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）の活用表

		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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>● 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</p> <p>● 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</p> <p>● 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</p> <p><想定される事業・場面></p> <ul style="list-style-type: none"> 家庭訪問等の個別支援 事例にかかる関係者とのケア会議 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な事例の潜在的な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	<ul style="list-style-type: none"> 集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。 <p>● 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</p> <p><想定される事業・場面></p> <ul style="list-style-type: none"> 健康教育 家族教室 	<ul style="list-style-type: none"> 既存の集団との関わりをおし、個々の声を聞き、個や集団の持つ健康課題を把握することができる。 事業計画（目的、目標、内容、評価方法等）を立案できる。 行動変容への動機付けや、行動変容に必要な知識・技術の習得を促す支援を、指導のもとに実施できる。 対象者の反応に応じ、内容等を臨機応変に修正しながら展開できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 集団への支援を通じて、地域の健康課題を明確化することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 集団への支援を通じて、住民の主体的な活動を支える環境整備等の必要な取り組みについて見出すことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 集団への支援を通じて、地域の課題解決に向けた事業計画を立案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 住民や関係機関等と、地域の健康課題を解決するために体系的につながら、ともに活動することができる。 個別と集団、地域活動を連動させた支援を実践することで、地域全体の健康度を高めることができる。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>● 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</p> <p><想定される事業・場面></p> <ul style="list-style-type: none"> 当事者会や家族会等の支援 市民の自主的活動グループへの支援 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の社会資源（人・モノ）を整理するとともに、その役割について理解することができる。 個別事例から見えてきた地域の現状や、事業実績、統計資料等を整理し、健康課題を明らかにすることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域診断から得られた健康課題について、現状と目指す姿の差を認識し、事業の立案や改善案を検討することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 日頃から地域の健康課題を意識しながら地域の関係機関と情報交換をすることができる。 それぞれの機関が個々に関わっている対象者への支援を通じ明らかになった健康課題を関係機関と共有し、地域で取り組むべきことを検討できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 自治体の計画や予算概要に関する資料を熟読したり、国・他県の状況を把握し、部下へのアドバイスに生かすことができる。 事業評価から明らかとなった地域の健康課題を各種協議会等に参加し、保健所の立場から提案できる。 	
	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>● 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</p> <p>● 地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力</p> <p><想定される事業・場面></p> <ul style="list-style-type: none"> 個別事例のコーディネート 	<ul style="list-style-type: none"> 地区組織への参加を通じて、活動目的・内容を把握することができる。 地区組織の成り立ちや組織活動の背景を理解した上で、多様な地域組織の役割や関係性について把握することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地区組織内の課題と考えられる情報を把握し、必要に応じて助言・情報提供ができる。 住民ニーズに応じた新たな取り組みができないか、住民と共に検討できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 住民のニーズに応じて新たな開発が可能な社会資源について、関係機関と共に検討できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域内の複数の組織が各々の特長を生かしながら連携した取り組みができるよう働きかけることができる。 	
	2-3. ケアシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p><想定される事業・場面></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業の企画 予算確保 各種保健医療福祉計画策定 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 市町や関係機関の担当者との連絡を積極的に取り、対象者の支援について情報共有することができる。 市町や関係機関の担当者間で支援目標を共有することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 担当事例の支援について、関係機関間で互いの役割について認識することができる。 個別事例からニーズを整理し、支援目標に向けたサービスが受けられるよう関係機関とサービスの調整あるいは提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 会議など、関係機関等との定期的な協議の場に参加するなどし、地域の特性や社会資源に応じたケアシステムの在り方を関係者と共に検討することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 支援対象者が適切にサービスをうけられるよう、関係機関やサービスのコーディネートができる。 ケアシステム構築の為に必要な関係機関に働きかけをし、地域の健康課題に対して必要なシステムの構築を検討することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 各種計画との整合性を図りながら、将来を見据えたケアシステムの構築を行い、継続して動かすことができる。
3 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 担当事業の背景、目的、狙いについて明確にし、説明することができる。 担当事業の法的・予算根拠について理解することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 市の各種計画と関連づけて担当する事業を自立して進めることができる。 関係機関と健康課題を共有し、連携して事業に取り組んでいくことができる。 担当事業の振り返りと進捗状況を確認し、評価を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 事業について経年的なまとめを行い、成果や今後取り組む必要がある課題を明確化するなどし、評価をすることができる。また、その評価を所属内で共有することができる。 評価は関係機関とも共有し、事業の見直しや新規事業計画案を示すことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 事業や事業に係る予算の必要性を伝えるためのまとめ（言語化・資料化）ができる。 国や県の計画、市町で実施されている事業等との整合性を図りながら、事業計画を立案することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 地域全体の健康レベルの向上を意識し、保健所の役割として仕組みづくりやコーディネート機能を担うことができる。 市町に対し、施策、計画、法令に関する助言をすることができる。

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				
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 <想定される事業・場面> ・健康危機管理マニュアル ・研修・訓練	<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(※)の低減策を講ずる能力 ※ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <想定される事業・場面> ・感染症等日常的な健康危機発生時 ・山口県内での災害発生時 ・他県での災害応援派遣	<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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <想定される事業・場面> ・記録の保管・管理 ・文書管理、情報開示 ・災害時等の名簿・台帳管理	<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。 ・担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<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い、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 <想定される事業・場面> ・記録の保管・管理 ・文書管理、情報開示 ・災害時等の名簿・台帳管理	<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"> ・家庭訪問などの相談対応後は、その状況を上司に報告し、実施したことの振り返りを行い、今後の支援計画を確認できる。 ・事業実施にあたり、目的・目標を理解し、事業評価が出来るよう実施した内容、結果、課題や今後の計画などを整理して記録することが出来る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当事業実施の前には、班内で打ち合わせを行い、事業の目的・目標を確認し、実施後には事業評価を班内で共有することができる。 ・事業終了後は、書面による報告書を作成し、上司から指導・助言を受け、実施した内容を振り返ることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩保健師に事業の目的・目標を確認したり、助言することができる。 ・後輩保健師が取り組む事業の進捗状況を確認し、意欲的に取り組めるよう声かけを行い、課題について一緒に考えることができる。 ・事業計画及び運営の評価を行うために、事業前に評価の指標等を確認し、班内で共有できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村や他部署に出向き、担当事業に係るニーズについて把握できる。 ・把握したニーズをもとに事業の見直しや計画に生かすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・課全体の保健活動計画の進捗状況を把握し、業務推進するとともに、次年度に向けて所内で検討する機会を持つことができる。 ・各事業の報告書や年度末の事業のまとめ等により、保健事業全体の評価を行い、次年度への課題の整理、見直しを提案することができる。
5 管理的活動	5-3. 人材育成 <想定される事業・場面> ・記録の保管・管理 ・文書管理、情報開示 ・災害時等の名簿・台帳管理	<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"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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"> ・「山口県人材育成基本方針」、「山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン」を理解できる。 ・「評価表」、「キャリアラダーの活用表」等を活用し、上司との面接により公務員として、保健師としての振り返りができる。 ・健康づくりセンターが開催する新人保健師研修に参加し、個の事例から地域の課題を考えることにより、保健師としての知識・技術の向上をめざす。また、専門研修に参加し、担当業務についての学びを深める機会を持つことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「山口県地域保健関係職員現任教育ガイドライン」を参考に自らのキャリアビジョンを描くことができる。 ・中堅保健師研修に参加し、専門職としての知識・技術の向上をめざす。また、専門研修に参加し、担当業務についての学びを深める機会を持つことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩のこれまでの経験などの背景、スキルを理解し、後輩が自ら考えることが出来るよう問いかけ、助言し、一緒に考え、活動できる。 ・後輩の行動を見守り、気づきを伝え、タイミング良く言葉をかけ、活動の前には、後輩と共に意見交換や振り返りを行い、助言ができる。 ・プリセプターの役割が果たせるよう、上司の理解や助言を得ながら、職場内のOJTや人材育成上の見直し等を提案できる。 ・後輩が専門性を高められるように、必要な研修や会議等に出席できるように上司と相談し、調整することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・後輩保健師の年間支援計画を上司と検討し、OJT指導を行うことができる。 ・後輩保健師への指導内容や、成果等を上司に説明し、その保健師の課題に対する具体的な支援の在り方や指導に必要な体制について上司に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属の人事担当上司と相談しながら、山口県人材育成基本方針に沿った新人職員の人材育成計画を作成できる。 ・自ら職場内外の研修会や会議の企画、運営に参画し、自己研鑽及び後輩育成に取り組むことができる。 ・部署全体の人材育成計画を企画・立案し、進捗状況を把握して協議する場を設けることができる。 ・部下の経歴、スキル等から、必要な研修への参加を示すことができる。 ・専門職として、自己啓発により学び続ける必要性を伝えることができる。 ・人材育成の必要性、計画について、所属長や関係者に説明できる。 ・研修に関する必要な予算を確保することができる。 ・部下の育成状況について、職場内または他部署職員と共有、協議する機会に参加し意見を言うことができる。
		<ul style="list-style-type: none"> ● 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"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究的手法を用いた事業評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
		<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 	<p>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</p>				<p>（また、その効果の検証にあたっては市町村、関係機関と連携を図りながら実施する。）</p>
		<p>県民誰もが住み慣れた地域で、いきいきと暮らし生活が送れるよう対象者に寄り添い、対象者や地域がエンパワーメント出来るよう活動できる。また、保健師自身が県民の幸せにつながっているかを倫理的に判断して活動を行うことができる。</p>					

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）の活用表

		キャリアレベル				
		B-1 (主任級：主査級への準備段階)	B-2 (主査級：班長)	B-3 (主査級以上：出先課長以上)	B-4 (調整監、副部長以上)	
キャリアレベルに応じた役割		現場のサインをキャッチ	【所属内統括の補佐的役割】 現場意見の吸い上げ・リスク判断・報告	【所属内保健師の統括的役割】 ・地域及び所内の体制づくり ・部署の役割や業務に係る対外的な説明の役割(責任) ・市との体制づくり ・組織づくりを考え、提言する ・所内の体制づくりの働きかけ(情報共有、人的確保・派遣)	・組織横断的な調整 ・組織における健康課題の分析を根拠とした戦略的な提言	
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			
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、班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。
			3-1事業化・施策化参照 ・国の動向など情勢の変化に関する情報収集し、班員と共有できる。 ・情勢の変化と事業化(見直し)を関連付けることができる。	3-1事業化・施策化参照 (キャリアラダー) ・自治体の方針・重点課題・重点目標を理解し、地域診断と関連付けて事業化(見直し)を課長に提案できる。	3-1事業化・施策化参照 ・自治体の方針・重点課題・重点目標を理解し、事業と関連付けた所属長等への説明・部下への指示ができる。 ・情勢の変化に関連した事態に対して、判断および部下への指示ができる。	←キャリアラダー参照
	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、班長を補佐する。	・班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。
			4-1健康危機管理の体制整備参照 ・有事には、現場コーディネーター又は補佐をすることができる。	4-1健康危機管理の体制整備参照 ・健康危機想定訓練の実施において、課長を補佐できる。 ・有事には、現場コーディネーター機能を担うことができる。	4-1健康危機管理の体制整備参照 ・健康危機を想定した訓練を部署横断や関係機関と企画・実施できる。 ・有事には、所属における保健活動の統括的役割を担うことができる。	←キャリアラダー参照
	3. 人事管理	・担当部署内の全職員的能力・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。 ・班内の業務内容と量を勘案し、人材配置について班長に提案できる。	・班内職員の能力・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。 ・班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。
			5-3人材育成参照 ・班員一人ひとりの能力を的確にアセスメントし、能力を高める働きかけができる。	5-3人材育成参照 ・班の業務管理ができる。 ・班全体の力量を的確にアセスメントし、力量を高める働きかけができる。	5-3人材育成参照 ・部下の活動に対する結果責任を負う意識をもって部下を支援している。 ・所内OJT実施者として、職場の人材育成計画を立案し、部署全体で取り組めるよう指導ができる。	←キャリアラダー参照