

厚生労働科学研究委託費（長寿科学研究開発事業）
委託業務成果報告（業務項目）

業務項目名：

- ② 地域診断と見える化ツールを活用した介護予防施策マネジメント・パッケージの開発
e. 介入効果の評価

市町村施策に対するJAGESプロジェクトの効果評価のための調査
- 2014年度調査概要 -

研究協力者	長谷田 真帆	東京大学大学院医学系研究科
研究協力者	芦田 登代	東京大学大学院医学系研究科
業務主任者	近藤 尚己	東京大学大学院医学系研究科 准教授
担当責任者	斎藤雅茂	日本福祉大学社会福祉学部 准教授

研究要旨

【目的】日本老年学的評価研究（Japan Gerontological Evaluation Study : JAGES）に基づく地域診断データの活用により、市町村の介護予防や高齢者保健担当の職員における施策立案能力や市町村内の他部署および住民組織等との連携状況の現状を明らかにすること。

【方法】調査対象の32市町村に勤務しているJAGES調査の担当職員（保健師や事務職員など）105名に調査票を送付し、102名から回答を得た(回収率97.1%)。調査内容は基本属性に加え、JAGES調査による地域診断データの活用の度合い、施策立案能力、部署内・行政内の他部署・民間組織や住民組織との主観的な連携状況や仕事上の協力関係、また各部署や組織の担当者との知り合いであるかどうかや、実際にやり取りを行っている頻度について評価した。

【結果】介護予防担当の市町村職員は、自分の部署内や、医療・福祉に関する他部署や行政外組織、地域の役員とはやり取りの頻度が高く、協力して業務を行っている傾向にあったが、それ以外の部署や外部組織とはやり取りの頻度が低く、協働の段階に至っていない場合が多かった。担当者との知り合いの組織の数は、主観的な連携状況と必ずしも相関を示さなかったが、施策立案能力との関連がみられ、市町村での経験年数や職位の上昇に伴って様々な組織や役割を持つ者とやり取りの機会が増え、施策立案能力が養われる可能性が示唆された。

【結語】健康格差や健康の社会的決定要因への対策として、各市町村で有機的な多部門連携を達成していくために、連携を促進するような取り組みを行いながら、部署間の連携状況ならびにその市町村の健康状態との関連について、継続的な評価を進めていく必要がある。

A. 研究目的

近年、健康に関連する生物学的な要因だけでなく、心理・社会的な決定要因に注目し、地域社会のシステムをデザインする（地域づくりをする）ことで、介護予防・高齢者保健を進めることの重

要性が指摘されている¹⁾。このような地域づくり型の施策には、保健関係者が、高齢者保健に関するデータに基づく地域分析結果、すなわち地域の疾病や社会的なリスク要因の分布や社会階層間格差に関するデータを用いて、他の部署（例えば都

市計画課や雇用促進を担当する課など）や住民組織、企業等と幅広く連携することが求められる。しかし、このような幅広い連携による地域づくり型の施策の立案や運営の経験は乏しく、そのための実証エビデンスも少ない。

そこで、本研究の目的は、日本老年学的評価研究（Japan Gerontological Evaluation Study : JAGES）に基づく地域診断データを活用することで、その市町村の高齢者の健康状態や健康行動にどのような影響を与えうるか、またそれらのアウトカムに至る前段階のプロセスレベルとして、介護予防や高齢者保健の担当者において、その施策立案能力や市町村内の他の部署および民間組織や住民組織との連携が強化されるかについて、質問紙調査によって前向きに明らかにすることである。2014年度は、まず多部門連携や市町村職員の施策立案能力についての現状把握を主な目的として、調査を行った。

B. 研究方法

対象

対象者は、最新のJAGES調査パネルである2013年調査に参加した30市町村と2010年調査に参加した沖縄の2市町村の計32市町村に勤務しているJAGES調査の担当職員（保健師や事務職員など）である。研究協力の協定締結の過程で選定されている、各研究協力市町村におけるJAGES担当職員のリストが存在する。これを用いて、各市町村の担当者へ本研究の主旨を説明し、各職場において介護予防事業を担当しておりJAGES調査に一定のかかわりを持つ職員に対して本調査への参加を呼びかけてもらい、賛同が得られた職員を調査対象者とした。市町村により対象者数は異なり、1名から9名までの幅がある。2014年度は合計105名が対象となり、102名から返答を得た（回収率97.1%）。調査の主旨や留意事項の説明文とともに調査票を送付し、それへの回答をもって研究参加に承諾したものとした。希望者には全体の結果の平均と自身の回答を比較した「個人結果報告書」（図1）を、

結果集計後に送付した。

調査期間

調査は2014年度から年に1回、計3回行う予定としている。2014年度は9月にベースラインの質問紙調査を行った。

調査票内容

市町村職員の基本属性や勤続年数に加え、JAGES調査による地域診断データの活用の度合い、自分の部署内・市町村内の他の部署・行政外の民間組織や住民組織・専門職などの特定の役割を担っている者との、主観的な連携状況やその満足度、仕事上の協力関係について5段階で尋ねた。さらに行政内の他の課、行政外の組織、特定の役割を担う人について、あらゆる課や組織を提示し、それぞれについてどのくらいの期間知り合いであり、自分が所属している部署やその部署や組織の担当者と知り合いでない場合を除いて、どのくらいの頻度で仕事内外や仕事上でやりとりをするかを尋ねた。

また本研究の対象には様々な職種が存在するが、便宜的に信頼性・妥当性の確認されている行政保健師の施策立案能力評価尺度²⁾を用い、施策立案能力を測定した。この尺度は2つの因子から構成されており、第一因子は、「コミュニティパートナーシップ」、第二因子は「地域診断サイクル」となっている。

他に、精神的健康度の測定として、信頼性・妥当性の確認されているうつ病・不安障害のスクリーニング調査票（K6）の質問項目³⁾⁴⁾を用いた。また職域でのソーシャル・キャピタル（人々の協調行動を活発にすることによって社会の効率性を高めることのできる、信頼、規範、参加のネットワークといった社会的仕組みの特徴⁵⁾）についても、フィンランドで開発され⁶⁾、日本語化が進んでいる^{7) 10)}尺度を用いて調査した。

分析方法

本年度は、各職員個人の連携状況や施策立案能力について、属性ごとに検討した。

なお調査データには個人識別番号を付加し、縦断的にリンケージできる状態で保管しており、本研究では、JAGES調査による地域診断データの活用により、市町村職員の施策立案能力や他の部署の職員や住民組織との連携状況がどのように変化するかについて、縦断的に分析・評価する。2016年には、対象市町村の高齢者を対象とした追跡調査が実施され、データは2013年までのデータと個人単位でリンケージされる予定である。本研究ではさらに、この追跡調査データを二次利用して、市町村職員の能力や連携状況の変化により、住民の健康行動や健康状態が改善するか否かを評価する予定である。

(倫理面の配慮)

本研究は東京大学医学部倫理審査委員会の承認を得た(番号10555)。

C. 研究結果

個人属性

回答者の性別は男性35名、女性65名、無回答1名、年齢は平均42.8歳で、最年少は22歳、最年長は63歳であった。職種は事務職が42名、医療福祉専門職が59名、そのうち保健師が53名、社会福祉士が4名、看護師が3名、精神保健福祉士・主任ケアマネージャーが各1名(重複あり)であった。保健師の業務は、業務担当制が12名、地区担当・業務担当併用制が39名、無回答が3名であった。部署の規模は平均11.4人で、最少が2人、最多が51人であった。勤続年数は平均4.17年、最短が5か月、最長が27年6か月であった。

精神的健康度

精神的健康度の把握目的に測定したK6の得点は、5点以上(心理ストレス相当)の者が48%(49人)おり、うち10点以上12点未満(気分・不安障害相当)が6%(6人)、13点以上(重症障害)が6%(6人)であっ

た。日本の一般住民において、K6が13点以上に該当するのは3.0%⁸⁾とされており、一般住民に比べて市町村職員の精神的健康度は悪い傾向にあった。

JAGES研究者との連携(表2-1)

JAGES研究者との意思疎通についての回答は、「とても良い」が8名(8%)、「まあ良い」が42名(41%)、「どちらとも言えない」が38名(37%)、「あまり良くない」が9名(9%)、「全く良くない」が3人(2%)、無回答が2名(2%)であった。連携状況の満足度についての回答は、「とても満足」が10名(10%)、「やや満足」が35名(34%)、「どちらとも言えない」が54名(53%)、「やや不満」が2名(2%)、無回答が1名(1%)であった。2014年度にJAGESプロジェクトが計4回開催した保険者向けの結果説明会に参加したか否かで分けると、参加したと回答した58名は、参加しなかったと回答した40名に比べて、連携状況が良い、満足していると答える傾向があった。職種やJAGES調査への参加年度では差は見られなかった。

JAGESの地域診断書について

JAGESプロジェクトでは、パネル調査の結果を、一市町村と他市町村との比較や、市町村内でのリスクが集積している地区の提示という形で「見える化」した地域診断データを「地域診断書」としてweb上で公開している。これをどの程度有用と思うかについては、「とても有用」が14名(14%)、「まあ有用」が55名(54%)、「どちらとも言えない」が14名(14%)、「あまり有用でない」「有用でない」は0名、そもそも「地域診断書を見たことがない」が18名(17%)、無回答1名(1%)であった。地域診断書を見たことがない者を除き、地域診断書が介護予防事業計画の策定や実施にどの程度活用できているか尋ねたところ、「大いに活かしている」が7名(8%)、「まあ活かしている」が35名(45%)、「どちらとも言えない」が28名(33%)、「あまり活かしていない」が9名(10%)、「全く活かしていない」が3名(3%)、無回答が4名(5%)であった。地域診断

書を活かさない理由については、「忙しい」が15名、「具体的な対策が思いつかない」が14名、「見方がわからない」が5名、「他部署の協力が得られない」が4名、「予算が確保できない」「自分たちですすでに対策済み」が各2名であった。自由記載の中には、「印刷・加工しづらい」「他部署と共有するのが難しい」「課題が大きすぎて、対応が難しい」「目立った特徴を拾いきれなかった」「項目の妥当性が不明」「時期の問題」などの意見が挙げられた。

主観的な連携状況(表2-2)

行政内の他の課、行政外の組織、住民や住民組織について、連携が取れていると思うか、満足しているかどうかについては、行政内で「連携が取れている」と考えている者は56%と他よりも多い一方で、「満足していない」と感じている者も36%と他に比べてやや多かった。部署の規模で分けてみた場合(図4)、部署の規模が大きいほど、行政外の組織と住民や住民組織との連携が取れていると感じている人がやや多かった。しかし、可住地人口密度が高い市町村の職員(図5)は、特に住民や住民組織との連携が取れていないと感じる傾向が強かった(可住地人口密度が4000以上の市町村では2.70点、1000以上4000未満の市町村では3.16点、1000未満の市町村では3.39点)。連携状況の満足度については、同様の傾向は見られなかった。

仕事上の協力関係(表2-3)

所属する部署内、行政内の他の課、行政外の組織、住民や住民組織と、それぞれどの程度協力して活動しているかについては、所属する部署内では、「課題へ協働して取り組んでいる」段階まで到達している者が25%と他よりも多かった。その段階まで到達しているのは、行政内の他の課では14%、行政外の組織では13%、住民や住民組織では9%に留まった。また住民や住民組織とは、そもそも「一緒に活動することはない」との回答が29%に達した(所属する部署内では2%、行政内の他の課では

20%、行政外の組織では12%)。現在勤務している市町村への居住の有無で分けてみた場合(図6)、居住していない者の方が、居住している者に比べて、どの部門とも協力できていると感じている人が多い傾向にあった。但しこれまでの居住年数で分けてみた場合は、関連ははっきりしなかった(図7)。他、精神的健康の度合いとして測定したK6の得点が13点以上の場合、所属する部署内や行政内で協力状況が低い段階にあったが、住民や住民組織とはむしろ他の群よりも協力関係が進んでいる段階にあった(図8)。

「やりとり」の頻度と連携の必要性(表2-4, 5)

行政内の他の課については、16種類の部署について尋ねたところ、平均して12.1種類の部署と知り合いであるという結果であった。可住地人口密度が高い市町村に勤務している者ほど、行政内には知り合いは少ない傾向があった(図9)。各部署については、高齢者福祉の部署とは、全員が月1回以上仕事内外でやりとりしており、仕事上では92%(59人)が月1回以上、8%(2人)が年数回の頻度でやりとりをしていた。また障がい者福祉・生活保護などの部署とも、知り合いでないのは6%(5人)と少なく、月一回以上やりとりをするのが仕事内外で70%(60人)、仕事上で66%(57人)と多かった。一方で、就労の部署とは知り合いが42%と少なく、そのうち月1回以上やりとりがあるのは仕事内外で9%(7人)、仕事上で5%(4人)、年数回のやりとりがあるのは仕事内外で22%(17人)、仕事上で24%(18人)、知り合いであっても仕事内外でやりとりのないのが11%(8人)、仕事上ではやりとりのないのが13%(10人)とやりとりの頻度が少なかった。他、産業に関する部署とも知り合いが59%と少なく、観光や環境の部署と仕事上で月1回以上やりとりをするのがそれぞれ4%・6%と少なかった。連携の必要性については、特にやりとりの頻度が少ない部署において、後述の行政外の組織や特定の役割を担う人や組織に比べ、「必要性を感じていない」と答える者の割合が大きかった。

行政外の組織については、25種類の組織について尋ねたところ、平均して11.4種類(医療・福祉に関する9種類の組織では6.4種類、それ以外の16種類の組織では5.5種類)の組織の担当者と知り合いであった。職位が高いほど医療・福祉に関する組織の担当者と知り合いであると回答する傾向にあり(図10)、勤続年数が高いほど、医療・福祉に関する組織もそれ以外の組織でも、担当者と知り合いであると答える者が多い傾向にあった(図11)。各組織については、社会福祉協議会、居宅介護支援事業所とはそれぞれ知り合いがいる人の割合が97%、84%と多く、そのうち仕事内外でやりとりする頻度が月1回以上である者が前者71%・後者54%、年数回が前者25%・後者24%と頻繁にやりとりをしていた。住民組織では、老人クラブに知り合いがいる者が74%、自治会に知り合いがいる者が73%と多かったが、いずれも半数以上は年数回程度のやりとりであった。反対に、青年団は地域にあった場合でも、知り合いでない人の割合が94%に達した。患者会は地域にない場合も多かったが、あっても78%は知り合いでないとは回答しており、やりとりの頻度は低かった。また薬局・郵便局・商店・スポーツや趣味の組織などと仕事でやりとりをする頻度は、それぞれ月1回以上が5.8%、1.1%、1.2%、2.4%、3.7%であり、年数回が22%、22%、15%、21%、15%と低い水準にとどまった。また「やりとり」を頻繁にしている部署ほど連携の必要性を感じている割合が高い傾向にあった。

特定の役割を担う人や組織については、12種類の人や組織について尋ねたところ、平均して6.1種類(首長や議会議員とは1.5種類、専門的な職業についている者とは2.8種類、地域の役員についている者とは1.9種類)と知り合いであった。特に職位が高く(図12)、勤続年数が長くなるほど(図13)、首長や議会議員、専門的な職業についている者と知り合いである場合が多い傾向にあった。また勤続年数が高いほど、地域の役員についている者に知り合いがいると答える傾向にあった。反対に可住地人口密度が高いほど、首長や議会議員とは知り

合いでないと回答する者が多かった(図15)。民生委員とは、仕事上で月1回以上やりとりをする者が33%、年数回が43.2%と比較的頻繁にやりとりがあることがわかった。愛育委員は、回答者のうち1/4が地域にないと回答しているが、地域にある場合でも、77%が知り合いでないと回答していた。また弁護士や司法書士とも、75%が知り合いでないと回答していた。連携の必要性については、民生委員とは連携の必要性を強く感じている人が多かった。他方で、議会議員や首長とは知り合いである割合が高いものの、連携の必要性は「どちらとも言えない」と回答する者がそれぞれ23%・14%と他よりも多かった。

職場のソーシャル・キャピタル(表2-6)

8個の質問項目いずれについてもフィンランドの先行研究⁶⁾や日本の先行研究⁷⁾と比較して、平均点が高かった。K6の点数段階ごとにみた場合、K6の点数が高いほど、職場のソーシャル・キャピタルの得点が低い傾向にあった(図16)。

施策化能力評価尺度(表2-6)

第一因子の「コミュニティパートナーシップ」と比較して、第二因子の「地域診断サイクル」は数値が低かった(平均点はコミュニティパートナーシップが10.5点、地域診断サイクルが8.6点、尺度の総得点の平均は18.8点)。各設問では「疫学を活用して健康課題を分析する」に関して「できない」「ややできない」と答える人の割合がそれぞれ43.9%、37.8%と多かった。職位が高く(図17)、勤続年数が高い(図18)ほど、いずれも得点は高い傾向にあったが、反対に教育歴(図19)や居住歴(図20)は長いほど得点が低い傾向にあった(前者は第一因子のコミュニティパートナーシップについて)。また可住地人口密度(図21)の高い地域の職員ほど、地域診断サイクルの得点が高い傾向にあった。JAGES研究者との意思疎通の状況とは、いずれも関連はみられなかった。施策化能力評価尺度の得点を4段階に分けてみると、得点段階が高い方

が、より多くの行政外の組織や特定の役割を担う人や組織について知り合いであると答える傾向にあった(図22)。

D. 考察

本研究では市町村職員の、様々なレベルの集団に対する、主観的ならびに客観的な連携状況や施策化能力について現状把握を行った。本研究の結果について、まず組織のレベルや種類ごとの連携状況について考察する。

自分の部署内については、部署の規模や人口密度によらず協力関係は一定段階に到達しており、職場のソーシャル・キャピタルも高く、ある程度団結していることが伺える。しかし精神的健康度の低い者に関しては、自分の部署内や行政内の協力関係が進んでいない傾向にあり、職場のソーシャル・キャピタルの点数が低い傾向にあったことから、行政職員においては、外部との連携よりも、部署内や行政内の連携や協力状況が、精神的健康度と関連が強いことが示唆された。

行政内の他部署については、介護予防と関連が深いと考えられる福祉関係の部署とは知り合いが多く、頻繁にやり取りをしており、連携の必要性を感じている割合が高い。主観的な連携状況では「連携がとれている」と回答する者の割合が大きいのは、良くやり取りをしている他部署があるためである可能性がある。しかし、部署によっては担当者に知り合いがおらず、やりとりの頻度が少ないものが散見される。連携状況への満足度が、連携状況のわりに低いことは、行政内にそれらのまだやり取りが少ない部署があることと関連があるかもしれない。

行政外の組織については、特に医療・福祉に関する組織とは担当者と知り合いである場合が多く、頻繁にやり取りをしており、連携の必要性を感じている割合も高かった。中でも職位の高い者や勤続年数が長い者で、担当者と知り合いであると答える者が多かった理由としては、行政内の組織や特定の役割を担う人などに比べると、担当者の異

動が少なく、やり取りの頻度が多いところほど引き継ぎが適切に行われている可能性などが挙げられる。一方で、医療・福祉以外の組織については、老人クラブや自治会については一定のアプローチができていたことが推測される。しかし他の民間の組織や住民組織とは担当者にそもそも知り合いがない場合も多く、仕事上の協力関係も低い水準に留まっており、民間組織や住民組織と協働した取り組みを行っている市町村はまだ限られると考えられる。

特定の役割を担う人や組織についても、職位が高く、勤続年数が長くなるほど、市町村内で力のある人や社会的地位のある職業、地域の役員を担う住民などと接する機会が増え、知り合いとなる場合が多くなると考えられる。職業や役の種類によっては知り合いでない場合が多いものもあるが、介護予防事業の中で、例えば弁護士や司法書士であれば成年後見制度の利用・啓発の際に、母子保健推進委員であれば世代間交流の推進などの際に関わりを持つ可能性があり、これらの職業や役との知り合いの状況ややり取りの頻度についても、今後経年的な変化を検証したい。

また可住地人口密度が低い市町村に勤めている職員ほど、行政内・行政外の医療や福祉に関する組織・首長や議会議員と知り合いである場合が多いが、これは市町村の規模を考慮すると理解しやすい結果である。しかし、主観的な連携状況やその満足度、また仕事上の協力状況については、ほぼ関連は見られなかった。この理由としては、顔見知りであっても業務上の連携や協働という段階には至っていない可能性が挙げられる。

予想に反して、勤務している市町村に居住している場合や居住年数が長いほど、特に行政外の組織と主観的な連携状況が悪く、仕事上の協力関係が進んでおらず、行政内外・住民組織とも知り合いの数も少ない傾向にあった(図6・7・14)。これは、勤務している市町村に居住していない者は、その市町村のことを良く把握しようとする過程で知り合いが増え、連携を取っていけるようになる

のに対して、勤務している市町村に居住している方は、仕事の忙しさや、立場上プライバシーについての話が住民の間で広がることを気にするなどの理由からあまり地域の活動に参加せず、様々な立場の知り合いが増えず、連携や仕事上の協力が進まないからである、といった説明が考えられる。これについては来年度以降の調査で要因を詳しく探ることも検討したい。

次に、施策化能力について考察する。本研究では、職位が高く勤続年数が長いほど施策化能力評価尺度の得点が高いという結果であったが、元の尺度開発の論文でもそのような得点分布となっており²⁾、今回保健師以外の職種にも適用しているが、結果は一致していた。

可住地人口密度が低いほど「地域診断サイクル」の得点が高くなっていたが、これは市町村規模が小さいほど地域の状況を把握しやすいためと考えられる(保健師の業務体制とは関連がなかった)。また居住経験が短いほど施策化能力評価尺度の得点が高かったが、前述のような理由で、勤務している市町村に居住していない者の方が、活動の過程で知り合いが増え、結果的に施策化能力が向上した可能性が考えられる。

さらに、施策化能力評価尺度全体の得点が高い人ほど行政外の組織や特定の役割を担う人や組織の担当者となり知り合いが多かった。これは、長く勤めて経験を積み、職位が高くなるにつれて、様々な組織や役割の担当者となり知り合いになり、やりとりをしていくことで、自身の実感としては良い連携状況ではないにしても、実際の施策化能力は向上している、という説明が考えられる。

本研究の限界としては、以下のような点が挙げられる。

まず今回の調査対象者は介護予防担当部署の全ての職員とはなっておらず、特にJAGESプロジェクトに関わっている人を対象にしているため、選択バイアスが生じている可能性が考えられる。しかしJAGESプロジェクトが継続的に関わっていくことによって最も施策化能力や行政内外の連携

状況に変化の起きやすい集団であり、今後の効果測定に適していると考えられたため、今回の方法で対象者の選択を行った。対象者の人数が少ないため結果の精度は高くないが、結果には一定の傾向がみとれ、これまで他部門との連携状況や施策化能力に関するエビデンスが限られていることを考慮すると、本研究の結果は貴重な知見であると考えられる。

また今回施策化能力の評価に用いた尺度はあくまで自己評価であり、実際にどの程度部署の施策形成に個人の知識や能力が寄与しているかについては明らかではない。これについては、今後客観的な評価方法も検討したい。

なお今回の調査においては、特に知り合いややりとりの頻度を聞く部分で質問項目が多く、欠損値が多くなっている。次年度以降の調査では質問の仕方や調査方法を再度検討し、有効な回答をなるべく多く得られるような工夫が必要であろう。その上で、今年度の結果と比較し、経年的なやりとりの頻度の変化やそれに伴い連携状況やその満足度・協力状況などに変化がみられるかどうか、またどのような属性の人で変化が起きやすいのかについて、さらに検討していく必要がある。

E. 結論

介護予防の部署に勤める市町村職員は、自分の部署内や、業務に特に関連する他部署や行政外の組織、地域の役員などとは一定のやりとりがあり、連携をとり協力して業務にあたっている傾向があることが明らかになった。その一方で、医療・保健・福祉以外の部署や民間組織、住民組織とは知り合いややり取りの頻度が少なく、協働の段階には至っていない場合も少なくなかった。

健康格差や健康の社会的決定要因への対策として「全ての政策において健康を考慮する(Health in All Policies)」アプローチ⁹⁾を各市町村がとっていくために、各市町村がそれぞれに適した方法で有機的な多部門連携を達成できるよう、今後も継続して連携状況そのものや、健康指標との関連等に

ついでの評価を行っていく必要がある。

F. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

<引用文献>

- 1) 厚生労働省. これからの介護予防～地域づくりによる介護予防の推進～.pp71-74. <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002lybz-att/2r9852000002lyg9.pdf>(2015年3月5日最終アクセス)
- 2) 鈴木由里子, 田高悦子.(2014). 行政保健師の施策化能力評価尺度の開発. 日本公衆衛生雑誌, 61(6), 275-285.
- 3) Kessler, R.C, Andrews, G, et al. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological medicine*, 32, 959-976.
- 4) Furukawa TA, Kessler R, Andrews G, Slade T. (2003). The performance of the K6 and K10 screening scales for psychological distress in the Australian National Survey of Mental Health and Well-Being. *Psychological Medicine*.33:357-62.
- 5) Putnam, R. (1993). *Making democracy work: civic tradition in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- 6) Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., Wilkinson, R. G. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health*, 6(1), 251.
- 7) 小田切優子. (2010). 第83回日本産業衛生学会ポスター発表.
- 8) 川上憲人. 全国調査におけるK6調査票による心の健康状態の分布と関連要因. 2006年度厚生労働科学研究費補助金（統計情報高度利用総合研究事業）国民の健康状況に関する統計情報を世帯面から把握・分析するシステムの検討に関する研究. 分担研究書.
- 9) WHO, Government of South Australia (2010), “Adelaide statement on health in all policies: moving towards a shared governance for health and well-being” Report from the International Meeting on Health in All Policies, Adelaide, 13-15 April 2010. WHO, Government of South Australia. http://www.who.int/social_determinants/hiap_statement_who_sa_final.pdf (2015年3月5日最終アクセス)
- 10) イチロー・カワチ, 高尾 総司, S.V.スブラマニアン編, 近藤克則, 白井こころ, 近藤尚己監訳. (2013). ソーシャル・キャピタルと健康政策：地域で活用するために. 日本評論, 東京. pp42-43.

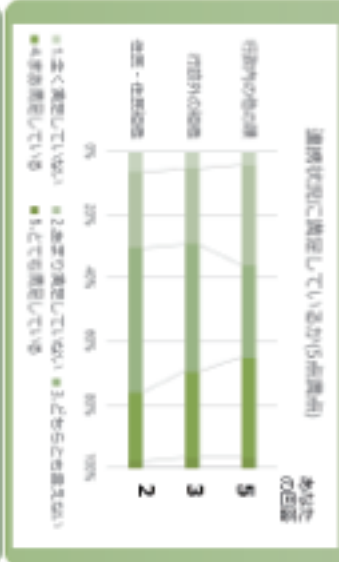
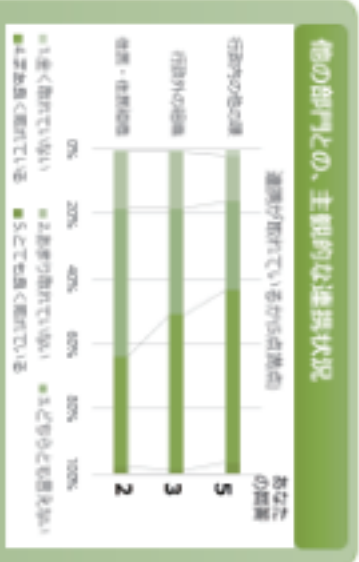
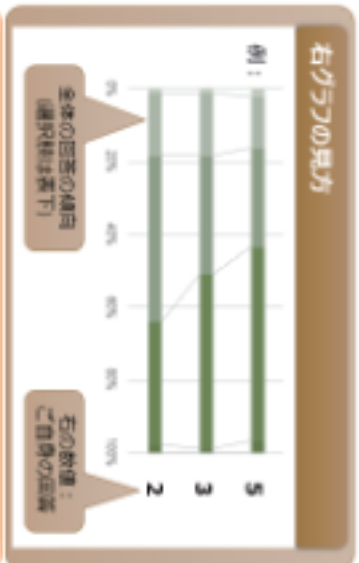
あなたの連携力・職場の力

2014年度「自治体施策に対するJAGES70アンケートの効果評価のための調査」個人結果報告書

日本老年学的評価研究
Japan Gerontological Evaluation Study

本結果は、2014年9月に実施した調査にご参加いただいた方で、個人結果の返却をご希望された方へお送りしております。
あなたの連携力・地域の連携との連携状況や、ソーシャル・キャピタル、健康化能力について、ご報告します。

〇〇市 部署名：●●課
お名前：▽▽ ▲▲様



職場のソーシャル・キャピタル

「職場のソーシャル・キャピタル」とは、同僚や上司との信頼や助け合い、業務上の共有、意識した行動を促すものです。

1.全くない(最低スコア) 2.あまりない(低スコア) 3.どちらともいえない(中スコア) 4.やや多い(高スコア) 5.とても多い(最高スコア)

あなたの平均スコアは 4.1

あなたのスコアは信頼感として、

上司は信頼の心遣いややりやろをもち、私たちに傾いてくれる	5	4.0
部署のメンバーは、業務上の共有の意識をもち、業務に、お互いの意見を聞きあっている	4	4.0
部署の人々は、新しいアイデアを考えた時、実行にゆだねられている	3	4.0
私たちの部署では、お互いに信頼しあっている	4	4.0
私たちの部署では、月に数回、という頻度がある	5	4.1
私たちの部署では、仕事に必要とした情報の共有がされている	4	4.0
合計(調査対象)	32	32.3

※本結果については、お申し込みの個人情報は厳重に守られており、第三者に提供することはありません。
調査の企画：Kansai Institute of Management, Psychological Evaluation Center of Kansai Institute of Management
調査の実施：Kansai Institute of Management, Psychological Evaluation Center of Kansai Institute of Management

他の部門との、主観的な協力状況(5点満点)

連携状況に満足している割合(%)

関係する他部署
行政内の他部署

あなたの回答
全体の回答

●1全く満足していない ●2あまり満足していない ●3どちらともいえない
▲4やや満足している ▲5とても満足している

健康化能力評価尺度

「健康化能力」とは、自治体における生活習慣、政策・施策・事業からなる健康増進を促す、健康増進の推進から健康増進を促すために必要となる要素は、①「コミュニティ・エンゲージメント」と②「地域参加スタイル」の二つの要素によって構成されています。

①「コミュニティ・エンゲージメント」：自治体における生活習慣、政策・施策・事業からなる健康増進を促す、健康増進の推進から健康増進を促すために必要となる要素は、①「コミュニティ・エンゲージメント」と②「地域参加スタイル」の二つの要素によって構成されています。

②「地域参加スタイル」：自治体における生活習慣、政策・施策・事業からなる健康増進を促す、健康増進の推進から健康増進を促すために必要となる要素は、①「コミュニティ・エンゲージメント」と②「地域参加スタイル」の二つの要素によって構成されています。

健康化能力の項目	自己評価	自己平均
1. 自治体職員や関係機関が健康化に積極的に参加できる機会を十分に提供する	1	1.3
2. 自治体職員や関係機関が健康化に積極的に参加できる機会を十分に提供する	2	1.4
3. 自治体職員や関係機関が健康化に積極的に参加できる機会を十分に提供する	3	1.2
4. 自治体職員や関係機関が健康化に積極的に参加できる機会を十分に提供する	0	1.4
5. 自治体職員や関係機関が健康化に積極的に参加できる機会を十分に提供する	1	1.4
6. 自治体職員や関係機関が健康化に積極的に参加できる機会を十分に提供する	2	1.4
7. 自治体職員や関係機関が健康化に積極的に参加できる機会を十分に提供する	3	1.3
合計(調査対象)	12	10.8

① + ② 総得点：24点 (満点：48点、全体平均：19.5点)

※本結果については、お申し込みの個人情報は厳重に守られており、第三者に提供することはありません。
調査の企画：Kansai Institute of Management, Psychological Evaluation Center of Kansai Institute of Management
調査の実施：Kansai Institute of Management, Psychological Evaluation Center of Kansai Institute of Management

図1：調査対象者のうち、希望者に返却した個人結果報告書の見本（表面と裏面。実物はA3）

他の部署や組織とのやりとりの頻度及び連携の必要性についての自己評価

見方！

- 2020年1月の調査結果
- 2020年4月の調査結果
- 2020年7月の調査結果
- 2020年10月の調査結果

※ 評価は、各部署間の関係性を評価しています。
 ※ 評価は、各部署間の関係性を評価しています。
 ※ 評価は、各部署間の関係性を評価しています。
 ※ 評価は、各部署間の関係性を評価しています。

行政内の他の部署

行政外の組織

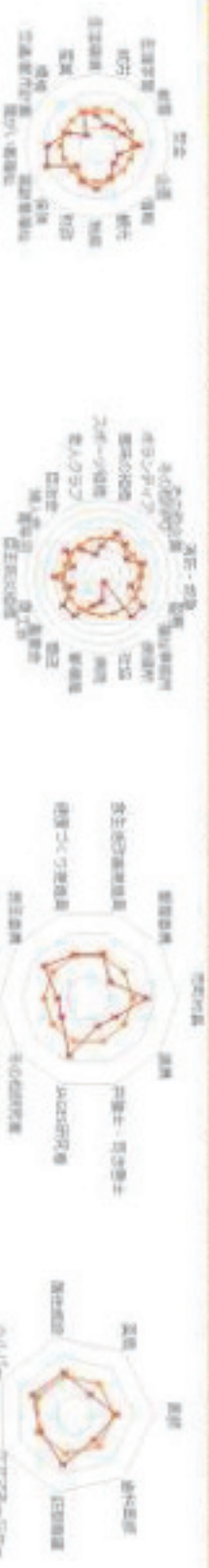
特定の役割を担う人

専門職

「仕内外のやりとり」：仕内外で、月1回以上やりとりが求められる点、年数回やりとりが求められる点、やりとりがなくても知り合いで済ませられる点、知り合いがいないで済ませられる点として、得点を計算しています。



「仕事上のやりとり」：仕事上で、月1回以上やりとりが求められる点、年数回やりとりが求められる点、やりとりがなくても知り合いで済ませられる点、知り合いがいないで済ませられる点として、得点を計算しています。



「連携の必要性」：やりとりのある人について、どの程度連携して仕事を進めなければならないかについて、とて重要視している割合を点、全く重要視していない割合を1点として、得点を計算しています。なお、知り合いがいると評価のあつた部署/組織/職種のみについて、結果を表示しています。



「全体の感覚に比べてのグラフ」として、各部署間の関係性を評価しています。評価は、各部署間の関係性を評価しています。評価は、各部署間の関係性を評価しています。評価は、各部署間の関係性を評価しています。

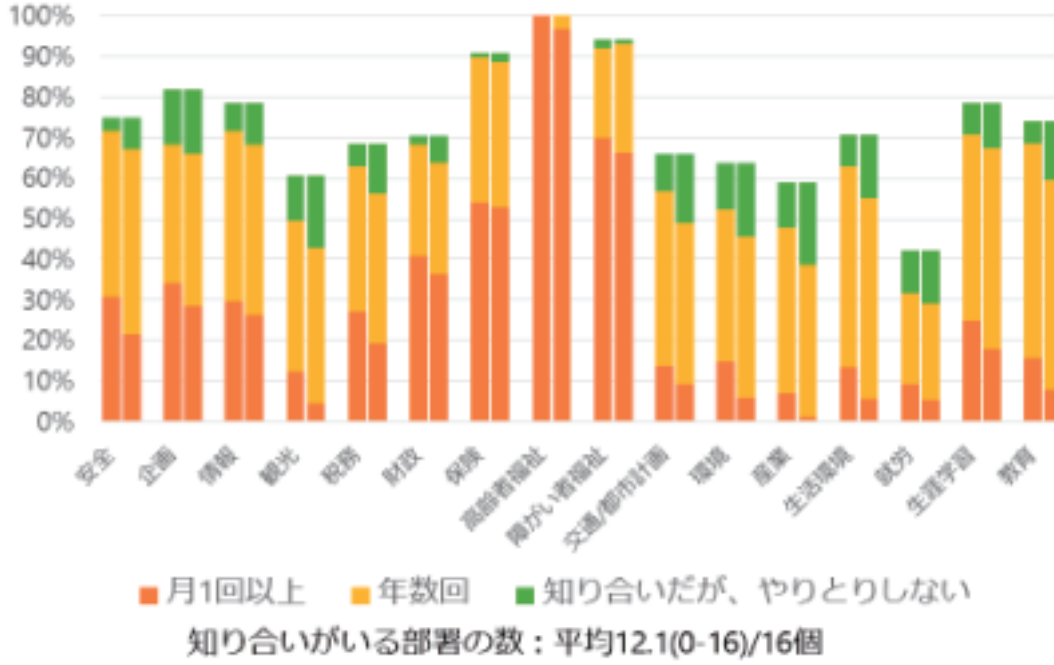
本調査に関心のある方は、お問い合わせ先へお問い合わせください。お問い合わせ先は、お問い合わせ先へお問い合わせください。お問い合わせ先は、お問い合わせ先へお問い合わせください。



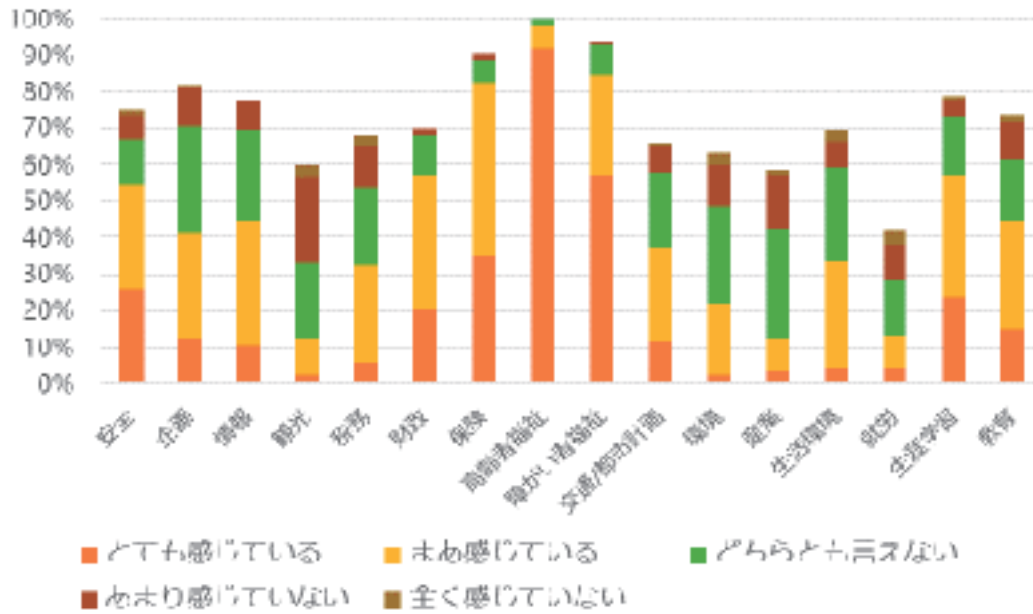
図2：行政内の他部署・行政外の組織・特定の役割を担う人や組織とのやり取りの頻度、連携の必要性についての集計結果グラフ

行政内の「やりとり」

左：仕事内外
右：仕事上

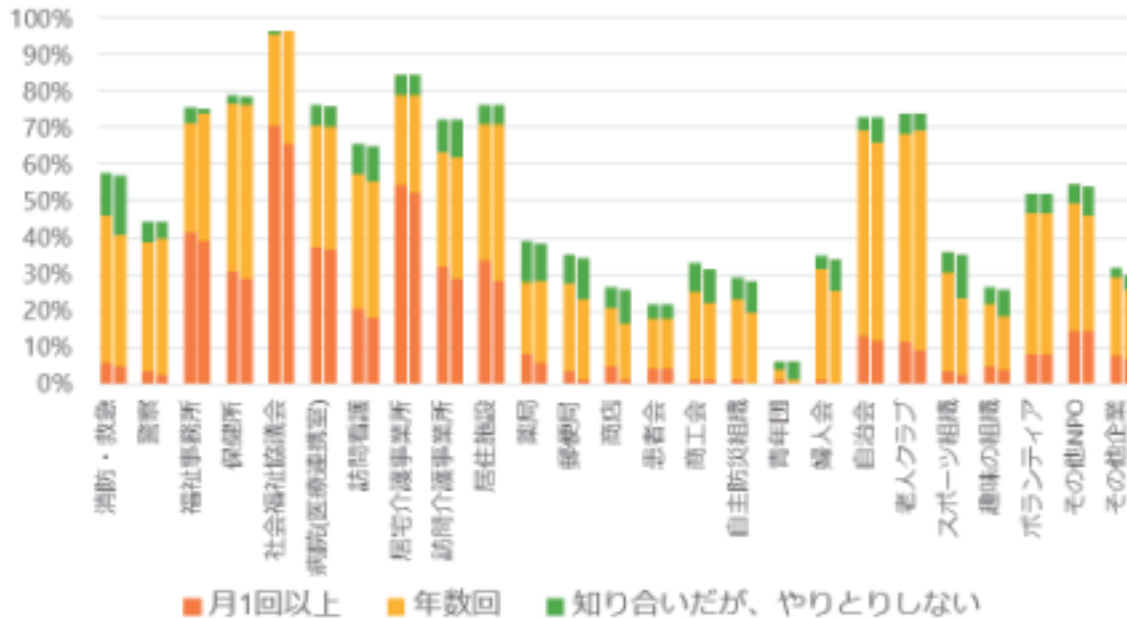


行政内の「連携の必要性」



行政外組織との「やりとり」

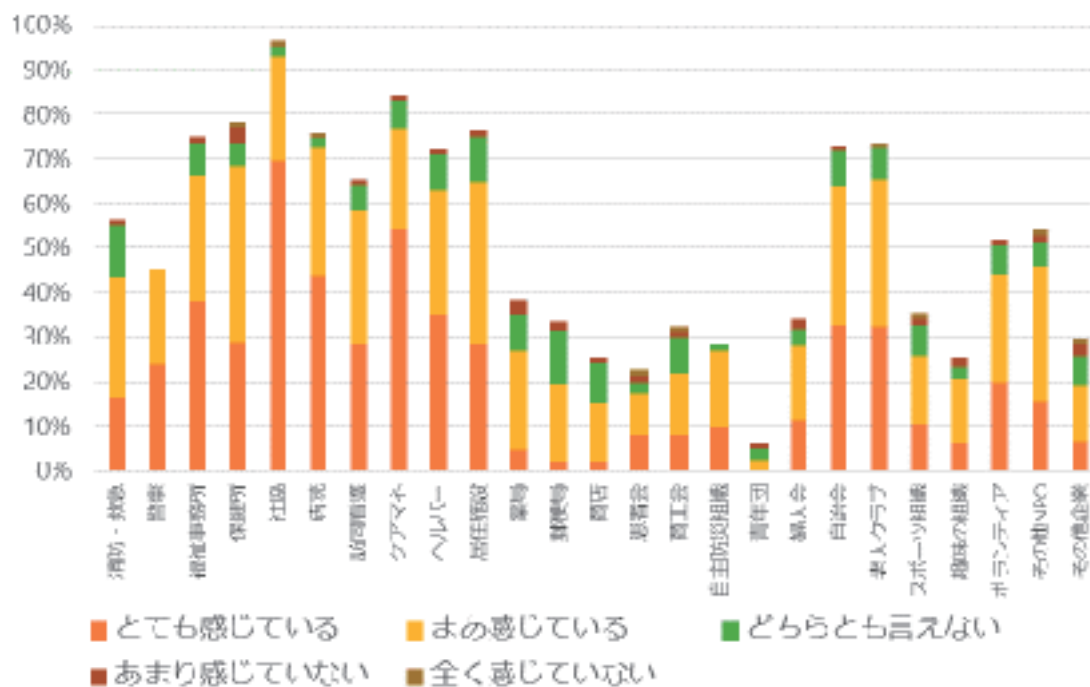
左：仕事内外
右：仕事上



知り合いがいる組織の数：平均11.4(0-25)個

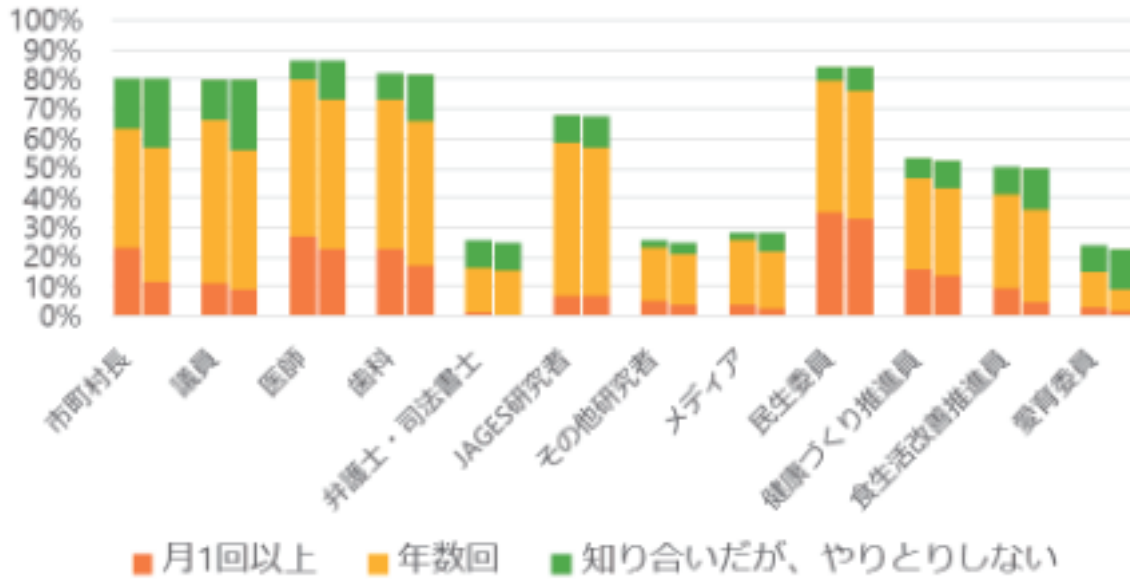
(医療・福祉に関する組織：6.4(0-9)個、それ以外の組織：5.5(0-16)個)

行政外組織との「連携の必要性」



特定の役割を担う人や組織との「やりとり」

左：仕事内外
右：仕事上



知り合いにこの役割を担う人がいる数：平均6.1(0-12)/12人
 (首長や議員：平均1.5(0-2)/2人、専門的な職業：平均2.8(0-5)/5人、
 地域の役員：平均1.4(0-4)/4人)

特定の役割を担う人や組織との「連携の必要性」

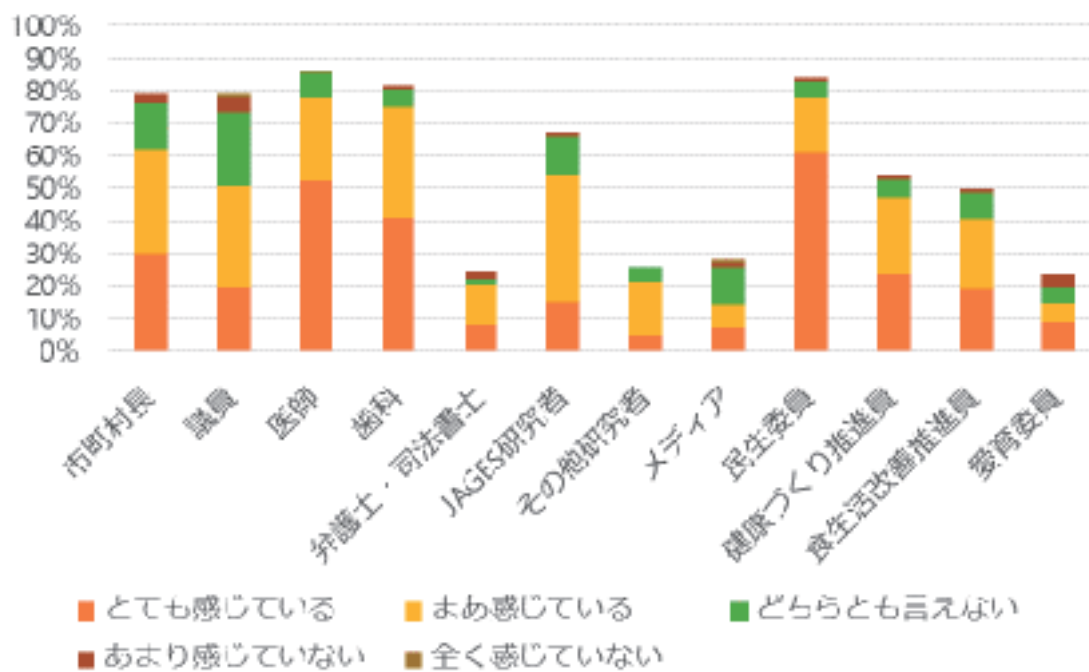


表2-1：クロス集計結果（JAGES研究者とのつながり・連携満足度）

		JAGES 研究者との つながり	JAGES との 連携満足度
全体	平均	3.43	3.52
	標準偏差	0.88	0.70
	最大値	5	5
	最小値	1	2
研究会参加			
あり	人数	29	29
	平均	3.38	3.45
	標準偏差	0.94	0.69
なし	人数	46	47
	平均	3.39	3.51
	標準偏差	0.91	0.75
JAGES 参加年度			
2003	人数	25	25
	平均	3.56	3.64
	標準偏差	0.77	0.64
2010	人数	40	40
	平均	3.08	3.28
	標準偏差	0.89	0.60
2013	人数	57	58
	平均	3.70	3.71
	標準偏差	0.73	0.73
職種			
事務職	人数	29	29
	平均	3.38	3.45
	標準偏差	0.94	0.69
専門職	人数	46	47
	平均	3.39	3.51
	標準偏差	0.91	0.75
	人数	25	25

図3：研究会の参加有無別、JAGESとの連携状況

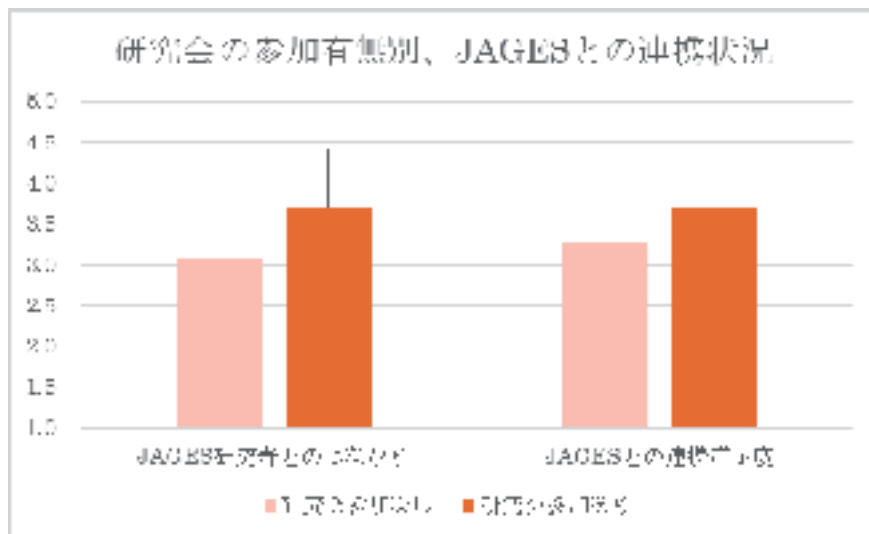


表2-2：クロス集計（主観的な連携状況と連携状況の満足度）

		主観的な連携状況			連携状況の満足度			
		行政内の 他部署	行政外 組織	住民・ 住民組織	行政内の 他部署	行政外 組織	住民・ 住民組織	
全体	平均	3.41	3.34	3.18	2.97	3.03	2.89	
	標準偏差	0.84	0.80	0.80	0.98	0.95	0.90	
	最小値	1	1	1	1	1	1	
	最大値	5	5	5	5	5	5	
部署の規模	人数	29	29	29	29	29	29	
	5人以下	平均	3.34	3.14	2.83	3.00	2.86	2.62
		標準偏差	1.01	0.92	0.66	1.07	1.03	0.86
	6-10人	人数	38	38	38	38	38	38
		平均	3.42	3.29	3.24	3.05	3.03	2.95
		標準偏差	0.76	0.77	0.82	0.93	1.00	0.90
	11-20人	人数	20	20	20	20	20	20
		平均	3.45	3.55	3.45	2.80	3.25	3.05
	標準偏差	0.83	0.76	0.83	0.95	0.79	0.94	
21人以上	人数	14	14	14	14	14	14	
	平均	3.57	3.64	3.43	3.00	3.14	3.14	
	標準偏差	0.65	0.63	0.76	1.04	0.86	0.86	
職位	人数	15	15	15	15	15	15	
	係員	平均	3.33	3.27	3.33	2.87	3.13	3.13
		標準偏差	0.90	0.88	0.72	0.99	1.06	0.83

	人数	16	16	16	16	16	16
主事・技師	平均	3.44	3.50	3.19	3.00	3.13	2.69
	標準偏差	0.89	0.82	0.83	0.97	0.96	0.95
	人数	12	12	12	12	12	12
主任	平均	3.25	3.33	3.25	2.58	3.00	3.00
	標準偏差	0.75	0.78	0.75	0.79	0.85	0.95
	人数	14	14	14	14	14	14
主査	平均	3.64	3.07	3.07	3.07	2.86	2.93
	標準偏差	0.74	0.92	0.92	1.00	0.86	0.92
	人数	6	6	6	6	6	6
主幹・副主幹	平均	3.50	3.83	3.67	3.17	3.83	3.50
	標準偏差	0.55	0.41	0.82	1.33	0.75	0.84
	人数	15	15	15	15	15	15
係長	平均	3.47	3.33	3.13	3.07	2.73	2.60
	標準偏差	0.99	0.82	0.74	1.10	1.10	0.99
	人数	14	14	14	14	14	14
課長補佐	平均	3.21	3.07	2.86	2.93	2.79	2.57
	標準偏差	0.97	0.83	0.86	1.07	0.97	0.85
	人数	3	3	3	3	3	3
課長・部長	平均	3.33	3.67	3.33	3.33	3.00	3.33
	標準偏差	1.15	0.58	1.15	1.15	1.00	1.15
	人数	5	5	5	5	5	5
その他	平均	3.60	3.80	3.20	3.00	3.40	3.20
	標準偏差	0.55	0.45	0.84	0.71	0.55	0.45
	最終学歴						
中学・高校	人数	6	6	6	6	6	6
	平均	3.67	3.83	3.83	3.17	3.50	3.50
	標準偏差	0.52	0.41	0.75	1.47	1.05	1.05
専門学校	人数	19	19	19	19	19	18
	平均	3.53	3.42	3.16	3.05	3.21	3.05
	標準偏差	0.70	0.69	0.90	0.78	0.71	0.97
短大・高専	人数	23	23	23	23	23	23
	平均	3.39	3.35	3.35	3.04	2.96	2.83
	標準偏差	0.84	0.83	0.71	1.02	1.02	0.83
四年制大学	人数	49	49	49	49	49	49
	平均	3.35	3.20	3.04	2.92	2.92	2.80
	標準偏差	0.95	0.87	0.79	1.00	1.00	0.91
修士課程	人数	3	3	3	3	3	3

	平均	3.00	3.67	3.00	2.00	2.67	2.67
	標準偏差	0.00	0.58	1.00	0.00	0.58	0.58
勤続年数							
	人数	19	19	19	19	19	19
<1年	平均	3.37	3.32	3.26	2.89	2.95	2.79
	標準偏差	0.90	0.82	0.73	0.94	0.91	0.85
	人数	34	34	34	34	34	34
1-3年	平均	3.41	3.32	3.09	3.12	3.12	3.03
	標準偏差	0.82	0.73	0.75	0.84	0.81	0.80
	人数	18	18	18	18	18	18
3-5年	平均	3.17	3.11	2.83	2.50	2.67	2.44
	標準偏差	0.86	0.90	0.79	1.15	1.08	0.92
	人数	19	19	19	19	19	19
5-10年	平均	3.42	3.47	3.32	2.84	3.00	3.00
	標準偏差	0.90	0.77	0.82	0.90	1.00	0.88
	人数	8	8	8	8	8	8
>10年	平均	4.00	3.50	3.63	3.50	3.25	3.00
	標準偏差	0.53	1.07	0.92	1.07	1.04	1.20
	人数						
居住年数							
0年	人数	24	24	24	24	24	24
	平均	3.75	3.63	3.38	3.17	3.42	2.96
	標準偏差	0.68	0.58	0.65	0.96	0.65	0.75
1-10年	人数	10	10	10	10	10	10
	平均	3.00	3.33	3.33	2.33	2.67	2.67
	標準偏差	0.87	1.00	0.50	1.00	1.12	0.87
10-20年	人数	12	12	12	12	12	12
	平均	3.46	3.00	3.08	2.85	2.77	2.85
	標準偏差	0.66	1.00	0.76	0.80	0.83	0.80
20年以上	人数	53	53	53	53	53	53
	平均	3.28	3.28	3.11	2.96	2.96	2.92
	標準偏差	0.91	0.79	0.91	1.00	1.02	1.02
現在居住							
あり	人数	63	63	63	63	63	63
	平均	3.27	3.21	3.05	2.89	2.81	2.84
	標準偏差	0.90	0.85	0.85	0.99	0.95	0.94
なし	人数	38	38	38	38	38	38
	平均	3.63	3.55	3.39	3.08	3.37	2.97
	標準偏差	0.67	0.69	0.68	0.97	0.85	0.85

K6							
	人数	53	53	53	53	53	53
0-4 点	平均	3.47	3.36	3.15	3.17	3.19	3.00
	標準偏差	0.87	0.81	0.79	0.99	0.98	0.88
5-9 点	人数	37	37	37	37	37	37
(心理的ストレ ス相当)	平均	3.35	3.38	3.14	2.78	2.92	2.73
	標準偏差	0.82	0.79	0.86	0.85	0.92	0.96
10-12 点	人数	6	6	6	6	6	6
(気分・不安障 害相当)	平均	3.17	3.00	3.33	2.67	2.33	2.67
	標準偏差	0.98	0.63	0.52	1.21	0.82	0.82
13 点以上	人数	6	6	6	6	6	6
(重症障害相当)	平均	3.50	3.33	3.50	2.67	3.00	3.17
	標準偏差	0.55	1.03	0.84	1.21	0.63	0.75
可住地人口密度							
	人数	38	38	38	38	38	38
<1000	平均	3.47	3.45	3.39	3.03	3.11	2.92
	標準偏差	0.80	0.83	0.72	0.91	1.06	0.97
	人数	51	51	51	51	51	51
1000-4000	平均	3.31	3.31	3.16	2.94	3.02	2.92
	標準偏差	0.88	0.79	0.81	1.03	0.91	0.89
	人数	10	10	10	10	10	10
>4000	平均	3.70	3.10	2.70	2.70	2.70	2.60
	標準偏差	0.67	0.88	0.82	1.06	0.82	0.84
JAGES 研究者と の連携							
	人数	8	8	8	8	8	8
とても良い	平均	3.38	3.50	3.13	2.38	2.88	3.00
	標準偏差	0.52	0.76	1.13	0.92	0.83	1.07
	人数	42	42	42	42	42	42
良い	平均	3.26	3.38	3.14	2.88	3.02	2.81
	標準偏差	0.94	0.79	0.72	0.99	1.00	0.83
	人数	38	38	38	38	38	38
どちらとも 言えない	平均	3.55	3.29	3.24	3.24	3.03	3.00
	標準偏差	0.80	0.80	0.79	0.88	0.88	0.84
	人数	9	9	9	9	9	9
あまり良くない	平均	3.44	3.11	2.78	2.44	3.00	2.44
	標準偏差	0.73	0.93	0.83	0.88	1.12	1.13
	人数	3	3	3	3	3	3
全く良くない	人数	3	3	3	3	3	3

JAGES 参加年度	平均	3.33	3.33	3.67	3.33	3.00	3.00
	標準偏差	1.15	1.15	0.58	1.15	1.00	1.00
2003	人数	29	29	29	29	29	29
	平均	3.28	3.28	3.17	2.86	3.00	2.72
	標準偏差	0.92	0.88	0.80	0.99	0.93	0.88
2010	人数	48	48	48	48	48	48
	平均	3.54	3.48	3.25	3.08	3.10	2.96
	標準偏差	0.80	0.77	0.79	0.96	0.93	0.92
2013	人数	25	25	25	25	25	25
	平均	3.32	3.16	3.04	2.88	2.92	2.96
	標準偏差	0.80	0.75	0.84	1.01	1.04	0.89

図4：部署の規模ごと、行政内の他部署・行政外組織・住民や住民組織との主観的な連携状況

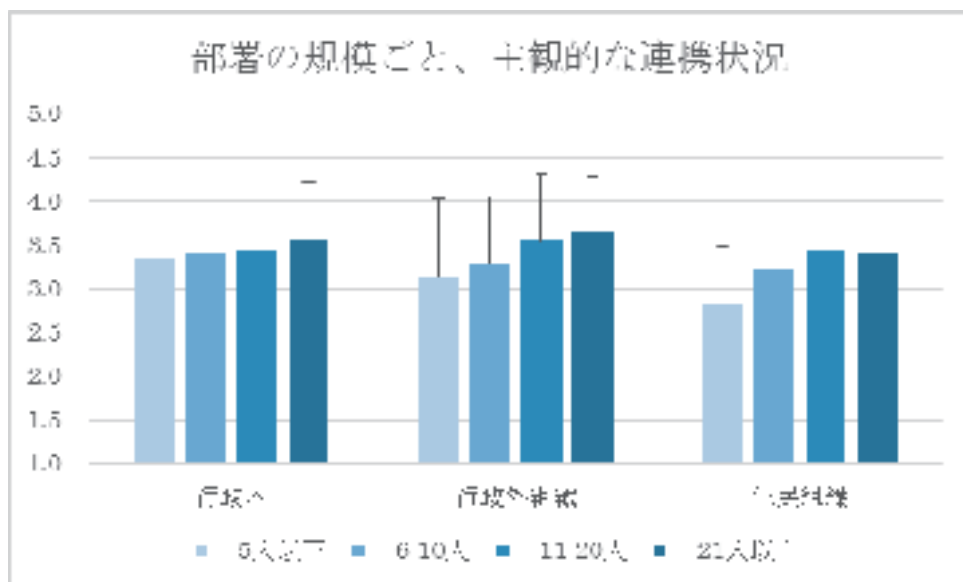


図5：人口密度区分ごと、行政内の他部署・行政外組織・住民や住民組織との連携状況

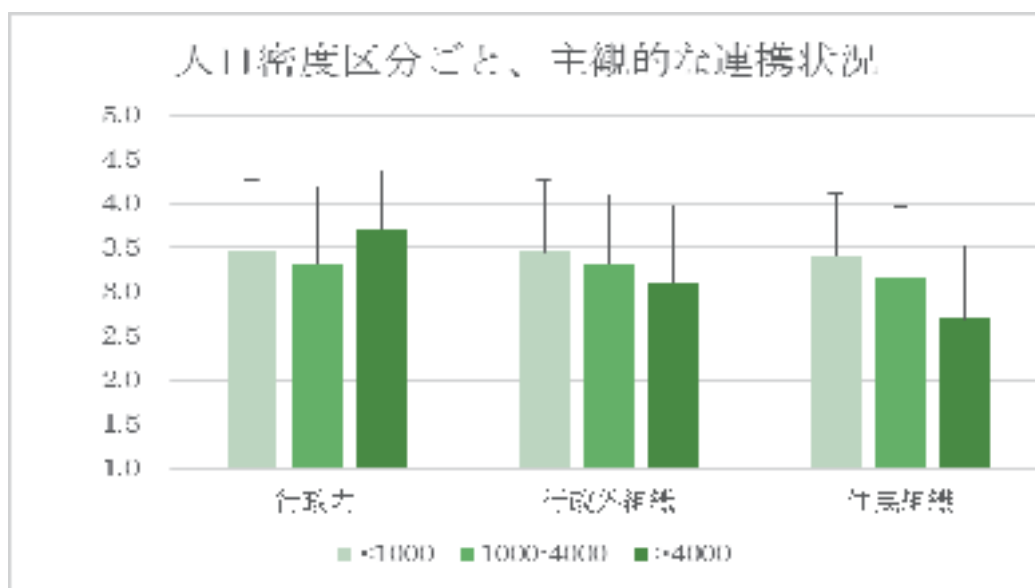


表2-3 クロス集計（仕事上の協力関係）

		仕事上の協力関係			
		所属部署内	行政内の 他部署	行政外組織	住民・ 住民組織
全体	平均	3.63	2.77	2.80	2.35
	標準偏差	1.09	1.34	1.21	1.24
	最小値	1	1	1	1
	最大値	5	5	5	5
部署の規模					
5人以下	人数	29	29	29	29
	平均	3.17	2.41	2.52	2.00
	標準偏差	1.07	1.43	1.33	1.04
6-10人	人数	38	38	38	38
	平均	3.89	2.97	2.97	2.39
	標準偏差	0.98	1.33	1.13	1.22
11-20人	人数	20	20	20	20
	平均	3.85	3.35	3.15	2.90
	標準偏差	1.18	1.23	1.39	1.48
21人以上	人数	14	14	14	13
	平均	3.57	2.29	2.50	2.15
	標準偏差	1.09	0.99	0.76	1.21
職位					
係員	人数	15	15	15	15
	平均	3.87	3.07	3.07	2.60
	標準偏差	0.99	1.44	1.22	1.45
主事・技師	人数	16	16	16	16
	平均	3.31	2.75	2.75	2.31
	標準偏差	1.20	1.39	1.34	1.30
主任	人数	12	12	12	12
	平均	4.00	2.42	3.50	2.42
	標準偏差	1.21	1.24	1.17	1.16
主査	人数	14	14	14	14
	平均	3.07	2.71	2.43	2.50
	標準偏差	1.07	1.38	1.16	1.40
主幹・副主幹	人数	6	6	6	6
	平均	4.33	3.67	3.33	3.17
	標準偏差	0.82	1.03	1.37	1.47

	人数	15	15	15	14
係長	平均	3.87	3.13	2.53	2.00
	標準偏差	0.92	1.36	1.36	1.11
	人数	14	14	14	14
課長補佐	平均	3.29	2.36	2.36	1.71
	標準偏差	1.07	1.28	0.93	0.73
	人数	3	3	3	3
課長・部長	平均	4.00	3.00	2.67	2.67
	標準偏差	1.00	2.00	1.15	1.15
	人数	5	5	5	5
その他	平均	3.60	2.20	3.40	2.80
	標準偏差	1.34	1.30	0.55	1.48
	最終学歴				
中学・高校	人数	6	6	6	6
	平均	4.00	3.50	2.83	2.33
	標準偏差	1.10	1.38	0.75	1.03
専門学校	人数	19	19	19	18
	平均	3.84	2.68	2.84	2.94
	標準偏差	1.07	1.11	1.17	1.55
短大・高専	人数	23	23	23	23
	平均	3.52	3.00	2.87	2.48
	標準偏差	1.04	1.35	1.29	1.16
四年制大学	人数	49	49	49	49
	平均	3.55	2.69	2.71	2.14
	標準偏差	1.10	1.42	1.22	1.15
修士課程	人数	3	3	3	3
	平均	3.00	1.33	3.00	1.67
	標準偏差	1.73	0.58	1.73	1.15
勤続年数					
<1年	人数	19	19	19	19
	平均	3.42	2.95	2.68	2.05
	標準偏差	1.22	1.51	1.45	1.13
1-3年	人数	34	34	34	33
	平均	3.79	2.91	3.06	2.45
	標準偏差	1.01	1.40	1.15	1.25
3-5年	人数	18	18	18	18
	平均	3.44	2.33	2.33	1.94
	標準偏差	1.10	1.28	1.08	1.16

	人数	19	19	19	19
5-10 年	平均	3.58	2.79	2.95	2.89
	標準偏差	1.17	1.13	1.22	1.37
	人数	8	8	8	8
>10 年	平均	3.75	2.88	3.00	2.25
	標準偏差	1.16	1.46	1.07	1.28
	居住年数				
0 年	人数	24	24	24	24
	平均	3.79	3.04	3.21	2.54
	標準偏差	1.10	1.20	1.22	1.25
1-10 年	人数	10	10	10	9
	平均	3.22	2.00	2.44	2.25
	標準偏差	1.30	1.12	1.24	1.28
10-20 年	人数	12	12	12	12
	平均	3.69	3.08	2.85	2.46
	標準偏差	1.25	1.44	1.21	1.27
20 年以上	人数	53	53	53	53
	平均	3.64	2.77	2.68	2.26
	標準偏差	1.02	1.40	1.22	1.27
現在居住					
あり	人数	63	63	63	63
	平均	3.48	2.62	2.57	2.13
	標準偏差	1.12	1.40	1.17	1.24
なし	人数	38	38	38	37
	平均	3.87	3.05	3.21	2.73
	標準偏差	1.02	1.23	1.19	1.19
K6					
0-4 点	人数	53	53	53	52
	平均	3.68	2.79	2.85	2.38
	標準偏差	1.11	1.39	1.22	1.30
5-9 点 (心理的ストレス相当)	人数	37	37	37	37
	平均	3.62	2.81	2.92	2.30
	標準偏差	1.06	1.29	1.23	1.24
10-12 点 (気分・不安障害相当)	人数	6	6	6	6
	平均	3.83	2.83	1.83	2.00
	標準偏差	0.98	1.47	0.75	0.63
13 点以上 (重症障害相当)	人数	6	6	6	6
	平均	3.00	2.33	2.67	2.67

	標準偏差	1.26	1.37	1.21	1.37
可住地人口密度					
	人数	38	38	38	38
<1000	平均	3.39	2.68	2.79	2.39
	標準偏差	1.20	1.34	1.19	1.26
	人数	51	51	51	51
1000-4000	平均	3.78	2.63	2.78	2.43
	標準偏差	1.06	1.31	1.25	1.28
	人数	10	10	10	9
>4000	平均	3.80	3.60	3.10	1.89
	標準偏差	0.79	1.26	1.10	1.05
JAGES 研究者との連携					
	人数	8	8	8	8
とても良い	平均	3.63	2.88	2.63	2.75
	標準偏差	1.30	1.64	0.74	1.58
	人数	42	42	42	41
良い	平均	3.57	2.81	2.95	2.29
	標準偏差	0.97	1.38	1.31	1.15
	人数	38	38	38	38
どちらとも言えない	平均	3.66	2.76	2.63	2.34
	標準偏差	1.17	1.36	1.20	1.21
	人数	9	9	9	9
あまり良くない	平均	3.78	2.44	2.89	2.00
	標準偏差	1.20	1.01	1.27	1.50
	人数	3	3	3	3
全く良くない	平均	3.33	3.33	3.00	3.33
	標準偏差	1.53	1.53	1.73	1.53
JAGES 参加年度					
	人数	29	29	29	29
2003	平均	3.72	2.72	2.55	2.24
	標準偏差	0.96	1.41	1.30	1.21
	人数	48	48	48	47
2010	平均	3.67	2.81	3.00	2.30
	標準偏差	1.19	1.30	1.17	1.28
	人数	25	25	25	25
2013	平均	3.44	2.76	2.72	2.56
	標準偏差	1.04	1.39	1.17	1.23

図6：勤務自治体への居住年数ごとの、所属している部署内・行政内の他の課・行政外の組織・住民や住民組織との仕事上の協力関係

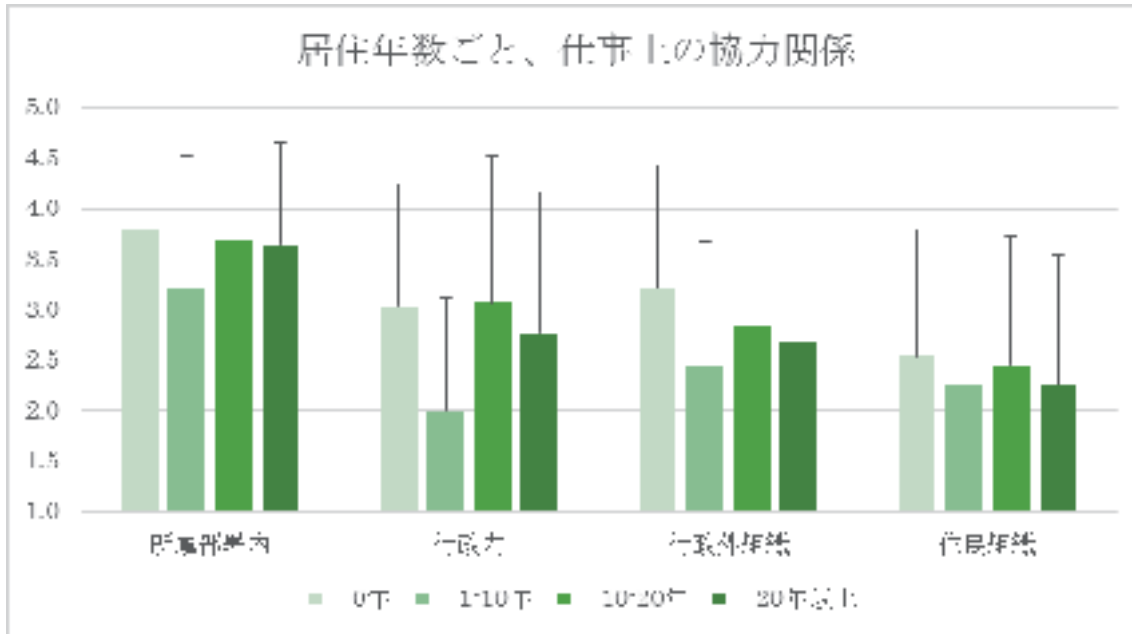


図7：現在勤務している自治体に居住しているか否かごとの、所属している部署内・行政内の他の課・行政外の組織・住民や住民組織との仕事上の協力関係

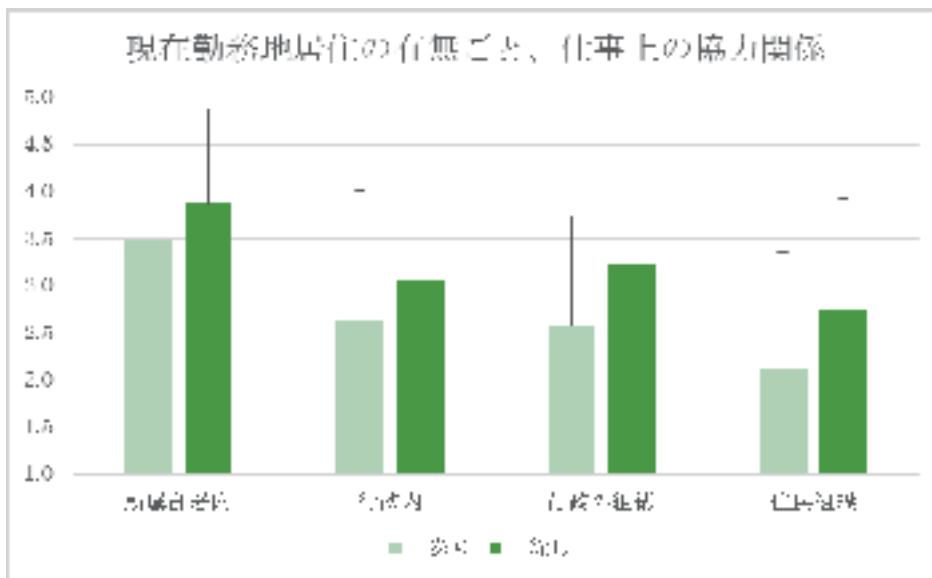


図8：K6得点段階ごとの、現在勤務している自治体に居住しているか否かごとの、所属している部署内・行政内の他の課・行政外の組織・住民や住民組織との仕事上の協力関係

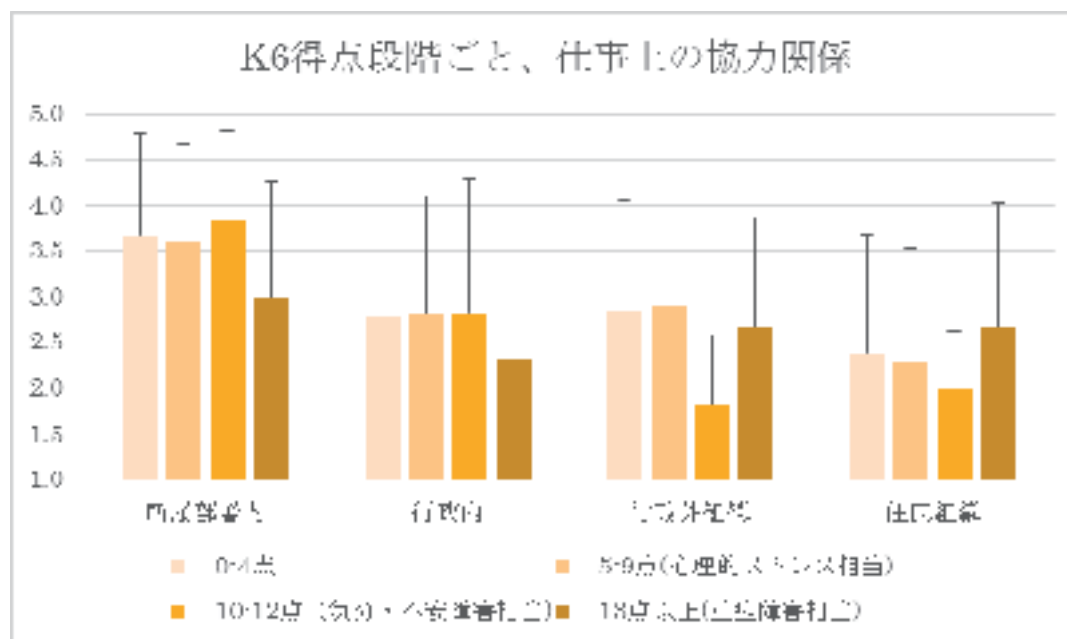


表2-4 クロス集計（担当者に知り合いがいる行政内の他部署・行政外の組織の数）

		行政内の 他部署	行政外の組織		
			全体	医療・福祉 の組織	医療・福祉 以外の組織
全体	平均	12.06	11.41	6.36	5.54
	標準偏差	4.50	6.31	2.51	4.01
	最大値	16	25	9	16
	最小値	0	0	0	0
部署の規模	人数	15	13	15	16
	5人以下	平均	13.47	12.38	6.00
	標準偏差	3.31	5.38	1.96	3.71
	人数	19	21	28	26
6-10人	平均	10.79	11.52	6.36	5.42
	標準偏差	5.06	6.68	2.67	4.17
	人数	13	10	15	14
11-20人	平均	11.62	12.40	6.93	6.29
	標準偏差	5.11	6.87	2.60	4.20
	人数	6	6	11	8
21人以上	平均	14.00	6.17	5.82	3.63
	標準偏差	3.16	4.45	2.79	3.93

職位					
係員	人数	8	10	13	11
	平均	8.00	8.10	4.77	4.18
	標準偏差	3.70	7.25	3.17	4.64
主事・技師	人数	6	6	6	11
	平均	12.83	8.67	5.33	4.18
	標準偏差	4.92	5.28	2.42	3.28
主任	人数	9.00	11.00	12.00	11.00
	平均	12.22	13.64	6.08	7.45
	標準偏差	4.94	6.79	2.31	4.59
主査	人数	7	8	10	10
	平均	11.86	11.75	6.80	5.70
	標準偏差	4.53	5.80	2.25	3.92
主幹・副主幹	人数	2	2	5	3
	平均	16.00	13.00	8.20	6.00
	標準偏差	0.00	1.41	1.30	0.00
係長	人数	7	6	10	8
	平均	10.71	12.17	7.20	4.75
	標準偏差	5.35	6.65	2.44	4.20
課長補佐	人数	11	4	7	5
	平均	13.91	14.00	7.29	6.40
	標準偏差	3.05	5.48	2.06	3.65
課長・部長	人数	2	1	2	2
	平均	12.50	18.00	8.00	10.50
	標準偏差	4.95		1.41	2.12
その他	人数	2	2	3	3
	平均	16.00	12.50	6.67	5.67
	標準偏差	0.00	7.78	2.31	3.79
最終学歴					
中学・高校	人数	1	2	5	3
	平均	16.00	8.00	6.80	5.67
	標準偏差		9.90	3.35	5.13
専門学校	人数	14	10	15	11
	平均	10.50	14.00	7.40	7.45
	標準偏差	4.96	6.48	1.68	4.78
短大・高専	人数	13	10	16	14
	平均	11.31	13.50	7.25	6.21
	標準偏差	5.22	4.50	2.21	2.81

	人数	23	26	30	34
四年制大学	平均	13.52	9.62	5.23	4.53
	標準偏差	3.38	6.05	2.53	3.71
	人数	3	3	3	3
修士課程	平均	10.00	13.67	7.00	6.67
	標準偏差	5.29	9.61	3.46	7.23
勤続年数					
<1年	人数	9	14	15	17
	平均	12.56	10.36	5.73	4.59
	標準偏差	4.48	5.90	2.63	3.94
1-3年	人数	18	16	22	22
	平均	11.50	10.25	5.68	5.23
	標準偏差	5.10	6.21	2.88	3.41
3-5年	人数	8	9	12	12
	平均	11.63	10.22	6.00	4.92
	標準偏差	4.69	7.53	2.34	4.80
5-10年	人数	13	7	13	8
	平均	11.31	14.57	7.54	7.13
	標準偏差	4.29	5.86	1.66	4.26
>10年	人数	5	4	5	5
	平均	15.00	16.75	8.60	9.00
	標準偏差	2.24	4.72	0.89	3.67
居住年数					
0年	人数	16	14	18	15
	平均	12.38	12.00	6.39	6.27
	標準偏差	4.51	6.83	2.20	4.86
1-10年	人数	5	4	6	6
	平均	14.40	11.00	7.00	6.17
	標準偏差	3.05	7.39	2.76	3.97
10-20年	人数	7	8	10	10
	平均	9.14	13.38	6.10	6.00
	標準偏差	4.45	7.87	3.14	4.94
20年以上	人数	26	25	35	32
	平均	12.19	10.52	6.31	5.06
	標準偏差	4.57	5.52	2.56	3.45
現在居住					
あり	人数	22	20	31	21
	平均	12.36	11.40	6.39	5.90

	標準偏差	4.39	7.27	2.62	4.90
	人数	32	31	38	44
なし	平均	11.84	11.42	6.34	5.36
	標準偏差	4.63	5.74	2.50	3.56
K6					
	人数	26	25	37	33
0-4 点	平均	12.00	11.12	6.30	5.36
	標準偏差	4.60	6.64	2.59	4.11
	人数	20	20	24	24
5-9 点 (心理的ストレス相当)	平均	12.70	11.65	6.21	5.42
	標準偏差	4.47	5.21	2.13	3.57
	人数	4	2	3	4
10-12 点 (気分・不安障害相当)	平均	11.50	14.50	8.33	7.75
	標準偏差	3.51	4.95	1.15	2.63
	人数	4	4	6	4
13 点以上 (重症障害相当)	平均	9.75	10.50	6.33	5.50
	標準偏差	5.68	11.09	3.88	7.14
可住地人口密度					
	人数	18	15	24	17
<1000	平均	14.67	12.73	7.00	6.41
	標準偏差	2.74	5.06	2.11	3.74
	人数	30	28	36	40
1000-4000	平均	11.23	11.57	6.31	5.58
	標準偏差	4.34	6.78	2.55	4.05
	人数	4	7	9	7
>4000	平均	8.25	8.57	4.89	3.86
	標準偏差	4.43	6.95	3.10	4.30
JAGES 研究者との連携					
	人数	3	3	6	3
とても良い	平均	10.00	13.33	7.50	6.00
	標準偏差	5.29	10.07	2.07	7.94
	人数	25	20	27	28
良い	平均	12.32	11.55	6.30	5.71
	標準偏差	4.88	5.20	2.33	3.51
	人数	17	18	25	24
どちらとも言えない	平均	12.29	10.78	6.20	5.08
	標準偏差	4.43	6.37	2.74	3.46
	人数	6	8	8	8
あまり良くない	人数	6	8	8	8

	平均	10.17	13.00	6.38	6.63
	標準偏差	3.87	7.71	2.07	5.93
	人数	2	1	2	1
全く良くない	平均	15.00	0.00	4.50	0.00
	標準偏差	1.41		6.36	
JAGES 参加年度					
	人数	17	20	24	23
2003	平均	10.76	13.75	6.96	7.17
	標準偏差	5.13	6.26	2.40	4.07
	人数	24	18	28	25
2010	平均	14.00	10.56	6.39	4.68
	標準偏差	3.05	6.35	2.39	3.82
	人数	13	13	18	17
2013	平均	10.15	9.00	5.50	4.59
	標準偏差	4.76	5.49	2.73	3.69
施策化能力評価尺度					
	人数	10	13	13	17
9 点以下	平均	11.90	8.62	4.23	4.12
	標準偏差	5.15	6.51	2.86	3.82
	人数	15	16	19	19
10-19 点	平均	12.20	10.38	5.89	4.89
	標準偏差	4.51	5.10	2.31	3.25
	人数	15	9	15	13
20-29 点	平均	11.67	12.11	7.13	6.08
	標準偏差	4.30	6.05	1.81	3.86

図9：人口密度区分ごと、担当者と知り合いの行政内の他部署の数

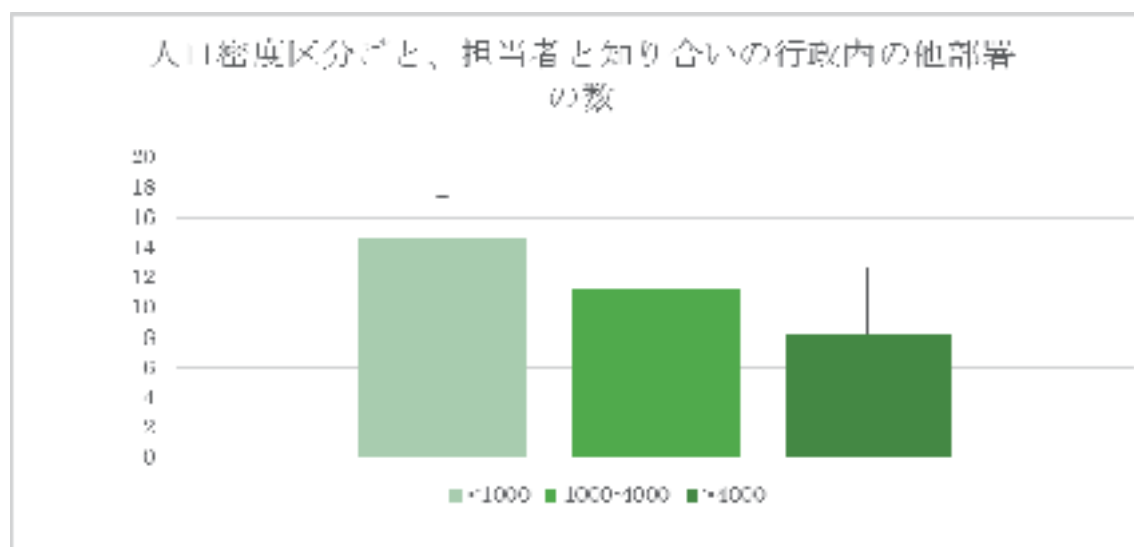


図10：職位ごとの、担当者と知り合いである行政外の組織の数

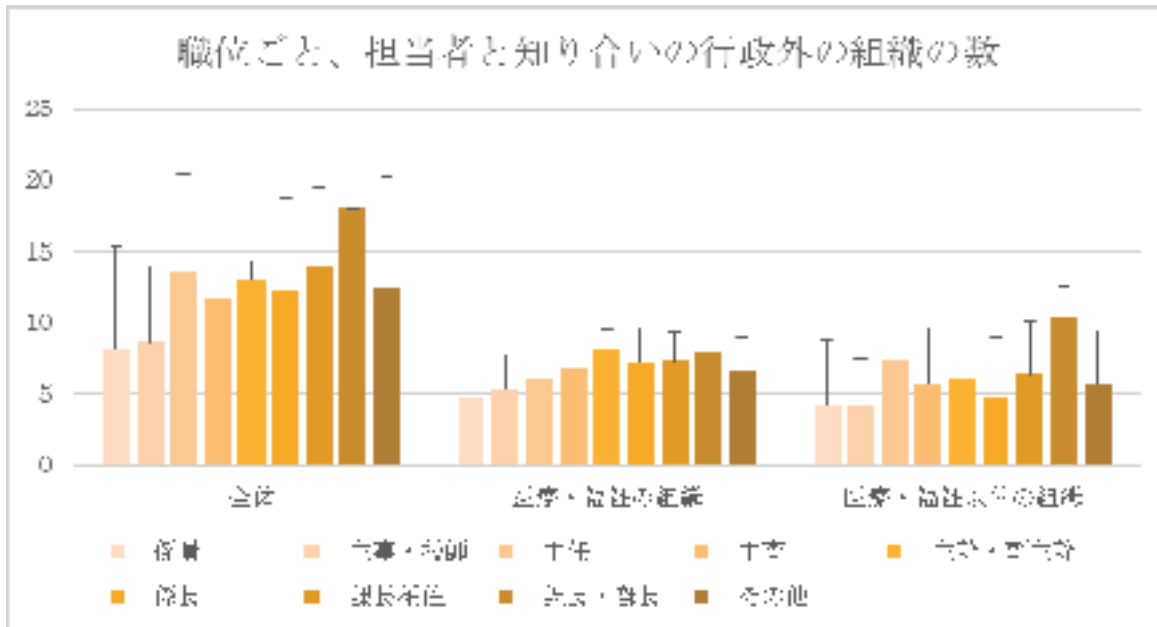


図11：勤続年数ごとの、担当者と知り合いである行政外の組織の数

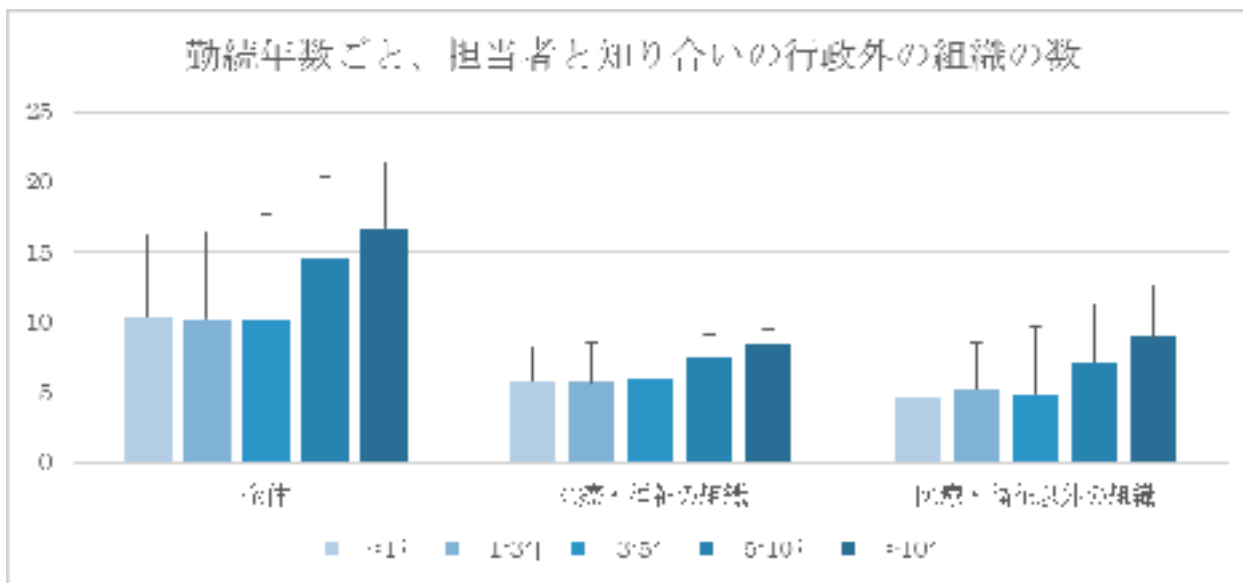


表2-5：クロス集計（特定の役割を持つ人や組織の知り合い）

		特定の役割をもつ人や組織の知り合い			
		全体	市町村長、 議会議員	専門的な職業	地域の役員
全体	平均	6.07	1.54	2.78	1.86
	標準偏差	2.97	0.78	1.29	1.42
	最大値	12	2	5	4
	最小値	0	0	0	0
部署の規模					
5人以下	人数	15	28	20	17
	平均	5.07	1.71	2.65	0.94
	標準偏差	2.09	0.60	1.18	0.75
6-10人	人数	26	37	33	27
	平均	6.35	1.35	2.76	2.19
	標準偏差	2.80	0.86	1.17	1.44
11-20人	人数	10	19	18	13
	平均	6.70	1.63	2.83	2.46
	標準偏差	3.68	0.76	1.47	1.39
21人以上	人数	9	12	13	11
	平均	5.67	1.50	2.85	1.55
	標準偏差	3.57	0.90	1.57	1.51
職位					
係員	人数	11	14	13	12
	平均	5.09	0.79	2.62	2.17
	標準偏差	3.24	0.89	1.56	1.59
主事・技師	人数	12	16	13	12
	平均	5.17	1.56	2.31	1.33
	標準偏差	2.33	0.73	1.44	1.07
主任	人数	7.00	12.00	10.00	7.00
	平均	5.86	1.50	2.30	1.71
	標準偏差	4.14	0.80	1.42	1.60
主査	人数	7	12	12	9
	平均	5.00	1.25	2.42	1.67
	標準偏差	3.16	0.97	1.08	1.50
主幹・副主幹	人数	2	6	5	3
	平均	8.00	1.67	3.60	2.33
	標準偏差	2.83	0.82	1.14	1.53

	人数	8	13	12	10
係長	平均	7.13	1.77	3.50	1.40
	標準偏差	2.85	0.60	1.17	1.26
	人数	9	14	12	10
課長補佐	平均	6.89	1.93	3.00	1.80
	標準偏差	2.42	0.27	0.95	1.40
	人数	1	3	3	1
課長・部長	平均	11.00	2.00	3.33	4.00
	標準偏差		0.00	1.15	
	人数	3	5	3	4
その他	平均	7.67	2.00	2.33	3.50
	標準偏差	1.53	0.00	0.58	1.00
	最終学歴				
中学・高校	人数	2	4	5	5
	平均	9.50	2.00	3.20	2.20
	標準偏差	0.71	0.00	1.30	1.48
専門学校	人数	8	18	14	11
	平均	7.88	1.61	3.43	2.64
	標準偏差	3.44	0.78	1.22	1.50
短大・高専	人数	14	23	21	14
	平均	7.93	1.74	3.29	2.93
	標準偏差	2.20	0.54	0.78	1.14
四年制大学	人数	36	47	41	38
	平均	4.86	1.43	2.22	1.24
	標準偏差	2.47	0.85	1.24	1.13
修士課程	人数	1	3	3	1
	平均	2.00	0.67	2.67	0.00
	標準偏差		1.15	2.52	
勤続年数					
<1年	人数	14	18	17	16
	平均	5.21	1.44	2.06	1.69
	標準偏差	3.68	0.86	1.56	1.49
1-3年	人数	17	30	27	21
	平均	5.47	1.63	2.70	1.52
	標準偏差	2.10	0.72	1.14	1.36
3-5年	人数	15	18	17	15
	平均	5.40	1.11	2.71	1.33
	標準偏差	2.41	0.96	1.26	1.05

	人数	11	19	15	12
5-10 年	平均	8.09	1.58	3.47	2.75
	標準偏差	3.08	0.69	1.13	1.29
	人数	4	8	7	4
>10 年	平均	8.50	2.00	3.14	3.00
	標準偏差	2.08	0.00	0.69	1.41
	居住年数				
0 年	人数	11	24	18	12
	平均	6.73	1.63	2.94	2.25
	標準偏差	3.13	0.71	1.11	1.66
1-10 年	人数	6	9	8	7
	平均	5.83	1.33	3.50	1.43
	標準偏差	3.54	1.00	1.31	1.27
10-20 年	人数	8	12	12	8
	平均	6.00	1.08	2.75	2.25
	標準偏差	3.30	0.90	1.60	1.49
20 年以上	人数	34	49	44	40
	平均	5.79	1.61	2.55	1.70
	標準偏差	2.88	0.73	1.27	1.34
現在居住					
あり	人数	19	37	30	22
	平均	6.47	1.54	2.97	2.23
	標準偏差	3.58	0.80	1.35	1.60
なし	人数	42	59	54	47
	平均	5.88	1.53	2.65	1.68
	標準偏差	2.67	0.77	1.25	1.30
K6					
0-4 点	人数	30	50	42	35
	平均	5.97	1.54	2.79	1.71
	標準偏差	2.81	0.76	1.09	1.51
5-9 点 (心理的ストレス相当)	人数	24	36	33	26
	平均	6.29	1.64	2.82	1.96
	標準偏差	2.94	0.72	1.40	1.34
10-12 点 (気分・不安障害相当)	人数	3	5	4	4
	平均	7.00	1.60	2.50	2.50
	標準偏差	2.65	0.89	0.58	1.00
13 点以上 (重症障害相当)	人数	4	6	6	4
	平均	4.75	0.83	2.67	1.75

	標準偏差	4.99	0.98	2.25	1.71
可住地人口密度					
	人数	18	36	27	24
<1000	平均	7.06	1.92	2.78	2.25
	標準偏差	3.06	0.28	1.40	1.42
	人数	36	51	48	36
1000-4000	平均	5.81	1.39	2.63	1.81
	標準偏差	2.93	0.85	1.21	1.43
	人数	6	8	9	7
>4000	平均	4.67	0.63	3.44	1.14
	標準偏差	2.73	0.92	1.24	1.07
JAGES 研究者との連携					
	人数	3	7	6	4
とても良い	平均	8.33	1.14	4.00	2.75
	標準偏差	4.73	1.07	1.26	1.50
	人数	26	40	36	29
良い	平均	6.19	1.60	3.14	1.55
	標準偏差	2.33	0.74	0.99	1.24
	人数	24	36	31	26
どちらとも言えない	平均	5.71	1.58	2.26	1.88
	標準偏差	3.04	0.73	1.26	1.51
	人数	6	9	8	7
あまり良くない	平均	6.67	1.44	2.50	2.29
	標準偏差	4.18	0.88	1.51	1.70
	人数	2	3	3	2
全く良くない	平均	3.50	1.33	1.67	1.50
	標準偏差	3.54	1.15	1.53	0.71
JAGES 参加年度					
	人数	15	29	25	16
2003	平均	6.73	1.72	3.08	1.88
	標準偏差	2.96	0.59	1.22	1.45
	人数	28	44	37	34
2010	平均	6.04	1.66	2.54	1.85
	標準偏差	2.91	0.68	1.35	1.50
	人数	18	24	23	19
2013	平均	5.56	1.08	2.83	1.84
	標準偏差	3.11	0.97	1.23	1.30
施策化能力評価尺度					

9 点以下	人数	15	19	17	15
	平均	3.27	1.05	1.71	0.93
	標準偏差	2.02	0.91	1.21	1.10
10-19 点	人数	18	26	23	21
	平均	6.39	1.62	2.52	1.81
	標準偏差	2.35	0.75	1.04	1.44
20-29 点	人数	14	26	23	16
	平均	7.14	1.73	3.09	2.19
	標準偏差	3.37	0.60	1.20	1.47
30 点以上	人数	9	16	13	10
	平均	7.22	1.63	3.31	2.40
	標準偏差	2.39	0.81	1.11	1.43

図12 職位ごとの、特定の役割を担う組織や人の知り合いの種類の数

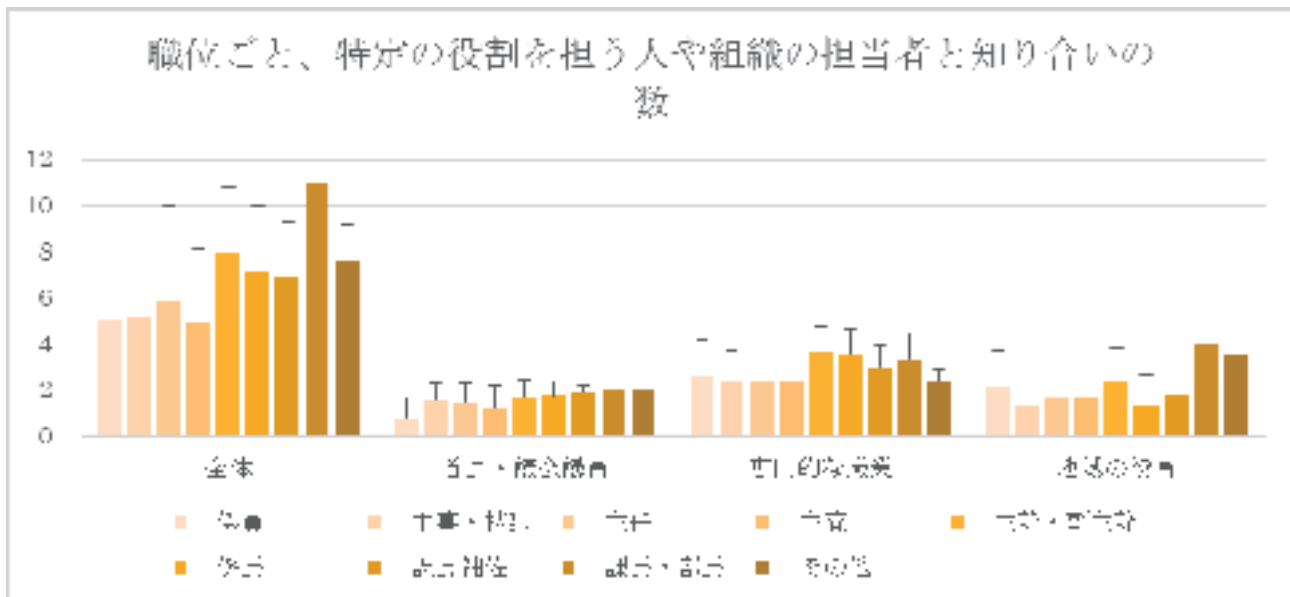


図13 勤続年数ごとの、特定の役割を担う組織や人の知り合いの種類の数

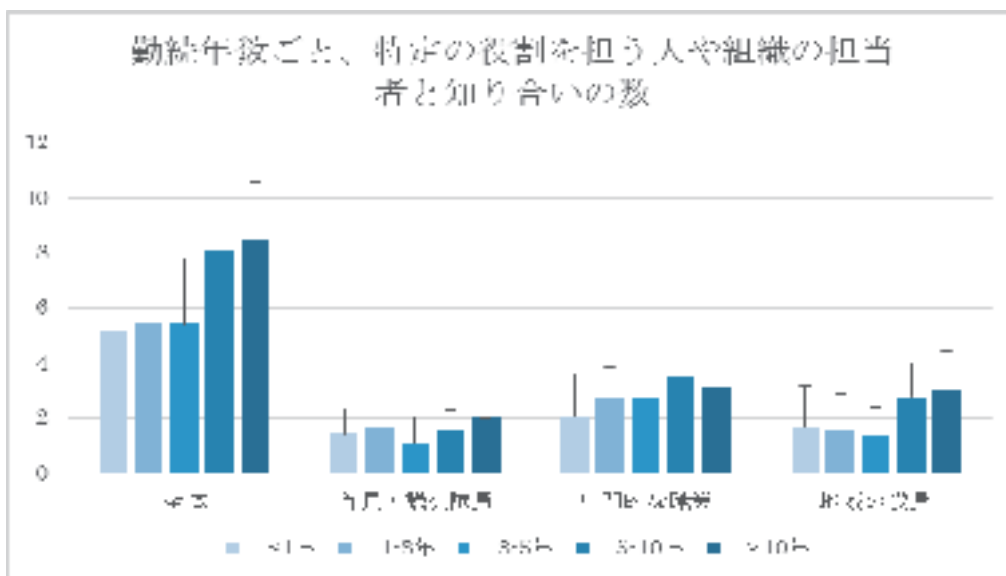


図14 勤務している自治体への居住年数ごとの、特定の役割を担う組織や人の知り合いの種類の数

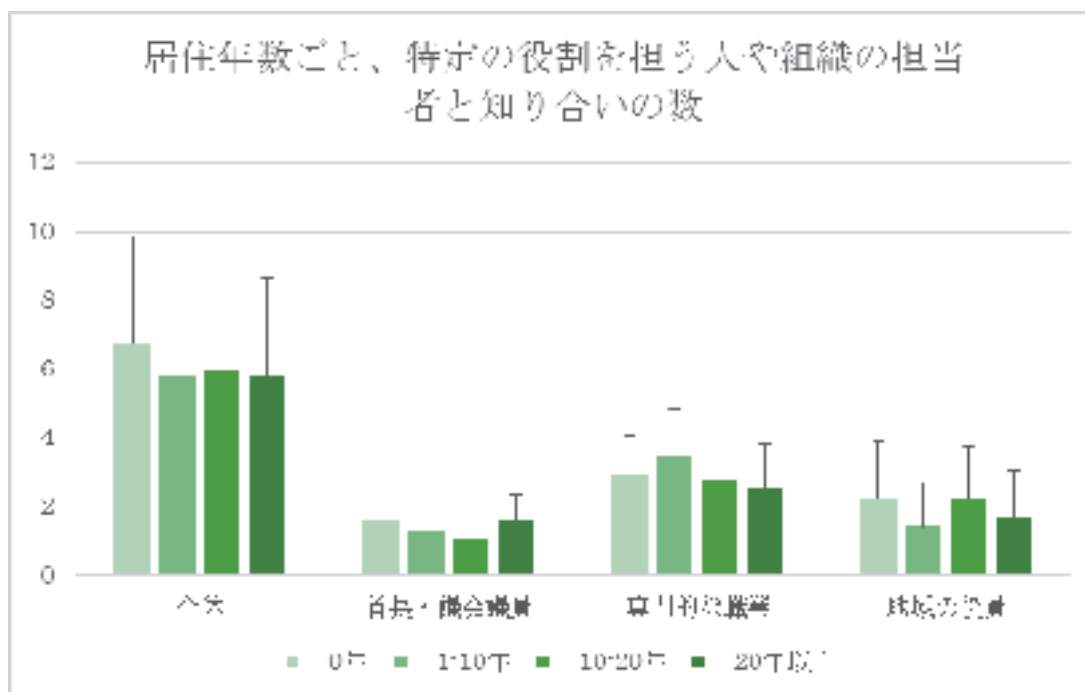


図15 勤務している自治体の人口密度区分ごとの、特定の役割を担う組織や人の知り合いの種類の数

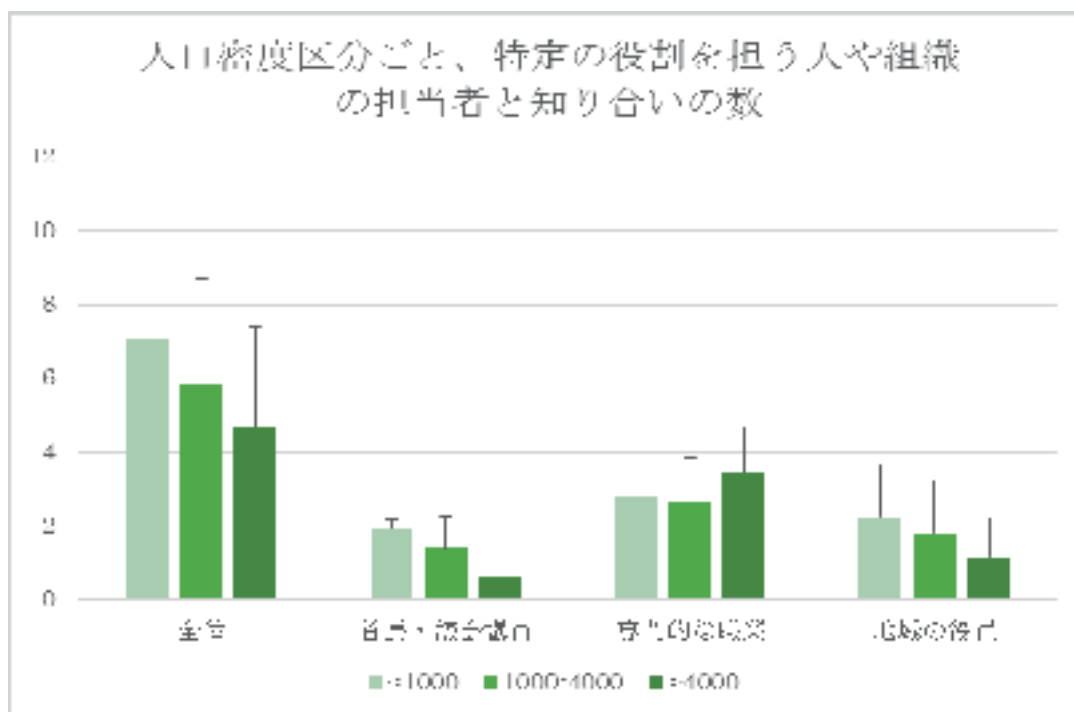


表2-6 クロス集計（施策化能力評価尺度、職場のソーシャル・キャピタル）

		施策化能力評価尺度			職場の ソーシャル・ キャピタル
		コミュニティパ ートナーシップ	地域診断 サイクル	全体	
全体	平均	10.48	8.58	18.80	32.30
	標準偏差	5.15	5.35	9.93	5.09
	最大値	0	0	0	15
	最小値	24	22	42	40
部署の規模					
5人以下	人数	26	26	25	29
	平均	9.35	6.50	15.40	32.66
	標準偏差	5.95	5.81	11.37	5.07
6-10人	人数	37	35	35	38
	平均	10.86	9.11	19.80	32.42
	標準偏差	4.83	5.07	8.65	5.54
11-20人	人数	18	19	17	20
	平均	10.44	9.42	19.47	31.90
	標準偏差	5.59	5.53	11.36	4.87
21人以上	人数	12	12	12	14
	平均	12.00	10.25	22.25	32.07
	標準偏差	3.59	4.22	7.34	4.76
職位					
係員	人数	14	13	13	15
	平均	8.64	7.46	15.62	31.67
	標準偏差	5.39	6.33	11.15	5.51
主事・技師	人数	15	16	15	16
	平均	9.73	6.94	16.40	34.00
	標準偏差	4.33	4.30	7.68	5.54
主任	人数	12	12	12	12
	平均	9.08	7.17	16.25	30.33
	標準偏差	6.47	4.09	9.56	5.65
主査	人数	13	12	12	14
	平均	9.38	7.25	16.33	30.14
	標準偏差	5.47	5.15	9.99	5.20
主幹・副主幹	人数	5	4	3	6
	平均	12.60	10.50	21.33	31.83
	標準偏差	3.58	4.43	9.24	4.40

	人数	13	13	13	15
係長	平均	12.31	9.31	21.62	35.07
	標準偏差	4.52	5.71	9.75	3.81
	人数	13	14	13	14
課長補佐	平均	11.77	11.29	23.08	32.57
	標準偏差	5.23	6.81	11.95	4.54
	人数	3	3	3	3
課長・部長	平均	13.33	10.33	23.67	31.33
	標準偏差	5.03	3.21	8.02	2.52
	人数	5	5	5	5
その他	平均	12.60	11.40	24.00	33.80
	標準偏差	4.98	3.51	8.15	4.15
	最終学歴				
	人数	5	5	4	6
中学・高校	平均	11.00	7.80	17.25	33.67
	標準偏差	2.92	3.63	6.13	6.65
	人数	18	18	18	19
専門学校	平均	12.83	10.72	23.56	31.63
	標準偏差	5.83	4.96	9.61	4.94
	人数	23	20	20	23
短大・高専	平均	10.96	8.65	19.05	30.30
	標準偏差	4.57	4.34	8.79	4.11
	人数	45	47	45	49
四年制大学	平均	9.40	7.64	16.89	33.45
	標準偏差	4.93	5.82	10.25	5.37
	人数	3	3	3	3
修士課程	平均	8.00	11.33	19.33	30.33
	標準偏差	8.72	7.02	14.74	2.31
勤続年数					
	人数	18	19	18	19
<1年	平均	8.39	6.63	14.78	32.05
	標準偏差	5.21	4.99	9.68	5.16
	人数	32	31	31	34
1-3年	平均	9.78	8.03	17.65	33.29
	標準偏差	5.08	5.50	9.86	4.39
	人数	17	18	17	18
3-5年	平均	10.12	8.22	18.12	31.78
	標準偏差	5.24	5.80	10.82	6.69

	人数	16	17	16	19
5-10 年	平均	13.00	10.71	23.69	31.26
	標準偏差	4.38	3.75	6.44	4.90
	人数	8	7	7	8
>10 年	平均	12.75	11.71	24.43	32.50
	標準偏差	5.39	6.42	11.77	5.29
	居住年数				
0 年	人数	22	22	21	24
	平均	12.18	10.41	22.38	32.38
	標準偏差	5.62	5.10	9.98	4.19
1-10 年	人数	9	9	9	10
	平均	9.88	8.25	18.13	29.89
	標準偏差	4.70	3.99	8.04	7.08
10-20 年	人数	11	10	10	12
	平均	10.67	9.91	20.18	32.69
	標準偏差	6.47	6.69	12.94	5.14
20 年以上	人数	50	50	48	53
	平均	9.70	7.42	16.81	32.62
	標準偏差	4.65	5.23	9.29	5.26
現在居住					
あり	人数	59	60	58	63
	平均	9.58	7.75	17.14	32.60
	標準偏差	4.84	5.38	9.62	5.56
なし	人数	35	33	32	38
	平均	12.00	10.09	21.81	31.84
	標準偏差	5.38	5.03	9.94	4.30
K6					
0-4 点	人数	47	46	45	53
	平均	10.23	8.74	18.80	33.04
	標準偏差	5.37	5.34	10.06	4.62
5-9 点 (心理的ストレス相当)	人数	36	35	34	37
	平均	11.03	8.14	18.82	32.65
	標準偏差	4.78	5.25	9.47	4.87
10-12 点 (気分・不安障害相当)	人数	6	6	6	6
	平均	9.83	10.00	19.83	28.67
	標準偏差	4.12	5.18	9.09	8.38
13 点以上 (重症障害相当)	人数	5	6	5	6
	平均	9.60	8.50	17.40	27.33

	標準偏差	7.70	7.20	15.37	2.94
可住地人口密度					
	人数	36	35	35	38
<1000	平均	10.19	7.49	17.60	32.34
	標準偏差	4.95	4.80	9.14	5.11
	人数	47	48	45	51
1000-4000	平均	10.40	9.04	19.11	31.57
	標準偏差	5.46	5.38	10.36	5.30
	人数	8	7	7	10
>4000	平均	12.88	11.71	24.29	34.70
	標準偏差	4.58	6.32	10.45	3.20
JAGES 研究者との連携					
	人数	5	6	5	8
とても良い	平均	13.20	12.17	25.40	31.38
	標準偏差	6.72	3.13	8.29	3.42
	人数	39	37	36	42
良い	平均	10.72	9.27	19.61	32.00
	標準偏差	4.82	5.29	9.80	4.98
	人数	36	37	36	38
どちらとも言えない	平均	9.61	7.19	16.69	33.16
	標準偏差	4.99	5.58	10.06	5.18
	人数	9	9	9	9
あまり良くない	平均	12.11	9.22	21.33	31.56
	標準偏差	6.23	4.63	9.73	6.88
	人数	3	3	3	3
全く良くない	平均	8.33	6.00	14.33	28.33
	標準偏差	7.37	5.20	12.50	3.51
JAGES 参加年度					
	人数	26	26	24	29
2003	平均	10.88	9.96	20.42	31.66
	標準偏差	4.79	5.52	10.18	4.24
	人数	44	43	43	48
2010	平均	10.27	7.84	18.05	33.90
	標準偏差	5.48	5.33	10.05	4.67
	人数	24	24	23	25
2013	平均	10.42	8.42	18.52	30.00
	標準偏差	5.10	5.14	9.69	5.87

図16 K6得点段階ごとの、職場のソーシャル・キャピタル点数（注1）

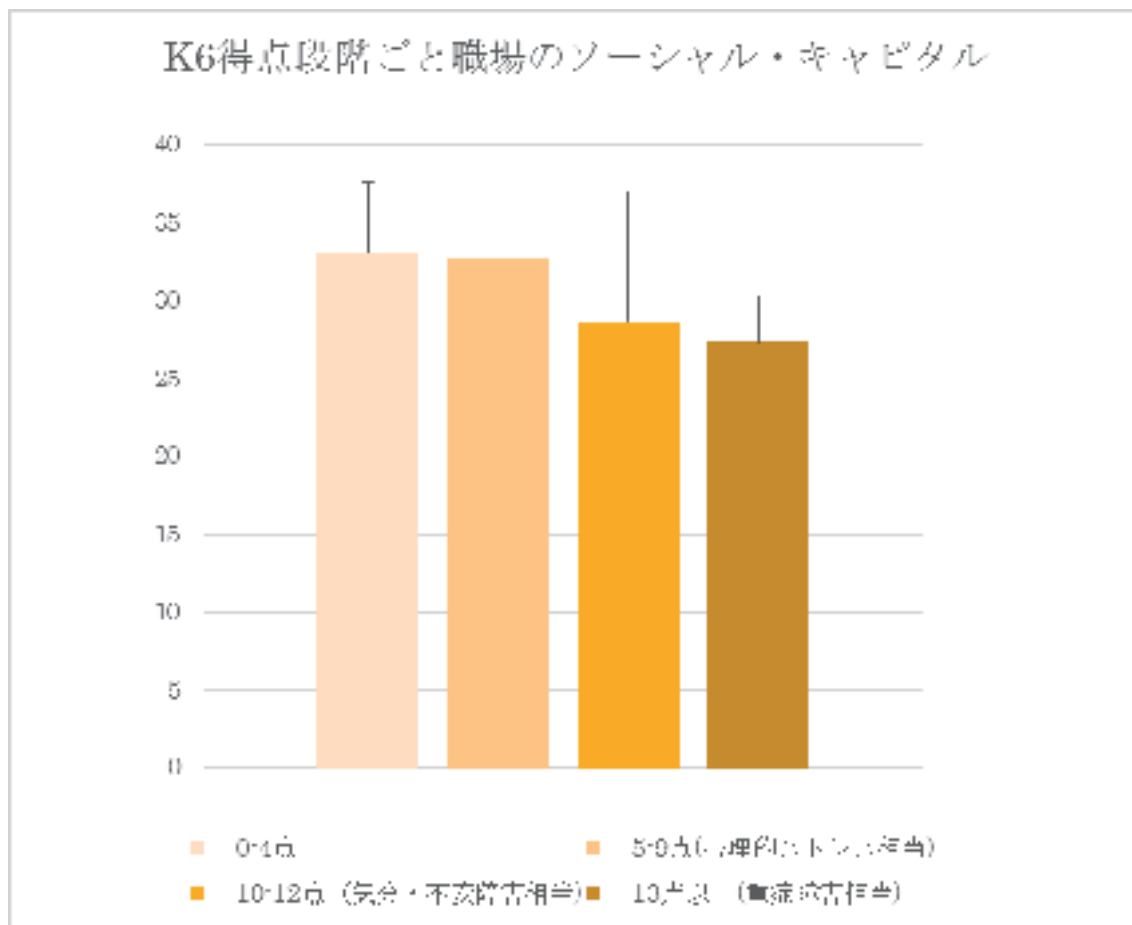


図17 職位ごとの、施策化能力評価尺度得点（注2）

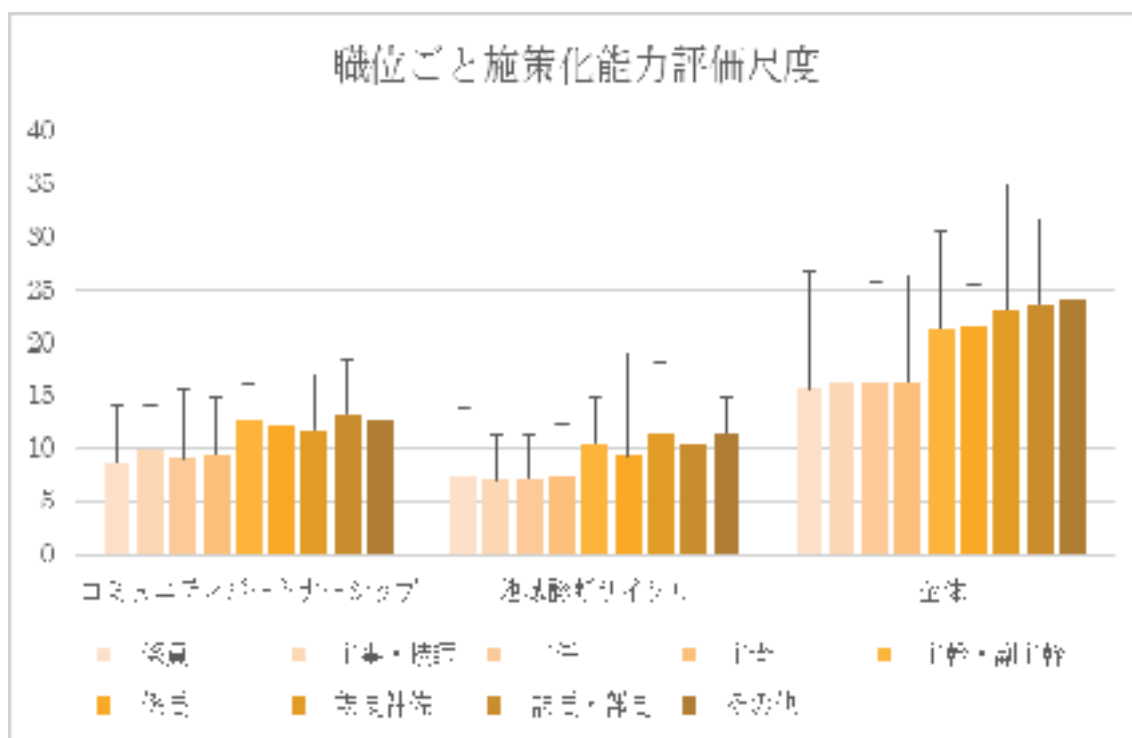


図18 勤めている自治体への勤続年数ごとの、施策化能力評価尺度得点（注2）

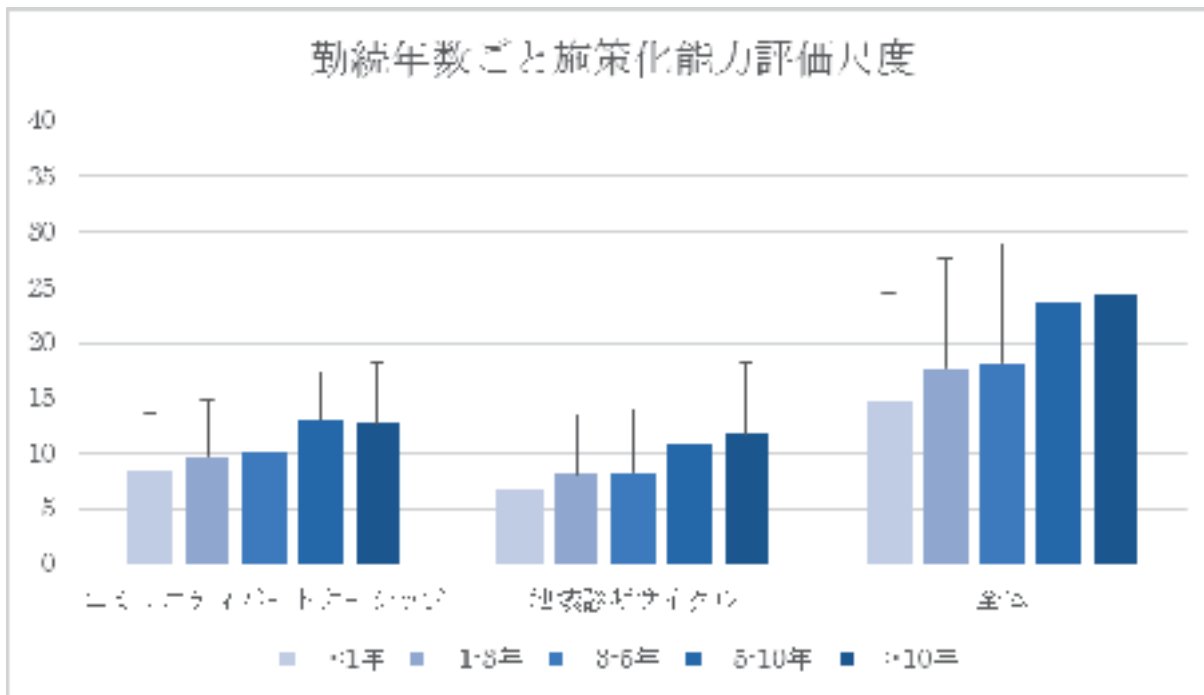


図19 教育歴ごとの、施策化能力評価尺度得点（注2）

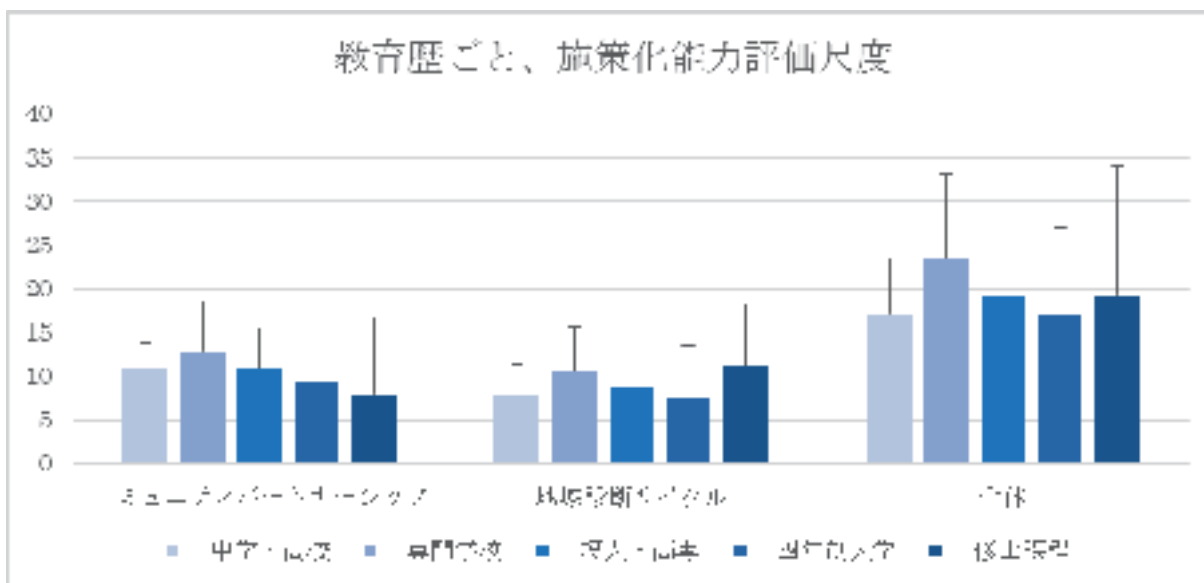


図20 勤めている自治体への居住年数ごとの、施策化能力評価尺度得点（注2）

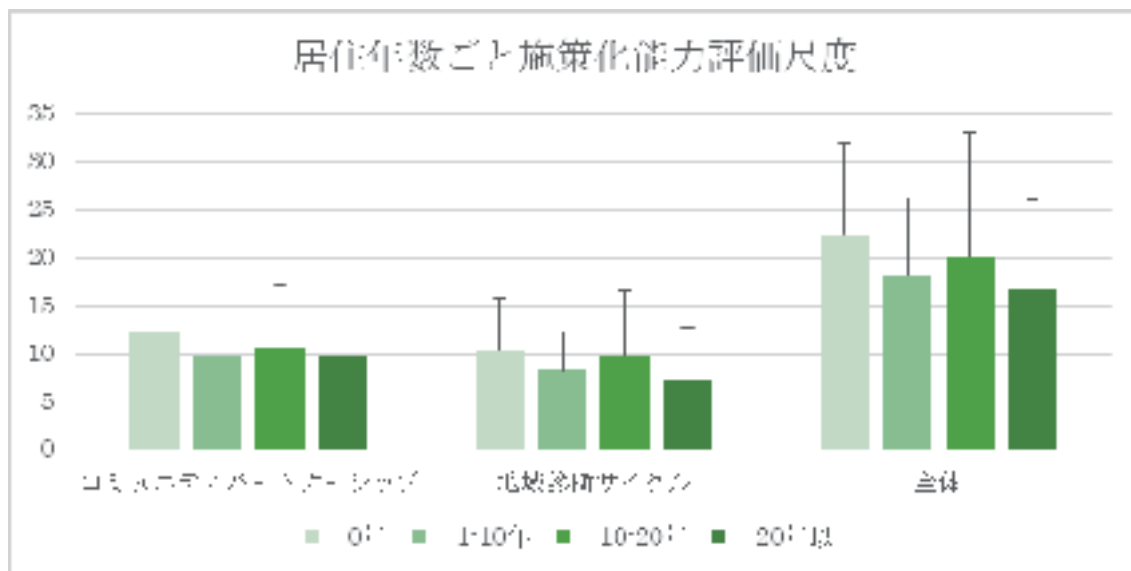


図21 勤めている自治体の人口密度区分ごとの、施策化能力評価尺度得点（注2）

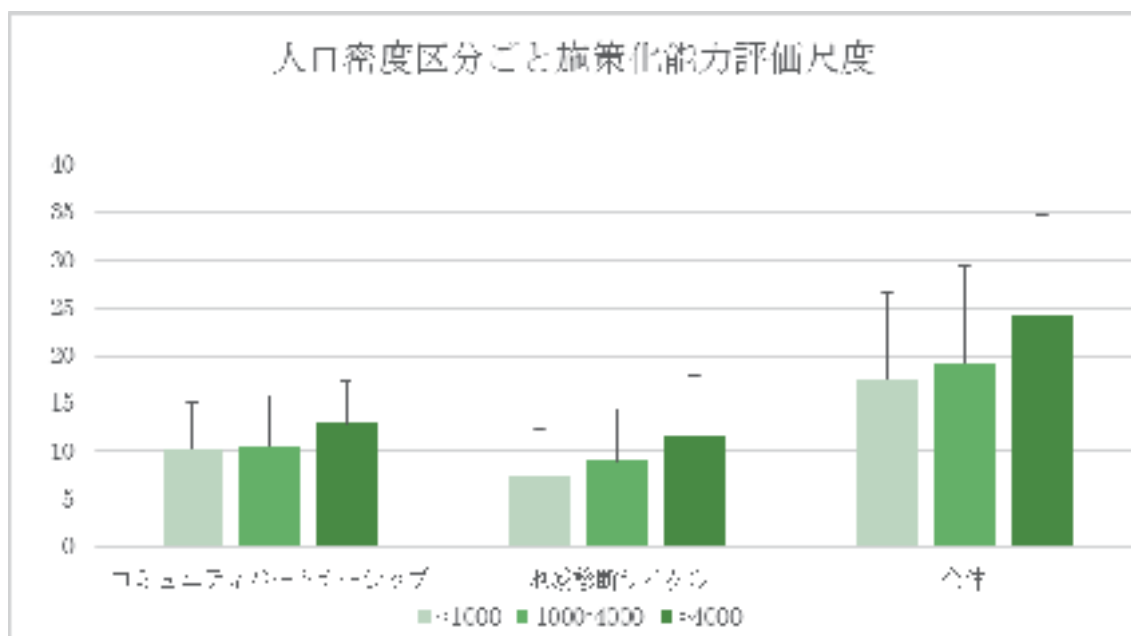
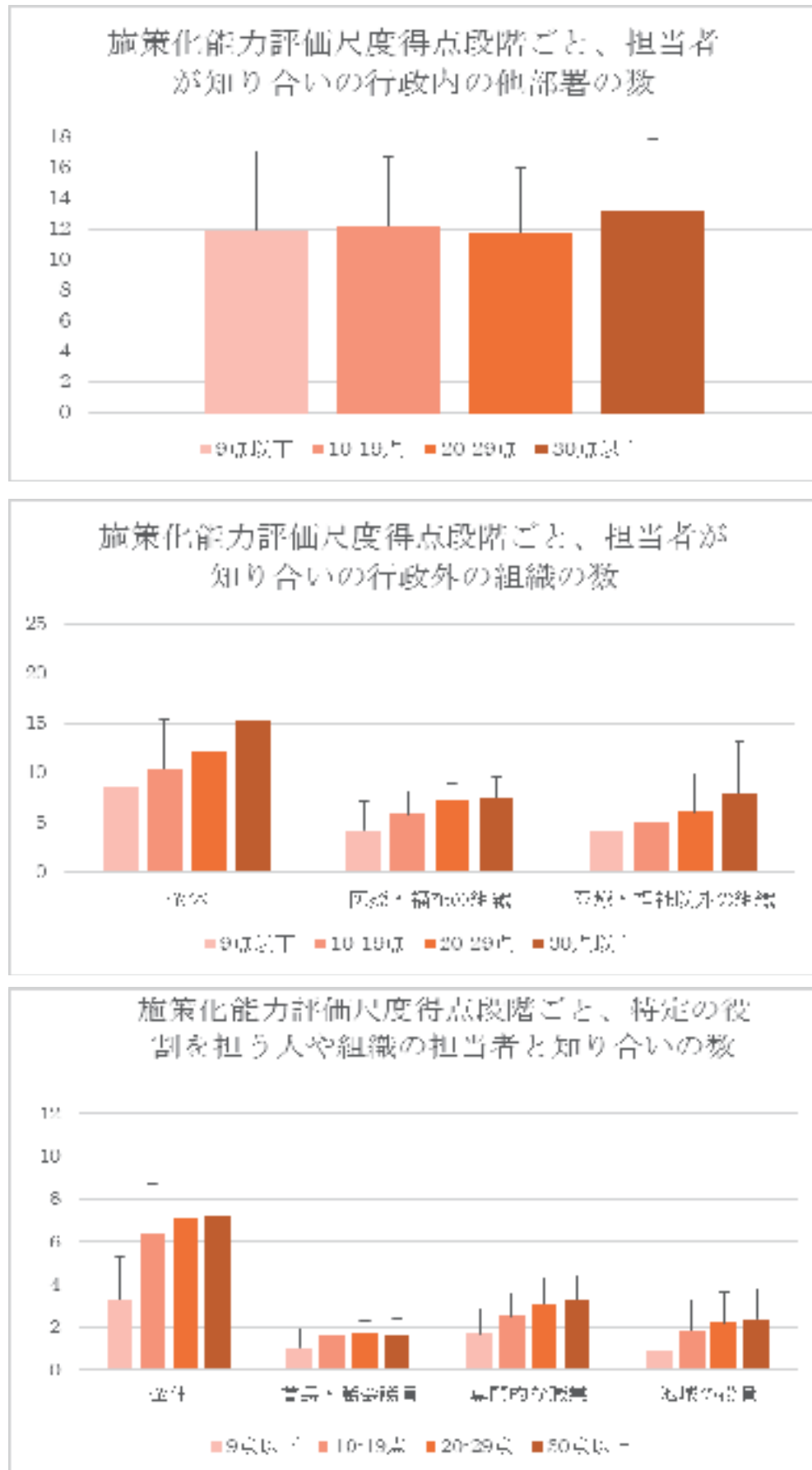


図22 施策化能力評価尺度の得点段階ごとの、行政内の他の課・行政外の組織・特定の役割を担う組織や人の知り合いの種類の数（注2）



注1：職場のソーシャル・キャピタルについて

この尺度は八つの項目から成っており、対象者が、職場において尊敬されていると感じているか、平等に扱われていると感じているかどうかを評価している。各項目5件法で評価を行い、最低点8点、満点が40点となる。

結束型ソーシャル・キャピタルに関する側面として、水平的で密なつながりや同僚との人間関係を評価しており、それらの同僚が信頼されているかどうか、日常のやりとりにおいて互酬性や相互扶助に関する価値観を同僚と共有できているかどうかを評価している(項目1-3)。また、橋渡し型ソーシャル・キャピタルとして、あらゆる職種の同僚との協調的な人間関係を評価している(項目4-5)。そしてリンキング型ソーシャル・キャピタルとして、職場における職位の違いをまたぐ人間関係を評価している(項目6-8)。

(文献6,7,10より)

注2：施策化能力評価尺度について

もともと行政保健師の施策化に関する能力を評価する目的で開発された尺度。「行政保健師の施策化能力」とは、行政機関に勤務する保健師が、政策・施策・事業からなる政策体系をふまえて、公衆衛生の視点から政策目的を達成するために必要な、知識・技術・態度・行動のこと。本尺度はコミュニティパートナーシップと地域診断サイクルの2因子16項目をもって評価する。各項目につきレベル0「できない」(知識は概ねあるが、技術を得る必要があり、複雑でない状況で時々助言を得て実践する)、レベル1「ややできない」(知識・技術は概ねあるが、複雑な状況で時々助言を得ながら実践する)、レベル2「ややできる」(知識・技術はともにあり、複雑な状況でも根拠に基づく判断で臨機応変に実践する)、レベル3「できる」(同僚・後輩に自分の知識・技術を教育的に提供する)の4件法で自己評価を行う。合計は48点満点であり、点数が高くなるほど施策化能力が高いことを示唆する。(文献2より)

集計結果

JAGES 研究者との意識疎通の状況

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
とても良い	8	7.6	8.0	8.0
まあ良い	42	40.0	42.0	50.0
どちらともいえない	38	36.2	38.0	88.0
あまり良くない	9	8.6	9.0	97.0
全く良くない	3	2.9	3.0	100.0
合計	100	95.2	100.0	
欠損				
無回答	2	1.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	5	4.8		
合計	105	100.0		

JAGES 研究者との連携状況の満足度

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
とても満足	10	9.5	9.9	9.9
やや満足	35	33.3	34.7	44.6
どちらともいえない	54	51.4	53.5	98.0
やや不満	2	1.9	2.0	100.0
合計	101	96.2	100.0	
欠損				
無回答	1	1.0		
システム欠損値	3	2.9		
合計	4	3.8		
合計	105	100.0		

地域診断書が地域の現状把握にどの程度有用だったか

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
とても有用である	14	13.3	13.9	13.9
まあ有用である	55	52.4	54.5	68.3
どちらともいえない	14	13.3	13.9	82.2
地域診断書を見たことがない	18	17.1	17.8	100.0
合計	101	96.2	100.0	
無回答	1	1.0		

欠損	システム欠損値	合計	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
			3	2.9		
			4	3.8		
			105	100.0		

地域診断書の結果を介護予防事業計画の策定や実施の取り組みにどの程度活かしているか

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
大いに活かしている	7	6.7	8.5	8.5
まあ活かしている	35	33.3	42.7	51.2
どちらともいえない	28	26.7	34.1	85.4
あまり活かしていない	9	8.6	11.0	96.3
全く活かしていない	3	2.9	3.7	100.0
合計	82	78.1	100.0	
欠損				
矛盾回答	1	1.0		
回答不要（地域診断書を見たことがない）	15	14.3		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	4	3.8		
合計	23	21.9		
合計	105	100.0		

右記 JAGES イベントに参加したか：6月17日（火） 第一回「健康とくらしの調査」共同研究会

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
参加していない	57	54.3	57.6	57.6
参加した	42	40.0	42.4	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損				
無回答	3	2.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

右記 JAGES イベントに参加したか：6月23日（月）（知多圏域・西尾市対象）介護保険事業計画づくり

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
参加していない	88	83.8	88.9	88.9
参加した	11	10.5	11.1	100.0

合計	99	94.3	100.0	
欠損	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	6	5.7		
合計	105	100.0		

右記 JAGES イベントに参加したか：7月22日（火） 第二回「健康とくらしの調査」共同研究会

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	58	55.2	58.6	58.6
参加していない	41	39.0	41.4	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	6	5.7		
合計	105	100.0		

右記 JAGES イベントに参加したか：8月1日（金）「日常生活圏域ニーズ調査データの分析支援」に係る共同研究会

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	93	88.6	93.9	93.9
参加していない	6	5.7	6.1	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	6	5.7		
合計	105	100.0		

2014年度の JAGES イベントに参加したか：いずれにも参加していない

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	58	55.2	58.6	58.6
はい	41	39.0	41.4	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	6	5.7		
合計	105	100.0		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

主観的な連携状況（行政内の他の課）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	2	1.9	2.0	2.0
全く取れていない	14	13.3	13.7	15.7
あまり取れていない	29	27.6	28.4	44.1
どちらともいえない	54	51.4	52.9	97.1
まあよく取れている	3	2.9	2.9	100.0
とてもよく取れている	102	97.1	100.0	
合計	105	100.0		
欠損	3	2.9		
システム欠損値				
合計	105	100.0		

主観的な連携状況（行政外の組織）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	1.0	1.0
全く取れていない	17	16.2	16.7	17.6
あまり取れていない	31	29.5	30.4	48.0
どちらともいえない	52	49.5	51.0	99.0
まあよく取れている	1	1.0	1.0	100.0
とてもよく取れている	102	97.1	100.0	
合計	105	100.0		
欠損	3	2.9		
システム欠損値				
合計	105	100.0		

主観的な連携状況（住民や住民組織）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	2	1.9	2.0	2.0
全く取れていない	17	16.2	16.7	18.6
あまり取れていない	46	43.8	45.1	63.7
どちらともいえない	35	33.3	34.3	98.0
まあよく取れている	2	1.9	2.0	100.0
とてもよく取れている	102	97.1	100.0	
合計	105	100.0		

欠損	システム欠損値	3	2.9		
合計		105	100.0		

連携状況への満足度（行政内の他の課）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5	4.8	4.9	4.9
	32	30.5	31.4	36.3
	29	27.6	28.4	64.7
	33	31.4	32.4	97.1
	3	2.9	2.9	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	システム欠損値	3	2.9	
合計		105	100.0	

連携状況への満足度（行政外の組織）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	6	5.7	5.9	5.9
	23	21.9	22.5	28.4
	38	36.2	37.3	65.7
	32	30.5	31.4	97.1
	3	2.9	2.9	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	システム欠損値	3	2.9	
合計		105	100.0	

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	7	6.7	6.9	6.9
	24	22.9	23.5	30.4
	46	43.8	45.1	75.5
	23	21.9	22.5	98.0
	2	1.9	2.0	100.0

合計	102	97.1	100.0
欠損	3	2.9	
合計	105	100.0	

仕事上の協力段階（所属する部署内）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	2	1.9	2.0	2.0
	16	15.2	15.7	17.6
	26	24.8	25.5	43.1
	32	30.5	31.4	74.5
	26	24.8	25.5	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	システム欠損値	3	2.9	
合計		105	100.0	

仕事上の協力段階（行政内の他の課）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	20	19.0	19.6	19.6
	31	29.5	30.4	50.0
	17	16.2	16.7	66.7
	20	19.0	19.6	86.3
	14	13.3	13.7	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	システム欠損値	3	2.9	
合計		105	100.0	

仕事上の協力段階（行政外の組織）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	一緒に活動することはない	12	11.4	11.8
	現状を把握する機会を持った	37	35.2	36.3
	現状や課題を共有している	25	23.8	24.5
	課題への取り組みについて話す機会を持った	15	14.3	14.7
	課題へ協働して取り組んでいる	13	12.4	12.7
合計		102	97.1	100.0
欠損値	システム欠損値	3	2.9	
合計		105	100.0	

仕事上の協力段階（住民や住民組織）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	一緒に活動することはない	29	27.6	28.7
	現状を把握する機会を持った	36	34.3	35.6
	現状や課題を共有している	17	16.2	16.8
	課題への取り組みについて話す機会を持った	10	9.5	9.9
	課題へ協働して取り組んでいる	9	8.6	8.9
合計		101	96.2	100.0
欠損値	無回答	1	1.0	
	システム欠損値	3	2.9	
合計		4	3.8	
合計		105	100.0	

知り合ってから年数（安全（防犯・防災・除害など）の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	32	30.5	32.7
	5-10年未満	7	6.7	7.1
	1-5年未満	27	25.7	27.6
	1年未満	7	6.7	7.1
合計		74	70.5	74.5

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	知り合っていない	25	23.8	25.5
	合計	98	93.3	100.0
欠損値	無回答	4	3.8	
	システム欠損値	3	2.9	
合計		7	6.7	
合計		105	100.0	

知り合ってから年数（企画（庶務、企画調整、土地利用調整など）の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	32	30.5	32.3
	5-10年未満	13	12.4	13.1
	1-5年未満	29	27.6	29.3
	1年未満	5	4.8	5.1
	知り合っていない	19	18.1	19.2
	地域にない・自分が所属	1	1.0	1.0
合計		99	94.3	100.0
欠損値	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	3	2.9	
合計		6	5.7	
合計		105	100.0	

知り合ってから年数（情報（情報管理、各種統計など）の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	30	28.6	30.3
	5-10年未満	15	14.3	15.2
	1-5年未満	26	24.8	26.3
	1年未満	6	5.7	6.1
	知り合っていない	21	20.0	21.2
	地域にない・自分が所属	1	1.0	1.0
合計		99	94.3	100.0
欠損値	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	3	2.9	
合計		6	5.7	
合計		105	100.0	

知り合ってから年数（観光（観光の振興など）の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	30	28.6	30.3	30.3
10年以上	12	11.4	12.1	42.4
5-10年未満	11	10.5	11.1	53.5
1-5年未満	7	6.7	7.1	60.6
1年未満	39	37.1	39.4	100.0
知り合いではない	99	94.3	100.0	
合計	3	2.9		
欠損	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（税務（税の出納・管理など）の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	34	32.4	34.3	34.3
10年以上	12	11.4	12.1	46.5
5-10年未満	19	18.1	19.2	65.7
1-5年未満	3	2.9	3.0	68.7
1年未満	31	29.5	31.3	100.0
知り合いではない	99	94.3	100.0	
合計	3	2.9		
欠損	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（財政（財政計画・予算編成など）の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	36	34.3	36.4	36.4
10年以上	11	10.5	11.1	47.5
5-10年未満	20	19.0	20.2	67.7
1-5年未満	4	3.8	4.0	71.7
1年未満	28	26.7	28.3	100.0
知り合いではない	99	94.3	100.0	
合計	3	2.9		
欠損	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	6	5.7		
合計	105	100.0		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

知り合ってから年数（保険（国民健康保険、後期高齢者医療など）の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	35	33.3	35.0	35.0
10年以上	17	16.2	17.0	52.0
5-10年未満	30	28.6	30.0	82.0
1-5年未満	6	5.7	6.0	88.0
1年未満	10	9.5	10.0	98.0
知り合いではない	2	1.9	2.0	100.0
地域にない・自分が所属	100	95.2	100.0	
合計	2	1.9		
欠損	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	5	4.8		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（高齢者福祉の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	31	29.5	31.0	31.0
10年以上	10	9.5	10.0	41.0
5-10年未満	23	21.9	23.0	64.0
1-5年未満	3	2.9	3.0	67.0
1年未満	33	31.4	33.0	100.0
地域にない・自分が所属	100	95.2	100.0	
合計	1	1.0		
欠損	1	1.0		
矛盾回答	1	1.0		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	5	4.8		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（障がい者福祉・生活保護・療育支援などの課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	37	35.2	37.4	37.4
10年以上	15	14.3	15.2	52.5
5-10年未満	32	30.5	32.3	84.8
1-5年未満				

1年未満	6	5.7	6.1	90.9
知り合いではない	6	5.7	6.1	97.0
地域にない・自分が所属	3	2.9	3.0	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損 値	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (交通/都市計画 (公共交通、都市計画など) の課や組織の担当者)

10年以上	34	32.4	34.3	34.3
5-10年未満	8	7.6	8.1	42.4
1-5年未満	16	15.2	16.2	58.6
1年未満	5	4.8	5.1	63.6
知り合いではない	35	33.3	35.4	99.0
地域にない・自分が所属	1	1.0	1.0	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損 値	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (環境 (環境保全、公害、景観形成など) の課や組織の担当者)

10年以上	33	31.4	33.3	33.3
5-10年未満	9	8.6	9.1	42.4
1-5年未満	15	14.3	15.2	57.6
1年未満	3	2.9	3.0	60.6
知り合いではない	38	36.2	38.4	99.0
地域にない・自分が所属	1	1.0	1.0	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損 値	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (産業 (農林業、水産、畜産、酪農振興など) の課や組織の担当者)

10年以上	32	30.5	32.3	32.3
5-10年未満	9	8.6	9.1	41.4
1-5年未満	14	13.3	14.1	55.6
1年未満	1	1.0	1.0	56.6
知り合いではない	42	40.0	42.4	99.0
地域にない・自分が所属	1	1.0	1.0	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損 値	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (生活環境 (ごみ処理、水道など) の課や組織の担当者)

10年以上	34	32.4	34.3	34.3
5-10年未満	11	10.5	11.1	45.5
1-5年未満	20	19.0	20.2	65.7
1年未満	2	1.9	2.0	67.7
知り合いではない	32	30.5	32.3	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損 値	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (就労 (一般就労支援など) の課や組織の担当者)

10年以上	17	16.2	17.5	17.5
5-10年未満	5	4.8	5.2	22.7
1-5年未満	10	9.5	10.3	33.0
1年未満	2	1.9	2.1	35.1
知り合いではない	52	49.5	53.6	88.7

地域にない・自分が所属	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	11	10.5	11.3	100.0
欠損	97	92.4	100.0	
無回答	5	4.8		
システム欠損値	3	2.9		
合計	8	7.6		
合計	105	100.0		

知り合ってからの年数（生涯学習（文化・スポーツ、公民館活動など）の票や組織の担当者

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	37	35.2	37.4	37.4
10年以上	11	10.5	11.1	48.5
5-10年未満	22	21.0	22.2	70.7
1-5年未満	6	5.7	6.1	76.8
1年未満	23	21.9	23.2	100.0
知り合っていない	99	94.3	100.0	
合計	3	2.9		
欠損	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってからの年数（教育委員会（学校教育）の票や組織の担当者

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	36	34.3	36.4	36.4
10年以上	10	9.5	10.1	46.5
5-10年未満	21	20.0	21.2	67.7
1-5年未満	4	3.8	4.0	71.7
1年未満	28	26.7	28.3	100.0
知り合っていない	99	94.3	100.0	
合計	3	2.9		
欠損	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	6	5.7		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（安全（防犯・防災・除雪など）の票や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	2	1.9	2.7	2.7
ほぼ毎日	1	1.0	1.4	4.1
週2-3日	4	3.8	5.5	9.6
週1回	21	20.0	28.8	38.4
月1-3回	42	40.0	57.5	95.9
年数回	3	2.9	4.1	100.0
わからない・しない	73	69.5	100.0	
合計	2	1.9		
欠損	2	1.9		
矛盾回答	4	3.8		
無回答	26	24.8		
システム欠損値	32	30.5		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（企画（庶務、企画調整、土地利用調整など）の票や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	1.3	1.3
ほぼ毎日	4	3.8	5.1	6.3
週2-3日	3	2.9	3.8	10.1
週1回	25	23.8	31.6	41.8
月1-3回	33	31.4	41.8	83.5
年数回	13	12.4	16.5	100.0
わからない・しない	79	75.2	100.0	
合計	2	1.9		
欠損	2	1.9		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	21	20.0		
システム欠損値	26	24.8		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（情報（情報管理、各種統計など）の票や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	1.3	1.3
ほぼ毎日	1	1.0	1.3	2.6
週2-3日	3	2.9	3.9	6.5
週1回				

月1-3回 年数回	25	23.8	32.5	39.0
合わない・しない	39	37.1	50.6	89.6
合計	8	7.6	10.4	100.0
欠損 値	77	73.3	100.0	
矛盾回答	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	22	21.0		
合計	28	26.7		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（観光（観光の振興など）の課や組織の担当者）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ほぼ毎日	1	1.0	1.7	1.7
週2-3日	2	1.9	3.3	5.0
週1回	1	1.0	1.7	6.7
月1-3回	8	7.6	13.3	20.0
年数回	37	35.2	61.7	81.7
合わない・しない	11	10.5	18.3	100.0
合計	60	57.1	100.0	
欠損 値	2	1.9		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	40	38.1		
システム欠損値	45	42.9		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（税務（税の出納・管理など）の課や組織の担当者）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ほぼ毎日	4	3.8	5.9	5.9
週2-3日	3	2.9	4.4	10.3
週1回	4	3.8	5.9	16.2
月1-3回	16	15.2	23.5	39.7
年数回	35	33.3	51.5	91.2
合わない・しない	6	5.7	8.8	100.0
合計	68	64.8	100.0	
矛盾回答	3	2.9		

無回答	3	2.9		
欠損 値	31	29.5		
システム欠損値	37	35.2		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（財政（財政計画・予算編成など）の課や組織の担当者）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ほぼ毎日	2	1.9	2.9	2.9
週2-3日	6	5.7	8.6	11.4
週1回	5	4.8	7.1	18.6
月1-3回	25	23.8	35.7	54.3
年数回	30	28.6	42.9	97.1
合わない・しない	2	1.9	2.9	100.0
合計	70	66.7	100.0	
欠損 値	3	2.9		
矛盾回答	4	3.8		
無回答	28	26.7		
システム欠損値	35	33.3		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（保険（国民健康保険、後期高齢者医療など）の課や組織の担当者）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ほぼ毎日	12	11.4	13.8	13.8
週2-3日	10	9.5	11.5	25.3
週1回	4	3.8	4.6	29.9
月1-3回	24	22.9	27.6	57.5
年数回	35	33.3	40.2	97.7
合わない・しない	2	1.9	2.3	100.0
合計	87	82.9	100.0	
欠損 値	1	1.0		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	14	13.3		
システム欠損値	18	17.1		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（高齢者福祉の課や組織の担当者）

	回数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ほぼ毎日	36	34.3	52.9
	週2-3日	8	7.6	11.8
	週1回	7	6.7	10.3
	月1-3回	17	16.2	25.0
	合計	68	64.8	100.0
欠損	矛盾回答	2	1.9	
値	無回答	1	1.0	
	システム欠損値	34	32.4	
	合計	37	35.2	
合計		105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（障がい者福祉・生活保護・療育支援などの課や組織の担当者）

	回数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ほぼ毎日	23	21.9	25.6
	週2-3日	8	7.6	8.9
	週1回	10	9.5	11.1
	月1-3回	27	25.7	30.0
	年数回	19	18.1	21.1
	合わない・しない	3	2.9	3.3
	合計	90	85.7	100.0
欠損	矛盾回答	1	1.0	
値	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	11	10.5	
	合計	15	14.3	
合計		105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（交通/都市計画（公共交通、都市計画など）の課や組織の担当者）

	回数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ほぼ毎日	2	1.9	3.2
	週2-3日	1	1.0	1.6
	週1回	3	2.9	4.8
	月1-3回	7	6.7	11.1

	回数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
年数回	合わない・しない	41	39.0	65.1
	合計	9	8.6	14.3
欠損	矛盾回答	63	60.0	100.0
値	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	3	2.9	
	合計	36	34.3	
合計		42	40.0	
		105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（環境（環境保全、公害、景観形成など）の課や組織の担当者）

	回数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ほぼ毎日	2	1.9	3.3
	週2-3日	3	2.9	5.0
	週1回	2	1.9	3.3
	月1-3回	7	6.7	11.7
	年数回	35	33.3	58.3
	合わない・しない	11	10.5	18.3
	合計	60	57.1	100.0
欠損	矛盾回答	1	1.0	
値	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	41	39.0	
	合計	45	42.9	
合計		105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（産業（農林業、水産、畜産、酪農振興など）の課や組織の担当者）

	回数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ほぼ毎日	2	1.9	3.6
	週1回	2	1.9	3.6
	月1-3回	3	2.9	5.4
	年数回	38	36.2	67.9
	合わない・しない	11	10.5	19.6
	合計	56	53.3	100.0
欠損	矛盾回答	3	2.9	
値	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	43	41.0	

合計	49	46.7		
	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（生活環境（ごみ処理、水道など）の課や組織の担当者）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ほぼ毎日	3	2.9	4.5	4.5
週2-3日	2	1.9	3.0	7.5
週1回	2	1.9	3.0	10.4
月1-3回	6	5.7	9.0	19.4
年数回	46	43.8	68.7	88.1
会わない・しない	8	7.6	11.9	100.0
合計	67	63.8	100.0	
欠損	1	1.0		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	34	32.4		
システム欠損値	38	36.2		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（就労（一般就労支援など）の課や組織の担当者）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ほぼ毎日	2	1.9	5.9	5.9
週1回	2	1.9	5.9	11.8
月1-3回	4	3.8	11.8	23.5
年数回	18	17.1	52.9	76.5
会わない・しない	8	7.6	23.5	100.0
合計	34	32.4	100.0	
欠損	3	2.9		
矛盾回答	5	4.8		
無回答	63	60.0		
システム欠損値	71	67.6		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（生涯学習（文化・スポーツ、公民館活動など）の課や組織の担当者）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
週2-3日	1	1.0	1.3	1.3
週1回	3	2.9	3.9	5.3
月1-3回	21	20.0	27.6	32.9
年数回	44	41.9	57.9	90.8
会わない・しない	7	6.7	9.2	100.0
合計	76	72.4	100.0	
欠損	1	1.0		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	25	23.8		
システム欠損値	29	27.6		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（教育委員会（学校教育）の課や組織の担当者）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ほぼ毎日	2	1.9	2.8	2.8
週2-3日	1	1.0	1.4	4.2
週1回	2	1.9	2.8	7.0
月1-3回	10	9.5	14.1	21.1
年数回	51	48.6	71.8	93.0
会わない・しない	5	4.8	7.0	100.0
合計	71	67.6	100.0	
欠損	1	1.0		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	30	28.6		
システム欠損値	34	32.4		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（安全（防犯・防災・除害など）の課や組織の担当者）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ほぼ毎日	1	1.0	1.4	1.4
週1回	2	1.9	2.7	4.1
月1-3回	17	16.2	23.3	27.4
年数回	45	42.9	61.6	89.0

合わない・しない	8	7.6	11.0	100.0
合計	73	69.5	100.0	
欠損	2	1.9		
矛盾回答	4	3.8		
値	26	24.8		
システム欠損値	32	30.5		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（企画（庶務、企画調整、土地利用調整など）の課や組織の担当者）

有効	週2-3日	1	1.0	1.3	1.3
	週1回	2	1.9	2.5	3.8
	月1-3回	24	22.9	30.4	34.2
	年数回	36	34.3	45.6	79.7
	合わない・しない	16	15.2	20.3	100.0
	合計	79	75.2	100.0	
欠損	矛盾回答	2	1.9		
値	無回答	3	2.9		
	システム欠損値	21	20.0		
	合計	26	24.8		
合計		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（情報（情報管理、各種統計など）の課や組織の担当者）

有効	月1-3回	26	24.8	33.8	33.8
	年数回	39	37.1	50.6	84.4
	合わない・しない	12	11.4	15.6	100.0
	合計	77	73.3	100.0	
欠損	矛盾回答	3	2.9		
値	無回答	3	2.9		
	システム欠損値	22	21.0		
	合計	28	26.7		
合計		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（観光（観光の振興など）の課や組織の担当者）

有効	週1回	1	1.0	1.7	1.7
	月1-3回	3	2.9	5.0	6.7
	年数回	38	36.2	63.3	70.0
	合わない・しない	18	17.1	30.0	100.0
	合計	60	57.1	100.0	
欠損	矛盾回答	2	1.9		
値	無回答	3	2.9		
	システム欠損値	40	38.1		
	合計	45	42.9		
合計		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（税務（税の出納・管理など）の課や組織の担当者）

有効	週2-3日	2	1.9	2.9	2.9
	週1回	4	3.8	5.9	8.8
	月1-3回	13	12.4	19.1	27.9
	年数回	36	34.3	52.9	80.9
	合わない・しない	13	12.4	19.1	100.0
	合計	68	64.8	100.0	
欠損	矛盾回答	3	2.9		
値	無回答	3	2.9		
	システム欠損値	31	29.5		
	合計	37	35.2		
合計		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（財政（財政計画・予算編成など）の課や組織の担当者）

有効	ほぼ毎日	1	1.0	1.4	1.4
	週2-3日	3	2.9	4.3	5.7
	週1回	3	2.9	4.3	10.0
	月1-3回	26	24.8	37.1	47.1

年数回 合わない・しない	30	28.6	42.9	90.0
合計	70	66.7	100.0	100.0
欠損 値	3	2.9	100.0	
無回答	4	3.8		
システム欠損値	28	26.7		
合計	35	33.3		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（保険（国民健康保険、後期高齢者医療など）の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	6	5.7	6.9	6.9
ほぼ毎日	3	2.9	3.4	10.3
週2-3日	7	6.7	8.0	18.4
週1回	32	30.5	36.8	55.2
月1-3回	35	33.3	40.2	95.4
年数回	4	3.8	4.6	100.0
合わない・しない	87	82.9	100.0	
合計	1	1.0		
欠損 値	3	2.9		
無回答	14	13.3		
システム欠損値	18	17.1		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（高齢者福祉の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	30	28.6	44.1	44.1
ほぼ毎日	11	10.5	16.2	60.3
週2-3日	8	7.6	11.8	72.1
週1回	16	15.2	23.5	95.6
月1-3回	3	2.9	4.4	100.0
年数回	68	64.8	100.0	
合計	2	1.9		
欠損 値	1	1.0		
無回答	34	32.4		
システム欠損値	37	35.2		
合計				

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

仕事上の会話や電話・メールの頻度（障がい者福祉・生活保護・療育支援などの課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	13	12.4	14.4	14.4
ほぼ毎日	15	14.3	16.7	31.1
週2-3日	11	10.5	12.2	43.3
週1回	26	24.8	28.9	72.2
月1-3回	23	21.9	25.6	97.8
年数回	2	1.9	2.2	100.0
合わない・しない	90	85.7	100.0	
合計	1	1.0		
欠損 値	3	2.9		
無回答	11	10.5		
システム欠損値	15	14.3		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（交通/都市計画（公共交通、都市計画など）の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	8	7.6	12.7	12.7
月1-3回	39	37.1	61.9	74.6
年数回	16	15.2	25.4	100.0
合わない・しない	63	60.0	100.0	
合計	3	2.9		
欠損 値	3	2.9		
無回答	36	34.3		
システム欠損値	42	40.0		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（環境（環境保全、公害、景観形成など）の課や組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	1.7	1.7
ほぼ毎日				

週1回	1	1.0	1.7	3.3
月1-3回	3	2.9	5.0	8.3
年数回	38	36.2	63.3	71.7
合わない・しない	17	16.2	28.3	100.0
合計	60	57.1	100.0	
欠損	1	1.0		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	41	39.0		
システム欠損値	45	42.9		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（産業（農林業、水産、畜産、酪農振興など）の課や組織の担当者）

有効	月1-3回	1	1.0	1.8	1.8
	年数回	36	34.3	64.3	66.1
	合わない・しない	19	18.1	33.9	100.0
合計		56	53.3	100.0	
欠損	矛盾回答	3	2.9		
値	無回答	3	2.9		
	システム欠損値	43	41.0		
合計		49	46.7		
		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（生活環境（ごみ処理、水道など）の課や組織の担当者）

有効	ほぼ毎日	1	1.0	1.5	1.5
	週1回	1	1.0	1.5	3.0
	月1-3回	3	2.9	4.5	7.5
	年数回	47	44.8	70.1	77.6
	合わない・しない	15	14.3	22.4	100.0
合計		67	63.8	100.0	
欠損	矛盾回答	1	1.0		
値	無回答	3	2.9		
	システム欠損値	34	32.4		
合計		38	36.2		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

仕事上の会話や電話・メールの頻度（就労（一般就労支援など）の課や組織の担当者）

有効	ほぼ毎日	1	1.0	2.9	2.9
	週1回	1	1.0	2.9	5.9
	月1-3回	3	2.9	8.8	14.7
	年数回	18	17.1	52.9	67.6
	合わない・しない	11	10.5	32.4	100.0
合計		34	32.4	100.0	
欠損	矛盾回答	3	2.9		
値	無回答	5	4.8		
	システム欠損値	63	60.0		
合計		71	67.6		
		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（生涯学習（文化・スポーツ、公民館活動など）の課や組織の担当者）

有効	月1-3回	18	17.1	23.7	23.7
	年数回	47	44.8	61.8	85.5
	合わない・しない	11	10.5	14.5	100.0
合計		76	72.4	100.0	
欠損	矛盾回答	1	1.0		
値	無回答	3	2.9		
	システム欠損値	25	23.8		
合計		29	27.6		
		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（教育委員会（学校教育）の課や組織の担当者）

有効	月1-3回	7	6.7	9.9	9.9
	年数回	50	47.6	70.4	80.3
	合わない・しない	14	13.3	19.7	100.0

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	71	67.6	100.0	
欠損	1	1.0		
値	3	2.9		
無回答	30	28.6		
システム欠損値	34	32.4		
合計	105	100.0		

安全（防犯・防災・除雪など）の課や組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	27	25.7	37.5	37.5
欠損	26	24.8	36.1	73.6
値	12	11.4	16.7	90.3
無回答	6	5.7	8.3	98.6
システム欠損値	1	1.0	1.4	100.0
合計	72	68.6	100.0	
欠損	2	1.9		
値	5	4.8		
無回答	26	24.8		
システム欠損値	33	31.4		
合計	105	100.0		

企画（庶務、企画調整、土地利用調整など）の課や組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	13	12.4	16.5	16.5
欠損	28	26.7	35.4	51.9
値	27	25.7	34.2	86.1
無回答	9	8.6	11.4	97.5
システム欠損値	2	1.9	2.5	100.0
合計	79	75.2	100.0	
欠損	1	1.0		
値	4	3.8		
無回答	21	20.0		
システム欠損値	26	24.8		
合計	105	100.0		

情報（情報管理、各種統計など）の課や組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	11	10.5	14.9	14.9
欠損	31	29.5	41.9	56.8
値	24	22.9	32.4	89.2
無回答	8	7.6	10.8	100.0
システム欠損値	74	70.5	100.0	
合計	3	2.9		
欠損	6	5.7		
値	22	21.0		
無回答	31	29.5		
システム欠損値	31	29.5		
合計	105	100.0		

観光（観光の振興など）の課や組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	2	1.9	3.5	3.5
欠損	12	11.4	21.1	24.6
値	18	17.1	31.6	56.1
無回答	22	21.0	38.6	94.7
システム欠損値	3	2.9	5.3	100.0
合計	57	54.3	100.0	
欠損	2	1.9		
値	6	5.7		
無回答	40	38.1		
システム欠損値	48	45.7		
合計	105	100.0		

税務（税の出納・管理など）の課や組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	6	5.7	9.2	9.2
欠損	26	24.8	40.0	49.2
値	20	19.0	30.8	80.0
無回答	10	9.5	15.4	95.4
システム欠損値	3	2.9	4.6	100.0
合計	65	61.9	100.0	
欠損	3	2.9		
値	6	5.7		

システム欠損値	31	29.5		
合計	40	38.1	100.0	
合計	105	100.0		

財政（財政計画・予算編成など）の課や組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効/パーセント	累積/パーセント
有効	22	21.0	32.4	32.4
とても感じている	33	31.4	48.5	80.9
まあ感じている	10	9.5	14.7	95.6
どちらともいえない	2	1.9	2.9	98.5
あまり感じていない	1	1.0	1.5	100.0
全く感じていない	68	64.8	100.0	
合計	105	100.0		
欠損値	2	1.9		
矛盾回答	6	5.7		
無回答	29	27.6		
システム欠損値	37	35.2		
合計	105	100.0		

保険（国民健康保険、後期高齢者医療など）の課や組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効/パーセント	累積/パーセント
有効	33	31.4	38.8	38.8
とても感じている	44	41.9	51.8	90.6
まあ感じている	5	4.8	5.9	96.5
どちらともいえない	3	2.9	3.5	100.0
あまり感じていない	85	81.0	100.0	
合計	105	100.0		
欠損値	1	1.0		
矛盾回答	5	4.8		
無回答	14	13.3		
システム欠損値	20	19.0		
合計	105	100.0		

高齢者福祉の課や組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効/パーセント	累積/パーセント
有効	61	58.1	91.0	91.0
とても感じている	5	4.8	7.5	98.5
まあ感じている				

どちらともいえない	1	1.0	1.5	100.0
合計	67	63.8	100.0	
欠損値	2	1.9		
矛盾回答	2	1.9		
無回答	34	32.4		
システム欠損値	38	36.2		
合計	105	100.0		

障がい者福祉・生活保護・療育支援などの課や組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効/パーセント	累積/パーセント
有効	54	51.4	62.1	62.1
とても感じている	25	23.8	28.7	90.8
まあ感じている	7	6.7	8.0	98.9
どちらともいえない	1	1.0	1.1	100.0
あまり感じていない	87	82.9	100.0	
合計	105	100.0		
欠損値	1	1.0		
矛盾回答	6	5.7		
無回答	11	10.5		
システム欠損値	18	17.1		
合計	105	100.0		

交通/都市計画（公共交通、都市計画など）の課や組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効/パーセント	累積/パーセント
有効	11	10.5	17.7	17.7
とても感じている	25	23.8	40.3	58.1
まあ感じている	19	18.1	30.6	88.7
どちらともいえない	6	5.7	9.7	98.4
あまり感じていない	1	1.0	1.6	100.0
全く感じていない	62	59.0	100.0	
合計	105	100.0		
欠損値	3	2.9		
矛盾回答	4	3.8		
無回答	36	34.3		
システム欠損値	43	41.0		
合計	105	100.0		

環境（環境保全、公害、景観形成など）の課や組織の担当者と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	2	1.9	3.4	3.4
	19	18.1	32.8	36.2
	24	22.9	41.4	77.6
	10	9.5	17.2	94.8
	3	2.9	5.2	100.0
合計	58	55.2	100.0	
欠損	1	1.0		
値	5	4.8		
	41	39.0		
	47	44.8		
合計	105	100.0		

産業（農林業、水産、畜産、酪農振興など）の課や組織の担当者と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	3	2.9	5.6	5.6
	10	9.5	18.5	24.1
	27	25.7	50.0	74.1
	13	12.4	24.1	98.1
	1	1.0	1.9	100.0
合計	54	51.4	100.0	
欠損	3	2.9		
値	5	4.8		
	43	41.0		
	51	48.6		
合計	105	100.0		

生活環境（ごみ処理、水運など）の課や組織の担当者と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	4	3.8	6.3	6.3
	27	25.7	42.9	49.2
	23	21.9	36.5	85.7
	6	5.7	9.5	95.2

全く感じていない	3	2.9	4.8	100.0
合計	63	60.0	100.0	
欠損	1	1.0		
値	7	6.7		
	34	32.4		
	42	40.0		
合計	105	100.0		

就労（一般就労支援など）の課や組織の担当者と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	3	2.9	9.1	9.1
	8	7.6	24.2	33.3
	12	11.4	36.4	69.7
	7	6.7	21.2	90.9
	3	2.9	9.1	100.0
合計	33	31.4	100.0	
欠損	4	3.8		
値	6	5.7		
	62	59.0		
	72	68.6		
合計	105	100.0		

生涯学習（文化・スポーツ、公民館活動など）の課や組織の担当者と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	23	21.9	30.7	30.7
	32	30.5	42.7	73.3
	15	14.3	20.0	93.3
	4	3.8	5.3	98.7
	1	1.0	1.3	100.0
合計	75	71.4	100.0	
欠損	1	1.0		
値	4	3.8		
	25	23.8		
	30	28.6		
合計	105	100.0		

教育委員会（学校教育）の課や組織の担当者と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	14	13.3	20.3	20.3
	28	26.7	40.6	60.9
	16	15.2	23.2	84.1
	9	8.6	13.0	97.1
	2	1.9	2.9	100.0
合計	69	65.7	100.0	
欠損	1	1.0		
値	5	4.8		
	30	28.6		
	36	34.3		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（消防・救急隊員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	25	23.8	25.8	25.8
	7	6.7	7.2	33.0
	17	16.2	17.5	50.5
	5	4.8	5.2	55.7
	42	40.0	43.3	99.0
	1	1.0	1.0	100.0
合計	97	92.4	100.0	
欠損	1	1.0		
値	4	3.8		
	3	2.9		
	8	7.6		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（警察官）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	12	11.4	12.4	12.4
	4	3.8	4.1	16.5
	21	20.0	21.6	38.1
	6	5.7	6.2	44.3
	54	51.4	55.7	100.0

合計	97	92.4	100.0	
欠損	1	1.0		
値	4	3.8		
	3	2.9		
	8	7.6		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（福祉事務所職員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	23	21.9	23.5	23.5
	6	5.7	6.1	29.6
	23	21.9	23.5	53.1
	5	4.8	5.1	58.2
	19	18.1	19.4	77.6
	22	21.0	22.4	100.0
合計	98	93.3	100.0	
欠損	1	1.0		
値	3	2.9		
	3	2.9		
	7	6.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（保健所職員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	39	37.1	39.8	39.8
	7	6.7	7.1	46.9
	24	22.9	24.5	71.4
	3	2.9	3.1	74.5
	20	19.0	20.4	94.9
	5	4.8	5.1	100.0
合計	98	93.3	100.0	
欠損	1	1.0		
値	3	2.9		
	3	2.9		
	7	6.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (社会福祉協議会職員)				
	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	49	46.7	50.0
	5-10年未満	13	12.4	13.3
	1-5年未満	24	22.9	24.5
	1年未満	7	6.7	7.1
	知り合っていない	4	3.8	4.1
	地域にない・自分が所属	1	1.0	1.0
	合計	98	93.3	100.0
欠損値	矛盾回答	1	1.0	
	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	3	2.9	
	合計	7	6.7	
合計		105	100.0	

知り合ってから年数 (病院 (医療連携室) 職員)				
	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	28	26.7	28.6
	5-10年未満	14	13.3	14.3
	1-5年未満	22	21.0	22.4
	1年未満	8	7.6	8.2
	知り合っていない	23	21.9	23.5
	地域にない・自分が所属	3	2.9	3.1
	合計	98	93.3	100.0
欠損値	矛盾回答	1	1.0	
	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	3	2.9	
	合計	7	6.7	
合計		105	100.0	

知り合ってから年数 (訪問看護師)				
	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	15	14.3	15.3
	5-10年未満	10	9.5	10.2
	1-5年未満	26	24.8	26.5
	1年未満	10	9.5	10.2
合計		10	9.5	62.2

知り合っていない	31	29.5	31.6	93.9
地域にない・自分が所属	6	5.7	6.1	100.0
合計	98	93.3	100.0	
欠損値	1	1.0		
	矛盾回答	3	2.9	
	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	3	2.9	
	合計	7	6.7	
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (居宅介護支援専門員)				
	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	21	20.0	21.0
	5-10年未満	18	17.1	18.0
	1-5年未満	33	31.4	33.0
	1年未満	12	11.4	12.0
	知り合っていない	16	15.2	16.0
	合計	100	95.2	100.0
欠損値	矛盾回答	1	1.0	
	無回答	1	1.0	
	システム欠損値	3	2.9	
	合計	5	4.8	
合計		105	100.0	

知り合ってから年数 (訪問介護事業所の職員)				
	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	18	17.1	18.4
	5-10年未満	16	15.2	16.3
	1-5年未満	28	26.7	28.6
	1年未満	8	7.6	8.2
	知り合っていない	27	25.7	27.6
	地域にない・自分が所属	1	1.0	1.0
	合計	98	93.3	100.0
欠損値	矛盾回答	1	1.0	
	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	3	2.9	
	合計	7	6.7	
合計		105	100.0	

知り合ってから年数（居住施設（特別養護老人ホーム、サービス付き高齢者住宅、老人ホームなど）職員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	16	15.2	16.2	16.2
10年以上	15	14.3	15.2	31.3
5-10年未満	31	29.5	31.3	62.6
1-5年未満	14	13.3	14.1	76.8
1年未満	23	21.9	23.2	100.0
知り合っていない	99	94.3	100.0	
合計	105	100.0		
欠損値				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	2	1.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（薬剤師、薬局・ドラッグストア店員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	15	14.3	15.5	15.5
10年以上	7	6.7	7.2	22.7
5-10年未満	9	8.6	9.3	32.0
1-5年未満	6	5.7	6.2	38.1
1年未満	58	55.2	59.8	97.9
知り合っていない	2	1.9	2.1	100.0
地域にない・自分が所属	97	92.4	100.0	
合計	105	100.0		
欠損値				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	3	2.9		
合計	8	7.6		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（郵便局職員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	14	13.3	14.4	14.4
10年以上	3	2.9	3.1	17.5
5-10年未満	8	7.6	8.2	25.8
1-5年未満				
合計				

1年未満	7	6.7	7.2	33.0
知り合っていない	65	61.9	67.0	100.0
合計	97	92.4	100.0	
欠損値				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	3	2.9		
合計	8	7.6		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（商店・コンビニエンスストア職員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	12	11.4	12.4	12.4
10年以上	3	2.9	3.1	15.5
5-10年未満	4	3.8	4.1	19.6
1-5年未満	6	5.7	6.2	25.8
1年未満	71	67.6	73.2	99.0
知り合っていない	1	1.0	1.0	100.0
地域にない・自分が所属	97	92.4	100.0	
合計	105	100.0		
欠損値				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	3	2.9		
合計	8	7.6		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数（患者会の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5	4.8	5.2	5.2
10年以上	3	2.9	3.1	8.2
5-10年未満	7	6.7	7.2	15.5
1-5年未満	3	2.9	3.1	18.6
1年未満	64	61.0	66.0	84.5
知り合っていない	15	14.3	15.5	100.0
地域にない・自分が所属	97	92.4	100.0	
合計	105	100.0		
欠損値				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	3	2.9		
合計	8	7.6		
合計	105	100.0		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

知り合ってから年数 (商工会の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	12	11.4	12.4	12.4
10年以上	3	2.9	3.1	15.5
5-10年未満	6	5.7	6.2	21.6
1-5年未満	9	8.6	9.3	30.9
1年未満	67	63.8	69.1	100.0
知り合っていない	97	92.4	100.0	
合計	105	100.0		
欠損				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	3	2.9		
合計	8	7.6		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (自主防災組織の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5	4.8	5.2	5.2
10年以上	2	1.9	2.1	7.3
5-10年未満	11	10.5	11.5	18.8
1-5年未満	8	7.6	8.3	27.1
1年未満	65	61.9	67.7	94.8
知り合っていない・自分が所属地域にない	5	4.8	5.2	100.0
合計	96	91.4	100.0	
欠損	1	1.0		
矛盾回答	5	4.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	9	8.6		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (青年団の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	4	3.8	4.1	4.1
10年以上	2	1.9	2.0	6.1
1-5年未満				

1年未満	2	1.9	2.0	8.2
知り合っていない	84	80.0	85.7	93.9
地域にない・自分が所属	6	5.7	6.1	100.0
合計	98	93.3	100.0	
欠損	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	7	6.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (婦人会・女性部の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	18	17.1	18.6	18.6
10年以上	4	3.8	4.1	22.7
5-10年未満	5	4.8	5.2	27.8
1-5年未満	3	2.9	3.1	30.9
1年未満	59	56.2	60.8	91.8
知り合っていない	8	7.6	8.2	100.0
地域にない・自分が所属	97	92.4	100.0	
合計	105	100.0		
欠損	1	1.0		
矛盾回答	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	8	7.6		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (自治会・町内会の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	30	28.6	30.9	30.9
10年以上	12	11.4	12.4	43.3
5-10年未満	19	18.1	19.6	62.9
1-5年未満	8	7.6	8.2	71.1
1年未満	27	25.7	27.8	99.0
知り合っていない	1	1.0	1.0	100.0
地域にない・自分が所属	97	92.4	100.0	
合計	105	100.0		
欠損	1	1.0		
矛盾回答	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	8	7.6		
合計	105	100.0		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

知り合ってから年数 (老人クラブの担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	33	31.4	33.7	33.7
10年以上	7	6.7	7.1	40.8
5-10年未満	25	23.8	25.5	66.3
1-5年未満	8	7.6	8.2	74.5
1年未満	25	23.8	25.5	100.0
知り合っていない	98	93.3	100.0	
合計	1	1.0		
欠損	3	2.9		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	7	6.7		
システム欠損値				
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (スポーツの組織 (グラウンドゴルフなど) の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	8	7.6	8.3	8.3
10年以上	5	4.8	5.2	13.5
5-10年未満	17	16.2	17.7	31.3
1-5年未満	4	3.8	4.2	35.4
1年未満	61	58.1	63.5	99.0
知り合っていない	1	1.0	1.0	100.0
地域にない・自分が所属	96	91.4	100.0	
合計	1	1.0		
欠損	5	4.8		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	9	8.6		
システム欠損値				
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (趣味の組織 (スポーツ以外) の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5	4.8	5.2	5.2
10年以上	7	6.7	7.3	12.5
5-10年未満				

1-5年未満	6	5.7	6.3	18.8
1年未満	7	6.7	7.3	26.0
知り合っていない	68	64.8	70.8	96.9
地域にない・自分が所属	3	2.9	3.1	100.0
合計	96	91.4	100.0	
欠損	1	1.0		
矛盾回答	5	4.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	9	8.6		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (ボランティアセンター・協会の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	14	13.3	14.6	14.6
10年以上	5	4.8	5.2	19.8
5-10年未満	16	15.2	16.7	36.5
1-5年未満	8	7.6	8.3	44.8
1年未満	41	39.0	42.7	87.5
知り合っていない	12	11.4	12.5	100.0
地域にない・自分が所属	96	91.4	100.0	
合計	1	1.0		
欠損	5	4.8		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	9	8.6		
システム欠損値				
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (上記以外のNPOの担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	9	8.6	9.5	9.5
10年以上	10	9.5	10.5	20.0
5-10年未満	18	17.1	18.9	38.9
1-5年未満	9	8.6	9.5	48.4
1年未満	39	37.1	41.1	89.5
知り合っていない	10	9.5	10.5	100.0
地域にない・自分が所属	95	90.5	100.0	
合計	1	1.0		
欠損	1	1.0		
矛盾回答	6	5.7		
無回答				

システム欠損値	3	2.9		
合計	10	9.5		
	105	100.0		

知り合ってから年数（上記以外の民間企業の担当者）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
10年以上	7	6.7	7.5	7.5
5-10年未満	4	3.8	4.3	11.8
1-5年未満	13	12.4	14.0	25.8
1年未満	3	2.9	3.2	29.0
知り合っていない	58	55.2	62.4	91.4
地域にない・自分が所属	8	7.6	8.6	100.0
合計	93	88.6	100.0	
欠損値	1	1.0		
無回答	8	7.6		
システム欠損値	3	2.9		
合計	12	11.4		
	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（消防・救急隊員）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
週1回	1	1.0	1.8	1.8
月1-3回	4	3.8	7.3	9.1
年数回	39	37.1	70.9	80.0
会わない・しない	11	10.5	20.0	100.0
合計	55	52.4	100.0	
欠損値	6	5.7		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	40	38.1		
合計	50	47.6		
	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（警察官）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
月1-3回	3	2.9	6.8	6.8

年数回	35	33.3	79.5	86.4
会わない・しない	6	5.7	13.6	100.0
合計	44	41.9	100.0	
欠損値	8	7.6		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	49	46.7		
合計	61	58.1		
	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（福祉事務所職員）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ほぼ毎日	10	9.5	17.5	17.5
週2-3日	3	2.9	5.3	22.8
週1回	4	3.8	7.0	29.8
月1-3回	13	12.4	22.8	52.6
年数回	24	22.9	42.1	94.7
会わない・しない	3	2.9	5.3	100.0
合計	57	54.3	100.0	
欠損値	3	2.9		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	41	39.0		
合計	48	45.7		
	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（保健所職員）

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ほぼ毎日	2	1.9	2.7	2.7
週2-3日	1	1.0	1.4	4.1
週1回	4	3.8	5.4	9.5
月1-3回	22	21.0	29.7	39.2
年数回	43	41.0	58.1	97.3
会わない・しない	2	1.9	2.7	100.0
合計	74	70.5	100.0	
欠損値	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	25	23.8		
合計	31	29.5		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (社会福祉協議会職員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
ほぼ毎日	13	12.4	13.8	13.8
週2-3日	16	15.2	17.0	30.9
週1回	13	12.4	13.8	44.7
月1-3回	28	26.7	29.8	74.5
年数回	23	21.9	24.5	98.9
会わない・しない	1	1.0	1.1	100.0
合計	94	89.5	100.0	
欠損				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	7	6.7		
合計	11	10.5		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (病院 (医療連携室) 職員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
ほぼ毎日	5	4.8	6.8	6.8
週2-3日	2	1.9	2.7	9.5
週1回	6	5.7	8.1	17.6
月1-3回	22	21.0	29.7	47.3
年数回	34	32.4	45.9	93.2
会わない・しない	5	4.8	6.8	100.0
合計	74	70.5	100.0	
欠損				
矛盾回答	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	26	24.8		
合計	31	29.5		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (訪問看護師)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
ほぼ毎日	1	1.0	1.6	1.6

週2-3日	3	2.9	4.8	6.5
週1回	1	1.0	1.6	8.1
月1-3回	14	13.3	22.6	30.6
年数回	35	33.3	56.5	87.1
会わない・しない	8	7.6	12.9	100.0
合計	62	59.0	100.0	
欠損				
矛盾回答	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	36	34.3		
合計	43	41.0		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (居宅介護支援専門員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
ほぼ毎日	11	10.5	13.1	13.1
週2-3日	14	13.3	16.7	29.8
週1回	5	4.8	6.0	35.7
月1-3回	24	22.9	28.6	64.3
年数回	25	23.8	29.8	94.0
会わない・しない	5	4.8	6.0	100.0
合計	84	80.0	100.0	
欠損				
矛盾回答	2	1.9		
無回答	2	1.9		
システム欠損値	17	16.2		
合計	21	20.0		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (訪問介護事業所の職員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
ほぼ毎日	6	5.7	8.6	8.6
週2-3日	5	4.8	7.1	15.7
週1回	6	5.7	8.6	24.3
月1-3回	14	13.3	20.0	44.3
年数回	30	28.6	42.9	87.1
会わない・しない	9	8.6	12.9	100.0
合計	70	66.7	100.0	
欠損				
矛盾回答	2	1.9		

無回答	4	3.8		
システム欠損値	29	27.6		
合計	35	33.3		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（居住施設（特別養護老人ホーム、サービス付き高齢者住宅、老人ホームなど）職員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	4	3.8	5.3	5.3
ほぼ毎日	4	3.8	5.3	10.5
週2-3日	6	5.7	7.9	18.4
週1回	20	19.0	26.3	44.7
月1-3回	36	34.3	47.4	92.1
年数回	6	5.7	7.9	100.0
会わない・しない	76	72.4	100.0	
合計	2	1.9		
欠損	2	1.9		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	24	22.9		
システム欠損値	29	27.6		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（養護師、薬局・ドラッグストア店員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	2.6	2.6
週1回	7	6.7	18.4	21.1
月1-3回	20	19.0	52.6	73.7
年数回	10	9.5	26.3	100.0
会わない・しない	38	36.2	100.0	
合計	5	4.8		
欠損	5	4.8		
矛盾回答	4	3.8		
無回答	58	55.2		
システム欠損値	67	63.8		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（郵便局職員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	3	2.9	9.1	9.1
月1-3回	23	21.9	69.7	78.8
年数回	7	6.7	21.2	100.0
会わない・しない	33	31.4	100.0	
合計	8	7.6		
欠損	8	7.6		
矛盾回答	4	3.8		
無回答	60	57.1		
システム欠損値	72	68.6		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（商店・コンビニエンスストア職員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	3.8	3.8
週1回	3	2.9	11.5	15.4
月1-3回	16	15.2	61.5	76.9
年数回	6	5.7	23.1	100.0
会わない・しない	26	24.8	100.0	
合計	10	9.5		
欠損	10	9.5		
矛盾回答	4	3.8		
無回答	65	61.9		
システム欠損値	79	75.2		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（患者会の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	3	2.9	15.8	15.8
月1-3回	13	12.4	68.4	84.2
年数回	3	2.9	15.8	100.0
会わない・しない	19	18.1	100.0	
合計	10	9.5		
欠損	10	9.5		
矛盾回答	4	3.8		
無回答	72	68.6		
システム欠損値	86	81.9		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（商工会の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	週1回	1	1.0	3.2
	年数回	22	21.0	71.0
	会わない・しない	8	7.6	25.8
	合計	31	29.5	100.0
欠損	矛盾回答	5	4.8	
値	無回答	4	3.8	
	システム欠損値	65	61.9	
	合計	74	70.5	
合計		105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（婦人会・女性部の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	週1回	1	1.0	3.2
	年数回	27	25.7	87.1
	会わない・しない	3	2.9	9.7
	合計	31	29.5	100.0
欠損	矛盾回答	6	5.7	
値	無回答	4	3.8	
	システム欠損値	64	61.0	
	合計	74	70.5	
合計		105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（自主防災組織の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	月1-3回	1	1.0	3.7
	年数回	20	19.0	74.1
	会わない・しない	6	5.7	22.2
	合計	27	25.7	100.0
欠損	矛盾回答	11	10.5	
値	無回答	5	4.8	
	システム欠損値	62	59.0	
	合計	78	74.3	
合計		105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（自治会・町内会の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	週2-3日	2	1.9	2.9
	週1回	2	1.9	2.9
	月1-3回	7	6.7	10.3
	年数回	54	51.4	79.4
	会わない・しない	3	2.9	4.4
	合計	68	64.8	100.0
欠損	矛盾回答	2	1.9	
値	無回答	6	5.7	
	システム欠損値	29	27.6	
	合計	37	35.2	
合計		105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（青年団の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	月1-3回	1	1.0	12.5
	年数回	5	4.8	62.5
	会わない・しない	2	1.9	25.0
	合計	8	7.6	100.0
欠損	矛盾回答	11	10.5	
値	無回答	4	3.8	
	システム欠損値	82	78.1	
	合計	97	92.4	
合計		105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（老人クラブの担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ほぼ毎日	1	1.0	1.4
	月1-3回	9	8.6	12.5
	年数回	56	53.3	77.8
	会わない・しない	6	5.7	8.3
	合計	72	68.6	100.0
欠損	無回答	5	4.8	
値	システム欠損値	28	26.7	
	合計	33	31.4	

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（スポーツの組織（グラウンドゴルフなど）の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
月1-3回	4	3.8	11.4	11.4
年数回	26	24.8	74.3	85.7
会わない・しない	5	4.8	14.3	100.0
合計	35	33.3	100.0	
欠損				
矛盾回答	7	6.7		
無回答	5	4.8		
システム欠損値	58	55.2		
合計	70	66.7		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（趣味の組織（スポーツ以外）の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
週1回	1	1.0	4.0	4.0
月1-3回	4	3.8	16.0	20.0
年数回	15	14.3	60.0	80.0
会わない・しない	5	4.8	20.0	100.0
合計	25	23.8	100.0	
欠損				
矛盾回答	10	9.5		
無回答	6	5.7		
システム欠損値	64	61.0		
合計	80	76.2		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（ボランティアセンター・協会の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
週2-3日	2	1.9	4.7	4.7
週1回	1	1.0	2.3	7.0
月1-3回	5	4.8	11.6	18.6
年数回	31	29.5	72.1	90.7
会わない・しない	4	3.8	9.3	100.0
合計	43	41.0	100.0	

欠損	矛盾回答	9	8.6	
値	無回答	6	5.7	
	システム欠損値	47	44.8	
合計	合計	62	59.0	
	合計	105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（上記以外のNP0の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
週1回	2	1.9	4.4	4.4
月1-3回	10	9.5	22.2	26.7
年数回	29	27.6	64.4	91.1
会わない・しない	4	3.8	8.9	100.0
合計	45	42.9	100.0	
欠損				
矛盾回答	4	3.8		
無回答	8	7.6		
システム欠損値	48	45.7		
合計	60	57.1		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度（上記以外の民間企業の担当者）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
週2-3日	1	1.0	3.8	3.8
月1-3回	7	6.7	26.9	30.8
年数回	16	15.2	61.5	92.3
会わない・しない	2	1.9	7.7	100.0
合計	26	24.8	100.0	
欠損				
矛盾回答	6	5.7		
無回答	9	8.6		
システム欠損値	64	61.0		
合計	79	75.2		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度（消防・救急隊員）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
週1回	1	1.0	1.9	1.9

	回数	平均	有効	累積
月1-3回	3	2.9	5.6	7.4
年数回	34	32.4	63.0	70.4
合わない・しない	16	15.2	29.6	100.0
合計	54	51.4	100.0	
欠損	6	5.7		
値	5	4.8		
無回答	40	38.1		
システム欠損値	51	48.6		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (警察官)

	回数	平均	有効	累積
月1-3回	2	1.9	4.5	4.5
年数回	37	35.2	84.1	88.6
合わない・しない	5	4.8	11.4	100.0
合計	44	41.9	100.0	
欠損	8	7.6		
値	4	3.8		
無回答	49	46.7		
システム欠損値	61	58.1		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (福祉事務所職員)

	回数	平均	有効	累積
ほぼ毎日	8	7.6	14.3	14.3
週2-3日	5	4.8	8.9	23.2
週1回	4	3.8	7.1	30.4
月1-3回	11	10.5	19.6	50.0
年数回	27	25.7	48.2	98.2
合わない・しない	1	1.0	1.8	100.0
合計	56	53.3	100.0	
欠損	3	2.9		
値	5	4.8		
無回答	41	39.0		
システム欠損値	49	46.7		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (保健所職員)

	回数	平均	有効	累積
ほぼ毎日	1	1.0	1.4	1.4
週2-3日	1	1.0	1.4	2.7
週1回	4	3.8	5.5	8.2
月1-3回	21	20.0	28.8	37.0
年数回	44	41.9	60.3	97.3
合わない・しない	2	1.9	2.7	100.0
合計	73	69.5	100.0	
欠損	3	2.9		
値	4	3.8		
無回答	25	23.8		
システム欠損値	32	30.5		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (社会福祉協議会職員)

	回数	平均	有効	累積
ほぼ毎日	7	6.7	7.5	7.5
週2-3日	18	17.1	19.4	26.9
週1回	11	10.5	11.8	38.7
月1-3回	29	27.6	31.2	69.9
年数回	28	26.7	30.1	100.0
合計	93	88.6	100.0	
欠損	1	1.0		
値	4	3.8		
無回答	7	6.7		
システム欠損値	12	11.4		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (病院 (医療運搬室) 職員)

	回数	平均	有効	累積
ほぼ毎日	4	3.8	5.5	5.5
週2-3日	3	2.9	4.1	9.6
週1回	5	4.8	6.8	16.4
月1-3回	22	21.0	30.1	46.6
年数回	34	32.4	46.6	93.2

合わない・しない	5	4.8	6.8	100.0
合計	73	69.5	100.0	
欠損	2	1.9		
値	4	3.8		
無回答	26	24.8		
システム欠損値	32	30.5		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (訪問看護師)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	1.6	1.6
ほぼ毎日	3	2.9	4.9	6.6
週2-3日	1	1.0	1.6	8.2
週1回	11	10.5	18.0	26.2
月1-3回	36	34.3	59.0	85.2
年数回	9	8.6	14.8	100.0
合わない・しない	61	58.1	100.0	
合計	5	4.8		
欠損	3	2.9		
値	36	34.3		
無回答	44	41.9		
システム欠損値	105	100.0		
合計				

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (居宅介護支援専門員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	9	8.6	10.7	10.7
ほぼ毎日	15	14.3	17.9	28.6
週2-3日	5	4.8	6.0	34.5
週1回	23	21.9	27.4	61.9
月1-3回	27	25.7	32.1	94.0
年数回	5	4.8	6.0	100.0
合わない・しない	84	80.0	100.0	
合計	2	1.9		
欠損	2	1.9		
値	17	16.2		
無回答	21	20.0		
システム欠損値	105	100.0		
合計				

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (訪問介護事業所の職員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5	4.8	7.1	7.1
ほぼ毎日	5	4.8	7.1	14.3
週2-3日	7	6.7	10.0	24.3
週1回	11	10.5	15.7	40.0
月1-3回	32	30.5	45.7	85.7
年数回	10	9.5	14.3	100.0
合わない・しない	70	66.7	100.0	
合計	2	1.9		
欠損	4	3.8		
値	29	27.6		
無回答	35	33.3		
システム欠損値	105	100.0		
合計				

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (居住施設 (特別養護老人ホーム、サービス付き高齢者住宅、老人ホームなど) 職員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	4	3.8	5.3	5.3
ほぼ毎日	4	3.8	5.3	10.5
週2-3日	5	4.8	6.6	17.1
週1回	15	14.3	19.7	36.8
月1-3回	42	40.0	55.3	92.1
年数回	6	5.7	7.9	100.0
合わない・しない	76	72.4	100.0	
合計	2	1.9		
欠損	3	2.9		
値	24	22.9		
無回答	29	27.6		
システム欠損値	105	100.0		
合計				

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (薬剤師、薬局・ドラッグストア店員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	2.7	2.7
週1回	5	4.8	13.5	16.2
月1-3回				
合計				

年数回	22	21.0	59.5	75.7
合わない・しない	9	8.6	24.3	100.0
合計	37	35.2	100.0	
欠損	5	4.8		
無回答	5	4.8		
システム欠損値	58	55.2		
合計	68	64.8		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (郵便局職員)

有効	1	1.0	3.1	3.1
月1-3回	20	19.0	62.5	65.6
年数回	11	10.5	34.4	100.0
合わない・しない	32	30.5	100.0	
合計	8	7.6		
欠損	5	4.8		
無回答	60	57.1		
システム欠損値	73	69.5		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (商店・コンビニエンスストア職員)

有効	1	1.0	4.0	4.0
月1-3回	15	14.3	60.0	64.0
年数回	9	8.6	36.0	100.0
合わない・しない	25	23.8	100.0	
合計	10	9.5		
欠損	5	4.8		
無回答	65	61.9		
システム欠損値	80	76.2		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (患者会の担当者)

度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
----	-------	---------	---------

有効	3	2.9	15.8	15.8
月1-3回	12	11.4	63.2	78.9
年数回	4	3.8	21.1	100.0
合わない・しない	19	18.1	100.0	
合計	10	9.5		
欠損	4	3.8		
無回答	72	68.6		
システム欠損値	86	81.9		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (商工会の担当者)

有効	1	1.0	3.4	3.4
週1回	19	18.1	65.5	69.0
年数回	9	8.6	31.0	100.0
合わない・しない	29	27.6	100.0	
合計	5	4.8		
欠損	6	5.7		
無回答	65	61.9		
システム欠損値	76	72.4		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (自主防災組織の担当者)

有効	18	17.1	69.2	69.2
年数回	8	7.6	30.8	100.0
合わない・しない	26	24.8	100.0	
合計	11	10.5		
欠損	6	5.7		
無回答	62	59.0		
システム欠損値	79	75.2		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (青年団の担当者)

度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
----	-------	---------	---------

有効	年数回	2	1.9	25.0	25.0
	会わない・しない	6	5.7	75.0	100.0
	合計	8	7.6	100.0	
欠損	矛盾回答	11	10.5		
	無回答	5	4.8		
	システム欠損値	81	77.1		
	合計	97	92.4		
合計		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (婦人会・女性部の担当者)

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	年数回	22	21.0	73.3	73.3
	会わない・しない	8	7.6	26.7	100.0
	合計	30	28.6	100.0	
欠損	矛盾回答	6	5.7		
	無回答	5	4.8		
	システム欠損値	64	61.0		
	合計	75	71.4		
合計		105	100.0		

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	週2-3日	2	1.9	2.9	2.9
	週1回	2	1.9	2.9	5.9
	月1-3回	6	5.7	8.8	14.7
	年数回	51	48.6	75.0	89.7
	会わない・しない	7	6.7	10.3	100.0
	合計	68	64.8	100.0	
欠損	矛盾回答	2	1.9		
	無回答	6	5.7		
	システム欠損値	29	27.6		
	合計	37	35.2		
合計		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (老人クラブの担当者)

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ほぼ毎日	1	1.0	1.4	1.4
	月1-3回	7	6.7	9.7	11.1
	年数回	59	56.2	81.9	93.1
	会わない・しない	5	4.8	6.9	100.0
	合計	72	68.6	100.0	
欠損	無回答	5	4.8		
	システム欠損値	28	26.7		
	合計	33	31.4		
合計		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (スポーツの組織 (グラウンドゴルフなど) の担当者)

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	月1-3回	3	2.9	8.8	8.8
	年数回	20	19.0	58.8	67.6
	会わない・しない	11	10.5	32.4	100.0
	合計	34	32.4	100.0	
欠損	矛盾回答	7	6.7		
	無回答	6	5.7		
	システム欠損値	58	55.2		
	合計	71	67.6		
合計		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (趣味の組織 (スポーツ以外) の担当者)

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	週1回	1	1.0	4.2	4.2
	月1-3回	3	2.9	12.5	16.7
	年数回	13	12.4	54.2	70.8
	会わない・しない	7	6.7	29.2	100.0
	合計	24	22.9	100.0	
欠損	矛盾回答	10	9.5		
	無回答	7	6.7		
	システム欠損値	64	61.0		
	合計	81	77.1		
合計		105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (ボランティアアセンタマー・協会の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
週2-3日	1	1.0	2.3	2.3
週1回	1	1.0	2.3	4.7
月1-3回	6	5.7	14.0	18.6
年数回	31	29.5	72.1	90.7
会わない・しない	4	3.8	9.3	100.0
合計	43	41.0	100.0	
欠損				
矛盾回答	9	8.6		
無回答	6	5.7		
システム欠損値	47	44.8		
合計	62	59.0		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (上記以外のNP0の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
週1回	2	1.9	4.5	4.5
月1-3回	10	9.5	22.7	27.3
年数回	26	24.8	59.1	86.4
会わない・しない	6	5.7	13.6	100.0
合計	44	41.9	100.0	
欠損				
矛盾回答	4	3.8		
無回答	9	8.6		
システム欠損値	48	45.7		
合計	61	58.1		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (上記以外の民間企業の担当者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
週1回	1	1.0	4.2	4.2
月1-3回	6	5.7	25.0	29.2
年数回	14	13.3	58.3	87.5
会わない・しない	3	2.9	12.5	100.0
合計	24	22.9	100.0	
矛盾回答	6	5.7		

欠損				
無回答	11	10.5		
システム欠損値	64	61.0		
合計	81	77.1		
合計	105	100.0		

消防・救急隊員と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
とても感じている	17	16.2	32.1	32.1
まあ感じている	25	23.8	47.2	79.2
どちらともいえない	10	9.5	18.9	98.1
あまり感じていない	1	1.0	1.9	100.0
合計	53	50.5	100.0	
欠損				
矛盾回答	6	5.7		
無回答	6	5.7		
システム欠損値	40	38.1		
合計	52	49.5		
合計	105	100.0		

警察官と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
とても感じている	24	22.9	53.3	53.3
まあ感じている	21	20.0	46.7	100.0
合計	45	42.9	100.0	
欠損				
矛盾回答	7	6.7		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	49	46.7		
合計	60	57.1		
合計	105	100.0		

福祉事務所職員と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
とても感じている	30	28.6	53.6	53.6
まあ感じている	20	19.0	35.7	89.3
どちらともいえない	5	4.8	8.9	98.2
あまり感じていない	1	1.0	1.8	100.0

有効値	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	56	53.3	100.0	
欠損値				
矛盾回答	2	1.9		
無回答	6	5.7		
システム欠損値	41	39.0		
合計	49	46.7		
合計	105	100.0		

保健所職員と、連携して仕事をする必要性

有効値	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	29	27.6	40.3	40.3
欠損値				
とても感じている	34	32.4	47.2	87.5
どちらともいえない	4	3.8	5.6	93.1
あまり感じていない	4	3.8	5.6	98.6
全く感じていない	1	1.0	1.4	100.0
合計	72	68.6	100.0	
欠損値				
矛盾回答	3	2.9		
無回答	5	4.8		
システム欠損値	25	23.8		
合計	33	31.4		
合計	105	100.0		

社会福祉協議会職員と、連携して仕事をする必要性

有効値	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	68	64.8	73.9	73.9
欠損値				
とても感じている	21	20.0	22.8	96.7
どちらともいえない	2	1.9	2.2	98.9
全く感じていない	1	1.0	1.1	100.0
合計	92	87.6	100.0	
欠損値				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	5	4.8		
システム欠損値	7	6.7		
合計	13	12.4		
合計	105	100.0		

病院（医療連携室）職員と、連携して仕事をする必要性

有効値	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	44	41.9	59.5	59.5
欠損値				
とても感じている	26	24.8	35.1	94.6
どちらともいえない	3	2.9	4.1	98.6
全く感じていない	1	1.0	1.4	100.0
合計	74	70.5	100.0	
欠損値				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	26	24.8		
合計	31	29.5		
合計	105	100.0		

訪問看護師と、連携して仕事をする必要性

有効値	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	29	27.6	46.0	46.0
欠損値				
とても感じている	27	25.7	42.9	88.9
どちらともいえない	6	5.7	9.5	98.4
あまり感じていない	1	1.0	1.6	100.0
合計	63	60.0	100.0	
欠損値				
矛盾回答	3	2.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	36	34.3		
合計	42	40.0		
合計	105	100.0		

居宅介護支援専門員と、連携して仕事をする必要性

有効値	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	54	51.4	65.1	65.1
欠損値				
とても感じている	21	20.0	25.3	90.4
どちらともいえない	7	6.7	8.4	98.8
あまり感じていない	1	1.0	1.2	100.0
合計	83	79.0	100.0	
欠損値				
矛盾回答	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	17	16.2		
合計	22	21.0		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

訪問介護事業所の職員と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	35	33.3	50.7	50.7
	25	23.8	36.2	87.0
	8	7.6	11.6	98.6
	1	1.0	1.4	100.0
合計	69	65.7	100.0	
欠損	2	1.9		
値	5	4.8		
	29	27.6		
	36	34.3		
合計	105	100.0		

居住施設（特別養護老人ホーム、サービス付き高齢者住宅、老人ホームなど）職員と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	30	28.6	40.0	40.0
	34	32.4	45.3	85.3
	10	9.5	13.3	98.7
	1	1.0	1.3	100.0
合計	75	71.4	100.0	
欠損	2	1.9		
値	4	3.8		
	24	22.9		
	30	28.6		
合計	105	100.0		

薬剤師、薬局・ドラッグストア店員と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	7	6.7	18.4	18.4
	21	20.0	55.3	73.7
	7	6.7	18.4	92.1
	3	2.9	7.9	100.0

合計	38	36.2	100.0
欠損	4	3.8	
値	5	4.8	
	58	55.2	
	67	63.8	
合計	105	100.0	

郵便局職員と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	2	1.9	6.5	6.5
	17	16.2	54.8	61.3
	10	9.5	32.3	93.5
	2	1.9	6.5	100.0
合計	31	29.5	100.0	
欠損	8	7.6		
値	6	5.7		
	60	57.1		
	74	70.5		
合計	105	100.0		

商店・コンビニエンスストア職員と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	3	2.9	12.0	12.0
	13	12.4	52.0	64.0
	8	7.6	32.0	96.0
	1	1.0	4.0	100.0
合計	25	23.8	100.0	
欠損	10	9.5		
値	5	4.8		
	65	61.9		
	80	76.2		
合計	105	100.0		

患者会の担当者と、連携して仕事を必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
とても感じている	6	5.7	30.0	30.0
まあ感じている	10	9.5	50.0	80.0
どちらともいえない	2	1.9	10.0	90.0
あまり感じていない	1	1.0	5.0	95.0
全く感じていない	1	1.0	5.0	100.0
合計	20	19.0	100.0	
欠損	10	9.5		
値	4	3.8		
無回答	71	67.6		
システム欠損値	85	81.0		
合計	105	100.0		

商工会の担当者と、連携して仕事をする必要性

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
とても感じている	7	6.7	23.3	23.3
まあ感じている	13	12.4	43.3	66.7
どちらともいえない	7	6.7	23.3	90.0
あまり感じていない	2	1.9	6.7	96.7
全く感じていない	1	1.0	3.3	100.0
合計	30	28.6	100.0	
欠損	5	4.8		
値	6	5.7		
無回答	64	61.0		
システム欠損値	75	71.4		
合計	105	100.0		

自主防災組織の担当者と、連携して仕事をする必要性

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
とても感じている	8	7.6	30.8	30.8
まあ感じている	17	16.2	65.4	96.2
どちらともいえない	1	1.0	3.8	100.0
合計	26	24.8	100.0	
欠損	10	9.5		
値	6	5.7		
無回答	63	60.0		
システム欠損値	79	75.2		
合計	105	100.0		

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
まあ感じている	5	4.8	62.5	62.5
どちらともいえない	2	1.9	25.0	87.5
あまり感じていない	1	1.0	12.5	100.0
合計	8	7.6	100.0	
欠損	11	10.5		
値	5	4.8		
無回答	81	77.1		
システム欠損値	97	92.4		
合計	105	100.0		

青年団の担当者と、連携して仕事をする必要性

婦人会・女性部の担当者と、連携して仕事をする必要性

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
とても感じている	10	9.5	33.3	33.3
まあ感じている	15	14.3	50.0	83.3
どちらともいえない	3	2.9	10.0	93.3
あまり感じていない	2	1.9	6.7	100.0
合計	30	28.6	100.0	
欠損	7	6.7		
値	5	4.8		
無回答	63	60.0		
システム欠損値	75	71.4		
合計	105	100.0		

自治会・町内会の担当者と、連携して仕事をする必要性

有効	度	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
とても感じている	31	29.5	45.6	45.6
まあ感じている	29	27.6	42.6	88.2
どちらともいえない	7	6.7	10.3	98.5
あまり感じていない	1	1.0	1.5	100.0
合計	68	64.8	100.0	
欠損	2	1.9		
値	6	5.7		
無回答	29	27.6		
システム欠損値				

合計	37	35.2		
合計	105	100.0		

老人クラブの担当者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	30	28.6	42.3	42.3
まあ感じている	33	31.4	46.5	88.7
どちらともいえない	7	6.7	9.9	98.6
全く感じていない	1	1.0	1.4	100.0
合計	71	67.6	100.0	
欠損	6	5.7		
無回答	28	26.7		
システム欠損値	34	32.4		
合計	105	100.0		

スポーツの組織（グラウンドゴルフなど）の担当者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	9	8.6	26.5	26.5
まあ感じている	16	15.2	47.1	73.5
どちらともいえない	7	6.7	20.6	94.1
あまり感じていない	1	1.0	2.9	97.1
全く感じていない	1	1.0	2.9	100.0
合計	34	32.4	100.0	
欠損	7	6.7		
矛盾回答	6	5.7		
無回答	58	55.2		
システム欠損値	71	67.6		
合計	105	100.0		

趣味の組織（スポーツ以外）の担当者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5	4.8	20.8	20.8
まあ感じている	15	14.3	62.5	83.3
どちらともいえない	2	1.9	8.3	91.7
あまり感じていない	2	1.9	8.3	100.0

合計	24	22.9	100.0
欠損	10	9.5	
矛盾回答	7	6.7	
無回答	64	61.0	
システム欠損値	81	77.1	
合計	105	100.0	

ボランティアアサセッター・協会の担当者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	16	15.2	36.4	36.4
まあ感じている	22	21.0	50.0	86.4
どちらともいえない	5	4.8	11.4	97.7
あまり感じていない	1	1.0	2.3	100.0
合計	44	41.9	100.0	
欠損	8	7.6		
矛盾回答	6	5.7		
無回答	47	44.8		
システム欠損値	61	58.1		
合計	105	100.0		

上記以外のNPOの担当者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	12	11.4	26.7	26.7
まあ感じている	26	24.8	57.8	84.4
どちらともいえない	5	4.8	11.1	95.6
あまり感じていない	1	1.0	2.2	97.8
全く感じていない	1	1.0	2.2	100.0
合計	45	42.9	100.0	
欠損	3	2.9		
矛盾回答	9	8.6		
無回答	48	45.7		
システム欠損値	60	57.1		
合計	105	100.0		

上記以外の民間企業の担当者と、連携して仕事をする必要性

	有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	とても感じている	6	5.7	24.0	24.0
	まあ感じている	11	10.5	44.0	68.0
	どちらともいえない	5	4.8	20.0	88.0
	あまり感じていない	2	1.9	8.0	96.0
	全く感じていない	1	1.0	4.0	100.0
欠損	合計	25	23.8	100.0	
値	矛盾回答	5	4.8		
	無回答	11	10.5		
	システム欠損値	64	61.0		
合計	合計	80	76.2		
	合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (市町村長)

	有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	42	40.0	42.4	42.4
	5-10年未満	10	9.5	10.1	52.5
	1-5年未満	18	17.1	18.2	70.7
	1年未満	5	4.8	5.1	75.8
	知り合っていない	22	21.0	22.2	98.0
	地域にない・自分が所属	2	1.9	2.0	100.0
欠損	合計	99	94.3	100.0	
値	システム欠損値	3	2.9		
	合計	6	5.7		
合計	合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (市町村議会議員)

	有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	36	34.3	36.4	36.4
	5-10年未満	14	13.3	14.1	50.5
	1-5年未満	22	21.0	22.2	72.7
	1年未満	4	3.8	4.0	76.8
	知り合っていない	23	21.9	23.2	100.0
	合計	99	94.3	100.0	
欠損	合計	3	2.9		
	合計	3	2.9		

欠損	システム欠損値	合計	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
値	合計	3	2.9			
	合計	6	5.7			
合計	合計	105	100.0			

知り合ってから年数 (医師)

	有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	36	34.3	36.4	36.4
	5-10年未満	9	8.6	9.1	45.5
	1-5年未満	34	32.4	34.3	79.8
	1年未満	6	5.7	6.1	85.9
	知り合っていない	14	13.3	14.1	100.0
欠損	合計	99	94.3	100.0	
値	システム欠損値	3	2.9		
	合計	6	5.7		
合計	合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (歯科医師・歯科衛生士)

	有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	37	35.2	37.4	37.4
	5-10年未満	6	5.7	6.1	43.4
	1-5年未満	34	32.4	34.3	77.8
	1年未満	2	1.9	2.0	79.8
	知り合っていない	20	19.0	20.2	100.0
欠損	合計	99	94.3	100.0	
値	システム欠損値	3	2.9		
	合計	6	5.7		
合計	合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (弁護士・司法書士)

	有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	4	3.8	4.0	4.0
	5-10年未満	1	1.0	1.0	5.1
	1-5年未満	17	16.2	17.2	22.2

1年未満	3	2.9	3.0	25.3
知り合いではない	70	66.7	70.7	96.0
地域にない・自分が所属	4	3.8	4.0	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損	3	2.9		
99	3	2.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (JAGESプロジェクト関連)

10年以上	1	1.0	1.0	1.0
5-10年未満	4	3.8	4.0	5.0
1-5年未満	31	29.5	31.0	36.0
1年未満	29	27.6	29.0	65.0
知り合いではない	31	29.5	31.0	96.0
地域にない・自分が所属	4	3.8	4.0	100.0
合計	100	95.2	100.0	
欠損	2	1.9		
99	2	1.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	5	4.8		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (研究者 (上記以外、地方衛生研究所など))

10年以上	4	3.8	4.0	4.0
5-10年未満	3	2.9	3.0	7.1
1-5年未満	9	8.6	9.1	16.2
1年未満	6	5.7	6.1	22.2
知り合いではない	64	61.0	64.6	86.9
地域にない・自分が所属	13	12.4	13.1	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損	3	2.9		
99	3	2.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (レスポネディア関係者)

10年以上	4	3.8	4.0	4.0
5-10年未満	2	1.9	2.0	6.1
1-5年未満	14	13.3	14.1	20.2
1年未満	5	4.8	5.1	25.3
知り合いではない	66	62.9	66.7	91.9
地域にない・自分が所属	8	7.6	8.1	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損	3	2.9		
99	3	2.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (民生委員)

10年以上	39	37.1	39.4	39.4
5-10年未満	16	15.2	16.2	55.6
1-5年未満	21	20.0	21.2	76.8
1年未満	7	6.7	7.1	83.8
知り合いではない	16	15.2	16.2	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損	3	2.9		
99	3	2.9		
システム欠損値	3	2.9		
合計	6	5.7		
合計	105	100.0		

知り合ってから年数 (健康づくり推進員・保健補導員など)

10年以上	23	21.9	23.2	23.2
5-10年未満	6	5.7	6.1	29.3
1-5年未満	9	8.6	9.1	38.4
1年未満	7	6.7	7.1	45.5
知り合いではない	37	35.2	37.4	82.8
地域にない・自分が所属	17	16.2	17.2	100.0
合計	99	94.3	100.0	

欠損値	99	3	2.9		
システム欠損値		3	2.9		
合計		6	5.7		
		105	100.0		

知り合ってから年数 (食生活改善推進員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	32	30.5	32.3
	5-10年未満	5	4.8	5.1
	1-5年未満	6	5.7	6.1
	1年未満	3	2.9	3.0
	知り合っていない	47	44.8	47.5
	地域にない・自分が所属	6	5.7	6.1
合計		99	94.3	100.0
欠損値	99	3	2.9	
システム欠損値		3	2.9	
合計		6	5.7	
		105	100.0	

知り合ってから年数 (母子保健推進委員・愛育委員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10年以上	15	14.3	15.2
	1-5年未満	1	1.0	1.0
	1年未満	1	1.0	1.0
	知り合っていない	55	52.4	55.6
	地域にない・自分が所属	27	25.7	27.3
合計		99	94.3	100.0
欠損値	99	3	2.9	
システム欠損値		3	2.9	
合計		6	5.7	
		105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (市町村長)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	週2-3日	2	1.9	2.7

週1回	6	5.7	8.0	10.7
月1-3回	12	11.4	16.0	26.7
年数回	39	37.1	52.0	78.7
合わない・しない	16	15.2	21.3	100.0
合計	75	71.4	100.0	
欠損値	1	1.0		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	26	24.8		
システム欠損値	30	28.6		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (市町村議会議員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	週1回	1	1.0	1.3
	月1-3回	9	8.6	11.8
	年数回	53	50.5	69.7
	合わない・しない	13	12.4	17.1
合計	76	72.4	100.0	
欠損値	1	1.0		
矛盾回答	3	2.9		
無回答	25	23.8		
システム欠損値	29	27.6		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (医師)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ほぼ毎日	1	1.0	1.2
	週2-3日	2	1.9	2.4
	週1回	1	1.0	1.2
	月1-3回	25	23.8	29.4
	年数回	50	47.6	58.8
	合わない・しない	6	5.7	7.1
合計	85	81.0	100.0	
欠損値	1	1.0		
矛盾回答	2	1.9		
無回答	17	16.2		
システム欠損値	20	19.0		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (歯科医師・歯科衛生士)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	4	3.8	5.1	5.1
ほぼ毎日				
週2-3日	1	1.0	1.3	6.3
週1回	2	1.9	2.5	8.9
月1-3回	15	14.3	19.0	27.8
年数回	47	44.8	59.5	87.3
会わない・しない	10	9.5	12.7	100.0
合計	79	75.2	100.0	
欠損				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	2	1.9		
システム欠損値	23	21.9		
合計	26	24.8		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (弁護士・司法書士)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	4.0	4.0
月1-3回				
年数回	15	14.3	60.0	64.0
会わない・しない	9	8.6	36.0	100.0
合計	25	23.8	100.0	
欠損				
矛盾回答	8	7.6		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	69	65.7		
合計	80	76.2		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (JAGESプロジェクト関連)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	1.5	1.5
週1回				
月1-3回	6	5.7	9.2	10.8
年数回	49	46.7	75.4	86.2
会わない・しない	9	8.6	13.8	100.0

合計	65	61.9	100.0
欠損			
矛盾回答	4	3.8	
無回答	2	1.9	
システム欠損値	34	32.4	
合計	40	38.1	
合計	105	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (研究員以外、地方衛生研究所など)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5	4.8	22.7	22.7
月1-3回				
年数回	15	14.3	68.2	90.9
会わない・しない	2	1.9	9.1	100.0
合計	22	21.0	100.0	
欠損				
矛盾回答	9	8.6		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	71	67.6		
合計	83	79.0		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (マスメディア関係者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	3	2.9	12.0	12.0
月1-3回				
年数回	19	18.1	76.0	88.0
会わない・しない	3	2.9	12.0	100.0
合計	25	23.8	100.0	
欠損				
矛盾回答	11	10.5		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	66	62.9		
合計	80	76.2		
合計	105	100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (民生委員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	4	3.8	4.9	4.9
週2-3日				
週1回	3	2.9	3.7	8.5

月1-3回 年数回 合わない・しない 合計	26 45 4 82	24.8 42.9 3.8 78.1	31.7 54.9 4.9 100.0	40.2 95.1 100.0
欠損 値 無回答 システム欠損値 合計	4 19 23 105	3.8 18.1 21.9 100.0	100.0	

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (健康づくり推進員・保健指導員など)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 ほぼ毎日 週1回 月1-3回 年数回 合わない・しない 合計	1 3 11 25 5 45	1.0 2.9 10.5 23.8 4.8 42.9	2.2 6.7 24.4 55.6 11.1 100.0	2.2 8.9 33.3 88.9 100.0
欠損 値 無回答 システム欠損値 合計	6 3 51 60 105	5.7 2.9 48.6 57.1 100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (食生活改善推進員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 週1回 月1-3回 年数回 合わない・しない 合計	2 8 28 8 46	1.9 7.6 26.7 7.6 43.8	4.3 17.4 60.9 17.4 100.0	4.3 21.7 82.6 100.0
欠損 値 無回答 システム欠損値 合計	5 3 51 59 105	4.8 2.9 48.6 56.2 100.0		

仕事内外での会話や電話・メールの頻度 (母子保健推進委員・愛育委員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 月1-3回 年数回 合わない・しない 合計	3 8 6 17	2.9 7.6 5.7 16.2	17.6 47.1 35.3 100.0	17.6 64.7 100.0
欠損 値 無回答 システム欠損値 合計	9 3 76 88 105	8.6 2.9 72.4 83.8 100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (市町村長)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 週1回 月1-3回 年数回 合わない・しない 合計	2 8 43 21 74	1.9 7.6 41.0 20.0 70.5	2.7 10.8 58.1 28.4 100.0	2.7 13.5 71.6 100.0
欠損 値 無回答 システム欠損値 合計	1 4 26 31 105	1.0 3.8 24.8 29.5 100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (市町村議会議員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 週1回 月1-3回 年数回 合わない・しない 合計	1 7 46 22 76	1.0 6.7 43.8 21.0 72.4	1.3 9.2 60.5 28.9 100.0	1.3 10.5 71.1 100.0
欠損 値 無回答 システム欠損値 合計	1 3 25 29	1.0 2.9 23.8 27.6		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (医師)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
週2-3日	3	2.9	3.5	3.5
週1回	1	1.0	1.2	4.7
月1-3回	20	19.0	23.5	28.2
年数回	49	46.7	57.6	85.9
会わない・しない	12	11.4	14.1	100.0
合計	85	81.0	100.0	
欠損				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	2	1.9		
システム欠損値	17	16.2		
合計	20	19.0		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (歯科医師・歯科衛生士)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
ほぼ毎日	2	1.9	2.6	2.6
週2-3日	1	1.0	1.3	3.8
週1回	1	1.0	1.3	5.1
月1-3回	13	12.4	16.7	21.8
年数回	45	42.9	57.7	79.5
会わない・しない	16	15.2	20.5	100.0
合計	78	74.3	100.0	
欠損				
矛盾回答	1	1.0		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	23	21.9		
合計	27	25.7		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (弁護士・司法書士)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
年数回	15	14.3	62.5	62.5
会わない・しない	9	8.6	37.5	100.0

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
合計	24	22.9	100.0	
欠損				
矛盾回答	8	7.6		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	69	65.7		
合計	81	77.1		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (研究者 (JAGESプロジェクト関連))

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
週1回	1	1.0	1.6	1.6
月1-3回	6	5.7	9.4	10.9
年数回	47	44.8	73.4	84.4
会わない・しない	10	9.5	15.6	100.0
合計	64	61.0	100.0	
欠損				
矛盾回答	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	34	32.4		
合計	41	39.0		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (研究者 (上記以外、地方衛生研究所など))

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
月1-3回	4	3.8	19.0	19.0
年数回	14	13.3	66.7	85.7
会わない・しない	3	2.9	14.3	100.0
合計	21	20.0	100.0	
欠損				
矛盾回答	9	8.6		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	71	67.6		
合計	84	80.0		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (マスメディア関係者)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
月1-3回	2	1.9	8.0	8.0

年数回 会わない・しない	17	16.2	68.0	76.0
合計	6	5.7	24.0	100.0
欠損 矛盾回答	25	23.8	100.0	
値 無回答	11	10.5		
システム欠損値	3	2.9		
合計	66	62.9		
	80	76.2		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (民生委員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 週2-3日	2	1.9	2.4	2.4
週1回	3	2.9	3.7	6.1
月1-3回	26	24.8	31.7	37.8
年数回	44	41.9	53.7	91.5
会わない・しない	7	6.7	8.5	100.0
合計	82	78.1	100.0	
欠損 無回答	4	3.8		
システム欠損値	19	18.1		
合計	23	21.9		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (健康づくり推進員・保健指導員など)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 ほぼ毎日	1	1.0	2.3	2.3
週1回	3	2.9	6.8	9.1
月1-3回	8	7.6	18.2	27.3
年数回	25	23.8	56.8	84.1
会わない・しない	7	6.7	15.9	100.0
合計	44	41.9	100.0	
欠損 矛盾回答	6	5.7		
値 無回答	4	3.8		
システム欠損値	51	48.6		
合計	61	58.1		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (食生活改善推進員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 週1回	2	1.9	4.4	4.4
月1-3回	3	2.9	6.7	11.1
年数回	28	26.7	62.2	73.3
会わない・しない	12	11.4	26.7	100.0
合計	45	42.9	100.0	
欠損 矛盾回答	5	4.8		
値 無回答	4	3.8		
システム欠損値	51	48.6		
合計	60	57.1		
合計	105	100.0		

仕事上の会話や電話・メールの頻度 (母子保健推進委員・愛育委員)

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 月1-3回	1	1.0	6.3	6.3
年数回	6	5.7	37.5	43.8
会わない・しない	9	8.6	56.3	100.0
合計	16	15.2	100.0	
欠損 矛盾回答	9	8.6		
値 無回答	4	3.8		
システム欠損値	76	72.4		
合計	89	84.8		
合計	105	100.0		

市町村長と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 とても感じている	26	24.8	36.1	36.1
まあ感じている	30	28.6	41.7	77.8
どちらともいえない	12	11.4	16.7	94.4
あまり感じていない	3	2.9	4.2	98.6
6	1	1.0	1.4	100.0
合計	72	68.6	100.0	
欠損 矛盾回答	1	1.0		
値 無回答	6	5.7		
システム欠損値	26	24.8		
合計	33	31.4		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

市町村議会議員と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	18	17.1	24.0	24.0
まあ感じている	30	28.6	40.0	64.0
どちらともいえない	20	19.0	26.7	90.7
あまり感じていない	5	4.8	6.7	97.3
全く感じていない	1	1.0	1.3	98.7
6	1	1.0	1.3	100.0
合計	75	71.4	100.0	
欠損	1	1.0		
矛盾回答	4	3.8		
値	25	23.8		
システム欠損値	30	28.6		
合計	105	100.0		

医師と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	52	49.5	61.9	61.9
まあ感じている	25	23.8	29.8	91.7
どちらともいえない	6	5.7	7.1	98.8
全く感じていない	1	1.0	1.2	100.0
合計	84	80.0	100.0	
欠損	1	1.0		
矛盾回答	3	2.9		
値	17	16.2		
システム欠損値	21	20.0		
合計	105	100.0		

歯科医師・歯科衛生士と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	39	37.1	50.0	50.0
まあ感じている	32	30.5	41.0	91.0
どちらともいえない	6	5.7	7.7	98.7

あまり感じていない	1	1.0	1.3	100.0
合計	78	74.3	100.0	
欠損	1	1.0		
矛盾回答	3	2.9		
値	23	21.9		
システム欠損値	27	25.7		
合計	105	100.0		

弁護士・司法書士と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	8	7.6	32.0	32.0
まあ感じている	12	11.4	48.0	80.0
どちらともいえない	3	2.9	12.0	92.0
あまり感じていない	2	1.9	8.0	100.0
合計	25	23.8	100.0	
欠損	7	6.7		
矛盾回答	4	3.8		
値	69	65.7		
システム欠損値	80	76.2		
合計	105	100.0		

研究者（JAGESプロジェクト関連）と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	15	14.3	23.4	23.4
まあ感じている	37	35.2	57.8	81.3
どちらともいえない	11	10.5	17.2	98.4
全く感じていない	1	1.0	1.6	100.0
合計	64	61.0	100.0	
欠損	3	2.9		
矛盾回答	4	3.8		
値	34	32.4		
システム欠損値	41	39.0		
合計	105	100.0		

研究者（上記以外、地方衛生研究所など）と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5	4.8	21.7	21.7
	15	14.3	65.2	87.0
	3	2.9	13.0	100.0
	23	21.9	100.0	
欠損	8	7.6		
値	3	2.9		
	71	67.6		
	82	78.1		
合計	105	100.0		

マスメディア関係者と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	6	5.7	24.0	24.0
	7	6.7	28.0	52.0
	10	9.5	40.0	92.0
	1	1.0	4.0	96.0
	1	1.0	4.0	100.0
	25	23.8	100.0	
欠損	11	10.5		
値	3	2.9		
	66	62.9		
	80	76.2		
合計	105	100.0		

民生委員と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	58	55.2	71.6	71.6
	18	17.1	22.2	93.8
	4	3.8	4.9	98.8
	1	1.0	1.2	100.0
	81	77.1	100.0	
欠損	5	4.8		
値	19	18.1		
	24	22.9		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

健康づくり推進員・保健指導員と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	22	21.0	46.8	46.8
	20	19.0	42.6	89.4
	4	3.8	8.5	97.9
	1	1.0	2.1	100.0
	47	44.8	100.0	
欠損	5	4.8		
値	3	2.9		
	50	47.6		
	58	55.2		
合計	105	100.0		

食生活改善推進員と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	18	17.1	39.1	39.1
	20	19.0	43.5	82.6
	7	6.7	15.2	97.8
	1	1.0	2.2	100.0
	46	43.8	100.0	
欠損	4	3.8		
値	4	3.8		
	51	48.6		
	59	56.2		
合計	105	100.0		

母子保健推進委員・愛育委員と、連携して仕事をする必要性

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	6	5.7	33.3	33.3
	6	5.7	33.3	66.7
	3	2.9	16.7	83.3
	3	2.9	16.7	100.0
	18	17.1	100.0	

欠損値	矛盾回答	7	6.7	
	無回答	3	2.9	
	システム欠損値	77	73.3	
合計	合計	87	82.9	
		105	100.0	

合計	合計	101	96.2	100.0
欠損値	無回答	1	1.0	
	システム欠損値	3	2.9	
合計	合計	4	3.8	
		105	100.0	

部署の規模(人数)

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
2	1	1.0	1.0	1.0
3	4	3.8	4.0	5.0
4	18	17.1	17.8	22.8
5	6	5.7	5.9	28.7
6	10	9.5	9.9	38.6
7	10	9.5	9.9	48.5
8	5	4.8	5.0	53.5
9	7	6.7	6.9	60.4
10	6	5.7	5.9	66.3
11	2	1.9	2.0	68.3
12	1	1.0	1.0	69.3
13	2	1.9	2.0	71.3
14	4	3.8	4.0	75.2
15	3	2.9	3.0	78.2
16	1	1.0	1.0	79.2
17	1	1.0	1.0	80.2
18	3	2.9	3.0	83.2
19	1	1.0	1.0	84.2
20	2	1.9	2.0	86.1
21	2	1.9	2.0	88.1
22	1	1.0	1.0	89.1
25	1	1.0	1.0	90.1
26	1	1.0	1.0	91.1
27	1	1.0	1.0	92.1
28	2	1.9	2.0	94.1
29	1	1.0	1.0	95.0
30	1	1.0	1.0	96.0
38	2	1.9	2.0	98.0
50	1	1.0	1.0	99.0
51	1	1.0	1.0	100.0

部署内の保健師数

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
0	19	18.1	19.0	19.0
1	19	18.1	19.0	38.0
2	17	16.2	17.0	55.0
3	16	15.2	16.0	71.0
4	11	10.5	11.0	82.0
5	2	1.9	2.0	84.0
6	5	4.8	5.0	89.0
7	3	2.9	3.0	92.0
8	3	2.9	3.0	95.0
10	1	1.0	1.0	96.0
11	2	1.9	2.0	98.0
13	1	1.0	1.0	99.0
14	1	1.0	1.0	100.0
合計	100	95.2	100.0	
欠損値	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	5	4.8		
合計	105	100.0		

部署内の社会福祉士数

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
0	56	53.3	58.9	58.9
1	24	22.9	25.3	84.2
2	5	4.8	5.3	89.5
3	6	5.7	6.3	95.8
4	3	2.9	3.2	98.9
5	1	1.0	1.1	100.0
合計	95	90.5	100.0	
無回答	7	6.7		

欠損	システム欠損値	3	2.9		
値	合計	10	9.5		
合計		105	100.0		

私たちの部署では、仕事に関連した情報の共有ができています

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	6	5.7	5.9	5.9
	11	10.5	10.8	16.7
	53	50.5	52.0	68.6
	32	30.5	31.4	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	システム欠損値	3	2.9	
値	合計	105	100.0	

私たちの部署では、共に働こう、という姿勢がある

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	2	1.9	2.0	2.0
	14	13.3	13.7	15.7
	52	49.5	51.0	66.7
	34	32.4	33.3	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	システム欠損値	3	2.9	
値	合計	105	100.0	

私たちの部署では、お互いに理解し認め合っている

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	3	2.9	2.9	2.9
	19	18.1	18.6	21.6
	51	48.6	50.0	71.6
	29	27.6	28.4	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	システム欠損値	3	2.9	
値				

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

部署の人々は、新しいアイデアを考えたり実行に移すために協力しあっている

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	3	2.9	2.9	2.9
	20	19.0	19.6	22.5
	54	51.4	52.9	75.5
	25	23.8	24.5	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	システム欠損値	3	2.9	
値	合計	105	100.0	

部署のメンバーは、出来るだけ最良の成果を出すために、お互いの意見を取り入れ活かしている

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	1.0	1.0
	5	4.8	4.9	5.9
	17	16.2	16.7	22.5
	53	50.5	52.0	74.5
	26	24.8	25.5	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	システム欠損値	3	2.9	
値	合計	105	100.0	

上司は親切心と思いやりをもって私たちに接してくれる

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	7	6.7	6.9	6.9
	17	16.2	16.7	23.5
	46	43.8	45.1	68.6
	32	30.5	31.4	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	システム欠損値	3	2.9	
値				

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

上司は私たちの従業員としての権利に対して理解を示してくれ

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	1.0	1.0	1.0
	4	3.8	3.9	4.9
	11	10.5	10.8	15.7
	53	50.5	52.0	67.6
	33	31.4	32.4	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損値	3	2.9		
合計	105	100.0		

私たちの上司は信頼できる

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	3	2.9	2.9	2.9
	8	7.6	7.8	10.8
	15	14.3	14.7	25.5
	41	39.0	40.2	65.7
	35	33.3	34.3	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損値	3	2.9		
合計	105	100.0		

神経過敏に感じましたか。

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	38	36.2	37.3	37.3
	30	28.6	29.4	66.7
	26	24.8	25.5	92.2
	7	6.7	6.9	99.0
	1	1.0	1.0	100.0
合計	102	97.1	100.0	

欠損値	システム欠損値	3	2.9		
合計		105	100.0		

それぞれ、落ち着かなく感じましたか。

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	41	39.0	40.2	40.2
	35	33.3	34.3	74.5
	20	19.0	19.6	94.1
	5	4.8	4.9	99.0
	1	1.0	1.0	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損値	3	2.9		
合計	105	100.0		

気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか。

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	46	43.8	45.1	45.1
	30	28.6	29.4	74.5
	22	21.0	21.6	96.1
	3	2.9	2.9	99.0
	1	1.0	1.0	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損値	3	2.9		
合計	105	100.0		

何をすることも骨折りだと感じましたか。

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	44	41.9	43.1	43.1
	31	29.5	30.4	73.5
	24	22.9	23.5	97.1
	2	1.9	2.0	99.0
	1	1.0	1.0	100.0

合計	102	97.1	100.0	
欠損値	3	2.9		
システム欠損値				
合計	105	100.0		

絶望的だと感じましたか。

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	82	78.1	80.4	80.4
全くない	10	9.5	9.8	90.2
少しだけ	8	7.6	7.8	98.0
ときどき	2	1.9	2.0	100.0
たいてい	102	97.1	100.0	
合計	102	97.1	100.0	
欠損値	3	2.9		
システム欠損値				
合計	105	100.0		

自分は価値のない人間だと感じましたか。

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	76	72.4	74.5	74.5
全くない	18	17.1	17.6	92.2
少しだけ	4	3.8	3.9	96.1
ときどき	3	2.9	2.9	99.0
たいてい	1	1.0	1.0	100.0
いつも	102	97.1	100.0	
合計	102	97.1	100.0	
欠損値	3	2.9		
システム欠損値				
合計	105	100.0		

住民と解決すべき健康問題を共有する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	21	20.0	21.4	21.4
レベル0	36	34.3	36.7	58.2
レベル1	34	32.4	34.7	92.9
レベル2	7	6.7	7.1	100.0
レベル3	98	93.3	100.0	
合計	98	93.3	100.0	

欠損値	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	7	6.7		
合計	105	100.0		

地域の関係者・組織・機関に解決すべき健康問題を共有する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	15	14.3	15.3	15.3
レベル0	35	33.3	35.7	51.0
レベル1	39	37.1	39.8	90.8
レベル2	9	8.6	9.2	100.0
レベル3	98	93.3	100.0	
合計	98	93.3	100.0	
欠損値	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	7	6.7		
合計	105	100.0		

住民に施策化の必要性を説明する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	16	15.2	16.5	16.5
レベル0	39	37.1	40.2	56.7
レベル1	37	35.2	38.1	94.8
レベル2	5	4.8	5.2	100.0
レベル3	97	92.4	100.0	
合計	97	92.4	100.0	
欠損値	5	4.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	8	7.6		
合計	105	100.0		

地域の関係者・組織・機関に施策化の必要性を説明する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	14	13.3	14.3	14.3
レベル0	40	38.1	40.8	55.1
レベル1	37	35.2	37.8	92.9
レベル2	7	6.7	7.1	100.0
レベル3	98	93.3	100.0	
合計	98	93.3	100.0	

合計	98	93.3	100.0	
欠損値	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	7	6.7		
合計	105	100.0		

地域住民や地域組織・地域の関係機関と施策化の必要性について合意を得る

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	17	16.2	17.3	17.3
レベル0	17	16.2	17.3	17.3
レベル1	49	46.7	50.0	67.3
レベル2	30	28.6	30.6	98.0
レベル3	2	1.9	2.0	100.0
合計	98	93.3	100.0	
欠損値	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	7	6.7		
合計	105	100.0		

地域住民や地域組織・地域の関係機関と施策化における役割を調整する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	12	11.4	12.4	12.4
レベル0	12	11.4	12.4	12.4
レベル1	46	43.8	47.4	59.8
レベル2	35	33.3	36.1	95.9
レベル3	4	3.8	4.1	100.0
合計	97	92.4	100.0	
欠損値	1	1.0		
矛盾回答	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	8	7.6		
合計	105	100.0		

地域住民や地域組織・地域の関係機関が施策化に参加できる機会を平等に提供する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	12	11.4	12.4	12.4
レベル0	12	11.4	12.4	12.4
レベル1	52	49.5	53.6	66.0

レベル2	ややできる	32	30.5	33.0	99.0
レベル3	できる	1	1.0	1.0	100.0
合計		97	92.4	100.0	
欠損値	矛盾回答	1	1.0		
無回答		4	3.8		
システム欠損値		3	2.9		
合計		8	7.6		
合計		105	100.0		

施策の進捗を地域住民や地域組織・地域の関係機関に報告する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	10	9.5	10.3	10.3
レベル0	10	9.5	10.3	10.3
レベル1	40	38.1	41.2	51.5
レベル2	43	41.0	44.3	95.9
レベル3	4	3.8	4.1	100.0
合計	97	92.4	100.0	
欠損値	無回答	5	4.8	
無回答		3	2.9	
システム欠損値		8	7.6	
合計	105	100.0		

疫学を活用して健康課題を分析する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	43	41.0	43.9	43.9
レベル0	43	41.0	43.9	43.9
レベル1	37	35.2	37.8	81.6
レベル2	15	14.3	15.3	96.9
レベル3	3	2.9	3.1	100.0
合計	98	93.3	100.0	
欠損値	無回答	4	3.8	
無回答		3	2.9	
システム欠損値		7	6.7	
合計	105	100.0		

健康課題を多角的にアセスメントする

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
レベル0				
レベル1				
レベル2				
レベル3				
合計				

有効	レベル0	できない	37	35.2	38.5	38.5
	レベル1	ややできない	32	30.5	33.3	71.9
	レベル2	ややできる	25	23.8	26.0	97.9
	レベル3	できる	2	1.9	2.1	100.0
	合計		96	91.4	100.0	
欠損	矛盾回答		1	1.0		
値	無回答		5	4.8		
	システム欠損値		3	2.9		
合計	合計		9	8.6		
			105	100.0		

行政機関が対応すべき健康課題の優先順位を判断する

有効	レベル0	できない	24	22.9	24.5	24.5
	レベル1	ややできない	36	34.3	36.7	61.2
	レベル2	ややできる	32	30.5	32.7	93.9
	レベル3	できる	6	5.7	6.1	100.0
	合計		98	93.3	100.0	
欠損	無回答		4	3.8		
値	システム欠損値		3	2.9		
合計	合計		7	6.7		
			105	100.0		

長期的な見直しをもち健康課題の解決策を検討する

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	レベル0	27	25.7	28.1	28.1
	レベル1	38	36.2	39.6	67.7
	レベル2	27	25.7	28.1	95.8
	レベル3	4	3.8	4.2	100.0
	合計	96	91.4	100.0	
欠損	矛盾回答	1	1.0		
値	無回答	5	4.8		
	システム欠損値	3	2.9		
合計	合計	9	8.6		
		105	100.0		

福祉・教育・環境など関連分野の施策を理解する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	レベル0	14	13.3	14.3
	レベル1	45	42.9	45.9
	レベル2	35	33.3	60.2
	レベル3	4	3.8	95.9
	合計	98	93.3	100.0
欠損	無回答	4	3.8	
値	システム欠損値	3	2.9	
合計	合計	7	6.7	
		105	100.0	

施策の評価指標を明確にする

有効	レベル0	できない	24	22.9	24.5	24.5
	レベル1	ややできない	46	43.8	46.9	71.4
	レベル2	ややできる	22	21.0	22.4	93.9
	レベル3	できる	6	5.7	6.1	100.0
	合計		98	93.3	100.0	
欠損	無回答		4	3.8		
値	システム欠損値		3	2.9		
合計	合計		7	6.7		
			105	100.0		

施策化が必要な根拠を明文化する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	レベル0	20	19.0	20.6
	レベル1	50	47.6	51.5
	レベル2	19	18.1	19.6
	レベル3	8	7.6	8.2
	合計	97	92.4	100.0
欠損	無回答	5	4.8	
値	システム欠損値	3	2.9	
合計	合計	8	7.6	
		105	100.0	

費用対効果の視点から施策を評価する

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
レベル0	20	19.0	20.4	20.4
レベル1	49	46.7	50.0	70.4
レベル2	24	22.9	24.5	94.9
レベル3	5	4.8	5.1	100.0
合計	98	93.3	100.0	
欠損値	4	3.8		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	7	6.7		
合計	105	100.0		

性別

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
男性	36	34.3	35.6	35.6
女性	65	61.9	64.4	100.0
合計	101	96.2	100.0	
欠損値	1	1.0		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	4	3.8		
合計	105	100.0		

年齢

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
22	1	1.0	1.0	1.0
24	2	1.9	2.0	3.0
25	2	1.9	2.0	5.0
26	1	1.0	1.0	6.0
27	3	2.9	3.0	9.0
28	1	1.0	1.0	10.0
30	1	1.0	1.0	11.0
31	2	1.9	2.0	13.0
33	5	4.8	5.0	18.0
34	2	1.9	2.0	20.0
35	2	1.9	2.0	22.0
36	2	1.9	2.0	24.0

37	2	1.9	2.0	26.0
38	2	1.9	2.0	28.0
39	4	3.8	4.0	32.0
40	4	3.8	4.0	36.0
41	4	3.8	4.0	40.0
42	6	5.7	6.0	46.0
43	1	1.0	1.0	47.0
44	7	6.7	7.0	54.0
45	4	3.8	4.0	58.0
46	4	3.8	4.0	62.0
47	8	7.6	8.0	70.0
48	1	1.0	1.0	71.0
49	3	2.9	3.0	74.0
50	5	4.8	5.0	79.0
51	3	2.9	3.0	82.0
52	3	2.9	3.0	85.0
53	3	2.9	3.0	88.0
54	3	2.9	3.0	91.0
55	3	2.9	3.0	94.0
57	1	1.0	1.0	95.0
58	1	1.0	1.0	96.0
59	3	2.9	3.0	99.0
63	1	1.0	1.0	100.0
合計	100	95.2	100.0	
欠損値	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	5	4.8		
合計	105	100.0		

最終学歴

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
中学または高校	6	5.7	6.0	6.0
専門学校	19	18.1	19.0	25.0
短期大学または高等専門学校	23	21.9	23.0	48.0
四年生大学	49	46.7	49.0	97.0
大学院修士課程	3	2.9	3.0	100.0
合計	100	95.2	100.0	

欠損	無回答	2	1.9		
値	システム欠損値	3	2.9		
合計	合計	5	4.8		
		105	100.0		

職位

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	15	14.3	15.0	15.0
	16	15.2	16.0	31.0
	12	11.4	12.0	43.0
	14	13.3	14.0	57.0
	6	5.7	6.0	63.0
	15	14.3	15.0	78.0
	14	13.3	14.0	92.0
	3	2.9	3.0	95.0
	5	4.8	5.0	100.0
欠損	合計	95.2	100.0	
値	無回答	2	1.9	
	システム欠損値	3	2.9	
合計	合計	5	4.8	
		105	100.0	

自由記載

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	100	95.2	96.2	96.2
	1	1.0	1.0	97.1
	1	1.0	1.0	98.1
	1	1.0	1.0	99.0
	1	1.0	1.0	100.0
欠損	合計	99.0	100.0	
値	99	1.0		
合計	合計	105	100.0	

職種

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	42	40.0	41.6	41.6
	59	56.2	58.4	100.0
	101	96.2	100.0	
欠損	無回答	1	1.0	
値	システム欠損値	3	2.9	
合計	合計	4	3.8	
		105	100.0	

職種：保健師（回答は医療・福祉専門職のみ）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	5	4.8	8.5	8.5
	54	51.4	91.5	100.0
	59	56.2	100.0	
欠損	システム欠損値	46	43.8	
値	合計	46	43.8	
合計	合計	105	100.0	

職種：看護師（回答は医療・福祉専門職のみ）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	56	53.3	94.9	94.9
	3	2.9	5.1	100.0
	59	56.2	100.0	
欠損	システム欠損値	46	43.8	
値	合計	46	43.8	
合計	合計	105	100.0	

職種：栄養士/管理栄養士（回答は医療・福祉専門職のみ）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	59	56.2	100.0	100.0
欠損	システム欠損値	46	43.8	
値	合計	46	43.8	
合計	合計	105	100.0	

職種：歯科衛生士（回答は医療・福祉専門職のみ）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	59	56.2	100.0	100.0
欠損	46	43.8		
合計	105	100.0		

職種：臨床心理士（回答は医療・福祉専門職のみ）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	59	56.2	100.0	100.0
欠損	46	43.8		
合計	105	100.0		

職種：理学療法士・作業療法士（回答は医療・福祉専門職のみ）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	59	56.2	100.0	100.0
欠損	46	43.8		
合計	105	100.0		

職種：社会福祉士（回答は医療・福祉専門職のみ）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	55	52.4	93.2	93.2
はい	4	3.8	6.8	100.0
合計	59	56.2	100.0	
欠損	46	43.8		
合計	105	100.0		

職種：介護福祉士（回答は医療・福祉専門職のみ）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	59	56.2	100.0	100.0

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
欠損	46	43.8		
合計	105	100.0		

職種：その他（回答は医療・福祉専門職のみ）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	57	54.3	96.6	96.6
はい	2	1.9	3.4	100.0
合計	59	56.2	100.0	
欠損	46	43.8		
合計	105	100.0		

自由記載

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	103	98.1	98.1	98.1
主任ケアマネ	1	1.0	1.0	99.0
精神保健福祉士	1	1.0	1.0	100.0
合計	105	100.0	100.0	

保健師の業務体制

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	12	11.4	23.5	23.5
業務担当制	39	37.1	76.5	100.0
地区担当・業務担当併用制	51	48.6	100.0	
合計	3	2.9		
欠損	51	48.6		
無回答	54	51.4		
合計	105	100.0		

現在【感染症対策】業務を行っている（回答は保健師のみ）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	49	46.7	92.5	92.5

はい	4	3.8	7.5	100.0
合計	53	50.5	100.0	
欠損	1	1.0		
値	51	48.6		
システム欠損	52	49.5		
合計	105	100.0		

現在【予防接種】業務を行っている(回答は保健師のみ)

有効	はい	48	45.7	90.6	90.6
はい	5	4.8	9.4	100.0	
合計	53	50.5	100.0		
欠損	無回答	1	1.0		
値	システム欠損	51	48.6		
合計	合計	52	49.5		
		105	100.0		

現在【母子保健】業務を行っている(回答は保健師のみ)

有効	はい	44	41.9	83.0	83.0
はい	9	8.6	17.0	100.0	
合計	53	50.5	100.0		
欠損	無回答	1	1.0		
値	システム欠損	51	48.6		
合計	合計	52	49.5		
		105	100.0		

現在【健康診断】業務を行っている(回答は保健師のみ)

有効	はい	47	44.8	88.7	88.7
はい	6	5.7	11.3	100.0	
合計	53	50.5	100.0		
欠損	無回答	1	1.0		
値	システム欠損	51	48.6		
合計	合計	52	49.5		

合計	105	100.0		
----	-----	-------	--	--

現在【介護予防】業務を行っている(回答は保健師のみ)

有効	はい	12	11.4	22.6	22.6
はい	41	39.0	77.4	100.0	
合計	53	50.5	100.0		
欠損	無回答	1	1.0		
値	システム欠損	51	48.6		
合計	合計	52	49.5		
		105	100.0		

現在【精神保健】業務を行っている(回答は保健師のみ)

有効	はい	44	41.9	83.0	83.0
はい	9	8.6	17.0	100.0	
合計	53	50.5	100.0		
欠損	無回答	1	1.0		
値	システム欠損	51	48.6		
合計	合計	52	49.5		
		105	100.0		

現在【歯科保健】業務を行っている(回答は保健師のみ)

有効	はい	46	43.8	86.8	86.8
はい	7	6.7	13.2	100.0	
合計	53	50.5	100.0		
欠損	無回答	1	1.0		
値	システム欠損	51	48.6		
合計	合計	52	49.5		
		105	100.0		

現在【障がい者福祉】業務を行っている(回答は保健師のみ)

有効	はい	46	43.8	86.8	86.8
はい	7	6.7	13.2	100.0	
合計	53	50.5	100.0		
欠損	無回答	1	1.0		
値	システム欠損	51	48.6		
合計	合計	52	49.5		
		105	100.0		

有効	いいえ	50	47.6	96.2	96.2
	はい	2	1.9	3.8	100.0
	合計	52	49.5	100.0	
欠損	無回答	1	1.0		
値	システム欠損値	52	49.5		
合計	合計	53	50.5		
		105	100.0		

現在【高齢者福祉】業務を行っている（回答は保健師のみ）

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	いいえ	28	26.7	52.8	52.8
	はい	25	23.8	47.2	100.0
	合計	53	50.5	100.0	
欠損	無回答	1	1.0		
値	システム欠損値	51	48.6		
合計	合計	52	49.5		
		105	100.0		

現在【その他】の業務を行っている（回答は保健師のみ）

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	いいえ	47	44.8	88.7	88.7
	はい	6	5.7	11.3	100.0
	合計	53	50.5	100.0	
欠損	無回答	1	1.0		
値	システム欠損値	51	48.6		
合計	合計	52	49.5		
		105	100.0		

自由記載

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	無回答	99	94.3	94.3	94.3
	健康づくり	1	1.0	1.0	95.2
	自殺対策	1	1.0	1.0	96.2
	地域包括ケアシステムの構築に関すること	1	1.0	1.0	97.1

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
	地域包括支援センター	1	1.0	1.0	98.1
	認知症対策	1	1.0	1.0	99.0
	包括的支援業務	1	1.0	1.0	100.0
	合計	105	100.0	100.0	

勤務年数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	19	18.1	19.2	19.2
	1	16	15.2	16.2	35.4
	2	18	17.1	18.2	53.5
	3	12	11.4	12.1	65.7
	4	6	5.7	6.1	71.7
	5	3	2.9	3.0	74.7
	6	6	5.7	6.1	80.8
	7	2	1.9	2.0	82.8
	8	6	5.7	6.1	88.9
	9	3	2.9	3.0	91.9
	10	1	1.0	1.0	92.9
	11	3	2.9	3.0	96.0
	15	1	1.0	1.0	97.0
	16	1	1.0	1.0	98.0
	17	1	1.0	1.0	99.0
	27	1	1.0	1.0	100.0
	合計	99	94.3	100.0	
欠損	矛盾回答	1	1.0		
値	無回答	2	1.9		
	システム欠損値	3	2.9		
合計	合計	6	5.7		
		105	100.0		

勤務月数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	2	1.9	2.0	2.0
	1	1	1.0	1.0	3.0
	4	4	3.8	4.0	7.1
	5	44	41.9	44.4	51.5

6	37	35.2	37.4	88.9
7	3	2.9	3.0	91.9
8	4	3.8	4.0	96.0
9	1	1.0	1.0	97.0
10	1	1.0	1.0	98.0
11	2	1.9	2.0	100.0
合計	99	94.3	100.0	
欠損	2	1.9		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	6	5.7		
合計	105	100.0		

現在勤務する自治体に居住しているか

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
1	63	60.0	62.4	62.4
2	38	36.2	37.6	100.0
合計	101	96.2	100.0	
欠損	1	1.0		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	4	3.8		
合計	105	100.0		

就職前に居住した年数

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
0	40	38.1	40.0	40.0
1	2	1.9	2.0	42.0
3	1	1.0	1.0	43.0
4	2	1.9	2.0	45.0
5	1	1.0	1.0	46.0
6	2	1.9	2.0	48.0
7	1	1.0	1.0	49.0
9	1	1.0	1.0	50.0
12	1	1.0	1.0	51.0
15	1	1.0	1.0	52.0
17	1	1.0	1.0	53.0
18	16	15.2	16.0	69.0
19	4	3.8	4.0	73.0

20	6	5.7	6.0	79.0
21	1	1.0	1.0	80.0
22	6	5.7	6.0	86.0
23	5	4.8	5.0	91.0
24	6	5.7	6.0	97.0
30	1	1.0	1.0	98.0
34	1	1.0	1.0	99.0
40	1	1.0	1.0	100.0
合計	100	95.2	100.0	
欠損	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	5	4.8		
合計	105	100.0		

就職後に居住した年数

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
0	28	26.7	28.0	28.0
1	2	1.9	2.0	30.0
2	6	5.7	6.0	36.0
3	1	1.0	1.0	37.0
4	1	1.0	1.0	38.0
5	4	3.8	4.0	42.0
6	5	4.8	5.0	47.0
8	1	1.0	1.0	48.0
9	1	1.0	1.0	49.0
10	5	4.8	5.0	54.0
11	2	1.9	2.0	56.0
12	1	1.0	1.0	57.0
15	3	2.9	3.0	60.0
16	3	2.9	3.0	63.0
17	2	1.9	2.0	65.0
18	2	1.9	2.0	67.0
19	3	2.9	3.0	70.0
20	3	2.9	3.0	73.0
21	2	1.9	2.0	75.0
22	3	2.9	3.0	78.0
23	1	1.0	1.0	79.0
24	3	2.9	3.0	82.0

25	3	2.9	3.0	85.0
26	1	1.0	1.0	86.0
27	2	1.9	2.0	88.0
28	1	1.0	1.0	89.0
29	3	2.9	3.0	92.0
30	1	1.0	1.0	93.0
31	2	1.9	2.0	95.0
32	1	1.0	1.0	96.0
35	1	1.0	1.0	97.0
36	1	1.0	1.0	98.0
38	1	1.0	1.0	99.0
39	1	1.0	1.0	100.0
合計	100	95.2	100.0	
欠損	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	5	4.8		
合計	105	100.0		

就職後に居住した月数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	50	47.6	50.0	50.0
0	1	1.0	1.0	51.0
2	1	1.0	1.0	52.0
3	1	1.0	1.0	53.0
4	1	1.0	1.0	53.0
5	23	21.9	23.0	76.0
6	15	14.3	15.0	91.0
7	3	2.9	3.0	94.0
8	2	1.9	2.0	96.0
9	1	1.0	1.0	97.0
10	1	1.0	1.0	98.0
11	2	1.9	2.0	100.0
合計	100	95.2	100.0	
欠損	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	5	4.8		
合計	105	100.0		

介護予防事業計画策定に關与しているか

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	79	75.2	79.8	79.8
はい	20	19.0	20.2	100.0
いいえ	99	94.3	100.0	
合計	3	2.9		
欠損	3	2.9		
無回答	6	5.7		
システム欠損値	105	100.0		
合計				

以前【現在の県内の他の県】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	73	69.5	76.0	76.0
0	4	3.8	4.2	80.2
1	4	3.8	4.2	84.4
2	2	1.9	2.1	86.5
3	2	1.9	2.1	88.5
4	2	1.9	2.1	90.6
5	2	1.9	2.1	91.7
6	1	1.0	1.0	92.7
8	1	1.0	1.0	94.8
10	2	1.9	2.1	95.8
13	1	1.0	1.0	96.9
15	1	1.0	1.0	97.9
17	1	1.0	1.0	99.0
23	1	1.0	1.0	100.0
31	1	1.0	1.0	
合計	96	91.4	100.0	
欠損	4	3.8		
矛盾回答	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	9	8.6		
合計	105	100.0		

以前【行政内の他の県】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	29	27.6	29.0	29.0
0	1	1.0	1.0	30.0

2		4	3.8	4.0	34.0
3		3	2.9	3.0	37.0
4		3	2.9	3.0	40.0
5		4	3.8	4.0	44.0
6		1	1.0	1.0	45.0
7		3	2.9	3.0	48.0
8		1	1.0	1.0	49.0
9		2	1.9	2.0	51.0
10		4	3.8	4.0	55.0
11		3	2.9	3.0	58.0
12		1	1.0	1.0	59.0
13		2	1.9	2.0	61.0
14		1	1.0	1.0	62.0
15		4	3.8	4.0	66.0
16		4	3.8	4.0	70.0
17		2	1.9	2.0	72.0
18		2	1.9	2.0	74.0
19		4	3.8	4.0	78.0
20		7	6.7	7.0	85.0
21		2	1.9	2.0	87.0
22		4	3.8	4.0	91.0
23		1	1.0	1.0	92.0
24		2	1.9	2.0	94.0
26		2	1.9	2.0	96.0
28		2	1.9	2.0	98.0
33		1	1.0	1.0	99.0
34		1	1.0	1.0	100.0
合計		100	95.2	100.0	
欠損	無回答	2	1.9		
値	システム欠損値	3	2.9		
合計	合計	5	4.8		
合計		105	100.0		

以前【地域包括支援センター】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	76	72.4	76.0	76.0
	1	1.0	1.0	77.0
	1	1.0	1.0	78.0

2.0	2	1.9	2.0	80.0
3.0	1	1.0	1.0	81.0
現在勤めている	19	18.1	19.0	100.0
合計	100	95.2	100.0	
欠損	2	1.9		
値	3	2.9		
合計	5	4.8		
合計	105	100.0		

以前【保健所】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	96	91.4	95.0	95.0
0	1	1.0	1.0	96.0
2	1	1.0	1.0	97.0
3	1	1.0	1.0	98.0
8	1	1.0	1.0	99.0
12	1	1.0	1.0	100.0
27	1	1.0	1.0	100.0
合計	101	96.2	100.0	
欠損	1	1.0		
値	3	2.9		
合計	4	3.8		
合計	105	100.0		

以前【学校・養育施設・児童相談所】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	97	92.4	96.0	96.0
.0	1	1.0	1.0	97.0
2.0	1	1.0	1.0	98.0
2.5	1	1.0	1.0	99.0
3.0	1	1.0	1.0	100.0
19.0	1	1.0	1.0	100.0
合計	101	96.2	100.0	
欠損	1	1.0		
値	3	2.9		
合計	4	3.8		
合計	105	100.0		

以前【介護施設】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	96	91.4	95.0	95.0
0	1	1.0	1.0	96.0
2.0	1	1.0	1.0	97.0
3.5	1	1.0	1.0	98.0
4.0	1	1.0	1.0	99.0
15.0	1	1.0	1.0	100.0
19.0	1	1.0	1.0	
合計	101	96.2	100.0	
欠損	1	1.0		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	4	3.8		
合計	105	100.0		

以前【病院】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	79	75.2	79.0	79.0
0	5	4.8	5.0	84.0
1	4	3.8	4.0	88.0
2	2	1.9	2.0	90.0
3	3	2.9	3.0	93.0
4	2	1.9	2.0	95.0
5	2	1.9	2.0	97.0
6	2	1.9	2.0	99.0
7	1	1.0	1.0	100.0
15	100	95.2	100.0	
合計	105	100.0		
欠損	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	5	4.8		
合計	105	100.0		

以前【企業（現在の自治体内）】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	98	93.3	97.0	97.0
0	1	1.0	1.0	98.0
1	1	1.0	1.0	99.0
4	1	1.0	1.0	100.0
9	1	1.0	1.0	

合計	101	96.2	100.0
欠損	1	1.0	
無回答	3	2.9	
システム欠損値	4	3.8	
合計	105	100.0	

以前【企業（現在の自治体外）】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	92	87.6	91.1	91.1
0	1	1.0	1.0	92.1
1	4	3.8	4.0	96.0
2	1	1.0	1.0	97.0
3	1	1.0	1.0	98.0
4	1	1.0	1.0	99.0
5	1	1.0	1.0	100.0
6	1	1.0	1.0	
合計	101	96.2	100.0	
欠損	1	1.0		
無回答	3	2.9		
システム欠損値	4	3.8		
合計	105	100.0		

以前【健保組合】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	101	96.2	100.0	100.0
0	1	1.0		
欠損	3	2.9		
無回答	4	3.8		
システム欠損値	105	100.0		
合計	105	100.0		

以前【その他の場所】に勤めた年数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	92	87.6	92.0	92.0
0	4	3.8	4.0	96.0
2	1	1.0	1.0	97.0
3	1	1.0	1.0	98.0
4	1	1.0	1.0	

11	1	1.0	1.0	99.0
13	1	1.0	1.0	100.0
合計	100	95.2	100.0	
欠損 値	2	1.9		
無回答	3	2.9		
システム欠損値 合計	5	4.8		
合計	105	100.0		

自由記載

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
社会福祉協議会	97	92.4	92.4	92.4
他の行政	2	1.9	1.9	94.3
他の自治体	1	1.0	1.0	95.2
他市町村	1	1.0	1.0	96.2
大学	1	1.0	1.0	97.1
知的障害者入所施設	1	1.0	1.0	98.1
派遣	1	1.0	1.0	99.0
合計	105	100.0	100.0	100.0

現在の部署・職域以外に勤めたことがない

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
いいえ	94	89.5	93.1	93.1
はい	7	6.7	6.9	100.0
合計	101	96.2	100.0	
欠損 値	1	1.0		
無回答	3	2.9		
システム欠損値 合計	4	3.8		
合計	105	100.0		

自身の自治体がJAGESの次回調査に参加すべきと思うか

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
ぜひ参加すべきだ	26	24.8	25.7	25.7
まあ参加すべきだ	39	37.1	38.6	64.4
どちらともいえない	32	30.5	31.7	96.0

あまり参加すべきでない	2	1.9	2.0	98.0
全く参加すべきでない	2	1.9	2.0	100.0
合計	101	96.2	100.0	
欠損 値	1	1.0		
無回答	3	2.9		
システム欠損値 合計	4	3.8		
合計	105	100.0		

個人評価結果の受け取りを希望するか

有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
希望する	54	51.4	53.5	53.5
希望しない	47	44.8	46.5	100.0
合計	101	96.2	100.0	
欠損 値	1	1.0		
無回答	3	2.9		
システム欠損値 合計	4	3.8		
合計	105	100.0		

可住地人口密度

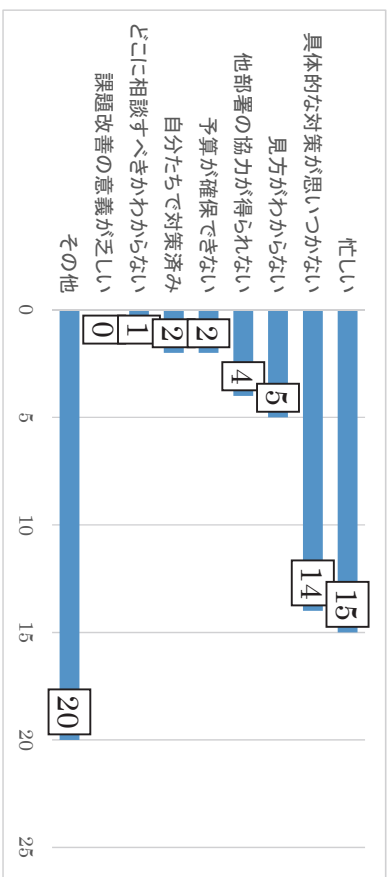
有効	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
34.83	1	1.0	1.0	1.0
79.72	2	1.9	2.0	2.9
105.86	2	1.9	2.0	4.9
152.85	4	3.8	3.9	8.8
171.82	2	1.9	2.0	10.8
322.33	3	2.9	2.9	13.7
353.05	2	1.9	2.0	15.7
369.94	3	2.9	2.9	18.6
413.79	4	3.8	3.9	22.5
418.89	1	1.0	1.0	23.5
474.74	5	4.8	4.9	28.4
721.02	4	3.8	3.9	32.4
748.05	2	1.9	2.0	34.3
945.58	3	2.9	2.9	37.3
967.82	3	2.9	2.9	40.2
1076.91	5	4.8	4.9	45.1
1191.40	7	6.7	6.9	52.0

1211.56	3	2.9	2.9	54.9
1221.62	3	2.9	2.9	57.8
1354.17	3	2.9	2.9	60.8
1689.85	1	1.0	1.0	61.8
1721.74	7	6.7	6.9	68.6
1835.84	4	3.8	3.9	72.5
1960.41	1	1.0	1.0	73.5
2008.31	2	1.9	2.0	75.5
2532.69	8	7.6	7.8	83.3
2589.97	3	2.9	2.9	86.3
2615.80	1	1.0	1.0	87.3
3981.59	3	2.9	2.9	90.2
4724.93	3	2.9	2.9	93.1
7186.28	3	2.9	2.9	96.1
9238.10	4	3.8	3.9	100.0
合計	102	97.1	100.0	
欠損	3	2.9		
値	合計	105	100.0	

JAGES 参加年度

有効	2003 年度調査	2010 年度調査	2013 年度調査	合計	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
	30	49	26	105	28.6	46.7	28.6	28.6
					46.7	24.8	46.7	75.2
					24.8	100.0	24.8	100.0
合計	105	100.0	100.0	100.0				

図：地域診断書を取り組みに活かさない理由



その他（自由記載）：

これから具体的に取組みを始めるため、今は何とも言えない

研究者の先生方にデータを言語化して、地域の特徴を出してもらいそれを大いに活用しています。地域

診断書そのままで、難しいです。

日常的に接していない。

共有するのが難しい

結果を受け取ってから日も浅く、活用はこれからだと考えています。

他部署（健康推進課）が主となり行っているため。

印刷しにくい。コピー貼りつけの利用ができません加工しにくい。前回データが入っていない。数値自体一般

の方々に伝えにくい。

目立った特徴を拾い切れなかったから

課題が大きすぎて、こちらだけでは対応が難しいため。

平成 29 年までに体制づくり業務に活かしていただくつもりです

まだ判断しかねる

他の新規事業への対応に手いっぱいだから

参考にはなるが地域診断書のみで業務検討をするわけではないのでまだ活用には至っていない

項目の妥当性が不明

今後活かしていきたい

計画策定時期と結果が分かる時期の問題で。

厚生労働科学研究委託費（長寿科学研究開発事業）

委託業務成果報告（業務項目）

業務項目名：

- ② 地域診断と見える化ツールを活用した介護予防施策マネジメント・パッケージの開発
e. 介入効果の評価

自治体の健康格差対策として優先的に取り組むべき課題についての検討

研究協力者	長谷田 真帆	東京大学大学院医学系研究科
研究協力者	芦田 登代	東京大学大学院医学系研究科
業務主任者	近藤 尚己	東京大学大学院医学系研究科 准教授
担当責任者	斎藤雅茂	日本福祉大学社会福祉学部 准教授

研究要旨

【目的】

健康格差の縮小のために、要介護状態のリスク要因として挙げられている複数の健康指標のうち、各市町村が最も優先して取り組むべき課題が何であることを明らかにすること。

【方法】

日本老年学的評価研究(JAGES)2013年のデータを用いて、市町村ごとに等価所得三分位に分け、日本老年学的評価研究による健康の公平性評価・対応ツール（JAGES HEART）の環境と行動に関する指標20項目について、各所得群における割合を算出した。その後、高所得群と低所得群の割合の差と割合の比を求め、市区町村ごとの値を比較した。

【結果】

所得間での各指標を比較した際に、最も割合の比が大きかったのは、高所得層に対する低所得層の「抑うつ状態の人の割合」が男性3.94倍、女性3.22倍であり、同様に「閉じこもりの人の割合」が男性2.29倍、女性1.48倍であった。

【結語】

様々な健康指標の所得間格差を比較したところ、男性の抑うつ症状と閉じこもりの割合が、最も格差が大きい指標であった。市町村における健康格差対策として、この二つが最も優先度の高い健康課題であると考えられる。

A. 研究目的

従来、所得などの社会階層によって健康状態に差が生じる「健康格差」が世界中で問題となっている¹⁾。日本においても様々な健康格差の存在が実証されており、2013年より開始

された健康日本21(第二次)においても、健康寿命の延伸と健康格差の縮小が、市町村が取り組むべき目標として掲げられている²⁾。また昨今、高齢者の身体的な健康状態に加え、精神的健康や社会環境などの様々な要因が、要

介護状態と関連があることが明らかになってきている³⁾。

しかし、多くの健康指標が存在する中で、各市町村が介護予防による健康寿命の延伸や、健康格差縮小に向けた施策に反映するための、優先すべき課題は示されていない。

そこで本研究の目的は、所得階層ごとの各健康関連指標の割合を求めること、また市町村間で比較を行うことによって、各健康格差の大きさを可視化して効果的に対策を進められるように、課題に優先順位をつけることである。

B. 研究方法

対象・使用したデータセット

65歳以上の介護認定を受けていない方を対象に行っている日本老年学的評価研究 (Japan Gerontological Evaluation Study : JAGES) の2013年度調査のデータセット。本調査では30市町村に居住している195290人を対象に、2013年10月から12月にかけて自記式質問票を用いた郵送調査を行い、138293人から回答を得た (回収率70.8%)。このうち、所得の回答に欠損のない105389人を解析の対象とした。

使用した指標

WHO の Urban HEART (都市における健康の公平性評価・対応ツール) の日本の高齢者版として WHO 神戸センターと JAGES が共同で開発した、日本老年学的評価研究による健康の公平性評価・対応ツール (JAGES HEART) の環境と行動に関する指標 20 項目 (今の生活に満足している人の割合、自分が幸せだと思っている人の割合、抑うつ状態の人の割合 (GDS15 項目版で 10 点以上)、1 年に 1 度以上転んだことがある人の割合、歯が 1 本もない人の割合、主観的健康観が悪い人の割合、やせの人の割合 (BMI 18.5 未満)、もの忘れ

の自覚のある人の割合、健診未受診の人の割合、現在喫煙している人の割合、閉じこもりの人の割合 (外出頻度が週に 1 回未満)、1 日の平均歩行時間 30 分未満の人の割合、ボランティアグループ(①)に月 1 回以上参加している人の割合、趣味関係のグループ(②)に月 1 回以上参加している人の割合、スポーツの会(③)に月 1 回以上参加している人の割合、老人クラブ(④)に月 1 回以上参加している人の割合、上記①～④のどれかの会に月 1 回以上参加している人の割合、助け合っている人がいる人の割合、交流する友人がいる人の割合、一般的に自分の地域の人はかなり・まあ信頼できると思っている人の割合)。

分析方法

各指標の質問項目に回答している者について、等価所得で三分位に分け、それぞれの所得層における上記各指標の割合 (直接法による年齢調整値) を算出した。その後、高所得群と低所得群の割合の差と割合の比を求め、値を比較した。

(倫理面の配慮)
本研究は東京大学医学部倫理審査委員会の承認を得た (番号10555)。

C. 研究結果

各指標に該当した人数は表1の通り。各指標を算出すると、どの健康指標にも所得による勾配が見られた。ポジティブな指標では高所得者層ほど割合が高かった (例: 「今の生活に満足している人の割合」では低所得層72.9%, 中所得層82.1%, 高所得層88.7%)。反対に、ネガティブな指標 (「うつ」や「健診未受診」など) では低所得者層の割合が高くなっていた (表2)。

検討した指標 (環境・行動) のなかで、高

所得層と低所得層とを比較すると、男女ともに大きな割合の差が見られたのは「今の生活に満足している人の割合」男性15.8%ポイント、女性13.3%ポイント、「地域の人是一般的に信頼できると思う人の割合」男性14.4%ポイント、女性13.9%ポイントであった（表3）。割合の比で見ると、高所得層に対する低所得層の「抑うつ状態の人の割合」が男性3.94倍、女性3.22倍であり、同様に「閉じこもりの人の割合」が男性2.29倍、女性1.48倍であった（表4）。

D. 考察

様々な健康指標を使って所得間格差を算出し、課題の優先順位を付けた結果、「抑うつ症状」と「閉じこもり」についての格差が大きく見られ、優先的に取り組む必要性、ならびにそれによって健康格差の縮小が期待できることが示唆された。

今回は簡便な格差指標である「割合の差」と「割合の比」を用いた。「割合の差」は特に誤差が大きいため、「割合の比」が最も大きい「抑うつ症状」と「閉じこもり」を優先的に取り組むべき課題であると考えた。しかし、「割合の差」も「割合の比」も、群の人数が考慮できない、最も所得が高い群と低い群以外の群(今回の分析では中間所得群)についての情報を考慮していない、群中の人数が少ない場合には精度が低いおそれがある、などの欠点がある。従って、今後は他の格差指標も使い、それぞれの指標の長所・短所を踏まえたうえで更なる検討が必要と考える。

また継続的なモニタリングによる格差の動向や、このような健康格差が生じている要因についての分析も今後合わせて行っていくことが必要である。

E. 結論

様々な健康指標の所得間格差を比較したと

ころ、男性の抑うつ症状と閉じこもりの割合が、最も格差が大きい指標であることが明らかになった。市町村における健康格差対策として、この二つに対して優先的に取り組むことが、最も効果的であると考えられる。

F. 研究発表

1. 口演発表：Toyo Ashida, Naoki Kondo, Maho Haseda, Kastunori Kondo, JAGES project. What health measures show large disparity by income levels? : prioritizing the targets of long-term care prevention. 第25回日本疫学会学術総会, 名古屋. 2015年1月23日

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

1.特許取得

なし

2.実用新案登録

なし

3.その他

なし

<引用文献>

1) WHO Commission on Social Determinants of Health 2008. "Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Final Report of the Commission on Social Determinants of Health" Geneva: World Health Organization.

2)厚生労働省. 健康日本21(第二次)の推進に関する参考資料.pp24.

http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/kenkou_nippon21_02.pdf (2015年3月1日最終アクセス)

3)近藤克則 編.(2007). 検証「健康格差社会」
—介護予防に向けた社会疫学の大規模調査—.
医学書院.東京.

表 1 : 各健康指標の値算出に該当した人数

健康指標		該当者数(人)			
		無回答	低所得群	中所得群	高所得群
今の生活に満足している人の割合	男性	8488	17092	17797	16188
	女性	16316	20358	16387	15057
自分が幸せだと思っている人の割合	男性	8616	17186	17824	16273
	女性	16581	20531	16474	15120
抑うつ症状のある人の割合	男性	6620	15039	16051	14950
	女性	11118	16705	13938	13125
1年に1度でも転んだことがある人の割合	男性	8711	17251	17830	16254
	女性	16705	20647	16521	15104
歯がない人の割合	男性	8367	16929	17657	16061
	女性	15802	20006	16251	14939
主観的健康観が悪い人の割合	男性	8523	16989	17640	16062
	女性	16217	20223	16242	14908
やせの人の割合	男性	8200	16607	17591	16056
	女性	15192	19631	16107	14797
もの忘れの自覚のある人の割合	男性	8674	17207	17819	16232
	女性	16635	20578	16471	15081
健診未受診の人の割合	男性	8463	16972	17724	16144
	女性	16002	20225	16353	14998
現在、喫煙している人の割合	男性	8751	17251	17829	16242
	女性	16737	20602	16479	15099
閉じこもりの人の割合	男性	8691	17254	17832	16214
	女性	16736	20656	16526	15134
歩行時間が短い人の割合	男性	8645	17211	17810	16229
	女性	16440	20546	16442	15069
ボランティアに参加している人の割合	男性	7018	14768	15816	14584
	女性	12122	16797	14184	13226
趣味関係のグループに参加している人の割合	男性	7089	14944	16016	14803
	女性	12620	17264	14634	13662
スポーツの会に参加している人の割合	男性	7061	14894	15937	14746
	女性	12255	16962	14347	13420
老人クラブに参加している人の割合	男性	7258	15011	16020	14803
	女性	12942	17328	14547	13513
4つの会どれかに参加している人の割合	男性	7232	15113	16205	14980
	女性	13242	17729	14955	13892

助け合っている人がいる人の割合	男性	8504	17174	17830	16238
	女性	16556	20607	16538	15118
交流する友人がいる人の割合	男性	7999	16519	17462	15978
	女性	15239	19737	16089	14852
一般的信頼	男性	8531	17130	17813	16211
	女性	16357	20519	16471	15049
独居高齢者の割合	男性	8268	16463	17420	16161
	女性	15859	19591	15919	14886

表 2：各健康指標の、年齢調整後の所得層ごとの割合

健康指標		年齢調整後の割合 (%)			
		無回答	低所得群	中所得群	高所得群
今の生活に満足している人の割合	男性	77.5%	72.9%	82.1%	88.7%
	女性	82.1%	77.1%	86.0%	90.5%
自分が幸せだと思っている人の割合	男性	85.5%	82.8%	89.6%	94.3%
	女性	90.2%	87.5%	93.4%	95.7%
抑うつ症状のある人の割合	男性	8.9%	11.5%	5.9%	2.9%
	女性	7.2%	10.1%	5.0%	3.1%
1年に1度でも転んだことがある人の割合	男性	24.1%	24.5%	20.8%	19.0%
	女性	28.5%	29.2%	25.4%	25.1%
歯がない人の割合	男性	13.6%	13.7%	9.8%	8.7%
	女性	11.0%	10.9%	8.1%	8.1%
主観的健康観が悪い人の割合	男性	22.5%	23.7%	18.5%	15.1%
	女性	19.4%	20.9%	15.5%	13.8%
やせの人の割合	男性	6.3%	6.0%	5.2%	4.8%
	女性	9.4%	9.6%	9.3%	8.9%
もの忘れの自覚のある人の割合	男性	18.4%	18.6%	14.2%	13.4%
	女性	17.7%	17.5%	13.8%	15.2%
健診未受診の人の割合	男性	48.1%	48.0%	39.3%	34.0%
	女性	44.5%	44.7%	37.7%	35.8%
現在、喫煙している人の割合	男性	19.9%	20.1%	17.1%	15.9%
	女性	3.7%	4.2%	2.7%	2.3%
閉じこもりの人の割合	男性	6.2%	5.5%	3.0%	2.4%
	女性	5.3%	4.9%	3.1%	3.3%
歩行時間が短い人の割合	男性	28.2%	29.4%	23.0%	20.8%
	女性	27.3%	28.7%	23.7%	23.2%

ボランティアに参加している人の割合	男性	10.1%	10.3%	12.3%	13.6%
	女性	12.5%	11.7%	14.1%	14.3%
趣味関係のグループに参加している人の割合	男性	23.2%	22.5%	29.5%	32.2%
	女性	35.7%	33.1%	42.9%	44.2%
スポーツの会に参加している人の割合	男性	17.9%	16.7%	23.7%	28.4%
	女性	24.6%	23.6%	30.7%	32.1%
老人クラブに参加している人の割合	男性	8.6%	7.8%	8.6%	8.0%
	女性	13.0%	10.8%	10.3%	9.3%
4つの会どれかに参加している人の割合	男性	35.8%	34.4%	44.2%	48.9%
	女性	49.8%	46.4%	56.3%	57.7%
助け合っている人がいる人の割合	男性	13.5%	11.7%	12.2%	13.4%
	女性	19.8%	19.1%	19.7%	19.8%
交流する友人がいる人の割合	男性	86.8%	85.0%	88.9%	91.6%
	女性	94.1%	93.2%	95.0%	95.3%
一般的信頼	男性	65.3%	64.3%	72.9%	78.7%
	女性	62.9%	61.5%	70.5%	75.4%
独居高齢者の割合	男性	11.0%	10.3%	9.3%	7.8%
	女性	17.3%	24.5%	22.3%	11.2%

表 3 : 各健康指標の割合の差

	男性	女性	差のとり方
今の生活に満足している人の割合	15.8%	13.3%	高所得-低所得
自分が幸せだと思っている人の割合	11.5%	8.3%	高所得-低所得
うつの人	8.6%	7.0%	低所得-高所得
1年に1度でも転んだことがある人の割合	5.5%	4.0%	低所得-高所得
歯がない	4.9%	2.8%	低所得-高所得
主観的健康観が悪い人の割合	8.6%	7.1%	低所得-高所得
やせの人	1.2%	0.7%	低所得-高所得
もの忘れの自覚のある人の割合	5.2%	2.3%	低所得-高所得
健診未受診	14.0%	8.8%	低所得-高所得
現在、喫煙している人の割合	4.2%	2.0%	低所得-高所得
閉じこもり	3.1%	1.6%	低所得-高所得
1日の平均歩行時間30分未満の人の割合	8.6%	5.5%	低所得-高所得
ボランティアグループの参加	3.3%	2.5%	高所得-低所得
趣味関係のグループに参加している人の割合	9.7%	11.1%	高所得-低所得
スポーツへの会の参加	11.7%	8.5%	高所得-低所得
老人クラブへの参加	0.2%	-1.4%	高所得-低所得
4つの会どれかに参加	14.5%	11.3%	高所得-低所得
助け合っている人がいる人の割合	1.7%	0.8%	高所得-低所得
交流する友人がいる人の割合	6.5%	2.1%	高所得-低所得
一般的信頼	14.4%	13.9%	高所得-低所得

表 4 : 各健康指標の割合の比

	男性	女性	比のとり方
今の生活に満足している人の割合	1.22	1.17	高所得/低所得
自分が幸せだと思っている人の割合	1.14	1.09	高所得/低所得
うつの人	3.94	3.22	低所得/高所得
1年に1度でも転んだことがある人の割合	1.29	1.16	低所得/高所得
歯がない	1.56	1.34	低所得/高所得
主観的健康観が悪い人の割合	1.57	1.52	低所得/高所得
やせの人	1.25	1.08	低所得/高所得
もの忘れの自覚のある人の割合	1.39	1.15	低所得/高所得
健診未受診	1.41	1.25	低所得/高所得
現在、喫煙している人の割合	1.26	1.86	低所得/高所得
閉じこもり	2.29	1.48	低所得/高所得
1日の平均歩行時間30分未満の人の割合	1.41	1.24	低所得/高所得
ボランティア	1.32	1.21	高所得/低所得
趣味関係のグループに参加している人の割合	1.43	1.34	高所得/低所得
スポーツの会	1.70	1.36	高所得/低所得
老人クラブ	1.03	0.87	高所得/低所得
4つの会どれかに参加	1.42	1.24	高所得/低所得
助け合っている人がいる人の割合	1.15	1.04	高所得/低所得
交流する友人がいる人の割合	1.08	1.02	高所得/低所得
一般的信頼	1.22	1.23	高所得/低所得

厚生労働科学研究委託費（長寿科学研究開発事業）

委託業務成果報告（業務項目）

業務項目名：

- ② 地域診断と見える化ツールを活用した介護予防施策マネジメント・パッケージの開発
e. 介入効果の評価

年金種別と手段的日常生活動作に関する研究

研究協力者	佐々木 一郎	同志社大学	准教授
研究協力者	近藤克則	千葉大学	教授
業務主任者	近藤 尚己	東京大学	准教授
研究協力者	相田 潤	東北大学	准教授
担当責任者	斎藤雅茂	日本福祉大学	准教授

研究要旨

受給している年金種類は、学歴・職業歴、就労時および高齢期の収入などの社会経済的要因を反映する総合指標である。そこで、高齢者が受給している年金種類の違いと高齢者の IADL との関連を分析した。年金種別は、収入・学歴・職業歴を考慮しても、日本の高齢者における IADL の決定要因であることが示唆された。

A. 研究目的

<背景>

高齢者の手段的日常生活動作(Instrumental Activities of Daily Living, IADL)は、健康寿命や QOL の予測力があることが報告されており、それを高めることは重要な健康政策課題の 1 つである。一方、社会経済的要因による健康格差の縮小も国内外の政策課題となっている。しかし、これまで、IADL の健康格差についての研究は少ない。

そこで、社会経済的要因、なかでも年金種別と IADL 健康格差との関係を分析することにした。

B. 研究方法

要介護状態でない 65 歳以上の高齢者

169201 人を対象とし、JAGES(Japan Gerontological Evaluation Study)2010 調査データを用い、112123 人から回答を得た(回答率 66.3%)。バス・電車での外出、日用品の買い物、食事準備、請求書の支払い、預貯金の出し入れの 5 項目からなる都老研式活動能力指標を用い、各項目が自立の場合に 1 点を与えて IADL 点数(0~5)を算出した。0~3 点を IADL 低位者とした。受給している年金種類を、国民年金(平均月額約 5 万 4 千円)、厚生年金・共済年金(約 15 万 7 千円~17 万 1 千円)、年金基金企業年金(>17 万 1 千円)、無年金の中から選んでもらった。ロジットモデルを用い IADL 低位者であるオッズ比を、受給している公的年金の種類別に、年齢、性別、婚姻状況、世帯年収、教育年数、就業状況を

調整して分析した。

(倫理面の配慮)

本研究は東京大学医学部倫理審査委員会の承認を得た(番号10555)。

C. 研究結果

IADL 低位者であるオッズ比は、平均の年金受給月額が最も高い年金基金・企業年金の受給者を reference とした場合、無年金で 1.844(95%CI=1.426-2.386)、低年金の国民年金受給の高齢者は 1.753(95%CI=1.564-1.964)、厚生年金・共済年金受給の高齢者は 1.195(95%CI=1.076-1.327)であることが示された。

D. 考察

年金月額が低いタイプの年金を受給する高齢者ほど、IADL 低位者である割合が高かった。

収入・学歴・職業に関する社会経済的要因を調整後に、IAD低位者になる確率に対して顕著に影響していた。

E. 結論

年金種別は、収入・学歴・職業歴を考慮しても、日本の高齢者における IADL の決定要因であることが示唆された。年金制度は、高所得者から低所得者への経済的資源再配分等を通じて健康格差の縮小の有力な手立てとなりうる。縦断研究など、さらに研究が必要である。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

書籍：

なし

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

<引用文献>

Enid Schatz, Xavier Gomez-Olive, Margaret Ralston, Jane Menken, and Stephen Tollman, 2012, "The impact of pensions on health and wellbeing in rural South Africa: Does gender matter", *Social Science and Medicine*, Vol.75, pp.1864-1873.

Ichiro Kawachi and Bruce P. Kennedy, 1999, "Income inequality and health: Pathways and mechanisms", *Health Services Research*, Vol.34, No.1, pp.215-227.

Peter Lloyd-Sherlock, Armando Barrientos, Valerie Moller, and Joao Saboia, 2012, "Pensions, poverty and wellbeing in later life: Comparative research from South Africa and Brazil", *Journal of Aging Studies*, Vol.26, pp.243-252.

Stephen E. Snyder and William N. Evans, 2006, "The effect of income on mortality: Evidence from the social security notch", *The Review of Economics and Statistics*, Vol.88, No.3, pp.482-495.

表 1 年金制度と社会経済的指標

	世帯年収 300万円以上	教育年数 10年以上	現役時の職種(専 門技術職+管理 職)
無年金者	28.8%	47.4%	17.0%
国民年金受給 者	41.5%	45.3%	9.7%
厚生年金・共 済年金受給者	50.0%	57.7%	24.3%
年金基金・企 業年金受給者	65.2%	68.4%	32.8%

表 2 年金制度と IADL 低位

	(1)バス・電 車での外出 (できない)	(2)日用品の 買い物 (できない)	(3)食事準備 (できない)	(4)請求書の 支払い (できない)	(5)預貯金の 出し入れ (できない)
無年金者	12.0%	4.9%	9.8%	7.8%	13.2%
国民年金受給 者	13.7%	5.5%	9.9%	5.2%	10.5%
厚生年金・共 済年金受給者	9.0%	3.4%	11.6%	2.8%	7.0%
年金基金・企 業年金受給者	5.2%	1.8%	12.8%	1.9%	5.3%

図1 年金制度と IADL 低位

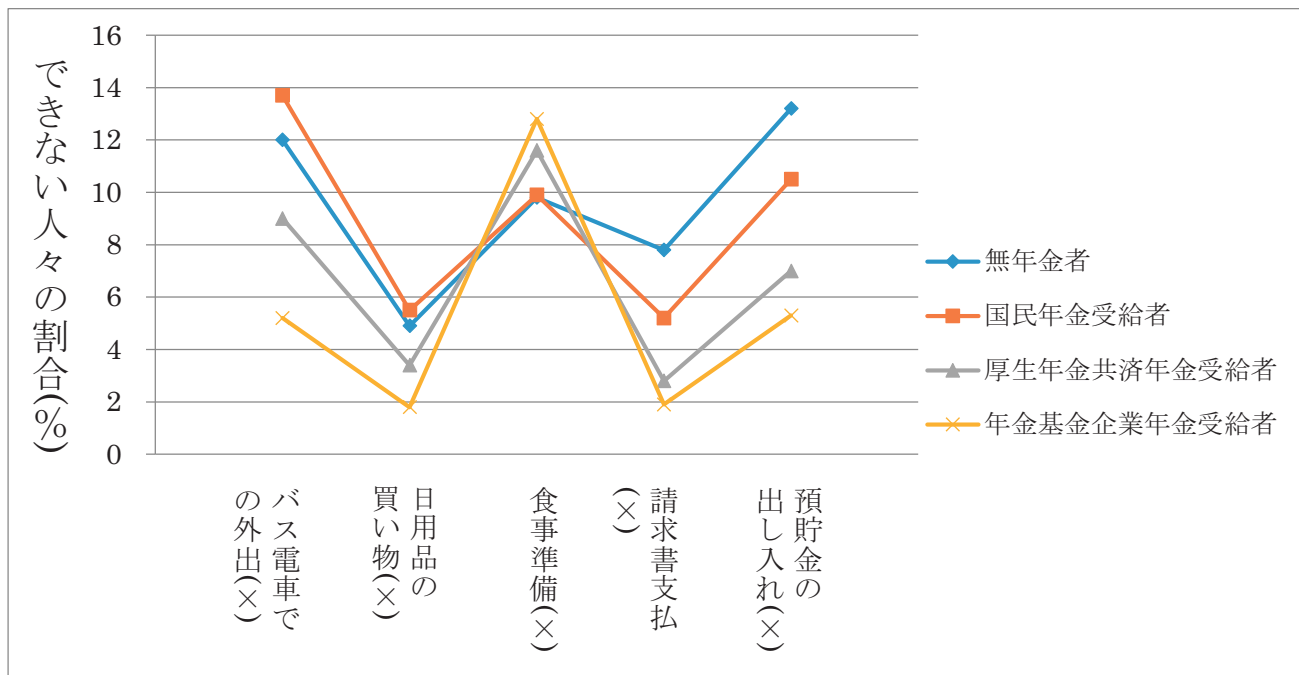


表3 IADL 低位者に関するロジット推定結果

		ケース 1 (全サンプル全項目)		ケース 2 (年金種別除外)		ケース 3 (世帯年収・教育年数・ 就業状況除外)		ケース 4 (男性のみサンプル)	
		オッズ 比	95%信頼 区間	オッズ 比	95%信頼 区間	オッズ 比	95%信頼 区間	オッズ 比	95%信頼 区間
性別(男)	男(基準:女 性)	2.194***	2.047-2.353	2.003***	1.871-2.143	1.946***	1.821-2.080		
年齢	65～69 歳	0.050***	0.042-0.059	0.047***	0.040-0.056	0.037***	0.032-0.044	0.126***	0.098-0.160
	70～79 歳	0.072***	0.062-0.084	0.070***	0.060-0.082	0.060***	0.052-0.070	0.149***	0.118-0.189
	80～89 歳	0.187***	0.161-0.218	0.184***	0.158-0.215	0.175***	0.151-0.203	0.226***	0.178-0.288
	(基準:90 歳 以上)								
婚姻状況	既婚(基準:既 婚でない)	0.871***	0.811-0.936	0.897***	0.835-0.964	0.798***	0.743-0.856	1.626***	1.436-1.841
世帯年収	(基準:0～100 万円未満)								
	100～300 万 円未満	0.858***	0.780-0.944	0.761***	0.693-0.835			0.810***	0.702-0.936
	300～500 万 円未満	0.762***	0.684-0.849	0.660***	0.594-0.733			0.648***	0.553-0.760
	500 万円以上	1.017	0.914-1.131	0.890***	0.802-0.987			0.780	0.665-0.915
教育年数	(基準:9 年間 以下)								
	10～12 年間	0.488***	0.455-0.524	0.470***	0.438-0.505			0.516***	0.471-0.565
	13 年間以上	0.379***	0.344-0.418	0.360***	0.327-0.397			0.384***	0.342-0.431
就業状況	就労中	0.511***	0.460-0.567	0.498***	0.449-0.553			0.535***	0.457-0.625
	退職	0.641***	0.590-0.696	0.568***	0.524-0.615			0.639***	0.555-0.736
	(基準:ずっと 無職)								
受給中の年金 種別	無年金者	1.844***	1.426-2.386			2.290***	1.780-2.947	1.486***	1.052-2.098
	国民年金受給 者	1.753***	1.564-1.964			2.258***	2.025-2.518	1.958***	1.715-2.236
	厚生年金・共済 年金受給者	1.195***	1.076-1.327			1.264***	1.139-1.402	1.236***	1.102-1.386
	(基準:年金基 金・企業年金受 給者)								
定数		1.239**		2.180***		0.604***		0.912	

厚生労働科学研究委託費（長寿科学研究開発事業）
委託業務成果報告（業務項目）

業務項目名：

- ③ マーケティング手法等を活用した地域づくり型介入手法の開発および事例収集
 - a. 多部門連携会議における合意形成手法の開発

「健康の社会的決定要因」の橋渡しにより部門間連携を促進するツールの開発

担当責任者 藤野善久 産業医科大学公衆衛生学教室 准教授

研究協力者 河村洋子 熊本大学政策創造研究教育センター 准教授

研究要旨

介護予防・日常生活支援総合事業（新しい総合事業）の導入により、今後、介護予防や生活援助を円滑に進めるためには、これまで以上に、健康と関係の薄い主体との連携が必要となり、行政内においても他部署との連携がより必要となると考えられる。

本研究では、「健康の社会的決定要因」に着目し、施策目標に関連する社会的な要因として、「教育」「所得」「地域社会」「建造環境」「職場や労働」を設定し、その要因ごとに健康と社会的要因の関連を具体的に有識者が記述することで、①他部署のどの施策や事業が健康に関連するか（総合計画の中から抽出）、また、②関連する施策や事業が無い場合は何が必要か、が分かるようなツールを、HIA（Health Impact Assessment）を参考に開発した。

熊本県のA町においてツールを試行したところ、当初、総合計画の中において、健康の社会的決定要因と関係のある他部署の施策は少ないと考えられたが、結果的にA町では、選択した2つの施策目標については健康の社会的決定要因の項目の半分程度については、関連施策があることが計画書上は確認できた。今後は、市町村の担当者の意見も踏まえ、ツールの改善を行っていく予定である。

A. 目的と背景

第6期介護保険事業計画の策定では、介護予防・日常生活支援総合事業（新しい総合事業）への2017年4月までの移行プロセスが、各保険者において一つの重要な論点となったと考えられる。厚生労働省によれば、「市町村は、できる限り早期から新しい総合事業に取り組む。一方で、受け皿の整備等のため、一定の時間をかけて、総合事業を開始することも選択肢。」とされている（厚生労働

省「介護予防・日常生活支援総合事業ガイドライン案（概要）」¹⁾）。

これまで介護保険によるサービスであった、要支援者向けの生活援助サービス等は、その新しい総合事業という形で市町村の裁量による委託事業等という形になり、これまでの介護保険事業所だけでなく、NPOや自治会・町内会など多様な主体が実施可能になり、公助から共助という形で、保険者内の多様な社会的な資源との有機的な連携が

期待されている。

また、厚生労働省が第6期介護保険事業計画に臨み介護予防戦略として示す内容では、これまでのハイリスク者をスクリーニングにより特定するアプローチから、社会参加の促進や役割の付与といったポピュレーション全体を対象にしたアプローチの重要性が指摘されている（厚生労働省「これからの介護予防」ⁱⁱ⁾）。

例えば、自治会・町内会に独居高齢者の見回りの役割が期待されることや、趣味の活動を主目的としたNPOにも高齢者の参加者がいれば健康教育の役割が期待されること、また、コミュニティバスの運営において介護予防の視点期待されること、などが、その第6期介護保険計画の方向性として見られる。

このように、今後は、これまで以上に、健康とは直接関係の無い主体との連携が必要となるため、行政内においても、介護保険の担当部署だけでなく、健康とは直接関係の無い部署との連携がより必要となっている。

しかし、これまでも部門間連携の重要性が謳われることはあっても、それを具体的に推進する手法については十分に明確化されてきたとは言い難い。そこで、本研究では、以下を目的に部門間連携ツールの開発を行った。

- ①健康の社会的決定要因の知見を、現実政策に翻訳すること
- ②計画文書に「部署間連携」の具体的案を導出すること
- ③計画作成時に、記述の過不足を行政担当者が確認できるようにすること
- ④関連部署による「参加型」を促す効果が発現すること

健康の社会的決定要因と健康との関連についての研究は蓄積がある。例えば、所得や教育、婚姻状態、社会参加などが高齢者の健康に影響していることを示す研究などは代表的なものであるⁱⁱⁱ⁾。このような健康の社会的決定要因の視点を加えることで、健康と直接関係の無い他部署の活動が、健康に影響していることを見える化し、他部署の協力を得られやすくと考えられる。

また、それにより計画文書に「部署間連携」の具体的案を記述することができれば、他部署の職員も本業務として介護予防に貢献する活動を実施することが出来、コミットメントが容易になると考えられる。

さらに、計画文書に「部署間連携」の具体的な案を記述するところまで到達できない場合においても、健康の社会的決定要因のフレームワークや項目があることで、行政担当者が計画作成時に、記述の過不足を確認することができるようになると考えられる。

本年度は1年目であることから、フォームのひな形作成と作業工程確認を行い、2015年度は、複数市町村に拡大してツールの精度を上げ、2016年度には複数市町村を対象に、モデル事業を実施し、例えば、どの程度「部署間連携」が記述されているかの評価、また、ドラフト作成時にツール使用しどのような効果が得られるか、等を把握する計画である。

B. 方法

まず、考え方として、部門間連携ツールがHIA (Health Impact Assessment) の、スクリーニングとスコーピングのようなプロセスとして機能することを期待し、その考え方

を踏まえた当初案を作成した（図1）。

次に、以下のように具体的作業に入った。熊本県のA町の健康増進計画をモデルに、政策目標を抜き出し、関連施策を総合計画から洗い出す形でフォームの内容を記述した。今年度の目標は、フォームのひな形作成であることから、22項目中2項目を、行政担当者の意見も踏まえ、抽出した。健康増進計画を利用した理由としては、介護保険計画よりも社会的な側面と健康との関連がより多く触れられていると判断したためである。

施策の洗い出しにおいては、表1のような列を設定した。健康増進計画からの「政策目標」の部分には、計画書の記述と実態を加え、政策目標の詳細がイメージしやすいようにした。

「関連する健康の社会的決定要因とその理由・重要性」においては、健康の社会的決定要因の項目と、それをより政策目標に照らし合わせて具体的な記述にしたものを括弧内に入れられるようにした。括弧内に記述を加えるのは、健康の社会的決定要因についての知見を有する大学の研究者や外部の有識者を想定している。

健康の社会的決定要因を明確にすることで、その政策目標の健康指標等に、社会のどのようなものが影響するかを想起しやすくなり、また、重要な要素の漏れもが少なくなることが期待できる。健康の社会的決定要因の項目としては教育、所得、地域社会、建造環境、職場や労働を最終的に含めた（検討は「家族」や「ライフコース」においても行ったが最終的に除外した）。

総合計画では、「既存の施策」と「施策に対応する主要事業」を列に加え、施策の方向性と具体的な事業内容が分かるようにした。

この部分を総合計画から抜き出す作業は、担当部署あるいは計画策定の業務の委託先を想定した。

「さらに推奨される提案」は、健康の社会的決定要因に対応する事業が既に行われていれば不要になる。既に行われている場合でもより改善の余地があれば、提案を記述する。全く対応する事業が行われていない場合は、最初にすべきことを記述する。

この部分は、関係者の間で何度も加筆修正することになる部分である。この記述においては、まず、有識者が、健康の社会的決定要因の知識をベースに素案を作成する（STEP1）。次に、その内容について、有識者と担当部署が相談し、すでに実施している提案が無いか、有効か否か、実現可能か否か、等について検討し、最終的に担当部署で加筆修正を行う（STEP2）。最後に、担当部署はその内容を踏まえて他部署と相談し、今後の部門間連携のあり方を検討する（STEP3）。

最右の列である、「SDHチェック」は、担当部署の職員が実施することを想定したもので、外部の有識者や委託先等により、健康の社会的決定要因（SDH）の項目ごとに、十分な検討と提案が行われたかをチェックするものである。

（倫理面の配慮）

本研究は東京大学医学部倫理審査委員会の承認を得た（番号 10555）。

C. 結果

結果は表1のようになった。実際に、作業を実施したところ、健康の社会的決定要因の項目のうち、「ライフコース」は小中学

校での教育と対応することが多く、別の健康の社会的決定要因である「教育」と内容が重複することがあったため、既存施策の洗い出しの際にどの項目に施策を分類するかという点で混乱を招くと判断し、項目として除いた。

また、健康の社会的決定要因のうち「家族」についても項目として含むべきか検討したが、家族に関して、具体的な課題が見えたとしても政策として介入するのは容易でないことからこの項目についても除いた。

また、優先度と実現性については、そこまで詳細な検討が今回は難しかったため割愛した。

D. 考察

当初、総合計画の中において、健康の社会的決定要因と関係のある他部署の施策は少ないと考えられたが、結果的にA町では、選択した2つの施策目標については、健康の社会的決定要因の項目（「教育」「所得」「地域社会」「建造環境」「職場や労働」）の半分程度については、関連する施策があることが計画書上は確認することができた。

提案の際、その提案が既存の事業の延長に位置づけられる場合は、他部署からも賛同が得られやすいが、そうでない場合（フォーム上で既存の施策や主要事業が空欄で、提案が新規の場合）などは、その健康の社会的決定要因が政策目標の健康指標等の改善に関連することを示す、論文や報告書等のできる限り科学的な根拠を外部有識者等により添付することが必要と思われた。

今後の課題としては、以下が挙げられる。今回は、ある特定の市町村の健康増進計画と総合計画から、外部者として作業を行っ

たところまでで、市町村の担当者からの意見は十分に反映されていない。このことから、次年度以降は、今年度に行ったフォームの設計やそれに基づく作業結果について市町村の担当者と意見交換し、フィードバックをもらうことで、より現場で使いやすい部門間連携ツールを作成していく予定である。

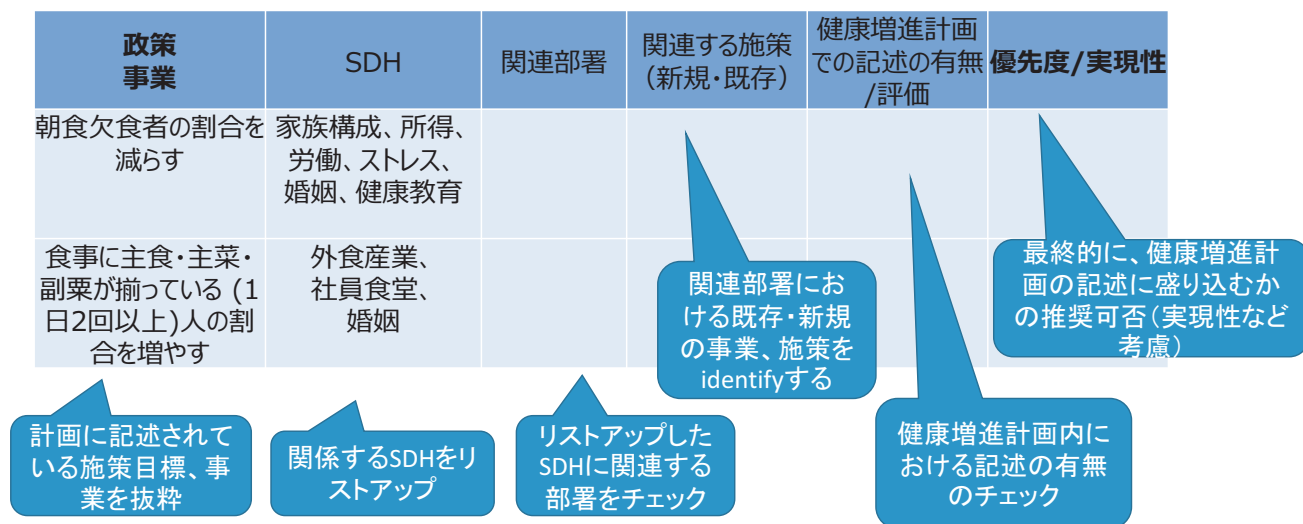


図1 部門間連携ツールの当初イメージ

表 1 部門間連携チェックシート

健康増進計画		総合計画		さらに推奨される提案	SDH チェック*			
政策目標	計画書の 記述	実態	関連する健康の社会的決定要因とその理由・重要性 (括弧内)			関連 部署	既存の施策	左の施策に対応する主要事業
記入主体⇒		外部の有識者		担当部署 (委託先)				
3-1 年1回の健診を受け、からだどこを のチェックを して生活習 慣の見直し をしている	『いきいきし た生活を実 現するため にあなたが 健康でいる ことに気付こ う！！』	H24年度 特定検診 42% がん検診 受診率 50%以下	●教育（健診により、病 気の予防ができ、自分に メリットがあることを、対象 者が知らない可能性が ある。）	町民 保険 課	町民主体の健康づくりの推進（健康 づくり・地域医療・国保運営）：子供の ころからの適切な生活習慣の定着や健 康づくりの学習会などの取り組みを通し て自分自身の健康に興味をもつよう普 及啓発を行うことや、健診結果で出た 課題改善のための支援、生活習慣病 の重症化予防やがんの早期発見・治療 の支援などを実施している。	予防事業 ●元気に生きることが町民自ら意識して、各種 健診を生かして生活習慣を改善し各種疾病の 予防を行うことができる支援事業を推進しま す。 保健師・管理栄養士による健康教室 ●妊娠期、乳幼時期にかけての発達段階に応 じた健康教室を実施します。 ●小中学生と保護者を対象とした親子料理教 室を実施します。	STEP1：有識者が提案作成 STEP2：有識者と担当部署が相談 STEP3：担当部署と他部署で相談	○
		学校 教育 課		生きる力を育む学校教育の充実（学 校教育）：心身共に健康な体を作る学 校体育・部活活動の取り組みなど「豊 かな感性と健やかな体を育む教育の推 進」、朝食をとること、早寝早起きの生 活習慣の育成など「家庭教育、幼児教 育の推進」などを実施している。	御船町教育フォーラムの開催 ●御船町には、幼児教育から大学までの教育 施設があり、御船町にとって貴重な財産です。 この財産を子どもたちのために活かし、家庭・学 校（園）・地域・行政が一体となり、「学園の まち御船町」を実現するために、毎年度「御船 町教育フォーラム」を開催します。	⇒提案：健診に関する事業は 見当たらないため、学校教育課 へのコンテツ提供や教育方法の 提案などが考えられる。		

健康増進計画			総合計画			さらに推奨される提案	SDH チエック*	
政策目標	計画書の記述	実態	関連する健康の社会的決定要因とその理由・重要性(括弧内)	関連部署	既存の施策			左の施策に対応する主要事業
記入主体⇒			外部の有識者	担当部署(委託先)				
3-6 自分のライフスタイルに合ったスポーツを仲間と週3回30分以上楽しんでいる	ライフスタイル(日常生活)に週3回30分以上運動を取り入れよう ウォーキングでまち巡りをしよう	参加者が少ない 関心がない	<p>● 教育(知識不足であれば、運動が促す利点や体への影響についての正しい理解、知識が必要)</p>	社会教育課	<p>スポーツ・レクリエーション活動の振興(スポーツ・レクリエーション):住民が気軽にスポーツに親しめるようスポーツ教室など地域住民参加型のイベント開催を行っている。</p>	<p>スポーツ教室事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 町民のニーズに応じたスポーツ教室を開催します。 <p>地域スポーツイベント・教室事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ● スポーツ競技人口の増加や競技力向上を図るため、スポーツイベント・教室を開催します。 <p>指導者の発掘・育成事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 定期的に指導者講習会を開催します。 <p>ニュースポーツ開発事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ● スポーツ推進委員および総合型地域スポーツクラブによるニュースポーツ講習会を開催します。 <p>乳幼時期の運動支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 保育園および保護者と連携し、乳幼時期の子どもの運動能力向上を図ります。 <p>体育施設の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 利用者が安全および快適に利用できる施設の整備を行います。 <p>スポーツ大会事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 各種大会を開催し、施設の利用率向上を図ります。 	<p>⇒提案:所得階層別のスポーツ実施率等の確認や、低所得者層で実施率が低ければ、その層への働きかけの重点化などが考えられる。</p>	○

			<ul style="list-style-type: none"> 地域社会（運動を促す取り組みや住民が気軽に参加できるイベントが不足しているなど、週3回30分以上の運動をしていない人が多い地区の要因は無いか） 	社会教育課	<p>スポーツ・レクリエーション活動の振興（スポーツ・レクリエーション）：住民が気軽にスポーツに親しめるようスポーツ教室など地住民参加型のイベント開催を行っている。</p>	<p>地域町民スポーツ会議の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域住民により運営できる組織づくりを図ります。 	<p>⇒提案：地区別の実施状況の確認、町内会や自治会を通じた、運動を促すイベント開催の働きかけなどが考えられる。</p>	○
		<ul style="list-style-type: none"> 建造環境（公園や緑地へのアクセス、街灯、歩道の整備が不十分でないか、安全に歩行できる環境が整備されているか、公園や商店街と言った目的地が不足していると言った要因は無いか） 職場や労働（職場内におけるサークル活動などスポーツが推奨されているか） 	建設課	<p>公園・広場整備の推進（公園・広場）：安全・安心で快適な空間で地域住民が愛着を持ち有効利用できるよう公園や広場の整備、また維持管理を行っている（「公園・広場の整備」、「維持管理の充実」）。</p>	<p>施設の整備・管理事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 安全で安心して利用できる公共施設として整備・管理を推進します。 	<p>⇒提案：職場でのサークル活動の把握や、それに基づく支援策などの検討が考えられる。</p>	○0	

*「SDH チェック」は、担当部署の職員が実施するもので、外部の有識者や委託先等により、健康の社会的決定要因（SDH）の項目ごとに、十分な検討と提案が行われたかをチェックするものである。

i 「新しい介護予防・日常生活支援総合事業 ガイドライン」

厚生労働省ホームページアドレス (2015年3月3日)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000074126.html>

ii 「2014年度第1回都道府県介護予防担当者・アドバイザー合同会議」

厚生労働省ホームページアドレス (2015年3月3日)

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12301000-Roukenkyoku-Soumuka/0000044834.pdf>

iii 例えば、以下が挙げられる。

近藤克則編 (2007) 『検証「健康格差社会」—介護予防に向けた社会疫学の大規模調査』 医学書院.

業務項目名：

- ③ マーケティング手法等を活用した地域づくり型介入手法の開発および事例収集
 - b. マーケティングやヘルスコミュニケーション手法の活用

他課連携と協働関係構築を促すファシリテーション技法に関する研究：活用事例報告

担当責任者 河村 洋子 熊本大学 准教授

研究要旨 本稿では他課連携と協働関係構築を促すファシリテーション技法として Liberating Structuresを取り上げ、その活用事例を収集した。「ひとり、ふたり、4人そしてみんなで」「速攻！ネットワーキング」など、各種LSの有効性が示唆された。会議の目的や会式により使い分けすることで、より効果的に活用できることがわかった。活用事例を基に、日本老年学的評価研究(JAGES)などのデータを活用しながら、庁内外における保健・福祉課題解決にむけた連携や協働構築にLSをどのように活かすことができるのかについての課題を整理した。

A. 研究目的

<背景>

人口減少と高齢化による税収減少などにより財源が逼迫する中で、あらゆる政策分野において、効果的な事業推進における他課との連携の重要性は高まっている。さらにこのような少子高齢化から公助だけでは立ち行かない状況の打開策として共助が強調され、それは住民との協働の推進というかたちで重要視されている。

一般に、医療・保健・福祉は市町村民にとって根本的なものとして認識されており、「安心安全な」生活の一部として、その実現は基礎市町村の本質的な機能であることについて議論の余地はない。しかしながら、わが国では基礎市町村の規模や首長の方針による違いもあるが、Health in All Policiesのように、意識的に他分野の政策課題に取り込まれることは少ない状況であると言える。特に、実務者レベルで実質的な接点をもつことは稀であるある印象を受ける。例えば交通政策に

における路線バスの再編に関して、大きな市町村の場合、保健や福祉行政の担当者がその議論に入ることは一般的ではないかもしれない。さらに、マスタープラン策定のために集められた買い物不便者に関するデータなどは、保健・福祉分野にとっても課題を特定したり、解決策を導く可能性がある有用なものであるにもかかわらず、担当者がそのようなデータが存在することを知らないのはむしろ一般的だと言えるかもしれない。保健・福祉分野に限らず、このように、庁内で政策が事業化されていく段階で縦割りの度合いが高まり、多課連携の実現は難しくなる。

庁外に目を向けてみよう。私は一般住民に対して「健康なまちづくり」ということで地域と関わりを持つことが多い。その中で、一般の健康に関する理解は「健康は個人のこと」というものであり、「なぜ健康をまちづくりの枠組みで取り組まなければいけないのか」という疑問があるのを前提とするべきだということを経験から学んできた。一方、実際には、防災や文

化伝承を通じた多世代交流など地域の中でされている地域づくり・まちづくりの取り組みが、健康や福祉に関する政策課題と関連付けられたとき、地域の中で素晴らしい機動力となることも見てきた。

以上のような観点から、保健・福祉（実際にはすべての分野の）行政担当者は庁内外でのコミュニケーションを実質化することが重要である。実質化とは、場を共にする者（参加者）が理解を共有し、互いに学び、さらに目的を達成するアクションへとつなげていくことである。

このようなコミュニケーションについて、昨今ワークショップの形式も定着し、「ワールドカフェ」や「熟議」というような具体的なやり方・進め方も知られるようになり、広がってきている。一方、ワークショップの本来の意義が理解されずに活用が進み、実施そのものが目的になってしまう状況を目にすることも少なくない。さらに、保健行政分野でのワークショップの活用をみると、例えば地域住民対象に実施したワークショップの後の「データ」のまとめを保健師などの行政職員が担当し、その作業に多くの時間がかかるという状況をよく目にする。確かに、ワークショップのプロセスを地域診断の一部として捉え地域理解のためのデータ分析とすると価値は大きい。しかし、一方で住民が例えば健康なまちづくり・地域づくりの「客体」となり、データを提供するだけの存在になっているというジレンマとしても認識すべきではないか。したがって、一般的に表現される「ワークショップ」が本来得意とするところのコミュニケーションの質を高めるためのファシリテーションのツールとなりきれていないという状況としても指摘できる。

ワールドカフェやKJ法などは一連の過程が確立されており活用のメリットは大きいですが、初心者は全体を取り入れることに終始し、状況に応じて応用を効かせることは難しいという側面も指摘できる。こうなると活用そのものに及び腰になる可能性もある。したがって目的が細分化さ、小回りの効く方法のほうが初心者にとって特に有用であると思われる。本研究はこのような点から、Liberating Structures¹を連携と協働を促進す

るためのファシリテーション技法として取り上げる。

Liberating Structures（以下、LS）¹は直訳すると「開放化する構造」となる。端的に表現すると、LSは様々な構造的な制約から人々を解放し、コミュニケーションの質を高めるための方法を体系的に示す。シアトルに拠点を置くグループが米国を中心にコミュニティワークに取り組む実践家、教育者、研究者を対象に研修会などを開催している。これまでも院内感染²を始めとする社会課題解決を導くために実際に活用された事例も多々あり、大学などの教育現場でも活用が広がりを見せている。LSの意識する構造は、問いかけ方による役割・課題の設定、グループ構成と時間配分からなる会話の構成、役割を明確にする道具、そして場の物理的な設定、という大きく分けて4つの視点に整理される。これらに意識的な配慮をすることで、必ず全員が参加・貢献し、個人が内省を踏まえて意見や感情を共有するので、満足感とモチベーションを高め、その後につながるというような持続可能性も高めることができる。増えているということであるが、現在、それぞれが目的に応じて強みをもって活用できる33種の方法が紹介されており、例えば2時間の研修会で目的に応じてメニューから選んで全体を構成することができる。

B. 研究方法

本稿ではLiberating Structures（以下、LS）の基本的ないくつかの具体的な方法を、庁内および庁外で活用した事例を報告する。まず、庁内で職員対象に活用したものと、1-1) 日本老年学的評価研究（以下、JGEAS）調査の参加市町村である御船町で2年間にわたって開催されてきた地域包括ケア推進会議の振り返りの場に活用した事例、1-2) 熊本市北区の健康まちづくり事業に関わる職員を対象にした研修会での活用事例を取り上げる。庁外で一般住民を対象にした活用事例として、2) 御船町民を含む参加者を対象として開催されたヘルスプロモーションボランティア養成講座in御船の研修会をケースとして取り上げ、3つのケースからLSの強みとJAGESのような地域診断のためのデータを活用しながら、連携や協働促進する効果を引き出すためのLSの

活かし方について考察することとする。

(倫理面の配慮)

本稿で報告する内容は参加者が任意で参加する研修である。報告者と共同研究者の観察に基づくものであり、参加者からデータをとることはなく、参加者は本来の目的である研修活動に参加する以外に負荷となるような活動は一切含まれていない。なお、御船町に関しては課名などから参加者個人が特定される能性もあるが、内容は参加者に不利益なものは含まれない。以上のような観点から、倫理的な問題はないと言える。

C. 研究結果

1. 庁内連携の視点から

1-1) 御船町地域包括ケア推進会議の振り返り

(概要)

背景と目的: 御船町では2013年からJAGES調査に参加し、そのデータを活用しながら地域包括ケアを推進するための会議体を構成している。この「地域包括ケア推進会議」は介護予防担当の介護福祉課が中心となり、企画課、商工観光課、学校教育課、農業振興課、税務課など様々な課に対してメンバーを出すよう依頼して構成されている。これまで3ヶ月に一回程度会議を開催し、JAGESデータを活用して地域御船町内の地域を比較し、各地域の特徴と課題をディスカッションし、各課が抱える課題や取り組みを共有しあい互いに何ができるかを出し合う時間を設けてきた。2年目でメンバーの入れ替えもあったが、介護福祉計画の策定も今年度終了し、2年間の振り返りを7回目会議の場で設けることとした。

日時(場所): 2015年2月18日13:30~15:30 (御船町庁舎内会議室)

参加者: 地域包括ケア推進会議メンバーの内10名

(プログラム)

1. 速攻! ネットワーキング (LS)

- 立ち上がって動き回ることができる状態に椅子を引く
- 「地域包括ケア推進会議に参加して、良か

ったことを一つあげるならば何か」をこれまで接点が少なかったメンバーとペアになり、相手に話す

- 30秒ずつで1巡1分、3巡実施
- 3名から声を共有

2. 経験共有金魚鉢 (LS) (図-1)

- 水越地域に関わった、企画課、介護保険課、健康管理課、商業観光課の担当者が小さな円をつくり、他のメンバーはそれを囲むように、大きめの円で囲む
- 取り組みの経験を内側の円の4名は互いに会話しているように語り合う
- 会話はまだ続く様子であったが、20分程度経過した頃に、内側の円のメンバーに一度終わりを伝え、外側の円のメンバーに感想や質問を考えるように促す
- その後、質疑応答やコメントの時間(15分程度)

3. ひとり、ふたり、4人そしてみんなで (LS) (図-2)

- 円状の配置で椅子のみ
- 各人「水越のような地域を増やすにはどうしたらよいか。また地域包括ケア推進会議をどのように進めていけばよいか」を考えて手元の紙に記述するよう促す(3分間)
- 隣同士でペアを作り、それぞれに自分の書いた内容を基にアイデアを伝える(3分X2人=6分間)
- 2ペアと一人が加わり、5人グループになり、自分たちペアの考えを相手ペアに伝える(15分間)
- 同時に、グループ内の4人の話の中で、「共通すること」を探すよう促す
- 各グループから全体に共有しながら、板書でアイデアを共有する(6分間)

(結果)

速攻! ネットワーキングでは、地域包括ケア推進会議に参加した経験に関して、「自分の業務以外の話を聞

くのが新鮮だった」「自分の仕事の中で地域包括ケアはなんだろうと思っていたけど、福祉的な視点が仕事の中で絡んできているのに気づいた。今までしていたことが自分の中に入ってきただけのように感じられた」というように「地域包括ケア」の考えが参加者の中に浸透していった様子が確認できた。

また、「他の課の課題や取り組みなどを聞き、自分の担当している業務とくっつけることができるだろうということや、その他新しいアイデアが思いついた」あるいは、「自身の取り組みを発表する場を与えられて勉強しなければいけないことで改めて勉強したことが仕事へのプラスになった」というような会議参加のメリットが表現され、振り返りの場を前向きな方向に設定することができた。

経験共有金魚鉢では、水越地域の取り組みが始まった経緯から現在のように地域住民が主体性を発揮して様々な活動を展開するに至るまでの詳細が、冒頭から地域と向き合ってサポートしてきた企画課担当者から語られた。「区長さんたちが閉校した小学校に企業とかを誘致して活性化してほしいと陳情に来られたことがきっかけだった。しかし、地域の真意はわからないので、水越地域を知ることが大事だと思った。地域住民と水越のいいところさがしをし、「気になる木」と「宝の山」というワークショップをしたが、最初は良い意見が出てこなかった。年寄りばかり、イノシサルは出る、道が悪い。ホテルはどこでもいるというのばかり。いいところさがしが難しかった。しかし、だんだん外の人の声が入るようになって、自信をつけてこられた。ホテルの時は良い、野菜うまかあとか。いろいろとやりたいことが出てくるようになったがその中でも、農産物を使って加工品を作りたいけど加工場がないとなった。保育園やアパートの跡地があったが、地域の核となった学校の方が、みんなが集まりやすいということで、学校をなんとかしたいとなった。どうしても必要というところで加工場をつくった。」

さらに、観光振興課に入ってきた広域的な連携事業として御船町内のフットパスコースを水越地域につくることができたのは、水越地域の訪問者の滞在時間を

延ばすためにウォーキングコースのようなものを作りたいという声があることを企画課担当者が把握しており、商工観光課担当者となつなっていたために、チャンスが生かされたことも語られた。また、水越地域の頑張りが放送大学のヘルスプロモーションボランティア養成講座（後述）のフィールド研修の対象として依頼を受け、外からの刺激を受ける機会を継続的に得ていることなども、保健衛生課の担当者から語られた。

現在地域づくりの取り組みの中で、福祉的な視点が強化されてきている様子が垣間見れることなども語られた。「閉じこもりの人が減ったとかどうかまでわからないが、地域の方々は、試食会の時に日頃あまり出てこない人にも声をかけるということをしたと言われている。めったに来ない人も試食会も来られて、楽しかったという声もあった。」「フットパスをしたらよその人にあいさつすることでも気が晴れるし、介護予防になっているのではないかと思うと言われていた」など。

直接的に水越地域に関わりを持ったからこそされた経験や聴くことのできた住民の声などが共有され、経験していない参加者も形式的な会議の報告では聴くことのできない思いや詳細を知ることができたように感じられた。

ひとり、ふたり、4人、そしてみんなで、では経験共有金魚鉢での水越地域の活性化していくプロセスの共有をベースにした内容が語られた。「行政主導ではだめで、今回の水越のように自らの危機感に基づいて行動できるようにすると良いのではないか。」

また、今後の展開について、「地域が何に対して危機感を抱いているのか我々には聞こえてこない。地域によって課題や危機感は違う。地域包括が地域の状況を住民と共有し、地域の課題認識を把握するための機会につなげることができるかもしれない。」「啓発だけやっただけで課題を吸い上げるだけでなく取り組める仕組みをつくっていく必要がある。」「水越地域の取り組みを町内の他の地域も知る機会をつくるべきである。」「地域包括ケア推進会議のメンバーで特定の地域に入り、多角的な視点で地域を知るのは有用なのではないか」など、地域包括ケア推進会議の役割を拡充しながら、地

域との関わりを密にするためのアイデアが多々出された。



図-1：経験共有金魚鉢の様子



図-2：ひとり、ふたり、4人、そしてみんなでの様子

1-2) 熊本市北区健康まちづくり職員研修会

〈概要〉

背景と目的：2012年の政令市移行後に、熊本市は小学校校区での健康まちづくり政策事業を市民協働促進のスキームの一つとして位置付け実施してきた。保健行政として、若年層の生活習慣病予防のための地域基盤強化を意図しており、地域活動を盤石にすることで、子育て世代の特定健診やがん検診受診の働きかけを強化しようというものである。この政策事業は幸山前市長に引き続き2014年12月に引き継いだ大西現市長の下でも、継続的に取り組まれる予定である。

政令市移行後、各5区（東西南北と中央）はそれぞれ

の独自性を発揮した地域づくりを市民と共に進めている。この校区単位の健康まちづくりも、市町村合併の歴史や人口・産業構成などの違いから、紐帯や地域組織の力といった組織地域基盤が大きく違うことを反映して、各区の主管課である保健子ども課が公立公民館と併設されたまちづくり交流室（2、3の小中学校区を担当）とともに、それぞれに適したアプローチで事業をかたちづくり推進している。

この政策の基盤として2008年から熊本市は現在の西区と南区の校区をモデルとして展開した事業がある。このモデル事業を通して、各校区の取り組みの一連の流れの中で、各校区の住民が目指す姿を描き言葉として表現すること、そして校区自治協議会という地域コミュニティの自治母体の中での健康づくり部会といった組織設置などをプロセスの評価指標として設定している。現状では、このようなトップダウン的に一律に設定されたプロセス指標は当てはまらない地域も存在する。さらに、保健行政指標としての特定健診やがん検診受診率向上は、地域にしてみれば「行政が努力すべきこと」として抵抗を受けることもある。いかに地域の「地域づくり」の課題意識や関心を「健康」と結びつけることができるかが重要である。

保健分野と防災や地域コミュニティの活性化やマネジメント機能の向上といったまちづくり・地域づくり全般の分野の目的意識の乖離は、地域住民と行政の間のことではなく、庁内にも存在する。区役所内の多課が共に健康まちづくりという政策から区行政の中で事業化されたものを、どのように捉え展開していけばいいのかということの認識を共有することが必要である。さらに、その展開によって担当分野の成果としても位置付けることができるようにすることも連携構築には欠かせない点である。

2012年以降3年が経過しその間、担当者も変わり、全般的に進んでいる区とそうでない区もある。そのような中、熊本市北区では2013年の九州北部集中豪雨災害の被災対応なども背景に進捗は遅れているという認識の下、再度職員間で健康まちづくりの意義を再確認することを目的として、研修会を開催することとなった。

日時(場所) : 2015年1月29日15時~17時 (熊本市北区役所庁舎内会議室)

参加者 : 健康まちづくりプロジェクトメンバー (保健子ども課、地域づくり交流室、地域づくり推進課の一般職員と保健師、栄養士、歯科衛生士などの保健系専門職員) 約40名。区長、次長も参加。

〈プログラム〉

1. 速攻! ネットワーキング (LS)

- 立ち上がって動き回ることができる状態に椅子を引く
- 名前と担当校区を伝え、「健康まちづくりに関わって、あるいは関わろうとして感じていること」をこれまであまり話したことがない参加者とペアになり、相手に話す
- 30秒ずつで1巡1分、3巡実施。
- 最後に、3巡の中で印象的だった話は何かを3名に尋ねた

2. 健康まちづくりに関する講話

- 健康の社会的な側面とソーシャルキャピタルの重要性、地域づくりと健康を概念的にどのようにつなげることができるのかを紹介する内容

3. 経験共有金魚鉢 (LS) (写真-3)

- 大小の円を二重でつくる
- 特に取り組みが進んでいるA校区の担当者5名が内側の小さな円をつくり、それを取り囲むように他の職員が大きな円をつくり座る
- A校区の取り組みの経験を内側の円の5名は互いに会話しているように語り合う
- 会話が終了したと思われた15分程度経過した頃に内側の円のメンバーに一度終わりを伝え、外側の円のメンバーに感想や質問を投げかけた (20分間程度)

4. ブロックごとに分かれて: “Win-Win”のつくりかた (*)

- 2、3校区からなるブロックごとに分かれて、円状で椅子に座る

- (1巡目) 今自分の担当する業務の中で校区・地域に関する懸案事項とそのために行っていること (10分間程度)
- (2巡目) 他の人の話を聞いて、一緒にすることで、よりよいかたちにできないか (10分間程度)
- 必ず「トーキングスティック」を回し、話すが持つ。他の人は聴き役に徹することを伝える (10分間程度)
- 他のブロックに共有

5. 振り返り (*)

- 椅子のみの大きな円をつくる
- 研修全体の中で、心に刻んでおきたいことを一つ書き留めるよう参加者に促す
- 一人ずつ「トーキングスティック」を回しながら一言ずつ発言していく

*LSの要素として「トーキングスティック」=ホワイトボードマーカーを使用

〈結果〉

まず、速攻! ネットワーキングで場が打ち解ける様子が手に取るようにわかる。これまで話したことがない人と短い時間内で、良いことも悪いことも伝えることを促すことで、参加者同士のフラットな関係性を確認しあった様子であった。

経験共有金魚鉢では、仲間同士の会話を聴いている雰囲気、例えば一般的なミーティング内で設けられた報告の機会に聞くことができる内容とは異なったものである。例えば、「保健師の〇〇さんがしつこく声かけてくるから最初は避けよう思っていた。でもだんだんそうはそうもいなくなってきた (笑)。でもね、地域は「健康」のことは関心の範疇ではないから、ピンとこないのが現状。」「だから、地域の関心に合わせるように健康のことを入れ込んでいくように、地域の人たちと考えるようにしていったんです。」「〇〇さんの奥さんが校区のご出身でつないでもらった」など、取り組みの始まりの際の苦労や本音の語り合いがあった。そのほか、「地域づくり交流室と一緒に、力を合わせて取り組みができています。」「A校区は地域づくりの柱と

して「交流」「農業振興」「健康」をあげて取り組むことになって、来年度に向けて計画を進めている」というような苦勞話の先にある連携のための良い関係性や地域力の高まりなどについても、一緒に取り組んだ仲間に対する担当者の言葉で表現された時の力を感じることができるものであった。

最後の振り返りでは、「地域づくり交流室に足しげく通います」という保健師の言葉や、「地域と共に取り組むことで関係性ができてくる。最終的な形だけではないことを再認識した」というような言葉が聞かれた。



図-3：経験共有金魚鉢の様子



図-4：「トーキングスティック」使いながらブロックごとのディスカッション。人数が多くなると話さない人も出てくるので、発言の機会が巡るような工夫として。

2. 市民との協働の視点から

2) ヘルスプロモーションボランティア養成講座in御船の研修

〈概要〉

背景と目的：本研修は放送大学の事業として上田厚客員教授が企画実施したものであり、全6回で構成されるものである。目的は地域の中の健康づくりの担い手育成、健康の要素を地域づくりの中に取り込むような考え方の醸成であり、昨年度の天草市に引き続き、2年目の事業である。私は昨年度から一回分をヘルスコミュニケーションに関する内容で担当している。

今年度は地域活動におけるコミュニケーションの重要性から、行動を生むためのファシリテーションスキルの向上を目的として、LSを核とする研修内容で2時間の研修を実施した。

日時（場所）：2014年11月12日13:30～16:30（御船町保健センター内会議室）

参加者：放送大学経由受講生および御船町保健衛生課経由受講生を合わせて14名

〈プログラム〉

1. 地域活動のファシリテーションに関する講義（「地域活動のファシリテーション～ちょっとした工夫で楽しく、効果的に～」）
 - 地域活動における「コミュニケーション」の役割をの再考を促す内容で構成
2. 速攻！ネットワーキング（LS）
 - 立ち上がって動き回ることができる状態に椅子を引く
 - 名前と何をしているか、「このヘルスプロモーションボランティア養成研修で得たことをどのように活かしたいか」をこれまで話したことの無い参加者とペアになり、相手に話す
 - 30秒ずつで1巡1分、3巡実施。
 - 最後に、3巡の中で印象的だった話を数名に尋ねる
3. ひとり、ふたり、4人、そしてみんなで（LS）（図-5）
 - 円状の配置で椅子のみ
 - 各人「今自身が地域づくりで悩んでいること、そのためにしていることがあれば具体

的にどんなことか」を考えて手元の紙に記述するよう促す（3分間）

- （あまり）知らない人とペアを作り、一人2分で書いたことを相手に伝える（2分X2人=4分間）
- 2ペアの4人グループになり、「トーキングスティック」を回しながら、一人2分ずつ、自分のペアの相手から聞いたことを、相手ペアに伝える（2分X4人=8分間）
- グループ内の2人の話の中で、「共通すること」を探そう促す（3分間程度）
- 各グループから1分ずつで、全体に共有（8分間）

4. みんなのクラウドソーシング（LS）（図-6&7）

- 円状椅子のみで着座→動き回れる状態に椅子を引く
- 「地域の活動により多くの人に参加する」ための方法について、解決策を下記の3つの条件つきで、できるだけ具体的に考え、インデックスカードに記述するよう促す（5分間）
 - 地域住民の力のみで行政からの協力は得られても、主体はあくまでも地域とする
 - 年間10万円の予算
 - 今ある地域の資源を最大限に活かすこと
- 立って円をつくり、右隣の人にカードを渡し、左隣の人からカードを受け取り、そのカードを持って、ペアを組む。受け取ったカードが自分のものではないことを確認し、解決策を読んだら、裏に1～10点で点数をつける
- この「カード交換→評価」のプロセスを全部で10巡実施
- 最後に自分が持っているカードの点数を合計。高い方から5つについて、全員で話し合う

5. 振り返り

- 円状で椅子に座り、各参加者から研修の内容を振り返り感想を一言ずつ共有する

〈結果〉

報告した研修内容は、講座全6回の中の3回目にあたり、前回もグループワークを含む内容であった。しかし、参加者同士が現在どのようなことに取り組み、何に関心を持って参加しているのか互いに知りあうことはなかった様子で、速攻！ネットワーキングの効果が発揮され、場が和むのが感じられた。

ひとり、ふたり、4人そしてみんなで、では参加者の中で地域づくりの実践のレベルでは大きな幅があるが関心の高さは共通しており、実践の豊富な参加者から語られる悩みや思いから実践の初心者には学ぶ機会を得たようである。同様に、地域づくりの実践がない若い参加者からの「地域との関わりの持ち方自体が分からない」というような率直な意見から、経験が豊富な参加者は気づきを得ることができた様子もあり、参加者同士が学び合う場の存在を確認できた。自分自身で短い時間でまとめた考えをペアで共有し、4人組でも「トーキングスティック」を使って必ず語る役割が巡ってくるという参加が必須の状況となる。したがって、経験のレベルや年齢など声を発する機会を制約しうる材料を排除できているために、互いの学びの要素が増えたと言える。

参加者の地域づくりの関わり方に大きな幅があるが、みんなでクラウドソーシングは大変盛り上がった。アイデアの中には、実際的なものから仮想的なものも含まれたが、互いのアイデアを前向きに受け止め真剣に評価点数をつけていた参加者の様子が印象的であった。

振り返りの場で、「参加者同士の距離が近づいたように感じる」という声が聞かれ、学びを共にしているという感覚が醸成された様子であった。「地域に持ち帰って自分で試してみたい」というような声が複数の参加者から出て、方法そのものに対する関心も非常に高いものであった。



図-5：「ひとり、ふたり、4人そしてみんなで」の様子。「トーキングスティック」を回しながらグループ内でアイデアを共有。



図-6：「みんなでクラウドソーシング」の様子。互いに受け取ったカードを読みながら点数を決める。



図-7：点数の高いカードを見ながら、そのアイデアの何がよいかを話し合う。

D. 考察

今回報告した3つのケースとさらに詳細を報告していない活用の経験も踏まえて、1. LSの強みや活用のメリット、2. データ活用による連携・協働促進効果を高

めるLS活用のあり方、3. 今後の展開という3つの視点で考察してみたい。

1. LSの強みや活用のメリット

LSを提唱するMcCandlessらは特に公式の場でのコミュニケーション、すなわち「会議」や「打ち合わせ」の進め方には進行役のいるディスカッション、進行役のいない自由なディスカッション、報告者によるプレゼンテーション、そしてブレインストーミングという大きく4通りしかないことを指摘し、これを言語になぞらえる。そして、私たちはそれが当たり前と認識しているが、もし私たちが他の言語を知っていたらさらに多くの人とコミュニケーションできるように、他の進め方もあって良いのではないかと提案する。机で隔てられ参加者同士の距離感が遠いというような、会議や打ち合わせの物理的な場の設定が実はコミュニケーションの質を落としている可能性があり、「報告」をプレゼンテーションすることでその内容として含まれるべき重要な部分を欠落させることになっているかもしれないことに私たちは気づき、目を向けるべきであるとする。

LSはワークショップ全体の中で活用できる小道具であり、コミュニケーションの質を高める一連の小さな工夫である。そして、その工夫とは日常的なコミュニケーションにも活用することができるものである。つまり会議や打ち合わせだけではなく日々の私的なコミュニケーションにおいても活きるものである。

また、LSは「構造」をコントロールすることで質の向上を図るため、ファシリテーターの力量に頼る部分を軽減できるという利点がある。また、構造を中心に注意すべき点が明確に示されているところは、コミュニケーションのファシリテーション初心者にとっては非常に有用である。「構造」に十分に配慮し、それを現場で望ましい状態に確保できれば、参加者自らが学び合うことができる場をつくることことができる。このことは、私がこれまで本稿で報告した事例以外の数多くの現場でLSを活用してきた経験から実感していることである。

最後に、LSが参加者同士の学びの場をつくること

できるという点は重要である。LSでは話すことが苦手であったり、通常の会議や打ち合わせでは発言しないであろう人にも必ず声を発する機会を提供する。このような聞き逃してしまうかもしれない声の中に、気づきや学びの機会がある。また、皆が公平、対等の立場で参加することができる状態は率直なコミュニケーションを促すが、その際「感情」も表現されやすくなる。このようなコミュニケーションが存在する時に、グループの関係性もよりよいものになるであろう。

2. データ活用の効果を高めるLS活用のあり方

次に、本研究が分担として果たすべき役割である、データを活用しながら連携・協働促進する効果を高めるために、LSをどのように活用すべきか、という考察である。

この点に関して、LSの強みや活用メリットのひとつに、自然的な参加者同士の学びの場の創出をあげた。この点について、例えば住民は地域の現状を示すデータを提示され、専門家の視点からの解釈を受け取るだけではなく、どのようにそれを解釈したり、地域自らが感じている危機感と結びつくのかを考え学び合うプロセスを、行政職員や研究者を含む専門家と共に経験することで「データ」を「自らのこと」に落とし込むことができるのではないか。このことは庁内の専門分野と関心の異なる課同士の場合にも当てはまるであろう。このような共に学ぶというプロセスはお互いの考えの違いや共通点を知り、多くの場合はその距離感が実際にはとても小さいことへの気づきにつながると思われる。さらにLSの特長でもあるフラットな立場での参加が確保できる時、グループの関係性が構築されてより良いものになり、行動などの次のステップにつながったり、持続可能性のあるグループ・チームビルディングが実現できる。

具体的にどのような活用のかたちがあるか、御船町を対象に一例をあげてみたい。水越地域のような地域を見つけるために、他地域ごとに住民に対してJAGESデータを御船町全体と比較しながら良い点と悪い点を示し、「自分の地域のデータの中で特に気になったところ」をひとり、ふたり、4人、みんなで、を通して語

り合う。ペア、4人組、全体で考えを共有する中で、共通している点はないかということ意識するように働きかけながら進めることで、一通り終了した時に参加者の課題や関心の概ねの総意が見えてくるであろう。さらに、その課題に対して解決策をみんなでクラウドソーシングを通して、アイデアを出し合ってみることで、具体的なアクションプランのたたき案をつくることもできるかもしれない。

3. 今後の展開

これまで連携や協働を促すコミュニケーションの道具としてLSが有用であることを述べてきた。さらに、しかし、いずれも実践の場を通しての活用事例によるもので、効果を示す客観性の高いデータを示すことができていない。したがって、今後の展開において、LS活用の有無で参加者の連携や協働、課題に関する認識、さらには行動に関して質・量的なデータを取り、違いを検証することで論拠を積み上げることも重要と思われる。

これまで海外では実践家のネットワークもできるほどにLSの活用は成熟していると言えるが、日本のコンテキストに合うように応用させていく必要がある。活用の現場とアクションなどのその後を含む事例そのものがグループのダイナミクスとしてのデータとしても有用である。したがって、活用を促すメディアが必要であると考えられる。この点では、本研究の一環で、ブックレット「小さな工夫でコミュニケーションの質を高めよう-より良い「連携作り」に役立つ4つの方法-」を特に保健行政担当者向けに制作した(別添資料)。これはタイトルの示すように基本的であり活用可能性が高いと思われる4つのLSを活用の事例と共に紹介するものである。来年度はこのブックレットを他のJAGES研究拠点でも活用していただき、その活用の様子を検証していきたい。そして、データを活用しながら連携や協働創出の効果を高めるためのLSのより具体的な活用策の提案につなげていきたい。

E. 結論

本稿では他課連携と協働関係構築を促すファシリテーション技法としてLiberating Structuresを取り上げ、その活用事例を報告した。客観性が高いデータを示すことはできていないが、データを活用しながら連携や協働を促進するというコンテキストの中で、LSの活用可能性は高いと言える。今後は実践を促進しながら、並行して実践の現場で使えて効果も高いツールとして確立すべく事例とデータを蓄積していく予定である。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

書籍：

なし

2. 学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

<引用文献>

1 Lipmanowicz, H., & McCandless, K. (2014). “The Power of Liberating Structures,” Liberating Structures Institute: Seattle, USA.

2 Buscell, P., Lindberg, C., & Singhal, A. (2014). “Inspiring Change and Saving Lives,” Plexus Press: DC, USA

小さな工夫で コミュニケーションの質を 高めよう

——— より良い「連携」づくりに役立つ4つの方法 ———



このブックレットは
「データに基づき地域づくりによる介護予防対策を推進するための研究」
(厚生労働省長寿科学研究開発事業 研究代表者 近藤尚己)
の一環で制作したものです。

編集：研究分担者 熊本大学政策創造研究教育センター 河村洋子

このブックレットの内容

はじめに.....	3
ブックレットの概要.....	4
具体的な4つの方法！	
いつも最初に「速攻！ネットワーキング」.....	6
LSの基本「ひとり、ふたり、4人、そしてみんなで」.....	7
心がつながる「経験共有金魚鉢」.....	9
楽しい！「みんなでクラウドソーシング」.....	12
おわりに.....	15



座り方だけで場を共にする人同士が共有できることは大きく変わる。米国シアトルで開催された Liberating Structures 研修会の参加者の様子。1日の研修の終わりに、円をつくって振り返り。

はじめに

日本の社会は縦割りだと言われます。特に行政組織となると、その極みにあると言えるのではないのでしょうか。それは、「縦割りは効率的である」という考えのもとに、私たちが良かれと思い選び、築き上げてきたものであるとも言えます。しかし、実際には縦割りの組織構造が大きな障害となり、生じた問題を皆さんも少なくとも一度は経験されたことがあるのではないのでしょうか。

このように、私たちが身の回りで起こったり、社会の中で生じている問題の原因として組織や体制の「構造」を意識することは少なくありません。

この「構造」は様々なレベルで存在します。組織の構造は大きいレベルですが、実は私たちの身の回りにも「構造」はたくさん存在します。部屋の形状や人と向き合う体勢も「構造」の一種と言えるでしょう。このような小さなレベルでの「構造」は日々の私たちのコミュニケーション（様々な情報の伝達、交流活動全般）の過程の中に存在し、私たちに大きな影響を与えています。しかし、このような小さなレベルの「構造」を私たちは全くと言っていいほど意識していません。なぜか？その答えはいくつかあるかもしれませんが、重要なものの一つとして、「当たり前」として定着している方法しか知らないから、ということを指摘したいと思います。

私たちの社会の中で、会議のような公式の場のコミュニケーションの「当たり前」のかたちは一般的に4つに分類できます。

- 議長などの進行役のあるディスカッション
- 進行役のないフリーディスカッション
- 一つあるいは複数の演者によるプレゼンテーション
- ブレインストーミング（ブレスト）

普通、公式の場のコミュニケーションはこれらを組み合わせて進められるのではないのでしょうか。そして会場は「スクール形式」あるいは良くても「口の字」型で組まれた机と椅子がセットされ、出席者が着座しているという状態が一般的でしょう。

言語はコミュニケーションのためのいわば道具ですが、私が「当たり前」と思っているこれらの方法もコミュニケーションの道具と言えます。そして、私たちは「これしかないもの」と思い込んでいるとも考えられるのです。

ブックレットの概要

このブックレットは、コミュニケーションの過程の中に存在する小さなレベルの「構造」に配慮し、コミュニケーションの質とその成果やアウトカムをより良くするための工夫を紹介することを目的にしています。

ブックレットの利用者として、特に保健行政に携わる人たちを対象として意識していますが、事業推進のために庁内の他課や外部の人たちとの「連携」が必須であるという方には、広く活用していただける内容だと思います。

「連携」を始める時、利益認識の違う人同士が集まっているということが前提となりますが、そこで互いの立場を理解し、良好な関係性を築くことが鍵となります。そして、取り組みを進めていくことに対するモチベーションを上げることも重要な点です。

このブックレットが紹介する方法は「Liberating Structures」(以下、LS) から抜粋しています。「Liberating」とは「自由にする」「解放する」、「Structures」は「構造」と日本語訳することができます。従ってLSは「解放構造」とでもなるのかもしれませんが、私はその本質から「コミュニケーション改善創意工夫」と日本語訳しておきたいと思います。LSは以下の点で工夫します。

- 1) 個人と場の経験をつなげるような問いかけ
- 2) 「皆」が参加し、テンポよく効率的かつ効果的にコミュニケーションの目的を達成するような対話の構成(人数などのグループ構成と時間配分)
- 3) 役割を明確にして楽しみの要素をプラスする小道具
- 4) できるだけ参加者の関係性を「フラット」「オープン」にする空間の物理的な設定

そしてその結果、以下のような違いが生まれます。

- 1) 個人の意見や感情を共有 ➡ 個人の内省と考えの整理、他者との関係性の構築が進む
- 2) 必ず「皆」が参加し貢献 ➡ 個人の満足感が高くなり、成果もよりよいものになる
- 3) 楽しく、経験を通して貢献を感じ満足度の高い経験 ➡ 継続、前進しやすくなる
- 4) 目的に応じた多様な方法でメニューを構成 ➡ 「皆」で共有された目的を達成できる

詳しくは、<http://www.liberatingstructures.com> または “The Power of Liberating Structures(Lipmanowicz & McCandless, 2014, Liberating Structures Institute: Seattle, USA) を参照。

今回このブックレットで紹介するのは、本家のLSが提案する33のうち4つのア・ラ・カルトだけです。しかし、「連携」をスタートさせる場にはまさに「もってこい」の一押しものです。

次のページから、以下の具体的な4つの方法を紹介します。

- ①速攻！ネットワークング
- ②ひとり、ふたり、4人、そしてみんな
- ③経験共有金魚鉢
- ④みんなでクラウドソーシング

コンピュータなどの電子機器の取扱説明書では「スペック」つまり仕様が示されています。そのように各方法についてそのようなスペックを示し、工夫について触れたいと思います。スペックとして以下の項目を共通して示すことにします。

A 強み

E グループ構成

B タスクの設定

F 流れと時間配分

C 空間の状態

G コツ

D 参加の配分

そして、皆さんがイメージを持ちやすくするために、各方法では具体的な活用の事例を紹介したいと思います。

連携を促す具体的な方法①

いつも最初に「速攻！ネットワーキング」

A 強み

短時間で、例えば、共通した課題に対する解決策を見出すといった場集った目的を認識、共有し、参加に対する好奇心を高めることができる。

B タスクの設定

場集った目的に応じて問いかけをし、参加者は、自己紹介とともに自らの考えをペアの相手に伝える。

C 空間の状態

何もない空間で参加者が自由に移動し、ペアをみつけることができる状態にしておく。必要なものはなし。

D 参加の配分

皆が同じように貢献する。各個人の話す時間と聴く時間が同じになるように。

E グループ構成

ペアを3巡程度。

F 流れと時間配分

一人当たり、30秒から2分程度話すまたは聴く役割。ペアで1～4分。全く会ったこともない人が集う場合は長めの設定がオススメ。

G コツ

- 場のウォーミングアップとして活用する。
- セッション全体の目的とつながり、気持ちをそこに向けるような問いかけを。
- テンポの良さが大事なので、時間配分を守るようにベルを使うなどして、参加者に知らせる。
- 時間を長めにとることができるときには、聴き手は話し手の考えを引き出す質問をするように促す。



長崎大学での Liberating Structures のマスターの一人でもある Dr. Arvind Singhal（写真の中央）のセッションで、速攻ネットワーキングを活用したときの様子。

- 2巡で終わらせるのではなく、3巡しましょう。
- 必要に応じて、「守秘義務」（この場で聴いたことは外部には他言しないこと）を確認して、話しやすい場づくりを。

「速攻！ネットワーキング」活用の事例

健康まちづくりに取り組む熊本市の各行政区では、保健子ども課を中心にまちづくり交流室と協働で各校区での活動に取り組んでいます。2012年に開始した事業は3年目を迎えますが、各課で担当も入れ替わり、地域の多様性から進捗もまちまちという状況です。

そのような中、北区では「健康まちづくり」の本来の意義を改めて考えてみようという職員向けの研修会を開催しました。「速攻！ネットワーキング」ショートバージョンを活用。互いの顔を知っているけど、しっかりと話をしたことがない人も多いという状況で、ペアを3巡しました。名前と担当校区に加えて、「健康まちづくりに取り組んできて、あるいはこれから取り組もうとして、率直に感じていること」を一人30秒でペアの相手に伝えることをしてもらいました。3巡目には、終了のベルも無視されてしまうほど、場は“ホット”な状態に。打ち解けた様子が手に取るように感じられました。

連携を促す具体的な方法②

LSの基本「ひとり、ふたり、4人、そしてみんなで」

A 強み

シンプルで強力！「なぜこれまでこのような方法を試さなかったのか!？」と思うかも…。どんな大人数でも必ず全員が参加することを可能にする。潜在的なアイデアを顕在化し共有することで、全体の成果をより素晴らしいものにすることができる。

B タスクの設定

グループが集まっている目的になっている問題や課題に対して、応じるような問いかけをする。例えば、介護予防関連部署だけではなく、他分野の課の人たちに対して、「高齢者の引きこもりが介護費の高騰につながっている状況に対して、どんなことができますか？」



熊本大学での研究会の合い間で「ひとり、ふたり、4人、そしてみんなで」を活用した時の様子。

C 空間の状態

- 机や椅子はオプション。立ったままでもできる。ペアか4人グループになって心地よく話ができるスペースを確保する。
- メモ用紙があっても良い。

D 参加の配分

皆が参加し、同じ時間話し、同じ時間他者の意見を聴くように。

E グループ構成

まずは、ひとり、そしてふたり（ペア）、そして4人グループに。最後は、各4人グループが全体に共有。

F 流れと時間配分

1. **1分間** 個人で静かに問いかけに対する自分の考えをまとめる。必要に応じて書き留めるように促す。
2. **2分間** ペアになり、互いの考えを共有し、ペアとしてのアイデアを出す。
3. **4分間** 2つのペアが一緒になって4人グループに。各ペアが相手に対して自分たちのアイデアを共有し、さらに4人グループのアイデアにしていく。共通点や相違点を意識する。
4. **5分間** 各4人グループから「特に際立った」アイデアを全体に共有。

G コツ

- 自分の考え・アイデアを整理する時間を確実にとる。書き留めることを促しても良い。
- ひとりからふたり、ふたりから4人、そして全員にというラウンドの切り替わりの場面では、ベルなどを使って気持ちの切り替えができるように。
- 各ラウンド時間厳守。良いテンポをキープする。
- 大人数の場合、全体に共有するグループ数を限定するか、あるいは各グループにファシリテーターを配置し記録して、共有の時間は割愛してもOK。
- 各グループから共有してもらう「一押し」はそれまで出されていないものに限定することで、効率的かつ効果的に時間を使える。
- 全体の共有がディスカッションになってしまわないように注意。
- 言葉や絵などを使い、出されたアイデアを視覚化するとより効果がUP。
- 全体での発言は一人ずつを徹底する。
- もし深まりが足らなければ、再度ペアから繰り返したり、掘り下げるような問い

かけをし、もう一巡してみる。

「ひとり、ふたり、4人、そしてみんなで」の活用事例

市町村が主体となって地域包括ケアを実現するためには、地域住民との協働が必要です。しかし、その前提として、庁内での多分野連携なくして、地域住民との協働もうまくいかないでしょう。他課連携はまさに基盤であると言えます。

このような前提で、熊本県御船町では平成25年度から介護福祉課の主導で、企画から税務、土木、観光などあらゆる課に呼びかけし、地域包括ケア推進会議を開催して、定期的に「地域包括ケア」について理解を深める機会を設けています。

この会議の初期の段階で、「ひとり、ふたり、4人、そしてみんなで」を活用しました。この会議は、分野だけではなく、勤続年数や職階も異なる多様なメンバーで構成されています。ともすれば、若手職員は発言しにくい状況です。そのような中、「自分の担当する事業に取り組む中で感じる課題、そしてどのようにそれに取り組んでいるのか」という問いかけで取り組みました。会議そのものがあることが素晴らしい前提ですが、さらにその機会を最大限に活かすには、参加者個人の立場を超えて、参加を実質的にすることが大事です。難しいですが小さな工夫がそれを可能にします。

連携を促す具体的な方法③

心がつながる「経験共有金魚鉢」

A 強み

全体の一部の特別な経験について短時間で、他のメンバーに共有し、経験についての理解を広げることができる。その経験が新しい取り組みである場合、その活用を広めていきたいときにも有用。経験した人たちは小さな円をつくって、まるでドライブ中の車中の会話のように語り合い、まさに「本音」を外で囲む他のメンバーと共有することができる。



熊本市北区健康まちづくり職員向け研修会での「経験共有金魚鉢」の様子。

B タスクの設定

特定の経験をした全体の中の一部のグループが、その経験を公式／非公式、良いこと／悪いこと何でも率直に、外側の円のメンバーに対して「プレゼン」として話すのではなく、内側の円のメンバー同士で互いに語り合う。外側の円のメンバーは会話を静かに聴き様子を観察し、一通り聴き終わってから質問する。

C 空間の状態

- 椅子で二重の円をつくる。内側の小さな円には、3～7人ぐらいが膝をつけ合わせるように座る。全体の人数が多ければ、外側で2重以上の円をつくるのもOK。
- 人数が多い（30、40人以上）時には、内側の円にマイクを設置すると良い。

D 参加の配分

- 内側の円のメンバーは同等に発言の時間をつくる。
- 外側の円のメンバーには、内側の円のメンバーの会話・語り合いが一通り終了してから、質問する機会をつくる。

E グループ構成

- 内側の円には、3～7名が最適。
- 外側は大きな円でも良いが、人数が多い場合には3、4人の小さな円で着座しても良いかも…。
- 時間があれば、「ひとり、ふたり、4人、そしてみんな」を使い振り返りの時間を設定しても良い。

F 流れと時間配分

1. **2分間**流れを説明
2. **10～25分程度**自然に終わるまで内側の円のメンバーは会話を続ける。
3. **1～4分間**外側の円で聴いていたメンバーが質問

「経験共有金魚鉢」のここがすごい！

私はとても有用だと感じ、様々な場面で活用しています。必ずと言っていいほど、経験者の「経験」の共有がよりよくできます。経験に伴う感情もとても重要です。同じような立場の人たちが「辛かったこと」や「嬉しかったこと」などを語り合うのを聴くことで、「心が通じ」、多くの場合は、「新しいチャレンジ」というこれから経験しようとすることに対する未経験者の態度が柔らかくなるのを感じます。

別の場面では「フォーカス・グループ・インタビュー」（以下、FGI）の代わりに、この方法を使うこともあります。FGIでは自分の考えを表現するのに長けた人からは役立つ意見を引き出すことができますが、そうでない人の場合、一言も発言しないか、表面的な意見しか聴けずに終わってしまうことも少なくありません。ファシリテーターの力量も重要です。しかし、「経験共有金魚鉢」では同じ経験をした人が雑談をする場を設けるので、よりカジュアルな空間となり話しやすくなります。ちなみに、外側の円のメンバーの目は最初は気になるけれども、しばらくすると気にならなくなるというのが内側の円を経験した人たちのほとんどの場合の感想です。

を考える。

4. 10～25分程度外側の円のメンバーからの質問に、内側の円のメンバーが答えながらやりとり。
5. 10分間程度経験からの共有を受けて振り返り。

G コツ

- 内側の円のメンバーは、(職階などの) 身分を問わず責任をもって関わったことがあるというような直接的な経験をした人を。
- 良いこと、悪いこと、言いにくいことを全て、率直に経験について「語り合う」「会話する」ことを促す。
- 最初はドライブ中の車中の雑談のように、周囲を意識しないということを伝える。
- どう感じたか、など感情面も大事に。
- この瞬間、こうした、こう感じた、など具体的な語り(ストーリー)を促す。
- もし内側の円のメンバーの中で、特定の人しか話さない状況になれば、ホワイトボードのマーカーなどを「トーキングスティック」や「マイク」として回していくのも良い。

「経験共有金魚鉢」の活用事例

これまで様々な場面で使ってきましたが、ここでは熊本市南区の健康まちづくりの職員向け研修会で活用した事例をご紹介します。

「速攻！ネットワーキング」の熊本市北区での活用事例で説明したように、熊本市では、2012年以降、校区単位の健康まちづくり事業を展開してきました。南区でも今後さらに事業を進めていくために、主管課である保健子ども課には、一緒に取り組んでいく他課の職員の間には、事業に対する理解を深めたいという思いがありました。

事業の「進捗」に関して(事務的な事柄にとどまることが察せられます)一定の情報共有はされているけれども、それも近隣の校区(地域)をくくりとしたブロックごとにとどまる。他のブロックの取り組みに至っては、知っていることはさらに少ない。実はとても参考になるような「ジューシー」な細かいことまでは聞いたことがないという状況です。

ここで、取り組みが進んでいる校区の保健子ども課やまちづくりに関わる課のメンバーに内側の円に入り語っていただきました。こんなことを住民の方に言われた時に「嬉しかった」とか、こんな瞬間に他のメンバーのやる気を感じて「心を打たれた」という前向きな思いが共有されました。もちろん、ぼやきも。会話が自然と終わった後の外側の円のメンバーの振り返りでは、「なかなか進んでいかない、行ったり来たりを繰り返すような過程の先に、何かがあると感じた」というような、前向きな意見が多く含まれていました。ストーリーの力はすごいです。

楽しい！「みんなでクラウドソーシング」

A 強み

30分程度で、大人数のグループから具体的なアイデアを生み、分類して、皆のアイデアにしていくことができる。公正で楽しく、まじめだけどカジュアルなプロセスでアイデアを選ぶ。段階的に具体的なアクションまで組み立てるのにも有用。とにかく、楽しい！

B タスクの設定

参加者に、とにかく枠にとらわれず、具体的で、際立ったアイデアを考えるように促す。ただし、条件をつけて現実的にしたほうが、具体的なアイデアは出やすくなる。

C 空間の状態

- 椅子や机は必要なし。皆が自由に動ける空間を準備する。
- インデックスカードを1人1枚ずつ配布する。

D 参加の配分

皆が同時に参加し、同じようにプロセスに貢献する。

E グループ構成

- 1人で自分のアイデアを考え出し、インデックスカードに書き留める。
- 自由に動き回ってペアを組み、互いのカードを交換。（相手のカードに書かれた内容を読み、裏面に点数をつける）
- 相手のカードを持ったまま、別の相手を見つけて、ペアを組む。（手に持ったカードを互いに交換し、裏面に点数をつける）
- これを数巡（10回程度）繰り返す。

F 流れと時間配分

1. 3分間流れを説明する。

例) 「まず、~~~~~のアイデアを、枠にとらわれず、具体的に考えてみてください。これまでにないようなアイデアをお願いします。ただし、条件として、~~~~、~~~~、~~~~を考慮してください。それを書いたカードをもって、ペ

アを組みます。カードを交換し、ひっくり返して裏面に点数をつけてください。1～10点です。点数をつけ終わったら、相手のカードを持ったまま、別の人とペアを組み、カードを交換し、同じように点数をつけます。これを10回繰り返します。自分のカードやこれまで自分がすでに点数をつけたカードに出会ったら、他の人と交換しますので、教えてください。」

2. **5分間**個人個人で、アイデアを考え、書き留める。
3. **2分間**交換して点数をつける場所は、最初の回で実際にやり方を見せたり、確認しながら進めると良い。
4. **15分程度**カードを交換し、点数をつける。
最後の回が終了したら、自分の持っているカードの点数の合計を出してもらう。
5. **2分程度**持っているカードの点数を読み上げ、最高点数から並べていく。トップ10を（テーブルの上に並べる、壁に貼るなどして）共有する。
6. **5分程度**「トップ10のアイデアについて、どんなところが目を引いたところか」についてカードを囲んで、ディスカッション。
その後は、目的に応じて、グループとして一つのアイデアを選ぶ、トップ10のアイデアをより具体的に作る、などへとつなげていく。

G コツ

- もし点数がつけにくいようだったら、ポストイットで点数をカバーするなどの工夫も。
- 集計間違いもあるので、確認を。
- 最後に、グループ全体として1つのアイデアを選んで、それを深めていくのは、オススメ。



ヘルスプロモーター養成講座 in 御船のセッションで出されたアイデア（右上）。
裏面には他のメンバーからの点数（左）。

「みんなでクラウドソーシング」の活用事例

ここで紹介する事例は、放送大学主催による御船町での地域のヘルスプロモーター養成講座での事例です。講座のなかで私は、地域活動をファシリテーションするためのスキルとして、LSを体感し、学んでいただく内容で担当する2時間のセッションを構成しました。私はそのセッションの最後にこの「みんなでクラウドソーシング」を組み込みました。

御船町内外を含む様々な地域からの参加でしたが、受講生のほとんどが地域づくりに関心があるということでした。具体的な関心テーマは様々でしたので、「予算は年間10万円、行政を頼りにせず原則自分たちだけです、今ある自分たちの力を最大限に生かす、という条件で、想像力たくましく、地域をよくする活動を考えてみてください」と投げかけました。

場は大変盛り上がりました。既存の地域活動をベースにしたものから、新しいものまで様々なアイデアが出されました。想定している地域が違うため、次のステップに進むことはできませんでしたが、早速自分の地域で「みんなでクラウドソーシング」を使ってみたい、という意見が多くの方から出ました。この感想からも、楽しいプロセスであることはお分りいただけるのではないのでしょうか。

最後に読者の皆さんに紹介した4つのLSの方法を活用して頂きやすくするように表にまとめておきます。

紹介した方法	特長	どんな時にオススメ？
速攻！ ネットワーキング	場全体の目的に向けてモチベーションを高めることができる	初めての参加者ばかりのときもそうでないときでも、最初のウォーミングアップとして
ひとり、ふたり、4人 そしてみんなで	簡単な方法で、必ず皆が発言し、他者を聴く機会を設けることができる	あるテーマについてディスカッション、アイデアを出し合う、振り返り、など様々な時に活用可能
経験共有金魚鉢	グループの中で経験者のストーリーを共有する機会を設けることで、経験に対して理解を深めることができる	<ul style="list-style-type: none"> ●特定の取り組みなどの「経験」についてより深く知りたい時 ●いわゆる過程についての報告などの形式的な内容だけではなく、本音や思いなど経験の「ジュエシー」な部分を共有したい時 ●新たな取り組みについて理解を広げたい時
みんなで クラウドソーシング	楽しく、気軽にアイデアを出し合い、公正にグループとしてアイデアについて合意を形成することができる	<ul style="list-style-type: none"> ●ブレスト的なアイデア出しをしながら、ある程度グループの方向性を決めていきたい時 ●グループとして具体的なアイデアをまとめていきたい時

おわりに

関係性をつくっていくことは、協働の原則だと言えます。良い関係づくりは形式ばった会議ではできないと皆さんも気づかれているのではないのでしょうか。実は同じ目的や目標に向かって取り組んでいる者同士が、これまでとは違った、心が通じ合うようなコミュニケーションの方法を使うことで、より効果的かつ効率的に目的と目標を共有し、確認し、前に進むモチベーションを醸成することができる。しかもそれは小さな「工夫」です。このブックレットは、その可能性を提案したいと思います。

楽しい、共感する、満足感が高い。これは継続と直結するものです。ぜひ小さな工夫を取り入れて、心が通うコミュニケーションを経験し、協働できる関係性を庁内外で構築して行って頂きたいと思います。

今回発刊するこのブックレットは Liberating Structures の一部のみを紹介するプロトタイプ的なものです。今後より良いもの、内容の厚いものにしていきたいと思っています。改良版では活用事例も増やしていきたいと考えています。本ブックレットを手にとられた方々にも、活用された事例をぜひご紹介頂きたいと思っています。「使ってみたよ！」というご連絡を問い合わせ先まで気軽に頂けると幸甚です。



Liberating Structures の生みの親 Henri Lipmanowicz (左) と Keith McCandless (中央)、そしてマスターの一人である Dr. Arvind Singhal (右) (テキサス大学エルパソ校コミュニケーション学教授)

編集・発行 熊本大学 政策創造研究教育センター 河村洋子
（「データに基づき地域づくりによる介護予防策を推進する
ための研究」（研究代表者 近藤尚己）分担研究者）

お問い合わせ 〒 860-8555 熊本市中央区黒髪 2-39-1
Kawamura@kumamoto-u.ac.jp
TEL (096) 342-2041 FAX (096) 342-2042

発行日 2015年2月20日

制作・印刷 ホープ印刷株式会社
