

ぷれジョブ法人化のイメージ作りについて

(2016. 11. 16)

1 各地の活動を下から根のようにささえる法人ぷれジョブ

これまでの組織は、ツリー状の構造をしており、いわゆる『上部団体』と『下部組織』という構造を持っていました。そのため、法人にすると言えば、そのような組織のイメージが頭に浮かびます。

しかし、ここで考えているのは、それとは真逆の組織です。それは脳の中枢が司令部として、身体に命令を出すという動物的なメタファではなく、中枢組織を持たず、細胞が相互に作用しあって一つの形を作っていく植物的な組織です。植物は、中枢を持たず、それぞれの細胞がそれぞれの場所でその役割を果たしており、環境の変化に応じて、どの細胞が指令を出すのでもなく、例えば、日光の位置が変われば、そちらの方向に花の向きを変えていきます。ここで、考えているのは、そのような組織です。

そのモデルは、ドゥルーズ・ガタリが『千のプラトー』の中で、ツリー状の組織のアンチテーゼとして考えたリゾーム（地下根茎）的な組織です。一般に法人化されると、法人が一つの生き物のように動き始めますが、そこで想定されている法人は、動物的組織であり、法人の中枢に司令所があり、そこから法人の全体の動きを決めて行くというものです。組織上は、理事会とか役員会とかいうのがあり、大きなことは会員の全体の了解を得ますが、日常的には、この理事会とか役員会とかで法人の意思決定を行い、全体はそれに従うようなイメージです。これに対し、リゾームは、中心を持たず、始まりも終わりもなく、ちょうど脳の神経細胞のようにそれぞれの細胞が必要に応じて互いに結び付き、連絡し合う、ちょうど根が張り巡らされていて結びついている植物的モデルです。

デカルト以降、西欧では、組織や学問をツリー状に考え、中枢からそれぞれの役割を果たす部門に枝分かれしていく学問や組織の形態の基本となってきたため、そこに上下関係が生まれ、官僚組織が創られるという弊害が出てきたわけですが。組織というと、局があり、局長がいて、部があり、部長がいて、課があり課長がいて、係があり、係長がいて、係の中にチーフがいるというような日本の会社組織が創られているわけです。法人と言われれば、真っ先に頭に浮かぶのがこのような組織のイメージであり、ここからは、何故ぷれジョブを法人化するのかということとは理解できないことになり、むしろ、それぞれ自分達で作り、模索して、それぞれが独自に頑張っ創ってきたものが組織の一部に組み込まれて命令を受けるような形になるのではないかという危惧感が出てく

ることになります。

しかし、これまで「全ふれ」が行ってきたのは、決して各地の活動を上から支配をするのではなく、多くの活動の経験を交流する場を創りたい、新たな場所でふれジョブをしたいという方々の力添えをしたいということで行ってきたものです。また、ふれジョブが地域において、障害を持った者とそうでない者とが分断されることなく、お互いに顔見知りになり、助け合うことがしぜんとできるような地域を創る活動であって、決して、就労体験を通じて、仕事を覚えさせて自立させていくという意味で行政が行っている就労支援事業ではないことを明確にするため、そのことを各地のふれジョブに伝えるというような役割を果たしてきました。本来、各地のふれジョブがその地域において独自に活動し、かつ、ふれジョブの本来の趣旨に沿った活動を実行できるようにするため、これを下から支えて行くための組織として考えられてきたのです。

それならば、これまでどおりの全ふれの活動でよいではないかとも思われるかも知れませんが、今のままでは全ふれを維持することが困難であり、また、これ以上のふれジョブの活動の拡大も困難となってくることが予想されたことから、しっかりとした下支えの組織を創ることが必要だと考えられたわけです。その理由を以下に説明します。

2 法人化の必要性

(1) 活動支援

各地の活動を支援するため、これまで西先生が全国を駆け回り、西先生の個人の負担でこれを行ってきました。しかし、数が増え、全国に及ぶに従い、十分な支援が難しくなり、また、新しい場所でふれジョブをしたいという方々の支援も困難となってきました。これを克服するには、みなさんの中から、ふれジョブ支援活動を行う方たちを専従として選び、動いていただく必要があります。当面は、西先生が担うとしても、1人ではできないことですので、そうした専従者を増やして行く必要があります。そのためには、きちんとした組織にして専従者の活動経費の会計を明瞭にして疑義のないものにしていく必要がありますが、そのためには、きちんと法人にして、会計も公表していく必要があります。

(2) 継続性

ふれジョブを長期に亘って維持するためには、特定の個人の意思ではなく、活動団体としての自立性が必要です。今の組合的組織では、それぞれの個人がやれば、動きますが、その個人が動かなくなれば、即座に止まってしまいます。早い話が、今、西先生が過労で倒れてしまい、活動の継続ができなくなれば、誰が全ふれの行っていることを行い、それぞれの活動を結びつけることができ

るのかという問題が生まれてきます。したがって、中にいる人が入れ替わっても、継続性を維持するためには、「ふれジョブ」というのを法主体として明確にして、中にいる人間が入れ替わっても動いていけるような形にする必要があります。そのためには、「ふれジョブ」の基本理念を憲法のような形にして、これを守って行く組織を創り、中にいる人間がすべて入れ替わっても、ふれジョブの精神と理念を維持する人たちによって継承されていくようにする必要があります。そのためには、これがふれジョブだというしっかりした理念と形を創り、その形の中に理念が生きて行けるようなものを作り上げる必要があります。ちょうど地域のお祭りが何百年もの間、その精神を引き継いで行けるのは、そこには一定の形＝型があり、その型を維持することで、そこにその精神が生かされ継承されるという仕組みがあるからです。別に伝統というのは、それでなくても、他の方法でもよかったのかもしれない、しかし、形が変われば、中身が変わってしまいます。一定のふれジョブの形を創り、これを次世代へと承継させることで、ふれジョブの精神を継承することができるのです。そのためには個人から離れた組織、つまり法人が必要となります。

(3) 活動の連携

今、かなりの地域にふれジョブは広がりつつありますが、それぞれが別々に活動をしており、必ずしもお互いの連携ができていないわけではありません。それぞれのすばらしい経験の蓄積がその地域だけにとどまっています。しかし、各地の経験を交流することで、こういう困ったことが起きたとき、どうすればよいのかというノウハウをお互いに交換し合うことで、問題を解決しながら前に進むことが可能になります。そうした連携を創るためには、お互いを繋げる導線が必要です。その導線の役割を、一つのリゾーム状の組織が担う必要があります。上から統率するのではなく、下からつながりをつけて、連絡ルートを確認し、情報交換をする場としてリゾーム状の組織が機能する仕組みを創る必要があります。

(4) 新規立ち上げ支援

全国には、ふれジョブをやってみたいが、どうしたらよいか分からないという悩みを持っておられる方々がまだまだたくさんおられますし、ふれジョブの情報が伝わるほど、新たにやってみたいという方が出てくるでしょう。そうしたとき、実際にふれジョブをやっている方とどのように連絡をしたらよいか、どう教えてもらったらよいか、途方に暮れてしまうと、せっかくふれジョブをやってみたいという意欲があっても、途絶えてしまいます。その時に、法人としてふれジョブがあり、ここに連絡をすれば、近隣のふれジョブを紹介し、つながりを付け、コーディネートすることができるようになります。それぞれの希望を窺って、お互いに負担が少なく、実りの多いつながり方をするに

はどうすればよいのかを考え、これを支えていくことで、新たな立ち上げを手助けすることができることになり、周囲にふれジョブをすることで増えて行けば、孤立化することを防ぐこともできます。

(5) ふれジョブの理念の維持

ふれジョブは、これまで様々な形で誤解を受けてきました。障害者を支援する活動でしょうか、障害者の自立を促すものでしょう、それであれば、就労支援のための支援金が出ますよというような形で、そのお金をそのまま使うと、何故か就労支援事業の中にふれジョブが組み込まれる懸念が出てきて、支援も受けにくいということがこれまでの経験で多くありました。ふれジョブは決して障害者を障害者として支援をする活動ではなく、障害者かどうかに関係なくその地域の人たちがお互いに支え合っているような社会を創って行く地域作りの活動であり、決して障害者支援の団体ではありません。障害の有無にかかわらず、みんながその地域において、支え合うことができるようにしたいというのがふれジョブの理念です。その理念を明確にし、ぺこっと頭を下げることでしかできないかもしれないけれど、ここに一所懸命に自分の運命を背負って頑張っている子がいるということを地域の人知ることによって、地域がそういう子と共存できるようにしていくのがふれジョブの理念であることを明確にし、それを貫いていくためには、しっかりとその理念を維持して行くことができる法人の存在が必要となってきます。個人的信念のレベルでは、いつでも簡単に就労支援に取り込まれてしまいます。

(6) 個人負担の解消

活動支援のところでも触れましたが、上記の(1)から(5)までの活動を、西先生が行ってきましたが、これだけ増えると限界があり、今後のふれジョブの活動にすべてを捧げるため、西先生は、まだまだ定年まで多くの歳月があるのですが、決断をして学校を辞められました。そして、実際に多くのふれジョブの活動を支え、これをやりたいという新たな方々のふれジョブの話をして、拡大していくためには、西先生に専従者として動いていただく必要がありますし、更には西先生1人では難しく、各地域からそういう活動に専念したいという方たちを募集して、専従者とする必要があります。一方で仕事をして収入を得ながら、他方で、余裕のあるときにだけ動くということでは手に負えない状態になっています。したがって、そうした活動に意義があると賛同していただけるなら、西先生が専従者として活動できるよう経済的に支援をしていく必要があります。そのためには、個人間の契約のような形ではなく、法人組織の下支え活動として、動けるようにする必要があります。

(7) 社会の信用と経済的支援

これまで就労支援組織からお金を受け取ると、ふれジョブの理念が薄らぎ、

就労支援事業の中に組み込まれる危険があるので、止めた方がよいというメッセージを発信してきました。しかし、ふれジョブの理念を理解して、これに賛同して、その社会的役割を評価して、行政や民間の団体が活動資金を提供してくれるのならば、それは積極的に活用して、ふれジョブの発展のために利用すべきであると考えられます。しかし、そのためには、しっかりとしたふれジョブの理念を明確にした信用のある組織を創り、この理念に賛同した方からの支援やご寄付は積極的に受け取り、活動のための資金とし、かつ、明瞭な会計を行う必要があります。それぞれの地域の活動にしか使用できない援助もあるでしょうし、そのような縛りのない資金提供もあるでしょう。ふれジョブという法人が明確になり、多くの人たちに知っていただき、その理念を支持していただけたら、これに賛同する方々の浄財を集めることもできるでしょうし、ふれジョブの理念を日本全国に拡げていく活動もできるようになります。ふれジョブ活動のノウハウをテキストにして各地に配布するようなことも可能になってきます。全ふれの実施に為の旅費等も、その中から負担ができるようになり、経験交流をしやすくすることで、よりお互いが同等の立場で、動くことができるようにしていくことができます。

(8) ふれジョブの国際化

まだまだ先のことですが、この障害の有無にかかわらずお互いが助け合う地域社会を、障害を持った子と地域の人たちが日常的にふれあえる場を創ることによって実現していくというふれジョブの理念は、日本特有のものではなく海外でも受入可能なものだと思います。したがって、ジョブの理念を英文で発信し、これを世界に伝えていくことで、障害を持った子らが普通に地域で生きられる、そうすることによって、障害者に対する偏見や差別意識が醸成されない地域社会が生まれてくるのだという実践として、世界的に高く評価されるものにしていく必要があります。そのためにも個人が行っていることでありながらも、一つの大きなリゾーム状の組織が行っている活動として明確にしていく必要があると考えています。

(9) 宣伝活動

以上のような活動を行うためには、どうしても「ふれジョブ」の理念を宣伝していくことが重要になってきます。その場合、個人では信用性が保証されませんし、団体としての継続性も維持できません。SONY が盛田さんの個人会社のままでは世界に通用することはなかったでしょう。社会的信用性を確保して、ふれジョブの理念を多くの人たちに伝えて行くためには、どうしてもふれジョブという法人が必要となってきます。

3 リゾーム型法人としてのぷれジョブ

ぷれジョブは西先生が始めたものであり、かつ、西先生が個人として商標登録をしています。しかし、これは西先生が始めたものですが、西先生個人の事業ではなく、ぷれジョブの理念に賛同した人たちが、みな同じ立場で、参加し、お互いが根や茎のように連携を創っていく自由な組織であることが必要です。商標登録も西先生から法人ぷれジョブに移すことによって、ぷれジョブという組織を独立した理念を実行するための組織にする必要があります。理念とその理念を実現するための基本的な型だけは維持しながら、それに賛同する人たちが全く同じ立場で、1人の人間として、障害の有無にかかわらず参加できる組織です。ぷれジョブの理念が揺らぎ、ばらばらの活動になって分解してしまわないためには、最低限度の共通の理念と型を作り、それにみんなが参加して、つながりあうということが必要です。そういう組織のイメージであり、その実現のため、専従者は、その理念を実現するため、触媒のように動き回ることによって、お互いに理解にずれが起きないようにつながりを創っていく。脳神経細胞が多くの接続（シナプスと言います）をあちこちに作り、お互いに一つの細胞が多数の細胞と直接に繋がっているように相互に連携しながら意思決定を行っていくのと同じようなシステムで動く法人を目指しています。そうすることで、ある地域が災害で壊滅しそうになったときなどにも、お互いに協力関係を通じて、地域社会がつながり会うような関係性ができてくるのが理想です。それぞれの地域の顔が見える結び付きを創ると同時に、同じ理念で動いている別の地域との連携も創ることで、お互いが対等の立場で、つながりあい、情報交換を行う組織のイメージです。

(以 上)