

I 毎年、保健師が所属する各部署において実施

キャリアパス構築のプロセス		キャリアパスを構築する際の留意事項
1 保健師業務の現状・課題の整理	<p>(1) 業務の現状・課題を把握するために、各部署の保健師係長が、下記の項目に従って帳票を作成する。 ＜作成の項目＞ ア. 市民の健康課題 イ. 保健師業務の現状・課題 ウ. 業務目標や内容</p> <p>(2) 保健師係長が集まり、上記を共有し、意見を交換する。</p>	

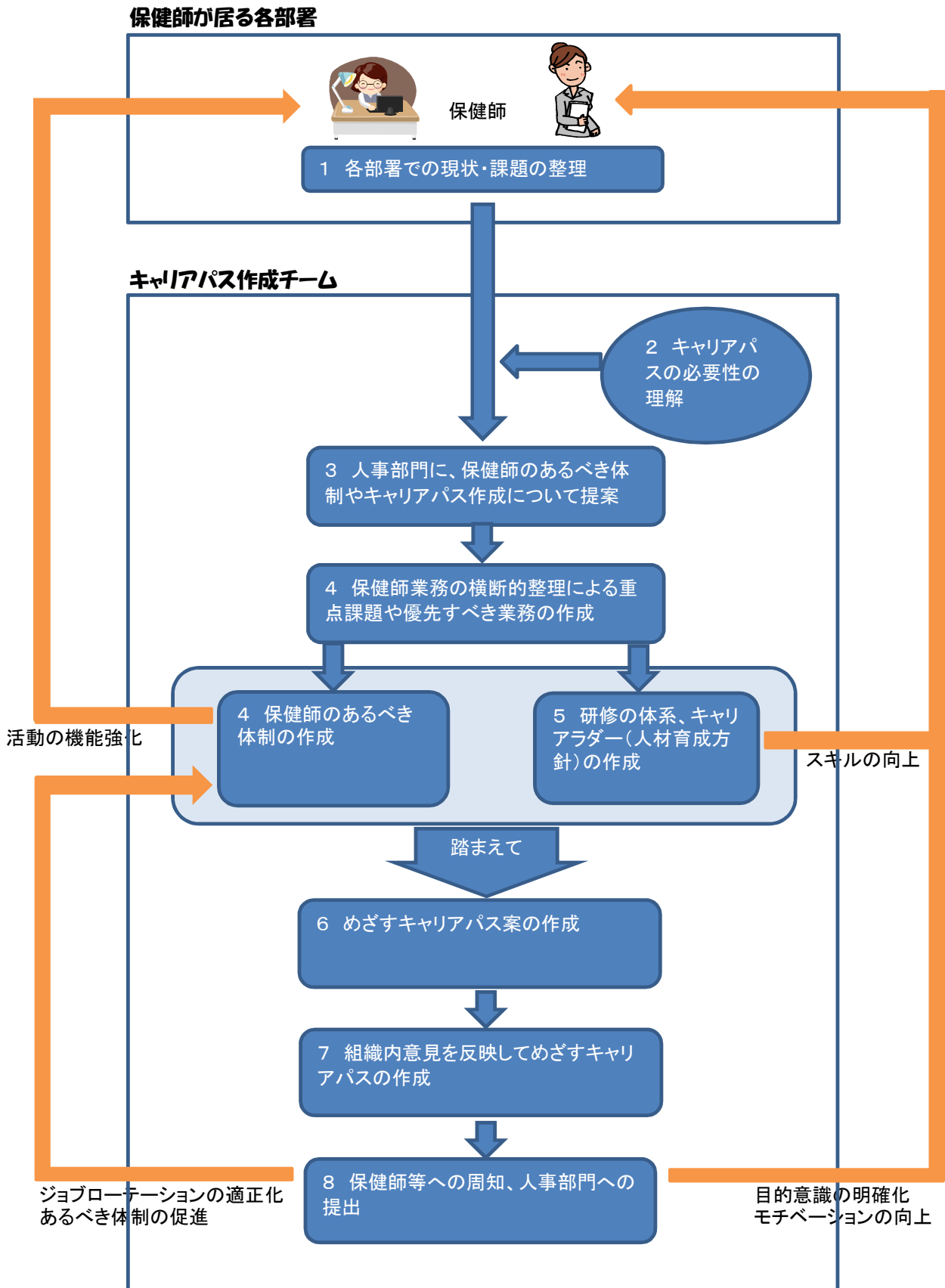
II キャリアパス作成の年(おおよそ5年ごと)に、統括的役割の保健師が、企画部門の保健師係長を集めた作成チームによって実施

2 キャリアパスの必要性の理解	<p>(1) キャリアパスについて学び、保健師業務を効果的に実施するために人材育成が重要で、モチベーション向上のためにキャリアパスが必要であることを理解する。</p> <p>(2) 保健師係長とキャリアパスについて話し合い、必要性についての理解を共有する。</p>	<p>○キャリアパスの作成目的は、①保健師が職位を確保することが市民の健康づくりの推進になること、②めざす職位の提示は業務について責任を担う意思表示になること、③職位を確保するためにはジョブシヨーターションを含む経験による育成が必要なこと、④保健師一人一人が自分のキャリアパスを考えることでスキルを高めることなどであり、決して競争意識を持たせることでないことを、保健師等に正しく伝えることのできる理解が必要。</p>
3 人事部門に、保健師のあるべき体制やキャリアパス作成について提案	<p>(1) 市の人材育成方針を見て、市職員の研修体系やジョブローテーション、キャリアラダーについて確認し、人事部門に保健師のあるべき体制やキャリアパスを提出することが、市の方向性と合理性があるかを確認する。</p> <p>(2) 所属の上司や局の人事担当者に、保健師のあるべき体制やキャリアパスを作成し、提出したい旨を提案する。</p> <p>(3) 局の人事担当者に、作成できたキャリアパス等を市の人事部門への提出したい旨を希望する。</p>	<p>○保健師が自ら、あるべき体制やキャリアパスを考え、提案することにより、人事部門や人事担当者の賛同を得るために、作成前に、その意向を説明する。</p>
4 保健師業務の横断的整理とあるべき体制の作成	<p>(4) 各部署が作成した帳票を基に、保健師業務を横断的に見て、重点課題や優先すべき業務について話し合う。※1</p> <p>(5) 厚労省の中央会議の内容、各種検討会・週刊等の発行物などの文献を参考に、保健師業務の全体的内容と重点とされている傾向を確認し、(1)での話し合いに加え、適切な内容にする。</p> <p>(6) 市の行政経営方針を確認し、保健師業務において、重点課題や優先すべき業務との関連を確認し、(2)の内容に加え、適切な内容にする。</p> <p>(7) 市の保健師業務の重点課題や優先すべき業務をまとめる。※2</p> <p>(8) 市の保健師業務の重点課題や優先すべき業務を踏まえ、保健師業務を効果的に実施するために、保健師体制(配置や職位など)のあるべき姿についてまとめる。※2</p>	<p>○キャリアパスを考える基となる、横断的業務整理や保健師のあるべき体制、人材育成方針を作成できるよう、日ごろから、保健師業務の現状・課題について、保健師係長間でしっかり共有しておく。</p> <p>○キャリアパスを考える基となる、横断的業務整理や保健師のあるべき体制、人材育成方針を適切に作成できるよう、市や国での方向性や、重要視されている取り組みを踏まえる。</p>
5 保健師業務を効果的に実施するための保健師の人材育成方針の作成	<p>(1) 市の保健師業務の重点課題や優先すべき業務を踏まえ、保健師業務を効果的に実施するために、人材育成について話し合う。※1</p> <p>(2) 市の人材育成方針を確認し、市職員の研修体系やジョブローテーション、キャリアラダーについて確認し、(1)の内容に加え、適切な内容にする。</p> <p>(3) 保健師の人材育成の方向性、研修体系やキャリアラダーについてまとめる。※2</p>	<p>○キャリアパス作成の経過において、作成チームだけで話し合うのではなく、保健師に説明し周知する役割を果たす保健師係長を集めて説明し、意見交換し、共通認識を深め、「自分たちで作成した」との意識を醸成する。</p>
6 保健師のあるべき体制と人材育成方針を踏まえ、めざすキャリアパス案の作成	<p>(1) 保健師のあるべき体制と人材育成方針を踏まえ、保健師がどの部署のどの職位で業務を実施すると保健師業務が効果的に実施できるか、また、上位職位になるためのスキルや経験を得るためにどのようなジョブローテーションが必要かなど、キャリアパスについて話し合う。※1</p> <p>(2) キャリアパス原案についてまとめる。※2</p> <p>(3) 保健師の係長に保健師業務の重点課題や優先すべき業務、あるべき体制、人材育成方針と合わせて、キャリアパス現案を説明し、意見交換を行い、修正を加え、キャリアパス案を作成する。</p>	
7 組織内意見を反映して、めざすキャリアパス作成	<p>(1) 所属の上司や局長に、保健師業務の重点課題や優先すべき業務、あるべき体制、人材育成方針と合わせて、キャリアパス案を説明し、了解を得て、決定する。</p>	<p>○事務職の幹部に保健師のキャリアパスの必要性を理解してもらうため、キャリアパスの説明に合わせて、保健師業務の重点課題や優先すべき業務、あるべき体制など、保健師業務による市に与える効果を説明する。</p>
8 保健師等への周知や人事部門への提出	<p>(1) 保健師の係長にキャリアパスを説明。</p> <p>(2) 保健師全体に周知するための文書校正を行った上で、保健師配置のある部署に通知。</p> <p>(3) 局の人事担当者に、保健師業務の重点課題や優先すべき業務、あるべき体制、人材育成方針、キャリアパスを説明し、人事部門への提出を希望する。</p>	

※1：各話し合いを区分けせず続けて話し合うこともできる。

※2：まとめる作業を区分けせず続けて進めることもできる。

保健師のキャリアパス構築プロセスのイメージ



■ : キャリアパス構築のプロセス

■ : キャリアパス構築による効果