

自治体保健師のキャリアラダー(案)

		レベルⅠ		レベルⅡ		レベルⅢ																								
		ⅠⅠ-1	ⅠⅠ-2	ⅡⅡ-1	ⅡⅡ-2																									
レベルの定義		自治体保健師の新任者として、組織の規則等を習得し、個別支援や地区診断に基づく地区管理等の能力を醸成し、保健師としての基本的な視点及び実践能力を獲得する時期である。社会人として、公務員として、保健師として成長する最初の段階であり、指導者の丁寧な指導が必要である。	レベルの後期として、基本的な日常業務を自立して行える時期である。しかし、複雑な状況下での十分な判断は難しく、相談や見守りが必要である。	業務全般を理解した上で、保健師の通常の業務全般について自立して行える時期である。自身が担当する業務だけでなく、所属する組織やチームを見渡し、職場においては、上司と若い世代とのパイプ役割を担い、プリセプターなどの組織的な役割を担うことができる。また、地域診断や基本的な施策化を自立して行える。	地域診断に基づく施策化ができ、地域や関係機関の信頼を得て協働活動ができる。複雑な課題にも対応でき、組織人としても自立して職務を遂行できる。係内でチームのリーダーシップをとって保健師業務を推進できる。次期指導者としての役割を獲得する段階である。	保健師としての経験を積み、対人支援および地域支援の実践に関して、指導的役割を果たす段階である。職場においては、総括的機能を果たす保健師として、保健活動全般を視野に入れ、組織横断的に調整機能を発揮するとともに、後輩保健師の実践への指導・助言を行い指導的役割を果たし、リーダーとしての役割を発揮する段階である。また、専門職として、特定分野のエキスパートとしての役割を担う。																								
保健師活動の領域		各レベルにおける保健師活動に求められる能力																												
行政職としての活動	行政の管理職としての活動	①	⑧	⑮	⑳	㉙																								
	管理職としての活動	②	⑨	⑯	㉑	⑳																								
	システム化・政策化のための活動	③	⑩	⑰	㉒	㉑																								
	地域支援活動	④	⑪	⑱	㉓	㉒																								
	対人支援活動	⑤	⑫	⑲	㉔	㉓																								
	保健師活動の基盤	⑥	⑬	⑳	㉕	㉔																								
	組織人としての活動	⑦	⑭	㉑	㉖	㉕																								
		① 自治体保健師の新任者として、組織の規則等を習得し、個別支援や地区診断に基づく地区管理等の能力を醸成し、保健師としての基本的な視点及び実践能力を獲得する時期である。社会人として、公務員として、保健師として成長する最初の段階であり、指導者の丁寧な指導が必要である。	② 配属された係内の保健福祉事業を把握している	③ 地域(所属自治体)の概要を基本的なデータから把握できる 自治体の施策体系の理解ができる 担当事業の根拠法を理解している	④ 地域の人々の声から地域の特徴を理解できる 担当地区の概要把握できる 担当地区内の個別事例管理ができる	⑤ 基本的な事例の支援が自立して行える 指導下において事例支援のために関係機関と調整ができる 地域に暮らす人々の生活の多様性を理解できる	⑥ 保健師とは何かについて述べることができる 自分の担当業務を説明できる 自己の健康管理、メンタルヘルスの管理ができる 自ら進んでコミュニケーションを展開できる	⑦ 組織の一員としてメンバーシップをとることができる 組織の使命を理解している 所属の係内でのメンバーとして組織的な行動がとれる 事業担当の指示のもと業務を遂行できる 他の係員の業務を理解している 組織の構成、意思決定構造を理解している 「ホウレンソウ」の確実な実施ができる	⑧ レベルの後期として、基本的な日常業務を自立して行える時期である。しかし、複雑な状況下での十分な判断は難しく、相談や見守りが必要である。	⑨ 複数の担当する保健福祉事業の進行管理ができる	⑩ 担当事業についてのニーズ分析と評価を地域診断と関連させてできる 継続した事業の企画が自立してできる	⑪ 担当地区のアセスメントと課題の明確化ができる	⑫ 担当分野の個別支援、家族支援、小集団支援が自立して行える 担当以外の分野の個別支援、家族支援、小集団支援が指導下で行える	⑬ 保健師のアイデンティティについて、自分の言葉で説明できる 多様な人の価値観を理解し、相手を理解できる 事例の支援において代弁者としての役割を理解できる	⑭ 複数の担当事業の進行管理ができる 所属課内の業務を理解している 組織の財政の仕組みを理解している	⑮ 業務全般を理解した上で、保健師の通常の業務全般について自立して行える時期である。自身が担当する業務だけでなく、所属する組織やチームを見渡し、職場においては、上司と若い世代とのパイプ役割を担い、プリセプターなどの組織的な役割を担うことができる。また、地域診断や基本的な施策化を自立して行える。	⑯ プリセプター役割を助言を受けて遂行できる 複数の保健福祉業務のマネジメントができる	⑰ 量的データ、質的データを収集、分析して地域の健康課題を明確にできる 継続した担当事業を地域のニーズと合わせて評価ができる 疫学や統計を活用した地域診断ができる	⑱ 地域の健康課題を地域組織および関係機関と協働して解決することができる	⑲ すべての分野の基本的な事例への個別支援、家族支援、小集団が自立して行える 複雑困難な事例への支援が行える	⑳ 組織間でのコミュニケーションが取れる 活動についてのプレゼンテーションができる 複雑困難な事例の支援において、倫理的な判断ができる	㉑ 係内で上司とスタッフ間のパイプ役割を遂行できる 行政の役割を理解して、外部の関係機関とネットワークを構築することができる	㉒ 地域診断による新規事業計画を策定できる 国の政策の変化に合わせて、既存事業を再編できる 住民の声を反映した施策化ができる 疫学や統計を活用した地域診断の指導ができる 研究手法を活用して事業評価ができる 地域ケアシステムの構築ができる	㉓ 地域活動のスーパーバイズができる 担当業務における地区活動についての指導と総括ができる 地域の代表者と交渉・調整し、協働活動ができる	㉔ 学会や研修会への参加のリーダーシップをとることができる 自己の活動と能力の限界を見定め、他者、他職種、他機関と積極的に協働活動を行うことができる	㉕ 部署内の風土づくりができる 自治体組織内の所属部署を超えたネットワークを構築できる ワークライフバランスを取りながら、発展的に仕事ができる	㉖ チームの人材育成計画を作成し、実施できる 保健師としての活動や保健福祉事業の評価を研究として報告できる	㉗ 保健福祉の担当分野全体の業務管理ができる 統括的な視点を持って保健師として、所属自治体の保健師活動の全体を把握できる 効果的効率的な保健福祉活動のために、係や課を超えて必要な調整ができる チームの人材育成計画の推進、評価ができる	㉘ 地域健康課題の分析に基づき、地域ケアシステムの構築と調整ができる 予算の獲得・予算管理ができる 事業計画・事業評価の指導ができる 地域ケアシステムの質の管理ができる 健康危機発生時に、スタッフへの指示をだし、組織内のマネジメントができる	㉙ 保健師としての経験を積み、対人支援および地域支援の実践に関して、指導的役割を果たす段階である。職場においては、総括的機能を果たす保健師として、保健活動全般を視野に入れ、組織横断的に調整機能を発揮するとともに、後輩保健師の実践への指導・助言を行い指導的役割を果たし、リーダーとしての役割を発揮する段階である。また、専門職として、特定分野のエキスパートとしての役割を担う。

能力のレベル	1. 理解している	2. 指導の下でできる	3. 自立してできる	4. 指導できる
--------	-----------	-------------	------------	----------

		レベルⅣ		
		LIV-1	LIV-2	LIV-3
レベルの定義		レベルⅢと同様の段階であるが、さらに、組織では係長や班長など小さな単位の組織を取りまとめる指導的役割、組織管理的役割を果たす段階である。	保健師の専門分野のみならず、複数の係や幅広い業務を所管し、組織の管理職としての役割を果たす段階である。課長職として、広い視野で業務を遂行し、組織管理ならびに人材育成を行う時期である。	部長もしくは局長として、対外的に自治体組織を代表して業務を遂行し、組織の管理と開発を継続して行う段階である。
保健師活動の領域		各レベルにおける保健師活動に求められる能力		
行政職としての活動	行政的管理職としての活動	③6 組織内外の保健福祉部局外の部局とのネットワークを活用できる 課長の代行としての役割がとれる 人材育成を意図して担当部署の業務配分ができる 担当部署内の情報管理のしくみを構築できる	④3 自治体の保健福祉のビジョンを描き、示すことができる 財政部門との交渉ができる 外部の関係機関との調整、交渉ができる プロジェクトの企画・マネジメントができる 議会対応、首長への対応ができる 課単位の業務管理ができる 健康危機時に保健医療福祉組織を代表して提言し、組織内外の調整ができる 担当部署の全職員の資質の向上のしくみづくりができる	⑤0 国の動向、組織トップの方針を理解して活動方針のビジョンを示すことができる 自治体総合計画に参画できる 自治体を代表して上位の外部の関係機関との調整、交渉ができる 部局単位の業務管理ができる 健康危機時に保健医療福祉組織を代表して提言し、組織全体の危機管理を担う 組織の将来を見通した人材計画の下に、職員の資質の向上のための改革ができる
	管理的活動	③7 担当部署の人材育成計画を作成し、組織として遂行できる 保健福祉の担当分野全体の業務管理ができる 統括的な視点を持って保健師として、所属自治体の保健師活動の全体を把握できる 効果的効率的な保健福祉活動のために、係や課を超えて必要な調整ができる チームの人材育成計画の推進、評価ができる	④4 保健師の採用基準を提言できる 部署内の保健師の人事評価ができる	⑤1 組織目的に適した保健師を採用できる
	システム化・政策化のための活動	③8 担当部署の保健医療福祉に関する中期計画の策定と評価および指導ができる 地域の健康課題の分析に基づき、地域ケアシステムの構築と調整ができる 予算の獲得・予算管理ができる 事業計画・事業評価の指導ができる 地域ケアシステムの質の管理ができる 健康危機発生時に、スタッフへの指示をだし、組織内のマネジメントができる	④5 地域ケアシステムの質の管理の指導ができる 医療計画など自治体の保健医療福祉分野の計画の立案と評価の指導ができる	⑤2 自治体の保健医療福祉分野の計画の長期のビジョンを提示し、策定の総括ができる
	地域支援活動	③9 地区活動のスーパーバイズができる 担当業務における地区活動についての指導と総括ができる 地域の代表者と交渉・調整し、協働活動ができる	④6	⑤3
	対人支援活動	④0 複雑困難な事例支援のスーパーバイズができる 事例支援方法の開発と評価ができる	④7	⑤4
	保健師活動の基盤	④1 保健師として、総合的な広い視点で判断できる 専門職としての責務とアイデンティティの育成の指導ができる	④8	⑤5
	組織人としての活動	行政組織活動の基盤	④2 組織内外の保健福祉部局外の部局とのネットワークを活用できる	④9

能力のレベル	1. 理解している	2. 指導の下でできる	3. 自立してできる	4. 指導できる
--------	-----------	-------------	------------	----------

※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」により作成