

きずな育む力〈絆育力〉をつむぐ

——エンパワメント科学のすすめ

安梅勅江（筑波大学大学院）

はじめに

2011年、私たちは未曾有の災害を体験しました。自然に対する畏怖の念とともに、「将来への希望」と「きずな」の大切さを、再認識しました。一人ではどうしようもないことも、助け合えば超えられる、そんな「きずな」への確かな手ごたえを身にしみて感じた人も多かったのではないのでしょうか。今こそ「きずなを育む力」について、みなで共に語り、未来につなげる時期と考えています。

「きずなを育む力」を科学するエンパワメント科学とは、どのようなものなのでしょうか？

人間は誰でも、素晴らしい力を秘めて生まれてきます。そしてその力を存分に発揮するよう、生涯にわたり環境に働きかけ、環境を選択し、環境を作っていく能動的な存在です。

社会や自然との「きずな」づくりから、一生涯成長し続ける「人」の現在と未来、現在と過去の「きずな」づくりまで、その人なりの持っているものを発揮する力を育むのがエンパワメントです。そして、そのきずなを育む力を科学するのがエンパワメント科学です。

科学とは、辞書には「体系的であり、経験的に実証可能な知識」（広辞苑）とあります。つまり科学とは、身の回りの出来事が一体どんな仕組みで成り立っているのかを探求することです。エンパワメント科学は、その人が持っている力を最大限に発揮し元気になる、あるいはきずなを育みながら皆でともに元気になる、その仕組みを明らかにし社会で活用することを目的としています。

一方、家族機能の低下や地縁崩壊など社会の大きなうねりを受け、新しい学際的な視点から複雑で困難な課題への解決策を見出す必要性が高まっています。特に最近の動向として、いかに未来に向けた「人々のつながり」を築くかが緊急の課題です。

まさに「きずな育む力（絆育力）」の理論と技術が求められているのです。人と人、人と地域、地域と文化、地域と世界とのきずなを、次の時代に向けてつむぐ土台をつくること。そこではこれまでの様々な領域におよぶ学問の蓄積を、縦横に組み合わせて活かす方法論の開発が欠かせません。

脳科学や遺伝学の進歩にともない、「氏か育ちか」の議論には終止符が打たれることになりました。遺伝

あるいは環境いずれかの単純な影響ではなく、発達の過程で互いに影響しあって人が育つ道筋が明らかになりました。また脳科学では、胎児から成人、高齢期にいたる生涯の脳の成長に、人とのつながりが大きく影響することを証明しています。人と環境とのつながりをとらえ、生きる力（活生力）、きずなを育む力（絆育力）をエンパワメントする科学が求められているのです。

わたしたちは30年にわたり、人々のつながりや生活環境が、人の生涯におよぶ発達にどのような影響を及ぼすのか、国際的な動向と比較しながら研究を積み上げてきました。数多くの研究成果が、人のすこやかな生涯発達には、人と人、人と自然のかかわりの質と量が強く関連することを実証しています。

エンパワメント科学の強みは、何よりもまずは当事者の立場に立った、当事者による、当事者のための仕組みや組織、環境整備を実現できることです。当事者自身が、自らの「夢」と「信念」を持ち、精一杯「力」を発揮して取り組むことで促進します。つまり、当事者が描く自分自身の「ものがたり」を、主体的に生きていくことがエンパワメントなのです。

エンパワメントの理論と実践

誰にでもわかる言葉で表現すると、元気にする、力を引き出す、きずなを育む力を発揮する、共感ネットワークがエンパワメントです。個人あるいは組織、地域のなかにある素晴らしい力に気づき、育み、さらには思いや関心を発信し、共有し、共振することで新たな共創力を生みます。ある意味できわめて創造的なパワーであり、イマジネーションをかきたてながら伝播し、仲間や組織の本質を突く波動のようなパワーです。エンパワメントには、セルフ・エンパワメント（自分力エンパワメント）、ピア・エンパワメント（仲間力エンパワメント）、コミュニティ・エンパワメント（組織力、地域力エンパワメント）の3種類があります。これら3種類を有機的に絡めて活用することで、効果は倍増します。

エンパワメントはもともと、権限や権利の獲得を意味しました。現在では、すべての人、集団、社会の潜在能力や可能性を引き出し、ウェルビーイング（well-being, 良好な状態）実現に向けて力づける環境づくりをさします。あらゆる社会資源を巻き込みながら、仕

組みをつくるダイナミックな考え方です。

ソロモンによるエンパワメントの定義では、「エンパワメントは、偏見の対象となる集団のメンバーが否定的な評価を受けパワーを失った状態から回復することをめざし、当事者やその環境に対する活動に専門職がかかわっていく過程である」としています。つまり当初は、なにかしら差別を受ける対象について、パワーを失った状態からの脱出を意味していました。

またアダムスは、「個人、集団、コミュニティがその環境を制御し、自ら設定した目標を達成し、自分自身と他者が生活の質を最大限に向上させることができるようになること」としています。

さらに世界保健機構 WHO のオタワ憲章では、「人々や組織、コミュニティが自分たちの生活へのコントロールを獲得する過程である」と定義しています。

エンパワメントの原則は次の8点です（安梅、2004）。

表1 エンパワメントの原則

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専門職の両方で発見し、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. 当事者のウェルビーイングに対する意欲を高める。

理論的な流れをみると、コンガーらは、エンパワメントには「関係」と「動機付け」の2つの捉え方があるとしています。「権限委譲」や「パワー共有」という立場は「関係」、人間の内部にある力とした考え方は「動機付け」です。これは、「自分のやっていることは社会に対して意味があるという確信」、あるいは「自分は自分の人生をうまくコントロールしているという感覚をもつ」という「できる (to enable)」という思いと重なります。

本来のエンパワメントは、当事者が自らを「できる」と信じ、よりよい方向に向かって自発的に取り組み、「やればできる」と確信することです。これを自己効力、有能感と捉えることもできます。自己効力感 (self-efficacy) は、バンデューラにより理論化されました。外界の事柄に対し、自分が何らかの働きかけをすることが可能であるという感覚を意味します。

数多くのフィールド実践から得られた成果として、「エンパワメントを着実に実現するための8つの評価指標 (Eight Values for Empowerment)」は次の通りです（安梅、2007）。

1. 共感性 Empathy
2. 自己実現性 Self-Actualization
3. 参加性 Participation
4. 様々な状況への適用性 Contextualism
5. 戦略の多様性 Multi Strategy
6. 平等性 Equity
7. 当事者性 Inter sectoral
8. 継続性 Sustainability

コミュニティ・エンパワメントの理論と実践

コミュニティ・エンパワメントとは、共通の目的に向かって、コミュニティやシステムなど、「場」全体の力を引き出す、活性化することを意味します。

すなわち、個人や組織、地域などコミュニティの持っている力を引き出し、発揮できる条件や環境を作っていくことに他なりません。力には顕在力と潜在力がありますが、その両者を引き出すのみでは不十分であり、力を活かす「条件」が整ってはじめてエンパワメントと言えます。

人には、共に生きていきたいという「共生欲求」があります。コミュニティ・エンパワメントは共生しながらともに目的、関心などを具現化するプロセスを創り上げていく「共創力」と言い換えることができます。

組織や地域を対象としたエンパワメントには、ムードィによると4つの段階があります。

1. 拒絶の段階（支援の受け入れを拒む状態）
2. 社会的サポートの段階（受け身的に支援を受ける状態）
3. 当事者参加の段階（自ら支援に参加する状態）
4. 当事者の自己実現の段階（支援への積極的な参加が本人の自己実現にまでつながる状態）

エンパワメントは、あくまでも当事者と組織、地域が、自立する力を育てることです。上記「当事者参加」を経て「当事者の自己実現」に向けた活動です。

今後ますます、組織や地域そのものの力と他の資源を結び付けながら、エンパワメントを誘発する環境整備が重要になります。コミュニティによる「決定力」「コントロール力」「参加意識」を支える環境です。つまり、エンパワメントには、コミュニティのメンバーの「主体的なかかわり」と「連帯感（組織性）」が要であり、これをいかに実現するかがコツの一つなのです。

実際には、エンパワメントは「現実の関係性のつな

がり」と「共感イメージのネットワーク」という2側面をもちます。現実とイメージの両者が、車の両輪のように推進します。

そこで必要となるのがエンパワメントの技術です。コミュニティが自らの価値を高めるために、広い意味でコミュニティの質を向上させる働きをします。

コミュニティ感覚 sense of community を持つことは、エンパワメントを引き起こすために最も重要な道具の一つです。これは一人ひとりの当事者が、どのようにそのコミュニティを感じ、どうしたいと考えているかの総称です。「個人とコミュニティ」「個人の思いと社会の規範」「個人的な関係と社会的な関係」などを「調和させ、きずなでつなぐ」ことが基盤となります。個人と同様に、組織や地域などコミュニティを単位として、エンパワメントを位置づけることが大切です。コミュニティ・エンパワメントは、コミュニティで決定しながら力を獲得し、その構成員である当事者にとってよりよいものとなるよう変化をもたらします。「資源を得る仕組み」や「政治的な決定」、構成員自身が重要事項を決定するという「自律性」など、様々な側面がかかわることで、さらにコミュニティ・エンパワメントが活性化します。

私たちは社会の様々な組織で、どんな環境条件を設定すれば「生きがい」を基盤に組織が発展するのかという研究を継続してきました。そして「コミュニティ・エンパワメント技術」が大いに役立つことを実証したのです。

効果的に推進するための7つの原則は、次の通りです（安梅、2005）。

1. 目的を明確にする
2. プロセスを味わう
3. 共感のネットワーク化
4. 心地よさの演出
5. ゆったり無理なく
6. その先を見据えて
7. 活動の意味づけ

エンパワメント科学の展開にむけて

1. 当事者主体型の理論と研究法の開発

当事者主体型の理論と研究法の開発は、大災害に直面し、不透明な未来に向け対応を余儀なくされる現在、時代の要請といえます。

人が本来持っているすばらしい力を引き出すのがエンパワメントなら、目先の課題への限定的なかかわりではなく、生活全体、人生丸ごとをとらえる視点が欠かせません。特に生活を支える場合、「生きる力（活生力）を励起する」エンパワメントで、かかわりの質

を高める力量が求められます。

生きる輝きを奪うストレスにさらされることの多い現代社会、まず「生きる力」そのものがすばらしいと感じられる環境や仕組み、組織作りが要です。そのためには、「きずな育む力」を最大限に発揮すること、人々や自然との相互作用により引き出されるエネルギーを、もっと「科学的に」活用することが有効でしょう。

一方、知的生産の場をはじめ幅広い経営の場では、組織の活性化、組織文化の醸成、社会への知の還元に向けて、「当事者を巻き込む知の創造」に大きな関心が寄せられています。真理の探求にとどまらず、問題解決に向けた当事者の参加を重視します。そこでは「共創力」として、メンバーが互いの「きずな育む力を発揮する場」を築き上げながら、安心して自由に振舞い、相互作用の中で新たなパワーを生み出す「きずなをつむぐ組織」が注目されています。

変化を敏感に察知し、これまで前提としていた枠組みを打ち壊し、新たな価値や戦略を生み出す環境が、当事者主体型エンパワメント科学の理論と研究法の進展に大きく貢献します。当面の問題解決という短期的な価値に加えて、当事者や組織の力を強めたり、専門的な能力を着実に蓄積するなど長期的な価値につながります。活動マニュアルや情報データベースの作成、具体的な技術の向上など目に見える価値とともに、仲間意識や帰属意識、コミュニティへの誇りなど目に見えない「共感、共創の価値」のおよぼす効果は計り知れません。

今やまさに共感、参加、自発など内発的な動機づけに基づくエンパワメントの仕組みづくりが求められます。当事者の参加に基づく技術開発、施策や制度の整備に向けた取り組みです。

夢を持ち、生かされていることに感謝しながら多様な価値観の共生を図ること、レイチェル・カーソンの言葉を借りれば、センス・オブ・ワンダー（The Sense of Wonder、不思議を感じる感覚）を深く抱くことで、それは拓かれるのです。

哲学やビジョンを語ることに加えて、戦略、戦術、行動計画、そしてそれらを実行する様々な技術、センス、さらにはきずな育む力をエンパワーする「新しい当事者主体型の理論と研究法」の開発が期待されます。

2. 新たな実践／研究／教育のネットワーク化と政策提言

実践、研究、教育をつなぐ新たなネットワークづくりと、そこで共創する政策提言には、「きずなを育む力を発揮する仕組みづくり」が欠かせません。

きずなを育む協働をすすめるために重要なことは、1) 目に見える形にすること、2) 双方向であること、3)

持続性のあること、です。

「きずな育む力」をつむぐ新しいネットワーク化には、たとえばエンゲストロームの「ノットワーキング(knotworking)型のネットワーク」が参考になります。これは、毎回メンバーを変える航空機の運行、様々な病気をかかえ複数の病院に通う患者の主治医間の連携、災害時のボランティアと政府、企業、自治体の協力関係など、様々な形態で発揮されるものです。これは、新たなポジションや組織の中心を創設することなく課題に取り組み、既存の活動の形態や方法を再形成することに貢献します。エンゲストロームは「協働志向資本(コラボレーティヴ・インテンショナルリティ・キャピタル)」が創造されることに価値があるとしています。「社会関係資本(ソーシャル・キャピタル)」が大きな規模のネットワークなら、「協働志向資本」は中規模の組織などに新しい規範を生み出し、新たな資源を創発します。そして目の前の「生の情報」を汲み取り、次の展開への「政策提言」につなげることができます。

3. 学際学融合プロ養成

多様な価値観が存在し、複雑な関係性をうまく調整しながら生きることが当たり前の時代を迎えています。これまでの単純な縦割り型専門領域にもとづく対応では、もはや限界があります。そもそも人の生活全般をとらえて支えるケアの本質は、その人の持っている力を最大限に発揮できるよう環境を整える、すなわちエンパワメントです(Mayeroff, 1971)。

欧米では、総合的なサイエンスとして、生涯にわたる健康、ケア、ウェルビーイングにかかわる教育を統合的に展開しています。ここには健康やケアの諸側面、たとえば生きがいや幸福感、栄養や香り療法、代替療法などを含みます。また、保健、医療、福祉、教育、心理、社会、経済、政治学、環境などの総合的な教育と研究環境を提供し、新しい時代を拓く柔軟性に富んだプロの養成を実現しています。

これまで多くの場合、専門領域に特化した深みを極めた人をプロと表現してきました。しかし今後は、周囲の人に役に立つ幅広い知識と技術を身につけた、いわば「徳の高いプロ」の活躍が期待されます。「当事者の最善の利益を確実に実現する」という「プロ・マインド」と学際学融合教育により包括的で統合的な視点から「プロ・スキル」を発揮できる人材です。

エンパワメント科学を推進するには、新たな視点のプロ養成が求められます。

おわりに

「きずなを育む力(絆育力)」「生き活きとした生きる力(活生力)」「共に創り上げる力(共創力)」であるエンパワメントを、「科学」の視点から論じてきました。

人間にはそもそも、他者とともにありたいという共生欲求があります。単なる同調ではなく、「自発的な意思による協働」と「共感による自己実現」、すなわち、「共に生み出す参加型の仕組みづくり」が求められています。共感とは、自分の存在を超えて、他者とともに存在していることを実感する営みです(安梅、2009)。

生きた人間関係を通じて、きずな、共感への感性を磨くことが、よりいっそう重要となっています。新たな「きずなづくり、共感にもとづく活生力の復活」が求められているのです。

きずな育む力としてのエンパワメントは、本来持っている力を十分に発揮できるようサポートし、活生力を育むものです。社会的な相互作用を活性化する、コミュニケーションの道具です。

人間は生涯にわたり発達します。「きずな育む力」は一生かけて終わりのない営みとなります。「きずな」という力強いメッセージとともに、生きる意味を「ともに」見出すことができます。

「縁パワメント」「援パワメント」の広がりを大いに期待するものです。

〈参考文献〉

- Adams R. Social Work and Empowerment, Palgrave Macmillan, 2008
- 安梅勲江. エンパワメントのケア科学: 当事者主体チームワーク・ケアの技法、医歯薬出版、2004
- 安梅勲江他. コミュニティ・エンパワメントの技法: 当事者主体の新しいシステムづくり、医歯薬出版、2005
- 安梅勲江他. 健康長寿エンパワメント: 介護予防とヘルスプロモーション技法への活用、医歯薬出版、2007
- 安梅勲江他. 子育て・子育てエンパワメント: 子育て環境評価と虐待予防、日本小児医事出版社、2009
- Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, Psychological Review, Vol.84, 191-215, 1977
- Conger JA.& Kanungo RN. The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, Academy of Management Review, Vol.13, 471-482, 1988
- Engeström Y. A vision of activity theory: Possibilities of Expanded Learning in Co-Configuration, University of Tokyo, 2004
- Mayeroff M. On caring, Harper & Row, 1971
- Moody HR. Philosophical foundations of education for old age. Educational Gerontology, 1:1-16. 1976
- Solomon B. Black empowerment: Social work in oppressed communities, Columbia University Press, 1976