

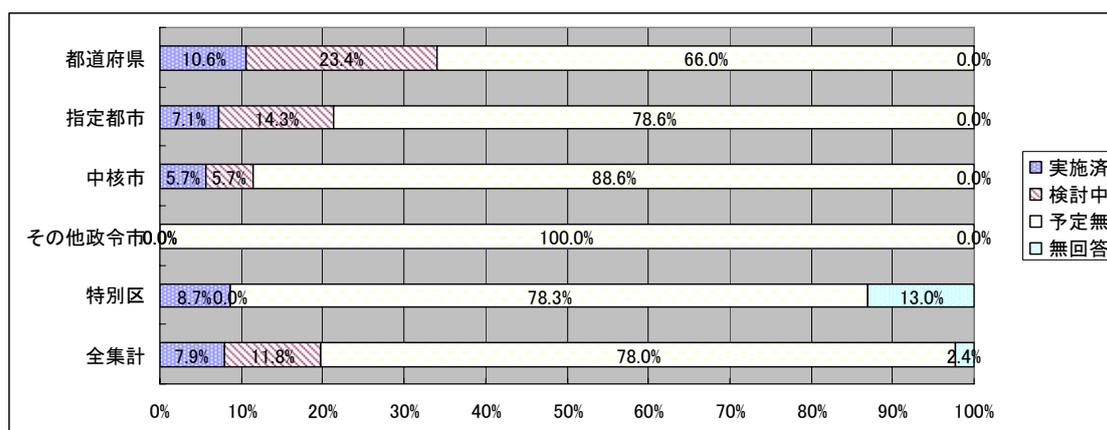
公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備に関するチェックシート集計

平成17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】

- 医師研修実施要領を策定し、研修を実施。
- 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。
- 公衆衛生医師として必要となる研修は計画的に受講することとしている。
- 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付けさせるための専門研修、新しい学理と技術の習得を図る現任研修、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、結核予防会結核研究所などの研修に随時派遣。

【検討中】

- 採用一年目の研修計画はある。
- 毎年度研修ニーズに応じて研修に派遣しているが、今後、研修計画を採用からの年次を定めて体系化できるか検討していきたい。
- 現在は、公衆衛生医師が不足しており、将来的には保健所に複数の医師を配置したいと考えているが、当面の課題としては1保健所に1人の医師（保健所長）の配置を目指しており、研修計画については今後検討していきたい。なお、国立保健医療科学院の専門課程の受講は従来から参加している。

○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検討が必要。

【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

○必要に応じて検討する。

○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、随行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、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。

○研修計画の提示はしていないが、県において「行政医師研修」として年6回程度定期的に研修を実施している。

○必須の研修については可能であるが、選択研修については後年度の予算措置や医師全体の研修計画に影響を受けることから提示できない。

○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。

○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保健所長配置前に国立保健医療科学院特別課程Ⅰを受講する。

○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。

○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ます。

○保健所において 医師の採用を行っていないため。

○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つて研修計画を立てることは困難である。

○本市保健所における公衆衛生医師のポストは所長のみであるから標記研修研画の策定は困難

○他都市の状況等をみながら、必要性があれば検討していきたい。

○現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。

○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。

○本市は大阪府からの医師の派遣をしてもらっている為。

○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。

○現時点では、公衆衛生医師の採用なし

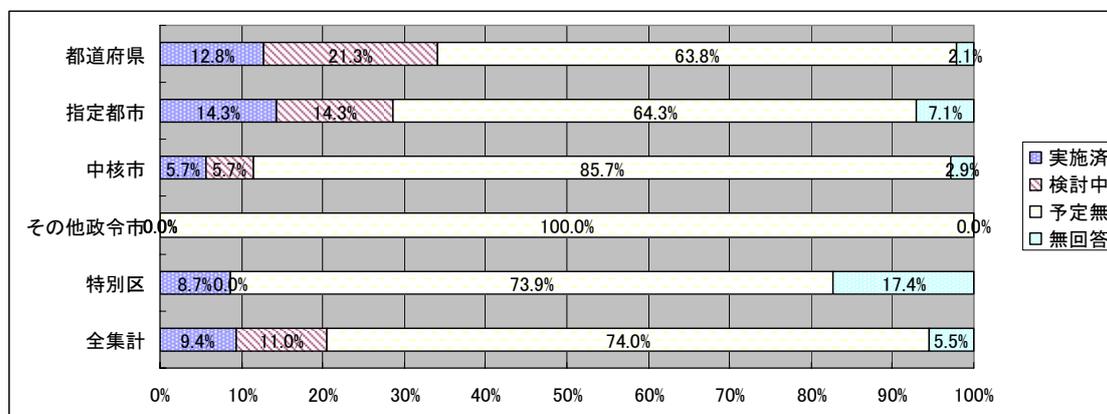
○医師ポストの少ない本市では、採用予定者のキャリアに応じた研修を個々に検討することとなる。

○今後検討していきたい。

○全国で一番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、今後一層厳しくなる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た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と考えます。

○人事は東京都が一括して行っている。

・ 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】

- 国立保健医療科学院専門課程、結核研修所医師研修は必須。ほぼ毎年公衆衛生学会へ出席可能。
- 随時、研修の案内を公衆衛生医師を周知している。
- 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
- 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
- (財)結核予防会結核研究所医学科総合コース国立保健医療科学院専門課程分割前期及び分割後期
- 区の中での係長研修・管理職研修は必須。後は必要に応じ、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。
- 都で一括して計画している

【検討中】

- 現在は、公衆衛生医師が不足(7保健所に対して医師5名)しており、将来的には保健所に複数の医師を配置したいと考えているが、当面の課題としては1保健所に1人の医師(保健所長)の配置を目指しており、研修計画については今後検討していきたい。なお、国立保健医療科学院の専門課程の受講は従来から参加している。
- 公衆衛生医師に必要な研修について検討が必要。
- 健康危機管理、感染症対策、人材育成、マネジメント
- 結核、予防接種、感染症、H I Vについて研修した。

【予定無】

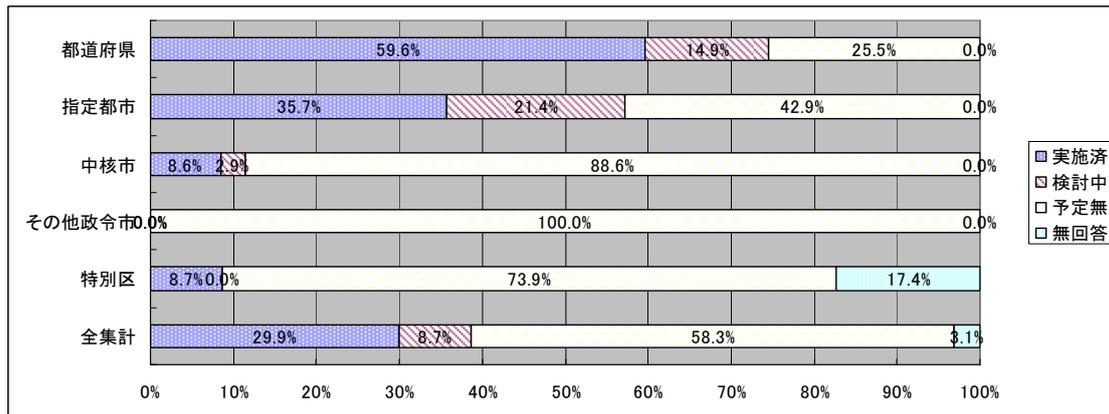
- 必要に応じ情報を提供している
- 個別に検討している。
- 研修の機会が等しく与えられる環境づくりに努めている
- 必要に応じて検討する。
- 研修計画は策定していない。
- 明記していないがエイズ対策研修・健康危機管理等の研修へ派遣している
- 研修計画としては明記されていないが、概ね結核研究所等の研修は受講している。
- 公衆衛生医師に限定した研修計画は現在策定していないため、明記できない。なお、本市が市全体として定めている各種研修計画を明記することは可能である。
- 理由により研修計画を策定することが困難であるため。
- 現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。
- 医師の新規採用後、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b e t t e rである項目を追加し、中・長期的に

検討する。

○医師ポストの少ない本市では、採用予定者のキャリアに応じた研修を個々に検討することとなる。

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、精神保健センター、福祉相談センター

○保健所、本庁衛生部局、衛生研究所を異動させ、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、国立保健医療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：地域先括、がん検診救急C、厚生省、衛公研、病院など)

○本庁、教育委員会、児童相談センター

○衛生科学センター、成人病センター、精神保健総合センター、看護専門学校。

○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。

○本庁の健康安全局と保健所間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。

○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。

○保健所以外の所属7ヶ所にも人事配置を行っている。

○本庁（健康福祉総務課）、高松市（平成11～15年度）

○県健康増進センター、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。ただし、国、教育、福祉、医療等の分野との人事交流は未実施。

○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。

○本庁と保健所・福祉施設（児童相談所など）・県立病院の間で、人事異動を行っている。

○保健所と本庁との兼務や保健所と区役所との兼務

○区長・市民局長・児童相談所所長等（横浜市）

○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。

○保健所7、本庁保健福祉局、子ども未来局、健康づくり財団等13

○市立病院との人事交流により経験豊富な医師が保健所長として異動

○本庁福祉保健部内の異動1回。

【検討中】

○保健所間及び保健所と本庁間の異動を想定しているが、人材確保の手段となり得るかも含め検討していく。

○現状においては、公衆衛生医師が不足している状況から、保健所及び本庁への配置が主となっており、他部局への人事交流は、行えない状況になっているが、将来的には、人事交流を行えるように検討したい。

○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。

○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。

【予定無】

○部内の業務の中で考慮している

○現状としては、医師が充足されていないため、異動先が本庁、保健所等に限られる。但し、将来的には、人材育成の充実のため、その他の分野等への異動を検討して行く必要があると考えられる。

○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ます。

○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。

○現在、保健所内では行っている。

○現在のところは、保健所に勤務する医師として考えている。

○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。

○1保健所のみ

○医師の数による。

○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。

○(1) - ①に同じ。

○保健所のみしか配置しておらず、異動先が無い(所内、別の課への異動のみ)

(保健所、本庁衛生部局以外の異動先の数)

1 : 9 自治体

2 : 4 自治体

3 : 4 自治体

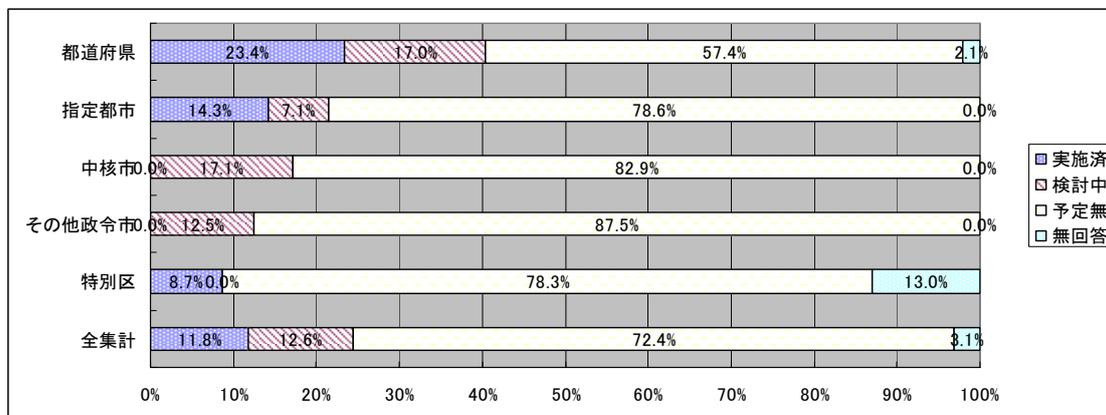
5 : 1 自治体

6 : 1 自治体

7 : 2 自治体

10 : 2 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】

○H16年度は国等への支援要請を行った。さらに、今年度から実施することとしている「地域医療に従事する医師確保対策(ドクターバンク事業)」において医育機関等への支援要請を行う際に、併せて公衆衛生医師の要請も行う予定としている。

○山形大学医学部との人事交流の実施

○今年度、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年度においては、厚生労働省に健康増進課長として、医師1名の割愛を要請した。
- 平成15年4月 厚生労働省から1名を割愛採用した実績がある。
- 滋賀医大
- 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
- 人数について、都へ増員要求するも実現せず
- 東京都で配置されているが、場合によっては、国・医育機関への異動もある。
- 【検討中】
- 現段階では、人事交流はなされていないが、必要な人材が充足された場合には要請について検討していきたい。
- 派遣研修について調整する
- 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。
- 大学からの医師、歯科医師の一定期間の派遣を要請中。
- もし、現状以上のパワーになるなら、今でも検討中。
- 【予定無】
- 必要に応じて検討する。
- 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、人事交流は行っていない。
- 今後、必要に応じて要請を行う。
- 人事異動及び人事交流を通じての人材育成の充実にあたっては、今後、検討会における報告書等を踏まえ改めて検討する必要があると考えるが、現在のところ、要請の実施については予定はない。（他県において、先進的な取り組み等があれば参考としたい。）
- 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。
- 左記の理由に同じ。
- 必要性があれば検討していきたい。
- 現在のところは、保健所に勤務する医師として考えている。
- 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。

○県との人事交流は想定している

○必要に応じて検討していきたい。

○左記に同じ。

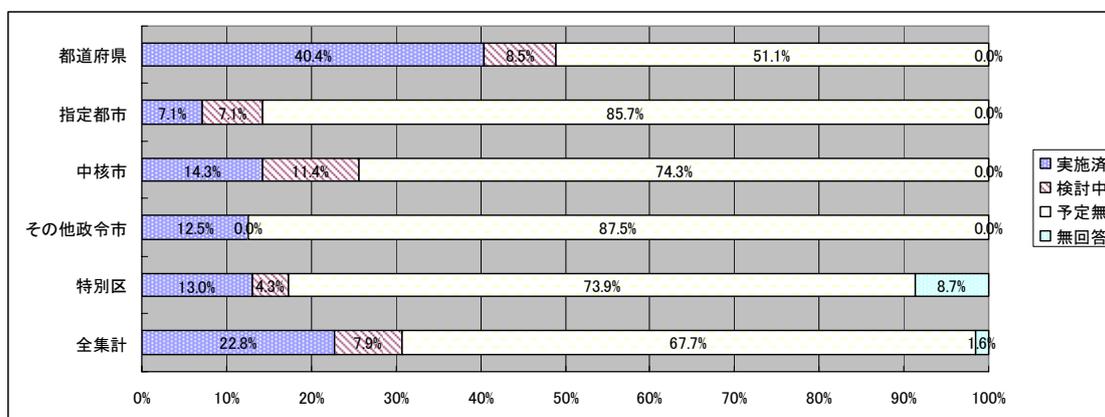
○東京都として実施。本区独自ではなし

○都で実施

○区としての予定はない

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】

○地元国立大学との協力による調査研究事業を実施。

○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。

○富山医科薬科大学との共同研究に参加

○地域保健総合推進事業における調査研究に参画

○滋賀医大

○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

○保健所が県立医大衛生学・公衆衛生学教室と連携しながら、調査・研究事業を実施。

○保健所が必要に応じ大学等と協力して調査研究事業の一環として取り組んでいる。

○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。
- 医師自身が自主的に研究を実施。
- 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。沖縄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。
- 東北大学大学院医学系研究科公衆衛生学分野との共同研究
- 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。
- 研修医の地域保健医療に関する期待に関して。
- 高齢者筋力アップモデル事業の評価
- 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。
- 新宿区登録患者の結核菌型別検査解析
- 厚生科学研究感染症研究事業に参加
- そのような状況があれば、実施することもある。

【検討中】

- 過去に大学からの要請により、保健所が調査研究事業に協力したことはあるが、公衆衛生医師の参加まではしていなかった。なお、医育機関との調整が取れば参加は可能である。
- 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。
- 日常業務で手一杯が現状。できるだけ早期に参加したい。

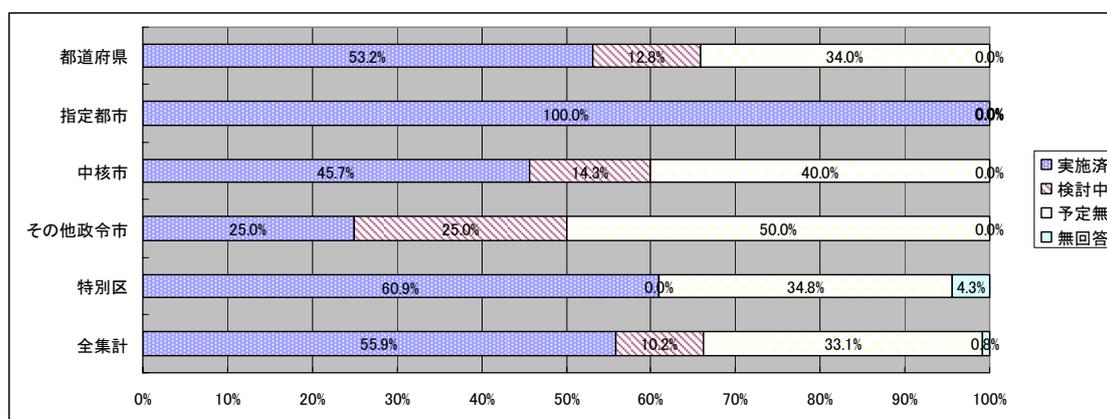
【予定無】

- 要望があれば検討する
- 必要に応じて検討する。
- 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、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。
- 要望がない。
- 具体的な実施内容を踏まえ、検討する段階にないので「実施できる」とはいえない。
- 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。
- （１）－①に同じ。
- 東京都として実施。本区独自ではなし

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】

- 管内人口の多い3保健所において、所長の外医師1名（保健医長）を配置
- 一部保健所において医師の複数配置
- 毎年ではないが、若手医師の育成のため保健福祉事務所へ配置している
- 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。
- 平成16年度から医師の複数配置を、14保健所のうちの3保健所から7保健所とし、現在4保健所で複数配置しており、その他については現在募集を行っているところである。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所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置している。
- 11保健所中、10保健所の複数の医師を配置している。
- 保健所業務に従事する中で、具体的事例に触れながら研鑽している。
- 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
- 若手医師の確保は不十分
- 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3名の世代や職階の異なる医師が配置されている
- 保健所長＋保健所健康増進課主幹・技師または所の主幹の2名体制を実施。
- 7保健所のうち大規模保健所（3カ所）については複数配置している。
- 3保健所（3／9）
- 一部の保健所（徳島保健所）に複数配置（2名）している。
- 2保健所について、2名配置
- 県内6保健所中、5保健所へ医師を複数配置（2名）（1保健所は医師1名）
- 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名を保健所の配置。
- 平成17年1月から1カ所の保健所において医師の複数配置を実施。
- すべての保健所に医師を複数配置している。
- 4名の医師を配置（60歳代、40歳代、30歳代）
- 保健所長以外に保健所管理課に医師を配置
- 世代の異なる医師を複数配置している
- 保健所医師の複数配置は実現している。
- 2名体制
- 各区の保健所に所長と公衆衛生医師1名ずつ計2名の医師を配置。
- 30代の医師、40代、60代の保健所長が在籍しているが、各世代の配置は難しいと思われる。
- 各保健所2名配置
- 所長を含め少なくとも2名以上は配置している。
- 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るが、特段世代別の配置を意図したものではない。
- 保健所には保健所長及び30才台医師を1名配置。ただし、各区保健センターには医師は、1名のみ配置
- 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
- 同時期での採用のため、世代はそれほど離れてはいないが、現在2名の医師を配置している。
- 医師2人
- 平成17年4月1日付で所長の他に医師を1名配置
- 所長の他医長医師の計3名を配置。
- 所長を含め2名の医師を、神奈川県からの支援を受け、配置済み。

- 40歳代前半から50歳代後半の医師を配置している。
- 保健所長は県に派遣依頼している。所長の他1名の医師を福祉保健部に配属。
- 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
- 発足当初は60代、40代、30代各1名だったが、現在は50代2名、40代1名になった
- 熊本市保健所に2名配置
- 部長級・課長級・係長級各1名
- 所長50代、課長40代、係長級30代 配置済み
- 東京都として実施。本区独自ではなし
- 区内(1保健所)に5名(保健所長を含む)が配置されている。
- 保健所長、健康推進課長、健康推進課保健医療担当係長に医師が配置されている。
- 部長級 1名 課長級 3名
- 保健所長(58歳) 保健予防課長(52歳) 封建予防課感染症係長(43歳) 王子保健センター長(45歳) 赤羽保健センター長(43歳) 滝野川保健センター長(58歳)
- 管理職 5名 係長職 4名
- 所長-課長-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】

- 現在は、公衆衛生医師が不足(7保健所に対して医師5名)いるが、将来的には、保健所に複数の医師を配置したいと考えている。なお、当面の課題としては、1保健所に1人の医師(保健所長)の配置を目指している。
- 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、可能なかぎり複数配置を実施している。
- OJTのため複数配置したいが、医師不足により実現していない。
- 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。
- 保健所業務充実のため、医師の複数配置は必要と考えている。

【予定無】

- 本県の公衆衛生医師は、本庁に課長1名、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。
- 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(医師のポスト)が欠員となっている。
- 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。

○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

○厳しい財政状況及び定員管理下にあり、定数以上の医師を採用することは困難

○現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。

○すでに年代に偏りがあるが、採用計画がない。

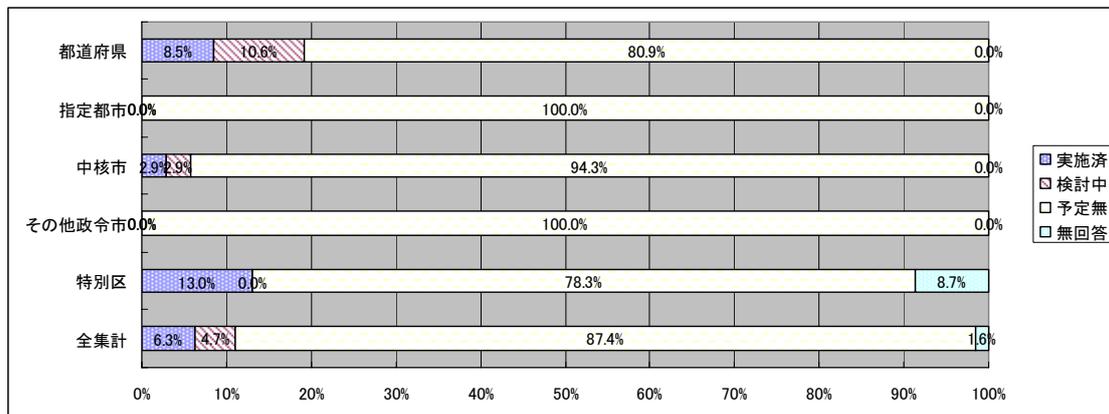
○各世代ではないが、保健所長を含め3名の医師を分野別に配置。精神保健、成人保健、母子保健、結核・感染症等の業務を担当。

○(1) - ①に同じ。

○都で実施

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】

○公衆衛生医師のみならず、医師確保のための会議を設置。

○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協議する場がある。

○保健所設置市の所長を含む「兵庫県保健所長会」の設置

○一部の保健所にて実施。所長会が提案し、保健所勤務2～3年以内の医師を対象に、主に各保健所の所長や経験の長い医師を講師として勉強会を開催している。

○正規の名称のある会議ではないが、県と共に年に2～3回、地元大学医学部公衆衛生学教室と協議

○都にて設置

○内容は今後 検討予定

【検討中】

○公衆衛生の医師確保のための協議機関は検討が必要。

○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】

○今後、検討していきたい。

○適宜、関係課と協議をしている。

○現時点では確保できているため設置していない

○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。

○必要に応じて検討する。

○機会があれば参加していきたい。

○公衆衛生医師の採用が、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。

○設置にあたっては、本県の公衆衛生医師の育成・確保の状況に照らして、その必要性を十分検討する必要がある。

○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の予定はない。

○現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。

○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ため。

○医師の採用計画がない。

○（１）－①に同じ。

○都レベルで過去に有志で検討会議に相当する会を設置し検討したことあり

○東京都として実施。本区独自ではなし

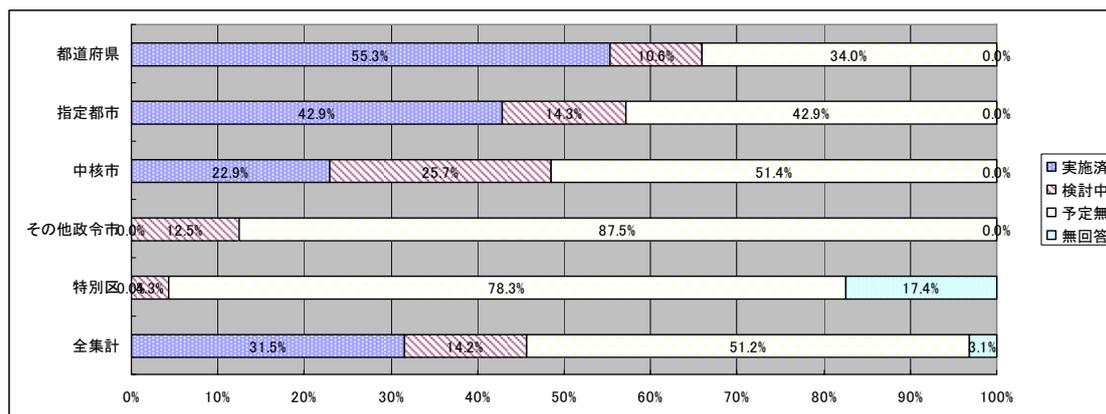
○都で実施

（開催回数）

- 16年度：青森県医師確保調整会議及び同検討部会をあわせて5回開催
- 年2回の会議、その他研修会等を開催
- 概ね1～2ヶ月に1回
- 月1回（平成17年度4月より 開始）

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】

- 保健所長の資格を得る必要がある者には、受講させている。
- 分割前期（基礎）は、従来から受講しているが、1年コースの受講は、保健所に複数の公衆衛生医師が配置できるようになった時点で、検討していきたい。
- 該当者は受講させている。
- 将来の保健所長候補と目される公衆衛生医について、専門課程Ⅰを受講させている。
- 必要に応じて受講可能な環境整備を対応。
- 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。
- 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。
- 必要に応じて研修派遣を実施している。
- 専門課程Ⅰについて該当者がいれば受講できる環境を整備している。
- 必要に応じて研修を受講するようにしている。（専門課程分割前期）
- 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。
- 必要性・希望に応じ、実施している。
- 業務に支障をきたすことがないよう保健所内で応援態勢をとり、受講できる環境を整え

ている。

○平成16年度臨床研修指導医（保健所）養成コース1名

○採用翌年に受講することとしている。

【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を考えていなかったが、今後、受講について、その方法を検討する予定

○来年度の実施を予定している。

○検討中で、強力に説得しているが、未だ説得できない。

【予定無】

○受講しなければならない医師について派遣している

○可能な限り、専門課程（分割前期）については、早い時期に受講ができるよう努めているが、研修期間が1年である専門課程Ⅰについては、通常業務との関係、また財政状況からも受講が難しい状況である。

○長期の不在により、業務に支障を及ぼすため、実施予定なし。

○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。

○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）及び予算の確保が難しい

○現在のところ予定はありませんが、今年度2名の職員採用したところであり、今後検討していきたい。

○希望者があれば検討を行う。

○専門課程の受講の必要性は認識しており、環境整備は今後の課題と考えている

○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。

○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。

○本市の公衆衛生医師のポストは保健所長のみであることから必要性がない

○現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。

○所長が交代する時にはしなければならない。

○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。

○（1）－①に同じ。

○区レベルではなく、都の計画として受講可能。－ただし、希望性では無い

○東京都として実施。本区独自ではなし

○都で実施

(国立保健医療科学院専門課程 I 修了者数)

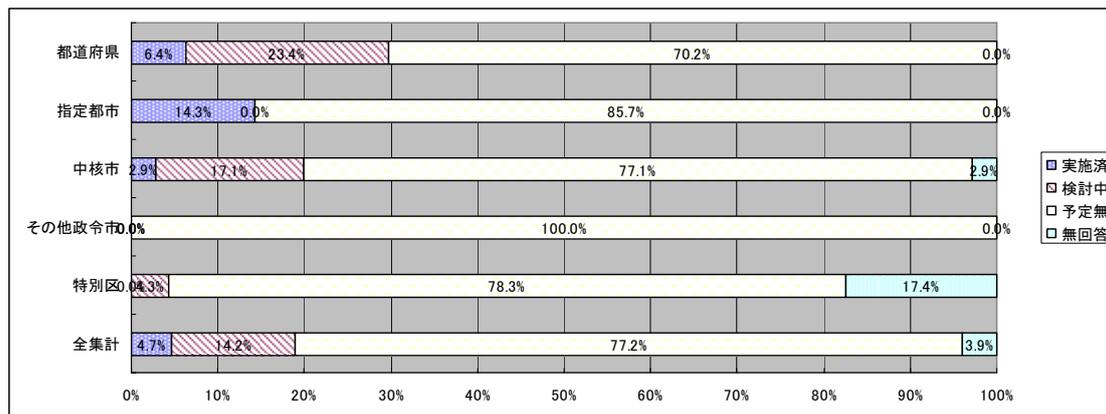
【実施済】

- 37人
 - 在職者7人中、6人修了。
 - H12年度以降5名(今年度受講者を含む)
 - 6人
 - 1名(平成12年度)
 - 3名
 - 平成16年度 0名
 - 保健所長コース10人(旧1年コース1人含む)
 - 人数については把握していない。
 - 平成10年度:2名、平成11年度:1名、平成12年度:1名、平成15年度:1名、
 - 平成16年度:1名
 - 平成15年度に1名受講済、現在1名受講中
 - 2人
 - 直近では、平成2年に受講している。
 - 3人 分割前期研修であれば、修了者 10人程度
 - 3名
 - 2名(平成12年度までは特別課程を受講)
 - 13名
 - 6人
 - 4名
 - 5名
 - 過去2名 分割前期
 - 16名
 - 平成16年度から1名1年ずつ派遣
 - 1名
 - 4名
 - 2名(うち1名は専門課程分割前期のみ)
 - 平成16年度医師1名受講。
 - 3名
- 【検討中】
- 1名
- 【予定無】
- 平成15年度1名

○1名

○1名

・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、平成17年度から2年間で1名を専門課程に派遣している。

【検討中】

○研修期間が2年間と長い、希望する者がいれば検討する。

○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、受講について、その方法を検討する予定

○現在のところ修了者はいないが、今後健康危機管理体制を整備していく上で検討が必要

○2年間の研修期間の費用負担の問題があるが今後検討する。

【予定無】

○現状では困難であるが、保健所に複数の公衆衛生医師が配置できるようになった時点で、検討していきたい。

○希望者があれば検討する

○今後検討することとしたい。

○必要に応じて検討する。

○現在のところ予定はありませんが、今年度2名の職員採用したところであり、今後検討していきたい。

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

○必要性、希望に応じて、選択できる可能性はある。

○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。

○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。

○必要性があれば検討していきたい。

○現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。

○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。

○(1) - ①に同じ。

○区レベルではなく、都の計画として受講可能。ただし、希望性では無い

○東京都として実施。本区独自ではなし

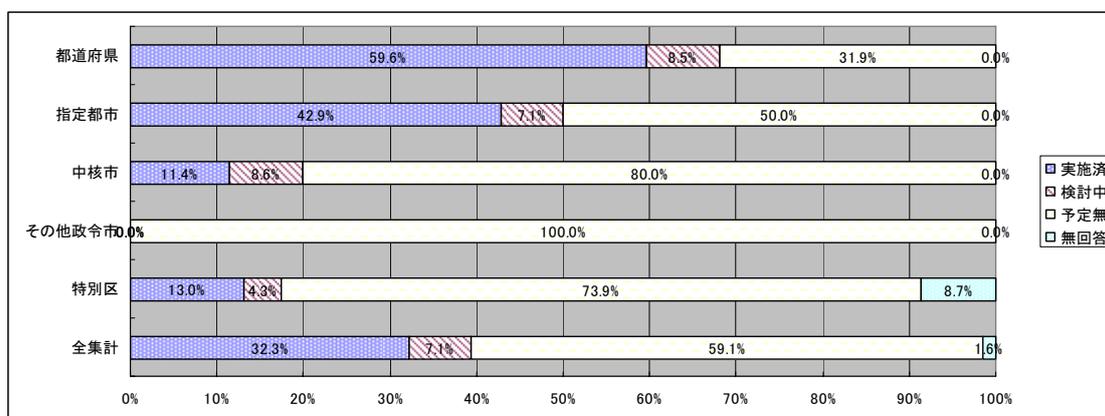
○このコースは、是非とも選択できるようにして欲しい。

(FETP修了者数)

6名(6自治体)

⑦処遇の工夫

・学位取得、留学、研究、研修等に関するサービス上の規定の整備(職務専念義務の免除等)



(詳細)

【実施済】

○研修等に関し、職務専念義務の免除を行っているが、承認については業務の内容により個々に判断される。

○研修を受ける場合、委嘱を受けて講演、講義を行う場合、国または地方公共団体の実施する試験を受ける場合は、職務免除可。

○職務下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の免除

○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。

- 職務専念義務免除の規定
- 研究、研修等に関する職務専念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。
- 条例において一般的に規定
- 研修等について、必要に応じ職務命令、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年間の修学制度有（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、研修や留学等の機会を保障している
- 現行の規程で対応可能
- 他の職員と同じ
- 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。
- 研修等に対する職務専念義務の免除を適応できる。
- 研究、研修等に対応した「職務専念義務の特例に関する規則」が整備されている。
- 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。
- 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出来る。
- 職員研修の一環として、大学科目履修等派遣研修制度がある・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
- 研修等の内容に応じて、対応を決めています。
- 学会旅費について、公費負担（制限あり）
- 研修に参加する際は、職務専念義務を免除
- 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、個別的に検討した上で、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。
- 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はいないが、必要に応じて個

別に判断し、職務専念業務を免除できるようになっている。

○職員服務規程により、申請をし承認を得たうえで職務専念義務が免除される。

○規定はないが柔軟に対応

○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。

○短期の研修については、参加が可能である。

【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検討する必要がある。

○研修の受講については、職務専念義務の免除の規定がある。

○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。

○他の職員には適用された例があるので、具体的に希望者が出たときに検討することになる。

【予定無】

○他の職員とのバランス（特に病院勤務の医師等）もあり、特例的な規定の整備は難しい。ケースが出た場合検討する

○職務専念義務の免除等の規定はあるが、通常業務との関係等から対応可能な場合は限られ、基本的にはその内容により個別に対応を検討することとなる。

○本問が、長期の留学等を予定しているのであれば、業務に支障をきたすため困難である。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。

○既存の制度（職務専念義務の免除等）なかで対応

○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。

○一般の規定で対応

○他職種を含めた検討が必要

○※保健所医師等を対象とした規定は無し（他の職種と同等の扱い）※職務に関連のある研修については職専免の対象。学位取得、留学、研究については明文の規定無し

○服務上の規定に特例が明記できるかどうかは判断できない。また現実的に当該事例になるので「実施できる」とはいえない。

○その都度、協議する。

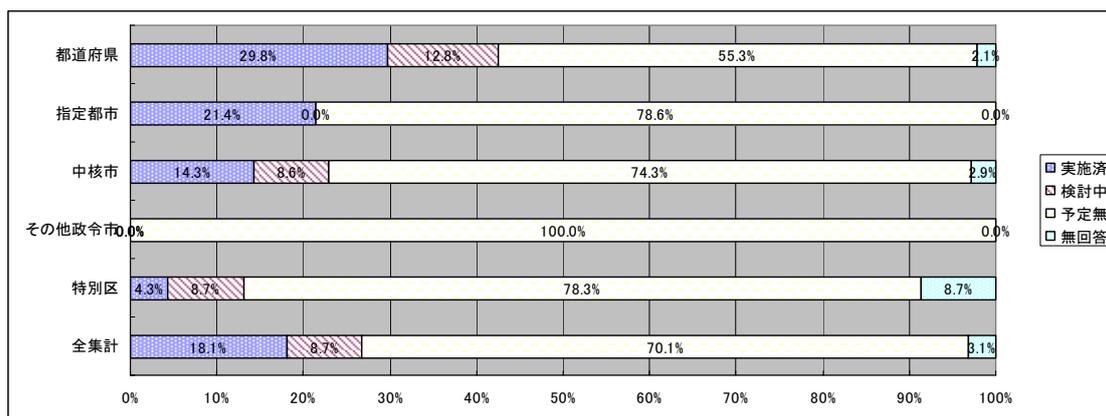
○必要に応じ検討する。

○複数の医師が配置できれば可能

○（１）－①に同じ。

○東京都として実施。本区独自ではなし

- ・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】

- 長期研修の期間の長さにもよるが、調整によりできるだけ研修に参加できるようにしている。
- 隣接する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。
- 職員研修が必要な場合に、義務に支障が生じないような勤務体制で対応する。
- 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。
- 該当者については研修に参加できるよう人事配置に配慮している。
- 他の職員と同じ
- 随時協議できる環境である。
- 若手にとって必要な研修を受講できる体制は組んでいる。
- 長期研修が必要になった時点で体制を検討する
- 他の本務医師による応援体制
- 全区の医師で業務調整を行っている。
- 長期研修(数ヶ月)に参加する職員がいる場合は、業務に支障をきたすことがないよう保健所内で応援態勢をとっている。
- 国立保健医療科学院及び(財)結核予防会結核研究所に派遣
- 規定はないが柔軟に対応
- その都度、協議する。

【検討中】

- 左記のとおり、現段階では困難な状況である。
- 公務の運営上支障がないような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かなり困難であるが、研修に参加可能な若手医師の確保が必要。

○結核長期研修には対象者が在籍すれば派遣

【予定無】

○保健所に複数の公衆衛生医師が配置できるようになった時点で検討していきたい。

○ケースが出た場合検討する

○現状としては、医師が充足されておらず、また、通常業務との関係、財政状況等から対応は難しい状況である。

○医師は少数職種であり、長期にわたる研修参加は困難である。

○本県が配置している公衆衛生医師は、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。

○必要に応じて既存の枠組の中で検討していく。

○人員体制の問題もあり、研修期間の程度によるものと考えられる。

○他職種を含めた検討が必要

○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。

○公衆衛生医師は1名しか、配置困難なため、長期研修への参加は困難

○職員服務規程により、申請をし承認を得たうえで職務専念義務が免除される。

○服務上の規定に特例が明記できるかどうかは判断できない。また現実的に当該事例にならないので「実施できる」とはいえない。

○人数的に余裕がない。

○現時点での保健所業務の多忙さ、複雑さ、高度化からすれば非常に困難である。

○複数の医師が配置できれば可能

○(1) - ①に同じ。

○東京都として実施。本区独自ではなし

○担当業務割当があり、長期研修への参加は不可能である。

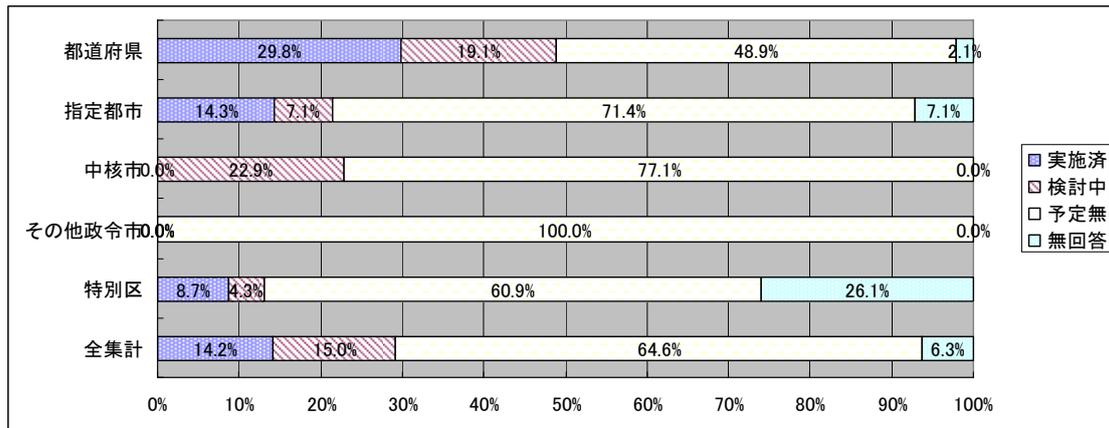
○結核予防会の短期研修過程(8日間)までなら、対応可能。ただし、上司にもよるようだ。一年目には禁止する課長もいるが、必要だとすすめる課長もいる。

○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。

(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】

- 若手の育成に配慮するが、若手に限定せず、幅広く募集している。
- 退職年度を考慮して必要な人数を確保している
- 公衆衛生医師の不足を招かないよう計画的に採用を実施している。
- 採用については、年齢構成にほか、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とるようにしている。
- 保健所長候補として、所長以外の定数を活用し経験を積ませている。
- 前記のとおり、京都府立医科大学全体で採用、人材育成をしている。
- 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。
- 今年度 1名採用決定。
- 保健所長以外に若手の医師を職員として採用し、保健所、本庁、国において、多様な、経験を積ませ、人材の育成をしている。
- ローテーションを考慮し、必要に応じて採用
- 1年間に約1名の採用を行っている。
- 都で実施
- 東京都福祉保健局による定期的採用による

【検討中】

- 将来的には、保健所に複数の医師を配置できるよう、検討していきたい。
- 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。

○少なくとも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。

○最年長の医師の退職が近くなったら育成期間を考慮した採用が必要

○自前による医師の確保に向けて検討をしているが、未だ実現していない。

【予定無】

○欠員が出た場合に採用を実施。

○平成15年度から募集年齢を引き下げ、若手医師の育成を視野に入れ募集を行っているが、現状としては、欠員補充としての採用に留まらざるを得ない。

○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、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。

○採用枠があるため、欠員補充にならざるを得ない。

○定数管理上、退職者補充となっている。

○(1)④と同様。

○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。

○業務量に応じた最小人員の配置をしており、欠員が出ないと採用が困難な現状である。

○自治医大卒者について、義務年限修了後の継続勤務希望者の育成に努めている。

○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。

○退職補充を基本としている。

○欠員補充

○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。

○(1)④に同じ

○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。

○現実の募集段階にないので「実施できる」とはいえない。

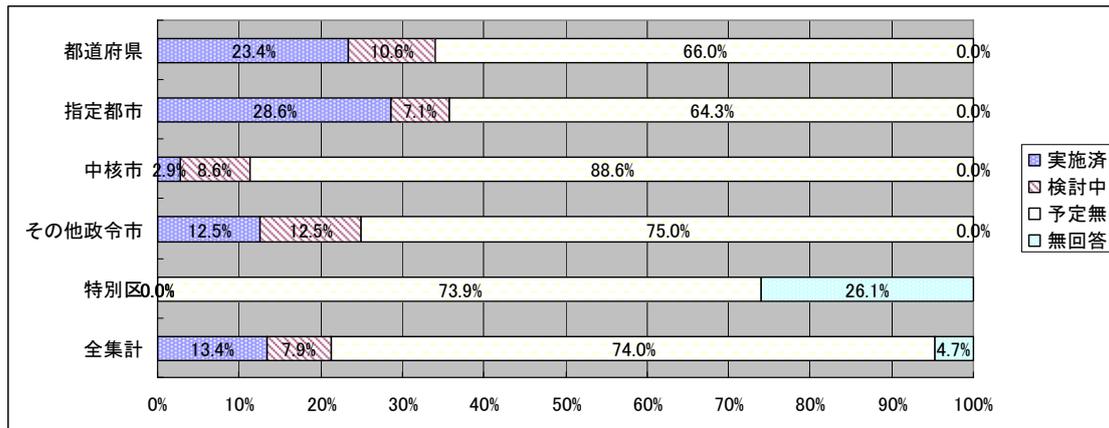
- 今年度採用したが、今後の採用計画はない。
- 現時点での定員（保健所）3人は充足しており、現在、更なる増員計画はない。
- 優秀な人材を確保すべく必要に応じた採用を行っている。
- （１）－①に同じ。
- 区の計画ではなく、都の交流人事。
- 東京都として実施。本区独自ではなし
- 東京都で採用し23区に配置をしているので、区での医師の採用はない。
- 医師の採用・確保は、東京都福祉保健局が担当（以下同じ）
- 採用は東京都が実施している。
- 都が実施
- 30歳代～50歳代までの医師を既に採用済み

（1年間の新規採用人数）

- 平成17年度1～2人募集。平成16年度1人採用。
- 1名
- 平成16年度なし
- 平成16年度、平成17年度各1名採用
- 平成17年4月1日採用 9人
- 平成17年4月 1人
- 1名程度
- 平成16年2名、平成17年3名
- 1人以下（実績）
- 平成16年度1名、平成17年度0名
- 現在、医師1名を募集中
- 1人
- 平成16年度新規採用者数2名
- 平成17. 4は、3名。
- 平成16年度採用実績なし
- 随時採用
- 平成17年4月1日付 1名
- 平成17年度1名採用

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】

○現在、複数配置している保健所に医師の欠員が生じているため、県のホームページに募集要綱を載せている。

○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。

○欠員の状況により、ホームページ、日本医事新報への募集案内、広告等の掲載により募集を実施している。

○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

○募集時に、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）をホームページに掲載している。

○専門誌へ募集広告を載せた。

○県のホームページ、新聞に募集を掲載している。

○これらに加えて、関係大学へ募集案内を送付している。

○ホームページや新聞、ラジオ、専門誌への募集案内の掲載などにより募集している。

○公衆衛生医師に限らず職員採用に係る募集内容については、広報、ホームページ等に掲載

○ホームページ、日本医事新報

○定期的ではないが、欠員時に医事新報に広告を掲載したり、市のホームページに募集記事を掲載している。

○ホームページで年1回の募集を行っている。

○HP、医事新報などに掲載

○定期的ではないが、必要に応じて実施（平成16年度は一般公募による採用を実施。）

【検討中】

○公募するかどうかも含めて、今後、検討していきたい。

○人事当局が認めれば、あらゆる手を尽くす。

○定期的には実施してない。

○医師の処遇を含め検討中である。

【予定無】

○募集していないため

○必要に応じ候補者を捜しており、定期的な募集は行っていない。

○定期的な採用を行っていないため、実施していない。

○採用の必要のある場合に募集することとしている。

○（2）-①と同じ

○平成12年、平成9年に公募を実施した実績はある。

○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、一般公募は考えていない。

○公衆衛生医師を公募するシステムがない。

○退職予定者や不足状況を勘案しながら採用を行うため定期的に実施できない。

○新規採用の募集を行っていないため。

○本県における公衆衛生医師の採用は欠員補充を基本としたものであり、定期的な募集を行っていないが随時募集にあたっては、少しでも多くの対象者に情報が伝わるよう、できる限り多くの広報媒体を利用して周知に努めている。

○佐賀県としては、当分の間募集の予定がない。

○公衆衛生医師の総数が少なく計画的に採用するとしても間隔が不定期である。

○現在、公衆衛生医師の募集は公募制としていない

○当面公募する予定がないため

○予算措置が必要。

○定期的な採用は、行っていない。

○欠員が生じた場合のみ募集

○本市では、公衆衛生医師の配置ポストが限られており、募集は採用の必要が生じた場合に随時行っていることから、定期的に募集を実施することは難しい。

○医師の人数枠が少なく、定期的な採用は困難であるため。

○今後、必要に応じ検討していく

○選考による採用方法をとっていない。

○職員の募集に関しては一定のルールがあるので、特例が認められるかどうかは、現実の募集段階にないので「実施できる」とはいえない。

○医師の採用計画がない。

○募集を行った際には、ホームページ、雑誌、広報を利用したが、現在、新規採用予定はなく、これらへの掲載を定期的実施する予定はない。

○保健所だけでなく、市役所全体で人事当局が人事の配置を検討するため

○（１）－①に同じ。

○区独自には、医師採用を行わない

○東京都として実施。本区独自ではなし

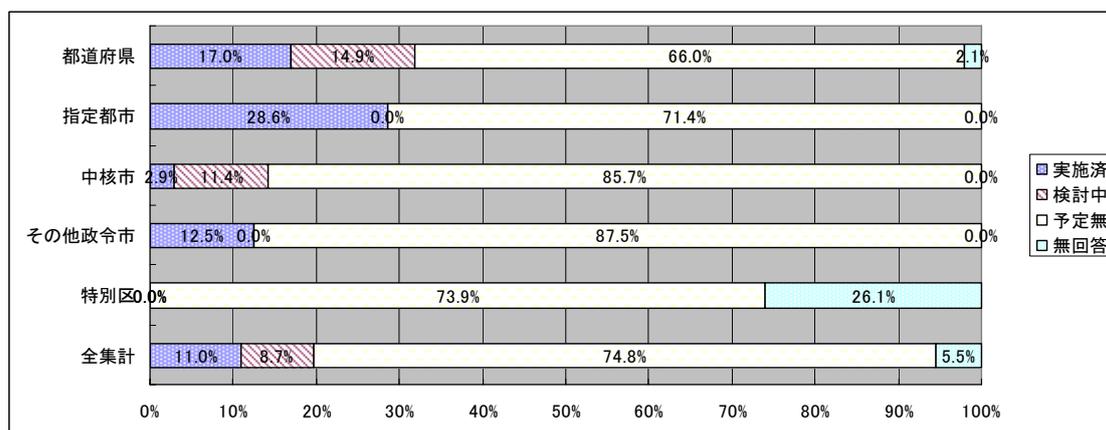
○同左

○東京都が実施している。

○都が実施

○都で実施

・ 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)

【実施済】

○募集要綱には、募集人数、給与を載せている。今後、役職、業務内容、保健所での活動状況、保健所等からのメッセージを掲載予定。

○募集人数、業務内容は掲載している。

○募集人数、業務内容、給与等について実施している。その他の項目については必要に応じて対応を検討する。

○ホームページに掲載内容として、業務内容、勤務条件、公衆衛生医師からのメッセージ等を掲載し、公衆衛生医師の業務内容の普及啓発に努めている。

○募集人員、業務内容、給与、休暇等を掲載

○メッセージ等は搭載していない。

○左記に記載

○募集要項には、募集人数、業務内容、給与、役職、研修実施状況は掲載しているが「職

員からのメッセージ」は掲載していない。

○業務内容を掲載

○募集を実施する際には、募集人数、業務概要、給与（モデル）等について掲載している。

○募集人員、業務内容、役職等を掲載している。

○保健所長のメッセージを掲載

○一部実施（職員募集案内、本市ホームページ、市報により、募集人数、職務内容等を掲載。平成16年度実績）。

【検討中】

○公募するかどうかも含めて、今後、検討していきたい。なお、現在でも個別の採用の際には給与・役職等の条件を提示し説明している。

○メッセージの掲載についても実施したい。

○募集人数、業務内容、給与、役職については掲載しているが、研修の実施状況を掲載していないため、今後の課題である。

○職員の募集時には、ホームページに募集人数や職員からのメッセージ等を掲載しており、医師の募集時にも同様にホームページに掲載する予定である。

○前者が満たされれば。

【予定無】

○募集していないため

○採用候補となった者に対し、個別に情報提供を行っている。

○同左

○採用の必要のある場合に募集することとしている。

○（2）－①と同じ

○同左

○同左

○他の職員と同じ扱い

○新規採用の募集を行っていないため。

○今後、必要に応じて検討する。

○同左

○同左

○選考による採用方法をとっていない。

○現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。

○医師の採用計画がない。

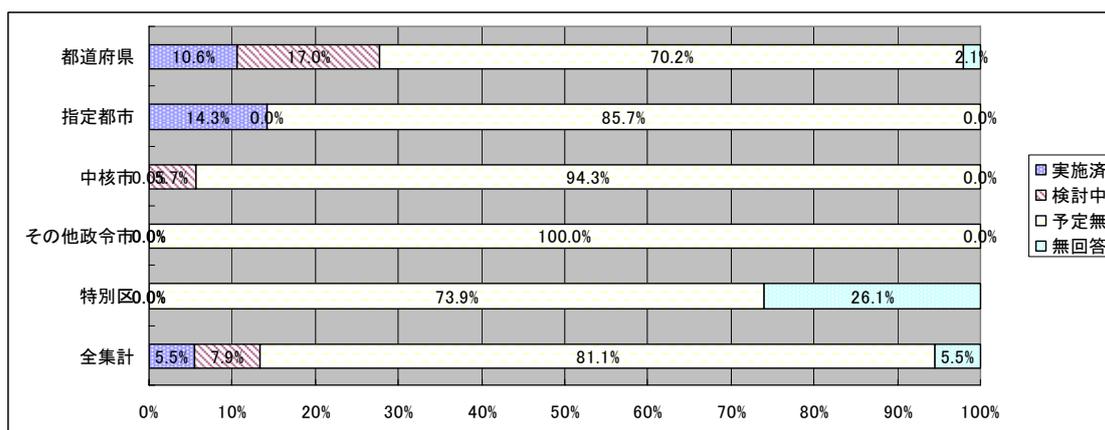
○募集を行った際には、ホームページ、雑誌、広報を利用したが、現在、新規採用予定はなく、これらの掲載を定期的実施する予定はない。

○（1）－①と同じ。

○区独自には、医師採用を行わない

- 東京都として実施。本区独自ではなし
- 同左
- 東京都が実施している。
- 都が実施
- 都で実施

・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)

【実施済】

- ホームページは募集終了後も随時閲覧可能としている。
- 募集期間終了後、3月間掲載
- 左記に記載
- ホームページ上の広報は随時実施している。
- 募集終了後、約1カ月程度は閲覧可能としている。

【検討中】

- 今後、掲示を継続する予定。
- 公募するかどうかも含めて、今後、検討していきたい。
- 募集期間終了後のホームページ掲載は未対応であるが、今後の対応は可能である。
- 随時閲覧できるようにしたい。
- 「随時掲示」を行うにあたっては、閲覧者に誤解等を生じさせない工夫が必要であることはもとより、本県における採用募集は不定期であるため、「随時掲示」の必要性を検討する必要がある。
- 前者が満たされれば。

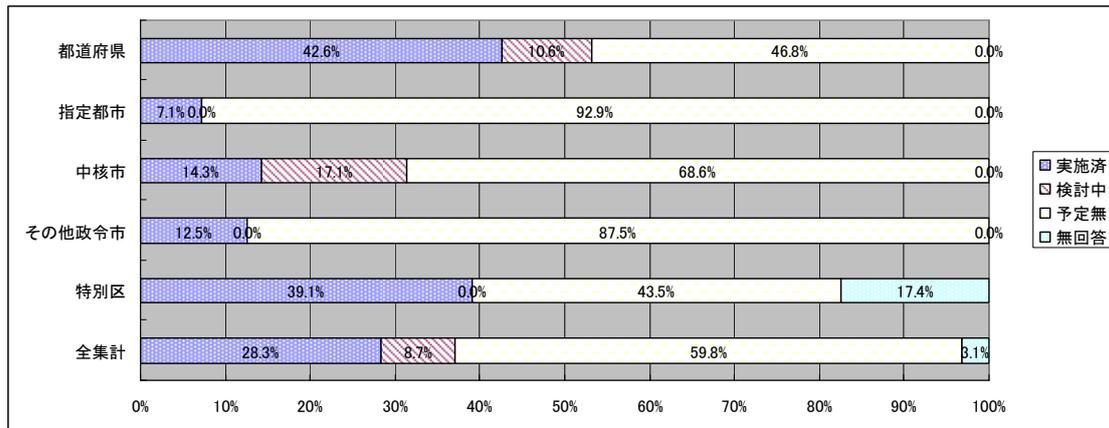
【予定無】

- 募集していないため

- ホームページでの募集を行っていない。
- 同左
- 採用の必要のある場合に募集することとしている。
- （２）－①と同じ
- 同左
- 同左
- 新規採用の募集を行っていないため。
- 今後、必要に応じて検討する。
- 同左
- 募集は採用が必要な場合に随時実施していることから、募集期間終了後は掲載していない。
- 採用時には、ホームページ等で募集するが、定期的な採用がないため、随時閲覧できるようにすることはできない。
- 同左
- 選考による採用方法をとっていない。
- 現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。
- 医師の採用計画がない。
- 現在、新規採用の予定はなく、掲示する予定はない。
- （１）－①に同じ。
- 区独自には、医師採用を行わない
- 東京都として実施。本区独自ではなし
- 同左
- 東京都が実施している。
- 都が実施
- 都で実施

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の活用



(詳細)

【実施済】

- 国等と交流している。
- 公衆衛生医師9名中、2名は国からの割愛採用。
- 都と区においては、都区間の合意に基づき、一体的な人事異動により都区間の人事交流を行っている。
- 平成17年度は、県内の1保健所政令市へ、地方自治法第252条の17の規定に基づき、医師を2名派遣している。また、健康増進課長として国の医師1名の割愛採用を行った。
- 厚労省から1名、新潟大から1名(厚労省推薦)、富山市保健所への派遣1名
- 異動希望に基づき、保健所長の保健所間、保健所一病院間等の異動を行っている。
- 当内では教育委員会、児童相談センターなど衛生部門以外にも配置している
- 府の人事異動において、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異動を実施。
- 保健所間及び本庁と保健所間等における人事異動は実施している。
- 7保健所間で実施している。
- 国(厚生労働省)との人事交流を行っている。
- 宮崎市(中核市)保健所との交流を実施。
- 現在北海道との間で医師の交流人事を行っている。
- 現在、保健所長は県からの派遣である。
- 県より派遣
- 東京都が公衆衛生医師の人事を行っている。
- 国、東京都、特別区の間で交流実施。
- 採用・異動・長期研修については東京都が一括して調整している。

【検討中】

○現在は、保健所間及び保健所と本庁間での人事異動のみであるが、今後、人材の充足が図られた場合には、活用について検討していきたい。

○県及び国との人事交流は行っていないが、今後は検討する必要あり。

○被説得者がOKすれば是非行いたい。

【予定無】

○希望があれば検討する

○都道府県間の人事交流については、実施することによる特段のメリットがあれば検討は可能だが、現時点では難しいと考えられる。なお、県内における保健所長等公衆衛生医師の人事異動がある（保健所数14）。

○保健所長は、県内で保健所及び関係機関で異動できるようになっている。

○交流できるだけの人的な余裕がない。

○県立保健所、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、人材育成を行っている。また、他の地方公共団体からの人事交流の要請がないため。

○人員体制の問題等もあり、現時点では実施できていない。

○公衆衛生医師以外の人事交間流は実施済み

○人事交流については、行っていません。他団体との相互理解が得られれば可能であると考えます。

○現在、他の団体との人事交流は行っていないが、今後、本市や他団体での実施体制が整えば、検討したいと考えている。

○公衆衛生医師のポストは保健所長となっており、人事異動や人事交流を行える状況にない

○必要性があれば検討していきたい。

○人事交流においては、個別に判断されるものであって、かつ、相手側との調整によることから「実施できる」とはいえない。

○必要性があれば検討する。

○人事交流には、本市だけでなく、県内他保健所などの医師配置状況が交流可能な状態であればならず、本県内では、その状況、体制がない。

○（1）－①に同じ。

○人事は東京都が行っている。区としては予定なし。

○基本的に都が一括雇いあげ、配置をしている。都・特別区の中で動く。100%異動する。

（人事交流人数）

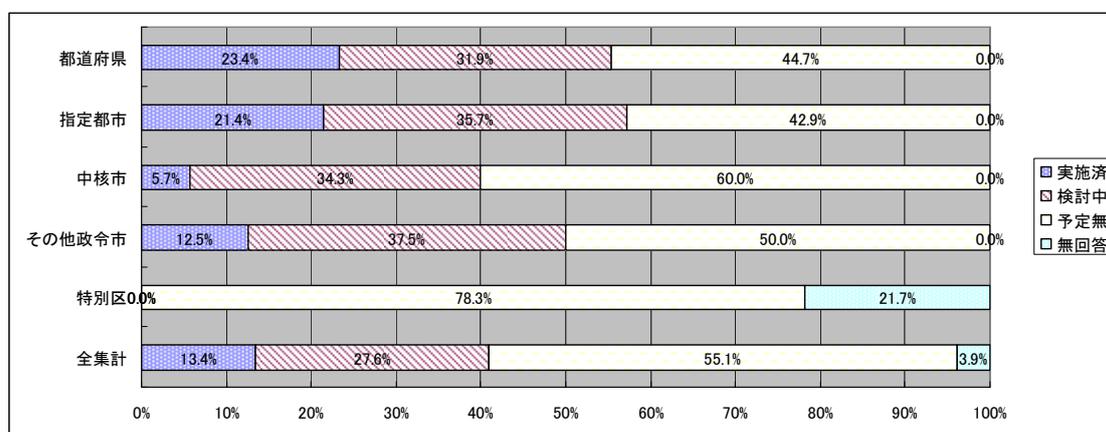
○1名

○国（厚生労働省）と1名（平成14、15）

- 平成17.4.1日現在2名
- 山形大学医学部との人事交流1名
- 現在は0
- 国、他府県等の人事交流は実施していない。
- 平成16年4月～現在 尼崎市保健所派遣1名、平成12年4月～平成17年3月 西宮市保健所派遣1名
- 公益法人1名派遣
- 1名
- 厚生労働省結核感染症課へ1名派遣（平成15～平成16）
- 検疫所からの採用（平成17年度1名）
- 1名
- 1名
- 県よりの派遣医師1名（保健所長）
- 1名
- 平成17.4.1 2名
- 0人。中核市との交流実績はある。

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の活用



（詳細）

【実施済】

- 現在、複数配置している保健所に医師の欠員が生じているため、同登録事業を活用している。
- 平成16年10月に登録済み。
- 平成16年9月から参加している。

- 平成16年7月に登録済
- 平成17年度に本事業を活用して1名採用
- 保健所医師募集にあたり活用している。
- 平成16年度より登録事業を活用している。
- 今年度から活用している。

【検討中】

- 今後、必要に応じて活用したい。
- 現在は活用していないが、活用を検討したい。
- 公衆衛生医師の募集にあたっては、これまで市広報やホームページ等の媒体を活用してきた。同登録事業の活用については、現在検討中である。
- 今後、必要に応じ検討していく

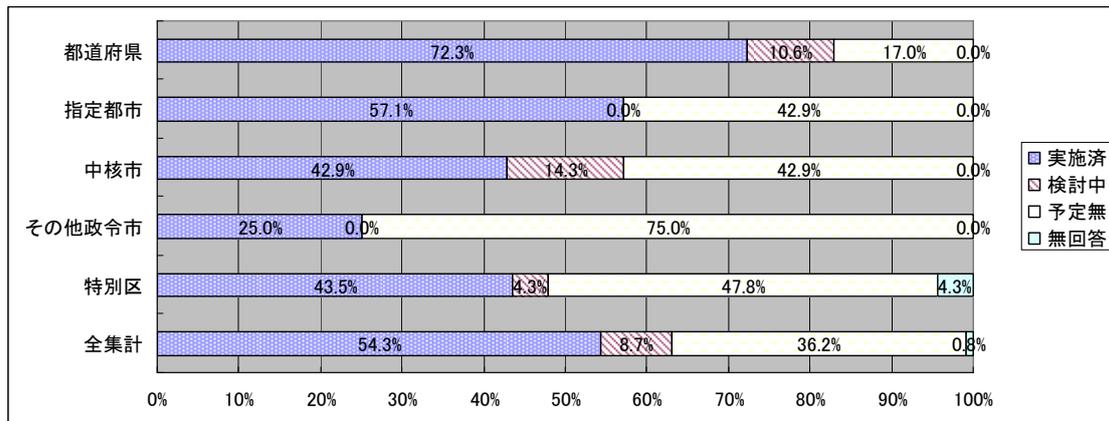
【予定無】

- 募集していないため
- 現在までのところ、地元医育機関からの採用や、国からの割愛採用により必要な公衆衛生医師の確保ができているが、今後こうした方法だけでは確保が困難となった場合には、活用を検討したい。
- 今後、検討していきたい。
- 募集の必要が生じた場合は、活用を検討したい。
- 必要に応じて活用していく。
- 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、一般公募は考えていない。
- 新規採用の募集を行っていないため。
- 医師を確保する必要がある時に検討する
- 現在医師を募集していないため。募集時には検討する。
- 公募による採用方法をとっていない。
- 採用計画がない。
- 必要に応じた際には、活用したいと考える。
- (1)－①に同じ。
- 都で実施
- 人事は東京都が行っている。区としては予定なし。
- 都でやっている

(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

- ・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)

【実施済】

- 地元及び県外の大学へ、県本庁及び保健所の公衆衛生師が講師として出向いている。
- 医科大学兼務職員としている
- 非常勤講師として、筑波大学等で公衆衛生学や医療情報学等の講義を行っている。
- 講師の人材難を理由とする要請に対し、所属として管内の学校等を支援していく必要があり、かつ通常業務に支障を及ぼさないと認められる場合に、職務専念義務免除を承認している。
- 金沢大学医学部、金沢医科大学等へ派遣
- 大学へ非常勤講師として派遣
- 地元の大学（医学部）に依頼に応じて、非常勤講師として本県の保健医療福祉行政に関する講義を実施。
- 県内の医科大学の非常勤講師に県職員を登録し、講師の派遣を行える体制となっている。
- 三重大学の要請に応じて対応している。
- 滋賀医大
- 公衆衛生医師は、京都府立医科大学の教員も併任発令されており、必要に応じて、学生に対して講義を実施している。
- 神戸大学医学部 年1～2回
- 保健所長が分担して、県立医大衛生学教室の講義（「保健所業務について」「感染症対策について」等）を担当している。
- 本庁医師、保健所長が県立医大医学部から非常勤講師の委嘱を受けて学生の講義を実施している。
- 鳥取大学医学部公衆衛生学特別講義
- 保健所長・本庁部次長が島根大学・鳥取大学の講義に参加している。
- 医育機関からの要請により、非常勤講師として公衆衛生医師を派遣している。

- 年に数回、大学側からの要請に応じ派遣している。
- 地元大学からの要請に基づき、講師派遣を行っている。
- 平成17年度5名派遣
- 愛媛大学医学部への講師の派遣
- 大学医学部等から公衆衛生や、保健医療福祉行政について講義を依頼された場合、保健所等に勤務する公衆衛生医師が公務に支障が生じない範囲で実施している。
- 健康福祉本部長や保健所長が佐賀大学医学部からの要請により講義を行っている。
- 求めがあった場合随時対応している。
- 国立大学医学部の非常勤講師。H17年度1名
- 医育機関の要請に応じ、非常勤講師として派遣している。公衆衛生学、保健福祉行政論、地域健康管理論など。
- 大学の公衆衛生の講義を保健所医師が担当する。琉球大学地域環境医科学講座の疫学演習に講師派遣している。
- 東北大学への協力
- 横浜市立大学医学部 公衆衛生学教室
- 所長等が公衆衛生講座へ派遣されている。
- 職務専念義務の免除を行い、必要に応じて非常勤講師として派遣を行っている。
- 看護学生の講義へ講師を派遣している。
- 講師派遣等の協力を行っている。
- 医育機関からの求めがあれば、可能な範囲で協力している。
- 独協医科大学に派遣している。
- 市内に有する保健看護専門学校1校へ派遣している。
- 看護学校等への求めに応じて派遣している。
- 結核感染症担当医師が院内感染防止対策の講義を年2単位受け持つ等の努力を行っている。
- 保健所長が、大学医学部公衆衛生関連講座において非常勤講師をしている。
- 香川大学・香川県立医療短期大学に随時派遣
- 現在、医師は保健所長のみであるが、日程調整がつけば実施している。
- 兵庫医科大学 公衆衛生学（非常勤講師）
- 看護大学等に派遣を行っている。
- 医師会立看護学校の講師や医科歯科大学の公衆衛生学の講師など、派遣依頼にはできるかぎり協力している。
- ①北区医師会立看護専修学校第2学年に対し公衆衛生医師等が年6回講義。②平成17年5月から医師臨床研修の必修科目として17人／年、1カ月の地域保健研修を実施。
- 看護学校へ派遣
- 属人的要請

○看護学校（ただし今年も昨年度に退職した医師が担当している）

【検討中】

○要請があれば、対応したいと考えている。

○具体的要請なし。要請があれば協力したいと考えている。

○あれば是非協力したい。

【予定無】

○特に医育機関等からの要望がないが、今後要望があれば検討したい。

○要請に応じて対応を検討する。

○要請があれば協力していきたい。

○本県の公衆衛生医師は、本庁課長及び保健所長の単独配置となっており、講師としての派遣は困難であるため。

○要望があれば対応可能

○予定があれば、要望によっては可能性はあると考える。

○講師派遣についての協力依頼があれば、出来るだけ協力したいと考えているが、本市では公衆衛生医師が不足していることから、可能な範囲での派遣協力となる。

○要請があれば検討する

○医育機関からの要請があれば、協力していきたい。

○現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。

○必要性があれば検討する。

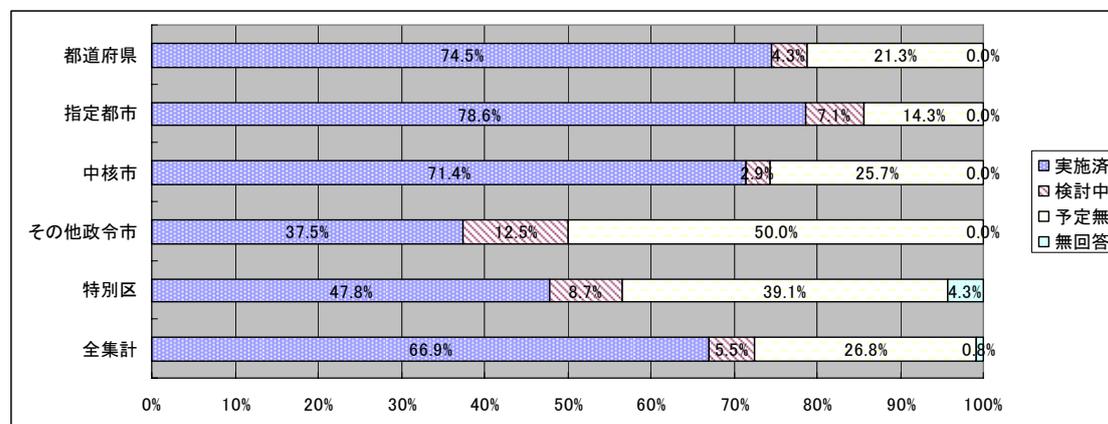
○機会があれば協力を検討。

○（１）－①に同じ。

○保健所１箇所ですべて医師卒後臨床研修と学生実習を受け入れるのは、困難である。

○東京都福祉保健局が担当（以下同じ）

・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)

【実施済】

- 実習の依頼があった場合には受入れを行っている。
- 山形大学等の要請に応じ、実習生を受け入れている（夏期に1～3日程度）。
- 要望があれば受け入れている、期間は大学の要望による
- 毎年、筑波大学及び獨協医科大学とそれぞれ連絡調整会議を開催し、医学生を受入れ、保健所等で実習を行っている。
- 地元医育機関の学生を積極的に受け入れている。
- 実習を希望している県内の大学について、各保健所と大学で受入調整した後、実施している。
- 平成16年度は4大学から合計30名程度受け入れた。
- 地域における保健医療活動の実際を学ばせ、地域保健における保健福祉事務所の役割について認識を深めるため、短期間の受け入れを実施している。
- 自治医科大学学生の実習受け入れた。
- 大学からの依頼により、1～2週間程度受け入れしており、保健所業務全般についての講義及び見学（保育所巡回、結核診査会、母子家庭訪問等）を実施している。
- 保健所が視察業務等を企画調整し、保健学講座の学生の実習を受け入れている。
- 看護学生の受け入れの他、研修責任者（指導医）として医師臨床研修に関与。
- 地元大学（医学部）等の依頼に応じて、県内3保健所で受入。
- 各大学の要請に応じて、各保健福祉部（保健所）で対応している。
- 夏期休暇期間の学生の保健所実習を受け入れている。
- 医育機関からの要請に応じ、可能な範囲で学生を受け入れ、講義や現場見学等を通じ、保健所の医師や保健師等の実際の業務や地域保健の現場を理解させている。
- 県立医大の学生を保健環境研究センター（衛生研究所）と保健所で分担して、3日間程度受け入れている。
- 要綱制定済み 実績なし
- 地元大学を中心に医学部生の実習受け入れを行っている。
- 愛媛大学医学部社会医学実習を受け入れている。16年度4保健所で実施した。
- 大学医学部等からの要請に基づき、公務に支障がない範囲内で学生に対する実習を実施している。
- 保健所業務に支障のない範囲で受け入れている。依頼者側の希望により、社会医学的症例実習。保健所医師が冒頭に講義を実施。
- 毎年、琉球大学医学部生の保健所実習を受け入れている。カリキュラム設定など、内容はすべて保健所の企画である。
- 国立大学医学部4年生の衛生学実習の受け入れ（5～6名程度）

- 学校からの依頼により、年間10名程度の学生を受け入れている。
- 学生の状況に応じて実施している。
- 横浜市立大学医学部生（全区）、独協医科大学医学部生（2区）
- 医学生の夏期休暇中に短期受入れは、各区で随時行っている。
- 卒後臨床研修実施のため、現在は行っていない。
- 医師・保健師等の学生実習を依頼を受けて実施
- 保健所等の各施設で1日単位で受入れを実施
- 学生から求めがあれば、対応可能な範囲で協力している。
- 感染症、結核分野について、医師の指導を受けている。
- 適宜実施
- 大学からの要請に従って学生の実習を受け入れている。
- 近隣大学の公衆衛生学実習を受入れ、また夏期に個別で1週間程度の実習希望に対し、条件の許す範囲で受入れている。
- 非定期（協力要請があった場合）に医学部学生を受け入れている。
- 学生実習
- 学生、平成17年度から、研修医も受け入れる。
- 公衆衛生学の実習
- 平成16年度の看護学生等の受け入れ実績は142名。平成17年度からは、臨床研修医8名を受け入れることとしている。
- 特にカリキュラムを定めてないが、学生等の日程にあわせて実施。
- 必要に応じて検討するが、現時点での他職種実習生受入れ数等を考慮すると、今後の実施は難しい。
- 兵庫医科大学実習生
- 医学生実習、医師臨床研修、看護学生（170）、保健師（28）、栄養士（43）実習の受入れを実施している。（ ）カッコ内は16年度実績→ただし、5ヶ所の保健福祉センターでの受入れ数もこみです。
- 平成15年度 医学生6人（延21日）保健師学生18人（延90日）管理栄養士22人（延22日）
- 平成17年度より研修医受け入れのため医学生は廃止
- 新臨床医師への協力
- 【検討中】
- 医育機関からの要請があった場合、対応する。
- 医師臨床研修における「地域保健・医療」研修を通じた教育プログラムの工夫
- 【予定無】
- 看護師等学校養成所の学生実習の受け入れも多く、また、臨床研修医の研修も受け入れるため医学生の実習受け入れは困難

- 医育機関からの学生実習受入の要請がないため。
- 予定があれば、要望によっては可能性はあると考える。
- 必要性があれば協力する。
- （１）－①に同じ。
- 平成１６年度までは医学生実習の受入れを行っていたが、平成１７年度からは医師臨床研修があるため、実施していない。
- 医師研修開始に合わせて、学生実習は終了した。

（実習受け入れ人数）

平成１６年度は３保健所各１名ずつで計３名。
 平成１５年度１名、平成１６年度２名。
 平成１６年度１５名を受け入れ
 平成１６年度２５人のべ７５日
 平成１６年度実績：筑波大学８１人、獨協医科大学１９人
 平成１６年度 ５０名。平成１７年度も同程度を受け入れる予定。
 平成１６年度医学部学生受入 ９１名
 平成１６年度：２２名（平成１７年度は、未定。）
 ５年生２名
 ３４名
 ５日間、１グループ：８名 計１０グループ
 ２～５人
 ７名（平成１６年度実績）
 約７０名
 平成１６実習受入実績３１名
 ８０人程度／年
 １５名程度
 保健師養成機関実習約３０人
 平成１６年度：３１人
 １名～２０名程度
 平成１６年度実績は８名
 ３２名
 平成１６年度２３名
 １名などの少数
 神戸大学医学部４年生 約１０名
 平成１６年度 延べ５５人／日
 平成１６年度保健所学生実習受入延人数 医師：１０２名 その他：２９６８名

平成16年度受入人数 9名

平成16年度：2名・平成17年度：4名受入予定

35人

平成16 2大学8名を受け入れ（独協医科大学、自治医科大学）

平成16年度医学・保健・看護学生45名受け入れ

67人

新潟大学医学部医学科 31名

平成16年度 1名

平成17年度においては2名受入れ予定

5人

5～10人

研修医27名

香川大学医学部（約100名）

3～15人（年間）

夏季休暇を利用して年0～2名

平成15年度 実習生総数（実人数） 931人

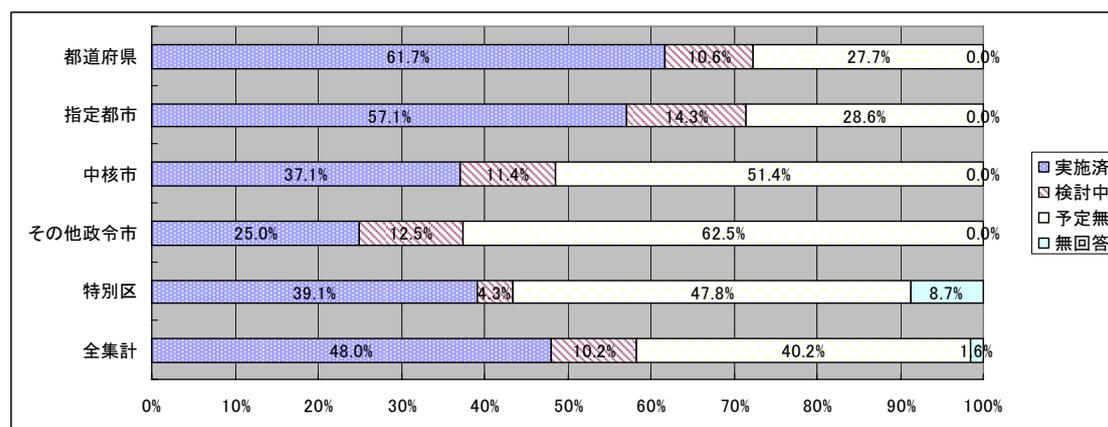
平成9年に1名、平成12年に2名。

平成16年度 86人

年間26名（臨床医師研修）

平成17年度30名程度

・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）

【実施済】

- 医育機関は、保健所にほとんど研修の企画を任せている場合が多く、保健所医師が企画調整している。
- 一部保健所において実施
- 保健所実習期間初日に、所長（医師）講話で、公衆衛生における保健所等の役割について、指導を行っている。
- 実習の中の一部については、保健所長が直接指導を行っている。
- 保健所に配置している公衆衛生医師がカリキュラムの調整を行うとともに、受入れ担当者として指導にもあたっている。
- 公衆衛生医師のみが企画調整、指導を行っている訳ではない。実習に参画している。
- 自治医科大学学生の実習
- 保健所長が、各事業担当から提出された内容を調整し、指導にあたっている。
- 実習前より公衆衛生における研究テーマを設定し、実習によりテーマをまとめあげるための企画調整に参画し、直接指導する。
- 保健学講座の学生の保健所実習において、公衆衛生医師（保健所長）が直接学生に対して講義等を行っている。
- 滋賀医大
- 保健所長及び主幹（医師）が中心となってカリキュラム作成。直接指導を実施している。それぞれのプログラムに基づき直接・間接に指導している。
- 指導医として対応している。
- 企画調整、技術指導等
- 保健所（保健福祉環境事務所）の体制に応じて対応しており、必ずしも公衆衛生医師が企画調整を行わない場合もある。
- 学生に実習のテーマを設定させ、テーマに沿って保健所長がスタッフと実習内容を協議決定している。保健所長も直接指導している。
- 実習への対応は各保健所長に委ねている。講義は所長（医師）が行うが、調整及び家庭訪問時の同行は所長又は保健師が対応している。
- 保健所実習の内容についてはすべて、保健所が企画し、指導も公衆衛生医師を始め、保健所職員による。
- 保健所長が実習計画に参画し、指導も実施している。
- 卒後臨床研修実施のため、現在は行っていない。
- 3日間
- 保健所実習内容の企画及び指導を担当している。
- プログラムに、所長による講義を組み入れている。
- 保健所業務と公衆衛生医師の関わりや感染症対策などについて講義を行っている。
- 保健所長が実施
- 企画担当、健康増進担当医師が保健師、事務職員と協力して行っている。

- マニュアルなど定型的なものはないが、実習期間に応じてカリキュラムを作成。
- 大学の公衆衛生実習の受け入れ（当教室出身の医師が担当）
- 必要に応じて、講義などを実施している。
- 内容等については医育機関と調整し、実施（受入れ実績：平成9香川医科大学、平成12山形大学、埼玉医科大学）。
- 医師臨床研修（地域保健）について、実施済み（卒後研修）
- 平成17年5月からの医師臨床研修（地域保健）は、このことを体現するもの
- 医療機関と協定を締結 実施要綱を作成し実施

【検討中】

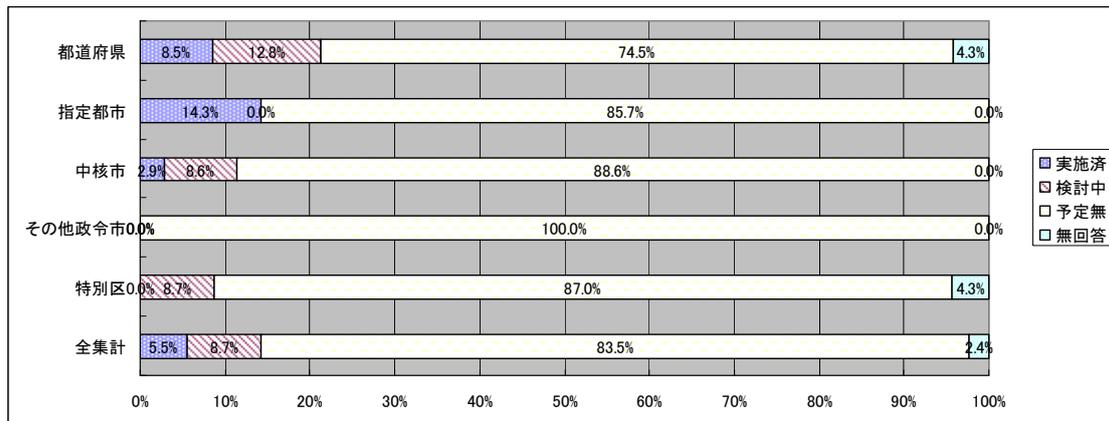
- 実習中は保健福祉事務所の職員が指導を行っている
- 実習があった場合、必要に応じて対応する。

【予定無】

- 公衆衛生医師も指導の一部は行っているが、実習期間が短期間ということもあり企画調整まで行っていない状況にある。
- 直接指導については実施している。企画調整等については必要に応じて検討する。
- 受入を実施していないため。
- 予定があれば、要望によっては可能性はあると考える。
- 医育機関から指導の協同実施について求めがあれば、可能な範囲での協力はしたいと考える。
- 実習内容に応じて企画調整や指導を行う職員を決定している。
- 公衆衛生医師（保健所長）の指示のもとに保健所職員が実施
- 必要性があれば検討する。
- （1）－①に同じ。
- 平成16年度までは医学生実習の受け入れを行っていたが、平成17年度からは医師臨床研修があるため、実施していない。

②医育機関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



(詳細)

【実施済】

- 教室の定期的な勉強会・発表会に出席している
- 大学の講義や公衆衛生学会等において、公衆衛生医師の活動を発表・説明している。
- 医育機関より依頼があれば対応している。

【検討中】

- 前記のとおり、一般公募を実施していないため。
- 医育機関から要請があった場合、公務に支障が生じない範囲内で対応することは可能である。
- 公衆衛生医師の説明機会を設けることについて検討が必要。

【予定無】

- 要望があれば対応する
- 進路説明会は実施していない。採用候補者には個別に説明している。
- 要請に応じて対応を検討する。
- 進路説明会に参加し、医学生に直接説明を行う予定は当面ない。
- 毎年、定期的に採用している訳ではないので、実施していない。
- 本県の公衆衛生医師は、本庁課長、保健所長のみであり、今後増員予定等なく、採用の機会が極めて少ないため。
- 地元大学の公衆衛生教室への働きかけはしているが、説明会等の形式はとっていない。
- 進路説明会に参加する機会がない。
- 近年広島県の公衆衛生医師は充足しているため。
- 医師の採用にあたって公募制を採用していない
- 公衆衛生医師の活動に関して、医育機関から説明依頼があれば出来るだけ協力したいと考えているが、本市では、公衆衛生医師が不足している状況であることから、可能な範囲での協力となる。

○現在のところ、医育機関から進路説明会への参加の求めがなく、また、当面医師の募集を行う予定もないため。

○（３）①に同じ

○医育機関からの要請があれば検討していきたい。

○現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。

○採用計画がないため、説明することができない。

○医師の採用予定がないため、行っていない。

○機会があれば検討。

○（１）－①に同じ。

○公衆衛生医師確保の観点から、どのような効果が得られるか検討していきたい。

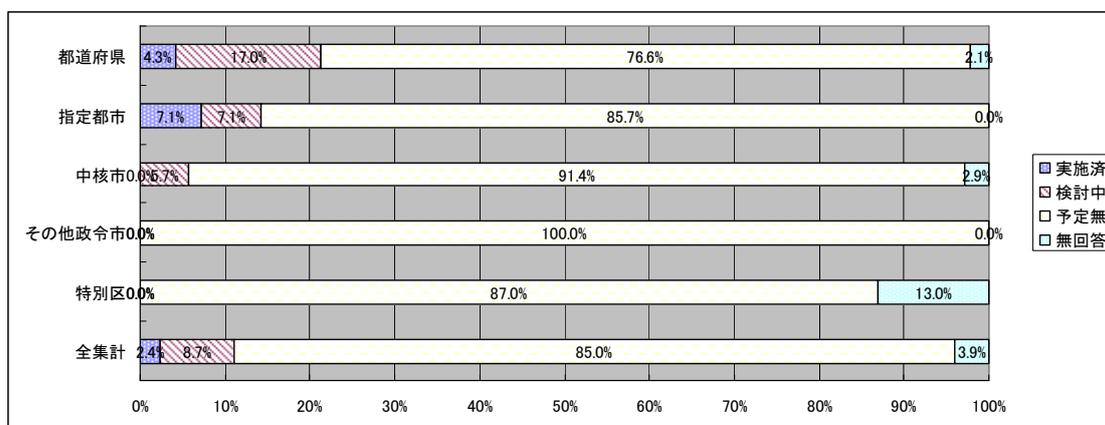
○まだ実施していないが、医育機関との調整が取れれば、対応は可能である。

○是非自ら出かけて行きたい。（授業のコマを受け持てば**b e t t e r**と考える）

（参加回数）

○１回／年。へき地医療従事者説明会と同時に医師による進路説明会を行っている。

・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）

【実施済】

【検討中】

○大学からの要請はない。公衆衛生医師確保の観点から、どのような効果が得られるか検討していきたい。

○まだ実施していないが、医育機関との調整が取れれば、対応は可能である。

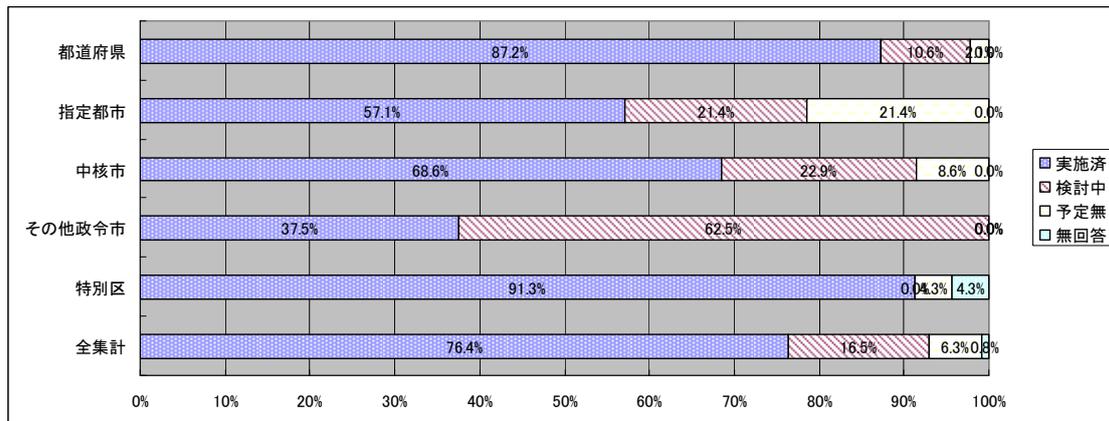
○進路説明会における説明は検討が必要。

【予定無】

- 要望があれば対応する
- 進路説明会は実施していない。
- 要請に応じて対応を検討する。
- 進路説明会に参加し、医学生に直接説明を行う予定は当面ないが、参加する場合は、医師から自らの志望動機や体験談等を話してもらうようにする。
- 同左
- 左記設問参照
- 同左
- 同左
- 新規採用の募集を行っていないため。
- 要請があれば、参加することとしている。
- 医育機関から要請があった場合、公務に支障が生じない範囲内で対応することは可能である。
- 進路説明会へは出来るだけ協力したいと考えているが、本市では、公衆衛生医師が不足している状況であることから、可能な範囲での協力となる。
- 現在のところ、医育機関から進路説明会への参加の求めがなく、また、当面医師の募集を行う予定もないため。
- 現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。
- 採用計画がないため、説明することができない。
- 教室の定期的な勉強会・発表会に出席している
- 機会があれば検討。
- （１）－①に同じ。
- へき地医療従事者説明会と同時に医師による進路説明会を行っている。
- 医育機関より依頼があれば対応している。
- 是非協力する。

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



(詳細)

【実施済】

- 平成17年度から実施することとしている。
- 今年度から7保健所中5保健所で受入れ予定（期間は1週間から2週間程度）。
- 平成16年度受入実績：平成17年2月1日～28日、秋田中央保健所、2名。
- 臨床研修医を積極的に受け入れている。
- 4週間の受け入れを予定している。
- 平成17年度より、年間約150名の臨床研修医に対し、1か月間の研修を実施する予定。
- 平成17、5から2保健所において受入れする。
- 県が設置する5保健所において、合計56名の臨床研修医を受け入れる予定であり、このうち37人については、2週間以上の研修を実施する予定。
- 臨床研修病院と各保健所間で調整して研修期間を決定することとしており、2週間以上の期間は極めて少ない。
- 平成17年度より受け入れ実施
- 1週間のプログラムで、保健所研修を受け入れている。
- 地域保健の中核機関である保健所の業務を理解し、その現場を実地に体験できるような研修プログラムに基づき、原則として1ヶ月程度の研修を行う 平成17年度受入予定人数 約120名
- 本県では5つの研修ブロックがあり、全てで地域保健・医療研修を1か月間（一部は2週間）することとなっている。
- 全保健所で実施する（実施できる）（一部は1週間）
- 鳥取、倉吉、米子の各保健所で受入実施中（平成17～）
- 標準プログラム（2週間・1ヶ月間を作成し、各保健所単位で調整の上受け入れていく。（今年度受入予定：36名）

- 平成17年度から3保健所において2週間以上の研修を実施
 - 平成17年度は臨床研修指定病院（5医療機関）から臨床研修医を8保健所（保健福祉環境事務所）で分担して受け入れる予定である。
 - 平成16年度より、1ヶ月間の受け入れ期間で研修を実施している。
 - 平成17年度から受け入れる予定
 - 今年度は、保健所毎に1～2週間、1ヶ月の受入を実施。平成18年度より2週間の保健所研修を計画している。1名～20名程度
 - 平成17年6月から臨床研修医を受入予定
 - 研修を1ヶ月実施
 - 平成17年度より実施。
 - 臨床研修医の研修は、1か月間の日程で行う予定である。各月3名で年間5か月実施予定である。
 - 本市保健所においては、研修医受け入れ1年目で、12名を受け入れ、現在6名が研修済。今後も受け入れを行う。
 - 本年5月より、1ヶ月単位に受け入れ予定。
 - 平成17年度より医師臨床研修協力施設の責任者として、73人受入予定。
 - 平成17年度から3週間の研修を実施
 - 管轄地域内の3ヶ所の研修指定病院から20名程度で受け入れる方向で調整中。
 - 近隣研修病院より受け入れ、期間は3週間または4週間とする予定。
 - 平成17年度から27名を受け入れる。
 - 鹿児島市立病院の臨床研修医の受入を行うとともに、鹿児島大学医学部・歯学部の臨床研修協力施設になっている。
 - 平成17年度より受け入れ実施（初回 5/16～5/27）
 - 平成17年度から受入始
 - 一部1週間で実施している。
 - 平成17年5月より実施。
 - 本年度は東大とのみ契約
- 【検討中】
- 基本的には1ヶ月を想定しているが、病院のプログラムにより2週間未満の場合もある
 - 県内の全臨床研修病院から臨床研修医を受け入れる予定。
 - 2～3箇所の保健所で1か月程度の臨床研修を受け入れる予定（内容は未定）
 - 臨床研修病院と各保健所とで、プログラム・研修期間等調整中
 - 川崎市では、7区全てでH17年度より受け入れている。（H17年度6月、9月、11月、2月）
 - 平成17年度より1ヶ月を単位として受入れ予定
 - 1週間受け入れ中

○臨床研修協力施設となっているが、受け入れ実績はない。

【予定無】

○全保健所において、受入を実施している。

○地域保健・医療研修のうち、保健所で1週間の実習を実施している（平成17年度：4病院、6名を受け入れ）

（臨床研修医受け入れ数）

○研修医 14保健所で69名（平成17年度）

○平成17年3月における平成17年度の受入予定数は40人となっている。

○平成17年は16名程度（2週間以上）を予定。

○平成17年度36名の受け入れ予定

○平成17年度：8名（筑波大学付属病院）

○平成17年度は14名を受入予定であり、うち11名については2週間以上の研修を行う予定。

○平成16年度 0人、平成17年度 29人（予定）

○平成17年度臨床研修医受入予定 111名

○平成16年度2名

○平成17年度予定：69人

○17人

○23名（1ヶ月間4名、1週間19名）

○平成17年予定：50人程度

○37人

○平成17年度 105人受け入れ予定（17年5月以降、順次受け入れいく予定）

○80人

○平成17 兵庫県：61名 <参考>平成17保健所設置市（4市）：78名
50名（予定）

○36人

○2週間以上2名（その外1週間17名）

○17年度受け入れ数は25名、うち2週間は8名（2保健所）

○40人程度／年

○22名

○平成16年…1名、平成17年…11名（予定）

○平成16年 1名 平成17年 2保健所で29名を予定

○平成17年度10人を予定している。

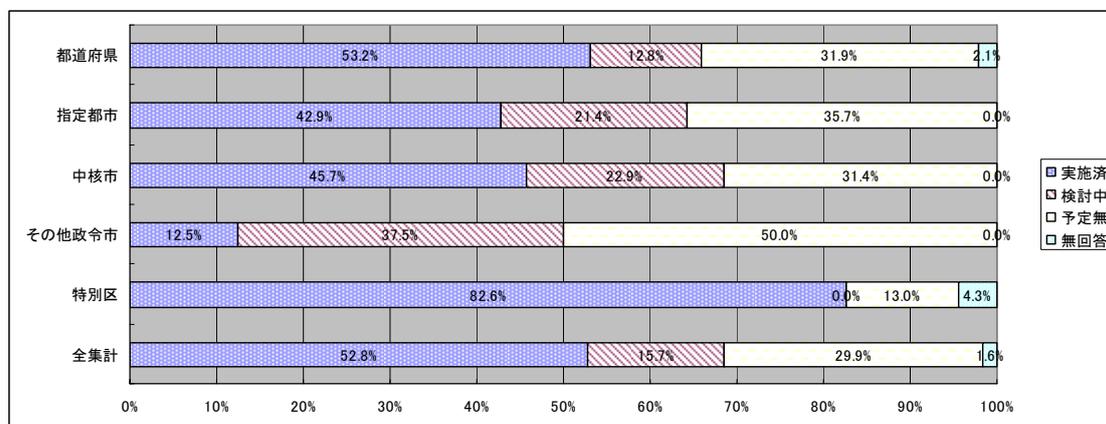
○17年度73名

○平成17年度：9人予定

- 17年度受入れ予定数47名
- 年間12名
- 88名
- 平成17年度 37名
- 130名
- 60名1年間
- 2週間34名、4週間16名（平成17年度予定）
- 平成17年度は15名を受け入れる予定である。
- 平成17年度は6名を受け入れる。
- 平成17年 16名を受け入れ予定
- 平成17年度4週間2名、2週間5名計7名受入予定
- 平成17年度は、12名の受け入れ予定
- 18名程度（月2名、9ヶ月）
- 平成16年度2名、平成17年度13名（予定）
- 平成17年度 14人
- 平成17：15名
- 平成17年度30名
- 平成16年度は2名（1週間）
- 平成17年度においては15名予定している。
- 平成17年度13名
- 平成17年度は高松市民病院から1名、高松日赤病院から5名受け入れ
- 平成17年度は3名
- 平成16年度2名 平成17年度12名予定
- 平成17年度は14名受け入れ予定
- 8名（本年度から2名ずつ1ヶ月単位で受け入れ予定。）
- 平成17年度 13人（予定）
- 平成17年度 14名受け入れ
- 平成17年度受け入れ予定数 13名
- 2W受入→12名 4W受入→8名
- 平成17年度より、1ヶ月単位で受け入れ、 19名／1年
- 2人／月 × 10ヶ月 = 20人／年間
- 平成17年度 29人予定
- 予定 14名
- 6人
- 平成17年度 保健所12名 保健センター8名計20名の計画です
- 1ヶ月×14名、1週間×3名、3日×5名（平成17年度より）

- 15人+医師会受入研修医 15名に単発プログラムを提供。
- 1ヶ月受入れ 11名、2週間受入れ 6名、計17名
- 平成17年度 東京慈恵医科大学病院6名、日本医科大学病院11名の受入れ
- 1ヶ月1名ずつ年間12名
- 1か月2名×9か月=18名
- 14名(平成17)
- 平成17年度 県14名、中核市37名
- 約60名
- 6保健所で計9病院から26名受入予定(岐阜市除く)
- 平成17年度…4人(1人につき4日間)平成18年度増員を検討中
- 平成17年度は、全市で31名予定している。
- 13~15名程度を受入れ予定
- 平成17年度は研修期間1週間で、23名を受け入れている。
- 平成17年度13名予定
- 平成17年度 7人(予定)
- 25名程度
- 平成17年度9名予定
- 平成17年度 12名受入予定
- 11名
- 平成17年度は計14名受入れ予定。
- 15名
- 平成16年 1名、平成17年 40名程度(予定)
- 23人(1週間以内の研修を実施予定)
- 平成17年度は1週間、21人を受け入れる。

・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)

【実施済】

- 平成17年3月における平成17年度の1か月単位の研修受入予定者は3保健所11人となっている。臨床研修病院からの要請は、ほとんどが期間を2週間とする研修である。
- 一部保健所において4週間の研修を実施
- 今年度の受入予定のうち、10名については4週間の研修を実施する予定。
- 県内の臨床研修病院が実施する臨床研修のうち、地域保健の項目について1カ月の研修を実施予定(平成17)
- 前述のとおり
- 研修期間は原則1ヵ月としている。
- 上記のうち、7人については、1か月間の研修を予定している。
- 要望があれば受入可能
- 左記に記載
- 一部を除き1か月間の研修を実施する。
- 一部の保健所で実施
- 要請に基づき実施している。
- 1保健所において実施(1/9)
- 平成17年度1ヶ月受け入れ数は、17名(3保所)
- 結核定期外健診、結核審査会及びエイズ相談等の業務に従事させることとしている。
- 平成17年度から実施予定であり、1ヶ月のプログラムを考えている。
- 一部の保健所において、実施予定。
- 4週間の研修を一保健所で予定
- 研修期間は4週間に設定することとしている。
- 4週間(1ヶ月) 16名(平成17年度予定)
- 平成17年度より実施。
- 1か月間の研修を予定している。
- 今年度は10月～12月の期間、研修医6名を実施予定
- (3)の③と同じ
- 1か月2名ずつ8か月間合計16名
- 1ヶ月単位で受入れ
- 1月を単位に9ヶ月予定。
- 4週間の研修を保健所、健康部、保健センターで行なう。
- 基本的には4週間単位で研修を実施することとしている。
- 平成16年度は4週間実施
- 2名ずつ1ヶ月単位で、8名受け入れ予定。(7月～10月)

- 4週間研修（8名）
- 全て1ヶ月単位で行なっている。（但し、3月と9月は除く）
- 東京都として実施。本区独自ではなし
- 7名を1か月
- 平成17年度は、1ヶ月単位で、11名を受入れる予定
- 平成17年度から、1か月単位の研修実施。延19人の予定

【検討中】

- 県で作成した標準プログラム（1ヶ月）を参考にして、各保健所において実施することとなるが、研修期間や内容等については、保健所と病院双方で協議し、決定する
- 臨床研修病院と各保健所とで、プログラム・研修期間等調整中
- 平成17年度より受入れ開始（13～15名程度を受入れ予定）
- 前問13名中 3名 予定
- 平成17年度実施
- 受け入れ可能だが地域保健医療を医療機関と分担しており、現在は1週間であるパワーは要るが、2週間以上も、1ヶ月以上もほぼ同じと思っている。
- 市立函館病院臨床研修
- 受入れ病院によっては、1か月間実施予定。

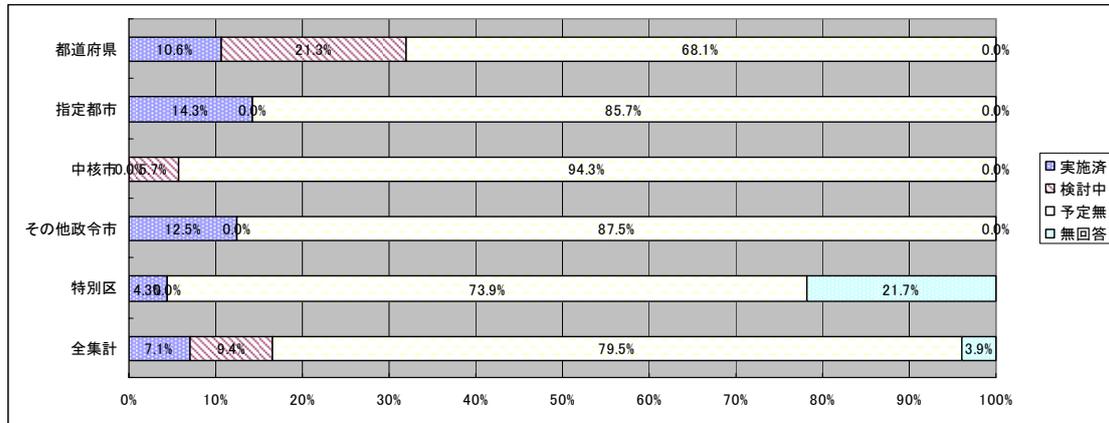
【予定無】

- 臨床研修医の受け入れは、本年度から開始するものであり、今年度の受け入れは1週間から2週間の期間で受け入れることとなった。長期間の研修については、今後、臨床研修病院との調整が必要となる。
- 既に多数の臨床研修医のほか、医師以外の技術職の研修もを大量に受け入れており、長期の研修の受入は保健所の運営上、困難と言わざるをえない状況である。
- 兵庫県健康福祉事務所（保健所）での受入は、一律2週間としている。
- 研修期間は、保健所により3日～3週間の間で実施している。
- 受入体制等の問題もあり、現時点においては実施していない。
- 複数月にまたがる研修は、日常業務に支障があり、困難である。
- 1か月の研修期間のうち、3週間を保健所・保健センターで、1週間を介護老人保健施設で実施
- 要請があれば検討していきたい。
- 現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。
- 1か月単位間の研修の実施は、現行の運営体制のもとでは困難であるとする。
- 区医師会の10日間と合わせ1か月間のみ

④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の記載



(詳細)

【実施済】

○東京都のホームページ及び募集パンフレットにおいて、業務内容等を掲載し、公衆衛生医師の職務の普及啓発に努めている。

○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。

○公衆衛生医師の募集に当たっては、業務内容、勤務時間、休暇、給与、勤務場所、福利厚生、研修の概要等を掲載している。

○業務内容の記載

○募集人員、業務内容、役職等を掲載している。

○募集人数、職務内容等を掲載（平成16年度）。

○都で実施

【検討中】

○現在、ホームページには募集要項を載せているが、公衆衛生医師の業務が具体的にイメージできるような情報の提供も必要と考えている。

○公募するかどうかも含めて、今後、検討していきたい。

○今後、募集を行う際には、実施したい。

○複数の公衆衛生医師からのメッセージを記載するようにしたい。

○ホームページでの公衆衛生医師の募集に際して、業務内容、役職は記載しているが、公衆衛生医師のメッセージは記載していない。

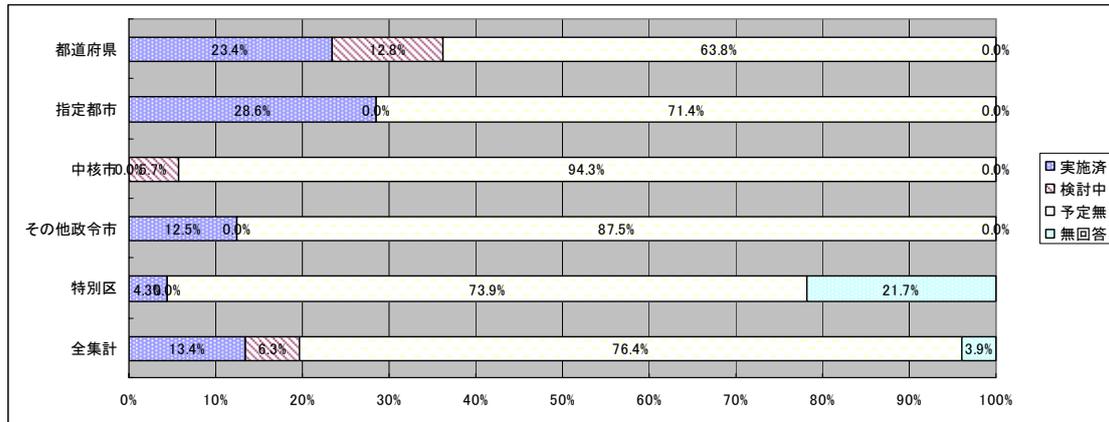
○現在医師の採用の予定がないため実施はしていないが、募集時は業務内容等を記載する予定である。

○人事当局が増員OKを出せば、これらのことは可能。

【予定無】

- 募集していないため
- 採用候補者をピックアップし、個別に説明している。
- 公衆衛生医師の確保状況により対応を検討する。
- 募集の必要が生じた場合に検討したい。
- 可能であるが、採用数が極めて少ないこと、国からの割愛採用など実施の効果が薄いため。
- 通常の競争試験では募集パンフレットを作成しそのような記載を行っているが、医師は選考職種であり、単体で募集するためパンフレット等は作成していない。
- 現在のところ、一般公募は想定していない。
- 公衆衛生医師を公募するシステムがない。
- 公衆衛生医師の不足状況を勘案しながら普及啓発する。
- 新規採用の募集を行っていないため。
- 当分の間、採用の予定がないため実施の予定なし。
- 現在、公衆衛生医師の募集は公募制としていない
- 募集を行う際には検討するが現在募集の予定がない
- 具体的な採用予定がないため
- 公衆衛生医師の募集予定がないため。
- 医師の採用にあたって公募制を採用していない
- 現在、募集の際には、募集人数、業務概要、給与（モデル）等について記載している。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掲載については、今後検討していきたいと考えている。
- 今後 必要に応じて検討していく
- 公募による採用方法をとっていない。
- 職員の募集に関しては一定のルールがあるので、特例が認められるかどうかは、現実の募集段階にないので「実施できる」とはいえない。
- 現在公衆衛生医師の採用は不定期、少人数であり、在職中の医師は中堅層以上であるので積極的に育成、確保に向けた啓発は考えていない。
- 採用計画がないため実施せず。
- 当市における医師の採用は定期的にあるわけではない。そのため、当市が独自で定業的に公衆衛生医師の職務についてPRする必要性が生じていない。
- （１）－①に同じ。
- 東京都として実施。本区独自ではなし
- 東京都の採用なので。
- 区では行われぬ

・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)

【実施済】

- 公衆衛生医師の募集を行う際に、ホームページ、医療関係者向けの雑誌に掲載している。
- 東京都のホームページ及び募集パンフレットにおいて公衆衛生医師の職務の普及啓発に努めるとともに、医学雑誌（医事新報）に募集広告を掲載している。
- 募集時には県HP、地元医師会誌、全国専門誌に掲載
- 左記に記載
- ホームページ、新聞、広報誌への掲載をしている。
- ホームページ、新聞への掲載を実施（平成16年度）
- ホームページや新聞、ラジオ、専門誌への募集案内の掲載などにより公衆衛生医師を募集している。
- ホームページ、日本医事新報へ掲載
- 平成17年度採用に向けて神戸市ホームページ上で募集記事を掲載した。
- 募集にあたっては、ホームページや市の広報誌への掲載、医科大学への案内書送付等を行っている。
- 医師募集時に、ホームページを活用している。
- 職員募集案内、本市ホームページ、市報に掲載（平成16年度）。
- 都で実施

【検討中】

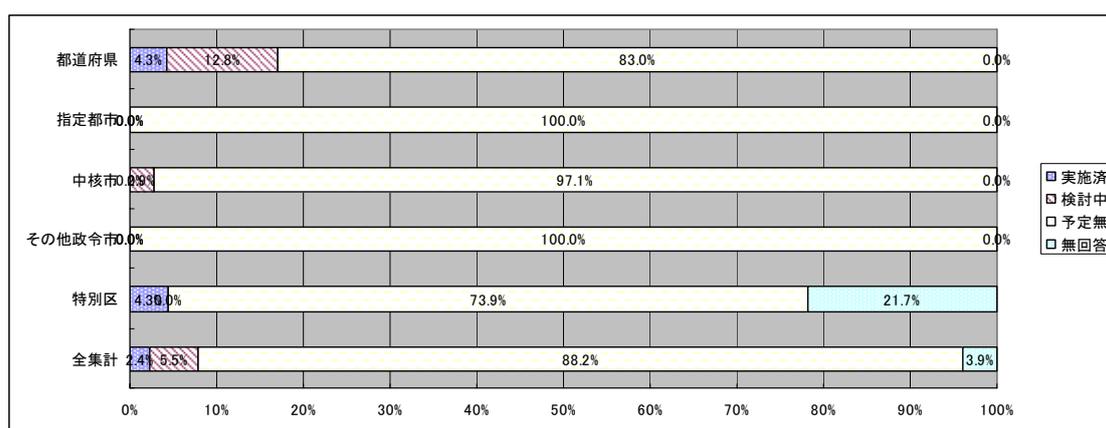
- 厚生労働省ホームページの公衆衛生医師確保推進登録事業とは別に、県のホームページへの掲載や、日本公衆衛生学会総会都道府県ブースの活用を検討している。
- 公募するかどうかも含めて、今後、検討していきたい。
- 次回の採用時には、掲載する方向で検討予定。

【予定無】

- 募集していないため

- 採用候補者をピックアップし、個別に説明している。
- 公衆衛生医師の確保状況により対応を検討する。但し、雑誌等については予算上制約がある。
- 募集の必要が生じた場合に検討したい。
- 左記設問参照
- 平成12年、平成9年に公募を実施した際には、ホームページ等に掲載した。
- 学生に対する講義や実習等を通じて普及啓発を行っていく。
- 公衆衛生医師の不足状況を勘案しながら普及啓発する。
- 新規採用の募集を行っていないため。
- 今後、必要に応じて検討する。
- 募集を行う際には検討するが現在募集の予定がない
- 具体的な採用予定がないため
- 現在医師の採用の予定がないため掲載の予定はない。
- 必要性があれば検討していきたい。
- 現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。
- 採用計画がないため実施せず。
- 当市における医師の採用は定期的にあるわけではない。そのため、当市が独自で定業的に公衆衛生医師の職務についてPRする必要性が生じていない。
- (1) - ①に同じ。
- 東京都として実施。本区独自ではなし
- 区では行われない

・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

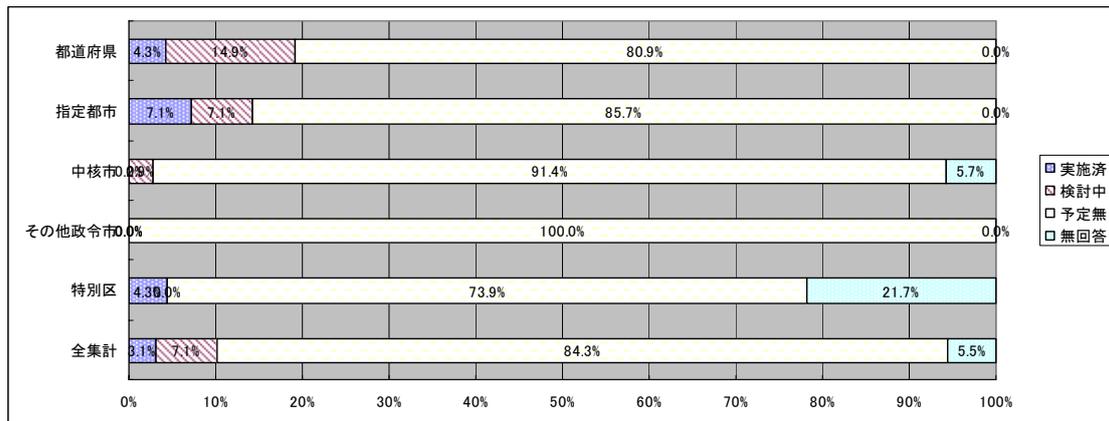


(詳細)

【実施済】

- 公衆衛生医師に対する情報紹介のためのリーフレットを作成配布したことがある。
- 業務内容、勤務条件等を掲載した募集パンフレットを作成し配布している。
- 都で実施
- 【検討中】
- 公募するかどうかも含めて、今後、検討していきたい。
- リーフレットの作成は、検討が必要。
- 【予定無】
- 募集していないため
- 採用候補者をピックアップし、個別に説明している。
- リーフレット等の内容にもよるが、予算上の制約がある。
- 募集の必要が生じた場合に検討したい。
- 本県の公衆衛生医師の採用が極めて少ない中で、公衆衛生医師のみに関する情報を紹介したリーフレット等を作成する必要性は希薄である。
- 財政状況が厳しく予算の確保が困難である
- 通常の競争試験では募集パンフレットを作成しそのような記載を行っているが、医師は選考職種であり、単体で募集するためパンフレット等は作成していない。
- 公衆衛生医師の不足状況を勘案しながら普及啓発する。
- 新規採用の募集を行っていないため。
- 募集を行う際には検討するが現在募集の予定がない
- 具体的な採用予定がないため
- リーフレット等の作成・配布に要する予算措置が出来れば可能であるが、現時点で作成の予定はない。
- 現在医師の採用の予定がないためリーフレット等の作成の予定はない。
- 現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。
- 採用計画がないため実施せず。
- 当市における医師の採用は定期的にあるわけではない。そのため、当市が独自で定業的に公衆衛生医師の職務についてPRする必要性が生じていない。
- 予算措置が困難である。
- （１）－①に同じ。
- 東京都として実施。本区独自ではなし
- 区では行われない

・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)

【実施済】

- 開催された場合は可能である。
- 説明会の開催
- 都で実施

【検討中】

- 医師に対してどのように機会を捉えて説明会を行うことができるか検討していきたい。
- 公募するかどうかも含めて、今後、検討していきたい。
- 予算を伴うものは実現性が極めて低い
- 説明会や会議が開催された場合に参加を考えている。
- 説明会の開催は検討が必要。

【予定無】

- 募集していないため
- 採用候補者をピックアップし、個別に説明している。
- 公衆衛生医師の確保状況から、必要に応じて対応を検討する。
- 参加機会があれば積極的に参加したい。
- 募集の必要が生じた場合に検討したい。
- 新規採用の募集を行っていないため。
- 他県がブロックで開催する機会があれば、参加したい。
- 当該説明会やブロック会議が開催された場合は参加する。
- 募集を行う際には検討するが現在募集の予定がない
- 具体的な採用予定がないため
- 公衆衛生医師の勤務能率の発揮や増進のために必要な説明会や会議等であれば参加できるが、本市が主体となった説明会等の開催は、現在、予定していない。
- 現在医師の採用の予定がないため説明会や会議の開催の予定はない。

- 開催されるようであれば参加していきたい。
- 現実的に実施段階にないので「実施できる」とはいえない。
- 採用計画がないため実施せず。
- 医師の採用予定がないため、行っていない。
- （１）－①に同じ。
- 東京都として実施。本区独自ではなし
- 区では行われない