

7. 住民・関係者の主体性の育成

- (22) 活動を積極的かつ計画的にPRすることで、主体的に事業に参加する住民や協働者を増やす
- (23) 活動を継続する住民を増やすために、住民同士のつながりを持てるような工夫をする
- (24) 住民・関係者と関わるあらゆる機会を活かし、積極的に住民・関係者との関係づくりを行う
- (25) 住民の組織力を発揮するために、核となる住民リーダーを探し出し育成する
- (26) 住民の主体性が発揮できるように、行政と住民の役割分担や協働のあり方を共に考え遂行する

事例7：健康づくり講座修了生による自主グループの主担当となった加藤保健師の話

(事例7-1)

加藤保健師は、健康診査の事後教室である3か月間の連続講座と、その修了生の自主グループの主担当になって2年目である。昨年度までは先輩保健師が主担当である。自主グループは、先輩保健師が参加者に働きかけて立ち上げたもので、参加者の「修了後も一人で続けていけるか不安」「講座に出ることや、他者と一緒にやるのが励みになった」という意見がきっかけで結成した。活動場所は、参加者の希望もあり保健センターを利用している。自主グループには毎年、連続講座の修了生数名が加入しているが、メンバーの中には、仕事や家庭のことでなかなか参加できない人もおり、メンバーが固定化し、活動もマンネリ化しつつあった。加藤保健師は、今後どのようにグループ活動を支援していくか悩んでいた。

【設問 7-1】加藤保健師の立場から

あなたは、上記の5項目のどの項目を意識して、どのような取り組みをしますか？

～回答例：項目(24)を意識して～

連続講座の修了生や自主グループのメンバーと加藤保健師は、健康診査の場や、加藤保健師の担当地区で実施している保健事業等で顔を合わせることも珍しくなかった。また、地区担当として関わる住民の中にも、修了生や自主グループのメンバーがいた。加藤保健師は、技術項目(24)「住民・関係者と関わるあらゆる機会を活かし、積極的に住民・関係者との関係づくりを行う」を意識し、日頃の保健師活動の場で出会う修了生や自主グループのメンバーに現在の生活の様子を聞き、住民にとって自主グループがどのような存在なのか考えてみることにした。すると、現在は忙しくて自主グループに来られなくなっているメンバーから、「自主グループのメンバーで、同じウォーキングコースを使っている人がおり、たまに顔を合わせると話している。励みになる。」という話を聞いたり、自主グループへ参加していない修了生から「一人でモチベーションが湧かないときに、自分のペースで顔を出せる場が欲しい」という意見を聞いたりした。加藤保健師は、意識的に修了生や自主グループのメンバーの話聞くことで一人ひとりの生活や思いを捉えることができ、それぞれが自分にあった方法で他者と繋がり、主体的に健康づくりを継続できるよう支援したいと考えるようになった。

～回答例：項目（23）を意識して～

加藤保健師は、自主グループに継続参加できている人がどんな様子かを観察してみると、自主グループの初期メンバーが多く、そのメンバーたちはコミュニケーションが活発なことに気づいた。そこで、技術項目（23）「活動を継続する住民を増やすために、住民同士のつながりを持てるような工夫をする」を意識して、今年度の修了生が加入するタイミングで、既存メンバーと新メンバーが交流できる機会を設けてはどうか、と既存メンバーに提案し、実施することになった。既存メンバーは、新メンバーの参加の動機や意気込みを知り、刺激をうけていたようだった。また、新メンバーは、既存メンバーの取り組みを知って参考にしたり、意欲が高まったりしていたようだった。加藤保健師は、こういったお互いの経験や思いを伝え合う機会をこれからもつくり、既存メンバーと新規メンバーが一緒になって、自分たちの活動を考えていけるような関係性をつくっていきたいと考えた。

（事例7-2）

前任保健師は、加藤保健師の先輩で、連続講座と自主グループの前主担当者であり、現副担当者である。前任保健師は、加藤保健師が自主グループをどう支援するか悩みつつも、修了生や自主グループメンバーの思いをしっかりと聞き、住民に合った支援を模索していることに共感し、なんとか力になりたいと思った。一方で加藤保健師が、毎回活動に参加している自主グループの中心メンバーの中島さんたちにばかり負担がかかるのを心配し、自主グループの運営を自ら負担している様子が気になっていた。

【設問 7-2】 同僚の立場から

前任保健師として、上記の5項目のどの項目を意識して、加藤保健師にどのように関わりますか？

～回答例：項目（25）を意識して～

前任保健師は、今後も自主グループの活動が継続するためには、特定のメンバーに負担が偏りすぎるのは防ぎたいと考えた。そこで、技術項目（25）「住民の組織力を発揮するために、核となる住民リーダーを探し出し育成する」を意識しながら、加藤保健師に「中島さんたちの最近の様子はどう？」と聞いてみた。加藤保健師が、「中島さんたちに負担が集中しているのを心配している」と言うと、前任保健師は、「中島さんたちの力はありがたいけど、これからも無理なく活動してほしいね」と受け止めた。そして、中島さんたちには、労いとともに、グループ運営が負担ではないかと、保健師側の気がかりを伝えてみることにした。すると中島さんたちは、「活動は楽しく、そのための準備や片付けで雑談することも楽しみなんで、そこまで負担ではない」と話す一方、「若いメンバーが自分たちに遠慮していないか心配だ。みんなで楽しんで、新しいことも取り入れていけたらいいよね」ということを、メンバー同士で話していたことがわかった。加藤保健師、前任保健師と中島さんたちは話し合い、今後は比較的若いメンバー達とも積極的に話し、それぞれのメンバーがどのように活動に関わっていけるか、考えていくことにした。

～回答例：項目 (22) を意識して～

前任保健師は、自主グループの活動が継続するためには、既存のメンバーが役割分担して楽しく活動できることが大切だと考える一方、新メンバーの加入が年々減少し、なかなか定着しないことを課題に感じていた。そこで、技術項目 (22)「活動を積極的かつ計画的にPRすることで、主体的に事業に参加する住民を増やす」を意識して、加藤保健師に、新メンバーの加入が減っていることを課題に感じていと伝えてみた。そして、新メンバーの加入が継続的にあり、活動に定着すれば、グループ全体の刺激になるのではないかと話し合った。

グループ活動が無理なく継続するためには、新メンバーが定着し、その中からも役割を担ってくれる人を探していきたいと話し合った。そこで、加藤保健師と前任保健師は、現在グループ活動として定着したメンバーに、加入の動機や、活動の魅力等を聞いて、今年の連続講座での自主グループPRをどのように行うか話し合った。また、保健師同士で話し合ったことを既存メンバーに伝えると、メンバーから「自分の立場から伝えられることもあるのでは」と声があがり、PRに協力してもらうことになった。

(事例7-3)

加藤保健師、前任保健師の上司（保健師）は、加藤保健師が自主グループに積極的に顔を出していることを喜ばしく思う一方、自主グループの日はかなりの時間、席を不在にするため、どのように関わっているのか気になっていた。加藤保健師の様子はどうかと前任保健師に声をかけると、「メンバーの声を一生懸命聞いています。でも、今後どのように支援していくか長期的に考えるのは難しく感じているみたいです。」「私も、もっと自主的な活動になってほしいと思って、メンバー中心に活動が盛り上がるように促そうとしているけれど、なかなか成果が出なくて…」と話した。そこで後日、最近の自主グループの様子はどうかと加藤保健師に声をかけると、「中心メンバーの中島さん達にばかり負担がかかるのが気の毒で、自分も手伝っている」「これから自主グループの運営をどうしていくか、メンバーと沢山話し合いたい」と話した。

【設問 7-3】上司の立場から

上司として、上記の5項目のどの項目を意識して、加藤保健師を含む職場にどのように働きかけますか？

～回答例：項目 (26) を意識して～

上司は、加藤保健師と前任保健師に対し、メンバーの役に立ちたい熱意を受け止め、メンバーとよくコミュニケーションをとれていることは労った。そして、技術項目 (26)「住民の主体性が発揮できるように、行政と住民の役割分担や協働のあり方を共に考え遂行する」を意識しながら、メンバー自身は、自分たちの活動をどう思っているのか問いかけた。すると加藤保健師は「中心メンバーは、今のままでも十分楽しい、準備もそこまで負担では無いと言っている」「新しいメンバーも歓迎したい、新しいことも取り入れたいと言っている」と、メンバーの声を振り返った。上司は、加藤保健師と前任保健師に対し、メンバーは、自分たちがどんな活動をしたか考える力があるのではないかと伝えた。そして、住民が主体的に活動しやすくなるために、保健師の立場だからこそできることを考えてみてはどうか、となげかけた。加藤保健師と前任保健師は相談し、メンバーが活動について話す場を設定することで、互いの気持ちを共有し、自分たちがやりたい活動について考え、全てのメンバーが無理なく活動できる仕組みをつくるきっかけが作れないかと考え、メンバーに意見を聞いてみることにした。