

厚生労働科学研究費補助金（健康安全・危機管理対策総合研究事業）
分担研究報告書

自治体における感染症対応職員の人材育成ガイドラインの作成

研究分担者 春山早苗 自治医科大学看護学部 教授
研究分担者 雨宮有子 千葉県立保健医療大学健康科学部 准教授
研究分担者 井口理 日本赤十字看護大学 准教授
研究分担者 江角伸吾 宮城大学看護学群 准教授
研究分担者 尾島俊之 浜松医科大学医学部 教授
研究分担者 鈴木秀洋 日本大学危機管理学部 教授

研究要旨：本研究の目的は、自治体が新興感染症等の発生時に円滑な保健活動が展開できるよう、感染症対応職員の役割機能と、それに基づく人材育成についてのガイドラインを作成することであった。

令和4年度に実施した、全国の保健所長を対象とした「非常時における保健所長の役割やリーダーシップ及びサポート体制に関する調査」、全国の保健所において管理的立場にあり、当該保健所のCOVID-19対応の全体像を把握している保健師を対象とした「新型コロナウイルス感染症への対応経験から見直した保健所体制等に関する調査」、都道府県庁及び保健所設置市並びに特別区の統括的立場の保健師を対象とした「感染症対応業務に従事する保健師等人員体制の強化および保健師等への研修に関する調査」、保健所設置市と特別区を除く全国の市町村において保健所応援経験があり最も経験年数が長い保健師または人材育成担当保健師を対象とした「保健所を設置しない市町村保健師の感染症対応に関する研修の実態調査」、保健師及び事務職を対象とした「平時からの取組により新型コロナウイルス感染症対応において有効に体制整備された保健所へのインタビュー調査」の結果を踏まえ、2回のミーティングを行い、ガイドラインの構成要素について検討した。これに基づき、分担研究1で保健所における新興感染症等感染症による健康危機への対応体制及び感染症対応職員の役割の整理を、分担研究2でガイドラインに掲載する事例の検討を、分担研究3で感染症対応職員を対象とした研修プログラムに必要なコンピテンシーの整理とコンピテンシーに対応する研修テーマ・学習目標・研修内容例を検討し、これらを合体・整理して、「自治体における感染症対応職員の人材育成ガイドライン」を作成した。

ガイドラインの構成は、I. 本ガイドラインの目的、II. 保健所における新興感染症等感染症による健康危機への対応体制、III. 各感染症対応職員の役割、IV. 自治体における感染症対応職員を対象とした研修のあり方とした。

研究協力者

藤田 利枝 長崎県県央保健所・所長/長崎県県央振興局・保健部長（保健所長会推薦）
福田 昭子 山口県周南健康福祉センター保健環境部・主幹（全国保健師長会推薦）
塚本 容子 北海道医療大学看護福祉学部・教授
島田 裕子 自治医科大学看護学部・准教授
佐藤 太地 日本赤十字看護大学看護学部・助教
岸 範子 自治医科大学看護学部・助教

A. 研究目的

令和2年1月より国内初感染事例が発生し、その後、全国的に流行した新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19）は、令和5年5月8日に5類感染症へ移行するまで2類感染症相当の対応がなされ、この間、感染拡大により保健所業務は逼迫し、保健所体制の維持強化が求められた。感染症発生への備えに関する保健所の課題として、COVID-19の発生以前から、保健所長が役割を發揮できる体制整備、マニュアルの定期確認、衛生監視員との協働、保健所職員への研修やマンパワ

一の確保等が挙げられている¹⁾。これまでの新興感染症等への対応経験も踏まえ、平時からの取組により、今後に備えていく必要がある。

保健所では、新型コロナウイルス感染症への対応のために、全所・全庁体制、さらに管内市町村職員の協力を得る必要性も生じ、その中には保健師以外の技術系・事務系職員も多数含まれた。このような事態では多くの人員が必要となる。新興感染症等の拡大を想定し、保健所長や各職員の役割を整理するとともに、感染症に対応できる人材育成が重要である。

次の感染症危機に備え、感染の初期段階から迅速かつ効果的に対策を講じられるよう、令和4年12月には改正感染症法が成立し、保健所設置自治体が策定する「予防計画」について、保健所の体制整備や人材の養成・資質の向上等の数値目標を定めることになった。また、地域保健法が改正され、感染症のまん延時等に地域の保健師等の専門職が保健所等の業務を支援する仕組みであるIHEAT (Infectious disease Health Emergency Assistance Team) が法定化され、地域保健対策の推進に関する基本的な指針において、保健所設置自治体はIHEAT要員による支援体制を確保することとされている。保健所においては、統括保健師等の総合的なマネジメントを担う保健師を配置することとなり、その業務の中には、有事を想定した実践型訓練の実施など人材育成の強化がある。

本研究の目的は、こうした状況を踏まえて、自治体が新興感染症等の発生時に円滑な保健活動が展開できるよう、感染症対応職員の役割機能と、それに基づく人材育成についてのガイドラインを作成することである。

B. 研究方法

1. 研究班メンバーによるガイドラインの構成要素の検討

令和4年度に実施した「非常時における保健所長の役割やリーダーシップ及びサポート体制に関する調査」(対象は全国の保健所長)、「新型コロナウイルス感染症への対応経験から見直した保健所体制等に関する調査」(対象は全国の保健所において管理的立場にあり、当該保健所のCOVID-19対応の全体像を把握している保健師)、「感染症対応業務に従事する保健師等人員体制の強化お

よび保健師等への研修に関する調査」(対象は都道府県庁及び保健所設置市並びに特別区の統括的立場の保健師)、「保健所を設置しない市町村保健師の感染症対応に関する研修の実態調査」(対象は保健所設置市と特別区を除く全国の市町村において保健所応援経験があり最も経験年数が長い保健師または人材育成担当保健師)、「平時からの取組により新型コロナウイルス感染症対応において有効に体制整備された保健所へのインタビュー調査」(対象は保健師及び事務職)の結果を踏まえ、2回のミーティングを行い、ガイドラインの構成要素について検討した。

2.1に基づき分担研究1～3で具体的な内容を検討

1で検討したガイドラインの構成要素に基づき、分担研究1で保健所における新興感染症等感染症による健康危機への対応体制及び感染症対応職員の役割の整理を、分担研究2でガイドラインに掲載する事例の検討を、分担研究3で感染症対応職員を対象とした研修プログラムに必要なコンピテンシーの整理とコンピテンシーに対応する研修テーマ・学習目標・研修内容例を検討した。

3. 「自治体における感染症対応職員の人材育成ガイドライン」の作成

分担研究1～3の結果を合体・整理し、ガイドラインを作成した。

C. 研究結果

1. 研究班メンバーによるガイドラインの構成要素の検討結果

1) 1回目のミーティングの結果

1回目のミーティングによるガイドラインの構成要素案を表1に示す。ガイドラインの構成要素・内容について、以下のような意見があった。

- ・平時の体制づくりができていたところの要件がガイドラインに反映されるとよい。
- ・ガイドラインはパンデミックに備えた内容とする。
- ・ガイドラインには、保健所の業務は(いざとなれば)誰でも何でもできる、職種に限らない仕事のやり方が盛り込まれるとよい。感染症というと職種を限定しがちだが、それは一部だけであるということを強調できればいいのではないか。

表1 ガイドラインの構成要素案

1. 新興感染症等に対応する保健所の体制
2. 発生時における感染症対応職員の役割
1) 感染症対応業務 相談、疫学調査、入院・療養調整、療養支援、ワクチン接種、情報管理、リスクコミュニケーション・広報、苦情対応、関係機関との連絡・調整
2) サージキャパシティの確保(受援体制)
3) 職員の労務管理・健康管理
3. 平時に取り組むべきこと 保健所内の体制づくり(業務改善・IT化)、庁内の体制づくり、BCP、人材確保、人材育成(詳細は4で)、関係機関との連携体制(市町村、医療機関、訪問看護、高齢者等施設等)づくり
4. 役割を遂行するための研修・研鑽
*令和4年度の研究結果や好事例をコラム的に入れる
*感染症対応職員とは、感染症担当技術系職員、感染症担当以外の技術系職員、事務系職員、保健所管内等市町村職員とする

- ・平時からの体制で、マニュアルとして手順を示すということと、それを研修でできるようになるということの両方の要素が必要。
- ・今回の研究で、事務職に橋渡しされたことやそれ以外の職種に橋渡しされたことが明らかになっている。全職員をあげて誰が何を担っていけるかガイドラインで明確になるとよい。
- ・福祉施設には医療職が少なく、人が変わる中で知識等の蓄積がない。好事例では平時から福祉施設とネットワークがあった。福祉施設との平時の体制を作つておくことがポイントになる。
- ・新興感染症にどう対峙していくかということをガイドラインに盛り込むとともに、感染症全般における対応に何が必要かということを整理して考える必要がある。
- ・研修へのニーズを分析する中で、リスクコミュニケーションについて、プレス発表や広報活動、保健活動など、知識を持ったうえで、実務的には発信していく能力を強化させていきたいというニーズがある。
- ・全職員が参加するようなプログラムを考える必要がある。所内体制を整備するにあたり立場や職種の違いによって理解を得られないことがあるため、共通理解を図るには全員で参加する研修を

組み立てる必要がある。

・市町村保健師の研修について、自身が市町村保健師の頃、管内の保健所に実地訓練に参加したことで、感染症業務のイメージがついた。実践的訓練を積む、もしくは、都道府県保健師と同じ研修に参加できる機会を作る等の方法はどうか。

・今後作成するガイドラインや研修内容の案には市町村保健師も含めることを考えている。市町村保健師は、都道府県の事務職に相当する部分を担えると思う。また、都道府県内の事務職も含める。

・どの研修もそうだが、いかに継続できるかということと、地元の(対応)人材をどれだけ増やすことができるかが課題である。その体系化も含めて考える必要がある。

・自然災害は自然災害、感染症は感染症と別々にならず、健康危機への対応人材として、一緒に考えていく機会になるのではないか。意欲やモチベーションをどう維持するかが大切だと思う。

・災害に関しても忘れてしまうことや、次世代に伝承できないことが課題と言われている。避難訓練のように年に1回でも実施することで、思い出し、文化の醸成にもつながるのではないか。

・市町村と保健所の交流研修を経験したという話があつたが、そのようなことが普段からできるとよい。また、コアな人は継続的に研修・訓練を実施するが、実際に起つたら全員が参加するということも必要だと思う。

・事務職には健康危機が発生したら全員体制で対応するということを認識してもらえるとよい。

・状況を想定した中で、どのような職種が、何ができるかということを考えられる研修プログラムもいいのではないか。

・保健所長が兼務している場合のマネジメントは、次長や統括保健師が担っていたのではないかと考えられるため、少し掘り起こせるとよい。リーダーシップを保健所長が担い、マネジメントは部下におろしていたのではないか。人材管理は事務職が、分担機能は保健師が担っていた等の結果が出てくれば、職種と職位とリーダーシップ、マネジメント、実働レベルでかけ合わせの表ができ、職位や役割による研修について提示ができるのではないか。研修に関しても実働する訓練もあると思うが、ワークをしていただき、表を作つて提示して、各職種の人たちが自分は何ができるのか、そのために何するかという、素材を出し、そこか

ら考えてもらうということを出しても面白いのではないか。

・管理業務のところは事務職の受け渡しが多かつたが、二つ考えられる。保健所長が指揮や方針だけ示し、マネジメントの実務的なところは部下に下ろしたというところと、事務は次長等の職位の高い人がいるので、方針等と一緒に話し合い、実働でできるところは事務職にやってもらったというところがあったのではないか。また、職位と役割を細かく見てもいい。研修については、感染症でなくても、こういうことが起きたらみんなはどうするかということを考える研修でいいのではないか。知識レベルであれば、e ラーニングで年1回学習してもらうようなものでもよいのではないか。

・有識者会議の指摘では、保健所業務がひっ迫し、保健所が本来持っている専門性を発揮できなかつたことが挙げられている。いかに初動体制を早く立ち上げるかが必要になる。初動の体制確立以外にも計画の見直しや役割分担を考えることも重要。避難訓練のような恒例行事にしていくことが大事なことであり、特別な大きいイベントではなく、毎年実施して、毎年計画に反映していくような恒常的なイベントにできるといい。

・市町村保健師に、感染症対策の研修受講や対応を一緒に行うには、法的基盤がないのではないか質問されたことがあった。

・その意味合いは、感染症対策に市町村保健師が関わるのかということと、保健所業務に市町村保健師がどういう立場で関わるのかということがあると思う。今回の感染症法等の改正に関する通知がなくても、市町村で予防接種等があるので、感染症対策としている市町村もある。市町村によつては、保健師ではなく看護師を置いているところもある。保健所にどう関わるかということは、平時から協定を結んでおくことや、市町村がどういう形で協力するかを平時に決めておくということではないか。

・平時からどのように連携して協力していくかを都道府県連携協議会で深めていくということ。平時からの取り決め等になると思う。

・防災訓練は定期的に実施するが、危機管理全体の研修として、感染症訓練で事務が参加する機会が少ないので、事務職と保健師とが一緒にやれる

継続的（段階的）訓練メニューが有効だと思う。

・“事務職と保健師”との話があつたが、自然災害のマニュアルを調べていて、保健師と福祉が一緒に考えている自治体もあれば別々という自治体もあることが分かった。災害は大きくなればなるほど全員体制となり、その訓練はエネルギーも必要であるためその点も課題である。

・統括保健師の関わり方や関わる必要性、どういった部分に関わる必要があるか、統括としての役割発揮がどこにあるかということを提案できるとよい。

2) 2回目のミーティングの結果

2回目のミーティングによるガイドラインの構成要素修正版を表2に示す。ガイドラインの構成要素・内容について、以下のような意見があつた。

・タイトルを「自治体における感染症対応職員の役割機能強化のためのガイドライン」とし、目的や活用対象に市町村も含まれているということを意識して記載する。

・新興感染症パンデミックになるとどのような役割機能が必要になるかを示し、ICS の視点で体制を組んで対応した保健所や自治体の例を入れてはどうか。

・ICS は、サージの高まりに応じて担当者を作ったり、部門を作ったりという考え方である。このようにしなければいけないということではなく、各役割が果たせるような体制に必要に応じて変えていったり作ったりするという表現にする。

・ICS を見てイメージが浮かんだ事例がある。その事例は中核市であり、市全体として組織立った動きをしていて、それぞれの部署が独立しつつも、協働したことでお互いが助けられたという発言がかなり出ていた。

・仕事が増えると、誰でも何でもしないといけなくて、本当にできない仕事はない。そのため、切り口として役割機能や業務を先に出して、それらにどんな職員が対応していく必要があるというようにした方がよいのではないか。保健師や医師に特化した仕事は実際には一部しかなかつた。

・保健所長のサポート役割については、現場指揮の補佐ということを挙げてもよいのではないか。また、受援や健康管理等は、最終的には組織の長として保健所長の責任になるが、そこを管理職の役割と表現してよいか。所長の下に管理職がいて、実働にはさらにその下の係長以下の職員がいる

表2 ガイドラインの構成要素 修正版

はじめに
目次
I. 本ガイドラインの目的
1. 目的
2. 活用対象
II. 保健所における新興感染症パンデミックへの対応体制
III. 各感染症対応職員の役割
1. 保健所体制マネジメント・指揮
1) 保健所長のサポート役割を担う保健所等の職員/保健所における管理的立場にある職員の役割
2) 保健所長のサポート内容
2. 感染症対応業務
【案1】
1) 相談 2) 検査・発熱外来
3) 積極的疫学調査 4) 健康観察・生活支援
5) 移送 6) 入院・入所調整
【案2】
1) 感染症担当技術系職員
2) 感染症担当事務系職員
3) 感染症担当でない技術系職員・都道府県庁内技術系職員
4) 感染症担当でない事務系職員・都道府県庁内事務系職員
5) 市町村保健師
3. 関係機関等との連携
4. 情報管理
5. リスクコミュニケーション
IV. 感染症対応職員を対象とした研修プログラム
1. 研修プログラム例作成の目的
2. 都道府県・市町村における感染症健康危機管理に関する現状と課題
3. 感染症健康危機管理に関する研修ニーズ
4. 感染症危機管理において感染症対応職員(市町村保健師を含む)に求められる能力
5. 研修プログラム例の活用方法
6. 研修プログラム例

というようにしなければ成り立たないのでないか。

・基本的に行政の組織は、次長が複数の課を見て、課長が複数の係を見るという体制になっているので、平時にやっていることを有事にも忘れないように役割分担してやらなければならぬと記すのはよい。

・健康危機管理として感染症も災害時と同じように災害対策本部のようなものを立ち上げるとよい。全序的な体制として危機管理部署や保健所を

どう入れるか等の検討も必要。

・各組織の業務がバラバラに動くのではなく、一体的に動くということを示すとよい。そのためには、昨年度までの調査結果から、平時から協働することが当たり前という文化が醸成されていることがベースにあり、発災時にそれが活きたという結果だった。また、一体感を持つには、互いの業務が理解できること、災害やパンデミック中に何が起きているのかを従事者全員が全体を理解できていることが重要。

・機能役割別、業務別で示すということ、最終的には全員で何でもやらなければならないということ、そのためには平時の一体感も関連するため事例を含めて示していく。最終的には時期別ではなくし、発生時と平時に絞る。特に、発生して最初の1か月を強調する。最初の1か月について、ピークに向けての準備が1か月であるということを伝える内容にする。

・構成について、「1. 研修プログラム例作成の目的」は削除する。2、3は案のとおり。4に研修プログラムで目指すことを示す。6で、研修プログラム例として、e ラーニングと演習とそれぞれの目指すところ、連動が分かる表を示す。

・表タイトル「e ラーニング : YouTube 等オンライン配信とする」を削除し、対応するために必要な知識というようなタイトルにする。その学習方法として、講義、e ラーニング、勉強会、訓練の実施等を記載する。

・事務職が担った好事例、差別や偏見が生じないように対応できた事例、研修会の事例(例:複数の部署の職員を参考する研修会)等、様々な視点での好事例を収集し、記載する。

2. ガイドラインの最終構成

ガイドラインの構成要素の検討を踏まえ、最終構成を決定した(表3)。これに基づき、分担研究1~3により、具体的な内容を検討した。

表3 ガイドラインの構成 最終版

はじめに
目次
I. 本ガイドラインの目的
1. 目的
2. 活用対象
II. 保健所における新興感染症等感染症による健康危機への対応体制
1. 新興感染症等感染症による健康危機発生時に必要となる役割機能
2. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応体制の例
III. 各感染症対応職員の役割
1. 保健所体制マネジメント・指揮
1) 保健所長のサポート役割を担う保健所の統括保健師等や管理的立場にある職員の役割
2) 保健所長をサポートするための業務内容
2. 感染症対応業務
1) 感染症担当技術系職員
2) 感染症担当事務系職員
3) 感染症担当でない技術系職員・庁内技術系職員
4) 感染症担当でない事務系職員・庁内事務系職員
5) 保健所における管理的立場にある職員
3. 投入人材による感染症対応業務
1) 保健師
2) 保健師以外の技術系職員
3) 事務系職員
4. 関係機関等との連携
1) 平時からの関係機関との連携体制づくり
2) 平時からの市町村との連携体制づくり
5. 情報管理
6. リスクコミュニケーション
IV. 自治体における感染症対応職員を対象とした研修のあり方
1. 都道府県等における感染症健康危機管理に関する研修の現状と課題
1) 都道府県及び保健所設置市・特別区本庁の統括保健師への調査より
2) 保健所の管理的立場にある保健師への調査より
3) まとめ
2. 市町村における感染症に関する現状と課題
1) 感染症に関する研修受講の実態
2) 感染症に関する研修の受講と訓練の必要性
3) 受講の現状と受講希望の比較
4) まとめ
3. 保健所における新興感染症等の感染症健康危機管理において感染症対応職員に求められるコンピテンシーと研修テーマ・学習目標・研修内容例
4. 研修計画の手順
1) 研修の目的を考える
2) 研修プログラムを作成する

D. 考察

研究結果において決定したガイドラインの最終構成に基づき、分担研究1～3により、具体的な内容を検討した。タイトルは、「自治体における感染症対応職員の人材育成ガイドライン」とした。作成したガイドラインを末尾の資料に示す。

II. 保健所における新興感染症等感染症による健康危機への対応体制については、ICS²⁾を参考にしているが、ICSという言葉は現場には馴染みにくいため使わず、また、保健所における健康危機対応計画（感染症編）策定ガイドライン³⁾の文言も参考にし、1. 新興感染症等感染症による健康危機発生時に必要となる役割機能として示した。新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応体制の例としては、県型保健所の【ローテーションによる保健所全員体制】の事例及び、【管内人口約8万人の小規模な県型保健所】の事例を掲載した。コラムとして「健康危機管理体制のいまむかし」を掲載することとした。

III. 各感染症対応職員の役割の 1. 保健所体制マネジメント・指揮については、1)として保健所の総合的なマネジメントを担う統括保健師の役割を特化して記載した。また、保健所設置市の事例を掲載した。

4. 関係機関等との連携については、県型保健所の【感染管理認定看護師(ICN)及び退職者との連携による社会福祉施設支援】の事例、保健所設置市の【医師会・医療機関との関係構築による有事の迅速な医療体制整備】の事例、県型保健所の【平時からの関係に基づく管内市町村への健康観察への協力依頼を契機とした管内市町村の主体的な感染症対策】の事例を掲載した。

5. 情報管理については、保健所設置市の【既存の患者情報管理システムに基づく感染者支援ツールの開発・活用】の事例、県型保健所の【陽性者連絡へのSNS導入による保健所体制の改善】、保健所設置市の【保健所逼迫時における庁内事務系職員の投入による感染者データの管理】の事例を、6. リスクコミュニケーションについては、県型保健所の【平時から実施していた管内市町村との意見交換の場を活用した保健所と管内市町村とのリスクコミュニケーションによるCOVID-19対応の強化】の事例を掲載した。

IV. 自治体における感染症対応職員を対象とした研修のあり方の 3. 保健所における新興感染症

等の感染症健康危機管理において感染症対応職員に求められるコンピテンシーについては、マネジャーは管理職じゃなくてもマネジャーになる可能性があり、技術系と事務系と分ける必要はなく、『マネジメント役割を担う職員』、『左記以外の保健所職員』、『保健所以外の庁内職員・市町村保健師』に分けて整理した。到達レベルは【主体的に判断してできる】、【部分的ではあるが主体的に判断してできる】、【指示・指導を受け実施できる】、【知識として理解できる】の4段階とした。

研修プログラム例はガイドラインに掲載せず、感染症対応職員に求められるコンピテンシーに對応する研修テーマ・學習目標・研修内容例を示すこととした。

E. 結論

本研究の目的は、自治体が新興感染症等の発生時に円滑な保健活動が展開できるよう、感染症対応職員の役割機能と、それに基づく人材育成についてのガイドラインを作成することであった。

令和4年度に実施した、全国の保健所長を対象とした「非常時における保健所長の役割やリーダーシップ及びサポート体制に関する調査」、全国の保健所において管理的立場にあり、当該保健所のCOVID-19対応の全体像を把握している保健師を対象とした「新型コロナウイルス感染症への対応経験から見直した保健所体制等に関する調査」、都道府県庁及び保健所設置市並びに特別区の統括的立場の保健師を対象とした「感染症対応業務に従事する保健師等人員体制の強化および保健師等への研修に関する調査」、保健所設置市と特別区を除く全国の市町村において保健所応援経験があり最も経験年数が長い保健師または人材育成担当保健師を対象とした「保健所を設置しない市町村保健師の感染症対応に関する研修の実態調査」、保健師及び事務職を対象とした「平時からの取組により新型コロナウイルス感染症対応において有効に体制整備された保健所へのインタビュー調査」の結果を踏まえ、2回のミーティングを行い、ガイドラインの構成要素について検討した。これに基づき、分担研究1で保健所における新興感染症等感染症による健康危機への対応体制及び感染症対応職員の役割の整理を、分担研究2でガイドラインに掲載する事例の検討を、分担研究3で感染症対応職員を対象とした研

修プログラムに必要なコンピテンシーの整理とコンピテンシーに対応する研修テーマ・學習目標・研修内容例を検討し、これらを合体・整理して、「自治体における感染症対応職員の人材育成ガイドライン」を作成した。

ガイドラインの構成は、I. 本ガイドラインの目的、II. 保健所における新興感染症等感染症による健康危機への対応体制、III. 各感染症対応職員の役割、IV. 自治体における感染症対応職員を対象とした研修のあり方とした。

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

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

引用文献

- 1) 春山早苗, 鈴木久美子, 小池亜紀子, 櫻山豊夫, 山口佳子, 他. 結核・感染症の発生に備えた保健所保健師の平常時体制づくり並びに現任教育プログラムの開発に関する研究. 厚生労働科学研究費補助金(健康安全・危機管理対策総合研究事業) 平成19~20年度総合研究報告書(研究代表者 春山早苗). 1-15, 2009.
- 2) 永田高志, 他監訳. 緊急時総合調整システム Incident Command System (ICS) 基本ガイドブック. 東京法規出版. 22-23, 2014.
- 3) 厚生労働省健康局健康課. 保健所における健康危機対処計画(感染症編)策定ガイドライン. 令和5年6月.
<https://www.mhlw.go.jp/content/109000000/01190044.pdf>