



自治医科大学
Jichi Medical University

令和3年10月15日(金)

令和3年度保健師中央会議および健康危機における保健師活動推進会議

新型コロナウイルス感染症対応に係る 保健所の体制整備と統括保健師の役割 ～保健所支援を通して～

自治医科大学看護学部

春山早苗

令和3年10月15日

令和2年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）

「新型コロナウイルス感染症対応に関わる保健所業務における外部委託、非常勤職員等の効果的な活用のための研究」

春山早苗（研究代表者、自治医科大学）・吉川悦子（日本赤十字看護大学）・

石橋みゆき（千葉大学大学院）・雨宮有子（千葉県立保健医療大学）・

奥田博子（国立保健医療科学院）・井口理（日本赤十字看護大学）・

島田裕子（自治医科大学）・江角伸吾（自治医科大学）・関山友子（自治医科大学）

目的： COVID-19の感染拡大時も含めた保健所の体制整備のために、外部委託並びに非常勤職員及び応援派遣された各自治体保健師等（以下、外部委託等）を効果的に活用するための方法や留意点等を示したガイドラインを作成する

調査対象： 保健所または本庁の管理的立場または感染症担当の保健師を含む自治体職員。

実際には、4県の6県型保健所8名（保健師7名、その他1名、うち管理的立場7名）、6県の7市区型保健所11名（統括保健師4名、その他の管理的立場の保健師6名）、9県の本庁13名（統括保健師7名、その他の管理的立場の保健師2名）、4県の保健所設置市の保健師7名（うち統括保健師3名）、計39名

調査項目： ① COVID-19対策のための保健所業務体制の変更に関わる意思決定プロセスに関する内容（外部委託等の契機・状況、意思決定に関わる契機・情報、選択した方法、組織内外の調整内容、人的資源に関わるマネジメントの成果と課題）

② 業務プロセスの再構築等実務レベルのマネジメントに関する内容（業務フローと作業内容、選択した方法、委託・依頼した業務とその理由、委託・依頼するにあたって必要となったこと、活動体制や業務フローの変更の必要性の有無、優先順位付け・重点化や効率化の必要性の有無、等

調査方法： 令和3年2～3月にヒアリング

アウトライン

1. 保健所と本庁との連携、
都道府県と保健所設置市との連携
2. 保健所内の体制整備
3. 関係機関との連携と役割分担
4. 統括保健師の役割、そして
これからの保健所の体制整備に向けて

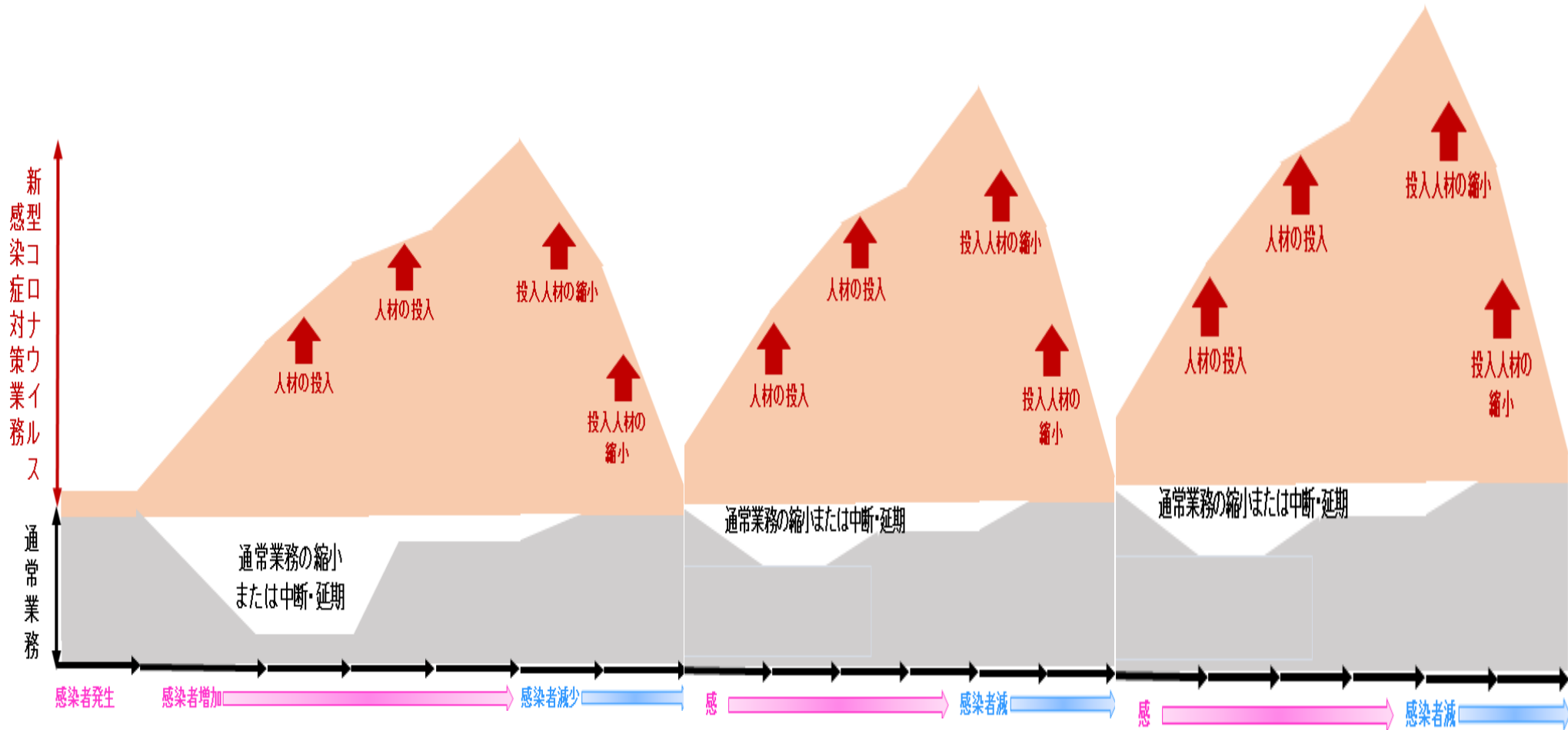
参考資料

「今後を見据えた保健所の即応体制の整備について」

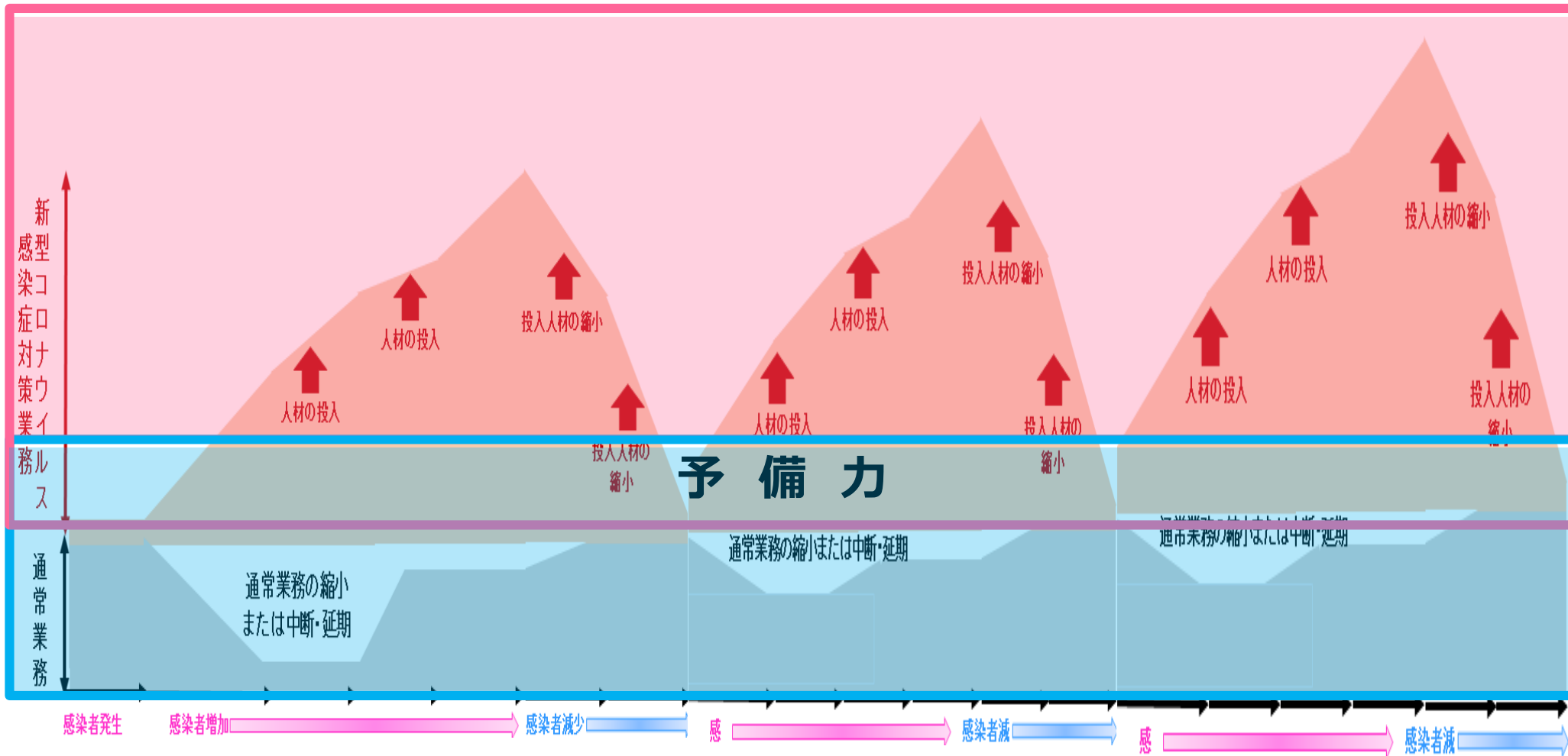
(令和2年6月19日) <https://www.mhlw.go.jp/content/000641920.pdf>

- 各自治体において全庁的に取り組む
- 本庁と管内保健所の更なる連携強化はもとより、都道府県と管内の保健所設置市や特別区の一層の連携を図る
- 都道府県が中心となり、相互に連携の上、体制整備に取り組む

COVID-19対策に伴う業務量の変化と 人材活用のイメージ



COVID-19対策に伴う業務量の変化と 人材活用のイメージ



増大する保健所業務に対応するためには・・

- 通常業務の縮小・中断
- 役割分担の見直し
- 業務の効率化を図る
- 業務の優先順位や重点化を考える
- 人的資源を投入する

保健所と本庁との連携、 都道府県と保健所設置市との連携

本庁は保健所のニーズを把握する

- 保健所を支援する組織や人員を本庁に設置・配置する
- 保健所にリエゾンとして本庁職員を置く

取組例（都道府県本庁）：本庁に保健所支援グループを設置し、各保健所の状況を保健所支援グループの保健師が巡回して把握した。保健所においてリエゾンとして保健所職員と一緒に動き、必要な投入人員を判断した。

取組例（保健所設置市本庁）：本庁に保健所支援担当保健師を置き、市内保健所のニーズ把握をした。市内保健所を対象に調査を実施、各保健所の困り事、どのような人材・人員を投入し、どのような工夫をしているか把握した。

- 統括保健師等本庁の職員が保健所へ出向き、保健所の状況を把握する
- WEB会議等により、本庁と保健所または保健所間で課題を共有する

取組例（都道府県本庁）：保健所との情報共有のためにメールやWEB会議を行った。課長会議で他の保健所の体制を知りたいという要望が出て、保健所体制を集約し共有した。その後は保健所から体制を変更する度に連絡が入るようになり、それを他の保健所にメールで周知した。各保健所は体制を考える参考にしていた。通常業務をどのように行っているのか、専門職としてどのような役割を担っているのか等も共有した。

本庁と保健所の役割分担を見直す/ 本庁で一括できる業務を検討する

取組例（保健所設置市本庁）：当初は各区のセンターで疫学調査を実施。第2波時に発生届けは各区で受理、各区で保健師が基本データを入力後、本庁へ連絡。本庁で疫学調査を実施、その結果をデータ入力。各区がそれを見て濃厚接触者・接触者の検体採取の差配。

取組例（都道府県本庁）：第2波後、休日・夜間の相談業務を各保健所対応から1カ所に集約・対応することとし、人員を確保し、会計年度任用職員として雇用した。

広報部署との
連携も重要

保健所は人員投入の必要性を判断し要請する/ 本庁は保健所への人員投入の必要性を判断し、必要時、 保健所へ提案する

取組例（県型保健所）：本庁から応援の必要はないか、大丈夫かと電話があった。どの業務に何人必要か算出できず要請できずにいたら、再度、本庁から応援の必要性について連絡があった。感染症担当の保健師等と必要人員を話し合い、保健所長に了解を得て、事務次長に要請の依頼をした。

取組例（都道府県本庁）：統括保健師等本庁の保健師が保健所へ行き、保健師や各部署のリーダーにヒアリングをし、人員投入の必要性を判断した。

都道府県と保健所設置市との連携体制を構築する

- 統括保健師等県の本庁の職員が市保健所へ出向き状況を把握する
- 市保健所にリエゾンとして都道府県の本庁職員を置く

取組例（都道府県本庁）：県内保健所設置市における感染拡大に対し、当初、COVID-19対策本部の職員が3人、3日ずつ交代で、実務の応援及びリエゾンとして入った。通常業務とCOVID-19対応業務を分け、COVID-19対応業務を行う場所と電話回線の整備について助言した。

取組例（都道府県本庁）：保健所設置市との調整を担うリエゾンとして、保健所設置市の保健師が県本庁に派遣された。その者を通じて本庁から各保健所設置市への周知内容を伝達。その他、各保健所設置市の電話対応、調整対応はその保健所設置市からの保健師が担った。長期派遣ではなく日替わりや週替わりとした。

- 都道府県の本庁と市の本庁または保健所で課題を共有する

取組例（都道府県本庁）：県の統括保健師が、陽性者数に対し県内保健所設置市から宿泊療養の対象者が上がってこない、保健所の窓口担当と電話が繋がらない等のことから、保健所の逼迫状況を捉え、厚生労働省からの支援チームの受入れを提案した。県統括保健師から保健所設置市の統括保健師に連絡し、市の統括保健師も保健所勤務ではなかったため、一緒に市保健所の状況を確認、課題を共有し、応援の必要性について合意した。平時に統括保健師同士のコミュニケーションがよく図れていたことが影響した。

統括保健師同士の連携が重要

本庁は保健所に投入する人員の根拠を資料等を用いて示す

取組例（都道府県本庁）：2週間に1回程度、総務部署との人員要求のための折衝があった。感染者数による複数のパターンを想定して、技術系職員と事務系職員各々の人数を算出し、配置を検討した。人員投入に関する本庁との連絡窓口は保健所の事務系次長で、本庁保健福祉部局の保健所支援担当事務系職員がリエゾンとして保健所へ行き次長とやり取りをしながらマネジメントした。次長は感染症関連書類の発行件数や滞り状況、保健所職員の時間外勤務時間のデータ等を把握していた。本庁の保健所所管課の保健師の実感と現場を見てきた保健所支援担当事務系職員とで算定基準を照合して、大凡の必要時間を決定した。これらを必要な人員要求のための資料とし、その作成は本庁の事務系職員の協力を得た。

取組例（都道府県本庁）：週単位保健所単位の「保健所の感染者数/保健所のCOVID-19業務担当可能な保健師数」のデータを出し、それを根拠にその値の小さい保健所から大きい保健所へ保健師に応援に行ってもらった。

➤ 投入人材の業務実績を記録に残し、それを根拠に投入人員を算出する

取組例（都道府県本庁）：陽性者数の急速な増大に対応するために、県庁事務系職員による保健所への応援体制をとることとなった。総務部署の人事担当から、根拠資料として必要人員や業務内容、日々の活動実績等を求められた。このため、本庁からの職員に日報（活動内容の記録）の記載を依頼し、それを2週間ごとに集計して、投入した人員の適切性判断のための根拠資料とし、人事部署と調整した。

保健所内の体制整備

外部委託等が必要となった状況

➤ (予想を上回る) 陽性者の急速な増加/緊急事態宣言の発令

保健所管内人口10万対陽性者数が週あたり20人以上の継続/1日の新規陽性者数2桁以上の継続(県型保健所)、等

➤ クラスターの発生

大規模化/複数同時発生/障害者施設や外国人コミュニティ等の集団特性の多様化

➤ 業務の増大

保健所管内週別相談件数・PCR検査数の増加/健康観察対象者数の増加/専任保健師1人当たりの陽性者数の増加/保健所管外からの調査等依頼件数の増加/就業制限等の通知30件超/日、等

➤ COVID-19対応業務の遅延

疫学調査・自宅療養者や濃厚接触者への対応の遅延、宿泊療養者の決定の遅延、データ入力・事務処理の遅延、指揮命令系統が不明確になる、等

➤ 入院病床の逼迫に伴う自宅療養者の健康観察の体制強化

➤ 保健所職員の時間外勤務の継続・増加

土・日に休めない日が続く、夜間の呼び出しが増える、等

➤ 中長期での対応を見越した体制づくり

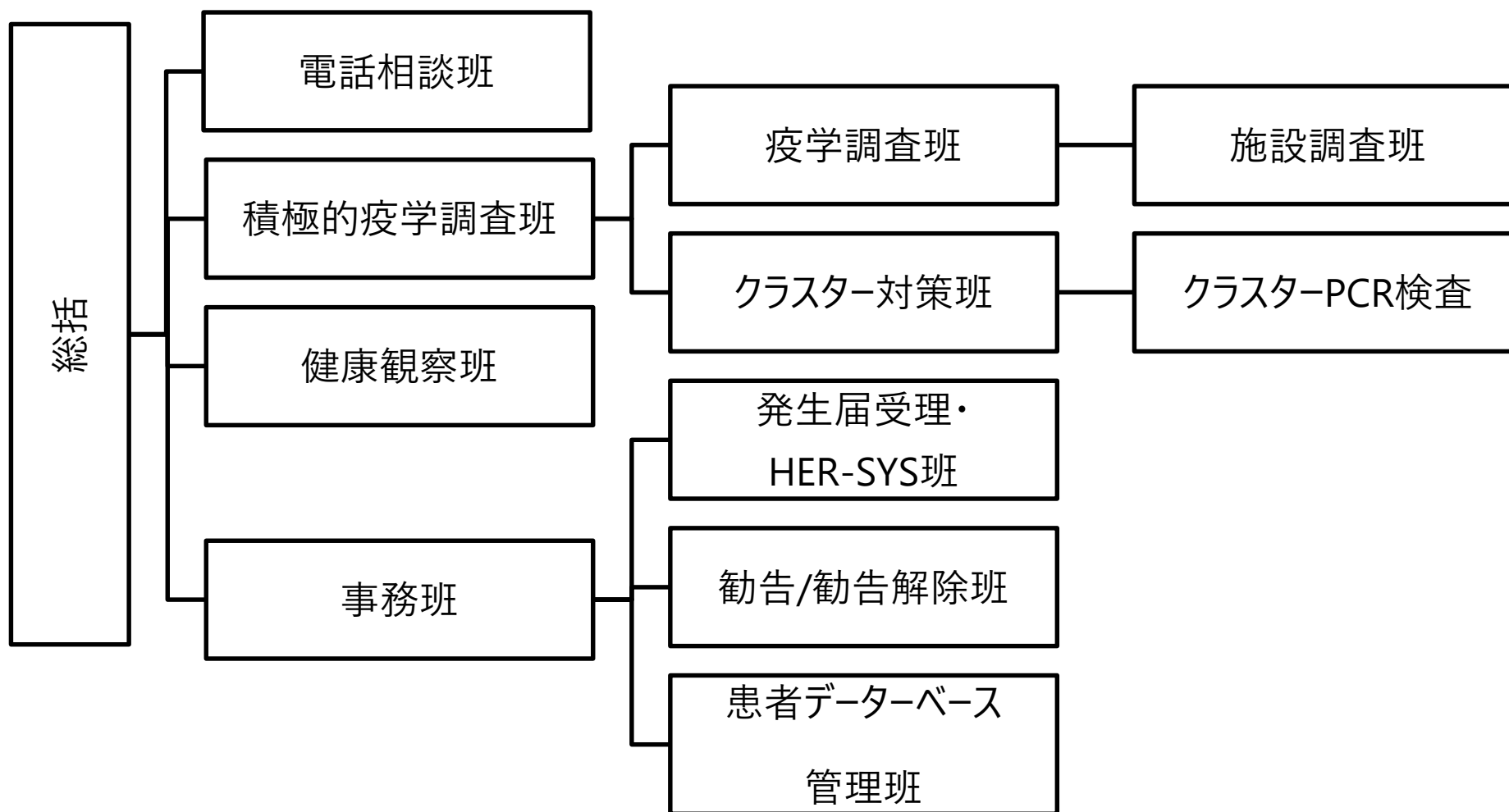
➤ 通常業務の遅延・中断

等

保健所内の合意を得ながら保健所体制の見直し・再編をする/保健所における全所体制を構築する

コロナ対応という最優先事項の目的を果たすために
組織が機能し続けられるよう業務や役割の構造を変えていく

新型コロナウイルス感染症対策班編制の例

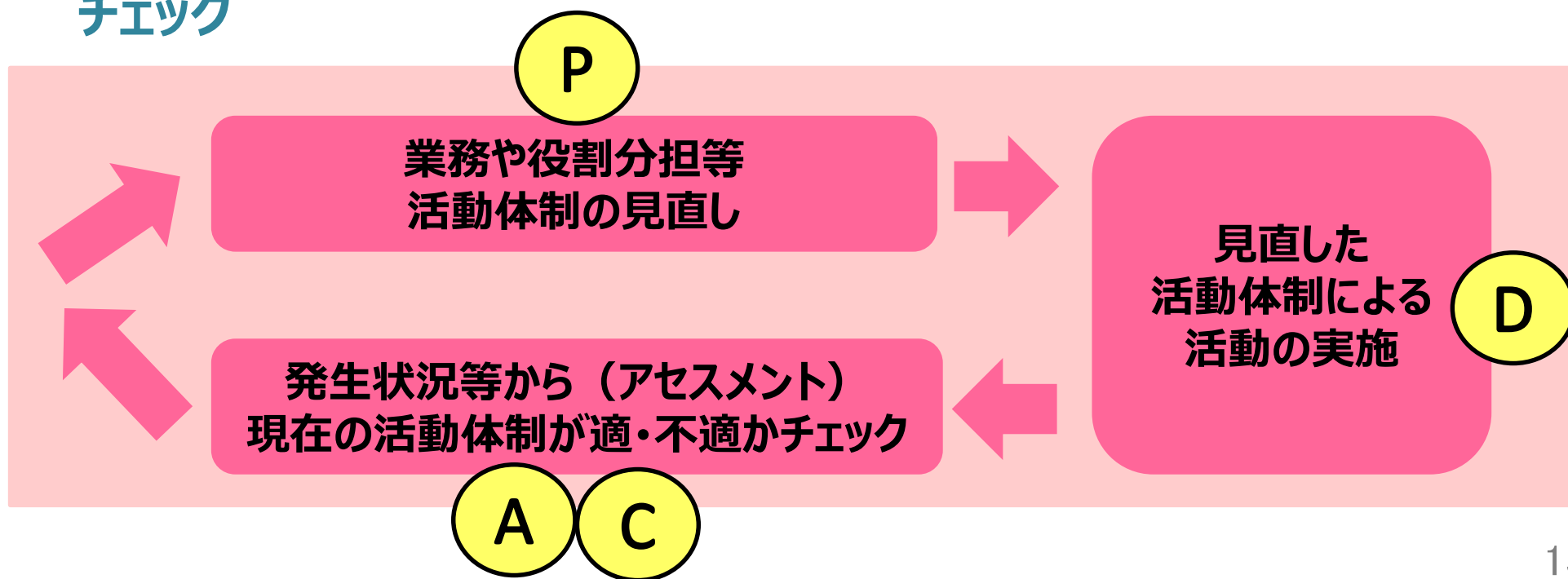


課題

- 平時の縦割体制を脱することができない
- 書内各課の合意が得られない
- 業務に追われ、活動体制の見直しができず、最初に決めた活動体制を変えられない



立ち止まって、COVID-19対応体制についてもPDCAサイクルで
チェック



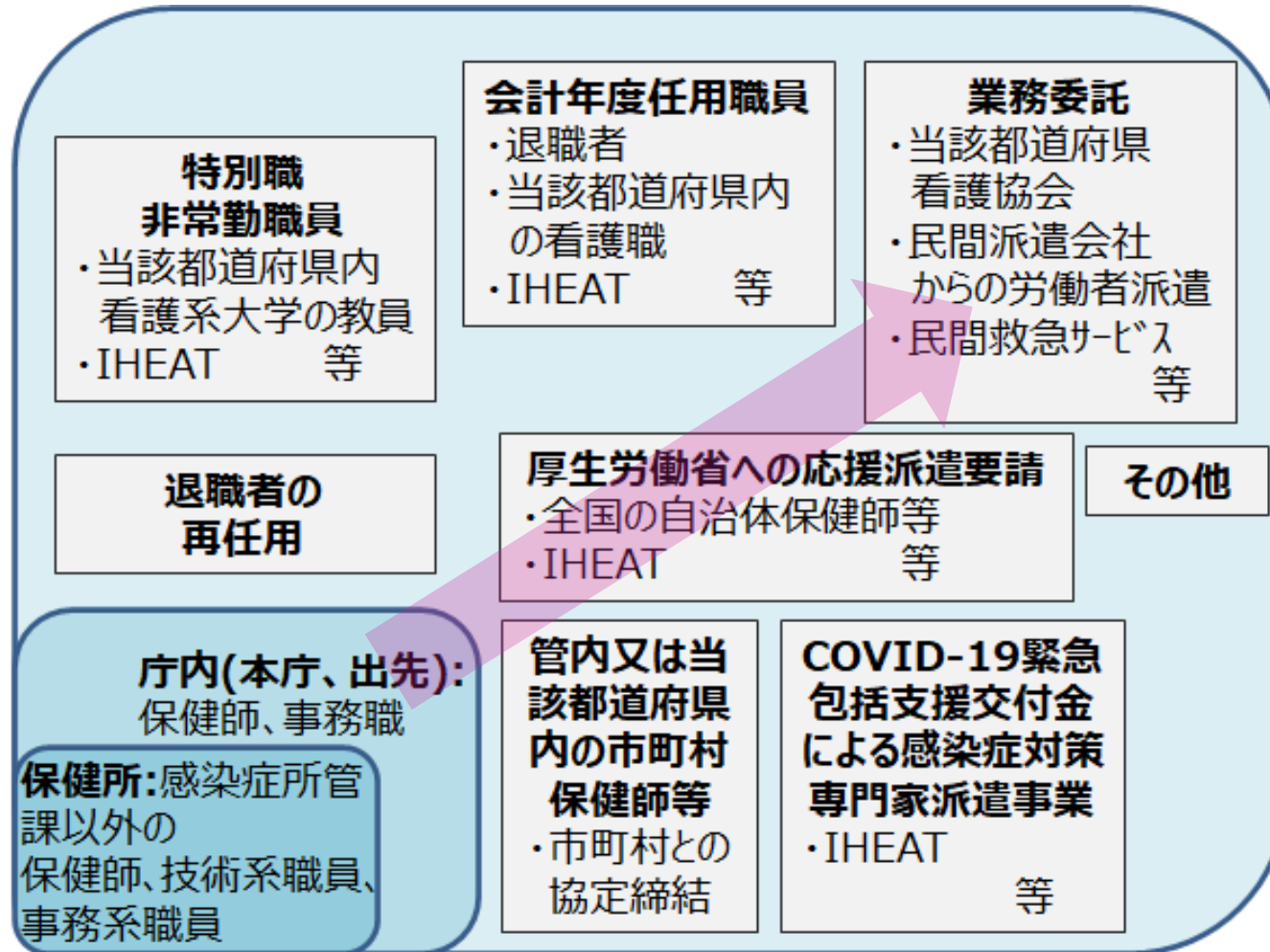
保健所内の合意を得ながら保健所体制の見直し・再編をする/保健所における全所体制を構築する

- 保健所長等のイニシアティブの下、方針及び保健所内の指揮命令系統を明確にする
- 課長レベルの会議等、所内の合意形成の機会をつくる
- データ管理のシステム化・効率化を図り、業務負荷を軽減する
- 人員確保を機に通常業務も並行して行える体制に整えていく

管理的立場の
保健師と事務系管
理職との連携が重要

人材の見当を付け、必要な人材・人員を確保する

保健所等におけるCOVID-19対応体制を強化するための人材



IHEAT : Infection disease Health Emergency Assistance Teamの略。保健所等で積極的疫学調査を中心とした業務を支援するため、関係学会・団体等を通じて募集した外部の専門職であって、支援協力者の名簿に登録された者。

人材の見当を付け、必要な人材・人員を確保する(庁内)

取組例（都道府県本庁）：緊急事態宣言の発令時、県のBCPに基づいて、調整部局の調整により各保健所へ様々な職種の庁内職員が入る体制がとられた。保健所の要望に応じて数人ずつ入った。

- COVID-19業務を担える人材を、感染拡大への対応を見据えて、育成しておく/増やしておく
- 庁内全保健師体制や保健所間の連携体制を構築する

取組例（都道府県本庁）：陽性者の少ない保健所から陽性者の多い保健所への応援から始まり、その後、庁内の保健師及び医師による支援チームとした。各保健所のリーダー保健師と情報交換しながら、公式には保健所の事務系次長に応援協力を求めている。

管理的立場の保健師/
リーダー保健師間の
連携・合意形成が重要

【参考】平時：統括保健師の効率的・効果的な保健活動の展開に関する留意点

【大項目】円滑な保健活動を推進するために統括的な管理・調整をする

中項目：課題解決のために必要な仕組みづくりにより、保健活動を推進

- ・課題解決のための場の設定・活用
- ・保健師間の意見調整や情報共有
- ・他部署・他職種との調整
- ・管理的立場の保健師で保健活動の優先順位を検討 等

人材の見当を付け、必要な人材・人員を確保する(庁内)

- 投入人材として庁内からの事務系職員を検討する
- 保健師が担っていたCOVID-19対応業務の一部を事務系職員に依頼する
- 事務的業務のフローを見直し、必要時、業務の切り分けを行い、庁内から事務系職員を投入する
- COVID-19陽性者（濃厚接触者を含む）への対応の全体像、業務フローや業務マニュアルを準備して、オリエンテーションやOJTを行う

人材の見当を付け、必要な人材・人員を確保する(その他の人材)

- 退職者
- 看護協会の協力やナースバンクの活用
- 市町村の保健師または事務系職員
- COVID-19対応地方創生臨時交付金の活用
- 会計年度任用職員
- 民間派遣会社への委託
- 厚生労働省の調整による専門家や支援チーム、他の自治体保健師等の派遣
- COVID-19緊急包括支援交付金による感染症対策専門家派遣事業の活用、IHEATの活用

人的資源投入のための体制を整える

➤ 方針の決定及び計画の立案

時間外や土日も含めた体制とその体制に応じた業務ごとの必要人員数・シフト、期間等を検討し、受援（人的資源投入）計画を立て、保健所内や当該自治体内で共有する

➤ 場所の確保及び必要物品等の準備

➤ 依頼する業務を明確にする

保健師等技術系職員の専門的な能力が必要な業務と事務系職員で代替可能な業務、当該保健所の職員が担う業務と当該自治体内の職員が担う業務、投入した人材等が担う業務を検討し、決定する

➤ 業務マニュアルの整備やオリエンテーション等の計画を立てる

各業務のマニュアルの整備やオリエンテーション、必要時、研修等の計画を立てる

➤ 業務フローや指揮命令系統等を明確にする

受援（人的資源投入）により対応の漏れや不足が生じないように、全体の業務体制並びに具体的な業務フローや指揮命令系統等を明確にする。併せて保健所側の投入人材のマネジメント役割を担う者と投入人材側のリーダーを置くことを検討する

➤ 評価し、方針や計画を見直す

保健所機能の維持・強化等の面から評価を行い、必要時、方針や計画、保健所体制を見直す

人的資源投入のための場所の確保及び必要物品等の準備

◆ 場所の確保

- ・COVID-19対応のための保健所体制の見直しや再編成とともに検討

◆ 業務全般関連の必要物品等

- ・PC、プリンター、ネット環境（WiFiルーター）、（携帯）電話、ヘッドセット、FAX、電源、机、椅子、ホワイトボード、ライティングシート、事務用品 等
- ・（必要時）庁内のネットワークにアクセスするためのIDとパスワード
- ・地図（受診・相談センター、PCR検査実施医療機関、入院及び宿泊療養施設のプロット）
- ・各種参考資料（住民、企業・事業者、教育機関、福祉施設等対象種別ごと）

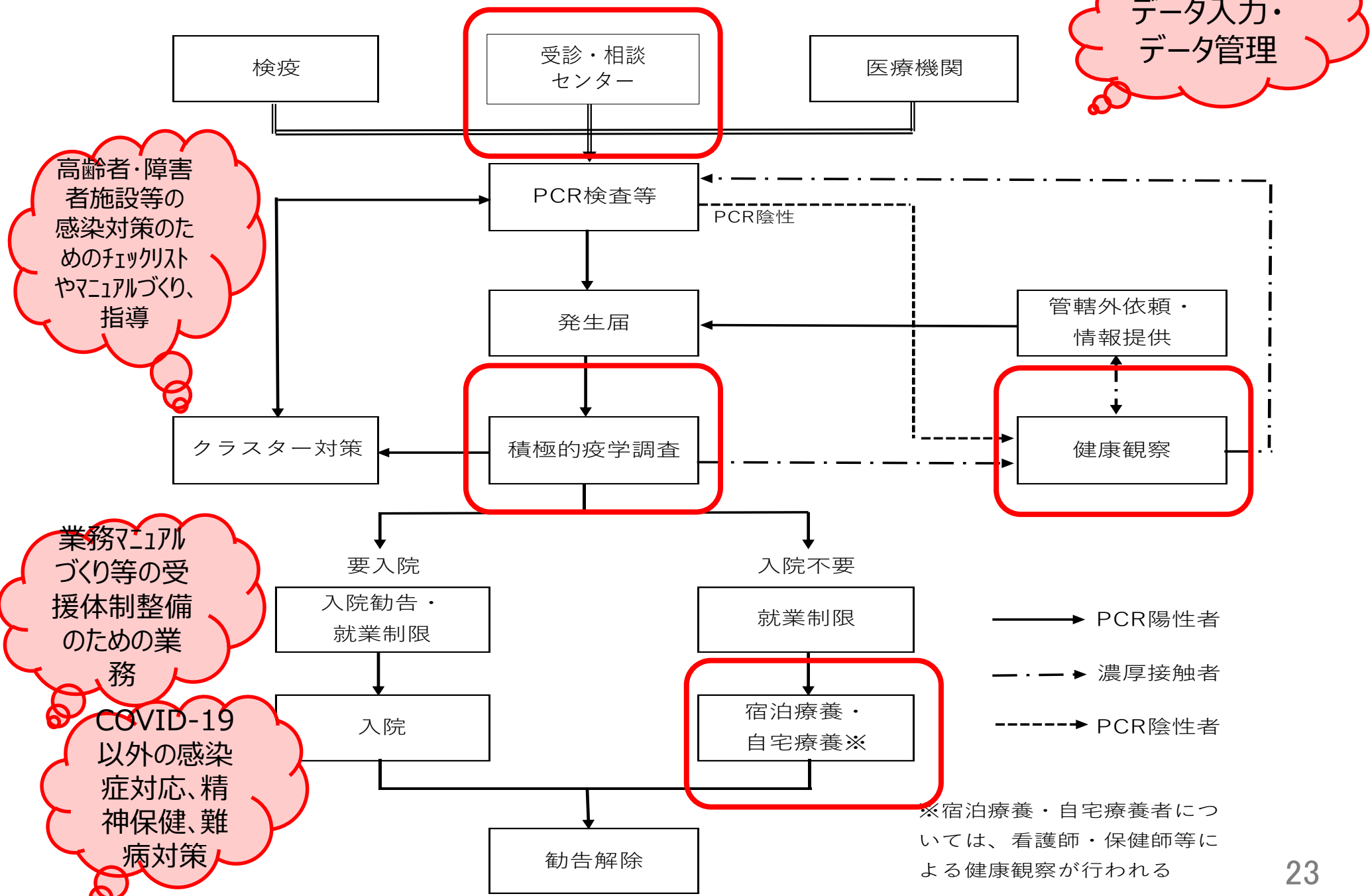
◆ 電話相談関連の必要なもの

- ・電話相談マニュアル
- ・相談対応記録様式（記録及び集計・報告のための様式） 等

◆ 積極的疫学調査/健康観察関連の必要なもの

- ・積極的疫学調査マニュアル、健康観察マニュアル
- ・積極的疫学調査調査票、健康観察記録様式 等

◆ 依頼する業務を明確にする 応援派遣者等に依頼する業務



人的資源投入のための体制を整える

◆ 保健所のCOVID-19業務全体を踏まえた、投入人材のマネジメント役割を担う者を置く

- ✓ 調整内容：継続的な人員確保（またはそのために必要な本庁等への情報提供や人員要請）とシフト組み、業務の質を担保する体制づくり、陽性者の発生状況と保健所職員の業務遂行状況を踏まえた投入人材の配置と業務の割当て、等

◆ 保健所のCOVID-19業務全体を踏まえた、投入人材のマネジメント役割を担う者へのサポート体制を整える

- ✓ 保健所のCOVID-19業務全体を踏まえた、投入人材のマネジメント役割を担える者（リーダー等）を増やす
- ✓ 保健所のCOVID-19業務全体を踏まえた、投入人材のマネジメント役割を担う者の補佐役を付ける

人的資源投入のための体制を整える

- ◆ **投入する人材へオリエンテーション及び教育研修を実施し、OJTで補足する**
 - ✓ 保健所においては、投入する人材へのオリエンテーションが必要となるため、あらかじめ動画や資料等を作成し、当該人材へ周知を行い、業務遂行の円滑化や負担の軽減を図る
 - ✓ 投入する人材への教育研修を実施するとともに、OJTでさらに具体的に、かつ当該業務の重要点を補う

オリエンテーション及び依頼業務に必要な資料の準備

－投入する人材へのオリエンテーション内容の例－

- ① **組織体制、指揮命令系統**（応援派遣者等は受援側の指揮下にあること）等
- ② **実施体制**（受診・相談センター・地域PCRセンター・宿泊療養施設等の検査・療養体制、健康観察実施体制等）及び関係機関名・連絡先
- ③ **地域の発生状況**（感染者数（入院患者数・宿泊療養者数・自宅療養者数）、濃厚接触者数または健康観察対象者数、クラスター発生状況、受診・相談センターの相談対応件数、PCR検査数等）
- ④ **業務の概要**
 - ・ 全体方針、業務内容、現在の課題、応援派遣者に期待すること等
 - ・ 他の応援派遣者による支援状況
- ⑤ **個人情報取扱規程**
- ⑥ **各業務で使用するガイドライン、マニュアル、様式等**
- ⑦ **業務実施上の留意事項**
 - ・ 服務規程に関すること（勤務時間、休憩時間、名札の着用等）
 - ・ 業務に関する情報の共有方法（ミーティング、連絡ノート、連絡メール、ホワイトボード等）
 - ・ 資機材の使用法
 - ・ 自身の安全及び健康管理（健康観察の実施、緊急連絡先の確認）

人的資源投入のための体制を整える

◆ 業務フローや指揮命令系統等を明確にする

－ 業務フローの例 －

【受診・相談センター（電話相談）】



【健康観察】

□ 自宅療養者



□ 濃厚接触者



□ 帰国者

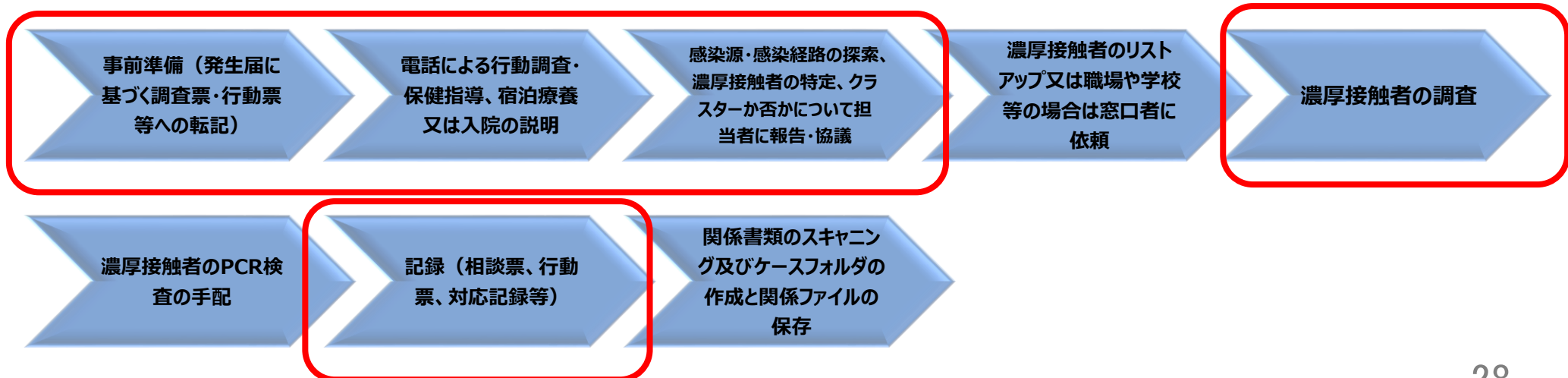
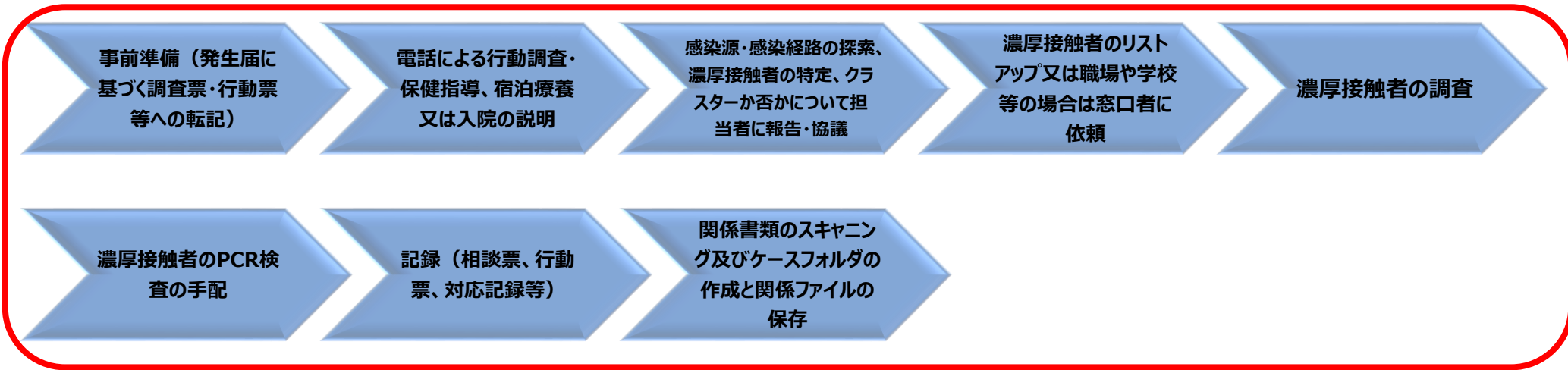


人的資源投入のための体制を整える

◆ 業務フローや指揮命令系統等を明確にする

－業務フローの例－

【積極的疫学調査】



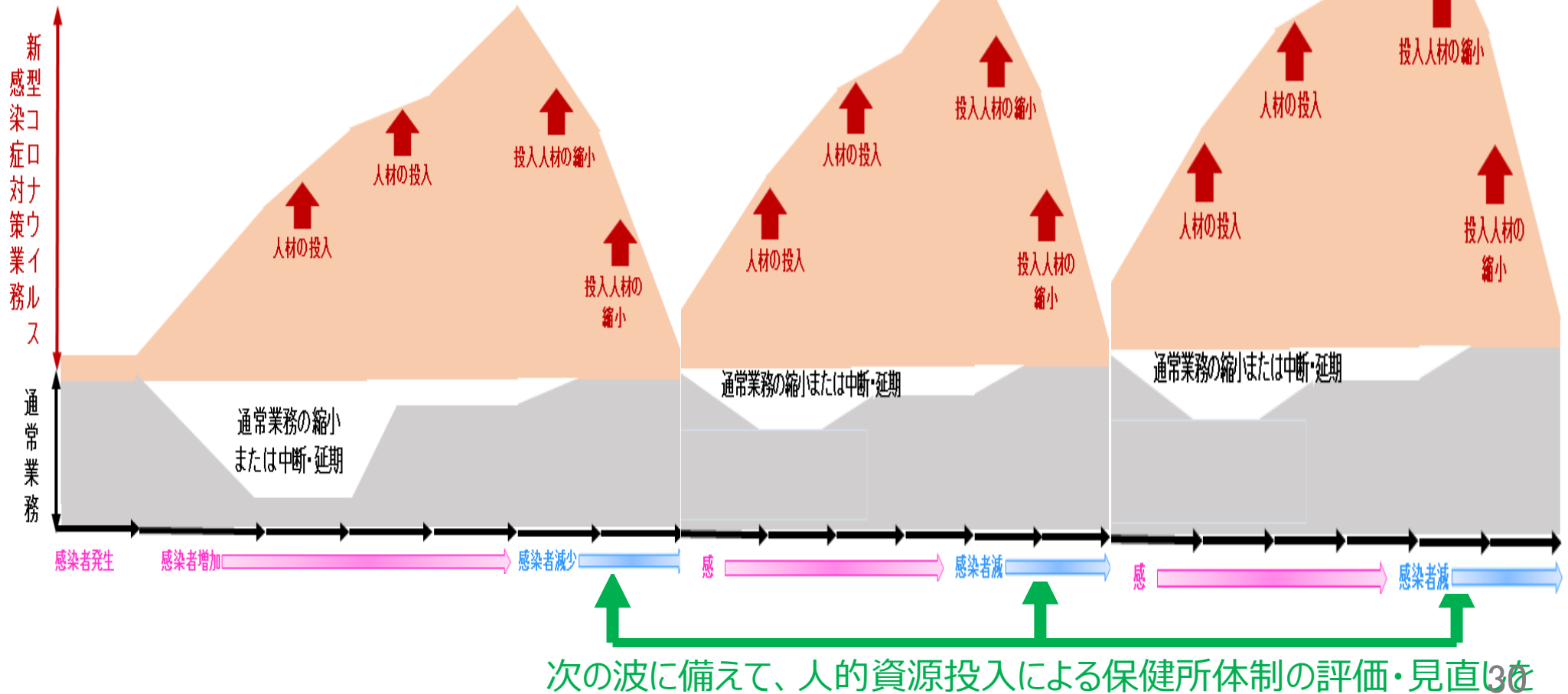
人的資源投入のための体制を整える

- ◆ 人材が投入されても円滑に業務が流れ、対応の漏れ等がないようにする
- ◆ 依頼する業務範囲を明確にする
- ◆ 依頼する業務について、投入する人材の相談役を明確にする
 - ✓ 陽性者や濃厚接触者への対応の全体像と依頼する業務の位置付けを理解できるようにする
 - ✓ 保健所職員が必ず確認する事項等保健所職員の役割や保健所職員と投入する人材の役割分担を明確にする
 - ✓ 情報共有や引継ぎ方法を明確にする（シフト前のミーティング、共有ノートやホワイトボード等の活用や引継ぎマニュアルの作成等）
 - ✓ 投入人材同士で申し送りや引継ぎができるようにする

人的資源投入のための体制を整える

- ◆ 投入した人員の縮小または投入終了を判断する
 - ✓ 陽性者数が減ってきても次の波に備えて人的資源の確保を継続する
- ◆ 感染の波が落ち着いてきた節目に人材投入を含めた保健所体制について評価する

COVID-19対策に伴う業務量の変化と人材活用のイメージ



管理的立場にある職員の役割

➤ 投入する人材の雇用形態の検討

例えば、会計年度任用職員として任用する際には、あらかじめ、任用に必要な事項（任期、勤務時間、給与、災害補償等）を詳細に整理し、準備しておく

➤ 人的資源投入の意思決定後の派遣元等との調整窓口

人的資源投入の目的・期間・内容等について派遣元等と調整する

➤ 組織的な受け入れ体制の整備

人的資源投入の目的・期間・内容等を組織内で共有し、コンセンサスを得るとともに、組織的な受け入れ体制を整備する

➤ 投入人材等が業務を行う班等のリーダーの後方支援

業務内容や業務遂行上の課題等について相談に応じ、調整する

➤ 人的資源投入（受援）計画の変更に関する意思決定と調整

投入人材の期間の延長や業務内容の変更等に関する調整を行う
次の投入人員算出の根拠資料となる投入人材の業務実績を記録に残す

関係機関との連携と役割分担

連携・協働する関係機関と目的

➤ 市町村

疫学調査・健康観察等の保健所業務への協力、感染対策に関する住民への啓発活動/リスクコミュニケーション、自然災害等発生への備えなど

➤ 医療機関、医師会、看護協会、訪問看護ステーション等

入院の必要性のある陽性者の把握と対応、リスクのある自宅療養者の健康管理や症状増強時の対応（特に医療機関逼迫時）、宿泊療養者の健康管理など

➤ 都道府県内の感染症専門医や感染管理認定看護師、高齢者または障害者施設等

高齢者または障害者施設等における感染予防対策の強化、感染症発生施設への対応の強化など

取組例（都道府県本庁）：クラスター対策専門家派遣事業を創設し、高齢者福祉施設等に雇用した看護師を派遣し感染防止に係る指導を行っている。

取組例（市区型保健所）：管内の高齢者施設等を含めた関係機関と、WEBにて感染症対策の勉強会を行っている。

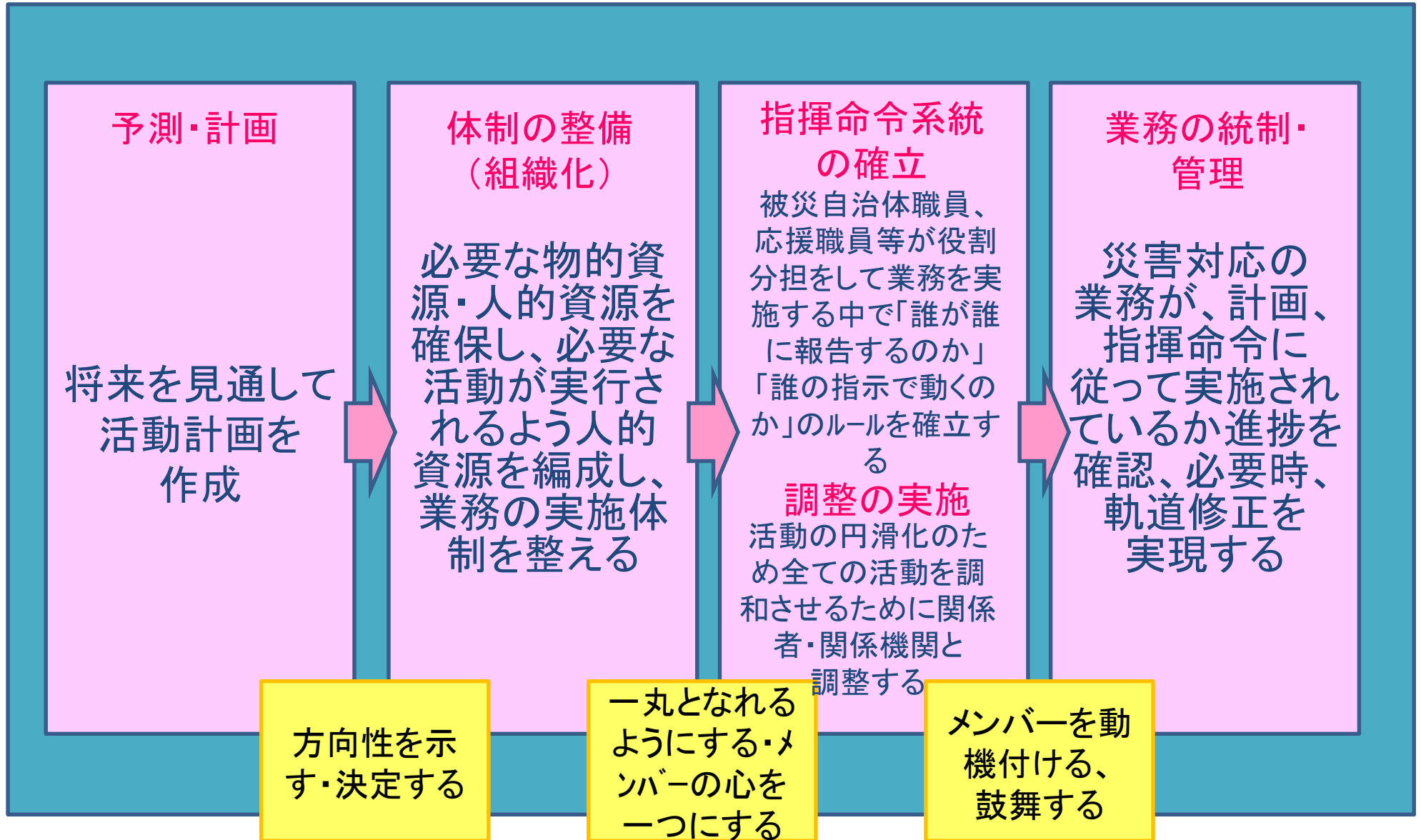


当該地域のリソースとその機能を活かし、
各々我が事と考えてつながり、役割分担を
見直して対応していく

統括保健師の役割、そして
これからの保健所の体制整備に向けて

災害対応業務に求められるマネジメント機能

内閣府（防災担当）：地方公共団体のための災害時受援体制に関するガイドライン 平成29年3月より



リーダーシップの発揮

統括保健師の役割

➤ マネジメント役割が鍵

- ・今後起こりうることを予測する
- ・増加している業務は何か
- ・職員への負担過多が認められる業務は何か
- ・必要なリソースがあるか、ある場合はリソースを確保し、配分・配置
- ・優先順位を変更する必要はないか
- ・業務や役割の構造を再構築する必要はないか
- ・ニーズや状況の変化に対応するために、それまでの経験等に基づき、新たな活動に取り組む必要はないか



組織の機能・役割は維持されているかモニタリング



死亡や重症化、まん延防止のために組織の機能・役割が維持されるよう、部署・組織横断的な活動をする

これからの保健所の体制整備に向けて

➤ これまでの経験をいかした体制整備

- ・これまでの経験を振り返り、保健所体制を評価。必要時、見直して次のCOVID-19の波に備える、または次の波に備えて計画を立てる
- ・今後の新興感染症発生時の体制づくりに向けて、危機管理体制を敷くのはどのような場合か、本庁と保健所等との役割分担、何についてどこがイニシアティブをとるのかなど当該地域で対応するための体制づくりと人づくり、など

➤ ICT化、デジタル化

陽性者等のデータ管理/陽性者等への対応等のICT化、デジタル化。それに関わる庁内ICT化関連部署との連携や関係機関との体制づくりなど

➤ 健康危機発生時の保健所職員等の健康管理体制整備

労務管理、モチベーションや健康の維持のための対応、庁内から保健所へ応援に入った職員への対応、デブリーフィングの機会の設定など

取組例（市区型保健所）：第3波時は管理職等の命令で休みを取るよう促した。

取組例（都道府県本庁）：保健所は様々な人材による支援を積極的に受け入れ、多忙ではあるが週1回は休める体制を整えモチベーションが維持でき、長期にわたり対応できている。

取組例（都道府県本庁）：保健所職員の中に健康を害する者が出ており、感染者数が落ち着いてきても、全所体制を敷きカバーしている。

参考資料

- 1) 新型コロナウイルス感染症対策における応援派遣及び受援のための手引き（令和2年8月30日）。令和2年度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）「市町村保健師の災害時保健活動遂行能力の向上のための教育教材及びその活用マニュアルの作成と検証」（研究代表者 春山早苗）
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000671711.pdf>
- 2) 厚生労働省健康局健康課長/同結核感染症課長/総務省自治財政局調整課長：「保健所に係る「新型コロナウイルス感染症に関する今後の取組」について」（令和2年9月25日）
・新型コロナウイルス感染症対策における応援派遣及び受援に関するガイドライン
<https://www.mhlw.go.jp/content/000680239.pdf>
- 3) 新型コロナウイルス感染症対応に関わる保健所体制整備のための外部委託及び非常勤職員等の活用等に関するガイドライン（令和3年3月31日）。令和2年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）「新型コロナウイルス感染症対応に関わる保健所業務における外部委託、非常勤職員等の効果的な活用のための研究」（研究代表者 春山早苗）
<https://dphn-training.online/moodle/>

* アカウントを作成して参考資料にアクセスしてください