大阪府保健師のキャリアパス【2025年度版】

※すべての項目は新卒（Ａ－Ⅰレベル）での入職を想定した経験・成長の道筋のモデルを示したものです。
※既卒者等は「年齢」「経年年数」だけでなく「専門能力に係るキャリアレベル」を基準にしてください。
※自身のキャリアパスは＜様式２＞に記録していきましょう。

年齢（歳）	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
経験年数（年）	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
保健師区分	新任期			中堅前期				中堅後期								プレ管理期									
	自立期			チャレンジ期				展開期								管理期保健師をサポート									
職位目安	技師							副主査								副主査/主査									
ジョブローテーション（原則3～5年）	3年間、保健所保健活動チームの同一チームに所属			保健所の保健活動部門に加え、精神保健部門、企画調整部門 本庁、保健所以外の出先機関（子ども家庭センター等）、市町村への人事交流を積極的に経験する 保健所保健活動部門では、母子・難病・地域ケアチーム、感染症チーム												保健活動部門のチームリーダー又は企画調整部門総括主査を経験する									
ジョブローテーションにおける経験の意味付け（例） 専門能力	・住民への個別支援を通じて自己効力感を得る ・個別支援を通じて地域の関係機関とつながり、信頼を獲得する			・関係機関とのネットワーク構築に関わる経験から、相手に合わせた調整・交渉力が身に着く ・地域の課題に即した新規事業やプロジェクトの創成に携わる経験から、根拠に基づく活動の展開、関係者からの信頼獲得、リーダーシップについて学びを得る ・困難事例の対応を積み重ねることで、健康危機事象を含めた問題解決力を向上できる ・多くの事例への対応、事業の展開を行うなかで、優先順位の決定や進捗管理能力が向上する ・本庁等の経験の中で、広域的・俯瞰的な視野が身につく ・他部局等の職員と協働する中で、保健師としてのアイデンティティが醸成される												・リーダーシップを発揮しチームとして成果を挙げることでチーム効力感を得る ・チームメンバーのマネジメントを行う中で、リーダーとしての信頼を獲得する ・関係機関とのネットワーク構築を牽引することで、職位の高い関係者との調整・交渉力が身につく ・チームメンバーからの困難事例の相談対応・指示する中で、より緊急度が高い問題の解決力を向上できる									
行政能力	・行政組織体系を理解する ・予算体系を理解する			・行政文書の解釈ができる ・予算書の作成が行える ・プレゼンテーション資料作成のための資料を収集できる				・府や国の通知、各種計画の目的やポイントが読み取れる ・議会対応を経験する ・新規事業の予算書が作成できる ・適切なプレゼンテーション資料を作成、報告できる								・府や国の通知、各種計画の目的やポイントを速やかに読み取り施策に反映できる ・幹部への提案をタイミングを逃さず行う ・根拠に基づいた新規事業の予算を獲得できる ・簡潔明瞭なプレゼンテーション資料を速やかに作成、報告ができる									
専門能力に係るキャリアレベル	A-1			A-2				A-3								A-4									
管理能力に係るキャリアレベル								B-1								B-2									
責任を持つ業務の範囲（大阪府保健師キャリアラダーより）	・担当業務を的確に把握・理解し、個別事例に対して責任を持つ。			・チーム・グループの保健事業に係る業務全般を理解し、地域支援活動に係る担当業務に責任を持つ。				・チーム・グループの保健事業と施策との関係性を理解し、主担当として担当業務に責任を持つ。								・課の保健事業に係る業務全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。									
専門技術の到達レベル（大阪府保健師キャリアラダーより）	・基本的な事例への対応を主体的に行う。 ・地域活動を通して地域特性や地域資源を把握し、地域の人々の健康課題を明らかにする。			・複雑な事例への対応を必要に応じて指導を受けて実施する。 ・担当地域の健康課題の優先度を判断し、地域の人々の主体性を尊重した解決策を立案する。				・複雑な事例に対して自立して対応する。 ・健康課題を明確にし、チーム内で共有し、地域の人々と協働して事業計画を提案する。								・複雑な事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 ・地域の潜在的な健康課題を明確にし、施策に応じた事業化を行う。									
人材育成に係る役割	・自ら成長する意欲を定着する			・プリセプターを担う等、後輩の伴走支援を行う ・後輩の育成を通じて自らも成長する				・プリセプターを支援する ・チーム全体で育ちあえるよう、リーダーによるチーム運営をサポートする								・チーム員の意見やひとり一人の状況を把握し、チーム運営と人材育成の視点でチーム内の役割を調整する ・プレ管理期として保健師長をサポートする ・市町村保健師等との連携に際し、人材育成の視点を意識する									
OJTでの経験学習	・自身の保健活動を振り返る習慣を身につける ・挑戦のための土台づくり			・積極的に経験（挑戦）を積み、「経験から学ぶ」意識を定着する				・自分のノウハウ等に固定化せず、役割や環境の変化を把握した上で「経験から学ぶ（学びほぐす）」ことを意識する								・OJTで、後輩の「経験から学ぶ力」を伸ばすよう働きかける ・「適度に難しく明確な課題（本人の能力に応じて）」に挑戦させるよう意識する									
災害時等派遣要請があった際の被災地支援活動	「保健師等チーム」メンバーとして被災地支援活動に従事する															「保健師等チーム」リーダー又は「DHEAT」メンバーとして被災地支援に従事する									
off-JT 大阪府　現任研修	新任期研修			プリセプター研修																					
				中堅期研修（PDCA研修・公衆衛研修）												（中堅期研修講師・ファシリテーターなど）									
																主査研修（主査コース、スーパーバイズ研修、コンピテンシーモデル研修）									
大阪府　業務別研修		業務別専門研修・新転任者研修																							
国等　派遣研修																国立保健医療科学院公衆衛生看護研修（中堅期）									
																保健師等ブロック別研修会（近畿ブロック）									
				母子・難病・感染症・精神等の専門研修																					
自己研鑽	←																								→

年齢（歳）	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
経験年数（年）	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
保健師区分	管理期前期								管理期後期					定年延長後				
	現場で高度な実践　/　管理職として活動													現場で高度な実践の指導　/ 管理職のサポート				
職位目安	主査/課長補佐								主査/課長補佐/参事					主査/課長補佐				
ジョブローテーション （原則3～5年）	保健所保健師長等,本庁課長補佐 （原則、保健所リーダー及び本庁経験者とする）								本庁参事（統括保健師） （原則、国立保健医療科学院公衆衛生看護研修受講及び被災地派遣経験者とする）					保健所等 （所属の体制維持が困難な場合は保健師長等役職を継続することもある）				
ジョブローテーションにおける経験の意味付け（例） 専門能力	・組織内でリーダーシップを発揮し組織として成果を挙げることで保健師組織として効力感を得る ・組織内外の横断的なマネジメントを行う中で、保健師組織としての信頼を獲得する ・国や他府県の保健師と連携する機会が増えることで、より広域的・俯瞰的な視点が身につく ・職位が上がることで、接する情報の範囲が広くなると共に、組織の意思決定に関わる機会が増える ・現場で高度な実践を行うスペシャリストとしてキャリアを積む若しくは管理職としてマネジメントを志向したキャリアを積む													・これまでの経験を活かした保健活動の実施、管理職や後輩のサポートを行うことで、効力感を得る ・地域に根差した大阪府保健師活動を後輩に伝承することで、達成感を得る				
行政能力	・部下の行政関連業務遂行に対し適切に指示を行い、必要時自ら実施する													・後輩の行政関連業務遂行のサポートを行い、必要時自ら実施する				
専門能力に係るキャリアレベル	A-5																	
管理能力に係るキャリアレベル	B-3								B-4									
責任を持つ業務の範囲 （大阪府保健師キャリアラダーより）	・組織の健康施策に係る事業全般を理解し、その効果的な実施に対して責任を持つ。																	
専門技術の到達レベル （大阪府保健師キャリアラダーより）	・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対して迅速に対応する。 ・健康課題解決のための施策を提案する。																	
人材育成に係る役割	・保健所保健師のOJTを計画的・意図的に実施する ・保健所保健師のキャリア面談を行い、主体的な成長を支援すると共に、各保健師の能力や適正に応じた役割を調整する ・市町村統括保健師と協力し、管内市町村の地域保健活動の状況を把握し、市町村保健師も対象とした人材育成の役割を担う								・人材育成上の課題の明確化し、人材育成ガイドライン及びジョブローテーションなどの作成・見直しを行う ・市町村保健師も対象に含め、効果的なOff-Jtを企画実施する ・保健師の人材育成計画を立案					・管理期保健師をサポートし、チームの円滑な活動を支援する ・新任期保健師のトレーナの役割を担い、個別支援等実践技術の習得を支援する			
OJTでの経験学習	・各所属で「経験から学ぶ」仕組み・環境を整備する													・OJTで、後輩の「経験から学ぶ力」を伸ばすよう働きかける				
災害時等派遣要請があった際の被災地支援活動	「保健師等チーム」リーダー、「DHEAT」保健師リーダー又は「DHEAT先遣隊」メンバーとして被災地支援に従事する																	
off-JT 大阪府　現任研修	（主査研修講師・ファシリテーターなど）																	
	管理期研修（統括者会議、スーパーバイズ研修）																	
大阪府　業務別研修	業務別専門研修・転任者研修																	
国等　派遣研修	国立保健医療科学院公衆衛生看護研修（管理期）　国立保健医療科学院公衆衛生看護研修（統括） DHEAT研修基礎編・企画運営リーダー編・標準編、統括DHEAT研修																	
自己研鑽	←																	→