

# 横浜市における 保健師の人材育成に ついて

平成28年度「保健師中央会議」

横浜市健康福祉局地域福祉保健部  
福祉保健課 人材育成担当

# I 横浜市保健師の状況



- ★横浜市人口約370万
- ★18行政区
- ★保健師 約500人
- ★業務分担制・地区担当制



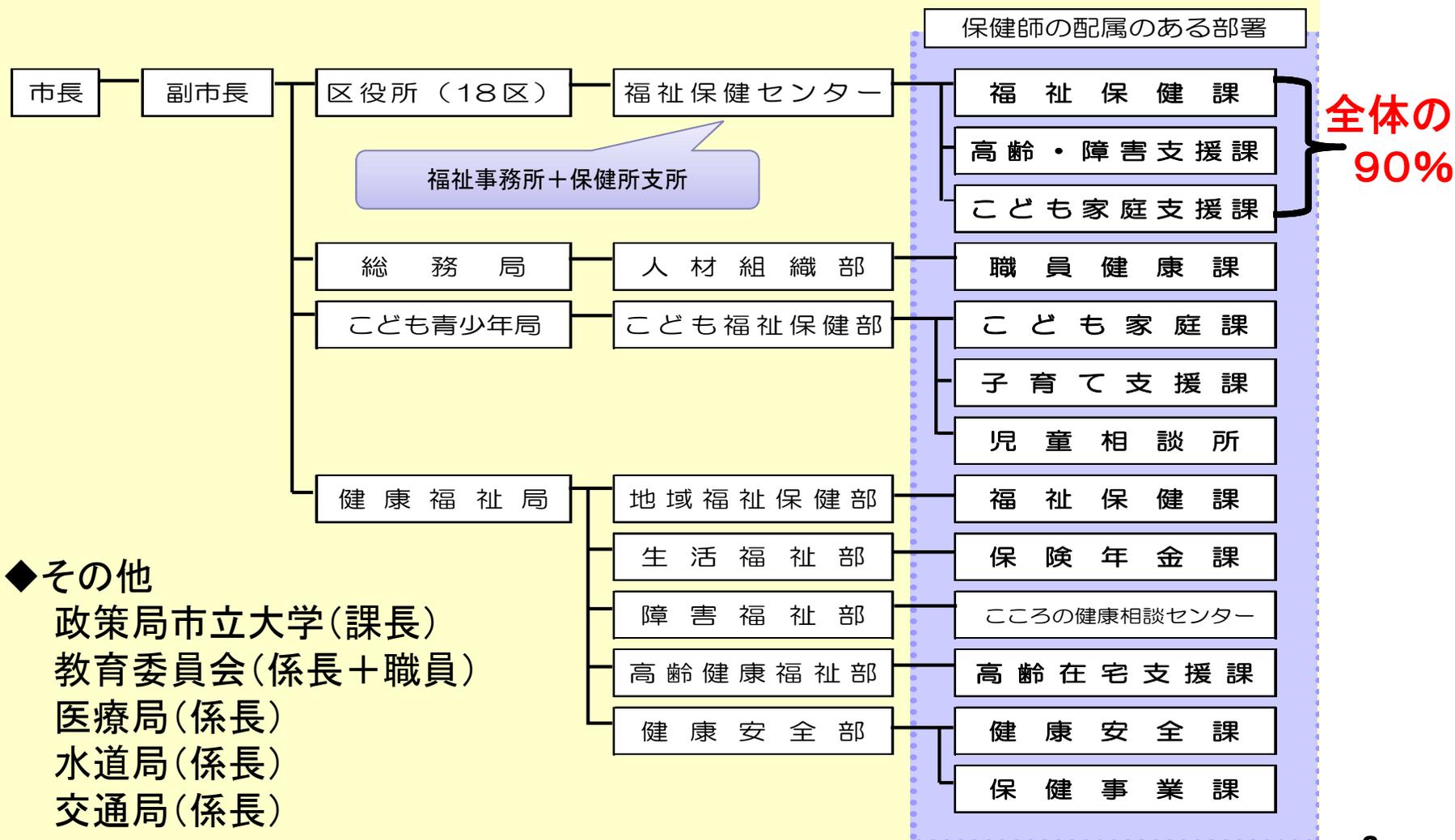
神奈川県  
横浜市



# 横浜市保健師の配置について



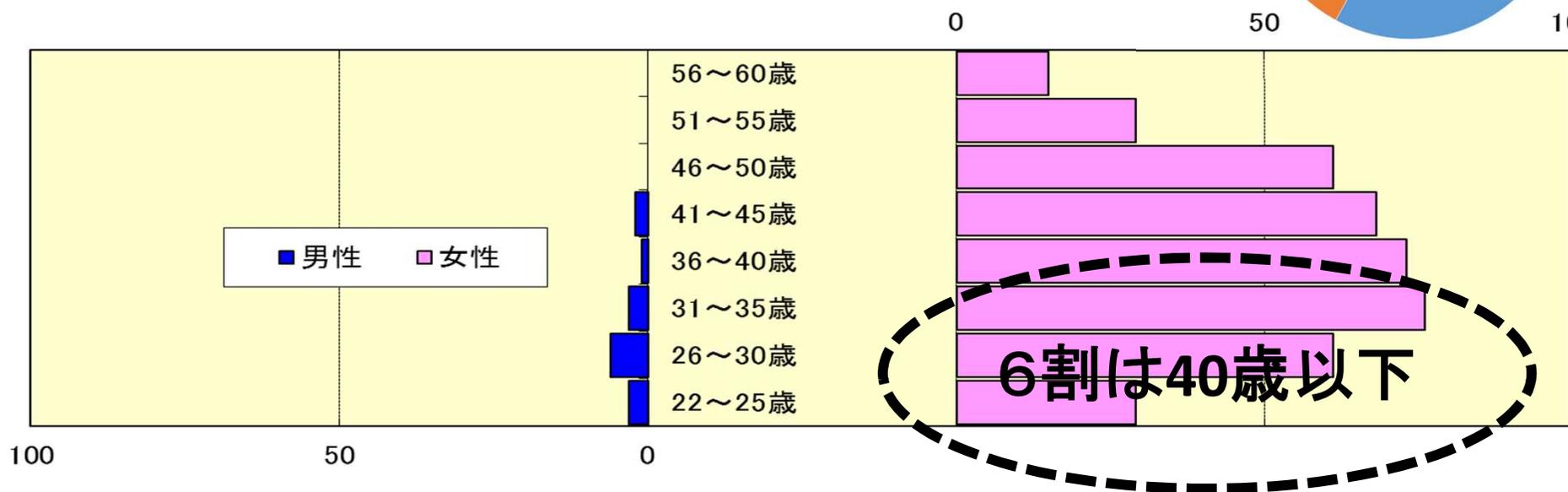
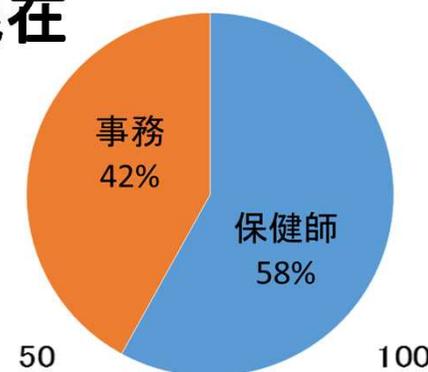
## 保健師の主な配属先



# 保健師の状況



- 保健師(職員)の直属上司(係長)は 4割が他職種(事務) どの係も、保健師・事務・社会福祉職等の職種が混在
- 20~30代の職員は、全体の6割
- 毎年約30人の新人が入庁



## Ⅱ 横浜市保健師育成の仕組み



- 1 社会福祉職・保健師人材育成ビジョン
- 2 ★保健師キャリアラダー〈共通・高齢・こども 等〉
- 3 ★保健師キャリア自己分析表を用いた人事考課面談
- 4 保健師階層別研修・局所管課による業務研修
- 5 事務職責任職向け「保健師人材育成研修」
- 6 人材育成を配慮したジョブローテーション
- 7 トレーナー制度(新人)、受入サポーター(異動者)
- 8 人材育成リーダー会議(全市)、人材育成検討会

★ 別途資料あり

# 1 社会福祉職・保健師人材育成ビジョン

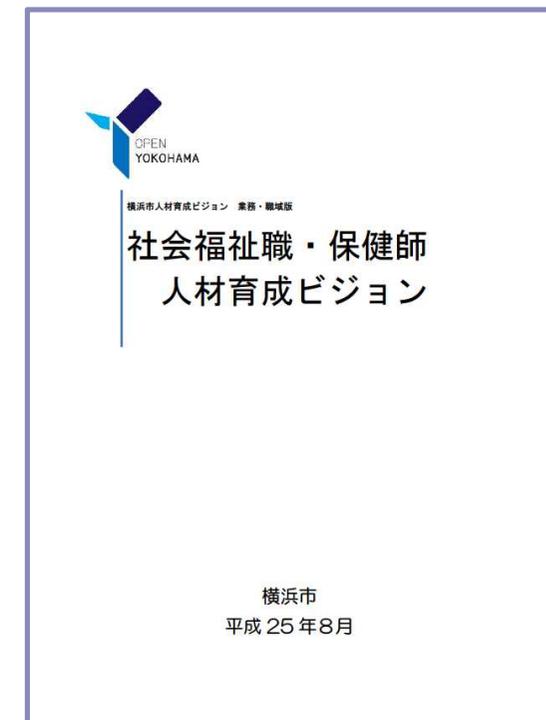


社会福祉職、保健師の人材育成の基本方針をしめたもの  
福祉保健センター全責任職へ研修を行い、説明(異動時)

4月初旬(異動時)に実施  
毎年 約100人参加

## 【内 容】

- 保健師を取り巻く状況(現状と課題)
- 保健師に求める役割・専門能力・業務知識
- 保健師人材育成の取組
- 保健師の人事異動の基本的な考え方
- キャリアラダーと連動した業務目標設定・評価
- キャリア自己分析表を活用した能力開発・活用



## 2 保健師キャリアラダー



**対象:**保健師 新人～10年目程度

**内容:**専門職の能力開発の指標

キャリアラダー活用の手引きを作成。  
人事考課面談前に、事務職にも理解をしても  
らう研修を実施。  
年度初めの責任職会議でも説明

(職種理念・目標、求められる専門能力等を  
共通・健康づくり・高齢・こども分野毎に整理)

- 専門職が専門能力の向上を目標化できる
- 専門職としての人材育成を異職種の上司と共有(組織的に対応)
- 専門的能力と具体的業務の関連付けを整理
- 専門能力の伸びを人事考課に反映

★**専門職の能力向上が組織の力になるような仕組み**

### 3 保健師キャリア自己分析表



目的:これまでの職場経験(行政職としての経験、保健師としての業務知識・経験した業務分野・業務実績)などを確認し、今後のキャリアイメージや能力開発の方向性を考えるための支援ツール

キャリアラダーと合わせ、自分の能力を客観的にみる

◆行政職員として身につけた実務能力

◆専門職として身につけた専門能力

⇒自らの強み、弱みを把握

今後のキャリア形成の方向性を考える

## 4 保健師階層別研修

- 階層別研修の内容は  
キャリアラダーと連動
- 専門能力育成のための研修  
(業務研修は別途あり)
- OJTを推進するため、
  - ①事前課題を課長まで  
確認する仕掛けづくり
  - ②事後課題は、看護職会議  
等で報告し、全看護職で  
共有



## 4 保健師の階層別研修



階層	内 容	講 師
1年目	個別支援・家族支援	学識経験者
2年目	個別支援から集団支援へ 【個別支援からの事業化】	学識経験者
3年目	地域アセスメント	学識経験者
5年目～	地域ケアシステム構築	派遣研修受講者 (保健師職員)
11年目～	保健師活動の評価と見える化	学識経験者
15年目以降	福祉保健施策の動向の理解 地域マネジメント	学識経験者 専任職

## 5 事務職責任職向け 社会福祉職・保健師育成研修



26年度、社会福祉職・保健師を部下に持つ係長にアンケート実施。  
事務職責任職から、専門職を理解するための研修希望多数あり。

27年度から実施。アンケート結果からはOJTに活用できると好評。

対象：社会福祉職・保健師を部下に持つ事務職責任職

目的：専門職の理解を深め、OJTに活用

- 内容：1 社会福祉職とは 保健師とは 採用前教育、理念 等  
2 社会福祉職と保健師の現状 採用人数等の変化 等  
3 社会福祉職と保健師の人材育成 キャリアラダー、研修等