

【ポスター発表】

## 当事者組織における創立期のコンフリクト —危機の構図ならびに危機の推移に共通する特性—

○日本福祉大学 平松 和弘 (会員番号 007703)

キーワード3つ: 当事者組織、創立期、コンフリクト

### 1. 研究目的

当事者組織には当事者の多様なニーズの実現に寄与する役割が期待される。当事者組織の存続と発展を考えると、創立期のコンフリクトへの対応は重要な課題である。しかし、当事者組織のライフステージに着目し、組織内部で生じるコンフリクトを取り扱った研究はほとんど見られない。本研究では当事者組織における創立期のコンフリクトに関する研究の諸として障害分野の当事者組織に注目する。本研究の目的は、事例研究を通じて、創立期における「危機の構図」ならびに「危機の推移」に共通する特性を明らかにすることである。また、ライフステージ全般のコンフリクトに関わる示唆についても検討する。

### 2. 研究の視点および方法

本研究では、創立期単独の時期区分で発生するコンフリクトはもちろんのこと、創立期を含む複数の時期区分にわたって発生するコンフリクトについても対象化する。

本研究では JDF（日本障害フォーラム）の愛知版組織である ADF（愛知障害フォーラム）に注目する。本研究では対象4団体（A会、B会、C会、D会）を抽出し、各団体で中心的な立場にある人物（A氏、B氏、C氏、D氏）を調査対象者に選出した。各会調査対象者に対して、筆者と対面による半構造化インタビューを実施している。調査時期は2012年度から2013年度の2か年にかけて各会2回ずつ実施している。質問①として、対象団体の誕生から現在にいたるまでの歴史の中で、関係者の中で生じる「危機事例」にはどのようなものがあったかを問うている。また、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はどのような「行動」をとったかを問うている。聞き取り調査から得た情報を元に、事例を抽出し、「危機の構図」および「危機の推移」の2つの観点から分析を加えている。

### 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。対象団体名および調査対象者名は任意の記号に「会」と「氏」を付した表記にとどめている。対象団体に関する文献・資料の表題には団体名が含まれるものが大半であるため、匿名性保持の観点から、文献・資料の本論中での掲載は見送っている。

なお、本研究は、『中部社会福祉学研究（第9号）』日本社会福祉学会中部支部（2018年3月発行）掲載論文から、新たに「危機の構図」と「危機と推移」に共通する特性に関する考察ならびにライフステージ全般の示唆に関する検討を加え直したものである。

### 4. 研究結果

A 会と B 会では各 6 件、C 会と D 会では各 7 件の事例を得ている。計 26 事例のうち、「創立期」および「時期不問（創立・発達・成熟の全 3 期）」の事例は下記の 4 件である。

- (1) **【事例 D-4】 内部の対立関係／創立期**：危機の構図としては、中核アクターは「主流派（残留組）と非主流派（離脱組）」である。危機の推移を整理する。危機状態としては、X 社の工場の問題に対して 3 つの考え方が分立する。対策行動としては「あり」で、会議を重ねている。結果状態としては危機から「好転せず」で、2 つのグループが離脱している。
- (2) **【事例 B-1】 親亡きあとの課題（親子関係）／時期不問**：危機の構図としては、中核アクターは「親と子ども（精神障害者）」である。危機の推移を整理する。危機状態としては、障害発症から家族会につながる初期において、親子ともに加齢の問題に直面する。対策行動としては「あり」で、講演会、ライフプランノート、専門家との連携など多彩である。結果状態としては危機から「好転」で、漠然とした不安を脱し、障害者本人の姿から安心感を得ている。
- (3) **【事例 D-2】 重度化する障害者との関係／時期不問**：危機の構図としては、中核アクターは「障害者 Z 氏と D 会全体（特に幹部クラス）」である。危機の推移を整理する。危機状態としては、手術を契機とする Z 氏の不満の表面化がある。対策行動としては、「あり」で、Z 氏への説明を行っている。結果状態としては危機から「好転せず」で、復帰後 1 年で Z 氏が辞めている。
- (4) **【事例 D-3】 精神障害者と若手スタッフとの関係／時期不問**：危機の構図としては、中核アクターは「精神障害者と若手スタッフ」である。危機の推移を整理する。危機状態としては、D 会の独自の仕組みの待遇に不満を持ったことなどである。対策行動としては「あり」で、D 氏は直接関与せず現場リーダーが対応している。結果状態としては危機から「好転せず」で、若手スタッフが退職している。

## 5. 考察

創立期のコンフリクトにおける「危機の構図」に共通する特性は、「提供主導者（事業体における提供者かつ運動体における主導者）」同士の関係にコンフリクトが集中しているといえる。障害分野における当事者組織では、組織の方向性を明確化する中で、トップレベルでの主導権争いが激化する危険性を有している。

創立期のコンフリクトにおける「危機の推移」に共通する特性は、「危機への対策を積極的に講じながらも好転化が困難である（対策有効 1 件、対策無効 3 件）」といえる。これらの事例は「組織理念の確立・承認」という危機であり、組織の根幹をなす理念に同意を得られないメンバーの退出は組織の存続のためには避けがたい。

事例 D-4 に見られた「組織理念の確立」の問題は、例えば世代交代をとともなう発達期・成熟期にも再び直面し得るものである。3 つの時期区分にわたる時期不問の他の事例も考慮すると、ライフステージ全般のコンフリクトに関しては、「当事者組織におけるコンフリクトのうちいくつかは、複数の時期区分にわたって発生し得る可能性」が示唆される。