

厚生労働科学研究費補助金（新興・再興感染症及び予防接種政策推進研究事業）
「新興・再興感染症のリスク評価と危機管理機能の実装のための研究」
分担研究報告書

疫学調査機能強化方策の実装に関する研究
FETP のキャリアパス支援について

分担研究：松井珠乃 国立感染症研究所 感染症疫学センター室長
協力研究者；神谷元 国立感染症研究所 感染症疫学センター主任研究官
土井育子 国立感染症研究所 感染症疫学センターFETP
柿本健作 国立感染症研究所 感染症疫学センターFETP
北原瑞恵 国立感染症研究所 感染症疫学センターFETP
門倉圭佑 国立感染症研究所 感染症疫学センターFETP
渡邊佳奈 国立感染症研究所 感染症疫学センターFETP室

研究要旨

実地疫学専門家養成コースは、2017年4月より、プログラムの一部改変を行っており、今年度は、この影響を評価するとともに、「キャリアラダー」の考えを取り入れた実地疫学専門家人材の育成方法と、行政における活用を促進する方法を検討した。

A. 研究目的

国と地方の健康危機管理の人材育成のため、実地疫学専門家養成コース（Field Epidemiology Training Program: FETP）が重要であることは、2018年2月に実施された国際保健規則の Joint External Evaluation の「日本は国としての公衆衛生対応人材のさらなる最適化のための方策を打ち出すことを検討すべきであり、これは、FETP を通じた地方自治体での人材強化も含まれる」との提言にあるとおりである。

2017年4月には、当初ボランティアとの取り扱いであった派遣元のない FETP 研修生に対して、職員 FETP(非常勤研究員として処遇する)の制度が始まり、給与の支弁に加えて、危険業務従事の際の保険が整備されたことから、研修期間中に、国の危機管理対応の一翼を積極的に担うことが可能となった。この制度変更を受けて、職員 FETP には、研修修了後には、より積極的に自治体や国の公衆衛生人材へのキャリア転換を推進している

ところである。

合わせて、募集要項上の応募資格の専門職の項を、従来は「医師・獣医師等」としていたものを、「医師・歯科医師・獣医師・薬剤師・保健師・看護師・検査技師・食品衛生監視員等の専門資格を持つもの」と対象となる専門職名をすべてリストアップすることで多職種を対象としていることを明確にする、英語能力に関する募集条件を緩和するなど、2017年4月より、プログラムの一部改変を行った。また 2018年4月から、初期導入コース（プログラム開講時期の4月に1か月をかけて実施する座学）の講義を、従来の日本語+英語から、すべて日本語とした。

今年度は、これらのプログラムの改変の影響を評価すること、また、「キャリアラダー」の考えを取り入れた実地疫学専門家人材の育成方法と、行政における活用を促進する方法を検討することとした、

B. 研究方法

1) プログラム変更の影響の評価

2017年4月のプログラム変更の前後でのFETP研修生の背景(派遣の有無、専門職種の内訳)を比較した。

2) 自治体派遣FETPのキャリアラダーの作成

2019年度に研修に参加していた自治体派遣FETP5名が、研修修了後にそれぞれの派遣元自治体に戻った後のFETPの研修内容と関係のある用務を想定し、役職区分別に必要とされるコンピテンシーを洗い出し、キャリアラダーの形式でまとめた。当初の議論で、専門職の種別とキャリアラダーは関係がないとの結論に至ったため職種ごとの議論は行わなかった。

その上で、一部の自治体の担当者において(派遣を行っている自治体と行っていない自治体)、このキャリアラダーに対しての意見を聴取した。

(倫理面への配慮)
特段の配慮は不要である。

C. 研究結果

1) プログラム変更の影響の評価

2017年4月以降に研修を開始した3コホート(19~21期)においては、自治体派遣6名(保健師1、薬剤師2、検査技師2、獣医師1)、それ以外(職員FETP)8名(医師6名、歯科医師1名、検査技師1名)となった。これは、それ以前の3コホート(16~18期)の自治体派遣3名(歯科医師1名、医師、獣医師1)、それ以外(当時はボランティア)11名(すべて医師)と比較すると、自治体派遣の増加とともに、自治体派遣の人材が医師のみから多職種への流れが明確になったといえる。

2) 自治体派遣FETPのキャリアラダーの作成(参考資料1)

2019年3月にウェブ公開したガイドブック(実地疫学専門家養成コースガイド)
https://www.niid.go.jp/niid/images/fetpj/FETP_Guide_book2019.pdf に従い、FETPの4つのコア activity について、2年間の研修期間中の到達目標と具体的な output を整理した。これにあつ

ては、自治体の立場から必要とされるコンピテンシーに絞った。

研修修了後に、これらの4つのコア activity を、自治体業務へどう反映できるか。自治体のキャリア区分別に還元できる業務を、あくまでも一例としてリストアップした。技術的な専門家としての立場に加え、調整、体制構築など、マネジメントに係る部分との有機的な連合を意識して作成した。なお、キャリア区分は自治体によって異なること、また、複数のレベルの仕事を一連のものとして取り扱うことがあることも想定して作成した。

健康危機が発生した際は、自治体に勤務するFETP修了生は、これらの4つのコア activity を総合して all hazard での健康危機管理業務が担えることも明記した。健康危機発生時には、surge capacity として全庁対応になることもあり、そのさいに、FETP修了生が役職に関わらず担うことができる想定されるコンピテンシーをリストアップした。

D. 考察

1) プログラム変更の影響の評価

自治体から多様な専門職が研修に参加する傾向が明らかとなり、自治体の立場からは、医師以外の専門職におけるFETP研修のニーズが明らかとなった。専門職の職種によって学部教育のカリキュラムが異なること、また、FETPに参加する以前の自治体における経験内容が異なることが想定されるという点においては、プログラムの運営において配慮が必要な点があるかもしれない。しかし、この多様性は、異なる専門職が内包するそれぞれの強みを持ち寄るという観点からは、プログラムにとって有益なことが多いと考える。

2) 自治体派遣FETPのキャリアラダーの作成

キャリアラダーの使用者として想定したのは、自治体からFETP研修に派遣を行う担当者、FETP修了後に人事を担う担当者などである。また、研修に参加する研修生本人にとっても、身につけるべき能力が具体的に可視化されるという観点からは有用であろうという考えで作成した。

研修を通して研修生が獲得できる能力を具体的にあげることによって、その能力構築は、必ずしも、感染症アウトブレイク対応、感染症サーベイランスの実務的・技術的な業務にとどまらず、自治体が求める幅広い感染症関連の業務について、体制構築を含めて貢献できる可能性を示した。

自治体職員には、人事異動があり、必ずしも感染症業務に従事し続けられないとの現状もあり、広く健康危機管理体制の整備に貢献できるというのは FETP へ自治体職員を派遣する上での付加価値となる可能性がある。

FETP 派遣に最適な自治体での勤務経験は、役職による検討では実務にあたる主任～係長級（自治体ごとに役職名が異なることに注意：実務的なレベルの意）であるかもしれないが、キャリアラダーを具体的に示すことによって、課長級以上に昇進した際も含めて、長期のキャリアパスにおいて、研修効果を示すことができることも明示することができた。

ただし、実際の自治体業務においては、役職で役割を分けるという設定ばかりとはいえ、キャリアラダーの役職区分の考え方においては、自治体の状況に合わせて柔軟に対応することが重要であるとの指摘をインタビュー先の自治体から受けた。

このような効果を最大限に発揮するためには、修了後を見据えて、研修生の立場では、研修期間中より、派遣元自治体とのリンクを積極的に持つこと、また、人事管理の観点からは、健康危機時のサージキャパシティーとして有用に使えることを想定して人事管理を行うことが有用であると考えられる。

自治体からの FETP 派遣において、このようなキャリアラダーを明示することが有用かどうかについては、自治体の立場からは「全体として事務職の人に説明するには言葉が難しいと感じる、職歴別というよりは、何ができるか、具体的な内容があった方がよい。FETP 修了生だからといっ

て業務において階級を飛び越えることは自治体では考えにくく、習得した技術は階級にみあった還元がされるものでないだろうか」などの意見が聞かれた。また、「FETP の 4 つのコア活動が総合的に危機管理に活かされる、という部分は非常に有用と思う」との意見も聞かれた。

今回の新型コロナウイルス感染症についての自治体の対応において、FETP 修了生がどのような役割を担ったかという点を、4 つのコア activity に関係した活動、また、危機管理体制への貢献の両面から検討をすることは有用であろうと考える。

「県庁」・「保健所」・「衛研」の 3 か所で、4 つのコアアクティビティとの関係がわかるような例があるとよいのではとの意見も聞かれた。来年度以降の課題としたい。

E. 結論

FETP 研修は、実地疫学という技術的専門分野の実務能力の向上が最も大きな研修目的であることは言うまでもない。加えて、実務を通して、平素からの体制整備の重要性とその構築手法、健康危機発生時のステークホルダーとの連携などを学んでいる。

FETP 修了生（研修生）が研修を通じて獲得したこれらの能力について、自治体の組織全体の中で、自治体のその時々重点課題によって、また、修了生本人のキャリアパスの各段階に応じて最大限発揮されるためには、研修期間中から、派遣元と密に連携をとること、また、修了生（研修生）自身が自治体における自分の役割についてよく認識すること、研修修了後も感染症を含む危機管理対応についてフォローアップの研修機会が提供されることが重要である。

G. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

なし