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。