

## ◆エンパワメントの理論と技術の活用—変化に対処し、次の発展を生み出すカー

### 1. エンパワメント（empowerment）とは

- エンパワメント（湧活）とは、人々に夢と希望を与え、勇気づけ、人が本来持っている素晴らしい生きる力を湧き出させることである。
- 高齢者支援や生きがい促進環境づくりなどの実践では、一人ひとりが本来持っている素晴らしい潜在能力を顕在化させ、活動を通して人びとの生活、社会の発展のために生かしていく。また、施設機関などの組織では、職員一人ひとり潜んでいる活力や能力を上手に引き出し、この力を職員の成長や組織の発展に結びつけるエネエルギーとする。これが、組織、集団、人に求められるエンパワメント（湧活）である。
- エンパワメントという言葉は様々な分野で使われており、その分野ごとに定義が異なる。教育分野では内発的動機づけ・成功体験・有能感・長所の伸長・自尊感情。社会開発分野では人間を尊重し・すべての人間の潜在能力を信じ・その潜在能力の発揮を可能にするような平等で公正な社会を実現しようとする活動。ビジネス分野では権限の委譲と責任の拡大による創造的な意思決定。保健福祉分野では自分の健康に影響のある意志決定と活動に対し・より大きなコントロールを当事者が得る過程（参考：行動変容の理論、行動経済学）などがある。

### 2. エンパワメントの原則

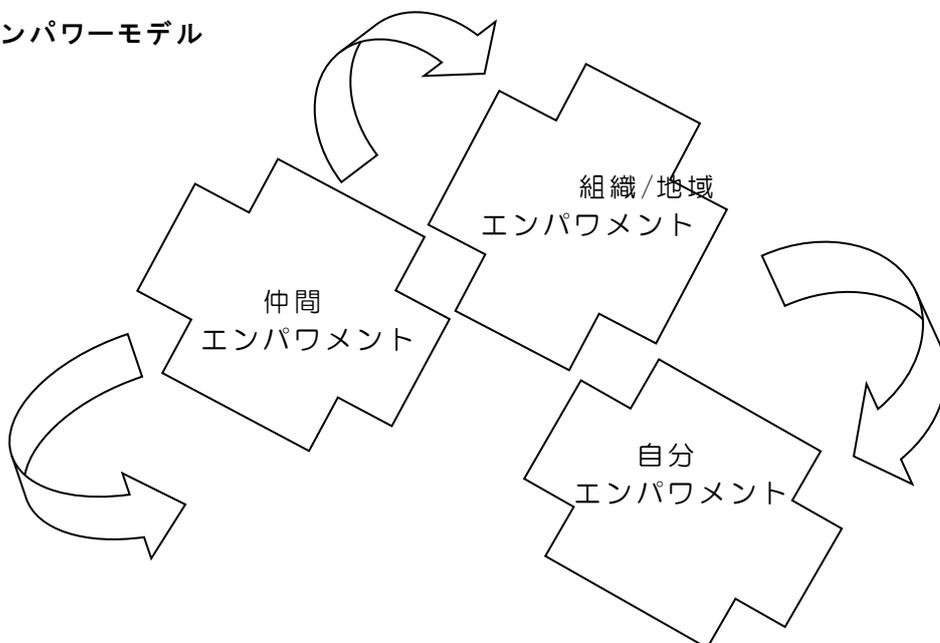
エンパワメントの原則は、以下の8点である。

- ①目標を**当事者**が選択する。
  - ②主導権と決定権を**当事者**が持つ。
  - ③問題点と解決策を**当事者**が考える。
  - ④新たな学びとより力をつける機会として、**当事者**が失敗や成功を分析する。
  - ⑤行動変容のために内的な強化因子を**当事者**と支援者の両方で発見し、それを増強する。
  - ⑥問題解決の過程に**当事者**の参加を促し、個人の責任を高める。
  - ⑦問題解決の過程を支えるネットワークと資源を充実させる。
  - ⑧**当事者**のより良い状態（目標達成やウェルビーイングなど）に対する意欲を高める。
- つまり、エンパワメントの原則は**当事者主体**である。支援者の役割は、当事者の力を湧き出させたり、そのための環境整備をすることである。この原則は個人にとどまらず、人びと、組織すべてに当てはまる。

### 3. エンパワメントの種類

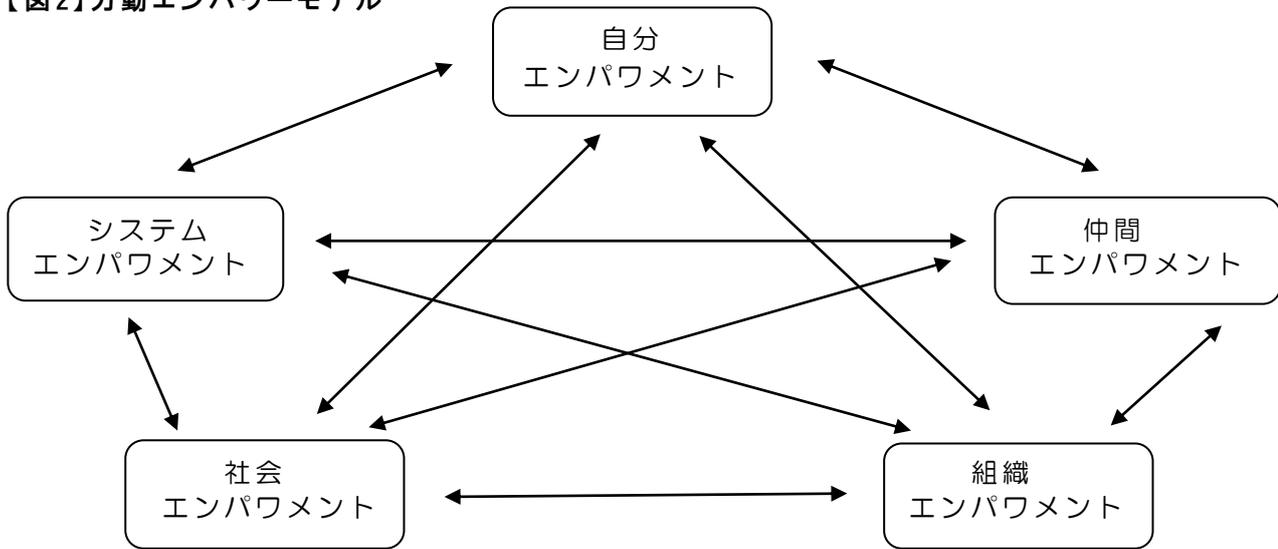
- エンパワメントには、「自分エンパワメント（self empowerment）」、「仲間エンパワメント（peer empowerment）」、「組織／地域エンパワメント（community empowerment）」の3つがある。
- この3つを組み合わせ活用することが、持続的で効果的なエンパワメントの実現に必須である。これを、「相乗エンパワーモデル（Empowerment Synergy Model）」という。

【図1】相乗エンパワーモデル



○組織／地域エンパワメントは、さらに3つのレベルに分けられる。いわゆる狭義の組織を対象とする「組織エンパワメント」、地域や社会などの「社会エンパワメント」、制度や仕組みを対象とする「システムエンパワメント」である。自分エンパワメント、仲間エンパワメントを加えると5つの要素となり、これらのダイナミックな関係性を「カ動エンパワーモデル」という。

【図2】カ動エンパワーモデル



○カ動エンパワーモデルは、相生、相克などの性質を表わす「易経（えききょう）」の「5行」と類似している。自分／仲間／組織／社会／システムエンパワメントは、互いに影響を及ぼす一連のつながった円環である。したがって、5つの要素それぞれが助け合い強め合う相生の関係にある。しかし、牽制したり反発したりする相克の関係もあり得る。このモデルを適用すると、包括的に物事の本質を見極めたり、状況の変化を柔軟にとらえたりすることができる。

○例えば、高齢者支援や生きがい促進の実践にこのモデルを適用すると、単に個人のウェルビーイングに注目するにとどまらず、個人を取り巻く家族、仲間、組織、地域社会、制度や仕組み、そして、文化や歴史にも着目した複合的な**関係性**、個人の成長発達や加齢に伴う他の**関連要因の変化**を体系的にとらえることができる。

#### 4. エンパワメント展開の3要素

エンパワメント展開にとって、可塑性、多様性、全体性が3つの大黒柱といえる。

##### ①可塑性

○可塑性とは、目標や過程、方法や技術などの柔軟性と適応性を高めることを意味する。それは、変化に対処できる**強み**である。

○エンパワメント展開には、「神経可塑性」、「認知可塑性」、「環境可塑性」の3つの可塑性が強く関連している。「神経可塑性」とは脳神経の性質であり、状況に応じて神経のつながりをつくりあげていくことである。「認知可塑性」とは人の認知機能の性質であり、物事の見方を柔軟に変化させ、うまく対応することである。私たちが日常生活において最も容易に発揮できる可塑性でもある。「環境可塑性」とは環境の生態学的性格であり、気候変動や社会背景などの諸条件の変化に応じて、最もバランスが取れる状態に環境が変化することである。

○この3つの可塑性は連動しており、神経、認知、環境のどれか1つを意図的に動かすことで他の可塑性を変化させることができる（可塑性の連動をあえて意識化することで可塑性の効果をさらに有効活用することができる）。

##### ②多様性

○多様性とは、さまざまな可能性を包含する懐の広さを意味する。多様性は次の発展への大きな宝物であり、それは進化論、遺伝学、脳科学など数多くの分野で明らかにされている**原理**である。

##### ③全体性

○全体性とは、**長期的に全体としての統合性**が発揮されることを意味する。**人、人びと、組織**がそれぞれ別々に動いているように見えても、**全体としてそれらを統合する仕掛けが必要**である。その時々には浮き沈みはあっても、長期的な視点でバランスを取りながら発展していく。

## 5. エンパワメント環境づくりの8要素

エンパワメント環境づくり向けには、以下の8つの要素を揃えることが求められる。これらの要素はエンパワメント実現に必要であるとともに、**効果を測定する評価指標としても活用することができる。**

### ①共感性 empathy

○共感性は、人と人との間にとどまらない。事業やプログラムの趣旨・内容、成果や貢献などへの共感性がエンパワメントの実現に大きく影響する。

### ②自己実現性 self-actualization

○自己実現性とは、一人ひとりのメンバーが自己の活動によって自己の**価値観**を実現することができると感じていることである。人は**意味がある**、楽しいと感じる時に動く。

### ③当事者性 inter sectral

○自分事としてかかわるとは、ゴールの達成に自分の**役割**があると確信している状態を指す。人は自分の立ち位置が見えない場合、自分のこととしてとらえることが難しくなる。エンパワメントを促進するためには、何らかの**役割**を持ち、それがどんなに小さな**役割**であっても全体に貢献することを明示する必要がある。

### ④参加性 participation

○参加性とは、実際にメンバーの一人ひとりが活動に**影響**を与えていると感じていることの指標である。人は参加やかかわりをきっかけとして、他者により認識されることで自分を**意味づける**ことができる。

○みんなで何かを一緒に行うという「コトづくり」を通じて、それが各人の日常にかけがえのないものとして位置づけられるような「仕掛けづくり」が大切である。

### ⑤平等性 equity

○平等性は、メンバーの**連帯性**を促進するうえで必須である。メンバーが、事業やプログラムの内容、フィードバック、メンバーに対する処遇が平等と感じないと、力は湧かず、逆に力を奪う状態に陥る。

○必ずしも平等にできない状況においては、メンバーが納得できる合理的な理由を提示し、メンバーすべてに受け入れられる環境を整えることで、平等性を担保する場合もある。

### ⑥戦略の多様性 multi strategy

○多様性は、支援の発展に向けた多様な資源の確保につながる、個人・組織・環境にとって大きな**強み**である。メンバーの多様性に加え、用いる資源の多様性を考慮する。**様々な人・資源・戦略を複合的に組み合わせ、事業やプログラムを遂行する。**

### ⑦可塑性 plasticity

○様々な状況変化に柔軟に対応できるかどうかは、個人や組織の発展に大きな影響を及ぼす。メンバーや環境が変化しても、メンバー、事業やプログラム、目標達成へのプロセスが前向きに形を変化させながらどこまで対応できるかを評価指標とする。

### ⑧発展性 innovation

○将来への発展性や持続可能性は、メンバーに**安心感**をもたらす。**なぜなら将来を描くことで、現在の自分あるいは自分たちの行動規範を設定し、役割を戦略的に決めることができるからである。**

## 6. 生きがいを支える高齢者エンパワメントに向けて

○エンパワメント科学は、誰もが主人公として共に生きる社会を目指し、誰もが主人公として輝くことをサポートする。

○エンパワメントのプロは、当事者の言葉にとどまらず、その背後にある気持ちをも読み取る。当事者の願いや思いに気づき、何ができるかを判断し、ゴールを設定して取り組む。エンパワメントのゴールは現在の事柄への対処ではなく、当事者自身がウェルビーイングを実行する力をつけることである。

**註）ウェルビーイング:個人の権利や自己実現が保障され、身体的・精神的・社会的に良好な状態（well-being）にあることを意味する概念。現代的ソーシャルサービスの達成目標。**

○高齢者支援や生きがい促進環境づくりに携わる専門職は、たとえプロでも一人でできることは限られている。プロ同士の仲間エンパワメント、組織エンパワメントを発揮できる環境をいかにつくるかが、仕事の質を大きく左右する。仲間／組織エンパワメントは、メンバーが自然に笑顔になれる環境をつくること、と考えればよい。風通しを良くし、失敗など望ましくない内容でも報告がすぐに互いになされる環境がリスクを抑える。

○**人づくり、仲間づくり、組織づくり、社会づくり、システムづくりが支援の基本。**それを支えるエンパワメント科学のさらなる活用が期待される。