京都市保健師人材育成計画

令和８年６月

京都市

目次

はじめに　1

第１　京都市の人材育成
　１　これまでの取組と現在の取組　2
　２　職位に応じて果たすべき基本的な役割　3

第２　京都市における保健師の状況及び今後の方向性について
　１　保健師の状況　4
　２　京都市職員として目指すべき保健師像　１０
　３　行政保健師として求められる能力　１１
　４　各分野における求められる役割　１４
　５　職階に応じた基本的な能力と役割　１８
　６　人材育成の概要　２２
　７　人材育成に係る責務・役割　２８
　８　キャリアレベルに応じた京都市保健師人材育成体系図　３０

第３　資料集
　資料１　京都市保健師キャリアラダー（Ａ表・Ｂ表）　３１
　資料２　地域における保健師の保健活動に関する指針　３４
　資料３　保健師の研修等の根拠となる法律等　３５
　資料４　本市保健師の人材育成に関する計画作成のためのワーキング　３６

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。

第１　京都市の人材育成

１　これまでの取組と現在の取組

「京都市職員力・組織力向上プラン３ｒｄステージ」等に基づき、人材育成や組織活性化に係る様々な取組を実施してきました。職員の働く意欲・意識の向上や成長支援においては、着実に推進し、また、テレワークの利用開始や男性職員の育児休業取得率の向上等、柔軟な働き方や多様な職員が能力を発揮するための取組も進んでいます。

令和７年３月からは、京都市職員力・組織力向上プラン３ｒｄステージを改訂し、「京都市特定事業主行動計画『仕事と子育ていきいき活躍プラン』」、及び「京都市障害者活躍推進計画」が統合され、新たに「京都市人材育成・組織活性化計画」が策定されました。

「新京都戦略」では、「創造的に市政を改革する職員・組織づくり」に取り組むこととしており、これまで以上に職員のやりがいを高め、チャレンジできる組織への変革に力点を置き、創造的に市政を推進する職員の育成に取り組んでいきます。

⑴　目指すべき職員像・組織像

本市職員に求められる行動や意識について、職員一人ひとりが自分ごととして認識できるよう、「目指すべき職員像」「組織像」を定めます。

目指すべき職員像

公務への責任感と誇りを持ち、
京都のため、自ら考え行動し、チャレンジする職員

基礎自治体の職員である私たちの仕事は、市民のためにあります。京都のまちをより暮らしやすく、魅力あるまちにするにはどうすれば良いか、職員一人ひとりが、本市職員としての自覚とプロ意識を持ち、創意工夫しながら、主体的に業務に取り組むことが必要です。

目指すべき組織像

職員一人ひとりが能力を最大限発揮し、
課題に迅速かつ柔軟に取り組む組織

京都市役所の仕事は、職員一人ひとりの働きによって支えられています。職員が能力を最大限発揮し、様々な課題解決にチャレンジできるよう、同僚や上司、部下との良好な関係の構築や、組織の枠を超えた協力等、組織全体でパフォーマンスの向上に取り組むことが必要です。

２　職位に応じて果たすべき基本的な役割

局 長	局区等の運営全体の最高責任者	①　時代の流れを読み、全市的な視点から、将来を見据えた局区等の政策方針を策定し、実現する。 ②　局区等の最高責任者として、効率的かつ効果的に局区等を運営する。 ③　局区等の職員を統率し、組織を牽引する。
部 長	局区等の運営推進の責任者	①　時代の流れを読み、局区等の政策方針を踏まえて組織目標を設定し、達成する。 ②　局長を補佐し、局区等の運営を推進するとともに、責任を持って部等を総合的に運営する。 ③　部等の職員の士気を高めるとともに、局区等の中心となって、組織を支える。
課 長	課等の運営の責任者	①　上位目標を踏まえ、必要な情報を収集したうえで、組織目標を設定し、課等の職員と共有のうえ、達成する。 ②　局長及び部長を補佐し、責任を持って課等を円滑かつ確実に運営する。 ③　研修や日常業務を通じて課等の職員の意欲と能力を高めるとともに、活気とチームワークのある職場風土を構築する。
係 長	係等の業務の統括者	①　組織目標の達成のため、業務の遂行計画を設定し、係等の職員と共有のうえ、進捗管理を行う。 ②　課長を補佐し、責任を持って係等の業務を的確に統括する。 ③　日常業務を通じて係等の職員に助言指導を行うとともに、円滑な職場運営を図る。
主 任	高度な知識等を活用する業務の推進者	①　組織目標の達成のため、担当する業務を高度な知識や豊富な経験をいかして的確に遂行する。 ②　係長を補佐し、率先して職務に主体的に取り組む。 ③　同僚への助言や提案を行うとともに、周囲に働きかけて円滑な職場運営を図る。
係 員	業務の担当者	①　組織目標の達成のため、上司の指示を理解し、担当する業務を正確かつ迅速に遂行する。 ②　職務に必要な知識、技能を習得し、職場における意思疎通を十分に図る。 ③　周囲の職員と協調するとともに、同僚に助言を行う等、円滑な職場運営に参画する。

第２　京都市における保健師の状況及び今後の方向性について

１　保健師の状況

⑴　保健活動の範囲

地域保健法では、地域住民の健康の保持及び増進を目的として地方公共団体が実施する施策は、地域における公衆衛生の向上と増進を図るとともに、急速な高齢化の進展、地域住民の多様化、高度化する保健、衛生、生活環境等の需要に的確に対応できるよう、地域の特性や社会福祉等、関連施策との有機的連携に配慮しつつ、総合的に推進することを基本理念としています。

この理念を踏まえ、保健師は市民の健康増進や疾病予防等の保健分野だけでなく福祉分野においても活動を展開しています。活動は母子保健、健康づくり、高齢者対策、精神保健、感染症対策等、多岐にわたり、健康課題を把握し必要な助言や支援を行うとともに、医療・福祉等の関係機関と連携し、状況に応じた継続的支援につなげています。

福祉分野では、高齢者福祉、児童福祉、障害者福祉、不良な生活環境の解消をするための支援を含む重層的支援等において、保健活動の専門性を生活支援に組み込み、健康課題と生活課題を一体的に捉えた支援を推進しています。

さらに、地域の健康課題を把握するとともに、保健医療福祉計画の策定・推進に参画し、施策の展開と評価・改善を行うことで、保健と福祉を総合的に進める重要な役割を担います。

このように保健活動は、健康保持増進を目的とする狭義の活動にとどまらず、福祉分野や関連施策を含めた包括的な生活支援（保健福祉活動）であることに留意し、配属分野にかかわらず保健師はその専門性をいかし、各分野において主体的に実践することが求められます。

⑵　配置状況

保健師数は、令和８年４月１８日時点で３４５名（部長１名、課長２８名、係長５５名、係員２６１名）であり、健康危機管理、母子保健・児童福祉、健康づくり・高齢者福祉、障害保健福祉等における保健福祉活動、対人援助支援や相談支援、地域の健康課題の解決に向けた事業や施策の企画・立案、事業推進等の業務に従事しています。

配属先は、各区役所・支所保健福祉センターの健康長寿推進課、障害保健福祉課、子どもはぐくみ室を中心に、保健福祉局や子ども若者はぐくみ局をはじめとする本庁課、こころの健康増進センター、児童相談所等、様々な部署にわたります。

また、各区役所・支所保健福祉センターには、保健師等の業務に係る各分野を組織横断的につなぎ統括する役割を担う統括保健師が配置されています。（Ｐ２０「５職階に応じた基本的な能力と役割 ⑷ 統括保健師」参照）

本市保健師の配置状況

（令和８年４月１８日現在）

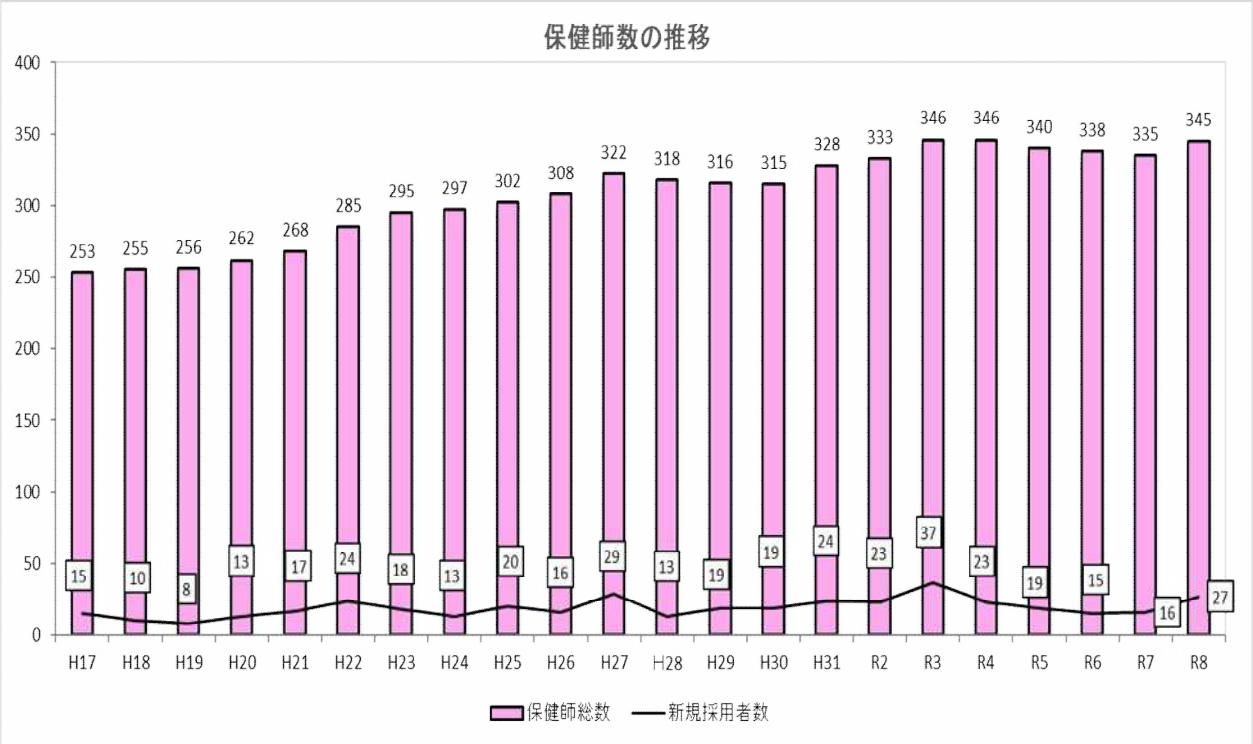
区分			計	内訳			
				部長	課長	係長	係員
保健福祉センター	区役所・支所	保健福祉センター長	1	1	－	－	－
		健康長寿推進課	74	0	14	5	55※１
		障害保健福祉課	59	0	2	13	44
		子どもはぐくみ室	98	0	5	14	79
	出張所	京北出張所	3	0	0	1	2
	小計		**235**	1	21	33	180
本庁部局事業所等	行財政局	人事課	2	0	0	1	1
		（行財政局付け）	2	0	1	1	0
	保健福祉局	保健福祉総務課（区役所・支所兼職）	4	0	0	4	0
		監査指導課	3	0	0	0	3
		福祉のまちづくり推進室	6	0	0	2	4
		障害保健福祉推進室	3	0	0	0	3
		地域リハビリテーション推進センター	2	0	0	0	2
		こころの健康増進センター	14	0	1	2	11
		健康長寿企画課	14	0	1	1	12※２
		介護ケア推進課	5	0	0	1	4
		医療衛生企画課	23	0	1	6	16
	子ども若者はぐくみ局	子ども家庭支援課	5	0	1	1	3
		児童福祉センター	17	0	1	1	15
		第二児童福祉センター	7	0	1	1	5
		幼保総合支援室	3	0	0	1	2
	小計		**110**	0	7	22	81
合計			**345**	1	28	55	261

※１　医療衛生企画課を本務とし、区役所・支所健康長寿推進課を兼職する職員（勤務公署は区役所・支所）を含む。

※２　健康づくり対策要員を含む。

（参考）本市保健師数の推移

（各年４月１日現在）



⑶　保健師業務における現状と課題

近年、我が国では、急激な少子高齢化社会の進展をはじめ、単独世帯、夫婦のみ世帯、ひとり親と子等、小規模な世帯の増加、地域のつながりの希薄化等による孤独や孤立、保健医療や福祉サービス需要の増大等、地域の健康課題や市民のニーズは複雑化・多様化しています。このような背景を踏まえ、分野や属性を超えた多機関協働による重層的な対応や地域づくり等が一層重要になっており、保健師においてもこれまで以上に分野横断的な視点を持って活動することが求められています。

さらに、新興・再興感染症の感染拡大や災害等、健康危機事案の頻発かつ甚大化等の事態が発生しており、国においては、感染症法等の改正等に伴い、「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」（令和５年３月２７日厚生労働省告示第８６号）において、都道府県、政令市及び特別区は、本庁に統括保健師を配置するとともに、地域の健康危機管理体制を確保するため、保健所長を補佐する統括保健師等、総合的なマネジメントを担う保健師を配置することが示されました。

保健師は、配属分野に関わらず、本市職員として職員力、組織力の向上に取り組むことはもとより、保健師の強みである保健、医療、福祉の知識や対人援助、地域づくり等の技術を組織力の強化にいかします。また、個人のみならず地域全体を総体的に対象と捉え、関係機関・団体との連携や社会資源を活用する等、誰一人取り残さない包括的な保健福祉活動を実践する力が求められています。

⑷　本市保健師を対象にした意識調査の実施結果

本計画への改訂を行うにあたり、本市保健師を対象に以下のとおり、意識調査を実施しました。

①　目的

「京都市保健師人材育成ガイドライン（平成２７年３月策定)」を見直し、本市保健師の意見を反映させた人材育成に関する計画を作成するため

②　対象・期間

ア　対象　本市に所属する常勤及び再任用保健師

イ　期間　令和７年８月１８日（月）～同年９月３日（水）

③　結果（一部抜粋）

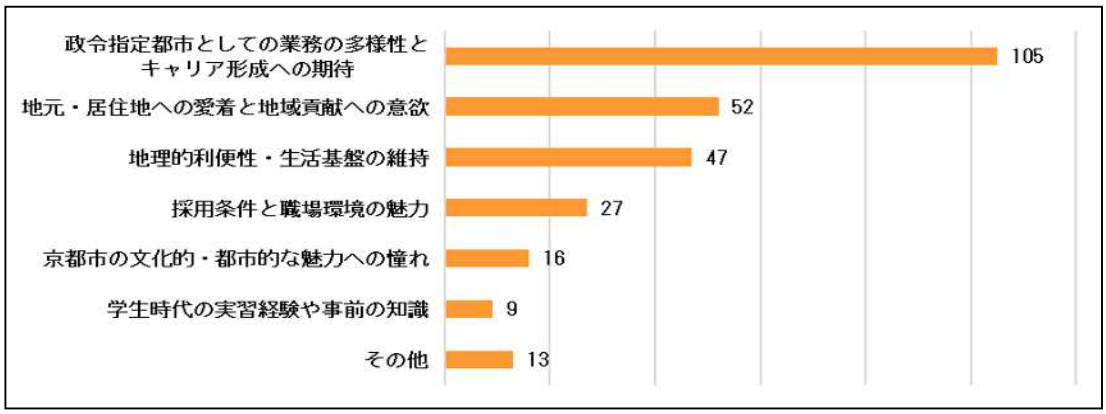
ア　回答状況

対象者数	回答数	回答率
３３５人※	１９８人	５９．１％

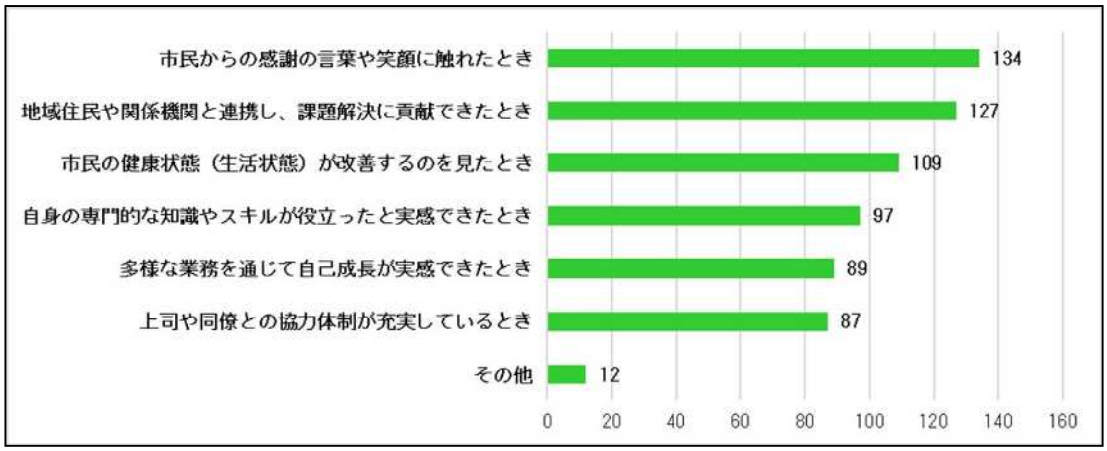
※ 令和７年４月１８日時点

イ　結果（一部抜粋）

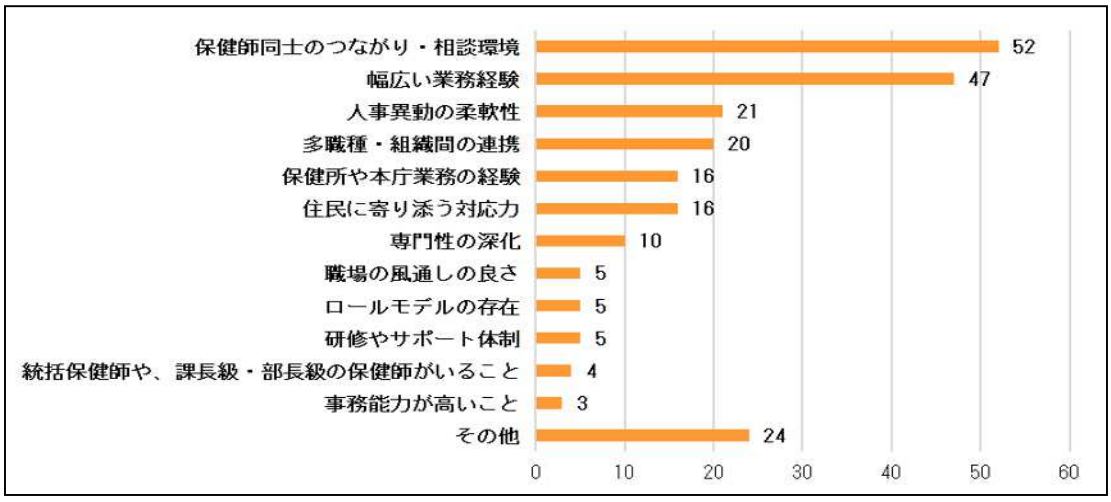
○　あなたが行政保健師として、就職先に京都市を選んだ理由を教えてください。（自由記載）



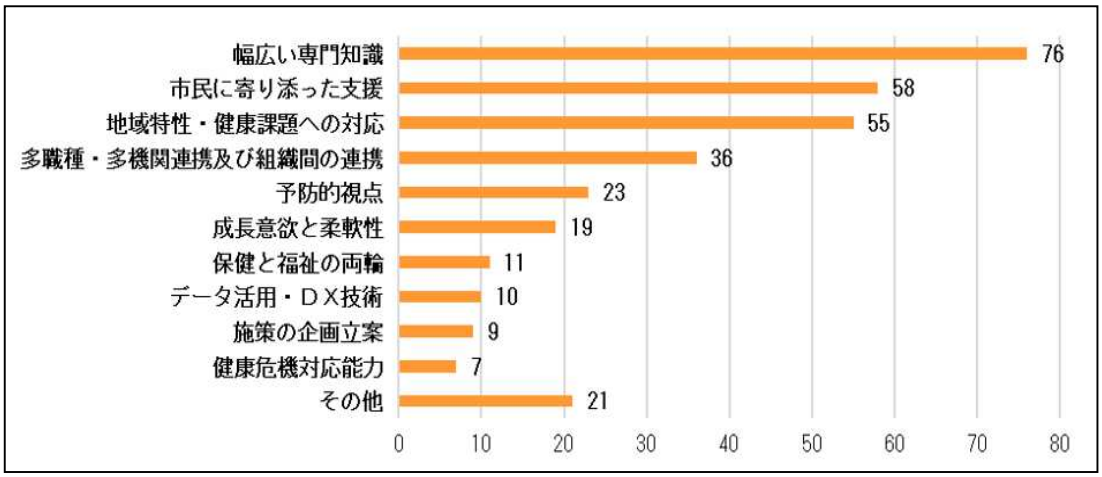
○　これまで経験してきた業務において、あなたはどのようなときにやりがいを感じたか教えてください。（複数選択可）



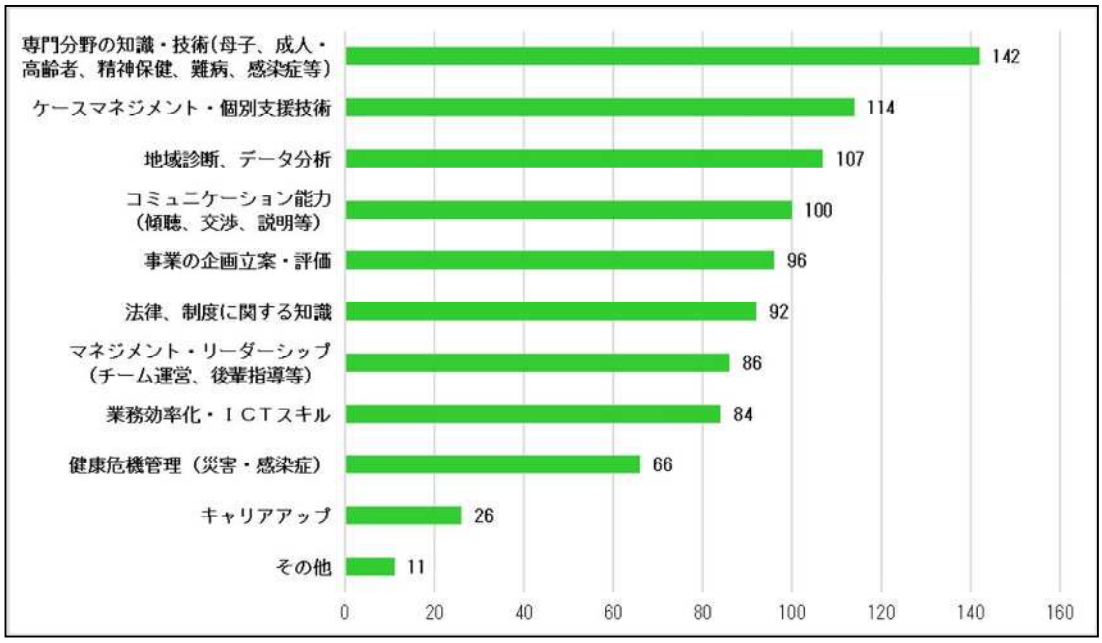
○　京都市で業務を行う中で見えてきた、あなたが感じている京都市保健師の強みを教えてください。（自由記載）



○　京都市保健師としてどのような専門性や資質をもつ人材を目指すべきだと思いますか。（自由記載）



○　あなたが考える目指すべき姿になるためには、どのような研修・学習内容が必要だと思いますか。（複数選択可）



⑸　保健師を取り巻く現状と人材育成計画改訂の方向性

現　状

１　採用保健師の多様化

■　看護師経験・他自治体等で保健師経験がある者の増加
■　採用年齢の引き上げによる入職時年齢幅の拡大
■　教育課程の多様化（専門学校／大学／大学院）

２　年齢構成の偏り

■　２０～３０歳代が約６割を占める
■　４０～５０歳代前半が少ない
■　中堅層は産休・育休取得者が多い
・産休・育休取得者への情報提供やフォロー体制が十分ではない。

３　ジョブローテーション

■　保健師の配属先の拡大
【配属先】保健福祉センター／本庁／事業所
【分　野】母子保健・児童福祉、健康づくり・高齢者福祉、障害保健福祉・難病対策　等
■　係長能力認定試験の導入
・経験年数や職位に関わらず、全ての分野を経験しているとは限らない。

４　人材育成計画や研修体系の活用

■　保健師のキャリアラダーが不明確
■　人材育成計画の活用が不十分

５　業務の変化・役割の明確化

■　統括保健師の役割が不明確（区役所・支所、本庁、保健所）
■　健康危機管理（災害・感染症）への対策強化が必要
■　ＤＸ体制の推進が必要

６　人材確保

■　新規採用保健師の確保が必要
■　採用前、採用後での業務内容のギャップ

改訂の方向性

１　保健師の活動基盤の充実

■　目指すべき保健師像の再設定
■　各分野、各期において必要な役割・能力の明確化
■　統括保健師の役割・能力の明確化

２　行政保健師としてのキャリアの明確化

■　京都市保健師キャリアラダー・キャリアパスシートの活用による人材育成
■　統括保健師等によるキャリア面談の実施
■　保健師の個別性（職歴・年齢等）に着目した人材育成
■　係長能力認定試験の活用

３　育ちあう風土の醸成

■　統括保健師による具体的な取組を通じた人材育成
■　京都市保健師人材育成体系の明示

４　人材確保の取組

■　保健師養成校との連携を強化
■　本市保健師の強みを発信

２　京都市職員として目指すべき保健師像

本市職員であるとともに、一人ひとりが常に保健師であることを意識し、保健師の専門性を持って保健・医療・福祉行政の推進に取り組むことで、市民の生活及び健康の向上に貢献していくことが求められます。

目指すべき保健師像

全ての市民のいのちと健康を守るため、高い専門性と広い視野で地域を捉え、市民や関係機関と連携・協働し、包摂性が高く誰もが生き生きと活躍できるまちの実現に向け、自律し行動できる保健師

⑴　市民に寄り添う支援の実践

市民一人ひとりの生活背景や価値観を理解し、信頼関係を構築しながら市民に寄り添い、生活全体を支援します。

⑵　健康課題の把握と保健福祉施策の推進

市民の健康課題を把握し、市民が予防を含む健康行動を自ら実践できるよう、保健福祉活動を展開します。さらに、個人にとどまらず、家族、集団、地域全体を捉え、地域格差なく、誰もが安心して暮らせる地域づくりを推進します。

⑶　保健福祉施策・事業の企画立案と評価

地域の健康課題に応じた保健福祉施策や事業を企画・立案し、その評価に基づき改善を行い、保健福祉活動を推進します。

⑷　多機関・多職種連携

市民、医療・福祉機関、教育機関、地域団体、民間企業等、多様な機関と連携体制を構築するとともに、地域課題を共有し課題解決に向けて協働して取り組みます。

⑸　健康危機事案への対応

健康危機事案発生時には、保健師の専門性を最大限に発揮し、多職種と連携し冷静・迅速に対応します。

⑹　専門性の向上と人材育成

専門知識と技術を継続的に研鑽し、自己学習を通じて資質向上に努めるとともに、新たな情報や技術を取り入れ、常に専門性を更新し、保健師の役割を未来へとつなぎ、後進の育成を担います。

管理監督期における目指すべき保健師像

保健福祉施策を統括する組織運営を行い、市民の健康と福祉の向上や健康危機管理体制を推進するため、広い視野と専門的知識を持ち、持続可能な健康と福祉の基盤を構築するリーダーとして活躍する保健師

３　行政保健師として求められる能力

保健師は、専門職としての能力を高めるだけでなく、行政機関で働く職員としての基本的な能力及び行政職員としての能力を身につけることが必要です。これらの能力を統合し、効果的に保健福祉活動を推進します。

⑴　基本的能力

行政保健師には、市民の視点に立って地域の健康課題を捉え、解決に向けて主体的に行動することが求められます。その基盤となる基本的能力は、以下のとおりです。

①　責任感

・　自己の果たすべき役割と責任を理解し、困難な状況においても粘り強く業務を遂行できる。
・　コンプライアンスの重要性を認識し、法令遵守はもちろん、組織内のルールを守ることができる。

②　協調性

・　組織の一員としての自覚を持ち、周囲と連携しチームワークを築くことができる。
・　生活者の視点を取り入れ、地域住民と対等な協働関係を築くことができる。

③　積極性

・　常に問題意識を持ち、積極的に業務に取り組むことができる。
・　自己の成長意欲を持ち、専門分野の知識・技術に加え、幅広い分野の知識を向上させることができる。

④　効率性

・　コスト意識を持ち、市民の視点に立つことができる。
・　業務の内容に応じて、手法を工夫することができる。
・　柔軟な姿勢で、機敏な対応ができる。

⑤　理解力

・　業務目的に応じて、事実を把握し適切な情報収集と問題の分析ができる。
・　広い視点を持ち、予測される課題と解決の方向性を理解することができる。

⑥　判断力

・　幅広い視野とバランス感覚、時代の変化を敏感に捉える感性を備え、将来を見据えた的確な判断ができる。
・　業務の重要性を適切に評価し、組織の目標を達成するために最適な方向性を判断できる。

⑵ 行政職員としての能力

行政職員として行政運営に必要な能力は以下のとおりです。

① 企画・計画能力

・ 問題や課題の本質を的確に捉え、解決に向けた方策を検討し、事業の企画や予算化等、具体的な施策を立案することができる。
・ 施策の体系を理解し、各種行政計画の策定に主体的に参画できる。

② 情報収集・活用能力

・ 職務に必要な情報や、市民ニーズ、行政ニーズを幅広く収集できる。
・ 収集した情報を分析・整理し、業務に有効に活用するとともに、関連部署等へ適切に共有・提供できる。

③ 意思決定能力

・ 現状や重要性を把握したうえで、合理的かつ適切な結論を導き出すことができる。
・ 知識や経験に基づき、俯瞰的な視点から適正な結論を導き出すことができる。

④ 説明・調整能力

・ 担当業務や施策について、相手の理解度に応じた適切な用語や方法を用いて、論理的かつ的確に説明できる。
・ 新たな施策の企画・実施に際し、関係部署等と適切に連携、調整し、協力関係を構築できる。

⑤ 交渉・折衝能力

・ 自らの方針を持ち、相手を尊重したうえで交渉、折衝を行い、協力・連携・信頼関係を築きながら組織目標を達成することができる。

⑥ 組織運営能力

・ 円滑な業務運営を図るために、業務の処理状況を把握し、進行管理を行うとともに、必要に応じて助言・指導・支援を行うことができる。
・ 組織目標の達成に向けて職員の士気を高め、組織力を最大限に発揮させることができる。

⑦ 育成・指導能力

・ 職員一人ひとりの能力や特性を把握し、個人の能力に応じた育成、指導を行うことができる。

⑶　専門職としての能力

行政職員としての能力に加え、市民のニーズや地域の健康課題を把握・分析し、関係機関との調整や施策の企画・立案・評価を行うことが求められます。その基盤となる専門職として必要な能力は、以下のとおりです。

①　企画・立案能力

・　保健福祉活動の理念や目標を明確にし、地域の健康課題をアセスメントしたうえで、事業計画を立案できる。
・　保健医療福祉計画等の策定に参画し、専門的視点から施策形成に貢献できる。

②　情報収集・調査研究能力

・　地域の健康課題を把握し、その背景や要因を分析するために必要な情報を収集できる。
・　健康課題の解決に向けて調査・研究計画を立案し、データの収集及び分析・評価を行うことができる。

③　事業運営能力

・　事業を実施し、その進行状況を管理しながら円滑に運営できる。
・　地域のニーズや事業の実施状況を踏まえ、必要に応じて事業内容を見直し、改善することができる。

④　個人・家族に対する支援能力

・　健康課題をアセスメントし、市民に寄り添った相談支援を行うことができる。
・　個々の状況に応じた支援計画を立案し支援を実施するとともに、その効果を評価し、次の支援につなげることができる。

⑤　集団に対する支援能力

・　集団を対象とした健康教育を企画・実施することができる。
・　市民や民間団体等が主体的に取り組む健康づくり活動を支援し、その活動の推進を図ることができる。

⑥　健康危機管理能力

・　感染症の集団発生や災害等、市民の生命及び健康を脅かす事態に備え、平時から情報収集や体制整備を行うことができる。
・　健康危機事案発生時には、迅速に状況を把握し、関係機関と連携して対応することができる。

⑦　連携・調整能力

・　関係機関との調整を図り、多職種と協働しながら、包括的な支援体制を構築し、推進することができる。

⑧　事業評価能力

・　事業や施策の目的・目標に照らして実施状況や効果を検証し、その妥当性や有効性を評価するとともに、改善につなげることができる。

４　各分野における求められる役割

⑴　健康危機管理

感染症によるパンデミック及び大規模災害等の健康危機が発生した場合には、所属部署の枠を超えて、全ての保健師が共通の使命を持ち率先して対応にあたります。そのため、平時から健康危機管理に関する基礎的理解と対応力を培い、それぞれの役割や連携体制を確認し、健康危機事案発生時には適切かつ迅速な対応が求められます。

①　感染症

感染症対策においては、結核や感染性胃腸炎集団発生、その他急性感染症等の健康危機事案に迅速に対応するとともに、関係機関等との連携を強化し、感染症に関する様々な情報（発生状況や予防策等）について、市民に周知啓発等を行い、市民一人ひとりの感染症に対する対応力の向上を図ります。

また、令和２年に発生した新型コロナウイルス感染症の対応を踏まえ、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律等の改正に基づき、令和６年３月に、府市一体で京都府感染症予防計画を策定し、その実行性を担保するため、京都市保健所健康危機対処計画を策定しました。

これらの計画に基づき、全ての保健師が新興感染症等の重大な健康危機に対応する可能性があることを強く認識し、その専門性を発揮して、標準予防策等の基本的な感染症予防対策から有事の感染症対応までを継続的に実施できるよう、平時から感染症に関する知識・技術を身につけるとともに、有事には、他職種や関係機関とも連携しながら、主導的に危機管理対応を行います。

②　災害

地震や水害、大規模な火災等の大規模災害発生時には、甚大な人的被害や生活環境の悪化が予想されます。このような状況下では、被災者の生命と健康を守ることが優先課題となり、保健師は、避難所等における衛生管理の徹底、インフルエンザや感染性胃腸炎等の感染症の発生・まん延防止、エコノミークラス症候群等といった二次的健康被害の予防や精神的ストレスを抱える被災者のメンタルケア等、多岐にわたる対応が求められます。

そのため、行政機関のみならず、医療機関、社会福祉機関、ボランティア団体、ＮＰＯに加え、ＤＭＡＴ（災害派遣医療チーム）やＤＷＡＴ（災害派遣福祉チーム）といった専門チーム等、多様な専門分野の連携と協働が不可欠です。

これらの健康危機事案に備え、平時から関係機関等との連携を強化するとともに、災害に関する様々な情報について、市民に周知啓発等を行い、市民一人ひとりの災害時における健康危機に対する対応力の向上を図ります。

さらに、本市以外で大規模災害が発生した際には、国や被災自治体からの派遣要請に基づき、現地での保健活動や対策本部の業務等に従事するとともに、その経験を本市での災害発生時の活動にいかしていくことで、組織的な防災力の向上を図り、災害に強いレジリエントなまちづくりに寄与します。

⑵　母子保健・児童福祉

親子の健全な育成を促進するため、新たなヘルスケアの考え方であるプレコンセプションケアの推進や、妊娠期、出産前後、子育て期に応じた相談支援を体系的に展開し、親子の心身の状態や子の養育状況の把握、子育て家庭に寄り添った切れ目のない子ども支援を母子保健・児童福祉双方の視点を持って一体的に実施します。具体的には、母子健康手帳発行時からの伴走型相談支援、妊産婦や新生児等をはじめとした訪問指導や乳幼児健康診査、健康教室等の母子保健事業を通じて、子どもの疾病や障害、発育・発達の遅れ等の発見に努め、早期に必要な医療や療育等につなぐとともに、子どもの発育・発達を促すための助言指導を行う等、成長に伴う様々なニーズに柔軟に応えられる相談支援を実施します。

さらに、担当地域の特徴や課題を把握し、妊娠期及び親子の心身の健康を守る地域づくりを推進していきます。加えて、親子関係をはじめとする子育て環境を把握し、家庭や地域における子育て機能の低下や、親の孤独感・不安感等の課題に気づき、必要な支援を行うとともに、地域の関係機関と協働して子育て環境の充実を図り、児童虐待の予防及び未然防止に努めます。

児童福祉においては、児童虐待への対策を基盤とし、複合的な課題や様々な困難を抱える子どもや子育て世帯に対し、より専門的かつきめ細やかな支援を展開します。具体的には、全ての子どもが安心して成長できる環境を確保するため、子どもの権利を尊重し、個々のニーズに応じた多角的な介入や支援を実施します。また、保護者の育児負担軽減と心身の健康を支えることで、家庭における養育機能の維持・向上を包括的にサポートします。あわせて、関係機関との連携を密にし、親子の養育環境や関係性の改善を図り、地域の子どもと家庭を総合的に支援します。

⑶　健康づくり・高齢者福祉

全ての年代の様々な健康状態やライフステージの市民を対象とした健康増進事業を展開し、その取組を支える地域づくりを行います。様々な機会を捉え、家庭訪問等により生活の場に直接関わりながら、健康課題の背景にある「生活」や「暮らし」を多角的に把握し、個人の課題に対する支援に留まらず、地域の健康課題への働きかけに発展させます。具体的には、生活習慣病の発症予防・重症化予防、がんの早期発見のための検診の普及、多様な感染症予防の啓発活動等を通し、市民一人ひとりの健康の向上を支援します。

地域全体の健康レベルの向上を目指し、自助・互助・共助・公助の考え方に基づき、地区組織、保健・医療・介護、教育機関、職域等と連携・協働していきます。

これらの取組に加え、地域包括ケアシステムの推進を核とし、高齢者が住み慣れた地域でいきいきと安心して暮らせるよう包括的な支援を展開します。具体的には、介護予防に関する知識の普及啓発や介護保険サービス等の適切な利用支援、さらには在宅医療・介護連携の推進により、医療と介護が一体となった支援体制を構築します。加えて、認知症の方とその家族への支援強化、高齢者虐待の未然防止・早期発見・家族（ケアラー）に着目した養護者支援を行う等、全ての高齢者が心身ともに健やかに、住み慣れた場所で安心して生活を継続できるような地域共生社会の実現を推進します。

⑷　障害保健福祉・難病対策

障害のある人もない人も、全ての人が互いの違いを認め合い、支え合って暮らせる共生社会の実現を目指し、多様なニーズに対応する支援を推進します。保健師は障害者支援や難病患者に関する相談支援、障害福祉サービス等の利用調整、障害者虐待等への迅速な対応、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律に基づく支援等、専門的な視点と多職種連携を基盤として包括的な支援を行います。

精神保健福祉においては、精神面の健康や精神科医療受診等に関する相談を含め、精神保健福祉に係る困難や生活上の課題を抱える方々やその家族に対し、医療機関、福祉機関等の関係機関と連携・協働し、個々の状況に応じた必要な支援を行います。

また、障害保健福祉に対する正しい理解と知識の普及啓発、こころの健康づくり支援、地域ネットワーク活動の推進、及び自殺予防に関する啓発活動等を行うことで、地域住民全体の健康の保持増進を推進していきます。

難病対策においては、難病に関する医療や療養生活等の相談支援、特に神経筋難病等、身体機能が段階的に変化する疾患においては、病状の進行に応じた医療・福祉ニーズを継続的に把握し、訪問活動等を通じて患者やその家族との関係性を構築し、表面化していない潜在的なニーズを早期に捉え必要な支援へとつなぎます。

⑸　重層的支援

複雑化・複合化した市民の健康課題に対応するため、重層的支援体制整備事業を推進しています。保健師もその重要な一員として参画し、生活困窮、ひきこもり、不良な生活環境等、多様な課題を抱える市民に対し、分野横断的な視点からアセスメントと相談支援を行います。関係機関との緊密な連携のもと、多機関連携による包括的な支援体制の構築に貢献し、誰一人取り残さない地域共生社会の実現に向け、その専門性を発揮していきます。

⑹　本庁等企画部門

本庁企画部門は、専門職としての能力と行政職としての能力を一層高めるとともに、市全体を俯瞰する幅広い視点を持ち、本市の持続的な発展と市民の保健福祉の向上に向けた重要な役割を担います。

本市の保健医療福祉の中核として全市的な計画の策定及び推進に携わり、保健福祉センターや事業所、本庁とのジョブローテーションで培った知識や経験、能力をいかして、地域の健康課題やニーズを市全体の施策へ反映します。

また、計画の策定や推進にあたっては、関連所属や関係団体、市民と協働し、保健福祉センター等から得られる情報や国の動向、他都市の先進事例を取り入れつつ、実効性の高い目標を設定し、事業実施に向けた企画立案や予算確保を行います。さらに、関係機関等と連携して事業を実施するとともに、その効果を評価し、改善につなげます。こうした取組を通じて、市民全体を対象とした事業を効果的に展開し、地域の健康や生活の質を向上させ、安心して健康的に暮らせる地域づくりを実現します。

なお、保健師統括部門においては、保健師の人材育成を総合的に推進し、専門性の維持・向上を図るため、研修等を企画・実施します。また、保健師のキャリア形成を促進するとともに、人材育成の取組の成果を確認し、必要に応じて改善を行いながら、質の高い保健福祉活動の継続を図ります。このような取組を通じて、目指すべき保健師像の実現と地域づくりに貢献できる体制の充実を目指します。

５　職階に応じた基本的な能力と役割

組織の一員として各職階に応じて求められる役割や、それを果たすために必要とされる能力及びその習熟度は、段階的に変化します。

人材育成の観点から、各職階における保健師に求められる能力を以下に示します。

⑴　新任期

近年、保健師の教育課程や年齢、さらには看護師や保健師としての職務経験等、多様な背景や経験を持つ保健師が増加しています。

例えば、看護師経験を持つ保健師は、臨床現場での経験がある一方で、支援を求めない市民への関わり方や、多岐にわたる地域の関係機関との連携、予防的アプローチ等、保健福祉活動の場面で戸惑いが生じることがあります。そのため、前職との違いを理解し、新任期保健師一人ひとりの背景や習熟度を把握したうえで、人材育成を行うことが重要です。

①　新任期（１年目）

本市において、市民の多様な健康課題に対し、より実践的な経験を積むため、新任期の多くは保健福祉センターに配属されます。

新任期は、様々な期待と不安を抱いています。まずは、社会人としての自覚を持ち、組織の一人として行動し、専門性を発揮できるよう心がけましょう。

＜具体的な内容＞

新任期の保健師にとって、家庭訪問を中心とした保健福祉活動は特に重要です。家庭訪問は、対象者の生活の場に単独で赴き、相談支援やサービス導入を行う基本的な援助技術であり、保健福祉活動の原点と言えます。支援の求めがない方に対しても積極的にアプローチを工夫し実施する必要があります。訪問時は、状況に応じた臨機応変な対応や、生命に関わる重大な判断を即座に行う等、高い支援技術が求められるため、新任期から専門的な知識・技術や対応方法を学ぶ必要があります。先輩保健師等との同行訪問や事例検討を通じて支援内容を振り返ることは非常に重要です。訪問の目的・目標、訪問後の課題、今後の支援計画について振り返ることで、支援の評価と質の向上につながります。

また、個別支援を中心にして、集団への支援を経験し、個別課題から地域全体をみる視点を意識し、加えて自らのできるところとできないところを明確にして前進することが大切です。

②　新任期（２～３年目）

新任期（２～３年目）は、保健師として習得した基礎能力をさらに高め、実践における応用力の強化を目指す重要な期間です。日々の業務を振り返り、そこで認識される問題点や課題を意識的に分析することで、その後の保健福祉活動の質の向上につなげます。特に３年目においては、職場内での経験が最長になることもあり、担当事業の方針提案や、後輩指導を含めたリーダーシップの発揮が求められるようになります。

＜具体的な内容＞

訪問等を通じて把握した対象者の健康課題を関係機関等と共有、連携して課題解決に取り組む必要があります。特に複合的な課題のある事例においては関係機関との連携を密にし、支援目標の方向性を確認しながら進めることが不可欠です。

また、個別支援や保健事業を通じて把握した地域の健康課題については、その地域の特性や不足している資源、必要な予防的活動とは何かといった視点から、地域を総合的に捉えることが重要であり、地域の健康課題に即した効果的な事業の実施と評価が必要となります。

⑵　中堅期

知識や技術のさらなる習得・向上に加え、受け身の姿勢ではなく、担当する事業や業務が「どうあるべきか」を自律的に検討し、課題を特定して必要に応じて改善していくことが求められます。

また、新任期保健師の模範となる存在として、上司からは部署内の調整やリーダーシップの発揮を期待される等、部署内での役割が広がる重要な時期です。

保健師の活動領域の拡大に伴い、保健福祉センターのみならず、本庁や事業所等に配属される保健師も増え、これまでの保健福祉活動で培った専門性と経験をいかしつつ、多岐にわたる関連分野に関する幅広い知識や視点を習得し、複合的な課題がある事例への対応や、保健医療福祉計画の立案等へ積極的に参画することが必要です。

＜具体的な内容＞

個別支援において、引き続き、関係機関や多職種との連携をさらに強化して業務に取り組む必要があります。単に個別支援を実践するだけでなく、そこに生じている課題が地域に潜在する課題ではないか、あるいは社会資源の不足に起因するものではないか等といった検討を加え、客観的な根拠に基づいた地域診断を行い、地域の特性に応じたＰＤＣＡサイクルに基づく保健福祉活動を展開することが必要です。

また、地域に存在する既存の社会資源を活用するだけでなく、市民による組織活動等に対し、スーパーバイズを行う等の支援も重要な役割となります。さらに、人材育成の面では、管理監督者と相談しながら新任期職員への助言指導を行います。

⑶　管理監督期

①　係長級

係長級は、組織における保健師等のリーダーとして、業務を遂行していくうえで重要な役割を担っています。現場の保健福祉活動が円滑に進行し、部下である保健師等が意欲的に業務に取り組めるよう、専門的な視点での助言やスーパーバイズを通じて、日々の業務を支援します。

具体的な内容としては、業務の進捗管理をはじめ部下と相談しながら、個々の目標を具体化し成長をフィードバックしたり、自己研鑽で学んだことを部下と共有する等を行います。

②　課長級以上

課長級以上は、組織と地域のあるべき姿を描き、市全体の視点から戦略的なマネジメントを担う立場にあります。本市、区役所・支所等の基本方針、重要課題、重要取組を正しく理解したうえで、それらを強力に推進していくことが求められます。市民に信頼されるよう自身の職位と責任を自覚し、その職責を全うすることが必要です。

また、保健福祉活動が円滑に進行し、関係する担当保健師等が意欲的に業務に取り組めるよう、専門的な視点でスーパーバイズするとともに、本市に必要な保健医療福祉計画の策定に参画し、具体的な施策の提案を行うことも求められます。

人材育成の面では、職員一人ひとりの能力や適性を的確に把握し、日々の業務を通じて部下を指導・育成する責務を担います。

＜具体的な内容＞

地域全体の健康課題や施策化、保健医療福祉計画の策定に必要な情報を収集・分析したうえで、組織目標を設定するとともに、課内の職員と共有し推進していく必要があります。

さらに、地域の社会資源を効果的に活用できるよう、多様な主体との連携による地域コミュニティの活性化や、新たなつながり、活躍の機会の創出等による持続可能な地域づくりに取り組みます。

また、人材育成においては、管理監督者の関わり方ひとつで、組織の士気や一体感、さらには職員の資質向上への意欲といった成果に大きく影響すると言われています。管理監督者は、自らも常に研鑽を重ね、試行錯誤を繰り返しながら育成に携わることが重要です。激動する時代の中で将来の地域保健福祉を担う人材を育成するという、より明確な使命感を持ち、主体的に取り組む姿勢が不可欠です。

⑷　統括保健師（区役所・支所に配置された統括保健師）

厚生労働省健康局長通知「地域における保健師の保健活動について」（平成２５年４月）に基づき、平成２９年度の組織改正により、課長級の統括保健師が区役所・支所保健福祉センター健康長寿推進課に配置されました。

統括保健師は、区役所・支所内の各所属に配属され、それぞれの分野で専門的な業務を行う保健師が、分野を越えた総合的な保健福祉活動を推進するために、各分野を横断的につなぎ、統括するとともに、分散配置される保健師への助言・指導等の人材育成も担っています。

そのため、統括保健師は管理監督期に求められる能力とともに、特に組織横断的な調整や交渉を通じて保健福祉活動を総合的に推進する能力、保健師としての専門的知識・技術について適切に指導する能力、そして組織目標等に基づき保健師の人材育成を推進する能力が求められます。

＜具体的な内容＞

ア　各分野における地域診断等に基づいて区全体の健康課題を明確化し、市民の健康の保持・増進並びに市民が安心して暮らせる地域社会の実現のために、地域保健、地域福祉及び地域包括ケアシステムの推進を図る。

イ　複合的な課題を抱える方に対して、保健、医療、介護、福祉の観点から支援を行うために、関係分野の連絡調整（役割分担の整理等）を行う。

ウ　大規模災害や新型コロナウイルス感染症等の新興感染症の発生等、健康危機事案の発生時に、本庁保健師の統括部門と連携し、区役所・支所における保健師等の活動や支援の連絡調整を行う。

エ　各分野の所属長等とも連携を図りつつ、保健師等の専門職を横断的につなぎ、専門的な側面から助言、指導、人材育成を行う。

【統括保健師等の配置について（関係通知等）】

統括保健師 （本庁統括保健師）	総合的なマネジメントを担う保健師 （保健所統括保健師）
「地域における保健師の保健活動について」 （平成 25 年 4 月 19 日健発 0419 第 1 号）	「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」 （令和 5 年 3 月 27 日厚生労働省告示第 86 号）
統括的な役割を担う保健師（以下「統括保健師」という。）の配置については、「保健師の保健活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門に明確に位置付け、保健師を配置するように努めること。」 ＊その後、令和 8 年 5 月 15 日付け改正（下段参照）	総合的なマネジメントを担う保健師の配置については、「都道府県、政令市及び特別区は、健康危機管理を含めた地域保健施策の推進のため、保健所に保健所長を補佐する統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師を配置すること。また、健康危機への対応を含む地域保健対策の推進においては、統括保健師等が連携して組織横断的なマネジメント体制の充実を図ること。」
「地域における保健師の保健活動について」（令和 8 年 5 月 15 日健生発 0515 第 1 号）	
「分散配置された保健師をとりまとめる統括保健師を本庁に配置すること。配置に当たっては、分野横断的に保健師全体をマネジメントすることができるよう、統括保健師を事務分掌へ明記し、一定の権限を有する職位・役職に充てるよう努めること。また、統括保健師の役割の継続性を次世代においても担保する観点から、必要に応じて本庁、保健所等に統括保健師補佐を配置すること。」	「地域の健康危機管理体制を整備し、保健所長を補佐する総合的なマネジメントを担う保健師を各保健所に配置すること。配置に当たっては、分野横断的に保健所保健師の保健活動をマネジメントすることができるよう、事務分掌へ明記し、一定の権限を有する職位・役職に充てるよう努めること。また、健康危機管理のみに留まらない保健活動の推進及び保健師の人材育成の役割を果たすこと。」

＜本市の「本庁統括保健師」及び「保健所統括保健師」＞

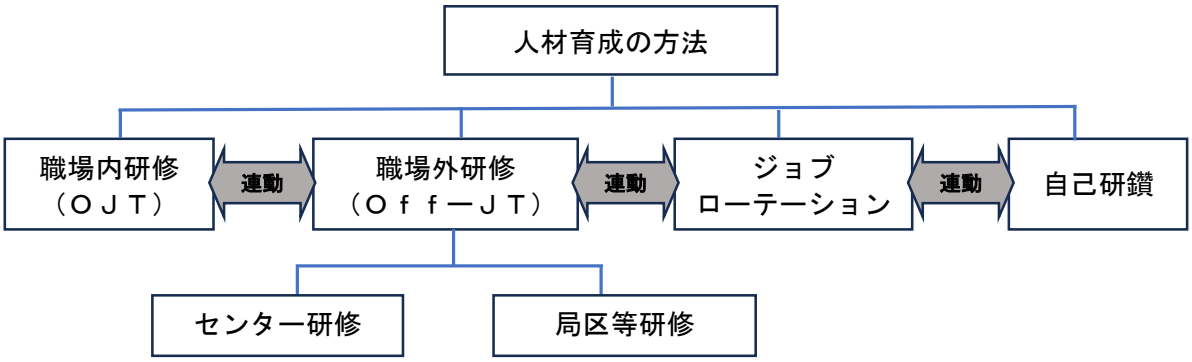
保健福祉局健康長寿のまち・京都推進室健康長寿企画課に配置された課長級保健師を本庁統括保健師と位置付けています。

また、医療衛生推進室医療衛生企画課に配置された課長級保健師を保健所統括保健師と位置付けています。

６　人材育成の概要

個々の保健師がキャリアレベルに応じて必要な能力を段階的に習得できるよう、京都市保健師キャリアラダーを活用した人材育成を実施します。

また、「職場内研修（ＯＪＴ）」、「職場外研修（Ｏｆｆ－ＪＴ）」、「ジョブローテーション」、「自己研鑽」等を連動し実施していくことで、目指すべき保健師像の実現を推進します。



⑴　京都市保健師キャリアラダー

キャリアラダーは、保健師の専門職として必要な能力を、活動領域ごとに分類し、さらにレベル別に整理したものです。本市では、「自治体保健師の標準的なキャリアラダー」を参考に、「京都市保健師キャリアラダー」（以下、「キャリアラダー」という。）を作成しました。

このキャリアラダーを指標として、自身のキャリアレベルに応じて求められる能力を把握し、本市保健師として必要な能力の習得状況を確認するとともに、全ての保健師が着実に能力を高めていくことを目指します。

（Ｐ３１：京都市保健師キャリアラダー参照）

＜参考：各期におけるキャリアレベル＞

時期	経験年数（入職） 職　　位	キャリアラダー	
		専門的能力【A表】	管理的活動【B表】
新任期	１年目	Ａ－１	－
	２・３年目	Ａ－２	－
中堅期	４年目～	Ａ－３ Ａ－４	Ｂ－１
管理監督期	係長級	Ａ－５	Ｂ－２
	課長級		Ｂ－３
	部長級以上		Ｂ－４

⑵　職場内研修（ＯＪＴ）

日常業務の遂行を通じて、上司や先輩保健師等による同行訪問等の実地体験を含む指導や助言を受けることを指します。

保健師として求められる役割や能力を理解し、自らが積極的に主体的な能力開発に努めることが求められます。

組織全体では、一人ひとりの成長を支えるため、共通認識の基準としてキャリアラダーを確認・活用します。

また、人材育成を上司や先輩の重要な業務として位置付け、組織全体で取り組む必要があります。さらに「教えることは学ぶこと」という意識を持ち、職員間で互いに育ち合う関係と風土を構築することが重要です。

⑶　職場外研修（Ｏｆｆ－ＪＴ）

京都市職員研修規程に基づき実施されるもので、行財政局人事部人事課が実施するセンター研修と、各局や制度・事業所管課が実施する局区等研修があります。

①　センター研修

「京都市人材育成・組織活性化計画」及び「京都市職員研修規程」に基づき、行財政局人事部人事課が実施する研修です。本市職員としての知識、技術の向上等を目的とした研修を受講します。

②　局区等研修

保健師一人ひとりが高い意識を持ち、保健・医療・福祉行政の根幹を担う人材として貢献していくためには、幅広い知識と技術を習得し、専門性を高めることが不可欠です。

そのため、階層別研修や分野別研修を積極的に受講し、保健師としてのスキルアップを目指します。

ア　階層別研修

新任期（１年目・２年目・３年目）、中堅期、管理監督期に分け、役割や経験に応じた研修を体系的に受講します。各期に必要な知識・技術を習得し、本市保健師としての能力向上を図ります。

イ　分野別研修

保健福祉分野における根拠法令や要綱、制度に関する情報等、保健師として求められる各分野の専門知識を習得するため、本庁及び事業所の制度・事業所管課等（障害保健福祉推進室、こころの健康増進センター、健康長寿企画課、医療衛生企画課、子ども家庭支援課等）が実施する職員向けの業務別研修を広く受講し、さらなる知識の習得及びスキルアップを目指します。

ウ　その他

区役所・支所における保健師人材育成研修や保健所研究発表会等にも積極的に参加し、専門的能力の向上を図ります。

⑷　ジョブローテーション（人事異動）

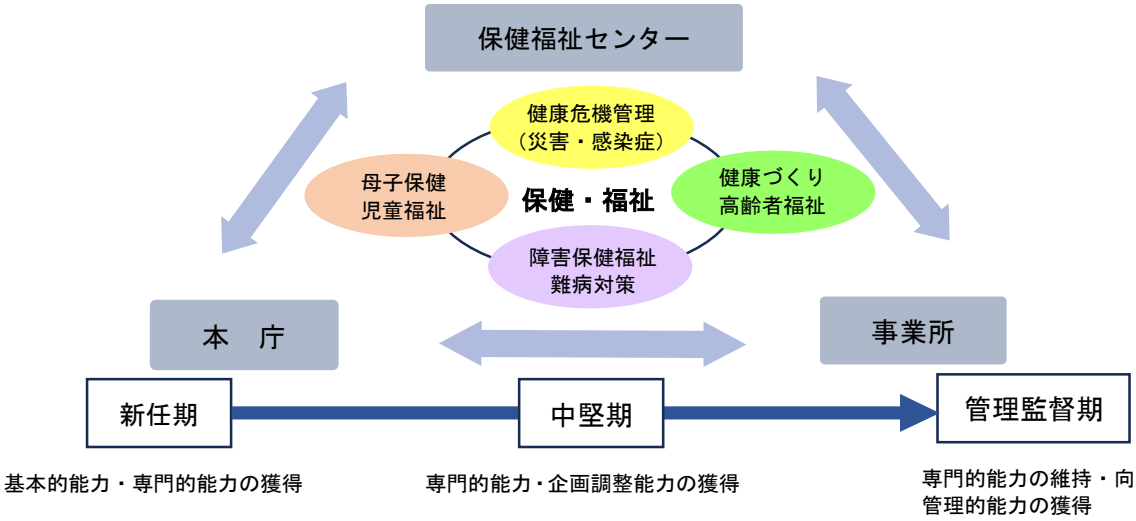
ＯＪＴの一環として、職員の能力開発のために定期的に部署や職場の異動を行う人事異動のことであり、他機関との人事交流や派遣等を含みます。

ジョブローテーションは個人の専門知識の幅を広げ、地域全体の課題を多角的に捉える視点を養う重要な機会であるとともに、本庁と保健福祉センター、異なる地域特性を持つ保健福祉センター等、様々な部署を経験することで各部署間の連携強化や相互理解を促進します。

採用後、１０年間で３箇所を目安とした複数の職場に配置することを基本とし、新任期は、概ね保健福祉センターにおいて、個別支援や地域診断に基づく課題対応等を通じて、対人支援・地域支援活動を中心とした専門職としての能力獲得を目指します。

その後、特定の分野に偏らず、様々な業務に従事することで保健福祉に関する幅広い知識と経験を積み上げ、その知識と経験を事業化・施策化へとつなげられる等、保健師自身のキャリアアップを図っていきます。

【ジョブローテーションイメージ図】



⑸　自己研鑽

自己研鑽とは、保健師自らが主体的な意思を持って、必要な知識や能力の開発のために学習を継続することです。常に変化し、進歩する関連情報を主体的に収集し、新たな知識・技術を習得していく姿勢は、専門職として不可欠であり、特に新任期から自己研鑽を習慣化していくことが重要です。

専門能力の維持・向上を目指し、自身の有する知識・技術を客観的に評価したうえで、不足していると考える分野について計画的に学習を深める必要があります。この自己研鑽を通じて、保健福祉活動全体の質的向上を目指します。

【保健師の専門能力向上のための自己研鑽の方法】
- 最新の知識・技術の習得（研修会、講習会、専門書、資料等）
- 各種研究会、学術学会等の参加（発表）
- 専門技能を高めるための資格取得や進学
- 自主的な学習会組織等の構築や参画
- 職能関連組織活動、ボランティア活動　　等

＜参考：本市保健師が関係する職能関連団体＞

名　　称	内　　容
結の会 （京都市保健師会）	本市保健師として、市民の公衆衛生向上のために求められる知識と技術の向上、会員相互の親睦を図ることを目的として、定期的な研修会や交流会、情報発信等に取り組んでいる。
京都市保健師長会 （全国保健師長会京都市支部）	本市保健師のリーダーとしての専門性の確立及び能力の継承、保健師の資質の向上及び人材育成、会員相互の親睦を図ることを目的に、定期的な研修会や交流会等に取り組んでいる。また、全国保健師長会京都市支部として、全国保健師長会や国の動向を踏まえ、保健師業務に関する研修、調査研究等に取り組んでいる。
京都府看護協会 （日本看護協会都道府県看護協会）	看護職（保健師・助産師・看護師・准看護師）が加入し、運営する看護職能団体の京都府組織で、個人の力では解決できない看護を取り巻く課題を、組織の力で解決し、看護を発展させ、社会に貢献することを目的として取り組んでいる。

⑹　係長能力認定試験

能力ある職員の抜擢や早期育成、職員の自己研鑽と能力開発の機会の提供を目的として、係長能力認定試験を実施しています。試験に合格した場合は、係長級職員として必要な能力を有する者と認められ、昇任候補者となります。その後、一定期間主任として職務に従事し、勤務実績を評価のうえ、昇任が検討されます。

当該試験制度は、自己研鑽、能力開発の機会として、大きな意義を有しています。受験に備えて、専門知識や関連法令の知識を習得することはもとより、市政や時事情報に常に関心を持ち、合格後のことを見据えて業務に取り組むこと、さらには保健師としてのキャリアを改めて見直すこと等、この受験過程にこそ、大きな意義があります。加えて、本市職員として視野を広げることは、自身のキャリア形成を行ううえでも効果的であり、能力開発と自己研鑽の観点からも積極的な受験を奨励します。

＜参考：係長能力認定試験＞

○　受験要件

２級在級年数が受験年度の１０月時点で１年６月以上の者及び３級在級者かつ任命権者が受験を認めた者。※２級への昇格基準は、１級の経験年数（前歴年数含む）又は在級年数が４年６月であること。

○　情報提供

京都市人事委員会事務局任用担当ホームページ（きょうとら）に係長能力認定試験について、実施要領・受験案内・記述式試験の過去問題及び択一試験の例題等の情報提供を行っている。

きょうとらトップページ＞各課のページ＞人事委員会事務局任用担当トップ＞記述試験過去の問題

【コラム：係長能力認定試験を受験した保健師からのメッセージ】

○　受験したきっかけは？

・　最初は自分には早いと思い、受験に消極的でした。しかし、同世代の同僚（事務職）が受験している様子や、日頃の仕事ぶりを見てくれている上司の後押しもあり、合否に関わらずスキルアップのため受験することにしました。
・　仕事をしていく中で、保健師は専門能力だけでなく行政能力も必要とされることを痛感。自己研鑽として係長試験に挑戦しようと思いました。
・　上司に勧められたことをきっかけに、市政や保健師業務に関する視野の拡大、昇任による収入増を期待して、係長試験の受験を決めました。
・　係長試験を経て昇任した上司の勧めがきっかけでした。自信はありませんでしたが、上司の後押しで挑戦する気持ちになりました。

○　今後受験を予定している保健師へのメッセージ

・　係長試験は合否に関わらず、保健福祉政策や市政全般を学ぶ貴重な機会です。試験勉強で培われる広い視野は、日頃の業務にもいかされます。
・　係長昇任後のワークライフバランスについて心配する声を聞きますが、係長に昇任してから産育休を取得したり、計画的に連休を取得したりする方も増えています。心配せずにチャレンジしてください。
・　受験に不安もあると思いますが、能力向上のチャンスです。係長試験を受けて活躍している保健師は多くいます。応援しています。
・　受験勉強は決して簡単ではありませんが、担当外の分野や市政全般に触れる機会となり、保健師・市職員としてのスキルアップにつながりました。不安や躊躇がある方も、自分へのフィードバックを得られるはずです。あまり気負わず、ぜひチャレンジしてみてください。

○　受験を経験し、係長として活躍している保健師からのメッセージ

・　係長昇任後は、業務の進行管理や関係部署との調整等、これまで以上に調整力や判断力が求められます。しかし、その経験が自身の視野を広げ、成長につながっていると実感しています。また、自らの助言や支援をきっかけに、係員が自信を持って主体的に業務へ取り組む姿を見ることは、大きな喜びであり、係長としての役割の意義を強く感じる瞬間です。

⑺　産休・育休等取得者への人材育成

産休・育休等により、一定期間職場を離れた保健師は、復職前との生活の変化をはじめ、休業中の業務の変化や職場で自身の役割を果たすことができるか等、大きな不安を抱えています。

産休・育休等に入る前に獲得した能力、キャリアレベル及び研修受講状況等を確認し、生涯を通じたキャリア形成について準備しておく必要があります。

また、所属においては、本人の意向も踏まえて、復帰前後に業務の情報提供を行います。さらに、統括保健師は所属長と連携のもと、復帰後の面談の機会等において、キャリアラダーを活用し、獲得した能力、キャリアレベル及び研修受講状況等を本人と再確認し、必要に応じて研修受講を促す等、キャリア形成が継続できるようサポートを行います。

⑻　統括的な役割を担う保健師の育成

統括的な役割を担う保健師は、地域保健及び地域福祉の推進を図るための組織横断的な総合調整と保健師等専門職の人材育成を担う重要な役割であり、早期からの人材育成が不可欠です。キャリア面談を通して、個々の保健師のキャリアプランを支援し、組織全体としての将来を見据えたジョブローテーションや派遣研修等、持続可能かつ実効性のある育成を目指します。

⑼　その他

保健師養成実習等を通じて保健師養成校の教員との連携を強化するとともに、実習生や本市保健師との交流を通じ、京都市職員としての保健師の魅力や強みを発信し、人材確保に努めます。

7　人材育成に係る責務・役割

⑴　統括保健師の責務・役割

区役所・支所に配置された統括保健師は、各分野を横断的につなぎ統括する役割に加えて、各部署の所属長と連携・調整し、保健師連絡調整会議や研修等を定期的に開催することで、地域課題や健康危機管理対応について検討し、人材育成を推進します。

さらに、キャリアラダー及び京都市保健師キャリアパスシート（以下、「キャリアパスシート」という。）に基づいた保健師のキャリア面談を実施します。キャリア面談前後には各部署の所属長と連携を図り、十分に情報共有を行うことで、協働してより効果的な人材育成を推進します。

①　各区役所・支所における会議・研修

ア　保健師連絡調整会議

保健師補職者を対象に月 1 回開催します。保健福祉活動についての情報共有や保健師人材育成等について協議し、区役所・支所内の保健師の資質向上を推進します。

イ　区役所・支所に配置された保健師を対象とした研修の実施

実際の活動で直面する個別支援や地域づくりに関する具体的なテーマを設定し、専門知識と技術の習得を目指す研修を実施します。

ウ　保健師同士が互いに学び合い育ちあう風土を醸成する取組

例えば、交流会や分野横断的な事例検討会等の実施を推奨します。

②　キャリアラダー及びキャリアパスシートを活用したキャリア面談の実施

区役所・支所に配置された保健師に対し、保健師の主体的なキャリア形成と専門性の向上を支援することを目的に、キャリア面談を行います。特に新任期には、日々の悩みも聴き取り成長をフィードバックする等、丁寧に支援します。

キャリア面談前後には各部署の所属長と連携・情報共有し、協働して人材育成を図ります。

※　なお、本庁及び事業所に配置された保健師についても、課長級保健師によるキャリア面談を実施します。

⑵　職員の責務・役割

能力開発は、職員自身が主体となって進めるものです。保健師一人ひとりが目指すべき保健師像の実現と組織における自身の役割を深く自覚し、自ら学び、考え、行動する主体性と創造性を持って業務に従事するとともに、職務を通じて自己の能力開発を行い、組織目標達成に貢献することが求められます。

そのためには、自己研鑽が不可欠です。日々の職務や研修を通じた知識・経験の習得に加え、他部署・他職種や関係機関との積極的なコミュニケーションを通じて多角的な視点を養います。上司や先輩からのアドバイスをいかし、自身の強みと弱みを把握することも重要です。さらに、幅広い視点や考え方を積極的に発信し、組織全体の能力開発にも取り組む必要があります。

また、新任期（１年目）保健師は、ＯＪＴサポート制度と指導保健師※による基本的能力獲得に向けたサポートを受けます。他の職員も、新任期保健師を含む人材育成に積極的に関わり、組織全体での人材育成の活性化に努める必要があります。

※　指導保健師

各職場での合意に基づき管理監督者が選任し、新任期保健師の最も身近な指導者、相談者として位置付けます。指導を担当する期間は１年間です。

⑶　管理監督者の責務・役割

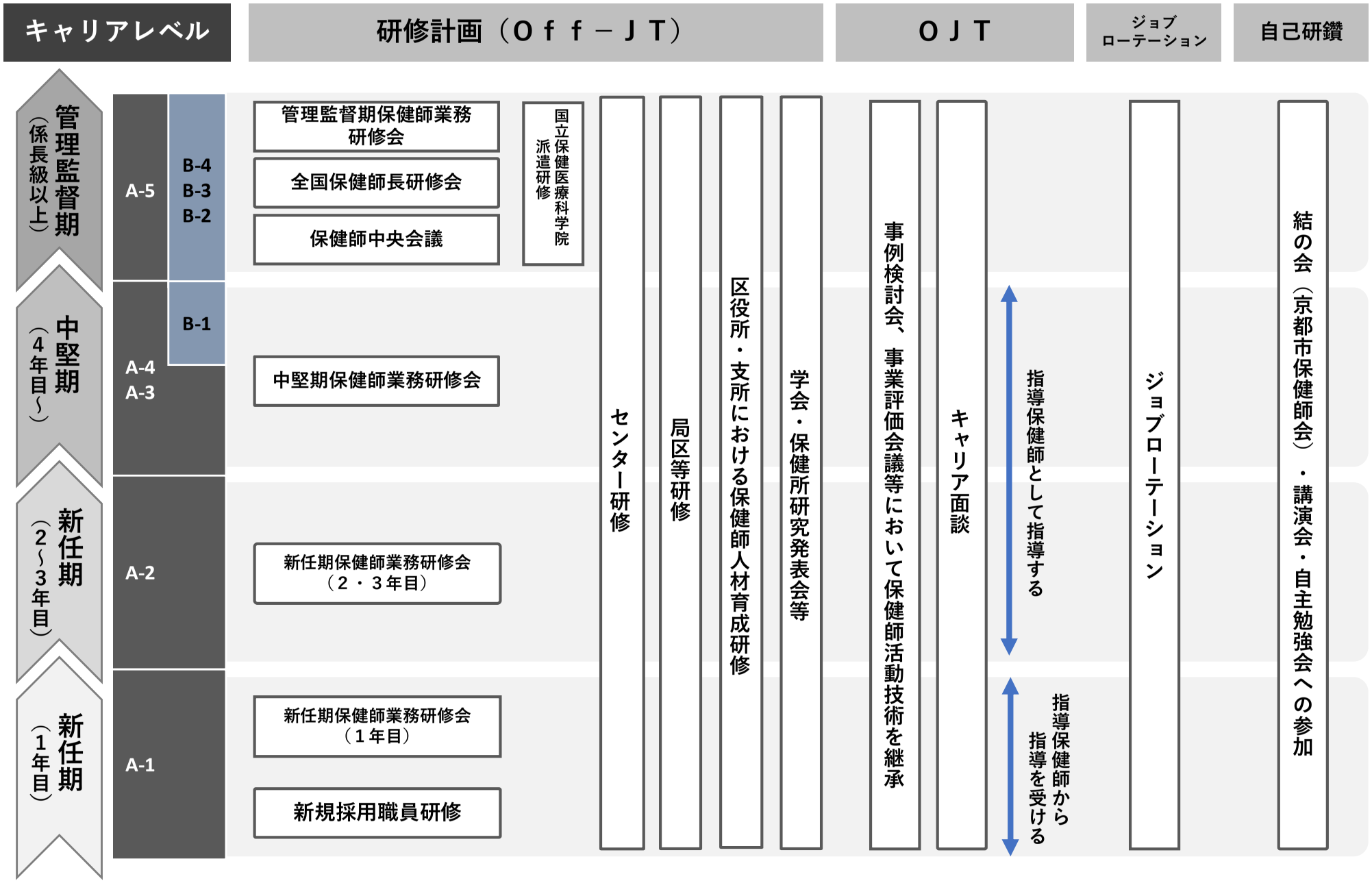
管理監督者は、人材育成の「要」であり、その責務は当然に担うべき業務であることを深く認識する必要があります。部下職員の能力や状況、事業の進捗を的確に把握し、公平・公正な評価に基づいて、意欲と能力を最大限に引き出す指導及び育成を行うことが求められます。

上司は、自身の職種に関わらず、管理監督者として責任を持ち、保健師を育成する必要があります。本計画に基づき、保健師の目指すべき職員像や求められる能力の育成に向けて、研修の参加機会を保障する等、保健師としての自覚と意欲を持って仕事に取り組むよう積極的に働きかけることが求められます。なお、新任期保健師に対しては、上記に加え状況に応じて、所属を越えて事業を見学する機会や様々な地域活動を体験する機会を与える等、統括保健師と連携し、一体となって人材育成に取り組む必要があります。

⑷　保健福祉局の責務・役割

保健福祉局は、保健師の職務及び現状や課題を的確に把握し、本計画に基づき、保健師の専門性の向上や自主的な能力開発の支援を組織的かつ効果的に行います。具体的には、研修等のさらなる充実、各所属における人材育成の支援、自己研鑽に取り組みやすい組織風土づくり等を推進します。また必要に応じて、本計画の見直しを行います。

８　キャリアレベルに応じた京都市保健師人材育成体系図



第３　資料集

Ａ 表　京都市保健師キャリアラダー【専門的能力に係るキャリアラダー】

		キャリアレベル				
		A-1 （新任期／1年目）	A-2 （新任期／2・3年目）	A-3 （中堅期／4年目～）	A-4 （中堅期／4年目～）	A-5 （管理監督期／係長級・課長級・部長級以上）
	京都市保健師各期の目指すべき能力の目安	・保健福祉活動の基本となる技術や知識を習得している。 ・家庭訪問を中心とした個別支援を単独で行う能力を身に付けている。 ・担当事業の法的根拠や関連施策について理解し事業を実施できる。	・複合的な課題を持つ事例に対し、関係機関と連携し、支援目標を確認しながら支援できる。 ・地域の健康課題を把握し、効果的な事業を検討し実施できる。	・地域診断に基づき、事業を実施し評価することができる。 ・所属する組織やチームにおける新任期の人材育成の体制づくりができる。	・地域診断に基づく施策の遂行に向け、地域や関係団体と協働した保健福祉活動を実施することができる。 ・リーダーシップがとれ、次期指導者としての役割を果たすことができる。	・複合的な課題を持つ事例への対応、市民組織活動の支援や運営等のスーパーバイズ等ができる。 ・組織における事業の施策化や保健医療福祉計画に参画するため情報収集と分析、活用の助言ができる。
キャリアレベルの定義	所属組織における役割	・組織の新任者であり行政組織人及び保健師専門職としての自覚を持つ。	・計画された担当業務を自立して実施する。 ・指導保健師として後輩の指導を担う。	・保健福祉活動に係る担当業務全般について自立して行う。 ・役割や立場の違いを理解し、つなぎ役としての組織的な役割を担う。 ・自組織を越えたプロジェクトに参画する。	・所属内でチームのリーダーシップをとって保健福祉活動を推進する。 ・キャリアレベルA-5の保健師を補佐する。 ・関係機関との信頼関係を築き協働する。 ・自組織を越えたプロジェクトで主体的に関わる。	・所属課の保健福祉事業全般に関して指導的役割を担う。 ・組織内外の関係者との連携・調整を行う。
	責任を持つ業務の範囲	・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。	・担当の保健福祉事業に係る業務全般を理解し、保健福祉活動に係る担当業務に責任を持つ。	・担当の保健福祉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。	・所属の保健福祉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って取り組む。	・組織の保健医療福祉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	・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。	・複合的な課題を持つ事例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。	・複合的な課題を持つ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。	・複合的な課題を持つ事例に対して、担当保健師等にスーパーバイズすることができる。 ・潜在的な地域の健康課題を明確にし、施策に応じた事業を企画する。	・組織横断的な連携を図りながら、複合的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。

保健師の活動領域		求められる能力	キャリアレベル A-1 （新任期／1年目）	A-2 （新任期／2・3年目）	A-3 （中堅期／4年目～）	A-4 （中堅期／4年目～）	A-5 （管理監督期／係長級・課長級・部長級以上）
			各レベルにおいて求められる能力				
1 対人支援活動	1-1. 個人及び家族への支援	・医学や公衆衛生看護学等の専門知識に基づき個人及び家族の健康と生活に関するアセスメントを行う能力 ・個人や家族の生活の多様性を踏まえ、あらゆる保健福祉活動の場面を活用して個人及び家族の主体性を尊重し、課題解決のための支援及び予防的支援を行う能力 ・必要な資源を導入及び調整し、効果的かつ効率的な個人及び家族への支援を行う能力	・基本的な個別支援を単独で実施できる。 ・複合的な課題を持つ事例について、必要に応じて上司・先輩等と連携して対応できる。 ・個人及び家族の健康と生活について分析し健康課題解決のための支援計画を立案できる。 ・個人及び家族の多様性や主体性を尊重した支援を上司・先輩等から指導を受けながら実践できる ・支援に必要な資源を把握できる。	・複合的な課題を持つ事例の支援を必要に応じて、上司・先輩等から指導を受けて実施できる。 ・対象の主体性を踏まえ、支援に必要な資源を上司・先輩等からの指導を受けて導入及び調整できる。	・複合的な課題を持つ事例のアセスメントを行い、支援を実践できる。 ・支援に必要な資源を適切に導入及び調整できる。	・複合的な課題を持つ事例の潜在的な健康課題を把握し、予防に係る支援を実践できる。 ・健康課題に予防的に介入できる。	・複合的かつ緊急性の高い健康課題を迅速に明確化し、必要な資源を調整し、効果的な支援を実践できる。
	1-2. 集団への支援	・集団の特性を把握し、グループダイナミクスを活用し、集団及び地域の健康度を高める能力	・集団の特性を把握し、上司・先輩等から指導を受けながら支援できる。	・集団のグループダイナミクスを活用して、特性に応じた支援計画を企画し、自立して支援できる。	・集団への支援を通して、地域の健康課題を明確化することができる。	・集団への支援を通して、地域の健康課題解決に向けた事業計画を立案できる。	・集団への支援を通して立案した事業により、市民による地域の健康課題の解決を支援することができる。
2 地域支援活動	2-1. 地域診断・地区活動	・地域の健康課題や地域資源を明確化し、地域組織や関係機関と協働して課題解決する能力	・指導を受けながら、担当地区の情報を収集・分析し、健康課題を明確化できる。	・担当地区の情報を分析し、健康課題の明確化と優先性の判断ができる。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を事業計画立案に活用できる。	・地域に潜在する健康課題を把握し、リスクの低減や予防策を計画し実践できる。	・地域診断や地区活動で明らかになった課題を施策立案に活用できる。
	2-2. 地域組織活動	・地域の特性を理解し市民と協働して組織化・ネットワーク化を促す能力 ・地域組織を育成し、ネットワーク化し協働する能力	・地域特性を理解し、地域の強みを活かし市民と共に活動できる。 ・多様な地域組織の役割や関係性について把握できる。	・多様な市民ニーズを把握しながら、地域組織と共に活動できる。	・市民と共に活動しながら、市民ニーズに応じた組織化を提案できる。 ・市民団体の主体的な活動を支援できる。	・市民ニーズに応じた組織化を自立してできる。 関係機関と協働し、必要に応じて新たな資源やネットワークの立ち上げを検討することができる。	・多様な市民組織のネットワークを立ち上げ、地域組織の育成を行うことができる。
	2-3. ケアシステムの構築	・健康なまちづくりを推進するため保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整を行う能力 ・市民、学校、企業ほか、地域の関係機関と協働し連携を図り、地域特性に応じたケアシステムを構築する能力	・担当地区の各種サービスとその関係性を理解し、指導を受けながら担当事例に必要なサービスを活用できる。	・担当地区や担当事例への対応を通して必要なサービスの調整ができる。	・地域の健康課題や地域特性に基づき、関係機関と協働し、地域ケアシステムの改善・強化について検討できる。	・各種サービスの円滑な連携のために必要な調整ができる。 ・地域の健康課題や特性に応じたケアシステムについて検討し提案することができる。	・保健医療福祉施策に基づき、地域特性に応じたケアシステムの構築に係る施策化ができる。
3 施策化事業化のための活動	3-1. 事業化・施策化	・保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力 ・地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力	・所属自治体の施策体系や財政のしくみについて理解できる。 ・担当事業の法的根拠や関連施策について理解し事業を実施できる。	・担当地域の健康課題を把握し、施策と事業との関連性について理解したうえで、事業計画立案に参画することができる。 ・担当事業の進捗管理ができる。	・担当の事業の成果や評価等をまとめ、組織内で共有することができる。 ・地域の健康課題を明らかにし、評価に基づく事業の見直しや新規事業計画を提案できる。	・保健医療福祉計画に基づいた事業計画を立案し、事業や予算の必要性について上司や予算担当者に説明できる。	・地域の健康課題を解決するための自組織のビジョンを踏まえた施策を各種保健医療福祉計画策定時に提案できる。
4 健康危機管理に関する活動	4-1.健康危機管理の体制整備	・平時において、地域の健康課題及び関連法規や自組織内の健康危機管理計画等に基づき、地域の健康危機*の低減策を講じる能力 *災害、医薬品、食中毒、感染症、飲料水その他何らかの原因により生じる地域市民の生命、健康の安全を脅かす事態	・関係法規や健康危機管理計画及び対応マニュアルを理解できる。 ・健康危機に備えた健康教育を指導を受けながら行うことができる。	・健康危機対応マニュアルに基づき、予防活動を行うことができる。	・地域特性を踏まえ健康危機の低減のための事業を提案できる。	・地域特性に応じた健康危機の予防活動を評価し、見直しや新規事業を立案できる。	・有事に起こりうる複雑な状況の対応に備え、平時より関係者との連携体制を構築できる。 ・健康危機管理計画や体制の見直しを計画的に行うことができる。
	4-2. 健康危機発生時の対応	・健康危機発生時に、組織内外の関係者と連携し、市民の健康被害を回避し、必要な対応を迅速に判断し実践する能力	・健康危機発生後、必要な対応を指導者の指示のもと実施できる。 ・現状を把握し、情報を整理し、上司に報告する事ができる。	・健康危機発生の要因を分析し、二次的健康被害を予測し予防するための活動を主体的に実施できる。	・必要な情報を整理し、組織内外の関係者へ共有できる。 ・変化する状況を分析し、二次的健康被害を予測し、予防活動を計画、実施できる。	・健康被害を予測し 、回避するための対応方法について、変化する状況を踏まえて、見直しができる。 ・組織内の関連部署と連携、調整できる。	・有事に起こる複雑な状況に、組織の代表者を補佐し、関係者と連携し対応できる。
5 管理的活動	5-1. PDCAサイクルに基づく事業・施策評価	・所属部署内外の関係者とともに、事業評価及び施策評価、保健福祉活動の効果検証を行う能力 ・評価結果等の根拠に基づき事業及び施策の必要な見直しを行う能力	・PDCAサイクルに基づく事業評価方法を理解できる。 ・担当する事例に係る評価結果に基づき支援方法の見直しができる。	・所属内のメンバーと共に担当事業の評価及び見直しを主体的に実施できる。	・所属内で事業評価が適切に実施できるよう後輩保健師を指導できる。 ・事業計画の立案時に評価指標を適切に設定できる。	・所属内外の関係者とともに事業評価を行い、事業の見直しや新規事業の計画を提案できる。	・評価に基づき保健福祉活動の効果を検証し、施策の見直しについて提案できる。 ・施策立案時に評価指標を適切に設定できる。
	5-2. 情報管理	・組織内外の保健福祉活動に係る情報を適切に保管、開示、保護する能力	・組織における情報管理に係る基本指針を理解し、業務に係る文書等を適切に管理できる。 ・保健福祉活動上知り得た個人情報を適切に取り扱うことができる。 ・業務の記録を適切に行い関係者への情報伝達ができる。	・保健福祉活動に係る情報の取扱いが適切に行われているか、自主的に確認できる。	・所属内の保健師が規則を遵守して保健福祉活動に係る情報を管理するよう指導できる。	・保健福祉活動に係る情報管理上の不測の事態が発生した際に、所属部署内で主導して対応できる。	・保健福祉活動の情報管理に係る規則の遵守状況を評価し、マニュアル等の見直しを提案できる。
	5-3. 人材育成	・組織の人材育成方針を理解し、保健師の人材育成計画を作成する能力 ・継続的に自己研鑽するとともに、後輩を指導・育成する能力	・組織の人材育成方針及び保健師人材育成計画を理解できる。 ・自己の成長を振り返り、次の成長につなげることができる。	・自己のキャリア形成ビジョンを持ち、積極的に自己研鑽できる。	・後輩保健師の指導を通して人材育成上の課題を抽出し、見直し案を提示できる。	・保健師の研修事業を企画し、実施・評価できる。	・組織の人材育成方針に沿った保健師の人材育成計画を作成できる。
6 保健師の活動基盤		・根拠に基づいた保健師の活動を実践する能力	・根拠に基づく保健福祉活動を実施するため、実施した保健福祉活動の記録を適切に記録することができる。	・指導を受けながらデータに基づく分析を行い、事業の評価ができる。	・データに基づく分析により事業評価ができる。	・地域診断においてデータに基づく分析を実施し、根拠に基づいた保健福祉事業を計画できる。	・根拠に基づき、質の高い保健福祉事業を提案し、その効果を検証できる。
		・保健師の活動理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断する能力	保健師の活動の理念である社会的公正性・公共性について理解し、活動を倫理的に判断できる。				

Ｂ 表　京都市保健師キャリアラダー【係長級への準備段階からの管理的活動に係るキャリアラダー】

			キャリアレベル			
			B-1 （係長級への準備段階）	B-2 （係長級）	B-3 （課長級）	B-4 （部長級以上）
保健師の活動領域		求められる能力	各レベルにおいて求められる能力			
管理的活動	1. 政策策定と評価	・国の動向や自組織の方針を理解し、担当部署に係る活動方針のビジョンを示し、必要に応じた見直しを行う能力 ・自治体を代表して外部機関の上位者との調整や交渉を行う能力	・事業や施策の評価を踏まえ、改善の方向性を整理し、係長と協議することができる。	・市民の健康課題等を踏まえ、事業や施策を企画・立案するとともに、事業評価に基づき見直し、改善ができる。	・保健医療福祉に係る国の動向や組織の方針、施策の評価を踏まえ、組織の政策ビジョンに係る提言ができる。	・保健医療福祉政策に係る必要な計画や法制度整備について組織内で提言し、実現に向け組織の意志決定者及び関係機関にはたらきかけることができる。
	2. 危機管理	・危機等の発生時に組織の管理者として迅速な判断を行い組織内外の調整を行う能力 ・危機を回避するための予防的措置が行われるよう管理する能力	・危機管理に係る組織内外の関係者を把握し、有事に備えた関係性の構築ができる。 ・有事にマニュアルに沿って行動し、係長を補佐する。	・係員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう訓練等を企画できる。 ・有事に組織内の人員や業務の調整を行い、課長の補佐や部下への指示ができる。	・課員が危機管理マニュアルに沿って行動できるよう係長級職員に対し、訓練等の実施を指導できる。 ・有事に、組織の対応方針に基づき、組織内の人的物的資源等の調整や管理ができる。	・危機管理に必要な計画・マニュアル・内規等の整備を組織に提言し、具現化することができる。 ・有事に、行政の保健医療福祉組織を代表して、関係機関の代表者と連携し、部局を統括して対応できる。
	3. 人事管理	・担当部署内の全職員の能力・特性を把握し、資質向上のしくみづくりと必要に応じた見直しを行う能力 ・組織目標・計画を踏まえて保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言する能力	・組織の人材育成方針と保健師の人材育成方針を踏まえて、主体的に資質向上に取り組むことができる。 ・所属内の業務内容と量を勘案し、人材配置について係長に提案できる。	・所属内職員の能力・特性を把握し、資質向上のための取組を企画、実施、評価できる。 ・所属内の業務内容と量を勘案し、人材配置について課長に提案できる。	・専門職の人材育成計画を策定するため関係者が協働し検討できる場を設置し運営できる。 ・関係課長と連携し、保健師の業務範囲等を踏まえ保健師必要数について人事部門を含め組織内で提案できる。	・組織目標・計画を踏まえて、保健師採用計画・配置基準・人事異動を提言できる。

資料２

地域における保健師の保健活動に関する指針（保健師の保健活動の基本的な方向性）

１　地域診断に基づくＰＤＣＡサイクルの実施

地域活動や統計情報等に基づき、住民の健康状態や生活環境の実態を把握し、地域において取り組むべき健康課題を明らかにすることにより健康課題の優先度を判断。PDCA サイクルに基づく地域保健関連施策の展開及び評価。

２　個別課題から地域課題への視点及び活動の展開

個々の住民の健康課題の把握にとどまらず、集団に共通する地域の健康課題や地域保健関連施策を総合的に捉える視点を持った活動の実施。健康課題の解決に向けて住民や組織をつなぎ、住民の主体的な行動の促進。

３　予防的介入の重視

生活習慣病等の疾病の発症・重症化予防を徹底することで、要医療や要介護状態になることの防止。虐待等に関連する潜在的な健康問題を予見して、住民に対する必要な情報の提供や早期介入等。

４　地区活動に立脚した活動の強化

訪問指導、健康相談、健康教育、地区組織等の育成等を通じて積極的に地域に出向き、地区活動により、住民の生活の実態や健康問題の背景にある要因の把握。地区活動を通じてソーシャルキャピタルの醸成を図り、それらを活用して住民と協働し、住民の自助及び共助を支援し主体的かつ継続的な健康づくりの推進。

５　地区担当制の推進

分野横断的に担当地区を決めて保健活動を行う地区担当制等の体制の下、住民、世帯及び地域全体の健康課題を把握し、世帯や地域の健康課題に横断的・包括的に関わり、地域の実情に応じた必要な支援をコーディネートする等、担当する地区に責任を持った保健活動の推進。

６　地域特性に応じた健康なまちづくりの推進

ソーシャルキャピタルを醸成し、学校や企業等の関係機関との幅広い連携を図りつつ、社会環境の改善に取り組む等地域の特性に応じた健康なまちづくりの推進。

７　部署横断的な保健活動の連携及び協働

保健師相互の連携を図るとともに、他職種の職員、関係機関、住民等と連携・協働した保健活動の実施。必要に応じて部門や部署を越えて課題等を共有し、健康課題の解決に向けて共に検討する等部署横断的な連携・協働。

８　地域のケアシステムの構築

保健、医療、福祉、介護等の各種サービスの総合的な調整及び不足するサービスの開発等地域のケアシステムの構築。

９　各種保健医療福祉計画の策定及び実施

住民、関係者、関係機関等と協働した各種保健医療福祉計画の策定。それらの計画が適切かつ効果的に実施されるよう各種保健福祉計画の進行管理・評価の関係者・関係機関等と協働した実施。

10　人材育成

主体的に自己啓発に努め、最新の保健、医療、福祉、介護等に関する知識及び技術の習得。連携、調整や行政運営に関する能力及び保健、医療、福祉、介護の人材育成に関する能力の習得。

資料３

保健師の研修等の根拠となる法律等

地方公務員法

○　職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

地域保健法

○　市町村は、当該市町村が行う地域保健対策が円滑に実施できるように、必要な施設の整備、人材の確保及び資質の向上等に努めなければならない。

○　地域保健対策の推進に関する基本的な指針を定めなければならない。

○　地域保健対策の推進に関する基本指針では、地域保健対策に係る人材の確保及び資質の向上並びに人材確保支援計画の策定に関する基本的な事項を定める。

健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針

○　担当者の資質の向上のため、加入者の生活習慣の改善等に向けた取組の目的及び内容を理解させ、さらに知識及び技術を習得させるため、定期的な研修を行う。

保健師助産師看護師法

○　保健師、助産師、看護師及び准看護師は、免許を受けた後も、臨床研修その他の研修を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。

看護師等の人材確保の促進に関する法律

○　国は、看護師等の養成、研修等による資質の向上及び就業の促進並びに病院等に勤務する看護師等の処遇の改善その他看護職等の確保の促進のために必要な財政上及び金融上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

○　看護師等は、保健医療の重要な担い手としての自覚の下に、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応し、研修を受ける等自ら進んでその能力の開発及び向上を図るとともに、自信と誇りを持ってこれを看護業務に発揮するよう努めなければならない。

資料４

本市保健師の人材育成に関する計画作成のためのワーキング

１ 開催経過

回数	開催日	内容
１回目	令和７年１２月２６日	「本市保健師の目指すべき保健師像」の検討
２回目	令和８年　１月２１日	・「キャリアパスシート」の検討 ・「京都市保健師人材育成ガイドライン（見直し案)」の検討

２　ワーキングメンバー

	氏　名	職　位	所　属
1	森口　理恵	係員	北区役所保健福祉センター健康長寿推進課
2	秋久　裕里	係長	左京区役所保健福祉センター子どもはぐくみ室
3	桑原　紀子	主任	東山区役所保健福祉センター健康長寿推進課
4	西村　佳恵	係長	山科区役所保健福祉センター子どもはぐくみ室
5	新谷　理子	係員	山科区役所保健福祉センター子どもはぐくみ室
6	名村　麻衣子	係長	右京区役所保健福祉センター健康長寿推進課
7	石川　綾音	主任	右京区役所保健福祉センター障害保健福祉課
8	伏見　光加	課長	洛西支所保健福祉センター障害保健福祉課
9	寺山　京美	課長	伏見区役所保健福祉センター健康長寿推進課
10	橋本　麻由子	係長	保健福祉局保健福祉部保健福祉総務課
11	森　紗慧佳	主任	保健福祉局こころの健康増進センター
12	野村　美茄	係長	保健福祉局医療衛生推進室医療衛生企画課
13	三宅　茉紀	係長	子ども若者はぐくみ局子ども若者未来部子ども家庭支援課
14	梅野　円花	係員	子ども若者はぐくみ局子ども若者未来部児童福祉センター

３　事務局

保健福祉局 保健福祉部 保健福祉総務課

保健福祉局 健康長寿のまち・京都推進室 健康長寿企画課

京都市保健師人材育成計画

令和８年６月

京都市保健福祉局保健福祉部保健福祉総務課
（電話）０７５－２２２－３３６６（ＦＡＸ）０７５－２２２－３３８６
京都市保健福祉局健康長寿のまち・京都推進室健康長寿企画課
（電話）０７５－２２２－３４１９（ＦＡＸ）０７５－２２２－３４１６
〒６０４-８５７１
京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町４８８番地