



セルフヘルプ・グループにおけるグループ運営プロセスの検討：
リーダーからみた組織運営要因の質的分析

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2012-02-08 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 林, 貴子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00003092

セルフヘルプ・グループにおけるグループ運営プロセスの検討

—リーダーからみた組織運営要因の質的分析—

林 貴 子

社会福祉学専攻博士後期課程

要 旨

本研究の目的は、自らも固有の問題を抱える当事者が運営するセルフヘルプ・グループの運営プロセスに着目し、リーダーが組織運営についてどのような内的体験をしているかを明らかにすることである。セルフヘルプ・グループを運営するリーダー5名にインタビュー調査を行い、グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて分析した。その結果、1) セルフヘルプ・グループを立ち上げる、又はリーダーを引き受ける時には、リーダーは人任せではない大きな決断をしているということ、2) リーダーは運営に関してミッションやメンバーシップなどについてさまざまな「かじとり」をしているということ、3) リーダーは課題を認識しつつも、「出来る範囲の活動」を求めている、というプロセスが導き出された。セルフヘルプ・グループはメンタリティのつながりが優先される集団であるが、それを機能させるためにも「運営のかじとり」がなされていくことの必要性が明らかになった。

キーワード：セルフヘルプ・グループ、ソーシャルサポート、マネジメントプロセス、
グラウンデッド・セオリー・アプローチ

I. はじめに

セルフヘルプ・グループは同一もしくは類似の問題を抱える当事者がグループを結成し、相互支援を行うというインフォーマルなソーシャルサポートの一つである。専門家が行う支援とはサポートの構造や機能は異なるが、近年では「ソーシャルサポートの一翼を担う」（間野 2004）有効な社会資源として注目され、グループへの支援が政策として実施されている分野も増加してきている。グループのメンバーが共有する固有の問題は多岐に亘り、アメリカのセルフヘルプ・グループクリアリングハウスが開設するセルフヘルプ・グループソースブックオンラインでは、アルコール依存症や性的マイノリティなど441にも上るサンプルが紹介されている。これはわが国においても同様であり、近年自死の遺族グループや多胎児の親の会など、さまざまな分野での自主的な活動が展開されてきている。セルフヘルプ・グループの機能についてはこれまでに多くの研究がされており、仲間同士から生まれる信頼関係を基盤にした相互扶助によって、アイデンティティの再建や自尊心の改善などの心的変容をもたらすことが明らかにされている（Borkman 1976, Gartner & Riessman 1977=1985, 春日 2000, 伊藤 2000, 三島 2007）。

その一方で、セルフヘルプ・グループの集団としての脆弱性が指摘されている。セルフヘルプ・グループはインフォーマルな相互扶助グループであり、同じ問題を抱える人が二人いて、結成を決意すればグループは作られる。しかし「たえず、小さな、組織にもならないような塊が泡のように現れては消えるような、その繰り返

返しの中にある」（田尾 1999：212）と表現されるように、セルフヘルプ・グループが活動を継続させることは容易ではなく、これまでもさまざまな課題が指摘されている。

中田はセルフヘルプ・グループの課題として、予算の不足、ミーティングの場所を見つける苦勞、ミーティング運営の難しさ、会報作成の勞力など、主にリーダーの負担となるような運営上の問題を挙げている。そこには、リーダー自身も当事者であり、役割を果たすこと自体の困難さがあること、またリーダーとメンバーの協働の難しさがあることを指摘している（中田 2003）。リーダーの負担という問題については、Revenson & Cassel (1991) がセルフヘルプ・グループ崩壊の原因の50%以上が仕事の分担の失敗やリーダーのバーンアウトであると指摘した。リーダーは、相互扶助の本質となる援助の提供やアドボカシーに関する仕事には勞力の5分の1程度を使うだけで、77.5%は、システムメンテナンスや組織の拡大、メンバーシップの形成など運営上の仕事に費やしているという結果を報告している。またリーダーとメンバーの協働の難しさについては、岡が熱心なリーダー層と受け身の一般会員という会員の二極化の問題を指摘している。一般会員の依存傾向と一部役員への負担集中が起こり、組織社会化がうまくいっていないことを指摘している（岡 2002）。

これらの運営課題への対処については、リーダー同士の交流の場が必要であること（中田 2003、高畑 2005）や、リーダーシップ・メンバーシップの必要性、ミーティングの会場・日時の固定、会員同士の問題解決能力の必要性など（多賀他 1999）が報告されている。またTanimoto & Hasegawaは精神障がい者セルフヘルプ・グループの活動発展条件について、リーダーシップ能力、メンバーの参加意欲、グループ運営技術、専門家の必要に応じた継続的支援、社会資源の5つの要因を挙げている（Tanimoto & Hasegawa 2009）。

このようにセルフヘルプ・グループの運営に関する先行研究では、グループが抱える課題の内容や、対処方策に関連する要因が明らかにされてきているが、グループが活動を行っていくプロセスでどのようなことが問題であったのかを構造的にとらえるには至っていない。

そこで本研究では、組織運営に関連するミッションやメンバーシップ等の要因に着目してセルフヘルプ・グループのグループ運営プロセスを明らかにし、セルフヘルプ・グループが有効なソーシャルサポートとして安定した機能を果たすために役立つ知見を得ることを目的とする。本研究でとりあげるセルフヘルプ・グループの組織要因は田尾のセルフヘルプ・グループの組織論の解釈に基づく。田尾はセルフヘルプ・グループについて、企業の組織とは区別される独自の概念があるとしながらも、組織論の立場から組織生成過程モデルを示した。またその組織生成に係わる要因として、グループのサイズや、グループのミッション、リーダーシップ、メンバーシップ、スポンサーシップ、などいくつかの要因を挙げている。本研究では、先行研究で指摘されているリーダーシップに焦点を当て、リーダーがグループを運営する際の組織運営要因として、①ミッション、②メンバーシップ、③サイズ、④活動内容、⑤活動媒体・スポンサーシップについての分析をしたいと考える。田尾（1999, 2007）やHill（1987）、Trojan（1990）の論述におけるセルフヘルプ・グループでの位置づけは以下の通りである。

- ①ミッション：結成時に集まったメンバーによって時間をかけ純化される必要がある。ミッションを持つことによって、グループの当面の方向性が定まる。
- ②メンバーシップ：メンバー相互が話し合いを通して信頼関係を築き、主体的な参加によって各メンバーの力がグループで生かされる。世話役的なリーダーが実質的な仕事を引き受け、仕事の分担を進めていくことでコントロールシステムが整う。
- ③サイズ：グループの趣旨を多くの人に理解してもらいたいとサイズの拡大を肯定的に考えるが、サイズの拡大にはプラスとマイナスの両面があり、拡大に際してはマネジメントを積極的に推し進める必要性が発生する。

④活動内容：メンバー同士の情緒的、情動的サポートとしての活動から、社会へ向けた活動へと発展していく。活動内容を広げるためにはサイズの拡大によるグループの構造化やスポンサーシップの充実が必要とされる。

⑤活動媒体・スポンサーシップ：メンバーを募る広報や広報の媒体としてのリーフレットやニュースレター、ウェブサイト、又は活動拠点などである。スポンサーシップは自己負担、講演活動などの謝礼、カンパなどの他、年会費や助成金などである。グループの発展に伴い、これらへの関心が高まる。

セルフヘルプ・グループの運営を担うのは主にグループのリーダーである。本研究ではセルフヘルプ・グループを運営するリーダーが、グループ運営のプロセスで組織運営に関する要因についてどのような内的体験をしているのかを質的研究によって明らかにしたいと考える。質的研究の特徴はあるフィールドの中で生きている人々の視点からその人の経験、感情、認識を調べることにある（田垣 2008）。本研究ではセルフヘルプ・グループのリーダーの視点からグループ運営がどのような経験や感情、認識から行われているかを明らかにすることを目的としているため、質的研究法を選択した。グループを運営する当事者が運営のプロセスにおいてどのような意識や意味づけをしているのかを明らかにすることは、このような活動を試みようとしている人にとって意義のある示唆となることが期待される。

Ⅱ. 研究方法

1. 調査協力者

インタビュー調査協力者を選定するにあたっては、現在セルフヘルプ・グループに所属し、①インタビューに答えられる心身の状態の人、②グループのリーダー、又は運営に中心的に係わる存在の人を条件とし、5名の協力者を得た。協力者の選定に際しては、筆者の複数の知人を介して知人と面識のあるセルフヘルプ・グループのリーダーの紹介を個々に受け、調査協力の同意を得た。

表1に調査協力者の属性及びグループの概要を示す。

表1 調査協力者の属性及びグループの概要

対象	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん
年代・性別	40代 女性	30代 男性	30代 女性	30代 男性	50代 男性
属性	子どもが学習障害の母親当事者	施設出身者	殺人被害遺族当事者	疾病当事者	子どもを亡くした当事者
運営団体	発達障がい児者の支援団体	社会的養護の支援団体	犯罪被害者遺族の会	小児がんサバイバー当事者の会	某疾病の子どもを守る会
会での立場	会の代表	会の代表	会創設時からの会員	T地区支部の支部長	A地区支部の支部長
設立年月	2009. 5.	2008. 9.	2004. 1.	1993. 6.	1968. 10.
会員数	約60名	約100名	5家族	40～50人	約200名
会の主な活動	①相談支援、②情報提供支援、③啓蒙活動、④その他、グッズ製作など	①養護施設に入所している子どもへの自立支援活動、②里親との交流事業、③施設職員との交流活動、④他の当事者団体との親睦・連携、⑤交流を深めるための茶話会	①食事会などの交流活動、②勉強会、③パネル展・講演の開催、犯罪被害の集いの参加等の啓蒙活動	①ミーティング、②親睦会、③全国の会との交流、④病気体験の講演、⑤メディアを通じた広報	①講演会・相談会、②街頭キャンペーン、小児がん啓発イベント、③病棟訪問、プレゼント、④子どもを亡くした家族の集い、⑤某疾病の研究会

2. データの収集法と範囲

調査の実施時期は2009年7月から8月、インタビューは1人1回行い、所要時間は約70分から140分であった。半構造化面接を実施し、調査協力者の承諾を得てICレコーダーに録音した記録から逐語録を作成した。インタビューでは、①結成時（就任時）のグループの状況、②リーダーとして行ったこと、③その後のグループのプロセスとそれを振り返って変化したと感ずること、④グループの運営に大切だと感ずることや現在問題と感ずていることについて質問した。

調査協力依頼に際して、調査協力者に調査の目的・概要、個人情報守秘などについて書面と口頭で説明し、書面にて調査協力の同意を得た。また本調査は愛知淑徳大学大学院医療福祉研究科倫理委員会の審査を受け、承認を得た。

3. 分析方法

本調査の分析は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（木下 1999, 2003）（以下M-GTAと記す）に準じた。ある特定の集団化された人々の経験に即して、その人々の認識や、行動、他者との社会的相互作用などのプロセスを明らかにするとされるグラウンデッド・セオリー・アプローチが本研究の目的に適すると考へたからである。M-GTAでは、研究者の関心を分析テーマとして明確に設定していくことがデータの意味の

解釈、その選択的判断に不可欠である。本研究においては「セルフヘルプ・グループの運営に中心的に係わる当事者リーダーが自らセルフヘルプ・グループを運営していくプロセス」を分析テーマとした。

Ⅲ. 研究結果

分析の結果、21の概念が生成された。さらにその中で中心となる1つのコアカテゴリーと2つのサブカテゴリーが生成された。結果図（図1）に沿って、本研究で示されたプロセスをカテゴリーと概念によるストーリーラインで説明した後、概念の定義と逐語録からの引用によって詳細を説明する。

1. 全体のストーリーライン

図1に分析により生成されたカテゴリーや概念相互の関係を図示した結果を示す。表記は< >がコアカテゴリー、《 》がサブカテゴリー、【 】が概念である。

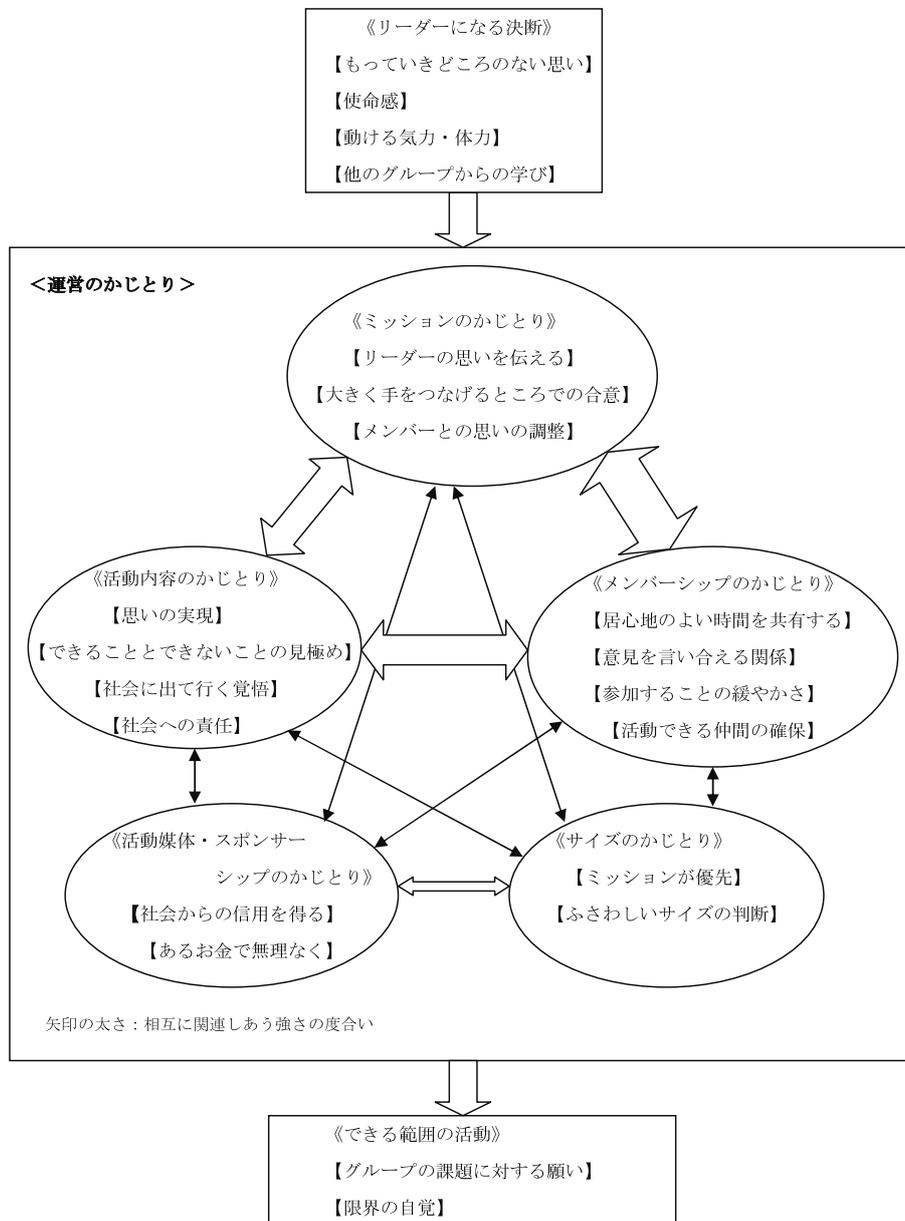


図1 結果図

1) 《リーダーになる決断》

リーダーとなる人が、自らセルフヘルプ・グループの《リーダーになる決断》をする時には以下のような思いがある。1つはリーダーが日常の社会生活を送りながらも、その中では自らの抱える問題が解消されないという【もっていきどころのない思い】を抱えていることである。そして自らが【他のグループからの学び】を得て、ある程度の【動ける気力・体力】を維持できている場合に決断を下す。セルフヘルプ・グループを自ら運営していこうとする気持ちの大きな支えは自分が抱える問題に対して何かをしていきたいと感じる【使命感】である。

2) <運営のかじとり>

グループを運営していくに際して、リーダーはさまざまなかじとりをしていく。同じ問題を抱えた同士の仲間であっても、集団として活動するための、《ミッションのかじとり》、《メンバーシップのかじとり》、《活動内容のかじとり》、《サイズのかじとり》、《活動媒体・スポンサーシップのかじとり》が実質的にはなされていくこととなる。

《ミッションのかじとり》は、グループのミッションとして基本的な目的や使命などを合意するためにかじとりをすることである。リーダーは自らが強く持っている【リーダーの思いを伝える】ことでミッションを提示するが、合意を得るためには、【メンバーとの思いの調整】が必要になる。個々の思いの違いを出し合った上で、【大きく手をつなげるところでの合意】の重要性が認識されていた。

《メンバーシップのかじとり》は、セルフヘルプ・グループの「メンバー同士が対等な関係」（久保・石川編 1998）であることから、仲間と【居心地のよい時間を共有する】ことがお互いの支えとして重視される。その上で【意見を言い合える関係】を維持していくことである。またボランティアグループとして「ねばならない」ではなく【参加することの緩やかさ】があることは当然のことと認識されている反面、実際にグループの仕事に携われる【活動できる仲間の確保】が必要とされていた。

《活動内容のかじとり》では4つの概念が抽出された。【思いの実現】を目指して活動内容が決められるがそこでは【できることとできないことの見極め】をしなくてはならない。また活動を行うことによって外部の人々から理解されないことや、二次被害を受けることもあり、それに対するある種の【社会に出て行く覚悟】が認識されていた。その上で活動を行う以上、自分たちが【社会への責任】を担うことも認識されていた。

《サイズのかじとり》では、会員増加を目的に行うというよりは、【ミッションが優先】され、【ふさわしいサイズの判断】を持つことが認識されていた。

《活動媒体・スポンサーシップのかじとり》では、【社会からの信用を得る】ことが活動媒体の必要性の一つと認識され、【あるお金で無理なく】運営しながらも、グループとしての責任の自覚としてリーフレットや規約などが作成されていた。

3) 《できる範囲の活動》

リーダーは<運営のかじとり>をしていく中で、さまざまな課題に向き合うこととなる。自らが《リーダーになる決断》をした上でのグループの活動であるため、【限界の自覚】を持ちながらも、【グループの課題に対する願い】を持って、《できる範囲の活動》を続けたいと考えている。

2. カテゴリーの詳細

以下カテゴリーの詳細を記述する。<>はコアカテゴリー、《 》はサブカテゴリー、【 】は概念である。「 」は逐語録からの引用である。

1) 《リーダーになる決断》

【もっていきどころのない思い】

リーダーは日常の社会生活を送りながら、自分の抱える問題がそこでは出せない、解消されないという思いを持っていること。

「であのLDの話だとかADHDの話をしてくださったのだけど、その時の話が、LDこういう子います、ADHDこういう子います、じゃあ次行きますって話だったんですね。私、びっくりしちゃって画面に映されていた子どものどういうところが問題で、どういう支援が必要かっていうのを全然語らないんだって思っ。もうちょっと私この場にいられないって、ごめんって。で、帰りながら運転しながら、私めったに泣く人じゃないんですけど、ばあって泣けてきちゃって。」

【使命感】

自分自身が困難な問題として抱える問題に向き合っ、セルフヘルプ・グループを自ら運営していこうとするのは、それがあたかも使命のように強い気持ちから起こっているということ。

「これよく遺族が言うんですけど、自分が死んであっち行った時にね、母に会って申し訳がたたないようじゃ困るとか、母にほめてもらいたいとか、そういうふうな気持ちがありますよね。だから、できる限りこの世の中を少しは明るくしてから死んでいきたいという。」

「とにかく保育士辞めて、発達障害の子どもたちに役立つって言うか、助けたり、エジソンのお母さんのようにわが子の可能性を信じる人になるんだってのを決めました。」

【動ける気力・体力】

自分が中心になってグループを運営するという決断には、実質的に活動を進めていく自分の体力や気力があると自覚できる時期になっていることが必要であること。

「抱えつつもやる元気があるかどうかなんです。抱えつつ、その朝起きあがれるかどうか、そこからですから、やっぱり。動ける体力・気力がそこらへんで出てくるかどうか。で、出てきた時にね。」

【他のグループからの学び】

自らがグループを運営する気持ちになるには、どのようなグループを作っってどんなことをしていくのかとといったことを思い描けるようなモデルがあっ、そこに参加した経験が土台となっている。

「H（他のグループ）はねやっぱりその一施設の出た人たちが夜集まっってこう食事をしたりとか、基本なんですよね。あとはもう講演会やったりとか、あの施設おじゃましたりとか、そういうのをね、うちでもやってければいいかなというところであてはめてやってきてたので。」

「やっぱり私は自分の心の傷を、こう癒していくのに、OA（他のグループ）ってのはなくてはならない存在だったんです。で、それがあっってこそそのNIなもんですから。」

2) <運営のかじとり>

リーダーは実質的にグループを運営する役割を担うが、グループの先々を見通して合理的に管理するというよりも、必要に応じてメンタリティとのバランスをとりながら舵をとっている。

《ミッションのかじとり》

【リーダーの思いを伝える】

リーダーは自らがグループを運営しようとして決意した、はっきりとした目的や使命を持っており、自分のミッションをグループのミッションとして反映させていくことを望んでいる。

「喫茶店で3、4人でもいいからって言っったのに43人。で、そこでほんと、話させてもらったらなんか、夢中でねー、全部伝わっったかどうかわかんないけど、とにかく熱意だけは伝わっったみたいで。」

【メンバーとの思いの調整】

メンバー一人ひとりが思いを持ってグループに参加していることを尊重し、自分の思いとの調整を図ろうとすること。

「そう、でも、調節しあいますよ、自分の思いはやっぱりあるので。だから、そこらへんはやっぱり話し合いですよね。あの合意点を見つけていくって言うか、ここはでも私大切にしたいと思ってる部分なのってことは言ったりしますけど。」

【大きく手をつなげるところでの合意】

同じ問題を抱えた仲間であっても、個々に違いがあることを理解しあい、グループとして全員が合意できる場所を確認すること。

「やっぱりあの一事件概要が大きく異なるので、大きく手をつなげるところでやってるわけなんです。だからとにかく、核になるのは命を一番大切にしたい世の中になって欲しい。」

《メンバーシップのかじとり》

【居心地のよい時間を共有する】

同じ問題を抱えた仲間として、メンバー同士で楽しい時間を過ごし交流することを大切にすること。

「楽しくできればいいんじゃないかなと思いますけどね、楽しくって言うるとすごい広くなっちゃいますけど、なんか居心地がよければいいんじゃないかと。たとえばこう、なんか、やあ仕事でこんなことあってさ、ぐらいたがしゃべれるぐらいたがいいなあってのが。楽しくなかったら意味がない。」

【意見を言い合える関係】

メンバー同士が平等で、お互いが思っていることを言い合えるような関係を維持していくこと。

「会を作る中でやっぱり、その中にいる会員さんっていうかね、そういう人たちがやっぱりこういういろいろ話ができる状況を作るっていうのがまず一つですよ。」

「あんまり自分ら言わない方がいいなと思っていて、いかに言わせるじゃないですけど、そういうふうな雰囲気にして、ならないかなーって思ってます。」

【参加することの緩やかさ】

メンバーであってもボランティアとして自主的に参加していることを尊重し、「ねばならない」といった強制や拘束ではなく、参加は緩やかなものでよいと考えること。

「だからあの、そういう部分のなんて言うかな、緩やかさ、緩やかかっていうかな、参加しやすさ、そういう部分が必要なのかなと思うんですよ。」

【活動できる仲間の確保】

グループが活動していくには、リーダーだけではなく、実質的にいろいろな役割を担って活動できる仲間が必要となること。

「やっぱり、だからうちの場合だと、当事者でほんとに動けるような人、をやっぱり育てていくというのはね、必要ですね。」

《活動内容のかじとり》

【思いの実現】

グループの活動内容は、グループのメンバーがしたいと思っていることを行って、グループが「思いの実現の場」となること。

「やっぱりみなさんの思ってる発想も大事にしていかななくてはいけないということで、やっぱり、参加される方は、それなりの思いがあっというらっしゃってると思うので、その人の思いなり夢の実現できる場で

もなきやいけないかなって思います。』

【できることとできないことの見極め】

グループのメンバーが望むことを活動していくとはいっても、それが現実にはできることなのかできないことなのかを検討した上で、判断をしていかなければならないということ。

「ただその一つひとつについて、できることと、できないことはこういう理由だからできませんと説明するし、わかってもらえない人はこれは去っていくんですね。なぜドクターとかねあの医療者に対して私を助けてくれないんだと。それはもう、その時点はやむをえないですね。』

【社会に出て行く覚悟】

グループの活動が社会との係わりを持っていくに従って、自分の固有の問題を理解してもらえなかったり、言動に傷つけられたりすることもあり、そういうことに対しての覚悟が必要となって来るということ。

「だからやっぱり自分でそうやってパネラーになってみてわかったことだったので、やっぱりその社会に出て行くってことはこうやってもまれていくことなんだなーっていう風に、すごく思ったんですけどもねー。』

【社会への責任】

グループの活動が社会との係わりを持つ場合に、自分たちがよいと思うことをやっていけばよいわけではなく、社会に対しての責任を担っていくところがあることの認識。

「ただ一つ難しいことは、なんて言うのかな、情報をだしすぎてもいけないところがあるので。あの、たとえば、どこかの病院よかったですよっていう情報があんまり広がっちゃうとそこが混みすぎちゃって、必要のない人もきちゃうっていうか、そこらへんがあるので、だからむこうにもご迷惑かけないように情報提供するなら、ちゃんとむこうの了解を得るだとか、その辺の作業も必要なんだなって思っています。』

《サイズのかじとり》

【ミッションが優先】

会員を増やしてグループを大きくすることを目指すというよりも、ミッションに賛同できる人が加入し、そうでない人は加入しなくてよいという考えを優先している。

「この会が別にあの強制加入されてるわけじゃないでしょ、任意加入でしょうみなさんが、だからそういう思いがあってそこにあるこういう活動やってる方針があるから、そこに賛同してくる人が入るわけだから。で、入って後に違うじゃないかと、それはもう出るかもしれない。でそれはそれで、また個人的にそうかなっと思ったり、違うなっと思ったりしているわけだから。』

【ふさわしいサイズの判断】

メンバーシップやグループの体制などの状態から、グループに適正なサイズの判断を持っている。

「だから総会を乗り切るまではそんな広めんといてーとか言っちゃってて、総会乗り切っちゃってちょっと体制できたらこれぞと思う人は誘ってきてよって今段階なので。』

《活動媒体・スポンサーシップのかじとり》

【社会からの信用を得る】

自分たちの思いをかなえるためのグループであっても、集団として外部から理解されるために必要なものを整えることは必要だと認識している。

「やっぱり対外的にもこういうのがちゃんとないと信用されないと思うし、銀行通帳作るにあたって必要ですしねー。お金を出していただくのに何に使ってるかわからないではねー。』

【あるお金で無理なく】

資金を得る方法はさまざまであっても、使える範囲内で運営し、金銭的に無理をしないで活動をする。

「まあ、無駄遣いせずにとりあえず、その、ある中で、無理なく、って言う形でやってたので、そんなに最初から、お金はそう使わなかったんじゃないかなあと思いますけどね。」

3) 《できる範囲の活動》

【グループの課題に対する願い】

グループを運営していく上で、リーダーはさまざまな課題を抱える。それでも少しでもそれに対処しながら活動を続けていきたいと願いを持っている。

「うん、早めにほんとに、ほんとにやれる人をほんとにあの、手伝ってもらえる人を入れて、教えてってやれるようになってからが、やっとか手が離れるので、早くやりたいですね、そういうのはね。」

「そうですねー、人が来てくれる、固定化、固定化してるのはメンバー、メンバーもそうですけど、(中略) そうですねー、入ってきて欲しい、確かに。」

「あとはまあやっぱり会員の世代交代っていうかね、やっていくことでね、で難しいのはやっぱりまあ、一般論としては若い人がこういうボランティアについてね、ボランティアっていうのもおかしい、なんていったら言いかね、こういうことについて今言ったようにボランティアで、続けられるような人たちの感性ってのは少し薄まっているような気がします。」

【限界の自覚】

グループのメンバーは互いに当事者であり、ボランティアでの活動としてできることの限界を自覚している。

「その半年に一遍のお食事会と、それから年に一遍のこの合宿かな、それプラス、各地の講演会と、パネル展と、ていうところで、しばらく行くんじゃないでしょうかね。今その遺族が自主的にできると言うことやっぱいそこまでぐらいがせいっぱいじゃないかと。」

IV. 考察

本研究ではセルフヘルプ・グループを運営するリーダーを対象にインタビュー調査を行い、リーダーがセルフヘルプ・グループを運営していくプロセスを明らかにした。そこで明らかになったことは、1) セルフヘルプ・グループを立ち上げる、又はリーダーを引き受ける時には、リーダーは人任せではない大きな《リーダーになる決断》をしているということ、2) メンタリティ優先のグループ運営ではあっても、リーダーは運営に関してさまざまなく運営のかじとり>をしているということ、3) リーダーは課題を認識しつつも、《できる範囲の活動》を求めていることであった。

1. セルフヘルプ・グループ立ち上げの決断

1) のリーダーの決断については、これまで明らかにされていない結果が見いだされている。すなわちリーダーが自分でグループを運営しようと思うことと、既存のグループにメンバーで参加しようと思うことには違いがあるということである。先行研究では自分の抱えている問題についてのソーシャルサポートを得るためにセルフヘルプグループに加わるということが確認されている。しかしセルフヘルプ・グループを立ち上げ、自分が運営していこうと考える時には、リーダーは人任せではない「決断」をする。この「決断」はある意味では、金銭的な損得や自分の時間が削られるといったような次元を超えたものであり、【使命感】のように自分の中から湧き上がった感情であることが見いだされた。また、自分の抱える問題をなんとかしたいというメン

タリティが強調されがちであるが、自分の気力や体力を判断し、何をしたいかのモデルを持っているということは、リーダーは自分の問題に対してある程度距離を保ち、客観視できる状態で「決断」をしているのである。

このリーダーの強い「決断」については、運営上の問題としてこれまで指摘されているリーダーのバーンアウトの一要因とも考えられる。リーダーは【使命感】によって自分の犠牲を覚悟してがんばりすぎてしまい、やがてそれが負担となるのである。リーダー自身がこの認識を持ちながら運営していくこと、また、この点をリーダーにアドバイスしていくことが支援者や専門家の役割の一つととらえることができるであろう。

2. セルフヘルプ・グループにおける組織運営要因

2) のリーダーが行う<運営のかじとり>では、田尾らの主張しているセルフヘルプ・グループの組織要因（ミッション、メンバーシップ、サイズ、活動内容、活動媒体・スポンサーシップ）に関するそれぞれの論述が個別に作用するのではなく、相互に関連しあっていることが一層明確に見いだされた。

例を挙げると、第1にミッションは当面の方向性を定めるとして時間をかけて純化する必要があるということについてである。田尾らによれば、ミッションは当面のグループの活動を方向づけるものであるから、時間をかけて話し合い純化する必要があるということであった。本研究における分析の結果ミッションについて抽出された概念からは、同じ問題を抱えた仲間であっても、自然にミッションは合意されるわけではなく、それぞれの思いの違いをお互いに知った上で、合意を求めていくプロセスが必要であったのである。また《ミッションのかじとり》と《メンバーシップのかじとり》、《活動内容のかじとり》は強く影響しあっていた。すなわちミッションの合意があいまいなままでは、お互いの相違点を理解した上での居心地がよく、意見の言い合えるメンバーシップの構築は容易ではない。またミッションの具体的な実現の場である活動内容についても、実現したいことに違いが生じ、できることとできないことの判断を難しくしてしまうであろう。岡はセルフヘルプ・グループにおける熱心なリーダー層と受け身的な一般会員の二極化の問題を指摘していたが（岡2002）、これはミッションとメンバーシップの相互作用から起こる問題ととらえることができるであろう。

第2にサイズについてである。サイズの拡大はグループの発展ととらえることもできるが、田尾の指摘にもあるように、セルフヘルプ・グループでの一層のマネジメントを必要とする要因でもある。サイズが拡大することは、中田やRevenson & Casselが指摘するリーダーのバーンアウトとも関連していくと考えられていた。しかしサイズは他の4つの要因のかじとりと影響しあっており、たとえば、活動できる仲間の確保が進み、活動媒体やスポンサーシップが整い、活動内容の見極めができていれば、サイズの拡大に対応することが可能である。しかし、他の要因のかじとりが行われないうちに、メンバーを増やしてサイズを拡大してしまうと、リーダーの負担が増え、運営上の課題を発生させてしまうこととなる。

以上のようにセルフヘルプ・グループで行われる<運営のかじとり>は、グループ本来の目的を実現していくための活動の継続には意味のあるものととらえることができ、今回の分析結果から得られた知見はセルフヘルプ・グループのリーダーや支援者にとって運営のプロセスにおける一助となるものと考えられる。

3. セルフヘルプ・グループの課題の認識

3) の《できる範囲の活動》では、セルフヘルプ・グループを運営してきたリーダーがグループの現状と今後をどのように考えているかについて明らかにされている。グループに個々に発生してくる課題は、<運営のかじとり>がどのようなバランスでなされていったのかとも関連がある。今回の調査対象においても、それぞれのリーダーは活動内容、メンバーシップ、ミッション、サイズなど個々に違った課題を認識していた。しかしながら、共通していたのは、「課題があるからなんとかしなければ」ではなく「課題はあるけれどできるこ

とをやっつけよう」という認識である。課題を否定的にとらえるというよりは、【グループの課題への願い】を持ちつつ、自分たちができることの【限界の自覚】をして、《できる範囲の活動》をしたいという思いであった。これらは、リーダーが《リーダーになる決断》をしたときの【使命感】を持って、グループ運営のプロセスを経験した結果としてもたらされる認識にとらえることができる。

先行研究ではセルフヘルプ・グループが抱える課題は、支援者にとっては「どのように解決するのか」とか「どう支援するのか」というテーマであった。しかしながら今回の分析結果から、セルフヘルプ・グループの当事者が課題をどのようにとらえているのかについて、新たな示唆を得ることができた。本研究では運営のプロセスに焦点が当てられたが、セルフヘルプ・グループが課題にどのように取り組んでいくのか、そのプロセスについてさらなる検討が望まれる。

4. 今後への提言と研究の限界性

本研究では、セルフヘルプ・グループのリーダーがグループを運営していくプロセスを質的に調査し、いくつかの知見を得ることができた。リーダーがグループを運営する際には、リーダー自らが当事者として困難を抱えることからの決断がなされ、メンタリティとのバランスをとりながらもグループ運営のためのかじとりがなされていた。

本研究で得た知見をソーシャルワーク実践に生かす場合に、新たな疑問が浮かび上がる。セルフヘルプ・グループ運営上の課題に対処を進める担い手は誰であるか、ということである。一つは、セルフヘルプ・グループを運営する当事者が、運営上の課題への対処を学び、グループ運営に生かすことである。しかしながらリーダー自身も当事者であり、役割を果たすこと自体に困難さを抱えている場合には、これはリーダーにとって過重な負担となってしまう場合もある。

二つ目には、ソーシャルワークをコーディネートする立場の専門家が、いろいろなセルフヘルプ・グループに対して運営上のアドバイスをするというシステムである。本研究の調査の中でも、本部があるグループでは、運営について知識を持つ人に相談をしているリーダーがあった。アメリカには多くのクリアリングハウスが存在し、セルフヘルプ・グループを求める人と人をつないだり、グループの立ち上げを支援したり、運営の相談に応じている。近年日本にも少しずつ設立されてはいるが、多くのセルフヘルプ・グループのリーダーたちは、まだ自身のインフォーマルなネットワークに頼っているのが現状である。

近藤は「この10年で医療・福祉の分野に急速にマネジメントが持ち込まれるようになった」（近藤 2007）と述べている。セルフヘルプ・グループに対するソーシャルワークが、グループのメンバーが抱える問題への支援という側面とともに、メンバーが相互扶助によって解決を図ろうとするグループのマネジメントへの支援という側面も合わせ持つと考えたい。看護専門職やソーシャルワーカーがセルフヘルプ・グループに係わるケースは多く、先行研究にも多くとりあげられている。専門職がセルフヘルプ・グループに側面的援助をするにあたって、どのようなマネジメントの援助がなされていくべきか、今後の研究の方向性として考えられるのではないだろうか。

次に研究の設問、調査対象の範囲、データの収集・分析についての以下の課題については本研究の限界と考える。セルフヘルプ・グループは抱える問題の種類、人数、活動年数やグループの発展段階など非常に多種多様である。本研究で調査対象としたグループについても同様であり、特にグループの発展段階の差によってリーダーの内的体験にも違いが現れていると考えられる。またそれは本研究でとりあげた組織運営要因への意識についても言えることである。データの収集に関しては、5人のリーダーを調査対象としたものであり、より焦点化した対象者への調査の継続によってさらなる知見が蓄積され、一般化された理論の生成が望まれる。

なお本研究は平成21年度愛知淑徳大学医療福祉研究科に提出した修士論文の一部に加筆修正したものである。

謝辞 本調査を行うにあたり、快くご協力くださいましたセルフヘルプ・グループの方々に深く感謝の意を表します。

引用文献

- American Self-Help Group Clearinghouse (2009) Self-Help Group Sourcebook Online (<http://www.mentalhelp.net/selfhelp/2009.12.30>.)
- Borkman, T. (1976) Experiential Knowledge : A New Concept for the Analysis of Self-Help Groups, *Social Service Review*, 50(3), 445-456.
- Gartner, A. and Riessman, F. (1977) *Self-Help in the Human Services*. Jossey-Bass Publishers. (=1985, 久保 絃章監訳『セルフヘルプ・グループの理論と実際』川島書店.)
- Hill, K. (1987) *Helping You Helps Me*. Canadian Council on Social Development.
- 春日キスヨ (2000) 「セルフヘルプ・グループと自己回復」『安田女子大学大学院文学研究科紀要』5(15), 57-74.
- 木下康仁 (1999) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチ—質的実証研究の再生』弘文堂.
- 木下康仁 (2003) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』弘文堂.
- 伊藤智樹 (2000) 「セルフヘルプ・グループと個人の物語」『社会学評論』51(1), 88-103.
- 近藤克則 (2007) 『医療・福祉マネジメント—福祉社会開発に向けて—』ミネルヴァ書房.
- 久保絃章・石川到覚編 (1998) 『セルフヘルプ・グループの理論と展開』中央法規.
- 間野百子 (2004) 「セルフヘルプ・グループによるサポートの特質と展開—米国における配偶者を亡くした人 同士のグリーフケアを中心に—」『生涯学習・社会教育学研究』29, 35-44.
- 三島一郎 (2007) 「Ⅲ章 5節 セルフヘルプ・グループ」日本コミュニティ心理学会編『コミュニティ心理学 ハンドブック』東京大学出版会.
- 中田智恵海 (2003) 「セルフヘルプ・グループ運営上の課題とセルフヘルプ支援センターの役割」『社会福祉実践理論研究』12, 75-84.
- 岡 知史 (2002) 「仲間意識と会員意識の乖離：SHGの『会員二極化』仮説」『日本社会福祉学会第50回記念全国大会』（日本社会事業大学）.
- Revenson, A. T. and Cassel, J. B. (1991) An Exploration of Leadership in a Medical Mutual Help Organization. *American Journal of Community Psychology*, 19(5), 683-698.
- 多賀章子・笠原奈津子・沼田ひろみ ほか (1999) 「セルフヘルプ・グループの継続要因と保健婦の役割」『東 保学誌』1(2), 22-29.
- 高畑 隆 (2005) 「ヘルスケア関連団体ネットワークの会とその経過」『埼玉県立大学紀要』7, 89-93.
- 田垣正晋 (2008) 『これからはじめる医療・福祉の質的研究入門』中央法規.
- Tanimoto, Chie and Hasegawa, Masami (2009) Requirement for Successful Self-Help Groups in Mental Health. *Journal of Tsuruma Health Science Society Kanazawa University*, 33(2), 1-10.
- 田尾雅夫 (1999) 『ボランティア組織の経営管理』有斐閣.

田尾雅夫（2007）『セルフヘルプ社会－超高齢社会のガバナンス対応』有斐閣.

Trojan, A., Halves, E, and Wetendorf, H. ed. (1990) Activity Areas and Developmental Stages in Self-Help Groups, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 19(3), 263-278.

Requirements for the management process of self-help groups: The qualitative analysis of the leader's organizational management strategies

Takako Hayashi

Graduate student, Osaka Prefecture University

Abstract

The purpose of this study was to clarify the management process of self-help groups by focusing on the factors of the organizational management. Semi-structured interviews were conducted with five leaders who formed self-help groups. Data were qualitatively analyzed by using the grounded theory approach. The results suggest the following three major facets: 1) Leaders made big independent decisions when they formed their groups. 2) Leaders steer the groups to implement the mission, manage membership, size, activities and resources. 3) Leaders are sometimes faced with management-related problems, but they attempt to continue to do good work in the best of their capacity. Group mentality is the first factor that needs to be considered by self-help groups. This research suggests that self-help groups should be managed by considering their group mentality.

Key Words: self-help groups, social support, management process, grounded theory approach