

今回の保健師職能集会・研修会は、5類移行後の開催ではありましたが、より多くの看護職の皆様が参加し、学ぶ機会を持つことができるよう、オンライン開催としました。

【保健師職能集会】

まず初めに、保健師職能集会を開催しました。長野広敬 神奈川県看護協会長よりビデオメッセージによる御挨拶をいただき、続いて保健師職能委員会の小田会長から、改めて保健師職能委員会の活動目的や会員支援事業、公益目的事業について、説明を行いました。令和4年度の活動状況の振り返りと、令和5年度活動計画について、報告・説明をさせていただきました。最後に、職能委員の新旧メンバー紹介にて、集会を終えました。

【講演会】

テーマ『今日から活かせるナッジ理論』

～人材育成・人間関係・地域づくりに活かせる仕掛けづくり～

慶應義塾大学看護医療学部 小池 智子先生

小池先生からは、論理的な説明そして多様なナッジ例を写真で示していただき、参加者それぞれが『何かできるかもしれない』『もしかして、すでに実施している工夫がナッジかも』と想像しながら学ぶことができる研修であったと思います。ここでは、その一部をまとめてご紹介します。

1 なぜ、ナッジ？

- 人は将来に得られる“大きな”ベネフィット(価値)と、今すぐ得られる“小さな”ベネフィット(価値)を比べて、後者を選択してしまう心理特性がある
- 変化や未知のものを避けて現状維持を望む心理作用もある
- 「わかっているけれども・・・できない」意識と行動のギャップがある
- 適切な行動をとれない原因となるバイアスが存在している
- 人には2つの情報処理システムがある。(システム1)＝FAST 直観 右脳 速い思考 (システム2)＝SLOW 論理的 左脳 遅い思考
- 人は一日に最大 35,000 の決断をしており、決断というストレスにさらされる回数・時間が多くなると、経験豊かで優秀な人でも、衝動的な決断が多くなり、先送りが増える。
- 意思決定をする際に、無意識にシステム1・システム2を使い分けている。
- システム1は瞬時に答えを出し脳のエネルギーをほとんど消費しないものの、深く考えずに、経験則で答えを出そうとする。ほぼ正しいが間違ふこともある。
- システム2は脳のエネルギーを多く消費し、システム1の間違った判断を却下する働きがあるが、多重課題や疲労・睡眠不足で弱くなってしまう
- だから、システム1により、頭でわかっている「良い行動」が、だまっけていても「できる行動」に転換していく これがナッジ

2 改めて ナッジとは

- 人々の選択の自由を保ちつつ、人々が熟考すれば選ぶであろう選択肢のほうにそっと背中を押すような働きかけ

3 ナッジの活用について（ほんの少し紹介【公衆衛生編】【医療現場編】）

- 喪失回避性を活用

「こうすれば得」というメッセージよりも「このままでは損」の方が効果があった

例：今年度大腸がん検診を受けた方には来年度「大腸がん検査キット」を自宅へ送付します⇒受診率22.7%

例：今年度大腸がん検診を受診されないと、来年度「大腸がん検査キット」をご自宅へ送付することができません。⇒受診率29.9%

- デザインの力で行動をナッジ

例：公共施設の階段の段差部分に、地元を知るクイズとカロリー表記（一段毎にマイナスOkcal）で、運動をそっと後押し

- 感染予防対策

例：複数の職員が触れるドアノブに“ばい菌シール”と“手洗いメッセージ”を付けることで、手洗いを誘発

4 ナッジの弱点と対応策

「慣れ」による効果減少がおこる。効果を持続させるために、飽きのこない刺激の変化や仕掛けづくりが必要。

例：デザインの色や模様を変えるなど、変化を持たせる

5 職場のナッジを見つけよう！ 職場のナッジを設計しよう

（ブレイクアウトルームでのワークから、いくつか紹介します）

- ★マスク着用のお願いは、文字ではなく『絵・イラスト』で示している
- ★車いす置き場が煩雑で、廊下にマーキングしたら整理整頓できるようになった
- ★日勤と夜勤の職員のユニフォームの色を分け。残業していると目立つため、削減を意識づける
- ★PPE の正しい着用順に物品を設置準備

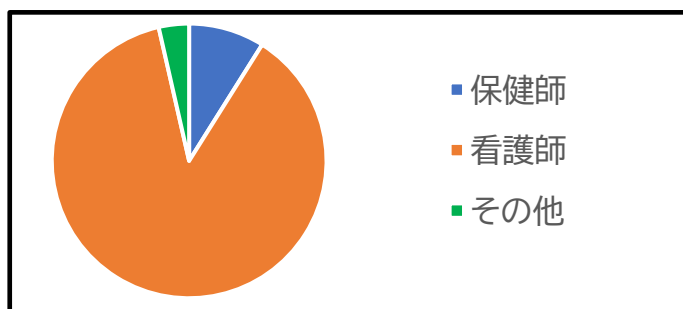
講演名	令和5年度 保健師職能集会・講演会 タイトル：「今日から活かせるナッジ理論～人材育成・業務改善・地域に活かせる仕掛けづくり～」 講師：小池 智子 氏 慶應義塾大学看護医療学部 大学院健康マネジメント研究科 准教授
講演年度	2023年度
講演日	令和5年7月20日（木）
開催方法	オンライン講習（Zoom）
講演時間	13時30分から16時30分（受付13時00分から）
参加人員	申し込み人数135名 参加者122名 内訳：会員116名 非会員 6名 職種（保健師27名、助産師1名、看護師91名、その他3名）
会場	神奈川県総合医療会館 第1研修室より Web 配信

◆令和5年度 保健師職能集会・講演会（回収数56） R5.7.20

(1) 参加職種

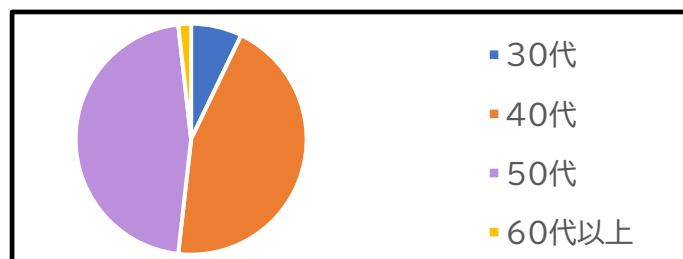
保健師	5
看護師	49
その他	2

看護教員1、未就業1



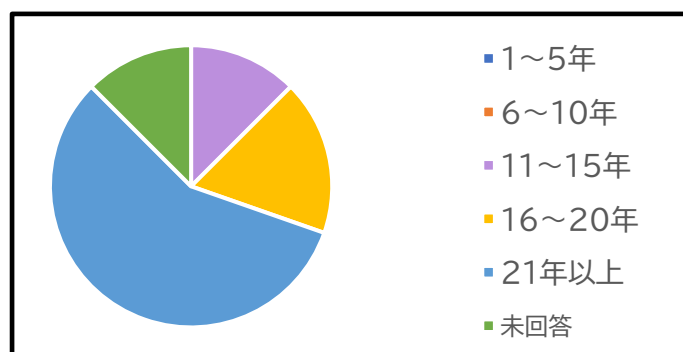
(2) 年代

30代	4
40代	25
50代	26
60代以上	1



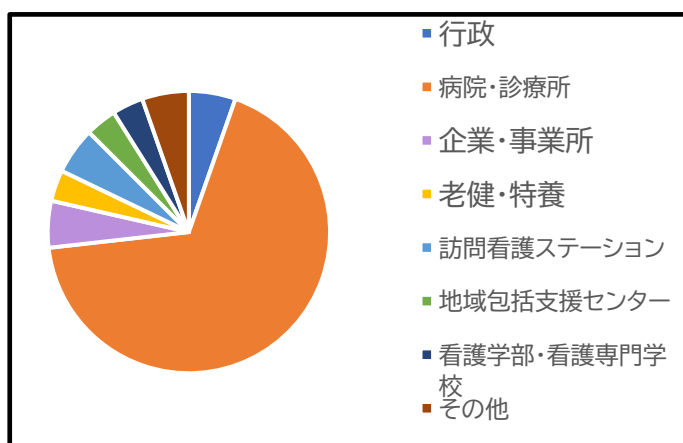
(3) 経験年数

1～5年	0
6～10年	0
11～15年	7
16～20年	10
21年以上	32
未回答	7



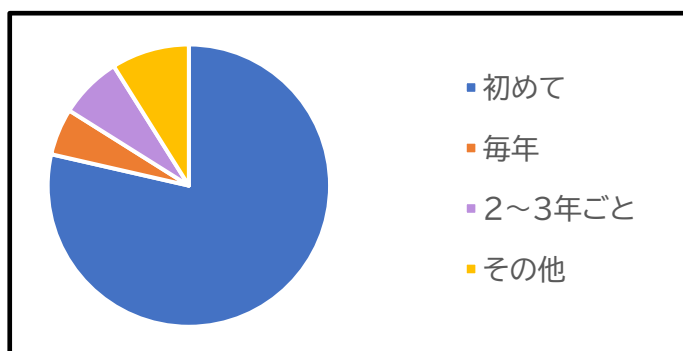
(4) 所属

行政	3
病院・診療所	38
企業・事業所	3
老健・特養	2
訪問看護ステーション	3
地域包括支援センター	2
看護学部・看護専門学校	2
その他	3



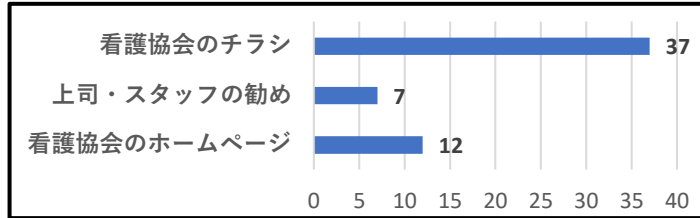
1 保健師職能委員会の企画する講演会や研修会の参加状況

初めて	44
毎年	3
2～3年ごと	4
その他	5



2 研修をどのようにして知りましたか

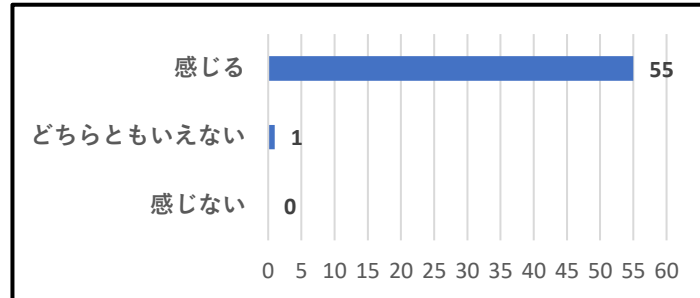
看護協会のチラシ	37
上司・スタッフの勧め	7
看護協会のホームページ	12



3 研修の内容について

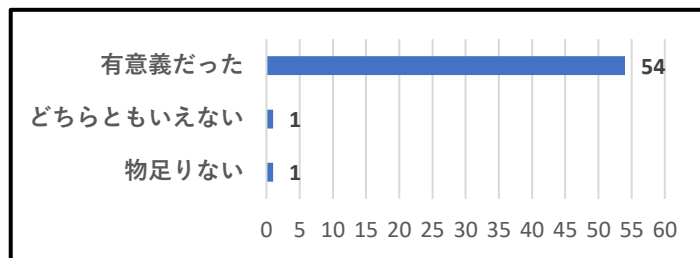
(1) 必要性を感じるものでしたか

感じる	55
どちらともいえない	1
感じない	0



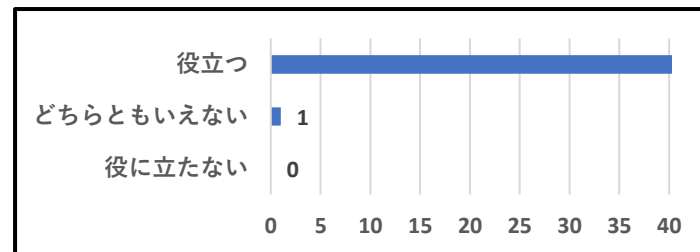
(2) 有意義でしたか

有意義だった	54
どちらともいえない	1
物足りない	1



(3) 今後の職務に役立つものでしたか

役立つ	55
どちらともいえない	1
役に立たない	0



4 研修会の感想・お気づきの点

- 身近な所にもナッジ理論を活用した取り組みがあることに気付きました。動きをよく見て、取り組んでいきたいと思います。
- 努力するではなくて、より良い成果を目指す！を目標に取り組みたいです。
- 仕掛けを作ることが難しいなと感じていましたが、全てに効果は出ないことを頭に入れていくだけで気が楽になったように感じました。
- ナッジ理論という言葉は、今回初めて知りました。学んでみると、つついけいけい、こうしてください、と言いがちな職場のルールや周知方法があると実感しました。スタッフが気持ちよく受け入れられ、行動できる方法を考えていきたいです。業務改善にも役立てたいと思います。
- 昔のような、頑張る・努力する・我慢する等の個人レベルでは看護師として仕事を続けられないスタッフが多いのが現状です。その中でナッジ理論は現代に合った考え方だと思いました。スタッフ内で話合っ、ナッジ理論に気づいてもらったり、提案してもらって重要性をとっても感じました。中堅看護師や管理者を担う方にこそ、努力して当たり前ではない事を理解してもらわないといけないと感じます。
- 努力、注意力、意志力に頼りすぎず、少ない負荷で成果を出すこと、また、いい出来事の行動に手間をかけない。わかりやすいポイントで、仕事だけでなく、日常の中でもたくさん活用してみたいと思いました。
- 職場のみならず家庭でも利用できる理論だと感じました。ナッジ理論は日々の生活の中で無理なく生活するための必要な知識だと思います。