

埼玉県自治体保健師のキャリアラダー（管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー）自己チェックリスト

<管理的活動>

記入例

保健師の活動領域	キャリアレベル				自己評価	コメント	年月日
	B-1 係長級への準備段階(主査、担当課長等)	B-2 係長級(係長、主幹、担当部長等)	B-3 課長級(課長、所長、副課長、副所長等)	B-4 部局長級	年月日 キャリアレ ベル	伝えたいこと 入れたことなどを 記載	
保健師の活動領域	各レベルにおいて求められる能力				B-		
1 行政能力	<p>A 施策化や保健計画策定に必要な情報を収集し、活用できる</p> <p>B 調整目的や周知内容の範囲を明示し、必要に応じて関係機関と情報交換ができる</p> <p>A 事業遂行に必要な予算を試算し、作成した資料に基づき説明できる</p> <p>プルダウンからA~Dのいずれかを選択します(各項目の基準は右欄外<評価>を参照)</p>	<p>A 立案された事業やケースワーク等の遂行計画について適切な助言を与え、必要に応じて計画の修正の指示ができる</p> <p>A 事業やケースワーク等の遂行計画の進捗状況を把握し、解決に向けて有効な支援、指示ができる</p> <p>A 必要に応じて、他機関と有効な交渉ができる</p> <p>B 施策事業や業務体制の見直しに取り組み、有効で具体的な指示を出すことができる</p> <p>A 業務遂行にあたり、時期を見て自ら係員に質問し進捗状況を確認することができる</p> <p>B 活動に必要な予算確保の方法を検討し、提案することができる</p>	<p>幅広い領域にわたる情報を理解し、行政に与える将来的な影響を中長期的な視点から把握し見解を示すことができる</p> <p>保健師中央会議へ参加する</p> <p>大学等と連携することができる</p> <p>住民に必要な(求められている)保健活動のビジョンを示し、関係機関と予算確保の為に調整を行うことができる</p>	<p>収集した情報に加え、自治体の施策全体に資する見地から判断ができる</p> <p>分野横断的に、自治体の施策全体の調整ができる</p> <p>必要とされる保健医療福祉政策の実現に向け、組織の意思決定者及び関係機関に働きかけることができる</p>	B-2	例: ○○○○ ○○○○ ○○○○に 取り組んだ。	B-2
	<p>A 保健師活動指針に基づく保健活動を計画・実施できる</p> <p>A 地域の社会資源の活用ができるように関係機関との調整ができる</p>	<p>A 施策化や保健計画策定に必要な情報を収集し、資料作成や説明に活用できる</p> <p>A 各事業の関連の中で自治体の保健活動の政策評価ができる</p> <p>B 保健師活動指針に基づく保健活動を分析・評価し、見直すことができる</p> <p>A 所属内での地区診断を先導できる</p> <p>A 市町村保健師管理者能力育成研修を受講する</p>	<p>自治体に必要な保健計画の策定に参画し、具体的な提案ができる</p> <p>事業の見直しを地域の保健計画に反映することができる</p> <p>地域の健康問題を自治体の保健計画に生かすことができる</p> <p>施策の評価を自治体の保健計画へ反映することができる</p> <p>市町村保健師管理者能力育成研修を受講する</p> <p>保健師活動指針を策定することができる</p> <p>保健師活動指針に基づく保健活動について、分野横断的に評価・検討し、それを踏まえ、施策に活かすことができる</p> <p>保健活動の優先度を勘案し、事業の企画や再編、予算確保等について指導・助言ができる</p>	<p>保健師活動指針に沿った保健活動となるよう、所属や分野を超えた調整・助言ができる</p> <p>統括的役割を担う保健師対象の研修を受講する</p>	B-2	例: 「1 行政能力」はB-2相当だが、「2 危機管理」についてはB-1相当等) ※ このような例の場合は、例えば「今年度は危機管理に関する研修を受講する」と計画するなどして、意識的に分野別の能力育成に努めましょう。	B-2
2 危機管理	<p>A 日頃から所属内の業務について把握し、必要時、関係機関との調整を図ることができる</p>	<p>B 有事に、課員が実施する業務について、具体化し系統立てて説明することができる。</p>	<p>有事に、組織の対応方針に基づき、組織内外の人的物的資源等の調整・管理(マンパワーの調整や采配)ができる</p>	<p>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</p>	B-1	例: 積極的に △△△△ △△△した。	B-1
	<p>A 危機管理発生時の指示命令系統、対応、マニュアル等を理解し、有事に活用できる</p> <p>B 地区診断で得られた情報等の中から、大規模災害時の保健活動や受援の際に必要な資料を選択できる</p> <p>D 各キャリア別の研修・会議に参加する</p>	<p>D 健康危機発生時の所属課部所内でのシミュレーションを関係機関を交えて企画し開催することができる</p> <p>C 健康危機発生時に備えた保健活動の体制を確認し、所属の役割に応じた活動や大規模災害における受援に必要な準備ができる</p> <p>C 健康危機発生時に関係機関との連携をとり情報を適切に処理し、的確かつ迅速な指示が出せる</p> <p>C 平常時の活動と危機対応時の連動性を理解して部下に指示が出せる</p> <p>D 各キャリア別の研修・会議に参加する</p>	<p>必要に応じて他機関や他職種が連携できるように平時から調整できる</p> <p>危機管理発生時の指示命令系統、対応、マニュアル等を熟知し、平常時から所属部署や関係機関周知をするとともに、分野横断的な視点で、適宜改訂等を行うことができる</p> <p>各キャリア別の研修・会議に参加する</p>	<p>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</p> <p>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、具体化することができる</p> <p>各キャリア別の研修・会議に参加する</p>	B-1	年度当初及び年度末に評価者と面談を実施し、評価についてすり合わせを行いましょう	B-1
3 人事管理	<p>A 部下の能力を適切に評価し、良質な助言をすることができる</p> <p>B 部下の能力に応じて業務を割り当てる事ができる</p>	<p>A 部下の能力を的確に評価し育成することができる</p> <p>B 部下の能力を高める方向で、業務を割り当てる事ができる</p>	<p>能力を高めるよう組織内全体の人材育成計画を立てて実践するとともに、自治体の「人事評価制度」と保健師の人材育成を関連付けて評価する事ができる</p> <p>所属内における他職種と保健師それぞれの能力を高める方向で、業務の調整ができる</p>	<p>計画的採用や人材の配置について、現状の把握や分析を説明し、人事部門と調整ができる</p> <p>統括的役割を担う保健師を配置することができる</p>	B-1		B-2
	<p>A 保健活動に必要なケアチームの育成ができる</p> <p>A 事例検討会を開催することができる</p> <p>A プリセプターと共に(またプリセプターとして)保健師育成することができる</p>	<p>B 事例検討会または編成されたケアチームに対して、スーパーバイズすることができる</p> <p>B 住民団体の主体的な活動を支援し、運営のスーパーバイズができる</p> <p>A 調査研究体制の整備と研究計画立案の助言ができる</p> <p>D 担当内で学会、研究発表会、研究班への参加を検討し、主体となってチームをまとめることができる</p> <p>A 新規事業、重点事業について調査研究的視点を持ち取り組むことができる。</p> <p>A プリセプターへの助言支援ができる</p>	<p>分散配置になっている保健師も含めて所属内の保健師の職務上の課題に対して相談に応じ助言することができる</p>	<p>統括的役割を担う保健師としてその自治体での役割を担う事ができ、かつ、次世代の統括的役割を担う保健師の人材育成ができる</p>	B-1	各レベル別項目の中でA~Dが混在している場合の評価(例: B-1、B-2等)については、評価者との面談等で総合的に判断します。なお、D: 未経験の項目については、なるべく各保健師が経験を積めるよう、各組織で体制等を配慮してください。	B-2

<評価>
A: できる
B: 概ねできる
C: 自信がない
D: 未経験