

職員育成に理解のある職場環境

群馬県利根沼田（兼）吾妻保健福祉事務所
保健所長 武智浩之

* 当発表に関連し、発表者に開示すべきCOI関係にある企業はありません。



医師免許（1998年取得）

日本医師会 産業医（2001年取得）

日本泌尿器科学会 専門医（2003年取得）

日本泌尿器科学会 指導医（2008年取得）

群馬大学大学院 医学博士（2008年取得）

日本がん検診・診断学会 がん検診認定医（2009年取得）

日本がん治療認定医機構 がん治療認定医（2010年取得）

日本結核病学会 結核・抗酸菌症認定医（2013年取得）

ICD制度協議会 インфекション・コントロール・ドクター（2013年取得）

日本公衆衛生学会 認定専門家（2015年取得）

社会医学系専門医・指導医（2017年取得）

泌尿器科医師：12年

行政医師：13年め

保健所長：8年め

わたしが臨床から行政に異動したときのことを思い出してみると、、、

- 最も近い学年の医師は10コ上（泌尿器科教授と同学年）。
- 下の学年は不在。
- 行政は臨床と比較して、孤立しないわけがない環境。
- 行政職としてのスキル、立ち振る舞い方、が完全に欠けている状態で入職。
- 臨床から離れて行政に異動する思考回路を持ったこと自体、医師としても異端なのではないか。。。。

自治体に勤務する公衆衛生医師の獲得と離職予防に関する調査 (県型保健所の現状: 46道府県対象にして40道府県から回答)

新規採用及び中途退職された医師数 (3年間で52名増加)

(定年退職者を除く)

	2018年度 (H30)	2019年度 (R1)	2020年度 (R2)	合計	3年平均
新規採用	39人	49人	39人	127人	42.3人
中途退職	23人	27人	25人	75人	25.0人

離職率 (3年間累積)

中途退職／新規採用 **59.1% (75/127)**

参考: 平成29年における新規大卒就職者の3年以内の離職率 **32.8%**

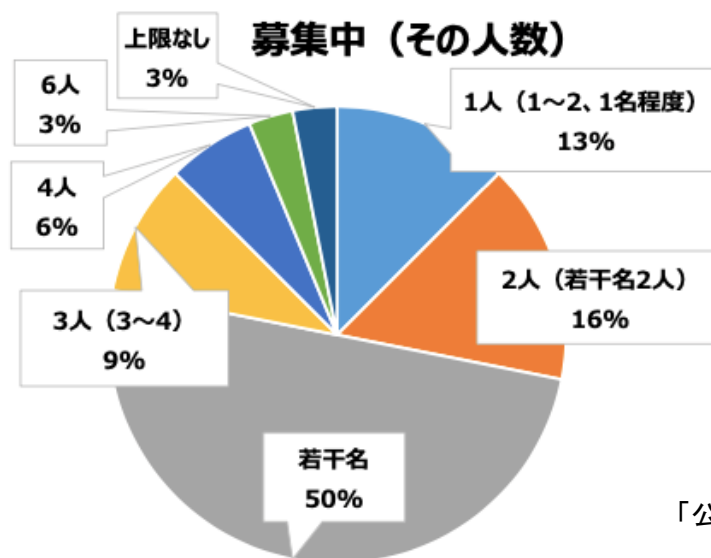
「新規学卒就職者の離職状況
平成29年3月卒業者の状況」より

募集状況

募集中 **82.5% (33/40)**

検討中 5.0% (2/40)

予定なし 12.5% (5/40)



- 自治体が行政医師を一所懸命に雇用しても、医師の中途退職は非常に多い。
- 行政医師は“宝(だとすれば)の持ち腐れ”の可能性も十分にある。
- 定年前に転職したくなる、逃げたくなる、環境である結果と捉えることもできるのではないか。
- 離職率が高いということは、その情報を聞いていて入職したいと思えない職場、と認識される悪循環に陥る。

当時の県保健所長会長から頂いた個別指導

- お顔を合わせる度に、“ちょっと手帳持っていらっしゃい”とface to-faceで数時間ということもしょっちゅう、ご指南をいただいた。その期間は4年間。
- “自分のことは自分でなんでもできるように(人にやらしてもらおうとしない)”
- 短期間に数多くの研修に行かせてくださった。”研修に行く手続きはもちろんその予算も自分でもらってきなさい””研修に行ったら復命をするだけではなく必ず自分が講師となって地域に出向きなさい”
- “行政の業務にはそれまでの歴史があるから、その歴史にも心配りをしなさい”
- “事務所の職員が出掛ける業務、その全てに同行しなさい(心構えでいなさい)”
- “群馬県民手帳を毎年買って使いこなしなさい”
- “職場の飲み会は絶対出席”
- “仕事納め、仕事始めは絶対出席”
- 所長の代わりとして行った会合、研修会は数え切れない。
- わたしが初めて話す内容の講演にはいつも付き添ってくださった。

- 指導方法はもちろん対象者によって異なる
- でも自分本来の性質はひとつ。。。。
- 世代間のギャップはないわけがない
- 公務員的価値観も社会情勢に合わせて変化は大きい
- 魅力的な指導というのは、どういうものか
- 指導する側、指導される側どちらにも迎合するものではない
- 「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ。
話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。
やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。」(山本五十六さん)

かわいい子には旅をさせろ、を実践しています。

- 日本公衆衛生学会
“新型コロナウイルス対策 調査研究・実践開発 推進助成[奨励賞]”
- 地域保健総合推進事業
“医療構想と包括ケアの推進における 保健所の役割についての研究”

- 良いとは言えない関係性が公衆衛生医師と職場で続いているとしたら、組織内の環境を整備することが、公衆衛生医師の育成をするためには最も効果的だろう。しかし、これは公衆衛生医師に限らず全ての職種にとって同じである。
- 環境を整備するには、時間も労力もストレスも多くかかるが、それでも、地道に取り組むしかない。焦らず“三步進んで二歩下がる”の感覚で進めば十分ではないか。公衆衛生医師の存在が業務を推進する上で役立つ、ということを経験して実践していくことが、職場の環境整備をするには有効策と言える。
- 緊急的な災害時対応、感染症対応で具体的に役に立っていくことに加えて、日頃からの本庁と大学医学部の橋渡し(教授と接近した関係性の構築は公衆衛生医師の得意技)をしたり、医学生への講演、医学生・研修医の研修の受け入れに快く対応(公衆衛生医師に押し付けて良い雰囲気づくり)したりする中で、若手公衆衛生医師の獲得という成功体験と、育成で試行錯誤する悩ましい経験を共に積み重ねることで、健康福祉部局内で公衆衛生医師の存在価値が高まると考えている。

2018年世界保健機関(WHO)本部に群馬県から派遣

- 群馬県職員としてWHO本部で半年間勤務
- 2つの部門で勤務した。

患者安全部門の責任者
ニーラム先生

感染症の予防と管理部門の責任者
ベネデッタ先生

奨励賞

コロナ禍における公衆衛生医師の確保と育成に関する調査と実践活動の発展

武智 浩之 殿

あなたは公衆衛生の分野において優秀な業績をあげられましたので本学会第80回総会にあたりここに奨励賞を授与します

2021年12月21日

一般社団法人日本公衆衛生学会

学 会 長 小林 廉毅

理 事 長 磯 博 康



令和3年12月21日
第80回日本公衆衛生学会奨励賞



令和4年3月23日
業績職員等表彰(知事表彰)

表彰状

利根沼田保健福祉事務所

医監 武智 浩之 殿

貴殿は全国規模の「公衆衛生医師」の確保と育成に関する取組に尽力し県政の振興発展に貢献されました。その功績は誠に顕著であり、ますので表彰いたします。

令和四年三月二十三日

群馬県知事

山本 一大



まとめ

- 育成に理解のある職場環境にするには自分自身が努力することが必要。
- その努力をするには、所属長や先輩からの指導、支援が受けられることが必須条件。
- 真面目に取り組んでいる様子は必ず見てくれている。
- 自分が気づかないうちに育成をしてもらっている。
- モチベーションが高い公衆衛生医師が自治体内で増えるためには、育成された経験を共有することはきっと有効。



自分の気づきを
後輩に伝えられる
と良いのですね。