立案し、実施する能力
生活福祉課	総合相談の実施、生活困窮者等への健康管理支援などの個別支援を通じた地域課題の把握とその解決に向けた活動	<ul style="list-style-type: none"> ・対人支援能力（調整力含む） ・分野横断的な個人や家族の健康課題に応じた調整能力
子ども子育て支援課	児童虐待などにおける個別支援活動を通じた地域課題の把握とその解決に向けた活動、子育て支援事業の企画・立案・実施	<ul style="list-style-type: none"> ・対人支援能力（調整力含む） ・児童福祉の観点から、地域の健康課題に即した施策を立案し、実施する能力
子ども育成課（保育園）	保育園における保健活動を通じた子どもの健康と安全の確保、子どもの発達段階に応じた適時・適切な支援	<ul style="list-style-type: none"> ・対人支援能力（調整力含む） ・児童福祉の観点から、市内保育施設における保健上の課題に即した施策を立案し、実施する能力
人事課	産業保健分野における個別支援活動を通じた産業保健における健康課題の把握とその解決に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・対人支援能力（調整力含む） ・職員の抱える健康課題に応じた施策を立案、実施する能力

※この他、状況に応じて財政援助出資団体等に派遣し、市の保健活動を客観的に評価する視点の獲得と、市と関係機関との調整能力の向上を図る。

4 課題

本市の保健師を取り巻く課題としては、大きく以下の5点が考えられます。

①ニーズの多様化等への対応

高齢化の進展、障害認定者の増加、医療的ケア児への対応等、行政を取り巻くニーズの多様化や複合化に対応するため、行政保健師に求められる役割もより高度化・多様化しています。行政保健師には、こうしたニーズに対応できる柔軟な発想やスキルの向上が求められます。

②OJTを補完する育成方法の検討

前述のとおり、保健師の人材育成においてもOJTはとても重要な育成方法ですが、分散配置が進むことで、保健師の配置が少数の職場における「保健師として」のOJTを補完する育成方法を検討する必要があります。

③地域保健の統括的役割を担う人材の育成

保健医療福祉施策や危機管理施策を推進するにあたり、専門職としての視点から事業計画や評価、意思決定に参画する人材として、保健師に求められる役割は、今後さらに増えていくことが予想されます。

現在、本市における保健師の職層としては、主任又は主事が大多数を占めており、管理・監督層の保健師の育成が課題となっています。

④統括保健師の位置づけの明確化

本市においては「統括保健師」の位置づけが明確化しておらず、保健師の人材育成全体を俯瞰して調整する業務の担い手の不足が課題となっています。

保健師としての視点で保健師全体の活動をマネジメントし、専門職としての助言・指導を行い、保健師の人材育成全体を統括する職の明確化や、その担い手としての人材の育成が求められます。

⑤人材の確保

保健師の人材確保が課題となる中で、今後ますます自治体間の競争激化が予想されます。

このような中で、就職先として「選ばれる自治体」となるためにも、組織的な保健師の育成方針を明確化し、専門職としてのキャリアパスを示すことが求められます。

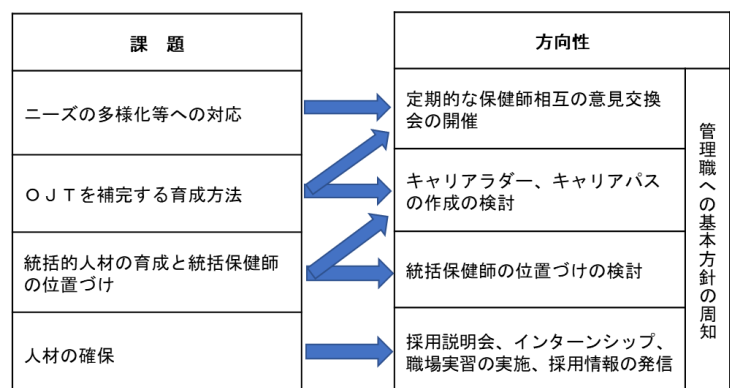
5 今後の方向性

①効果的な人材育成のあり方の検討

保健師の分散配置により、効果的なOJTの実施が困難な職場において、定期的な保健師相互の意見交換や交流を図る機会を設けるなど、OJTを補完する人材育成の方法を検討します。

また、標準的なキャリアラダーを踏まえ、本市を取り巻く環境や実情に即したキャリアラダーやキャリアパスの作成を検討します。

<課題と方向性相関図>



保健師配属部署の管理職に対して、本方針の内容を踏まえた説明会等を実施し、本市の保健師に求められる役割や能力等について周知します。

②統括的役割を担う保健師の育成

統括保健師の配置（職としての設置又は事務分掌上の業務の明確化）および統括保健師を中心としたキャリアラダーに即した保健師全体の育成体系について検討を進めます。

③採用方法の検討

本方針を含め、市としての保健師の人材育成の方向性について広く発信し、本市が職業人として活躍でき、保健師として成長できるフィールドであることを示していきます。また、必要に応じて大学等を対象とした説明会やインターンシップ、職場実習の実施など、行政保健師の魅力伝える工夫を積極的に行っていきます。

④改訂について

本方針は、人材育成基本方針の改訂等に合わせ、必要に応じた改訂を行っていきます。

6 まとめ：武蔵野市の保健師として

行政保健師には、地域住民の生命、健康、暮らしなどに深く関わる地域保健の担い手として最前線で活動する役割が求められており、その役割はとても重要です。

本市においては、第六期長期計画の中で、10年後の目指すべき姿として、「誰もが安心して暮らし続けられる魅力と活力があふれるまち～未来に挑戦！武蔵野市～」を掲げており、特に保健師には、「活力」の源である個人や地域の健康づくりという、大きな役割が求められています。

行政職員としての能力向上はもちろんのこと、保健師活動の基盤となる能力やスキルの向上を図り、対人支援活動や地域支援活動だけでなく、こうした活動を通じた計画や政策立案にチャレンジしていく人材を採用・育成していきます。

<別紙1> 各職層の保健師に求められるキャリアレベル定義

		キャリアレベル				
		A-1(主事級)	A-2(主事級)	A-3(主任級)	A-4(主任級)	A-5(係長級)
キャリアレベルの定義	所属組織における役割	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

<別紙2> 保健師に求められる専門的能力に係る標準的キャリアラダー

		キャリアレベル					
		A-1(主事級)	A-2(主事級)	A-3(主任級)	A-4(主任級)	A-5(係長級)	
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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 た 業 化 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。

		キャリアレベル					
		A-1(主事級)	A-2(主事級)	A-3(主任級)	A-4(主任級)	A-5(係長級)	
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	・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	・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。	・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。	・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。	・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。	・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	・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	・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。	・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。	・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。	・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。	・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	・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	・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。	・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。	・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。	・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。	・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	・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	・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を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。	・保健活動に係る情報の取扱いが適切に行われているか、自主的に確認できる。	・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。	・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。	・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	・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	・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。	・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。	・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。	・保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。	・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		・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力	・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。	・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。	・研究的手法を用いた事業評価ができる。	・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。	・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する能力	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				

＜別紙3＞ 管理職保健師に求められる能力に係る標準的キャリアラダー

		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き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。