

研究要旨

【目的】公衆衛生行政職員に対して行われている健康危機管理に関する所内研修の実態、および受講により期待される習得事項・コンピテンシー（職務遂行能力）の概要実態を明らかにする。【方法】郵送自記式質問紙調査。対象は保健所 517 箇所、地方衛生研究所 79 箇所の所長計 596 名。所内研修の詳細および各研修で職員に修得を期待する健康危機管理コンピテンシーについて所長回答を求めた。【結果】回収率 62.9%（保健所 61.8%, 地衛研 70.5%）全回答における総研修数 1,088。最多回答分野は「感染症」、最少分野は「介護等安全」。所長が職員に対して習得を期待する健康危機管理コンピテンシーのうち所内研修実施数の最多は「発生事態のインパクト推計に必要な知識・技術を習得できる」であった。【考察およびまとめ】平成 19 年度実施された所内研修で所長が職員に対して習得を期待した健康危機管理コンピテンシーのうち最も多かったのは「有事の質的・量的察知能力」であったと思われた。今後国全体として職種を限定しない地域保健従事者に対する研修体系を効率的かつ効果的に再構築するには、今回の実態調査結果はきわめて有用であると思われた。

【キーワード】地域健康危機管理 公衆衛生行政職員 人材育成 コンピテンシー 所内研修

A. 目的

地域保健法第 3 条では、市町村、都道府県、国の責務として地域保健従事者の資質の向上に努めることが規定されている。また、同法第 4 条に基づく地域保健対策の推進に関する基本的な指針において、市町村及び都道府県は、人材の資質の向上として、職員に対する研修の企画及び調整を一元的に行う体制整備をすること、研修内容の企画及び実施について関係部局が連携すること等が記されている。さらに都道府県は、市町村の求めに応じ市町村職員に対する体系的な研修を計画的に推進すること等が示されている。

近年多くの地方自治体では、旧自治省が平成 9 年に示した「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」¹⁾ (図 1、2) に基づいて、人材育成指針を策定し研修の企画及び運営を行うようになってきている。地域保健従事者に対する人材育成についても厚生労働省の「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会」²⁾ において地方自治体の地域保健従事者に必要な能力、

地域保健従事者の初任期の研修体制の課題等についての検討が健康局総務課保健指導室を中心に行われた。人材育成研修の提供主体が市町村・都道府県・国・民間団体などに広く分布すれば、研修内容や提供方法が多様化し、地方自治体職員が能力向上のために受講できる研修の選択肢が増え、人材育成の質が向上するかもしれない利点があるだろう。しかし一方、さまざまな研修提供主体が重複する内容・方法で役割を果たしていくとすれば、地方自治体職員に対する人材育成が国全体として効率的に行われるとは言い難い状況が生ずる懸念がある。

本研究では、地方自治体職員のうち地域保健従事職員(以下「公衆衛生行政職員」)に焦点を当て、健康危機管理に係る人材育成に着目した。広い分野・時層にわたる地域の健康危機管理を、保健所等の公衆衛生行政職員が適切かつ妥当に行うには、特定の職種や職位のみならずすべての職種・職位の職員が求められる役割を果たすに必要十分な能力を身につけることが必要であり、人材育成に必要な体制はその「能力」を修

得するために組み立てるべく構築されるべきである。本研究は、すべての公衆衛生行政職員に対してどのような人材育成が地方自治体で行われているのか概要を知ったうえで、わが国全体で行われている公衆衛生行政職員に対する人材育成研修（以下単に「研修」とする）の全体像を把握する事が目的である。今回、すべての公衆衛生行政職員に対して行われている研修のうち、都道府県（政令市等含む）単位を主体として実施されている健康危機管理に関する研修の実態および受講により期待される習得事項やコンピテンシー（職務遂行能力）の概要を明らかにする。

B. 研究方法

保健所および地方衛生研究所の公衆衛生行政職員に対して平成 19 年度に行われた所内研修*の実態について調査した。

- (1) 調査方法：郵送自記式質問紙調査。回答は FAX、郵送、e-mail のいずれかのうち回答者が選択した方法による返信を依頼し回答を回収した。
 - (2) 調査対象：下記①および②の合計 596 か所の所長 計 596 名。
 - ① 保健所 517 箇所（47 都道府県 389, 17 指定都市 58, 39 中核市 39, 8 政令市 8, 23 特別区 23）
 - ② 地方衛生研究所（以下「地衛研」とする）79 箇所
- * なお、本調査における「所内研修」とは、各施設が研修企画を主催または共催し、職員または職員を含む者を対象として実施した研修と定義した。

C. 結果 [資料:目次]

(1) 回答基本属性[資料 1]

1) 回収率

全対象における回収率は 62.9%であった。施設種類別回収率は、保健所 61.8%、

地衛研 70.5%であった。都道府県別回収率が高かったのは、香川県（100%）および島根県（100%）、低かったのは京都府（25.0%）および大分県（25.0%）であった。

2) 所内研修数

1 施設あたりの平均数は 2.9、中央値は 2、標準偏差 2.9、最大値 17(0.3%)、最小値 0 (12.0%)、最頻値 2(24.8%)であった。

(3) 研修内容[資料 2]

1) 実施研修総数

全回答における総研修数は 1,088 であった。

2) 実施研修名[参考資料①研修名一覧]

保健所等が対応すべき健康危機管理 12 分野ⁱⁱⁱ⁾すべてにわたる回答があった。

3) 研修内容

最も回答の多かった分野は「感染症」28.4%、次いで「災害有事・重大健康危機」18.7%であった。最も少なかったのは（「介護等安全」1.1%、「原因不明」2.8%であった（「未回答」除く）。

4) 研修内容その他[参考資料①研修内容その他一覧]

研修内容「その他」216 件には、救急蘇生、ISO、データ解析や人材育成に関する研修など内容は多岐にわたった。

5) 講師について

全研修回答における講師の内訳は「所内」講師は 61.5%、「所外」講師は 21.7%、「所内講師・所外講師の両方」は 15.8%であった。

6) 研修期間（実施総時間）について

全回答における 1 回あたりの研修実施時間は、平均 3.7 時間、中央値 2 時間、標準偏差 7.4、最大値 120 時間、最小値 0.25 時間、最頻値は「2 時間以上 3 時間

未満」30.1%であった。

7) 対象者について

全回答において研修対象として挙げられた職種のうち最も多かったのは「保健師」であり、全回答延べ研修数の22.8%にのぼった。次いで「その他の専門職」68.5%であった。最も少なかったのは「事務職」2.4%であった。

8) 参加人数について

全回答における研修あたり参加人数は、平均31.5人、中央値21人、標準偏差30.1、最大値230、最小値1、最頻値「10人以上20人未満」26.7%であった。

9) 受講者に習得を期待する事項

全回答において受講者に習得を期待する事項として挙げられた健康危機管理コンピテン職種のうち最も多かったのは「発生事態のインパクト推計に必要な知識・技術を習得できる」であり、全回答延べ研修数の48.7%にのぼった。次いで「平常時から非常事態への移行判断を習得できる」44.9%であった。最も少なかった健康危機管理コンピテンシーは「記録文書や科学論文として一連の対策を総括することができる」7.2%であった。

(4) クロス集計結果

1) 都道府県別・保健所 or 地衛研別回答施設数[資料4]

都道府県別の回答回収率が最も高かったのは、島根県(100%)および香川県(100%)、最も低かったのは京都府(25.0%)および大分県(25.0%)であった。保健所だけの回答回収率で最も低かったのは岐阜県(25.0%)であった。

2) 都道府県別・保健所 or 地衛研別実施研修(実施回数)延べ数&一施設あたり研修実施回数(問3)[資料4]

回答一施設あたりの都道府県別研修

実施回数が最も多かったのは、富山県(7.50回)であった。最も少なかったのは滋賀県(0.75回)であった。保健所の一施設あたり研修実施回数が最も多かった都道府県は、鳥取県(5.67回)、次いで山形県(5.50回)および大分県(5.50回)、最も少なかったのは滋賀県(0.33回)であった。

3) 都道府県別・保健所 or 地衛研別延べ研修実施期間&一施設あたり実施期間[資料5]

回答1施設あたりの研修実施合計時間が最も多かったのは、富山県(38.5時間)、次いで佐賀県(37.13時間)、最も少なかったのは、岐阜県(0.75時間)であった。保健所のみでみると一施設あたり研修実施回数が最も多かったのは富山県(38.50時間)、最も少なかったのは滋賀県(0.67時間)であった。地衛研のみでみると一施設あたり研修実施回数が最も多かったのは佐賀県(97.0時間)であった。

4) 都道府県別・保健所 or 地衛研別延べ研修参加者数&一施設あたり研修参加者数[資料6]

回答1施設あたりの研修参加者数が最も多かったのは、長野県(358.29人)、最も少なかったのは岐阜県(16.25人)であった。保健所のみでみると1施設あたりの研修参加者数が最も多かったのは長野県(412.17人)、最も少なかったのは滋賀県(0.00人)であった。地衛研のみでみると1施設あたりの研修参加者数が最も多かったのは宮城県(180.00人)であった。

5) 都道府県別・研修内容(1-13)別実施研修延べ数&一施設あたり研修数[資料7]

1施設あたり研修数を研修内容分野別にみると、最も多かった都道府県は

「原因不明」では山形県(1.00)、

「感染症」では徳島県(2.67)、

「医薬品医療機器等安全」では佐賀県(1.00)、

「災害有事・重大健康危機」では大分県(3.00)、

「結核」では鳥取県(0.75)、

「食品安全」では佐賀県(1.75)、

「医療安全」では福島県(0.80)、

「精神保健医療」では富山県(1.25)、

「飲料水安全」では新潟県(1.00)、

「介護等安全」では福島県(0.57)、

「児童虐待」では福島県(1.00)、

「生活環境安全」では佐賀県(1.50)、

「その他」では富山県(5.50)であった。

6) 都道府県別・研修内容(1-13)別延べ研修実施期間&一施設あたり研修実施期間 [資料8]

1 施設あたり研修実施期間を研修内容分野別にみると最も多かった都道府県は、

「原因不明」では新潟県(3.73時間)、

「感染症」では佐賀県(20.88時間)、

「医薬品医療機器等安全」では佐賀県(16.25時間)、

「災害有事・重大健康危機」では佐賀県(17.38時間)、

「結核」では長野県(11.43時間)、

「食品安全」では佐賀県(28.75時間)、

「医療安全」では佐賀県(25.75時間)、

「精神保健医療」では長野県(16.00時間)、

「飲料水安全」では神奈川県(16.97時間)、

「介護等安全」では福島県(2.33時間)、

「児童虐待」では佐賀県(3.75時間)、

「生活環境安全」では佐賀県(25.00時間)、

「その他」では富山県(30.88時間)であった。

7) 都道府県別・研修内容(1-13)別延べ研

修参加者数&一施設あたり研修参加者数 [資料9]

1 施設あたり研修実施期間を研修内容分野別にみると最も多かった都道府県は、

「原因不明」では新潟県(33.08)、

「感染症」では長野県(129.00)、

「医薬品医療機器等安全」では佐賀県(42.25)、

「災害有事・重大健康危機」では宮崎県(81.33)、

「結核」では愛媛県(42.00)、

「食品安全」では佐賀県(75.25)、

「医療安全」では長崎県(68.75)、

「精神保健医療」では長崎県(68.75)、

「飲料水安全」では新潟県(48.62)、

「介護等安全」では岩手県(27.00)、

「児童虐待」では宮崎県(39.44)、

「生活環境安全」では佐賀県(59.25)、

「その他」では長野県(310.86)であった。

8) 都道府県別・期待する内容(1-19)別実施研修延べ数&一施設あたり研修実施数 [資料10]

1 施設あたりの受講者に習得を期待する事項別実施研修数(全体)が最も多かったのは、

1. 「平常時から非常事態への移行判断を習得できる」では大分県(5.00)、

2. 「発生事態のインパクト推計に必要な知識・技術を習得できる」では大分県(5.50)、

2.1 「医学・公衆衛生学の知識技術を習得できる」では大分県(5.50)、

2.2 「行政に関する知識・技術を習得できる」では大分県(3.50)、

2.3 「管轄地域の基礎情報(社会資源など)を習得できる」では山形県(3.50)、

3. 「インパクト推計に必要な充分な情報

収集能力を習得できる」では山形県(3.50)、

4. 「健康被害拡大防止策の組織的構築能力を習得できる」では山形県(5.50)、

5. 「初動調査等、実地疫学をはじめとする知識・技術により健康被害の原因究明調査を行うことができる」では山形県(4.50)、

6. 「外部専門調査機関(地方衛所・国の機関・CDCなど)との調整・マネジメントができる」では山形県(3.00)、

7. 「所属機関内部において適切な決断や支持・調整などの組織管理ができる」では山形県(5.00)、

8. 「対外的に組織間調整を行うことができる山形県(医師会・近隣自治体・国など)」では山形県(4.00)、

9. 「健康危機管理に係る各対策の目標を認識し住民や外部機関にそれを説明できる」では山形県(4.50)、

10. 「対応に必要な責任体制と簡潔な意思決定プロセスを迅速に確立することができる」では山形県(3.50)、

11. 「被害者、周辺住民、マスコミ、政治家等に対して、必要事項を科学的に正確かつ的確に説明できる」では山形県(3.50)、

12. 「受身対応ではなく、積極的に対策の方針や判明した事実・教訓を発信できる」では山形県(3.50)、

13. 「PTSD(心的外傷後ストレス障害)や社会的弱者への対応ができる」では大分県(3.00)、

14. 「管轄地域の改善が必要なしくみを検討し実現するための提案ができる」では山形県(3.50)、

15. 「記録文書や科学論文として一連の対策を総括することができる」では大

分県(3.00)、

16. 「地域健康危機管理計画を策定・実施することができる」では山形県(3.00)および大分県(3.00)、

17. 「組織間連携に必要な事項(合同図上訓練など)を企画・調整・実施することができる」では大分県(3.00)、

18. 「地域健康危機管理に必要な人材育成を企画・調整・実施することができる」では大分県(3.50)、

19. 「その他()」では佐賀県(1.50)、が最も多かった。

9) 都道府県別・期待する内容(1-19)別延べ研修実施期間&一施設あたり研修実施期間[資料11]

都道府県別・期待する内容(1-19)別の1施設あたり研修実施期間が最も多かったのは、

期待事項1では山形県(152.75)、
期待事項2では長野県(365.00)、
期待事項2-1では長野県(287.36)、
期待事項2-2では長野県(251.93)
期待事項2-3では山形県(95.75)、
期待事項3では、山形県(95.75)、
期待事項4では、山形県(162.50)、
期待事項5では、熊本県(110.18)、
期待事項6では、山形県(73.75)、
期待事項7では、長野県(191.07)、
期待事項8では、岡山県(151.00)、
期待事項9では、長野県(291.50)、
期待事項10では、山形県(95.75)、
期待事項11では、山形県(95.75)、
期待事項12では、宮崎県(119.17)、
期待事項13では、大分県(65.75)、
期待事項14では、富山県(145.88)、
期待事項15では、大分県(65.75)、
期待事項16では、山形県(73.75)、
期待事項17では、岡山県(138.57)、

期待事項 18 では、岡山県(118.07)、
期待事項 19 では、千葉県(47.18)、で
あった。

10) 都道府県別・期待する内容(1-19)別
延べ研修参加者数&一施設あたり研修参
加者数[資料 12]

都道府県別・期待する内容(1-19)別
の1施設あたり研修参加者数が最も多か
ったのは、

期待事項 1 では山形県(146.00)、
期待事項 2 では長野県(339.29)、
期待事項 2-1 では長野県(275.57)、
期待事項 2-2 では長野県(231.71)
期待事項 2-3 では山形県(90.50)、
期待事項 3 では、山形県(90.50)、
期待事項 4 では、山形県(153.00)、
期待事項 5 では、熊本県(116.09)、
期待事項 6 では、山形県(69.50)、
期待事項 7 では、長野県(184.14)、
期待事項 8 では、岡山県(142.86)、
期待事項 9 では、長野県(269.86)、
期待事項 10 では、山形県(90.50)、
期待事項 11 では、山形県(90.50)、
期待事項 12 では、宮崎県(116.22)、
期待事項 13 では、神奈川県(80.68)、
期待事項 14 では、岡山県(131.14)、
期待事項 15 では、大分県(63.50)、
期待事項 16 では、山形県(69.50)、
期待事項 17 では、岡山県(131.7)、
期待事項 18 では、岡山県(109.71)、
期待事項 19 では、千葉県(438)、であ
った。

11) 【保健所のみ】都道府県別・期待する
内容(1-19)別実施研修延べ数&一施設あ
たり実施研修数(保健所)[資料 13]

1施設あたりの受講者に習得を期待
する事項別実施研修数(保健所)が最も
多かったのは、

期待事項 1 では大分県(5.00)、
期待事項 2 では大分県(5.50)、
期待事項 2-1 では大分県(5.50)、
期待事項 2-2 では山形県(3.50)およ
び大分県(3.50)、

期待事項 2-3 では山形県(3.50)、
期待事項 3 では、山形県(3.50)、
期待事項 4 では、山形県(5.50)、
期待事項 5 では、山形県(4.50)、
期待事項 6 では、山形県(3.00)およ
び大分県(3.00)、

期待事項 7 では、山形県(5.00)、
期待事項 8 では、山形県(4.00)、
期待事項 9 では、山形県(4.50)、
期待事項 10 では、山形県(3.50)およ
び大分県(3.50)、

期待事項 11 では、山形県(3.50)、
期待事項 12 では、山形県(3.50)、
期待事項 13 では、大分県(3.00)、
期待事項 14 では、山形県(3.50)、
期待事項 15 では、大分県(3.00)、
期待事項 16 では、山形県(3.00)およ
び大分県(3.00)、

期待事項 17 では、山形県(3.50)およ
び大分県(3.50)、

期待事項 18 では、山形県(3.50)およ
び大分県(3.50)、

期待事項 19 では、佐賀県(2.00)、で
あった。

12) 【保健所のみ】都道府県別・期待する
内容(1-19)別延べ研修実施期間&一施設
あたり研修実施期間[資料 14]

1施設あたりの期待する内容(1-19)
別研修(保健所のみ)実施期間が最も長か
ったのは、

期待事項 1 では埼玉県(11.18時間)、
期待事項 2 では長野県(30.00時間)、
期待事項 2-1 では富山県(20.00時間)、

期待事項 2-2 では長野県(23.58 時間)
および大分県(3.50 時間)、

期待事項 2-3 では富山県(10.63 時間)、
期待事項 3 では、埼玉県(10.27 時間)、
期待事項 4 では、長野県(13.67 時間)、
期待事項 5 では、山梨県(22.33 時間)、
期待事項 6 では、埼玉県(9.86 時間)、
期待事項 7 では、愛媛県(10.38 時間)、
期待事項 8 では、埼玉県(10.77 時間)、
期待事項 9 では、長野県(25.25 時間)、
期待事項 10 では、新潟県(8.08 時間)、
期待事項 11 では、埼玉県(9.68 時間)、
期待事項 12 では、埼玉県(10.32 時間)、
期待事項 13 では、埼玉県(9.68 時間)、
期待事項 14 では、富山県(21.88 時間)、
期待事項 15 では、埼玉県(9.68 時間)、
期待事項 16 では、埼玉県(9.68 時間)、
期待事項 17 では、山梨県(25.33 時間)、
期待事項 18 では、富山県(10.00 時間)、
期待事項 19 では、千葉県(4.89 時間)、
であった。

- 13) 【保健所のみ】都道府県別・期待する
内容(1-19)別延べ研修参加者数&一施設
あたり研修(保健所のみ)参加者数[資料
15]

1 施設あたりの期待する内容(1-19)
別研修(保健所のみ)参加者数が最も多
かったのは、

期待事項 1 では山形県(146.00 人)、
期待事項 2 では長野県(395.83 人)、
期待事項 2-1 では長野県(321.50 人)、
期待事項 2-2 では長野県(270.33 人)、
期待事項 2-3 では山形県(90.50 人)、
期待事項 3 では、山形県(90.50 人)、
期待事項 4 では、山形県(153.00 人)、
期待事項 5 では、熊本県(128.89 人)、
期待事項 6 では、山形県(69.50 人)、
期待事項 7 では、長野県(214.83 人)、

期待事項 8 では、岡山県(166.67 人)、
期待事項 9 では、長野県(314.83 人)、
期待事項 10 では、岡山県(94.00 人)、
期待事項 11 では、山形県(90.50 人)、
期待事項 12 では、宮崎県(116.22 人)、
期待事項 13 では、大分県(63.50 人)、
期待事項 14 では、岡山県(153.00 人)、
期待事項 15 では、大分県(63.50 人)、
期待事項 16 では、山形県(90.50 人)、
期待事項 17 では、岡山県(153.67 人)、
期待事項 18 では、岡山県(128.00 人)、
期待事項 19 では、千葉県(52.67 人)、
であった。

- 14) 【地衛研のみ】都道府県別・期待する
内容(1-19)別実施研修延べ数&一施設あ
たり実施研修数(地衛研のみ)[資料 16]

1 施設あたりの期待する内容(1-19)
別研修(地衛研のみ)実施研修数が最も
多かったのは、

期待事項 1 では宮城県(7.00)、
期待事項 2 では佐賀県(5.00)、
期待事項 2-1 では佐賀県(5.00)、
期待事項 2-2 では新潟県(3.00)、
期待事項 2-3 では福岡県(0.50)、
期待事項 3 では、京都府(3.50)、
期待事項 4 では、三重県(4.00)、
期待事項 5 では、佐賀県(5.00)、
期待事項 6 では、三重県(3.00)、
期待事項 7 では、三重県(4.00)、
期待事項 8 では、岩手県・宮城県・新
潟県・奈良県・高知県・沖縄県(1.00)、
期待事項 9 では、佐賀県(2.00)、
期待事項 10 では、三重県(4.00)、
期待事項 11 では、三重県(3.00)、
期待事項 12 では、東京都・新潟県・
滋賀県・奈良県・香川県・高知県(1.00)、
期待事項 13 では、実施している旨の
回答はなく、すべての都道府県(0.00)、

期待事項 14 では、神奈川県(0.20)、
期待事項 15 では、新潟県(1.00)、
期待事項 16 では、大阪府(0.33)、
期待事項 17 では、三重県(3.00)、
期待事項 18 では、宮城県(9.00)、
期待事項 19 では、徳島県(2.00)、で
あった。

- 15) 【地衛研のみ】都道府県別・期待する
内容(1-19)別延べ研修実施期間&一施設
あたり研修(地衛研のみ)実施期間[資料
17]

期待事項 1 では神奈川県(36.90)、
期待事項 2 では佐賀県(97.00)、
期待事項 2-1 では佐賀県(97.00)、
期待事項 2-2 では佐賀県(24.00)、
期待事項 2-3 では熊本県(8.00)、
期待事項 3 では、神奈川県(47.4)、
期待事項 4 では、佐賀県(56.00)、
期待事項 5 では、佐賀県(97.00)、
期待事項 6 では、沖縄県(16.00)、
期待事項 7 では、沖縄県(16.00)、
期待事項 8 では、沖縄県(16.00)、
期待事項 9 では、佐賀県(27.00)、
期待事項 10 では、沖縄県(16.00)、
期待事項 11 では、沖縄県(16.00)、
期待事項 12 では、神奈川県(10.00)、
期待事項 13 では、佐賀県(97.00)、
期待事項 14 では、神奈川県(7.00)、
期待事項 15 では、沖縄県(16.00)、
期待事項 16 では、大阪府(3.33)、
期待事項 17 では、熊本県(8.00)、
期待事項 18 では、鹿児島県(13.00)、
期待事項 19 では、広島県(24.00)、で
あった。

- 16) 【地衛研のみ】都道府県別・期待する
内容(1-19)別延べ研修参加者数&一施設
あたり研修(地衛研のみ)参加者数[資料
18]

期待事項 1 では島根県(145.90)、
期待事項 2 では佐賀県(174.00)、
期待事項 2-1 では佐賀県(174.00)、
期待事項 2-2 では新潟県(109.00)、
期待事項 2-3 では福岡県(22.00)、
期待事項 3 では、神奈川県(124.40)、
期待事項 4 では、福岡県(141.00)、
期待事項 5 では、佐賀県(120.00)、
期待事項 6 では、沖縄県(141.00)、
期待事項 7 では、福岡県(120.00)、
期待事項 8 では、沖縄県(130.00)、
期待事項 9 では、佐賀県(137.00)、
期待事項 10 では、三重県(137.00)、
期待事項 11 では、沖縄県(120.00)、
期待事項 12 では、東京都(103.00)、
期待事項 13 では、宮城県(180.00)、
期待事項 14 では、神奈川県(3.00)、
期待事項 15 では、沖縄県(120.00)、
期待事項 16 では、参加者の回答はな
く、すべての都道府県(0.00)、
期待事項 17 では、三重県(102.00)、
期待事項 18 では、宮城県(162.00)、
期待事項 19 では、北海道(38.00)、で
あった。

- (5) 問 4*の記述内容(都道府県別・施設別)
[資料 19 問 4 その他一覧]

* 問 4:「貴保健所におけるすべて
の職員(専門職、事務職)に対す
る地域健康危機管理研修について、
何かご意見があれば自由に下記に
記載してください」

「所内で自ら企画する研修は意義深
いものであり、何を目指しているかを組
織で共有して企画することがますます重
要」、「系統的な危機管理の研修ができて
いない。」「『全職員を対象に定期的
な机上訓練、模擬検体・模擬患者を想定
した実務訓練』『休日、夜間に参集でき

る体制を確認する訓練』『マスコミからの取材に対応する訓練』が必要」などの意見がみられた。

D. 考察

多くの地方自治体では、平成9年の旧自治省行政局公務員部長の全国都道府県知事および指定都市市長宛て通知「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について」を受けて、「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」に基づいて地域の人材育成指針を策定し、研修の企画及び運営を行うようになってきている。今回の調査では6割から7割にもものぼる高い回収率となり、保健所・地衛研においても地域単位で公衆衛生行政職員の人材育成に関する主体的取り組みに参画している姿勢がうかがわれた。

所内研修の実施数は、中央値かつ最頻値である「2回」に約4分の1の回答が集中した。調査対象として計数すべき研修の定義は今回明確に提示するとともにプリテスト回答の例示も示したにも関わらず、調査依頼・調査票配布以降、回答すべき研修対象の確認に関する問い合わせが10-20件程度あった。保健所等地域が対応すべき「健康危機」の概念は、平成17年度の厚生労働省検討会における中間報告¹⁴⁾で示されている内容を今回採用したに過ぎなかったのであるが、「健康危機管理」を「健康危機対応」という発生時対応のみの意に捉えているためどのように回答すべきか理解できない旨の内容確認が問い合わせの大半であった。そのため、今回の回答における所内研修実施回数には実態を過小評価している可能性も捨てきれないと思われた。同時に、保健所等における平常時からの事業運営にリスク管理の概念を導入するための普及啓発がさらに必要と思われた。

研修内容の内訳では、感染症が圧倒的に多く、

全研修数の4分の1強を占めた。近年新型インフルエンザ対策強化の必要性が全国的に叫ばれ、保健所・地衛研では地域全体の体制整備や自らの施設のBCP (Business Continuity Planning) に取り組む必要があるなど、感染症に関して職員研修を充実させる必要が急務であったと思われ、今回の調査結果に少なからず影響を与えたものと思われた。

研修講師については、所外講師を活用(「所外」+「両方」講師)している研修が37.5%にみられた。所内研修に積極的に専門家等が活用されていると思われた。また研修期間(実施総時間)は、大半の回答が「半日研修」に相当する2-3時間程度と解釈されたが、120時間にも及ぶ複数回シリーズの長期研修と思われる回答もあった。施設ごとに工夫を凝らし研修運営を行っているものとおもわれた。対象者の職種については、最も対象となっていた研修数の多かった「保健師」と、最も少なかった「事務職」との間に大きな開きがあった。健康危機管理は組織全体として取り組む必要があることから、事務職も対策チームの一員として役割を果たすことが求められる。保健所・地衛研という専門組織において、むしろ専門知識や技術をもたない事務職の研修需要・必要性は少なくないのではないと思われることから、今後、所内研修の対象として事務職に配慮すべきではないかと思われた。

回答施設の所長が受講者に習得を期待する事項では、最多回答が「発生事態のインパクト推計に必要な知識・技術を習得できる」であった。次に多かった回答が「平常時から非常事態への移行判断を習得できる」であった結果と併せ、所長が職員に対して「有事の質的・量的察知機能」あるいは「アンテナ機能」を果たせる能力の習得を期待している健康危機管理所内研修が多いと思われた。

都道府県別クロス集計に基づいた所内研修

の研修実施状況および研修内容分析結果からは、保健所・地衛研の取り組む主体的人材育成が、全国一律ではなく多様であり、地域特性に合わせて工夫している自治体のある様子がうかがわれた。「都道府県別・期待する内容(1-19)別」の分析では、1つの研修に対して所長が修得を期待する項目の選択を複数回答可としたために、健康危機管理コンピテンシーに基づく人材育成に対して既に見識のある所長の施設で該当研修回答が多数にのぼり、都道府県別比較のバイアスになっていた可能性が考えられた。

地方分権の推進に伴い国から地方への権限移譲が実行段階に入っている現在、公衆衛生分野に限らず地方自治体は業務環境の変化に対応しうる職員像を独自に描き、その育成を急ぐ必要に迫られている。生活密着型の行政サービスに対する需要が増大するのに伴い、自治体職員に求められる資質・能力は多様化、高度化している。地方分権計画が具体化すれば、公衆衛生従事者も含め自治体職員には、専門分野に係る能力以外にも政策形成能力や法務能力、説明責任充足能力など従来とは異なるタイプの資質が求められるようになってきている。地方主権時代にふさわしい職員を育成するために地方自治体では、現行の研修体制を見直し、多様で専門性の高い人材開発を進める必要性をつきつけられているといえる。平成15年3月に「地域保健従事者の資質の向上に関する検討会報告書」において地域保健従事者に対する人材育成の現状と今後について骨格が示され、また平成17年5月に「地域保健対策検討会 中間報告」において保健所等の対応すべき健康危機は保健所の平常業務をほぼ網羅するほどの範囲に及ぶとともに地域健康危機管理計画が策定されるべきであることが示された。前者の報告書における現状の現任教育体系骨格(図3)に照らせば、今回明らかになった実態は、すべ

ての職種を視野に入れた地域保健従事者の現任教育のうち「職場内研修(OJT)」部分に相当すると考えられる。地域保健従事者・公衆衛生従事者に対する研修の提供主体は、市町村・都道府県・国・民間団体など今後ますます多様化が進むと考えられるが、国全体として効率的かつ効果的に地域健康危機管理に資する人材育成を推進するには、図3における現任教育体系の骨格の全体像を各提供主体が認識しつつ独自性を発揮すべきではないか。その際、「職場外研修(Off-JT)」「専門研修」「行政研修」の提供主体が、「職場内研修(OJT)」において提供されている研修について質的・量的に情報共有するにあたり、今回の実態調査成果はきわめて有効ではないかと思われた。

E. 結論

保健所および地衛研の公衆衛生行政職員に対して行われている健康危機管理に関する所内研修の実態、および受講により期待される習得事項・コンピテンシーの概要について実態が明らかになった。地方自治体ごとに多様な所内研修が実施されており、最も回答の多かった分野は「感染症」、最も少なかったのは「介護等安全」であった。所長が職員に対して習得を期待する健康危機管理コンピテンシーのうち、最も所内研修の実実施数が多かったのは「発生事態のインパクト推計に必要な知識・技術を習得できる」であり、「有事の質的・量的察知機能」あるいは「アンテナ機能」を果たせる能力であると思われた。地域保健従事者・公衆衛生従事者に対する研修の提供主体が多様化する現状に対し、今後国全体として職種を限定しない地域保健従事者に対する研修体系を効率的かつ効果的に再構築するには、今回の実態調査結果はきわめて有用であると思われた。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし

参考資料：(巻末に記載)

図1：地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針の概要

《総務省ホームページより引用》<http://www.soumu.go.jp/news/971127.html>

地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針の概要

平成9年11月
自治省

1 背景

○地方分権推進委員会第2次勧告

地方分権推進委員会第2次勧告（7月8日）においては、地方分権の推進に対応した行政体制整備の一環として、地方公共団体が政策形成能力の向上等を図るための人材育成に努めるよう要請されている。

○地方行革の新指針

自治省としては「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」（平成9年11月14日付け自治整第23号）において、地方公共団体により一層の行政改革の推進を求めているが、その中で各地方公共団体が職員の能力開発を効果的に推進するため、人材育成の目的、方策等を明確にした人材育成に関する基本方針を策定するよう要請している。

2 本指針の趣旨

地方公共団体が、地方自治・新時代に的確に対応していくためには、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化することが重要であり、そのためには職員の資質のより一層の向上を図ることが必要である。

この指針は、地方行政運営研究会公務能率研究部会におけるこれまでの研究成果や先進的な取組事例等を踏まえ、各地方公共団体が人材育成に関する基本方針を策定する際に留意・検討すべき事項を指針として通知するものである。

3 指針の概要

指針においては、地方公共団体が人材育成に関する基本方針を策定する際に、次のような点について留意・検討するよう要請している。

(1) 人材育成の目的の明確化

地方自治が新しい時代を迎えようとする中で、政策形成能力、法務能力等の重要性が高まると考えられるが、各地方公共団体が地域の将来像と行政のあり方などを踏まえながら、人材育成の目的及びこれからの時代に求められる職員像を明らかにすることが重要である。

(2) 学習的風土づくり等の総合的取組の推進

人材育成を実効あるものとするためには、単に研修を充実するだけでなく、職場における様々な場面を人材育成のために活用していくことが必要であり、職場の学習的風土づくり等の総合的な取り組みを推進することが重要である。

①職場の学習的風土づくり一人を育てる職場環境—

人材育成は、職員自身の主体的な取組みと任命権者・管理監督者による支援とがあいまって効果をあげることから、職場の学習的風土づくりを全庁的に推進していくことが重要であり、職場風土の改善方策について検討を要請している。

(具体的な取組例)

○職場診断表による診断、○学習・研修成果の発表の場の提供、○職員提案制度の実施など。

②系統だった人材育成の確立一人を育てる人事管理—

人材育成を効果的に推進するためには、職員の能力を最大限発揮させることを人事管理の目的として位置付け、人材育成の観点にも十分配慮した人事管理を行っていくことが重要であり、人事管理と人材育成の連携のあり方について検討を要請している。

(具体的な取組例)

○経歴管理システムの確立、○庁内公募制の導入、○挑戦加点制度 など。

③仕事を進める過程の工夫・活用一人を育てる仕事の進め方—

職員の能力開発は仕事を通じて図られる側面が大きいので、仕事を進める過程自体を人材育成の機会として積極的に工夫し、活用していくという取組を組織全体が自覚的に行うことが重要であり、仕事の一連の過程を人材育成の観点から有効なものとするための方策の検討を要請している。

(具体的な取組例)

○目標による管理、○QCサークル等小集団活動の活用、○出前講演・出前トーク など。

(3) 職員研修の充実、多様化

地方公共団体における研修は、自己啓発、職場研修、職場外研修の3つが柱であるが、

それぞれの特性を踏まえ、研修内容の充実、多様化のための方策やそれらの連携のあり方について検討するよう要請している。

①自己啓発

自己啓発は人材育成の基本であると考えられ、自己啓発を促進するための具体的な方策について検討するよう要請している。

(具体的な取組例)

○自己啓発のきっかけづくり、○自己啓発に取り組みやすい職場風土づくり

②職場研修

職場研修は職員個人の特性に応じたきめ細かな個別指導が可能であることから、人材育成の中心的な手法とされており、全庁的に推進していくための方策について検討するよう要請している。

(具体的な取組例)

○管理監督者の啓発、○職場研修マニュアル等の作成・活用、○職場研修推進運動の展開など。

③職場外研修

○研修所研修等

必要な知識を体系的に学ばせるのに効果的であるといった利点があることから、昇任や配置換えといった機会をとらえて、できる限り多くの職員に受講機会が与えられるよう留意するとともに、発想の転換を促す契機ともなる地域住民や民間企業との合同研修の実施についても検討するよう要請している。

(具体的な取組例) 地域住民や民間企業との合同研修 など。

○派遣研修

地方公共団体間の派遣研修は、幅広い視野の涵養等の利点があるので、趣旨・目的を明確にしてより有意義な派遣となるよう検討するよう要請している。

(例) 専門職員を含む幅広い分野での派遣、大学院等への派遣 など。

○広域での共同研修

高度、専門的な研修等については、都道府県等が行う研修や広域市町村圏単位で行われる研修などの広域での共同研修の活用、充実を検討するよう要請している。

また、現在こうした取組が行われていない場合等には、広域共同研修の仕組みづくりを検討するよう要請している。

(具体的な取組例) 広域共同研修の仕組みづくり など。

○職種、階層等に応じた研修

多種多様な職種、階層等にそれぞれふさわしい研修を行うよう、研修内容、手法等についてきめ細かな検討を要請している。

(例) 保健福祉関係専門職員研修、議会事務局等職員研修、研修担当職員研修 など。

(4) 人材育成推進体制の整備等

①人材育成推進体制の整備

人材育成を効果的に推進するためには、首長のリーダーシップのもと総合的な取組を推進していくことが重要であるが、そのためには管理監督者の部下に対する適切な指導・助言及び人材育成担当部門の体制整備が不可欠である。

○管理監督者

管理監督者は、職員の能力や性格に応じた指導を行いうる立場にあり、その姿勢が職場の雰囲気大きな影響を与えるなど人材育成推進上極めて重要な役割を担っているので、意識啓発を図るための方策や管理能力の向上方策について検討するよう要請している。

○人材育成担当部門

人材育成を効果的・系統的に推進していくためには、人材育成の総合的調整・管理を行う人材育成担当部門が不可欠であることから、その体制、機能等について検討するよう要請している。

②都道府県と市町村との連携

人材育成に対する都道府県の協力など、都道府県と市町村が人材育成の面で相互に連携を深めることも重要であることから、その連携方策についても地域の実情に応じた検討を要請している。

(具体的な取組例)

○共同での研修所設置、○都道府県による研修講師養成研修の実施 など。

図2：地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針

《総務省ホームページより引用》<http://www.soumu.go.jp/news/971127b.html>

地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針

I 本指針の趣旨

地方公共団体が、地方自治・新時代に的確に対応していくためには、自らの責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう体質を強化することが重要であり、そのためには、職員の資質のより一層の向上を図り、その有している可能性・能力を最大限引き出していくことが必要である。

こうしたことから、この度、「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」（平成9年11月14日付け自治整第23号）において、長期的かつ総合的な観点で職員の能力開発を効果的に推進するため、人材育成の目的、方策等を明確にした人材育成に関する基本方針（以下、「基本方針」という。）を各地方公共団体が策定することとされているところである。

この指針は、平成8年度の地方行政運営研究会第13次公務能率研究部会における研究成果や各地方公共団体における先進的な事例等を踏まえ、各地方公共団体が基本方針を策定する際に留意・検討すべき事項を参考として提示するものである。

II 策定に当たっての総括的な留意事項

1 現状の取り組みについての総点検を行った上で、委員会を設置するなどして、人事管理・研修を専門とする学識経験者や民間企業の人事担当者等の意見を広く聞いたり、他の地方公共団体の事例を参考とすることなどにより、地域の実情に即したできる限り具体的かつ実効性のある基本方針とすること。

2 人材育成は、狭い意味での研修のみならず、人事管理全般を通じてその推進を図るべきものであることから、人事担当部局を中心に適宜各部局の意見を聞くなどして検討すること。

3 平成9年2月13日付け自治能第13号で送付した「地方公共団体職員の人材育成—分権時代の人材戦略—（地方行政運営研究会第13次公務能率研究部会）」については、具体的な事例も多数掲載しているので参考とされたいこと。

4 各地方公共団体において人材育成に関する既存の方針等がある場合には、この指針を踏まえた検討を行った上で、当該方針等をこの指針でいう基本方針として位置づけることとしても差し支えないこと。

5 策定後は、職員の意識を高める意味からも速やかに周知・公表するとともに、状況の変化に応じて、適宜、見直しを行うことが重要であること。

III 策定に当たっての個別の留意・検討事項

1 人材育成の目的の明確化

少子・高齢化の一層の進展、住民の価値観の多様化、環境に対する関心の高まり等社会経済情勢が大きく変化しつつある一方、地方分権の推進が実行の段階に到り、地方自治は新しい時代を迎えようとしているが、こうした中で、当該地域の将来像や行政のあり方等を踏まえながら、人材育成の目的及びこれからの時代に求められる職員像について明らかにすることが重要である。

その際、政策形成能力や創造的能力、法務能力等、今後その重要性が高まると考えられる能力の一層の向上を図ることはもとより、地方公務員としての基本的な心構え（公務を担うものとして、地域の行政を担うものとして）や公務員倫理についても人材育成の中であわせて検討すること。

2 学習的風土づくり等の総合的取組の推進

人材育成を実効あるものとするためには、単に研修を充実するだけではなく、職場における様々な場面を人材育成のために活用していくことが必要であり、そのためには、職場の学習的風土づくり等の総合的な取組を推進することが極めて重要であることから、次のような事項について検討すること。

(1) 職場の学習的風土づくり—人を育てる職場環境—

人材育成は、職員自身の主体的な取り組みと任命権者・管理監督者による多様な学習機会の提供等の支援とがあいまって、より大きな効果をあげるものと考えられる。したがって、例えば次のような取組をはじめとして、自己啓発に対する各種支援措置の充実、優れた学習成果に対する表彰及びその施策への反映、人材育成に関する情報誌の発行などにより、職場の学習的風土づくりを全庁的に推進していくことが重要である。したがって、職場風土の改善目標及びそのための具体的な方策について検討すること。

なお、人材育成を実施・支援するための施設（研修施設、図書室、資料室、情報データベース等）のあり方や今後の整備方針などについても検討すること。

職場診断表による診断

人材育成を推進していく上で各職場が留意すべき事項を取りまとめた職場診断表を作成し、管理監督者等に提供することにより、現在の職場のどこに問題があるか、何をなすべきか等についての検討を促すことができる。

学習・研修成果の発表の場の提供

自主研究グループ活動をはじめとする自己啓発の成果について、首長等も参加する発表の場を設けることにより、職員の自己啓発に対する意欲を高めるとともに、その成果を広く庁内に普及させることができる。

職員提案制度の実施

各種事務事業に対して職員が改善意見等を提案する機会を設けることにより、部局を越えた職員の多彩な発想を引き出すとともに、その自主性や資質の向上を図ることができる。

(2) 系統だった人材育成の確立—人を育てる人事管理—

人材育成を効果的に推進するためには、個々の職員の持つ能力を最大限に発揮させることを人事管理の目的の一つとして明確に位置づけ、例えば次のような取り組みをはじめ、自己申告制度の充実、研修成果の効果測定及び任用への活用、自己啓発によって取得した資格の人事考課への反映などを通じて、人材育成の観点にも十分配慮した人事管理を行っていくことが重要である。

したがって、人事管理全般の中における人材育成の意義と位置づけを再確認するとともに、人事管理と人材育成との連携のあり方について検討すること。

経歴管理システムの確立

経歴管理（Career Development Program）とは、ジョブ・ローテーションを通じて様々な職場をバランスよく経験することで、視野や知識・技術を幅広く深いものとしていくと同時に、その時々に応じて適切な研修を提供することにより、スキルアップを図り、能力開発や人材育成の度合いをチェックして次のステップへ進むといった複合的な取組であり、職員の多様な適性等を生かした人材育成が可能となる。

庁内公募制の導入

特定のポストについて職員からの異動希望をとり、申し出のあった職員の中から審査、選考を行ったうえで配属することにより、組織の活性化及び効率的な行政運営が促進されるとともに、職員の能力を有効に活用することができる。

挑戦加点制度

与えられた職務に対する勤務実績を評価するだけでなく、職員自らがその意思と工夫により目標を設定し、それに対してどれだけ挑戦し、努力し、成果を上げたかという点を評価に反映させることにより、挑戦意欲あふれる職場づくりが図られる。

(3) 仕事を進める過程の工夫・活用一人を育てる仕事の進め方

職員の能力開発は仕事を通じて図られる側面が大きいが、その効果をより高めるためには、職場研修に限らず、仕事を進める過程自体を人材育成の機会として積極的に工夫し、活用していくという取組を組織全体が自覚的に行うことが重要である。

したがって、例えば次のような取組をはじめ、仕事の割り振りや責任分担、進行管理等、仕事の一連の過程を人材育成の観点からも有効なものとするための具体的な方策について検討すること。

目標による管理

一般に、組織の全体目標と個人の目標を上司と部下の協働作業により統合し、各人は設定された目標を「計画」－「実施」－「考査」のマネジメントサイクルに沿って実行していくことをいい、事務事業を効率的・効果的に進めることができると同時に、職員の士気を高揚し、創意工夫を促し、その自己管理に資するという効果がある。

目標による管理については、「職員参加の目標による行政運営一分権の時代の地方公共団体職場活性化マニュアル（地方行政運営研究会第11次公務能率研究部会・平成6年8月）」も参考とされたい。

QCサークル活動等小集団活動の活用

QCサークル活動等小集団活動は、職員の自主的な運営のもと、継続的に仕事の質の管理、改善に取り組むことを通じて、行政サービスの質の向上、職場の活性化を進めるだけでなく、職員の主体的な参加により、自己啓発、相互啓発が喚起され、職員の能力開発を促進するという効果がある。

小集団活動については、「TQM発想による創造的行政運営について－TQMの発想・手法を応用した行政運営マニュアル（地方行政運営研究会第12次公務能率研究部会・平成8年3月）」も参考とされたい。

出前講演・出前トーク

住民の求めに応じて幹部職員などが出向き、重点事業等について直接住民に説明して理解と協力を求めることを通じて、職員の対人能力の向上や意識改革を図ることができる。

3 職員研修の充実、多様化

地方公共団体における職員研修は、職員自身が自発的に取り組む自己啓発、職場において上司・先輩等が仕事を通じて行う職場研修（OJT）及び日常の職場を離れた所で実施する職場外研修（OffJT）の3つが柱であるが、それぞれの特性を踏まえ、研修内容の充実、多様化のための方策やそれらをどのように連携させて総合的な能力開発を推進していくのかについて検討すること。

(1) 自己啓発

人材育成は本人の意欲、主体性があるはじめて可能となるものであることから、自己啓発は人材育成の基本であると考えられる。

自己啓発を促進するためには、個々の職員の自主性に委ねるだけでなく、例えば次のような自己啓発のきっかけづくりや自己啓発に取り組みやすい組織風土づくりに組織として取り組む必要があることから、そのための具体的な方策について検討すること。

自己啓発のきっかけづくり

他の地方公共団体や民間企業の職員等と接触・交流する機会の提供や自己啓発度をチェックするリストの配布などにより、職員が自分自身を知り、自己啓発の必要性を自ら認識する契機を与えることができる。

自己啓発に取り組みやすい職場風土づくり

自己啓発を支援するための研修の実施をはじめ、自主研究グループ等に対する各種支援制度の整備、通信教育の紹介・斡旋、学習・研修成果の発表の場の提供等の施策を講じることにより、職員一人ひとりが自己啓発に取り組みやすい職場風土をつくることことができる。

(2) 職場研修

職場研修は、特別な経費を必要とせず、日常的に職員個人の特性に応じたきめ細かな個別指導が可能であることから、従来から人材育成の中心的な手法とされている。

職場研修の実施は、各職場や各管理監督者の主体性に委ねるだけでなく、全庁的に推進していくことが重要であることから、例えば次のような職場研修推進のための具体的な方策について検討すること。

なお、職場研修の技法、手順や取組事例などについては、「地方公共団体における職場研修の推進方策に関する調査研究—分権の時代の職場研修マニュアル—（平成9年3月・財団法人自治研修協会）」も参考とされたい。

管理監督者の啓発

職場研修の実施主体は各職場の管理監督者であることから、管理監督者を対象とした階層別研修で職場研修の効果的な進め方を取り上げたり、職場研修を含む部下の指導育成が