



みんなで考える
これからの保健推進員 提言書

未来へつなぐ対話と共創

今回のワークショップを通じて、私たちは地域の課題を深く理解し、それぞれの立場を超えて対話を重ねることの大切さを実感しました。市民と市、そして地域の様々な役割を担う人々が共に考え、共に動くことが、持続可能なまちづくりへの第一歩であることを改めて確認する機会となりました。

この提言書は、単なる結論ではなく、これからの地域づくりを進めるための「出発点」です。ここにまとめた提言は、今後の対話と実践を通じて、さらに磨かれ、進化していくべきものです。

地域の未来を形づくるのは、一人ひとりの想いと行動です。私たちはこの提言を礎とし、地域の多様な声を活かしながら、より良いまちづくりに向けて歩み続けます。今日の議論が、明日の実践へとつながり、そして次の世代へと受け継がれることを願って――。

「知ること」「伝えること」「共に考え、共に動くこと」を大切にしながら、これからも地域の未来をともにつくっていきましょう。

「みんなで考えるこれからの保健推進員」参加者一同



提言書

みんなで考える
これからの保健推進員



目次

| | |
|----|---------------------|
| 01 | はじめに |
| 02 | 知らなかった保健推進員のこと |
| 04 | 大切にしたい3つのこと |
| 05 | みんなで考えた4つの提言 |
| 06 | ■ 提言 1 任期と選任方法 |
| 08 | ■ 提言 2 定員と地区配分 |
| 10 | ■ 提言 3 活動の効率化 |
| 12 | ■ 提言 4 周知 |
| 14 | 参加者の思い |

はじめに

館山市の保健推進員制度は、乳幼児から高齢者まで、市民の生涯を通じた健康づくりを支えるために、昭和59年に始まりました。

開始以来、町内会長や区長から推薦を受けた方々が館山市長から委嘱され、市とともに地域で活動を続けてきました。現在、143名(令和7年3月末時点)の保健推進員が、それぞれの地域で活躍しています。

しかし、近年の人口減少や高齢化に伴い、保健推進員の担い手が不足し、活動の継続が課題となっています。そこで、地域の町内会長や区長、保健推進員、市職員が集まり、「みんなで考えるこれからの保健推進員」ワークショップを開催し、今の時代に合った新しい形を模索しました。

第1回のワークショップでは、「そもそも保健推進員って何をしているの?」「本当に必要なの?」といった率直な意見も出され、活動の周知不足が大きな課題であることが浮かび上がりました。

回を重ねる中で、「保健推進員の役割は重要」「一人で抱え込むのではなく、地域と連携しながら負担を分散する仕組みが必要」といった意見が交わされ、より良い活動のあり方について議論を深めていきました。

そして今回、これらの議論をまとめた提言書を作成しました。

これは決してゴールではありません。

未来へ向けた新たなスタートです。

市には、この提言書の趣旨をしっかりと受け止め、よりよい仕組みづくりに向けた前向きな対応をお願いしたいと考えています。

そして、私たち自身も、市にすべてを任せるのではなく、「自分ごと」として捉え、それぞれの地域でできることに取り組んでいきます。

令和7年3月19日

「みんなで考えるこれからの保健推進員」参加者一同

参加者

みんなで考える
これからの保健推進員
参加者

町内会長等
保健推進員
館山市職員

第1回

令和6年2月12日(月・祝)

- 自己紹介
 - 保健推進員の現状と課題を共有
- 参加者67人(町内会長等21人・保健推進員21人・市職員25人)

第2回

令和6年11月13日(水)

- 保健推進員の役割、取組内容の周知、必要人数、任期、地区割について協議
- 参加者64人(町内会長等18人・保健推進員21人・市職員25人)

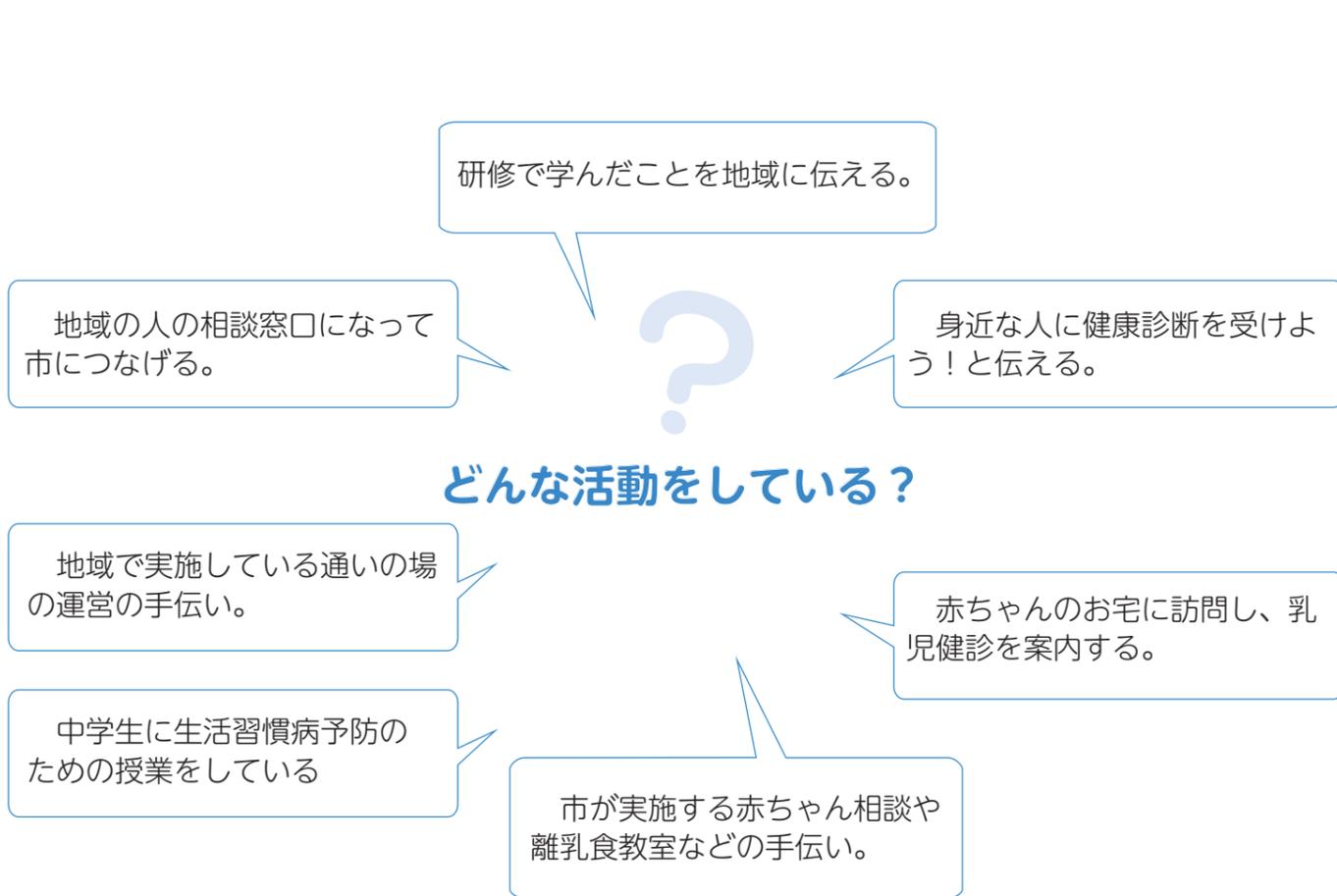
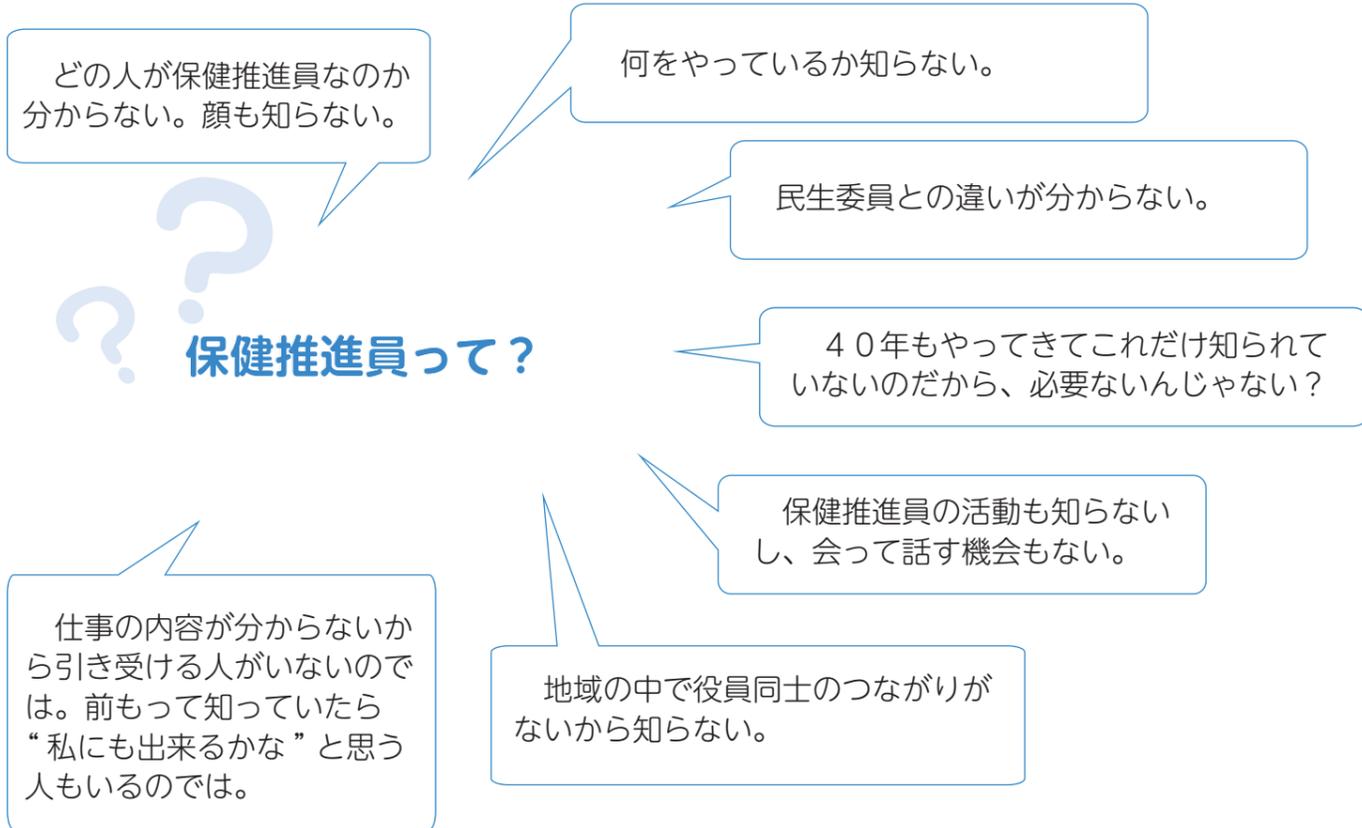
第3回

令和7年2月9日(日)

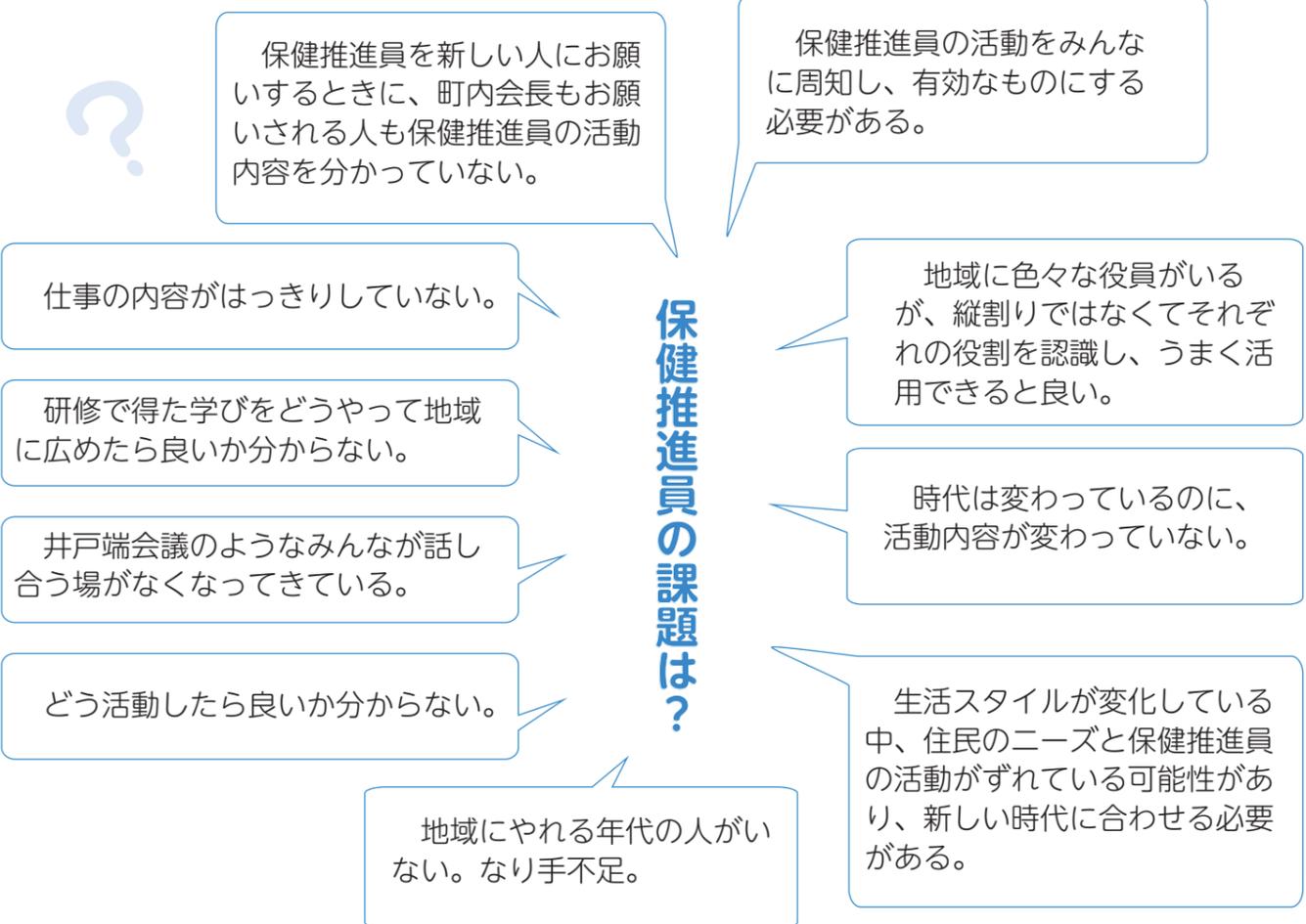
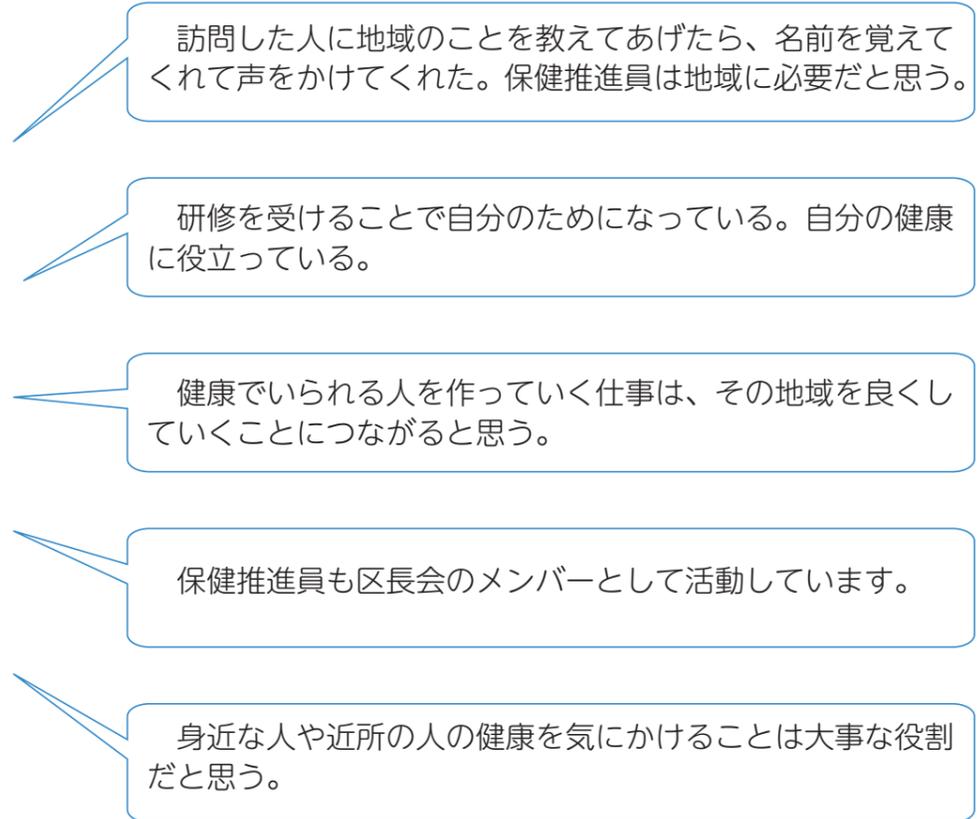
- 今後の在り方・方向性
 - 提言に向けての意見調整
- 参加者62人(町内会長等19人・保健推進員20人・市職員23人)



知らなかった保健推進員のこと



保健推進員の意義は？



大切にしたい3つのこと

今回のワークショップを通じて、私たちは多くのことを学びました。

また、話し合いを進める中で、「大切にしたいこと」や「大切にしなければならないこと」に改めて気づくことができました。

次の3つは、私たちがこれからも「大切にしたい基本的なこと」です。

1 対話を継続し、地域課題を解決する。

市の職員の方々と同じテーブルで議論することの大切さを改めて実感しました。

地域の課題は、市や市民のどちらか一方で解決できるものではなく、共に問題を共有し、考える場が不可欠です。

今回のワークショップでは、町内会長等や保健推進員など異なる立場の人々が意見を交わし、それぞれの考えを知る貴重な機会となりました。

「自分たちの活動を知ってもらえた」「地域で一緒に取り組みたい」といった前向きな意見が出るとともに、地域ごとの課題の違いも明らかになりました。

このような場を継続することで、保健推進員制度に限らず、様々な地域課題の解決につながると実感しました。今回の機会を出発点とし、継続的に考え、対話を重ねていくことを大切にします。

2 住民と市が共に取り組む仕組みをつくる。

保健推進員の選任や地域活動は、市が町内会長等や町内会に任せきりにするのではなく、市自らが積極的に関わり、地域とともに取り組むことが大切だと改めて感じました。

市が主体的に関わることで、町内会や保健推進員の負担を軽減するだけでなく、より実効性の高い仕組みをつくることができます。こうした取り組みを通じて、真の意味での官民協働を実現し、持続可能な制度運営につなげていくことが求められています。

3 知ること、伝えることを大切にする。

今回のワークショップでは、保健推進員の活動が知られていないため、「何をしているのか分からない」「必要なのか？」といった声が多くありました。しかし、議論を重ねる中で、保健推進員は健康を気かけ、地域に健康意識を伝える大切な存在であることに気づきました。

みんなが保健推進員の活動を知ること、地域の役割分担や連携が進み、活動の活性化につながります。他の地域課題も同様です。まず、知ること、そして伝えることを大切にしていきます。

みんなで考えた4つの提言

提言

| | | |
|-----------|------|-----------------------|
| 1 任期と選任方法 | 任期 | 3年を基本としつつ、必要に応じ柔軟に対応。 |
| | 選任方法 | 選任方法の多様化を推進。公募と推薦を併用。 |

提言

| | |
|-----------|-----------------|
| 2 定員と地区配分 | 定員の見直しと地域連携の強化。 |
|-----------|-----------------|

提言

| | |
|----------|-------------------------|
| 3 活動の効率化 | 報告書の簡素化、役割の明確化など活動の効率化。 |
|----------|-------------------------|

提言

| | |
|------|-----------------|
| 4 周知 | 保健推進員活動の地域への周知。 |
|------|-----------------|



基本的な考え方

任期

現在の任期は3年ですが、1年では十分な活動が難しいため、3年が適切だという意見が多くありました。一方で、新任者を募集する際、「3年お願いします」と言うと、心理的負担が大きいという意見もありました。そのため、3年を基本としつつ、3年が負担となる場合は、2年任期の選択肢も検討するなど、各地区の状況に応じた柔軟な対応が可能になる制度を提言します。

選任方法

現状は町内会長推薦ですが、後任探しが難航することが多くなっています。町内会長および区長の負担が大きく、後任が見つからない地区があります。後任が見つからず継続せざるを得ない地区や、退任した方が再度保健推進員となる場合があります。公募方法の検討を重ねること、市の役割と関与を強化するなどの選任方法の多様化、責任負担の分散体制を作ることを提言します。

任期 3年を基本としつつ、必要に応じて柔軟に対応。

- 任期は3年を基本にする。ただし、柔軟な運用を認める。
- 毎年一部のメンバーが入れ替わる仕組みにすることで、経験者が地域に常に残る体制を整える。

選任方法 選任方法の多様化を推進。公募と推薦を併用。

- 公募方法の検討を進める。
市の公募と町内会長推薦を連携させる仕組みを検討する。
- 選任方法の多様化を検討する。
市と連携した候補者リストの活用、保健推進員と町内会長の協力、町内会や地域行事での募集強化など、選任方法を多様化する。
- 町内会長等の推薦だけに頼らない。
市と町内会長等、保健推進員が協力し、選任負担を分散する体制をつくる。

ワークショップで出た主な意見

任期について

- ・ 2年（頼みやすい、再任しやすい）。区長の任期と同様。
- ・ 2年は区長の推薦が大変 ・ 短ければいいということではない。
- ・ 3年やってもう一期やっとうとよい。
- ・ 3年は長い、やる方としては3年は必要（2年だと短い・わからないまま終わる）。
- ・ 1年目は活動内容を把握するだけで精一杯、2年目でようやく慣れ、3年目になってようやく充実した活動ができる。
- ・ 3年（2年2期必須、重なり1年）・4年・5年・10年。
- ・ 「3年×2期=6年」というように固定化するのではなく、任期が重なり合いながら、徐々に新しいメンバーに移行できる形が望ましい。
- ・ 「3年が負担でなり手がいない」という事情があるため、柔軟な対応が必要。
- ・ これまでの仕組みでは、3年ごとに全員が入れ替わっていた。それを柔軟にし、3年経過後も1年だけ延長できるなどの選択肢を設けることで、急激な交代を避けられる。
- ・ 毎年一部のメンバーが入れ替わる形にすると、新任者の研修がスムーズになるメリットがある。
- ・ 自衛隊官舎は特別で1年で替わっている（転勤があるため）。
- ・ 変動させる、柔軟性を持たせる。



- ・ 何期やれば良いか決まっていると良い。
- ・ 半分ずつ変える（継続者を残す） ⇔ ・ 総取替は新しい回転ができる。
- ・ 根本的な問題は「なり手が不足していること」であり、任期の長短だけで解決するものではない。

選任方法について

- ・ 公募制度は一見よい方法に思えるが、問題点もある。
- ・ 他の地区で経験を積んだ人が別の地区で活動できる仕組みがあれば、公募の意義がある。
- ・ 現在の地域社会の状況を考えると、単純な公募だけでは解決しない可能性が高い。
- ・ 保健推進員の業務の見直しや必要な人数の再評価も議論すべきではないか。
- ・ 看護学生や高校生が一部の業務（赤ちゃん訪問など）を担当する可能性を探るなど、新たな保健推進員の担い手を掘り起こすことも必要ではないか。
- ・ 候補者探しをチームで行うことで、負担を分散させるべきではないか。
- ・ 市も町内会長に任せっきりでなく、一緒に汗を流してほしい。
- ・ 区長が候補リストを提出し、市職員が電話などで折衝する。
- ・ 自己推薦 ・ オーディション ・ 口コミ ・ 区の総会で声掛け（応募者いないかも）。
- ・ 現任者が後任者を推薦（活動内容を伝えながら誘える、保推と区長で相談）。
- ・ みんなで作りに上げていくもの。
- ・ 人となりを全くわからない人を推薦するのは難しい。
- ・ 市で面接をしてやってくれそうな人を選出してはどうか。



基本的な考え方

定員と地区配分

現在、保健推進員は各地区ごとに配置されています。しかし、人口減少や高齢化に伴い、担い手不足が進む地域では、担い手不足が深刻化し、無理が生じています。また、人選も難しくなっているのが現状です。

この状況を踏まえ、人口規模に応じた適正な定員へ見直すことが必要です。ただし、各地区で適正な定員を判断するのは難しいため、まずは市が基準となる案を作成し、それをもとに具体的な調整を進めることを提言します。

定員と地区配分 定員の見直しと地域連携の強化。

- 地区ごとの状況を考慮し、適正規模に見直す。
一律の削減ではなく、地域の実情を踏まえた柔軟な対応を検討する。
連合町内会単位での再編など根本的な見直しも考慮する。
- まず、市主導での基準策定を進める。
市が人口推移や高齢化率を考慮し、適正な保健推進員の数を試算する。
その基準を基に、各地区で具体的な調整を行う。
また、定数を見直す際の根拠を明確にする。

ワークショップで出た主な意見

定員と地区配分について

- ・将来的な削減はやむを得ないと思う。
- ・数年後に、区の知恵をもらいながら削減検討してはどうか。
- ・減らし過ぎると個人の負担も増えてしまう。
- ・人数の見直しは、現在の保健推進員の意見だけで減らすのは危険だと思う。
- ・健康について発信していくには1区1人が理想。
- ・隣の地区のことはわからない。
- ・人選するには各区の方がいいと思う。
- ・地区の枠を越えていくなら人数も減らせるかもしれない。
- ・世帯数・人口が減っている町内への配分を再編成してはどうか。
- ・各地区1人は困難である。隣と合併して2人体制にしてはどうか。
- ・2人で3地区のようなチーム制も良いと思う。
- ・地区の区割りを大きく（町内会自体が合併するかも）してはどうか。
- ・地区割なし、受け持ち地区は持つが、自分の地区以外も持つような運用はどうか。
- ・同じ地区から複数人出てもいいのでは。
- ・少ない方が自分に責任がでる（他人任せにならない）。
- ・区長と連携して地区を超えての情報を得て動いていくのが良いのでは。



- ・全体を市に登録して管理し、派遣していく形をとれば効率的ではないか。
- ・地区に1名ずつの配置は必須ではなく、定員を減らしてもよいのではないか。
- ・意識の高い推進員を選抜し、より効率的な活動を行う体制の方が望ましい。
- ・地区ごとではなく、隣接地区と連携して広域的な活動を検討すべき。
- ・連合町内会の単位で保健推進員をまとめることも有効ではないか。
- ・例えば、現在は各町内に1人ずつ配置されているが、連合単位でまとめることで、相互の支援体制を強化できる。
- ・1人では心細いという意見もあるため、グループ化することで活動の充実につながるのではないか。
- ・地区によって適正規模が異なるため、一律の見直しは慎重に行うべき。
- ・定員の見直しは最も難しい問題である。
- ・人は現状を変えたくないという心理があり、各地区で「何人減らすか」を議論しても決定しづらい。行政が適正規模を試算し、トップダウンで方向性を示すべきである。
- ・館山市の人口推移や高齢化率、地区ごとの世帯数を考慮し、行政が適切な数を決定し、各地区でそれを具体化するのが望ましい。
- ・各地区の状況に合わせた調整は地域で行うべきだが、基準は行政が示すべき。思い切った提案として、定員を50~80人程度に削減し、市が一括管理する方法を検討してはどうか。
- ・保健推進員の業務だけでなく、スポーツ推進委員など他の部署とも連携し、適材適所で人員を配置する仕組みを作る。



活動の効率化 報告書の簡素化、役割の明確化など活動の効率化。

- 保健推進員の役割を明確にし、活動を具体的にします。
保健推進員の業務などを行動レベルに具体化し、周知する。
- 業務の集中化と役割分担を進める。
保健推進員の活動の一部を土日や夜間にも実施し、負担を分散する。
地区や町内会と連携し、保健推進員の役割を分担する。
地域ボランティアや民生委員と連携し、一人の負担感を減らす。
- 業務を簡素化する。
活動報告書の提出頻度を減らし、必要な内容のみ記載する形式へ変更する。

活動の効率化

現在、保健推進員の活動は、報告書の提出や地域行事への参加などの負担が大きく、少数のメンバーに業務が集中しています。また、指示が抽象的で「どのように活動すればよいかわからない」という声もあります。

活動の効率化を図るため、具体的な行動指針を示し、必要な業務に注力できる環境を整えることが重要です。そのために、地区や町内会、地域ボランティア、民生委員と連携し、負担を分散しながら全体の成果を高める仕組みをつくることを提言します。

さらに、活動報告書などの日常業務を見直し、業務を簡素化することで、本来の保健推進活動に集中できる体制を整えることが必要です。

ワークショップで出た主な意見

活動の効率化について

- ・月に1回の報告書提出が負担になっている。
- ・「報告書に何か書かなければならない」という心理的プレッシャーがある。
- ・報告書に書かなくてもよいが、皆が真面目に記入してしまい、結果的に負担になっている。目が悪い方や、書くことが苦手な方にとっては特に大変。
- ・報告書の記述部分を減らし、数値やチェック式にするなど、負担を軽減する工夫が必要。
- ・現在、特定の人に業務が集中しすぎており、負担が偏っている。
- ・保健推進員だけでなく、地域ボランティアや民生委員と連携し、業務を分担すべき。
- ・町内会と協力し、より多くの人々が支え合える体制を作ることが求められる。
- ・保健推進員の活動場所（公民館や集会所）が老朽化しており、活動の制約が生じている。
- ・体操教室などの活動が分散せざるを得ず、運営が難しくなっている。
- ・以前は富崎小学校の体育館を使用できたが、現在は利用できなくなっている。
- ・災害時の避難場所にも影響が出ており、地域としての対策が必要。
- ・「活動場所がなくなると、活動自体が難しくなる」という視点での検討も重要。



- ・保健推進員だけでなく、民生委員や青少年相談員などの負担も増加しており、業務の見直しが必要。
- ・「どの業務が重複し、どこで効率化が可能か」を可視化し、整理する必要がある。
- ・行政が主体となり、業務全体の見直しを進めてほしい。
- ・区長の負担も大きく、選任すること自体が困難になっている。
- ・保健推進員に限らず、地域活動全般の負担軽減策を考えてほしい。
- ・民生委員や町内会長など、地域の役職全体を見直す必要がある。





基本的な考え方

周知

現在、保健推進員の活動は住民に十分知られておらず、「何をしているのか分からない」「誰が担当しているのか知らない」といった声が上がっています。活動を継続し成果を高めるためには、地域への周知を強化することが必要です。

そのため、市の広報紙や回覧板を活用し、町内会の総会などで定期的に活動報告を行うことを提言します。また、住民との接点を増やし、口コミで情報が広がる仕組みをつくることも重要です。

さらに、活動の成果を数値などで示し、意義を分かりやすく伝えることで、住民の理解を深める取組を進めることを提言します。

周知 保健推進員活動の地域への周知。

- **広報手段を強化する。**
定期的な発行される広報紙、回覧板などで情報を発信する。
町内会などの総会、会議などで定期的に活動を報告する。
保健推進員の活動を記した冊子を作成し、町内会長や区長に配付する。
- **住民との直接的な接点を活用する。**
地区行事や体操教室などで直接住民と関わる機会を増やし、つながりによる情報浸透を目指す。
保健推進員・町内会長等・市と一緒に協力して保健推進員活動を広報する。
- **活動の成果を見える化する。**
数値目標を活用し、活動の成果を示すことで、住民の関心を高める。
前年との比較や、具体的な成果を示すことで、活動の意義を住民に伝える。

ワークショップで出た主な意見

周知について

- ・名札をつけて訪問しても、警戒されるケースがある。
- ・活動報告や住民への情報伝達が不足していると感じる。
- ・マスコミに働きかけるのも良いと思う。
- ・高齢者が多いので、SNSなどのデジタル媒体では情報が伝わりにくい。
- ・回覧板や町内会総会での定期報告は非常に有効ではないか。
- ・保健推進員が独自に作成するのではなく、行政が協力し、公式な形で発信することが望ましい。
- ・行政・保健推進員・区長が協力し、効果的な情報発信体制を構築する必要がある。
- ・市と保健推進員が一体となり、公式な情報を発信する仕組みが求められる。
- ・周知活動は一人の負担ではなく、行政がサポートする体制が理想的。



- ・「保健推進員」という名称を変更することで、より親しみやすく、新しい取り組みとして認知される可能性がある。
- ・活動の成果を数値で示すことで、住民に貢献度を伝えやすくする。
- ・データを活用し、活動の成果を住民に伝えることで関心を高める。
- ・市民全体に周知する前に、まず区長会や地域のリーダー層にしっかり情報を伝えることが大事。
- ・見守り隊や地域行事（村祭り、総会など）で、保健推進員

- が直接報告する機会を増やすことが効果的ではないか。
- ・関心の高い健康診断の案内と一緒に保健推進員の情報を掲載することで、自然に目に入る工夫ができると思う。
- ・冊子のような「手元に置ける情報」に保健推進員の活動を掲載してはどうか。
- ・単に「伝えた」ではなく、「伝わったかどうか」が重要。
- ・ターゲットごとに適切な情報発信手段を使い分けることも必要。
- ・住民の関心があるテーマ（健康診断、地域イベント）に保健推進員の情報を組み込む。
- ・地域全体に自然に浸透する仕組みをつくる。



参加者の感想

定数の見直し、人選は
毎回考える問題で可
いろいろな人の意見が
参考に利した。

役割に力を入れ、細かい所まで決め
いかないと業務内容が市の人と見えないのではなか
らなくて良かった。

保推員は大事である。その力を区長が
きちんと認める事への期待がある

自分の役割をしっかりとわかってもらうことから
スタートかなと思いました。

いろいろな課題、根本的な事から考えるべき事
があると思いました。



少しも改善が進み 市民一人一人の
役所意識を高め頂けたら素晴らしいワークショップの
取り組みになるのではないかと
思います。

様々な意見や、真剣な印象に感銘、
行政と市民との間で活動している各委員の役割が
感謝です、

具体的な提案をお願いします。
「廣のつながりが必要！」



保推員の能力化を推し
進める事により、人の問題を
解決できるのは



参加者の感想

市長・保健推進科(行政)
 顔を合せて お互いの感じていることを話し合えた
 こと自体がよかった。今後の活動がスムーズになると思う。

町内会長・保健推進会。市が一緒にこの
 地域の課題を解決しようとする試みが
 とても良かった。

皆の色んな意見が有。今後の保健推進員
 の活動に生かされれば良いと思います。

保健の仕事を知りたい人が多く見出し、仕事の
 内容を知らなければならないと思いました。



民生委員さんとは役割が違うので、保健活動をすすめるために
 選出がスムーズにできるような働きかけの必要性を感じた。

地域格差があるので、全てに当てはまらない
 事が多いと感じた。

よくこの保健推進員の意見が生かされるのは
 自分だけでなく地の人にもよくほしいと思われ
 市長様の考えも聞けて良かった。

今回の討論会で筆跡するだけでなく
 まだ継続してもらいたい。



区長には周知したい。
 もっと、接点の機会と設ける必要がある。
 2度のWorkshopで、行政の方針と理解できた。



立場がかわると目のつとえが違ってくるので？
 視野が広がると思う。
 保健推進員の仕事一役割について、
 少し理解できたかなと思う。

