

【ポスター発表】

当事者組織における世代交代
－危機克服のためのリーダーの役割－

○愛知学院大学 平松 和弘 (会員番号 007703)

キーワード3つ：当事者組織、世代交代、リーダー

1. 研究目的

当事者組織には今後も当事者のさまざまなニーズの実現に寄与する役割が期待される。当然、そのためには組織の存続が欠かせない。しかしながら、先行研究では当事者組織における世代交代に関する知見の蓄積はまだ十分ではない。本研究では、特に障害分野における当事者組織の世代交代に着目する。本研究ではつぎの3つの仮説に焦点を当てる。

【仮説1】 障害分野における当事者組織に共通する世代交代の特性がある。

【仮説2】 世代交代における危機を回避するためにリーダーは積極的にはたらきかける。

【仮説3】 危機回避に有効な対応策がある。

本研究では、当事者組織の世代交代に関する研究の諸として、事例研究を通じて3つの研究仮説を検証する。本研究は、障害分野における当事者組織における世代交代の円滑な進展に寄与するとともに、さらなる当事者組織の活性化に貢献するものである。

2. 研究の視点および方法

2004年に結成されたJDF（日本障害フォーラム）は、国内の主要な障害者団体・関係団体で構成される全国組織である。2008年に都道府県レベルでの組織として、全国で初めて愛知県でADF（愛知障害フォーラム）が結成された。本研究ではJDFの愛知版組織ADFに注目する。具体的な調査対象は「4団体（A会、K会、N会、W会）」を抽出した。

各団体で中心的な立場にある「4名（YA氏、HK氏、SN氏、Sw氏）」の調査対象者に対して半構造化インタビューを実施した。質問①として、対象団体の誕生から現在に至る歴史の中で、関係者の中で生じる「危機事例」を問うた。質問②として、前述の危機事例に対して、解決や回避などのために、調査対象者を含む周囲の関係者の「行動」を問うた。

3. 倫理的配慮

本研究では日本社会福祉学会研究倫理指針を遵守している。対象団体名は元の団体名を参考にしたイニシャル表記にとどめた。調査対象者名は元の氏名と団体名を組み合わせた略称表記にとどめた。目を通した対象団体にかんする文献・資料には元の団体名が含まれる場合があるため、本論中での文献・資料の掲載は見送った。

4. 研究結果

各団体から下記のとおり合計7つの事例を得た。

(1) 【事例 A-5】 障害当事者自身の世代交代（スタッフ・一般利用者）：中核アクターは先行世代と次世代である。A会の理念の継承や施設における人権尊重の確保における世代間の継承に課題がある。ここでは障害者に着目して、障害者スタッフと障害者利用者の2つ

の視点を加える。

(2)【事例 A-6】支援スタッフの世代交代（健常者・障害者）：先の事例 A-5 と同様に中核アクターは先行世代と次世代である。A 会の理念の継承や施設における人権尊重の確保における世代間の継承に課題がある。ここでは支援スタッフに着目して、障害者スタッフと健常者スタッフの 2 つの視点を加える。

(3)【事例 K-5】支部会内部の世代交代（自主的に進みゆく事例）：中核アクターは各会における役員と一般会員である。H_K氏によれば、役員業務・各会の運営が大変で役員のなり手がなく、活動がマンネリ化するという。支部会レベルで組織の継承と活性化をめぐるジレンマを抱えている。

(4)【事例 K-6】支部会内部の世代交代（外部から支援する事例）：先の事例 K-5 と同様に中核アクターは各会における役員と一般会員である。H_K氏は「①父親は現役世代のうちには仕事優先で母親は障害の子どもを抱え今の生活で精一杯、②役員の高年齢、③会の活動をするほどに運動課題も増加」と 3 つの問題について指摘している。

(5)【事例 N-6】構成団体内レベル：中核アクターは構成団体における代表（先行世代）と一般会員（次世代）である。連合型組織の場合、加盟する構成団体レベルと各団体代表で構成されるトップレベルの 2 つの意味で世代交代が規定される。

(6)【事例 N-7】N 会トップレベル：中核アクターは各構成団体代表の現会長と他代表である。S_N氏は「2～3 年に 1 会員ずつ増えてきたが新規活動団体がなくなっており今後は難しい」との見解を示している。

(7)【事例 W-7】支援スタッフの世代交代：中核アクターは支援スタッフにおける先行世代と次世代である。S_w氏によると、次世代を担う人材として 40～50 代は適任者が不足しているという。

5. 考察

仮説 1 を検証すると、障害分野における当事者組織に共通する世代交代の特性は確かにあるといえる。「障害分野における当事者組織は、共通して事業体としての継承問題よりも運動体としての継承問題を抱えている」と換言できる。

仮説 2 を検証すると、世代交代における危機を回避するためにリーダーは必ずしも積極的にはたらきかけるわけではないといえる。「障害分野における当事者組織では複数連合型よりも単体拡張型の方が一体性は高く、この一体性の高さはリーダーの危機回避行動の積極性を補完する要因になる」と換言できる。

仮説 3 を検証すると、危機回避に有効な対応策があるといえる。「障害分野における当事者組織の世代交代に関する危機回避には、問題を絞りこんだ上で伝達（コミュニケーション）に働きかける対策が有効である」と換言できる。

なお、本研究は『中部社会福祉学研究（第 6 号）』日本社会福祉学会中部支部（2015 年 3 月発行）において掲載したものである。