

〈巻頭言〉

公衆衛生専門職のコンピテンシーとは何か： 「であること」と「すること」と「できること」

水嶋春朔

国立保健医療科学院 人材育成部長

人事院では、国家公務員採用Ⅰ種試験における人物試験の信頼性（客観性）、妥当性を高めるために、人物試験の在り方について検討することを目的として、平成16年6月に、人材局長の私的研究会として「人物試験技法研究会」（座長：古川久敬 九州大学大学院人間環境学研究院教授）を設置して検討を進めてきたが、平成17年8月に同研究会の報告書「人物試験におけるコンピテンシーと「構造化」の導入」が取りまとめられた。人事院は、報告書における提言を受け、平成18年度に実施するⅠ種人物試験について、コンピテンシーの考え方と「面接の構造化」（質問展開方法及び評価基準の標準化）の導入を行い、提言されたコンピテンシー評価型面接の実現化を図ることとした。産業界においてはすでにコンピテンシーに基づく人材育成は取り入れられており、今後、各省庁や地方自治体においてもコンピテンシーの考え方を取り入れた職員採用や人材育成が重視されていくことが考えられる。

アメリカ合衆国の人事管理庁によれば、コンピテンシーは、「仕事上の役割や機能をうまくこなすために個人に必要とされる、測定可能な知識、技術、能力、行動及びその他の特性のパターン」と包括的に定義されている。しかし、コンピテンシーの定義には幅がみられ、示される能力、行動特性のレベルについても、リーダーシップから専門分野の具体的な知識にまで広がっている。しかし、いずれの場合も共通しているのは、①行動に表れている、表すことができること、②その能力、特性が結果や成果と結びつくものであることであり、「人物試験技法研究会」においては、コンピテンシーを、「行動に表れる能力、特性」と捉え、「行動に表れる能力、特性。結果や成果と結びつく能力、特性。」と定義している。いわば職務遂行能力であると捉えることができる。

職務遂行能力は、課題に取り組み何らかの成果を出しうる再現性のある能力であり、モチベーションや意欲という面も含み、学習能力に支えられるものである。つまり「〇〇であること」は資格をもっているだけであって、「〇〇すること」、「〇〇できること」という具体的で評価可能な行動、特性、成果をだす力を伴わない限り、価値がなく、尊重、尊敬もされないということになる。「〇〇であること」にしがみつかない、力のある公衆衛生専門職とはどういうものなのか？

本特集においてはWHOや諸外国における公衆衛生領域のコンピテンシーに関する動向を踏まえて、公衆衛生専門職に必要なコンピテンシーの概念について整理し、検討する。

参考資料：

人物試験技法研究会 報告書、人物試験におけるコンピテンシーと「構造化」の導入、人事院、平成17年8月。

<http://www.jinji.go.jp/saiyo/jhoukoku.pdf>