

企業退職男性高齢者における地域社会活動への参加継続プロセスに関する検討
—料理サークルを事例とする組織戦略と参加メンバーの相互の視点から—
Process for Participation in Community Activities and Continued
Participation among Retired Male Employees
-Focusing on the Relation between Strategies and Participants-

柳沢志津子

(桜美林大学大学院老年学研究科, 徳島大学大学院 HBS 研究部)

杉澤秀博

(桜美林大学大学院老年学研究科)

要旨

本研究は、企業退職男性を対象とした地域社会活動を事例に、参加継続の要因を参加者の活動に対する意味づけの面から明らかにした。分析は、第1に地域社会活動の戦略を組織均衡理論で整理すること、第2に参加者の地域社会活動への継続意識の変化を質的に分析すること、最後に参加者の継続意識の変化と組織戦略の関連を解明する、という3ステップで行った。インタビューは、地域社会活動の創設者及び参加者を対象とした。《》は概念、[]はカテゴリーを示している。参加継続までの要因には、参加以前の[参加への決意](《食に対する不安の気づき》など)、参加直後の[できる経験の蓄積](《心地よい人間関係ができる》など)、ある程度継続した後の[参加を続ける意識の醸成](《自由で縛られない気楽さ》など)があった。以上のプロセスを組織戦略との関連で見ると、(1)費用と移動のアクセスを容易にする戦略が気軽な参加意識の醸成に、(2)コミュニケーションルールの徹底が活動に対する肯定的評価に、(3)家族や住民との交流機会が周囲からの良好な反応と参加者の継続意識の強化に、結びついていた。

キーワード：企業退職男性高齢者、地域社会活動、参加継続プロセス、組織均衡理論

1. 緒言

1) 問題の所在

現在、団塊世代の大量退職が進む。退職は、生活場面の中心が職場領域から家庭領域へ強制的に移行することを意味しており、退職者の生活に大きな変化を起こす。職場から家庭・地域社会へと人間関係の再構築がスムーズにいかなければ、社会的孤立状態に置かれる危険もあり、企業を退職した人々の地域への包摂は喫緊の課題といえる。社会的孤立を予防・解

消する方策に、社会活動を媒介とした社会参加が考えられる。さらに、2012年9月に閣議決定された「高齢社会対策大綱」では、「ボランティア組織やNPO等における社会参加の機会は、自己実現への欲求及び地域社会への参加意欲を充足させるとともに、福祉に厚みを加えるなど地域社会に貢献し、世代間、世代内の人々の交流を深めて世代間交流や相互扶助の意識を醸成するものである」と、高齢者の社会参加推進と地域貢献への期待が掲げられた。まちづくりや地域福祉の実践場面において、企業退職高齢者の活躍が期待されている。

平成25年度『高齢者の地域社会への参加に関する意識調査』では、地域の自主的活動への参加希望は約7割であり、参加したい団体や組織として「趣味のサークル・団体」(31.5%)、「健康・スポーツのサークル・団体」(29.7%)が挙げられる¹⁾。しかしながら、「ボランティア団体」、「学習・教養のサークル・団体」、「市民活動団体」に「参加したい」と考える人で「参加している」人は約3割にとどまっており、社会活動に参加することの難しさが示されている。加えて『高齢社会白書平成25年版』は、団塊世代は地域における様々な社会活動への参加意向を持っているものの、実際の参加は少ないと指摘する。特に団塊世代の男性からは、不参加の理由として「普段付き合う機会がないから」「あまり関わりを持ちたくないから」が挙げられ²⁾、地域社会における人間関係の希薄さが社会活動への参加を困難にする様子が見えがえる。

一方、社会活動の継続年数などの統計は見当たらず、活動継続に関する実態は不明確である。社会活動のうち社会貢献活動(ボランティア活動)については、活動継続の難しさが指摘されており³⁾、企業を退職し地域へ移行を図る男性高齢者が増える中で、社会活動を希望する人々を活動に「つなげる」方策、「つづける」ための方策が必要とされている。

2) 既存の研究の到達点と課題

(1) 企業退職高齢者の社会活動への参加

企業退職高齢者の社会活動への参加については、職業活動と地域活動を平行して行うことの重要性を指摘するもの^{4) 5)}や在職中の準備行動の重要性を解くもの⁶⁾、ライフスタイルにより参加の様相が異なることを指摘するもの^{7) 8)}がある。片桐は、社会貢献活動への参加促進要因として、個人的要因(精神の若さ、規範、自立性・明確性、能力、認知、ライフヒストリー)、社会関係的要因(ネットワークの多様性、濡れ落ち葉忌避、グループの魅力)、社会制度的要因(第二の仕事の魅力のなさ)の3つを挙げ、阻害要因に関しては、社会制度的要因の影響が大きく、情報の少なさ、行政サポートの無さ、受け入れ体制のない点があると指摘する⁸⁾。

ただし、これらの先行研究は、企業から地域へのスムーズな移行、すなわち参加動機に着目したものが多く、参加後の活動継続に関する実証研究が少ない。実際には、活動に参加してもすぐに辞めてしまう人もおり、社会活動を続けるためには、参加動機とは異なる要因が存在すると推測される。加えて、参加動機に関する先行研究の多くは、個人の参加動機を地域で受け皿となる地域社会活動の「人々を組織に留める戦略」とは切り離して検証が進めら

れている。活動継続要因を解明するにあたり、受け皿となる組織の意図が個人にどのように受け入れられ、活動継続に至ったのかという視点が必要である。

(2) 社会活動への参加と活動継続

社会活動への参加と活動継続に関する実証研究には、個人の参加動機とその変化、個人と組織の相互関係の側面から検討が進められている。そのうち、個人の参加動機に着目したものは、社会活動の参加規定要因と不参加規定要因に関する研究蓄積がみられる。高齢者の社会活動への参加規定要因としては、時間的・経済的ゆとり、居住地域に人間関係を持つ、健康自己評価が高い等が指摘されている^{9) 10) 11)}。また、不参加を規定する要因では老化意識、活動の失敗、外出不安や体のつらさ、情報の不足、地域関係の希薄さなどが挙げられている¹²⁾。

社会活動のうち社会貢献活動については、経験による参加動機の変化を検討する試みが進んでいる。そこでは、参加動機を利他的動機、利己的動機の2因子、あるいは社会的義務を加えた3因子^{13) 14) 15) 16)}で説明する研究や複数の項目で説明する「複数動機アプローチ」の研究^{17) 18) 19)}などの蓄積があり、活動経験による参加動機の変化を検討する研究^{16) 18) 20) 21)}がみられる。例えば谷田は、福祉ボランティアに参加する大学生を対象に、加入時と継続中の2時点における参加動機の相違を検討し、大学生が最も重視するものは、学びの視野を広げ、人間関係を広めるという利己的動機であり、これは加入と継続の時点で共通すると指摘した。一方、参加動機と継続意識に差異も見出されている。参加動機で重要視されていたものは、自由時間の存在、他にやる事が無い等、生活上の空白を埋める意識であり、継続の上で重要視されていたものは異年齢の人と働く機会、気分転換の機会、生活の一部等の自己の生活に変化をもたせる動機であった¹⁶⁾。桜井は、「複数動機アプローチ」を用いて参加動機と個人属性との関連について検討し、活動歴の長い人ほど、理念の実現、社会適応の動機が、活動歴の短い人ほど、自己成長と技術習得・発揮の動機が強い傾向があり、活動経験により参加動機が変化することを示唆した¹⁸⁾。

個人と組織の相互関係に着目する研究は数が少ないが、唯一、組織均衡理論²²⁾を用いた研究蓄積^{23) 24) 25)}がみられる。桜井は、実態調査からボランティア活動の継続には、組織が組織的サポートによる好ましい作業環境、業務の魅力、集団の魅力、参加による自尊心の獲得を用意する必要があると指摘した²⁵⁾。

社会活動の参加と活動継続に関する実証研究の多くは、活動参加の時点に着目し個人の意識を既存研究の枠組みを参考に定量的に測定する手法が採られている。社会貢献活動の研究の中で、活動経験による参加動機の変化に触れられているが、一つの組織の中で個人の意識がどのように変化するか、活動への参加継続プロセスを説明するには至っていない。また、組織均衡理論の既存研究では、個人と組織の相互の視点をもつが、組織の用意する戦略が個人の意識にどのような影響を与えていたのか等、個人の意識と組織戦略の関連が明確になっていない点が不十分である。

3) 研究の目的

本研究は、男性のみで活動する地域社会活動を事例として取り上げ、参加者の意識面だけでなく、参加者を組織に留める戦略を視野に納め、企業退職男性高齢者における社会活動への参加継続プロセスを質的に解明することを目的とする。

2. 方法

1) 本研究の対象組織

本研究で事例として取り上げる組織は、男性だけで活動する地域社会活動である。この組織は、「男性参加者が組織に定着しない」ことを解決するために、参加者を「企業退職男性限定」とし、組織発足当初から参加者自身が知恵を出し合いながら組織の運営方法を自主的に考案したという特徴をもつ。このような、いわば「同質的な参加者による自主運営」の事例は、今後、社会参加に乏しい企業退職男性の社会参加の場を当事者自身の力で構築していく際に重要な方法論を提供する。加えて、創設期から拡大期、安定期を経験し、組織の「参加者を組織に留める戦略」について当時の議論を知るメンバーが調査時点でも活動に参加していることから、この人たちを対象にインタビューをした場合、組織が用意する戦略に関する情報を収集することが可能である。以上が当該組織を選定した理由である。以下では、組織の設立、その後の展開の経緯と現状を詳細に記述する。

対象組織の変遷を図1で示す。対象組織は、生活協同組合活動を源流にもつNPOにより構想された。創設のきっかけとなったのは、NPOの中で女性中心の従来のあるり方では男性が組織に定着しないという問題が顕在化した点にある。解決策を考える中で、既存組織に男性を受け入れるのではなく「男性限定」の組織が構想された。設立に際して、当初参加を表明した4名を中心に組織の運営方針を検討した。そこでは、組織目標に①引きこもりがちなリタイア男性の活動拠点になる、②元気に料理を作って楽しく会食することで介護予防をめざす、③地域のお年寄り、障害のある方に料理を作って楽しく会食することが掲げられ、その中で男性参加者の組織定着を優先事項として挙げ、趣味活動となる「料理サークル」を選択し、「男性だけの料理サークル」という活動内容が設定された。さらに活動を「ミニデイ」に位置づけ、活動資金、活動拠点に対して社会福祉協議会からの助成を得た。

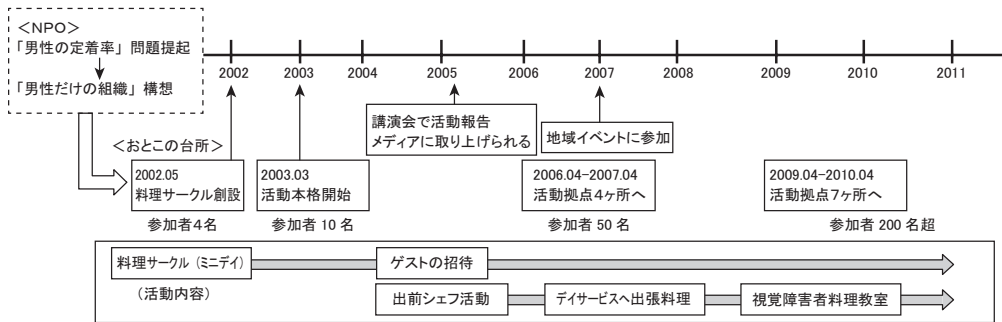


図1 対象組織の変遷

2003年3月に本格的に始動すると、参加者は10名に増えた。その後4年ほどは20名程度で活動が行われていたが、講演会で活動報告をした様子がメディアに取り上げられたことをきっかけに、2007年には参加者が50名に倍増した。参加者の増員に伴い活動拠点が増設され、拠点にはそれぞれ3名のスタッフを配置、組織全体の運営を協議する「スタッフ会議」が作られた。筆者の調査時点(2010年)で活動拠点が7カ所、各拠点で月2～3回の活動が行われていた。参加者は組織全体で200名を超えていた。2005年には近所の高齢者を対象とした出前シェフの活動を始め、2010年頃頃からデイサービスで高齢者に料理を披露したり、障害者や引きこもりがちな地域の男性高齢者と一緒に料理を作ったりするなどの活動を行うようになった。

つまり対象組織は、設立当初から社会貢献活動を意図していたが、企業退職高齢者の組織定着を優先させるため趣味活動をスタートし、参加者が安定し活動が成熟する中で社会貢献活動へと活動を拡大させ、一つの組織の中に趣味活動と社会貢献活動を備えるようになっていた。

なお、本研究における企業退職男性高齢者は、「常勤職から引退した男性高齢者」である。対象者には、嘱託などの非常勤職に就く人やシルバー人材センターなどの就業に従事する人もいる。職業生活を中心とした就業期から完全に仕事をやめる引退期までを「引退過程」という²⁶⁾が、本研究では、就業期を終え、引退への移行期にある者と、既に引退期を迎えた者が対象に含まれる。

2) データ収集

本研究では、組織の戦略を解明するための調査(以下調査1)と参加者の参加継続プロセスを解明するための調査(以下調査2)を行った。詳細は以下の通りである。

(1) 調査1

- ①調査対象：対象組織の創設に関わった関係者3名、立ち上げの支援を行ったNPOスタッフ1名、インタビュー以外に組織の発行する資料、組織に関連する地域政策資料を参照した。
- ②調査方法：半構造化インタビュー調査及び資料収集

- ③調査期間：2010年9月，2011年9月～11月
- ④調査内容：組織の「参加者を組織に留める戦略」に関する項目（組織創設のきっかけ，創設時に意図した活動目標，資源の調達，活動内容の設定，参加者への配慮事項）

(2) 調査2

- ①調査対象：参加者のうち，常時活動に参加しており，活動経験が5年以上のメンバー14名．対象者の選定は，活動拠点7ヶ所のスタッフに依頼し，拠点ごとに各2名ずつ，活動経験が5年以上で，調査への協力の意思があるメンバーを紹介してもらった．参加者の活動経験は，5年～9年であった．
- ②調査時期：2011年9月～11月
- ③調査方法：半構造化インタビュー調査
- ④調査項目：企業退職男性高齢者の「地域社会活動への参加継続プロセス」に関する項目（過去の社会活動歴，活動を始めたきっかけ・動機，活動内容，組織内の人間関係に対する評価，活動内容に対する評価，今後の予定）

3) 分析

分析は以下3つに区分できる．分析1では，調査1のデータを用いて，組織均衡理論の枠組みを用いて，組織の「参加者を組織に留める戦略」を整理した．分析は，創設に関わった関係者の発言から，組織のねらいをBarnardの定義²²⁾と照らし合わせ分類した．

分析2は，調査1のデータについて，木下²⁷⁾が提唱する修正版グランデッド・セオリー・アプローチ（以下，M-GTA）を用いた．企業退職男性高齢者の語りに密着し，社会活動への参加継続プロセスを生成することを目的とするため，M-GTAを分析方法として採用した．分析テーマは，「社会活動への参加継続プロセス」，分析焦点者は「企業退職男性高齢者」と設定した．インタビューは全てICレコーダーに録音し，逐語録を作成した．分析テーマに基づき，分析焦点者から収集したデータから概念生成を行った．その際，ワークシートを作成し，分析プロセスを整理，記録した．ワークシートには「概念名」「定義」「バリエーション」「理論メモ」を記述した．個々の概念名を検討しながら，それぞれの関係性を比較し，分析結果全体の完成度を考慮の上，新たな概念，解釈が生成されない時点で，理論的飽和化を判断した．

分析3では，主に調査2のデータを用いて，「参加者を組織に留める戦略」（分析1）が「企業退職男性高齢者の地域社会活動への参加継続プロセス」（分析2）にどのような影響を及ぼしているのか，参加者の発言の中から，組織の戦略と参加者の意味づけの関連性を分析した．

以上3つの分析の精度を上げるため，スーパーバイザーによる分析結果の確認と評価がなされた．

4) 倫理的配慮

本研究は，桜美林大学研究倫理委員会の承認を得た(12008)．倫理上の配慮について，具体

的に以下の点に注意し、調査対象者の不利益を回避した。①調査対象の人権擁護のための配慮：記録されたデータは研究者の責任において厳重に保管・管理を行った。保存されたデータは、調査対象者の個人名が識別できる情報は取り除き、すべて記号に変換した。②対象者の同意を得る方法：研究を始めるにあたり、対象組織に研究計画書を提出し、組織として調査に同意する回答を得た。調査対象となる個人に対して、調査を始める前に、本研究の主旨と、個人が特定できないように配慮し、本研究以外の目的に使用しないことを誓約することを書面で説明し、同意を得た。

3. 結果

1) 組織の参加者を組織に留める戦略（分析1）

関係者のインタビューと関連資料から、組織が用意した「参加者を組織に留める戦略」をBarnardの定義²²⁾と照らし合わせ、物財、貨幣、作業時間、作業環境など環境条件を整える「客観的誘因」、個人の心理、態度、動機を改変しようと試みる「主観的誘因」に整理すると、表1のようになる。

表1 組織戦略として用意された「組織の誘因」

	誘因の内容	組織のねらい
客観的 誘因	活動資金の補助	・参加費を安く抑さえ参加者の経済的負担を軽減する
	身近な活動拠点	・徒歩・自転車で通うことが可能になる
	料理サークル	・日常生活の延長線上の作業を設定し、気軽に参加できるようにする
	企業退職男性限定	・同じ立場のメンバーを集め、参加・継続の困難を克服する
	体系化された組織運営	・綿密な打ち合わせ、広報誌の発行、支部共通の伝達事項
主観的 誘因	料理	・作業工程の多様性、メニューごとに面白さが変化することで、一回で活動を評価させずに継続的な活動参加を促す
	パーティーメニューの挑戦	・家族との安定した関係づくり、地域の人との交流
	ゲストの招待	・地域の人との交流、地域貢献活動への準備
	過去の話はしない	・暗黙の了解を置き、上下関係を排除した横の繋がりを図る
	お揃いのユニフォーム	・仲間意識を醸成する

(1) 客観的誘因

組織の環境条件を整える戦略を整理すると、第1に参加者の経済的負担を軽減するための「活動費の補助」、第2に移動負担に配慮した「身近な活動拠点」が挙げられた。組織は、活動を「ミニデイ」に位置づけることで、活動費の一部に助成金を補填し参加者の会費負担を抑え、社会福祉協議会が運営する建物を利用し参加者が徒歩や自転車で参加できるような活動場所を確保した。組織の用意する「活動費の補助」「身近な活動拠点」など、アクセスを容易にする方策は、Barnardの定義による金銭的な側面や作業環境への負担を取り除き、物的条件を

整える「物質的な誘因」²²⁾に該当する。

第3に、日常生活能力として必要な調理技術を学ぶ機会としての「料理サークル」の設定があった。「料理サークル」の選択には、活動内容を日常生活の延長線上に位置づけ、参加者が気負うことなく参加できるような配慮がみられた。第4に、参加者を「企業退職男性限定」とした点がある。組織創設の際に「男性は社会活動へ参加・継続することが難しい」ことが課題として挙げられ、その対応として従来の既存組織に男性が合流する形式ではなく、同じ境遇のメンバーを集めることで参加への負担を軽減する試みが行われた。第5に「体系化された組織運営」が挙げられる。組織の運営方法は参加者が意見を出し合い構築された。月に一度のスタッフ会議では、7ヶ所の活動拠点からスタッフ各3名が参加し、活動方針や今後の日程などが話し合われた。決定した事柄は共通の情報伝達様式で各支部を経由し確実に参加者に届けられた。綿密な打ち合わせ、情報伝達系統の整備、手順表（レシピ集）や報告書（活動報告・会計報告）の作成など、情報共有の方法に企業の中で用いられるコミュニケーション手法が使われるなど、企業退職男性が活動にスムーズに馴染めるような配慮がなされた。慣れ親しんだ手続きを再現することで組織への適応を高め、参加継続を促す環境づくりが行われたといえる。

これら「料理サークル」「企業退職男性限定」「体系化された組織運営」は、Barnardの定義²²⁾による、不慣れな方法、場違いな状態を避けることで組織からの離脱を防ぐように配慮する「慣習的作業条件」²²⁾の整備に該当する。

(2) 主観的誘因

組織の個人の意識への働きかける戦略を整理すると、第1に「料理」の選択がある。組織では、活動内容に「料理」が選択された。「料理」選択の背景には、作業工程の多様性、メニューを変えることで面白さが変化するなど、活動に対する評価を即時に下すことが難しい点が挙げられた。組織は、参加初期の段階の離脱を防ぐことが重要と考え、「料理」により意図的に参加者が複数回にわたり活動に参加する機会を設定し、活動継続につながることを狙った。さらに、活動を単なる料理サークルにせず、「パーティーメニューへの挑戦」と「ゲストを招待」を取り入れた。この点が第2、第3の「主観的誘因」であった。ここでは、妻との安定した関係づくりや地域の人との交流を目指した。自分たちの料理を他者に喜んでもらう機会を用意することで、料理に対する動機を高める仕掛けが盛り込まれた。第4には、「過去の話はしない」という暗黙の了解の共有であった。活動に際しては、過去にとらわれず活動に参加するような態度を求め、企業時代の上下関係ではなく横の繋がりが目指された。第5は、エプロンとバンダナを頭に巻き、「お揃いのユニフォーム」で地域の行事に参加や成果報告会を実施する点が挙げられた。参加者の仲間意識を醸成する方法が積極的に取られていた。

組織は、活動を「料理」に定め活動へ参加する機会を増やし、「パーティーメニューへの挑戦」「ゲストを招待」を取り入れることで、料理に取り組む動機を高めることを狙っていた。これは、Barnardの定義のうち、組織が個人を納得させようと企てる「機会の合理化」²²⁾にあたる。また、

「過去の話はしない」ことで横の繋がりをつくり同質性を保つことや、「お揃いのユニフォーム」で仲間意識を高める方法は、動機を規制し誘因に対する個人の感情的反応を規制しようと働きかける「動機の教導」²²⁾に該当する。

2) 企業退職男性高齢者の社会活動への参加継続プロセス (分析2)

(1) ストーリーライン

図2は「企業退職男性高齢者の社会活動への参加継続プロセス」を示したものである。ここでは、M-GTAで生成された19の概念をカテゴリー化しその関係性を示した。表記は、《 》で囲んだものが概念、[]で囲んだものがカテゴリーである。実線矢印は、概念間の関係を示す。

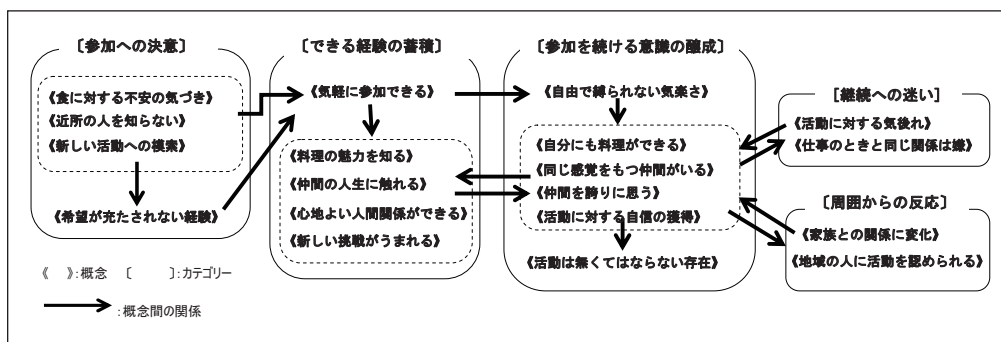


図2 企業を退職した男性高齢者の社会活動への参加継続プロセス

企業退職男性高齢者は、《食に対する不安の気づき》《近所の人を知らない》《新しい活動への模索》という意識で[参加への決意]に至っていた。中にはこれらの意識を解消しようと試みるが《希望が充たされない経験》を経て[参加への決意]が想起されている人もいた。実際に活動に参加すると、見学や数回参加した段階で《気軽に参加できる》ことが分かり、そのことが本格的な参加につながっていた。経験を積む中で、《料理の魅力を知る》《仲間の人生に触れる》《心地よい人間関係ができる》《新しい挑戦が生まれる》というように[できる経験の蓄積]がされていた。[できる経験の蓄積]は、《自由で縛られない気楽さ》《自分にも料理ができる》《同じ感覚を持つ仲間がいる》《仲間を誇りに思う》《活動に対する自信の獲得》《活動は無くてはならない存在》という[参加を続ける意識の醸成]へと発展し、企業を退職した男性高齢者を地域社会活動に留まらせていた。ただし、《活動は無くてはならない存在》については、このレベルまで全員が到達しているわけではなかった。

一方で《活動に対する気後れ》《仕事のときと同じ関係は嫌》という[継続への迷い]も存在していた。否定的な気持ちが続くならば組織からの離脱という行動も考えられるが、迷いながらも活動を続けるうち、《自分にも料理ができる》《同じ感覚の仲間がいる》《仲間を誇りに思う》という[参加を続ける意識の醸成]が[継続への迷い]の解消に導き、組織からの撤

退を留まらせていた。さらに「参加を続ける意識の醸成」には、組織内部から醸成されるだけでなく、「家族との関係に変化」「地域の人に活動を認められる」という「周囲からの反応」が影響していた。

(2) カテゴリーの詳細

①参加への決意

《食に対する不安の気づき》とは、自分の生活を振り返り、生活が妻を介在して成り立っていることに気づき、家事が出来ない自分が将来一人になったとき食事について不安になることであった。《近所の人を知らない》とは、近所を歩いても挨拶ができず、企業生活のときと比べて地域に知り合いがないという孤独感への不安であった。これらの不安を解消したいという動機が「参加への決意」となっていた。一方で、家でじっとしてられない、仲間を作りたい、元々食べることに興味があるなど、職業生活からの開放と時間の余裕から、これまで出来なかった《新しい活動への模索》も「参加への決意」を起こしていた。

参加者の中には、対象組織とは異なる機会でのような不安の解消を試みようとして行動を起こした人もいたが、一方的に教えられる料理教室は好きじゃない、スポーツクラブに通っても友達ができない、シルバー人材センターは責任が重い、近所付き合いは煩わしいというように《希望が充たされない経験》をもち、これまでとは異なる機会になると期待して活動に参加する人もみられた。

②できる経験の蓄積

参加の初期の段階では、頻度がちょうど良い、参加費が安い、自分なりの参加スタイルが許される、無理しないなどの《気軽に参加できる》ことを経験していた。本格的に活動へ参加すると、《料理の魅力を知る》《仲間の人生に触れる》《心地よい人間関係ができる》《新しい挑戦が生まれる》と、料理の活動を通して様々な「できる経験の蓄積」がされていた。

《料理の魅力を知る》とは、料理工程の面白さ、料理の美味しさを味わうなど料理そのものの魅力の発見と、分からないことは皆で教えあうなど作業の間に取り交わされる仲間との交流という、料理を介して2つの魅力が認識されていた。《仲間の人生に触れる》とは、料理の合間のおしゃべりで、仲間の理解が進む経験であった。さらに、職業生活で要求されてきた利害関係に基づく人間関係と比較し、好き勝手を言うことができる、適度な距離で接する、あるいは自由で気を使わない人間関係ができたというように《心地よい関係ができる》、食材や語学など活動の中に学習的な要素を見出したり、地域の障がい者に料理を教える先生役へ挑戦したり、スタッフとして組織運営に携わるなど、活動の成果を地域や組織へ還元する行為や意識、すなわち《新しい挑戦が生まれる》があった。

ここでは、これまで知らなかった料理の経験、活動で新しい人間関係が築かれる経験、新しい活動の始動から派生した「できる経験の蓄積」が、「参加を続ける意識の醸成」へとつながっていた。

③参加を続ける意識の醸成

参加者は、活動を継続する中で[参加を続ける意識の醸成]が起こっていた。この意識は《自由で縛られない気楽さ》《自分にも料理が出来る》《同じ感覚をもつ仲間がいる》《仲間を誇りに思う》《活動に対する自身の獲得》《活動は無くてはならない存在》で構成されていた。《自由で縛られない気楽さ》とは、規則に縛られない、責任がないなど、初期段階の評価《気軽に参加できる》が更に深められたものであった。《自分にも料理が出来る》とは、初期の段階の《料理の魅力を知る》から、料理経験の積み重ねにより、料理の探求を始め、料理技術がさらに上達したということの意味している。《同じ感覚をもつ仲間がいる》とは、同じ感覚を持つサラリーマン卒業生、過去ではなく今を見てくれるなど、一緒に活動する仲間と親交が深まり心地良さを感じることであった。《仲間を誇りに思う》とは、参加者の人柄の良さ、経験の豊かさ、組織への貢献の様子などに触れることで組織のメンバーに対する愛着が深まることであった。《活動に対する自信の獲得》とは、このような仲間となら頑張れるという感覚や地域で料理の先生役が上手くいった経験によって、活動を続けていくことへの自信の獲得であった。《活動は無くてはならない存在》とは、社会に接点がある、仲間と協力できる幸せ、活動が生活のリズムなど地域生活がこの活動を介して成り立っていることの実感、[参加への決意]にあった妻を介した生活への不安が解消され自立した生活を送ることができることへの満足感であった。参加者の中には、生活の中心にこの活動を位置づけ、活動のない生活は考えられないとする人もいた。[参加を続ける意識の醸成]では、前段階の[できる経験の蓄積]でみられた料理づくりと人間関係の構築が深められ、強固になることで、当該組織の活動を継続する意識が確かなものとなっていた。

④継続への迷いと周囲の反応

一方、インタビュー対象者の中で比較的新しく活動に参加した人の中には、参加者を良く知らなかったり、活動にも不慣れな状況であることから《活動への気後れ》を感じたり、男性ばかりの組織で、趣味の活動の中でサラリーマン時代の関係を求められるのではないかという《仕事のときと同じ関係は嫌》というように、[継続への迷い]をもつ人もいた。しかし、様子を伺うように活動を続けると、《自分にも料理が出来る》《同じ感覚をもつ仲間がいる》《仲間を誇りに思う》《活動への自信の獲得》の[参加を続ける意識の醸成]が図られるようになり、[継続への迷い]が解消され、活動に留まる選択をしていた。

[周囲からの反応]は2つの概念から生成された。1つは《家族の関係に変化》であり、活動に参加する以前の妻に頼った生活から抜けられる、夫婦の会話が増える、子どもや孫に料理を披露し、団欒の機会が増えるというように家族関係に良好になったと認識していた。もう一つは《地域の人に活動を認められる》であり、ゲストに料理をほめてもらった、他の団体から頼りにされる、地域の人に参加者の良さを指摘されるなど、地域の人との関わりで自分の存在価値を確認していた。このような[周囲からの反応]は、自分自身が既に感じていた《自分にも料理が出来る》《同じ感覚をもつ仲間がいる》《仲間を誇りに思う》《活動に対す

る自信の獲得》を他者から指摘されることでさらに強く認識することとなり、〔参加を続ける意識の醸成〕を強化することにつながっていた。

3) 受け入れ組織の戦略と参加メンバーの作用(分析3)

ここでは、インタビューで得られた参加者の語りから、「受け入れ組織の戦略と参加者の活動への意味づけの関連」の分析結果を示す。

(1) 客観的誘因としての「活動費の補助」「身近な活動拠点」「体系化された組織運営」の影響
組織は、「活動費の補助」「身近な活動拠点」「体系化された組織運営」により、参加者の金銭面や環境への負担を取り除くといった、Barnardの定義による「物質的な誘因」²²⁾を用意していた。

参加者は、「料理教室見たら高いところだと月に1万円だとか2万円だとか…ここは一回500円、それですぐそこでやっているってことで、これはいいわってことで…」「僕もね、入る前に色々インターネットで調べてね、見たらね、色々クッキングスクールなんかあるのね、男性用クッキングとか。あれはね、6カ月、1年単位でね、授業料えらい高いんだよね」など、《気軽に参加できる》と肯定的な評価をしていた。特に、「活動費の補助」は、別の料理教室と比較して会費の安さが高く評価されていた。

「体系化された組織運営」については、「連絡をやったりきちんと密にして欲しいなっていうそういう気持ちがある」「第四土曜日にスタッフ会議って、あれは全体をまとめるには本当に良い意味がありますね」「包丁も持ちますし、熱いお湯なんかも扱いますから、楽しい中にもね、きっちり緊張感持ってやらないと怪我も火傷もすることもあるんで」と、組織がスタッフ会議、情報伝達の方法、緊張感を忘れない環境づくりなどを用意したことを参加者は綿密な組織運営として好意的に受け取っていた。この組織環境づくりが《同じ感覚をもつ仲間がいる》《仲間を補誇りに思う》といった〔参加を続ける意識の醸成〕に繋がっていた。

(2) 客観的誘因としての「企業退職男性限定」「料理サークル」、主観的誘因の「料理」と「過去の話はしない」の影響

組織は、「企業退職男性限定」、「料理サークル」を設定し、Barnardの定義による不慣れな場所を避け参加の負担を軽減する「慣習的作業条件」²²⁾という「客観的誘因」を用意した。加えて、「料理」を選択することで参加が次の機会に繋がるような「機会の合理化」²²⁾、「過去の話はしない」ことで個人の感情的反応を規制する「動機の教導」²²⁾という「主観的誘因」を用意していた。

参加者によれば、「非常に仲間が出来やすい雰囲気があって、…だいたい同じような年齢で、同じようなサラリーマン卒業生みたいなばかりいるので…」「ほとんどサラリーマンのOBですからね、経験は基本的に一緒なんです。だからそういう意味ではね、非常に共感が基本的にはあるんですね。」「最初から昔のことは聞かないとか、それから命令はないとか、そうい

う雰囲気作りがあったからスッと入れたんですね」「ここに来てる人はね、話題も豊富だしね、人生経験豊かなんですよ」と、「企業退職男性限定」の中で「過去の話はしない」を暗黙の了解事項として、上下関係を排除した横の繋がりを目指すことが好意的に評価されていた。「料理もあの初心者だから…そこで良かったことが、みんなが初心者だったってこと。みんながね、ダダダって刻んだり、鍋振る人だったらね、僕すぐやめてた。」「一人じゃなかなかできないけれど、みんなだったら協力できるだろうっていうのはありますからね。」と、「料理サークル」を行うためにも「企業退職男性限定」が良かったと指摘していた。同質的な仲間との関係の中で《料理の魅力を知る》《仲間の人生に触れる》《心地よい人間関係ができる》《新しい挑戦がうまれる》などの「できる経験の蓄積」が無理なく行われたと指摘していた。同質的な仲間との実践が重ねられた結果、「とりあえずうちで包丁を使うということに対して抵抗なくなってきましたね。」「それから料理がだんだん楽しくなったこと。1年経ってもやめる気が起きなくてね、どんどん深入りしちゃったわけよ。」と、《自分にも料理ができる》《活動に対する自信の獲得》と、「参加を続ける意識の醸成」が生まれていた。

(3) 主観的誘因としての「パーティーメニューの挑戦」「ゲストを招待」「お揃いのユニフォーム」の影響

組織は、個人の継続意識を醸成するために、活動の中に「パーティーメニューへの挑戦」、
「ゲストを招待」で組織が個人を納得させようと「機会の合理化」²²⁾を盛り込み、「お揃いのユニフォーム」で個人の感情的反応を規制する「動機の教導」²²⁾を働きかけた。

これらは、「料理を習うということは女房との会話も多いし、子どもも二人いてたまに来た時に作ってあげると…すごいねって言うってくれる」「その喜びを感じるときっていうのは自分が持っているものを人に教えてあげる、まあ人の役に立てるっていうその喜びが余計大きくなるんですね。あの要するに自分自身を人から認めてもらえたっていうのにつながると思うんですよ。」「あっちこっちの会に出ているけど、よく言われるの。この会は不思議だね、どうしてね、こんなみんな良い人ばかりいるの。普通ね、男が10人いたら、絶対嫌なやつが一人や二人いるんだって。ところが、ここはね、品が良いねって言われたよ」と、「参加を続ける意識の醸成」のうち《自分にも料理ができる》《仲間を誇りに思う》意識に影響を与え、さらに《家族との関係に変化》《地域の人に活動を認められる》などの良好な「周囲からの反応」を引き出すことに繋がっていた。

(4) 客観的誘因としての「体系化された組織運営」、主観的誘因としての「お揃いのユニフォーム」への参加者からの影響

参加者から「組織の戦略」への影響も見られる。「それとね、みんな企業で育った人たちだからね、やることは本当にまじめ、きちんとやるんですよ。組織力で鍛えられてきた人達っていうのはね…、(ニュースレターの会計報告とか)これなんかはね、Aさんが最初に始めたことなんですけども、これはね、関心します。」と、《新しい挑戦がうまれる》中でスタッ

フの役割を引き受けたメンバーからの発案で、新たな「体系化された組織運営」が組織に採用されていた。さらに、「フェアってのをやったんですよ、…で、その時僕らお揃いのユニフォームなかったんだけど、黄色のね、エプロン作って、それ用にね。ここに名前が入ってるんですよ。それで出たの。そしたらそれが目立つのよ、ヒラヒラ黄色がいっぱい居て、そしたらね、それが人気になっちゃって。」と、地域のイベントで料理を披露する《新しい挑戦がうまれる》ことをきっかけに、「お揃いのユニフォーム」がメンバーから考案された。そのことが周囲の人々から評判もよく、参加者の満足度を高めたと認識されていた。

4. 考察

1) 個人の意識・行動の質的变化

社会活動の参加動機と活動継続に関する先行研究では、個人の意識や行動は活動の経験により変化する^{16) 18) 21)}との指摘がある。一方で、変化がみられないとする知見¹⁶⁾もあり、先行研究では、社会活動による意識・行動の変容に関して結論は一貫していない。

本研究では、参加者の参加継続プロセスを追ったところ、食生活や近所づきあいに対する不安、新しい活動への模索といった決意で活動に加わり、仲間の人生に触れ、料理、人間関係や新しい挑戦について経験を積み上げることで、自分の出来ること(料理)、仲間、活動への自信といった活動に対する意義が見出され活動継続に至ることが示された。参加者からは、終始、利己的動機が語られており、先行研究の高年齢層のボランティア参加動機は利他的動機が強いという指摘¹⁸⁾とは異なる結果がみられた。本研究の結果は、活動歴が長くなるにつれて自己成長と技術習得・発揮から理念の実現、社会適応へ参加動機の傾向が変わること¹⁸⁾や、地域への貢献意識の芽生え、人間関係の広がり、気持ちの充実などの意識変化がボランティアの活動継続を規定する²¹⁾との指摘と共通する部分が多い。その際、本研究の結果では、参加への決意、できる経験の蓄積と参加を続ける意識の醸成の段階が示された。

以上、個人の意識と行動の変容に先行研究と共通点がみられた理由として、本研究の対象組織が、活動内容に趣味活動から社会貢献活動までの幅の広さをもっていたことが指摘できる。その結果、参加者が終始利己的動機をもちつつも、参加者の意識や行動は組織内部に留まらず、組織外部との関係を維持することを可能にし、それが参加者の継続意識を醸成する可能性が示唆された。

2) 組織戦略と個人の意識・行動との関連

組織均衡理論を用いたボランティア活動の継続要因に関する研究では、参加者の活動継続理由に組織的サポートによる好ましい作業環境の「客観的誘因」と、業務の魅力、集団の魅力、参加による自尊心の獲得の「主観的誘因」が関係することが分かっている²⁸⁾。しかし先行研究では、個人の意識を対象とした考察であり、実際に組織が用意した誘因が個人の意識にどのような影響を与えているかは示されていない。

本研究では、関係者のインタビューから、対象組織が「客観的誘因」として「活動資金の補助」「身近な活動拠点」「体系化された組織運営」「料理サークル」「企業退職男性限定」の環境整備を行い、主観的誘因として「料理」「過去の話はしない」「パーティーメニューの挑戦」「ゲストの招待」「お揃いのユニフォーム」を用意し、個人の意識に働きかけていることが分かった。しかし、組織が誘因を用意したとしても、それが参加者にどのような効果をもたらしているかは別の問題である。本研究では、組織の戦略が参加者の活動への意味づけとどのように関連付けられるのかを分析した。

その結果、金銭面や環境への負担を取り除くなど活動へのアクセスを容易にすることが参加者の気軽な参加意識をもたらしていた。また、メンバーを企業退職高齢者に限定し同質的な仲間作りと日常的な作業の延長にある料理サークルを展開したこと、その際、コミュニケーションに関するルールを徹底する中で料理活動を実践した結果、活動の面白さ、仲間づくり、新たな挑戦の場といった、活動への可能性を実感する評価を引き出すことが示された。加えて、メニューの工夫、ゲストの招待、ユニフォームなど、家族や地域の人との交流を意識した取組みを盛り込んだことで、組織内部で個人の継続意識を醸成するとともに、周囲の人々からの良好な反応をもたらし個人の意識を強化することも明らかになった。

以上、先行研究で提示された組織の誘因が参加者の参加動機、継続意識に少なくない影響をもたらしていることが実証された。加えて、先行研究で明らかにされる誘因以外に、周囲の反応を用意することが、参加者の意識を刺激し個人の継続意識を強化することにつながる と示唆された。

3) 同質的な参加者の自主的な組織運営—本研究の知見の一般化への制約

本研究は、地域で活動する料理サークルを事例として取り上げ、参加者の意識面だけでなく、組織の戦略を視野に納め、企業退職男性高齢者の社会活動への参加継続プロセスを質的に説明することを試みた。本研究は料理サークルの1事例であり、社会活動一般にそのまま当てはまるものではない点に限界がある。

本研究で事例として取り上げた組織は、参加者を限定し、組織発足当初から、組織の運営方法を参加者が自主的に考案していくという特徴をもっていた。そのため、同質的な集団においては、参加者の主観的欲求が狭い範囲に集約できるとともに、その予測がある程度できる状況にあった。このように、「同質的な参加者による自主運営」を設定することで、参加者の主観的欲求に対して的確な準備体制を整えた結果、参加者の満足を得ることに成功したといえる。しかし、組織運営に当事者が関わらない組織や様々な制限で当事者の意見が十分に反映されない場合、あるいは多様な背景をもつ参加者が多様な欲求を表明する場合などは、それに対応するため組織はどのような戦略を用意するのであろうか。本研究の事例とは組織の運営の面で様々な違いが考えられるため、組織戦略と参加者の意識の相互作用については、特徴の異なる事例の検証を重ねていく必要がある。

謝辞

本稿は、科学研究費補助金(新学術領域研究)「社会連帯の形成・維持機構の解明(21119005)」による研究成果の一部である。調査に参加していただいた皆様と共同研究者の原田謙先生(実践女子大学)、杉原陽子先生(鎌倉女子大学)、新名正弥先生(東京都健康長寿医療センター研究所)に心より感謝申し上げます。

文献

- 1) 内閣府：平成 25 年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査, 内閣府, (2013)
- 2) 内閣府：高齢社会白書 平成 25 年版, 印刷通販, (2013)
- 3) 田尾雅夫：ボランティア組織の経営管理, 有斐閣, (2001)
- 4) 小野晶子・馬欣欣・浦坂純子ほか：高齢者の社会貢献活動に関する研究, 労働政策研究報告書142, (2012)
- 5) 杉澤秀博・秋山弘子：職域・地域における高齢者の社会参加の日米比較, 日本労働研究機構 487, (2001)
- 6) 鈴木征男：サラリーマンの退職後の社会的活動 —リタイア直後の社会的準備行動の有効性—, 第一生命経済研究所 Life Design Report 4-15, (2007)
- 7) 西村純一：定年退職期のライフスタイルと社会的ネットワークとの関係, 東京家政大学研究紀要, 37(1), 261-269, (1987)
- 8) 片桐恵子：退職シニアと社会参加, 東京大学出版会, (2012)
- 9) 木村好美：高齢者の社会活動への参加規定要因, 年報人間科学, 20(2), 309-323, (1999)
- 10) 金貞任・新開省二・熊谷修ほか：地域中高年者の社会参加の現状とその関連要因 - 埼玉鳩山町の調査から -, 日本公衆衛生雑誌, 51(5), 322-334, (2004)
- 11) 青木邦男：在宅高齢者の社会活動性に関する要因の共分散構造分析, 社会福祉学, 45(1), 23-44, (2004)
- 12) 岡本秀明・岡田進一・白澤政和：大都市居住高齢者の社会活動に関連する要因 身体・心理・社会・環境の要因から, 日本公衆衛生雑誌, 53(7), 504-515, (2006)
- 13) Fitch, R.T : Characteristics and Motivations of College students Volunteering for Community Service, Journal of College students Personnel, 28(5), 424-431, (1987)
- 14) Cnaan,R.T., Goldberg-Glen,R.S. : Measuring motivation to volunteer in Human Services, Journal of Applied Behavioral Science, 27(3), 269-284, (1991)
- 15) 平岡公一：ボランティアの活動状況と意識構造 - 都内 3 地区の調査結果からの検討, 明治学院論叢, 394・395 合併号 (社会学・社会福祉研究 ; 71・72 号), 29-61, (1986)
- 16) 谷田勇人：福祉ボランティア活動をする大学生の動機分析, 社会福祉学, 41(2), 83-94, (2001)
- 17) Clary,E.G., Snyder,M., Ridge, R.D., et al. : Understanding and assessing the motivations of Volunteers: A functional approach, Journal of Personality and Social Psychology, 74, 1516-1530,(1998)
- 18) 桜井政成：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—京都市域のボランティアを対象とした調査より, ノンプロフィットレビュー, 2 (2), 111-122, (2002)
- 19) 松岡宏高・小笠原悦子：非営利スポーツ組織を支えるボランティアの動機, 体育の科学, 52(4), 277-284, (2002)
- 20) 川元克秀：福祉教育・ボランティア学習活動参加後の学習者のボランティア活動意欲の変容, 社会福祉学, 41(1), 121-134, (2000)
- 21) 妹尾香織・高木修：援助行動経験が援助者自身に与える効果 - 地域で活動するボランティアに見られる援助効果, 社会心理学研究, 18, 106-118, (2003)
- 22) Barnard,C.I : The function of the executive, Harvard University Press(1938)(= 山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳, 新訳経営者の役割, ダイヤモンド社, (1968)

- 23) 桜井政成：組織均衡論とボランティアの組織行動, 政策科学, 10(2), 133-142, (2003)
- 24) 福田恵子・佐藤豊信・駄田井久：地域づくりへの継続的参加に関する要因分析—活動者の貢献と効用の享受の観点から—, 農村計画学会誌, 26(2), 76-85, (2007)
- 25) 桜井政成：ライフサイクルからみたボランティア活動継続要因の差異, ノンプロフィットレビュー, 5(2), 103-113, (2005)
- 26) 氏原正治郎編著：都市高齢者の雇用問題, 日本労働協会, (1985)
- 27) 木下康仁：グランデットセオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い, 弘文堂, (2005)
- 28) 桜井政成：ボランティアマネジメント—自発的行為の組織化戦略, ミネルヴァ書房, (2007)

Process for Participation in Community Activities and Continued
Participation among Retired Male Employees
:Focusing on the Relation between Strategies and Participants

Shizuko Yanagisawa

(Graduate School of Gerontology, J. F. Oberlin University)

(Institute of Health Biosciences, Tokushima University)

Hidehiro Sugisawa

(Graduate School of Gerontology, J. F. Oberlin University)

Keywords: Retired male employees, Community activity, Continuous process, Organizational equilibrium theory

This study clarified the factors which contributed to continuous participation in a community activity from the viewpoint of the participants. A community activity for retired male employees was chosen. The analytical process included three steps: 1) exploration of the organizational strategy of the activity base on organizational equilibrium theory, 2) qualitative analysis of changes in participants' perception of the activity, and 3) elucidation of the association between 1) and 2). Interviewees were conducted with both the founders of and the participants in the activity. Below, [] and 《 》 indicate category and concept, respectively.

The factors which contributed to continuous participation included [decision to participate] (e.g. 《awareness of anxiety about dietary habits》) before entering into the activity, [accumulation of confidence-giving experience] (e.g. 《creation of comfortable relationship with others》) in the early period, and [creation of desire for continuous participation] (e.g. 《living in comfort》) in the period of continuous participation. The association between changes in participants' perception of the activity and the organizational strategy was interpreted as follows. (1) organizational strategy of good economic situation and vehicular accessibility contributed to participants feeling free to participate, (2) development of suitable communication rules among the participants was related to a positive evaluation, and (3) opportunities for interaction with a family or neighborhood elicited good reactions that strengthened the intention to participate continuously.