

野宿者団体にみられる組織行動による問題対処プロセス
妥当な解決策を導出する組織構造と情報伝播に着目して
Collective Behavior in Problem-Solving Process of Homeless People's Association
Organizational Structure and Information Diffusion for Effective Solution

大垣俊朗*・本田利器**
Toshiro Ogaki*, Riki Honda**

This study conducted qualitative analysis of the problem-solving process of homeless people's association through collective behavior. Voluntary participation of homeless people with various backgrounds to informal conversation at weekly food serving enables extraction of information with which core members can propose feasible and acceptable solutions. The necessary information for homeless life in urban environment is extracted appropriately depending on social positions in the community structure and stages of problem solving. This mechanism enables it for the association to maintain its adaptive activities without rational motivation of all members. This result can be applied to social vulnerable community in urban city to build empowerment and produce steady activities.

Keywords: homeless people, voluntary organization, problem-solving, collective behavior, information diffusion
ホームレス, ボランティア組織, 問題解決, 組織行動, 情報伝播

1. 研究の背景

1.1. 都市における野宿者問題

野宿者・ホームレスの社会問題は、特に 90 年代以降に寄せ場や都市部を中心に顕在化した。2002 年に「ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法」が制定されて以後、生活保護を中心とした行政の福祉支援（自立支援センターなどの施設の開所、ハローワークとの連携などの就労支援）が推進され、民間レベルでは NPO による炊き出し・夜回りが広まった。公共空間の利用や居住権の議論も行われ、公園や駅などの不法占拠や代執行などが注目された。ホームレス問題についての研究は、寄せ場研究に見られる都市下層研究から、公共空間、法的権利、生活保護制度を含む福祉・社会保障問題、健康や障害という医療問題、労働市場や雇用の問題、労働運動、家族との関わり、借金の問題、人間関係やライフストーリー、支援者・行政との関係[渡辺芳 2010]、あるいは社会への抵抗・同調という意味論などの切り口で数多く行われてきた。

この中で、社会的な孤立によって、制度や情報へのアクセスが困難になったり、自己肯定が困難になったりする問題が指摘されている。健康状態が悪化しても福祉事務所にアクセスするなどの手段を知らないケースから、一度転落した経験を乗り越えて再就職に挑戦するモチベーションを失うなどのケース、さらに生活保護受給後に人間関係の喪失によって労働の継続が困難になるケースなどが挙げられる。

1.2. 野宿当事者組織の活動

行政の支援などは生活保護などの個別の人間を対象として対策が行われている。また、支援の多くが、食糧や衣料を支給するなどの緊急支援や、制度へのアクセスを手助けするもので、野宿生活を余儀なくされる人々の孤立による

悪循環を断ち切ろうとするものではない。従って、社会生活への自立や権利回復のために、当事者がエンパワーするための連帯を形成することも重要視されてきた。これはホームレスの多くがもともと日雇い労働者であり、労働運動と関わりを持っていたことから強まっているムーブメントである。本研究対象の団体 A は当事者を中心とした組織として、連帯形成の場を提供することによって孤立化の問題を解消しながら、社会運動体として行政や市民との対話・交渉、就労支援を行うことを目的に活動している。

このような組織は、変化する社会環境に受動的に対応しながら、常に環境から情報を獲得し、選別しながら解決策を提示するボランティア組織と考えられる。特に社会的弱者の当事者組織の貢献によって、活動が維持されるメカニズムを明らかにすることは、都市問題に対するボランティア組織の振舞いを分析する参考になる。

1.3. ボランティア組織の役割

都市基盤の整備・まちづくりにおいて、住民組織などのボランティアな組織の役割が大きくなっている。こうした組織においては、自発的に参加するメンバーは個々の参加動機と参加の自由を持っており、組織維持を意図しないうえ、リーダーシップでは説明できない組織行動による創発的な対処が見られるため、従来の経営管理の手法では維持が難しい[田尾 2004]。合意形成の対象としての住民組織、組織目標やインセンティブなどの組織管理、または社会的ジレンマ・集合行為問題の解消の仕組み[Ostrom 1990]については従来から研究がなされているが、ボランティア組織の課題抽出や導出するアイデア・解決策が組織維持にもたらす有効性については明らかにされていない。地域の課題について取り組むボランティア組織は、政治的・経済的な変化に常に晒されており、情報を獲得して意思決定しながら

*正会員・東京大学大学院工学系研究科, The University of Tokyo

**正会員・東京大学大学院工学系研究科, The University of Tokyo

ら環境に働きかけていき、システムの維持を図って裨益者にサービスや問題解決を持続的に提供するシステムとして捉えられる。ボランティアな組織が、冗長的な組織行動を行うメカニズムにおいて、情報交換や組織の特徴・構造がもつ影響を明らかにすることは重要である。

2. 目的

経営組織の管理と異なり、ボランティア組織では、自発的な参加に基づき、合理的な目標を設定せずに課題を解決する組織行動の維持が重要である。本研究では、社会環境変化に対応する受動的なボランティア組織が、妥当な解決策をもって維持するメカニズムを明らかにする。対象として、野宿者当事者他団体 A を取り上げ、特に組織の特徴と構造、情報交換に着目し、組織行動による問題対処プロセスを明らかにする。

3. 研究の手法

本研究では、野宿者の当事者団体 A を対象として、毎週土曜日の炊き出し、月曜日の支援者会議、その他個別問題への対応・ミーティングへの参与観察、参加者の聞き取り、および半構造化インタビューを行い(2009 年 5 月-2010 年 2 月)、組織対処の過程の記述と言説の分析を行った。言説や観察内容を基に、まず、調査団体の組織活動と、組織やメンバーである野宿者の特徴(組織の構成・文化、参加動機など)を明らかにした(4 章)。次に、組織対処による問題解決プロセスの事例を紹介・分析する(5 章)。最後に、組織の構造・場と情報の淘汰に着目して、問題対処プロセスおよび解決策の妥当性について分析を行った(6 章)。

4. 野宿者組織の活動、組織・参加者の特徴

4.1. 野宿者団体 A の活動

団体 A が活動する S 駅周辺には、主に、S 駅地下、S 区役所地下駐車場、M 公園、東京都児童館前などに、野宿者が 200 名ほど寝泊りしていると推測される。調査対象である団体 A は、1998 年に設立され、当事者を中心とした組織として、連帯形成の場を提供することによって孤立化の問題を解消しながら、社会運動体として行政や市民との対話・交渉、就労支援を行うことを目的に、以下のような活動を行っている。

- (1) 炊き出し 毎週土曜日に公園にて、雑炊を無償で 150 名程度に配食している。夕方からの準備では、道具の準備、野菜切り、一品作り、配食、皿洗い、片付けなどを野宿者たちが中心になって行い、およそ 20-30 名程度が参加する。
- (2) ビラ配布 団体 A は、周辺の野宿者に関わる問題や、それに対する団体 A の交渉などの経緯、炊き出しなどのスケジュールをまとめたビラを、毎週更新して炊き出しなどで配布している。活動に深くコミットしていなくても、他の地域での問題に関する進捗などを知ることが出来、自分に関係する問題との関連などを理解できる。
- (3) パトロール 土曜の炊き出しの後、S 駅周辺、S 区役所

地下駐車場、M 公園の 3 コースで、病人や体調の悪い人がいないか、追い出しや警備の状況、一般の人とのやり取りなどの近況を確認しながら夜回りをする。ビラを配布し、人数を確認しながら、必要な人には薬を渡したり、月曜日の福祉事務所訪問の活動を紹介したりする。野宿者の有志も参加し、駅周辺のパトロールに、5 人程度が毎週参加している。野宿者が参加することで、パトロール先で出会う野宿者を見知っている場合が多く、当事者と接しやすいし、情報も得やすい。その他の活動として、医療相談、東京都児童館前の野営、行政交渉・デモ、福祉・医療行動、越年闘争・夏祭りが挙げられる。

団体 A の取り組んでいる野宿者の生活環境や権利についての問題を以下に整理する。

(1) M 公園改修 2008 年春以降、M 公園のネーミングライツを S 区が企業に譲渡契約を結び、改修工事を行おうとしており、M 公園に居住する多くの野宿者が影響を受けるため、S 区との交渉や、M 公園のネーミングライツ契約に反対する会などと協力して、啓蒙活動を行っている。

(2) 区役所地下駐車場シャッター設置 多くの野宿者が夜間寝泊りしている、S 区役所地下駐車場に 2009 年秋シャッターの設置が行われ、追い出しの危機に瀕している。団体 A は S 区福祉課などと交渉し、設置の時期や設置後の野宿者への対応について追及している。

また、組織の維持に関わる内部問題や課題、活動形態についてセクハラ問題や、公園の倉庫管理が協議された。

4.2. 野宿者団体 A の参加者

団体 A の活動に関わっている人たちを分類すると、炊き出しでご飯をもらいにくるだけの人たち、炊き出しの手伝いをする人たち、炊き出し以外のパトロールや行政交渉に積極的に関わる野宿者たち(以下「コアメンバー」と呼ぶ。)、団体 A 設立時から関わっており活動を主導しているリーダー格の人物、野宿している当事者ではなく団体 A の趣旨に賛同して活動に協力している外部者の大学生や社会人である。団体 A の運営の方針を立て、オペレーションを行っているのは、リーダー格の存在を中心として、賛同・支援者と、炊き出し以外の活動にも積極的に関わっているコアメンバーたちであり、活動運営に関わるミーティングなどはこのメンバーで行われる。団体 A の組織体系に、予め決められた役割や指揮系統、規約などはなく、参加不参加も規定されていない。また臨機応変に仕事を配分しており、組織を維持する契約や貢献を強制する懲罰などもない。

- (1) リーダー格の人物 リーダー格の人物は、もともと労働・左翼運動に関わっており、野宿者の連帯から社会運動につながっていく意思が強い。自身も日雇い労働や野宿生活の経験者であり、運動のノウハウはある程度持っている。段取りなどの整理は行うが、当然生じる労働や情報の収集にコアメンバーや他の野宿者の協力が必要である。
- (2) 外部からの支援者 外部からの支援者は、主に大学生や、大学のときから支援に携わっている社会人である
- (3) コアメンバー コアメンバーの中はおよそ 10 人程度

で、比較的若年層である。組織への貢献の動機は高い。リーダー格を含めて、これらのメンバーで役割分担もミーティングなどで明確化していく。従って、コアメンバー内の情報交換は密なネットワークの中で行われている。コアメンバーは、炊き出しに繰り返し参加しながら、自分が支援を特に必要とすることがあった、リーダー格から声をかけられた、感謝の念が強い、声をかけられて興味を持ったなどの何らかのきっかけで運営に携わるようになった。

(4) 炊き出しの手伝いをする人

毎週土曜日の炊き出しでの野菜切りや皿洗いなどの手伝いのみする人たちもいる。およそ 20 人程度である。何かしたいという動機があっても、経済的・時間的・体力的な事情で土曜日しか来られず、飯をもらうついでに参加する。

(5) 炊き出しのご飯をもらいに来るだけの人

多くの人が周辺地域から炊き出しをもらうためだけに集まる。およそ 100 人-150 人程度である。野宿者を取り囲む問題に関心のある人たちもいるが、組織活動に関心がなかったり、余裕やきっかけがなかったりする人たちである。

4.3. 参加者の参加動機

団体 A の活動に参加する野宿当事者の動機は主に以下の 4 つである。これらは、先行研究に示されたボランティア活動への参加動機(渡辺 2010)に加え、共同作業への動機がある。まず炊き出しや組織の支援に対する恩返し、そして共同作業に参加することによる充足感、さらに組織の活動に貢献したいという使命感、最後に自身の野宿生活に関わる問題を自身で解決したい、という思いである。彼らが理解する現実をもって社会的な価値判断を下していく姿勢は、客観的な評価ではなく、社会構造的な分析[Berger and Luckmann, 1966]によって初めて明らかにされる。動機付けの中では、特に毎週無償で提供される炊き出しに対する恩返しや、野宿生活で路頭に迷っているときに手を差し伸べてくれたことへの感謝が最も強いと考えられる。ただ支援を受けるばかりでは申し訳ない、という支援を受ける自分を卑下するような言動も見られた。

「C さんにはお世話になったからね…彼女のためなら何でもしようと思うよ。」「毎週飯を食わせてもらっているからね、何かお返ししないと。」

2 つ目は、共同作業に参加する充足感である。炊き出しの場での共同作業は、ご飯をみんなで作るという活動自体が楽しいと感じたり、愚痴や世間話は、普段の孤立した生活の中では出来ないし、利害にとられずに気兼ねなく緊張感なく話せるのはストレスの発散になる、というものである。また、様々な問題に対処しながらいろんな人と関わって意見を交わし、環境を変えていくことが楽しいと感じている人、野宿者に圧力をかける行政の態度に反発するのが好きだ、という考えを持つ人もいた。また、他の人とコミュニケーションをとらずに孤立することへの危機感もある。従って、目立つことへのリスクなどを感じずに敷居の低い会話で話せることが、活動の参加を面白いものにしていて、支援者との垣根を低くしていることで、生活上の問題

などを気兼ねなく相談できるような信頼関係の構築につながっていると指摘する人もいた。

「やっぱり楽しいよね、レクリエーションみたいでさ、みんなで冗談言いながら、料理したりするのって…なかなかないよ、いいストレス発散になるよ…」

3 つ目は、組織の活動に役に立っている、必要とされている、だから貢献を続けたいという使命感である。これは組織全体の運営や問題を認識してのものではなく、転落体験や競争環境にあり、時に人に見捨てられたりして、人に求められることがなかったり、それを野宿生活の中でかえって警戒している場合に感じやすい。日雇いの労働では、人間としてではなく労働資源として必要とされるだけであり、必要がなくなったら切り捨てられる。数人の野宿者が、しばらく失踪して活動に戻ったときに、快く歓迎してくれる関係であることに驚いている。

「こんなに人に必要とされることなんて今までなかったよ…家族にも見捨てられて…」

4 つ目は、自分の問題について、ただ支援してもらうだけでなく、自分の手で解決に携わりたいという意思である。他の人にしてもらえばかりではなく、自分で動くことが権利や寝場所を守る力になると考えている。他者と自分の問題との共通点を見出し、それぞれの問題を解決することが自分の問題の解決につながるという見方をするようになった人もいる。

「やっぱり人に任せて、支援してもらっただけじゃなくて、自分で解決していかないと、って俺なんかは思うけどね。」

4.4. 炊き出しの場でのコミュニケーション

毎週土曜日に定期的に行われる炊き出しの場でのコミュニケーションは、野宿者たちのよい交流になっている。炊き出しの準備の場では、野菜を切ったり、道具を洗ったり、配膳をしたりする準備をしながら、自分の気の合う人やたまたま会った人と会話をする機会を得る余地がある。団体 A のような当事者がある程度中心となる活動でも、人間関係についての先行研究(岩田 2000)に見られるように、野宿者は目立ったりして妬まれたり批判されることを嫌う。これは、過去に職場で不当雇用などで指導者に騙されたり、競争環境の下で転落したり蹴落としたりする経験があり、上下関係や支配-被支配の関係、つまり一部の人が目立ったり上に立ったりする構図の中に、自分が置かれてしまい何らかのトラブルを生み出すことを意識的に避けているからである。

「騙されたりするのいやだから」「寝場所はいつも変えているよ…間違えて居座っている人のとこに寝場所作ったりしたら喧嘩になるでしょ。」

ところが、炊き出しの場では情報交換が敷居の低い世間話を通して頻繁に行われている。それは団体 A の活動においては皆が平等であるという前提があり、そこに来る人はその前提に反しない性格を持つ、という信頼が、毎週の参加の経験から築かれているからである。そして、普段の緊張関係を持った対面関係に縛られず、愚痴や冗談といった

対話を繰り返すことによって信頼関係が深まっている。炊き出しの場におけるコミュニケーションを促進しているのは以下の点である。

まず、普通の炊き出しでは整理のために数時間前から並ぶというようなこともあるが、団体Aでは配食のときに全員に行き渡ってからご飯を食べるといった慣習があり、先を争って列を作る必要がないため、配食の時間まで会話をすることができる、ということが挙げられる。

「並ばないでブラブラ話が出来るといのは渋谷のいいとこだよね。」

また、野宿をしていると、自分の寝場所周辺にいる人以外と出会う機会は少ないため、定期的な炊き出しに知り合いが来ている可能性があるという環境は重要である。

「やっぱり普段会うっていうのは難しいけど、ここにくれば知り合いの人とか、誰かしらいるから。」

さらに、趣味や経歴の近い人を見つける場でもある。寝場所が近いというだけでは、性格が合うとも限らないし、寝場所が近いと様々な利害が生じる。

「寝場所の周りだと趣味が合う人がなかなかいないから。私はね、ジャズが好きなんだけど、ジャズの話なんてする人あんまりいないでしょ。ここにくると趣味が合う人がいるんだよね。」

そして、炊き出しの場では非常に気軽に話せるため、普段のようにいざこざや利害を気にしたり、相手との関係の構築についてストレスを感じたり疑ったりせずに話することができる。ミーティングのように全体に向かって話すことはなく、少人数の会話で済むため、目立ったりして注目されるようなことを気にしなくても良い。話している内容は、趣味のこと、仕事のこと、過去の自慢、寝場所周辺の見回りや迷惑な野宿者への文句、福祉事務所の担当者への文句、M公園改修などの追い出しの問題についての愚痴である。会話においてある問題についての解決策を論じるということとはほとんどない。

会話集団のサイズは2人～5人程度の小規模なもので、会話の出入りは非常に頻繁である。話題が画一化されずに、自分の好きな話題であれば加わるし、関心がなければ抜けるし、タバコがすいたくなったら吸う、という自由な環境である。作業の役割分担も、ヒエラルキーに組織されているのではなく、フラットな関係で進行できるような単純作業で、ある程度ルーティン化されているため、理解も容易であり、気張って構えたり、指示に従ったりしなくて良い。

炊き出しの場での会話の集団は移ろいやすく、野宿者同士は毎週炊き出しに参加することで、他の野宿者と多数で密でない人間関係を作ることが出来る。また、必要があったり、動機が強まったり、何らかの理由で他の活動に関心を持ったときも、すでに関わっている知り合いや顔見知りがいるという環境があるため、ためらわずに済む。

また、組織への恩返しとなる炊き出しへの参加という行動が、結果的には炊き出し自体の維持に労働資源として関わっていることになり、他の野宿者への奉仕、さらには他

の野宿者の恩返しの気持ちのきっかけにもなる。ここでは、サービスを受ける側がすなわち与える側となっており、参加・活動がルーティンとなり、サービスを受けるためのコストが意識されることなく提供される。

4.5. 問題対処エージェントとしての特徴

本節では、インタビューを通して見られる、問題解決エージェントとしての、野宿者や団体Aという組織の特徴を考察する。ホームレスの人々の精神構造はすでに述べているが、問題対処を行う機能について改めて見直すと、自己卑下の感情が強く、他者と深い関係にならないことから、積極的な情報交換を行わず、かつ合理的な感情の整理が難しいという性格を持っている。また一方で、人によるものの、自己卑下の感情の裏返しとして、自分たちが不条理な状況に置かれていることを説明するために、何らかの理由付け・正当化を図る傾向がある。

—仲間にはエサが取れる場所を聞いたりとかしない？

「そういうのは親しい人だけ。あとやっぱり餌場っていうのはさあ、豊富にあるわけじゃないのね。教えたあげるとつぶされる。」

—生活保護の申請には参加していませんか。

「俺は一切もらわないから、いらない。」

—仲間の目は気にならない？

「それはお互い様でしょ。俺は人選んでるから。人の目気にするとか、みんな慣れてんじやん。」

組織としての活動の維持においても、野宿者たちが納得できる方針・策というものを模索する中で正当化は必要であり、共有化されていった正当化のための理由付けの説明や行動がしばしば採用される。

—デモに仲間を誘ったりはしないんですか？

「それはしない。デモやるってことはさ、逆らうことだからそれはしない。そういうのやだって人多いじゃない」

その他の特徴として、メンバーの入れ替わりが激しいことで、ノウハウなどを人に定着させるのではなく、雰囲気として維持していくことが挙げられる。

—団体Aの面子変わりましたよね。

「変わった変わった。名前忘れちゃったな。入れ替わり激しいから。Kちゃんとかね、あとYさん。駅の人が減っちゃったしね。いや、あんなもんじゃねえか。駅は結構、もともと入れ替わり激しかった。」

個人の行動の個性が影響しやすいので、一方では雰囲気には抵触する行動を回避していく。さらに、他の地域と比べて、団体Aの炊き出しの場などでは支援者との交流が多いことを野宿者たちも知っており、自分たちでしたいという志向と、何かあったら互いに助け合える環境が欲しいと考える人たちが集まっている。

—他の地域のとこの炊き出しではどうですか。

「あれは団体Aだけだよ。支援者とあんなに話してないじゃん。距離あるよ。あげるだけだから。仲間の間でも親しい人だけだよ」

以上より、合理的な感情や思考の整理がやや難しく、し

かし一方で自己卑下の裏返しによる正当化を行い、行動への動機を高めている人々が集まっているため、団体 A という組織も、問題対処を合理的に行うというよりも、感情や情報の緩やかな蓄積を行って、価値観を共有していきながら、野宿者らに納得できる正当化が施される過程で導出される。

5. 問題解決事例：「仕切らない」スローガンの作成

2009 年末から 2010 年頭に行われた越冬闘争では、「仲間の命は仲間を守る」という毎年のスローガンとともに、「仕切らない、抑圧しない」というスローガンを設けた。このスローガンが生まれた背景には、ここ数年の吹き出しで、場を仕切って威張る人がいたり、女性支援者にセクハラをした人がいたことがある。また、小さなことから暴力沙汰になったり、力で解決しようとする人がいて、越年の一体感のある雰囲気は崩されることもあった。

さらに活動の別の場面であるが、児童館前の野営に関しても、布団の出し入れなどについて強く命令するような人がいたこともある。来たばかりなのに仕切ろうとする人に、しばらくはおとなしくしていて欲しいという気持ちを持ったり、周りを仕切りすぎて「やりすぎた」ために、S 地域から立ち去らざるを得なかったことについて述べている。皆が平等にいられる、強制や命令ではなく、あくまで自由意志が大切だ、というのが団体 A の良さであると野宿者たちは理解しており、コミュニケーションのズレから排斥者が生まれるのは止むを得ないと考えている。

野宿者たちは上下関係による威圧的な行為を嫌っており、こうした問題を直接的に「仕切る」という言葉で非難することはなかったが、吹き出しの場や 2009 年の越年の準備に向けた集まりで、「ああいうことがあるのは困る」という愚痴が多数聞かれた。女性の支援者が嫌な思いをして、野宿者全体のイメージが悪くなったり、初めて団体 A の活動に参加する人が威圧的な行動を見たら、吹き出しの場によりつかなくなってしまうので非常に問題である。しかし一方で、問題のある人を攻撃したり抑圧することも野宿者たちは嫌っているので、直接手を下しにくい問題であった。個人的な注意は、事が起きてしまったからにしてもコアメンバーやリーダー格が行うことも回避したい。こうしたプロセスで、明確な問題対処や組織維持の意図・リーダーシップが無い中で問題の核心概念が形成されたと考えられる。ここで、組織内に上下関係を作らないようにするという、組織維持のために解決が必要な問題が残った。

越年の準備をする過程で、方々からこうした不満を聞いていたコアメンバーがミーティングの場でそれを共有した。他の支援組織では、支援者と野宿者を分別する、あるいは野宿者同士の交流を故意でないにせよ提供せず、そもそも人を仕切ったり、支援者に手を出すような状況が生まれなため、見かけ上の安全を確保している。

一方で、団体 A のような組織は、当事者同士、さらには女性が多い支援者が頻繁に接触するメリットはあるものの、

段取りを巡って主張がぶつかったり、下心に負けてしまうという問題がある。また他の団体では、上記の理由から女性や学生の支援者も多く、ある種の野宿者が踏み込めない雰囲気というのが作られている。団体 A が支援者と野宿者で環境を隔てたり、野宿者同士が語らう場を無くす、という強硬な解決策も可能性としてはあったが、まず楽しい交流の場を自由意志で作る、という想いが優先された。以前までは具体的な解決策はなく、今回も「問題が発生したら臨機応変に対応することが、組織を成長させる」という趣旨で進めていたが、セクハラを受けた自身がトラウマを持つことは避けられない、事前に防げるなら防ぎたい、という意見が出され、何らかの対応をとることにした。

実際に問題が起こったら、身体に関わる問題に発展するので、それを事前に言葉の力で制するほうが理解してもらえないのではないか、という抑圧の姿勢から理解の姿勢を求めた。人の行動を束縛するような規律、行動を強制するような規律は組織の趣旨に反しているが、自由意志を拘束しようとする個人の行動を融解するようなメッセージ・スローガンは発することを許している。従わなければならないルールではなく、目指すべき行動倫理として示せないか、という思惑があったと考えられる。

実際に、反省の場では、押さえつけてもさらに暴れるだけだから、理解して一緒に楽しんでもらえるようにするのがよいが、そう簡単ではない、という趣旨の発言があった。毎年越冬を通しての基調を、「仲間の命は仲間を守る」というスローガンと共に提示しており、そこに記載するのが受け入れやすいと考えたのではないかと思う。結果として、このスローガンのおかげで、争いやトラブルが例年に比べて全くなく、嫌な思いをせずに過ごせたと、野宿者たちは思っている。越冬闘争中には、新年のお祝いとしてお酒が供され、毎年酔っ払い同士のトラブルが発生するが、今年は発生しなかった。互いに配慮したり、監視をし合っていて、安易な気持ちで人を責めるような雰囲気が作られずに実効性が担保されていた。実際には、暴力的な人や抑圧的な人が参加していなかったことも観察されており、そういう人がいた場合に機能していたかどうかはわからない。仕切るような人が、コミュニティから排斥されることは望んでいないので、特定の個人に非難されないで、メッセージの匿名性故に自重できたのではないかと思う。ただ、越年終了後も『「仕切らない」』というスローガンは良かった、平和的に過ごせた」などの声が吹き出しの場でも、その後の越年反省会でも多く聞かれた。結果的には、悪い影響はなく、むしろスローガンの定着を普段の活動から願う人もいた。実際、多数の人が集う中で、誰が危険人物かどうかを事前に察知して対処することは難しく、女性支援者は人ごみの中に入らないようにする、などの配慮もなされていたが、結果的にスローガンにするという形がよい結果を招いた、と野宿者たちは解釈している。

前節で示したように、合理的な解決策を導出するのが困難な組織であり、リーダー格・コアメンバーによって提案

されたスローガンは、目的の形で示され、かつ利害関係に個人が直接介入しないで解決に向かうことが出来るため、野宿者らの自己卑下の裏返しとしての正当化や、その感情・性格のもとで共有された価値観に受け入れやすく、実行可能性の高い対応策であったと評価できる。

6. 問題対処の組織行動メカニズム

6.1. 炊き出しの場での情報交換・淘汰

炊き出しでは、普段顔を合わせる機会が少ない野宿者が、様々な地域、立場、理由から集まっている。そして、自分の好きな手伝いをしながら、作業中や合間に、気が合う人や境遇の似たような人と自然に打ち解けて、2-5 人規模の複数の小グループで、ある一定の時間にかけて敷居の低い世間話や愚痴などで情報交換を行っている。小グループの会話において、互いの共感を得られる話題については話が自然と盛り上がり、一方で共感を得られない個人的な話や疑いのある話は話として盛り上がらない。従って、小グループの会話の中で当事者の無意識のうちに、野宿者たちの生活実態に強く関連する課題についての情報が増幅され、その他の情報は淘汰されていく。小グループはアドホックであり、立ち話の間に入り出りが頻繁に生じるため、話題が適宜変わり、その集まった人たちによって盛り上げる話題も異なってくる。何が問題か明確にしていく検討や、解決策についての議論へと展開することはほとんどなく、また、会話について統制したり、統一の議題を組織側から与えることはない。こうして自由に行われる会話の中で、組織や野宿者の生活に関する多様な局面に共通するコンセプトが形成されていく。野宿者たちは炊き出しの場が問題解決の場であることは意識化せずに情報交換をしており、近視眼的な意図に影響されない。すなわち、実行可能性が低い議題は話題として継続されないで、持続性につながると考えられる。

6.2. コアメンバーへの情報の蓄積

炊き出しの手伝いにはコアメンバーも参加しており、野宿者らによる頻繁な情報交換にも加わっている。問題意識の高いコアメンバーらが、交わされる情報を無意識的に察知している。積極的に情報収集を試みているわけではなく、会話への参加の中で、野宿者らの間で抽出されたコンセプトが情報として効率的に蓄積していると考えられる。

6.3. コアメンバーの情報の共有・問題設定・対処策の検討

フォーマルなミーティングの場で、情報を蓄積したコアメンバーらが意見を交わし情報を共有する中で、それぞれが持っている情報の中から連関が見出されると、団体 A として取り組む問題としてコアメンバーが理解し、対処策を導出すべき問題として設定する。そして、過去の経験に基づいてアイデアを出していく。また、リーダー格の人物のネットワークや知識も動員する。その上で、解決策が野宿者たちに受け入れやすく、自分達に実現可能か判断する。

6.4. 対処策導出プロセスの有効性

問題対処策導出のプロセスで重要なのは、コアメンバー

によるフォーマルな議論からでは設定されない問題設定が、炊き出しという様々なメンバーが集まる場での会話によって導かれている点である。コアメンバー間の議論だけでは整理できない情報や、扱われない問題が、小グループの中の会話に潜んでおり、これらを発掘していることで、多様なニーズを拾い出せていると考えられる。目立って意見を主張することが憚られる精神構造を持つ野宿者の問題意識を、自由な会話の場を提供することで汲み取ることができている。様々なニーズに込んでいる一方で、実行可能性なども検討された結果が具体化している。コアメンバーが経験に照らして情報を整理してゆく過程は、通常の組織に見られるリーダーシップの発揮と同様である一方、炊き出しの手伝いに参加するだけの非コアメンバーらは、炊き出しの場での会話において無意識的に情報を選別し、問題対処策の導出に貢献していると考えられる。フォーマルな議論の場に端を発する問題設定もあるものの、ゆるやかに情報交換をできる環境が提供され、愚痴のような敷居の低い形で生活実態について口に出せることが、互いに普段のコミュニケーションが困難な野宿者周辺の問題解決にとって重要であると考えられる。

7. 結論・今後の課題

本研究では、組織維持が明示的に目的視されていない組織における問題対処策の導出過程を明らかにするため、団体 A を事例として、対処策の導出の過程を分析した。その結果、炊き出しの場で淘汰されて残った組織や野宿者に関わる重要な問題を、コアメンバーが無意識的に蓄積、議論の場で共有し、過去の経験に照らした受け容れやすい対処策を導出し、組織維持につながっている過程が、複数の事例から観察された。特に疎外感・自己否定的なアイデンティティを持つ野宿者は、自らの問題を大勢の場で主張することが難しいため、炊き出しの場において愚痴などで緩やかに情報交換をし、組織にとっての問題を無意識的・間接的に選別している過程が重要であると考えられる。そして、人々が目的的に問題解決を試みなくても、集合知による事後的合理性が実現されていったと考えられる。このようなメカニズムは、組織を維持する動機が弱い人々から、目的的に問題分析・抽出せずに組織を維持するのに適切な情報を抽出し、直面した出来事を解釈して対応することで組織の方針として意味づけしていくセンスメイキング [Weick 1995] のプロセスであると考えられる。今後の研究として、行政や地域との関わりに視野を広げ、問題対処プロセスの形成を分析・提案することが挙げられる。

【参考・引用文献】

- 岩田正美 (2000), ホームレス/現代社会/福祉国家, 明石書店
田尾雅夫ほか (2004), ボランティア・NPO の組織論, 学陽書房
渡辺芳 (2010), 自立の呪縛—ホームレス支援の社会学, 新泉社
Berger, P. L., Luckmann, T. (1966), The Social Construction of Reality - A Treatise in the Sociology of Knowledge
Ostrom, Elinor (1990), Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action, Cambridge University Press
Weick, Karl E. (1995), Sensemaking in Organizations, Sage Publications, Inc.