

東秩父村と東松山保健所が互いの機能を活用した保健師人材育成と保健活動

東松山保健所 ○澁川悦子・磯貝瑞・信太咲季・服部友紀・松浦彩佳・山田瑞葉
太田浩将・古川和人・矢萩義則・荒井和子
東秩父村 小倉千佳・坂本樹俊・山崎充弘・栗島正行

1 はじめに

東松山保健所は、1市6町1村を管轄する埼玉県中央部に位置する保健所である。県内で唯一の村である東秩父村では、令和7年度の保健事業を保健師1名、新規採用の看護師1名で展開する体制になったことから、保健所が行う市町村支援により、住民への健康支援の維持向上及び互いに専門人材として育ち合える関係性の構築を目指し、3つの活動を展開した。

小規模自治体の持続可能な保健活動の推進は、国も喫緊の課題として様々な事業を展開していることも踏まえ、当所と東秩父村の実践と成果を報告する。

2 保健師等人材育成の場として活用した事業内容

- 1) 地域ケア担当者会議：月1回村主催。役付保健師参加。保健の立場で事例共有と意見交換
- 2) 保健所内人材育成事例検討会：月1回保健所主催。村保健師・看護師が参加
- 3) 学生実習：学生実習の機会を活用した村の健康づくり事業等への参加

3 実績及び成果

1) 地域ケア担当者会議（東秩父村主催） 表1

目的	内容	実績	村意見	保健所意見
住民が住み慣れた地域で暮らし続ける地域包括支援を目指し、関係機関・支援者による見守り体制構築のための社会資源と取組を明確にする。	・個別ケース会議 ・介護保険認定状況、障害・児童福祉等申請の状況報告 ・バトン訪問報告（対象：健康実態不明高齢者） ・その他	【参加者】 保健師の担当部長2名、担当課長1名でローテーションを組み各回1名	保健所から「今できている支援」に着目する発言を受け、課題の明確化や支援の更なる工夫を具体的に検討できた。	定例会議により、住民の個別課題の明確化と連携の基盤が形成されており、早期かつ円滑な支援体制構築に寄与していた。

2) 保健所内人材育成事例検討会（保健所主催） 表2

目的	内容	実績	村意見	保健所意見
小規模保健所の保健師として自覚を持ち、所内事業理解及び地域特性を考慮した保健活動が展開できる人材を育成する。	・キャリアラダーの確認（年度当初・中間評価・年度末） ・事例検討会 保健所：保健師・医師・精神保健福祉士、村：保健師・看護師	・キャリアラダー（5月・11月・3月予定） ・事例検討会 6回：難病・結核・精神・感染症・町村2事例	村保健師と県保健師とのアセスメントの違いが見え、村の保健活動を客観的に振り返ることができた。	村保健師は様々な保健活動を連動させ、地域住民の関係性も考慮した住民丸ごと支援の実践者と理解できた。

3) 学生実習を活用した村の健康づくり事業等への参加 表3

目的	内容	実績	村意見	保健所意見
村の健康づくり事業等を学生実習プログラムに組み込み、引率担当保健所職員が住民との交流を図り、健康課題を理解する。	・てんとうむし(転倒無し)【介護予防教室】・楽しく身体を動かそう【心身軽やか運動教室】・わしのさと健康体操【100歳体操】	保健師学生 2 大学 3 クール 医学生 1 大学 1 回	常に新たな参加者を快く受け入れ、教室を皆で作る土壌と信頼関係があり、事業継続の意義を再確認した。	住民による転入者の勧誘や休んだ住民を気遣う言動等の支え合いが、健康の保持増進・孤立防止に寄与していた。



4 考察

令和6年度末に東秩父村保健師1名の退職により、保健師1名体制になったことから、市町村支援の重点地域と位置付けた。しかし、保健師6名かつ8市町村を管轄する当所の現状では、支援の量と質の過重負担は持続不可能と考え、新規事業ではなく既存の3事業を活用した。

令和6年度までは、当所の精神保健担当が参加していた地域ケア担当者会議を保健師支援も兼ねる体制とし、役付保健師3名がローテーションで参加した。この結果、村の地域特性の理解が深まると共に、他の市町の地域課題への関心も高まり、所内では業務担当制を超えた地域課題のディスカッションが活発になった。また、所内の人材育成事例検討会に参加した村保健師は、村の今後の現任教育や人材育成に生かしていくイメージを獲得し、新任看護師は、事例検討会で村の保健師の役割と保健活動の実践が可視化されたことで、地域保健の理解にもつながった。

学生実習では、学生と保健所職員が村の特性に関するディスカッションを行ってから事業に参加することで、積極的に住民と交流する学生の姿があった。その結果、学生の参加が住民の活動促進要因になると同時に、学生は健康な住民の暮らしを支える公衆衛生活動、住民の繋がりを生む場の創生と孤立防止機能の重要性、介護予防等がなぜ重要かを人口減少との関係で考察するなど、幅広い学びができていた。これらから、学生が保健所の市町村支援を学び、保健所が市町村の健康課題を理解するために、学生実習の機会を活用した交流意義は大きいと推察された。

5 まとめ

学生と共に村の事業に参加した保健所職員は、住民同士が場を創生し、住み慣れた地域でいつも通りの暮らしを互いに守り合う様子に感動し、生き生きとした笑顔で報告していた。村では日常の光景であっても、広域管轄の保健所がその実践に触れると村の地域特性の価値という魅力に変換されることを村保健師と共有し、地域の魅力が一層深まることを実感した。このように、日頃の保健活動を通じた支援者間の交流は、地域特性の魅力を明確化し、ひいては住民が持っている強みを更に引き出し、健康の保持増進に大きく寄与すると考えられた。

「2040年を見据えた保健師活動」をテーマとした人材育成の取り組み

川口市保健所

○村岡宙子 佐藤いずみ 高頭規子 飯盛年子 椎名明子

1 目的

国では2040年以降の社会構造・人口構造の将来を踏まえた「2040年を見据えた保健活動のあり方に関する検討会」を開催しているが、現場にいる保健師は、日々の業務に追われ2040年という長期的な課題に取り組む余裕がなく、また将来のビジョンが保健師全体に浸透していない現状があると考へ、現任教育のプログラムである保健師全員を対象とした「全体研修（前期・後期）」で「川口市における2040年を見据えた保健師活動」をテーマとした研修を実施した。

2 実施内容

(1) 全体研修の目的

本市における2040年以降の地域の健康課題を理解し、これからの保健師活動のあり方について検討することで、保健師全員が共通のビジョンを持ち、時代の変化に伴う複雑化・多様化したニーズを考慮した効果的で実効性のある保健活動を提案できる。

(2) 研修内容

	前期研修	後期研修
日時	令和7年7月24日(木) 14:00~16:30	令和7年12月17日(水) 13:45~17:00
場所	地域保健センター（集合研修）	地域保健センター（集合研修）
対象者	全保健師	全保健師
内容	<p>(1) 講義（講師：川口市保健所長）</p> <p>「2040年を見据えた保健師活動／年をとっても自宅で暮らしたい～我が事として考えよう～川口市の在宅医療の現状と課題について」</p> <p>(2) グループワーク</p> <p>テーマ①「講義を聴講して2040年ほどのような社会になっていますか。」</p> <p>テーマ②「自分や家族にとって、2040年がどのような社会（川口市）だったらいと思います。」</p>	<p>(1) 資料作成（事前研修）</p> <p>各係、各地区で「各所属で考える2040年問題に向けたアイデア」をテーマに話し合い、実践につながる企画を考え、A4で1枚の資料（プレゼン）を作成する。資料と話し合いのメモを提出。</p> <p>(2) 発表</p> <p>1発表につき3分間。25部署からの発表。</p> <p>(3) 講義（講師：統括保健師）</p> <p>「2040年に向けた保健師活動について」</p>

図1 研修内容

(3) 研修を効果的に実施する工夫

前期研修では「2040年問題を我がごととして考える」をキーワードとし、保健師・行政職という立場から離れ市民目線で考えることで、行政の枠にとらわれないことにより、今まで気が付かなかったことに気が付くことができ、後期研修のプログラムである保健師活動の検討と資料作成で新しいアイデアの発想や解決の糸口を見出すことができるよう企画を進めた。

グループワークのファシリテーターは、政策大学院大学の医療政策短期特別研修を修了した5人と統括保健師2人とし、グループワークのテーマ、ねらい、時間配分、進め方のポイント、期待したいキーワード等について保健所長をファシリテーターとした打合せをし、グループワークの目的がずれないように、「ファシリテーターガイド」を作成した。

後期研修の資料作成にあたっては、所属ごとに保健師全員で話し合い、実現できるかにはこだわらずアイデアを共有し、その中から実行したい取組をまとめることができるよう、「資料作成ガイド」を配布した。

3 実施結果

(1) 参加者

保健師102人中、前期研修に76人、後期研修に80人が参加した。前期研修は7グループでグループワークを実施した。後期研修は25の所属から発表があった。

(2) グループワークの結果

テーマ1の「講義を聴講して2040年はどのような社会になっていると思いましたか。」について、少子高齢化、単身世帯の増加等の社会構造の変化、医療や介護の現場での人材不足等の問題、外国人の増加、孤独死の増加、DX化、健康度や経済の格差、親の介護による離職者の増加、AIやICT活用の重要性等が多く上げられ、2040年の社会構造、人口構造についてイメージができていた。中には保健師らしい意見として、社会が変化していても「つながり」「AIにはできない保健師のお節介は大切」等の意見も出ていた。

テーマ2の「自分や家族にとって、2040年がどのような社会（川口市）だったらいいと思いますか。」について、自分や家族が健康で自立した生活を送ることができる、親の介護があってもプライベートを楽しみ離職せずに働いていたい、受診したい時に受診ができる、困ったときの相談先がある、必要な時には頼れる社会、サービス不足や経済的な負担で若い世代の人が困らない社会、外国人との共生等で、2040年問題を我が事として考えることができていた。

(3) アンケート結果（前期研修）

「2040年の社会・人口構造を想定できましたか」の質問に「できた」「概ねできた」で100%、「2040年の自分や家族の状況について想像を膨らませることはできましたか」の質問に「できた」「概ねできた」が90%で参加者のほとんどが2040年問題を「我が事として」考えることができていた。

(4) アンケート結果（後期）

話し合いと資料作成に関する質問「2040年に向けて前向きな考え方や土台を築くことができたと感じますか」の回答は「とても感じる」「感じる」で92%、「多様な視点から課題を考えることができたと思いますか」の回答は「とても思う」「思う」で94%、当日の発表に関する質問「他部署の発表は将来の地域支援のあり方について考えを深めることにつながりましたか」の回答は「なった」「概ねなった」で100%だった。また、多く聞かれた意見では、「部署、年代、キャリアの枠を超えた幅広い視点で意見交換ができた」「自分1人では気が付くことができない課題や発想が意見交換で整理された」「課題や解決策を多角的に考える機会となった」「日々の業務で忙しい中、保健師同士で2040年の課題について共有できたことは有意義だった」等があり、多様な視点で保健師活動をとらえることができていた。

4 2040年に向けて

前期研修では、講師、ファシリテーター及び教育担当者が役割、目的、グループワークのねらい等を共有したことで、参加者の多くが2040年問題をイメージし「我が事」として捉えることができ、積極的にグループワークに参加できた。その結果「川口市における2040年以降の地域の健康課題を理解する」という目的は達成できたと思われる。

後期研修では、この気づきが新たなアイデアを生む契機となり、行政の枠にとらわれない新しい提案が行われた。また、「資料作成ガイド」を配布したことで、保健師全員がこの研修に参加し、共に考える時間を持てたことは川口市の保健師活動の未来を形作る大きな1歩となった。作成された資料には「実現するための課題」を必ず記載することになっており、多くの課題は「人材確保」「人材育成」「財源の確保」であった。実現にはハードルが高い課題ではあるが、すぐに取り組みそうな提案もあったため、まずできるところから、一歩ずつ、保健師が一丸となって2040年の課題に向きあっていけるような人材育成を進めていきたい。

熊谷市における統括保健師配置までの経過と保健所とのかかわり

熊谷市健康づくり課

榊 真理子

1 経緯

本市の統括保健師は約30年前と約15年前に「保健師長」（主幹級）という職位の保健師が在籍していたという記憶がある。その方々が退職してからは統括的立場の業務はしていても、職位はなかった。統括保健師について国は、平成25年4月の「地域における保健師の保健活動に関する指針」、令和5年3月の感染症法改正に伴う「地域保健対策の推進に関する基本的な指針」によって配置を位置づけた。

本市では熊谷保健所の支援により、令和7年度に主幹級の統括保健師が配置された。その経過と考察を報告する。

2 実施内容

以下に、市と県・保健所の動きを掲載する。

表1 市と県・保健所の動き

保健所とのかかわり・できごと	本市保健師の動き
令和4年度 ・保健師等ブロック別研修会（関東甲信越ブロック）の開催県となり、オンラインで開催	令和4年度 ・前年度までの健康づくり課長兼保健センター所長が部長となる。 ※部長が課長職の時から、保健師増員や統括保健師配置について要望をしていた（5年間）。 ※歴代の健康づくり課主幹（保健師）は、保健師数や保健師1人当たり人口、県内の順位を記載した資料を課長へ渡していた。 ・前任の主幹が退職したことに伴い、令和4年度から健康づくり課主幹兼熊谷保健センター係長となり、引継ぎの通り同様に資料を作成 ・平成25年度に発出された「地域における保健師の保健活動に関する指針」を初めて認識 ・6月議会で、8年度開設の新施設の保健師数が一般質問で出される。8月から健康づくり課長兼保健センター所長、健康づくり課主幹兼保健センター係長、母子健康センター所長、母子健康センター係長で月1回集まり、半年間、新施設移転や保健師退職に伴う保健師増員について話し合いをした。
令和5年度 ・県や保健所から本市保健師へ、電話やメールによる連絡や、保健センターに来ていただく等の働きかけが増加 ・市の長年の懸案事項であった市民の死因について、保健所の調査協力を得た。 ・令和5年3月感染症法改正により、健康危機管理・災害対策として統括保健師配置が位置づけられた。 ・令和6年3月、保健所から統括保健師配置について打診。	令和5年度 ・新施設移転や保健師退職に伴う保健師増員について起案（総合政策部長、企画課長、総務部長、職員課長の合議、市長決裁） ⇒・保健所は調査の結果をもとに、公衆衛生専門機関とオンライン会議の場を設け、本市保健師に声をかけてくださり、その場に市保健師も同席した。 ⇒・保健所からの統括保健師配置についての打診に対し、口頭ではなく文書で受け取りたいと伝える。

<p>令和6年度</p> <ul style="list-style-type: none"> 4月、埼玉県保健医療政策課長及び熊谷保健所長から、統括保健師配置依頼文書が発出される。 12月、保健所副所長（保健師）から、「保健所長とともに部長にお会いしたい。」と連絡あり。 	<p>令和6年度</p> <p>⇒・文書を部長決裁として收受。部長は企画課と職員課へも「配置に御配慮ください」と合議で供覧この時保健師は初めて、組織を検討する部署、それを受けて職員を配置する部署を認識する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 文書を受け取る立場の保健師としては「統括の組織上の位置づけを作る」と「職員を配置してもらうための資料を提出した」というスタンスのため保健師の合意形成はしていない。 <p>⇒・12月、当課課長経由で部長へ連絡部長は企画課長・職員課長も同席してもらいたいとのことで当課課長から同席依頼の連絡をした。</p>
<p>令和7年1月8日に保健所長・副所長が市へ訪問 本市部長・企画課長・職員課長・健康づくり課長とで顔合わせをして再度依頼</p>	

3 実施結果・考察

表1の動きをした結果、令和7年4月に保健師長（主幹級）職が配置された。

本市保健師の動きは、その都度「どのようにしたら保健師以外の方にわかってもらえるか」という視点からの動きだったと振り返る。

保健師に関する国からの文書は担当課に届くことがほとんどである。まずは保健師自身が「理解する」ことが大切だが、それを事務職に「知ってもらう」ことも必要である。また事務職の理解を得るには、事務職が分かる文書を作成することや、県・保健所からの文書を利用することが有効であることが再確認できた。また保健師は行政にいながらも、どの部署が何を担当しているのかを理解していないことも多いので、広く周囲を見る眼も必要であることも確認できた。

また、保健師を理解してくださる上司が保健師増員や統括保健師配置について何年も部課長職へ要望し続けていたこと、歴代保健師が資料を提出していたこと等が基盤としてあったことは、大変意義深い。

そして、後ろ盾として県・保健所がいるということも力強い。市から保健所へ依頼したのは統括保健師配置に関する文書の発出であるが、普段から保健所側から市へ連絡してくださること、市が何に困っているかを理解して調査をし、オンライン会議の場を作ってくれたこと、年明けの上司との面談を申し出てくださったこと等の保健所自体の動きが、物事を有効に動かすきっかけとなったと思われる。

保健師・事務職・保健所、それぞれの信頼関係の上での自立した動きが、物事を円滑に進められた理由であると思われる。

4 まとめ～今後に向けて～

市保健師として文書と決裁ラインを活用して事務職に理解をしてもらうことは、今後活躍していく後輩保健師への示唆となると思われる。本市職員間で保健師の理解者が今後も増えていくとよいと思う。

市と保健所がお互いに信頼関係を持ち、保健所と協働することは一自治体で考えるよりも広い視点で物事を見ることに繋がる。良好な関係と保健師の資質向上のためにも、お互いの強みの理解と変化を受け入れる柔軟さも持っていたい。

また、保健所の「諦めない」行動や保健所で持っている情報からの助言、保健所にしかできないことを実行してくれることも、市に勇気をもたらすものとなる。人材育成や地域・職域連携等、協力しあうことも増えてくる。今後も連絡を取り合い、相談しあえる関係を継続していきたい。

ナッジ理論に関する特定健診・特定保健指導実務者研修会の評価について ～国立保健医療科学院研修会での学びを活かして～

加須保健所 ○杉木夏苗 吉田理恵 遠藤ひろみ 田中良明

1 はじめに

令和4年度特定健診のデータ解析結果から、当所管内は高血圧症有病者・糖尿病有病者の割合が高い傾向にある。一方で、管内市国保加入者の特定健診・特定保健指導の受診率は、埼玉県の平均及び第8次埼玉県地域保健医療計画の目標値を下回っている。

管内市担当課との会議の中で、健診・保健指導の課題として無関心層に対するアプローチ方法が挙げられた。「健康寿命延伸プラン（令和元年策定）」では、無関心層を含めた健康づくり推進のため、「ナッジ理論」を活用した健診受診勧奨など、行動経済学の活用が推奨されている。

これらのことから、管内の特定健診・特定保健指導の受診率向上及び健診・保健指導従事者の資質向上を目的に、「保健事業におけるナッジ理論の活用」をテーマに研修会を行うこととした。

研修会実施にあたり、当所担当者は国立保健医療科学院主催の「生活習慣病対策健診・保健指導の企画・運営・評価に関する研修（以下、科学院研修会）」を受講し、効果的な研修会の企画・評価について学んだ。その学びを活かして研修会を実施し、その評価を行ったので報告する。

2 実施内容

科学院研修会で学んだ「健診・保健指導の研修ガイドライン（令和6年度版）（以下、研修ガイドライン）」の内容を参考に、「保健事業におけるナッジ理論の活用」をテーマとする特定健診・特定保健指導実務者研修会（以下、実務者研修会）を企画し、実施した。

表1 〈研修ガイドラインの参考項目と当所主催実務者研修会の実施内容〉

研修ガイドラインの参考項目	実施内容	
テーマ・対象者の設定 I.1-2) 受講者のニーズに合わせた研修の必要性 管内市担当課へのヒアリングから、受講者に共通する研修テーマ（ナッジ理論の活用）を設定し、広く受講者を募集し情報共有を行った。	研 修 名	加須保健所主催特定健診・特定保健指導実務者研修会
	テ ィ マ	保健事業におけるナッジ理論の活用
開催方法・研修内容 I.1-3) 様々な研修方法の組み合わせ 受講の簡便性を考慮し、オンデマンド配信とした。講義動画にナッジ活用の演習を取り入れ、受講者が主体的に参加できるよう工夫した。	対 象	管内市職員（保健衛生主管課、国民健康保険主管課等）、特定健診・特定保健指導従事者、地域活動栄養士、保健所職員等 申込：109人※東部ブロック保健所・鴻巣・熊谷保健所に共有した
	開 催 方 法	オンデマンド配信（埼玉県YouTubeでの限定動画配信） 配信期間：令和7年9月8日～10月31日
評価方法 I.1-3) 様々な研修方法の組み合わせ 研修受講前後に受講者のスキルについて自己評価を行い、習得度を把握した。 I.1-5) 研修の評価（共通的な事項） 研修会の企画段階から評価指標（目標値）・評価方法等を設定した。最終的に事業評価として、各評価指標の評価を行った。	内 容	講義1「健康増進現場ですぐに使えるナッジ理論！（基礎編）」 講義2「健康増進現場ですぐに使えるナッジ理論！（実践編）」 講 師 福井市 総務部 市長公室 総合政策課 職員
	受 講 者 の 到 達 目 標	①ナッジ理論についての正しい説明ができる ②健診・保健指導におけるナッジ理論の活用について説明ができる ※研修後の受講者の自己評価が「十分できる」又は「概ねできる」と回答した場合を「達成」とする
評 価 方 法	・受講前後に受講者の習熟度についての自己評価を行った ・以下の4つの視点の評価指標を設定し事業評価を行った ①プロセス評価 ②ストラクチャー評価 ③アウトプット評価 ④アウトカム評価＝到達目標①②の研修後の受講者自己評価が「十分できる」又は「概ねできる」が70%以上で「達成」とする	

3 結果・評価

(1) 受講者の習熟度評価 ※受講前後のアンケートに回答した受講者の集計結果(回答率 59.6%)
 受講前後に、到達目標となる2つの項目の自己評価を実施し、受講者の習熟度を評価した。

① ナッジ理論についての正しい説明ができるか

② 健診・保健指導におけるナッジ理論の活用について説明ができるか

その結果、自己評価①及び②において、受講前は「できない」または「あまりできない」との回答が6~8割を占めていたが、受講後は9割以上が「十分できる」または「概ねできる」と回答し、到達目標を達成した。

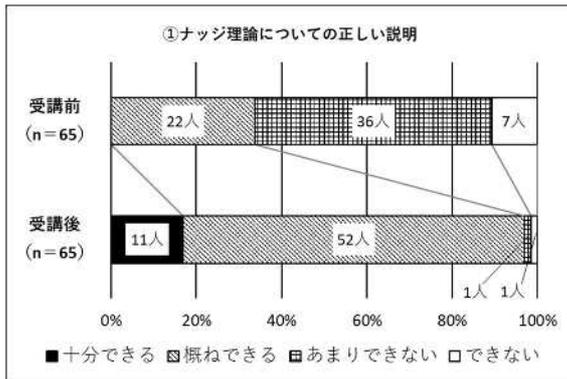


図1 <研修受講前後の自己評価①>

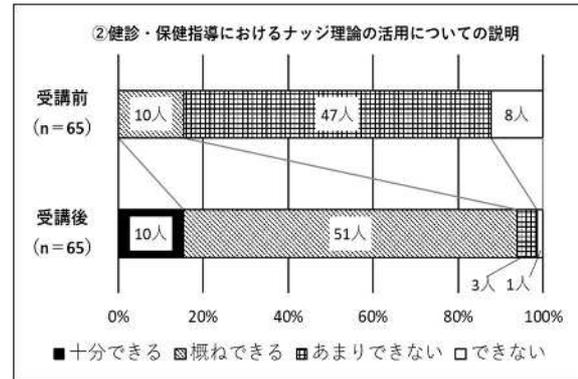


図2 <研修受講前後の自己評価②>

(2) 担当者による事業評価

研修ガイドラインを参考に、表2のとおり事業評価を行った。

その結果、全ての評価指標を満たし、最終評価としてはすべての項目を達成した。

表2 <担当者による事業評価>

	評価指標 (目標値)	評価時期	評価方法	最終評価
①プロセス評価	研修企画段階での地域の健康課題分析ができる 管内市担当職員の研修ニーズの把握ができる	研修立案時	地区診断、市担当者との 会議内容、研修振り返り	達成
②ストラクチャー評価	研修計画に記載した実施体制(人材、予算等)を 確保できる	研修終了後	研修振り返り	達成
③アウトプット評価	企画した研修(年1回)を開催できる	研修終了時	研修振り返り	達成
	管内3市の特定健診・特定保健指導担当課の 職員が本研修会を受講する	研修終了後	受講後アンケート	達成
④アウトカム評価	表1の到達目標①の達成状況が70%以上となる	研修終了時	受講後アンケート	達成
	表1の到達目標②の達成状況が70%以上となる	研修終了時	受講後アンケート	達成

4 今後の事業展開に向けて

科学院研修会の受講によって、研修会の企画・立案能力が向上し、研修会の企画・実施・評価を効果的に行うことができた。特に、研修会の評価を行うことで過去の研修評価を反映した企画を提案し、より効果的な研修会の実施につなげていくことができると感じた。

特定健診・特定保健指導の受診率向上に向けては、継続した取り組みが必要と考える。今後も研修ガイドラインの内容を踏まえ、テーマや対象者などに応じた効果的な研修会を実施したい。

また、実務者研修会の講義で紹介された「ナッジ検討プロセスモデル(著作者:福井市ナッジ・ユニット)」を用いて、他事業の研修会案内チラシを作成し、通知に活用した。「ナッジ理論」は保健所の業務でも活用できる場面が多くあると感じた。今後も幅広い業務に活用していきたい。