

III 統括保健師の配置と役割・機能

1 統括保健師について

「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 日付健発 0419 第 1 号)」の記の 3 に「保健師の保健活動を組織的に総合調整および推進し、技術的およ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位置付け、保健師を配置するよう努めること」と記載されている。

また、保健師活動指針の第二「活動領域に応じた保健活動の推進」の 4 「都道府県、保健所設置市、特別区及び市町村の本庁」の「(1) 保健活動の総合調整及び支援を行うこと。」に以下のように記載されている。

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。

本県では、平成 22 年 6 月に作成した「茨城県保健師人材育成指針」の中に、統括保健師の配置について明文化しているが、今後、さらに保健活動を俯瞰し、得られた健康課題について、住民や地域全体の健康の保持増進につながる事業や施策の展開を充実させていくことが重要になってくることから、統括保健師の配置等について明らかにする。

2 統括保健師の配置

統括保健師の配置について、具体的な方策は次のとおりとする。

(1) 保健師活動指針の内容を庁内に周知

保健師活動指針を関係部局（人事部局、財政部局等）へ周知し、保健師の保健活動について理解が得られるよう働きかける。この際、保健師活動指針のみを提示するのではなく、組織内に統括保健師を配置する必要性について理解が得られるようにする。

(2) 統括保健師の選任

- ① 市町村においては、保健師の調整ができる立場の者を選任し、保健衛生部門に配置する。
- ② 保健所においては、課長職（課長職にある保健師がいない場合は、準ずる立場にいる保健師とする。）にある保健師を選任する。

(3) 統括保健師の要件

- ① 保健衛生部門の係長級以上の職位の保健師を位置づけることが望ましい。
- ② 統括保健師は次の条件を原則満たすことが望ましい。
 - ア 管理期（21 年以上）の実務経験があること
 - イ ジョブローテーションにより複数の部署での業務を幅広く経験していること

- ウ 保健師人材育成研修^{※6}を原則全て終了していること
- エ 統括保健師としての認識と自覚があること

(4) 組織への位置付け

市町村、保健所、県庁の組織の事務分掌に統括保健師の役割を明記する。

(5) 統括保健師の補佐的な役割を担う保健師

分散配置部署及び保健衛生部門には、統括保健師の補佐的な役割を担う保健師を配置し、各部署の保健活動の現状や課題について統括保健師に報告相談し、補佐する役割を担う。

(6) 統括保健師を支える体制づくり

保健師は、統括保健師の役割を理解するとともに、統括保健師が役割を発揮するためには、下支えや協力が必要であることを認識する。

各所属の統括保健師の補佐的な役割を担う保健師は、所属保健師に保健活動の現状や課題について報告、相談するよう周知し、統括保健師を下支えできる職場環境や体制づくりを構築する。

3 統括保健師が果たすべき役割

統括保健師が果たすべき役割は次の5項目とする。

- (1) 保健活動の総合調整及び支援を行う
- (2) 保健師の計画的な人材確保及び人材育成を推進する
- (3) 事業計画の策定・企画・立案・予算の確保・評価等に関わる
- (4) 各種保健医療福祉計画策定及び政策の企画及び立案へ積極的に参画する
- (5) 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

4 統括保健師の役割を果たすための具体的方策

(1) 保健活動の総合調整及び支援を行う

共通事項

- ① 保健師の人材育成と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。
- ② 職場内全体の間人関係や環境に配慮して保健活動を見渡し、課題が予測される分野・領域の保健師のスーパーバイザーや相談役となり、部署を超えた調整など活動を円滑に推進できるような働きかけをする。
- ③ 部署横断的な会議の開催（保健師会議の開催）
地域の健康課題を共有し、技術的・専門的側面から優先度の判断を行い、分散している保健師の活動を横断的につなげるため、保健師間の意見交換の場を定例的に開催する。この会議は、庁内で決裁を受け、組織としての合意を得て行い、検討結果については組織内に報告する。

^{※6} 保健師人材育成研修：茨城県が実施する新任期・中堅期Ⅰ及びⅡ・管理期の階層別研修をいう。

④ 公衆衛生に関わる実習・研修の調整

次世代育成のための実習受け入れ態勢の整備に向け部署内外の調整を行い、必要に応じて実習担当者の支援を行う。

市町村

① 地区担当制の推進

統括保健師は、地域に責任をもつ活動を実施するために地区担当制を推進し、地区担当保健師の役割及び業務担当保健師との連携体制をつくり、所属内の関係職員の合意を得る。

また、地区担当保健師の地区活動の推進状況を把握し、OJT 等必要な支援を行う。

② 保健師の保健活動の方向性を見定める

統括保健師は、地域の健康課題について、庁内、保健所等関係行政機関や医師会等の関係機関と情報共有できる会議等に積極的に参加し、現状把握と解決に向けてタイムリーに取り組めるよう連携や調整を図る。

また、同様の動きを配下の保健師ができるよう関係機関の選定や連携の取り方などについて具体的に支援する。

保健所

① 保健所の統括保健師は年度当初に管内市町村に出向き、保健活動の相談に応じるとともに、実施されている健康施策全体への連絡調整会議等へ積極的に参画する。

② 保健所の統括保健師は市町村の統括保健師と連携を密にし、保健活動内容の共有や、管内保健師の組織体制等の現状を把握するため、管内統括保健師連絡会議等を年1回以上開催するなど必要な支援を行う。

県 庁

① 保健所の統括保健師を対象に会議等を開催し、県全体における保健活動の総合調整を行うとともに、保健活動の方向性を検討する。

② 市町村・保健所の統括保健師を対象に会議を開催し、国及び県の保健活動の動向について情報提供を行うとともに、保健活動の方向性を検討する。

(2) 保健師の計画的な人材確保及び人材育成を推進する

<人材確保>

統括保健師は、以下の手順で保健師の役割を示しながら、適正な配置に基づき必要な保健師の確保のための人材確保計画を策定する。

共通事項

① 統括保健師は、管内市町村の健康課題を把握し、その解決に向け保健師間で保健活動の方向性の共有を行うとともに組織横断的な調整を行う。

② 統括保健師は、必要な保健師の算定根拠と配置を示す。

③ 保健師を継続的に確保できるよう、保健師の年齢構成、産前産後休暇取得、育児休業取得等ワークライフバランスに配慮した中長期的な人材確保計画を作成し、人

事配置等について専門職の視点から、関係部局、人事部門に助言・提案を行う。

※（参考）算定根拠

- ア 地方交付税の保健師算定人数
- イ 業務に必要な保健師活動の稼働量を積み上げた資料
- ウ その他、保健師必要数の資料

県庁及び保健所

- ① 保健所の統括保健師は、保健師活動領域調査の結果等をもとに、市町村統括保健師と管内市町村保健師の人材確保について協議する。
- ② 保健所の統括保健師は、県保健師の人材確保計画の作成に向けて、保健所として必要な資料を作成し、県庁の統括保健師に提言する。
- ③ 県庁の統括保健師は、保健所の統括保健師が作成した資料に基づき、人材確保のための資料を作成する。

<人材育成>

統括保健師が体系的な人材育成をすすめていくにあたり、人材育成計画を策定し、次の項目に沿って人材育成を行う。

共通事項

- ① 人材育成計画について、保健師全員で協議するとともに、保健師以外の職員にも理解してもらう。
- ② 保健師が OFF-JT 及び自己研鑽の研修履歴を作成し、自らの自己課題を認識できるようにする。その情報については、統括保健師が管理・ジョブローテーションなどに運用する。
- ③ 研修受講の必要性を所属部署の長に働きかけを行い、当該保健師の研修への参加を促す。
- ④ 策定した保健師人材育成計画に沿って県が行う階層別研修の受講状況を把握する。
- ⑤ 保健師が受講した研修の成果がどのように業務等に生かされているかを把握し、研修を受講した保健師が個々の学びに終わらず組織全体に還元できるよう配慮する。
- ⑥ 地域の健康課題や保健活動の方向性を共有する場として、定例的に保健師会議や事例検討会を開催する。具体的な保健活動について学び、保健師間で研鑽しあえる機会とする。
- ⑦ 保健師に実践研究として学会発表を積極的に行うよう促し指導するとともに、保健師に関する研究会・勉強会等への参加を促し調整する。
- ⑧ 産休・育児休業を終えて職場復帰してきた保健師のため、OJT の一環として個別支援プログラムを作成して人材育成を行う。
- ⑨ 保健師の資質向上のためのジョブローテーションを推進し、人事配置等について、専門職の視点から助言・提案を行う。
- ⑩ 統括保健師は、統括保健師の補佐的な役割を担う保健師と協力して、人材育成を推進する。
- ⑪ 統括保健師という自覚のもと、指導管理能力や組織横断的な総合調整力、保健活

動の視点を活かした企画力などの力量形成を積極的に行い、自己評価を実施する。

県庁及び保健所

- ① 保健所の統括保健師は、管内保健師の保健活動や組織体制等の現状を把握するとともに、市町村の統括保健師と協議し、保健所が担う役割を明確にしてその役割を遂行する。
- ② 統括保健師は保健師が実践研究として、発表できる機会をつくる。
- ③ 県庁の統括保健師は、県内の保健師の保健活動における課題を捉え、その課題解決のため、体系的な人材育成体制を構築する。

(3) 事業計画の策定・企画・立案・予算の確保・評価等に関わる

共通事項

- ① 地域診断に基づくPDCAサイクルの実施
 - ア すべての保健師の事業計画を把握できる立場に統括保健師を位置づける。
 - イ 統括保健師は、地域診断結果を活用したPDCAサイクルに基づき保健活動の展開及びその評価を行うことの重要性を所属保健師が理解できるよう働きかける。
 - ウ 保健師全員で、業務評価を行うことができるよう、職場内研修を業務の一環として位置づけるなど環境整備を行う。特に、次年度の実施事業の優先順位を考える事業評価については、保健師全員で実施できるよう開催方法を工夫する。
- ② 関係団体等との連携
 - ア 統括保健師は、看護職能団体や国民健康保険団体連合会等と連携することのメリットを理解し、所属保健師に伝える。
 - イ 関係団体等が主催する会議等に参加した場合は、情報共有に努め、保健活動のビジョンを実現するために、関係団体等から保健活動の課題解決に向けた協力や支援が得られるよう連携や調整を行う。

市町村

- ① 統括保健師は、首長の方針やマニフェスト、所属の方針や目標を理解し、事業の優先順位を検討し、課題解決に結びつける。さらに、市町村の総合計画など政策展開をしていく上での上位計画を理解し、各事業を位置づけていく。
- ② 予算確保に関しては、首長の政策方針および予算編成方針を把握するとともに、国庫補助金や県費補助金について熟知し、ヘルスニーズ解決のための施策・事業の予算確保に結びつける。
- ③ 議員等が保健福祉関連の事業内容を理解することができるように、普段から積極的に説明する機会を作り働きかける。

保健所

- ① 統括保健師は、各担当者会議への参画や結果の把握に努める。
- ② 統括保健師は、担当毎に行っている市町村等からのデータ収集や各種保健統計等について集約・統合し活用を図る。また、各保健所間で比較できる共通データを経

年的に集積（データベース化）できるよう、所内保健師に働きかけるとともに、その結果を効果的に情報提供ができるよう支援する。

- ③ 統括保健師は、保健所および市町村の重点事業について把握し、その情報を所内で共有する。
- ④ 統括保健師は、各保健師が計画した地域ケアシステムの展開状況をもとに、県庁の担当者との連携を図り、事業計画の策定、事業の企画及び立案、予算の確保について積極的に関与できるよう支援する。
- ⑤ 統括保健師は、保健師会議を開催し、地域の健康課題及び保健活動を協議し、各グループの事業計画から、総合的な保健活動が展開できるよう支援する。
- ⑥ 統括保健師は、市町村の統括保健師を対象とする会議等の開催に努め、各市町村の取組状況等を把握し、必要な支援を行う。
- ⑦ 所内保健師との話し合いや市町村統括保健師会議の結果の中で、県庁の事業担当課と連携する必要がある懸案事項については、速やかにつなぐことに努める。

県庁

- ① 県庁の統括保健師は、保健所の統括保健師と、保健所及び市町村の主要事業について協議し、共有を図る。
- ② 県庁の統括保健師は、庁内の保健師が、保健所等からあげられた懸案事項について検討し、必要に応じて政策につなげることや、県が主催する会議・研修等に活用して対応できるよう働きかける。
- ③ 県庁内の保健師会議を開催し、各分野の保健活動を協議し、優先度を勘案して総合的な保健活動が展開できるよう働きかける。

(4) 各種保健医療福祉計画策定及び政策の企画及び立案へ積極的に参画する

共通事項

- ① 統括保健師は、各保健師が、日頃の地区活動をとおして住民の生活実態を把握し、生の声や思いを聞く機会をもつ努力を積み重ね、捉えた地域の健康課題等については、普段からまとめておくことを心がけるよう働きかける。
- ② 統括保健師は、地域の健康課題の解決のため、住民や関係者と協働して行う各種保健医療福祉計画策定のプロセスに、積極的に参画する。
 - ア 計画策定委員として参画の場合は、企画立案に直接参画できるよう、健康課題のみに限定することなく、住民の生活に幅広く見識を持ち、専門職としての立場で意見を述べる努力をする。
 - イ 間接的な参画の場合は、策定委員に代弁してもらうために必要な資料や口述書を作成し、策定委員に予め説明をする。
- ③ 策定した計画が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や評価を関係者等と協働して行う。

(5) 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

共通事項

- ① 統括保健師は「地域保健法第四条第一項の規定に基づく地域保健対策の推進に関する基本的な指針」及び「茨城県災害時保健活動マニュアル（平成 24 年 3 月）」に基づき健康危機管理体制の確保に努めるとともに、平常時、発生時及び発生後の保健活動を行う。
- ② 平常時から健康危機発生時の対応について、市町村と保健所の統括保健師が連携して情報交換し、お互いの機能や役割について共通理解する機会をつくる。
- ③ 各種マニュアルを部署内に周知し、危機発生時の保健活動マニュアルに沿って、保健師が主体的に活動できるよう個々の保健師の役割や連絡体制についても細かな取り決めをして、平常時の訓練の実施、マニュアルの管理・更新を行う。
- ④ 保健師の平常時からの健康危機意識の醸成を図る。
- ⑤ 健康危機管理上の情報を集約し、他部門と連携を図りながら保健活動を展開できるよう、危機管理本部会議への出席や危機管理部門との調整を行う。
- ⑥ 災害発生地域への保健師の派遣について、健康危機発生時の保健活動マニュアルに明示すると共に、派遣調整を行う。派遣の際には自治体の他部門との調整や、他県（他市町村）の派遣の動向についても情報把握を行い、調整する。

市町村

- ① 市町村独自の保健活動体制の整備を推進し、関係機関との調整を図る。
- ② 要援護者リストや要援護者避難支援プラン個別計画の策定を支援する。
- ③ 避難所における保健活動について、避難者の健康管理、避難所の環境整備の問題点等を管理責任者から確認し市町村全体の状況を掌握する。また、問題点の整理を行い、関係機関との調整を図る。
- ④ 支援を行う職員の健康管理や職場体制の整備について配慮を行う。

保健所

- ① 保健所が、健康危機管理の拠点として機能するよう統括保健師は次の業務が円滑に行えるよう保健師活動の調整を行う。
 - ア 市町村災害時保健活動マニュアル等の作成支援
 - イ 茨城県災害時保健活動マニュアルに沿って、保健所における災害時の指示命令系統や役割分担、従事内容、必要物品の確認
 - ウ 住民の健康管理や保健所が所管する要援護者への支援体制整備の状況把握
 - エ 保健師等派遣要請連絡ルート等の確認、発生時の市町村調整及び県への要請

県庁

- ① 災害保健活動マニュアル等の整備・見直しを行い、災害発生時の保健活動の円滑な実施、災害時の保健師等応援・派遣要請の考え方を示しその周知・調整を行う。
- ② 災害発生時には、保健所からの情報を集約し、保健所・市町村への応援協力・派遣要請について、総合調整を行う。
- ③ 災害時活動への意識づけのため研修会の開催や関係部署への情報提供を行い活動への意識向上を図る。

IV 体系的人材育成

1 人材育成について

「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 日付健発 0419 第 1 号)の記の 4 において、「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、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。」と記載されている。

また、保健師活動指針の第一「保健師の保健活動の基本的な方向性」の「(10) 人材育成」の中で以下のように記載されている。

保健師は、これか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。

本県における保健師の育成については、平成 22 年 6 月に策定した「茨城県保健師人材育成指針」の中で、求められる保健師像を以下のように現し、これらの目標を目指し、職場内研修(OJT)の充実、保健師の専門性を生かす体制の整備、人材育成を考慮した配置と異動、職場外研修(OFF-JT)の充実の 4 つを柱として、人材育成を推進している。

求められる保健師像

- 生活者の視点に立ち予防を重視した支援ができる保健師
- 地域の健康課題を住民と共に解決できる保健師
- 日頃の実践を大切に、自ら考えて行動する保健師

2 人材育成を推進するための具体的方策

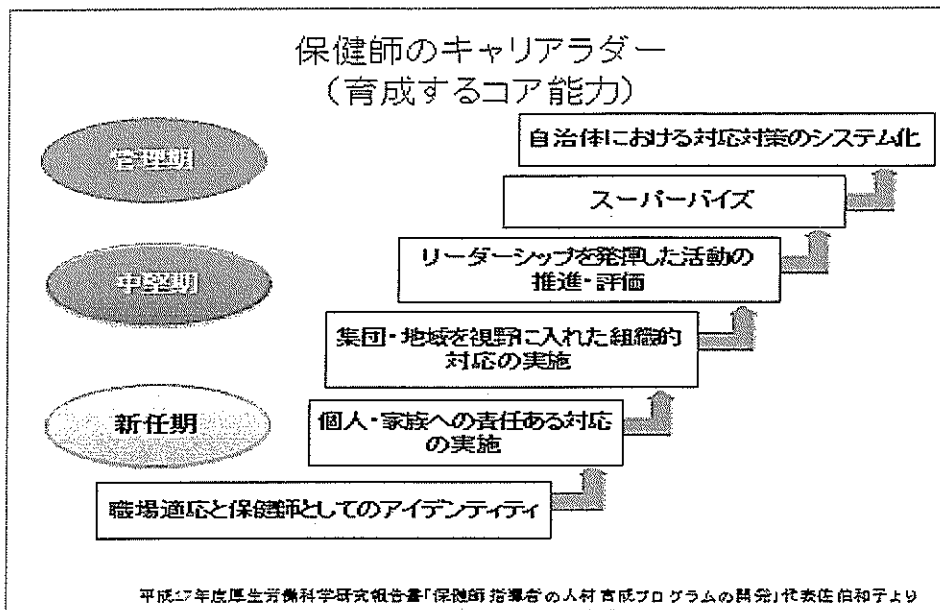
(1) 保健師の階層別目標の見直し

これらの求められる保健師像を目指すためには、経験年数に応じた各段階における役割や目標を明確にし、その目標を達成するために体系的な人材育成を推進することが重要である。

各段階における役割や目標については、保健師の人材育成に関する厚生労働科学研究の報告のなかで、保健師の経験と職位に求められる能力を獲得するシステムとしてキャリアラダー^{※7}が提示されている。

※7 キャリアラダー：

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登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。



保健師の階層別目標については、茨城県保健師人材育成指針の中に設定してあるが、平成26年12月に発出された、国の保健師に係る研修のあり方等に関する検討会中間とりまとめの中で、「保健師の人材育成が体系的に推進されるよう、(中略)キャリアラダーやキャリアパス[※]等を整理して示すこととする。」と記載されている。

より体系的な人材育成を推進していくためには、この検討会報告等を踏まえ、本県の階層別目標を見直し、設定された目標の達成状況を保健師自らが自己点検するとともに、第三者からも客観的に確認できるものとして活用していく必要がある。

(2) 人材育成計画の作成

人材育成計画は、体系的な人材育成を推進するために、茨城県保健師人材育成指針の中で、県及び市町村において作成することとなっている。

作成に当たっては、以下の単年度の人材育成計画のほか、階層別目標に応じた研修やジョブローテーションなどや、計画的な人材確保を考慮した中長期的な人材育成計画を作成し、組織内で共通理解を図ることが必要である。

作成した人材育成計画は、毎年別に定めた期日までに、市町村は管轄保健所へ、保健所は管轄市町村の人材育成計画をとりまとめのうえ、茨城県保健福祉部保健予防課あてに提出する。

人材育成計画（単年度）に盛り込む内容	
ア	人材育成の現状と課題等
	・保健所及び市町村の人材育成における現状と課題
イ	人材育成の推進体制
	・統括保健師及び指導保健師の配置等
ウ	推進にあたっての具体策
	・職場内研修及び職場外研修の計画

[※]キャリアパス：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。

また、育児休業明けの保健師は、階層別目標と実務経験にギャップが生じてしまうため、個々の業務遂行に向けた職場内研修（OJT）や職場外研修（OFF-JT）等の実施を支援していく必要がある。

（3）人材育成を推進する体制

人材育成の推進に当たっては、人材育成計画に基づきPDCAサイクルを展開していくことが重要であり、その総合的な調整は統括保健師が担い、具体的に実施する担当者（現任教育担当者等）を配置することが望ましい。

新任保健師の育成は、茨城県保健師人材育成指針に基づき指導保健師を配置し、新任保健師育成ガイドラインを活用する。

【現任教育担当者の業務内容の例】

- ・ 職場の保健師が各期（新任期・中堅期・管理期）に必要な能力を獲得できるよう、統括保健師と連携し、年度毎に職場内の研修計画を立案する。
- ・ 研修については、年度毎に企画、立案、実施及び評価を行う。
- ・ 県本庁が行う階層別研修など職場外研修（OFF-JT）参加者の研修前の準備、実施、報告の機会を設けることで、研修内容を職場内で共有する。

（4）共に育ちあう職場環境づくり

① 定例会

日頃から職場でのコミュニケーションを大切にし、たとえわずかな時間でも、保健師同士で「語れる」「助言し合う」「共感し合う」時間を持ち、保健師の思いを共有し、保健師間の意志統一、共通理解のための意見交換を積極的に進める。その中で、地域全体の健康課題や地域住民のめざすべき姿の理解を深める。

② 事例検討

保健師の個別支援の力量向上や個別事例から地域の潜在ニーズを把握する等、事例検討会を定期的に開催する必要がある。

また、改めて事例検討会の日を設けなくても、例えば、訪問後に課長等上司に報告する場面、訪問から帰庁した保健師の周囲で事例の状況や対応等を話し合うなど、随時開催する。

③ 活動の科学的検証及びそれに基づく活動の実践

保健師の保健活動をより効果的に実施するため、日々の活動の成果を明確化し、保健活動について科学的・研究的な視点で実践を検証することも重要である。そのため、積極的に学会等で発表し、広く第三者の意見を得て、客観的な視点で活動を見直すことも必要である。

（5）計画的な人材確保と人材育成を考慮した配置と異動

住民の健康を守るために質の良い保健活動を実践するためには、中長期的な人材育成計画に基づき、計画的に人材を確保し、人材育成を考慮した人事異動や所属内の配置換えを行う必要がある。

① 計画的な人材確保

質の良い保健活動を実践するためには、適正なマンパワーと新任期・中堅期・管理期など階層別の役割を遂行できる人材育成体制が必要である。そのためには、中長期的な視点で、目指すべき保健活動に必要なマンパワーや階層別の保健師をバランスよく配置できる計画的な人材確保が必要となる。

② 適正な配置

ア 新規採用者については、基礎的能力を習得できるよう、対人サービスや地区を受け持つなどして住民の生活の場に出向き実践する経験を通じて「個人・家族・集団支援能力」を育成できる保健部門に、採用後2～3年程度配置することが望ましい。

イ 中堅期の者に対しては、公衆衛生上の課題を解決するためには、様々な経験を要することから、保健衛生部門だけでなく、障害福祉分野、高齢者福祉分野等、様々な分野の経験ができようにすることが望ましい。

- ・ 県は、企画立案能力の向上等のため、保健師が本庁勤務を経験できる機会を増やす。
- ・ 市町村は、行政実務を幅広く経験させるため、保健師が保健センター以外の部署を経験できる機会を増やす。

③ 県と市町村の人事交流

県と市町村が地域の健康課題を共有し保健活動を充実させるとともに、互いの業務に従事し、異なる立場で業務経験を重ねることによって、多角的な視点を身につけるなど人材育成に資するため、県と市町村の人事交流を行う。

ア 県は、保健師に、市町村の行政実務を経験できるよう派遣する。

イ 市町村は、保健師に、広域的な視点を身につけ、より専門的な知識・技術を学べるよう、保健所に派遣する。

ウ 人事交流者のいる管轄保健所と該当市町村は、地域の健康課題を共有し保健活動を充実させるため、定期的な情報交換の場などを設ける。

エ 県は、人事交流を促進するため、人事交流者の経験や成果について報告会等を開催する。

(6) 市町村の人材育成体制整備への支援

保健所

① 茨城県人材育成指針では、「保健所の統括保健師及び保健指導主査は、市町村の統括保健師と連携を密にし、市町村の人材育成の課題に対し支援を行う。」ことが記載されている。保健所は、管内市町村から提出された人材育成計画を踏まえ、定期的な会議等により、人材育成における現状と課題や、推進体制、推進する具体策を検討する。

② 保健所は、保健師業務研究会など既存組織等を活用し、市町村の人材育成に関する共通課題を解決するための学習会等の機会を設ける。

県 庁

- ① 市町村及び保健所が作成する人材育成計画の推進状況をモニタリングする。
- ② 経験年数に応じた各段階における役割や目標を明確にし、その目標を達成するために体系的な人材育成体制を構築する。