

II 小樽市保健師の標準的なキャリアラダー

2 管理職保健師の能力に係るキャリアラダー

キャリアレベル		A-4		A-5		
		B-1 (係長級への準備段階)	B-2 (係長級)	B-3 (主幹級)	B-4 (部局長級)	
保健師の活動領域 (関連領域)		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 [3-1政策策定と評価] [5-1PDCAサイクルに基づき 事業・施策評価]	<ul style="list-style-type: none"> 国の動向や道の方針を理解し、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"> 業務関係計画に基づいた事業や施策の評価をまとめ資料化することができる。 評価を踏まえ、係長に保健医療福祉施策に係る提案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務関係計画を踏まえた事業計画案を提示できる。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健医療福祉に係る国の動向や道の方針、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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 [4-1健康危機管理の体制整備] [4-2健康危機管理発生時の対応]	<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"> 危機管理に係る組織内外の関係者を把握し、発生時に備えた関係性の構築ができる。 発生時に必要となる物品や体制について定期的に点検し係長に報告、提案する。 危機等の発生時は活動に必要な情報を系統的に収集することができる。 職場の指示に沿って行動し、係長を補佐する。 	<ul style="list-style-type: none"> 係員が職場の指示に沿って行動できるよう平常時に見直しを行い、発生時を想定した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。 	<ul style="list-style-type: none"> 課員が職場の指示を踏まえて行動できるよう各係長級に対し、発生時を想定した訓練等の実施を指導できる。 訓練結果や見直し結果を踏まえてマニュアル等作成の補助ができる。 発生時に、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。 発生時は優先度を見極め保健活動全体を指揮する。 	<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 [5-3人材育成]	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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、必要な人材の配置について係長に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 係内職員的能力・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、効果的・効率的な人材の配置や活動方法について係内に提案できる。 係内の意見も踏まえ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組織内で提案できる。 必要な人材の確保と配置について資料化し、人事部門に提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。