

すいしんいんセッション

～ 推進員同士で本音で語ろう！知恵と工夫を寄せあおう！～

< 推進員仲間とつながり、一緒に悩み、一緒に一歩！ >

行政内の運営に関する質問

質問：

皆様の自治体は推進員さんを最初から包括に1人ずつ、専任で配置しましたか？当市は会計年度さんを推進員さんとしており、昨年やめられて、今年は0人でした…。行政担当1人で認知症施策を担当しています。何か体制を整える上で工夫されたことはありますか？

回答：

(近藤さん)

本市は、H26に行政保健師である私がまず1人推進員となりました。H27に行政内と市直営の訪問看護ステーションに1人ずつ増員しました。本市はH29に市直営1か所の包括から、3つの圏域に分割し、3つの包括の体制に変更しましたので、そのタイミングで各包括に1人ずつ配置しました。その後市民病院内にも増員し、仲間を増やしています。それぞれのポジションで強みが違うので、強みが活かせるようにしたいと考えています。

(速水さん)

釧路市は平成24年の事業開始当初から専任で各包括に配置しています。委託か直営か、などでも変わってくると思います。当市も最初は7包括で3人で十分ではないか、とか、1人でいいのではないか、などの意見もありましたが、全包括に置かなければ地域で対応に差が出てしまい、全市的な取り組みとは言えなくなる恐れがあると主張し続け、全包括配置となりました。今振り返ってみると、頑張って主張してよかったと心の底から思います(笑)。

(谷口さん)

当市は配置当初から今まで、すべて兼任で配置しています。

工夫というわけではないですが、行政や直営包括に配置する場合、専門職より事務職の方がいいと思います。それは、専門知識がない分、市民に分かりやすく、といった面で一般市民と同じ目線で取り組めることがメリットです。また、行政内の調整も事務職の方がしやすいかと思います。もし専門職の方が行政内で配置されているなら、事務職で相談できる人を仲間にしておくことで動きやすくなると思います。

(池原さん)

福山市では市内の全包括に推進員を配置するため、初年度は5ヵ所の包括に推進員が専任で配置となり、近隣の包括のエリアも担当してました。年度ごとに配置する包括を増やしていき、新しく配置になった推進員がわからないところを経験のある推進員に聞きながら活動してます。行政には認知症地域支援推進員が配置になっていません。

(神崎さん)

当県では、行政機関に1人、包括に1人委託(ケース対応専門)その後、区に1人配置しその後全区(4区)の行政機関に1人ずつ配置されました。現在は包括への委託はなくなり、本庁1人、各区役所に5人配置されています(すべて行政機関へ配置)。

## すいしんいんセッション

～ 推進員同士で本音で語ろう！知恵と工夫を寄せあおう！ ～

< 推進員仲間とつながり、一緒に悩み、一緒に一歩！ >

### 行政内の運営に関する質問

質問：

行政の中でも、担当者と上司と考え方が違うため、ものすごくもやもやします。担当は包括や推進員と話し合いをして方向性は示すけれど、やり方は包括と推進員で考えてほしいと伝えています。しかし上司は「市が主体で動く。市がこうしていますというアピールが必要」という考えのため、意見が合わず、ものすごくもやもやしています。

回答：

(近藤さん)

私のスタンスかもしれませんが、質問内にある「担当」と私の考え方は一致しています。行政は、方針を示し、進捗を管理し、必要時フォロー、バックアップを行うことだと思っています。方法論は、現場をよく知る人が、刻一刻と変化する状況に合わせて、方法論にも変化を加えながら行う方が合理的かつ効果的だと考えています。

「上司」の考えを否定するつもりはありませんが、細部まで指示を出すと、現場はやらされ感にさいなまれ、指示待ち人間しか育たないと思います。「やってみせ、言って聞かせて、させてみて、褒めてやらねば人は動かじ。話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば人は育たず。やっている姿を感謝で見守り、信頼せねば人は実らず。」私が大切にしている考え方のひとつです。

(速水さん)

上司のおっしゃる「主体で動く」の範囲の考え方を変えてみるといいのではないのでしょうか。

担当が包括や推進員と話し合いを行っているのは非常に素晴らしいことだと思います。やり方を包括と推進員で考えてほしいと言うのも素晴らしいと思います。なので、包括と推進員に「方向性を示していること」＝「主体に動いている」というように考えてみるといかがでしょうか。包括と推進員に丸投げして方向性を示すことさえしていなければ主体的に動くとはならないと思いますが、「方向性」を示していることは「主体」で動いていることになると思います。「方向性」を示していることを「アピール」すると考えることで、上司との意見のミゾも少し埋まるのではないのでしょうか。

(谷口さん)

当市では、市が主体というより、現場で推進員や関係者が頑張っているところをフォローし、市がそれを広報するスタイルをとっています。

アピールの仕方で、現場との軋轢も出る可能性があります。推進員のモチベーションも違ってくると思います。そのあたりを上司に伝えてみてはいかがでしょうか？

(神崎さん)

上司方も含め、全員で方向性を決めた方が良くないのでしょうか。

すいしんいんセッション

～ 推進員同士で本音で語ろう！知恵と工夫を寄せあおう！～

< 推進員仲間とつながり、一緒に悩み、一緒に一歩！ >

行政内の運営に関する質問

質問：

結果重視の行政を説得することができません。市が了承しないことは何も進められず、委託側の力のなさに疲弊しています。効果的な説得方法を知りたいです。

回答：

(近藤さん)

結果重視とは、どのようなものでしょうか。その大半が間違った結果を求めていると私は思っています。地域支援事業は、どちらかというプロセス思考で進める方がうまくいくことが多いです。結果とは、目指すべき姿＝ゴールという発想は理解できますが、個別ケースの集積により作られる地域づくりは、プロセスを踏んだ先にしかゴールが見えないんです。個別ケースに丁寧に1人1人と向き合わない地域が見えないんです。それをやらずにゴールを決めることは、地域を見ていないとイコールだと私は思っています。

(速水さん)

遠回りかもしれませんが、市の了承したことだけをやったうえで、受託側が想定した業務を行ったときとの差を結果として出して見せたらどうでしょうか。市が何を了承して何を了承したかがないのかを分析してみて、思わず了承してしまうような提案の仕方も有効かもしれません。受託側はこのような考えに立ってこのような事業を行いたい。それによって、このような効果があると伝えることで、理解が得られるかもしれません。あとは、思い切ってこれでは委託を受けられません！と言ってみるとか(笑)自分は行政側の人間なので、受けてくれて当たり前だと思っている受託側にそういわれると、めちゃくちゃ焦ると思います(笑)。

(谷口さん)

その結果は何のために誰のために必要なのか？ということを問うてみては？また、その結果が市の施策にとってどのようなアウトカムを生み出すのか、ビジョンも聞いてみてはいかがでしょうか？そのビジョンを答えられないようであれば、結果重視からのシフト転換を提案できると思います。

(池原さん)

結果重視の行政を説得しようと試みても、難しいこともあります。伝え方も振り返りながら、話をしていかなければいけないな、と思っています。推進員の研修等を報告しながら、日頃の活動に照らし合わせて話をすることもあります。

(神崎さん)

県に相談するのも良いかもしれません。仲間を増やして一緒に動いて頂ける方と市に掛け合っていただくのも手段です。