

提案地方公共団体等 提出資料

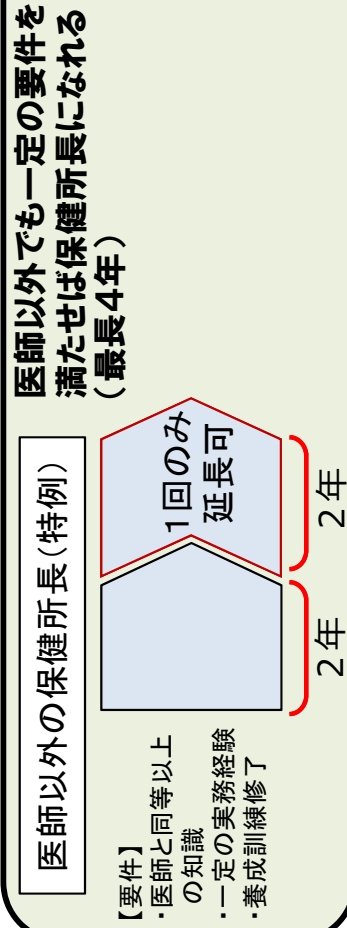
通番	ヒアリング事項	提出団体	ページ
20	保健所長の資格要件に係る特例期間の延長	埼玉県	1～2
1	旅館業に関する規制緩和	群馬県	3～4
15	土地利用基本計画に係る国への事前協議の廃止等	関西広域連合 栃木県 広島県	5～12
27	高圧ガス保安法等における申請等の手続の適正化	富山県	13～17
9	中心市街地活性化法における大規模小売店舗の立地に係る特例 区域指定権限等の中核市への移譲	松山市	18～24
28	計量法に規定する検査期間の延長	郡山市 岐阜市	25～28
8	緑地面積率条例制定権限の町村への移譲	全国町村会	29～31
31	市町村策定の創業支援事業計画認定の権限等に係る移譲	香川県	32～33

医師以外で保健所長になれる特例期間の延長

課題

保健所長となる医師の確保が困難 ⇒ 複数の保健所長を兼務する事態
〔地域保健法の保健所長の要件：医師（又は特例で、医師と同等以上の知識を有する者等）〕

現行制度



支障

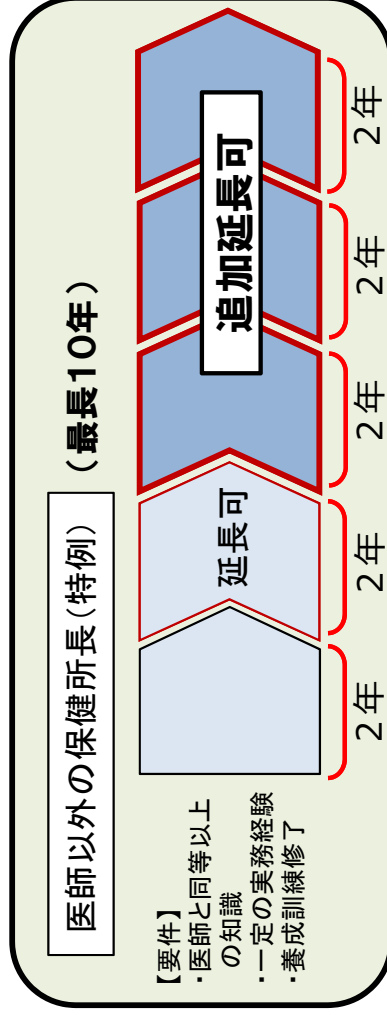
・最長4年では人材活用が困難
〔養成訓練期間に見合わない、4年後の処遇が問題〕

⇒

特例を活用できない

地域保健法施行令を改正（特例による延長を最長4年から10年に）

提案内容



効果

・人材育成に見合う期間を確保
（最長10年勤務可能）

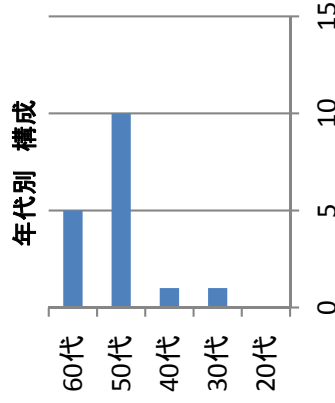
⇒

保健所長の成り手を育成・確保

埼玉県現状

①公衆衛生医師の状況(H27.4.1現在)

- ・合計17名(保健所12、衛生研究所2、派遣1、病院兼務1、養成訓練中1)
- ・平均年齢55.1歳
- ・今後10年間で半数以上の9名が定年退職予定



■公衆衛生医師の成り手が減っており、これまでに保健所長の兼務が増加する恐れがある。

②採用活動状況(毎年募集)

- ・医学系雑誌への求人広告掲載
- ・有料医師求人サイトへの登録
- ・厚労省の医師登録事業の活用
- ・個別病院訪問依頼
- ・現保健所長の伝手活用 等

■採用実績

- H23 3名(3年後に1名が退職)
- H24 0名
- H25 1名(20代、4ヶ月で退職)
- H26 2名(2名とも60代)
- H27 1名(東京都職員50代)

③医師不足による保健所長の兼務(近年ではH23、H25、H27に兼務事例有り)

※24HC⇒13HC(H18～)に集約、それでも兼務せざるを得ない状況

【支障事例】

- ・所長以外に医師がいない中で、所長不在日における食中毒や感染症などの突発的案件への対応が困難となっている。
- ・2保健所含めて90人近くの部下を抱えてしまったため、スパン・オブ・コントロールの範囲を超えてしまった。

■兼務が長期間続くことは、業務に支障が生じてしまい、地域保健の水準が低下してしまう。

現行制度における問題点

①最長4年間だけでは人材活用が不十分

- ・国立保健医療科学院の養成訓練(1年を基本とし、約4か月可)を受講しても、原則2年(最長4年)しか保健所長になれないのであれば、その養成訓練期間に見合わない。
- ・保健所長となり、様々な経験を積み、各関係機関との信頼関係も構築できた頃に4年を迎えることになり、人材の有効活用ができなくなる。
- ・また、専門職のポストは限られており、4年後の処遇が困難となる。

②人材を育成するには時間が必要

- ・医員が採用できたとしても、保健所長として登用できるまでには最短でも10年間は勤務経験があることが望ましいと考えている。

厚生労働省における見解

H25.11.26 厚生労働省 地域保健室 訪問
⇒医師以外の職員を所長に充てられるのは最大4年

- ・H21.3.31付健康局長通知では、最大4年を満了した時点においてもなお、医師を充てることが著しく困難な場合、引き続き保健所長に充てることができるとしている。
- ⇒ 医師以外の職員を養成訓練に受講させた。
- ・しかし、養成した医師以外の職員を保健所長として配置する際に相談したところ、最大4年との見解が示された。
- ・また、厚生労働省職員(医師)の派遣を依頼したが、人員不足の状況で困難とのことであった。