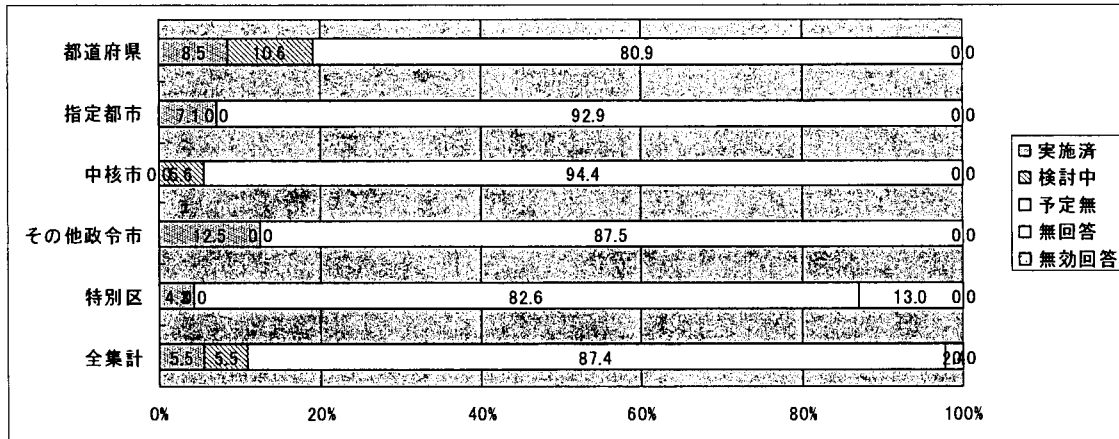


⑤各機関の連携

・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)

【実施済】

- 適宜、関係課と協議している。
- 公衆衛生医師の育成・確保のための専門の会議は開催していないが、医療対策協議会等で医育機関、医療関係団体等の関係者と今後協議する可能性がある。
- 保健所設置市の所長を含む「兵庫県保健所長会」の設置。
- 本市のみで設問のような会議を設置してはいるが、福岡県保健所長会が開催する定例会議への出席等を通じて、連絡・協議を行っている。
- 医師間の連絡調整会議

【検討中】

- 公衆衛生医師の確保のための協議機関の設置については検討が必要。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。
- どの様な範囲で考えるのか、例えばここだと中四国又は、西日本でブロックで考えれば有効であるのか…思索中である。

【予定無】

- 将来的に設置を検討していきたいと考えている。
- 現時点では確保できているため設置はしていない。
- 現在のところ必要数は確保できているため、そうした会議を設置する予定はない。
- 機会があれば参加していきたい。
- 公衆衛生医師の採用が、部付主幹、本庁課長及び保健所長のみであり、退職補充及び欠員補充していく方式であり、このような状況の中で、公衆衛生医師の育成・確保のための会議へ参加するメリットはあまりないため。
- 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いる。

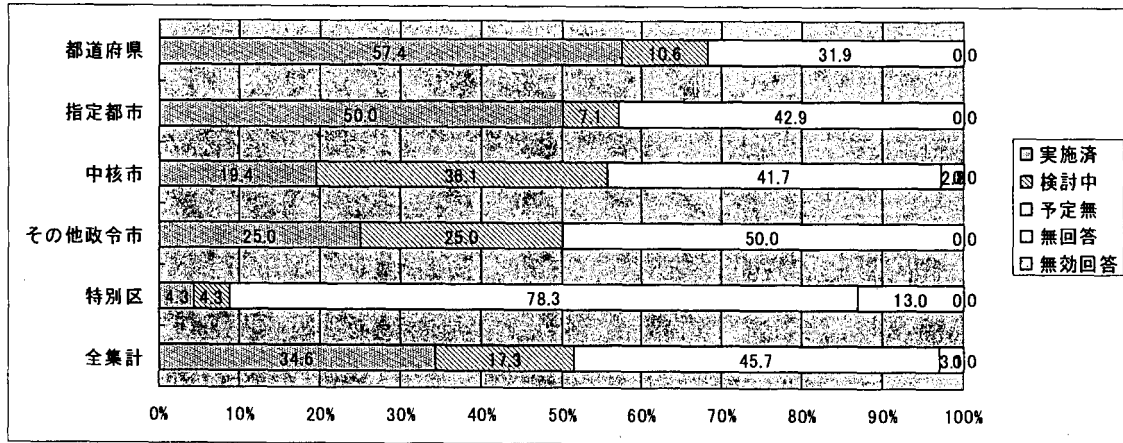
- 外部機関との会議は設けておらず、また参加もしていないが、庁内関係者による医師確保・養成のための委員会を設置している。
- 現在のところ設置の予定はないが、医師会等の地域における関係機関と連絡・協議する場があれば参加したい。
- ③に記載した地域保健対策協議会を活用することが考えられる。
- 今後必要に応じて検討を行う。
- 今後の検討課題にしたい。
- 採用計画が未定のため、設置する緊急性がない。
- 各機関との連携方法については、特に会議を設置することまでは予定していないが、必要に応じて協議等を行っている。
- 現在のところ医師の採用の予定はなく、会議の設置について検討していない。
- 公募による採用方法をとっていないため、確保という面では設置していない。
- 現在、必要が少ないことと、各機関の基本的な公衆衛生医師に対する考え方に相違がみられると考えられる為。
- 医師の採用計画がない。
- 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。
- 確保については都が担っている。育成はしているが、競技をする会議体は設置せず。

(開催回数)

- 2回
- 1回
- 会議開催2回、その他研修会等を開催
- 12回

⑥専門能力の向上・学位の授与

・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)

【実施済】

- 当該専門課程の受講については、県として積極的に行っている。
- 該当者には受講させている。(平成12年度1名)
- 将来の保健所長候補と目される公衆衛生医師について、専門課程Ⅰを受講させている。
- 毎年1名ずつ専門課程に派遣している。
- 公衆衛生医師の採用後、積極的に研修を受講させている。
- 本県では、保健所長を採用する際、ある程度の職務経験を有するものを採用しており、地域保健法施行令第4条第1号に規定する実務経験を有しない場合は、「専門課程Ⅰ」を受講させることとしているため。
- 経歴及び、勤務内容を勘案し、必要に応じて職員を(研修)派遣。
- 3年に1人の割合で若手の公衆衛生医師のうち未受講者について受講できるようにしている。
- 専門課程Ⅰについて該当者が出れば受講できる環境を整備している。
- 必要に応じて受講。
- 採用後3年以内に受講できるよう配慮している。
- 地域保健法施行令第4条の資格要件を満たさない者については、研修計画を組み入れ、受講させることとしている。
- 研修計画として明記はされていないが、保健医療科学院(旧公衆衛生院)等の研修は受講している。
- 平成17年度 2名受講、今年度0。
- 現在、派遣中。
- その他に平成10年度に国立公衆衛生院の専門課程受講 1名

○採用翌年に受講することとしている。

○現在は、東京都から毎年1名の研修生を専門課程Ⅰ(本科1年間)に派遣している。

【検討中】

○本専門課程は研修期間が長期に及ぶため参加が困難な上、本府公衆衛生医師には保健所長になるまでに様々な研修やOJTを経験させており、これまでは研修を受講させることは考えていなかったが、今後は受講について、その方法を検討する予定。

○短期研修の積み重ねとOJTの実施が現実的である。

○医師採用計画、未整備(検討中)のため。

○検討中で、強かに説得しているが、未だ説得できない。

【予定無】

○研修環境は整備済み。(平成15年度に1名受講)

○長期の不在により、業務に支障を及ぼすため、実施する予定はない。

○医師の採用数に限り、現在のところ、中長期にわたる研修の実施は困難である。

○代替職員(医師)及び予算の確保が困難である。

○希望者があれば検討を行う。

○1年間の研修参加については、検討していない。

○財政状況や研修期間が長いこともあり、派遣は困難な状況である。

○公衆衛生医師数の絶対数が不足する中で、必要な医師の確保が出来れば受講は可能と考えるが、現段階では人的に難しい状況である。

○業務に支障をきたすため、受講できる環境にない。

○本市の公衆衛生医師のポストは保健所長のみであるため。

○現状では予算措置が難しく、長期研修に参加できる勤務体制を敷くのが容易ではない。

○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。

○東京都で調整。

○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。

○都では研修に出しているが区独自には行っていない。

(国立保健医療科学院専門課程Ⅰ修了者数)

【実施済】

○36人

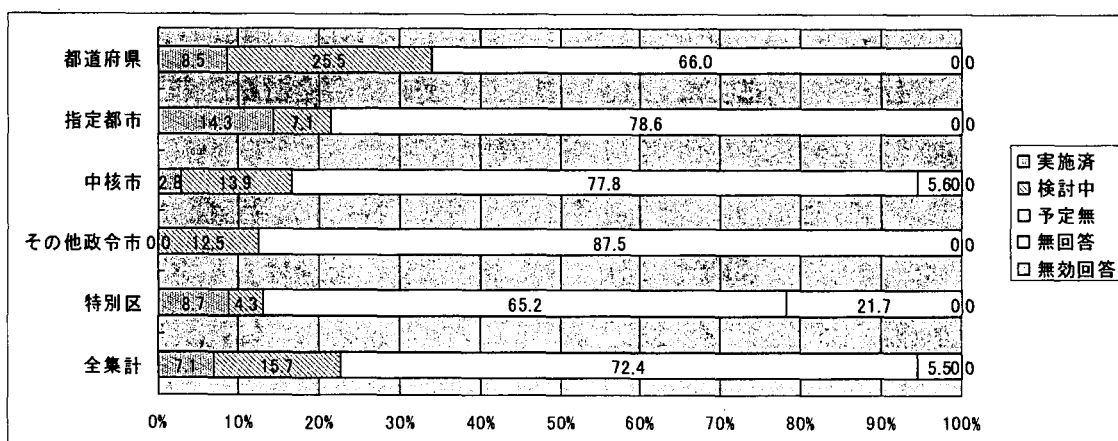
○6人

○平成12年度以降 7人

○6人

- 1名(平成12年度)
- 3人
- 9人
- 10人
- 1人
- 9人(現職)
- 人数について把握していない
- 6人
- 2人 平成15年度1名、平成17年度1名受講済
- 3人 分割前期研修であれば、修了者10人
- 2名(平成12年度までは特別課程を受講)
- 14人
- 8人
- 4人
- 16人
- H15年度1名、H16年度1名
- 【検討中】
- 1人
- 【予定無】
- 1人

・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)

【実施済】

○平成15年度から2年間で1名(修了)、平成17年度から1名を専門課程に派遣している。

○現在、東京都から1名の研修生を派遣している。

【検討中】

○本専門課程は研修期間が長期(2年間)に及ぶため参加が困難であるが、今後は受講について、その方法を検討する予定。

○費用負担が課題。

○医師採用計画、未整備(検討中)のため。

【予定無】

○公衆衛生医師の研鑽機会の確保という観点から今後検討していきたいと考えている。

○希望者があれば検討する。

○今後検討することとしたい。

○長期の不在により、業務に支障を及ぼすため、実施する予定はない。

○現状では、予定等なし。

○医師の採用数に限り、現在のところ、中長期にわたる研修の実施は困難である。

○代替職員(医師)及び予算の確保が困難である。

○希望者があれば検討を行う。

○過去に衛生環境研究所長が受講済み。

○財政状況や研修期間(2年間で標準)が長いこともあり、派遣は困難な状況である。

○公衆衛生医師が少なく、余裕がないため。

○今後の検討課題としたい。

○公衆衛生医師数の絶対数が不足する中で、必要な医師の確保が出来れば受講は可能と考えるが、現段階では人的に難しい状況である。

○研修期間が2年間と長期にわたることから、業務に支障をきたすため受講させることは困難である。

○本市の公衆衛生医師のポストは保健所長のみであるため。

○必要に応じて検討していきたい。

○現状の業務上、2年間の派遣は困難である。

○人数的に派遣する余裕がない。

○このコースは、是非とも選択できるようにして欲しい。

○現状では予算措置が難しく、長期研修に参加できる勤務体制を敷くのが容易ではない。

○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。

- 東京都で調整。
- 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。
- 都では研修に出しているが区独自には行っていない。

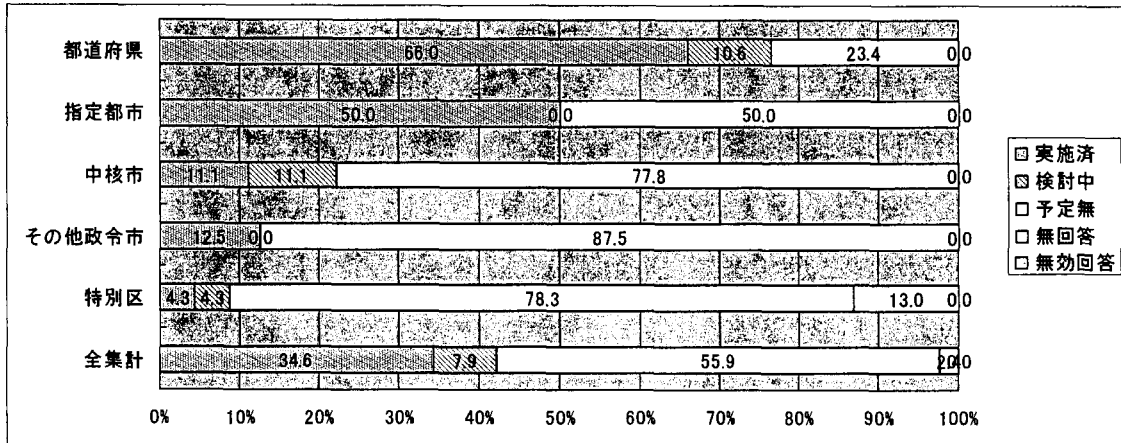
(FETP修了者数)

6名(6自治体)

受講中1人

⑦処遇の工夫

・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)

【実施済】

- 職務専念義務免除(研修受講) 分限休職(学術・研究休職)。
- 研修を受ける場合、委嘱を受けて講演、講義を行う場合、国又は地方公共団体の実施する試験を受ける場合は、職務免除が可能。
- 職務上の教養を目的とする講習会、講演会その他これに類するものに参加する場合に職務専念義務を免除。
- 学位取得、研究のための職務専念義務の免除について、個別の事案ごとに承認している。
- 修学部分休業制度。
- 研究、研修等に関する職務免除義務の免除については、条例及び規則により規定されている。
- 職務に関する研究・研修については、「職務に専念する義務の特例に関する条例」に基づいて行っている。
- 職務に関する研修は、職務専念業務免除等により受講可能。また、私費で調査、研究等

- に従事する場合は、研修休暇（無給休暇：1年以内）の制度がある。
- 長野県職員服務規程、職員の研修に関する規定の中で一般的に規定。
 - 既存の制度（職務専念義務の免除等）の中で対応。
 - 研修等について、必要に応じて、職務命令、職務専念義務免除で対応。
 - 医師だけでなく県の制度として1年間の修学制度あり（無給）
 - 京都府立医大の併任教員として、大学での研究、臨床、教育の機会を持ち、学外研究（海外の学会参加）についても一定の配慮をしている。
 - 職務専念義務の免除や休職の制度により、研修や留学の機会を保障している。
 - 「職員の修学部分休業に関する条例」により、社会人大学院に修学する場合に、年次有給休暇とは別に給与の減額を伴う休業を認める制度がある。
 - 職務専念義務の免除、長期のものに対しては、休職制度あり。
 - 公衆衛生医師に限定した服務規程はないが、全職員を対象とした服務規程により対応している。
 - 随時対応。
 - 修学部分休業（1週間の勤務時間の一部について勤務しないことができる。）
 - 研修、職務上の教養に資する講演会等を聴講する場合には、職務専念義務の免除あり。
 - 研修等に職務専念義務の免除規定を適用できる。
 - 研究、研修に対応した「職務専念義務の特例に関する規則」が制定されている。
 - ③に掲げる基礎研修に従事する場合は出張としている。また、専門研修に従事する場合は、職務に専念する義務を免除している。
 - 医師に限定されたものではないが、規定は整備されている。
 - 特に公衆衛生医師を優遇していることはなく、他職種の職員と同じ取扱い。業務関連であれば、現行の県条例等の規定で対応することとしている。
 - 職員の一環として大学科目履修等派遣研修制度がある。また、公衆衛生研究事業として一定の予算を確保し、業務時間内に研究を実施する体制がある。
 - 短期の研修は職免を認めている。
 - 研修の内容に応じて、対応を決めている。
 - 保健所資格職等調査研究支援及び医師職員研究支援事業を実施。
 - 研修に参加する際は、職務専念義務免除。
 - 職務に関連ある研修や資格試験に関する職務専念義務免除の規定は、公衆衛生医師に限らず、既に規定されている。学位取得や留学等に関しては、その内容が職務と関連性があるかなど、個別に検討した上で、職務専念義務免除の規定が適用できるか判断することになる。
 - 職務服務規程により、申請をし、承認を得た上で職務専念義務が免除される。
 - 研修は職務専念義務の免除あり。
 - 学位取得の例はないが、研究、研修については随時行っている。

○大学公衆衛生学教室の非常勤講師として職専免等。

○地方公務員法第35条に基づく、大牟田市職員の職務に関する義務の特例に関する条例を定め、公務とならない研修等についても、その内容により職務に専念する義務を免除されることができるとしている。

【検討中】

○研修については職専免の規定はあるが、学位取得、留学、研究についての規定はない。規定整備の必要性については検討が必要。

○現行規定の範囲以内で対応する。

○医師採用計画、未整備(検討中)のため。

○検討中で、強力に説得しているが、未だ説得できない。被説得者がOKすれば、規定の整備は可能と考えている。

○保健所医師の複数配置が実現できた場合、研修等についても充実したい。

【予定無】

○公衆衛生医師の研鑽機会の確保という観点から今後検討していきたいと考えている。

○ケースが出た場合検討する。

○本問が、長期の留学等を予定しているのであれば、業務に支障を来すため困難である。ただし、短期のもので業務上必要なものであれば、現行の規定で対応可能である。

○代替職員(医師)の確保及び人事課等との調整が必要であり、現状では難しい。

○特別の規定ではなく、一般の規定で対応可能。

○他職種を含めた検討が必要。

○医師の学位取得等に関する服務上の取扱いを特別に定めていないが、必要に応じて個別に判断し、職務専念義務を免除できるようになっている。

○その都度、協議する。

○公衆衛生医師に限るものはない。

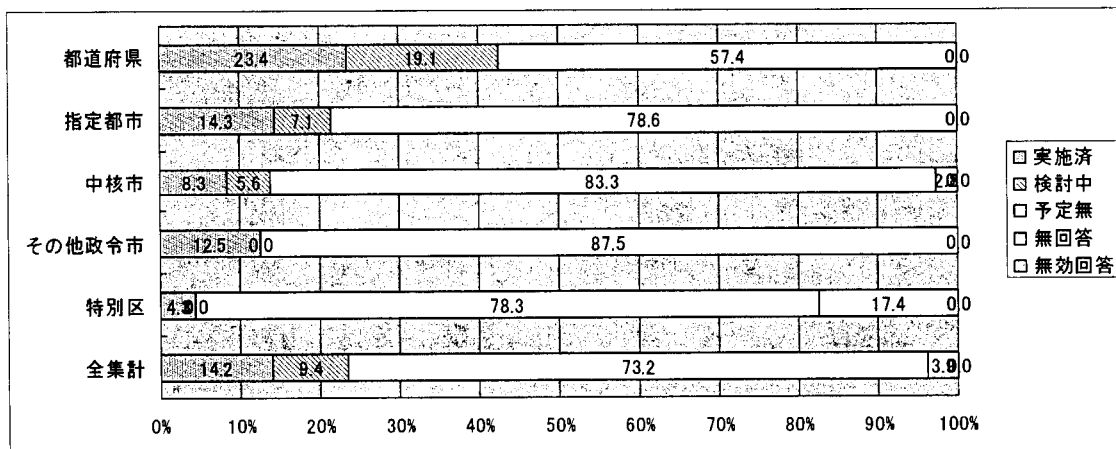
○必要に応じて検討する。

○東京都で調整。

○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。

・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)

【実施済】

- 隣接する区域の保健所長が職務代理者として勤務。
- 国立保健医療科学院の専門課程 I を受講する予定の公衆衛生医師については、研修受講に伴い長期間不在となっても支障の少ないポジションに配置している。
- 厚生労働省や国立感染症研究所、保健医療科学院に 1 年ないし 2 年の研修派遣を行っている。
- 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、設問の融通性のある勤務体制は困難である。
- 随時協議可能である。
- 若手にとって、必要な研修が受講できる体制を組んでいる。
- 長期研修が必要になった時点で体制を検討する。
- 1ヶ月程度の研修は可能。
- その都度、協議する。
- 医師の複数配置。
- 所内で調整

【検討中】

- 公衆衛生医師の研鑽機会の確保という観点から今後検討していきたいと考えている。
- 隣接する区域の保健所長が職務代理者として勤務。
- 公務運営に支障がでない体制づくりが必要であり、必要最小限の人員配置をしている現状では困難であるが、研修に参加可能な若手医師の確保が必要。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

【予定無】

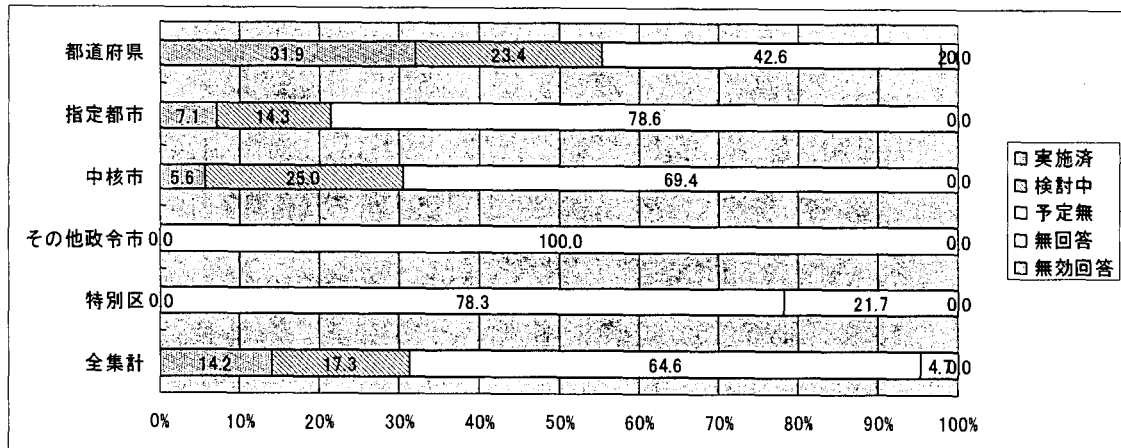
- ケースが出た場合検討する。

- 医師は少数職種であり、長期にわたる研修への参加は困難である。
- 必要に応じて既存の枠組みの中で検討していく。
- 現段階では困難な状況である。
- 代替職員(医師)の確保及び人事課等との調整が必要であり、現状では難しい。
- 人員体制の問題があり、予定していない。
- 他職種を含めた検討が必要。
- 公衆衛生医師は不足しており、長期研修を想定した勤務体制の構築は困難である。
- 人材不足で困難である。
- 長期研修への参加については、その必要性などを個別的に検討することになるが、公衆衛生医師の絶対数が不足する現状では難しい。
- 業務に支障をきたすため、長期研修(数ヶ月)に参加することは困難である。
- 保健所の職には1名のみ配置であることから、長期研修への参加は困難である。
- 申請が承認されれば実施する。
- 人数的に余裕がない。
- 所内他の医師がカバーしている。
- 被説得者がOKすれば、可能と考えている。ただし、二人医師体制は、確保したい。
- 保健所業務の多忙さ、複雑さ、高度化からからして非常に困難である。
- 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。
- 東京都で調整。
- 区としても可能な範囲で研修へ参加できるよう努めているが、予算が必要な場合困難がある。
- 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。

(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

・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)

【実施済】

- 欠員が出た場合に採用を決定。
- 退職年度等を考慮して必要な人数を確保している(H18に採用1)
- 公衆衛生医師の不足を招かないよう計画的な採用に努めている。
- 採用については、年齢構成のほか、採用後の配置ポスト及び人事ローテーションも考慮しながら実施している。
- 採用は欠員補充を基本としており、毎年定期的に採用している訳ではないが、採用時には年齢構成等も勘案し、バランスを取るようになっている。
- 保健所長候補者として、所長以外の定数を活用し経験をつませている。
- 京都府立医科大学全体で採用、人材育成を実施している。
- 保健所医師の配置状況及び本庁等における必要人数等を踏まえ、毎年若干名を公募の上、採用している。
- 退職を見込みながら前倒し採用するなど計画的に採用している。
- 本県では、保健所への医師の複数配置(年齢構成を配慮)をしており、現在のところ採用予定がないため。
- 年齢構成等を考慮した計画的な採用を行っている。

【検討中】

- 計画的な採用が困難な状況にあるが、可能な限り「賛成」という点も考慮している。
- 欠員が出た場合に採用を決定。
- 公衆衛生医師、へき地勤務医師の確保対策としてドクタープール制等の対策を実施して

いるが、計画的採用までは実施できていない。

○定期的には採用していないが、今後の採用については、年齢構成等も考慮したい。

○計画的な採用はないが、欠員補充については憂慮している。

○医師採用計画、未整備(検討中)のため。

○昨年度採用したが、今後の採用計画はない。平成17年4月1日付 1名

○昨年度は増員要求を出し、今年度も1人増員要求する予定である。

○現職の保健所医師の年齢を考慮した選考を実施しているが、辞退されている。

【予定無】

○組織定数管理上、基本的には、欠員を生じた場合、或いは特別の事情がある場合に採用することとしており、現状では、定期的な採用は難しい。

○本県の置かれ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、採用も管理職にふさわしい年齢の者を退職補充していくという方式にならざるを得ないため。

○現状では、欠員補充にならざるを得ない。

○他の職員と同様、基本的には欠員補充となっている。

○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。

○本県では、各保健所(保健福祉環境事務所)に2~3名の公衆衛生医師を配置することにより、若手の育成など公衆衛生医師を養成できる体制を整えている。

○業務量に応じた必要最小限の人員を配置しており、欠員が出ないと採用が困難。

○自治医大卒者について、義務年限終了後の継続勤務希望者の育成に努めている。

○3名採用した。1年2名退職。

○公衆衛生医師の必要数は限られているため、各世代毎の採用は難しいと思われ、採用計画自体も長いスパンのものになってしまいます。また、医師という資格職の性質上、必ずしも定着を期待できないため、計画的な採用が実施しにくいと考えられます。

○本市では、必要な医師ポストが限られており、基本的には欠員補充のための採用となっていることから、若手の育成や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ことは難しい状況である。また、公衆衛生医師を目指す医師の絶対数が少ない中で公募による採用を行ってきたが、必要な人材を確保することは困難であった。このため、現在、積極的に医育機関等に医師確保のための協力依頼を行っている。なお、採用にあたっては、年齢や適正に配慮しており、また、配置転換等により、医師の、資質向上にも努めている。

○現在も新たに医師を採用する具体的な予定はないが、引き続き年齢構成等にも配慮しながら適切な運営体制の確保に努めていく。

○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。

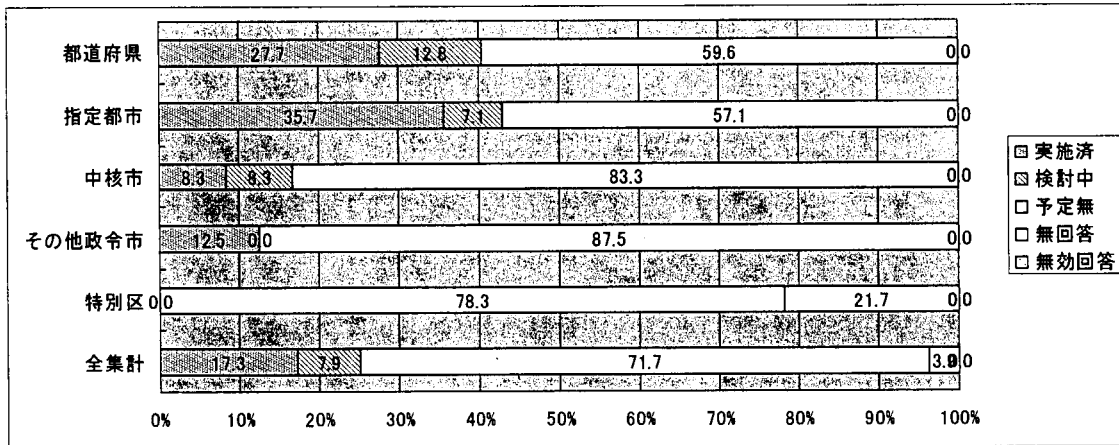
- 欠員が生じた場合、補充について検討し、必要があれば採用する。(医師 1 名、歯科医師 1 名)
- 現時点での定員(保健所) 3 人は充足しており、現在、更なる増員計画はない。
- 優秀な人材を確保すべく必要に応じた採用を行っている。
- 退職に伴う新規採用を実施。
- 全国で最も小さな保健所政令市として、限られた陣容により業務運営を行っている状況の中では、極めて厳しい本市の行財政運営の実態を踏まえれば、現行の運営体制を超えて公衆衛生医師の育成・確保等を図っていくことは困難である。
- 東京都で調整。
- 東京都で実施している。
- 人事は東京都が一括してやっているから。
- 都が担っており区独自には行っていない。
- 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。

(1 年間の新規採用人数)

- 2 人
- 1 人
- 1 人(18 年 4 月)
- 1 人(H18)
- 平成 17 年度 1 人
- 3 人
- 7 人
- 4 人
- 1 人 平成 17 年度 1 名、平成 18 年度 1 名採用
- 1 名程度
- 平成 18 年度 2 人
- 随時採用

② 募集方法の工夫

- ・ホームページや雑誌、新聞、広報等による募集の定期的な実施



(詳細)

【実施済】

- ホームページ(募集の都度)。
- 欠員が出た場合にホームページや雑誌を活用し、募集を実施。
- ホームページへの募集の掲載、医学雑誌への募集広告の掲載。
- ホームページ、医学雑誌の広告掲載等により募集を行っている。特にホームページはその閲覧による応募者の割合が高いことから、募集における効果は大きい。また、この応募は通年にわたり行い、公衆衛生医師の業務内容等の普及啓発に努めている。
- 県のホームページ、専門誌(医事新報)に募集広告を掲載。
- 応募時に県HP、医師会誌、専門誌に掲載。
- 募集案内及び様々な公衆衛生の現場に勤務する複数の医師からのメッセージ等を掲載した採用ガイド(常時搭載)をホームページに搭載している。
- ホームページ、雑誌(医事新報、リクルート)、新聞、ラジオ等可能な限り利用。
- 県ホームページ、新聞に掲載している。
- これらに加えて、全国の関係大学に募集案内を送付している。
- ホームページ、市報に掲載。
- 欠員の生じたりしたときに、医事新報に広告を掲載したり、厚生労働省のホームページに載せている。
- ホームページで年1回の募集を行っている。
- 定期的ではないが、必要に応じて実施。

【検討中】

- 今年度「保健福祉事務所の概要」(リーフレット)に募集内容を掲載。宮城県保健福祉総務課のホームページにも掲載の方向で検討中。