

載する等、広く世間に周知することも重要である。

イ. 実際に勤務している医師のモデル（ロールモデル）の紹介

各種媒体を用いて公衆衛生医師募集する際、業務内容や処遇等と併せて、実際に当該地方公共団体に勤務する公衆衛生医師からのメッセージ等を記載することでロールモデルを提示し、これから行政に勤務しようとする医師に対して具体的なイメージを与えることができる。例えば公衆衛生医師の業務内容、役職、モデルとなる複数の公衆衛生医師からのメッセージ等を記載することで、ある程度、自分に置き換えたイメージが可能となる。

ウ. リーフレットの作成・配付

地方公共団体が独自に、公衆衛生医師に関する情報を紹介するためのリーフレットを作成し、状況に応じて配付することは、一部の地方公共団体で実施されており、今後とも実施していくことが望ましい。

エ. ブロック会議の開催

各地方ブロック別で、公衆衛生医師の業務に関する説明会や会議を開催し、公衆衛生医師の業務に関する普及や、情報の共有のための会議を開催することで、より地方の状況を踏まえた環境整備及び連絡調整が速やかに実施できることが望ましい。

7. 公衆衛生医師の育成・確保のための行動計画の策定及び評価

地方公共団体は今回とりまとめられた公衆衛生医師の育成・確保のための方策をもとに、公衆衛生医師の育成・確保の状況を踏まえたうえで、短期、中期、長期に渡って達成目標を設定したロードマップを作成する必要がある。

この方策を実施するにあたって、いくつかの問題点があることは、地方公共団体及び医育機関から指摘されたとおりであるが、その期待される効果が大きいことは、公衆衛生医師のアンケート調査によっても、また、検討会でも示唆されたところである。そこで、国、地方公共団体、医育機関及び関係団体は本方策の実現に向けて積極的に取り組む必要がある。今後、取組状況について評価するにあたって、方策の実施状況や状態について指標を作成し、推移を把握する必要がある。

特に国は、各団体が「6. 公衆衛生医師の育成・確保のための方策」で示した各方策毎に、その実施状況を経時的、具体的にフォローアップしていくことが求められる。

(1) 地方公共団体

本検討会で整理された施策について、実施状況を確認し、実施していない場合には実施に向けた検討を行い、早期実現を目指した計画を策定し、目標の達成状況について毎年評価を行う。現段階においては、50.4%の地方公共団体が実施できると回答している。

将来的にも実施が難しいとしている理由は、「公衆衛生医師は充足しており、現時点で行う必要はない」等であった。

検討会では主に全国でみた取組の進捗状況を把握するため、別紙のチェックシートを作成した。チェックシートに沿って、各方策について進捗状況を確認するとともに、人口 10 万人対公衆衛生医師数、保健所あたりの公衆衛生医師の平均人数等についても指標として評価する必要がある。

(2) 医育機関

本検討会で整理された施策について、実施状況を確認し、実施していない場合には実施に向けた検討を行い、早期実現を目指した計画を策定し、目標の達成状況について毎年評価を行う。特に医育機関では、卒前教育等について対応を行う。現段階では、64.7%の医育機関が実施できると回答している。

将来的にも実施が難しいとしている理由は、「イメージがよく理解できない」等であった。

(3) 関係団体（日本医師会、日本公衆衛生学会）

本検討会で整理された施策について、実施状況を確認し、実施していない場合には実施に向けた検討を行い、早期実現を目指した計画を策定し、目標の達成状況について毎年評価を行う。特に日本医師会及び日本公衆衛生学会では、卒後研修等について対応を図るべきである。

(4) 国、国立保健医療科学院

厚生労働省は、地方公共団体及び関係団体に対して計画策定について協力し、その評価を一括して行う。評価にあたっては、関連施策の一覧表を作成し、実施状況、実現の可能性、実施していない理由を調査し、地方公共団体及び関係団体が自らの進捗状況を客観的に評価できるよう公表する。また、地方公共団体における取組の推進状況をフォローアップし、公表する体制についても検討が必要である。

国立保健医療科学院は、自ら行う公衆衛生医師の研修制度について、実施状況の評価し、地方公共団体等へ情報提供する必要がある。また、地方公共団体及び医育機関における取組の推進のための協力を行うべきである。

8. まとめ

公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備として、国、地方公共団体、医育機関及び関係団体は、すでに公衆衛生医師として勤務している者の資質の向上に努めること、熱意のある公衆衛生医師を採用すること、また、採用しやすくなるようにすること、医学生及び臨床医等に対して、公衆衛生医師の職務に関する知識を普及することが求められている。本検討会においては、それぞれについて取り組むべき具体的方策を検討し、別添に示すような基本的枠組みを提示した。

取り組むべき方策について、地方公共団体及び医育機関は、基本的枠組みに記載された取組について十分に検討し、取組として不足している部分について実施すること

が望まれる。また、関係団体及び国は、地方公共団体が円滑に実施できるよう支援することが望まれる。

保健所や検疫所等において公衆衛生医師は必須であり、また、育成の観点からも、年齢構成についてもバランスよく配置されている必要がある。平成 16 年 11 月に地域保健法施行令の改正により、保健所長の資格要件に例外規定が設けられたが、原則として保健所長の資格要件は医師であるとされており、また、医師以外の者が所長になった場合でも、医師を必ず配置しなければならないことから、今後とも確保のための一層の努力が必要である。

今後、基本的枠組みに記載された考え方及び方策については、地方公共団体は、国の必要な支援のもと、取組状況について常に評価し、フィードバックに心掛け、別紙チェックシートを活用するとともに、国は取組状況等について把握及び分析する必要があり、また、国としても強い意志を持って取り組むべき事項である。今後、人事交流や計画策定等の公衆衛生医師の育成・確保が推進されるための取組について、地域保健対策の推進に関する基本的な指針等に盛り込むなど、地域保健における仕組みとして反映させていくことが望まれる。

公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備に関する基本的枠組み

1. はじめに

SARSや高病原性鳥インフルエンザ等の海外から持ち込まれる感染症への対策、新興・再興感染症、或いはNBCテロ等の健康危機を前にして、拡大しつつある国民の不安を解消し、鎮静化することは、現在の公衆衛生行政における健康危機管理業務の最も重要な課題である。その課題に正面から取り組むためには、熱意のある公衆衛生医師の育成・確保が極めて重要な問題である。訓練された公衆衛生医師を配置することにより、健康被害の発生を未然に防止し、拡大を早期に抑え込むことができる。こうした事態に、公衆衛生医師の専門的知識に基づく的確な判断と決断という後ろ盾を得ずに対応すれば、被害の拡大や混乱を起こす結果に至ることは、これまでの幾多の先例によって明らかである。しかし、一部の地方公共団体においてはその確保の困難な状況が見受けられ、これまで国、地方公共団体、医育機関等関係団体による公衆衛生医師育成・確保のための努力が必ずしも充分でなかったことが指摘されている。

この基本的枠組みは、国、地方公共団体、医育機関等関係団体が、公衆衛生医師の育成・確保に関する具体的な方策及び継続的な取組を行う際の枠組みを示すものであり、関係者が基本的枠組みにより示された方策に積極的に取り組むよう努めることが必要である。

なお、公衆衛生医師とは、国（厚生労働省、検疫所、国立保健医療科学院等）、地方公共団体（本庁、保健所、地方衛生研究所等）、医育機関、その他の施設において、公衆衛生業務に就いている医師を指しているが、本基本的枠組みは、主に地方公共団体における公衆衛生医師の育成・確保を中心としている。

2. 公衆衛生医師の育成・確保における問題点について

公衆衛生医師の育成・確保を困難とする原因として、以下の問題点が指摘されている。

- ・ 公衆衛生医師の確保は長期的視野に立った採用・育成計画が作られず、保健所等に医師が単独で配置されていること
- ・ 保健所長の欠員に対して年齢のみに着目し、公衆衛生従事経験を有していない臨床系の医師が補充されることが多いこと
- ・ 公衆衛生医師の業務が臨床能力のみならず、高度かつ幅広い専門的な知見が必要な魅力ある分野であることが広く知られていないこと
- ・ 公衆衛生に関心を持っている学生又は医師に対して、公衆衛生医師となるための方法が十分に広報されていないことが多いこと
- ・ 配属先が限定されていることが多く、この場合、人材の偏在や経験の偏りがあること

- ・ 公衆衛生医師の業務において必要な研修及び研究に参加できるように処遇や制度が整備されていないこと
- ・ 公衆衛生医師の育成・確保について、医育機関等関係団体との協力体制が整備されておらず、また、共通の認識も有していないこと

3. 公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備に関する基本的な考え方

- ・ 公衆衛生に関係する多様な分野を経験することにより、職務を遂行しながら計画的に知識・技能を向上させる研修計画(On the Job Training:OJT)を策定するとともに、保健所への複数の医師の配置、研究事業への参加等が行いやすい環境の整備を行うこと等により、公衆衛生医師の総合的な能力の向上を念頭に置いた研修体系を確立する。
- ・ 採用計画を策定し、定期的に公衆衛生医師を採用するとともに、ホームページの活用や公衆衛生医師確保推進登録事業の活用等の募集方法の工夫、人事交流等により、効果的な採用を実施する。
- ・ 採用前の学生、研修医、臨床医等に対する公衆衛生に関する教育及び各種広報媒体による普及啓発を充実し、公衆衛生医師に対する理解を深めるとともに、医師のみならず、一般社会においても公衆衛生の重要性について広報し、認知度を向上させる。
- ・ 地方公共団体の人口規模や課題等を考慮した上で、公衆衛生医師の育成・確保に関する計画を策定し、その進捗状況について評価を行うことにより、その具体的な取組を確実に推進する。

4. 公衆衛生医師の育成・確保のための具体的な方策について

公衆衛生医師の育成・確保のために、以下のとおりの取り組むべき方策があるが、いずれにおいても、地方公共団体、医育機関等の関係者間で、認識を共有し、今後の方策等について協議する。また、地方公共団体内においても、所管部局と人事、財政担当部局との課題の共有化を図りつつ、医師の複数配置等の人的な体制整備や予算の確保が図られるよう努める必要がある。

(1) 公衆衛生医師の育成

① 研修計画の策定

- ・ 派遣・交流先について採用からの年次を概ね定めた研修計画を提示する。特に、国立保健医療科学院の専門課程Ⅰ、危機管理等の短期研修、結核研究所における長期・短期研修、各自治体の一般及び管理職研修等の必須となる研修、母子愛育会、国立精神・神経センター、国立感染症研究所等で行われる選択による専門的研修、追加が可能な研修（例：国内外の研究機関、大学など）について明記する。

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

- ・ 異動先については、保健所以外に地方衛生研究所、本庁、国、検疫所等の各行政機関や、教育、福祉、医療、国際協力等の各分野を想定し、多様な経験を積めるようにし、職場の業務の遂行に必要な知識、技能について、職務を遂行しながら計画的に向上させる研修計画の観点から人材育成を充実させる。
 - ・ 人事交流にあたっては、地方公共団体において必要な支援について国及び医育機関に要請し、協力を得る。
 - ・ 研修目標としては、例えば、検疫所においては、検疫業務、予防接種業務、蚊・蚊・ねずみ族サーベイランス、検体検査、輸入食品監視等の研修項目が挙げられる。
- ③ 研究事業等への参加
- ・ 保健所等の行政機関と医育機関が協力して調査研究事業を行い、若手を含む公衆衛生医師が積極的に参加することにより、公衆衛生医師の専門能力の向上を図り、かつ、地方公共団体と医育機関の連携を推進する。
 - ・ 全国の公衆衛生医師が参加可能なメーリングリスト、メールマガジン、健康危機管理支援情報システム等を活用する。
- ④ 保健所への医師の複数配置
- ・ 各世代の公衆衛生医師を保健所に配置することにより、経験の豊かな公衆衛生医師が直接指導し、互いに研修等を受けやすい環境を整備する。
- ⑤ 医育機関との連携人事
- ・ 地域における関係者は、公衆衛生医師の育成・確保のための連絡と協議を行う会議を設置し、医育機関、保健所関係者及び本庁職員等と連携し、認識を共有したうえで、今後の方策等について協議する。
- ⑥ 海外の公衆衛生及び留学に関する情報提供等
- ・ 留学に関する情報や諸外国における方策の分析等について、医育機関等から地方公共団体及び公衆衛生医師に対して情報提供する。
- ⑦ 国立保健医療科学院の専門課程 I の受講について
- ・ 本コースは公衆衛生医師が保健所長になるために必要な知識を修得維持するものであり、地方公共団体は研修計画への位置づけを行う等、公衆衛生医師が受講できる環境を整備する。
- ⑧ 専門能力の向上・学位の授与
- ・ 医育機関において公衆衛生に関する専門的なコースにより、学位（公衆衛生学修士等）の授与等を行う。
 - ・ 国立感染症研究所の現地疫学専門家養成コース（FETP-J）を選択できるようにするとともに、地方公共団体等は、積極的に公衆衛生医師の研修を受講できる環境を整える。
- ⑨ 専門能力の向上・学位の授与等自己研鑽に対する職務専念義務の免除等の服務上規定の工夫

- ・ 研修、研究、留学、学位取得等に関する服務上の規定の整備（職務専念義務の免除等）を行う。
 - ・ 職員が長期研修に参加できるように、融通性のある勤務体制を検討する。
- (2) 公衆衛生医師の採用・確保
- ① 採用計画の策定による定期的な採用
 - ・ 欠員を補充するような採用ではなく、地方公共団体は、現在勤務している公衆衛生医師の年齢構成等を考慮し、若手を育成し、適切な公衆衛生医師を養成することを基本とする計画的な採用を実施する。
 - ・ 公立病院等から臨床医を保健所等へ配置転換するにあたっては、公衆衛生医師としての適性を検討し、必要に応じ研修を行う等、その資質の向上に十分に配慮するようにする。
 - ② 募集方法の工夫
 - ・ ホームページや雑誌、新聞、広報等による募集を定期的実施する。内容は募集人数、業務内容、給与、役職、研修実施状況、職員からのメッセージ等を掲載し、特にホームページでは募集期間が終了した後も掲載し、随時閲覧できるようにする。
 - ③ 地方公共団体等での人事交流
 - ・ 都道府県内、都道府県間及び国、検疫所等との人事交流を活用し、例えば1地方公共団体1保健所であっても保健所長が異動できるようにすることで、活性化を図り、偏在を緩和する。
 - ④ 公衆衛生医師確保推進登録事業の活用
 - ・ 厚生労働省が実施している公衆衛生医師確保推進登録事業を活用する。
- (3) 公衆衛生医師の職務に関する普及啓発
- ① 教育プログラムの工夫
 - ・ 国、地方公共団体等に勤務する公衆衛生医師が医育機関等において、学生に対して公衆衛生行政の実践的内容について、公衆衛生学、衛生学の講義などの機会を通じて講義を行う。
 - ・ 国、地方公共団体は医育機関等の求めに応じて積極的に講師の派遣に協力する。
 - ・ 入学後早期に医師の役割が医療に限らず、公衆衛生の向上にあるという認識を高める教育を開始する。
 - ・ 国、地方公共団体は、保健所等における学生の実習、長期に渡るインターンシップ等について、受け入れ、カリキュラムの設定及び講義を実施すること等に積極的に協力する。
 - ・ 保健所実習においては、公衆衛生医師が医育機関の教員とともに企画調整を行い、指導も直接実施する。
 - ② 医育機関等における進路説明会の活用
 - ・ 公衆衛生・衛生学教室における研究等の活動に関する説明を行うとともに、地

方公共団体等における公衆衛生医師の活動に関して、公衆衛生医師より直接説明する。

- ・ 地方公共団体は積極的に進路説明会への参加に協力し、保健所に勤務する医師又は本庁に勤務する医師が説明を行う。
- ③ 卒後臨床研修（地域保健・医療）の充実
 - ・ 保健所は積極的に臨床研修医を受け入れ、地域保健・医療研修のうち少なくとも保健所での研修を2週間以上実施する。実施可能な保健所においては、1か月単位の研修を実施することが望ましい。
 - ・ 標準的テキスト、カリキュラムを作成する。
- ④ 生涯教育等
 - ・ 医師会の生涯教育制度等により、臨床医を含めた医師全体の公衆衛生に関する知識や関心を高める。
- ⑤ ホームページ等の媒体を活用した普及啓発
 - ・ 公衆衛生医師の募集を行う際に、例えば公衆衛生医師の業務内容、役職、モデルとなる複数の公衆衛生医師からのメッセージ等を記載する。
 - ・ ホームページ、雑誌、新聞、広報誌、専門誌、学生向け雑誌、一般誌等に積極的に掲載する。
 - ・ 公衆衛生医師に関する情報を紹介するリーフレット等を作成し、配布する。
 - ・ 公衆衛生医師の業務に関する説明会や地方ブロック会議を開催する。

5. 公衆衛生医師の育成・確保のための行動計画の策定及び評価について

(1) 地方公共団体

地方公共団体に必要な公衆衛生医師を適切に確保するため、公衆衛生医師の育成・確保に関する行動計画を策定し、その実施を確実に行うとともに、その実施状況、人口10万人対公衆衛生医師数、及び1保健所あたりの公衆衛生医師の平均人数について毎年自ら評価を行うことを基本とする。

(2) 医育機関及び関係団体（日本医師会、日本公衆衛生学会）

医育機関では卒前教育等について、日本医師会及び日本公衆衛生学会では卒後研修等について積極的な対応を行う。

(3) 国、国立保健医療科学院

厚生労働省は、地方公共団体の計画策定について、要請に応じて協力するとともに、その実施状況等を調査し、地方公共団体及び関係団体が自らの進捗状況を客観的に評価できるよう公表する。また、国立保健医療科学院が実施する公衆衛生医師の研修について、時宜にかなった内容の提供を行うとともに、地方公共団体及び医育機関等における取組の推進のための協力を行う。

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

平成__年度 _____ 都道府
県市区

(1) 公衆衛生医師の育成

① 研修計画の策定

	実施済み	検討中	予定なし
・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)			
・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)			

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

	実施済み	検討中	予定なし
・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) (保健所、本庁衛生部局以外の異動先の数)			
・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)			

③ 研究事業への参加

	実施済み	検討中	予定なし
・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)			

④ 保健所への医師の複数配置

	実施済み	検討中	予定なし
・各世代の公衆衛生医師の保健所への配置			
(詳細)			

⑤ 各機関の連携

	実施済み	検討中	予定なし
・公衆衛生医師の育成・確保のための連絡と協議を行う会議を設置			
(詳細) (開催回数)			

⑦専門能力の向上・学位の授与

	実施済み	検討中	予定なし
・公衆衛生医師が国立保健医療科学院の専門課程Ⅰを受講できる環境の整備			
(詳細) (国立保健医療科学院専門課程Ⅰ修了者数)			
・国立感染症研究所のいわゆるFETP-Jコース(実地疫学養成コース)を選択できるようにする			
(詳細) (FEETP修了者数)			

⑧処遇の工夫

	実施済み	検討中	予定なし
・学位取得、留学、研究、研修等に関する服務上の規定の整備(職務専念義務の免除等)			
(詳細)			
・職員が長期研修に参加できるような融通性のある勤務体制の実施			
(詳細)			

(2)公衆衛生医師の採用・確保

①採用計画の策定による定期的な採用

	実施済み	検討中	予定なし
・勤務している公衆衛生医師の年齢構成等を考慮し、若手を育成し、適切な公衆衛生医師を養成することを基本とする計画的な採用の実施			
(詳細) (1年間の新規採用人数)			

②募集方法の工夫

	実施済み	検討中	予定なし
・ホームページや雑誌、新聞、広報等による募集の定期的な実施			
(詳細)			
・募集人数、業務内容、給与、役職、研修実施状況、職員からのメッセージ等の掲載			
(詳細)			
・ホームページでは募集期間が終了した後も随時閲覧できるよう掲示			
(詳細)			

③地方公共団体等での人事交流

	実施済み	検討中	予定なし
・都道府県内、都道府県間及び国、検疫所等との人事交流の活用			
(詳細) (人事交流人数)			

④ 公衆衛生医師確保推進登録事業の活用

	実施済み	検討中	予定なし
・厚生労働省が実施している公衆衛生医師確保推進登録事業の活用			
(詳細)			

(3) 公衆衛生医師の職務に関する普及啓発

① 教育プログラムの工夫

	実施済み	検討中	予定なし
・勤務している公衆衛生医師が医育機関等において、学生に対して公衆衛生行政の実践的内容について講義できるよう、医育機関等の求めに応じて講師の派遣の協力			
(詳細)			
・保健所等における学生の実習、長期に渡るインターンシップ等について、受け入れ、カリキュラムの設定及び講義を実施すること等への協力			
(詳細) (実習受け入れ人数)			
・保健所実習においては、公衆衛生医師が医育機関の教員とともに企画調整を行い、指導も直接実施			
(詳細)			

② 医育機関における進路説明会の活用

	実施済み	検討中	予定なし
・公衆衛生・衛生学教室における研究等の活動に関する説明を行うとともに、地方公共団体等における公衆衛生医師の活動に関して、公衆衛生医師より直接説明			
(詳細) (参加回数)			
・進路説明会への参加に協力し、保健所に勤務する医師又は本庁に勤務する医師から説明			
(詳細)			

③ 卒後臨床研修(地域保健・医療)の充実

	実施済み	検討中	予定なし
・保健所は積極的に臨床研修医を受け入れ、地域保健・医療研修のうち少なくとも保健所での研修を2週間以上実施			
(詳細) (臨床研修医受け入れ数)			
・実施可能な保健所においては、1か月単位間の研修の実施			

(詳細)			
⑤ホームページ等の媒体を活用した普及啓発			
	実施済み	検討中	予定なし
・公衆衛生医師の募集を行う際に、例えば公衆衛生医師の業務内容、役職、モデルとなる複数の公衆衛生医師からのメッセージ等の記載			
(詳細)			
・ホームページ、雑誌、新聞、広報誌、専門誌、学生向け雑誌、一般誌等への掲載			
(詳細)			
・公衆衛生医師に関する情報を紹介するリーフレット等の作成・配布			
(詳細)			
・公衆衛生医師の業務に関する説明会や地方ブロック会議の開催			
(詳細)			

※(詳細)には、具体的な実施内容、実施できない理由等を記入してください。