

# 社会システム転換による根本問題解決を志向するデザイン実践事例 ～社会システムデザイン方法論の検証を通じて～

Design practice case studies to transform social systems oriented towards solving fundamental problems

木村篤信<sup>1)</sup> 原口悠<sup>2)</sup> 山内泰<sup>2)</sup> 松浦克太<sup>1)</sup>

Kimura Atsunobu<sup>1)</sup> Hisashi Haraguchi<sup>2)</sup> Yutaka Yamauchi<sup>2)</sup> Katsuta Matsuura<sup>1)</sup>

1) 地域創生 Co デザイン研究所 2) 大牟田未来共創センター (ポニボニ)

Abstract: Social system design in this paper is oriented toward a comprehensive transition to new social system, rather than the improvement of partial social problems. We proposed a social system design methodology based on the design practices in Omuta City, Fukuoka

Key Word: Social System Design, Urban Living Labs, Sustainability Transition

Prefecture. This paper analyses two design practice cases of transforming social systems related to long-term care prevention and employment of people with disabilities, and confirms the applicability of social system design methodology.

## 1 はじめに

リビングラボ、Co デザインなど市民、行政、企業、学術機関が協働して社会課題解決に取り組む動きが広がっている。しかし、単純な協働や連携は局所的な問題の改善に陥りやすく、長期的な問題の解決に繋がらない。そこで、筆者らは社会システム自体の包括的な転換による問題の根本的な解消を志向し、福岡県大牟田市にてリビングラボなどの取り組みを行っている[1]。そこでは、独自の権力分析を通して個人と社会を(二項対立的ではなく)相互性と循環性で捉えるフーコーの議論[2]を参照し、かつ、Urban Living Labsのような既存の都市(社会システム)の関係者が共創するデザイン実践[3]に取り組んできた。

社会課題のように「正しい」答えがなく、むしろ複数の「良い」答えがある Wicked Problems にアプローチする際、科学的分析に基づく一般化、標準化、理論化に向かうのではなく、専門化、多様化、独自の概念に基づく成果物(デザイン)の生成に向かうことに、Gaver[4]は、デザイン学の知的貢献としての可能性を見出している。そこで我々は、大牟田における実践のプロセスを丁寧に記述・分析することで、社会システムデザイン方法論を提案した[5]。

さらに、本稿では、大牟田以外での実践における本方法論の可能性を探るために、社会システムデザイン方法論のプロセスモデルをベースに、介護予防・障害者就労に関わる 2 つデザイン実践事例を記述し、どのような社会システム転換の実践と捉えられるのかについて分析を行ったので報告する。

## 2 対象とする事例

分析対象とする事例は、社会システムデザイン方法論が目指す課題を乗り越えようとしている事例であり、[5]において抽出された以下の 2 つの要件を満たすものである。

**要件 1 【個人と社会の相互性と循環性を考慮している実践】**

**要件 2 【既存の社会に埋め込まれた関係者と協働している実践】**

本稿での分析においては、実践の現場での積み重ねが新しいシステムの理念を体現する様子を表現するため、方法論記載のプロセス 1, 2, 3, 4 とは異なり、プロセス 1, 2, 4, 3 の順で記述することとした。各実践をより深く理解するために、実践者が執筆した学術論文や実践に関連する研究報告などより実践の論理構造を分析し、加えて、実践者への直接インタビューにより論理の確認と情報の補足を行った。

## 3 事例 1 : 介護予防に関する実践

日本の介護予防をめぐる実践として、介護保険の制度改革

(平成 27 年度) から創設された介護予防・日常生活支援総合事業の策定に関して厚生労働省で担当し、その後も民間シンクタンクの立場から研究・実践・政策形成に関わっている服部氏の実践を取り上げる。

**【プロセス 1 : 実践者の違和感】** 服部氏は、自立支援を掲げている介護保険制度があるにもかかわらず、軽度者(要支援 1・2、要介護 1)が回復していかない現状を変えるため、実践に取り組んでいる。

**【プロセス 2 : 背景(従来のシステムの理念)の分析】** 介護保険法が掲げた理念とは裏腹に、システムの運用において、「介護がいない状態までの回復」ではなく、「継続的な制度利用を促進する」という理念がシステムを駆動していると捉えられる。その原因には、現状の介護保険制度のインセンティブ設計や、介護予防・日常生活支援総合事業が市町村の実情に応じて取り組める制度設計となっている点が挙げられる。

**【プロセス 4 : 新たな理念に繋がる実践】** 服部らは、介護予防・日常生活支援総合事業に実装されている短期集中予防サービスを中核的な施策として位置付け、活用している[6]。まず、この実践を、既存の介護保険制度の運用プロセスの前段に付け足すことで、既存のプロセスや関係者とのリンクを持ちながらも、局地的に新たな理念が実現しやすい領域を生み出している。そして、軽度者の意欲に着目した面談プログラムにより、「することを支える」という形で、「介護がいない状態までの回復」という理念が実践的に実装されている。それにあたり、リハビリ専門職が、軽度者の「有する能力」を十分にアセスメントしたうえで伴走する。“介護”の施策で中心的な役割を持っていなかった、“回復”の専門性を核に持つリハビリ専門職が短期集中予防サービスを担うことで、既存の介護のシステムに埋め込まれながらも、新たな回復の理念の実現に向けて自由度のある立ち位置を得ていると見ることができる。さらに、理念を波及させる役割を持つ地域包括支援センターを巻き込み、関連する制度を組み合わせた運用を志向することで、既存のシステムをハッキングしながらシステム全体を変えていくことを可能としている。

一方で、この仕組みのインセンティブ構造は、市町村の介護予防計画に基づくため、選定事業者は安定的に運営できる。

さらに、服部らは、都道府県に 1 つの成功事例を生み出すことで、様子見になりがちな市町村が、むしろ横並びでなくなることへの危機感で取り組み始めることを促し、新たな理念によ

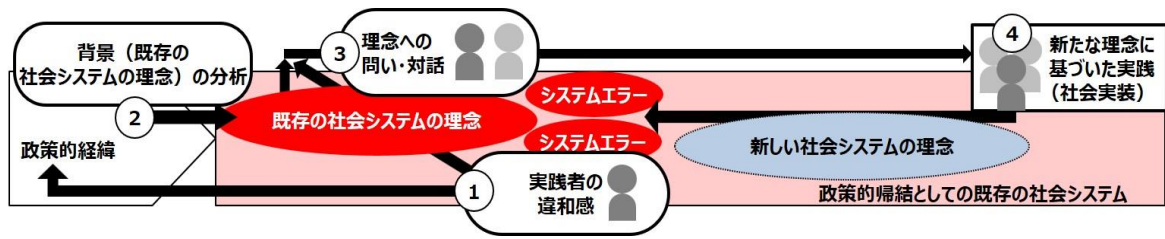


図1：社会システムデザインプロセス

る介護予防システムを全国に広げることを目指している。

【プロセス3：新しいシステムの理念（の体現）】服部らの実践は、介護保険制度創設以来、介護保険法が掲げてきた「自立支援」という理念を、「介護がいらぬ状態までの回復」として明確化する形で捉え直した上で、短期集中予防サービスという具体的なプロジェクトに宿らせ、それを既存の仕組みに打ち込み（組み込み）、十全に機能させることで理念の浸透を図り、理念とともにシステム全体を組み替えていくことを目指すものである。

#### 4 事例2：障害者就労に関する実践

教育と雇用・労働において様々な障害や疾患のある人々を包摂できる社会を実現するため、包摂的な雇用システムに関する研究を行っている近藤氏の超短時間雇用モデルを取り上げる。

【プロセス1：実践者の違和感】障害者権利条約では inclusive という理念が提唱されており、国連障害者権利委員会は、2022年の日本への勧告において、「保護された作業場や雇用関連の福祉サービス」から「民間および公的部門における開かれた労働市場へ」と「包括的な労働環境の中で、同等の価値の仕事に対して同等の報酬を受けられる」ように移行を強化することを求めている。しかし、法定雇用率に算定される20時間以上働くことが困難とされる障害者は企業で働くこと自体が想定されていない現実があることは、障害者権利条約に基づく理念が日本における障害者雇用をめぐるシステムの理念として機能していないことを表している。その状況を変えるため、近藤らは20時間未満の就労に注目した実践に取り組んでいる[7]。

【プロセス2：背景（従来のシステムの理念）の分析】日本型の雇用慣習においては、「状況により変化する企業のミッションに合わせて、不明瞭な職務を方向づけ、明確化する」こと、そしてその基盤として「他者との高度なコミュニケーションを行う能力」が全員に求められる。高度成長期には有効に機能したと評価される仕組みであるが、一方で、近藤によれば、この日本独自の雇用形態における「長時間働く必要がある」そして「採用時に職務定義がない」という慣習にこそ、障害者を排除する要因がある。

【プロセス4：新たな理念に繋がる実践】この問題を解決するうえで、日本型雇用の慣習を批判的に捉え直し、障害者が通常の職場で健常者と「ともに働く」ことができる状況を生み出す必要がある。そのため、障害者が就労に向けて一方的に努力するのではなく、採用する企業がその労働環境を inclusive なものへと改善することが求められる。そのため近藤は、企業に対し、障害者雇用の話をいったん忘れることを求め、スタッフの職務定義に集中する。そしてスタッフだけでは難しい業務が明らかにした上で、それを担える人の採用・雇用・定着が目指される。その際に、障害者の就労支援のシステムが積極的に活用される。これにより、スタッフと雇用される障害者はお互いの本務に集中することで、その職場は各々の本

来業務でのみ成り立つ職場へと再編成され、みんなが同じ地平に立つことになる。こうしたフェアな構造を職場に生み出すことによって、「ともに働く」という理念が実質化すると考える。

また近藤らは、このような超短時間雇用モデルを実践する一方で、国に対して20時間未満の雇用を法定雇用率に算入するよう働き続けてきた。例えば、週4時間働く人を8人雇う場合、32時間分の雇用が生まれるので、それを週30時間以上の常用雇用労働者の1カウントとして雇用率に算定するという考え方である。2022年に障害者雇用促進法が改正され、10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者を事業主が雇用した場合には、特例的に雇用率において算定できるようになる見込みとなっている。

【プロセス3：新しいシステムの理念（の体現）】超短時間雇用モデルでは、「一般企業で働くことが難しい」とされる障害者を対象とする福祉的就労の一つである就労継続支援B型の利用者が働く事例を多く生み出しており、この事実は「一般企業で働けるということ」の意味を問い直している。この「開かれた労働市場」を実現する超短時間雇用モデルは、障害者就労の話に閉じておらず、女性や高齢者などの多様な働き方を生むと同時に、進行管理やコミュニケーション能力に長けた人材への過度な職務集中に伴う過労や鬱などの健康被害の解消にもつながると考えられる。

#### おわりに

本稿では、社会システムを転換するデザイン実践事例の分析を通じて、社会システムデザイン方法論の検証を行った。分析を通じて、これらの実践では、実現すべき理念を宿したプロジェクトが試行錯誤され、既存の社会システムにおいて実践的に機能することで既存の社会システムをハッキングし、変えていくプロセスが確認された。そして、既存の関係者との協働を局所的な問題の改善に陥らないよう、新しい形で生み出す実践に関する示唆が得られた。

#### 参考文献

- 1) 木村ら(2020)人の暮らしを中心に体験を考えるリビングラボの実践知, 日本デザイン学会.
- 2) Foucault(1975)Surveiller et punir, Gallimard.
- 3) Steen et al. (2017). The Defining Characteristics of Urban Living Labs, TIM Rev.
- 4) Gaver(2012)What Should We Expect From Research Through Design?, CHI'12 Proc., 937-946.
- 5) Kimura et al.(2022) Social System Design Methodology for Transitioning to a New Social Structure, OLLD2022.
- 6) Hattori et al.(2019) Effects of Reablement on the Independence of Community-Dwelling Older Adults with Mild Disability, Int J Environ Res Public Health. 16(20).
- 7) 近藤(2016)超短時間雇用という新しい働き方のデザイン, ATACカンファレンス京都2016抄録.