

		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。	・係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。	・係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。

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 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力	□地域の社会資源を把握している。 □個人・家族について情報収集を行い、アセスメントに基づいた支援計画を立案できる。 □指導を受けながら、支援を実践できる。	□個人・家族に対し、アセスメントに基づいた支援を実践できる。 □複数の問題を抱える事例に対し、指導をうけながら、アセスメントに基づく支援計画を立案し実施できる。 □必要に応じて、関係機関との調整や社会資源の導入ができる。	□複数の問題を抱える事例に対し、アセスメントに基づく支援計画を立案し実施できる。 □必要時、事例検討会を主催できる。	□潜在的な健康課題も把握し、当事者が解決・改善に向けて取り組めるよう支援できる。 □予測される健康課題を把握し、必要な支援を実施できる。 □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。	□緊急性・重要性の高い健康課題を迅速に明確化できる。 □課題解決のために組織横断的な連携・調整を行うことができる。
	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力	□集団の共通する健康課題を把握することができる。 □集団健康教育の一部を担当し実施できる。 □指導を受けながら、集団の潜在的ニーズに着目し働きかけができる。	□グループダイナミクスを活かして住民の主体的な活動を育成・支援することができる。 □集団への支援を通して、個別支援が有効かを見極めて、個人及び家族への支援を生かすことができる。	□集団への支援を企画、実施、評価することで地域全体の健康課題を明らかにすることができる。 □集団への支援を通して、必要時新たなグループ化、組織化を働きかけることができる。	□集団への支援を通して、地域の潜在的な健康課題を明確化できる。 □将来的におこりうる健康課題を予測し必要な支援を検討できる。 □地域の健康課題解決に向けた事業を計画立案できる。	□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。 □集団が主体的な活動を展開できるよう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	□地域の健康づくり計画が理解できる □保健福祉医療に関する地域の社会資源を把握することができる □担当地区の情報収集・アセスメントから、健康課題を理解することができる □指導を受けながら、担当地区の課題や個別支援から得た情報やニーズなどを収集・分析し、健康課題を明らかにすることができる	□個別支援から得た情報や問題を担当地区の健康問題として捉えることができる □担当地区の課題や個別支援から得た情報やニーズなどを収集・分析し、健康課題を明らかにすることができる □明らかになった健康課題から、担当地区における健康課題の優先度を判断することができる	□担当地区だけでなく、地域の情報を国・県との比較や、経年的な変化について、統計や既存資料等から収集・分析し、健康課題を明らかにすることができる(地域診断)。 □顕在化している健康課題の解決に向けた事業計画の検討及び企画・立案ができる。 □健康課題解決に向け、地域組織や関係機関と協働して取り組むことができる。	□予防的な視点を持ち、今後予測される健康課題(潜在的課題)を把握し、その解決に向けた事業計画を検討及び企画・立案し、計画に基づき実践できる □健康課題解決に向け、主体的に地域組織や関係機関と協働して取り組み、リスクを低減することができる。	□収集した情報や分析した結果を地域組織や関係機関と共有し、施策立案等の必要な場面で活用できる □今後予測される(潜在的)健康課題を含め、各種保健医療福祉計画に反映し、施策化できる
	2-2. 地域組織活動	・地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力 ・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力	□地域組織の特性をふまえたうえで、住民と共に活動に参加できる。 □担当地区の自助グループやボランティアグループ、NPO等、年齢層・世代等を問わず、既存の多様な地域組織の存在とその役割・関係性について把握ができる。	□健康問題に限らず、住民ニーズが多様であることを理解し、把握することができる。 □住民ニーズに応じ、必要な地域組織と共に活動ができる。	□住民との関わりを通して把握したニーズに応じて、新たな組織化に向けた提案ができる。	□住民ニーズに応じた地域活動の組織化に向けた働きかけを主体的にできる。 □関係機関と協働し、必要に応じ新たな資源やネットワークの立ち上げに向けた検討の場を設定できる。	□地域組織の活動のネットワーク化を図り、強化・充実させるための働きかけができる。
	2-3. ケアシステムの構築	・健康なまちづくりを推進するため保健、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 ・住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力	□担当地区の各種地域ケアサービスとその関係性を理解できる。 □担当する個別事例に必要なサービスを調整するため、指導を受けながら関係職種や関係機関に連絡調整ができる	□担当地区や担当事例への対応を通じた地域ケアシステムを理解しアセスメントできる。 □担当する個別事例について、関係職種や関係機関へ、主体的に調整、交渉ができる	□担当業務を通して、既存の地域ケアシステムの課題に気づき、関係者と意見交換できる。 □地域組織活動をふまえて、地域ケアシステムの改善・強化を検討することができる。	□既存組織や社会資源の活用状況を評価し、効果的な連携が図れるよう調整ができる。 □地域の健康課題や特性に応じたケアシステムの改善、強化などを提案できる。	□地域の関係機関と協働し、地域の健康課題や特性に応じたケアシステムの構築について、施策立案できる。
3 事業化の・活動策化の	3-1. 事業化・施策化	・保健医療福祉施策を理解し、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、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力	□担当事業の法的根拠や地域保健計画等の関連性を理解し、位置づけがわかる。 □所属自治体の施策体系や財政のしくみについて理解できる。 □担当する事業において、チームの一員として分担した役割を果たすことができる。	□担当地域の健康課題を踏まえ、施策と事業の関連性について理解し、事業計画立案の場で意見を述べる事ができる。 □担当事業が円滑に実施できるよう、進捗管理ができる。	□係内の既存事業・活動を評価し、評価結果をまとめることができる。 □整理した課題を組織内で共有できる。 □課題解決に向けた既存事業・活動の見直しや新規事業計画を提案できる。 □担当事業に関する企画書(予算含む)を作成できる。	□地域の保健医療福祉計画等に基づいた事業計画を立案できる。 □事業の目的・成果の見通しについて根拠資料を作成し、上司や財政担当部署へ予算の必要性について説明できる。	□地域の健康課題を解決するためのビジョンを示すことができる。 □地域の健康課題を解決するためのビジョンを各種計画に反映させるため、計画策定時に提案できる。

			キャリアレベル				
			A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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等に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じる能力 *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 	<ul style="list-style-type: none"> □関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解し、有事の際の自分の役割を認識できる。 □平時から健康危機発生を想定した地区診断を実施することができる。 □健康危機に備えた住民教育を指導を受けながら行うことができる。 □職場内で健康危機に備えた研修や訓練に参加することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □マニュアルに基づき、平時の活動を行うことができる。 □健康危機に備えた住民教育を自立して実施できる。 □関係機関や要支援者の把握等の情報の整理ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □健康危機発生時のシミュレーション訓練等を企画することができる。 □地域の特性を踏まえ、健康危機に備えた事業(研修、訓練、会議)の実施の提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □地域の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。 □所属内の関係者と役割の調整ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □計画的に、マニュアル等の見直しを行うことができる。 □関係機関等とのネットワーク会議等を開催し、連携体制を構築できる。
	4-2.健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力 	<ul style="list-style-type: none"> □健康危機発生時に、チームの一員として指示のもと与えられた役割を果たすことができる。 □現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □健康危機発生時に、チームの一員として、主体的に対応できる。 □健康被害の発生要因を分析し、二次的健康被害を予測し予防活動を実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □組織内外の関係者との情報共有を図り、必要な情報を提供できる。 □変化する状況を分析し、予防活動を計画、実施できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □実施した予防活動や、今後起こり得る健康被害の対応方法について、随時見直しをすることができる。 □組織内の関連部署と連携・調整を図ることができる。 □管理的立場の保健師の補佐ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □情報を適切に処理し、的確かつ迅速な判断、対応の指示ができる。 □組織の代表者を補佐し、自治体における対応策のシステム化のために、関係機関との連携・調整ができる。
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	<ul style="list-style-type: none"> ・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能力 ・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力 	<ul style="list-style-type: none"> □PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 □担当する事業の評価結果を把握し、指導を受けながら見直しができる。 □評価に基づき、指導を受けながら今後の計画立案に役立てることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □担当業務について、所属係内メンバーと共に評価を行い、業務の見直しができる。 □評価に基づき、主体的に今後の計画立案に反映させることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □所属係内で事業評価が実施できるように後輩保健師を指導できる。 □事業計画の立案時に評価指標を設定できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □所属部署内外の関係者とともに事業評価を行うことができる。 □所属部署内外の関係者で行った評価をもとに、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □評価に基づき事業の見直しや新規事業の計画立案を行い、事業を実施することができる。 □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設定できる。
	5-2. 情報管理	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> □情報管理に係る要綱等を確認し、基本指針を理解できる。 □保健活動上知り得た個人情報、重要度に即して取り扱うことができる。 □保健指導記録を正確かつ簡潔に作成できる。 □業務記録を元に、関係者に分かりやすく情報伝達できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □保健活動に係る個人情報の取扱が情報の重要度に即して行われているか、自主的に確認できる。 □保健指導記録の作成・保管・共有方法について、自主的に確認できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □個人情報保護・情報公開についての規則を理解できる。 □所属係内の保健師が規則に沿って情報管理できるよう、指導できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □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、対応策について上司に提案できる。 □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、所属部署内で率先して対応できる。 ※不測の事態が起きていない場合は、発生したと想定して対応できるかどうかを判断する。 	<ul style="list-style-type: none"> □保健活動の情報管理に係る規則の遵守状況を把握し、評価できる。 □情報管理に係るマニュアル等について、定期的に見直し、必要に応じて修正を提案できる。
	5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の人材育成方針を理解し、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 	<ul style="list-style-type: none"> □所属する自治体の人材育成方針やビジョンを理解することができる。 □茨城県保健師活動指針と茨城県保健師人材育成指針を理解することができる。 □新任保健師ガイドラインを読み、各種チェック票やラダーを活用し、自己の到達目標を確認できる。 □プリセプター(又は上司)と共に自己の目標達成のための手段・プロセスを確認できる。 □到達目標に基づく評価を行い、今後の目標をプリセプター(又は上司)と確認できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □目標に対する自分自身の達成状況について主体的に確認できる □自らのキャリアパスを考えることができる □自己目標を達成するために、必要な自己研鑽(自主勉強会、学会、関係誌の定期購読など)に積極的に取り組むことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □自組織における人材育成の現状と課題を把握することができる。 □自組織における人材育成の課題解決のための方法を明らかにすることができる。 □後輩保健師に対し、指導ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □自組織における人材育成を推進を図ることができる。(例:研修会、勉強会など) □自組織における人材育成計画のモニタリング、評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □単年度の人材育成計画を作成する。 □中長期的な人材育成計画を作成する(人材確保を含めた計画)
6. 保健師の活動基盤	<ul style="list-style-type: none"> ・根拠(法的・科学的根拠)に基づいた保健師の活動を実践する能力 	<ul style="list-style-type: none"> □ヘルスプロモーションや疫学、保健統計に関する基本的な概念や知識を身につけている。 □職場内研修(OJT)において、自らが関わった事例を提示し、事例検討した結果をまとめることができる。 □保健活動の目的・アセスメント・今後の方向性を理解し、これらをふまえた記録ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □統計や各種資料等から得た量的データを用い、指導を受けながら根拠に基づいた手法で事業評価ができる。 □保健活動から得られた支援記録等から、指導を受けながら質的データとして分析し、事業評価できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □地域の統計情報や既存資料等の量的データや、保健活動から得られた支援記録等の質的データを、疫学的手法等を用いて地域保健対策の評価等の調査研究を企画、実施できる。 □事業評価が自立してできる。 □自主参加型の学習会や各種学会に参加できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □収集した情報や分析した量的データ等を基に、顕在的・潜在的な健康課題を把握し、保健事業を計画できる。 □保健活動から得られた支援記録等を、質的データとして分析し、事業化・施策化の根拠として活用することができる。 □保健活動を量的・質的データとして分析し、事業評価をした結果等を、自主参加型の学習会や各種学会で発表できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □収集した情報や分析した量的・質的データを基に、顕在的・潜在的な健康課題を、各種保健医療福祉計画に反映し、その効果の検証ができる。 □研究の成果を事業に反映することができる。 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> □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できる。 □活動の社会的公正性・公共性について、関係者と共有できる。 □活動を倫理的に判断できる。 					

茨城県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）

		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		各レベルにおいて求められる能力				
管理的活動	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、必要に応じた見直しを行う能力 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、課題の優先度を判断できる。 □国の動向や方針を理解し、施策化や保健医療計画に必要な情報を収集し、課題を解決する施策等を提案できる。 □調整の目的や内容を明確にし、関係機関と調整できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □事業や個別支援計画等に適切に助言ができる。 □事業や個別支援計画等の進捗状況を把握し、解決に向け有効な支援・指示ができる。 □住民の健康課題等に基づき事業計画し、実施評価により施策化できる。 □国の動向と住民の健康課題を踏まえた事業化・施策化を行うことができる。 □事業評価を行い、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を、各施策や事業に反映できるよう指示できる。 □上部組織に政策のビジョンを説明し、政策に取り入れるよう提言できる。 □計画に基づく各施策や事業について、実現できるよう予算化できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □保健医療福祉に係る必要な計画を提言できる。 □関係機関に資料を基に説明し、実現に向けて組織や関係機関に協力を働き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外の調整を行う能力 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"> □平常時の連絡体制、災害時の必要物品の確認等を責任もって行うことができる。 □他機関との役割について理解を共有し、定期的な連絡会等を開催できる。 □有事の際は、マニュアルにそった行動ができる。また、自分の役割を認識して統括保健師等に連絡報告ができる 	<ul style="list-style-type: none"> □危機管理マニュアルにそって、行動できるよう訓練等を企画できる。 □その訓練の評価を行い、見直しができる。 □有事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"> □課員が危機管理マニュアルにそって行動ができるよう係長級に、訓練等の実施を指導できる。 □訓練の評価を行い、組織的な対応やマニュアルの改善点を上部組織に提言できる。 □有事には組織内の人員や業務の調整を行い、部局長の補佐や部下への指示ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> □危機管理に必要な計画・マニュアル・内規等を見直し、その内容を組織に提言し、実際に活動しやすいよう整備することができる。 □有事に、保健医療福祉組織としての指示系統や対応を明確化。関係機関と協力し、支援体制を構築できる。 □関係機関の代表者と連携し、保健活動に関する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の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力 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て、主体的に資質向上に取り組むことができる。 □組織内の業務内容と量を勘案し、人材配置等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。 □係内の業務内容と量を勘案し、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策定のため、関係者が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で提案できる。 □出先の統括的役割の保健師は、出先の組織目標・計画を踏まえて保健師の採用計画を本庁及び人事課に進言できる。 	<ul style="list-style-type: none"> □組織目標・計画を踏まえた保健師の採用計画・配置基準・人事異動資料を作成できる。 □採用や配置、異動について上部組織や人事課に提言できる。

		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。	・係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。	・係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。

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 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力	・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。 ・個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援を指導を受けながら実践できる ・支援に必要な資源を把握できる。	・複雑な事例の支援を必要に応じて、指導を受けて実施できる。 ・対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を指導を受けて導入及び調整できる。	・複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。	・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	・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力	・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。	・集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。	・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	・指導を受けながら、担当地区の情報を収集・分析し、健康課題を明確化できる。	・担当地区の情報を分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。	・地域診断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	・地域の特性を理解し住民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力 ・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力	・地域特性を理解し、住民と共に活動できる。 ・多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。	・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。	・住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。	・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、必要に応じて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	・健康なまちづくりを推進するため保健、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 ・住民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力	・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を活用できる。	・担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。	・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。	・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	・保健医療福祉施策を理解し、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、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力	・所属自治体の施策体系や財政のしくみについて理解できる。 ・担当事業の法的根拠や関連政策について理解し事業を実施できる。	・担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性について理解したうえで、事業計画立案に参画することができる。 ・担当事業の進捗管理ができる。	・係内の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 ・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる。	・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。

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	・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等に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じる能力 *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	・関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる。 ・健康危機に備えた住民教育を指導を受けながら行うことができる。	・健康危機対応マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる。	・地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案できる。	・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	・健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、住民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力	・健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。 ・現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。	・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。	・必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。 ・変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる。	・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、事業評価及び施策評価、保健活動の効果検証を行う能力 ・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力	・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。	・所属係内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。	・所属係内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。	・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	・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	・組織における情報管理に係る基本指針を理解し、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うことができる。 ・業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。	・保健活動に係る情報の取扱いが適切に行われているか、自主的に確認できる。	・所属係内の保健師が規則を遵守して保健活動に係る情報を管理するよう指導できる。	・保健活動に係る情報管理上の不則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	・組織の人材育成方針を理解し、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	・組織の人材育成方針及び保健師の人材育成計画を理解できる。 ・自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。	・自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研鑽できる。	・後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる。	・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		・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力 ・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	・根拠に基づく保健活動を実施するため、実施した保健活動の記録を適切に行うことができる。	・指導を受けながら研究的手法を用いて事業の評価ができる。	・研究的手法を用いた事業評価ができる。	・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。
保健師の活動の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できる							

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)	
保健師の活動領域		求められる能力				
管理的活動	1. 政策策定と評価	・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、必要に応じた見直しを行う能力 ・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	・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。	・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で提言し、実現に向け組織の意志決定者及び関係機関にはたらきかけることができる。
	2. 危機管理	・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外の調整を行う能力 ・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	・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。	・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、課長の補佐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。	・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	・担当部署内の全職員の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力 ・組織目標・計画を踏まえて保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力	・組織の人材育成方針と保健師の人材育成方針を踏まえて、主体的に資質向上に取り組むことができる。 ・係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる。	・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。 ・係内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。	・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含め組織内で提案できる。	・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。