

公衆衛生行政医師の人材確保と育成にむけた現状と課題に関する研究

研究分担者	渡邊 亮	(神奈川県立保健福祉大学)
研究分担者	佐藤 大介	(国立保健医療科学院)
研究代表者	吉田 穂波	(神奈川県立保健福祉大学)
研究分担者	吉村 健佑	(千葉大学)

研究要旨

保健所や自治体などに勤務する公衆衛生行政医師は、全国的に不足しており、大きな課題となっている。そこで、公衆衛生行政医師の人材確保と育成における課題の抽出と対策の検討を目的としたインタビュー調査(公衆衛生医師対象)、公衆衛生行政医師の業務に関する実態を明らかにすることを目的としたウェブアンケート調査(公衆衛生医師対象)、さらに女性医師を対象とした公衆衛生医師キャリアの価値創造や広報戦略の検討を目的としたウェブアンケート調査(医療機関等に勤務する女性臨床医対象)を実施した。その結果、公衆衛生行政医師の業務は、やりがいの観点から、一定のセグメントにおいては公衆衛生行政医師としての潜在的なやり手があることが示唆された。一方、公衆衛生行政医師では、学位の取得など業務に直結しない自己研鑽の機会を取得する困難さが明らかになった。その対策として、組織や地域を越えた人材交流の枠組みを構築することによって、医師確保を促進しうることが示唆されたほか、オンライン研修制度を設ける必要性が示された。また、ワークライフバランスが比較的高いことが示唆されており、子供を持つ女性医師でキャリア継続意思が高かった。病院勤務医では待遇面やワークライフバランスがあまりとりやすくない傾向が示されており、公衆衛生医師の充実を目指して、ワークライフバランスが比較的とりやすくやり甲斐のある業務を行うことができるキャリアとしての価値明確化を図った上で、若手女性医師を積極的な募集対象の一つとして広報を積極的に行うことが期待される。

A. 研究目的

保健所や地方自治体等に勤務する公衆衛生行政医師(以下「公衆衛生医師」とする)の不足が課題となる中、その確保や育成における障壁や課題の解決に向けた検討及び実践が行われている。例えば厚生労働省の「公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備に関する検討会」がまとめた報告書によれば、採用・確保に向けた方策として、「採用計画の策定による定期的な採用」「募集方法の工夫」「地方公共団体間等での人事交流」「奨学金制度」「公衆衛生医師確保推進登録事業の活用」の5点を提案している。

また、全国の保健所長で構成される全国保健所長会は、地域保健総合推進事業の一環として平成23年度より「公衆衛生医師の確保と人材育成に関する調査および実践事業」を行っており、例えば平成28年度には「若手医師・医学生向けサマーセミナー」の開催や「公衆衛生医師募集の広報用媒体等についての検討」、「日本公衆衛生学会総会自由総会の開催」「大学医学部と連携した取り組み」などの事業を通じて、公衆衛生医師の充実に向けた実践的な取り組みを行っているが、依然として公衆衛生医師の不足は解消されていない。

先行する調査では、主に保健所長に対する定量的調査が行われてきた。一方、公衆衛生行政医師の確保・育成における自治体・保健所の具体的な課題を描出し、その課題への対応策を検討するためには、継続的かつ詳細な調査が求められる。

そこで本研究では、大きく3つの個別調査を実施した。

はじめに、公衆衛生行政医師の具体的な業務やキャリアや、その業務に求められる特徴の描出に加えて、公衆衛生行政医師の育成に求められる要

素や課題について明らかにすると共に、具体的な公衆衛生医師人材の確保及び育成を推進するための基礎資料を得ることを目的として、地方自治体及び保健所に勤務する公衆衛生行政医師を対象としてインタビュー調査を行う。

また、公衆衛生医師が持つ仕事に対する価値観や、現在の業務環境、および公衆衛生医師としての業務に対する積極性などに関する実態を明らかにするため、全国の保健所長及び保健所等に勤務する公衆衛生医師を対象とした無記名のウェブアンケート調査を実施した。

加えて、公衆衛生医師の充実と育成に向けた対象として、比較的若い女性医師を対象とした公衆衛生医師のキャリアに関する価値明確化や・広報戦略を検討することを目的として、一般の医療機関等に勤務する45歳未満の女性臨床医を対象としたウェブアンケートを実施し、仕事に対する価値観や、現在の業務環境、および公衆衛生医師としての業務に対する考え方などについて実態を明らかにすることとした。

B. 研究方法

■公衆衛生行政医師を対象としたインタビュー調査

本研究は、半構造化質問票を用いたリサーチ・インタビューとして実施した。対象は、全国保健所長会及び各自治体に対して協力を仰ぎ、協力が得られた下記を対象とした。

- ① 全国の保健所長または保健所医師
- ② 都道府県の保健福祉部門に勤務する医師(行政医師)

調査に同意した5名が最終的に調査対象となった。インタビューは、各対象者の勤務地または会議室を用いて実施した。調査の合計時間はおよそ8時間であり、1人あたりのインタビュー時間は約40分から120分程度であった。

インタビューは本研究班の研究者自身が担当した。また同意に基づいて、インタビューは全てICレコーダを用いて録音し、インタビュー後に逐語録を作成した。

(倫理面への配慮)

本研究は、人を対象とする医学系研究に関する倫理指針に沿って実施し、神奈川県立保健福祉大学の研究倫理審査の承認を受けて実施した(番号 保大第29-63)。

■公衆衛生医師を対象としたウェブアンケート調査

本研究は、全国の保健所長及び保健所等に勤務する医師、および都道府県などの自治体に勤務する医師を対象として、無記名のウェブ質問票を用いた横断研究である。

本研究は、全国保健所長会が実施する「公衆衛生医師の確保と育成に関する調査および実践活動」と協働して実施し、調査対象者のリクルートは、全国保健所長会を通じて全国全ての保健所長および自治体宛てに本調査への協力依頼を行った。

調査依頼は、平成30年10月にメールによって対象者に送付した。依頼状には、本研究班のウェブサイト(<https://govt-doctor.com/>)上に掲載したウェブアンケートフォームのアドレスを記載し、ウェブ上のフォームから回答をするよう依頼を行った。

調査項目としては、人口統計学的項目として年齢、性別、居住地及び居住地の都市種別、配偶者の有無、子供の有無を尋ねた。また、勤務に関する項目として、医師資格取得年数、勤務先自治体種別、主たる勤務先種別、現勤務先の住所地及び勤務先の都市種別、居住地から勤務先までの通勤時間、現勤務先の勤務期間、公衆衛生医師としての通算勤務期間、社会医学系専

門医の取得状況、保有するその他の専門医資格について尋ねた。続いて、公衆衛生医師経験に関する質問として、公衆衛生医師として勤務する前の主な職について尋ねた。さらに公衆衛生医師を志望した動機として、大阪商業大学JGSS 研究センターが実施した日本版 General Social Surveys JGSS-2002 における職業観に関する項目を参考に、以下の10項目について「よくあてはまる」「あてはまる」「どちらともいえない」「あてはまらない」「まったくあてはまらない」の5件法で尋ねた。

- ・ 雇用が安定しているから
- ・ 高収入だから
- ・ 昇進の機会が多い
- ・ 興味のある仕事だから
- ・ 干渉されず、独立した仕事だから
- ・ 他の人のためになる仕事だから
- ・ 社会にとって有益な仕事だから
- ・ 働く時間などを自分で決定できるから
- ・ 仕事と家庭生活を両立できるから
- ・ 教育・訓練の機会が提供されるから

さらに、公衆衛生医師の募集についてどのように知ったかについて複数回答を可として尋ねた。

加えて、現在の勤務先事業場に所属する公衆衛生医師の人数について尋ねた。さらに、現在の仕事について、志望動機に関する質問に準じた10項目に追加して、公衆衛生医師の業務に関連する8項目を追加した、以下の18項目について、「よくあてはまる」「あてはまる」「どちらともいえない」「あてはまらない」「まったくあてはまらない」の5件法で尋ねた。

- ・ 雇用が安定している
- ・ 高収入である
- ・ 昇進の機会が多い
- ・ 興味のある仕事だ
- ・ 干渉されず、独立した仕事だ

- ・ 他の人のためになる仕事だ
- ・ 社会にとって有益な仕事だ
- ・ 働く時間などを自分で決定できる
- ・ 仕事と家庭生活を両立できる
- ・ 教育・訓練の機会が提供されている
- ・ 研修の内容に満足している
- ・ 学位取得、留学、研究の機会がある
- ・ 人事異動や人事交流を通じた研鑽の機会が充実している
- ・ 公衆衛生医師の業務内容に関する広報は充実している
- ・ 医師以外の専門職や行政職員とコミュニケーションがとりやすい職場環境だ
- ・ 給与は仕事に見合っている
- ・ これからも公衆衛生医師としてのキャリアを重ねていきたい

基本統計量等は、連続変数については平均値及び標準偏差を算出し、名義変数については度数及び割合を算出した。また、「公衆衛生医師を志望した動機」及び現在の仕事についてのあてはまりを5段階のリッカート尺度で尋ねた設問については、性別に度数を算出した。さらに、5段階のリッカート尺度について「よくあてはまる」を5、「あてはまる」を4、「どちらともいえない」を3、「あてはまらない」を2、「まったくあてはまらない」を1として間隔尺度と見なし、各設問の度数・平均・標準誤差・95%信頼区間を男女別に算出し、男性と女性との平均値の差について対応のないt検定を実施した。「これからも、公衆衛生医師としてのキャリアを重ねていきたい」の回答を目的変数、「性」「年齢」「配偶者の有無」「勤務先種別」「仕事について、以下の項目はどの程度当てはまりますか」「医師資格取得年数」などを説明変数として、順序ロジスティック回帰分析解析を行った。

(倫理面への配慮)

本研究は神奈川県立保健福祉大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した(保大第 71-30)。

■医療機関等に勤務する女性臨床医を対象としたウェブアンケート

本研究では、調査会社が提供する医師調査パネルを用いて、臨床医として勤務する45歳未満の女性医師を対象としたウェブ質問票を用いた横断研究を実施した。

調査対象者のリクルートは、調査会社の提供するウェブサイトを用いて、調査会社の保有する医師パネルのうち、臨床医として勤務する45歳未満の女性医師110名をリクルートした。

調査依頼は、平成31年2月にメールによって対象者に送付した。依頼状には、調査会社が作成した本調査のアンケート回答フォームのアドレスを記載し、ウェブ上のフォームから回答をするよう依頼を行った。

調査項目としては、人口統計学的項目として年齢、居住地、配偶者の有無、子供の有無を尋ねた。また、勤務に関する項目として、卒後年数、主たる勤務先種別、勤務先の住所地、居住地から勤務先までの通勤時間、現勤務先の勤務期間、業務における臨床の割合、臨床医としての通算期間について尋ねた。また主たる診療科、専門医資格の取得状況について尋ねた。続いて、医師経験に関する質問として、現在の勤務先に勤務する前の主な職について尋ねた。さらに、公衆衛生医師を対象としたウェブアンケート調査と同様に、日本版 General Social Surveys JGSS-2002 における職業観に関する項目を参考に、以下の10項目について「よくあてはまる」「あてはまる」「どちらともいえない」「あてはまらない」「まったくあてはまらない」の5件法で尋ねた。

- ・ 雇用が安定しているから
- ・ 高収入だから
- ・ 昇進の機会が多い
- ・ 興味のある仕事だから
- ・ 干渉されず、独立した仕事だから
- ・ 他の人のためになる仕事だから
- ・ 社会にとって有益な仕事だから
- ・ 働く時間などを自分で決定できるから
- ・ 仕事と家庭生活を両立できるから
- ・ 教育・訓練の機会が提供されるから

また現在の仕事について、志望動機に関する質問に準じた10項目及び、公衆衛生医師のキャリアについて4項目を追加した以下の14項目について、「よくあてはまる」「あてはまる」「どちらともいえない」「あてはまらない」「まったくあてはまらない」の5件法で尋ねた。

- ・ 雇用が安定している
- ・ 高収入である
- ・ 昇進の機会が多い
- ・ 興味のある仕事だ
- ・ 干渉されず、独立した仕事だ
- ・ 他の人のためになる仕事だ
- ・ 社会にとって有益な仕事だ
- ・ 働く時間などを自分で決定できる
- ・ 仕事と家庭生活を両立できる
- ・ 教育・訓練の機会が提供されている
- ・ 学位取得、留学、研究の機会がある
- ・ 女性医師が勤務しやすい環境である
- ・ 給与は仕事に見合っている
- ・ これからも現在のキャリアを重ねていきたい

基本統計量等は、連続変数については平均値及び標準偏差を算出し、名義変数については度数及び割合を算出した。また、「現在の仕事を志望した動機」及び現在の仕事についてのあてはまりを5段階のリッカート尺度で尋ねた設

問については、度数を算出した。さらに、5段階のリッカート尺度について「よくあてはまる」を5、「あてはまる」を4、「どちらともいえない」を3、「あてはまらない」を2、「まったくあてはまらない」を1として間隔尺度と見なし、各設問の度数・平均・標準誤差・95%信頼区間を主たる勤務先種別に算出した。「これからも、現在のキャリアを重ねていきたい」の回答を目的変数、「性」「年齢」「配偶者の有無」「勤務先種別」「仕事について、以下の項目はどの程度当てはまりますか」「医師資格取得年数」などを説明変数として、順序ロジスティック回帰分析解析を行った。

(倫理面への配慮)

本研究は神奈川県立保健福祉大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した(保大第 71-63)。

C. 研究結果

■公衆衛生行政医師を対象としたインタビュー調査

本調査では、最終的に5名の医師を対象としてインタビューを実施した。A氏(女性)は、医師としてW県に勤務しており、同県の保健福祉部局において部長職を勤めている。B氏(女性)は、医師としてX県に勤務しており、同県の保健福祉部局において部長職を勤めている。同県赴任前は、厚生労働省に医系技官として勤務していた。C氏(女性)は乳児を含めて3人の子ども育てつつ、X県の病院に時短勤務をしている医師である。自治医科大学出身であり、あと3年弱の義務年限がある。前出のB保健福祉部長や同県人事担当者とも調整の上、平成30年4月より、臨床と保健所勤務を両立させることになった(共に時短勤務)。D氏(男性)はY県のT保健

所に勤務する保健所長である。また、全国保健所長会において、公衆衛生行政医師、特に保健所医師の確保に向けた取り組みを行っている。さらにE氏(女性)は、Z県の中核市が運営する保健所の所長として勤務している。

確保に関する現状と課題として指摘された点として、多くの自治体・事業所で医師の確保は進んでおらず、医師職員が限られていることがわかった。また本庁では、医師に何を期待しどのような業務を担って貰ったら良いか、あるいはどのような部署に配置するべきかと言うことが定まっていないことがあり、医師の役割明確化が極めて重要であるとの指摘が見られた。

医師のなり手自体が不足している自治体もあり、公衆衛生行政医師の確保は喫緊の課題であるものの、医師の確保は困難である。そこで、臨床を続けて頂きつつ公衆衛生領域にも関与して頂けるようなキャリアパスや、行政と臨床との人事交流のような仕組みがあってもいいのではないかと。

を作るなど、臨床医に対して参入ハードルを低くしないと改善は困難ではないかというコメントが複数見られた。

業務内容として、公衆衛生医師の業務は、一般臨床とは違う意味での面白さや、住民のために尽くすことができるという実感が得られるとの意見が上がった。また、業務形態の強みとして、ワークライフバランスを取りやすいといった点が挙げられ、産休・育休の取得や子育てをしている職員も多いという。

公衆衛生行政医師の育成という点では、イ

ンターンシップの受入などは、現在の人員や業務量では、受入態勢や受入プログラムを構築することが困難であるとの指摘や、本来行政職として身につけているべき知識を持つ機会を失っている場合があること、また育成を促す人事異動も出来ていない。厚生労働省や国立保健医療科学院への研修・出向などの機会があれば業務の幅や知識も広がり、医師職員のモチベーションにも繋がると思うが、現状の人員体制では、学位を取るために休職することも含めて、研修のために時間を割くことは困難である。なお、このような課題に対して、例えばオンライン研修などが充実することで、このような課題を乗り越えられる可能性も指摘された。加えて、社会医学系専門医の制度ができたことは、公衆衛生行政医師の確保と育成の上で良いことだが、今後、行政の中で働きながら専門医を取得することが出来るような育成システムを構築することが必要となる。

公衆衛生行政医師の確保に向けた広報という点では、広報ターゲットが現状では限られている。例えば、保健所医師募集のポスターを作成しても、大学の公衆衛生学教室など、ターゲットが限られてしまい、その他に広報ができる場を確保することが困難である。レジナビなどのようなイベントに出展することも考えられるが、業務内容が自治体毎に差があることや予算的な課題もある。なお、保健所長会では若手医師や医学生を対象としたサマーセミナーを開催しており、近年では参加者が増加している。ソーシャルメディア(facebook や twitter など)を

	男性	共働き					
		あり		なし		合計	
子供の有無	あり	46	36.5%	80	63.5%	126	100.0%
	なし	4	23.5%	13	76.5%	17	100.0%
	計	50	35.0%	93	65.0%	143	100.0%

	女性	共働き					
		あり		なし		合計	
子供の有無	あり	53	93.0%	4	7.0%	57	100.0%
	なし	12	100.0%	0	0.0%	12	100.0%
	計	65	94.2%	4	5.8%	69	100.0%

表 2 子供の有無と共働きの有無(男女別)

使った方法も試行されているが、公務員ゆえに情報発信のしづらさがある。

臨床では、都道府県レベルで医師の地域偏在を緩和するために協議会を開催することになったが、公衆衛生行政医師もそのような枠組みが求められる。

■公衆衛生行政医師を対象としたアンケート調査

回答を得た 277 名の特性や勤務先の環境に関する基本統計量を表 1 に示す。回答者の約 6 割が男性、約 4 割が女性であった。医師資格取得年数の平均は 26.6 年で、公衆衛生医師としての勤務年数は 15.2 年であった。また、現勤務先の勤務年数は 3.0 年だが、中央値は 1.5 年だった。勤務先事業場に所属する公衆衛生医師(常勤)の人数は 2.4 人だった。

家族構成について尋ねたところ、男性では 9 割近くが、女性では 7 割弱で配偶者が存在した。配偶者のある者に共働きの有無を尋ねたところ、男性では配偶者が共働きであると答えたのは 4 割に満たなかった反面、女性では 9 割を超える者が共働きであると回答した。表 2 は、配偶者が存在する者のうち、子供の有無と共働きの有無について男女別にまとめた表である。男性医師では子供がいる家庭のうち 6 割超で

共働きではないのに対して、女性医師では、子供がいる家庭でも 9 割超で共働きであった。

医師資格取得後の年数は、25 年以下～35 年以下が多く、平均で男性 27.7 年、女性 24.9 年だった。勤務先の種別としては、保健所が男女ともに約 65% と最も多く、次いで本庁が 20% 強だった。保健センターや精神保健福祉センター、地方衛生研究所に勤務する者の回答は限定的だった。勤務先の住所地の区分としては一般市に勤務する者が男女ともに多く、次いで指定都市に勤務する者が多かった。勤務先までの通勤時間は、60 分以内が約 8 割を占めたものの、90 分を超えて通勤する者も 5% 程度存在した。また、現在の勤務先における勤務期間は約 7 割の者で 3 年以下だった一方、5 年を超えて勤務している者も 15% 程度いた。一方公衆衛生医師として勤務する通算期間は男女ともに非常に大きなばらつきがあり、明確な傾向はなかった。また、公衆衛生医師として勤務する前の主な職については、男女ともに臨床医が約 6 割と最も多く、臨床研修医や大学院生、大学等の教員・研究者はそれぞれ 10% 程度だった。

社会医学系専門医の取得状況については、2 割強の者が取得をしていなかったが、6 割以上の者が指導医の資格を取得していた。また、その他の専門医資格の保有状況について尋ねたところ、最も多かったのは精神保健指定医であ

項目	男性				女性				合計			
	N	平均	標準偏差	中央値	N	平均	標準偏差	中央値	N	平均	標準偏差	中央値
年齢	170	53.4	9.2	55.5	103	49.9	9.8	51	273	52.1	9.6	54
医師資格取得年数	169	27.7	9.6	30	104	24.9	10.1	25	273	26.6	9.9	29
公衆衛生医師としての勤務年数	169	16.4	11.6	14.75	104	13.3	11.2	11	273	15.2	11.5	13.5
現勤務先の勤務年数	166	3.1	3.8	1.5	100	2.8	4.1	1.5	266	3.0	3.9	1.5

表 1 基本統計量

り(19.2%)、小児科専門医(16.7%)、神経専門医(14.1%)が続いて多かった。

公衆衛生医師の募集を知った経緯について複数回答可で尋ねたところ、全体の約 4 割が「現役 of 公衆衛生医師からの紹介」であり、最も多かった。続いて多かったのは「その他」で、知人からの紹介や行政や所属医局等からの紹介・要請によるものが多かった。他には、医師自身がウェブを検索するなど知ったケースや、公衆衛生医師の募集に関する広告等を閲覧した者や、辞令によって派遣された者が見られた。

「公衆衛生医師を志望した動機」について当てはまりを 5 件法で尋ねたところ、男女ともに

「社会にとって有益な仕事だから」「他の人のためになる仕事だから」「興味のある仕事だから」といった項目で特に当てはまりが強い傾向があった。加えて、「仕事と家庭生活を両立できるから」という項目は女性において当てはまりが高かった。他方、「昇進の機会が多い」「高収入だから」「干渉されず、独立した仕事だから」という項目では、男女ともに当てはまりが弱い傾向が見られた。また、5 件法の回答を間隔尺度と見なし、男性と女性との平均値の差について対応のない t 検定を実施したところ、「仕事と家庭生活を両立できるから」について有意差が見られた($p < 0.000$) (表 3)。

現在の仕事について、「公衆衛生医師を志望

	男性				女性				p-value
	n	mean	sd	95% CI	n	mean	sd	95% CI	
(動機)雇用が安定しているから	171	3.37	0.09	3.19 - 3.54	103	3.47	0.11	3.24 - 3.69	0.498
(動機)高収入だから	170	2.18	0.07	2.05 - 2.32	102	2.23	0.09	2.04 - 2.41	0.706
(動機)昇進の機会が多い	171	2.15	0.07	2.01 - 2.29	102	2.14	0.08	1.97 - 2.31	0.937
(動機)興味のある仕事だから	171	3.89	0.07	3.75 - 4.03	104	3.80	0.08	3.64 - 3.96	0.414
(動機)干渉されず、独立した仕事だから	171	2.36	0.08	2.21 - 2.52	101	2.26	0.09	2.09 - 2.43	0.384
(動機)他の人のためになる仕事だから	170	3.85	0.06	3.74 - 3.97	102	3.87	0.08	3.71 - 4.03	0.842
(動機)社会にとって有益な仕事だから	169	4.00	0.06	3.88 - 4.12	103	4.00	0.08	3.84 - 4.16	1.000
(動機)働く時間などを自分で決定できるから	170	2.66	0.08	2.50 - 2.81	103	2.88	0.11	2.66 - 3.10	0.092
(動機)仕事と家庭生活を両立できるから	170	3.13	0.08	2.96 - 3.29	103	3.73	0.10	3.52 - 3.93	0.000
(動機)教育・訓練の機会が提供されるから	169	2.85	0.07	2.71 - 2.98	102	2.93	0.10	2.74 - 3.13	0.469
(現在)雇用が安定している	171	4.18	0.06	4.07 - 4.30	104	4.25	0.07	4.12 - 4.38	0.449
(現在)高収入である	172	2.72	0.08	2.56 - 2.87	104	2.92	0.11	2.71 - 3.14	0.109
(現在)昇進の機会が多い	171	2.65	0.07	2.51 - 2.79	103	2.83	0.09	2.65 - 3.02	0.115
(現在)興味のある仕事だ	172	3.93	0.06	3.81 - 4.05	103	4.06	0.07	3.92 - 4.19	0.187
(現在)干渉されず、独立した仕事だ	171	2.64	0.08	2.48 - 2.80	104	2.62	0.09	2.44 - 2.80	0.862
(現在)他の人のためになる仕事だ	171	3.94	0.05	3.84 - 4.04	104	4.05	0.07	3.91 - 4.19	0.219
(現在)社会にとって有益な仕事だ	172	4.12	0.05	4.01 - 4.22	103	4.26	0.06	4.15 - 4.38	0.076
(現在)働く時間などを自分で決定できる	171	2.90	0.08	2.74 - 3.06	104	2.90	0.10	2.72 - 3.09	0.979
(現在)仕事と家庭生活を両立できる	168	3.49	0.08	3.34 - 3.64	103	3.78	0.10	3.59 - 3.97	0.020
(現在)教育・訓練の機会が提供されている	170	3.20	0.08	3.04 - 3.36	104	3.51	0.09	3.33 - 3.69	0.013
(現在)研修の内容に満足している	170	3.00	0.08	2.85 - 3.15	102	3.36	0.10	3.16 - 3.57	0.005
(現在)学位取得、留学、研究の機会がある	169	2.35	0.07	2.21 - 2.49	103	2.39	0.09	2.20 - 2.57	0.736
(現在)行政的技能の研修を受ける機会がある	171	3.27	0.07	3.13 - 3.42	103	3.39	0.09	3.20 - 3.58	0.348
(現在)研鑽の機会が充実	171	2.78	0.07	2.64 - 2.92	101	2.95	0.10	2.75 - 3.15	0.171
(現在)広報は充実している	169	2.47	0.07	2.34 - 2.60	103	2.75	0.09	2.57 - 2.92	0.013
(現在)コミュニケーション取りやすい職場環境	172	3.98	0.05	3.87 - 4.08	103	4.02	0.08	3.87 - 4.17	0.644
(現在)給与は見合っている	171	3.31	0.07	3.17 - 3.45	104	3.52	0.09	3.33 - 3.71	0.074
(現在)これからもキャリア重ねたい	171	3.75	0.07	3.62 - 3.89	104	3.79	0.08	3.62 - 3.95	0.751

表 3 男女別公衆衛生医師を志望した動機及び現在の仕事に関する当てはまり(男女別)

した動機」に関する質問に準じた項目について尋ねたところ、「雇用が安定している」「社会にとって有益な仕事だ」「興味のある仕事だ」「他の人のためになる仕事だ」という項目で男女ともに当てはまりが強かった。また、女性では「仕事と家庭生活を両立できる」「教育・訓練の機会が提供されている」という項目でも当てはまりが高かった。志望動機についての設問であてはまりが弱かった「昇進の機会が多い」「高収入だから」「干渉されず、独立した仕事だから」に対応する項目「昇進の機会が多い」「高収入である」「干渉されず、独立した仕事だ」についても、あてはまりが弱い傾向が必ずしも顕著ではなかった。「公衆衛生医師を志望した動機」と同様に男性と女性との平均値の差について対応のないt検定を実施したところ、「仕事と家庭生活を両立できるから」(p=0.020)「教育・訓練

の機会が提供されている」(p=0.013)について有意な差があった。

さらに公衆衛生医師の業務に関連する8項目について尋ねたところ、「コミュニケーションがとりやすい職場環境」「これからもキャリアを重ねたい」の項目では、男女ともにあてはまりが強い傾向が見られ、約65%の回答者が公衆衛生医師としてのキャリアを重ねたいと回答していた。また、「広報は充実している」について特に男性であてはまりが弱い傾向が強かった。加えて、「研修の内容に満足している」(p=0.005)及び「広報は充実している」(p=0.013)については、男女間で平均値に有意な差があった。

「これからも公衆衛生医師としてのキャリアを重ねていきたい」に対する回答を被説明変数、公衆衛生医師を志望した動機に関する質問

男性						
変数	係数	S.D.	z	p	95% C.I.	
年齢	-0.028	0.021	-1.35	0.176	-0.069	- 0.013
配偶者の有無(ref.配偶者なし)						
配偶者なし						
配偶者あり	1.483	0.962	1.54	0.123	-0.403	- 3.369
子供の有無(ref.子供なし)						
子供なし						
子供あり	0.974	0.690	1.41	0.158	-0.378	- 2.326
通勤時間	0.135	0.417	0.32	0.747	-0.683	- 0.953
雇用が安定している	0.509	0.275	1.85	0.065	-0.031	- 1.048
高収入である	0.384	0.237	1.62	0.106	-0.081	- 0.848
昇進の機会が多い	-0.359	0.259	-1.39	0.166	-0.867	- 0.149
興味のある仕事だ	0.835	0.369	2.26	0.024	0.111	- 1.559
干渉されず、独立した仕事だ	-0.106	0.214	-0.49	0.621	-0.524	- 0.313
他の人のためになる仕事だ	-0.853	0.509	-1.67	0.094	-1.851	- 0.146
社会にとって有益な仕事だ	1.000	0.438	2.28	0.022	0.141	- 1.858
働く時間などを自分で決定できる	0.103	0.233	0.44	0.659	-0.354	- 0.560
仕事と家庭生活を両立できる	0.356	0.230	1.55	0.122	-0.095	- 0.807
教育・訓練の機会が提供されている	0.023	0.220	0.1	0.918	-0.409	- 0.454
学位取得、留学、研究の機会がある	0.518	0.239	2.17	0.030	0.050	- 0.986
コミュニケ取りやすい職場環境	0.547	0.330	1.66	0.097	-0.099	- 1.193
給与は見合っている	0.330	0.222	1.49	0.137	-0.105	- 0.765

表 4-1 順序ロジスティック回帰分析結果(男性)

に準じた現在の業務に関する状況 10 項目に加えて「学位取得、留学、研究の機会がある」「コミュニケーション取りやすい職場環境」「給与は見合っている」「通勤時間」及び「年齢」「配偶者の有無」「子供の有無」を説明変数とした順序ロジスティック回帰分析を男性・女性別に実施した結果を表 4 に示す。男性では、「興味のある仕事だ」「社会にとって有益な仕事だ」「学位取得、留学、研究の機会がある」の設問であてはまりが high と、「これからも公衆衛生医師としてのキャリアを重ねていきたい」傾向が有意に高かった。一方女性では、「興味のある仕事だ」のほかに「子供あり」「雇用が安定している」「コミュニケーションがとりやすい職場だ」のあてはまりが high と、有意に「これからも公衆衛生医師としてのキャリアを重ねていきたい」傾向が高かった。

■医療機関等に勤務する女性臨床医を対象としたウェブアンケート

平成 31 年 2 月 15 日から 6 日間にかけて、調査を行った結果、115 件の回答を得た回答者の年齢等に関する基本統計量を表 5 に示す。本調査の対象が 45 歳未満の女性医師であるため、回答者の平均年齢は 35.4 歳と比較的低かった。卒後年数は平均 10.5 年で、そのうち臨床医としての通算期間は 9.7 年だった。また、現在の勤務先の勤続年数は 3.5 年だった。

回答結果の詳細については別表に示す。卒後年数を尋ねたところ、6~10 年目が最も多く、全体の約 35% を占めた。なお本研究では、45 歳未満までを対象とした調査のため、最も長かったのは 20 年だった。

主たる勤務先としては、「病院」が全体の 5 割強を占め、続いて「大学・大学病院」が 27.0%、診療所が 12.2% だった。また勤務先の住所は関

女性						
変数	係数	S.D.	z	p	95% C.I.	
年齢	-0.020	0.031	-0.64	0.521	-0.081 - 0.041	
配偶者の有無(ref.配偶者なし)						
配偶者なし						
配偶者あり	-0.504	0.660	-0.76	0.445	-1.799 - 0.790	
子供の有無(ref.子供なし)						
子供なし						
子供あり	1.494	0.751	1.99	0.047	0.022 - 2.966	
通勤時間	-0.176	0.559	-0.31	0.753	-1.272 - 0.920	
雇用が安定している	0.821	0.403	2.04	0.042	0.031 - 1.610	
高収入である	0.258	0.336	0.77	0.442	-0.400 - 0.916	
昇進の機会が多い	-0.349	0.412	-0.85	0.397	-1.157 - 0.459	
興味のある仕事だ	2.524	0.627	4.02	0.000	1.295 - 3.754	
干渉されず、独立した仕事だ	0.033	0.304	0.11	0.915	-0.564 - 0.629	
他の人のためになる仕事だ	-0.483	0.549	-0.88	0.378	-1.558 - 0.592	
社会にとって有益な仕事だ	0.276	0.765	0.36	0.718	-1.224 - 1.776	
働く時間などを自分で決定できる	-0.485	0.386	-1.25	0.210	-1.242 - 0.273	
仕事と家庭生活を両立できる	0.265	0.348	0.76	0.446	-0.417 - 0.948	
教育・訓練の機会が提供されている	0.568	0.398	1.43	0.153	-0.212 - 1.347	
学位取得、留学、研究の機会がある	-0.099	0.358	-0.28	0.783	-0.801 - 0.603	
コミュニケーション取りやすい職場環境	1.076	0.517	2.08	0.037	0.064 - 2.089	
給与は見合っている	-0.094	0.363	-0.26	0.795	-0.805 - 0.617	

表 4-2 順序ロジスティック回帰分析結果(女性)

東地方が最も多く 42.6%、続いて近畿 22.6%、続いて中部 14.8%だった。自宅から勤務先までの通勤時間は、6 割強が 60 分以内だったが、3 割強は 60 分以上かかっていた。なお、居住地については主たる勤務先住所とほぼ同様の結果であった。

強い傾向があった。一方で、「昇進の機会が多いから」「働く時間などを自分で決定できるから」という項目では、あてはまりが弱い傾向が見られた。なお、5 件法の回答を間隔尺度と見なして平均値等を算出した上で、勤務先として回答が多かった「診療所」「病院」「大学病院」別

項目	N	平均	標準偏差	中央値
年齢	115	35.41	5.1	36
卒後年数	115	10.52	5.22	10
臨床医通算期間(年)	115	9.68	4.85	10
現勤務先の合計勤続期間(年)	115	3.47	3.13	2.17

表 5 基本統計量

対象者の家族の状況について、まず配偶者の有無を尋ねたところ、全体の約 7 割で配偶者がおり、その大半が共働きだった。配偶者が共働きの者のうち約 6 割で、配偶者も医師だった。また子供の有無について尋ねたところ、全体の 5 割強で子供がおり、そのうち半数程度が 1 人、3 割強が 2 人いると回答した。

臨床医としての期間は 6～10 年が最も多く、続いて 11～15 年が多かった。主たる診療科としては「小児科」が最も多く、「内科」「麻酔科」が続き、さらに「眼科」「皮膚科」「産婦人科」と続いた。外科系診療科は少なかった。また保有する専門医資格を尋ねたところ、専門医資格を保有していない者が全体の約 2 割と最も多かったが、続いて「総合内科専門医」を保有する者が約 10%、さらに「小児科専門医」が続いた。また、全体の 6%に当たる 9 名が「日医認定産業医」資格を有していた。現在の仕事の前の職としては、「臨床医」が約 7 割を占めた。

「現在の仕事の志望動機」としての当てはまりを 5 件法で尋ねたところ、「雇用が安定しているから」「興味のある仕事だから」「他の人のためになる仕事だから」「社会にとって有益な仕事だから」といった項目で特にあてはまりが

に平均値を算出し、その平均値の差について一元配置分散分析を行った(表 6)。その結果、「高収入だから」「働く時間などを自分で決定できるから」「仕事と家庭生活を両立できるから」「教育・訓練の機会が提供されるから」で 3 群間に有意な差が認められた。「高収入だから」は診療所勤務者であてはまりの傾向が高かった反面、大学・大学病院勤務者では低い傾向が強かった。また「自分で働く時間などを決定できるから」についても、診療所勤務者では平均 4.1 を超えている一方で、病院では 2.6、大学でも 2.7 と大きな乖離が見られた。「仕事と家庭生活を両立できるから」についても、診療所ではあてはまりが高い傾向が強く、病院では弱かった。一方「教育・訓練の機会が提供されるから」については、大学であてはまりが高く(3.6)、診療所(3.1)と病院(3.0)では低かった。

現在の仕事について、「現在の仕事の志望動機」に関する質問に準じた項目について尋ねたところ、「雇用が安定している」「興味のある仕事だ」「他の人のためになる仕事だ」「社会にとって有益な仕事だ」のあてはまりが高い傾向が見られた。相対的に「昇進の機会が多い」「働く

	全体			診療所			病院			大学・大学病院			p value
	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd	n	mean	sd	
(動機)雇用が安定しているから	115	3.59	0.09	14	3.64	0.25	64	3.67	0.12	31	3.52	0.18	0.761
(動機)高収入だから	115	3.17	0.10	14	3.79	0.26	64	3.30	0.12	31	2.68	0.22	0.003
(動機)昇進の機会が多い	115	2.33	0.09	14	2.64	0.27	64	2.30	0.11	31	2.29	0.16	0.417
(動機)興味のある仕事だから	115	3.91	0.08	14	3.93	0.22	64	3.86	0.12	31	4.10	0.13	0.467
(動機)干渉されず、独立した仕事だから	115	3.01	0.10	14	3.57	0.20	64	2.95	0.14	31	2.94	0.21	0.145
(動機)他の人のためになる仕事だから	115	3.82	0.08	14	4.07	0.22	64	3.78	0.11	31	3.84	0.17	0.545
(動機)社会にとって有益な仕事だから	115	3.75	0.09	14	3.93	0.20	64	3.73	0.11	31	3.77	0.18	0.777
(動機)働く時間を自分で決定できるから	115	2.89	0.12	14	4.14	0.23	64	2.63	0.14	31	2.71	0.24	0.000
(動機)仕事と家庭生活を両立できるから	115	3.10	0.12	14	3.79	0.33	64	2.88	0.15	31	3.10	0.23	0.042
(動機)教育・訓練の機会が提供されるから	115	3.16	0.09	14	3.14	0.18	64	2.95	0.12	31	3.58	0.20	0.018
(現在)雇用が安定している	115	3.61	0.09	14	3.07	0.22	64	3.81	0.11	31	3.39	0.20	0.014
(現在)高収入である	115	3.11	0.10	14	3.50	0.20	64	3.36	0.12	31	2.35	0.22	0.000
(現在)昇進の機会が多い	115	2.43	0.08	14	2.64	0.20	64	2.33	0.11	31	2.58	0.17	0.276
(現在)興味のある仕事だ	115	3.91	0.08	14	4.00	0.21	64	3.86	0.10	31	4.06	0.11	0.458
(現在)干渉されず、独立した仕事だ	115	3.04	0.11	14	3.71	0.19	64	2.95	0.15	31	2.87	0.21	0.048
(現在)他の人のためになる仕事だ	115	3.84	0.09	14	3.93	0.22	64	3.89	0.11	31	3.81	0.18	0.884
(現在)社会にとって有益な仕事だ	115	3.88	0.08	14	4.00	0.18	64	3.94	0.10	31	3.81	0.18	0.723
(現在)働く時間を自分で決定できる	115	2.94	0.11	14	3.79	0.26	64	2.83	0.14	31	2.68	0.25	0.013
(現在)仕事と家庭生活を両立できる	115	3.31	0.11	14	3.93	0.25	64	3.19	0.13	31	3.10	0.23	0.050
(現在)教育・訓練の機会が提供されている	115	3.30	0.10	14	3.07	0.20	64	3.20	0.12	31	3.68	0.20	0.059
(現在)学位取得、留学、研究の機会がある	115	2.82	0.11	14	2.36	0.27	64	2.52	0.13	31	3.74	0.17	0.000
(現在)女性医師が勤務しやすい環境である	115	3.38	0.11	14	3.93	0.25	64	3.20	0.14	31	3.48	0.21	0.078
(現在)給与は仕事内容に見合っている	115	3.22	0.11	14	3.50	0.17	64	3.38	0.13	31	2.58	0.24	0.002
(現在)これからも、現在のキャリアを重ねていきたい	115	3.50	0.09	14	3.64	0.17	64	3.47	0.13	31	3.58	0.18	0.768
今までに公衆衛生医師のキャリアを考えたことがある	115	2.42	0.12	14	2.50	0.31	64	2.45	0.15	31	2.23	0.23	0.662
今までに公衆衛生医師のキャリアを経験したことがある	115	1.56	0.08	14	1.64	0.32	64	1.58	0.11	31	1.55	0.15	0.950
将来、公衆衛生医師としてのキャリアを考えている	115	2.29	0.10	14	2.29	0.29	64	2.28	0.13	31	2.26	0.21	0.995

表 6 勤務先種別 仕事選択の動機と現在の仕事の状況に関する比較

時間などを自分で決定できる」「学位取得、留学、研究の機会がある」はあてはまりが弱い傾向があった。志望動機に関する質問同様、5件法の回答を間隔尺度と見なして平均値等を算出した上で、勤務先として回答が多かった「診療所」「病院」「大学病院」別に平均値を算出し、その平均値の差について一元配置分散分析を行った(表6)。その結果、「雇用が安定している」「高収入である」「干渉されず、独立した仕事だ」「働く時間などを自分で決定できる」「仕事と家庭生活を両立できる」「学位取得、留学、研究の機会がある」「給与は仕事内容に見合っている」について、3群間で有意な差が認められた。「雇用が安定している」については、病院勤務者で最も高く(3.8)、診療所では相対的にあてはまりが低かった(3.1)。「高収入である」については、診療所で高く(3.5)、大学では非常に低かった(2.4)。さらに「干渉されず、独立した仕事だ」では、診療所では高く(3.7)、病院(3.0)・大学(2.9)では低かった。「働く時間などを自分で決定できる」も、同様に診療所で高く(3.8)、病院(2.8)・大学(2.7)で低い傾向が見られた。

「仕事と家庭生活を両立できる」も同様で、診療所で高く(3.9)、病院(3.2)・大学(3.1)では低かった。「学位取得、留学、研究の機会がある」では、診療所(2.4)と病院(2.5)では低く、大学では高かった(3.7)。さらに、「給与は仕事内容に見合っている」について、診療所(3.5)・病院(3.4)では比較的あてはまりが高い一方で、大学・大学病院ではかなり低かった(2.6)。

公衆衛生医師のキャリアについて、「今までに公衆衛生医師のキャリアを考えたことがある」と答えたのは3割弱だった。また、「今までに公衆衛生医師のキャリアを経験したことがある」について「あてはまる」「よくあてはまる」と答えたのは5%弱に過ぎなかった。さらに「将来、公衆衛生医師としてのキャリアを考え

ている」について「あてはまる」「よくあてはまる」と回答したのは全体の約15%だった。

D. 考察

インタビュー調査、及び2つのアンケート調査を通じて、公衆衛生行政医師の確保と育成において、いくつかの現状と課題が明確になった。

臨床医や医学生において公衆衛生や行政医師職に対する認知度や関心は現時点で低いものの、関心を持つ者は増加しつつある可能性がある。しかしインタビューの結果、医師を確保する上で、公衆衛生行政医師業務の魅力や医師・医学生に対して十分に伝えることが出来ていないという課題が明確になった。それぞれの調査結果からは、行政における業務が臨床とは違った面白さがあり、やりがいに加えてワークライフバランスを取りやすいことなど、待遇面においても公衆衛生行政医師のキャリアには十分に魅力があることが示された反面、その魅力を伝える方策に苦慮している状況が窺われた。その対策として、ソーシャルメディアの活用や、ドラマや映画、漫画などを使って公衆衛生行政医師業務のやりがいを幅広く訴求する方法が提案された。しかし、ソーシャルメディアについては行政機関内の権限や職掌の観点などから、現状では効果的な活用が困難である。従って、魅力を広く伝えるためには、ターゲットセグメンテーションを明確に行い、各セグメントに適したプロモーションを行うなど、マーケティング手法を活用した公衆衛生医師業務のブランディング戦略を検討する必要がある。

■女性医師に対する働きかけの可能性

公衆衛生行政医師を対象としたアンケート調査では、上述の通り働きやすさ、とりわけライフワークバランスが比較的とりやすい環境

であることが示唆されており、45歳未満の女性臨床医に対するアンケート調査を併せて踏まえると、公衆衛生医師の業務は、臨床医の業務と同等かそれ以上に社会的価値を実感できる、やり甲斐やりがいのある仕事であり、雇用条件についても、給与の状況は臨床医ほどではなくとも、ワークライフバランスを維持した上で仕事内容と見合った給与は確保できていた。実際に子供を持つ女性医師の業務継続意思が高いことが明らかになった。近年、臨床医の超過勤務が大きな社会課題となる中、臨床医の中でもワークライフバランスを持って仕事をしたいと考える医師は一定程度いることが想定される。特に、現代の日本社会では、未だ家事や育児に対して女性が中心とならざるを得ない場合が多く、共働きの世帯における女性医師の負荷は大きいことが推察される。特に病院臨床医として勤務をしつつ出産・育児を行うことはかなり困難である。女性医師では、医学部卒業後に就業率が漸減し、30代中盤(卒後11年頃)で75%程度まで低下した後に再度上昇することが知られており、このような就業率の傾向は「Mカーブ」と呼ばれている。卒後の就業率低下は、出産や子育てが大きな要因としてあげられており、国としても様々な対策を検討している(厚生労働省, 2018)。出産・育児などのライフイベントに直面する女性医師の持つニーズと、公衆衛生医師の業務環境や条件とは、適合性が高いと考えられる。このような女性医師を公衆衛生医師としてリクルートすることによって、公衆衛生医師の充足と若手女性医師の就業維持が期待される。

しかし、今まで公衆衛生医師のキャリアを考えたとき今後のキャリアとして考えている医師は依然少ない。そこで、公衆衛生医師の業務のやり甲斐と共に、積極的にワークライフバランスのとりやすさなどの雇用条件についても、早

期から女性医師に対してアピールすることが有効ではないか。

■研修機会の向上と人事交流の拡大

公衆衛生行政医師の育成に関しては、一貫して将来的なキャリア設計に基づいた「育成プログラム」や「研修機会」の欠如について指摘があった。しかし、公衆衛生医師に対するアンケート調査結果によると、「学位取得、留学、研究の機会がある」については男女ともあてはまりが低かった。業務に直結する教育・訓練の機会は比較的提供されている反面、より広範・高度な知識の習得など業務に直結しない学習の機会を得ることが困難であることが窺える。

その要因としては、そもそも公衆衛生行政医師の役割明確化が進んでいないことや長期的なキャリア設計が曖昧なことが、そして人的・予算的制約や職務上の制約から、まとまった時間を割いて外部研修に参加することが困難であることが挙げられる。実際、今回の調査では、現在の事業場に所属する公衆衛生医師の人数は、保健所に勤務する回答者の8割が2名以下と答えており、事業場を離れて研修を受けることが極めて困難だと考えられる。

このような状況の改善に当たって、公衆衛生行政医師のコンピテンシーや育成プログラムと連動して、継続的な研修機会の必要性を明確にすることが求められる。その上で、オンサイトの研修機会に限らず、オンライン講習機会の提供も有効であることが示唆された。例えば、国立保健医療科学院が開設する講座や、社会医学系専門医協会が提供する社会医学系専門医研修プログラムにオンライン研修制度を設けたり、国内外の公衆衛生大学院等と連携して、オンラインプログラムを開設するなどが検討できる。

また、公衆衛生行政医師のなり手を増やす

ことや、公衆衛生行政医師が継続的に臨床能力を維持させることなどを目的として、臨床現場での業務を続けつつ、公衆衛生領域にも関与できるような人事交流制度・キャリアパスを作るなど、臨床医師に対して参入ハードルを低くすることは不可欠であると考えられる。さらに、臨床医師・公衆衛生行政医師間の交流のみならず、自治体内における事業所間での人事交流や集約化、あるいは自治体を越えた人事交流などについても取り組みを進めることで、研修機会を確保することが期待される。

E. 結論

医師確保の課題として、公衆衛生行政医師業務の魅力を実効的に発信できていないことが示唆された反面、やりがいやワークライフバランスの観点から一定のセグメントにおいては公衆衛生行政医師としての潜在的なやり手がいることが示唆された。また、育成上の課題として、「育成プログラム」や「研修機会」の欠如が挙げられたが、その対策として、組織や地域を越えた人材交流の枠組みを構築することによって、医師確保を促進しうることが分かったほか、オンライン研修制度を設ける必要性が示唆された。

公衆衛生医師は、男女とも経済的安定性よりも社会的意義や自己実現などを重視して志望しており、女性ではワークライフバランスについても重視していた。現在の仕事の状況については、男女ともに業務の社会や他人に対する有益性を認めつつ、男女ともに学位の取得など業務に直結しない自己研鑽の機会を取得する困難さが明らかになった。自己研鑽の充実は、男性の仕事継続意思と関連があるため、早急に環境を整備することが期待される。他方、ワークライフバランスが比較的高いことが示唆され、

子供を持つ女性医師でキャリア継続意思が高いことから、女性医師の確保に向けた取り組みにおいてこのような点を魅力として発信することの有効性が示唆された。病院勤務医では待遇面やワークライフバランスがあまりとりやすすくない傾向が示されており、公衆衛生医師の充実を目指して、ワークライフバランスが比較的とりやすくやり甲斐のある業務を行うことができるキャリアとしての価値明確化を図った上で、若手女性医師を積極的な募集対象の一つとして広報を積極的に行うことが期待される。

【参考文献】

- 6) 厚生労働省 (2005) 「公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備に関する検討会報告書」『「公衆衛生医師の育成・確保のための環境整備に関する検討会」報告書について』。
(<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/01/dl/s0118-4b.pdf>, 2019年1月15日参照).
- 7) 日本公衆衛生協会 (2017) 「社会医学系専門医制度に関する公衆衛生医師へのアンケート」『平成28年度公衆衛生医師の確保・人材育成に関する調査及び実践事業報告書』
(http://www.phcd.jp/02/kenkyu/chiikiho ken/pdf/2016_H28_tmp02.pdf, 2019年1月18日参照).
- 8) 厚生労働省 (2017) 「統計表1 医師・歯科医師・薬剤師数、構成割合及び平均年齢、性・年齢階級、施設・業務の種類」『平成28年医師・歯科医師・薬剤師調査の概況 (全体版)』
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ishi/16/dl/gaikyo.pdf>, 2019年1月18

- 日参照).
- 9) 厚生労働省 (2014) 『公衆衛生医師定員及び現員数調査』
(http://www.phcd.jp/02/j_ishii/pdf/haichi_tmp01.pdf, 2019年1月18日参照).
 - 10) 厚生労働省 (2018) 『保健所における公衆衛生医師配置状況調査』
(http://www.phcd.jp/02/j_ishii/pdf/haichi_tmp02.pdf, 2019年1月22日参照).
 - 11) 大阪商業大学・ほか (2004) 『日本版 General Social Surveys JGSS-2002 基礎集計表・コードブック』
(http://jgss.daishodai.ac.jp/research/codebook/JGSS-2002_Codebook_Published.pdf, 2018年5月12日参照).
 - 12) 渡邊亮・ほか (2018) 「公衆衛生行政医師の人材確保と育成のためのインタビュー調査」『公衆衛生医師の確保・育成のためのガイドライン策定と女性医師を含む多様性包括型キャリアパス構築に関する研究 平成29年度総括報告書』
 - 13) 佐藤大介・ほか (2018) 「一般医師を対象とした公衆衛生医師としてのコンピテンシーおよびキャリアの興味関心に関する研究」『公衆衛生医師の確保・育成のためのガイドライン策定と女性医師を含む多様性包括型キャリアパス構築に関する研究 平成29年度分担研究報告書』
 - 14) 渡邊亮・ほか (2019) 「ウェブアンケートを用いた公衆衛生医師意識調査を通じた公衆衛生行政医師の人材確保と育成のための研究」『公衆衛生医師の確保・育成のためのガイドライン策定と女性医師を含む多様性包括型キャリアパス構築に関する研究 平成30年度分担研究報告書』
 - 15) 渡邊亮・ほか (2018) 「公衆衛生行政医師の人材確保と育成のためのインタビュー調査」『公衆衛生医師の確保・育成のためのガイドライン策定と女性医師を含む多様性包括型キャリアパス構築に関する研究 平成29年度分担研究報告書』
 - 16) 厚生労働省(2018) 「女性医師キャリア支援モデル普及推進事業の成果と今後の取組について」『平成29年度女性医師キャリア支援モデル普及推進事業に関する評価会議 資料3』
- F. 研究発表**
1. 論文発表
 - 該当無し
 2. 学会発表
 - ・ Watanabe, R., Yoshimura, K., Yoshida, H (2018) "Exploring key challenges to improve the shortage of public health physicians," *Japanese Journal of Public Health*, 65 (suppl): 200.
- G. 知的財産権の出願・登録状況**
(予定を含む)
1. 特許取得
 - 該当無し
 2. 実用新案登録
 - 該当無し
 3. その他
 - 該当無し