

2015 年度博士論文

企業退職男性高齢者における地域組織への参加・継続プロセス

桜美林大学大学院

柳沢 志津子

目次

緒言	1
第1章 先行研究	1
1. 本章の課題	
2. 高齢者の地域組織への参加と活動継続に関する研究	
3. 企業退職高齢者の地域組織への参加に関する研究	
4. 参加する場としての地域組織の特徴に関する研究	
5. 先行研究で残された課題と本研究の独創的な点	
第2章 研究の課題	8
1. 本研究の課題	
2. 期待される成果	
第3章 男性無職高齢者の参加する組織のメンバー特性に関する量的分析： 帰属組織のメンバーの同質性・異質性に着目する理由	13
1. 研究背景	
2. 研究方法	
3. 結果	
4. 考察	
第4章 同質的な参加者のみで構成される組織への参加と活動継続	20
1. 対象組織	
2. 研究方法	
3. 結果	
4. 考察	
第5章 異質な参加者で構成される組織への参加と活動継続	34
1. 対象組織	
2. 研究方法	
3. 結果	
4. 考察	
第6章 総合考察	46
1. 総合考察の課題	
2. 企業退職男性高齢者における地域組織への参加と活動継続：結果の要約	
3. 組織のメンバー特性が同質，異質の場合の組織戦略の共通点	
4. 組織のメンバー特性の違いを反映した組織戦略の差異	
5. 地域組織に対する地域の社会支援の影響	
6. 研究の限界，今後の方向性	

謝辞	-----52
----	---------

文献	-----53
----	---------

資料	-----58
----	---------

1. 資料 1 : 「地域活動と健康に関する調査」 調査票
2. 資料 2 : 「企業退職男性高齢者における地域組織への参加・継続プロセス」
インタビューガイド
3. 資料 3 : 「同質的な参加者のみで構成される組織」 ワークシート
4. 資料 4 : 「異質な参加者で構成される組織」 ワークシート

緒言

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。職場から家庭や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、地域組織を媒介とした社会参加が考えられる。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、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。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、地域組織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地域組織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、地域社会における人間関係の希薄さが地域組織への参加を困難にする様子がうかがえる。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。

一般的に地域組織への参加者は女性が多く、ボランティアやNPOの主な担い手は、女性、特に主婦といわれる。実際の活動でも、参加頻度は女性のほうが多く(西出2005)、重要な役割を担う(山内2000)ことが明らかになっている。地域組織への参加を考えると、地域との関係が薄いメンバーや地域との関わりにコンフリクトを抱えるメンバーなど、活動への参加が「容易でない人々」に参加に導く方策を考えることは重要である。企業を退職し地域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。

第1章 先行研究

1. 本章の課題

高齢者の地域組織への参加を推進することを目的として、これまで主として高齢者側の要因に着目した研究が多く行われてきた。本章では、まず、高齢者側の要因に着目した研究として、地域組織への参加に影響する要因に関する研究、さらに対象として企業退職男性に着目した研究を取り上げ、それぞれの研究の到達点を明らかにする。しかし、参加に

は、受け皿となる地域組織の側の要因、さらに高齢者の組織参加を促す制度や政策も影響していると考えられる。そのため、本章では、高齢者が参加を志向するような地域組織の側の要因に関する研究、高齢者の組織参加を促す制度や政策に関する研究の到達点をそれぞれ明らかにする。以上の各領域に関する到達点を踏まえ、本章の最後では、残された研究課題と課題の克服方法について記述し、本研究の課題のオリジナルな点を明確にする。

本研究の課題である「地域組織への参加と活動継続」は、既存研究では「社会活動への参加と活動継続」として検討がされている。そのため、文献レビューは「社会活動への参加と活動継続」に関する研究が中心となる。社会活動への参加と活動継続に関する実証研究において、社会活動の定義は様々なものがあり、現在までのところ統一された定義はみられない（岡本 2006, 片桐 2012）。例えば、「社会活動とは、社会と接触する活動」（玉腰 1995）、「社会活動とは家庭外の対人活動」（橋本 1997）と、主に高齢者の活動性に視点が置かれるものがみられる。その他に、社会活動には、企業ではなく家庭でもない「第3の領域の活動への参加」の意味が含まれるものもある（辻 2003）。さらに、「個人が主体的・自発的な動機付けに基づいて、団体・組織や社会関係の網に継続的に参加すること」（西下 1999）、「インフォーマルな部門において、家族生活を越えた地域社会を基盤にして、同一の目的を有する人々が自主的に参加し、集団で行っている活動」（奥山 1986）など、仕事や家庭とは異なる場面への自発的な参加の意味が付与される場合もある。以上の概念的な整理に基づき、本研究では家庭内の仕事や就業についてはレビューの対象から除外した。

2. 高齢者の地域組織への参加と活動継続に関する研究

社会活動への参加と活動継続に関する実証研究では、参加あるいは不参加を規定要因に関する数多くの研究蓄積がみられる（馬 2014, 岡本 2014: 2012: 2006a, 菅原 2013, 片桐 2012, 佐藤 2012, 長田 2010, 安田 2007, 西田 2006, 尾崎 2005, 青木 2004, 金 2004, 佐藤 2002, 望月 2002, 木村 1999, 井戸 1997, 玉腰 1995, 高橋 1993, 松岡 1992, 岡村 1991）。先行研究では、理論的な背景を明示せずに、要因を羅列的に取り上げられているものが多い。片桐（2012）は、参加要因を「基本的属性(基本的属性・健康状態)」「個人的リソース(時間・個人の能力・心理的要因・過去の経験)」「社会的リソース(ネットワーク)」「社会制度的問題(社会制度)」に分類した。一方、豊島(2012)は、「個人属性要因（性別・年齢)」「社会階層的要因（学歴・職業・収入・財産保有)」「社会心理的要因（動機・価値観・社会意識)」「地域特性的要因（居住地域・近隣組織・地域組織への加入)」と分類している。豊島の枠組みをもとに、これまで取り上げられてきた要因を分類すると、表 1-1 のようになる。このように参加、不参加のいずれも、心理面、身体面、環境面、経済面など多くの要因の影響が指摘されるが、参加要因として確定的なものは見出されていない。

欧米においては要因に関する理論モデルに関する研究がみられる。社会活動のうちボランティア活動については、学歴が高く健康で経済的に恵まれ活動性の高い人が積極的という「社会優位モデル」（Lemon 1972）や「活動理論」（Smith 1994）、前提条件をもつ人がボランティアの経験を得ることで活動への満足、組織への結合を獲得し継続に至るとする「ボランティアプロセスモデル」（Omoto&Snyder 1990 1995）などがある。

表 1-1 高齢者の社会活動への参加・不参加規定要因

参加・不参加規定要因	
個人属性要因（性別・年齢）	健康自己評価＝参加要因（金 2004） 失敗不安や体のつらさ＝不参加要因（岡本 2006）
社会階層的要因 （学歴・職業・収入・財産保有）	時間的・経済的ゆとり＝参加要因（木村 1999）
社会心理的要因 （動機・価値観・社会意識）	自己効力感＝参加要因（青木 2004） 老化意識の強さ＝不参加要因（西田 2006）
地域特性的要因 （居住地域・近隣組織 ・地域組織への加入）	居住地域（ネットワーク）＝参加要因（西田 2006） 情報不足,地域関係希薄さ＝不参加要因（望月 2002）

豊島(2012)の枠組みを参考に作成

国内では、理論モデルに依拠した実証研究に関して、個人の参加動機と参加動機の変化、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。経験による参加動機に関しては、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 因子で説明する研究（Fitch1987, Cnaan1991, 平岡 1986, 谷田 2001）や複数の項目で説明する「複数動機アプローチ」の研究（Clary1998, 松岡ら 2002, 桜井 2002・2007, 松本ら 2004, 田引 2008）、さらに活動経験による参加動機の変化を検討する研究（谷田 2001, 桜井 2002, 川元 2000, 妹尾 2003）がある。

例えば谷田(2001)は、福祉ボランティアに参加する大学生を対象に、加入時と活動継続中の 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、これは加入と活動継続の時点で共通すると指摘した。一方、参加と活動継続の動機に差異も見出されている。最初の動機で重要視されていたものは、自由時間の存在、他にやることが無い等、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。桜井（2002）は、京都市内で活動するボランティア 287 名を対象として、Cnaan and Goldberg-Glen(1991)のボランティア活動参加動機モデル（28 項目）を日本版として修正した 27 項目を使い因子分析した結果、①年齢階層により継続要因は異なる、②「利他心」動機の強い人ほど活動歴が短い、③「自己成長と技術習得・発揮」動機が強い人ほど活動歴は長い、という 3 点を明らかにしている。桜井は、現状ではボランティア活動を「生涯学習」と位置づけている傾向があり、学びと連動することが継続要因になると指摘し、ボランティア活動により新たな社会的役割を獲得し「再社会化」が促されることが、社会参加意識が活動継続を支えるとする。加えて、活動歴の長い人ほど、理念の実現、社会適応の動機が、他方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、活動経験で参加動機が変化することを示唆した。

参加後の継続意志に関する研究は、ボランティア活動に関して行われている。田尾(1995)は、京都市でボランティア活動に参加する 265 名を対象に、ボランティア活動を続けたいと回答した人の継続意志の要因分析を行っている。そこでは、継続意志に最も貢献してい

る要因は、活動の中でサービス相手との間に起こる意思疎通の悪さ、苦情などの経験であった。さらに、ボランティアに専念しているグループ、技能を必要とする活動に所属することが活動継続について積極的態度を示していた。以上のことから、ボランティア活動の中で人間関係に嫌な思いをしたとき活動を辞めることを思いとどまらせること、活動に明確な目標を設定することが活動継続に結び付くと述べている。

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（Barnard =1968）を用いた研究（桜井 2003・2005, 福田 2007）がみられる。組織均衡理論は、個人の意識と組織の相互作用に着目する理論モデルの一つである（Barnard =1968）。「組織均衡理論」によれば、組織の存続は組織が用意する誘因と個人の貢献のバランスで成り立つ。誘因が貢献を上回れば個人は組織に留まり組織は存続するが、誘因が貢献を下回ったときには個人の中に不満が生じ脱退行動につながり組織は縮小する。そのため組織は「組織化」のための誘因行動をとる（Barnard=1968, Simon=2009, 桜井 2003）。誘因行動には大きく2つある。「刺激の方法」（客観的誘因）と「説得の方法」（主観的誘因）の2つである。客観的誘因は、物財、貨幣、作業時間、作業環境の組み合わせを指す。一般的に組織は客観的誘因で個人の貢献を誘うが、客観的誘因が用いることができないとき、個人の心理、態度、動機に訴えて客観的誘因を補う。この個人の意識に訴える方法が主観的誘因である。ボランティアは「顧客」に近く、ボランティア組織において活動継続のためには、継続させることが出来る誘因が必要となる（桜井 2003）。

組織均衡理論を用いたボランティア活動の参加と継続要因に関する実証研究では、参加と継続理由に「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」が関連することが明らかにされ、仮説が支持される結果が得られている（桜井 2005, 2007）。一方、福田（2007）は、「地域づくりに対する人々の継続的な参加と活動の持続・発展に関わる要因」を明らかにし、活動の持続的発展を支えるしくみをモデル化しようと試みている。岡山県で活動する市民活動 21 団体で活動するメンバーを対象に実施した調査結果によれば、参加者の貢献意識が不可欠であり、その貢献意識は「活動から得られる効用への期待感」、「貢献に見合う成果と効用の享受」、「自己効力感」、「無理のない活動環境」といった組織の諸条件のバランスによって引き起こされると指摘する。

3. 企業退職高齢者の地域組織への参加に関する研究

企業退職高齢者に注目した地域組織への参加に関する研究は数少ない。先行研究において参加要因として特徴的なものは、ライフコースの視点から有職時代の活動に着目している点である。杉澤ら（2001）は、日米のデータベースを用いて、職域から地域へと社会参加をスムーズに移行させる要因を分析した。その結果、男女とも、また日米に共通して、在職中から地域などに社会参加の場を確保していくことが引退後の社会参加を推進することを指摘する。その際、日本の男性ではホワイトカラー層が不参加の割合が高いことも解明されている。同様の指摘は小野ら（2012）の調査にもみられる。小野は、定年後に就業の代替活動として始めるのではなく、就業している時から補完的に活動し、リタイアを機に活動が深まっていくという形が望ましいと提案する。さらに、準備行動の重要性を指摘する研究もある。例えば鈴木（2007）は、退職後の無職男性 497 名を対象として社会活動

への参加と社会的準備行動の関連を検討している。リタイア後1年以内の準備行動がクラブ・サークル等の団体に参加する割合を4.7倍に、地域活動やボランティア活動に参加する割合を5.5倍にも高めることを明らかにした。鈴木は、準備行動が地域社会に対する関心や生活に対する積極性を高め、社会活動に向かわせるのだと指摘する。

退職後においても現役時代と同じようなライフスタイルを維持していることの問題点を指摘した研究もある。西村(1997)はシルバー人材センター就業者を対象に、引退過程にある人のライフスタイルと社会的ネットワークの編成を検討した。その結果、シルバー人材センター就業者のライフスタイルは、仕事派(9.6%)、両立派(67.9%)、余暇派(4.7%)、家庭派(16.9%)の4タイプに分類することができること、その中で、余暇派が社会活動に活躍の場を見いだしているものの、仕事派と家庭派は社会活動への参加が見られず、仕事派は定年退職後も仕事中心のライフスタイルから脱却できず地域社会にとけ込むためのネットワーク編成に成功していないこと、家庭派は家庭中心の生活で地域へのネットワークの広がりが少ないことを明らかにした。加えて引退過程にある人に最も多い両立派は、仕事を続けながら趣味活動を手がかりとして余暇活動へ活動の中心を移行させていた。

そのほか、退職者を対象としているものの、一般的な分析枠組みを活用した研究もある。片桐(2012)は退職シニアへのインタビュー調査から、社会参加の状況を活動なし、個人活動、グループ活動、社会貢献活動の4種類に分類し、関連する参加促進要因、参加阻害要因を個人的要因、社会関係的要因、社会制度的要因の3つの視点で明らかにしている。

4. 参加する場としての地域組織の特徴に関する研究

以上の研究は、高齢者の側の要因に着目した研究である。社会活動への参加に関する研究では、活動の形態が個人の活動か、集団の活動か、活動の目的が趣味か、地域貢献か、人的交流か、参加が義務・強制か、自発的かなどに着目して活動の類型化が図られ、それぞれの活動への要因分析が行われている。社会活動の中のうち「町内会・自治会」、「老人クラブ」、「ボランティア活動」など一つの活動に特化した検証も多数ある。しかし、高齢者がどのような特徴の組織への参加を志向し、参加と活動継続を果たすのか、この課題を明らかにした研究は少ない。

高齢者が参加を志向する組織の特徴を捉える際に重要な要素の一つは、メンバーの同質性である。メンバーの同質性への着目は、集団に所属するメンバーの間に同類性(homophily)がみられることを指摘する研究(McPherson et al 2001)や、人は類似した他者と関係をつくり易いと指摘する研究(Fischer 1982=2002)が基礎にある。Fischer(1982=2002: 261)は、個人が持つネットワークは、機会や資源の制約の中で各人が選択した結果であり、人は意見や価値を共有する他者と一緒にいることが最も快適であるので類似の他者を積極的に選択するとして、この現象を「同類結合」と定義した。McPherson et al(2001)は同類結合の形成プロセスの違いに言及し、同類結合には、誘発的同類性(choice homophily)と選択的同類性(induced homophily)の2つがあると整理した。McPherson et al(2001)によれば、誘発的同類性とは人々が類似した他者を主体的に選択することである。一方、選択的同類性は、社会構造上の制約のなかで選択が制限された中で結ばれた関係に類似性がみられ、結果として同類結合が結ばれることと説明している。さらに Fischer (1982=2002) は、同類結合の都市効果を指摘しており、都市化は人々の関

係に関わる選択性を高め、ライフサイクル、エスニシティ、宗教、階層、趣味、娯楽などの側面で似たもの同士で結びつく傾向（同類結合）を促進するとした。

組織の特徴として構成メンバーの同質性・異質性に着目し、組織への参加に関連する要因を分析した実証研究は少ない。ただし、人々が取り結ぶネットワークの同質性について実証的に明らかにした研究は行われている。古谷野（2000）は、都市部の男性高齢者の社会関係に関して杉並区の男性高齢者を対象にした調査を行い、都市部男性高齢者の「お付き合いのある人」は、一人平均 4.7 人で、ほとんどが男性の友人は年齢的に同年輩であることを示している。林（1997）は、職業上の地位の違いからネットワーク特性を検討している。林は、職業上の地位を就業形態と職種を地位の高低を示す「威信地位」の 2 つの側面から捉えている。調査結果では、就業形態と威信地位のどちらの側面でもみた場合も、概ね自分と同類の相手と結びつく傾向が確認されている。さらに規定要因をみると、就業形態では、男性フルタイムの場合に年齢が同類結合を緩和し職場関係が同類結合を促進していたが、女性無職の場合は逆の傾向を示していた。威信地位では、男性のサービス業・生産工程と専門職で職場関係が同類結合を促進し、事務・販売や管理は同類結合が少ないなど、同類結合の規定要因は就業形態や職種で異なることが示された。古谷野（2007）は、地方都市における高齢者の社会関係についても検討しており、岐阜県在住の高齢者を対象とした調査では、「気心の知れた仲だと感じる人」は、ほとんどが同性で年齢は 60 代、70 代を占めており、同性・同年輩の他者への集中と考察した。野邊（2014）は、過疎山村に住む高齢者の社会関係について、岡山県山間部の女性高齢者を対象に調査を行い、同居家族関係を除いて高齢女性は同性女性と関係を取り結ぶ傾向があり、年齢の近い相手と近隣関係や友人関係を結んでいた。とくに友人関係できわめて同質性が高いことを指摘する。

赤枝（2011）は、JGSS2003 のデータを用いて同類結合の都市効果を検証する試みを行った。その結果、都市は、年齢、学歴、職業に基づく同類結合は促進しないが、趣味の共有に基づく同類結合を促進することを示した。また、都市以外の効果については、若い人ほど年齢同類結合を生じること、中等学歴で学歴同類結合が起こり易いことを明らかにしている。さらに、趣味的同類結合は、年齢と学歴の効果を指摘しており、若いほど趣味的同類結合が起こりやすく、高学歴では人と知り合う機会が増え選択性が高くなり、趣味的同類結合が起こり易いと考察している。

5. 先行研究で残された課題と本研究の独創的な点

本研究の課題である「地域組織への参加と活動継続」は、既存研究では「社会活動への参加と活動継続」として検討がされている。社会活動への参加と活動継続に関する先行研究から、参加と継続要因をまとめると図 1-2 のようになる。

既存研究における第 1 課題は、参加後の活動継続に関する実証研究が少ない点である。高齢者の社会活動への参加に関しては、個人的、社会関係的・社会制度的要因の面から促進要因・阻害要因が指摘され、実証研究も行われている。以上の要因に加えて、企業退職高齢者を対象とした社会活動への参加に関する研究では、在職中の社会活動への参加や準備行動の重要性などが指摘されている。しかし、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、活動継続のためには、参加動機とは異なる要因が存在すると推測される。すなわち、高齢者の社会活動への参加を促すための方策を探るためには、参加要因と

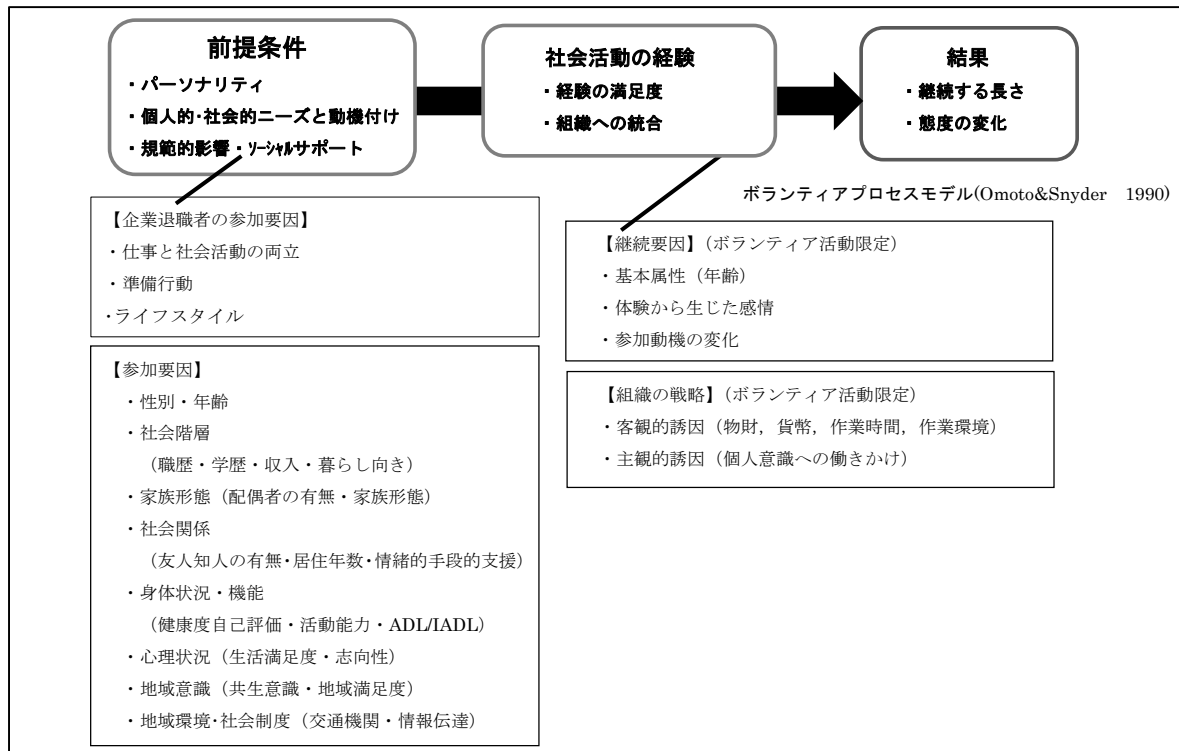


図 1-2 社会活動への参加と継続要因の分析項目

継続要因を確定させていくことが求められる。本研究は、その手がかりとして、高齢期における参加希望が高い健康づくりなどの「生活充実型組織」への参加を対象として、参加と継続プロセスの検討を行う。

第2は、参加と活動継続に着目した場合、参加動機との関連でそれを一体的に捉える必要があるが、両方のプロセスを視野に納めた研究がほとんどない点である。ボランティア活動の継続要因について、「ボランティアプロセスモデル」(Omoto&Snyder 1990)では、ボランティアの経験を得ることで活動の満足、組織への結合を獲得し活動継続に至ると説明されている。国内の実証研究においても、経験から得られた感情や動機の変化が継続を規定する考察がみられる。しかしながら、これら先行研究の知見からは、参加要因(参加の前提条件)がどのように結果(活動継続)に繋がるのか、そのプロセスが不明である。本研究では、質的研究により参加と継続プロセスを解明することを試みる。

第3には、個人の参加と継続要因をその受け皿となる地域組織の「人々を組織に留める戦略」と切り離して検証されている点である。特に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。個人と組織の相互関係に着目するものでは「組織均衡理論」を用いた研究がみられる。これらの研究は、個人と組織の相互関係の中で個人の組織行動の回目を目指し、その結果、個人の貢献意識に結びつく組織の誘因のいくつかが明らかになっている。しかしながら、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、個人の貢献意識を先行研究から導いた枠組みにより定量的に検証する手法が採られている。人の行動は組織の制約をうけ、また組織戦略は参加する個人の意識に影響を受ける。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

は明確になっていない。

第4には、受け皿となる地域組織の特性、中でもメンバーの特性が参加と活動継続に重要な影響を与えていると思われるが、既存研究ではこれを分析枠組みに加えていない点が挙げられる。社会関係における関係性の特徴に関する国内の実証研究では、「人は類似した他者との関係をつくる傾向」（同類結合）があり、中でも趣味の活動においては同じ仲間との関係がつくられること（趣味的同類結合）が実証されている。本研究では、先に示したように高齢者のニーズが高い「生活充実型組織」に着目するが、この組織のメンバー特性として「同類結合」があるのか検証を行う。さらに、組織のメンバー特性が異なる2つの地域組織を事例に取り上げ、参加と継続要因における人間関係の性質の影響を検討する。

第2章 研究の課題

1. 本研究の課題

1) 本研究の枠組み

本研究では、企業退職男性高齢者が地域組織へ参加し活動継続に至る際の「個人と組織戦略」の関係を明らかにする。分析に際して、導入軸として組織メンバーの特徴が「同質性・異質性」とタイプが異なる2つの組織を取り上げる。2つの組織は、いずれも「生活充実型組織」であり、高齢者の介護予防、健康づくりを意図した活動を実践する。研究の枠組みを図式化したものが図2-1である。具体的に5つの課題を設定する。

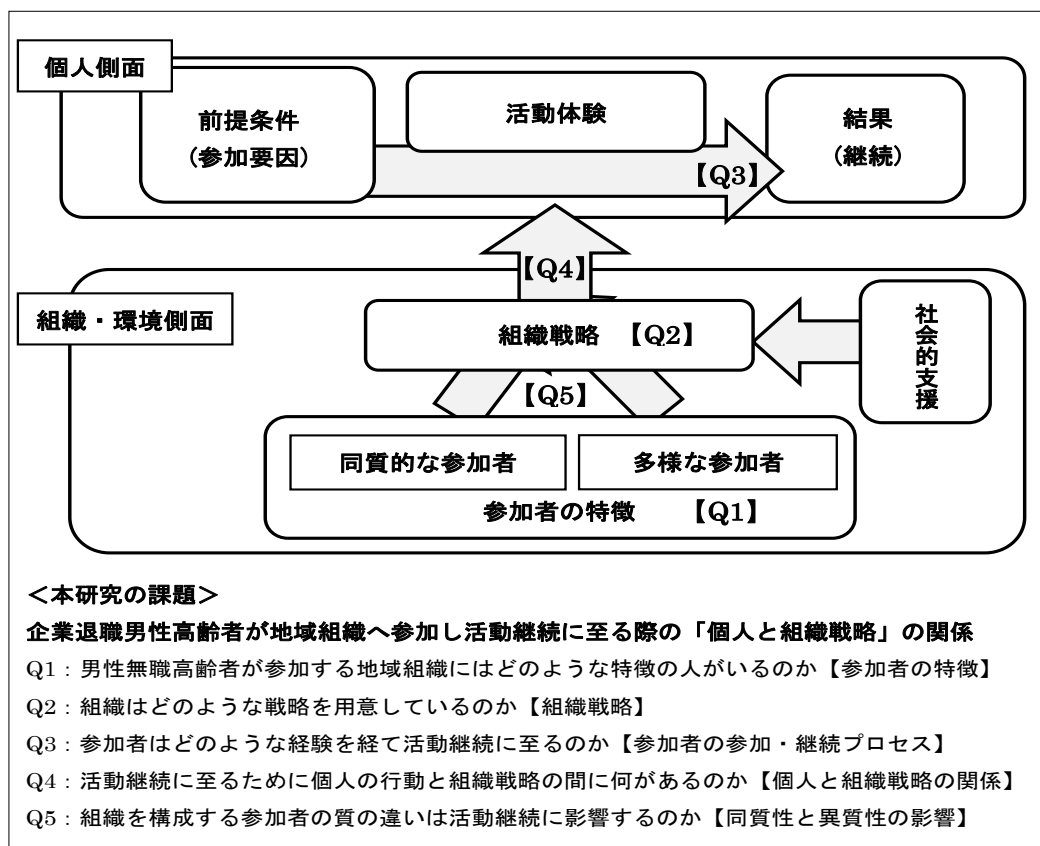


図 2-1 本研究の枠組み

課題 1 (Q1)：男性無職高齢者が参加する地域組織のメンバー特性と関連要因

第 3 章で本研究が対象とする企業退職男性高齢者を含む男性無職高齢者が参加する地域組織，なかでも事例研究の対象とする「生活充実型組織」の組織の特徴を，構成メンバーの同質性・異質性の側面から把握する。さらに，同質性を求める場合の個人要因を分析する。

課題 2 (Q2)：参加者を留める組織の戦略

第 4 章，第 5 章において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 (=1968) の定義と照らし合わせ，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」に分類する。

課題 3 (Q3)：個人の地域組織の参加と継続プロセス

本研究は，地域組織に参加した時点に加えその後の活動経験による参加動機の変化を視野に入れ，地域組織への参加と継続プロセスに着目する。第 4 章，第 5 章において，木下 (2005, 2007) 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) を用いて，企業退職男性高齢者における地域組織への参加と継続プロセスを生成する。分析テーマは，「地域組織への参加と継続プロセス」，分析焦点者は「企業退職男性高齢者」と設定した。

課題 4 (Q4)：個人の参加と継続プロセスと受け入れ組織の戦略との関係

第 4 章，第 5 章において，個人の参加動機が地域で受け皿となる地域組織の「人々を組織に留める戦略」との関連の中でどのような影響を受けて継続意識へと変化したのか，個人の意識と組織戦略の関連に着目する。インタビューで得られた参加者の語りから，「個人と組織戦略との関係」を分析する。

課題 5 (Q5)：地域組織を構成する参加者の質（同質性と異質性）の影響

先行研究で実証されている「人は類似した他者との関係をつくる傾向」（同類結合）を前提に置き，組織の人間関係の同質性，異質性に着目し，組織メンバーの人間関係の性質の違いが，参加と活動継続の様相に違いを生むのかを検証する。

第 4 章では男性企業退職者のみで活動する地域組織 (同質的な参加者で構成される組織) を，第 5 章では参加者を特定化せず活動する地域組織 (異質な参加者で構成される組織) を事例として取り上げる。それぞれの章で，参加者を留める組織の戦略，個人の地域組織への参加と継続プロセス，個人の参加と継続プロセスと組織戦略の関係を示す。最後の第 6 章の総合考察においては，組織への参加と活動継続という視点から，同質的と異質な参加者で構成される組織戦略の共通点と差異に注目し考察する。

2) 本研究の対象と用語の定義

(1) 企業退職高齢者

本研究は，人間関係が企業生活に強く規定され，地域社会における人間関係が希薄なために，地域組織への参加に困難を抱えると推測される企業退職男性高齢者を対象として設

定する。本研究における企業退職高齢者は、「常勤職から引退した男性高齢者」である。4章、5章では、企業を退職した男性高齢者を調査対象とした。また、対象者の中には、嘱託などの非常勤職に就く者やシルバー人材センターなどの就業に従事する者もいた。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（氏原1985）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）地域組織

本研究は、高齢者の社会参加を促すために、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」ための方策の手がかりを得ることを問題意識としている。そのため、仕事や家庭以外の社会活動を実践する集団に着目する。

地域で社会活動の受け皿となる組織や団体としては、「居住」を契機として近隣住民により組織されるもの、すなわち地縁に基づいて組織される町内会・自治会と、地域の特定の問題などに対して関心のある市民が主体的に活動する組織が考えられる（平成16年度国民生活白書）。このように組織運営上の特徴から、前者をエリア型組織あるいは地縁組織、後者をテーマ型組織と、大きく2つに区分できる（大槻2013）。さらに中田（1990）は、地域組織を活動目的（問題解決 or 生活充実）と参加形態（全戸参加 or 有志参加）の2軸で分類している。そのうち活動目的に着目すると、直接地域管理にかかわり、日々の生活課題の処理や地域問題の解決を目指すものと、地域生活そのものの充実、発展を目指すものに分けることが出来る。このとき前者を問題解決型といい、具体的にはボランティア活動やNPO活動を指す。一方、後者は生活充実型といい、文化・スポーツなどの個人参加によるクラブ活動を意味する。

第3章では、上記の先行研究を参考に、地域組織を「組織運営上の特徴」から、地縁組織とテーマ型組織に分け、さらに「組織の活動目的」から、テーマ型組織を生活充実型組織、問題解決型組織に分類した。地域組織4区分の具体的活動内容は以下のとおりである。

「地縁組織」・・・「町内会・自治会」「婦人会・老人クラブ・青年団」「PTA」

「生活充実型組織」・・・「スポーツ関係の組織」「趣味の会」「学習活動の会」

「問題解決型組織」・・・「消費生活組合」「市民運動・消費者運動のグループ」

「ボランティアグループ」

「その他の組織」・・・「政治関係」「業界団体・同業者」「宗教の団体」「同窓会」

第4章、第5章では、事例として高齢者の健康増進を実践する「生活充実型組織」を取り上げる。

（3）地域組織への参加と継続プロセス

本研究では、修正版グランデッド・セオリーアプローチによる分析で得られた参加と継続行動を、「地域組織への参加と継続プロセス」として示す。本研究で取り扱う地域組織への参加と継続プロセスの概念図を図2-2に示す。これは、桜井(2007)が提示したボランティア組織行動を参考に一部加筆したものである。個人が社会活動に対してとる行動は、活動に加わる「参加行動」に始まり、活動を続ける「継続行動」に至る。場合によってリーダー役を引き受け組織の中心メンバーとなる「積極行動」をとる人もいるが、一方で活動

に馴染めず活動を止めてしまう「退会行動」をとる人もいる。このとき個人の行動に対して、地域組織は活動に留まるように様々な仕掛け(戦略)を用意しており、個人の行動は、組織の戦略に何らかの影響を受けることが予測される。本研究では、個人が地域組織に対してとる行動とその背後にある組織の戦略及び地域資源を含め「地域組織への参加と継続プロセス」とする。ただし、今回は個人の行動のうち、「参加行動」と「継続行動」に焦点を当てる。

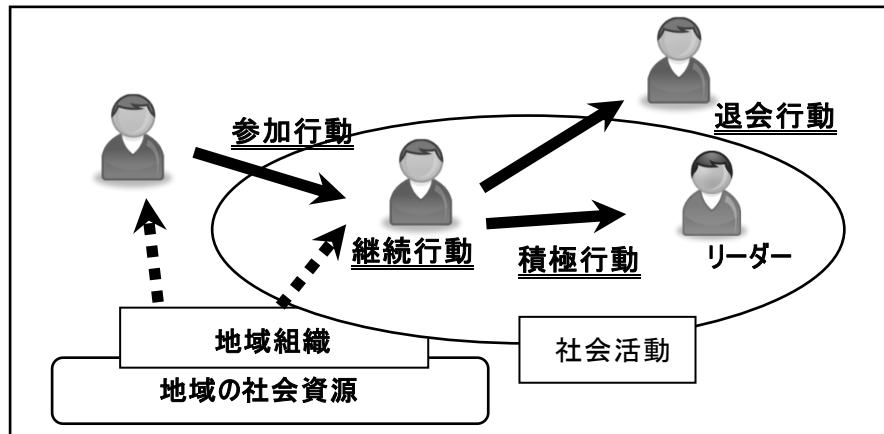


図 2-2 地域組織への参加と継続プロセス

（４）同質性、異質性

同類性とは「関係が結び結ばれる行為者同士は属性や価値観等の個人的特性に関して類似する」(McPherson et al : 2001)と定義される。同類性と同じ意味を示すものには、類似性や同質性があり、反対の意味を示すものには異質性、多様性などが考えられる。Fischer (1982=2002) は、同類結合がライフサイクル、エスニシティ、宗教、階層、趣味、娯楽など様々な側面に生じると指摘した。国内の実証研究では、高齢者の社会関係の中に、年齢、性別、職業キャリア、趣味活動の側面で類似する傾向があると指摘されている。

本研究では、企業退職男性高齢者と先行研究で指摘された年齢、性別、職業キャリアの代替で学歴の側面で類似する場合を同質性、類似しない場合には異質性と定義する。また、組織をみる場合、参加者の多くが同質性の特徴を持つ場合は「同質的な参加者」、異質性がみられる場合には、「異質な参加者」と表記する。

（５）地域支えあい活動

本研究で取り上げた２つの地域組織は、同じ地域で活動しており、両者ともに社会福祉協議会の「地域支え合い活動」に登録していた。

「地域支え合い活動」は、「地域を拠点に、住民である当事者とボランティアが協働で企画し、内容を決め、共に運営していく楽しい仲間づくりの活動」(全国社会福祉協議会 2000 : 8) である。具体的な活動内容や運営方法は、各市区町村社会福祉協議会に委ねられている。本研究で対象とした地域では、「地域支え合い活動」に「区民対象、区内活動、活動内容・頻度」の３つの条件を定め、メンバー構成と活動内容の違いにより活動形態を「ふれあい・いきいきサロン」「支えあいミニデイ」「子育てサロン」に３区分していた。

第４章で取り上げる「同質的な参加者で構成される組織」は「支えあいミニデイ」、第５

章で取り上げる「異質的な参加者で構成される組織」は「ふれあい・いきいきサロン」に、それぞれの活動を位置づけ、社会福祉協議会からの支援を得ていた。

2. 期待される成果

1) 社会参加を促すための地域の受け皿づくりに貢献

既存研究では、個人の社会活動への参加と継続要因を先行研究から導いた枠組みにより定量的に検証する手法が採られている。さらに、人の意識や行動と組織戦略が別々に検証され、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との関連の解明が不十分である。組織が参加者を引きつけることに成功した要因が現時点で明確ではなく、実際に地域で活動する組織に介入する場合に限界がある。

本研究では、個人と組織の関係を統一的に説明できる「組織均衡理論」を採用する。「組織均衡理論」によれば、組織の存続は「組織の戦略」と「参加者の意識」のバランスで成り立つという。本研究は、特定の組織の中で個人と組織のダイナミクスに着目し、地域組織への参加と活動継続を解明する。その結果、地域組織に参加する人々が、参加決意から活動継続に至る時点で組織に対してどのような認識をもち組織に留まる判断を下したのか、そのとき組織が参加者を引きつけることに成功した要因は何かが明らかになる。個人と組織の相互の視点から、高齢者が「地域組織へ参加し活動を継続すること」の要因を解明することが本研究の独創的な点である。

2) 企業退職男性高齢者の社会参加促進への貢献

本研究は実証研究の少ない企業退職男性高齢者における地域組織への参加と継続要因を明らかにする。本研究の結果に基づき、地域組織へ参加するための支援施策が提案できれば、企業退職男性高齢者を希望する地域組織へ結びつけることに役立ち、社会参加を促進することが可能となる。地域組織への帰属をきっかけに地域社会における人間関係が再生されることで、社会生活の基本的欲求が充足し、主観的幸福感の向上に期待できる。

地域では毎年多くの地域組織が創生し、一方で活動を維持できずに消滅するものがある。地域組織が創生・維持・拡大するためには、的確な組織運営が求められる。本研究は、社会活動を実践する組織や地域における社会制度が想定した活動のねらいや活動内容を参加者の視点で検証する。その結果、参加者のニーズに即した地域組織運営のあり方を提案でき、地域で活動する社会活動を醸成することに寄与する。

3) 介護予防に貢献

本研究は、地域住民の健康づくりを目指した組織への参加と継続要因に着目している。従来の介護予防は、運動習慣や食習慣など個人が取り組む介護予防活動をいかに推進するか、そのための介入策を構築するために、運動習慣や食習慣に影響する個人的な要因に関する研究が多く行われてきた。しかし、個人の行動変容を促すための個人への介入策だけでは限界がある。健康づくりに取り組む地域組織を立ち上げ、それに多くの高齢者を参加させることで、そのグループダイナミクスを活用し、個人の運動習慣や食習慣を変容させ、介護予防を実現させていくという方法を模索していくことも必要である。本研究は、このように、これまでとは異なる介護予防策への提案を行うことができる。

第3章 男性無職高齢者の参加する組織のメンバー特性に関する量的分析： 帰属組織のメンバーの同質性・異質性に着目する理由

本研究では、企業退職した男性高齢者の社会参加を、組織に帰属した活動に限定し、さらに、帰属組織の種類として趣味的活動などの「生活充実型組織」、メンバー特性として「同質性・異質性」に着目する。そのため、現実に企業退職した無職の男性高齢者がどのような種類の組織に帰属して地域社会活動を行っているのか、そのメンバー特性は如何なるものかについて把握しておく必要がある。

帰属組織のメンバー特性について分析可能なデータは、筆者が探索した限り「地域活動と健康に関する調査」（桜美林大学・加齢発達研究所が2010年9月に実施）に限定されている。このデータは、科学研究費・新学術領域研究「社会連帯の形成・維持機構の解明」（研究代表者：杉澤秀博）によって収集されたものである。筆者もこの研究班の分担研究者に加わっている。ただし、この調査はデータ上の制約がある。それは、企業退職者か否かについては調査項目に位置づけられておらず、企業退職者のみを取り出し、分析することができない点である。しかし、以下の「1. 研究の背景」で指摘するように、現在の就業者のほとんど（87.2%）が被雇用者であることから、男性高齢者のほとんどは企業退職者であることが予想される。すなわち、本データで無職の男性高齢者を対象として分析するが、その結果は企業退職の男性高齢者の分析結果とみなすことができるといえよう。

以下、本章の分析課題は、(1)男性無職高齢者が帰属する地域組織に占める「生活充実型組織」の割合とメンバー特性（性別、年齢層、学歴層の同質性）、(2)メンバー特性の同質性の深度と関連する個人要因、の2点である。以上の分析によって、企業を退職した男性が本研究で着目した生活充実型組織への参加を志向するか否かを検証するとともに、その組織のメンバー特性を明らかにすることで、メンバー特性が参加と活動継続にどのような影響をもたらしているか、4章と5章における分析視点の妥当性に言及する。

1. 研究背景

1) 男性無職高齢者の特徴

佐藤(2010)は、団塊世代の職業キャリアについて、従業員化、高学歴化を指摘する。従業上の地位の推移(図3-1)をみると、団塊世代の親の職業(1947年)は、全体の約4分の1が自営業主であり家族従業員を合わせると全体の約6割強を占めていたが1975年には3分の2が雇用者となっており、親世代の職業(=自営業主)から本人の職業(=雇用者)の形で職業移動が進んだ。加えて、佐藤(2010)は大学進学率について、大学進学率の推移(図3-2)をみると、団塊世代が高校を卒業する1965~1969年は大学等進学率の上昇する時期と重なっており、団塊世代の約3割が大学教育を終了したと指摘する。

2014年の最新データでは、雇用者は87.9%と9割に達し、高校進学率は96.5%と高い水準を維持しており大学進学率は56.7%と5割を超え、先行研究のとおり、団塊世代高齢者の大多数が企業に雇用されていた経験を持ち、半数以上が高学歴層であるという社会階層的特徴をもつ。これからの状況を考えると、企業退職者で高学歴層の高齢者の増加は、現在よりさらに顕著になることが予想される。

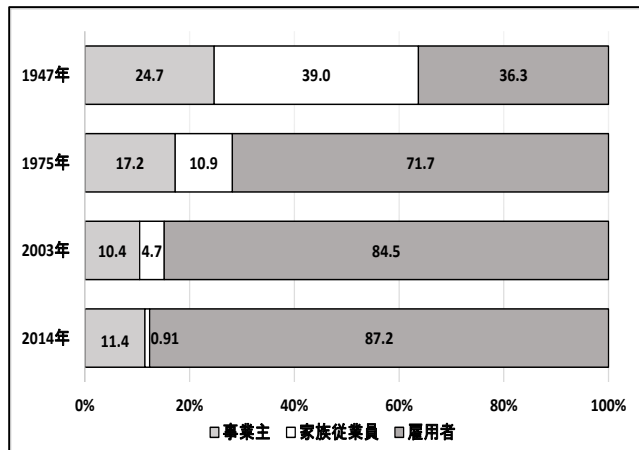


図 3-1 従業上の地位の推移

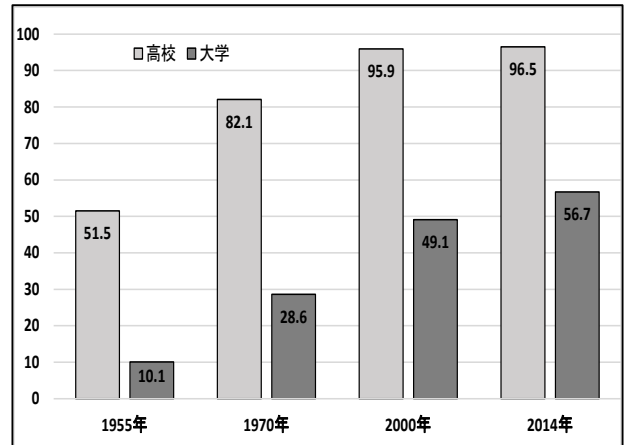


図 3-2 大学進学率の推移

出典)佐藤(2010)を参考に「労働力調査」から 2014 年最新データを加えた

2. 研究方法

1) 調査対象者

調査対象地は、市町村コードを用いて埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県から 30 自治体が無作為抽出した。調査対象者は、抽出された 30 自治体ごとに、各自治体から 25 歳以上の男女 4,000 人（計 12,000 人）を住民基本台帳に基づき系統抽出した。具体的には、各自治体から国勢調査の基本単位区 20 地点（合計 600 地点）を無作為抽出し、その後、各基本単位区から 20 人ずつ系統抽出する方法をとった。

2) 調査方法

本調査は、2010 年 11 月に郵送調査法（郵送配布及び回収、自記式法）により実施した。未回収者には、督促はがきの発送、調査票の再発送を行った。有効回収数は 4,676 であり、有効回収率は 39.0%であった。

3) 分析項目

現在参加する地域組織、最も重要な地域組織、組織におけるメンバーの特性（性別、年齢、学歴の同質性）、社会階層、健康度自己評価。現在参加する組織については、「あなたは、次にあげる会や組織に入っていますか。」という質問に対して、「入っている」「入っていない」の回答で測定を行った。最も重要な組織は「あなたが「入っている」とお答えになった会や組織の中で一番重要なのはどれですか。1 つお選びください。（○は 1 つ）」という質問で把握した。

4) 倫理的配慮

本調査は、桜美林大学研究倫理委員会の承認を得た。

5) 分析方法

上記調査対象者のうち、無職の 60 歳以上男性の 502 人を分析対象とした。自治体の人口規模で対象者の抽出確率が異なる（郡部抽出確率が高い）ため、データの重みづけを行った。分析には、IBM SPSS Statistics Ver.22.0 を使用した。

(1) 帰属組織の有無と帰属組織別の参加割合

帰属組織の有無，及び帰属組織別の参加割合について単純集計を行った。

帰属組織は、「組織運営上の特徴」と「活動目的」から，以下のとおり 4 つに分類した。

「地縁組織」・・・「町内会・自治会」「婦人会・老人クラブ・青年団」「PTA」

「生活充実型組織」・・・「スポーツ関係の組織」「趣味の会」「学習活動の会」

「問題解決型組織」・・・「消費生活組合」「市民運動・消費者運動のグループ」

「ボランティアグループ」

「その他の組織」・・・「政治関係」「業界団体・同業者」「宗教の団体」「同窓会」

(2) 最も重要な組織の組織メンバーと自分との同質性

性別と最も重要な帰属組織，及び最も重要な組織のメンバー特性（性別，学歴，年齢）についてクロス表集計を行い，カイ二乗検定と残差分析をおこなった。

組織のメンバー特性をみるため，参加する組織の中で最も重要な組織を挙げてもらい，さらに最も重要な組織の構成メンバーと自分との特性の同質性を年齢，性，学歴の各側面から質問した。年齢は「すべて男性」「男性の方が多い」「男性・女性が半々」「女性の方が多い」「すべて女性」の 5 つの選択肢から回答を得た後，「すべて男性」を同質，それ以外の回答を異質の 2 つに区分した。学歴、年齢は「ほとんど同じ」，「約半数が異なる」「ほとんど異なる」の 3 つの選択肢から回答を得た後，「ほとんど同じ」を同質，「約半数が異なる」「ほとんど異なる」を異質の 2 つに分類した。分析に際して，年齢，性，学歴の各指標とともに，「ほとんど同じ」とする指標の数をカウントした同質性の総合指標を従属変数として用いた。

(3) 組織特性(性別,年齢,学歴の同質性)に関連する要因

組織特性に関連する要因をみるために，従属変数は各同質性の指標別と同質性の総合指標とし，独立変数には先行研究を参考に，年齢，学歴、人口規模（都市度）を，コントロール変数として健康度自己評価，所得を投入し，2 項ロジスティック回帰分析(強制投入法)を行った。さらに，「ほとんど同じ」とする指標の数をカウントした同質性の総合指標を従属変数として，独立変数に学歴（中卒を 1 とするダミー変数），年齢（75 歳以上を 1 とするダミー変数），健康度，収入，人口規模を投入した重回帰分析(強制投入法)を行った。

3. 結果

1) 対象者の属性

対象者の基本属性を表 3-1 に示す。学歴をみると，「中卒」が 23.8%，「高卒程度」が 41.6%，「大卒以上」が 34.5%であった。世帯年収は，「300 万円未満」が 38.1%，「300-500 万円未満」が 28.3%，「500-1000 万円未満」が 16.2%，「1000 万円以上」が 7.7%であった。およそ 7 割が 500 万円未満であった。健康度自己評価は，「ふつう」が 31.0%と最も多く，「よい」が 23.7%，「まあよい」が 23.0%と続く。半数以上が健康は良好と自己評価していた。居住自治体規模は，「10 万人以上」が 82.3%と都市部が 8 割以上を占めていた。

表 3-1 基本属性

無職男性高齢者	(n=502)	(%)
最終学歴	中卒	23.8
	高卒程度	41.6
	大卒以上	34.5
世帯収入	300 万円未満	38.1
	300-500 万円未満	28.3
	500-1000 万円未満	16.2
	1000 万円以上	7.7
健康度自己評価	よい	23.7
	まあよい	23.0
	ふつう	31.0
	あまりよくない	15.3
	よくない	5.8
居住自治体規模	5 万人未満	5.6
	5 万-10 万人未満	12.1
	10 万人以上	82.3

2) 帰属組織の有無と最も重要な組織

帰属組織の有無と、最も重要な組織の種類を表 3-2 に示す。帰属組織の有無をみると、89.7%と約 9 割が地域組織に参加をしていた。最も重要な帰属組織の種類をみると、町内会・自治会、婦人会・老人クラブ・青年団、PTAなどの「地縁組織」が 34.6%と最も高く、スポーツや趣味の活動、学習の会などの「生活充実型組織」が 27.9%と続いた。消費生活組合、市民運動、ボランティアなど「問題解決型組織」は 4.8%、政治、業界団体・同業者、宗教、同窓会など「その他の組織」は 16.3%であった。

表 3-2 帰属組織の有無と帰属組織の種類別参加割合

帰属組織あり ¹⁾	最も重要な組織の種類 (%)			
	地縁組織	生活充実型組織	問題解決型組織	その他の組織
89.7	34.6	27.9	4.8	16.3

1)1 つ以上の地域組織に参加している割合を示している。

3) 最も重要な組織のメンバー特性（性別、年齢、学歴）

最も重要な組織の種類とメンバーの特性(性別、年齢、学歴)との関連の結果を表 3-3 に示す。同質性についてカイ二乗検定を行ったところ、性別($\chi^2(3)=11.015$, $P=.012$)、年齢($\chi^2(3)=26.655$, $P=.001$)、学歴($\chi^2(3)=26.615$, $P=.001$)とすべて有意であった。

すなわち、「生活充実型組織」は年齢と学歴で同質傾向を示し、「地縁組織」は年齢と学

歴,「問題解決型組織」は年齢で異質傾向がみられた。「その他の組織」はいずれの項目も同質傾向であった。

表 3-3 最も重要な組織カテゴリー別のメンバー特性（性別, 年齢, 学歴）¹⁾

	メンバーの性別		メンバーの年齢		メンバーの学歴	
	同質	異質	同質	異質	同質	異質
地縁組織	38.6	61.4	39.8** ²⁾	60.2**	34.4**	65.6**
生活充実型組織	57.1	62.9	60.0**	40.0**	54.3*	45.7*
問題解決型組織	25.0	75.0	15.8**	84.2**	27.8	72.2
その他の組織	56.4**	43.6**	63.5*	36.5*	66.2**	33.8
$\chi^2(df)$	11.015(3)*		26.655(3)***		26.615(3)***	

1)*:P<.05, **:P<.01, ***:P<.001 2)割合の右の記号(*, **)は, 調整済の標準化残差を算出し, 期待値と比較して観測値が有意に異なるか否かを評価した結果である。

さらに, 性, 年齢, 学歴について帰属組織のメンバーが「ほとんど同じ」であるとする場合を単純に加算して作成した同質性を総合的に評価した指標が, 帰属組織によってどのように異なるかを分析した結果を表 3-4 に示した。「生活充実型組織」については, 「地縁組織」, 「問題解決型組織」と比較して同質性が高いことが示された。

表 3-4 最も重要な組織カテゴリー別の同質性の深さ¹⁾

	異質	同質 1	同質 2	同質 3
地縁組織	29.0** ²⁾	35.5	30.3	5.2**
生活充実型組織	13.7**	37.4	33.8	15.1
問題解決型組織	36.8	52.6	10.5	0.0
その他	13.5	28.4	18.9	39.2**
$\chi^2(df)$	63.227(9)***			

1)*:P<.05, **:P<.01, ***:P<.001 2)割合の右の記号(*, **)は, 調整済の標準化残差を算出し, 期待値と比較して観測値が有意に異なるか否かを評価した結果である。

4) 組織特性(性別, 年齢, 学歴の同質性)に関連する要因

メンバーの性別の同質性に関連する要因についてみると, 年齢が高くなるほど 0.96 倍で同質性を上げる割合が低く, 学歴が高いほど 1.22 倍で同質性を上げる割合が高かった。

メンバーの年齢の同質性に関連する要因については, 年齢が高いほど年齢が同質であるという回答が多かったものの, いずれの要因についても有意な効果が観察されなかった。

メンバーの学歴の同質性に関連する要因は, 年齢が高いほど年齢が同質であるという回答が多かったものの, いずれの要因についても有意な効果が観察されなかった。

表 3-5 組織のメンバー特性(同質性)に関連する要因－性別比¹⁾

	B	Exp(B)	95%信頼区間		有意確率
			下限	上限	
年齢	-.042	.959	.929	.990	.011 *
学歴	.197	1.218	1.068	1.389	.003 **
健康度	-.057	.945	.788	1.133	.540
収入	.036	1.037	.958	1.121	.368
人口規模	-.346	.708	.473	1.058	.092 *
$\chi^2(df)$	20.744(5) **				

1)*:P<.05, **:P<.01, ***:P<.001

表 3-6 組織のメンバー特性(同質性)に関連する要因－年齢層¹⁾

	B	Exp(B)	95%信頼区間		有意確率
			下限	上限	
年齢	-.031	.970	.941	1.000	.050
学歴	.016	1.016	.895	1.154	.802
健康度	-.151	.860	.721	1.026	.095
収入	-.009	.991	.917	1.070	.811
人口規模	.007	1.007	.681	1.490	.971
$\chi^2(df)$	8.054 (5)				

1)*:P<.05, **:P<.01, ***:P<.001

表 3-7 組織のメンバー特性(同質性)に関連する要因－学歴¹⁾

	B	Exp(B)	95%信頼区間		有意確率
			下限	上限	
年齢	-.031	.970	.941	1.000	.050
学歴	.016	1.016	.895	1.154	.802
健康度	-.151	.860	.721	1.026	.095
収入	-.009	.991	.917	1.070	.811
人口規模	.007	1.007	.661	1.490	.871
$\chi^2(df)$	1.626 (5)				

1)*:P<.05, **:P<.01, ***:P<.001

「ほとんど同じ」とする指標の数をカウントした同質性の総合指標に関連する要因についてみると、年齢が 75 歳未満の場合には、75 歳以上に対して同質性を高めており、学歴が中卒の場合には、その他の学歴に対して同質性が低くなるように作用していた。

表 3-8 総合指標に関連する要因

	β 係数
学歴 (中卒=1)	-2.10***
年齢 (75 歳未満=1)	0.146**
健康度	-0.020
収入	0.020
人口規模	-0.055
決定係数 (R ²)	0.080***

*,P<.05, **,P<.01, ***,P<.001

4. 考察

本章では、現実に企業退職した無職の男性高齢者がどのような種類の地域組織に帰属しているのか、そのメンバー特性は如何なるものを検討した。本研究の結果では、男性無職高齢者が重要と考える組織として「生活充実型組織」は「地縁組織」に次いで大きな比重を占めており、そのメンバー特性は年齢、学歴、性の同質性で構成される総合指標、中でも年齢と学歴で特に同質傾向が強いことが示された。「同類結合」(Fischer 1982=2002)に関する国内の実証研究では、「年齢と性別」の観点から分析が加えられている。男性高齢者の場合、友人が都市部においては年齢的に同年輩(古谷野 2000)、地方都市の場合には、同性・同年輩に集中すること(古谷野 2007)が示されている。「就業形態と職種」の違いからみた研究でも概ね自分と同じ職種の人と結びつく傾向(林 1997)が確認されている。本研究の結果は、男性高齢者が同年代や同職種の関係を求めるとの先行研究の指摘を支持する結果となった。帰属組織のメンバー特性に関連する要因の検討では、学歴が高いほど性別の同質性を有意に高め、年齢が高いほど性別の同質性を和らげることが分かった。先行研究では、年齢が若い、高学歴、都市居住者はネットワークに同類結合を求める傾向が強いことが示されているが(赤枝 2011)、本研究においても、都市的要因を除き、これまでの知見を支持する結果が得られた。

退職後の男性が「生活充実型組織」の中でメンバーの同質性を志向する理由を考える際には、先行研究が参考になる。都市部の高齢期のネットワークとその親密性の程度に関して、浅川(2003:131)は、親密度が低いネットワークの周縁部に位置する人との関係はより選択的であると指摘する。例えば、ネットワークの周縁部に位置することが多い学校や職場で出合った友人の中に同質性がみられる理由は、多くの人との接触の中で、「気の合う人」が選択された結果であると考えられている(浅川 2003:134)。この考え方に照らしてみると、「地縁組織」の場合には、その組織への参加は居住地域が共通であることが最優先されるため、相対的にメンバーとの関係性を取り結ぶ上で重要な同質性はあまり問題にされない。「問題解決型組織」の場合には、問題解決という社会的意義のある目的によって凝集性が高まり、組織に対して責任が生じるため、同じように、参加にとっては構成メンバーとの関係性を取り結ぶ上で重要な同質性は重視されない。他方、「生活充実型組織」については、居住地域や活動の社会的意義による凝集性に乏しいため、参加にはメンバーの関係性を取り結ぶ上で重要な同質性に比重がおかれるのではないだろうか。したがって、「生活充実型組織」を通じて高齢者の地域組織への参加を促す場合には、メンバーの同質性を意

識したメンバーの組織化を心がけることが必要であることが示唆された。

本研究の結果は、男性高齢者の社会参加を推進するためには、地域の受け皿として「生活充実型組織」を充実させることが有効であることを示しており、さらに、組織メンバーの特質に着目するという本研究の視点が重要であることを裏づけている。そこで、以下の第4章では男性企業退職者のみで活動する地域組織(同質的な参加者で構成される組織)を、第5章では参加者を特定化せず活動する地域組織(異質な参加者で構成される組織)を事例として取り上げ、それぞれ参加と活動継続に至る個人と組織戦略との関係を解明する。総合考察においては、地域組織への参加と活動継続という視点から、2つの組織に共通する戦略と異なる戦略は何かの抽出を試みる。

第4章 同質的な参加者のみで構成される組織への参加と活動継続

本章では、まずは、男性のみで活動する「生活充実型組織」を事例として取り上げ、活動に参加する個人的側面だけでなく、組織の参加者を組織に留める戦略を視野に納め、企業を退職した男性高齢者の地域組織への参加と活動継続を質的に解明する。

1. 対象組織

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組織である。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たことから、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4-1で示す。

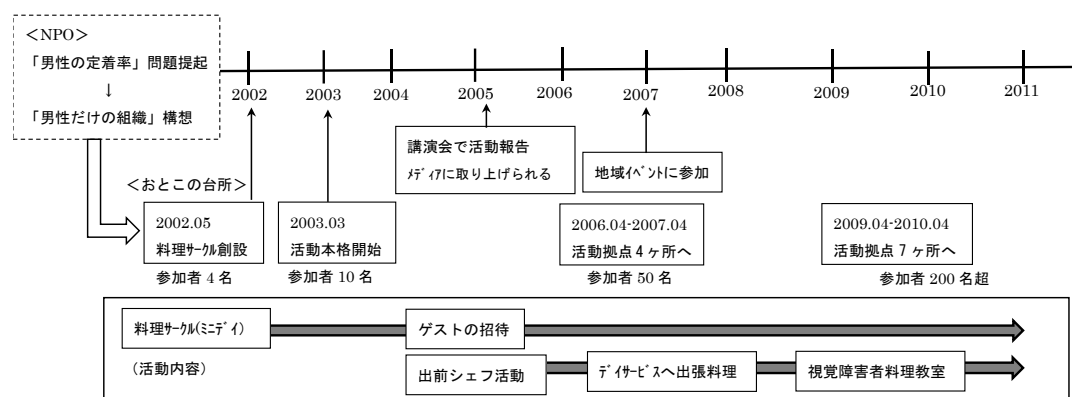


図 4-1 対象組織の変遷

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。組織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「支えあいミニデイ」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。

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 ヶ所、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。

2) 組織に関連する地域の社会支援

(1) 社会的支援を記述する理由

この組織は、既述のように、社会福祉協議会の「地域支え合い活動」に登録し、様々な支援を受けていた。つまり、参加者や組織の中心を担う人たちだけの努力で、活動の維持・発展が図られたといえない。そのため、本研究の結果の普遍化には、このような地域的な特徴を考慮する必要がある。以下では、具体的にどのような支援が行われてきたのかについて、社会福祉協議会「地域支え合い活動」推進係職員 1 名に対して行った聞き取り（2014 年 12 月実施）の内容に基づき、記述する。それを踏まえ、その影響について「総合考察」で言及することにする。

(2) 地域支えあい拠点

この地域には、「地域支え合い活動」を実施するための「地域支えあい拠点」が用意されていた。「地域支えあい拠点」は、「ふれあいの家」「支えあいルーム」などの名称で、区が提供する 21 拠点と社会福祉協議会がもつ 2 拠点の合計 23 拠点であった。加えて、区が所有する集会施設を 3 ヶ月前から優先的に予約することができる。その結果、「地域支え合い活動」の運営スタッフは、活動場所を確保するために奔走することが避けられる。ま

た、「地域支えあい拠点」には、ロッカーも設置されており、通常の活動に必要な道具を置くことができる。そのため、活動の準備にかかる労力と時間を節約することができる。

地域の活動拠点づくりは、1998年のサロン活動事業の開始直後から整備が始まった。区にはもともと、敬老会館や地区会館があったが、利用者の見直しや建物の改築の時期と重なっていたため、社会福祉協議会からサロン活動の拠点として活用できないかと働きかけが行われた。その結果、建物の改築と集会施設の優先予約の方法について整備が進んだ。

社会福祉協議会は、「地域支えあい拠点」と区の集会施設の利用状況から、「地域支え合い活動」の活動状況を把握している。「地域支えあい拠点」や集会施設を定期的に使用する組織は、年間を通して活動場所を定めている。社会福祉協議会は、1年に一度、活動場所の届け出に基づき、区全域で活動するサロン活動の一覧表を作成する。現在、区内には、681のサロン活動が展開されているが、いつ、どこで、どのようなサロン活動が行われているのか、社会福祉協議会により把握されている。作成されたサロン活動一覧表は、区内の図書館、地域包括支援センター、安心健やかセンター、地域支えあい拠点の各所に置かれ、区役所と社会福祉協議会のホームページにも掲載され、区民に情報提供が行われる。

（３）社協コーディネーターによる活動支援

1996年に地域でサロン活動事業が開始されると、社会福祉協議会には3名の専任コーディネーターが配置され、サロン活動の立ち上げや組織運営の助言を行う支援体制が構築された。現在は、28の地区社協ごとに兼任コーディネーターを配置し、活動支援のマニュアルに基づく支援活動が行われた。コーディネーターは、日常的に活動の様子を見回り、何か問題がある場合には、各組織に対して支援を行う。例えば、代表者が変更になった際、サロン活動の運営に関する詳細について十分な引き継ぎが出来ていない場合がある。その時には、担当職員が活動に出向き新しいスタッフに運営方法を指導する。また、参加する区民が、組織とミスマッチを起こしている場合には、同じ内容の活動を行う別組織の紹介を行う。基本的に活動の支援は、担当者が組織のスタッフに何かを教えるというのではなく、他の組織のリーダーを紹介するなど、サロン活動のスタッフをつなぐことで解決に導いている。そのために、地区ごとにスタッフ交流会を開催したり、サロン活動連絡会などを立ち上げスタッフが抱える問題を共有するなど、解決のためのアイデアを各組織のスタッフで話し合う機会を設けている。サロン活動に関わらず、地域組織のリーダーは孤独になることがあるので、組織間の横のつながりを創り、お互いの交流の中で仲間作りが出来るように支援を行っている。サロン活動の立ち上げに関しては、社会福祉協議会で職員マニュアルを用意し対応している。職員マニュアルには、サロン活動の登録方法や職員の定期訪問の形式など、専任コーディネーターが行ってきた支援内容を整理したものが記載されており、初めてコーディネーターを担当する社会福祉協議会の職員が活動支援に対応できるように準備がされている。

（４）対象組織との関わり

本研究の対象組織は、社会福祉協議会の「地域支え合い活動」の一つ、「支えあいミニデイ」に登録していた。「支えあいミニデイ」は、会食・レクリエーション・健康体操などを月2回から週2回程度(定期開催・1回4時間目安)で実施する活動とされている。「支

え合いミニデイ」は、主に寝たきり予防・介護予防の要素が強く、月2回から週2回程度まで区から一人あたり 250 円の補助が支給される。助成額が大きい分、「支え合いミニデイ」は、会計監査や出席簿の管理などが厳重に行われている。対象とした地域の社会福祉協議会では、「支え合いミニデイ」を「一日4時間以上の活動で会食を中心としたグループ活動」として想定していた。対象組織の活動は、企業退職者が料理をつくり会食をする形式をとっており、「支え合いミニデイ」としては想定域を超える。こうした趣味活動をミニデイとして認めて良いのか、という点は今も社会福祉協議会の内部でも合意がとれていない。社会福祉協議会が設定する「地域支え合い活動」の活動内容の規定は最低限の条件になっており、この条件に沿うものであれば、詳細は各組織の判断に任されるという柔軟性が確保されている。しかし、活動内容が条件を超えるような場合には、社会福祉協議会が改善を求める場合もある。今回取り上げた地域組織に対しては、参加者を企業退職者に限定するのではなく、異質なメンバーの参加を促すことや、単に料理を作って食べるだけでなく、交流の要素を含め料理の出来ない人も参加できるような工夫を依頼した。提案を受けた組織は、女性を招き自分たちの料理を振る舞う「ゲストの招待」を考案することとなった。

対象組織はこれまでに、地区によって活動が軌道に乗らず、活動が中止に追い込まれたところもあった。その際、各地区で組織運営のノウハウを共有し、うまくいかない点は互いに教えあうことで乗り切っている。また、活動場所の建物が突然使用出来なくなった地区がでたときには、自分たちで新しい場所を探したり、他の地区に助けを求めたりすることで活動場所を開拓したこともある。この地域では、「地域支え合い活動」に登録した組織の運営が困難になった場合、社会福祉協議会の職員が助言指導して解決に導く場合が多い。しかし、対象組織は、組織メンバーが企業退職者であり、企業で培った能力を発揮し困難を乗り越えることができた。社会福祉協議会では、この地域組織の事例を、企業退職者の持つ能力や対応の柔軟性が地域組織の活動継続に欠かせないと高く評価している。

2. 研究方法

1) 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）と参加者の参加と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、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13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「地域組織への参加と継続プロセス」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）

2) 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、組織の創設に関わった関係者の発言から、組織のねらいを Barnard(=1968)の定義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（2005, 2007）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、地域組織への参加と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、「企業退職男性高齢者の地域組織への参加と継続プロセス」、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組織への参加と継続プロセス」（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識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。

3) 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）対象となる個人の人格擁護のための配慮

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ような情報は取り除き、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、組織内で審議が行われ、組織として調査に同意する回答を得た。あわせて、インタビュー対象となる個人に対して、調査

を始める前に、本研究における主旨、得られた情報について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 (=1968) の定義と照らし合わせ、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」と、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 4-1 のようになる。

表 4-1 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、一回で活動を評価せず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 (=1968) 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」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。組織を創設する際に「男性は地域組織へ参加し、活動を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、情報伝達システムの整備、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の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、参加と活動継続を促す環境づくりが行われた。

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（＝1968）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」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」を選択した背景には、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が目指された。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（＝1968）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」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」に該当する。

2）企業を退職した男性高齢者の地域組織への参加と継続プロセス(分析2)

（1）分析焦点者のプロフィール

本研究の分析焦点者13名のプロフィールを表4-2に示す。分析焦点者の年齢は、64歳～80歳、全員が企業に雇用されており、退職時の職種は全員がホワイトカラー（管理職、技術職、営業職、事務職）であった。退職後に地域組織に参加しており、退職年齢は58歳～70歳であった。対象組織における活動経験は、5年～9年であった。

表 4-2 分析焦点者のプロフィール

	年齢	退職時の職業			退職年齢	活動歴
		従業員規模	業種	職種		
1	72 歳	1000 人以上	金融	管理職	62 歳	8 年 6 ヶ月
2	79 歳	1000 人以上	電気・ガス・水道	管理職	70 歳	5 年
3	71 歳	500-999 人	運輸・通信	管理職	62 歳	8 年 6 ヶ月
4	72 歳	1000 人以上	サービス	管理職	65 歳	5 年
5	75 歳	1000 人以上	運輸・通信	事務職	68 歳	7 年
6	68 歳	1000 人以上	金融	管理職	58 歳	8 年 6 ヶ月
7	80 歳	1000 人以上	金融	管理職	70 歳	5 年
8	75 歳	1000 人以上	金融	管理職	65 歳	9 年
9	76 歳	1000 人以上	運輸・通信	技術職	64 歳	6 年
10	77 歳	30-99 人	出版	管理職	68 歳	9 年
11	74 歳	10-29 人	サービス	営業職	61 歳	9 年
12	73 歳	100-299 人	サービス	管理職	67 歳	5 年
13	64 歳	1000 人以上	製造	管理職	60 歳	5 年

(2) ストリーライン

図 4-3 は「企業を退職した男性高齢者の地域組織への参加と継続プロセス」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。

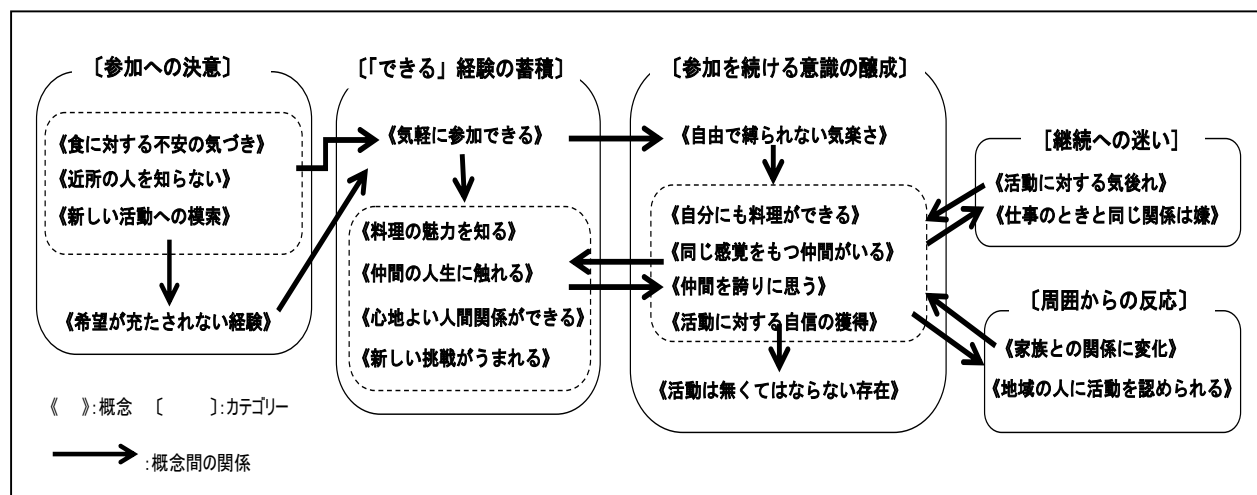


図 4-3 企業を退職した男性高齢者の地域組織への参加と継続プロセス

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》《活動は無くってはならない存在》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組織に留まらせていた。ただし、《活動は無くってはならない存在》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》《仕事のとくと同じ関係は嫌》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はなく、《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。

(3) 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、企業生活のとくと比べて地域に知り合いがいな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こ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し始めると、《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》というように、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、あるいは自由に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《自由に縛られない気楽さ》《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》《活動は無くてもならない存在》で構成されていた。《自由に縛られない気楽さ》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、活動が続けていくことへの自信の獲得であった。《活動は無くてもならない存在》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が続けると、《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者の参加と継続行動との関係(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参加と継続行動との関係」の分析結果を示す(図 4-4)。

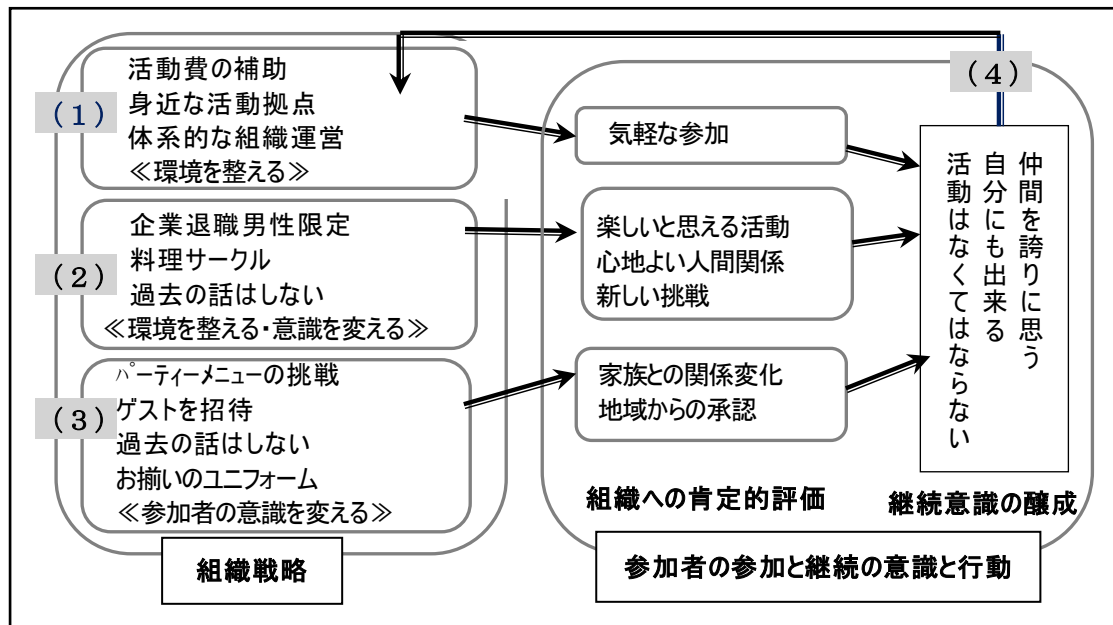


図 4-4 受け入れ組織の戦略と参加者の参加と継続行動との関係

(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(=1968)の定義による「物質的な誘因」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ヵ月、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がされていた。

「体系化された組織運営」については、「連絡をやっぱ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、きちっと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、参加者の綿密な組織運営の要求に対して、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。このことを参加者は好意的に受け取っていて、組織の環境づくりが《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(=1968)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」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」、「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」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のばかりいるので…」「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しね。」「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」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」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言うんですよ。」「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、その様子が参加者の満足度を高めたと認識されていた。

4. 考察

1) 参加者の意識と行動の質的变化

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(谷田 2001, 桜井 2002, 松岡ら 2002)との指摘がある。一方で、変化がみられないとする知見(谷田 2001)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、個人の参加と継続行動を追ったところ、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(桜井 2002)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(桜井 2002)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(妹尾 2001)との指摘に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) 個人の継続行動と組織戦略との関連

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(桜井 2007)。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意識とどのように関連付けられるのかを分析した。

その結果、参加者の金銭面や環境面の負担を取り除くなど活動に加わるうえで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証明された。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り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た個人の意識を強化することも明らかにされた。

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と活動継続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) 本研究の知見のもつ意味

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、参加者の意識の面だけでなく、組織の戦略を視野に納め、企業退職男性高齢者の地域組織への参加と活動継続に至る個人と組織戦略の関係を質的に解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、地域組織一般に当てはまるものではない点に限界がある。

しかし、この1事例は組織の維持発展に成功した事例であることから、本研究で明らかにされた要因には、成功要因の一般化につながる重要な知見が含まれている。特に成功要

因として重要な点を示すならば、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。一方で、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。次章では、そのための手がかりを得るために、「異質な」参加者で構成される組織の対象とした事例分析を行う。

第5章 異質な参加者で構成される組織への参加と活動継続

本章では、参加者を特定化せず活動する「生活充実型組織」を事例として取り上げ、活動に参加する個人の意識面だけでなく、組織の参加者を組織に留める戦略を視野に納め、企業を退職した男性高齢の地域組織への参加と継続を質的に解明する。

1. 対象組織

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、参加者を限定せずに「誰でも自由に参加できる」形式で活動を推進する地域組織である。この組織は、認知症予防のための正しいウォーキングの知識を用いた実践を地域で実施することを目的に創設された。組織発足時には、東京都の研究所が関与し、活動場所、運営スタッフの養成が行われた。その後、スタッフ役の参加者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ている。活動に参加する人を限定せずに、「誰でも自由に参加できる」形式をとっている。

このような、いわば「異質な参加者による自主運営」の事例は、地域組織を運営する場面の一般的な手法といえる。社会参加に乏しい企業退職男性の社会参加の場を異質な参加者の中に包含していく際の方法論を提供する。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たことから、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5-1で示す。

対象組織の設立のきっかけは、次のようであった。研究機関主催の「認知症予防プロジェクト」の講演会が行われた際、その講演に参加した市民の中から、正しいウォーキングが認知症を予防するという講演内容について、地域で実践したいという要望が挙がり構想された。設立の際には、講演者から活動拠点の設定と中心メンバーの養成について助言をもらい、2007年に第1回のスタッフ養成の講習会が行われた。初回の講習会に参加した者は8名おり、この8名がサポーターとして組織運営の担い手となった。活動拠点として、地図上で地域全域から通える範囲の5つの公園を活動拠点として設定し、2008年に3ヶ

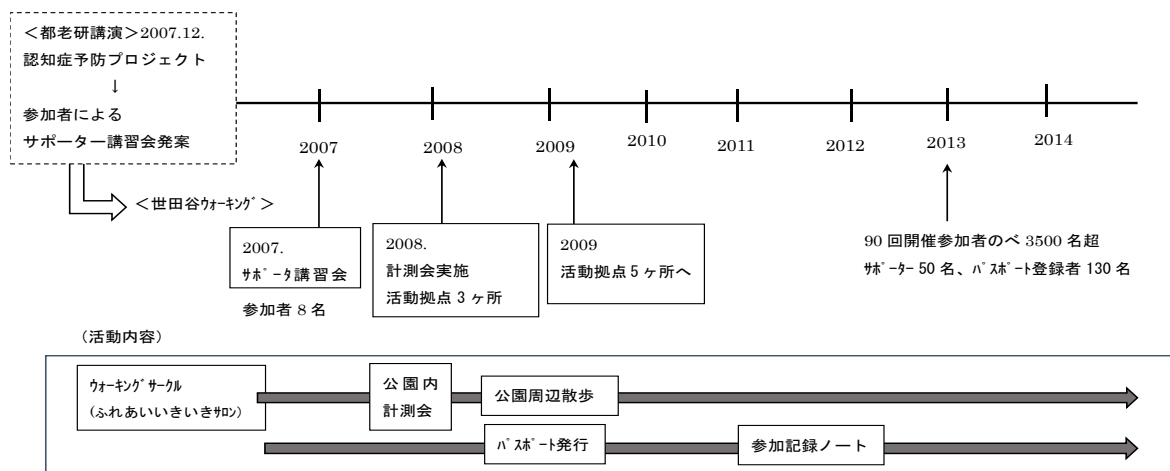


図 5-1 対象組織の変遷

所，2009 年にさらに 2 ヶ所で活動が始められた。活動内容は，認知症予防のウォーキングである。活動を世田谷区の「ふれあいいきいきサロン」事業に位置づけ，活動資金，活動拠点の助成を社会福祉協議会から得た。

2008 年に本格的に始動すると，サポーターからいくつかの活動内容に対する提案が出された。例えば，公園周辺の名所めぐりやテーマを決めた散歩などイベントの要素を取り入れた活動，年間 2,000 円で何回でも参加自由となるパスポートの発行，参加者が歩いた距離を記録する記録ノートなどである。拠点にはそれぞれ 10 名ほどのサポーターが配置され，組織全体の運営を協議する「スタッフ会議」が実施されている。筆者の調査時点の前年度（2013 年度）実績として，活動拠点 5 ヶ所で月 2 回の活動が行われていた。参加者はのべ 3,500 名を超え，サポーターは約 50 名，パスポート登録者は 130 名ほどであった。

2) 組織に関連する地域の社会支援

(1) 社会的支援に着目する理由

同質的な参加者のみを集めた組織と同じように，この組織も活動を社会福祉協議会の「地域支え合い活動」に登録し，様々な支援を受けている。つまり，参加者や組織の中心を担う人たちだけの努力で，活動の維持・発展が図られたわけではない。そのため，本研究の結果の普遍化には，このような地域の特徴を考慮する必要があるため，以下では，どのような支援が行われてきたのかについて記述する。それを踏まえ，その影響について「総合考察」で言及することにする。

(2) 対象組織との関わり

本研究の対象組織は，「ふれあいいきいきサロン」に位置づけることで，経済的な支援として社会福祉協議会の予算から，1 回当たり人数の多寡に関係なく一人 500 円の補助を受けていた。

対象組織は，認知症予防の勉強会から立ちあがったグループが母体となっている。この地域では，学習活動グループや NPO を母体として，サロン活動に登録申請が行われる場合も少なくない。現在，区内には様々な講座が開催されている。社会福祉協議会では，講

座の卒業生にサロン活動を見学してもらい、スタッフとして参加を促すように地域の人材の発掘や活性化を視野に入れ、支援が行われた。

社会福祉協議会の「地域支え合い活動」には、区民が対象、活動は区内、活動内容活動頻度の条件がある。対象組織に対しては、社会福祉協議会がウォーキングの場所に対して改善を求めた経緯がある。活動する区は他区との隣接が複雑で少しの移動で他区に入ってしまうという地理的不利を抱えている。そのため、ウォーキング活動の中で区内を歩くことを約束していたが、区外の割合が多くなったり、集合場所が区外になってしまったりした。この点について社会福祉協議会は組織に対して、出発と到着は区内で行い、終了の際には流れ解散をせずメンバーの確認をとるように依頼をおこなった。提案を受けた組織は、各拠点公園や駅に集合し解散するという現在の活動の形式を構築し、「地元団体の解説」で区内のルートに関心を示すような工夫で対応に当たった。

2. 研究方法

1) 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）と参加者の参加と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。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：2014年5月～6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（創設のきっかけ、創設時に意図した目標、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：選定の基準は、5つの拠点ごとに2名ずつ、調査への協力の意思があるメンバー、常時活動に参加、活動経験が3年以上とした。これらの基準を示して対象者の選定はサポーターに依頼した。拠点の中で選定基準を充たす対象者がいない場合（2拠点）もあり、最終的に6名が調査対象となった。
- ②調査方法：半構造化インタビュー調査
- ③調査時期：2014年5月～6月
- ④調査項目：企業退職男性高齢者の「地域組織への参加と継続プロセス」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）

2) 分析

本研究では3つの分析を行った。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、組織の創設に関わった関係者の発言から、組織のねらいをBarnard(=1968)の定義と照らし合わせ、物財、貨幣、作業時間、作業環境などの環境条件を整える「客観的誘因」と、個人の心理、

態度、動機を改変しようと試みる「主観的誘因」に分類した。

分析 2 は、調査 2 のデータについて、木下（2005, 2007）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）を用いて、「企業退職男性高齢者の地域組織への参加と継続プロセス」を明らかにした。本研究は、企業退職男性高齢者の語りに密着し、地域組織への参加と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、「地域組織への参加と継続プロセス」、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組織への参加と継続プロセス」（分析 2）にどのような影響を及ぼしているのか、「組織の戦略と参加者の意識との相互作用」を明らかにした。参加者の発言の中から相互作用を示すものを抽出し、関連性を明示した。

3 つの分析について、信頼性と妥当性を確保するため、スーパーバイザーに分析結果の確認と評価を行ってもらった。

3) 倫理的配慮

本研究は、桜美林大学研究倫理委員会の倫理審査で承認を得た(14001)。倫理上の配慮について、具体的に以下の点を注意し、調査対象者の不利益を回避した。

(1) 対象となる個人の人權擁護のための配慮

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ような情報は取り除き、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、組織内で審議が行われ、組織として調査に同意する回答を得た。あわせて、インタビュー対象となる個人に対して、調査を始める前に、本研究における主旨、得られた情報について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(=1968)の定義と照らし合わせ、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 5-1 のようになる。

表 5-1 組織の参加者を組織に留める戦略

	誘因の内容	組織のねらい
客観的誘因	活動費の補助	・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	・世田谷区の地図で5つの公園を拠点とする。 (世田谷区民が自宅から通うことが可能な場所を予め想定する)
	年間パスポートの発行	・参加ごとの会費徴収の手間を省き、会費がお得になる。 ・登録者の名簿作成により参加者を把握する。
	安全・楽しい企画	・地図をつくり、参加者に当日ルートを提供する。 ・事前に危険箇所を確認、パンフレットに注意事項を記載する。 ・周辺地図に地元の団体から得た情報を記載し名所の説明などを入れる。
	記録ノート	・スモールステップの設定、目標と実績を目にみえる形にする。
	地元団体の解説	・当日歩くルート上で解説し、地元史跡や歴史について学ぶ機会を作る。
	名札の用意	・名前と非常時連絡先を記載し参加者の把握と自己への対応をする。 ・知らない人でも名前を呼び合う関係をつくる。仲間意識の醸成
	定期的なスタッフ養成	・月1回のサポーター会議、年1回程度のサポーター講習 (運営するスタッフを確保し、安全なウォーキングの実施を目指す)
主観的誘因	ウォーキング講座	・認知症予防を科学的方法で予防する手法を提示する。 (高齢者の健康意識にアプローチする、正しい歩き方の知識を提供する)
	活動内容の透明化・開示	・ホームページで2ヶ月先の情報を提供し、内容を見て参加できる。 (活動報告を盛り込み、初めての人でも活動の内容を把握できる)
	サポーターに対する 設立趣旨・活動意図の説明	・養成講座で設立趣旨や活動意図を説明し、サポーターが共通認識をもつ。

(1) 客観的誘因

組織が「参加者を組織に留める」ために、環境を整備する戦略を「客観的誘因」として整理すると、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、活動を社会福祉協議会の「ふれあいいきいきサロン」事業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た。さらに、「年間パスポートの発行」を行い、事前に組織に登録することで参加費を抑える仕組みを用意した。活動拠点には、事前に地図上で世田谷区内の参加者が徒歩や自転車で参加できる公園を設定し、アクセスが容易になるように工夫した。組織の用意する「活動費の補助」「年間パスポートの発行」「身近な活動拠点」など、資金面や移動面のアクセスを容易にする方策は、Barnard(=1968)によれば金銭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」に該当すると判断した。

第3に、活動では地図を配布し、そこには当日のルート、危険箇所や注意事項、周辺情報の記載などを詳細に記載する等「安全・楽しい企画」が挙げられた。この組織は、誰でも自由に参加する形式をとっている。そのため、参加者が活動に参加した際に戸惑わず、活動中の危険を回避できるように、活動に関わる情報を明文化し情報の共有を徹底していた。加えて、活動に継続的に参加してもらうため、歩く目標と実際の歩いた距離を記載する「記録ノート」が挙げられた。ウォーキングの活動を目に見える形でノートに記録することで、

活動の目標やこれまでの実績を参加者各自で把握することができる工夫がされていた。これら「安全・楽しい企画」「記録ノート」は、Barnard(=1968)の定義のうち、参加者が事物の成り行きに参加している感情を充たす「参加の機会」に該当すると判断した。

第4に、「名札を用意」し、参加者同士が気軽に名前呼び合えるよう配慮がされていた。さらに、ウォーキングルート上で史跡や歴史について「地元の団体の解説」が盛り込まれ、参加者は自分の生活する地域の事柄について知り、学ぶ機会を得ていた。「名札の用意」や「地元の団体の解説」は、「心理的交流」、つまり、参加者や活動、地域に対して「連帯性、社会的統合感、社会的安定感社会関係における人格的やすらぎ」を感じる工夫にあたる(Barnard=1968)と判断した。

第5に「定期的なスタッフ養成」が挙げられる。活動運営するスタッフを確保し、参加者の安全なウォーキングを目指すため、月1回のサポーター会議、年1回程度のサポーター講習が定期的に実施されていた。これは、非物質的、将来的及び利他主義的關係に関する個人の理想を満足させる組織の能力「理想の恩恵」(Barnard=1968)に該当すると判断した。

(2) 主観的誘因

「参加者を組織に留める」ことを意図した個人の意識の改変のための組織戦略を「主観的誘因」(Barnard=1968)として整理すると、「ウォーキング講座」「活動内容の透明化・開示」「サポーターに対する設立趣旨・活動意図の説明」が挙げられた。「ウォーキング講座」では、設立当初から掲げる「認知症予防のためのウォーキング」を実践するため、科学的手法を提示していた。参加者に対して正しい歩き方の知識の習得を促すため、計測会で丁寧に解説し、毎回の活動の前後に確認する等の方法を用いていた。「活動内容の透明化・開示」では、ホームページで活動目標や2ヶ月先の活動予定、活動報告の情報を提供し、活動に参加していない人でも活動について理解が深まるよう、様々な工夫がされ、手間もかけられていた。「サポーターに対する設立趣旨・活動意図の説明」では、活動の中核を担うメンバーが共通認識を持てるよう、年1回開催されるサポーター養成講座において、設立趣旨・活動意図に関する説明が行われていた。これらは、Barnardの定義(=1968)のうち、組織が他の誘因を合理化する(一般的合理化)ことや、活動に参加するように個人に対してアピールする(特殊合理化)など、組織が個人を納得させようと企てる「機会の合理化」にあたりと判断した。

2) 企業を退職した男性高齢者の地域組織への参加と継続プロセス(分析2)

(1) 分析焦点者のプロフィール

本研究の分析焦点者6名のプロフィールを表5-2に示す。分析焦点者の年齢は、67歳～82歳、全員が被雇用者であった経験を持ち、退職後に地域組織に参加した。退職前の職種は、全員がホワイトカラー職(管理職、技術職、事務職)であり、退職年齢は62歳～70歳、対象組織における活動経験は3年～7年であった。

表 5-2 分析焦点者のプロフィール

	年齢	前職			退職年齢	活動歴
		従業員規模	業種	職種		
1	82 歳	1000 人以上	建設・土木	技術職	65 歳	7 年
2	72 歳	1000 人以上	サービス	事務職	65 歳	7 年
3	77 歳	500-999 人	サービス	技術職	70 歳	4 年
4	66 歳	1000 人以上	電気・ガス・水道	管理職	64 歳	3 年
5	67 歳	1000 人以上	サービス	管理職	63 歳	4 年
6	70 歳	300-499 人	製造業	管理職	63 歳	7 年

(2) ストーリーライン

図 5-3 は「企業を退職した男性高齢者の地域組織への参加と継続プロセス」を示したものである。ここでは、M-GTA で生成された 11 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、概念間関係を示す。

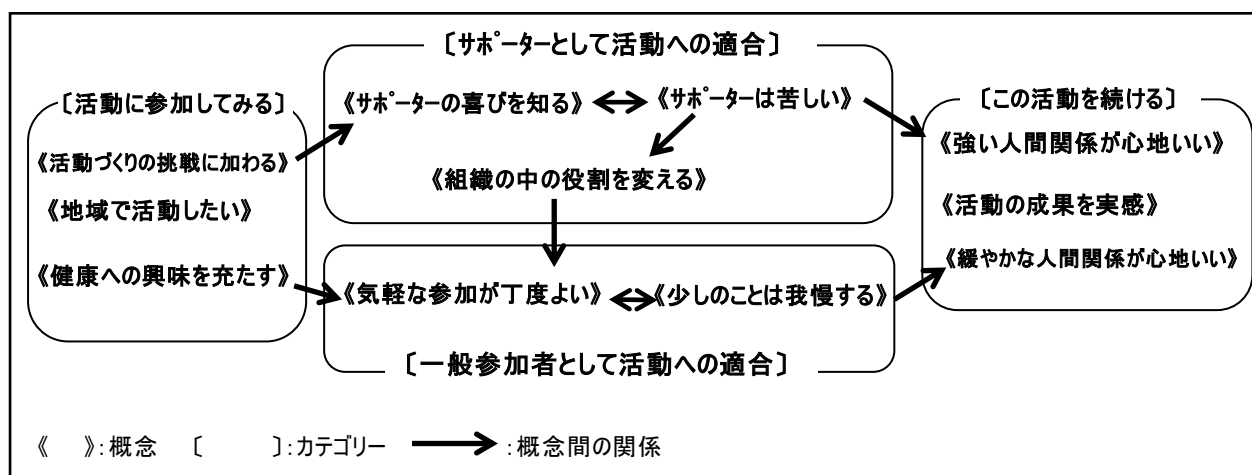


図 5-3 企業を退職した男性高齢者の地域組織への参加と継続プロセス

企業退職男性高齢者は、《活動づくりの挑戦に加わる》《地域で活動したい》《健康への興味を充たす》という意識で[活動に参加してみる]気持ちに至っていた。その後、参加動機の違いによって、2つの異なる立場に分かれていた。第一に、主に《活動づくりの挑戦に加わる》意識で参加した人の経路の[サポーターとしての活動への適合]である。ここでは、《サポーターの喜びを知る》《サポーターは苦しい》とする組織内の役割から生まれる意識が挙がり、中には《サポーターは苦しい》意識を変えるため、《組織の中の役割を変える》という認識の変化を起こしている人もいた。第二には、主に《健康への興味を充たす》動機で参加した人から[一般参加者としての活動への適合]が図られていた。そこでは、《気軽な参加がちょうどよい》《少しのことは我慢する》という一般参加者としての意識の醸成が図られていた。このように組織内の役割に応じて適合が果たされると、《強い人間関係が心地よい》《活動の成果を実感》《穏やかな人間関係が心地よい》と参加者の中で組織における人間関係の在り方への納得や活動成果の実感が起こり、[この活動を続ける]という意識に到達していた。

（３）カテゴリーの詳細

①活動に参加してみる

[活動に参加してみる]意識には、３つの動機がみられた。《活動づくりの挑戦に加わる》とは、知り合いからスタッフ役のサポーターを頼まれることで活動づくりに一歩を踏み出すことであった。ただし、その前提には認知症予防の講演会に参加し、講演内容を地域で実践に移す試みに共感することで、自分も活動に加わり予防活動の普及に貢献したいとする意識をもつことがあった。《地域で活動したい》とは、企業生活を終え地域生活に移行した後、自分の生活する地域のこと、地域に知り合いがいないことを実感し、それを解消するために地域組織へ参加し地元の友達を作りたい、予防活動を地域で実践したいとする要望をもつであった。《健康への興味を充たす》とは、認知症になりたくない、身体を動かしたい、歩くことに興味があるなど、活動に参加する以前から健康や予防について興味や関心をもっていたことであった。活動への参加動機として《活動づくりの挑戦に加わる》ことを考えた人はサポーターとして、《健康への興味を充たす》ねらいを持つ人は一般参加者として、２つの違う立場の参加に向かっていた。

②サポーターとしての活動への適合

サポーターとして参加をした人は、[サポーターとしての活動の適合]がみられる。そこでは、《サポーターの喜びを知る》という、スタッフ役に尽力した結果、参加者が喜んでくれることが励みになっていたり、活動に参加する人が年々増加し参加者の拡大に成果を実感したり、活動の中で社会人時代の能力を発揮できると感じていた。一方で、《サポーターは苦しい》も見られた。活動を支えていた仲間が次々に辞めていっているため自分も辞めたいが、活動のために辞められない思いや、誰かにサポーターを変わって欲しいが誰も引き受けてくれないなど、義務感で活動を継続する思いがあった。組織の財源問題に直面するなど、活動を運営する中での苦労を痛感する人もいた。こうした葛藤の中で、サポーター役であり続けることが難しいと感じている人は、サポーター役を降りることができるよう代役を探す動きをしたり、サポーターを辞め一般参加者に転向するなど、できるだけ活動を混乱させないように《組織の中の役割を変える》ことで葛藤への対応に努力をしていた。

③一般参加者として活動への適合

一般参加者として参加した人も[一般参加者として活動への適合]が図られていた。《気軽な参加がちょうどよい》とは、チラシでイベントを知り都合がつけば参加すること、お客さん感覚で活動に参加することが心地よいこと、この活動で友達づくりを期待していないので活動で深い付き合いをしないこと、お金がかからないのが魅力であるということであった。一般参加者として参加した際には、活動の中で思い通りにいかないことも起こる。その場合には、《少しのことは我慢する》ことで活動を続ける様子がみられた。例えば、活動に参加することで、歩くことに義務感が生まれウォーキングが苦しくなっている人の場合、予防活動だと自分を納得させる。歩きながらのおしゃべりを不本意だと感じ、他の人の態度に口は出せないなので我慢していた人の場合、歩きながらのおしゃべりも楽しいものだとおしゃべりを楽しむように考えを変えたりする。本当はもう少し早いペースで歩きたい人場合、大人数の活動なのだから自分のペースで歩けないことも受け入れるなどである。

④この活動を続ける

活動に一定期間加わることで、[この活動を続ける]とする継続意識の醸成が図られていた。[この活動を続ける]意識は、[サポーターとしての適合]と[一般参加者としての適合]の2つの経路からそれぞれ異なる概念が構成された。[サポーターとしての適合]の中から、サポーター同士は何でも言い合える、ボランティア精神と協力体制が活動の中にあることが喜ばしいといった《強い人間関係が心地よい》意識が起こっていた。[一般参加者としての適合]からは、参加者とは顔見知り程度だが活動に顔を見せないと心配になる関係、名札で仲間なのだと意識することができる、活動の中で完結する気軽な関係が良いといった《緩やかな人間関係が心地よい》意識が生まれていた。両者に共通するものとして、《活動の成果を実感》があった。健康診断の数値が良くなった、地域の人と知り合いになり当初の動機が叶った、ウォーキングの活動で地元の史跡を巡り自分の住む地元を知ることが出来るなどが活動継続に貢献していた。

3) 受け入れ組織の戦略と参加者の参加と継続行動との関係(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参加と継続行動の関係」の分析結果を図5-4に示す。

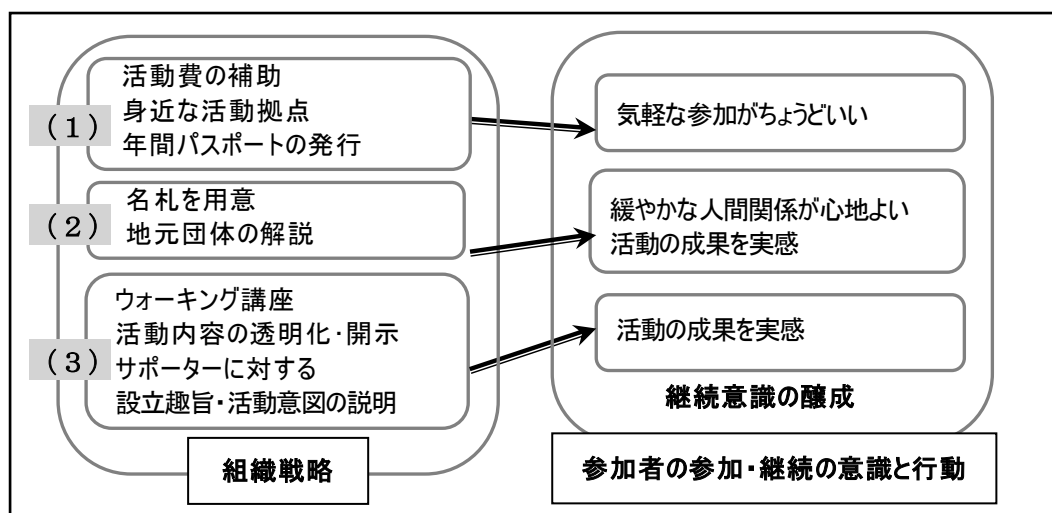


図 5-4 受け入れ組織の戦略と参加者の参加と継続行動との関係

(1) 客観的誘因としての「活動費の補助」「年間パスポートの発行」の影響

組織は、「活動費の補助」「年間パスポートの発行」「身近な活動拠点」など、資金面や移動面のアクセスを容易にする「物質的な誘因」を用意していた。参加者は組織の用意した「活動費の補助」「年間パスポートの発行」に関して次のような意見を挙げていた。「何しろ金かかかんないもん。一番のところは金かかかんないことですよ。」「それと、無料ってことも。最初無料だったんですよ。今は2,000円なんですけど、昔は無料だった。そういうのも魅力で。」「やっぱり気軽さということですね。自由だから。申し込んでダメだとかそういう一切連絡がいらないうんですよ。それに、一度こういうパスポートもらいますと、1年に2,000円ですけどね、自由なんです。5ヶ所ありますからね。5ヶ所どこいってもいいんですから。ぷらっと行って見せればオッケー。」など。以上のように「物質的な誘因」

は《気軽な参加がちょうどよい》と肯定的な評価につながっていた。この気軽さの中には、「年間パスポートの発行」により、金銭的な負担が取り除かれるだけでなく思い立ったときに活動に参加できる利便性への効果を指摘するものもあった。

（２）客観的誘因としての「名札の用意」「地元団体の解説」の影響

組織は、参加者が活動を通じて仲間を知り、自分の生活する地域について学ぶ機会とするため、「名札を用意」や「地元の団体の解説」を用意していた。「名札の用意」や「地元の団体の解説」は、Barnard の定義（＝1968）で「心理的交流」、つまり、参加者に対して、連帯性、社会的統合感、社会的安定感、社会関係における人格的やすらぎを与えるための工夫といえる。これらの工夫について、参加者は「やっぱり仲間というのが分かるじゃないですか。特にこうやって（名札を）印刷すると。最初はどうしても手書きになるよね。すぐに名前をつくって、あとで（印刷で）こうやって名前を書いてくるとやっぱり。」「お互いに来た人同士で仲良くなれる。中には、前あの人来てたけど今日は来てないなとかね、お互いに心配しあってる。ああいうところが非常にいいのかなあと私は思ってるね。」「サポーター以外はなんにもないけどな。これは長く続いたか、逆にもっとうまくいったかよくわからないけど。年に１回新年会か忘年会やるんですね。それ以外何にもやらないんですよ。普通ほら、グループの中にさらにグループができるじゃないですか。ベタベタになって喧嘩別れとかするんだけど。このグループは淡白なのか何なのか。よそはもっと会ってるのかもしれないんだけど。私が見聞きしてる範囲でいうと、そんなにはない。」など、名札を通じて仲間であることを認識し、顔見知りの関係が構築できるとしていた。組織は、一般参加者に対しては自由な参加としているため、一般参加者は常に流動化している。参加者は、活動の中にサブグループの形成や活動外で会うなどの人間関係の深まりを意識する部分もあるが、それ以上に緩やかなつながりが心地良いと評価していた。

地域についても「世田谷のこと本当によく知らなかったです。で、サークルに入って、一緒に歩いて、この城址公園だって知らなかった。行こうとはしなかったですよ。行く動機、きっかけづくりにこのウォーキングってのはよかったですね。」「自分が今世田谷区にもう 60 年以上住んでるんですけど、知らないことがけっこうあるんで、そのフォローが出来るっていうのが一つと。」など、ウォーキング活動がきっかけで地域に出かけることができ、「地元の団体の解説」により地域の歴史や建築物の意味を知ることが出来たと指摘していた。これらの人間関係、地域の理解が、《緩やかな人間関係が心地よい》《活動の成果を実感》といった【この活動が続ける】意識として醸成されていた。

（３）主観的誘因としての「ウォーキング講座」「活動内容の透明化・開示」「サポーターに対する設立趣旨・活動意図の説明」の影響

組織は、個人の継続意識を醸成するため「ウォーキング講座」「活動内容の透明化・開示」「サポーターに対する設立趣旨・活動意図の説明」など、組織が個人を納得せようと企てる「機会の合理化」を盛り込んでいた。これらは、一般参加者に対して、「歩くと確かに数値が良くなるんですね。私自身も別に糖尿病とかないですけどもね。前ってのはあれだけ食べて血糖値も上がらず糖尿病にもならないってのは、親父が糖尿病だったですからね。で、これだけ太っているから、糖尿病の予備軍だと思っていたんですけどね。いつも陰性

で糖尿病でないんですね。歩くってのは素晴らしいって思いました。」と、ウォーキングの効果として実感がされていた。

サポーターに対しては、「まさかウォーキングがこんなにいいとは思ってないし。まあそういう話があっていいなってお手伝いしたわけ。」「まあ自身が健康。あとはここに来たおかげで、睡眠薬から開放されたとかね。病気にまつわる話をしてくれる人がたまにいるんですけどね。そういうのを聞くのは嬉しいですね。」など、参加者からの喜びの声を聞くことで、講座や研修で示されるウォーキングの成果を確信し、その一部に自分が貢献していることへの充実が語られた。

科学的方法を用いたウォーキング理論の解説、サポーターの間におけるウォーキングの知識の周知徹底により、ウォーキングの方法や効果が参加者に意識化され、《活動の成果を実感》することに繋がっていた。それぞれの立場で認識された《活動の成果を実感》することが、[この活動を続ける]意識となり、参加者は活動を継続するに至っていた。

4. 考察

1) 参加者の意識と行動の質的变化

本研究では、個人の参加と継続行動を追ったところ、講演会で得た知識を実践活動として地域に発展させる挑戦に加わる、これまで関わりの薄かった地域で活動したい、認知症予防や健康づくりの興味を充たしたい思いで活動に参加していた。その後、サポーター、一般参加者という立場の違う2つの活動継続に至る経路がみられた。サポーターは、活動の中で一般参加者の喜びを感じることで、サポーターとしての苦しみを経験することがサポーター同士の強い人間関係の認識につながり、活動の継続に至っていた。一方、一般参加者は活動に気軽に参加し、多少意に沿わないことがあっても我慢をしたり、考え方を変えることで活動に留まり、顔見知り程度の緩やかな人間関係を肯定的に捉え活動継続に至っていた。加えてウォーキングが健康に効果を実感することも継続意識を構成していた。

対象組織の参加者からは、サポーターの経路では利他的動機が深められていく経験が語られており、一般参加者からは、利己的動機が語られていた。先行研究では、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があった。本研究の結果は、趣味活動の場合、組織内部に参加者の役割の違いが存在し、どのような役割に加わるのかにより参加者の動機が異なっていた。つまり趣味活動の場合でも、組織運営に携わる参加者は利他的動機が強く、先行研究と一致した結果がみられた。また、先行研究では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と指摘する。本研究の結果からは、サポーターの参加者からは先行研究と同様の意識変化がみられた。一方、一般参加者からも人間関係の広がり、気持ちの充実等の意識変化が認められた。ただし、本研究では人間関係の広がりや気持ちの充実に関して、サポーターと一般参加者に違いがみられた。例えば、人間関係では、サポーターは強固な人間関係、一般参加者は緩やかな人間関係を挙げていた。また、気持ちの充実では、サポーターは他者の成果に、一般参加者は自分の成果に対して充実を挙げていた。このように、同一の組織においても参加の仕方によって意識変化の内容が異なることが分かった。

以上、個人の意識と行動の変容に先行研究と相違がみられた理由として、本研究の対象組織が、参加者を2つに区分している点に特徴があったことが指摘できる。その結果、組

織内部で、ボランティア活動でみられる利他的動機が強い参加者と趣味活動で自己欲求を満たそうとする参加者が存在し、その延長上に継続意識が醸成された可能性が示唆された。

2) 個人の継続行動と組織戦略との関連

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「活動費の補助」「年間パスポートの発行」「身近な活動拠点」「安全・楽しい企画」「記録ノート」「名札を用意」「定期的なスタッフ養成」の環境整備を行い、主観的誘因として「ウォーキング講座」「活動内容の透明化・開示」「サポーターに対する設立趣旨・活動意図の説明」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意識とどのように関連付けられるのかを分析した。

分析の結果からは、参加者の金銭面の負担を取り除き、参加者の心理的負担を軽減するなど、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、参加者の理解、活動する地域の理解を深め努力をしたことが、流動的な参加者の中で顔見知りの緩やかな関係を構築すること、長年暮らした地域に関する新たな発見や知識を得ることにつながり、活動の成果を実感する肯定的な評価を引き出していた。さらに、科学的方法手法を用いたウォーキング理論の解説、サポーターに対する知識の徹底が、ウォーキングの実践に対して成果を実感し、活動継続の意識へとつながっていた。一方で、活動の魅力をアピールする「安全・楽しい企画」「記録ノート」は、企業退職男性高齢者の発言で触れられず、今回は個人の意識への影響がみられなかった。組織戦略のうち、影響のみられるものとみられないものの違いが生まれる理由については今後の課題として追求していきたい。

3) 本研究の知見のもつ意味

本研究は、地域で活動するウォーキングサークルを事例として取り上げ、参加者の意識の面だけでなく、組織の戦略を視野に納め、企業退職男性高齢者の地域組織への参加と継続行動を質的に解明することを試みた。本研究はウォーキングサークルの1事例であり、そこから異質な参加者で構成される組織に参加と活動を継続させるための組織側の要因すべてが抽出されたわけではない。その一般化には慎重であることが求められる。しかし、この1事例は組織の維持発展に成功した事例であることから、本研究で明らかにされた要因には、成功要因の一般化につながる重要な知見が含まれている。

本研究で事例として取り上げた組織は、予め認知症予防のためのウォーキングの実践という、明確なテーマが設定されており、参加者はこのテーマに関心を寄せ参加していた。参加者については、特別制約を設けず自由参加を前提としながら、組織の中核に運営に携わるスタッフ役（サポーター）を配置し、組織発足当初から、組織の運営方法をサポーター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、参加者の中に、サポーターと一般参加者という2つの階層が形成されており、ウォーキングの実践を運営する側と参加する側で活動に対する意識の違いが存在していた。この2つの参加形態を用意したことが、異質な背景を持つ参加者の少なくとも2つの異なる欲求を受けとめることにつながり、参加者の満足を得ることに成功したといえる。

第6章 総合考察

1. 総合考察の課題

総合考察では、第3章から第5章の知見を踏まえ、参加と活動継続という視点から、メンバー特性が同質の場合と異質の場合との組織戦略の共通性、及び差異を明らかにするとともに、地域組織外部の環境である社会的支援にも着目しつつ考察を深める。

2. 企業退職男性高齢者における地域組織への参加と活動継続：結果の要約

1) 男性無職高齢者が参加する地域組織のメンバー特性と関連要因

「生活充実型組織」は、男性無職高齢者が重要と考える組織として「地縁組織」に次いで大きな比重を占めており、そのメンバー特性は年齢、学歴、性の同質性で構成される総合指標、なかでも年齢と学歴で特に同質傾向が強いことが示された(3章)。これらの結果は、男性高齢者が同年代や同職種の関係を求める(林 1997, 古谷野 2000, 2007)との先行研究の指摘を支持する結果となった。結果からは、退職後の男性高齢者に対して社会参加の受け皿を用意する場合、健康づくりや趣味の会など「生活充実型組織」を用意することが重要であることが示唆された。

2) 参加者を留める組織の戦略

本研究では、「参加者を組織に留める戦略」を Barnard (=1968) の定義と照らし合わせ、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」と、個人の心理、態度、動機を改変しようと試みる「主観的誘因」に整理した。組織の運営者へのインタビューから、同質的な地域組織では、企業退職者という特徴を生かした体系化された組織運営が「客観的誘因」の特徴であり、結合的な人間関係を目指す(お揃いのユニフォームなど)が「主観的誘因」の特徴として捉えられた(4章)。異質的な地域組織では、気軽に参加できる仕掛けが「客観的な誘因」(活動費の補助、身近な活動拠点、年間パスポートの発行など)の特徴であり、参加者が活動に自由に出入りできる仕掛けとサポーター役の人を意識的に見つけていく仕掛け(活動内容の透明化・開示、サポーターに対する設立趣旨・活動意図の説明など)が「主観的誘因」の特徴であった(5章)。いずれの組織の場合にも、活動資金の補助と身近な活動拠点など、活動環境が整える「客観的誘因」が共通にみられた(4章, 5章)。同質的な組織の場合には、体系化された組織運営(「客観的誘因」)やお揃いのユニフォーム(「主観的誘因」)など、参加者の企業退職者が企業生活で馴染みのある方法を組織の中で展開する戦略がみられた(4章)が、異質的な組織の場合には、活動内容の透明化・開示で組織の参加に自由度を確保しながら、ポーターに対する設立趣旨・活動意図の説明などサポーター役を意識的に見つけ組織の中核に据えるなどの方法で参加者が参加方法を選択できる戦略をとっていた。

3) 地域組織への参加と継続プロセス

本研究では、同質的な組織の場合は、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(4章)。異質的な組織の場合、活動への決意は同質的な組織と共通していたものの、その後はサポーターと一般参加者という2つの役割の担い手に分かれるという点で同質的な組織と異なっていた。できる経験の蓄積と参加を続ける意識の

醸成の段階については、同質的な組織と共通していた（5章）。

4）個人の継続行動と組織戦略との関連

本研究では、参加者を活動に留める戦略が参加者の参加と継続プロセスにどのような影響を及ぼしているのか、「組織戦略と参加者の意識との関連を明らかにした。同質的な組織の場合には、(1)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)同質的な参加者による料理サークルでコミュニケーションルールを徹底したことが、活動に可能性を感じる肯定的な評価に、(3)家族や地域との交流機会の設定が、周囲の人々から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（4章）。異質的な組織の場合には、(1)金銭的負担の除去が気軽な参加意識に、(2)仲間や地域との心理的交流の機会が人間関係の心地よさに、(3)活動内容の意味づけが充実感につながっていた（5章）。これらの結果からは、参加への負担軽減の戦略が、参加者の気軽な参加意識につながっていることが共通してみられた。また、料理や健康づくりなどの活動を通して仲間との交流を重ねたことで、心地よい人間関係が形成され、継続意識の醸成に繋がっていた。ただし、同質的な組織の場合には、企業退職男性限定、過去の話はしないなどの戦略が、心地よい人間関係を経て仲間を誇りに思うなどの親密な人間関係の形成に繋がっていたが、異質的な組織の場合には名札や地元団体の解説が緩やかな人間関係が心地よいと繋がっており、心地よい人間関係に関して質の違いが示された。

3．組織のメンバー特性が同質、異質の場合の組織戦略の共通点

1）趣味や健康づくりなどの「生活充実型組織」を用意

本研究の結果からは、退職後の男性が現在参加している地域組織は、健康づくりや趣味の会など「生活充実型組織」の比重が高く、「問題解決型組織」の比重が低いこと、「生活充実型組織」のメンバー特性として「問題解決型組織」や「地縁組織」と比較して性や年齢の面で同質傾向の特徴をもっていた。その理由に、「地縁組織」や「問題解決型組織」は、居住地域や活動目標や活動内容、活動への責任などが、参加者の参加と活動継続に影響することが考えられた。一方で、「生活充実型組織」では人との関係が選択的行われる結果、「気の合う人」の存在が参加や活動継続に影響することが考えられる。つまり、「問題解決型組織」は、企業退職男性高齢者の社会参加の場として、活動への責任やメンバー特性が異質であることが参加を躊躇させている可能性が高いと考えられた。そのため、このような組織を用意しても、組織内の人間関係形成の面からも受け皿として有効に機能しづらいことが予測できる。男性高齢者の志向に従えば、「生活充実型組織」を用意し、メンバーの同質性を確保することが重要であるといえる。そこで、「生活充実型組織」のうちメンバー特性のタイプの異なる2つの組織を検討したところ、2つの地域組織の事例では、組織戦略の差異は認められつつも、「生活充実型組織」を用意し、同質的な組織の場合には参加者全体を、異質的な組織の場合には参加者の一部でメンバーの同質性を確保する組織戦略に共通点があることも観察された。

2）金銭的負担とアクセスの軽減と気軽な参加

同質的な参加者で構成される組織と異質な参加者で構成される組織には、参加者の人間

関係の特性に違いがみられるもの、組織戦略が個人の参加意識に影響を及ぼすことが共通していた。特に、組織の用意した金銭的負担の軽減と物理的な距離の短縮が、参加者の「気軽な参加」を引き出しており、活動のきっかけとして有効に機能していることが示唆された。本研究の結果からは、金銭的負担の軽減や物理的距離を短縮する方策が、個人の参加行動の想起を促す役割を果たしたと考えられる。

組織均衡理論を用いた国内の実証研究では、参加者が地域組織に参加し、活動を継続する理由に「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」が関連することが明らかにされている(桜井 2003, 2007)。先行研究では、参加と活動継続との関連性が示された組織戦略は、いずれも参加者の主体性に働きかけ、参加意識を強化することに貢献すると考察されている。

以上のように、本研究および先行研究のいずれにおいても、参加の負担を軽減する方策が環境整備の一つとして有効であるとの結果が得られている。したがって、企業退職男性高齢者のように、地域社会における人間関係が希薄なために社会活動への参加に困難を抱える個人の活動の受け皿として、参加者が同質的あるいは多様な活動のいずれの場合にも、参加負担の軽減策が有効であることが示唆された。

3) 「生活充実型組織」から「問題解決型組織」への展開と異質な人々の統合

地域組織における重要な課題の一つに、異質な人々をいかに統合していくのかという点が挙げられる。2つの事例ではともに、まず参加の段階において、資金の補助や身近な活動場所、活動前後の情報提供などの戦略を用意し、参加の際に生じる障害を排除、あるいは縮小する努力で参加者の気軽な参加意識を生み、同質性、異質性の人々を組織に引きつけていた。その後、異質な人々の統合のために、異質な参加者で構成される組織の場合、「認知症を予防するウォーキング実践」の中で、「名札の用意」「地元団体の解説」など、参加者の理解、活動する地域の理解を深める努力が、流動的な参加者の中で顔見知りの緩やかな関係を構築すること、長年暮らした地域に関する新たな発見や知識を得ることにつながり、活動の成果を実感する肯定的な評価を引き出していた。さらに、科学的方法手法を用いたウォーキング理論の解説、サポーターに対する知識の徹底が、ウォーキングの実践に対して成果を実感し、活動継続の意識を醸成していた。

一方、同質的な参加者で構成される組織の場合、ゲストの招待や地域の高齢者施設で料理を作ったり、視覚障害者の料理教室の講師を務めるなど、積極的に組織外の他者と交流を図ることで、参加者の意識や行動を組織内部に留めず、地域の人々との関係を維持する方法をとっていた。ここでは、組織の異質性の確保が、組織外の他者と積極的に関係結ぶことで図られていた。この戦略は、組織内部の仲間意識を強化することとなり、参加者の継続意識を醸成する様子がみられた。

今回取り上げた2つの組織は、メンバーの構成が同質性と異質性の違いをもっていたが、いずれの組織も参加者の参加と活動継続を促すために「同類結合」の要素を取り入れながら、同時に異質性の確保にも腐心する様子がみられた。2つの事例では、組織の主たる目的が「生活充実型組織」でありながら、組織創設時に地域貢献が視野に入れられており、活動の一部に「問題解決型組織」の要素をもつことが、組織内部に参加者を取り込み、あるいは組織外部の人々との関係構築に機能したと推測される。「生活充実型組織」において

も「問題解決型組織」へ展開する可能性を視野に入れることは、異質な人々の統合を図る上で、重要な点であることが示唆された。

4. 組織のメンバー特性の違いを反映した組織戦略の差異

1) 同類結合を生かした組織戦略と継続意識の醸成

今回取り上げた2つの組織は、メンバーの構成が同質性と異質性の違いをもっていたが、いずれの組織も既存研究が指摘する「同類結合」を意識した戦略が用意されていた。

同質的な参加者で構成される組織の場合には、「同類結合」を積極的に活用する方策をとっていた。組織は、参加者を企業退職男性高齢者に限定し主観的欲求を的確に集約することで、参加者の仲間意識、強い人間関係の構築を醸成していた。具体的には、企業社会で培った組織運営やユニフォームによる連帯感を強調することが、参加者の仲間意識の醸成と活動への満足につながっていた。加えて、ゲストの招待やパーティーメニューの挑戦などで活動外の他者と積極的に交流することで、家族や住民などの周囲からの仲間に関する肯定的評価を引き出し、参加者の参加と活動継続の意識を強化していた。いわば、同質的な参加者で構成される活動の場合は、同質的な参加者の欲求に組織戦略をすりあわせていく方針とともに、活動外の他者との交流が活動内部の仲間意識を強化する方針が、企業退職男性高齢者の継続意識を醸成することに成功したといえる。

2) 異質な参加者の志向性を生かした役割分化

一方、異質な参加者で構成される組織の場合には、参加者を組織運営への関与の多寡によって2層に分けていた。その上で、一部の参加者には目的を共有する集団を作り出し「同類結合」を活用し、その他の参加者には自由な参加を呼びかける方策をとることで異質性を確保していた。具体的には、組織は、活動の目的(機能)を示した上で、参加と活動継続に関する2つの経路を提示し、どちらを選ぶかその判断を参加者に求めている。1つは、スタッフ役として組織に貢献する参加方法であり、もう1つは自分の都合を優先した参加方法である。スタッフ役メンバーは、「認知症を予防するウォーキング実践」の普及という活動目的に賛同し、健康づくり活動の挑戦を目的として活動に参加していた。スタッフ役メンバーの中には、参加を続ける中で組織運営の苦労を経験するが、その苦労を乗り越える中で強い仲間意識が芽生えていた。一般の参加者は、自分の健康維持のため、組織が提供するメニューの面白さと自由な参加のスタイルにより、活動に参加していた。活動では、他の参加者とは言葉を交わす程度の関係が維持されており、その緩やかな関係が心地良いと評価していた。組織の中には、参加形式の違いにより、強固な仲間意識と緩やかな顔の見える関係の2つの関係が活動の中に構築されていたといえる。つまり、組織が参加者に態度や人間関係に関する選択肢を用意し、企業退職男性高齢者側が意識や態度を組織方針にすり合わせることで活動継続を可能にしたといえる。

既存研究では、活動に参加するメンバーの間には同質性がみられること(McPherson et al 2001)や、人は類似した他者と関係をつくり易い(Fischer 1982=2002)とする指摘がある。国内の実証研究においても「同類結合」が支持されており、実際の活動運営において参加者の同質性を無視することは困難といえる。本研究では、多様な参加者で構成された活動の場合、2つの参加形態を用意することで「同類結合」への対応を図っていた。本研究の

知見により、同質的な参加者を集めるのではなく、異質性を確保しながらでも「同類結合」に対応することが出来る点が示唆された。

5. 地域組織に対する地域の社会支援の影響

1) 地域の社会支援になぜ着目するのか

高齢者を地域組織の参加へと導く政策の1つに社会福祉協議会が推進する、「ふれあい・いきいきサロン（以下、サロン活動）」事業がある。サロン活動に関する先行研究は、活動内容を紹介した実践報告が大半を占める（松村 2003, 和田 2002, 市川 1997 など）が、効果の分析、維持・運営に関する課題を解明した研究もわずかにみられる（中村 2009, 森 2014, 高野 2007 など）。しかし、事業の対象となる地域組織の側から、事業の効果や意味を分析・考察した研究はほとんどない。本研究で取りあげた趣味活動は、1994年に全国社会福祉協議会がサロン活動として社会的支援を始めたものである。各地で実践活動が展開される中で、少しずつではあるが、サロン活動に関する実証研究が蓄積されている。その中で、運営者からは自主運営の困難さが指摘されているが、それを改善するための方策について議論は深められておらず、政策のどこに問題があるのか検討が不十分である。

他方、地域組織を対象とした研究においては、支援する社会制度の重要性が指摘されつつも（岡本 2006 片桐 2012）、理念的に必要なとの指摘に終わっており、実際の地域組織の運営にどのように影響しているのか、実証的に解明した研究がない。

本研究が取り上げた2つの地域組織は、「支え合いミニデイ」「ふれあいいきいきサロン」に登録し、社会福祉協議会の「地域支え合い活動」の助成対象に位置づけ、さまざまな支援を得ていた。本研究では、社会福祉協議会の「地域支え合い活動」そのものの検討には踏み込まないが、地域組織が社会福祉協議会のような地域の社会制度を利用することでどのような影響を受けたのかについても重要な示唆を得ることができた。具体的には、以下の2点に要約できる。

2) 金銭とアクセスの負担軽減

本研究の事例は、社会福祉協議会の「支えあいミニデイ」と「ふれあい・いきいきサロン」に登録し、「地域支え合い活動」の助成対象となっていた。その結果、社会福祉協議会が実施した活動拠点の整備と「地域支え合い活動」の助成による活動資金の補助の2点が、2つの組織の中で金銭やアクセスの負担軽減の戦略を実現させ、参加者の活動への気軽な参加を導くことにつながる様子がみられた。組織が参加の負担を軽減する方策を打ち出すためには、地域の社会資源の存在が大きいことが示唆された。本研究の対象とした地域は、全国でも「ふれあい・いきいきサロン」の先進地域といわれる。その理由を黒岩（2004）は、1980年代から地域住民を在宅福祉の担い手として積極的に位置づけ、当初は「介護予防」の受け皿としてサロン活動の支援を積極的に行なった経緯があると説明する。先行研究の指摘について、社会福祉協議会の説明からも地域の社会資源において極めて恵まれた環境にあることが確認された。本研究で取り上げた2つの組織の成功の要因として良好な環境の影響が考えられる。

3) 支援する側の要望を活動の発展に生かす努力

一方で、活動への支援を受けるためには、2つの組織ともに社会福祉協議会からの要請を受け入れることが必要とされた。「地域支え合い活動」の助成対象には、参加者、活動場所、活動内容、活動頻度の規定が求められる。本研究の2つの事例では、この事業規定と活動方針を巡り、社会福祉協議会とそれぞれの組織の間でコミュニケーションが繰り返された。その結果、2つの組織の戦略の中に「ゲストの招待」、「地元団体の解説」などのユニークなアイデアが生まれ、これらの組織戦略が参加者の地域からの承認や活動成果の実感につながっていた。社会福祉協議会とのコミュニケーションから生まれた「ゲストの招待」は、同質的な参加者で構成される組織の場合には、組織外の他者との交流を生み、組織の閉鎖性を取り除く作用をしていた。また、異質な参加者で構成される組織の場合には、「地元団体の解説」がスタッフ役メンバーにとって、活動の実感となり仲間意識の強化につながっていると示唆された。一般的に、行政や社会福祉協議会、実践団体の間では、運営方針を巡る葛藤はよく起こるが、その機会を上手く活用することが、活動戦略の活性化につながったといえる。自発的な組織の立場においては、自分たちの創設の意図や参加者と構築した運営方針が存在し、組織外の他者、特に社会福祉協議会や行政からの申し入れを好ましく思わない場合も多い。しかし、2つの組織は、社会福祉協議会の改善要請に対して、拒否ではなく提案を引き取り組織の中でアイデアを出し合い、自分たちの活動に適した方策を編み出す方法を選択していた。以上のように、地域で活用できる資源があることは組織の安定化にとって大きな要素であるが、組織にとって資源は必ずしも活動に直接役立つものとは限らない。自らの活動に生かすための組織側の知恵や工夫、柔軟な対応などが必要である。

4) 地域の社会的支援を活用する力

最後に、地域の社会的支援を活用する場合には、地域に社会的支援を用意するだけでなく、その支援を地域組織の側で活用する能力が必要となる。本研究の対象組織では、同質的な組織、異質的な組織の双方ともに創設段階において、財源確保の問題が検討されており、立ち上げの際に生活協同組合活動を源流にもつ NPO や東京都の研究所の既存組織から、財源や活動場所の確保、人材の養成など、過去に蓄積してきた地域における組織運営のノウハウが提供されていた。その結果、2つの地域組織は、社会福祉協議会の助成対象になることを選択し、財源や活動場所、さらには広報手段を確保し、参加者の活動への参加と活動継続に成功したといえる。

地域の社会的支援は、全ての地域で常に充実しているとは限らない。また地域に社会的支援があっても地域組織がその支援を活用できなければ、意味がない。地域の社会支援を地域組織にうまく取り込む方法や地域の社会的支援を開発する方法など、つまり組織マネジメントの充実や組織運営をサポートする組織の存在も重要であることが示唆されたといえよう。

6. 研究の限界、今後の方向性

本研究の限界は、取り上げた事例が、ある特定の地域で健康増進を行う「生活充実型組織」の2つの成功事例であり、地域組織一般にそのまま当てはまらない点にある。

第1の限界として、本研究の対象者が特定の地域に属した人々であることから、社会活動一般にそのまま普遍化することには慎重でなければならない点が挙げられる。本研究で対象とした地域は、全国でも「ふれあい・いきいきサロン」の先進地域といわれる場所であった。そのため地域住民は、社会活動に関する情報や実際の活動場面に日常的に触れる機会が多く、社会活動に対する深い理解があったといえる。今回取り上げた地域組織もその影響があることを踏まえる必要がある。

第2には、対象とした地域特性の面でも普遍化には慎重でなければならない。本研究で対象とした地域は、社会活動に対して、社会福祉協議会から資金や活動場所の提供などの物理的支援がもたらされる恵まれた環境にあった。もし、地域から社会資源の恩恵を得られない場合には、社会活動の運営は極めて困難になる可能性がある。

第3には、本研究の対象が、組織の維持発展という点で成功事例のみを取り上げている点である。地域組織の中には、5年未満で活動を中止してしまう事例も多い。このような失敗事例をも対象に取り上げることで、メンバーの活動維持のための、より妥当性の高い組織戦略が解明できる。

第4には、対象とした組織メンバーが継続的に参加している人であり、途中で退会したメンバーは対象にしていない問題である。参加と継続プロセスについては、対極事例である退会したメンバーがなぜ退会したのか、そのプロセスと合わせて分析することで、より妥当な知見を得ることができる。

謝辞

本論文をまとめるにあたり、多くの方々のご指導、ご支援とご協力をいただきました。ここに、御礼申し上げます。

「おとこの台所」の皆様、「世田谷ウォーキングフォーラム」の皆様、世田谷区社会福祉協議会の皆様には、快く調査にご協力をいただきました。深く御礼申し上げます。

桜美林大学大学院老年学研究科の杉澤秀博先生、白澤政和先生、直井道子先生には、論文へのご指導と貴重なご助言をいただきました。とりわけ、指導教授の杉澤秀博先生には、論文の執筆全般にわたり、多くのご助言と最後まで丁寧なご指導、時には温かい励ましの言葉をいただきました。心より感謝申し上げます。秋元樹先生（淑徳大学）には試問においてご助言をいただきました。また、松島光子様をはじめとする大学院事務局の皆様にも様々な場面で多大なご支援をいただきました。深く御礼申し上げます。

本論文の着想や調査分析、考察に関して、社会連帯研究会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）から多くのご意見とご指導をいただきました。心より感謝申し上げます。

最後に、徳島大学大学院医歯薬学研究部の白山靖彦先生、吉岡昌美先生、竹内祐子先生、藪内さつき先生、市川哲雄先生には、長い間ご心配をおかけし、いつも温かく見守っていただきました。心より感謝申し上げます。

皆様のおかげで本論文を完成させることが出来たことを深く感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

文献

- 赤枝尚樹（2011）同類結合に対する都市効果の検討—エゴセントリック・ネットワークデータに対するマルチレベル分析の適用—, 理論と方法, 26(2):321-337.
- 浅川達人（2003）高齢期の人間関係, 古谷野亘, 安藤孝敏編著, 改訂・新社会老年学, ワールドプランニング.
- 青木邦男（2004）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.
- Barnard, C. I. (1938) The function of the executive, Harvard University Press (=1968, 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).
- Bott, E. (1971) Family and social network: Roles, norms and external relationships in ordinary urban families., Tavistock Press, London.
- Bruce, W.L., James, A.P. (1972) An Exploration of the Activity Theory of Aging: Activity Types and Life Satisfaction Among In-movers to a Retirement Community, J Gerontology, 27 (4): 511-523.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., et al (1998) Understanding and assessing the motivations of Volunteers: A functional approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, 74: 1516-1530.
- Cnaan, R.A and Goldberg-Glen, R.S (1991) Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Social Service Research*, 24(3/4): 1-37.
- Fischer, C.S. (1982) To Dwell Among Friends: Personal Network in Town and City. Chicago: The University of Chicago Press. (=2002 松本康, 前田尚子訳, 友人のあいだで暮らす—北カリフォルニアのパーソナルネットワーク, 未来社)
- Fitch, R.T (1987) Characteristics and Motivations of College students Volunteering for Community Service, *Journal of College students Personnel*, 28(5): 424-431.
- 福田恵子・佐藤豊信・駄田井久（2007）地域づくりへの継続的参加に関する要因分析, 農村計画学会誌, 26(2): 76-85.
- 橋本修二, 青木利恵, 玉腰暁子ほか（1997）高齢者における社会活動状況の指標の開発, 日本公衆衛生学会誌, 44(10): 760-768.
- 林拓也（1997）職業的地位とネットワーク特性, 総合都市研究, 64, 25-38.
- 平岡公一（1986）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・395:29-61.
- 市川一宏（1997）小地域における仲間づくりを推進する:「ふれあい・いきいきサロン」の意義と運営, 月刊福祉 80(13): 54-61.
- 妹尾香織, 高木修（2003）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.
- 石黒格（2011）人間関係の選択性と態度の同類性: 第アドデータを用いた検討, 社会心理学研究, 27(1): 13-23.
- 井戸正代, 川上憲人, 清水弘之ほか（1997）日本公衆衛生雑誌, 44(12), 894-900.
- 片桐恵子（2012）退職シニアと社会参加, 東京大学出版会.
- 片桐恵子, 菅原育子（2010）社会参加と地域への溶け込みの関連: 地域での社会的ネット

- ワークの及ぼす影響に着目して, 応用老年学, 4(1): 40-50
- 川元克秀 (2000) 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.
- 木村好美 (1999) 高齢者の社会活動への参加規定要因—社会活動に参加する人しない人, 年報人間科, 20(2): 309-323.
- 金貞任, 新開省二, 熊谷修ほか (2004) 地域中高年者の社会参加の現状とその関連要因 —埼玉県鳩山町の調査から—, 日本公衆衛生雑誌, 51(5): 322-334.
- 木下康仁 (2005) 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.
- 木下康仁 (2007) ライブ講義M-G T A—実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて, 弘文堂.
- 古谷野亘 (1984) 主観的幸福感の測定と要因分析—尺度の選択が要因分析におよぼす影響について—, 社会老年学, 20: 59-64.
- 古谷野亘, 西村昌記, 安藤孝敏, 浅川達人, 堀田陽一 (2000) 都市高齢者の社会関係, 老年社会科学, 22(1): 83-88.
- 古谷野亘, 矢部拓也, 西村昌記, 高木恒一, 浅川達人, 安藤孝敏 (2007) 地方都市高齢者の社会関係, 老年社会科学, 29(1): 58-64.
- 黒岩亮子 (2004) 「ふれあいいきいきサロン」の変容と課題, 社会福祉, 45, 89-99.
- 馬欣欣 (2014) 高齢者におけるボランティア供給の決定要因に関する実証分析, 日本労働研究雑誌, 643: 70-80
- 松田晋哉, 筒井由香, 高島洋子 (1998) 地域高齢者の生きがい形成に関連する要因の自重要度分析, 日本公衆衛生雑誌, 45: 704-712.
- 松村満 (2003) 「ふれあいいきいきサロン」によるまちづくり, 総合ケア, 総合ケア 13(12): 21-25.
- 松本耕二, 北村尚浩, 國本明德, 仲野隆士 (2004) スポーツ・ボランティアの参加動機, 組織コミットメントと継続意欲—地域の障害者スポーツ団体を支えるボランティア, 山口県体育学研究, 13-22.
- 松岡英子 (1992) 高齢者の社会参加と園関連要因, 老年社会科学, 14: 15-23
- 松岡宏高, 小笠原悦子 (2002) 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.
- McPerson.J.M, Smith-Lovin.L&Cook.J.M (2001) Birds of feather :Homophily in social networks, Annual Review of Sociology, 27: 415-444.
- 森常人 (2014) 「ふれあい・いきいきサロン」の参加者評価の分析に関する一考察, 関西外国語大学研究論文集, 100: 257-270.
- 望月七重, 李政元, 包敏 (2002) 高齢者のボランティア活動 (参加・継続意向) に影響を与える要因—高齢者大学の社会還元活動実態調査から, 社会学部紀要, 91: 181-193.
- 内閣府 (2013) 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.
- 内閣府 (2013) 高齢社会白書平成 25 年版, 印刷通販.
- 内閣府 (2007) 国民生活白書平成 19 年版: つながりが築く豊かな国民生活, 時事画報社.
- 内閣府 (2004) 国民生活白書平成 16 年版: 人のつながりが変える暮らしと地域——新しい「公共」への道, 国立印刷局.

- 中田実 (1990) コミュニティと地域の共同管理, 倉沢進・秋元律郎編, 町内会と地域集団, ミネルヴァ書房.
- 中村久美 (2009) 地域コミュニティとしての「ふれあい・いきいきサロン」の評価, 日本家政学会誌, 60(1): 25-37.
- 西田厚子,堀井とよみ,筒井裕子ほか (2006) 自治体定年退職者の退職後の生活と健康に関連に関する実証研究, 人間看護学研究, 4: 75-86.
- 西出優子 (2005) ソーシャル・キャピタル形成における女性の役割, 日本のソーシャル・キャピタル, 大阪大学大学院国際公共政策研究科 NPO 研究情報センター, 91-99.
- 西下彰俊 (1999) 高齢期における社会参加の保障, 新老年学(第 2 版), 東京大学出版会, 1505-1516.
- 西村純一 (1987) 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.
- 野邊政雄 (2014) 過疎山村に住む高齢助成のパーソナルネットワークの基本的特徴, 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, 155: 49-56.
- 奥山正司 (1986) 高齢者の社会参加とコミュニティづくり, 社会老年学, 24: 67-82.
- 岡村清子 (1991) 団地居住老人の余暇活動, 社会老年学, 33:3-13
- 岡本秀明,岡田進一,白澤政和 (2006a) 高齢者の社会活動における非活動要因の分析 - 社会活動に対する参加意向に着目して -, 社会福祉学, 46(3): 48-62.
- 岡本秀明,岡田進一,白澤正和 (2006b), 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・環境要因から, 日本公衆衛生雑誌, 53(7): 504-515.
- 岡本秀明 (2008) 高齢者の社会活動と生活満足度の関連社会活動の 4 側面に着目した男女別の検討, 日本公衆衛生雑誌, 55(6): 388-395.
- 岡本秀明 (2012a) 都市部在宅高齢者の社会活動に関連する要因の検討: 地域におけるつながりづくりと社会的孤立の予防に向けて, 社会福祉学, 53(3): 3-17
- 岡本秀明 (2012b) 高齢者のボランティア活動および友人・近隣援助活動に関連する要因, 厚生指標, 59(5): 14-19.
- 岡本秀明 (2014) 町内会・自治会, ボランティア活動, 友人・近隣援助活動の関連要因とその主観的効果: 地域福祉推進に関するインフォーマルな活動に関与する高齢者に着目して, 日本の地域福祉, 27: 55-67
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1990). Basic research in action: Volunteerism and society's response to AIDS. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16:152-165.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68:671-686.
- 小野晶子,馬欣欣,浦坂純子ほか (2012) 高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から, 労働政策研究報告書 No.142, 労働政策研究・研修機構.
- 大槻茂実 (2013) 年齢構成の多様性からみたテーマ型組織の連携についての一考察: 東京都西東京市における NPO/ボランティア団体に注目して, 都市政策研究, 7:61-78.
- O' Reilly, P. (1988) Methodological issues in social support and social network research, *Social Sciences and Medicine*, 26(8): 863-873.

- 長田久雄,鈴木貴子,高田和子 (2010) 高齢者の社会的活動と関連要因：シルバー人材センターおよび老人クラブの登録者を対象として，厚生の指標，57(4): 279-290.
- Simon,H.A. (1997) *Administrative Behavior (4th-ed)*, The Free Press. (=2009, 桑田耕太郎,西脇暢子,高柳美香ほか翻訳, 新版 経営行動—経営組織における意思決定過程の研究, ダイヤモンド社.)
- 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—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.
- 桜井政成 (2003) 組織均衡論とボランティアの組織行動—先行研究のレビューから，政策科学，10(2): 133-142.
- 桜井政成 (2005) 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.
- 桜井政成 (2007) 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.
- 佐藤厚 (2010) 職業キャリアと高齢期の就業見通し—団塊の世代を中心に，生涯教育とキャリアデザイン，7:3-17
- 佐藤秀紀,佐藤秀一,山下弘二 (2002) 地域在宅高齢者における活動能力と社会活動の関連性，日本保健福祉学科会誌，8(2): 3-15.
- 佐藤秀紀,佐藤秀一,山下弘二ほか (2001) 地域在宅高齢者の社会活動に関連する要因,厚生
の指標，48(11): 12-21.
- 佐藤むつみ,大淵修一,河合恒 (2012) 都市部在住高齢者における社会活動参加者の特性：介護予防の推進に向けた基礎資料，厚生
の指標，59(4): 23-29.
- 菅原育子,矢富直美,後藤純ほか (2013) 中高年の就業に関する意識と社会参加：首都圏近郊都市における検討，老年社会科学，35(3): 3-14.
- 杉澤秀博,秋山弘子 (2001) 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.
- Smith DH. (1994) Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit Volunteer Sector Quarterly*, 23: 243-263.
- 鈴木征男 (2007) 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.
- 田引俊和 (2008) 障害者スポーツを支えるボランティアの参加動機に関する研究，医療福祉研究，4: 98-107.
- 高橋勇悦 (1993) 大都市高齢者の地域参加型とその特質：東京都心部高齢者実態調査概況報告，総合年研究，46: 5-34.
- 高野知良,塚本俊彦,大倉福恵 (2007) 高齢者の社会参加と住民組織—ふれあいいきいきサロン活動に注目して，山口県立大学大学院論集，8: 129-137.
- 玉腰暁子,青木利恵,大野良之ほか (1995) 高齢者における社会活動の実態，日本公衆衛生雑誌，42(10): 888-896.
- 田尾雅夫 (1995) ヒューマン・サービスの組織，法律文化社.
- 田尾雅夫 (2001) ボランタリー組織の経営管理，有斐閣.
- 手島陸久,冷水豊 (1992) 高齢者の余暇活動の測定に関する研究，社会老年学，35:19-31.
- 豊島慎一郎 (2012) 社会階層と社会参加再考，大分大学経済論集，63(5/6): 51-74.

- 氏原正治郎編著（1985）都市高齢者の雇用問題，日本労働協会．
- 矢部拓也,西村昌記,浅川達人,安藤孝敏,古谷野亘（2002）高齢者における社会関係の形成，
老年社会科学，24(3): 319-326.
- 谷田勇人（2001）福祉ボランティア活動をする大学生の動機の分析，社会福祉学，41(2):
83-93.
- 安田節之（2007）大都市近郊の団地における高齢者の人間関係量と地域参加，28(4),
450-463
- 山内直人（2000）ジェンダーからみた非営利労働市場—主婦はなぜ NPO を目指すのか，
日本労働研究雑誌，493: 30-41.
- 横山博子（1989）主観的幸福感の多次元性と活動の関係について，社会老年学，26: 76-88.
- 和田敏明（2002）在宅医療 基本の"き" (3)人は地域で生きているという現実を見逃してい
ないか?(2)ふれあい・いきいきサロン活動とは，Home care medicine，3(3): 44-47.
- 全国社会福祉協議会（2000）あなたのまちもいきいき！「ふれあいいきいきサロン」のす
すめ一寝たきり・痴呆予防にも，全国社会福祉協議会．

◎ 地域活動と健康に関する調査 ◎

2010年11月

桜美林大学加齢・発達研究所

(調査委託機関) 社団法人 中央調査社

《ご記入にあたってのお願い》

1) この調査は、宛名の方ご本人様にご記入をお願いいたします。

ご回答は個人のお名前と切り離して処理いたしますので、プライバシーが侵されることはありません。
また、ご回答内容が研究目的以外に使用されることは一切ありません。

2) ご回答は、あてはまる番号を○印で囲んでください。また、内には具体的な数値を記入してください。

3) 「その他」をお答えになった場合は、() 内に具体的な内容をご記入ください。

4) 一部の方だけにお答えいただく質問もあります。その場合は、矢印(→)や質問文前の指示に従ってお答えください。指示のない質問については全員がお答えください。

5) ご回答に迷う場合は、できるだけ近いものを選ぶようにしてください。

《ご記入が終わりましたら…》

◎ ご記入が終わりましたら、もう一度、回答漏れがないかお確かめください。

◎ ご記入いただきました調査票は、11月30日(火)までに投函してください。

《この調査に関するお問い合わせは…》

◎ (調査委託機関) 社団法人 中央調査社 管理部

〒104-0061 東京都中央区銀座 6-16-12

フリーダイヤル 0120(48)5351

電話 03(3549)3125

〒104-0061 東京都中央区銀座 6-16-12

⑥=1

ご近所とおつきあいと地域での活動についてうかがいます。

Q1 あなたは、ご近所の方とどのような交流をされていますか。交流の内容について、あてはまるものを1つだけ選んでください。交流とは対面だけではなく、電話やメールを用いたものも含まれます。

(○は1つ)

- 1 互いに相談したり日用品の貸し借りをするなど生活面で協力しあっている人もいる
- 2 日常的に話をする程度の交流はしている
- 3 あいさつ程度の最小限のことしかしていない
- 4 つきあいは全くしていない

⑦

Q2 それでは、交流のあるご近所の数について、あてはまるものを1つだけ選んでください。交流とは対面だけではなく、電話やメールを用いたものも含まれます。(○は1つ)

- 1 近所のかかなり多くの人と交流がある(20人以上)
- 2 ある程度の人と交流がある(5～19人)
- 3 近所のごく少数の人とだけ交流がある(4人以下)
- 4 隣の人やだれかも知らない

⑧

Q3 次の人たちと、あなたは普段どの程度の頻度で交流されていますか。あてはまるものを1つ選んでください。交流とは対面だけではなく、電話やメールを用いたものも含まれます。(○はそれぞれに1つ)〔1〕

	(毎日から週に数回程度) 日常的にある	(週に一回、月に数回程度) ある程度頻繁にある	(月に一回、年に数回程度) ときどきある	(年に一回、数年に一回程度) めったにない	(もしくはいない) 全くない	
1) 友人・知人とのつきあい(職場以外で)	1	2	3	4	5	⑨
2) 親戚・親類とのつきあい	1	2	3	4	5	⑩
3) 職場の同僚とのつきあい(職場以外の場合)	1	2	3	4	5	⑪

Q4 あなたは、次にあげる地縁的な会や組織に入っていますか。(○はそれぞれに1つ)

	入っている	入っていない	
1) 町内会・自治会	1	2	⑫
2) 婦人会、老人クラブ、青年団	1	2	⑬
3) PTA	1	2	⑭

1つでも「入っている」と答えた方はSQもお答えください。それ以外の方はQ5へお進みください。

SQ それらの活動はどの程度されていますか。複数に参加している場合には合わせた頻度でお答えください。(○は1つ)

1 週に4日以上	5 月に1日程度	
2 週に2～3日	6 年に数回程度	
3 週に1日	7 ほとんど／まったくしない	⑮
4 月に2～3日程度		

Q5 あなたは、次にあげる会や組織に入っていますか。(○はそれぞれに1つ)

	入っている	入っていない	
4) スポーツ関係のグループやクラブ	1	2	⑯
5) 趣味の会(コーラス・写真・山歩きなど)	1	2	⑰
6) 学習活動の会	1	2	⑱

1つでも「入っている」と答えた方はSQもお答えください。それ以外の方はQ6へお進みください。

SQ それらの活動はどの程度されていますか。複数に参加している場合には合わせた頻度でお答えください。(○は1つ)

- | | |
|------------|----------------|
| 1 週に4日以上 | 5 月に1日程度 |
| 2 週に2～3日 | 6 年に数回程度 |
| 3 週に1日 | 7 ほとんど／まったくしない |
| 4 月に2～3日程度 | |

Q6 あなたは、次にあげる会や組織に入っていますか。(〇はそれぞれに1つ)

	入っている	入っていない
7) 消費生活協同組合(生協)	1	2
8) 市民運動・消費者運動のグループ	1	2
9) ボランティアのグループ	1	2

⑭

・
・

1つでも「入っている」と答えた方はSQもお答えください。それ以外の方はQ7へお進みください。

SQ それらの活動はどの程度されていますか。複数に参加している場合には合わせた頻度でお答えください。(〇は1つ)

- | | |
|------------|----------------|
| 1 週に4日以上 | 5 月に1日程度 |
| 2 週に2～3日 | 6 年に数回程度 |
| 3 週に1日 | 7 ほとんど／まったくしない |
| 4 月に2～3日程度 | |

・

Q7 あなたは、次にあげる会や組織に入っていますか。(〇はそれぞれに1つ)

	入っている	入っていない
10) 政治関係の団体や会	1	2
11) 業界団体・同業者団体	1	2
12) 宗教の団体や会	1	2
13) 同窓会	1	2

・
・
・
・

1つでも「入っている」と答えた方はSQもお答えください。それ以外の方はQ8へお進みください。

SQ それらの活動はどの程度されていますか。複数に参加している場合には合わせた頻度でお答えください。(〇は1つ)

- | | |
|------------|----------------|
| 1 週に4日以上 | 5 月に1日程度 |
| 2 週に2～3日 | 6 年に数回程度 |
| 3 週に1日 | 7 ほとんど／まったくしない |
| 4 月に2～3日程度 | |

・

Q4～Q7で1つでも「入っている」と答えた方は次のQ8と次ページのSQ1～SQ3をお答えください。すべて「入っていない」と答えた方はQ9へお進みください。

Q8 あなたが「入っている」とお答えになった会や組織の中で一番重要なのはどれですか。1つお選びください。(〇は1つ)

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1 町内会・自治会 | 8 市民運動・消費者運動のグループ |
| 2 婦人会、老人クラブ、青年団 | 9 ボランティアのグループ |
| 3 P T A | 10 政治関係の団体や会 |
| 4 スポーツ関係のグループやクラブ | 11 業界団体・同業者団体 |
| 5 趣味の会（コーラス・写真・山歩きなど） | 12 宗教の団体や会 |
| 6 学習活動の会 | 13 同窓会 |
| 7 消費生活協同組合（生協） | |

SQ1 その団体のメンバーは男性が多いですか、女性が多いですか。（〇は1つ）

- 1 すべて男性 2 男性の方が多い 3 男性・女性半々 4 女性の方が多い 5 すべて女性

SQ2 その団体のメンバーの年齢はいかがですか。（〇は1つ）

- 1 自分と同じような年齢層の人たちがほとんどである
 2 自分と異なる年齢層の人が半数くらいいる（若い、高齢かは問いません）
 3 自分と異なる年齢層の人がほとんどである（若い、高齢かは問いません）

SQ3 その団体のメンバーの学歴はどの程度ですか。（〇は1つ）

- 1 自分と同じような学歴の人たちがほとんどだと思う
 2 自分と異なる学歴の人が半数くらいを占めると思う（学歴が高い、低いとは問いません）
 3 自分と異なる学歴の人がほとんどであると思う（学歴が高い、低いとは問いません）

ご家族や友人関係についてうかがいます。

Q9 心配ごとや困りごとがあるとき、次の人たちはどのくらい相談にのってくれますか。

（〇はそれぞれに1つ）

	かなり	いづらか	少し	全くない	該当者がいない
1) 配偶者・パートナー	1	2	3	4	5
2) 配偶者・パートナー以外の同居家族	1	2	3	4	5
3) 別居の家族や親族	1	2	3	4	5
4) 近所の人	1	2	3	4	5
5) 友人	1	2	3	4	5

Q10 日頃の生活でちょっとした手助けが必要とき、次の人たちはどのくらい手助けをしてくれますか。

（〇はそれぞれに1つ）

	かなり	いづらか	少し	全くない	該当者がいない
1) 配偶者・パートナー	1	2	3	4	5
2) 配偶者・パートナー以外の同居家族	1	2	3	4	5
3) 別居の家族や親族	1	2	3	4	5
4) 近所の人	1	2	3	4	5
5) 友人	1	2	3	4	5

Q11 あなたにいたりや思いやりを、次の人たちはどのくらい示してくれますか。（〇はそれぞれに1つ）

	かなり	いくらか	少し	全くない	該当者が いない
1) 配偶者・パートナー	1	2	3	4	5
2) 配偶者・パートナー以外の同居家族	1	2	3	4	5
3) 別居の家族や親族	1	2	3	4	5
4) 近所の人	1	2	3	4	5
5) 友人	1	2	3	4	5

・
・
・
・
・

[1]

Q12 次の人たちに心配ごとや困りごとがあるとき、あなたはどのくらい相談にのりますか。

(○はそれぞれに1つ)

	かなり	いくらか	少し	全くない	該当者がいない
1) 配偶者・パートナー	1	2	3	4	5
2) 配偶者・パートナー以外の同居家族	1	2	3	4	5
3) 別居の家族や親族	1	2	3	4	5
4) 近所の人	1	2	3	4	5
5) 友人	1	2	3	4	5

Q13 次の人たちが日頃の生活でちょっとした手助けを必要としているとき、あなたはどのくらい手助けをしますか。(○はそれぞれに1つ)

	かなり	いくらか	少し	全くない	該当者がいない
1) 配偶者・パートナー	1	2	3	4	5
2) 配偶者・パートナー以外の同居家族	1	2	3	4	5
3) 別居の家族や親族	1	2	3	4	5
4) 近所の人	1	2	3	4	5
5) 友人	1	2	3	4	5

Q14 次の人たちにいたわりや思いやりを、あなたはどのくらい示していますか。(○はそれぞれに1つ)

	かなり	いくらか	少し	全くない	該当者がいない
1) 配偶者・パートナー	1	2	3	4	5
2) 配偶者・パートナー以外の同居家族	1	2	3	4	5
3) 別居の家族や親族	1	2	3	4	5
4) 近所の人	1	2	3	4	5
5) 友人	1	2	3	4	5

Q15 次の人たちが、あなたに多くを要求しすぎていると感じることがどのくらいありますか。

(○はそれぞれに1つ)

	しばしば	時々	まれに	全くない	該当者がいない
1) 配偶者・パートナー	1	2	3	4	5
2) 配偶者・パートナー以外の同居家族	1	2	3	4	5
3) 別居の家族や親族	1	2	3	4	5
4) 近所の人	1	2	3	4	5
5) 友人	1	2	3	4	5

Q16 次の人たちが、あなたをがっかりさせることはどれくらいありますか。(○はそれぞれに1つ)

	しばしば	時々	まれに	全くない	該当者がいない
1) 配偶者・パートナー	1	2	3	4	5
2) 配偶者・パートナー以外の同居家族	1	2	3	4	5
3) 別居の家族や親族	1	2	3	4	5
4) 近所の人	1	2	3	4	5
5) 友人	1	2	3	4	5

Q17 次の人たちが、あなたをイライラさせることがどのくらいありますか。(○はそれぞれに1つ)

	しばしば	時々	まれに	全くない	該当者がいない	
1) 配偶者・パートナー	1	2	3	4	5	⑦
2) 配偶者・パートナー以外の同居家族	1	2	3	4	5	⑧
3) 別居の家族や親族	1	2	3	4	5	⑨
4) 近所の人	1	2	3	4	5	⑩
5) 友人	1	2	3	4	5	⑪

Q18 あなたが日頃から何かと頼りにし、親しくしている別居の家族・親戚の方(両親・子どもを含む)は、何人くらいでしょうか。お住まいの場所別(自動車、電車、バスなどの交通機関を利用するか、徒歩のみにかかわらず、通常の交通手段による所要時間別)にお答えください。いない場合は、「○ いない」に○をつけてください。

a) 30分未満

人

○ いない

b) 30分～2時間未満

人

○ いない

c) 2時間以上

人

○ いない

⑫⑬
⑭⑮
⑯⑰

Q19 あなたが日頃から何かと頼りにし、親しくしている方は、それぞれ何人くらいでしょうか。いない場合は、「○ いない」に○をつけてください。

a) 職場関係の方(同じ会社あるいは同じ職場の同僚・上司・部下など)

人

○ いない

⑱⑲

b) 仕事関係の方(取引先や前にいた会社など、別の会社にいる人)

人

○ いない

⑳

c) 近所の方(家族・親戚、職場・仕事関係の方は除く)

人

○ いない

...

親しい「近所の方」がいらっしゃる方はSQ1～SQ3もお答えください。
いらっしゃらない方はQ20へお進みください。

SQ1 親しい近所の方は男性が多いですか、女性が多いですか。(○は1つ)

1 すべて男性 2 男性の方が多い 3 男性・女性半々 4 女性の方が多い 5 すべて女性

SQ2 親しい近所の方の年齢層はいかがですか。(○は1つ)

- 1 自分と同じような年齢層の人たちがほとんどである
2 自分と異なる年齢層の人が半数くらいいる(若い、高齢かは問いません)
3 自分と異なる年齢層の人がほとんどである(若い、高齢かは問いません)

SQ3 親しい近所の方の学歴はどの程度ですか。(○は1つ)

- 1 自分と同じような学歴の人たちがほとんどだと思う
2 自分と異なる学歴の人が半数くらいを占めると思う(学歴が高いか、低いかは問いません)
3 自分と異なる学歴の人がほとんどであると思う(学歴が高いか、低いかは問いません)

Q20 これまであげていただいた方々（家族・親戚、職場・仕事関係、近所の方）以外に、あなたが日頃から何かと頼りにし、親しくしている友人の方は何人くらいでしょうか。お住まいの場所別（自動車、電車、バスなどの交通機関を利用するか、徒歩のみかにかかわらず、通常の手交手段による所要時間別）にお答えください。いない場合は、「0 いらない」に0をつけてください。

a) 30分未満

b) 30分～2時間未満

c) 2時間以上

人 0 いらない

人 0 いらない

人 0 いらない

・
・

親しい「友人の方」がいっぱいの方はSQ1～SQ3 もお答えください。

いらない方はQ21 へお進みください。

SQ1 親しい友人の方は男性が多いですか、女性が多いですか。（0は1つ）

1 すべて男性 2 男性の方が多い 3 男性・女性半々 4 女性の方が多い 5 すべて女性

・

SQ2 親しい友人の方の年齢層はいかですか。（0は1つ）

1 自分と同じような年齢層の人たちがほとんどである
2 自分と異なる年齢層の人が半数くらいいる（若い、高齢かは問いません）
3 自分と異なる年齢層の人がほとんどである（若い、高齢かは問いません）

・

SQ3 親しい友人の方の学歴はどの程度ですか。（0は1つ）

1 自分と同じような学歴の人たちがほとんどだと思う
2 自分と異なる学歴の人が半数くらいを占めると思う（学歴が高い、低いかは問いません）
3 自分と異なる学歴の人がほとんどであると思う（学歴が高い、低いかは問いません）

・

Q21 あなたには次のようなお知り合いがいますか。「お知り合い」とは、個人的な話をするところがあるくらいよく知っている人のことです。あてはまるものすべてに0をつけてください。（0はいくつでも）

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1 町内会・自治会の役員 | 10 政治家の後援会の世話役（議員秘書も含む） |
| 2 ボランティア団体・市民運動団体の役員 | 11 新聞・テレビ等の記者・ディレクター・編集者 |
| 3 同業組合の役員 | 12 医師 |
| 4 労働組合の役員 | 13 中小企業経営者 |
| 5 役所・役場（市町村）の部課長以上の役職者 | 14 保険の勧誘員 |
| 6 都道府県庁の部課長以上の役職者 | 15 銀行員 |
| 7 市区町村の首長（市長・村長など） | 16 工場作業員 |
| 8 地方議会議員 | 17 コンピュータ・プログラマー、情報処理技術者 |
| 9 国会議員 | 18 いずれもない |

・
・

Q22 あなたは次のようなことを感じることはありますか。（0はそれぞれに1つ）

	ほとんど ない	時々ある	よくある
1) 人づきあいが足りないと感じる、どれくらいありますか	1	2	3
2) 疎外されているように感じる、どれくらいありますか	1	2	3
3) 他の人たちから孤立していると感じる、どれくらいありますか	1	2	3

・
・
・

地域環境についてうかがいます。

Q23 あなたは、この地域（同じ町内会くらいの範囲）の人々についてどのように思っていますか。

（○はそれぞれに1つ）

	そう思う	どちらかという そう思う	どちらともいえない	どちらかという そう思わない	そう思わない
1) この地域の人々は信頼できる	1	2	3	4	5
2) この地域の人々は結束が強い	1	2	3	4	5
3) この地域の人々は喜んで近所の人を手助けする	1	2	3	4	5
4) この地域の人々はお互いにあまりうまくいっていない	1	2	3	4	5
5) この地域の人々は同じ価値観をあまり共有していない	1	2	3	4	5

Q24 この地域（同じ町内会くらいの範囲）の人々は次のようなことをすると思いますか。

（○はそれぞれに1つ）

	そう思う	どちらかという そう思う	どちらともいえない	どちらかという そう思わない	そう思わない
1) この地域の人々は、学校をさぼり路上でたむろしている子供を見たら注意する	1	2	3	4	5
2) この地域の人々は、建物に落書きをしている子供を見たら注意する	1	2	3	4	5
3) この地域の人々は、大人に失礼な態度をとる子供を見たら注意する	1	2	3	4	5
4) この地域の人々は、自分の家の前で突然けんかが始まったら止めにはいる	1	2	3	4	5
5) この地域の人々は、最寄の集会所が閉鎖されそうになったら廃止されないよう行動する	1	2	3	4	5

Q25 あなたがお住まいの地域（同じ町内会くらいの範囲）で次のようなものを見かけることはありますか。それぞれについて、あてはまる番号1つに○をつけてください。（○はそれぞれに1つ）

	全く 見かけない	あまり 見かけない	たまに 見かける	よく 見かける
1) 違法駐車している自動車	1	2	3	4
2) スプレーによる落書き	1	2	3	4
3) 空き缶やタバコのポイ捨て	1	2	3	4

Q26 あなたは、お住まいの地域（同じ町内会くらいの範囲）で過去5年以内に、次の事件が発生したのを見たり聞いたりしたことはありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

1 自宅への泥棒（空き巣など）	7 ひったくり
2 自動車・バイク盗	8 恐喝
3 車上ねらい	9 ちかん
4 自転車盗	10 不審者からの声かけ
5 建物や自動車が落書き・壊される	11 放火
6 振り込め詐欺・悪質商法	12 その他（ ）
	13 <u>見たり聞いたりしたことはない</u>

Q27 現在お住まいの地域（同じ町内会くらいの範囲）について、あなたはどのようにお感じになられていますか。（○はそれぞれに1つ）

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらとも いえない	どちらかといえば そう思わない	そう 思わない
1) この地域に愛着を感じている	1	2	3	4	5
2) この地域にこれからもずっと住みたい	1	2	3	4	5

Q28 あなたは、現在お住まいの地域（同じ町内会くらいの範囲）の住み心地にどの程度満足していますか。（○は1つ）

1 満足している
2 どちらかといえば満足している
3 どちらともいえない
4 どちらかといえば不満である
5 不満である

あなたのご意見についてうかがいます。

Q29 次に国民と選挙や政治とのかかわりについての意見があげてあります。1)～4)それぞれについて、あなたのお気持ちに近いものを1つあげてください。（○はそれぞれに1つ）

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう 思わない
1) 自分のようなふつうの市民には、政府のすることに対して、それを左右する力はない	1	2	3	4
2) 政治や政府は複雑なので、自分には何をやっているのかよく理解できない	1	2	3	4
3) 選挙では大勢の人々が投票するのだから、自分一人くらい投票しなくてもかまわない	1	2	3	4
4) 国会議員は、大ざっぱに言って、当選したらすぐ国民のことを考えなくなる	1	2	3	4

Q30 以下のようなことに対して、ご自分の意見をどの程度反映できるとお考えですか。

(○はそれぞれに1つ)

	かなり 反映できる	ある程度 反映できる	ほとんど 反映できない	まったく 反映できない
1) 国の政治や行政に対して	1	2	3	4
2) この地域でまとまって何かをやる ときに、その進め方などに対して	1	2	3	4

あなたの生活習慣についてうかがいます。

Q31 あなたは、現在の生活全般にどのくらい満足していますか。(○は1つ)

- 1 満足している
- 2 どちらかといえば満足している
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかといえば不満である
- 5 不満である

Q32 インターネットや携帯の利用についておうかがいします。インターネットを利用して次のようなことをしていますか。(○はそれぞれに1つ)

	している	していない
1) パソコンでのメール	1	2
2) 携帯電話でのメール	1	2
3) パソコンでのウェブの閲覧	1	2
4) 携帯電話でのウェブの閲覧	1	2
5) 電子掲示板や会議室、チャットの利用	1	2

Q33 インターネットの利用時間は1日平均どのくらいですか。携帯電話からの利用も含みます。(○は1つ)

- | | |
|-----------------------|-----------|
| 1 利用していない／ほとんど利用していない | 4 1～2時間未満 |
| 2 30分未満 | 5 2～3時間未満 |
| 3 30分～1時間未満 | 6 3時間以上 |

Q34 あなたは一日平均して次の量以上のお酒を飲みますか。たとえば、ビールでは中ビン1本以上、清酒では1合以上、焼酎ではお湯割り1杯以上とお考えください。(○は1つ)

- | | |
|--------|------|
| 1 飲まない | 2 飲む |
|--------|------|

Q35 週に2回以上、「1回当たり30分以上の運動」を1年以上続けていますか。(○は1つ)

- | | |
|------|-------|
| 1 はい | 2 いいえ |
|------|-------|

Q36 あなたはタバコを習慣的に吸っていますか。(○は1つ)

- | | |
|---------|----------|
| 1 吸っている | 2 吸っていない |
|---------|----------|

Q37 次の事柄は、あなた自身にどれくらいあてはまりますか。(○はそれぞれに1つ)

	あてはまる	ややあてはまる	どちらとも 言えない	あてはまらない あまり	あてはまらない まったく	
1) 毎日、朝食を食べている	1	2	3	4	5	⑦
2) なるべく野菜を食べるようにしている	1	2	3	4	5	⑧
3) 糖分・塩分を摂りすぎないようにしている	1	2	3	4	5	⑨
4) 無農薬や有機栽培の野菜、無添加の食品を購入している	1	2	3	4	5	⑩
5) 栄養バランスに気をつけて食事をしている	1	2	3	4	5	⑪

現在の健康状態についてうかがいます。

Q38 全般的にいて、あなたの現在の健康状態はいかがですか (○は1つ)。

- | | |
|--------|-----------|
| 1 よい | 4 あまりよくない |
| 2 まあよい | 5 よくない |
| 3 ふつう | |

⑫

Q39 あなたは現在、病院や診療所に通っていらっしゃいますか。往診、薬だけ出してもらっている場合も含みます (○は1つ)

- | | |
|------|--------------|
| 1 はい | 2 いいえ → Q40へ |
|------|--------------|

⑬

SQ そこへは、どのような病気やけがで通われていますか。いくつでもお答えください。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1 高血圧 | 6 悪性新生物 (ガン) |
| 2 脳卒中など脳血管疾患 | 7 パーキンソン病等の神経難病 |
| 3 心臓病 (狭心症・心筋梗塞) | 8 骨折・外傷 |
| 4 呼吸器系の疾患 | 9 その他 () |
| 5 関節リウマチ・関節炎 | |

⑭

Q40 過去1ヶ月の間、あなたがどのように感じていたかおたずねします。(○はそれぞれに1つ)

	いつも	たいてい	ときどき	少しだけ	全くない	
1) 神経過敏に感じましたか	1	2	3	4	5	⑮
2) 絶望的だと感じましたか	1	2	3	4	5	⑯
3) そわそわしたり、落ち着きなく感じましたか	1	2	3	4	5	⑰
4) 気分が沈みこんで、何が起こっても気が晴れないように感じましたか	1	2	3	4	5	⑱
5) 何をするのも骨折りだと感じましたか	1	2	3	4	5	⑲
6) 自分は価値のない人間だと感じましたか	1	2	3	4	5	⑳

あなたご自身のことについてうかがいます。

Q41 あなたの年齢はおいくつですか。

平成22年10月31日現在：

歳

..

Q42 性別は（○は1つ）

1 男性

2 女性

.

Q43 あなたには現在、配偶者または内縁関係の方（パートナー）がいらっしゃいますか。（○は1つ）

1 いる

2 いない

.

Q44 現在、同居している(同じ敷地内に住んでいる)人は、あなたを含めて合計何人ですか。

あなたを含めて

人

1 1人（自分だけ）

..

SQ あなたと同居している方は、次のうちどなたですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

（○はいくつでも）

1 配偶者

4 あなたの母

7 兄弟姉妹

10 子どもの配偶者

2 子ども

5 配偶者の父

8 祖父

11 孫

3 あなたの父

6 配偶者の母

9 祖母

12 その他（ ）

.

.

Q45 あなたの現在のお住まいは、次のどれにあたりますか。（○は1つ）

1 持ち家（一戸建て）

2 持ち家（分譲マンション）

3 借家・民間のアパート・マンション

4 公団（住宅都市整備公団など）賃貸アパート・住宅

5 公営（市町村営）の賃貸アパート・住宅

6 社宅・寮・官舎・公舎

7 下宿・間借り

8 その他（ ）

.

Q46 あなたご自身は現在の住所にお住まいになって通算何年になりますか。途中で別の住所に住んでいた期間がある場合は、その期間を除く合計でお答えください。1年未満の場合は、「○ 1年未満」に○をつけてください。

年

○ 1年未満

..

Q47 あなたは中学校を卒業したときに、どちらにお住まいでしたか。（○は1つ）

1 現在の住所に住んでいた。

2 （現在の住所と）同じ市区町村内の別の場所

3 （同じ市区町村を除く）一都三県内（東京・埼玉・千葉・神奈川）

4 栃木・茨城・群馬・山梨県

5 その他

.

Q48 あなたは現在お仕事をしていますか。なお主夫・主婦の方でも、現在パートなどでお勤めの場合は「働いている」とお答えください。(○は1つ)

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1 | 働いている（勤め・自営・パートを問いません） |
| 2 | 休職中である |
| 3 | 働いていない（学生・専業主婦・求職中を含みます）→ 次ページのQ53へ |

Q49 あなたのご職業は何ですか。複数の職業をお持ちの場合には、主な職業についてお答えください。(○は1つ)

- | | | | |
|---|------------------|---|----------------|
| 1 | 経営者・役員 | 5 | 臨時雇用・パート・アルバイト |
| 2 | 常時雇用されている正規職員・社員 | 6 | 自営業主・自由業者 |
| 3 | 派遣社員 | 7 | 家族従業者 |
| 4 | 契約社員・嘱託 | 8 | 内職 |

Q50 あなたのお勤め先は次のどの産業にあてはまりますか。(○は1つ)

- | | | | |
|---|-----------|----|------------|
| 1 | 農林業 | 9 | 不動産・賃貸業 |
| 2 | 漁業 | 10 | 公務 |
| 3 | 鉱業・採石業 | 11 | 教育 |
| 4 | 製造業 | 12 | 保健・社会福祉業 |
| 5 | 電気・ガス・水道業 | 13 | 卸売・小売業 |
| 6 | 建設・土木業 | 14 | ホテル・レストラン業 |
| 7 | 運輸・倉庫・通信業 | 15 | その他のサービス業 |
| 8 | 金融業 | | |

Q51 あなたのお勤め先の従業員数は全体で何人ですか。(会社の場合、全国の事業所全体でお答えください。自営業の場合、家族従業者・パート・アルバイトも含んでください)(○は1つ)

- | | | | |
|---|--------|----|----------|
| 1 | 1人 | 6 | 100～299人 |
| 2 | 2～4人 | 7 | 300～499人 |
| 3 | 5～9人 | 8 | 500～999人 |
| 4 | 10～29人 | 9 | 1000人以上 |
| 5 | 30～99人 | 10 | 官公庁 |

Q52 あなたは、勤め先でどのような仕事をしていますか。以下のうち最もあてはまるものを1つ選んでください。(○は1つ)

- | | |
|---|---|
| 1 | 管理的な仕事（課長職以上の管理職、企業経営者、地方議員など） |
| 2 | 専門的な仕事（医師、看護師、薬剤師、弁護士、学校教員、税理士など） |
| 3 | 技術的な仕事（土木・測量技術者、歯科助手、栄養士、システムエンジニアなど） |
| 4 | 事務的な仕事（総務・営業・会計などの事務、受付係、役所などの窓口・出納係など） |
| 5 | 販売やサービスの仕事（保険外交員、ウェ이터、美容師、料理人、警備員など） |
| 6 | 農林漁業関係の仕事（農業、漁業、林業、畜産、造園など） |
| 7 | 技能を要する生産関係の仕事（大工、配管工、電気工事人、工芸品の作成など） |
| 8 | 機械操作・工場での生産関係の仕事（大型機械操作、工場での組立て・機械操作など） |
| 9 | 簡単な作業が中心の仕事（清掃作業、建設・工事現場での作業、新聞配達、守衛など） |

◎ 次のページも、忘れずにご記入ください ◎

Q53 過去一年間のあなたの家族全体の収入は、税込みでおよそいくらでしたか。他のご家族の方の収入も含めてお答えください。株式配当、臨時収入、副収入などすべての収入を含んだものでお答えください。
(○は1つ)

1	25 万円未満	9	300～ 400 万円未満
2	25～ 50 万円未満	10	400～ 500 万円未満
3	50～ 75 万円未満	11	500～ 750 万円未満
4	75～100 万円未満	12	750～1,000 万円未満
5	100～125 万円未満	13	1,000～1,500 万円未満
6	125～150 万円未満	14	1,500～2,000 万円未満
7	150～200 万円未満	15	2,000 万円以上
8	200～300 万円未満	16	わからない

Q54 あなたが最後に卒業された学校は次のどちらですか。(○は1つ)

1	中学校	5	4 年制大学
2	高 校	6	大学院
3	専門・専修学校	7	その他 ()
4	短大・高専		

Q55 あなたには、支持する政党がありますか。(○は1つ)

1	あ る	2	な い
---	-----	---	-----

◎ ご協力どうもありがとうございました。 ◎

企業退職男性高齢者における地域組織への参加・継続プロセス
＜参加者用インタビュー 質問項目＞

基本属性

1. お名前、年齢、前職（業種・従業員規模・職種）、退職年齢
2. 活動年数、この組織における役割、これまでの社会活動歴

I. 活動を始めた「きっかけ」

1. あなたがこの活動に参加したのはいつからですか。
2. そのときの「きっかけ」や「思い」、「問題意識」はどのようなものでしたか。
3. どのような経緯で参加しましたか。

II. これまでの活動内容

1. これまでに、どのような活動を行ってきましたか。
2. 主要な（あるいは重要な）事柄を具体的に、時系列で教えてください。
3. これまで活動を続けてきた理由はなんですか。
4. 活動継続の理由は、参加のときからどのように変化しましたか。
5. 一緒に活動しているメンバーはどのような人たちですか。

III. 活動をどのように評価しているのか

1. これまでの活動を振り返り、「苦労したこと」や「良かったと思うこと」などを教えてください。
2. 現在、この活動は自分にとってどのような「意味」を持ちますか。
3. この活動における人間関係は、どのような「ネットワーク・繋がり」ですか。
4. 活動に参加する上で「ルール」はありますか。

IV. 今後の予定

1. この活動を今後続けたいと考えますか。
2. 続けたい理由は何ですか。

＜組織創設者用インタビュー 質問項目＞

基本属性

1. お名前、年齢、前職（業種・従業員規模・職種）、退職年齢
2. 活動年数、この組織における役割、これまでの社会活動歴

I. 活動の創設

1. この活動はどのような経緯で創設されましたか。
2. そのとき、創設に携わった人の「思い」、「問題意識」はどのようなものでしたか。
3. 創設時に、この活動の「ねらい」や「意図」したことにはどのようなものがありますか。
4. 活動の「ねらい」や「意図」は誰が、どのように設定しましたか。
5. そのとき、企業退職男性高齢者の参加・継続のために工夫した点は何ですか。

II. これまでの活動内容

1. これまでに、どのような活動を行ってきましたか。
2. 主要な（あるいは重要な）事柄を具体的に、時系列で教えてください。
3. この活動に参加しているメンバーはどのような人たちですか。
4. 企業退職男性高齢者はどの程度参加していますか。
5. 活動を行う上で「ルール」はありますか。

III. 活動の戦略

1. 創設時に想定した活動の「ねらい」や「意図」は変化しましたか。
2. 活動に対して、メンバーから何か要望はありましたか。
3. 活動に対して、組織以外の組織や人々から何か要請はありましたか。
4. 活動に対するメンバーからの要望、組織外からの要請にどのように応えましたか。
5. 活動が継続した理由をどのように考えますか

IV. 今後の予定

1. この活動を今後続いていくと考えますか。
2. その際の課題や問題点がありますか。

概念名	食に対する不安への気づき	近所の人を知らない	新しい活動へ模索	希望が充たされない経験	気軽に参加できる
定義	将来の食への不安	退職すると地域に存在感がない 奥さんには地域の人間関係がある	家になんてじっとしていられない	料理教室は好きじゃない 趣味活動が見つからない シルバー人材センター責任が重い	月1・2回の活動、活動頻度がちょうどよい 会費が安い
ヴァリエーション	■僕ね、何もできないでしょ...「お昼どうすんの？晩どうすんの？」になっちゃうわけよ。そうなるとかミさんもイチイチ僕のために作り置きてね、「あなたお昼は冷蔵庫の1番と2番チンして！夜は3番チンして！」それで僕やってたわけよ。それでね僕は料理なんてやろうと毛頭思ってたかったよ。・・・だけでも“こんなこと言ってらんねー！”と、とにかく最優先で料理をね、覚えようと思ったわよ。“それで自分でそういうことが自分で出来るようになればいいな”っていうレベルまでやったらやめちゃおう！”と。だから1年や2年だと思っていたの。(1-3)・・・そうしたらカミさんに迷惑かけなくていいなって。そういうあれだったからね。(1-4) ■少なくとも自分で見てさささっとつくれるようなことを勉強したいなと思って。(2-1)・・・(略)そしたら旦那が家にいたらあんたまたどこ行くのかということになるのが。そういう(予定)は全然ないですねこっちはこっちで自由に、お互い(カレンダーに)書き込んで・・・。(2-3) ■料理はね、やっぱし、あの、例えばまあいま二人ですけれどもね、家内が万が一なくなったこととかね、そういうことも考えて、で、食べることはやっぱし生活の基本ですからちゃんと覚えておいた方がいいなと思ってそれでそんなにさし詰まったわけじゃないけど知ってた方がいいという気持ちで遊び心、半分遊び心で入って・・・。(4-1)	■一つはね、元々の意識が地域の人たちとの交流がしたいっていうのがあったんですね、ところが自分の家の周りを見渡して隣の人だってね、ほとんど交流ない訳ですよ。あってお辞儀するぐらいのね。そういう向こう三軒両隣が顔知って名前知ってるぐらいの関係でほとんどお付き合いがない、ところがまあ地域社会っていうのにやっぱり入りたくなっていうのが一つあって、会社とかそういうところから退職すると地域社会の中で自分の存在感がないのかな、あるいは友達できないのかなっていうのが頭の中にありました。(12-3) ■カミさんがやたらと家にいないっていうことがわかったわけよ。敵はね、40年地元密着でしよ、友達はある。周りの色んな組織と関係があるわけ。やれ、”今日は体操だ、水泳だ、ステンドグラス教室だね、夜は友達とごはん食べてくる”ってこうなるよね、お昼から晩まで居ないことがよくあるわけよ。(1-3) ■だから、本当は心配したんですよ。家内も心配してたし。(略)向こうは向こうで長年の友達いるわけ。いろんなね。歌うったり、麻雀やったり、それからなんだフラダンスやったりね、いろんな月のうち何回か。そしたら旦那が家にいたらあんたまたどこ行くのかということになるのが・・・。(2-3) ■あの一、隣のご主人は知ってるけどっていう、左隣の人が多分あの人だっていう...、それでそこに30年くらいいた、いるんですけどね、そんな状態なんですわね。あーそれで奥さんたちはしよつちゅうその辺ちよろちよろしてるから、隣の奥さん朝見たらおはようございますくらい言ってきましたけどね。あとあんまりしゃべらなかつたですね。(3-2) ■リタイヤしたときに考えたのが、地域に知った人はいないよ。だから、家は下宿と同じだよ。それじゃまずいから何とか地元で地に足をつけた生活をしたいなというのが基本的にあって・・・。(8-1) ■これまで会社人間っていう形でしていましたから、終わってみたら地域に対してはですわね、全くの根無し草のような存在だったんですね。(13-1)	■現役のときからね、仕事はしたくないやと、それでまあボランティアみたいなことやりたいなと、出来れば楽しみながら出来るような、全く漠然とした考え。(3-1) ■とにかく会社を辞めてなにしていっていかってね、あの一、家にずっといたんじゃ嫌われるしね、自分としてもやだなと思って、やっぱり前へ前へというか表へ表へ出てって、えー、いろんなものを見たり聞いたり、人と接したりしたいって、そのためにはどうしたらいいかってことは常に考えてましたけどね。(4-3) ■それでそれこそ、話じゃないけど引きこもりがちでね。なかなかやりたいことと出会わないで、区報なんて見ちゃね、誰々の講演会とかね、5回ぐらいの講義とかあるじゃないですか、60歳からの人生の作り方とか、そんなの申し込んで当たると行ってたわけ。そんなの単発でしよ。終われば終わりのよね。そんなのの繰り返ししたけどどうしようもないんで、そこでこれがたまたま出来て、入ったっていうのが僕なのね。(1-2) ■引退してね、私はぬれ落ち葉になりたくないっていうのがありましてね、やることはなんでもやろうと思ったの・・・(11-1)	■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。ほら色々ほら、東電とか東ガスとかね、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。3万とか4万払ってね、それで6カ月やるとか、しかも専門的料理でしよ、フランス料理とかイタリア料理。俺そんなの覚えようと思わなかったの。むしろ自分が煮炊きできてね、おかずが1つや2つできればいいなって。そういうことで...(1-3) ■カミさんに迷惑かけなくていいなって。そういうあれだったからね。そういう大きいところに入るのは、毛頭ないわけよ。しかも6カ月、1年もかけて3万も4万も出してね、料理覚える気はない。プロになる気はないんだから。そしたら丁度これがあったんで、それで僕ね、電話したのね。(1-4) ■それでね僕は料理なんてやろうと毛頭思ってたかったよ。もって色々僕ね、音楽好きだからギター習おうとかね。あとだから僕、お能(?)が好きだから謡曲(?)をやろうとか、色々あったのよ。けどなかなかいい折り合い(?)がなくてね。悶々としてたわけ。(1-3) ■やっぱりね、あの一、料理やりたいなというのが最初ですよ。で、リタイヤしてすぐね料理教室に行っただんですよ。あの、普通の民間のね。渋谷あたりにありますけどね。あの一、1年コースっていう男の、男性だけの生徒を集めているね、教室がありまして、そこはまあ普通の家庭料理、一般の家庭料理、まあお母さんが作ってくれるようなそういうのをやって一回りして、それで月謝も高かったですし、で、1年一通りやったからいいやと思って、んで辞めたんですね。(4-1) ■民間のあの一、教室は料理はしっかり覚えるけど生徒4人に対して先生1人。一生懸命料理は覚えますけど仲間が出来ない。やっぱりためなんですね、男ってのはね、教室終わると、はいさようならって、こう別に一緒に食事するとかお茶を飲むとかそういうところまでいかないんですね。(4-1) ■シルバーは仕事として義務感みたいなものがあるから。(8-10)	■で、負担にならない。月2回でしよ？ね、負担にならないんですよ。(4-4) ■男の台所とねあとはもうひとつはなんだったかな、なんかある村の方行きましてね、その山の再生やるようなことがあって、その2つだと思ったんです。数ある中でね、それでカワバ村ってねー、しよつちゅう行くのも大変だなと思ってね。(3-2) ■料理やろうかなあと思ってたから。で、会費500円で良いですよって言われたから。んな程度なら良いかなって。(8-1) ■毎月500円持って参加するきがるさが先ず第一点だと思いますよ(13-2)(継続の秘訣は、)月1回、まあ多くて2回(13-2)
理論メモ	(食事の準備が出来ない自分) 自分の食事は自分でできるようになりたい 奥さんに迷惑はかけたくない 奥さんが居なくなるときになにもできない 「家事をしなくちゃだめよ」と妻。	退職すると、 地域の中に自分の存在感はないのかな 友達ができないのかな 妻にはあるのに自分にはない人間関係	家でじっとしていられない。なにかしたい。 まったく漠然とした考え ひまつぶし	クッキングスクールは授業料が高い、洗い物ばかりでつまらない 専門的、家庭料理などを習って辞めた 仲間ができない 趣味の活動を描いていたが折り合いがあわず悶々とする日々	

資料3

概念名	自分にも料理が出来る	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	活動に対する自信の獲得
定義	中途半端でも大丈夫 どんなレベルでも参加できる	料理中のおしゃべりで仲間を知る 自分の知らない世界がある	仕事のつながりではない。 利害関係なしのつきあい ブランクで気さくな会	この活動をきっかけに別の活動へ交流が広がる 新しい学習活動がはじまる	人の喜びに触れ活動に対する自信が生まれる
ヴァリエーション	■どの程度の関心の人もみんな一緒に来てて、それに対して誰も文句も言わないし、許容されるわけですね。ものすごく熱心にやられてる方はそれはそれで参加できる。僕みたいに中途半端な気持ちで来てやってもやっぱりそれでもね、5年間続いてきたということではそれはそれで参加できるということで、なんかね、いろんな人が受け入れられるというのはあります。(23-3) ■だから料理がうまくなるとかうまくなれないとか包丁の使い方がちっともうまくないないとか言われてもね、言われても別にだからお前辞めろってわけじゃないし、そういう意味ではどんなレベルの人もそれなりに参加する。積極性のある人もさほどない人もそのレベルなりに参加するわけですね。だからあんまり強制されない所があるから、だからやになって辞めるとかなんとかっていう強いプレッシャーはないわけですね。(12-3) ■やりたくなきゃ適当に手を抜いてれば良い訳です。やりたかったら積極的に身を乗り出していけば良い。誰も先生がいてお前はダメじゃないとか、お前のやり方はそうじゃないとかいうことはあまりないわけです。たまにはね、変な切り方して違うよとかありますけどね。(12-3)	■それでねここに入ったら仲間が出来やすかったんですね、非常に。民間のあの一、教室は料理はしっかり覚えるけど生徒4人に対して先生1人。一生懸命料理は覚えませうけど仲間が出来ない。やっぱりだめなんですね、男ってのはね、教室終わると、はいさようならって、こう別に一緒に食事するかお茶を飲むとかそういうところまでいかないんですね。最初私が入った時はね、料理でわいわいがやがや作ってるでしょ？で、遊び人の人が結構いるわけですよ。で、あの、あとは自分が積極的に前に出るってやらないと実際には出来ないんだけどそうじゃない人ではこうやって見てもそのときはおしゃべり出来ちゃうわけよ。・・・それでその暇な時間っていうような時間にそういう余計な話が出来るんですよ。(4-2) ■そういう意味では非常に楽しいというか面白いというか、こういう雑談の中でちよっとした私の知らなかった世界が、そういうのがいっぱいあるよ(5-2)	■上がないでしょ、目線が。だから常に対等でしゃべれるから、えびりがないから...全然いいんですよ。だからね、学校の同窓会みたいな雰囲気になっちゃうわけ。(1-4) ■仕事のつながりじゃなくて。なんと言えれば良いんでしょうかね。難しいですね。ああいやそうやってそのなにかこう、、、どうゆうつながりなんでしょう。普通に友達じゃないですか。気が向けば遊びにも飲みにも行くし、そういう友達。(2-3) ■一番はね、僕が思ってるのは入ってきたときに、楽しい。とにかく楽しい、気軽。とくに男は企業戦士で組織の中に入っていた人間が殆どですから、そうするとカチッと決まった中に入ってると思うんですよ。だぶんここへ来たらそういうの全部取っ払って、とにかく楽しい。ワイワイ言いながら、それで料理もたぶんやったことない人ばかりだから珍しいし、そういうのが多いですよ。(6-1) ■どんな過去、学歴がどうだ、出身がどうだとかそういうの全然ありませんのでね、まあ気楽で、上下関係ありませんからね、指導はあるけど。(3-4) ■やっぱりここはフラットなあれですから。ここは完全に、フラット社会ですからね。会社の時はなんだかんだ言ってピラミッドなんですよ。ここはそういう意味での上下関係は一切ないということと、まあいろいろあちこちでお聞きだと思いますが過去の経歴はお互いに一切言わないということでお互いにイコールな関係と言うことですね。そういう意味で割と違いますよね。なんだかんだ言ってもね。利害関係なしに付き合ってるわけですね。(12-6) ■会社だとねOB会に行くと、やっぱり上司は上司、部下は部下。(略)やっぱりどうしても上下関係のね、あれは崩せないと思うんですけどもね。ここでは全くそういのうのがないのが良いですね。(13-2) ■仲間も会社とは関係ないし上下関係もないし、フラットなあれだしね、前歴は何とか言うわけでもないし、(11-2) ■ここはリラックスした集いの場(13-3) ■ブランクで気さくな会という感じがありました(13-2)	■で、そうこうしているうちにだんだんだんだんやっぱりそうはいっても友達は出来てくるじゃない。そうすると歌の仲間引引っ張り込んで、ここだ何人ぐらいいろのかな？歌にひっぱりこむ。コーラスでその中でもその親しい連中だけで、作って、グループを作って。であのこれは余談ですけど発表会出たりして。そういう活動がこれがスタートですけど。これからだんだんだんだんだん広がっていくわけですよ。あのあれがあの仲間とのこの交流が。(2-3) ■あのね、男の台所の兄弟みたいだね、あの一、助け合いネットってのがありますね。・・・ちょこっとサービسمみたいなね、お年寄りの家庭の電気の取り替えだとかバットの移動とかね、そういうことを、うーん、そうだな、男の台所の先輩の人がね、ちょっと行こうよなんて言ってるのこのことについてたら深みにはまっちゃうたって言う感じですね。(3-3) ■それからさらにね、いろんな経験者がいる、200人いるでしょ？今ね、いろんな経験を持った方がおられて、それで、そこからまた輪が広がるんですよ。(4-4) ■今週の金曜日ね、〇〇で夏休みだけど去年から俺が発案してね...蕎麦打ちの名人がいるんですようちの教室に。その人に頼んで蕎麦打ちやろうよ！って去年やったらすごい好評で、今年もね、今度の第三...第四の金曜日の教室は夏休みなんだけど、一日その日をね、蕎麦打ちにしておね、3人友達呼んでくれるんだって、それで教えるからって。去年もやったんだよ、俺これ。楽しかったよー！うまいんだよー！これがまた、自分で打った蕎麦は。(1-13)	■上の人は、男子厨房に入らずっていう時代を過ごしてきてる人たちだから、作るのが当たり前だと思ってる人が多いわけ。それをね、パンダナつけた俺たちがね、取り分けてあげるとね、すーっごいうれしいみたい！いい顔するのよ！うわーうれしいわ！って手をこんなんやってる人もいるんだから。それでね、それで配ってあげて一緒に食べるから、で一話がみんなうまいから面白いんですよ！すごい盛り上がりちゃうから。で、あのー1時間弱ね、お話して帰っていただくわけですよ。だから、また着たいわ！って言うリピーターがすごい多いの。最近。(1-7) ■やってる事が単に料理を習ってるんじゃないと、そうするとなんとなくそういうプラスの面が出てきて、特に最近は、そのさっき言ってたけど目の不自由な方とか引きこもりの人とかそういう人を対象にして、こちらから行く。それで一緒にやってみると、目の不自由な人はこういうね、方なんだとか、勉強できるじゃないですか。それも非常にやりがいがありますよね。(8-3)
理論メモ	どの程度の関心でも文句言われない いろんな人が受け入れられる 料理が下手でもやめろといわれない 強いプレッシャーがない				障害者の一生懸命な姿に触れる やりがいを感じる

資料3

概念名	自由で縛られない気楽さ	料理の魅力を知る	仲間を誇りに思う	同じ感覚を持つ仲間がいる	活動はなくてはならない存在
定義	拘束はなにもない 規則に縛られない 自由	料理が楽しい 活動がおもしろくなった	色々な経験を持つ人がある メンバーの「良さ」を指摘される	「同じ年齢」、「サラリーマン卒業生」の料理教室 同じ経験をしてきた感覚	無くては成らない存在 リタイア後の大半を占めている
ヴァリエーション	■自由でフランクで、という雰囲気が良いと、まあ仲間もいるとね、そんな感じですかね。ここ気に入らなかつたら付き合わなければ良いだけで、そういう拘束は何もないわけですから。(11・2) ■誰でも受け入れるあれ、来るも自由去るも自由。縛りが無い。(8・5) ■あのーだんだん組織が大きくなるとね、規則があつてあれやったらいいわん、これやったらいいわん、他の陶芸のところもそうでしたからね、そういうのは無しでとにかく人に迷惑をかけないように常識の範囲内でみなさんあるわけだから、その中でやっていけば良いんじゃないかと、なんかね、規則で縛るっていうのはあんまり(11・4) ■うーん、自由ね。自由。うん。それと平等というかね、要するに上下関係がない。要するにサラリーマン社会は縦社会でさ、もうなんでもかんでも上から下へとゆうあれでしょ。だけど、そういうことが規則だとか会則だとか。でもうちは会則とかもないわけ。何もないわけ。(8・5) ■やってなきゃやらなくてもいいわけ、自由。やりたきゃやって、今日俺みじん切りやりてーからやらして！言ってやればいいい。今日僕炒め物やってないからちよつとやらしてって言えば、そうやらしてもら。今日はやらなくていいやってなら見てる。自由闊達な中で…あの、色んな事が、会話がね、自由なのよ(1・4)。 ■自由で。ただしルールはちゃんと守りましようって。それ以外はもう自由だと。ただその、前の仕事もそうですけど、自由になるとというのが一番良いと。(9・3)	■それから料理がだんだん楽しくなったこと。この3つがね、1年経って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、うん。(1・4) ■それで何から何までやらんきゃならないわけよ、買い物はもちろん行くしね、お料理なんて僕、刻みなんてやったことなし、刻みやらされてさ、もう玉ねぎなんか目をこんなんにしてやったりさ。そうしたらさ、やってるうちにだんだん面白くなった(1・5) ■だから包丁を使うなんてことはうちではなかったんですけどね、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しね。洗うとかね、そういうことも今まで洗ったこともなかったのが、とりあえず洗うということについてまあ実際にそんなにやってるわけじゃないですけど、いざとなればそういうことは全然こう気にならないで出来るようになってきたということはあるですね。その辺は慣れですかね。ここはそういう意味での慣れるという意味では非常に貴重な場所だと思います。(12・3)	■それからさらにね、いろんな経験者がいる。200人いるでしょ？今ね、いろんな経験を持った方がおられて、それで、そつからまた輪が広がるんですよ。例えば、水泳が僕は好きですよ、なんて言うとかね、そういった話がだんだんだんだん広がって、そんじゃあ僕が教えようかってそういう人も中にはいらしてね、で、区の中学、小学校の専任コーチみたいのがいらしてね、暇なときちよつと教えてもらう。そういうのがちよつとしたサークル。それから語学のことでね、私も今ちよつとスペイン語やってるんだけど、スペイン語の老先生がいるわけですよ。大先生って言うかね、(4・2) ■それからそのメンバーが良い人ばかりなんだよ、人柄の。それでね、僕ね、それがもう重要なことだったね。それと、良い仲間が居たこと。(1・4) ■お互いこのすごく尊重しあってますから、トラブルもないしね、すごく居やすい、居心地のいい場所だというのが長続きの要因でしょうね。メンバーは素晴らしいしね。非常にいいと思いますよ。いいところと巡り合えたと思ってその先輩には感謝しなくちゃと思ってます。(4・5) ■なんとなく続いている。楽しいからだよね。本当にね、嫌なやつがないんですよ。(10・7) ■普通ね、男が10人いたら、絶対やなやつが一人や二人いるんだって、あいつやなやつ一だなんて。ところが、男の台所はね、品が良いねって言われたよ。うれしかったですよ、僕。別に品が良いとか悪いとか知らないんだけど、言うの、男の台所はものすごく品が良いって、だからみんながね、ついてくんですよ！(1・2) ■やっぱりねあのー一設立時からやってる3人で、あ、4人で始めたんだけどその人たちが非常にあのなんて言うんですかね、いい判断、いい運営をしますね、いまだにやってもらっているんですけど、感心しますね。(3・3) ■非常に人間性に富んだ人が多いんですだから付き合っていると、その人と居ると楽しいなとだから遠慮なく何でもしゃべれる(5・5)	■そんなんで非常に仲間が出来やすい雰囲気があってそれであのレベ儿的に、レベ儿的にってのは失礼だけど、だいたいおんなじような年齢で、おんなじようなサラリーマン卒業生みたいなばかりいるので、(4・2) ■こっちは男ばかりだから、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。どこの会社で何やってたかわかんなくなつてほしい同じような似たような経験なんですな。(12・7) ■もう一つはここでさらにお友達ができる。全員のみなさんとびったり気が合うわけじゃないですけど、同じ趣味だとか同じ感覚で付き合える人が出てきて、そういう人とはいっそう深くお付き合いが出来る。そんな感じもありますよね。(12・6) ■話をしてても、同じような感じです。(6・5)	■具体的に言ったら今はまあ、オーバーに言ったら命の泉ですよな。(笑)そうですね。なくなったら寂しいでしょうね。なくなったら寂しいと思います。他にも色々サークルあるからそういうところ行ってもいいんだろうけどここは非常に居心地がいいですね。(4・4) ■リタイア後の生活の大半を占めてるって感じじゃない。まあそうね、大半を占めてるな。(8・10) ■やっぱり私この活動がなかったら、今もう9年くらいなるんだけど、今どうなってたか、暗澹たる、うん、これオーバーじゃなくね、これがなかったら今頃なにやってたんだろうなって。周り知らない人たちばかりでしょ？で、そのいいタイミングで半年くらいでね、職を離れて半年くらいでぶらぶらぶらぶらしてるときにちょうど半年くらいで飽きたときにこの会にめぐりあってあーこりゃよかったって。(3・4) ■それは楽しいから。うん。やっぱり仲間と集っていきつていいね、人間一人じゃ生きていけないですからね。(5・3) ■だからもう、あれですよ。うーん。何日になったらレシビ作ってついでリズムになつちやてるから。＜生活のリズムですか？＞うん。(10・9)
理論メモ			「良い人」ばかり、尊重しあう関係 人生経験が豊かな人たち 他の活動を経験した人に「メンバーの品のよさ」を指摘され、うれしい。		一人ではできないけど、みんなとなら出来る活動が生活のリズム

資料3

概念名	活動に対する気後れ	仕事のときと同じ関係は嫌	家族との関係に変化	地域の人に活動を認められる
定義	最初、料理に手が出ない 後ろから見て感じる	サラリーマンの生活はしたくない (現役時代の) 縦のつながりをやめる	料理を通じて奥さんとの関係が良くなる 会話が増える 子どもが喜んでくれる	活動の内容を「面白い」と評価される 自分自身を認めてもらえる
ヴァリエーション	■料理というものに手が出せなかったですね全く。みなさんこうやってますよね。そうすると結構みなさんそこそこやるわけですよ。わかってやってんのかわかんないでやってんのか知らないけども、で僕はあんまりちょっと包丁なんか日頃触ったことなかったからあんまり手出せないで後ろの方から見てる感じだったかもしれませんね。最初はね。(12・2) ■ここは人の流れ。あるいはリーダーの指示のもとに流れに乗ってやってるだけですからね。自分の意思っていうのはあんまりはっきり言うって僕みたいな人間だものすごい勢いで参加してこうでしょうかなぁでしようかって超熱心にあの参加してるわけじゃないんで。(12・3) ■料理でわいわいがやがや作ってるでしょ？で、遊び人の人が結構いるわけですよ。で、あの、あとは自分が積極的に前に出るってやらないと実際には出来ないんだけどそうじゃない人ではこうやって見てもそのときはおしゃべり出来ちゃうわけよ。(4・2) ■野菜の切り方とかね、こうやるんだよって言ってくれる人がいたりね、揚げるときはこうやるんだよね、その部分部分に特に最初のうちは参加してるわけですよ。それが今までどういう流れで来て今後どうなるかっていうのは必ずしもはっきりしないんです。結局なんの材料だったのかっていうことすらわかんないで、まあ言われる通りやってる形が結構ありましたよね。まあ今でもそうですけど。なかなかね、料理を一つ覚えるというのとはここは無理ですね。慣れるということだね。(12・3)	■サラリーマン時代にはその上下関係とかさ、そういうのばっかりで生活してるわけでしょ。そういう生活はしたくないっていうのが、共通にあるわけですよ。(10・6) ■現役の頃は上司には上目線使ってたね、同僚にはこう...部下には下...みたいにうまく使い分けて40年きたわけですよ。これ全部なし！常に前だけ、だからやってないからやれよ！とかね、全然やってないじゃねーか、少しやったらどう？とか一切言わない。(1・4) ■まあ気楽で、上下関係ありませんからね、指導はあるけど。(3・3) ■でも僕思ったのはそこでこういう人たちに会ったっていうことで、しかも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、そういうもともと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。(6・2) ■やっぱり現役時代付き合ってた連中とはやっぱりひとつの目的があって関わってますね、だからそれでやっぱり苦労もあるし、ここはあんまり苦労ってのはないですよ、移り気も特にないから、そういうのはいかにいいのかわかるのか悪いのかわかりませんけどね。(4・4) ■とくに男は企業戦士で組織の中に入っていた人間が始どですから、そうするとカチッと決まった中に入ってると思うんですよ。だぶんここへ来たらそういうの全部取っ払って、とにかく楽しい。(6・1)	■やっぱりね、変な言い方だけど、あの、夫婦円満のあれですよ。もうね僕ら知ってる人時たまいるんだけど、もう退職した後家にべったりいるという人っているわけですよ。それはね、夫婦仲おかしくなる。おかしくなるっておかしいけど、奥さんがうっとおしくなる。それであと奥さんが出掛けるときにくっついて行くとかね。奥さんはもつとのんびりさ、仲間内なんかでやりたいわけですよ？だから、で、夫婦円満かどうかはわからないけども、とにかくべったりでない距離があってお互いがお互い、まあ個人でやってると。(3・4) ■僕思ってるのの一つは楽しいってことと。それからやっている中身が...一つはやっぱり料理をするということとは女房との間が非常にうまくなったんですね。今まで料理はまかせっきりで、やったことないから、自分がやるということによって女房と...これどう作るの？とか。だから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！って言うてくれる。(6・3)	■そういう社会的にもね、だんだん認知されてきて...すごいね！と言われるとなんとなくやってることが非常に良いことなんだとわかってきてるし。で、こんなに人数になってくると...いやすごいなあ、こんなに男の人ばかり集まって...って...こうだよって言う...それだからねとか。それからこういうところにもゲストで女性を呼ぶと、みんな関心するんですね。そうするとますます男としては良い気持ちになるしね。(6・3) ■それで何が...継続的にね、やろうってのが続くっていうね、継続性がね、何がっていうと...楽しかった！おいしかった！または非やって！と言われるとね、もう疲れ飛んじやうよ。料理って2時間くらいぶっ通しで立てやるでしょ、ほんと疲れるんだけど、そう言われると、よーし！またやろうって、継続性につながるのね、料理ってね。(11・8) ■まあ、ゲストを呼んだりなんかもあるんだけど、なんか楽しいですね。やっぱり、地域の方々と共に過ごすっていうことですね。(13・3)
理論メモ			夫婦の距離が離れる 夫婦円満 家庭で成果を披露しほめられる ほめられるうれしさを知る	

資料4

分析テーマ:地域組織への参加・継続プロセス
分析焦点者:企業退職男性高齢者

概念名	活動作りの挑戦に加わる	地域で活動したい	健康への興味を充たす	サポーターの喜びを知る	サポーターは苦しい
定義	予防活動を盛り上げる	地元の友達を作りたい	歩くことに興味がある 体を動かしたい	(サポーターとして) 参加者の笑顔を見るのが好き 病気の改善につながったと聞き嬉しい 活動の成果を実感できる 参加者の拡大	そろそろサポーターを交代したい
ヴァリエーション	■講座に参加したら何となく雰囲気的にみんなで公園別に分かれて、ウォーキングのサポーターやりましようっていう雰囲気になって。まあ、それもいいかと思っ、そうなってしまった。それがきっかけ。(5・14) ■結局その、世田谷ウォーキングフォーラムの中で、いくつかの役割をやってきたので、会計だとか、あるいは〇〇だとか、そこらがあったから続けてきたのかな。(3・1) ■7年に最初入った時にこういう図書をくれましてね、これから3年間やってくださいということで。3年間やるということを義務づけられたような格好でやったんですね。(1・1) ■区の広報誌を見てたらね、何か催し物があったんですね。3回か4回活動をやってみませんかっというようなものが、これに行ってみようと思って、生涯大学に落ちた保険をそこにかけに行ったんですよ。そしたらそこにたまたま、認知症予防サポーターっていうNPOがあるんですね。ここにね、Mさんっていう熱心な人がいて。彼女が出張でウォーキングのサポーター養成講座の募集に来てたんですよ。で、こういうのありますって言って私渡されたの。時々言うんだけど、「あなたが私に渡さなければね、こんなことやってないんだ」って言うんだけど、で、受け取って。(6・14) ■やっぱり続けてね、予防活動というのを。それが、今はもう(初期の人が)10人をきつてしまうぐらいになってしまったんですけどもね、いかにして予防活動を盛り上げていくかという。続けていくるか。それが頭にありますね。(1・5) ■まさかウォーキングがこんなにいいとは思ってないし。まあそういう話があっていいなってお手伝いしたわけ。で、世田谷区の講演が終わった後、せっかくやったのを潰したらもったいないないな(2・2)	■転勤ばかりしてましてね。地元帰ってきたら友達がいらないわけですよ。出先ならば、いろんなところで3人、4人みんな友達がいるわけですね。「今日お茶しよう」とか「1杯やっていこう」という友達がいるわけですね。で、戻ってきましたらね、友達がいらないんです。で、非常に寂しくって、友達をつくらうって意味でサークルに参加したってのがきっかけです。(4・1) ■友達ができるってことと、それを通して健康になれるってことと。他で知り合った友達がここに連れてきたりですね、そんな形で輪が広がるってことでしょうか。で、目的としても、友達をつくるってことが目的でした。(4・2)	■もともと歩いてたから。だから歩くことには興味をもってたね。(3・1) ■歩くのが好きだってことですね(4・2) ■することないし。家にゴロゴロしたって女房に迷惑かかっちゃうし。1日に1回ぐらいちょこっと散歩に行ったりさ。ウォーキングだからこれに行ってみようっていうんで、その講座に参加した。(5・14) ■歩くのは、Y先生の話を聞いたりして興味をもつて。(6・15)	■みんなの笑顔を見るのが好きだからかもわかんないね。下見したり地図を書いたり、駒沢公園の場合はみんな私がやってるわけね。(2・2) ■まあ自身が健康。あとはここに来たおかげで、睡眠薬から開放されたとかね。病気にまつわる話をしてくれる人がたまにいるんですけどね。そういうのを聞くのは嬉しいですね。(6・15) ■やっぱり続けてこられたのは仲間がみんな楽しいし。みんなで広がってきたんだよね。最初は駒沢公園でも、今日は50名ぐらい来てるけど、来ない時は20名。最初なんかは10名もいなかったよね。だけど、何だかんだで、いろいろとみなさんをサポーターが相手をして、やっぱり引込み思案の人とかね、貢献してるかなとは思うよね。それも自己満足だとは思うんだけど。(2・3) ■まあ次々記録をつくるなんてのはおもしろいよね。初めて50人超えたとかね。公園単独のイベントで80人なんてのもまだどこもやってないし。そういうのはあるかな。よし今度はこうやってやろうとかね。サラリーマン時代、どっかに配属されて行くじゃないですか。「かわいそうに、あそこの課は1回も賞とったことないんだよね」とかいいうところに行かされるとね、「よし、俺が来たんならとらせてやる」って、そんな感覚と似てる。で、事実とらせてね。そうすると若い部下が喜んでやる気をだすじゃないですか。そういうのとは似てるけどね。(6・15)	■まあこれから若い人がだんだん増えてくると思うけど、そういうサポーターが増えてくると、課題かもわかんないけど、そろそろ俺も7年やってきたから交代したいなって気もあるし。(2・3) ■今新しい人がだんだん増えてきたんで、何とか早く引き継ごうとは思ってるんだけど。(6・15)
理論メモ					

資料4

概念名	組織の中の役割を変える	気軽な参加が丁度よい	少しのことは我慢する	強い人間関係が心地よい	緩やかな人間関係が心地よい
定義	サポーターを辞めた 一般参加がいい サポーターは無理	参加は無理なく お客さん感覚 時間が空けば来る 企画で参加を決める	歩きながらしゃべるのは不本意 自分のペースで歩けない	サポーター同士は仲がいい 何でも言える関係	参加者とはそれほど親しくない 顔が見えないと心配 あったときだけしゃべる 気軽な関係
ヴァリエーション	■あとは職場と違って生活の糧を得ようとしてのわけじゃないですから。嫌ならやめちゃえばいいんですよ。それで、サポートやりながらやっただけけど、サポートやってるよりも自由に参加、一般参加のほうがいいと思ったから、一般参加にしたとかですね。(4・2) ■<スタッフになるとかそういうのはあんまり考えていらっしやらない>何回か話がありましたけど、はい、無理です。手伝える時に手伝えればいいって感じだと思うんですけどね。まあ、それじゃあ無責任だし、かなり確実に出れないと、自分は思ってるんです。まあ、今のところお客さんの気分です。(5・2)	■要するに、申し込みもいらなければ、一切関係ないんですよ。来たい時にぶらっと来てね、行きたいとこ一緒にまわって歩いて、そういう気軽なのがいって思うね。そうですね、やっぱり気軽なことですね。自由だから。申し込んでダメだとかそういう一切連絡がいらないんですよ。それに、一度こういうパスポートもらいますと、1年に2000円でですけどね、自由なんですよ。5箇所ありますからね。5箇所どこいってもいいんですよ。ぶらっと行って見せればオッケー。(4・2) ■休み休み、休んだり休んだりしてますから、必ず出れないんで、今のスタッフの話もそうですけど、できる時に自分の都合で参加できるのが一番いいんじゃないかと。(6・2)月1ヶ月間のスケジュール表をいただけるんで、それで、自分が行けるかな、行けないかなって感じていますので。どっか今日みたいに見に行っていくのに参加するようにはしています(5・2) ■要するに、無理して活動はしなくていいって言うてるね。休みたいから。(2・5) ■無理なさそうだってことで始めました。で、都合が悪い時は来なくてもいいって、すごく自由なんですね。まあ、今のところお客さんの気分です。(5・1)5つかな。それぞれの特徴があるんで、それぞれまた担当者も違うんで。まあ、それは、それで決めることはないんですけども、やっぱり企画で決めて、自分の都合に合わせて、余裕があれば参加するようになっています。(5・1)	■まず歩くことは健康にいいってことと。それとお友達ができるってことと。本来なら歩きながらしゃべるってのは不本意だったんです。歩きながら何かやろうってのが事故起きるものになりますから。本来なら目的のために歩くってのが、ただ、それでは友達ができないもんですから、歩きながら話をする。それで、また友達ができたからお誘いして一緒に歩くのが楽しみで、その連続だったですね。(4・1) ■きつかけは要するに、自分でも歩いてたんですけどね、一人でぽやっと歩いててもね、やっぱりしゃべりながら歩くのが一番いいんですよ。肺活量なんかね。だから、みんなとししゃべりながら歩けるっていうクラブだから。(5・2)悪い点は、自分のペースで歩けないってことですかね。ある意味ではね。それはわがままの部分だと思いますけどね。(5・2) ■ええ。中でね、そういう人がいたらやめてもらったり。仲間と同じ行動を取れない人はやっぱり統制の問題で、仲間を混乱させてもらいたくないっていうことで。一人やつと3月に辞めてもらったから。(2・5) ■要するに、何ていうのかな。非常にこう、わがままな人が時にはいるわけね。で、自分の思い通りにやりたいとかっていうふうなケースがあって、そこらでバチンとぶつかったことはありますね。どこでもある。それ以外はないですよ。やめた人もいますよ。やめた人もいますけど、自身では、ぶつかって、相手もやめてないし、僕もやめてない。(3・2) ■私もわがままだけど、中には年寄りがいいますからね。気の合う人、合わない人はいますよね。それと合わせなきゃいけない。(4・1) ■私自身やっぱり年取ってますとね、わがままになりますから。まあ我を出さないってことでよね。(4・2) ■例えば僕もK公園の人間じゃなくて、別の公園なんだけど。いわゆる、参加した公園の責任者の言い分をとにかく守ろうよと。だから、他の公園の人間が、そのやり方に対してとやかくは言わないと。こっちの道が近いとか、そんなことを言うとか混乱しちゃうから。中にはいるんですけども。(5・2)	■やっぱりお互いの公園のサポーターとは仲良くだったり、サポーター同士で話し合ったり。で、あとはここがいいのは毎月一回必ず会議してるっていうことね。で、その会議が、要するにそこで誰かが怪我をしたとか、誰かがこういう問題を起こしたっていったらどうしようかっていうのをいろいろと。Sさんがある程度まとめてくれるのと。それから、言いやすい雰囲気であると思うんだよね。(2・3) ■スタッフの人たちもけっこうみなさんね、オープンというか、形式張らないし。なかなかいいねって、そういう感じで。(5・1)	■ここはそんなに親しくなんないね。特に女性と男性。終わった後、サポーターとはご飯行くけど、まず一般の人とはご飯は・・・ちようど12時頃でしょ。一緒にこないから。話し合いはできるよ。だけどそれ以上は深くなんないね。(2・3)お互いに来た人とおしで仲良くなれる。で、中には、前あの人来てたけど今日は来てないとかね、お互いに心配しあってる。ああいうところが非常にいいのかなあと私は思ってるね。(2・4) ■ここから離れたら、他のところで会うこともないですね。会った時だけしゃべるぐらいで。特別に外に出て他に会っていうことは、私はありませんね。(4・2) ■サポーター以外はなんにもないけどな。これは長く続いたか、逆にもっとうまくいったかよくわからないけど、よそは知らないんだけど、年に1回新年会か忘年会やるんですね。それ以外何にもやらないんですよ。普通ほら、グループの中にさらにグループができるじゃないですか。ベタベタになって喧嘩別れとかするんだけど、このグループは淡白なのか何なのか。よそはもっと会ってるのかもれないんだけど、私が見聞きしてる範囲でいうと、そんなにはない。だから私もサポーター同士っていうのは、顔見ればもちろん挨拶もするし、お茶も飲んだりするんだけど、じゃあサポーター以上の関係かっていうとそれ以上のものは何にもない。(6・15) ■(プライベートな話に)個人的には僕は入らないほうがいい、要するにだから聞きますよね。あの人に物を売ってもらったけど、これはよくなかったとかってね。聞いても周りは黙ってるね。(2・5) ■だからそんなに知り合いも。来てる割にはそんなにしゃべらないんで。知ってる人しかしゃべらないんで。増えないしね。(5・2) ■利害関係が全くないから。そういうふうな意味では楽ですよ。この会が今のところ何とかうまくわって一つの理由っていうのは、ひよとしたら、何ていうのかな。(6・2) ■利害関係がないから気楽に付き合えますね。それから、失言っての、特別失礼なことでない限り、マイナスになることってないじゃないですかね。査定されるわけじゃないですからね。そういうことで、まあ学生時代もそうでしたけど、学生時代の友達と同じでしょうかね。ただ、昔のようにバカみたいに酒飲んだりはしませんけどね。(5・2) ■気軽でしょ、これ。一切上下関係もないし、しがらみも何もないから。一切無いでしょ。そういう気軽がいいんですよ。でも、みんなお年寄りって言ったら悪いけど。中高年で高年の人が多いから。(6・2)
理論メモ					

資料4

概念名	活動の成果を実感
定義	歩く与健康診断の数値が良くなる 地元を知ることができる いろいろな人と出会う 地域の人と知り合う
ヴァリエーション	■歩くと確かに数値が良くなるんですね。私自身も別に糖尿病とかないですけどもね。前ってのはあれだけ食べて血糖値も上がらず糖尿病にもならないうってのは、おやじが糖尿病だったですからね。で、これだけ太ってるから、糖尿病の予備軍だと思ってたんですけどね。いつも陰性で糖尿病でないんですね。歩くってのは素晴らしいって思いました。(4・2)世田谷のこと本当によく知らなかったです。で、サークルに入って、一緒に歩いて、この城址公園だって知らなかった。行こうとはしなかったですよ。行く動機、きっかけづくりにこのウォーキングってのはよかったですね。(4・3) ■自分が今世田谷区に何十年ってそうとう住んでるんですけど、もう60年以上住んでるんですけど、知らないことがけっこうあるんで、そのフォローが出来るっていうのが一つと。(5・2) ■いろいろな人と知り合えたというのが一番大きいかな。今まで自分の知らない世界にいた人たちもいるからね。(3・2)だからやはり、地元を知るというか、やはり引退しちゃうとどうしても人との付き合いが○○になるじゃない。そこらが違った意味での付き合いができる。やはり人との付き合いが重要じゃない。(3・3) ■良い点は、自分よりよく知っていらっしゃる方が必ずおられるから、勉強になるってのはいいと思います。(6・2)
理論メモ	