



GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION

KOBE UNIVERSITY

ROKKO KOBE JAPAN

2014-4b

地域活動の参加・継続の要因と習熟課程
～民生児童委員・消防団員・自治会役員の活動の分析を通じて～

庄 巧郎

Current Management Issues



地域活動の参加・継続の要因と習熟過程
～民生児童委員・消防団員・自治会役員の活動の分析を通じて～

氏名 庄 巧郎

【目次】

第1章 研究の背景と問題意識の出处

1-1	問題の所在	1
1-2	研究の目的	8
1-3	研究のモチベーション	8
1-4	本論文の構成	9

第2章 先行研究及び二次データのレビュー

2-1	ボランティア活動・地域活動の定義	11
2-1-1	ボランティア活動の定義	11
2-1-2	地域活動の定義	12
2-1-3	ボランティア活動の定義から外れる地域活動	12
2-1-4	ボランティア活動・地域活動の概念の整理	14
2-1-5	地域活動の特性	15
2-2	ボランティア活動の動機等の先行研究	17
2-2-1	ボランティア活動の参加の動機	17
2-2-2	ボランティア活動の継続の動機等	18
2-2-3	ボランティア活動の習熟過程	20
2-3	自己調整等の先行研究	21
2-3-1	活動における自己調整	21
2-3-2	ストレスの自己調整	22
2-4	地域活動の概要と参加・継続・習熟に関する二次データ	24
2-4-1	民生児童委員活動	24
2-4-2	消防団活動	28
2-4-3	自治会役員活動	32
2-5	先行研究及び二次データのレビューより分かったこと	35
2-5-1	地域活動の参加の要因に関する手がかり	35
2-5-2	地域活動の継続の要因に関する手がかり	36
2-5-3	地域活動の習熟過程に関する手がかり	37

第3章 リサーチクエスチョンと分析枠組み

3-1	リサーチクエスチョン	38
3-2	分析枠組み	39
3-2-1	地域活動の参加の要因の分析枠組み	39

3-2-2	地域活動の継続の要因の分析枠組み	40
3-2-3	地域活動の習熟過程の分析枠組み	42
第4章 調査と分析の方法（民生児童委員活動）		
4-1	インタビューの概要	44
4-2	インタビューの対象者	44
4-3	インタビューの聞き取り項目	45
4-4	分析方法	46
第5章 調査と分析の結果（民生児童委員活動）		
5-1	地域活動の参加の要因（民生児童委員活動）	46
5-1-1	参加の要因に関する概念	47
5-1-2	参加の要因に関する考察	54
5-2	地域活動の継続の要因（民生児童委員活動）	59
5-2-1	継続の要因に関する概念	59
5-2-2	継続の要因に関する考察	65
5-3	地域活動の習熟過程（民生児童委員活動）	69
5-3-1	活動に対する姿勢の類型	69
5-3-2	各類型の特徴に関する考察	75
5-3-3	習熟過程に関する考察	78
5-3-4	習熟過程に関する傍証	87
5-4	地域活動の組織運営の要諦の考察（民生児童委員活動）	92
5-4-1	各地区組織の退任の状況	92
5-4-2	退任者数の多さの理由の考察	92
5-4-3	退任者数の少なさの理由の考察	94
5-4-4	組織運営の要諦の考察のまとめ	96
第6章 追加調査の方法と調査・分析の結果（消防団活動）		
6-1	追加調査の方法（消防団活動）	98
6-2	地域活動の参加の要因（消防団活動）	101
6-2-1	参加の要因に関する概念	101
6-2-2	参加の要因に関する考察	104
6-3	地域活動の継続の要因（消防団活動）	107
6-3-1	継続の要因に関する概念	107
6-3-2	継続の要因に関する考察	112

6-4	地域活動の習熟過程（消防団活動）	115
6-4-1	活動に対する姿勢の類型とその特徴	115
6-4-2	習熟過程に関する考察	119
6-5	地域活動の組織運営の要諦の考察（消防団活動）	128
6-5-1	組織としての問題の認識	128
6-5-2	課題の考察	129
6-5-3	課題解決の糸口	131
6-5-4	組織運営の要諦の考察のまとめ	133
第7章 小括		
7-1	地域活動の参加の要因	135
7-2	地域活動の継続の要因	136
7-3	地域活動の習熟過程	138
7-4	地域活動の組織運営の要諦の考察	141
補章 補足的調査の方法と調査・分析の結果（自治会役員活動）		
補-1	補足的調査の方法（自治会役員活動）	143
補-2	補足的調査の結果と考察	144
補-2-1	地域活動の参加と継続の要因（自治会役員活動）	144
補-2-2	地域活動の習熟過程（自治会役員活動）	145
補-2-3	地域活動の組織運営の要諦の考察（自治会役員活動）	147
補-2-4	補足的調査からの示唆のまとめ（自治会役員活動）	148
第8章 インプリケーションと今後の課題		
8-1	本論文のインプリケーション	149
8-1-1	理論的インプリケーション	149
8-1-2	実務的インプリケーション	149
8-2	今後の課題	151
参考文献		154

第1章 研究の背景と問題意識の出处

本章では、本論文の出発点となる問題の所在と、これに応じた研究の目的を示す。次に、その背景となる筆者にとっての研究のモチベーションを述べ、最後に、本論文の構成を示す。

1-1 問題の所在

(1) 支えが必要な人の増加と支えとなる縁の弱体化

地域に住む人々を取り巻く社会経済状況は大きく変化しつつある。ここ10年から20年を見るだけでも、高齢化、少子化、障害者の増加、虐待を疑われる世帯や貧困世帯の増加をはじめ、家族など周囲からの支援、又は社会的な支援が必要となりやすい人が増えつつある。あくまでも一例に過ぎないが、統計資料によると、以下の表1-1のように、支えが必要となりやすい人について、要介護者数のように、ここ10年～20年で2倍以上に増加している項目も複数みられ、それ以外も多数の項目が増加傾向にある。

表1-1 支えが必要となりやすい人の増加に関する統計

【高齢化と少子化】 <ul style="list-style-type: none">・15歳未満の年少人口割合：18.2%（1990年）→13.1%（2010年）（総務省，国勢調査 a； c）・65歳以上の老年人口割合：12.0%（1990年）→23.0%（2010年）（総務省，国勢調査 a； c）・2020年には年少人口が10.3%に、老年人口が29.1%となるとの予想。（国立社会保障人口問題研究所，2013）
【高齢化の影響】 <ul style="list-style-type: none">・要介護・要支援の認定者数：256万人（2000年度）→561万人（2012年度）（厚生労働省，2013a）
【障害者の増加】 <ul style="list-style-type: none">・障害者手帳保有者数（身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のそれぞれを持つ人の合計）：506万人（2002年度）→684万人（2012年度）（厚生労働省，2013b； 2013c）
【児童虐待相談数の増加】 <ul style="list-style-type: none">・児童相談所における児童虐待相談の対応件数：2万4千件（2002年度）→6万7千件（2012年度）（厚生労働省，2013b）
【貧困世帯の増加】 <ul style="list-style-type: none">・生活保護受給世帯数：87万世帯（2002年度）→158万世帯（2012年度）（厚生労働省，2013b）

以上のように支援が必要となりやすい人が増加する一方で、社会的な支援の基本単位だった家族や会社の縁が弱くなっているようである。2010年1月31日に放映されたNHKスペシャル「無縁社会～“無縁死”3万2千人の衝撃～」では、薄れる家族の絆、生涯未婚の急増、社縁の切れ

目、若い世代に広がる無縁死の恐怖など、かつて個人を支えていた縁や絆が弱くなり、不安を抱える人、孤独に死亡していく人が描き出されており、このようになりつつある社会状況を「無縁社会」と表現している(NHK スペシャル取材班, 2012)。このことは、A 市役所に勤務する筆者が社会福祉に携わる中で日々見聞きする状況に一致する。支えとなる縁の弱体化に関しては、統計上も以下のようなことがわかっており、典型的に社会状況を表すものとして、例えば、一人暮らし高齢者はここ 15 年程度で 2 倍以上になり、一人暮らし高齢者の孤独死も 2 倍以上に増えているなどの状況にある。

表 1 - 2 支えとなる縁の弱体化に関する統計

<p>【単身者の増加】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生涯未婚率：男性 2.5%・女性 4.6% (1980 年) →男性 19.3%・女性 9.9% (2010 年) (厚生労働省, 2013d) ・単独世帯の比率：25.6% (1995 年) →32.4% (2010 年) (厚生労働省, 2013d) ・一人暮らし高齢者数：202 万人 (1995 年) →479 万人 (2010 年) (内閣府, 2014)
<p>【母子家庭の増加】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・母子世帯数：63 万人 (2000 年) →76 万人 (2010 年) (総務省, 国勢調査 b; c)
<p>【高齢者の孤独死】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京 23 区内で自宅で死亡した 65 歳以上一人暮らしの者：1,364 人 (2002 年) →2,733 人 (2013 年) (内閣府, 2014)

行政における対応も進むところであり、例えば自治体の民生費は 14 超円 (2002 年度) から 23 兆円 (2011 年度) と 1.5 倍以上に増加しているが(総務省, 2013)、行政の力だけで全てには対応しきれないのが現実である。綿密な生活相談まで必要とする人が増加する中で、限られた公費、限られた人員で全てを解決することは困難であろうし、そもそも課題のある全ての人を行政のみで把握することは不可能に近いのではないだろうか。

(2) 地域活動への期待の大きさ

このような社会変化の中で、地域活動に対する期待は大きくなりつつある。例えば、2011 年 3 月 11 日の東日本大震災の際には、民生児童委員、消防団、自治会など、地域活動に携わってきた人々や組織が、その対応に大きな力を発揮した。それぞれ発災時の避難と避難生活におけるケア等に力を尽くしてきた状況は以下のとおりであり、これらの支援に重要な役割を果たしていることがわかる。

表 1 - 3 東日本大震災で発揮された地域活動の力の例

<p>【民生児童委員活動】</p> <p>民生児童委員は、普段から、高齢者世帯など、災害時の避難が懸念される人 (災害時要援護者) を把握しているため、発災時には、数多くの民生児童委員が、災害時要援護者の避難に大きな力を発揮した。</p> <p>例えば地震直後に津波からの避難をあきらめかけた人々を説得するなどして、7 名の人命を救った民生児童</p>

委員の事例(環境防災総合政策研究機構 CeMI 環境・防災研究所, 2012)が報告されている。

また、その後も、地域によっては、避難生活時には仮設住宅利用や各種福祉手当の申請等につなぐ支援を行い、仮設住宅入居後には入居者の孤立を防ぐための見守りや訪問を行うなどの対応を現在でも続けている(全国民生委員児童委員連合会, 2014a)。

【消防団活動】

被災地域のうち、海岸部の消防団は、津波警報が出されると、津波の侵入を防ぐために水門を閉鎖し、住民に高台へ避難するよう広報し、誘導することが任務とされているため、発災時には、携帯電話や無線が十分機能しないまま、直ちに各個の活動を開始し、地震直後に水門を閉めて被害を食い止めた。また、消防車や自家用車で地域を巡回し、避難呼びかけ、避難先施設の確認、子供や高齢者、体の不自由な人の避難介助などを行うなど、地域全体の避難に大きな力を発揮した(日本消防協会, 2013)。

【自治会活動】

自治会(本論文では、統一性のために、「町内会」も「自治会」と表記する。)については、平時からの自治会避難訓練が津波の被害を避ける上で効果的であったことに加え、被災直後の安否確認や避難所の迅速な立ち上げにおいて、大きな力を発揮した(文部科学省(2012)、仙台市(2012))。また、避難生活においても、自治会未加入者に対しても、近隣の自治会役員が被災者の心のケアを行なう(仙台市, 2012)など、生活上の支援の役割は大きかった。

東日本大震災による消防団員の死亡者・行方不明者は 254 人(消防庁, 2012)、民生児童委員の死亡者・行方不明者は 56 人(厚生労働省, 2014)、であり、その多くは避難支援等の活動中に犠牲になったとみられている。このように犠牲者を出したことを重く受け止め、その教訓を今後にかすべきことは関連省庁においても認識されているが(消防庁(2012)、厚生労働省(2014))、これらの地域活動により、多くの人命が助けられ、復興期にも大きな力を果たしていることは確かである。東日本大震災の際に、コミュニティがうまく機能した地域とそうでない地域で対応に差が生じたことは、行政機関においても認識されている(総務省, 2014)。

防災以外でも、地域活動への期待は大きく、例えば、増加しつつある一人暮らし高齢者に対する見守り活動(地域での孤立・孤独をなくす運動)は、民生児童委員に期待される重要な役割となっている(全国民生児童委員連合会, 2013a)。また、自治会でも、従来からの活動に加え、防犯パトロールや高齢者の見守りなど、防犯や地域福祉活動を行うところが増えている(例えば福岡市(2011)、長浜市(2011))など、地域活動に期待される内容がますます増加していると言っていだろう。

(3) 地域活動の担い手の不足

このように地域活動への期待が大きい一方で、地域活動をしている組織や人も活動上の課題を抱えている。課題の中でも、様々な地域活動に共通の最も大きな課題は、「担い手」に関するものである。地域活動を横断的に取り上げた報告書や先行研究は見当たらないが、個別の地域活動の例として、民生児童委員活動、消防団活動、自治会活動については、各種資料から、以下のように、担い手不足の状況がわかる。主なものとして、なり手がいない、なり手を見つけても短期間に辞めてしまう、継続していたとしてもほとんど活動しない人がいる、などの深刻な状況がうかがえる。

表1-4 地域活動の担い手不足の状況

<p>【民生児童委員】</p> <p><その重要性等></p> <p>民生児童委員は、厚生労働大臣が委嘱する特別職の地方公務員であり（民生委員法(昭和23年法律第198号)）、自らも地域住民の一員として、支援が必要な地域住民の心配ごとなど、多様な相談に応じ、必要な支援が受けられるよう、地域の専門機関とのつなぎ役になるものである（全国民生委員児童委員連合会, 2014b）。支援を必要とする人が増加するなか、民生児童委員の活動は重要性を増している。</p> <p><担い手不足></p> <p>民生委員児童委員連合会（民生児童委員の全国組織）の活動実態調査によると、各自治体の民生児童委員協議会における課題について聞いたところ（複数回答）、「なり手がいない」が75.3%と最も多い（全国民生委員児童委員連合会, 2013b）。また、民生児童委員制度が近々100周年を迎えるにあたり、活動環境の整備のために出された報告書の中でも、<u>委員を引き受ける人材が見つからないことや、委嘱から短期間のうちに辞める事例がみられることを課題として認識しており</u>、その背景としては、<u>複雑化・多様化する課題への対応のため、「活動量」の多さや「負担感」の高まりがあるとされている</u>（厚生労働省, 2014）。</p>
<p>【消防団】</p> <p><その重要性等></p> <p>消防団員は、市町村長の承認を得て各消防団長が任命する特別職の地方公務員であり（消防組合法(昭和22年法律第226号)）、「自らの地域は自らで守る」という義勇と郷土愛護の精神に基づき、住民有志により組織される消防機関である。通常は本業に従事しながら、災害が発生した際には、いち早く現場に駆け付け災害防御活動を行うものである（日本消防協会, 2014）。東日本大震災を経て、「消防団を中核とした地域防災力の充実強化に関する法律」（平成25年法律第110号）が制定されたように、地域防災力の充実強化のためにその重要性の認識が高まっている。</p> <p><担い手不足></p> <p>全国の団員数は100万人（1990年）から87万人（2012年）とこの22年間で10万人以上減少している（日本消防協会, 2013）し、アンケートによると、「団員の確保がほぼ定数で確保できている」とする団は34.8%に過ぎない（消防庁, 2004）。また、内閣府による消防団員以外も含んだ国民に対するアンケートによると、「<u>消防団に入団して欲しいと言われても入団しない</u>」とする人が72.6%だった（内閣府, 2012）。消防団員の減少状況とその対応策は、消防庁の報告書でも再三指摘されているが、その数年後には、また別の報告書に同様の内容が記載されているような状況である（消防庁, 1998; 2001; 2003; 2005; 2007）。また、八代市のアンケートによると、団員のほぼ全員が活動している消防分団は25.4%にすぎず、<u>6割以下の団員しか活動していない分団が43.0%</u>だった（八代市, 2011）ことからわかるように、「<u>幽霊団員</u>」も多い。消防庁によると、消防団員の減少の背景として、<u>消防の近代化・常備化の進展、産業構造・就業形態の変化、過疎化、少子化、コミュニティ意識の希薄化が影響している</u>（消防庁, 2012）と認識されている。</p>
<p>【自治会】</p> <p><その重要性等></p> <p>自治会は、法律の根拠がなく、行政庁の統制により設立されるものでもないため、定義は定まっていない</p>

が、「原則として一定の地域的区画において、そこで居住ないし営業するすべての世帯と事業所を組織することをめざし、その区画内に生ずるさまざまな（共同の）問題に対処することをとおして、地域を代表しつつ、地域の（共同）管理に当たる住民自治組織」(山崎丈夫, 2006)といった捉え方をするのが一般的である。自治会、町内会、区など様々な呼称があるが、基本的な違いはないと考えてよいとされている(中田他, 2008)。

内閣府の調査によると、自治会のある地域は 9 割超で、自治会のある地域で実際に加入している世帯は 9 割超である(内閣府, 2007)。北九州市(2011)にあるように、自治会が民生児童委員を推薦している市町村も多く、子供会の単位と一致する自治会も多いなど、あらゆる地域活動の基盤・核になるものと言ってよいだろう。防災・防犯・地域福祉など、その役割に対する期待が高まっていることは、前述のとおりである。

<担い手不足>

自治会の課題に関する全国的な統計的調査は見当たらないが、例えば宇治市のアンケートによると、自治会活動の問題点として、「役員の引き受け手がない」(43.8%)、「参加意識が低い」(36.3%)、「活動がマンネリ化している」(29.6%) が回答の上位である(宇治市, 2014)。役員のなり手不足が課題の第 1 位で、参加意欲や関心の低さ、活動のマンネリ化などがこれに続く課題であることは他自治体も共通である(例えば京都市(2012)、坂戸市(2011)、福岡市(2011)、横浜市(2003))。総務省によると、都市部のコミュニティの機能が十分に発揮されなくなっている要因として、人口流動化により安定的な人間関係が構築しにくいこと、地域経済の衰退化で地域住民が顔を合わせる機会が減っていること、かつての住宅開発地域や団地の高齢化により地域を担う世代の新陳代謝が進まないこと、が認識されている(総務省, 2014)。

以上、上記の(1) 支えが必要な人の増加と支えとなる縁の弱体化、(2) 地域活動への期待、(3) 地域活動の担い手の不足、については、地域社会の研究者も認識しており、地域社会の研究者 3 人による著作中の以下の文章は、縁の弱体化、地域活動への期待、その一方での活動の担い手不足について、この状況を的確かつ総合的に表現している。

『増補版 地域再生と町内会・自治会』(中田・山崎・小木曾, 2012) より。

(1-2 頁)

(筆者注：東日本大震災の対応に関連して述べる中で)「安心・安全を個人の備えで切り抜けられると思いい、地域とのつながりを避けて生きていこうとしてきた現代の日本人でしたが、その期待は幻想でしかなかったのです。家族が多様化・細分化し、企業が従業員の生活保障を放棄し、行政も広域化と人員削減によるサービス低下を続けるなかで、地域での人びとのつながりがひと際注目されることになりました。しかし、現実の地域からは、その組織や活動の担い手がないという悲鳴が聞こえてきます。」

(4) ボランティア活動の研究の充実

本論文では後述のように、ボランティア活動と地域活動は、重なりあう部分が多いものの、やや異なる概念であるにとらえている。大まかに言って、地域活動にはボランティア活動のような自発性があるとは限らないこと、ボランティア活動には地域活動のような地域限定性があるとは限らないこと、が違いであると考えている。また、ボランティア活動には、主体的な選択が伴

うことが多い点や、やや自由なところがある点も、地域活動より強い特徴として表れているかもしれない。

ここで、ボランティア活動という切り口で見ても、各団体は担い手確保に悩んでいないわけではない。全国の NPO 法人対象のアンケート調査によると、「活動を行ううえで苦勞している点」として、「事業収入の確保」(63.2%)よりは割合が低い、「職員・ボランティアの育成」(37.3%)、「職員・ボランティアの確保」(35.7%)が、やはり重要なものとして挙げられている(日本政策金融公庫総合研究所, 2012)。また、例えば、東村山市の NPO 団体対象のアンケートによると、「活動を進めて行くうえでの課題」に対して、「メンバー確保」(56%)、「メンバーの能力向上」(49%)が上位 2 つであり(東村山市, 2006)、京田辺市(2005)なども同様の傾向である。各種統計により、やや差はあるが、ボランティア活動の団体も、メンバーの確保に苦勞していないわけではないようである。

しかし、ボランティア活動は、後述のとおり、その動機の研究が比較的進んでいるところである。国外での研究が進んでおり、日本国内においても、国外で積み重ねられた研究を踏まえた実証実験等が進んでいる。例えば、ボランティア活動への参加の動機等については Clary et al.(1992)の流れを汲んだ国内での追試等の研究が、継続については桜井(2003)をはじめとする研究が蓄積されており、ボランティアの心理的傾向などに関する知見が積み重ねられることで、勧誘活動のコツなどについて、示唆が得られる状況にあると言ってよいだろう。

(5) 地域活動の研究の不足

ボランティア活動の研究が充実しつつある一方で、地域活動については、動機等に関する研究の蓄積がほとんどない。つまり、制度論等の研究は一定存在するが、各活動者はなぜ活動を行うようになり、なぜ継続するのか、という動機等のマイクロ部分に焦点を当てた研究が少なく、自治会長の活動の動機等を取り上げた石栗(2009)などがあるのみで、その範囲も量もごく限られている。

その理由を述べた先行研究も見当たらないが、推察するに、日本の地域社会においては、従来、あまりにも当然に地域活動がなされてきたので、これについて特に焦点を当てる必要がなかったのかもしれない。または、地域活動には、「いかにも煩わしく、古臭い」といった否定的なイメージを持つ研究者も多いのかもしれない。公益的な活動については、これに対抗するものとして、国外から輸入された「ボランティア」という考え方が、「いかにも自由で、新しい」ものとして、研究の価値があるように見えたのかもしれない。

確かに、東日本大震災においては、社会福祉協議会の災害ボランティアセンターが把握しているだけでも、発災後 11 か月間で 92 万人のボランティアが参加し、復興の手助けを行い、これが大きな力となっている(全国社会福祉協議会, 2012)。しかし、その一方で、発災直後、直接的に人命救助につながったのは、普段の自治会の避難訓練、消防団の水門閉鎖や避難誘導、民生児童委員の避難援助のような、地域活動であったはずである。このような地域活動の担い手が不足しつつある状態で、地域活動の動機等が明らかになっていないことは、今後の地域生活において大きな支障があるだろう。実は、これまで例に挙げた各活動の問題の認識について述べた報告書である厚生労働省(2014)や、消防庁(2012)、総務省(2014)も、制度論についての議論はあるが、各活動者の動機等についてはほとんど分析されていない。

ここで、地域活動とボランティア活動については、「公益のために」という点などの共通点も多いが、自発と強制、自由と束縛について、大きな違いがある本論文では考えている。純粋なボランティア活動は、文字通り強い「自発性」を特徴とするのに対して、多くの地域活動は、自発性があるとは限らないが、完全に強制とも限らない、いわば「半自発的」な特徴を持つと考えられる。この点を十分に踏まえ、ボランティア活動を参考としつつ、これとは別個に分析を行わなければ、地域活動の動機等を解明することはできず、したがって、地域活動の担い手不足を解消の方策にたどり着くのは難しいのではないだろうか。

多くの地域活動が「自発的」なボランティア活動と決定的に違うことをわかりやすく示すものとして、自身が消防団員である著者の著作に、以下のような文章がある。

『オレたち消防団！～地域を守る心優しき人々に捧ぐ～』（藤田，2012）より。

(5-7 頁)～ステキなお人好し～

「『君がまだ子どもだったころ、君は周りの大人たちに守られていた。そして、今度は君がみんなを守る番になった』と消防団の先輩に説得されて、それで断り切れずに志願しました。結婚して一年半、二十八歳のときでした。正直言えば辛かったです。家族とゆっくり過ごしたい休みの日なのに、朝も早くから訓練や演習がある上に、災害の本番は予告なしでやってきます。」

(32-33 頁)～消防団の想い、家族の願いを伝えよう、そして世間からの誤解を解こう～

「家族サービスができないこともあるけれど、まるでお金にもならないけれど、誰かがやらなければいけない活動、それが消防団。そして、やっていくことが楽しい消防団。その誰かに、たまたま自分になったこと。なっただけには、いい加減にできずにこれから先も進んで行こうと思うこと。そして、それが実際には『イヤ』じゃないことに気づいてきたこと。消防団の活動に誇りが持てるようになったことを、この先も書いていきたい。」

上記の文章で語られている自発性又は積極性に関わる微妙な精神状態は、本論文の問題意識に直接関わる。

自らを含めた消防団員を「ステキなお人好し」と称するこの人は、最初は地域活動をやりたかったわけではなく、断り切れずに始めたが、これは地域活動を行う人に共通のものなのだろうか。また、活動に参加し始めた人は、何が嫌で、それでも参加し始めたのはなぜなのか（つまり、活動の参加の促進要因と阻害要因は何なのか）。

次に、この人は、辛くても活動を続けたが、これも他の活動者にも共通のものなのだろうか。また、参加を継続する人は、なぜ辛くて、それでも継続するのはなぜなのか（つまり、活動の継続の促進要因と阻害要因は何なのか）。

最後に、この人は、途中から「イヤ」ではないことに気づき「誇り」が持てるように変化したが、これも他の活動者にも共通のものなのだろうか。また、活動する人は、なぜイヤではなくなったり、誇りを持てるようになることがあるのか（つまり、習熟する過程があるなら、それはどのような過程なのか）。

このように、「半自発的」ともいうべき地域活動について、その参加・継続の要因と習熟過程が明らかになっていないことが、本論文の問題意識の中核である。このようなミクロの部分の分析がないからこそ、担い手の勧誘、継続や習熟の促進に関する問題が起こるのではないだろうか。

つまり、活動の参加の促進要因・阻害要因が明らかでないからこそ、担い手の勧誘がうまくいかない、また、活動の継続の促進要因・阻害要因が明らかでないからこそ、早期辞任など、既存メンバーの継続に支障が出る、さらに、習熟過程が明らかでないからこそ、習熟しきれず、幽霊団員化する人が出るなどの問題が起きるのではないかと筆者は考える。

1-2 研究の目的

以上のような問題の所在を踏まえて、本論文では、地域活動のうち、完全に自発的であるとは言えないものをボランティア活動と区別して取り上げ、これらの活動を行う各個人について、活動の「参加」・「継続」それぞれの促進要因・阻害要因と、「習熟」の過程について、探索的な質的研究を通じて、有力な仮説を構築する。

そのことが、これらの活動の「参加」、「継続」、「習熟」、さらには活発な活動を促す方策の考案につながることで、そしてそれが地域における人材の強化につながることで、さらにはそれが地域課題の解決に少しでもつながることを期待したい。

1-3 研究のモチベーション

(1) 民生児童委員の担当職員として

筆者は、A市役所の地域福祉担当職員であり、民生児童委員の活動をサポートする職務についている。近年の活動で最も苦慮したことは、2013年12月の委員一斉改選であった。ここでは、不思議なことに、理想高く活発に活動している地域ほど、改選時の退任者が多く、担い手探しにも苦労したようにも見えた。このような不思議なことが起こるのはなぜなのか。これを解明した上で、次の一斉改選に向けて、勧誘活動と継続の促進を適切に行うための要諦を掴みたい。また、何より、日常において、各委員ができる限り気持ちよく、無理のない範囲で、活発に活動することを促すための要諦を掴みたいと考えている。

(2) 消防団員として

筆者は、A市の消防団員である。5年前の入団の際には、「市民の生命と財産を守る」という消防団の尊い活動に興味を持っていたところで、市長から直接に入団を案内されたことが最後の後押しとなった。筆者自身はスムーズに入団したが、今度は、筆者自身が勧誘する側に回ると、これがなかなかうまくいかない。また、せっかく入団した仲間が一度も火災現場に出ないまま、「幽霊団員化」していくことを何度も目の当たりにしている。一方では、なぜか並はずれて（ある意味では必要以上に）意欲の高い団員もいる。さらには、筆者自身の感情の問題として、さいわいにも火災が少なく2年ほど出勤がないと、逆に「自分達消防団は何のために存在するんだっか？ 家族に負担をかけて、週2日も3日も訓練ばかり繰り返して本当に意味があるのか？」という気持ちになることも、たまにある。

このような状況の中、消防団仲間を効果的に勧誘するにはどうするべきか、仲間の幽霊団員化を防ぎ、仲間の継続を確保するためにはどうするべきか、または、自分自身がモチベーションを保ち、さらに習熟していくためにはどうしたらよいか、知見を得たいと考えている。

(3) 自治体職員として

筆者の勤務する A 市役所に限らず、自治体において、あるいは地域において、全ての活動の基盤となるのは自治会であると言っても過言ではない。自治体職員として、必ず関わり続けたいといけないのが、自治会活動である。しかし、自治会の加入率の低下や、自治会員の関心の低下、自治会役員の担い手不足は、多くの市町村と同様、A 市においても重要な課題である。したがって、自治体職員として、自治会活動に参加する人を増やすこと、その活動を継続する人を増やすこと、さらにはリーダーとして習熟していく人を増やすために、知見を得たいと考えている。

1-4 本論文の構成

本論文の構成は、以下のとおりである。

第 2 章では、先行研究と二次資料のレビューを行う。まず、本論文の研究対象である地域活動について、ボランティア活動と区別して取り扱う必要性についてレビューする。続いて、地域活動の分析の手がかりとするため、類似する活動として、ボランティア活動の動機等について先行研究のレビューを行う。また、活動への習熟については、ボランティア活動以外の先行研究についてもレビューを行う。さらに、個別の地域活動を 3 つ取り上げて、その動機等について、先行研究と二次資料のレビューを行う。

第 3 章では、第 2 章におけるレビューを背景に、リサーチクエスチョンを提示し、分析の枠組みを構築する。

第 4 章では、調査の方法として、インタビュー手法の概要を提示し、第 5 章では、その調査と分析の結果を提示する。第 4 章と第 5 章では、数々の地域活動の中でも、最も全国的なバラつきが小さく、したがってデータが最も充実している民生児童委員活動について、綿密な調査と分析を行った結果を示している。

第 6 章では、第 5 章の発見事実との比較のために、他の地域活動である消防団活動について追加調査を行ったので、その調査方法、調査と分析の結果を提示する。

第 7 章では、第 5 章と第 6 章の結果を比較し、地域活動に関するリサーチクエスチョンに対する発見事実の小括を行う。

補章では、地域活動について更なる知見を得るため、第 7 章で小括した内容について、さらに他の地域活動である自治会役員活動について補足的調査を行ったので、その調査方法、調査と分析の結果を提示する。

第 8 章では、本論文の理論的インプリケーションと実践的インプリケーション、さらに今後の課題を提示する。

なお、本論文においては地域活動の調査分析対象として、民生児童委員活動を中心とし、追加的に消防団活動を、補足的に自治会役員活動を取り上げる。これについては、前節の「研究のモチベーション」にあるように、各々の活動について実践的な知見を得たいことも理由の一つであるが、各活動のデータに関する充実度も理由の一つである。

つまり、民生児童委員活動は、法に基づき、全国的に活動の内容がある程度統一されており、

地域活動の中でも全国的なバラつきが比較的小さいことと、約 23 万人と多数の委員がいることから全国的なデータが最も充実している。また、筆者が直接業務に携わっており、A市のデータも得やすい。よって民生児童委員活動を研究対象の中心とする。

消防団活動は、法の根拠がありつつも、各市町村の条例に基づき、実施されるものであることから、民生児童委員活動ほどではないが、全国的なバラつきが小さいことと、約 87 万人と多数の団員がいることから、民生児童委員活動に次いで全国的なデータが充実している。また、筆者が消防団員であり、民生児童委員活動に次いでA市のデータも得やすい。よって、消防団活動を民生児童委員活動と比較するための研究対象とする。

自治会役員活動は、法令等の根拠がなく、自治そのものであるため、全国的なバラつきのみならず、各自治体内でのバラつきも最も大きい地域活動であり、データの扱いが最も難しい。筆者も業務における直接の担当ではないため、得られるデータも限られている。しかし、各地域活動の基盤になるものであるという重要性を考慮して、補足的な調査対象とする。

第2章 先行研究及び二次データのレビュー

本章では、調査の前提となる分析枠組みを構築するために、先行研究及び二次データのレビューを行う。

第一に、「ボランティア活動」の定義と、「地域活動」の定義について、先行研究のレビューを行う。ここから、一部の地域活動については、ボランティア活動の定義に当てはまらないものがあるため、ボランティア活動とは区別して分析を行う必要があることを示す。

第二に、地域活動の動機等については横断的な先行研究が存在しないので、地域活動の動機等の解明の手がかりとなる知見を得るために、地域活動と類似する活動として、ボランティア活動の動機等について、先行研究のレビューを行う。

第三に、活動への習熟過程について知見を得るために、活動者にとっては、活動への習熟が一種の自己調整の過程であると捉え、地域活動やボランティア活動にとらわれず、活動一般における各種の自己調整やストレスへの対応に関する先行研究のレビューを行う。

第四に、個別の地域的活動として3つの活動を取り上げ、その参加・継続・習熟について、二次データを中心にレビューを行う。

第五に、先行研究と二次データのレビューで得られた知見を取りまとめる。

2-1 ボランティア活動・地域活動の定義

本節では、本論文において「ボランティア活動」、「地域活動」とは何を指すのか、その定義について先行研究等のレビューを行うことで見定め、その違いを明らかにする。

2-1-1 ボランティア活動の定義

田尾(1999; 2001; 2004)によると、ボランティアには多様性があり、一律に定義することは困難だが、一応の定義として、「ボランティア」とは、①「自発的に」、②「無償で」、しかも③「利他的に」活動する人たちのことであるとされている。伊藤(2011)などにおいても、同様の立場である。小栗(2000)が指摘するように、「創造性・先駆性」をこの3つに加える立場や、桜井(2007)のように、さらに広くとらえることも可能とする立場もあるが、これらの立場も含め、田尾(1999; 2001; 2004)による3点をボランティアの定義の中核とすることに反対する立場はないため、本論文でもこの3点をボランティアの定義として採用する。したがって、ボランティアが行う活動たる「ボランティア活動」については、その定義を、「自発的で、無償で、利他的な活動」であると定める。

なお、ボランティアが構成する「ボランティア組織」についても、多様性があり、一律に定義することは困難だが、例えば Hayes(1996)によると、①正式の (formal)、②政府から自立した (formed independently of the state)、③自己統治の (self-governing)、④利得を配分しない (non profit distributing)、⑤公共の利益に奉仕する (of public benefit)、組織とされており、このうち①②は組織に特有のものであるが、③④⑤の要素は、「自発的」、「無償」、「利他的」に類似する点で、個人としてのボランティアにも共通するものと考えてよいだろう。

2-1-2 地域活動の定義

学術的には、「地域活動」の定義を議論した先行研究は見当たらない。総務省(2010; 2014)、内閣府(2007)など、国の公式文書たる報告書等には「地域活動」の文言が多数みられ、公文書一般に使用する用語として定着しているが、これらの報告書等やその他の法令等にも定義自体は見当たらない。

しかし、一部の自治体は条例で「地域活動」の定義を定めており、例えば「神戸市民による地域活動の推進に関する条例」(平成16年神戸市条例第58号)によると、第2条(定義)で、「地域活動」は「地域の課題を解決することを目的とし、営利を目的としない公益的な活動を行うことをいう。」と定めている。神戸市よりも少し遅れて、横浜市や京都市なども関連する条例を制定し、「地域活動」を定義しているが、神戸市の定義はこれらの中で最も具体的である。神戸市は阪神・淡路大震災で特に大きな被害を受けた地域であり、その避難や復旧復興にボランティア活動や地域活動が大いに貢献したことから、地域活動について特に意識が高い地域であり、このことが地域活動に関する条例と定義を早期かつ具体的に定めたことに関係しているのかもしれない。

ここで、そのほかに、総務省(2010; 2014)、横浜市(2005)をはじめ、国や自治体の報告書等で「地域活動」として例示されるものには、自治会活動、NPO活動、民生児童委員活動、消防団活動、婦人会、老人会、PTA等の活動などがある。これらは一般的な地域活動のイメージを示していると考えられるものであり、神戸市条例の地域活動の定義はこれと一致するものであることから、神戸市の定義は妥当性が高いと判断し、本論文でも、「地域活動」の定義として、神戸市のものを採用する。

以上、「地域活動」と「ボランティア活動」の定義を比較すると、地域活動の「公益的」は、ボランティア活動の「利他的」と非常に近い。また、地域活動の「営利を目的としない」は、ボランティア活動の「無償」と必ずしも一致しないが、重なり合う部分は大きい。一方、地域活動の「地域の課題を解決することを目的とする」は、ボランティア活動には見られないものである。また、ボランティア活動の「自発的」は、地域活動には見られないものである。

したがって、地域活動とボランティア活動の定義上の違いとしては、「地域性」が「地域活動」の特徴であり、「自発性」が「ボランティア活動」の特徴であると本論文は考える。ボランティア活動でもあり、地域活動でもある活動も存在し、重なる部分も大きいですが、両者はやや異なるものだと考えるのがよいだろう。

2-1-3 ボランティア活動の定義から外れる地域活動

定義の上では、前項のとおり、ボランティア活動と地域活動は必ずしも一致しないことが分かったが、実態はどうなっているのか、3つの地域活動(民生児童委員活動、消防団活動、自治会役員活動)を例に挙げて先行研究と二次資料のレビューを行う。

(1) 民生児童委員の意識

石井(2009)が民生児童委員に対して行ったアンケートの中では、「民生児童委員活動はボランテ

「ボランティア活動だと思えるか」という問いに対して、83%が「思う」と回答する一方で、15%は「思わない」と回答している。「思わない」とする理由としては、「行政からの指示で活動するから」とする人が最も多い。

また、全国民生委員児童委員連合会(2009)による調査でも、就任の理由として4割以上の委員が「断り切れずに」引き受けたとしていることから、自発的ではない委員が多数存在することは明らかである。したがって、「自発性」が弱い点で民生児童委員活動はボランティア活動の定義から外れる部分があると考えられることができる。

なお、民生児童委員活動が「利他的」「公益的」で「地域性」があることは、その趣旨や活動実態から明らかである。また、支給される金銭は、活動の実費弁償の要素の強い「活動費」が基本的に年間52,800円のみであることから、本論文では「無償」に近い活動であると考えられる。

(2) 消防団員の意識

自発性に関して、消防団員については、上記の民生児童委員に関するもののような先行研究はないが、これに関連する全国的なアンケートは存在する。消防団に対するアンケートの調査結果(消防庁, 2004)によると、現在の団員が入団した主な理由(複数回答)として、「消防団活動に興味があり、本人の意思で入団」(31.2%)した自発性のある団員も存在するが、「消防団員に強く誘われて入団」(85.7%)した団員が最も多い。したがって、「自発性」が弱い点で、消防団活動はボランティア活動の定義から外れる部分があると考えられることができる。

なお、消防団活動が「利他的」「公益的」で「地域性」があることはその趣旨や活動実態から明らかである。また、支給される金銭は、「報酬」として、基本的に年間36,500円のみであることから、本論文では「無償」に近い活動であると考えられる。

(3) 自治会役員の意識

自治会役員活動の自発性については、先行研究がないだけでなく、全国的なアンケートも存在しない。一部の自治体が自治会長等に対して、やや関連する質問を行ったアンケートのみ存在する。水戸市(2012)の自治会長に対するアンケートによると、活動のやりがいについて、「大いにやりがいがある」(4.1%)、「やりがいがある」(27.9%)とする回答もあるため、一定の自発性がある可能性もある。しかし、自治会役員の選出方法には、①選挙、②選考委員会、③役員の互選、④輪番制、⑤くじなどがあり(例えば長浜市(2011)、坂戸市(2011)、京都市(2012))、その中でも、輪番制やくじをとっているところも多く、また、坂戸市(2011)にあるように、役員を何とか避けようとする人が多い地域もあるので、一見して自発性がとても弱いようである。したがって、「自発性」が弱い点で、自治会役員活動はボランティア活動の定義から外れる部分があると考えられることができる。

なお、自治会役員活動が「利他的」「公益的」で「地域性」があることはその趣旨から明らかである。支給される金銭については、法令等の縛りがないため、バラつきが非常に大きく、例えば福岡市(2011)によると、福岡市内では、自治会長の手当が10万円を超える自治会も33%あるが、市全体の平均額は8万円と高額ではなく、このような状況は他の自治体でも大きくは異なるらないため、本論文では多くの自治会役員活動は「無償」に近い活動であると考えられる。

2-1-4 ボランティア活動・地域活動の概念の整理

前項の3つの地域活動は、ボランティアの定義の「利他的」は明らかに満たしており、「無償」もこれに近いものがある。一方で、「自発的」の要素は小さく、自発的な人も一定割合いるものの、自発的ではない人が明らかに多数派として存在する。つまり、定義上も、実態も、明らかに自発的な要素が小さい点で、ボランティア活動とは言えない地域活動が存在する。

後述のとおり、ボランティアの動機等の先行研究では、その特徴である「自発性」を背景に分析されている。ここで、地域活動にも自発的な人は一定数存在するため、ボランティアの動機等の先行研究も本論文の手がかりとなるが、地域活動には自発的ではない人が多数であることを考えると、これらの先行研究のみでは、本論文の問題意識に応えるためには十分ではない。したがって、一部の地域活動はボランティア活動と区別して把握する必要がある。

概念としては、「利他的」（又は「公益的）」でかつ「無償」（又はこれに準じるもの）の活動のフィールドには、次の3区分がある。

- ①「地域活動かつボランティア活動」……地域性と自発性の両方があるもの。
- ②「地域活動ではないボランティア活動」……自発性はあるが地域性がないもの。
- ③「ボランティア活動ではない地域活動」……地域性はあるが自発性が弱いもの。（自発性が弱いとはいえ、強制であるわけではなく、あくまでも自発の形をとることが多いので、いわば「半自発的」な活動という表現がしっくりくるかもしれない。）

図にすると以下の図2-1のとおりである。

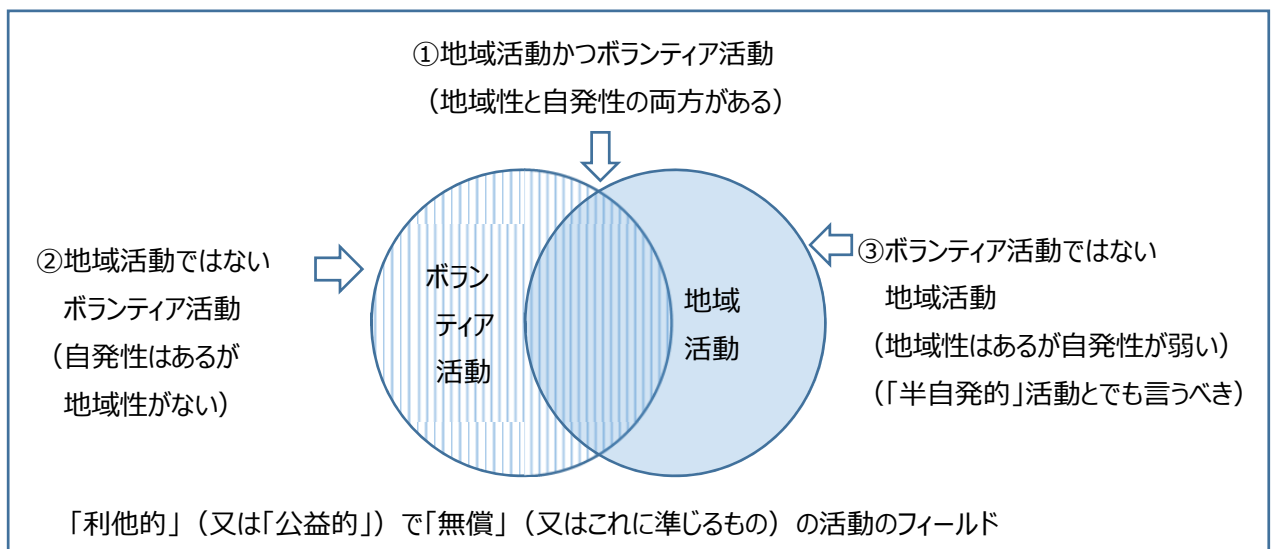


図2-1 ボランティア活動・地域活動の概念の整理

ここで、前項の3つの地域活動（民生児童委員活動・消防団活動・自治会役員活動）は、厳密には、個人レベルでは自発性の高さが異なると考えることができるが、全体としては自発性が弱

い人が多いので、全体的な傾向としては、③「ボランティア活動ではない地域活動」と考えることができる。

そこで、本論文では、ボランティア活動に関する研究ではカバーしきれない可能性のある③の領域を特に焦点を当てて、ここに属する地域活動について、分析を進める。

2-1-5 地域活動の特性

ここでは、地域活動の特性を掘り下げること、その動機等の調査の背景となる知見を得る。

(1) 非営利組織活動としての特性

地域活動はその定義からして、非営利活動である。非営利活動を直接にとらえた研究は多くないが、「非営利組織」に関する研究には蓄積がある。例えば、Anthony and Young(1988)は非営利組織と比較して、営利組織が有利な点として以下を掲げている。

- ①組織の中で、営利はただ一つの基準であり、それに向けて組織全体を動員できる。
- ②組織の成果に対して、どれほどのコストを費やしたかの比較が可能であり、その量的な分析が可能である。
- ③組織が多く事業を展開していても、それを一つの基準にまとめることができる。
- ④したがって、その基準に依拠できれば、権限の委譲が可能になる。分権化によって、よりいっそうの意欲を調達できる。
- ⑤さらに、それぞれ異質な部門や事業所を比較して、その進捗状況を把握できるので、全体として経営管理が可能になる。

つまり、営利組織が有利な点として、営利を基準に様々な管理ができるということである。逆にいうと、非営利組織において組織全体を動員するためには、営利以外の基準を設定して管理するか、基準によらず各個人の活動の様子を丁寧に観察して管理するか、又は本人の自発性を引き出すことで管理不要にするか、何らかの工夫が必要ということになるだろう。

(2) ボランティア活動との比較

田尾(1999)によると、ボランティアの特質は、以下の3点にあるとされている。

- ①非金銭的な報酬……非金銭的な報酬を、どのように提供するかがマネジメントの核心部分である。その供給が破たんすれば、モラルは低下する。
- ②個人の管理……ボランティアの活動は自立的で自主的であることを前提としているので、ヒエラルキーによる統制を必要としない、拒否するところがある。個人の主体性を活かす管理が必要である。
- ③スキルの重視と育成……ボランティアの活動は労働集約的であり、しかも何らかの特技に依存する作業が多いため、特技の集積が生産性になると考えてよい場合が多い。

このうち、①については、Anthony and Young(1988)の言う「営利以外の基準」という点と一

致するが、金銭以外の「報酬」という点で、より焦点が絞られているものである。地域活動も金銭的な報酬を得るものではないので、非金銭的な報酬を提供することがモラル維持や積極的な活動の促進のために重要である点は、ボランティア活動と同じではないかと推察できる。ただし、地域活動は必ずしも自発性を必要としない活動であるため、モラルとは別次元で、非金銭的報酬以外の「何か」を要因にする継続は可能かもしれない。

②については、地域活動は自発性が弱い点で、ボランティア活動と異なり、ヒエラルキーによる統制が有効な活動もあるかもしれない。事実、消防団はこれに該当するだろう。ただし、積極的な活動を促すためには、半強制的な中でも、自発的な部分を引き出すことが必要かもしれず、場合によっては、そのためにヒエラルキーを弱くすることが必要かもしれない。

③については、地域活動は自発性が弱い人でもできるように設計されるとするならば、特技に依存する要素は小さいかもしれない。一方で、労働集約的である点は同様であろう。必ずしも特技を求めないが、特技が集積すれば大きな効果になることはある、と考えるとよいのではないか。

つまり、地域活動を行う人は、ボランティア活動と違い、自発性や主体性が弱くても、それ以外の「何か」によって参加や継続を促すことはできるかもしれず、そうだとすれば、その方法を知ることが重要になる。一方で、地域活動にも自発性や主体性があれば、ボランティア活動と同じように、モラルを高め、より積極的な活動を促せるかもしれない。したがって、地域活動の動機等を明らかにするためには、自発性や主体性に関連する動機のほか、それ以外の要素を想定し、その両方を見る必要があるだろう。このうち、ボランティア活動の先行研究が特に参考になるのは、自発性や主体性に関連する動機の部分であろう。

2-2 ボランティア活動の動機等の先行研究

本節では、地域活動に類似する活動として、ボランティア活動の先行研究をレビューすることで、地域活動の動機等を研究する手がかりとしたい。ここでは、本論文のタイトルの順番と同じく、ボランティア活動の参加、継続、習熟の順番にレビューを行う。ボランティア活動に関するレビューの内容は、前節の最後で見た通り、自発性や主体性を背景とする動機等のレビューを中心とする。

2-2-1 ボランティア活動の参加の動機

ボランティア活動の参加の動機の研究については、利他主義と利己主義のどちらが重要であるかの研究をはじめとして、様々な切り口が存在する。

(1) 利他主義と利己主義

ボランティアが果たしている役割自体を見た場合、それが利他的な活動であることは明らかであり、これはボランティアの定義の一つである「利他的」からも明らかである。しかし、その活動の背景にある動機が利他主義的なものにあるのか、利己主義的なものであるのかについては、かねてから議論されてきた。ボランティア活動はその性質から、もともとは利他的なものと考えるのが主流であったが、例えば Story(1992)のように、ボランティア活動への没入のメンタリティは、利他主義を超えて、自己重視があり、他者のためというよりも、自己の力量を試してみたい、自己実現の機会を得たい、自分の真の姿を確認したいなどの心性によって駆り立てられる活動がある、との考え方が紹介されるようになった。

現在では、ボランティアは利他主義と利己主義を含めて、様々な価値意識が絡まっていて、複雑に構成された心理構造を基盤としていると考える立場が増えている。

(2) 主流となっている解釈

ボランティアが複雑な心理構造を基盤としているとの立場の研究のうち、主流なものとして、Clary et al.(1992)の流れを汲む研究がある。これによると、ボランティアに参加に駆り立てる熱意には、以下の6つの要因があるとされている。

- ①社会要因 (social) ……友人が活動していたり知人がコミュニティサービスをしていたりして、その影響を受けて参加。
- ②価値要因 (value) ……不幸な人たちに関心を持ち、その人たちを援助することが重要であると考えて参加。
- ③キャリア要因 (career) ……新しい体験の機会を得たり、次のキャリアを探す手がかりを得るために参加。
- ④理解要因 (understanding) ……ものごとについて新しい見方や考え方を習得したり、直接的な体験を通じて学ぶために参加。
- ⑤保護要因 (protective) ……トラブルを避けたり、いやなことを忘れさせてくれたり、孤独にならなくて済むので参加。

⑥尊敬要因 (esteem) ……自分が必要とされ欠かせられない人であると感じるようになり、自己意識が高まるので参加。

この6項目は、Clary et al.(1998)により、30因子からなるボランティア活動動機測定尺度、VFI (Volunteer Function Inventory) にまとめられて、日本でも坂野他(2004)、伊藤(2012)をはじめ、この尺度の日本語翻訳版を用いた研究がおこなわれている。この尺度に基づく研究の積み重ねが相当に進んでいることは伊藤(2011)も指摘している。

(3) 多様な切り口

Clary et al.(1992)に関連する研究の積み重ねが最も多いものの、それ以外にもボランティア活動の参加の動機の項目とその測定尺度が研究されている。Cnaan and Goldberg-Glen(1991)は、ボランティア活動の動機をより網羅的に28項目挙げ、これについて調査を行った。国内においても、桜井(2002)などがこの尺度を翻訳し、これを用いた研究を行っている。他には、山口・高木(1993)をはじめ、日本独自の尺度も存在する(伊藤, 2011)。それぞれがボランティアの勧誘活動という実務に示唆を与えるものではあるが、抽出される因子数やその特徴など、研究結果は必ずしも一致しておらず、切り口の多様性がうかがわれる。したがって、本項の知見としては、Clary et al.(1992)の6項目をはじめ、様々な切り口が手がかりになる、ということにとどめておく。

2-2-2 ボランティア活動の継続の動機等

ボランティア活動の継続については、参加の動機ほど研究が積み重ねられていないし、主流となっている解釈も存在しないようである。一方では、ボランティア活動を辞める理由やボランティア固有のストレス体験など、継続の阻害要因についての研究は一定存在する。

(1) ボランティア活動の継続意欲

Clary et al.(1996)などによると、継続意欲についても、前述の6つの要因で分析できる可能性が示唆されている。ただし、この部分に関する実証研究の積み重ねは弱い。桜井(2003)は、ボランティアの継続について、組織均衡論(Barnard, 1938; Simon, 1997)による説明を試みている。「誘因-貢献」が正であればボランティアを継続すると仮定して、その「誘因」について、Galindo-Kuhn and Guzley(2001)、Gidron(1985)、Cnaan and Cascio(1999)、Farmar and Fedor(1999)などのレビューにより、次の4種類に集約できることを主張している。

- ①組織サポートによる好ましい作業環境……業務への準備、オリエンテーションプロセスの満足、スタッフのサポート、ストレス・マネジメントなどが含まれる。
- ②業務の魅力……適材適所感、業務達成、仕事自体の魅力、サービス活動のパターン、役割の評価などが含まれる。
- ③集団の魅力……集団一体感、他のボランティアとの関係、役割を通じての交流などを想定。
- ④参加による自尊心の獲得……(明確な解説はないが、Clary et al.(1992)による尊敬要因に近いものと考えてよいだろうか。)

桜井(2003)の主張する「誘因」については、①「組織サポートによる好ましい作業環境」は積極的動機というよりも、阻害要因を減少させているだけではないか、など、やや取扱いに注意が必要な点もある。

これらの研究の他には、継続の動機について一定の検討がなされているものが見当たらないため、ここでは、Clary et al.(1992)と桜井(2003)を、地域活動の継続の動機の分析の手がかりの一つとする。

(2) ボランティア活動をやめる理由

ボランティア活動の参加については、阻害要因の研究がほとんどないが、継続については、阻害要因となりうるものについての研究が一定程度存在する。例えば、Brichacek(1988)は、ホスピスのボランティア活動をやめた人の調査により、74.3%が転居や学校・仕事の都合など、やむを得ない理由でやめていたことを突き止め、ボランティア活動を中止する者には「やむを得ずに辞めた者」と「自ら選んで辞めた者」の二種類が存在しているので、これを区別する必要がある、としている。先の桜井(2003)の継続の研究も、これを踏まえた上での分析としている。

地域活動にも、このような理由で辞める人が存在すると推察できるが、その割合については、本節の段階ではよくわからない。地域活動は自発性が弱いため、辞めたくて辞める人の方が多いかもしれないし、逆に、やむを得ない理由がない限り、辞めたくても辞められないという人が多いかもしれない。この点は個別の地域活動についてレビューを行う次々節で知見が得られるだろう。

(3) ボランティアのストレス体験

継続の阻害要因として、もう一つの参考になる研究は、ボランティアのストレス体験である。Orlans(1992)は、ボランティア固有のストレス体験として、以下の5点を指摘している。

- ①イデオロギー、あるいは価値観の相違……活動に固有の価値に適合的であるかが重要である。
- ②管理システムの未整備……システムの未整備による役割葛藤や役割曖昧がある。
- ③無定量無制限のサービス要請……サービスの受け手のためにという要請が深刻であるほど、過重な作業となり、バーンアウトに至る。
- ④支援システムの不在……活動の教育訓練やメンタリングなどの支援が得られないことが多い。
- ⑤自立のパラドックス……自立的とは自らの行為の結果は自らが責任を負わなければならないことと同義であり、これを意識するほどストレスを意識する。

また、③に類似するものは他の研究でも指摘されており、例えば、Billis(1993)も、ボランティア組織においては二つの相克的な行動原理が並立することがあり、そのうちの一つとして、「労働条件の整備 vs 際限のないコミットメント」(組織としては作業条件を提示しなければならないが、善意の自発的な行為だから、無定量無際限の行為もあって当然という雰囲気は払しょくできない。)を指摘している。田尾(1999)も、ボランティアのプロフェッショナリズムとボランティアリズムは互いに相反的な関係にあり、プロフェッショナリズムが高まると活動が充実する一方で、「誰でもで

きるボランティアにたちかえるべし」との反発が招かれることを述べている。

ここでは、前節でレビューした Anthony and Young(1988)や田尾(1999)のいう非営利組織やボランティアの特性（営利以外の価値や非金銭的報酬の提供が重要、営利のような基準が存在しない、ヒエラルキーを嫌う、など。）がこのボランティア固有のストレス体験等の背景となっていることが推察できる。

地域活動のストレスについては、その強弱について、ボランティア活動と、やや異なるかもしれない。これは前節でレビューしたボランティア活動との違いによるものである。考えられることとしては、地域活動について、その強制力ゆえに深い没入が求められるなら、上記①～⑤のようなストレスはボランティア活動より強いかもしれないし、半ば強制的な活動ゆえに求められるものが小さければ、そもそも悩む必要が小さいため、上記①～⑤のストレスもかえって小さいのではないだろうか。

2-2-3 ボランティア活動の習熟過程

ここでは、第1章の「ステキなお人好し」の消防団員がそうであったように、活動する人が習熟していくうえで、その意味づけなどの認知を変化させていく、場合によっては活動の量や内容を自ら調整することがありうると想定し、ボランティアの心理面の変化や活動における自己調整の過程をレビューしたいところであるが、そのような先行研究はほとんど存在しない。ただし、活動に対する認知に属するものとして、動機の変化についての先行研究が存在する。

(1) 動機の変化の可能性

ボランティアの動機については、Oda(1991)のように、最初に他者志向であった動機が活動を継続する中で、自己志向に変化する可能性を指摘する立場がある。また、石本(2004)は、ボランティアは、その開始時には「充実願望」の動機が高いが、活動を継続するうちに低くなり、大学生では「社会的責任」を高くする傾向、社会人では「自己啓発」、「友人同調」、「自己防衛」といった利己的動機を低くする傾向を見出している。このように、ボランティア活動を継続するなかで、利己的な動機から利他的な動機へ、又は利他的な動機から利己的な動機へ変化する可能性が指摘されているが、研究結果は一致していない。

一定の研究があるはずのボランティア活動についても傾向が良くわかっていないため、ここでは、地域活動についても動機が変化する可能性がある、との知見にとどめるのがよいだろう。

2-3 自己調整等の先行研究

前節のボランティア活動の先行研究のレビューにより、活動の参加・継続については一定の手がかりが得られたが、活動の習熟過程については手がかりが得られなかった。したがって、本節では、活動の習熟過程について知見を得るため、ボランティア活動の研究以外に目を向けて、活動者自身による活動への認知や活動内容等の自己調整、ストレスの自己調整について、先行研究のレビューを行う。

2-3-1 活動における自己調整

(1) 地域活動の特徴

ボランティア活動においては、習熟や活動に関する自己調整の研究がほとんどないが、これは、ボランティア活動の特徴に「自発性」があるがゆえに、そもそも自由に活動に関連する事項を設計するのが当然であるはず、という考えがあるのかもしれない。また、認知については、前節の最後で見たように、自発性を背景とする積極的な動機の中で微妙な変化があるだけで、それほど大きいものではない、との考えがあるのかもしれない。

一方、地域活動は、もともと法令や規定、慣習等でおおまかな活動内容が定められていることが多いため、その中での活動における自己調整という視点を持つ必要がボランティア活動より大きいかもしれない。また、認知の変化については、第1章の「ステキなお人好し」の消防団員のように、ボランティア活動よりもダイナミックに変化させていく可能性があり、これを習熟の一つの過程であると考えることができる。

(2) ジョブ・クラフティング概念

ここで、Wrzesniewski and Dutton(2001)によって概念化された「ジョブ・クラフティング」は、「従業員が自ら積極的に担当する仕事をデザインすることによって、生産性の向上や仕事のやりがいや動機付けを高めようとする行動」と定義されている。

また、ジョブ・クラフティングは以下の3つの行動に分かれるとされている(Wrzesniewski and Dutton, 2001)。

- ①仕事や作業そのものの改変……与えられた作業について、新たな作業を加えたり作業の順序やスケジューリングを工夫したりして業務の効率性や付加価値を高めようとする行動。
- ②仕事や作業上必要となる人間関係の内容や幅の調整……業務を改善するために多くの従業員や関係者と接触したり、仕事で関わる人々への配慮や便宜を工夫したりする行動。
- ③仕事や作業に内在する意味あるいは意義の再構築……仕事そのものに意味や意義を見出すことによって仕事に情熱を傾けたりする行動。

この概念によれば、従業員は、単純に与えられた業務をこなすだけの存在ではなく、自ら積極的に仕事をデザインする主体であり、また、仕事に対する認知自体も自ら変えようとする主体であるとの捉え方になる。

これに関連する国内の研究も積み上げられつつある。例えば、関口(2009)は、大学生のアルバイト場面において、上司のサポートや職務のスキルの多様性は、ジョブ・クラフティングを高めることを示している。また、森永他(2009)によると、ジョブ・クラフティングは、職務自律との相乗効果によって内的動機づけを高める効果があることが示されている。逆に、職務自律が高くとも、それを単に受動的に捉えているだけでは内的動機づけへの効果は弱く、同時に職務自律が低い職務においては、ジョブ・クラフティングの効果も弱くなってしまうことも示されている。

(3) 地域活動におけるジョブ・クラフティング概念の応用

地域活動は、ジョブ・クラフティングで想定するような「仕事」と言えるかどうかはわからないが、純粋なボランティア活動よりは活動の自由度が小さく、どちらかというとなら法令や規定、慣習から「与えられる仕事」との要素が大きいこと、その中でも一定の自己調整の余地があることから、ジョブ・クラフティング概念は、本研究において一定の手がかりになると考える。

特に、ジョブ・クラフティング行動の類型については、本研究との当てはまりがよさそうである。それというのも、第1章の「ステキなお人好し」は明らかに地域活動に対する認知を変化させているが、これはジョブ・クラフティング行動の「仕事や作業に内在する意味あるいは意義の再構築」に近いものであると見える。また、「ステキなお人好し」は同書の別な部分で消防団の人間関係の重要性を語っているが、これはジョブ・クラフティング行動の「仕事や作業上必要となる人間関係の内容や幅の調整」に近いものであるかもしれない。さらに、後述のように、伊勢市のアンケートによると、民生児童委員の一部が明らかに自ら「無理をしない」ように自己調整していることはジョブ・クラフティング行動の「仕事や作業そのものの改変」に近いものであると見ることできる。

また、前述の関口(2009)や森永他(2009)の知見は、地域活動に対しても示唆を与えるものであると考える。

したがって、地域活動に習熟していく過程には、活動に関連する自己調整があると想定し、この過程の分析には、ジョブ・クラフティング概念を手がかりの一つとしたい。

2-3-2 ストレスの自己調整

(1) 地域活動の特徴

前節のレビューにおいては、ボランティアには固有のストレスがあり、これが継続の阻害要因になりうるということが分かったが、そのストレスに対処するための自己調整がありうることなどについては、知見が得られなかった。そこで、習熟過程の手がかりの一つとして、ボランティア活動以外に仕事や業務一般についてのバーンアウト研究から、ストレスの自己調整について知見を得ることが有効であると考えられる。

(2) バーンアウト又はストレス体験への対処

バーンアウト研究によると、ストレスとは感知された負担であり、ストレスを受けたその人によってストレスと感じられない限りストレスにはならないとされる。「コーピング」は、ストレスに対処するための方策のことであり、コーピングによって、ストレス、つまりストレスの原因

による衝撃を軽減したり緩和することができる(Folkman and Lazarus, 1980)。

Lazarus and Folkman(1984)によると、コーピングには大きく分けて2種類ある。「問題中心型」は、苦痛の原因となる問題、つまり、ストレスの原因としてのストレスそのものを除去しようとするものである。どこが問題であるのか、何を除去すればよいのか、どのようにすればよいのかを考え、対処の方法を考えることである。「情動中心型」は、ストレスの原因となった問題そのものではなく、それによって生じることになった結果を和らげることを重視した対処法である。特にストレスによって喚起された感情や苦痛そのものを、原因に触れることなく、低減しようとするものである。問題の根本的な対処のためには、問題中心型のコーピングが必要となるが、これを適正に行うためには、情動中心型のコーピングによって、感情がうまく調整されることが欠かせない。

また、別な切り口として、O'Driscoll and Schubert(1988)、Maslach and Pines(1977)、Russell et al.(1987)などは、支持や相互信頼を生む組織の風土がバーンアウトの軽減に効果的であることを明らかにしている。自分だけで対処しようとするコーピングは、ソーシャル・サポートを得る機会を少なくするので、逆に、バーンアウトを増大させることになる。

2-4 地域活動の概要と参加・継続・習熟に関する二次データ

本論文の研究対象である地域活動の動機等に関する横断的な研究については、先行研究が見当たらないため、研究の手がかりとして、前々節ではボランティア活動について、前節ではジョブ・クラフティングとバーンアウトについて、先行研究のレビューを行った。

ここで、地域活動についても、個々の活動については、アンケートを中心とする二次データと、僅かながら先行研究が存在するため、本節では、特に民生児童委員活動、消防団活動、自治会役員活動を取り上げ、それぞれ活動の概要と、活動の参加・継続・習熟についてのデータをレビューする。なお、これらの3つの活動を特に取り上げる理由は、第1章の最後に記した通りである。

2-4-1 民生児童委員活動

民生児童委員活動は、法令に基づく全国的な活動であるためか、二次データが充実している。

(1) 活動の背景と概要

民生児童委員制度は、1917年にその起源となる「済世顧問制度」が岡山県で設置されたことに始まる。それ以降、各社会福祉関連法の整備に伴い、民生児童委員が協力することとされる社会福祉事業は増加傾向にある(金井, 2013)。根拠法令や就任方法、活動実態等は以下の表2-1のとおりである。ここからは、民生児童委員が様々な活動を行っていることと、法律によって、「奉仕の精神」を持つべきことが強調されていることがわかる。

表2-1 民生児童委員の根拠・就任方法と身分・活動の概要

【根拠】「 <u>民生委員</u> 」の設置根拠は <u>民生委員法</u> にある。民生委員法第1条には「 <u>民生委員は、社会奉仕の精神をもって、常に住民の立場にたって相談に応じ、及び必要な援助を行い、もって社会福祉の増進に努めるものとする。</u> 」とされている。また、 <u>児童福祉法</u> で、 <u>民生委員は「児童委員」を兼ねることと定められている。</u>
【就任方法と身分】多くの自治体では、各自治会が市町村長に <u>民生児童委員を推薦し、ここで推薦された委員について、市町村の例規に基づく「民生委員推薦会」が都道府県知事に推薦し、都道府県知事がさらに厚生労働大臣に推薦する形をとる。</u> 身分は厚生労働大臣より委嘱される <u>非常勤特別職の地方公務員</u> である。職務に関する指揮監督権は都道府県知事にあるとされているが、各市町村が各市町村民生児童委員協議会の事務局を務めることが多い。
【活動の概要】担当する世帯数の平均は、都市部では220~440世帯。主な活動は、 <u>地域住民の心配ごとなどの相談、独居高齢者等の支援を必要とする人の訪問</u> （写真2-2はその活動の様子）、 <u>一部の証明業務など</u> 。活動のうち、例えば訪問・連絡活動は年間1人当たり165.3回行っており、活動日数は年間1人当たり132.1日であると報告されている(厚生労働省, 2014)。



写真 2 - 1 民生児童委員が高齢者宅を訪問する様子(2014 年 7 月筆者撮影)

(2) 参加の促進要因と阻害要因

【促進要因】

民生児童委員対象の全国的なアンケートによると、委員を引き受けた理由の上位は以下の表 2-2 のとおりであり、順位 1・3・5 のような貢献意欲だけではなく、順位 2 のように断り切れなかったこと、順位 4 のように気軽な気持ちであったことが動機とされている。(全国民生委員児童委員連合会, 2009)。

表 2-2 委員を引き受けた動機 (新任委員分の抜粋/民生児童委員)

順位	選択肢	構成比
1	地域のために働くことは、やりがいがあったので	49.4%
2	断り切れなかったので	46.9%
3	社会貢献活動として重要と思ったので	37.5%
4	誰にでもできると聞いて気軽な気持ちで	22.7%
5	これまでの経験が活かせると思ったので	19.0%

※複数回答。

「民生委員・児童委員活動および民児協活動に関する意識調査 (2008) 報告書」をもとに筆者作成。

【阻害要因】

民生児童委員活動への参加の阻害要因については、全国的なアンケートは存在しないが、例えば、奈良県内の民生児童委員対象のアンケートによると、「委員のなり手不足の考えられる理由」の上位は、約 7,000 人の委員のうち、「民生委員に限らず、地域団体の役員のなり手がいない」と「仕事が大変・忙しいというイメージがある」がいずれも 1,400 件超と最も多い。また、「民生委員の仕事が十分に理解されていない」が約 1,200 件とこれに次いで多い(奈良県, 2012)。

(3) 継続の促進要因と阻害要因

【継続意向／留任・退任理由】

民生児童委員活動の継続意向についての全国的なアンケートは存在しないが、伊勢市の意識調査によると、「できればやめたい」と「絶対にやめたい」が合わせて51.6%であった。一方、「なり手がなければ引き受けてもよい」(24.2%)、「ぜひやりたい」(4.8%)は少数派であった。「やってもよい理由」と「やめたい理由」の自由回答を抜粋したものは以下の表2-3のとおりである(伊勢市, 2012)。

表2-3によると、継続して「やってもよい理由」としては、地域貢献、やりがい、続けなければならないとの役割意識や義務感がみられる。「やめたい理由」としてはストレスや業務量の多さ、活動を辞めざるを得ない理由がみられる。伊勢市には、これ以外に実際に退任した人を対象とする別なアンケートが存在するが、これによると、実際に「やめた理由」は、表2-3の現任者の「辞めたい理由」と内容がほぼ一致するが、これ以外にも、多くはないが「年齢要件に引っかかるため」(8.0%)とする人がおり、また、「後任の候補者がみつかったため」(27.3%)とする人が多い(伊勢市, 2012)。逆にいうと、「後任候補者がいないこと」は、ある意味では、継続の促進要因になるかもしれない。

表2-3 委員をやってもよい理由・辞めたい理由の抜粋(民生児童委員)

やってもよい理由	やめたい理由
<ul style="list-style-type: none">・自分のプラスになり地域に貢献できる。・弱い人のために役に立つことは、これからの人生の生きがいである。・地域の人々との信頼関係を築き、安心して相談していただけるようになるには、ある程度の期間は続けた方がよいと思う。・民生委員がいなくなることはその地域にとって不幸なことなので、誰かが継続していかないといけない。	<ul style="list-style-type: none">・ストレスを感じる。問題があると、何をしても頭から離れない。・自分なりに努力しても解決できないことがあり、深く考えて自分が疲れる。・職務、業務の量が多すぎる。・仕事との両立が難しい。・年齢的、身体的に活動ができるかわからない。・家庭の事情で外出が困難になってきている。

「伊勢市民生委員・児童委員のあり方を考えるためのアンケート報告書(現職者)」(「伊勢市民生委員・児童委員のあり方検討委員会報告書」の一部)をもとに筆者作成

【促進要因】

上記以外に民生児童委員活動の継続の促進要因に該当すると思われるものとして、全国的な意識調査でやりがいや支えについて聞いたところ、回答の上位は以下の表2-4のとおりだった。表2-3と概ね一致する項目のほか、順位3のように地域のことを知ることができたこと、順位5のように仲間ができたことを挙げる回答もある(全国民生委員児童委員連合会, 2009)。

表 2-4 委員としてのやりがいや支えの内容（中堅委員分の抜粋／民生児童委員）

順位	選択肢	構成比
1	活動を通じて自分自身が成長できた	45.7%
2	地域の福祉活動推進に貢献できた	43.7%
3	地域住民や身の回りの団体の活動を知ることができた	39.8%
4	困っている人を助けることができた	34.8%
5	活動を通じて仲間ができた	33.6%

※複数回答。

「民生委員・児童委員活動および民児協活動に関する意識調査（2008）報告書」をもとに筆者作成

【阻害要因】

民生児童委員活動の継続の阻害要因に該当すると思われるものとして、全国的な意識調査で活動上の悩みや苦勞を聞いた設問によると、回答の上位は以下の表 2-5 のとおりだった。順位 1, 4 のように情報の取り扱いに戸惑う人、順位 2, 3 のように活動方法がわからない人と、順位 5 のように負担を挙げる人がいる(全国民生委員児童委員連合会, 2009)。

表 2-5 活動上の悩みや苦勞（新任委員分の抜粋／民生児童委員）

順位	選択肢	構成比
1	プライバシーにどこまで踏み込んでいいのか戸惑う	67.5%
2	福祉の制度改正が多く、知識や情報が追い付かない	31.9%
3	援助の範囲、支援の方法がわからない	23.7%
4	虐待等の予防や発見につながる情報把握がしにくい	23.4%
5	行政や社協からの依頼事項が多すぎる	18.0%

※複数回答。

「民生委員・児童委員活動および民児協活動に関する意識調査（2008）報告書」をもとに筆者作成。

また、全国調査には負担感を直接尋ねるものはないが、前出の伊勢市の意識調査によると、委員活動に「とても負担感を感じている」「ある程度負担感を感じている」とする人が、合わせて 79.5%となっている。「負担感を感じる理由」と「負担感を感じない理由」の自由回答を抜粋したものは以下の表 2-6 のとおりである。「負担感を感じる理由」には、「負担感」といいながら、実際の活動量の多さに関係するもの以外に、活動量の多さに関係なく、不安や心配に属するものがある。「負担感を感じない理由」には、単純な活動量の少なさ以外に、無理をしないように心掛けているとするものもある(伊勢市, 2012)。

表 2-6 負担感を感じる理由・感じない理由の抜粋（民生児童委員）

負担感を感じる理由	負担感を感じない理由
<ul style="list-style-type: none"> ・一人暮らし高齢者の孤独死が心配である。 ・被災時等の要支援者の援助ができるか不安。 ・留守中に何か起こらないか不安になる。 ・自分の能力を超えた問題が多い。 ・民生委員の活動に対して責任が伴っているので。 ・拘束される時間が多い。 ・活動内容が多すぎる。 ・仕事や家事との両立が難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・元々ボランティア活動をしていたから。 ・問題の少ない地域のため。 ・無理をしないように心がけている。 ・自分のできる範囲でやっている。 ・民生委員を引き受けた以上、それが役割であり全く負担感を感じない。 ・負担に感じるなら辞めている。

「伊勢市民生委員・児童委員のあり方を考えるためのアンケート報告書（現職者）」（「伊勢市民生委員・児童委員のあり方検討委員会報告書」の一部）をもとに筆者作成

（４）習熟過程

民生児童委員に対する全国的な意識調査によると、新任、中堅、会長と、経験が増すごとに、やりがいがあると回答する人は増加している(全国民生委員児童委員連合会, 2009)が、このことだけでは、経験が増すほどやりがいが増すのか、もともとやりがいを感じやすい人が継続し、役職につくようになるのかはわからない。

一方、継続の阻害要因に関しては、伊勢市の表 2-6 によると、負担感を感じない理由として、活動内容を自己調整している意見（無理をしないように心掛けている、自分のできる範囲でやっている）や、認知的な自己調整をしているように見える意見（引き受けた以上、それが役割であり全く負担感を感じない）があるため、何らかの自己調整を行っている人は、明らかに存在する。

2-4-2 消防団活動

消防団活動は、法令の根拠がありつつも、個別の市町村の条例に基づく活動であるためか、二次データは、民生児童委員活動ほどは充実していないが、一定量が存在する。

（１）活動の背景と概要

消防団の起源は江戸時代の町火消「いろは四十八組」にあるとされる。その後、明治時代に「消防組織規則(勅令第 15 号)」により全国的な統一が図られ、さらに昭和時代（戦前）には国防体制の整備のために「防護団」と統合し「警防団」とされた。現在の形の消防団が組織されたのは、戦後のことである(日本消防協会, 2013)。根拠法令や就任方法、活動実態等は以下の表 2-7 のとおりである。ここからは、消防団が地域に根付いた組織的な災害対策を担っていることや、町火消の時代から消防団が「義勇」の精神を美風としていたことがわかる。

表 2-7 消防団の根拠・就任方法と身分・活動の概要

<p>【根拠】 消防組織法において、市町村に消防団の設置が可能であることが定められている。各市町村の消防団は、これを根拠として、<u>各市町村の条例に基づき組織されるものである。</u></p>
<p>【就任方法と身分】 多くの自治体では、広く消防団員を募集しているが、<u>現実的には先輩消防団員が若い地元住民を勧誘することが多い。</u>身分は市町村長の承認を得て消防団の団長に任命される<u>非常勤特別職の地方公務員</u>である。</p>
<p>【活動の概要】 通常は各自の職業に従事しながら、いざ災害が発生した際には、いち早く現場に駆け付け災害防御活動を行っており、<u>一般住宅における消火活動、地震や風水害等の大規模災害時に出勤し、被害の拡大防止に努める。</u>町火消の時代から「<u>自分達のまちは自分達で守る</u>」という「<u>義勇</u>」（正義と勇気、<u>進んで公共のために力を尽くすとの意味</u>）の精神を持って活動に当たってきた(日本消防協会, 2013)。各団や各分団が担当する世帯数や地域の広さは、自治体によって大きく異なる。平成 24 年中の全国の出動は 62 万回、延人員 966 万人であった(消防庁, 2013)が、出動の頻度も自治体によって大きく異なる。</p>



写真 2-2 消防団員が消防操法大会の訓練をする様子（2014 年 7 月筆者撮影）

（2）参加の促進要因と阻害要因

【促進要因】

消防団対象の全国的なアンケートによると、現在の団員が入団した主な理由の上位は以下の表 2-8 のとおりであり、順位 1 のように、9 割近くが先輩団員に強く誘われて入団したと考えており、順位 2, 3 のように役目・役割として入団したと考える人も多い。順位 4 のように本人の意思で入団した人は少数派である(消防庁, 2004)。

表 2-8 入団した主な理由（消防団員）

順位	選択肢	構成比
1	消防団員に強く誘われて入団	85.7%
2	地域の若者の役割として入団	39.8%
3	父・兄などが入団しており、当然の役目として入団	35.7%
4	消防団活動に興味があり、本人の意思で入団	31.2%
5	自治会、青年会、婦人会等からの勧誘により入団	30.0%

※複数回答。

「消防団員確保にかかるアンケート調査結果」（「地域防災対策の充実強化に向けた消防団員確保の在り方について」の一部）をもとに筆者作成。

【阻害要因】

消防団対象の全国的なアンケートによると、住民が入団を望まない主たる理由として現消防団員が考えるものの上位は以下の表 2-9 のとおりであり、順位 1, 3, 5 のように仕事の都合がつかないことのほか、順位 2, 4 のように負担を予測するもの、順位 6 のような理解不足、順位 7 のような雰囲気合わないことが挙げられている(消防庁, 2004)。

表 2-9 住民が入団を望まない主な理由（消防団員）

順位	選択肢	構成比
1	仕事が忙しくて都合がつかない	53.6%
2	消防団の活動が土日、夜間に多い	38.8%
3	仕事先が管轄外で普段の活動に参加できない	32.9%
4	活動回数が多く、全ての活動に参加できない	28.6%
5	サラリーマンが勤務先の理解を得られない	22.8%
6	消防団のPRが足りず活動への理解が不足している	16.7%
7	消防団の雰囲気が合わない	16.5%

※複数回答。

「消防団員確保にかかるアンケート調査結果」（「地域防災対策の充実強化に向けた消防団員確保の在り方について」の一部）をもとに筆者作成。

（3）継続の促進要因と阻害要因

【促進要因】

消防団活動の継続の促進要因に該当すると思われるものとして、消防団対象の全国的なアンケートによると、「活動の魅力」の上位は表 2-10 のとおりであり、順位 1, 5 のような地域貢献、順位 2 のような仲間との連帯感、順位 3 のような使命感、順位 4 のような充実感、順位 6 のような自分の成長につながるものが挙げられている(消防庁, 2004)。

表 2-10 消防団活動の魅力（消防団員）

順位	選択肢	構成比
1	自分の居住地地域の防災活動に取り組む地域貢献	79.9%
2	一体となって活動する消防団員同士の連帯感	46.3%
3	火災や救助など危険な災害に取り組む使命感	34.4%
4	地域防災に中心となって取り組む充実感	31.5%
5	活動に対する住民の信頼感	30.3%
6	訓練・活動を通して身につく節度・規律	19.3%

※複数回答。

「消防団員確保にかかるアンケート調査結果」（「地域防災対策の充実強化に向けた消防団員確保の在り方について」の一部）をもとに筆者作成。

【促進要因と阻害要因】

消防団活動の継続の阻害要因に関する全国的な調査は見当たらず、自治体によるこれに類する調査も極めて少ないが、八代市の消防団員に対するアンケートのうち、継続の促進要因・阻害要因の両面に関わる問いとして、「入団して感じたこと」への回答は以下の表 2-11 のとおりである。促進要因的なものは表 2-10 と同様、地域貢献や仲間を挙げる人のほか、順位 3 の防災の知識技術や、順位 5 の特殊な体験を挙げる人もいる。阻害要因的なものとして、順位 1 の報酬が少ないことを挙げる人のほか、順位 2 の危険、順位 3、4、5、6、7 のような活動の負担を挙げる人がいる。また、順位 8 のように人間関係のわずらわしさを挙げる人もいる。（八代市, 2011）

表 2-11 入団して感じたこと（消防団員）

【促進要因的】

順位	選択肢	回答数
1	多くの仲間ができ、新しい知り合いも増えてよかった	1150人
2	地域の人との絆や助け合いが深まる	846人
3	消防や防災の知識や技術が身についた	744人
4	地域に貢献でき、地域の人から喜ばれてやりがいがある	701人
5	普通では体験できないことができた（消防車両の運転など）	586人
6	本業の仕事にも役立つことが多い	130人

【阻害要因的】

順位	選択肢	回答数
1	報酬・手当が少ない	311人
2	火災の消火や水害・台風への警戒など、危険が多くある	299人
3	本業の仕事に支障があったり、職場に迷惑をかける	213人
4	訓練・行事が多すぎる	205人
5	家族に迷惑をかけている	165人
6	消防団の活動で自分の時間がなくなった	127人
7	消防団本来の活動以外でも、時間が取られることがある	111人
8	消防団の人間関係がわずらわしい	48人

※複数回答。回答者数 2028 人。

「八代市消防団員全員アンケートの集計結果について」をもとに筆者作成。

（４）習熟過程

消防団員の活動の習熟過程については、先行研究も二次データも見当たらない。

2-4-3 自治会役員活動

自治会役員活動については、法令の根拠がなく、地域ごと、自治会ごとの活動や組織のあり方のバラつきが大きいためか、本論文の目的に利用できる先行研究や二次データが少ない。

（１）活動の概要と背景

自治会の歴史については、室町時代頃につくられ始めたとする説を紹介するもの(石栗, 2009)もあるが、近代的な組織としては、明治期の町村大合併によって広域化された市町村において、新しい行政基盤として旧町村を「行政区」として組織したことがその起源とされる。その後、町内会として大正・昭和期にかけて戦時体制強化の下で国家の末端行政組織としての役割も持つようになり、戦後、反民主主義的組織であるとする否定的な見解から、占領軍によりいったん活動が禁止された。その後、改めて自主的に組織されたものが現在の組織であり、町内会と称するものと、戦前と区別することを主眼に自治会などと称するものがある(山崎, 2006)。根拠や就任方法、

活動実態等は以下の表 2-12 のとおりである。ここからは、自治会活動（役員活動）が実に多様で、そのあり方自体が自治そのものによって決められるものであることが分かる。

表 2-12 自治会役員活動の根拠・就任方法と身分・活動の概要

<p>【根拠】 根拠法はない。自治体による条例等もないところが多い。<u>自治会ごとに会則等で根拠を定めることが多い。</u></p>
<p>【就任方法と身分】 役員の選任方法には、<u>選挙、選考委員会、役員の互選、輪番制、くじなどの方法があり、自治会によって異なる。</u>役員の身分は自治会ごとに会則等で定めることが多い。</p>
<p>【活動の概要】 <u>自治会の慣習や合意に基づき、様々な活動を行う。</u>内容は自治会によって大きく異なるが、例としては、清掃活動や資源物の回収、防災訓練、防犯パトロール、通学路の見守り、敬老会や高齢者の見守りなどがある。前項の消防団員や前々項の民生児童委員の推薦母体となることも多い。</p>

（２）参加の促進要因と阻害要因

【促進要因】

自治会役員活動の参加の促進要因に関する資料は、石栗(2009)しか見当たらなかった。石栗(2009)は、全国の町内会（石栗(2009)は「自治会」ではなく「町内会」との表記で統一している。）2,315 団体にアンケートを実施し、238 団体から有効回答を得ている。このうち、「会長になった動機」への回答としては、第 1 位は「地域に対する愛情」（44.3%）、第 2 位は「住民としての責任感」（43.9%）、第 3 位は「地域社会への貢献意欲」（41.7%）であった。第 2 位の責任感や第 3 位の貢献意欲は他の地域活動のアンケートでも見られるものである一方、「地域に対する愛情」をどう解釈するかは難しいところであり、責任感や貢献意欲の源泉になるものとの捉え方もできる。石栗(2009)は 4 位以下の回答を明らかにしていないこともあり、これ以外の促進要因についてはよくわからない。

【阻害要因】

自治会役員活動の参加の阻害要因に近いものとして、上記の石栗(2009)のアンケートは「役員のなり手不足の理由」も質問しており、これに対する回答は、第 1 位は「時間的負担」（80.6%）、第 2 位は「精神的負担」（58.2%）、第 3 位は「仕事への支障」（49.8%）であった。

（３）継続の促進要因と阻害要因

【促進要因】

自治会役員活動の継続の促進要因に近いものとして、上記の石栗(2009)は、アンケート結果から「会長の職務遂行の動機づけとなる要因」を整理している。会長をしていて「良かったと思うこと」について、自由記入回答 312 件を K J 法によりまとめたところ、第 1 グループは「町内会長をすることで地域のソーシャル・キャピタルを増進できる」（144 件）、第 2 グループは「地域のことがよくわかるとともに、地域の課題解決に貢献できる」（100 件）、第 3 グループは「会長を経験すると人間的に成長できる」（48 件）などというものであった、としている。第 1 グループ、第 2 グループはいずれも地域貢献意欲に類するものと見ることができよう。

【阻害要因】

自治会役員活動の継続の阻害要因に近いものとして、上記の石栗(2009)は、アンケート結果から「会長の職務遂行の障害となる要因」も整理している。会長をしていて「つらい・苦しいと思うこと」について、自由記入回答 272 件をK J法によりまとめたところ、第1グループは「住民は言いたいことを言う一方、会には非協力的で理解が薄い」(74件)、第2グループは「極めて多忙である」(71件)、第3グループは「会の運営がうまくできない」(47件)、第4グループは「私生活に悪影響がある」(24件)などであった、としている。第1グループは活動へのサポートが不足していること、第2グループと第4グループは負担に関連するもの、第3グループは技術的な不安に関するものである、と見ることができるだろう。

(4) 習熟過程

自治会役員活動の習熟過程については、先行研究も二次データも見当たらない。

2-5 先行研究及び二次データのレビューより分かったこと

本節では、ここまでの先行研究と二次データのレビューから分かったことを、地域活動の参加・継続・習熟のそれぞれについて、以下のとおりまとめて提示する。これが第3章の分析枠組みの構築の前提となるものである。

2-5-1 地域活動の参加の要因に関する手がかり

地域活動の参加の要因について、ボランティア活動の先行研究と各地域活動の二次データ・先行研究のレビューからは、以下の表2-13のような項目が促進要因・阻害要因となりうることがわかった。これを第3章においてさらに整理し、分析枠組みを設定することになる。

表 2-13 地域活動の参加の要因に関する手がかり

促進要因	阻害要因
<p>【ボランティア先行研究】clary et al.(1992)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会要因 ・価値要因 ・キャリア要因 ・理解要因 ・保護要因 ・尊敬要因 	<p>【ボランティア先行研究】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なし
<p>【民生児童委員二次データ】各種アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・やりがい/社会貢献 ・これまでの経験の活用 ・断り切れなさ 	<p>【民生児童委員二次データ】各種アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大変/忙しいとのイメージ ・内容が理解されていない
<p>【消防団二次データ】各種アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・強く誘われて ・役割として ・活動への興味 	<p>【消防団二次データ】各種アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の都合 ・負担の予測 ・活動への理解不足 ・雰囲気合わない
<p>【自治会先行研究】石栗(2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域に対する愛情 ・住民としての責任感 ・地域貢献意欲 	<p>【自治会先行研究】石栗(2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間的負担 ・精神的負担 ・仕事への支障

2-5-2 地域活動の継続の要因に関する手がかり

地域活動の継続の要因について、ボランティア活動の先行研究と各地域活動の二次データ・先行研究のレビューからは、以下の表 2-14 のような項目が促進要因・阻害要因となりうることがわかった。これを第 3 章においてさらに整理し、分析枠組みを設定することになる。

表 2-14 地域活動の継続の要因に関する手がかり

促進要因	阻害要因
<p>【ボランティア先行研究】clary et al.(1996)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会要因 ・価値要因 ・キャリア要因 ・理解要因 ・保護要因 ・尊敬要因 	<p>【ボランティア先行研究】Orlans(1992)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ストレス体験 (価値観の相違／管理システムの未整備／無定量無制限のサービス要請／支援システムの不在／自立のパラドックス)
<p>【ボランティア先行研究】桜井(2003)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の魅力 ・集団の魅力 ・自尊心の獲得 	<p>【ボランティア先行研究】桜井(2003)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織サポートによる望ましい作業環境 (阻害要因の減少項目) <p>【ボランティア先行研究】Brichacek(1988)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・やむを得ない理由
<p>【民生児童委員二次データ】各種アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生きがい/地域貢献 ・信頼の維持のため ・誰かがやらなければならない ・後任候補者が見つからない ・自分の成長や知識の向上 ・仲間ができた 	<p>【民生児童委員二次データ】各種アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスを感じる ・心配/不安がある ・問題に対処できない、対処法がわからない 情報の取り扱いがわからない ・負担感がある ・業務量が多すぎる ・仕事との両立が難しい ・身体的問題 ・年齢要件 ・家庭の都合
<p>【消防団二次データ】各種アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域貢献 ・仲間との連帯感 ・使命感 ・充実感 ・身につく節度や規律 ・防災の知識技術 ・体験 	<p>【消防団二次データ】各種アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・危険性 ・仕事の都合 ・負担感 ・時間のなさ ・人間関係のわずらわしさ
<p>【自治会先行研究】石栗(2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域貢献 ・自分の成長 	<p>【自治会先行研究】石栗(2009)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サポートの少なさ ・負担感 ・対処ができない ・私生活への悪影響

2-5-3 地域活動の習熟過程に関する手がかり

地域活動に習熟する過程について、ジョブ・クラフティングの先行研究とバーンアウトの先行研究、地域活動の二次データのレビューからは、以下の表 2-15 のような項目が関連しそうであると分かる。ここでは、第 1 章の「ステキなお人好し」の発言を念頭に、表 2-14 にある継続の促進要因・阻害要因が習熟過程において変化していくことを想定し、継続の促進要因・阻害要因に関連するものかどうかで 2 つに分類している。これを第 3 章においてさらに整理し、分析枠組みを設定することになる。

表 2-15 地域活動の習熟過程に関する手がかり

継続の促進要因に関連して	継続の阻害要因に関連して
<p>【ボランティア先行研究】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なし 	<p>【ボランティア先行研究】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なし
<p>【ジョブ・クラフティング先行研究】 (Wrzesniewski and Dutton,2001)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事や作業そのものの改変 ・人間関係の内容や幅の調整 ・意味あるいは意義の再構築 	<p>【ジョブ・クラフティング先行研究】 (Wrzesniewski and Dutton,2001)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事や作業そのものの改変 ・人間関係の内容や幅の調整 ・意味あるいは意義の再構築 <p>【バーンアウト先行研究】 Lazarus and Folkman(1984)など</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問題中心型のコーピング ・情動中心型のコーピング <p>【バーンアウト先行研究】 O'Driscoll and Schubert(1988)など</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ソーシャルサポートによるストレス軽減
<p>【民生児童委員二次データ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なし 	<p>【民生児童委員二次データ】各種アンケート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・無理しない/自分のできる範囲で活動する
<p>【消防団二次データ・自治会先行研究】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なし 	<p>【消防団二次データ・自治会先行研究】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なし

第3章 リサーチクエスションと分析枠組み

本章では、第2章で得られた知見をもとにリサーチクエスションを設定した後で、調査を進める上での分析枠組みを示す。

3-1 リサーチクエスション

本論文の目的は、第1章で示したように、地域活動の「参加」・「継続」の促進要因・阻害要因と、「習熟」の過程を知ることにある。第2章で先行研究及び二次データのレビューを行ったところ、これらの全体像に関する研究や資料がほとんどないことがわかった一方で、断片的に分析枠組み設定の手がかりとできる研究や資料が様々に存在することもわかった。

したがって、本論文の目的の達成のために、リサーチ可能な問いとして、以下の3つのリサーチクエスションを設定する。

《リサーチクエスション1「参加」》

地域活動の参加には、どのような促進要因と阻害要因があるのか。

《リサーチクエスション2「継続」》

地域活動の継続には、どのような促進要因と阻害要因があるのか。

《リサーチクエスション3「習熟」》

地域活動の習熟には、どのような過程があるのか。

3-2 分析枠組み

本節では、前節で設定した各リサーチクエスチョンに応じて、第2章で得られた知見を踏まえて、調査と考察のために設定した分析枠組みを提示する。

3-2-1 地域活動の参加の要因の分析枠組み

第2章の最後の節で取りまとめた、「地域活動の参加の要因に関する手がかり」(表2-13)の各項目を、関連する概念ごとに区分し、整理しなおしたものが、以下の表3-1である。

表3-1 地域活動の参加の要因に関する手がかりの整理

促進要因	阻害要因
<p>【貢献意欲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・価値要因 (ボランティア) ・やりがい/社会貢献 (民生児童委員) ・活動への興味 (消防団) ・地域貢献意欲 (自治会) <p>【貢献意欲以外の積極的動機】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア要因 (ボランティア) ・理解要因 (ボランティア) ・保護要因 (ボランティア) ・尊敬要因 (ボランティア) ・これまでの経験の活用 (民生児童委員) <p>【役割意識】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会要因 (ボランティア) ・役割として (消防団) ・地域に対する愛情 (自治会) ・住民としての責任感 (自治会) <p>【断り切れなさ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・断り切れなさ (民生児童委員) ・強く誘われて (消防団) 	<p>【活動への不安】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内容が理解されていない (民生児童委員) ・活動への理解不足 (消防団) ・精神的負担 (自治会) <p>【負担の予測】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大変/忙しいとのイメージ (民生児童委員) ・負担の予測 (消防団) ・時間的負担 (自治会) <p>【組織への不安】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雰囲気合わない (消防団) <p>【仕事の都合】(やむを得ない理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の都合 (消防団) ・仕事への支障 (自治会)

※丸カッコ内は、それぞれどの先行研究/二次データから得られた手がかりであることを示している。

第2章の各レビューで得られた手がかりとしての項目は断片的なものに過ぎず、特に、各個別の地域活動を行っている人に対するアンケートは、その実施が何らかの先行研究に基づくものではなく、質問項目の設定時点でバイアスがかかっている可能性が高いことを考慮する必要がある。したがって、地域活動の全体像について、なるべく見落としなく分析枠組みを設定するためには、

複数の資料を基にしつつ、各項目を統合的に整理しなおすことが必要であると考え、このようにしている。

ここで取りまとめた概念は、参加の促進要因として「貢献意欲」、「貢献意欲以外の積極的動機」、「役割意識」、「断り切れなさ」の4つ、参加の阻害要因として「活動への不安」、「負担の予測」、「組織への不安」、「仕事の都合（やむを得ない理由）」の4つである。

ここで、ボランティア活動のレビューからは、ボランティア活動については、Clary et al.(1992)をはじめ、多様な積極的な動機があることが分かったが、地域活動の二次データ等からは、地域活動については、積極的な動機として得られた項目が少ないので、貢献意欲以外は、「貢献意欲以外の積極的動機」として1つにまとめている。

以上を単純化し、図にしたものが以下の図3-1である。地域活動の参加の要因について、これを調査開始時点での分析枠組みとする。ここでは、促進要因と阻害要因のバランスの上で、促進要因の方が大きければ活動に参加する方に傾き、阻害要因の方が大きければ活動に参加しない方に傾くことを想定している。

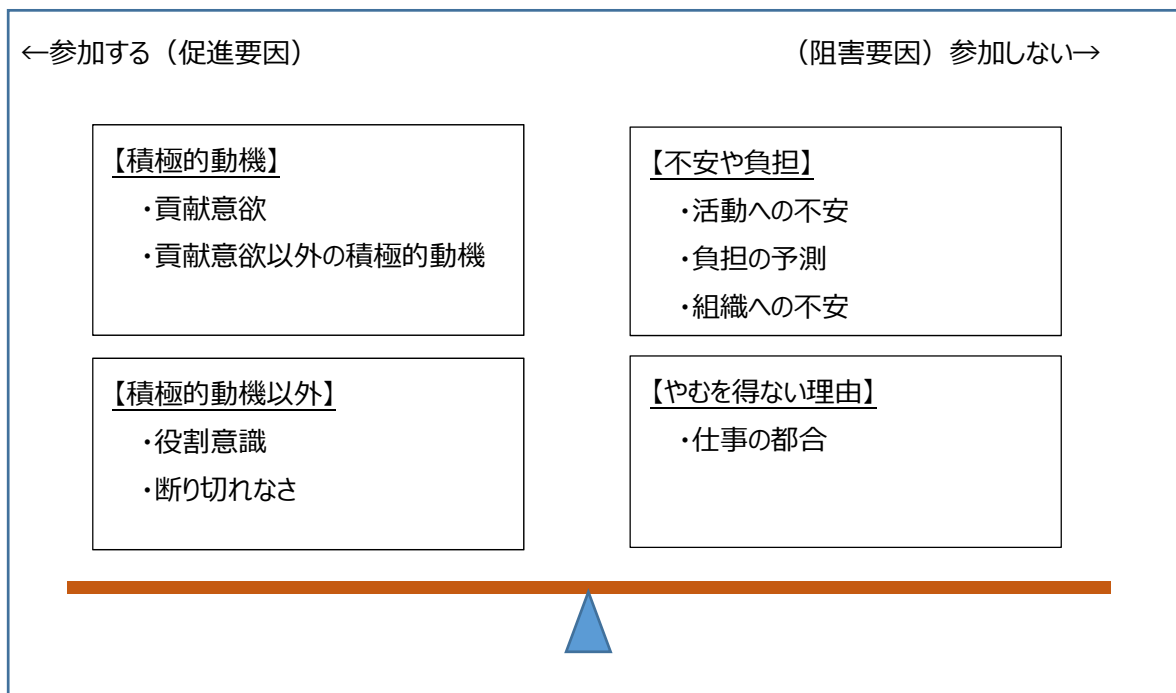


図3-1 地域活動の参加の要因の分析枠組み

3-2-2 地域活動の継続の要因の分析枠組み

第2章の最後の節で取りまとめた、「地域活動の継続の要因に関する手がかり」（表2-14）の各項目を、筆者の視点で関連する概念ごとに区分し、整理しなおしたものが、以下の表3-2である。参加の要因と同じく、第2章の各レビューで得られた手がかりとしての断片的な項目は、統合的に整理しなおすことが必要であると考え、このようにしている。

表 3-2 地域活動の継続の要因に関する手がかりの整理

促進要因	阻害要因
<p>【貢献意欲】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・価値要因（ボランティア） ・業務の魅力（ボランティア） ・自尊心の獲得（ボランティア） ・生きがい/地域貢献（民生児童委員） ・信頼の維持のため（民生児童委員） ・地域貢献（消防団） ・地域貢献（自治会） <p>【仲間との交流】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護要因（ボランティア） ・集団の魅力（ボランティア） ・仲間ができた（民生児童委員） ・仲間との連帯感（消防団） <p>【成長や勉強】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理解要因（ボランティア） ・キャリア要因（ボランティア） ・自分の成長や知識の向上（民生児童委員） ・身につく節度や規律（消防団） ・防災の知識技術（消防団） ・自分の成長（自治会） <p>【充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・尊敬要因（ボランティア） ・充実感（消防団） ・体験（消防団） <p>【役割意識】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会要因（ボランティア） ・使命感（消防団） ・誰かがやらなければならない（民生児童委員） <p>【辞めづらさ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・後任候補者が見つからない（民生児童委員） 	<p>【活動への不安】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ストレス体験（ボランティア） ・ストレスを感じる（民生児童委員） ・心配/不安がある（民生児童委員） ・問題に対処できない、対処法がわからない 情報の取り扱いがわからない（民生児童委員） ・対処ができない（自治会） ・危険性（消防団） ・組織サポートによる望ましい作業環境 （阻害要因の減少項目）（ボランティア） ・サポートの少なさ（自治会） <p>【負担感】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・負担感がある（民生児童委員） ・業務量が多すぎる（民生児童委員） ・負担感（消防団） ・負担感（自治会） <p>【組織内の不満】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係のわずらわしさ（消防団） <p>【時間のなさ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事との両立が難しい（民生児童委員） ・仕事の都合（消防団） ・時間のなさ（消防団） ・私生活への悪影響（自治会） <p>【時間以外のやむを得ない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・やむを得ない理由（ボランティア） ・身体的問題（民生児童委員） ・家庭の都合（民生児童委員） ・年齢要件（民生児童委員）

※丸カッコ内は、それぞれどの先行研究／二次データから得られた手がかりであることを示している。

ここで取りまとめた概念は、促進要因として「貢献意欲」、「仲間との交流」、「成長や勉強」、「充実」、「役割意識」、「辞めづらさ」の6つ、阻害要因として「活動への不安」、「負担感」、「組織内の不満」、「時間のなさ」、「時間以外のやむを得ない理由」の5つである。

以上を単純化し、図にしたものが以下の図3-2である。これを地域活動の継続の要因について、調査開始時点での分析枠組みとする。ここでは、促進要因と阻害要因のバランスの上で、促進要因の方が大きければ活動を継続する方に傾き、阻害要因の方が大きければ活動を継続しない方に傾くことを想定している。

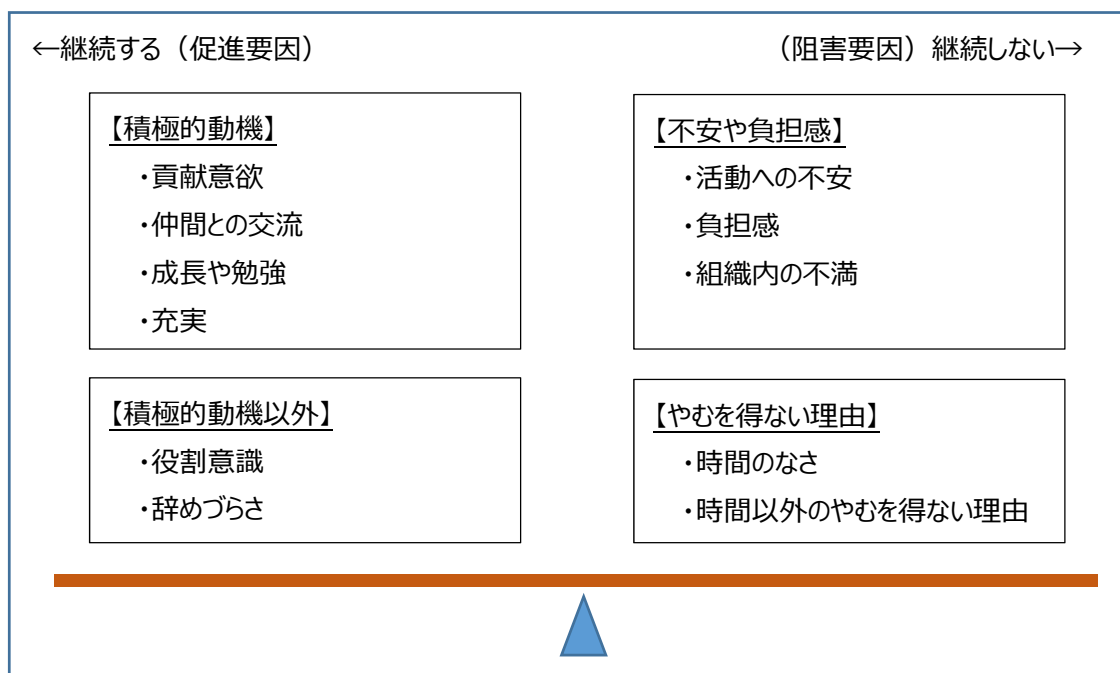


図3-2 地域活動の継続の要因の分析枠組み

3-2-3 地域活動の習熟過程の分析枠組み

第2章の最後の節で取りまとめた、「地域活動の習熟過程に関する手がかり」（表2-15）の各項目を、筆者の視点で関連する概念ごとに区分し、整理しなおしたものが、以下の表3-3である。参加・継続の要因と同じく、第2章の各レビューで得られた手がかりとしての断片的な項目は、統合的に整理しなおすことが必要であると考え、このようにしている。

表 3-3 地域活動の習熟過程に関する手がかりの整理

継続の促進要因に関連して	継続の阻害要因に関連して
<p>【量・内容の自己調整】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事や作業そのものの改変（ジョブ・クラフティング） <p>【人間関係の自己調整】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係の内容や幅の調整（ジョブ・クラフティング） <p>【認知の自己調整】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意味あるいは意義の再構築（ジョブ・クラフティング） 	<p>【量・内容の自己調整】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事や作業そのものの改変（ジョブ・クラフティング） ・問題中心型のコーピング（バーンアウト） ・無理しない/できる範囲で活動（民生児童委員） <p>【人間関係の自己調整】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係の内容や幅の調整（ジョブ・クラフティング） ・ソーシャルサポートによるストレス軽減（バーンアウト） <p>【認知の自己調整】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意味あるいは意義の再構築（ジョブ・クラフティング） ・情動中心型のコーピング（バーンアウト） ・ソーシャルサポートによるストレス軽減（バーンアウト）

取りまとめた概念は、「量・内容の自己調整」、「人間関係の自己調整」、「認知の自己調整」の3つである。これらの概念は、ジョブ・クラフティング行動の3類型（仕事や作業そのものの改変／人間関係の内容や幅の調整／意味あるいは意義の再構築）をベースに、バーンアウト研究や民生児童委員活動の二次データのレビューからの知見を加えるなかで、ジョブ・クラフティング行動の類型よりもやや柔軟な表現にしたものである。

分析枠組みでは、地域活動の習熟過程には、これらの3つの自己調節を何らかの方法、どこかの時点で行っていると想定する。これを単純化してまとめたものが以下の図 3-3 である。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ①量・内容の自己調整 ②人間関係の自己調整 ③認知の自己調整 |
|--|

図 3-3 地域活動の習熟過程の分析枠組み

第4章 調査と分析の方法（民生児童委員活動）

第4章～第6章では、第3章で得られた分析枠組みをもとに、この分析枠組みをより精緻化するために行った調査について示している。精緻化のための調査は、第1章の最後で述べた通り、地域活動のうち、最もデータが手に入りやすい民生児童委員活動を中心とし、これに次いでデータが手に入りやすい消防団活動を追加対象とした。本章では、民生児童委員活動の調査について、その概要、対象者、聞き取り項目、分析方法を示す。

4-1 インタビューの概要

本論文で解明しようとする対象が、活動者の複雑な心理的メカニズムであることと、先行研究に実証的な研究の積み重ねが乏しいことから、調査は仮説探索型の質的な調査とした。手法は質的調査に馴染むものとしてインタビューを採用した。第3章で提示した分析枠組みを想定しながらも、これに当てはまらない情報がありうることに注意しながら、聞き取りを行った。

調査対象はA市民生児童委員とその関係者とし、民生児童委員活動の参加・継続・習熟に関連することを中心に聞き取るため、2014年4月から6月に実施した。

4-2 インタビューの対象者

A市内には、民生児童委員の組織として、6つの地区組織（各地区民生児童委員協議会）とこれを束ねる1つの市組織（A市民生児童委員協議会）が存在する。地域的なバラつきが調査結果に影響しないように、基本的に6つの地区を単位として、以下の①～③の区分から、各地区それぞれ1人ずつを対象として抽出した（3区分×6地区=18人）。

これに、A市民生児童委員協議会の会長を対象に加えた。さらに、区分④として、A市民生児童委員協議会の事務局職員（A市役所職員）にもインタビューを行った。

- ・区分①：早期退任委員……3年（1期）～6年（2期）と、早期に民生児童委員を退任した人
- ・区分②：現役中堅委員……4年目（2期目）～7年目（3期目）の現役の民生児童委員
- ・区分③：現役会長……各地区とA市全体の協議会の会長。全員が10年目（4期目）以降
- ・区分④：事務局職員……A市役所社会福祉課の現任担当職員

※民生児童委員は、3年を1期として、選任されている。

このような区分を設ける意義は、区分①、区分②、区分③のそれぞれで、参加・継続の促進要因と阻害要因として各人が何を感じ、それがどのように実際の参加や継続に影響したか比較することができること、各区分間で習熟過程やその段階に違いがあるのか比較できること、にある。また、区分④の事務局職員は各地区の様子の違いを知っていることと、委員の欠員発生時や改選時に後任の候補者を自ら探したり、自治会等が後任候補者を探すサポートを行っていることから、これらに関する聞き取りを行うため、対象としている。

実際に民生児童委員活動についてのインタビューの対象者としたのは、表 4-1 の一覧にある 20 人である。

表 4-1 インタビュー対象者一覧（民生児童委員活動）

(地区名)	区分①早期退任 (3～6年の経験)	区分②現役中堅 (4～7年の経験)	区分③現役会長 (10年以上の経験)	区分④ (事務局職員)
地区 1	<u>Aさん</u> 50代 女性 6年で退任	<u>G委員</u> 70代 男性 7年目	<u>M会長</u> 60代 女性 28年目	—
地区 2	<u>Bさん</u> 60代 女性 3年で退任	<u>H委員</u> 60代 女性 4年目	<u>N会長</u> 70代 男性 13年目	—
地区 3	<u>Cさん</u> 60代 男性 3年で退任	<u>I委員</u> 60代 男性 4年目	<u>O会長</u> 70代 女性 16年目	—
地区 4	<u>Dさん</u> 70代 女性 6年で退任	<u>J委員</u> 60代 女性 7年目	<u>P会長</u> 70代 女性 16年目	—
地区 5	<u>Eさん</u> 60代 女性 3年で退任	<u>K委員</u> 60代 男性 7年目	<u>Q会長</u> 60代 女性 10年目	—
地区 6	<u>Fさん</u> 50代 女性 6年で退任	<u>L委員</u> 70代 男性 7年目	<u>R会長</u> 60代 男性 16年目	—
市民児協	—	—	<u>S会長</u> 70代 女性 22年目	<u>T職員</u> 30代 女性 3年目

※区分①・②は 30 分～1 時間を目安に、区分③・④は 1～2 時間を目安に聞き取りを行った。

4-3 インタビューの聞き取り項目

第 3 章で分析枠組みを設定したものの、本研究が本質的に探索目的であることから、インタビューは半構造化インタビューとした。限られた時間で分析に必要な情報を集めるため、以下の表 4-2 のようなインタビューガイドラインを設定し、概ねこれに基づき聞き取りを行ったが、対象者の発言内容によっては、これにとらわれず、関連すると思われる内容を聞き出した。

表4-2 インタビューガイドライン（民生児童委員活動）

【区分①～③現任・退任委員の全員に対して】	
・引き受けたきっかけは？	・（辞めた人）なぜ辞めたのか？
・引き受けた時の気持ちは？	・地区組織の活動の様子／雰囲気は？
・今の気持ちは？	それをどう見ている？
・負担感の大きさは？	・ここ数年の地区組織の変化は？
・活動中での楽しみ／喜び／目標等は？	・ここ数年の自分自身の変化は？
・活動中での困惑／苦勞／後悔等は？	・私たち（筆者）事務局にどうあってほしいか？
・（続けている人）続けたいか、もう辞めたいか？ その理由は？	
【区分③会長（ベテラン）への追加項目】	
・地区組織運営で心がけていることは？	
・勧誘活動の中で苦勞したことは？	
・民生児童委員全体や地区組織を取り巻く環境の変化は？	
【区分④事務局職員に対して】	
・改選時等の勧誘で苦勞したことは？	
・改選時等の勧誘で説得に用いた材料は？	
・改選時等の勧誘で断られたときの理由は？	
・委員の参加、継続、習熟について、職員の間から見た分析は？	

4-4 分析方法

分析方法は、インタビューによる定性的な文字データからの分析である。インタビューの音声データを全て文字に起こし、この文字データ（29万8千字）に小見出しをつけ、これを分析の単位とした。

第5章 調査と分析の結果（民生児童委員活動）

本章では、第4章で示した方法により行ったインタビュー内容を分析した結果を示している。分析によると、以下の各節で述べるように、活動の参加・継続の要因については分析枠組みを改良する形で詳細に把握することができた。また、習熟過程については当初の単純な分析枠組みを大きく超えて、詳細に把握することができた。

5-1 地域活動の参加の要因（民生児童委員活動）

活動の参加の要因については、インタビュー対象者の発言内容の文字データにつけた小見出しから、参加に関する概念を見出し、これを整理した後、第3章で提示した分析枠組みと比較することで、枠組みの精緻化を図った。本節では、この参加の要因の分析結果を示す。

5-1-1 参加の要因に関する概念

インタビュー対象者の発言からは、参加に関するものとして、11の概念（下位概念）を見出すことができた。また、これらは第3章の分析枠組みと比較しながら、3つの上位概念と4つの中位概念に整理した。各概念とその主な内容は、以下の表5-1のとおりである。

表 5-1 参加に関する概念の一覧（民生児童委員活動）

上位概念	中位概念	下位概念	主な内容
I 引き受けた 時の姿勢	-	1 積極的に引き受けた	・前向きな気持ちで ・二つ返事で
		2 軽い気持ちで引き受けた	・軽い気持ちで ・大したことないと聞いていて
		3 消極的に引き受けた	・しょうがなしに ・無理矢理
II 促進要因	i 積極的動機	4 貢献意欲	・社会への恩返しのつもりで ・元から地域貢献がしたくて
		5 貢献意欲以外の積極的動機	・自らのスキルや人脈を活かしたくて
	ii 積極的動機以外	6 役割意識	・地元の役として ・約束だったので
		7 断り切れなさ	・断ったが何度も頼まれて ・世話になっている人から頼まれて
III 阻害要因	iii 不安と負担	8 活動への不安	・自分にできるかわからないので ・何をするのもわからないので
		9 負担の予測	・自由が奪われるような気がして ・大変そうに見えるので
	iv 断る理由	10 時間のなさ	・時間がないのに頼まれて ・（逆に）時間があつたので引き受けた
		11 時間以外の断る理由	・体調 ・立場上 ・（逆に）断る理由がなかったので引き受けた

表 5-1 で見出された概念のそれぞれについて、代表的な発言は以下のとおりである。なお、発言中、言葉足らずでわかりづらい表現については、他の発言から判断して明らかに言葉を補うことができるものに限り、筆者の判断で数文字程度の文字を補っているところがある。本論文における発言を読みやすくするためだけの目的であり、定量的な情報や客観的な事実、心理的なニュアンスを伝えるための発言には手を加えていない。これは、これ以降の全ての発言の引用について同じである。

【上位概念 I：引き受けた時の姿勢】

下位概念	発言
1 積極的に 引き受けた	【中堅 K 委員】 「もともと地域活動をしたかったのはあります。」 「 <u>前向きな気持ちで引き受けましたね</u> 。家内からは『しんどいで』と言われましたけど。ほかの市役所で福祉関係をやっている家内の身内からも『しんどいですよ』と言われたけど、『まあええ

	<p>かな』と思って引き受けました。」</p> <p>【中堅H委員】 (筆者：「前向きに引き受けはった?」) 「<u>そうそう。頼まれたら、お役に立つんだったら、してもいいよ、と。私の場合は、それこそ行政に、地元勤めてたから。行政全般のことはわかってるから、自治会長さんが頼みにきはったし、それこそ二つ返事で引き受けました。」</u></p>
2 軽い気持ちで 引き受けた	<p>【ベテランQ会長】 「その時は、自治会長とお2人で来られたんですけど、そのとき、あんまりこう、<u>深く考えずに、たしかその場でお受けしたと思うんですよね。」</u> 「<u>夏の暑いときで、わたし、多分ね、お昼寝してたんですよね。お昼寝起こされて、早くお帰りたいのもあり、と、そんな感じでした。いちおう、ほかにも、その時の民生委員さんとか、私のことよくご存じのご町内の方とか、『後日連れてきて、また改めてお願いに上がります』と</u> <u>言われたんですけど、そんな何回も足運んでもらっても申し訳ないですし、『いえいえ結構です。そんなんでしたら、この場で受けます』</u>と言いましたね。」</p> <p>【退任委員Eさん】(筆者注：Eさんは軽い気持ちと同時に次欄の消極的な気持ちも持っていた人ではあるが。) 「前任者が一応継続して引き受けることになっていたんですが、ご家庭の都合で、ドタキャンされたんです。で、<u>急きよその穴埋めという形で、自治会長さんの方からお願いされて、ま、やむなく</u> <u>というか。地域に貢献できるのであれば、ま、いいかなという感じでお引き受けしましたけども。これほど大変なものと思わずに。いや、だまされたとかそういうことではなくて。」</u> 「<u>やっぱり、想像していた以上にきつい仕事であるということは、後でわかりましたね。」</u></p>
3 消極的に 引き受けた	<p>【ベテランP会長】 「退職してからしばらくして、誰も民生委員になってくれる人がいいひんからと言われて。子ども家にもいいへんし、身軽やと思われたのかな、と思います。で、<u>ま、仕方なしに引き受けました。</u>」</p> <p>【退任委員Aさん】 「<u>はっきり言って、押し付けられたと思ってます。」</u> 「<u>ちょうど家族の事情があったので、断り続けてました。最初から嫌だったんです。」</u></p>

【上位概念Ⅱ：促進要因】

中位概念	下位概念	発言
i 積極的 動機	4 貢献意欲	<p>【ベテランS会長】 「<u>人間ってやっぱり、子育てとか、色んな経過で、社会のお世話になってるじゃないですか。」</u> 「<u>人間って、何らかの形で、社会にお返しして、あの世で神様に報告しないと。お世話</u></p>

		<p>になっただけじゃなくて、自分のできる範囲で、お返してきましたよ、というのが人間じゃないかな、と思っていたので。<u>たまたま、そんな形で、社会貢献しなさいよ、と持ってこられた。」</u></p> <p>【中堅 I 委員】</p> <p>「うちの嫁さんに、民生委員をやってもらえへんか、と言うてこられた。でも、嫁さんは、腰がちよっと悪いんで、という話を聞いて、それやったら、僕やっただってもええで、と。こういう話。それは、A 市に 40 年弱住んで、隣の××市内につとめてたから、朝はやく出て行ったら、夜まで帰ってこないし、<u>地域の中のことを何もできてない</u>と<u>思った。</u>引退したら、住んでる地域のために、やっぱり、なにかせなあかんのちゃうか、という思いですわ。かっこええやろ。」</p>
	5 貢献意欲 以外の積 極的動機	<p>【中堅 H 委員】</p> <p>「私は公務員になる時も、住民への奉仕、という意識で、公務員を選んだんですよ。就職先を。でも 42 年間退職するまで続けても、そういう部分は薄いこともあるでしょ。いわゆるサラリーをもらって、という。会社員と同じように。<u>だから、定年退職して、やはり、地域に、何か自分のスキルのようなものを、活用できることを考えようと思って</u><u>たんです。」</u></p>
ii 積極的 動機以外	6 役割意識	<p>【ベテラン R 会長】</p> <p>「むかしはほれ、自治会と財産区が一緒やったから。区長が。<u>区長も自治会長と財産区</u><u>の議長も兼ねてるから。」</u></p> <p>「<u>その人がやらへんか、いうて。」</u></p> <p>「次の人がおりや委員も辞められるやろし、おらへんたら辞められへんやろし。<u>在所の他の用事もあるし。」</u></p> <p>(筆者注：R 会長は旧在所の名家の出身であり、元から多数の地元の役職が回ってくる環境にあり、実際に多数の役職を引き受けてきた。民生児童委員もその一つだったと考えられる。)</p> <p>【退任委員 F さん】</p> <p>「前々任の方がうちに頼みにきはったんですけど、家族の都合でお断りしたんです。」</p> <p>「そしたら、一緒に探しましょか、と言われたので、私も探しました。次に<u>頼みに行った××さんは、その何年か後に、私がしてくれるという確約があれば、やりますとおっしゃ</u><u>て。その前の方が 2 期されて、で、回ってきました。」</u></p> <p>「前任の××さんが、2 期すんだよ、と来はって、<u>普通にお受けしまして。仕方ないな、と</u><u>いうかね。約束やしね。せんなんかな、ということですね。」</u></p>
	7 断り切れな さ	<p>【ベテラン P 会長】</p> <p>(筆者：「何回か断らはった?」)</p> <p>「はい。<u>何回か断りましたよ。仕事自身わからへんから。そんな役したら、何か自由がな</u><u>くなるんか思ってね。」</u></p>

	<p>「<u>最後は押しで押されて。うん、仕方ないかなあ、と思って、なったんですけども。</u>」</p> <p>【<u>退任委員 C さん</u>】</p> <p>「<u>受けられへん</u>ということで、いちおう断りはしたんですよ。<u>そやけど、言われて、全く知らん人ではないんで、昔から付き合いのある方</u>やったんでね。<u>むげには、断るのもできなかって、まあまあ、最終的には、とりあえず、頑張るだけ頑張るか、</u>ということで、<u>受けました</u>ですよ。」</p>
--	--

【上位概念Ⅲ：阻害要因】

中位概念	下位概念	発言
iii 不安と負担	8 活動への不安	<p>【<u>退任委員 C さん</u>】</p> <p>「私は××の自治会の一員なんやけど、うちの家は、××自治会の飛び地なんですよ。自治会の他の人たちは全部、向うの、広いほうに属してますから。<u>そんなんで、私はほとんど、向うとの接点がなくて、困ったなあ、と実際は思ってたんです。</u>」</p> <p>【<u>事務局 T 職員</u>】</p> <p>「今の××さんの名前が挙がってきて、もう決めようとして、前任者と私と課長の 3 人で口説きにかけて、最初は××さんもひいてはったんやけど、『<u>自分はただの主婦やしできへん</u>』と言うてはったんやけど。そのとき××さんがひいてはったのは、『<u>9 年もやって来た前任者のように自分はでけへん</u>』って。」</p> <p>「△△さんも。なんか、やっぱり、キャリアウーマンで、『<u>家に寝に帰るようなだけやったし、そんな民生委員なんて、地域のこと知らんし、でけへん</u>』いうて言わはったね。」</p>
	9 負担の予測	<p>【<u>ベテラン P 会長</u>】（筆者注：7「断り切れなさ」と同じ発言の引用。）</p> <p>「はい。何回か断りましたよ。仕事自身わからへんから。<u>そんな役したら、何か自由がなくなるんか</u>思ってね。で、自治会の中のことを全然知らんかったもんでね。」</p> <p>【<u>事務局 T 職員</u>】（筆者注：××町における勧誘活動について語る中で）</p> <p>「××町は自治会長さんが結構熱心な人やったんやけど、<u>あっちこっちに声をかけて、その結果、あっちでも断られ、こっちでも断られて、って話が広がっていったんで、民生児童委員になったらしんどいらしい、大変らしい、</u>という噂が触れ回ってしまったというか、<u>收拾しにくかったことはあった。</u>」</p>
iv 断る理由	10 時間のなさ	<p>【<u>事務局 T 職員</u>】</p> <p>（筆者注：勧誘活動について語る中で）</p> <p>「××さんの家に、娘さんか、お嫁さん、誰か出して、いうお願いまで行ったり。所長と一緒に。でもまだ若かかってんな、その人は。<u>お仕事したかったところでちょうど正職についたばかりやし仕事頑張りたいとか。子育て真っ最中とか。もうあっちこっち回ったけど。</u>」</p> <p>「<u>他のボランティアをやってて、それを自分として一番大事にしたいという人もいたし。</u>」</p>

	<p>【中堅 L 委員】（筆者注：逆に時間があつたから引き受けた人として）</p> <p>「私の退職後、家内が体を壊して、寝込むということがありました。その間、私が家事全般をやっていました。それがちょうどひと段落したところで、母も亡くなって、手がすいた頃だったというのがあります。」</p>
11 時間以外 の断る理 由	<p>【事務局 T 職員】</p> <p>「××さんっていう前任の人が△△地域で個別に当たってはた相手は、まだちょっと年齢的に若い人もいたし、『体の調子も悪い』とか言うて、『もう3年後なら引き受けられる』と言うてくれはった人もいるし、『一人一人、納得できるような、納得せんといかんような理由を言わはる』と言うてはった。『ご主人の介護だとか、親の介護だとか、なんとか、というのを言わはる』て。」</p> <p>「△△地域は、前任者曰く、全く手間のかからない地域なんやね。代わりに、自治会ないやんか。地域同士のつながりがものすごい希薄やねん。だから、前から知ってるあの人やったら断られへんやろ、という断りにくさ、地域の圧力が弱いねん。ものすごく。そら自治会未組織をものすごく感じたね。誰もが、わりとあっさり断る理由を見つけて、断ってきはんねん。」</p> <p>【退任者 B さん】（筆者注：逆に断る理由がなかったから引き受けた人として）</p> <p>「昔お世話になった方がちょうど自治会長をされていて、民生委員のなり手を探しておられると。わたし、その方に本当にお世話になっておりまして、お断りする材料をどっから探そうかと。」</p> <p>「一応そういうお話だったんで、お受けしたんですわ。お断りする材料がなくて。」</p>

以上の各概念と、その発言者の対応関係を取りまとめたものは、以下の表 5-2 のとおりである。表からは、各人の引き受けた時の姿勢に応じて、参加の促進要因、阻害要因に該当する各概念が語られている様子が見える。この表を参照しながら、次項での考察を進めたい。

表5-2 参加に関する概念と発言者の対応関係（民生児童委員活動）

特性・経験年数 ・氏名			引き受けた時の 姿勢			促進要因				阻害要因			
特性	経験年数	氏名	1	2	3	積極的動機		積極動機以外		不安や負担		断る理由	
			積極的	軽い気持ち	消極的	4 貢献意欲（うち元々貢献したかった人は◎）	5 貢献意欲以外の動機	6 役割意識	7 断り切れなさ（うち一度以上断った人は◎）	8 活動への不安	9 負担の予測	10 （×は時間あり） 時間のなさ	11 （×は断る理由なし） 時間以外の断る理由
中堅	4	H	○		×	◎	○						
中堅	7	K	○		×	◎							
会長	16	O	○			◎			◎	○			
会長	22	S	○			◎		○				×	×
中堅	4	I	○	○	×	◎		○		×	×		
中堅	7	G		○		(□)		○	(□)		×	(□)	×
中堅	7	J		○		×			◎	×	×	×	
中堅	7	L		○		○		○		×	×	×	
会長	13	N		○		○			×		×		
会長	10	Q		○		×		(□)	(□)	×	×	×	×
会長	16	R		○				○		×	×		
退任	3	B	×						○		○	×	×
退任	6	F	×					○					△
会長	28	M	×			×			◎				
退任	3	E	×	○	○	○					×	×	
退任	6	A	×		○				◎		○	○	○
退任	3	C	×		○	○			◎	○			
退任	6	D			○	×		○	○		○		
中堅	16	P			○	×			◎		○	×	
職員	3	T	—	—	—	(□)		(□)	(□)	(□)	(□)	(□)	(□)

※表の行である各インタビュー対象者は、引き受けた時の姿勢の区分で並べている。

※「○」は本人の体験として当該項目を語ったことを示す。「◎」は本人の体験の中でも特にそれを強調して語ったことを示す。「×」は本人の体験として当該項目を明確に否定した、又は他の発言から否定する意図を持つことが明白であることを示す。「(□)」は自分以外の委員にあてはまることとして、又は一般的なこととして当該項目を語ったことを示す。「△」は、過去の一時点において該当することがあったことを示す。空欄は、当該項目を語らなかったことを示す。

5-1-2 参加の要因に関する考察

前項で見出された参加に関する概念について、その言及数の多さや、各概念間の関係を参考にしながら考察したところ、以下のようなことがいえるのではないだろうか。なお、本研究は質的研究であり、量的研究ではないため、最も重要なのは各々の発言の内容やその発言間の関係であるが、地域性による偏りを減らすために各地区から等分に対象者を抽出したこと、経験の深さに応じて各区分から等分に対象者を抽出したことから、各概念に対する言及数の多さなども一定の参考となると考えてもよいだろう。

(1) 引き受けた時の姿勢

今回のインタビュー対象である19人の委員経験者のうち、積極的に引き受けた人は5人、消極的に引き受けた人は5人、軽い気持ちで引き受けた人は8人であり（軽い気持ちで引き受けた人のうち1人は積極的な人と、別な1人は消極的な人と重複。）、残りの人はこの点について明確な発言がなかった。本インタビュー対象者の選定に当たっては、委員の積極性を考慮しているわけではないため、引き受け時に積極姿勢の人が少ないということは、A市民生児童委員全体の傾向をある程度反映していると考えてよいのではないだろうか。

(2) 参加の促進要因

参加の促進要因のうち、自らの「貢献意欲」を語った人は9人だった。「貢献意欲以外の積極的動機」を語った人は1人で、その内容は「これまで身に着けた自分のスキルを活用したい」というものだった。

また、「積極的動機」を持たない人も活動に参加しており、その人たちは「役割意識」や「断り切れなさ」を語っている。自らの「役割意識」を語った人は7人だった。「断り切れなさ」を感じたことを語った人は8人で、うち6人は1回以上断ったが、何度も頼まれて引き受けたと語っていることから、この2つ（「役割意識」と「断り切れなさ」）は、自発性の弱い地域活動特有の促進要因として重要であることがわかる。

以上より、参加の促進要因としては「積極的動機」と「積極的動機以外」があり、積極的動機の下位概念に「貢献意欲」と「貢献意欲以外の積極的動機」が、積極的動機以外の下位概念に「役割意識」と「断り切れなさ」があると整理してよさそうだ。

これは第3章の分析枠組み通りである。

(3) 参加の阻害要因

今回のインタビュー対象者は結果的に引き受けた人だけであり、最終的に断り切った人はいないので、阻害要因を体験として明確に語った人は多くない（ただし、このうち何人かは、後で述べるように、就任直後に不安や負担感を持つようになる。）が、Aさん、Cさん、P会長のように「活動への不安」や「負担の予測」があった人が、実際に1度は断っている。また、勧誘活動経験のあるG委員、Q会長、T職員は、これら（「活動への不安」や「負担の予測」）を理由に実際に断られた経験があると語っているため、「活動への不安」や「負担の予測」は阻害要因として重要なものであるとわかる。

また、G委員、Q会長、T職員は勧誘活動の中で、「時間のなさ」や「時間以外の断る理由」な

どをもとに実際に断られた経験も持っている。逆に、引き受けた人、特に軽い気持ちで引き受けた人の中には、「時間があつた」ことを理由の一つにしている人が7人、時間に限らず「断る理由がなかった」ことを理由の一つにしている人が4人いたため、逆から見ると、「時間のなさ」と「時間以外の断る理由」は阻害要因として重要なものであることがわかる。

以上より、参加の阻害要因としては「不安や負担」と「断る理由」があり、不安や負担の下位概念に「活動への不安」と「負担の予測」が、断る理由の下位概念に「時間のなさ」と「時間以外の断る理由」があることがわかる。

第3章の分析枠組み（図3-1）と比較すると、分析枠組みの「組織への不安」は、インタビューからは、民生児童委員活動の参加の阻害要因としては見出されなかった。また、分析枠組みで「やむを得ない理由」と表現していたものは、実際には本当のやむを得ない理由であるとは限らず、人によっては断るための「口実」としての側面を持つことから、「断る理由」とした方がふさわしいこと、その内訳としては、「仕事の都合」とするよりも、「時間のなさ」と「時間以外の断る理由」と整理する方がふさわしいことが分かった。

（4）参加の促進要因と阻害要因のバランス

第3章の分析枠組み（図3-1）では、促進要因が大きければ参加する方に、阻害要因が大きければ参加しない方に傾くことを想定しているので、ここで、促進要因と阻害要因のバランスについて確認する必要がある。

表5-2の「引き受けた時の姿勢」に着目すると、「積極的に引き受けた」人は5人で、全員、委員就任の打診前から、「貢献意欲」を持っていた。また、この人達は阻害要因を語ることがほとんどないため、「積極的に引き受けた」人は、強い「貢献意欲」を主な促進要因とし、阻害要因を持つことなく、又は意識することなく、活動に参加する方に傾いたのではないだろうか。

「軽い気持ちで引き受けた」人は8人で、うち6人は積極的とも消極的とも語っていない。この6人は、阻害要因である「活動への不安」や「負担の予測」がほとんどなく、「時間があつた」人や「断る理由がなかった」人が多い。一方で、促進要因にはバラつきがあり、ほとんど促進要因らしきものが見いだされない人もいる。よって、「軽い気持ちで引き受けた」人は、阻害要因が小さいため、大した促進要因がなくても、活動に参加する方に傾いたのではないだろうか。

「消極的に引き受けた」人は5人で、この人達は、「断り切れなかった」ことを主な促進要因として語る一方で、阻害要因としては多くの項目を語った。よって、「消極的に引き受けた」人は、一定の阻害要因を持ちつつも、ある意味では強力な促進要因である「断り切れなさ」を感じたために、活動に参加する方に傾いたのではないだろうか。

最終的に引き受けなかった人については、今回のインタビュー対象者に含まれないことから、詳細がわからないが、例えばT職員によると、「地域の関係が希薄で『断り切れなさ』が小さいところは、誰もがあっさり『断る理由』を見つけてくる」ということなので、「断り切れなさ」のように強力な促進要因が小さいと、阻害要因が確固たるものでなくても、活動に参加しない方に傾くことが推察できる。

（5）勧誘のための作戦

これまで複数の新規委員の勧誘に成功しているG委員、Q会長、T職員は、インタビューの中

で、勧誘作戦とみられるものについても語っている。それによると、勧誘の作戦は大きく分けて3つの段階に分かれるようである。

勧誘の作戦の第一段階は、「やってくれそうな人に目をつけておく」ことである。地域で自治会長等の役職も務めるG委員は、多様な活動の中で、それぞれの活動に向けていそうな人を普段から観察しているし、Q会長は自分自身が「地の人」（旧在所の住民）に嫁いでおり、同じように地の人に嫁いでいる人を中心に、普段から目をつけているということである。

【中堅G委員】

「やっぱり、どういうかな。なかなか、難しいのは難しいですね。人を選ぶというのはね。だから、じっくりと、この人ええな、とおもったら見といてね、こういう福祉に関して、向いてるか向いてないか観察する必要があるな、と個人的には思いますね。」

（筆者：「向いている人、向いてない人とは？」）

「わりにね、頼んだらこまめに動いてくれる人はね、大体何を頼んでも、自治会頼んでもそうやし、やってくれますよ。だから、どういうかな。よいいますやん。『人に頼むときには、忙しい人に頼め』って。結局、忙しい人は何が忙しいかという、いろいろ頼まれてもね、期日までにやってくれる。人間、心理的にそうですよね。横着な人はあかん。」

「地域の××会は、僕が6年代表をやってます。そういうつながりを上手に利用したらね、人を見る機会もあるしね、割とすんなりね、人選というかね、できるんじゃないかな、と思ってるんですけどね。」

【ベテランQ会長】

「××さんは地域の役で一緒にしてて、人柄もなんとなくわかって。ほかに2、3人候補はあったんだけど、ま、彼女で行けるんじゃないかな、というのがあって。」××さんはお願いに行き、その場で引き受けてもらいましたね。」

「△△さんが『そろそろ社会貢献しないといけないかも』と地域の人に言うておられるのを伝え聞いてて、その人を当てにしていったら、断られたので、その足で別に目をつけておいた〇〇さんのところに行きましたね。」

「今回なってくれた3人の人たちは、地の方に嫁いでる。その土地との密着度が高いので、割と自然に。地域の方も、どここの嫁さんというので。だからすごくスムーズに、入ってくれたというもあります。」

普段から目をつけている人があれば、あるいは、そのような人がいなくても、人材の情報を聞きつけたら、次の段階としては、その人に対するアプローチを行う。作戦の第二段階は、以下でG委員やT職員が語るように、意義深い活動であることをアピールして「貢献意欲」を喚起する一方で、「活動への不安」や「負担の予測」を小さく感じさせるように説得することが基本的となるようだ。

または、もっと巧妙なものとして、以下のQ会長のように、普段からいづれ引き受けてほしいと声をかけ続け、自然に「役割意識」が芽生えるよう促す作戦もあるようだ。

【中堅G委員】

「次の人を選ぶときに、はっきり仕事内容、大変なこともあるけどね、でも、地域の福祉としてやりがいがあります、いうのをね、きちんと説得して、納得して入ってもらわないとね。」

「一番思ってるのは、年齢的に自分ももうすぐ辞めんならんやけどね。ちゃんとね、民生児童委員とは、こうい

仕事です。こういう大変さもあるけど、こういう楽しみもあるから、ということをはっきり言うてね、次の人を選びたい。」

【事務局 T 職員】（筆者注：参加の阻害要因の概念 8「活動への不安」の発言と一部重複。）

「最初は××さんもひいてはったんやけど、『自分はただの主婦やしできへん』と言うてはったんやけど。そのとき××さんがひいてはったのは、『9 年もやって来はった前任者のように自分はできへん』って。でも決してそうではない、ということ、負担感をなるべく減らす方向で説得して、なるべく断る理由がない人、ということやけど、負担感をなるべく減らす、ということ。前任者は助けになる人であって、決して足を引っ張る人ではないわけであって、そこは前任者にも約束してもらって、行政のバックアップもあるし、地区民協のバックアップもあるし、ということもあるし、1 日 2 日で完成する活動ではないから、気の長いつもりで引き受けてくれたら、という本質的な話をこんこんとして、ほんで、それやったら、という。」

【ベテラン Q 会長】

「一人は××さん。この人に前から目をつけてて。ちょこちょこ、肩たたきをしてて、もうそろそろ期が熟したころかな、ということで。ちょうど。」

「××さんは、その次の改選でもいいかなとも思ってたんですよ。△△さんの次ぐらいに。若いですしね。」

最後の段階としては、いったん断られてもあきらめず、何度もお願いすることや、断りにくい人から頼んでもらうこと、つまり参加の促進要因としての「断り切れなさ」に訴えかけることも、重要な作戦であるようだ。この点、以下のように G 委員や T 職員は明確に意識している。ただし、断り切れなさに訴えかける作戦は、引き受けた後に意欲の低さを引きずらないよう、参加してからのフォローが大事かもしれない。この点は活動の習熟過程についての節で詳説する。

【中堅 G 委員】

「僕が声かけたのは、××さんね。この人も、T 職員さんが困ってたみたいで、ほんなら言うたげるわと。この人も、『G さんに言われたらしかたないわ』ということで、すんなり入ってくれたというのがあるのやけどね。」

【事務局 T 職員】

「××さんも、5, 6 回電話してんねん。で、5, 6 回断られてんねん。で、『もう 1 回、来週電話させてもらおう』って、すごい食い下がって、で、とりあえず会う約束をとりつけるまで、5, 6 回かかってんねん、××さんは。とりあえず、家に伺うということ話を話してたんやけど、『来てもらおうと断りにくいから、自分がいきます』と言うてくれて、会う約束したんやけど。でも、こっち来るときには、腹決めてくれてはってん。」

「△△さんはちょっと優柔不断なところがあって、断りにくさを感じはったんやろうね。それと、ご主人さんがお医者さんをやってはって、断れへんような雰囲気を作ってってん。私が。△△さんのご主人と仲良くしてはんのが、○○さんやねん。○○さんに頼んで、ご主人から、奥さんを口説いてってん。そんで、『その手使われたら断れへん』って、△△さんに泣かれて、『うん、引き受けます』言うて、という。」

以上のように、勧誘に成功した経験のある人は、勧誘対象について、本節で見出した促進要因を大きくしつつ、阻害要因を減らすよう心掛けていることがわかる。ここでも、本節で見出した参加の促進要因と阻害要因はある程度の妥当性があることがわかるのではないだろうか。

なお、勧誘の対象者を見つけ出すためにも、また、説得の作戦を組み立てるためにも、地域の人を良く知っておくことが重要なことについても、上記の一連の発言から分かる。

(6) 参加の要因のまとめ

以上をまとめて、地域活動の一つである民生児童委員活動の参加の要因を図示すると、以下の図5-1のようになると考えてよいのではないだろうか。

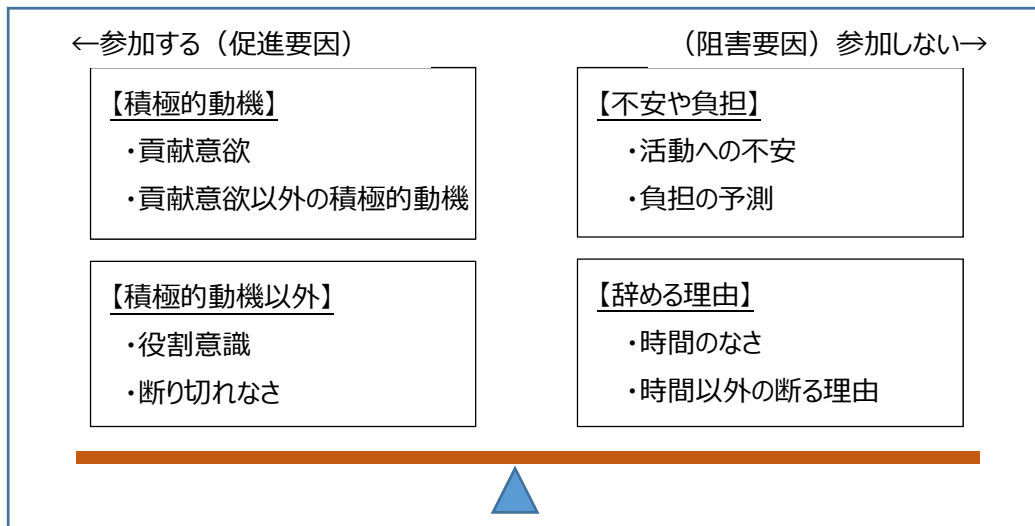


図5-1 地域活動の参加の要因 (民生児童委員活動)

5-2 地域活動の継続の要因（民生児童委員活動）

活動の継続の要因については、インタビュー対象者の発言内容の文字データにつけた小見出しから、継続に関する概念を見出し、これを整理した後、第3章で提示した分析枠組みと比較することで、枠組みの精緻化を図った。本節では、この継続の要因の分析結果を示す。

5-2-1 継続の要因に関する概念

インタビュー対象者の発言からは、継続に関するものとして、13の概念（下位概念）を見出すことができた。また、これらは第3章の分析枠組みと比較しながら、3つの上位概念と4つの中位概念に整理した。各概念とその主な内容は、以下の表5-3のとおりである。

表5-3 継続に関する概念の一覧（民生児童委員活動）

上位概念	中位概念	下位概念	主な内容
I 促進要因	i 積極的動機	1 貢献の意欲と実感	・地域に貢献したくて ・感謝されるのが嬉しい
		2 活動自体の面白味	・地域の人とのやりとりが楽しい ・自分で企画して反応があるのが楽しい
		3 仲間との交流	・仲間とのやり取りが楽しい ・色々な仲間と知り合えた
		4 成長や勉強	・自分の勉強のために ・人生修養／人間修養
		5 自分のため	・自分自身が元気になれる ・情けは人のためならず
	ii 積極的動機 以外	6 役割意識	・引き受けた以上はしっかりと ・やるべきことは必然的に決まっている
		7 辞めづらさ	・後任が見つからず仕方なしに ・地域の人から辞めないでといわれて
II 阻害要因	iii 不安や負担 感	8 活動への不安	・いつでも何か問題がないか気になる ・やりだすときりが無い
		9 負担感	・活動が多くて大変 ・（逆に）やれる範囲でやろうと思っている
		10 組織内の不満	・集まりに行けず負い目 ・雰囲気が悪い ・組織内でのいざこざ
	iv 辞める理由	11 時間のなさ	・仕事／地域の役／親の介護で時間がない
		12 時間以外の辞める理由	・自分自身の施設入所予定 ・体調の悪化 ・地域が離れている
III その他	—	13 地域密着度	・地域住民の情報を把握している ・（逆に）自宅から離れた地区を担当した

表 5-3 で見出された概念のそれぞれについて、代表的な発言は以下のとおりである。

【上位概念 I : 促進要因】

中位概念	下位概念	発言
i 積極的 動機	1 貢献の意 欲と実感	<p>【ベテランO会長】</p> <p>「うちの地域は戸数も多くなくてごちんまりしてますんで。<u>サロンを広げて、みんなが親しく話し合える環境を作りたい、と思っています。それが目標です。</u>」</p> <p>【ベテランM会長】</p> <p>「やっぱり、この年になって、高齢者の方のところに行ったらね、『やあ！ Mさん』と言ってきて。<u>やっぱり嬉しいですね。『いつもありがとう』と言ってもらったらね。なにもしてないんですけどね。顔見るだけで。『なんかあったら、連絡してね』って。やっぱり、そういうのが、いいですね。</u>」</p> <p>【退任委員 F さん】</p> <p>（筆者：「地域の人から感謝されるのが嬉しいという委員もいますか？」）</p> <p>「そうですよね。<u>それが唯一のご褒美みたいなものですし、なによりですね。『助かるわ』とか、そういうふうに言うてくれはるのは。嬉しいと言うか、ま、励みにはなると思いますよ。ま、色んな事が起こっても、最後、そんな風に終わりたいじゃないですか。『ありがとう』って、それですよ。それだけしかない。」</u></p>
	2 活動自体 の面白味	<p>【ベテランS会長】</p> <p>「<u>やっぱり楽しいことは、色んな人と知り合える。『民生委員です』言うたら戸を開けてもらえるからね。単にいち住民やったら、自分の班だけでしょ。でも、『民生委員です』言うたら、だいたいみんな、戸を開けて話してくれはるし。長いことおつきあいしたら、人に言えへんことまで、だいたい言うてくれる。こんなこと、私に言うてくれはってよかったな、とかね。」</u></p> <p>「<u>ほら、世の中で何が素晴らしいって、人間て、一番素晴らしい。その人間同士おつきあいていって、お互いわかりあっていって</u>いうことは、<u>すごいことやと</u>。で、民生委員やからそれができるわけだね。」</p> <p>【中堅H委員】</p> <p>「<u>××会は、民生委員が企画して、運営もすべてしてるんです。</u>」</p> <p>（筆者注：この後独居高齢者の会である××会の取り組みを詳細にわたって 20 分程度語ったのちに。）</p> <p>「だから、毎回違うことをしてるから、××会を楽しみには来てくれてはると、思ってます。<u>で、楽しんでくれはったら、こっちもやっぱり、嬉しいでしょ。ねえ。少人数でぼそぼそしてるよりも、みんなでよかったー、って。で、やりがいがある。</u>」</p> <p>（筆者：「××会が活動の中で一番おもしろいんですか？」）</p>

	<p>「<u>××会はそう、直にわかるからね。喜んでもらってるというのが、その所が、自分の意見も反映されて、反応が返ってくるでしょ。」</u></p>
3 仲間との 交流	<p>【ベテランM会長】</p> <p>「<u>長く続けてこれたのは、やっぱり居心地のいい仲間。そういうのはやっぱり、あるものじゃなくて、みんなで作っていかないとね。そういうのもあるかもわからない。」</u></p> <p>「<u>民生委員をやっていないと、多分、こういう出会いもなかった。ねえ、人間なんか、一生の間に、どれだけの人と知り合えるかっていう、それがすごいなんか、人生大きな、ひとつの、財産じゃないけど。民生委員って、おんなじお勉強してるし、気持ちはおんなじやから、どんな人でも、分け隔てなく、共通の話題があったりして。」</u></p> <p>【中堅K委員】</p> <p>「<u>民生委員になって、いろんな人の顔を見たり、おしゃべりする機会が増えましたね。それはええことやと思ってます。」</u></p> <p>「<u>民生委員の仲間も、活動の対象者も、こんなことしないと、会えなかった人にもいっぱいあえて、一つのプラスになったと思ってます。」</u></p>
4 成長や勉 強	<p>【ベテランS会長】</p> <p>（筆者：「<u>活動を楽しんでおられるのは、いつも言われている『すべて勉強』というの、だいぶ関わってるのかな、と私は見てるんですが。]</u>」</p> <p>「<u>そうそう。楽しい。私、勉強すること大好きやから。楽しいのよ。」</u></p> <p>「<u>情熱を持つことと、向上心を持つこと。やっぱり、勉強やから、と思う気持ち。そこやと思うよ、何事も。」</u></p> <p>【ベテランN会長】</p> <p>「<u>まあ、人間修養のためには、民生児童委員というのはいいですよ。これほど勉強になることはない。それこそ、私も自治会の総務やらしてもらって、好き勝手なことさせてもらったけど。それよりも民生は勉強になる。自分のええかっただけでは、絶対許されないと、そういうのが民生にはある。」</u></p> <p>「<u>人との関わりですから、お話する場合にどうしても、相手の気持ちを考えたりするには、やっぱり、自分を磨かなければ。」</u></p>
5 自分のた め	<p>【ベテランM会長】</p> <p>「<u>元気を与えてるみたいやけど、元気をもらってる。そして元気でやっておられるのは、多分、そういう人のいろんな、人からありがとう、とか、そういう、いいことをもらえるから、元気でいられる。最終的には、誰かのためにやってるのではなくて、自分のためにやってる。最終的にはそこじゃないですかね、みんなね。結果的には、自分の、自分のためになってる。それが、いつとところ。それじゃないですかね。」</u></p> <p>【ベテランO会長】</p> <p>「<u>でも、最後は、活動してるから元気で動けてると思っています。動けてるのは、ゲータラ</u></p>

		せずに、元気で活動してるからで。グータラしてたら、かえって体に悪いでしょう。『 <u>情けは人の為ならず</u> 』っていうでしょう？自分のためなんです。だから、元気におれるし、感謝しています。活動のおかげで、元気でいられるんです。』
ii 積極的 動機以 外	6 役割意識	<p>【中堅G委員】</p> <p>「まあね、乗りかけた船やというたらあれやけど、途中で投げ出すわけにはいかないから、<u>任期までは、やりおったな、と。自分でもやり切ったな、と</u>思って辞めたいな。」</p> <p>【ベテランS会長】</p> <p>「<u>たまたま、そんな形で、社会貢献しなさいよ、と持っ</u>てこられた、私はそういう考え方をしたから、うん。だから今でも続けているのは、辞める時が来たら、自然に辞めるようになってくだろうな、と。なんかあれば、いつでも退くよ、と。民生委員が生きがいという考え方ではなくて、いつでもやめるよ、と。ただ、それは私が決めることではなくて、どこかで、必然的に決まるものだ。」</p>
	7 辞めづらさ	<p>【退任委員Aさん】</p> <p>（筆者：「定例会に参加できないことを負い目に思いつつ2期続けたのは？」）</p> <p>「最初の1年で無理だと分かったので、1期3年で辞めさせてください、と言っていました。次の人がなかなか見つからなかったので、仕方なくもう3年続けることにしました。」</p> <p>【ベテランP会長】</p> <p>「<u>今回も自治会長から、『ごめん、続けて。自分も新しい人探したけど、もう、選ばれ</u>へんから』いうて言われて。『もう年齢的にはぎりぎりやな』って言いながら、今回引き受けたんですけどね。</p> <p>（筆者：「P会長は、経験が長いですけども、改選のたびに、自治会長に頼まれて、しゃあないか、ということで継続しとんのですか？」）</p> <p>「まあそうですね。しゃあないか、うか。いままでしてきたことやから。ほんで、ご近所の高齢者の方なんかやったら、『辞めんといて、あんたが民生委員辞めるんやったら自分も自治会辞める』とか言われると、せなあかんのかな、とか。」</p>

【上位概念Ⅱ：阻害要因】

中位概念	下位概念	発言
iii 不安や 負担感	8 活動への 不安	<p>【退任者Eさん】</p> <p>「母子証明をするのも、『うちの担当地区の対象者は2人や』『3人や』とおっしゃる委員もおられますけど、うちの地区は何十人ですからね。だから、母子証明の起源は5月末まででしたっけ。<u>その間は、家を空けられないんですよ。次々に来られるから。</u>」</p> <p>「『<u>割り切って、こっちの都合でええやん</u>』というてね、『もし不利益をこうむっても、ま、向うの自己責任やから、割り切ればええやん』といってくれはる人もあるんですけど。」</p>

		<p>「<u>私自身は、地域の方のためにも、最低限のことはしないと決まっていたので、それがずっと続くということになると、やっぱり自信がなかったというか。</u>」</p> <p>【退任委員 Dさん】 (筆者注：ある高齢者間のトラブルに関わったことについて語る中で。)</p> <p>「<u>なんだかんだで、もう、クツクツ。こんなに、中まで入らんでいいんですけど、やっぱりね、気になるじゃないですか。もう、それで、私、これでは無理やと。3期目もやってくださいと会長さんおっしゃったんですけどね。</u>」</p> <p>「<u>その人がいいようになるようにと思うと、やっぱり、そういう割り切りはできませんね。やっぱり、責任はありませんと言っても、責任は持たないといけませんものね。責任を持って、引き受けた以上はきちっとさせていただく、それはどこの仕事でもそうですからね。</u>」</p>
	9 負担感	<p>【退任委員 Eさん】</p> <p>「<u>引継ぎの中でも、大したことないから大丈夫、大丈夫と言われて、ほんまかなあというのはあったんですが。ま、定例会等と言われたことを、きちんとこなしていこうとすると、大丈夫じゃなかったんです。</u>」</p> <p>【中堅 I 委員】(筆者注：逆に負担感がない人として。)</p> <p>「<u>しんどかったら、せえへんようになるから、しんどないようにしています。そやから、僕はね。民生委員の仕事が負担に感じるようやったら、辞めますよ。そやから、自分では負担にかからん程度に関わっていきたいと思っています。</u>」</p>
	10 組織内の 不満	<p>【退任委員 Aさん】</p> <p>「<u>途中から仕事が忙しくなしまして、本当に定例会が無理になりました。</u>」</p> <p>「<u>定例会に行けてないというのは、すごく負い目がありました。</u>」</p> <p>【ベテラン N 会長】</p> <p>「<u>××さんは人をずっと引っ張っていく才能があるんですけど、それがいい面に出ればまともっていいんですけど、それから逆に外れた人に対して、何かあるんじゃないかなという気がします。あの人がいるからいいと言う人もおれば、あの人がいるからやめます、言う人もいるし。難しい。</u>」</p> <p>「<u>いろいろあって、今回の一斉改選では、大量に辞める人が出た。</u>」</p>
iv 辞める理由	11 時間のなさ	<p>【退任委員 Cさん】</p> <p>「<u>この民生委員をうけるのと同時間ぐらいですわ。まあ、色んな役がね、地元から、役が回ってきたんですね。たとえば、地域の区の議員になったんですよ。</u>」</p> <p>「<u>他にも役を、二つの寺の総代をね。</u>」</p> <p>「<u>一応は農業に従事して、その役がいろいろありましてね。</u>」</p> <p>「<u>もう、言えばきりが無いのがいろいろあって。</u>」</p> <p>【退任委員 Fさん】</p>

	「私は、個人的な事情で、 <u>実家の母が介護状態になって、夫の母の介護と合わせて、二足も三足も無理かな、ということで、辞退させていただきます。</u> 」
12 時間以外 の辞める 理由	<p>【退任委員 Bさん】</p> <p>「いや、辞めた原因というのは、<u>全員が変わられる雰囲気だったんですよ。ちょうどその時私も病気をしていたので、一人だけ残るのではやっぱり、ちょっと。</u>」</p> <p>【退任委員 Eさん】</p> <p>「私が 1 期でお断りする一番の理由はね、今日お話ししたようなこともありましたがね、<u>私自身が有料老人ホームに申し込んでいるんです。今も待機中で。</u>」</p>

【上位概念Ⅲ：その他の要因】

下位概念	発言
13 地域密着度	<p>【ベテラン N 会長】</p> <p>「私もここまでやると、<u>地域の中を把握している感覚はあります。</u>ま、2 期ぐらいまでは、殆どの方の、対象者の方の顔を覚えてもらってますし、あの人はどうしているかは、掴んでいるつもりではあります。<u>そういうもので、負担感がないのかもしれない。</u>」</p> <p>【退任委員 Cさん】（筆者注：逆に地域密着度が弱くならざるを得なかった人として。）</p> <p>「私は××の自治会の一員なんやけど、<u>うちの家は、××自治会の飛び地なんですよ。自治会の他の人たちは全部、向うの、広いほうに属してますから。そんなん、私はほとんど、向うとの接点なくて。困ったなあ、と実際は思ってたんです。</u>」（筆者注：以上は参加の阻害要因 8「活動への不安」と同じ発言の引用。）</p> <p>「1 期で、もうちょっと、<u>退任をさしてもらおうという一つの大きなきっかけが、いまの、地区を離れてるんでね、なかなか目が届きにくいのもあって</u>」</p> <p>「<u>なかなかね、遠いもんで、で、申請関係も、うちまで来てもらったことが再三あって。それも申し訳ないなあと思てね。</u>」</p>

以上の各概念と、その発言者の対応関係を取りまとめたものは、以下の表 5-4 のとおりである。表からは、各人の特性（退任者／中堅委員／ベテラン・会長）等に応じて、継続の促進要因、阻害要因に該当する各概念が語られている様子が見える。この表を参照しながら、次項での考察を進めたい。

表 5-4 継続に関する概念と発言者の対応関係（民生児童委員活動）

特性・経験年数・	促進要因	阻害要因	他
----------	------	------	---

氏名			積極的動機					積極以外		不安や負担感			辞める理由		
特性	経験年数	氏名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
			貢献の意欲実感	活動の面白味	仲間との交流	成長や勉強	自分のため	役割意識	辞めづらさ	活動への不安	負担感	組織内の不満	時間のなさ	時間以外の理由	地域密着度
退任	6	A	○						△		×	○	○		
"	3	B	○	○	○			○			×	(□)		○	○
"	3	C	○		○					×	○		○	○	×
"	6	D	○		×	○		○	△	○	○	○			
"	3	E						○		○	○	○		○	(□)
"	6	F	○	×				○		×	×		○		○
中堅	7	G	○	×	○			○		×	○		○		(□)
"	4	H	○	○				◎				○			○
"	4	I	○	×				○		×	×				
"	7	J	○		○			○	○	△					○
"	7	K	○	○	○	○		○	○	×	×			○	○
"	7	L	○	○				○		×	×				
会長	28	M	○		○	○	○	◎	○	×	×				○
"	13	N	○	○		○	○	◎	○	×	×	(□)			○
"	16	O	○			(□)	○	○		×	×	(□)			○
"	16	P	○	×	○	○		◎	○	△	×				○
"	10	Q	×	○	○			○		△	×				
"	16	R	×	○				○	○	×	×				
"	22	S	○	○		○		○	○	×	×				○
職員	3	T		(□)	(□)							(□)			(□)

※「○」は本人の体験として当該項目を語ったことを示す。「×」は本人の体験として当該項目を明確に否定した、又は他の発言から否定する意図を持つことが明白であることを示す。「△」は本人の体験として当該項目が部分的に当てはまると語ったことを示す。「(□)」は自分以外の委員にあてはまることとして、又は一般的なこととして当該項目を語ったことを示す。空欄は、当該項目を語らなかつたことを示す。

列 6「役割意識」で特に「奉仕の精神」に言及した人は「◎」としている。

5-2-2 継続の要因に関する考察

前項で見出された継続に関する概念について、その言及数の多さや、各概念間の関係を参考にしながら考察したところ、以下のようなことがいえるのではないだろうか。ここでも、各概念に対する言及数の多さなども分析にあたっての一定の参考となると考えて考察を行う。

（１）継続の促進要因

継続の促進要因のうち、「積極的動機」に該当するものとして、貢献意欲や地域住民からの感謝など、自らの「貢献の意欲と実感」を語った人は16人、地域住民との人間関係の構築や催し物の企画など、自らの「活動自体の面白味」を語った人は8人、仲間がいたから続けられたなど、自らの「仲間との交流」の魅力を語った人は8人、活動が人間修養となるなど、自らの「成長や勉強」を語った人は6人、活動で自分自身が元気になるなど「自分のため」を語った人は3人だった。積極的動機は以上の5つの概念が見いだされ、明らかに活動の参加の概念よりも複雑性さ（ある意味では豊かさ）を増している。

また、「積極的動機以外」として「役割意識」や「辞めづらさ」があるために継続すると明言する人もいる。自らの「役割意識」を語った人は17人であり、うち4人は民生委員法第1条に記されている「奉仕の精神」について語った（「奉仕の精神」については次節でも述べる）。自らの「辞めづらさ」は7人が語っており、他に2人（AさんとDさん）が「前回の一斉改選時に退任しなかったが、後任が見つからなかったから1度継続した」と語っている。したがって、この「役割意識」と「辞めづらさ」は、地域活動特有の継続の促進要因として重要なものであることがわかる。

以上より、継続の促進要因としては「積極的動機」と「積極的動機以外」があり、積極的動機の下位概念に「貢献の意欲と実感」、「活動自体の面白味」、「仲間との交流」、「成長や勉強」、「自分のため」が、積極的動機以外の下位概念に「役割意識」、「辞めづらさ」があると整理してよさそう。

これを第3章の分析枠組み（図3-2）と比較すると、分析枠組みの「貢献意欲」は「貢献の意欲と実感」と表現する方が、「充実」は「活動自体の面白味」と表現する方がふさわしいことが分かった。また、分析枠組みになかったものとして、「自分のため」との概念を見い出すことができた。

（２）継続の阻害要因

継続の阻害要因のうち、自らの「活動への不安」を語った人は2人で、この2人は退任委員である。この2人以外に、新任副会長であるJ委員と新任会長であるP会長、Q会長は、役職に関する不安を語っているが、この3人の不安は役職にともなう役割への不安に限定されており、通常の活動に対する不安ではない。この他に継続委員で「活動への不安」を語る人はいなかった。自ら「負担感」を語った人は4人で、うち3人は退任委員であり、G委員が他の活動が忙しいため負担を感じているほかは、継続委員で「負担感」を語る人はいなかった。自らの「組織内の不満」を語った人は4人で、うち3人は退任委員である。このほか、前述のN会長やT職員の発言によると、委員同士のいざこざで大量退任があったことがわかる。

実際の退任者6人のうち、5人は自らの「辞める理由」を語っている。このうち、辞める理由として、仕事や介護、他の地域活動による「時間のなさ」を語った人は3人、自身の有料老人ホーム入所など「時間以外の理由」を語った人は3人であることから、「不安や負担感」を感じたとしても、実際に退任の引き金になるものとして「辞める理由」の比重は大きいようである。ただし、例えば、Bさんは「時間以外の理由」として自身の体調の悪化なども語っているが、むしろ

仲間が大量退任したことを重視しているようであり、体調の悪化等は辞める「口実」としての要素もあるようだ。

以上より、継続の阻害要因としては「不安や負担感」と「辞める理由」があり、不安や負担感の下位概念に「活動への不安」、「負担感」、「組織内の不満」が、辞める理由の下位概念に「時間のなさ」、「時間以外のやめる理由」があると整理してよさそうだ。

第3章の分析枠組み（図3-2）と比較すると、分析枠組みの「やむを得ない理由」と表現していたものは、実際には本当のやむを得ない理由であるとは限らず、人によっては辞めるための「口実」としての側面を持つことから、「辞める理由」とした方がふさわしいことが分かった。

（3）継続に関するその他の要因

活動の継続に関するその他の要因として、促進要因、阻害要因のどちらかに含めてしまうことが難しい、両方に関わりそうな概念として、「地域密着度」を見出すことができた。

「地域密着度」の低さが問題になった例として、代表的な発言（13 地域密着度）のところでCさんが語っていることのほか、以下のように、他の地域でも同様のケースがあったことを、T職員なども語っている。Cさんなどが語るように、住んでいる地域と受け持ち地域が離れていることは、普段からの人間関係を築きにくいいため「貢献の意欲と実感」が得られにくいほか、対象地域に行くまでにひと手間あるため「負担感」が大きくなることや、「なぜ私だけそのようなことになるのか」という口実のような意味も含めた、直接的な「時間以外の辞める理由」につながりやすくなるようである。地域密着度の低さは、促進要因の減少と阻害要因の増加の両方に影響があるようだ。

一方で、代表的な発言のところ（13 地域密着度）でN会長が語ったように、地域の人々の情報を綿密に把握することが、自らの「活動への不安」や「負担感」の減少につながると考える人もいることから、「地域密着度」が高くなることは、阻害要因の減少につながるようである。また、以下のように、O会長が「地に這いつくばること」が活動のしやすさにつながることを語っているように、地域密着度が「貢献の意欲と実感」など、促進要因の増加につながるのかもしれない。

以上に一致することとして、自治会長でもあるG委員は、以下のように、委員の推薦に当たっては、離れた地域を担当することがないよう、バランスよく選出するよう心掛けていることを語っている。

【事務局T職員】

「××地域って広いやんか。地区割りを決めてはるんやけど、担当地区から選出できてないのが、たぶん、負担感とか、辞める理由につながっていくねん。3年後に、自分の住んでる地区なら、やりやすいんやけどな、と言いながら辞めていかはる。」

「だから理解不足なんやね、委員を選出してると自治会の。誰でもええし、みたいに委員を集めてきて、適当に振り分けしはって、で、自分のところじゃない地域じゃないところの地域を担当して辞めていかはったり。それとかを理由に退任されると、引き留めにくい。」

【ベテランO会長】

「私は会長になった時に、地域密着を目指して、地域を知らずして、民生委員の活動は成り立たないと思ってい

まして、年に1回、必ず、受け持ち個数を自分の眼で歩いて回って、確認するよう、各委員に言うてます。地域のことは、くまなく知っておかないと。これが一番大事なことです。一番。」

(筆者：「家の外のことはわかって、中のことまでは、歩き回るだけでは分からないのでは?」)

「いやいや、歩けば、大体わかるでしょう? 雨戸やら、新聞紙やら。それから、歩いてたら、挨拶できるでしょう。民生委員の活動は、顔が売れないと、協力がもらえません。私も6年目のころから、十分にできるようになってきました。地に這いつくばって、自分の眼で見ないとダメです。」

【中堅G委員】

「人選では、地域のね、バランスを考えるんですよ。われわれ、××町からは3人出てるんですけど、僕が引き受けたときから、線路を挟んで、東××と、西××があるんです。西から2名と東から1名というのは、ずっとそうしてるんやけどね。辞めてもらった人も、東の人なんです。で、代わりに入った人も東なんです。」

「世帯数が多い西に2名、世帯数が少ない東にも1名置いとかんといかんということを考えればね、だいたいこういことになるんかな、とね。『誰でもいい、あつちやこつちから集めてきたらええわ』じゃなくてね。××自治会としては、そういうね、地域性も考えて、人選していくといつかね。」

(4) 継続の促進要因と阻害要因のバランス

第3章の分析枠組み(図3-2)では、促進要因が大きければ継続する方に、阻害要因が大きければ継続しない方に傾くことを想定しているので、ここで、促進要因と阻害要因のバランスについて確認する必要がある。

表5-4によると、今回のインタビュー対象者の退任者6人のうち、5人は地域住民からの感謝を励みにするなど「貢献の意欲と実感」を語り、4人は「役割意識」を語ったなど、促進要因を持っていない人はいなかった。一方ではFさんを除く退任者全員が阻害要因として複数の要因を語った。また、退任者のうち5人は阻害要因として強力と思われる「辞める理由」を語った。今回の退任委員は、「貢献の意欲と実感」など、一定の促進要因を感じていたものの、阻害要因がこれを上回って大きかったがゆえに、継続しない方に傾いたのではないだろうか。

なお、AさんやDさんは結果的に2期6年継続したのちに退任した。2人は1期目が終わる前回の一斉改選時にも退任したかったが、後任者探しに支障を感じたため継続せざるを得なかった、と語っている。したがって、「辞めづらさ」は強力な促進要因となりうるため、これがあると、阻害要因が一定大きくても継続に傾くことがあるようだ。

一方で、退任委員6人以外は、阻害要因を持つ人がほとんどない一方で、全員が複数の促進要因を持っている。この結果、継続の方へ傾いたのではないだろうか。特に経験年数が長く、会長職にまでなった人は、多くの促進要因を持っているのが特徴である。

(5) 継続の要因のまとめ

以上をまとめるて、地域活動の一つである民生児童委員活動の継続の要因を図示すると、以下の図5-2のようになると考えてよいのではないだろうか。

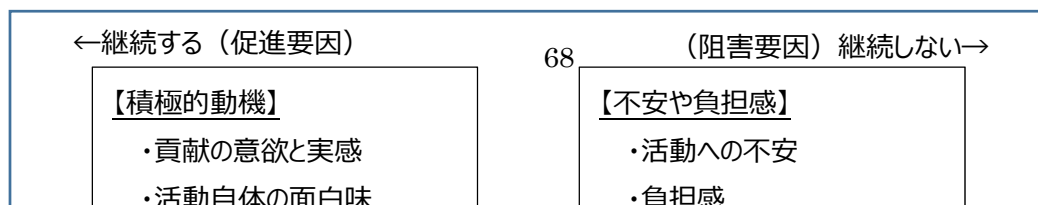


図5-2 地域活動の継続の要因（民生児童委員活動）

5-3 地域活動の習熟過程（民生児童委員活動）

活動の習熟過程について分析を進める前提として、インタビューを行う中では、インタビュー対象者の活動に対する姿勢には、明らかにいくつかの類型らしきものがあり、また、その姿勢に応じて、異なる習熟過程を経ているように見受けられた。したがって、分析にあたっては、まず、インタビュー対象者の発言内容の文字データにつけた小見出しから、活動への姿勢の類型を見出すこととした。本節では、この類型とその特徴、各類型に固有の習熟過程について示している。また、A市が新任民生児童委員に対して行ったアンケート結果の生データを入手し、簡易な分析を行ったので、各類型の習熟過程についての傍証として、本節の最後にこの分析結果を示している。

5-3-1 活動に対する姿勢の類型

インタビューデータのうち、各対象者の活動への姿勢に関する発言からは、4つの特徴的な類型を見出すことができた。各類型とその主な内容は表5-5のとおりである。

表5-5 活動に対する姿勢の類型の一覧（民生児童委員活動）

類型	姿勢の主な内容
1 「クタクタ」になる人	・活発に活動するが、対象者に関わりすぎるか、活動内容について割り切りができずに、クタクタになる。
2 「生活の一部」のように動く人	・無理なく、生活の一部のようにして、日常的に活動する。
3 （仕事だからというより） 「自分の自然な気持ち」で動く人	・「生活の一部」のようになっていることを前提として、もはや仕事ではないような感覚で、自分の自然な気持ちで動く。活動も活発である。
4 （仕事だからというより） 「並はずれたやる気」で動く人	・仕事だから活動するというよりも、並はずれたやる気、誠実さ、ボランティア精神などの強い理念をもとに、一生懸命動く。活動も活発である。
(5 その他)	(上記4つの明確な類型にあてはまらないように見える人、又は当てはまるかどうかよくわからない人。)

表5-5で見出された類型のそれぞれについて、代表的な発言は以下のとおりである。

【各類型の発言】

類型	発言
1 「クタクタ」 になる人	【退任委員Dさん】 「同じ地域の民生委員の××さんと二人で、いろいろ、地域のことに対応してました。××さんもお年寄りとか、そういうことに協力していただける方で、とってもいい方だったんですよ。」 「××さんとの3年間はとても良くしていただきました。でも××さんはもうクタクタでね、『もうやめたいわ、もうやめたいわ』とおっしゃるしね、わたしも、もういいわと。こんなね。朝から、救

	<p><u>急車がなると、いや、どこでしたかしら、と耳を澄ましてね。そしたら、近所の人が、『民生児童委員でしょ。あそこの人が、今倒れて、運ばれました』言うてね。駆けつけて、もう担架にのつてはるのに、『どうですか、お大事に』というたりしてね。もうほんとに。」</u></p> <p>「<u>なんだかんだで、もう、クッタクタ。</u>」</p> <p>【<u>退任委員 E さん</u>】</p> <p>「<u>でも、なんていうか、ものすごく長くしてらっしゃる方、あるでしょ。私、その方の地域性もあるん</u>かもしれないけど、<u>もう、すごいなと思います。その継続している方の気持ちがしれないというか、</u>どういう感覚を持ってたら、そんなに長いこと、何期もできるか、私は不思議な気持ちになる。」</p> <p>「<u>私はもうね、100%どころか 200%で突っ走ってきた現役だったから、もう、できなかったですよ。仕事が、やりたくない。精神的にも肉体的にもできなかった。」</u></p> <p>「<u>そんな私がやね、なんかの行きがかり上、こんなことを引き受けてやね、退職後の 5 年間、仕事から離れた時間があつたけども、また来たか、『キターツ』という感じやつたんです。」</u></p>
<p>2</p> <p>「生活の一部」 のように動く人</p>	<p>【<u>退任委員 B さん</u>】</p> <p>(筆者「<u>何気なく活動していた？」</u>)</p> <p>「<u>そう、無理なく。今日かって、出てくる時に、高齢者の方が、『おはようございます、ここの花きれいや』とか声かけてくれはるんで、『ほんまやと』か言うて。そういう会話をする自分がいます。だから、<u>わざわざという形ではないですけどね。そうしたいというより、こういう性格というか。日常。</u>」</u></p> <p>【<u>中堅 I 委員</u>】</p> <p>(筆者：「<u>あんまり気張らずに、できる範囲で活動したらよいと考えておられる？」</u>)</p> <p>「<u>僕はそうやと思うよ。むしろ、あれもやらんなん、これもやらんなん、と思うと、しんどいというか、</u>気分が重くなって、例えば、月 1 回独居高齢者を訪ねんなんと思つたら、どうかしたら、『あの日かこの日にいかんなんな。また雨降ってるし』とか、『<u>今月行けなかったからどうしよう</u>』とか悩んでたら、先月行ってないし、今月行きにくいとか、心配しだすと、<u>どんどん行けへんようになんねん。1 回ぐらい抜けようがな。なんか言われたら、『行つたけど留守やったし』</u>と言うといたらよいと、僕は思うんや。先月も来たけど、留守やった、僕はそう言つたらいいと思つてる。用事があつてずっと遅れてもいいやん。」</p> <p>「<u>何が起つても、四六時中見てるわけやないんやから。担当地区内で孤独死が起つたのは、自分が悪いわけでも何でもないし、起こるべくして起つたことやから、何の責任もない、と、『もうちょっと気楽に構えてください』</u>というのがいちばんええと思うんやけど。」</p>
<p>3</p> <p>(仕事だからと いうより) 「自分の自然な 気持ち」で動く</p>	<p>【<u>ベテラン M 会長</u>】</p> <p>「<u>そうやねえ。いろいろ経験してくると、なんていうか、うまく息抜きができるというか。こういうときは、さつとすればいいという、要領と言つたらおかしいけど。民生委員の仕事というのは、生活の延長線上にあることというのが、体にわかってくると、しんどくない。そんなに、自己を犠牲にしてまで、するものではない。生活の中でやれる範囲でやるという、そういう、なんていうか</u></p>

<p>人</p>	<p>色で言ったら、グレイとか、ピンクとか、そういう部分のね、ということがわかってくと、多分、そういうしんどさはね、ないかもわかんない。」</p> <p>「<u>やっぱり、流れている気持ちはね、ほんとに、自分の気持ちやから。言われてどうこうということではなくて、自分の気持ちで動くということやからね。だから、それが自然になるようになったら、生活の一部になったら、ほんとうに幸福が増すんじゃないですか。</u>」</p> <p>「<u>人にどうこうっていうより、自分がどうこうっていう気持ちだけじゃないですか。その、誰かに何かをしてあげなあかんっていうより、何かに対して、自分はなんか動くこと自体がなんかこう、そういうことが自分のためって言ったらかしいけど、結果的には、そういうこと自体が、自分で決めて、自分で動くことやから。ちょっと気持ちがこう、『言われたからしなあかん』となると、もう、なんか、おんなじ動くにしても、気持ちがちがうから、体にもよくないと思うけど。」</u></p> <p>【ベテランP会長】</p> <p>「<u>この頃ね、活動を負担に思わない。行事とかね。なんかあればね、ああ、これは動かなあかん</u>と思ってる。自分なりに頑張ってるように思ってる。」</p> <p>「<u>なんか、あることを、その場その場で、やり遂げてるいうのか。そうやから、楽しかったとか、やりがいて、感じないなあ。もう、これが当然と思ってるからなのかなあ。</u>」</p> <p>「<u>しんどくなるとか、そんな、考えへんね。それに没頭してるし。真剣に考えること。考えてたら、それがしんどいとか、思わへんからね。何とも考えんと動いている。だから、もうちょっと体力がないとね。」</u></p> <p>「<u>それが、せんならん、ていう、思いがないんやね。いや、つねに、地域を回ってるからね。それが仕事とか思ってる。だから、どこで仕分けしてええのかわからない。これが民生の仕事とか、使い分けしてないからね。」</u></p>
<p>4 (仕事だからというより) 「<u>並はずれたやる気</u>」で動く人</p>	<p>【中堅H委員】</p> <p>「<u>私自身は地域のお役に立てれば、とか、困ってはる人はいはらへんか、とかいうようなことで、一生懸命こんなことして、なんか持っていきもんがあつたら、行こうかな、と。こういう調査予備の資料まで、作ってるんですわ。」「<u>いらんことばかり一生懸命やって、お叱りも受けたり。</u>」 (筆者注：さらに見守り対象の高齢者の情報収集に関する苦労について語ったのち。)</u></p> <p>「<u>だから、ほんまに、やる気いうたらいかんけど、どこまでそれを、性格なんか、自分が持ってて、やるか、ということなの。」</u> (筆者注：さらに学童の情報収集に関する苦労について語ったのちに。)</p> <p>「<u>わたしら、ちょっとでも自分の経験が役に立ったらと思って、時間割いて、一生懸命。</u>」</p> <p>【ベテランO会長】</p> <p>「<u>負担感というのは、気持ちの持ちようやと思います。私は昔から働き者だったから。それにつきま</u>す。」</p> <p>「<u>この頃、人のために汗をかこうか、という人が減った気がします。」</u></p> <p>【ベテランS会長】</p>

「民生委員の活動の内容は、自分自身が誠実に、自分が納得できるようにすればいいわけ
で。その人が。だから、その人の人生観そのものでしょ。」

「起こったことに誠実にさえ向き合えば、あとはなんとかなるし、うまくいくし、もしうまくいかな
くても、それは『何か』の思し召しやし、何かの成果になって表れると思うし。」

(筆者：「中には誠実ではない民生委員もいるかもしれませんが？」)

「それはその人の問題だから。特に、民生委員はその地域の問題だと思う。」

(筆者：「最初から誠実さだけは持ってないとどうしようもないんですね？」)

「人間、そうやねん。やっぱり。仕事でもそうでしょう？ やっぱり誠実に向かい合っていく。目の前
のこと。そこは、どんなことでも。勉強でもそうやろう？」

以上の各概念と、その発言者の対応関係を取りまとめたものは、以下の表 5-6 のとおりである。
ここでは各インタビュー対象者を上記の類型ごとに並べている。

また、類型ごとに、引き受け時と現在の姿勢の変化に特徴があるかどうか、引き受け時とその
後の促進要因・阻害要因の変化に特徴があるかどうかを見るために、列 1「引き受け時の姿勢」、
列 3~5「引き受け時の参加の促進要因」は表 5-2 をもとに作成し、列 6~12「現在（退任委員
は退任時）の継続の促進要因」、列 16~18「現在（退任委員は退任時）の継続の阻害要因（中
でも不安や負担感）」は表 5-4 をもとに作成し、それぞれ前出の表とは異なる番号をふり直してい
る。

表 5-6 からは、各類型に応じて、活動への姿勢の変化や、活動の促進要因・阻害要因の変化に
特徴らしきものがあることがわかる。この表を参照しながら、次項とその次の項の考察を進めた
い。

表5-6 習熟に関する概念等と発言者の対応関係（民生児童委員活動）

特性・経験年数・ 氏名・ 年間活動件数				姿勢		促進要因												阻害要因					
						引き受け時			現在/退任時									就任直後			現在/退任		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
特性	経験年数	氏名	年間活動件数	引き受け時の姿勢	現在/退任時の姿勢	貢献意欲	役割意識	断り切れなさ	貢献意欲	活動の面白味	仲間との交流	成長や勉強	自分のため	役割意識	辞めづらさ	活動への不安	負担感	組織内の不満	活動への不安	負担感	組織内の不満		
退任	6	D	500	×	ククク	×	○	○	○		×	○		○	△	○	○		○	○	○		
退任	3	E	364	×	ククク	○								○		○	○		○	○	○		
退任	3	B	213	△	生活一部			○	○	○				○						×	(□)		
退任	6	F	187	△	生活一部		○		○	×				○					×	×			
中堅	4	I	473	○	生活一部	◎	○		○	×				○					×	×			
中堅	7	J	556	△	生活一部	×		◎	○		○			○	○				△				
中堅	7	K	267	○	生活一部	◎			○	○	○	○		○	○				×	×			
中堅	7	L	313	△	生活一部	○	○		○	○				○					×	×			
会長	28	M	603	△	気持ち	×		◎	○		○	○	○	◎	○			○	×	×			
会長	13	N	456	△	気持ち	○		×	○	○		○	○	◎	○		○		×	×	(□)		
会長	16	P	513	×	気持ち	×		◎	○	×	○	○		◎	○			○	△	×			
中堅	4	H	463	○	やる気	◎			○	○				◎							○		
会長	16	O	1177	○	やる気	◎		◎	○			(□)	○	○					×	×	(□)		
会長	22	S	731	○	やる気	◎	○		○	○		○		○	○				×	×			
退任	6	A	255	×	その他			◎	○						△					×	○		
退任	3	C	230	×	その他	○		◎	○		○								×	○			
中堅	7	G	174	△	その他	(□)	○	(□)	○	×	○			○			○		×	○			
会長	10	Q	285	△	その他	×	(□)	(□)	×	○	○			○				○	△	×			
会長	16	R	199	△	その他		○		×	○				○	○				×	×			
職	3	T	-	-	-					(□)	(□)										(□)		

※全体として、「○」は本人の体験として当該項目を語ったことを示す。「×」は本人の体験として当該項目を明確に否定した、又は他の発言から否定する意図を持つことが明白であることを示す。「△」は本人の体験として当該項目が部分的に当てはまると語ったことを示す。「(□)」は自分以外の委員にあてはまるとして、又は一般的なこととして当該項目を語ったことを示す。空欄は、当該項目を語らなかったことを示す。その他の個別の表記は以下のとおり。

- ・列1「引き受け時の姿勢」：引き受け時に積極的だった人は「○」、消極的だった人は「×」、いずれでもなければ「△」。
- ・列3～5は表5-2の同項目から引用。列6～12と列16～18は表5-4の同項目から引用。
- ・「不安や負担感」については、引き受け時と就任直後はやや変化があるので、列13～15は表5-2の引用ではない。

※年間活動件数は、全国の民生委員が一律の基準に基づき活動実態を記録している「活動記録」に基づく。各委員の活動記録のうち、相談・支援、その他（調査等）、訪問、連絡の全ての数字を合計したもの（ただし、「委員相互の連絡」のみは、委員間の電話 1 本でも 1 件と数えるなど実態把握が難しいため除外。）。A市の全委員の年間平均活動件数は、351 件。

5-3-2 各類型の特徴に関する考察

表 5-6 をもとに考察すると、各類型の人には、以下のような特徴が見えてくる。

(1) 「クタクタ」になる人の特徴

「クタクタ」になる人は、引き受けた時の姿勢が消極的であり、結局そのまま退任につながったという特徴があることが、表 5-6 からわかる。また、参加・継続の促進要因として「役割意識」等については語っても、「積極的動機」のうち、「活動の面白味」、「仲間との交流」、「自分のため」については語っていない。継続の阻害要因については、就任直後に「活動への不安」や「負担感」を感じており、それは退任まで消えていないこともわかる。それにもかかわらず、活動件数は平均以上であり、活動が活発であった。第 2 章でレビューした Orland(1992)によるボランティア固有のストレス体験である「無定量無制限のサービス要請」にとらわれ、これに耐えられなかったようにも見える。

また、「組織内の不満」に該当するものとして、以下のように、この類型の 2 人に共通して、組織に馴染めず、他の委員と仲良くできなかつた旨の発言があることも特徴的である。

【退任委員 D さん】

「同じ地区で仲良くしていた××さん以外には話さないですよ。二人で話すだけ。」

「他の人に相談は全然しませんでしたよ。民生委員の活動は全部報告しましたが、普通の話は全然。最初から最後までしませんでした。それは何というか、雰囲気、なんかね。そんな雰囲気でしたね。お友達ができませんでした。」

【退任委員 E さん】

「ああ、民生委員の活動って、こんなんって疑問に思うことは、結構ありましたね。なんやろね、私がおかしいと思うのよ。多分。」

（筆者：「他の人はどう思ってたんでしょう？」）

「わからん。そんなことは。あんまりしゃべらないっていつか。」

(2) 「生活の一部」のように動く人の特徴

「生活の一部」のように動く人は、表 5-6 によると、引き受けた時の姿勢が「軽い気持ち」であったなど、必ずしも積極的ではなかった人が多数であることがわかるが、現在（退任時）の姿勢は、活動が嫌ではなく、自然に活動できている、という趣旨の発言があるところに特徴がある。

参加・継続の促進要因に関連して、引き受け時には「断り切れなさ」のみを感じていた人も含めて、全員が「積極的動機」のうち「貢献の意欲と実感」と「役割意識」を感じるようになって

いる。また、表 5-6 によると、約半数は「活動の面白味」や「仲間との交流」を魅力に感じている。さらに、ある意味ではマイナス感情であるともいえる「辞めづらさ」を感じている委員は少数派である。

参加・継続の阻害要因に関連して、活動を始めた当初にも「活動への不安」や「負担感」があったと語る人はほとんどいなかったが、現在（退任時）に至っては、ほぼ全員が「活動への不安」や「負担感」がほとんどないことを明言している。「組織内の不満」を語った人もいない。

この類型の人は、「不安や負担感」が小さいなか、一定の「積極的動機」や「役割意識」をもって、実に自然に活動しているように見える。

（3）「自分の自然な気持ち」で動く人の特徴

仕事だからというより、「自分の自然な気持ち」で動く人は、上記の「生活の一部」のように動く人と同様の意識を持つことを前提として、さらに、もはや仕事ではないような感覚で、自分の自然な気持ちで動くことを語る人である。この類型の人も、当初よりも積極的な姿勢になっていることが、表 5-6 からわかる。

この類型に属する 3 人のうち 2 人は、引き受け時の促進要因として「断り切れなさ」のみを語ったが、現在の継続の促進要因については、3 人とも、ほぼ全ての促進要因を感じると語っており、活動にあたっての「気持ち」が豊かさを増しているように見える。特に「役割意識」に包含されると思われる概念として、全員が以下のように「奉仕の精神」について言及したことは、この類型の特徴である。自分の自然な気持ち、特に「奉仕の精神」を背景にしてか、活動件数も、「生活の一部」のように動く人よりも多い傾向にある。

【ベテラン M 会長】

「募金活動にしても、ものは取りようやと思うわ。あんな風にして、募金活動の中で地域の人と話をする機会もあるし。ま、できる範囲で協力できるんだったら、ということだね。奉仕の精神で、ねえ。どこかに書いたりしますよね。奉仕、奉仕の精神なんてね、なんか死語になりそうやけどね。」

【ベテラン N 会長】

「僕の生まれの土地には、『お接待』っていう言葉が昔からあるんですけども。お接待というのは、お遍路さんが来た時に、自分の奉仕する精神とかね。僕は、やっぱりそういうものが大事な、という。その絆の中にある、お互い様とかね。おもてなしとかいうね、そういう気持ちが今、欠けているように思うのね。」

【ベテラン P 会長】

「他の人に流されて、大変やったんは、最初の 3 年間だけやったね。あとはね。ほんまに、せなあかんことなんやな、という気持ちで。ま、どこまでそんなふうに奉仕ができてるのかわからへんのよ。」

（4）「並はずれたやる気」で動く人の特徴

仕事だからというより、「並はずれたやる気」があるから一生懸命動く人は、引き受け時から積極的な姿勢であり、現在もその姿勢が変わっていないことが特徴である。

表 5-6 からは、参加の促進要因の「貢献意欲」は衰えておらず、さらに継続の促進要因である

「活動の面白味」や「役割意識」を持つようになっていく人が多いことがわかる。

また、継続の阻害要因のうち「活動への不安」や「負担感」は当初から語られていないし、現在の「活動への不安」や「負担感」もない。H委員のみは「組織内の不満」をやや感じているようだが、それが継続意欲の低下に結びつくような様子は見られない。活動件数も全委員の平均を大幅に上回り、S会長は平均の2倍、O会長は平均の3倍を超える活動を行っていることがわかる。

(5) その他の人

以上の4つのタイプのいずれに属するかよくわからない人、いずれにも属さないかもしれないと見える人は、退任委員が2人、中堅委員が1人、会長が2人の計5人だった。この点については、さらなる調査を行えば、各タイプの亜類型として整理することができるかもしれないし、他にも類型を発見できる可能性もあるが、本調査の分析においては、整理しきることができなかった。

ただし、G委員やR会長には、以下のような発言がある。本論文では整理しきれなかったが、1つの可能性として、G委員やR会長は、他の地域の役を多く引き受ける中で、それぞれを効率的にこなそう、という姿勢があるのかもしれない。そうであるならば、G委員やR会長に見られるような姿勢は、さらなる分析により、「多くの役を効率的にこなす人」とでも言うべき亜類型に整理できるかもしれない。

【中堅 G 委員】

(筆者：「自治会長と兼ねて民生児童委員をやっておられると、大変ではないですか？」)

「大変なのは大変ですよ。民生児童委員と自治会長だけ違って、僕、A市の駐輪場の責任者もやってますし、シフト組むのも自分が全部やってるんですよ。ただ、それも大変や言うたら大変やけどね、こんだけ忙しいからね、自分がはじめにこの日は××部会がある、自治会がある、みなわかってるからね、その日は仕事を休みにしたり、仕事をせんようにしてね。」

(元気ですね。)

「いや仕事はあるし、自治会はあるし、民生児童委員もあるし、××会の会長もやってるしね。」

「地域の××会は、僕が6年代表をやってます。そういうつながりを上手に利用したらね、人を見る機会もあるしね、割とすんなりね、人選というかね、できるんじゃないかな、と思ってるんですけどね。」

【ベテラン R 会長】

「在所いうたら××会の役やな。あと△△会の役、それからこんどは○○会の役、これは忙しくないと思う。△△会も年4回か。そんなに大したことないよ。そこに□□会は、立ち上げの時からあったから、あて職をかえながら、もうずっと。あとは、☆☆委員も終わったし、◎◎委員も終わったから。要は暇になったから。いろいろ頼むよりは、一人でもまとめた方がいいやろ。それに、民生児童委員関係で、あと2年、▽▽会の部会長もあるか。」

(筆者「地域でいろいろ役をする分には、それほど大変ではない？」)

「あれよ。趣味の役よ。趣味の役と言ったら怒られるけど、そんなに忙しいものではないやんか。」

(筆者「わりと楽しんでるようにも見えますけど？」)

「もう、慣れたもんやって。こういうもんかな、って。」

5-3-3 習熟過程に関する考察

続いて、前項で見出された類型を背景に、それぞれの類型別に、活動への習熟過程を分析した。分析に当たって用いたのは、第3章で設定した分析枠組み（図3-3）であり、インタビュー対象者の発言のうち、以下の3つのいずれかについて該当すると思われるものを、習熟過程に関連するものであると仮定し、各類型別に見出した。なお、この3つはあくまでも分析の手がかりとなるものであり、これを手がかりにして見出すことのできた個別具体的な過程等（習熟の通過点等）については、以下の（1）～（3）、（5）でそれぞれに取り上げ、「」で仮称を付している。

- ①量・内容の自己調整
- ②人間関係の自己調整
- ③認知の自己調整

その結果、以下のように、類型ごとに一定の、習熟過程の傾向を見出すことができた。

なお、ここでの注意点として、そもそも、民生児童委員活動は、担当地域によって大きく対象者等の年齢構成や生活状況が異なるのみならず、対人関係の活動であるため、委員本人のパーソナリティが大きく活動に影響するものであり、一概に活動がこうあるべき、ということが言いづらい。したがって、以下のS会長の発言にもあるように、活動に関連して自己調整しなければならない余地は、もともと大きいようである。

【ベテランS会長】

「私、民生委員の仕事は、よそと比べたらあかんと思う。他と比較してじゃなくて、自分で自分の地域の状況を見て、自分で決める。全然比べようがないじゃないですか。対象者が違うし、地域の雰囲気も違うし、自分自身のできることも違うし。だから、民生委員がほかの人と比べたりしたらあかん。」
「自分自身が誠実に、自分が納得できるようにすればいいわけで。その人が。」

（1）「クタクタ」になる人の習熟過程

前項によると、「クタクタ」になる人の最大の特徴は、最初から最後まで「不安や負担感」が強いにもかかわらず、活動量が多く、最後にはクタクタになる、又はバーンアウトに至る点にあった。この類型の人は、以下のとおり、分析枠組みにある3つの自己調整のうち、いずれも行っていないようであることが分かった。

【量・内容の自己調整】【認知の自己調整】【『不安』や『負担感』の解消、『割り切り』ができない】

この類型の人は、以下の発言にあるように、活動の「量・内容の自己調整」と「認知の自己調整」をほとんど行っていないようである。他の委員が「そこまで頑張らなくてもいい」と助言しているにも関わらず、それを受け入れることができないために、「割り切り」による「活動量の自己調整」や、活動のスタンスについての「認知の自己調整」を上手に行うことができなかったようである。このことが、この類型の人が「負担感」を持ち続けていたことと大きく関わっているようであり、この点は次の「生活の一部」の類型の人と大きく異なる。

【退任委員Dさん】

(筆者：「中には、わりと割り切る委員も結構多いんですね。行政に任せた、とかね。Dさんは深く入る方だったんですか?」)

「深くというかね、民生児童委員を引き受けた以上は、やはり、その人の、この地域の方のお世話とか、困ったときとか、色んな事でね、行政にね、お話してあげたり、そんな感じですね。一生懸命させていただく、ですね。」

「その人がいいようになるようにと思うと、やっぱり、そういう割り切りはできませんね。」(筆者注：この発言は、継続の阻害要因の概念 8「活動への不安」で引用したのと同じもの)

【退任委員Eさん】

(筆者注：外出先で電話があり、証明事務を求められ、急きよ自宅に帰って対応したことを語った後で。)

「やっぱり、ま、こちらもおんなじハンコを押してあげる以上はね、できるだけ向うさんの都合のええようにしてあげたいという気持ちはあるから。『割り切って、こっこの都合でええやん』というてね、『もし不利益をこうむっても、ま、向うの自己責任やから、割り切ればええやん』といってくれはる人もあるんですけど。」(筆者注：この発言は、継続の阻害要因の概念 8「活動への不安」で引用したのと同じもの)

「『そこまでする必要はない』って、他の人には言われましたけど、そういう場合に、まあ、どうなんやって、割り切れるかどうかというあたりで。」

【人間関係の自己調整】 「『仲間との交流』ができない」

この類型の人が「割り切る」ことができなかった背景には、前項の「特徴」のところでもみたとおり、他の委員との関係に支障があり、先輩委員等にうまく相談できなかったことがあるようだ。自己調整という観点から見ると、人間関係を自分に合ったものに調整することができていなかったがゆえに、第2章のバーンアウト研究のレビューでみたように、まさしく「自分だけで対処しようとするコーピングは、ソーシャル・サポートを得る機会を少なくするので、逆に、バーンアウトを増大させることになる」という状況に陥っていたようだ。

さらに、「人間関係の自己調整」がなされなかったことが、組織内のメンバーとのある意味での不和、つまり、継続の阻害要因たる「組織内の不満」につながったようである。また、このことが、「仲間との交流」が継続の促進要因として機能しなかった原因であるようにも見える。

(2)「生活の一部」のように動く人の習熟過程

前項によると、「生活の一部」のように動く人の最大の特徴は、「不安や負担感」がほとんどないことと、継続の活動の中で自然に「貢献の意欲と実感」や「役割意識」などを高めているところにある。

この類型の人は、「クタクタ」の人と対照的に、以下のように、仲間の助けを借りて「活動への不安」について「認知の自己調整」を行ったり、「負担感」につながる「活動量の自己調整」を行ったりして、自ら継続の阻害要因を小さくしているようである。

また、活動の中で「人間関係の自己調整」を行う（あるいは会長や先輩委員からの働きかけにより、自然に「人間関係の自己調整」が促される）ことで、「仲間との交流」を継続の促進要因と

する人が多数派であることが、表5-6からわかる。そして、これらの過程を経て一定の期間活動を継続することで、全員が自然に「貢献の意欲と実感」や「役割意識」を高めていることもわかる。

【認知の自己調整】 「『不安』の解消」

この類型の人は、元々「活動への不安」が小さいか、自分だけで不安を小さくしているように見える人もいるが、多くの方は、以下の発言にあるように、先輩委員や関係者に相談して、自らの不安を小さくしようとするようである。

【中堅I委員】

『自分の担当地域内で孤独死しはっても、年がら年中見張ってるわけじゃないから、民生委員のせいでもなんでもありません、そんな民生委員の仕事を深刻に考えんでもよろしい』と僕は言うてるわけで。』

【ベテランN会長】（筆者中：「自分の自然な気持ち」の人だが、「生活の一部」の人でもあることから。）

『どうしたらよいのかは、はじめはわからないでしょ。市役所のあの時の課長はだれやったかな。『訪問しろ、見守りしろ』と言ってるんだけど、どのぐらいの割合でしたらいいのか』と尋ねに行っただけですわ。そしたら、『そんなに重く考えなくてもいい』ということだね。必要に応じたらよいのであって、そんな、毎月、回って、訪問することもなし。『それ以外は相手から声がかかるまで行かなくてもいいですよ』と言われると、まあ、それぐらいから気が楽かな、というのがあったんですね。』

『最初の頃は、一番悩んだことで、先輩から教えてもらったのは、『思ってるほど、することはないよ]』と。歩き回ってそんなするんではないと。『民生児童委員はそこにいたら、地域の人が必要になったら、訪ねてきますよ]』と。『その時に対応してあげるのが必要ですよ]』と。』

【量・内容の自己調整】 「『割り切り』による『負担』の調整」

この類型の人は、一定の年数活動することで、自ら一定の尺度を設けるなど、活動の割り切りをする人もいるが、多くの方は、以下の発言にあるように、先輩委員の助言等により、ある程度の割り切りを行い、負担感を小さくするようである。

【中堅K委員】

『たとえば、年末年始のおせち料理のお世話を高齢者に聞くことになってますが、いるかどうか聞きに行ったら、『私のところはもつとええもんを食べとる』みたいな顔をする人もいます。ええことかどうかよくわかりませんが、だんだん、私の勝手な尺度で、行くところといかないところを決めたりもします。』『本当にこんな尺度でよいんだろうか』と思うことはしょっちゅうあります。でも、行かないことにした人に、ために2年後ぐらいに『もう一回聞いてみようか』と思って行ってみると、やっぱり嫌な顔をされたりして、『やっぱり行かん方がよかったな』と思ったりすることもあります。』
『年数が経ったら、自分の尺度はできてくるけど、それが本当に正しいかどうかはわからへんですね。』

【ベテランM会長】（筆者中：「自分の自然な気持ち」の人だが、「生活の一部」の人でもあることから。）

『やっぱり民生委員としての仕事、それ以上のことは、してもいいけど、する必要はないというか。それ以外のことは、どこかにつなげば、行政なり専門の方がちゃんといらっしゃるから。』

「ま、性格もあるのかもしれない。ある程度割り切れるというかな。そういうこと、やっぱり先輩の委員さんが言ってあげないとダメやと思う。ちゃんと、何回も何回も、『だから、その中で、使命を持って、意欲を持ってくださいよ』と。その人がわかって、『こういう感じだったら、自分にもできるのことがあるのかな』と言う気持ちになってもらったら、『地域で何かあったら、私の責任』とか、『そうならないように頑張らな』とか思いたすと、1期でこう、燃え尽きてしまったらね。」

【ベテランP会長】（筆者中：「自分の自然な気持ち」の人だが、「生活の一部」の人でもあることから。）

「嫌がる人のところには行かないけどね。それと男性の高齢者のところは行きにくいですね。一人暮らしでも、元気やったら、『何しに来た』言われるからね。それはちょっと難しい。そやから、避けてるね。グッズ配布でもね、そんな言われるところは行かんとこうと思って。こんなん言うたらあかんかもわからんけど、他の人に回したりして。他の気になる人に、配ってあげる方が喜ぶかな、と思って。『あんたとこだけよ』言うて、配ってあげて。」

【人間関係の自己調整】 「『仲間との交流』による意欲の向上」

この類型の人は、必ずしも全員ではないが、多くの人が、「仲間との交流」に魅力を感じ、そこで人間関係を自ら作り上げることを楽しみに感じる、またはそれを目標にするようである。また、会長の中には、これを意図的に利用して、他の委員の継続の促進要因を大きくしようとする人もいる。

【ベテランM会長】

「長く続けてこれたのは、やっぱり居心地のいい仲間。そういうのはやっぱり、あるものじゃなくて、みんなで作っていかないとね。そういうのもあるかもわからない。」（筆者注：この発言は、継続の促進要因の概念3「仲間との交流」で引用したものと同一。）

「委員同士の声掛けとかそういう話の中で、おんなじ目的を持つ人たちやから、一緒に何かするっていう。そういう意味でのね。特に新しい委員さんには、なんかこの、ちょっとしゃべったら、気持ちも軽くなるとか、そういう意味での、何か話をするっていうのはね、すごく大事やと思うんですよ。だから、地区1も何かあると、お弁当を取ったりとか。そういう機会はなるべく作るようにね。そんなにごちそうじゃなくてもいいから、なるべくとるように。だから、そういう機会がたくさんあると、いいんじゃないかな、と思いますね。」

「独居高齢者の会のお世話が終わってからとか、準備しながらとかね。いろんなことしながらも委員同士でいろんな話ができね。大勢の前ではなかなかお話、みんなに聞いてもらうのはあれやけど、3人ぐらいやったら聞いてもらえる。だから、委員同士の小さなグループでの関わり、っていうのがすごく大事で。」

【ベテランQ会長】（筆者注：「生活の一部」かどうかかわからないが、地区内の委員の包摂を意識している会長として。）

「私は今でも地区5で言い続けてきてるんだけど、定例会に来たら、なんか1個『来てよかったな』というのを持って帰ってもらうように、というのは思っています。」

「みんなが、一人でも多く、お休みのないように、定例会に足を向けてほしいなと思うのと。やっぱり、おしゃべりしたり、顔を合わせると、和気あいあいとした雰囲気になってくればいいな、というのは、それは常にありますね。」

【認知の自己調整】 『貢献の意欲と実感』や『役割意識』の獲得

この類型の人に限られないかもしれないが、この類型に典型的なこととして、以下の発言にあるように、最初は積極的ではなくても、一定期間活動することで、地域の人から感謝してもらう機会が増えたり、事件に遭遇してそこで貢献するか、逆に失敗することで、「貢献の意欲と実感」や「役割意識」を高めるようである。

【ベテランM会長】

「ま、活動しなくても、というか、何もしないような形で続けていたとしても、地域で何かがあれば、絶対民生委員を思い出さるから、動かないといけない。それは必然的についてくるものであって、やってるとね。」

「待ってたら、色んな事が、いいことも、困ったことも、向うから来るから。」

【ベテランN会長】

「きっかけというのは、最初の、半年足らずだったのかな。受けてから。」

「住民間トラブルで、『私は同じマンションの人からいじめられているので、何とかしてほしい』という相談を受けたのが最初。」「その時に私も民生児童委員として自覚もなかったというか、どうしたらいいかわからない状態だったから、『警察に言ったらいいんじゃないか』と、それぐらいで応えたんです。」「それから、3ヶ月ぐらいたったときかな。別件で近くの別な住民の方を、訪問したんですよ。そしたら、前に相談された方は、喧嘩になって、刑事事件になって、引っ越されましたよ、と。」「自分自身で責任を感じましたね。」

「それで自分自身としては、もっと民生児童委員の仕事はどんなんだ、こんなんだ、という考えを進めて、何か自分もそういう手助けができるような人になろうという気持ちが出たんだ、とは思いますが、だから残ったんやと思いますけどね。だけど、私はどちらかという失敗から出てますんで。」

(3) 「自分の自然な気持ち」で動く人の習熟過程

前項によると、「自分の自然な気持ち」で動く人の最大の特徴は、「生活の一部」のように動く人の特性に加えて、「成長や勉強」や「自分のため」という特殊な積極的動機と、「奉仕の精神」という、ある意味では純化されたようにも見える、強力な「役割意識」を持つに至っていること、そして活動も活発であることであった。

この類型の人は数が少ないうえに、この点に関する発言は高度に精神的なものが多いので、分析が難しいが、「生活の一部」のように動く人と同様の習熟過程を経たうえで、以下のように、経験年数や経験そのものを背景に、主に活動の意義等の「認知の自己調整」を行っているように見える。

【認知の自己調整】 『特殊な精神（『成長や勉強』『自分のため』『奉仕の精神』）の獲得』

【ベテランM会長】

「民生委員の活動っていうのは、家族の生活にとっては、ある意味関係のないことっていうね。いろいろ、家族との摩擦はありました。だからといって、抜けるわけにもいかない、家族の気持ちもわかる。その間に入ってと言うね。ありましたね。そういうのはあった。ずっと。でも、それは私の人生修養。それも一つの、その時どうするか、というのが人生勉強かな、ぐらいに思いました。それを人のせいしたらね、なんか、いやんなるやないですか。ね。」

「一番大事なのは、とりあえず、この、活動を頑張るより、長く続けるのが、大事かもしれん。」

「だからやっぱり、何年間かやっていると、なんか漠然と、答えがこれっていうのは出ないけど、やっぱりみんななんか続けてるっていうのは、なんか自分にとってこう、充実する部分が、満足とかそういう、時間も制限されて、いろいろあるんやけど、でも、なんかこう、自分の心の中で、なんかこう、あったかい気持ちだったり、元気だったり、ねえ、なんかプラスの部分が。人間でそういう、やっぱり積み重ねで元気になるか、なんていうか、そうじゃないかというのがあるから、少しでもそういうのがたくさんある人っていうのがなんていうのか、心が元気、ていうのが。不満もないしね。じゃないかな、と、なんか漠然としてるけど。」

【ベテランN会長】

「民生委員で、そんな難しいことは求められてないよ、と思うんですよ。100%やるなんて、求められてないんですから。とくに、人間の関係でね、100%しようと思ったら、神さんみたいな、仏さんみたいなんじゃないとね。好き嫌いもあるし、行きにくいところもあって、行きやすいところもあって、行きやすいところばかりではない。できる範囲でやるという。そうやね、3期までやれば、そういう気持ちになってもらえるかもしれない。だからできるだけ長くしてくれ、と言うてるんでね。」

（4）3つの類型の人の習熟過程を一連のものとする捉え方

以上、3つの類型の人（「クタクタ」になる人、「生活の一部」のように動く人、「自分の自然な気持ち」で動く人）の習熟過程を見たが、見ようによっては、これを一連の流れの上にあるものと捉えることもできる。つまり、活動に関連して各種の習熟過程を経て活動に相当に習熟した人が「自分の自然な気持ち」で動く人であり、その途中にいる人が「生活の一部」のように動く人であり、「生活の一部」にも至ることができない人が「クタクタ」になる人である、と考える捉え方である。

事実、地区1のM会長は、これまでの発言や以下の発言にあるように、地区内の各委員が「自分の自然な気持ち」で動く状態にまで習熟するまでの過程を明確に意識しているようである。M会長は、一連の過程の中で、まずは「クタクタ」になる人の発生を抑え、「生活の一部」のように動く人へと成長してもらうために、最初に新任委員の「不安や負担感」を小さくすることを考える。それと並行して、「仲間との交流」を魅力として提示することで一定年数以上の定着を促そうとし、さらに、その一定年数の間に様々な経験を重ねてもらい、「貢献の意欲と実感」や「役割意識」が自然に向上することを促そうとする。また、できるだけ「貢献の実感」を得やすい機会（やりがいを感じやすい活動の機会）を新任委員に与えようとする。さらに、10年単位で活動を継続してもらうことで、「成長や勉強」や「自分のため」という特殊な意識を当人自身が育み、「自分の自然な気持ち」で動く人に成長してもらうことを意識しているようである。

このことは、30年近く委員を続けたM会長の経験からくる洞察であるかもしれないし、ある意味では地域活動を担う人を育てるための作戦かもしれない。これまでにも、M会長の発言を引用してきたが、この点に関して、ここまで引用してこなかったM会長の発言は以下のとおり。

【ベテランM会長】

「考えてみたらね。うちの地区、地域活動は、他のところみたいに熱心にしてはらへんかもわからん。でもね、私はそ

れでね、いいですって。なんかあったら、地域の人が言ってきはるから。こつちからそんなにね、3日とあけず見回りするとか、ってね。よっぽど気になったら、それは別やけど、そこまでする必要はない、とってる部分もあるかもしれません。」

「新しい委員さんで地域活動でやりがいがあったっていうのは、ちょっと難しいかもわからん。その地域でね、そのよく知ってるおばあちゃんが担当地域にいたりして、そのおばあちゃんにいろいろ事例があったりして、民生委員さんいってくればって、なんか結果がよかったとか、そういうことがあったらね、なんかあるやろうけど、そういうので満足した、というのは、なんか1期くらいの新しい委員さんでは、無理かもわかんない。やっぱり、仲間、色んな事を共にする仲間っていうのが、大事じゃないかと思うね。」

「委員同士だったら、どんな話もできるじゃないですか。どんなことでもそこで、人には漏れないという前提の話なんですけど、自分がなんか、今思ってる心配な話とか、他の委員さんに相談に乗ってもらったりとかもできるし。なんか、定例会の中ではね、みんなの前では言うことはできないけど、そういうときがあったら喋れたりとか。」

「行政から配布物を依頼されると、みんな色々言わはるけどね、それがあから訪問できるというのはあってね。何にもないのに訪問というのなかなかね、難しいから。特に新しい委員さんにとっては、やっぱりああいう配布物があるっていうのはね、ほんとに活動するいい機会やから。みんな『ええーっ』ていわはるけどね。言いながらもね、行ったら話とかもするじゃないですか。そしたら、『民生委員さん、またなんかあったら頼みます。』とか言われたらね、それはそれでね、『ああ、やっぱりしゃべってよかったな』というのはあるから。」

「それがやっぱり、1期2期3期となってくると、うん、ほんとに、いい意味での生活の中で、自分に何かちょっとこうできる、何かをこう、地域の中で助けるっていうかね。あつたかい気持ちになるようなことでもちょっとあれば、というなんかこう。直球じゃなくて、ゴロゴロと玉を転がすような感じやね。なんでも、ストレートに気持ちを伝えるというのではなくて、そういう気持ちで行ければ、だから、あんまりこう、本当に、待つ。」

「長く続けていけば、そのうちいいことあるよ、っていつも言うてるんです。」

「『××さん、結果を出すのはいつでもできるからね、結果は出さずに、今はまだ現役やしね、お仕事してはるし。仕事も区切りがついて、その時に民生委員やってたら、自然に会長になってもいいとか、そういう風な気持ちになるから、それまで続けてね』って。だから、『役とかはホンマにそういうのは何もなくていいから、とりあえず続けて』って言うてんねん。」

これらを考慮して、本節では、民生児童委員の既出の3つの類型を、大きな一連の習熟過程の中の各段階であると考えたい。

(5) 「並はずれたやる気」で動く人の習熟過程

前項によると、「並はずれたやる気」で動く人の最大の特徴は、引き受け時から積極的な姿勢もっていることであり、現在もその姿勢が変わっていないことである。また、「不安や負担感」も小さいし、「貢献の意欲」は並はずれて高く、活動量も並はずれて多い。これらの点で、一連の習熟過程の上にあると考えられる既出の3つの類型とは明らかに異なるようだ。

この類型の人は、以下のように、「認知の自己調整」がほとんど見られない。むしろ、認知については、活動に参加する前からの個人的な特性が特徴的であり、これを重視する方がよいかもしれない。また、必ずしも人間関係に魅力を感じているわけではないので、「人間関係の自己調整」は重要ではないかもしれない。この類型の人の習熟過程について重要なのは、活動の「量・内容の自己調整」にあるように見える。

【個人特性】 「もとから『並はずれてやる気』」

この類型の人は「貢献意欲」が最初から高く、衰えがない。以下のH委員、O会長、S会長の発言によると、このことは、活動に参加し始める以前の、そもそもの個人特性に要因を求めた方がよいようである。

また、この類型に属している人は、以下の発言にもあるように、最初から「信念」があるように見えるほか、すでに類似の活動を行っていた経験があることから、もしかすると、この類型の人の個人特性は、類似する別な活動によって育まれた部分もあるかもしれない。

【中堅H委員】

「私は公務員になる時も、住民への奉仕という、という意識で、公務員を選んだんですよ。就職先を。でも退職するまで続けても、そういう部分は薄いこともあるでしょ。いわゆるサラリーをもらって、という。会社員と同じように。だから、定年退職して、やはり、地域に、何か自分のスキルのようなものを、活用できるいうことを考えようと思ってたんです。」（筆者注：この発言は、参加の促進要因の概念 5「貢献意欲以外の積極的動機」で引用したのと同じもの。）

【ベテランO会長】

「民生委員を引き受けたときも、看護婦のあの時の気持ちでやればできる、と思いました。養成所時代はナイチンゲール誓詞を毎日唱えていました。『われはここに集いたる人々の前に 厳かに神に誓わん 我が生涯を清く過ごし我が任務を忠実に尽くさんことを』いうてね。若いころに叩きこまれたことは、今でも身についています。どんな苦難も乗り越えられる自信になりました。」

「民生委員の仕事は、ナースの仕事とリンクしているところがあるんです。その気持ちで、できています。ナースの仕事は、私の頃は、しょっちゅう患者のところを見て回って、患者の変化を毎日、ノートにしっかり書くことが、仕事というか、そういうようにしっかり指導されました。これは民生委員の見守りの仕事と似てません？患者と家族との付き合い方も、対象者と家族に似ているところもありますし。私は看護婦が天職やと思ってましたから。」

【S会長】

「ほとんど専業主婦だったわけだけど、社会活動には参加してるよね。一通り全部やってるからね。子供会、自治会活動は主人が会長やったりしてるから補佐的にやってるし、育友会も引っ越してきたその年に長男の3年生の時に学級委員やってるし、その次の年は、本部役員やってるし。そういうのもあるし。社会活動をやってるから、団体活動とか組織活動を見る、経験する機会が多いじゃないですか。その中で、学んでいくという。そんで、その中で背景になっているのが、私自身が受けた教育。歴史とか掘り下げて考えるとかね。哲学的な心理学的な教育を受けていたなあ、とその時になって感じたわけ。」

【認知の自己調整】 「変化なし」

このような個人特性を持って活動に参加し始めた人は、15年以上の長い経験年数を重ねてきたO会長やS会長でさえ、以下のように、気持ちは全く変わってないと明言しているため、認知については、自己調整はおろか、変化自体がほとんどないようである。

【ベテランO会長】

（筆者：「自分の中で、何かこの15年ほどの間に変わってきたということはありますか？」）

「私は変わりません。今の考えを、最後まで貫くつもりです。」

【ベテランS会長】

（筆者：「引き受けた時のお気持ちと、今のお気持ちで、変わっていることというのはありますか？」）

「ううん、全然変わってない。こんなはずじゃなかったとか、そういうのは全然。別に。」

【人間関係の自己調整】 「さほど重要ではない」

この類型の人からは、「人間関係の自己調整」に関する発言は少なかった。活動において「先輩のサポートが重要である」とは全員が語っているが、自らが手厚いサポートを受けたことが、自らの習熟にとってよかったと語る人は1人だけであり、別な類型のM会長やQ会長が「仲間との交流」を最重要点の一つとしているのとは対照的に見えた。

【量・内容の自己調整】 「工夫・改良、更なる貢献」、「知識技術の向上」

この類型の人が積極的に行っているのは、活動の「量・内容の自己調整」のようである。以下の発言にもあるように、地域住民や活動の対象者が必要としていることを積極的に見つけ出し、自らの感性でその対応方法を工夫するなど、より地域に貢献できる活動を更に追求していくようである。

【中堅H委員】

「私にしたら、啓発用品をもらうたびに、訪問する機会があるでしょ。手ぶらで行くのはやっぱりねえ。懐中電灯一つでも『これを配りに来ました』といえば、近所の話も聞けるでしょ。手ぶらで、わざわざ『こんにちは』言うて、ねえ。『どうしてはります』言うて、そんな根掘り葉掘りは、行きづらいです。道で会っても、そんなにお話できないでしょ。『お変わりないですか、どこに行かれますか』ぐらいで話が終わってしまうから。だから『啓発用品を配って』と行政から言われると、嬉しいです。『手間が増えるから』と嫌がる委員さんもいますけどね。」

「私は自ら進んでいくからね、高齢者と、災害時の要配慮者と、命のカプセルとかは、毎年実態調査があるでしょ。10月に。でも、高齢者実態調査というのは、新規の方と異動の方だけです。私、更新されずにそのままになってる書類を全部整理して、全部もう一度自分で回ったからね。」

（筆者注：H委員には、これ以外にも、もろもろの自主的な活動有り。）

【ベテランO会長】

「負担感は全くないです。余っている時間で、サロン活動をしています。他の地域の人にも手伝ってもらって、パソコンのサロンやら、それから本当のサロンやとか、パッチワークの会とか。」

（筆者注：O会長には、これ以外にも、もろもろの自主的な活動有り。）

また、他の類型の人に見られるような「活動への不安」はほとんどないが、ややこれに近いものとして「いざというとき、自分が役に立てないかもしれない」という心配を語る人もいた。この類型の人は、それで不安を感じ続けるよりも、以下の発言にあるように、自ら積極的に、執念

ともいえる姿勢で情報を集めたり、自らの知識技術を向上させようとするようである。そこに妥協や「割り切り」は見受けられなかった。

【中堅H委員】

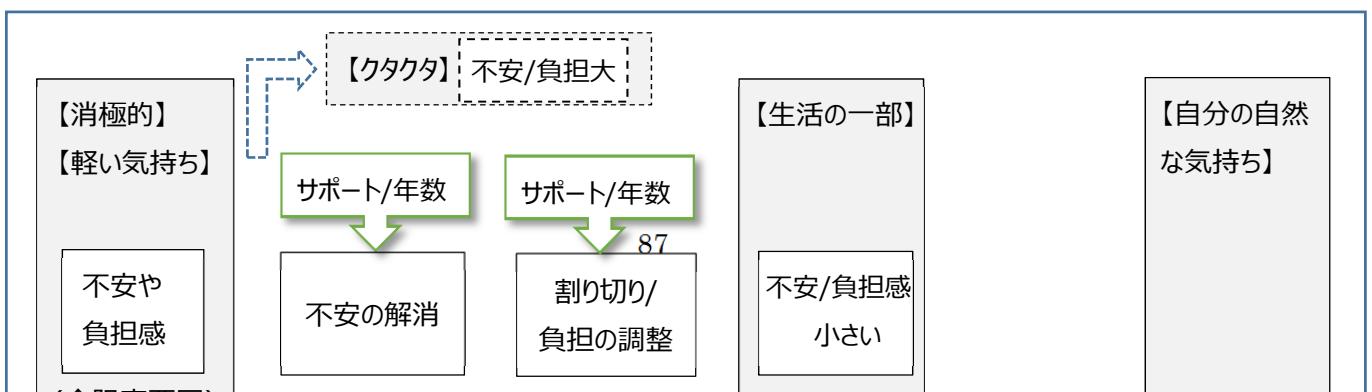
「民生委員に高齢者台帳を持たせているということは、万が一何かあれば、ご家族に連絡とってくださいと言うことでしょ。」

「私が引き継いだときは、この最初に高齢者台帳を調査した段階のまま、握らされててね。緊急連絡先の電話番号も変わってるはずやわね。いざこの人に問題があったら、『民生委員さん、この人倒れてはるけど、子供さんの連絡先、言って』とか、いうケースが起こるでしょ。そんなときにこれ、この古いままで電話しても、つながらないわ、みたいな問題が起こる可能性はあるわね。そしたら、『何のための台帳や』となるわね。だから、手ぶらで行くのはかなんから、啓発物が余ってたら、『もうちょっともらえませんか』言うて頼んで、こういう方に持参して、で、状況を確認する、と。」

以上のように、この類型の人たちの習熟過程は、他の類型の人たちと大きく異なる。当初から、ある意味では筋金入りの精神を持っており、それは衰えにくいようである。人間関係について、組織内の不満が多少あったとしても、こたえないように見えるし、ある意味では先輩からのサポートも必要ないのかもしれない。さらに、活動に対する認知がほとんど変わらないところを見ると、本人たちにとって、活動意欲の醸成に限って言えば、年数もそれほど重要ではないのかもしれない。

(6) 習熟過程のまとめ

以上のように、活動に対する姿勢の4つの類型のうち、最後の1つ「並はずれてやる気」は他の3つの類型と比較して特殊であるが、これ以外の3つ「クタクタ」「生活の一部」「自分の自然な気持ち」は、1つの習熟過程の中のバリエーションであると見ることができるだろう。これらの習熟過程を図示すると、それぞれ、「並はずれてやる気」以外の人の習熟過程は図5-3、「並はずれてやる気」の人の習熟過程は図5-4のとおりであると考えてよいのではないだろうか。



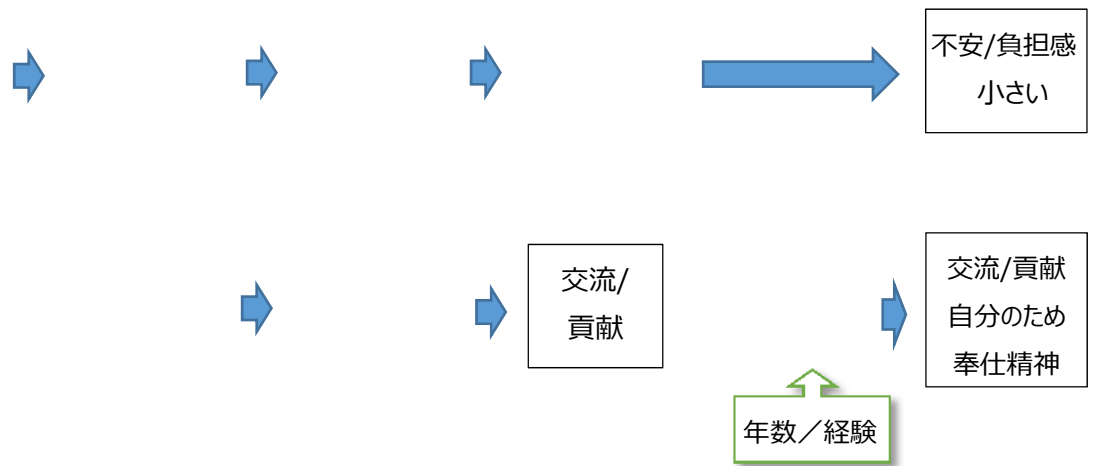


図5-3 地域活動の習熟過程（民生児童委員活動／「並はずれてやる気」以外の人）

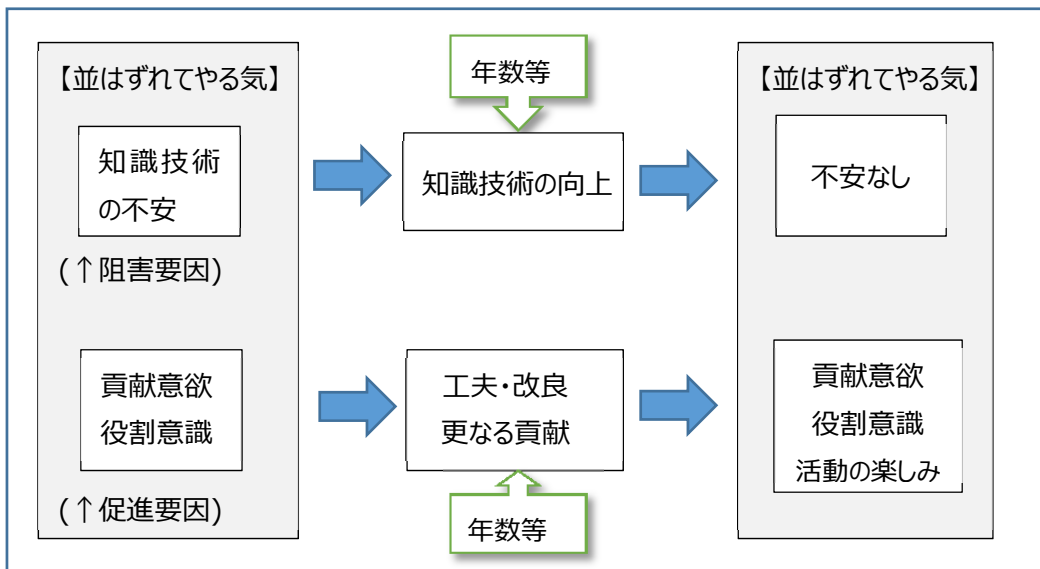


図5-4 地域活動の習熟過程（民生児童委員活動／「並はずれてやる気」の人）

なお、この2つの異なる習熟過程を持つ人たちを混同して、同じような扱いをすると、問題が起きかねないということは容易に予想される場所だが、これについては、次節で詳説する。

5-3-4 習熟過程に関する傍証

前項において、地域活動の1つである民生児童委員活動の習熟過程を考察したが、A市が新任民生児童委員に対して行ったアンケートの結果を入手し、これを分析したところ、前項の考察の一部と一致する結果があることが分かった。

このアンケートは、本論文における考察の結果を実証することを目的に実施されたものではな

く、あくまでもA市の実務目的で実施されたものなので、この結果の分析は前項の考察を実証するものではないが、前項までの考察の一部の傍証となるものであると考え、ここにその分析の内容を示す。

(1) 新任民生児童委員対象アンケートの概要

2013年12月の全国的な民生児童委員一斉改選を経て、A市では、138人の民生児童委員のうち、42人が交代した。A市では、新任委員に対する今後の研修やサポートのあり方の参考とすることを目的に、2014年6月に新任委員に対して、活動についての意識を問うアンケートを実施した。

調査は38人の新任委員を対象に行われ、36人から回答を得たものである。筆者はA市よりアンケート結果の生データの提供を受け、これを分析した。

本論文に關係する質問項目の質問文と選択肢は以下の表5-7のとおりである。

表5-7 新任民生児童委員対象アンケートの質問項目

質問	質問文	引き受けた時の気持ちに最も近いものはどれですか？
①	選択肢	1 積極的 2 やや積極的 3 どちらでもない 4 やや消極的 5 消極的
質問	質問文	現在の気持ちに最も近いものはどれですか？
②	選択肢	1 積極的 2 やや積極的 3 どちらでもない 4 やや消極的 5 消極的
質問	質問文	先輩や前任者に相談しやすいですか？
③	選択肢	1 とても相談しやすい 2 やや相談しやすい 3 どちらでもない 4 やや相談しにくい 5 相談しにくい
質問	質問文	活動においてやりがいを感じることはありますか？
④	選択肢	1 しょっちゅうある 2 よくある 3 たまにある 4 ほとんどない 5 全くない

(2) 積極性の向上と先輩等からのサポート

表5-7の質問項目のうち、就任時と現在の積極性について聞いた質問①と質問②に関する回答の構成比は以下の表5-8のとおりであり、積極性の変化の状況はその下の表5-9のとおりである。ここから分かるように、就任から6か月と短期間のなかでも、より積極的になっている新任委員が半数を超えることがわかる。このように、最初は消極的でも、活動の中で積極性が増す人が多数派であることが、アンケート結果からもわかる。

表5-8 「委員を引き受けた時の気持ち」と「現在の気持ち」に対する回答の構成比 (いずれもn=36)

①委員を引き受けた時の気持ち (積極性)

積極的	0%
やや積極的	22%
どちらでもない	28%
やや消極的	39%

②現在の気持ち (積極性)

積極的	0%
やや積極的	61%
どちらでもない	25%
やや消極的	11%

消極的	11%
-----	-----

消極的	3%
-----	----

表5-9 積極性の変化量の構成比 (n=36)

積極性が大きく増した (差分+2以上)	31%
積極性がやや増した (差分+1)	30%
変らない (差分0)	31%
積極性がやや減少した (差分-1)	8%
積極性が大きく減少した (差分-2以下)	0%

※「差分」は、「委員を引き受けた時の気持ち」の数値から「今の気持ち」の数値を差し引いた数値

また、先輩や前任者に相談しやすいかどうかを尋ねる質問項目③に対する回答は以下の表5-10のとおりである。質問項目①、②と質問項目③のピアソン相関係数を調べた結果は表5-11のとおりであり、「引き受けた時の積極性」と「相談しやすさ」にはほとんど相関関係がみられないが、「現在の積極性」と「相談しやすさ」には、正の相関関係がみられる。このことより、先輩等のサポートにより、「不安や負担感」の減少を通じて積極性が増すということが推察できるため、前項の考察結果と一致すると考えてよいだろう。

表5-10 「相談しやすさ」に対する回答の構成比 (n=34)

とても相談しやすい	73%
やや相談しやすい	21%
どちらでもない	3%
やや相談しにくい	3%
とても相談しにくい	0%

表5-11 「相談しやすさ」と引き受けた時／現在の積極性の相関関係

		引き受けた時の積極性	現在の積極性
相談しやすさ	Pearson の相関係数	.140	.442**
	有意確率 (両側)	.429	.009
	N	34	34

**、相関係数は 1% 水準で有意 (両側)。

(3) やりがいの感じやすさと積極性の関係

活動においてやりがいを感じる頻度を尋ねる質問項目④に対する回答の構成比は以下の表5-12のとおりである。また、質問項目①、②と質問項目④のピアソン相関係数を調べた結果は表5-13のとおりであり、「現在の積極性」と「やりがいの感じやすさ」にはほとんど相関関係がみられないが、「引き受けた時の積極性」と「やりがいの感じやすさ」には、正の相関関係がみられる。質問項目④の質問文からは「やりがい」の具体的内容がわかりづらいため、取扱いにやや難

しきがあるが、表5-13からは、当初から積極的な人の中には、当初から強い貢献の意欲（「やりがい」はこれに含まれると考えることもできる）を持った、並はずれた「やる気」で活動する人が存在し、この人たちは強い貢献の意欲と実感（やりがい等）を持ち続ける、と説明することもできるため、前項の考察の結果と一致する、あるいはやや控えめに言うなら、考察結果と矛盾しない、と考えてよいのではないだろうか。

表5-12 「やりがいを感じる事」に対する回答の構成比 (n=35)

しょっちゅうある	0%
よくある	6%
たまにある	77%
ほとんどない	17%
全くない	0%

表5-13 「やりがいの感じやすさ」と引き受けた時／現在の積極性の相関関係

		引き受けた時の積極性	現在の積極性
やりがいの感じやすさ	Pearson の相関係数	.354*	.140
	有意確率 (両側)	.037	.423
	N	35	35

*. 相関係数は 5% 水準で有意 (両側)。

5-4 地域活動の組織運営の要諦の考察（民生児童委員活動）

前節までの考察を前提として、本節では、地域活動を行う人の集まりとしての組織を単位に、活動の習熟過程と活動の継続・勧誘との関係を考察した結果を示す。A市には6つの地区の民生児童委員協議会が存在するため、この組織間で退任者数や後任者の見つけやすさについて比較を行ったのち、各地区協議会の活動の活発さや会長の個人特性の比較を通じて、組織運営の方法を比較する。

なお、本節の最後では2点の考察結果を示しているが、組織運営の要諦については、本論文でここまでみてきた参加・継続の要因と習熟過程からの考察ができる部分もある一方で、これでは説明しきれない部分も大きいので、ここではいち考察にとどめている。

5-4-1 各地区組織の退任の状況

2013年12月1日には、3年に1度の全国の民生児童委員の一斉改選があった。この時のA市の6つの民生児童委員協議会（各地区組織）の定数と退任の状況を比較したものが以下の表5-14である。表中では、一斉改選に当たって、事務局から勧誘が困難であったと聞いた委員の数も示している。

表5-14 各地区組織の退任状況等（定数・退任者数・勧誘困難数）（単位：人）

(地区名)	1 定数	2 退任者数	3 勧誘困難数
地区1	20	3	0
地区2	25	11	1
地区3	26	9	4
地区4	22	9	1
地区5	21	7	0
地区6	23	3	0

表5-14からは、地区2、地区3、地区4の退任者が多く、勧誘困難数も多い傾向にある一方で、地区1、地区5、地区6は比較的退任者が少なく、勧誘困難数は0人であることがわかる。

5-4-2 退任者数の多さの理由の考察

前項でみた地区2、地区3、地区4の退任者数の多さについては、その理由として、これまで本論文で見てきたことと、活動件数のデータをもとにすると、以下のような考察ができるのではないだろうか。

(1) 地区2の傾向

地区2は、前々節の活動の継続の要因の分析の中で少しふれた通り、「組織内の不満」に関連して、委員同士のいざこざで退任したと思われる人が退任者11人のうち6人であり、これを除いた

退任者数は5人であるため、「組織内の不満」が退任者の多さの最も大きな理由であったようだ。

(2) 地区3と地区4の傾向

前々節の活動の継続の要因の分析においては、DさんとEさんが「負担感」の大きさ、活動量の多さを退任の主要な要因の1つとしていたことを考慮すると、活動量の多さは継続に当たっての1つの要因になりうると思われることもできる。そこで、この活動件数やそれに関係すると思われる項目を比較してみたい。地区組織ごとに、年間活動件数について、委員1人当たりの平均、バラツキ(標準偏差)、地区会長の活動件数を見ることに加え、委員1人当たりの平均担当世帯数、退任状況等を比較すると、以下の表5-15のようになる。

表5-15 各地区組織の活動件数・世帯数・退任状況等

(地区名)	①年間活動件数(件)			②世帯数 (世帯)	③退任状況等(人)		
	①-1 平均	①-2 標準 偏差	①-3 当時の会 長	②-1 平均 世帯数	③-1 定数	③-2 退任者 数	③-3 勧誘困 難数
地区1	343	164	603	279	20	3	0
地区2	472	261	456	255	25	11	1
地区3	393	220	1,177	222	26	9	4
地区4	465	294	1,016	254	22	9	1
地区5	323	133	363	284	21	7	0
地区6	204	142	199	247	23	3	0

※年間活動件数は、一斉改選前の2012年度の数字。当時の会長は、一斉改選前の会長(地区4と地区5は、一斉改選に伴う会長の交代あり)。

※年間活動件数は、全国の民生委員が一律の基準に基づき活動実態を記録している「活動記録」に基づく。各委員の活動記録のうち、相談・支援、その他(調査等)、訪問、連絡の全ての数字を合計したもの(ただし、「委員相互の連絡」のみは、委員間の電話1本でも1件と数えるなど実態把握が難しいため除外)。A市の全委員の年間平均活動件数は、351件。

表5-15からは、まず、受け持ちの世帯数の多さ(の平均)と、活動件数の多さ(の平均)には、ほとんど関係がないことがわかる。次に、地区2、地区3、地区4は、その平均活動件数が多いことと、組織内での委員間の活動件数のバラツキが大きいことがわかる。また、地区3、地区4は、当時の会長の活動件数が飛びぬけて多いこともわかる。ここで、前節で「並はずれてやる気」の人であると分かった地区3のO会長の以下の発言からは、地区内の委員に一定以上の活動を求める傾向が見受けられる。

【ベテランO会長】

「前の前の事務局の××さんからは『Oさん、他の民生委員さんにあんまり厳しく言わんといてください。途中でやめてしまいます。』と言われましたが。でも、自分の趣味のことで活動を休んだりするから、注意せんといかんと思

いまして。だって、人数を合わせるだけではだめでしょう。活動してもらわんと。」

また、現在の地区 4 の P 会長による以下の発言からは、前任の地区 4 会長も O 会長と同じく、「並はずれたやる気」を持っていたことが推察される。

【ベテラン P 会長】

（筆者：「前任会長はすぐ地域貢献したい様子が、民生児童委員の機関誌にも載っていますが？」）

「この方はそうですね。色んな役をやったり、スポーツもされてて。地域貢献したいというのは、すごく感じますね。すごく積極的です。」

ここで、O 会長や P 会長の前任会長は「並はずれたやる気」を持ち、実際に活発に活動していることは上記の発言や表 5-15 などから明らかであり、地域福祉の推進のために大きな貢献をしてきたことが推察できる。このこと自体は素晴らしいことであるが、一方では、他の委員の中には、このスタンスについていけない人が出ていた（阻害要因としての「負担感」を大きく感じていた）可能性もある。地区 3、地区 4 は委員間の活動件数のバラつきが特に大きいことから、委員間の活動に対する姿勢にバラつきが大きい可能性も指摘できる。このことについては、事務局職員も以下のように、同様の推察を行っているようである。

【事務局 T 職員】

「やっぱり会長のカラー、これは歴代の会長のカラーでもあるんやろうけど。やりすぎないことを重視するかどうかは一つの要素だと思う。細くてもいい、長くも続けてほしい、という意識を、地区 1 の M 会長とかは明らかに持っているし、地区 5 の Q 会長も、長くとは思ってはるかどうかはわからんけど、細くてもいいとは思ってると思うわ。」
「O 会長とかは、わりとその真逆にいる人かな、と思うんやね。本人の捉え方、委員活動に対するとらえ方が、地区のカラーになるし、それが一斉改選の時にも影響するのかもしれない。」

ここで重要なこととして、前節でみたように、各類型に応じた習熟過程があることを考慮すると、会長等が委員に多くを求めるのが悪いというよりも、単純に「並はずれたやる気」で動く人が、それ以外の類型の人に合わせたケア（「不安の解消」、「割り切り/負担の調整」、「仲間との交流」など）の必要性を知らなかったのではないかと、それが地区 3、4 の退任者が比較的多かったことと関係しているのかもしれない、と推察することができる。

5-4-3 退任者数の少なさの理由の考察

前々項でみた地区 1、地区 5、地区 6 の退任者数の少なさについては、その理由として、これまで本論文で見てきたことと、活動件数のデータをもとにすると、以下のような考察ができるのではないだろうか。

（1）地区 6 の傾向

地区 6 は、様々なデータから総合的に判断すると、各委員にあまり活動を求めない傾向にあるようだ。地域特性もあるのか、表 5-15 の平均活動件数は最も少なく、これと反比例するように、

退任者も最も少ないことがわかる。委員に多くの活動を求めないことは、地区6のR会長の以下の発言からも明らかである。このことから、地区6は「負担感」をはじめ、継続の阻害要因が小さく、それゆえに退任する人も少なかったのかもしれない、と推察することができる。

【ベテランR会長】

(筆者：「会長自身は活動をすごく負担に思ってるのでもないんですね?」)

「ある意味では、惰性でやってるようなところもあるかもしれん。」

(筆者：「地区内の××さんとか、熱心に活動してはりますよね?」)

「そこまで熱心にせんでもいいと言うんやけどな。あの人そのうち、倒れるかもしれんで。」

(2) 地区1と地区5の心がけ

地区1のM会長は前節でみたとおり、委員向けに様々な心がけを行っている。

地区1の特徴は、各委員に活動を求めすぎず、生活に合わせた活動を無理なく行うよう、再三伝えていることである。このスタンスは、地区5のQ会長にも共通するところである。

地区1のもう一つの特徴は、委員同士のやりとり、中でも少人数で集まれる機会を意図的に増やし、自由な意見交換の機会を作ることを重要視しているところにある。フォーマル/インフォーマル両面の意見交換の重要性は、以下のとおり、地区5のQ会長も語っている。Q会長にとっては、自らの就任当初に先輩委員から発言を押さえつけられたことが大きな「組織内の不満」と感じられ、自らの組織運営では、これがないよう心掛けているということである。また、Q会長は委員相互のみならず、事務局職員や他の地区の委員とも活発で自由な意見交換を心掛けている。

【ベテランQ会長】

「毎回、例会が終わってから懇親会を開いてるんですけど、あれね、毎回皆さん残ってくれはるんで。半分ぐらい残ってくれたらいいかな、と思ったら、皆さんほぼ毎回残ってくれはって、定着してますね。」

「嫁姑の関係じゃないですけど、やっぱり自分がされて嫌だったこと、困ったこととかは、気を付けますよね。絶対、まず、自由な発言、ですよ。そう、まず自由な発言です。昔はいつも『あんたらは知らんでもいい』と先輩から言われて、『そのうち分かる』って言われて。でも、民生委員になったその時点で、何期目の人でも、1期目の人でも、やることは同じようにやらんといかんでしょう。」

(筆者：「事務局とも活発に意見交換をしてもらってますが?」)

「昔は、それこそ、『お役所がこういうてはるんやから、そんなんに反論してどうすんの、口答えしてどうするの』という雰囲気はありましたけど。それはね、話し合ってみんなにとって一番いい方法を見つけていくのがいいっていうか。だってよほどのことでない限り、上からこう降りてきて、絶対しないといけないという外せないこと以外は、『これはこういうふうにしたらいんじゃないですか』と言って、できるなかで、対象者にとって一番いいことをするのが、いいことじゃないですかね。」

「××活動にしても、地区5では、『そんなんやっつる場合ちやう、古いんちやう』という意見が上がってますけど。ただ、だからといって、何が何でも嫌なわけではなく、他の地区のような意見があるのも当然かな、と。その中で話し合っって決めるのが良いのかな、と。」

このように、M会長やQ会長が自由な意見交換とそれに基づく自らの創意工夫を大事にしていることは、以下のように、事務局職員も認識しており、これらの2つの特徴が、継続の促進要因

の増加と阻害要因の減少につながり、退任者が少なかったことにつながっているのかもしれない、と推察することができる。

【事務局 T 職員】

「地区 1 と言っても、自分の担当しているところ以外は、例えば隣のエリアのことが、わからへんから、みんなでお互いの地域のことをわかるようにツアーを組むというのを企画してて、非常にいい。そういうアイデアが出るというのが、非常に面白い。」

「オフィシャルの、決められた定例会、という中と、終わった後の、なんていうか、カメラ回ってないという雰囲気を作ってるのは地区 5 やんか。でも、ホンマに関係ない話をしているかという、そうではない。民生委員が話している感じやね。定例会っていうカメラが回ってる時間は、民生委員としてちゃんとしたことを言わんといかんというのが、こう暗黙の中で、出るから。意見が活発には出るけど、やっぱり言う人と言わない人の差はあるわ、普通は。でも、カメラ回ってない状態やと、誰もが言いやすい空気というのができてるっていうのがあるの違うかな。どんくならないことも、ハードルが下がるというか。」

ただし、地区 5 にも「並はずれてやる気」の類型に当てはまると思われる委員がおり、以下のとおり、Q 会長はこの委員への対応に苦勞している様子もうかがえたため、「並はずれてやる気」以外の会長にとっては、「並はずれてやる気」の人への対応は、難しいものなのかもしれない。この点は、「並はずれてやる気」の会長がそれ以外の類型の人の対応に苦慮したように見えるのと、ちょうど逆の現象が起こっているように見える。

【ベテラン Q 会長】

「うちも約 1 名、関わりすぎる人がいて。」

「この間も、『この多い活動件数はなんなんですか』と聞いたら、そこまでなくてもいいよ、ということをやっぱりやってはるんですよ。引越しの手伝いまで行ったとか、それも数に入っている、とか。」

（筆者：「でもね、その人自身のやりがいでやってはるところも多分あるんですね。」）

「うん。なんですけどね。何か問題があった時のことを考えると、そこらへんはきちっと線引きしてほしいな、と。」

「負担感と言えば、その話ぐらいですかね、私のなかで、今。」

5-4-4 組織運営の要諦の考察のまとめ

ここまでの各地区の勧誘・継続・習熟の様子の比較を見る限りでは、地域活動たる民生児童委員活動の組織運営の要諦のひとつとして、以下のようなことが言えるのではないだろうか。

（1）個々の習熟過程の理解と個々人に合わせた対応

前々項（5-4-2）によると、地区 3、地区 4 では、「並はずれてやる気」の会長が、多数派であるそれ以外の類型の委員の扱いに苦慮していたようである。一方、前項（5-4-3）によると、地区 1、地区 5 の会長は多数の委員の活動意欲について一定の対応ができているようだが、地区 5 の「並はずれてやる気」以外の類型に属する会長は、ごく少数の「並はずれてやる気」の委員の扱いに苦慮していたようである。いずれも自分と違う類型の委員への対応に苦慮したものである。したがって、地域活動をしている人には、その姿勢に一定の類型があり、それぞれ違っ

た習熟過程を経るものであり、これに応じた対応が必要である、という理解が必要なのではないだろうか。

「並はずれてやる気」の人に対しては、やる気を削がない工夫が必要であろうし、「並はずれてやる気」以外の人は、「仲間との交流」によって活動の魅力を増すことや、先輩のサポートにより、「不安や負担感」の減少を手助けすることが重要になることから、それぞれの習熟過程に合わせた対応が求められるだろう。

(2) 自由な意見交換とそれによる新たな展開

地区 1、地区 5 では、自由な意見交換を行うことを最重要視していた。これは、本論文の中心的な問題意識である地域活動についての個人の心理的メカニズムという点からは、やや焦点がずれるかもしれないが、地区 1 のM会長や地区 5 のQ会長が、個人の活動の継続と習熟に関して語る中で、再三強調したところであるため、やはり一定注目すべきであろう。

本論文に既出の概念で説明を試みるならば、自由な意見交換は、まず、かつてのQ会長のような、古い観念に押さえつけられるという「組織内の不満」を解消することで、継続の阻害要因を減らすことができると見ることができる。また、M会長によれば、委員同士のやり取りが「仲間との交流」という魅力（継続の促進要因）につながったり、「不安や負担感」（継続の阻害要因）を減らすことにつながるようである。

さらに、前項のQ会長の発言から推察すると、活発な意見交換により、自分達の活動の意義やふさわしい方法について、腑に落ちるまで議論することで、かえって前向きな視点でとらえなおすということができる、あるいは議論の中で、自分達の事業活動として対象者にとってより意義深い活動に調整しなおすことができるならば、この過程で、「活動の意欲と実感」や「役割意識」といった継続の促進要因を自ら増大させているのかもしれない。

また、対象者にとっての意義ある内容に絞ることで活動の「無駄」を減らすならば、「負担感」の減少につながりやすいのかもしれない。

このように、自由な意見交換とこれに基づく新しい展開が、活動の対象者にとって良いことのみならず、委員個人にとっても、継続の促進要因の増加、阻害要因の減少などを通じて、習熟につながるとの見方もできる。

ただし、本節の最初にも述べた通り、組織運営の要諦は、本論文で分析を行ってきた参加・継続の要因や習熟過程の概念では明らかにできない部分も大きいため、本節はいち考察にとどまるものであると考えている。

第6章 追加調査の方法と調査・分析の結果（消防団活動）

第4章と第5章では、地域活動のうち、民生児童委員活動の参加・継続の要因と習熟過程について調査と分析を行ったが、このままでは、この分析結果のうち、どれが他の地域活動にも共通するもので、どれが民生児童委員活動に特有なものであるかがわからない。

したがって、地域活動に共通するものについて知見を得るため、比較対象として、他の地域活動である消防団活動について、追加調査を行った。本章では、この消防団活動についての追加調査の方法と、その分析結果について示す。

6-1 追加調査と分析の方法（消防団活動）

本節では、消防団活動について行った追加調査の方法と、データの分析の方法を示す。

（1）インタビューの概要

地域活動の一つである消防団活動の参加・継続の要因と習熟過程を明らかにするために、A市の消防団員やその関係者に対し、2014年7月にインタビューを行った。

（2）インタビューの対象者

A市の消防団は、5地区の消防分団（1つの分団につき二十数人の団員が所属する）と、これを束ねるA市消防団本部で構成されている。このうち、3つの分団に所属する、幹部団員（分団長、班長）5人と幹部団員以外の一般団員4人にインタビューすることができた。

なお、A市の消防団員は年齢が上がることで、おおむね40歳代で「卒業する」以外は、この後のインタビュー結果において語られるように、「幽霊団員」となり、消防団との関係を悪化させて退任する人が大多数であるため、退任者をインタビュー対象とすることはできなかった。

一方、消防団活動の参加を拒んだ市民は多数おり、これらの人は、特に消防団関係者との禍根も残していないため、入団を拒絶した人2人にインタビューすることができた。

インタビューの対象者の区分を整理すると以下のとおり。

- ・区分①：一般団員……幹部団員以外の団員
- ・区分②：幹部団員……分団長又は班長
- ・区分③：拒絶市民……消防団の勧誘を断った市民
- ・区分④：事務局職員……A市役所防災担当の現任担当職員

このような区分を設ける意義は、区分①、区分②、区分③のそれぞれで、参加の促進要因と阻害要因の違いが比較できること、区分①、区分②の間で、継続の促進要因と阻害要因の違い、習熟過程やその段階の違いが比較できること、にある。また、区分④の事務局職員は各地区の様子の違いを知っていることから、対象としている。

実際に消防団活動についてのインタビューの対象者としたのは、以下の表6-1の一覧にある11人である。

表6-1 インタビュー対象者一覧（消防団活動）

(分団名)	区分①一般団員 (役職なし)	区分②幹部団員 (分団長/班長)	区分③ (拒絶市民)	区分④ (事務局職員)
分団 1	<u>a 団員</u> 20代 3年目 <u>b 団員</u> 20代 4年目 <u>c 団員</u> 30代 10年目	<u>e 分団長</u> 40代 18年目 <u>f 班長</u> 30代 13年目	-	-
分団 2	-	<u>g 分団長</u> 40代 19年目 <u>h 班長</u> 40代 22年目 <u>i 班長</u> 30代 19年目	-	-
分団 3	<u>d 団員</u> 20代 6年目	-	-	-
A市 全域	-	-	<u>jさん</u> 20代 <u>kさん</u> 30代	<u>h 職員(再掲)</u>

※ A市の消防団の分団の中には 4つの階級があり、経験等に応じて、一般団員、班長、副分団長、分団長の順番に階級が上がっていく。

※インタビュー対象者は全て男性。

※区分①②は 30分～1時間を目安に、区分③は 10分～20分を目安に聞き取りを行った。hさんは区分②と④を兼ねているので、1時間30分程度の聞き取りを行った。

(3) インタビューの聞き取り項目

第5章で民生児童委員活動の参加・継続の要因や習熟過程については、一定明らかになったところであるが、本章の目的は、民生児童委員活動と消防団活動の共通点や違いを探索的に明らかにすることなので、インタビューは半構造化インタビューとした。限られた時間で分析に必要な情報を集めるため、以下の表6-2のようなインタビューガイドラインを設定し、概ねこれに基づき聞き取りを行ったが、対象者の発言内容によっては、これにとらわれず、関連すると思われる内容を聞き出した。

表6-2 インタビューガイドライン（消防団活動）

【区分①・②の団員全員に対して】	
・引き受けたきっかけは？	・続けたいか、辞めたいか？その理由は？
・引き受けた時の気持ち、今の気持ちは？	・地区組織の活動の様子／雰囲気は？
・負担感の大きさは？	それをどう見ている？
・活動中での楽しみ／喜び／目標等は？	・ここ数年の地区組織の変化は？
・活動中での困惑／苦勞／後悔等は？	・ここ数年の自分自身の変化は？
【区分②幹部団員への追加項目】	
・組織運営で心がけていることは？	
・勧誘活動の中で苦勞したことは？	
・消防団全体や地区組織を取り巻く環境の変化は？	
【区分③勧誘を断った人に対して】	
・なぜ勧誘を断ったのか？	
【区分④市職員に対して】	
・団員の参加、継続、習熟について、職員の間から見た分析は？	

（４）分析方法

分析方法は、インタビューによる定性的な文字データからの分析である。インタビューの音声データを全て文字に起こし、この文字データ（8万5千字）に小見出しをつけ、これを分析の単位とした。

6-2 地域活動の参加の要因（消防団活動）

本節では、消防団活動の参加の要因について分析を行った結果を示す。活動の参加の要因については、以下の通り、インタビュー対象者の発言内容の文字データにつけた小見出しから、参加に関する概念を見出し、これを整理した後、第3章で提示した分析枠組みや第5章で提示した民生児童委員活動の分析結果と比較することで、分析の精緻化を図った。

6-2-1 参加の要因に関する概念

インタビュー対象者の発言からは、参加に関するものとして、11の概念（下位概念）を見出すことができた。また、これらは第3章の分析枠組みと第5章で得た知見と比較しながら、3つの上位概念と4つの中位概念に整理した。各概念とその主な内容は以下の表6-3のとおりである。見出された概念の大枠はほぼ民生児童委員活動と同一であるが、民生児童委員と異なる点として、「消極的に引き受けた」人は、消防団のインタビュー対象者の中にはいなかった。また、民生児童委員活動になかった概念として、「組織への不安」が見いだされた。

表6-3 参加に関する概念の一覧（消防団活動）

上位概念	中位概念	下位概念	主な内容
I 引き受けた時の姿勢	-	1 積極的に引き受けた	・積極的に引き受けた
		2 軽い気持ちで引き受けた	・軽い気持ちで引き受けた
II 促進要因	i 積極的動機	3 貢献意欲	・自分が役に立てるなら
		4 貢献意欲以外の積極的動機	・仲間ができそうなので
	ii 積極的動機以外	5 役割意識	・地域に住む者／携わる者の役目として
		6 断り切れなさ	・何度も誘われたので
III 阻害要因	iii 不安と負担	7 活動への不安	・何をしてるかよくわからないので
		8 負担の予測	・時間が取られるのがいやで
		9 組織への不安	・人間関係が煩わしそうなので
	iv 断る理由	10 時間のなさ	・趣味や仕事で時間がないので
		11 時間以外の断る理由	・親の反対があるので

表6-3で見出された概念のそれぞれについて、代表的な発言は以下のとおりである。

【上位概念 I：引き受けた時の姿勢】

下位概念	発言
1 積極的に引き受けた	<p>【幹部 i 班長】</p> <p>「きっかけはなあ、まず、うちの親がしててん。それを見てるしな、こういうことすんねんや、ということとわかるし。で、親父が辞めて、2年か3年後ぐらいかな。誘いがあった。」</p> <p>（筆者：「勧誘された時に断ったりとかは？」）</p> <p>「全くないな。子どものときから見てるからな。嫌なことないし、変な言い方、消防車に乗れた</p>

	いという気持ちはあるやん、ちいちゃいときは。それちゃうかな。カッコいいと思って入っている人間は多いんちゃうかな。」
2 軽い気持ちで 引き受けた	【幹部 e 分団長】 「そんなに強い責任感があるわけでもなく、なんやろう、ホンマに地元で商売もしてましたし、 <u>断ると、まずいけども、でも、入ったところで、そんなにデメリットがあるとも思えなかったの</u> 。当時の分団長から、 <u>拘束時間は、年間通して丸 1 日程度やと言われてまして。けっこう、嘘な部分もあるな、と入ってから気づきましたね。</u> 」 「特にポン操の時期は、『これでもか』というぐらい、集まらんといかんもんね。」

【上位概念Ⅱ：促進要因】

中位概念	下位概念	発言
i 積極的 動機	3 貢献意欲	【一般 d 団員】 「消防団に入る前に、実際に昼間に火災が起こったんですよ。それで現場に行ったときに消防団の人たちも、今思ったら当然なんですけど、 <u>仕事中の作業着やったり、スーツのままやったりして、みんながこう、ぱっと火災現場に駆け付けてきて、一斉に消火活動を始めたり、その姿を初めて見たときに、『ああ、こういう人たちがいるんや』と、感銘を受けた</u> というか。『 <u>自分達のまちは自分達で守る</u> 』という、この気持ちで、 <u>仕事中でも飛び出してきはる人たちがいはるといことに驚いたのと</u> 。それで、消防団に興味を持っていた時に、 <u>地元の、当時分団長やった××さんの方から声かけていただいて。せっかく声かけていただいて、ちょっと興味も持ってたんで、僕で力になれるということなら、ということで、入らせてもらいました。</u> 」
	4 貢献意欲 以外の積 極的動機	【一般 b 団員】 「イメージ的なことは先に入った団員から聞いてて。なんか、 <u>聞いた分だけの話では、楽しそうな感じなんか、とか。</u> 」 (筆者：「どんな誘い方をされた?」) 「 <u>旅行があるとか、そういう、あと、年齢問わずいろんな人と話できるし、人生経験として、そういう。でも、年配の、年離れてる人と話すのは、もともと好きやったんで。だから、年下の人がいっぱいいるよりは、年上の人がいっぱいいる方が、自分的には面白いかな、と思ったんですけど。</u> 」
ii 積極的 動機以外	5 役割意識	【一般 a 団員】 「僕が A 市の職員だっていうことがあるんで、仕事柄、 <u>地域に密着して、地域の声も聞きもって、地域に根付いた活動や仕事をしているというのが、地方自治体職員の責務かな、</u> と思っていたところもあったので。もろもろ、そういったところも見て、 <u>活動に参加してみようかな、というところ</u> です。」
	6 断り切れな さ	【一般 b 団員】 「きっかけは、 <u>友達の××君が、ずっと昔から、若いときから入ってはって、ずっと声はかけてもらってたんですけど、あまり、よく内容も知らないし、どんなことするかもわからないし。</u> そもそも、僕も仕事と、あと音楽活動してたんで、 <u>時間が明らかにないだろうと。そ</u>

	う思ってたんで、 <u>だまし、だまし、「まあそのうち」みたいな感じで、かわしてたんですけど。</u> (筆者注：その後、b 団員は音楽活動を辞めてから、入団した。)
--	--

【上位概念Ⅲ：阻害要因】

中位概念	下位概念	発言
iii 不安と負担	7 活動への不安	【一般 b 団員】(筆者注：概念 6「断り切れなさ」の発言の再掲。) 「きっかけは、友達の××君が、ずっと昔から、若いときから入ってはって、 <u>ずっと声はかけてもらってたんですけど、あまり、よく内容も知らないし、どんなことするかもわからないし。</u> 」
	8 負担の予測	【拒絶市民 j さん】 「『消防団、ということするんですか』っていう質問を誘ってくれた人にしたら、『 <u>訓練がある</u> 』っていう話を聞いて、夜、仕事を上がった後に、ま、部活みたいなものですけど、 <u>そういうのに参加するのが嫌やったという話です。夜を自由に過ごしたいというのがあるので、たとえ 2 週間に 1 回でも。</u> 」
	9 組織への不安	【拒絶市民 k さん】 (筆者：「なんで断った?」) 「 <u>煩わしそうやったんで。</u> 」 (筆者：「何が?」) 「 <u>地元の間人関係が。体育会系のノリ</u> というか。」
iv 断る理由	10 時間のなさ	【拒絶市民 k さん】 「あと、 <u>あの時、時間があまりなかったんですわ。バンドやってたんで、余暇が少なかった。</u> 」 【幹部 h 班長】 (筆者：「勧誘断る人って、なんて言って断らあります?」) 「 <u>仕事が忙しい。本音はじゃまくさい、やと思うけど。じゃまくさいし、そんなん入りたくない。でも、とりあえず、『仕事で忙しい』言うといたら、無難やんか。</u> 」
	11 時間以外の断る理由	【幹部 i 班長】 「 <u>あとやっぱり、親があかんという。昔のイメージで。消防団という。酒飲んで、遊んでという。ちょっと昔のイメージを持ってはるお父さん、お母さんがいはるしな。</u> 」

以上の各概念と、その発言者の対応関係を取りまとめたものは、以下の表 6-4 のとおりである。表からは、各人の引き受けた時の姿勢に応じて、参加の促進要因、阻害要因に該当する各概念の傾向が違ってくる。この表を参照しながら、次項での考察を進めたい。

表6-4 参加に関する概念と発言者の対応関係（消防団活動）

特性・経験年数 ・氏名			引き受けた 時の姿勢		促進要因				阻害要因				
					積極的動機		積極以外		不安や負担			断る理由	
特性	経験年数	氏名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
			積極的	軽い気持ち	したかった人は◎ 貢献意欲(うち元々貢献 したかった人は◎)	貢献意欲以外の動機	役割意識	断り切れなさ(うち一 度以上断った人は◎)	活動への不安	負担の予測	組織への不安	時間のなさ	時間以外の断る理由
一般	3	a	○		◎		○	×			○		
一般	4	b	×	○	○	○		◎	○		×		
一般	10	c		○	○	○		×	×	×	×	○	(□)
一般	6	d	○		◎				×				
幹部	18	e	×	○	×		×	○		×			
幹部	13	f	×	○		○	○						
幹部	19	g	×		○		○	×	×	×	×		
幹部	22	h	×	○	×	×	×	×	×	×		(□)	(□)
幹部	19	i	○		◎	○		×	×	×	×	(□)	(□)
拒絶	—	j	—	—	×			×		○	×		
拒絶	—	k	—	—	×	×	×	×		○	○	○	

※「○」は本人の体験として当該項目を語ったことを示す。「◎」は本人の体験の中でも特にそれを強調して語ったことを示す。「×」は本人の体験として当該項目を明確に否定した、又は他の発言から否定する意図を持つことが明白であることを示す。「(□)」は自分以外の団員にあてはまることとして、又は一般的なこととして当該項目を語ったことを示す。

6-2-2 参加の要因に関する考察

前項で見出された概念について、民生児童委員活動との比較、各概念間の関係を参考にしながら考察したところ、以下のようなことがいえるのではないだろうか。なお、民生児童委員活動の調査についてはインタビュー対象者が20人であったが、消防団活動についてはインタビュー対象者が11人であるため、概念への言及数よりも、発言内容の分析がより重要になる。また、結果的には、参加の要因は、民生児童委員活動と大枠としては同じ傾向であったため、以下では、特に民生児童委員活動と異なる部分を中心に考察している。

(1) 引き受けた時の姿勢

今回のインタビュー対象である9人の団員のうち、消極的に引き受けたとみられる人は見あたらなかった。消防団活動に勧誘された人の中には、活動が大変であるというイメージや、人間関

係が煩わしいというイメージを強く持つ人もいるが、そういった人はそもそも、消極的に引き受けるなどということはず、固辞するのもかもしれないし、単純にインタビュー対象者数が少なかつたため、消極的ながらも引き受けた人を抽出できなかつただけかもしれない。

消極的ながら引き受けた人はいなかつたものの、積極的に引き受けた人は半分以下と少数派であり、軽い気持ちで引き受けた人の方が多かつた。

(2) 参加の促進要因

参加の促進要因のうち、「貢献意欲」について語つた人は5人であつた。「貢献意欲以外の積極的動機」を語つた人は、4人おり、うち3人は単純に集まるのが楽しそうであるとか、人間関係を作るのが自分のプラスになりそうであると語り、残りの1人は消防車等へのあこがれを語つた。「役割意識」や「断り切れなさ」を背景にしている人も見られた。

(3) 参加の阻害要因

参加の阻害要因については、活動内容がわからないことが参加をためらつた要因になつたと「活動への不安」について語る団員が存在する。また、実際に勧誘を断つた市民2人は「負担の予測」を語つた。「時間のなさ」や「時間以外の断る理由」を口実に活動の参加を断る人が多数いることについては、勧誘活動を行っているh団員やi団員が語つている。

また、「組織への不安」を理由に入団しなかつたことを語る市民がおり、これが阻害要因になることは、民生児童委員対象の調査からは見いだされなかつたものである。

(4) 勧誘のための作戦

勧誘活動について、消防団は民生児童委員以上に苦勞しているようである。そして、どの分団の団員からも、勧誘についてある程度なりとも「成功している」との発言はなかつた。このことについては、6-5（地域活動の組織運営の要諦の考察（消防団活動））において詳説する。

(5) 参加の要因のまとめ

以上をまとめると、地域活動の一つである消防団活動の参加の要因を図示すると、以下の図6-1のようになると考えてよいのではないだろうか。

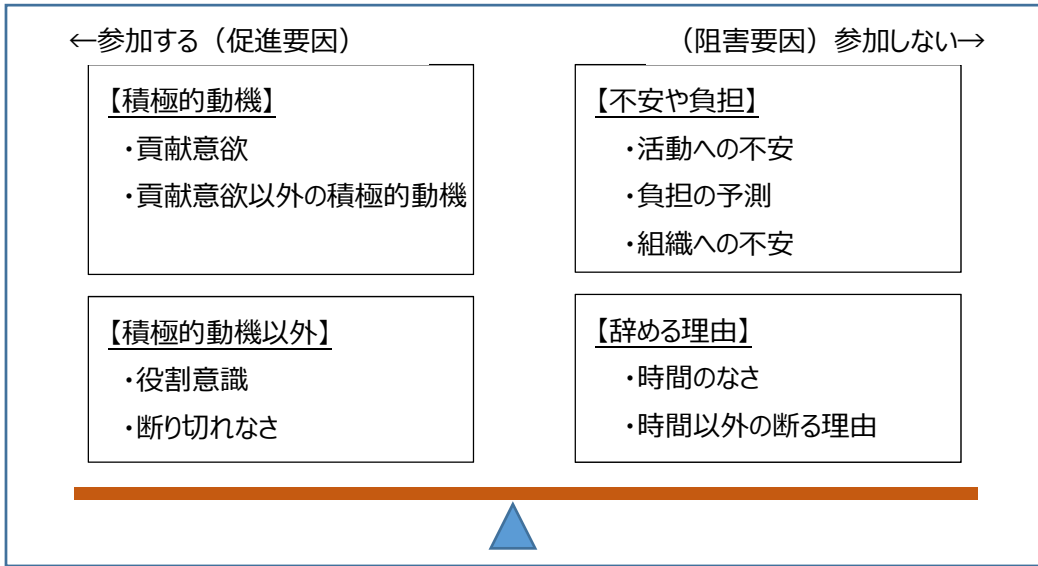


図 6 - 1 地域活動の参加の要因 (消防団活動)

6-3 地域活動の継続の要因（消防団活動）

本節では、消防団活動の継続の要因について分析を行った結果を示す。活動の継続の要因については、インタビュー対象者の発言内容の文字データにつけた小見出しから継続に関する概念を見出し、これを整理した後、第3章で提示した分析枠組みや第5章で提示した民生児童委員活動の要因の分析結果と比較することで、分析の精緻化を図った。

6-3-1 継続の要因に関する概念

インタビュー対象者の発言からは、継続に関するものとして、11の概念（下位概念）を見出すことができた。また、これらは第3章の分析枠組みと第5章で得た知見と比較しながら、3つの上位概念と4つの中位概念に整理した。各概念とその主な内容は以下の表6-5のとおりである。見出された概念の大枠はほぼ民生児童委員活動と同じであるが、民生児童委員活動に見られた、促進要因としての「自分のため」と、阻害要因としての「活動への不安」は、消防団のインタビュー対象者の発言には見られなかった。

表6-5 継続に関する概念の一覧（消防団活動）

上位概念	中位概念	下位概念	主な内容
I 促進要因	i 積極的動機	1 貢献の意欲と実感	・役に立っている実感はある (逆に) 火は消せたが、被害は出ている (逆に) 感謝されることはほとんどない
		2 活動自体の面白味	・非日常の体験／機械いじり (逆に) 消火が面白いとは言えない
		3 仲間との交流	・仲間と活動・交流するのが楽しい ・本業にも人間関係が役立つ
		4 成長や勉強	・組織内の上下関係等が身につく
	ii 積極的動機以外	5 役割意識	・自分達のまちは自分達で守る ・責任感
		6 辞めづらさ	・人が足りないので辞められない
II 阻害要因	iii 不安や負担感	7 負担感	・時間が奪われる
		8 組織内の不満	・組織内のいざこざで
	iv 辞める理由	9 時間のなさ	・忙しい
		10 時間以外の辞める理由	・転勤、引っ越し
IIIその他	-	11 地域密着度	・生活基盤がないところでの活動は違和感がある

表6-5で見出された概念のそれぞれについて、代表的な発言は以下のとおりである。

【上位概念 I：促進要因】

中位概念	下位概念	発言
------	------	----

<p>i 積極的 動機</p>	<p>1 貢献の意 欲と実感</p>	<p>【幹部 g 分団長】 「<u>やりがいは、人の役に立ってるという実感があることかな。</u>」</p> <p>【一般 d 団員】 「<u>消防団のやりがいてのは、僕も難しいところだと思うんですよ。消防団って何する団体かっていうと、第一に火消しであって、火災が起きたときに、なるべく被害をださへんように、少なくするっていうところなんですけど、ただ、第一は、火災が起きないのが第一であって。自分たちが活動しないことが一番いいことなんですよね。で、実際、火災現場に行行って、火を消したとしても、それがやりがいと言われると、実際に被害は出てるわけなんで、それは火消してよかったな、と思うようなことはないんで。そういったところで、やりがいとか、モチベーションとかは保ちにくいところかな、と思うんですけど。」</u></p> <p>【幹部 h 班長】 「<u>そら、ほんとの自分の分団の地元で火事があったら、感謝される。でも、よその分団の地域で消火しても、感謝されるというのはない。</u>」 (筆者：「そんなに感謝される活動ではない?」) 「<u>そうやな。わかってくれはる人は、わかってくれはるけど。全然携わってへん人は、そもそもわからへんしな。</u>」</p>
<p>活動自体 の面白味</p>	<p>2</p>	<p>【幹部 i 班長】 「<u>召集のサイレンがなった時は興奮するわな。庄君も同じやろ。『行かなあかん!』いう気持ちになるな。それで当たり前やと思うな。そやないと、いやいや行ったら怪我するやんか。興奮するから気合も入るわけやんか。</u>」</p> <p>【幹部 e 分団長】 「<u>やりがいなあ。単純に、やっぱり、ポンプ車とか、そういう機材の操作方法なんか、スキルが上がってくる、というのは、単純に面白いんですけどね。乗り物が好きやしね。</u>」 「<u>ただ、消火活動が楽しいという言い方をすると、不謹慎という気もするのでねえ。ポンプ車とか、ポンプとか、そういう消火機材を扱うのは、楽しみにつながっているという気はしますけどねえ。</u>」</p>
<p>仲間との 交流</p>	<p>3</p>	<p>【幹部 h 班長】 「<u>幼馴染の子とは、高校とか行ったら、もう会わへんやろ。それが、消防団入ったら、一緒に活動するから、小学校以来遊んでた友達っているやん。それが、また10年ぶりとかで一緒に活動して、一緒に行動するって、それがただ、楽しかったな、って。</u>」 「<u>逆に、年取ってきたら、俺は××ていう一つの分団やから、△△さんとか、○○さんとかみんなそうやけど、一緒に行動してるから、同じ釜の飯食うてるから、地元で仕事するとき、楽やな。性格もわかってるからな。</u>」 「<u>分団入ってへんかったら、誰とも、なんにも接点ないから、ゼロから始まらんといかん。消防団なら、誰が団長の時に入団したとか、そういう話から入れる。</u>」</p>

	4 成長や勉強	<p>【一般 a 団員】</p> <p>「今、ちょうど、活動が 3 年目に入ってきて、後輩もできて、その中で、<u>今までは全然あ</u> <u>かなあと周りから言われてましたけど、徐々に褒めてもらえる機会も増えてきて。で、</u> <u>とすれば、後輩の子に、『a を見習って、お前もやれよ』と周りが言ってくださったりと</u> <u>か。お酒の席でのマナーとかも、職場の方でも褒められることが多くなったりして。やっぱ</u> <u>り、年上の人に敬意を払って、上下関係をしっかり身につける、ということ、ま、組織に</u> <u>所属するということですけど。そこで役に立つものが身につけてきたのかなあと。というの</u> <u>が、自分の中での傾向ですね。」</u></p>
ii	積極的 動機以 外	<p>5 役割意識</p> <p>【幹部 f 班長】</p> <p>「最近よく言われるのが、俺ら、<u>夜警ってスピーカーで火の用心を呼びかけるけど、そ</u> <u>ういので、『うるさい』って文句来るやろ。」</u></p> <p>「かといって、その人の家が燃えたら、俺らは出動しなあかんねん。<u>出動のサイレンが鳴</u> <u>ったら絶対出動せなあかんねん。だから、意義としてはちょっと微妙なところはあって、</u> <u>そら、モチベーションとしては、そんなに高くはならへんけど。かといって、消防団でいるっ</u> <u>ていう気持ちはあるから。誇りみたいな感じかな、自分らで、このまちの消防団を支え</u> <u>てるっていう自負はあるから。」</u></p> <p>【幹部 e 分団長】</p> <p>「<u>消防団のイメージが、難しいなあ。一言ではいえへんねんけど。まあ、なんていうか。と</u> <u>どのつまり、まちのために、っていうか。遊びでもないし、仕事でもないねんけど、みんな</u> <u>でなんか集まって、まちのためになんかしようっていう、意識を持つてる人の集まりでは</u> <u>あると思うんですよ。うん。」</u></p> <p>「正直言うて、消防団の中で階級が上がったと言って、そんな、社会的ステータスが あるとか、そういう捉え方はしてないですけど。ですけど、<u>責任感</u>はね、<u>どんどん増えてく</u> <u>るわけで。ねえ。まあ、正直、しんどくないといえばウソにはなるんですけど。やっぱりやり</u> <u>が</u>いも増えてきますし。まあ、ねえ。<u>しんどさとやりがいとは正比例して増えてくるとい</u> <u>か。ステータスはないですけど、やりがいを感じながらやってるんじゃないかと思いま</u> <u>すね。」</u></p>
	6 辞めづらさ	<p>【一般 b 団員】</p> <p>「僕、一応、去年の末ぐらい、A 市から住所も移したんで、辞めますっていうことを言っ たんです。そしたら、<u>現状では、人が足りないっていうところがあるんで、とりあえず、新</u> <u>しい人とかを入れてからじゃないと、今は厳しいっていうことで、協力してほしい、と言わ</u> <u>れてるんですけども。ま、そこも、できる限りは、と」。</u></p>

【上位概念Ⅱ：阻害要因】

中位概念	下位概念	発言
iii 不安や	7 負担感	<p>【幹部 f 班長】</p> <p>「<u>活動の中で困るところっていうのは、基本的には、時間が奪われるということやな。俺</u></p>

負担感		は、春とか秋とかは、めちゃくちゃ忙しいから、そういう時に、ホンマに火事になって、でも、忙しくて出て行けへんていうのはざらにあるし。そこで出て行ったら、俺が行くことによって、周りの一緒に働いてる人にはすごい迷惑がかかる。だから、 <u>時間が取られるというのは、やっぱり、ボランティアやから、しゃあないというたらしゃあない、できる範囲でやらなあかんのやろうけど、そういうところは、しんどいところではあるわな。」</u>
	8 組織内の 不満	【幹部 f 班長】 「 <u>いざこざで辞める人？ いるよ。でも、それはその人個人の問題やから、別に、消防団っていう組織やなんかがあって、というもんでもなくて、それを言うたら、どんなもんでもそうなんちゃう。消防団に限られたことではなくて。」</u> <u>「こういう地域の活動してるからには、ここで暮らさずらくなるやん、すぐ。だから、たとえ合わへんでも、なんとのう付き合っつかないあかんところを、でけへん方は、そらいるから。ま、かといって、辞めるっていのを止めるわけにもいかへんし、来ない人にいつまでも在籍してもらってもしようがないし。」</u>
iv 辞める理由	9 時間のなさ	【一般 d 団員】 「 <u>幽霊団員の方もいらっしゃるんでね。例えば、普通なら、自分が辞めるぞ、というときは、一人連れてきたり、当然、あるんですけど、まずは幽霊団員の方ってというのは、そこで流れが止まってしまうんで。」</u> (筆者：「 <u>なんで、幽霊団員になるんかな？</u> 」) 「 <u>人それぞれ、合う合わない、忙しさ、休みの日に出ないといけないという負担と、で、やっぱり、その消防団っていう雰囲気には馴染めないか。」</u>
	10 時間以外の 辞める 理由	【一般 b 団員】 「 <u>年末の前あたりに、A 市から引っ越しするんで、中途半端になっちゃうんで、抜きたいんです、ということをつ分団長に伝えさせてもらって。」</u> 【一般 c 団員】 (筆者：「 <u>単純に忙しくて辞める人もいますよね？</u> 」) 「 <u>忙しいというか、転勤でね。そこの、××さんのお家。△△班長の同級生で。あの人は団に入ってたけど、海外に転勤になって辞めて。今、戻ってきてるんちゃうかな。」</u>

【上位概念Ⅲ：その他】

下位概念	発言
11 地域密着度	【一般 b 団員】 「 <u>僕の中で、住んでるところとか、そこが基盤になったら、それが大事という。逆に、僕は、引っ越ししたんで、A 市じゃなくて、今住んでるところの消防団に入らんといかんという、そういう感覚、そういう考えで。もしね、本当にそういう活動が好きなら、その方が、普通やと思いますけど。僕の生活の基盤はこちになっちゃってるんで。」</u>

以上の各概念と、その発言者の対応関係を取りまとめたものは、以下の表 6-6 のとおりである。

表からは、各人の特性等（一般団員／幹部団員）に応じて、継続の促進要因、阻害要因に該当する各概念がの傾向に違いがあることがわかる。この表を参照しながら、次項での考察を進めたい。

表6-6 継続に関する概念と発言者の対応関係（消防団活動）

特性・経験年数・氏名			促進要因						阻害要因				他
特性	経験年数	氏名	積極的動機				積極以外		不安や負担		辞める理由		
			1 貢献の意欲実感	2 活動の面白味	3 仲間との交流	4 成長や勉強	5 役割意識	6 辞めづらさ	7 負担感	8 組織内の不満	9 時間のなさ	10 時間以外の理由	11 地域密着度
一般	3	a	△	×	○	○	○			○			○
一般	4	b	×		○			○	○		○	○	×
一般	10	c	△		○	○	○					(□)	
一般	6	d	△	×	○		◎	○	○		(□)		
幹部	18	e	△	△	○		◎		×				
幹部	13	f	△	×	○	(□)	◎	○	○	(□)			
幹部	19	g	○	△	○		◎	○	○				
幹部	22	h	○	○	○		◎		×	×			
幹部	19	i	○	△	○		◎						○

※「○」は本人の体験として当該項目を語ったことを示す。「×」は本人の体験として当該項目を明確に否定した、又は他の発言から否定する意図を持つことが明白であることを示す。「△」は本人の体験として当該項目が部分的に当てはまると語ったことを示す。「(□)」は自分以外の団員にあてはまることとして、又は一般的なこととして当該項目を語ったことを示す。空欄は、当該項目を語らなかったことを示す。

列5「役割意識」で特に「自分達のまちは自分達で守る」「責任感」「誇り」の3つの意識が、密接に絡みあうようになった状態を語った人は「◎」としている。

6-3-2 継続の要因に関する考察

前項で見出された概念について、民生児童委員活動との比較、各概念間の関係を参考にしながら考察したところ、以下のようなことがいえるのではないだろうか。なお、前節と同じく、消防団員のインタビュー対象者数は民生児童委員よりも少ないため、概念への言及数よりも、発言内容の分析がより重要になる。また、結果的に、民生児童委員活動の継続の要因と、大枠としては同じ傾向であることがわかったため、以下では、特に民生児童委員活動と異なる部分を中心に考察している。

(1) 継続の促進要因

継続の促進要因の特徴の1つ目として、消防団員は、「貢献の意欲と実感」と「活動の面白味」があるにはあるが、多くの団員が複雑な思いを抱いている。役立ち感がある人や消火活動自体に非日常の魅力を感じる人もいるが、火災で出動したこと自体が残念な事態だと語る人が多い。消防団の出動は、平均して年1回程度の大規模な火災における消火活動が中心である。自分達の出動は、常備消防としての本職の消防署員のみでは対応しきれない大規模な火災により、確実に市民の生命や財産に被害が出ていることを意味するので、前述のd団員の発言にあるように「モチベーションが保ちにくい」ことが根底にある。また、h班長が言うように、民生児童委員活動と違い、地域住民から感謝されるという機会も非常に少ないため、「貢献の実感」は得られにくいようである。

特徴の2つ目として、全てのインタビュー対象者が「仲間との交流」に魅力を感じていた。消防団員は上記のように「貢献の実感」を得にくいので、それ以外の促進要因が、長い年月の間に自然に育まれてきたのかもしれない。一部の民生児童委員は「仲間との交流」が意欲の維持のために非常に重要であることに気付いているが、消防団は、もともと活動そのもので意欲を向上させられる要素が小さいため、昔からこのように「仲間との交流」を充実しているのかもしれない。また、現場での消火活動においては、迅速な消火と団員の怪我防止のために組織的な規律が重要であることから、仲間に対する意識が非常に高くなるのかもしれない。

特徴の3つ目として、民生児童委員と異なり、「自分のため」と感じる団員がインタビュー対象者の中にいなかったことである。消防団員は20歳代から40歳代であり、50歳代から70歳代が中心の民生児童委員と比較すると若く、そこまでものごとを深く考えないのかもしれないし、民生児童委員活動よりも活動内容が単純なので、そこまで意義付けする必要がないのかもしれない。あるいは、民生児童委員活動が対象者のそれまでの生きざまを通じて人生の意義に深くかかわる一方で、消防団活動はそこまで深くかかわらないからかもしれない。

特徴の4つ目として、「役割意識」を感じることを語る団員がほとんどであり、多くの人が「自分達のまちは自分達で守る」という意識を語っている。中でも幹部を中心とする団員は、これに加えて、責任を持って現場指揮にあたることや、団員の管理に責任を持たなければならない、という「責任感」を語っている。責任の内訳として、以下のように、団員に対する責任と市民に対する責任という捉え方をする幹部団員もいる。また、幹部団員は「誇り」について語る人がほとんどである。

【幹部g分団長】

「消防団としての責任という、うちの分団に対して、分団に入ってくれてるメンバーに対するねぎらいとか感謝とかあるし、来てくれてるものには、感謝とか、申しわけない、と思いますね。市民の方には、責任感は、もちろん、感じますし。何千万円の車を預からせてもらって。」

以上、活動の継続の促進要因の全体を見ると、「自分のため」という積極的動機が消防団員には存在しないように見える点が違っており、それ以外の促進要因については、濃淡はあるが、大枠としては民生児童委員とほぼ同じである。

(2) 継続の阻害要因

継続の阻害要因の特徴の1つ目として、民生児童委員と異なり、幹部の中にも「負担感」を語る人がいた。働き盛りで育児にも忙しい人が多いうえに、民生児童委員活動のように活動の量と内容を自分で調整できる要素が小さい、ということが負担感の大きさにつながっているのかもしれない。ただし、活動の量は多くても、負担感を感じないという人も存在する。

2つ目として、「活動への不安」を感じている人が今回のインタビュー対象者の中にはいなかった。筆者も一度大きな火事があると、そのあとしばらくは深夜のバイクの音を消防団招集のサイレンと聞き間違えて飛び起きることがあるが、それでも、これが継続の阻害要因になるようには思えない。消防団員になった時点で、一定の危険な活動が伴うことを覚悟しており、それゆえに「活動への不安」を持ったままの人がほとんどいないのかもしれない。ただし、今回の調査では、退団者をインタビュー対象者とできなかったため、単純にこの概念を抽出できなかつただけかもしれない。

以上、活動の継続の阻害要因の全体を見ると、「活動への不安」が阻害要因として見られなかった点が、民生児童委員と異なっており、それ以外の阻害要因については、濃淡はあるが、大枠としては民生児童委員と類似しているようである。

(3) 継続に関するその他の要因

消防団活動の継続に関するその他の要因として、民生児童委員活動と同様に、「地域密着度」が促進要因と阻害要因の両方に影響を与えることが分かった。活動3年目からA市から離れて暮らすようになったb団員は、前項でその発言を示したとおり、A市への地域密着度が薄くなったと感じており、促進要因たる活動への「積極的動機」を減少させる一方で、阻害要因たる負担感を増していた。

(4) 継続の要因のまとめ

以上をまとめて、地域活動の一つである消防団活動の継続の要因を図示すると、以下の図6-2のようになると考えてよいのではないだろうか。

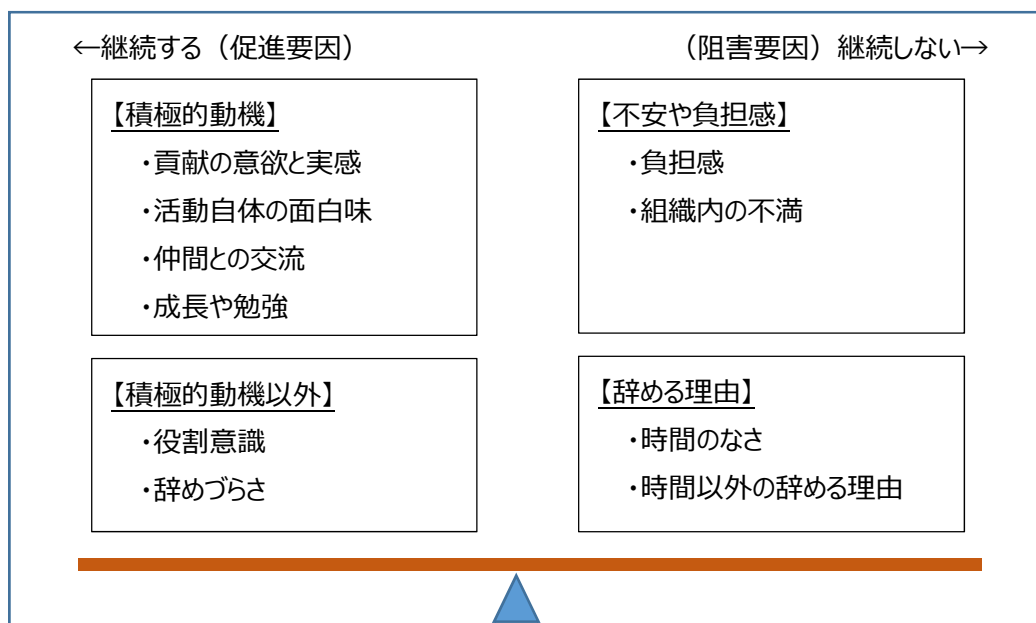


図6-2 地域活動の継続の要因（消防団活動）

6-4 地域活動の習熟過程（消防団活動）

本節では、消防団活動の習熟過程について、分析を行った結果を示す。活動の習熟過程について分析を進める前提として、消防団員に対するインタビューの中では、民生児童委員と同じく、明らかに活動に対する姿勢に類型らしきものがあり、これに応じて、活動の習熟過程が異なっているように見受けられた。したがって、本節では、活動に対する姿勢の類型とその特徴について述べた後、類型を大きく2つに分けて、それぞれの習熟過程を明らかにしている。

6-4-1 活動に対する姿勢の類型とその特徴

インタビューデータのうち、各対象者の活動への姿勢に関する発言からは、4つの特徴的な類型を見出すことができた。最初の類型（「幽霊団員化」する人）が民生児童委員活動の類型（「クタクタ」になる人）とは少し異なること、その他の類型も活動の特性に応じてやや趣が違うところはあるが、大枠としては民生児童委員活動で見られた類型と類似している。各類型とその主な内容は表6-7のとおりである。

表6-7 活動に対する姿勢の類型の一覧（消防団活動）

類型	姿勢の主な内容
1 「幽霊団員化」する人	・活動や人間関係を負担に感じて、幹部が呼びかけても活動に来なくなる。いずれそのまま退団することになる。
2 「生活の一部」のように動く人	・活動に時間を取られることへの負担感は少し残っているが、それも含めて生活の一部のようにして受け入れ、活動する。
3 （仕事だからというより） 「自分の自然な気持ち」で動く人	・活動が「生活の一部」のようになっていることを前提として、強力な「義勇の精神」をもとに、自分の自然な気持ちで動く。ほとんどすべての訓練・現場活動に参加する。
4 （仕事だからというより） 「並はずれたやる気」で動く人	・仕事だから活動するというよりも、並はずれたやる気、ボランティア精神などの強い理念をもとに、一生懸命動く。ほとんどすべての訓練・現場活動に参加する。

表6-7で見出された類型のそれぞれについて、特徴や代表的な発言は以下のとおりである。

(1) 「幽霊団員化」する人

「幽霊団員化」する人は、活動や人間関係を負担に感じて、幹部が呼びかけても活動に来なくなる人である。今回のインタビュー対象者の中では、b 団員が引越越しに伴い、活動を負担に感じるなどにより、活動参加回数が激減しており、「幽霊団員化」が懸念される場所である。また、各分団に属する団員への聞き取りによると、各分団に2~6人程度の「幽霊団員」が存在していた。

「幽霊団員化」する人にその理由を尋ねる消防団員は少ないが、周囲の団員は、以下のように、活動に対する「負担感」やメンバーに馴染めないという「組織内の不満」を持つ人が「幽霊団員化」していくものだと推察している。また、「幽霊団員化」しつつあるb 団員は人間関係の支障は

なかったが、前述のように、強い「負担感」を感じていた。

【一般 d 団員】

(筆者：「なんで、幽霊団員になるのかな？」)

「人それぞれ、合う合わないと、忙しさ、休みの日に出ないといけないという負担と、で、やっぱり、その消防団って
いう雰囲気には馴染めないか。」(筆者注：この発言は、継続の阻害要因の概念 9「時間のなさ」で引用したの
と同じもの)

【一般 c 団員】

(筆者：「幽霊団員の話とか。どんな感じで辞めはる人が多いですか？」)

「大体来いひんようになるんですね。嫌になるというよりも、多分もう、煩わしくなってるんじゃないですか。」

(2) 「生活の一部」のように動く人

今回のインタビュー対象者は、幹部団員の比率が大きかったためか、次にのべる「自分の自然な気持ち」で動く人が多く、「生活の一部」のように動く人は少なく、c 団員のみだった。ただし、民生児童委員と同じように、消防団も、次の「自分の自然な気持ち」で動く人は、この「生活の一部」のように動く人の特性も兼ね備えている。

その中で、c 団員を中心にこれらの人に共通する特徴として、必ずしも最初は積極的ではなかったことがあげられる。また、消防団活動のこの類型は、活動に時間を取られることへの負担感が完全になくなる人は少ないというのが、民生児童委員活動と異なる点である。しかし、それを当たり前と受け止めて、訓練や現場活動に参加し、ストレスをあまり感じない。一方、この段階にとどまる人は、次の「自分の自然な気持ち」で動く人と異なり、責任感をそれほど感じていない。

【一般 c 団員】

(筆者：「ストレスとかは感じておられない？」)

「僕の中では、そこまで感じてない。ただ、時間が取られるという。あと、年を取ると体がしんどい。人間ってやっぱり、夜寝るものじゃないですか。だから、年末夜警も 2 時までやってますけど、最後 12 時からパトロールに回って、1 時に帰ってくるじゃないですか。それで帰ったらいいじゃないですか。」

(筆者：「現場に出たら、やりがいを感じるとかありますか？」)

「僕は騒然としますけどね。僕の行った現場で、一番ひどいのが、亡くなってはるからね。そら、あんまりよろべないですよね。」

(筆者：「c さんは、責任感というのは？」)

「ないです。全くないです。ただ、案とか、意見を出すというのは、僕はやりたいので。こうした方がいいんじゃないか、ああした方がいいのじゃないか、と。そこは絶対必要なので。」

「やっぱり、今の幹部の f 君や××さんは、街を守っていくっていう考えじゃないですか。なら、それをサポートするのが自分の仕事というか。だから、前面に出るのは自分じゃないというか。出れないじゃないですか。僕は仕事の関係で何もかもできる状態じゃない。でもこれは、現場にも出て、いろいろ経験したうえでのスタンスですから。」

(3) 「自分の自然な気持ち」で動く人

「自分の自然な気持ち」で動く人は、上記の「生活の一部」のように動く人と同様な意識を持つことを前提として、さらに、強力な「役割意識」をもとに、自分の自然な気持ちで動くことを語る人である。今回のインタビュー対象のうち、この類型の人は、一般団員1人と幹部団員4人である。インタビュー対象者が幹部団員に偏っていたため、この類型の人が多かったのかもしれない。

この類型に当てはまる各団員は「自分達のまちは自分達で守る」という意識や「自分こそがそれをしなければならぬ」という「責任感」、それとそういった立場にあるという「誇り」を持っている。今回のインタビュー対象者には、消防協会(2013)などが強調する「義勇の精神」の単語を明言した人はいなかったが、「義勇の精神」の意味が「正義と勇気」、「進んで公共のために力を尽くすこと」であることを考えると、「自分達のまちは自分達で守る」という意識、そしてそれについて「自分こそが責任を持たなければならぬ」という意識、さらにそのような立場に「誇り」を持っている状態、つまり幹部職員たちが持っている心理状態が、そのまま「義勇の精神」であると言っていよいよ思える。

この類型の人が民生児童委員の同じ類型の人と最も違う点は、活動が自分の「成長や学び」につながっている実感がある人や「自分のため」に活動していると語る人がいなかったことである。一方で、民生児童委員の中にも、何人か強力な「奉仕の精神」をもとに活動している人がいたが、消防団の幹部団員は、ほぼ全員が「生活の一部」を超えるものとして、「義勇の精神」を源泉としていると捉えられる発言があった。活動の活発さについても、ほぼ全ての訓練に参加し、ほぼ全ての現場活動に出動している。この類型の人々の代表的な発言は以下のとおり。

【幹部 h 班長】

(筆者：「民生児童委員には、活動が『生活の一部』のようになっているという人もいますが?」)

「俺も全然、消防団にストレスはないな。消防団の何がストレスかわからへんけどな。ストレスになるほどやってるんか、と。ポンプ車点検を含めても、普段はだいたい月に1回やる。」

「A 市消防団全体でも、それぞれの分団でも、『自分達のまちは自分達で守る』という。俺らで言うたら、分団 2 とか、××小校区とか、もっと絞ったら、△△地域という。自警団でもあるしな。意識はあるんちゃうかな。特に地元で生まれて育ってる人やったら、なおさら。」

【幹部 e 分団長】

「消防団のイメージか、難しいなあ。一言ではいえへんねんけど。まあ、なんていうか。とどのつまり、まちのために、っていうか。遊びでもないし、仕事でもないねんけど、みんなでなんか集まって、まちのためになんかしようっていう、意識を持ってる人の集まりではあると思うんですよ。うん。」

「正直言うて、消防団の中で階級が上がったと言って、そんな、社会的ステータスが あるとか、そういう捉え方はしてないですけど。ですけど、責任感はね、どんどん増えてくるわけで。ねえ。まあ、正直、しんどくないといえどウソにはなるんですけど。やっぱりやりがいも増えてきますし。まあ、ねえ。しんどさとやりがいとは正比例して増えてくるというか。ステータスはないですけど、やりがいを感じながらやってるんじゃないかと思えますね。」(筆者注：この発言は、継続の促進要因の概念 5「役割意識」で引用したのと同じもの。)

(4) 「並はずれたやる気」で動く人

今回のインタビューで「並はずれたやる気」で動く人であると見えたのは、a 団員と i 班長の 2 人である。この類型の特徴は、民生児童委員と同じく、以下の発言のとおり、活動に参加し始める以前から強い「貢献意欲」を持っており、参加し始めた当初から姿勢が前向きで、現在もその姿勢が変わっていないことにある。活動の活発さについては、ほぼ全ての訓練に参加し、ほぼ全ての現場活動に出動している。

【一般 a 団員】

(筆者：「最近はどれぐらい訓練に参加してる？参加率にしたら 90%以上か？」)

「もう、それぐらいですね。特に理由がなければ、休んでないですね。」

【幹部 g 分団長】

(筆者：「分団で活動を楽しんでいる人っていますか？」)

「いるのか、そんな人は。そんなもんはいいひんやろ。でも、i 班長は楽しんでるといふか、満喫はしてるか。もちろん i 班長かって、この前の火事でも、責任感もって、招集かかる前から煙見つけて、出なあかんいうて段取りしてくれてるし。そらもう、そのへんは責任感強いし。」

(筆者：「すいません。言い方が悪かったですけど、一番やる気を持ってやっている人といえど？」)

「それは、i 班長やね。一番最初にいつでもポンプ車出してくれるし。」

【幹部 i 班長】

(筆者：「勧誘された時に断ったりとかは？」)

「全くないな。子どものときから見てるからな。嫌なこともないし、変な言い方、消防車に乗りたいという気持ちはあるやん、ちいちゃいときは。それちゃうかな。カッコいいと思って入っている人間は多いんちゃうかな。」

(筆者注：この発言は、引き受け時の姿勢の概念 1「積極的に引き受けた」で引用したのと同じもの)

以上の各概念と、その発言者の対応関係を取りまとめたものは、以下の表 6-8 のとおりである。ここでは各インタビュー対象者を類型ごとに並べている。

また、類型ごとに引き受け時の姿勢との変化や、引き受け時とその後の促進要因・阻害要因の変化に特徴があるかどうかを見るために、列 1「引き受け時の姿勢」、列 3~5「引き受け時の参加の促進要因」は表 6-4 をもとに作成し、列 6~11「現在の継続の促進要因」、列 14~15「現在の継続の阻害要因（中でも不安や負担感）」は表 6-6 をもとに作成し、それぞれ前出の表とは異なる番号をふり直している。

表6-8 習熟に関する概念等と発言者の対応関係（消防団活動）

特性・経験年数・ 氏名			姿勢		促進要因								阻害要因				
					引き受け時			現在					入団直後		現在		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
特性	経験年数	氏名	引き受け時の姿勢	現在の姿勢	貢献意欲	役割意識	断り切れなさ	貢献意欲実感	活動の面白味	仲間との交流	成長や勉強	役割意識	辞めづらさ	負担感	組織内の不満	負担感	組織内の不満
一般	4	b	△	幽霊化	○		◎	×		○			○				○
一般	10	c	△	生活一部	○		×	△		○	○	○					
一般	6	d	○	気持ち	◎			△	×	○		◎	○	○	○	○	
幹部	18	e	△	気持ち	×	×	○	△	△	○		◎		○	○	×	
幹部	13	f	△	気持ち		○		△	×	○	(□)	◎	○	○		○	(□)
幹部	19	g	△	気持ち	○	○	×	○	△	○		◎	○	○		○	
幹部	22	h	△	気持ち	×	×	×	○	○	○		◎		○	×	×	×
一般	3	a	○	やる気	◎	○	×	△	×	○	○	○			○		○
幹部	19	i	○	やる気	◎		×	○	△	○		◎		×	×		

※全体として、「○」は本人の体験として当該項目を語ったことを示す。「×」は本人の体験として当該項目を明確に否定した、又は他の発言から否定する意図を持つことが明白であることを示す。「△」は本人の体験として当該項目が部分的に当てはまると語ったことを示す。「(□)」は自分以外の団員にあてはまることとして、又は一般的なこととして当該項目を語ったことを示す。空欄は、当該項目を語らなかつたことを示す。その他の個別の表記は以下のとおり。

列1「引き受け時の姿勢」：引き受け時に積極的だった人は「○」、積極的でなかった人は「△」。

列3～5は表6-4の同項目から引用。列6～11と列14～15は表6-6の同項目から引用。

「不安や負担感」については、引き受け時と入団直後はやや変化があるので、列12～13は表6-4の引用ではない。

6-4-2 習熟過程に関する考察

前項で見出された類型は、民生児童委員活動における考察と同様に、大きく「並はずれてやる気」の人と、それ以外の人（「幽霊団員化」、「生活の一部」、「自分の自然な気持ち」の3つ）に分けられるようである。ここで、第3章で設定した分析枠組みと、第5章で考察した民生児童委員活動の習熟過程を参考にしたところ、以下のように、大きく2つの類型について、一定の習熟過程の傾向を見出すことができた。

なお、消防団活動の内容は、その趣旨からして、基本的には、民生児童委員活動ほど自由度が大きくないので、自己調整の余地は比較的小さいことに注意が必要である。

(1) 「並はずれてやる気」以外の人の習熟過程

「並はずれてやる気」以外の人、つまり、「幽霊団員化」する人、「生活の一部」のように動く人、「自分の自然な気持ち」で動く人の3つの類型の人の共通点は、最初は必ずしも積極的ではないことである。

しかし、これらの類型の人は、一定の習熟過程を経ることができれば、当初よりも積極的になる。典型的な過程としては以下のとおりである。

【人間関係の自己調整】『「組織への不安」と『負担感』の減少』、『仲間との交流』の魅力』

入団当初は、団員の中ではじめて会う人も多し、その中でも上下関係があるため、緊張も大きいようだ。ここで同じ分団の仲間などに馴染むことで、つまり、「人間関係の自己調整」を行うことで、組織にいて感じる緊張が減り、「組織への不安」が小さくなるようだ。また、これが活動自体の「負担感」の減少につながる人もいる。いったん仲間に馴染むと、今度は「仲間との交流」が魅力として大きくなるようだ。これらについての代表的な発言は以下のとおり。

【一般 d 団員】

「活動の中で苦勞することは、大変やなって思うことは、正直、訓練なんかに出なあかんということですね。その部分は当然負担やと思いますけど。」

(筆者：「例えば、それは最初の方と比べて、同じぐらい負担に思ってるのかな？」)

「どうですかね、でも、最初の方の頃はもっと負担には思ってたんですけど。変わってきたのは、人付き合いの問題とかですね。はじめ、入った時に全然知らん人ばかりで、一瞬、これ、いかんとあかんのか、と思ったりしてたんですけど。人も知ってる、そこらへんもしんどくなってきますし。」

「消防団で、何がいかって言ったら、やっぱり、人付き合いですよ。実際やってる活動とは別で、信頼関係を結べてる、各分団の中でのメンバーでの、例えば懇親会であたりとか。それこそ、懇親のために事業でボウリング大会とか、宴会とか、結構あると思うんですけど、その部分が、やっぱり一番大きいと思うんですよ。地元の人たちと。」

【幹部 e 分団長】

「最初の頃は負担に思うと同時に、なんていうか、消防団員同士の仲間意識というか、絆みたいなものも出てきますし、そういうのを楽しみながら、活動をこなせるようになってきましたね。入ってすぐはそんなに仲がいい人もいないけど、でも、5、6年ぐらいしてからかな。僕の場合は。」

【量・内容の自己調整】「参加の自己判断や適度なサボりによる『負担』の調整」

消防団活動は組織的な活動であるため、活動の「量・内容の自己調整」の余地は小さい。ただし、自分の仕事や家族の都合に合わせて参加の可否を自己判断することや、適度なサボりを行うことで、自己調整することができる。以下の発言にあるように、現在、「自分の自然な気持ち」で動いている人も、かつてはサボっていた経験を持つ。ただし、このサボりが頻発するようになると、「幽霊団員化」する危険が増すようだ。

【幹部 h 班長】

「最初の方は適当やったで、『来週の訓練行きます』と言うたものの、友達との約束があったら、『やっぱりいけません』とか、そういうのは平気でやってたし。で、『お前行く、言うてたやろ』いうて上のもんから注意されて、『あ、すいません』言うて。」

【幹部 i 班長】

（筆者：「頑張ったら出られるけど、サボってこう、という人も中にはいるかもしれませんが。」）

「そらあると思うよ。うちは言うけど、『来い！』いうて、やっぱり、いっぺん来うへんようになったら、ずっと来いひんねん。やっぱり。無理矢理でも『来い来い』言うたら、打ち解けるし。そいつも。」

【認知の自己調整】 「現場出動体験による『貢献の実感』の獲得」

火災現場に出動したことがない団員は、以下の発言にあるように、当然ながら「貢献しているという実感」がない。この類型の人は、火災現場に出動してはじめて、「貢献の実感」を増し、自分達の普段の訓練の意義を捉えなおす、という「認知の自己調整」があるようだ。

【一般 b 団員】

「現場はね、まだ出たことがないんですよ。僕が入団して、1 年半ぐらい経ってから、こっち引っ越しちゃったんで。招集サイレンが鳴っても、行けない、というのがありますね。」

「まあ、現場に行って、多分、ほんとに協力できたとか、そういう経験があれば、ま、あつてはあんまりよくないとは思いますが、であれば、多分もっとやりがいていうところに、いくんだろな、とは思いますが。」

【幹部 i 班長】

（筆者：「現場に出動したら、やっぱり消防団は必要なや、みたいに確認することはありますよね？」）

「そうや。俺も、入って 1 年目に、××会社の大火災があった。衝撃的やった。今はそんなん、ないしな。昔は今より出動が多かったかもしれんな。今は消防署の体制が変わって、常備消防が充実してるもんな。火事自体も少ないかもしれんけど。」

「出初式、年末特別警戒とか、年に何回かの訓練があるけどな。やっぱり、実際の出番がなかったらな。何のためにやってるといのが実感できへんな。」

【認知の自己調整】 「複数の出動体験による『貢献の実感』から『役割意識』へのシフト」

火災現場の出動で「貢献の実感」が出てくるのが通常だが、出動が重なると、火の恐ろしさや災害の大きさに目が行き、「やはり災害は起こってほしくない」という気持ちが強くなり、「貢献の実感」が弱くなる人が多いようである。幹部団員は、このような経験を繰り返すことで、以下の発言にあるように、具体的な「貢献の実感」よりも、むしろ観念的な「役割意識」を強めるようである。

【幹部 f 班長】

「ほんまに、火事がないことはいいことやで。でも、そうなるや、俺らから言うと、ほんまに訓練の徹底とかせないかんやろうな、と思う。それこそ、火事場の、空気感というのは、それこそ、みんなが、わかってほしいというか、知ってほ

しいあれなんやけどな。」

(筆者：「空気感ってどんなものやと思ってます？」)

「何にも感じへんよ。もう、消さなあかんと思うだけやで。ほんまに、なんにも。特に雑念とかはほぼなくて、どこから水を採らんならんとか、その時の場所で、考えることやんな。まず、水利を見つけないあかんとか、ホースを伸ばさんといかんとか、もしホース届かへんとしたら、他の分団から水をもらわんといかんから、『分岐』を絶対もっていかなあかんとか、そういうのやんな。『火点を見てこい』とか、『筒先持って行け』とか、そういうこと、その場その場のことしか考えてへんから。」

(筆者：「火事みたいなのがあると、自分の役割みたいなのを再確認することにもなりますか？」)

「うん。それはあるよ。でも、確認か。うん、俺ぐらいの幹部になると、それもあまり必要ないというか。もう十分わかってるから。経験浅い人は、それはあるやろな。」

【幹部 e 分団長】

「現場に行くと、すごい本能的に怖いというか、生理的に怖いというか、やっぱり、ちょっと離れた場所でイメージしてる火事よりもっと、火事というものが生々しく感じられて、やっぱり、より火事を起こさへんようにどうしたらええかとか、万が一火事が出たら、どうしたらより早く消せるようになるかとか。やっぱり、より恐ろしいものとして認識できるようにになりましたね。うんうん。」

【認知の自己調整】 「ポン操選手体験・幹部体験による『特殊な精神』の獲得」

幹部団員の全員が「責任感」について、再三言及している。ここまですて見てきたとおり、「責任感」は「役割意識」に包含されるものと考えてよいだろうが、「責任感」を語った全員が、「責任感」を強めるきっかけとして、「消防操法大会」での選手経験を挙げており、班長以上は全員が班長職への就任をもう一つのきっかけとして挙げています。

「消防操法大会」(通称「ポンプ車操法」／「ポン操」)は、消防団員の消防技能の向上と士気の高揚を図る目的で、都道府県単位で2年に1度開催される大会であり、市町村単位で5人の選手を選出し、操法を競うものである(訓練の様子の写真は写真2-2のとおり)。大会前は、A市では約3ヶ月間、週に3~4回、各団員の本業の仕事終わりの夜間を中心に訓練を行う。この訓練は、選手はもちろん、そのサポート役たる他の団員にも大きな負担がかかるものだが、選手に選抜された団員は、「ポン操」で基本的な技術を学ぶことで、「技術を持つ自分こそが現場で責任を持たなければならない」との責任感につながるようだ。

また、班長職につくことが、人の管理に責任を持たなければならない点で、認知に大きな変化をもたらすようだ。

この前の段階では、「自分達のまちは自分達で守る」という意識も、「守りたい」との希望にとどまるが、ここに至って「自分こそがその技術を担わなければならない」「自分こそがそのために団員の管理もしなければならない」との責任感が付加され、自分の気持ちで自然に動く「義勇の精神」として固定化されるようである。ここにおける代表的な発言は以下のとおり。

【幹部 e 分団長】

「一番最初は、正直、ほとんど意識は高くなかったですね。どこらへんからやろな。消防団に入って5年目ぐらい

に、ポン操の選手に選ばれたんですよ。それぐらいからかな、何となく、意識というか、責任感というか、そういうのが芽生えてきたのはね。」

【一般 d 団員】

「操法訓練ってやっぱり、基本的なことをしっかりやれる、学べる場所なんで、そこで改めて、『あ、実はこういう動きやったんやな』とか、わかるんで、そこは伝えていかなあかんという、そこは、操法やったからこそ、思ったんかもしれないですね。」

「それこそ、操法大会に出てから、操作の方法とかそういうのをしっかりやらんといかな、という気持ちにもなってますし、実際の現場で、自分がどういう動きができるんやとか、今の上の人たちがいなくなったときに、実際火災現場で、どれだけのものができるのか、ということで、もっと勉強せんならんなという気持ちにはなってます。自分達が上に行ったときに、ちゃんと、新しく入った子たちに丁寧^{ていねい}に教えてあげて、どんな時でも対応できるような消防団を続けていけるように、引き継いでいかなあかんとか、思ってますけど。」

【幹部 h 班長】

「班長ぐらいになったら、やっぱり、分団長とか、副分団長とか、直接関係するやんか。そしたら、『おまえ頼むで』とか、責任持たされることもあるし、自分の班員を持たされるやんか。そういうところで、結構、いろいろやらなあかん、と。なってきたな。それと、若い子の面倒とか。面倒というか、来てへんやつがおつたらな、声かけたりとか、せなあかんあというのも出てきたし。」

なお、ポン操選手を経験したからには現場活動と分団運営に責任を持たなければならない、という「役割意識」は、以下の発言にあるように、先輩団員から繰り返し伝えられることで、より明確に意識される。また、負担の大きいポン操選手にならなければならない、という「役割意識」も、先輩団員から繰り返し吹き込まれることで、より明確に意識されるようだ。これは、民生児童委員の勧誘にあたり、前述のようにQ会長が候補者に普段から意識付けしていることと、「役割意識」の植え付けという点では似ている。

【幹部 f 団員】

「当時の分団長から、『お前、ポン操に出たからには、そういう、言っていかなといかん立場なんや』と言われて。出たときは幹部ではなかったけど、『出たからには、一応、幹部になっていって心構えをして、習ってることをどんどん、下の子に教えていってやらんといかん』とずっと分団長から言われてた。」

「そういう立場の確認というのかな。そういうのが結構必要かもしれん。それで俺も変わったのかもしれん。それも、気づいたのは最近になってきてからやけどな。その時は気づかへんけどな。」

「俺らの時は、ポン操に自分から出たいとかじゃなかったんやわ。俺が入った時は、eさんが選手やってはって、その次は××さん、その次は俺、みたいな。『年齢的に、次お前やぞ』というのは、あったんやね。言い逃れとか、そんなんじゃなくて、よっぽど怪我とかせえへんかぎり、お前やというのは出来上がって。」

【幹部 i 班長】（筆者注：分類上は「並はずれてやる気」の人であるが、「役割意識」の強化の例として。）

「今年、ポン操があるやんか。終わるやんか。終わったら、すぐ声かけられる。次、再来年の大会はどうや、と。うちの場合は、そういう方式をとってるな。俺はすぐ引き受けたな。」

(筆者：「むしろやりたい方で？」)

「微妙なところやな。そういう気持ちもあったけど、むしろ、『次はお前やぞ』みたいに言われ続けたら、だんだん、催眠術ではないけど、やらなあかんのやな、という意識は出てくるな。」

以上、「並はずれてやる気」以外の人は、最初に「人間関係の自己調整」を行うことで、「組織への不安」を減らし、それにより「負担感」もやや小さくなり、さらに「仲間との交流」に魅力を感じる。次に「仲間との交流」に魅力を感じて、人によっては適度に訓練をサボりつつ（「量の自己調整」）、活動を継続するうちに、現場体験により「貢献の実感」を持つ。さらに現場体験が増えるともむしろ「貢献の実感」よりも「役割意識」を高め、最後にはポン操選手経験や班長経験により「責任感」を持ち、「義勇の精神」が固定化されるに至る。後半はほぼ全て「認知の自己調整」である。

「幽霊団員化」する人は、このうち、最初の「人間関係の自己調整」のあたりで引っかかっているように見える。また、「生活の一部」ととどまる人は、ポン操選手体験がないか班長経験がないため、「自分の自然な気持ち」に至る過程の最後の「責任感」を持つに至っていない人であるように見える。

(2) 「並はずれてやる気」の人の習熟過程

消防団活動においても、「並はずれてやる気」の人の最大の特徴は、引き受け時から積極的な姿勢を持ち、その姿勢が変わらないことである。「不安や負担感」も小さい。この類型の人は、考え方が変わっていないので、「認知の自己調整」はみられない。むしろ、もともとの「個人特性」が積極的動機の構成に影響しているようである。「量・内容の自己調整」について、活動量は自ら増やす傾向にある。民生児童委員との違いとして、活動の内容については、活動の性質上、自己調整が難しいので、自己調整を行っていないように見える。また、消防団活動には組織活動の要素が大きく、人間関係が重要なので、「人間関係の自己調整」も一定は行っているようである。

【個人特性】「もともと『並はずれてやる気』」

この類型の人は、引き受けた当初から現在まで活動に対する姿勢として、意欲は高いままであり、衰えがないように見える。民生児童委員と同じく、このような意欲の高さは、もともとの個人特性に求めた方が良いでしょう。i 班長が親の影響で、幼少期より消防団に対する憧れや地元に対する強い貢献意欲を持っていたことは前出のとおりであり、a 団員は地方公務員であり、以下の通り、地方公務員になろうと決めた時から地域活動に対して強い貢献意欲を持っていたようである。また、a 団員のように別な類似の活動で活動のイメージを持っていたというのは、民生児童委員の「並はずれてやる気」の人と類似している。

【一般 a 団員】

「僕は、地方自治体の職員が地域に根差した活動するもんやという考えを持ってんですけど、それっていうのは、学生時代にインターンシップに行っていて、福島県の田舎の方の市役所なんですけど、そこで2週間住み込みで仕事をして、ほんとに地域の人と顔を合わせながら、折り合いつけていたりとか、そういった職員さんを目の当

「たりにしてきたから、自分の中でのイメージができてたんやと思うんです。それは、今でもあります。」

「僕は就職氷河期の時に、就活してたんです。で、150 社ぐらい回って、全部落とされたりとか、あの時代になかなか満足いく就職先は見つからなくて。勉強もそんなに大学の中でできる方じゃなかったですし、とりわけ何かの才能があったわけじゃないので、A 市役所に拾ってもらったという感覚がすごい強いんです。これは今でもそうですけど。だから、入って決まった瞬間に、受け入れてもらったからには、採用してもらったからには、一生、恩を返していくんやと。」

「そこのところの中で、ま、地域活動であったり、そういったところに、労をいとわない、そういうところがあります。」

【認知の自己調整】 「変化なし」

活動に対する意欲や意識については、「並はずれてやる気」の民生児童委員 3 人がそうであったように、「並はずれてやる気」の消防団員 2 人とも、以下の発言にあるように、気持ちが変わってないと語る。

【一般 a 団員】

（筆者：「今、ひきうけたときから気持ちは変わってる？」）

「根底は、変わってないです。」

【幹部 i 団員】

（筆者：「昔の方がやりがいがあったとか、ありますか？」）

「そやなあ。やりがいというのは変わりはないけど。」

【量・内容の自己調整】 「更なる貢献」、「知識技術の向上」

消防団の活動に「量・内容の自己調整」の余地は小さいため、この類型の人も、「内容の自己調整」は行っているようには見えない。ただし、i 班長、a 団員やその周囲の人の発言にもみられるとおり、この 2 人はほとんど全ての訓練と現場に積極的に参加するという形で、自ら活動量を増やすように「量の自己調整」を行っているように見える。また、a 団員は経験が浅いが、たくさん訓練に参加することで、現場でしっかり動けるよう、意識しているようでもある。これは民生児童委員の「並はずれてやる気」の人が自ら情報を積極的に集めることで活動上の不安を解消しようとしていたことと似ている。

【人間関係の自己調整】 「『仲間との交流』も一定の魅力」

消防団は組織的活動の要素が強いため、以下の発言にあるように、この類型の人も一定の「人間関係の自己調整」を行っているようだが、特別に仲間のケアを心がけているかどうかは、よくわからない。「並はずれてやる気」以外の類型の人の幹部が例外なくこの点に配慮している一方で、「並はずれてやる気」の i 班長の以下の発言は、本当にケアが不要だからしていないのか、必要性に気づかないからしていないのか、よくわからないところがある。

【幹部 i 班長】

（筆者：「班長してて、下にいる班員について気を付けてはることとか、ありますか？」）

「そういうのではないな。ただ、ちゃんと連絡は回すで。『いついつは訓練』いうて。でも、別に、俺が持つてる班というのは、みんな消防団にはいって5年以上たってるものばかりやから、基本、なんかこう、気を付けることがあるか、というのではないな。新入団員を抱えてる班長さんは大変やけど。」

【幹部 g 分団長】（筆者注：上記の i 班長との比較対象としての「自然な気持ちで」動く人。）

（筆者：「分団長として、組織の運営で心がけてることあります？」）

「地域の会合とか、しんどいことを、若いもんばかりにさせへん。」

（筆者：「それは辞められると困るから？」）

「もちろんそれはありますし。」

（筆者：「やっぱり、若い人のモチベーションを一番に考えるから？」）

「そう。」

（3）習熟過程のまとめ

以上、大きく分けて二つの種類の習熟過程を図示すると、それぞれ、「並はずれてやる気」以外の人の習熟過程は図 6-3 のとおりで、「並はずれてやる気」の人の習熟過程は図 6-4 のとおりであると考えてよさそうである。

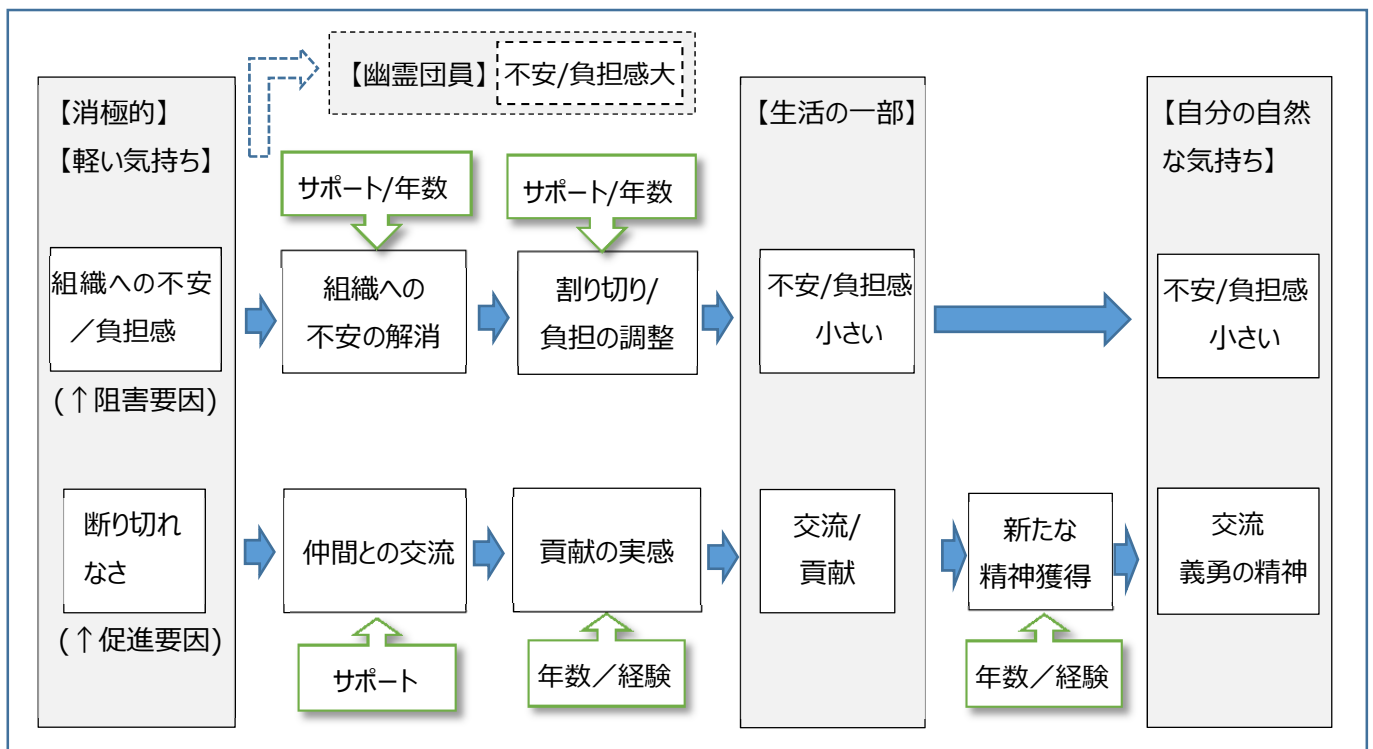


図 6-3 地域活動の習熟過程（消防団活動／「並はずれてやる気」以外の人）

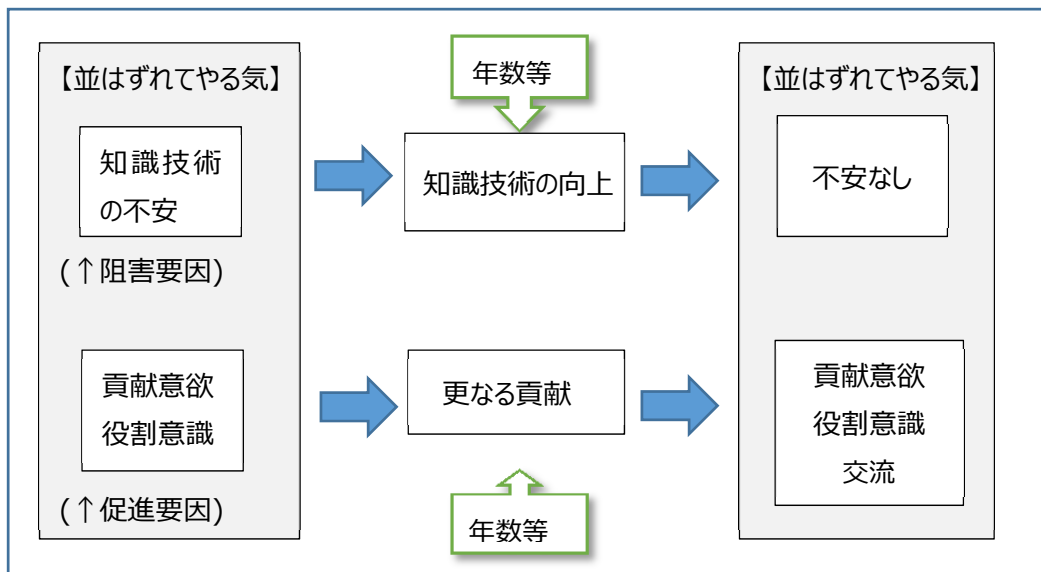


図6-4 地域活動の習熟過程（消防団活動／「並はずれてやる気」の人）

6-5 地域活動の組織運営の要諦の考察（消防団活動）

前節まででA市消防団活動について考察を行ったが、これを組織について見たところ、前章においてA市民生児童委員組織のうち一部の地区組織では組織運営が工夫されており、うまく回っていたように見える一方で、A市消防団はいずれの分団も団員の獲得や定着に苦勞している。

本節では、インタビュー内容からわかる消防団員による問題の認識を見たのち、ここまでで得た参加・継続の要因と習熟過程の知見をもとに、課題とその解決の糸口について考察する。民生児童委員活動とは違い、消防団活動については、入手できた定量的なデータがほとんどないため、ここでは、インタビュー対象者への聞き取り内容を中心に考察する。

なお、本節の最後では2点の考察結果を示すが、組織運営の要諦については、民生児童委員活動と同じく、本論文の参加・継続の要因と習熟過程に関する分析結果では説明しきれない部分も大きいので、ここではいち考察にとどめている。

6-5-1 組織としての問題の認識

今回のインタビュー対象者が属している3つの分団は、いずれも新規団員の「なり手不足」と、既存団員の「幽霊団員化」に悩んでいた。「幽霊団員化」すると、ほぼそのまま退団につながるので、「幽霊団員化」は、活動の継続・習熟の問題であり、「なり手不足」は参加の問題であると考えて考察を進めてよいだろう。

【幹部 e 分団長】（分団 1）

「分団長、班長の共通の悩みなんですけど、もうひとつ集まって活動する気のない人に対して、どうしたら、もっとな
んていうか、消防団の中に入ってきてもらえるか。うん。それが一番ですね。」

【幹部 i 班長】（分団 2）

（筆者：「活動の中で苦勞することってありますか？」）

「団員不足やな。それや。」

「辞める人は、新しく入ってこようんと辞められへんから、ちょっと前は、とにかく自分が辞めたいから、新しい子に、
『名前だけでも入ってくれ』という誘い方してたんかもしれん。入ってくれる子も『あ、名前だけでいいんか』みたい
な。そんなことしてたら、そら、な。幽霊団員も多なるわな。今はそんな誘い方はしてへんけどな。」

【一般 d 団員】（分団 3）

（筆者：「新しい団員はどれぐらい入ってるん？」）

「全然です。今年は3人新しい人が入ったんですけど、去年とかは、ゼロやったんですよ。入られた方でも、20代
前半の若い子は1人、他の人は30代半ばとか、そういう方なんです。そういう方は、7、8年ぐらいで退団時
期を迎えるわけで、やっぱり若い人間の確保が難しいですね。」

「幽霊の方もいらっしゃるんでね。例えば、今までやってきた人は『自分が辞めるぞ』というときは、一人連れてきた
り、当然、あるんですけど、まずは幽霊の方っていうのは、そこで流れが止まってしまうんで。」（筆者注：この発
言は、継続の阻害要因の概念 9「時間のなさ」で引用したのと同じもの）

6-5-2 課題の考察

「なり手不足」と「幽霊団員化」の問題については、本論文の参加・継続の要因と習熟過程に関する分析結果をもって考察すると、以下のような課題があるのではないだろうか。

(1) メンバーの類型と習熟過程の理解不足

消防団活動においても、民生児童委員活動と同じく、組織のリーダーがメンバーの類型や習熟の状況、それに合わせた習熟過程について理解していなければ、組織内で支障があるようだ。例えば、以下のように、分団1の前分団長については、本論文で言う「並はずれてやる気」の類型に該当しており、団員に多くを要求していたようだが、一部の団員はこのことにストレスを感じていたようである。a 団員は自身が「並はずれてやる気」であったためか退任には至らなかったが、ストレスを感じたことを語っている。これは多くの分団1の団員に共通のようである。一方では、甘くしすぎると意識が低い人は来なくなり、かえってそれが「幽霊団員化」を招くという可能性も否定できないので、やはり習熟過程についてしっかり理解したうえで、各人の類型や習熟の段階を踏まえて、これに合わせた対応をするというのが基本になるのだろうか。

【一般 a 団員】

「僕が言うのもあれですけど、僕が1年目入った時に、なんだろうなあ、こう、居心地の悪さみたいなものを感じたというのはあったんです。前分団長が、かなりその、体育会系の方であったりとか、その。」

(筆者：「前の分団長は、ちょっと無理やりなところもあったか。」)

「どっちかという、前分団長は、本業が現場で管理をしてはる方なんで、『なんでお前、これしきの事ができへんねん。出てこいや。』と。ただ、皆さんによると、それも一つのやり方なんやと。」

【幹部 f 班長】

「前分団長自身がそうなんやけど、『時間なんてどうでも作れるやん』みたいな感じなんやね。『前もって言うてるんやから、どうにでも作れるやん』と思わはるんや。そういう考え方もあるけど、そういうもんでもない。」

「そこまで厳しくすることもないと、俺は思うんやけど。それこそ、これが仕事でもないし、ボランティアっていう域を脱したらあかんのや。やっぱり、どの人にも家庭があって、仕事があって、というので、少ない時間をみつろって来てもらってんねんから、そんなに無理はいえへんし。」

「ただ、逆に言うと、甘くしすぎると、今度はほんとに来てくれる人が偏ってしまうというのはすごくある。だから、前の分団長みたいに、ガーンと言ってくれはると、それこそ普段来てない人も来てくれるというのもすごくある。」

(2) 人間関係についての時代の変化

年数の長い幹部団員によると、昔は知った人が先輩にいたから入団しやすかった、幼馴染と一緒に同じ釜の飯を食って活動するのが楽しかった、ということだった。しかし、以下のように、今は地域にそのような人間関係が減りつつあり、これが入団しにくい一因となっているようでもある。また、従来は酒の席での懇親が好きな人が多く、それに魅力を感じている人も多かったということであるが、以下の発言にあるように、近年の若い人の人付き合いのあり方の変化から、一部ではそれが通用しにくくなっているようである。

【幹部 h 班長】

「俺らの時は、まだ知ってるもんばっかしやったから。消防団に行ったら、いっぱい友達がいる、ふざけたりできる。訓練とか、じゃまくさいけど、とりあえず行ったら、知ってるもんがいる、そのあと、飯食いに行ったりできる、しゃべれる。その消防だけじゃなしに、消防以外の時でも、一緒に遊んでるような連ればかりやったから。だから、参加できてたんやろな。」

「でも、今はそんなことない。今の若いものは、20 代前半の子らは、ちょっと自分らの世代が違ったら、もう知らん人らや。俺らの時は、かろうじて、中学校の重なってへん上の人がいる、名前と顔とか知ってて、入ったら『おお、h か』とか言ってもらたけど、今はそんなないわ。だから、余計入りにくいと思うで。」

【一般 a 団員】

「実際、入ってみて、例えば、酒の席で、注がれたら絶対に飲めとか、お酌するタイミングやとか、酒の注ぎ方やとか。そういったところも、かなり厳しい先輩が約一名いらっしやっただ。」

「僕らの世代って、あんまり飲まない人が、増えてきた。ノミネーションというのが、なくなってきたん違いますかね。アルコール弱いという人も多いですし、飲み会の席の、ああいう雰囲気がいやだ、という人もいますよね。」

「僕もどっちかという飲めない方なんで、今でも、朝 3 時とかまでいるというのは、あまり好きではないですね。」

「僕も、深い話をするときは、目的意識を持って集まって話してる分には、いいと思うんですけど、ただ話するだけなら、うん。連れであって連れでないみたいな感じですからね。本当の意味での友達なら、ただだらいても、負担に感じることはないんですけど。」

活動の参加の要因に関していうと、知った人の存在が「組織への不安」を小さくする機能がなくなっているわけではなくて、時代の変化に伴い、そもそも自然な地元のつながりで「知った人」ができる機会が減っているという点が問題のようである。また、「貢献意欲以外の動機」が機能しなくなっているわけではなくて、時代の変化に伴い、「酒の席で懇親ができる」ことが、一般的に多くの若い人にとっては魅力的でなくなっているという点で問題であり、逆に、自分が苦手な酒の席での懇親がついてくるという点で、「組織への不安」の増大につながりやすくなっている点で問題になりうるようである。

活動の継続の要因や、習熟過程に関していうと、「仲間との交流」の魅力が意味を喪失しているというよりも、「仲間との交流」の望ましいあり方が、時代の変化とともに変わってきているようである。例えば、a 団員も「仲間との交流」に魅力を感じているが、酒の席は一つの交流の場として重要なものであるとしても、これとは別な、もっとまじめな交流の方が、より望ましいと思っ

（3）活動自体についての時代の変化

A 市では、本職である消防署など常備消防の充実に伴って、消防団員が出動する機会は減る傾向にある。これは、市民の安全のためには望ましい一方で、これに伴い、初任団員にとって重要な現場の機会が減り、最初の「貢献の実感」が得られる機会が減っているのも事実である。「幽霊団員化」する人の中には、一度も現場に出たことがない人が多いのも事実である（元々「幽霊団員化」するような性質の人なので、たまの招集があっても来ないだけ、という見方がないでもないが。）。消防団活動は、すでにみた通り、もともと感謝される機会も少ない活動なので、実際の

現場経験がないということは、活動の意欲にとって決定的な問題がある。習熟過程の中で、いわば通過儀礼を経ることができないので、もともと「微妙なモチベーション」が、さらに微妙になっているようである。

かといって、常備消防が充実しているから消防団は不要かという、そうはならない。大規模火災の際は、常備消防だけでは対応しきれないため、やはり消防団の力が必要であるし、第1章で述べたように、消防団は地震等の大規模災害の際に大きな力を発揮する。ここでは、以下の発言にあるように、実際に活動する機会が極めて少ないながらも必要とされ、その中でいかに意欲を保つか、という問題がある。

【一般 a 団員】

「活動なんですけど、いかんせん、消防団、最近、出動の機会が減ってるんです。これが、かなり大きくて。言ったら、皆さんが、本質を見失いつつある。消防団って言ったら、そもそもは火を消して、『自分らのまちは自分らで守ろう』というそれなんですけど、そうやなしに、なんか、訓練が目的であったりとか。規律が目的であったりとか。そうじゃないよ、と。」

【幹部 i 班長】

「最近は常備消防が充実してるから、消防団の出る幕というのは少なくなってる。」

「でも、大規模火災じゃなくても、燃えればあいは、訓練じゃないけど、招集かけたる、いうのをしたらんと、モチベーション下がってくるかも知れん。消防団は、昔は、火を消すのが基本的な活動であったんやから。」

(筆者：「隣の市では特に常備消防が充実してるんで、隣市は火災で消防団はいらんという人もいますよね？
そもそも隣市の消防団はポンプ車持っていないですし。」)

「そう思うわ。いま、変わってきてるのが、火災から、大規模災害の風水害にしる、地震にしる、そういうところでの活動を消防団にお願いしたいというのが流れになってきていると思うで。火災よりは。」

6-5-3 課題解決の糸口

インタビュー対象者の中には、前項のような課題について、解決の糸口に気付いている人も存在する。課題のほとんどは解決には至っていないが、その糸口はある。本論文で分析を行ってきた参加・継続の要因と習熟過程の理解も課題解決の糸口として、参考になりそうである。

(1) 参加・継続の要因と習熟過程の理解と個々人に合わせた対応

分団1では、「並はずれてやる気」とみられる前分団長の締め付けが厳しく、それにストレスを感じる団員もみられた。前分団長の定年退団によって、ある意味ではこの問題は終結したのであるが、またこれが起こらないとは限らない。一方では、前分団長は厳しすぎたかもしれないが、甘くなりすぎると「幽霊団員化」の危険があるため、要所では、ある程度強めの誘い方は必要であり、その点では意味があったのかもしれない、との見解もある。個々人の類型や習熟の状態を見て、このさじ加減を調整することが必要だと言えるのではないだろうか。

また、勧誘活動については、民生児童委員のように参加の要因への洞察の深い人が少ない。民生児童委員の勧誘の作戦においては、やりがいを説くことで「貢献意欲」を刺激する、「活動への

不安」の解消に努める、実際はそれほどの負担ではないことを伝えて「負担の予測」を小さくする、普段から「役割意識」が育つよう近所の人に声をかけておく、「断り切れなさ」を演出する、など、参加の要因についての洞察をもとにした手法をとっている人がいたが、消防団員からは、そこまで考えて勧誘活動を行っている人を見つけ出すことはできなかった。したがって、民生児童委員による勧誘の作戦は、消防団員の勧誘活動に試す価値があるのではないだろうか。

（２）時代に合わせた人間関係のあり方の構築

時代の変化により、人間関係のあり方が変わりつつあったり、これまでの消防団の人間関係のあり方には合わない人が増えつつあることについては、以下の発言にあるように、一部の団員は既に気が付いている。この人たちは、今までのやり方を変えるまでには至っていないが、何かを変えないといけないかもしれない、という意識を持っている。しかし、この人たちも、そのような意識はありつつも、今の時代に合った仲間のケアの方法というものを見つけられていない状態にあるように見える。この点は、一部の民生児童委員が心がけていたように、自由な意見交換によって、新しいあり方を民主的に模索・検討し、構築していくことが求められているのではないだろうか。

【一般 c 団員】

「僕も上になっていくんでしょうけど、なったときに、変えたいと思うことはありますよね。その、意義がどこまであるのかというのを、問うて行って、必要なかどうか。いうたら、合理化も図らんとあかんのじゃないかな、とは思いますがね。僕の中ではね。ま、別に酒飲むとか、飯食うとか、そんな、昔からのあることですから、そんなんは。ただ、無理強い絶対したらダメやと思うんです。これからはね。」

（筆者：「前の分団長は、無理強いするタイプだったように思いますけど？」）

「僕は結構断ってましたよ。あの人は、『来れるやろ』と言われるんですけど、僕はあの人には言いましたよ。無理なときは、『無理っすわ』って。」

【幹部 e 分団長】

（筆者：「若い人の中には、消防団に勧誘しても『お酒で集まるのか』と二の足を踏む人もいるみたいなんです。仲良くなるのは、そういう場があってこそかもしれないけど、一部の人にとっては、それが機能しないという。」）

「なるほどねえ。難しいところやね。」

「まあでも、まあ、どうやろな。人と人が仲良くなるきっかけとして、お酒というものが無いという世代が増えているという状況は、気にせんといかんかもしれんね。これから声かける上でね。」

「でも、そういうことを言うと、多分、そういう場が好きな一部の団員とかが『なんでやねん』と言って怒ると思うんで。分団長とかになるとね、どっちの意見も尊重したいんでね。迷うところではあるんですけどね。ただね、まず、うちの分団の報酬のシステムとして、現金として報酬を得る代わりに、活動予算をみんなでシェアして、それでみんなでどっかに行こうとか、そういう報酬のシステムがあるじゃないですか。そのわかりやすい形で、現品化するのに、お酒というものがあるというだけで。分団長的な物言いになりますけど、お酒で団員さんに還元せえへんかったら、ほかに還元する手段がわからへん、かな。」

「でもまあね、時代が変わっていったらね。なんかこう、別の、それこそ、ええとこ食事に行こうか、とかね。意識も

「変わってくるかもわからんしね。」

【一般 d 団員】

「うちの分団 3 やったら、まだ結構田舎なところも残ってるんで、地の人間というか、自分たちが知ってる人の息子さんとか、そういう人なら、まだ、全然どういう性格か知らない人を入れるよりも、ある程度親御さんとかもわかってるから、続けてくれるやろうみたいなところは多分あるんですね。それで、地の人間を勧誘したり。そういうところで、選りすぐってるから、やっぱりまだ、扉が開ききっていないという。

(筆者：「ただ、選んで入れた人も、続けてくれるとは限らんの違う？」)

「限らない。それは限らないんです。」

(3) 時代に合わせた活動のあり方の構築

消防団員の出動の機会が減っていることに関しても、以下のように、時代に合わせて別な活動のあり方を模索することについて考えている i 班長のような人も出てきはじめています。しかし、そこに動くに至っていないというのが現状のようである。この点も、一部の民生児童委員が心がけていたように、自由な意見交換によって、新しいあり方を民主的に模索・検討し、構築していくことが求められているのではないだろうか。

【幹部 i 班長】

「考え方によっては、昔は消防団の役割というのが火消しというのはあったけど、今は、大規模災害、津波とか地震とかあって、消防なんて言うのは、最後の砦やということは言われてるしな。実際に地域に根付いた活動をするということで、ここの家はおばあちゃん一人で住んでるとか、何人で住んでるとか、うちの分団とかやったら、わかるんや。そういうのが、消防団というのが一番役に立つんじゃないかと思うな。」

「今は、A 市の消防団というのは、地域の自主防災組織の訓練とかには、参加はしてへんな。それが現状や。でも、地域に根付こうとおもったら、これからそういうことをしていかんといかんのや。地元の訓練に参加する方がええと思うんやな。」

「今、いちばんやったらええと思ってるのが、地域の祭りとか、そういうのにポンプ車出して、制服着て、そういうアピールしたると、子供って寄ってきよるからな。消防車大好きやし、乗せて、いうてな。そういうアピールというのは必要やと思うよ。」

6-5-4 組織運営の要諦の考察のまとめ

ここまでで見た通り、地域活動の一つである消防団組織の運営の要諦として、大きく分けると 2 つが重要だと言えるのではないだろうか。

一つは、参加・継続の要因と習熟過程を理解し、個々人に合わせた対応を心がけること（前項の (1)）。もう一つは、人間関係のあり方、活動のあり方とも、必ずしも従来のことに縛られずに、自由な意見交換により、無理のない範囲で自ら模索すること（前項の (2)、(3)）。このことは、第 5 章で民生児童委員組織の運営の要諦として考察したことと共通するものであり、A 市においては、これらの改善等については、民生児童委員組織の方が進んでおり、消防団はやや遅

れているようだ。

なお、組織運営の要諦は、民生児童委員活動と同じく、消防団活動についても、本論文でみてきた参加・継続の要因と習熟過程に関する分析や概念では明らかにできない部分も大きいため、本節はいち考察にとどまるものであると考えている。

第7章 小括

ここまでで、第1章の問題意識に基づき、地域活動の参加・継続の要因と習熟過程を明らかにするため、第2章で先行研究及び二次データをレビューし、第3章においてレビューした内容をもとに分析枠組みを設定し、第4章と第5章では地域活動の一つとして民生児童委員活動について、第6章では別な地域活動として消防団活動について、調査とその結果の分析を行ったところである。この2つの地域活動の調査と考察を通じて、地域活動に共通する参加・継続の要因と習熟過程が一定程度明らかになってきたので、本章では、3つのリサーチクエスションに対する発見事実について、小括を行う。

7-1 地域活動の参加の要因

第5章と第6章の分析結果によると、大枠としては、民生児童委員活動と消防団活動の参加の要因は大きく異ならず、阻害要因としての「組織への不安」が民生児童委員活動では見いだされなかった点のみが異なっていた。第3章の分析枠組みでは阻害要因に「組織への不安」を入れていたこともあり、民生児童委員活動のみにおいてこれが見いだされなかったことは、見落としがあったことを否定しきれないこと、また、実際に活動の種類に応じてこれが異なるとしても、地域活動を横断的に分析する枠組みとしては、これを除去するより含んでおく方が望ましいと考えられることから、これも地域活動の継続の促進要因と阻害要因に含めて考えたい。

以上を踏まえて、地域活動の参加の要因を図示すると、おおむね以下の図7-1のとおりであると考えてよいのではないだろうか。なお、促進要因と阻害要因の各構成要素は第5章と第6章に詳説しているので、ここでは、大枠を簡潔に提示することにとどめる。

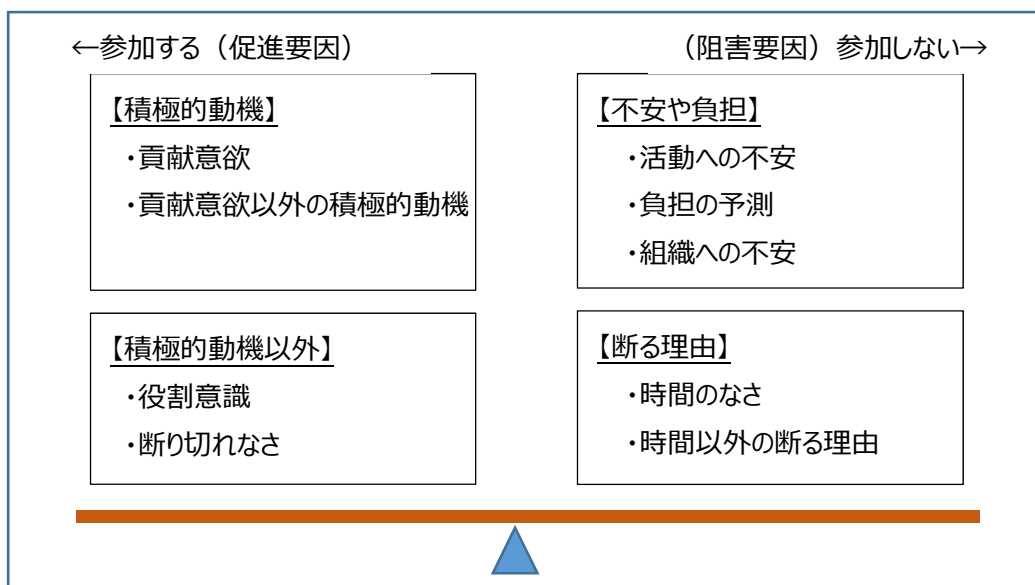


図7-1 地域活動の参加の要因

地域活動の参加の促進要因としては、【積極的動機】と【積極的動機以外】があるようだ。【積極的動機】の構成要素としては、「貢献意欲」が最も重要であるが、中には仲間づくり、自分のス

キルの活用のように、「貢献意欲以外の積極的動機」を持つ人もいるようだ。【積極的動機以外】の構成要素としては、「役割意識」と「断り切れなさ」があるようだ。

地域活動の参加の阻害要因としては、【不安や負担】と【断る理由】があるようだ。【不安や負担】の基本的な構成要素としては、「活動への不安」と「負担の予測」があるが、活動を束ねる組織の在り方によっては、消防団にたいするマイナスイメージを持つ人がいたように、「組織への不安」もこの構成要素になるようだ。【断る理由】の構成要素としては、「時間のなさ」と「時間以外の断る理由」があり、【断る理由】は、それが真にやむを得ないものである場合だけでなく、単なる口実である場合もあるようだ。

促進要因と阻害要因のうち、促進要因の方が大きければ、活動に参加する方に傾き、阻害要因の方が大きければ、活動に参加しない方に傾くことになる。

ここで、ボランティア活動などの自発的要素の強い活動と比較して、最も強調すべきことは、「役割意識」や「断りにくさ」といった、「積極的動機以外」の促進要因の比重が大きいと見えることである。

各構成要素の詳細については、第5章又は第6章を参照していただきたい。

7-2 地域活動の継続の要因

第5章と第6章の分析結果によると、大枠としては、民生児童委員活動と消防団活動の継続の要因は大きく異ならず、促進要因としての「自分のため」と阻害要因としての「活動への不安」が消防団活動では見いだされなかった点のみが異なっていた。消防団員のインタビュー対象者は民生児童委員より少なく、やや偏りがあったこともあり、消防団活動においてこれらが見いだされなかったことは対象者の母数の少なさや選定の不備などによるものかもしれないこと、また、実際に活動の種類に応じてこれらが異なるとしても、地域活動を横断的に分析する枠組みとしては、これらを除去するより含んでおく方が望ましいと考えられることから、これらも地域活動の継続の促進要因と阻害要因に含めて考えたい。

以上を踏まえて、地域活動の継続の要因を図示すると、おおむね以下の図7-2のとおりであると考えてよいのではないだろうか。なお、促進要因と阻害要因の各構成要素は第5章と第6章に詳説しているので、ここでは、大枠を簡潔に提示することにとどめる。

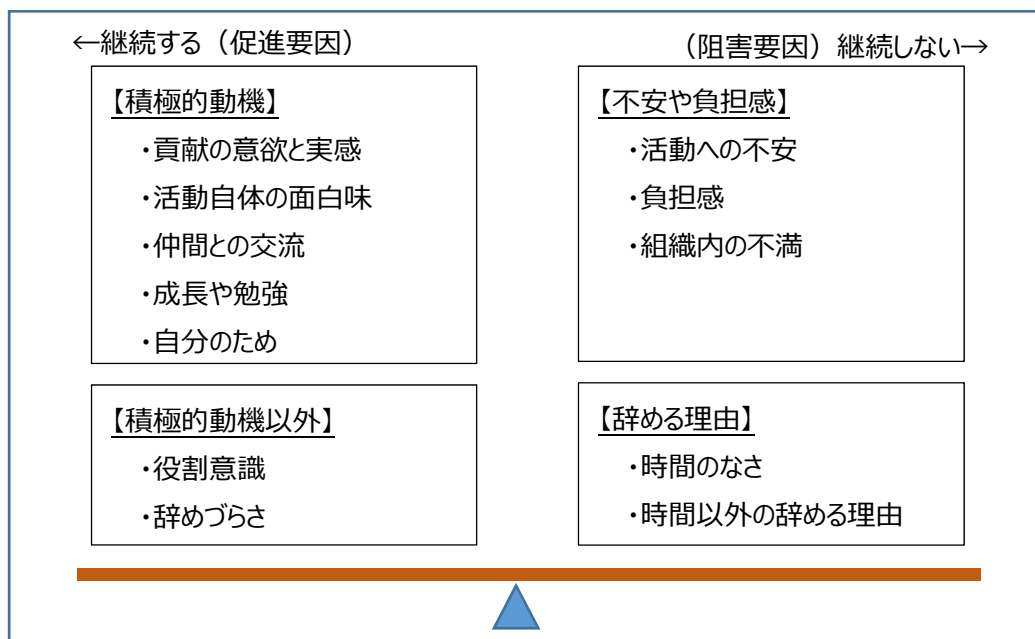


図7-2 地域活動の継続の要因

地域活動の継続の促進要因としては、【積極的動機】と【積極的動機以外】があるようだ。【積極的動機】の基本的な構成要素としては「貢献の意欲と実感」、「活動自体の面白味」、「仲間との交流」、「成長や勉強」であるが、活動の内容や趣旨によっては、「自分のため」もこの構成要素になりうるようだ。活動の種類によって、どの構成要素が重要であるかの濃淡は大きく異なる。【積極的動機以外】の構成要素としては、「役割意識」と「辞めづらさ」があるようだ。「役割意識」の一部として、その活動固有の特殊な精神状態を持っている人もいるようだ。

地域活動の継続の阻害要因としては、【不安や負担感】と【辞める理由】があるようだ。【不安や負担感】の基本的な構成要素は「負担感」と「組織内の不満」であるが、活動の内容によっては、「活動への不安」もこの構成要素になるようだ。【辞める理由】の構成要素としては、「時間のなさ」と「時間以外の辞める理由」があるが、【辞める理由】は、それが真にやむを得ないものである場合だけでなく、単なる口実である場合もあるようだ。

促進要因と阻害要因のうち、促進要因の方が大きければ、活動を継続する方に傾き、阻害要因の方が大きければ、活動を継続しない方に傾くことになる。

ここで、ボランティア活動などの自発的要素の強い活動と比較して最も強調すべきことは、「役割意識」や「辞めにくさ」といった、【積極的動機以外】の促進要因の比重が大きいと見えることである。特に「役割意識」の中で、いったん活動固有の特殊な精神状態を持つに至ると、強力な促進要因となる。また、活動の参加時点と比較して最も大きな変化は、阻害要因の構成要素がほとんど変わらない一方で、【積極的動機】を中心に、促進要因の構成要素が全体的に複雑さを、見ようによっては豊かさを増していることである。

各構成要素の詳細については、第5章又は第6章を参照していただきたい。

7-3 地域活動の習熟過程

第5章と第6章の分析結果によると、民生児童委員活動と消防団活動の習熟過程は活動に対する姿勢が「並はずれてやる気」の人と、それ以外の人で大きく異なる点で完全に一致している。したがって、本節では、地域活動全般についての枠組みとしても、この両者を分けて、それぞれの習熟過程を示す。

(1) 「並はずれてやる気」以外の人

地域活動の習熟過程のうち、「並はずれてやる気」以外の人のもは、大枠としては、民生児童委員活動と消防団活動で大きく異ならず、最初の段階で、消防団活動では「組織への不安の解消」が、民生児童委員活動では「活動自体への不安の解消」が最も重要なことと、最後の段階で、民生児童委員活動では「貢献の実感」や「自分のため」が重要なものとして残るが、消防団活動ではこれらが重要なものとして残るとは限らないことのみが異なっていた。

これらについて、最初の段階での相違点は、いずれも「何らかの不安の解消」が重要であるとしてまとめたい。また、最後の段階での相違点は、地域活動を横断的に分析する枠組みとして、民生児童委員活動に見られる「貢献の実感」や「自分のため」も、地域活動の種類によっては存在するものであるとして残したい。

以上を踏まえて、地域活動の習熟過程のうち、「並はずれてやる気」以外の人ものを図示すると、おおむね以下の図7-3のとおりであると考えてよいのではないだろうか。なお、習熟過程の各段階等は第5章と第6章に詳説しているので、ここでは、大枠を簡潔に提示することにとどめる。

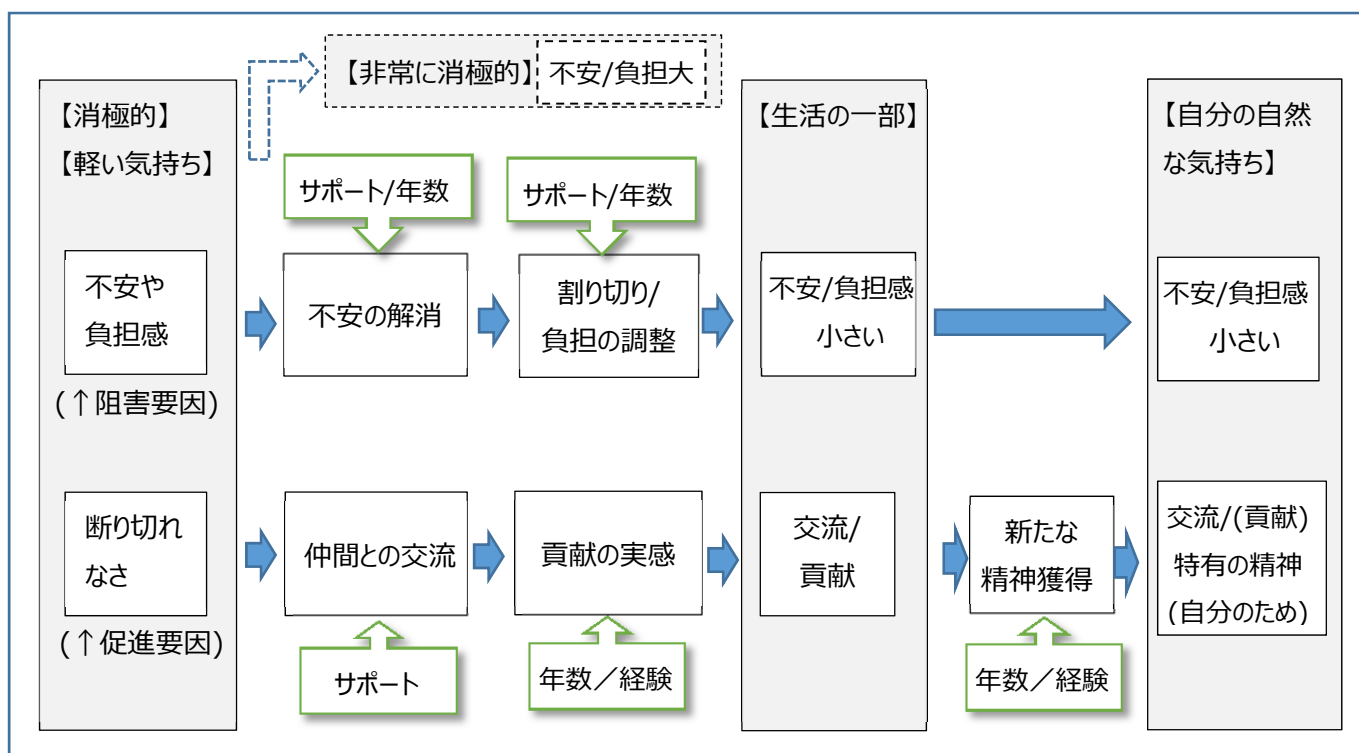


図7-3 地域活動の習熟過程（「並はずれてやる気」以外の人）

地域活動の習熟過程の最初の段階として、「並はずれてやる気」以外の人は、最初は【消極的】であったり、【軽い気持ち】で活動を始めることが多い。最初は、主に継続の阻害要因に関わる部分については、何らかの「不安や負担感」を一定程度持っていることが多いが、先輩からの助言や声掛けをはじめとする周囲のサポートを得ることや、年数を経て自らの体験として活動のさじ加減を学ぶことで、「不安や負担感の減少」を行うのが基本となるようだ。さらに、自分の生活等に合わせて活動範囲についての「割り切り」や「活動量の自己調整」を行うことで、一層「負担感」を減らすことができることが多く、自由度の高い種類の地域活動であれば、この余地は特に大きい。ここで、最初の段階で周囲のサポートが得られず、又はこれを受け入れられないことなどにより、「不安や負担感」を小さくすることができなかつた人は、「クタクタ」になる民生児童委員や、「幽霊団員化」する消防団員のように、活動に対して【非常に消極的】になり、活動が続けられなくなる可能性が高い。

続いて、主に継続の促進要因に関わる部分については、最初は「断り切れなさ」を背景に活動し始めた人も、(当初は大した活動の実感が得られないかもしれないが、)まずは活動仲間からの働きかけにより、または自らの人間関係構築により、この同じ活動をしている人々との人間関係を一つの魅力に感じ、「仲間との交流」を重要な促進要因として感じるようになることが多いようだ。また、活動を継続して年数を経るなかで、自然に地域住民等に対して何らかの貢献ができる経験を持つことで、自らの活動の意義を強く感じ「貢献の実感」を促進要因として持つようになる人が多い。この時点で並行して上記の「不安や負担感」をうまく消化できていれば、最初は【消極的】であったり、【軽い気持ち】で活動を開始した人も、活動を【生活の一部】と感じるようになり、生活に合わせた無理のないものとしてできるのが基本である。さらに年数を経て、単なる「貢献の意欲と実感」を超えた活動固有の精神状態(例えば民生児童委員の「奉仕の精神」や消防団員の「義勇の精神」)に至るようになれば、または活動の種類によっては、「自分のため」など、これらの「新たな精神の獲得」にたどり着けば、【自分の自然な気持ち】で活動できるようになるようだ。ここに至れば活動はさらに活発になることが多いし、必ずしも普段の「貢献の実感」がなくても良いようである。

ここで最も強調したいことは、活動の参加当初に必ずしも積極的でなかった人が、活動に対するマイナス感情を減少させ、「貢献の意欲と実感」や「役割意識」を高めるなどして、積極的な姿勢に変わっていくことである。そのためにはいくつかの習熟過程が必要であり、なかでも、最初の段階で最も重要なのが周囲からのサポートであり、これによって「不安と負担感」を減らし、「仲間との交流」を「積極的動機」とすることができるようである。

各段階の詳細については、第5章又は第6章を参照していただきたい。

(2) 「並はずれてやる気」の人

地域活動の習熟過程のうち、「並はずれてやる気」の人のものも、大枠としては、民生児童委員活動と消防団活動の継続の要因は大きく異ならない。ただし、民生児童委員活動は活動の自由度が高いためか、習熟の過程では「工夫・改良」が重要であるが、消防団活動は活動の自由度が低いためかこれがみられないこと、最終的に民生児童委員活動では「仲間との交流」が重要であるとは限らないが、消防団活動では組織活動の要素が強いことが影響してか、これも重要なもの

ひとつであること、消防団活動ではその活動の性質上「活動自体の楽しみ」というものが重要であるとは限らないが、民生児童委員活動ではこれも重要なもののひとつであること、が異なっていた。

これらの相違点については、「並はずれてやる気」の人は、いずれの活動にもインタビュー対象者数が少なく、十分なデータが得られなかったことが影響している可能性を考慮して、また、地域活動を横断的に分析する枠組みとしては、民生児童委員活動のみに重要なものとして見られる「工夫・改良」や「活動自体の楽しみ」も、消防団活動のみに重要なものとして見られる「仲間との交流」も、活動の種類によっては存在するものであることを指摘するのは重要なことであることを考慮して、いずれも残したい。

以上を踏まえて、地域活動の習熟過程のうち、「並はずれてやる気」の人のものを図示すると、おおむね以下の図 7-4 のとおりであると考えてよいのではないだろうか。なお、習熟過程の各段階等は第 5 章と第 6 章に詳説しているので、ここでは、大枠を簡潔に提示することにとどめる。

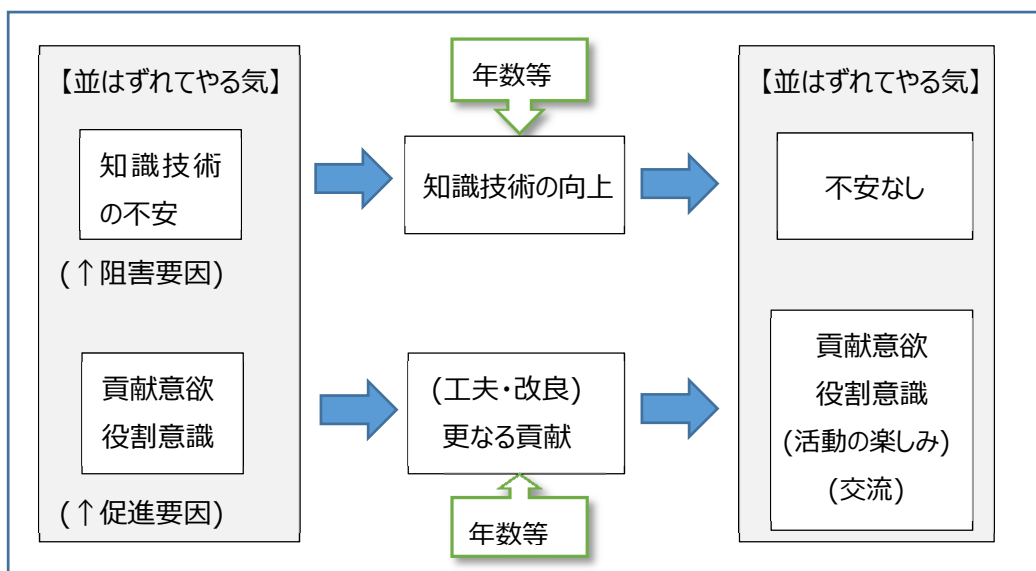


図 7-4 地域活動の習熟過程（「並はずれてやる気」の人）

地域活動の習熟過程に関連して、「並はずれてやる気」の人は、最初から【並はずれてやる気】で、活動に対する認知はほとんど変化しないようである。組織的な要素が大きい活動であれば、「仲間との交流」を大事にする人もいるが、それも他の類型の人と比べるなら、それほど重要なものとされているようには見えない。

この類型の人の特徴として、活動の内容に自由度があれば、活動の対象者や時代のニーズに合わせて、「工夫・改良」により、どんどんより意義深い活動に変革し、それがそのままこの類型の人の習熟過程となっているようである。内容に自由度がなかったとしても、活動の量はどんどん自分で増やし、「更なる貢献」を行う傾向にある。多少の不安材料があっても、それを解消するため、さらに工夫したり、自ら「知識技術の向上」に積極的に取り組むことで、この点での不安も解消するに至るようである。

ここで最も強調したいことは、【並はずれてやる気】の人は、最初から【並はずれてやる気】で

あり、個人特性がこれに関係していると見えることである。これに加え、他の類型の人のような習熟過程をほとんど経ていない（特に活動に対する認知についての習熟はそもそも必要ない）ため、この類型の人とそれ以外の人の間には、相互の理解がなければ、活動に対する認知等のずれが起りやすいようである。

各段階の詳細については、第5章又は第6章を参照していただきたい。

7-4 地域活動の組織運営の要諦の考察

第5章と第6章で、民生児童委員組織と消防団組織の運営の要諦を考察したところ、結論としては似通っていたので、これをもとに、地域活動の組織運営の要諦を考察するならば、以下の2点が言えそうである。

(1) 参加・継続の要因と習熟過程の理解と個々人に合わせた対応

各地域活動の候補者の勧誘に当たっては、本論文で分析した、活動の参加の要因を理解し、各候補者の状況に合わせて、促進要因の各構成要素の増加と、阻害要因の各構成要素の減少をもって、効果的に勧誘することが必要であるようだ。

各活動者の継続と習熟の促進のためには、継続の要因と、活動に対する姿勢の各類型や各々の習熟過程を理解し、各人に合わせて、促進要因の各構成要素の増加と、阻害要因の各構成要素の減少を図るほか、よりスムーズに習熟できるよう促すことが必要ようだ。特に「並はずれてやる気」の人が活動のリーダーとなる場合は、一般の人には「不安や負担感」の減少、「仲間との交流」の魅力の増加、実際の活動経験を通じた「貢献の実感」の増加、という習熟過程が必要であることを知らない可能性が高いので、この必要性についての認識を持たなければならないであろう。また、「並はずれてやる気」以外の人が活動のリーダーとなる場合は、「並はずれてやる気」の人に十分力を発揮してもらうために、この人達のやる気の源泉たる個人特性が特殊なものであることを理解し、そのやる気を削がない工夫が必要だと言えるのではないだろうか。

このような相互理解と個々人に合わせた対応がなければ、勧誘の失敗やメンバーの早期退任、習熟の失敗、メンバーが力を発揮できないことにつながりやすくなることが予想できる。

(2) 自由な意見交換と時代に合わせた人間関係・活動の展開

今回のインタビュー対象の中でも、各種の知見を得るために特に重要な発言が多かった民生児童委員のM会長や消防団員のh班長が20年以上の経験を持っていることから考えると、本論文で考察した参加・継続の要因と習熟過程については、大枠としては、今後も、多少社会環境が変化したとしても、ある程度の普遍性を持って通用するものであると考えてよいのではないだろうか。しかし、参加・継続の要因や習熟過程の各構成要素のうち、具体的な内容については、一定の時間の経過により、その意義が陳腐化する可能性もある。

例えば、人間関係のあり方の変化により、「仲間との交流」の最も魅力的な部分は変化するかもしれないし、また、例えば、求められる活動内容の変化により、「貢献の意欲と実感」の最も魅力的な部分は変化するかもしれない。人間関係や活動内容の変化に合わせ、これらを時代の要請に合わせたものにしないと、活動の対象者等にとっての意義が薄れるのみならず、活動者自身の「積

極的動機」や「役割意識」の低下、「負担感」(徒労感)の増加につながりかねない。

地域活動を束ねる組織においては、自由な意見交換により、活動の意義を自ら確認するほか、無理のない範囲で、より時代に合わせた人間関係・活動内容としていくことが、組織活動のみならず、効果的な勧誘、メンバーの維持や習熟の促進のために必要だろう。

なお、以上のような組織運営の要諦については、実務上は重要な発見があったと考えるが、第5章と第6章でも述べている通り、理論上は十分に整理つくされているとはいいづらいので、本章でもいち考察にとどめることとする。更なる調査分析は今後の課題である。

補章 補足的調査の方法と調査・分析の結果（自治会役員活動）

第7章では、活動内容等について全国的なバラつきが比較的小さい民生児童委員活動と消防団活動を比較した結果として、地域活動の参加・継続の要因と習熟過程の分析についての小括を行ったところであるが、当初の問題意識にあるとおり、自治会活動については、地域活動の中でも最も基盤になるものであることから、これに関する考察も行いたい。しかし、自治会活動はその内容について、全国的なバラつきだけではなく、A市内の自治会間でもバラつきが大きいため、非常に分析が困難であると考えた。したがって、ここでは、目的を限定し、第7章の小括で得られた知見の自治会役員活動への当てはまりの良さと、地域活動の各種の要因や習熟過程について、更なる知見を得るためだけに、自治会役員活動に関する補足的調査を行うこととした。本章では、自治会役員活動（主に自治会長としての活動）に関して補足的に行った調査の方法と調査・分析の結果を示す。

なお、本章の調査ではいくつかの知見を得られたが、インタビュー対象者が2人と少なく十分なデータを得られていないことから、補論にとどまるものである。したがって、本章は補章と位置付けている。

補一 1 補足的調査の方法（自治会役員活動）

本節では、自治会役員活動について行った補足的な調査の方法の概要を示す。

（1）インタビューの概要

地域活動の一つである自治会活動、中でも焦点を絞り、自治会長を中心とする自治会役員活動について、知見を得るため、A市役所で自治会長会の事務局をはじめ自治振興全般を担当する職員に対し、2014年8月にインタビューを行った。

（2）インタビューの対象者

インタビューの対象者は、A市役所の自治振興全般を担当する以下の2人の職員である。

表補一 1 インタビュー対象者一覧（自治会役員活動関係）

区分：事務局職員
α 職員 30代 男性 4年目
β 職員 30代 女性 3年目

（3）インタビューの聞き取り項目

限られた時間で分析に必要な情報を集めるため、以下の表補一2のようなインタビューガイドラインを設定し、概ねこれに基づき聞き取りを行ったが、対象者の発言内容によっては、これにとらわれず、関連すると思われる内容を聞き出した。

表補－２ インタビューガイドライン（自治会役員活動関係）

【事務局職員に対して】

・第 7 章で示した小括は、自治会役員活動にどれほど当てはまるのか？

（４）分析方法

分析方法は、インタビューによる定性的なデータからの分析である。インタビューの音声データを全て文字に起こし、この文字データ（約 1 万 2 千字）を第 7 章における小括と比較した。

補－２ 補足的調査の結果と考察

本節では、補足的調査の結果、自治会役員活動について得られた知見を、地域活動の参加・継続の要因、習熟過程、組織運営の要諦の考察の順に示す。

補－２－１ 地域活動の参加・継続の要因（自治会役員活動）

第 7 章の小括で示した地域活動の参加・継続の要因について、以下の α 職員の発言によると、地域活動での一つである自治会長としての活動についても、おおむねこれが当てはまるのではないかとのことであった。

ただし、民生児童委員活動や消防団活動と比較すると、「積極的動機」の比重はやや小さく、「役割意識」や「断り切れなさ」の比重がより大きいとのことであった。また、自治会役員活動は「自治そのもの」であり、ある程度会長職を回していくことが組織の維持と民主主義のために必要であること、政治的要素を帯びることもあることから、活動を長く続けることだけが良いとは限らないとのことであった。

【事務局 α 職員】

（筆者：「個別の地域活動の分析から分かった参加・継続の要因について、自治会長への当てはまりはどうでしょう？」）

「社会貢献、地域貢献ということで、自分が住んでいる地域に何か還元したいという意識は、少なからずあると思う。ただ、他の人もその役割を担ったんで、自分も順番としては同じように労力を提供する、ということで、なっていただく方が多いんじゃないと思うんですね。他の人もやっているので、というね。順番制で自治会長を回してる自治会なら、その年の役割として、誰かが担わんといかんという義務感はあるやろうね。」

（筆者：「面白そうだからなるという人は？」）

「まれにおられる。でも、なかなか面白そうやからやる、というには、役割が重すぎて、どちかというと、多くの人は不安感、負担感が多いね。『そんな大それたことを私がやっていいんだろうか』とか、その持ち込まれてくるところが民民のトラブルであったりとか、自分の居住空間の中で起こる身近なトラブルであるからこそ、余計ね、そこに関わると、自分の住みにくさとかにつながるんじゃないか、とかね。」

「民生委員さんも、当然、福祉の分野で、プライバシーにかかわる仕事をするから、そういう負担はあるけど、いざとなったら行政に助けてもらったらよいというのがある。自治会は、いざとなっても頼れる人が、最終的にいない可

能性はある。それは、任意団体としての自治会の難しさがあるね。」

(筆者：「断る理由とかは阻害要因になりますか？」)

「なる。個人的理由の部分と、不公平感、不平等感、あの人がやってないのに、私がなんでやらんといかんのか、という部分。ネガティブな人は、そういう出し方をするわね。ポジティブな人はそんなこと言わはらへんけど、役をやりたくない人はそう言うことがある。それは、断るための理屈、口実にされる部分もある。」

(筆者：「役割意識を芽生えさせてもらうということは大事になりますか？」)

「役割意識を芽生えさせるというのは、行政の視点やね、多分。地域の人は、課題があつたら、やらなしようがないというのが強いと思う。それは役割意識でもあるやろうけども、義務感という方がしっくりくる。逆に、これはすごいドライな見方やけど、義務感を果たすことで安楽を得られるかもしれないけどね。」

(筆者：「自治会長の任期の長さについてはどのように考えます？」)

「長いことやって、経験を積めば、やり方が上手になったり、片手間でもできるようにもなるやろうけども、1 年目でも、周囲のサポートがあれば、できるやろうし。でも、自治会長が複数年やることで、地域の人の安心感が高まるパターンもあるやろうね。」

「逆にあまり長くなると、その経験が引き継がれなければ、組織の活力が減っていくわね。だれも会長のやり方を知らないままになっていく可能性はあるしね。組織である以上、回していく、やり方を共有していくことも必要やね。」

「自治会は自治、民主主義という要素があるから、一定の知識と経験があれば、若い人もできる、ということも必要かもしれないね。」

「数ある地縁の団体・組織の中でも、自治会は利害調整の関わる団体である以上、ある程度、政治的なところは逃れられない。」

補－２－２ 地域活動の習熟過程（自治会役員活動）

（１）はじめての地域活動として自治会長になったケース

第 7 章の小括で示した地域活動の習熟過程（「並はずれてやる気」以外の人）の一部については、他の地域活動をした経験がないまま自治会長になった人には、当てはまる部分があるであろうということを、本章の補足的調査でも確認することができた。

特に、はじめは消極的であった人が消極的ではなくなることもある、という点について、以下のとおり、 α 職員、 β 職員の両方から確認できた。また、市内の全自治会長の会合である自治会長会では、ある意味では仲間である他自治会の会長からのケアなどが一定の効果があるのではないかと、という発言もあった。一方で、1 つの自治会の中は仲間意識というのは育ちにくいかもしれないという発言もあった。

【事務局 α 職員】

(筆者：「他で地域活動していなかった人が、初めて自治会長を引き受けて、役割意識なり義務感を強くするという例はありますか？」)

「あるよ、当然。何もしてなかった人が、初めて引き受けて、活動する中で、やっぱり誰かがやらんといかんことなんやな、ということを感じ始めて、その大切さを認識して、やっぱり自分が頑張らなあかん、と思うことも、多いと思うよ。でも、それでいいと思う。それはほかの地域活動をしてきた人の中でも、これまで自治会のことをあんまり意識してなかった人が、自治会長なりを引き受けて、そう思うようになる、ということもあるし。」

「特に、自治会長会なんか、同じ立場の人たちの集まりやから、そこで他の自治会のことを知ったり、ほかの自治会長さんからアドバイスを受けたりとかして、うちの地域はこう、他の地域はこう、というので、役割意識を強くするというのもあるやろうね。」

【事務局β職員】

（筆者：「順番制とかでたまたま自治会長になった人が、役割意識とかを強めていくようなことはある？」）

「会長が1年交代の自治会はA市に15くらいあるんですけど、そういうところは、個人的な印象では、『もう自分のやってる間、とりあえず早く終わってほしい』と思ってる人が多くて。ただ、終わった後に、よく言ってくれるのが、『なる前はもっとややこしくて、大変かと思ってたけど、思ったほどでもなかった。市役所に普段やったら出入りすることってあんまりないから、どんな場所かもよくわからへんし、おつくうやったけど。でも、市役所で働いてる人の顔が見えるようになったから、すごい身近な存在になった』と言ってくれる方もいらっしゃる。」

（筆者：「そういう人は、なんでさっさと辞めたがる？」）

「さっさと辞めたがるというか、そういうルールになっている。1年交代という。1年やってようやくわかってきたから、2年目も別にやってもいいなと思っておられる方は、中にはいらっしゃると思いますが、1年交代というサイクルを決めてはる自治会は、絶対交代します。」

（筆者：「自治会内で役員をしてる人の中で、仲間意識というのはあるんやろうか？」）

「仲間意識、まではいかないですね。中に入ってる人でもちよつとわずらわしいとか、あるぐらいで。ただ、自治会は任意団体やけど、昔から入って当たり前って思うんでしょうね。民生委員や消防団みたいに、共通の特定の目標があるわけではないというのは大きいと思います。自治会は、特定の目的ではなくて、自分がその地域に住むのに、全体的に、より住みやすくするとか。

（2）他の地域活動を経験したうえで自治会長になったケース

上記のように、他の地域活動を経験したことがなかった場合は、第7章の小括で示した地域活動の習熟過程の一部が自治会長にもあてはまることを確認したところだが、実は自治会長になる人は、そのほとんどが他の地域活動を経験しており、そこで実績を積んだうえで、自治会長となることが、自治会活動に関係する人の中では共通認識となっているようである。したがって、以下の発言にあるように、他の地域活動で習熟する中で、すでに地域内での「役割意識」を身に着けている人の方が多いようである。

【事務局β職員】

（筆者：「自治会長とかは、すでに意識が高い人がやる傾向にあると聞きますけど、そこら辺はどうですか？」）

「そうやと思います。A市に57自治会がありますけど、その自治会長は、基本、何かしら別な地域活動をやっておられます。民生委員やったり、農家組合やったり、少年補導委員とか、やってるっていう方が多いです。市とのつながりも、もともとあるし、人によっては、もともと断れない性格もあるんでしょうね、頼られたらやる、という方も中にはいらっしゃいます。」

【事務局α職員】

（筆者：「自治会活動では、すでに他の地域活動をしてる人が選ばれる傾向にあるということですが？」）

「それは、意識的にか、無意識的にかは別にして、あるかもしれんね。直接的にはすでにそういう活動をしている人だから、実績もあるし、周りの人からしたら安心だということもあるやろうし、ほかの活動でも知ってる人だから安心だということもあるだろうし。」

「民生委員活動も、PTA活動も、地縁の中の、割と小さいなかのコミュニティやんか。自治会は、そういうのもっと全部を包括する団体やから。自治会活動に入ったら、他の団体で培った人脈も含めて、もっと顔が利くかどうかで仕事のやりやすさが決まる。」

「自治会役員活動は、他の地域活動とか、その『外延』があるので、そこから見る必要があるやろうね。」

ここでは、他の地域活動で「役割意識」を高めた人が、自治会長になるケースが多いことが示唆されているが、特に興味深いのは、次のβ職員の発言である。これによると、いったん自治会長を務めた人が、間を置いて自治会長をする場合に、本論文で言う「並はずれてやる気」の状態になることがあるということである。

また、α職員は活動に対する「見通し」があるかどうか意欲にとって重要であることを語っている。ここで、第5章と第6章の分析によると、民生児童委員活動や消防団活動で「並はずれてやる気」であった人は、すでになんらか他の似た活動等を経験していた。α職員やβ職員の発言と合わせて考えると、これらの地域活動で最初から「並はずれてやる気」だった人も、実は別な地域活動では「並はずれてやる気」ではなかったが、そこで「役割意識」等を身に着け、地域活動についての「見通し」を持つようになったことで、民生児童委員活動や消防団活動では最初から「並はずれたやる気」をもって就任することとなった、との可能性も見えてくる。

【事務局β職員】

(筆者：「すぐやる気の自治会長っているんやろうか?」)

「例えば、前自治会長をやって、再任した人。間を開けて、もう一回戻ってきた人なんかは、けっこう、やる気なことが多い。今年はこれをしたいとか。そういう方は中にはいらっやいます。確かに。」

【事務局α職員】

「人間って、どんなことをやる時にも、見通しがあるからこそ、動機付けができる。」

「自治会活動、例えば盆踊りでもできる見通しがあるかどうかで違う。たとえ人間関係がなくても、組織の中に飛び込んで、同じように人間関係が築けるはずだ、という経験則や確信、そういったものがあるかどうかやな。未知の組織に入った中で、その組織の中で人間関係を築ける確信が持てるかどうか。」

「それか過去にそういう経験を持ってれば、引き受けやすいというか。ま、単純に言ったら、人脈の活用ができるかどうか、地縁の人脈が活用できるかどうかもある。あと、それを活用できる見込みがあるかどうか。」

補－2－3 地域活動の組織運営の要諦の考察（自治会役員活動）

自治会役員活動の組織運営の要諦の一つは、前項で見たα職員の発言にあるように、その「外延」（関係する地域活動等）を含めて、上手になり手を育てられるかどうかにあるようである。また、もう一つの要諦に該当するものとして、以下のα職員の発言にあるように、自治会活動が活発であるかの分かれ目として、必ずしも旧来のことに縛られず、ある程度自由な発想で、現在の

ニーズに焦点を当てられるかどうか重要であるようだ。これらの要諦とみられるものは、第 5 章の民生児童委員活動や第 6 章の消防団活動で組織運営の要諦の考察としてふれたことと類似している。

【事務局 α 職員】

「ボランティアは、やりたくてやってる可能性が高いわね。そういうテーマ型のボランティアとは、地縁の団体ってのは、ちょっと趣が違ふんやな。当然、自治会で夏祭りをして、子供が喜んで帰ってくれたら、嬉しいよ。でも、その笑顔が見たくてやってるかという、ちょっと違う。確かにうれしいけど、その笑顔を見たいがために、夏祭りをやることを志願するもんでもない。基本はしゃあないからやる。」

「そういうなかで、今までやってた内容を『しゃあないからやる』と思うか、他にやらなあかん優先順位の高いものを、やらんといかんと気づく人がいるかで、自治会の活発度が変わってくると思うんやね。」

「『やってきたこと』が、必ずしもプライオリティが高いことではない。『やってること』自体が目的化している可能性がある。そこに縛られる必要はないということ。資源の数は限られており、その中で何をなすべきかということ、を、どう気づくか。」

「自分達の課題としてわかってるけど、やり方がわからない、そのことが自分たちの力でできたら、すごく満足度が高い。自分たちがやらなあかんこととして、気づけるかどうか。その中で優先順位や役割分担なんかの整理ができる自治会は、満足度も高いやろうし。それがないところで、役をやる人がいないというのは、やりたくもないことをやらされるからかも知れない。」

補一 2-4 補足的調査からの示唆のまとめ（自治会役員活動）

地域活動の一つである自治会役員活動に関する補足的調査からは、第 7 章で小括した地域活動の参加・継続の要因の分析結果は、自治会役員活動への当てはまりもよいことが分かった。

第 7 章で小括した地域活動の習熟過程については、はじめての地域活動として自治会長を経験した人には、ある程度の当てはまりがあることが分かった。しかし、自治会長となる人は、すでに他の地域活動を経験していることがほとんどであり、これをもとに当初から役割にふさわしい行動をとることが多いようである。逆に言うと、個別の地域活動で「役割意識」等を高めた人こそが、地域全体を包括する団体としての自治会の役員を務めるようになる、さらに別な言い方をすると、個別の地域活動は地域自治の「要」たる自治会における担い手を育てる役割も担っている、という見方もできるだろう。

また、ある地域活動で「並はずれてやる気」の人も、かつては別な地域活動で、「並はずれてやる気」以外の人と同様の習熟過程を経て、積極性を増したというケースが多いのかもしれない、という可能性も見ることができた。

さらに、組織運営の要諦の考察として、地域活動への参加自体は半強制的であることが公益のために必要であるとしても、その活動内容は自由な気づきを持って、時代に合わせていく必要があるのではないか、という点は、他の地域活動と共通するものであった。

第8章 インプリケーションと今後の課題

本章では、本論文の調査と分析により、地域活動について得られた知見に関して、理論的インプリケーションと実務的インプリケーション、今後の課題を示す。

8-1 本論文のインプリケーション

本節では、本論文の理論的インプリケーションと実務的インプリケーションについてまとめたものを示す。

8-1-1 理論的インプリケーション

第2章でも述べた通り、公益的な活動を行う人の動機等については、その「自発性」に焦点を当てたボランティア活動に関する先行研究はあっても、必ずしも「自発的」とは限らない地域活動の動機等を横断的に取り上げた先行研究はほとんどなく、個別の地域活動について、行政機関の報告書や僅かな先行研究が存在するのみであった。

また、ボランティア活動の動機等の研究や個別の地域活動に関する報告書・先行研究においても、活動の参加の促進要因と阻害要因、活動の継続の促進要因と阻害要因、活動の習熟過程という、活動における心理過程の全体を捉えたものは見当たらなかった。

本論文はここに光を当てるものとして、つまり、様々な地域活動について分野横断的に明らかにする「ヨコ」の部分と、参加・継続・習熟という一連の流れを明らかにする「タテ」の部分の両面について、今後の分析のための基盤となる有効な仮説を示した点に意義があると考えられる。

8-1-2 実務的インプリケーション

本論文で分析結論として提示した地域活動の参加・継続の要因と習熟過程は、第7章の小括に示したとおりである。

この分析結果を通じて、本論文の実務的インプリケーションとして最も強調したいのは、地域活動においては、「断り切れずに」引き受けたなど、最初は必ずしも積極的ではなかった人が、活動を通じて「積極的動機」や「役割意識」を豊かにはぐくみ、人によっては高い精神性を獲得するなど、積極的な姿勢に変化していく過程が示されたことにある。

地域活動の組織の幹部やこれをサポートする人、行政職員等にとっては、このことを十分に踏まえたうえで、勧誘と、継続や習熟の促進を行うことが必要になるだろう。活動者の勧誘や継続・習熟の促進について、具体的に心がけた方がよいと考えられることは、以下のとおりである。

(1) 勧誘における心がけ

地域活動については、最初は積極的ではなかった人も、うまくやれば、活動を通じて積極的な姿勢に変化していく可能性が高い。とすれば、最初から「嫌がられるだろうなあ」と勧誘を遠慮したり、「いったん断られたからしょうがない」といってすぐに退く必要はないのであって、よっ

ほどの断る理由があったり、人材としての問題があるのでなければ、まずは自信をもって勧誘したらよいのではないだろうか。また、見込みがある人なら、断られても何回もお願いすればよいはずである。そのように少ししつこめに勧誘してこそ、第1章で見たような災害時にも平常時にも重要な公益的活動が続いていくし、補章でも示唆されたように、最終的には高い精神性を持って公益に携わる人材が豊かに育っていくことが期待できるのではないだろうか。

この勧誘活動において役立つのが、本論文の分析による、地域活動の参加の要因の知見である。勧誘活動の基本は、参加の要因の分析において示された促進要因である「貢献意欲」、「貢献意欲以外の積極的動機」、「役割意識」、「断り切れなさ」を大きくすることと、阻害要因である「活動への不安」「負担の予測」「組織への不安」を小さくすることにある。

具体的に有効な方法は、第5章(5-1-2)で示した民生児童委員の勧誘の作戦が最も参考になるだろう。以下は、これを参考とした勧誘の作戦の例である。

【勧誘の作戦の例】

第一段階としては、「断る理由」が小さそうな人で、「やってくれそうな人に目をつけておく」ことである。

第二段階として、最上の策は第一段階で目をつけておいた「やってくれそうな人」に対し、普段からその意義といずれ引き受けてほしい旨をそれとなく伝え続け、自然に「役割意識」を芽生えさせることである。次善の策は、人材の情報を聞きつけたら、意義深い活動であることをアピールして「貢献意欲」を喚起することである。若い人であれば、その活動における人脈がほかの場面でも役立つなど、「貢献意欲以外の積極的動機」を喚起することも有効である。その一方で、勧誘対象者の持つ「活動への不安」や「負担の予測」「組織への不安」を聞きだし、それを小さくするよう、丹念に説得する。

第三段階として、いったん断られてもあきらめず、何度もお願いすることや、断りにくい人から頼んでもらうこと、つまり「断り切れなさ」に訴えかけることも、重要な作戦である。

以上の3つの段階の全体をうまく行うためにも、普段からその活動のフィールドに関係する「人」を知っておくことが望ましい。勧誘の対象となりうる人を知っておくことが第一段階のために必要であるし、勧誘対象の状況や個人特性を知っておくことが第二段階のために必要であるし、勧誘の対象者にとって「この人から頼まれたら断れない」という人を知っておくことが第三段階のために必要である。

また、個別論点としては、第6章(6-5-3)で示した先進的な消防団員の意見のように、個別の候補者の勧誘以前に、参加の阻害要因となりうる組織の旧態依然とした部分があれば、改めべきところは改める、その前提として組織内での自由な意見交換が求められるところだろう。

(2) 活動の継続や習熟の促進における心がけ

地域活動については、最初は積極的ではなかった人も、周囲からうまくはたらきかけるなどすれば、活動を通じて積極的な姿勢に変化し、活動の継続と、習熟による活発な活動につながっていく可能性が高い。とすれば、「そのうまくはたらきかける」方法が重要である。

活動の継続と習熟の促進のために「うまくはたらきかける」ために役立つのが本論文の分析による、地域活動の継続の要因と習熟過程の知見である。継続促進の基本は、継続の促進要因である「貢献の意欲と実感」、「活動自体の面白味」、「仲間との交流」、「成長や勉強」、「自分のため」を大きくするよう促すことと、阻害要因である「活動への不安」、「負担感」、「組織内の不満」を小さくするよう促すことにある。これを時間軸で見るとときに役立つのが習熟過程についての知見である。また、習熟過程の知見は継続のみではなく、最終的には高い精神性を持ち活発に活動するようになるよう促すうえでも役立つ。

具体的に有効な方法は、第5章(5-3-3)で示したベテラン民生児童委員によるメンバー定着の作戦と、第6章(6-4-2)で示した消防団幹部団員が責任感を高めていった過程が最も参考となるだろう。以下は、これを参考とした継続と習熟を促進する作戦の例である。ここでは特に「並はずれてやる気」以外の人に対する作戦を示す。

【継続と習熟の促進の作戦の例】(「並はずれてやる気」以外の人に対するもの)

第一段階としては、やたらと「不安や負担感」を感じて辞めなくなる人の発生を抑えるために、組織サポートを通じて、新しい仲間の「不安や負担感」を小さくするよう、様々な機会をとらえて、それとなく説得することである。また、これと並行して「仲間との交流」の魅力を提供して一定年数以上の定着を図ることである。単なる酒席での懇親だけではなく、活動の上での悩みの相談や目標の共有をフォーマル・インフォーマルで行う場を設けることは、特に有効なようだ。

第二段階として、前段階で「仲間との交流」などにより、一定期間引き留めることができたことを前提として、その期間に様々な経験を重ねてもらい、「貢献の意欲と実感」や「役割意識」を自然に向上させてもらうことを狙うことである。できれば「貢献の実感」が得られやすい機会を優先的に新しい仲間を与えることは、特に有効なようだ。また、この時ばかりは、多少の負担があるとしても、あえて負荷をかけて活躍してもらい、貢献の実感を得るための機会とすることが必要なこともあるようだ。

第三段階として、さらに、10年単位で活動を継続してもらいながら、強い「役割意識」や「自分のため」などの特殊な精神状態を身に付けてもらうことである。通常の活動に付加して一定の役割を徐々に与えることは、そのような「役割意識」の向上に特に有効であり、一方では、そのような役割を与えても反発がないよう、普段から「催眠術」のようにその人に期待することを、徐々に、繰り返して伝えておくことも非常に重要なようである。

上記は、「並はずれてやる気」以外の人に対する作戦の一例だが、一方で、「並はずれてやる気」の人については、習熟過程が異なるため、以上のような段階を踏んだ作戦よりも、「やる気を削がない」ことを工夫する方が重要なようだ。

このように、大きく分けて「並はずれてやる気」の人とそれ以外の人という類型があり、それぞれの習熟過程が異なることを理解し、各人の類型や習熟の段階に合わせて、ここに述べたような作戦や対応を展開することが必要であることは、第5章(5-4-4)や第6章(6-5-3)などで繰り返して述べたとおりである。

さらに、個別論点としては、第5章(5-4-3)や第6章(6-5-3)、補章(補-2-3)で示した先進的な民生児童委員、消防団員、自治会担当職員の見解のように、組織的な取り組みとし

て、無理のない範囲でさらなる意欲の向上につながる活動となるよう工夫すること、懇親のあり方も時代に合わせたものとする、阻害要因となりうる組織の旧態依然とした部分のうち、改められる部分は改めること、が必要になるだろう。そして各種の工夫や改善の前提として、組織内での自由な意見交換が行えるよう、様々な機会を持つことが求められるところだろう。

8-2 今後の課題

本節では、今後の課題を示す。本論文において明らかにできず、今後の課題として残されたものとしては、以下のように大きく3点の論点があると考えている。1点目は、より広い視点からの位置づけの不十分さ、2点目は、組織運営の要諦の分析の不十分さ、3点目は、調査手法の限界による課題である。具体的には以下のとおりである。

(1) より広い視点からの位置づけの不十分さ

本論文は、経営学の視点から、地域活動を行う人の活動に対する心理的過程について明らかにしようとしたものであるが、より広く、フィールドとなっているA市において、このような状況に至っている背景、理由については、十分な分析がなされたとは言い難い。より広く、社会学的な視点からも分析を深める視点があれば、さらに広く、深く分析することができたのではないだろうか。

また、行政学的な視点から、さらに制度論へ踏み込んだ分析にまで至ることができなかったことが、心残りである。近年、様々なところで指摘される通り、地域自治や地域福祉の推進は、公的支出の削減というNPM的な発想と、住民自治からの発想が同床異夢となっているようなところがあるため、本論文の知見も、その活用方法を誤れば、かえって住民自治や地域福祉の後退がないとも限らない。本論文の知見を踏まえて、どのような主体が、どこまで、何を行うべきなのか、この点を含めて、更なる分析や検討を行うことは、今後の課題である。

(2) 組織運営の要諦の分析の不十分さ

第5章～第7章では、それぞれ、地域活動を行う人々を取りまとめる組織について、その運営の要諦の分析を試みたところである。ここでは、「自由な意見交換と時代に合わせた展開」が重要であるらしいことがわかったものの、本論文において展開した、地域活動の参加・継続の要因と習熟過程の知見を用いるだけでは、十分な分析とすることができなかった。これについては、非常に重要な論点であると考えているが、これを整理するためには、本論文で示された内容以外の概念も利用し、更なる考察が必要であると考えている。

(3) 調査手法の限界による課題

調査手法の限界によるその他の課題は、以下の3点であると考えている。

第一は地域の限定性である。調査の対象者がA市において活動している人に限られているため、他の地域で地域活動を行っている人にも当てはまるかどうかは明らかでない。

第二は活動の種類限定性である。地域活動に共通するものを整理するため、民生児童委員活動、消防団活動、自治会役員活動と複数の活動に対し、調査を行ったところであるが、今回調査を行った活動以外の地域活動にこれが当てはまるかどうかは明らかではない。

第三は検証がなされていない点である。本論文は探索型の質的研究であるため、検証を目的としていない。よって、量的研究など実証を目的とする研究により、検証されることが必要である。あるいは、それ以前に、本論文に類似する質的研究により、本論文で示された分析について更なる知見を積み重ねることが必要かもしれない。

以上の（１）～（３）の課題については、さらなる分析や検討が望まれるものである。

参考文献

- Anthony, R. N., and Young, D. W. (1988) *Management Control in Nonprofit Organizations*, 4th ed. Homewood Ill. : Irwin.
- Barnard, C. I. (1938) *The Function of the executive*, Harvard University Press. (山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳(1968)『新訳 経営者の役割』ダイヤモンド社。)
- Billis, D. (1993) *Organising Public and Voluntary Agencies*, London: Routledge.
- Brichacek, G. B. (1988) Hospice volunteer turnover: A measure of quality assurance in the utilization of volunteers, *American Journal of Hospice Care*, 5 (6), pp. 32-35.
- Clary, E. G., Snyder, M., and Ridge, R. (1992) Volunteers' motivations : A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers, *Nonprofit Management & Leadership*, 2(4), pp. 333-350.
- Clary, E. G., Snyder, M., and Stukas, A. A. (1996) Volunteers' motivations : Findings from a national survey, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(4), pp. 485-505.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., and Miene, P. (1998) Understanding and assessing the motivations of volunteers : A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, pp. 1516-1530.
- Cnaan, R. A., and Cascio, T. A. (1999) Performance and Commitment: Issues in Management of Volunteers in Human Service Organizations, *Journal of Social Service Research*, 24(3/4), pp. 1-37.
- Cnaan, R. A., and Goldberg-Glen, R. S. (1991) Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, pp. 269-284.
- Farmar, S. M., and Fedor, D. B. (1999) Volunteer participation and withdrawal: A psychological contract perspective on the role of expectation and organizational support, *Nonprofit Management & Leadership*, 9(4), pp. 349-367.
- Folkman, S., and Lazarus, R. S. (1980) An analysis of coping in a middle-aged community sample, *Journal of Health and Social Behavior*, 21, pp. 219-239.
- Galindo-Kuhn, R., and Guzley, R. M. (2001) The volunteer satisfaction index: Construct definition, measurement, development, and validation, *Journal of Social Service Research*, 28(1), pp. 45-68.
- Gidron, B. (1985) Predictors of retention and turnover among service volunteer workers, *Journal of Social Service Research*, 8(1), pp. 1-16.
- Hayes, T. (1996) *Management, Control and Accountability in Nonprofit/Voluntary Organizations*, Aldershot, England: Avebury.
- Lazarus, R., and Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal and Coping*. Springer Publishing.
- Maslach, C., and Pines, A. (1977) The burn-out syndrome in the day care setting, *Child Care Quarterly*, 6(2), pp. 100-113.
- O'Driscoll, M. P., and Schubert, T. (1988) Organizational climate and burnout in a New Zealand social service agency, *Work and Stress*, 2(3), pp. 199-204.
- Oda, N. (1991) Motives of volunteer works : Self-and other-oriented motives, *Tohoku*

Psychologica Folia, 50, pp. 55-61.

- Orland, V. (1992) Stress in voluntary and non-profit organizations, in Batseer, J. et al. (eds.) *Issues in Voluntary and Non-Profit Management*, Workingham, England: Addison- Wesley.
- Russell, D. W., Altmaier, E., and Velzen, D. V. (1987) Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers, *Journal of Applied Psychology*, 72, pp. 269-274.
- Simon, H. A (1997) *Administrative Behavior*, (4th. ed.), The Free Press. (松田武彦・高柳暁・二村敏子訳 (1989) 『新版 経営行動』ダイヤモンド社。)
- Story, D. C. (1992) Volunteerism: The “self-regarding” and “other-regarding” aspects of the human spirit, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 21, pp. 3-18.
- Wrzesniewski, A., and Dutton, J. E. (2001) Crafting a Job: Revisioning employees as active crafters of their work. *The Academy of Management Review*, 26(2), pp. 179-201.

- NHK スペシャル取材班 (2012) 『無縁社会』 文芸春秋。
- 石井祐理子(2009) 「民生委員・児童委員のボランティア活動支援に関する基礎的研究ーアンケート調査を中心にー」 『京都光華女子大学研究紀要』第 47 号, 267-281 頁。
- 石栗伸郎(2009) 「住民自治的非営利組織たる町内会の活性化モデルの構築」 『ISS 研究会現代経営研究』第 11 号, 1-50 頁。
- 石本雄真(2004) 「大学生のボランティア活動の動機」 『日本青年心理学会第 12 回大会発表論文集』40-42 頁。
- 伊勢市(2012) 「伊勢市民生委員・児童委員のあり方検討委員会報告書」
- 伊藤忠弘(2011) 「ボランティア活動の動機の検討」 『学習院大学文学部研究年報』第 58 号, 35-55 頁。
- 伊藤忠弘(2012) 「達成動機への態度とボランティア活動の動機」 『学習院大学文学部研究年報』第 59 号, 79-97 頁。
- 宇治市(2014) 「地域コミュニティ意識調査町内会・自治会長アンケート調査結果報告書」
- 小栗俊之(2000) 「ボランティア行動における動機づけ理論」 『文京女子大学研究紀要』第 2 巻第 1 号, 79-100 頁。
- 金井敏(2013) 「民生委員・児童委員に求められる役割と期待ー民生委員の歴史とともにー」 『月間福祉』第 96 巻第 10 号, 20-25 頁。
- 環境防災総合政策研究機構 CeMI 環境・防災研究所(2012) 「大規模災害時における民生委員の救護被災防止対策の提言 ver1.0ー宮古市田老町民生委員ならびに南国市民生委員への面接・アンケート調査から見えることー」
- 北九州市(2011) 「民生委員の負担軽減に向けた研究結果」
- 京田辺市(2005) 「ボランティア団体・事業所等アンケート報告書」
- 京都市(2012) 「京都市自治会・町内会アンケート報告書」
- 厚生労働省(2013a) 「平成 24 年度介護保険事業状況報告 (年報)」
- 厚生労働省(2013b) 「平成 24 年度福祉行政報告例の概況」

- ・厚生労働省(2013c)「平成 24 年度衛生行政報告例の概況」
- ・厚生労働省(2013d)「平成 25 年版厚生労働白書」
- ・厚生労働省(2014)「民生委員・児童委員の活動環境の整備に関する検討会報告書」
- ・国立社会保障人口問題研究所(2013)「日本の地域別将来推計人口(平成 25 年 3 月推計)」
- ・坂戸市(2011)「区・自治会長アンケート調査結果報告書」
- ・坂野純子・矢嶋裕樹・中嶋和夫(2004)「地域住民におけるボランティア活動への参加動機と満足感の関連性」『東京保健科学学会誌』第 7 巻第 1 号, 17-24 頁。
- ・桜井政成(2002)「複数動機アプローチによるボランティア参加動機構造の分析ー京都市域のボランティアを対象とした調査よりー」『ノンプロフィット・レビュー』第 2 巻第 2 号, 111-122 頁。
- ・桜井政成(2003)「組織均衡論とボランティアの組織行動ー先行文献のレビューからー」『立命館大学政策科学部紀要 政策科学』第 10 巻第 2 号, 133-142 頁。
- ・桜井政成(2007)『ボランティアマネジメントー自発的行為の組織化戦略ー』ミネルヴァ書房。
- ・消防庁(1998)「21 世紀に向けた消防団の充実強化に関する報告書」
- ・消防庁(2001)「消防団が直面する課題と取り組み事例」
- ・消防庁(2003)「新時代に即した消防団のあり方について」
- ・消防庁(2004)「地域防災対策の充実強化に向けた消防団員確保の在り方について」
- ・消防庁(2005)「消防団員の活動環境整備の在り方について」
- ・消防庁(2007)「消防団増加への時代転換をめざして」
- ・消防庁(2012)「東日本大震災を踏まえた大規模災害時における消防団活動のあり方等に関する検討会報告書」
- ・消防庁(2013)「平成 25 年版消防白書」
- ・関口倫紀(2009)「ジョブ・クラフティング: 働く個人による主体的なジョブデザインー大学生のアルバイト場面における尺度化を中心にー」『経営行動科学学会第 12 回年次大会発表論文集』290-293 頁。
- ・全国社会福祉協議会(2012)「東日本大震災 災害ボランティアセンター報告書」
- ・全国民生委員児童委員連合会(2009)「民生委員・児童委員活動および民児協活動に関する意識調査(2008)報告書」
- ・全国民生委員児童委員連合会(2013a)「法定単位民生委員児童委員協議会活動実態調査 2012 報告書」
- ・全国民生委員児童委員連合会(2013b)「市区町村民生委員児童委員協議会活動実態調査 2012 報告書」
- ・全国民生委員児童委員連合会事務局(2014a)「東日本大震災から 3 年ー被災地のいまー」『民生委員・児童委員のひろば』全国社会福祉協議会。第 729 号, 3-13 頁。
- ・全国民生委員児童委員連合会事務局(2014b)「あなたのまちの民生委員・児童委員」
- ・仙台市(2012)「仙台市泉区・町内会長インタビュー町内会は震災にこう対応した！」
- ・総務省(2007)「平成 19 年版国民生活白書」
- ・総務省(2010)「コミュニティ団体運営の手引きー自治会、町内会、その他地域活動を行うグループの皆さまにー」

- ・総務省(2013)「平成 25 年版地方財政白書」
- ・総務省(2014)「今後の都市部におけるコミュニティのあり方に関する研究会報告書」
- ・総務省(国勢調査 a)「平成 12 年国勢調査」
- ・総務省(国勢調査 b)「平成 17 年国勢調査」
- ・総務省(国勢調査 c)「平成 22 年国勢調査」
- ・田尾雅夫(1999)『ボランティア組織の経営管理』有斐閣。
- ・田尾雅夫(2001)『ボランティアを支える思想－超高齢社会とボランティアズム－』すずさわ書店。
- ・田尾雅夫(2004)「ボランティア・NPO・NGO とは何か」(田尾雅夫・川野祐二編著『ボランティア・NPO の組織論－非営利の経営を考える－』学陽書房。)
- ・田尾雅夫・久保真人(1996)『バーンアウトの理論と実際－心理学的アプローチ－』誠信書房。
- ・内閣府(2007)「平成 18 年度国民生活モニター調査結果(概要)(町内会・自治会等の地域のつながりに関する調査)」
- ・内閣府(2012)「『消防に関する特別世論調査』の概要」
- ・内閣府(2014)「平成 26 年版高齢社会白書」
- ・中田実・山崎丈夫・小木曾洋司(2012)『増補版 地域再生と町内会・自治会』自治体研究社。
- ・中田実・山崎丈夫・小木曾洋司・小池田忠(2008)『町内会のすべてが解る! 疑問・難問 100 問 100 答』じゃこめてい出版。
- ・長浜市(2011)「平成 23 年度自治会に関するアンケート調査結果報告書」
- ・奈良県(2012)「民生委員・児童委員活動に関する実態調査アンケート結果について(概要版)」
- ・日本消防協会(2013)『消防団 120 年史－日本消防の今日を築き明日を拓くその歩み』近代消防社。
- ・日本消防協会(2014)「平成 25 年度新時代に対応した消防団運営～充実強化方策と消防団活動事例～」
- ・日本政策金融公庫総合研究所(2012)「NPO 法人の経営状況に関する実態調査」
- ・東村山市(2008)「NPO・ボランティア団体に対するアンケート調査の結果」
- ・福岡市(2011)「平成 22 年度自治協議会・自治会等アンケート報告書」
- ・藤田市男(2012)『オレたち消防団!－地域を守る心優しき人々に捧ぐ』新潟日報事業社。
- ・水戸市(2012)「町内会・自治会に関するアンケート報告書」
- ・森永雄太・鈴木竜太・三矢裕(2009)「自律的職務におけるジョブ・クラフティングの効果」『経営行動科学学会第 12 回年次大会発表論文集』146-149 頁。
- ・文部科学省(2012)「東日本大震災における学校等の対応等に関する調査報告書」
- ・八代市(2011)「八代市消防団員全員アンケートの集計結果について」
- ・山口智子・高木修(1993)「ボランティア動機の構造について」『日本社会心理学会第 34 回大会発表論文集』224-225 頁。
- ・山崎丈夫(2006)『地域コミュニティ論改訂版－地域分権への協働の構図』自治体研究社。
- ・横浜市(2003)「住民組織の現状と課題」
- ・横浜市(2005)「横浜市における地域活動との協働・支援のあり方に関する提言～新しい時代の「協働」を目指して～」

