

平成18年度・第1回

公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備評価委員会

資料6-1

「公衆衛生医師の育成・確保のための 環境整備に関するチェックシート」

全国分・自由記載

平成17年度

厚生労働省健康局総務課地域保健室

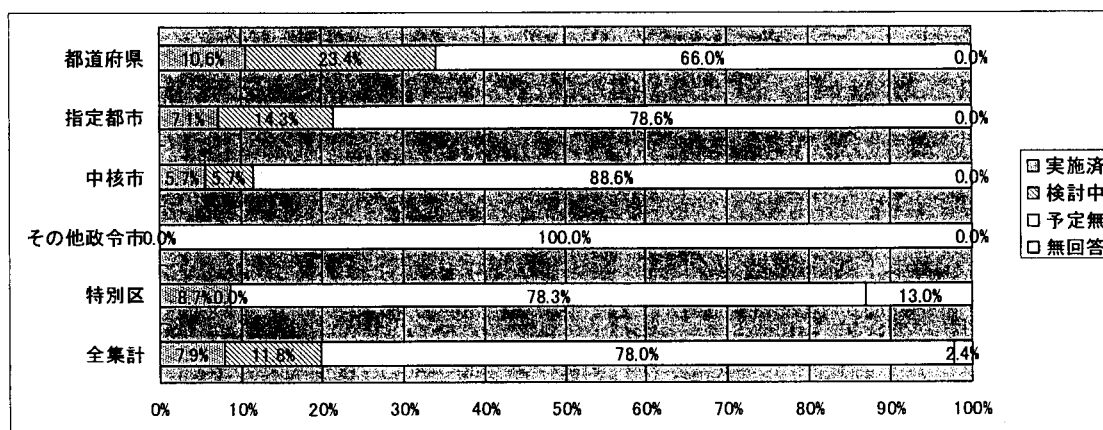
公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備に関するチェックシート集計

平成17年4月1日現在
都道府県・保健所設置市・特別区調査

(1) 公衆衛生医師の育成

①研修計画の策定

・派遣・交流先も含め、採用からの年次を概ね定めた研修計画を提示



(詳細)

【実施済】

- 医師研修実施要領を策定し、研修を実施。
- 採用時及び昇任時においては、計画的に研修を実施している。
- 公衆衛生医師として必要となる研修は計画的に受講することとしている。
- 保健所医師研修実施要領に基づき、採用時研修、昇任に向け必要な知識を身に付けさせるための専門研修、新しい学理と技術の習得を図る現任研修、必要に応じ各機関が実施する研修に派遣する派遣等外部研修等を実施。
- 国立保健医療科学院、結核予防会結核研究所などの研修に随時派遣。

【検討中】

- 採用一年目の研修計画はある。
- 毎年度研修ニーズに応じて研修に派遣しているが、今後、研修計画を採用からの年次を定めて体系化できるか検討していきたい。
- 現在は、公衆衛生医師が不足しており、将来的には保健所に複数の医師を配置したいと考えているが、当面の課題としては1保健所に1人の医師（保健所長）の配置を目指しており、研修計画については今後検討していきたい。なお、国立保健医療科学院の専門課程の受講は従来から参加している。

○医師確保対策として、ジョブローテーションも含めて検討予定

○公衆衛生医師に必要な研修について検討が必要。

【予定無】

○必要に応じ研修を行っている

○前歴、経験等個人ごとの状況を勘案して大まかな研修計画を策定し、対象となる公衆衛生医師と相談しながら実際の研修を実施している。公衆衛生医師一般に適用する研修計画等はない。

○採用時の研修など短期スパンでの研修計画は策定している

○必要に応じて検討する。

○研修計画は策定していないが、業務上必要な研修については、随行受講させるとともに医師の複数配置に留意している。

○本県の採用する公衆衛生医師は、本庁課長及び保健所長のため、既にある程度の経験があり、必要があれば、随時研修の機会を与えることとしているため。

○本府においては、公衆衛生医師は京都府立医科大学医療センターから派遣している。人材育成、異動等は当大学全体を対象として実施しており、公衆衛生医師のみに焦点を絞った形での研修計画等は実施していない。

○研修計画の提示はしていないが、県において「行政医師研修」として年6回程度定期的に研修を実施している。

○必須の研修については可能であるが、選択研修については後年度の予算措置や医師全体の研修計画に影響を受けることから提示できない。

○国立保健医療科学院の専門課程Ⅰの受講等、随時、臨機応変に対応する。

○随時、必要な研修を実施

○今後、必要に応じて検討を行う。

○自治医大卒者については、義務年限期間内の研修計画を策定している。自治医大卒者以外については、卒後臨床研修終了直後に採用するケースが少ないため、研修計画は策定していない。

○計画として提示はしていないが保健所長配置前に国立保健医療科学院特別課程Ⅰを受講する。

○研修計画として明記はされていないが、概ね保健医療科学院（旧公衆衛生院）等の研修は受講している。

○人数が限られているという点や、特殊な職種であるために独自の研修計画を策定するのは難しいと思われます。

○保健所において 医師の採用を行っていないため。

○本市単独で、派遣・交流先についての研修計画の提示は難しい状況であるが、今後、国等において、派遣・交流体制の仕組みが整えば、これらの体制を活用することで研修計画の提示等が可能と考える。

○限られた医師数の中での運営のため、派遣・交流研修で業務に熟練した医師が不在となった時、業務に支障をきたす場合があることが考えられるため、所内の業務の状況を勘案して派遣・交流研修の実施を決定しなければならず、長期的な見通しにたつて研修計画を立てることは困難である。

○本市保健所における公衆衛生医師のポストは所長のみであるから標記研修計画の策定は困難

○他都市の状況等をみながら、必要性があれば検討していきたい。

○現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。

○現段階では、医師の人事交流に対する明確な規程が作られておらず、具体的な研修計画に基づいた人事計画、予算措置が取られていない為。

○本市は大阪府からの医師の派遣をしてもらっている為。

○医師の採用計画がない。又年代・キャリアにより勤務内容が異なるため計画を提示できない状況にある。

○医師の新規採用後、主要な研修受講予定は決まっているが、明文化されたものはない。医師の新規採用が頻繁にあるわけではない。

○是非行いたいと思っているが、日々の業務で手一杯が現状である。

○現時点では、公衆衛生医師の採用なし

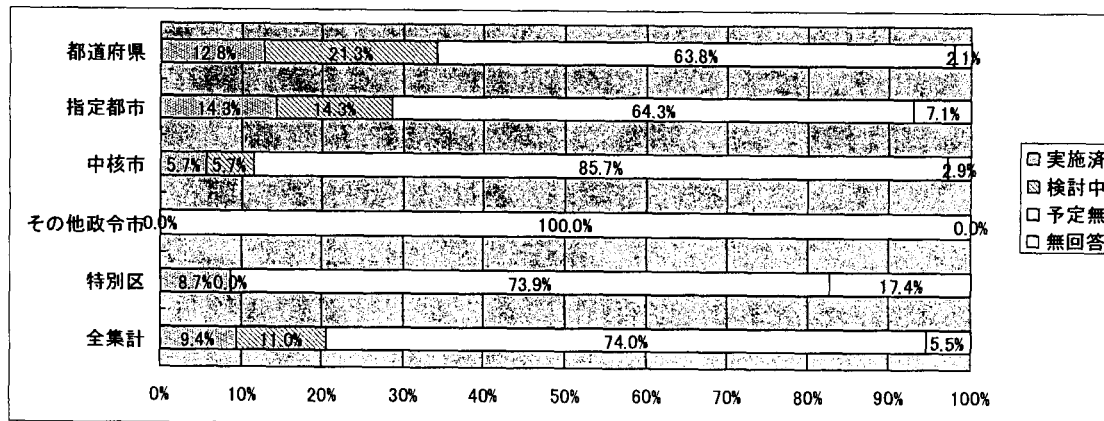
○医師ポストの少ない本市では、採用予定者のキャリアに応じた研修を個々に検討することとなる。

○今後検討していきたい。

○全国で一番小さな保健所政令市として、限られた陣容により業務運営を行っている状況の中では、今後一層厳しくなる本市の行財政運営の実態を踏まえれば、現行の運営体制を超えた公衆衛生医師の育成・確保等を図っていくことは困難であると考えている。

○人事は東京都が一括して行っている。

・ 必須となる研修、選択が可能な研修、追加が可能な研修について明記



(詳細)

【実施済】

○国立保健医療科学院専門課程、結核研修所医師研修は必須。ほぼ毎年公衆衛生学会へ出席可能。

○随時、研修の案内を公衆衛生医師を周知している。

○国立保健医療科学院の専門研修や国立感染研究所の研修等は、必要に応じて追加可能

○県保健福祉環境事務所等勤務医師研修実施要領に明記している。

○国立保健医療科学院や(財)結核予防会などの専門研修に派遣

○(財)結核予防会結核研究所医学科総合コース国立保健医療科学院専門課程分割前期及び分割後期

○区の中での係長研修・管理職研修は必須。後は必要に応じ、結核研究所や保健医療科学院や都の専門研修等に参加させている。

○都で一括して計画している

【検討中】

○現在は、公衆衛生医師が不足(7保健所に対して医師5名)しており、将来的には保健所に複数の医師を配置したいと考えているが、当面の課題としては1保健所に1人の医師(保健所長)の配置を目指しており、研修計画については今後検討していきたい。なお、国立保健医療科学院の専門課程の受講は従来から参加している。

○公衆衛生医師に必要な研修について検討が必要。

○健康危機管理、感染症対策、人材育成、マネジメント

○結核、予防接種、感染症、H I Vについて研修した。

【予定無】

○必要に応じ情報を提供している

○個別に検討している。

○研修の機会が等しく与えられる環境づくりに努めている

○必要に応じて検討する。

○研修計画は策定していない。

○明記していないがエイズ対策研修・健康危機管理等の研修へ派遣している

○研修計画としては明記されていないが、概ね結核研究所等の研修は受講している。

○公衆衛生医師に限定した研修計画は現在策定していないため、明記できない。なお、本市が市全体として定めている各種研修計画を明記することは可能である。

○理由により研修計画を策定することが困難であるため。

○現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。

○医師の新規採用後、主要な研修受講予定は決まっているが、明文化されたものはない。医師の新規採用が頻繁にあるわけではない。

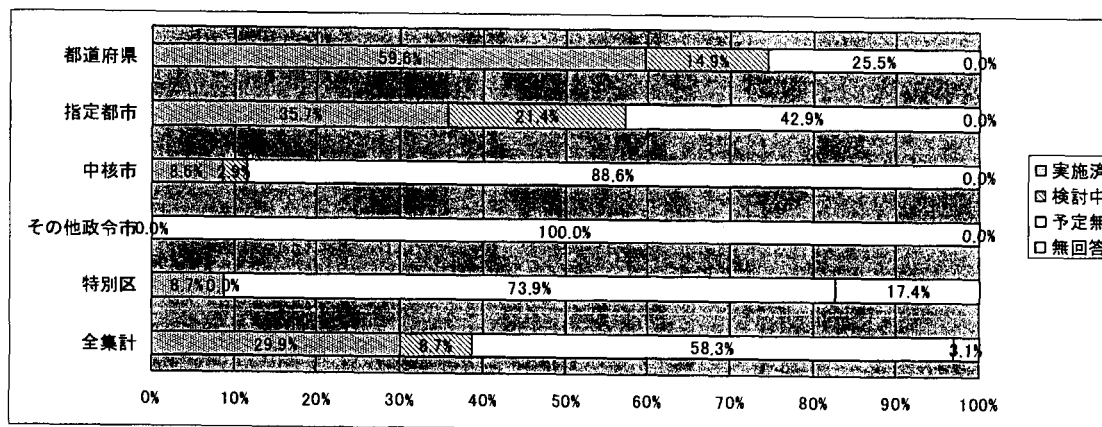
○可能になれば、将来保健所でやる方がb e t t e rである項目を追加し、中・長期的に

検討する。

○医師ポストの少ない本市では、採用予定者のキャリアに応じた研修を個々に検討することとなる。

②人事異動及び人事交流を通じての人材育成（ジョブ・ローテーション）の充実

・異動先について各分野を想定し、必要な知識、技能について、ジョブ・ローテーションの観点から人材育成を充実



(詳細)

【実施済】

○国（厚生労働省）への派遣を実施

○衛生研究所、精神保健センター、福祉相談センター

○保健所、本庁衛生部局、衛生研究所を異動させ、人材育成を図っている。

○人事異動により、保健所及び本庁に配置するとともに厚生労働省、国立保健医療科学院及び国立感染症研究所への派遣も行っている。今後も人材育成を考慮した計画的な人事異動を行っていく。

○保健所・本庁間の人事交流を実施している。

○異動希望に基づき、保健所長の保健所間、保健所－病院間等の異動を行っている。

(異動実績：地域先括、がん検診救急C、厚生省、衛公研、病院など)

○本庁、教育委員会、児童相談センター

○衛生科学センター、成人病センター、精神保健総合センター、看護専門学校。

○保健所、本庁保健関係室、精神保健福祉総合センター間等で人事異動を実施。

○保健所、本庁関係各課及び府立の病院間での人事異動や財団法人、市、救命救急センター、厚生労働省等への出向を通じ、OJTに努めている。

○本庁の健康安全局と保健所間の人事異動はあるが、その他の部局への人事異動はあまりない。

○保健所等以外に精神保健福祉センター、県立重症心身障害児施設、県立大学間で人事異

動を行い、公衆衛生医師の業務全般を習熟させることにより人材育成を行っている。

○保健所以外の所属7ヶ所にも人事配置を行っている。

○本庁（健康福祉総務課）、高松市（平成11～15年度）

○県健康増進センター、精神保健福祉センターとの人事異動を通じての人材育成。ただし、国、教育、福祉、医療等の分野との人事交流は未実施。

○本庁への配置及び国との人事交流（H16年度まで）を実施。本県では保健所と福祉事務所を統合（保健福祉環境事務所）にしており、福祉分野の業務を経験させている。

○本庁と保健所・福祉施設（児童相談所など）・県立病院の間で、人事異動を行っている。

○保健所と本庁との兼務や保健所と区役所との兼務

○区長、市民局長、児童相談所所長等（横浜市）

○保健所や本庁以外にも、児童相談所や区役所保健センター、介護保険関連部署等の分野にも医師を配置している。

○保健所7、本庁保健福祉局、子ども未来局、健康づくり財団等13

○市立病院との人事交流により経験豊富な医師が保健所長として異動

○本庁福祉保健部内の異動1回。

【検討中】

○保健所間及び保健所と本庁間の異動を想定しているが、人材確保の手段となり得るかも含め検討していく。

○現状においては、公衆衛生医師が不足している状況から、保健所及び本庁への配置が主となっており、他部局への人事交流は、行えない状況になっているが、将来的には、人事交流を行えるように検討したい。

○保健師等の技術職種についてジョブローテーションを検討しており、医師も検討予定。

○人材育成の観点からの人事交流先については検討が必要。

【予定無】

○部内の業務の中で考慮している

○現状としては、医師が充足されていないため、異動先が本庁、保健所等に限られる。但し、将来的には、人材育成の充実のため、その他の分野等への異動を検討して行く必要があると考えられる。

○特殊な職種であり、人数も限られているため、異動後に同等の人材が得られるのであれば、検討できると思われず。

○市の中では保健所以外の部署に医師を配置する予定はない。国や医育機関等との人事交流については、現在のところ検討段階に入っていない。

○現在、保健所内では行っている。

○現在のところは、保健所に勤務する医師として考えている。

○異動先が保健所・保健センター以外にない。

○本市内での異動先は非常に限られている。また、現在では、異動、ローテーションさせ

る人数的余裕はない。

○必要性は十分分かっているが、日々の業務で手一杯の日々である。

○1保健所のみ

○医師の数による。

○今後検討していきたい。ただし、実施に向けては人事権限を持つ人事課と要調整。

○(1) - ①に同じ。

○保健所のみしか配置しておらず、異動先が無い(所内、別の課への異動のみ)

(保健所、本庁衛生部局以外の異動先の数)

1 : 9 自治体

2 : 4 自治体

3 : 4 自治体

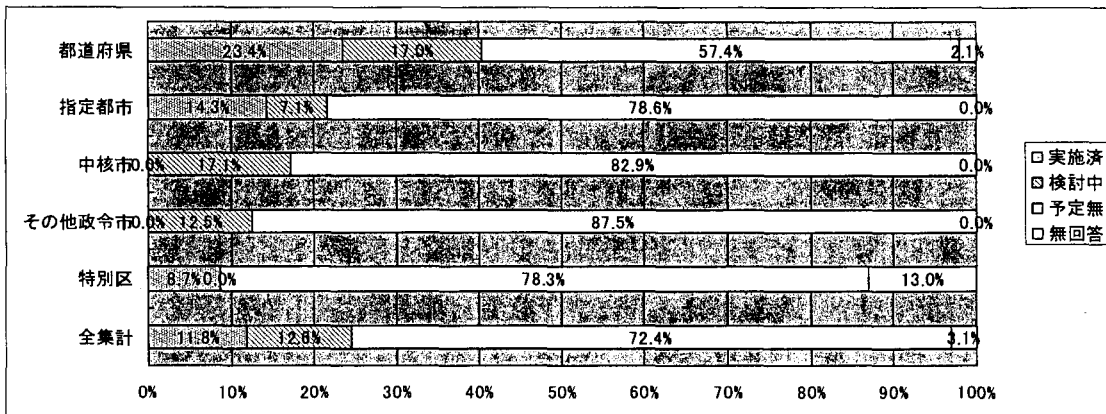
5 : 1 自治体

6 : 1 自治体

7 : 2 自治体

10 : 2 自治体

・人事交流にあたって、必要な支援について国及び医育機関への要請



(詳細)

【実施済】

○H16年度は国等への支援要請を行った。さらに、今年度から実施することとしている「地域医療に従事する医師確保対策(ドクターバンク事業)」において医育機関等への支援要請を行う際に、併せて公衆衛生医師の要請も行う予定としている。

○山形大学医学部との人事交流の実施

○今年度、地元の医育機関(自治医科大学)から公衆衛生医師を受け入れた。国との人事交流も実施している。

○部長級や課所長級について実施した

○人材育成を充実させるため、毎年、厚生労働省、国立感染症研究所への研修生受け入れをお願いするなど、多様な経験が積めるように環境整備を行っている。

○平成17年度においては、厚生労働省に健康増進課長として、医師1名の割愛を要請した。

○平成15年4月 厚生労働省から1名を割愛採用した実績がある。

○滋賀医大

○必要に応じ、国（大学医学部）に要請して医師を保健所長として受け入れている。

○大学への要請

○人数について、都へ増員要求するも実現せず

○東京都で配置されているが、場合によっては、国・医育機関への異動もある。

【検討中】

○現段階では、人事交流はなされていないが、必要な人材が充足された場合には要請について検討していきたい。

○派遣研修について調整する

○人事交流に当たっては、代替確保の観点から相互人事交流を望む。

○人材育成の観点からの人事交流先については検討が必要。

○大学からの医師、歯科医師の一定期間の派遣を要請中。

○もし、現状以上のパワーになるなら、今でも検討中。

【予定無】

○必要に応じて検討する。

○上記ジョブローテーションがそこまで明確になっていない。

○現在のところ、京都府立医科大学医療センターで充足できており、他機関等からの募集・採用は考えていない。

○現在、人事交流は行っていない。

○今後、必要に応じて要請を行う。

○人事異動及び人事交流を通じての人材育成の充実にあたっては、今後、検討会における報告書等を踏まえ改めて検討する必要があると考えるが、現在のところ、要請の実施については予定はない。（他県において、先進的な取り組み等があれば参考としたい。）

○医師以外の職種を含めた検討が必要

○現在、人事交流について国及び医育機関への支援要請は行っていないが、今後、国や関係機関の協力が得られれば、取り組んでいきたいと考えている。

○左記の理由に同じ。

○必要性があれば検討していきたい。

○現在のところは、保健所に勤務する医師として考えている。

○必要性が出てくれば検討する。

○保健所に3名の常勤医師が配置されているが、人事交流をする余裕がない。また、適当な要請先が確保されていない。

○県との人事交流は想定している

○必要に応じて検討していきたい。

○左記に同じ。

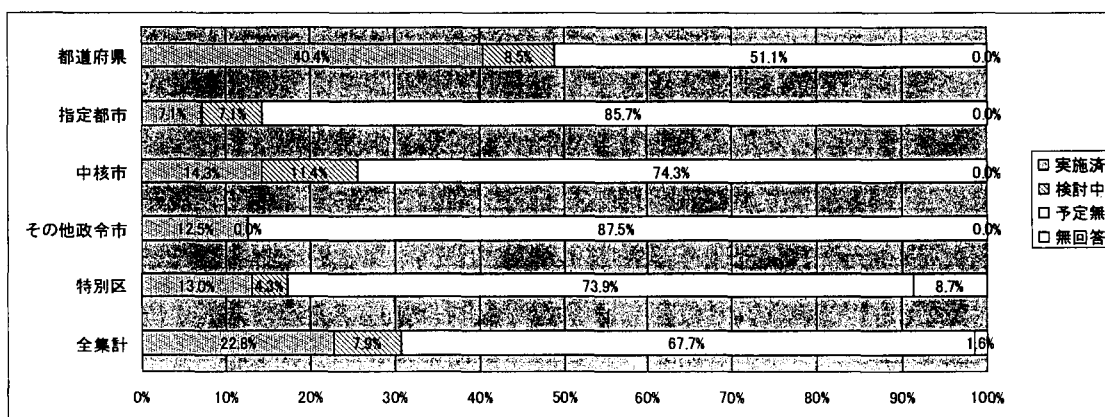
○東京都として実施。本区独自ではなし

○都で実施

○区としての予定はない

③ 研究事業への参加

・ 若手を含む公衆衛生医師が参加した、医育機関との協力による調査研究事業の実施



(詳細)

【実施済】

○地元国立大学との協力による調査研究事業を実施。

○山形大学医学部との共同研究の実施

○厚生労働科学研究班や厚生労働省がん研究助成金による指定研究班などに参加している。

○疫学調査研究等について、地元の医育機関（自治医科大学）と共同で実施している。

○富山医科薬科大学との共同研究に参加

○地域保健総合推進事業における調査研究に参画

○滋賀医大

○京都府保健福祉環境等調査研究事業として、府立医科大学と協力して、保健所等の行政機関に所属する医師とその他の技術職種と合同で研究を実施している

○保健所が県立医大衛生学・公衆衛生学教室と連携しながら、調査・研究事業を実施。

○保健所が必要に応じ大学等と協力して調査研究事業の一環として取り組んでいる。

○広島県では、県・医育機関・医師会で構成する地域保健対策協議会を設置し、各種調査研究事業を実施している。今後若手公衆衛生医師を採用した場合には、積極的に参加し活

用することができる。

- 公衆衛生学会の活動を通じて、地元大学と連携して調査研究事業を実施している。
- 愛媛大学医学部が実施する社会医学実習での、調査研究協力。
- 高知大学公衆衛生学教室の協力の下に、研究活動を行っている。
- 採用後概ね3年以内の保健福祉環境事務所に勤務する公衆衛生医師を対象に、公衆衛生学的知識の修得又は診療能力の向上を目的として、大学医学部等への派遣（基礎研修）を実施している。また、大学医学部等における最新の医療技術の習得を行う場合（専門研修）は、職務に専念する義務を免除している。
- 医師自身が自主的に研究を実施。
- 国立長寿研究センターが実施する研究の分担研究員 など
- 一部の保健所にて実施。沖縄県内の主要研究事業に大学の研究者と公衆衛生医師が協働している。
- 東北大学大学院医学系研究科公衆衛生学分野との共同研究
- 全国保健所長会の地域保健総合推進事業等に複数の若手医師がメンバーとして参加している。
- 研修医の地域保健医療に関する期待に関して。
- 高齢者筋力アップモデル事業の評価
- 地域保健総合推進事業により、医科大学等と協力して調査研究を実施。
- 新宿区登録患者の結核菌型別検査解析
- 厚生科学研究感染症研究事業に参加
- そのような状況があれば、実施することもある。

【検討中】

- 過去に大学からの要請により、保健所が調査研究事業に協力したことはあるが、公衆衛生医師の参加まではしていなかった。なお、医育機関との調整が取れば参加は可能である。
- 調査研究に参加可能な若手の公衆衛生医師の確保が必要。
- 日常業務で手一杯が現状。できるだけ早期に参加したい。

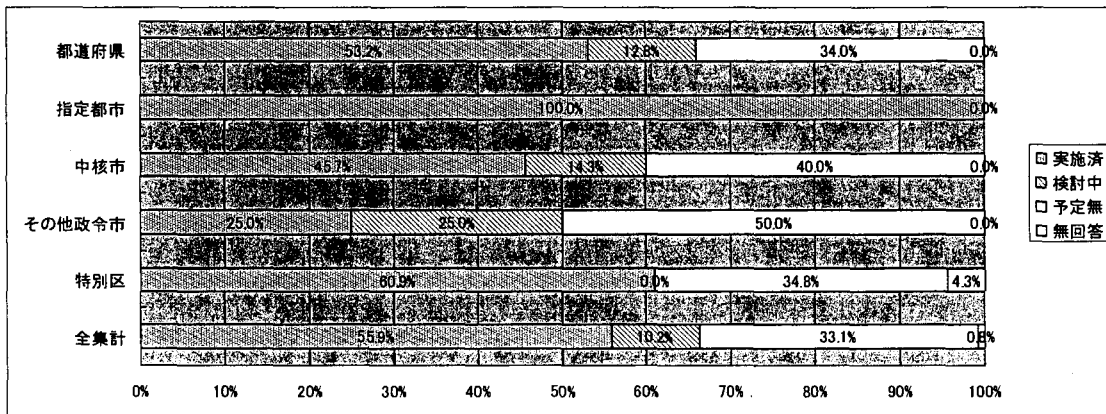
【予定無】

- 要望があれば検討する
- 必要に応じて検討する。
- 医師の能力向上のためにも、医療機関との連携推進という意味においても必要性を感じている。今後、公衆衛生医師の育成・確保に関する問題の解決に向けて検討していきたい。
- 本県が配置している公衆衛生医師は、本庁課長及び保健所長のみであり、設問の調査研究事業へ参加するには相応しくないため。
- 医育機関と協力して実施すべき調査研究事業があれば、公衆衛生医師の参加を働きかけることはできる。

- 現在のところ調査研究事業の実施について検討はしていない。
- 要望がない。
- 具体的な実施内容を踏まえ、検討する段階にないので「実施できる」とはいえない。
- 必要性が出てくれば検討する。
- 保健所長会関連の研究班活動は行っているが、医育機関とは行っていない。
- (1) - ①に同じ。
- 東京都として実施。本区独自ではなし

④保健所への医師の複数配置

・各世代の公衆衛生医師の保健所への配置



(詳細)

【実施済】

- 管内人口の多い3保健所において、所長の外医師1名（保健医長）を配置
- 一部保健所において医師の複数配置
- 毎年ではないが、若手医師の育成のため保健福祉事務所へ配置している
- 保健所長だけでなく、次期所長候補の医師や若手公衆衛生医師等を計画的に保健所に配置している。
- 平成16年度から医師の複数配置を、14保健所のうちの3保健所から7保健所とし、現在4保健所で複数配置しており、その他については現在募集を行っているところである。新規採用医師については、実務経験が豊富な管理職の医師がいる部所に配置するようにしている。また、採用時の研修もできる限り受講できるように配置している。
- 11保健所中、10保健所の複数の医師を配置している。
- 保健所業務に従事する中で、具体的事例に触れながら研鑽している。
- 保健所長のもとに地域保健推進幹として若手公衆衛生医師を配置
- 若手医師の確保は不十分
- 7保健所のうち3所で複数配置を実施している。

- 現在、保健所には平均約3名の世代や職階の異なる医師が配置されている
- 保健所長+保健所健康増進課主幹・技師または所の主幹の2名体制を実施。
- 7保健所のうち大規模保健所（3カ所）については複数配置している。
- 3保健所（3／9）
- 一部の保健所（徳島保健所）に複数配置（2名）している。
- 2保健所について、2名配置
- 県内6保健所中、5保健所へ医師を複数配置（2名）（1保健所は医師1名）
- 県内に13の保健福祉環境事務所（保健所）を設置しているが、各保健所に2～3名の医師を配置しており、経験豊かな公衆衛生医師から直接指導を受けられる環境を整えている。
- 保健所長以外に若手の医師1名を保健所の配置。
- 平成17年1月から1カ所の保健所において医師の複数配置を実施。
- すべての保健所に医師を複数配置している。
- 4名の医師を配置（60歳代、40歳代、30歳代）
- 保健所長以外に保健所管理課に医師を配置
- 世代の異なる医師を複数配置している
- 保健所医師の複数配置は実現している。
- 2名体制
- 各区の保健所に所長と公衆衛生医師1名ずつ計2名の医師を配置。
- 30代の医師、40代、60代の保健所長が在籍しているが、各世代の配置は難しいと思われる。
- 各保健所2名配置
- 所長を含め少なくとも2名以上は配置している。
- 保健所に所長以外の医師を複数配置している。年齢層は分かれているが、特段世代別の配置を意図したものではない。
- 保健所には保健所長及び30才台医師を1名配置。ただし、各区保健センターには医師は、1名のみの配置
- 本市では、総合保健福祉センター（保健所を含む）に各世代の公衆衛生医師を複数配置している。
- 1保健所に2～3名配置
- 同時期での採用のため、世代はそれほど離れてはいないが、現在2名の医師を配置している。
- 医師2人
- 平成17年4月1日付で所長の他に医師を1名配置
- 所長の他医長医師の計3名を配置。
- 所長を含め2名の医師を、神奈川県からの支援を受け、配置済み。