

健診機関に勤務する保健師のキャリアラダー（岡山県看護協会 保健師職能委員会 病院領域小委員会）

活用の前提

- このキャリアラダーは「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）」（厚生労働省）を引用し、健診機関に勤務する保健師の活動領域、求められる能力に改変した。
- 各所属の現任教育として活用する目安（ツール）として作成した。

キャリアレベルの定義

	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
所属組織における役割	・組織の新任者であり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。	・健康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。	・所属部署内でチームのリーダーシップをとって健康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。	・組織の健康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。 ・自組織の理念に基づいて、効果的な健康保健事業を新規に立ち上げる。
責任を持つ業務の範囲	・担当業務を的確に把握・理解し、対象者に対して責任を持つ。	・所属部署の保健事業に係る業務全般を理解する。担当業務に責任を持ち、所属する施設での保健師の役割を理解する。	・組織内での他職種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。	・部署の健康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。 ・対象者の情報から健康課題を明らかにする。	・困難な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 ・対象者の健康課題の優先度を判断し、対象者の主体性を尊重した解決策を立案する。	・困難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、関連部署、関連職種と協働して事業計画を提案する。	・困難な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 ・集団や組織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、困難かつ緊急性の高い集団や組織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業務を提案する。

1. 対人支援活動

活動領域	求められる能力	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
1-1. 対象者への支援	・医学や公衆衛生看護学等の労働安全衛生に基づき対象者の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ・対象者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対象者の主体性を尊重し、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対象者への支援を行う能力	・対象者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。 ・対象者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。	・困難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。	・困難な事例のアセスメントを行い、自立して支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。	・困難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。	・困難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、集団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、集団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、対象者集団による健康課題の解決を支援することができる。

2. 健康支援活動

活動領域	求められる能力	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
2. 事業化	・保健医療福祉施策や労働安全衛生を理解し、事業を企画・立案し、予算を確保できる能力 ・健康課題を解決するため、自施設の経営方針とビジョンを踏まえた健康支援事業を提案する能力 ・データヘルス計画や健康経営、産業保健活動を踏まえ、保険者や契約事業所と連携できる能力 ・住民、学校、企業ほか、自治体や地域と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に携わる能力	・所属組織の業務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。 ・地域包括ケアシステムが理解できる。	・担当組織の健康課題を把握し、施策と業務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。 ・担当業務の進捗管理ができる。 ・地域包括ケアシステムにおける自分の役割を理解できる。	・担当業務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。 ・対象者や集団の健康課題を明らかにし、評価に基づく業務の見直しや新規業務計画を提案できる。 ・地域包括ケアシステムにおける*健康支援活動を実践できる。	・保健医療福祉計画に基づいた業務計画を立案し、業務や予算の必要性について所属部署内外の関係者に説明できる。 ・地域包括ケアシステムにおける健康支援活動を実践できる人材を育成できる。	・組織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保健医療福祉施策を各種委員会に提案できる。 ・地域の健康課題を解決するための自組織の健康ビジョンを踏まえた健康支援活動を検討し提案することができる。 ・住民、学校、企業ほか、自治体や地域と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の構築に携わることができる。

*健康支援活動とは健診事業の改善や国や地方自治体の施策に基づき、地域や自施設の特性や方針に応じた既存の新規健康支援事業計画（1. 対人支援活動と連動させながら実施することが求められる）を企画、立案する活動

3. 健康危機管理に関する活動

活動領域	求められる能力	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
3-1. 健康危機管理の体制整備	<ul style="list-style-type: none"> 平時において、関連法規や自組織内の健康危機*管理計画やBPC等に基づき、対象者と職員の健康危機の低減策を講じる能力 * 災害、感染症その他何らかの原因により生じる組織や対象者の生命、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。 	<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"> 組織の特性を踏まえ健康危機低減のための改善策を提案できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織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。 	<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。
3-2. 健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> 健康危機発生時に、関連する外部資源から得られる情報と内部情報を収集し組織内外の関係者と連携し、対象者と職員の安全に必要な対応を迅速に判断し、実践する能力 事業継続に及ぼす影響の評価に関する準備する能力 	<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"> 有事に起こる困難な状況に、組織の代表者を補佐し、関係者と連携し対応できる。

4. 管理的活動

活動領域	求められる能力	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
4-1. PDCA サイクルに基づく事業評価	<ul style="list-style-type: none"> 所属部署内外の関係者とともに健診事業、活動評価及び施策評価、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"> 所属部署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。 	<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。
4-2. 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"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健活動に係る情報の取扱が適切に行われているか、自主的に確認できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 所属部署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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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評価し、マニュアル等の見直しを提案できる。
4-3. 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"> 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。

5. 保健師の活動基盤

活動領域	求められる能力	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
5. 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"> 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業務の評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究的手法を用いた業務評価ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織診断などにおいて研究的手法を用いて分析し、根拠に基づき保健業務を計画できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 根拠に基づき、質の高い保健業務を提案し、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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 				