

# 島根県保健師のキャリアパス [H29.3.21作成]

計画の期間：平成28年度から10年後（平成38年頃まで）を見据えた計画とする。

**「安心して暮らせるしまね」の実現(島根県総合発展計画)**  
**【県民誰もが、生涯にわたり安心して生活を送ることができる社会を目指します】**

## 県保健師の果たすべき役割

- ・保健・医療・福祉・介護等の切れ目のないシステムづくり
- ・市町村に積極的に支援し、市町村と協働した地域特性に応じた健康なまちづくり
- ・どの年代も、全ての県民に対して、「地域で包括的にケアできるシステムづくり」を多職種・多機関・多課連携で実現
- ・広域のかつ地域に応じた課題を把握し、予防的介入を重視した仕組みづくり
- ・健康危機管理への迅速かつ的確な対応が可能となる体制づくり

年齢	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
県職位	保健師											主任保健師						企画員			係長 副課長		保健所課長 GL・企画幹					保健所調整監 本庁調整監			保健所総務保健部長 上席調整監							
経験年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
保健師区分	新任保健師						中堅前期						中堅中期						中堅後期・プレ管理期						管理期						統括保健師・管理職							
ライフステージ												結婚・妊娠・出産・育児												介護・孫育て														
保健師 キャリアラダー区分	A-1						A-2						A-3			A-4			A-5																			
保健師管理職 キャリアラダー区分													B-1			B-2			B-3			B-4																
役割 責任をもつ業務範囲	組織人としての自覚 専門職としての自覚 担当業務の理解 個別事例に責任をもつ 健康課題を明らかにする						自立して担当業務を遂行 係・課の業務全般を理解 係業務全般の理解 担当業務に責任 健康課題の優先度を判断 多様な住民ニーズを把握し、地区組織とともに活動 担当事例への対応を通じて、必要なサービスの調整						自立して担当業務全般を遂行 係の保健事業と施策との関連性を理解 主担当として業務に責任 健康課題に対して事業計画の提案 住民ニーズに応じた組織化 地域の健康課題や地域特性に応じたケアシステムの提案						事業や施策の評価を踏まえ、係長に保健医療福祉施策に係る提案 危機有事には、マニュアルに沿って係長を補佐 組織の人材育成方針と保健師の人材育成方針を踏まえた主体的に資質の向上に取り組む 職場の中でリーダーシップを発揮した活動の推進と評価			住民の健康課題等に基づく事業化、施策化及び事業評価に基づく見直し 危機有事には組織内の人員や業務の調整をし課長の補佐 係内職員の能力や特性を把握し、異質向上のための取組を企画・実施・評価			行政職としてもリーダーの保健師 健康危機管理事例発生時、組織の方針も基づき組織内の人的物的資源等の調整や管理 保健師等の人材育成及びそのシステム化 所属課の保健事業全般に関して指導的役割 自組織を超えた関係者との連携・調整 組織の健康施策に関わる事業全般を理解し、効果的な実施に責任をもつ 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迅速に対応 健康課題解決のための施策を提案						自治体全体の保健師を統括 保健医療福祉施策への提言 決定事項について関係機関の調整 健康危機管理事例発生時に現場と本部等統括した対応 保健師等の採用計画・配置・人事異動の提案			組織のビジョンが語れる (組織の統率を図る)				
求められる 業務経験	個別・家族支援(家庭訪問) 集団やグループに対する支援 保健事業の計画・実施・評価 地域診断						管内の保健課題分析・調査 地域活動実践・改善、組織化						保健施策課題可視化 管内の健康課題分析・提案 会議運営・企画						施策企画立案 予算編成 計画策定 プロジェクト運営 議会対応			保健政策提言・実施調整 予算調整 議会対応 保健事業計策定執行						人事管理 人材育成 業務管理										
獲得能力	行政職基本能力 個別支援能力 地域の情報収集 事業管理 業務管理能力						地域診断能力(個別の課題から地域の課題の明確化) 地域ネットワークの構築能力 地域組織の活動支援能力 事業の企画・立案能力 新任保健師の支援力(プリセプター)						困難事例への対応 組織横断的な対応能力 健康危機管理能力 調査研究分析力・企画力 社会資源診断能力 新任保健師の指導能力						組織運営基本能力 社会資源開発能力 企画調整力 調査研究力 施策提言力			施策判断力 公衆衛生看護管理力 組織運営力			保健福祉行政運営能力 施策調整力 人材育成能力 公衆衛生施策管理力 施策提言力 課内の運営管理力						保健福祉行政の管理能力			組織運営能力				
ジョブローテーション (原則3年)	採用後【母子、成人、健康づくり、精神、難病、結核】など各課の業務を可能な限り経験する。 精神、難病、結核などの個別支援を早めに体験ができるようにする。 異動サイクルは2年～3年。 原則、初任地は、出身地以外の地域から始める。 原則、東部・西部・隠岐を経験。 可能な範囲で、保健師の時期に隠岐を経験する。 2～3か所目の異動で、可能な範囲で本庁【健康増進G、高齢者福祉課在宅サービスG、薬事衛生課感染症G等】を経験する。 新任時に、市町村が実施する乳幼児健診や特定健診等を体験する。											以下の部署を経験する。 ・人事課 ・福利課 ・心と体の相談センター ・健康推進課医療保険G ・がん対策室等						以下の部署を経験する。 ・健康推進課母子難病支援G ・障がい福祉課等 ・保健環境科学研究所(3年～5年)。						県庁GLは、県庁経験者とする。 高齢者福祉課地域ケア推進室(企画幹)は、本庁経験者とする。 機会事務局(企画幹)は本庁経験者とする。 原則、昇級時、遠隔地を伴う。						調整監は、本庁GL経験者、隠岐・西部等遠隔地異動を課長以上でした者を優先する。 昇進時遠隔地異動を伴う場合がある。			総務保健部長は、調整監経験者を優先する。 そのほか、本庁GL経験者、課長以上で隠岐地域へ異動した者を優先する。					
県外研修	難病、結核、精神、エイズ等の専門研修 厚生労働省派遣(1年) 市町村交流(2年) 県外派遣(2年)						県外派遣(2年)						国立保健医療科学院(中堅期)研修派遣						国立保健医療科学院(管理期)研修派遣(新課長)						国立保健医療科学院(統括保健師)研修派遣			管理者研修										
全県の研修	新任保健師研修						プリセプター研修						地域ケアシステム構築企画研修						中堅期・管理期研修(災害対応、人材育成)：看護協会・全国師長会島根県支部等連携し実施						統括保健師研修													
保健所単位研修	事例検討会(個別から地域の課題の明確化)の開催：保健所版地域ケア会議実践力Up研修 実践：管内市町村地域ケア会議参画、圏域単位の災害時の保健活動に関する研修																																					
自己研鑽																																						

育児休業中、復帰後の支援

キャリアラダー区分：厚生労働省が保健師に係る研修のあり方等に関する検討会最終とりまとめ、のキャリアラダー区分を参照している。