

作業科学研究

Japanese Journal of Occupational Science

第 9 卷 第 1 号

巻頭言

ワクワクする作業が蘇るとき 酒井 ひとみ 1

第 18 回作業科学セミナー佐藤剛記念講演

作業科学における場所の再考：トランザクションの視点から 坂上 真理 2

第 18 回作業科学セミナー基調講演

リーダーシップという作業：作業科学と作業療法にとっての契機 John A.White 12

作業的存在

静かな提案「何気ない毎日こそ美しい」 向井 聖子 44

資料

第19回作業科学セミナー抄録 49

Foreword Hitomi Sakai 1

The 18th Occupational Science Seminar, Tsuyoshi Sato Memorial Lecture

Revisiting "Place" in Occupational Science : From a Transactional Perspectives
. Mari Sakaue 2

The 18th Occupational Science Seminar, Keynote Lecture

Leadership as Occupation John A. White 12

Occupational Being

A Quiet Suggestion: "The Casual Everyday is Beautiful" Seiko Mukai 44

Information

The 19th Occupational Science Seminar Abstracts 49

ワクワクする作業が蘇るとき

酒井 ひとみ

関西福祉科学大学

今日は、家族揃って主人の誕生日を祝った。奇しくも私が癌の手術をして生まれ変わった3周年の日でもある。ほぼほぼ絶っていたアルコールを今日は解禁し、おかしなイントネーションのボケツッコミも上々だ。

今度の年末年始は台北の夜市で美味しいモノを食べたいと思っている私は、皆に予定を聞き、全員フリーであることを確認した。「お母さんは、台北で美味しいモノを食べに行きたいと思ってるけど、お父さんは『大阪でノンビリ年末年始を過ごすのでもいいな』と言ってるんだ～」と皆の反応を伺う。

長女が「そう言えば大阪に移り住んで7年が経とうとしてるのに、一度もお正月を大阪で過ごしたことが無い。」と鋭い指摘をしてきた。そして、美味しい御節料理をどこかで注文しようと提案してきた。

「それなら、手作りがいいんじゃない？ひとみの味の御節料理！」と久々のアルコールで冗舌になった口が滑った。「ひとみの味」という修飾語は、我が家では凝った手作りの料理を意味する言葉である。子供が小さかった頃、手抜き料理ばかりしている私に父が「ひとみの味の運動会弁当が食べたい」と諫めたのが発祥(?)の由来だ。だから多少自虐ネタっぽい、それでいて懐かしい匂いがする言葉でもある。

「お正月といえばまずお祖母さん秘伝の朝鮮漬けね。これは曾祖母さんからの伝承したレシピだけだね～」とこれだけは外せない料理を挙げる。次女が「数の子はできるの？」と合の手を入れる。「もちろん！塩抜きして、薄皮剥いてから味付けするよ。芽付のクワイも煮ようか。栗きんとんもいいね。」とドンドン口を突いて出てくる。「わーっ、お母さん作ってよ～」と若干丸投げ状態の娘の発言。それに対して、「一緒に作る？やらずに作れないのと作れるけど作らないのは違うよ。」と酔いが加速するような言葉を投げかけてみた。すると、「お祖母ちゃんに料理を教えてほしいってお願いしたことあったけど、教えてもらえなかったんだよね。お節料理が出来るようになりたいから教えて。」と返ってきた。「であれば、あなたたちのoccupationってことかな？それなら、そのoccupation実現のためにひとみの味を伝授するよ。わたしは作業療法士だから。」と喋る喋る。だって、台北の夜市と引き換えるんだもの、そのくらい言わせてほしい。娘たちは、強くうなづきながら、それでいて少し同調するような雰囲気醸し出しながら「occupationです!!」と快活に応答した。よっしゃー！「では、やりましょう!!」と手を打った。今は亡き両親と皆で新年を祝った暖かな情景が蘇ってきた。私の蘇ったoccupationは、2か月以上先のことなのに、私を今からワクワクソワソワさせる。

そんなこんなで、我が家での久々のハレ行事をじっくりと腰を据えてやってみる気になった。でも、なんで止めちゃっていたのか？そこで初めて、お節料理を象徴する新年行事を母が他界してから今までずっと無意識的に避けていたことに気づいた。両親を失った辛さと強く結びついてたお節料理づくりというoccupationは忌諱される存在になっていたのかもしれない。今年は、結婚適齢期(娘本人がそう思っている)を意識し始めた二人の娘がひとみの味のお節料理に興味を示した。これも再びやろうと思うきっかけにはなっているが、気兼ねない雰囲気、経験を共有した家族とそのoccupationを語り合うなかで、楽しい大切な愛おしいoccupationであったことに気づかされたのだ。大きな瘡蓋がポロッと落ちた感覚だ。まさに、語り(narrative)の効用といえるが、脳科学者の利根川氏*の言葉を借りれば“海馬の記憶を書き換えた”と表現できるのだろうか。彼らの研究では、記憶は良くも悪くも書き換えられるのだという。私は大病を経験してから、余生に対する意識がより強まった。老い先短いかも!かも?という切り札を振りかざし“頑張らないことを頑張る、やりたいことだけして生きる”スタンスを明言できるようになった。そんな私は、occupationの力を借りてこれからも、ワクワクする作業に浸って余生を過ごしていきたい。

2015年10月18日

*Ramirez, S., Liu, X., Lin, P.A., Suh, J., Pignatelli, M., Redondo, R., Ryan, T.J., & Tonegawa, S. (2013). Creating a False Memory in the Hippocampus, *Science*, 341, 387-391.

「作業科学における場所の再考：トランザクションの視点から」

坂上 真理

札幌医科大学保健医療学部作業療法学科

私たちの作業は場所 (place) の中で行われ、その場所によって大きな影響を受けている。場所は時間的な側面とともに、作業の成り立ちに関わる重要な特性である。そのため、作業科学においても作業が行われる場所に着目した研究が数多く報告されてきた。作業科学で場所という概念を扱う場合には、単なる物理的な特徴や地理的な位置だけではなく、そこで作業を行う人々の経験や場所の意味も含めている。本稿では、作業が営まれる場所、そして作業と場所（もしくは環境）の関係に関するこれまでの作業科学研究を振り返り、私たちが本当の意味で人々の日常の生活に近づくための視点を問い直す。特に、プレイス・メイキングとトランザクション (transaction) の視点を取りあげ、作業が営まれる場所を固定化されたモノではなく、作業を通してその形も意味も作り替えられていくコトとして捉えられることの意義を示す。

作業科学研究, 9, 2-11, 2015.

キーワード：作業, (プレイス・メイキング), (トランザクション論)

The 18th Occupational Science Seminar, Tsuyoshi Sato Memorial Lecture

Revisiting “Place” in Occupational Science: from a Transactional Perspective

Mari SAKAUE

Department of Occupational therapy, Sapporo Medical University

We engage our occupations in places where they are strongly influenced. Place, including its temporal aspect, is an important characteristic related to our occupations. Even though many occupational science studies have addressed and reported about the places where people engage in their occupations, in Occupational science the concept of place not only includes the physical features and or geographical location, but also people's experiences and meaning of place.

Following the tracing of the history of occupational scientific research focused on the place, in which people engage in their occupations and the relationships between place and occupation, the author will identify the necessary perspectives relating to place and occupation in an effort to truly understanding real people's lives. Picking up on the “perspectives of place-making and transaction”, the author will show to the significance of understanding places not just as static environments but also for the dynamic conditions, which are being recomposed repeatedly through engagement of occupations.

Japanese Journal of Occupational Science, 9, 2-11, 2015.

Keywords: occupation, (place-making), (transactionalism)

はじめに

私たちの作業は場所（place）の中で行われ、その場所から大きな影響を受けている。

「作業と場所」をテーマとした私の探求は、老人保健施設（以下、老健）に勤務していた頃のある事例との出会いがきっかけとなって始まった。時代は 90 年代。差し迫る高齢化社会への対応に向け、社会が大きく動いていた。作業療法では、専門性の核として「作業」に脚光があたりはじめ、学会で人間作業モデルを使った事例発表を目にすることが多くなっていた。1995 年には全国研修会が札幌医科大学で開催され、南カリフォルニア大学の Clark 先生と Zemke 先生を招聘し、日本で初めての作業科学の講演である「作業学—リサーチと実践に向けての新しい展望」（Clark, 1995）が行われた。

「作業科学における場所の再考」と題した本稿では、作業科学において場所がどのように扱われてきたかの変遷を辿り、「作業と場所」を扱う実践と今後の研究に関する私見を述べる。その中で、作業科学の発展に寄与すると思われるプレイス・メイキングの概念とトランザクションの視点を紹介すると共に、作業科学とは異なる学問領域から始めた研究を、作業科学研究に近づけようとしてきた私自身の歩みも交えて報告する。

序章：「作業と場所」の探求のはじまり：

ある事例 — シズさん（仮名）との出会い

シズさんは、小さな平屋で一人息子と暮らす 80 歳代前半の女性であった。日中は、居間のソファに座りながら一人で留守番をして、息子の帰りを待って暮らしていた。彼女は、認知症の症状が進み、訪問看護サービスを利用することになった。私が看護師に同行して自宅を訪問すると、シズさんは優しい笑顔で私たちを迎え入れ、ソファの前のテーブルに置かれた急須と湯飲みを使って、ゆっくりとお茶を入れてくれた。テーブルの上には仕事に出かける前に息子を書いた一枚の便箋が置かれていた。便箋には、『今日は看護婦さんが来るのでお茶を出してください』との文章。私たちが便箋のことを尋ねると、シズさんは「息子が書いた…」と優しい母の顔で静かに答えてくれた。

冬を迎え、シズさんは日中のストーブの管理が心配となり、老健に冬季入所することとなった。しかし、入所後、シズさんは大きく変わってしまった。施設では、あの優しい母の顔はなくなっていた。その代わり、シズさんはいつも困った顔をして、時々怒りながら、一人、どこに行くともなく歩いていた。「ここは、どこ？」。シズさんは、自宅で会ったあのシズさんとは別人になって、老健で働く私に

尋ねてきた。

一般的に、認知症高齢者は環境変化に適応することが難しいと言われている。しかし、この説明だけでは、老健入所がシズさんに何をもたらしたかまではわからない。さらに、「環境変化」という言葉も、この状況を理解するには曖昧すぎている。当時、老健が理念の1つとして掲げていた「家庭的雰囲気」という言葉が意味することへの疑問も重なり、この事例との出逢いをきっかけに、作業と場所の探求が始まった。

第1章 場所の再考

1. 場所—その多義性

私たちが、日常的に「場所」という言葉が使うときには、「置き場所」、「病院の場所を尋ねる」、「自分の場所を確保する」というように、空間内の位置やある一定の区域を意味することが多い。さらに、日本語の場所は英語では place となるが、『リーダーズ英和辞典』（第2版）によると、place には前述した意味の他にも one's place of work（職場）、place of amusement（娯楽場・遊び場）など特定の目的で使用される建物という意味がある。

このように、一般に場所という言葉を用いる場合には、位置や物理的な特徴を意味することが多い。一方、1970 年代に入ってから、「場所」の多義性が論じられるようになった。その中心となったのは人文主義的地理学（humanistic geography）であり、そこでは場所を人々の経験と結びつけて考えている。人文主義的地理学の代表的な研究者には Tuan や Relph がおり、彼らの報告は作業科学における作業と場所の議論にも多大な影響を与えている。

Tuan は、空間と場所の違いに触れ、明確な特徴をもたない空間に対して、人々がそこに価値や意味を与えていくことで空間が場所になると述べている（Tuan, 1993）。さらに、Tuan と Relph は場所における人々の経験に着目し、これを場所の感覚（または、場所のセンス：sense of place）と紹介している。場所の感覚は、我々がある場所に馴染んだときに経験する感覚や場所の捉え方であり、この感覚をもつには時間がかかることも指摘されている（Tuan, 1993, Relph, 1999）。場所の感覚の例として、家（home）での経験がある。プライバシーが守られる家では、多くの人は安心や安全感、自分のものであるという占有感、くつろぎなどを経験する（Stanyer, 1994）。ただし、最初からこのように経験されるのではない。この経験は、そこに住み慣れ、馴染んでいく中で生まれてくるものである（吉永, 2007）。新しい家屋に移り住んだ人ならば、最初はどこかしっくりとしない感覚が次第にその

家に馴染み、家のことが気にならなくなる感覚へと変わっていく経験をしたことがあるのではないだろうか。さらに、場所の感覚は、個人的なものだけではない。場所の感覚が集団によって共有され、その場所が象徴的な意味を帯びる場合がある。例えば、神社。厳かな雰囲気が漂うこの場所は、神聖な場所として人々に理解されている。そして、人々にその意味が共有されることで、場所での振る舞い方も自然と決まってくる。神社の中ではお参りをする人がいても、公園のように敷物を広げて団欒しながらお弁当を食べる人を見ることはない。あるいは、神社の中で、海外からの観光客が、大きな声で話す様子を見て、違和感を抱いたことはないだろうか。自然に沸き上がってくるこの違和感は、当たり前として身に付けた場所の感覚や意味の共有にも関係しているのかもしれない。

2. 最初の研究：虚弱高齢者が転居した後の場所の構築過程

こうした場所の特徴をふまえ、初めに取り組んだのは、ケアハウス^{脚注1)}に入居する虚弱な高齢者を対象とした場所の構築過程に関する研究だった(坂上, 2007)。ここでは、場所を物理的な特徴と経験の両面から捉え、入居後にケアハウスという施設環境内にどのような場所が構築されるかを検討した。もちろん、研究動機にはシズさんのことがあった。環境の変化が彼女に及ぼした影響を知るため、まず場所に着目した。ただし、最初から認知症のある方達を対象とはしなかった。高齢者が本来備えているストレンクス(強み)と、自然な状況下での生活を明らかにするため、作業療法士が直接関わらない状況で調査することとした。研究方法は、質的研究を選択し、ケアハウスに不定期に通いながらフィールドワークによる参与

観察と半構造的面接を実施した。調査の結果、ケアハウス入居者は、入居後に3種類の場所を構築していることがわかった。3つの場所は、入居者同士または入居者と職員との関係と、その関係が繰り広げられる空間の特徴から「受けとめられる場所」、「与え合う場所」、「馴染みの場所」とカテゴリーに分類された(図1)。そして、新たな環境に適応するためには、これらの場所を構築することが重要であることが示唆された。

しかし、このように場所の類型化はできたものの、このままでは新しい環境で新たな生活を築きながら生きている人々の姿を明らかにするには限界があった。そこで、作業の視点を含めた研究への転換を考えるようになった。どのようにすれば場所の研究を作業科学研究へとシフトすることができるのか。作業科学の先行研究を再検討しながら、人、場所、作業を結びつける糸口を探した。

第3章 作業科学における場所と作業

1. 作業科学の場所の議論

作業科学は、私たちの作業と場所との深い結びつきを指摘している(Zemke, 2004, Hamilton, 2010)。これまでも、場所をテーマとした作業科学の学術集会が開催され、作業科学の雑誌では場所の特集が組まれてきた(表1)。さらに、人々の作業を支援する作業療法においても、表2に示したように1980年代以降、環境を含めた作業療法モデルが数多く発表されている(Stark et al., 2005)。

最初の頃は、主に物理的な特徴や位置から環境あるいは場所が捉えられ、それらが人々の健康やウェルビーイング、作業のあり方に及ぼす影響について論じられていた(Seamon, 2014)。しかし次第に、前述した Tuan や Relph、さらには同じく人文主義的地理学者の Rowles の



図1 高齢者の転居後の場所の構築

影響を受け、外的な側面や位置（external or location）だけではなく、経験的な側面（Zemke, 2004）からも作業に対する環境や場所の影響が考えられるようになった。

この経験的な側面を扱った作業科学研究には、認知症高齢者に関わるデイケア職員の経験をテーマとした Hasselkus の研究がある。Hasselkus は、Tuan の経験的空間と場所の概念を取り入れ、デイケアで構築される作業的空間（occupational space）と作業的場所（occupational place）について報告をしている（Hasselkus, 1998, 1999）。作業的空間は、デイケア職員と利用者が作業を協業しているときの経験であり、作業を行う前のフェイズ、職員と利用者が一緒に作業を行うフェイズ、両者がウェルビーイングの状態を経験するフェイズからなる。このうち、クライアントとセラピストが実際に作業を行っている間に生じるのが作業的場所である。作業的場所では、職員と利用者は親密な関係を築いており、それにより両者は作業的空間内で経験を共有する。

ところで、Zemke は、Hasselkus の研究の中で、場所を作る行為に着目し、プレイス・メイキング（場所作り；place-making）の概念を紹介している。プレイス・メイキングとは、「場所を創造し、維持する行為」（Zemke, 2004）であり、Hasselkus の研究（1998, 1999）では、作業的空間において作業的場所が構築される過程のことである。さらに、Hasselkus は、作業的な場所では職員と利用者は、利用者のニーズや状態に適う方法で共に作業を行いながら、環境と一緒に修正していることを指摘している。また、経験的な側面では、作業そのものが場所であるとも述べている。ここから、Hasselkus の研究におけるプレイス・メイキングとは、親密な関係を経験する場所が具体的な作業を通して立ち現れる過程として理解できる。

他方、Johansson ら（2013）は、高齢の移民をテーマとした作業科学研究において、プレイス・メイキングを「人々が物理的な空間を社会にとって意味のある場所へと変えていく過程」と説明している。Johansson らは、この概念を用いることで、多様な文化や社会的背景をもつ人々が、日常の作業を通して、社会の中で共有される場所や場所の感覚をどのように生み出し、折り合いをつけるかの知識を構築できると述べている。前述の Hasselkus は、ある個人が他者と協業して構築する場所に言及していたのに対し、Johansson らは個人のほか、共同体や社会が構築する場所にも触れている。そのため、両者では、プレイス・メイキングに関わる主体もしくはクライアントの範囲に違いが認められる。しかしながら、Hasselkus も Johansson らも、人々が作業を行うことによって場所あるいは場所の感覚が生じると述べており、プレイス・メイキングの過程における作業の

働きに触れている点は同じである。

2. 作業科学の研究へ：作業としてのプレイス・メイキング

このプレイス・メイキングの概念によって、私が行った場所の研究を、作業科学研究と結びつける糸口が見えてきた。前述した3つの場所がどのように構築されていくかを検討すると、入居者が営む作業と関係しながら3つの場所が順を追って構築されていることがわかった（坂上、近藤, 2010, Sakaue, 2008）（図1, 図2）。

まず、入居者たちが、ケアハウスに入居して最初に構築するのは「受けとめられる場所」であった。職員たちは、入居者に施設活動や日課を行う機会を提供するが、入居者はこれらの作業を定期的に行うことによって、新しい環境の中でも安全で守られているという保護的な場所を経験していた。その後、「受けとめられる場所」を構築した入居者は、施設スケジュールに添った活動場面や、その活動への行き帰りに他入居者や職員とある決まった場所で定期的に会うようになった。そのような機会のなかで、自分の作業との相性が良い人や環境がみつかり、職員や他入居者と互助的な関わりを経験する「与え合う場所」が構築された。「与え合う場所」のプレイス・メイキングの過程では、入居者は自分がこれまで身に付けた方法や作業を通して他の入居者と関わり、それを繰り返すことによって自分の作業に丁度良い人を見つけたい。さらに、入居者は、入居当初は施設スケジュールに合わせた生活を送っていたが、他入居者や職員との関係が深まるに従い、自分が行いたい、あるいはこれまで行ってきた作業を優先させるようになっていた。このような作業を行う場所が「馴染

入居直後

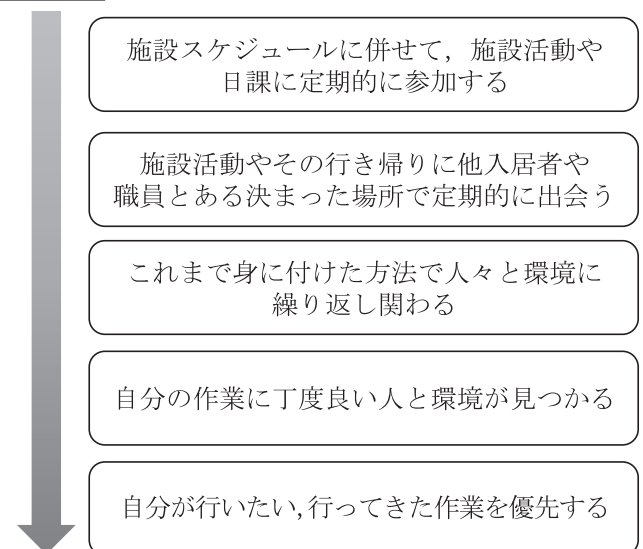


図2 作業としてのプレイス・メイキング

みの場所」である。そして、入居者は、この場所で自分が生活の主体となっていることやウェルビーイングを経験していた。

こうして、場所を類型化した最初の研究をプレイス・メイキングの切り口から見ると、入居者たちが営む作業によって刻々と移り変わるプレイス・メイキングの過程を知ることができた。

第4章 プレイス・メイキングからの「人—環境—作業」関係の再考

ある事例との出会いから始まった私の研究では、プレイス・メイキングは、場所の探求を、人々の行為や作業の探求へと転換する重要な概念であると考えられた。しかし、この概念でさらに重要なことは、「人—環境—作業」の関係について、従来の相互作用 (interaction) の視座を超え、トランザクション (相互浸透) 論 (transactionalism) と共に論じられていることにある。トランザクション論は、場所が物理的な側面や位置だけではなく、そこでの人々の経験を含めて考えられるようになった頃から、「人—環境—作業」の関係を説明する新たな視点として紹介されるようになった。

1. トランザクション論と作業科学

2006 年以降、Journal of Occupational Science にはトランザクションもしくはトランザクション論を説明した論文が複数掲載されている (Shank & Cutchin, 2010, Kuo, 2011, Cutchin et al., 2008, Aldrich, 2008)。また、海外に留まらず、日本の作業科学の雑誌である『作業科学研究』でもこの概念が紹介された (Josephsson, 2009)。元々、トランザクションはアメリカの哲学者 Dewey が提唱した概念であり、人と環境を分けて考える二元論ではなく、全体論の立場から「全体としての環境内の有機体」を提案する (Josephsson, 2009)。そして、人と環境は、調和しながら共に変化し続けていることを前提としている (Shank & Cutchin, 2010, Kuo, 2011, Aldrich, 2008)。さらに、作業の発端といえる行為は、個人が生み出すというよりも、個人を含む状況の中で生じ (Tupe, 2014)、行為はそれが生じている状況から取り出せない (Aldrich, 2008) と考えている。

全体論から作業を捉えることは、作業科学だけではなく、作業療法にも取り入れられている。アメリカ作業療法士協会 (American Occupational Therapy Association : AOTA) による「作業療法の実践の枠組み」では、2008 年に改訂された第 2 版の中でこの作業療法モデルを説明する際に、そして 2014 年の第 3 版の中では「人—

環境—作業」の関係を述べる時にトランザクションの言葉が使われている。また、2014 年に出版された『Willard & Spackman's Occupational Therapy』(第 12 版)においても、トランザクション論が初めて詳細に記載された。

ところで、トランザクション論の説明の中で、私が着目したのは、個人と個人を取り巻く環境はお互いがセットとなり、共に構築されるという「共構築 (co-constructive) な関係」である。何故なら、この見解は、従来の相互作用論が持つ考え方と大きく異なっていると同時に、プレイス・メイキングの概念につながる重要な視点だからである。ここでまず、相互作用論との違いについて説明すると、相互作用論では環境を人の外側に位置づけ、それぞれ分離された要素と考えている。さらに、相互作用によって各要素がもつ意味やアイデンティティが変化することを想定していない。他方、トランザクション論が示す共構築な関係では、環境の中に人を位置づけている。そして、人と環境が関わりながらお互いが変化し、人と環境をつなぐ意味が構築されていくと考えているのである。この関係について、環境心理学者の南がトランザクション論を説明するために用いた「ゴミ問題」の記載を引用したいと思う。

・・・この世界には、最初から「ゴミ」であるようなものが存在するわけではない。それは、ついさっきまで食べ物であったり、商品であったものであるが、人が捨てたときに、それは「ゴミ」と呼ばれるものになる。つまり、ゴミとは「ものを捨てる」という人間行為のなかで現れる現象の一側面である。ここには、刻々変化していく「もののかかわり」の全体系があり、ある時点から、食べ物がゴミになる。ゴミという事象は、時間を内包した出来事であり、人間行為と分かťことのできない領域である (南, 2006)。

この例では、人と環境の変化とは環境の知覚や意味の変化であり、この変化は行為を通して起こることが指摘されている。つまり、人と環境は行為によって結び付く。そして、人と環境に生じた関係は、行為と共に変化し続けながら、「意味」として人々に理解されるようになることが示されている。そして、ここでは、行為もまた、時間とともに連続して流れていくと考えられている。このように見えていくと、南が例に挙げたように、「ゴミ」とは、人と環境、行為の持続した関係の中から構築される「現象」であり、独立した要素としての「ゴミ」が最初からあると考える相互作用論とは見解を異にすることがわかる (南, 2006)。

では、行為によって変わるのは、知覚や意味、つまりは人と環境の関係のあり方だけだろうか。ここで、「林檎を

食べる」ことを例にあげると、「食べる」という人間の行為の中で、赤く丸かった林檎は「食べ物」という意味を与えられるとともに、人にかじられてその形を変える。あるいは、「捨てる」という行為の中では、林檎が「ゴミ」という意味を持つとともに、芯だけとなった林檎の姿や人の手を離れてゴミ箱へと移動した姿を見ることができる。このように、人の行為が行われる中で、意味だけではなく、見た目もまた変わりうるのである。こうして、「共構築な関係」から生じる変化は、出来事の外的な側面と経験的な側面から論じることができる。

さらに、「共構築な関係」では、人と環境、そして行為に生じる変化は、持続しているだけではなく、折り合いをつけながら展開している(Shank et al., 2010, Kuo, 2011, Aldrich, 2008)。つまり、この関係では、それぞれの要素はバラバラに変化するのではなく、お互いにとってよりふさわしい形になりながら1つのまとまりとして変わっていく。人がいる環境は、その人の行為のなかで、その行為に調整されながら、丁度良い具合にデザインされ、置かれる道具や配置が変わるのである。同時に、そこにいる人も、その環境に見合った経験や態度をもち、行為を調整している。

以上のように、トランザクション論では、人と環境は、行為を通して交わり合い、お互いの意味や形を調和させながら一緒に変わっていくと考える。また、この関係において作業を考えると、行為が次々と展開するとき、これらをつなぎ合わせた全体を作業として説明できる。つまり、一貫した、あるいは関連のある意味によって複数の行為が結ばれることで、我々はそれを作業として理解するのである。

2. トランザクション論とプレイス・メイキング

では、トランザクション論や「共構築な関係」とプレイス・メイキングはどのような関係にあるのか。Aldrich(2008)は、「共構築な関係」から展開し、トランザクション論の中心的な考えは成長(growth)であると指摘する。そして、プレイス・メイキングもまた、空間が作業を通して場所になっていく過程を説明する概念である(Hasselkus, 1998, 1999, Johansson et al., 2013)。そのため、プレイス・メイキングは、調和した状態に戻ることを根底においた相互作用論(Aldrich, 2008)ではなく、現象の成長や構築といった動的なプロセスを論じるトランザクション論と見解が重なっていると言える。また、プレイス・メイキングにおいて場所との一体感である「場所の感覚」が構築される過程は、トランザクション論が持つ全体論の立場から、人、環境、行為が1つのセットとしてまとまっていく過程として

説明することができる。

他方、「共構築な関係」は、プレイス・メイキングの成立の仕方と、人と環境の関係を支える地盤についての示唆を与える。つまり、「共構築な関係」に従えば、プレイス・メイキングは、行為を通して人と環境が連続して結びつくことによって成り立つ過程と考えられる。ただし、この関係が展開するには、その関係を支える地盤が必要である。前掲した南(2006)も、環境体験と場所との関係に触れ、環境体験が場所で起き、場所に規定されていることを指摘する。このことから、「共構築な関係」やそこで生まれる人の経験は、それらを支える場所という地盤が不可欠と言えるだろう。そして、人と環境の関係や人の経験に生じた変化は、形や意味の変化として場所にその痕跡が蓄積されていくのである。例えば、ある空間にはモノが持ち込まれ、そういったモノたちが行為に調整されながら空間内に配置される。あるいは、かつては無機質な印象だった空間に、いつの頃からか寛ぎを感じるようになる。このような、モノが配置された空間や、人の体験あるいは意味を伴った空間は、場所と言い換えることができる。こうして、人と環境の関係は、その痕跡を残すことで地盤としての場所につながり、ここでも共構築な関係が作られていく。そして、この過程が、Johanssonらがプレイス・メイキングとして述べた「物理的な空間が意味をもった場所になっていく」(Johansson et al., 2013)過程なのである。

この他、場所は作業の成立にも重要な役割を果たす。前述した行為と作業の関係の通り、複数の行為が、一貫した、あるいは関連した意味でつながったものが作業である。この一貫した意味や相互に関連する意味は、地盤としての場所が存在することによってもたらされると考えることができる。何故なら、場所は、互いに関係し合う人と環境、行為をある時ある所に留めることで、これらが安定して関わることを可能にするからである。こうして、作業は、場所に支えられることで生じていると言うことができる。ところで、南は、常に流動している環境体験は、毎日の生活では繰り返されることも多く、その繰り返しを支えているのが場所であると述べている(南, 2006)。この指摘から、場所は、作業とともに、日課や習慣の構築にも関与していることがうかがわれる。もっとも、プレイス・メイキングは、環境と人、そして地盤である場所が、行為や作業によって1つにまとまっていく過程である。言うなれば、この1つにまとまる過程は、場所の構築であるとともに、作業の構築でもある。前述したHasselkus(1998, 1999)の研究でも、実際に作業が実現する過程を作業的場所と述べ、作業の成立からプレイス・メイキングを捉えている。人と環境、そして場所が調和した関係を築くとき、我々は場所との一

体感やウェルビーイングを伴った作業を経験するのである。

ここで再び「家」を取りあげ、今度はプレイス・メイキングの視点から考えてみたい。場所の感覚の説明でも述べたように、「家」は、その住まい手が安心感や守られている感覚を経験する場所である。そして、この感覚や「家」としての意味は、そこに住む人の行為の連続体でもある作業を通して、作り続けられていくものである。さらに、経験が生み出されてそこに刻まれるだけではなく、住む人の作業によって、その作業に調和した場所の形も作り続けられていく。こうして、ある人の作業が「家」で繰り返し行われることにより、そこに住む人とその人の作業に最大限に合った家が作られていくのである。これが、「家」をめぐるプレイス・メイキングである。このように、共に構築される関係の中で、人の作業はその作業に相応しい場所をつくり、場所はまた作業をつくる。そして、人が作業を行うということは、同時にその作業を行うのにふさわしい場所を作り続けていくことなのである。

第5章 実践と研究への示唆

以上の内容をふまえ、本稿の最後では、プレイス・メイキングに関わる今後の実践と研究の可能性について述べる。実践においては、クライアントのタイプによってプレイス・メイキングの多様な応用が考えられる。そこで、個人や集団を対象とする場合と社会を対象にする場合について触れたいと思う。そして最後に、プレイス・メイキングの前提となっている全体論の立場を含めて、研究の可能性を簡単に述べる。

1. 個人に対するプレイス・メイキングの実践

個人に対するプレイス・メイキングは、クライアントがある作業と結び付くための支援に当てはめることができる。この支援には、作業そのものを行えるように支えるのと同時に、その作業を行うために最も相応しい場所を作る支援が含まれる。

ここで、図3の写真は札幌で一緒に勉強会を行っている森元さんの作業療法の一コマを再現したものである。森元さんは、老健に入所するAさんの作業療法（岩見他，2008）を担当していた。そして、Aさんとの関わりについて聞いた話の中にプレイス・メイキングを垣間見る場面があった。森元さんは、作業療法で彼女と相談して茶碗洗いを行うことにした。実際に茶碗洗いをを行う日、Aさんはこれまで使っていた複数の用具を持参してくれた。そこには、事前に打ち合わせていたエプロンだけではなく、彼女が日常的に使っていたスポンジまでもが含まれていた。スポンジは施設に備え付けられていたのだが、彼女は自

ら判断し、彼女の「茶碗洗い」のために使い慣れたモノを持ってきてくれたのである。この様子を振り返ると、Hasselkus が指摘した作業的場所やプレイス・メイキングの過程がよくあてはまる。



図3 個人に対するプレイス・メイキングの実践
（ご本人の承諾を得て掲載）

日頃から、そしてこの日の準備のため、森元さんはよくAさんと一緒に作業の話をしていた。そこで二人は、Aさんの家事や茶碗洗いのやり方、そして作業への思いを共有した。これは、Hasselkus (1998, 1999) が示した作業的空間において、セラピストと利用者が実際に作業を行う前の様子と似ている。そして、馴染みの用具を持参したAさんは、彼女が使い易い配置に彼女のやり方でそれらの用具を置いた。「茶碗洗い」を行っている間も、道具の置き場所を微調整しながらこの作業を行った。一方、森元さんは、Aさんが持参した用具を喜んで受け入れ、始まりから終わりまでAさんが思い通りに台所を使えるように関わっていた。最初は、どこかぎこちなかったAさんの動きも次第にスムーズとなった。いつしか、台所の中では、主婦の達人であるAさんの「茶碗洗い」が流れるように行われることとなった。この一連の過程には、思いの共有から始まり作業の実現へと至る Hasselkus (1998, 1999) の作業的場所とプレイス・メイキングが見て取れる。彼女のやり方で、場所を作りながら「茶碗洗い」を行っている間のAさんは、主婦としての自信にあふれた表情をしていた。

別の例として、プレイス・メイキングを住宅改修のアプローチに取り入れることができる。一般的に、住宅改修を行う前には、クライアントの能力や作業に照らし合わせた家屋構造の評価が行われる。例えば、段差、各部屋への導線、玄関、台所やトイレが、クライアントの能力に適っているかが確認される。さらに、クライアントの将来の能力や作業の変化を見据えた住宅改修の検討がなされることもあ

る。では、ここにプレイス・メイキングの視点を加えると、どのような支援へと広がるのだろうか。この視点により、住宅改修後も続いていく家と住まい手の関係にも支援の目が向けられる。私たちは、日頃から、今いる場所との関係を継続している。ある作業が行い易いように必要な道具を揃えて配置し、不要なモノを処分し、家具の配置を変える。このように、そこにいる場所が、自分や自分が行う作業にとって心地良くなるように、作業を行いながら場所を微調整して作り続けているのである。作業療法士が、プレイス・メイキングの視点をもつことで、改修によって完成された家屋環境を提供するだけではなく、家との関係を作り続けていくことへの支援も意識して行えるのではないだろうか。それは、住宅改修後のフォローアップであるかもしれないし、家との関係を続けるのに必要な能力を獲得するための支援かもしれない。

以上のように、ここに示した2つの例は、共構築な関係や、前述した「人が作業を行うということは、同時にその作業を行うのにふさわしい場所を作り続けていくこと」を考慮した支援である。いわば、刻々と変わっていく関係に着目した、構築過程への支援と言える。

2. 社会に対するプレイス・メイキング

近年では、作業療法を始めとした実践分野で地域づくりが注目されるようになった。社会に対するプレイス・メイキングについては、Rowles (1999) の報告から地域づくりのための示唆が得られる。彼は、アパラチア山脈の麓にある小さな町で調査を行い、高齢者同士が支えあうシステムのことを述べている。そこでは、高齢者が住む家の窓は、外や近隣が良く見える大きなものに変更されていた。そして、高齢者が家の中で行う日課に合わせて、近所の人が散歩などをして窓のそばを歩くことを日課としていた。こうして、窓のそばを散歩しながら、互いを確認し合うシステムが自然な形で構築されていた。ここでは、規則的に行われるコミュニティ全体の作業パターンが作られていた。そして、これには、作業パターンが交わり、人々の交流が生まれる場所が重要な役割を果たしていた。さらに、このような場所で、コミュニティ内の人々の作業パターンが無理なく結び付くことにより、持続可能な確認システムが構築されていたのである。この例では、地域住民が交流する場所が、互いの作業パターンに折り合いを付ける形で構築されていたことが示されている。これに加え、プレイス・メイキングが個人単位だけではなく集団や社会単位でも行われることが理解される。こうして見ていくと、地域づくりを検討する際に、「折り合うこと」をキーワードとした集団単位のプレイス・メイキングの視点をを用い、持続可

能な交流の場を作る支援が考えられる。

3. 今後の研究の可能性

これまで述べた以外にも、作業科学や作業療法では、プレイス・メイキングや作業的場所をテーマとした研究が幾つか報告されている。『Willard & Spackman's Occupational Therapy』(第12版)では、医療社会学者のMoore (2010) がホスピス型のデイケアを利用する患者を対象に行った研究が紹介されている。ここでは、患者がホスピスに馴染み、そこを寛げる場所として経験するようになるまでの過程を3つのステージに分けて報告している。また、小田原 (2014) は、作業療法士の臨床リレーズニングを通じて作業的場所に関する作業療法士の経験を報告している。その他、前述したように、Johansson ら (2013) は高齢者の国際的な移住をテーマとした研究において、プレイス・メイキングが有効な概念ツールであることを示している。一方、この指摘の中で、プレイス・メイキングの具体的な過程や、この過程における作業の関与が明らかになっていないことにも触れている。そのため、今後は多様な人々を対象に、上記の点に関する実証的な研究を行う必要がある。

ところで、本稿のこれまでの記述では、どちらかと言うと場所やプレイス・メイキングにおける健康やウェルビーイングへのポジティブな影響を扱った。さらに、人と場所、そして作業との関係が徐々に結ばれていく過程に着目してきた。しかしながら、場所やプレイス・メイキングを考えたとき、これら以外にも検討すべきことがある。例えば、その1つに、全体性がもたらすネガティブな影響があげられる。人と作業、場所が強く結ばれると、全体としてのまとまりもより強くなると思われる。このような状態では、作業や習慣が安定して構築される。しかし、こうして生み出される作業や習慣の中には、人々にとってあまり嬉しくないものもあるだろう。やめたい習慣や、周りに流されて仕方がなく行っている作業。そして、変わらないと諦めている作業。そのような作業や習慣の中には、個人の意思による選択を超え、プレイス・メイキングが関与している可能性もあるのではないだろうか。

また、先ほど、実践に向けた示唆の中で地域づくりについて述べた。このプレイス・メイキングをベースとした地域づくりについても、今後探求すべきことがある。例えば、地域づくりの進め方には、複数の方法が考えられる。こうした方法論の中で、プレイス・メイキングをベースとした地域づくりは、どのように位置づけられるのであろうか。また、しっかりとリーダーシップの基に行われる地域づくりと、プレイス・メイキングをベースとした地域づくりではど

のような違いが見られるのか。さらに、プレイス・メイキングをベースとした地域づくりは、他の方法論とどのように補完し合うのだろうか。

以上、研究に関する私見を述べた。作業と場所との関係、そしてプレイス・メイキングについてはまだまだ明らかになっていないことも多く、今後の研究が期待される。

最終章 まとめにかえて一再びシズさんを考える

冒頭では、過去に関わったシズさんのことを記載した。施設入所後、シズさんに生じた混乱は、場所の感覚やプレイス・メイキングの問題として捉え直すことができる。

老健で過ごすシズさんは、自宅で会ったシズさんとは別人のようであった。これには、施設入所によって、長年住み慣れた「家」と、そこで行って来た作業を一遍に失ったことが大きく影響したものと思われる。さらに、ここで重要なことは、家や作業といった、それぞれの要素を失ったことに留まらない。プレイス・メイキングから考えられるのは、シズさんが、これまで続けてきた、そして今後も続くはずだった環境や場所との深い結びつきを失ったことである。言い換えると、人と環境や場所、そして作業のまとまりある「関係」を失ったのである。長い間、シズさんが作業を行いながら作ってきた「家」には、彼女の作業に必要なモノ、作業の機会、それらに纏わる意味が、彼女が日常行っている作業によく調和しながら詰まっていたはずである。こうしたモノや意味と結びつくことで、シズさんは日常の作業を行ってきたと考えられる。これに加え、「家」には息子もおり、息子もまたシズさんが日課を行うのを支えてきたであろう。しかし、施設入所によって、シズさんはこれらとの調和した関係を失い、過去の生き様や彼女らしさを反映する作業もできなくなってしまった。その上、認知症を患い、記憶や見当識に障害を抱える彼女は、新たに出会った施設環境の中に、そのつながりの糸口を見つけ出すことも難しかったと考えられる。

人の作業を支援する場合には、ただその人がこれまで行ってきた作業をするだけでは十分ではない。どのような場所で、どのようなやり方で行ってきたかを考えながら、同時に作業が行われる場所を作っていくことへの支援がとても重要である。シズさんとの関わりにおいても、作業と場所を別々に捉えるのではなく、セットで考える視点が必要であった。そうすることで、作業を行いながら、彼女が環境との関係を築き、彼女と彼女の作業にとって必要な場所を作っていくことへのお手伝いができたと考える。

以上、私が、臨床時代に抱いた疑問から始まった作業と場所の探求で得た知見とそこから考えられる実践と研究の示唆を述べた。特に、本稿では、プレイス・メイキン

グの概念とトランザクションの視点に焦点をあて、作業との関係を含めて示してきたつもりである。このプレイス・メイキングは、単に作業の地盤となる場所を作ることだけを示す概念ではない。この概念は、人と環境、作業の関係に対する捉え方にも示唆を与えるものである。ここでは、環境や場所を人々の外側に位置づけるのではなく、これらを「全体」としてセットで考え、共に構築されていく過程を扱っている。そのため、今後研究を深めることにより、作業がある場所でどのように生じるかについても説明しうるものと考ええる。このような点からも、プレイス・メイキングは、私たちが作業をより深く理解し、作業科学の発展を目指すうえで重要な概念ツールの1つと言える。さて、作業と場所の関係、プレイス・メイキングをテーマとした作業科学研究は、まだ始まったばかりである。作業科学が、作業についての豊かな知識を生みだし、作業に基づく実践にも貢献できるよう、さらなる研究が望まれる。

謝辞：本稿は科学研究費助成事業挑戦的萌芽研究（課題番号：24650457、研究代表者：坂上真理）の助成金を受けて行われた研究の一部を含むものである。

脚注1) ケアハウスは、軽費老人ホームC型とも呼ばれ、社会福祉法人や地方自治体、民間事業者などが運営し、社会福祉法に定められた福祉施設である。対象は、自炊ができない程度の身体的な機能の低下がある人、または独立した生活を送ることに不安があり、かつ、家庭環境や住宅事情等により居宅での生活が困難な、60歳以上の人である。

文献

- Aldrich, R. M. (2008). From complexity theory to transactionalism: Moving occupational science forward in theorizing the complexities of behavior. *Journal of Occupational Science*, 15, 147-156.
- Clark, F. (佐藤剛・訳) (1995). 作業学—リサーチと実践に向けての新しい展望. 第28回日本作業療法士協会全国研修会プログラム・抄録集, 19-58.
- Cutchin, M. P., Aldrich, R. M., LucBailliard, A. & Coppola, S. (2008). Action theories for occupational science. *Journal of Occupational Science*, 15, 157-165.
- Johansson, K., Rudman, D. L., Mondaca, M., Park, M., Luborsky, & Asaba, E. (2013). Moving beyond 'aging in place to understanding migration and aging: place making and the centrality of occupation. *Journal of Occupational Science*, 20, 108-119.
- Hamilton, T. B. (2010). Occupations and place. In Christiansen,

- C. H. & Townsend, E. A. (Eds.), *Introduction to occupation: The art and science of living* 2nd ed. Upper Saddle River, NJ, Pearson. pp.251-280.
- Hasselkus, B. R. (1998). Occupation and well-being in dementia: The experience of day-care staff. *American Journal of Occupational Therapy*, 52, 423-434
- Hasselkus, B. R. (1999). Occupational space and occupational place. *Journal of Occupational Science*, 6, 78-79.
- 岩見彩子, 浅野葉子, 坂上真理 (2008). 意味ある作業をきっかけに, 自ら自己を作り上げていった事例～「左手を治すこと」に執着していた A さん～. *北海道作業療法*, 25, Suppl., 73.
- Josephsson, S. (2009). Astrid and Japanese cherry tree: A reflection on transformation and occupation, *作業科学研究*, 3, 14-19.
- Kuo, A. (2011). A transaction view: Occupation as a means to create experiences that matter. *Journal of Occupational Science*, 18, 131-138.
- 南博文 (2006). 環境との深いトランザクションの学へー環境を系に含めることによって心理学はどう変わるか? 南博文編著. *環境心理学の新しいかたち* 誠信書房. pp3-44.
- Moore, A. J. (2010). "Space, place and 'home': lived experiences in hospice day care" (Doctoral dissertation). *University of Lancashire*, UK.
- 小田原悦子 (2014). 新しい作業的場所ー作業療法士のクリニカルリーズニングー. *作業療法*, 33, 401-410.
- Relph, E. (高野岳彦, 阿部隆, 石山美也子・訳) (1999). *場所の現象ー没場所性を越えて*. ちくま芸文庫.
- Rowles, G. (1999). Beyond performance: Being in place as a component of occupational therapy. *American Journal of Occupational Therapy*, 45, 265-271.
- 坂上真理 (2007). 高齢期リロケーション研究における「場所」の構築過程の検討. *北星学園大学大学院博士課程学位論文*.
- 坂上真理, 近藤知子 (2010). ケアハウスに入居する高齢女性の転居後の自分らしさの発現過程. *作業療法* 29, 587-596.
- Sakaue, M. (2008). The adaptive process of the frail elderly when relocating to an intermediate care facility - a Japanese study with implications for the baby boomer generation-. *4th Canadian occupational science symposium program*. 19.
- Seamon, D. (2014). Physical and virtual environments: Meaning of place and space. In Schell. B.A. , Gillen G. & Scaffa, E. M. (Eds.), *Willard & Spackman's occupational therapy*, 12th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. pp. 202-214.
- Shank, K. H. & Cutchin, M. (2010). Transactional occupation of older women aging -in-Place: Negotiating change and meaning. *Journal of Occupational Science*, 17, 4-13.
- Stanyer, J. (1994). The home: An occupational ideal. *Journal of occupational science*, 1, 31-36.
- Stark, L. S. & Sanford, A. J. (2005). Environmental enablers and their impact on occupational performance. In Christiansen, H. C. & Baum, M. C. (Eds.), *Occupational therapy: performance, participation, and well-being*. Thorofare, NJ, Slack. pp. 299-336.
- Tuan, Y. (山本浩・訳) (1993). *空間の経験ー身体から都市へ*. ちくま芸文庫.
- Tupe, D. (2014). Emerging theories. In Schell. B.A. , Gillen G. & Scaffa, E. M. (Eds.), *Willard & Spackman's occupational therapy*, 12th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. pp. 553-562.
- 吉永明弘 (2007). 人間主義地理学は環境論にいかに関与しうるか. *公共研究*, 4, 9-36.
- Zemke, R. (2004). Time, space, and the kaleidoscopes of occupation. *American Journal of Occupational Therapy*, 58, 608-620.

作業としてのリーダーシップ

John A. White
PhD., FAOTA, OTR/L

パシフィック大学 健康科学部 作業療法学科 教授¹

近藤 知子（日本語訳）

帝京科学大学 医療科学部 作業療法学科 教授

ここで話している作業としてのリーダーシップを作業科学と作業療法に枠組みの中で適切に行うために、まず私の背景について簡単に紹介する。これを基に、作業療法の専門領域内・外にある理論や、研究基盤の視点を検証する。さらに、これらの理論を人生におけるリーダーシップのシナリオに当てはめてみる。本方法が、学問の中でリーダーシップを分析し、促進する方法を考える道具となるよう願っている。最後に、作業療法や作業科学が発展する道を作る理論概念を行動に移しているリーダーシップの例や、これらのリーダーから利益を得る機会について紹介する。ここで示した理論・人生の物語・リーダーシップ像・分析が、この論文を読む方々にとって、専門職や社会を良い方向に変化するためのリーダーシップ・フォロワーシップ行動を喚起するものであることを願う。

作業科学研究, 9, 12-43, 2015.

リーダーシップの土台

私はアメリカ合衆国の南東部で、地元の学校・教会・地域社会への奉仕に熱心な愛すべき大家族の中で、育ち、教育を受けた。私の両親と4人の兄弟姉妹は、奉仕に際しリーダーシップの役割をとるものと期待されていた。私も子供の時からリーダーシップをとるポジションにいた。この文脈は、これから私が話す「気の進まないリーダーの話」に関連し、また、その後に話す作業としてのリーダーシップの検証のための分析や解釈にも使う。この社会・文化的文脈は、私の育ちや、主にアメリカで作業療法士や作業科学者として教育され、働いてきたことからくる偏りを反映することになるかもしれない。これに関しては、読み手となる人に任せ、この文脈の中での分析や、提示した概念やアイデアの適応を批判的視点で見ていただきたい。

ナラティブ研究 (Polkinghorne, 1988; Riessman, 1993) は、人が自分の生活・人生の意味を作り出す方法を理解する

ために社会科学から生まれ、作業療法や作業科学においてもよく使われるようになった質的研究法の一つである。リーダーシップに向かったり離れたりする私自身についてのナラティブ分析を、リーダーシップの作業分析の中に織り込んでいく。この際、リーダーシップ理論の外観、作業の実践と科学に見られるリーダーシップの例、人・環境・作業モデル (PEO) (Law 他, 1990; Law, Copper, Strong, 他., 1996) の理論的レンズを用いる。作業行動への相互作用 (transaction) アプローチは、Law の研究グループ (1996) によって示唆され、Dunbar (2009) によって文章化されたが、効果的なリーダーシップ行為を支持したり抑制したりする人、課題、環境状況の因子を見つめ、分析するために有益なレンズを提供する。

仮説

私は、学識的、学問的リーダーシップにおいて私の初めてのメンターとなった Elizabeth Yerxa 博士から、仮説を確か

¹ White 博士は、2014年に行われた第18回作業科学セミナーの基調講演の際、パシフィック大学健康科学部 作業療法学科の部長であり、また、アメリカ作業研究会 (SSO:USA) の会長だった。

め、明らかにすることの重要性を学んだ (Yerxa, 1983, 2009). そこで、ここでは、この論文の準備として私が作った仮説のいくつかを次に挙げる.

- ・ 作業の研究は、人間が繁栄することに奉仕する科学であり (Wilcock, 1993, 1998), 作業療法はその目的に達するための根源的な実践手段である.
- ・ 作業療法の目的は、人の「作業を通じた、健康、幸福 (well-being), 生活への参加」の達成を支援することを目的とする (例、人の繁栄) (アメリカ作業療法協会, 2014, p.54) .
- ・ 作業療法は作業的に適切で (作業を基盤とし), クライアント中心 (Townsend, 1997) であるときに最高なものとして実現する.
- ・ 「気の進まないリーダーの話」をする際、私がもしこれまでに成し遂げたものがあるとすれば、学ぶという才能を私に分け与えてくれた優れた先輩、仲間、学生、指導者によって築かれた土台の上にある.

疑問

Yerxa 博士は、詩人の Reiner Maria Rilke が 1903 年に書いた「心の中にある、まだ解かれていない全てのものに我慢強くありなさい、そして疑問そのものを愛そうとしなさい」 (Yerxa, 2009) という言葉を使い、私に、難しい問題を長期的に考えることの大切さを教えてくれた。その精神において、私は次の質問に幾つかの答えを見出そうとしているが、読み手となる人が、作業の研究や治療的適用を用いた人間性への奉仕の使命をさらに進めて下さるよう願う。私が扱いたい二つの根源的な疑問は次のようなものである。

- ・ 作業科学に支えられた作業療法が、健康や参加 (と人の繁栄) を促進するために、社会に最もよく奉仕できる形とはどのようなものか？
- ・ 作業療法と作業科学にとって、目的達成のために必要なリーダーシップとはどのようなものか、また、それをどのように将来に組み込んでいくのか？

ナラティブの背景

私がここで話す私のリーダーシップの土台や可能性の多くは、家族、地域、個人的または専門的な指導者から得たものである。例えば、私は家族から、互いに愛しあい尊敬しあう、真実を探し語る、他の人を助ける、公平である、できる限り学ぶというという人生の核となる価値観を学んだ。

両親の励ましとして、私が20歳代の時に終末期を迎えていた父の例を挙げることで。父は別れの手紙の中に、もし可能ならば大学院で博士号を取ってほしい、そ

して最終的には自分の領域でリーダーシップを取って欲しいという希望を記していた。私の両親は、私たち5人の子供達を車や列車や飛行機に載せて旅行に連れ出し、新しい場所、異なる種類の人々、新しい存在の仕方に、私たちの目が開くよう仕向けた。私はまた、私の父の医療の実践を観察して、様々な人々やライフスタイルに触れる機会があった。人種隔離 (公民権運動の前と早期) のあった南部地域の経済的不況の中、人々の生活が、健康、富、人種という点で大きな幅があることを知ることができたのである。私の家族は、ボランティアや奉仕を通じ、様々な方法で奉仕の役割を熱心に果たしていた。私の両親はスカウト、市民組織、教会の委員、公立学校などの積極的なボランティアであり、リーダーで、私の兄弟姉妹はしばしば、教会プログラム、サマーキャンプ、スポーツ、学生団体、学校のクラブなどでリーダーシップの役割を取っていた。

私は、家族以外にも、先生、牧師、町のリーダー、OT 教育者から大きな影響を受けている。熱心な教育者や信仰に厚い人々からは、読み・学ぶことを愛すること、未来を見るために歴史を使うこと、社会的正義に影響する事柄、普通に行うことに高い基準を置くことの重要性を学んだ。また、意欲と行動の理解の重要性、身体・精神の健康に問題がある人に対しては人が優先され、尊敬の念と公正な治療を受ける権利があることを学んだ。

大学では、南カリフォルニア大学の指導者から学識について学んだ。Florence Clark 博士は、厳正な効果研究や助成金獲得の実施を鼓舞しつつ指揮し、革新的なビジョンを貫徹させ、私たちの専門職をダイナミックな未来へと導く、勇敢で、未来への夢を抱くリーダーであった。Ruth Zemke 博士からは、批判的思考、人間関係を育てることの大切さ、あるべきことやなすべきことに全力を尽くすということを学んだ。Galya Frank 博士は、私の博士号の指導教授だったが、より深くつきつめること、現象に対し、常に異なる説明や解釈の可能性を探ることを常に求め、よりよい学者になるよう私を追い込んで下さった。

OT の実践では、私は、人生とは政治的尽力であるという「作業療法の政治的实践」 (Pollard, Kronenberg, & Sakellari, 2008) の中に的確に表されている概念を教えてくれた複数の上司に出会った。上司たちは、もし私が、参加したりや、システムとその規則を理解することに抗い続けるならば、自分自身の目的達成や潜在能力を脅かすことになること教えてくれた。別の上司は、セラピストが患者やクライアントに対しベストを尽くすためには、セラピストの達成感や意味を支援することが重要であると教えてくれた

(例：上司は、OT スタッフの管理に雇用者 / クライアント中心アプローチを用いていた)。また、私は、何人かあまり良くない上司にも会い、リーダーとしてすべきではないことも学んだ (例：過度に権威的である、強制力行使するなど)。

教育の世界では、同僚や指導者が、私の教育についてのリードすることの成長を支援してくれた。また、Maralynne Mitcham 博士という優れた指導者にも出会い、私たちのような新米の教師が学識のある教育者になるにはどうすればよいかを学んだ。彼女は、私たちに、より系統的に教えること、それを研究のように扱うことを示し、そして悲しいことに、最近、いかにこの世を美しく去るかということも教えてくれた (彼女は、アメリカ作業療法学会の作業療法教育に関して、素晴らしいエレノア スレーグル レクチャーをした後、2013 年 10 月に亡くなった) (Mitcham, 2014)。Steve Park 博士は、教育面での同僚だが、仲間に教えられることの重要性を示してくれた人であり、学生が学ぶことが最優先されることを強調する人でもある。彼は、教えることと学ぶことに作業分析を使い、素晴らしい結果をあげており、常に、教育が運営かという最も重要な目的の一つに、最も早く素早く気づく。私はまた、私が教え、指導した、何百人という学生、特に、謙虚で、明瞭で、学ぶことに尽力し、興味をもち、挑戦し、熱心に学ぶ者たちに深く感謝している。

管理者として、上司としてのリーダーシップを改善するために、私は優れた指導者に会うことができた。Barb Boyt Schell 博士は私の上司で、プログラムディレクターであり、自分自身や自分の長所・短所を知り、それを自分の能力を改善するために使うという批判的反省について教えてくれた人でもある。Sara Hopkins Powell 博士は、部門の長であり、私のもう一人の上司だったが、Zemke 博士と同様、他の人を育てること、高い水準をもち続けることの重要性を教えてくれた。Ginny Stoffel 博士は現在のアメリカ作業療法士協会の会長だが、彼女と Barb Schell 博士と共に、私は私にとっては初めてであるリーダーシップの授業を行った。彼女がそこで強調したことは、自分自身の核と自分が最も大事にしていることからリードすることの重要性である。彼女の授業を聞き、私はリーダーシップとは、学び、成長するものであること、特にそれは、自己省察が伴った時に著しいものとなることに気づくことができた。私はまた、OT のリーダーである Ellie Gilfoyle 氏、Ann Grady 氏、Cathy Nielson 氏が講師となって行った、アメリカ OT ファウンデーション (AOTF) / アメリカ OT 協

会のリーダーシップ育成班 (Leadership Mentoring Circle) が開催した研修会で、素晴らしいリーダーシップ成長の機会を得た。私も班員だったこの会では、講師や班の仲間から、リーダーシップの知識と技術の成長のツールとして、話をすることが重要であり、それが自己省察と自己評価に非常に効果的であること (例：学習実践表 (Kouzes & Posner, 2003)) を認識することができた。

OT 作業分析の理論的基盤

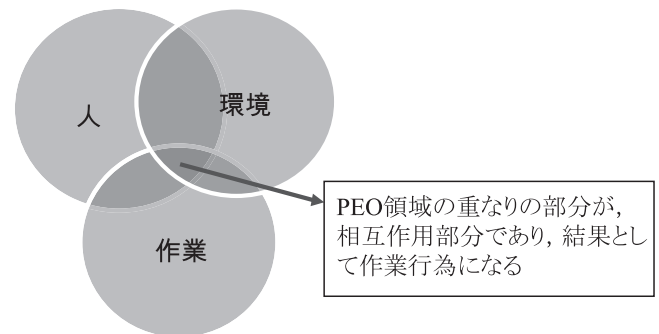


図 1

人-環境-作業 (PEO) 相互作用は、作業療法実践の概念モデルとしてよく知られているが、1990 年に初めて著述された時にはカナダ作業行為モデルの一部として、のちには PEO モデル (Law 他, 1996) として表されている (図1)。PEO 相互作用の基本因子は、本分析の目的に合わせ、人 (OT や作業科学者) をリーダー、作業 をリーダーシップの作業の形・意味・機能 (OT や作業科学者の未来のため)、環境 を急速に変わる社会やヘルスケア、環境、作業的不公正などがあるその人が働く場、その人の作業行為をリーダーシップとして扱っていく。カナダ作業行為モデルに親しみのない方には、これを記している文献がある (Kielhofner, 2006, 2009; Law 他, 2005; Law, 1998; Schell, Gillen, & Scaffa, 2014; Townsend, 1997)。

PEO アプローチを使うことで、リーダーとしての人が、何をもたらすのか、どんな特質、技術、経験がリーダーシップの作業行為に貢献するのかを考えることができる。この質問に答えるために、PEO 相互作用の個々の因子について見ていく。

環境とは、ある種の反応を引き出すもので、人の外側にある文脈のこと (Law et al., 1996) である。人間作業モデルでは、環境的圧迫がある種の反応の必要性を作り、各々の環境的文脈はリーダーが反応しなければならない要求を作り出すものとして枠づけられる。リードする

作業とは、作業の形を作る一定不変の課題から構成される (Nelson, 1988) (「人から独立している、または、人の外部にある客観的な状況で…先行的に存在し、人の行為を引き出し、導き、構成するもの」で、物理的・社会的文化的な特質をもつものである (Nelson, 1988, p 633 & 634)). しかし、それらがどう行われるかは、人-作業の相互作用による (図2) (Law et al., 1996, p. 15 をもとに再編). リーダーシップの作業はまた、リーダーシップの責務や交流の行為を含み、リードしている間のリーダーのスタイル、技術、活動と相互に作用する. 行為は、他者がリードされる状態や、グループの目標の達成度合、または、正式な方法 (例、仕事行為調査や公式・非公式評価ツール) により測ることができる. リードする作業の意味は、リーダーとリードされる人の両者、そして同時にリーダーが属する集団や組織の行動により影響される人々によって決定される (Dunbar, 2009).

次の複数の図で、私の人生のリーダーシップとしての作業行為の成長を4つの時期から分析するが、この際、PEO モデルの要素と図2の相互作用、特に、PEO 要素の相互作用において、作業行為が時間とともに拡張したり収縮したりすることに注意を払っていただきたい. これらの要素を、小学生の頃の子供時代、大学生の頃の早期成人、中年、そして現在の後期中年 (少なくとも私は 62 才を後期中年と考えています!) という私の足取りに組み込んで行く.

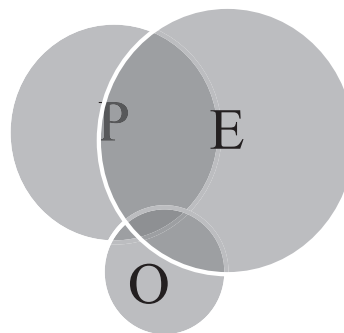


図3 第1期 初期リーダーシップ(10-17才)

環境は、私が教会・学校・スカウトでリーダーの役割を受け入れるよう圧迫している. 圧迫には他者によるカリスマ的性質が追加されていたと思われる.

リーダーシップの成長の第1期は、環境が最も大きな影響因子で、リーダーシップの役割を受け入れさせるような社会-環境的な圧迫があった. しかし私は、学校や教会やスカウトのリーダーシップの役割に必要な 作業の形、課題、能力というものはほとんど知らなかった. もし私がリーダー的な特質を持っていたとしても、私はそれが何かに気付いていなかったし、効果的なリーダーシップのために必要な本当の能力、課題、技術について理解していなかった [図3].

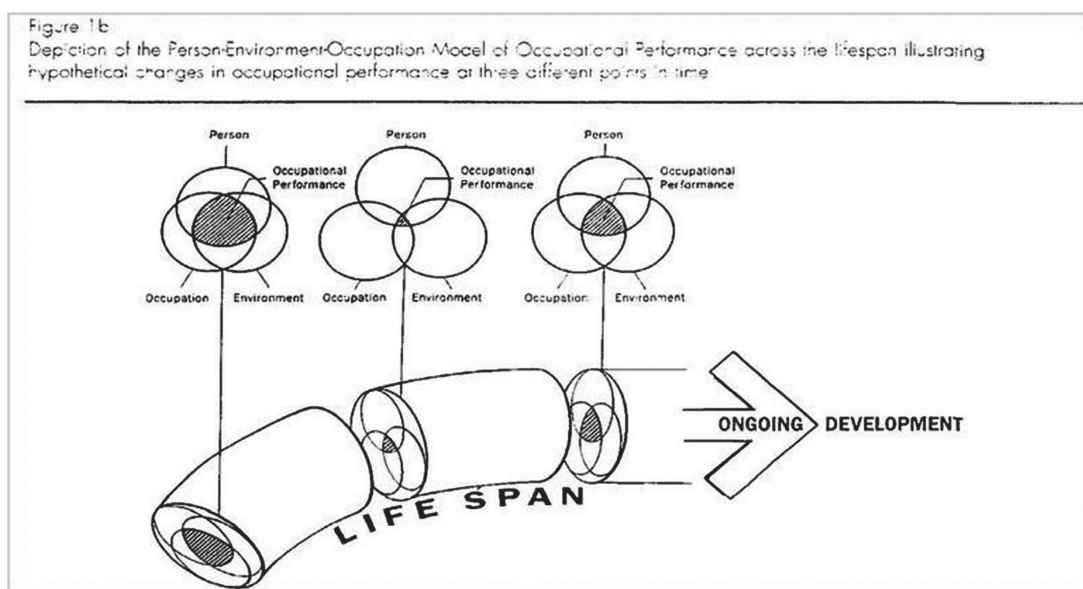


図2

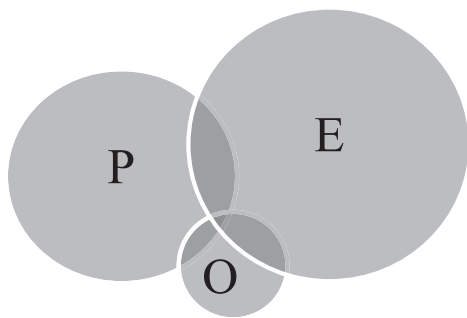


図4 第2期 青年・早期の成人

次の20年の間(17～37歳), 地元や国の政治(ウォーターゲート, 統御不可能な核の拡散など)の幻滅により私はリーダーシップから遠ざかり, リーダーシップの行為は非常に小さいものになった。

第2期では, 私は政治に幻滅しており, 自ら「無政治的」であったと断言できるが, 同時に, 不平等に反対する必要性を見聞きし, 反核運動やゲイの権利擁護などに積極的になっていた(まだ反政治的で, リーダーシップの役割は避け続けていたが)。リードするという作業行為の欠落に際し, 行為の環境はここでも最も大きな影響因子で, 私は成人期に生じる課題である, 仕事や余暇の拡大, 家族や家庭を作るという作業に追われていた [図4]。

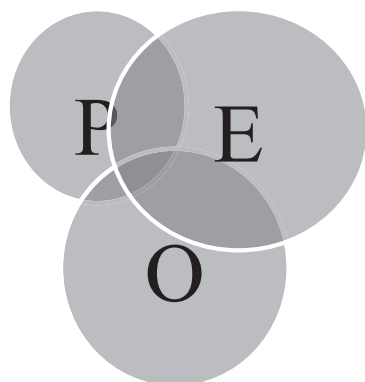


図5 第3期 リーダーシップの理解

OTの実践において, 私は年長の実践者として見られるようになり, 臨床教育や簡単な指導的課題を行うようになった。大学院で私はOTやOSのリーダーたちに出会い, 学問, 学者, 専門職におけるリーダーシップの重要性を見ることができた(37～46歳)。

大学院の経験の中で, 私は作業療法や作業科学における変化を真に導くとはどのようなことかを示す偉大なリーダーや模範的専門家に出会い, 正式な形ではないが, 熟練したリーダーシップの性質や能力を分析するようにな

り(例, 作業の形), 現在と未来の私自身のリーダーシップの可能性を理解し始めた。ただし, 私はリーダーシップの役を取ることに, まだ, 気後れしていた。つまり, リーダーシップ PEO においては, ここでは人が最も小さな相互作用要素だった。私は, 同僚の思いを主張するにあたり, 私のリーダーシップの役を熟練者が代わってくれることを待ち続けていた。しかし, 私は徐々に, 私こそがこのグループでリーダーシップとしての熟練者のポジションいるのだと気づくようになった。この新しい理解が, 私の次のステージへの成長と, 多くのリーダーシップへの就任への準備となった [図5]。



図6 第4期 気は進まないが, リーダーとして成熟

リーダーシップの能力を発揮し, 成長する機会を繰り返し与えてくれた経験のあるリーダーや教育的指導者と働くことで, 初めての管理職の役割に着くことになった(42～62歳)。アメリカ作業研究会(SSO:USA)では理事長に就任した。この経験により, リーダーシップ作業行為は高いレベルへと引き上げられ, PEOモデルのそれぞれ因子がバランスのとれた形で作用するようになった。

私は上司でプログラムディレクターである Barb Schell 博士の熟練し卓越した指導のもとで, 大学において, そして非営利団体の理事会の会長として, 新しいリーダーシップへの挑戦を受け入れた。幸いにも同時期に, アメリカ作業研究会(SSO:USA)の基盤作りに早期から関わった。何年かに渡り私はSSO:USAに奉仕を続けたが, それが, 2009年から2014年に務めることになる理事長としての役に導いた。私は, 文脈でのリーダーとしての要求が作業の形の要求と組み合わせさせた時, リードするという私の技術と能力の成長が納得のいく形で適合していくことを理解し始めた。私はまだいくらか気が進まない状態ではあったが, それでも私はこれらの挑戦を受け入れ, より高いレベルのリーダーとして私が働けることを理解し始めた。

それから間もなく、私は以前教鞭を取っていた Pacific University OT プログラムのディレクターとしてリーダーシップを取るようになった。何年かに渡って複数の形で生じたリーダーシップの成長（AOTA や AOTF のリーダーシップ講義や熟練した指導者からのサポート）により、学問、専門職、地域でのリーダーシップの役割に対する能力を構築することができた。これらの役割を通じて培われた自信は、私が市政プロジェクトや非営利団体のリーダーを務める勇気を与えてくれた。リーダーシップの作業行為は、今、PEO のすべての因子が最適に相互作用する最も高いレベルに達している [図6]。

ここに挙げた分析は、次の章ではリーダーシップの定義、概念、理論を探究し、実践適用の例として使うことができる。

リーダーシップの定義、概念、理論

図書館のデータベースでリーダーシップに関連する文書や著述を検索すると、何千もの題が表示される。本論文を納得いく範疇に収めるため、最近のトピックスと古典的なものを例としてあげ、さらに Dunbar の「リーダーシップにおける作業的視点」(2009) という、鋭利な視点を持った論文を見ることにする。彼女は、リーダーシップを、個人と集団の目標が適合するために作られる相互作用的で関係的な思考を含む複雑な過程であると定義している (2009, p.2)。別の作業療法グループでは、リーダーシップを、「他者を望む方向に動かすアートであり、共有する大志のために工夫することを求めるものである」(Gilfoyle, Grady, & Nielson, 2011, p.202) としている。もっとフォーマルな定義には、「リーダーの責務または地位；リードする能力；リードすることの行動や例」などというものがある (<http://www.merriam-webster.com/dictionary/leadership>)。また、Gilkeson (1997) によっても、作業療法のリーダーシップが効果的に説明されている。しかしここでは、リーダーシップが個人や専門職の市場においてどのように使われるかに焦点が置かれ、特定のリーダーシップ理論やその適応については概略のみが提供されている。

リーダーは、力や権力の行使をする役割をとる時に、出現したり、選ばれたりする。また、集団や組織が、組織化や方向性を必要とする課題を行う時に、しばしばリーダーシップの責務がとられることもある。しかし、課題の効果的遂行や目標達成は、しばしば、リードする際のリーダーの質と成功にかかっている。複数のリーダーシップモデルを通し、成功するリーダーが共通して持つ特質が明らかにされている。この特質とは、共有できるビジョンを作り出し、

他者の行動に影響を及ぼし、共通の目標に到達し、衝突や複雑さに効果的に対応する能力である。その他に効果的なリーダーシップに必要なものは、リーダーそのものによって行使されるものであれ、グループによって背負われたものであれ、求められる変化のために、力を効果的に行使する方法である。力は、権威的な力や権力としての使用 (Raven, 1992) (他者に影響を及ぼすためにリーダーとして構築された力—説得から脅迫の力) と、個人的使用 (リーダーとして構築された力は、フォロワーのニーズに沿うよう構築される) に分けて見ることができる。権威的に力を使うリーダーの共通点は、指示的で、独裁的で、共感性が少ないが、個人的力を使うリーダーは、思いやりがあり、能力があり、生産的であり、反応力がある傾向がある (Dunbar, 2009)。一つの形しか使わないというリーダーは少なく、優れたリーダーは権威的な力に個人的力を十分に組み入れる傾向がある。

リーダーシップの力は、獲得するか与えられるかのどちらかから得られる。力は、相続、腕力、富により得ることもあるが、能力、カリスマ、課題に対する適切な技術などが証明されることで集団から与えられることもある。

リーダーシップを「する」ということ

Kouzes と Posner (2007) は、傑出したリーダーの実践と特質について集中的な研究を行い、5つの特徴的な実践を見出した。特徴的な実践の1番目のものは、挑戦的な過程であり、リスクを進んでとること、力に対して真実を話すこと、現状や今起っている過程について批判的に考えること、必要とされる時に変化を提案すること、他者からの批判を敬意をもって受け入れることなどが含まれる。2番目の実践は、共有するビジョンを喚起することである。この時、リーダーは、集団のニーズや組織の根本的目標を理解し、両者に合うようなビジョンを編み出す必要がある。この実践は、クライアント中心の作業療法の実践と並行している (Law, Baptiste, & Mills, 1995; Townsend, 1997)。3番目は、成功するリーダーは、他者に自信と信頼感を植え付け、仕事を成し遂げるのに必要な資源を与える他者を行動できるようにするということである。4つめの良いリーダーの実践は実践者になることで、自分の価値観を他者に知らせ、毎日の実践において役割モデルとなることを課すことで他者のビジョンを形作る。最後の5番目のリーダーの実践は実践者ということである。有能なリーダーは、応援者であり、意欲を持たせる人であり、従う人が自分の仕事や集団や組織の目標に対し、真に良い気持ちを持つことを支援する (Kouzes & Posner, 2007)。

最良のリーダーであっても、従う人がリーダーのビジョンや行動モデルを支持しなかったり、支持できなかったりすれば、失敗する。つまり、フォロワーシップは、リーダーとグループの目標に積極的に従い、支援するというリーダーシップの一つの形として考えることができる。リーダーは、良いフォロワーを実践するグループメンバーを持つことで、多大なる利益を得ることができる。良いフォロワーシップの特徴としては、自己管理、専心、有能感、精神力の4つが挙げられる (Kelley, 1988; Riggio, & Blumen-Lipman, 2008)。すべてのグループメンバーが有能なフォロワーとして実践を行った時、チームはスムーズに走り、グループの達成力は最大のものになる。良好なフォロワーシップとリーダーシップは相互に作用し合い、団結・集団のアイデンティティ・リーダーの成功感とグループの目的到達感において高いレベルの結果を作り出す。フォロワーとしての優れた実践は、リーダーシップとフォロワーシップの実践効果を倍増させるようなリーダーシップの行動を可能にし、驚くべき結果を生み出す。

リーダーシップのスタイル

リーダーシップの研究者や理論家は、多くのリーダーシップのスタイルが提示しているが、Dunbar (2009) は、奉仕型、カリスマ型、状況型、変革型という4つの一般的スタイルを示している。ここでは、PEO 分析過程を用い、それぞれのリーダーシップスタイルの因子の相互作用を検証する。

奉仕型リーダーの概念は、政府や組織に最適であるとして、Greenleaf (1977) により提示されたもので、組織は、

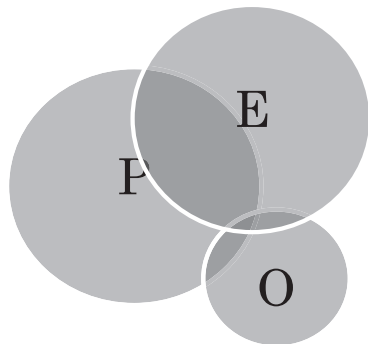


図7

奉仕型リーダーに対するPEO分析:権威的支配者に抗する者リーダーは、思いやり、誠意、倫理観、正直な振る舞いととも、社会的ニーズに合うように組織を導く。

社会的善行の促進や奉仕に強い価値をもつリーダーによって作られた目標においてのみ、繁栄することができるというものである。奉仕型リーダーは、文脈を読みながら、より大きな善行とは何かを理解し、目標に到達するために働く。真の奉仕型リーダーシップにおけるリードは、常に思いやりがあり、倫理的で、透明性がある。実際のリードの過程では、リーダーシップが実行される方法は様々で、他のスタイルと組み合わせられるかもしれない。Ann Grady (Grady, 1990, p. 1065) が「アートとしてのリーダーシップ」として述べる OT の治療的自己の使用は、実際には、クライアントや他の専門職との関係における力の共有を含むリーダーシップの形の一つで、奉仕型リードアプローチと一致している。私のリーダーシップのスタイルの自己評価によると、私の実践のほとんどは、このタイプのリーダーシップになる [図7]。

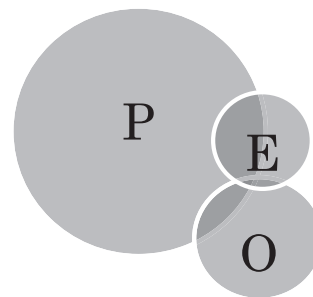


図8

カリスマ型リーダー(カリスマとは、ギリシャ語で「神の恵み」の意味)は、最も肯定的な意味合いで、従いたくなるリーダー的な性質、情熱的表現、明確に理解できる目的により、リーダーシップの力を獲得する。

カリスマ型リーダーの積極的な情熱とは、肯定的な表現をすれば、価値のある目標は達成可能であるという深い信念と、明確に説明される目的に導かれたビジョンである (Rose, 1991)。フォロワーはしばしば、巧みな弁舌、魅力、富、力(明白であっても隠れていても)、高度な対人関係技術の組み合わせにより、カリスマ型リーダーに力と権威を与える。このリーダーシップのスタイルは、リーダーの人間性に傾倒するフォロワーにより促進される傾向がある。フォロワーは、リーダーが課するものに盲目的に従うかもしれない、その結果、最も簡単に崩壊するスタイルだといえる [図8]。

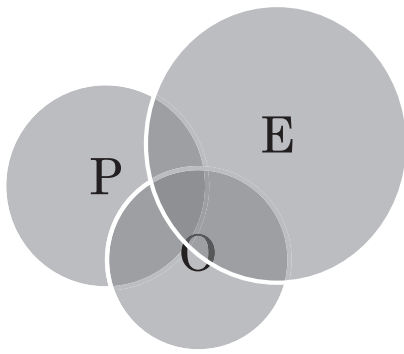


図9

状況型リーダーシップ(Hersey & Blanchard, 1996)は、名前が示唆するように、文脈や環境の要求や圧迫に大きく影響され、リーダーとしての適応力が最も求められるものである。この型には、フォロワーとの間の関係性をバランスよく導く4つのカテゴリー・スタイルがある。

状況型リーダーシップのスタイルは、高度な柔軟性と適応性を持ち、特定の文脈において完了されるべき課題に対し、働く人やグループメンバーの成熟度と有能感のレベルを効果的に読み取ることによって卓越したリーダーが取る。このリーダーは、状況を素早く判断した後、どのリードスタイルが最も効果的であるかを決定し、フォロワーの自立や責任を果たす準備レベルにスタイルを合わせる。準備レベルとは、グループメンバーの成熟度と有能感を基にする。成熟度（能力があり自信がある＝高い成熟度、能力がなく不安＝低い成熟度）と有能感（高い有能感と高い献身度、低い有能感と低い献身度）は、4点満点の尺度で評価することもできる。つまり、有能な状況型スタイルリーダーは、それぞれのグループメンバーに合わせて柔軟に適応し、メンバーの成熟度と有能感をもとに、必要とされる支持と指導のレベルを判断する。スタイルには4つあるが、そのうちの一つは、最も直接的で焦点化されたもので、どのように課題が行われるかを正確にグループメンバーに教えるというものである。教えるスタイルは、関係性が低い場合に焦点がおかれ、グループメンバーは、単に何をするかを教えられ、課題に関わる問題をどのように解決するかという2方向の話し合いは殆ど行われない。状況型リーダーシップのスタイルとして次に高いレベルのものは、その気にさせることである。リーダーは簡単な課題の指導とバランスをとりながら、改善への有効な意見やグループメンバーの新しい課題への自発的行動を支援する関係性を作る [図9]。

状況型リーダーシップの次のレベルのスタイルは、参加と呼ばれるもので、フォロワーがより自立するような高い関

係性に焦点が当てられていることに特徴づけられる。割り当てられた課題には、最低限の管理と指導のみが必要となり、リーダーは組織的な実行を改善するような案を求めることもできる。代弁は、グループメンバーとリーダーの相互作用の最も高度なレベルにあたるもので、リーダーは指導から離れ、フォロワーは課題の優先順位や、関係性の焦点のどちらにおいても殆どサポートを必要としない。つまりリーダーとフォロワーは、高度なレベルの計画や問題解決を除いては、お互いにほとんど独立して働くことができるということである。この状況でグループメンバーは、組織活動のより大きな部分において責任が増加したとみなし、リーダーシップの性質と自分自身の実践を引き受ける傾向がある(Hersey & Blanchard, 1996)。状況型リーダーシップにまつわる成長は、一般的な管理に導かれるもので、二分間の管理に(Blanchard, Zigarmi, & Drea, 1985)ガイドラインとして示されている。

この相互作用を分析すると、PEOの構成要素は、カリスマ型や奉仕型リーダーのスタイルよりバランスが取れている。しかし、PEOの構成要素ではリーダーの反応を引き出す、力や圧迫と呼ばれるような環境が優勢になる。リードするという作業の形も重要だが、その形は基本的には状況のニーズを解釈するリーダーの技術に関わる。リーダーの形の中の△との相互作用の部分、様々なレベルで導かれたフォロワーの準備状態や、リーダーシップ技術を効果的に実行できることとして理解できる [図9]。

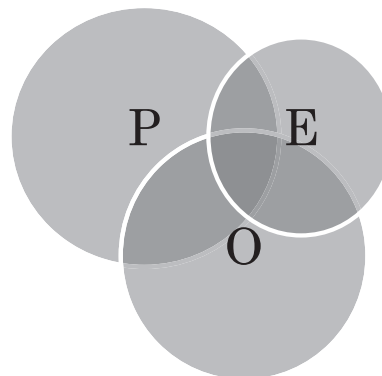


図10

変革型リーダーは、ビジョンを表現し、ビジョンに到達するために必要な資源を与え、フォロワーの能力拡大と個人的成長を支える

グループリーダーとメンバーが倫理的で意欲的になるという結果をもたらすリーダーシップの型は、変革型リー

ダーシップとして Burns (1978) により初めて表されたが、Dunbar (2009) は、Bass と Avolio (1994) の著述をもとに、変革型リーダーシップのスタイルについてまとめている。変革型リーダーは、しばしば、カリスマ型リーダーシップの要素を持つが、崩壊に対して強い耐久性をもち、ビジョンに誠実で、フォロワーが自分の可能性を満たしつつ、グループの目的を達するための新しい可能性を創造することを支援する。熟練した変革型リーダーは、組織とフォロワーを変革するために、影響の明確化、意欲の歓喜、知的刺激、個別化された配慮の4つの実践を行う。このスタイルは、リーダーが個々のフォロワーを知り、個人的な満足と組織の成功が支援されるよう、個人の興味・能力・成長と、組織のビジョンが合うように試行するという意味で、クライアント中心の実践と同じ部分がある。

このスタイルは、さらにバランスがよい PEO の相互作用であると言えるが、より多くの焦点は、リーダーが、リーダーシップの過程・ビジョン・変革的アプローチの成功を決定するフォロワーとの関係性をどのようにとるかという点に当てられる。相互作用において見ると、人が最大の力になっている。しかし、ここでの人は、リーダーシップの作業の形と、リーダーシップの作業行為を高いレベルにするために環境因子や環境条件を最適化する方法を知っている人である。このスタイルでは、より満足し、より成長したフォロワーこそが、グループの究極的目標に対しより生産的になると考える。このリーダーシップの型は、人が繁栄する環境を提供する OT の哲学によく収まる。その環境とは、変革に至るために、すべての人がリーダーからニーズの予測と支援を受けて繁栄するというものである。

変革型は、より伝統的なリーダーシップの型と混同されるべきではない。変革型は、フォロワーからの支持を、フォロワーにとってなんらかの価値があるものと交換したり、やりとりしたりするもので、リーダーシップの共通する形である (B. Bass, 2008)。交流において生じる交換は、本質的に悪いものではない（給料のために働く、個人の健康を増加するために、ヘルスケアの変化を唱えるなど）。しかし、変革型は、力のあるエリートが、フォロワーが要求し必要とする資源を統御するような時、力の乱用に容易に陥りやすいといえる（独裁者、児童労働の雇用者など）。

人のリーダーシップの能力、好み、傾向を評価することは、人の成長を導く効果的な過程である。変革的リーダーシップに関しては、この理論を基盤として Trott と Windsor (Trott & Windsor, 1999) により開発されたヘルスケア専門

職向けの簡単な自己評価ツールがある。より幅広いリーダーシップについて扱った個人評価ツールとしては、組織化する才能を選び、発展させるためのエビデンス基盤の実践職場評価ハンドブック (Scott & Reynolds, 2010) がある [図10]。

作業を研究し、実践に使うためのリーダーシップ

自分の国や文化と異なる聞き手の方々の前で、リーダーシップについて探ることには少しためらいがある。ここで挙げる情報や例のほとんどがアメリカやヨーロッパから引き出してきたものであることをご注意いただきたい。私はまた、変化のための活動を最大に支持する文化的に適切な理論やモデルを探ることが重要であることも認め (Mills, 2005)、ここで示す考えやモデルの少なくとも幾つかが、どこでも使えるものであることを願う。リーダーシップには比較文化研究が複数あるが、ここでは成功したリーダーが持つ9つの特徴を示す。この特徴とは、情熱、決定力、信念、誠実さ、適応性、感情的な強さ、感情の共感、自己知識、謙虚さである。私が調べた文献から、私はこれに10番目の特徴として、ビジョンをあげたいと思う。Kouzes と Posner (2003, 2007) は、比較文化研究を使いながら、リーダーシップを改善するための 10 の注意点を明らかにしている。それは、自己の気づき、感情の管理、フィードバックの探索、先導を切る、コーチとなる、目標を立て計画する、実践、変化の測定、自己の賞賛、正直さ（自分にも他人にも）である。リーダーシップに対しては、様々な文脈において、それぞれに推奨される言葉やガイドがある。例えば、大学におけるもの (Buller, 2013)、一般的な自己とリーダーシップの改善の古典的な文章である 7 つの習慣 (Covey, 1989)、効果的なチームワークについて述べた チームにおける5つの問題、リーダーシップ論 (Lencioni, 2002) などである。

ここで私は、この論文の始めに記した質問を見直しながら、この質問に対し何らかの答えを提供すると思われるリーダーシップの型を、文献や革新的な実践家の例を通して提示する。質問は、作業科学に支えられた作業療法は、どのようにすれば健康と参加（と人の繁栄）を促進するために、最もよく社会に奉仕することができるか、そして、それを目指し、将来に繋げていくために、作業療法と作業科学は、どのようなタイプのリーダーシップが必要だと悟る必要があるのかというものだった。

革新的な思考家である Buckminster Fuller (Ratcliffe & Lebkowsky, 2005, p. 101 に、Buckminster Fuller の言葉

として記載)が「何かを変えるためには、既存のモデルが時代遅れのものとなるような、新しいモデルを打ち立てなさい」と述べたように、私たちは多分、新しい挑戦を受け入れることから始める必要がある。作業についての新しい方法や、個人・組織・住民のために最もよい働き方はどのようなものかを考えている作業療法士、作業科学者、その他の人たちが、すでに存在している。

作業を行動に移す

25 年前以上に起きた作業科学の正式な誕生は、作業に関わる新しい考え方を提供した。作業の実践への適用は、作業療法を、より独特でクライアント中心で作業的にふさわしい専門職として変革することを助けた。ヘルスケアや社会の問題を考え、社会的問題に挑戦し、解決に貢献するにあたり、作業科学は、これまでのように作業療法と協調した方法であれ、より直接な方法であれ、学問的な力強い根拠を示すことになる。ここでは、作業科学から生まれたアイデアを使っている人や、作業科学に貢献するために革新的アプローチを使う人、そしてその両方を行う人について紹介する。どの例においても、大変な状況にいる人のために働こうという情熱と作業の理解が、作業を核として使うプロジェクトを開発する OT 実践に組みこまれている。これらの人々についてここでは簡単に触れ、プロジェクトについてより学びたい人のために、参考文献を提供する。

Sabriye Tenberken は、社会的排除を受けたネパールの子供を学校に連れてくることを始めた若いオランダ女性である (Tenberken & Kronenberg, 2005)。彼女は自分も盲だったが、旅行、教育、管理における有能感を持ち、子供たちが点字の読み書き、就職、山登りなどのような、それまで想像したことのない作業的目標に到達することを鼓舞した。ブラインドサイト (Walker, 2008) という題の映画は、6 人の盲のチベット人少年のエベレスト登山の遠征を映したもので、適応と可能性、作業の持つ興味の喚起と鼓舞の力を力強く表している。

作業科学者や OT は、移住を余儀なくされ、その後、難民化するという国際的問題に対するプログラムの作成やアプローチにも貢献している (Algado, Gregori, & Egan, 1997; Whiteford, 2005, 2014)。その他にも、国際連合と共同で、作業科学の視点から発展させた案を使って、戦争に関連する難民に対応している作業療法士がいる (Thibeault, 2002)。

イギリスでは、演劇学科と作業療法学科の教授が、「コンバージ」という名前のプログラムを始めた。これは、精神領域のヘルスサービスで、利用者は、新しい技術を学び、社会的参加を増加するために大学に入ることを奨励される。プログラムは、演劇学で始まったが、グラフィックアートや演芸、スポーツ、音楽などにも広がっている。これらのコースにより、参加者の薬や精神科治療の必要性が減り、何人かは免許や学位を取得し、就職や再就職を果たしている。研究データは収集の途中だが、現時点では、長期の参加者の薬の量の減少、入院の減少、雇用の機会の増加、最低1年に2回の演劇製作が示されている。興味のある人は、<http://www.yorks.ac.uk/converge/converge.aspx> でプロジェクトの概要を見ることができ、<https://www.youtube.com/watch?v=8r7-9YxyvAk> で、「アウトオブキャラクター」と呼ばれる演劇組織で長期参加者が得た利益について学ぶことができる。

OT 学生はしばしば、学校で学んだ経験をもとにした斬新な考えを思いつき、先生や地域と協力してそれを新しい領域に持ち込み、変化を引き出すことができる。アメリカ合衆国と中央アメリカにおける二つのプロジェクトから、作業を使ってサービスが行き届かない層の人たちの健康を促進する新しいモデルが生まれた。その一つは、山頂の炭鉱採取 (炭鉱資源に直接近づけるように、山頂全体を爆破し吹き飛ばす) により生じた、急激な環境と社会的変化に対するものである。炭鉱に影響を受けた領域の住民の生活に関わる集中的エスノグラフィー研究が、東ケンタッキー大学の作業療法・作業科学部の先生と学生により、参加者が一体となるアクション研究法を用いて行われた (Blakeney & Marshall, 2009; Marshall, 2003)。ヘッドウォーターというこのプロジェクトを通し、炭鉱採取が原因になった川、湖、地下水の極度な水質汚染が、日常生活のほとんどの部分に影響を及ぼしていたという事実 (汚染された水で洗った服にシミがつく、髪に色がつく、マスやその他の生物で豊だった川のほとんどの魚が死んでしまう、ペットボトルの水の急激な値上がりなど) や、地下に掘り下げる採掘作業がなくなったことによる雇用形態の変化が見いだされた。この作業剥奪の状態 (人々が自分が統御できる以外の因子によって、意味のある作業に従事する機会が否定されること) が発見されたことで、作業損失に対する補償の援助と、作業的不公正に関わる採鉱への反対者の擁護という従来のかつ革新的な、作業を基盤としたアプローチが始まった。

パシフィック大学の Tiffany Boggis 教授は、過去8年間、地域を基盤としたリハビリテーションモデルを、ニカラグアホガース（慈善事業の家）における見捨てられた老人に対し持ち込み、6つの専門職からなる多彩な学生グループとともにプロジェクトを行い続けた (Boggis, 2009; Kelly, Erickson, Randt, & Schumacher, 2013). プロジェクトを共同で進めた Jesse F. Richardson 財団は、財面と物資の供給の支援の役割を担った。学生グループは、専門職連携による介入の焦点が、高齢者の余暇の選択肢を改善するという目標に向くように、プール活動レベル評価 (PAL) (Pool, 2011) の活用、様々な認知障害者のニーズをサポートできるような幅広い作業の準備、ケアスタッフがそれをうまく使えるようなトレーニングの実施を行った (Kelly 他, 2013). 本プロジェクトは、同じような状況にある高齢者の作業剥奪と公民権剥奪に取り組むものでもある (French, 2002). 作業が豊かになるという結果は、住民の社会参加が増し、スタッフのケアの質や仕事の満足度が向上するという事実も導き、プログラムが、他の慈善事業施設にも適用できるという基盤を提供するものだった。

作業科学が確かな形で適用され、かつ、作業療法の成果研究のゴールドスタンダードとしては、健康高齢者研究 (Clark et al., 2001, 1997) をあげることができる。この研究は、のちにライフスタイル再構築プロジェクトとして多様化しているが (Clark et al., 2006, 2011; Clark, Jackson, Wolfe, & Salles-Jordan, 2005; Mandel, Jackson, Zemke, Nelson, & Clark, 1999), これらのプロジェクトは、作業科学研究において発展した概念に基づいた作業療法介入プログラムが、さまざまな設定や対象に効果があることを説得力をもって提示するものであった。

最後の例は、アントファーム インターナショナルという非営利団体による OT 実践で、(<http://www.antfarm-international.com/>) で、青少年の自然基盤の地域志向生活と、就労技術の開発を目指し考案された。青少年であればだれでも参加できるが、特に少年犯罪を犯した者や問題行動のある若者たちが、個別指導、庭作業、遊歩道作り、カフェでの仕事、高齢者の支援などを通して、技術を身につけていく。プログラムの製作者は OT で、作業科学の概念をもとにしてプログラムのモデルを作り上げた。成果はまだ論文の形になっていないが、プログラム評価では、毎年 120 人から 150 人の若者がこのプログラムに参加し、かれらの学校の出席や成績が改善し、少なくとも 35% が非常勤を含めなんらかの形で雇用され、地域の警察は町の非行が減少したと感じている。

上記の人々の例は、それぞれ、成長と肯定的な変化を動機づける作業従事の力を使ったものである。作業療法士による実施の有無にかかわらず、プログラムは、意味のある活動をする、社会ネットワークの一部になるという動機が人生を変えるという考えの上に成り立っている。これらの例によって最も強く示されることは、たとえ「治療」とは見えなくとも、作業中心のプログラムによる成果が明白であるという点である（形式ばった医学的書類、障害に関係した分類付け、治療者-患者関係ではなく、むしろ仲間同士、または、生徒と先生の関係性のようなものになる）。このような事実は、今後 OT や作業科学研究がさらに発展していくための調査の可能性を提供している。

日本の作業-外部者からの視点

日本の作業療法の専門職と作業科学の展開は、OT の歴史の中では相対的に遅い時点で始まった。しかし、1965 年の作業療法士法が制定後、作業療法士の数は 7 万人に達しようとしており、急速な成長に伴う様々な困難に対応しつつ、素晴らしい成長と成功を成し遂げてきた。アメリカ作業療法協会 (AOTA) は近々 100 周年を迎えようとしているが、作業療法士の数は 15 万人で、日本の 2 倍強にすぎない。私は、この実践的法律において、作業という言葉を使って枠組みを与え、専門職の根本的治療ツールとしてこれを名付けた人に対し、感謝し、賞賛する。その他のアメリカと異なる点は、男性の割合で、アメリカが 10% 以下であるのに対し、日本では 40% 近くの男性がいる。また、日本の OT の職場や専門職では、明らかにアメリカより若い人が働いている。アメリカでも、いまだ生物医学モデルが OT の現場の多くのガイドとなっていえるが、日本ではセラピストの実践は、医師の権限による統制がより大きく、このモデルの影響はより強いようである (Sakaue, Kondo, Odawara, & Nishikata, 2013). 医学とのこのような複雑な関係は、アメリカの作業療法が経験したことと同じような形をたどっている。この経験は、Kielhofner が専門職設立からの 60 年を 3 つのパラダイムの特徴付けの中で、的確に概念化されている (Kielhofner, 2009; Kielhofner & Burke, 1977).

作業科学も同様に、1995 年のフローレンス クラーク博士の講義による正式な紹介と、1998 年の初の大学院プログラムを始めとして、急激に成長してきた。年に一回の JSSO 会議には、学者や大学院生だけではなく、かなりの人数の学究的作業療法士が興味を示して参加している（実践の学究に関しては、Crist, Munoz, Hansen, Benson, & Provident (2005) や Kielhofner, (2008) を参考にして

ください)。これは、科学の発展においても、また、作業科学が実践の中に統合される上でも、有望な将来を示している。JSSO の役割は、作業科学ジャーナルの成長、長期に渡って行われてきた年に一度の学術会議、各地の作業科学研究グループ、そして、国際的作業科学コミュニティのアイディアの定期的な伝達を通し、作業の知識を広め、作業の研究を促進し、国内外において考えを交換し合うという使命に至るためのリーダーシップの堅固な基盤を提供しているといえる。

リーダーシップの成長のための次のステップ

ここまでの話から、リーダーシップの成長に向けて踏み出すための鍵となる疑問を、再点検してみる。作業療法の専門職や作業科学の急速な成長がさらに活用され、未来において健康的な作業的生活が約束されるためには、どんなリーダーシップが発達すべきだろうか？畏れ多いとは思いますが、私の立場からの専門職、そして学問的なリーダーシップの発展のための次の一步の考えを述べたい。まず、私たちの領域における有能なリーダーの特質について記し、次いで、私たちの領域においてなすべき行動について示す。

有能なリーダーは、明確な目的を持っている。目的の一つは、これまで OT と OS で明示された作業に関連する学問が次にどこに行くのか、行くべきかという活氣的ビジョンを、どのように満たすことができるかを示すことである。これらのリーダーは、フォロワーシップを作り上げ、奉仕型と変革型リーダーシップをうまくブレンドすることで、最も確かな成功を収めることができるかもしれない。

さらに、作業の実践と科学が存在する日本やそれ以外の国々において、確固たる基盤を築き、成長を躍進させるためには、意図的にリーダーとフォロワーの技術を培うことも重要になるだろう。良いリーダーシップは教えられ、学べることを示すリサーチを取り入れ、リーダーシップの成長と成功のためにそれぞれの国の指針を作ると良いだろう (Kouzes & Posner, 2003, 2007)。組織は、有能なリーダーシップをもつ後継者が、思慮に富んだ行動を行うことでを繁栄する (Redman, 2006)。すでに始まっている大学院による作業の研究の基盤は続けて構築していく必要があるだろう。作業の研究グループをさらにシステムティックにし、新しく研究者になりたいと望む人を支援する指導者の数を増やさなければならない。作業科学を確かな基盤とする未来の作業療法士を育てるために、そして、作業療法を超えた作業科学の広がり強化するために、アメリ

カのセントルイス大学やセントキャサリン大学のように作業科学学部作るということも考えられる。Barbara Hooper 博士は、作業と作業科学がアメリカの OT カリキュラムの中で教えられている方法を調査し (SSO:USA と AOTF により助成)、作業科学を作業療法教育の中でより明白なものとする必要があると示唆している (Hooper et al., 2013)。また、作業の科学から利益を受け、作業の科学に貢献するような他領域の研究者や専門家組織と共同することも必要だろう (OT 学会の中に作業科学部門を作る、この考えを文化人類学や心理学のような共感的な分野に広めるなど)。

まとめ

リーダーシップは大変大きなトピックで、社会、法人、政治、専門職の集団において、ほとんどの人が必要とする技術である。リーダーシップは文脈ごとに異なり、社会、文化、そして、それが必要とされる環境の現実的因子に影響を受ける。しかし、比較文化研究では、有能なリーダーにあらかじめ求められると思われる性質、知識、技術が示されている。人が発展するために作業の研究をする作業療法や科学的学問を前進させる方法を考えるうえで、この豊かな知識と文献を利用し、適応する方法を考える必要があるであろう。

あなた自身のリーダーシップ、フォロワーシップ、その両方の能力や好みを評価するような道具を使うと良いであろう。あなた自身と他者を分析するために、リーダーシップを作業として考え、あなたがクライアントの作業を分析し、作業遂行の機能や満足度を促進するような介入プランを作るように、「リーダーシップ介入計画」を作りなさい。ここでモデルとした PEO 分析を試し、自身の評価を支持するようなその他の理論的枠組みやアプローチを探しなさい。人間作業モデル (Kielhofner, 2008) や、作業適応 (Schkade & McClung, 2001; Schkade & Schultz, 1992) は、リーダーシップの適用に適しているかもしれないが、私たちの領域の内外からも多くのモデルやアプローチを選ぶことができる。

自分自身の専門職のリーダーシップにおいて、あなたができることをまとめるために、私たちは愛するために学ぶというリルケの言葉に従い、さらに二つの質問で終わりたい。作業療法と作業科学によって充足される社会のニーズを考えると、この二つの質問を思い出しなさい。それは、より良い変化をもたらすために必要な行動は何か、そして、その変化を作り上げるために、リーダーシップとフォロワーシップのいずれかによって、あなたができることは何か、というものである。

クライアントの健康的な変化，部門の管理，JSSO の会長，WFOT をリードすることかもしれないし，肯定的変化をもたらす援助を行うフォローシップを選ぶかもしれないが，私たちのフィールドにはリーダーシップのニーズがあることを考え，あなた自身にこのニーズを満たすために立ち上がっていただきたい。もし私たち全員が，理想的なリーダーシップとフォローシップとして，私たちの潜在能力を十分に使ったならば，社会的に良いとされることを力強く遂行する者になることを想像して欲しい。そして，作業科学によって支持される自分の作業療法の知識を，あなた自身の可能性のために強化して欲しい。あなたと共に，より社会的に，作業的に公正で，より健康な世界の中で，真の生活をしていきたいと願う。

参考文献

- Algado, S. S., Gregori, J. M., & Egan, M. (1997). Spirituality in a refugee camp. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 64(3), 138-144.
- American Occupational Therapy Association. (2014). *Occupational therapy practice framework: Domain and process* (3rd ed.). *American Journal of Occupational Therapy*, 68(2, supplement 1), S1-S51.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. (2008). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research & Managerial Applications* (4th ed.). New York: The Free Press.
- Blakeney, A. B., & Marshall, A. (2009). Water quality, health, and human occupations. *American Journal of Occupational Therapy*, 63(1), 46-57.
- Blanchard, K. H., Zigarmi, P., & Drea, Z. (1985). *Leadership and the One Minute Manager: Increasing Effectiveness through Situational Leadership*. New York: Morrow.
- Boggis, T. (2009). *Health promotion for elders in Nicaragua: Interdisciplinary international educational opportunities for Pacific University health programs*. <http://commons.pacificu.edu/otfac/5> (report manuscript). (5). Retrieved 9/2/2015, from Pacific University Libraries
- Buller, J. L. (2013). *Positive academic leadership: How to stop putting out fires and start making a difference*. Jossey-Bass: San Francisco.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper Collin.
- Clark, F., Azen, S.P., Carlson, M., Mandel, D., LaBree, L., Hay, J., & Lipson, L. (2001). Embedding health-promoting changes into the daily lives of independent-living older adults: long-term follow-up of occupational therapy intervention. *Journals of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56B(1), 60-63.
- Clark, F., Azen, S. P., Zemke, R., J., Jeanne, Carlson, M., Mandel, D., & Lipson, L. (1997). Occupational therapy for independent-living older adults. *Journal of the American Medical Association*, 278, 1321-1326.
- Clark, F., Jackson, J., Scott, M., Atkins, M., Uhles-Tanaka, M., & Rubayi, S. (2006). Data-based models of how pressure ulcers develop in daily-living contexts of adults with spinal cord injury. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 87, 1516-1525.
- Clark, F., Jackson, J., Wolfe, M.K., & Salles-Jordan, K. (2005). Lifestyle redesign research and practice with the elderly, pressure sore prevention, and weight loss. Paper presented at the American Occupational Therapy Association Conference and Expo, St. Louis, MO.
- Clark, F., Jackson, J., Carlson, M., Chou, C.P., Cherry, B., Jordan-Marsh, M., & Azen, S. (2011). Effectiveness of a lifestyle intervention in promoting the well-being of independently living older people: Results of the Well Elderly 2 Randomized Controlled Trial. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 66, 782-790.
- Covey, S. R. (1989). *7 Habits of Highly Effective People*. New York: Simon & Schuster.
- Crist, P., Munoz, J., Hansen, A. M., Benson, J., & Provident, I. (2005). The Practice-scholarship program: An academic-practice partnership to promote the scholarship of best practices. *Occupational Therapy in Health Care*, 19(1/2), 71-93.
- Dunbar, S. B. (2009). *An Occupational Perspective on Leadership*. Thorofare, NJ: SLACK.
- French, G. (2002). Occupational disenfranchisement in the dependency culture of a nursing home. *Journal of Occupational Science*, 9(1), 28-37.
- Gilfoyle, E., Grady, A., & Nielson, C. (2011). *Mentoring Leaders: The power of storytelling for building leadership in health care and education*. Bethesda, MD: AOTA Press.
- Gilkeson, G. E. (1997). *Occupational therapy leadership: Marketing yourself, your profession, and your organization*. Philadelphia: F.A. Davis.
- Grady, A. (1990). Leadership is everybody's practice. *American Journal of Occupational Therapy*, 44(12), 1065-1068.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey*

- into the nature of legitimate power and greatness. Mahweh, NJ: Paulist Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1996). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hooper, B., Krishnagiri, S., Bilics, A., Price, P., Taff, S., & Mitcham, M. D. (2013). Determining how the construct of occupation is addressed in curricula: Strategies for making occupation explicit in the curriculum. Paper presented at the Society for the Study of Occupation 12th Annual Research Conference and Preconference Institute, Lexington, KY. http://commons.pacificu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1801&context=sso_conf
- Kelley, R. E. (1988). In praise of followers. *Harvard Business Review*, 66, 142-148.
- Kelly, M., Erickson, D., Randt, N., & Schumacher, K.. (2013). Nicaragua leisure activities with PALs Modification Levels (Report- Innovative Practice Projects). (30). Retrieved 8/28/2015, from Pacific University <http://commons.pacificu.edu/ipp/30/>
- Kielhofner, G. (2006). *Research in occupational therapy*. Philadelphia: F.A. Davis.
- Kielhofner, G. (2008). *A model of human occupation: Theory and application* (4th ed.). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.
- Kielhofner, G. (2009). *Conceptual foundations of occupational therapy* (4th ed.). Philadelphia: F.A. Davis.
- Kielhofner, G., & Burke, J. P. (1977). Occupational therapy after 60 years: An account of changing identity and knowledge. *American Journal of Occupational Therapy*, 31, 675-689.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2003). *The Leadership Practices Inventory*. San Francisco: Pfeiffer/John Wiley & Sons.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2007). *The Leadership Challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Law, M., Baptiste, S., McColl, M., Opzoomer, A., Polatajko, H., & Pollock, N. (1990). The Canadian Occupational Performance Measure: an outcome measure for occupational therapy. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 57 (2), 82-87.
- Law, M., Baptiste, S., & Mills, J. (1995). Client-centred practice: What does it mean and does it make a difference? *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 62(5), 250-257.
- Law, M., Baptiste, S., Carswell, A., McColl, M., Polatajko, H.J., & Pollock, N. (2005). *The Canadian Occupational Performance Measure* (4th ed.). Toronto, Ontario: CAOT.
- Law, M. (Ed.). (1998). *Client-centered occupational therapy*. Thorofare, N.J.: Slack.
- Law, M., Cooper, B, Strong, S., et al. (1996). The Person-Environment-Occupation Model: A transactive approach to occupational performance. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 63(9-23).
- Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team: A leadership fable*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mandel, D., Jackson, J. M., Zemke, R., Nelson, L., & Clark, F. (1999). *Lifestyle redesign: Implementing the well elderly program*. Bethesda, MD: American Occupational Therapy Association.
- Marshall, A. (2003). Water Quality and the Contextual Nature of Occupation. Paper presented at the SSO: USA 2nd Annual Research Conference, Park City, Utah.
- Mills, D. Q. (2005). Asian and American leadership styles: How are they unique? Working Knowledge: The Thinking that Leads. Retrieved from Working Knowledge: The Thinking that Leads website: <http://hbswk.hbs.edu/item/4869.html>
- Mitcham, M. D. (2014). Education as engine. (2014 Eleanor Clarke Slagle Lecture). *American Journal of Occupational Therapy*, 68(6), 636-349.
- Nelson, D. (1988). Occupation: Form and performance. *American Journal of Occupational Therapy*, 42, 633-641.
- Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. New York: State University of New York Press.
- Pollard, N., Kronenberg, F., & Sakellariou, D. (2008). A political practice of occupational therapy. In N. Pollard, D. Sakellariou & F. Kronenberg (Eds.), *A political practice of occupational therapy* (pp. 3-22). London: Elsevier.
- Pool, J. (2011). *Pool Activity Level Instrument for occupational profiling: A practical resource for carers of people with cognitive impairment* (4th ed.). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Ratcliffe, M., & Lebkowsky, J. (Eds.). (2005). *Extreme Democracy*. Stanford, CA: Creative Commons.
- Raven, B. H. (1992). A power interaction model on interpersonal influence: French and Raven thirty years later. *Journal*

- of Social Behavior and Personality, 7(2), 217-244.
- Redman, R. W. (2006). Leadership succession planning: An evidence-based approach for managing the future. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 36(6), 292-297.
- Riessman, C. K. (1993). *Narrative analysis*. Newbury Park: Sage Publications.
- Riggio, R. E., Chaleff, I., & Blumen-Lipman, J. (2008). *The art of followership: How great followers create great leaders and organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rilke, R. (1962). *Letters to a young poet*. New York: W.W. Norton.
- Rose, L.H. (1991). *Charisma: Power, passion, and purpose*. Buffalo: Bearly Limited Press.
- Sakaue, M., Kondo, T., Odawara, E., & Nishikata, H. (2013). International development of occupational science: A Japanese point of view. Paper presented at the Society for the Study of Occupation: USA, Lexington, KY. http://commons.pacificu.edu/sso_conf/2013/3/13/
- Schell, B. B., Gillen, G., & Scaffa, M. E. (Eds.). (2014). *Willard & Spackman's Occupational Therapy* (12th ed.). Philadelphia: Wolters Kluwer/Lippincott Williams & Wilkins.
- Schkade, J., & McClung, M. (2001). *Occupational adaptation in practice: Concepts and cases*. Thorofare, NJ: Slack.
- Schkade, J., & Schultz, S. (1992). Occupational adaptation: Toward a holistic approach for contemporary practice, Part 1. *American Journal of Occupational Therapy*, 46(9), 829-837.
- Scott, J. C., & Reynolds, D. H. (2010). *Handbook of workplace assessment evidence-based practices for selecting and developing organizational talent*: Pfeiffer.
- Tenberken, S., & Kronenberg, F. (2005). The right to be blind without being disabled. In F. Kronenberg, S. S. Algado & N. Pollard (Eds.), *Occupational therapy without borders: Learning from the spirit of survivors* (pp. 31-39). London: Elsevier.
- Thibeault, R. (2002). *Occupation and the rebuilding of civil society: Notes from the war zone*. *Journal of Occupational Science*, 9(11), 38-47.
- Townsend, E. (Ed.). (1997). *Enabling occupation: An occupational therapy perspective*. Ottawa, Ontario: Canadian Association of Occupational Therapists.
- Trott, M.C., & Windsor, K. (1999). Leadership effectiveness: How do you measure up? *Nursing Economics*, 17(3), 127-130.
- Walker, L. (Writer). (2008). *Blindsight* [35 mm/video]. In S. Robson-Orr (Producer): Tonia Wright. VP Production, Robson Entertainment, info@robsonentertainment.com
- Whiteford, G. (2005). Understanding the occupational deprivation of refugees: A case study from Kosovo. *Canadian Journal of Occupational Therapy*.
- Whiteford, G. (2014). Enacting occupational justice in research and policy development: Highlighting the experience of occupational deprivation in forced migration. In D. Pierce (Ed.), *Occupational science for occupational therapy* (pp. 169-179). Thorofare, NJ: SLACK.
- Whiteford, G. (2000). Occupational deprivation: Global challenge in the new millenium. *British Journal of Occupational Therapy*, 63(5), 200-204.
- Wilcock, A. (1993). A theory of the human need for occupation. *Occupational Science: Australia*, 1(1), 17-24.
- Wilcock, A. A. (1998). *An occupational perspective of health*. Thorofare, NJ: Slack.
- Yerxa, E. J. (1998). Health and the human spirit for occupation. *American Journal of Occupational Therapy*, 52(6), 412-418.
- Yerxa, E. J. (2009). Infinite distance between the I and the it. *American Journal of Occupational Therapy*, 63(4), 490-497.
- Yerxa, E. J. (1983). Audacious values: The energy source for occupational therapy. In G. Kielhofner (Ed.), *Health through occupation: Theory and practice in occupational therapy* (pp. 149-162). Philadelphia: F. A. Davis.

Leadership as Occupation

John White, Ph.D., FAOTA, OTR/L

Professor, Pacific University, College of Health Science, School of Occupational Therapy

In order to properly frame my exploration of the occupation of leadership in occupational therapy and occupational science, it will be useful for me to share a brief personal history. From that foundation, I will then examine some relevant theoretical and research-based perspectives on leadership from within and outside of the occupational therapy profession. Theory will then be applied to leadership scenarios across a life course in hope of providing a tool for thinking about how leadership can be analyzed and promoted within these disciplines. This paper will conclude with examples of leadership in action that demonstrate various theoretical concepts in shaping the course of development for occupational therapy and occupational science as well as opportunities for the disciplines that will benefit from well-informed leaders. It is hoped that through the theory, life stories, leadership profiles, and analyses presented here, that readers will be inspired to consider their readiness to take action on the leadership-followership continuum to promote positive change in the profession and in the society.

Japanese Journal of Occupational Science, 9, 12-43, 2015.

Leadership Foundations

I was raised and educated in the southeastern United States in a large loving family that was committed to service in the local schools, church, and community organizations. My parents and four siblings often assumed leadership roles related to their service. At a young age, I too held leadership positions. It is within this context that I will share some “tales of a reluctant leader” and use analysis and interpretation of these narratives, to examine leadership as an occupation. Situated in this socio-cultural context, the following analysis may reflect biases from that upbringing and of an occupational therapist and occupational scientist who has been educated and employed primarily in the United States. I leave it to the reader to critically review the following analysis in light of that context and how it will affect application of the concepts and ideas presented.

occupational therapy and occupational science that emerged out of social sciences to better understand how people create meaning in their lives. Narrative analysis of my own journey into and out of leadership will be woven into an analysis of the occupation of leadership through the theoretical lens of the Person-Environment-Occupation Model (PEO) (Law et al., 1990; Law, Cooper, Strong et al., 1996) along with an overview of leadership theory and examples of leadership in the practice and science of occupation. The transactive approach to occupational performance suggested by Law’s research group (1996) and featured in Dunbar’s (2009) text provides a useful lens through which to view and analyze the human factors, tasks, and environmental conditions that support or constrain effective leadership performance.

Narrative inquiry (Polkinghorne, 1988; Riessman, 1993) is a form of qualitative research increasingly used in

¹ Dr. White was a Director of the School of Occupational Therapy in the College of Health Professions at Pacific University, and a Chair of SSO:USA at the time of Keynote Lecture on 18th Annual Occupational Science Seminar in 2014.

Assumptions

As an early mentor in scholarly and academic leadership, Dr. Elizabeth Yerxa emphasized for me the value of examining and making explicit one's assumptions (Yerxa, 1983, 2009). Therefore I share some of the assumptions that I have made in preparing this paper here:

- That the study of occupation is a science in service of human flourishing (Wilcock, 1993, 1998), and that occupational therapy is the primary practical means to achieve that aim.
- That the purpose of occupational therapy is to help people achieve "health, well-being, and participation in life through engagement in occupation" (i.e., human flourishing) (American Occupational Therapy Association, 2014, p. S4)
- That occupational therapy is best delivered when it is occupationally relevant (occupation-based) and client-centered (Townsend, 1997), thus we must strive to know all we can about occupation and learn how to optimally collaborate with our clients.
- That as I share these "tales of a reluctant leader" I humbly acknowledge that any achievements that I may have accomplished have been built upon the foundations given to me by the wise elders, peers, students, and mentors who have shared their gifts of learning with me.

Questions

Dr. Yerxa also helped me understand the value of prolonged consideration of challenging questions when she shared a quote from the poet Reiner Maria Rilke in 1903 (Rilke, 1962), "be patient with all that is unresolved in your heart and try to love the questions themselves" (Yerxa, 2009). In that spirit, I will attempt to provide some answers to the following questions and hope that the reader will continue to love and ponder the questions prompted here, to help advance our missions to serve humanity through the study and therapeutic application of occupation. Therefore, two primary questions I will address are:

- How can occupational therapy, supported by occupational science, best serve society to promote health and participation (and human flourishing)?
- What types of leadership does occupational therapy and occupational science need to realize that goal and take it into the future?

Narrative Background

Much of the foundation and potential for leadership came from family, community, and personal and professional mentors, some of whom I'll describe below. For example, I learned core life values from my family such as love and respect one another; seek and speak truth, be helpful; be fair, and learn as much as you can.

An example of how my parents encouraged me was in my late twenties and my father at age 60 was facing a terminal illness. His farewell letter to me expressed the hope that I would earn a graduate degree, preferably a PhD, and that I would eventually be in a leadership position in my field. Another example is in how my parents loaded their five children into cars, trains, or planes to travel in order to open our eyes to new places, different kinds of people, and new ways of being. I was further exposed to diverse people and lifestyles through observation of my father's medical practice. I saw a wide range of people's lives in health, wealth, and race in an economically depressed time of the racially segregated South (pre and early Civil Rights legislation). My family members fulfilled their commitment to service in many ways through volunteering and serving. My parents were active volunteers and leaders in scouting, civic organizations, church committees, and public schools, and my siblings were often in leadership roles in church programs, summer camps, sports, student government, and school clubs.

Beyond my immediate family, I was deeply influenced by teachers, ministers, civic leaders, and OT educators. From passionate educators and people of faith, I learned to love reading and learning, how to use history to look to the future, factors that affect social justice, and the importance of high standards justly implemented. I also learned the importance of understanding motivation and behavior, and that people with physical and mental health conditions are people first and have a right to respect and fair treatment.

In graduate education, I learned about scholarship from my mentors at the University of Southern California. Dr. Florence Clark is an audacious and visionary leader who is inspiring in her conduct of highly rigorous and effective research and funding, and is excellent at following through on her innovative visions to take the profession into a

dynamic future. I learned more about critical thinking and the value of nurturing relationships and people to be and do their best from Dr. Ruth Zemke. Dr. Gelya Frank was my dissertation advisor and consistently urged me to dig deeper, to seek alternative explanations and interpretations of phenomena, and pushed me to be a better scholar.

As I entered OT practice, I had some wonderful managers that taught me that life is a political endeavor, a concept well-articulated for our disciplines in *A Political Practice of Occupational Therapy* (Pollard, Kronenberg, & Sakellariou, 2008). They showed me that if I were to continue to resist participating in, and understanding systems and their accompanying rules, I would risk not fulfilling my purpose and potential. Another manager taught me the value of how supporting the therapists' fulfillment and meaning will enable them to do their best for the patients and clients (i.e., the manager applied an employee/client-centered approach to managing the OT staff). And I had some managers that were not very good and from them I learned what not to do as a leader (e.g., overly authoritative, micromanagement, use of coercion)!

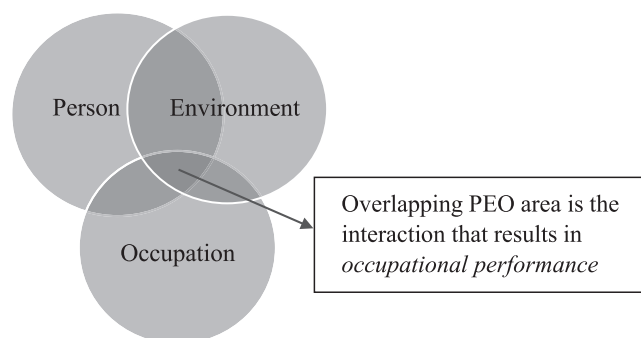
Colleagues and mentors have supported my development in leading through teaching as I entered academia. I had wonderful mentors such as Dr. Maralynne Mitcham, who taught many of us novice teachers how to be scholarly educators. She showed us how to teach *more systematically and to treat it like research*, and recently and sadly, how to leave this world gracefully (she passed away in October 2013 after delivering a wonderful Slagle lecture on OT education at the AOTA conference) (Mitcham, 2014). Dr. Steve Park is a teaching colleague who represents how peers have mentored me and who emphasizes that student learning is foremost. He applies occupational analysis to teaching and learning with excellent outcomes and is quick to remind one of the most important objective, whether in teaching or governance. I am deeply grateful to the hundreds of students I have taught and advised, especially those who were most curious, challenging, and committed to learning for the lessons in humility, clarity, and service to learning they have given me.

To improve at the administrative and human management aspects of leadership I've had excellent mentorship. Dr.

Barb Boyt Schell was my boss and Program Director and who helped teach me critical reflection, the importance of knowing yourself and your strengths and weaknesses and to use that knowledge to improve your capacities. Dr. Sara Hopkins Powell was another of my bosses as Dean of the College, and similar to Dr. Zemke, she taught me how to nurture others and yet uphold high standards. Dr. Ginny Stoffel is the current AOTA President. Years ago she and Barb Schell taught me my first leadership class. She emphasized the value of leading from your core self and highest values. Through her teaching, I realized that leadership can be learned and developed, especially when assisted by critical self-reflection. I had a wonderful leadership growth opportunity provided by the AOTF/AOTA Leadership Mentoring Circle in 2009 led by OT leaders Ellie Gilfoyle, Ann Grady, and Cathy Nielson. They and my Circle peers helped me to appreciate the value of storytelling as a leadership tool and how effective self-reflection and assessment (e.g., the Learning Practices Inventory (Kouzes & Posner, 2003)) are useful tools in developing leadership skills and knowledge.

OT Theoretical Foundations and Occupational Analysis

[Figure 1]



A well-known conceptual model [figure 1] for the practice of occupational therapy first described in 1990, is the Person-Environment-Occupation (PEO) interaction as part of the Canadian Model of Occupational Performance (Law et al., 1990) and later described as the PEO Model (Law et al., 1996). For the purpose of this analysis, the basic elements of the PEO interaction will be the *Person as the leader* (as occupational therapist and scientist), whose *Occupation* is the form, function, and meaning of leadership (for OT and occupational science into the future), who functions in an *Environment* of rapid change in

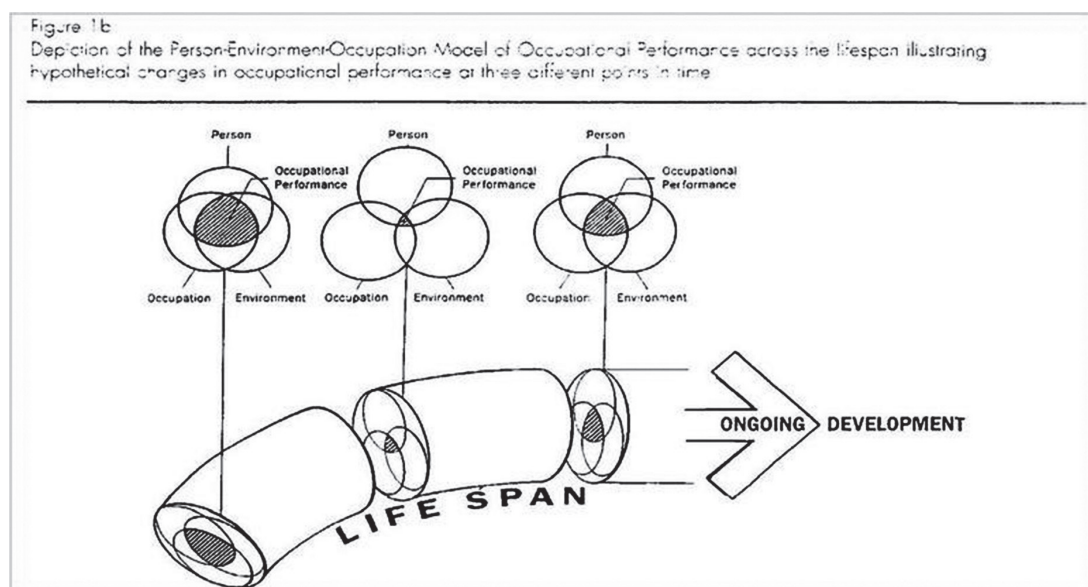
society and healthcare, education, and instances of occupational injustice, and whose *Occupational Performance* is that of leadership. For those not familiar with the Canadian Model of Occupational Performance, there are several descriptions available in the literature (Kielhofner, 2006, 2009; Law et al., 2005; Law, 1998; Schell, Gillen, & Scaffa, 2014; Townsend, 1997).

Using the PEO approach, we can consider the question of what does the *person* as leader bring, what traits, skills, and experiences can he or she contribute to occupational performance of leadership? To answer the question, we will look at the individual elements of PEO interaction.

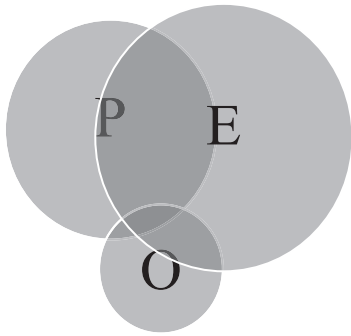
The *environment* is the context outside the person that elicits some sort of response (Law et al., 1996), or as it might be framed within the Model of Human Occupation, the environmental press creates a need for certain responses, and each environmental context helps shape the demands to which a leader must respond. The *occupation* of leading consists of those invariable tasks that make up the occupational form (Nelson, 1988) (“an objective set of circumstances independent and external to a person...a pre-existing structure that elicits, guides, or structures subsequent human performance”, and that has physical and sociocultural properties (Nelson, 1988, p 633 & 634)).

However, how they are enacted depends on the person-environment interaction [Figure 2] (Reproduced from Law et al., 1996, p. 15). The occupation of leadership also involves the performance of the leadership duties and interacts with the leaders’ styles, skills, and activities while leading. That performance is measured by the people being lead and how well the group’s objectives are accomplished, as well as through more formal means (e.g., job performance reviews, formal and informal assessment tools). The meaning derived from the occupation of leading is ideally determined by both the leader and those being led, as well as those people who are affected by the actions of the leader’s group or organization (Dunbar, 2009).

Consider these PEO elements and the interaction of Figure 2 as I analyze four stages of development of the occupational performance of leadership through my lifespan in the next two slides. Especially note how occupational performance expands and contracts over time based on the interacting PEO elements. I will elaborate on these elements as I trace my personal trajectory from my early years in secondary school, through college and young adulthood, into middle adulthood, and now at the end of late “middle age” (at least I still feel middle-aged at 62!).



[Figure 2]

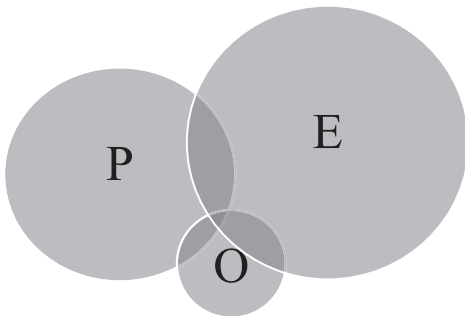


[Figure3] Stage 1—early leadership (ages10–17)

The social Environment pressed for me to accept leadership roles in church, school, and scouts. Charismatic attributions by others seemed to add to the press.

In the first stage of leadership development, the *environment* was the most influential component as the social-environmental press persuaded me to accept leadership roles but I knew little of the *occupational form*, tasks, and capacities needed to lead in school, church, or scouting leadership roles. If I had leaderly qualities, I was generally unaware of what they were, nor did I understand the true capacities, tasks, or skills needed for effective leadership [Figure3].

[Figure 4] Stage 2—young and early adulthood

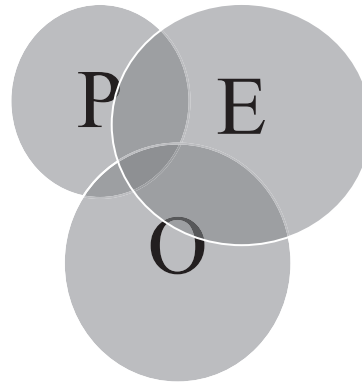


Disillusionment about local and national (e.g., Watergate, uncontrolled nuclear proliferation) politics led me to avoid leadership positions for the next 20 years (ages 17–37) and kept the occupational performance of leadership very small.

In the second stage, I was disillusioned with politics and declared myself ‘apolitical’, but seeing how much need there was to speak up against injustices, I slowly became more active in causes such as antinuclear activism and gay

rights advocacy (although I thought I was still apolitical and I was avoiding leadership roles). The environment was still the most influential factor on my lack of the occupational performance of leading as I was busy with other tasks of adulthood like expanding work and leisure occupations and building a family and home life [Figure4].

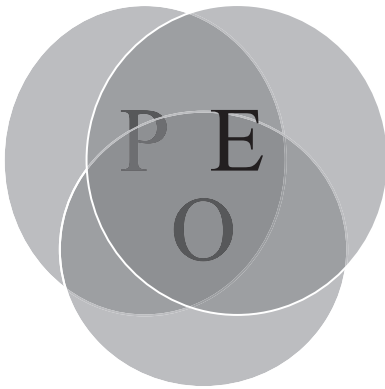
[Figure 5] Stage 3—understanding leadership



In OT practice, I was sometimes seen as an advanced practitioner and I began clinical teaching and light supervisory tasks. Graduate school exposed me to OT and OS leaders and showed the value of academic, scholarly, and professional leadership (ages 37–46).

As I observed accomplished leaders and paragons of the profession demonstrate what it meant to truly lead change in OT and OS through my graduate school experience, I began to informally analyze qualities and capacities used in skilled leadership (i.e, the occupational form) and began seeing the possibilities for my own leadership in the present and future, though still I was very reluctant to assume specific leadership roles, thus the person was now the smallest interacting element of the leadership PEO. To paraphrase a colleague, I kept waiting for the expert to take over the leadership positions, and eventually, I realized I WAS the most expert option for leadership in the group! This new understanding set the next stage for my development and the assumption of several leadership roles [Figure5].

[Figure 6] Stage 4, Maturing as a leader, still reluctant



Working for a skilled leader and nurturing mentor who gave me repeated opportunities to demonstrate and develop leadership capacity, and a good-fitting director's job opportunity, brought me to my first administrative role (ages 47–62). SSO:USA service soon led to a Board Chair position. These experiences helped to promote significant levels of leadership occupational performance and balanced contributions from each PEO element.

Under the skilled and inspirational mentorship of Dr. Barb Schell who was my boss and program director, I readily accepted new leadership challenges within academia and as president of a nonprofit agency's board of directors. About that time, I was fortunate enough to be a part of the founding of the Society for the Study of Occupation: USA (SSO:USA) and was an early participant in Society governance. Over the years, I continued SSO:USA service, and that eventually led to a Board Chair position in 2009–2014. I began to see how the demands of the occupational form, combined with the needs for a leader in certain contexts, were a reasonable match for my growing skills and capacities to lead. Though still somewhat reluctant, I embraced these challenges and understood how I could serve at a higher level as a leader and soon found myself as director of the Pacific University OT program in which I had previously taught. Leadership development in several forms over the years (e.g., AOTA & AOTF leadership classes, and support from skilled mentors) helped build capacity for academic, professional, and community leadership roles. Confidence built through these roles encouraged me to serve as a leader in city government projects and nonprofit organizations.

Leadership occupational performance was now at a high level with optimal interaction of the all of the PEO elements [Figure 6].

The preceding analysis can serve as an example for application of an exploration of leadership definitions, concepts and theory in the following section.

Leadership definitions, concepts, and theory

A search in a library data base for leadership-related texts and articles yields hundreds of thousands of titles. To keep this article within a reasonable scope, it samples some recent and classical sources on the topic and taps Dunbar's incisive text, *An Occupational Perspective on Leadership* (2009). She defines leadership as a complex process involving interactive and relational operations designed to meet individual and group goals (2009, p.2). Another group within occupational therapy describes leadership as the "art of mobilizing others to want to struggle for shared aspirations" (Gilfoyle, Grady, & Nielson, 2011, p.202). A more formal definition is "the office or position of a leader; the capacity to lead; or the act or an instance of leading (<http://www.merriam-webster.com/dictionary/leadership>). Another useful text on occupational therapy leadership is by Gilkeson (1997), however the focus is more on how leadership is used in personal and professional marketing and provides a more cursory look at specific leadership theory and application.

Leaders arise, are elected, and take the role through an exercise of force or power, or may even reluctantly assume the leadership duties when groups or organizations have tasks to do that require organization and direction. How effective those tasks are completed or goals are achieved often depends on the qualities and success of the leader in leading. Exploring several leadership models identified common characteristics of successful leaders. Those characteristics are the ability to: create a shared vision, influence others' behavior, achieve common goals, and effectively deal with conflict and complexity. Another requisite to effective leadership is how power, either assumed by the leader or imbued by the group, is used to effect the desired changes. One view of power separates its use as *authoritative* or *positional* (Raven, 1992) (power of the leader's status used to influence others-from

persuasion to force of threat) and *personal* (power built as the leader is able to meet the needs of the followers). Common traits of an authoritative leaders are that they are directive, autocratic, and less empathetic, whereas leaders who use personal power tend to be compassionate, competent, productive, and responsive (Dunbar, 2009). Few leaders could be characterized as using only one type of power over the other but the more effective leaders tend to blend authority with significant use of personal power.

Leadership power is most often gained in one of two ways, taken or given. Leaders take power through birthright, force, or wealth, or leaders are given power by the group based on proven abilities, charisma, a good match of skills for the task, or some combination of any of these.

The “Doing” of Leadership

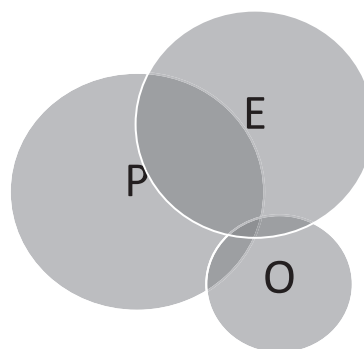
Kouzes and Posner (2007) conducted extensive research on practices and characteristics of outstanding leaders and identified five practices. The first is to *challenge the process* that involves a willingness to take risks, to speak truth to power, think critically about the status quo and ongoing processes, and propose change when needed as well as accept respectful criticism from others. The Second practice is to *inspire a shared vision*; this requires the leader to understand the needs of the group and the primary goals of the organization, and craft a vision that meets both. This practice has parallels to a client-centered approach to OT practice (Law, Baptiste, & Mills, 1995; Townsend, 1997). Thirdly, the successful leader *enables others to act* by instilling confidence and promoting trust in others, and provides the resources needed to get the job done. *Modeling the way* is the fourth practice of good leaders as they makes their values known and how they shape the vision through everyday practices in ways that allows them to serve as a role model. The fifth and final practice for leaders is to *encourage the heart*. Effective leaders serve as a cheerleader, a motivator, and an encourager of the followers to help them feel genuinely good about their work and the objectives of the group or organization (Kouzes & Posner, 2007).

Even the best leaders fail if the followers are unwilling or unable to support the leader’s vision and models of action. Therefore *followership* has been identified as a form

leadership that occurs within the group through actively following and supporting the leader and the group goals. Leaders benefit greatly by having members of the group who practice good followership. Good followership consists of four qualities: self-management, commitment, competence, and courage (Kelley, 1988; Riggio, & Blumen-Lipman, 2008). When all members of the group practice effective followership, the team runs smoothly and the group is highly productive; good followership and leadership interact to build cohesion, group identity, and high level outcomes in which the leader is perceived as successful and the group is advancing their objectives. Supporting good practices among followers is also a possible leadership action that multiplies the effects of good leadership and followership practices that can resonate to produce remarkable outcomes.

Leadership Styles

Researchers and theorists on leadership have described a number of leadership styles, however, Dunbar (2009) suggests that these four are commonly accepted: Servant, Charismatic, Situational, and Transformational. The PEO analysis process will be applied to examine the how the elements interact within each leadership style.

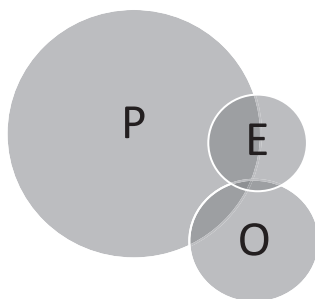


[Figure 7]

PEO analysis for servant leader: versus authoritarian ruler. Leader promotes the organization to meet societal needs with compassion, integrity, and ethical and honest dealings (Greenleaf, 1977)

Greenleaf (1977) proposed the concept of a servant leader, mostly applying it to government and business institutions, and stated that an organization should be able to thrive but only if it promotes the greater social good, a goal that is fostered by a leader who has a strong value of service. A

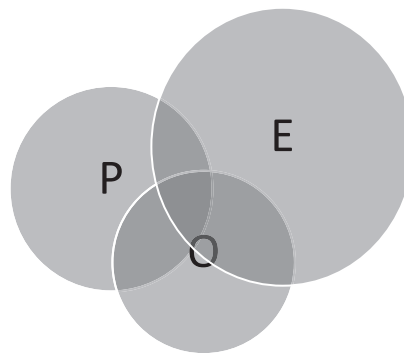
servant leader understands what serves the greater good by reading the context and then works to achieve that goal. In true servant leadership, the process of leading will be consistently compassionate, ethical, and transparent, yet the actual leading process may vary in the details of how leadership is implemented and may be combined with other styles. Congruent with a servant leading approach, Ann Grady described “leadership as art” and implied that an OT’s appropriate therapeutic use of self is actually a form of leadership in that it involves a power-sharing relationship with the client and other professionals (Grady, 1990, p. 1065). Self-assessment of my leadership style indicates that this is the type of leadership that I most often practice [Figure7].



[Figure 8]

The charismatic leader (charisma from the Greek “gift of divine grace”) in the most positive sense, gains leadership power through leaderly traits and the expression of passion and purpose that is clearly perceived by others who are then motivated to follow.

The positive expression of a charismatic leader’s passion is a deep belief that a worthy goal is attainable and that is articulated in a purpose-filled vision (Rose, 1991). Followers often give power and authority to charismatic leaders because of a combination of skilled oratory, attractiveness, wealth, power (explicit or implicit), and high interpersonal skills. The PEO analysis reveals an interaction that is primarily about the person. This style of leadership tends to promote followers who are committed to the personality of the leader. These followers may even follow blindly where leader takes them and a result is that this style is the most easily corrupted [Figure8].



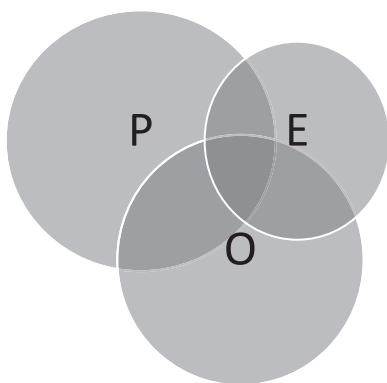
[Figure 9]

Situational leadership (Hersey & Blanchard, 1996) as the name implies is heavily dependent on the context or environmental demands and presses and requires the most adaptability of the leader. It has four categories or styles of balancing guidance of the followers with support through relationship behavior.

Situational leadership style is one that is highly dynamic and adaptive and relies on a skilled leader whom effectively reads the maturity and competence level of the worker or group member in terms of the task to be completed within a specific context. After quickly assessing the situation, the leader determines which leading style will be most effective and matches that to the level of readiness of the follower to assume independence and responsibility. That readiness is based on the maturity and competence level of the group member. Maturity (capable and confident = high maturity to unable and insecure = low maturity) and competence (high competence and high commitment to low competence and low commitment) also are assessed across a 4 point scale. That is, the effective situational style leader dynamically adjusts to each group member and gauges the level of support and guidance that is needed based on the maturity and competence of the member. The four styles are *Telling*, which is the most directive and focuses on telling the group member exactly how the task should be done. The telling style has low relationship focus, that is, there is little two-way discussion about how to solve task-related problems, the group member just needs to be told what to do. *Selling* is the next higher level of situational leadership style in which the leader balances moderate task guidance with relationship supporting behaviors such as being open to suggestions for improved efficiency, or the group member volunteering for new assignments [Figure9].

The next level of situational leadership style is called *Participating* that is characterized by a high relationship focus in which the follower is more independent, needs only minimal supervision and guidance in the assigned work tasks and may even be sought out by the leader for ideas for improving organizational operations. *Delegating* is the most sophisticated level of interaction between the group member and leader in which the leader steps back from guiding and follower needs little support either task-oriented or relationship-focused. That is the leader and follower can work almost fully independently of each other except for high-level planning or problem-solving. The group member in this circumstance is likely to be assuming leadership qualities and practices of their own as they assume increasing responsibility for larger portions of the organization's activities (Hersey & Blanchard, 1996). Development around the situational leadership style led to the popular management guidelines *The One-Minute Manager* (Blanchard, Zigarmi, & Drea, 1985).

In analyzing this interaction, the components of the PEO are more balanced than in charismatic or servant leader styles. However, the environment is the dominant PEO element that calls forth or presses for a response from the leader. The occupational form of leading is also important but primarily in relation to the skills of the leader to interpret the situational needs. The *person* of the interaction in the form of the leader must be perceptive of the followers' readiness for being led at various levels and must use leadership skills to implement effectively [Figure9].



[Figure 10]

Transformational leaders express a vision, provide resources needed to achieve the vision, and support empowerment and personal development of the followers.

Dunbar (2009) uses work by Bass and Avolio (1994) to summarize the transformational leadership style, although Burns (1978) is credited with first describing this leadership style that tends to increase moral and motivational outcomes for the group leader and members. The transformational leader often has elements of the charismatic leadership style, but is highly resistant to corruption and is able to remain true to the vision and supporting the followers in a way that creates new possibilities in achieving the group aims while helping followers fulfill their potential. The skilled transformational leader uses four behavioral practices to transform the organization and the followers. These are hopefully self-defining and are idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. This style is somewhat parallel to client-centered practice, that is, the leader knows individual followers and tries to match interests, capacities, and development options with the organization's vision to support personal fulfillment and organizational success.

This is also a somewhat more balanced interaction of the PEO, but the focus is on how the leader uses the process of leadership, vision, and relationships with followers that determines the success of the transformational approach. That is the person is primary force in the interaction, yet someone who knows the occupational form of leadership in a way that optimizes environmental factors and situations to a high level of occupational performance of leadership. An assumption in this style is that the more fulfilled and well-developed the followers are, the more productive they will be for the group's ultimate objectives. This style of leadership is well suited to the OT philosophy of providing an environment in which all people will thrive through the leader's anticipation of needs and nurturing support to achieve transformational outcomes.

The transformational style should not be confused with a more traditional style of leadership. That is the *Transactional style* in which something of value is traded or transacted with followers in return for their support, and that is a common form of leadership (Bass, 2008). There is nothing inherently wrong with the exchanges that take place in the transaction (e.g., working for pay, advocating for healthcare change to increase personal health benefits),

however, the transactional style is easily abused especially when a powerful elite controls the resources that followers desire and need (e.g., despotic autocrats, employers of child laborers).

Assessing one's leadership capacities, preferences, and tendencies is an effective process for guiding one's development. Assessing leadership effectiveness is a process recommended by Dunbar (2009). An easy to use self-assessment tool based on transformational leadership theory developed by Trott & Windsor (Trott & Windsor, 1999) is available in the text and is well suited to healthcare professionals. For a more comprehensive range of leadership and personnel assessment tools, see the comprehensive text *Handbook of workplace assessment evidence-based practices for selecting and developing organizational talent* (Scott & Reynolds, 2010) [Figure10].

Leadership for studying and applying occupation

It is somewhat daunting to be asked to explore leadership with an audience from a different country and culture than my own, so please accept the caveat that this information and the examples offered are largely drawn from sources within the United States and some from Europe. I further acknowledge that it is important to seek out culturally relevant theories and models to best support activities for change (Mills, 2005) and hope that at least some of these ideas and models will be universally applicable. There has been some cross-cultural research on leadership and a synthesis of this work identified nine common traits shown by successful leaders. Those traits are passion, decisiveness, conviction, integrity, adaptability, emotional toughness, emotional resonance, self-knowledge, and humility. Based on the literature I have surveyed, I would add vision as a tenth trait to this list. Kouzes and Posner (2003, 2007) used a cross-cultural sample to identify ten tips for improving leadership: be self-aware, manage emotions, seek feedback, take the initiative, engage a coach or (mentor), set goals and make a plan, practice, measure progress, reward yourself, be honest (with self and others). There are texts and guides on leadership to be recommended in almost every context imaginable such as in academia (Buller, 2013), the classic text on general self-improvement and leadership, *7 Habits of Highly Effective People* (Covey, 1989), and to promote highly

effective teamwork - *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable* (Lencioni, 2002).

Revisiting the questions posed in the earlier part of the paper I will provide some examples from the literature and from innovative practitioners that demonstrate the type of leadership that may provide some answers to these questions. That is, how can occupational therapy, supported by occupational science, best serve society to promote health and participation (and human flourishing)? What types of leadership does occupational therapy and occupational science need to realize that goal and take it into the future?

Perhaps we should begin by accepting a challenge put forth by the revolutionary thinker Buckminster Fuller " to change something, build a new model that makes the existing model obsolete" (Attributed to Buckminster Fuller in Ratcliffe & Lebkowsky, 2005, p. 101). There are occupational therapists, occupational scientists, and others who are thinking in new ways about occupation and how it can be used to best serve individuals, organizations, and populations.

Occupation in action

The formal birth of occupational science over 25 years ago has provided a new way of thinking about occupation. Occupation's application to practice has helped transform occupational therapy to a uniquely more client-centered and occupationally relevant profession. Using occupational science to address problems in healthcare and society whether in concert with occupational therapy as it often is, or in a more direct way is showing great promise for the discipline to contribute solutions to challenging societal issues. I will now share examples of people who are applying these emerging ideas from occupational science, or using innovative approaches to contribute to the science or both. In each example, a person has used their passion for service to humans in need, and their understanding of occupation and often combined with application of the OT Process to develop a project that used occupation as the core for meeting those needs. I will mention these briefly and provide references for the reader to learn more about the projects.

A young Dutch woman Sabriye Tenberken (Tenberken & Kronenberg, 2005) started a school to bring blind Nepalese children out of social exclusion. Her own blindness and competence in travel, education, and administration inspired the children to achieve occupational goals previously unimagined such as reading and composing in braille, gaining employment, and mountain climbing. The expedition to help six blind Tibetan teenagers climb Mt. Everest was effectively documented in a powerful film of adaptation and possibilities and the power of occupation to motivate and inspire titled *Blindsight* (Walker, 2008)

Occupational scientists and therapists are contributing ideas and approaches for programming to address the international problems of forced migration and the resulting refugeeism (Algado, Gregori, & Egan, 1997; Whiteford, 2005, 2014). Another occupational therapist has used ideas developed from an occupational science perspective to address war-related refugeeism in collaboration with the United Nations (Thibeault, 2002).

A professor of theatre and occupational therapy in the UK began a program called “Converge” in which mental health service-users are encouraged to enroll in university classes to learn new skills and increase social participation. The program began with theater classes and has expanded to graphic and performing arts, sports, and music. Through these courses, participants have decreased their need for medication and psychiatric intervention, and some have completed certificate or degree programs as well as gained or regained employment. Research data is still being collected, however, early findings from program evaluation suggest that long-term participants: decrease medication usage, decrease hospitalizations, increase employment options, and produce at least two theater productions per year. One can get an overview of the project by visiting <http://www.yorks.ac.uk/converge/converge.aspx> and meet long-term participants in a theater troupe called Out of Character and learn about the benefits they have gained through participating at <https://www.youtube.com/watch?v=8r7-9YxyvAk>.

Sometimes OT students in collaboration with faculty and community partners help lead change with innovative thinking derived from their educational experience and

applied to new and emerging practice settings. Two such projects have yielded new models for thinking about how occupation can be used to promote health in underserved populations in the United States and in Central America. In response to dramatic environmental and social challenges created by mountain top coal mining (whole mountain tops are blasted away to yield access to coal deposits), occupational therapy and occupational science faculty and students from Eastern Kentucky University conducted extensive ethnographies as part of a participant action research approach with residents living in the mining-affected areas (Blakeney & Marshall, 2009; Marshall, 2003). The Headwaters Project found that extreme water pollution in streams, lakes, and ground water caused by the mining practices had affected almost every aspect of daily life (e.g., contaminated water stained clothing and hair washed in it, almost total fish populations were killed in streams previously rich with trout and other species, costs for bottled water went up exponentially), and employment patterns changed as tunnel mining was all but eliminated. The resulting occupational deprivation (when people are denied opportunities to engage in occupations of meaning by factors outside their control (Whiteford, 2000)), was addressed through traditional and innovative occupation-based approaches to help compensate for the lost occupations and advocate against the mining related occupational injustices.

Professor Tiffany Boggis of Pacific University has championed a project with multiple student groups over the past eight years in which up to six professions’ students and faculty have worked together to bring a community-based rehabilitation model to abandoned older adults in Nicaraguan Hogars (charity homes) (Boggis, 2009; Kelly, Erickson, Randt, & Schumacher, 2013). A project partner, the private Jesse F. Richardson Foundation, helps with financial and logistical support. A student group (Kelly et al., 2013) used the Pool Activity Level Instrument (PAL) (Pool, 2011) to help focus interprofessional interventions on the goal of improving leisure options with the older adults by training staff in the application of the supports needed for people with varying levels of cognitive impairment in a range of occupations. This project also addressed the occupational deprivation and disenfranchisement typical in similar settings for older

adults (French, 2002) The resulting occupational enrichment added to residents' social participation, staff quality of care and job satisfaction, and provided a foundation for programs that could be generalized to other Hogars.

In what has come to represent the gold standard in occupational therapy outcomes research in which occupational science is explicitly applied, we have the well-elderly study (Clark et al., 2001, 1997) followed by variations in Lifestyle Redesign projects (Clark et al., 2006, 2011 Clark, Jackson, Wolfe, & Salles-Jordan, 2005; Mandel, Jackson, Zemke, Nelson, & Clark, 1999). These projects have convincingly demonstrated how powerful occupational therapy intervention programs across settings and populations can be when grounded in concepts developed through occupational science research.

The final project example is from a non-profit private OT practice called Antfarm International (<http://www.antfarm-international.com/>), designed to bring adolescents nature-based and community-oriented life and work-skill development. All youth participants, but especially those from juvenile justice and behavioral health systems gain those skills through tutoring, gardening, trail building, café work, and supporting older adults for aging in place. The program founder is an OT who used occupational science concepts to help shape the model for the program. Outcomes are yet to be published, but program assessment showed that for 120-150 youth served each year, school attendance and grades improve, about 35% gain at least part time employment, and the local police department has noted a decrease in juvenile delinquency in this small rural town.

In each of the examples above people have used the power of occupational engagement to motivate growth and positive change. Whether used by occupational therapists or those who are not in the field, programs built on the idea of using people's motivation to do meaningful activities, and be part of a social network are life-changing. They also have the potential to change social, business, and government practices as with mountain top mining (Marshall, 2003) or in refugeeism (Thibeault, 2002). A powerful implication of these examples is that the

therapeutic benefits of occupation-centered programs can be significant, even when the "therapy" is invisible (i.e., no formal medical-type documentation, no disability-related labeling, therapist-participant relationships are more peer-like or student-teacher oriented). This provides a potentially fruitful line of inquiry for OT and occupational science researchers to continue to develop.

Occupation in Japan-an outsider's perspective

The development of the occupational therapy profession and the evolution of occupational science in Japan started relatively late in OT history. However since the 1965 Japan OT Practice Act was passed, there has been remarkable growth and success along with the challenges that are bound to accompany such rapid growth. The number of practicing occupational therapists is now approaching 70,000. As the American Occupational Therapy Association (AOTA) approaches its hundredth anniversary, we have just over double that amount, around 150,000 practicing therapists. I would also like to thank and congratulate the framers of that practice act, which explicitly used the term occupation, explicitly naming it as the profession's primary therapeutic tool. Some other interesting contrasts to the profession in the United States is that there is a much higher percentage of men working in the field in Japan (almost 40%) compared to the U.S. (less than 10%). The Japanese OT workforce and professoriate is notably younger than in the U.S. Although a biomedical model still guides much OT practice in the U.S., it appears to be an even stronger influence here in Japan with more control of how therapy is practiced exercised by physicians (Sakaue, Kondo, Odawara, & Nishikata, 2013). This complex relationship with medicine parallels the experience with OT in the U.S. and is well conceptualized by Kielhofner's description of the three paradigms that characterized the profession's development for its first six decades (Kielhofner, 2009; Kielhofner & Burke, 1977).

Occupational science has grown rapidly as well since a formal introduction beginning with Dr. Florence Clark's lecture on the topic in 1995, and the first occupational science graduate program established in 1998 (Sakaue et al., 2013). Relatively large attendance numbers at annual JSSO meetings indicates interest not only among academics and students but also among scholarly practitioners (for

more on practice scholarship see (Crist, Munoz, Hansen, Benson, & Provident, 2005; Kielhofner, 2008). This is promising for the development of the science as well as for integration of occupational science into practice. The JSSO role in development of an occupational science journal, the long history of annual research conferences, occupational science study groups, and the regular infusions of ideas from the international occupational science community provide a solid foundation for leadership to help achieve the mission to diffuse knowledge about occupation, promote research on occupation, and exchange these ideas on a national and international level.

Next steps in leadership development

That brings us to a key question reframed in order to help chart the next steps into the future of leadership development. What types of leadership can be developed to take further advantage of this rapid growth of the profession of occupational therapy and the science of occupation to realize that promise of healthy occupational living into the future? I humbly offer some suggestions to consider for the next steps for professional and scholarly leadership development. I will begin by applying a synthesis of international perspectives on leadership regarding the qualities of effective leaders to more specific actions within our disciplines.

Effective leaders have a clear *purpose*, one of which will be to show how we can fulfill the promise described by past visionaries of OT and OS by clearly stating an inspiring *vision* of where occupation-related disciplines can and should go next. Leaders will demonstrate *persistence* to follow through on the action needed to fulfill the vision and be *prepared to deal with complexity* of changing healthcare and regulatory systems. These leaders will be *skilled at building followership* and will probably be most successful if enacting a *blend of servant and transformational leadership styles*.

Furthermore, to build on the solid foundation and growing momentum that the practice and science of occupation have both here and in other countries, it is important to focus on building the skills of leaders and followers with intention. Embrace the research that demonstrates that good leadership can be taught and learned (Kouzes & Posner,

2003; 2007) and develop a national agenda for leadership development and succession. Organizations thrive when effective leadership succession is implemented thoughtfully (Redman, 2006). Continue building on the foundation of graduate studies in occupation already in place. Further systematize the occupation study group concept and build mentor capacity to support eager new researchers. Consider OS undergraduate programs such as those at St Louis University & St Catherine's University in the U.S. to equip future occupational therapists with a strong foundation in occupational science, and reinforce the spread of occupational science beyond occupational therapy. Dr. Barbara Hooper has led a study (jointly funded by SSO:USA and the AOTF) to describe how occupation and occupational science is being taught in U.S. OT curricula and provided suggestions to make it more explicit in OT curricula and practice (Hooper et al., 2013). A final suggestion is to build alliances with other research and professional societies that can benefit from and contribute to the science of occupation (e.g., develop occupational science tracks within OT conferences and spread this idea to sympathetic fields such as anthropology and psychology).

Conclusion

Leadership is a vast topic and is a skill needed in most human endeavors involving social, corporate, governmental, and professional groups. Leadership is context specific, affected by social, cultural, and pragmatic factors in the environments in which it is needed. Yet, cross-cultural research has demonstrated characteristics, knowledge, and skills that appear to be pre-requisites for effective leadership. Tap this wealth of knowledge and literature to consider how lessons learned can be applied to support advancement of the occupational therapy profession and the scientific discipline dedicated to studying occupation to support human flourishing (Yerxa, 1998, 2009).

Apply the tools available to assess the capacities and preferences of your own leadership, followership, or both. Consider leadership as an occupation that you analyze for yourself and others and develop a "Leadership Intervention Plan" in a way similar to how you would conduct an occupational analysis for a client and recommend an

intervention plan to promote higher function and satisfaction with occupational performance. Consider applying the PEO analysis as modeled here, or seek another theoretical framework and approach that supports your self-appraisal. The Model of Human Occupation (Kielhofner, 2008) and Occupational Adaptation (Schkade & McClung, 2001; Schkade & Schultz, 1992) seem well suited for leadership applications but there are many models and approaches to choose from both within and outside of our fields.

In order to conclude with a challenge for you in your own professional leadership development, I will end with two more questions that as Rilke has suggested, we learn to love. As you consider the needs of society that can be filled by occupational therapy and occupational science, please reflect on these. What requires our action that will result in change for the better? What can you do to foster that change whether through leadership or followership?

So whether you aspire to lead your clients in healthy change, manage your department, chair JSSO, preside for the WFOT, or choose to exert your followership to help bring about productive change, consider the need for leadership in our fields and elect yourself to fill those needs. Imagine the powerful agency for societal good that could be realized if we all fulfilled our potential for optimum leadership and followership. Reinforce that potential as you apply your knowledge of occupational therapy as supported by occupational science and we will truly live in a healthier world that is more socially and occupationally just.

- Algado, S. S., Gregori, Jose M., & Egan, M. (1997). Spirituality in a refugee camp. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 64(3), 138-144.
- American Occupational Therapy Association. (2014). Occupational therapy practice framework: Domain and process (3rd ed.). *American Journal of Occupational Therapy*, 68(2, supplement 1), S1-S51.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. (2008). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research & Managerial Applications* (4th ed.).

- New York: The Free Press.
- Blakeney, A. B., & Marshall, A. (2009). Water quality, health, and human occupations. *American Journal of Occupational Therapy*, 63(1), 46-57.
- Blanchard, K. H. , Zigarmi, P., & Drea, Z. (1985). *Leadership and the One Minute Manager: Increasing Effectiveness through Situational Leadership* New York: Morrow.
- Boggis, T. (2009). Health promotion for elders in Nicaragua: Interdisciplinary international educational opportunities for Pacific University health programs <http://commons.pacificu.edu/otfac/5> (report manuscript). (5). Retrieved 9/2/2015, from PacificUniversity Libraries
- Buller, J. L. (2013). *Positive academic leadership: How to stop putting out fires and start making a difference*. Jossey-Bass: San Francisco.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper Collin.
- Clark, F., Azen, S.P., Carlson, M., Mandel, D., LaBree, L., Hay, J., & Lipson, L. (2001). Embedding health-promoting changes into the daily lives of independent-living older adults: long-term follow-up of occupational therapy intervention. *Journals of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56B(1), 60-63.
- Clark, F., Azen, S. P., Zemke, R., Jackson, J., Carlson, M., Mandel, D., & Lipson, L. (1997). Occupational therapy for independent-living older adults. *Journal of the American Medical Association*, 278, 1321-1326.
- Clark, F., Jackson, J., Scott, M., Atkins, M., Uhles-Tanaka, M., & Rubayi, S. (2006). Data-based models of how pressure ulcers develop in daily-living contexts of adults with spinal cord injury. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 87, 1516-1525.
- Clark, F., Jackson, J., Wolfe, M.K., & Salles-Jordan, K. (2005). *Lifestyle redesign research and practice with the elderly, pressure sore prevention, and weight loss*. Paper presented at the American Occupational Therapy Association Conference and Expo, St. Louis, MO.
- Clark, F., Jackson, J., Carlson, M., Chou, C.P., Cherry, B., Jordan-Marsh, M., & Azen, S. (2011). Effectiveness of a lifestyle intervention in promoting the well-being of independently living older people: Results of the Well Elderly 2 Randomized Controlled Trial. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 66, 782-790.
- Covey, S. R. (1989). *7 Habits of Highly Effective People*. New York: Simon & Schuster.

- Crist, P., Munoz, J., Hansen, A. M., Benson, J., & Provident, I. (2005). The Practice-scholarship program: An academic-practice partnership to promote the scholarship of best practices. *Occupational Therapy in Health Care*, 19 (1/2), 71-93.
- Dunbar, S. B. (2009). *An Occupational Perspective on Leadership*. Thorofare, NJ: SLACK.
- French, G. (2002). Occupational disenfranchisement in the dependency culture of a nursing home. *Journal of Occupational Science*, 9(1), 28-37.
- Gilfoyle, E., Grady, A., & Nielson, C. (2011). *Mentoring Leaders: The power of storytelling for building leadership in health care and education*. Bethesda, MD: AOTA Press.
- Gilkeson, G. E. (1997). *Occupational therapy leadership: Marketing yourself, your profession, and your organization*. Philadelphia: F.A. Davis.
- Grady, A. (1990). Leadership is everybody's practice. *American Journal of Occupational Therapy*, 44(12), 1065-1068.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1996). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hooper, B., Krishnagiri, S., Bilics, A., Price, P., Taff, S., & Mitcham, Maralynne D. (2013). *Determining how the construct of occupation is addressed in curricula: Strategies for making occupation explicit in the curriculum*. Paper presented at the Society for the Study of Occupation 12th Annual Research Conference and Preconference Institute, Lexington, KY. http://commons.pacificu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1801&context=sso_conf
- Kelley, R. E. (1988). In praise of followers. *Harvard Business Review*, 66, 142-148.
- Kelly, M., Erickson, D., Randt, N., & Schumacher, K. (2013). Nicaragua leisure activities with PALs Modification Levels (Report- Innovative Practice Projects). (30). Retrieved 8/28/2015, from Pacific University <http://commons.pacificu.edu/ipp/30/>
- Kielhofner, G. (2006). *Research in occupational therapy*. Philadelphia: F.A. Davis.
- Kielhofner, G. (2008). *A model of human occupation: Theory and application* (4th ed.). Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.
- Kielhofner, G., (2009). *Conceptual foundations of occupational therapy* (4th ed.). Philadelphia: F.A. Davis.
- Kielhofner, G., & Burke, J. P. (1977). Occupational therapy after 60 years: An account of changing identity and knowledge. *American Journal of Occupational Therapy*, 31, 675-689.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2003). *The Leadership Practices Inventory*. San Francisco: Pfeiffer/John Wiley & Sons.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2007). *The Leadership Challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Law, M., Baptiste, S., McColl, M., Opzoomer, A., Polatajko, H., & Pollock, N. (1990). The Canadian Occupational Performance Measure: an outcome measure for occupational therapy. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 57 (2), 82-87.
- Law, M., Baptiste, S., & Mills, J. (1995). Client-centred practice: What does it mean and does it make a difference? *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 62(5), 250-257.
- Law, M., Baptiste, S., Carswell, A., McColl, M., Polatajko, H.J., & Pollock, N. (2005). *The Canadian Occupational Performance Measure* (4th ed.). Toronto, Ontario: CAOT.
- Law, M (Ed.). (1998). *Client-centered occupational therapy*. Thorofare, N.J.: Slack.
- Law, M., Cooper, B., Strong, S., et al. (1996). The Person-Environment-Occupation Model: A transactive approach to occupational performance. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 63(9-23).
- Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team: A leadership fable*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mandel, D., Jackson, J. M., Zemke, R., Nelson, L., & Clark, F. (1999). *Lifestyle redesign: Implementing the well elderly program*. Bethesda, MD: American Occupational Therapy Association.
- Marshall, A. (2003). *Water Quality and the Contextual Nature of Occupation*. Paper presented at the SSO: USA 2nd Annual Research Conference, Park City, Utah.
- Mills, D. Q (2005). Asian and American leadership styles: How are they unique? *Working Knowledge: The Thinking that Leads*. Retrieved from Working Knowledge: The Thinking that Leads website: <http://hbswk.hbs.edu/item/4869.html>

- Mitcham, M. D. (2014). Education as engine. (2014 Eleanor Clarke Slagle Lecture). *American Journal of Occupational Therapy*, 68(6), 636-349.
- Nelson, D. (1988). Occupation: Form and performance. *American Journal of Occupational Therapy*, 42, 633-641.
- Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. New York: State University of New York Press.
- Pollard, N., Kronenberg, F., & Sakellariou, D. (2008). A political practice of occupational therapy. In N. Pollard, D. Sakellariou & F. Kronenberg (Eds.), *A political practice of occupational therapy* (pp. 3-22). London: Elsevier.
- Pool, J. (2011). *Pool Activity Level Instrument for occupational profiling: A practical resource for carers of people with cognitive impairment* (4th ed.). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Ratcliffe, M., & Lebkowsky, J (Eds.). (2005). *Extreme Demoncracy*. Stanford, CA: Creative Commons.
- Raven, B. H. (1992). A power interaction model on interpersonal influence: French and Raven thirty years later. *Journal of Social Behavior and Personality*, 7(2), 217-244.
- Redman, R. W. (2006). Leadership succession planning: An evidence-based approach for managing the future. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 36(6), 292-297.
- Riessman, C. K. (1993). *Narrative analysis*. Newbury Park: Sage Publications.
- Riggio, R. E., Chaleff, I., & Blumen-Lipman, J. (2008). *The art of followership: How great followers create great leaders and organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rilke, R. (1962). *Letters to a young poet*. New York: W.W. Norton.
- Rose, L.H. (1991). *Charisma: Power, passion, and purpose*. Buffalo: Bearly Limited Press.
- Sakaue, M., Kondo, T., Odawara, E, & Nishikata, H. (2013). *International development of occupational science: A Japanese point of view*. Paper presented at the Society for the Study of Occupation: USA, Lexington, KY. http://commons.pacificu.edu/sso_conf/2013/3/13/
- Schell, B. Boyt, G., G., & Scaffa, M. E. (Eds.). (2014). *Willard & Spackman's Occupational Therapy* (12th ed.). Philadelphia: Wolters Kluwer/Lippincott Williams & Wilkins.
- Schkade, J., & McClung, M. (2001). *Occupational adaptation in practice: Concepts and cases*. Thorofare, NJ: Slack.
- Schkade, J., & Schultz, S. (1992). Occupational adaptation: Toward a holistic approach for contemporary practice, Part 1. *American Journal of Occupational Therapy*, 46 (9), 829-837.
- Scott, J. C., & Reynolds, D. H. (2010). *Handbook of workplace assessment evidence-based practices for selecting and developing organizational talent*: Pfeiffer.
- Tenberken, S., & Kronenberg, F. (2005). The right to be blind without being disabled. In F. Kronenberg, S. S. Algado & N. Pollard (Eds.), *Occupational therapy without borders: Learning from the spirit of survivors* (pp. 31-39). London: Elsevier.
- Thibeault, R. (2002). Occupation and the rebuilding of civil society: Notes from the war zone. *Journal of Occupational Science*, 9(11), 38-47.
- Townsend, E. (Ed.). (1997). *Enabling occupation: An occupational therapy perspective*. Ottawa, Ontario: Canadian Association of Occupational Therapists.
- Trott, M.C., & Windsor, K. (1999). Leadership effectiveness: How do you measure up? *Nursing Economics*, 17(3), 127-130.
- Walker, L. (Writer). (2008). Blindsight [35 mm/video]. In S. Robson-Orr (Producer): Tonia Wright. VP Production, Robson Entertainment, info@robsonentertainment.com
- Whiteford, G. (2005). Understanding the occupational deprivation of refugees: A case study from Kosovo. *Canadian Journal of Occupational Therapy*.
- Whiteford, G. (2014). Enacting occupational justice in research and policy development: Highlighting the experience of occupational deprivation in forced migration. In D. Pierce (Ed.), *Occupational science for occupational therapy* (pp. 169-179). Thorofare, NJ: SLACK.
- Whiteford, G. (2000). Occupational deprivation: Global challenge in the new millenium. *British Journal of Occupational Therapy*, 63(5), 200-204.
- Wilcock, A. (1993). A theory of the human need for occupation. *Occupational Science: Australia*, 1(1), 17-24.
- Wilcock, A. A. (1998). An occupational perspective of health. Thorofare, NJ: Slack.
- Yerxa, E. J. (1998). Health and the human spirit for occupation. *American Journal of Occupational Therapy*, 52(6), 412-418.
- Yerxa, E. J. (2009). Infinite distance between the I and the

it. *American journal of occupational therapy*. 63(4), 490-497

Yerxa, E. J. (1983). Audacious values: The energy source for occupational therapy. In G. Kielhofner (Ed.), *Health*

through occupation: Theory and practice in occupational therapy (pp. 149-162). Philadelphia: F. A. Davis.

静かな提案「何気ない毎日こそ美しい」

写真家 渡邊真弓さんへのインタビュー

渡邊 真弓 / Mayumi Watanabeさんは、札幌で活動する写真家・デザイナーである。「何気ない毎日こそ美しい」をテーマに、日々の生活の中に煌めく美しい瞬間をそっとすくい取る写真を撮り続けている。京都造形芸術大学芸術学部通信教育部美術科写真コース在籍中日本写真芸術学会会員 NPO 法人北海道写真家ネット「ノースファインダー」写真家会員女性限定の写真教室、写真にまつわる執筆・企画提案、撮影、デザインなどを行う。道新文化センター講師、富士フィルム X セミナー講師アトリエ“allô?” (space1-15)にて、女性のための写真教室を主宰している。



直近の展示として 2011 年個展「air」(アルテピアッツア美唄), 2013 年東川町国際写真フェスティバル・写真インディペンデンス展。富士フィルム Facebook ページ FUJIFILM X series Japan にて作品を紹介している。

Website <http://www.allo-japon.com/> “allô?” 女性のための写真教室

<https://www.facebook.com/allo.lesson>

本コラムは、ある作業に熱心にかかわっている人へのインタビューを通して、作業が人や社会にどのような作用を与えるのか、人生や社会にとっての作業の重要性を知ることが目的とする。

今回は、札幌にて女子限定でカメラの活動を進めている若手写真家渡邊真弓さんをご紹介します。彼女は、カメラを独学で学び、友人の勧めで徐々に本格的に仕事として取り組み、アトリエ活動、写真教室での講師、地方撮影など仕事の幅を広げている。多くの人とのつながりを大事にされ、周囲の人々にカメラの魅力を伝えながらその楽しさを提供している。時に難解なカメラの仕組みをやさしい口調で事も簡単にわかりやすく説明してくれる。若干絵を描くことが苦手とのことであるが、苦手な描写すらもカメラ女子の前に堂々とさらけ出し生徒の緊張感を緩めようと配慮をはかる。いつも笑顔でやさしく対応してくれるが、カメラの扱いや写真に対する姿勢に関してはプロの厳しさが現れ、芯の強さを感じさせるそんな女性である。

カメラを通した緩やかな繋がり

本誌：先生のお仕事は、写真家そして写真教室の指導者として、またカメラを通して地域の魅力発信することとお聞きしていますが、お仕事のどのような面

を大切にしていच्छいますか？

渡邊：一つは、好きな写真をお伝えしてみなさんも好きになってほしいことですね。もう一つは、自分の写真作品を作っていくことでその繋がりを大切にしたいと思っています。

どちらかというと、カメラ好きな女性達はカメラをひとり始める方が多いです。カメラ好きでない人にとっては、一緒に歩いている時にわれわれが立ち止まって写真を撮るとかご飯を食べる前に写真を撮るなどの場面で相手を待たすことになり、ちょっとしたイレギュラーな場面になってしまうじゃないですか。撮る側もその気持ちがわかるので、相手に申し訳ないですよ。そんなことが原因かもしれませんが、女性でカメラを持つ人はひとりが多いような気がします。そんな時、お互いに気を遣わずにカメラをやっている人同士の緩い繋がりというかそのような仲間関係があるといいかなと思っています。女性同士の感覚。離れたくなったら離れ、戻りたくなったら戻るような緩い繋がりを女性同士で作ったかった訳です。カメラを通してそれをやっている訳です。

本誌：「繋がり」というと先生は浦河・帯広など北海道の地方に行って撮影実習をされていますが、「地域発信をする カメラを通して人・モノをつなげ

ていく」ということは具体的にどのようなことでしょうか。そちらの仕事に対してどのようなことを大切にしていますか？

渡邊：女性には特に「写真を撮る」ということを通して、自分の「楽しい」とか「美しい」といったアンテナにひっかかるものを発見しているような気がします。つまりは「良いこと探し」です。

今まで行ったことのない地域や観光協会が企画する撮影旅行に参加することで、写真を撮る楽しみのほかに、美しい風景や美味しい食べ物、そして地元の人と触れ合うことで地域の魅力を存分に体験できます。単に個人で旅行をすることよりもはるかに密度の濃い体験になると思います。今は SNS を利用することで誰でも発信ができるので、地域にとっては口コミで魅力を発信してもらえるし、撮影旅行に参加した人たちにとっては人生の彩りが増える、両方にとって素敵なのつながりになると思うのです。私はカメラ好きな女性への訴求ポイントがある程度把握できているし、私個人としても知らない地域がたくさんあるので、知っていきたいという気持ちがあります。地域発信のお手伝いをしながら、カメラを通して人・モノをつなげていく、今後はもっともっとうそういう企画に携われたらと思っています。

カメラの仕事のはじまり

本誌：写真を撮るだけではなさそうですね。それではカメラとの出会いについて教えてもらえますか？カメラをどのように始めていったのですか？

渡邊：不思議ですよ。大学生の頃、時間があつたのです。ちょうどインターネットがはじまった頃でした。紅茶が好きだったので紅茶の HP を作ったんです。院生の勉強よりがんばりました。その HP 上に写真の素材が欲しかったのですが売っているのはお金がかかるし気に入ったものがないので、それであれば自分で撮るしかないなと思い、自分で撮った写真を HP に入れ込んでいきました。それがはじまりですかね。その紅茶の HP を見た友達から、ポストカードにしてほしいと依頼されたのです。

本誌：その頃はどのようなカメラを使っていたのですか？

渡邊：はじめは家のカメラを借りて使っていました。法学科の大学院修了後、そのまま大学の臨時職員をやっていたのですが、最初のボーナスでポラロイドカメラを買いました。形がかわいくて、ぼかしたり明るくしたりできるんですよ。これを初ボーナスで買ったんですね。ご褒美として。自分のカメラがな

かったので、はじめて自分用に買いました。ポラロイドカメラは一枚とるとその場で見ることができず、じわじわと写真がでえますから、ポラロイドの写真は当時高価だったのですが、その後他大学に事務職として就職したんですが、（アトリエの壁には、その当時写したポラロイド写真が一行に飾られている。）

本誌：その時から徐々にカメラをやり始めたのですか。

渡邊：そうなんです。ポストカードなどを作っていました。

私は全部物事が人からの勧めではじまり人づてに進んでいくんです。

喫茶店での展示会・カメラ教室

渡邊：ある時、喫茶店の壁が空いたので、写真の展示をするように友達に勧められたんですよ。展示などやったことがないので、いろいろなギャラリーを見て回り展示の仕方などを学びました。なんとか試行錯誤で展示会をやってみました。写真のサークルにも所属していなかったもので、聞ける相手もいなかったし、全部独学でやっていましたから。

また、5 年前から喫茶店の客入りが少なく元気がないので、そこでカメラを教えてくれないかと誘われ、お声をかけていただいたんです。せっかくだから 1 回だけやってみようと思いはじめ、それが現在まで続いているんですよ。ありがたいことに 1 年くらい続いて、もう自分の趣味とは言ってはられないと思います京都にある写真の大学に行くことにしました。これが 2011 年です。

本誌：就職先の仕事と写真の仕事を続けたということですね。

渡邊：大学での事務の仕事を本業務としてやりながら、週末には写真を撮ったり写真教室のテキストを作ったりしながら教えていました。来てくださるからには、期待に応えなければと思ってやっていましたね。私の写真に共感してくれるのは女性が多かったです。今もそうですが。

2013 年 3 月、事務職を 11 年勤めて一部門の仕事が一巡りしたと思い、写真の仕事をしてもいいと自然に思いました。自信は全然ないのですが、写真を撮ってみたいと決めていたように思いました。

視点の共有

本誌：カメラが好きな理由、とりこになってしまう理由はどのようなことだと思いますか？

渡邊：たぶんカメラにはまっている理由は、例えば、同じ景色を見ても違うところを見てきれいだねというじやな

いですか。山に行ってきれいだねって同じように言っているけど、厳密にいうと細部のどこをきれいと思っているのか違うと思うんです。自分がきれいだと思っている所を切り取って写真にすると、私が観ているのはこれですと提示できます。

お互いにそれを共有できるというか、コミュニケーションがとれますよね。視点の共有ができます。そこから生まれるコミュニケーションが大事ですよね。そこが楽しいですね。そのコミュニケーションは好意的なものもあれば批判的なものもある。両者あって当然だと思います。自分が美しいと思っているものやそうじゃないものもあるのは当然だから。実は個展をしていてあるお言葉をもらったことがありました。写真の中に言葉が入っていたことや、色味について批判的な事を言われたことがあります。その頃は私みたいな写真はあまりなかったんですよ。見る方にとっては、違和感があるというか、びっくりはするでしょうが、そうゆう受け止め方をする人もいるんだなと思いました。自分とは違う考え方の人をないがしろにするのではなくて、意見が違う人があるのは当たり前というか、そのように思うようになりましたね。

身の回りの何気なさがたまらなく美しい

渡邊：カメラが好きな理由ですが、皆さんもそうだと思うんですけど、自分の身の回りにいかに美しいものがあふれているのか改めて気づかされるんです。なんでもないところがたまらなく美しいと感じるんです。

<見せていただいた写真の被写体>

京都での大学のフローリング

茂みの中の光る蜘蛛の巣

雑草

カーテン

鏡に当たる陽ざし

雑然とした自転車置き場

靴

食べ終わった後にある紅茶



<鏡に当たる陽ざしの写真を見ながら>

渡邊：浦河で泊まったホテルですが、朝、目を覚ましたら陽がボート差ってきて、さあ一大事だと思ってパジャマのままバスルームの隅に固まって、40～50分くらい光をじっと待ちました。光が揺れるんですよ。きれいすてきだあ、たまらないですね。ただのカーテンなのですけどねえ。

<椅子の写真を見ながら>

渡邊：さりげない風景。何も考えないでポンポンと椅子を置いているんですけど、たまらなくいいんですよ。たぶん無作為の中での美しさというか、みんなの生活にたくさんありますよね。

本誌：逆に美しくないと個人的に思うような対象についてはどう対処しますか？

渡邊：うーん どこかいい所があるよと思い、その中に美しさを発見したときの喜びというか、「ああたまん」となりますね。

多忙な体験とカメラが掬い取るもの

本誌：カメラとはどのようなものか、カメラで知ったこと、変わったことなどがありましたら教えていただけますか？

渡邊：何気ない日常の美しさ。そのような細かいことに目が行くようになったことが、変わったことかな。あまりにも忙しくて気がついたら夕方だったんですよ。私、今日晴れていたのか雨だったのか全然知らなかったことがありました。たぶん忙しくて業務をこなさなくては行けないと頑張っていたんでしょうね。晴れているとか暖かいとか何も感じることなく過ごしたということで。そういう自分がひどくショックでした。びっくりしちゃいました。でも、カメラやっていると、陽が差してきたとか、暖かいとか普段のそうといった変化に気が付ける。カメラをやっていると生活が豊かになるのかもしれませんが、基本イライラしないタイプなのですが、忙しいならやるしかないと考えるのですが、3年くらい本当に忙しかったから、たぶんその時そう感じたんですね。

写真教室：楽しさを伝える

本誌：写真教室の生徒さんへの指導に関して気を付けていることなどはありますか？

渡邊：レベルにもよりますが、基礎の人には、好きになってもらいたい。そのためには、ちょっとしたカメラ操作を知らなければならぬんですが、カメラがいいな、好きなんだと思える時間を作りたいと思っています。機械が嫌いな人は、きっとカメラの操作と思った瞬間にだめだと思うんですよ。これはわからない、わからない

いから嫌といった。苦手が原因で嫌いになるのは外したいと思います。ですから初回は生徒さんがわからないことを言える雰囲気作りとか嫌な事や難しいと思うことを言えるように努めたいですね。

みなさん時間とお金を使ってきているわけですからこちらはそれに見合うように、何かいいことがないと続かないじゃないですか。人生に彩がほしいと思って来ている、こちらはそれに見合うように努力していきたいですね。

本誌：レベル初級と中級での違いは何かですか？

渡邊：それこそ到達目標を変えています。自分が受ける立場だったという視点で。中級は、テーマを決めて撮ってきてもらいその写真の説明をしてもらっているんです。その際の気づきとか必要な技法が写真に入ってきますから。毎回お題を決めて撮ってきてもらうようにしています。

上級は、作品として自分や他の写真家の勉強をします。写真集をみて考え方とか特有の視点を学ぶ。最後は、自分の作品を提出します。

本誌：教えることについてどのように思いますか？

渡邊：教えるというのではなく、おこがましいという感じでお伝えするという気持ちですね。みなさんがわかってくるとキラキラするようになるじゃないですか。撮れるようになってくるとどんどん好きになってくれる、その様子を見ていると良いいぞとなりますね。

創作活動「何気ない毎日こそ美しい」

本誌：ご自分の作品・写真創作についてはいかがですか？

渡邊：教えることは、相手が何を欲しているかそれに応じてお伝えしている、それに対して、創作活動は、私が何を撮りたいか、私を中心です。ゆずらないところはゆずらない。発表すること、創作活動をすることは大事ですね。私のテーマは「何気ない毎日こそ美しい」ですが、自分のテーマのひとつに尽きていて、これ以上でもこれ以下でもないのですけどずっとこれなんです。伝えたい、写真から伝えたいです。

静かな提案

本誌：なぜあるいはどのようにこのテーマを考えるようになったのか？このテーマで何を発信しようと思っておられるのか可能であれば、もう少し説明していただけますか？

渡邊：単純に、今日あることは明日もあるとは限らない、という前提が私の中にあります。一期一会ともいうかもしれませんが、刹那である意味残酷な時間の経過を

指している言葉でもあります。

日々の暮らしは同じことの繰り返しのように少しずつ違っています。でも、仕事が忙しかったり大きな流れの中にいると、そのとても個人的な「暮らし」ということをついつい後回しにしたり、雑に扱ったりしてしまいがちです。寝に帰って簡単にご飯を食べてまた朝が来る。気が付いたらもう次の季節。その繰り返し。ある意味、このテーマは私自身に対する警鐘でもあります。きちんと丁寧に大切にすべきものを大切にできているか。それを撮影することを通して自分に問いかけ、そして誰かの何かの瞬間に寄り添うことができたなら良いです。だから私の写真は「静かな提案」です。特別なすごく決定的瞬間や珍しい被写体を捉えているわけでもなく、ただ単にわたしの日々の中で出会う美しさを淡々となるべく主観的になりすぎずに捉え、それを静かに提案する。それが誰かの琴線に触れて、例えば、帰り道の空がきれいだとかそんな気持ちを思い出してもらえれば、それだけで充分なのです。

本誌：「静かな提案」とは、とても強い主張が込められているんですね。写真は自分の主張がでると聞きますがこの点に関してはどのようにお考えですか？

渡邊：世の中をどのようにみているのかスタンスが出ると思います。自分が考えていることや何を見ているかがわかりますよね。

絞り切れていないとか、何を見ているかその視点はわかりますよね。その意味で自分が出るのだと思います。

冷静さ：ものの良さをどのように撮るか

本誌：撮りたいものに対する具体的な撮影のポイントを少しだけお聞きしてもよろしいでしょうか。撮る時に大切にしていることはありますか？

渡邊：きれいと思っている自分にどっぷりつかからないことですね。もうひとり客観的な自分がいることが必要です。冷静さを加えることは大切です。「私が見ている風景きれいでしょ」というのは見ている側が疲れちゃうんです。押し売りのところがあると疲れてしまいます。であればもっと冷静になって客観的に撮るというスタンスに立つんです。きれいだなと思う時、ちょっとだけ冷静になって、そのものの良さをどうやったら撮れるか考えます。イメージぴったりの光とかアングルがやってくるまで待ったりカメラの機種やレンズを変えて撮ったりする訳です。カメラは生活の彩。たぶん被写体そのものに息をあわせるんで

すよ。風が吹いていたり，光が差していたり，そのものの「何気ない」ことの美しさが本当に美しい。そのものの良さをいかに撮るかです。

本誌：今日は，インタビューをお引き受けいただきありがとうございました。益々カメラが興味深く感じました。

そして，やさしい色使いやぼけ感のある先生の美しい写真に強い思いが込められていることを知ることができました。今後のご活躍を切にお祈りしています。

インタビューを終えて

「何気ない毎日こそ美しい」をテーマに，大切にすべきものを大切にできているのかその問いかけを「静かな提案」として社会に投げかける写真家渡邊真弓さんの試みが理解できたように思う。写真という「視覚の共有」から，日常の中にある美しさ・きれいさをコミュニケーションしていきたいという言葉が深く印象に残る。そして何よりも日常の美しさを受けとめていく女性ならではのきめ細かく柔らかな視点を持つ写真は，生活そのものの美しさを見直すことを促し，社会や人に勇気や共感を与える。写真を撮るという作業は，人とつながり社会に提案するものであることが理解できる。またファイナダーという具体的な視点から被写体を覗くことで，より鮮明に自己のメッセージを自問できる作業なのかもしれない。

(向井聖子)

第 19 回作業科学セミナー抄録

(2015 年 11 月 28, 29 日, クリエート浜松にて開催)

佐藤剛記念講演

Transition : 移住, 教育, 就労を通しての考察

浅羽 エリック 50

基調講演

高齢期に意味のある存在を生きる

ジニー ジャクソン 51

シンポジウム : Transition: 人々の生活・人生における移行と作業

ヒトのライフ・ヒストリー及びその移行期の文化的表現

マーク J ハドソン 52

変革と適応 : 災害とリスク対応における超分野 (アプローチ) の必要性

カイラ マティアス 53

老年看護と Transition : リロケーション

濱畑 章子 55

口述発表

地域伝統行事に従事するという作業の意味

渡辺 慎介, 他 57

F 氏の社会参加までの過程

伊藤 直子, 他 58

ー重度な運動障害・言語障害のある人を作業的存在として理解するー

ポスター発表

クライアント中心の実践に導く作業の知識

磯貝 理栄, 他 60

意味ある作業の実現に向けて取り組みを始めた事例

高木 信也, 他 62

ー作業ニーズの知識を作業療法につなげた試みー

作業の行い方を支援することで、自分らしい作業の獲得へ繋がった事例

清水 一輝 64

子供がうける乗馬療法が親に及ぼす影響～作業の視点から～

木村 瑞穂, 他 66

高齢者における作業の知識と実体験の活用のプロセス

伊藤 文香, 他 67

作業を通してインクルーシブな地域をつくる

港 美雪, 他 69

ー作業科学に基づくプロジェクトの戦略ー

再び“カメラ”という作業に結びつくまでの過程

勢田 紘子, 他 71

作業のレンズにより作業療法が支えられた経験～訪問リハビリの現場から

倉田 香苗, 他 72

中学・高校の部活動としての吹奏楽経験の意味

幡地 理恵, 他 74

X 市在住高齢者が生活において対処している課題

堀部 恭代, 他 76

～「A 会」に所属する 3 名へのインタビューより～

「Transition : 移住, 教育, 就労を通しての考察」

浅羽 エリック

カロリンスカ研究所 作業療法学科 准教授兼学科長

本講演の目的は、異なる文脈や視点で行われた3つの研究と作業科学の文献を引用しながら、Transition について批評的に探求することである。第一に、高齢者における海外移住と場所作り (placemaking) の研究を紹介する。第二に、作業療法の学部生が、作業を学ぶことに関する研究である。最後は、中途障害者の職場復帰の研究についてである。これらの研究における Transition を分析するために、ナラティブ理論からターニングポイント (turning point) の概念を用いる。本文脈におけるターニングポイントとは、ある人が変化を強いられていることをはっきりと自覚する時点を表している。

Transition とは、視点を変えるための知識の獲得を通して、人々がプロフェッショナルアイデンティティを身につけ、“成っていく” さまと言える。Transition はまた、期待がかなわなかった経験に端を発する、アイデンティティの剥奪や破壊ともいえる。さらなる考察は本講演で議論される。

作業科学研究, 9, 50-50, 2015.

The 19th Occupational Science Seminar, Tsuyoshi Sato Memorial Lecture

Transition: contemplations through illustrations of migration, education, and work

Eric Asaba

Karolinska Institutet Associate Professor and Appointed head, Division of Occupational Therapy

In this presentation I will aim to critically explore transition, drawing on literature within occupational science as well as three empirical research projects conducted in different contexts and with different perspectives. In the first illustration, I draw on a study about international mobility and placemaking among older adults. In the second illustration, I draw on a study about learning occupation among undergraduate occupational therapy students. Finally, I draw on a study about return to work after disability. I will use the idea of a turning point from narrative theory in my analysis of transitions in these studies. In this context, turning points represent a point of heightened awareness where the person in focus is compelled to change. Transitions can be about how people grow into and assume professional identities through the acquisition of knowledge that changes perspectives. Transitions can also be about disenfranchisement and disruption of identities rooted in experiences of anticipation not met. Contemplations will be discussed.

Japanese Journal of Occupational Science, 9, 50-50, 2015.

「高齢期に意味のある存在を生きる」

ジニー ジャクソン

コークカレッジ大学 作業科学作業療法過程 教授兼学部長

学問としての作業科学と実践としての作業療法の核心には、人間の魂は作業に従事することによって健康に育つという信念がある。この信念から、「高齢期に意味ある存在を生きる」という質的研究は始まった。この研究は、あるグループの高齢者たちが彼らの作業従事に挑んでくる課題にどのように創造的に適応するかを探究した。この研究の目的は、この高齢者たちが生活をよくするために使った巧妙であるがあまり注目されることのなかった戦略を前面に導くことである。確認された三つの戦略は、1) 意味のテーマ、2) 作業の時間的リズム、そして、3) 空間的、社会的、文化的連続性による継続性の維持、である。本研究では、それぞれの概念と、ナラティブを述べる。これらの高齢者たちのストーリーは、作業的従事を可能にして、創造的に生活するという彼らの願望を描き、作業科学と作業療法の学問と実践のための新しいアイデアを提供する。

作業科学研究, 9, 51-51, 2015.

The 19th Occupational Science Seminar, Keynote Lecture

Living a meaningful existence in old age

Jeanne Jackson

College Cork University Professor and Head, Program of Occupational Science and Occupational Therapy

At the heart of the discipline of occupational science and the practice of occupational therapy lies the notion that the human spirit thrives through engaging in occupation. This belief gave rise to Living a Meaningful Existence in Old Age, a qualitative study that explored how one group of older people creatively adapted to issues that challenged their engagement in occupation. The purpose of this paper is to bring to the forefront the ingenious, yet often underemphasized strategies that these older adults adopted to enhance their lives. Three strategies were identified: 1) Themes of Meaning, 2) Temporal Rhythms of Occupation, and 3) Maintaining Continuity through Spatial, Social and Cultural Connectedness. Each will be conceptually and narratively described in this paper. The stories of these elders demonstrate their desire to live life creatively by enabling their own occupational engagement and provide new ideas for the discipline and practice of occupational science and occupational therapy.

Japanese Journal of Occupational Science, 9, 51-51, 2015.

「ヒトのライフ・ヒストリー及びその移行期の文化的表現」

マーク J ハドソン

西九州大学

人間の「移行期」を考えると、まず忘れて行けないことはヒトの非常に遅いライフ・ヒストリーである。（ここでは「ライフ・ヒストリー」とは進化生物学の理論の意味で使う。）ヒト (*Homo sapiens*) のライフ・ヒストリーのパラメーターは非常に特徴的である。以下のパラメーターは我々に近い類人猿よりも特異である：①子ども期間が非常に長い、②離乳が早い、③最初の出産が遅い、④妊娠期間が長い、⑤出産時の赤ちゃんが大きい、⑥女性の更年期、⑦最大寿命が長い。このパラメーターにより、子育てには父や祖父母を含む大きい投資が必要となる。これらのライフ・ヒストリー特徴は人類共通のものである。しかし、この共通の特徴の文化的な分類や表現には多様性が非常に大きい。ここでは、ヒトのライフ・ヒストリーのパラメーターを説明して、中・近世のフランスの例を使いながらそのパラメーターの文化的表現の多様性について紹介する。

作業科学研究, 9, 52-52, 2015.

The 19th Occupational Science Seminar, Symposium

Transitions in Human Life History and in Human Culture

Mark J. Hudson

Nishikyushu University

In order to think about transitions in the human life course, we need first to remember that human life history is extremely slow. (Note that the term “life history” in this talk will be used to refer to the theory of that name developed in evolutionary biology). Humans (*Homo sapiens*) have evolved a very distinctive set of life history characteristics, many of which differ even from our closest primate cousins. Distinctive human life history parameters include: a very long childhood, early weaning, late age at first birth, long gestation, large baby size at birth, the female menopause, and long maximum potential lifespan. These parameters require heavy investment in child-rearing, including the participation of fathers and grand-parents. These features are common to all humans of our species. However, *Homo sapiens* is also marked by great cultural diversity in how these features are classified, expressed and celebrated. This talk will first summarize human life history parameters and then briefly discuss the diversity of cultural expressions of such parameters using examples from medieval and early modern France.

Japanese Journal of Occupational Science, 9, 52-52, 2015.

「変革と適応：災害とリスク対応における超分野（アプローチ）の必要性」

カイラ マティアス

東京大学

災害が他の社会政治的課題や開発課題と切り離されて対処されてきた結果、資源獲得の競争を招いた歴史がある。この分離と競争の結果、災害リスクの軽減と管理は困難となり、専門家と政策担当者は後になって、すべての災害がエンジニアリングや構造的な手段で予防できるわけではないことに気づいた。

地球的視点で起こったパラダイムシフトは、災害の準備、対応から、災害リスクの縮小、軽減（DRRM）へ視点が移っている。DRRM には、エンジニアリングのみに依存しない非構造的な手段の使用が集約されている。これらの変化は、現存する DRRM 実践と戦略を改善するために、人間と他の生物、自然、テクノロジーの間における多様な交流をどのように適用できるかを、理解するために異なる学問からの知識を統合する必要性を強調している。

超分野（アプローチ）はこれから幅広く受け入れられねばならない知識統合アプローチのひとつである。超分野は、分野間や多分野アプローチと異なり、システムの問題の全体的解決を発見するために新しい枠組みを構築するように、学問分野の境界に挑む；異なる専門家の視点が同じ問題を捕らえ異なる方向から攻めるのではなく、相互にひとつになって解決への道を進むときに成功する。これについての具体的な例として、計画立案の過程で、日常の作業や活動が頻繁に無視されることがある。人々のための場所を改善する計画の目標に関わらず、しばしば望まれる形（例：物理的デザインやレイアウト）に達するように、機能（実践や活動）を犠牲にすることになる。超分野は、計画担当者が他の領域の専門家と知識のギャップをうめるために協力するだけでなく、他の領域が類似の目標を実現するために多様な方法を用いるように配慮するように働きかける。この場合、作業分析に馴染みのある作業科学者と見識を交換することが、超分野実践への明確なステップである。

DRRM における非構造的な手段を用いた空間計画は、その地域の将来の進歩を形成するように、環境の質および、人々や活動の貢献にも影響を与えながら、現在の状態を変更するという偉大な役割を果たす。空間計画は、リスクや脆弱さだけでなく、もっと重要な、個々人やコミュニティの健康や健康感全般に多大な影響をもたらす。他方、近年の情報やコミュニケーション技術（ICT）の現代化と普及が災害管理に取り入れられてきた。これが一緒になって、最近の大惨事で見られる DRRM 活動へと大規模変革を導いた。

分野間および多分野アプローチで行っても、非構造的な手段の成功には限りがある。地球全体を見ると、高度な計画技術に恵まれているところもあるが、技術的恩恵には未だにむらがある。近年、人口減少、疫病の流行、景気低迷などの社会経済的困難は、現存する危険因子、リスク、脆弱性を増悪させるばかりである。さらに、その負担は、高齢者、子ども、身体障害者、生活困窮者などの弱者により重くかかっている。

これらの状況は地球上の各当局に多大な挑戦を与え続けるが、分野を超えた視点やアプローチは、健康と健康感に関する計画の選択と決断を可能にし、彼ら自身の危険因子、リスク、脆弱性に対処、管理する能力を十分に分析できる包括的な目標と戦略を創り出していく。

作業科学研究, 9, 53-54, 2015.

Alteration and Adaptation: The Need for Transdisciplinarity in Addressing Disasters and Risks

Kyla Matias

Tokyo University

Historically, disasters were treated separately from other socio-political and development issues, leading to a competition for resources. This isolation and competition resulted in poorer mitigation and management of disaster risks and ultimately, experts and decision-makers later realized that not all disasters can be prevented by engineering and structural measures.

A paradigm shift occurred wherein global focus went from disaster preparedness and response to disaster risk reduction and mitigation (DRRM). The use of non-structural measures not solely reliant on engineering were integrated into DRRM. These changes highlighted the need to integrate knowledge from various disciplines to better understand the implications of the different interactions among humans, other living entities, nature and technology in order to improve existing DRRM practices and strategies.

Transdisciplinarity is one knowledge-integration approach which has yet to achieve widespread acceptance. Differed from inter- and multidisciplinary approaches, transdisciplinarity pushes discipline borders to form a new framework for finding holistic solutions to systemic problems; it succeeds when the views from different expertise comprehend the same problem and forge a path to a solution in convergence with one another rather than attacking from disparate directions. A concrete example of this is how daily occupation and activities are often neglected in the planning process. Despite planning' s aim to improve places for people, it frequently compromises function (practices and activities) to achieve its desired form (i.e. physical design and layout). Transdisciplinarity urges planners to collaborate with professionals from other fields not only to fill in knowledge gaps, but to take into account that other disciplines may use varying methods to realize similar goals. In this case, exchanging insights with occupational scientists who are familiar with occupation analysis is one clear step towards a transdisciplinary practice.

Spatial planning as a non-structural measure of DRRM has played a huge role in altering an area' s present condition, thereby shaping its future progress by influencing the quality of the environment, and the distribution of people and their activities. It has a significant effect not just on risks and vulnerabilities, but more importantly, the overall health and well-being of individuals and communities. Meanwhile, the recent modernization and pervasiveness of information and communications technologies (ICT) have been incorporated in disaster management. Combined, this has led to a major transformation in DRRM activities, observable in recent catastrophes.

Still, even with the inter- and multidisciplinary approaches, non-structural measures have only achieved limited successes, in part, due to the highly technical nature of planning, and uneven distribution of technological benefits around the globe. Current socio-economic challenges such as depopulation, epidemics, and economic recession only exacerbate the already present hazards, risks and vulnerabilities. Furthermore, the burden becomes heavier for vulnerable persons such as the elderly, the children, the physically challenged, and those living in subsistence.

These conditions continue to pose a great challenge to authorities around the globe, and transdisciplinarity in perspective and approach creates holistic targets and strategies that can fully analyze the implications of planning choices and decisions on the health and well-being of communities, and their abilities to cope and manage their own hazards, risks, and vulnerabilities.

Japanese Journal of Occupational Science, 9, 53-54, 2015.

「老年看護と Transition : リロケーション」

濱畑 章子

朝日大学 保健医療学部看護学科

看護では、Transition の一つの種類としてリロケーションが取り上げられることが多い。リロケーションの研究は米国で 1950 年代に始まった。当時、自宅からナーシングホームにリロケーションした高齢者の死亡率が高いという研究結果が明らかになったためである。これをきっかけにナーシングホームの環境を改善することやリロケーションする高齢者の否定的、肯定的な影響を明らかにする研究が多くなった。日本では、心理、社会学の分野を中心としてリロケーションの研究が始まった。

日本の看護界にリロケーションという言葉が知られるようになったのは、1992 年に北米看護診断協会が「リロケーションストレスシンドローム」という診断名を採択してからである。入院した患者さんに看護診断名を付けて、必要な看護を科学的に計画的に実施していく方法は、日本では 1980 年代から病院で導入されている。しかし、これまで「リロケーションストレスシンドローム」という看護診断名が一般的であるとは言いがたい。5、6 年前より認知症高齢者が施設に入居した時のリロケーションダメージを扱った研究を見かける程度である。

リロケーションは日本語では「移転」と訳されるが、そのままリロケーションとして使われる。「リロケーションストレスシンドローム」は、“ある環境から別の環境に移ることに伴って起こる生理的・心理社会的な混乱”と定義されている。リロケーション後のストレスは、認知症の発症や健康状態が悪化していく引き金になると考えられている。入院早期、あるいは施設へ入居した早期に高齢者に起こっている問題を見つけて対処することは、その人らしさを保ちつつ、新しい環境への適応を促すことになる。

現在、日本では自宅で暮らしている高齢者が健康を障がいのした時、介護する人がいなければ、入院や施設へリロケーションすることになる。介護者の不在、経済的な事情などが大きな要因であるが、ライフイベントの一つとして高齢者の身に起きる大きな出来事である。2013 年に高齢化率が 25%を超え、一人暮らしの世帯も増加する傾向にあり、健康状態が悪くなれば、いくら本人が希望しても自宅で生活することは困難になる。病院へ入院すると退院後は自宅に戻れないためにリハビリテーション専用の病院へ転院したり、高齢者施設へ移ったりする。生活が自立できないために、直接、自宅から高齢者施設に移ることも多い。入居する施設は、介護保険施設となっている介護老人保健施設や介護老人福祉施設、介護療養型医療施設などである。また、施設から自宅へ戻っても自立した生活が不可能になって施設へ戻ったり、施設間を短期間で移る場合もある。しかし、このような施設は介護士の不足や経営問題などで数的に多いとは言えず、高齢者の入居希望に追いつけない現状がある。いつ入居できるのかわからないまま、待機している高齢者が多い現実がある。住み慣れた自宅から環境の異なる場所へ生活の場が移る時、環境への適応力が低下している高齢者は身体的、精神的、社会的にもストレス状態になることが予測される。しかし、ケアの現場でその高齢者の苦痛に目を向けて対応する余裕はないと考えられる。高齢者が病院や施設を目ぐるしく移る現象は、取り上げるべき緊急の課題である。

高齢者が施設に移転したとき、適応するまでに 4 つの過程があることが知られている。入居前に維持していた身体的能力・人間関係・住み慣れた場所を失ってこれまでの状況が変化する「非組織化」、施設での新しい生活を作っていく「再構築化」、施設内で他の入居者や介護者との関係を築く「人間関係の確立」、施設の住人として自身のアイデンティティを認識する「安定化」である。それぞれ入居後 1 か月以内、1 か月から 2 か月末、3 か月から 5 か月ごろまで時間を要し、最後の安定化は 6 カ月後である。筆者は、入居期間が短い介護老人保健施設に入居した高齢者の研究を継続しているが、施設での経験を明らかにした結果、「家族との絆」「入居することでの感情的な反応」、「自立を支えるためのリハビリテーション」、「施設で生きることや他者との関わるうえでの信条」、「退所後の生活」、「施設スタッフとの人間関係」、「思い出を振り返る」というカテゴリーを抽出した。高齢者が心理状態を安定させながら、施設の生活に自分なりに適応しようと努力している姿が明らかであった。高齢者が施設へ入居する機会が多くなった今日、日本でも高齢者のリロケーションに注目することは重要であると考えられる。

作業科学研究, 9, 55-56, 2015.

Gerontological Nursing and Transitions: Relocation

Akiko Hamahata

Asahi University

The term relocation came to be known in the nursing field in Japan when the North American Nursing Diagnosis Association (NANDA) adopted the diagnosis of “relocation stress syndrome” in 1992. Nursing diagnosis is a method by which hospitalized patients are given a nursing diagnosis in order to scientifically and systematically provide the necessary nursing care. In Japan this method was introduced in hospitals from the 1980s, but I myself have never seen a nursing diagnosis of “relocation stress syndrome” in a hospital.

Relocation is translated as *iten*, in Japanese, but the English word “relocation” is used. Relocation stress syndrome is defined as “physiologic and/or psychosocial disturbances as a result of transfer from one environment to another.” Stress following relocation is thought to be a trigger for the onset of dementia and a worsening health state. Discovering and dealing with problems that occur in older adults soon after they are hospitalized or move into a facility can facilitate adaption to the new environment while maintaining the individual’s identity, lessening the negative effects of relocation.

When older adults living alone today suffer health impairments, they often relocate to a hospital or care facility if they have no one to take care of them. While the lack of a care giver and economic circumstances are major factors, this is a life event that has a huge impact on older adults. The percentage of older adults in Japan exceeded 25% in 2013, and the number of older adults who live in one-person households is increasing. If their health state worsens, it becomes difficult for them to continue living at home no matter how much they may want to. Many older adults move directly from their own home to a facility for the elderly when they lose their daily living independence. Residential facilities in Japan include long-term care health facilities, long-term care welfare facilities, and designated medical long-term care sanatoriums. There are also cases in which older adults return home from a facility but cannot live independently and return to the facility or move for short periods between facilities. The large number of older adults who are waiting to move into a facility without knowing when they will be able to do so is also a problem. In moving from a house one is familiar with to life in a different environment, older adults with reduced ability to adapt to new environments may be expected to experience physical, mental, and social stress. However, workers at these care sites are usually too pressed with their other duties to turn their attention to the distress of these older adults.

Japanese Journal of Occupational Science, 9, 55-56, 2015.

《口述発表》

地域伝統行事に従事するという作業の意味

渡辺慎介¹⁾，近藤知子²⁾

1) 専門学校 YIC リハビリテーション大学校，

2) 帝京科学大学

【はじめに】高齢者研究等では，住み慣れた場で自らの能力を発揮しつつ，地域社会の一員として社会活動に参加し続けることが健康維持に重要であるとされている．日本には，祭りや祝い等その地方独自の地域伝統行事があり，それらは，地域に住む人々が共同で行う社会活動として考えることができる．作業科学では，生花，キルト作り，催事の料理等，伝統的作業への従事に関する研究はあるが，地域住民が主体となつて行う祭りや祝い事等の伝統的作業の従事に関する研究は見られない．

【目的と意義】本研究は，地域伝統行事という社会活動を作業とみなし，この作業への従事の意味を当事者の視点から理解しようとするものである．これにより，地域伝統行事に従事する人を作業的存在としてより深く理解するとともに，地域伝統行事が地域住民にどのような機会や場を提供し得るかを調べる．本研究では，山口県防府市に 800 年以上続く神事である「笑い講」およびその発展型である「世界お笑い講選手権」に焦点をあて，これらの作業に積極的に関与する人にとっての本作業の意味を明らかにする．本研究は専門学校 YIC リハビリテーション大学校倫理委員会の承認を得ている．

【笑い講の形態】山口県防府市大道小俣地区で毎年 12 月に開催される 800 年以上の伝統をもつ神事である．地区の 21 戸が講員を世襲し，そのうちの 1 戸が頭屋で会場を提供する．会場に訪れた宮司が「神事」の宣言を行った後，講員が今年の収穫を喜び，来年の豊作を願い，今年の悲しみを忘れるという意味で 3 回笑い合う．近年全国的に有名な神事となり，世界中に笑いを広める運動として日本ユネスコ未来遺産に登録 (2012) された．「世界お笑い講選手権」は，笑い講を基盤とし，一般の人が参加できるよう 2010 年に開始された地域活性のための催事である．

【方法】本研究は作業従事の意味について理解する質的研究である．本作業の意味を多角的に理解するため，対象は笑い講や世界お笑い講選手権に積極的に携わる者で，且つ，年齢・立場の異なる者を目的

に抽出した．選出された 3 名の対象者に，笑い講や世界お笑い講選手権に携わるきっかけ，これらの作業に携わっている際の気持ち，普段の生活の様子等に関する半構造化面接を実施し IC レコーダーで面接内容を記録した．M-GTA を参考に 1)，逐語録作成後，コード化，概念生成，カテゴリー生成し，それぞれのカテゴリーの関連を捉えてモデル化した．

【結果と考察】笑い講およびその準備作業等に従事する意味として，「伝統を引き継ぎ・引き渡す」，「地域の活性化」，「共に行う」，「よりよく生きる」，「変化の指標」の 5 つ大カテゴリーが抽出され，また，そのコアカテゴリーとして「地域と共に在ること」が挙げられた．笑い講従事者は，この伝統行事を後世へ引き渡す責務があると考え，地域の活性化につながるものと見なし，他者との協力のもとにそれを行いたいと考えていた．また，参加者は「笑うこと」「安泰であること」等の行事の意味を，自分の人生や生活に重ねつつよりよく生きようとし，さらに経年繰り返し行われ普遍的な存在である「笑い講」を，自分自身の変化の足がかりとしていた．笑い講やそれにまつわる作業は，文化を引き継ぎ・引き渡し，地域発展を促すという社会的で利他的な作業であった．また，これらの作業は，地域における役割や自分らしさの認識，よりよい生活や生き方を考える等，自己の振り返りを促す作業でもあった．本研究の限界は地域伝統行事に深く関わる者のみを対象としていることにある．

【文献】1) 西條剛央 (2007)．ライブ講義・質的研究とは何か SCQRM ベーシック編：新曜社．

作業科学研究，9, 57-58, 2015.

Meaning of occupation that engages the regional traditional events

Shinsuke Watanabe¹⁾, Tomoko Kondo²⁾

1)YIC Rehabilitation College, 2)Teikyo Science University

Introduction: In the study of the aged, it's said important for health maintenance to keep taking part in the social activities. They need to make use of their ability at the same time. In Japan, we have our own traditional events such as festivals or celebration. And then, we can regard them as social activities that people can work on together. In occupational science, there is a

study about engagement for traditional occupations such as flower arrangement, quilting and cooking for something special. However, we can't find another one about festivals or celebrations that were made by citizens mainly.

Purpose and Meaning: This study regards social activities that is regional traditional events as occupation and attempts to understand the meaning of engagement for these occupations from the view of the parties. We deeply understand the people who engage regional traditional events as occupational being. In addition, we find how regional traditional events work the citizens in opportunities or fields as well. This study focuses on a holy event "Waraiko" which has 800 years history in Hofu city, Yamaguchi prefecture and "World Waraiko Tournament" based on "Waraiko" to identify the meaning of this occupation and the parties who positively engage them. This study has been approved by YIC rehabilitation college ethical committee.

What "Waraiko" is: "Waraiko" is a holy event which has more than 800years history. It's held in December every year at Daido Omata district in Hofu, Yamaguchi prefecture. 21 families are chosen as a member from the district, and one of them is to be a head. The head family opens the house as the event site. A chief priest visiting the house makes a statement called "Shinji (holy words)" at the beginning. After that, members laugh three times to thank the harvest of that year, beg for the next harvest and forget the sadness of the year. Recently, this became nation-wide famous holy event, therefore it had registered Japan UNESCO future heritage as an activity to spread laughing to the world. "World Waraiko Tournament" is based on "Waraiko" and was started in 2010 for citizens to vitalize the region.

Method: This study is qualitative to understand the meaning of occupational engagement. To understand the meaning of this occupation from the diversified view, the object is to be people who has something to do with "Waraiko" or "World Waraiko Tournament". In addition, we chose several various situated people in age or status as well. We made half-unstructured research for these three objects why they take care of those events, how they feel when they engage those occupation or their

daily life. We recorded what we talked. Refer to M-GTA, we modeled each category, coding, making concept and making categories after we made the record.

Result and Consideration: We found 5 main categories, to connect the tradition from the past to future, to vitalize the region, to make it together, to live better and a barometer of the changes as the meanings of "Waraiko" and engagement for its preparation. In addition, to be with region was found as a core category. The engagers of "Waraiko" think this traditional event is needed to take over long, regard it to connect regional vitalize and consider it to make with others under regional cooperation. Then participants found the meaning of the event, "laugh" and "living in security", on their lives and made it which is held annually as the purpose to change themselves. "Waraiko" and its occupation is the altruistic and social one to take over the regional tradition and to help the regional development. In addition, these occupation is the one to help people to think about themselves such as to recognize themselves or their role in the region, to think about living better. This study is limited to the objects who deeply engage the regional traditional event.

Reference: Takeo Saijo (2007) Lecture on live, What a qualitative study is (SCQRM basic version) published by Shinyosha

F氏の社会参加までの過程：重度な運動障害・言語障害のある人を作業的存在として理解する

伊藤直子¹⁾²⁾, 小田原悦子²⁾

1) かなえるリハビリ訪問看護ステーション

2) 聖隷クリストファー大学リハビリテーション科学研究科

はじめに：近年 500g以下の低出生体重児など重い障害をもつ子どもたちの生存の可能性が高まり、彼らの社会参加、充実した生活への支援の必要性が議論されるが、彼らがどのように生活を経験し、将来を希望しているか理解することは困難である。

目的：本発表は、重度な運動障害と言語障害があり、日常生活を送るために他者の援助が必要な人が、その成長過程において、どのように自分と環境をとらえ、自分の生活を経験し、自分の将来に希望を持つかを探

索する研究の途上の発表である。本発表では、社会参加にいたる日常の作業を理解する前段階として、その人のターニングポイントを探る。

研究協力者: 主要研究協力者 F 氏と周囲の人々である。F 氏は、生下時から脳性まひによる重度な運動障害と言語障害をもつ 38 歳の関西在住の男性で、24 時間介助を必要としながら「自立生活」をおくる。現在は障害者相談支援センターの代表を務め、自分の経験を語ることに意欲的である。

方法: 研究協力者が記述した文章、写真、出版物、両親の記録などから Frank (1996) を参考に、F 氏が経験したできごとを、医療・教育・福祉に関する時代背景とともにライフチャートに整理した。F 氏と周囲の人々に人生のできごとについて聞き取りを行い、ライフチャートを完成させた。本研究は所属機関の倫理審査で承認された。

結果と考察:

1. F 氏の誕生以来、障害者を取り巻く社会的状況は大きく変化し、テクノロジーが進歩してきた環境の中、F 氏はその状況に影響されたり、出会った機会を利用しながら、早期より社会へ踏み出していたことが理解された。F 氏の地域就学は母親や家族の希望に促され、中学、高校へと進学し、大学のゼミを受講するようになった。彼を支える福祉施策は十分ではなかったが、彼の自立生活は、彼の決意と多くの支援者により実現した。現在は、障害者相談支援センターの代表を務め充実した毎日を送っている。

2. F 氏は、幼少期には言語で意思表示ができず、大人のなかには彼の能力や経験を理解することのできない人もいたが、まわりの子どもたちと交流し遊びや学習を共有していた。中学生時代の教師に紹介された文字盤や、その後開発された（コンピューターによる）意思伝達装置を利用して文章作成が可能となったことで、彼の意味表示、社会参加は拡大した。

3. 両親に支援され、日本や世界で活躍する重度障害者と出会えたことが、F 氏に将来の自分をイメージするように刺激する経験となった。

文献: Frank(1996).Life histories in occupational therapy clinical practice. The American Journal of Occupational Therapy,50,251-264.

作業科学研究, 9, 58-60, 2015.

Social participation process of Mr. F:

Understanding the occupational existence of a person with severe motor and speech disabilities

Naoko Ito 1) 2), Etsuko Odawara 2)

1) Kanaeru Rehab Home Nursing Station

2) Seirei Christopher University School of Rehabilitation Sciences

Introduction: Lately, more low-birthweight babies, even less than 500g, are able to survive, sometimes with severe disabilities. Support should be available for them to have a full life and social participation. However, it is hard to understand how children with such motor and speech problems experience their everyday life throughout their development and what they expect for their future.

Purpose: The presentation is a part of a large study to understand how a person with severe motor and speech disabilities since his birth experiences his daily life, how he understands himself and his environment, and what hopes he has for the future. This study was approved by the ethics examination of the associated university.

Before analyzing his everyday occupations underlying his social participation, this presentation investigates turning point in his life course leading to it.

Research participants: Participants are Mr. F, his family and people close to him. Mr.F is a 38-yr-old man with severe motor and speech disabilities due to cerebral palsy who is living in Kansai at an "independent life" residence with 24-hr assistance. He is the representative of a consultation support center for people with disabilities and was willing to share his experiences.

Methods: Collecting photographs, publications, documents and records from Mr. F and his parents, I organized the events to make his life chart, with the background of medicine, education, and welfare in this time frame, referencing Frank (1996). I also conducted interviews with people close to Mr. F about his life.

Results and discussion:

1. Mr. F participated in society from his early days, influenced by social changes relating to persons with disabilities and promoted by technology development.

His mother and family's desire promoted his enrollment in a local elementary school. He proceeded to a junior high school and a high school, and attended a seminar in a university. His welfare support was not sufficient, but his independent life was realized by his determination and his many supporters. He is the representative of a consultation support center for people with disabilities and is satisfied with his life now.

2. Mr. F could not express himself verbally in his childhood. Many adults could not understand his ability or his experiences, but he had interactions with children and shared playing and learning. When he was able to make sentences at 13 yrs, he expanded expressions leading to social participation. A clockface, introduced by the teacher in his junior high school and an intention transmission device also promoted his social participation.

3. Mr. F's social participation was supported by his parents. He also was stimulated by other persons with severe disabilities he met who were playing active roles in Japan and the world, it imagine his future even more broadly.

Reference

Frank, G. (1996). Life histories in occupational therapy clinical practice. *American Journal of Occupational Therapy*, 50, 231-264.

《ポスター発表》

クライアント中心の実践に導く作業の知識

磯貝理栄¹⁾, 須藤史世²⁾, 港美雪³⁾

- 1) あおいファミリー訪問看護ステーション,
- 2) 善常会リハビリテーション病院,
- 3) 愛知医療学院短期大学

【はじめに】クライアントが能動的に作業に関わる「クライアント中心の支援」は大切である。Jackson は、高齢者が自分にとって意味のある作業を保つために、自ら決定し環境や人をコントロールしていることを明らかにした 1)。Kendra らは、高齢者が日々のなじみの作業を継続して行う中で、文脈や状況をうまく利用し、様々な工夫をして折り合いをつけ、作業を継続する方法を常に考えていることについて知識を深めた 2)。発表者は大切にしたい作業が明確になっており、元来やりたいと思うことは妥協せず無理をしてでも行っていた事例に出会った。作業における能動性に関する作業科学の知見を踏まえて、一貫して支持的に関わる支援を実施した。その結果、介入以前よりうまく折り合いをつけながら、作業をやり続けることができるようになった。本事例に対する実践の経過について、考察も含めて報告する。尚、本報告に関して、本事例に説明をした上で文書にて同意を得た。

【事例紹介】夫と二人暮らしの 70 代女性である。2015 年 4 月、疲労による両膝の偽痛風の診断にて自宅が安静となった。それ以前にも、同様の症状が 2 回あったが、数日安静にて良くなり、元通りの生活を送っていた。再発予防を含め、作業を満足して継続するために、作業の行い方の調整が必要であることを事例と発表者で共有した。

【実践経過】COPM では作業の問題として、仕事に係る「自転車に乗る」、「正座をする」、「長く歩く」があがり、重要度は 10 で遂行度・満足度はほとんど 1 であった。楽しみとして行っていた「花をいじる」、「模様替え」においては、重要度は 5 で遂行度・満足度は 1～3 であった。元来、作業の自分なりの行い方、理想像は明確であり、やりたいと思うことは妥協せず無理をしてでも行ってきたが、事例より諦めた方が良いかもしれないという言葉が聞かれた。第一に、重要度の高い仕事に関する作業から、これまでの作業の行い方について情報を共有し、その上で、作業の行い方の自

己調整のアイデアや選択肢を共に検討した。選択肢の提案や必要性を確認していく中で、事例からも作業のやり方を変更してもできそうという意見が出てくるようになった。また、事例から出てきた挑戦を尊重し支持的に関わった。このような関わりの中で、事例は自ら作業を調整し、仕事ができるようになり、さらに、楽しい作業も時間や環境をコントロールして携わろうと挑戦し、能動的に作業に関わる姿が見られるようになった。COPM では仕事の重要度 10→5、楽しみの作業が重要度 5→10 となり、遂行度・満足度ともに向上した。「少し格好悪いけど仕事はこんなもんでいいと思うようになった。」と語った。

【考察】本事例は当初、すべての作業は難しいと考え、経済面の問題に直結する仕事の重要性が高かった。しかし、作業のやり方を見直して挑戦する中でうまく折り合いをつけられ、再度作業の必要性を考える中で事例にとって本当に重要な作業が見えてきた為、仕事と楽しみの作業の重要性が変化したのではないかと考える。本実践は、作業における能動性に関する作業科学の知見を得たことにより、作業療法士主導で方法を決めることなく事例からの提案を尊重する支援を進めたこと、自己決定しすぐに挑戦できる環境であったことにより、大切な作業に繋がりが続けることができたと考える。今後も作業科学の知見を深めながら、クライアント自身が意味ある作業を作り上げることを大切にする支援に取り組んでいきたい。

【文献】1) Zemke R. et al (著), 佐藤剛 (監訳): 作業科学. 三輪書店. 2000. 2) Kendra Heatwole Shank & Malcolm P. Cutchin: Transactional Occupations of Older Women Aging-in-Place: Negotiating Change and Meaning. Journal of Occupational Science, 17(1), 4-13, 2010.

作業科学研究, 9, 60-62, 2015.

Knowledge of the occupation to lead to the client-centered practice

Rie Isogai¹⁾, Humiyo Suto²⁾, Miyuki Minato³⁾

1) Aoi Family visiting nurse station,

2) Zenjyokai rehabilitation hospital,

3) Aichi medical care junior college

【introduction】 The client-centered practice is important. Jackson made clear that elderly people decided by oneself and controlled environment and peoples to continue meaningful occupations for oneself. Kendra and others deepened knowledge about that elderly people are always thinking about the method to continue occupations using context and the situation and compromising with various invention in continuing daily familiar occupations. While being based on occupational scientific knowledge about active characteristics in an occupation, the presenter carried out support about supportingly throughout. As a result, the client came to be able to continue occupations while compromising better than before intervention.

【case introduction】 The client is a 70s woman who lives with her husband. In April 2015, because of pseudogout of both knees due to fatigue, she had to have a rest at home. For continuation of satisfied occupations, including relapse prevention, the client and the presenter shared that it is necessary to adjust the way of occupations.

【Practice course】 The importance of work related in COPM was 10, both the performance degree of the satisfaction level almost 1. The importance of the occupation on the fun was 5, both the performance degree of the satisfaction level 1-3. The client who usually do things without compromise, but it became to say the words of resignation. First, we were examined together of self-adjusting ideas and choices at work. In addition, the presenter will respect the challenge of the client, was the support. Then client became involved in actively occupation. The importance of the COPM, the work has changed to 10→5, pleasure occupation has changed to 5→10. And both of performance and of satisfaction was improved.

【Discussion】 First, the client had been considered difficult all the occupation. Therefore, the importance of the work that is directly linked to the economic problem was high. However, client was wearing a well compromise to review the way of occupation. And, really important work has been seen in considering the need for work again. By this, we think the importance has changed to fun occupation from work. This practice is, by obtaining the knowledge of occupational science on active resistance in occupation, rather than the occupational therapist-centered, was supporting to respect the proposal from the client. In addition, to self-determination was the environment that can be immediately challenge. Therefore, it is considered to have been able to continue to lead to important occupation.

意味ある作業の実現に向けて取り組みを始めた事例
ー作業ニーズの知識を作業療法につなげた試み

高木 信也 1), 港 美雪 2)

1) 無所属, 2) 愛知医療学院短期大学

【はじめに】地域で暮らす精神疾患を有する人々は、「人や社会とつながること」、「健康であること」、「楽しむこと」などの意味ある作業に従事しているとされる(Christelら, 2008 : Mona ら, 2012). それに対し, 入院中の精神疾患を有する人々は, 「人とのつながりのないこと」、「健康に対する不安」、「楽しみがないこと」などが苦悩としてであるとされる(藤野ら, 2007). つまり, 精神疾患を有する人々には, 潜在的にこれらの意味ある作業のニーズがあると考えられる. しかし, 実際の作業療法場面において, 個々のクライアントの作業ニーズを明らかにすることには困難があることは少なくない. 発表者は, 作業ニーズを明らかにすることに困難があった入院中のクライアントに対して, 作業科学研究において明らかになった「人や社会とつながること」という作業ニーズに焦点を当てながらインタビューを意識的に行った. その結果, クライアント自身が作業ニーズに気づく経験につながり, さらにその実現に向けた取り組みにつながった. そこで, 本発表では本事例の経過について考察も加えて報告したい. なお, 本発表に際して, 同意を得ている. 【事例】閉鎖病棟に入院中の統合失調

症を有する 40 代女性. 地域では, アルバイトなどの仕事をしながら両親と自宅で生活していた. しかし, 作業療法開始時には, 一日の生活のほとんどをベッド上で過ごしており, 食事, 入浴などの ADL 以外の作業は行っていない. 作業療法に主体的に参加することではなく, 作業療法士のインタビューでは作業ニーズを明らかにすることはできなかった. クライアントは, Christel, Mona, 藤野らによる「人や社会とつながる」、「楽しみがある」などの本来, 持ち合わせていると考えられる作業ニーズを満たす作業へ従事できていない状態だと考えられた. 【経過】作業ニーズの知識を踏まえ, クライアントの作業の問題を検討し, クライアントが, 「作業を通して社会とつながる」に関連するニーズを充足していないことに着目した. 他者との関わりが少なく, 筆者との関係についても, 築きにくい状態があると考えられた. そこで, まずクライアントと筆者が作業を共有することから取り組むこととした. 自ら筆者とコミュニケーションを取るなど, 関係を築くことができ始めた頃, クライアントは, 自分の必要とする作業について筆者に話すようになり, 筆者とクライアントが作業ニーズを共有することを目的に, 地域で暮らしていた頃の生活・作業・作業の意味について一緒に振り返ることに取り組むことにした. その中で, クライアントは大事な作業として「仕事」, その意味として「家族とうまくやること」を挙げた. 「仕事に行くことで, 家や家族から離れる時間ができるから家族といい関係でいられている」と語った. この語りがあった頃から, クライアントは自ら家族との関わりを持つようとし始めた. 「家族と会いたい」と話し, その為に「電話をしたい」, それがうまくいかないと「手紙を書きたい」と希望した. その後, 実際に手紙を出し, 面会が実現した. しかしその面会について, 「自分の思いを伝えることができなかった」と語った. この頃には, クライアントは, 他の入院患者との関わりを持ち始め, また, 病室から出て過ごし, 新聞を読むなど家族以外の人や社会とつながる作業にも従事するようになった. 【考察】作業ニーズを明らかにできない事例において, 筆者は地域で暮らす精神障害を有する人の作業ニーズに関する作業科学の知見を踏まえ, 地域で暮らしていた頃の作業を振り返るなどの実践を試みた. 本事例は, 筆者から投げかけられる作業に焦点を当てた話題に対して, 家族・人とつながる作業を実現していた頃の自身の生活・作業を振り返り, 家族とつながるという潜在的な作業ニーズへの気づきが生まれ, 自らその作業ニーズを

満たすよう自ら作業を求め始めた。事例の語りから、事例は地域で暮らしていた頃、仕事へ行く為に家から出ることが、家族の作業を尊重することにつながり、それにより家族とうまくやっていると感じていた。Christel, Mona らによると、精神疾患を有する人々にとって人・社会とつながるということは、「他者と接触する」、「文脈の一部である」、「受け入れられていると感じる」、「世界に出て行く」、「必要とされる」ことだとされる。このことから、事例にとって家族とつながることは、「家族に受け入れられていると感じる」ことだと考えられる。今回、事例と筆者は、「家族とつながる」作業に向けて動きはじめることができた。今後は「家族に受け入れられると感じること」に焦点を当て、共に作業の目標を見出し、その目標に向けた実践を展開していきたい。

【文献】

Christel Leufstadius ; Lena - Karin Erlandsson ; Tommy Björkman ; Mona Eklund (2008). Meaningfulness in daily occupations among individuals with persistent mental illness

Journal of Occupational Science Vol. 15, Iss. 1 Eklund, Mona; Hermansson, Annie; Håkansson, Carita (2012). Meaning in life for people with schizophrenia: Does it include occupation? Journal of Occupational Science, 19, (2), 93 – 105

藤野 成美 ; 脇崎 裕子 ; 岡村 仁 (2007). 精神科における長期入院患者の苦悩 : 日本看護研究学会雑誌 30(2), 87-95

作業科学研究 , 9, 62-64, 2015.

The client who began an approach for realization of the meaningful occupation — Trial which connected knowledge of the occupational needs with occupational therapy

Takagi Shinya¹⁾, Minato Miyuki²⁾

1)Institute of independent, 2) AICHI Medical College for Physical and Occupational Therapy

[Introduction]Christel, Mona and others clarified the meaningful occupations of people with a mental disease living in the community. On the other hand, Fujino and others clarified the suffering of hospitalized people with a mental disease. Those suffering was not to be able to

engage in the meaningful occupations Christel, Mona and others clarified. In other words, it is thought that the people with a mental disease have needs to engage in the meaningful occupations potentially. However, there are not few clients with the difficulty in clarifying occupational needs. The author met such hospitalized client, so the author performed an interview for the client consciously focusing on "to connect people and society "; one of the clarified occupational needs. As a result, the client noticed the occupational need and began to head toward satisfying it. [Client]A woman with schizophrenia hospitalized at a closure ward in 40s. She lived with parents at home engaging a part-time job in the community. However, in the hospital she did not engage in occupations except the ADL. She was not able to clarify occupational needs at first. However the author thought that she did not satisfy the occupational needs she should have. [Progress]The author focused on that a client not filling up in needs in conjunction with "connecting to the society through occupations". Because it seemed that it was hard to build the relationship between the client and the author, the author wrestled to share an occupation with a client. The client began to tell her necessary occupation to the author when the relationship built. Therefore, to share occupational needs, the author decided to wrestle in looking back about her life, occupations, and meaning of occupations in the community together. A client gave "to work" as an important occupation and told that it' s meaning was "to make good relations with her family" . Then, the client has begun to be going to have the relation with the family by a telephone and a letter. And a meeting was realized afterwards. However, about the meeting, the client told that she was not able to convey her thought. At that time, the client began to engage in occupations to be connected to a person and the society.

[Consideration]This client looked back toward her life and occupations at the time when she realized to be connected to a family and people through the interview. Therefore, the client noticed potential occupational needs to be connected to a family,and she begun to engage occupations to fill occupational needs. From the talk of the client, it is thought that it is "feeling to be accepted by

a family" (Christel, Mona and others) to be connected to the family for her. However, at this stage, it is thought that the client does not feel to be accepted by a family. The author want to focus on "feeling to be accepted by a family" in future.

Reference:

Christel Leufstadius;Lena-Karin Erlandsson;Tommy Björkman;Mona Eklund(2008). Meaningfulness in daily occupations among individuals with persistent mental illness

Journal of Occupational Science Vol. 15, Iss. 1

Eklund, Mona; Hermansson, Annie; Håkansson, Carita (2012). Meaning in life for people with schizophrenia: Does it include occupation? Journal of Occupational Science, 19, (2), 93 – 105

Fujino Naumi ; Wakizaki Yuko; Okamura Hitoshi(2007). Suffering of Patients Long-Stay Admitted in Psychiatric Hospital. Journal of Japanese Society of Nursing Research, 30(2), 87-95

作業の行い方を支援することで、自分らしい作業の獲得へ繋がった事例

清水一輝

医療法人マックス すこやかクリニック

【はじめに】人は作業を通して自分らしい人生を描くために、価値ある存在として生きていくための「存在価値」を持ち、価値観を達成できる行いが何かという「作業観」があり、作業観にあった「自分らしい作業の行い方」を持っている。そのような行い方は、継続的に調整し自らが行っているという感覚を持つことで、「作業の継続的調整による自己表現」につながり、「自分らしさへの気づき」を経験し、存在価値を見出すプロセスを経験している（岡他，2009）。今回は、存在価値を見失いそうになっていたクライアントをこのプロセスに沿って支援することで、作業への関わり方が変化し、存在価値を見出だせるように変化したため、その経過を報告する。尚、報告については書面を用いて同意を得ている。

【事例紹介】60歳代の女性。夫と2人暮らし。仕事と家事を両立し、婦人会など地域の活動にも積極的に参加していた。左視床出血発症を機に、当デイケアを利

用開始した。【作業療法評価】クライアントは、「家のことはやらないといけない」と、主婦の役割を果たすことに存在価値を感じていた。しかし、調理に関しては夫が惣菜を買ってくるなど協力を得ながらの作業であり、「夫に迷惑をかけている。同じようなものばかりで体に良くない」と自らの作業観に合った作業の行い方ではなかった。作業観にあった作業の行い方を支援することで、自己表現や自分らしさへの気づきに繋がり、存在価値を見出すことができるのではないかと考えた。【作業療法介入】作業観にあった作業の行い方には、調理時間が長く1人では食事が提供できないことが課題であった。「時間がかかるから大変」と、クライアントは皮むきを課題と感じており、実際に野菜の皮むきを行うと、食材が固定できず時間がかかっていた。そのような作業の行い方でもクライアントは調理を継続していたが、現在の行い方を継続すると自分らしさへの気づきが経験できない可能性があった。作業の行い方を変更するために自助具を提案しクライアントの同意が得られたため、実際に作業を行うと「やりやすいね。これならなんでも作れそう」と語った。その後、作業の継続的調整による自己表現に繋がるように自宅での自助具を活用した調理の様子を確認しながら、自分らしさへの気づきとなるように作業ができたことを賞賛した。【結果】調理については「前と同じような料理が作れるようになった」と、主婦の役割を担い、健康面を考慮して家族のために調理をするという作業観に合った作業の行い方へ変化した。さらに、「今まで悲観的だったけど、それはなくなってきた」と、自分らしさに気づき存在価値を見出だすことができるようになった。さらに、「庭の手入れをしてみたい」など、他の作業にも主体的に関わるようになり、「椅子を使えばできるね」と、作業の行い方を考えながら作業を継続しようとするように変化した。【考察】作業の行い方が変化し存在価値を見失う可能性のあるクライアントに対し、自分らしい人生を作業で描くプロセスに沿った支援を行うことで、自分らしい作業を行うための課題が明確になり、存在価値を見出だせるように支援ができる可能性が明らかになった。さらに、主体的に作業に関わる経験をすることが、その他の作業への関わり方の変化をもたらし、自分らしい作業が継続できるようになった。クライアントを支援する視点として、自分らしい人生を作業で描くプロセスを活用することが、よりよい作業療法実践へつながる可能性が示唆された。

文献：岡千晴， 港美雪（2009）. 自分らしい人生を作業で描くプロセス. 作業科学研究 ,3,29-35
作業科学研究 , 9, 64-66, 2015.

A case study of personalized occupational acquisition through support of the occupational process

Kazuki Shimizu,
MACS Medical Corporation, Sukoyaka Clinic

[Introduction] Individuals, in order to achieve an occupational experience most like themselves, hold a view of self-called “existential value” and have an “occupational viewpoint” for the path needed to achieve that value. They each possess their “own way of occupational therapy” necessary to achieve this occupational viewpoint. The processes are continually arranged and recognized as actions by the individual, connecting to “self-expression from continual occupational adjustment,” allowing them to “discover their self” and locate existential value (Oka et al, 2009). On this occasion, a client who feared losing her existential value was supported by the above process. By changing her approach to the occupational therapy, she was able to discover new value in her existence. The results will be reported. Furthermore, the report has received documented agreement. [Case Study Introduction] Female client in her 60s. Lives with her husband. She balanced work and domestic affairs, participating actively in a women’ s group and other local activities. [Assessment] The client said “she had things to do at home,” feeling a sense of value from carrying out her duties as a housewife. However, as her occupational therapy was supported by her husband, who would purchase dishes for cooking, she felt she was “bothering her husband” and worried that “always eating the same thing was bad for his health.” The occupational experience was different from her own occupational viewpoint. It was hypothesized that, by supporting a form of occupational therapy in accordance with her own view, she would then be able to achieve and find value in self-expression and realize more self-like experience.

[Intervention] The problem facing her occupational view was that cooking time took so long that she could not provide meals on her own. “It takes time so it’ s difficult,” claimed the client. She felt this in particular when trying to feel vegetables. She was unable to stabilize the ingredients and this made the process take longer. Even under the former occupational therapy the client would have continued cooking, but there was the risk that she would suffer from her inability to realize an experience most fit to her person. After proposing the use of self-assistance equipment as a change to the therapy, the client approved. After making an attempt, the client stated, “It’ s easy to do. With this I think I can cook.” Afterwards, the therapy was continually adjusted to suit the personal expressive needs of the client by confirming the state of cooking from the use of the self-help tools. The client praised that she was able to realize an occupational therapy experience suited to her own identity. [Results] The client was able to “cook just like I could before,” fulfilling her role as housewife, changing to an occupational therapy experience more suited to her that considered cooking as a way to support the health of her family. Moreover, the client stated that she “was pessimistic before, but now that feeling is gone.” She was able to identify personal value in her existence. She then proactively became involved in other occupations, stating her desire to “try and tend to the garden,” and stating that “I can do it if I have a chair.” She switched to perspective of continual consideration of the practice of occupational therapy. [Considerations] By supporting client’ s at the risk of losing existential value from their approach to their occupations and providing support that allows them to follow along their own personal occupational processes, it became evident we could reveal personalized occupational challenges of those individuals and support them in finding value. Moreover, the act of approaching occupation independently also changed the client’ s approach to other forms of occupation, allowing for continued, personalized occupation. From the perspective of client support, allowing clients to realize processes for the achievement of personal occupations can potentially lead to improved practice of occupational therapy.

References: Chiharu Oka, Miyuki Minato (2009). The process of designing the life with sense of identity through occupation. Occupational Scientific Research, 3, 29-35

子供がうける乗馬療法が親に及ぼす影響～作業の視点から～

木村瑞穂¹⁾, 鑑塚うらん¹⁾, 由井朋美¹⁾, 石井孝弘²⁾

1) 帝京科学大学医療科学部作業療法学科 4 年,

2) 帝京科学大学医療科学部作業療法学科

I. はじめに：発達障害児やその傾向がある児の支援に乗馬療法があり、行為機能、情動の治療効果に視点を当てた報告は存在するが、乗馬療法が家族に与える影響を調べた報告は（日本では）ない。今回、子供の乗馬療法を受けたことで生じた子供や家族の変化を両親がどのように受け止めているかを作業の視点から探り、乗馬療法が及ぼす両親への影響を調べた。

II. 対象：発達になんらかの問題が疑われるが、発達障害等の診断はされていない公立小学校の特別支援学級に通う小学4年生の女儿ミキ（仮名）10歳の父母を対象とした。ミキは、過去6カ月、月2回行われる乗馬療法に、定期的に参加し、両親、弟がその様子を見学した。乗馬療法の開始時、両親はミキの日常生活の問題点は、コミュニケーションの問題、相手の気持ちの理解が困難、物事への取り掛かりに時間がかかる、集中力が続かないをあげた。ミキの親は、乗馬療法の資格を持つ作業療法士より、身体使用法の学習、言語機能と関連付けた運動学習などの乗馬療法の目的を伝えられ、乗馬療法の見学を積極的に奨励された。

III. 研究方法：ミキの母親と父親にそれぞれ1回60分程度インタビューを行い、ミキの変化や家族の変化について話してもらった。メモと逐語録から、ミキの変化や家族の変化に関する気づきを作業と関連付けながら明らかにした。本研究は所属機関の倫理委員会において承認された。

IV. 結果及び考察

ミキは朝の起床の際からぐずり、自分から学校に行く前の作業をすることが難しかった。しかるとぐずり学校への準備がなかなかできなかった。しかし、言葉で気持ちを伝えることが難しく、ミキの両親はミキの要求がわ

からず、イライラしたり、失望したりするなど途方に迷うことがあった。乗馬療法後、両親は、ミキが自分で作業を始めることが多くなったと感じていた。父は、見守る作業を意識して行うようになり、母は見守る作業に安心や喜びを感じるようになった。乗馬療法では、自然な環境の中で、子供が変化の様子を目にするので、乗馬療法の経験から、両親は日常生活でもミキを見守る作業を意識的にするようになったのかもしれないと考える。また、ミキの両親は、家族で乗馬の話をするなど、家族でともに行う作業の時間が増えたと感じていた。乗馬療法は、自然や馬など、家族全体で楽しめる要素をもつ。この結果、家族が共通の話題や目的を持って行う家族の作業の機会が増加したと考えられる。

V. 結論：ミキの両親は、ミキの作業や、家族の作業に変化が生じたと感じていた。乗馬療法場面への家族の参加は、家族の作業の前向きな変化とその認識につながると考えられた。

作業科学研究, 9, 66-67, 2015.

The impact on the parents of the child receiving hippotherapy- from the perspective of occupation

Mizuho Kimura¹⁾, Uran Abutsuka¹⁾,

Tomomi Yui¹⁾, Takahiro Ishii²⁾

1) Teikyo University of Science, Students,

2) Teikyo University of Science

I. Introduction: There is a hippotherapy in support of children with developmental disabilities and those with tendency of such disabilities, and reports that focus on the performance and therapeutic effect of emotional/physical aspects already exist, however there is no report in Japan on the effect of hippotherapy that have on the family. At this time, we examined how both parents perceived the changes the hippotherapy had on their child and her family from the perspectives of occupation.

II. Subject: The subjects of this study are the mother and father of a 10-year-old girl, Miki (pseudonym), in the fourth grade attending the special-needs class of a public elementary school who shows some developmental problems but has not been diagnosed as having disabilities. For the past six months, Miki regularly

participates in the hippotherapy twice a month, accompanied by both parents and Miki's brother. At the start of the riding therapy, the parents recognized Miki's problems as having communication problems, difficulties in understanding other's feelings, taking longer time to get things done, and having short concentration span. The occupational therapist qualified to conduct the riding therapy told Miki's parents the purpose of the therapy, such as learning bodily usage and motor learning associated with language function, and encouraged them to observe the therapy actively.

III. Research Methodology: Conducted 60 minutes interview each with Miki's mother and father separately and asked them to talk about the changes in Miki and the family conduct. The changes were revealed through notes and verbatim record in association with occupations. The study was approved by the ethics committee of the institution.

IV. Results and Discussion: Miki frets when she wakes up in the morning and has difficulties getting ready to go to school on her own, and when she's scolded, it made it worse for her to prepare for school. As it is difficult to convey the feeling in words, Miki's parents don't know what Miki wants and at times they felt frustrated and hopeless. After receiving hippotherapy, parents felt that Miki has started doing things on your own more frequently. The father now conscientiously tries to watch over Miki's occupations and the mother began to feel some peace of mind and joy in watching her daughter do things on her own. In the natural environment where the riding therapy takes place, the parents watch the changes in their child, and from this experience, it can be said that the parents learned to watch over their child consciously in daily life. In addition, Miki's parents felt that the time spent with the family to do things together had increased, for example such as talking about horseback riding together. Hippotherapy involves horses and nature which the entire family can enjoy. As a result, the time spending with the family to do things together had increased due to sharing common topic and interest.

V. Conclusion: Miki's parents felt the changes in Miki's occupations and in family occupations. Family participation in the riding therapy scene was considered

as groundwork to promote positive change in the family occupations and awareness for such a change.

高齢者における作業の知識と実体験の活用プロセス

伊藤文香¹⁾, 齋藤さわ子¹⁾, 角田由布子²⁾,
柴佳代子³⁾, 岩井和子¹⁾

1) 茨城県立医療大学, 2) 結城市健康増進課,
3) 結城市地域包括支援センター

【はじめに】超高齢化社会を迎える日本において、リハビリテーション専門職による予防的取り組みが期待されている(厚生労働省, 2014)。作業の知識や実体験が予防的介入に有用であることは多くの研究で示されている。しかし、どのような知識と実体験がどのように活用されたかというプロセスは不明瞭で、予防的プログラムを提供された高齢者をより支援する情報が足りない。本研究の目的は、作業に焦点を当てた予防的介入プログラム(以下、プログラム)に参加した高齢女性における作業の知識や実体験の活用プロセスを理解することである。本研究における「活用」とは、自らの生活に利用することとした。

【方法】情報提供者：プログラムに参加した夫と2人暮らしの80歳代前半の女性、晴子さん(仮名)。参加後にプログラムの知識を用いて過去に行っていた作業と結びついた人であり、情報提供者として選定した。プログラム：自己の日常を作業的視点から捉えなおし、地域の中で、作業との結びつきを維持、促進できることを支援することを目的に行われ、作業の知識と作業を用いた実体験の提供が行われた(伊藤他, 2014)。内容は、代償法の提供(便利グッズ、電子レンジ料理体験など)、作業上の痛みの予防と対策、作業の意味と作業の認識を促し、自分の作業と健康の関連を考えるなどであった。手順：プログラム参加者全員から情報提供者を募り、情報提供の意思を示した人に、研究の目的、手段、倫理的配慮を書面と口頭にて説明し同意を得た。プログラム終了後、3ヶ月から半年後に半構造化インタビューを3回行った。インタビューは、ICレコーダーにて録音し、逐語録を作成した。分析方法：逐語録のデータをセグメント化し、コード化し、コードを分類しサブカテゴリーを作成した。晴子さんが活用したプロセスを作業別に分析し、各作業と活用に関するカテゴリーについて、事例コードマトリックスを作成し、整

理・比較分析し、活用プロセスを概念化した。質の確保：晴子さんを含む参加者を観察した記録および晴子さんの終了時アンケートの結果を含む複数のデータと、逐語録で得たデータの分析結果を比較した。また、質的研究の経験のある作業科学研究者と共に分析を行い、研究結果について検討した。さらに、分析結果は、情報提供者に確認した。なお、本研究は、茨城県立医療大学倫理委員の承認を得て実施された。

【結果】以下、得られたカテゴリーは《》で示す。晴子さんは、「人と関わるためには作業が必要」という知識から、自己の作業を鑑み、休止していた短歌会の参加を再開した《作業再開》。また、食事準備への負担感の代償として、紹介された地域のサービスを試みようとした《作業遂行の質の変化なく、作業継続》。さらに、片麻痺の着替え方という代償法の体験により、日常作業において着替えの方法を変更した《作業遂行の質向上し作業継続》。電子レンジ料理の知識や実体験は、《将来の備え》となった。外との繋がる手段としてタブレット端末操作を体験し、《新しい作業の開始の待機》となっていた。活用を試みるまでプロセスでは、作業の知識と実体験を自己の作業と比較し、その意味と形態に関して吟味がなされていた。吟味するのに、その背景となる本人の信念や作業歴が関連していた。プロセスの起点は、《作業に関する負担感（身体的・精神的）の認識》であり、その高低によって吟味のパターンが異なっていた。作業に関する負担感が高い場合は、《提供された知識や実体験と自己との作業形態の比較》の同一性により、プロセスが異なっていた。同一の場合は、作業の知識を直接活用し、形態が不同の場合には、《自己の作業の意味と比較》し、意味が一致していると《作業と結びつく動機》となり、《新たな道具や材料の入手可能性》の吟味の後、《代償手段の利用可能性》を吟味するプロセスが理解された。その後、活用を試みるプロセスに移行し、《資源利用の実用性》によって活用を促進および阻害されるプロセスも語られた。作業に関する負担感が低い場合、《自己有能感と現在の作業形態の関連》により、2パターンに分かれていた。関連が高い場合は、得た知識や実体験は《将来の備え》となっていた。関連が低い場合で、《実体験の実用性の認識》があった場合は、即時に活用し、《作業遂行の質向上し作業継続》されていた。

【考察】健康行動に関するモデル (Becker、1974) では、危機感が行動変容の起点としてあげられている。この

危機感とは作業に関する負担感も含まれる概念であるといえるが、本研究の情報提供者では危機感（負担感）がなくても実体験が活用されており行動変容していたことが語られた。また、先行研究（伊藤他、2014）でこのプログラムが生活への不安を軽減することを報告したが、その理由について言及できなかった。電子レンジ料理の知識や実体験は、《将来の備え》となっているように、実際に行動変容には至らなかったが、作業の知識と実体験が《将来の備え》と認識されており、このことが加齢による身体能力の低下があっても作業継続の見通しを可能とし、不安軽減につながっている理由である可能性が考えられた。さらに、《資源利用の実用性》によって活用が促進、阻害されるプロセスが語られたことより、高齢者の作業の再開や新たな開始には、豊かな資源の存在の必要性が改めて理解された。

【文献】

厚生労働省. これからの介護予防 <http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/yobou/dl/kaigyoyobou.pdf>

(参照日 2015/08/10)

伊藤文香 他. 作業に焦点をあてた介護予防プログラムの成果—作業に関する不安アンケートの結果より—

第18回作業科学セミナー（山口）2014年11月

Becker MH. The health belief model and personal health behavior. New Jersey: Cales B. Slack; 1974.

作業科学研究, 9, 67-69, 2015.

The process of an elderly woman applying the knowledge and experiences obtained in a disability prevention program "Secondary Preventive Services" to her daily life

Ayaka Ito¹⁾, Sawako Saito¹⁾, Yuko Tunoda²⁾,

Kayoko Shiba³⁾, Tatsuya Kaneno⁴⁾, Kazuko Iwai¹⁾

1) Ibaraki Prefectural University of Health Sciences,

2) Yuki city health promotion center

3) Yuki city Community General Support Center,

4) Ibaraki Prefectural University of Health Sciences

Hospital

【Purpose】 The purpose of this study was to understand how an elderly woman applying the knowledge and experiences obtained in a disability prevention program "Secondary Preventive Services" to her daily life. The

goal was that participants were to the knowledge and skills that facilitated and improved their occupational performance, and applied these knowledge and skills to their daily life. 【Method】 Informant was Haruko (pseudonym), who was 80 years old woman and lived with her husband, participated in the disability prevention program. In the last session of the program, participants were asked to participate in this study. She was voluntary to participate in this study. Semi-structured interviews were conducted three times at her home by a staff of the program who was an occupational therapist. The interviews were recorded IC recorders. The interview data were analyzed by using a qualitative analysis. This research has the approval of the ethics committee of Ibaraki prefectural university. 【Results and Discussion】 Hereinafter, the categories obtained was indicated by 《》. In the sessions of the program, she compared own occupations in terms of meaning, function, and form with the occupations that were used as examples to facilitate participants' occupational performance. When she applied the knowledge and skills which she learned in the program to her daily occupations, 《Recognition of the burden of occupation》 on herself was at the beginning. An health behavior model (Becker, 1974), a sense of crisis was met at the starting point of the behavior change. In this study, even if there is no sense of crisis (burden), knowledge and actual experience has been utilized, it was behavior change. If the burden on the occupation is high, due to the identity of the 《Comparison of occupational form with that offered knowledge and life experience and self》, the process was divided. If the same, there is a process to get the burden of mitigation to meal preparation, it became the result as 《No change in the quality of occupational performance》. As a result of the case it is different, it was utilized to start again the tanka meeting 《Resumption of occupation》. If the low burden on the occupation, 《Self competent feeling and the current occupational form of the relevant》 by the process was different. Related knowledge and actual experience of microwave cooking in the case high, had become 《Preparation for the future》. If the association is low, if there is 《Practical use of the recognition of real

experience》, it had taken a compensatory methods immediately 《Improving the quality of occupational performance》. By the experience of the operation of the tablet, and this has been 《Waiting for the start of the new occupation》. The inhibition and promotion of the use of 《Practical use of resources》 was associated. Thus, to resume and new start of occupation of the elderly, the need for the presence of the rich resources is again understood. As an effect of the program, it has been reported a reduction in anxiety (Ito et al, 2014), the reason was unknown. The knowledge and experience is recognized as 《Preparation for the future》, and it was thought likely to be the reason of anxiety reduction.

作業を通してインクルーシブな地域をつくる
ー作業科学に基づくプロジェクトの戦略

港 美雪¹⁾, 堀部恭代¹⁾, 酒井英夫²⁾, 大石一喜³⁾

1) 愛知医療学院短期大学,

2) 尾張中部障害者就業・生活支援センター

3) 米津老人保健施設

はじめに：毎日の生活において、人間が何をどのように行うのか、その作業の選択と経験は個人的健康のみならず社会の在り方を左右する。作業科学はこの影響力を持つ人間の作業の現象を研究により探求し、また実践家はその知識を蓄え、作業を通して人々の健康と社会の発展に向かう実践に挑戦する。発表者らは、地域で暮らす精神障害を持つ人々が、「働きたい」という想いをもちながらも実際に働くことにつながり難い状況を課題として共有し、解決に向けた戦略を検討した。作業が持ち合わせる動的な性質に関する知識、および継続して働くために必要とする働き方の知識など、作業科学の知識に基づき、当事者が必要とする働き方や配慮内容に焦点をあてた取り組みを通して、インクルーシブな地域を創ることを目指した尾張中部ワークシェアリングプロジェクトを開始した。本発表では、プロジェクトの戦略と実際について、作業科学とのつながりと展望を含めて報告したい。

就労支援の現状と課題：日本の社会において、精神障害のある人が仕事に就き、満足して働き続けることには困難が多い。柔軟性を含めた仕事の選択肢が十分でないことに加え、“援助のある雇用”の考え方と制度

が確立されていない。さらに、「精神障害のある人が働くことは再発につながる」とする理解が支援者に根強く存在し、働ける人と働けない人を選別する発想をさらに強化してきた。「働けるかどうか」、「働ける人は誰か」といった発想は、悪循環を招き能力優先の支援を強化してきてしまったと言える。その結果、一般就労と福祉的就労という制度上二元化につながり、共に働くインクルーシブな社会構築に向かう施策は、これまで十分に議論されてこなかった。すべての「働きたい」の想いを叶えるために、一般就労へとつなぐ支援をより充実し、地域の中で個々の当事者の必要性に応じて働き方の調整を可能にする取り組みが必要なのではないだろうか。

尾張中部地域の支援状況：平成 25 ～ 27 年までに、尾張中部障害者就業・生活支援センター（以下、センター）を利用した障害のある当事者は約 200 名であり、そのうち約 60 名が就職するなど地域において働くことにつながり、残り約 140 名は、福祉的就労において準備に取り組むか、または自宅での待機となっている。その半数以上は精神障害を有する人である。また、平成 24 年に清須市が作成した「障害者基本計画」によると、精神障害の保健福祉手帳を所持する 220 名の住民からの回答において、仕事に就いていない理由と生活で困ることとして、病気や体調の悪さや健康や体力に自信がないことを挙げている割合が最も多かった。また、アルバイト、パートなどの就労を希望する人が常勤的就労を希望する人を上回っていた。健康促進や自信を取り戻すことを可能にする、柔軟性のある働く機会が求められているのではないだろうか。

作業科学に基づくプロジェクトの戦略：作業は開かれた、そして動的で生成的な性質を持ち合わせている。そのため当事者が実際に地域環境の中で働くことは、人や環境によって影響されるだけでなく共に働く人々へ、地域へと影響力を広げる可能性がある。また精神障害を有する人が満足感を持って働き続けるために、「身体的・精神的エネルギーのバランスをとる」・「意味ある経験」・「仕事課題をうまく進行する」などにつながる「自分に合う働き方」が必要とされている。本プロジェクトは、このような作業科学の知見に基づき、当事者が自分に合う働き方をすることによって、ニーズに合う就労につながるための戦略を検討した。地域の人々と実際に働きながら、個々の当事者が必要とする働き方や配慮内容を当事者主体で整理しながら、ニーズに合わせて一般就労につなぐことを目指す。平成 27 年 10 月

より発表者 2 名が勤務する短大において、月に 2 回 2 時間の働く選択肢を設定し働くことを支援する内容の情報を市の広報誌などに掲載した。現在 4 名から問い合わせがあり、①基本的な情報の聴取、②センターへの登録、③仕事の選択肢の提示、④ニーズに合わせた見学の機会や情報提供、⑤働き方の決定、という流れでの支援を開始した。

今後の展望：障害者雇用促進法の改正に伴い平成 28 年度より合理的配慮が義務化され、障害を有している人の「支援のある雇用」の制度化が進められる。発表者らは、個々の合理的配慮内容を含めた自分に合う働き方を可能な限り具体化し、「どのように働くことが健康を促進するのか」に関する作業科学の知識に基づき「自分に合う働き方」の健康への重要性を社会へ向けて発信しながら、地域の人々と協力してインクルーシブな地域づくりにチャレンジしていきたい。

作業科学研究, 9, 69-71, 2015.

Strategy for the Project based on Occupational Science - Building Inclusive Communities through Occupation

Miyuki Minato¹⁾, Yasuyo Horibe¹⁾,
Hideo Sakai²⁾, Kazuki Oishi³⁾

- 1) Aichi Medical College, 2) Employment and Assisted
Living Center for People with Disabilities
3) Yonezu Geriatric Health Services Facility

As the priority of employment support to people with mental disabilities has focused on training and preparation in Japan, the employment opportunities for those with mental disabilities had sharply decreased. Occupational science has explored the nature of having an occupation, including its impacts on health and social development. The Work Sharing Employment Support Project emphasizes individuals' designs for work opportunities for health and inclusion. Aichi Medical College, and Owari-Chubu Employment and Assisted Living Center for People with Disabilities in Aichi prefecture, is collaborating to try the project for people with mental disabilities who need to work in the community. The knowledge gained from occupational science research is applied to the strategies of the project

which emphasizes balancing one's energy, accomplishing tasks, and achieving progress meaningful work by matching the work. On January 20, 2014, the Japanese government ratified the "Convention on the Rights of Persons with Disabilities of the United Nations," which urges social participation of people with disabilities and bans discrimination against them. Subsequently, from April 2016, legal mandating of related matters of reasonable accommodation will be enforced in Japan. To meet the diverse employment needs of people with mental illnesses in the local community, we will organize information about the way of working that they need individually focusing on supporting matching with reasonable accommodation. The project will try to share these information with network members and will continue to support for individual based on their own employment needs.

再び“カメラ”という作業に結びつくまでの過程

勢田 紘子¹⁾, 酒井 ひとみ²⁾, 藤井 有里²⁾,
横井 賀津志²⁾, 稲本 尊¹⁾

- 1) 嘉誠会 山本医院 リハビリテーションセンター,
- 2) 関西福祉科学大学

はじめに：筆者らは、脳卒中発症から5年後に、発症前の作業である“カメラ”に結びついた事例を経験した。作業の結びつきを促進するためには、作業経験の包括的な理解が重要であると言われている¹⁾。そこで、どういう要素が関わり合いながら“カメラ”という作業に結びついたのかを知るため、“カメラ”再開の過程を質的に分析することとした。

方法：事例（以下、I氏）には、研究目的を説明し、文書で同意を得た。I氏は、60代女性、脳出血による右不全麻痺と運動性失語症の後遺症を持っている。5年間の出来事リストを元にインタビューガイドを作成し、半構成的インタビューにて、I氏の“カメラ”とは何か、“カメラ”に繋がる出来事と認識はどのようなものかについて聴取した。インタビューは、自宅の写真アトリエで、I氏と担当セラピスト（筆者）の他にI氏の運動性失語症を補完するために夫に代弁を依頼した。I氏は、ニュアンスが少し違っても、Yes/No やジェスチャーで意思疎通が可能であるため、代弁者の語りに対し、I氏が Yes

としたものは、本人の意見とした。加えて、聴取に偏りや決めつけを生じないよう担当以外のI氏を知っているセラピストが同席した。分析方法は、SCAT法²⁾を用い、質的研究経験者の研究者と分析をおこなった。

結果：I氏は40歳の時、主婦以外の“何か”が欲しかったところから写真を撮り始めた。発症前の約10年間は、尊敬する師匠と出会い、指導の元、写真撮影に没頭した。それは、北海道の特定の時間・場所で、自然がもたらす神秘的な瞬間に出会える風景の写真撮影という特別な作業形態を持ち、I氏はどきどきわくわくしていた。写真は趣味の域を越え、周囲の勧めで本の出版や個展を開くまでになった。発症から1年間は、何事にも興味・関心がなくなり、誘われても何もしたくなかった。1年後、夫、同じ通院患者およびセラピストの強い誘いに背中を押され、カメラと無関係な活動に参加するようになったが、写真撮影は「もういい」と諦めていた。3年後、セラピストからお見合い写真の撮影を依頼され、カメラを手にしたことで、「自分のカメラならもっと出来そう」という思いが湧いてきた。それからは、夫や周りの誘いがなくとも、カメラを使うようになった。夫が用意したボタンシャッターを使うようになり、「出来そう」から「以前のように出来る」という気持ちに変化し、どんどん写真撮影する時間が増えていった。このころ、師匠からの電話に出て話すことができ、再び北海道にいかうと決めた。病前に今まで行っていた師匠と北海道で特定の時間・場所で行う“カメラ”へと発展し、発症前の“カメラ”と同様な感情や満足感を再び手に入れることが出来た。SCATによる分析の結果、I氏が“カメラ”を取り戻すための【作業への関わり】【I氏を取り巻く周囲の環境】【自己効力感の促進】【障害の受け入れ】の4つの主要概念が抽出できた。

考察：I氏が作業に結びついた要因として、I氏が求める以前の特別な作業の形態についてよく知ること、加えて、夫や師匠とのよりよい協働関係の中でI氏が作業と結びついていったことなどが明らかになった。

文献：

1) Nyman A. Lund ML : Influences of the social environment on engagement in occupations : The experience of persons with rheumatoid arthritis. Scand J Occup Ther 14 : 63-72, 2007.

2) 大谷尚(2007) 4ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案

作業科学研究, 9, 71-72, 2015.

The Process Leading to Resumption of “Photography” as an Occupation

Hiroko Seta¹⁾, Hitomi Sakai²⁾, Yuri Fujii²⁾,
Katsushi Yokoi²⁾, Takeshi Inamoto¹⁾

1) Kaseikai Rehabilitation Center,

2) Kansai University of Welfare Sciences

【Introduction】 The authors present a case of resumption of involvement in photography, a pre-symptomatic occupation, five years after the onset of cerebral stroke. A comprehensive understanding of the occupational experience is important in promoting engagement in occupations. Therefore, to identify what kinds of element were involved in photography as an occupation, we decided to qualitatively analyze the process of resumption of photography.

【Method】 The research purpose was explained to the individual (hereafter “Ms. I”), and her written consent was obtained. Ms. I was a woman in her 60s who suffered from right-hemiplegia and motor aphasia due to a stroke. In the semi-structured interview based on our interview guide, we interviewed Ms. I about what photography means to her. The interview was conducted in Ms. I’s home photographic studio. SCAT was used as the analytical method, and analysis was performed together with an experienced researcher in qualitative research.

【Results】 When the patient was 40 years of age, she took up photography out of a desire to do something other than homemaking. She spent ten years before the stroke onset experiencing the thrill and excitement of photography together with an instructor at specific times and places in Hokkaido. By enjoying photographing scenery and mysterious moments she witnessed in nature, she made photography as her occupation. Her engagement in photography was beyond an avocational level, and she even published a book and held private exhibitions. After the stroke onset, she lost freedom of body movement and lost interest in everything. After a year, she came to reluctantly participate in other activities that were unrelated to photography urged by her husband, fellow patients, and therapists. Three years later, she

began taking photographs when her occupational therapist asked her to take her portrait for a marriage arrangement. The urging of someone had set in motion her behavior, after she started taking photographs and a change of mood to “I think I can do more” began to appear, she began to actively engage in photography on her own initiative even without urging. Her mood changed from one of “I think I can do more” to “I can do more” after she changed the equipment she used, and the time spent on photography increased. A telephone call from her instructor led to progress to the stage of engaging in photography at specific times and places in Hokkaido with the instructor, and she was able to once again obtain feelings and satisfaction from photography similar to those before the onset. The results of analysis using SCAT enabled identification of four key concepts for Ms. I to resume photography: the involvement in an occupation, the environment surrounding Ms. I, the promotion of self-efficacy, and the acceptance of disability.

【Discussion】 It is important that we understand the specific form of pre-symptomatic occupation in order for the occupational therapy to find a suitable occupation for her. In addition, it was found that people around her including her husband and her instructor played an important role in encouraging her to engage in an occupation.

作業のレンズにより作業療法が支えられた経験 ～訪問リハビリの現場から

倉田 香苗¹⁾, 港 美雪²⁾

1) 医療法人名南会 中川診療所,

2) 愛知医療学院短期大学

はじめに：今回、慢性関節リウマチを呈する対象者を担当する機会を得た。対象者は、何もしておらず何もできないように見え、どのように作業療法を行うか戸惑ったが、作業のレンズで見ること、日常行う作業につながる等、作業療法が支えられる経験をしたため報告する。発表に際し、対象者には文書で同意を得た。
作業のレンズ：作業のレンズとは、社会で起きている現象から作業的不公正を知り、人々の暮らしが、社会

的、政治的、地理的、経済的、文化的にどのように影響されているか考え、作業ニーズと作業興味を持つ作業的存在として人々を見るものである(Wicks, 2007). 対象者: 49 歳女性. 4, 5 年前に発症した関節リウマチにより、終日ベッド上での生活を続けている。夫、3 人の息子と自宅に暮らし、一人になる時間はほぼない。もともと動くことを好む。自然派志向。身体的制限は大きく、セルフケアは全て要介助。日中はベッドに横になってテレビを見ていることが多い。訪問リハビリは H26.6 に開始。H27.6 理学療法士から作業療法士に担当変更となった。

実践 (評価・介入・結果): 対象者は「歩けるようになりたい」「歩ければ全部いけるように思う」と語った。作業ニーズが必ずあると考え面接を続けると「ケータイでメールを打つ」「顔を掻く」等をあげた。メールを打つことは友人と交流するという、顔を掻くことは自分で行うセルフケアを再開するという意味を持っていた。それらを可能にすることを目標に共有し取り組んだ。作業は特異的(Polatajko, 2013)であることを踏まえ、どのようなやり方が満足なのか話しながら進めた。その結果、「メールを打つ」「顔を掻く」は道具の変更、使用にて可能となり、日常で行うようになった。「メールを打てるようになって嬉しい」と話し、「ケータイで電話がしたい」「友人に年賀状を書きたい」と新しい希望をあげた。子どもに「学校の準備はしたの？」等と母として声をかける場面が観察された時には、ささやかな日々の中にある重要でしばしば意味のあるテーマを表す作業と考え、その作業を意識的に取り上げ、わかちあい、支持的に認めあうように祝った(Jackson, 1999)。タゴ飯の材料を決めて、子どもに買ってくるよう伝えフォローする場面が観察された時には、身体的には依存していても、自己決定コントロールし、毎日の作業の主導権を維持していると思いと伝えた(Jackson, 1999)。これらのことを伝えると誇らしい様子が垣間見られた。車椅子に乗る、ベッドの敷きパッドを変える等の変化も見られた。

考察: 作業のレンズで見ることで、対象者は作業的存在であり、作業ニーズがあると考えられ、作業に焦点を当てた作業療法を開始することができた。日中テレビを見て過ごしていることについて、世界とつながりを維持するための方法とも考えられ、対象者の作業を肯定的に捉えることができた。評価・介入時は、作業の特異性を知っていることで、対象者の納得のいく方法にたどりつけ、日常で行うようになったと考える。作業を祝っ

てアイデンティティを確認することで自分の価値を、また、自己決定しコントロールしていることを認識することで、日常の変化につながった可能性も考えられる。加えて、自宅という場所に住んでいることが、適応し続けることを助けているのかもしれない。作業のレンズで見ることで、作業療法のそれぞれのプロセスが支えられていると感じた。

まとめ: 今回、終日ベッド上で過ごす対象者に対し、作業のレンズで見る努力をしながら作業療法を行った。作業のレンズで見て、作業科学から生まれた作業の知識を活用することで、作業に焦点を当てる作業療法が支えられ、豊かになることを体感した。一方で、作業のレンズの精度、作業の知識の必要性も痛感した。今後も作業科学を学び続け、作業のレンズを磨くことで、より豊かな作業を見ることが可能となり、そのことに支えられて作業療法の可能性がさらに広がっていくだろう。作業のレンズを磨き続け、そのレンズで世界を見て作業療法の可能性を広げ、作業的公正が実現するよう働きかけていきたい。

文献:

吉川ひろみ: アリソン・ウィックス (Alison Wicks)(2009). 議事録～私にぴったり: 作業科学がいかに見方を変えたか～. 作業科学研究 3,36-38.

ヘレン・J・ポラタイコ, 吉川ひろみ (2013). 作業の理解: 作業療法に不可欠なこと. 作業科学研究 7,36-42.

Jackson,J.(小田原悦子・訳)(1999). 老年期に意味ある存在を生きる. In Clark,F.&Zemke,R.(Eds.)(佐藤剛・監訳), 作業科学—作業的存在としての人間の研究. 三輪書店, pp.373-395.

作業科学研究, 9, 72-74, 2015.

The experience that occupational therapy was supported by occupational lens - From practice of the visit rehabilitation

Kanae Kurata¹⁾, Miyuki Minato²⁾

1) Medical Corporation Meinankai, Nakagawa medical office,

2) Aichi medical care junior college

Introduction: CL did nothing, and nothing seemed to be made. I was puzzled how I performed occupational therapy in the CL. However; I report it because I had an

experience of occupational therapy being supported by occupational lens (Wicks, 2007).

Occupational lens: Its being an occupational scientist. Think about occupational justice, variety, and context. Look at 'Humans are occupational beings.'

CL: The CL is the woman whom rheumatoid arthritis developed in five years ago. She lives with her husband and her three sons at home. She lies all day in a bed. All her self-care needs the hand of the person.

Practice: She told, "I want to walk" at the beginning. When I continued having an interview, she said, "I want to e-mail in my mobile phone". The occupation has a meaning that she reopens interchange with a friend. We set it with the goal of the occupation. And we talked for her what kind of way was satisfactory. As a result, it came to be possible for her in life. She was pleased. And she achieved new hope saying, "I want to call with a mobile phone". We shared the important occupation that she spoke to her child as mother and celebrated it. In addition, I told when it maintained initiative of the occupation of her own that oneself decided it, and she controlled. It looked proud of her.

Discussion: I was able to start the occupational therapy that focused on occupation by knowing that there was occupational needs by all means. By the intervention, I think it to have come to perform it by daily life by having stood on idiosyncratic (Polatajko, 2013) of the occupation. Occupation was celebrated, and she was able to recognize own value by confirming identity. It could be connected in her new wish by knowing that it was oneself and she decided it and ruled over it (Jackson, 1999). The occupational lens supported each process of the occupational therapy.

Summary: Occupational therapy to focus on occupation was supported on occupational lens and became rich. On the other hand, I understood that precision was necessary for occupational lens. I continue polishing occupational lens, and occupational justice wants to work to come true.

Reference:

Hiromi YOSHIKAWA: Alison WICKS (2009). The proceedings ~ It's in my blood: How occupational science changed my world view ~. Japanese Journal

Occupational Science 3, 36-38.

Helene. J. POLATAJKO, Hiromi YOSHIKAWA (2013). Understanding occupation: An occupational therapy imperative Japanese Journal Occupational Science 7, 36-42.

Jackson, J. (1999). Living a Meaningful Existence in Old Age. In Clark, F. & Zemke, R. (Eds.), Occupational Science-The Evolving Discipline. Miwa-Shoten Ltd., Tokyo, pp. 373-395.

中学・高校の部活動としての吹奏楽経験の意味

幡地 理恵, 端野 智世, 和田 まどか, 吉川 ひろみ
県立広島大学作業療法学科

目的: 筆者を含め中学・高校で吹奏楽部に所属していた人は、その後も吹奏楽を続けていることが多い印象がある。本研究では、中学・高校の部活動としての吹奏楽経験の意味を探ることを目的とした。

方法: 中学・高校を通して吹奏楽部に所属していた、筆者と交流のあった吹奏楽経験者 10 名（男性 1 名、女性 9 名）を対象とした。対象者は、19 歳から 22 歳であり、毎年コンクールに参加している、部員数 45 名から 100 名の部活動に所属していた。インタビューガイド（入部の理由、印象に残っていること、現在とのつながりなど）を作成し、インタビューを行った。インタビュー開始時に研究目的を説明し、対象者の許可を得て、内容を録音し逐語録を作成した。インタビュー時間は 19 ～ 50 分であった。データは継続的比較法により質的に分析した。まず初めに、データを意味内容ごとに区切って全てのデータにラベルを付けた。次に、全ラベルの中から類似したものを探し、まとまりを作ってカテゴリーとサブカテゴリーとして整理した。その後、カテゴリーとサブカテゴリー、ラベル間の関係性を繰り返し検討した。類似したラベルをまとめ直し、異なるものは別のカテゴリーに統合、もしくは新たなカテゴリーの作成を行うなど何度も修正を行った。

結果: 分析の結果、8 カテゴリー、32 サブカテゴリーが出現した。カテゴリーは【吹奏楽独自の世界】、【吹奏楽世界と他の世界との狭間】、【影響を与える周囲の大人】、【楽しい経験】、【辛い経験】、【吹奏楽中心の生活】、【吹奏楽を通じた人間関係】、【有意義な学び】であった。【吹奏楽中心の生活】になるまでには【吹

奏楽独自の世界】から【吹奏楽世界と他の世界の狭間】へという経過をたどることが分かった。【吹奏楽独自の世界】に入ることで、それ以前とは違った生活に移り変わっていくこととなる。しかし、同時に学生生活を行う上で吹奏楽以外の世界も経験することから【吹奏楽世界と他の世界の狭間】で悩んだり戸惑ったりするようになる。また、【吹奏楽中心の生活】は【楽しい経験】や【辛い経験】、【吹奏楽を通した人間関係】に影響を与えるということもあったが、その逆に影響を受けているという場合もあった。【影響を与える周囲の大人】は、【吹奏楽独自の世界】や【吹奏楽世界と他の世界の狭間】、【楽しい経験】、【辛い経験】というカテゴリーに強い影響を与えていることが分かった。これらの多くの影響を受けた【吹奏楽中心の生活】からは【有意義な学び】が得られることが分かった。

考察：小出は、学校の部活動として行われる吹奏楽活動は、音楽的要素だけではなく、人格形成に関連すると指摘した。それは、日本における吹奏楽の起源が、規律や集団を重視する明治時代の軍の音楽隊であったという影響もある。戸ノ下は、顧問の教員の指導が精神性に依存し過ぎているとも指摘した。本研究の結果でも顧問の思想や指導法に関する内容が含まれていた。このような経験から本研究の対象者は、吹奏楽部という一つの独特な世界に所属することで、快・不快経験を通して有意義な学びを得ていた。この経験は忘れがたいものだった。また、Jacob らの合唱団所属の経験としての達成感や人とのつながりが、本研究結果と共通していた。

文献：Jacob, C. et. al (2009). Motivation for continuing involvement in a leisure-based choir: The lived experiences of university choir members. *Journal of Occupational Science*, 16, 187-193.

小出学 (1990). 学校吹奏楽の教育目標に関する若干の考察. 年報いわみざわ, 11, 67-72.

戸ノ下達也 (2013). 日本の吹奏楽史. 青弓社.

作業科学研究, 9, 74-76, 2015.

Meanings of the brass band experience as club activities of junior and senior high schools

Rie Hataji, Tomoyo Hatano,

Madoka Wada, Hiromi Yoshikawa

Occupational Therapy Department, Prefectural University of Hiroshima

Objective: People including authors who belonged to a brass band club in junior and senior high schools are often continuing brass band. The purpose of this study was to explore the meanings of the brass band experience as club activities of junior and senior high schools.

Method: Ten university students (one male, 9 females) who belonged to brass band in junior and senior high school were interviewed based. Their age was from 19-22. They belonged to a brass band club having 45-100 members and participated in the competitions every year. The data was audio-taped and created verbatim records with permission. The data was qualitatively analyzed through continuous comparison method. First, the data was separated and labeled based on the meaning. Next, the sub-categories and categories were found.

Results: Eight categories and 32 sub-categories were found. The categories were the unique world of brass band, Between the world of brass band and the other world, influences from adults, pleasant experiences, bitter experiences, brass band-centered life, relationships through the brass band, and meaningful learning. They entered the unique world of brass band, and their lives changed from the previous their lives. They were worried and confused between the world of brass band and the other world because of conflicts of their tasks as students. The unique world of brass band affected and was affected by pleasant experiences, bitter experiences, and relationships through the brass band. The influences from adults were affected strongly the brass band world, between the world and the other world, pleasant and bitter experiences. They could get meaningful learning from the brass band-centered lives.

Conclusion: Belonging a brass band club in junior and senior high schools included not only engaging in musical but also forming students' character (Koide,

1990). Because the origin of Japanese brass band was a military brass band in the Meiji Era, importance of discipline and group behavior had been emphasized. The method of instruction by brass band's advisers tended to spiritualism (Tonoshita, 2013). The result also implied adviser's ideas and the method of instruction in this study. The participants of this study experienced meaningful learning through pleasant and unpleasant experiences by belonging to the brass band club as the unique world. Experiences in the brass band club were unforgettable for the participants. These experiences are similar to the experiences of chorus members (Jacob et al, 2009).

Reference:

Koide, M (1990). Some considerations on the school brass bands educational goal setting. Annual report of Iwamizawa 11, 67-72.

Tonoshita, T (2013). Brass band history of Japan. Seikyusha

Jacob, C. et. al (2009). Motivation for continuing involvement in a leisure-based choir: The lived experiences of university choir members. Journal of Occup Sci 16, 187-93.

**X市在住高齢者が生活において対処している課題
～「A会」に所属する3名へのインタビューより～**

堀部 恭代, 港 美雪
愛知医療学院短期大学

【序論】厚生労働省は介護予防事業において、日常生活での活動性を高め、社会への参加を促すことによる生活機能の改善に重きをおいている。Clarkらはライフスタイル再構築プログラムにおいて直接的な作業への介入が生活機能やQOLの維持・向上に寄与することを示しており、我が国の目指す介護予防事業の姿と言える。このプログラムの特徴の一つとして、Clarkらが予備的研究で明らかにした、対象者が生活において対処している課題とそれを克服するための適応ストラテジーをプログラムに反映し、研究対象者と同地域に住まう者に実施したことが挙げられる。ライフスタイル再構築プログラムを参考に介護予防プログラムを作成するため、X市在住の高齢者が生活の中で対処している課題を明らかに

することを目的に本研究を行う。(本研究は愛知医療学院短期大学倫理委員会の承認を得ている)

【方法】X市内で1人暮らしをしており「A会」に所属する者の中で書面と口頭にて研究の説明を行い研究協力の同意が得られた者に対してインタビューを実施した。「A会」はX市内在住の65歳以上の者で構成され、構成員が主体となって様々な活動を企画・運営をしている。インタビューでは、先行研究を参考にしてインタビューガイドを作成して用い、ここに住んでいて気に入っていること、気に入らないことは何か、幸福で健康的な生活を送るために毎日何をしているのかなどについて尋ね、許可を得た上でインタビュー内容を録音した。分析は録音内容から逐語録を作成した後、得られたデータを継続的に比較しながら分析を進め、類似した内容毎にカテゴリー化した。

【結果と考察】研究対象者は3名で男性1名(80歳代)、女性2名(70歳代, 80歳代)であり、インタビュー時間は平均約90分であった。カテゴリーを《 》, サブカテゴリーを〈 〉と示し、分析からみえたX市在住の高齢者が対処している課題について述べる。まず、将来的に起こることが予測される課題として《自然災害への備え》, 《安心して死ぬ備え》があり, 《安心して死ぬ備え》をするために〈財産管理〉や〈死に場所の確保〉をするという課題に対処していた。また、現在起こっている課題として《暮らしの管理》, 《心身の変化への対処》, 《自分らしさの担保》があり, 《暮らしの管理》のために〈食事の用意〉や〈屋敷の手入れ〉をすることや, 《心身の変化への対処》のために〈加齢による衰えの受容〉, 〈後遺症の理解〉, 〈予期せぬ体調不良への備え〉を行い, 《自分らしさの担保》のために〈好い経験を持つ〉ことや〈時間のやりくり〉をするという課題に対処していた。さらに上記の課題に対処するために《移動手段の確保》, 《地域との繋がり確保》という2つの課題に対処していた。この2つの課題は, 〈予期せぬ体調不良への備え〉るために, 普段から《地域との繋がり確保》しておくことや, コミュニティーバスなど利用方法を理解し《移動手段の確保》しておいて〈食事を用意する〉ために役立てるといったように上記の課題を解決する手段となっていた。今回の分析結果からみえてきた課題と, Clarkらが予備的研究で明らかにした課題は類似していたが, 対象者の住む場所や文化の違いから異なる内容もみられた。その詳細は発表で紹介する。今後, さらに対象者数を増やしX市

在住の高齢者が独自に対処している課題について深める必要がある。

【文献】

1)F.Clark,S.P.Azen,R.Zemke,J.Jackson,M.Carlson.etal:Occupation Therapy for independent-living older adults. A randomized controlled trail,JAMA278:321-1326,1997 (加藤貴行訳：自立して生活する高齢者への作業療法. JAMA (日本版), 19 : 74-81,1998) 2)Clark F., et al. Life domains and adaptive strategies of low-income, well older adults. Amer J of Occup Ther 50: 99-108, 1996.

作業科学研究, 9, 76-77, 2015.

**Problems in the life of the elderly living in X city
~From interviews with three of the subjects that
belong to 「A Meeting」 ~**

Yasuyo Horibe, Miyuki Minato
AICHI MEDICAL College for Physical and
Occupational Therapy

【Introduction】 Ministry of Health, Labour and Welfare shows the importance of improving the living functions by promoting the participation of society and home enhance the activities of daily life in care prevention business. Clark et al showed that the intervention in the direct occupation is to contribute to the improvement of Functional Status Questionnaire and QOL in The Lifestyle Redesign. This is a form of care prevention business which Japan aims. One of the features of the program, it is in the Clark et al is using the information revealed in a preliminary study. Information is problems in life and adapted strategy to overcome it. This program was carried out to residents of the same area as research subjects. The purpose of this study was to create an

effective preventive care programs, it is to clarify the problems in the lives of elderly X city living. (This study has been approved by the AICHI MEDICAL College for Physical and Occupational Therapy Ethics Committee. Approval number:14020)

【Methods】 The subjects were living alone in X city and belonging to the 「A Meeting」. We were carried out the description of research in writing and verbally. And, we have conducted interviews to those who consent of research cooperation was obtained. The interview guide was made by reference to previous research. Performs a recording from with permission, we have created a verbatim record. They were then categorized into each category similar.

【Results and discussion】 Research subjects were three people, one males (80 years old) and two women (70 years old, 80 years old). Interview time was about 90 minutes on average. Categories are shown as 《 》, and subcategories are shown as 〈 〉. The Problems that may occur in the future, there showed 《preparing for natural disaster》 and 《ready to greet death with confidence》. And, the problems that is happening now, there showed, 《management of living》, 《dealing with mental and physical change》 and 《myself of collateral》. Furthermore, in order to address these problems, there were 《securement the move means》 and 《securement the connection with the local community》. We compared the results of the preliminary study of this analysis results and Clark et al. Then, for the reason that of the environment and cultural differences subjects live, there was a different content. It describe in detail on the day of the announcement. In the future, further increasing the number of subjects, there is a need to deepen the unique problems of the elderly in the X-City resident.