22年度横浜市知的障害関連施設協議会研修会
中堅職員対象権利擁護セミナー　B2グループ研究資料

2010年2月4日(木)

『パワーアセスメントシート』を通して
真のストレングスモデルを考える

9施設9名

【はじめに】

対応困難な方の支援を考えた時、不適応行動を「困った行動だ」とだけ捉えていませんか。当事者にとってその行動は、必ず意味のある行動のはずです。表現方法の一つであるにも関わらず「困った」というマイナスな面だけを見ていては、本人の夢や希望を実現していく、前向きな支援はできません。そればかりが、いつの間にか支援者は管理的になってしまったり、禁止・抑制・指導的な関わりが増え、無意識のうちに利用者より上に立ってしまう事は往々にしてあります。例えば、「○○しないと△△△できないよ」といった声かけ。まさにそれを象徴しています。この関係性こそが、グレーな支援を生み、人権侵害を生み出してしまっているのではないでしょうか。

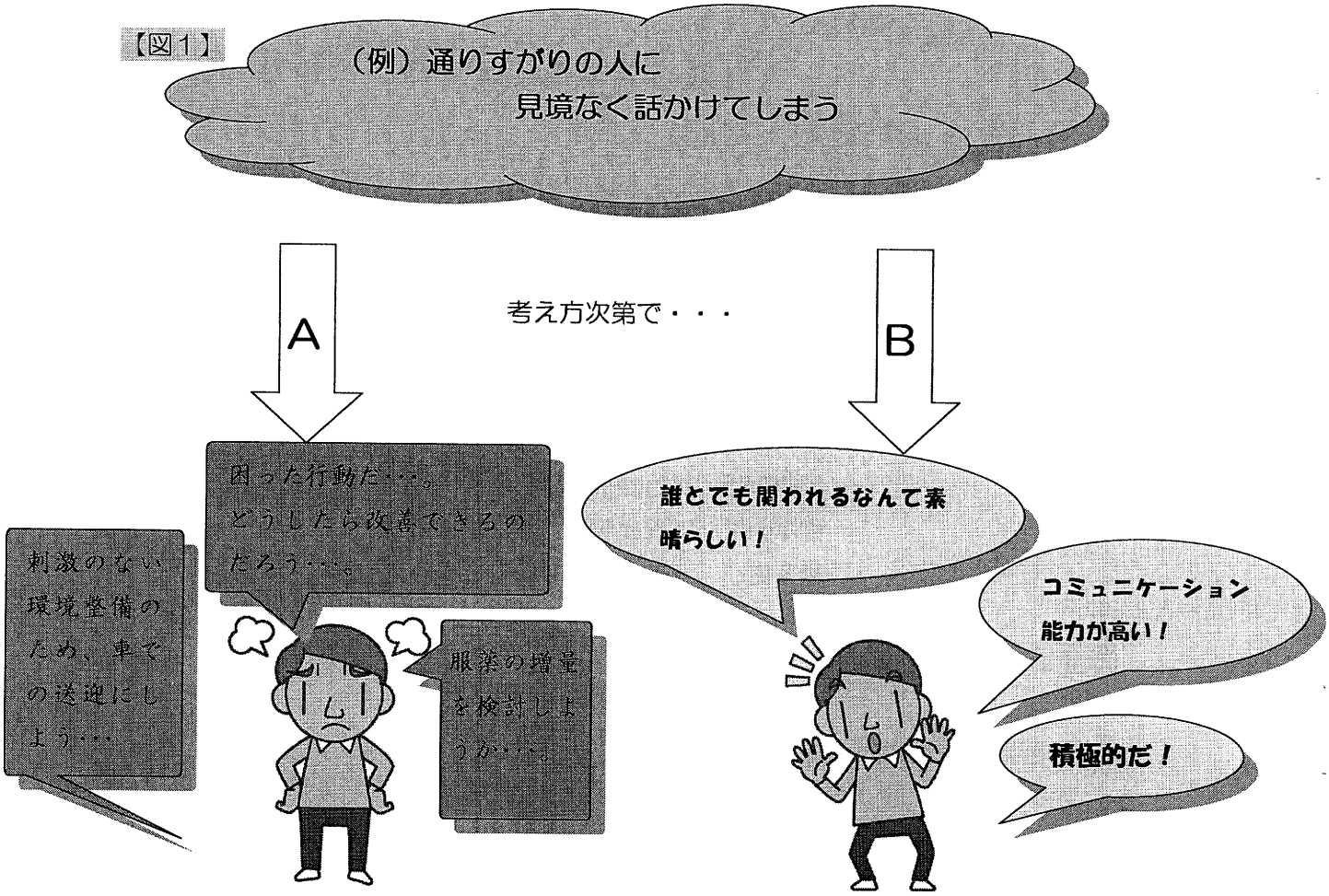
サービスを提供する者・サービスを受ける者の関係である以上、立場の違いから平等な関係は存在しないかもしれません。しかし、**“まぎれもなく同じ社会で、同じ時代を、共に生きるている人”**という人間理解からスタートする関係性にこそ、夢や希望に向かって同じ方向を見て進む、本人主体の支援が生まれてくるのではないでしょうか。

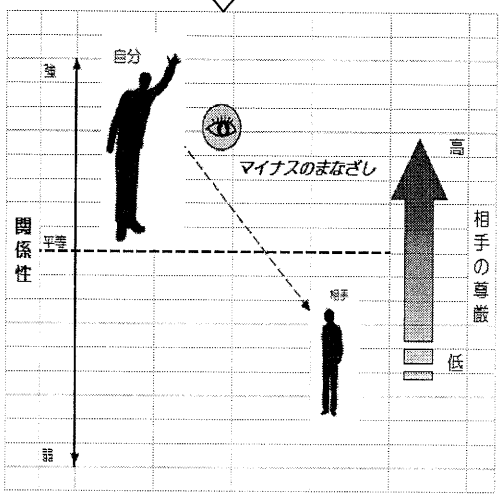
B2グループは、本人の持つ「力」にとことん着目していく事が、支援者のポジティブかつ、クリエイティブな気付きを促し、真の意味でストレングスモデルの支援の実現につながると考えました。そこで「パワーアセスメントシート」を用い、組織の支援ベクトル修正しながら作成していく、支援計画作成のプロセスをツールとして提案したいと思います。

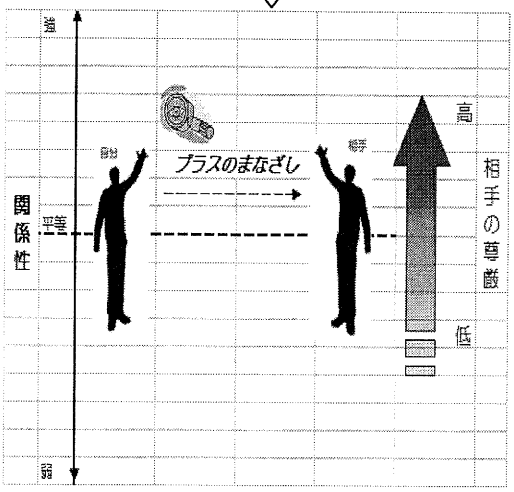
【“プラスの面”に着目する事の重要性】

人の良い面を見つけるという事は、尊厳の回復を意味し、平等の立場でその人を捉える事に繋がります。“困った人”としか捉えられていない人であれば、尚更です。

【図１】







A 者の考え方と、B 者の考え方では相手の捉え方が全く異っており、結果として、相手との関係性が大きく異なっている事が分かります。

このように、固定化されてしまった解釈に、様々な角度から全く異なる解釈をしていく事を、「リフレーミング」と言います。**肯定的意味づけ**とも呼び、ある物事に対して、柔軟性を保つ(柔軟な解釈をしていく)手法を言います。

例えば、【図１】のように「道行く人に見境もなく話かけてしまう人」も見方を変えれば、「積極的にコミュニケーションとれる人」と捉える事もできます。※「転々とし仕事が続かない人」も「めげずに仕事にチャレンジする人」に変わり、「こだわりが強い人」も「ゆずれない大事な物を持っている素敵な人」に変身してしまいます。一見ネガティブな「弱音を吐く」という言葉もＳＯＳを出す力がある事に着目すれば「弱音を吐ける」力になり、「借金がない」という事も「お金を借りずにやりくりが出来る」力がある事をフレームを変えることで普通にやれることのすばらしさ感じる事が可能です。

※「さぽーと」2010年3月号P51　駒沢大学准教授　佐藤光正氏記事より引用

この考え方を元に、以下に示す手順で一人の利用者の「力」にとことん着目していきます。

【手順】

① 調査票を用いて、対象者を取り巻く多くの人を対象に「○○さんの素敵なところ」を１０個挙げてもらい、「パワーアセスメントシート」に集計します。

○　実施担当者はサービス管理責任者を想定しています。

○　調査表配布時には、必ずリフレーミングの視点を説明します。またアンケートの時点では、意見が正しいか・間違っているかは問題としないので、柔軟な発想で自由に書き込めるよう配慮します。

② 集計された「パワーアセスメント表」を元に、「支援ベクトル検証表」に沿ってディスカッションを行います。

○ディスカッションの時間は概ね２時間が目安です。

○出された意見に対しては決して否定せず、サポーティブ（支持的）な雰囲気で進めていく事を全体のルールとします。（様々な意見を否定せずに耳を傾ける事は、組織の柔軟性を保つ事につながります。正しいかどうかは、計画策定の際に決めれば良い事です。）

○ディスカッションに参加する各職員には、あらかじめ集計されたパワーアセスメント表を配布し、ディスカッション項目ごとに担当を割り振り、主体的な参加を促します。

○同じ“素敵”と感じる事でも、多数意見と少数意見、立場や経験年数の違い等からくる意識の違いや、新しい気付きに着目して進めます。色々な価値観が存在している事は対象者の様々な多様性を認める事となり、支援する上でプラスな環境といえますが、混在する事で、利用者支援へ向かうベクトルがズレてしまう事は避けなくてはなりません。

③ ディスカッション終了後、以前の自分と、ディスカッションを経てからの自分とでは、対象利用者への視点がどのように変化したか、また、支援計画に反映できそうな事柄について、アンケートを実施します。

○サービス管理責任者は、ディスカッション評価をした上で、支援計画にこの取り組みで得られた視点や、様々な意見が盛り込まれていくようにリードし、又チェック態勢を整えていきます。

平成　　年　　月　　日実施

ご本人と関わった年数　　年　　ヶ月

さんの素敵な所

※下記の考え方を参考に１０個挙げて下さい。

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

【リフレーミング】

肯定的意味づけとも言い、ある物事に対して、固定化されてしまった解釈に、様々な角度から全く異なる解釈をしていくことで、柔軟な解釈をしていく手法を言います。例えば、「道行く人に見境もなく話かけてしまう人」も見方を変えれば、「積極的にコミュニケーションとれる人」と捉える事もできます。※「転々とし仕事が続かない人」も「めげずに仕事にチャレンジする人」に変わり、「こだわりが強い人」も「ゆずれない大事な物を持っている素敵な人」に変身してしまいます。一見ネガティブな「弱音を吐く」という言葉もＳＯＳを出す力がある事に着目すれば「弱音を吐ける」力になり、「借金がない」という事も「お金を借りずにやりくりが出来る」力がある事をフレームを変えることで普通にやれることのすばらしさ感じる事が可能です。

※「さぽーと」2010年3月号P51　駒沢大学准教授　佐藤光正氏記事より引用

提出締切　　月　　日（　）　担当

平成　　年　　月　　日実施　　氏名＿＿＿＿＿＿＿＿

ディスカッション後の感想

① 以前のあなたと比べて、＿＿＿＿さんへの印象はどのように変化しましたか。自由に書いてください。

《以前の私》

《今の私》

② ストレングスの視点を支援計画にどのように活かせますか。柔軟な発想で自由に書いてください。（できるだけ具体的に）

提出締切　　月　　日（　）　担当

～ まとめ ～

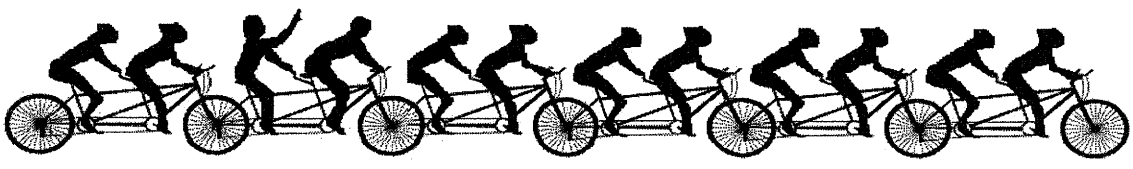
B2チームの思い・願い

実際の現場は、時間に追われ、人も足りず疲弊している。“素敵なところ”をあげるなんて、所詮、“キレイゴト”で、ひとたび現場に戻り本人を目の前にすれば、時間に追われ、数多くの困難が待っている。リフレーミングなんて言っても、結局現実の困難さに変わりはない。葛藤、諦め、失望・・・・・。これが現場に渦巻くネガティブな感情である事を否定はしない。

しかし、我々が専門職として配置されている所以を、我々の存在価値をもう一度考えよう。日々の生活が安定・維持が第一の人であっても、どんなに困難を抱えている人であっても、決められた一定の枠組みのみで当事者を捉えようとするのではなく、その人の人生に寄り添い、そこに一筋の可能性を見つけ、様々な資源と理論、援助技術を駆使して共に新しい価値を創造していく。その事が**プラスの権利擁護**であり、それこそが我々の真の価値・専門性なのではないだろうか。であるにも関わらず、呼称の問題、グレーゾーンな支援、人権侵害・・・・そのような問題を未だに議論し、マイナスの権利擁護に終始してしまっている私たちの存在価値っていったい何だろう？私たちはもっと前を向いて日々支援に当たるべきではないだろうか。

「価値の創造・プラスの権利擁護こそが私達の専門性である」と社会へ訴え、実践し続ける事が、知的障害者支援に関わる我々専門職の社会的価値を押し上げ、ひいては知的障害者の権利を押し上げていく事につながるはずである。

我々B２チームはこのパワーアセスメントツールがプラスの権利擁護へ向かっての一つの道筋となる事を願っている。



～ セミナーを振り返って ～

セミナーに参加出来、他事業所の方々と協議を進められた事は一言で、『参加して良かった』という思いである。これまで『障害者の権利や人権』というものを具体的に考えた事も掘り下げた事もなく、ただなんとなく同僚などと『こうだよね・・・　ああだよね・・・』と都度利用者について語り合ってきた。最近では新聞やニュースで高齢者・障害者・児童への虐待問題など多く取り上げられ、同じような福祉現場の実態を見聞きする事が増えたが、どこか対岸の火事・・・。『心がない職員がいるもんだ。』　『そこの利用者が不幸だ。』『うちは問題ないな。』などと全く無関係の如く右から左であった。しかし、本セミナーに参加させて頂き、高山先生の専門的見地、また他事業所の実情を見聞きし、わかってはいたつもりだが、改めて利用者支援とは？というありきたりな切り口だが、利用者を支援するという側面からではなく“利用者の前に立っている今の自分自身の立ち位置”という側面で掘り下げ始めると、確実にそれは対岸の火事ではなく、常に“危険性”が伴っているのだという事を知れた。この気付き自体は事業所の所謂『職員会議』という完全職員主体の場ではなかなか論じられる事もなければ当然気付ける環境も少ない。本セミナーのグループワークでは障害者の権利って？尊厳・尊重・尊敬・敬うって？を様々な事業所の人間が漠然としたところから語られ、まず自分達を否定するに至った。この漠然とした意識をより明確化するという作業はこれまでにない自己分析と自己の意識改革に深く繋がったように思う。

現在我々は福祉現場における評価基準の不明瞭なその環境で仕事をしている。この現状に一つクサビを打てるとするならば、やはり『障害者の権利擁護』であろう。その実を“思い考え悩んでみる”というところから、初めて利用者支援という具体性と我々従事者のあるべき姿勢が見えてくるように思う。

このような新たな“感覚”と“気付き”を頂いた、本セミナー主催者・高山先生・他同志達に深く感謝申し上げます。

A氏

B2グループで作った「ツール」を自分の現場で実践したところ、職員一人一人が利用者を思う気持ちの変化（尊敬する気持ちへ）が感じられました。利用者そのものは変わってないのに、尊敬出来る方に変われたのは職員の新たな気付きや気持ちの変化が生まれたからだと思います。この「ツール」を活用して職員一人一人やそのチームがプラスの視点で利用者を捉える事を出来る様になれば、自然と利用者の尊厳の回復に繋がって行くのだと感じました。これからも、この「ツール」を活用していきながら、全ての利用者の素敵な所を沢山見つけて行きたいと思っています。このセミナーに参加して沢山の仲間に出会う事が出来きた事、自分自身に新たな気付きを与えてくれた事を感謝しています。ありがとうございました。

B氏

自分がまず、リフレーミングという視点で１０あげる事で自分の中だけでも利用者の沢山ある可能性に気づく事が出来た事はとても有意義でした。
また、他の人のシートを見て、担当である自分としては、なかなか気づく事ができない、さまざま視点が沢山あった事に対し、なぜ自分はこの事に気付けなかったのかという悔しさと驚きと、担当じゃないのに、こんなに見ていてくれていたんだという嬉しさが入り乱れました。また、利用者への気づきの面だけでなく、自分の仕事に対しての意識も少し変わりました。マイナスばかり見てしまっていて、大変だと毎日過ごしていましたが、それだけじゃないという事、「人間と向き合う仕事」の素晴らしさを改めて実感できるツールだと思いました。

C氏

この研修を通して、普段いかに利用者の問題点に着目して支援しているのかという事に気付きました。それは支援の中で必要なことであるが、素敵なところに着目することも支援をしていく中で様々なメリットがあると感じました。それは利用者への支援の質をあげ、支援者のモチベーションにもつながっていくのではないでしょうか。「その人の素敵なところ、強みを見て支援する」、言われればわかることですが、それを今回実践することができて今後、実のある支援をしていくよいきっかけを貰ったように思います。この試みを今回だけで終わるのではなく継続してこそ意味があると感じました。今回、他事業所の職員の方と交流から、様々な支援の試みを聞くことができ、私自身いい刺激をいただきました。

D氏

忙しい中でのグループワークでしたが、楽しかったのと、とても勉強になりました。
利用者さんと日々向き合う中での権利意識をいかに職員が持ち、日々支援を行うのか。こうありたいと理想は語れてもそれをいかに皆が共通に認識できるツールという形にしていくのか、正直全く頭に浮かびませんでした。
利用者さんの良いところを１０個挙げてみるから始まり、実際にやってみて職員から、「やってみて良かった」「面白かった」など良い意見が出ました。私自身も利用者の良いところを１０個挙げてみて、改めて対象の利用者を優しい視点で見ることが出来たと思います。利用者さんへの権利擁護は利用者さんのことを良く知り、その人のことを考えることから始まるのだと今更ながら確認できたかなと思います。
私はこうありたいという方向性を話していただけでしたが、ツールが出来たときに自己満足ですが、グループで語っていたことがこんな形になったのかと嬉しかったのと、達成感がすごくありました。今回の研修で一番良かったことはグループワークを通して人に出会えたことだと思います。素晴らしい時間を共有することができて本当に良かったです。ありがとうございました。

E氏

率直に言って、職員意識が強くなったと思う。利用者について、職員間で無意識の中、話す事はあったが、が個々の支援で終わっていた。しかし、一人の利用者の「素敵なところ」調査をはじめた所職員の意識が全利用者の「素敵なところ」に視点が向き、支援ベクトル検証表を基にディスカッションを行い大きな意見交換ができた。また、家族からの暖かい言葉も頂き施設のレベルアップに繋げられると思う。　しかし、調査し、集計はとても労力が必要であった。

F氏

今回の権利擁護セミナーは、非常に学ぶ事が多い研修でした。自分たちが日々関わっている利用者の『権利』に対して多くの事業所からスタッフが集まりディスカッションを行い、一つ一つの話し合いが多くの気づきと発見を自分自身に与えてくれました。毎日、支援していく中で自分たちの施設の中では黙認されてしまっている「グレーゾーン」や「支援者の自分勝手な支援計画」など利用者の「権利」を「危ないから」とか「障害特性的に無理」など支援者のいわゆる「専門的な意見」で片付けてしまいがちな現状があるという現実に向き合っていく「きっかけ」を与えてくれました。私達のチームで作成した「ツール」は支援者の気づきをテーマに、利用者のプラスのパワーに着目して挙がった意見を元にディスカッションをおこない、ディスカッションの内容を支援計画に反映させていく事で、利用者のプラスのパワーから派生した支援計画、内容は利用者の権利を尊重する内容に繋がる物になっていくという考えのもと話し合いを重ねて作成してきました。毎回、有意義なディスカッションを重ねていき自分たちが納得する形でツール化することができ、改めて最高のチームとの巡り合い、権利擁護セミナーに参加できたことを感謝します。今後、自分が権利擁護推進のキーパーソンとなれるように作成したツールの実践と日々の支援の中での権利擁護に対する意識の向上を施設内のスタッフ間で共有できるように舵を取っていきたいと考えています。

G氏

Ｂ２チームのこの取り組みは、ストレングスモデルの支援計画作成に向けて、リフレーミングと徹底したストレングスの視点の構築のためのツールという目標でスタートしました。しかし、実施する過程で本来の用途だけに留まらない、可能性と汎用性を持ち始めました。例えば、支援チームの成熟度が分かる評価表として、研修システムとして、短期入所等のサービス利用の際の依頼書として、そして何よりも、このツールは保護者にも本人にも提示できる、そんなツールになった事はチームとしては予想外の嬉しい展開でした。

このセミナーに参加し、早くも３年目となった。そして出来上がったツールは、今までの２年間の取り組みを元に、格段に内容の濃い物を作り上げられたと個人時には思う。

これも、メンバーの協力と各事業所のご協力、そして高山先生・スタッフの方々のリードがあっての事だと思います。この場をお借りして感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

H氏