

茅ヶ崎市  
保健師の人材育成  
ガイドライン



令和3年3月

茅ヶ崎市

## 目次

第1章 人材育成ガイドラインについて .....	1
1 茅ヶ崎市保健師の目指す姿 .....	1
2 目的 .....	1
3 茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針と茅ヶ崎市保健師の保健活動に関する指針との関連 ...	1
4 人材育成の現状及び課題 .....	2
5 本ガイドラインの活用と見直し .....	2
第2章 人材育成の方法 .....	4
1 人材育成の方法について .....	4
2 O J T .....	6
3 O F F - J T .....	7
4 自己啓発 .....	7
5 ジョブローテーション .....	9
第3章 保健師のキャリアラダーとキャリアパス .....	10
1 茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー .....	10
2 茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアパス .....	10
第4章 保健師の専門性面接 .....	11
1 目的 .....	11
2 面接を実施することで期待できる効果 .....	11
3 茅ヶ崎市人事評価システムと専門性面接との関連性 .....	11
第5章 人材育成の体系 .....	12
資料編 .....	13

## 第1章 人材育成ガイドラインについて

### 1 茅ヶ崎市保健師の目指す姿

令和3年3月に「茅ヶ崎市保健師の保健活動に関する指針」を策定し、茅ヶ崎市の保健師は、「茅ヶ崎市に暮らす人がその人らしく、心豊かに生活できる」ように保健活動が実践できる保健師を目指し、保健活動を展開することとしました。

### 2 目的

茅ヶ崎市の保健師が目指す姿になるためには、保健師としての専門的能力を一人一人が段階的、系統的に獲得し、計画的・組織的な人材育成を行う必要があるため、本ガイドラインを作成しました。

### 3 茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針と茅ヶ崎市保健師の保健活動に関する指針との関連

本市では、「あるべき職員の姿」や「求められる能力と意識」、「職ごとの果たすべき役割」を設定し、あるべき職員の姿としての「市民のために経営感覚を持ち自ら考え行動する職員」に近づくため、効果的かつ効率的に自身の能力開発を行うことを目指し、市民サービスの向上を図ることを目的とした、「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」が平成16年3月に策定され、平成30年4月に改訂されました。

また、令和3年3月に策定された「茅ヶ崎市保健師の保健活動に関する指針」では、保健師の保健活動に係る基本的な10項目の方向性のうち、3項目を重点的に取り組む項目とし、「人材育成」はその中の一つとして掲げています。そして、「人材育成」における今後の方向性を、『本市の保健師における標準的なキャリアラダーを活用した保健師の専門性面接を実施し、自己のキャリア発達を促し、質の高い活動展開及び専門的能力の獲得ができるよう取り組みます』、『保健師の専門性獲得及び向上のため、保健師自身の意識の啓発を図ることに加え、計画的・組織的な職場内教育や、最新知見を吸収するための研修や視察などの職場外教育を組み合わせた人材育成に取り組みます』、『意向調査や保健師の専門性面接等により、個人個人が考えるキャリアプランについて把握し、定期的・計画的なジョブローテーションに活かす体制を整備します』、『統括保健師と統括を補佐する保健師の役割及び職務内容について検討し、統括保健師の体制を強化します』としています。

本ガイドラインは、「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」が示す「求められる能力と意識」や「職ごとの果たすべき役割」の設定及び、「茅ヶ崎市保健師の保健活動に関する指針」が示す「人材育成」の方向性を踏まえ、保健師の人材育成の基本方針を示したものです。

#### 4 人材育成の現状及び課題

当初、茅ヶ崎市の保健師の配属は保健部門のみで、活動は住民に対する直接的なサービス提供であり、職場内教育（以下、「OJT」という。）での人材育成が主でしたが、この10数年間に保健師活動の範囲や活動内容、配属部門は広がり続け、部署には保健師が1名から数名の配置が多くなりました。そのため、従来でのOJTの実施や、最新知見を吸収するための研修や視察などの職場外教育（以下、「OFF-JT」という。）の参加が難しくなり、保健師自らが目標を定め、伸ばしたい能力を獲得することができにくい状況にあります。このような状況のため、平成22年度の組織改正により保健師の分散配置が進んだことを契機とし、保健師の希望者が主催し、災害時対応や地区診断等をテーマに、自主研修を勤務時間外に実施していました。そして、平成29年度に保健所政令市への移行に伴い、管内保健師を対象とした内部及び外部研修の予算が計上され、事例検討等をテーマに管内保健師研修を実施しています。

また、令和2年4月現在、茅ヶ崎市の保健師の年齢階層別をみると40歳以下が6割を占めており、経験年数別と職位別をみると経験年数5年以内で職位が主事である者が最も多く、今後ベテラン保健師が退職していく中、新任期と中堅期保健師の割合が大きくなっています。また、配属部門によって専門的な知識・技術や行政運営能力等、習得できる能力に違いがあります。

#### 5 本ガイドラインの活用と見直し

本ガイドラインを基本とし、保健師としての専門的能力を獲得し、計画的・組織的な人材育成を展開することが重要となります。具体的には、次のことに活用していきます。

- ① 保健師としての専門的能力を一人一人が段階的、系統的に獲得するためには、保健師自らの能力を評価し、目指す保健師像や将来ビジョン、伸ばしたい能力を確認することで、質の高い活動展開及び専門的能力の獲得の参考とします。
- ② 計画的・組織的なOJTやOFF-JTを組み合わせた人材育成体制を構築するための参考とします。

③ 能力に応じた部署に配置し、経験により能力の積み上げを図れるよう定期的・計画的なジョブローテーションを図るための参考とします。

なお、本ガイドラインは、「茅ヶ崎市保健師の保健活動に関する指針」と同様に、国の動向にあわせ、策定後5年を目途とし、その全般に関して検討を加えた上で、見直しを行うものとします。

## 第2章 人材育成の方法

### 1 人材育成の方法について

行政保健師に求められる能力として、市職員全体に共通する行政職としての能力に加え、業務を行う上で必要な技術力である保健師特有の能力があります。これらの能力は、日常の業務を通じて行われる「OJT」、最新知見を吸収するための研修や視察などの「OFF-JT」、自立的に向上及び啓発をめざす「自己啓発」、計画的な人事異動や配置換えを行うことにより人材育成をめざす「ジョブローテーション」によって育成されます。

保健師の人材育成に関する全庁的事項については、統括保健師、保健所保健企画課及び総務部職員課がサポートを行い、茅ヶ崎市庁内保健師活動連絡会や各所属と連携しながら、保健師の人材育成体制を構築していきます。

【表 1 人材育成の方法の例示】

人材育成の方法	例示
<p>○ J T (職場内教育)</p>	<p>○職場内での取り組み ○事例検討</p>
<p>○ F F - J T (職場外教育)</p>	<p>○市職員共通研修 ・職員研修</p> <p>○市保健師の専門性研修 ・管内保健師研修会   新任期・採用2年目・中堅期・リーダー期保健師研修</p> <p>・神奈川県研修   基礎コース・中堅コース・市町村保健師管理者能力育成研修   新任保健師指導者研修   看護実習指導者講習会(特定分野)   災害対応力向上研修 等</p> <p>・国等の研修   公衆衛生看護研修(中堅期・管理期・統括保健師)   保健師等救急蘇生法指導者講習会 等</p> <p>・各課及び対象分野別の専門研修   児童虐待防止研修(国立保健科学院)   地域母子保健研修会(母子愛育会)   地域医療支援事業研修会(県立こども医療センター)   感染症集団発生対策研修(国立保健科学院)   介護予防従事者研修(県福祉子どもみらい局福祉部高齢福祉課)   等</p> <p>○学会発表 ・地域保健師研究発表会 ・日本公衆衛生学会</p>
<p>自己啓発</p>	<p>○自主的な学習</p>
<p>ジョブローテーション</p>	<p>○保健師所属課、県等への人事交流</p>

## 2 OJT

OJTは、日常の業務を通じて行われる教育のことで、上司や先輩等の指導や互いの学び合いを通じて知識・技術などを身に付けていきます。保健師の専門職として力量を高めていくには、日常業務の実践が最も大きな学びの場となります。「職場は大事な能力開発の場である」という意識を保健師全員が持ち、一人一人の保健師が効果的なOJTを実践できる力を常に磨いていく必要があります。

例えば、保健師学生の実習受け入れ時にも、その実習プログラムにどういったねらいや工夫を取り入れていくか、担当者をはじめ保健師は自身の公衆衛生活動をどう語り、見せていくかを振り返ることが必要となります。業務を遂行する中で必要な能力は何か、キャリアラダーとの関連性を意識しながら経験に応じた業務での役割の意味を見出すことが保健師としての成長に繋がります。

OJTは、指導の対象となる保健師の知識・技術や経験を踏まえ、計画的・意図的に職場全体で各期の到達目標の達成をめざして取り組むことが大切です。また、地域特性や課題への対応等を念頭において行われることが重要であるとともに、職場の構成員各自の知識、技術やOFF-JTの成果を活かせるよう留意することが求められます。

【表2 新任期保健師育成計画イメージ】

採用後	評価時期	基本技術習得	所属課業務習得	保健師・専門研修
1か月	目標設定			
2か月		家庭訪問（見学）	担当事業の法的根拠	面接技術等（県基礎コース①）
3か月		記録作成		
4か月		支援計画作成		
5か月		家庭訪問（先輩同行）		地区診断等（県基礎コース②）
6か月	自己・他者評価	家庭訪問（単独訪問）		
7か月		家庭訪問の評価	事業進捗状況	
8か月				事例検討（管内保健師研修）
9か月			事業評価及び課題（先輩フォロー）	
10か月				
11か月	自己・他者評価		事業計画（先輩フォロー）	

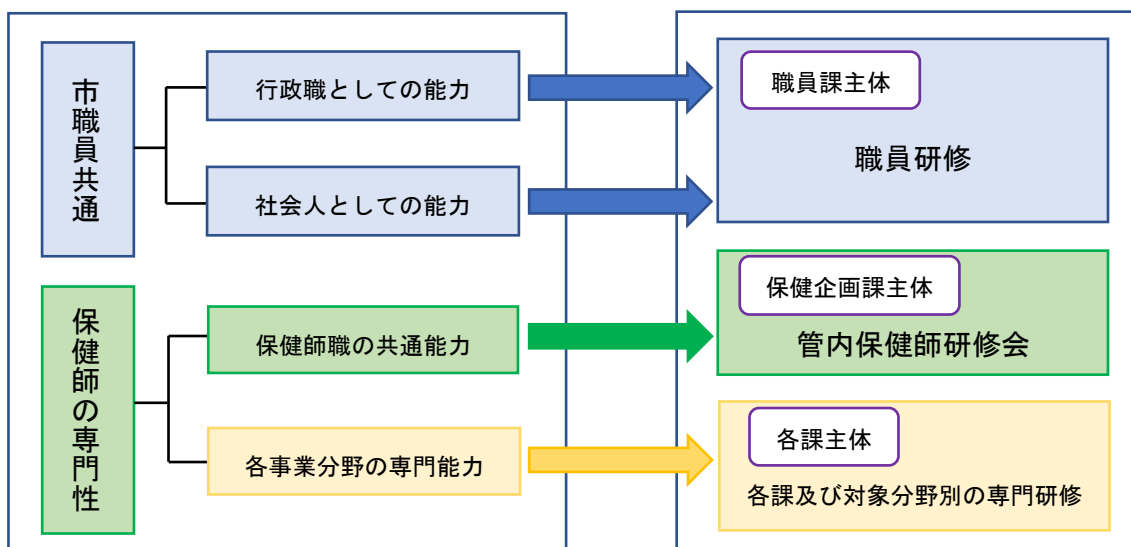


### 3 OFF-JT

研修については、市職員全体を対象に「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」に基づき総務部職員課が行う職員研修があり、保健師特有の研修として、保健所保健企画課が行う保健師に共通する管内保健師研修や、各所属で行う専門研修があります。保健師の専門性を身につけるための研修は別紙1のとおりであり、研修の受講にあたっては、個々の保健師のキャリアレベルに合わせた配慮を心がけていきます。

また、管内保健師研修等の場を保健師のOJT実践力の向上につなげる場としても位置づけ、研修をその前後のOJTと連動させていきます。研修記録等とおして、研修の学びを参加者とともに確認し、さらにそれを実践に生かすことができるよう、統括保健師や所属課の管理職保健師等がサポートし、職場内で活発な話し合いを行います。

【図1 人材育成の方法】



### 4 自己啓発

保健師一人一人が専門職としての自覚を持ち、自分が有している専門能力について正しく評価し、その課題を解決するために学習し、自分を高め、成長するプロセスである自己啓発をすることは不可欠です。また、常に変化、進歩する関連情報を収集し、知識・技術を習得

していく姿勢は専門職として基本的に求められるものであることから自己研鑽を習慣化することが重要です。

《保健師の専門性向上のための自己啓発の方法》


- ・最新の知識・技術の習得（研修会、講演会、専門書、資料等）
- ・各種研究会、学会等への参加（発表）
- ・専門技能を高めるための資格取得や進学
- ・自主的な学習会組織等の構築や参画
- ・職能関連組織活動、役員（委員会）などの活動
- ・ボランティア活動 など

## 5 ジョブローテーション

保健師としての様々な経験を積む中で、幅広い知識と技能を習得させ、得意とする分野や業務を身につけたうえで、キャリアプランも考慮に入れながら、所属課内での担当業務の調整や、総務部職員課に統括保健師等が人材育成に関する調整を働きかけ、効果的・計画的なジョブローテーションを行う必要があります。

特に新任期においては、保健師のキャリア形成を考える意味から、個人の能力や業務の特殊性に配慮しながら、先輩保健師からOJTを受けられるように、可能な限り保健師が複数所属している部署に配置することが望ましく、3年程度の異動サイクルを基本として多様な経験を積み重ねることが必要となります。即戦力として採用された保健師（中途採用職員）は、基本的には既に備えている技術的な専門性を発揮できるような配置を行い、行政職員として必要な知識と能力を習得させたいと、ジョブローテーションを行う必要があります。また、キャリア管理に基づいたジョブローテーションは、自己申告や面接などにより、保健師一人一人のより詳細な職務経験や、個人個人が考えるキャリアプラン、さらには業務に関連する資格取得に対する考え方などについて把握し、人事異動等に活かしていく必要があります。

【表3 ジョブローテーションのイメージ】

時期の位置づけ	主事～主任	副主査～課長補佐	主幹・課長以上
	キャリアアップ期間 3所属以上経験	キャリア選択期間	能力発揮期間
基本的考え方	<p>3年程度の異動サイクルを基本として、保健師としての基礎知識を養える分野の異なる本庁部署と保健所を経験し、複数の部署でバランスの取れた業務の経験を積み重ねることで一人前の保健師に育成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◎総務部</li> <li>◎こども育成部</li> <li>◎福祉部</li> <li>◎保健所</li> </ul> 	<p>3～5年程度の異動サイクルを基本として経験する。中堅及びキャリア管理候補職員として様々な分野で活躍させ、更なる能力開発を促すとともに適性を見極める。</p>	<p>適性にあった分野を中心に本人の能力を仕事の成果として存分に発揮させ、また、組織全体を見渡し、ジョブローテーションや配置に意見具申できる能力を促す。</p>
保健師が配置される課の体制等	<p>可能な限り保健師が複数所属している部署に配置することが望ましい。</p>	<p>保健師が1～2名の配置部署には、職位が副主査～課長補佐のものを1名は配置することが望ましい。人事交流や長期研修を経験する。</p>	<p>本庁部署と保健所には、職位が主幹・課長以上を1名は配置することが望ましい。</p>

### 第3章 保健師のキャリアラダーとキャリアパス

平成28年3月「保健師に係る研修のあり方に関する検討会最終とりまとめ」を基に、新たに「茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー」（別紙2-1、2-2。以下、「市キャリアラダー」という。）と「茅ヶ崎市保健師のキャリアパス」（別紙3。以下、「市キャリアパス」という。）を作成しました。これらを活用し、茅ヶ崎市保健師が自らの目指す保健師像や将来ビジョン、伸ばしたい能力を確認することで、専門的能力の獲得及び質の高い活動展開の参考とします。

#### 1 茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー

キャリアラダーとは、保健師の活動領域ごと（対人支援活動、地域支援活動等）に求められる能力を類型化し、レベル別に整理したものです。入職時の経験歴等が様々であるため、経験年数ではなく、能力の習熟度を基準に成長の段階を示しており、専門職としての能力の向上を可視化しています。

市キャリアラダーでは、国に準じてキャリアラダーをA-1からA-5の5段階にわけ、さらにA-5段階を、B-1からB-4の4段階にわけています。そこに現在の市職員の職位である主事・主任・副主査・主査・担当主査・課長補佐・主幹・課長等を当てはめて記載しました。各職位には、保健師として求められる能力が記載してあります。それぞれの職位で専門的能力を自分で身につけていけるように、OJTやOFF-JT等を活用していきます。また、令和2年度は4部10課に保健師が配置されており、ジョブローテーションにより様々な職場に異動することで、それぞれの職場において能力を養い、次のステップへと能力を向上していきます。

#### 2 茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアパス

キャリアパスとは、キャリアラダーに示された能力を習得したことで導かれる職位等を示したものです。市キャリアパスでは、本市における各職位を参考までにあてはめています。キャリアパスにより、①人材育成制度として組織的に可視化しやすくなる、②専門職としてアイデンティティが確立しやすくなる、③職務意欲の向上と組織の活性化につながる、④能力が高まりボトムアップを望めるなどの、メリットがあると考えられます。

## 第4章 保健師の専門性面接

### 1 目的

上司の保健師との面談（以下、「専門性面接」という。）を行うことにより、自らの目指す保健師像や将来ビジョン、伸ばしたい能力を確認し、自己のキャリア発達を促し、専門的能力の獲得及び資質向上を図る目的で実施するものです。

### 2 面接を実施することで期待できる効果

#### (1) 被面接者

- ・ 求められる能力の獲得状況を上司の保健師とともに確認することができます。
- ・ 市キャリアラダーを意識した業務の遂行ができます。
- ・ 所属する組織における保健師の役割を改めて認識し、目指す保健師像や将来ビジョンを意識した保健師活動に繋がります。

#### (2) 面接者

- ・ 各保健師の専門的能力を把握する機会となり、個別性に配慮したキャリア支援が可能となります。

#### (3) 組織（市・部・課）

- ・ 保健師の専門的能力の獲得状況の把握が可能となり、組織的な人材育成の取り組みに活用することができます。
- ・ 各組織において求められる保健師の専門的能力を再認識する機会となります。

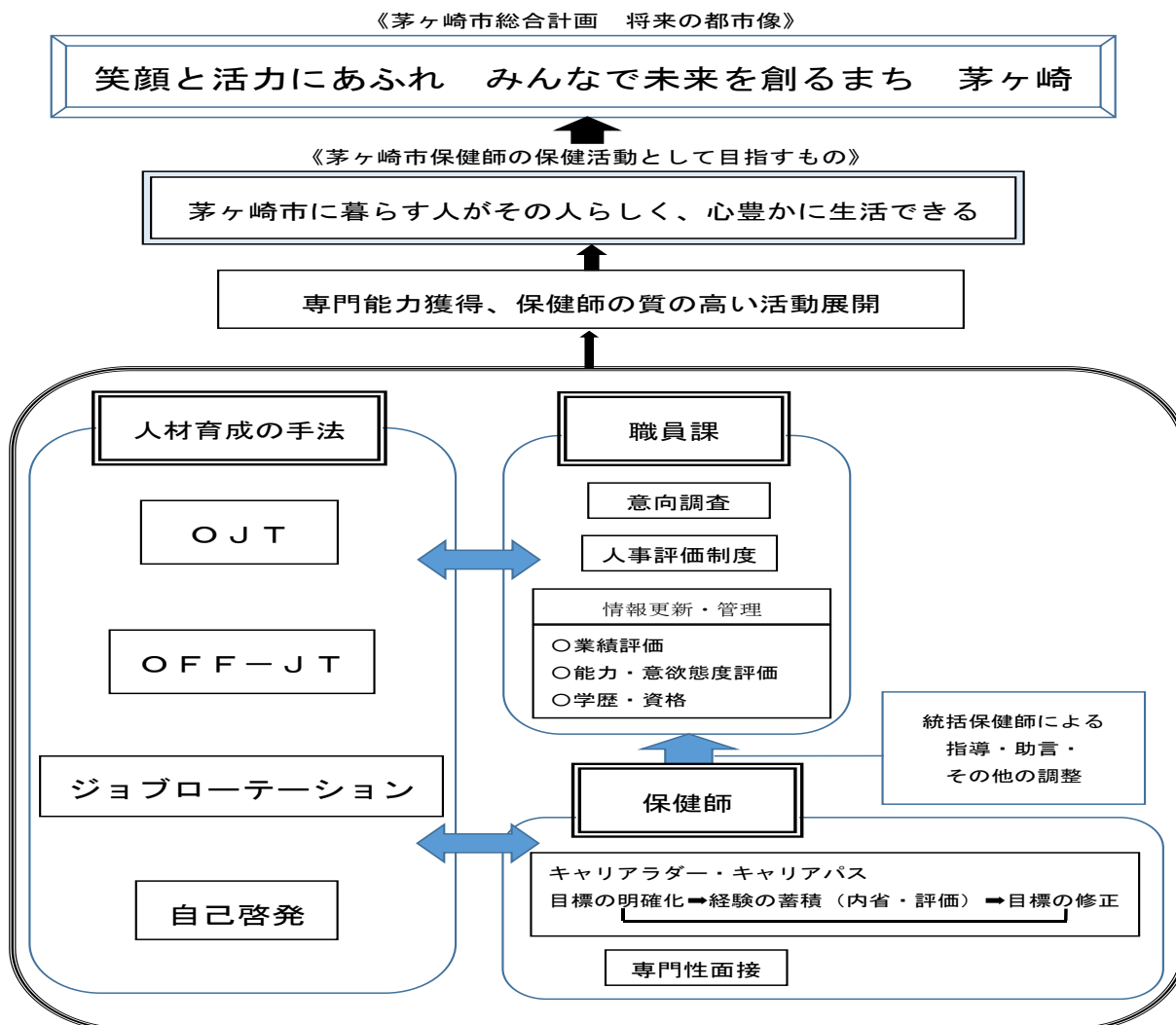
### 3 茅ヶ崎市人事評価システムと専門性面接との関連性

専門性面接は、茅ヶ崎市人事評価制度の人事評価システムに対して直接的に影響を及ぼすものではなく、保健師の専門的能力の獲得状況の把握と、キャリア支援、資質向上を図る目的で実施するものです。しかしながら、専門性面接の実施により、「茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針」の人事評価システムに基づく「業績評価」と「能力・意欲態度評価」において、各々の保健師が評価の参考として活用します。

## 第5章 人材育成の体系

茅ヶ崎市総合計画<sup>1</sup>は、将来の都市像「笑顔と活力にあふれみんな未来を創るまち 茅ヶ崎」を掲げており、この将来の都市像に基づいて、茅ヶ崎市保健師は「茅ヶ崎市に暮らす人がその人らしく、心豊かに生活できる」ことを目指します。そのため、保健師は専門的能力の獲得及び質の高い活動展開につながるように、人材育成の方法を総務部職員課と協力・連携し、人材育成の方法、人事評価制度及び専門性面接等により自己のキャリア発達を促し、計画的・組織的な人材育成体制を整えていくことが重要です。

【図2 人材育成の体系】



<sup>1</sup> 茅ヶ崎市総合計画：令和2年度には、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする「前期実施計画」を策定する予定としていました。しかし、新型コロナウイルス感染症のまん延の影響により、実施計画の策定を2年間延期しています。なお、令和3・4年度の市の取り組みについては、短期的な方針を策定し当該期間における事業の方向性等を示しています。

## 資料編

- 別紙 1 茅ヶ崎市保健師専門研修概要
- 別紙 2-1 茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー（全保健師）
- 別紙 2-2 茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー（担当主査以上保健師）
- 別紙 3 茅ヶ崎市保健師のキャリアパス
- 参考資料 1 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～（平成 28 年 3 月 31 日厚生労働省が実施する検討会）

茅ヶ崎市保健師専門研修概要

別紙 1

1 保健師専門研修(管内保健師研修会)

研修名	対象	年間実施回数	研修目的	研修内容(例)	対象者のキャリアラダー
新任期保健師研修	採用3年目以下の保健師	1回	新任期の保健師として、基本的な事例への対応を主体的に行い、個別事例に対して責任を持つこと、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できる能力を獲得することを目的とする。	<b>&lt;事例検討会&gt;</b> ・個別事例の情報収集、アセスメント、ニーズに応じた支援の実践について(事例提供、ファシリテーターの役割を交代実施)	A1～A2
採用2年目保健師研修	採用2年目保健師	1回	行政としての組織体制を理解し、管内の施策体系や財政のしくみ、担当事業の法的根拠や関連政策について理解できることを目的とする。また、保健師の保健活動に関する指針や管内の人材育成体制についてや組織横断的な活動について理解できることを目的とする。	<b>&lt;行政としての組織体制を理解する&gt;</b> ・管内の施策体系や財政のしくみについて ・担当事業の法的根拠や関連政策についての理解 ・管内の人材育成体制について ・保健師の保健活動に関する指針について ・組織横断的な活動について	A1～A2
中堅期保健師研修	主任～主査	1回	中堅期の保健師として、期待される役割を総合的に理解し、より質の高い保健活動の推進のために必要な能力を獲得することを目的とする	<b>&lt;地域診断に基づくPDCAサイクルの実施&gt;</b> ・参加者自身の事業を題材に、地域診断からPDCAサイクルで事業の企画・立案・評価について ・組織横断的な地域診断、地域課題の抽出、課題解決に向けた施策や事業の評価・見直しについて	A2～A4
リーダー保健師研修	担当主査以上	1回	管理期の保健師として、公衆衛生看護管理の概念を踏まえ、求められる役割を果たすために必要な能力を獲得することを目的とする	<b>&lt;組織全体で地域の健康課題解決や人材育成に取り組む&gt;</b> ・統括保健師の役割と機能について ・関係機関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、評価指標の適切な設定について ・計画的な人材育成体制確保について	A4～A5

2 保健師専門研修(神奈川県)

研修名	対象	年間実施回数	研修目的	研修内容(例)	対象者のキャリアラダー
基礎コース	新採用保健師	前期2回 後期1回	新採用保健師として、保健福祉行政の動向と保健師活動、面接技術や事例検討、地域診断等、保健師の基礎的な技術を学ぶことで、保健師としての保健活動の推進のために必要な能力を獲得できることを目的とする。	<b>&lt;前期&gt;</b> ・保健福祉行政の動向と保健師活動 ・神奈川県の保健師活動 ・面接技術 ・災害時の保健師活動 ・地域診断(PDCA) ・先輩からのアドバイス <b>&lt;後期&gt;</b> ・個別事例から考える保健師の役割(事例検討)	A1～A2
中堅コース	主任～副主査	2回	中堅期の保健師として、期待される役割を総合的に理解し、より質の高い保健活動の推進のために必要な能力を獲得できることを目的とする。	<b>&lt;1回目&gt;</b> ・研究的手法を用いて事業を評価する(後輩保健師の育成に係る視点を学ぶ要素含む) <b>&lt;2回目&gt;</b> ・地域ケアシステムの構築から学ぶ、保健師の役割と多職種連携 中堅期保健師の心のゆらぎを支える	A2～A3
新任保健師指導者研修(プリセプター研修)	主任～副主査	1回	新任保健師指導者として、期待される役割を総合的に理解し、新任保健師を育てるために必要な能力を獲得できることを目的とする。	・新任保健師を育てるための基本的な考え方 ・新任保健師指導の実際～市町村～ ・新任保健師を育てるためのポイント～ティーチングとコーチング～	A2 新任保健師の指導に携わっている者
市町村保健師管理者能力育成研修	担当主査以上	1回(2日間)	市町村保健師管理者に必要な機能と能力を獲得できることを目的とする。	<b>&lt;市町村保健師管理者に必要な機能と能力&gt;</b>	A4以上
看護実習指導者講習会(特定分野)	学生実習担当保健師	7日間	看護教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるよう、必要な知識・技術を修得することを目的とする。	<b>&lt;実習指導者としての役割に関すること&gt;</b>	全階層
災害対応力向上研修	全保健師	1回	保健師として、災害に関する対応力を向上させることを目的とする。	<b>&lt;災害に関すること&gt;</b>	全階層
保健福祉事務所保健師研修	全保健師	1回	その年度により、テーマの設定があり、研修目的が設定される。	<b>&lt;アクションプランの報告・評価&gt;</b>	全階層



3 保健師専門研修(国等の研修)

研修名	対象	年間 実施回数 実施主体	研修目的	対象者の キャリアラダー
公衆衛生 看護研修 (中堅期)	副主査～主査	10日間 国立保健 医療 科学院	中堅期の保健師として、期待される役割を総合的に理解し、より質の高い保健活動の推進のために必要な能力を獲得することを目的とする	A3～A4
公衆衛生 看護研修 (管理期)	担当主査以上	5日間 国立保健 医療 科学院	管理期の保健師として、公衆衛生看護管理の概念を踏まえ、求められる役割を果たすために必要な能力を獲得することを目的とする	A4～A5
公衆衛生 看護研修 (統括保健師)	統括保健師 または課長	3日間 国立保健 医療 科学院	統括的役割を担う保健師として、保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進するための能力を獲得することを目的とする	A5～B3
看護実習 指導者講習会 (特定分野)	学生実習 担当保健師	7日間 神奈川県立保健福 祉大学実践教育セ ンター	看護教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるよう、必要な知識・技術を修得することを目的とする。	
保健師等 関東甲信越 ブロック別 研修会	内容により	2日間 日本公衆 衛生協会	近年、頻繁に発生している自然災害に備え、社会構造や人々の暮らしの変化を踏まえた地域共生による災害に強いまちづくりを目指し、保健師だからできる『つなぐ』力を発揮できるよう、地域に責任を持った活動の強化を図ることを目的とする。	
全国保健師長研修会	日本公衆衛生協会会 員かつ担当主査以上	2日間 日本公衆 衛生協会	自治体に勤務する指導的立場にある保健師等を対象に、効果的な保健師活動を展開していくための資質の向上を図ることを目的とする。	A5以上

茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー(全保健師)

【能力到達レベル基準】 5:特に優れている 4:優れている 3:普通 2:やや劣る 1:劣る

年度

課

		キャリアレベル				
専門的能力に係るキャリアラダー		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
茅ヶ崎市で想定される職位		主事	主任	副主査	主査	担当主査以上
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				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
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"> <li>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。</li> <li>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</li> <li>支援に必要な資源を把握できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>複雑な事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。</li> <li>支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>健康課題に予防的に介入できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>複雑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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>
	1-2. 集団への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集団への支援を通して、地域の課題解決に向けた事業計画を立案できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>集団への支援を通して立案した事業により、住民による地域の健康課題の解決を支援することができる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>
	2-1. 地域診断・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、担当地区の情報収集・分析し、健康課題を明確化できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当地区の情報を分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域診断や地区活動で明らかになった課題を施策立案に活用できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>
	2-2. 地域組織活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の特性を理解し、住民と共に活動できる。</li> <li>多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な住民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住民と共に活動しながら、住民ニーズに応じた組織化が提案できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住民ニーズに応じた組織化を自立してできる。関係機関と協働し、必要に応じて新たな資源やネットワークの立ち上げを検討することができる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な住民組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>
2-3. ケアシステムの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種サービスの円滑な連携のために必要な調整ができる。</li> <li>地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	

3 事業化・活動の ための活動 策化	3-1. 事業化・策化	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当地域の健康課題を把握し、施策と事業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。</li> <li>担当事業の進捗管理ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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*の低減策を講じる能力</li> <li>*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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
	4-2. 健康危機発生時の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要な情報を整理し組織内外の関係者へ共有できる。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>組織内の関連部署と連携、調整できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属係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。</li> <li>事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>施策立案時に評価指標を適切に設定できる。</li> </ul>
	5-2. 情報管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>保健活動上知り得た個人情報を適切に取り扱うことができる。</li> <li>業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属係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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
	5-3. 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
6. 保健師の活動基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究的手法を用いた事業評価ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	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					

茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー(担当主査以上保健師)

【能力到達レベル基準】 5:特に優れている 4:優れている 3:普通 2:やや劣る 1:劣る

年度 課

	キャリアレベル			
専門的能力に係るキャリアラダー	A-5			
管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー	B-1	B-2	B-3	B-4
茅ヶ崎市で想定される職位	担当主査	課長補佐	主幹・課長	参事以上

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>
	2. 危機管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>有事にマニュアルに沿って行動し、係長を補佐する。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>
	3. 人事管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>&lt;到達レベル自己評価&gt; 期首 : [ ] 中間面接時 : [ ] 期末面接時 : [ ] 到達レベルを決めた理由</p>

専門的能力に係るキャリアラダー	A-5							
管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー	A-1	A-2	A-3	A-4	B-1	B-2	B-3	B-4
茅ヶ崎市で想定される職位	主事	主任	副主査	主査	担当主査	課長補佐	主幹～課長	参事以上

茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針及び保健師のジョブローテーション(イメージ)

茅ヶ崎市職員の人材育成基本方針	人事システム(イメージ)		キャリアアップ期間 3所属以上経験		キャリア選択期間			能力発揮期間		
	職位ごとの果たすべき役割		課の使命・目標、業務の目的・意義、手続き、上司の指示を正確に理解し、自身の役割・課題を認識して、的確に業務を遂行する	課の使命の実現、目標の達成に向けて、常に業務改善を意識し、主体的かつ自発的に業務を遂行する	課の使命の実現、目標の達成に向けて、常に問題意識を持ち、主体的かつ自発的に業務を遂行する	課の使命の実現、目標の達成に向けて、事業の企画・立案を積極的に進め、業務改善に取り組む	課の使命の実現、目標の達成に向けて、課題解決のための的確な対応策を企画立案し、迅速に対応する	課の使命の実現、目標の達成に向けて、具体的な政策、施策の立案を行い、課題解決のための調整や交渉等を行う	課の統括者/市政の政策及び施策の立案・執行の責任者	部の統括者/市の経営層の責任者
	OFF-JT	茅ヶ崎市職員研修	新採用職員研修	主事・主任級職員研修	副主査級職員研修		担当主査級職員研修	課長補佐級職員研修	課長級職員研修	
	人事評価制度									
保健師のジョブローテーション(イメージ)		3年程度の異動サイクルを基本として、保健師としての基礎知識を養える分野の異なる本庁部署と保健所を経験し、複数の部署でバランスの取れた業務の経験を積み重ねる			3～5年程度の異動サイクルを基本として、中堅及びキャリア管理候補職員として様々な分野で活躍する			適性にあった分野を中心に本人の能力を仕事の成果として存分に発揮し、また、組織全体を見渡し、ジョブローテーションや配置に意見具申できる		

茅ヶ崎市保健師の人材育成方法及び専門性面接

茅ヶ崎市保健師の人材育成方法	OJT(職場内研修)									
	OFF-JT(職場外教育)	市	新任期保健師研修	中堅期保健師研修			リーダー保健師研修			
		神奈川県	基礎コース (新採用保健師)	中堅コース			市町村保健師管理者能力育成研修			
				災害対応力向上研修						
				保健福祉事務所保健師研修						
	国等			公衆衛生看護研修(中堅期)			公衆衛生看護研修(管理期)		公衆衛生看護研修(統括保健師)	
		看護実習指導者講習会(特定分野)								
		保健師等救急蘇生法指導者講習会								
		保健師等関東甲信越ブロック別研修会								
			全国保健師長研修会							
事業別研修										
自己啓発(学会発表等)		地域保健師研究発表会			神奈川県公衆衛生学会			日本公衆衛生学会/日本公衆衛生看護学会		
専門性面接										