

この「研究レターHem21オピニオン」は当機構の幹部、シニアフェロー、政策コーディネーター、上級研究員等が研究活動や最近の社会の課題について語るコラム集です。

(「Hem21」は、ひょうご震災記念21世紀研究機構の英語表記であるHyogo Earthquake Memorial 21st Century Research Instituteの略称です。)

発行：(公財) ひょうご震災記念21世紀研究機構 研究戦略センター ☎078-262-5713 〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通1-5-2 (人と防災未来センター)



「私たちのまちには美術館がありません、美しい砂浜が美術館です。」

阪神・淡路大震災記念 人と防災未来センター上級研究員 矢守 克也

これは、南海トラフ地震で、全国最悪の34メートルもの高さの津波が想定されたことでも知られる高知県黒潮町が、30年近く前、「砂浜美術館」という独創的なプロジェクトを始めたときに、牽引役となった松本敏郎さん(黒潮町役場)が掲げたフレーズである。この小文では、このフレーズが、「限界集落」「地方消滅」といった言葉で形容されるきびしい状況下にある地域社会の活性化を支える根幹的なロジックになりうること、また、国内外から注目される黒潮町の防災対策(町づくり)の根っこに、この魅力的なフレーズ(「Xがない、YがXです」)があることを紹介したい。

さて、新潟県川口町木沢集落(現長岡市)は、新潟県中越地震(平成16年(2004年))の被災地の一つである。過疎高齢化が進むこの集落で、長年支援活動を続ける宮本匠さん(兵庫県立大学)が、こうした地域の災害復興における課題を印象的な言葉で表現している。それが「Xがない」である。被災者が、「水源が切れて水がない」「道路がない」「若者がいない」などと訴えて、復興に向けた前向きな雰囲気が出づらかったというのである。

ここで重要なことは、「それなら、水を引きましょう、道路を建設しましょう」と、Xを外部から支援する活動が、逆に地域の依存心を生んで、復興へ向けた被災者の内発的な意気込みや主体的なとりくみの芽を摘んでいる可能性があるとの指摘である。Xの欠落・不足という課題に、Xの提供・支援という対策で応じるのは、一見自然でそこには何の問題もないように思える。しかし、そうではないのだ。

そこで俄然注目されるのが、黒潮町のフレーズである。その舞台となっている砂浜美術館とは、文字通り、砂浜という美術館である。平成元年(1989年)のキックオフ以来、毎年開催されている看板イベント「Tシャツアート展」では、砂浜いっぱい1,000枚のTシャツが潮風に揺れる。BGMは波の音、月の明かりが照明である。

松本さんは当時をこう振り返っている。「地元の高校を卒業して、この地域に就職した私たちは、いつも都会を追いかけ、あこがれてきた。しかし、いくら一生懸命追いかけても、都会はそれ以上に速いスピードで先を走り、決して追いつくことはできなかった。都会にはあるがここにはないXを追いかけてもキリがない。むしろ、それは虚しい努力に終わるのではないか。こういう直観が松本さんにはあったのだろう。

たしかに、砂浜美術館のフレーズも、前半部分は「Xがない」の形をとっている。しかし、後半部分に「YがXです」とい

う形で、そこからの脱出路が明示されているのだ。立派な美術館を外部からの支援を頼りに新たに建設するのではなく、目の前に広がる砂浜を美術館にしてしまおう。今ここにあるのに、そのパワーを活かしきれていないもの、その価値に気付いていないこと、そういったYを、Xを追い求める代わりに見つめ直そうという姿勢だ。

こうした転換がひとたび生じると、それが周囲に波及することも大切である。松本さんはこうも語っている。「砂浜が美術館になることによって、松原、海亀、らっきょう、漂着物、砂、波といった『今まで何気なく見てきた物』が『作品』になってしまうことに気が付いたのです」。実際、たとえば、漂着物の展覧会や砂像制作イベントは、今では砂浜美術館の定番メニューであるが、黒潮に乗って流れつく漂着物は単なるゴミの山、砂像は掃いて捨てるほどある砂の山だったはずだ。

そういえば、黒潮町の海岸沿いに防潮堤はそれほど多くない。新設、増強しようとする動きもほとんどない。東日本大震災以後、役場の防災課のトップに転じていた松本さんが、代わってしたことは、全職員に本来業務とは別に町内各地域の防災担当を割り当てる、「地域担当制」を敷くことだった。そして、平成24年(2012年)以後わずか4年半の間に、職員のリードのもと、1,056回もの住民防災ワークショップが開催され、津波浸水域内の全世帯について「戸別津波避難カルテ」が完成した。この間の経緯は、まさに、あのフレーズを地で行くもの、つまり、「私たちの町には防潮堤はありません、地域担当制(戸別津波避難カルテ)が防潮堤です」になっている。

今あるものを活かすことは、もちろん大切だ。しかし他方で、何かが足りないと感じる時、何がないと不満に思うとき、実はそうしたときこそ、見逃してきたYを再発見し、新しいYを創造するチャンスなのかもしれない。「Xがない、YがXです」は、いろいろな場面で有効な思考法だと思う。

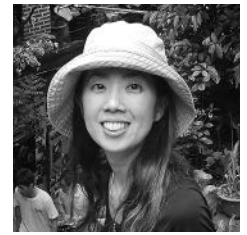
矢守 克也氏

プロフィール Profile

大阪大学大学院人間科学研究科博士課程単位取得退学
京都大学防災研究所教授
(公財)ひょうご震災記念21世紀研究機構 阪神・淡路大震災記念
人と防災未来センター上級研究員

「厳しい指導」と「パワハラ」の線引き： 災害救援組織におけるハラスメント対策

兵庫県こころのケアセンター研究主幹 大澤 智子



災害救援組織で昨今、目を向けざるを得なくなってきたのが「ハラスメント」の問題だ。現職についてから災害救援組織におけるメンタルヘルスや惨事ストレスの予防に携わってきた。当初、惨事ストレスについて話せる講師は少なく（実情は今もそれほど変わってはいないが）、講演依頼の多くは惨事ストレスに関するものだった。ところが、現場担当者と話をする、実際に困っているのは精神的な問題から休職した（あるいはしそうな）職員への対応であることが分かり、その後、メンタルヘルス全般に関する講演依頼が急増した。そして、ここ数年、「職場いじめや嫌がらせ」「パワハラ」の相談を受けることが増えた。

市民、仲間、自分の命を守るためには「少々厳しい訓練や指導はやむなし」というのが長年の認識だった。ところが、社会は急速に変化している。学校教育において教師の体罰はご法度になり、家庭においても子どもを叩くことは影を潜めるようになった。民間企業においては、セクハラ、パワハラだけではなく、モラハラ、マタハラ、パタハラ（育休取得をする父親に対する嫌がらせ）なども加わり、社会の目は日に日に厳しくなっている。

今、現場で何が起きているのか。これまで誰にも注意されることなく行ってきた「指導方法」がある日突然「ハラスメント行為」として罰則の対象になるのだ。「被害」を受けた職員が職場に来られなくなるだけではなく、「加害者」と名指しされた職員も出勤できなくなる。しかし、どこからが「適切な指導」でどこからが「パワハラ」なのか、グレーゾーンは広く、線引きは不可能だ。平成26年度に行った消防職員を対象にした調査においても、多くの対象者はハラスメント事例を適切に見極めていないもの、訓練や現場活動となると「厳しい指導は致し方ない」と理由付ける傾向が高いことが分かった。

その上、ここ数年で災害救援組織は大幅な若返りを経験している。10年以上前、職員の平均年齢は40代前半だった。しかし、団塊の世代の大量退職に伴い大勢の若者を採用したことにより、平均年齢が10歳ほど若返った組織は少なくない。職員の分布も20代が多く、指導役の30代後半から40代前半が少なく、50代後半が少し増える、というM字型になっている。このことが意味するのは、短期間で若手職員を育成しなければならない、という現場の現実だ。そんなところで「ハラスメントはいけない」と言うのは正論ではあるが、問題の解決にはならない。また、指導する側が守られない環境で適切な職員の育成など望めない。

では、何が必要なのか。まずは組織がハラスメントに対する態度を正式に表明すること。次いで、ハラスメントが疑われた際に取られる手続きと罰則規定を明文化し、職員へ周知すること。そして、何よりも大切なのは指導役の職員が「指導スキル」を習得できる環境を整えることだ。指導するには「教える技術」が不可欠だ。現場で素晴らしい活動ができるからといって、その行為を誰かに教えることができるとは限らない。教える際のポイントは、相手の習得レベル（何ができて、何ができないのか）を把握すること、できていない部分の改善点を具体的に相手が理解できるように説明できること、できている部分はその行為が継続できるように認め、褒めること、などがある。

そして、災害救援組織でよく聞かれる「根性」という概念はこれまでとは違う捉え方をしなければならないようだ。最近話題の書籍「Grit やり抜く力」（アンジェラ・ダックワース著 神崎朗子訳）によると、困難な状況を克服、あるいは高い目標を達成できるか否かは才能や能力ではなく、やり抜く力を備えているかどうかにかかっているというのだ。その上、根性、つまり「あきらめず、やり抜く力」は誰にでも備わっているわけではなく、また、やり抜く力が発揮されるのは「本人にとって興味があること」でなければならない。ここに指導者の腕の見せ所がある。その訓練や活動が本人にとって意義ある興味の対象となるような工夫が求められるからだ。

個々人のニーズに沿った対応をするにはそれ相応の経験と技術が必要に思える。しかし、確実に言えるのは相手と会話がなければどうにもならない、ということだろう。そのためにも、まず相手を観察し、たとえどれだけ些細なことでもうまくできていることを認め、褒める。そんなやりとりの積み重ねが会話になり、人間関係の礎になるはずだ。全国の部下を持つ上司や先輩のみならず、まず、褒めることを意識してください。

大澤 智子氏

プロフィール Profile

人間科学博士・認定臨床心理士
リッチモンドカレッジ、リージェントカレッジ（ロンドン）にて心理学学士号、カウンセリング心理学修士号取得
大阪大学大学院人間科学研究科にて人間科学博士号取得後、兵庫県こころのケアセンター主任研究員就任、現在同センター研究主幹
日本トラウマティック・ストレス学会副会長
総務省消防庁緊急時メンタルサポートチームメンバー