

【豊かな生活を送るために 個別的QOLリスト 概要】

1. はじめに（策定にあたっての覚書）

世で、個別支援計画やサービス評価基準の策定の必要性やケアマネジメント、エンパワメントの発想が、この現場でも必要であることがようやく叫ばれ始めだした頃（1990年代後半だったように思う）、ちょうど僕らも、この現場での係わりの方法を〈指導〉から〈支援〉へ、あるいは、〈この人たちが何ができるようになるのか〉ではなく、〈僕らがこの人たちに対して何ができるのか〉へ視点の変更を迫られている時であった。

僕らの仕事は、いつでも現場主義であるので、この視点の変更を迫っているのは、いつでもアカデミックな机上論によってではなく、Nさんの自傷行動であったり、Mさんの他害、器物破損行動だったりしたのだが、その行動変容を図るのには、今までの実体的な〈指導〉方法が全く無用であることをイヤというほど知らされていたのであった。

そんな中で、僕らの係わりの方法は、〈実体的な指導方法〉から〈関係論的な支援方法〉へとシフトしていくのだが、同時に、そのあまりにも、手応えの無い〈関係論的な支援〉を、ただ職員個人個人の力量やセンスに頼ることなしに、職員集団全体の人間力として蓄えていくのにはどうしたらいいのかというのが、大きな課題となっていった。

「本当の支援とは何か」と問われて、「本人が本当に支援して欲しいと思っていることを支援することだ」と答えるところ。しかし、これを実践していくためには、すでに大きな問題をその答えの中に孕んでいることが解ると思う。〈本当〉とは何か？そしてそれを〈伝える手段〉は何か？という問題である。

僕らの現場では、本当のことを、皆にわかりやすい手段で伝えられる人は誰も居ないのである。さらに、本当と思われることも、どれだけ本当なのかは、さらに解らないのである。

この課題を乗り越えるために、僕らはまず自分たちの実践を振り返り、列挙することから仕事を始めた。ある問題行動と言われる行動が消滅していく、その理解の方法と係わりの方法を具体的に箇条書きに並べた。

それは、驚いたことに、『豊かな人間関係』『待つことに値する楽しみ』『適切なコミュニケーション手段』『与えられた役割と適正な評価』の四つの分野に収束していった。

こうして僕らは、このリストを【豊かな生活を送るために 個別的QOLリスト】と名付け、先輩職員から後輩職員へ、個人から集団へ、彼らの幸せを支える方法を伝達する手段として活用することができるようになっていった。

実践が深まるにつれて、様々なことが発見された。

- ①なにか問題行動といわれるようなことが頻回に起こる時、このチェックリストを確認すると、必ずチェックできないような、つまり職員がサービスの提供を忘れていたような、項目が必ず見つかること。つまりその問題行動といわれているようなことは、サービスの提供を忘れていた職員に対するニーズの伝達であること。
- ②理解の方法を説明するために、チェック項目の下に、点線で囲った説明欄を設ける必要があること。

- ③QOLの分野は、当初考えた四つの分野では、不十分で、『家庭とのつながり』『身体・健康』が加わり、さらに『主体性・自己選択・自己決定』が加わった。この分野は、僕らの仕事の進化の度合いとリンクしていると思われるので、今後も増える可能性があるし、増えてって欲しいと願うものでもある。
- ④リストの策定や評価はもちろん大切であるが、その背景にある〈関係論的な支援方法〉（今でいう、お心主義）について職員研修がさらに大切であること。
- ⑤職員ばかりでなく、共に支えあう仲間として、保護者についても、このQOLリストについて学んで頂き家庭でも実践して行ってもらうことが、彼らの望んでいることであること。

その後（2000年）厚生労働省においてもサービス評価基準が定められ、各分野でのマニュアルの必要性が強調されている。僕らはこの「QOLリスト」と後に作成した「日常生活支援ガイド」とが、併せて、そのサービス評価基準のいう『個別支援計画』と同質のものと考えているが、さらに進歩的なのは、このリストの作成手順が、まずかれらのニーズの発信をスタートとしている点で、セルフマネジメントケアプランの様相を呈しているところであろうと考えている。ケアプランは、究極的には他人に創ってもらうのではなく、自分で創る物であるはずである。

彼らの行動全てをなにかの伝達意図を持った発信行動と受け取り、それを受け止めるために、いくつもの理解の方法の仮説を考え、係わりの方法を捨けることなしに続けることで、ある一つのチェック項目が成立していくのである。この項目一つ一つに職員の努力が結集していることを忘れずに、さらなる実践に励み、彼らの幸せの積み上げに少しでも貢献できればと思うのである。（H12.3.20記）

2. 策定の手順と評価方法

ここに、ひとつの項目が生れるまでの、具体例を挙げます。

- ①Y子さんが、職員室を頻繁に通り返ります。まだ職員には彼女が何を伝えようとしているか解りません。
- ②だんだん通り返る頻度が高くなります。そのうちに一瞬、電話の前で立ち止まり、くるっと反転します。ここで職員が感じます。もしかしたら家庭へ、母親と電話をしたいのではないかと。状況を確認します。本日は週末です。他の利用者の帰省があります。彼女の帰省は一週間後です。このような状況の時には、ちょっと寂しくなり、電話もしたくなるのではないかと合点がいきます。
- ③電話をかけてみます。母親に帰省の話、頑張っていることなどの話をしてもらいます。
- ④このあと、職員室を通り返ることがなくなります。職員室を通り返る行動が〈電話をしたい〉という発信行動であったことがわかります。
- ⑤しばらくあとの週末、また同じようなことが起きます。また電話をすると、その行動が止まりました。
- ⑥QOLリストの『家庭とのつながり』という分野に〈帰省をしない週末には家庭に電話する〉という項目が追加されます。

例えばこのようにして項目は出来上がっていきます。

【領 域】

- | | |
|-------------------|--|
| 1. 身体・健康 | 快適な心理状態を保つために提供される身体・健康面へのアプローチ、十分な睡眠、規則正しい排便、自律神経失調、過度の覚醒や沈静等に対するアプローチ。 |
| 2. 豊かな人間関係 | 共感的、受容的な関係を基盤とした遊び、対応、行動の意図を理解しようとする係わり等。 |
| 3. 待つことに値する楽しみ | 待つ間もその存在により、豊かな気持ちで過ごせるような楽しみ。外食、外出、ドライブ、面会、帰省、担任職員の出勤日等。 |
| 4. 主体性・自己選択・自己決定 | 様々な場面で用意される選択可能な状況設定。外食、買い物、行事参加、社会参加等 |
| 5. 適切なコミュニケーション手段 | 絵カード、写真カード、マカトン法、身振り、手振り等、発信のための全ての手段と理解の方法。 |
| 6. 与えられた役割と適正な評価 | 作業、お手伝い等の個別的提供と評価について。 |
| 7. 家庭とのつながり | 定期的な帰省、面会、電話。安心できる家族関係。施設との良好な連携等 |

【チェック項目の改定、追加、削除等】

- * 通年中随時
- * 支援会議（7月、12月、3月）
- * 2月から3月にかけて、次年度用に改訂版を作成する。

さて、評価については、全職員が、全メンバーさん方のものを毎月チェックする程度が理想と思われませんが、あまり頻回になると、チェックのためのチェックになってしまっていて、実効が無いと思われるので、最低の基準として次のように定めます。

【チェック項目の評価と保護者との連携】

- * 全職員が全メンバーを3グループに分け、1グループずつ自己評価（7月、12月、3月）
- * 保護者からのニーズの聴取と連携（7月、12月、3月）