

島根県保健師のキャリアパス 【2021年度版】

※県保健師人材育成計画は、島根県人材育成基本方針を基本としながら、専門職としての人材育成の方向性や具体策を明らかにしたものです。



「人口減少に打ち勝ち、笑顔で暮らせる島根をつくる」

【県保健師が目指すところ】

県民・関係機関・関係団体等協働して、県民一人ひとりが健康で生き生きと豊かに暮らしていけることができる地域づくりを目指します。

【求められる県保健師の役割】

- 地域特性に応じた健康で、暮らしやすいまちづくりを目指した活動の実施
- 市町村の課題を明確にし、市町村を積極的に支援し、市町村と協働した取り組み
- すべての県民に対して「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、他課、他部局と連携した取り組みの実施
- 広域かつ地域に応じた課題を把握、分析し、将来を予測し、予防的対策の提案と実現
- 地域特性に合った保健・医療・福祉・介護等の切れ目のないシステムづくり
- 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

■十分に能力を発揮できる環境整備、ワークライフバランスの推進

- 業務の効率化と時間外削減
- 保健師自身の意識の高揚
- 課長等のマネジメント能力向上
- 各種休暇取得の拡大
- 職場内厚生事業の拡大
- 現行教育支援体制の整備
- 育児休業取得者の人材育成支援体制

【施策展開の基本(島根県人材育成基本方針)】

意欲改革・資質向上に向けて、職員一人ひとりが自らを変えようとする「意欲」⇒ 取組のポイント

- ① 自律的な能力開発を推進
- ② 学習的な職場環境づくり

【県職員にもとめられるもの(島根県人材育成基本方針)】

- 県を取り巻く醸成や県民のみなさんの声に敏感であること
- よく考え、よく議論し、創造すること
- 何事にもチャレンジ精神をもって取り組むこと

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	
ライフステージ	保健師自身が自らのライフステージを考えながら将来像を描く																																						
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 統括保健指導監			本庁課長、室長 地方機関所属長				
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	新任期			中堅前期								中堅後期							プレ管理期				管理期				統括保健師・管理職												
保健師(管理職) キャリアラダー区分	A-1			A-2				A-3											A-4				A-5																
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 ○担当業務に責任をもつ ○健康課題の優先度を判断 ○多様な住民ニーズを把握し、地域組織とともに活動 ○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をもつ ○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、組織の方針に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、応援保健師派遣調整看護職調整 ○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			管内の保健課題分析・調査 地域活動実践・改善、組織化 地域診断								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 保健事業計画策定執行				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 ■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(職位)]の時期に隠岐を経験する。 ○中堅前期に、可能な範囲で本庁【主に健康福祉部内各課、保健師複数配置所属】勤務を経験する。 ○新任期に、市町村が実施する乳幼児健診や特定健診等を体験する											○県庁等での単独配置所属を経験する。 ・心と体の相談センター ・児童相談所 ・保健環境科学研究所 ○保健所の感染症担当課							○健康福祉部以外も含めた本庁関係課 ○児童相談所(児相保健師のとりまとめ役)				○県庁GLは、原則県庁経験者とする。 ○原則、昇進時、遠隔地異動を伴う。				○調整監は、本庁GL、遠隔地異動を課長以上で経験した者を優先する。 ○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。			○総合的に判断する									
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 ○中堅期選択研修(仮)								○健康課題施策化研修							中堅期・管理期研修(災害対応、人材育成):看護協会・全国師長 統括保健師研修 会島根県支部等連携し実施																				
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 ○地域保健職員専門研修																																						
自己研鑽																																							

※キャリアラダー区分:厚生労働省「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。