

セルフヘルプ・グループの特性

— 断酒会を事例として —

Characteristics of Self-help Group for Alcoholism

本間 利通*

Toshimichi Homma

本稿では、セルフヘルプ・グループのもつ特性について着目して、特に断酒会を取り上げて、セルフヘルプに向けた経営管理のためのフレームワークを検討した。セルフヘルプの特性は、組織の経営管理についても大きな影響を与えていると考えられる。セルフヘルプの独自性に着目することで、NPOの類型化にも寄与できるだろう。

キーワード：セルフヘルプ・グループ、断酒会、草の根組織、NPO、経営管理

I. はじめに

NPOの大きな経営資源はボランティアである。NPOのボランティアの管理について、組織論の知見を応用する意義も高まってきている。NPOの形態については、さまざまな形態がみられる。少人数で活動しており、資金も人材も不足している任意団体として活動する組織から、財団法人や社団法人などの法人格を取得して、資金も豊富であり常勤の職員がいる組織にいたるものまでさまざまである。国内の地域の活動から海外での活動までと、活動の範囲も広い¹⁾。そうした多様であるNPOを一つの分析枠組みによって読み解くことの強引さを田尾(1999)²⁾は指摘している。Smith(2000)³⁾は、有給職員のような資金や人材が豊富なNPOと、断酒会のような草の根組織とされるNPOとでは、その組織構造、意思決定、アウトカムなどは異なっていると指摘する。したがって、それぞれのNPOに向けたアドホックな理論を作ることが、それぞれの経営管理について必要である。

そこで、本稿ではセルフヘルプ・グループに向けた経営管理のあり方について検討する。その際に、セルフヘルプ・グループでも最も人数が多く、その典型とされる断酒会に焦点を当てる。断酒会は、アルコール症者が断酒を継続するために参加する組織である。本稿は断酒会についてのアドホックな理論を構築するものであり、その理論が適用される範囲についても検討を行う。以下では、セルフヘルプの概念的整理をして、セルフヘルプの持つ性質を明らかにする。セルフヘルプに焦点をあてる際に、独自性をみることの意義についても述べる。

*流通科学大学情報学部、〒651-2188 神戸市西区学園西町3-1

II. セルフヘルプの概念的整理

まずセルフヘルプについての概念的整理を行う。セルフヘルプ・グループとボランティアとの関係を理解するために、NPO とボランティアとの関わりについて比較する。

1. セルフヘルプの定義

ここでは、セルフヘルプの総合的な定義を2つあげる。久保・石川(1998)⁴⁾はセルフヘルプを以下のように定義している。「セルフ・ヘルプ・グループで用いられるセルフヘルプ (self-help) には、2つの意味があるといわれている。一つは、個人による自助、独立の意味(自分のことは自分でする)があり、自立(自律)をさしている。もう一つは、相互援助 (mutual aid)、共同の意味がある。セルフは、自分 (I) だけではなく、われわれ (We) をさすので、「仲間同士の共同による自助」の意味も含まれている。つまりセルフヘルプは「自分のことは自分でする」self-help と「相互に助け合う」mutual help が組み合わさって「仲間同士が支えあうグループ」と考えることができる」としている。

田尾(2001)⁵⁾はセルフヘルプについて以下のように述べている。「セルフヘルプとは、単純に考えれば、互いに援助しあうことであり、そのためには互いがサービス資源を共有しあうことであり、融通できることを当然の前提としている。ということは、サービスを提供する人、それを受け取る人が同じであるか、その可能性をたえず潜伏させているということになる」としている。一方で、福祉ボランティアなどの場合では、援助者と被援助者の関係性は両者の立場が異なるため非対等な関係となる(筒井; 1993)⁶⁾。しかしながら、セルフヘルプの概念では、援助者も被援助者も同一であることが想定されており、対等な関係となるはずである。よってこの点が、福祉ボランティアなどの他助を基調とするボランティアと比べると異なる特性となる。したがって、それぞれの組織に向けた経営管理を考える際には、福祉ボランティアとセルフヘルプとを行う組織を同一の分析枠組みで見ることよりも、それぞれの特性を理解した上で分析枠組みを作る必要がある。

これらの定義で共通していることは、成員同士の相互作用、特に支えあいの機能を重視していることである。成員同士の相互作用の促進という観点からは、フラットな関係を保つ組織となることが考えられる。相互作用を行うということは、自発的な行為であり、強制されるものではない。いかにして、成員の活動を促進して維持するかがセルフヘルプ・グループの経営管理についての問題の一つとなる。

岡(1988)⁷⁾は、セルフヘルプ・グループについて「専門家から独立した活動を展開している持続的な小集団」と特徴をあげている。専門家からは独立をして、それぞれの成員が自助を基調にして問題解決を図っていくのも、セルフヘルプ・グループであるといえる。

2. ボランティアにおけるセルフヘルプの位置づけ

セルフヘルプの定義や概念について見てきたが、はたしてセルフヘルプとボランティアとは、同じことを意味する言葉としてとらえることはできるのだろうか。ボランティアは、自分以外への第三者に対する働きかけが根底にあると考えることができる。一方で、セルフヘルプは自分たち自身の状況を支援することから始まっている。したがって、活動の由来が他人に対するものか、自分に対するものかという点において、ボランティアとセルフヘルプには異なる点がみられる。しかし、McGregor (1982)⁸⁾ は、セルフヘルプが持っている、相互の経験を共有しお互い助け合うという哲学は、セルフヘルプそしてボランティアの定義に一致すると指摘している。この立場をとれば、ボランティア活動とセルフヘルプとの関係は、ボランティア活動がセルフヘルプを包括すると考えられる。

Handy (1988)⁹⁾ が試みたボランティア活動の分類でも、セルフヘルプ・グループはボランティアの組織であるとしてとらえられている。Handy はボランティア活動について以下の3つの区分している。

(a) 相互扶助 (Mutual support)

相互扶助を行う組織は、理解、助言、援助などが交換できるような自分と同じ境遇にある他者と接するために作られる。多くのボランティア組織の原型となる。セルフヘルプ・グループなどが相互扶助を行う組織の典型とされている。

(b) サービス提供 (service delivery)

サービス供給をする組織は、ボランティア組織の中で最も割合が大きく、サービス提供活動は、一般の目にもとまりやすい。自分たちではなく、第三者に対しての援助が活動の特徴である。現在、ボランティア活動として最も注目を集めるのはサービス提供活動である。相互扶助活動は、組織化を嫌うが、サービス提供活動は組織で行うことが前提であると Handy は指摘する。必要とされているサービスを提供するためには、役割分化が不可欠となるために、組織として活動することが前提となるのである。

(c) キャンペーン (Campaigning)

ある大義のために行う行動であり、圧力団体などがキャンペーンを行う組織としてあてはまる。

上記の3つの活動は、それぞれが独立に作用するものではなく、すべてのボランティア活動は上記の3つのどれか、あるいは複数の側面を持つとされている。その中でもとくに相互扶助活動を行う集団が、ボランティア組織の原型であると Handy は指摘している。セルフヘルプ・グループが、相互扶助活動を行う代表的な集団である。

しかしながら、ボランティア組織の原型であると指摘されている相互扶助は、サービス提供活動ほどには注目を集めていない。ところが、阪神・淡路大震災でみられたように継続的な支援は地元住人同士でなされていた¹⁰⁾ ことを考えても、自助的な活動について焦点をあてることは意

義のあることと考える。

セルフヘルプ・グループの成員の、組織化や活動の維持について考えることは、ボランティア組織におけるボランティアの組織化や活動の維持について親和性の高い示唆が得られると考える。セルフヘルプのもつ特徴や機能を生かせるような組織の運営について考えるには、前節まででみたようなセルフヘルプの活動の性質を考慮に入れることが不可欠であると考えられる。ボランティアは組織化や管理を嫌うが、セルフヘルプについても同様である。田尾（2001）¹¹⁾は、セルフヘルプの重要性が増していくことで、その経営管理を考えざるを得ないことを指摘している。しかしながら、セルフヘルプに組織化や管理がなじまないということも、想定されている。セルフヘルプが、成員相互がフラットであることを必要とするのは、そこに命令や服従がともなう活動がなじまないからである。セルフヘルプ・グループの経営管理を考える際にはこの点に留意する必要がある。

3. セルフヘルプ・グループの類型化

ボランティア活動の種類は多岐にわたっており、その特性もさまざまであるが、セルフヘルプの種類もさまざまである。アルコール症のみではなく、摂食障害やワーカホリックなどのアディクションやポスト・トラウマティック・ディスオーダーなどについてのセルフヘルプ・グループは数多く存在している。これまでにいくつかのセルフヘルプ・グループの類型化は試みられてきているが、セルフヘルプの分類について、代表的と思われるセルフヘルプの類型について示す。

Katz（1993）¹²⁾は、セルフヘルプ・グループの分類について、重要なものとして12ステップグループであるか、ないかであるとしている。12ステップグループとはAAなどに代表される「12ステップ」と呼ばれる12の回復プログラムを持つグループのことである。非12ステップグループは、「12ステップ」などの回復のプログラムを持たないセルフヘルプ・グループとされている。AAについては次節で述べる。

12ステップグループはメンバーが組織にとどまる期間が長く、12ステップグループのメンバーになることは無期限、生涯にわたってメンバーとなることを意味すると指摘している。アルコール症者のためのセルフヘルプ・グループであるAAや断酒会は、アルコール症の特性上、無期限、生涯にわたってのメンバーとなることが想定されている。一方で、非12ステップグループの多くはそのようなことを期待していないとしている。12ステップグループであるAAと関係の深い断酒会は、12ステップグループ型の組織であるといえる。

II. 断酒会について

1. AAとは

断酒会について説明する前に、断酒会の原型であるAAについて説明する。AAとは Alcoholics

Anonymous の略であり、アルコール症者のみが会員となれるセルフヘルプ・グループである。AA の特徴をみることで、断酒会のセルフヘルプ・グループにおける位置づけなどについて、体系的な整理が行えると考えられる。アメリカ・オハイオ州で始まった AA は、1935 年に 2 人のアルコール症者によって始められたセルフヘルプ・グループである。医師による治療ではアルコール依存から抜け出せなかった 2 人のアルコール症者が、アルコール症者同士が支えあうことで断酒を継続することができると考えて、アルコール症者のみが会員となるセルフヘルプ・グループを作ったとされている¹³⁾。禁酒法が廃止されたのが 1933 年であり、医療においてアルコール症治療の問題が社会化してきた時期と重なる。AA は、アルコール症者のみが会員となれる。12 ステップグループは AA がモデルであり、AA がもつ特徴に大きく影響を受けている。

AA の主な活動は、定期的にミーティングを開くことであり、「12 ステップ」に基づいてアルコール症からの回復を図ることである。ミーティングは主にアルコール症者が集まり、体験談を語る。このミーティングには、クローズド・ミーティングとオープン・ミーティングとの 2 つがある。クローズド・ミーティングはアルコール依存症患者本人のみが参加でき、本人以外は参加できないミーティングである。オープン・ミーティングは、本人以外にも家族や友人、アルコール問題に関心のある人が参加できるミーティングである。「12 ステップ」は回復のプログラムであり、アルコール依存者に自分がどの段階にいるのかを考えさせ、次のステップへと進ませることを促すものである。AA の会員は、ミーティングを通じて断酒を継続する努力をしている。

2. AA と断酒会との比較

日本の断酒会は、アメリカの AA を手本にして作られた組織であるが、その際に AA とまったく同じシステムの概念を持ち込むのではなく、日本の文化に適合させることを意図して作られた。したがって、断酒会と AA との間には大きな違いが存在している。日本では、キリスト教の理解を必要とする AA はなじまないとして、AA とは違った形態として断酒会は作られた。AA と断酒会とではいくつかの違いもみられるが、共通点は多く、いずれも専門家の指揮のもとで活動が行われているわけではなく、アルコール依存症を抱える当事者同士による当事者同士のための組織である。組織の運営は、アルコール症者のみにより行われている。断酒会は、医療と積極的に関わり発展をしてきたが、医療機関からは独立を保っている。AA も断酒会も、すべての人に断酒を勧めることを強いることや、社会から酒をなくそうとする組織ではなく、アルコール症者が酒を飲まずに過ごすために、協力し合うことを目的として作られた組織である。

AA と断酒会とが異なる組織であることを示すために、対照的な違いを 3 つあげる。1 つ目としては、匿名性と非匿名性という違いがある。AA が会員の匿名性を保つ組織であるのに対して、断酒会是非匿名である。AA は、会員同士がお互いの本名を知ることはないが、断酒会では本名で名乗りあう。

2つ目に、組織化の問題がある。AAが非組織であろうとするのに対し、断酒会は組織化を進めることである。AAは、組織化をされないことを掲げる組織であり、AAには、ミッションにあらわされているように、幹部も統治権力も存在してはならないという原則がある。つまり組織の制度を持つことを嫌う。一方で断酒会は、階層的な組織をなしており、各都道府県にそれぞれの県を統括する断酒会を作り、各断酒会においても役職を設けている。

3つ目に、AAは献金制であることに対して、断酒会は会費制でありすべての会員から会費を徴収しているという違いがある。AAは自発的な献金を求めるものであり、メンバーになるための会費や参加費は徴収していない。AAは完全に自立することを重視している。

上記の3つの違いを考慮すると、AAと断酒会とでは、組織に求める役割が大きく異なっている。これは、先に特徴的な違いとしてあげた組織化についての問題と大きく関わる。藤井(1986)¹⁴⁾は、AAの場合はG.S.O.¹⁵⁾を中心とする各種委員会が組織として機能し、AAグループは組織として機能する必要がないことを指摘している。

AAの会員は匿名性を、組織外のみではなく、組織内においても保っている。清水(1986)¹⁶⁾は以下のように指摘している。「AAのいう匿名性は"無組織性"の主張と結びついて、組織が属人主義と結びつくことをさらに徹底して排除する姿勢となっている。」したがって、AAの匿名性には、属人主義という特定の個人が権限をもつことや、組織の行動の結果を特定の個人の功績とすることを排除する役割があり、「AAにとって匿名性原則がなによりも属人主義などから発生する組織的内紛、分派、対立抗争などを避けるための対内的な組織防衛にその第一義的目的がある」として捉えることができる。このようにAAにとっては、属人主義からの脱却が最も重要なこととなる。

一方で、断酒会は、地域レベルの断酒会の中である程度の階層分化があり、多くの地域レベルの断酒会において会長、副会長、会計、総務の4つの役職が存在している。役員は、選挙などにより選出されるわけではなく、会員同士の話し合いによって決められる。地域レベルの断酒会は、全日本断酒連盟という法人化された組織を頂点として組織化されている。断酒会は階層構造をなしており、地域の断酒会は組織化をされた組織ということにはなるが各地域の断酒会は自律性を失わない活動をしている。断酒会活動でもっとも重要である例会は地域の断酒会が中心となって行われており、地域の断酒会が行う活動に全日本断酒連盟はほとんど関わっていない。

3. 断酒会の役割

前節で、AAと断酒会とがそれぞれ異なる組織であることを示した。それぞれが異なる特徴をもつことで、違った組織原理が働いている可能性が示される。会員の組織行動のダイナミズムは異なると考えられる。具体的には、AAは組織の機能を持つ必要がないのに対して、断酒会は組織として機能せざるをえないために会員の組織への関わり方が異なってくる。断酒会は日本に

あった組織原理の導入を試みてきた組織であり、セルフヘルプ・グループとしても日本独自の組織としてとらえることができる。AA と断酒会とのそれぞれが異なる特徴をもつことは、ミッションの違いによることから伺える。

アルコール依存症の治療は医療の領域であるが、断酒会もアルコール症治療について補助的な役目を持っていると考えられている。セルフヘルプ・グループに属することでの断酒行動の効果はいくつかの予後調査によって支持されている（鈴木；1989¹⁷⁾、徳永；1996¹⁸⁾）。増田（1998¹⁹⁾）は、断酒会や AA がアルコール症者に対して治療的であるのは、ヒトの集団帰属性や集団の認知的行動変容力にあると指摘しており、断酒努力の継続と、断酒会との関係に言及している。

AA や断酒会などの社会的な役割としては、まずアルコール症者の退院後の受け皿としての役目を持つことがあげられる。受け皿となることが医療との関係についても大きな役割を果たしている。退院後のアルコール症患者を、治療に結びつけるきっかけを作る役割を果たしていると考えられるのである。

4. 断酒会のミッション

断酒会のミッションは、断酒会の例会で唱和される「断酒の誓い」に表わされている。「断酒の誓い」の項目はそれぞれステップを表している。これは、AA の 12 ステップと似た概念である。まず、酒害者は一人ではアルコール依存から抜け出せなかったことを認める。次のステップとして、例会に出席して自分の体験を語ることを誓う。次のステップは、酒害体験を掘り起こして自分の過去の過ちを認めることである。その次のステップは自分を改革する努力をして、新しい人生をつくるということである。断酒会では、ここで生まれ変わることを「新生」という。次のステップは家族をはじめとした迷惑をかけた人に償いをするということである。次のステップは断酒の喜びを、他のアルコール症者にも伝えることである。以上のステップを踏んで酒害から抜け出して、さらに償いをするということを「断酒の誓い」は表している。

断酒会のイデオロギーは「断酒の誓い」という組織のミッションに表されている。島田（1999）²⁰⁾ は、「フラットな組織がうまく機能していくためには、組織のミッションが明快に示され、共有されていることが重要である。」と指摘している。断酒会についても、このミッションが成員の中で共有されることが重要となる。本稿では、イデオロギーはミッションに表される概念としてとらえる。

Hatzidimitriadou（2002）²¹⁾ は、セルフヘルプ・グループのもつイデオロギーによって、セルフヘルプ・グループの援助過程がそれぞれの集団により異なることを示している。上記の研究では、14 のセルフヘルプ・グループを、それぞれが持つイデオロギーの性質により、「保守的」、「複合的」、「革新的」の 3 つに分類した。その上でメンバーが受けている援助についてアンケートにより評価をした。その結果によれば、すべてのメンバーは多くの援助過程を経験しており、限られ

たソーシャルネットワークやサポートや最低限の精神的な福利厚生しか持っていないでも、エンパワメントを感じていた。「保守的」・「複合的」集団は、自己開示や気持ちの共有などの集団で経験する過程をより強調し、「革新的」集団は生活に根付いた最適化・統制を行うことを強調していた。セルフヘルプ・グループ間のイデオロギーの違いは、とくに成員のエンパワメントの過程において、影響してくると推測されている。セルフヘルプ・グループ同士で経営管理の知識の移転や、交換をする際にはイデオロギー、すなわちミッションの違いに留意する必要がある。

AA や断酒会のミッションである、「12 ステップ」や「断酒の誓い」も、成員に影響を与えている。「断酒の誓い」は「12 ステップ」と重なる部分が多いが、それぞれのミッションはその国の文化的背景を反映したものとなっている。

5. セルフヘルプのメカニズム

ここでは、セルフヘルプが持つ回復のメカニズムについて述べる。同じ問題を抱えたもの同士が集まり、相互扶助を行うのがセルフヘルプ・グループである。よって、部外者は参加できないのが原則である。ギャンブル依存症のためのセルフヘルプなら、ギャンブル依存症者のみが参加でき、薬物依存症のためのセルフヘルプ・グループなら、薬物依存症以外の人は参加できないというのが原則である。

セルフヘルプは、同じ問題を抱えた個人同士、あるいは同じ体験をした個人同士の「わかちあい」から始まると岡（1999）²²⁾ は指摘している。それによれば、「わかちあう」ことがらには 3 つあり、(a) 気持ち、(b) 情報、(c) 考え方である。(a) 気持ちとは、同じ体験をした個人同士のみが分かち合える気持ちのことを示している。同じ体験をしていないものには理解し得ない気持ちを共有することが「わかちあう」ことがらの一つ目としてあげられているのである。(b) 情報とは同じ体験をした個人が、その体験によって確かめられた情報を共有するというを示す。例えば、ある症例を抱える患者同士のセルフヘルプであれば、専門的な医学的な知識によるものとは別の、体験的な知識の「わかちあい」をするのが 2 つ目としてあげられている。(c) 考え方とは、その体験をめぐってでてくる考え方を示している。セルフヘルプ・グループの中で、同じような困難を乗り越えてきた人を見ることで、同じような困難な問題を抱える個人も、その困難を乗り越える考え方がでてくるのが、3 つめとしてあげられている。断酒会では、「わかちあい」の場は例会と呼ばれる会合になる。例会は、成員のフラットな関係による相互扶助が行われることで、断酒努力が維持されることを意図して行われている。

吉田・穀山（1993）²³⁾ は、セルフヘルプ・グループのメカニズムは、専門家と患者というタテの関係からは生まれぬ力であることを指摘した上で、当事者同士による働きを指摘している。それは、当事者が自分の経験を話すことで、同じ問題に悩む人の将来のモデルを提示することで問題解決の援助ができるというものである。

6. 組織コミットメントとは

次に、断酒会とコミットメントとの関係について述べるために以下に、代表的と思われる組織コミットメントの概念を述べる。Allen & Mayer (1990)²⁴⁾ は、組織コミットメントに3つの要素があると述べている。それは、感情的要素 (affective)、存続的要素 (continuance)、規範的要素 (normative) である。感情的要素は、組織への情緒的な愛着と関連するものである (want to)。存続的要素とは、組織を離れる際に知覚されるコストを意識するものであり、必要性に基づくものである (need to)。規範的要素は、組織の成員が組織に残らなければならないという義務感を感じるによるものである (ought to)。Allen & Mayer の研究によれば、感情的要素と規範的要素とは関連することが示唆されている。本稿では、特に情緒的コミットメントと存続的コミットメントについて検討する。

断酒会においても、組織を離れていくことは組織コミットメントの高さと関連しているものと思われる。断酒会という組織がどのように機能しているのかについてコミットメントという観点から検討することは、具体的な行動が起きる過程を捉えるという点において適当であると考えられる。組織コミットメントの強さと、組織から離れることとは負の相関がある (O'Reilly & Caldwell, 1981)²⁵⁾。よって、再飲酒による要因以外で断酒会から離れていくことを防止するために、組織コミットメントを高めるということも断酒会にとって有益となる。具体的には、企業の場合ではあるが組織と従業員の価値観の一致と組織へのコミットメントとは正の相関をしており、離職とは負の相関がある (O'Reilly et al., 1991)²⁶⁾。このことはセルフヘルプ・グループについても当てはまると考えられる。断酒会においても、成員と断酒会のミッションとが一致し、共有されていることが重要となる。

多くのセルフヘルプ・グループは、生涯にわたって会員であり続けることが想定されるために、存続的コミットメントは高いことになる。これは断酒会においても同様であり、生涯にわたって断酒を継続することとなり、ここで生涯会員であり続けることが想定されている。一方で、情緒的コミットメントは必ずしも高いとは限らない。こうした中で、組織化が必要とされるセルフヘルプ・グループは特にコアメンバーの情緒的コミットメントを高く保つ必要がある。

6. 断酒会へのコミットメントが意味すること

ここでは、成員の断酒会に対するコミットメントについて説明する。断酒会において、コミットメントには大きく二つの役割があると考えられる。

一つ目は、組織への関わりを能動的に深めることであり、具体的には組織の運営に関わる行為を確保することである。田尾 (1999) は、メンバー相互の関係が持続的であるほど、個々のメンバーの目標がまとまるようになるとした上で、コミットすべき程度を個々のメンバーが承知するようになることを指摘する。その結果として、目標の階層化が行われることを指摘している。断酒会

においても、組織に対する関わり方の程度はそれぞれの個人によって異なる。このことは会員同士が、セルフヘルプを行う相手としての意識は持っていても、組織としての役割を担うに至るまでの意識を持たない人もいるということになる。すなわち、目標の階層化が行われていることが示される。具体的には、組織の運営に役員となって関わる人と、一般会員にとどまる人とで、組織行動の中でも違いが表れてくる。

岡(1986)²⁷⁾は、セルフヘルプ・グループは、役員などの組織の運営に関わるコア・グループと、一般会員などとの二重構造を持つと指摘している。断酒会においては、断酒努力をするというミッションはすべての会員について共通であるが、組織の運営上での関わり方には、会員同士で大きく異なる。このことが目標の階層化と大きく関わっている。組織の経営管理について考慮する会員と、参加するのみの会員とに分化している一面がある。組織の経営管理にまで関わっていくことは、情緒的コミットメントと大きく相関していると考えられる。情緒的コミットメントの先行要因としては体験が最も有力視されている²⁸⁾。断酒会の場合では例会を通じた活動が情緒的コミットメントに大きな影響を持つだろう。

コミットメントが果たす二つ目の役割としては、断酒会において、断酒会に所属したいと願うことで、断酒努力を強めることができるという役割である。断酒会においては、再飲酒することは断酒会から離脱することを意味する。再飲酒すると入院が必要となるためである。すなわち、コミットメントを高めることで、組織からの離脱を減らすことができると考えられる。断酒努力へのコミットメントとしても捉えることができるが、断酒会に所属したいと願うことで、断酒努力を強めることも考えられる。これは存続的コミットメントと関係している。また、断酒努力のコミットメントと、役員となって断酒会の運営に関わることは大きく関連をしている。役員になることで、再飲酒に対しての心理的な歯止めがかかる。断酒会の役員をしている人は、再飲酒をしにくくなることをインタビューで聞き取ることができた。

断酒会についてコミットメントを検討する際には、ボランティアのコミットメントについての研究を援用することが有意義であると思われる。それは、セルフヘルプの会員とボランティアとは共通する部分が多いと考えられるからである。Knocke(1981)²⁹⁾は、意思決定の参加の過程に加わることで、ボランティアのコミットメントを高め、組織から離れにくくなるということを描いている。この指摘によって、断酒会の役員が飲酒をしにくいことを説明することができる。断酒会においては、会長や副会長などの役職につくことが、意思決定の参加の過程に加わることとなる。役員になることで、再飲酒に対しての心理的な歯止めが期待できる。よって断酒会においても、コミットメントが高い人ほど再飲酒への歯止めがききやすくなる。

7. 会員の断酒会への関わり方

ここでは、主にインタビュー調査によって明らかになった会員の断酒会への関わり方について

述べる。S市断酒会に対して聞き取り調査を行った。調査期間は2002年7月～9月である。断酒会の会員は、年齢や職業がさまざまであるために必ずしも同質的ではない。しかし、多くの人は断酒会に関わることで、心の支えを感じている。このことは、エンパワメントを受けているとすることができる。具体的には、当初は断酒をあきらめていた人が断酒会の例会に参加することで、また、断酒を続けている人を見ることで、本人も断酒を決心することなどがある。あるいは、社会との関わりを失ったと感じていた人が、断酒会と関わることで他者との関わりを持つことで仲間を発見する喜びを見つけることなどである。それぞれの人が、それぞれの援助を受けることを体験している。この援助の過程で、根底にあるものがセルフヘルプの概念である。同じアルコール症同士による仲間意識によって、これらすべての援助は作られている。こうした体験は情緒的コミットメントを高める大きな要因となるはずである。

断酒期間が長くなると、例会に出席する必要性を多くの会員は感じなくなる。つまり、セルフヘルプを通じなくても断酒を継続できると感じ始める。しかし、多くの会員は、それでも例会に参加し続けている。それは断酒歴が長い会員が、断酒歴の浅い、あるいは入会したばかりの会員へ果たす役割があると感じているためである。すなわち、自己中心的に自分が断酒をする必要がなくなったために断酒会から離れていこうとはしないのである。単に出席するだけで果たす役割があると感じているのである。具体的には、断酒をしている姿を示すことで、他の会員も断酒努力を継続させることができるのである。

断会員が断酒会の運営に関わる過程には、断酒会への関わりを深める過程がある。組織から離れることがないことが想定され、この点でコミットメントの高さについて相関している。断酒会のミッションに共感することや、断酒会に愛着を持つことも重要であるが、組織により強くつながっていたいと思うことが、会員が役員などになることについて関連している。

会員が断酒会の運営に関わる過程には、断酒会への関わりを深める過程がある。組織から離れることがないことが想定され、この点でコミットメントの高さについて相関している。断酒会のミッションに共感することや、断酒会に愛着を持つことも重要であるが、組織により強くつながっていたいと思うことが、会員が役員などになることについて関連している。

IV. 総括

NPOの経営を考える際に、重要な資源の一つであるボランティアの管理や組織化は非常に重要な問題となる。しかしながら、ボランティア活動には、組織化や管理はなじまないとされている。ボランティア活動を組織に統合して管理をしようとする、ボランティアの持っていたエネルギーが失われてしまうためである(田尾; 1999)³⁰⁾。このために、ボランティアとして参加する個人が、管理や組織を嫌うとされている。しかしながら、NPOにもマネジメントは必要であることは明らかである。日本においても、NPOが注目を集めるようになってきているが、サービス提

供を行う組織のみならず、断酒会などのセルフヘルプ・グループも経営学の視点より議論される必要はさらに高まってきている。というのも、ボランティア組織の原型とされるセルフヘルプについての知見を得ることは、ボランティアの組織化や経営管理において意義のあるものとなるからである。本稿では、セルフヘルプ・グループである断酒会の組織がもつ特性について考察をした。さらに、セルフヘルプにとってアドホックな視点を作り出すことを試みた。比較的古くからある組織である断酒会を見ることで、ボランティアの組織の運営について機能する要因がいくつか明らかになった。多くの要因は相互扶助を行うことに由来するものであった。しかしながら、運営については、命令や服従を嫌う傾向がある。よって、セルフヘルプの特性を残せるような運営のシステムを整えることが最も重要である。セルフヘルプ・グループの経営管理という観点からは、組織コミットメントを考慮した管理が有効であることを主張したい。

ボランティアのモチベーションは時間を経るにつれて変遷していくとされている。例えば、Winniford et al (1990)³¹⁾の研究では、初期においては愛他心が重要な位置を占めている。その後は次第に、教育の機会や友人を増やすなどの自己の利益が重要な位置を占めていくとされている。ボランティアのモチベーションが変遷することは、セルフヘルプ・グループについても当てはまるように思われる。具体的には、組織に在籍していくうちに関わりが深まっていくということが多くみられる。

それぞれのNPOの組織デザインについても、「どれかのデザインが絶対的に正しいのではなく、自らの状況に最も適合したデザインを基本型として選択し、その短所を補完する組立てが有効になる。」(島田;1999)²⁰⁾断酒会のように、組織として機能せざるをえない状況では、セルフヘルプの特性を維持したままでの組織デザインを行う必要がある。これによりセルフヘルプの相互作用にも、大きな効果と呼び込むことが期待できるであろう。

今後の課題としては、セルフヘルプのミッションが、組織に対して果たしている機能を成員の組織行動の観点から、明らかにしていくことが必要であると考えられる。

引用文献、注

- 1) 特定非営利活動促進法では、保健・医療・福祉から、国際協力にいたるまで、活動の種類を17分野に区分している。
- 2) 田尾雅夫：「ボランティア組織は組織か？」、『組織科学』32, No.1 (1999) 66-75.
- 3) Smith, D.H.: "Grassroots Associations" (Sage, 2000)
- 4) 久保紘章・石川到覚：『セルフヘルプ・グループの理論と実際』（中央法規, 1998）
- 5) 田尾雅夫：「セルフヘルプの組織論（1）」、『経済論叢』167, No.4 (2001) 1-21.
- 6) 筒井のり子：「「福祉ボランティア」をめぐる動向およびその特徴」、『月刊社会教育』452 (1993) 23-30.
- 7) 岡知史：「セルフ・ヘルプ・グループの働きと活動の意味」、『看護技術』34, No.15 (1988) 12-16.
- 8) McGreor, M., James, S., Gerrand, J., Cater, D.: "For Love Not Money: A Handbook for Volunteers" (Dove

- Communications, 1982) (小笠原慶彰監訳:『ボランティア・ガイドブッカー共感主義ボランティア入門』, 誠信書房, 1994)
- 9) Handy, C.: "Understanding Voluntary Organizations" (Penguin, 1988)
 - 10) 西山志保:「阪神淡路大震災におけるボランティア活動の展開とその課題」, 『慶應義塾大学社会学研究科紀要』50, (1999) 11-18.
 - 11) 田尾雅夫:「セルフヘルプの組織論(1)」, 『経済論叢』167, No.4 (2001) 1-21.
 - 12) Katz, A.H.: "Self-Help in America: A Social Movement Perspective" (Twayne Publishers, 1993) (久保絃章監訳『セルフヘルプ・グループ』岩崎学術出版社, 1997)
 - 13) Bill と Bob のファーストネームだけで知られる 2 人のアルコール症者により AA は作られたとされている。
 - 14) 藤井浩二:「私と断酒会」, 『アルコール医療研究』3, Vol.4 (1986) 289-293.
 - 15) General Service Office の略であり、常勤の職員がいる AA の委員会の一つ。
 - 16) 清水新二:「匿名性と組織防衛 —断酒会の内と外—」, 『アルコール医療研究』3, Vol.4 (1986) 283-288.
 - 17) 鈴木康夫:「アルコール依存症の予後論 再考」, 『アルコール医療研究』6, Vol.4 (1989) 255-264.
 - 18) 徳永雅子:「アルコール依存症の長期予後研究 —保健所酒害相談来所者 9 年間の追跡調査—」, 『アルコール依存とアディクション』13, Vol.3 (1996) 229-237.
 - 19) 増田豊:「アルコール依存者の治療と適応」, 『アディクションと家族』15, Vol.3 (1998) 341-343.
 - 20) 島田亘:『非営利組織のマネジメント』(東洋経済新報社, 1999)
 - 21) Hatzidimitriadou, E.: "Political Ideology, Helping Mechanisms and Empowerment of Mental Health Self-Help/Mutual Aid Groups" *Journal of community & Applied Social Psychology*, 12, 2002, 271-285.
 - 22) 岡知史:『セルフヘルプグループ』(星和書店, 1999)
 - 23) 吉田英津子・穀山聡子:「セルフヘルプグループから生まれる力——喉頭全摘出術患者食道発声グループへの関わりを通して」, 『看護学雑誌』57 (1993) 700-703.
 - 24) Allen, N.J., Meyer, J.P.: "The measurement antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization" *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1991) 1-18.
 - 25) O'Reilly, C.A., Caldwell, D.F.: "The Commitment and Job Tenure of New Employees. Some Evidence of Postdecisional Justification" *Administrative Science Quarterly*, 26, 1981, 597-616.
 - 26) O'Reilly, C.A., Chatman, J., Caldwell, C.: "People and Organizational Culture: A Q-sort Approach to Assessing Person-Organizational Fit" *Academy of Management Journal*, 34, NO.3, 1991, 487-516.
 - 27) 岡知史:「当事者組織への直接的援助について —地域における当事者組織化活動の理論的整理の試み—」, 『大阪市立大学社会福祉研究会研究紀要』, 6 (1986) 17-33.
 - 28) Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.: "Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover" (Academic Press, 1982)
 - 29) Knoke, D.: "Commitment and detachment in voluntary organizations", *American Sociological Review*, 46 (1981) 141-158.
 - 30) 田尾雅夫:『ボランティア組織の経営管理』(有斐閣, 1999)
 - 31) Winniford, J.C., Carpenter, D.S., Grider, C.: "An Analysis of the traits and motivations of college students involved in service organizations", *Journal of College Student Development*, 36, No.1 (1995) 27-28