

## 平成18年度第1回公衆衛生の育成・確保のための環境整備評価委員会 発言概要

### 1 公衆衛生医師を取り巻く現状

#### 人事について

- マネージメント能力のある人の採用方法の検討が必要。
- 人事に関しては、自治体によってやり方はバラバラである。中央集権型もあれば、各専門部署によってある程度の決定ができるものもある。
- 厚生労働省等、大きな組織や団体との交流も重要ではないか。
- 厚生労働省としては、基本的に要請があればどこでも調整していく方針。ただ、それをルール化するということまではいっていない。
- 保健所長を兼任しているところがあるが、現在各府県が保健所の統廃合を行っているので、自動的に兼任は消えることもあり、急務に解決する必要もない。

### 2 公衆衛生医師の育成・確保における問題点

#### 人材育成について

- 一番の問題は、人材育成に関してプログラムの作成予定なしが多いことである。職場が提起していない、あるいは一緒に作っていないというのがやはり大きな欠陥ではないだろうか。
- 報告書が出た後の変化がアンケート結果から見えてこない。マネージメント能力が医師にはないとしながらも、管理職を育てようとする研修がなされていない。
- ホームページなどを見て応募してくるので、医師の人材にばらつきがある。
- 研修についても、やるかやらないかは個人のモチベーションによるので、差が大きくなる。
- 東京都や一般の行政官の場合は、マネージメント能力がなければ自然淘汰されていくが、地方の医師の場合はそれが少ないため、全体的に上に行く人の質の低下が問題となっていると思われる。

### 3 公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備

#### 3-1 公衆衛生医師の育成について

#### 人材育成について

- イギリスのように、5年間自分の能力をどうやって高めていったらよいか、自分自身の研修プログラムを上司に出す。また、それをもとに、能力を得たか得てないか評価する項目が決まっていて、評価することができる。このように、定期的に評価を受けていくようなシステムが必要。
- 今回のアンケート結果の数値を根拠にして、今後どういった研修計画を立てていった

らよいかを考えていく時期である。

- 1回や2回の研修をしたからといって、マネジメント能力が向上するとは限らない。東京都は都で一括して人事採用を行い、人事異動している。その中でマネジメント能力が向上するのではないか。
- 能力評価、育成については一般職に浸透するのと並行して公衆衛生医師にも浸透するのではないか。

#### プログラム

- システマティックな養成プログラムで、医師を一人ぼっちにさせないで支援する仕組みができないか。
- どこかで人材を一括採用し、人材をプールし、そこで養成をして配置することはできないか。
- 医師1人しかいない中核市などではせめてそこを抱えている県との人事交流ができたらいのではないか。
- 地方自治体に制度を押しつけることはできないのではないか。ただ、複数配置はもっと進めていく必要があると思う。(一つの保健所を軸に、国や県なりに人事交流という形であれば、欠損は生じない)
- 人材をプールするという話もあるが、人事異動によって、ころころ保健所が変わるのでは、地域になじめなかつたり、進むはずの話すら進まないなど問題があるのではないか。
- 一方、医系技官などを例に挙げ、異動による障害はそれほどないという意見もあった。
- 保健所長会のようなものが、将来的に公的な養成プログラムを担えるのではないか。また、少しプライベートな色が強くなるが、公衆衛生学会の中に養成システムの一部を位置づけていってもよいのではないか。
- Eラーニングシステムを使う可能性。
- プログラム内容さえ示されていれば、自治体も養成プログラムを実行しやすくなるのではないか。
- 個別に存在する研修をシステム化する。

### 3-2 公衆衛生医師の職務に関する普及啓発について

#### 公衆衛生医の確保について

- 公衆衛生医師のリクルート努力が全然足りない。全体の7~9割が予定なしという結果には驚く。
- 医系技官のパンフレットのような普及啓発方法はないか。
- 他の臨床医(産婦・小児など)と共に公衆衛生医の確保も混ぜて地方の医師採用計画のようなものがないか。

- 医学教育の中でも、もっと公衆衛生トレーニングがあれば魅力が伝わるのではないか。卒後臨床研修の時期をいかに有効に活用するかがポイントとなる。
- 国立保健医療科学院が、来年から卒後臨床研修における 3 ヶ月の保健所実習プログラムを打ち出した。普及啓発に一役かうことをねらう。

#### 保健所医師の処遇について

- 公衆衛生医師を処遇の問題、キャリアアップの問題で魅力のあるものにしていかなくてはならない。
- やる気のある人をいかにのばしてあげるのが大切。やる気のある人を大いにサポートし、やる気のない人にもやる気のある人からのよい影響を与えられないか。
- 逆に、やる気のない人をやる気にさせるのは難しいのではないか。
- 地方公共団体においても、職員の業績評価・能力評価のシステムが整い始めている。
- 採用後の職員に明確なビジョンを持たせることが大切である。
- 採用の段階で明確なビジョンを持って公衆衛生に入ってきたかどうかを問うのが大切である。

### 3-3 公衆衛生医師の育成・確保のための行動計画の策定および評価について

#### 公衆衛生医師に求めるレベルとは

- 組織として機能する最低限のレベルとして、最低限の条件・能力を求める部分と、自治体の公衆衛生行政ビジョンが求める部分があるので、そのあたりの違いを明確にしていく必要がある。

#### 自己評価

- 職場の中で公衆衛生医師が個人目標を立てて、自己点検評価するシステムがあってもいいのではないか。
- 東京都では、年度当初に個人目標を立てて上司と面接する仕組みが既にできている。給与にも若干の差がでるような仕組みがある。

#### 4 チェックシートの信頼性、妥当性について

- だれが回答したのか、複数ある保健所のどこの部分を回答しているのか。精度の問題がある。数量的に答えていない回答は分かりにくい。