

<様式2 キャリアラダー確認表（B表）>

(管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー)

※口の中に自己評価を記入してください

記入者：兵庫 太郎

記入年度：R7

4：自立してできる（自ら取り組み実践できる）
3：できる（少しの支援を受ければできる）
2：指導の下でできる（50%以上の支援を受ければできる）
1：努力を要する（全面的な支援を必要とする）
／：機会がない

兵庫県

		各キャリアレベルにおいて求められる能力												
保健師の活動領域		求められる能力	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)		
			評価日	評価日		評価日	評価日		評価日	評価日		評価日	評価日	
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	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、施策化及び事業計画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。		
		・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												
	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威力	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。			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。			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。			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。		
		・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	有事にマニュアルに沿って行動し、係長を補佐する。			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			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。			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。			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。			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。		
		・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	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。			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。					

引用：「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」、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～自治体保健師の人材育成体制構築の推進に向けて～、厚生労働省、2016 年