

桑名市保健師活動指針

令和7年4月

桑名市

はじめに

保健師は、保健師助産師看護師法に「厚生労働大臣の免許を受けて、保健指導に従事することを業とする者」と規定されており、地域における保健師は地域保健対策の主要な担い手として役割を果たしています。

本市の保健師は、従来、保健衛生部門に配置されてきました。近年は人口減少・高齢化の到来など社会環境の変化、法律の制定や制度の改正と共に、保健師の活動領域は拡大し、介護・福祉部門等にも配置されるようになりましたが、それぞれの専門分野から地域の健康課題に取り組み、生涯を通じた健康づくりを支援しています。

また、各分野の保健師は、市の総合計画のもと、平成 25 年に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」にて示された「地域における保健師の保健活動に関する指針」と整合性を図りながら地域の保健活動に取り組んでいます。

ただ近年の保健師の活動領域の拡大に伴う分散配置や、様々な健康課題を背景とした業務量の増加により、「自分たちの役割とは何か」、「桑名市の保健師として、何を目指して保健活動を行うのか」などの共通認識を持つことが課題となってきました。そのため、今後の保健活動の方向性を定め、共有することを目指し、桑名市人材マネジメント方針も踏まえて「桑名市保健師活動指針」を作成しました。作成にあたっては、保健師の役割や目指す姿について、令和5年度に本市で勤務している保健師全員でグループワークを行い、その意見を反映させました。

本指針を活用して、自分たちの保健活動の進むべき方向性を確認しながら、今後も、生涯を通じた市民の主体的な健康づくりの推進に向け、保健活動を実践していきます。

目次

1. 本市の保健師の配置と基本的な業務

配属先と主な業務内容

ライフステージからみる分野別保健活動

2. 地域における保健師の保健活動

3. 本市の保健師活動の基本的な方向性

1) 基本理念

2) 保健師活動の目標

3) 目指す保健師像

4) 人材育成

1. 本市の保健師の配置と基本的な業務

本市の保健師は、保健部門を中心に、配置されています。

●配属先と主な業務内容

(令和7年4月)

| 配属先 | | 主な業務内容 | 配置 人数 |
|------------|----------------------|---|----------|
| 保健 福祉部 | 介護予防支援室 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域支援事業、介護予防・日常生活総合支援事業に関する事 ・認知症総合支援事業に関する事 ・地域包括支援センターの運営に関する事等 | 3 |
| | 保健医療課 | <ul style="list-style-type: none"> ・生活習慣病予防(国保保健事業含む) ・疾病の重症化とフレイル予防 (高齢者の保健事業と介護予防の一体的実施含む) ・がん対策 ・感染症対策(予防接種関連含) ・歯科保健 ・こころの健康、自殺対策 ・在宅医療・介護連携支援事業 ・地区の健康づくりに関する事 (健康推進員活動支援含む) | 9 |
| 子ども 未来部 | 子ども総合センター (母子保健係) | 【母子保健事業】 <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠届出、母子健康手帳交付 ・妊産婦、乳幼児健診 ・各種教室 ・予防接種 ・産後ケア ・新生児聴覚スクリーニング事業 ・育児相談、家庭訪問 ・2歳児歯科健診、フッ素塗布 ・出産・子育て応援給付金事業 ・母子健康包括支援センター ・多胎児対策 | 12 |
| 合計 | | | 24 |

保健師の活動体制には、地区を担当して地域の健康課題等を把握し、世帯や地域の健康水準向上のために、予防的な介入を含め横断的・包括的に関わり、地域の状況に応じた地区活動を行う「地区担当制」と、所属する組織の業務を担当する「業務分担制」があります。

本市では、保健部門を担当する系の保健師は「地区担当制」と「業務分担制」とを併用(重層型)し活動しています。

また、その他の課に所属する保健師は、「業務分担制」により活動しています。

本市の保健師は、保健部門を中心に、5 課室に分散配置されており、連携をとりながら業務を進めています。

●ライフステージからみる分野別保健師活動

生涯を通じた健康づくりに取り組む保健師の活動は、【図1】に示すように、妊産婦・乳幼児期をはじめ高齢期まで幅広い方を対象としています。

各部門の保健師が、個人や地域に対してそれぞれに関わり、必要時には連携を取りながら、健康寿命の延伸に向け一体的に取り組んでいます。

図1

ライフステージからみる保健活動（令和7年度）

| 分野 | 妊産婦・乳幼児 | 学童 | 思春期 | 成人 | 前期高齢者 | 後期高齢者 | 主な担当 | |
|----------------|-------------------------------------|----|-------|--|-------------------------|-------|-------------------|-------|
| | 0歳 | | | 40歳 | 65歳 | 75歳 | | |
| 母子保健 | 母子保健 | | | | | | 子ども総合センター | |
| | 子育て支援 | | | | | | | |
| | 発達支援 | | | | | | | |
| | 障害児支援 | | | | | | | |
| | 予防接種 | | | | | | | |
| 養育支援ケース | | | | | | | | |
| | | | 思春期教育 | | | | | |
| 成人保健 高齢者保健 | 健康づくり・生活習慣病予防（栄養・運動・歯科・こころ・地区組織活動等） | | | | | | | 保健医療課 |
| | 自殺対策 | | | | | | | |
| | 熱中症対策 | | | | | | | |
| | がん検診・結核健診 | | | | | | | |
| | 予防接種 | | | | | | | |
| | がんとの共生事業 | | | | | | | |
| | | | | 国保保健事業 (特定健診・特定保健指導・ 生活習慣病重症化予防) | | | 保健医療課・ 介護予防支援室 | |
| | | | | | 介護予防事業 (栄養・口腔) | | | |
| | | | | | 高齢者の保健事業と 介護予防の一体的実施 | | | |
| 高齢者保健 高齢者福祉 | | | | | 介護予防 | | 介護予防 支援室 | |
| | | | | | 認知症施策 | | | |
| | | | | | 高齢者虐待 | | | |
| | | | | | 地域包括ケアシステム | | | |
| 健康危機管理 | 災害時保健活動 | | | | | | 医療保健 チーム | |

2. 地域における保健師の保健活動

地域における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ましたが、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す。

厚生労働省は、保健師の保健活動のさらなる推進が図られるように「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日付け健発0419第1号)を通知し、その中で都道府県及び市町村が留意すべき事項として、「地域における保健師の保健活動に関する指針」を定め、地域における保健師の保健活動の基本的な方向性(図 2)や活動領域に応じた保健活動の推進について示しています。

図2

| 地域における保健師の保健活動に関する指針 ＜保健師の保健活動の基本的な方向性＞ | |
|--|--|
| ※所属する組織や部署にかかわらず留意すべき事項 | |
| 1 地域診断に基づくPDCAサイクルの実施 地区活動や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、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により健康課題の優先度を判断、PDCAサイクルに基づく地域保健関連施策の展開及び評価。 | 5 地区担当制の推進 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の推進。 |
| 2 個別課題から地域課題への視点及び活動の展開 個々の住民の健康問題の把握にとどまらず、集団に共通する地域の健康課題や地域保健関連施策を総合的に捉える視点を持った活動の実施。健康課題の解決に向けて住民や組織同士をつなぎ、住民の主体的な行動の促進。 | 6 地域特性に応じた健康なまちづくりの推進 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の推進。 |
| 3 予防的介入の重視 生活習慣病等の疾病の発症・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の防止、虐待などに関連する潜在的な健康問題を予見して、住民に対する必要な情報の提供や早期介入等。 | 7 部署横断的な保健活動の連携及び協働 保健師相互の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・協働した保健活動の実施。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、部署横断的な連携・協働。 |
| 4 地区活動に立脚した活動の強化 訪問指導、健康相談、健康教育、地区組織等の育成等を通じて積極的に地域に外向き、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の把握。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主体的かつ継続的な健康づくりの推進。 | 8 地域のケアシステムの構築 保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整及び不足しているサービスの開発等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 住民、関係者、関係機関等と協働した各種保健医療福祉計画の策定。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・評価の関係者・関係機関等と協働した実施。 |
| | 10 人材育成 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の習得。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の習得。 |

桑名市においても、国が示す基本的な方向性に沿って保健師の保健活動を推進していくこととします(本市における具体的な保健活動の方向性は次項にて記載)。

3. 本市の保健師活動の基本的な方向性

国の目指す指針、桑名市人材マネジメント方針を踏まえ、保健師でグループワークを行い、保健師活動の基本的な方向性を以下のとおりまとめました。また、人材育成に関しても併せて記載します。

1) 基本理念

生涯を通じた市民の主体的な健康づくりの推進

2) 保健師活動の目標

① PDCA サイクルに基づいた保健活動の実施

保健師は、PDCA サイクルに基づき、地域の健康課題の解決に向けて、環境整備、仕組みづくりを行います。

② 健康なまちづくりに向けた取り組みの実施

保健師は、個別課題から地域課題の解決に向けて、市民個人・地区組織・地域の民間団体など、多様な主体と協働した取り組みを行います。

③ 予防的介入を重視した取り組みの実施

保健師は、健康課題やそれに伴う家族問題等が顕在化する前の段階から、予防的介入の視点を重視した取り組みを行います。

3) 目指す保健師像



4) 人材育成

市職員の人材育成については、『桑名市人材マネジメント方針』に述べられていますが、自治体保健師の獲得すべき課題については、『自治体保健師の標準的なキャリアラダー(専門的能力、管理職保健師に向けた能力)』が平成28年に厚生労働省より「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」により示されているため、それを参照します。(巻末掲載:表1、表2)

また、キャリアラダーにおける桑名市の保健師としての実務経験年数、職位は以下(図3)を目安とします。

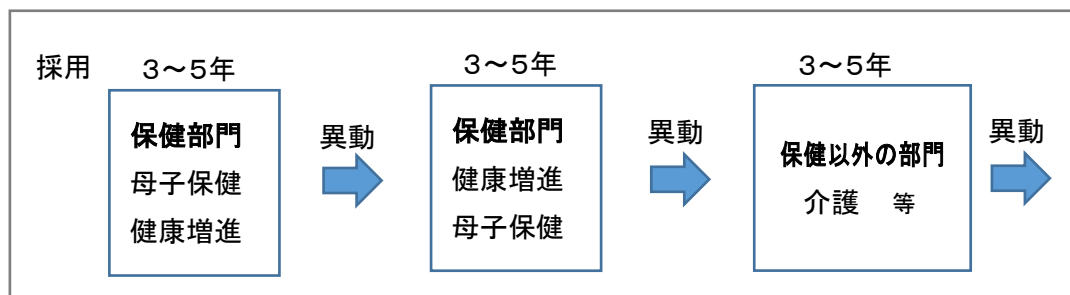
図3 キャリアラダーにおける桑名市保健師の実務経験および職位の目安

| 実務経験年数 | 専門的能力に係る キャリアラダー 表1 | | 職 位 | 管理職に向けた能力に係る キャリアラダー 表2 | |
|--------|------------------------|-----------------|---------|----------------------------|-----|
| | 新任期 | 中堅期 ～ 管理期 | | 中堅期後期 ～ 管理期 | |
| 1～2年目 | 新任期 | A 1 | | | |
| 3～5年目 | | A 2 | | | |
| ～15年目 | 中堅期 ～ 管理期 | A 3 | 主任 | | |
| ～25年目 | | A 4 | 主査 | 中堅期後期 ～ 管理期 | B 1 |
| | | A 5 | 課長補佐、係長 | | B 2 |
| | | | 課長、主幹 | | B 3 |
| | | 部長 | B 4 | | |

保健師が専門的な能力獲得のために、適切な時期にジョブ・ローテーションが行われ様々な業務経験を積むとともに、配置される部門の順番にも可能な限り配慮することが望まれます。

桑名市の保健師として理想とするジョブ・ローテーションのモデルは以下のとおり(図4)とします。

図4 保健師の採用後のジョブ・ローテーションのイメージ



なお、人材育成に関しては重要な事項であるため、今後、別途定めていく必要があると考えます。

保健師は地域住民の健康を維持・向上させる専門家です。地域ごとに必要な健康教育や予防活動が行えるように、また高齢化社会や少子化など最新のニーズに対応出来る人材を確保する必要があります。保健師の専門性の継承を図り、地域特性に応じた効果的な支援と持続的な発展に取り組んでいきます。

表1

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)

| キャリアレベルの定義 | キャリアレベル | | | | |
|------------|--|--|---|--|--|
| | A-1 | A-2 | A-3 | A-4 | A-5 |
| 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。アセスメントとして後進の指導を行う。 | 保健活動に係る担当業務全般について自立して行う。役割の立場の違いを理解し、つぎ役としての積極的な役割を担う。自組織を越えたプロジェクトに参画する。 | 所属関係でチームのリーダーシップをとり保健活動を推進する。キャリアレベルA-5の保健師を協働する。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。 | 所属組織の保健事業全体に亘っ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 | 担当業務を的範囲に把握・理解し、個別事例に列して責任を持つ。 | 保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。 | 保健事例に対して担当保健師等にスームアップする必要がある。地域の健康課題を明らかにし、施策に列して事業化を行う。 | 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列して責任を持つ。 |
| 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、地域の人々々と協働して事業計画を立案する。 | 保健事例に対して担当保健師等にスームアップする必要がある。地域の健康課題を明らかにし、施策に列して事業化を行う。 | 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列して責任を持つ。 |

| 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 | | | | |
|---------------|----------------|--|---|--------------------------------------|--|---|
| | | 1-1.個人及び家族への支援 | 1-2.集団への支援 | 2-1.地域診断・地区活動 | 2-2.地域組織活動 | 2-3.ネットワークの構築 |
| 1 対人支援活動 | 1-1.個人及び家族への支援 | 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。個人及び家族の特性や主体性を尊重した支援指導をアセスメントから実施できる。支援に必要な資源を把握できる。 | 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・イニシアチブを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。 | 保健事例の分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。 | 保健事例の分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。 | 保健事例の分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。 |
| | | 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。個人及び家族の特性や主体性を尊重した支援指導をアセスメントから実施できる。支援に必要な資源を把握できる。 | 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・イニシアチブを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。 | 保健事例の分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。 | 保健事例の分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。 | 保健事例の分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。 |
| 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 | 地域の特性を理解し、住民と共に活動できる。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。 | 地域の健康課題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。 | 地域の健康課題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。 | 地域の健康課題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 | 地域の特性を理解し、住民と共に活動できる。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。 | 地域の健康課題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。 | 地域の健康課題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。 | 地域の健康課題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。 |
| 2-3.ネットワークの構築 | 2-3.ネットワークの構築 | 健康なまちづくりを推進するための保健、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 | 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調整ができる。 | 担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービス調整ができる。 | 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ネットワークについて検討し提案することができる。 | 保健推進政策に基づき、地域特性に応じたネットワークの構築に係る施策化ができる。 |
| | | 健康なまちづくりを推進するための保健、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 | 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調整ができる。 | 担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービス調整ができる。 | 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ネットワークについて検討し提案することができる。 | 保健推進政策に基づき、地域特性に応じたネットワークの構築に係る施策化ができる。 |

| 保健師の活動領域 | 求められる能力 | キャリアレベル | | | | |
|---|--|---|---|---|---|-----|
| | | A-1 | A-2 | A-3 | A-4 | A-5 |
| 3 事業 ため の 活 動 策 化 の 活 動 策 化 の 活 動 策 化 の 活 動 策 化 | ・保健医療福祉施策を整理し、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、自組織のドットマップを踏まえ、保健医療福祉施策を提案する能力 | ・所属自治体の地域体系や財政のしくみについて理解できる ・健康危機を法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。 | ・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へ説明できる。 | ・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へ説明できる。 | ・地域の健康課題を解決するための自組織のドットマップを踏まえ、地域を各種保健医療福祉予算決定時に提案できる。 | |
| 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 4-2.健康危機発生時の対応 | ・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に基づき、地域の健康危機への低減策を講じることができる。*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 | ・健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示に従って実施できる。 ・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。 ・健康危機を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。 | ・健康被害を予測し、回避するための対応方法を立て、要する状況を踏まえ、対応策を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 の 必 要 な 見 直 し を 行 う 能 力 5-2. 情報管理 5-3. 人材育成 | ・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ための見直しを行う能力 ・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 ・組織の人材育成方針を整理し、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 | ・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。 ・組織における情報管理に係る基本指針を整理し、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って、次の成長を取り戻し、次の成長につなげるための記録を適切に行い、関係者への情報伝達ができる。 | ・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ための見直しを行う能力 ・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 ・組織の人材育成方針を整理し、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 | ・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。 ・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。 ・保健活動の情報整理に係る規則の遵守状況を確認し、関係者との連携を確保する。 | |
| 6. 保健師の活動基盤 | ・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 | |

表2

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）

| 保健師の活動領域 | | 求められる能力 | | | |
|------------|---|---|--|--|---|
| | | B-1 (係長級への準備段階) | B-2 (係長級) | B-3 (課長級) | B-4 (部長長級) |
| 管理活動 | | 各レベルにおいて求められる能力 | | | |
| 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、必要に応じて具直しを行う能力 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つた事業化、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案ができる。 | <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発言し、実現に向け組織の意思決定者及び関係機関に協力を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の課題を行う能力 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者を把握し、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"> 係長が危機管理で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。 | <ul style="list-style-type: none"> 課長が危機管理で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でマニュアル、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的能力、特性を把握し、資質向上の観点から必要に応じて見直しを行う能力 組織目標・計画を踏まえ、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、主体的に資質向上に取り組むことができる 係内の業務内容と員を勘案し、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 係内の業務内容と員を勘案し、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巻き込み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、保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言できる。 |