

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

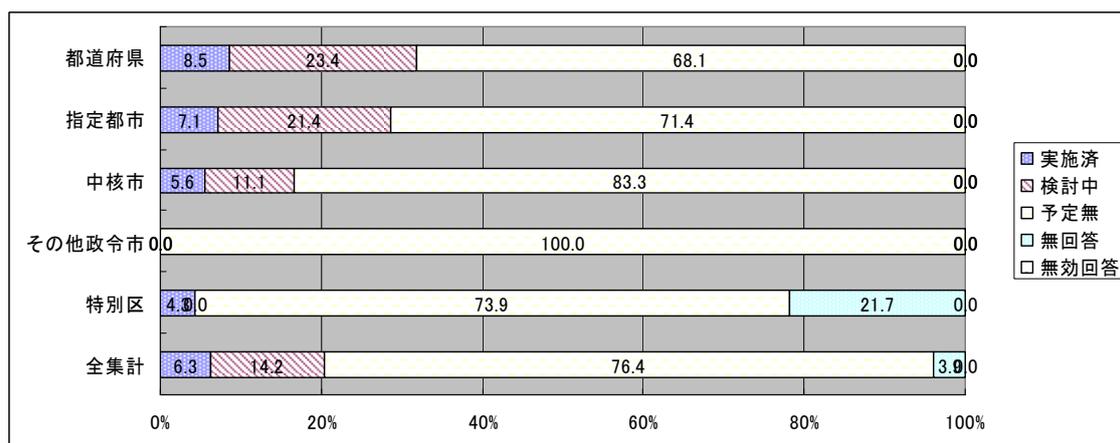
平成18年4月1日現在

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】

- 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。
- 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つけさせるための専門研修、新しい学理と技術の修得を図る現任研修、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。
- 福岡県保健福祉環境事務所等勤務医師研修実施要領を策定し、研究を実施。
- 計画はあるが、人員削減により実施できない状況である。
- 採用後1年程度で国立保健医療科学院へ派遣。
- 研修計画策定済。

【検討中】

- 公衆衛生医師が定数に満たない状況であるため、実施が困難だが、可能な限り研修等への参加についてフォローしていきたいと考えている。
- 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の検討が必要。
- 採用が不定期であり、また年齢・経験等も各自でばらつきがあることから統一的な研修計画の策定は困難である。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

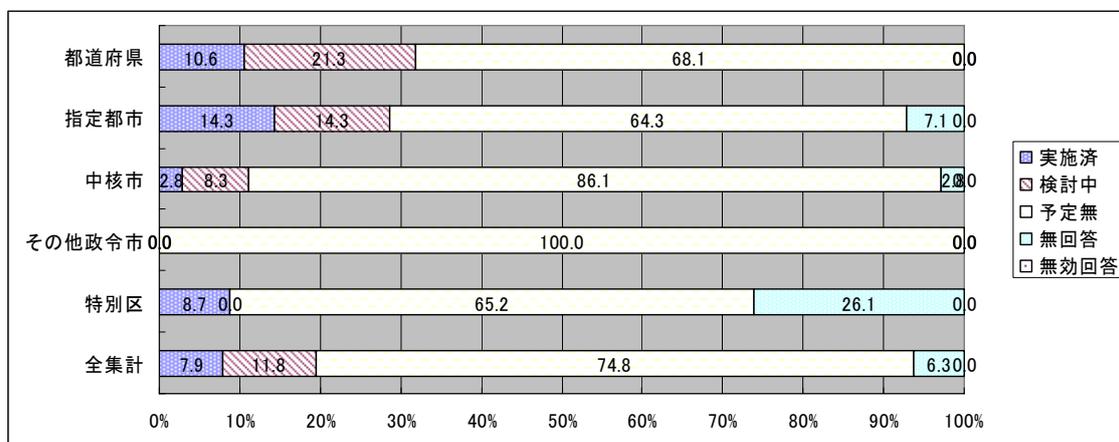
【予定無】

- 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。
- 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、随時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、部付主幹、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。
- 研修計画はないが、「行政医師研修」として年4回程度定期的に研修を実施している。
- 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。
- 本庁や保健所の組織体制の変化に合わせ、研修計画を立てる必要があるため。
- 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、実務経験3年未満のものについては保健所長配置前に国立保健医療科学院特別課程Ⅰ受講。
- 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。
- 退職・採用の予定がたたないため。
- 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る。
- 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って研修計画を立てることは困難である。
- 公衆衛生医師については、専門課程の研修を除き、内部の人事異動により確保しており、

現在のところ、特段の環境整備の予定がない。

- 本市保健所における公衆衛生医師のポストは保健所長のみであるため。
- 医師については、神奈川県から派遣してもらっているため。
- 必要性があれば検討していきたい。
- 医師の人材確保が最優先であり、研修計画の策定については、今後の検討課題である。
- 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。
- 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に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。
- 今後検討していきたい。
- 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。
- 医師は、東京都の採用であるため、人事、研修等は東京都が行っている。
- 公衆衛生医師の採用は東京都が一括して行っているため、区において採用からの年次を定めた研修を計画することはできない。
- 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。
- 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。
- 特別区・多摩地域保健所の医師採用・配置、研修は東京都が一元的に計画、実施している。
- 東京都にて実施と思われる。

・ 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】

- 随時、研修の案内を公衆衛生医師に周知している。
- 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つけさせるための専門研修、新しい学理と技術の修得を図る現任研修、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。
- 福岡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。
- 区の中での係長研修・管理職は必須。あとは必要に応じ、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。

【検討中】

- 公衆衛生医師が定数に満たない状況であるため、実施が困難だが、可能な限り研修等への参加についてフォローしていきたいと考えている。
- 公衆衛生医師に必要な研修についての検討が必要。
- 採用が不定期であり、また年齢・経験等も各自でばらつきがあることから統一的な研修計画の策定は困難である。
- 平成17年度は結核・HIVなど研修した。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

【予定無】

- 必要に応じ情報を提供している。
- 個別に検討し提供している。
- 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。
- 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、随時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、部付主幹、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。
- 研修計画はないが、「行政医師研修」として年4回程度定期的に研修を実施している。
- 研修計画は策定していない。
- 今後、必要に応じて検討を行う。
- 明記はしていないが、エイズ対策研修、健康危機管理等の研修へ派遣している。
- 研修計画として明記はされていないが、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。

○研修計画を策定することが困難であるため。

○医師については、神奈川県から派遣してもらっているため。

○必要性があれば検討していきたい。

○研修計画未策定。

○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に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。

○可能になれば、将来保健所でやる方がbetterである項目を追加し、中・長期的に検討する。

○今後検討していきたい。

○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。

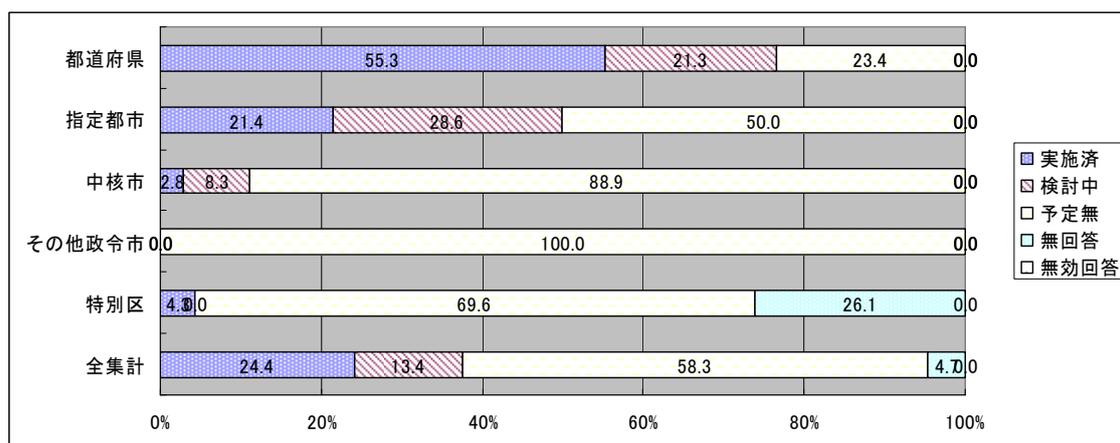
○東京都で実施している。

○人事は東京都が一括してやっているから。

○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。

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、福祉相談センター、精神保健福祉センター。
- 保健所、本庁衛生部局、衛生研究所間を異動させ、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：地域包括医療協議会、がん検診救急センター、厚生労働省、環境保全研究所、県立病院等。
- 総合健康センターとの交流。
- 本庁、教育委員会、児童相談センター。
- 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・健康環境科学研究センター・但馬長寿の郷・(財)健康財団等。
- 本庁・保健所等で幅広い業務を経験していただく。
- 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。
- 公益法人1名派遣
- 保健所以外の所属にも人事配置を行っている。
- 高松市への派遣(平成11～15年度)、本庁(健康福祉部)
- 本庁、保健所、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をしている。ただし、国・教育・福祉・医療等の分野での人事交流はしていない。
- 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。
- 厚生労働省(結核感染症課)、H15～H16、1名。
- 保健所、本庁、衛生研究所等、人材育成の観点も視野に入れて配置を行っている。
- 本庁と保健所、福祉施設(児童相談所など)、県立病院の間では、人事異動を行っている。
- 衛生研究所、本庁衛生部局、保健所間の人事異動。保健所と区役所との兼務あり。
- 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。
- 本庁福祉保健部内の異動2回。
- 神奈川県から、医師の派遣を受けている。
- 東京都の人事交流において実施。

【検討中】

- 将来的に検討していきたいと考えている。
- 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、医師も検討予定である。
- 本庁と保健所間で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。
- 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。
- 公衆衛生医師として配属する職場は限られており、医師の数が少なく人事異動が難しい。
- 中央派遣研修を日程の余裕を見て実施。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

【予定無】

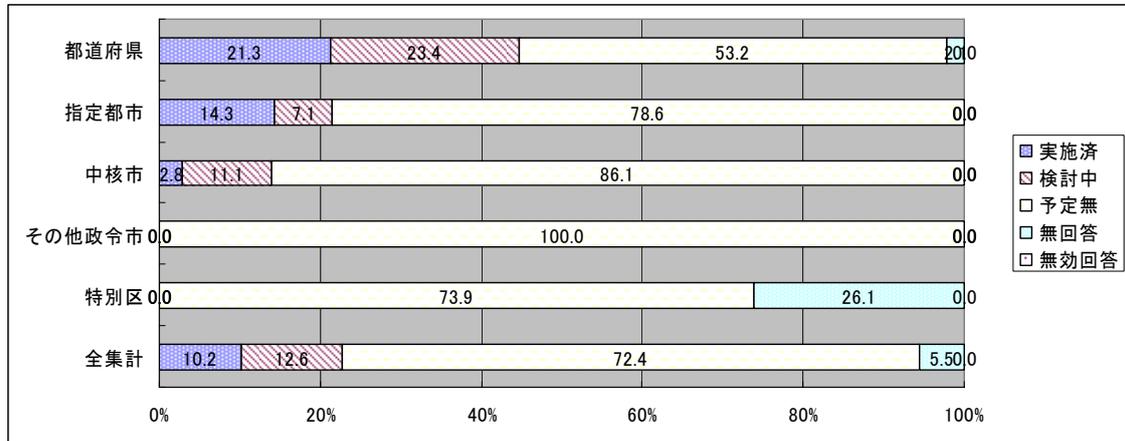
- 部内の業務の中で考慮している。
- 特殊な職種であり、人数も限られているため、異動後に同等の人材が得られるのであれば、検討できると思われる。
- 市の中では保健所以外の部署に医師を配置する予定はない。国や医育機関等との人事交流については、現在のところ検討段階に入っていない。
- 異動は保健所では行われている。
- 人事異動・人事交流を行うだけの医師数の確保ができていない。
- 異動先が保健所・保健センター以外にない。
- 本市内での異動先は非常に限られている。また、現在では、異動、ローテーションさせる人数的余裕はない。
- 必要性は十分分かっているが、日々の業務で手一杯の日々である。
- 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。
- 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。
- 公衆衛生医師の移動については東京都が各区と調整を図りながら行っている。
- 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。
- 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。

(保健所、本庁衛生部局以外の異動先の数)

- 1 : 2 自治体
- 2 : 1 自治体
- 3 : 2 自治体
- 7 : 1 自治体
- 9 : 1 自治体

10：1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】

- 山形大学医学部との人事交流の実施。
- 17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、今年度も保健所長として医師1名を要請中である。
- 本庁、保健医療課長ポストに厚生労働省より職員(医師)を派遣要請。
- 平成15年4月に厚生労働省から1名を割愛採用の実績あり。
- 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。
- 宮崎大学医学部(医育機関)と協議を行っている。

【検討中】

- 採用に向けた要請は随時行っているが、採用後の人事交流については、関係機関における状況を踏まえた検討が必要と考えている。
- 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。
- 今後、検討していきたい。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

○もし、現状以上のパワーになるなら、今でも検討中。

○国、医育機関との人事交流を検討したい。

【予定無】

○現在、内部以外の人事交流等の予定がない。

○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、人事交流はない。

○今後、必要に応じて養成を行う。

○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。

○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。

○医師数が少なく人事交流は困難である。

○必要性があれば検討していきたい。

○現在のところ予定なし。

○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。

○必要に応じて検討していきたい。

○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。

○公衆衛生医師の移動については東京都が各区と調整を図りながら行っている。

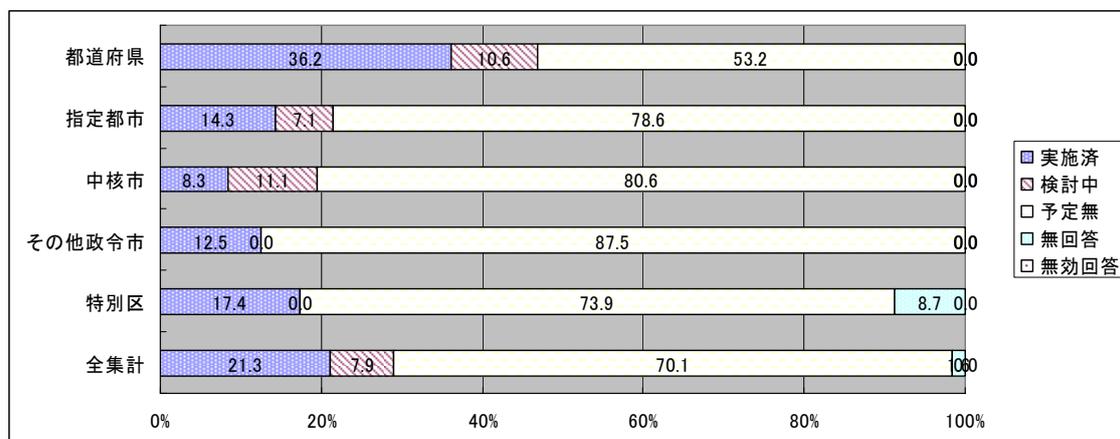
○東京都で実施している。

○人事は東京都が一括してやっているから。

○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。

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】

- 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。
- 地域保健総合推進事業における調査研究に参画。
- 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。
- 保健所が県立医科大学衛生学教室や公衆衛生学教室と連携して、調査・研究事業を実施している。
- 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。
- 公衆衛生学会への活動を通じて、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。
- 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しており、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。

- 大学院医学系研究科公衆衛生学分野との共同研究。
- 厚生労働省研究班に対し、協力研究員として、複数人参加。
- 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。
- 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。
- 菌陽性患者の結核菌 DNA 指紋分析に関する研究(H18年度 厚生労働科学研究員補助金による研究事業)
- そのような状況があれば、実施することもある。

【検討中】

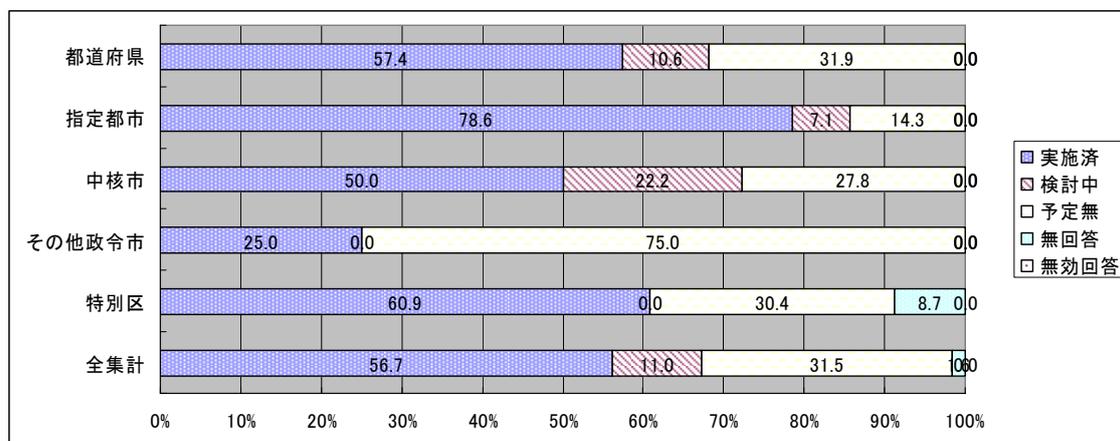
- 調査研究に参加可能な若手の公衆衛生医師の確保が必要。
- 調査研究事業の手法を検討中。
- 日常業務で手一杯が現状。できるだけ早期に参加したい。
- 民間の研究助成金などを活用した調査研究・モデル開発を検討中。

【予定無】

- 機会があれば、実施も可能と考えている。
- 要望があれば検討する。
- 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、部付主幹、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。
- 医師の自主的な参加により実施。
- 単独の調査研究事業は毎年行っている。内容により、一部外部委託することもある。
- 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。
- 要望があれば検討していきたい。
- 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。
- 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。
- 東京都で実施している。
- 人事は東京都が一括してやっているから。
- 自治体事業計画に入れることがあれば可能。

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】

- 26保健所中、10保健所に医師を複数配置。
- 一部保健所に医師を複数配置。
- 毎年ではないが、若手医師の育成のため、保健福祉事務所に配置している
- 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。
- 前橋保健福祉事務所のみ。
- 14保健所のうち、3保健所に配置済み。
- 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署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慮している。
- 10の保健所中、9つの保健所に複数の医師を配置している。
- 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。
- 将来の指導的な立場での業務を遂行するため、所長相当職及び、若手の医師各1名を配置し、人材育成に努めている。(1箇所)
- 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、可能な限り複数配置を実施している。
- 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2名の世代や職階の異なる医師が配置されている。
- 県立5保健所のうち2保健所において医師2名を配置。
- 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。支所長には保健所長が兼務している。
- 9保健所中3保健所(大規模保健所)で実施。

- 一部の保健所(徳島保健所)に複数配置している。
- 2保健所において、2名の医師を配置している。
- 県内6保健所中、5保健所へ医師を複数配置している。(保健所長と課長)(ただし、1保健所は所長1名のみ配置)
- 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名保健所に配置している。
- 17年1月から1箇所の保健所において複数配置を実施。
- 中央保健所においてベテラン所長の下に新規採用医師を配置。
- 4名の医師を配置(60歳代、50歳代、40歳代、30歳代各1名)
- 保健所医師の複数配置は実現している。
- センター長 1人、行政医師 1人配置。
- 各区の保健所に所長1名と公衆衛生医師1名(または2名)の2名(または3名)配置している。
- 30代の医師、40代、60代の保健所長有資格者が在籍しているが、各世代の配置は難しいと思われる。
- 所長を含む2名の配置に心がけている。
- 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ないが、特段世代別の配置を意図したものではない。
- 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
- 現在2名の医師を配置している。
- 平成17年4月1日付で所長の他に医師を1名配置済。
- 県から2名の医師(所長含む)の支援を受けている。
- 30歳代後半から50歳代後半が配置されている。
- 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。
- 熊本市保健所へ2名配置。
- 所長と、保険予防課課長補佐の2名配置
- 公衆衛生医師の採用・異動については、東京都が一括して行っている。現状では、各世代の公衆衛生医師が保健所に配置されている。
- 部長級、課長級、係長級と置いている。

○所長、課長。

○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。

○保健所：保険所長50代、保険予防課長40代、係長30代。その他：副参事（難病・精神保健担当）40代、副参事（地域保健担当）40代。

○所長一課長一係長級。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】

○近年は保健所長クラスの公衆衛生医師を配置しているが、世代にこだわらない採用を行い配置したいと考えている。

○OJTのため、複数配置したいが、医師不足で実現していない。

○世代の異なる医師を複数配置している。

○医師採用計画、未整備（検討中）のため。

○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。

○保健企画医療技術担当課長の職を1名確保しているが、さらに1名の配置を検討。

【予定無】

○H17年までに実施済み。

○本県の公衆衛生医師は、本庁に主幹1名、課長1名及び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。

○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。

○昨年度までは、保健所において保健所長以外の医師配置もあったが、現在は人材不足のため複数配置はなし。

○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。

○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、保険所長を含め3名の医師を分野別に配置。成人保険、母子保健、結核・感染症等の業務を担当。

○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。

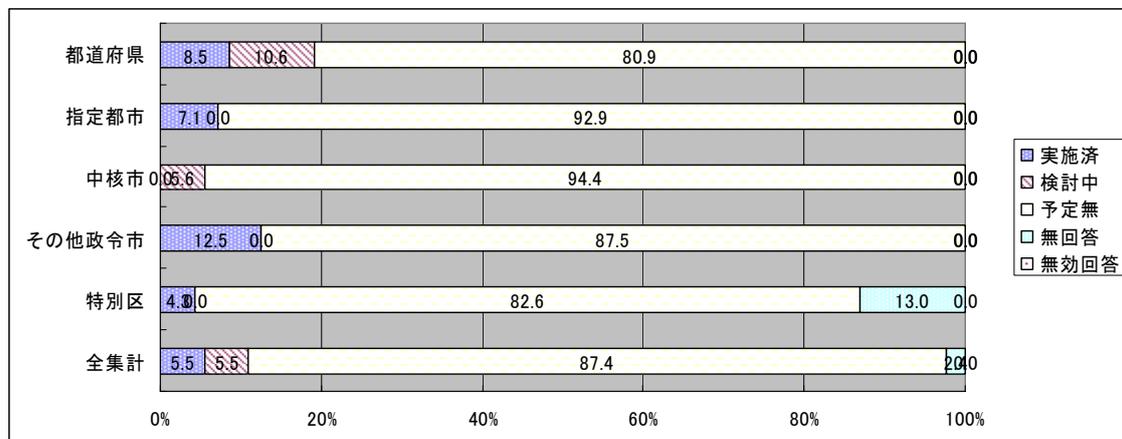
○東京都で実施している。

○人事は東京都が一括してやっているから。

○東京都にて実施と思われる。

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ないが、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

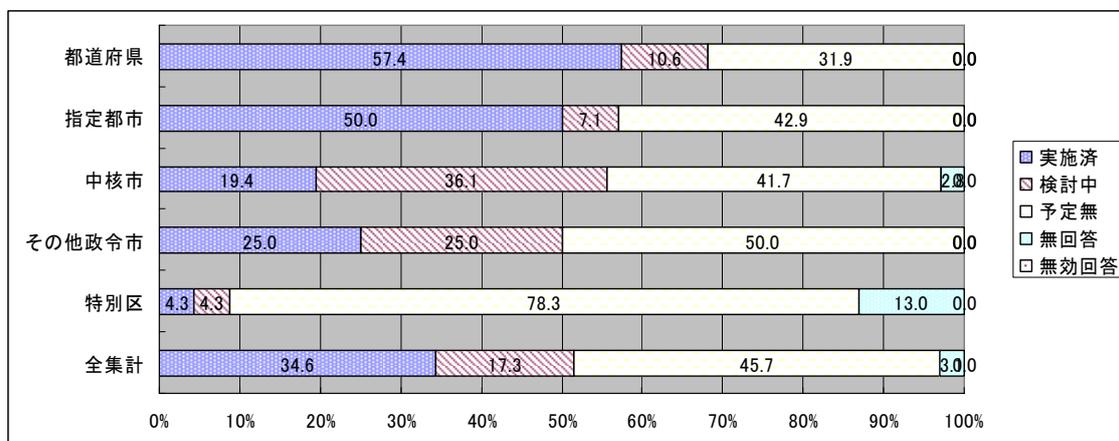
○1回

○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、強力に説得しているが、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

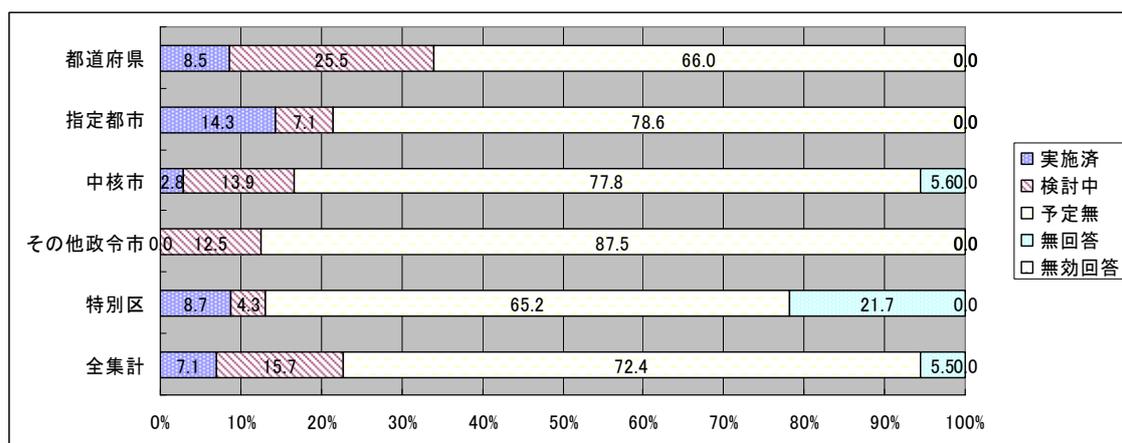
○6人

○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。

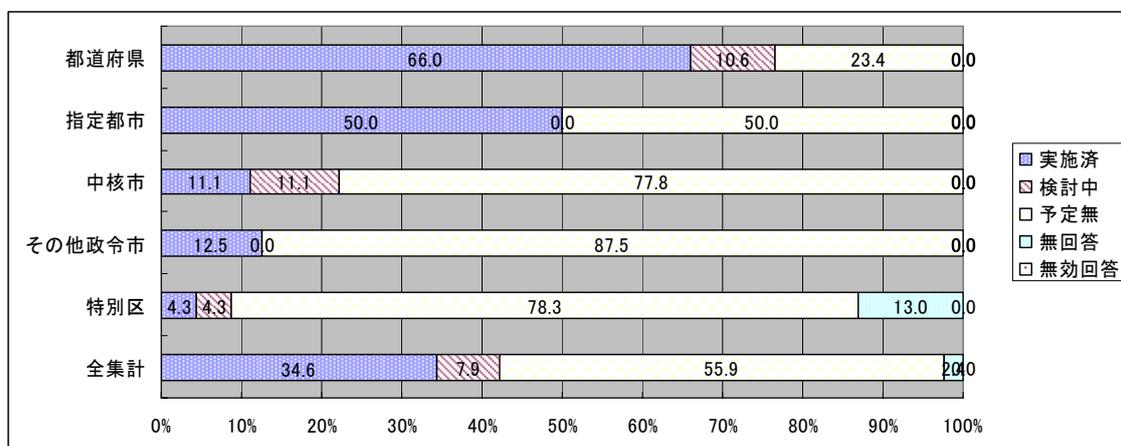
(FETP 修了者数)

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応できる。
 - 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。
 - 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。

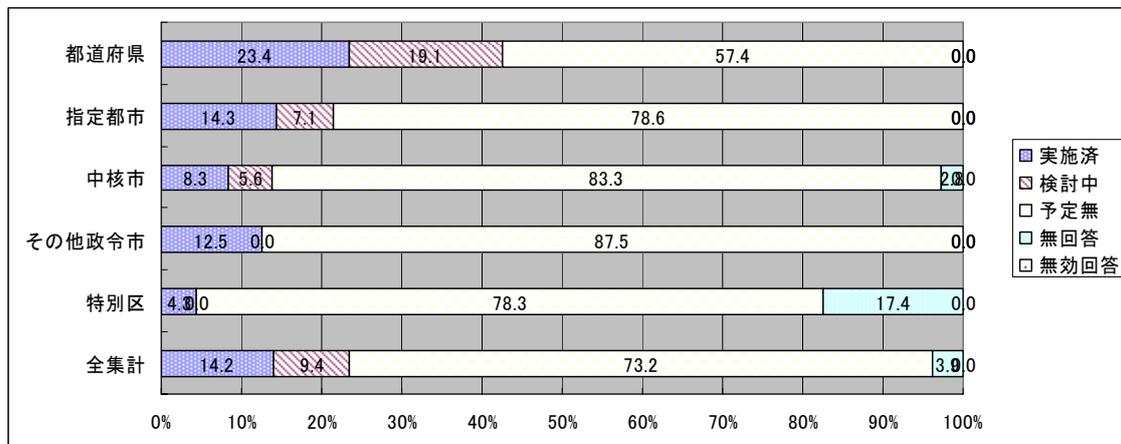
【検討中】

- 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】

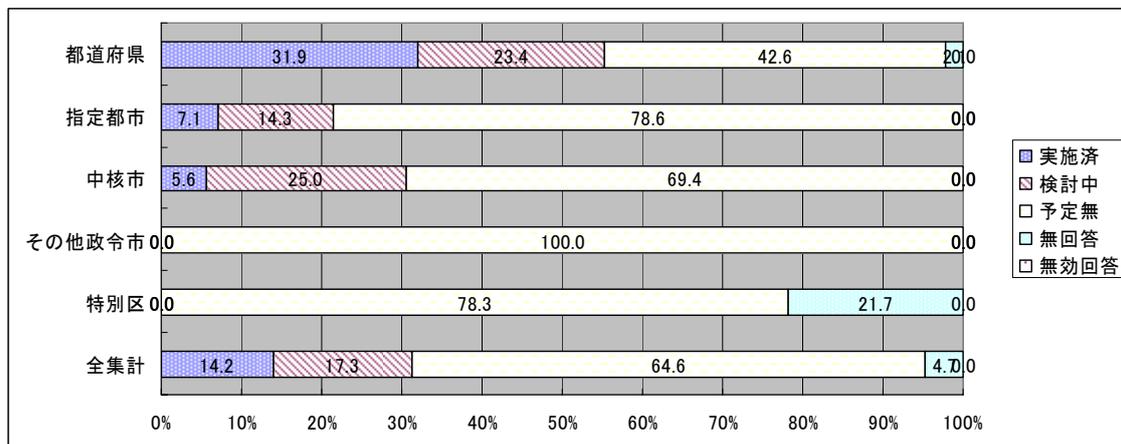
- ケースが出た場合検討する。

- 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。

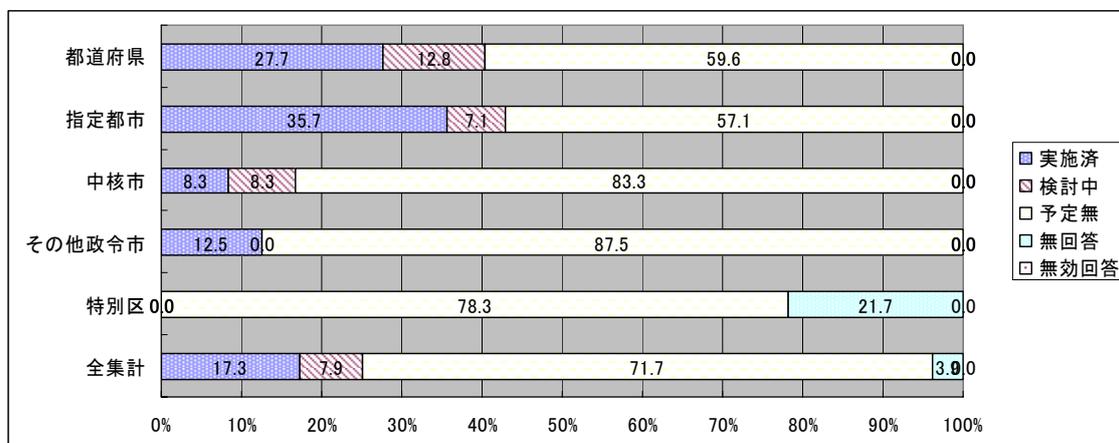
- 欠員が生じた場合、補充について検討し、必要があれば採用する。(医師1名、歯科医師1名)
- 現時点での定員(保健所)3人は充足しており、現在、更なる増員計画はない。
- 優秀な人材を確保すべく必要に応じた採用を行っている。
- 退職に伴う新規採用を実施。
- 全国で最も小さな保健所政令市として、限られた陣容により業務運営を行っている状況の中では、極めて厳しい本市の行財政運営の実態を踏まえれば、現行の運営体制を超えて公衆衛生医師の育成・確保等を図っていくことは困難である。
- 東京都で調整。
- 東京都で実施している。
- 人事は東京都が一括してやっているから。
- 都が担っており区独自には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

○今後必要に応じて検討していくこととする。

○医師採用計画、未整備(検討中)のため。

○人事当局が認めれば、あらゆる手を尽くす。

【予定無】

○募集していないため。

○必要に応じ候補者を探しており、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。

○採用の必要がある場合に募集することとしている。

○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得ないため。

○平成12年、平成9年に公募した実績がある。

○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。

○新規採用の募集を行っていないため。

○本県では、保健所への医師の複数配置をしており、現在のところ採用予定がないため広報していない。

○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。

○公衆衛生医師の枠は少ないため、定期的な実施は困難である。

○現在、公衆衛生医師の募集は公募制としていない。

○当面の予定はなし。

○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。

○公募による採用方法を取っていない。

○採用については、医師の必要性等を含め人事当局と協議中。

○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。

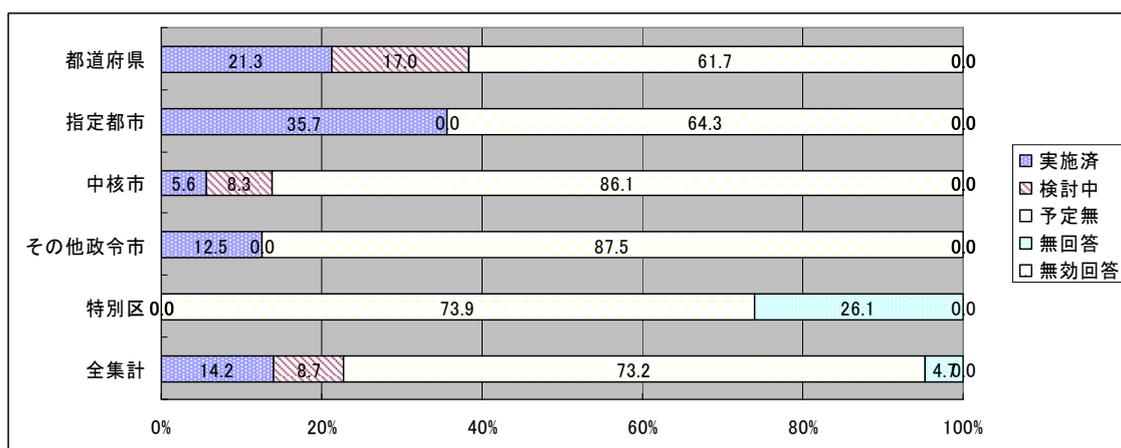
○保健所だけでなく、市役所全体で人事当局が人事の配置を検討するため。

○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。

- 東京都において実施している。
- 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。
- 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。

・ 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】

- 採用予定者数・給与。
- 募集人数、業務内容は掲載している。
- 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。
- 募集人数、業務内容、給与、休暇等を掲載。
- メッセージ等は掲載していない。
- 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。
- 募集人数、業務内容(他の職員と同じ)。
- 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。
- 職員採用案内(チラシ)に採用情報の他に市の特色、前年度採用職員の紹介、Q & Aを掲載。また、受験希望者への説明会を開催(18年度採用試験)。
- 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。
- 募集人数、業務内容、役職等を掲載している。
- 人数のみ掲載。

○一部掲載（募集人数、職務内容等）

【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。

○研修実施状況及び職員からのメッセージの掲載については、今後検討。

○職員の募集時には、ホームページに募集人数等を掲載しており、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。

○医師採用計画、未整備（検討中）のため。

○右記が満たされれば。人事当局が認めれば、あらゆる手を尽くす。

【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。

○定期的な採用を行っていないため、実施していない。

○採用の必要がある場合に募集することとしている。

○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得ないため。

○公募に当たって、ホームページを作成していないため。

○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。

○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を行う。

○本県では、保健所への医師の複数配置をしており、現在のところ採用予定がないため広報していない。

○公衆衛生医師の枠は少ないため、定期的な実施は困難である。

○今後必要に応じて検討していくこととする。

○公募による採用方法を取っていない。

○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。

○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。

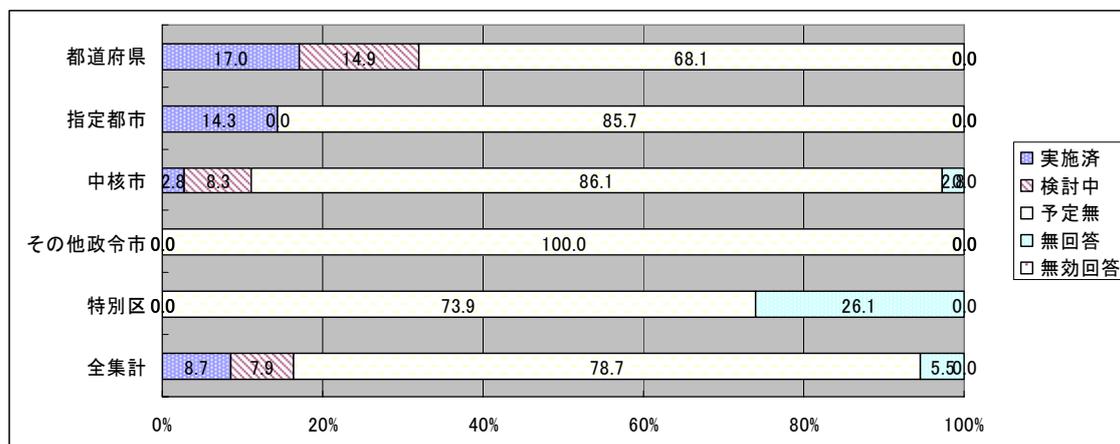
○東京都で調整。

○東京都において実施している。

○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。
- 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。

・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】

- 欠員が補充されるまで、常時掲載。
- ホームページは、募集終了後も閲覧可能としている。
- 募集終了後、3月間掲載。
- 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。

【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。
- 随時閲覧できるようにしたい。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。
- 右記が満たされれば。人事当局が認めれば、あらゆる手を尽くす。

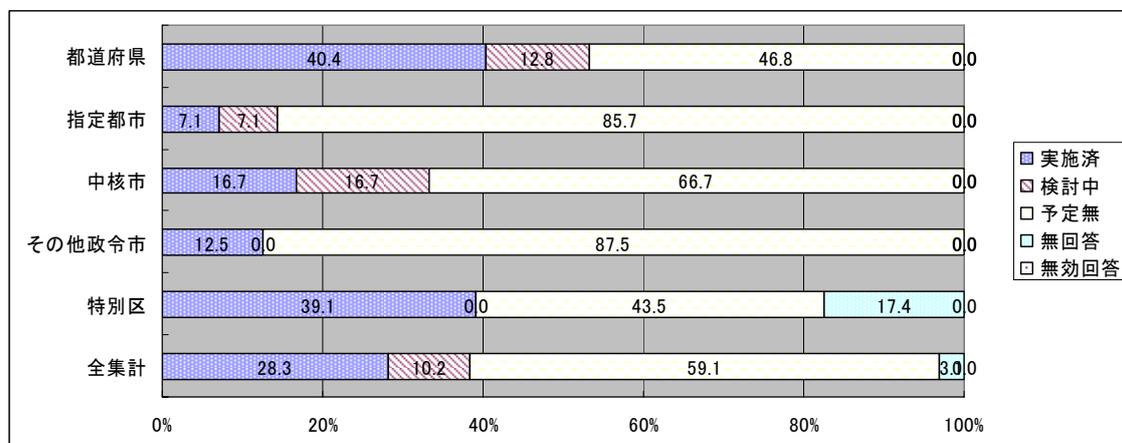
【予定無】

- 募集していないため。
- ホームページでの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。
- 採用の必要がある場合に募集することとしている。
- 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得ないため。
- 公募に当たって、ホームページを作成していないため。

- 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。
- 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を行う。
- 本県では、保健所への医師の複数配置をしており、現在のところ採用予定がないため広報していない。
- 公衆衛生医師の枠は少ないため、定期的な実施は困難である。
- 新たな募集と混同するため。
- 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。
- 今後必要に応じて検討していくこととする。
- 公募による採用方法を取っていない。
- 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。
- 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。
- 東京都において実施している。
- 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。
- 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。

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 1名。
- 国(厚生労働省)と1名(H14、15)
- 関係機関との連携のもと、随時活用を図っている。
- 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18年度は、昨年度から引き続き健康増進課長として国の医師1名を受け入れるとともに、県内の保健所政令市2市に、医師計4名を派遣している。
- 富山市保健所長として派遣。
- 県内では教育委員会、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。なお、国、他府県間等と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
- 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。
- 厚生労働省及び県内地方公共団体と必要に応じて人事交流を行っている。
- 厚生労働省(結核感染症課)へ1名派遣、H15～H16。
- 宮崎市保健所(中核市)と交流を実施。
- 他県の公衆衛生医師を昇格させて採用。
- 現在北海道との間で医師の交流人事を行っている。
- 保健所長は県からの派遣である。
- 保健所長が県からの派遣職員。

- 県より派遣。
- 県からの派遣医師 1 名(保健所長)。
- 所長として県から派遣。
- 神奈川県から医師の派遣を受けている。
- 国との人事交流を行っており、期間は 2~3 年と複数年としている。
- 採用・異動については都が一括して調整。
- 都、特別区との交流あり。
- 東京都及び 2 3 区間での異動による交流。
- 東京都内での人事異動。
- 東京都との人事交流。

【検討中】

- 希望があれば検討する。
- 現時点では実施できないが、検討すべき課題。
- 本市保健所長の確保策として有効であれば活用したい。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。
- 被説得者が OK すれば是非行いたい。

【予定無】

- 保健所長は県内で保健所および関係機関で異動できるようになっている。
- 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、人事交流の実施は困難であるため。
- 交流できるだけの人的余裕がない。
- 以前は行っていたが、現在は実施していない。
- 人員体制の問題により、実施できていない。
- 公衆衛生医師以外の人事間交流は実施している。
- 医師研修の依頼。
- 人事交流については、行っていない。他団体との相互理解が得られれば可能であると考える。
- 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。
- 必要性があれば検討していきたい。
- 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。
- 現在のところなし。
- 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。

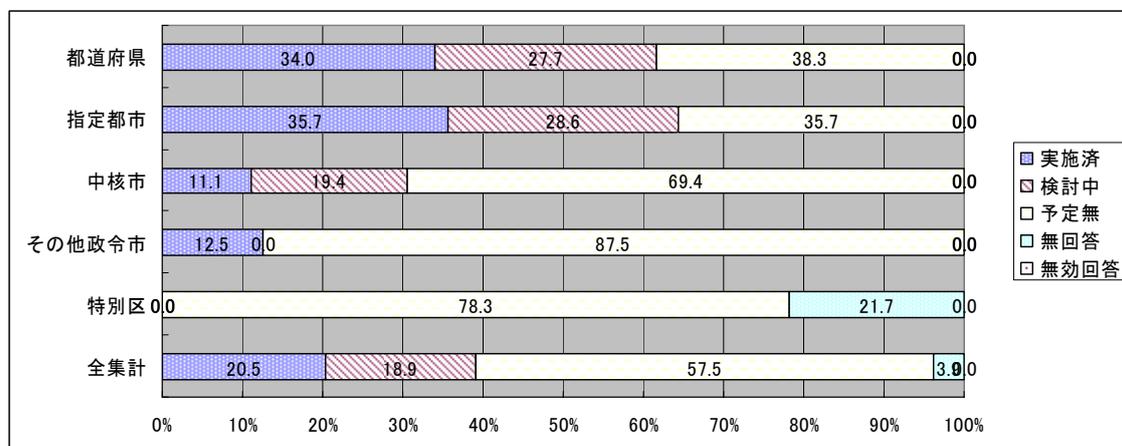
- 東京都で調整。
- 東京都で実施している。
- 人事は東京都が一括してやっているから。
- 特別区における医師の人事・配置・交流は東京都が実施している。

(人事交流人数)

- 国 1名
- 国(厚生労働省)と1名(H14、15)
- 1人
- 1人(18年4月(県立病院から保健所に異動))
- 31人
- 5人
- 2名 厚生労働省1人、公益法人1人
- 3人程度

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】

- 引き続き活用していく。
- 平成16年7月に登録済み。
- 登録事業のHPに県の募集ページのリンクを掲載している。
- 17年度において、2名の医師の紹介を受け、うち1名を採用した。
- 平成17年度に1名、平成18年度に1名本事業を活用し採用。

- 平成18年2月28日から登録。
- 事業実施初年度に利用した。
- 17年度から登録している。
- 平成16年度より登録事業を活用している。
- 平成17年7月に登録して広く情報収集に努めているところであり、今年度も当該事業を利用していく考えである。
- 昨年度から活用している。

【検討中】

- 今後の募集時に活用について検討。
- 今後必要に応じて活用したい。
- 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。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

【予定無】

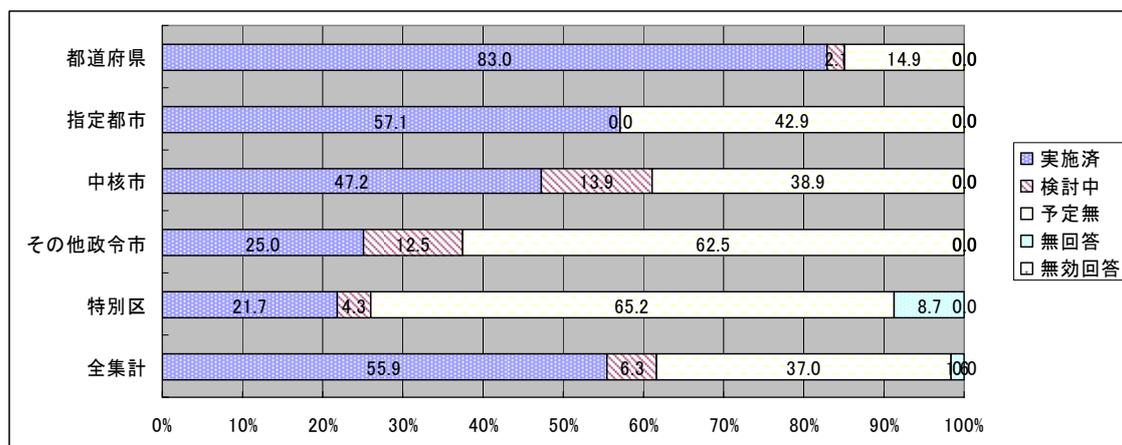
- 募集していないため。
- 現在までのところ、地元医育機関からの採用や、国からの割愛採用により必要な公衆衛生医師の確保ができていますが、今後こうした方法だけでは確保が困難となった場合には、活用を検討したい。
- 今後検討していきたい。
- 募集の必要が生じた場合には活用を検討したい。
- 本県の置かれている公衆衛生医師は、部付主幹、本庁課長及び保健所長のみであり、当面、採用等の予定がないため。
- 必要に応じて活用していく。
- 現在のところ、京都府立医科大学医療センターで充足できており、一般公募は考えていない。
- 新規採用の募集を行っていないため。
- 本県では、保健所への医師の複数配置をしており、現在のところ採用予定がないため。
- 医師を確保する必要があるときに検討する。
- 現在医師を募集していないため。募集時には活用を検討する。
- 公募による採用方法を取っていない。
- 医師の採用計画がない。
- 必要が生じた際には、活用したいと考える。
- 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。

- 東京都で実施している。
- 不明。
- 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。

(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)

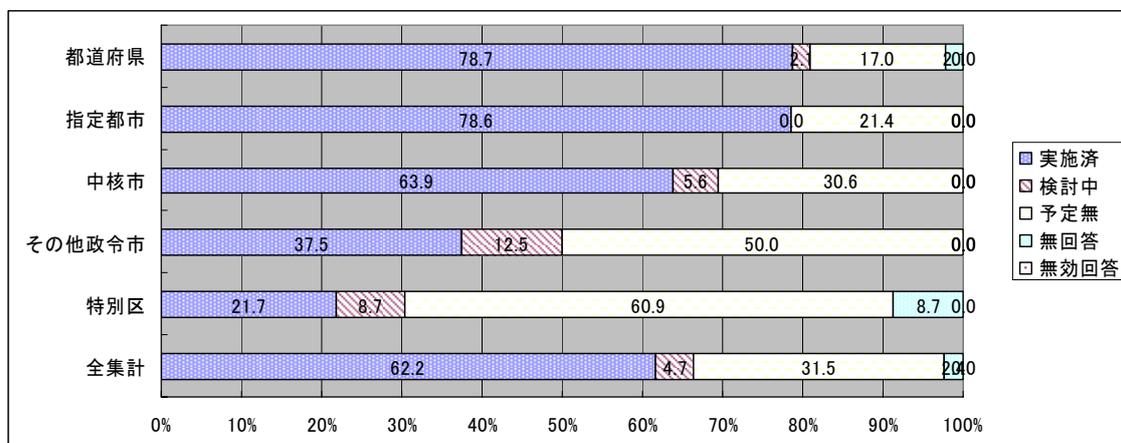
【実施済】

- 公立学校や看護学校等からの要請に応え職務に支障のない範囲で協力している。
- 医科大学、総合衛生学院等への講師協力(保健医療行政)。
- 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。
- 営利事業従事許可の内容(派遣先)を把握する。
- 講師派遣依頼先から依頼に応じて許可をする。
- 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。
- 富山大学医学部に派遣。
- 金沢大学医学部・金沢医科大学へ派遣。
- 地元の大学(医学部)の依頼に応じて、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の職員を登録し、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。

- 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、県立医科大学衛生学教室の講義（「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。
- 鳥取大学医学部環境予防医学特別講義。
- 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て派遣している。
- 地元大学からの要請に基づき、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、佐賀大学医学部の要請により公衆衛生学の講義を行っている。
- 地元の大学からの依頼であれば、業務に支障のない範囲で協力を行っている。
- 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疾学演習に講師派遣している。
- 可能な範囲で派遣（17年実績：公衆衛生学1コマ）
- 大学医学部の非常勤講師として派遣。
- 要請があれば協力する。
- 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。
- 市内に有する保健看護専門学校へ派遣している。
- 要請があれば協力する。
- 看護学校における講義の実施。
- 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。
- 依頼により講師派遣を実施。
- 香川大学、香川県立医療短期大学に随時派遣。
- 宮崎大学医学部からの非常勤講師派遣依頼に協力。
- 当所医師が大学医学部公衆衛生学教室の非常勤講師として講義。

- 兵庫医科大学 公衆衛生学（非常勤講師）
- 医師会立看護学校での講義（地域保健・感染症対策等）。医師臨床研修の実施（平成17年度より）。保健士、栄養士学生に対する講義（地域保健）。
- 属人的要請
 - 【検討中】
 - 医師採用計画、未整備（検討中）のため。
 - あれば是非協力したい。
 - 現在、派遣の依頼はなされていないが、今後依頼があれば検討したい。
 - 【予定無】
 - 特に医療機関等からの要望はないが、今後要望があれば検討したい。
 - 要請があれば協力していきたい。
 - 本県の公衆衛生医師は、部付主幹、本庁課長及び保健所長の単独配置であり、長期間での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。
 - 医育機関からの要望があれば協力していきたい。
 - 要請があれば協力する。
 - 必要性があれば検討する。
 - 機会があれば協力を検討。
 - 医師臨床研修受け入れに伴い、医学生実習は行っていない。歯学部学生や看護学生実習は行っている。
 - 東京都で実施している。
 - 人的時間的余裕がない。

- ・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】

- 各保健所において、可能なかぎり受け入れを行い、講義等を実施している。
- 要望により受け入れている(学生の実習→テーマ別の調査研究)。
- 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、医学生を受け入れ、保健所等で実習を行っている。
- 地元医療機関の学生を積極的に受け入れている。(18年度は43人を予定)
- 県内高校出身の医学生の実習。
- 学生の実習を受け入れている。(1～5日)
 - ・内容：保健所の概要及び保健所の地域保健による役割。
- 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。
- H18年予定 25人
- 富山大学医学部5年生全員を対象に実施。
- 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(保健所巡回・結核診査回・母子家庭訪問等)を実施している。
- 本年分は未定、昨年は8回実施。
- 各保健所の状況により受入等は可能である。平成16年度は受入を行っていたが、平成17年度は実施していない。
- 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。
- 地元の大学(医学部)、病院の依頼に応じて、保健所で受入。
- 各大学の要請に応じて、各保健福祉事務所(保健所)で対応している。
- 夏季休暇期間に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。
- 県立医科大学の学生を保健所、保健環境研究センター（地方衛生研究所）で分担して、3日間程度受け入れている。
- 県立総合精神保健福祉センターにおいて、実習の受け入れを実施している。
- 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入を行っている。
- 愛媛大学医学部社会医学実習を本庁・保健所・県立医療技術大学等で受け入れている。
- 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。
- 3名、1週間
- 依頼があれば受入は可能である。
- 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。
- 毎年、琉球大学医学部生の保健所実習を受け入れている。
- 国立大学医学部4年生の衛生学実習の受け入れ。
- 学校からの依頼により、各区で実習生受け入れをしている。
- 夏休み期間に受け入れている。
- 要望に応じて、受け入れを行っている。
- 保健所等の各施設で1日単位で受入を実施
- 要請があれば協力する。
- 専門学校生の学生を受け入れ、講義、保健事業の実習等のカリキュラムを編成している。
- 要請があれば検討する。
- 新潟大学医学部医学科ほか。
- 要請があれば協力する。
- 医科大学から夏期の研修を受け入れ。
- 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、平成17年度から、研修医も受け入れる。
- 受入はできることとしているが、実習希望はない。
- 香川大学医学部
- 保健福祉センターにおけるケースワーク実習。
- 自治医科大学より受け入れを実施。
- 特にカリキュラムを定めていないが、学生等の日程に合わせて実施。
- 藤沢市出身の学生などを数日間受け入れ。

- 必要に応じて検討するが、他職種実習生の受入数等を考慮すると、今後の実施は難しい。
- 兵庫医科大学実習生の受け入れを平成13年度より実施。
- その他、医療技術系学生（看護学生等）受け入れている。
- 平成18年度 看護学生45人、保健士学生42人、栄養士学生12人、臨床研修医10人。

【検討中】

- 医育機関からの要請があった場合、対応。
- 実習については受け入れているが、長期インターンシップの受け入れについては協議中。
- 医師採用計画、未整備（検討中）のため。
- 現在、学生等の受け入れの依頼はなされていないが、今後依頼があれば検討したい。

【予定無】

- 16年度は4大学から30名受け入れたが、今後は、卒後臨床研修を充実することとし、臨床研修医の受け入れを行う。
- 各保健所に医師が1名しか配置されていない現状では、対応は困難。
- 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、医大生の受け入れ困難。
- 西讃保健福祉事務所（自治医科大学生3名）
- 予定があれば、要望によっては可能性はあると考える。
- 医学生の実習、長期に渡るインターンシップ等の受け入れに関しては(3)③卒後臨床研修以外の研修プログラムは有していない。
- 要請があれば協力する。
- 必要性があれば協力する。
- 医師の臨床研修（地域保健研修）の実施とともに、医学生の研修は廃止した。
- 東京都で実施している。
- 人的時間的余裕がない。
- 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。

（実習受け入れ人数）

- 154人
- 24人
- 28人
- 24人

H17年度実績：筑波大学86名、獨協医科大学23名。（各保健所で夏休み等を利用した実習受け入れあり。）

17年度は37人、18年度は43人を予定

21人

91人

21人、H18年予定25人

90人

20人

約30人

H17実績なし

35人

5人

16人

70人

93人

19人(集計中)

3人

41人

年80人程度

3人

459人

87人

8人

実7人延12人

203人

19人

2~3人

10人

平成17年度 延べ40人/日

725人

98人

平成17年度 医学・保健・看護学生 計78名受入れ

32人

13人

2人

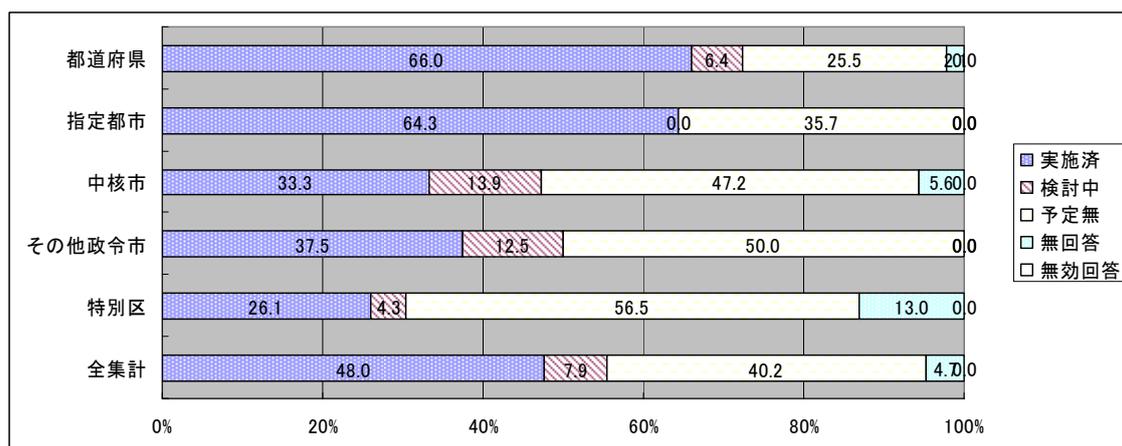
2人(平成17年度)

11人

12人

50人
 約100人
 3～15人
 86人
 平成17年度 3人
 平成16年度実習生総数(実人数)933人
 90人
 24人
 6人
 109人
 平成17年度 4人

・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】

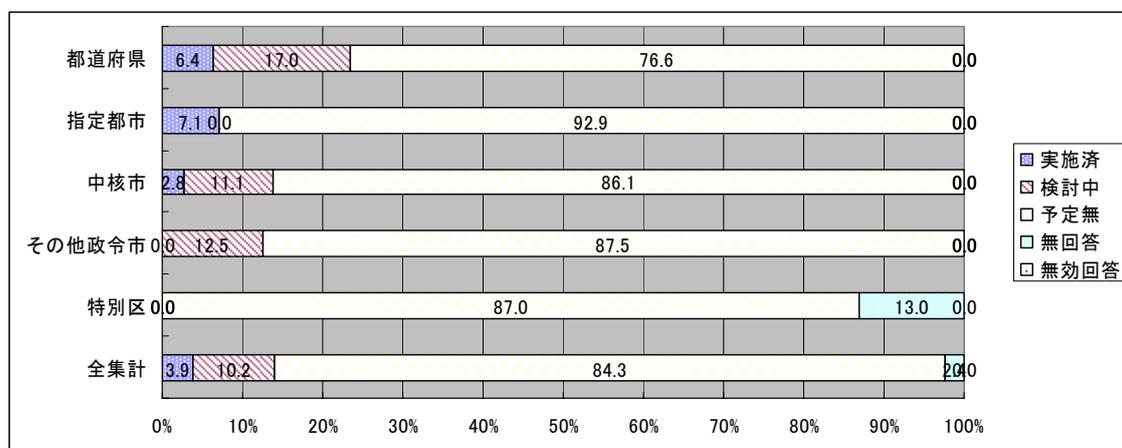
- 可能な限り実施している。
- 実習中は保健福祉事務所の職員が指導を行っている。
- 医学生の公衆衛生実習(保健所実習)期間の初日に、所長(医師)講和として、公衆衛生における保健所等の役割について指導している。
- 実習の一部については、保健所長が直接指導を行っている。
- 公衆衛生医師の事務分掌となる。
- 実習担当が大学等と調整を行っている。
- 保健所に配置している公衆衛生医師がカリキュラムの調整を行うとともに、受け入れ担当者として指導にもあたっている。

- 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。
 - 富山大学医学部5年生全員を対象に実施。
 - 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。
 - 各保健所の状況により受入等は可能である。平成16年度は受入を行っていたが、平成17年度は実施していない。
 - 夏季休暇期間に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。
 - 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、直接指導等を実施している。
 - 指導医として対応している。
 - 本庁や保健所の医師が直接指導している。
 - 保健所(保健福祉環境事務所)の体制に応じて公衆衛生医師等が対応している。
 - 医育機関の依頼を基に、学生に実習テーマを設定させ、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。
 - 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。
 - 医育機関からの要望があれば、可能な範囲で指導に当たっている。
 - 保健所実習内容の企画及び指導を担当している。
 - 保健所長による講義を実施している。
 - 企画調整は事務方が行い、指導は公衆衛生医師が直接実施している。
 - 保健所業務と公衆衛生医師の関わりについて等、現場実習だけでなく講義の時間も設けている。
 - 要請があれば協力する。
 - 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。
 - マニュアルなど定期的なものはないが、実習期間に応じてカリキュラムを作成。
 - 実習生に対しては、公衆衛生医師が直接指導している。医育機関からの申し入れがあれば、教員との実習を企画調整する。
 - 内容等については医育機関と調整し、実施。
 - 健康推進課長が中心となり、調整している。
 - 教員より与えられたテーマに沿えるよう対応している。
 - 医療機関側の企画への参加意欲に影響をうける。
- 【検討中】
- 実習があった場合、必要に応じて対応。
 - 要請があれば検討する。
 - 短期的な実習については、直接指導。

- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。
- 現在、学生等の受入れの依頼はなされていないが、今後依頼があれば検討したい。
- 【予定無】
- 各保健所に医師が1名しか配置されていない現状では、対応は困難。
- 実習内容は、県立総合精神保健福祉センターで実施するディケアを中心とした内容であるため。
- 現在のところ、そのような申し出がない。
- 予定があれば、要望によっては可能性はあると考える。
- 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。
- 要請があれば協力する。
- 必要性があれば検討する。
- 東京都で実施している。
- 人的時間的余裕がない。

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】

- 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】

- 説明機会を設けることについて、検討が必要。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。
- ぜひ自ら出かけて行きたい。(授業のコマを受け持てばbetterと考える。)

○現在、設問のような予定はないが、医育機関からの依頼があれば検討したい。

【予定無】

○要請があれば積極的に関わりたいと考えている。また、機会があれば県側からの働きかけも柔軟に行いたいと思う。

○要望があれば対応する。

○進路説明会には参加していない。採用候補者に個別に説明している。

○進路説明会に参加し、医学生に直接説明を行う予定はない。

○毎年、定期的に採用を行っ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、部付主幹、本庁課長及び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。

○ニーズがあれば対応したい。

○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。

○一般公募を実施していないため。

○進路説明会に参加する機会がない。

○本県では、保健所への医師の複数配置をしており、現在のところ採用予定がないため。

○医育機関からの要請があった場合、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。

○今後の検討課題としたい。

○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。

○要請があれば今後検討していくこととする。

○医育機関からの要望があれば協力していきたい。

○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。

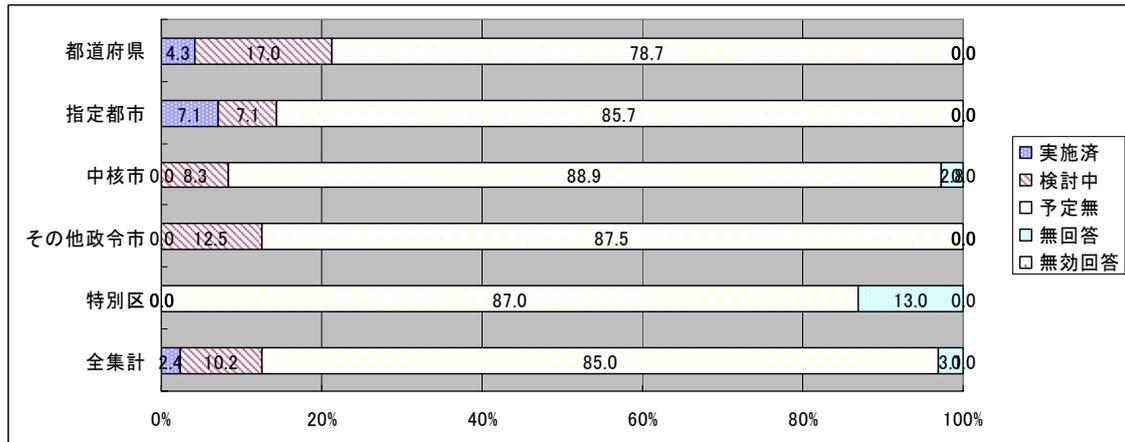
○東京都で実施している。

○人的時間的余裕がない。

(参加回数)

○年1回。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】

- 僻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。

【検討中】

- 進路説明会における説明は検討が必要。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。
- 現在、設問のような予定はないが、医育機関からの依頼があれば検討したい。

【予定無】

- 要請があれば積極的に関わりたいと考えている。また、機会があれば県側からの働きかけも柔軟に行いたいと思う。
- 要望があれば対応する。
- 進路説明会には参加していない。
- 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。
- 毎年、定期的に採用を行なっ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、部付主幹、本庁課長及び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。
- ニーズがあれば対応したい。
- 一般公募を実施していないため。
- 進路説明会に参加する機会がない。
- 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予定。
- 本県では、保健所への医師の複数配置をしており、現在のところ採用予定がないため。
- 医育機関からの要請があった場合、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。

○今後の検討課題としたい。

○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。

○要請があれば今後検討していくこととする。

○医育機関からの要望があれば協力していきたい。

○採用計画がないため、説明することができない。

○是非協力する。

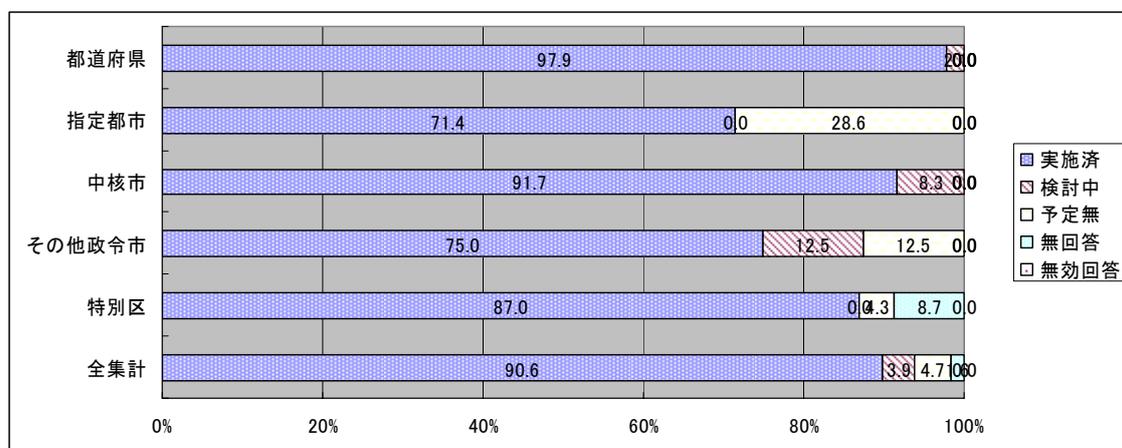
○機会があれば検討。

○東京都で実施している。

○人的時間的余裕がない。

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】

○26保健所中受け入れ15保健所。

○可能な限り実施している。

○保健所での標準プログラムを作成。

○臨床研修医を積極的に受け入れている。(18年度は18名の受け入れを予定、うち15名は2週間以上)。

○期間：1ヶ月(うち合同研修5日間行い、派遣先の要望により保健所での実研修日数は異

なる。)

- 平成17年度より、臨床研修医に対し、1ヶ月間の研修を実施している。
- 県内の単独型、管理型臨床研修病院のプログラムに原則2週間の地域保健の研修を導入。
- 4保健所のうち、2保健所で受入れている。
- 5保健所(1ヶ月間6名、2週間3名、1週間17名)。
- 平成17年度より4保健所において、研修の受入を実施している。
- 臨床研修病院と各保健所とで、プログラム・研修期間等を調査し実施。(概ね1ヶ月間)
- 平成17年度は、県が設置する5保健所において、37人の研修医に2週間以上の研修を実施した。平成18年度は、5保健所において62人の臨床研修医を受け入れる予定である。(受入期間は未定)
- 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年度より各保健福祉事務所(保健所)で受け入れている。
- 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。
- 本県では5つに研修ブロックがあり、全てで地域保健・医療研修を1ヶ月間程度実施している。
- 全保健所で実施(一部は1週間)
- 平成17年度から鳥取・倉吉・米子の各保健所で受入実施。
- 平成17年度は、5保健所で6臨床研修病院からの研修医を受け入れた。ただし、研修期間を2週間以上としているのは、1病院のみであった。
- 全保健所において受入を実施している。
- 平成17年度から、2保健所において2週間以上の研修を実施した。
- 17年度24名を受け入れ、うち2週間は7名(2保健所)、18年度12名を受け入れ予定、うち2週間は4名(3保健所)
- 臨床研修病院の要請には積極的に応じるところであり、17年度においては、県内13保健福祉環境事務所(保健所)のうち8事務所において受け入れている。
- 中央保健所において宮崎大学医学部の卒業臨床研修を受け入れている。
- 平成17年度から受け入れている。
- 保健所毎に1~2週間、1ヶ月の受入を実施。
- 平成17年度は5保健所で、7医療機関から臨床研修医を受け入れた。
- 平成17年6月から臨床研修医を受け入れている。
- 2大学病院、8病院から研修医を受け入れ、2週間のプログラムで実施。
- 2週間34名 4週間16名
- 平成17年度より1ヶ月を単位として受入れ実施。

- 臨床研修医の研修は、1ヶ月間の日程で行う予定である。毎月3名で年間5ヶ月間実施予定である。
- 次年度における研修希望の有無を市内の病院に対して調査し、年間プログラムを企画している。
- 1週間(5日)
- 2つの臨床研修病院の協力施設として、保健所を含めた保健福祉部各課の協力の下、地域保健、福祉に係る講義、施設見学等を1ヶ月単位で計8ヶ月間実施。
- 平成17年度：4週間2名、2週間5名 計7名受入れ。平成18年度：17年度と同様に受入予定。
- 4病院の協力施設となっている。(H18年度：医師18名に加え、歯科医師5名受入れ予定。)
- 18年度19人受け入れ予定(1人につき1週間実施)
- 平成17年度から医師臨床研修協力施設の責任者となり、受入れを実施。
- 管轄地域内の3箇所の研修指定病院から20名限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、研修期間は4週間としている。
- 平成17年度から受入。
- 4病院から原則1ヶ月間の研修受入を実施。
- 平成18年度は、高松日赤病院から8名受け入れ。
- 週4回実施している。
- 月2名ずつ4ヶ月の研修を実施。
- 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。
- 藤沢市民病院の研修医を1か月受け入れ。
- 平成17年度は、計3病院から合計14人を受け入れ済み。
- 地域保健について実施要綱に基づき実施。
- 1回の受入れで、4週間の研修としている。
- 平成17年度から受入れ開始、2W受入れ12名、4W受入れ8名。平成18年度受入れ予定、2W受入れ7名、4W受入れ8名。
- 平成18年度、29名予定。
- 2W以上は15名のうち7名。
- 研修計画に基づき2週間を保健所・保険相談所で、残り2週間を地域医療として医師会医療機関の研修にあてている。
- 平成17年度、1ヶ月受入れ6名、2週間受入れ11名、合計17名。平成18年度、1ヶ月受入れ5名、2週間受入れ15名、合計20名。
- 平成17年度から医師臨床研修(地域保健)実施。
- 地域保健に関し1ヶ月間の研修実施。

【検討中】

○現時点では、当保健所を研修協力施設としている管理型臨床研修病院から臨床研修受け入れの依頼はなされていないが、今後依頼があれば検討したい。

【予定無】

○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。

(臨床研修医受け入れ数)

○研修医 15保健所で74名(平成17年度)

○38人

○28人

○37人

○28人(2週間未満の者を含む。)

○14人

○51人

○17年度は13人(13名中10名について2週間以上の研究を実施。)

○55人

○18年度予定 8名:水戸医療センター(週1日1ヶ月間)、8名:筑波大学付属病院(週1日6ヶ月間)

○111人

○64人

○114人(17年度)

○70人

○H18年予定 64人

○55人

○26人

○10人

○50人

○26人

○62人

○平成18年度予定 102人

○32人

○80人

○130人

○47人

○50人

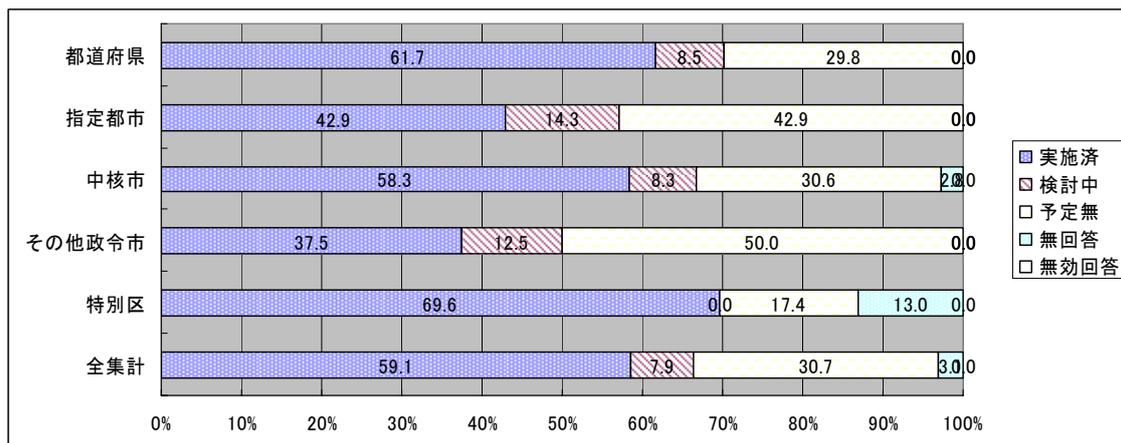
○31人

- 70人
- 32人
- 2週間以上3名(その他1週間16名)
- 40名程度
- 25人(東讚保健福祉事務所 9名、中讚保健福祉事務所 16名)
- 19人
- 年40人程度
- 19人
- 10名、2週間
- 31人
- 10人
- 2人
- 9人
- 50人
- 17年実績：6名
- 47人
- 16人
- 84人
- 31人
- 16人(1週間以内の研修を実施予定)
- 37人
- 130人
- 60人
- 50人
- 9人
- 平成17年度14名
- 42人
- 11人
- 8人
- H17年度6人
- 23人
- 14人
- 21人
- 16人
- 16人
- H17年度：13人、H18年度：18人

- 13人
- H17年度：14人、H18年度：10人予定
- 15人
- 22人
- 7人
- 31人
- 16人
- 平成17年度14人
- 平成18年度→17人(予定)
- 15人(平成17年度)、14人(平成18年度)
- 13人
- 23人
- 24人
- 27人
- 9人
- 8人
- 9人
- 3人
- 13人 H18年予定：21人
- 12人
- 8人
- 平成17年度 5人
- 7人
- 14人
- 13人
- 17年度13人、18年度21人予定
- 11人
- 21人
- 20人
- 22人
- 15人
- 24人
- 17人
- 15人
- 33人
- 18年度13人受入れ予定

- 10人
- 19人
- 17人
- 平成17年度14人、18年度16人予定

・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】

- 可能であれば、4～5週間の研修を受け入れているが、通常は1～2週間の研修期間で対応している。
- 一部の保健所において4週間の研修を実施。
- 県北保健所と県中保健所で実施。
- 17年度に2週間以上受け入れた10名のうち、9名については4週間の研修を実施(18年度は2週間以上受入れの15名全員が4週間を予定)。
- 1ヶ月で実施。
- 研修期間は原則1ヶ月としている。
- 2保健所(6名)
- 研修については、4週間から6週間を期間として実施している。
- 臨床研修病院と各保健所とで、プログラム・研修期間等を調査し実施。(概ね1ヶ月間)
- 平成17年度は7人に1ヶ月以上の研修を実施した。平成18年度は、62人の臨床研修医を受け入れる予定である。(受入期間は未定)
- 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。
- 一部を除き1ヶ月間の研修を実施している。
- 一部の保健所で実施。

- 1ヶ月(4週間)研修1人
- 17年度1ヶ月受け入れ数は、17名(3保健所)、18年度1ヶ月受け入れ予定数は、8名(2保健所)
- 1ヶ月の研修を実施している。
- 平成17年度から受け入れている。(9人)
- 一部の保健所において実施。
- 研修期間は4週間に設定している。
- 平成18年度は全市で40名受け入れ予定。
- 4週間(1ヶ月)16名
- 平成17年度より受入れを実施している。
- 平成17年度より実施。
- 1ヶ月間の研修の実施を予定している。
- 2つの臨床研修病院の協力施設として、保健所を含めた保健福祉部各課の協力の下、地域保健、福祉に係る講義、施設見学等を1ヶ月単位で計8ヶ月間実施。
- 平成18年度は3名実施予定。
- 4週間の研修を、保健所、健康部、保健センターで行う。
- 4週間単位で研修を実施している。
- 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。
- 4病院から原則1ヶ月間の研修受入を実施。
- 2名1グループの5グループに分け、5ヶ月間実施している。
- 月2名ずつ4ヶ月にわたり計8名の研修を実施。
- 藤沢市民病院の研修医を1か月受け入れ。
- 平成17年度に実施したが(1病院)、担当者等の負担が大きく、今後、1ヶ月単位の実施は難しい。
- 平成17年度8名、平成18年度8名予定
- 平成17年度は1ヶ月単位で、受入れ6名、平成18年度は5名受け入れ予定。
- 平成17年度から医師臨床研修(地域保健)実施。
- 平成17年度から、1ヶ月単位の研修実施。延19人の予定。

【検討中】

- 毎年度計画の見直しを実施。
- 希望があれば対応する予定あり。
- 現時点では、当保健所を研修協力施設としている管理型臨床研修病院から臨床研修受け入れの依頼はなされていないが、今後依頼があれば検討したい。

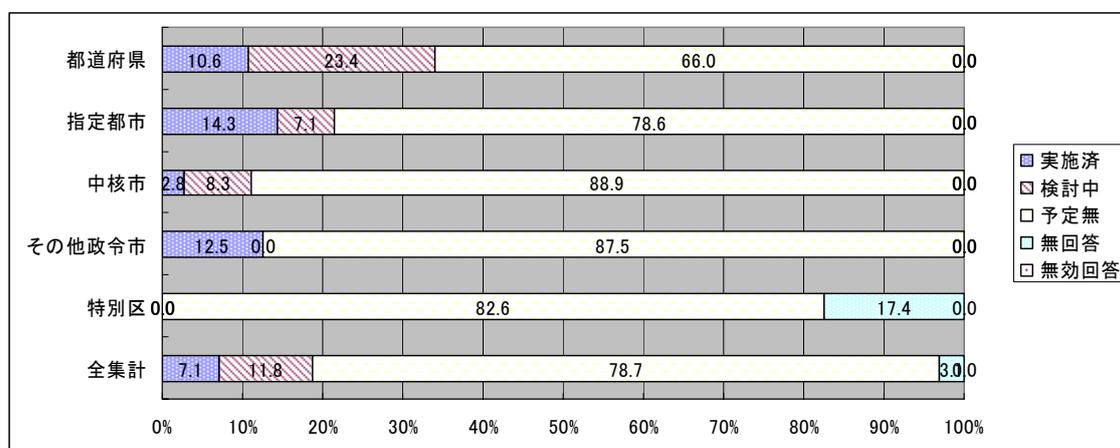
【予定無】

- 既に多数の臨床研修医のほか、医師以外の技術職の研修をも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。

- 研修期間は、2日～2週間の間で実施している。
- 受入体制等の問題があり、現時点では実施していない。
- 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。
- 要望があれば検討していきたい。
- 人的時間的余裕がない
- 要望がない

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、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、役職等を掲載している。

○ホームページにて実施。

○募集人数、職種内容を掲載。

【検討中】

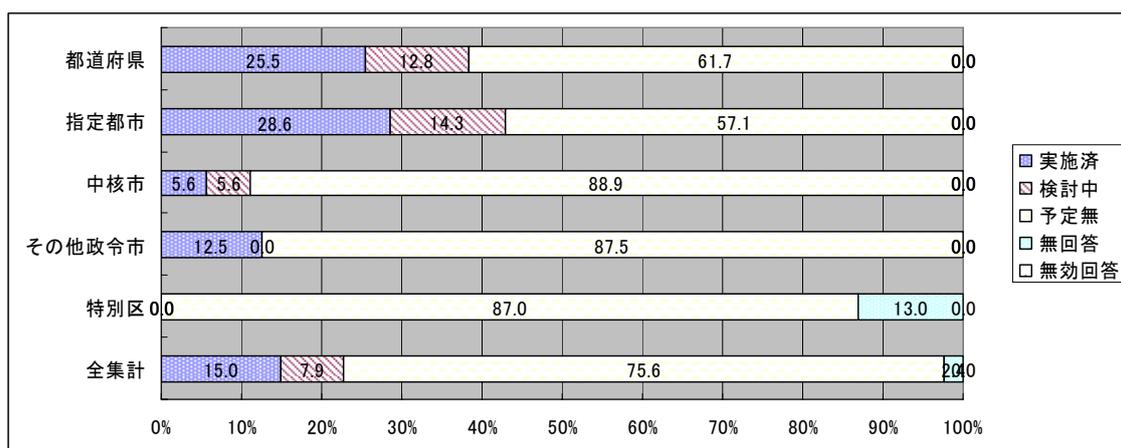
○今年度「保健福祉事務所の概要」(リーフレット)に募集内容を掲載。宮城県保健福祉総務課のホームページにも掲載の方向で検討中。

○今後募集を行う際には、実施したい。

- 公衆衛生医師からのメッセージの掲載について、今後検討。
- 今後の検討課題としたい。
- 現在医師の採用の予定がないため実施はしていないが、募集時には業務内容等を記載する予定である。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。
- 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。
- 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。
- 公募等実施する場合に検討したい。
- 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の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。
- 新規採用の募集を行っていないため。
- 本県では、保健所への医師の複数配置をしており、現在のところ採用予定がないため。
- 現在、公衆衛生医師の募集は公募制としていない。
- 公衆衛生医師の募集予定がないため。
- 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きたい。
- 公募による採用方法を取っていない。
- 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。
- 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。
- 区単独での募集は行っていない。
- 東京都で調整。

- 東京都で実施している。
- 東京都が行っている。
- 都が担っている。
- 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。

・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、全国専門誌に掲載。
- 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。
- あらゆる媒体を利用している。
- ホームページ、県インフォメーション・タワーへの掲載。
- 採用募集時には、ホームページ、新聞へ掲載。
- 雑誌、医事新報。
- 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。
- ホームページ及び年1回医学雑誌へ求人広告を掲載。
- 職員募集案内、本市ホームページ、市報に掲載。

【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。

○次回の採用時には、掲載する方向で検討予定。

○今後の検討課題としたい。

○保健所ホームページ上で募集予定。

○医師採用計画、未整備(検討中)のため。

○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。

○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。

○公募等実施する場合に検討したい。

○現在のところ、一般公募は想定していない。

○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。

○本県では、保健所への医師の複数配置をしており、現在のところ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。

○現在医師の採用の予定がないため掲載の予定はない。

○今後、必要に応じて検討していきたい。

○公募による採用方法を取っていない。

○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。

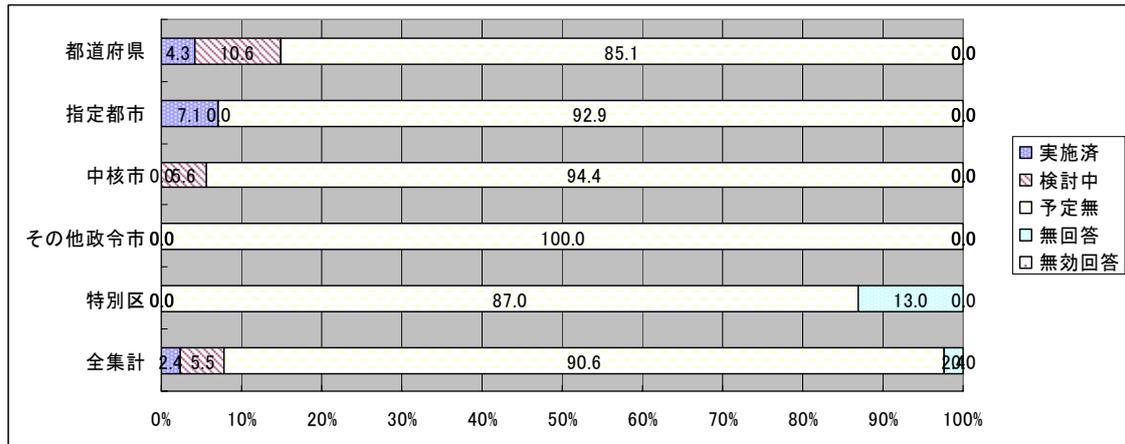
○全国で最も小さな保健所政令市として、限られた陣容により業務運営を行っている状況の中では、極めて厳しい本市の行財政運営の実態を踏まえれば、現行の運営体制を超えて公衆衛生医師の育成・確保等を図っていくことは困難である。

○東京都で調整。

○東京都で実施している。

○東京都が行っている。

・公衆衛生医師に関する情報を紹介するリーフレット等の作成・配布



(詳細)

【実施済】

- 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。
- 大学医学部への送付。

【検討中】

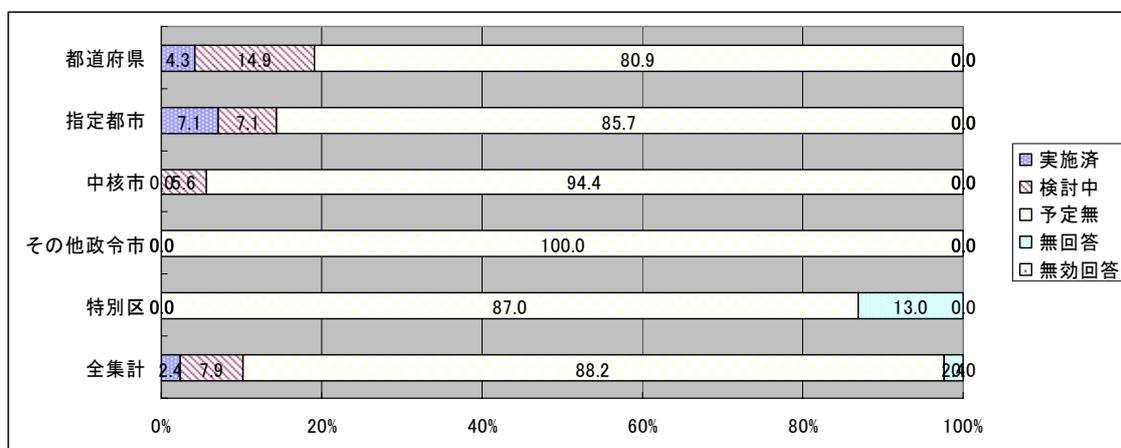
- 今年度「保健福祉事務所の概要」(リーフレット)に募集内容を掲載。宮城県保健福祉総務課のホームページにも掲載の方向で検討中。
- リーフレット作成については、今後検討。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。
- 人事当局が増員OKを出せば、これらのことは可能。

【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。
- 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。
- 公募等実施する場合に検討したい。
- 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の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。
- 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。
- 本県では、保健所への医師の複数配置をしており、現在のところ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。
- 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。
- 公募による採用方法を取っていない。
- 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。
- 予算措置が困難である。
- 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。
- 東京都で実施している。
- 東京都が行っている。

・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の開催



(詳細)

【実施済】

- 開催された場合は可能である。

【検討中】

- 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。
- 説明会等の開催については、今後検討。
- 医師採用計画、未整備(検討中)のため。

○人事当局が増員OKを出せば、これらのことは可能。

【予定無】

○公衆衛生医師に限った説明会等は実施していないが、自治体病院の医師確保対策の中で、公衆衛生医師の募集についても、個別関係機関への訪問の際に実施している。

○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。

○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。

○公募等実施する場合に検討したい。

○現在のところ、一般公募は想定していない。

○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。

○本県では、保健所への医師の複数配置をしており、現在のところ採用予定がないため。

○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る場合は参加を検討する。

○公衆衛生医師の募集予定がないため。

○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。

○採用計画がないため実施せず。

○医師の採用計画がないため、行っていない。

○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。

○不明。