

宇都宮市 保健師 キャリアパス

本資料について

保健師の求められる業務経験や専門性等を分類・体系化し、どのような経験を積んで成長していくことが望ましいかを組織及び職員個人が認識を共有し、職員個人の能力開発や人材育成などのマネジメントのツールとして作成している。

【内容】

- 1 目指す職員像
- 2 求められる能力
- 3 行政職共通キャリアパス
- 4 保健師キャリアパス
- 5 基本研修(行政職共通)
- 6 保健師研修体系

※「行政職」とは、一般行政、土木、建築、電気、機械、化学、心理、保育士、保健師、獣医師、薬剤師、栄養士、司書を指します。
技能労務職(学校調理業務や道路等の維持管理業務などの業務に直接従事する職種)や消防職は含みません。

1 目指す職員像

人材育成の方針 目指すべき職員像(宇都宮市人材育成基本方針より)

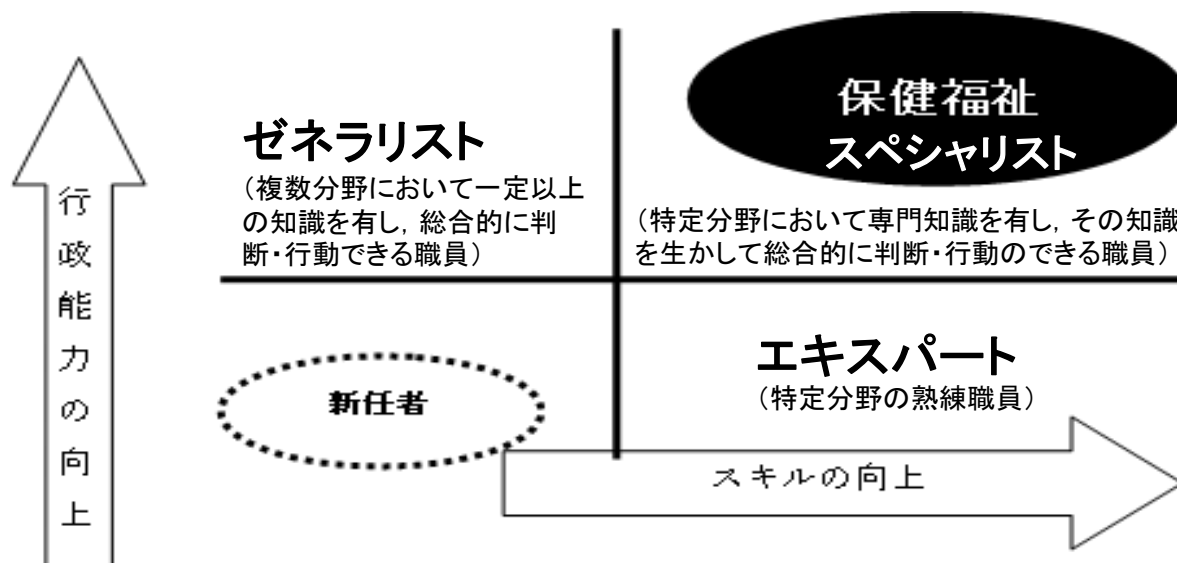
『自律行動型職員』

⇒ 市長のリーダーシップのもと、総合計画に掲げる本市が目指す都市像の実現に向けて、職員一人ひとりが自らの使命を自覚し、市民の立場になって考え、課題を発掘し、自らの能力を最大限に発揮して課題を解決していく職員



- ◆ 『自律行動型職員』を基本に、時代と環境の変化や保健福祉の特有なニーズに対応し、従来の枠にとられない新たな視点で考え行動できる職員
- ◆ 主体的に自ら考え、新たな課題への挑戦意欲と行動力のある職員
- ◆ 高い専門性が求められる保健福祉行政にあって、専門分野に対する、深く幅広い視野と行政全般に対する職域を超えた総合的な思考力を持つ『保健福祉スペシャリスト』を目指すべき職員像とする。

【保健師の育成方針】



2 求められる能力

- ・保健師は、住民が自らの健康を維持し、より良い状態に高めていくことができるよう、個々人に応じた支援を行うとともに、必要な支援システムの構築、生活環境の改善、健康づくりに関する施策の策定などを行うため、公衆衛生看護に関する知識や技術を身につけていることが求められます。
- ・そのため、社会人としての「基本的能力」、自治体職員としての「行政能力」に加え、公衆衛生看護の専門職としての「専門能力」を習得する必要があります。

市職員としての知識・能力（共通）

- ・行政職員としての知識・能力「行政能力」
- ・社会人としての知識・能力「基本的能力」

保健師（公衆衛生看護の専門職）としての専門能力

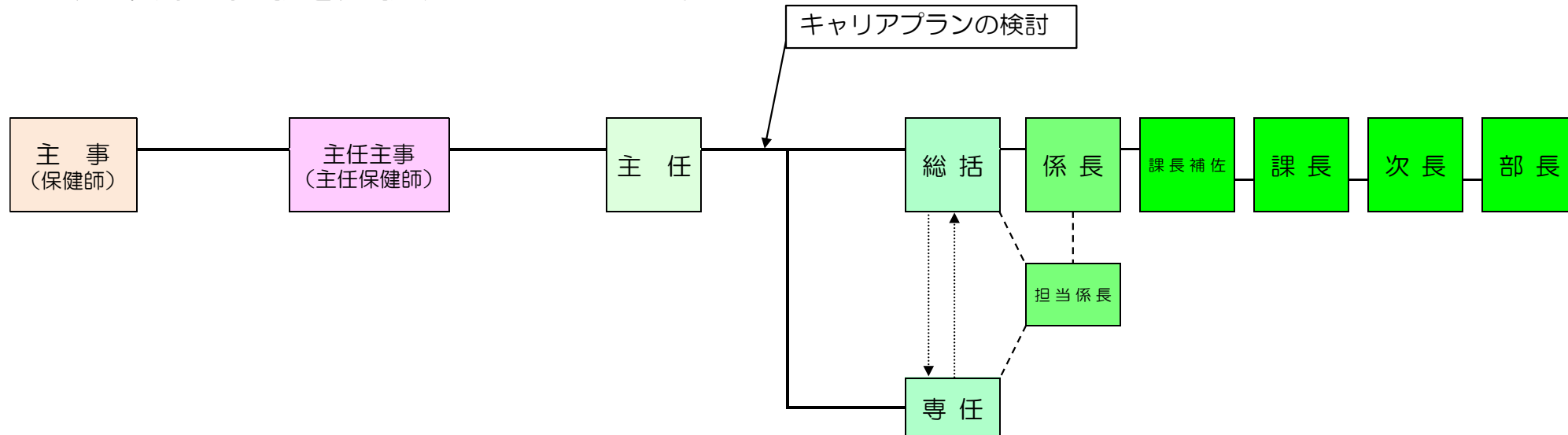
- 個人・家族への支援，集団への支援，ケース・マネジメント能力
- 地域診断・地区組織活動，ケアシステム構築能力
- 保健医療福祉施策を理解し，事業を企画・立案・評価し，予算を確保できる能力
- 健康危機管理の体制整備及び健康危機管理発生時に対応できる能力
- PDCAに基づく事業・施策評価・情報管理・人材育成能力

（キャリアラダーを活用した人材育成マニュアルより抜粋）

3 行政職共通キャリアパス

総括・専任までは、すべて昇任試験を行う。

主任到達後は、ジェネラリストである「総括」か、特定分野のスペシャリストである「専任」を選択のうえ、昇任試験を受験することができる。



能力育成期	能力開発期	能力発揮期	
ジョブローテーションにより多様な経験をさせ、行政の基礎的知識や基礎的能力を習得させる。	適性や能力に応じた配置を行うとともに、複雑な業務を担当させ、高度な行政事務能力を習得させる。	一般職としては、完成した能力を保有し、高度かつ困難な業務を自主的かつ主導的に行う。	適性業務や希望業務で、最大限に能力を発揮する。

4 保健師キャリアパス

キャリアパスの見方について

①行政職全般の職位ごとの能力開発の考え方を掲載しています。

②保健師の業務を分野として大別したものを示しています。各所属がどの分野にあたるかは、「保健師業務分野分類票」をご参照ください。

また、各業務分野を経験するにあたり望ましい職位の一例も示しています。

この「流れ」について『正解』はなく、個々の知識や経験、適性など様々な要因を踏まえ、上司や先輩の意見を聞き、自身でも考えることが大切です。

①

②

保健師

職位ごとの能力開発の考え方

求められる業務経験

能力育成期
(保健師)
22歳～29歳

ジョブローテーションにより多様な経験をさせ、行政及び保健師の基礎的知識や基礎的能力を習得させる。

能力開発期
(主任保健師)
30歳～35歳

適性や能力に応じた配置を行うとともに、高度な業務を担当させ、行政事務能力及び専門的技術を習得させる。

能力発揮期
(主任)
36歳～

保健師としては、完成した能力を保有し、高度かつ困難な業務を自主的かつ主導的に行う。

対人支援活動系【主な所属例:保健福祉総務課(地域保健福祉担当)、保健予防課、子ども家庭支援室】
・ 個別及び家族への支援業務や集団への支援業務 ⇒訪問指導、健康相談、健康教育

地域支援活動系【主な所属例:保健福祉総務課(地域保健福祉担当)】
・ 地域診断、地域組織活動 ⇒担当地区や担当分野の地域診断、健康づくり推進活動

・ 地域ケアシステムの構築
⇒関係機関・社会資源の調整及びケアシステムの構築

事業化・施策化系【主な所属例:保健福祉総務課、保健予防課、健康増進課、子ども支援課】
・ 事業の企画化・施策化、予算関連業務、政策立案業務

・ 計画などの策定・改定・進行管理事業
⇒健康うつのみや21計画、食育推進計画、自殺予防対策計画など

健康危機管理系【主な所属例:保健予防課】
・ 災害・感染症などの健康危機発生時の対応業務
⇒ 危機管理時に関する健康教育の企画・立案、災害弱者の把握や災害時の対応等の把握や実践など

管理的活動系

・ 業務管理、他部局・関係団体との調整、業務改善、政策立案業務

<検討・選択>

- ・ 総括
(マネジメント志向)
事業化・施策化系、対人支援活動系、地域支援活動系、健康危機管理系を幅広くカバー
- ・ 専任
(エキスパート志向)
対人支援活動系、地域支援活動系、健康危機管理系

※ 各分野を能力育成期に経験することが望ましい。

4 保健師キャリアパス

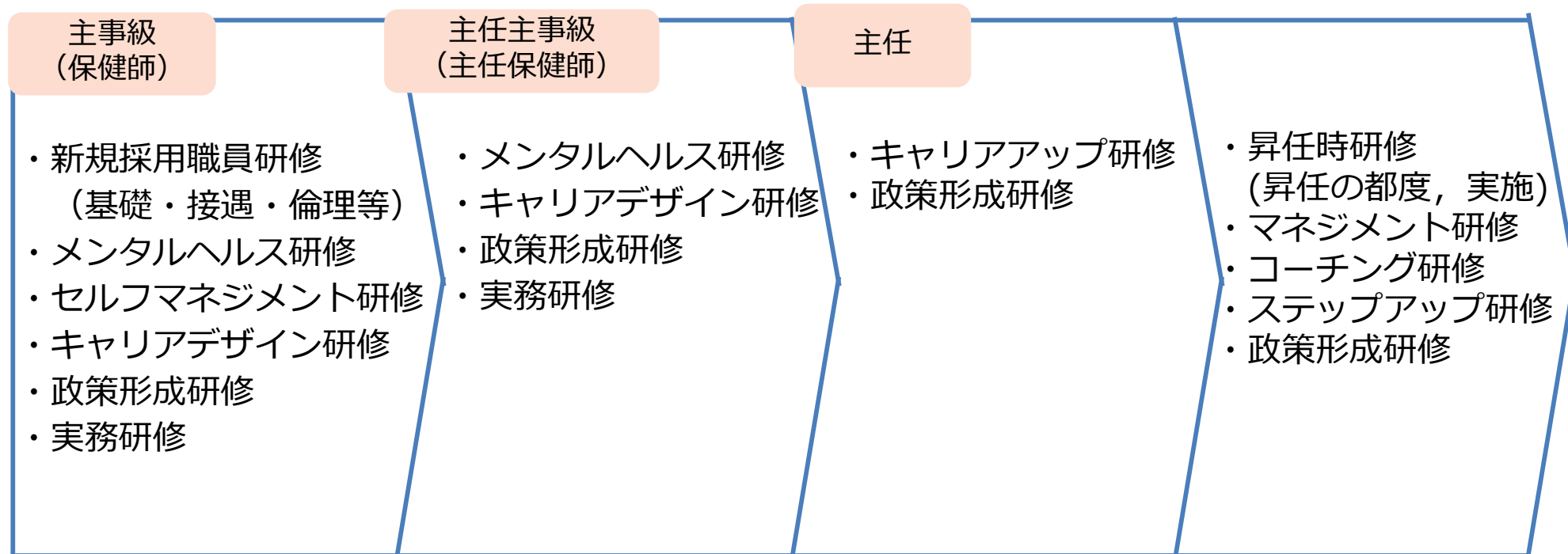
保健師	能力育成期 (保健師) 22歳～29歳	能力開発期 (主任保健師) 30歳～35歳	能力発揮期 (主任) 36歳～	
職位ごとの 能力開発の 考え方	ジョブローテーションにより多様な経験をさせ、行政及び保健師の基礎的知識や基礎的能力を習得させる。	適性や能力に応じた配置を行うとともに、高度な業務を担当させ、行政事務能力及び専門的技術を習得させる。	保健師としては、完成した能力を保有し、高度かつ困難な業務を自主的かつ主導的に行う。	
求められる 業務経験	対人支援活動系【主な所属例：保健福祉総務課(地域保健福祉担当),保健予防課, 子ども家庭支援室】			＜検討・選択＞ - 総括 (マネジメント志向) 事業化・施策化系, 対人支援活動系, 地域支援活動系, 健康危機管理系を 幅広くカバー - 専任 (エキスパート志向) 対人支援活動系 地域支援活動系 健康危機管理系 ※ 各分野を能力育成期に経験することが望ましい。
	地域支援活動系【主な所属例：保健福祉総務課(地域保健福祉担当)】			
	事業化・施策化系【主な所属例：保健福祉総務課, 保健予防課, 健康増進課, 子ども支援課】			
	健康危機管理系【主な所属例：保健予防課】			
	管理的活動系			

4 保健師キャリアパス

保健師	能力発揮期 (副主査級) 38歳～	能力発揮期 (主査級) 40歳～(担当係長は41歳～)	能力発揮期 (副主幹級～) 44歳～
職位ごとの能力開発の考え方	適性業務や希望業務で、最大限に能力を発揮する。		
求められる業務経験	対人支援活動系 個別及び家族への支援業務や集団への支援業務		
	地域支援活動系 地域診断, 地域組織活動		
	地域ケアシステムの構築・検討		
	事業化・施策化系 - 事業の企画化・施策化, 予算関連業務, 政策立案業務 - 計画などの策定・改定・進捗管理事業		
	健康危機管理系 災害・感染症などの健康危機発生時の対応業務		
	災害・感染症などの体制整備		
	管理的活動系 人材育成, 予算編成, 議会对応, 業務管理, 業務改善, 政策立案		

5 基本研修(行政職共通)

職位ごとの主な研修



その他職員の成長を支援する取組み

●派遣研修

高度な専門知識等の習得や視野拡大のため、海外や自治体大学、省庁等へ派遣

●自己研修支援

オンラインによる学習や資格取得(一級建築士)など、個人の能力開発を積極的に支援

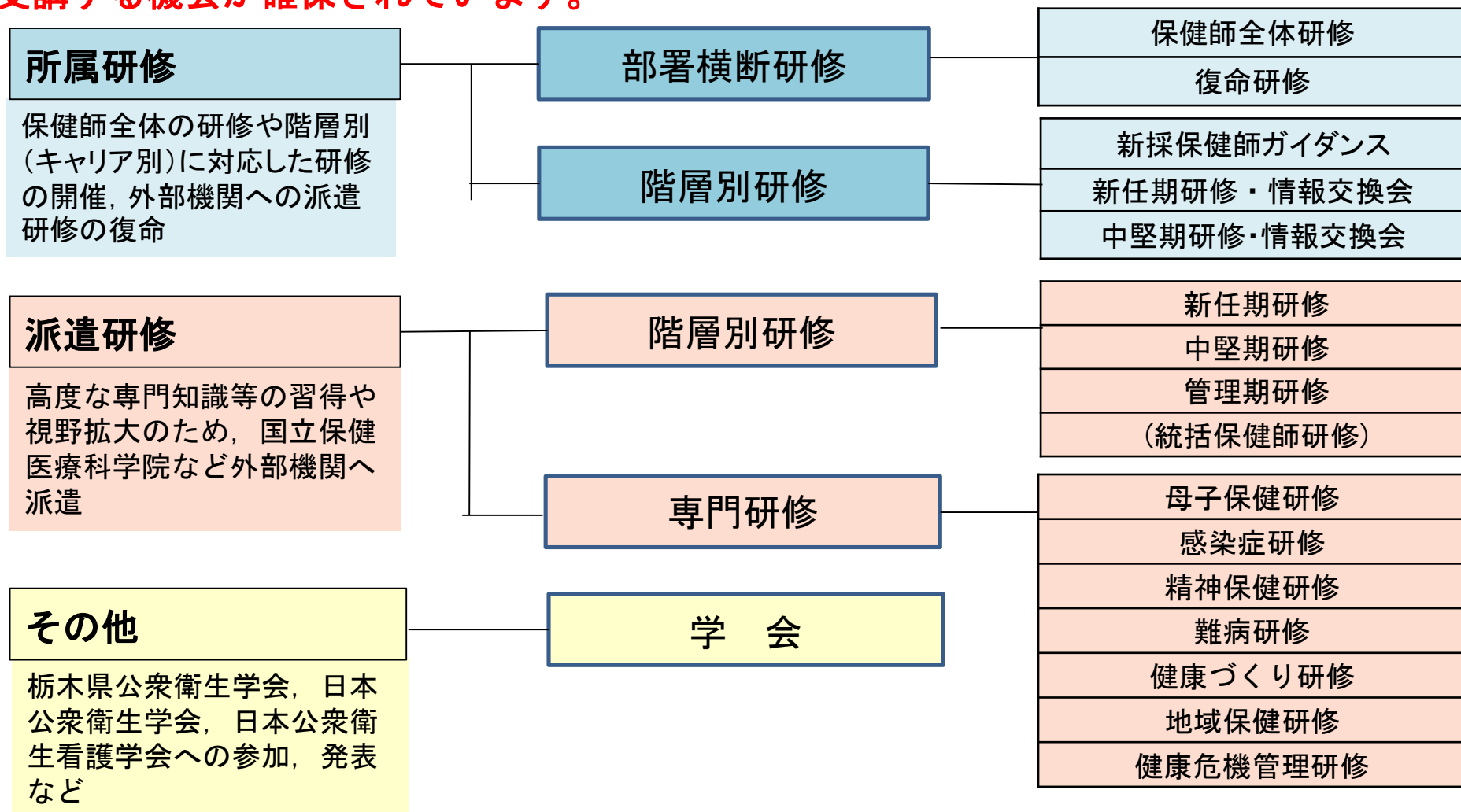
●その他の研修

市役所で仕事をする上で必要になるための能力を身に付けるための研修

※DX研修や情報セキュリティ研修, クレーム対応力強化研修, 仕事の段取り力強化研修 等

6 保健師研修体系

保健師業務に求められる知識・能力を習得するため、所属研修や外部機関への派遣研修を受講する機会が確保されています。



■ その他成長を支援する取組み

- ・新任期人材育成のためのOJT制度
- ・新任期保健師現任教育手引きに沿った教育体制

- ・専門能力の獲得状況の確認及び相談