

公衆衛生だより No.8

令和7年10月17日
発行：公衆衛生委員会

公衆衛生委員会では、月に1回程度外部委員より公衆衛生等について有益な情報を提供いただいております。協会職員の皆さまにもお役立ていただける内容が多くあると考え、ご紹介させていただきます。

ぜひお読みください。

今回は、8月と9月の公衆衛生委員会でご発表いただいた外部委員の先生方からの情報をご紹介します。

ご発表いただいた先生方

宮園 将哉 先生（大阪府岸和田保健所 所長）
堤 明純 先生（北里大学医学部公衆衛生学 教授）

令和7年8月14日
地域医療振興協会公衆衛生委員会

公衆衛生・行政医師の確保と育成

大阪府岸和田保健所 宮園将哉

ストレスチェック制度の
対象拡大について

令和7年9月11日（木）
公益社団法人地域医療振興協会 公衆衛生委員会

堤 明純（北里大学医学部公衆衛生学）



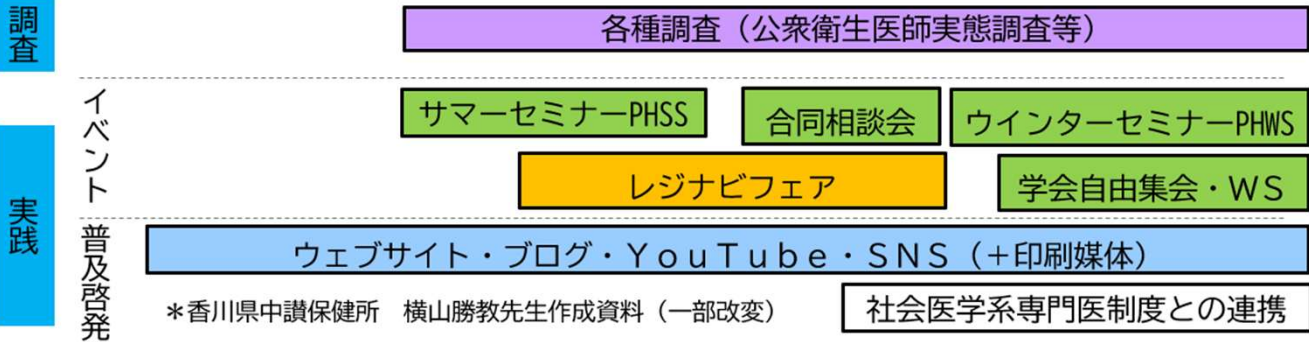
宮園 将哉 先生

大阪府岸和田保健所 所長

「公衆衛生・行政医師の確保と育成」をテーマに情報共有いただきました。

「採用×マーケティング」の人材確保・育成事業のイメージ

公衆衛生医師の人材確保・育成に至るまでの4ステップ



*香川県中讃保健所 横山勝教先生作成資料 (一部改変)

社会医学系専門医制度との連携

各種イベント

公衆衛生医師サマーセミナーPHSS

公衆衛生に関心のある医学生・医師・若手公衆衛生医師を対象にサマーセミナーを開催している。年々、応募者数も増加しており、内容も充実してきている。

レジナビフェアへの出展



今年度は福岡（5月18日）・東京（6月29日）・大阪（7月6日）の3か所で出展し、一つの進路として公衆衛生医師の広報活動を行った。

全国保健所長会 YouTubeチャンネル・ブログ

Public Health Doctor Channel

公衆衛生医師チャンネル



YouTube「公衆衛生医師チャンネル」やブログ「保健所長のお仕事紹介」で、公衆衛生医師のインタビュー等で業務を紹介したり、各種セミナーの広報動画や講演動画等を公開している。

公衆衛生医師の確保育成の今後の方向性

・事業班員の若手医師については、事業班活動を通じて、Google等のクラウドサービスやYouTube・ブログ等を扱う**デジタルスキル**や、それらを用いながら**デザインや情報発信のスキル**を身に着けることで、**各自の所属での通常業務やDHEAT等災害時被災地支援活動等で活用できることが期待**されている。

・今後は公衆衛生医師が単に「不足しているから確保する」のではなく、**医療・保健分野の社会的な課題**に対して、行政機関に勤務する医師として改善や解決に導くことができる**「公衆衛生医師」を主体的に確保し育成していく**必要があるのではないか。



堤 明純 先生

北里大学医学部公衆衛生学 教授

「**ストレスチェック制度の対象拡大について**」をテーマに情報共有いただきました。

先の国会で、現在50人以上の労働者を有する事業場で義務となっているストレスチェック制度が、労働者数50人未満の事業場についても実施が義務となることが公布された。今後3年以内の政令で定める日に施行される予定である。

今回の報告では、現在、国で進められている「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」作成に係る論点等について紹介する。

< 論点1 > 関係労働者の意見を聴く機会の活用

衛生委員会等の設置義務がない50人未満の事業場においては、労働者が安心してストレスチェックを受検できるように、関係労働者の意見を聴く機会を活用することが適当である。ただし、関係労働者の意見を聴く機会は、その事業場の実情に応じた方法とし、衛生委員会等のように会議体の構成に係る要件は課さないことが適当であるものの、実効性を確保していくことが重要である。

< 論点2 > 事業者の関わり方及び外部委託先の適切な選定

50人未満の事業場において、ストレスチェックの実施を外部委託する場合であっても、事業者が主体的に取り組んでいくための実施体制・実施方法についてどのように考えるかが重要である。

< 論点3 > 調査票（項目数、調査形態等）

次の2点の検討が必要である。

①50人以上の事業場に対しては、ストレスチェック指針において「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）の利用が推奨されているが、当該簡易調査票の簡略版（23項目）も含め、負担軽減等の観点からそれぞれの方式のメリット・デメリットを踏まえ、50人未満の事業場において、どのような調査票の活用方法が考えられるか。

②調査形態について、紙の調査票を用いた方式やデジタル媒体を用いてウェブ上で回答する方式等があるが、50人未満の事業場においては、プライバシーの保護や実効性等の観点からそれぞれの方式のメリット・デメリットを踏まえ、どのように実施することが考えられるか。

< 論点4 > 面接指導

主に次の2点の検討が必要である。

- ①面接指導について、50人未満の事業場の特性を踏まえ、対象者が安心して申出をすることができるよう、プライバシー保護の観点を含め、どのような環境整備が必要か。
- ②地産保（地域産業保健センター）等の外部機関への依頼手続きや情報提供の仕方など、適切に面接指導を実施するためにはどのようなことに留意する必要があるか。

< 論点5 > 集団分析・職場環境改善の対応

労働者のプライバシー保護の観点から、個人が特定されない形での集団分析の実施について、50人未満の事業場においては、具体的にどのような実施方法が考えられるか、検討が必要である。なお、10人未満の事業場においては集団分析を実施することは慎重であるべきと考えられる。

< 論点6 > 労働者のプライバシー保護

主に次の2点の検討が必要である。

- ①50人未満の事業場での①ストレスチェックの実施・受検勧奨、②個人結果の通知・保存、③面接指導の実施・申出勧奨（申出時の事業者への個人結果の提供の有無を含む）、④事後措置等の各段階において、労働者のプライバシー保護の観点からどのような対応が適切か。
- ②事業者が外部委託先に提供を強要したり、労働者に同意を強要するなど不正な手段により、個人結果を取得してはならないことや、プライバシー保護を担保する不利益取扱の禁止についてどう明示するか。

< 論点7 > 10人未満等の特に小規模な事業場における ストレスチェック制度の実施

労働者数10人未満等の特に小規模な事業場におけるストレスチェック制度の実施について、プライバシー保護の観点や実施体制等の実態も踏まえ、現状に即した取組可能な実施内容についてどう考えるか、検討が必要である。