

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6-2

# 「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18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

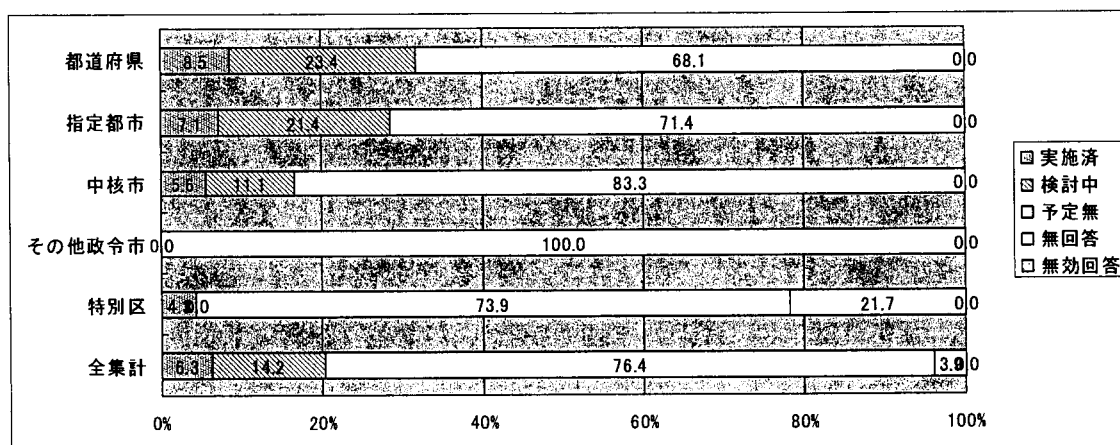
平成18年4月1日現在

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】

- 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。
- 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つけさせるための専門研修、新しい学理と技術の修得を図る現任研修、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。
- 福岡県保健福祉環境事務所等勤務医師研修実施要領を策定し、研究を実施。
- 計画はあるが、人員削減により実施できない状況である。
- 採用後1年程度で国立保健医療科学院へ派遣。

○研修計画策定済。

#### 【検討中】

- 公衆衛生医師が定数に満たない状況であるため、実施が困難だが、可能な限り研修等への参加についてフォローしていきたいと考えている。
- 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の検討が必要。
- 採用が不定期であり、また年齢・経験等も各自でばらつきがあることから統一的な研修計画の策定は困難である。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

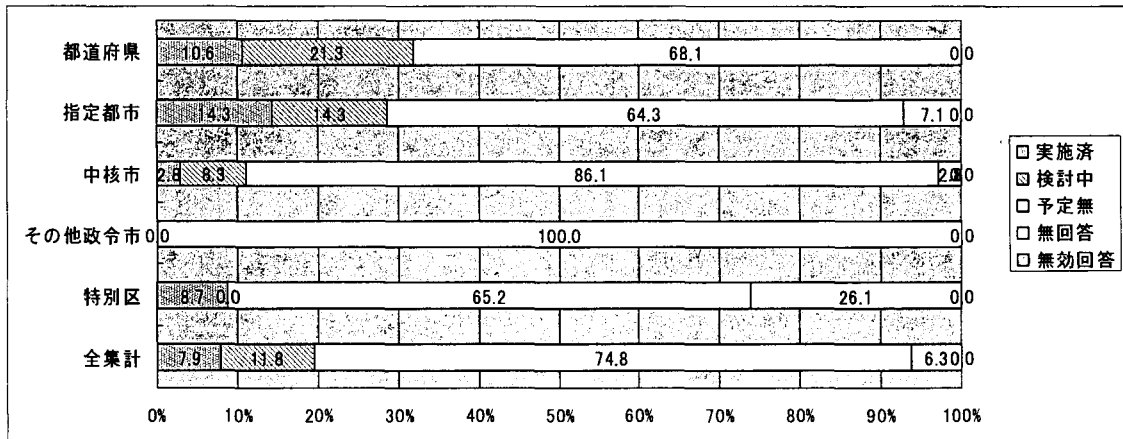
【予定無】

- 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。
- 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、随時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、部付主幹、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。
- 研修計画はないが、「行政医師研修」として年4回程度定期的に研修を実施している。
- 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。
- 本庁や保健所の組織体制の変化に合わせ、研修計画を立てる必要があるため。
- 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くないため、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、実務経験3年未満のものについては保健所長配置前に国立保健医療科学院特別課程Ⅰ受講。
- 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。
- 退職・採用の予定がたたないため。
- 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る。
- 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って研修計画を立てることは困難である。
- 公衆衛生医師については、専門課程の研修を除き、内部の人事異動により確保しており、

現在のところ、特段の環境整備の予定がない。

- 本市保健所における公衆衛生医師のポストは保健所長のみであるため。
- 医師については、神奈川県から派遣してもらっているため。
- 必要性があれば検討していきたい。
- 医師の人材確保が最優先であり、研修計画の策定については、今後の検討課題である。
- 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。
- 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に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。
- 今後検討していきたい。
- 全国で最も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、極めて厳しい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て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。
- 医師は、東京都の採用であるため、人事、研修等は東京都が行っている。
- 公衆衛生医師の採用は東京都が一括して行っているため、区において採用からの年次を定めた研修を計画することはできない。
- 東京都で実施している。
- 人事は東京都が一括してやっているから。
- 特別区における医師の人事・配置・交流は東京都が実施している。
- 特別区・多摩地域保健所の医師採用・配置、研修は東京都が一元的に計画、実施している。
- 東京都にて実施と思われる。

・ 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】

- 随時、研修の案内を公衆衛生医師に周知している。
- 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つけさせるための専門研修、新しい学理と技術の修得を図る現任研修、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。
- 福岡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。
- 区の中での係長研修・管理職は必須。あとは必要に応じ、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。

【検討中】

- 公衆衛生医師が定数に満たない状況であるため、実施が困難だが、可能な限り研修等への参加についてフォローしていきたいと考えている。
- 公衆衛生医師に必要な研修についての検討が必要。
- 採用が不定期であり、また年齢・経験等も各自でばらつきがあることから統一的な研修計画の策定は困難である。
- 平成17年度は結核・HIVなど研修した。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

【予定無】

- 必要に応じ情報を提供している。
- 個別に検討し提供している。
- 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。
- 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、随時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、部付主幹、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。
- 研修計画はないが、「行政医師研修」として年4回程度定期的に研修を実施している。
- 研修計画は策定していない。
- 今後、必要に応じて検討を行う。
- 明記はしていないが、エイズ対策研修、健康危機管理等の研修へ派遣している。
- 研修計画として明記はされていないが、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。

○研修計画を策定することが困難であるため。

○医師については、神奈川県から派遣してもらっているため。

○必要性があれば検討していきたい。

○研修計画未策定。

○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に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。

○可能になれば、将来保健所でやる方がbetterである項目を追加し、中・長期的に検討する。

○今後検討していきたい。

○全国で最も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、極めて厳しい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て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。

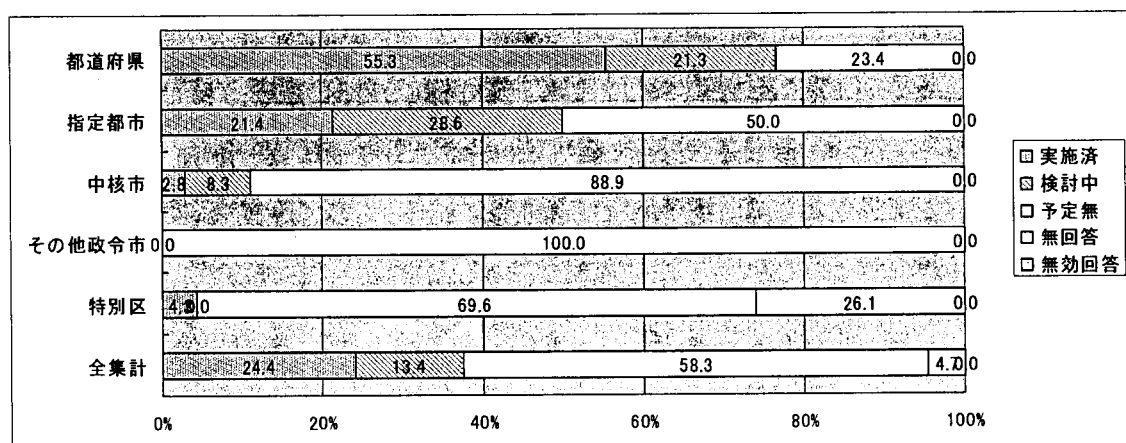
○東京都で実施している。

○人事は東京都が一括してやっているから。

○特別区における医師の人事・配置・交流は東京都が実施している。

## 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、福祉相談センター、精神保健福祉センター。
- 保健所、本庁衛生部局、衛生研究所間を異動させ、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：地域包括医療協議会、がん検診救急センター、厚生労働省、環境保全研究所、県立病院等。
- 総合健康センターとの交流。
- 本庁、教育委員会、児童相談センター。
- 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・健康環境科学研究センター・但馬長寿の郷・(財)健康財団等。
- 本庁・保健所等で幅広い業務を経験していただく。
- 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。
- 公益法人1名派遣
- 保健所以外の所属にも人事配置を行っている。
- 高松市への派遣(平成11～15年度)、本庁(健康福祉部)
- 本庁、保健所、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をしている。ただし、国・教育・福祉・医療等の分野での人事交流はしていない。
- 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。
- 厚生労働省(結核感染症課)、H15～H16、1名。
- 保健所、本庁、衛生研究所等、人材育成の観点も視野に入れて配置を行っている。
- 本庁と保健所、福祉施設(児童相談所など)、県立病院の間では、人事異動を行っている。
- 衛生研究所、本庁衛生部局、保健所間の人事異動。保健所と区役所との兼務あり。
- 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。
- 本庁福祉保健部内の異動2回。
- 神奈川県から、医師の派遣を受けている。
- 東京都の人事交流において実施。

【検討中】

- 将来的に検討していきたいと考えている。
- 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、医師も検討予定である。
- 本庁と保健所間で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。
- 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。
- 公衆衛生医師として配属する職場は限られており、医師の数が少なく人事異動が難しい。
- 中央派遣研修を日程の余裕を見て実施。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

【予定無】

- 部内の業務の中で考慮している。
- 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る。
- 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。
- 異動は保健所では行われている。
- 人事異動・人事交流を行うだけの医師数の確保ができていない。
- 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。
- 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。
- 全国で最も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、極めて厳しい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て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。
- 公衆衛生医師の移動については東京都が各区と調整を図りながら行っている。
- 東京都で実施している。
- 人事は東京都が一括してやっているから。
- 特別区における医師の人事・配置・交流は東京都が実施している。
- 東京都にて実施と思われる。

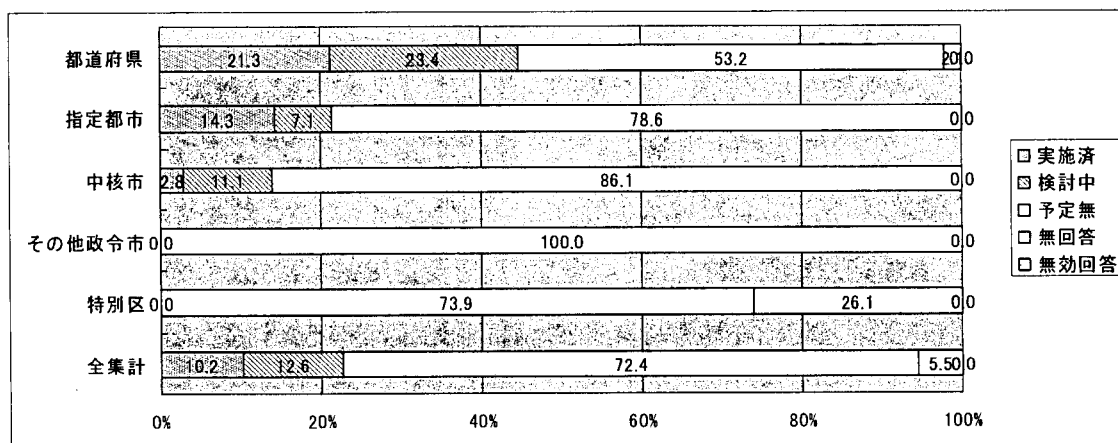
(保健所、本庁衛生部局以外の異動先の数)

- 1 : 2 自治体
- 2 : 1 自治体
- 3 : 2 自治体
- 7 : 1 自治体
- 9 : 1 自治体



10 : 1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】

- 山形大学医学部との人事交流の実施。
- 17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、今年度も保健所長として医師1名を要請中である。
- 本庁、保健医療課長ポストに厚生労働省より職員(医師)を派遣要請。
- 平成15年4月に厚生労働省から1名を割愛採用の実績あり。
- 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。
- 宮崎大学医学部(医育機関)と協議を行っている。

【検討中】

- 採用に向けた要請は随時行っているが、採用後の人事交流については、関係機関における状況を踏まえた検討が必要と考えている。
- 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。
- 今後、検討していきたい。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

○もし、現状以上のパワーになるなら、今でも検討中。

○国、医育機関との人事交流を検討したい。

【予定無】

○現在、内部以外の人事交流等の予定がない。

○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、人事交流はない。

○今後、必要に応じて養成を行う。

○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。

○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。

○医師数が少なく人事交流は困難である。

○必要性があれば検討していきたい。

○現在のところ予定なし。

○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。

○必要に応じて検討していきたい。

○全国で最も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、極めて厳しい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て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。

○公衆衛生医師の移動については東京都が各区と調整を図りながら行っている。

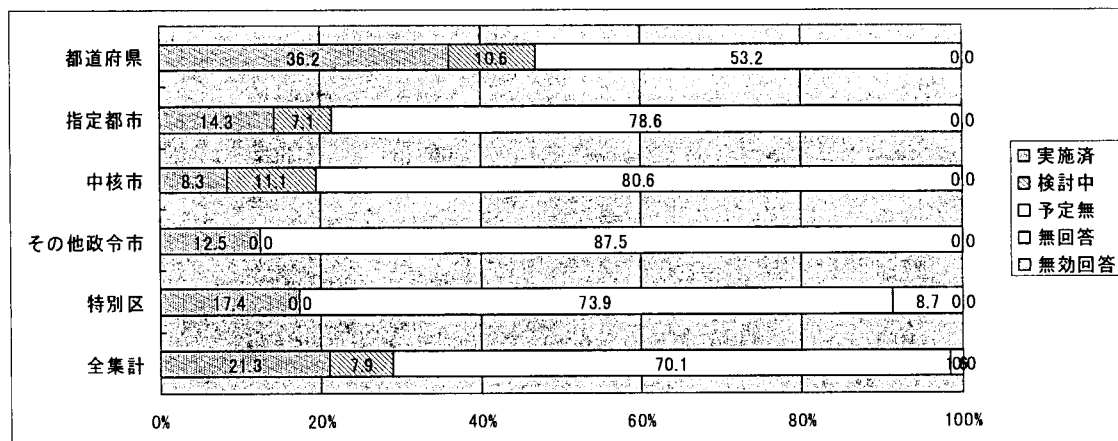
○東京都で実施している。

○人事は東京都が一括してやっているから。

○特別区における医師の人事・配置・交流は東京都が実施している。

### 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】

- 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。
- 地域保健総合推進事業における調査研究に参画。
- 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。
- 保健所が県立医科大学衛生学教室や公衆衛生学教室と連携して、調査・研究事業を実施している。
- 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。
- 公衆衛生学会への活動を通じて、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。
- 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しており、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。

- 大学院医学系研究科公衆衛生学分野との共同研究。
- 厚生労働省研究班に対し、協力研究員として、複数人参加。
- 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。
- 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。
- 菌陽性患者の結核菌 DNA 指紋分析に関する研究(H18年度 厚生労働科学研究員補助金による研究事業)
- そのような状況があれば、実施することもある。

【検討中】

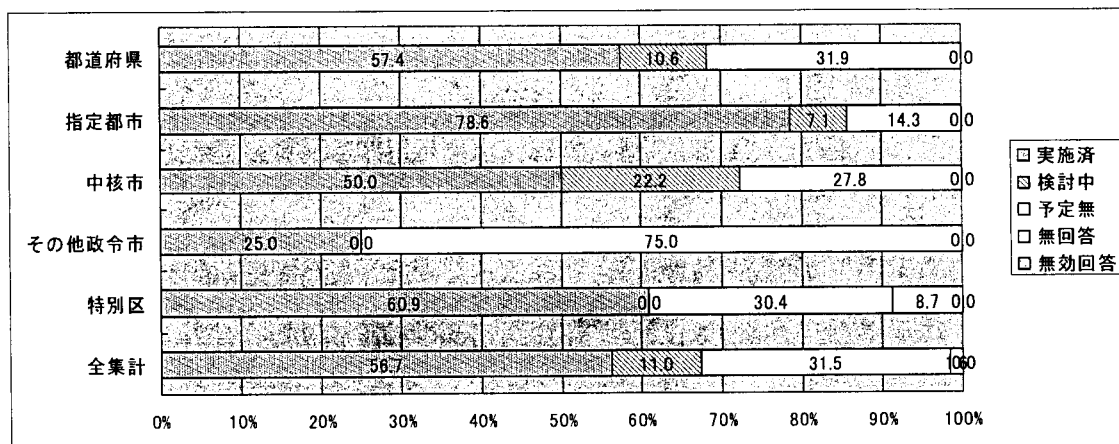
- 調査研究に参加可能な若手の公衆衛生医師の確保が必要。
- 調査研究事業の手法を検討中。
- 日常業務で手一杯が現状。できるだけ早期に参加したい。
- 民間の研究助成金などを活用した調査研究・モデル開発を検討中。

【予定無】

- 機会があれば、実施も可能と考えている。
- 要望があれば検討する。
- 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、部付主幹、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。
- 医師の自主的な参加により実施。
- 単独の調査研究事業は毎年行っている。内容により、一部外部委託することもある。
- 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。
- 要望があれば検討していきたい。
- 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。
- 全国で最も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、極めて厳しい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て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。
- 東京都で実施している。
- 人事は東京都が一括してやっているから。
- 自治体事業計画に入れることがあれば可能。

#### 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】

- 26保健所中、10保健所に医師を複数配置。
- 一部保健所に医師を複数配置。
- 毎年ではないが、若手医師の育成のため、保健福祉事務所に配置している
- 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。
- 前橋保健福祉事務所のみ。
- 14保健所のうち、3保健所に配置済み。
- 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署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慮している。
- 10の保健所中、9つの保健所に複数の医師を配置している。
- 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。
- 将来の指導的な立場での業務を遂行するため、所長相当職及び、若手の医師各1名を配置し、人材育成に努めている。(1箇所)
- 医師の絶対数が不足傾向にあるので、毎年度必ずではないが、可能な限り複数配置を実施している。
- 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2名の世代や職階の異なる医師が配置されている。
- 県立5保健所のうち2保健所において医師2名を配置。
- 7保健所1支所に配属されている医師は7名(全員保健所長)である。支所長には保健所長が兼務している。
- 9保健所中3保健所(大規模保健所)で実施。

- 一部の保健所(徳島保健所)に複数配置している。
- 2保健所において、2名の医師を配置している。
- 県内6保健所中、5保健所へ医師を複数配置している。(保健所長と課長)(ただし、1保健所は所長1名のみ配置)
- 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名保健所に配置している。
- 17年1月から1箇所の保健所において複数配置を実施。
- 中央保健所においてベテラン所長の下に新規採用医師を配置。
- 4名の医師を配置(60歳代、50歳代、40歳代、30歳代各1名)
- 保健所医師の複数配置は実現している。
- センター長 1人、行政医師 1人配置。
- 各区の保健所に所長1名と公衆衛生医師1名(または2名)の2名(または3名)配置している。
- 30代の医師、40代、60代の保健所長有資格者が在籍しているが、各世代の配置は難しいと思われる。
- 所長を含む2名の配置に心がけている。
- 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ないが、特段世代別の配置を意図したものではない。
- 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
- 現在2名の医師を配置している。
- 平成17年4月1日付で所長の他に医師を1名配置済。
- 県から2名の医師(所長含む)の支援を受けている。
- 30歳代後半から50歳代後半が配置されている。
- 1保健所7保健センター体制で本庁機能をもつ保健所に3名、健康部に2名を配置。保健センターには各1名医師が配置されている。
- 保健所では、所長を含め3名配置。(30代、40代、50代)
- 40歳代1名、30歳代1名。
- 熊本市保健所へ2名配置。
- 所長と、保険予防課長補佐の2名配置
- 公衆衛生医師の採用・異動については、東京都が一括して行っている。現状では、各世代の公衆衛生医師が保健所に配置されている。
- 部長級、課長級、係長級と置いている。

○所長、課長。

○特別区における医師の人事・配置・交流は東京都が実施している。

○保健所：保険所長50代、保険予防課長40代、係長30代。その他：副参事（難病・精神保健担当）40代、副参事（地域保健担当）40代。

○所長一課長一係長級。医師は世代の違う医師が、必然的に配置されている。

○所長1、課長級1、係長級2（保健所以外に公衆衛生医2）。

【検討中】

○近年は保健所長クラスの公衆衛生医師を配置しているが、世代にこだわらない採用を行い配置したいと考えている。

○OJTのため、複数配置したいが、医師不足で実現していない。

○世代の異なる医師を複数配置している。

○医師採用計画、未整備（検討中）のため。

○所長のほか1名いるが、今後のことを考え、1名補強したい。

○保健企画医療技術担当課長の職を1名確保しているが、さらに1名の配置を検討。

【予定無】

○H17年までに実施済み。

○本県の公衆衛生医師は、本庁に主幹1名、課長1名及び保健所長が各保健所1名ずつの配置であり、今後増員の予定がないため。

○年齢構成、市町合併後の県保健所配置（数）の見直し見込み等を考慮した場合、当分の間の新規採用は不要と考えられ、また、県の財政状況等を考慮すると計画的採用・複数配置は困難である。

○行財政改革に取り組んでおり、県庁全体の組織、定数の中で慎重な検討が必要。

○昨年度までは、保健所において保健所長以外の医師配置もあったが、現在は人材不足のため複数配置はなし。

○厳しい定数管理を行う必要があることから定数（1名）以上の医師を採用することは困難である。

○すでに年代に偏りがあるが、採用計画がない。

○各世代ではないが、保険所長を含め3名の医師を分野別に配置。成人保険、母子保健、結核・感染症等の業務を担当。

○全国で最も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、極めて厳しい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て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。

○東京都で実施している。

○人事は東京都が一括してやっているから。

○東京都にて実施と思われる。