

関西学院大学 研究成果報告

2019年 4月 9日

関西学院大学 学長殿

所属：関西学院大学人間福祉学部
職名：教授
氏名：陳 礼美

以下のとおり、報告いたします。

研究制度	<input checked="" type="checkbox"/> 特別研究期間 <input type="checkbox"/> 自由研究期間 <input type="checkbox"/> 大学共同研究 <input type="checkbox"/> 個人特別研究費 <input type="checkbox"/> 博士研究員 ※国際共同研究交通費補助については別様式にて作成してください。
研究課題	高齢者が支える市民社会組織(CSO)とボランタリーセクターの現状と評価
研究実施場所	日本・兵庫県
研究期間	2018年 4月 1日 ～ 2019年 3月31日 (12ヶ月)

◆ 研究成果概要 (2,500字程度)

上記研究課題に即して実施したことを具体的に記述してください。

本研究では、高齢者が主体的になって支えている市民社会組織とボランタリーセクターの現状を調査した。申請者は既に科学研究費を受けて、組織能力を評価する指標づくりに取り組んでおりその指標を用いて、調査を行い、現状の問題点等を明らかにした。

まず、日本の団体組織の現状について説明する。組織能力の要因となる設問を7つの項目に分けた。第1項目は、「組織の運営・管理に携わるルールが明確であるか」の問いについて、過半数が職務内容の詳細(84.0%)、行動規範(83.8%)、そして守秘義務(73.1%)が文書化されていることをわかった。アメリカで行われた同調査では守秘義務の明確化(53%)以外、日本と同じ結果だった。

第2項目は、ボランティアの募集、運営・管理者の募集、そして団体が主催するイベントに関する情報発信については、どの項目とも口頭での情報発信が最も高い(84.2%、73.7%、80.7%)。次にインターネット(68.4%、35.1%、80.7%)、ほかの組織・団体を通して(64.9%、24.6%、68.4%)情報発信をするようだ。また、どの項目ともラジオ・テレビを通しての情報発信が最も低かった(24.6%、3.5%、21.1%)。

第3項目は、ボランティアのスキル開発についてしっかり提供していることが窺えた。大半が管理・運営のトレーニング(88.8%)とリーダーシップのトレーニング(74.0%)を設けていた。これらについてはアメリカより日本のほうが実施している割合が高い(管理・運営のトレーニング(88%対69%)とリーダーシップのトレーニング(74%対53%))。時代の流れに沿って約3割がコンピュータ・ITのトレーニングも提供しているが、ほかのトレーニングに比べたら日米ともにまだまだ低い傾向のようだ。

第4項目は、「ボランティアの功績を讃える機会があるか」について聞いた。アメリカではRole Recognition

と言って、貢献度が高いボランティアを表彰したり、ねぎらいのパーティーなどを開いたりすることがある。アメリカでは約9割がボランティアへ感謝の気持ちを表すのに対し、日本ではわずか約25%だ。日本はニューズレターを通じた方法が最も高く（68%）、アメリカでは特別企画が最も高かった（86%）。

第5項目は、ボランティアの役割の柔軟性について聞いており、10の設問に対して重要度を5段階で評価してもらった。役割の柔軟性については、自分に合った職務内容や活動日時を選べること、健康状態に対して融通が利くことが重要だとわかった。ボランティアに合った活動内容や日時を選択できることは、6割以上が「かなり重要」「非常に重要」だと答えている。活動にかかった実費が払い戻しされることについては回答の約5割強が「多少重要」「かなり重要」「非常に重要」と答えている。ボランティアが所属団体からの評価を受けることについては、約7割が「多少重要」「かなり重要」「非常に重要」と答えている。健康状態によっていろいろと仕事内容等に融通が利くことについては約5割強が「かなり重要」「非常に重要」と答えている。移動手段の手配についてはほかの項目と異なり、「全く重要ではない」が約6割だった。したがって、移動手段の手配以外は、過半数がボランティアの役割の柔軟性を大事にして、組織として何らかの形でそれを提供できる体制づくりが重要だと報告している。

実際にボランティア継続が難しい場合に何らかの合理的配慮が可能かについては、難しい現実があるようだ。アメリカに比べて、日本では「対応できない」ときっぱり答えた人が倍近くいた（24～26%対14%）。例えば、物理的な環境を変えることに5割以上が「対応できない」「対応はかなり大変」と答えている。約5割弱が新たに活躍の場を設けることが「できない」「かなり大変」とも答えている。しかし、役割や責務をほかの人と分担する等の人員配置のサポートについては5割以上が「対応できる」「全く問題なく対応できる」と答えていた。

最後の設問である第6項目では、ボランティアが組織の日々の運営・管理に携わっているかについて聞いたところ、最も高い項目はスタッフ会議への出席（67.7%）で、次にプレゼンテーション（51.6%）、コミュニティイベントへの出席（43.3%）、決定プロセスへの参加（42.4%）であった。日本と同じ項目においてアメリカの研究結果はコミュニティイベントへの出席（「ときどきある」84%）と決定プロセスへの参加（「ときどきある」57%）が最も高かった。

次に上記の研究結果を受けて、①組織能力のどの形成要因を強化することで老いていくボランティアの活動をどう支援していけるか、そして②今後高齢者ボランティアをどのように増やせていけるか、について考察することが本研究の目的である。

本研究のために行った先行研究からはボランティア活動で困っていることがあるとしたボランティアは、「活動と仕事、家事、学校等との時間調整が難しい」、「活動に求められる知識や技術が不足している」、「活動中の事故が心配である」などの問題をあげている（社会福祉協議会、2014）。また、これまでに活動を中断、やめたいと思ったことが「ある」とするボランティアは27.9%いた。中断、やめたいと思ったことが「ある」ボランティアは年齢別には10代を除くと、20代から40代へと年齢が進むにつれて多くなり、それ以降は減少するが後期高齢者になると（70代以降）再び辞めたい人が増加傾向に転じる。60代以降では「健康上の理由や体力的な限界を感じた」をあげるボランティアがもっとも多くなっている。60代では35.0%、70代では59.4%、そして80代以上になると70.6%と年代ごとに高くなる。本研究結果にあるように、第3と第5項目の結果からもあるように日本のボランティア団体はボランティアのスキル開発（第3項目）と柔軟な対応・環境の提供（第5項目）は未発達であることが窺える。特に健康や障害が理由でボランティアの継続が難しい場合、役割や責務の分担や人的配置のサポートは可能だが物理的環境を変えることについては対応できないと答えており、これはアメリカに比べて約2倍の回答であった。障害者に向けた合理的配慮についてアメリカでは個人の問題ではなく「重大で、かつ広範囲にわたる社会問題」として捉えていることが大きい（青柳、2008）。また、障害者の社会的活動を阻む行為が敵体的行為ではなく、無視や無関心であっても、それは差別として捉えておりカナダやアメリカでは人権問題として扱われている。日本ではそのような見方が基本的な人権レベルで民衆に自覚されていないようだ。

合理的配慮は雇用や教育の現場で義務付けられているが、ボランティア団体を含むどんな社会制度の下でも差異の処遇を含む不当な困難が強いられている場合、それを正す必要があることの知識と勇気が強く求められていると考える。

今後、高齢者ボランティアをどのように増やせていけるか、については前述の問いへの答えに関係している。社会福祉協議会（2014）が行った調査では、ボランティア団体・グループの活動停止、休止の背景として最も多かったものは「新しいメンバーが入ってこなかった」の48.2%であった（社会福祉協議会、2014）。前回の同調査と選択肢が一部異なるものの、「新しいメンバーが入ってこなかった」の割合は38.3%であったが、今回は訳10ポイント上昇し、ボランティア参加者の確保が困難になっている状況を映している。

これからの高齢者ボランティアを担う団塊の世代のニーズを良く理解した上での戦略を考える必要があると思う。ボランティア活動のために望む社会的支援や環境整備について高齢者に聞いたところ「活動に必要な知識や技術を研修できる機会があること」（52.5%）を半数の60代のボランティアがあげている。70代と80代以上は「活動者同士の交流機会」（各5

0.0%、52.8%)が最も高く、ついで「活動に必要な知識や技術を研修できる機会があること」であった。ほかに「活動や研修に必要な経費の援助」、「活動に対する社会的な理解」、「活動の機会やボランティア団体に関する様々な情報紹介」も3割以上の高齢者ボランティアが要望としてあげている(社会福祉協議会、2014)。Pearce (1993)によれば、ボランティアのメリットを活かせないNPOはNPOとしてのサービスの独自性を失うおそれがある。つまり、企業や、行政などの他のセクターに対しての競争優位を失いかねないのである(吉田、桜井、2004)。日本ではボランティア活動を単なるレジャー的側面を持つものとして捉える視点があり、特殊技能・知識・経験の複合的な修得や表出を促す活動として考えられていない。そのため、ボランティアを人的資源として組織戦略の中でどのように位置付けるか、日本ではその議論があまりなされていない。

本研究では、現在の日本における団体の組織力はどこにプライオリティーを置いているのか、アメリカの研究結果との比較も行った。各項目を100点満点の点数方式に変えて、100点に近いほど重要視しているとした。アメリカの団体は、宣伝(74%)とボランティアの功績を讃える機会(76%)が最も高い優先順位を得ているのに対して、現在の日本の団体では重要視されていないようだ。日本では、活動費(65%)と統合性(61%)が組織力に重要視されていることがわかった。日米を比較した研究結果について本研究の研究協力者であるアメリカの研究者たちの知見もいただく予定であったが、一身上の都合で日米の比較調査の結果の分析が実現できなかった。比較から分かることは、日本もアメリカのようにボランティアが自らのスキルや知識を修得したい、表出したい、と報告している。それに対して、NPO組織は高齢者ボランティアが持つ目標を実現することを念頭においてスキルアップできる機会の提供やスキルを活用できる現場の確保をしなければボランティアの確保と継続は難しいと示唆する。更に、アメリカのようにボランティアを評価し、貢献を讃えることも今後大事な課題だと考える。そのためには日本のNPO組織はボランティアをどのような人的資源として扱うのか、組織の経営戦略とどのように合致しているのか、検討する必要があると考える。

今後の研究課題としてはNPOの経営目標やボランティアを人的資源としてどのように扱うのか(または扱ってきたのか)について明らかにしていきたいと思う。

以 上

提出期限：研究期間終了後2ヶ月以内

※個人特別研究費：研究費支給年度終了後2ヶ月以内 博士研究員：期間終了まで

提出先：研究推進社会連携機構(NUC)

※特別研究期間、自由研究期間の報告は所属長、博士研究員は研究科委員長を経て提出してください。

◆研究成果概要は、大学ホームページにて公開します。研究遂行上大学ホームページでの公開に支障がある場合は研究推進社会連携機構までご連絡ください。