

I 山梨県保健師現任教育マニュアルの概要

保健師活動は、従来から行っていた母子保健、感染症対策に加え、生活習慣病予防、介護予防、虐待防止などへと拡大し、新たな健康課題への対応が求められている。また、保健・福祉の総合的な行政サービスを推進する中で、効率的な行政運営も求められ、専門能力に加え、十分な行政能力を備えた保健師の育成が必要である。そこで、平成19年度保健師現任教育検討委員会を設置し、現任教育の在り方の検討を行った。

1. 本県の保健師の現任教育の課題

本県の現状は、保健師現任教育の必要性に対する認識が低く、職場内研修（OJT）が実施されていない、職場内研修（OJT）を効果的に実施するための指導プログラムが無い、現任教育における関係機関（市町村、保健所、医務課）の役割が不明確といった課題がある。

2. 平成20年度からの保健師現任教育の考え方

(1) 各自治体・各所属における人材育成の推進

各自治体・各所属において人材育成の目標となる職員像を明らかにし、「人材育成指針」あるいは「人材育成計画」を策定し、ジョブローテーションといった組織全体としての人事管理制度との連携や職場外研修（Off-JT）の予算措置等の環境整備を行う。

(2) 各自治体・各所属における職場内研修（OJT）推進体制の構築

①各自治体・各所属で作成した新任保健師指導マニュアルを活用し職場内研修（OJT）を推進する。

②各自治体・各所属で作成した経験別の実践能力・評価指標を活用する。

③スタッフによる事例検討会の開催等、各所属で実施できる研修を行う。

(3) 関係機関の役割分担

①市町村

各市町村において人材育成の目標となる職員像を明らかにし、「人材育成指針」あるいは「人材育成計画」を策定し、ジョブローテーションといった組織全体としての人事管理制度との連携や職場外研修（Off-JT）の予算措置等の環境整備を行う。また、職場内研修（OJT）を推進するとともに、自己評価及び他者評価を実施する。

②保健所

保健師の人材育成を推進する拠点として、管内市町村の職場内研修（OJT）の体制づくりを支援するとともに、管内市町村と連携し、地域特徴や専門的な実践能力の課題を踏まえた研修を階層別に企画・実施・評価する。特に、新任期の職場内研修（OJT）を効果的に推進するために、指導担当者を対象とした研修を行う。

③医務課

県全体の保健師の現任教育の評価・検討を行うとともに、保健所の研修企画を支援する。また、県全体で実施することが効果的な研修会を企画・実施する。

なお、本マニュアルで示している「新任保健師指導マニュアル」及び「保健師の経験別の実践目標・評価指標」は、市町村及び県に所属する保健師の共通モデルとして作成していることから、各自治体及び各所属では、本マニュアルを実態にあわせて応用して活用することを期待している。

また、各自治体・各所属において現任教育を実践する中で、マニュアル内容は随時、追加修正していく予定である。

研修体系のポイント

1. 各自治体・各所属での職場内研修（OJT）の推進

- (1) 基本は自己啓発
- (2) 各自治体・各所属で職場内研修（OJT）を推進する。
 - 新任保健師指導マニュアルを活用して職場内研修（OJT）を実施する。
 - 保健師の経験別の実践目標・評価指標を活用し、自己評価・他者評価を実践する。
 - スタッフによる事例検討会の開催等、各所属で実施できる研修を企画・実施する。

2. 保健所の役割

- (1) 管内市町村が行う職場内研修（OJT）を支援する。
- (2) 管内市町村と連携し、地域特徴や専門的な実践能力の課題を踏まえた研修を保健所及び市町村の保健師を対象として階層別に企画・実施・評価する。
 - 初任期・新任期：新任保健師継続研修（事例検討会・事業企画）
指導担当者研修
 - 中堅期～リーダー期：実践能力の課題を解決するための目標をしばった研修
（例）地域診断のための情報分析技術
事業の企画・評価の実践
 - 管理期：組織内及び管内の保健師に関する管理者の役割研修

3. 県医務課の役割

- (1) 県全体の保健師の現任教育の評価・検討を行う。
- (2) 県保健師の派遣研修の計画・調整を行う。
- (3) 全市町村が対象となる研修の周知・調整・企画への協力を行う。
- (4) 県全体で実施することが効果的である研修を企画・実施する。

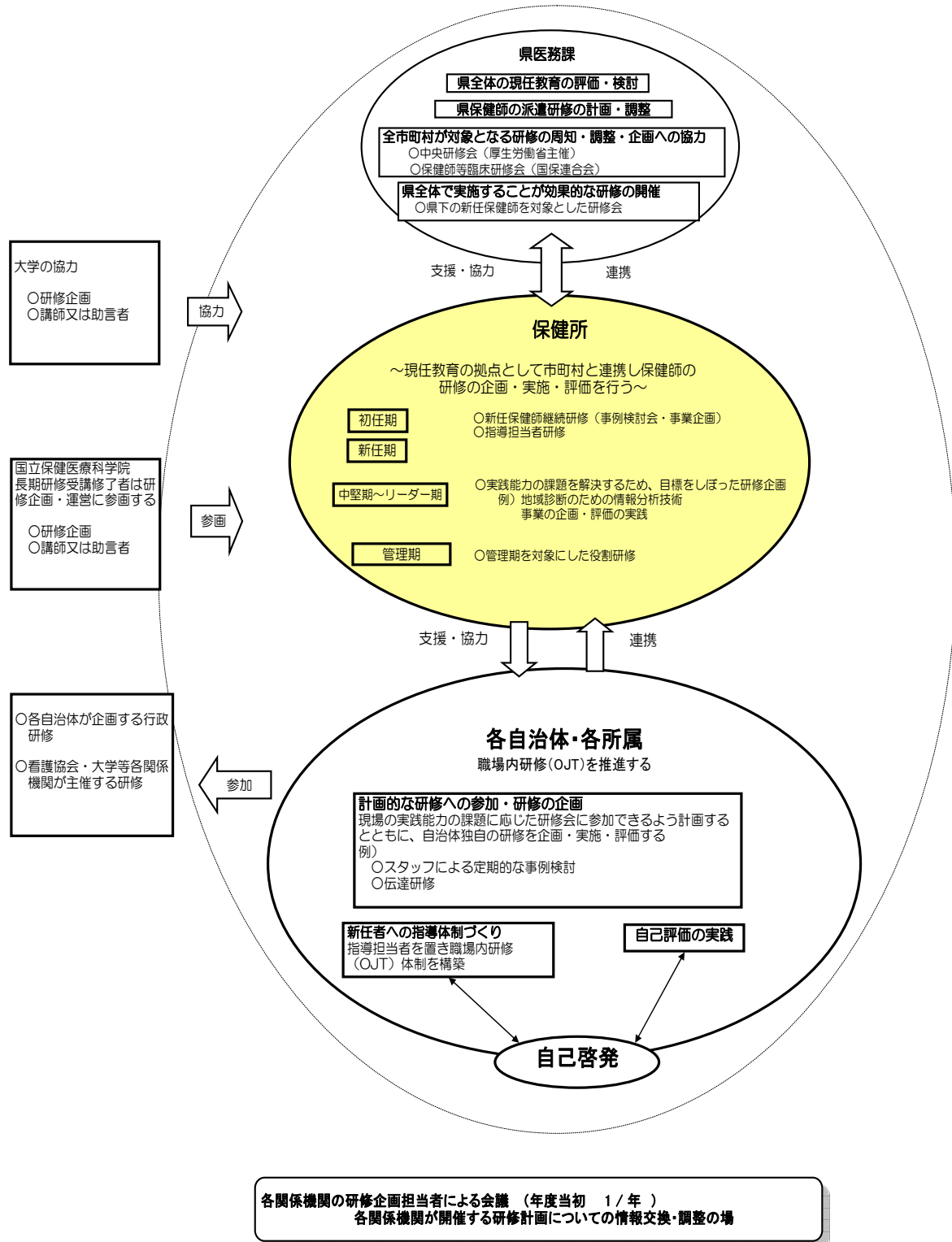
4. 長期研修受講者の参画

国立保健医療科学院長期研修（専門課程Ⅰ、Ⅱ）受講修了者は、各所属が行う研修企画や研修運営に積極的に参画する。

5. 大学との連携

大学に研修企画や研修の講師・助言者として協力を得る。

平成 20 年度からの研修体系



II 実践目標・評価指標

1. 実践目標・評価指標検討の作業プロセス

平成 18 年度に県内保健師から「実践目標」について、意見集約を行っており、それを基に厚生労働省の「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書」で示されている地域保健従事者に求められる能力の分類を一部変更し活用した。

求められる能力とは、「基本的な能力」「行政職員としての能力」「専門職員としての能力」の 3 項目であり、中項目として「基本的な能力」は【責任感】以下 6 項目、「行政職員としての能力」は【企画・計画・評価】以下 6 項目、「専門職員としての能力」は【地域診断】以下 8 項目を揚げ、それぞれに下位項目、行動目標を追加・修正した。

2. 保健師が目指す姿

これからの地域保健の課題に対応できる保健師の具体的な力量として「施策化までできる実践能力」を目標とし、市町村、県保健師の共通の実践目標として作成した。

3. 実践目標の項目

厚生労働省の「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書」で示された「基本能力」「行政能力」「専門能力」を基に次のとおり定義を設定した。

1) 基本能力

【責任感】自らの行動に責任をもち、誠意をもって対応できる能力

【協調性・コミュニケーション】組織の一員としての自覚を持ち、チームワークを保ちながら職務ができる能力、地域住民と対等な協働関係を築くことができる能力

【積極性・自己啓発】問題意識を持って積極的に職務に取り組むことができる能力、自己啓発意欲を持ち、専門性を向上させることができる能力

【効率性】コスト意識を持ち納税者の視点に立つことができる能力、業務の内容に応じて手法を工夫することができる能力

【理解力】業務目的に応じて情報を整理し理解できる能力

【判断力】広い視野・バランス感覚・時代感覚を備え将来を見通すことができる能力、業務の重要性・方向性を判断できる能力

2) 行政能力

【企画・計画・評価】施策の体系を理解し、所属組織の行政計画策定に参画できる能力（*ここでは、総合計画等の立案・評価に参画できる能力を示した）

【情報収集・活用】住民ニーズ、行政ニーズを幅広く把握できる能力、把握した情報を関連部署に提供できる能力

【意思決定】現状や重要性を把握した上で合理的、適切な結論を導き出せる能力、知識や経験に基づき大局的な視点から正しい結論を導き出せる能力

【説明】 担当業務・施策を上司、首長、議員、住民等に適切な用語、方法を用いて論理的に的確な説明ができる能力

【組織運営】 組織の一員としての責任をもち、組織の目標達成に向けて組織力を発揮させるための能力

【育成・指導】 後輩やスタッフの能力を見極め、個人の能力に対応した育成ができる能力

3) 専門能力

【地域診断】 既存資料の分析能力、地域で顕在化又は潜在化している健康課題を把握するための能力、健康課題を解決するための調査・研究計画の立案、データ収集解釈ができる能力

【保健活動の企画・立案】 健康課題を根拠にもった医療保健福祉事業の企画ができる能力、医療保健福祉分野の計画等の立案に参画できる能力

【保健活動の運営】 保健等事業の実践、進行管理ができる能力、地域のニーズに合った事業の見直しができる能力

【保健活動の評価】 保健等事業や医療保健福祉分野の計画を評価する能力

【個人・家族支援】 健康課題をアセスメントする能力、カウンセリング能力、支援計画を立案する能力、支援する能力、評価する能力

【集団支援】 集団に対する健康教育を実施する能力、住民や民間団体の主体的な健康づくり活動を支援する能力

【健康危機管理】 疾病の集団発生に対応する能力、健康危機管理発生時に対応する能力

【連携・調整・社会資源開発】 関係機関の調整、他職種と協力・連携する能力、関係機関との連携をとおしてサービス提供体制を構築する能力、地域の社会資源を開発する能力

4. 経験区分の定義

市町村合併した中で、保健師経験年数に偏りが生じ、経験年数にかかわらずリーダー的立場を担う保健師のいる自治体もある。このため、経験年数及び立場を目安として示すこととした。

初任期：採用1年未満

新任期：採用後1年～5年未満

中堅期：5年～15年未満

リーダー期：15年～25年未満（担当内のリーダー的役割を担う立場にある者）

管理期：25年以上（部署の管理的役割（業務管理・人材管理）を担う立場にある者）

5. 実践能力の設定の目安

1) 経験別に目指す一般目標の目安を次のとおり示した。

初任期・新任期（採用～5年未満）：基本的な実践能力を獲得する段階

中堅期（5年～15年未満）：組織内での調整ができる段階

リーダー期（15年～25年未満）：組織内及び関係機関を調整し業務を積極的に改善できる段階

管理期（25年以上）：自治体（地域）全体を視野に入れて施策提案、調整機能を発揮できる段階

2) 総合的に到達すべき実践目標を次のとおり示した。

初任期（採用1年未満）：担当事例をまとめ事例検討会で説明することができる

新任期（採用後1年～5年未満）：保健活動を企画・立案できる

中堅期（5年～15年未満）：職務に必要な研究計画を立案し、実践、まとめ、学会等で報告することができる

リーダー期（15年～25年未満）：施策立案、計画策定に参画することができる
チームリーダーとして研究を推進することができる

管理期（25年以上）：自治体の総合計画に施策を提案することができる
総合計画に基づき担当部署の業務を推進することができる

経験別獲得実践能力、総合能力一覧

経験別	経験別年数	一般目標	総合的に到達すべき実践目標	該当項目
初任期	採用1年未満	基本的な実践能力を獲得する	○事例検討会で説明することができる	専門能力： 個別・家族支援
新任期	採用後1年～5年未満		○保健活動を企画立案できる	専門能力： 活動の企画・立案
中堅期	5年～15年未満	組織内での調整ができる	○職務に必要な調査研究が出来る（計画、実践、まとめ、公表）	専門能力： 地域診断
リーダー期	15年～25年未満	組織内及び関係機関を調整し業務を積極的に改善できる	○施策立案、計画策定に参画することができる ○チームリーダーとして研究を推進することができる	行政能力： 企画・計画・評価 専門能力： 地域診断・活動評価
管理期	25年以上	自治体（地域）全体を視野に入れた施策提案、調整機能を発揮できる	○自治体の総合計画に施策を提案することができる ○総合計画に基づき部署の業務を推進できる	行政能力： 企画・計画・評価、組織運営

6. 評価指標について

チェックリストとして各経験別の評価シートを作成した。(表 6～9) 評価シートは、自己評価を行い自分の実践能力の課題を把握し自己啓発を積極的にすすめる資料として活用することを目的としている。また、職場外研修 (Off-JT) の企画や各自治体・各所属における人材育成の評価資料としても活用することも期待している。

1) 自己評価の方法

(1) 評価時期

1年に1回

*ただし、初任期(採用1年未満)については、職場内研修(OJT)の一環として、半年後及び1年後に実施する。

(2) 評価方法

各保健師が、該当する経験別の評価シートに沿って自己評価を実施する。自己評価は6段階で、現時点で知識・技術レベルはどのレベルかを自己評価し記入する。

なお、初任期(採用1年未満)と新任期(採用後1年～5年未満)については、他者評価項目を加え、相互評価できる様式となっている。

2) 評価設定

評価は、知識・技術レベルをより客観的に評価できるよう6段階評価とした。(評価の目安は、国立保健医療科学院における短期研修の評価票を参考にした。)

なお、初任期(採用1年未満)については、4段階評価となっている。

【6段階評価】

- 6: 実践でき、人に教育できる〈人に指導・助言ができる〉
- 5: 実践でき、人に説明できる〈人にその内容・方法について説明できる〉
- 4: 実践できる〈自分で実践できる〉
- 3: 支援があれば実践できる〈指導・助言があれば実践できる〉
- 2: 理解しているが実践できていない
- 1: 理解していない

初任期(採用後1年未満)の実践目標

保健師中央会議山梨県資料 20080718

大項目	中項目	小項目	No	行動目標	
基本能力	責任感	行政職員としての責任をもちモラル・倫理観をもって行動できる	1	社会人としての自覚を持ち、健康的な生活行動ができる	
			2	公務員としての勤務規律を理解して行動できる	
	協調性・コミュニケーション	外来者等相手の目的を把握し対応できる	積極的に地域住民とのコミュニケーションがとれ、信頼関係を構築することができる	3	外来者の来訪目的を把握することができる
				4	電話の応対ができる
				5	地域住民の信頼を得る必要性を自覚できる
				6	進んで地域住民とコミュニケーションをとることができる
				7	地域住民と対等な目線を持って信頼関係を構築できる
				8	他者からの伝言・伝達が確実にできる
				9	参加事業において、チームの一員として役割行動を果たすことができる
	積極性自己啓発	担当職務の目的を理解し、問題意識をもって前向きに取り組むことができる	組織の一員としての自覚をもち、職務の円滑な遂行のために同僚、上司との意思疎通を図り、連携をすることができる	10	課内会議や事業実施後のカンファレンスなどで同僚、上司と意見交換できる。
				11	与えられた職務について前向きに取り組むことができる
	効率性	業務のプロセスや優先順位、効率性を考え計画的に担当業務を実施できる		12	自己啓発のために学習を実践する必要性について理解できる
				13	学習会の場に積極的に参加できる
理解力	相談記録を作成し管理することができる	活動記録を残すことができる	14	一日の行動計画を立案し実施できる	
			15	担当業務の年間スケジュールに沿って準備をすすめることができる	
			16	相談記録の目的が理解できる	
			17	記録すべき内容が理解できる	
			18	相談記録を速やかに記載できる	
判断力	報告・連絡・相談を確実に行うことができる		19	相談記録を報告もしくは閲覧できる	
			20	決められた記録の管理方法を実践できる	
行政能力	企画・計画・評価	担当する事業の法的根拠を理解している	21	保健師活動統計の目的が理解できる	
			22	保健師活動統計を記載し、集計できる	
			23	実施した業務の報告を指導保健師または上司に報告できる	
	情報収集・活用	個人情報の取り扱い方法について理解し適切に扱うことができる	業務に関連する情報を収集できる	24	気がかりなことを指導保健師または上司に相談できる
				25	担当している業務について指導保健師・上司に相談できる
				26	担当している事業の根拠法令、通知、実施要綱、予算を理解できる
				27	参加する保健事業の法的根拠がわかる
	説明	相手が理解できるように端的かつ正確な説明ができる		28	文書の收受ができる
				29	簡易な文書起草ができる
	組織運営	組織の一端としての自覚をもち、自治体の政策方針、担当部署の使命、目標を正しく理解できる		30	文書の発送管理ができる
				31	個人情報保護の必要性を理解できる
				32	個人情報の保有・管理を適切に扱うことができる
	専門能力	地域診断	対象集団の把握ができる	33	業務に関連する情報を収集することができる
34				要点を整理して正確に伝えることができる	
保健活動の企画・立案		事業計画の考え方を理解することができる	担当している継続事業の企画・運営ができる	35	筋道の通ったわかりやすい表現で自己表現できる
				36	庁舎内の組織体制について理解できる
				37	所属自治体の総合計画を理解できる
保健活動の運営		担当する保健事業等を指導のもとに運営できる		38	保健福祉等計画を理解できる
				39	担当する事業体系を理解できる
				40	地域概況を理解し、資料を使って説明できる
				41	地域の関係機関を把握し、その関係者の立場や役割を理解できる
				42	対象集団について既存データから健康課題を確認できる
保健活動の評価		実施した事業の自己の活動の評価ができる	担当する事業の課題を明らかにすることができる	43	集団の中で事業対象者の位置づけが理解できる
				44	対象者の持つ健康課題解決等に合わせて事業が企画されていることを理解できる
				45	各保健事業における保健師の役割を説明できる
個人・家族支援	基本的な個別支援を単独で実施できる		46	担当している継続事業の企画・運営ができる	
			47	事業の準備・片づけができる	
			48	対象者の問診及びアセスメントができる	
			49	対象者の計測が正確に実施できる	
			50	対象者に応じた保健指導方法が選択できる	
			51	対象者に応じた保健指導を実施できる	
			52	結果を記録し、集計などの事後処理ができる	
集団支援	地域(住民)組織育成を指導の下に実施できる	健康教育の一部を指導の下に実施できる	53	事後報告ができる	
			54	事業を確実にかつ円滑に実施するための自己の課題に気付くことができる	
			55	実施した事業について事業評価指標に沿って振り返ることができる	
健康危機管理	健康危機管理マニュアル(災害マニュアル)を理解できる		56	担当する事業の課題・改善方法について明らかにすることができる	
			57	家庭訪問に必要な技術(基本的態度、看護過程、訪問後の処理等)を理解できる	
連携・調整・社会資源開発	日常業務に関係する社会資源(人・関係機関)の役割を理解できる	最適なサービスの提供のために、各種社会資源との連携や調整の必要性について理解できる	58	家庭訪問事例に必要な関連情報を確認できる	
			59	協力を得て、家庭訪問指導の計画立案ができる	
			60	対象者の健康問題をアセスメントできる	
			61	適切な保健指導・生活支援・看護ケアが実践できる	
			62	実施ごとに家庭訪問の評価ができる	
連携・調整・社会資源開発	日常業務に関係する社会資源(人・関係機関)の役割を理解できる	最適なサービスの提供のために、各種社会資源との連携や調整の必要性について理解できる	63	個別支援の内容について報告や判断的確さについて助言を求めることができる	
			64	家庭訪問事例と他の保健等事業との関連を理解できる	
			65	担当事例をまとめる事例検討会の場で説明できる	
			66	対象地域(住民)の組織育成の必要性がわかる	
			67	対象地域(住民)の組織育成の目的がわかる	
連携・調整・社会資源開発	日常業務に関係する社会資源(人・関係機関)の役割を理解できる	最適なサービスの提供のために、各種社会資源との連携や調整の必要性について理解できる	68	対象地域(住民)の組織育成の実際を指導の下に参画できる	
			69	健康教育に必要な知識・情報を確認できる	
			70	協力を得て健康教育の実施計画を立案できる	
			71	健康教育の一部を担当し実施できる	
			72	健康危機管理マニュアル(災害マニュアル)を理解できる	
連携・調整・社会資源開発	日常業務に関係する社会資源(人・関係機関)の役割を理解できる	最適なサービスの提供のために、各種社会資源との連携や調整の必要性について理解できる	73	個別支援や集団支援等と関連する社会資源の業務内容・役割が理解できる	
			74	関係機関に所属する様々な職種専門性の理解ができる	
			75	地域の保健・医療・福祉関連の社会資源の所在地や連絡方法を把握できる	
連携・調整・社会資源開発	日常業務に関係する社会資源(人・関係機関)の役割を理解できる	最適なサービスの提供のために、各種社会資源との連携や調整の必要性について理解できる	76	個別や集団支援等の実践から関係機関、関係職種との連携や調整の必要性について理解できる	

中堅期(5年～15年未満)の実践目標

大項目	中項目	小項目	No	行動目標	
基本能力	責任感	所属部署の使命、方針を理解し、責任感をもって対応することができる	1	担当部署における自分の役割を理解し責任をもって行動することができる	
			2	他部署、他職種と信頼関係を構築することができる	
	協働性・コミュニケーション	他部署、他職種と問題解決のため意思疎通、連携を図ることができる	3	他部署、他職種と課題解決に向けて協働して取り組むことができる	
			4	担当部署の職務にて自己目標を設定することができる	
	積極性・自己啓発	謙虚に自己を認識し、向上心を持ってより高い職務知識の習得やスキルの向上に努めることができる	5	目標達成に向けて継続的に努力することができる	
			6	職場外研修を積極的に受講するなど意欲をもって学習できる	
	効率性	費用対効果の視点で、検討を重ねた業務を遂行し、同僚や後輩にも手際よく、無駄なく業務が進むように助言できる	7	費用対効果を考えて業務の手段や方法を工夫することができる	
			8	全体の業務量を考慮し、時間的配分ができる	
	理解力	他領域とも関係する業務に関し、情報を正確に理解できる	9	同僚や後輩に業務の効率性について助言できる	
			10	他領域に関連する業務の情報を正確に把握できる	
	判断力	生じている事実の内容や影響等を見極め、問題点を整理して上司への相談等、業務の遂行のための方向性を検討することができる	11	把握した情報を整理しまとめることができる	
12			生じている事実の内容や影響等を見極め、問題点を整理できる		
行政能力	企画・計画・評価	担当係内事業の施策上の位置づけ、総合計画を理解し、新規事業の企画ができる	13	担当係内の事業が総合計画、上の施策に位置しているかを理解している	
			14	根拠法令、通知、所属自治体の施策との関連、健康課題等を根拠に新規事業について説明することができる	
	情報収集活用	整理した情報を担当署内で共有する場を設け、業務に有効に活用することができる	15	新規事業の予算要求にかかわる資料が作成できる	
			16	施策化のプロセスと具体的な方法を理解し説明できる	
	説明	効果的に資料を活用し、論理的な説明をすることができる	17	保健等計画や施策化における保健師の専門性と責任を説明できる	
			18	計画策定に必要な情報(基礎データや事業実績、健康課題等)を分析し資料を作成することができる	
	組織運営	自治体の政策方針を踏まえ、所属組織の使命、目標を正しく理解し、円滑な組織運営に寄与することができる	19	担当地域及び地域全体の情報を収集することができる	
			20	研究報告や先駆事例の情報を収集することができる	
	育成・指導	後輩との信頼関係を築き、後輩が意欲をもって主体的に取り組めるよう支援できる	21	住民のニーズを担当事業に反映できる	
			22	根拠や裏付けを提示し論理的な説明ができる	
	専門能力	地域診断	対象集団の健康課題を抽出し、解決策を提示できる	23	図表等を効果的に活用することができる
				24	熟意をもち説明ができる
		保健活動の企画・立案	関連事業全体との関連をふまえた企画書の作成提案ができる	25	所属部署の使命や目標をふまえた業務の改善方法を考案できる
				26	他の職員の個性や能力を把握し、効率的・効果的な組織運営に寄与できる
		保健活動の運営	事業計画の内容を資料化し、組織内に情報提供ができる	27	後輩の長所、短所を把握できる
				28	後輩の悩みや思いを受け止め、身体的、精神的状況にあった助言ができる
		保健活動の評価	関連する保健等事業全体の評価を実施し、次年度の事業企画に反映することができる	29	後輩が自分で考え自分で気づける具体的な指示・助言ができる
				30	指導計画を立案し、新任者と信頼関係の基に指導を実践することができる
		個人・家族支援	困難事例等個別事例の支援に必要なケアチームの編成やネットワークの構築ができ、対応できる	31	上司、管理者に進捗状況を報告・相談できる
32				新任者の育成のために関係者と連絡をとり必要な体験や指導が受けられるよう調整することができる	
集団支援	地域の自助グループを支援することができ、健康課題の解決、健康増進のために住民団体(組織)の主体的な活動を促すことができる	33	対象集団の情報を他集団や既存資料と比較分析できる		
		34	対象集団に関する複合的な健康課題を明確にすることができる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	35	健康課題に対する複数の解決策を提示できる		
		36	研究目的を明確にすることができる		
連携・調整・社会資源開発	住民や関係職種、関係機関・者との連携や調整を効果的に展開できる	37	指導を受けながら研究計画を立案できる		
		38	研究を実践し、対外的に報告することができる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	39	個別支援から得られた共通する健康課題を活かした事業企画ができる		
		40	事業企画に、社会情勢や最新情報・知識を反映することができる		
連携・調整・社会資源開発	今後新たに開発や改善が必要となる地域に不足する社会資源について提言し、上司とともに開発に向けて活動ができる	41	関連事業全体の中での優先度、重要度を明確にできる		
		42	事業計画の内容を他課等職員と共有するための資料が作成し説明できる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	43	保健等計画に反映すべき事業計画について意見を述べるることができる		
		44	事業計画に沿って実施できているか確認できる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	45	担当内事業運営上で予測外の対応が必要になった場合自らが適切に対応できる		
		46	各事業の評価結果を関連する保健等事業全体として総合的に分析することができる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	47	関連する保健等事業全体の成果・課題を整理し提示することができる		
		48	事業評価を継続的に行った結果から、保健等事業全体の方向性等について意見を述べるることができる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	49	多問題家族など、複雑困難な事例の支援計画が立案できる		
		50	問題点解決のために必要なケアチームの編成ができる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	51	事例検討会を開催できる		
		52	支援目的の共有や役割分担を行いネットワークを構築できる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	53	活動記録から潜在的な健康課題や共通する課題に気づくことができる		
		54	個別事例の共通する健康課題から地域ニーズを提示することができる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	55	地域(住民)組織の中心的役割が担える人材を見つけることができる		
		56	地域(住民)組織との信頼関係を構築できる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	57	健康危機管理発生時の組織体制・関係機関の役割を理解している		
		58	被害拡大防止のための具体的な対応策を提案することができる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	59	健康危機を未然に予防するための具体策を考案することができる		
		60	地域の社会資源が活用できるように所属機関内で連携、調整ができる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	61	地域の情報・課題を共有し、サービスの提供体制を築くための関係者会議等の場を設定できる		
		62	地域の関係機関・者で取り組むべきことを提案し関係者と協働ですめることができる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	63	既存の社会資源及び今後整備が必要な社会資源について整理ができる		
		64	既存の社会資源の改善点、限界、新たに必要な社会資源についてリーダーや上司に提言できる		
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	65	社会資源の開発についてリーダーや上司と相談しながら働きかけることができる		
		66			
健康危機管理	新たな健康危機事象に対応するため、専門知識や対応能力を習得し、役割を担うことができる	67			
		68			

管理期(25年以上)の実践目標

大項目	中項目	小項目	No	行動目標	
基本能力	責任感	率先して結果責任をとる等の誠意と気概を持つことができる	1	所属自治体の方針と重要課題・目標を理解し、率先して結果責任をとる等の誠意と気概を持つことができる	
	協調性・コミュニケーション	自己の立場や責任を認識し、部署や関係機関・者との意思疎通、連携を図ることができる	2	部署内の人間関係の調整ができる	
			3	組織の役割を円滑に遂行するために、他部署との調和を図ることができる	
			4	立場の異なる外部関係者や組織に対し、適切な対応ができる	
			5	物事を深く見直し、すぐれた判断力の獲得に努力することができる	
	積極性・自己啓発	地域の情報の収集に努め、明確な信念と柔軟性をバランスよく有し、周囲の信頼を得て模範を示すことができる	6	明確な信念と柔軟性をバランスよく有し、周囲に模範を示すことができる	
			7	部下の能力やバランスを勘案し、業務を割り当てることができる	
	効率性	部署内の業務が効率よく運ぶように適切な指示が出せる	8	幅広い領域にわたる情報を的確に理解できる	
	理解力	幅広い領域にわたる情報を的確に理解し、問題の本質、予測される課題、解決の方向性等を的確に理解できる	9	問題の本質、予測される課題、解決の方向性等を的確に理解できる	
			10	部下や関係者等の意見を収集し、情勢を素早く判断できる	
	判断力	情勢の変化を素早く把握し、部下や関係者等の意見を収集し、自らの判断で適切な対処ができる	11	方向性を提示し関係部署に提案することができる	
12			総合計画に基づき担当部署計画の長期・中期・短期目標が設定できる		
行政能力	企画・計画・評価	総合計画に基づき部署の業務を推進できる	13	総合計画に基づいた部署の業務を関係機関・者と協働し推進することができる	
			14	総合計画を推進するために必要な部署の予算について獲得できる	
		総合計画の評価を実施することができる	15	総合計画に基づき担当部署の長期・中期・短期の評価を実施することができる	
			16	評価をふまえた総合計画で反映すべき施策を提案することができる	
	情報収集活用	情報開示及び個人情報保護の観点から対応することができる	17	組織的に情報を管理できる(情報の管理徹底・職員への指導)	
			18	開示請求に対し、組織として責任をもって対応できる	
		情報に対し見解を示すことができる	19	組織的に情報を分析、管理し見解を示すことができる	
	意思決定	大局的な視点から施策を判断できる	20	地域の健康課題や社会情勢をふまえた優先性や重要度を示し施策決定できる	
	説明	説明責任をもち、プレゼンテーションや交渉を行うことができる	21	説明責任をもち、プレゼンテーションや交渉を行うことができる	
	組織運営	総合計画や事業体系の見直しに取組、効果的な組織運営を発揮できる	22	部署内で意見を集約し総合計画を検討する場にフィードバックさせることができる	
			23	事業計画や施策との関連を踏まえ、モニタリングを行いながら進行管理できる	
			24	地域の健康課題に対する具体的取り組みについて合意と協働が得られるための体制を整えることができる	
	育成・指導	事業や業務体制の改善に対し助言と指示ができる	25	部署全体の力量を的確にアセスメントし、情報や知識を提供できる	
			26	スタッフが担当する事業計画の進捗状況を把握し、適切な助言・指導ができる	
		人材育成のための体制づくりを整備することができる	27	研究体制の整備と研究計画の立案について助言できる	
			28	人材育成の課題を把握し、助言・指導に必要な体制を整備できる	
	専門能力	保健活動の企画・立案	保健等計画等の策定に参画し、具体的な提案ができる	29	保健等計画策定の会議の企画・運営ができる
				30	保健等計画策定会議において、地域診断等に基づいた必要な施策を提案できる
		保健活動の運営	部署内の事業が保健等計画の目標を達成するために実施できているか進行管理できる	31	各事業が計画に沿って適切に実施されているか管理できる
				32	企画した事業を効果的・効率的に実施するための体制を整備できる
		保健活動の評価	事業評価を保健等計画に反映することができる	33	全体の事業評価から、保健等計画の目標の到達状況や課題を明確にできる
34				評価結果を基に事業や保健等計画の見直しの必要性について判断できる	
35				評価結果に基づき、改善策を保健等計画に反映できる	
個人・家族支援		支援ケアチームを育成しスーパーバイズができる	36	個人・家族の困難事例に対して、組織的なケアチームを育成できる	
			37	地域全体の事例の状況を把握し、支援の優先順位を付けることができる	
集団支援		住民の主体的な活動を推進するためのスーパーバイズができる	38	支援の過程で、必要なスーパーバイズやコンサルテーションを実施することができる	
健康危機管理		健康危機管理の原因究明や被害の拡大防止のために体制を整備することができる	39	情報管理についてスタッフに指示できる	
			40	健康被害の調査を実施し、危機を最小限に防ぐための取り組みを指導できる	
			41	予防的な視点で所属内の体制・取り組みについて提案できる	
連携・調整・社会資源開発		既存の社会資源の改善や、新たに必要な社会資源の開発の整備ができる	42	協力可能な人材や資源を把握できている	
	43		新たなシステムやサービスの試行的・先駆的な取り組みを提言し実践できる		
	44		広域的な社会資源開発のため、関係機関・者と連携、調整できる		