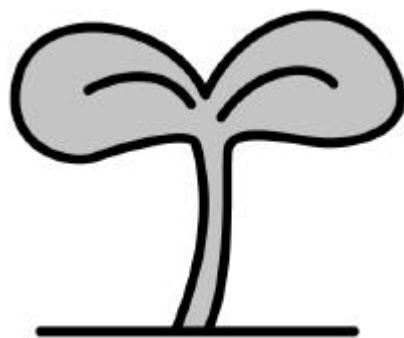


「親の会の役員と会員の問題」調査報告書



親の会連絡会調査研究班

2000年4月

はじめに

これは、1997年から1999年にかけて難病の子どもをもつ親の会を対象に実施したインタビュー調査の報告書の第2部である。まず親の会15団体から選出された24人の役員に対して、親の会が会としてかかえている問題は何かというテーマで、グループ・インタビューを行った。その結果、親の会が「**役員**の深刻な成り手不足」などの「**役員と会員の問題**」をかかえていることがわかった。そこで、この問題をさらに深く追求するために、親の会15団体に属する16人の関係者に個別のインタビューを行った。なお、この報告書ではグループ・インタビューの結果も参照したが、第1部の報告書「親の会の問題とその解決方法」との重複をさけるために、ここで引用した言葉は（*印をつけた部分を除き）すべて個別インタビューからの抜粋である。また、役職につく名称には「代表」「会長」「世話役」「役員」「理事」等、さまざまあるが、名称から発言者が特定されないように、ここでは最上位にある役職を「会長」、その他の役職を「役員」と呼ぶことに統一した。さらに、発言者が特定されないように本質を変えない程度に語句を変更し、意味内容をわかりやすくするために最小限の語句を加えてあることを断っておく。



要約

- 1 **会の仕事は会長や事務局に集中しがちである。**

親の会のさまざまな負担は、会長や事務局と呼ばれる一部の役員に一極集中的にかかってくる場合が多い。
- 2 **役員と会長とは責任が違う。**

会長と、その他の役員とでは、責任も仕事の質も違う。一方で、会長などの役職を設けていない会もある。
- 3 **役員のおおくは仕事を分担してくれないが、それには理由がある。**

知識がなかったり、事務能力がなかったり、積極性がみられなかったりする。家族ぐるみで会にかかわれる人が少ないなどが理由としてある。
- 4 **分担するには、分担そのものを重視し、会のなかで訴えること。**

分担の必要性は言わないと伝わらない。また、分担することによる効率の悪さも了解しておく。
- 5 **会の外に目標を置いている会と置かない会とでは事情が違う。**

難病指定の実現など、対外的な活動を重視する会と、しない会では組織のありかたが違う。後者のほうが分担するだけの時間的余裕がある。
- 6 **分担を優先するか、効率を優先するかが問題かもしれない。**

対外関係のなかで、効率の悪さを覚悟で話し合い、分担するか、それとも手際よく一部の役員で意思決定して実行するか。そこが分かれ目だろう。
- 7 **役員になることには、いろんなイメージがつきまとう。**

P T A や自治会の役員になることが連想されたり、「貧乏くじ」「白羽の矢」などの喩えが使われている。
- 8 **古い役員は新しい会員の声に柔軟に対応することが必要である。**

会に労力と時間をつぎこむことで、会が「自分のもの」と思う気持ちは当然でてくる。そこで、新しい会員の声に耳を傾けることが重要になる。

会の仕事は一部の役員に集中しがちである

会の仕事は、会長や事務局など、一部の役員に集中しがちである。一般会員が役員に頼りがちであることは、すでに前の報告書「親の会の問題とその解決方法」でも明らかにした。しかし、今回の調査でわかったことは、役員（あるいはよく活動に参加する会員）すらも、実は依存的であり、結局、ごく一部の中核的な役員（会長や事務局など）がすべてを背負っていることが多いということである。多くのインタビューで同様のことが話された。ここでは、7人の人のインタビューからの抜粋をあげる。

▼みんな頼りっきり

「私、もう嫌になってしまって投げ出そうとしたことがあるんですよ。あんまりもう、みんなが私に頼りきって何もやってくれない。こっちは本当に、もう土日もなく、色々な書類を作ったり、折衝するときは仕事を休まなくてはいけない。みんな私がやってきたということで。ああ、これじゃあ負担が多すぎるということだね」

▼やってくれという意見ばかり

「会員から出る意見もね、『私はこう思う』って言うのはあるけれども、『じゃあ私も手伝います』という意見ではないんです。『こういうふうにやったらいいじゃないか』『こういうふうにやってくれよ』っていう意見なんです。意見はいうんだけど、行動はしてくれない。じゃあ、あなたやって下さいって言うと、もうそこから先は意見はないんです」

「意見を聞いても『地方で会合して下さい』ってくるんですね。『してください!』という意見なんです。自分の住んでる場所ですら会合の場所を見つけるのがたいへんなのに、地方の会場なんて絶対見つけられない。お膳立てをしてくれないと参加できないっていう人が増えている」

▼反応がない

「会報は投稿形式なんですけど、でも全然反応がない、一通もこなかったんです。すごくショックで。会員さんが結構いて、それで何を考えているんだろうって思っています」

▼アンケートも戻ってこない

「会員に自分達は何がして欲しいのかってこと、アンケートしたわけですよ。でも、アンケートは返ってこないんです」

「総会の案内とか出して返信用の葉書を必ず入れるようにしてるんですけど、近況をお願いします! って書いて、返ってくるのを期待するんですけど、それすら返ってくるのが半分にも満たないんですよ。アンケートをしても返信用の封筒を入れても、悪い時だともう3分の1ぐらいしか返ってきません」

▼頼ってあたりまえという意識

「親の会は単なる相談窓口で、困ったときに『会費払っているから教えて』という人もいます。そうすると、それは『ぶらさがり』の会員ですよ。会費払って、自分が必要な情報をもらえるのが、この会なんだという意識なんですね」

▼事務局がかぶるはめになる

「こっち側から、上から分担して仕事を押しつけてしまうようなことはできませんし、どうしても事務局がかぶるはめになりがちなんですね」

▼おんぶにだっこ

「会長さんには、ずっと会の創成期からやってきていただいて、引っ張ってきてもらって、おんぶに抱っこで、もうお任せで、私は、ただ役員という名ばかりでいたわけです」

▼会長中心の構図

「発足のきっかけは、会長の呼びかけだったんですよ。同病の友を求むっていうことで。それで発足当初は会員の人数も少ないから、会長対会員の一对一の関係だったわけですよ。だから、入会の申し込みも、みんな事務局である会長宅なんです。ということは、どういう病状で、どういうことを会に求めるかとか、入会する時にだいたい聞くんですけど、それもみんな会長がやってます。しかも懇親会とかなくて他の会員と会うところがないから、会長対会員になりますよね。ずっとその構図で会は、やってきたんです」



小さな親の会では、会長ひとりだけ、あるいはその周囲の数人だけが会の仕事を活動しているところがある。その負担はかなり大きいけど、誰も分担しようとしてくれないという孤独の悩みが語られている。

会長と役員の違い

前回の報告書「親の会の問題とその解決方法」では、「役員」と「会員」という分け方をしていた、「役員」をひとつのまとまりとして考えていた。しかし、この調査を通じて、「役員」にもさまざまな種類があることがわかった。ひとつは、「役員」と「会長」は、まったく違うものとしてとらえられていたということである。「会長」と「役員」の違いは、責任の重さの違いと、それにもなう仕事の質と量の違いである。

責任の重さが違う

▼会長の責任は重く、役員 の責任は軽い

「全責任を負わなくちゃいけないのは会長なんです。そういった重みと、役員という形で部分的な責任を負うというのは、まったく負担感とか実質的な仕事の内容というのは違いますよね。役員と会長とはまったく違う」

「役員なんてのは責任あるわけではないからね。会長っていうと、なにかすごく、人間としてずっしり責任を感じるんじゃないだろうかねえ」

仕事の質と量が違う

▼会長しかできない仕事がある

「会長がやるしかない仕事、他の人が代われない仕事っていうのは、とても多いわけですよ。ですから、そういう仕事が入ってしまった時には、結局、自分の仕事を休まざるを得ないんです」

▼結局は会長、事務局長が仕事をする

「こういう会っていうのは、会長と事務局だけがいて、8割以上の仕事をしている。だから他の役員になるのは気楽なんですよ。単に顔合わせというか、言われたことを事務的に処理すればいい。だけど、会長、事務局になると自分で立案して立ち上げたり、下手すれば、自分で立ち上げ、提案したものに対する答えまで自分でださなければいけない」

▼対外的な仕事がある

「会長やると、平日の医者達との関係の会議に出なければいけないとか、役所に行かなければいけないとか。そうなってきた時には、仕事をそうそう休めませんしねえ」

役員と会長を区別する、「会長の責任」とは何か？

会長を、他の役員と区別させるものは、「会長の責任」だという。では、会長の責任とは何なのだろう。それは、「対外的な責任」と「会の存続の責任」という2点があるようだ。

▼会の存続を担う

「役員さんは『私辞めさせてもらいます』で済む。けれども、会長は『辞めさせてもらいます』って言って、次の会長がいなかったら、組織をつぶすことになりました。これは無責任のそしりを免れませんね。他の役員さんは辞めさせてもらえますよね、しょうがないので済んじゃう。単に辞めたいっていった個人がいなくなるだけだから、問題自体もぜんぜん違う」

▼対外的な文書は会長名で出る

「すべての文章は会長名で出るわけです。文責は、その人の責任で出る。何の会でも社会的な責任をもつ団体の長というのは、非常に責任が重いですよ。対外的な問題でも背負っていくわけですから。その人の発言が会の発言になる。たとえば医療関係の法律に対してどうするかっていうのは、それこそ会長が言葉を吟味して言わないと、社会的な影響が大きいわけですよ。うちの会で、こう考えるっていうことは、みんなマスコミが取り上げるわけですから。そのときの発言っていうのは、よっぽど慎重にしないとできない」

「会の代表として、まず、しっかりしてなくてはいけないみたいな責任感ですかね。そういうのを皆さんすごく感じられるようになります。やはり文章とか見ても会長の名前で出ますよね、対外的に。そういう部分でのプレッシャーがありますかね」

忘れてはならないのは、「会長」とか「代表」に、そのような重みをもたせていない親の会もあることである。これまで調べたかぎりでは、それらの会に共通しているのは、「外に会の目標をおいていないこと」である。「対外的な文書」の有無にかかわることだろう。7ページを参照。

役員はなぜ会の仕事を分担してくれないのか？

前回の報告書「親の会の問題とその解決方法」では、役員の成り手がいないことが指摘されていたが、今回の調査では、役員がいても仕事の分担ができていない現状が語られた。なぜ、役員は集中している会の仕事を分担できないのだろうか。これに答えてくれた4人のひとの意見を以下に整理してみた。

▼事務作業ができない

「なかなか事務作業できる人っていないんですよ。例えば、名簿作りもできないって言うのは失礼ですけど、すごく大変だったり、議事録も、まとめるということがあまり得意でなかったり。仕事が忙しくて議事録ができ上がったのが、次の役員会のあととかね」

「テープ起こしをやったり、参加報告なんか作ろうとしたら、役員も参加してるからできるはずなんですよ。ところが、誰かやってくださいませんかって言っても、誰一人として挙手する人がいないんですよ」

▼家族ぐるみでかかわれる人が少ない

「役員になると電話相談があるでしょう？すると、家族ぐるみで電話対応がある程度できないと困るんですよ。誰が電話に出ても、きちんと対応ができるようにならないといけない。たとえば夫婦の中でも、片方はぜんぜん会にタッチしていないと、電話があっても『今、主人がいないから分かりません』で済ましてしまう。そういうのは、ほんとはいけないでしょうね」

▼役員に知識がない

「社会的な問題が色々起きていて、会としての方針を決めなければいけないのに、その基盤となる情報を皆さん持ち合わせていないんですね。例えば、会として医療的ケアをどうするのか、そういうのは会として方針を決めなければいけないけれども、まず医療的ケアって何？っていうところから始まるわけですよ。で、毎年、役員が多少変わりますよね。変わるたびに医療的ケアって何？から始まって、春から夏かけては、みんなとりあえず意見を出し合って秋ぐらいにまとまるかなって思ったら、結局まとまらず、来年また変わってまた最初っからとか、いつになっても方針が決まらない」

「皆さんが役員になって下さらないから、情勢が分からない。情勢が分からないから、役員を引き受けられない。その悪循環に陥ってるような気がしますね」

▼名前だけの役員ばかり

「本当の役員が**人とかいても、実際動いているのは何人かだけ。そういう何人かに集中しているのは、みんな分かってるけれど、でも、やってはくれない。これは、もう仕方が無い永遠の問題じゃないかと思うんです」

「人数合わせの役員にはね、わりかしなってくれるんです。単に人数だけ増えても、実戦部隊にならないと困るときもあるよね。結局、役員が増えても会長さんの仕事がぜんぜん減らない、結局一人で、全部やらなきゃいけない」

▼自分から動かない

「役員のかたは、もうただただ私（会長）のいうなりで、『あなたはこのことをやってください』って私が言うことばかりで、みんな言われるがままで、自主的に自分で、こうやって行こうとか、そういう考えを持たなくなっちゃったんです」

▼雑用以外はしてくれない

「雑用的なもの、例えば総会の会場取りとか、お茶係とかは『私がやってあげるよ』って言って下さる。ただ運営に関わることになるといかないですよ」

「私はお茶を入れることはできても文章は書けないとか、そういう感じなんです」

▼対外折衝ができない

「やっぱり奥様方だと会の外での対人関係が慣れてないんですね、対外折衝がうまくできる人が非常に少ない。会長だとか、そういう頭に立つ人は対外折衝をしなくちゃいけない役割が多いもんですからね」

▼できる人はすでに他のことをしている

「役員の中で、できる人はいるんだけど、できる人は他のPTAの会だとかに携わってて、ほとんどうちにいることはないんですよ。やっぱりできる人はそういうふう忙しいんですよ」

家族の協力がいないことや生活状況が分担ができない原因と考えられている場合もあるが、多くは役員の知識や技能の不足に関連したことが述べられている。これは役員を対象にした講習会や勉強会を開くことによって状況を変えることができるかもしれない。

それでも分担・交代するために

分担を「効率性」よりも優先する

前ページで述べたように、分担・交代できない理由はいくつもある。しかし、それでも分担できている会は実際にあるし、可能なはずである。それを7人の発言からまとめてみた。（*はグループインタビューよりの抜粋）

▼分担が「効率性」よりも優先されている例

「生活ケア用具を作るのが上手なかたに、『じゃあ、その担当にしちゃっていいかしら』っていうことでお願いしています。それで、新しい会員さんがいらしたら、『こういうふうに作ってくれるかたがありますよ』ってご紹介します。そうすると担当になったかたも、すごく責任もってやって下さる。それから、この材料は、ちょっとこっちのほうが良かったという声があると、今度は、材料をストックしといて下さるかたもいるわけですね。ほんとに会員さんの必要に応じた対応ができるように色々分担しています。ただ、その代金の振込とか、頼むところがあちらこちらになるんで、新しいかたは最初、戸惑われるかなと思ったりします。この分のお金はここに振込んで下さい、この分は申し訳ないんですけどこっちでとか、そういう感じになってしまうのですね。そういうのを全部、ひとところでもわかるようであれば一番いいんですけど、やっぱり、親の会を運営してるのが患者の家族のそのものですね。どうしても、ひとところに負担がかからないようにっていうことでお願いしています」

会の仕事をしている役員之苦労を会員に伝える

▼伝えたらわかってくれる

「口を酸っぱくして、皆さんが仕事を分担してくれない、こういうことまで会長がやらなくちゃいけないということ、他の役員の方がおしゃってくれたことがあって、皆さん、だんだん分かってきてくれて、じゃあ、自分はこれをやってみたいということをおっしゃるようになった」

▼伝える場と機会がなかった

「役員之苦労を、どこで会員の皆さんに分かってもらうかっていけば、わかってくれる場がないんですよ。会報に愚痴を書くわけにはいかないし。そこには『何でしてくれないの?』とは書けないじゃないですか?」

「親の会の話が会の中でできれば『みんなが引き継いでいかなきゃいけないもんだな』っていうことも段々わかってくると思うんですけど、集まって話すことは病気のこととか子どものこととかの話題が中心で、みんなが会を担っていくという意識にならないわけですね」

新しい役員を信頼する

▼新しい役員を信頼する

「それまで会の活動が未経験だった人とか、分かってなかった人がやるわけだから、分かってた人間から見ると、歯がゆいのは当たり前だね。それに対して偉そうに、ぐずぐず言わないことだね」

▼効率性が悪くても信頼する

「役員を信頼するって難しいですよ。信頼してるかっていわれると、してない部分が、私にもありますよね。やっぱり自分は今まで何年間か経験してきたから、新しく役員になった人よりも知識もあるし、そうすると、自分が仕事をやった方が速いじゃないかと、ついなってしまって、結局、私に仕事が集まってきているのかもしれないですよ」

初代と、それを次ぐ人とを比べない

▼初代を越えられない

「会ができはじめの時は、それだけの事務処理能力が整っているわけですよ。だから先発の会長は、それだけオールマイティであり、それぐらい仕事してこないといふと会は立ち上がって来ない。では今度、それを誰かが引き継げるかっていけば、その時点で一番、時間的に、物理的に可能な人、能力的にできる人が会長をやったわけだから、その点は、ものすごく難しくなってしまう。どこの会を見ても初代会長を越えられない、初代会長が頑張れば頑張るほど次の手が出てこないっていう悪循環がありますね」(*)

▼初代と同じことはできない

「最初に会を作ったかたっていうのはどうしても会長が長くなりますよね。それはやっぱり、ある程度の長さをやらないと、会が固まらないということもありますよね。そのあとを引き継いでいく時、やっぱり会を作るだけの力を持っている人ですから、その人と同じようにできる人っていうのはなかなかいない。ただ、そのかたが退いたあとに、代わったかたによって同じだけのことができないっていうのを周りの人がみんなちゃんとわかっていて、みんなが一つになって頑張っていこうねっていう気持ちがあれば、うまくいくんじゃないかと思うんですよ」

仕事に慣れた人に仕事が集中すれば、効率良くできるのは当然である。しかし、それをやっているはいづつまでやっても会は仕事を分担できる状態にならない。はじめは、うまくできなくても新しい役員を信頼し、仕事についての情報を伝え、仕事を渡していくことが会の発展につながるのである。

外に目標をもっていた会と、もたなかった会との違い

親の会には、外に目標をもっていた会（難病指定など）と、もたなかった会がある。外に目標をもっていた会は目標が提示されているときは一致団結するが、その目標が到達されたあとは、しばしば目標を失い、会の求心力が急に落ちるといった体験をする。一方、治療法が明らかになっていないなどの理由から、最初から外に目標をもたない会もある。このような会は対外的関係を中心に活動を展開するわけではないので、時間に追われる体験もなく、組織もゆるやかである。したがって効率は悪くても分担をしていくという考え方が根付いていると思われる。以下6人のインタビューからまとめてみた。

外に目標をもっていた会

目標があるときは団結するが、目標が到達されると、求心力が落ちる。

▼目標があったときは一致団結

「会全体が一致団結するケースを私は体験しているわけですよ。一つの目標にみんなが団結して、チームワーク抜群だね。それは、**病を難病指定にしよう！と言って、**万人署名集めるわけですよ。もう一致団結だね。あれはすごいもんだったなと思う。つまりね、一つの何かの大きな目標がある時っていうのは、一気にみんなで行ってしまうんだよね。ところが、会によっては何かの目標を持っている会と、目標が今、当面、無くなっている会とがあるわけだよ」

▼目標達成後は団結の場がない

「以前は特定疾患になってなかったので、医療費を公費負担してもらうことがすごい目標で、それで一致団結できたんですね。でもそれが叶ったら、お金の問題が解決したら、もういいわっていう感じの人も多いんです。だからそういう面で団結できる場面がなくなった」

外に目標をもっていなかった会

最初から「情報交換」が主な目標なので、組織もゆるやかである。

▼組織の維持にこだわらない

「それぞれ人はつながってるんだから、もうネットワークはできているんだから、会としては無くなっても構わないわけですよ。別々でやってたって構わない」

▼会長・副会長を決めない

「会長とか副会長とか決めると、会が続かなくなるから決めてないんだっていうことを他の会から聞いて、ぜひうちも、その形でと思いました。だから私が何かをすとかいうんじゃないで、ほんとになにかお手伝いさせて頂いてっていうような気持ちでやっています」

対外的な関係を重視しないので、時間に追われる活動がない。それで分担する余裕もでてくる。

▼仕事を振ることができる

「うちの会では、バンバンと、会の仕事を他の人に振ってしまっているんですよ、一人の人に極力集中しないようにということで。責任者は一人いるんですけども、そのかたが、いつでも助け合いができるように、サポーターをいっぱい持っている。それでも、仕事はじゅんぐりに何ヶ月遅れかにはなっていますね」

組織を維持すること自体が、目標になってしまう。

▼ただ継続するだけになってしまう

「ほんとに最初は熱い思いがあるんだけど、それが少しずつ諦めとか、あ、そんなもんだっていう思いが出てくると、今度は会を維持するために、自分の役員としての地位を維持するために、それが必要になる。そういう組織は、みんな疲労してきている。その団体で何をしますっていうけれども、形を作ってたただ継続しているだけなのに、何がテーマになっているんだろう？って思う」

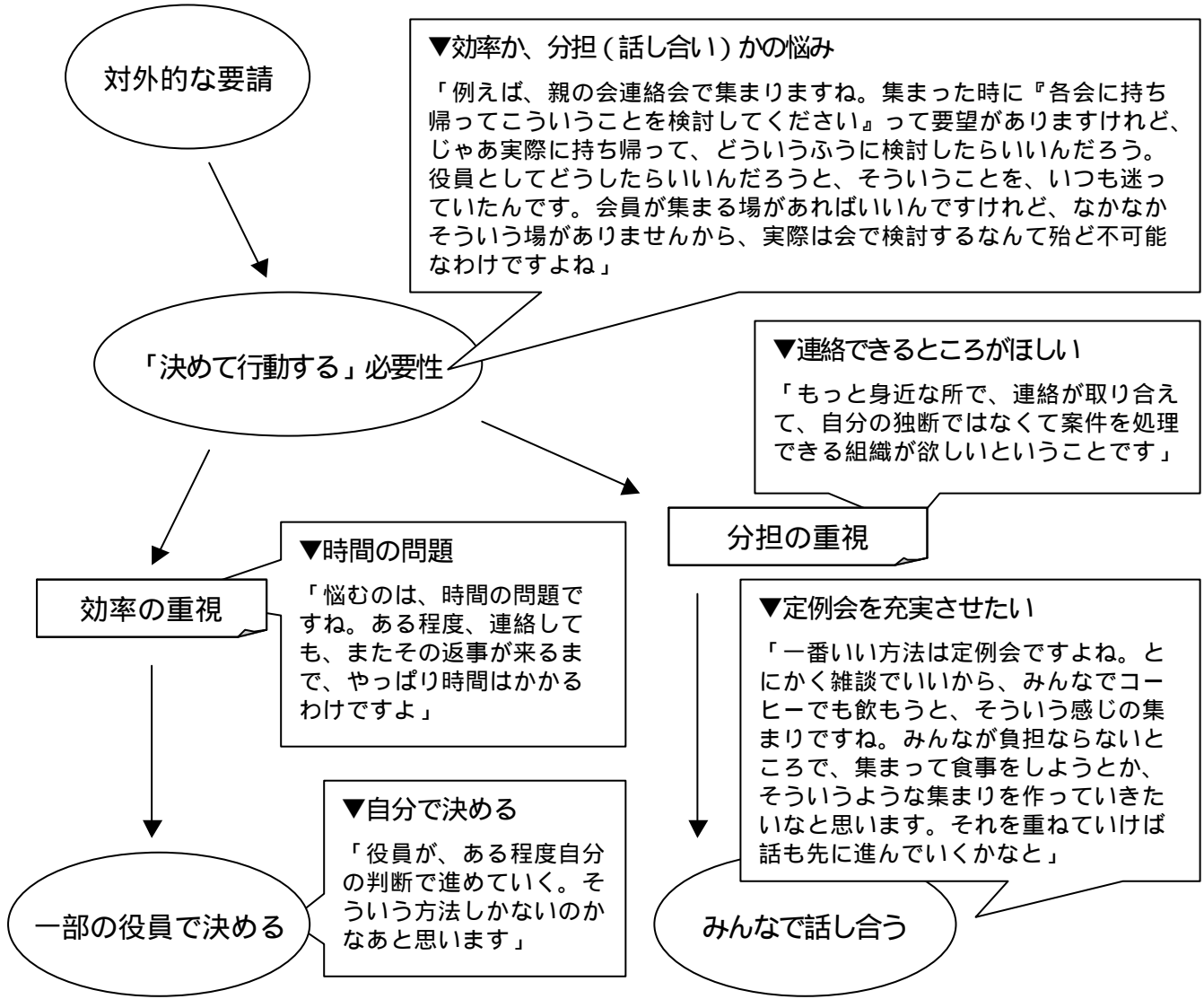
▼組織の維持が目的に

「年月がたつと組織を維持するための行動が出てくる。組織自体の運営に大きなエネルギーがそそがれるでしょう。『子どもたちのため』というのは看板だけになってる。組織維持が目的のものになっているというのがあるんじゃないのかな。組織を維持するための動きになって、子どもたちを守る目的から離れていってしまう」

外に目標をもっていた会は、その目標を達成したあとは、子どもの生活に関する情報交換、親どうしの心の交流など、目指すところを広げていく必要があるのかもしれない。

「分担」か、それとも「効率」か？

「分担」（あるいはみんなで「話し合うこと」）は、かなり面倒なものであり、分担すること（「話し合うこと」）による混乱や仕事の遅れもある。問題は、混乱や仕事の遅れも承知のうえで「分担」するかどうかである。とくに法律の改正や治療研究の要請など、対外的に行動することが求められている親の会では、臨機応変に外部との関係をすすめていかなければいけないので、この悩みは大きい。多くの会が、その板ばさみに悩んでいる。ここではその典型的な事例として1人の人の悩みをとりあげる。



	効率を重視すると...	分担を重視すると...
長所	すばやく決まる。手際がよい。臨機応変に対応できる。	他の役員にも情勢が伝わる。仕事の負担が分散される。
欠点	他の役員に情勢が伝わらない。ますます、一部の役員に負担が重なる。	時間がかかって、能率が悪い。意思統一できなくて、結局は何も決められないこともある。

前ページで見たように、対外的な活動の必要性をあまり感じていない会は、このような悩みから比較的解放されているようである。ひとつの解決方法としては、効率性を重視し、一部の役員に委ねるところと、分担と話し合いを重視し、効率が悪くても時間をかけてやっていくところとを区別し、この2つの活動の側面を両立させていくことだろう。

親の会役員の仕事のイメージ

親の会の役員の成り手不足というとき、「親の会の役員になること」が、どのようなイメージとしてとらえられているのか。それを探るといいたい。そのような視点でインタビューを読むと、PTAのイメージと、町内会・自治会のイメージが重なっているようだ。また、選ばれてしかたなくやっているという気持ちも伝わってくる。5人の人の発言からまとめてみた。（*はグループインタビューよりの抜粋）

PTAの役員のイメージ

▼深入りすると役員にされてしまう

「深入りしてしまうと、役員とか重大なことを頼まれてしまうと思う。PTAとかの原理と一緒に思うんですよ。PTAというのは、出席してしまうと、役員とか頼まれてしまうから、父母会には出席しないほうがいいと言いますよね。それと同じ原理が全く親の会にも当てはまっているんですよ」

▼役員になると損

「役員っていうと、私などはPTAのをふと思い出してしまふんですね。『絶対役員になると損だぞ、逃げようかな』って思う。最初、会が出来た時、『何かお手伝いできますか』って聞かれた時に、『何もできません、今、子どもが大変です』って、私、返事として書いたんです」（*）

町内会の役員のイメージ

▼面倒なことはみんな嫌がる

「役員の成り手不足というのはね、永遠に繰り返されることだと私は思います。だって人間なんですから面倒くさいことは嫌なんです。団地に住んでいて、自治会の役員として、何かやろうと思いますか？」

▼まとめるのがたいへん

「役員の負担が大変だっていうのは私はすごく感じてたわけです。だって町内会とかやるのだから役員になったら大変ですよ。それが難病の家族で、しかも会員が全国にわたって、まとめるのが大変ですよ」

選ばれて仕方がなく、というイメージ

▼貧乏くじ

「私は貧乏くじを引いてきてしまう。ついつい頼まれると断りきれないんですね。見てもらえないというか、おせっかい焼きというか。親の会の役員をやってる人たちも、結局、断りきれずにやるようなタイプの人なのかな」

▼白羽の矢

「前会長さんから、私が会について建設的な意見を言ってくれて、会のことを考えてくれるのねって挨拶されたときに、失敗した！って思いました。これでは白羽の矢が私に立ってしまうと思いました。でも役員になることは断ったんですよ。だけど、あなたならできる！とか言われてしまいました。他の会でも、次の役員を選ぶ時には白羽の矢は何らかの方法で立てるでしょ。会長というのは、必ず誰が役員をできそうかを、きっと見ていると思うんですよ」

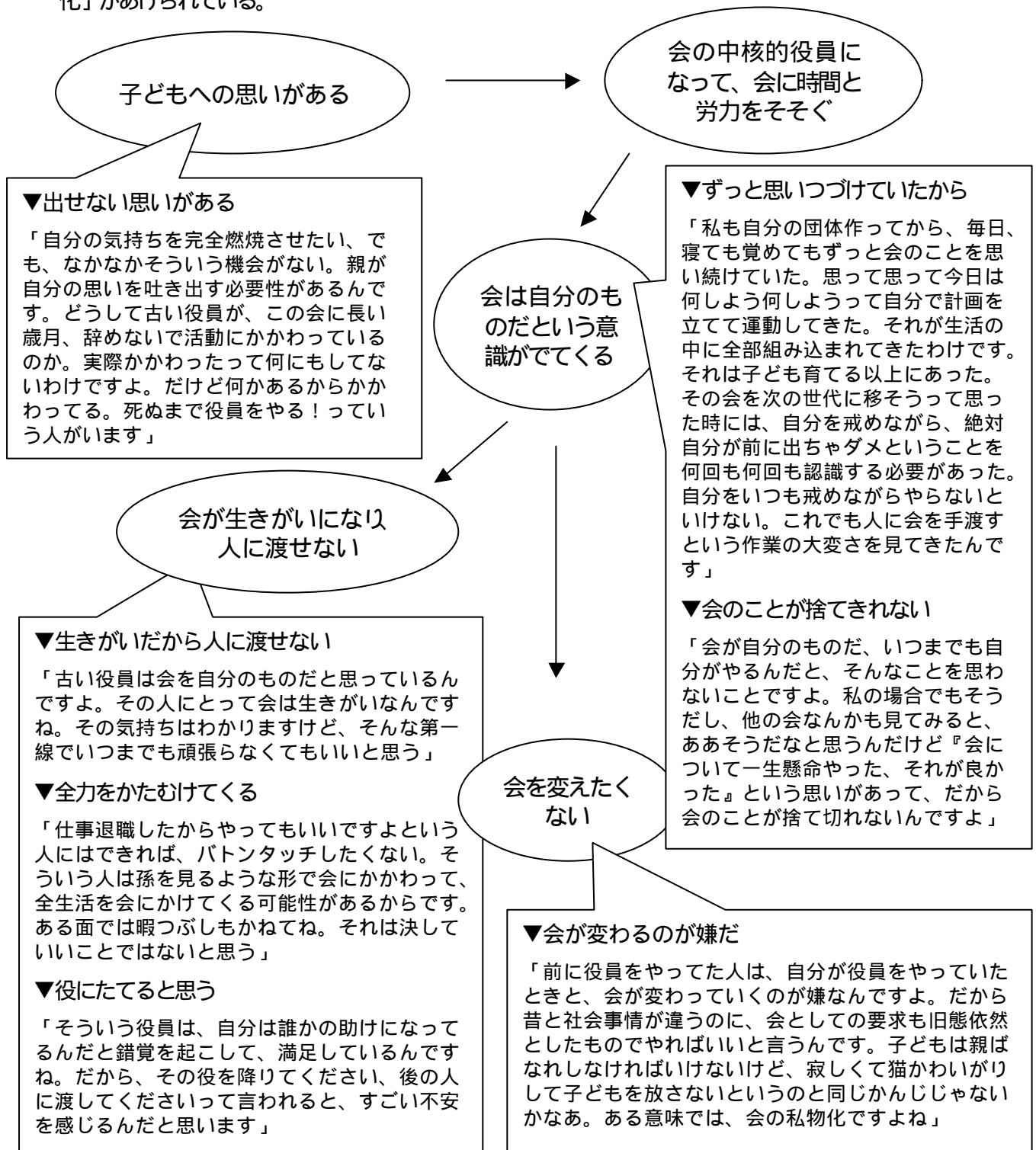
▼ゴミ捨て場の掃除

「普通の会員さんからすれば、ただ情報が欲しい。ただ名前だけ会に置いてもらって、自分の行きたい行事があれば参加する、会報が送られてくればそれは読む。でも自分としたり行事を企画するのも嫌だし、会報作るのも嫌なんです。そんなことで手を煩わせたくないっていう人が多い。日常生活でも、みんなそうですよね。ゴミ捨て場にゴミは捨てるけど、ゴミ捨て場の掃除はしたくない。それと同じレベルなんです。誰かがやらなければいけない。それは分かってる。どなたも分かってるんだけど、でも、なにも私じゃなくたって誰かできるでしょうって考える」

「会の役員」というとき、PTAや町内会の役員が連想されてしまい、誰かがしないと仕方がないから自分がやるというイメージのようである。これは、会に入っておく必要があるが、自分の負担は増やしたくないという思いが、PTAや町内会に対する思いと共通するものがあるからなのかもしれない。

古い役員の難しさ(1):会の私物化

役員として、親の会に長く貢献することは、社会的にも高く評価されるべきことである。しかし、一部の役員は会にあまり貢献できない状態で、長く役員でありつづけている。その原因として「会の私物化」があげられている。



多くの時間と労力をそそいだ会が、自分たちの会であるという意識をもつのは、人の心情として自然なことであろう。しかしかといって、次の世代の人にいつまでも渡さないと、会は力を失っていく。また、時代の流れによって会の姿を変えていくことは、会を「自分たちのもの」と考えている古い役員たちには受け入れるのが難しいこともあるようだ。

古い役員の難しさ(2):交友関係と効率性の優先

古い役員が、役員を辞めることができない理由として、交友関係が親の会中心になっていることがあげられた。また、経験のない人、新しい人に任せる余裕がないこと、驕りの問題を指摘された。（*はグループインタビューよりの抜粋）

交友関係が親の
会中心になる

▼交友関係が限られてくる

「土日が会の活動のためにふさがってるから、親の会関係の人たちとの出会いが、生活の大半を占めるんですよ。すると、他の生活パターンの出会いがないでしょう。すると、そこから引いたときの寂しさっていうのがあるんじゃないかと思うんですよ、役員を長くやっていると」

▼役員でなくなると孤立感を感じる

「役員でなくなったら、今まで誰だれさーんって言ってきた人たちがみんな、パァーと離れていくわけですよ。それはそうでしょ。男の人がリストラされて、ポイツと出されたのと一緒だね」

▼役員会が楽しい

「とても役員会が明るいし、面白い。だから役員を辞めたくないのが良く分かります。役員会の時間にいっぱいしゃべって、それで飲み会になだれ込んでいく。それを楽しみに、みんな来てるんです」

新しい人に
任せる難しさ

▼自分でやったほうが速い

その仕事はいままで別の人がやってたんですけど、会長本人が、わざわざ連絡しあうよりも、自分でもうパッパッとやったほうが速いような気がしてるみたいで、みんな自分でやってしまっているみたいなんです。それで、それまでその仕事をやっていた人が、『最近もう、みんな会長がやってしまっているから、自分は手伝うことがなくなった。ちょっと寂しい』と言っています。（*）

驕りがでてる

▼驕りがでてる

「あなたは人のためにやってると思っているけど、それはきっと自己満足ですよって、そう言ってあげないと、おごり高ぶりがあるんですよ。会の活動をしてやってるっていう気持ちがあるんです」

「相談にのってるって優越感感じちゃうっていう人もいるんじゃないですか、きっと。そういう面で役員を辞められない人がいるかもしれないですよ」

▼人の意見をきかない

「自分は引かない、周りの人は自分を立てなきゃいけない、でも実際の今の医療の問題は分からない、でも人には意見されたくない！って頑張っている」

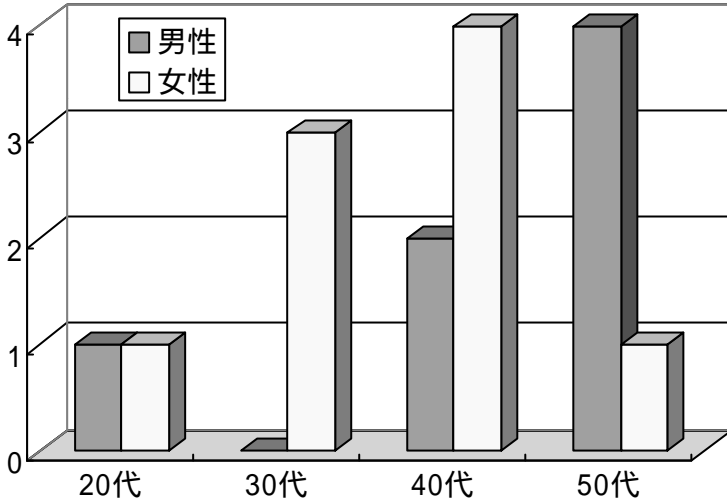
「いつまでも会長になっていて、相談役に代わるように言われたけど、相談役は権限が無いから嫌だって言って、副会長にいすわった人がいる」

人から理解されにくい難病の子どもをもち、孤立していたところで役員になり、そこで多くの人間関係をつくっていく。会によっては役員をやめるということは、その人間関係から遠ざかってしまうということである。なぜなら、役員以外の会員には交流の場が十分に与えられていないからである。役員を辞しても、人間関係が切れないように工夫する必要があるだろう。

また、会の仕事を次々に処理していかなければならない状況においては、経験や技術のない人にまかせると会の仕事はかたどらない。5ページで、役員はなぜ仕事ができないかということを書いたが、これは役員側からすれば自分たちには仕事が与えられていないということになるかもしれない。

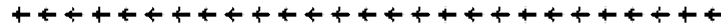
驕りの部分については、親の会にかかわらず、援助にかかわる多くの組織で見られる問題かもしれない。

インタビュー参加者プロフィール



参加者は男性7人、女性9人であり、所属団体は15団体である。女性は40代が多く、男性は50代が多かった。このうち、親の会の創立に中心的一かかわった人は6名であった。インタビューは平均時間70分。場所は喫茶店、参加者の自宅等、参加者の便宜を優先し、所属する親の会の他の役員・会員が同席しないところを選んだ。参加者の選択は、親の会連絡会の例会等で、役員と会員の問題を発言している人を優先して選んだ。また前回のグループインタビューに参加しなかった会から6団体を選んだ。

インタビューした場所	喫茶店	参加者の自宅	参加者の職場	福祉関係施設	調査者の研究室
回数	4	3	2	2	1



親の会連絡会関係団体および調査に協力いただいた会のかたがた

- | | |
|---|--|
| SSPE青空の会（亜急性硬化性全脳炎）
カモミールの会
がんの子供を守る会
ゴーシェ病患者および親の会
骨形成不全友の会
再生つばさの会（再生不良性貧血）
人工呼吸器をつけた子の親の会
全国心臓病の子供を守る会
全国「腎炎・ネフローゼ」を守る会
胆道閉鎖症の子供を守る会
つくしの会（軟骨異栄養症） | つばさの会（先天性免疫不全症）
TSつばさの会（結節性硬化症）
つぼみの会（IDDM:インシュリン欠損症）
日本二分脊椎症協会
日本レット症候群協会
XPひまわりの会（色素性乾皮症）
ポプラの会（低身長児・者友の会）
ムコ多糖症患者および親の会
無痛無汗症の会
もやもや病の患者と家族の会
その他 |
|---|--|

親の会連絡会調査研究班（第2次）(50音順)

芦塚みさき、池田文子、岡知史、小林信秋、高柳都美子、田中みち系、

著者・発行：親の会連絡会調査研究班

2000.04.15

報告書についてのお問い合わせは、以下をお願いします。

102-8554 東京都千代田区紀尾井町7-1 上智大学文学部社会福祉学科 岡 知史
 この報告書は <http://shgj.net/oyanokai/> からダウンロードできます。

Fax: 0471-32-8420
 Email: t-oka@sophia.ac.jp