

横浜市の 人材育成の取り組み

平成29年度「全国保健師長会 北海道ブロック研修会」

横浜市健康福祉局地域福祉保健部

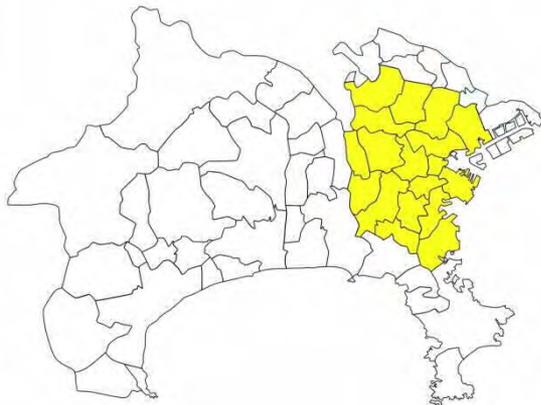
福祉保健課 人材育成担当課長 嘉代

I 横浜市保健師と責任職の状況

神奈川県 横浜市

日本で一番大きい市！

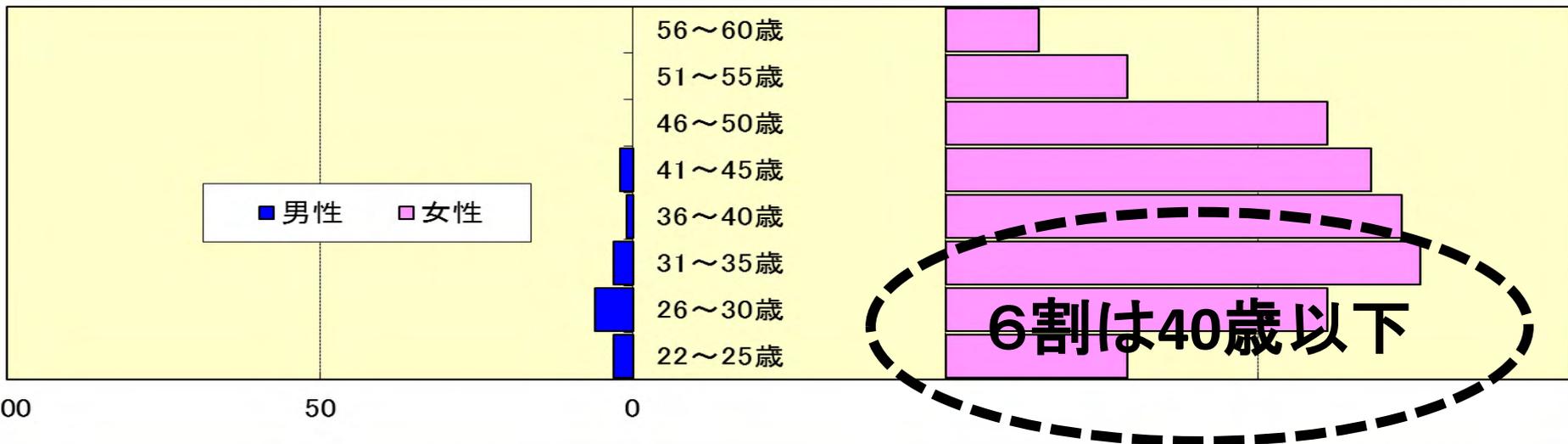
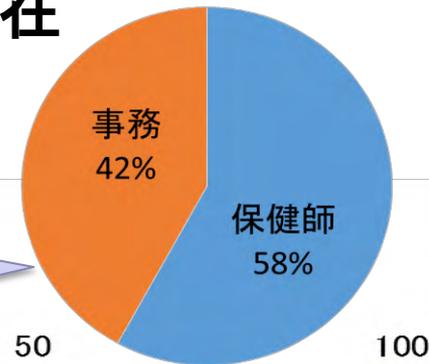
- ★横浜市人口約370万
- ★保健師 約500人(責任職含)
- ★業務分担制・地区担当制
- ★異動は 18行政区 と 局



保健師の状況

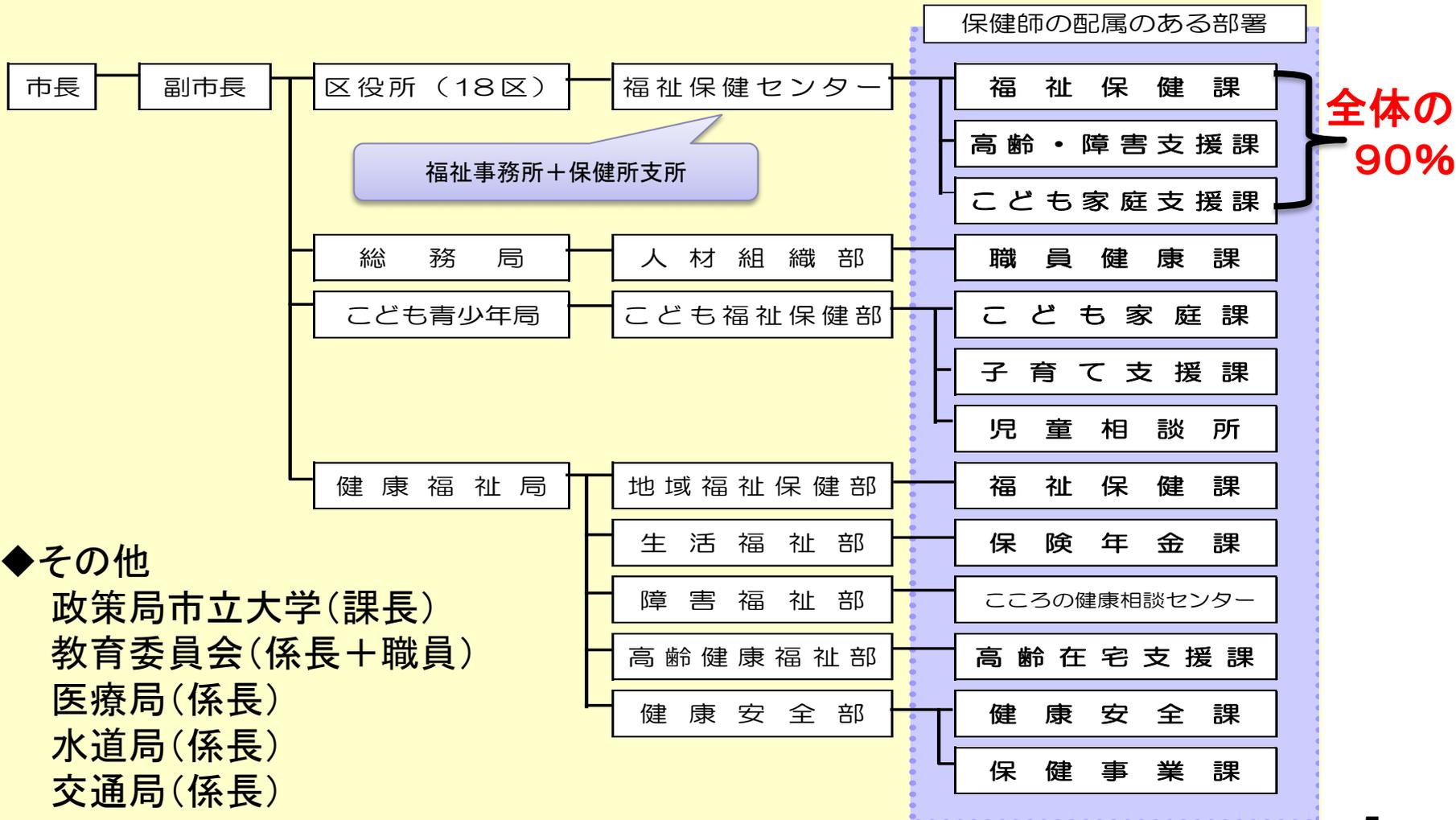
- 保健師(職員)の直属上司(係長)は 4割が他職種(事務) どの係も、保健師・事務・社会福祉職等の職種が混在
- 20~30代の職員は、全体の6割
- 毎年約30人の新人が入庁

保健師の直属上司は
約6割が保健師



保健師の配置について

保健師の主な配属先



保健師責任職の状況について

局

健康福祉局 ① 担当部長(健康づくり)

①人材育成担当課長 係長1

②健康づくり担当課長 係長2

高齢・障害、保険年金、保健所 係長6

こども青少年局 ③親子保健担当課長 係長2

福祉保健センター長 ② 部長級

福祉保健センター (課長級 13人)
保健師配属は54課

福祉保健センター 係長41
保健師配属 72係
部下に保健師のいない係長あり(数人)

総務局 ④職員健康課長
政策局 ⑤担当課長(横浜市立大学派遣)

水道・交通・教育委員会等 係長5

福祉保健センター
(18区)

局
(職域)

横浜市保健師の
①人材育成・研修
②災害対応
を担当している部署

※社会福祉職の
人材育成も担当

※その他所管事業
(ごみ屋敷対策)あり

大人数の横浜
皆の力を借りないと
人材育成できない



保健師を育成するために考えたこと

毎年やっていることですが…繰り返し丁寧にやることが大切！！

■すでに作成済の

- ① 人材育成ビジョン (平成24年素案作成、25年運用開始) や
 - ② 保健師キャリアラダー (平成22年～23年検討、24年運用開始)
- について、引き続き、内容の説明・活用の仕方を説明していく。

※保健師本人へは、階層別研修や新人育成者研修時に周知。

責任職へは、人事考課面接で使用をしていくよう、各責任職会議でも説明。

■横浜のように多職種が混在しているところでは、事務職にも保健師育成について、理解を求めていくことが大切。

※異動者対象の全責任職研修、事務職責任職向け「保健師・社会福祉職育成研修」の実施、4月の各責任職会議で説明。

■年間を通し、各責任職会議で、積極的に専門職(保健師・社会福祉職)の人材育成の情報提供を行い、関心をもってもらう

たとえば・・・ 保健師採用確保の情報提供



横浜市は毎年約30人の新採用保健師が入庁
平成27年度から神奈川県の看護大学は
保健師選抜制

⇒今年度は保健師免許取得予定の学生の
約7～8%が卒業時に保健師の就職を希望

横浜市に多数の受験者を呼び込みたいため、
「横浜市保健師を見て、保健師になりたい
と思うよう、学生にとってロールモデルとなる
仕事をする事」ということを

- ①実習指導者となる保健師には指導者研修で、
- ②その上司となる責任職へは、各責任職会で
最近の看護大学の様子を情報提供

⇒ **職場全体で
採用確保の協力を**

保健師採用パンフレット
(任用課協力のもと作成)



Ⅱ 横浜市保健師の人材育成について

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「社会福祉職・保健師育成研修」
- 6 保健師専任職の活用
- 7 人材育成を配慮したジョブローテーション
- 8 トレーナー制度（新人）、受入サポーター制度（異動者）
- 9 区福祉保健センターの看護職会議
- 10 人材育成リーダー会議（全市）、人材育成検討会

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



横浜市人材育成ビジョン 業務・職域版

社会福祉職・保健師
人材育成ビジョン

横浜市
平成 25 年 8 月

1 社会福祉職・保健師人材育成ビジョン



◆社会福祉職と保健師の役割

社会福祉職と保健師は、その専門性を活かし、**市民の一番近くで暮らしの実態と変化を把握し、社会福祉施策が市民生活を支えることができているのかを見極め改善**

◆保健師の理念

健康と生命を守る視点で病気のケアから発生予防まで取り組み、**健康な地域社会の実現と市民の健康・福祉の向上**に取り組む

(社会福祉職・保健師人材育成ビジョンより)

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

(**職種**の理念・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**

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

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、今後の能力開発を考えるための支援ツール

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
- OJTを推進するため、事前課題を課長まで確認する仕掛けづくり
- 事後課題は、看護職会議等で研修報告し共有



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

6 保健師専任職の活用

- 専任職は、
 - ①課長及び係長を補佐し、業務のとりまとめを行う
 - ②全庁的な人材育成の観点から、知識・技術の継承と後進の指導・育成を行う（係長級と同じ職位）
- 区福祉保健センター、健康福祉局、こども青少年局で保健師を中心とした 人材育成、連携支援、業務指導、助言等のスーパーバイズ業務などに従事

6 保健師専任職の活用

係長とは違う「存在の強み」がある
責任職と共に、職場のOJTを行う

- 職員と共に仕事に従事することで、具体的に指導、助言できる
- 組織や業務の変革を、職員にいちばん近い立場で考え、提案できる強みがある
- 専門職としての価値観や考え方をもちつつ、係長級として、組織の動きも理解し、力を発揮できる

行政保健師に求められる力



横浜市では「人材こそが最も重要な経営資源」を
モットーに、全市で人材育成を推進

行政保健師に求められる力は

- ①基本的な行政実務の知識・能力
- ②それにプラスし、保健・医療・福祉等の専門知識
や技術など、総合的な力 (横浜市社会福祉職・保健師人材育成ビジョンより)

日常業務を通して、②の専門能力が伝承できるよう、
中核人材を育成強化し専門職を「組織で育成する風土」
をつくっていくことが、局人材育成担当のミッション！