

2. 活動の頻度や量の見直し

活動の頻度は適切であることが重要です。活動機会が少ない(「活動したくても、活動機会がない」)、活動機会が多すぎる(「忙しすぎる」)はいずれもメンバーの活動意欲を減退させます。

活動頻度や量の見直しが必要と思われるグループの状態

- 活動依頼が少ない、グループの催しへの一般参加者の参加が少ない。
- グループ会員の活動意欲が減退している(休会・退会者、欠席しがちな人が増えた)。
- 活動頻度が多すぎて、メンバーが疲れている。
- 一部の人に負担が行き過ぎている。



適切な頻度にするための5つのポイント

1. 活動頻度が多すぎないか、または少なすぎないか、メンバーの意見を聞く。
2. 頻度が少ない場合は、活動が地域のニーズに一致していない、またはグループが地域のニーズを配慮した活動を目指していない可能性があるので前頁に基づき活動内容を見直す。
3. 頻度が多すぎる場合は、グループのミッションを再確認し、継続する活動と諦めるべき活動を整理する。
4. 頻度を減らせない場合は、新人メンバーを加える等により対応できる人員を補充する。

* 振り返りは、客観的なデータに基づいて実施することが効率的です。「3-3. 事業の評価」を基に活動内容を客観的にアセスメントしましょう。

SCの視点

- メンバーの生活や健康状態に合わせて、頻度を修正する等の柔軟性も必要です。例えば、介護で忙しい、体調が悪いといったメンバーは活動頻度を減らす工夫をするとその人が活動を続けられます。
- グループの求める基準で活動できない人を「切り捨てる」のではなく、その人の「できる範囲で」活動する、それを皆で支援するといった「お互い様」意識の強いグループがグループの維持、ひいては質の高い活動をできるグループ基盤につながります。

5-2-3 グループの見直しと強化

「停滞グループ」や「活動偏重グループ」(96～97ページ参照)ではメンバー間のコミュニケーションが不足していると思われます。ここでは、コミュニケーションを活性化する定例会・MTGのポイントをご紹介します。

1. 定例会・MTGのコミュニケーションを活性化する

地域保健事業は、普段はメンバーが個々または小グループ単位で各活動場所で活動するため、メンバー間の交流が少なくなりがちです。そこで、定例会・MTG、メンバーが集まる場や機会を意識的に設けることでコミュニケーションを促す必要があります。円滑なコミュニケーションは、メンバー間の信頼関係を醸成し、運営上の様々な課題を解決しやすくなります⁶⁾。そこで、コミュニケーションを活性化する定例会・MTGのコツ⁷⁾を紹介します。

見直しが必要なグループの状態

- ✓ メンバー間の交流が少ない、助け合いがない、団結力が低い。
- ✓ メンバーが減少していく、退会者が増えている。
- ✓ 定例会・MTGで意見が出ない等、定例会・MTGが形骸化している、出席者が減っている。



交流を促す「和やかな定例会・MTG」
で関係性向上

和やかな定例会・MTGを促す6つのポイント⁷⁾

1. 司会は和やかな雰囲気で見守り、皆が発言しやすい雰囲気を意識的に作り出す。
2. 定例会・MTG会場の机の配置は円座が望ましい(人数が多い場合は講義形式もありえる)。
3. 定例会・MTG進行上のルールとして「発言者の話をさえぎらない、発言は時間を意識して手短かに、他の人を批判や中傷する発言は慎む」を確認してから議論に入る。
4. 司会はオープンエンドクエッション(例;「〇〇という意見が出ていますが、どうですか?」)形式で皆の発言を促す。
5. 普段、発言しない人が発言したら、「良いポイントですね」等、謝意を示すことで今後の発言を促す。
6. 定例会・MTG終了後に意図的にメンバー同士が立ち話する場をつくる。

SCの視点

- 定例会・MTGの日時と場所は同じとすることで、より多くのメンバーの参加を促せます。
- 高齢のメンバーの参加促進のためにも会場は交通の便が良い、坂や階段が少ないなど、アクセスしやすい場を選ぶことをお勧めします。
- 定例会・MTG前後のメンバー間の交流を観察することでメンバー間の関係性を把握しやすくなります。それにより、グループ運営上、介入すべきポイント(例 欠席が増えたAさんへの声掛けを、Aさんと良く話しているBさんをお願いする)もつかみやすくなるでしょう。

2. グループ運営を円滑にする意思決定方法

グループが大きくなるにつれ、多様な意見がでるようになり、メンバー全員の意向を反映したグループ運営が難しくなるでしょう。できるだけ多くのメンバーの意見を反映しつつ、グループの維持・発展に有効な方針を決定することがメンバー間のSC向上、グループへの愛着、および活動意欲を高めるには重要です。それには、定例会・MTGで活発な議論と民意に基づき運営方針を決定していくことが望ましいでしょう。

見直しが必要と思われるグループの状態

- ✓ 定例会・MTGで、皆が納得する結論を出せない、グループの方向性が決められない。
- ✓ 定例会・MTGでメンバーに意見を求めても、意見が出ない。しかし、終了後に不満が出る。
- ✓ メンバーがグループに不満を持っているようだ、退会や休会が増えている。



活発な議論に基づく意思決定

活発な議論に基づく意思決定をおこなう6つのポイント⁷⁾

1. 今回の定例会・MTGで決めるべきこと・話し合うべきことを明確化する。
2. 効率的な議論を進めるために、必要なデータや情報は事前に収集する、議案を事前に全メンバーに送ることによりメンバーが議論の目的を認識して臨むように配慮する。
3. 議論に必要な人をリストアップし、出席を依頼する。その際に、その人たちの意見を収集しておくことにより効率的に決定できる。
4. 司会はメンバーにオープンエンドクエッションで意見を求める。
5. 予定時間内に結論が出ない場合は、時間が超過したこと、他に話し合うべき事項があることを伝える。その上で、議論を進める・次回の定例会・MTGで議論するかをメンバーに問うことで、メンバーの合意に基づく意思決定が可能となる。
6. 時にはグループや定例会の運営方法、定例会で決定した事項などについて一般メンバーの意見を聞くといったフォローアップをする。

SCの視点

- ▶ 共に課題を考え解決することで「仲間意識」を醸成しやすくなるでしょう。
- ▶ 欠席者に決定事項等を示した議事録を届けることにより、グループの状態を皆が把握できているようにします。体調不良や家族介護などで休みがちの人に対しては、親しいメンバーや同じ小グループの人が議事録を届けることで、そのような人の脱落を防げるかもしれません。
- ▶ 司会者は意見の「集約者」であり、一定の意見の支持者の立場をとらないことが望ましいでしょう。

3. 役員や執行部の体制の見直し

グループが大きくなる、または活動年数が長くなるにつれ、運営に関わる様々な雑務が発生します。そのため、グループの中心となる人(例 代表や役員、事務局等)の時間的・事務的な負担が増える可能性があります。さらに、その人が何らかの理由で退会した場合は、グループの存続そのものが危くなることもあります。また、同じ人たちが長年、グループ運営を担うことで組織が硬直化することもあります。その点から、中心となる人の負担を減らす、運営体制を見直す、新たなリーダーを育成する必要があります。

見直しが必要と思われるグループの状態

- ✓ 一部の役員に負担が集中している。
- ✓ 組織体制が硬直化し、グループが活性化していない。



役割の見直し、再配分

役割を再配分する3つのポイント

1. グループ規模に対し、必要・不要な役割を検討し、役職が少ない場合は係りを増やす。
2. 役割を持つことに不安感を持つメンバーの不安軽減のために、各職務の明確化、一つの役割を複数(2人以上)で協力し合って担当するといった工夫をする。それにより、個々人への負担の軽減のみならず、役割遂行において担当メンバーがアイデアや知恵を出し合うことにより、より効果的に活力に溢れたグループを醸成できる。
3. メンバーが役割を果たすことへ慣れる、新たなリーダー発掘・育成の観点から、全てのメンバーに役割を付与する(例 ①定例会等の司会を交代制にする ②「実行委員会」等を設け全てのメンバーが何らかの役割を持つ)工夫もできる。

SCの視点

- メンバーがグループ運営に関わることにより、グループへの愛着の醸成、およびメンバー間の交流が促進されやすくなります。
- 各メンバーの状況に応じた柔軟な役割配分を行いましょ。メンバーの中には、様々な理由(身体的または生活状況から)で他のメンバーと同じ負担を負えない人もいます。そのような人には「できる範囲」での役割とすることが必要です。できない人を排除する、役割を担うことを無理強いするのではなく「お互い様」の気持ちで相互支援することがSCの高いグループ育成につながります。
- 全てのメンバーが役割を持つ工夫の一例として、あるグループでは「実行委員会方式」を採用しています。年間の各活動計画(ボランティアスキルアップ研修、自治体イベントへの参加等)を中心的に担う「実行委員会」グループを作ります。全てのメンバーがいづれかのグループに所属し、各活動計画をグループ単位で企画・運営しています。

4. 新メンバーの募集と養成

新メンバーの補充は、グループや事業の維持の点から不可欠です。特に「活動偏重グループ」には喫緊の課題です。新メンバーの補充は、高齢化等により減少するメンバーの補充のみならず、グループのオープン性(グループの目的に共感していれば何時でも誰でも自由に参加できること⁸⁾)維持の点からも重要です。オープン性が高いグループでは常に新たなエネルギーやアディア、人材が注ぎ込まれるため、柔軟かつ魅力的な活動を安定的に行えます。そのようなグループは、地域からの信頼も高く、結果として活動がさらに発展するでしょう。

見直しが必要と思われるグループの状態

- ✓ 事業・活動の内容がマンネリ化している(結果として、活動要請が減少している)。
- ✓ 新しい人がグループに入っていない。
- ✓ 活動量が多く、現在のメンバーだけでは対応ができない。



新メンバー募集と養成

活動の質を担保した新メンバー募集の5つのポイント

1. 研修開催の手間、および講師費や会場費等の費用を考え、新メンバー募集と研修の時期を定める。
2. 新メンバー募集や研修開催に際し、グループの理念・目的に立ち返り、新メンバーに求められるスキルや知識、態度などを明確化する。
3. 上記により、どんな研修が必要か、どんな人材を求めているかが明らかになる。
4. 研修等により、新メンバーに活動に必要なスキルや心構え、グループの目的や理念・決まり事を伝える。
5. 新メンバーの活動へのデビューの道筋(例 研修終了後の活動見学回数の設定等)と支援体制を明らかにしておくことで、グループの一員として円滑に活動に入れる。

SCの視点

- 年数の経過と共に事業・活動立ち上げ時の目的・ミッションが薄れることもあります。そのため、新メンバー研修では、事業・活動の理念をしっかりと伝える必要があります。
- 新人メンバーは既存メンバーに比して年齢が若い可能性が高いでしょう。既存メンバーの高齢化が目立つ場合は、世代を超えた相互支援や交流の意義、高齢者であっても活躍できることなど、世代間交流の視点をグループの「規範」として伝えていくことがグループのSCを高めるには重要です。

5. 活動意欲向上のための褒賞・称賛の場の設定

地域保健事業活動は、目的達成の過程で様々な課題を乗り越える必要があります。メンバーは日々、人知れず地道に努力をしており、それは称賛に値するでしょう。その地道な努力を認め、称賛する場や機会を持つことにより、メンバーの活動意欲の維持・向上に寄与すると思われます。褒賞は金銭や物品である必要はなく、その活動を皆で共有し、称賛する場であればよいでしょう。

褒賞・称賛の場を設けるタイミング

- ✓ メンバーが地道な努力を続けている時。
- ✓ 地域のSC向上等、活動が何らかの効果を生み出しているとメンバーが認識し始めた時。
- ✓ グループが一つの重要な事業やイベントを成し遂げた時。
- ✓ 年度末や年末、代表や役員交代の時。



称賛する機会の設定と会の開催

褒賞・称賛の場設定の3つのポイント

1. グループの利用可能な資金や場所、開催規模により多様な形がある。例えば、外部の関係者に向けた活動の発表会、グループメンバーでの食事会などがある。利用可能な資金や開催規模により多様な形がある。
2. 発表会などに、地域の関係者を招待することにより、グループの貢献度などを地域にPRできる。それにより、地域住民や関係団体からの活動に対する理解を深めることもできる。グループと関係機関や住民との交流促進、ひいてはネットワークづくりの場として活用できる。
3. 褒賞・称賛の場としてのイベントなどの企画・準備・開催をメンバー全員でおこなうことにより、各メンバーが自分たちが達成したこと、今後に成し遂げること等を明らかにできる。また、メンバー間の交流も深まる。



5章 事業・活動の維持

5-3 社会資源活用による事業の強化

5-3-1 社会資源の活用

様々な社会資源を活用することにより、事業・活動がさらに発展させることができます。一つのグループでは人員や、資金、および資源不足で出来なかった活動も可能となります。ここでは、多様な社会資源を活用するために、メンバーが主体的に社会資源を把握し、協力を得ていくことを支援する方法を紹介します。

1. 社会資源とは

社会資源とは、「人々が社会生活を営むうえで、必要に応じて活用できるさまざまな法律制度やサービス、施設や機関、人材、知識や技術などの総称」⁹⁾です。視点を変えることで地域の様々なものが社会資源となりえます。例えば、公共機関、学校、地域のNPOや住民グループといった組織や機関も社会資源です。公園や神社、地域の商店など、人が集える場も社会資源となります。さらに、地域の畑、川原、または空き地なども新しい活動や魅力的な活動に活用可能な資源となりえます。

2. 社会資源の把握を支援する方法

Practice

グループワークとして、地域で活用可能な社会資源を新しい視点で洗い出して見ましょう。

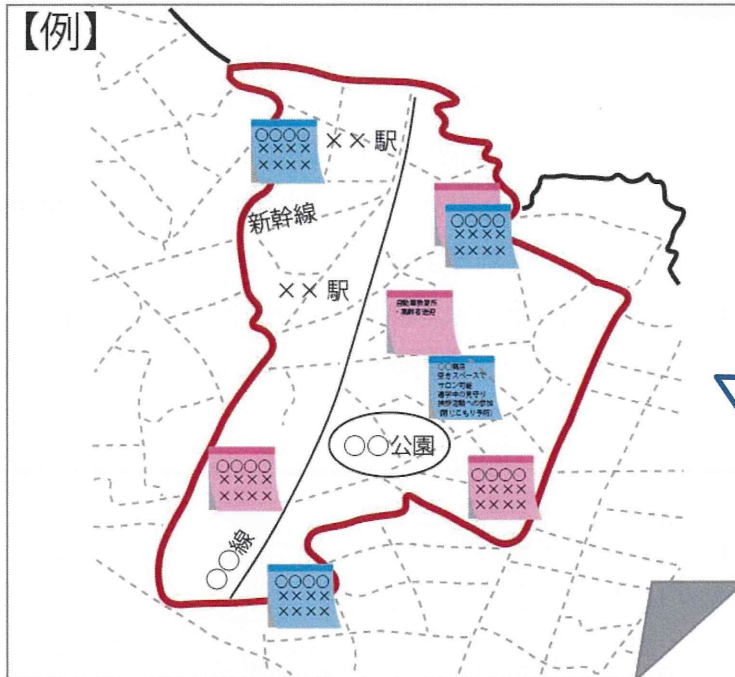
ステップ1. 地域の社会資源を思い浮かべ、資源の名前と活用方法を各自が付箋に書いて見ます。



SCの視点

- 他団体との交流もかね、グループワークは一つのグループのみで実施するよりも、地域の多様な団体や機関と共におこなうことが望ましいでしょう。それにより、他団体との交流も発生し、ネットワーク作りのきっかけになります。さらに、多様な視点を取り入れることで、これまで気づかなかった社会資源を発掘できます。
- 例えば、高齢者支援関連の資源を考えるグループワークであっても、あえて子育て支援や障害者支援、若者支援関連の団体と共におこなうことも有効です。
- グループワークの際に、各グループの人数は6、7名が望ましいでしょう。

☆ステップ2. 各自が書いた社会資源を下記の例のように、地図上にマッピングしてみましょう。



地域のどの辺りにどのような社会資源があるか、社会資源が不足している地域はどこか、社会資源の状況を鑑みどのような活動ができるか、が明らかになります。

☆ステップ3. 事業・活動の目的を確認し、事業・活動の対象者(高齢者や子ども等)にどんな生活をして欲しいかを思い浮かべ、グループで共有します(例 高齢者が、毎日、子どもや保護者世代などと楽しく交流しながらすごして欲しい)。

☆ステップ4. ステップ3で思い浮かべたことを実現するために、ステップ2で出した社会資源と他に「あればよいと思う資源」を含む、複数の社会資源を組み合わせることを考えてみます。ここで出された社会資源との連携による活動の実現を目指しましょう。

【例】複数の資源を組み合わせ、できること

閉じこもりがちな高齢者が、毎日、気軽に交流を楽しめるような仕組みを複数の資源を組み合わせ考えてみよう。

例えば、“まずは例えば近所のAさんにが参加しやすい「集いの場」をつくるために...”

- ① 外出の習慣をつけるために、通学見守りボランティアさんの協力を得て、一緒に通学ボランティアに参加してもらう
- ② 通学ボランティアに慣れたら、すぐ近くの○○公園の体操会に参加してもらう
- ③ 体操会に行く習慣が出来てきたら、Aさんが良く行くカフェでサロンを定期的開催する。

例では、「集いの場」として、新たに場所を借りる手間や資金を考え既存の施設(カフェ)や活動(通学ボランティアと公園体操)を活用することにしました。さらに、閉じこもりがちの人の外出を促す工夫として、Aさんが既に馴染みのカフェを使います。カフェにとっても定期的に客が集まるといったメリットも期待できます。さらに、外出になれるために、通学ボランティアの人と一緒にAさんの自宅近くの交差点に立って、登下校の子どもを見守ってもらいます。役割を持ちつつ、他のボランティアや子どもたちと交流を深めることで、徐々に次の活動への参加意欲がわくかもしれません。

3. 社会資源(機関・組織)との連携方法

一般的に連携とは「協力をお願いする」といったイメージになりがちです。しかし、一方のお願い事に協力するボランティア的な連携は、お願いされた側には負担となり、長続きはしません。お互いにとって利益となる具体的な活動を通して連携関係を強化することが有効です。例えば、ある地域包括支援センターは、高齢者が服薬管理に関心が高いこと、調剤薬局が地域高齢者を顧客として取り込みたいことに着目しました。そこで、調剤薬局による薬局の活用方法に関する講座を開講しました。それにより、地域包括支援センターは、地域高齢者と調剤薬局チェーンの2者との関係性構築のきっかけを掴みました。このような連携を考える際に重要なポイントは以下の3点です。

協力関係を構築する5つのポイント

1. 自分たちのグループや事業・活動が目指すことを確認する。
2. 自分たちのグループが持つ資源や人材を確認し、不足している人材や資源を明らかにする。
3. 様々な地域の社会資源を思い浮かべ、それぞれの機関・組織・団体と、何ができるかを考える。その際に、各機関・組織・団体の状況(活動内容や状況、直面している課題、得意とする事業など)やニーズをアセスメントする。
4. アセスメントに基づき、協力を得たい機関・組織・団体のニーズを充足する、課題を解決できる協働事業を提案する。
5. 実際の協働事業の内容を共に考え、計画し、実行するなかで協力関係を築く。

保健師の目

《事業終了後の継続にむけて》

協働事業に参加した方たちが自主的に集まり、活動を継続できるようにしていくためには、「ここで終わりにしたくない」という気持ちを持ってもらえるような取り組みが必要になります。

- ①この協働事業に参加して良かったと思ってもらうためには
 - ・体重が落とせた、データが改善した等、効果が実感できるプログラムとする。
 - ・さらなる改善や維持することが、独りで行うより仲間と一緒に活動することで無理なく実現可能であることをと実感できるプログラムとする。
 - ・「楽しかった」「また集まりたい」と実感できるプログラムとする。
- ②新たな活動の立ち上げを実現するためには
 - ・リーダーとして他の参加者へ声をかけてくれそうな方、これからも一緒に活動をしていく仲間を見つけた方が、「ここで終わりにするのは勿体ない」「また集まりたい」という気持ちを共有できるよう、それぞれの気持ちを引き出す。
 - ・活動の拠点、頻度、料金設定、参加者の役割分担や連絡方法、講師紹介など、簡単なルールをつくるまでを一緒に考え、大きな負担を感じないで活動を立ち上げることができるよう応援する。
 - ・悩んだ時や意見交換をしたい時に、いつでも相談できる関係をつくっておく。