The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	「組織に関わる悩み・違和感」の特集にあたって
Author(s)	堀江, 剛
Citation	臨床哲学ニューズレター. 2022, 4, p. 27-29
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/86358
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

第４回臨床哲学フォーラム
「組織に関わる悩み・違和感」の特集にあたって

堀江　剛

日時：2021 年 6 月 23 日（水）15:30-17:30
場所：大阪大学豊中キャンパス＆Zoom

【企画趣旨】

組織として活動をする上で、人々が抱える悩み・葛藤がある。また組織に関連した人の振る舞いに対して、違和感を覚える場面がある。これら「組織」に関わる（ディス）コミュニケーションの問題には、どのようなものがあり、どのような要因が潜んでいるのか。そこで生じる悩み・葛藤・違和感を、どのように拾い上げ、話し合うことができるのか。フォーラムでは、医療・福祉・学校など主に非営利組織で起こりうる「悩み・葛藤・違和感」について、いくつかの例を関係者に紹介していただく。それらを、組織内／外での（哲学）対話として、どのように考えていけばよいのか議論したい。

【プログラム】（話題提供 20 分・質疑 10 分）

15:30-15:40　企画趣旨説明・話題提供者紹介（堀江剛）
15:40-16:10　話題提供１：学校組織の悩みから（中川雅道／神戸大学附属中等教育学校）
16:10-16:40　話題提供２：福祉組織の悩みから（菊竹智之／精神保健福祉士）
16:40-17:10　話題提供３：生協組織に関わったときの悩みから（ほんまな・高橋綾）
17:10-17:40　全体討論：組織に関わる悩み・違和感をどのように拾い上げるか

2021 年 6 月 23 日（水）に第４回臨床哲学フォーラム「組織に関わる悩み・違和感」を開催した。神戸大学附属中等教育学校教員の中川雅道さん、精神保健福祉士の菊竹智之さんを話題提供者として招いた。お二人は大阪大学大学院臨床哲学研究室の修了生でもある。また大阪大学からは、ほんまなほさんと高橋綾さんとの共同発表というかたちで話題提供していただいた。この特集には、当日発表していただいた４名の原稿を掲載している。

テーマに関連して提供された話題は、異なる目的や制度を背景とするそれぞれの「組織」の事情、またそこにそれぞれの立場で関わる個人の考え方や気持ち、これら

が織りなす複雑な状況を示すものであった。ここでは、企画と司会を担当した堀江が捉えた限りで、提供された話題の文脈を簡単に書き留めておく。

学校には、先生と生徒という異なる立場の人がいる。先生と生徒は、何かを教える／教えられることを目的とした「授業」という制度の中で出会い、交流する。また教員は日々の様々な業務をこなすとともに、教員間で「会議」を開き話し合う。そうしたルーチンワークに埋もれそうになりつつ、あるいは長年積み上げられてきた「学校文化」の目に見えない縛りを感じつつ、教員として何ができるのか／できないのかを問い続ける。

福祉組織では、専門的な知識とスキルを持つ福祉士の他に、例えば食事を提供する人など、いくつかの役割を担い連携しつつ、利用者にサービスを提供している。その中には、人事を含めた組織の運営・管理もある。小さな組織であれば、こうした役割分担を超えて組織の掲げる目的を共有し、一緒になって仕事に当たることが求められるし、そのように期待される。とは言え、自分の仕事をすれば十分、あるいはそれで精一杯と思う気持ちになることもある。そこで組織の理念と業務、また「人間関係」も含めた様々な折り合いを作る必要に迫られる。

生協（生活協同組合）は、食料品・日用品の販売などを事業とするが、営利組織ではない。基本的に、組合員による組合員のための組織である。しかし、そこには実際に事業を運営する「専従」の人々がおり、その人たちが「組合員」（の代表）を交える仕方で意思決定を行う。このとき、両者の間でどのように上手くビジョンを共有するかが課題となる。この課題に、生協組織の外部から「対話の研修」という仕方で関わった模様が紹介される。組織において「対話」の意義をどのように示すことができるのか。

こうした話題提供の後、最後の全体討論では「組織に関わる悩み・違和感をどのように拾い上げるか」について、議論を深めるつもりであった。しかし、それぞれの話題提供者に対する質疑応答を優先し、それを無理して全体討論に持ち込もうとした司会者（堀江）の拙さもあり、さらに「対面／Zoom」併用の難しさも重なって、テーマに基づく討論になったとは言えない。大きな流れとしては、組織の中で対話をどのように位置づけ工夫していくか、あるいはそもそも「対話」とは何かについて議論がなされた。

ここでフォーラムを企画した者として反省点を書いておく。もともと、この「組織と対話：組織に関わる悩み・違和感」を思いついたのは、堀江が医療現場における（医療者対患者・家族とともに医療者間の）コミュニケーションの問題に関心があって、その背後に「組織」が大きく関わっていると感じていたからである。さらに、それは「組織の問題」として顕在化する以前の事柄に着目する必要があるとも感じていた。つまり問題の中には、組織がそれを「問題」として扱うことなく「スルー」する（見過ごす・見て見ぬふりをする・抑えつける・隠す）ことが関わっている。そこで、テーマを「組織の問題」ではなく「組織に関わる悩み・違和感」とした。これに焦点を当てることで、組織による「スルー」を考えることができるのではないかと思

った。加えて、こうした問題は医療組織に限ったことではなく、種類の異なる他の組織にもあるはずだと思われた。

しかし、この「問題の手前にある（潜在的な）問題」を議論することは難しい。そもそも、こうした込み入った問題の立て方をすること自体、堀江の独自な（独りよがりの？）関心に基づくものである。それを十分説明することなく、話題提供に丸投げしてしまった。これが第一の反省点である。さらに「組織」というものを極度に一般化して議論しようとしたことも、大きな難点であった。医療組織、福祉組織、行政組織、企業組織など、組織はそれぞれ異なる制度や文化を背景にして営まれている。もっと言えば、それぞれ個々の組織に固有の文脈が無数に潜在しており、しかもその組織に関わる（所属する、もしくは外部から関わる）者の立場によって問題の見え方も異なる。これらを丁寧に確認しなければ、議論できない事柄であった。少なくとも、フォーラムで「この組織・この立場」に絞り込むといった工夫が必要であった。これが第２の反省点である。

組織と対話をめぐっては、臨床哲学として探求すべき事柄は数多くある。少なくとも堀江はそう感じている。上のような反省を踏まえ、今後も何らかのかたちで議論を続けることができればと思う。

（ほりえ・つよし）