

## 資料 8

## 公衆栄養専門職（国内）

分類	文献	公衆衛生専門職（国内）（水嶋 <sup>2)</sup> による概念の整理）		人材育成 （育成・登用・ 配置）
A Ba	1, 2	開発の目的	人材育成や評価と関連した領域とレベルの設定を開発することで、より効果的な公衆衛生専門職の育成と人材の登用と配置を進める。	
		開発方法 （既存）	A: 基本コンピテンシー → 公務員としてのコンピテンシーモデル（人事院・資料6）に基づく Ba: 専門職コンピテンシー → WHO グローバル・コンピテンシー・モデル（資料10）に準じた、①コア領域、②マネジメント領域、③リーダーシップ領域から項目を開発する。	
		コンピテンシーの 定義	A: 基本コンピテンシー → 人事院と同じ Ba: 専門職コンピテンシー → 定義「公衆衛生分野における特定の職務や状況下において期待される成果に結びつけることができる個人の行動様式や思考特性」	
		枠組み	A: 基本コンピテンシー → 人事院の6つの評定項目を踏まえる。 （理由：保健医療職は公務員を基盤とした身分である。産業保健などにおいても公共性の高い職種である。） Ba: 専門職コンピテンシー → 未記載	

## 文献

- 1) 人事院人物試験技法研究会. 人物試験におけるコンピテンシーと「構造化」の導入(報告書), 2005 <http://www.jinji.go.jp/saiyo/jhoukoku.pdf>
- 2) 水嶋春朔. 公衆衛生専門職のコンピテンシー, からだの科学増刊これからの保健師. 日本評論社（東京）pp. 158-163, 2006

## 資料 9

## 公衆栄養専門職（国内・地域保健従事者新任時期）

分類	文献	地域保健従事者新任時期の教育目標（日本） <sup>1)</sup>	人材育成 （初任者研修）
Ba Bb	1	開発の目的	地方自治体の初任者研修のカリキュラム開発、体制整備に資すること。
	5	開発方法  開発までの流れ	<p>平成 15 年に厚生労働省主催「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会」が開催され、討議の結果、新任時期の地域保健従事者が獲得すべき能力とそれらをもとにした到達目標、行動目標が例示された。</p> <p>（参考 1）</p> <p>平成 14 年度「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会」報告書<sup>2)</sup></p> <p>(1) 体系だった研修カリキュラムの必要性→新人の間にどの能力をどの程度身につける必要があるか？</p> <p>(2) 行政研修に重点を置くことの重要性</p> <p>(3) On-the-job training (OJT：現任教育) を充実させるための指導体制の整備</p> <p>(4) 地域をベースとした活動の重要性</p> <p>(5) 大学等の教育機関との連携</p> <p>（参考 2）</p> <p>平成 15 年度「新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会」<sup>3)</sup> 新任時期の地域保健従事者が獲得すべき能力を考え、それらをもとに到達目標、行動目標が例示された。</p> <p>（参考 3）</p> <p>平成 16 年度「新任時期の人材育成モデルプログラム作成事業検討会」<sup>4)</sup> 到達目標や行動目標が明記された人材育成プログラムが提示された。</p> <p>（参考 4）</p> <p>平成 17 年度「新任時期の人材育成プログラム評価検討会」<sup>5)</sup> 新任時期に必要な能力開発を確実にできる具体的な人材育成ガイドラインが作成された。</p>
		コンピテンシーの定義	—

	<p>枠組み</p>	<p>コンピテンシーの概念に基づいた地域保健従事者が獲得すべき能力：</p> <p>①基本的能力、②行政能力、③専門能力（共通、職種ごと）</p> <p>以上の能力に沿って、採用5年以内の新任時期における到達目標と行動目標を例示。</p> <p>(参考)</p> <p>基本的能力・・・職務に関する責任感、周囲との協調性、業務に対する積極性や効率性、基本的な理解力、業務における判断力、公務員としての倫理観等が含まれる。</p> <p>↓</p> <p>行政能力・・・行政に関する法務知識をもとに業務の企画運営する能力、住民ニーズ等の把握から問題を抽出する情報処理能力、的確な判断に基づく意思決定、職務分担を踏まえた上での調整能力、住民や他部署との交渉・折衝能力が含まれる。</p> <p>↓</p> <p>専門能力・・・(1) 職種（医師、歯科医師、保健師、助産師、看護師、管理栄養士・栄養士、歯科衛生士、理学療法士・作業療法、精神保健福祉士等）を越えた「共通の専門能力」→保健事業を企画・立案・運営・評価する能力、保健事業の枠組みのなかで個人・家族・集団に対する適切な支援を提供する能力、専門的な情報を収集する能力、疫学的手法などによる調査研究能力、健康危機管理能力、関係機関との連携・調整能力社会資源開発能力、集団的あるいは社会的活動を通して健康を維持・改善しようとする公衆衛生的観点</p> <p>(2) 専門職種ごとの専門能力</p>
--	------------	--

## 文献

- 1) 曾根智史. 新任時期の教育目標—求められる能力, 到達目標, 行動目標. 保健医療科学 55(2): 118-127, 2006
- 2) 厚生労働省健康局保健指導室. 地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書, 2003
- 3) 厚生労働省健康局保健指導室. 新任時期における地域保健従事者の現任教育に関する検討会報告書, 2004
- 4) 厚生労働省健康局保健指導室. 新任時期の人材育成モデルプログラム作成事業検討会報告書, 2005
- 5) 厚生労働省健康局保健指導室. 新任時期の人材育成プログラム評価検討会報告書, 2006

## 資料 9 補足

## 管理栄養士も含めた各職種共通の専門能力

文献 1 新任時期の教育目標－求められる能力、到達目標、行動目標－より

## ①企画・立案能力

到達目標:自分の関わっている保健事業の本質的な分析ができる

行動目標:

- ・法令を含め、国や都道府県の保健政策の流れを理解することができる
- ・自分の関わっている保健事業の目的を具体的かつ明確に述べるができる
- ・自分の関わっている保健事業のこれまでの成果や今後の改善点を整理して示すことができる

到達目標:新しい保健事業の企画・立案に参画できる

行動目標:

- ・新しい保健事業の目的と意義を理解することができる
- ・新しい保健事業の企画・立案に際して、建設的な提案をすることができる

## ②情報収集・調査研究能力

到達目標:自らの力で専門家として業務に必要な情報収集ができる

行動目標:

- ・地域保健、公衆衛生に関する雑誌を定期的に読んでいる
- ・インターネットを通じて、業務に必要な保健情報を収集できる
- ・文献検索によって、業務に関連した論文を見つけることができる
- ・必要ときに適切な情報を提供してくれる情報提供者を確保している
- ・収集した情報を現在の業務の改善や新しい保健事業の企画・立案に役立てることができる

到達目標:チームの一員として、調査活動に実質的に参加することができる

行動目標:

- ・調査研究に必要な最低限の疫学的知識・技術を身につけている
- ・調査チームの一員として、求められる役割を適切に実行することができる
- ・調査結果を適切に解釈し、現在の業務の改善や新しい保健事業の企画・立案に役立てることができる
- ・調査結果を関係者にわかりやすく提示し、説明することができる

## ③保健事業運営能力

到達目標:自分の関わっている保健事業を円滑に実施することができる

行動目標:

- ・自分の関わっている保健事業の法的根拠、予算の仕組み、策定の経緯を理解している
- ・当該事業計画に沿って、自分の役割を的確に果たすことができる
- ・当該保健事業の実施状況を適切に記録することができる
- ・事業評価に基づき、事業の改善案を具体的に提案できる

#### ④個人・家族・集団支援能力

到達目標:保健事業の枠組みにしたがって、個人・家族・集団に対する支援を適切に実施することができる

行動目標:

- ・本来支援を受けるべき対象者を特定することができる
- ・支援の優先度・緊急性をアセスメントすることができる
- ・ニーズに基づいた適切な支援計画を立てることができる
- ・支援計画に沿って支援を実施することができる
- ・支援の評価を行い、必要に応じて修正を加えることができる

#### ⑤健康危機管理能力

到達目標:チームの一員として、健康危機事象に適切に対処できる

行動目標:

- ・関連法令および健康危機管理マニュアルの内容を把握している
- ・健康危機管理が必要な状況を察知し、具体的行動を起こすことができる
- ・健康危機事象が起こった際、役割分担に沿って、迅速かつ的確に行動できる
- ・現場の状況を観察し、収集した情報をチームや住民に適切に伝えることができる

#### ⑥連携・調整・社会資源開発能力

到達目標:必要に応じて、周囲の関係者、関係機関と協力して事象に対処することができる

行動目標:

- ・職場内及び管轄地域内において、自分の業務に関連する人的資源、社会的資源がどこにあるかを把握している
- ・必要に応じて上記の人的資源、社会的資源に迅速にアクセスし、協力を求めることができる
- ・上記の人的資源、社会的資源を有効に活用し、問題を解決することができる

#### ⑦事業評価能力

到達目標:自分の関わっている保健事業の評価に主体的に参画することができる

行動目標:

- ・事業目的と事業評価を対応させて理解している
- ・他の職員と協力して、事業評価に必要な情報を収集することができる
- ・他の職員と協力して、事業評価の結果をまとめることができる
- ・事業評価の結果を理解し、自分の業務に適切に生かすことができる

## 資料 10

## 公衆栄養専門職（国外）

分類	文献	公衆衛生専門職（Int.）WHO: The Health Leadership Service (HLS)		人材育成 （教育）
Ba	1, 2, 3	開発の目的	次世代の保健医療分野のリーダー育成：HLS は公衆衛生専門職育成のための教育プログラムであり、獲得すべきコンピテンシーモデルを構築して、WHO 本部、各国保健省などでのトレーニングを提供（2 年間）。国際的な各レベルで必要となるリーダーシップに関する知識・技術について習得し、開発途上国を中心とした自国における公衆衛生のリーダーを育成する。	
		開発方法	不明	
		コンピテンシーの定義	不明	
		枠組み	次の 1～10 を獲得すべきコンピテンシーとした教育プログラムを実施。 1. WHO の倫理指針と Health for All の理念へのコミットメント 2. 複合的で急速に変化する状況において、健康課題の解決に関して戦略的に考える能力 3. 統率力 4. 効果的に指導する能力 5. チーム管理・協働能力と実務管理能力 6. 効果的なコミュニケーション能力 7. 知識・情報資源管理能力 8. プロジェクト管理運営能力 9. 基礎的な公衆衛生に関する技術および特定分野における高度技術の所有 10. みずからの文化的・個人的・社会的特徴、長所・短所を自覚し、将来の専門的發展を達成する潜在的能力	

分類	文献	WHO グローバル・コンピテンシー・モデル		人材育成
A	1, 2, 4	開発の目的	結果を出す仕事ができる人材育成。	
		開発方法	-	
		コンピテンシーの定義	-	
		枠組み	コア・コンピテンシー7 項目、マネジメント・コンピテンシー3 項目、リーダーシップ・コンピテンシー3 項目の計 13 項目について定義。効果的な行動特性、非効果的な行動特性を整理している。 コア・コンピテンシーズ 1) 信頼でき、効果的なコミュニケーション 会話や関わりあいのなかでの明確な自己表現。積極的に意見を聞き、効果的な報告能力、情報共有の確認。 2) 自己認識・自己管理 自己の不確かさ、プレッシャーの自己管理。批判・忠告を自分を見直す機会として利用し、継続学習・専門性発展の機会をみずから探していく。 3) 成果を生み出す	

Ba	<p>質的成果の生産と供給。結果を得ようと意識してかかわる行動。</p> <p>4) 変化する環境への対応 開放的で新たな試みや考えを提案していくこと。変化に積極的にかかわり応えていく。</p> <p>5) 統合とチームワークの育成 ともに働くメンバーとの効果的な関係の育成・助長。建設的な問題解決。</p> <p>6) 個人・文化的相違の尊重・奨励 異なる背景・姿勢をもつ人と働くことを広めていく。違いを尊重し、あらゆる人が貢献できることを保証する。</p> <p>7) 規範の設置 WHO の専門性、倫理的・法的規範に沿って行動し、他者にも遵守するよう奨励していく。個々の明確な倫理観、価値観にもとづいた一貫した行動。</p> <p>マネジメント・コンピテンシーズ</p> <p>8) 自己裁量権をつくり労働環境を活性化する 新たな課題に取り組み、目標設定を推奨する。すべてのレベルにおいて期待される結果の自己責任を奨励。</p> <p>9) 資源の効果的な利用を確約する WHO の戦略方針に沿って優先事項を認識する。行動計画の開発・施行、必要資源の準備と結果確認。</p> <p>10) 組織内・外の連携を築き、広げる WHO への有用な情報・支援・援助となる組織内外の連携をつくり、強めていく。組織を超えてそして外部パートナーとの相乗作用を利用する。</p>	
	<p>リーダーシップ・コンピテンシーズ</p> <p>11) 将来の成功への起動 増大する複雑な保健問題・活動にもとづいた幅広い理解を広める。共通目標に対して明確なビジョンをもち、人びとの健康増進に真の進歩をもたらすロードマップ(作業工程表)の開発。</p> <p>12) 新制度・組織的学習の促進 学習・発展を奨励する文化確立による組織の活性化。革新的な取り組み・解決の支持。</p> <p>13) WHO の位置づけの促進 WHO を保健問題の中核として位置づける。その使命遂行のための支持の獲得。支援者からの支持を集めるなかで調整、計画、コミュニケーションしていく。</p>	
	備考	本モデルを十分理解、検討したうえで、保健医療人材の質的向上を中心とした卒然教育、卒後教育、生涯教育、退職者の再教育、キャリアパスの開発を進めることが提案されている <sup>2)</sup> 。

分類	文献	英国保健省 「NHS 版 知識・技術の枠組み」 NHS (National Health Service) Knowledge and Skills Framework	人材評価
5, 6	開発の目的	NHS (国民保健サービス) のすべての職員 (国・県・市町村も含む、保健医療職員のみでなく、事務職員も含む) を対象として、 ①ある職位に応募する際に必要な知識と技術を明らかにする ②個人の能力開発の指針とする ③スタッフの自己評価や自己開発の公平で客観的な枠組みを提供する ④昇給の基礎とする	



Ba	<p>項目 2、レベル 5 「職種、組織の壁を越えて、自分自身と他者の知識と実践を磨く」</p> <p>指標 a) 現状の自らの知識や実践の内容と量を評価し、成長計画を作成し、適切な教育機会を生み出し、活用し、自らの学びを業務の今後の発展に生かす                  b) ある発展や考えが他者の実践にいい影響を与える状況を明らかにし、大きなフォーラムで参加した人すべてに発展とそのフィードバックの評価を知らせる                  c) 他者とともに、人々の学習ニーズにあった職場内外での学習機会を開発し明らかに実践する                  d) 学習提供者やファシリテーターが学習ニーズを評価し、適切な学習プログラムにフィードバックし計画できるようにする                  e) 他者に対して学習と成長が組織の発展につながることを明確にし伝える</p> <p>応用例 学習の提供者は…                  ・その組織の中にいる人、・法で定める学習提供者（例 高等教育機関）、・法で定める以外の学習提供者（例 研修企業）                  学習のファシリテーターは…                  ・NHS の教育と訓練委員会、・公衆衛生従事者に対する教育訓練委員会（学習技術協議会など）                  学習と成長に影響するのは…                  ・過去の領域を超えたチームでの成長の支援、・幅広いサービス開発、・よくできた計画、・採用と継続                  資源の問題が関係すると思われるのは…                  ・高い転職率を示すような職場、必要とされる資質を持つ人材をひきつけられないこと、・サービス提供 <b>参考文献</b> UKCC, 2001, Standards for a Higher Level of Practice, UKCC, London</p>						
	<p>16 の特殊領域 → 職種により必要に応じて選択する</p> <p>特殊領域 特殊領域は職種による（必要に応じて選択）</p>						
	7	健康とウェルビーイングのニーズの Assessment	個人の健康とウェルビーイングについてルーティンのアセスメントを行う	集団の健康とウェルビーイングとそれに関連するニーズのアセスメントを手伝う	ニーズが比較的に安定しており、かかわりの中で他と共通している人々の健康とウェルビーイングのニーズをアセスメントする	ニーズが複雑で、またかかわりをおして変化する人々の健康とウェルビーイングのニーズをアセスメントする	健康とウェルビーイングのニーズの実践を進展させる
	8	個人の健康とウェルビーイングへの対応	個人の健康とウェルビーイングのニーズに合致したケアプログラムの提供を手伝う	集団の健康とウェルビーイングのニーズに合致したプログラムの計画、提供、評価を手伝う	ニーズが比較的に安定しており、かかわりの安価で他と共通している人々の健康とウェルビーイングのニーズに応じるためのプログラムを計画、提供、評価する	人々の複雑で変化する健康とウェルビーイングのニーズに応じるためのプログラムを計画、提供、評価する	個人の健康とウェルビーイングのニーズに応じる実践を進展させる
	9	健康とウェルビーイングの改善	健康とウェルビーイングについてコミュニティや人々の意識を向上させることに貢献する	健康、ウェルビーイング、課題に対処するためにできる行動についてコミュニティや人々の意識を向上させる	プロジェクトやプログラムを通じてコミュニティや人々の健康とウェルビーイングを改善する	政策や戦略を通じてコミュニティや人々の健康とウェルビーイングを改善する	
	10	健康とウェルビーイングを護る	健康やウェルビーイングが危険にさらされているグループや個人を観察することや守ることを手伝う	グループや個人の健康やウェルビーイングを観察し、健康やウェルビーイングが危険にさらされているグループや個人を護ることに貢献する	健康やウェルビーイングが危険にさらされている人々を護る	健康とウェルビーイングを護る実践をよりよいものにする	
	11	ロジスティクス	人と物の移動を手伝う	人と物を移動させる	人と物の移動を計画し、観察し、評価する	人と物の移動をよりよいものにする	
	12	データ管理	データを入力する	データに手を加え構成する	データと情報を処理し管理する	データと情報の処理と管理をよりよいものにする	

			13	情報と知識の創造とコミュニケーション	ルーティンで簡単なデータと情報を収集、照合、報告する	事実データと情報を分析、解釈、報告する	アイディアや概念に関連した情報や知識を分析、解釈報告する	複雑な対象や鍵となる決定に影響する概念についての現在の知識や情報を分析、統合、提示する	
			14	設備の維持と管理	人の手で設備と備品を準備し、維持する	道具と人の手を使って設備と備品を準備し、維持する	設備と備品を開発し維持する	設備と備品を開発維持、管理する	
			15	教材、機材、視覚的な記録とデザインと創出	教材、機材、視覚的な記録の創出を手伝う	簡単な教材、機材、視覚的な記録をデザイン創出し、手を加える	複雑な教材、機材、視覚的な記録をデザイン創出し、手を加える	新しく革新的な教材、機材、視覚的な記録をデザインし創出する	
			16	生物医学の探求と報告	検査や治療にかかわるルーティンの件さや業務を果たす	生物医学的な検査を行い報告する	生物医学的な検査を計画、分析、評価、報告する	生物医学的な検査や報告の実践をよりよいものにする	
			17	特殊技術の応用を通じた生理学的状況の測定モニター、対応	測定、モニター、治療にテクノロジーを応用することを手伝う	測定、モニター治療にテクノロジーを応用する	測定、モニター、治療へのテクノロジーの応用を計画、モニターし質を保証する	測定、モニター、治療へのテクノロジーを応用する実践をよりよいものにする	
			18	パートナーシップ	個人やグループとの活動においてパートナーシップの関係をもつ	個人、グループ、コミュニティ、期間と活動においてパートナーシップの関係を持つ	個人、グループ、コミュニティ、機関と活動においてパートナーシップの関係を開発、維持する	個人、グループ、コミュニティ、機関と活動においてパートナーシップの関係を開発、維持、評価する	個人、グループ、コミュニティ、機関とパートナーシップが効果的に働くようにする
			19	リーダーシップ	知識、発想、活動実践の開発に影響を与える	知識、発想、活動実践の開発において他者の先頭にたつ	知識、発想、活動実践の開発において活動チームの先頭にたつ	知識、発想、活動実践の開発において他の期間やコミュニティの先頭にたつ	
			20	人々の管理	チームの活動を監督する	チーム員に対してフィードバックを計画し、時間を取り、評価し、実施する	チームと個人の活動を配分、調整、観察、評価する	他者に仕事をまかせる	スタッフの雇用、配置、開発、ひきとめのための方針と戦略を開発し実践評価する
			21	物と/または予算の管理	関係する領域の物と/または予算にかかわる資源をモニターしそれをまもる	物と/または予算にかかわる資源を効率的に利用しそれができるように支援する	物と/または予算にかかわる資源を計画し保持配分する	物と/または予算にかかわる資源を効果的な利用を決定する	物と/または予算にかかわる資源を入手しそれを利用するための戦略を策定する
			22	研究開発	研究・開発を手伝う	研究・開発プロジェクトの一部の先頭にたつ	研究・開発活動を計画、調整、評価する	研究・開発のための戦略を確立、実践、改善する	

分類	文献	英国保健省 「公衆衛生実践のための業務基準」 National Occupational Standards for the Practice of Public Health Guide	業務基準 教育の基準
Ba	5, 7	開発の目的	全ての公衆衛生従事者と組織にむけた、公衆衛生活動実践のための基準を示す
		開発方法	国レベルで関係者の合意を経て策定、明示されている。具体的には、国の4つの保健機関部局から委任、監督を受けた策定機関が基準を作成し、教育認定当局の承認を受け、全国的な基準となっている。(独自開発か既存活用かの詳細は不明)。
		コンピテンシーの定義	英国の公衆衛生活動実践のための(多職種に共通する)基準
		枠組み	公衆衛生活動が目的を達成するために確認された、10領域を設定(表2)、各々の領域を単位として55の中項目、173の下位項目が策定されている。 (中項目までを次頁に記載) <ul style="list-style-type: none"> <li>・前ページのNHS KSFとの整合性がはかられている。</li> <li>・それぞれの専門職が、ある場面、ある事業で果たすべき役割について明示するための共通した枠組みとして利用されている。(※多職種に共通するコンピテンシーが抽出)</li> <li>・教育機関で提供する教育の枠組みとして利用されている。</li> </ul>
備考	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ロンドンのCity大学の公衆衛生コースでは、この業務基準を基本としたシラバスが作成され、実務者に求められる能力と連動した教育が行われている。</li> <li>・各職種の基礎教育や現任教育の体系化、個人の継続的な能力開発の目標設定等に有効であると考えられている<sup>5)</sup>。</li> </ul>		

表 2 英国の「公衆衛生実践のための業務基準」—中項目まで

領域	
1	<p>住民の健康とウェルビーイングに関するサーベイランスとアセスメント</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 健康とウェルビーイングおよび/あるいはそのストレスターに関するデータと情報の収集と系統化</li> <li>2 健康とウェルビーイングおよび/あるいはそのストレスターに関するデータと情報の入手と関連づけ</li> <li>3 健康とウェルビーイングおよび/あるいはそのストレスターに関するデータと情報の分析と解釈</li> <li>4 健康とウェルビーイングおよび/あるいはそのストレスターに関するデータと情報の伝達と普及</li> <li>5 健康とウェルビーイングおよび/あるいはそのストレスターに関するデータと情報について他者の収集を促進し、分析、解釈、伝達および活用する</li> <li>6 健康とウェルビーイングおよび/あるいはそのストレスターに関するデータの収集、構造化、分析</li> </ol>
2	<p>住民の健康とウェルビーイングを増進・保護する</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 健康とウェルビーイングの増進について個人・集団・地域と意見交換する</li> <li>2 健康とウェルビーイングの増進するために人々や機関の行動変容を奨励する</li> <li>3 健康とウェルビーイングの増進しその場におけるリスクを減らすために他者とパートナーシップをとって活動する</li> <li>4 住民の健康とウェルビーイングに有害な現象の発生を予防するために他者とパートナーシップをとって活動する</li> <li>5 健康とウェルビーイングについて明らかに危険が確認された個別の住民に連絡をとり、アセスメントおよび支援するために他者とパートナーシップをとって活動する</li> <li>6 特定のリスクからの公衆の健康とウェルビーイングを保護するために他者とパートナーシップをとって活動する</li> </ol>
3	<p>評価の習慣を持ち、質とリスクのマネジメントを進展させる</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 自分の知識と実践を向上する</li> <li>2 他者の知識と実践の向上に寄与する</li> <li>3 特定の実践面における従事者を支援し喚起する</li> <li>4 チームと個々の行動を管理する</li> <li>5 活動の促進に寄与する</li> </ol>
4	<p>健康とウェルビーイングのために協働する</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 地域と組織内のリーダーシップをともに構築する</li> <li>2 他者と協働の活動を発展・継続・評価する</li> <li>3 他機関の会議において所属機関のことを説明する</li> <li>4 健康とウェルビーイングを増進するために地域とパートナーシップをとって活動する</li> <li>5 集団と地域の利益を聴く立場から見解が示されることを可能にする</li> <li>6 健康とウェルビーイングおよび関連する問題についてメディアに情報とアドバイスを提供する</li> </ol>
5	<p>健康プログラムおよびサービスを開発し、不公平を減らす</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 健康とウェルビーイングの増進に向けてプログラムとプロジェクトを計画・実施・再検討するために他者とパートナーシップをとって活動する</li> <li>2 組織の活動の変革を管理する</li> <li>3 地域の集団・ネットワークにおける人々のスキルと役割を進展させる</li> <li>4 指揮を査定・交渉・確保する</li> </ol>
6	<p>健康とウェルビーイングを増進するための制作と戦略の発展を実行</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 健康とウェルビーイングの増進に向けて戦略を計画・実施・監視・再検討するために他者とパートナーシップをとって活動する</li> <li>2 健康とウェルビーイングにおける政策と戦略の影響を査定するために他者とパートナーシップをとって活動する</li> <li>3 健康とウェルビーイングの増進に向けて政策を進展させるために他者とパートナーシップをとって活動する</li> <li>4 健康とウェルビーイングの増進のために政策を評価し変容を推奨する</li> </ol>
7	<p>健康とウェルビーイングを増進するためにコミュニティとともに(のために)活動する</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 人々の発展と地域における学習を促進する</li> <li>2 実践と経験から学ぶ機会をつくる</li> <li>3 共通の活動を計画し行えるように地域を支援する</li> <li>4 地域の集団・ネットワークの発展を促進する</li> <li>5 人々が健康とウェルビーイングに関連する問題を明確にできるようにする</li> <li>6 人々が他者の健康とウェルビーイングを増進できるようにする</li> <li>7 特定の健康状態の影響を最小限にするために個や他者と活動する</li> </ol>
8	<p>健康とウェルビーイングのための戦略的なりリーダーシップ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 健康とウェルビーイングを増進するためにリーダーシップのスキルを用いる</li> <li>2 健康とウェルビーイングの価値とそれに向けたニーズを高める</li> <li>3 目標を達成するためにチームと個人の活動を導く</li> <li>4 学習プログラムをデザインする</li> <li>5 プレゼンテーションを通じた学習を可能にする</li> <li>6 学習と成長のためのプログラムを評価し奨励する</li> </ol>
9	<p>健康とウェルビーイングを増進するための研究と開発</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 健康とウェルビーイングの増進に関する研究と開発に向けて計画・着手・評価・普及する</li> <li>2 知識と実践の発展に向けて戦略的な考えを進展・維持する</li> <li>3 知識と実践を上達するための戦略を開発・実施・評価する</li> <li>4 知識と実践を上達するためプロジェクトを委任・監視・評価する</li> <li>5 研究と開発のアウトカムによって評価と実施に寄与する</li> </ol>
10	<p>健康とウェルビーイングを増進するために自分や人々資源を論理的に管理する</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 人々の平等性・多様性・権利を奨励する</li> <li>2 自分の活動に優先順位をつけ管理し、焦点をあてる</li> <li>3 予算の使途を管理する</li> <li>4 学習者の成長を見守り、再検討する</li> <li>5 メンタリングをとおして個々の学習と発展を促進する</li> <li>6 コーチングをとおしてここが学習できるようにする</li> </ol>

文献	米国の公衆衛生プロフェッショナル（専門職）の育成	人材育成
Ba 8   14	<p>開発の目的 導入の背景</p> <p>公衆衛生プロフェッショナルの育成 ①大学の教育研修内容と実践現場の行政機関での問題解決課題が乖離 ②急激な社会変化→健康問題が多様化→住民の保健ニーズの変化→公衆衛生専門職の資質向上が緊急課題に ⇒ヘルシーピープル 2010 中の公衆衛生の基盤整備にコンピテンシーに基づく人材育成を取り入れた。 アウトプット「何を成し遂げたのか」のみを評価したのでは、組織の長期的発展にも人の能力向上やモチベーションにもつながらない。期待される成果に直接関与する考え方や行動特性等の発揮能力のプロセス管理としてコンピテンシーの概念が取り込まれるようになった。</p> <p>導入の理由</p> <p>開発方法 プロセスと 現状</p> <p>Core Competency（共通コンピテンシー）構築プロセス 1. コアとなる機能・サービスの開発：公衆衛生機能運営委員会（Public Health Functions Steering Committee）は、IOMの報告書「The Future of public Health」が提示したアセスメント、政策立案および保健サービスの保障の3つの公衆衛生機能をさらに具体化し、10項目の必須公衆衛生サービスを開発した<sup>9)</sup>。 2. 専門コンピテンシーの開発：大学/研究・行政機関フォーラム（Faculty/Agency Forum）は全般的なコンピテンシー（Universal Competency）を始め、公衆衛生行政、疫学・生物統計、行動科学および環境衛生の専門分野についてのコンピテンシーを構築した<sup>10)</sup>。 3. 1に対応したコンピテンシーの開発：公衆衛生機能運営委員会の下部組織であるコンピテンシーに基づくカリキュラム作業部会は、上記2のコンピテンシーを始め、他の組織や機関が作成した既存のコンピテンシーモデルの再検討を行い、上記1の10項目の各々の必須公衆衛生サービスの実現に貢献するコンピテンシーを作成した<sup>11,12)</sup>。 4. 共通（コア）コンピテンシーモデルの構築：大学と行政機関の連携を強化する協議会（Council on Linkages Between Academia and Public Health Practice: COL）<sup>13)</sup>は、上記2の大学/研究、行政機関フォーラムを引き継ぐ形で17の大学、行政機関及び組織で構成されている。公衆衛生プロフェッショナルに対するコンピテンシーモデルは1)必須公衆衛生サービスの達成に向けた公衆衛生のコアとなる領域、2)危機管理やゲノミクスに対する新領域、3)マネジメントやリーダーシップ等の機能的領域、4)専門別領域、5)母子保健や性感染症等の既存領域などに分類される。この分類の中で、一番目の必須公衆衛生サービスの達成に向けた公衆衛生のコアとなる領域として共通コンピテンシーモデル（Core Competency Model）を構築した。 5. 採用：上記4は、公衆衛生プロフェッショナルの職務遂行能力の向上と必須公衆衛生サービスの実現に向けて2000年4月に採用された（コンセンサスを得るのに10年を要した）。 6. 普及と活用：COLでは、ウェブサイトとメーリングリストを用い、どのような領域で共通コンピテンシーが実際に活用されているのか、また、その有用性と不具合に関するフィードバックを行っている。共通コンピテンシーの活用領域は、1)教育・研修におけるカリキュラムの再検討と開発、2)専門分野のコンピテンシーの開発、3)公衆衛生プロフェッショナルのニーズ・アセスメント、4)パフォーマンスの測定、5)人材マネジメント等に分類され、活用事例がウェブサイトを示されている。 7. 公衆衛生大学院での導入：2002年に発表されたIOMの報告書「Who will keep the public healthy?」中に、8つの新領域が提案された<sup>15)</sup>。この提言を受けて、公衆衛生学校協会（Association of Schools of Public Health: ASPH）の教育委員会（Education Committee）の主導で公衆衛生のコアとなっている5科目（疫学、生物統計、環境衛</p>	

		<p>生、社会、行動科学および公衆衛生行政)に加えて公衆衛生生物学 (Public Health Biology) のそれぞれに対して作業部会が作られた。各々の作業部会はそれぞれのコア科目ごとに8-10項目のコンピテンシーを開発した<sup>12)</sup>。加えて、分野横断的な6領域のコンピテンシー項目の開発も進められている。6領域は 1)コミュニケーション (Communication)、2)多様性と文化的資質 (Diversity and Cultural Proficiency)、3)リーダーシップ (Leadership)、4)専門職業意識と倫理 (Professionalism and Ethics)、5)企画立案とアセスメント (Program Planning and Assessment)、6)体系的思考 (Systems Thinking) である<sup>11)</sup>。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公衆衛生専門職の育成は、共通コンピテンシーに基づく教育・研修が主流となってきている。</li> <li>・共通コンピテンシーに基づいた教育・研修は、公衆衛生専門職の資質と職務遂行能力の向上にどの程度貢献しているか、検証が必要と考えられている。</li> </ul>
	コンピテンシーの定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公衆衛生分野における特定の職務や状況下において期待される成果に結びつけることのできる個人の行動様式や思考特性</li> </ul>
	枠組み	<p>COLにおいて2001年4月に採用された共通コンピテンシーは、8領域(68項目)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・分析・評価能力 (Analytical/Assessment Skills) : 11項目</li> <li>・公衆衛生学の基本能力 (Basic Public Health Sciences Skills) : 8項目</li> <li>・文化的コンピテンシー能力 (Cultural Competency Skills) : 5項目</li> <li>・コミュニケーション能力 (Communications Skills) : 7項目</li> <li>・コミュニティにおける公衆衛生活動実践能力 (Community Dimensions of Practice Skills) : 8項目</li> <li>・財政計画とマネジメント能力 (Financial Planning and Management Skills) : 10項目</li> <li>・リーダーシップと体系的思考能力 (Leadership and Systems Thinking Skills) : 8項目</li> <li>・政策策定とプログラム策定 (Policy Development/Program Planning Skills) : 11項目</li> </ul> <p>3つの職務レベル、3つの発揮能力による分類： 各共通コンピテンシー項目は職務レベルで大きく初任者、中堅および管理者に分類されている。また、共通コンピテンシー項目の発揮能力は「意識しているレベル」、「職務に適用できその技術を使うことができるレベル」そして「十分に発揮でき他人に指導できるレベル」に分かれている。例えば、「問題を明らかにする」の共通コンピテンシーを見ると、初任者では「職務に適用でき、その技術を使うことができるレベルから十分に発揮でき他人へも指導できるレベルにいたることが求められている」となっており、中堅および管理者では「十分に発揮でき他人へも指導できるレベル」となっている。</p>

## 文献

- 1) 水嶋春朔. 公衆衛生専門職のコンピテンシー, からだの科学増刊これからの保健師. 日本評論社 (東京) pp. 158-163, 2006
- 2) 水嶋春朔, 遠藤弘良. WHOにおけるコンピテンシーに基づく人材育成. 保健医療科学 55(2): 112-117, 2006

- 3) WHO. The Health Leadership Service. [http://www.WHO.int/health\\_leadership/en/](http://www.WHO.int/health_leadership/en/)
- 4) WHO. WHO Global Competency Model.  
[http://www.WHO.int/employment/competencies/WHO\\_competencies\\_EN.pdf](http://www.WHO.int/employment/competencies/WHO_competencies_EN.pdf)
- 5) 鳩野洋子, 岡本玲子, Jonson B, Bryar R. 英国における公衆衛生専門職のコンピテンシー. 保健医療科学 55(2): 106-111, 2006
- 6) The NHS knowledge and Skills Framework (NHS KSF) and Development Review Guidance.  
[http://www.dh.gov.uk/prod\\_consum\\_dh/groups/dh\\_digitalassets/@dh/@en/documents/digitalasset/dh\\_4073748.pdf](http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/documents/digitalasset/dh_4073748.pdf), 2003
- 7) Skills for Health, <http://www.Skillsforhealth.org.uk>
- 8) 綿引信義. 米国におけるコンピテンシーに基づく公衆衛生専門職の育成について. 保健医療科学 55(2): 100-105, 2006
- 9) Public Health Functions Steering Committee. Public health in America. Fall, 1994
- 10) Sorensen A, Bialek RG, eds. The Public health faculty/agency forum: Linking graduate education and practice. FL: Florida University Press, 1993
- 11) Association of Schools of Public Health (ASPH). Master's degree in public health core competency development project. Version i.3 October 2004-December 2005, 2006
- 12) ASPH. ASPH's Response to the IOM Report "Who will keep the public healthy? Educating public health professionals for the 21st century". Final Proceedings, 2005
- 13) Council on Linkages on Between Academia and Public Health Practice. Available from:  
<http://www.trainingfinder.org/competencies>
- 14) Institute of Medicine. Who will keep the public healthy? Educating public health professionals for the 21<sup>st</sup> century. Washington; D.C.: National Academic Press, 2003

## 資料 11

## 国内専門職（実務）－管理栄養士（新任）、保健師、薬剤師－

分類	文献	地域保健従事者新任時期の教育目標（国内・管理栄養士） <sup>1)</sup>	人材育成 （初任者研修）
Ba Bb	1	開発の目的	資料9のとおり
	5	開発方法	資料9のとおり
		コンピテンシーの定義	－
		枠組み	<p>コンピテンシーの概念に基づいた地域保健従事者が獲得すべき能力： ①基本的能力、②行政能力、③専門能力（共通、職種ごと）</p> <p>以上の能力に沿って、採用5年以内の新任時期における到達目標と行動目標を例示。</p> <p>（参考）基本的能力…職務に関する責任感、周囲との協調性、業務に対する積極性や効率性、基本的な理解力、業務における判断力、公務員としての倫理観等が含まれる。</p> <p>↓</p> <p>行政能力…行政に関する法務知識をもとに業務の企画運営する能力、住民ニーズ等の把握から問題を抽出する情報処理能力、的確な判断に基づく意思決定、職務分担を踏まえた上での調整能力、住民や他部署との交渉・折衝能力が含まれる。</p> <p>↓</p> <p>専門能力…(1) 職種（医師、歯科医師、保健師、助産師、看護師、管理栄養士・栄養士、歯科衛生士、理学療法士・作業療法、精神保健福祉士等）を越えた「共通の専門能力」 →保健事業を企画・立案・運営・評価する能力、保健事業の枠組みのなかで個人・家族・集団に対する適切な支援を提供する能力、専門的な情報を収集する能力、疫学的手法などによる調査研究能力、健康危機管理能力、関係機関との連携・調整能力社会資源開発能力、集団的あるいは社会的活動を通して健康を維持・改善しようとする公衆衛生学的観点</p> <p>(2) 専門職種ごとの専門能力</p>

Bb C	6	管理栄養士・栄養士等の専門能力	<p>新任時期の教育目標：共通（求められる能力、到達目標、行動目標）<sup>6)</sup></p> <p>（参考）<u>到達目標</u>とは、求められる能力の構造に基づいて明確で詳細に分けられた、基本的能力、行政能力、専門能力の3つの能力を活用することによって何ができるようになれば良いかを示したものの。</p> <p><u>行動目標</u>とは、具体的な場面に応じてどのような行動が取れるようになればその目標を達成できたと判断できるのかを示したものの。</p> <p>(1)各職種間共通の専門能力（資料8 補足資料のとおり）</p> <p>(2) 管理栄養士・栄養士等の専門能力</p> <p>①企画・立案能力</p> <p><u>到達目標</u>：地域の健康課題に対応した地域保健計画、事業の企画・立案に栄養の専門を生かして、参画できる</p> <p><u>行動目標</u>：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の栄養・食生活改善の方向性が提示できる</li> <li>・既存の栄養改善事業を把握（実施方法、その効果、今後の課題を把握）できる</li> <li>・地域の栄養・食生活の改善のための、具体的なアプローチ方法のいくつかを提示できる</li> <li>・栄養関係の事業内容を実施するにあたり、関連する地域の社会資源を把握できる</li> <li>・事業の効果を、栄養・食生活の面から診断・評価する必要がある場合、その指標とその調査方法（把握の手段）を具体的に提示できる</li> </ul> <p>②情報収集・調査研究能力</p> <p><u>到達目標</u>：栄養の専門家として業務に必要な情報収集ができる</p> <p><u>行動目標</u>：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の栄養・食生活に関連する統計資料、関連情報を把握し、理解できる</li> <li>・栄養・食生活調査の方法論を、目的に合わせて選択し、提案することができる</li> <li>・調査結果を他地域の栄養・食生活の実態と比較して、地域の課題分析ができる</li> <li>・栄養・食生活調査結果を住民や関係機関にわかりやすく説明する資料を作成できる</li> </ul> <p>③保健事業運営能力</p>
---------	---	-----------------	--

		<p>到達目標：自分の関わっている保健事業の目的を理解し、他職種と連携することができる</p> <p>行動目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・栄養・食生活面からの支援が必要と判断される事業に、積極的に関与できる</li> <li>・事業目的を理解し、他職種と連携し、管理栄養士・栄養士としての専門性を生かして事業が実施できる</li> </ul> <p>④個人・家族・集団支援能力</p> <p>到達目標：各事業の目的を理解し、個人・家族、集団、組織に対し、栄養・食生活の面から適切な支援を実現できる</p> <p>行動目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・食生活に関連する生活要因、環境要因を理解して、個人・家族・集団を支援できる</li> <li>・各ライフステージの栄養状態、食行動等の特徴を理解した上で、適切な支援ができる</li> <li>・食生活支援に必要な教材・教具を適切に選択したり、作成することができる(必要に応じ、食材や料理を使った支援、調理技術の支援などができる)</li> <li>・(個人・家族の支援に関連して)栄養カウンセリングが適切に行える</li> <li>・(集団支援に関連して)食生活改善のための自主グループの育成に関与できる</li> </ul> <p>(都道府県保健所の管理栄養士について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・難病患者、合併症患者等疾病者の病態に応じた適切な栄養指導・食生活支援ができる</li> <li>・身体障害者・知的障害者等の自立支援において、指導者や他職種からアドバイスを受けながら、個人の身体状況・栄養状態、生活背景等に対応した食生活支援・栄養指導ができる</li> <li>・要介護者の療養に関わる支援において、指導者や他職種からアドバイスを受けながら、個人の身体状況・栄養状態、生活背景等に対応した食生活支援・栄養指導ができる</li> <li>・特定給食施設の栄養管理に関して、適切な指導及び助言ができる</li> <li>・地域の食関連企業、飲食店、関連団体等と連携した食環境整備の必要性が理解できる</li> </ul> <p>⑤健康危機管理能力</p> <p>到達目標：チームの一員として、健康危機事象に適切に対処できる</p>
--	--	--

		<p>行動目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・食中毒、感染症、飲料水汚染、災害時等の飲食に関する健康危機に対して、日頃から関連組織、自治会、食生活改善推進員などの地域ボランティア等との連携により、体制づくりの一部を担うことができる</li> <li>・以上のような健康危機の発生時には、チームの一員として迅速な対応ができる</li> </ul> <p>⑥連携・調整・社会資源開発能力</p> <p>到達目標：事業目的に対応して、地域の社会資源と連携できる</p> <p>行動目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域内の病院等医療施設・児童福祉施設・老人福祉施設、学校、事業所等にいる管理栄養士・栄養士の存在を把握し、連絡を取り合うことができる</li> <li>・地域活動栄養士(在宅栄養士)の存在を把握し、活動に必要な知識や技術を提供し(研修を行う等)、地域のマンパワーとして活用できる</li> <li>・地域の食関連企業や関係団体の存在を把握できる</li> </ul> <p>⑦事業評価能力</p> <p>到達目標：自分の関わっている保健事業の評価に主体的に参画することができる</p> <p>行動目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・栄養・食生活関連の評価指標と評価方法を正しく理解している</li> <li>・公衆衛生の視点で、そうした評価指標の意味を理解し、評価を試みることができる</li> </ul>
--	--	--

分類	文献	行政保健師（岡本 <sup>7)</sup> による）		人材育成
Ba Bb	7   11	開発の目的	どこの部門に配属されようと保健師であれば果たすべき役割・機能のコアとなるコンピテンシーを明確にし、基礎教育や卒後教育にその育成プログラムを導入し、獲得に向けた体制整備を行う。	
		開発方法	次の順序による。 1. 厚生労働省「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会」 <sup>8)</sup> や日本公衆衛生学会「公衆衛生看護のあり方に関する検討委員会」 <sup>9)</sup> の報告で包括的に検討された地域保健従事者や保健師に求められる能力を、わが国における保健師の能力の概要と範囲を示していると捉え、この中からコア・コンピテンシーにあたる部分を H16～17 年の厚生労働省研究班により明らかにすることを計画。	

	<p>2. 保健師と関係他職種および学識経験者（計 16 名） に対する「今特に強化が必要な行政保健師の専門能力（以下、専門能力）とは」についてインタビューした結果を分析し、<u>5つの専門能力</u><sup>10,11)</sup>を明らかにした。</p> <p>3. その専門能力については、全国の保健師現任教育担当者（全都道府県本庁と政令市など、および無作為抽出した保健所と保健センターの保健師 226 名）への調査でコンセンサスの程度を問い、9 割以上から賛同を得た。</p>										
コンピテンシーの定義	<p>専門能力（Competencies）＝ ①専門職として活動するために必要・十分な知識・技術がある」だけでなく、② ①を主体的に獲得する意識・考え方・行動様式を備えていることを含み、双方が統合された能力。</p>										
枠組み	<p>特に強化が必要な5つの専門能力と、それらの獲得に向けた学習内容で構成されている。</p> <p>表 1 今、特に強化が必要な保健師の専門能力と獲得に向けた学習内容</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>専門能力</th> <th>学習内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>           1. 住民の健康・幸福の公平を護る能力            1) サービスへのアクセスと健康の公平性を追求する            2) 地域全体のサービスの質を監視する            3) 健康危機管理を行う         </td> <td>           公衆衛生の理念と行政の公的責任、住民の権利擁護、倫理的配慮に関すること            不公平が生じる要因と健康の格差、サービスへのアクセスの格差、その対処方法に関すること            地域にある社会資源の総合的な質の監視と継続的な質改善の方法に関すること            職域全体の健康ニーズと社会資源のバランスの査定に関すること            健康危機が生じる要因と発生予防、健康被害の拡散予防、その対処方法に関すること         </td> </tr> <tr> <td>           2. 住民の力量を高める能力            1) 力量形成を要する対象を把握し健康増進・改善を支援する            2) 住民・住民組織の主体的な地域づくり・健康づくりを推進する         </td> <td>           健康増進・改善に向けて力量を高める必要がある対策の把握と支援の方法に関すること            力量の高い住民への働きかけ方、住民参加促進、地域づくり・健康づくりの方法に関すること            住民・住民組織、専門職の協力関係と支援・共同の体制構築の方法に関すること         </td> </tr> <tr> <td>           3. 政策や社会資源を創出する能力            1) 創出の必要性を把握し実現に向けて企画・展開する            2) 創出の実現可能性を推進する         </td> <td>           政策や社会資源の創出に要する健康課題の把握とスクラップ&amp;ビルドの方法に関すること            実現可能な創出を企画する方法に関すること            政策と財政の管理、業務と組織管理などの方法に関すること            所属や組織内外との交渉、合意形成、連携・共同の方法に関すること         </td> </tr> <tr> <td>           4. 活動の必要性和成果を見せる能力            1) 活動の必要性を根拠にもとづいて見せ、説明する            2) 活動の成果を評価にもとづいて見せ、説明する         </td> <td>           情報活用、文献検討、クリティーク、質的・量的研究方法に関すること            地区診断・地区把握、Plan/Do/See の展開方法、評価の方法に関すること            説明責任と知識、文章化・資料化・プレゼンテーションの方法に関すること         </td> </tr> </tbody> </table>	専門能力	学習内容	1. 住民の健康・幸福の公平を護る能力 1) サービスへのアクセスと健康の公平性を追求する 2) 地域全体のサービスの質を監視する 3) 健康危機管理を行う	公衆衛生の理念と行政の公的責任、住民の権利擁護、倫理的配慮に関すること 不公平が生じる要因と健康の格差、サービスへのアクセスの格差、その対処方法に関すること 地域にある社会資源の総合的な質の監視と継続的な質改善の方法に関すること 職域全体の健康ニーズと社会資源のバランスの査定に関すること 健康危機が生じる要因と発生予防、健康被害の拡散予防、その対処方法に関すること	2. 住民の力量を高める能力 1) 力量形成を要する対象を把握し健康増進・改善を支援する 2) 住民・住民組織の主体的な地域づくり・健康づくりを推進する	健康増進・改善に向けて力量を高める必要がある対策の把握と支援の方法に関すること 力量の高い住民への働きかけ方、住民参加促進、地域づくり・健康づくりの方法に関すること 住民・住民組織、専門職の協力関係と支援・共同の体制構築の方法に関すること	3. 政策や社会資源を創出する能力 1) 創出の必要性を把握し実現に向けて企画・展開する 2) 創出の実現可能性を推進する	政策や社会資源の創出に要する健康課題の把握とスクラップ&ビルドの方法に関すること 実現可能な創出を企画する方法に関すること 政策と財政の管理、業務と組織管理などの方法に関すること 所属や組織内外との交渉、合意形成、連携・共同の方法に関すること	4. 活動の必要性和成果を見せる能力 1) 活動の必要性を根拠にもとづいて見せ、説明する 2) 活動の成果を評価にもとづいて見せ、説明する	情報活用、文献検討、クリティーク、質的・量的研究方法に関すること 地区診断・地区把握、Plan/Do/See の展開方法、評価の方法に関すること 説明責任と知識、文章化・資料化・プレゼンテーションの方法に関すること
専門能力	学習内容										
1. 住民の健康・幸福の公平を護る能力 1) サービスへのアクセスと健康の公平性を追求する 2) 地域全体のサービスの質を監視する 3) 健康危機管理を行う	公衆衛生の理念と行政の公的責任、住民の権利擁護、倫理的配慮に関すること 不公平が生じる要因と健康の格差、サービスへのアクセスの格差、その対処方法に関すること 地域にある社会資源の総合的な質の監視と継続的な質改善の方法に関すること 職域全体の健康ニーズと社会資源のバランスの査定に関すること 健康危機が生じる要因と発生予防、健康被害の拡散予防、その対処方法に関すること										
2. 住民の力量を高める能力 1) 力量形成を要する対象を把握し健康増進・改善を支援する 2) 住民・住民組織の主体的な地域づくり・健康づくりを推進する	健康増進・改善に向けて力量を高める必要がある対策の把握と支援の方法に関すること 力量の高い住民への働きかけ方、住民参加促進、地域づくり・健康づくりの方法に関すること 住民・住民組織、専門職の協力関係と支援・共同の体制構築の方法に関すること										
3. 政策や社会資源を創出する能力 1) 創出の必要性を把握し実現に向けて企画・展開する 2) 創出の実現可能性を推進する	政策や社会資源の創出に要する健康課題の把握とスクラップ&ビルドの方法に関すること 実現可能な創出を企画する方法に関すること 政策と財政の管理、業務と組織管理などの方法に関すること 所属や組織内外との交渉、合意形成、連携・共同の方法に関すること										
4. 活動の必要性和成果を見せる能力 1) 活動の必要性を根拠にもとづいて見せ、説明する 2) 活動の成果を評価にもとづいて見せ、説明する	情報活用、文献検討、クリティーク、質的・量的研究方法に関すること 地区診断・地区把握、Plan/Do/See の展開方法、評価の方法に関すること 説明責任と知識、文章化・資料化・プレゼンテーションの方法に関すること										