

〈自由論文〉

町田市内 NPO と和光大学の連携に関する創成的研究

—2016 年度和光大学社会連携研究プロジェクト成果報告—

Creating an NPO-University Interface: Project Report of 2016 on Cooperation between NPOs in Machida City and Wako University

杉浦郁子	長田英史	杉本昌昭	堂前雅史
Ikuko Sugiura	Teruchika Osada	Masaaki Sugimoto	Masashi Daumae
清原理	重枝由晃	岡田 栄	
Osamu Kiyohara	Yoshiaki Shigeeda	Sakae Okada	

【Abstract】

This report deals with the outcome of the 2016 research project titled “Creating an NPO-University Interface: Cooperation between NPOs in Machida City and Wako University—Inquiry on Cooperative Program developed around the keyword “Self-government.”

This project was planned in response to the outcome and the challenges set forth by the 2-year research project, from School Year 2014 through 2015, titled “A pilot study of Local Collaboration between NPOs in Machida City and Wako University (Project Leader: Chikanobu Michiba) .

As we reviewed the research conducted during School Year 2015, the keyword “self-government” emerged as the intersection of community contribution by NPOs in Machida and educational activities at Wako University (Michiba et al. 2016) . Therefore, in 2016, we set forth the objective to “how to install the capability of self-government in university education” by sharing the experience of NPOs and university faculty with each other to envision and try running a concrete collaborative program.

This paper consists of the following chapters. Chapter 1 elucidates the background leading to the undergraduate educational program to learn about self-government. Chapter 2 introduces the contents of the public lectures aimed at the students. Chapter 3 analyzes the attendees’ replies to the questionnaire, and Chapter 4 examines the necessity, possibilities and the limitations of “learning about theory and skills of self-government in the classroom.”

【キーワード】

自治, NPO, 大学

1. 問題意識——和光大学における「自治」の衰退？

本研究プロジェクトのメンバーの1人であり、和光大学の卒業生である長田英史は、かつての和光大学の学生自治について、次のように振り返っている。

私が和光大学に在学していた1990年から1996年（経済学部経営学科から人文学専攻科）は、全学サークル連合や学祭機構など、学生による自治組織が機能していた。当時それらは既に時代掛かって見えたが、そうした活動に参加すれば、学生たちは自治を“体得”する機会が得られた。しかし、私が在学した6年の間に、自治の火はどんどん心許なくなっていく。（道場ほか 2016: 183）

それから20年が経ち、和光大学における学生自治は、さらに衰退したように見える。たとえば、2014年度には学祭実行委員会が立ち上がらず、大学主催の「和光大学フェスティバル2014」となったことは記憶に新しい。この「官製」の学祭に対しては、不満の声が寄せられた一方で、参加した学生には意外に好評だったとも聞く。開催日程を自分たちで決める、参加団体が受付の業務を分担するなどの負担がなくなり、自分たちの企画に専念できたためだという。

これに似た話は他にもある。和光大学の学生寮は、長らく自治寮として運営されてきたが、最近、さまざまなトラブルを自分たちで解決していくという意識が失われているという。学生支援室への相談が増え、それとともに個室を希望する学生が増加しているとの報告がある。

体育館やグラウンドの使用は、関係するサークルがローテーション会議を開き、自主的に決定してきた。しかし現在、なかなかうまくいかない状況となっている。

障害のある学生に対するサポートを行ってきた学生有志のボランティア団体「情報保障団」には学生が集まりにくくなっており、2017年度の入学登録では、例年、情報保障団が受けもってきた

字幕映写の実施が危ぶまれた。

学生自主企画ゼミナール、生協学生委員会など、本学において、伝統的に自治によって運営されてきたその他の制度・組織にも、往時のにぎやかさは見られない。

学内には、「自治」とは呼べないものの、学生の自発的な参加を前提にした活動や行事がいくつもある。たとえば、ノートテイク制度、障害のある学生の学内生活に関する懇談会¹⁾、上級生による新入生歓迎会、各ゼミにおける宿舎などがそれぞれにあたるが、学生集めに苦勞する、リーダーシップをとる学生がいない、といった話は頻繁に耳にする。自治的な活動に参加するには、ある程度の自発性や利他性が求められるが、そうした資質を発揮しようとする学生も多いとは言いがたい状況がある。

自治的な活動には「皆で話し合っただけで何かを決める」というプロセスがともなう。しかし、学生たちにとって、話し合いは簡単なことではないようだ。話し合いに苦手意識をもつ学生、話し合いに関心を示さない学生、話し合いを取り入れた授業の意味を理解しない学生、グループワークやグループディスカッションを組み込んだ授業をあえて避ける学生は、少なからずいる。

教職員は、学生に自治を、自発性の発揮を、話し合いへの積極的な参加を期待する。しかし、そうした活動や営為は、以下に長田が述べるように、だれもが当たり前にはできないことではない。

自治は必要から生まれるものだが、その必要から生まれた自治の技術——例えば実行委員会という組織の存立形態や、民主的な会議の議決フローなどは、多くの人たちによって練り上げられた文化だ。必要が生まれたからといって、すぐにたどり着ける地点ではない。（道場ほか 2016: 184）

自治の技術は、詳細で体系的な行動指針の集積として存在する。以前はそれを「体得」できる自治組織が学内にあったが、いまは少ない。大学入学前に「体得」していることも期待できない。そうであるならば、自治について学ぶ機会を、高等教育のカリキュラムを通して提供することを考え

てみてもよいのではないか。

このような問題意識のもと、本研究プロジェクトでは、自前で自分たちの生活を作り上げる自治の力を、学生たちが必要に応じて発揮したり、社会的な活動や仕事に活かしたりできるような学部教育プログラムの可能性を探求することにした。

その第一歩として、長田が運営する NPO 法人「れんげ舎」が開発した自治の理論と技術に関する研修プログラムを学内で試行した。れんげ舎は、このコンテンツを NPO や自治体向けに展開しているが、それを学生向けにアレンジし、90 分の授業のなかで実施した。以下ではまず、この講座の内容を紹介する（第 2 章）。次いで、講座受講者の協力を得たアンケートの回答を分析し、「自治の理論や技術を授業で学ぶこと」に対するニーズ、可能性、限界などについて考察を加えたい（第 3 章および第 4 章）。

2. 学内講座「Do It Ourselves の方法」の試行

2.1. 講座の実施方法

学生向けの公開講座は、「Do It Ourselves の方法～自分たちでやろう～」と題し、2016 年 11 月 2 日（水曜日・3 限）に和光大学コンベンションホールで開催した。講師は長田である。プロジェクト・メンバー（教員）が担当している「現代の家族」（現代社会学科専門科目）と「情報処理技術論 II-2」（経営学科専門科目）の受講者を動員したが、自治をめぐる何らかの課題をもつその他の学生の参加をうながすために、フライヤー（図 1）を制作し、学内で広報を行った。

講座のメインテーマは「自治の理論と技術」であるが、広報や講座のなかで「自治」という言葉は使わなかった。「自治」と言っても伝わらないため、れんげ舎はそれを「場づくり」と言い換え、商標登録をしている。ここで「場」とは、「場所」そのものをとらえる言葉ではなく、「もしかしたらできるのではないか」と思えるような雰囲気や、人と人とのつながりが生み出す可能性を表している（長田 2016）。そのような「場」を必要に応じ

て自分たちで作ることが「自治」の核である。

講座のフライヤーでも、「自治」ではなく「場づくり」という言葉を用い、以下のように講座の趣旨をまとめた。講座の目的は、次のリード文に集約されている。

ちょっとした集まり、イベント、サークル、職業まで、「あるものから選ぶ」「入会する」「参加してその場に合わせる」という方法の他に、「自分（たち）でつくる」という方法があります。このゲスト講義では、「場づくり」の手法や哲学を発信し、自らも実践するゲスト講師をお招きして、「自分（たち）で場をつくり出す」というのはどういうことなのか、どんな方法があるのかをお話いただきます。

また、大学生の日常生活に関係のある話だということ伝えるために、友人との「旅行プラン」「ゼミ」「サークル」「イベント」「進路」などの言葉を散りばめた以下のようなコピーをフライヤーに載せた。

図 1 公開講座のフライヤー

\こんな人に！/
みんなで行く旅行プランがうまくまとまらない
ゼミがもりあがらない/サークルやイベントの運営に困っている
サークルをつくりたい/サークルやイベントをやってみたい
進路について考えるのがめいってくる

Do It Ourselves の方法

～自分たちでやろう～

「現代の家族」「情報処理技術論II-2」ゲスト講義

ちょっとした集まり、イベント、サークル、職業まで、「あるものから選ぶ」「入会する」「参加してその場に合わせる」という方法の他に、「自分（たち）でつくる」という方法があります。このゲスト講義では、「場づくり」の手法や哲学を発信し、自らも実践するゲスト講師をお招きして、「自分（たち）で場をつくり出す」というのはどういうことなのか、どんな方法があるのかをお話いただきます。興味のある方は、どなたでもご参加いただけます。

11月2日（水）
3限（13:00～14:30）
会場：コンベンションホール
（E棟1階）

（ゲスト講師）
長田 英史
おさだ てるちか
1984年和光大学経済学部経済学専攻卒業。1996年和光大学
人文社会学科経営学専攻卒業。在学中より和光大学の市民活動に参加し、卒業後は就職せず、団体設立をして自らも活動に参画する。和光大学を卒業して10年以上のキャリアを有する。

NPO法人「れんげ舎」代表理事。FAROLUNO LLC 代表。
またNPO法人入会会員。著書「場づくりの教科書」（共著）
http://hazakuri.jp/

* 履修していない人も聴講できます。
* 申込み不要。直接教室へお越しください。

こんな人に！
 みんなで行く旅行プランがうまくまとまらない
 い
 ゼミがもりあがらない／サークルやイベント
 の運営に困っている
 サークルをつくりたい／サークルやイベント
 をやってみたい
 進路について考えると気がめいってくる

講座終了後、受講者にはアンケートに回答してもらった。アンケートは自由回答法で、「問1. これまでに、何かの話し合いの場で困った経験はありますか。具体的に教えて下さい」と「問2. 今日の講座を受けて、役立てられそうなこと・何かやってみようと思ったことはありましたか。具体的に教えて下さい」の2つの質問文を準備した。問1のねらいは、学生たちの生活のなかに自治について学ぶことのニーズが存在しているのかを把握すること、問2のねらいは、講座の効果を把握することにあった。

2.2. 講座の内容

講座のねらいは、大まかに、①「あるものから選ぶ」というやり方の他に「自分（たち）でつくる＝場づくり」という選択肢があることを知る、②場づくりの土台である話し合いの方法（会議の進め方の基本）を知ることの2つであった。「何かをやってみよう」「その思いを反映させた場をつくりたい」という気持ちがあっても、話し合いの仕方がわからなければ場は育たない。場の質は人と人とのつながりによって、つながりの質は民主的な話し合いによって、話し合いの質は話し合いのスキルによって担保される（長田 2012）。こうした考え方の初歩を伝えることを講座の目的として設定した。

以下が講座の具体的な内容である²⁾。

2.2.1 「場づくり」とは？

「場づくり」とはどういうことかを深めていく講座であるため、当面の定義として、「場づくりとは、自分たちで居場所・活動場所をつくり出し、社会参加すること」と説明した。そして、そもそ

もなぜそのようなコンセプトが必要になるのかという例として、次のような「究極の選択」を挙げた。

どちらも自ら進んで選びたくない選択肢を示され「あなたはどれがいいですか？自由に選んでください」と選択権を手渡される。それは飲食店のメニューかもしれないし、ファッションスタイルや、人生の進路かもしれない。進んで選びたい選択肢があれば問題にはならないが、いずれも気が進まない場合はどうすればいいのか。このような葛藤があるときに、選択肢のなかに没入せず、「本当は他にも選択肢があるのではないか？（見えない制限がかけられているのでは？）」「選択肢を提示しているのは誰なのか？」と考えてみる。

場づくりの背景にはこうした問題意識があり、この解決策のひとつとして、「自分を変えて場に合わせるのではなく、自分に合う場（新しい自前の選択肢）をつくる」という考え方をまず示した。

2.2.2 ワーク「死ぬまでにやりたいこと100」

次に、簡単なワークに取り組んでもらった。A3サイズの紙に、各自「自分が死ぬまでにやりたいと思っていること」を20分間で箇条書きにしていく。その際に、「現実味がある／ない」「実際にやる／やらない」「社会的に許容されやすい／されにくい」などを一切考慮せず、「思い浮かんだことはそのまま書く」のがルールとなる。

「100」という数は、実際に100個書くことを意味せず、限られた時間にたくさんの書く必要が生まれるため、深く考えずに感覚的に作業するためのしかけになっている。制限を取り払った「やりたいことのリスト作り」は、あらゆる場面に対して「本当は他にも選択肢があるのではないか？」という考えに光を当てていくことにつながる。

2.2.3 Do It Ourselves の方法

ワークで出てきたやりたいことは、自分の内側にある「内部情報」で、それが内側に留まっている限り、社会的には力をもつことができない。しかし、それを場に昇華すると、他者と共有したり社会とかかわりをもったりすることができる。

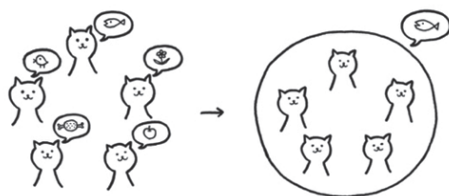
そのための方法を、コンピュータになぞらえて「場づくり OS」³⁾と呼び、その“基本機能”を紹介した。

(1) 個人と組織の違い

個人と組織の違いは、場づくりを考えるための基礎になる。何らかの思いや目的を共有した人々の集まりでも、ひとつのトピックについての意見は1人ひとり異なる。これは組織ということに考えを進める前の大前提になる。しかし、組織として活動するためには、組織としての意志決定を行うことが不可欠であり、それはそのまま組織の成立要件でもある。

したがって、思いを共有した人が集まっただけではそれは人の「群れ」であり、それが「組織」として機能するためには、組織としての意志決定ができなくてはならない。

図2 個人と組織の違い



(2) トップダウン型とフラット型

組織の意志決定システムは、「トップダウン型」と「フラット型」に大別される。前者は一般企業や行政機関、軍隊など、多くの組織が採用しており、後者は非営利組織に多く見られる。

トップダウン型は、トップが意志決定をする。なぜトップが意志決定をしていいのかと言えば、それは他のメンバーから報告を受け、組織の全体を把握しているからである。ほとんど全ての一般企業がトップダウン型のため、「トップとは地位である」ととらえられがちだが、客観的には「地位ではなく役割」と認識される。

フラット型は、全員で会議を開いて意志決定をする。メンバー全員が同じ権利を持ち、責任を負っている。しかし、しばしばトップダウン型と混同され、「大事なことはトップが決めるべき」

と考える人もいる。しかしながら、フラット型組織の“トップ”とは対外的な代表者に過ぎず、内部的には1メンバーに過ぎない。ここが混乱しているため、多くの非営利組織は混乱している。

トップダウン型のなかにフラット型組織が組み込まれていたり、その逆の場合もあるが、全員がどのような全体像のなかのどこにいるのかを知ることが、個人と組織の関係をクリアにするためには不可欠になる。

図3 トップダウン型とフラット型



(3) 場づくりの3つのステップ

組織をつくって場をつくる時、「いきなりやれるのか?」「場を開くまでのイメージが湧かない」という場合がある。そんなとき、ステップを踏むことで、可能性が広がっていく。

【ステップ1：紙の上の場】

紙の上の場とは、自分の考えをまとめるためのノート（やデジタルデバイス）と、ニュースレターのような発信媒体の2つがある。自分が自分のやりたいことを自覚しイメージを膨らませることから全てが始まるが、それだけではやはり内部に留まっているので、仲間を集めたり周囲に知ってもらったりするためには発信していく必要がある。

【ステップ2：単発の場】

継続的な場をつくり出したい場合でも、1回だけのイベントや期間限定の場を中間ステップとして位置づけて、取り組んでみる方法がある。単発とはいえリアルな場を体験することで多くの情報が得られ、力もつく。

【ステップ3：継続的な場】

継続的な場には、常設型の場と、定例型の場がある。建物などの施設は必要な場合とそうでない

場合があり、例えば公共の場所を利用して定例開催することでも「場」はつくれる。

(4) 会議のやり方

フラット型組織における「会議のやり方」をさまざまな会議の基礎と位置づけ、その流れが説明された。

- ①提案…なんのために、なにをしたいのか？目的と方法を全員で共有する
 - ②質問…提案者の動機や提案内容を、全員が完全に理解する
 - ③意見…提案に対してリアクションし、さらによい案がないか議論する
 - ④修正…議論の結果提案が修正されたら、その内容を確認する
 - ⑤承認…全員で最終確認をし、議長の宣言をもって決定する
- (5) 本当に思っていることを言う——活動の主体化

最後に、仲間と語り合ったり会議で発言したりする場合、そういうときに述べる「自分の意見・考え」が、「本音を脇に寄せ、その場に合わせた当たり障りのないもの」なのか、それとも「本当に思っていること」なのかという問題が提起された。

本音ではなく「それらしい考え」を表明するということを続けていると、場づくり OS を駆使して場をつくっても、それは自分の求める場にはならない。そのため、自前であっても自分の場にならず、自分が求めた新しい選択肢につながらない。

図4 講座の様子⁴⁾



“いつもの調子で”場に合わせていると、場をつくれなことがあるという点を、注意深く指摘した。

2.2.4 まとめ

最後に次のようにまとめた。

- ①活動の場は、ちょうどよいものがなくても、自分たちでつくれる
- ②つくる場合、場づくり OS が必要
- ③本当に思っていることを大切にする（本当に思っていることを言う）

3. 受講者アンケートの分析

受講者アンケートは、全部で103票を回収した。表1は、回答者の入学年（当時の学年）と性別を示したものである。回答者の約半数が2年生であり、2年生と3年生とで4分の3を占めた。性別欄に記入があった86人のうち、約6割が男性である⁵⁾。

アンケートの回答はパソコンに入力し、MAXQDAというソフトウェアを用いて整理をした。このソフトウェアは、質的データのセグメント（断片）に事後的にコードを付与し、データの効率的な検討をアシストするものである。MAXQDAを使いながら、回答の断片にコードを付ける、コードの出現頻度を確認する、コードを付け直したりコードの名称を変更したりする、コードを階層的に並べ替えるなどの作業をくり返し、データを整理していった。また、以下の分析および考察に際し、講座の約1週間後（2016年

表1 回答者の入学年および性別

入学年	性別		Xジェンダー Aセク寄り	不明	計
	女	男			
2010		1			1
2012		2			2
2013 (4年)		7			7
2014 (3年)	5	17		5	27
2015 (2年)	18	21	1	10	50
2016 (1年)	8	6		1	15
不明				1	1
計	31	54	1	17	103

11月10日・木曜日)に行ったアンケート検討会(参加者:長田・杉本・堂前・杉浦)で出た論点も参考にしたが、実際の作業および執筆は杉浦が行った。

3.1. 話し合いで困った経験——どんなことに、どんな状況で、なぜ

「問1. これまでに、何かの話し合いの場で困った経験はありますか。具体的に教えて下さい」という質問に対し、「特にない」という回答や無回答だったのは6名のみで、97名が「困った経験」について書き込んでいた。ここから、今回の講座のニーズはあると判断することができるだろう。

以下では、問1の回答内容に踏みこんで、学生たちがどんな状況でどのように話し合いの難しさを感じているのかを見ていきたい。「学生たちはどんなことを“話し合いで困ること”だと認識しているのか」「どんな状況において話し合いを経験しているのか」「話し合いがうまくいかないのはなぜだと考えているのか」という3つの観点から回答を分析する⁶⁾。

3.1.1 話し合いで困ることは

話し合いで「困る」ことは、「決まらない」「意見が出ない」「まとまらない」ことである。たとえば、「リーダーや司会といった話し合いのまとめ役をやりたい人がおらず、話し合いがいつまでたっても次の段階へ進まないことがよくある」「いきなりのグループでの話し合いで、誰が話の進行をするのか、役割決めをするので時間が過ぎてしまった」など、話し合いの進行役がなかなか決まらず困った、という回答がいくつかあった。

責任ある役職を決めるための話し合いで口を開くのも、ハードルが高いようである。

●中学、高校時代の学級委員や風紀委員などの役職を決める時、大学のサークルで部長を決めるときに、みんなが黙ってしまう。人任せにしてしまうのが主な原因であると考えている。

実行役員を決めなくてはいけなくて、でも誰

もやりたくなくて、それを決めるのにもすごい時間がかかってたいへんだった。

役職を決めるときに限らず、「意見が出ない」「リアクションがない」「みんなが黙ってしまう」「いつまで経っても誰も何も発言しない」などの「だんまり」も、困った経験として頻繁に挙がっていた。

意見は出ているものの、異なる意見を「まとめられない」という回答も見られた。

●サークルの方針などを話し合っていて、おおむね意見は出ているのだが、細かい所で相違が出てしまい、何時間も決まらないで同じ言葉の繰り返しということがある。

●討論の場で話がまとまらず。論点がずれたり話がそれ、時間内に物事が決まらず、無駄な時間を過ごしてしまったことがある。

3.1.2 どんな状況で

学生たちは、生活圏のどんな状況において、話し合いを経験しているのだろうか。回答から、①学校の授業や行事のなかでの話し合い、②既存の自治組織のなかでの話し合い、③日常生活のなかで必要に応じて発生する話し合いの3つに大まかに分類できた。

①の具体例は、授業やゼミで話し合うことを求められる、学級委員を決める、文化祭での出し物を決める、などの場面である。これらは、学校や教員が話し合いの目的・時間・期限などを設定し、その設定内なら「自由に」決めてよい、という話し合いである。このような話し合いがうまくいかなかったという経験は、少なからぬ学生が共有するところである。

②は、部活動やサークルなど、すでにある自治的な活動内でなされる話し合いである。そこには、活動を維持してきた「先輩」たちがおり、メンバー間に活動経験の違いが存在する。そのため、形式的にはフラットな話し合いのなかでトップダウンの意思決定がなされる傾向があるようだ。たとえば、以下の回答がその様子を記述している。

●かつて所属していたサークル。表向きフラット型であったが、実際のところはほぼ

トップダウン型になっていた。代表があまりにも凄い人で依存しすぎていたため、他のメンバーの意識が低くなり、会議（らしきもの）をしても結局なんでも代表任せになっていた。やがて代表が卒業してしまった。そのころ自分はとっくに脱退していたため、サークルの情報はツイッターで密かに確認する程度であったが、目に見えて広報の頻度が低下。かつては他大学の同系統のサークルと合同イベントを主催するほどだったが、現在は活動しているのかどうかははっきりしない。

●クラスや委員会・部活・サークル、小学校から大学まで、どの団体にも代表がいる。こういった学校の団体は、大体トップダウン型ではなくフラット型だと思うのだが、「長」「リーダー」「代表」という役割がついたとき、「自分が一番上だ」と勘違いしやすく、仕切りやすい。

③は、友だちと遊ぼうとしたときなどに自然発生的になされる話し合いである。遊びに行く、飲み会をする、旅行に出かけるなどのプランを練るために話し合う、という機会は多い。そうした機会に「どこで何をするのか決まらない」「まとまらず旅行の予定自体がなくなった」「丸投げされた」などの「困った経験」が報告されている。

なお、ゼロから自治的な組織を立ち上げるために話し合いをしたというケースも1件だけあった。紹介しておこう。

●数人で新しい活動をやりたいと考えて、それについて話し合いをしたが、参加者の活動についてのイメージがみなバラバラでまとめられなかった。私はこれまで〇〇のための団体で（中略）活動をしてきた。その団体は全国的な組織であり、場所も都心なので、自分の地元でも同じようなものを作りたい。だが、活動資金を工面することに苦労している。そういう意味で本日の講座はよい参考になった。

3.1.3 話し合いがうまくいかない理由は

学生たちは、話し合いがうまくいかない原因をどのようなことに帰属させているのだろうか。

「人数が多いため」「提案に具体性がないため」という話し合いのメソッドの問題を指摘する回答（以下の1および2）、参加者の間にある「力関係」の問題を指摘する回答（以下の3）、「誰かのせい」「自分のせい」など個人の問題を指摘する回答（以下の4, 5, 6）の順に紹介する。

(1) 人数の多さ

参加人数が多いと話し合いが難しくなることを経験的に知っており、そのことを指摘する回答があった。以下に引用した1つめの回答では、大人数ではうまくいかないため、少人数で活動をするという選択をしている。2つめの回答では、講座で学んだ方法を用いればうまくいったかもしれないと振り返っている。

●サークルの場合、人数が多いので、「何かする」または「何かをしよう」と思った時に話し合いが進まず、意見をまとめることができず、時間が必要で、どうしても思いついてから決行するまで時間がかかる。それが嫌で、私の場合は人数が多い企画よりも、勢いは弱くなりますが、少人数で動ける前提で活動しています。

●高校の文化祭のとき、3人くらいで文化祭委員をやったが、人数が多すぎてなかなか意見が出ない。けれど、それは、私たち3人が意見を求めてただけで、提案を出したり、質問を投げかけたりするというまとめる側としての基本的なことができていなかったのかなと今回の授業を聞いて感じる事ができた。

(2) 提案の具体性のなさ

以下は、話し合いがうまくいかなかった原因を提案の具体性のなさに求めている回答である。

●話し合いの場で提案の具体性がなく、それに対する意見との妥協点も見つからずなかなか決まらないことがある。

●提案者が何をを目指したいのか、「～をやりたい」という思いだけが先行し、内容が全くない提案をされた。

●サークルで、何か新しいことをしようというときの会議で、テーマが大きすぎて、とても時間がかかった。

(3) 力関係があるなかで発言することの難しさ
「リーダー」や「先輩」など比較的「声の大きい」人の意見が通ってしまうことを問題だと見なす回答がいくつかあった。また、「先輩－後輩」の力関係があるなかで発言することの難しさを述べる回答も見られた。

●話し合いの場のリーダーが自分の意見を押し通す人だった。

●自分は違うなと思ったのにその場のリーダー的な人が勝手に決めた。

●年齢が上の人や先輩の意見だけが通ることがあった。後輩の意見や話などは聞くことすらしてくれなかった。

●年齢（後輩だから年下だからという理由）を気にして、うまく意見を出してもらえなかった。

●さまざまな年齢の人がいる中での話し合い（高校の部活動の会議）で自分の本音を言えなかった。当時1年生であった自分は1つ上の先輩、2つ上の先輩が意見を飛び交わしているなか、気を遣ってしまい、もっとこうすればということと言えなかった。周りの同級生と合わせて意見を出し、物事が決定してしまった。

(4) 積極的に参加しない人

話し合いに積極的に参加しない人に対する厳しい意見も見られた。

●何かの企画を決めるときには何も言わないのに、決まったあとで文句を言う。

●どいつもこいつも話を聞いてくれない。ラインやメールでのやり取りで返事をしない、見ていない人がいる。

●集中力が続かない人がいて話にならないときがあり、注意はするのですが、あまり聞いてくれなくて困る。

●みんながどっちでもいいという感じだったので、ジャンケンで決めたら、不服そうな人がいた。

●誰も何も意見を出さないなので、個人に聞いてみたところ「特にない」みたいなことを言われ、話し合いがあまり進まなかった。

(5) 周囲に気をつかって意見を言えない自分
話し合いで困るのは「意見が出ない」からだが、そこには意見を言えずに困っている人もいるのだと気づかされる回答も目立った。意見が言えない理由は、「周囲に気をつかうため」と「自分の性格や能力に自信がない」とに大別された。以下は、前者の回答、すなわち他人の反応をみずからの行動指針にしているタイプの回答である。

●話し合いの際に発案者の人の気分を害してしまうのではないかと思い、自分の意見を言えず譲歩する形になってしまう。

●自分の意見を発言することによって、話し合いの場の雰囲気をごわさないだろうか、友人に悪いように思われなければならないだろうか、友人との関係はこわれなければならないかと心配で発言できないことが多々ある。また発言しないことにより話し合いへの関心もうせてしまい、話についていけなくなり、結局は人任せにしまっている。

●自分は他の案がよくても相手のことを先に考えてしまう。相手又は自分以外のグループは、そっちの案がいいのかと思っているんじゃないか、自分が言うことで時間がかかるなど迷惑なのではないかなどを考えてしまうので、思っても言葉にすることがほとんどない。そのため、自分がやりたくないことでも、渋々ながら行動してしまう。

●場の空気を読んで「めんどうくさくならないようにしよう」とか「皆が早く帰れるようにしよう」とか考えて言わないようにしていた。

(6) 性格や能力に自信のない自分

以上のような「周囲の反応を気にして意見を言わない」という回答より、「自分の性格や能力」に問題を帰属させる回答のほうが多かった。

●意見を人に伝えるのが苦手な部分があり、また、自分の意見なんて伝えてもみんなが受け入れてくれないのでは、とってしまうので、意見を伝えることをしないことがあった。知らない人と会話することになっても、何を話せば良いのか分からない。

- 私は話し合いの場で周りの人が見知らぬ人だと自分の意見があっても絶対それをその場で出すことができません。反対されたらどうしようとか反対されなくとも自分の意見は良く思われていないんじゃないか、などと考えて自分の思ったことを口にできません。困った経験というか今でもそれで困っています。
- 自分は人見知りで、話し合いとかが苦手です。人見知りだから、自分が言いたいことを言えずに、周りの意見に賛成してしまう。
- 私もどちらかと言えば黙っている方だが、本当は言いたいことがあり、それでも私の意見なんてすぐ否定されてしまうと思ひ込んでしまい、話せないことが多い。私は人見知りです、中学・高校とあまり周りになじめなかった。そのせいか、グループや話し合いに参加することがなく、尚更なじめなくなってしまった経験がある。
- 自分の思っていることを伝えられないし、相手が言ったことをちゃんと理解できない。説明も理解力もない。グループで出ている意見をまとめられない。聞いて答えてもボキャブラリーがなく、返しがいつも同じで、適当だと思われる。
- まじめな話し合いや会議になると、なにも意見が言えない。またはひょうひょうとした態度をとることで、恥ずかしい気持ちなどを隠そうとしてしまうクセがあり、それが直らない。また、恥ずかしいあまり、話の内容が頭に入ってこないようなこともあり、話し合いをしていてもあまり会話へ参加することができない。
- 自分にとって良い案が浮かんだとしてもタイミングがつかめず、結局なにも発言しないまま誰かの発言に合わせて終了した。大学1年の時、初めてのクラスの授業でグループディスカッションをやった時、人見知りが出てしまい、発言をしたとしても囁んでしまったり、うまく話せなかった。

3.2 講座からくみとったこと

「問2. 今日の講座を受けて、役立てられそうなこと・何かやってみたいと思ったことはありましたか。具体的に教えて下さい」は、受講者が講座の内容から何をくみとるか、どんな反応をするかを把握し、それを通して講座の有効性を評価するための質問であった。

問2では、講座のなかで使用されたキーワードやフレーズを挙げながら感想を述べる、という回答形式が多く見られた。そこで以下では、頻出したフレーズごとに回答を整理して紹介する。「場づくり」という選択肢やその方法を知ったことで、受講者が何を考えたのかを見ていこう。

3.2.1 「トップダウン型とフラット型」

引用されたフレーズで最も多かったのは「組織にはトップダウン型とフラット型の2つのタイプがある」というものであった(問2において13件、問1を含めると15件)。このフレーズは、自分が所属している(していた)組織での経験をとらえ返すために使われることもあれば、「今後に役立てたい」という感想と結びつけられることもあった。

これまでの経験をとらえ返した回答に、次のようなものがあった。

- 個人と組織の違いについて意識したことはあるが、トップダウン型とフラット型についてちゃんと考えたことがなかったので面白かった。振り返ってみると、うまくいかなかったときはトップダウン型とフラット型がみんなの中でごちゃごちゃだったと思う。

他方、今後に役立てたいという回答には、「トップダウン型、フラット型を意識することで会議の進め方も少し変えられそうだった」「組織のトップダウンとフラットの2種類を知ったので就活とかにも多少なりとも役立つと考えられる」「友達同士で、旅行とか、何かをする時は幹事に全部まかせたりしてトップダウン型に近いことが多いので、フラット型にして、みんなそれぞれの意見を出して、話し合っただめればと思う」などがあった。

3.2.2 「本当に思っていること」

「話し合いでは本当に思っていることを言うことが大切だ」というフレーズも、よく参照されていた（問2において13件、問1を含めると14件）。それらの多くにおいて、「本当に思っていることを言う」のは「大切」だが「難しい」「勇気のある」ことだととらえられていた。以下の回答がその一例であるが、講座の学び自体は肯定的に受け取っている。

●自分の思ったこと、思っていることをはっきり主張することで「場」を自分も相手も気持ちよく過ごせると感じた。自分の意見をはっきり言うことはとても勇気があるが、言うことで集団の環境をよりよくできることを学んだ。

●本当に思っていることを言う。それは簡単なようで、すごく難しいものだ。言われた人の気持ち、自身の気持ち（恥ずかしさ、葛藤など）さまざまなものにおり合いをつけないなければならない。人見知りという自分の性格を含めて、今後どのように場をつくっていくか、馴染んでいくかを考える良い機会になったと思う。

●自分の本当に思っていることを言うのは難しいけれど、自分の本当に思っていることを言えば何かしら変わるとことを聞いたから、これからはがんばって自分の意見を言えるようにしたいと思ったし、自分の意見を言えるようになったら、人見知りも少しずつなくなってくると思うから、やりたいと思った。他方、「本当に思っていることを言う」ことによる周囲への影響を気にする声もあった。

●本当に思っていることを大切に（言う）とあったが、本当に思っていることを発言した結果、悪い方へと向かっていくこともあるので、その思いを大切にしつつ、自身の発言が周囲にどのような影響を与えているのかをよくよく考えてから行動をおこすべきではないかと思った。

以下の回答は、「本当のことを言うことが大切」なのは、「皆が納得するような答えを探す」ため

であるという、より深い理解に到達しているものである。

●周りが考えていることに合わせようと思えばすると失敗する、ということにとでも納得した。まずは、意見を言うときは周りに流されずに、本当に思っていることを伝えていこうと思った。会議では、バラバラになるという傾向を避けることがあるけど、バラバラになってもいいんだということを確認した。意見が一致することだけが会議の終着点ではないことに驚かされた。1つの考え方にこり固まるのではなく、皆が納得するような答えを探せばいいという考え方があることを知り、今後いかしていこうと思った。

3.2.3 「死ぬまでにやってみたいこと」

「死ぬまでにやってみたいこと」というフレーズの使用は、問2において12件あった。すべての回答が「やってみたいこと」を書きだすという作業を肯定的にとらえていた。

●今日の講義を受けて、自分の人生には時間的に期限があることに改めて気づかされました。当たり前のことですが、自分自身の死ぬまでに叶えたいこと、やりたいことをしばらくなく挙げると全部で27個でできました。そこからさらにその目的を達成するためには自分がどのように行動し、いつまでにこうなっていたいという明確な中期的なビジョンを自分が理解をし、そのフェーズに自分自身を計画的にもっていくことが、大切だと感じました。

●死ぬまでにやりたいことを実際に記入してみて、普段書かない内容だったので書いてみて自分がやりたいことが、こんなにもあるんだなということに気がきました。口に出して喋っても、その場だけの事。ですが紙に書いて字で残すことによって、自分の思っていること、考えていることが見えてきたような気がする。自らこのようなことを考えることがなかったので、良い経験だったと感じました。

このフレーズを就職活動で行う「自己分析」と結びつけていた回答もあった。それは、たとえば以下の回答のように、今回の講座を自己啓発的なものとしてとらえ、内面や行動を見つめ直し自己を変革する手法として理解するものである。

- 死ぬまでにやりたいこと100をはじめ、自分について、価値観や行動、心理について改めて見直し、自己分析を行っていきたく思います。
- 「死ぬまでにやりたいこと」を文字にして、改めて見直すと、老後、晩年にはやりたいといったものが多く、目先の目標といったものが皆無であり、将来社会に出てからのビジョンに関しては嫌気や不安からか、どこか考えないようにして“逃げ”があると感じたので、なんとかしなければと思った。

3.2.4 「意思決定の基本 5ステップ」

「意思決定の基本 5ステップ」というフレーズの使用は、問2において10件あった。いずれの回答も、この情報に触れたことを肯定的にとらえており、今後に役立てたいと述べていた。

- 今回の5ステップは機会があれば間違いなく役に立てられそうだ（逆に言えば、今までその当たり前のことができていなかったことの証明でもある）。
- 提案レジュメを作成するように、話の順序を考えて組み立ててから、説明をしようと思いました。また、理解ができなかったら、しっかり質問をして、しっかり理解を深めようと思いました。
- 会議の意志決定フロー、基本の5ステップが、ゼミの話し合いで役立ちそうだなと思いました。今まで提案したあと、質問せずにいきなり意見を求めていたので、スムーズに進まなかったように感じます。みんながしっかり提案の意見に対して理解した上で、話し合いを進めていけたらなと思いました。

3.2.5 「場づくり」

「場づくり」というキーワードを使用した回答

は、問2において9件あった。すでに紹介した4つのフレーズは、「場づくり」をするための具体的なメソッドに関するものであるのに対し、「場づくり」はそれらの上位概念にあたり抽象度が高いためか、この言葉を展開したり深めたりする回答は見られなかった。「場づくりが大事」「場づくりOSを意識したい」など表面的な回答が目立った。

- 話し合い、場づくりに積極的に自分から参加していこうと思いました。
- 社会において人と人とのつながりというのは欠かせないものであり、「場づくり」について考える機会が今回あったのでとてもためになりました。
- 「場をつくる」とは今まで考えたこともなかったもので、場づくりは難しいけれども楽しいものなのかなと思いました。
- 会社などの組織に所属した場合「場づくりOS」を意識して活動していきたいと思いました。

なお、「場づくりのメソッド」を「他の人にも教えてあげたい」という回答が1件あり、講座の波及効果の可能性を確認できた。

- 3年生になったら、ゼミに所属することになるので、場づくりのプロセスを理解して落ち着いて自分の意見を発言できるようになりたい。さらに、自分だけが場づくりのメソッドを知るだけではあまり意味がないように思うので、他の人にも今回学んだことを教えてあげたい。

3.2.6 その他——「“意見がまとまらない”の とらえ方」

以下の回答は、「話し合いで意見がまとまらないこと」を肯定的にとらえ直した講師の言葉を参照したものである。

- 「考えが合わないのは決裂ではない。整理できたということだ」というとらえ方はストンと入ってきた。物の見方が変えられそうだ。演劇公演をつくる上で何度も話し合うので、これらのメソッドを思い出しながら思考・発

言してみようと思います。

●会議では、バラバラになるという傾向を避けることがあるけど、バラバラになってもいいんだということを再確認した。意見が一致することだけが会議の終着点ではないことに驚かされた。(再掲)

前節で示した通り、「意見がまとまらないこと」は「困ること」として経験されていること、意見の食い違いを恐れて発言できない学生がいることを鑑みれば、この逆転の発想を伝えることは、話し合いへの苦手意識や忌避感の解消に効果的だと思われた。

4. 考 察

前章における分析を踏まえながら本プロジェクトに対する評価を行い、本稿のまとめとしたい。まず「自治の理論や技術を大学の授業のなかで学ぶこと」の可能性や限界について考察を加えたあと、今後に向けた課題を示す。

4.1. プロジェクト評価

問1から、学生が日常的に話し合いをしていること(させられていること)、多くの学生が「話し合いで困った経験」があることを確認できた。また、「意見が出ない」「意見が食い違う」「決まらない」「まとまらない」などが、話し合いの失敗体験としてとらえられていることがわかった。さらに「意見を言えない自分」に困っている、という回答も少なくなかった。これらの回答から言えることをいくつか列挙したい。

まず、意見が食い違ったり、まとまらなかったりすることへの不安を取り除く必要がありそうだ。そのために、「意見が食い違う」・「意見がまとまらない」という状況の意味づけの転換を図るのは1つのやり方である。前項において、「考えが合わないのは決裂ではない。整理できたということだ」というとらえ方を知って物の見方が変わった」という回答、「皆が納得することが会議の終着点。意見がバラバラでもいいと確認できた」という回答を紹介したが、こうしたメッセージは、

話し合いに対する苦手意識を払拭するために有効だと思われる。

「意見が言えない」という点についても、いくつかの処方箋が考えられる。「発案者の気分を害してしまうのではないか」「友人との関係が壊れないだろうか」と心配するあまり自分の意見が言えない、という回答には、「異なる意見(反対意見)は相手を傷つける」という認識が組み込まれている。こうした認識を変えるために、「異なる意見を言うことは人格攻撃とイコールではない」ということを伝える必要がある。

前章では十分には紹介できなかったが、問1には「自分の意見に自信がもてない」「私の意見なんてすぐに否定されると思ってしまう」「自分の意見は間違っていると思ってしまう」「何の考えが出ないことがある」「意見がないのに“何か言えよ”という圧力が嫌だ」などの回答が見られた。これらの回答からうかがえるのは、学生たちが「意見とは高尚な主張でなければならない」と思っているのではないかと、ということである。発言のハードルを下げるために、たとえば、「理由は思いつかないが、何となくこっちのほうがいいと思うというのも意見だ」「何か意見は？」と聞かれたときに感想を述べてもいい」「どうでもいい」という意見がある」などと伝え、「意見」のすそ野を広げるのも一案である。

自分の資質に言及しながら「意見が言えない」と述べた回答が多かったが、話し合いのメソッドを学ぶことにより「話し合いをうまくできないダメな自分」が立ち上がることが見て取れた。「話し合いをうまくできない」「意見をもてない/伝えられない」というコンプレックスを吐露し、「自分に何が足りていないのかがわかった」「勉強して不足を補っていきたい」と自己変革を志向するのは、講座を自己啓発的なものとして受けとったということではないだろうか。いずれにしても、講座によって「話し合いが苦手」という自己意識が強化されるようでは逆効果であり、「集団のなかでうまくやっとうまい、という話ではない」「個々人が社会性や協調性、コミュニケーション能力や関係調整能力を獲得しよう、という話では

ない」ということを理解してもらうことが肝要であると思われた。

問2では、「(講座が)何かの役に立ちそうだ」という手応えを書いた回答が多かった。しかし、話し合いのメソッドに関する情報が多かったためか、「場づくり」という考え方への理解はあまり深まらず、全体的に「(自治の)OSを入れずアプリだけを採用する」という反応だったといえる。OSをインストールするためには、もっと時間が必要である。とはいえ、現在参加している自治的な活動で試してみたい、という回答も寄せられており、メソッドを伝達することの可能性は感じられた。

4.2. 今後の課題

以上のように、自治の技術の伝達は可能であり、その効果も期待できる。それに比べて自治の哲学を伝えることは簡単ではない。加えて、「何かを新たに始めたい」という回答はなく、「(必要に応じて)何かやろう」と旗を掲げるマインドをどのように育むかという課題も残されている。すでにある活動に参加することと、何らかの活動をゼロから立ち上げることの間には、相当の距離がある。この距離をどのように埋めていくのか、そのために地域と大学の連携をどう活かせるのかが、プロジェクトの大きな課題として浮上している。

アンケートの回答を検討するなかで確認された課題は、話し合いの成功体験の収集である。意見を言うのが怖いのは、「意見を述べて良かった」と思えるような体験がないからかもしれない。そうであるならば、「話し合いがうまくいった」「参加して楽しかった」という体験を集め、発信することには意味があると思われる。

今回は、プロジェクト・メンバーの授業から動員された学生にアンケートを実施したが、自治活動に参加している学生、自治をめぐるシビアな問題に直面している(したことがある)学生に詳細なインタビューをしてみたい、という声が上がっ

ている。本プロジェクトは「学内自治が衰退している」という問題意識にもとづいていたが、学内の自治組織はまがりなりにも続いている。もしかしたら、自治は「衰退している」のではなく、異なるかたちへと変容し、それがうまく機能しているかもしれない。また、学生自治の実態は、実のところよくわかっていない、ということもある。今後、自治活動に参加している学生の成功体験やその秘訣を聞くことで、学内自治の変容の可能性について検証してみたいと考えている。2017年度の研究課題へとつなげていきたい。

【注】

- 1) 障害のある学生の学内生活の実情を知り、意見を交換する中で少しでも改善を図るための懇談会。身体に障害を持つ学生だけでなく、より多くの学生の参加を呼びかけている。参加したことにより授業を欠席した場合には、その授業が「非欠席扱い」になる。
- 2) 講座の内容は長田が執筆した。また、本項に掲載の図は長田が制作したものである。
- 3) 「場づくり」と同じく、長田の用語である。
- 4) 図2の写真は、講座参加者の野中浩一氏(和光大学現代人間学部)にご提供いただいた。
- 5) どんなコミュニケーション場面でも年齢規範やジェンダー規範の影響があることをふまえて、学年別・性別に集計をしたが、これらの属性を使った分析を行うことはできなかった。今後の課題としたい。なお、表のなかの「Xジェンダー」は「男/女以外の性別」の意味である。「Aセク」は「アセクシュアル」を略したもので「恋愛対象に性欲をもたない人」「恋愛感情も性欲ももたない人」などを指す言葉。
- 6) 以下で引用する回答は、読みやすいように誤字脱字等の修正を施している。また、回答の一部のみを引用したのものもある。

【参考文献】

- 道場親信・堂前雅史・長田英史・杉浦郁子・杉本昌昭・米田幸弘・清原理 2016「町田市内NPOと和光大学の地域連携の模索研究」和光大学総合文化研究所年報『東西南北2016』153-184ページ
- 長田英史 2012「場づくりは、人と人とのつながりから」『ネットワーク』(東京ボランティア・市民活動センター発行)、2012年8/9月号 12-15ページ
- 長田英史 2016「場づくりの教科書」芸術新聞社

(2017年7月31日 受稿)
(2017年10月20日 受理)