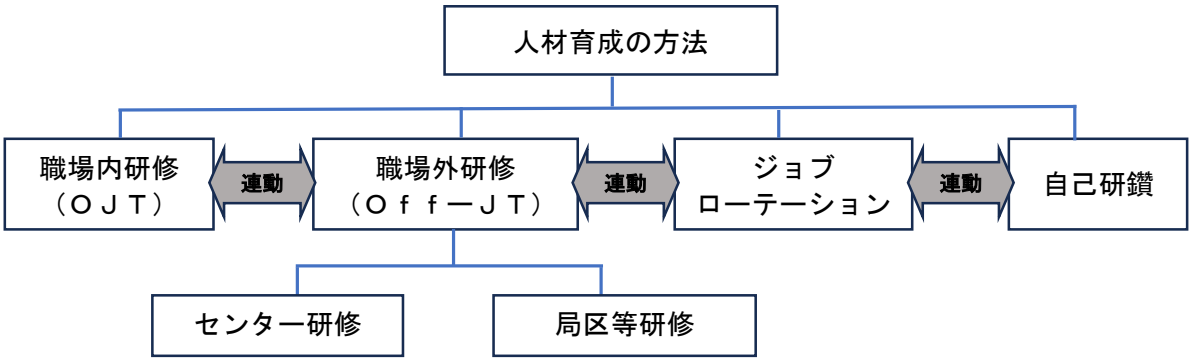
６　人材育成の概要

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）

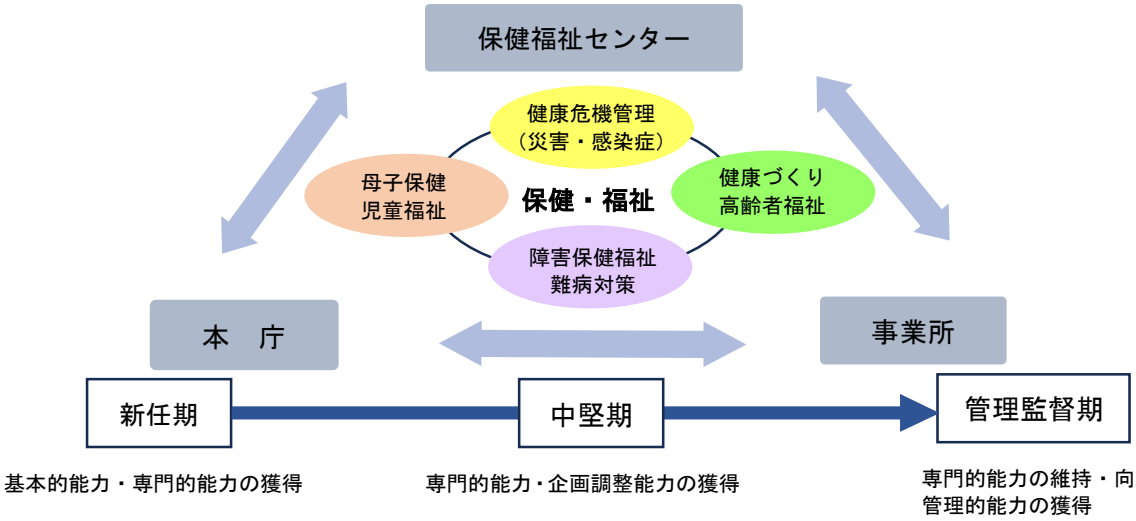
ＯＪＴの一環として、職員の能力開発のために定期的に部署や職場の異動を行う人事異動のことであり、他機関との人事交流や派遣等を含みます。

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。