はじめに

近年、我が国は人口減少局面を迎え、少子高齢化、単独世帯の増加や地域社会における孤立といった、家族形態や地域社会のあり方の変化に伴い、健康課題は多様化・複雑化しています。

また、２０４０年には８５歳以上の高齢者人口がピークを迎え、「治す医療」から「治し支える医療」への転換が求められ、在宅医療や看取りをはじめとする保健・医療・福祉サービスの需要が一層高まるとともに、これらの公的サービスを持続可能なものとしていくために、生活習慣病や介護予防の取組も強化していく必要があります。さらに、気候変動や頻発する災害、新興感染症の発生等、健康危機管理への対応の重要性も増大しています。

このように変化する社会情勢の中、保健師には地域の健康課題を把握し、多機関との連携を通じて市民の健康と生活を支援する、より中心的な役割が期待されています。

本市保健師の人材育成については、これまで「京都市職員力・組織力向上プラン」に基づき策定された「保健師人材育成ガイドライン（平成２７年３月）」に従い進めてきました。

本市保健師を取り巻く状況も大きく変化しており、平成２８年度の免許・資格職（保健師）係長能力認定試験導入、平成２９年度の子ども若者はぐくみ局・保健福祉センター創設等の組織改正、各区役所・支所保健福祉センターへの統括保健師配置、精神保健福祉相談員資格取得研修の体系変更、保健師の専門性をいかした虐待対策やひきこもり支援体制強化、新型コロナウイルス感染症対応を含む健康危機管理体制の構築等が進みました。さらに、令和６年４月からは改正児童福祉法により、こども家庭センターが各区役所・支所子どもはぐくみ室に設置されました。

また、保健師資格取得までの教育背景や職務経験の多様化等により、経験や能力は勤務年数に一様とはいえず、個々の保健師に応じた人材育成が必要です。保健師の少人数職場も増加し、所属を超えた人材育成の取組がますます求められています。

こうした状況を踏まえ、保健師は、本市職員として幅広い視野で市政に従事するとともに、市民の健康増進や疾病予防等を行う公衆衛生の「担い手」として、配属分野に関わらず各々の能力獲得状況や成長過程に応じた人材育成ができる体系の構築を目指し、この度、これまでの「人材育成ガイドライン」から「人材育成計画」に改訂いたしました。

改訂した人材育成計画に基づき、保健師一人ひとりが資質の向上に努め、保健分野から福祉分野まで活躍する保健師を育成します。保健医療の専門的知識を持った保健師が福祉分野でも活躍することにより、本市の福祉的課題や社会資源を把握・融合させ、市民の健康増進及び地域に責任を持った保健福祉活動を推進し、ウェルビーイングな地域社会の実現に貢献してまいります。