

人材育成

		A1	A2	A3	A4	A5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度単位でひとつの業務を実施することができるレベル</li> <li>・個人、家族への基本的な支援に責任をもつレベル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複数年単位で複数の業務の方向性を決定し、実施することができるレベル</li> <li>・集団、組織、地域への基本的な支援に責任をもつレベル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複数業務の展開、改善に責任をもつレベル</li> <li>・住民、関係機関と協働し、より深い支援に責任をもつレベル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理的役割の補佐ができるレベル</li> <li>・施策化、システム化の提案に責任をもつレベル</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全庁的な管理的役割を担うレベル</li> <li>・施策化の立案、システム化に責任をもつレベル</li> </ul>
	元のラダー→ (能力を発揮して行うこと・行動レベル)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアラダーを理解し、自己位置の確認ができる。</li> <li>・キャリアプランをたてることができる。</li> <li>・学習課題を明確にし、取り組むことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保健師学生の指導者を担うことができる。</li> <li>・プリセプターの役割を担うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・先輩のモデルとなれる行動を示すことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全員の到達度を把握し、個々の学習計画の推進に助言できる。</li> <li>・職場の人材育成を計画し、システムについて提言することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の発展と人事管理について計画的、システムのな人材育成ができる。</li> <li>・全国的な動向を把握し、先駆的なモデルの転用の可能性を判断できる。</li> <li>・組織としての人材育成の質を保証できる。</li> </ul>
保健師の活動領域	↓求められる能力					
人材育成	①自己の学習課題を明確にして自己研鑽を継続し経年的にキャリアを積む能力	1) 学習課題を明確にし、取り組むことができる。 2) 自分の業務に関連する文献を読む、能力向上のための自己啓発に取り組む。 3) 自己のキャリアプランをイメージすることができる。	1) 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。	1) 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。	1) 管理的立場の保健師の補佐としての長期ビジョンを持ち、キャリアプランを立てることができる。	1) 管理職としての長期ビジョンを持ち、キャリアプランを立てることができる。
	②学生・先輩・同僚の学習課題を理解し学習支援する能力		1) 保健師学生の指導者を担うことができる。 2) プリセプターの役割を担うことができる。 3) 新任者の長所・短所を把握し、キャリアアップを共に考え、支援できる。 4) 新任者の悩みや思いを受け止め、個々の特性を理解し、個人の状況に応じた助言ができる。 5) 新任者の主体性を尊重し、自分で考え、気づける具体的な助言・指導ができる。 6) 新任者の目標を共に設定し、行政職員としての能力をアセスメントすることができる。	1) 学生実習を担当し、責任を持って指導ができる。 2) 先輩のモデルとなれる行動を示すことができる。 3) 新任者個々の能力や到達度に合わせた助言・指導ができる。 4) スタッフ一人一人の能力を的確にアセスメントすることができる。 5) 業務につく先輩(新任者)の動機付けを意識しながら支援することができる。 6) 必要な研修会や勉強会に参加し自ら先輩へのプレゼンテーションができる。	1) 全員の到達度を把握し、個々の学習計画の推進に助言できる。 2) 職場スタッフの業務進捗状況を把握でき、能力特性を理解した指導ができる。 3) 計画遂行の上の課題解決に向けて有効な支援、指示ができる。 4) 実習指導において総括的役割を果たせる。	1) 学生実習指導計画の立案に参画し、学生指導に適切な人材を配置できる。
	③キャリアレベルに応じた到達目標と人材育成計画を立案する能力	1) キャリアラダーを理解し、自己位置の確認ができる。 2) 奈良県のキャリアラダーを理解し、今後の保健師としての成長過程をイメージできる。 3) 「私の仕事シート」等を活用し、課題と評価ができる	1) 奈良県キャリアラダーにおける自身の位置を確認するとともに、先輩の位置を理解し支援的役割を担える。 2) 奈良県キャリアラダーの評価により、自身の強み弱みを理解し、自身に応じた目標立案が実施できる。	1) キャリアラダーにおける自身を含むメンバーの位置を理解し、相互支援的な風土の醸成に努める。 2) 先輩(新任者)の行政職員としての能力をアセスメントすることができ、管理者に的確に伝えることができる。 3) 新任者のキャリアアップを共に考え支援することができる。	1) 管理者の役割を補佐し、職場のメンバーがそれぞれの学習を支援する学びの共同体の風土の醸成に努める。 2) 必要な人材育成計画が提示でき、職場内研修の企画・実施・評価ができる。 3) 現任教育プログラムの企画・立案・実施・評価ができる。 4) 先輩の能力を高める方向で業務を割り当てることができる。	1. 奈良県ラダーに基づき、各スタッフの能力と適正を把握し、長期ビジョンをもった人材育成計画をたてること 2. 部下の能力、適正に応じた育成ができる(全国研修の派遣人材を推薦できる) 3. 部署全体での力量をアセスメントし、人材育成への取り組みの指示ができる
	④人材育成のビジョンをもち、計画的・継続的・組織的に取り組みを進めることができる能力。	1) 職場の人材育成計画を理解できる。	1) 職場の人材育成計画の課題・改善が求められる点について意見を述べるができる。 2) 上司に進捗状況を報告、相談できる。 3) 新任職員と悩みを共有し、理解し合うことができる。	1) 職場の人材育成計画の課題を改善する方法や方向性についてアイデアを述べるができる。 2) 先輩(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。 3) 先輩職員の悩みや課題について、具体的に助言することができる。	1) 職場の人材育成を計画し、システムについて提言することができる。 2) 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。 3) 保健師経験から得られたノウハウ、知識、マインドを次の世代に伝承するためのコーディネートや補佐ができる。	1) 組織としての人材育成の質を保証できる。 2) 組織の発展と人事管理について計画的、システムのな人材育成ができる。 3) 全国的な動向を把握し、先駆的なモデルの転用の可能性を判断できる。 4) 将来の人事計画を踏まえて研修受講ができるよう環境整備ができる(予算・場を確保) 5) 人材育成のための環境整備、人事部門・首長への理解を促すことができる。 6) 国や他自治体などの人材育成の方向性について把握し、自組織での転用の可能性を検討することができる。 7) 保健師経験から得られたノウハウ、知識、マインドを次の世代に伝承することができる。