

障害者ケアマネジメント関係者に大いに期待する

ある保健福祉事務所で、地域の障害児・者と係わっている関係機関・者に「障害者ケアマネジメントをめぐる課題～関係機関はどのように連携すべきか～」をテーマに話す機会を得た。

関係機関の連携とは、実体としては担当者のネットワークのことと思う。それだけに、担当者一人一人が、障害児・者を単に障害に対してのみ支援を考えるのではなく、障害のある一人の人間としての「命の輝き」への支援のために、まずプロとして自らの資質向上に努めなくてはならないのではないかと、いうことを主に事例を交えて話したつもりである(レジメ、資料計6P - PDF - は、次Pからに記載しています。参照ください)。

障害者自立支援法案が今国会に提出されており、恐らくこの法の実質的運用を担うであろうケアマネジメント関係者の力量は益々問われるであろうし、その任は障害児・者や家族に期待されるものと思う(いわゆる「ケアマネ」は、まだ介護保険制度のように制度化されていない)。

この法の趣旨は、従来の障害種別な支援でなく、障害児・者の地域での生活の支援内容によりケアプランをアドバイスしなくてはならないだけに、大変だろうと思う。また、支援サービスを実施する各事業所等のスタッフも、アプローチの異なる側面もあり得る障害児・者個々に対応しなくてはならないだけに、想像するだけで大変と思う。

まあ、この世にス・パ・マンはいないのなら、今回の会のように頻回に顔合わせをして、情報を共有し合い、互いの専門分野の知識、技術を当事者への支援に活用し合うことは、大事なことと思う。

それだけに、担当者が障害児・者(家族を含め)に寄り添い、その方の「命の輝き」のためにどう関係機関・者を、担当者がうまく活用し得るかにかかっているような気がする。「先輩の方だから...」とか、「立場の方だから」などに遠慮することなく、当事者のために厚かましく活用する勇気を期待したい。

仕事する(生きて行く)のは、誰のためでもなく自分が喜び(幸せ)を得るため。「その仕事をするのが自分の喜びになり、その仕事が人の喜びにもなる仕事こそが、人としての最高の仕事」とか。

ケアマネジメント関係の方々、障害児・者と係わり合うことを、自分に自信と誇りを持って仕事として実践してくださることを心から願っている。

障害者ケアマネジメントをめぐる課題
～ 関係機関はどのように連携すべきか～

阿部幸泰

「雑学」 <http://www.h4.dion.ne.jp/~dekunobo/>

「関係機関」とは、実体のない機能集団

「関係機関の連携」とは実体の見えないもの

実体の見えるのは、関係機関の部署毎の担当者という一人の人間の行動（仕事ぶり）

「関係機関の連携」とは、担当者（関係者）同士の連携

「担当者（関係者）同士の連携」の共通、共有認識の要は何か

“ Children with disabilities are children, first. ”、 “ People with disabilities are people, first. ”

当事者（家族を含め）の「命の輝き」 **資料 1 参照**

当事者の「命の輝き」は、その担当者の思考・行動に左右されかねない現実 **資料 2 参照**

（担当者が自らの「命の輝き」を考えずして、当事者の「命の輝き」を支援できるか？）

（我々は、課題（仕事上の悩み等）から逃げ出すことは可能な存在だが、

障害児・者は、障害があることによる課題は、一生つき合わざるを得ない存在。）

「最初に出会うプロ（担当者）によって、その子のQOLは決まる」 **明石洋子**

「最初に出会う親によって、その子のQOLは決まる」 **阿部幸泰**

担当者同士の連携（ネットワ-ク）

関係機関・者の「すぐれたネットワ-クとは、まず情報を共有し、地位や立場とは関係なく、（担当者のケ-スに抱く）個人的で感覚的な不安や感想も話題にできるような、ざっくばらんな場であることがとても重要だ。（そのケ-スに）関わる周囲の人たちが、お互いの大変さや内面の揺らぎを、仲間として支え合うこと。」 **杉山 春**

連携のための担当者同士のコミュニケーションのために

資料3 参照

互いに背景が異なるからこそ、「やりとり」を継続する

資料4 参照

コミュニケーションの本質は、「相互輔生」 梅津 八三

「あえて比べず、互いに係わり合い、輔け合いながら、

共に生きるとはどういうことかを自らに問い続ける作業」

当事者の「命の輝き」への連携・支援は、

担当者自らのアイデンティティ-を求め続ける作業であり、ゴールのない過程でもある。

マニュアル（法、制度、手順、）に従うだけでは、単に歯車として処理するだけで、

その人（担当者）の アイデンティティ-を求め続ける作業（仕事）には成り得ない。

人と係わる職業に携わるプロとは、

当事者を理解しようとする事以上に、当事者から理解者と思われる存在になること。

「（担当でないからと）見捨てない。（他部署・者に紹介したからと）切り捨てない。

寄り添い続け、自らを常に検証する勇気ある人」

メモ

資料1

在宅緩和ケア支援センター



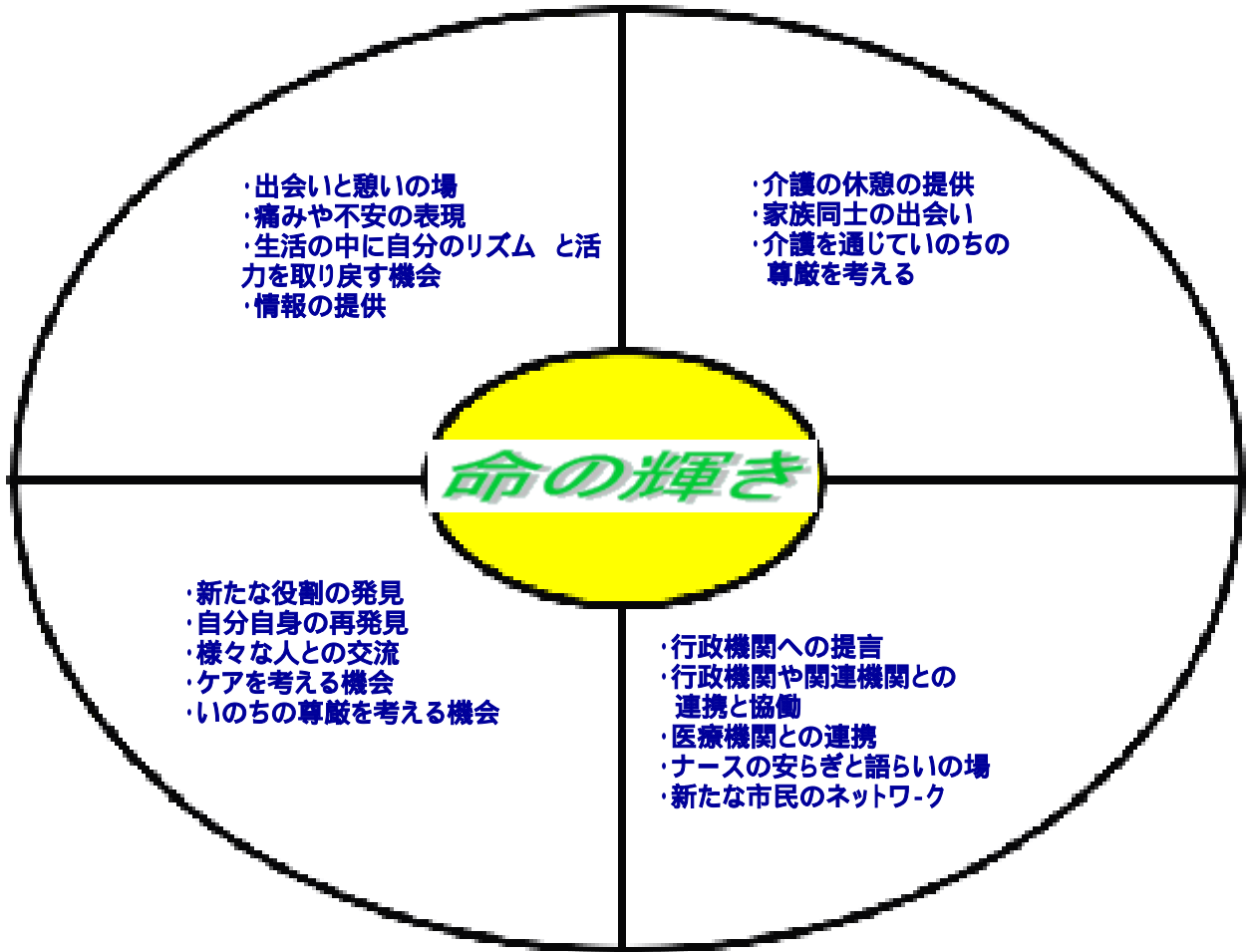
「虹」の理念

新しいコミュニケーションと社会創り

「病の中にあっても自分らしく生きていこう
本人・家族と市民サポ-タ-が互いに尊重し合い、支え合う場をつくる」

積極的に生きる事への支援

家族の支援

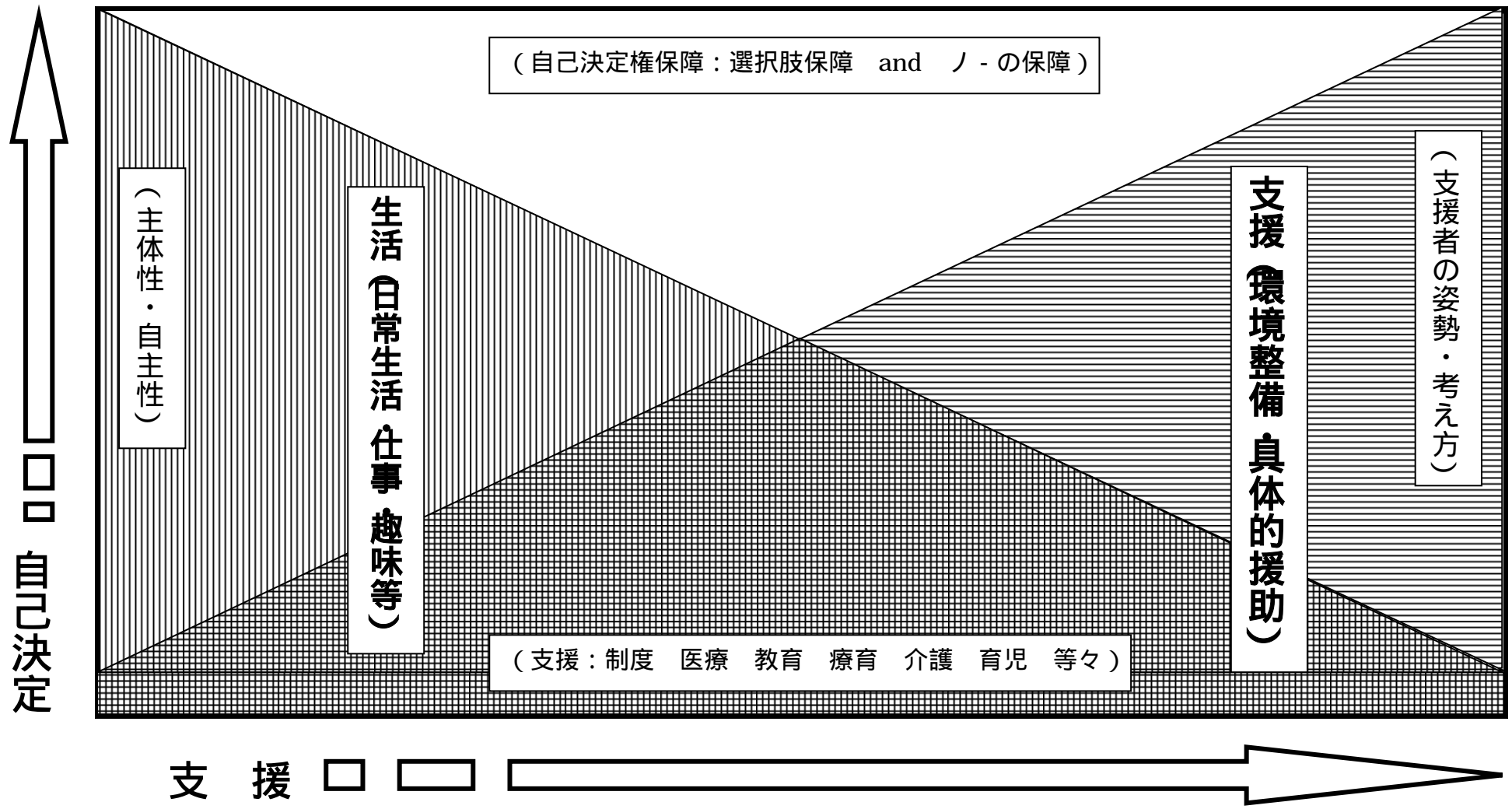


市民サポ-ターの生活の輝き

コミュニティ創り



資料2 利用者の自己決定権と支援の関係の模式図 (阿部・2002.)



「コミュニケーションとは、『やりとり、交流』を意味し、『問いに答える』、『問いを発する』は、その活性剤」

「情報を鵜呑みにするだけでは、ボケてしまう。自分で考える習慣を身につけ、必要に応じて情報のストックある人に、質問して情報を引き出す。この二つの条件は、情報過多の時代に生きるには重要」

「説得の名人は、質問上手。命令で動かすのは説得でなく、相手が進んで動いてくれないと、本来の説得と云えない」

「『知らないから教えて欲しい』という気持ちを持ち続けられてこそ、よい質問者になれる」

「コミュニケーションは、上から下へではなく、横から横に流れるのが望ましい」

「コミュニケーションには、観察力も必要。違うという前提に立ってしっかり相手に目を向ければ、そこに意外な発見が生まれ、次第に相手の心の動きにも敏感になれる」

「聞く、質問するは、相手の側に回ってみるところ - 相手の土俵に上がる - から始まる。相手のセリフを代わりに言えるようになれば、歩み寄りも可能」

「質問しづらいと迷わず、相手のフトコロに飛び込み、質問してみよう。恐れは自分が作るもの。思い切ってぶつかっていく経験が、自分に力をつけてくれるものである」

「自問自答こそ質問上手への道。自問自答、すなわち自己内対話は、自分の頭でものを考える力を身につけるにはもってこいの方法。自分に向かう質問は、外に向かって発する質問を充実させる。結局、質問上手な人を目指す努力は、自分の器を大きくする努力に等しい」

背景情報

- 双方の生活内容(過去・現在・未来)に規定された信号

