

## 論考「フードコート型チーム」

この文章で述べたいのは、ある日のスタッフとの対話のなかで見えてきた、組織のあり方についての一つの発見です。支援のスタイルの違いを「味の濃さ」にたとえて話していたとき、組織とはフードコートのようなものとして捉えられるのではないかと、というイメージが立ち上がりました。この比喩は雑談のなかで生まれたものですが、支援の多様性や組織の包摂性を考えるうえで、意外なほど多くのことを照らし出しているように思います。

支援には、踏み込みの深い、熱量の高い関わりもあれば、過度に介入せず、軽やかさを保った関わりもあります。ある人にとっては濃厚な関わりが安心につながる一方で、別の人にとっては、少し距離のあるさっぱりした関わりのほうが、かえって落ち着けることもあります。重要なのは、そのいずれかを標準形として一元化することではなく、異なる支援のスタイルが同じ組織の内部に併存しうることです。

このことを考えるうえで有効なのが、「フードコート」という比喩です。フードコートには多様な店舗があり、濃厚な味を好む人にも、さっぱりした味を求める人にも、それぞれに選択肢が用意されています。どの店舗が正しいということではなく、複数の選択肢が同じ場に並んでいること自体に意味があります。利用者さんは、その日の体調や気分、必要としているものに応じて選ぶことができます。この「選べる」という条件こそが、支援においても重要なのではないかと思います。

医療や福祉の現場では、しばしば支援の提供側が自らの方法を前提化し、その枠組みに利用者さんが適応することを暗黙のうちに求める構造が生じやすいように感じます。そこでは、支援の方法が複数あるものとしてではなく、一つの正当な様式として提示されがちです。その結果、支援との相性の問題であるはずのものが、利用者さん本人の困難さや「支援しにくさ」として理解されてしまうことがあります。言い換えれば、「合わない支援」が問題なのではなく、「合わない人」として利用者さんが位置づけられてしまうのです。

この構造は、いわば「専門店型」「フランチャイズ型」の組織です。そこでは、ある一つの支援観、一つの距離感、一つの関わり方が中心となり、利用者さんはそのメニューの範囲内でしか選択することができません。しかし、本来問われるべきなのは、利用者さんがその組織に適応できるかどうかではなく、その人にとって受け取りやすい支援のかたちが、組織の内部に用意されているかどうかです。

したがって、組織に必要なのは、支援者を一つの型に揃えることではありません。むしろ、異なるスタイルの支援者が同じチームのなかに存在し、それぞれの関わり方が資源として位置づけられることです。ある支援者の関わりは、一人の利用者さんにとっては過剰に感じられるかもしれませんが、別利用者さんにとっては安心や信頼の基盤となることがあります。反対に、距離を取りつつ見守るような支援が、ある人には冷たさとして受け取られ、別の人には自由を尊重された感覚として受け止められることもあります。ここで確認しておきたいのは、支援の適否は普遍的に決まるものではなく、関係性と文脈のなかで立ち現れるということです。

その意味で、多様な支援スタイルの併存は、単なる人材の多様性ではありません。それは、利用者さんの側に選択可能性を保障するための条件です。利用者さんが「誰に支援されるか」「どのような関わりを受けるか」をある程度選ぶうことは、支援の質そのものに関わります。選択の余地がなければ、支援はしばしば提供者中心のものとなり、支援を

受ける側は受動的な位置に置かれます。これに対し、複数の「味」が同じ場にある組織では、利用者さんがその時々自分に合う関わりを見出す余地が生まれます。

もともと、多様性とは、ただ差異が放置されている状態を意味するものではありません。フードコートが成り立つのは、多様な店舗があるからだけではなく、それらが同じ空間を共有し、一定のルールのもとで共存しているからです。フードコートの利用者さんには入退出の自由があり、選択の自由がありますが、同時に、その場全体を成り立たせるための秩序もあります。組織においても同様に、支援者それぞれの個性や方法が尊重されるためには、共通の基盤が必要です。たとえば、利用者さんの尊厳を損なわないこと、支援者の価値観を一方向的に押しつけないこと、支援を利用者さんの選択可能性に開くことなどは、その基盤に含まれるべきでしょう。

この点で思い出されるのが、かつて子どもの人権について耳にした比喻です。そこでは、包摂とは、みんなをスムージーのように均一にすることではなく、フルーツポンチのように、それぞれの違いが違いのまま共にあることだと語られていました。この比喻は、包摂を考えるうえで示唆的です。均一で滑らかな状態を目指す発想は、一見すると対立や摩擦を減らすように見えますが、実際には「何かが違う」と感じられるものを周縁へ追いやってしまう危険を含んでいます。違いをなくすことで共にあるのではなく、違いを残したまま共にあること。そのような組織のあり方を考える必要があります。

さらに、最近気にかかっていることがあります。しばらく読書から遠のいていたある利用者さんが、ジョルジョ・アガンベンの新書を購入していたことです。その利用者さんは、アガンベンには「包摂の前提として排除がある」という視点があるのだと教えてくれました。私はまだ十分に読めているわけではありませんが、その言葉は強く印象に残りました。表向きには「受け入れている」「支援している」とされていても、実際には、その場のルールや前提に合う人だけが包み込まれ、そこにうまく収まらない人はこぼれ落ちてしまう。そうした構造は、医療や福祉の現場においても決して例外的なものではないように思います。このことから、私自身もアガンベンをこれから読んでいきたいと思うようになりました。

組織運営においては、ときに統一感や一貫性が重視されます。しかし、その統一が「同じ濃さ」を要求するものになったとき、組織はかえって閉鎖的になります。利用者さんにとっての選択肢は減少し、支援者にとっても、自らの個性や実践知を発揮する余地が狭められます。必要なのは、均質化による統一ではなく、差異を抱えたまま成り立つ共同性です。

私は、そのような組織像を「フードコート型チーム」と呼びたいと思います。そこでは、多様な支援のあり方が一つの場のなかに共存し、利用者さんに選択の余白が保障されています。支援者の違いは管理の対象ではなく、利用者さんにとっての資源として再定位されます。そして組織は、異なる味を排除せず、かといって無秩序に拡散させるのでもなく、共通の基盤のもとでそれらを共存させます。

支援において求められるのは、唯一の正しい方法を磨き上げることではありません。むしろ、複数の関わり方が並び立ちうる場をどのように構想し、維持するかです。利用者さんがその時々自分に合う支援を選びうること、その選択が保障されること、その余白を組織の側が支えうること。そうした条件を備えたチームこそが、開かれた支援の基盤になるのではないのでしょうか。

# イベント案内

## かわごえダイアログの会

第1回テーマ  
「人はなぜ抱え込んでしまうのか」



2026年5月15日(金)18:00開場

会場：訪問看護スクラム  
(川越市東田町15-5 エルトラド文500号室)

### 世話人

笠井翔太 (西武文理大学 看護学部 専任講師)  
菊地嘉通 (訪問看護ステーション・スクラム)  
戸田竜也 (一般社団法人 SCRAP & BUILD / ヨハク)

## 詳細

この会は、精神保健医療福祉のユーザー、ご家族、支援者など、さまざまな立場の人が集まり、「対話とは何か」を共に考えていく場です。2025年度から小さく開催を重ねてきており、これまでに「リフレクティング・プロセス」「オープンダイアログ」「ポリヴェーガル理論」「制度精神療法」などをテーマに取り上げてきました。

この場では、誰かが一方的に教えるのではなく、一つのテーマを囲みながら、それぞれの感じ方や考え、日々の暮らしや支援のなかで大切にしていることを持ち寄り、語り合いながら理解を深めていくことを重視しています。専門的な知識に基づく言葉も、生活や支援の経験から生まれる言葉も、どちらも等しく大切なものとして受けとめ、立場の違いを越えて、聴くこと、話すこと、共に考えることの意味をゆっくり問い直していく場を目指しています。

対象者：精神保健医療福祉のユーザーの方、ご家族、学生、福祉、医療・教育分野の方 / 10~15 人程度

参加費：無料

申込：peaeix 申し込み ⇨



お問い合わせ：訪問看護ステーション ヨハク  
電話：080-9416-6140  
(担当：戸田)

申し込みはこちら ↓

<https://peatix.com/event/4961884>



## 水上公園BBQ大会

毎年恒例のBBQ大会を今年は5月にも開催します  
天気が多少悪くても開催します。大きなテントが3つあるので、雨でも！大丈夫  
春の暖かな陽気の中、皆でBBQを楽しみましょう。

今後の企画も含めて公式  
LINEで情報発信していきますので、よろしければ登録をお願い致します。



### スクラム&ヨハク企画

連絡先 049-202-2633 (スクラム内)  
scrumkawagoe@gmail.com

