

想 創 奏

第24号 平成24年11月25日

発行人 荒川輝男
編集人 林直輝
〒536-0013
大阪市城東区鳴野東 3-18-5
社会福祉法人そうそうの杜
Tel 06-6965-7171
Fax 06-6167-2622

久しぶりの発行です。

荒川 輝男

昨年は後半に3回機関紙を発行しましたが、今年度はまた出足が悪く今年度第1回目の機関紙の発行になります。賛助会員の皆様には会費のみをお願いするのが心苦しく、ようやく現在に至ったこととお詫びいたします。(読者の方からの要望も聞いております。申し訳ありませんでした)

この間、翻弄され続けてきた障害者自立支援法が、政権交代という大きなうねりの中で廃止するという厚労相の発言を受け新たな方向へ踏み出した。3~4年後と言われている新しい法律に向けての期待は大きく膨らんでくる。

従来の施策は、財政の議論の中で受身の産物として作られてきたものではなかったろうか。新たな政権には主体的な施策の確立へ向けて希望を持ちたいと思うし、実践の中から伝えていくべきことは発信していきたい。かといってこの移行期間の施策が不透明とは言え、障害のある人の毎日の生活が変わるものではなく、現在の障害者自立支援法を根拠として施策が進められる。

その中で、批判が多かった障害区分認定に関して述べてみたい。

今年度から、大阪市の障害程度区分認定審査会の委員に選ばれ、ある区の合議体に参加している。審査会の主な検討事項としては、一次判定結果に対して特記事項と医師の意見



書との齟齬を見つけて区分の変更につなげる（ほとんどの場合は区分が上がるのだが）だけの作業が求められている。委員は医師・作業療法士・精神保健福祉士・社会福祉士という専門家のメンバーに対し地域生活支援の現場に携わっているのは私だけである。

審査会の意図は、障害程度区分認定調査の一次判定だけでは根拠が弱いので、形式上専門家の意見を伺い支給決定したことを証明することと財政上の問題から給付額を抑えるために利用しているにすぎないのである。

ここでは、障害のある人の「暮らし」を考えることや家族支援を含めた「暮らし」の全体像を捉えて見直しを立てながら、区分決定していくことは全く求められていないということが審査会に参画して初めて理解できた。

勿論、106の調査項目や意見書の中では、知的障害者等の生きづらさを計る尺度が全くと言っていいほど見られないと言っても過言ではない。例えば、爪が自分で切れるかどうかや場所の理解等の項目については何を意図しての調査なのかは全く見えてこないのである。移動についても目的を持って目的の場所に移動することは、下肢が使えない場合は車椅子で移動できる。下肢が使える場合は目的もなく単なる手段として動けると移動できる。この二つの結果を評価する視点として後者には「暮らし」が見えてこない。

この前提で審査委員に求められることは、障害のある人の全体像や生活状況を調査結果の中で見出していくための情報ではなく、機械的に判定していくことのみである。

新たな施策では、地域で生活している人への支給量がこのような手法で機械的に決められていくのではなく、根拠を持って決定されるよう全面的に見直していくべきである。

これを解決していく重要な要件は、ケアマネジメント（介護保険とは全く別物の）の充実である。このケアマネジメントの過程の中で、当事者の思い等を最大限尊重してその議論の中で「暮らし」を見つめながら当事者に必要な支給量をアセスメントに基づいて支給決定がなされるような仕組みに変更していくべきである。そのためには、自立支援法下で検討されてきた相談支援体制の拠点作りの構想などを充分議論して障害のある人の地域生活が充実したものになるように取り組んでいきたい。

平成 20 年 12 月 11 日

障がいのある同僚と共に働くことについて

永島健一

デイサービスセンター夢空間がオープンして5年が過ぎ、オープン当初はあまり認めてもらえなかった地域の人びとや役所や社協からも夢空間の取り組みについて理解と支持が得られるようになりました。これも一重にスタッフのおかげだと思います。特にこの1年半は人手不足に苦しみながらもスタッフの人たちがよく頑張ってくれていると感謝しています。

人手不足の問題は夢空間だけでなく介護業界全体の深刻な問題で、どの施設も口をそろえて募集をしても人が来ないと嘆いています。しかし、このまま仕方ないということでスタッフの人たちに“がんばれ！がんばれ！”と言い続けるのもつらいので、何とかならないか努力をしているのですが、正直、人手不足を解消する方法が見つかりません。

そこで、この苦しい時期を乗り越える一つの方法として障がいのある人たちの雇用を積極的にしたいと考えています。誤解のないようにしますが、人手不足だから仕方なく障がいのある人を雇うということではありません。もともと夢空間では1年目から障がい者雇用をチャンスがあるたびにおこなってきました。現在も正式に雇用していますし、公的な職業訓練制度で夢空間を利用している人もいます。

夢空間の経営理念の一つに“働くよろこびを共有できる職場をつくります。”があります。この働くよろこびの意味は夢空間で働くすべての職員に当てはまるテーマで、障がいがあってもなくても夢空間で働く職員がよろこびや、やりがいを感じているかどうか、また、他のスタッフと共有できているかが最も重要な経営目標の一つです。

さらに“働くよろこびを共有できる職場をつくります。”という意味は、単に障がいのない人たちだけでなく、障がいのある人たちに対しても夢空間は働くよろこびを提供できる職場であり、障がい者雇用を積極的におこなう会社になるという宣言でもあります。ですから、夢空間で働き続ける限り必ず何らかの障がいのある人と一緒に仕事をしていくということになります。これから夢空間で働き続けてくれる職員の人たちには、ぜひこの経営理念を理解していただきたいと思います。

以前、皆さんから“働くよろこび”についてアンケートをしましたが、ほぼ全員が“働くよろこびを共有できている、または共有できていないが自分自身は働くよろこびを感じている。”と回答してくれました。このことは人手不足など厳しい雇用環境で働いてもらっている私としては、非常にありがたい回答で感激しました。ぜひ、同じ気持ちを障がいのある人たちにも感じて欲しいと願っています。

社長の一存で障がいのある人たちに夢空間で働く機会を与えていることに不満を感じている職員もいると思いますが、私が夢空間で障がいのある人と関わる職員を5年間見てきて、

障がいのある同僚に優しい気持ちを持ってないスタッフは、夢空間の利用者の人たちに対して、も本当の意味の優しさを持ってない人だと理解するようになりました。障がいのある人も介護を必要とするご利用者も何らかのハンディキャップがあり優しさや援助を必要とする人です。つまり、障がいのある人も高齢者も福祉の心を持った人たちの支援の対象者ということです。

優しい気持ちを持ってください、ということは無条件に甘やかしたり特別扱いをしてくださいということではありません。その人を理解する努力をしてくださいということです。仕事を身につける厳しさは当然障がいのある人たちにも要求すべきことだと思います。ただし、注意してもらいたいことは、その人が“努力してできること”と、“努力しても障がいがある原因でどうしてもできないこと”があるということです。

目に見えない障がいのある人の多くは、障がいのない人の基準で“できること”と“できないこと”が決められがちです。その結果多くの人たちが精神的に傷つき、重い鬱になったり精神的な障がいが発症してしまうことがあります。“なんでそんなことでけへんのお！”と思うことが、その人にとっては本当に難しい仕事だったりします。また、“臨機応変にしてね！”とか“こんな感じでお願い！”とか“だいたいいいから！”など、一般的には通じる表現が具体的な指示でないためにとっても悩んでしまう場合があります。

しかし、いくら教えてもうまく仕事をしてくれなかつたりすると、どうしてもストレスを感じてしまいます。そんな時は次のように実践してください。教えた通りうまく仕事をしてくれない、あるいは自分が期待しているような仕事をしてくれない場面に直面したら、“なんででけへんねん！”と普通は頭でいらつくところを、“できない理由があるんや！”とまず考える努力をしてください。これが相手を理解しようとする努力です。これはすべての職員の間でも言えることですが、自分の基準で他の職員を評価すると必ず“なんででけへんねん！”というストレスがたまります。大切なことは、まずストレスを発生させない頭の仕組みを作ることです。この方法は必ずストレスを軽減するのに役立ちます。すでにこの技をマスターしている職員はいます。

人に対してストレスを発生させ続けると必ず態度に表れます。そしてその人を避け始め無視し始めます。更衣室でも一言も会話をしない、相手が話しかけてきても挨拶も返さない、あるいは素っ気ない反応しかしなくなります。過去にこのような職員がいました。結果的にその人は退職しましたが・・・。

あと一つ注意してもらいたいのは、障がいのある人たちは過去に受けた差別やいじめなどによって私たちには到底理解できない深い心の傷を負っています。そのために障がいのない人たちなら全然問題ない口調や会話の内容によって、その人が信じられないくらい傷つくことがあります。しかし、だからと言って神経質になり過ぎると会話ができなくなりますので、基本的には普通に接して普通に会話をすればよいと思います。ただ、相手の表情や素振りをよく見ながら会話や指示を出してください。会話や指示が原因でその人が戸惑ったり、困ったり、悩んだり、傷ついたりした時は、必ず表情にあらわれるので、表情を目安に会話の内

容や言葉や、指示の出し方を工夫してください。

よくこのようなことを言う人がいます。“自分も過去の経験で精神的に深い傷を受けたけど、努力によって克服できた。だから、障がいがあっても絶対



に努力すれば克服できるはずだ。”と。しかし、この理屈も障がいのある人にとってはとてもつらい理屈です。簡単なことですが、同じ努力ができて傷の中味が違えば、同じように克服できるとは限りません。やはり大切なことは、まずその人の過去に受けた厳しい経験や心の傷をきちんと理解することだと思います。それから“頑張れ！克服せい！”と言えるのだと思います。

“相手を理解する”“その人の側に立ってその人の気持ちを考える”という能力は私が夢空間の仕事で最も重要だと考える仕事力です。この力を持っている人、またこの力を努力して身につけた人が福祉の世界で最高の職員になれると信じていますし、長年の経験で出会った人たちの現在の地位や役割を見ても間違いないと確信しています。

ぜひ、この仕事力をご利用者様を通じてだけでなく、一緒に働く障がいのある職員とのかわりによっても身につけてください。

以上が夢空間の障がいのある人たちへの思いと、彼・彼女たちの同僚である職員の皆さんへのお願いです。来年は“障がいのある同僚と共に働く”というテーマで研修をして、職員の人たちの率直な声を聞きたいと考えていますが、その前に、今皆さんが持っている障がいのある同僚に対する思いや考えを教えてください。

職員の中には障がいのある人たちと一緒に働くことに慣れていない人もいたり、うまくつきあう方法がわからなかったり、あるいは、目に見えない障がいのため彼・彼女のことが理解できずうまく関わることができていない人もいます。もちろんその逆で自然に素晴らしいかわりができているスタッフもいると思います。

いずれの場合であっても、障がいのある人たちと共に働くということは夢空間が最も大切にしていくモットーの一つですので、全職員がそのことについてどのような考えを持っている

か確認させてください。もちろん悩みや疑問や不満も遠慮なく記入してください。障がいのある人への就労支援は私の専門中の専門です。必ず夢空間を世界で一番優しい人の集団にできると信じています。

最後に、夢空間には“他の職員よりも大切な職員は一人もない”、ということ意識してください。仕事の能力の差は当然あると思いますが、この人はこの人より夢空間にとって大切な職員だということは絶対にありません。すべての人が夢空間にとって大切な一員で、一人として欠けてはいけない貴重なメンバーです。これが阪神の監督が言っていた“チーム一丸となる！”ということだと思います。

もし、“私は夢空間の役に立っているのだろうか？”と悩んでいる人がいるなら、安心してください。夢空間は“他の職員よりも大切な職員は一人もない”職場です。

※自分が支援した多くの人たちが働いているユニクロの記事を添付します。従業員が5,000人以上の会社しか相手にされませんが、笑わずに聞いてください。ユニクロを抜いて障がい者雇用日本一の会社を作ることが私の夢です。実現したら本当の夢空間の完成です。

ビンの『僕のお話を聞いて！』のコーナー No2



その人はね、不快な出来事・音・色が思い浮かんだり聞こえたり、見えたりするとね、頭の中で超高速でぐるぐると映像が駆け抜けるんだって。例えばパニック映画なんかで主人公の周りに画像がすごいスピードで流れていく。そんな感じかな。とても不快で、それでいてともしんどいからその人はね、目をギュッとつむって両耳を押さえて落ち着くのを待つんだって。長い間、自分の頭の中がおかしい？ってずーっと悩んでたらしいよ。そんな行動する自分って変？って。でも僕はね、その人に言ってあげたの。これって決して変なことでも何でもないよって。だってさ、気持ちを落ち着かせるためにしてる事ってみんなにもあるでしょ？

そうね、例えば静かに目を閉じて落ち着くのを待つ。あとはトイレやお風呂に入って気持ちを落ち着かせる。 あっ！瞑想なんかもそうだよね。

気持ちを落ち着かせる方法は人それぞれ。だからね、その人の場合周りの人とは少し違った方法だけど、少しも変じゃない。

そして、すごいスピードで頭の中で映像が流れるのは、そういう自分を認めていけば良いよって伝えたの。最初は戸惑っていたけど、今はそんな自分を受け入れてる。」って言ってたな～～。

ココニアルタメニ（第7回）

～あなたは「わたし」を理解できますか？～

松藤 栄治

今年の障害者ケアマネジメント勉強会では、“とことん「わたし」中心モデル”の本を出版しよう！という荒川さんの無謀な提案に引っ張られて、毎回“「わたし」モデル”について理解を深めるべく議論を重ねています。今回の原稿も“「わたし」モデル”講習会の開催を記念して、この勉強会での議論と、講習会での他のメンバー（荒川さん、永島さん、森本さん、吉見さん）の講義に触発されて私が思いついたことをまとめたものです（この原稿を書いているのは、講習会2日目と3日目の間です）。この文章を読んで、講習会での説明と一致していないぞと感じる点があるかもしれませんが、それはたぶん気のせいだと思います…。

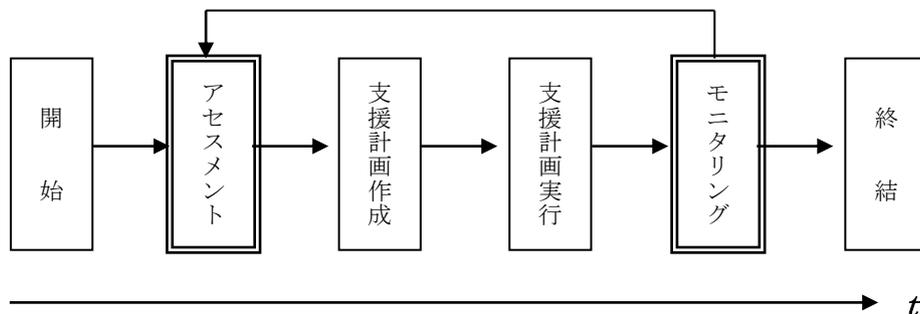
ということで、以下では、“「わたし」モデル”の解題を通して、われわれ支援者が対象者のことを「理解する」というのはどういうことなのか、障害のある人たちに相談支援として関わるとき、われわれは何を思考しているのかについて、考えてみたいと思います。

1. ケアマネジメント手法における「理解すること」の位置づけ

「相手のことを理解する」ということは、対人援助にとって、というか人間関係の形成一般にとって、もっとも基礎的な条件です。自他に対する誤解や無理解が、私たちが経験する不幸の、ほとんどの場合の源泉となるのは、そのためにほかならないでしょう。

“「わたし」モデル”のベースとなっている、一般的なケアマネジメントの手法において、この「相手（利用者）のことを理解する」というプロセスは、「アセスメント」「モニタリング」の2つのステップで行われるとされています。

【図1】ケアマネジメント過程の構造



対象者が高齢者か障害者かを問わず、ケアマネジメントの手法は、一般的に【図1】のような構造を有すると理解されています。つまり、①利用者の状態（彼を取り巻く環境要

因も含めて)を評価し把握すること(アセスメント)→②それに基づき支援計画を作成すること→③計画に基づきサービス提供(調整)を実施すること→④サービス提供が問題なく効果的になされているかを確認する(いいかえれば、支援者が自己の提供した支援の結果がどうであったのかを反省的に自己評価する(1)) こと(モニタリング)→⑤利用者の変化を把握し直すこと(再アセスメント)→…以下、②以降のステップを、ケアマネジメントの目的が達成されるまで繰り返すのです。

利用者のことを理解することと、それに基づき具体の支援を考え実行することを、時間の流れの中で交互に繰り返すことで支援の質を高めていく、再帰的な構造となっています。ビジネスの世界において、業務改善の手法として「PDCAサイクル」(Plan(計画)-Do(実行)-Check(評価)-Action(改善))の考え方が有名ですが、その社会福祉バージョンと思ってもらえばわかりやすいでしょうか。

みなさんもよくご存知のとおり、障害福祉サービスや介護保険の給付においては、要介護認定の更新や支援計画(ケアプラン)の定期的な見直しが制度的に定められています。このような制度設計になっているのは、サービスの支給量を適正に維持するという供給面からの要請もあると思いますが、それとともに、時間の経過とともに変化していく利用者のニーズを捉え、その変化に合わせて支援を提供することで、利用者のエンパワメントを効果的に図るといふ、ケアマネジメントの理念の実現を指向したものであるといえるでしょう(現実のケアマネージャーによるケアマネジメントは、給付の管理事務になってしまっているようですが…)。

しかし、森本さんが以前に、全国の障害者相談支援機関を対象に行った調査によると、【図1】のような手順で相談を進めているところは少ないという結果だったそうです。とくに、「アセスメント」「モニタリング」の2つのステップを自覚的に実施している相談機関は少なかったそうですが、このことは、ケアマネジメントの考え方が当時まだ(今も?)普及・定着していなかったことを意味するとともに、実際の相談支援の流れにおいて「利用者のことを理解する」というプロセスが、【図1】のように相談の手順の1つとして意識的に行われているわけではないことを、いいかえれば相談支援という関わりはどこか(あるいは全体)に溶け込んでいるのではないかということを示唆していると考えられます。

そこで、対象者に対する実際の支援者の<理解>は、どのような思考のメカニズムによって行われているのか、そしてそれを促進するものとして“「わたし」モデル”はどのようなシステムとなっているのかを、以下では見ていきたいと思います。とくに、従来のケアマネジメント・モデルの基本的な考え方のうち、①ケアマネジメント過程の【図1】のような通時的モデルと、②リストチェック方式による対象者理解、この2点に対する批判的検討を通して、“「わたし」モデル”の考え方を説明していきましょう。

2. <理解>と<支援>は一体である(1)——認識枠組みとしての「支援の見立て」

あらためて、実際に行われている相談支援の流れがどうなっているかを考えてみると、

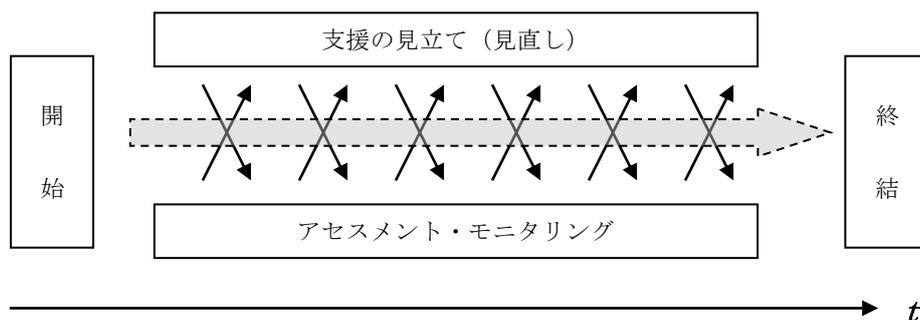
まず利用者と出会い、話を聞くことから相談は始まります。利用者のことを何も知らずに、その人に対する支援を考えるということは通常ありえませんので、【図1】のアセスメントから計画作成へ、という流れは自明のように思われます。利用者に対する〈理解〉がまずあって、その後〈支援〉を考えるという順序関係は、論理的には疑いえないでしょう。

しかし、実際の相談の場面においては、〈支援〉を考えるために必要な情報群（というものが仮に事前に想定できたとして）を全て把握できてから、はじめて〈支援〉を考え始める、という風にはなっていません。対象者から話を聞きながら、その人の置かれている問題状況の全体的な把握と、それに対してどういう風に対応していくかという、おおまかな支援方針の予期——“「わたし」モデル”ではこれを「支援の見立て」と呼びます——とが、支援者の頭の中ではほぼ同時進行で形成されていきます。むしろ、この「支援の見立て」が対象者を理解する認識枠組みを用意することで、はじめて支援者は対象者や関係者から「何を聞き出すべきか？」を考えることが可能になるとさえいえます。

たとえば、ある対象者から話を聞く中で、その人がいま抱えている様々な問題のうち、経済的なしんどさの問題が大きく、それへの対応が優先されるケースとして支援者に〈理解〉されたとします。ここで既に「経済的な問題への対応が必要なケースである」という「支援の見立て」の萌芽が生じていますが、この「見立て」に導かれて「年金は受給しているのか？」「この世帯は生活保護の受給要件を満たしているか？」（←経済基盤の確立の支援を行うために確認）といった、アセスメントすべき事項が明らかになっていきます。そうして得たアセスメント情報がさらなる「見立て」を生み（たとえば「年金受給手続きの支援が必要なケースである」）、そこからさらにアセスメントすべき事項（「この障害に関して医者にかかっているのか？」「役所に一人で手続きに行くことができるか？」等）が明らかになり、それを確認することでさらに具体的な「見立て」を…という風に、「見立て」を手がかりに芽づる式に支援者の認識は広がり深まっていくのです。

このように、対象者を取り巻く混沌とした「事実」の集まりを、あるひとつの秩序立った「現実」として支援者が捉えるための枠組みとして「支援の見立て」が機能します。それゆえ【図1】は【図2】のように改定できるでしょう。〈理解〉と〈支援〉とは、ほぼ同時に生成し互いに認識の精度を高め合う関係になっているのです。

【図2】“「わたし」モデル”の構造



“「わたし」モデル”では、相談支援の初動時と、支援計画の見直しが必要であると認識された時に、「支援の見立て（見直し）」をシートに記入するようになっていきます。支援者の頭の中で、明確に意識されない暗黙知の次元で「見立て」は常に行われていますが、それをシートに落とし込むことで支援者自身の意識の中で明確化され、また対象者や関係者とも認識枠組みを共有できる共有知となります。そして、そこからさらに必要なアセスメントが行われ、支援者による支援計画（案）が作られて、それを元に対象者や関係者との話し合いを通して、最終的に支援計画という集合知が形成されるのです。

また、この「支援の見立て（見直し）」が変化していくのに応じて、対象者理解においてフォーカスすべきところも変わっていきます。つまり重点的にアセスメントすべき領域がたえず変化していくということですが、“「わたし」モデル”のアセスメント・シートはそうした支援者の思考の動きに対応すべく、自由度の高いシステム（全てのシートや項目を記入しなくてよい、その時点で必要なシートのみを使用する、見直しのサイクルは固定的でない等）となっています。

3. <理解>と<支援>は一体である(2)——ケアマネジメント過程の共時的な構造

この「<理解>と<支援>は一体である」というテーゼは、たんに「支援の見立て」が現実を認識する枠組みを提供する、ということの意味するだけではありません。対象者との関わりの中で、両者を分けて考えることは実は不可能なのです。どういうことか。

“「わたし」モデル”は、対象者との日常的な関わり自体を、ケアマネジメントの実施過程として位置づけています——つまり「それでは今からケアマネジメントのアセスメントを始めましょう」と宣言して行われるような、日常普段の関わりとは切り離された特別なイベントとしてケアマネジメント過程を位置づけていない、ということです——が、たとえば、以前から支援を受けていた対象者が、普段の関わりの中で、ある日笑顔を見せるようになったとします。この「笑顔を見せるようになった」という支援者側の認知は、「アセスメント」でしょうか、「モニタリング」でしょうか、それとも「支援の見立て」でしょうか？

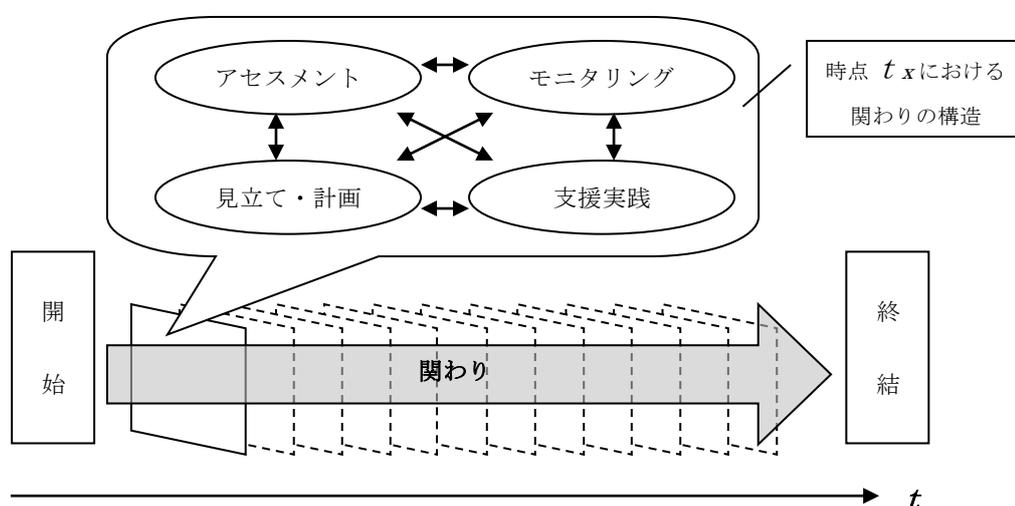
それを対象者の心身の状態がよいことを示す出来事という面から見れば「アセスメント」になりますし、実施している支援がうまくいっていることを示す出来事という面から見れば「モニタリング」になります。また、「〇〇さんは素敵な笑顔で笑うんですね」とその認知を対象者に告げ、それが対象者に喜びや自信を与えることになれば、それは具体的な支援実践でもあるでしょう。さらには、これらの要素が支援者の意識化されていない暗黙知の次元で相互に影響し合って、新たな認識や実践を生み出すこともあるはずです。

このように、ケアマネジメント過程の構成要素である「アセスメント」「支援計画作成（見立て）」「支援実践」「モニタリング」は、概念的には分けて考えられますが、実際の関わりの中においては未分化な状態にあります。支援者はこれらの構成要素を、対象者との関

わりの中で、対象者から発信されたものを受信し、それにより自身の中に生まれたものを対象者へ発信するという、いわゆる「コミュニケーション」として一体的に行っているのです。

それゆえ、ケアマネジメント過程の構成要素は、【図1】のように時間の経過に沿って順番に進行するのではなく、関わりの瞬間ごとに同時に行われ相互に規定し合う関係にあるといえます。つまり構造主義的に表現すれば、通時的な構造ではなく、共時的な構造としてモデル化できるでしょう。【図2】はさらに【図3】のようにバージョンアップされます。

【図3】「わたし」モデルの構造 (Ver. 2)



4. 「可能性」の発見は「創造」である——リストチェック方式の限界

「わたし」モデルによる、従来のケアマネジメント手法における対象者理解の考え方に対するもうひとつの批判は、「リストチェック方式」についてです。リストチェック方式とは、あらかじめリストアップされた確認・評価項目をチェックすることで、支援者は対象者の状態を的確に把握することが可能になる、というアイデアです。リストチェック方式による対象者理解の典型例として、要介護認定の訪問調査の場面を思い浮かべてもらえばわかりやすいでしょう。リストチェック方式は、訪問調査以外にも、既存の他の多くのケアマネジメント手法のモデルにおいて採用されている一般的な方式です。なお、リストチェック以外のやり方としては「文章記入方式」がありますが、「わたし」モデルではこちらを採用しています。

講習会での森本さんの講義では、リストチェック方式の問題点として、①「できる」「できない」の固定的な評価になりやすいこと、②項目に細分化して対象者のことを把握するので、全体像をとらえにくいこと、この2点が指摘されていましたが、ここでは異なる視点からリストチェック方式の「限界」を指摘したいと思います。

リストチェック方式というコンセプトの根底には、確認・評価項目が対象者の生を完璧に捉えていれば、対象者のことが完璧に理解できるはずだという前提があると思います。もちろん、わたしたちの生はあまりにも多くの要素から成り立っているため、神ならぬわれわれに、その全ての（ほとんど無限といってもいい）項目を列挙することも、その全てを評価することも物理的に不可能ですし、仮に全ての項目を挙げたリストを作って評価することができたとしても、その膨大な情報を処理することもまた同様に不可能でしょう。それゆえ、現実に考案されている様々なケアマネジメント手法のほとんどは、わたしたちの生が有する膨大な情報のうち、支援者にとって有益な情報——要は、“優れた支援者”の頭の中にあるチェックリスト——を抽出した上で、その有益とされる情報を評価項目として設定しています。この設定された評価項目が本当に優れていれば、そのケアマネジメント手法を使用する支援者は、“優れた支援者”と同レベルの着眼点を持って対象者を理解できるようになる、というわけです。ケアマネジメント勉強会においても、“「わたし」モデル”の開発・改良にあたって、この発想で議論をしている時があります。

しかし、この“優れた支援者”の頭の中にあるチェックリスト”というアイデアには、根本的な限界があると考えられます。このことを説明するための補助線として、勉強会の場で荒川さんが話された就労支援の事例を、まずは引用させていただきます。事例の概略は次のとおりです。ある大手企業の食堂で求人があり、そうそうの杜から誰を推薦しようかという話になったときに、荒川さんは知的障害のあるAさんに行ってもらってはどうかと考えました。Aさんは、親和的なキャラクターで対人面では全く問題ありませんでしたが、清潔保持という点については課題がある人でした。大手企業の食堂であり、普通以上に衛生面での配慮が必要な職場であることから、そうそうの杜内部ではAさんは難しいのではないかという意見が中心でしたが、荒川さんはそれでもAさんならうまくいくのではないかと判断し、Aさんがその職場に就職することになりました。就職後、多少のトラブルはありつつも、Aさんの就労は無事に続いているとのことでした。

さて、この事例において荒川さんが行った「Aさんならうまくいくのではないか」というアセスメントは、果たしてリストチェック方式で可能なもののでしょうか。一般的なアセスメント・シートでAさんを評価すれば、「衛生面」に類する項目に「支援が必要」というチェックが入り、そこから「衛生面での配慮が求められる職場への就職が可能」という認識には、通常至ることはできないでしょう。でも、荒川さんには実際にそのような判断ができていたわけで、荒川さんの頭の中のチェックリストを模した優れたアセスメント・シートがあれば、他の人間であっても荒川さんと同じ判断ができるのではないかとと思われるかもしれません。しかし、そうではありません。このとき荒川さんが行ったことは、Aさんの「可能性」という要素に対するアセスメントだといえますが、この「可能性」という存在者に対しては、先回りしてチェックリストを用意しておくことはできないのです。

「可能性」の発見は、発明のようなものとして、つまり一種の“創造”として理解することができます⁽²⁾。「可能性」は、それが見出されるまでは、端的に無としかいえない存

在者です。たとえば、幾何学の証明問題において、ある補助線を一本引くことで問題の見え方が変わり、その解決が一挙に開示されることがありますが、この一本の補助線は、見出された事後においては問題の中に潜在的な可能性として前もって存在していたといえますが、その発見に至るまでに無数の無駄な補助線を引いて試行錯誤していた段階では、潜在的な可能性としてであれ存在していたとはいえないものです（そのような補助線が存在すると想定できる根拠がその時点では存在しないので）。正しい補助線を見つけ出すという、論理的な思考の積み重ねを超えた何らかの“飛躍”が起きたことによって、この問題に対して証明ができるという「可能性」があらかじめ存在していたかのように創造されたのです。

障害者支援において対象者の「可能性」を見出すことも、この正しい補助線の発見と本質的に同じ創造的な出来事といえます。荒川さんが「Aさんならうまくいく」と判断した思考のプロセスを、後付けで説明することはできるでしょう（たとえば、清潔保持が苦手というハンデと、親しみやすいキャラクターという長所との比較考量として）。この事例が創造された後の世界においては、この経験に基づいてアセスメントのチェック項目を追加することは可能でしょうし、それが今後似たようなケースと遭遇したときに有効であるかもしれません。しかし、一人ひとり異なる対象者との出会いという1回性の出来事——それは新しい世界の創造に類比されるでしょう——においては、そこで生じうる「可能性」に先回りして、そのチェック項目を準備しておくことは、たとえそれが全知の神様であっても原理的に不可能なことです（その「可能性」はまだ世界に存在していないのですから）。わたしたち支援者には、個々の対象者との出会いにおいて、「可能性」という光が存在することを（根拠なく）信じて、暗闇の中で試行錯誤を続けることしかできないのです。

“「わたし」モデル”のアセスメント・シートは、素っ気ないほどシンプルですが、それは安易なチェック項目にすぎることなく、常に「可能性」を発見しようとする構えを支援者に強いるためのものなのです。

5. これからの課題——「障害者支援の哲学」に向けて

わたしたちケアマネジメント勉強会では、優れたケアマネジメントのシステムを考案することによって「職人芸からの脱却」を図る——要は“「わたし」モデル”のシートを使用することによって、資質に関係なく誰もが優れたケアマネジメントをできるようになる——というのが検討テーマのひとつであったわけですが、今回の「支援の見立て」や「可能性の発見」に関する議論から、それはシートの工夫だけでは原理的に達成できない、支援者の資質に左右される部分を残さざるを得ない課題であることが示唆されたように思います（他のメンバーは違う意見かもしれませんが）。

そうすると、「結局は職人芸でやるしかない」という話になりそうですが、私個人の意見としては、ツールとしての“「わたし」モデル”を効果的に使用して、支援者のみなさんに創造的なケアマネジメントをしてもらうための考え方やモラルやセンスやヒントとなる、いわば「障害者支援の哲学」とでもいべきものを、考え明らかにしていくことが次の課

題として残されていると思います。

“「わたし」モデル”に関するこれからの課題を整理しておけば、「障害者支援の哲学」の構築も含めて、3つの層に分けて考えることができるでしょう。まず第1の層は、“「わたし」モデル”のベースとなる、シートのさらなる工夫・改良です。パソコンの話でたとえば、OS（オペレーションシステム）がWindows95からXP、Vistaへとバージョンアップしていったように、“「わたし」モデル”のシートもこれで完成したものではありませんので、さらに進化させていきたいものです。第2の層は、このシートの使い方に関する探究ということになります。これもパソコンの話でたとえば、ExcelやWordのマニュアル本や「このソフトを使ってこんなことができる」式の解説本のような取り組みです。“「わたし」モデル”は文章記入方式を採用しているので、自分が理解したことをどのように文章化してシートに記入するかということが非常に重要な問題ですが、それを考える「文体論」もここでの課題でしょう。そして第3の層が、先に述べた「障害者支援の哲学」です。これまでの障害者運動の歴史や理論的研究の成果、また現在の地域生活支援の経験等を学ぶことを通して、われわれ支援者の障害者支援における創造＝想像力を鍛えあげていくことがこの層の課題です。たとえば、今年の講習会における永島さんのICFに関する講義が、この取り組みに該当するでしょう。

これからしばらくは、これら3つの層の課題に並行して取り組んでいくことが必要だと思いますが、その道のりはまだまだ先が長そうです。となると、冒頭で触れた“「わたし」モデル”の本の出版という話が、私には時機尚早のような気がして仕方がない（笑）のですが、どんなもんでしょうかね、荒川さん？

- (1) モニタリングの本質が「対象者の満足度等に対する理解」よりも「支援者の自己評価」にあるという点については、勉強会での永島さんの指摘によります。
- (2) 以下の「可能性」の存在性格についての説明（幾何学の比喩等も含めて）は、哲学者・田島正樹の「創造としての問題解決（自由）」に関する議論を参考にしたものです。田島正樹の著作（『神学・政治論』（2009）劉草書房など）を参照。

—————社会福祉法人そうそうの杜 役員体制変更のお知らせ—————

10月10日に社会福祉法人そうそうの杜の第27回理事・評議員会を開催いたしました。

平成13年10月25日の法人設立から8年が経過して5期目の節目を迎え、設立以来吉見重則理事長の下、地域密着の理念を掲げながら基礎作りに邁進して参りました。

5期目も当然のことながら吉見理事長に舵取りをお願いしていましたが、年齢と共に体力がなくなってきたとの事で辞意を表明されましたので、新たに荒川が理事長としてスタートすることになりました。

私としては、節目では吉見理事長の決断の下に運営して参りましたので、無理にお願いしてもう1期理事（相談役）として残留していただき、事業運営に携わっていただくことになりました。

思い起こせば、平成15年4月の支援費制度のスタート時に報酬が2ヶ月遅れになったときに運営費がショートしかけていた時期も含めて黎明期を支えていただきまして有難うございました。

●第5期の役員体制は以下の通りです。（任期平成21年10月25日～23年10月24日）

理事長・評議員	荒川 輝男
理事・評議員	吉見 重則（相談役）
理事・評議員	日比野 清（佐野短期大学教授）
理事・評議員	松端 克文（桃山学院大学准教授）
理事・評議員	乾（竹本）伊津子（大阪市職業リハビリテーションセンター・所長）
理事・評議員	吉見 あづさ（理事長職務代理者）
評議員	清水 成人（自営業・地域関係）
評議員	春木 重光（元大阪市城東区保健福祉センター・副所長）
評議員	石井 敏一（社会福祉法人稲原福祉会・理事長）
評議員	春本 静良（家族代表・城東区育成会）
評議員	永島 健一（株式会社夢空間・社長）
評議員	関 勝久（千里作業指導所・所長）
評議員	荒井 洋一（自営業）
監事	竹中 康豊（竹中税理士事務所）
監事	鍋島 康秀（支援センターあまみ・所長）

賛助会員にご協力をお願いいたします



賛助会員の皆様、ご協力いただきましてありがとうございました。

なお、賛助会費を御振込いただく場合は下記の郵便振替口座にお振込み願います。

一口：2,000円

振込先(加入名): そうそうの杜

口座番号: 00940-5-185986

賛助会費（平成21年01月21日～平成21年11月5日にご支援いただいた方）

車戸 漾子	三宅 克英	青木 眞二	吉村 晋治	富吉 富美恵
水谷 春美	三宅 美幸	橋本 喜義	橋本 千鶴子	森澤 弓子
和泉 正清	岡本 悦子	竹中 康豊	北島 太郎	來山 秀子
横川 清隆	菊地 佳子	河本 芙美子	進藤 康次	中島 勝
大蔵 幸二	森 愛子			(敬称略、順不同)

一般寄付（平成21年01月21日～平成21年11月5日にご支援いただいた方）

(株) パアグ	嘉本 満夫	吉見 重則	日比野 清	竹本 伊津子
松端 克文	清水 成人	石井 敏一	荒井 洋一	春本 静良
春木 重光	桜本 和男	塩本 昌義	神田 昭次	板谷 英夫
板谷 栄子	林 繁雄	林 登喜子	永島 健一	面高 雅紀
渡辺	ヤマワキ商店	此花区はばたく福祉会		(敬称略、順不同)

その他、地域の方々に牛乳パックや様々な物品等、ご寄付を頂いておりますことを心より感謝申し上げます。

社会福祉法人 ^{もり} そうそうの杜

大阪市城東区鳴野東3丁目18-5

Tel : 06 - 6965 - 7171 Fax : 06 - 6167 - 2622

ホームページ : sou-sou.com E-mail : sou-sou@gol.com

地域生活支援センターあ・うん 相談支援事業 居宅介護支援事業

とことこと 居宅介護・重度訪問介護・移動支援

大阪市城東区鳴野東 3-18-5

Tel 06-6965-7171 Fax 06-6167-2622

庵げんげん 生活介護

(主)大阪市城東区中 1-6-23(庵)

Tel/Fax 06-6935-0909

(従)大阪市城東区蒲生 3-11-10 マサキビル 1F(げんげん)

Tel/Fax 06-6935-1727

伝 児童デイサービス

大阪市城東区蒲生 3-11-10 マサキビル 2F

Tel/Fax 06-6930-6540

創奏座座 就労移行支援・就労継続支援 B 型

(主)大阪市城東区中央 1-7-27(創奏)

Tel/Fax 06-6935-3794

(従)大阪市城東区鳴野西 4-17-23(座座)

Tel/Fax 06-4258-6013

つむぎ館 就労継続支援 B 型

(主)大阪市城東区関目 1-14-21(つむぎ館)

Tel/Fax 06-6933-7269

(従)大阪市城東区今福西 6-3-8(今福事業所)

Tel/Fax 06-6933-0737

想縁綾 ケアホーム

大阪市城東区内3ヶ所

添 短期入所施設

大阪市城東区鳴野西 5-18-13

Tel/Fax 06-6965-1235

大阪市つどいの広場事業 だんだん

大阪市城東区中浜 3-22-9 ラシーヌ中浜 1F

Tel/Fax 06-6961-5505

編集後記

何だか毎回記載している気もしますが、またもや機関紙の発行が大変遅くなってしまい申し訳ありません(。_。) 瓦版「そうそうそう」の発行が順調なだけに罪悪感でいっぱいです。

つむぎ館の(従)の部分、今福事業所が11月より事業開始となりました。12月より就労移行支援も今福事業所でスタートします。バリバリ働いていきましょう。今年度も就職の決まった方がいましたが、皆さんとてもいい笑顔をしていました。そういった場面に立ち会えるのはやはり嬉しいものですね(^-^)(は)

