

公衆衛生医師確保に向けた取組

事 例 集

平成 28 年 3 月

目 次

I. はじめに.....	1
II. 公衆衛生医師確保のポイント.....	2
III. 各地域における取組.....	4
①効果的な広報活動や募集の門戸拡大等、攻めの姿勢の医師確保策（青森県）.....	4
②「公衆衛生医師育成プロジェクト」：県と大学のコラボレーション（群馬県）.....	6
③大規模な周知活動とキャリアパスを見据えた人材育成・定着支援（東京都）.....	8
④臨床・研究と公衆衛生の両立：専門性も高められる大学・保健所の兼任体制（京都府）.....	10
⑤“やりがい”を高める研修・職務制度づくりの取組（大阪府）.....	12
⑥医師確保と育成・定着は車の両輪：研修会を母体とした定期的な情報共有（福岡県）.....	14
⑦女性医師ネットワークを活用し、「行政は楽しい！」活動姿勢の積極的アピール（長崎県）.....	16

1. はじめに

1. 事例集作成の目的

公衆衛生医師確保の困難さを背景に、平成 23 年度より地域保健総合推進事業において、公衆衛生医師の確保・人材育成に関する調査および実践事業として、実態調査や研修、セミナー等を実施してきました。平成 23 年度事業における若手医師に向けた公衆衛生医師パンフレットの作成や、平成 26 年度事業における公衆衛生医師確保のためのガイドライン案の作成など、公衆衛生医師確保のための様々なツール開発も実施してきたところです。

これらを受けて、全国の各地で公衆衛生医師不足を解消すべく、様々な取組が開始されています。大学等との連携や女性活用を柱とする取組など、公衆衛生医師の確保に成功している地域も見られていますが、依然として医師確保が困難となっている地域もあります。そのため、当該取組が成功している地域の状況を取り上げ、好事例として情報提供することとなりました。

この事例集は、全国で取組まれている公衆衛生医師確保のための方策を地域に紹介し、取組内容や工夫などを参考に、自地域での医師確保策の工夫につなげていただくことを目的に作成しています。

2. 想定する読者と活用方法

この事例集は、各自治体で公衆衛生医師の確保に関わる方々を読者と想定し、各地で取組まれている医師確保のための方策・工夫について取りまとめたものです。

本書で紹介している7都府県では、限られた資源の中、担当者の工夫により効果的な確保策を実施しています。今後、各地域で医師確保策を検討される際に、この事例集を役立てていただければ幸いです。

II. 公衆衛生医師確保のポイント

各自治体が工夫し、その自治体が持っている資源を活かした多様な取組が、公衆衛生医師確保を支えています。4頁以降で好事例として掲載された青森県、群馬県、東京都、京都府、大阪府、福岡県、長崎県に共通していることは、現場の医師と行政の担当の事務職員が力をあわせ、採用計画を策定し、密な連携を行うことで医師確保に努めていることです。事務職員は行政業務に不慣れな医師のサポートを積極的に行うだけでなく、医師確保に向けて情報を受発信したり、自治体内での受け入れ整備を行ったりします。現場医師は通常業務だけでなく、将来自分と働く医師を確保すべく、自治体としての広報に積極的に携わることによって、現場視点が入ったよりよい取組が可能となります。

本事例集で取り上げた地域の状況を踏まえ、ポイントを取りまとめました。

図表 公衆衛生医師確保のポイント

取組	内容
公衆衛生医師のPR	<p><u>公衆衛生医師の業務を知ってもらう</u></p> <p>→様々な媒体を用いて業務内容をPR、募集を周知</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マスメディアを通じたPR、ホームページにてPR ・ホームページにて興味を持った医師が情報を取得しやすいようにホームページにて採用内容や業務内容を詳細に提示 ・パンフレットの作成・配布 <p>⇒①青森県、③東京都、⑤大阪府の事例</p>
キャリアパスの提示	<p><u>キャリアパスイメージをうまく描けない</u></p> <p>→興味を持った医師が自らのキャリアパスを明確にイメージできるようモデルイメージを提示</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先輩医師の経験を基にホームページにてキャリアパスのイメージ図を公開 ・個別相談の対応 <p>⇒①青森県、②群馬県の事例</p>
大学との連携	<p><u>安定した医師確保の基盤がほしい</u></p> <p>→自治体内の医学部設置大学と連携し医師を確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学の専門医師との人事補完制度の設立 ・大学での講座の実施 ・研修医の受け入れ <p>⇒②群馬県、③東京都、④京都府、⑤大阪府、⑦長崎県の事例</p>
その他関係機関との連携	<p><u>安定した医師確保の基盤がほしい</u></p> <p>→病院と連携し医師を確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人広告の周知及び業務内容をPR <p>→再就業支援機関と連携し医師を確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性医師や一度退職した医師を対象にパンフレットを配布 <p>⇒③東京都の事例</p>

取組	内容
医師ネットワークの構築	情報共有・周知の場として医師ネットワークを構築 → <u>県職員（医師）の研修会の開催</u> ・毎月1度研修会を開催、様々な情報を共有 →「 <u>女性医師の会</u> 」の活用 ・女性医師や一度退職した医師を対象に公衆衛生医師業務をアピール ⇒⑥福岡県、⑦長崎県の事例

○公衆衛生医師のPR

まずは「公衆衛生医師の仕事」を周知することが重要です。業務内容を理解していなければ、学生は自分の将来像の選択肢として公衆衛生医師を挙げることはできません。そのため、各地域では様々な媒体を活用し、積極的に業務内容をPRするとともに、募集状況を告知しています。自治体独自でパンフレットを作成したり、マスメディアを活用しつつ、できるだけ低予算で（あるいは追加予算なしで）工夫しながらPRを行っている例がみられました。

○キャリアパスの提示

公衆衛生医師を確保する上で、入職後にどのような将来が待っているのか、そのキャリアパスがある程度明確となっていなければ人は集まりません。各地域では実際の経験談やモデルケースとなる例をホームページ上で示したり、さらに職級と詳細な業務内容の例示や受けられる研修内容、モデル年収などを明示している例もありました。

○大学やその他関係機関との連携

保健所実習や大学での公衆衛生の講義など、学生とのかかわりは公衆衛生医師確保の上で外せないポイントです。今回の各地域でも何らかの形で大学との連携を行っていました。なかでも、大学と保健所の人事交流など、踏み込んだ形での連携を実施している地域もあります。また県の医師会などと連携し、医師ネットワークを構築している例も見られました。

○医師ネットワークの構築

行政で働く医師の研修会を定期的に行ったり、女性医師の会・大学・医師会と連携して女性医師ネットワークの構築を行い、キャリアプラン相談懇話会を開催してリクルートを行っている例もありました。医師同士の情報共有の場を確保し、活発に意見交換や入職候補者の情報交換を行い、リクルートにつなげている例もあります。

以上のような組織的なアプローチに加え、個別の直接アプローチも必要不可欠です。ほぼ一本釣りのような形でアプローチしている例もあり、各地で公衆衛生医師のリクルートのために様々な方法を有機的に組み合わせて工夫していました。

今回、好事例として掲載した青森県、群馬県、東京都、京都府、大阪府、福岡県、長崎県の事例を参考に、まずは各自治体において、一度自らの地域で活用できそうなリソースを再度確認してみてください。そこから採用のための目標を立て、具体的な取組を立案し、地道な周知・広報活動を行って公衆衛生医師の認知度を上げ、大学や医師ネットワークの構築などから積極的に情報の共有を行っていくことが、最終的には地域を守る公衆衛生医師として活躍する医師の確保につながります。

III. 各地域における取組

①効果的な広報活動や募集の門戸拡大等、攻めの姿勢の医師確保策 ～ 青森県の例 ～

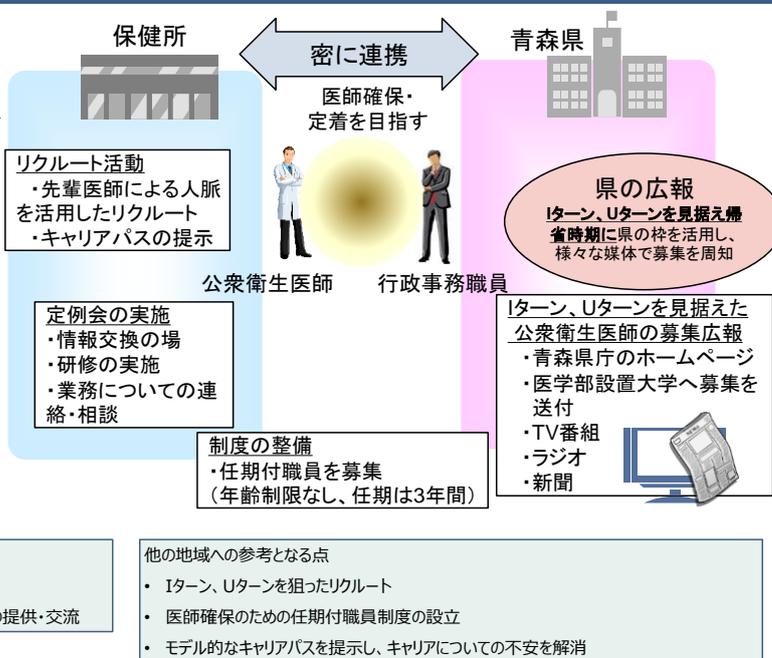
- Iターン・Uターンを見据え、医師確保のために公衆衛生医師と行政事務職員が連携

■ 具体的な取組

- 先輩公衆衛生医師による人脈を活用したリクルート
- 様々な媒体での帰省時期を主とした募集広報
- 幅広い応募者を取り込むための制度の新設・整備
- 医師同士の交流を関連にする定例会を実施

■ 主な特徴

- 現役保健所長が直接面談し、応募者や興味のある医師に、仕事のやりがいなどを伝える親身なリクルート面談
- 県の広報の一環として、様々な媒体を利用した公衆衛生医師の募集・広報（IターンやUターンを見据え、帰省時期に集中）
- 65歳以上の医師向けに年齢制限を設けない任期付の職員制度



各主体の役割

- ・県：予算確保、制度の整備、募集広報、モデル的なキャリアパスの提示
- ・保健所：先輩医師による直接のリクルート、医師同士の情報交換の場の提供・交流

他の地域への参考となる点

- ・ Iターン、Uターンを狙ったリクルート
- ・ 医師確保のための任期付職員制度の設立
- ・ モデル的なキャリアパスを提示し、キャリアについての不安を解消

○ 取組の概要

青森県では、公衆衛生医師の確保に向けて、大きく 3 つの取組を行っています。まず、現役公衆衛生医師による積極的な募集活動です。他県で既に現役の公衆衛生医師として働いて、定年を迎えようとしている医師や青森県出身で U ターン等を考えている医師に対し、青森県の公衆衛生医師の募集を働きかけます。次に様々な媒体を使った募集の広報を行っています。ラジオ、テレビ、新聞、青森県のホームページ等で募集や呼びかけを行っています。また「任期付職員（一般職）」の募集も行っています。これは、保健所長として即戦力となる主に 65 歳以上の保健所長資格を有している医師を対象とした制度です。これらの取組によって、平成 26 年度には、3 名の公衆衛生医師の入職につながるなど、大きな効果をあげています。

○ お問合せ先

青森県健康福祉部健康福祉政策課

TEL:017-734-9276 E-mail:kkenkofu@pref.aomori.lg.jp

○ 取組の経緯

青森県内には 6 か所の保健所がありますが、保健所長は 4 名しかおらず、うち 2 か所を 2 名の医師が兼務しています（平成 28 年 1 月現在）。医師不足を解消すべく、I・U ターンを検討している医師や、青森県出身で他の都道府県で働いている医師にも応募してもらうために、様々な媒体を通して募集広報を行っています。また、公衆衛生医師、臨床医に関わらず保健所長として即戦力となる、定年を迎えた医師を確保できるよう制度を整えています。

○ 具体的な取組内容

◇ 積極的な医師の勧誘

公衆衛生に興味のある医師や、他県に勤務する定年を迎える医師で興味を持っていそうな医師など、医師本人に限らず、本人の周囲の方からも情報を集め、本人と直接連絡を取り、勧誘を行っています。何度か連絡を取り合った後に直接会い、更に詳細な業務内容や職場環境を伝えます。その際に最も重要なポイントは、お互いの認識の食い違いを防ぐために公衆衛生医師の仕事内容を具体例を交えながらきちんと伝え、理解してもらうことです。そして、臨床医は目の前の患者の病気を治すことはできますが、公衆衛生医師となれば社会システム自体にアプローチできるため与える影響が大きいこと等、公衆衛生医師としてのやりがいを認識してもらい、応募につなげたいと考えています。

◇ 様々な媒体を使った医師募集の広報

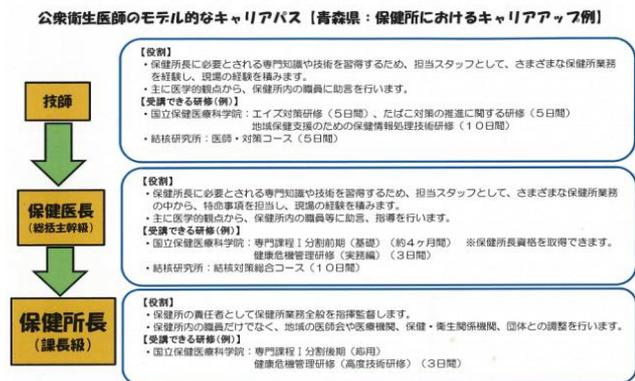
医師募集の広報活動として、青森県では青森県のホームページでの募集案内の掲載、全国の医学部設置大学に向けての募集案内の送付をしています。

また平成27年度は、Iターン、Uターンによる応募を意識して、お盆や正月の帰省シーズンにあわせてラジオ、新聞、TV番組による募集広報を試みました。ラジオとTV番組については、県の広報番組内でPRを行いました。新聞については、地元紙に2週に1回掲載している県からのお知らせの一枠に、募集案内を掲載しました。いずれも県の広報活動の一環であるため、特別な費用は発生しておらず、青森県が持っているリソースを活用した広報につながりました。

◇ 医師定着に向けて

公衆衛生医師として長く働いていただくための定着支援として、具体的には公衆衛生医師に興味はあるものの、明確なキャリアパスをイメージできない医師のために、右図のようなイメージ図をホームページで公開しています。

この他にも、様々な形で公衆衛生医師が定期的集まる機会を設け、先輩公衆衛生医師等による講義や研修、医師同士の情報交換などを行っています。また、公衆衛生医師として受講が望ましい県内外の研修にできるだけ多く参加できるよう、予算確保などの調整を行っています。



青森県ホームページより引用

◇ 任期付職員(一般職)の募集

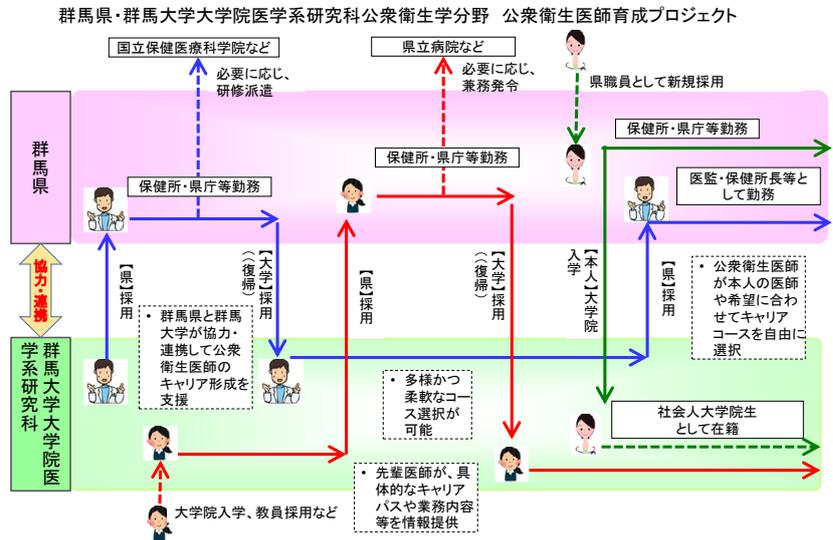
平成25年度から任期付職員(一般職)の枠を設けました。主に保健所長資格がある65歳以上の医師から応募があった場合に対応できるよう、年齢制限なしで3年間の任期付の職員として公衆衛生医師を募集しています。保健所長も含め、他の都道府県では定年延長を実施していない都道府県もあるため、即戦力となるシニア世代を取り込むための制度です。またIターン、Uターンも見据えた制度といえます。

○ 課題と展望

現在、人材の確保は行政の柔軟で多様な対応と先輩医師の熱意や人脈の活用によって支えられています。更なる医師確保のため、日頃から医師募集に関するアンテナを張り巡らし、確保に向けて積極的に取組んでいくことが重要であると考えています。

②「公衆衛生医師育成プロジェクト」：県と大学のコラボレーション ～ 群馬県の事例 ～

- 群馬県庁と群馬大学大学院医学系研究科公衆衛生学分野が連携して、「公衆衛生医師育成プロジェクト」の取組を推進
- 具体的な取組
 - 公衆衛生医師の多様なキャリアコースを用意して医師のモチベーションアップ
 - 県庁採用後の公衆衛生医師のキャリアパスや業務内容を整理して情報発信
 - 大学において本プロジェクトを紹介・PR
- 主な特徴
 - 県と大学が連携した取組
 - 公衆衛生医師の多様なキャリアコースを用意
 - 群馬県外から採用実績あり



各主体の役割：※特に自治体の関与の部分を中心に

- ・県／保健所：多様なキャリアコースの用意、各種研修支援、先輩医師が手厚く支援
- ・大学：学内で本プロジェクト紹介の場の提供、県庁に採用された公衆衛生医師を社会人大学院に受入れ
- ・その他団体等：

他の地域への参考となる点

- ・多様なキャリアコースを用意して、医師自らが主体的にコースを選択できるようにしている。
- ・公衆衛生医師のキャリアパスや業務等について、先輩医師の経験に基づいて、分かりやすく整理し情報発信している。
- ・大学との協力・連携の下で、医学部在学生に直接アプローチしている。

○ 取組の概要

群馬県では、平成 26 年度から群馬県庁と群馬大学大学院医学系研究科公衆衛生学分野が連携して「公衆衛生医師育成プロジェクト」の取組を進めています。群馬大学の公衆衛生学講座の講義で、県庁担当者や保健所医師が本プロジェクトの説明をしたり、県庁に採用された公衆衛生医師が多様なキャリアパスを描けるよう工夫しています。本プロジェクトの概要は、県庁のホームページでも公開されており、群馬大学に学ぶ医学生だけでなく、全国の医師に対して働きかけを行っています。その結果、もともと群馬県とは縁のなかった若手医師が志望して保健所医師として採用されるなど、大きな効果を挙げています。

○ お問い合わせ先

群馬県健康福祉部健康福祉課 TEL:027-226-2511 E-mail: kenkoufuku@pref.gunma.lg.jp

群馬大学大学院医学系研究科公衆衛生学分野 TEL:027-220-8013 E-mail:cyoshiza@gunma-u.ac.jp

○ 取組の経緯

群馬県では、かねてから公衆衛生医師が不足しており、保健所長が複数兼務であるなど課題を抱えていました。群馬大学大学院医学系研究科公衆衛生学分野の小山教授も、公衆衛生学の研究者確保を図り、県内の公衆衛生を充実させたいと考えており、両者で公衆衛生医師の確保・育成の方策について検討を重ねた結果、平成 26 年度より本プロジェクトを実施していくことになりました。

○ 具体的な取組内容

◇ 公衆衛生医師の多様なキャリアコースを用意して医師のモチベーションアップ

県庁に採用された公衆衛生医師のキャリアコースについて、そのまま継続して勤務する道以外にも、一定期間大学に戻ってから再び勤務する道、産休後に育児期間を経て再び勤務する道、勤務しながら社会人大学院に通学して学位を取得したり、各種研修に参加したりできる道など、多様な選択肢を用意して医師のモチベーションアップにつなげています。

◇ 県庁採用後の公衆衛生医師のキャリアパスや業務内容を整理して情報発信

県庁採用後の公衆衛生医師が具体的にどのような業務内容を経験して、どのようなキャリアパスを積み重ねていくかを先輩医師の経験をもとに分かりやすく整理して示しており、県庁のホームページなどで情報発信しています。もちろん、採用志望者からの個別の相談にも対応しています。

公衆衛生医師のキャリアパス



◇ 群馬大学医学部において本プロジェクトを紹介・PR

本プロジェクトについては、県庁のホームページで情報発信しているだけではなく、県庁担当者や先輩医師が群馬大学医学部に出向いて、直接学生の皆さんに本プロジェクトを紹介・PRするとともに、公衆衛生医師の仕事の魅力を伝えています。こうしたイベントはこれまで3回開催され、各回終了後には、参加者と意見交換会を開催しています。

○ 課題と展望

県庁において公衆衛生医師確保のための特別な予算があるわけではなく、群馬大学大学院医学系研究科公衆衛生学分野と群馬県庁の間の連携・ネットワークが重要なポイントになります。また今後は、女性医師の会など多様な関係団体と連携のネットワークを拡大して、より有効な取組を行っていきたいと考えています。

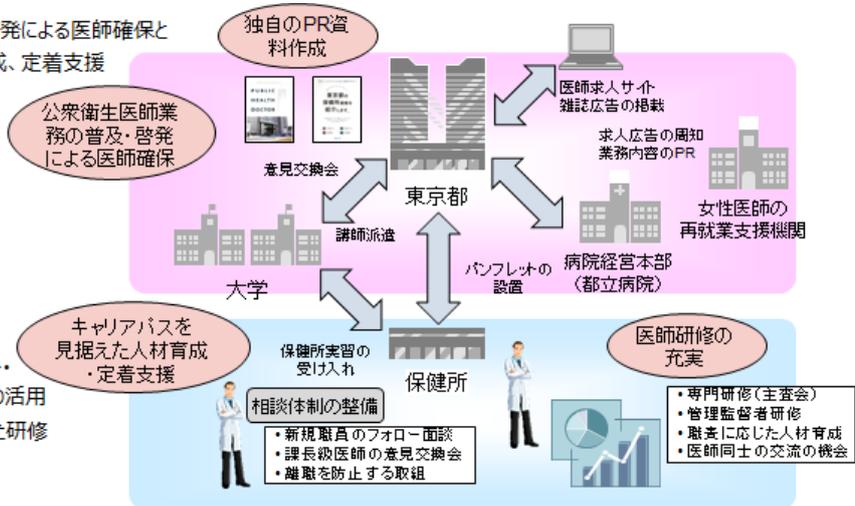
③大規模な周知活動とキャリアパスを見据えた人材育成・定着支援 ～ 東京都の例 ～

■ 公衆衛生医師業務の積極的な普及、啓発による医師確保とキャリアパスを見据えた計画的な人材育成、定着支援

- 多様な主体との連携による医師の確保
- 公衆衛生医師業務のPR活動
- 医師研修や相談体制の充実による人材育成・定着支援

■ 主な特徴

- 東京都に専任の担当者を配置
- 行政、大学等、多様な主体との連携
- 独自のPR資料作成、医師求人サイト・医学系雑誌の広告等、多様な媒体の活用
- キャリアアップ支援としての職責に応じた研修



各主体の役割
<ul style="list-style-type: none"> ・都/保健所：専任の担当者を配置、独自のPR資料の作成、多様な媒体による普及・啓発、保健所実習の受け入れ ・大学：意見交換会、医学部授業への講師派遣、保健所実習 ・病院：副院長会において求人広告の周知および業務内容のPR ・その他団体等：女性医師の再就業支援機関に対して、育児等を理由に休業中の医師にパンフレットを配布し、再就業先の一つとして情報提供することを依頼

他の地域への参考となる点
<ul style="list-style-type: none"> ・公衆衛生医師業務の普及・啓発では、大学との連携や医療機関への業務内容のPR、保健所へのパンフレット設置など、予算を掛けずとも実施可能な取組もある ・キャリアパスを明確化し、職責に応じた人材育成と離職を防止するための相談体制の整備

○ 取組の概要

東京都では、特別区・保健所政令市との協力関係のもと、都が公衆衛生医師の人事管理を一括して行っており、専任の担当者を配置して多様な取組を行っています。特に、公衆衛生医師の確保のための取組としては、大学や保健所など多岐に渡る主体との連携、また都が独自に作成したパンフレットなど多様な媒体の活用を通じて、公衆衛生医師業務の積極的な普及、啓発に努めています。さらに、キャリアアップの支援として、充実した研修機会の提供や相談体制の整備によって、キャリアパスを見据えた計画的かつ効果的な人材育成を図っています。

○ お問い合わせ先

東京都福祉保健局保健政策部保健政策課公衆衛生医師担当
TEL:03-5320-4335（直通） E-mail:S0000282@section.metro.tokyo.jp

○ 取組の経緯

東京都では、東京都、特別区、保健所政令市を合わせて約 130 名（平成 27 年 1 月 1 日現在）の公衆衛生医師が連携を取りながら日々活動しています。しかし、それでも医師定数に対して約 50 名の欠員があり、さらに充実した保健サービスの提供体制を築くため、公衆衛生医師業務の普及・啓発と公衆衛生医師の確保に積極的に取り組んでいます。

○ 具体的な取組内容

◇ 多様な主体との連携による公衆衛生医師の確保

公衆衛生学教室を有する都内医科大学や保健所、病院経営本部（都立病院）、さらに女性医師の再就業を支援する機関など、多岐に渡る主体と連携し、特に募集案内パンフレットを活用した公衆衛生医師業務の普及・啓発を通じて、公衆衛生医師の確保に取り組んでいます。

図表 連携主体と連携内容

連携主体	連携内容
大学	<ul style="list-style-type: none">公衆衛生学教室を有する都内医科大学(13大学)と意見交換会を実施医師確保策について、医科大学実習担当と意見交換を行い、より効果的かつ実効性のある取組を検討医学部授業への講師派遣(9大学)
保健所	<ul style="list-style-type: none">全保健所の医師免許の各種手続窓口等に医師募集パンフレットの設置を依頼医学生の保健所実習受け入れを試行的に都内保健所で実施
病院経営本部 (都立病院)	<ul style="list-style-type: none">副院長会において求人広告の周知および業務内容のPR
女性医師の 再就業支援機関	<ul style="list-style-type: none">育児等の理由で休業中の医師にパンフレットを配布し、再就業先の一つとして情報提供を依頼

◇ 公衆衛生医師業務のPR活動

募集にあたって、公衆衛生医師の業務等を紹介するパンフレットを独自に作成、配布しています。コンテンツは先輩医師のメッセージ、業務紹介（本庁業務・保健所業務）、研修制度、キャリアパス、FAQおよび採用情報（勤務条件等）などから構成され、作成に際しては全面的に先輩医師の協力を仰ぎました。また、パンフレットに用いる写真の撮影やパンフレットの構成、レイアウトの調整などは、職員が担当したため、作成に要した費用は、印刷費の実費（1部約200円）程度です。

その他にも、保健所業務を紹介する医学生向けパンフレットの作成・配布、保健所見学及び業務説明会の開催（年2回程度）、都内医科大学との連携による医学部授業への講師派遣、研修医・医学生向け病院説明会への出展、医師求人サイト・医学系雑誌への広告掲載など、公衆衛生医師業務を普及・啓発する様々な取組を行っています。

◇ 医師研修や相談体制の充実による人材育成・定着支援

都区市の係長級公衆衛生医師を対象とし、資質向上を目的とした専門研修（主査会）を毎月1回実施しています。研修では、地域保健や感染症対策の講義、空港検疫所や精神保健福祉センター等の見学などに加え、キャリアアップを見据えた管理職業務や組織経営・管理についても学びます。他の公衆衛生医師と情報交換を行うことで、同じ立場の医師との交流を深める貴重な機会ともなっています。さらに、課長級昇任者に対しては管理監督者研修を実施するなど、職責に応じた人材育成を行うように努めています。

また、業務内容や職場環境への不安による離職の防止も兼ね、新規採用された係長級医師へのフォロー面談や課長級医師（昇任者および採用者）との意見交換会など、相談体制も充実させています。

○ 課題と展望

2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催も見据え、公衆衛生医師確保検討会において、これまでの取組内容の検証や新たな確保策の検討が必要であると考えています。また、医科大学との意見交換会等を継続的に実施し、連携の更なる強化を図り、医学生への公衆衛生医師の認知度を高めるための取組や、多様な媒体を活用したPR活動、定着策を充実させていきます。

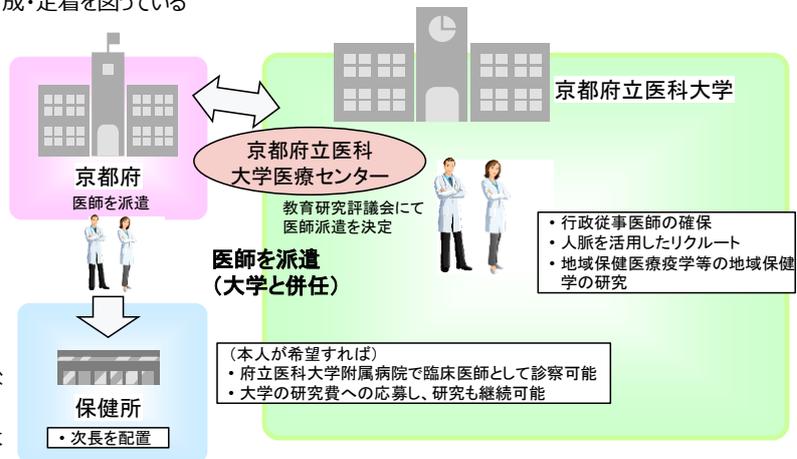
④臨床・研究と公衆衛生の両立：専門性も高められる大学・保健所の兼任体制 ～ 京都府の例 ～

- 京都府立医科大学と連携し、医師確保及び育成・定着を図っている
- 具体的な取組

- 大学に所属しながら公衆衛生医師として保健所等で活躍
- 現場で働く医師をサポートするための次長ポスト（事務職）の配置

■ 主な特徴

- 大学教授の熱意、人脈を活用した公衆衛生医師業務の普及・啓発、採用活動
- 行政と大学の密な連携
- 大学教員と併任することで、専門性を高めながら、保健所医師として活躍
- 保健所では次長を配置し、行政の仕事に不慣れな現場医師をサポート



各主体の役割

- ・府：健康福祉総務課に公衆衛生医師の枠を確保、公募等により医師を採用、京都府立医科大学と協力し、医師確保・保健所等へ派遣
- ・保健所：医師の補充、次長の配置
- ・大学：公衆衛生医師の基礎研修、専門研修による公衆衛生医師の受け入れ、臨床医として府立医科大学附属病院での臨床従事、地域保健の研究

他の地域への参考となる点

- ・ 臨床の経験を積んだ医師を採用し、保健所等へ配置
- ・ 保健所等に事務手続きや行政の仕事に不慣れな医師をサポートするために次長を配置し、仕事をサポート。医師が医療に専念できるような体制を整えている。
- ・ 大学との強い連携により医師を確保。公衆衛生医師として保健所等に派遣されていても、大学の役職と併任することで府立医科大学病院での診察も可能。また大学の研究費に応募することもでき、地域保健や医療に係る傍ら大学での研究も可能。医師の現場で活躍しながらそれぞれの専門性も伸ばすことができる。

○ 取組の概要

京都府では、京都府立医科大学が府の保健医療福祉行政に協力するというパブリックマインドの下、両者が連携して公衆衛生医師確保を行っています。具体的には、臨床医学教室から医師を派遣したり、学内の教授が知り合いに募集・広報をするなどして、外部からも医師を確保するなどの取組をしています。

特定分野での専門性、また現場で培われた瞬時の判断能力は公衆衛生医師の業務に生きる場面も多いため、確保する医師は医学部卒後8年以上の一定以上の臨床経験のある医師が多くなります。一方、行政の仕事に不慣れな医師も多いため各保健所に「次長」というポストを用意し、業務のサポートを行っています。これらの取組によって、近年は全ての保健所で公衆衛生医師の欠員はなく、複数の保健所を兼務する医師もいないなど大きな効果をあげています。

○ お問い合わせ先

京都府健康福祉部健康福祉総務課

TEL：075-414-4545 E-mail：k-toyofuku28@pref.kyoto.lg.jp

○ 取組の経緯

京都府の公衆衛生医師は、行政職としての公衆衛生医師と京都府立医科大学教員とを併任しています。昭和40年代中頃に京都府北部の府立病院で医師を確保することが難しくなり、京都府立医科大学教授会で京都府の保健医療福祉行政に協力すべく医師を派遣することを決定したことがきっかけとなり、以降も伝統として、基本的に京都府立医科大学から医師を派遣しています。

○ 具体的な取組内容

◇ 京都府立医科大学 医療センター

京都府では、昭和47年から京都府立医科大学内に医療センターという組織を設置し、京都府立医科大学の教員が京都府の医療職の公務員を併任できるようにしています。このシステムの最大の特徴は、公衆衛生医師として保健所等に派遣されても、京都府立医科大学教員を併任できることです。それにより、公衆衛生医師として活躍する傍ら、大学における研究費の公募に応募して研究を継続することや、臨床医として府立医科大学附属病院で診療することができ、自らの専門性を維持しさらに高めることができます。このシステムを支えるべく、京都府と京都府立医科大学では公衆衛生医師の待機ポストを設ける京都府行政従事医師確保システムも制度化しました。また医師として臨床の現場に携わり、専門性の維持、向上を図るため、週に一度帰学日を設け、その日だけ京都府立医科大学附属病院で臨床医として勤める医師もいます。

以上のことから現在では、京都府の7つの保健所のうち6か所に公衆衛生医師が派遣されて、残りの1か所についても京都府立医科大学卒業生OBの所長を京都府立医科大学特任教授に任命しています。

◇ 保健所業務を支える次長ポストの用意

行政の業務に不慣れな医師のために、京都府では保健所長が担う保健所の行政的な事務業務をサポートする職員として次長ポストを設置しています。臨床から公衆衛生医師へ転職し、臨床とは異なる各関係機関との連携・調整をはじめとする行政の業務について医師をサポートし、支援する体制が敷かれています。

◇ 臨床経験のある医師の採用

全国的にも若手の医師は臨床を希望する傾向にありますが、京都府でも同様です。京都府では、医師としての経験豊富な40代や50代の医師の更なる活躍の場として公衆衛生医師確保を推進し、公衆衛生一筋の医師だけでなく、内科医、外科医、小児科医など様々な分野で経験を積んだ医師を採用しています。業務内では感染症など健康危機事象への対応等において、臨床医同様、瞬時の判断力が時として求められる場面もあり、臨床医としてある分野の専門性が高い方が保健所へ勤務するとその経験が役に立つことがあります。また職場でも、この分野は所長が第一人者と周囲からも期待され、円滑に業務が遂行できるきっかけとなることが多くなっています。

○ 課題と展望

現在、人材の確保は京都府立医科大学の教授の熱意や人脈の活用によって支えられています。大学内での受け皿を拡充すべく、将来の行政医師となる医師の待機のための職として京都府職員を本務として京都府立医科大学内の教員を兼務するポストを2つ設けた京都府行政従事医師確保システムも構築していますが、このポストまではなかなか埋まらない現状があります。

また、京都府の特徴として地域によって人口密度に高低があり、北部は少子高齢化が進む過疎地域である一方、京都市には京都府の人口の半分以上が集中しています。自治体の規模によっても医師に求められるスキルが異なりますが、特に過疎化が進む京都北部においては公的病院の臨床医の確保と併せて行政医師確保が重要となっています。

⑤ “やりがい” を高める研修・職務制度づくりの取組 ～ 大阪府の例 ～

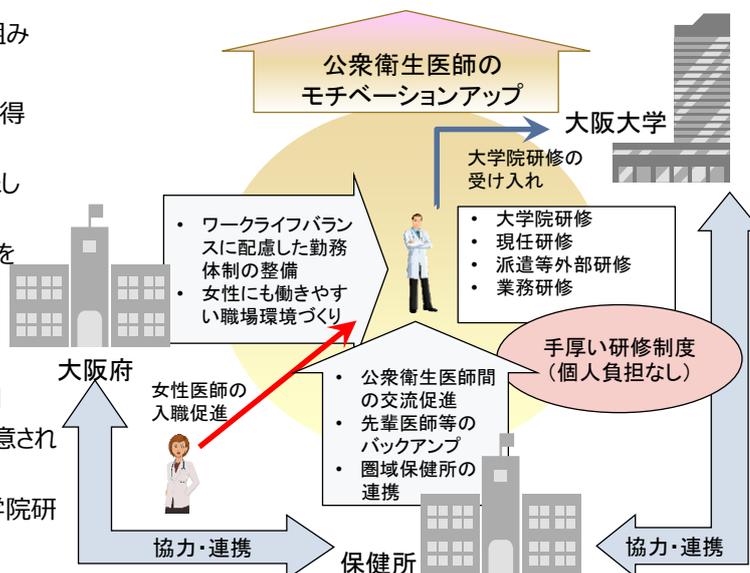
■ “やりがい”を高める研修・職務制度づくりの取り組み

■ 具体的な取組

- 保健所に勤務しながら臨床現場での技術習得や研究の機会が確保できる研修プログラム
- 保健所間の連携とワークライフバランスを加味した職務制度によって働きやすい環境を構築
- ホームページで採用内容や業務内容の詳細を提示し、開かれた情報発信を展開

■ 主な特徴

- 本庁、圏域、保健所間の連携が採れた体制
- セカンドスキルをアップさせる様々な研修が用意されている
- 研修は職務扱いで個人の負担はなし（大学院研修等一部の研修を除く）



各主体の役割：※特に自治体の関与の部分を中心に

- ・府／保健所：本庁のコントロールによって府内の保健所状況を調整
各種研修支援、ワークライフバランスを配慮した体制づくり
- ・大学：府内の5大学医学部に対して公衆衛生学の講義に公衆衛生医師を派遣、全国の大学医学部から保健所等へ公衆衛生学の実習を受け入れ
- ・病院：感染症など事案発生時の連携

他の地域への参考となる点

- ・ホームページ上で採用に関わる情報を詳細に掲載することで、問い合わせを待つ姿勢ではなく、積極的な受け入れ姿勢を表現している
- ・各種研修制度を設けると共に、保健所間の連携も持つことで、臨床とは異なる行政医師の業務を包括的にサポート
- ・毎年改良を進めている育成プログラム

※大阪府では、「公衆衛生専門家」や「MPH」のような特別な資格を取得しなければ、公衆衛生業務に従事できないようなイメージを持たれる懸念があることから、特に何の資格も持たなくても医師であれば誰でも公衆衛生業務に従事できることをアピールするため、「公衆衛生医師」を「行政医師」という標記に統一していますが、本事例集では、基本的に「公衆衛生医師」と記載しているため、「公衆衛生医師」で統一しています。

○ 取組の概要

大阪府では、公衆衛生医師の確保・定着に向け、詳細な募集内容をホームページ上に展開するとともに、入職後も安心して働けるようにワークライフバランスに配慮した職務制度、ならびにスキルアップを支援する各種研修制度の充実を図っています。病院勤務とは一味違う府民の健康といのちを守る大きな責任とやりがい、達成感が味わえる職場環境を実現しており、臨床の場から入職した医師からも評価を得ています。

○ お問い合わせ先（平成28年4月に組織改正が予定されています。）

大阪府健康医療部保健医療室地域保健課保健所・援護グループ
TEL:06-6941-0351（代表）

○ 取組の経緯

大阪府は、府内18か所の保健所のうち、政令指定都市および中核市を除く12か所の保健所を運営しています。現在、公衆衛生医師は本庁勤務者も含めて約30名ですが、約半数の保健所では医師の配置が所長のみとなっており、公衆衛生医師の不足は恒常的な状況にあります。そのため、単なる欠員補充ではなく、入職する医師がやりがいを持って業務に挑める環境づくりも同時に進める取組を検討しています。

○ 具体的な取組内容

◇ 保健所に勤務しながら臨床現場での技術の取得や研究の機会が確保できる研修プログラム

研修には本庁で月 1 回程度実施する「業務研修」に加え、国立保健医療科学院、国立感染症研究所、結核予防会結核研究所等で専門性を得る「派遣等外部研修」、府立呼吸器・アレルギー医療センター、府立母子保健総合医療センターなどでの「現任研修」等があります。いずれの研修も職務扱いとし、個人の費用負担は一切ありません。また、大阪大学大学院の医学系研究科で公衆衛生分野を履修する「大学院研修」は、学費等は自己負担となりますが、職務としての従事が認められているため、給与が支給されます。更に年 1 回、公費（出張旅費を支給）での学会参加も認められている等、様々な場でスキルアップできる環境が整っていると同時に、他の職場に勤務する医師等との交流も図ることができます。

図表 公衆衛生医師の研修体制

研修名	研修の内容
業務研修	日常業務を遂行する上で必要な知識と技術の習得を図ることを目的に、月 1 回程度実施します。タイムリーな題材をテーマに医療現場の第一線で活躍する専門家（医師）を招き、講義を受けることにより最新の事例を把握することができます。また、公衆衛生医師として必要な行政能力を身につけるべく、人事局が実施する各職階の研修に参加します。中途採用者でも下位職階で必須とされている研修を受講することができるよう配慮しています。 対象：全ての医師職員
派遣等外部研修	専門的知識の習得を目的に、国立保健医療科学院の「健康危機管理研修」、国立感染症研究所の「感染症危機管理研修」、結核予防会結核研究所が実施する「医師コース研修」などへ派遣され、専門性を高めます。研修で得られた専門性は有事の際に医師に求められる健康危機管理業務などにおいて発揮されます。 対象：全ての医師職員
現任研修	新しい知識と技術の習得を図ることを目的に、病院・大学等で研修を受けることができます。府立呼吸器・アレルギー医療センター、府立母子保健総合医療センター、大学などで年間を通じ週 1 日程度、保健所に勤務しながら、臨床現場での技術の取得や研究の機会が確保でき、これらで得た技術や知見は保健所における業務にフィードバックされます。 対象：保健所長を除く医師職員
大学院研修	大学院（大阪大学医学系研究科）で公衆衛生分野の修士課程（MPH）を履修することができます。職務としての従事が認められていることから、給与は支給されますが、学費等は個人負担となります。 対象：MPH 取得を希望する医師職員

◇ 保健所間の連携とワークライフバランスを加味した職務制度によって働きやすい環境を構築

大阪府の保健所は北、東、中、南の 4 つのブロックに分かれ、各ブロックの保健所間の連携も深く、医師間のコミュニケーションは充実しています。また、公衆衛生医師の年齢が 30 代から 60 代まで幅広いことも、相談を含めた交流の活性化につながっています。職務では、緊急時以外に夜勤や当直はなく、16 週の産前産後休暇、3 歳までの育児休業、小学校入学までの育児短時間勤務など女性も働きやすい一般職員と同等の職場環境となっています。採用年齢条件も 64 歳までのため、子育てが一段落する 40～50 代の女性医師も入職可能で、医師の約 2 割が女性です。

◇ ホームページで採用内容や業務内容の詳細を提示し、開かれた情報発信を展開

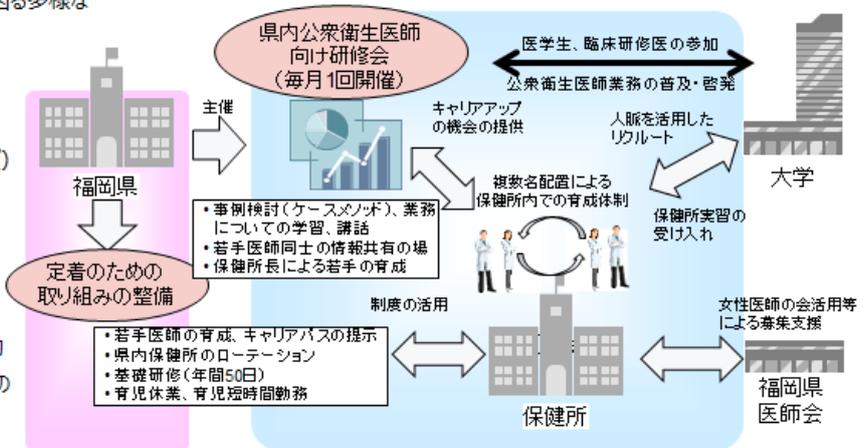
大阪府のホームページ上に「大阪府公衆衛生医師職員採用ガイド」サイトを設け、採用条件、待遇、勤務条件などを詳細に発信しています。特に年収・キャリアパス等は実際の数値等を具体的に示し、また「保健所勤務医師の 1 日」として、保健所勤務をイメージできる 1 日の仮想業務も提示するなど、分かりやすさを意識した内容としています。

○ 課題と展望

臨床医が公衆衛生医師へと転身した際に最も戸惑うのが公衆衛生医師特有の業務です。現在は先輩医師または他の職員がフォローに回っていますが、それにも限界があります。そこで平成 28 年度から、公衆衛生医師として必要な内容を盛り込んだ研修を、役職に関係なく全ての公衆衛生医師が受講できるようにする計画です。また若手医師育成に向けてケースメソッドなども導入して、さらに充実した体制づくりを進める方針です。募集についても、ホームページの充実に加えて、名刺サイズの案内カードを作成し、学生等にも配布（今後、作成予定）するなど、公衆衛生医師の認知度向上にも努めていきます。

⑥医師確保と育成・定着は車の両輪：研修会を母体とした定期的な情報共有 ～ 福岡県の事例 ～

- 若手医師のキャリアアップを志向し、定着を図る多様な取組と行政、大学等との連携
- 具体的な取組
 - 各保健所への複数医師配置
 - 実践的な研修機会の提供
(公衆衛生医師向け研修会の開催など)
 - 充実した子育て支援制度の整備
- 主な特徴
 - 若手医師の育成、定着を重視した取組
 - 先輩医師の熱意、人脈を活用した公衆衛生医師業務の普及・啓発、採用活動
 - 行政、大学、医師会等、多様な主体との連携



各主体の役割

- ・県／保健所：安定的な採用数の確保、定着支援のための制度整備、多職種も交えた保健所内での育成体制
- ・大学：基礎研修、専門研修による公衆衛生医師の受け入れ、保健所実習での連携
- ・病院：九州大学病院きらめきプロジェクト（文部科学省「大学改革推進事業」、出産・育児を担う臨床女性医師の支援）交流会等での保健所業務の普及・啓発
- ・その他団体等：県医師会や女性医師の会等を活用した募集

他の地域への参考となる点

- ・若手医師の定着を図り、離職を防止することが重要であり、確保と定着の両面を意識して進めている。
- ・業務に対する入職後のギャップを小さくするため、保健所実習や公衆衛生医師向け研修会への呼びかけなどを通じた公衆衛生医師業務の普及・啓発が重要
- ・人材募集は先輩医師の熱意や人脈を活用し、効率的に実施

○ 取組の概要

福岡県では、若手医師の育成、定着を重視し、大学などとも積極的に連携して、多様な取組を行っています。特に、若手医師の定着を志向した取組として、実践的な研修機会の提供や各保健所における育成体制の整備により、入職後のイメージと実態のギャップを埋めるとともに、若手医師のスキルアップ、キャリアアップに繋げています。また、ワークライフバランスの取組として、男性職員も含め、仕事と子育てを両立できるような制度を整備しています。これらの取組によって、近年は毎年採用に至っており、平成27年度は3名の女性医師が入庁するなど、大きな効果をあげています。

○ お問い合わせ先

福岡県保健医療介護部保健医療介護総務課総務係
TEL:092-643-3237 E-mail:hosomu@pref.fukuoka.lg.jp

○ 取組の経緯

福岡県では、公衆衛生医師の募集について、若手医師（臨床経験者）を公衆衛生医師として育成し、様々な経験を積みながら、将来的にキャリアアップしてもらうキャリアパスとしており、各年度の充足状況も踏まえつつ、5年程度の中長期的な視点で安定的な人材確保を図っています。そのため、特に若手医師の定着、育成を図り、離職を防ぐ取組を重視して進めています。

○ 具体的な取組内容

◇ 実践的な研修機会の提供

公衆衛生活動に必要な幅広い知識や技術の向上を目的に、保健福祉行政研修として、毎月第1金曜日午後、県庁において、事例検討会や講話を開催しています。研修内容は1年間で一通りの内容が学べるよう、年間の研修計画を策定しています。なお、研修は業務の一環という位置付けであり、保健所長クラスのベテラン医師も若手医師を育成するという意識で参加するなど、各回約20名程度が参加しています。さらに、研修は医師同士のネットワークを広げる機会ともなっており、お互いに日常の悩みを共有するなど、離職の防止にも繋がっていると考えています。

また、基礎研修として入職後3年間、年間50日、あるいは専門研修として週1日以内の範囲で大学等の研修を受講することも可能としており、出身の医局や大学の公衆衛生学教室に所属するなど、スキルアップの機会として活用されています。

◇ 充実した子育て支援制度

育児を理由に臨床を離れた医師や医局員の家族の入職を期待し、子どもが3歳になるまでの育児休業のほか、男性職員の子育てへの参加の推進、週の勤務時間を短縮する育児短時間勤務など、職員が仕事と子育てを両立できるような制度が充実しています。これらの制度は積極的に活用されており、平成27年度に入庁した3名の女性医師のうち2名は育児短時間勤務などを利用し、子育てをしながら勤務しています。

図表 主な子育て支援制度

制度	給与	男性	女性	内容・利用期間等
父親育児休暇	あり	○	×	妻の出産時期に生まれた子または上の子の世話をする父親への休暇(産後8週間までに5日)
育児休業	なし	○	○	3歳未満の子を養育する場合、期間を決めて休業する制度
部分休業	勤務しない時間について減額支給	○	○	小学校就学前の子を養育する場合、朝夕1日計2時間内で休業する制度
育児短時間勤務	勤務時間に応じた額	○	○	小学校就学前の子を養育する場合、5つのパターンの中から希望する短時間勤務の形態を選び、予め決めた曜日や時間帯によって勤務する制度

(出所) 福岡県公衆衛生医師募集のご案内より一部改編し作成

◇ 各保健所への複数医師配置

県内に9か所の保健所(保健福祉(環境)事務所)がありますが、各保健所に2~3名の公衆衛生医師を配置することとしています。このため、各保健所において、経験の浅い若手医師が先輩医師に相談しやすく、困難事例等にもスムーズに対応できる、またバックアップ体制も整えられているといった利点があり、若手医師の定着と育成に効果をあげています。

○ 課題と展望

現在、人材の確保は先輩医師の熱意や人脈の活用によって支えられています。大学や医療機関との連携を強化し、募集案内の配布、先輩医師による出身大学訪問や保健所実習の受け入れなどを通じて、公衆衛生医師業務の普及・啓発を図り、上記の取組と併せて確保と定着の両面を意識して進めることが重要であると考えています。

○ 具体的な取組内容

◇ 女性医師にターゲットを当てたネットワーク形成

長崎県には有志の団体である「ながさき女性医師の会」があります。この会と県医師会、長崎大学のワークライフバランスセンターが共催し、学生や若手の女性医師を対象としてキャリアプランの座談会を何度か実施してきました。実際に働いている医師と直接業務内容や仕事のやりがいなどについて話ができるため、若手医師にも人気の取組です。妊娠出産を機に臨床から遠のいた場合の復職時期と方法、どのタイミングで大学院に入学し学位を取得するか等の具体的なイメージを掴んでもらうような情報提供・共有を行う場として懇話会形式で開催しています。内科医、産科医、小児科医など様々な専門医と話ができる中に、保健所から公衆衛生医師も参加し、保健所業務の内容、県庁での業務内容等、行政職の立場から様々なアピールを行い、自らの経験を伝えてキャリアプランのイメージを膨らませるとともに、ワークライフバランスが確保しやすいこと等も含め、若手医師に興味を持ってもらうための種まきをしています。多くの学生は保健所や県庁に医師がいて、どのような仕事をしているかの具体的なイメージがないため、学生と直接話ができる懇話会は非常に重要であり、貴重な機会です。

◇ 大学生に向けた実習と絡めた周知活動

長崎大学では離島医療実習（1週間）が必須科目であり、その一環として保健所実習が組み込まれています。その際に県の保健所業務の紹介や、事例検討のグループワーク等を実施します。さらに地域枠で入る学生のゼミなどにおいて、長崎県の現状について高齢化の状況や離島医療の課題などを盛り込み講義をしています。地域枠の学生は卒後、長崎県に留まるため、地域の課題についての興味関心も高く、効果的なアピールが可能です。ポイントは、「臨床に行っても保健所の業務があることを覚えておいてほしい。臨床医業務の中で保健所との関与があることを覚えておいてほしい。」という中長期的戦略に基づくアピールです。臨床経験は保健所医師の業務でも大変重要であり、臨床研修終了後5年位の臨床経験がある方が、公衆衛生医師としても物事を多角的に捉えることが可能となるため、そのような段階での入職を想定して広く周知しています。

◇ 「行政の仕事が楽しい！」アピールを積極的に発信

まずは現在公衆衛生医師として働く保健所長自らが、業務が楽しいことのアピールを発信していくことが、上記の女性医師の懇話会や大学での講義などの際に、臨床医や学生の公衆衛生医師への興味を自然な形で喚起してくれる一因となっていると思われます。公衆衛生医師としてのスキルアップのための研修に係る予算も毎年確保されており、専門性を高めることも可能です。「保健所の仕事はこんなに面白い！」このことを具体例を提示しながらアピールし続けています。平成28年4月からは新たに一人の公衆衛生医師が入職することとなり、上記の取組の成果が確実に表れてきていることを実感しています。

○ 課題と展望

公衆衛生医師の業務内容が臨床医に浸透していないため、まずは引き続き様々な場でアピールしていく必要があります。また今後は、長崎大学の公衆衛生学教室、地域医療関連の研究室との人事交流を展開したいと考えています。たとえば2年ほど大学から行政に出向してもらい、その医師が臨床に戻った際には公衆衛生医師の視点を持った臨床医としてパイプ役になってくれることも期待できます。さらに他県において臨床医確保のための説明会などを現状で実施しているため、そのような中に公衆衛生医師の業務紹介等を含めて幅広く医師募集をしていくことも必要と考えています。

平成 27 年度 地域保健総合推進事業

【お問い合わせ先】

厚生労働省健康局健康課公衆衛生医師確保推進室

電話 03-5253-1111 (内線 2335)

FAX 03-3503-8563

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/
kenkou/koushuu-eisei-ishi/topics/tp040621-02.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/koushuu-eisei-ishi/topics/tp040621-02.html)