

旧	新
<p>第3章 計画の運用管理</p> <p>第1節 市民に期待される保健所職員であるために</p> <p>施策1 柏市保健所職員人材育成の考え方</p> <p>1 背景</p> <p>◆時代と地域の要請に応えられる人材</p> <p>→地域保健法の「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」では、地域保健対策に係る人材の確保及び資質の向上並びに人材確保支援計画の策定に関する基本的事項が定められています。</p> <p>・地域保健対策に係る人材は、医療の高度化・専門化、時代の変化に対応できる公衆衛生の最新の専門知識に基づく指導的役割はもとより、地域保健の現場を支える実践力、健康危機管理への対応能力、虐待や精神の個別困難ケースの対応等、様々な情勢や市民ニーズの多様化に対応していかなくてはならない状況にあります。</p> <p>・このような高度な専門実践能力のみならず、地方自治体の施策運営を円滑に進める行政職員としての能力も期待されています。</p> <p>・平成15年3月に示された厚生労働省の「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会」の報告書では、「これまで保健サービスの提供に重点を置いて活動を行ってきた地域保健従事者は、地域保健に関する基礎能力、専門的知識・技術に加えて、政策立案等の行政職員としての能力を兼ね備えた人材が求められること、そのためのキャリアアップの過程に応じた能力開発が必要であること」が示されています。</p> <p>・保健師育成においては、平成22年に施行された保健師助産師看護師法の一部改正で、免許取得後の研修が努力義務化されました。</p>	<p>(追加)</p> <p>・平成24年7月には地域保健法に基づき「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」が改正され、人材の確保、育成資質の向上更に、健康危機管理体制の確保等に関する事項が定められています。</p> <p>・平成24年2月には「社会保障・税一体改革大綱」に基づき、地域医療の基本方針となる医療計画に盛り込むべき疾病を精神疾患含めた5疾病としました(再掲)。更に災害時医療などの5事業並びに在宅医療に関わる連携体制を構築することが定められました。また、医療法に基づき「医療提供体制の確保に関する基本方針」が3月に改正され、人口の急速な高齢化や社会構造の多様化・複雑化等に伴う患者の疾病構造の変化に対応することが示されています。</p> <p>・平成25年からは健康寿命の延伸・健康格差の縮小を目的とした「第4次国民健康づくり対策」として「健康日本21(第2次)」が始まります。(再掲)</p> <p>・地域保健対策に係る人材は、<u>社会環境の多様な変化に伴い</u>、医療の高度化・専門化、時代の変化に対応できる公衆衛生の最新の専門知識に基づく指導的役割はもとより、地域保健の現場を支える実践力、健康危機管理への対応能力、虐待や精神の個別困難ケースの対応等、様々な情勢や市民ニーズの多様化に対応していかなくてはならない状況にあります。</p>
<p>2 課題の整理と方向性</p> <p>(1) 保健所職員としての総合力の向上</p> <p>保健所職員が取り組むべき業務は、内容・種類とも複雑多岐に渡っています。その中で専門性を十分に発揮し、施策の企画立案から実施、評価に至るまでを市民や内外の関係機関と円滑に進めるには、専門性の発揮と同時に行政職員としての能力も求められます。</p> <p>(2) 職員の採用と定着性の確保</p> <p>専門職全体の人材確保が難しい中、専門職の安定的な採用と採用後の定着性を向上させるためには、処</p>	<p>2 課題の整理と方向性</p>

遇面等を含めた人事管理全般の取り組みを通じて対策を講じる必要があります。

(3) 各分野に精通した事務職の育成

社会が抱えている少子高齢などの問題は、そのまま市全体の課題であり、市が置かれている状況を踏まえた上で、これらの諸問題に多角的な見地から対応していく力が求められています。

特に内外の関係機関との横断的な連携や調整が必要な施策では、取り巻く環境や、これまでの取り組み経過などを十分に理解し、専門職と協働できる事務職が必要となります。

(4) 県職員の派遣終了に伴う対応

柏市保健所の設置にあたり、千葉県からの人的支援として、平成 20 年度から平成 24 年度までの 5 年間に条件に、県職員（平成 22 年 4 月 1 日現在 17 名）の派遣を受けていますが、毎年段階的に派遣を解消していくとの取り決めがなされています。

このことから、市職員の育成状況を見極めながら、今後の人的支援について早急に検討を行う必要があります。

(5) 専門職のジョブローテーション注 1 の検討

専門職としての必要な知識や経験を身に付けるには、人事異動による計画的なキャリア形成が不可欠です。各々の職種に必要なキャリアを明確にして専門性を高めるとともに、行政職員として必要な能力を身につける機会をタイムリーに付与します。また、許認可を担当する部署については、その業務の性質上、一定の期間ごとに職場異動が必要となります。

(6) 地域における公衆衛生活動の拠点としての機能強化

市民の健康の保持・増進を図るためには、広範多岐な制度への対応や公衆衛生に関する最新の知見の獲得が必要です。また、健康危機事案の発生時には、組織の枠を超えた連携や関係機関との調整が必要となり、各々が抱える情報を集約・整理して、迅速に対応する必要があります。

そのためには、保健所業務に関する知見や情報の収集機能や所管業務に関する調査研究機能の向上が求められます。

表 1-1 平成 22 年度柏市保健所の所属別・担当別・職種別職員数

所属/担当	職種	職種										
		医師	薬剤師	獣医師	保健師	歯科衛生士	栄養士	臨床検査技師	診療放射線技師	精神保健福祉士	化学技師	一般事務
保健所長(1)		1										
総務企画課(13)	次長兼課長											1
	副参事											1
	企画	1			1							1
	総務 医事薬事											5
保健予防課(13)	課長				1							
	感染症・疾病対策				5			1				2
	精神保健福祉				1				3			
生活衛生課(18)	課長			1								
	環境衛生			1			1			1	1	
	動物愛護			4								
	食品衛生	1	5			3						
地域健康づくり課(46)	課長			1								5
	健康増進			1		4						
	特定相談支援			5								
	母子保健相談			11	1							
成人健診課(9)	母子保健健診			9	2							
	地域活動			4	3							
	課長											1
衛生検査課(8)	成人健診			6								2
	課長		1									
合計(108)	検査	2					4			1		
												19

(4) 県職員の派遣終了に伴う対応

保健所業務を担う専門職の育成と平行し、柏市保健所の設置当初より千葉県からの職員派遣（平成 25 年 4 月 1 日現在 4 名）を受けていますが、今後は段階的に派遣を解消していくこととなっています。

このことから、今後も、市職員の育成状況を見極めながら、県職員の派遣継続など人材確保策の検討を継続していく必要があります。

表 1-1 平成 25 年度柏市保健所の所属別・担当別・職種別職員数

所属(人数/担当)	職種	職種										
		医師	薬剤師	獣医師	保健師	歯科衛生士	栄養士	臨床検査技師	診療放射線技師	精神保健福祉士	化学技師	一般事務
保健所長(1)		1										
総務企画課(11)	次長兼課長											1
	企画	1			1							2
	総務											3
	医事薬事				3							
保健予防課(16)	課長								1			
	感染症・疾病対策				6			1				2
	精神保健福祉				2				6			
生活衛生課(20)	課長				1							
	環境衛生				2						1	1
	食品衛生		2	4			1					
	動物愛護			4								
	食品検査			4								
地域健康づくり課(46)	課長											1
	総務											6
	健康増進						1	4				
	母子保健						17	3				
成人健診課(9)	課長											1
	成人健診								6			2
衛生検査課(8)	課長		1									
	検査		3								1	
合計(108)		2	7	11	45	6	7	5	1	3	2	19

<p style="text-align: center;">(平成22年4月1日現在) 資料: 柏市保健所事業年報</p> <p>保健所においては医師をはじめ、平成22年4月現在、医師、獣医師、薬剤師、保健師等、11職種89人の専門職が従事しています。全専門職の平均年齢40.03歳(管理職を除くと36歳)と市役所全体の46歳に比べ若く、保健所勤務経験も十分とはいえない状況にあります。</p>	<p style="text-align: center;">(平成25年4月1日現在)</p> <p><u>平成25年4月現在</u>、保健所においては医師をはじめ、獣医師、薬剤師、保健師等、<u>10職種95人の専門職</u>が従事しています。全専門職の平均年齢<u>36.9歳(管理職を除くと34.5歳)</u>と市役所全体の<u>41.4歳</u>に比べ若い傾向にあります。</p>
<p>3 具体的な方策</p> <p>●質の高い地域保健サービスの提供を計画・実行できる職員を育てるため、以下の具体的な方策を盛り込んだ「柏市保健所人材育成基本方針」を策定します。</p> <p>(1) 能力開発の目標設定</p> <p>保健所職員は、専門的な能力を高めることと併せて行政機関に働く職員としての基本的な能力や行政職員としての能力を身に付ける必要があります。このことから、保健所職員として開発すべき能力を「基本的な能力」、「行政職としての能力」、「専門職としての能力」に区分して、各々の職層レベルに応じた到達目標を明確にして評価し、育成につなげます。</p> <p>【活動指標：平成23年度中に取り組みます】</p> <p>(2) 基本業務のマニュアルの見直し</p> <p>各事務事業における標準的な手順については、事務の引継ぎや、新任者の育成、担当者不在時の対応、また、危機管理事案の対応などに不可欠であり、順次整備を進めるとともに、既存のマニュアルについても随時必要な改訂を行います。</p> <p>【活動指標：平成23年度中に取り組みます】</p> <p>(3) 職場内研修の実施</p> <p>各職場では、能力開発の目標設定で示した各職層ごとの到達ポイントに応じた職務分担を行い、指導・支援者が自ら実践しながら業務遂行の達成度を観察し、仕事を進めるうえでのコミュニケーションを通して後進の能力向上を図ります。</p> <p>また、職場内研修により育成担当になる指導者自身の能力向上や個々の能力を十分に把握することで、チームとしての組織力も高めていきます。</p> <p>【活動指標：平成23年度中に取り組みます】</p> <p>(4) 職場外研修の活用</p> <p>職場外研修は、新任・新人研修や、新規業務の習熟、新しい知見の獲得、自己啓発の支援など、専門性をより高めることを目的として実施します。</p> <p>研修機関としては、国立保健医療科学院、衛生研究所、各大学の研究機関、各種医療機関などが挙げられます。</p> <p>【活動指標：予算などを見極め毎年度定期的実施してきます】</p> <p>(5) 自己啓発の推進</p> <p>職務に必要な専門知識の獲得はもとより、具体の事案を迅速・適切に解決するためには日々の研鑽と調査研究が必要です。</p> <p>また、保健所には、地域保健に関する調査研究を行う機能が付与されています(地域保健法第7条)。自己啓発意欲を持って職務に積極的に取り組む姿勢を身に付けることは、専門職としてのキャリア形成過程において大きな影響を与えることから、公衆衛生に関する学会発表などを通じて自己啓発を促す体</p>	<p>3 具体的な方策</p> <p>●質の高い地域保健サービスの提供を計画・実行できる職員を育てるため、以下の具体的な方策を盛り込んだ「柏市保健所人材育成基本方針」を活用します。</p> <p>(1) 能力開発の目標設定</p> <p>保健所職員は、専門的な能力を高めることと併せて行政機関に働く職員としての基本的な能力や行政職員としての能力を身に付ける必要があります。このことから、保健所職員として開発すべき能力を「基本的な能力」、「行政職としての能力」、「専門職としての能力」に区分して、各々の職層レベルに応じた到達目標を明確にして評価し、育成につなげます。</p> <p>【活動指標：随時取り組みます】</p> <p>(2) 基本業務のマニュアルの見直し</p> <p>各事務事業における標準的な手順については、事務の引継ぎや、新任者の育成、担当者不在時の対応、また、危機管理事案の対応などに不可欠であり、順次整備を進めるとともに、既存のマニュアルについても随時必要な改訂を行います。</p> <p>【活動指標：随時取り組みます】</p> <p>(3) 職場内研修の実施 <u>(再掲)</u></p> <p>各職場では、能力開発の目標設定で示した各職層ごとの到達ポイントに応じた職務分担を行い、指導・支援者が自ら実践しながら業務遂行の達成度を観察し、仕事を進めるうえでのコミュニケーションを通して後進の能力向上を図ります。</p> <p>また、職場内研修により育成担当になる指導者自身の能力向上や個々の能力を十分に把握することで、チームとしての組織力も高めていきます。</p> <p>【活動指標：随時取り組みます】</p> <p>(4) 職場外研修の活用 <u>(再掲)</u></p> <p>職場外研修は、新任・新人研修や、新規業務の習熟、新しい知見の獲得、自己啓発の支援など、専門性をより高めることを目的として実施します。</p> <p>研修機関としては、国立保健医療科学院、衛生研究所、各大学の研究機関、各種医療機関などが挙げられます。</p> <p>【活動指標：予算などを見極め毎年度定期的実施してきます】</p> <p>(5) 自己啓発の推進</p> <p>職務に必要な専門知識の獲得はもとより、具体の事案を迅速・適切に解決するためには日々の研鑽と調査研究が必要です。</p> <p>また、保健所には、地域保健に関する調査研究を行う機能が付与されています(地域保健法第7条)。自己啓発意欲を持って職務に積極的に取り組む姿勢を身に付けることは、専門職としてのキャリア形成過程において大きな影響を与えることから、公衆衛生に関する学会発表などを通じて自己啓発を促す体</p>

制や環境の整備を進めます。

【活動指標：23年度中に取り組みます】

(6) ジョブローテーションの推進

ジョブローテーションは、保健所職員がその資質を向上させる上で必要不可欠な取り組みであると同時に、許認可を担当する部署などにおいては、特定の個人等への権限の集中を排除する必要があることから、保健所では、人事・定数管理部門とも協力し、ジョブローテーションのメリットを最大限に活かしながら、以下の方針で取り組んでいきます。

ア 行政実務を幅広く経験させ、公衆衛生の諸課題を経験させながら保健所の中核職員を計画的に育成するジョブローテーション

イ 多種多様な市民ニーズに的確に対応できる職員を育成するため、福祉の各分野、教育分野等との連携を推進するジョブローテーション

ウ 先進的な取り組みや、柏市保健所の現状を客観的に捉えるために行う、近隣中核市や県内保健所との人事交流

エ 業務の活性化や個々の職員の適性を見極めるために行う保健所内での定期的な配置転換

【活動指標：平成24年度末を目途に具体化していきます】

(7) 職種ごとのキャリアパス策定 注) 2

各専門職（医師、薬剤師、獣医師などの資格専門職）ごとに標準的なキャリアパスを策定し、個々の職員の能力開発を促すとともに、広範多岐な行政に対応できる職員の育成を目指します。複数の選択肢を確保することにより、能力開発状況、個々の志向等に対応した人材育成を可能にします。

また、事務職においても、人事部門と連携し、保健衛生部門の課題に戦略的に対応できるキャリアを持った人材の育成・配置を行います。

【活動指標：すぐに取り組みます】

(8) 千葉県職員の派遣終了にともなう対策の検討

柏市保健所では、現在、千葉県から17名の職員派遣を受けていますが、今後、平成24年度末を目途に、段階的に派遣を解消していく取り決めがなされています。

市では、これまでの職員育成状況を踏まえながら、業務水準の維持や保健衛生サービスの提供に必要な人材を確保すべく、25年度以降の体制についても、派遣期間の延長や割愛注) 3などを含め、千葉県と必要な協議を行います。

また、人事・定数管理部門と調整して進めている職員の前倒し採用については、引き続き県職員との事務引継が円滑に行われるよう進めてまいります。

【活動指標：平成24年度末までに実施します】

(9) ワークライフバランス注) 4に対応した人員確保

保健所では専門職89名中女性職員が68名です。

柏市では、「柏市次世代育成支援後期行動計画」や「柏市特定事業主行動計画（後期計画）」などにより、男性職員の育児参加を促していますが、現状では育児や介護は女性に過度な役割分担となっていることは否めません。

制や環境の整備を進めます。

【活動指標：随時取り組みます】

(6) ジョブローテーションの推進

ジョブローテーションは、保健所職員がその資質を向上させる上で必要不可欠な取り組みであると同時に、許認可を担当する部署などにおいては、特定の個人等への権限の集中を排除する必要があることから、保健所では、人事・定数管理部門とも協力し、ジョブローテーションのメリットを最大限に活かしながら、以下の方針で取り組んでいきます。

ア 行政実務を幅広く経験させ、公衆衛生の諸課題を経験させながら保健所の中核職員を計画的に育成するジョブローテーション

イ 多種多様な市民ニーズに的確に対応できる職員を育成するため、福祉の各分野、教育分野等との連携を推進するジョブローテーション

ウ 先進的な取り組みや、柏市保健所の現状を客観的に捉えるために行う、国や船橋市などの近隣中核市、県内保健所との人事交流

エ 業務の活性化や個々の職員の適性を見極めるために行う保健所内での定期的な配置転換

【活動指標：随時取り組みます】

(7) 職種ごとのキャリアパス注) 2の運用とメンテナンス

各専門職（医師、薬剤師、獣医師などの資格専門職）ごとに策定した標準的なキャリアパスを運用し、個々の職員の能力開発を促すとともに、広範多岐な行政に対応できる職員の育成を目指します。複数の選択肢を確保することにより、能力開発状況、個々の志向等に対応した人材育成を可能にします。

また、事務職においても、人事部門と連携し、保健衛生部門の課題に戦略的に対応できるキャリアを持った人材の育成・配置を行います。

【活動指標：随時取り組みます】

(8) 県職員の派遣終了に伴う対策

柏市保健所では、平成25年度の時点で、千葉県から4名の職員派遣を受けていますが、今後、段階的に派遣を解消していくこととなっています。

市では、これまでの職員育成状況を踏まえながら、業務水準の維持や保健衛生サービスの提供に必要な人材を確保すべく、以下の取り組みを進めます。

ア 千葉県と、県職員の派遣期間延長や任用替えなどの協議を継続します。

イ 県職員の派遣解消の際には、事務引継ぎが円滑に行われるよう、市職員の前倒し採用などを行います。

ウ 国・県・中核市等との人事交流派遣研修等による、人材の育成及び確保に努めます。

【活動指標：随時取り組みます】

(9) ワークライフバランス注) 3に対応した人員確保

保健所では専門職95名中女性職員が70名です。

柏市では、「柏市次世代育成支援後期行動計画」や「柏市特定事業主行動計画（後期計画）」などにより、男性職員の育児参加を促していますが、現状では育児や介護は女性に過度な役割分担となっていることは否めません。

このため、質の高い保健衛生サービスを安定的に供給するためには、ワークライフ・バランスに配慮した定員管理が必要です。保健所では、人事・定数管理部門とも連携し、全体の定員管理に配慮しながら、経験者の採用や常態的な産育休者分の実員確保などに取り組みます。

【活動指標：平成24年度末を目途に具体化していきます】

(10) 効果的な人材確保への取り組み

専門職の採用に際しては、柏市が行う人材育成に関する取り組みについて、積極的にアピールした募集を進める必要があります。

また、保健・医療等の実習生等の指導を通じて、専門職としてやり甲斐のある魅力的な職場をアピールすることや、インターンシップ制度の積極的な活用を図るなど、質の高い人材確保の方法について検討します。

【活動指標：平成24年度末を目途に具体化していきます】

(11) 健康危機管理の教訓を生かした取り組みの実施

保健所では、平成20年4月の開設以降、新型インフルエンザをはじめとした健康危機事案を経験してまいりました。

これら事案の教訓から、組織として実効性のある行動を確保するため、平常時、発生、拡大、収束の各段階の対処方針を明確にした危機管理の指針の整備、危機管理に関する各種のマニュアルや段階に応じた行動計画の策定、必要に応じた実地訓練など、保健所職員一人ひとりが常に健康危機事案を意識し、状況に応じた具体的な対策が身につくよう努めます。

【活動指標：平成23年度から順次取り組みます】

(12) 人材育成の評価・推進体制を確立します。

保健所における人材育成を着実に推進するために、人材育成の諸課題に対して具体的に調査・検討するため、人材育成ワーキンググループを設置します。ワーキンググループは各課から選任されたメンバーにより構成し、人材育成基本方針の策定や改定、取り組みに関する評価などを行います。さらに、人材育成に関する取り組みの進捗に関しては、適宜、柏市保健衛生審議会に報告します。

【活動指標：平成23年度中に取り組みます】

このため、質の高い保健衛生サービスを安定的に供給するためには、ワークライフ・バランスに配慮した定員管理が必要です。保健所では、人事・定数管理部門とも連携し、全体の定員管理に配慮しながら、経験者の採用や常態的な産育休者分の実員並びに任期付職員の確保などに取り組みます。

【活動指標：随時取り組みます】

(10) 効果的な人材確保への取り組み

専門職の採用に際しては、柏市が行う人材育成に関する取り組みについて、積極的にアピールした募集を進める必要があります。

また、保健・医療分野の学生実習の積極的な受入を行い、その指導を通じて、専門職としてやり甲斐のある魅力的な職場をアピールすることや、インターンシップ制度の積極的な活用を図るなど、質の高い人材確保の方法について検討します。

【活動指標：随時取り組みます】

(11) 健康危機管理の教訓を生かした取り組みの実施

保健所では、平成20年4月の開設以降、新型インフルエンザをはじめ、東日本大震災、福島第一原子力発電所の事故由来の放射線による健康不安への対応等の健康危機事案を経験してまいりました。

これら事案の教訓から、組織として実効性のある行動を確保するため、平常時、発生、拡大、収束の各段階の対処方針を明確にした危機管理の指針の整備、危機管理に関する各種のマニュアルや段階に応じた行動計画の策定、積極的な実地訓練の実施など、保健所職員一人ひとりが常に健康危機事案を意識し、状況に応じた具体的な対策が身につくよう努めます。

【活動指標：随時取り組みます】

(12) 人材育成の評価・推進体制を確立します。

保健所における人材育成を着実に推進するために、人材育成の諸課題に対して具体的に調査・検討するため、人材育成ワーキンググループを設置します。ワーキンググループは各課から選任されたメンバーにより構成し、人材育成基本方針の策定や改定、取り組みに関する評価などを行います。さらに、人材育成に関する取り組みの進捗に関しては、適宜、柏市保健衛生審議会に報告します。

【活動指標：随時取り組みます】

第2節 計画の着実な推進にあたって

施策1 計画推進に向けた取り組み

「柏市保健所運営基本計画」で示した目標や取り組みを着実に実現していくため、以下の点を踏まえた推進体制を確保していきます。

1 情報の積極的な発信

公共サービスを効率的・効果的に運営するには、市民、関係機関、行政などが各々の役割を認識し、協働していくことが必要です。本計画では、改訂のポイントに「市民に身近でわかりやすい保健所」を掲げています。市民がに主体的に参加できる環境づくりを進めるため、保健所が持っている情報を、①様々な場面を通じ、②分かりやすく、③タイムリーに、④情報弱者への配慮を行い、⑤双方向のやり取りを行いながら伝えていく積極的な情報公開が必要です。

第2節 計画の着実な推進にあたって

施策1 計画推進に向けた取り組み

「柏市保健所運営基本計画」で示した目標や取り組みを着実に実現していくため、以下の点を踏まえた推進体制を確保していきます。

1 情報の積極的な発信

公共サービスを効率的・効果的に運営するには、市民、関係機関、行政などが各々の役割を認識し、協働していくことが必要です。本計画では、改訂のポイントに「市民に身近でわかりやすい保健所」を掲げています。市民がに主体的に参加できる環境づくりを進めるため、保健所が持っている情報を、①様々な場面を通じ、②分かりやすく、③タイムリーに、④情報弱者に配慮し、⑤双方向のやり取りを行いながら伝えていく積極的な情報公開が必要です。

具体的には、「保健所ホームページのリニューアル」、「保健所だより（仮称）の発行」、「各種の事業を通じた保健所のPR」などの取り組みにより進めます。

また、推進に当たっては、情報公開のルールを遵守し、個人情報の取り扱いなどには十分に配慮します。

2 計画的で確実な実施

この計画の策定意義は、保健所が市民や関係機関に対し、今後の保健所の取り組むべき方向性を公に示して約束することにあります。

保健所はこの計画を内外に示すとともに、この計画に基づいた事業計画により、上位計画である後期基本計画や実施計画、毎年度の予算要求などに反映させるよう努めます。

3 モニタリングと評価並びに見直し

計画の実行を担保し、また、環境の変化に応じた適切な見直しを図るため、計画策定以後、継続したモニタリングが必要です。

具体的には、本計画の進行管理を行い、各論に定めた活動指標や施策体系別評価指標（表2-1）の達成状況を定期的に公開するとともに、保健衛生審議会に報告することで、計画の推進と必要な見直しを図ります。

4 人材育成の推進と保健所を核にしたネットワークづくり

厳しい財政状況にある中、前例を踏襲することなく柔軟な発想と迅速な動きの下、効率的・効果的な施策を実践する組織体制の整備は急務です。組織横断的な取組みはもちろんのこと、保健所が有する様々な事業を通じて得られたネットワークを生かし、現場からの意見を察知・集約し、ボランティア・NPOなど多様な主体との協働を実践していきます。

表2-1

第2章 各論	
第1節 安全・安心な暮らしのために	
1 市民が身近に感じる保健所を目指して	指標 平成24年度までに 「保健所だより」（仮称）を発行します。（予算を見極めながら発行します）
2 健康危機管理機能の強化と体制整備	指標： 平成23年度から 初動対応訓練は平成24年度から年1回、 情報伝達訓練は平成23年度から年1回、 発熱外来訓練は平成23年度から年1回実施します。
第2節 健やかで活力ある暮らしのために	

具体的には、「保健所ホームページのリニューアル」、「保健所だよりの発行」、「市公式配信メール（いくくメール）やツイッターの活用」、「各種の事業を通じた保健所のPR」などの取り組みにより進めます。

また、推進に当たっては、情報公開のルールを遵守し、個人情報の取り扱いなどには十分に配慮します。

2 計画的で確実な実施

この計画の策定意義は、保健所が市民や関係機関に対し、今後の保健所の取り組むべき方向性を公に示して約束することにあります。

保健所はこの計画を内外に示すとともに、この計画に基づいた事業計画により、上位計画である後期基本計画や実施計画、毎年度の予算要求などに反映させるよう努めます。

3 モニタリングと評価並びに見直し

保健所運営には、計画の実行を担保し、また、環境の変化に応じた適切な見直しを図るため、計画策定以後、継続したモニタリングが必要です。

具体的には、本計画の進行管理を行い、各論に定めた活動指標や施策体系別評価指標（表2-1）の達成状況を定期的に公開するとともに、保健衛生審議会に報告することで、計画の推進と必要な見直しを図ります。また、関係機関、医師会、歯科医師会、薬剤師会等のソーシャルキャピタルとのネットワークの構築、連携を強化しながら着実に実行することが大切です。

例）がん対策

がん予防の啓発、がん検診、地域包括支援センター、がん連携拠点病院との連携をとおした患者支援等、啓発から治療、患者支援の一貫した支援。

4 人材育成の推進と保健所を核にしたネットワークづくり

厳しい財政状況にある中、前例を踏襲することなく柔軟な発想と迅速な動きの下、効率的・効果的な施策を実践する組織体制の整備は急務です。組織横断的な取組みはもちろんのこと、保健所が有する様々な事業を通じて得られたネットワークを生かし、現場からの意見を察知・集約し、ボランティア・NPOなど多様な主体との協働を実践していきます。

表2-1

第2章 各論	
第1節 安全・安心な暮らしのために	
1 市民が身近に感じる保健所を目指して	指標 年4回程度発行します 「保健所だより」を発行します。
2 健康危機管理機能の強化と体制整備	指標： 年1回実施します 初動対応訓練、情報伝達訓練をそれぞれ年1回実施します。
第2節 健やかで活力ある暮らしのために	
1 市民一人ひとりが積極的な健康づくりに取り組	指標1：

<p>1 市民一人ひとりが積極的な健康づくりに取り組めるために</p>	<p>指標1： 平成24年度末までに 健康増進計画を策定し、柏市民の健康水準と健康づくりの目標値をホームページに掲載します。 指標2： 平成23年度にまでに 母子保健ガイドラインにおいて、親子の健康づくり支援に関する目標値をホームページに掲載します。</p>	<p>2 病気になったとしても、安心して地域で暮らしていくために</p>	<p>指標： 平成24年度までに 相談支援の手引きを作成します</p>	<p>めるために</p>	<p>各事業を年1回以上実施します 市民の健康増進を目指す事業の実施</p>
		<p>2 病気になったとしても、安心して地域で暮らしていくために</p>	<p>指標： 平成25年度に調査・研究を行い、平成26年度に実施します 第3期柏市地域健康福祉計画との連携を図ります。</p>		

<p>第3章 計画の運用・管理 第1節 市民に期待される保健所の職員であるために</p>	
<p>1 柏市保健所人材育成の考え方</p>	<p>指標： すぐに取り組みます 専門職ごとのキャリア・パスを作成します。</p>

各施策別の具体策の活動指標を抜粋しました。これらを定期的に評価し保健衛生審議会に報告します。

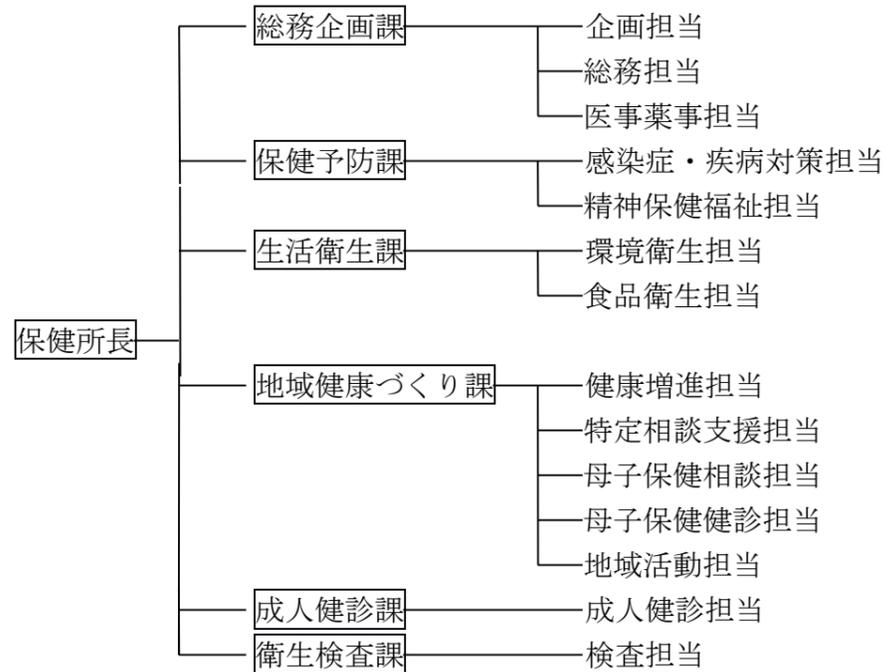
<p>第3章 計画の運用・管理 第1節 市民に期待される保健所の職員であるために</p>	
<p>1 柏市保健所人材育成の考え方</p>	<p>指標： 随時取り組みます 専門職ごとのキャリア・パスの運用とメンテナンスを実施します。</p>

各施策別の具体策の活動指標を抜粋しました。これらを定期的に評価し保健衛生審議会に報告します。

<p>1 柏市保健所の概要</p>	
<p>(1) 名称 柏市保健所</p>	
<p>(2) 所在地 柏市柏下65番地1 ウェルネス柏内(平成22年4月5日移転)</p>	
<p>(3) 所管区域 柏市内全域</p>	
<p>(4) 施設</p> <p>ア 構造・規模 鉄筋コンクリート造 地上5階建て</p> <p>イ 延べ床面積 9,920.57㎡</p>	
<p>(5) 附属機関</p> <p>ア 柏市保健衛生審議会 保健所の適正な運営に資するために設置</p> <p>イ 柏市感染症診査協議会 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第24条第6項の規定に基づき設置</p> <p>ウ 柏市予防接種調査会 予防接種の適正かつ円滑な処理についての調査及び審議並びに答申に関する事務を行</p>	

うために設置

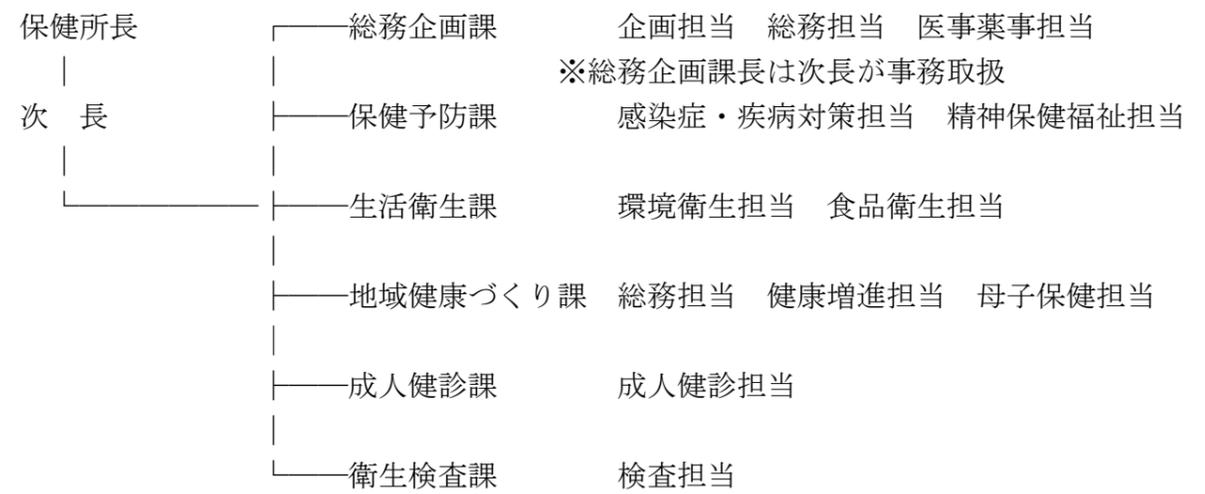
(6) 組織



2 保健所の主な業務

課名	担当名	主な業務
総務企画課	企画	医療連携の推進, 地域保健に関する調査・研究, 学生実習・地域保健臨床研修, 健康危機対策の総括
	総務	柏市保健衛生審議会関係, 保健統計, 所内庶務
	医事薬事	医療安全相談, 医療従事者等の免許, 医療法・薬事法等に関する事, 薬物乱用防止対策, 内部精度管理の統括
保健予防課	感染症・疾病対策	結核対策, 感染症疾病対策, エイズ・性感染症対策, 特定疾患治療研究事業・肝炎対策(肝炎検査・肝炎治療特別促進事業)・石綿による健康被害救済給付事業
	精神保健福祉	精神保健福祉に関する相談支援や知識の普及・啓発
生活衛生課	環境衛生	理容所, 美容所, クリーニング所, 興行場, 旅館業, 公衆浴場, 動物の愛護や管理
	食品衛生	飲食店等の食品衛生に関する事, 食鳥検査

(6) 組織



2 保健所の主な業務

課・室	担当	主な業務
総務企画課	企画	医療連携の推進, 地域保健に関する調査・研究, 学生実習・地域保健臨床研修, 健康危機対策の総括, 地域保健関係職員の人材育成
	総務	部内事業調整, 保健統計, 柏市保健衛生審議会関係, 所内庶務
	医事薬事	医療安全相談, 医療従事者等の免許, 医療法・薬事法に関する事, 薬物乱用防止対策, 内部制度管理の統括
保健予防課	感染症・疾病対策	感染症対策, 動物由来感染症対策(狂犬病予防除く), 特定疾患治療研究事業
	精神保健福祉	精神保健福祉に関する知識の普及・啓発や相談支援
生活衛生課	環境衛生	理容所, 美容所, クリーニング所, 興行場, 旅館業, 公衆浴場, 狂犬病予防, 動物の愛護や管理
	食品衛生	飲食店等の食品衛生に関する事, 食鳥検査
地域健康づくり課	総務	予防接種事業, 管理栄養士・調理師等の免許, 小児慢性特定疾患治療研究事業, 養育医療給付事業, 不妊に悩むかたへの特定治療支援事業, 難病相談事業, 対人保健サービスの人材育成, 妊婦・乳児一般健康診査助成事業
	健康増進	柏市民健康づくり推進員, 健康増進施策, 健康づくりのための健康教育, 健康相談, 保健栄養事業・栄養相談, 食育の推進, 歯科保健事業, 歯科保健相談, 歯周疾患検診事業, たばこ対策, 国民健康・栄養調査に関する事

地域健康づくり課	健康増進	健康増進・母子保健施策の調整, 対人保健サービスの人材育成, 管理栄養士・調理師等の免許, 保健栄養事業・栄養相談, 国民健康・栄養調査
	特定相談	難病相談事業, 小児慢性特定疾患治療研究事業, 養育医療及び低出生体重児に関すること, 妊娠高血圧症候群援護事業, 特定不妊治療費助成事業に関すること。
	母子保健相談	予防接種, 思春期保健, 母子保健の普及啓発・相談支援, 妊娠届出及び母子健康手帳の交付, 妊産婦, 新生児, 乳幼児訪問事業
	母子保健健診	妊産婦及び乳幼児健康診査, 発達相談支援
	地域活動	地域健康福祉活動, 健康づくり推進員に関すること, 歯科保健事業・歯科保健相談
成人健診課	成人健診	がん検診等の成人健診事業, 保健センターの管理運営
衛生検査課	検査	感染症の検査, 臨床検査, 食品衛生検査, 環境衛生検査

	母子保健	母子保健の普及啓発・相談支援, 妊娠届出及び母子健康手帳の交付, 母親学級・両親学級, こんにちは赤ちゃん事業, 妊産婦新生児乳幼児訪問事業, 低出生体重児支援, 妊産婦及び乳幼児健康診査, 発達支援相談, 思春期保健
成人健診課	成人健診	成人健診事業の体制整備, 成人検診の啓発・実施・評価, 各保健センター(中央・沼南)の管理・運営
衛生検査課	検査	臨床・細菌・食品衛生・環境衛生検査

3 柏市保健所の沿革

- 平成16年 5月 旧柏市・旧沼南町による市町合併を想定し, 新市建設計画を策定。そのなかで, 「豊かな水と緑に囲まれ, 多様性に満ちた活力あふれる中核都市」と目標設定
合併後早い時期に「中核市」移行を目指すことが承認
- 平成17年 3月 旧柏市・旧沼南町による市町合併
4月 保健福祉部保健福祉総務課内に保健所準備室を設置(6名体制)
千葉県庁及び千葉県柏健康福祉センター(柏保健所)に職員各1名を研修生として派遣
- 平成18年 3月 柏市地域保健構想を策定
4月 保健所準備室を保健所準備課に組織改正(12名体制)
千葉県から職員1名の派遣を受入れ
千葉県柏健康福祉センター(柏保健所)への研修派遣職員を6名に増員
千葉県・柏市中核市移行準備連絡協議会及び下部組織の保健所設置準備部会を設置
9月 保健所準備課の職員を増員(17名体制)
10月 千葉県柏健康福祉センター(柏保健所)への研修派遣職員を11名に増員
- 平成19年 2月 総務省移譲事務事前ヒアリング
厚生労働省移譲事務事前ヒアリング
4月 保健所準備課の職員を増員(26名体制)
千葉県からの派遣職員を1名増員

	千葉県動物愛護センター東葛飾支所に職員1名を研修生として派遣 千葉県柏健康福祉センター（柏保健所）への研修派遣職員を17名に増員	
	6月 市議会で中核市指定の申出を議決	
	7月 千葉県議会で中核市指定の同意を議決	
	10月 市長から総務大臣に中核市指定の申出	
	11月 閣議決定・中核市指定に関する政令の公布	
平成20年	3月 千葉県知事から市長に事務引継ぎ(事務引継書に調印) 柏市保健所施設として使用するため、千葉県柏健康福祉センター（柏保健所）の施設を改修 保健所敷地内に動物一時預かり施設を設置	
	4月 中核市に移行、保健所を設置（110名体制） 旧千葉県柏健康福祉センター（柏保健所）の施設を借用して保健所業務を開始	
	7月 医療安全相談窓口を設置	
平成22年	1月 柏市柏下65番地1に、「総合保健医療福祉施設（ウェルネス柏）」竣工	
	4月 柏市保健所が部へ昇格 「総合保健医療福祉施設（ウェルネス柏）」へ移転	
		平成23年 2月 <u>これまでの保健所最上位計画であった「地域保健構想」を改訂し、名称も改め「柏市保健所運営基本計画」として策定</u>
		3月 <u>「柏市がん対策基本条例」を制定</u>
		8月 <u>船橋市と「保健所職員の人事交流に関する協定」を締結</u>
		平成24年 4月 <u>船橋市保健所と人事交流開始（1名ずつ）</u>
		5月 <u>船橋市と「健康危機発生時における保健所業務相互支援に関する協定」を締結</u>
		平成25年 9月 <u>厚生労働省と人事交流開始（1名）</u>