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）

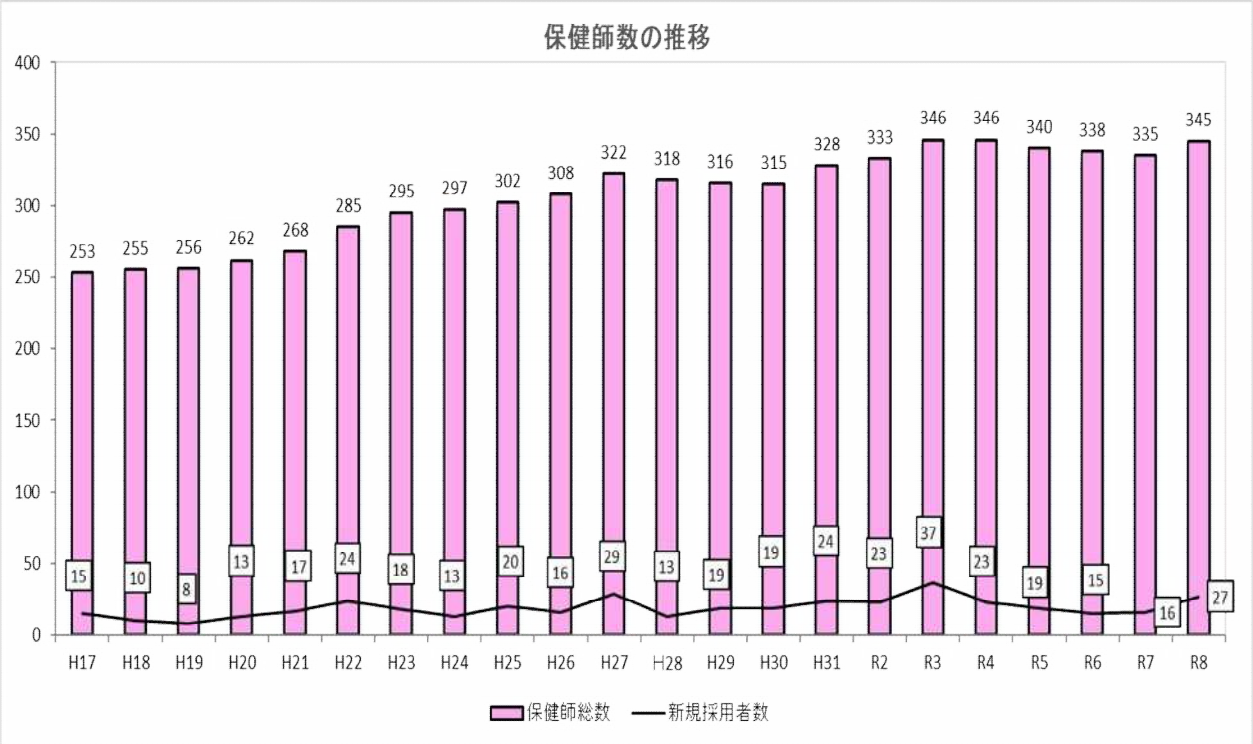
区分			計	内訳			
				部長	課長	係長	係員
保健福祉センター	区役所・支所	保健福祉センター長	1	1	－	－	－
		健康長寿推進課	74	0	14	5	55※１
		障害保健福祉課	59	0	2	13	44
		子どもはぐくみ室	98	0	5	14	79
	出張所	京北出張所	3	0	0	1	2
	小計		**235**	1	21	33	180
本庁部局事業所等	行財政局	人事課	2	0	0	1	1
		（行財政局付け）	2	0	1	1	0
	保健福祉局	保健福祉総務課（区役所・支所兼職）	4	0	0	4	0
		監査指導課	3	0	0	0	3
		福祉のまちづくり推進室	6	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）

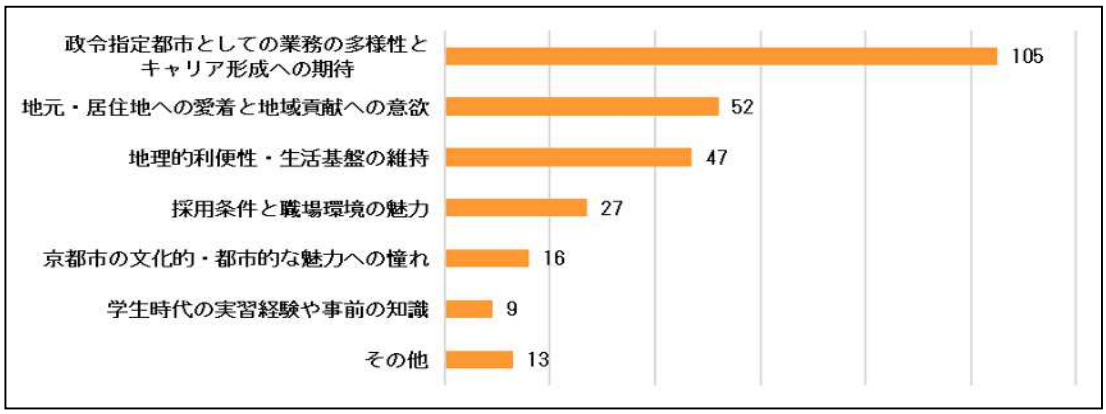
ア　回答状況

対象者数	回答数	回答率
３３５人※	１９８人	５９．１％

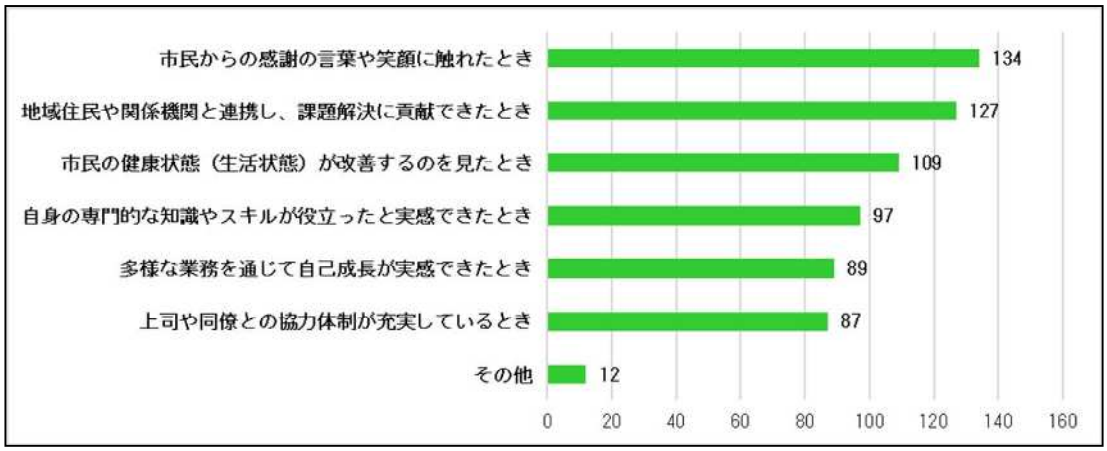
※ 令和７年４月１８日時点

イ　結果（一部抜粋）

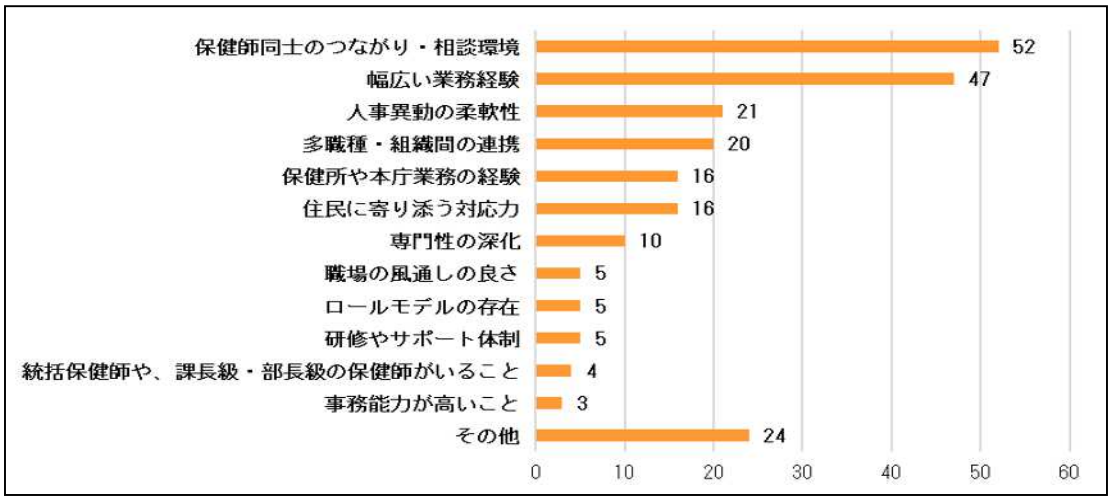
○　あなたが行政保健師として、就職先に京都市を選んだ理由を教えてください。（自由記載）



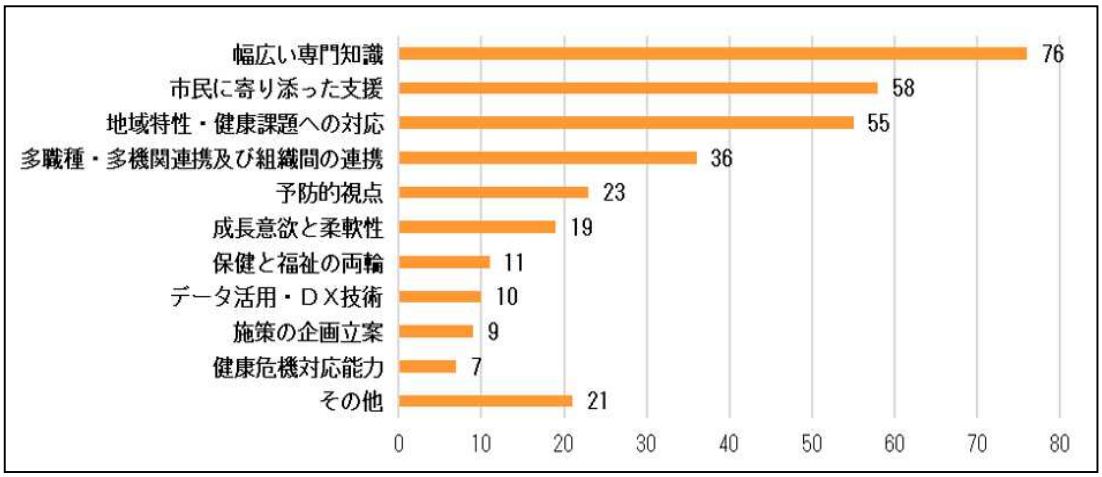
○　これまで経験してきた業務において、あなたはどのようなときにやりがいを感じたか教えてください。（複数選択可）



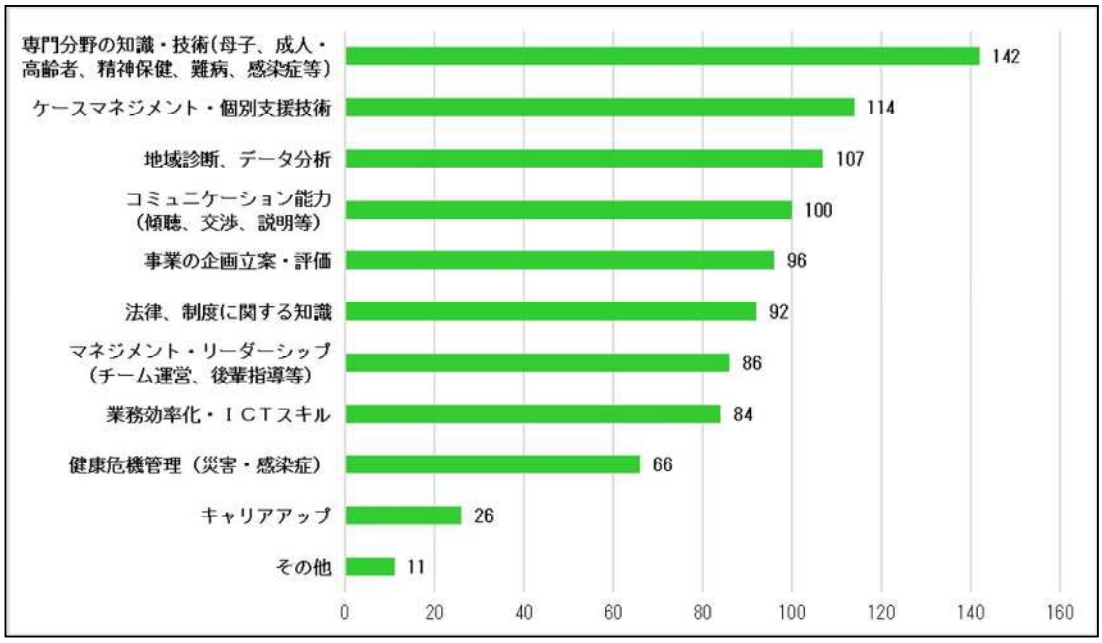
○　京都市で業務を行う中で見えてきた、あなたが感じている京都市保健師の強みを教えてください。（自由記載）



○　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