

保健師

キャリア

新人
新採用
1年目

若手
保健師
2～14年目程度
(20～30代中盤)

中堅
主任級
(主任保健師等)
15年目程度
(30代中盤～)

サブリーダー
主査級
(主査保健師等)
20年目程度
(40代前半～)

グループリーダー
主任主査級
(上席保健師等)
25年目程度
(40代後半～)

管理監督者
担当課長～
30年目以降
(50代前半～)

主な配置先：保健所、本庁（保健福祉部、総務事務センター）、精神保健福祉センター、児童相談所、教育委員会 等

県職員としての土台づくり。
知識経験をしっかり吸収。

様々な分野を経験。実務
の中核として活躍。

視野を広げながら担当業務
を推進。後輩もフォロー。

幅広い視野で業務を推進。
チームの要として活躍。

チームを引っ張り、県
の政策・施策を立案。

豊富な知識・経験で
組織をマネジメント。

- ・個別事例に責任をもち主体的に支援
- ・根拠に基づく保健活動を実施するため、保健活動の記録を適切に実施
- ・指導を受けながら、健康課題の明確化に向けた地区の情報収集・分析

- ・個人及び家族の健康課題解決のための支援計画を立案し実施
- ・地区の健康課題の優先度を判断し解決策を立案
- ・担当業務に責任をもつ
- ・プリセプターとして後輩を指導

- ・研究手法を用いた事業評価
- ・複雑な事例のアセスメントを行い支援を実践
- ・健康課題を明確化し事業化、地域ケアシステムを構築
- ・地域特性を踏まえた健康危機の低減のための事業提案

- ・地域診断などで研究的手法を用いて分析し、根拠に基づき保健事業を計画
- ・複雑な事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係る支援を実施
- ・地域特性に応じた健康危機の予防活動を評価し、見直しや新規事業を立案

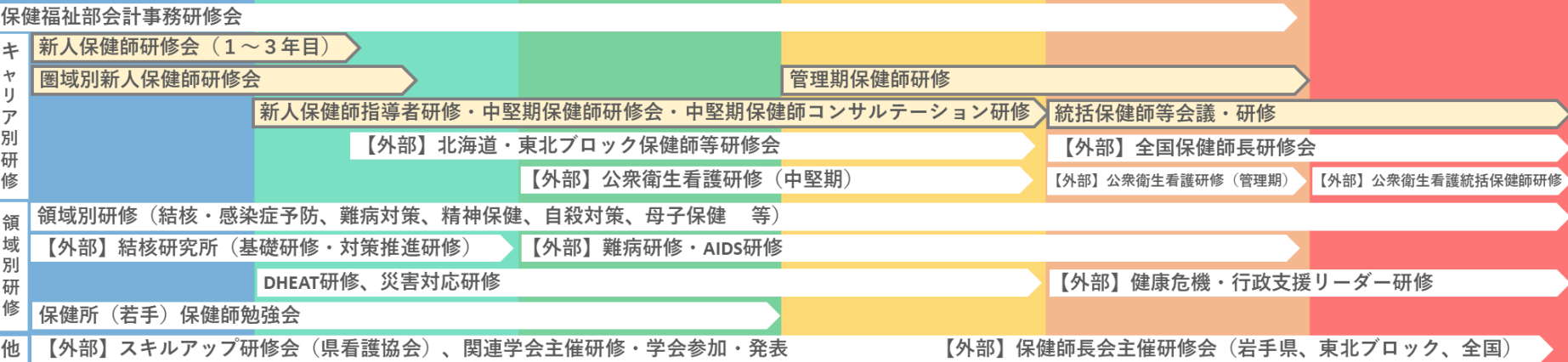
- ・健康課題に予防的に介入
- ・地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践
- ・保健医療福祉計画に基づいた事業計画の立案
- ・健康危機管理に係る組織内外の関係者と関係性を構築
- ・人材育成方針等を踏まえ、人材育成に主体的取組み

- ・管理監督職として所属職員や事務事業をマネジメントする能力
- ・これまでに培ってきた専門分野の知識・経験等を踏まえた高度な能力（説明・交渉・調整力、判断力、指導力、分析力）の発揮
- ・人材育成能力

若手職員の配置
基礎的な知識・技術を習得するため、複数の保健所保健部門を経験。その後、保健所以外（本庁、その他出先機関）への配属を通じてそれぞれの適性に合わせて専門性を養成。

必要な知識・能力・役割

職員育成（主な研修）



育成方針：職場を離れて受講する研修（off-JT）に加え、日常の仕事を通じた上司・先輩からの指導（OJT）や自主的な学習・研鑽（自己啓発）を組み合わせる育成

注：研修のうち太い枠線のあるもの（着色されているもの）は必修研修であることを表しています。