

茅ヶ崎市保健師の  
人材育成のための専門性面接  
運用マニュアル



令和3年4月  
茅ヶ崎市

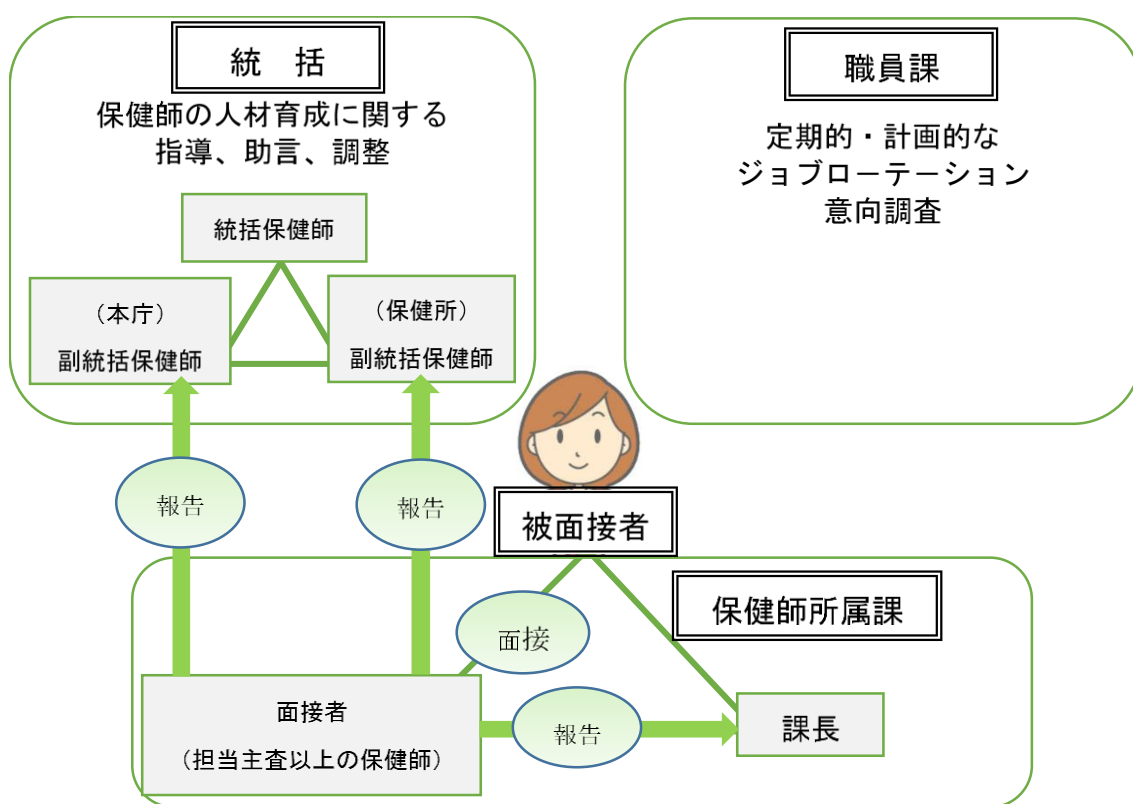
## 内容

1	目的	1
2	専門性面接のイメージ	1
3	専門性面接を実施することで期待できる効果	1
	(1) 被面接者	1
	(2) 面接者	2
	(3) 組織（市・部・課）	2
4	実施方法	2
	(1) 被面接者	2
	(2) 被面接者の面接者と確認者	3
	(3) 専門性面接の流れイメージ	4
	(4) 活用帳票	5
	(5) 目標設定と自己評価	5
	(6) 専門性面接	8
	(7) 確認者への報告と確認者の役割	9
	(8) 市キャリアラダー評価表等の保管	9
	(9) 専門性面接・自己評価実施の進捗管理	9
5	茅ヶ崎市人事評価システムと専門性面接との関連性	10
	資料編	11

## 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ことができるものです。

## 2 専門性面接のイメージ



## 3 専門性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。
- ・茅ヶ崎市保健師の標準的な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。

#### 4 実施方法

(1) 被面接者

課長補佐以下の会計年度任用職員を除く下表の全保健師を対象に実施しますが、個別の事情を鑑み、各専門性面接期間中に勤務期間が4か月以上あった場合に、専門性面接をすることを基本とします。

なお、他市等から本市へ派遣されている職員は対象外とします。また、主幹以上は保健師の職能としての成長促進は内省により獲得できることから、自己チェックを行うこととするため、被面接者の対象外としますが、目標設定と自己評価は実施します。

一般職員（保健師）	・対象
再任用職員（保健師）	・対象
任期付職員（保健師）	・対象
臨時的任用職員（保健師）	・対象
派遣職員（保健師）	・対象
休職等の職員（保健師）	・一部対象（面接期間中に4か月以上勤務している場合は原則対象） ※4か月以上の勤務があっても、長期の休職等に入っている場合など、面接が困難である場合は実施しない。

(2) 被面接者の面接者と確認者

被面接者	面接者*1)	確認者*2)
主査以下	担当主査以上の保健師	所属課長と副統括保健師
担当主査、課長補佐	副統括又は統括保健師	所属課長と統括保健師
主幹以上*3)		統括保健師

- \*1) 所属課によっては担当主査以上の保健師がないことがあります。その場合は、所属課と、副統括又は統括保健師が協議し、他課の担当主査以上の保健師が面接者となります。
- \*2) 所属課内に面接者より上司の保健師がいる場合は、確認者へ報告する際に可能な限り同席、又は情報共有します。
- \*3) 主幹以上の保健師は、専門性面接の被面接者ではありませんが、目標設定と自己評価は実施します。そのため、中間・期末自己評価の実施後、確認者である統括保健師へ報告します。

(3) 専門性面接の流れイメージ

時期	目的	被面接者	面接者の役割
期首 (必要時)	今年度の目標・能力獲得状況の確認	<p><b>①自己評価</b></p> <p>自分の専門能力をキャリアラダー評価表で自己評価してみよう</p> <p>去年よりこの能力ができるようになっていないな!</p> <p>この能力がまだ身についていないので、今年度は力をつけられるように頑張ろう!</p> <p><b>②面接 (必要時)</b></p> <p>こんな保健師になりたいです!そのため、今年度はこんなことを頑張りたいです!</p> <p>目指す保健師像を教えてください? 当課の保健師としての役割は...</p>	<p>※期首面接は、新採用保健師等、必要な場合に実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>面接者は被面接者の目指す保健師像や将来ビジョンを考慮し、キャリア形成のプロセスを示す。</li> <li>今年度の目標を達成するための能力獲得に関する具体的な課題の抽出や伸ばしたい能力や獲得方法を話し合う。</li> <li>面接者は能力獲得に向けた手段等を助言する。</li> <li>今年度の目標達成・能力獲得状況を被面接者と面接者で確認する。</li> </ul>
中間	能力獲得状況の確認	<p><b>①自己評価</b></p> <p>今年の目標として掲げたことが、できるようになってきているな! 自信がついてきているな!</p> <p>この能力がまだ身についていないな~もう少しここを頑張ろう!</p> <p><b>②面接</b></p> <p>この能力がまだ身についていないので、今年度は力をつけられるように頑張っています!</p> <p>自己評価や目標の根拠を、教えてください?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度の目標達成・能力獲得状況を被面接者と面接者で確認する。</li> <li>十分に獲得できなかった能力については、経験が積める場の提供や能力が伸ばせるよう助言する。</li> </ul>
期末	次年度の目標に繋げる	<p><b>①振り返り</b></p> <p>4月と比べて、能力が身についたかな? キャリアラダーで振り返ってみよう!</p> <p>今年は、相談者への関わりの力がついたから、来年は、地域支援活動に関する力をつけたいな。</p> <p><b>②面接</b></p> <p>個別支援の力がついたんだね。どんなことを意識しながら支援できたのかな? 来年は...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度の目標達成・能力獲得状況を被面接者と面接者で確認する。</li> <li>十分に獲得できなかった能力については、経験が積める場の提供や能力が伸ばせるよう助言する。</li> </ul>
通年	OJT・自己啓発等	<p><b>①研修申し込み</b></p> <p>研修案内が来た! この研修を受けたら苦手な部分の力が付きそうだから、受講してみよう</p> <p><b>②研修受講</b></p> <p>そういうことだったんだ...</p> <p><b>③研修報告</b></p> <p>先日、受けた研修で、〇〇を学びました。今後、〇〇に活かそうです</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>被面接者の能力獲得に繋がるOJT、OFF-JT、自己啓発の受講を助言する。</li> <li>能力を獲得するために適した事業や研修等があった時に、声をかける。</li> </ul>

#### (4) 活用帳票

専門性面接の際は、以下の帳票を活用します。

- 「茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー」(別紙1-1、1-2。以下、「市キャリアラダー」という。)は、保健師の活動領域ごと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。
- 「茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー評価表」(別紙2。以下、「市キャリアラダー評価表」という。)は、保健師の活動領域ごとに求められる能力の自己評価を記入するものです。
- 「茅ヶ崎市保健師の活動領域」(別紙3。以下、「市活動領域」という。)は、茅ヶ崎市の保健師所属課における保健師の業務を市キャリアラダーの活動領域に当てはめたものとなります。
- 「茅ヶ崎市保健師のキャリアパス」(別紙4。以下、「市キャリアパス」という。)は、キャリアラダーに示された能力を獲得することにより達成する職位等を目安として示したものです。

#### (5) 目標設定と自己評価

「今年度の目標」(期首)と「自己評価」(期首・中間・期末の3回)を市キャリアラダー評価表に記入します。

##### ① 目標設定と自己評価の対象者

会計年度任用職員を除く全保健師を対象に実施しますが、個別の事情を鑑み、各専門性面接期間中に勤務期間が4か月以上あった場合に、目標設定と自己評価をすることを基本とします。

なお、他市等から本市へ派遣されている職員は対象外とします。

##### ② 目標設定

「今年度の目標」の設定方法に決まりはありませんが、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につながるように、目標設定をすることが大切です。

目標を達成するために必要な専門的能力について、市キャリアラダーの「保健師の活動領域」のどの活動領域に当てはまるのか確認します。そして、その活動領域の自己のキャリアレベルにおいて「求められる能力」を基に、目標設定をします。また、目標を記入するにあたって、どの水準まで、どのような方法で、いつまでにするかを簡潔に記入します。

なお、「今年度の目標」は、茅ヶ崎市人事評価制度の業績評価の目標設定と同じでも差し支えありません。ただし、本人と上司の保健師等との間で目標及び到達点に対する共通認識を持つておくことも重要となりますので、上司の保健師等と話し合ったうえで記入します。

③ 自己評価

被面接者は、期首・中間・期末の3回、市キャリアラダー評価表と市活動領域を活用して、5段階で能力到達レベルを自己評価します。なお、茅ヶ崎市で想定される職位を参考に、市キャリアラダーのキャリアレベルを自身で選択します。

参考のために自己のキャリアレベルの前後のキャリアレベルも市キャリアラダーを活用して、5段階で自己評価をします。

【表1 自己評価するキャリアレベル】

専門的能力に係る キャリアレベル	茅ヶ崎市で 想定される職位	自己評価する キャリアレベル	参考に自己評価する キャリアレベル
A-1	主事	A-1	A-2
A-2	主任	A-2	A-1、A-3
A-3	副主査	A-3	A-2、A-4
A-4	主査	A-4	A-3、A-5、B-1
A-5	B-1	担当主査	A-5、B-1
	B-2	課長補佐	A-5、B-2
	B-3	主幹・課長	A-5、B-3
	B-4	参事以上	A-5、B-4
			A-4、B-2
			A-4、B-1、B-3
			A-4、B-2、B-4
			A-4、B-3

【表2 能力到達レベル基準】

評価	能力レベルの内容
5 特に優れている	当該要素について、優れているもののうち、特にそれが顕著な水準であり、他の職員の模範となり、又は指導できる職務遂行状況
4 優れている	当該要素に優れており、自ら取り組み実践し、職務を円滑に遂行できる水準
3 普通	当該要素について、被面接者のキャリアレベルをほぼ達成し、職務を遂行するうえで特に支障のない水準
2 やや劣る	当該要素について、やや劣る部分や問題点があり、職務を遂行していくうえで、全面的な支援を要し、時には支障をきたすことがある水準
1 劣る	当該要素について、劣る部分や問題点が顕著であり、職務を遂行していくうえで、頻繁に支障をきたすことがあり、周囲に迷惑をかける水準



【表3 市キャリアラダー評価表（例）】

茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー評価表（例）				別紙2	
			期首	中間面接時	期末面接時
		面接者			
		確認者			
名前	〇〇 〇〇		〇〇	〇〇	〇〇
評価年度	令和3年度	自己評価するキャリアレベル	A-3（副主査相当）		
所属課	〇〇〇課	現所属課の在職年数	2	年目	
職位	副主査	茅ヶ崎市の在職年数	8	年目	
【今年度の目標】 目標に当てはまる活動領域（小項目）選択⇒ 1-2. 集団への支援 3-1. 事業化・施策化					
「集団への支援」と「事業化・施策化」の能力を伸ばしたい。 担当事業である各地区で実施している〇〇教室について、5月にアンケート調査により事業評価や健康情報を収集し、7月に分析及び課題を抽出し、9月に担当内で集団への支援を通じた地域の健康課題、事業評価内容を共有する。また、地域の健康課題を基に、〇〇教室の対象や内容について今年度中に担当内で検討し、次年度に向けて事業計画案を提案する。					
【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					
【全保健師】					
活動領域（大項目）	活動領域（小項目）	自己評価			
		期首	中間面接時	期末面接時	
1 対人支援活動	1-1. 個人および家族への支援	3	3	4	
	1-2. 集団への支援	3	4	5	
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	2	3	4	
	2-2. 地域組織活動	2	2	2	
	2-3. ケアシステムの構築	2	2	2	
3 事業化・施策化のための活動	3-1. 事業化・施策化	2	3	4	
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	2	3	3	
	4-2. 健康危機発生時の対応	2	3	3	
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	2	3	4	
	5-2. 情報管理	3	3	4	
	5-3. 人材育成	3	3	3	
6 保健師の活動基盤	6-1. 根拠に基づいた保健師の活動	3	3	4	
	6-2. 活動を倫理的に判断する能力	3	3	4	
【助言コメント等】			中間面接時	期末面接時	
〇〇〇〇〇〇〇〇				〇〇〇〇〇〇〇〇	
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p><b>全保健師</b></p> </div> <div style="width: 35%;"> <p>— 期首 - - - 中間面接時 — 期末面接時</p> </div> </div>					

## (6) 専門性面接

茅ヶ崎市人事評価制度面接と同時期に、専門性面接（中間・期末）を2回実施します。また、期首の目標設定の専門性面接は、新採用保健師等がいる場合は、必要時に実施します。

### ① 期首専門性面接

専門性面接の中で、被面接者が自己評価を記入した市キャリアラダー評価表を基に、目標設定が正しく行われているか、本人の専門的能力獲得やキャリア形成に対する考え方、能力獲得に関する具体的な課題等について、面接者と被面接者で確認し、能力獲得するための方法を確認します。期首に明確な目標を作成し、双方があらかじめゴールを確認しあい、共有することが、その後の目標管理の重要なポイントとなります。

【表4 期首専門性面接の流れ】

手順	内容
1	面接者は、被面接者に専門性面接の目的について説明します。
2	自己のキャリアレベルの選択や、市キャリアラダーの「保健師の活動領域」の「求められる能力」を基に目標設定をしているか、自己評価の内容、面接者が特に確認しておきたい点や説明が必要である点などについて、被面接者に説明を求めます。
3	「目標の妥当性」「目標達成するプロセスの確認」「自己評価の評価基準」について話し合います。半期毎に評価でできるよう、半期にどこまで行うかも記述されているかを確認します。双方の認識等が一致した段階で目標や自己評価を確定し、認識の共有化を図ります。
4	目標設定以外の活動領域について、すり合わせを行い認識の共有をします。

### ② 中間・期末専門性面接

中間・期末専門性面接は、被面接者が自らを振り返り、面接者は被面接者の行動を振り返り、獲得した専門的能力を相互に確認合わせを行う機会です。面接者は、肯定的な視点で、できたところは認め、課題となったところは、目標設定に無理がなかったか等の視点で、経験が積める場の提案や能力獲得に向けた手段等を助言します。

そして、市キャリアパスを参考に、面接者は被面接者の目指す保健師像や将来ビジョンを考慮し、キャリア形成のプロセスを示し、資質向上を図る視点で面接を行います。

【表5 中間・期末専門性面接の流れ】

手順	内容
1	専門性面接の目的について説明します。
2	被面接者の自己評価の内容や評価基準について、説明を求めます。
3	被面接者の専門的能力の獲得状況を確認するとともに、評価表に記載された内容について、面接者が特に確認しておきたい点や説明を聴取する必要があると考える点などについて、被面接者に説明を求め、自己評価内容について両者で話し合います。特に面接者と被面接者で認識が一致しないものについて、何故一致しないのかについて丁寧に話し合います。
4	面接者は、被面接者のその期における職務上の成果や行動から獲得した専門的能力・自己評価の理由について意見等を、客観的な事実に基づいて説明するとともに、今後の能力獲得やキャリア形成等に当たって指導や助言等を行います。
5	目標設定以外の活動領域について話し合い、期末以降の能力獲得等に活用します。
6	面接者は、市キャリアラダー評価表【助言コメント等】に総合所見を記入します。総合所見は、被面接者の専門的能力の獲得状況のうち顕著なものや特記すべき事項について記入します。

(7) 確認者への報告と確認者の役割

専門性面接実施後、被面接者が自己評価を記入した市キャリアラダー評価表を基に、面接者は確認者へ報告し、被面接者の専門的能力の獲得状況等を共有します。そして、確認者は面接者へ専門性面接に関する助言を行うこととともに、確認者は面接者を通じて本市保健師の専門能力の獲得状況について把握し、今後強化すべき人材育成の取り組みに繋がります。

また、主幹以上の保健師は、中間・期末自己評価の実施後、確認者である統括保健師へ報告します。

(8) 市キャリアラダー評価表等の保管

被面接者が自己評価を記入した市キャリアラダー評価表等は、被面接者が保管します。そのため、面接者は確認者へ報告後に、被面接者が自己評価を記入した市キャリアラダー評価表は被面接者へ、その都度返却します。

(9) 専門性面接・自己評価実施の進捗管理

専門性面接・自己評価実施の約1か月前に、保健企画課から保健師所属課へ専門性面接・自己評価実施について依頼します。

## 5 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、資質向上を図る向上を図ることができるものです。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。

## 資料編

- 別紙 1-1 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 1-2 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 2 茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー評価表
- 別 紙 3 茅ヶ崎市保健師の活動領域
- 別 紙 4 茅ヶ崎市保健師のキャリアパス



【評価基準】 5 指導できる 4 自ら取り組み実践できる 3 指導を受けながら実施できる 2 全面的な支援を要する 1 実施する機会がない

年度 課

専門的能力に係るキャリアラダー		キャリアレベル				
		A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
茅ヶ崎市で想定される職位		主事		副主任	主査	
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	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由
	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、指導を受けながら支援できる。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	・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。 ・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 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 中間面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 期末面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由
	2-2. 地域組織活動	・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。 ・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 ・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力 第一回面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 第二回面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 第一回面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 第二回面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 第一回面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 第二回面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 第一回面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 第二回面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 第一回面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 第二回面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由
	2-3. ケアシステムの構築	・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。 ・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 第一回面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 第二回面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 第一回面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 第二回面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 第一回面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 第二回面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 ・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。 第一回面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 第二回面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由	・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。 第一回面接時到達レベル:【 】 今年度目標到達レベル:【 】 第二回面接時到達レベル:【 】 到達レベルを決めた理由



3 事業化・活動 のための活動	3-1. 事業化・施策化	<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>
		<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>
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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
		<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>
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>	
	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	
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>
		<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>
	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に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>
<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>		<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	
5-3. 人材育成	<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>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>	
	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>第一回面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 第二回面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	
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>	
		<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>	<p>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>
<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>中間面接時到達レベル：【 】 今年度目標到達レベル：【 】 期末面接時到達レベル：【 】 到達レベルを決めた理由</p>							







茅ヶ崎市保健師の標準的なキャリアラダー評価表

別紙2

		期首	中間面接時	期末面接時
名前		面接者		
		確認者		
評価年度	令和3年度	自己評価するキャリアレベル		
所属課		現所属課の在職年数		年目
職位		茅ヶ崎市の在職年数		年目

【今年度の目標】 目標に当てはまる活動領域(小項目)選択=

--

【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

《全保健師》

活動領域(大項目)	活動領域(小項目)	自己評価		
		期首	中間面接時	期末面接時
1 対人支援活動	1-1.個人および家族への支援			
	1-2.集団への支援			
2 地域支援活動	2-1.地域診断・地区活動			
	2-2.地域組織活動			
	2-3.ケアシステムの構築			
3 事業化・施策化のための活動	3-1.事業化・施策化			
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			
	4-2.健康危機発生時の対応			
5 管理的活動	5-1.PDCAサイクルに基づく事業・施策評価			
	5-2.情報管理			
	5-3.人材育成			
6 保健師の活動基盤	6-1.根拠に基づいた保健師の活動			
	6-2.活動を倫理的に判断する能力			

《担当主査以上保健師》

7 管理的活動	7-1.政策策定と評価			
	7-2.危機管理			
	7-3.人事管理			

【助言コメント等】

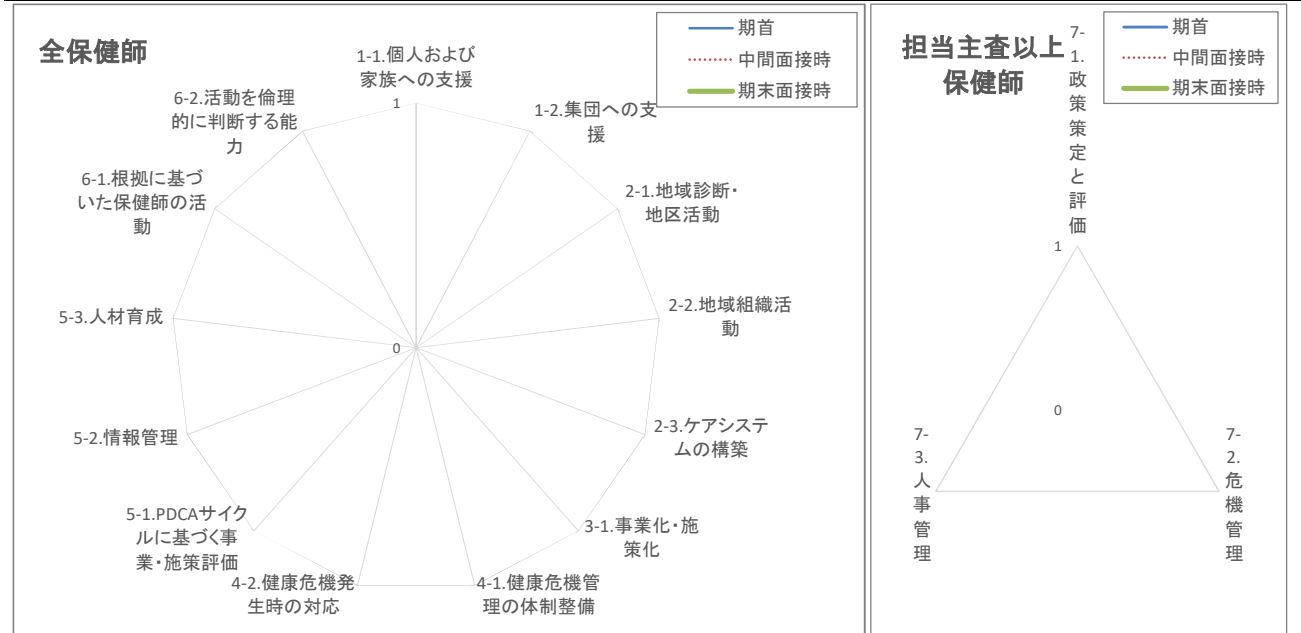
中間面接 面接日 令和3年〇月〇日

期末面接

面接日

令和4年〇月〇日

--



キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」		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"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
	1-2. 集団への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>
	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協働して組織化・ネットワーク化を促す能力</li> <li>・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力</li> </ul>
	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>
3 事業化のための活動・施策化の活動	3-1. 事業化・施策化	<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>
4 関連する危機管理に	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>
	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>
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>
	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>
	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>
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> <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>

職員課

令和元年5月現在

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生時の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
<b>職員の安全衛生管理に関すること</b> ・職員の健康診断、予防接種 ・EAP職員健康支援プログラム(ストレスチェックの実施等) ・メンタルヘルス研修、なんでもカウンセリング ・健康管理面談、職務復帰支援、精神科産業医面談 ・長時間時間外勤務者対応(医師、保健師との面談) ・安全衛生講習会	●	●				●			●	●		●
	●	●				●			●	●		●
	●	●				●			●	●		●
	●								●	●		●
	●								●	●		●
		●							●			●

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」												
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理			5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生の対応	PDCA	情報管理	人材育成		
国民健康保険事業の運営に関すること													
(1)データヘルス計画進捗管理													
・KDB(国保データベース)システム			●								●		●
・特定健診データ管理システム											●		●
・法定報告											●		
(2)特定健診・特定保健指導事業													
・特定健診	●	●	●							●	●		●
・特定保健指導	●	●								●			
個別健康教育	●									●	●		
集団健康教育		●								●	●		
・健康アドバイスシート作成送付	●										●		
・糖尿病重症化予防事業	●									●	●		
・随時相談(窓口・電話・訪問等)	●										●		
・普及啓発		●					●						
(3)交付金申請事務・評価							●			●			
(4)健康管理啓発事業													
・生活習慣病重症化予防事業	●									●	●		
・普及啓発		●					●						
・重複頻回受診者	●										●		
(5)歯と口腔の健康づくり教室事業													
・歯と口腔の健康づくり教室事業													
糖尿病予防イベント		●											
講演会		●											
健康相談	●										●		
親子の歯みがき教室		●											
集団健康教育(委託事業)		●											
(6)医療費通知送付事業													
・医療費通知	●										●		
(7)ジェネリック医薬品普及啓発事業													
・ジェネリック削減額通知	●										●		

障害福祉課

令和元年5月現在

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生時の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
<b>障害児(者)の福祉施策の企画、調査研究及び調整に関すること</b> ・自立支援協議会に関する事務 ・相談支援体制の機能強化(相談支援事業・自発的活動支援事業・発達障害支援含む)庁内保健師連絡会に関する業務 ・発達障害専門相談事業 ・精神保健関連各種会議・連絡会等 ・重心関連各種会議・連絡会等 ・障害児等関連各種会議 ・各種サービス事業所連絡会(相談事業所連絡会ほか) ・災害応急対策活動	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>障害者保健福祉計画に関すること</b> ・障害者保健福祉計画に関する事務			●	●	●	●	●	●	●	●		●
<b>介護給付費等の支給決定に関すること</b> ・自立支援医療(精神通院医療)に関する事務 ・自立支援給付費等に関する事務 ・地域生活支援拠点整備事業(安心生活支援事業) ・計画相談支援に関する事務 ・障害者手帳(精神)交付に係る事務 ・障害児通所施設利用調整および相談 ・医療保護入院に関する事	●	●			●	●	●	●	●	●	●	
<b>地域生活支援事業(職親に委託し、知的障害者の更生支援を行う事業を除く。)に関すること</b> ・日常生活用具給付事業 ・認定調査及び市町村審査会に関する事務 ・移動支援事業 ・日中一時支援事業	●	●			●			●	●	●	●	
<b>障害児(者)福祉団体の育成指導に関すること。</b> ・社会参加促進事業(スポーツ交流会、ふれあい交流会等)	●	●	●	●	●	●			●	●		

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
身体障害児(者)及び知的障害児(者)の更生援護に関すること。 ・障害手帳(身体・療育)交付に係る事務 自立支援医療費(他の所管に属するものを除く。)の支給認定に関すること。 ・自立支援医療(更生医療)に関する事務 補装具費の支給の認定に関すること。 ・補装具費給付に関する事務 障害保健福祉施策に関する制度の理解と、市民および関係機関等への周知・説明	●	●							●	●		
	●	●							●	●		
	●	●							●	●		

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生時の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
地域支援事業に関すること												
(1)介護予防日常生活サービス事業												
・短期集中通所型サービス	●	●	●		●	●	●	●	●			
・短期集中訪問型サービス	●		●		●		●	●	●			
(2)一般介護予防事業												
・転倒予防教室		●	●		●	●	●	●	●			
・歌体操教室	●	●	●	●	●	●	●	●	●			
・フレイルチェック事業	●	●		●	●	●	●		●			
・介護予防講演会(年6回)		●	●			●						
・介護予防講演会(栄養4回)		●				●						
・介護予防講演会(歯科)		●				●						
・高齢者支援リーダー、歌体操ボランティア、フレイルサポーターのボランティア関連事業	●		●	●	●	●					●	
・地区組織活動支援事業			●	●	●	●						
・非該当訪問・相談	●			●								
・健康維持活動支援事業(ちがさき体操の普及・DVD・CD等)	●	●		●		●						
・地域リハビリテーション活動支援事業	●	●		●					●			
・通所型サービスフォロー事業		●			●							
・基本チェックリストの実施	●		●			●						
(3)認知症												
・サポーター養成講座		●			●							
・ステップアップ講座		●			●	●						
・キャラバンメイト管理					●	●						
・認知症初期集中支援事業	●		●			●					●	
・認知症施策検討会					●	●			●	●		
・オレンジデイ					●	●			●			●
・認知症ケアパス					●	●						●
・SOSネットワーク事業				●			●					
・エンディングノート					●	●						
(4)家族介護教室		●			●							

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
(5)地域包括支援センター												
・包括保健師部会												●
(6)基幹型包括支援センターに関すること												
・管理者責任者会議					●	●						●
・人材育成			●		●	●						●
・保健師部会					●	●						●
・事業評価									●			●
・地域ケア会議				●	●	●			●			●
(7)在宅医療介護連携推進事業												
・部会・検討会議			●		●	●			●	●		●
・リーダー会議、他職種連携研修会					●	●					●	●
・住民向け研修会	●				●	●						●
・同行訪問研修	●				●	●						●
(8)医療連携懇談会												
・医療連携懇談会		●			●	●			●			●
(9)その他												
・随時相談等(窓口・電話・訪問等)	●		●									
・生活支援体制整備					●	●						
・高齢福祉計画・介護保険事業計画					●	●			●	●		●
・豊かな長寿(フレイル・在宅医療)						●			●			
・依頼教育、まなび講座		●	●	●	●				●		●	





保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
保健師の業務の調整に関すること												
・管内保健師業務連絡会							●		●	●	●	●
・市内保健師業務連絡会							●		●	●	●	●
・管内保健師研修会						●			●	●	●	●
・保健師・管理栄養士等実習支援事業									●	●	●	●
保健施策の企画・調査研究及び調整に関すること												
・茅ヶ崎市糖尿病地域連携クリティカルパス推進事業			●		●	●			●			
保健及び医療に関する情報の収集及び提供に関する こと						●						
・地域禁煙サポート推進事業	●	●				●			●	●		●
保健に関する研修の企画及び調整に関すること												
・保健衛生研修事業						●			●			
保健所内の事務事業の総合調整に関すること												
・茅ヶ崎市保健福祉サービス連携調整会議			●		●							●

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
<b>(1)在宅医療介護連携推進事業</b>												
・在宅ケア相談窓口	●		●	●	●	●			●	●		●
・依頼講座		●		●					●			
・住民向け講演会		●		●					●			
・医療介護連携推進部会／ワーキンググループ		●	●	●	●	●			●	●		●
・同行訪問研修		●							●			
・多職種連携研修会		●	●	●	●	●			●			●
<b>(2)地域包括ケア推進事業</b>												
・地域包括ケア推進委員会			●	●	●				●			
<b>(3)養育支援事業</b>												
・医療機器装着児交流会	●	●	●	●	●	●			●	●		
・人工呼吸器装着児交流会	●	●	●	●	●	●			●	●		
・キッズハート	●	●	●	●	●	●			●	●		
・小児在宅支援医療連絡会	●	●	●	●	●	●	●		●	●		
・養育支援事業事例検討会	●	●	●	●	●	●			●	●	●	
<b>(4)保健指導・健康相談事業</b>												
・女性の健康相談・健康教育	●	●							●	●		
・思春期健康教育	●	●							●	●		
・保健指導、健康教育、随時相談	●	●							●	●		
・PM2.5	●	●							●	●		
<b>(5)地域職域連携推進事業</b>												
・地域職域協議会		●	●	●		●	●		●	●		●
・地域職域研修会		●	●			●			●	●		
・地域職域健康教育		●				●			●	●		
<b>(6)健康増進ヒアリング事業</b>			●		●				●			
<b>(7)災害時保健師活動事業</b>												
・平時の活動			●				●	●	●	●	●	
・研修会		●	●	●			●	●	●		●	
・図上訓練		●	●	●			●	●	●		●	

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
(8)病院立入検査							●			●		
(9)依頼健康教育	●	●							●	●		
(10)管内母子保健施策の推進												
・母子保健推進連絡会議	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
・周産期部会	●	●	●	●		●	●	●	●	●		●
・妊娠支援部会	●	●	●	●		●	●	●	●	●		
・養育困難事例検討会	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	
・児童虐待講習会	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	
・市町母子保健連絡会	●	●	●	●		●	●	●	●	●		

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生時の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
<b>感染症対策に関すること</b>												
・疫学調査・指導	●	●	●				●	●		●		●
・感染症予防のための出前講座(保育園、施設向け)		●	●			●			●			●
・感染症対策予防講座(指導者養成講座)		●	●			●			●			●
・新型インフルエンザ等対策(図上訓練)					●		●	●	●			●
・結核患者服薬支援患者支援	●	●					●	●	●	●		●
・結核コホート検討会	●	●					●	●	●	●		●
・感染症法に基づく通知・勧告、医療費公費負担に関する事務	●	●					●	●		●		●
・普及啓発(結核医療従事者研修・施設職員向け教育等)		●	●			●	●		●		●	●
・積極的疫学調査	●	●					●	●		●		●
・結核接触者健康診断	●	●					●	●		●		●
・結核管理健診	●	●					●	●		●		●
・結核登録者情報の管理			●				●			●		●
・結核コホート検討会	●	●					●	●	●	●		●
・感染症法に基づく通知・勧告、医療費公費負担に関する事務	●	●					●	●		●		●
・感染症診査協議会							●	●		●		●
・普及啓発(結核医療従事者研修・施設職員向け教育等)		●	●			●	●		●		●	●
・積極的疫学調査	●	●					●	●		●		●
・結核接触者健康診断	●	●					●	●		●		●
・結核管理健診	●	●					●	●		●		●
・結核登録者情報の管理			●				●			●		●
・HIV、B・C肝炎検査・相談	●	●	●				●	●		●		●
・エイズについての普及啓発		●	●			●			●			●
・性感染症普及啓発(学園祭への参加)	●								●	●		●
・エイズ・性感染症予防講演会		●	●			●			●			●
<b>感染症診査協議会の庶務に関すること。</b>												
・感染症診査協議会							●	●		●		●

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生時の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
<b>難病対策に関すること</b>												
・難病患者訪問・相談事業	●				●		●	●	●	●		●
・在宅療養支援計画策定・評価事業	●				●		●	●	●	●		●
・難病相談会	●				●		●	●	●	●		●
・難病医療講演会		●	●	●		●			●			●
・患者・家族のつどい		●	●	●		●			●			●
・リハビリ教室		●	●	●		●			●			●
・支援者研修会		●	●	●		●			●		●	●
・難病対策地域協議会・部会			●	●	●	●	●		●			●
・指定難病医療助成制度に関する事務	●									●		●
<b>精神保健対策等に関すること</b>												
・統合失調症教室	●	●	●			●			●	●		●
・アルコール教室	●	●	●	●		●			●	●		●
・断酒会	●	●	●	●		●			●	●		●
・茅ヶ崎市自殺対策推進委員会			●	●	●	●	●		●	●		●
・茅ヶ崎市自殺対策庁内連絡会			●	●	●	●	●		●	●		●
・自殺予防対策講演会	●	●	●	●		●			●	●		●
・ゲートキーパー養成研修	●	●	●			●			●			●
・精神保健福祉相談・訪問(定例)	●		●	●					●	●		●
・精神保健福祉相談・訪問(ケース)	●		●	●					●	●		●
・コンサルテーション(ケース会議)	●		●	●					●	●	●	●
・措置入院者処遇会議	●								●	●		●
・23条通報時の調査	●							●	●	●		●
・心身喪失者医療観察法に係わる支援	●							●	●	●		●
・若年性認知症患者訪問・相談事業	●								●	●		●
・もの忘れ相談	●					●			●	●		●
・支援者研修会		●	●	●		●			●	●		●
・支援者向け事例検討会		●	●	●		●			●	●		●
・普及啓発(一般向け講演会・フォーラム)	●	●	●	●		●			●	●		●
・若年性認知症家族会(うみの会)	●	●	●	●	●	●			●	●		●
・組織育成・地域支援(家族会・市町村会議の出席)	●	●	●	●	●				●	●		●

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
母子保健事業に関すること												
(1)母子保健管理事業												
・母子保健管理研修会											●	●
(2)母子健康診査相談事業												
・母子健康手帳交付事業	●		●		●	●	●	●			●	●
・妊婦健康診査事業	●				●	●	●	●			●	●
・乳幼児健康診査事業	●	●	●		●	●	●	●	●	●		●
・乳幼児健康・育児相談事業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
・乳幼児育成指導事業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
・母子保健コーディネーター事業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
(3)母子訪問指導事業												
・こんにちは赤ちゃん訪問事業	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
・未熟児訪問指導事業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
・新生児訪問指導事業	●		●		●	●	●	●	●	●	●	●
・妊産婦訪問指導事業	●		●		●	●	●	●	●	●		●
・その他の母子訪問事業	●		●	●	●	●	●	●	●	●		●
(4)母子保健教育事業												
・母子保健指導事業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
・母子栄養健康づくり事業	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
・思春期保健事業		●	●	●	●	●	●	●		●	●	●
(5)地区組織活動	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
(6)母子保健推進会議			●	●	●	●	●	●	●			
(7)要保護対策協議会(5者会議)	●		●	●	●		●	●	●	●		●

保健師業務	キャリアラダーにおける「保健師の活動領域」											
	1. 対人支援活動		2. 地域支援活動			3. 事業化・施策化	4. 健康危機管理		5. 管理的活動			6. 活動基盤
	個人及び家族	集団	地域診断・地区活動	地域組織活動	ケアシステム	体制整備	体制整備	発生の対応	PDCA	情報管理	人材育成	
健康増進事業に関すること												
(1) 歯科保健事業												
・歯っぴいデー			●			●			●	●		●
・講演会		●	●			●			●	●		●
・歯科教室		●	●			●			●	●		●
・健康増進計画の推進			●			●			●	●		●
(2) 健康教育事業												
・講演会		●	●			●			●	●		●
・集団健康教育		●	●			●			●	●		●
・個別健康教育	●	●	●			●			●	●		●
・普及啓発、イベント	●		●			●			●	●		●
(3) 栄養改善事業												
・健康づくり講座		●	●	●		●			●	●		●
(4) がん検診事業												
・普及啓発、イベント	●	●	●			●			●	●		●
(5) 口腔がん検診事業		●	●			●			●	●		●
(6) 成人歯科健診事業			●			●			●	●		●
(7) 保健指導事業	●					●			●	●		●



茅ヶ崎市保健師のキャリアパス

別紙4

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における保健師のジョブローテーションの考え方

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		
	集合研修	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								本庁・保健所 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
			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・立案を積極的に行うとともに、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、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、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、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	

茅ヶ崎市保健師の人材育成体制

保健師の専門能力	OJT(職場内研修)										
	集合研修	市	新任保健師研修	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								
		事業別研修	全国保健師長研修会								
学会発表	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											