20▲▲年度　市町村保健師管理者能力育成研修　ファシリテーターガイド（１日目）

【 資料１８－１）】

【演習（グループワーク）Ⅰ】「事業・施策における管理者としてのマネジメント」

**【演習（グループワーク）Ⅰのねらい】**

SBO２：健康課題解決のために根拠に基づいて管理者の立場に立って事業・施策をマネジメントの実際について述べることができる

**【事前準備資料(１)の意図】**

１：所属自治体および所属組織の管内の概要を確認する。

２：管理者としての立場に立ってみて施策―事業の位置関係を踏まえた上で，施策や事業の優先順位をつけているかを確認する。

（事業を回すことに終始していないか？）

３：目指すところに向かってどのようなマネジメントが必要かを見出すために，俯瞰的な視点で事業（施策）を評価する。

**【演習（グループワーク）Ⅰの進め方】**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **目安時間** | **内容とねらい** | **ファシリテーターの役割** |
| 14：25～14：55（30分） | （１）自己紹介  （２）２日間の役割分担 | （１）グループメンバーに簡単に自己紹介をしていただきます（所属、氏名、役職等、１人２分）。  （２）２日間の研修の進行，記録，タイムキーパー，発表者を決めてください。 |
| 14：55～15:25  （30分） | （３）管理者として，「総合計画→施策→その重点課題→事業」いう流れの中で事業が位置づけられていることを確認する。  ＜事前準備資料(１）＞  　　１．２． | （３）一人約５分  ・所属自治体や組織の管内の概要を確認してください。  ・事業を展開することに目が奪われ安いが、事業は上位の計画や施策などを受けて位置づけられていることを確  認してください。  ・上位とのつながりを確認できた場合は、「日常でも何度も確認することが重要ですね」と気づきを強化する声かけをしてください。  ・できていないことに焦点を当てるより、重要性を確認する機会となったことを強化してください。 |
|  |  | 【グループワークのすすめ方】  ＊上記（３）と次の（４）に関しては、説明が重複したり、話題の流れが一旦切れたりする状況です。  ＊このまま上記（３）を３０分(1人5分×人数)程度実施してから（４）に進んでいただいても構いませんし、上記（３）と次の（４）を受講者一人ずつがまとめて発表し、ディスカッションする形でも構いません。この場合は（３）30分＋（４）50分の合計80分が時間の枠になります。 |
|  |  | 【 資料１８－２) 】  】 |
| 20▲▲年度　市町村保健師管理者能力育成研修　ファシリテーターガイド（１日目）2／3 | | |
| **目安時間** | **内容とねらい** | **ファシリテーターの役割** |
| 15：25～16：15  （50分）  **【 期待したいKey Word 】**  ・「目の前だけを見ず，広い（俯瞰的な）視野でアセスメントをする」  ・「管理者と根拠に基づきながらPDCAサイクルが回っているかをみる」  ・「スクラップ＆ビルドの必要性を検討する（業務調整等が必要）」  ・「活動全体における事業のバランス（優先順位，濃淡等）を考える」 | （４）本日の着地点の話し合い  　＜事前課題（１）３＞  ◆管理者の立場として  事前課題（１）１＆２を踏まえた施策・事業の展開ができているかを確認する。  ◆管理者の立場として施策・事業をどのようにやっていくとよいと考えるかを言語化する。 | （４）① 事前準備資料（１）３．裏面の表と４．管理者としての【気づき】について簡潔に説明してもらいます。  　　　②「事業担当者としてではなく，管理者として」を意識して発表していただくよう進めてください。  ③ 管理者としての視点は「左下のキーワード参照」  ④ 管理者でないという方には，今の立場より上の立場に立ったつもりで…を強調してください。）    表（ア）欄：上記（３）で記載した施策の中から、優先度の高いものが転記されています。  　（イ）欄：最重要健康課題とした理由を簡潔に述べていただきます。  　　　（ウ）欄：事業概要は，具体的になりすぎず，概要に留めていただくよう配慮してください。  　　　（エ）欄：評価の部分は、「施策全体としてのバランスの中でその評価が妥当ですか」，  「担当者でなく，管理者としてみたとしたときどうでしょうか」等について俯瞰的な視点を意識していただくよう，声掛けをしてください。  　　　　　　　：評価が十分できていないということであれば，「なぜできていなかったのでしょう」と振り返りを促します。  ※表の（ア）欄～（エ）欄のディスカッションを通して、管理者の立場として施策・事業をどのように展開  すると良いと考えるかを言語化していく過程を支援します。  　　　　　　：事業の展開が，関連施策における（３）３）→２）→１）へ向かって目指す中にあるかを確認しながら，  「管理者と　　管理者として施策・事業をどのようにやっていくのがいいのでしょうかね」「今，何が足りていない、  十分だと思えない，あるいは管理者として不安に感じることはあるでしょうか」など，メンバーが  “管理者を意識する”，“自分が管理者として後輩・スタッフにどのように働きかけるとよいか”，  “今後こうすることが必要である”などの意見が出るように促しの声掛けをします。  ：管理者として施策―事業についてマネジメントすることを考えていきます。  「施策―事業をマネジメントすることとはどのようなことだと思いますか」と提起します。  ：意見がなかなか出ない場合，例えばとして，「PDCAを回せるような意識づけ，活動のあり方の共有等はどうしていますか」「施策―事業になることを，管理者としてどのようにスタッフに伝えていきますか」と話し合いを促進するよう例を出してください。  ：　 ※話し合いの終盤で，４．を共有し「施策―事業を管理者としてマネジメントすることとはどのようなことだと思いますか」と提起し，グループ内の着地点を見つけます。 |
| 20▲▲年度　市町村保健師管理者能力育成研修　ファシリテーターガイド（１日目）2／3　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　【 資料１８－３) 】 | | |
| 16：15～16：20  　　　（5分） | （５）本日の結論，  気づきの整理 | ・本日の結論（主に上記（5）），疑問点，分かりにくかった点を出し合います。  ・疑問点，分かりにくかった点があった場合は，全体で返すので発表時に伝えるようにします。 |
| 16：20～16：35  （15分） | （６）全体発表・質疑応答 | ・全体に向けて，本日の結論をまとめ，2日目へのつなぎをします。  ：「自分たちのグループは，管理者として施策・事業をどのようにやっていくか」を最初に言っていただきます。  ：次に結論に至ったプロセスとして「どのような話・気づきからその結論になったか」を説明するようににします  ・記録者へ，本日のグループの結論，話し合いで出たキーワードを分かりやすく書き出す，または○□で囲むなどをしておくよう，助言ください。  ※記録は，ファシリテーターが事務局へ提出してください。 |