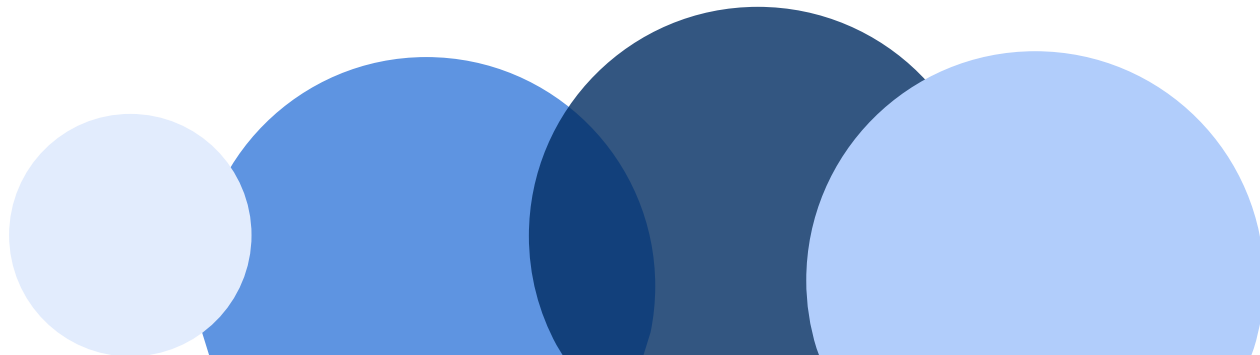


1. 公衆衛生看護管理

管理的役割を担う保健師に必要な機能と役割





本講義の狙い

- 自治体保健師の標準的なキャリアラダーを通じて、
管理的役割を担う保健師に必要な機能と役割を理解できる

本講義の内容

- 自治体保健師の標準的なキャリアラダー —————4
- 管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割
- 専門的能力に係るキャリアラダー —————7
- 管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー —————14
- 本教材における学習領域 —————18
- 本講義のまとめ —————22

自治体保健師の標準的なキャリアラダー 基本的な考え方

- 自治体保健師の標準的なキャリアラダーの基本的な考え方について、厚生労働省「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会 最終とりまとめ資料」(*)において以下の記載がある。

- 保健師免許取得までの教育背景や、自治体に保健師として就職するまでの職務経験の多様化が進んでいる。そのような状況においては、保健師の能力は経験年数に応じて一様ではなく、保健師の人材育成において、各保健師の能力の獲得状況を的確に把握するためには、能力の成長過程を段階別に整理したキャリアラダーが求められる。
- 平成26～27年度の「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会」において、厚生労働科学研究(※)において作成されたキャリアラダーを基に検討を行い、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」が作成された。
- 「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」は、自治体保健師に概ね共通して求められる標準的な能力を整理したものである。各自治体の保健師の人材育成において本キャリアラダーを活用するに当たっては、各自治体が自組織の保健師の年齢構成や職務範囲等を踏まえて、本キャリアラダーに示された保健師に求める能力を実際の保健師業務に対応させるなどにより、詳細かつ具体的に検討した上で、自治体独自の保健師のキャリアラダーを作成することが必要である。

※1: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」(研究代表者:奥田博子)

- キャリアの流動化・多様化が進む中、保健師においても様々なバックグラウンドを持つ職員が入职している
- 多様な入職者の能力獲得状況を的確に把握するために、キャリアラダーが有用
- 各自治体においては、自組織の状況を踏まえたキャリアラダーの運用が必要

自治体保健師の標準的なキャリアラダーの全体像

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				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
保健師の活動領域						
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	...	...	...	...	...
	1-2. 集団への支援	...	...	...	...	...
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	...	...	...	...	...
	2-2. 地域組織活動	...	...	...	...	...
	2-3. ケアシステムの構築	...	...	...	...	...
3 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	...	...	...	...	...
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	...	...	...	...	...
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	...	...	...	...	...
	5-2. 情報管理	...	...	...	...	...
	5-3. 人材育成	...	...	...	...	...
6. 保健師の活動基盤		...	...	...	...	...

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)

		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					
管理的活動	1 政策策定と評価	...	...	...	...
	2 危機管理	...	...	...	...
	3 人事管理	...	...	...	...

キャリアレベルの定義

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				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
キャリアレベルの定義	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。 ・プリセプターとして後輩の指導を担う。	・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。	・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。	・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	・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。	・系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。	・系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。	・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。	・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	・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。	・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。	・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。	・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。

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)

		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)

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割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				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
保健師の活動領域						
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	...	...	...	- 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。	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	...	...	...	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。	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	...	...	...	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。	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	...	...	...	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、必要に応じた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。	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	...	...	...	- 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。	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 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	...	...	...	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。	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。

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割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				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
保健師の活動領域						
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	...	...	...	- 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。	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	...	...	...	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。	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	...	...	...	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。	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	...	...	...	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、必要に応じた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。	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	...	...	...	- 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。	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 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	...	...	...	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。	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。

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割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				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
保健師の活動領域						
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	...	...	...	- 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。	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	...	...	...	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。	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	...	...	...	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。	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	...	...	...	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、必要に応じた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。	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	...	...	...	- 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。	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 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	...	...	...	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。	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。

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割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				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
保健師の活動領域						
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	...	...	...	- 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。	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	...	...	...	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。	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	...	...	...	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。	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	...	...	...	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、必要に応じた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。	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	...	...	...	- 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。	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 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	...	...	...	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。	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。

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割②

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				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
保健師の活動領域						
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	...	...	...	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	...	...	...	保健活動に係る情報管理上の不測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	...	...	...	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		...	...	...	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。

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割②

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				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
保健師の活動領域						
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	...	...	...	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	...	...	...	保健活動に係る情報管理上の不測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	...	...	...	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		...	...	...	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。

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割②

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				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
保健師の活動領域						
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	...	...	...	地域特性に応じた健康危機の予防活動の評価し、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	...	...	...	保健活動に係る情報管理上の不測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	...	...	...	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		...	...	...	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。

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割③

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)

		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					
管理的活動	1 政策策定と評価	...	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	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	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の意思決定者及び関係機関に働きかけることができる
	2 危機管理	...	- 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、課長や部下への指示ができる	- 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、訓練等の実施や指導ができる - 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	- 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	...	- 係内職員の能力・特性を把握し、質的向上のための取組み企画、実施、評価できる - 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる	- 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる	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

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割③

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)

		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					
管理的活動	1 政策策定と評価	...	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	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	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の意思決定者及び関係機関に働きかけることができる
	2 危機管理	...	- 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、課長や部下への指示ができる	- 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、訓練等の実施や指導ができる - 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	- 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	...	- 係内職員の能力・特性を把握し、質的向上のための取組み企画、実施、評価できる - 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる	- 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる	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

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割③

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)

		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					
管理的活動	1 政策策定と評価	...	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	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	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の意思決定者及び関係機関に働きかけることができる
	2 危機管理	...	- 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、課長や部下への指示ができる	- 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、訓練等の実施や指導ができる - 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	- 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	...	- 係内職員の能力・特性を把握し、質的向上のための取組み企画、実施、評価できる - 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる	- 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる	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

管理的役割を担う保健師に求められる機能と役割③

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)

		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					
管理的活動	1 政策策定と評価	...	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	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	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の意思決定者及び関係機関に働きかけることができる
	2 危機管理	...	- 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、課長や部下への指示ができる	- 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、訓練等の実施や指導ができる - 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	- 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	...	- 係内職員の能力・特性を把握し、質的向上のための取組み企画、実施、評価できる - 係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる	- 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる	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

本教材における学習領域

区分	コース名	説明																																				
基礎	1. 公衆衛生看護管理	• 本編を学ぶにあたって前提となる、公衆衛生看護管理の基礎的な知識の習得を目指す																																				
	2. 組織運営と管理	• 管理的役割を担う保健師に求められる、組織運営と管理に関する基礎的な知識の習得を目指す																																				
本編	3. 政策策定と評価	• 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）において、キャリアレベルB-3（課長級）に求められる知識・技能の習得を目指す																																				
	4. 健康危機管理（災害・感染症）	<table><tr><th colspan="2"></th><th colspan="4">キャリアレベル</th></tr><tr><th colspan="2"></th><th>B-1 （係長級への 準備段階）</th><th>B-2 （係長級）</th><th>B-3 （課長級）</th><th>B-4 （部局長 級）</th></tr><tr><td colspan="2">保健師の活動領域</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>1 政策策定 と評価</td><td>...</td><td>...</td><td>• 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</td><td>...</td></tr><tr><td></td><td>2 危機管理</td><td>...</td><td>...</td><td>• 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、訓練等の実施や指導ができる • 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</td><td>...</td></tr><tr><td></td><td>3 人事管理</td><td>...</td><td>...</td><td>• 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる</td><td>...</td></tr></table>			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							1 政策策定 と評価	...	...	• 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	...		2 危機管理	...	...	• 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、訓練等の実施や指導ができる • 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	...		3 人事管理	...	...	• 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる	...
				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																																						
	1 政策策定 と評価	...	...	• 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	...																																	
	2 危機管理	...	...	• 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、訓練等の実施や指導ができる • 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	...																																	
	3 人事管理	...	...	• 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる	...																																	
	5. 人材確保・人材育成																																					

本教材における学習領域

区分	コース名	説明																																				
基礎	1. 公衆衛生看護管理	• 本編を学ぶにあたって前提となる、公衆衛生看護管理の基礎的な知識の習得を目指す																																				
	2. 組織運営と管理	• 管理的役割を担う保健師に求められる、組織運営と管理に関する基礎的な知識の習得を目指す																																				
本編	3. 政策策定と評価	• 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）において、キャリアレベルB-3（課長級）に求められる知識・技能の習得を目指す																																				
	4. 健康危機管理（災害・感染症）	<table><tr><th colspan="2"></th><th colspan="4">キャリアレベル</th></tr><tr><th colspan="2"></th><th>B-1 （係長級への 準備段階）</th><th>B-2 （係長級）</th><th>B-3 （課長級）</th><th>B-4 （部局長 級）</th></tr><tr><td colspan="2">保健師の活動領域</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>1 政策策定 と評価</td><td>...</td><td>...</td><td>• 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</td><td>...</td></tr><tr><td></td><td>2 危機管理</td><td>...</td><td>...</td><td>• 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、訓練等の実施や指導ができる • 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</td><td>...</td></tr><tr><td></td><td>3 人事管理</td><td>...</td><td>...</td><td>• 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる</td><td>...</td></tr></table>			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							1 政策策定 と評価	...	...	• 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	...		2 危機管理	...	...	• 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、訓練等の実施や指導ができる • 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	...		3 人事管理	...	...	• 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる	...
				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																																						
	1 政策策定 と評価	...	...	• 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	...																																	
	2 危機管理	...	...	• 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、訓練等の実施や指導ができる • 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	...																																	
	3 人事管理	...	...	• 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる	...																																	
	5. 人材確保・人材育成																																					

本教材における学習領域

区分	コース名	説明																																		
基礎	1. 公衆衛生看護管理	• 本編を学ぶにあたって前提となる、公衆衛生看護管理の基礎的な知識の習得を目指す																																		
	2. 組織運営と管理	• 管理的役割を担う保健師に求められる、組織運営と管理に関する基礎的な知識の習得を目指す																																		
本編	3. 政策策定と評価	• 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）において、キャリアレベルB-3（課長級）に求められる知識・技能の習得を目指す																																		
	4. 健康危機管理（災害・感染症）	<table><tr><th colspan="2"></th><th colspan="4">キャリアレベル</th></tr><tr><th colspan="2"></th><th>B-1 （係長級への 準備段階）</th><th>B-2 （係長級）</th><th>B-3 （課長級）</th><th>B-4 （部局長 級）</th></tr><tr><td colspan="2">保健師の活動領域</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1 政策策定 と評価</td><td>...</td><td>...</td><td>• 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</td><td>...</td></tr><tr><td rowspan="2">管理的活動</td><td>2 危機管理</td><td>...</td><td>...</td><td>• 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、訓練等の実施や指導ができる • 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</td><td>...</td></tr><tr><td>3 人事管理</td><td>...</td><td>...</td><td>• 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる</td><td>...</td></tr></table>			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						1 政策策定 と評価	...	...	• 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	...	管理的活動	2 危機管理	...	...	• 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、訓練等の実施や指導ができる • 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	...	3 人事管理	...	...	• 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる	...
				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																																		
1 政策策定 と評価	...	...	• 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	...																																
管理的活動	2 危機管理	...	...	• 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、訓練等の実施や指導ができる • 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	...																															
	3 人事管理	...	...	• 専門職の人材育成計画を策定するための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に提案できる	...																															
5. 人材確保・人材育成																																				

本教材における学習領域

区分	コース名	教材項目名
基礎	1. 公衆衛生看護管理	1-1. 自治体保健師を取り巻く動向 1-2. 公衆衛生看護管理の概念 1-3. 管理的役割を担う保健師に必要な機能と役割
	2. 組織運営と管理	2-1. 組織運営と管理
本編	3. 政策策定と評価	3-1. 自治体保健師と政策形成 3-2. EBPM① 3-3. EBPM② 3-4. 政策立案 3-5. 政策の実施・評価・見直し
	4. 健康危機管理(災害・感染症)	4-1. 健康危機時の保健活動に関する法制度① 4-2. 健康危機時の保健活動に関する法制度② 4-3. 健康危機に備えた計画策定等による体制整備 4-4. 健康危機管理におけるマネジメント 4-5. 受援方針の判断と指揮調整① 4-6. 受援方針の判断と指揮調整②
	5. 人材確保・人材育成	5-1. 人材確保・人材育成について 5-2. 戦略的な人材確保について 5-3. 人材育成計画の策定・評価① 5-4. 人材育成計画の策定・評価② 5-5. 人材育成の連携について 5-6. 働き方とライフサイクル・ジョブローテーション

本講義のまとめ

- 自治体保健師の標準的なキャリアラダーには、「専門的能力に係るキャリアラダー」と「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」の2つがある。
- 「専門的能力に係るキャリアラダー」では、「保健師の活動領域」として「1. 対人支援活動」、「2. 地域支援活動」、「3. 事業化・施策化のための活動」、「4. 健康危機管理に関する活動」、「5. 管理的活動」、「6. 保健師の活動基盤」の6つを軸に整理され、キャリアレベルとしてA-1からA-5までの5段階で構成される。
- 「管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー」では、保健師の活動領域のうち「管理的活動」に焦点を当て、「1. 政策策定と評価」、「2. 危機管理」、「3. 人事管理」を軸に、キャリアレベルとしてB-1からB-4までの4段階で構成される。
- キャリアの流動化・多様化が進む中、保健師においても様々なバックグラウンドを持つ職員が入職している。多様な入職者の能力獲得状況を的確に把握するために、キャリアラダーが有用。