

■ 特集「エンパワメント」

エンパワメントの概念およびエンパワメント・ファシリテーションの検討

The concepts of empowerment and empowerment facilitation.

中 村 和 彦

(南山大学人文学部心理人間学科)

I. はじめに

「エンパワメント (empowerment)」という用語は、「公的な権威や法律的な権限を与えること」という意味で、17世紀に法律用語として初めて用いられたとされている(久木田,1998)。その後、1970年代以降、アメリカにおいて様々な領域で用いられるようになった。日本でこの用語が多く用いられるようになったのは1990年代以降である(森田,1998; 小田,1999)。現在、「エンパワメント」という用語が使われている分野は、人権運動・ジェンダー・国際協力(国際開発)・地域開発・組織論や経営学・ソーシャルワーク・教育・コミュニティ心理学・保健医療・健康教育など、多岐にわたっている。1970年代から今日までにおける、多くの分野で共通した「エンパワメント」の意味は、久木田・渡辺(1998)によると、「社会的に差別や搾取を受けたり、組織のなかで自らコントロールしていく力を奪われた人々が、そのコントロールを取り戻すプロセス」であるとしている。

本稿では、今回の特集である「エンパワメント (empowerment)」という概念について、その定義や各領域での考え方についてレビューを行い、概念の概説を行うことを目的とする。また、エンパワメントという概念と人間関係との関わりを概観した上で、エンパワメントを促進するファシリテーションの態度や方法について論じる。

なお、empowermentの日本語表記は、「エンパワメント」および「エンパワーメント」の両方が使われている。Magazine Plusによる検索(2004年1月現在)では、本邦における文献数としては「エンパワーメント」を使用している方が多い(エンパワメント=251件、エンパワーメント=381件)。一方、「エンパワ

メント」は比較的新しい文献に用いられている表記であり、この紀要にも公開講演会の逐語録が掲載されている森田ゆり氏（エンパワメント・センター代表：cf.森田,1998）による影響によるところが大であろうと推測される。

empowermentの動詞であるempowerの表記が「エンパワー」であり、“エンパワー”という表記を強調して名詞として「エンパワメント」と表記することは自然であろう。一方、原語であるempowermentの発音に近いのは「エンパワメント」であると思われる。したがって、本稿では引用文献での表記を除き「エンパワメント」と表記することとする。なお、表1では、エンパワメントに関連して本稿にて多く使用されている用語の意味を示した。

表1. エンパワメントに関連する用語（小松,1995を一部参考にして作成）

英語表記	日本語表記	意味
empowerment	エンパワメント	パワーの増強
empower	エンパワー	パワーを増強する（動詞）
disempowerment	ディスエンパワメント	パワーの脆弱化・無力化
powerlessness	パワーレスネス	パワーの欠如状態
depower	ディパワー	パワーをなくす（動詞）
control	コントロール	コントロール・統制できること
resource	リソース	資源（知識・技術・資質など）
access	アクセス	アクセス・利用・入手
competence	コンピテンス	能力

II. 「エンパワメント」という用語の経緯

II-1. 各分野での歴史的な流れ

エンパワメントという用語は、第二次世界大戦以降、1950年代から1960年代にかけてのアメリカにおける公民権運動や1970年代のフェミニズム運動において使用されるようになったとされている（久木田,1998）。アメリカにおける公民権運動やブラックパワー運動を背景に、黒人問題に対するソーシャルワーク実践について著したSolomon（1976）の「黒人のエンパワメント—抑圧されている地域社会におけるソーシャルワーカー」が、エンパワメントという用語がソーシャルワークの分野で初めて用いられた文献である（小田,1999）。その後、1980年代以降、ソーシャルワークの分野では、不利な立場に置かれたり抑圧されたりしている人々に対して、彼らをエンパワーする実践が重要であると考えるアプローチ（エンパワメント・アプローチ）が発達してきており、日本においても小田ら（1999）がソーシャルワークの分野でのエンパワメント・アプローチの概念や技法について体系的にまとめている。

ジェンダーの分野では、1970年代のアメリカにおけるフェミニズム運動で、エンパワメントという用語が用いられるようになった。そして、1985年の第3回世界女性会議（ナイロビ）にて採択された「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」以降にエンパワメントが注目されるようになったとされている（村松,1995）。そして、1995年に北京において開催された第4回世界女性会議

では、ナイロビでの目標を21世紀初頭までに実現するための行動綱領が決定された。この行動綱領が女性のエンパワメントに関するものであった。久木田によると、「この声明は、女性のエンパワメントに関する世界的な合意を表したもので、今日的なエンパワメントの意味を整理し理解する上で重要な文書であると言えよう。このなかで、女性のエンパワメントには経済的、社会的、文化的、政治的な意思決定と参加、パワーと責任の平等な分担、女性と男性の関係性が互いに変容しパートナーシップの関係性を築くことなどが必要だとされている」と記している。森田も著書の中で、「1995年の北京女性会議以降、日本では急に『エンパワメント』という言葉が聞かれるようになった」と記している (p.13)。すなわち、女性のエンパワメントについては、世界的には1985年の第3回世界女性会議以降、そして日本においては1995年の第4回世界女性会議以降、注目を集めるようになったといえよう。

教育の分野では、エンパワメントに近似した概念として、ブラジルの教育学者Freireの考え方が非常に有名である。彼は教育を「銀行型教育」と「課題提起型教育」に分けたが (Freire, 1970)、エンパワメントとの関連では、“抑圧の道具”である「銀行型教育」は学習者のパワーを脆弱化する教育であり、“解放の道具”である「課題提起型教育」は学習者をエンパワーする教育であると考えられる。筆者の知る限り、Freireはエンパワメントという用語を直接用いてはいないが、彼の発想はエンパワメントの考え方とほぼ共通している。また、Freireの考え方をもとに、健康教育の分野でWallerstein & Bernstein (1988) が提唱したのが「エンパワメント教育」である。吉田 (1998) によると、Wallersteinらはエンパワメントを「コミュニティやより広い社会において、自分達の生活を掌握していくことへの、人々や組織やコミュニティの参加を促進していくソーシャル・アクションの過程」という定義をしている (吉田, 1998, p.147)。保健医療分野や健康教育の分野では、Wallersteinらの提唱を契機として、1980年代後半以降、エンパワメントという用語が意識的に使用されてきている。

また、教育の分野に関して、「教師のエンパワメント」の研究がなされている (淵上,1995)。Wilson (1993) によると、教師のエンパワメントは、「リスクをかける勇気」、「自己反省」、「自律性」という3つから成り立っていることが明らかになっている。

心理学の分野では、コミュニティ心理学において1980年代以降、Rappaportがエンパワメントという用語を積極的に用いており、エンパワメントはコミュニティ心理学における一つの重要な概念とされている (Duffy & Wong,1996; 植村訳,1999)。Rappaport (1981) はエンパワメントを「人々が自分自身の生活をより能動的にコントロールできる可能性を高めるプロセス」としている。また、個人の生活のコントロールのみでなく、「自らコミュニティへの民主的な参加にも同時にコントロールと支配を獲得する一つのプロセスである」

(Zimmerman & Rappaport,1988) としている。

経営学や組織心理学においては、青木（2000）によると、エンパワメントという用語が使用されるようになったのは1980年代中頃からで、ソーシャルワークなどの他分野で生まれたエンパワメントの発想が経営学に持ち込まれたのではないかと青木は推測している。この分野でのエンパワメントの用いられ方としては、例えばBlock（1987）は、「組織の成員が、彼ら自身の意思で、組織創造のプロセスの中にいると感じること」とした。すなわち、組織成員のエンパワメントとして、成員が自主性や自律感を持つことが重要であると考えられている。

II-2. エンパワメントとパラダイム・シフト

様々な分野においてエンパワメントという用語がどのように用いられてきたかを概観してきた。年代としては、人権やジェンダーなどの分野において、差別を撤廃するための運動としてエンパワメントが用いられたようである。1980年代後半からは、医療保健分野、教育、コミュニティ心理学、組織や経営学などの領域で積極的に用いられるようになった。エンパワメントという用語は、歴史的には、差別などで非常に打ちひしがれパワーレスになった状態からの“援助”という考え方から、自主的に自らの健康をコントロールする、または、自らのコミュニティや組織に自主的・自律的に参加する、という、“より高次なコントロール感の獲得と参加へのサポート”という考え方に広がってきたように思われる。久木田・渡辺による「エンパワーメント」特集号（現代のエスプリ）では、各論を「差別とエンパワーメント」「貧困とエンパワーメント」「無気力とエンパワーメント」の3つに分けているが、エンパワメントの概念は前者から後者に向かって広がってきていると考えられる。

また、エンパワメントの概念が教育・コミュニティ・組織に広がった理由として、これまでの実践での失敗からの反省と、その反省から生まれたパラダイム・シフトが関連している。国際開発の分野では、Chambers（1995）が、“モノ中心の開発”という旧パラダイムから、“人間中心の開発”という新パラダイムへの変換の必要性を述べている（表2参照）が、教育や組織運営の分野でも、同じようなパラダイム・シフトの必要性が生じていよう。

表2. 2つのパラダイム (Chambers,1995: 斎藤,2002 より引用)

	モノ	人間
開発の本質	青写真	過程
開発の形態	計画	参加
目標	あらかじめ決定	次第に明確化
政策決定	中央集権	分権化
方法	普遍的に標準化	地域ごとに多様
技術	決まったパッケージ	選択できる
専門家の役割	制御する	エンパワーメントする
途上国の人々の立場	便益授与者	主体
成果	インフラストラクチャー	能力構築
行為の過程	トップダウン	ボトムアップ

国際開発・教育・組織運営では、これまでトップダウン方式でモノ・経済・効率中心のアプローチが用いられてきた。国際協力では、Chambersの指摘にあるように、ダムや建物建設などのインフラ整備に代表される“援助国中心・モノ中心の援助”の問題が実際に生じている。また、教育ではいわゆる“詰め込み教育”（Freireの「銀行型教育」）の弊害、組織経営では“トップダウン型構造”による企業風土の停滞と社員の受動性の問題など、“モノ中心”のトップダウン型のアプローチは弊害が多いことがわかってきた。時代がより“人間中心”の発想にシフトし、個が尊重されるボトムアップ型のアプローチが重視されるようになり、このようなパラダイム・シフトによって、エンパワメントの概念がより広い分野で脚光を浴びるようになったと考えられる。なお、久木田は、国際開発における、エンパワメントの概念を採り入れた新旧の開発パラダイムの比較を行っている（表3参照）。

表3. 開発パラダイム新旧対照表（久木田,1998より引用）

開発プロセス・要因	新パラダイム (エンパワメント型)	旧パラダイム (ディス・エンパワメント型)
目標	人間開発、基礎社会開発	経済成長、経済開発
イニシアチブ	住民が問題解決のため	援助側が外交政策や利益のため
オーナーシップ	住民、途上国政府	一部官僚や援助側
開発プロセスへの責任	住民の自己責任	援助側の官僚と納税者に対して
協力機関との関連性	パートナーシップ、平等	援助側と被援助側、従属
協力機関の役割	対話と自助努力の促進	一方的な計画の遂行
優先事項の決定	住民による民主的な決定	専門家による一方的な決定
計画作成	住民による発展的計画	専門家による青写真の作成
対象へのアプローチ	総合的、相互補完的	セクター、分野別、垂直型
実施支援組織	民主的地域組織、NGO	専門家、統御的中央組織
実施形態	参加型、自主的	外部主導型
コストの負担	自己負担、小規模融資	インセンティブ、報酬
実施のペース	住民のペースで	予算の実施期間にあわせて
事業の規模・対象	小規模、広範囲	大規模、特定地域に偏在
利用する資源	地域の人材と資源	外部の資金、資材と技術者
技術の選択と使用	適正な地域技術の適用	高度な外部技術の移転
評価	住民により継続的、頻繁	専門家により短期、1回
評価指標	人間的・社会的指標	物理的・経済的指標
環境との関係	調和的	制御的
ジェンダーへの配慮	高い、主流化促進	低く表面的、全くない
形成される心理状態	自立性、自尊心の向上	依存性、無気力の増加
形成される行動類型	積極的相互作用	受動的、疎外、孤立
貧富、地域差、性差	縮小	拡大
能力構築	高い	低い
持続可能性	高い	低い

表3は、教育や組織経営にも共通する点が多い。例えば、「オーナーシップ」の項目を例に示すと、学校教育ならば、新パラダイム＝学習者、旧パラダイム＝教師となり、組織経営ならば、新パラダイム＝組織の成員、旧パラダイム＝経営者、と応用できる。国際開発、学校教育、企業などの組織経営は、当然ながらそれぞれの活動の目的が異なるため、それぞれの分野による違いがあるが、エンパワメントという概念を導入するとそれぞれの領域に多くの共通点を持つ

ていることもわかる。では、以下では、エンパワメントのより詳細な定義について、そして異なる分野を超えた共通点について見ていく。

Ⅲ. エンパワメントの定義

Ⅲ-1. エンパワメントの代表的な定義

エンパワメントという用語は、emとpowerが付いた動詞である。emはb, p, mの前に来る時のenの変形であり、enの意味は“～の中に”、または“～にする”という意味がある（ちなみに、森田は前者の意味を、久木田は後者の意味を紹介している）。したがってempowerは、“内なるパワーを出す”“パワーを増強する”という意味となる。それにmentが付き、名詞になっている。

エンパワメントという用語からは、“力をつけること”“力や権限を得ること”などのイメージが比較的容易に浮かびやすい。しかし、久木田が「それぞれの分野においてさえも定義が明確でなく、それらを統合するような概念的な整理も十分行われていない。エンパワーメントは、誰もがすぐにイメージできるような分かりやすい言葉でありながら誰にも明確な説明ができない、魅力的で不可解な言葉のままである」と記しているように、エンパワメントを定義することは非常に難しい課題である。以下では、エンパワメントに関する代表的な研究者の定義を列挙し、その共通点を検討する。

まず、ソーシャルワークの分野で最初にエンパワメントの用語を用いた、Solomonの定義は以下のようであった。「エンパワメントは、スティグマ化されている集団の構成メンバーであることに基づいて加えられた否定的な評価によって引き起こされたパワーの欠如状態を減らすことを目指して、クライアントもしくはクライアント・システムに対応する一連の諸活動にソーシャルワーカーがかかわっていく過程である。」（小田より引用）Solomonの定義では、「パワーの欠如状態を減らす」ことが目的とされている。また、対象者として「スティグマ化されている集団の構成メンバーであることに基づいて加えられた否定的な評価によって引き起こされたパワーの欠如状態（の人）」としている。つまり、Solomonは、有色人種など、偏見によって差別が生じていた集団を対象に考えていたことがわかる。Solomonの定義以降、他の分野にエンパワメントの概念が広がることによって、この対象者に関する定義も拡大していくことになる。

コミュニティ心理学においては、Rappaportが「エンパワーメントとは、個人が自分自身の生活全般にわたってコントロールと支配を獲得するのみならず、自らのコミュニティへの民主的な参加にも同様にコントロールと支配を獲得する一つのプロセスである（Zimmerman & Rappaport, 1988）。エンパワーメントの指導的擁護者の一人であるJulian Rappaport（1987）は、エンパワーメントは個人のコントロール感ないし影響感を意味し、そしてまた、彼等自身の生活

についてのその個人の決断力を意味するといっている」(訳：植村,1999から引用)としている。Rappaportの定義は、個人の生活とコミュニティへの参加に対するコントロール感や自己決定感を重視したものである。また、彼の定義は対象者を限定していない。

本稿のI.においてエンパワメントの意味として紹介した久木田・渡辺による定義は、「社会的に差別や搾取を受けたり、組織のなかで自らコントロールしていく力を奪われた人々が、そのコントロールを取り戻すプロセス」というものであった。「力を奪われた人々が」という表現はSolomonと同様であるが、「コントロールを取り戻すプロセス」とあるようにRappaportと同様にコントロールという概念を重視している。

健康教育の分野では、Wallerstein & Bernstein (1988) がエンパワメントを「コミュニティやより広い社会において、自分達の生活を掌握していくことへの、人々や組織やコミュニティの参加を促進していくソーシャル・アクションの過程」と定義している。彼らの定義では、エンパワメントは行動していく過程であること、つまりアクションを必要とすること、そして自分達の生活上の問題を確認し評価し変革していくことが含まれている。

森田(1998)は、「わたしたち一人ひとりが誰でも潜在的にもっているパワーや個性をふたたび生き生きと息吹かせること」「すべての人が持つそれぞれの内的な資源(リソース)にアクセスすること」(p.17)と定義している。森田による前者の定義はSolomonの定義に比較的近い。後者の定義には、リソース、アクセスという用語が用いられており、“自分が持っている才能や知識を利用できること(つまり、自分自身のリソースを生かすことができること)”を意味している。

以上のように、エンパワメントには、コントロール、パワー、アクション、参加、アクセスなどの用語が用いられている。また、「パワーの欠如状態からの回復」/「コントロール感」/「ソーシャル・アクションの過程」など、物理的な状態/心理的な状態/行動的な状態という異なったレベルの定義がなされている。では次に、エンパワメントの定義の分類を行った研究知見を検討していく。

III-2. エンパワメントの定義の分類

経営学におけるエンパワメントの概念を概説している青木(2000)によると、Conger & Kanungo (1988) が以下のような定義の整理を行ったとしている。Congerらは、エンパワメントの概念を、関係概念としての捉え方と、モチベーションな概念としての捉え方に分けた。関係概念は、社会学的なパワーの捉え方であり、権限委譲や、部下の参加による決定手法を用いてパワーを共有することをエンパワメントと捉える。一方、モチベーションな概念とは、自分自身や自分の周りの出来事をコントロールしたいという欲求など、人間の内面

的に動機づけられた状態を示し、コントロール感やパワー欲求の増強をエンパワメントと捉える。また彼らは、エンパワメントをモチベーショナルな概念として捉えるべきだと主張し、その内容として、エンパワメントは人間の心の内にあるパワー欲求を増強するのみでなく、自己効力感または有能感という感情が高まることであるとした。

久木田は、エンパワメントの側面として、「身体的側面」「心理的側面」「社会的側面」「経済的側面」「政治的側面」があるとした。「身体的側面」のエンパワメントには健康や栄養などの基本的ニーズの充足が関わってくるとした。「心理的側面」のエンパワメントには、自信、やる気、判断力などの認知的、知的、情動的な側面が関わってくるとした。「社会的側面」のエンパワメントには、二者関係や家庭、組織、コミュニティでの社会的地位、対人関係、参加や組織化の概念が含まれるとした。「経済的側面」のエンパワメントには、購買力、物やサービスを利用して経済的なパワーを生み出す力が含まれるとした。最後に、「政治的側面」のエンパワメントとは、特定の価値の実現に向けて行動がとられることとした。久木田は国際協力の分野も視野に入れているため、発展途上国において貧富の差がある結果、人々の間でパワーの差が生じてくる「身体的側面」「経済的側面」という二側面が入っていると考えられる。

Congerらの分類と久木田の分類を統合すると、「身体的側面」のディパワーは他者への依存が必要となるため、関係概念として捉えることが可能であると思われる。「心理的側面」はモチベーショナルな概念であろう。「社会的側面」は、関係の中でのパワー構造という関係概念と、関係の中でパワー欲求が下がりモチベーションが低くなっているというモチベーショナルな概念の双方が考えられる。「経済的側面」は関係概念であろう。最後の「政治的側面」はソーシャル・アクションという行動レベルに関連があり、関係概念とモチベーショナルな概念の両方に関係している。

ところで、Ⅲ-1の最後にも述べたが、エンパワメントの定義には「パワーの欠如状態からの回復」／「コントロール感」／「ソーシャル・アクションの過程」など、物理的状态／心理的状态／行動的状态という異なったレベルの定義がなされている。心理学における測定論から考えると、成果（outcome）としての物理的（客観的）指標、モチベーションや態度などの内面的な心理的指標、人々がどれくらい行動できているかという行動的指標、が考えられる。もちろん、やる気や変革意識が高いなど心理的指標が高い場合、変革のための行動も実践され行動的指標が高くなり、それに伴って（行動がある程度持続されれば）物理的指標も高まる、という時系列が考えられる。この3つの指標のレベルと、Congerらおよび久木田の分類を統合すると、表4のように整理できるのではないかと考えた。

表 4. Conger らおよび久木田の分類と筆者の分類の関連性

	物理的指標		心理的指標		行動的指標
	身体的側面	経済的側面	心理的側面	社会的側面	政治的側面
関係概念	○	○		○	○
モチベーションな概念			○	○	○

以上のように、概念や側面としてはいくつかの種類が考えられるエンパワメントの定義であるが、久木田はエンパワメントの概念に共通する、ベースにある価値観を指摘している。彼が指摘によれば、様々な分野におけるエンパワメントの概念は、「すべての人間の潜在能力を信じ、その潜在能力の発揮を可能にするような人間尊重の平等で公正な社会を実現しようとする」という共通の価値に根ざしているとした。

IV. エンパワメントの対象

IV-1. 個人とコミュニティのレベル

エンパワメントの対象は基本的に個人レベルであると考えられやすい。しかし、前述の「エンパワメント教育」を提唱しているWallerstein (1992) は、個人レベルとしての行動への自己効力感、行動への動機づけなどを含んだ“心理的エンパワメント”と、社会的ネットワーク、コミュニティ能力、変化した状況や改善された政策などを含んだ“コミュニティ・エンパワメント”という2つのレベルを提唱した。清水・山崎 (1997) も、エンパワメントは介入や測定をする際に、個人とコミュニティの2つのレベルがあること、それら2つのレベルの間には相互作用があることを指摘している。彼らによれば、個人レベルのエンパワメントとは、個人的な生活に対して意思決定をし、コントロールする能力であり、自己効力感や自尊心、肯定的な自己概念や個人的能力の発展を強調するのに対して、コミュニティ・エンパワメントとは、コミュニティの社会的・政治的・経済的資源を獲得し、それらを利用しやすくすることである、としている。

また清水らによれば、健康教育の分野において数名の研究者 (Wallerstein, 1992; Israelら, 1994; Schulzら, 1995) が、個人レベルとコミュニティ・レベルの中間項として組織レベルのエンパワメントを想定し、個人・組織・コミュニティという3つのレベルのエンパワメントについて述べていることを記している。組織レベルのエンパワメントとは、「個人が意思決定の役割を担うことなどにより組織内で自分達の統御感を増大できるようにすることと、組織をより大きなコミュニティ・レベルでの政策や決定、社会的・経済的資源の再分配に影響を及ぼすことができるようにすることの双方を具体化することの2つの要素からなる」としている (清水ら, 1997)。つまり、組織内での意思決定等に対する個々人のコントロール感の増大と、より上位のコミュニティ・レベルでの

決定に対する組織のコントロール感の増大、という、よりミクロな個人レベルとよりマクロなコミュニティ・レベルの双方に対するコントロール感や自律性、影響力などが組織レベルのエンパワメントとされている。

IV-2. 経営学におけるチーム・エンパワメント

加えて、経営学の分野では、青木（2000）がチームや集団のエンパワーに関する研究を紹介している。彼によれば、チーム・エンパワメントに関する最初の提唱はKirkman & Rosenであるとしている。Kirkman & Rosen（1999）は、チーム・エンパワメントの構成要素として、「有効性」（自らのチームが有能であるという集合的な信念）、「有意味性」（自らのチームの課題が重要で価値があるとする経験）、「自律性」（チームの独立性や自由裁量を感じている度合い）、「影響」（チームが組織にとって重要な仕事を生み出した時に感じるチームの影響感）、の4次元を挙げている。青木は、従来のチーム制の研究（例えば、Manz & Sims,1993、守島（訳）1997「自律チーム型組織－高業績を実現するエンパワメント－」など）と比較し、従来のチーム制の研究は「自律性」の次元のみに焦点を当ててきたが、チーム・エンパワメントの概念は自律性以外の諸次元（有効性、有意味性、影響）も検討してチームの効果を考えようとしているところ意義があると示唆している。

ソーシャルワークの分野でも同様に、グループレベルのエンパワメントを想定している領域がある。その一つは「家族エンパワメント」の領域であり（佐々木,1999）、家族のリソースを充実することや、家族の問題解決能力を増進するなど、“家族”というグループのレベルでエンパワメントを規定している。

つまり、エンパワメントのレベルとしては、介入対象として、成果が表れるレベルとして（＝成果を測定するレベルとして）、個人、チーム（グループ）、組織、コミュニティ、という多元的なレベルが考えられる。また、この多元的なレベルは、分野によってそれぞれのレベルの有無があるため、すべての分野において4つのレベルが強調されるわけではない。例えば、国際協力における貧困克服のための生活改善や行動変容などは、個人⇔コミュニティの相互作用が焦点化されよう。組織や経営学の分野では、個人⇔チーム⇔組織の相互作用が重要になり、コミュニティとの関係は希薄になる。

IV-3. エンパワメントの各レベルと人間関係の影響

ところで、異なったレベル間のエンパワメントの相互作用に大きく影響するのが、人間関係の要因（プロセスの要因）であろう。例えば、個人レベルで生じたエンパワメントが、チームレベルのエンパワメントにつながっていくためには、チーム内の人間関係（チーム・ビルディング）が非常に重要となる。また、個人レベルと組織レベルの関係ならば、個人がエンパワメントされても、そのパワーは組織のエンパワメントにつながらないことが多く、エンパ

ワメントされた個人と個人がネットワークによってつながることが重要であること、また、組織風土がトップダウン型で硬直していることによって個人が自主的・自律的に動こうとせず、個人レベルのエンパワメントがなされないこと、などが示唆されている（柴田,1998参照）。エンパワメントの概念は基本的にボトムアップ型の変革をめざすアプローチであるが、チーム・組織・コミュニティ内の全ての個人が変容していくことは現実には難しいであろう。また、個人がエンパワメントされても、チーム・組織・コミュニティ内のお互いの人間関係が悪い状態であれば、個人のエンパワメントがチーム・組織・コミュニティのエンパワメントにつながらないことが多いと推測される。逆に、個人がエンパワーされてチームや組織に対して働きかけ、チームや組織が変革されることによって、チームや組織から他の個人が影響を受けてエンパワーされることも考えられる。個人・チーム・組織・コミュニティといった異なるレベル間で、相互作用によってどのようにエンパワーされるか（またはディパワーされるか）というプロセスに関する研究が今後必要とされている。

チーム・組織・コミュニティがある程度エンパワーされれば、その中にいる個人のエンパワメントがより促進される可能性もあるため、エンパワメント・アプローチとして、個人対象に介入するのみでなく、チーム・組織・コミュニティのレベルに対して介入することも有効であろう。実際、ソーシャルワークにおけるエンパワメント・アプローチでは、コミュニティ・オーガニゼーションなどの社会的エンパワメント（自己の権利・利益を抑圧する社会的次元への働きかけ）の手法が検討されている（宮川,1999）。また、国際開発の分野で有名なChambersはPLA（Participatory Learning and Action：住民による学習と行動）の手法を発展してきており、これはコミュニティにおける参加型開発の手法とされている。ただし、エンパワメント研究の枠組みの中で、チームや組織レベルのエンパワメントを実践する手法については研究が少ない。チームや組織レベルのエンパワメントをファシリテートする方法については、他領域で検討されてきた方法をVにて紹介するが、エンパワメント研究の枠組みの中で、個人やコミュニティのレベルだけでなく、チーム・組織のレベルに対する研究も今後必要であろう。

では、次章では、いかにエンパワメントを促進するのかという、エンパワメントのファシリテーションについて概観していく。

V. エンパワメントのファシリテーション

V-1. エンパワメントのプロセス

エンパワメントのプロセスとしてわかりやすいのは、久木田による枠組みであろう。彼の枠組みは国際開発におけるジェンダー・プログラムを前提にしているが、他の分野についても応用可能であると考えられる。彼は①「基本的ニー

ズ」の充足、②リソースへの「アクセス」の確保、③構造的な問題への「意識化」、④意思決定への「参加」、⑤パワーの「コントロール」による価値の達成、という5段階を想定した。表5には、久木田の5段階のプロセスを基にして筆者が作表したものを示した。

表5. 久木田 (1998) によるエンパワーメントのプロセス (ジェンダー・プログラムにおいて)

	行動	結果	必要とされるリソース
第1段階 基本的ニーズ・レベル	日常生活での健康や栄養、飲料水や燃料の確保など、基本的ニーズを満たすために行動する	労働量や労働時間の軽減、自由な時間の確保 身体的心理的な疲弊状態から解放 子どもへのケアも十分行われるようになる	保健や給水、衛生、食糧生産など、主に生存に関わる知識や技能
第2段階 アクセス・レベル	自由な時間の確保や生産手段である土地や小規模融資、様々なサービス、新しい知識などのリソースへのアクセスが可能になる(女子への教育のアクセスの必要性もでてくる)	パワーを生み出す様々なリソースへのアクセスが可能になることによって、社会的・経済的エンパワーメントが進む	識字や生計向上のための知識など、(外部) リソースへのアクセスとそれらをパワーに変換するためのマネジメントに関する知識や技能
第3段階 意識化レベル	社会的なネットワークが広がり、女性同士の集会などに参加する機会が増え、自己のおかれている状況についての意識化が進む。	差別や搾取の構造について分析が行われ、自分が果たしている役割、変革に向かって自分の果たせる役割などについて意識化が行われる	社会的な差別や搾取の構造を分析する能力、より高い価値などについての知識
第4段階 参加レベル	意識化された価値や目標に向けて、積極的に社会的な活動に参加し、家庭やコミュニティの意思決定にも参加するようになる	組織化や集団行動によって、政治的な発言力を強め、政治的エンパワーメントが進む(同時に他の側面でのエンパワーメントも進む)	組織化や政治的活動などの社会的変革プロセスについての理解、政治的なパワーの行使についての知識や技能
第5段階 コントロール・レベル	全ての側面でのエンパワーメントが進む、それによって得たパワーのコントロールと自由な選択によって男女間のパワーバランスがとれてくる	これまでになかった新しい関係性が生まれてくる、同じような困難な状況にある人々にもエンパワーメントのプロセスが怒るよう、積極的に働きかける	

表5からもわかるように、エンパワーメントは外部からの働きかけのみで生じるものではなく、エンパワーメントが生じるためには個人の内面的変化や変化が生じるための知識や技術の獲得が必要となる。また、アクションや参加、ネットワーク作りが必要となってくる。参加しネットワークが作られた結果としてシナジー的な組織の活性化が生じ、組織が活性化することによって参加している個人がよりエンパワーされる、という双方向のエンパワーメントが生じてくると考えられる。つまり、エンパワーメントには、“内側から生じるプロセス”(内発的動機づけ、自己決定、コントロールなど)と、“チーム・組織・コミュニティへの参加とネットワーク作り・シナジー(マクロレベルのエンパワーメント)”というプロセスが関与している。前者の個人内プロセスは、久木田が指摘しているように、内発的動機づけなどの心理学的な知見を応用することが可能であろうし、後者の対人間プロセスはグループ・ダイナミクスや組織行動などの社会心理学の知見を応用することが可能であると思われる。

エンパワメントのプロセスは内側から生じることが重要であるが、外部からの働きかけがない状態では変化は生じにくく、エンパワメントも起きにくい。エンパワメントが生じるにはある種の外部からの働きかけが必要である。しかし、森田も強調するように、エンパワメントは外部からパワーを与えたり、変革に向かわせようとするものでもない。“内部から生じるが、外部からの働きかけも必要”という、内部と外部の二律背反的な関係性を解消してくれるのが、“ファシリテーション”という概念である。国際開発（保健医療分野）のWerner & Sanders（1997）が以下のような言葉を記している。

「エンパワーメントとは、不利な立場にいる人々が、自分たちの健康やいのちを左右している要因を自分たちでコントロールするために協働する過程である。トップ・レベルの立案者が、あるプログラムや技術が住民をエンパワーするものだというならば、それは言葉の使い方をまちがっている。定義からして、誰かが他の人をエンパワーする、とは言えない。エンパワーとは、住民が自分たち自身のために何かを行うことである。関心のある保健ワーカーやファシリテーター〔側面から働きかけ、変化を起こすきっかけを作る人〕が、貧しい人々にエンパワーメントのための道をつけてやることはできる。しかし力を与えることはできない。貧しい人々自身がつかみ取るのだ。」（池住・若井監訳 p.305-306）

すなわち、エンパワメントのプロセスでは、個人が自らをエンパワーしていくその過程を、他者が促進（facilitate）していくことが重要である。Wernerらが述べているように、個人がエンパワーされていく過程に対して、他者がファシリテーターとして関わるという、ファシリテーターとしての態度やアプローチ（津村・石田,2003）を検討することが必要であると思われる。個人・チーム・組織・コミュニティに対して、ファシリテーターとして関わる際の具体的な視点・介入方法・成果等は、本紀要の特集に掲載されている実践報告に譲るとして、以下では、エンパワメントをファシリテートする基本的な考えとして、Freireの考え方をベースとした「エンパワメント教育」のアプローチを概説する。次に、個人・チーム・組織・コミュニティのエンパワメントを促進するファシリテーションの理念を紹介していく。

V-2. Freireおよびエンパワメント教育におけるアプローチ

Wallersteinによるエンパワメント教育を紹介している吉田（1998）によると、エンパワメント教育は、Freire（1973）の「傾聴－対話－行動アプローチ」をベースとして成立しており、表6にあるような3段階を想定している。

表 6. エンパワメント教育の進め方の3段階 (吉田,1998 を参考に作表)

第1段階 【傾聴】	コミュニティが感じている問題を理解するために「傾聴する」	人々の生活体験に耳を傾け、参加者をコミュニティの問題の共同調査者にする。人々にとっての重要な情緒的、社会的問題を確認し、優先事項を決定する
第2段階 【対話】	全ての人々が対等の立場で参加し、コミュニティの問題をともに解決していくために、第1段階で明らかになった問題についての「対話」を発展させる	自分の社会での境遇の根本的原因、すなわち個人の生活の社会的、政治的、文化的、歴史的背景を分析するための、批判的思考(問題提起)を目的とする 対話を整理するため、第1段階で確認された問題を用いて「符号(コード)」という討論の対象物(逸話や写真や歌)を創作し、用いる
第3段階 【行動】	人々が自分自身のコミュニティのための行動計画を作成する(同時に、彼らは自分達の生活を変え得ると信じるようになる)	深く考えることと、社会的状況を変える行動との相互作用からエンパワメントは発展する 社会的背景に関する批判的思考が、不正な社会を変えるために人々を同じコミュニティの構成員として結び付ける(批判的思考によって、個人の心理的エンパワメントとコミュニティ・エンパワメントが結びつく)

このようなプロセスが起きるためのファシリテーションとしては以下のような態度や関わり方が重要であると筆者は考える。

- ①人々が問題を共有化できる場を作ること(場作り)
- ②教える・情報提供をする、という動きではなく、しっかり聴くこと(傾聴)
- ③ともに考え、お互いの知恵を共有すること(対話)
- ④「変化は可能である」と信じ、変革のための目標や行動計画が共有できるよう働きかけること(行動に向けての目標やビジョンの共有化)
- ⑤答えは彼らの中にあると信じ、「銀行型」の関わりにならないこと(内側にある潜在力への信頼)
- ⑥自分も含めた全ての構成員が対等な立場で参加できるよう、お互いの関係性に配慮し働きかけること(プロセスを捉え働きかける)

では次に、IVにて検討を行った、エンパワメントのレベル(個人・チーム・組織・コミュニティ)それぞれについて、どのようなファシリテーションの可能性があるかを、代表的な知見を紹介しながら検討していく。

V-3. 個人レベルのエンパワメントのファシリテーション

個人レベルのエンパワメントに関するファシリテーションは、カウンセリングにおけるRogers(1951)のクライアント中心療法の考え方と共通する部分が多いため、ファシリテーターの態度として参考になる。クライアント中心療法は非常に有名であるため、この節では概観せず、エンパワメント研究の枠組みで展開されているソーシャルワークにおけるエンパワメント・アプローチを紹介することとする。なお、宮川が指摘しているように、ソーシャルワークにおけるエンパワメント・アプローチは個人レベルのみでなく、社会的レベルに対するアプローチも発達しているが、この節では個人的レベルに対するアプロー

チに焦点を当てて検討することとする。

Cox & Parsons (1994) は、ソーシャルワーカーが依拠すべき共通の原理と方策として、以下の10項目を挙げた(小田,1999を参照)。

- ①援助関係を協力、信頼、パワーの共有に基づかせる
- ②共同活動を活用する
- ③クライアントによる問題のとらえ方を受容する
- ④クライアントの強さを確認し、それに依拠していく
- ⑤階級とパワーに関する論点について、クライアントがもっている意識を高める
- ⑥クライアントを変革過程にかかわらせていく
- ⑦特定の技能を教える
- ⑧相互支援やセルフヘルプのネットワーク、もしくはグループを活用する
- ⑨エンパワメントを志向する関係において、個人としてもっているパワーを実感させる
- ⑩クライアントのために資源を動員したり、権利を擁護したりする

以上のように、ソーシャルワークにおいてエンパワメントをファシリテートする原理として、③④⑤⑦のようにクライアントーソーシャルワーカーの関係の中で個人レベルのファシリテーションとして捉えられるものもあれば、⑥⑧⑨⑩のように個人的側面と環境的側面の両方を結合し相互作用が起こるようなファシリテーションも存在している。実際彼らは、介入次元を(1)個人の内的なエンパワーに焦点をおく個人的次元、(2)セルフ・ヘルプグループへの参加等の対人関係次元、(3)環境及び組織的次元、(4)社会政治的次元、という4つの段階に分けている。宮川はこの4つの段階に対して、「カウンセリング」「相互支持」「アドボカシー」「ソーシャルアクション」の4つに対応させ、それぞれの段階について介入技法を説明している。つまり、エンパワメントのファシリテーションは、個人の受容というカウンセリング的な関わりから始まり、グループ・組織・社会といったよりマクロなレベルとの結合(参加)を促進していくことが重要だといえる。

なお、宮川は、エンパワメント・アプローチの第1段階である「カウンセリング」において、ソーシャルワーカーは、個別化・傾聴・受容・自己決定という原則で関わり、クライアントの強さ・健康さにも意識的に焦点を当てられることが特徴だと述べている。

V-4. チーム・レベルのエンパワメントのファシリテーション

チーム・レベルのエンパワメントについて、ソーシャルワークの分野では宮川がセルフ・ヘルプグループでの相互支持について述べ、グループのファシリテーターとしてのワーカーの存在について触れている。セルフ・ヘルプグループやエンカウンター・グループ、Tグループなどの、生活場面とは異なる場で

実施されるグループのファシリテーションについては、野島（2000）、伊藤（2002）に詳しく述べられているため、ここでは省略する。

一方、経営学や産業場面におけるチームやグループを促進する手法として、1990年代以降アメリカの産業界において脚光を浴びている、“グループ・ファシリテーター”の考え方がある（中村,2003）。グループ・ファシリテーターの理論としては、日本ではRees（1998；黒田訳,2002）、などが刊行されているが、ここではSchwarz（2002）の考え方を紹介する。Schwarzは、グループ・ファシリテーターの役割として「グループのプロセスや構造を改善することによってグループの効果を高めること」と定義した。彼はエンパワメントという概念を用いていないが、彼の“グループの効果性（group effectiveness）”という概念はグループやチーム・レベルのエンパワメントと共通すると考えられる。そして、グループの効果を高めるために、グループ・プロセス（どのように仕事が行われているか：手順・意思決定・葛藤の対処・コミュニケーションのされ方など）とグループの構造（グループの風土・目標・役割・時間など）に介入していくとした。グループ・ファシリテーターの基本的な介入スキルとしては、①グループを観る→②そこで起きている出来事の意味を考える→介入するかどうかを判断する→④（介入する場合は）推論せずに観察したことを確認する→⑤その出来事が起こったプロセスに関する各自の推測をわかちあう→行動をどのように変えていくかを定めることを支援する、というステップを提唱している。

グループやチームのエンパワメントには、グループの人間関係の成長、すなわち、グループ・プロセスのエンパワメントも重要である。グループの人間関係が成長するためには、グループ・プロセスを観察すること、プロセスを捉える感受性、プロセスに働きかける能力が必要とされる。グループのエンパワメントには、ファシリテーターとメンバーとの関係性や、メンバー同士の人間関係が非常に重要であり、エンパワメントと人間関係の関わりは密接である。グループでの人間関係を捉える感受性を高めるためには、Tグループを代表とした人間関係トレーニングの体験が役に立つと思われる。

V-5. 組織レベルのエンパワメントのファシリテーション

ソーシャルワークの分野で組織的次元と宮川が考えた「アドボカシー」は、個人が組織や環境に対して適切に自分の要求や不満を主張（アドボカシー）していけることに焦点を当てている。アドボカシーに対して組織がどのように対応していけるかは、まさに組織レベルのエンパワメントに関連すると思われるが、個人が組織に対していかにアドボカシーをしていけるかという点は、個人のスキルや能力という個人レベルのエンパワメントに関わりが深いと考えられる。

組織レベルというマクロなエンパワメントは、組織・経営における“組織変

革（OD: organization development）”の分野にて類似したプロセスが実践されている（柴田,1998; 香本,2004）。彼ら（スコラ・コンサルト）の手法は、組織風土など組織レベルの次元の変革を目的とし、システムや制度の変革などのトップダウン型手法ではなく、個人レベルのエンパワメントも重視したボトムアップ型の手法によって変革を実施していく。介入方法としては、まず外部の世話人と組織の成員の一部が“オフサイト・ミーティング”と呼ばれる「対話」を実施し、問題状況を明確化するとともに、変革の方法を話し合う。その過程の中で内発的に変革意識が高まった成員らがつながるとともに、組織風土の改革に向けて個々の成員が自律的・自発的に動き、徐々に組織風土が変化していくというプロセスを経ていく。スコラ・コンサルト流の組織変革は、組織の成員が自ら考え、自律的に動き、自らのリソースを生かしていくという、組織内の個人レベルのエンパワメントを実現すると同時に、そのパワーを生かして組織レベルのエンパワメントを実現していく手法と考えられる。また、特徴として、外部ファシリテーターが組織内ファシリテーターを育て、組織内ファシリテーターが自発的・自律的に動き、彼らが組織内の他の成員を巻き込んでいき、組織を変革させていくという手法といえよう。

オーストラリアのコンサルタントであり、事例に基づいて書かれた小説風の文献であるNorden-Powers（1994）も、エンパワー、ディパワーに関する個人レベルや組織レベルでの影響について詳細に記述している。コンサルタントである井上（1998）も日本企業におけるエンパワメントのあり方について論じており、また堀（2003）も組織における問題解決のファシリテーションについて論じている。このように、企業における実践家はエンパワメントに共通したアプローチを実際の仕事の中で体験的に編み出し実践している。組織レベルのエンパワメントについて、実践が先行して研究が追いついていない状況であり、そのメカニズムや介入方法の研究が必要とされている。

V-6. コミュニティ・レベルのエンパワメントのファシリテーション

コミュニティ・レベルのエンパワメント手法としては、Freireや国際開発における参加型手法であるChambersの手法が参考になる。Freireの思想に基づく「変革のためのトレーニング」を用いたコミュニティ・エンパワメントの実践例は、荒木（1998）によって紹介されている。このトレーニングの手法は、①コミュニティから4～5人のメンバーがチームになってトレーニングに参加し、②1週間のトレーニングの中で「省察－分析－行動計画」を行い、③再びコミュニティに戻って実践をしていく、④半年間の実践を行った後再度トレーニングに参加し、⑤トレーニング後に次の実践を行い、という周期で2～3年間実施される。この手法も、トレーニングの中で研修ファシリテーターがコミュニティの成員の一部に対して問題の意識化や分析をファシリテートし、トレーニングを受けた成員がコミュニティ内ファシリテーターとなって変革に向けて

行動する、という手法と考えられる。

一方、Chambersの一連の手法も、住民が自ら問題を意識し、住民とともに調査を行い、住民とともに問題解決を考え、住民自身が行動することをサポートする、というファシリテーターとしての外部専門家の立場を強調している。Chambersは、そこに住む人々のリアリティを大切に、彼らの話し合いによる意思決定、自発的な行動が重要であるとした。Chambersを代表とした参加型開発の考え方や手法は、コミュニティ開発を行う際に、外部の人間がファシリテーターとして機能することの重要性を強調している。

以上、各レベルにおけるエンパワメントのファシリテーションについて概観してきた。まとめとして、エンパワメントのファシリテーションに関する原理や態度として、様々な分野で共通するものとして以下の点を挙げる。

- 1)外部の人間が“やらせない”こと（内発的な動機づけや必然性が最も大切）
- 2)ファシリテーターが個人のパワーを信じ、かつ、それを見出していること
- 3)“変化は内側から生じる”という信念、“変化は可能”という信念を持つこと
- 4)傾聴、対話、ビジョンや行動目標の明確化
- 5)個人に対するファシリテーションとして、同じような問題を抱える他者とのネットワーク作りやグループ・組織への参加を促進すること
- 6)グループ・組織に対する自律性と民主制への価値観（対等な立場で民主的・自律的に決定されたことが多くの成員の行動に結びつくという信念）
- 7)エンパワメントのために情報が必要だと判断した時は、的確な情報を伝えること（そのために取り組んでいる問題に関するコンテンツレベルの理解が必要となる）
- 8)ファシリテーター自身が内省的実践家として、計画→実践→評価というサイクルを“いまここ”のプロセスの中で繰り返し行うこと
- 9)上記の項目が実現できるために、ファシリテーター自身と他者の間の人間関係（＝プロセス）に敏感であること

VI. 今後の展望

以上のように、エンパワメントの流れ、定義、対象、プロセス、そしてエンパワメントを促進するファシリテーションの方法について検討してきた。エンパワメントは人と人との関わりから生じるものであり、また個人がエンパワーされるためには他者からのファシリテーションが重要であること、そしてファシリテーターの関わり方という人間関係の側面も非常に重要であることを述べた。つまり、エンパワメントも、エンパワメント・ファシリテーションも、個

人の心理的プロセスの影響や、人間関係的なプロセスによる影響が非常に大きいことが明らかになった。では最後に、エンパワメント研究に関する今後の展望について、筆者の考えを述べる。

エンパワメントがより下位の概念によって説明できるならば（例えばコントロール感など）、わざわざ「エンパワメント」という用語を使わなくとも、自己効力感、自己有能感、内的制御感などという心理学の概念を用いればよいこととなる。しかし、エンパワメントは「人間尊重」と「平等」という価値に根ざした概念であり、細かい操作的定義ができる概念というよりは、いわばパラダイムやムーブメントのキーワードとして理解した方がよいと筆者は考える。もしもエンパワメントの操作的定義を慎重に行おうとした場合、エンパワメントには個人・チーム・組織・コミュニティという異なったレベルが想定されているため、全てのレベルに共通した下位概念（エンパワメントの構成次元）が必要となる。しかし、例えば“民主制”などという概念は集団について用いることはできるが、個人レベルに対して用いることはできない。また、エンパワメントの側面として、“身体的側面”は個人について言及できるが、集団については用いることができない。つまり、エンパワメントの範疇となる側面（個人・チーム・組織・コミュニティ）は広く、対象となるレベルも広範囲であり、そして用いられている分野が様々であるため、多くの分野やレベルに共通した概念規定を精緻化していくことには不向きであると考えられる。

エンパワメントの考え方が今後進展していくには二つの方向性があると考えられる。一つは、ソーシャルワークの分野のように、ある一つの分野の中で、エンパワメントの概念やアプローチ方法、測定方法などを精緻化していく方向性である。各分野の中で、エンパワメントのプロセスを明らかにし、どのようなファシリテーションがエンパワメントに有効であるかを明らかにすることは、フィールド研究として現場に根ざした研究を行う意味で意義深く、また現場へのフィードバックとしても役立つと思われる。

また、もう一つの方向性は、エンパワメントを実践家のための用語であると考え、様々な実践家に対して広く啓蒙していくというものである。実践家が他者と関わる際に、他者のエンパワメントを目指した関わりをするために、自らの行動を内省する際の自己モニタリング機能を高める態度として、すなわち、内省的実践家として関わる際のフラッグシップやキーワードとして、エンパワメントという発想が様々なフィールドに広まっていくことが大切だと考える。

引用文献

- 青木幹喜 2000 経営におけるエンパワーメント：そのコンセプトの変遷 経営情報科学（東京情報大学研究紀要），12, 1-20.
- 荒木美奈子 1998 コミュニティ・エンパワメント 久木田純・渡辺文夫（編）現代のエスプリNo.376 エンパワーメント：人間尊重社会の新しいパラダイ

- ム至文堂 Pp.85-97.
- Block, P. 1987 *The Empowerment Manager*. San Francisco: Jossey Bass.
- Chambers, R. 1995 Paradigm Shifts and the Practice of Participatory Research and Development. In Nelson, N., & Wright, S. (Eds.) *Power and Participation: Theory and Practice*. London: Intermediate Technology Publications.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. 1988 The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482.
- Cox, E. O., & Parsons, R. J. 1994 *Empowerment-Oriented Social Work Practice with the elderly*. Books/Cole Publishing Company. (小松源助監訳 1997 高齢者エンパワーメントの基礎—ソーシャルワーク実践の発展を目指して—相川書房)
- Duffy, K. G., & Wong, F. Y. 1996 *Community Psychology* Allyn & Bacon. (植村勝彦監訳 1999 コミュニティ心理学—社会問題への理解と援助—ナカニシヤ出版)
- Freire, P. 1970 *Pedagogy of the Oppressed*. The Seabury Press, New York. (小沢有作他(訳) 1979 被抑圧者の教育学 亜紀書房)
- Freire, P. 1973 *Education for Critical Consciousness*. The Seabury Press, New York. (里見実・楠原彰・桧垣良子訳 1982 伝達か対話か—関係変革の教育学 亜紀書房)
- 淵上克義 1995 学校が変わる心理学—学校改善のために— ナカニシヤ出版
- 堀公俊 2003 問題解決ファシリテーター 東洋経済新聞社
- 井上正孝 1998 企業内教育と活性化：組織と人のエンパワーメントに関する観察と説明の試み 久木田純・渡辺文夫(編) 現代のエスプリNo.376 エンパワーメント：人間尊重社会の新しいパラダイム 至文堂 Pp.153-168.
- Israel, B. A. et al. 1994 Health education and community empowerment: Conceptualizing and measuring perceptions of individual, organizational, and community control. *Health Promotion Quarterly*, 21(2), 149-170.
- 伊藤義美(編) 2002 ヒューマニスティック・グループ・アプローチ ナカニシヤ出版
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. 1999 Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- 小松源助 1995 ソーシャルワーク実践におけるエンパワーメント・アプローチの動向と課題 ソーシャルワーク研究, 21(2), 76-82.
- 香本祐世 2004 企業における人材開発でのエンパワメント 人間関係研究(南山大学人間関係研究センター紀要), 3, 58-68.
- 久木田純 1998 エンパワーメントとは何か 久木田純・渡辺文夫(編) 現

- 代のエスプリNo.376 エンパワーメント：人間尊重社会の新しいパラダイム
至文堂 Pp.10-34.
- 久木田純・渡辺文夫（編） 1998 現代のエスプリNo.376 エンパワーメント：
人間尊重社会の新しいパラダイム 至文堂
- Manz, C. C. & H. P. Sims, Jr. 1993 *Business without boss: How self-managing
teams are building high-performance companies.* New York: Wiley. (守島基
博監訳 1997 自律チーム型組織－高業績を実現するエンパワーメント－
生産性出版)
- 宮川数君 1999 ソーシャルワークにおけるエンパワメントの実践技法 小田
兼三・杉本敏夫・久田則夫（編） エンパワメント：実践の理論と技法 第
5章 中央法規 Pp.80-97.
- 森田ゆり 1998 エンパワメントと人権－こころの力のみなもとへ－ 解放出
版社
- 村松安子 1995 エンパワーメントに向けて 村松安子・村松泰子（編） エ
ンパワーメントの女性学 序章 ゆうひかく選書 Pp.1-19.
- 中村和彦 2003 グループ・ファシリテーターの動き 津村俊充・石田裕久
（編） ファシリテーター・トレーニング－自己実現を促す教育ファシリテー
ションへのアプローチ 第25章 ナカニシヤ出版 Pp.111-115.
- 野島一彦 2000 エンカウンター・グループのファシリテーション ナカニシ
ヤ出版
- Norden-Powers, C. 1994 *Empowerment: Awakening the Sprit of the Corporation.*
(吉田新一郎・永堀宏美訳 2000 エンパワーメントの鍵－「組織活力」の
秘密に迫る24時間ストーリー 実務教育出版)
- 小田兼三 1999 エンパワメントとは何か 小田兼三・杉本敏夫・久田則夫
（編） エンパワメント－実践の理論と技法－ 第1章 中央法規 Pp.2-17,
小田兼三・杉本敏夫・久田則夫（編） 1999 エンパワメント：実践の理論と
技法 中央法規
- Rappaport, J. 1981 In praise of paradox: A social policy of empowerment over
prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9, 1-25.
- Rappaport, J. 1987 Team of empowerment / Exemplars of prevention: Toward
a theory for community psychology. *American Journal of Community
Psychology*, 15, 121-148.
- Rees, F. 1998 *The Facilitator Excellence Handbook: Helping People Work
Creatively and productively Together.* San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
(黒田由貴子訳 2002 ファシリテーター型リーダーの時代 プレジデント
社)
- Rogers, C. 1951 *Client-centered therapy: Its current practice, implications, and
theory.* Houghton Mifflin.

- 斎藤文彦 2002 開発と参加－開発観の変遷と「参加」の登場 斎藤文彦（編）
参加型開発－貧しい人々が主役となる開発へ向けて－ 第1章 日本評論
社 Pp.3-25.
- 柴田昌治 1998 なぜ会社は変わらないのか－危機突破の企業風土改革－ 日
本経済新聞社
- 佐々木政人 1999 家族エンパワメントの実践技法 小田兼三・杉本敏夫・久
田則夫（編） エンパワメント－実践の理論と技法－ 第7章 中央法規
Pp.112-136.
- 清水準一・山崎喜比古 1997 アメリカ地域保健分野のエンパワーメント理論
と実践に込められた意味と期待 日本健康教育学会誌, 4(1), 11-18.
- Schulz, A. J., et al. 1995 Empowerment as a multilevel construct: Perceived
control at the individual, organizational and community levels. *Health
Education Research*, 10(3), 309-327.
- Schwarz, R. 2002 *Skilled facilitator: A comprehensive resource for consultants,
facilitators, managers, trainers, and coaches.* San Francisco: Jossey-Bass, A
Wiley Company.
- Solomon, B. 1976 *Black Empowerment: Social Work in Oppressed Communities.*
Columbia University Press.
- 津村俊充・石田裕久（編） 2003 ファシリテーター・トレーニング－自己実
現を促す教育ファシリテーションへのアプローチ ナカニシヤ出版
- Wallerstein, N. 1992 Powerlessness, empowerment, and health: Implications for
health promotion programs. *American Journal of Health Promotion*, 6(3), 197-
205.
- Wallerstein, N., & Bernstein, E. 1988 Empowerment education: Freire's ideas
adapted to health education. *Health Education Quarterly*, 21(2), 141-148.
- Werner, D., & Sanders, D. 1997 *The Politics of Primary Health Care and Child
Survival.* Palgrave Macmillan. (池住義憲・若井晋監訳 1998 いのち・開
発・NGO－子どもの健康が地球社会を変える－ 新評論)
- Wilson, S. M. 1993 The self empowerment index: a measure of internally and
externally expressed teacher autonomy. *Educational & Psychological
Measurement*, 53, 727-737.
- 吉田亨 1998 健康とエンパワーメント 久木田純・渡辺文夫（編） 現代の
エスプリNo.376 エンパワーメント：人間尊重社会の新しいパラダイム 至
文堂 Pp.146-152.
- Zimmerman, M. A., & Rappaport, J. 1988 Citizen participation, perceived
control, and empowerment. *American Journal of Community psychology*, 16,
725-750.