

# 埼玉県職員(保健師)の基本的なキャリアパスの考え方

平成29年3月10日 保健医療部長決裁  
令和8年2月24日 改訂

## 第1 主旨

県では、平成18年3月に「保健師人材育成プログラム」をさいたま市と共同で策定し、保健師の各期において求められる能力をキャリアラダーとして示し、地域で活動する保健師がさらに質の高い地域保健活動を展開できるよう能力向上に努めている。

この「埼玉県職員(保健師)の基本的なキャリアパスの考え方」では、県に所属する保健師が自身のこれまでの足跡を振り返り、自身のキャリアラダーを考える一つの指標とするとともに、今後、新たに入庁する職員(保健師)の展望となるよう、各段階における保健師の役割、獲得すべき能力、配属及びジョブローテーション等について、基本的な考えを示す。

なお、到達職位の例については、「管理職手当に関する規則別表第一(第一条関係)」の区分が三種とされている職から抜粋したものであり、必ずしも、各保健師が目指すべき最終職位を示すものではない。

## 第2 各期における配属、保健師としての役割、獲得すべき能力、ジョブローテーション上の留意事項について

※ ここに示すものは一般的なものであり、特に配属やジョブローテーションについては、個別の事情や社会情勢等に応じて例外が生じる可能性がある。

### 1 新任期

職位	技師級	目安となるキャリアレベル	A-1、A-2
配属(例)	保健所		
保健師として期待される役割			
県民の健康課題への対応として、個別支援を中心に行う。			
ジョブローテーション上の留意点			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新任期3年間のうちに、保健予防推進担当内のジョブローテーションにより、2つ以上の業務を担当する。(例えば、感染症担当から精神保健担当へ等)</li> <li>・ 出来なかった場合は、一部のみ(短期間や一部業務のみの体験)でも経験する。</li> </ul>			
獲得する能力	行政の職員として	(キャリアレベルA-1) 県職員としての基本を身に付ける。また、行政組織人及び保健師専門職としての自覚をもつ。 (キャリアレベルA-2) 計画された担当業務を自立して実施する。	
	保健師として	(キャリアレベルA-1) 基本的な事例への主体的な対応ができ、担当地域の地域特性や地域資源を把握し健康課題を明らかにする(地区診断)。保健師としてのアイデンティティを獲得する。 (キャリアレベルA-2) 指導を受けて複雑な事例に対応する。また、担当地域の健康課題の優先度を判断し、解決策を立案する。	
OFF-JT	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ステップアップ研修(ベーシック編、レベルアップ編、チャレンジ編)</li> <li>・ プリセプター研修</li> </ul>		

## 2 中堅前期

職位	技師級	目安となるキャリアレベル	A-2、A-3
配属(例)	部内	保健所、本庁各課、衛生研究所	
	他部局	職員健康支援課、総合リハビリテーションセンター、精神保健福祉センター、児童相談所、教育局	
	派遣	市町村派遣	
保健師として期待される役割			
保健所では	県民の健康課題への対応として、個別支援を行うとともに、地域課題へ視野を広げる。		
本庁等では	担当の一員として、専門的資料、意見の提示を行う。		
ジョブローテーション上の留意点			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3～4年のサイクルで異動し、技師から主任期までの間に保健所以外の所属又は市町村派遣を経験する。</li> <li>・ 本庁での勤務を技師又は主任期で一度は経験する。</li> <li>・ 本庁勤務後の異動では、原則保健所勤務とする。</li> </ul>			
獲得する能力	行政の職員として	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本庁業務(予算・議会対応等)を理解する。</li> <li>・ 地域機関では予算執行事務ができる。</li> <li>・ 主担当として担当業務全般を自立して実施する。</li> <li>・ フォロワーシップを身に付ける。</li> </ul>	
	保健師として	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自立して複雑な事例に対応する。</li> <li>・ 健康課題を明確にし、チーム内で共有する。</li> <li>・ 地域と協働して事業計画を提案する。</li> </ul>	
OFF-JT	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プリセプター研修</li> <li>・ 国立保健医療科学院(業務別専門研修)</li> <li>・ 結核研究所研修</li> </ul>		

### 3 中堅後期

職位	主任級	目安となるキャリアレベル	A-3
配属(例)	部内	保健所、本庁各課、衛生研究所	
	他部局	職員健康支援課、児童相談所、総合リハビリテーションセンター、精神保健福祉センター、医療的ケア児等支援センター、発達障害総合支援センター、教育局	
	派遣	市町村派遣、厚生労働省派遣	
保健師として期待される役割			
所属内の課題に対し、専門性を生かした提言を行う。 フォローシップを発揮する。			
ジョブローテーション上の留意点			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3～4年のサイクルで異動し、技師から主任期までの間に保健所以外の所属又は市町村派遣を経験する。</li> <li>・ 本庁での勤務を技師又は主任期で一度は経験する。</li> <li>・ 保健所では、異動時等のジョブローテーションにより、バランスよく保健予防推進担当業務を経験する。例えば、管理栄養士、精神保健相談員とも協働して業務を担当する。</li> <li>・ 本庁勤務後の異動では原則保健所勤務とする。</li> </ul>			
獲得する能力	行政の職員として	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本庁業務(予算・議会对応等)を理解する。</li> <li>・ 地域機関では予算執行事務ができる。</li> <li>・ 主担当として担当業務全般を自立して実施する。</li> </ul>	
	保健師として	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自立して複雑な事例に対応する。</li> <li>・ 健康課題を担当内で共有する。</li> <li>・ 地域と協働して事業計画を提案する。</li> </ul>	
OFF-JT	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プリセプター研修</li> <li>・ 創造育成研修</li> <li>・ トピックス研修</li> <li>・ 国立保健医療科学院(中堅研修)</li> <li>・ 大学院派遣</li> </ul>		

#### 4 プレ管理期

職位	主査、担当課長	目安となるキャリアレベル	A-4、B-1
配属(例)	部内	保健所、本庁各課	
	他部局	職員健康支援課、児童相談所、男女共同参画センター、医療的ケア児等支援センター、発達障害総合支援センター、教育局	
	派遣	市町村派遣、厚生労働省派遣	
保健師として期待される役割			
<p>専門性を生かして組織の政策ビジョンに係る提言を行う。          フォロワーシップを発揮する。</p>			
ジョブローテーション上の留意点			
<ul style="list-style-type: none"> <li>主査級昇任後、初回又は次の異動で本庁勤務を経験する。</li> <li>保健所では、地域保健推進担当及び広域調整担当において広域的な調整業務を経験する。</li> <li>保健師だけでなく、管理栄養士及び精神保健相談員等の上司として、部下を育成することを自覚する。</li> <li>児童相談所、男女共同参画センター、医療的ケア児等支援センター、発達障害総合支援センター、厚生労働省への派遣等、保健所以外の機関を経験する。</li> </ul>			
獲得する能力	行政の職員として	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属係内のリーダーとしての役割を担う。</li> <li>関係機関との信頼関係を築き協働する。</li> <li>担当の業務全般を理解してその効果的な実施に責任を持つ。</li> <li>部下育成の自覚をもつ。</li> </ul>	
	保健師として	<ul style="list-style-type: none"> <li>複雑な事例へのスーパーバイズを行う。</li> <li>潜在的な健康課題の明確化、事業化を行う。</li> <li>地域と協働して事業計画を提案する。</li> </ul>	
OFF-JT	<ul style="list-style-type: none"> <li>プレ管理期研修</li> <li>トピックス研修</li> <li>国立保健医療科学院（中堅研修）</li> </ul>		

## 5 管理期(主幹級)

職位	主幹、担当部長	目安となるキャリアレベル	A-4、B-2
配属(例)	部内	保健所、本庁各課	
	他部局	職員健康支援課、男女共同参画センター、児童相談所	
	派遣	市町村派遣	
保健師として期待される役割			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門性を生かして組織の政策ビジョンに係る提言を行う。</li> <li>・ リーダーシップを発揮した活動の推進</li> <li>・ 地域統括保健師として人材育成を行い、所属内の保健師を取りまとめる。</li> </ul>			
ジョブローテーション上の留意点			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保健所では地域保健推進担当及び広域調整担当において広域的調整業務を経験する。</li> <li>・ 保健師だけでなく管理栄養士及び精神保健相談員等の上司として、部下職員を育成することを自覚する。</li> </ul>			
獲得する能力	行政の職員として	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所属課所の指導的役割を担う。</li> <li>・ 自組織を超えた連携・調整を行う。</li> <li>・ 所属の業務全般を理解しその効果的な実施に責任を持つ。</li> <li>・ 部下育成の自覚をもつ。</li> </ul>	
	保健師として	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 担当横断的な連携を図る。</li> <li>・ 複雑かつ緊急性の高い健康課題に対応する。</li> <li>・ 健康課題解決のための施策提案を行う。</li> <li>・ 自治体における対応・対策のシステム化を行う。</li> </ul>	
OFF-JT	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理期保健師研修</li> <li>・ 国立保健医療科学院（管理期研修）</li> </ul>		

## 6 管理期(副課長以上)

職位	副課長、副所長、課長	目安となるキャリアレベル	A-5、B-3、B-4
配属(例)	部内	保健所、本庁各課	
	他部局	職員健康支援課	
保健師として期待される役割			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリアラダーやキャリアパスの浸透</li> <li>・ リーダーシップを発揮した活動の推進・評価</li> <li>・ 保健師に関する組織横断的な調整</li> <li>・ 統括保健師又は地域統括保健師として人材育成を行い、組織や所属内の保健師を取りまとめる。</li> </ul>			
ジョブローテーション上の留意点			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本庁事業課副課長となる場合、原則として以前に当該課での勤務経験を有すること。</li> <li>・ 役職定年前1年は、原則保健所勤務とする。</li> </ul>			
獲得する能力	行政の職員として	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所属課所・担当で指導的役割を担う。</li> <li>・ 自組織を超えた連携・調整を行う。</li> <li>・ 県の健康施策全般を理解し、その効果的な実施に責任を持つ。</li> <li>・ 部下育成の自覚をもつ。</li> </ul>	
	保健師として	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 複雑かつ緊急性の高い健康課題に迅速に対応する。</li> <li>・ 健康課題解決のための施策提案を行う。</li> <li>・ 自治体における対応・対策のシステム化を行う。</li> </ul>	
OFF-JT	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理期保健師研修</li> <li>・ 国立保健医療科学院（統括保健師研修）</li> </ul>		

## 7 役職定年後

職位	主任、主査、担当課長、主幹、担当部長		
配属(例)	部内	保健所、本庁(経験のある課所)等	
	他部局	児童相談所	
保健師として期待される役割			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 知識及び経験を継承する。</li> <li>・ 統括保健師・地域統括保健師をサポートする。</li> </ul>			
ジョブローテーション上の留意点			
これまでの経験を生かして適性を優先して配置する。			

### 第3 OFF-JTと自己研鑽

- 1 行政の職員として、人づくり広域連合が実施する階層別研修を受講し、組織の一員として必要な能力を身に付ける。
- 2 保健師として、保健医療政策課が実施する階層別研修等及び各課所等が実施する専門的研修を受講し、県保健師としてのキャリアレベルを向上させる。
- 3 国立保健医療科学院で行う保健師研修を受講し、全国レベルを視野に入れたキャリアレベルを向上させる。
- 4 埼玉県健康福祉研究発表会、その他学会等に積極的に参加し、保健師としての資質向上、自己研鑽に努める。

### 第4 キャリアパスに関する推進体制について

- 1 保健医療部は、キャリアパスに関する意義の浸透を図るとともに、保健師の人材育成を行う。
- 2 保健師は、「埼玉県自治体保健師のキャリアラダー(専門的能力に係るキャリアラダー・管理職保健師に向けた能力に係るキャリアラダー)」により、キャリアレベルの自己チェックを行い、グループリーダー等と面談を実施し、個別の人材育成計画に反映させる。
- 3 人事評価者は、保健師のキャリアラダーにおけるキャリアレベルも踏まえ能力評価を行い、ジョブローテーションに役立てるものとする。
- 4 拠点保健所の副所長(保健師)は、キャリアラダー及びキャリアパスの活用を推進するために、管轄する一般保健所の保健師のグループリーダー等と連絡会を開催し人材育成に関する検討を行う。  
保健医療政策課の副課長(統括保健師)は、保健師の能力評価が適正になされているかを確認するために、拠点保健所副所長保健師会議を開催し協議を行う。
- 5 長期的な人材育成の観点から、大学院、大学、短大に在席する看護系学生が職業選択の一つに県保健師を視野に入れる契機となるよう「埼玉県庁インターンシップ」に協力し、中長期的な保健師の確保に寄与するとともに、県保健師の人材育成能力の一層の向上に資するものとする。