

NPOの学習形態に関する一考察 —WE21 日本の事例を通して—

山澤 和子
(元日本女子大学大学院)

【要旨】

1998年に特定非営利活動促進法が成立して以来、特定非営利活動法人（NPO法人）における学習が活発化されている。本研究は女性が主体となるNPO法人の中でも、収益金を寄付などに限らず、女性達が事業を起こし、その収益によって活動や事業拡大をしている、NPO法人「WE21日本」に注目した。女性の学習機会を提供する一つの機関としてNPO法人を捉え、WE21日本の学習形態が、事業発展やエンパワーメントの促進にどのような影響をもたらすかを検討した。調査、分析の結果としてノンフォーマル教育とインフォーマル教育の影響による、学習形態の仮説モデルの構築を試みた。

I 研究の目的

1998年に特定非営利活動促進法（以下NPO法）が成立して以来、社会教育施設のみならず、草の根の団体である、特定非営利活動法人（以下NPO法人）での学習が活発化してきている。現に2002年4月5日現在でのNPO法人の数は6655にも及ぶ状況である（内閣府調べ）。

NPO法の第2条に掲げられている12の活動の中に、「男女共同参画社会の形成の促進を図る活動」がある。実際、地域の中で女性が活動する団体は着実に増加の傾向を辿っている。これは1999年に成立した、男女共同参画社会基本法が、その追い風となっているとも考えられよう。しかしNPO法が成立し、従来の任意団体がNPO法人として活動し始めたばかりである現在では、まだ女性が事業を起こし活動を行なっているNPO法人が多いとは言えがたい。その理由の一つは、女性達の経済的自立が強調される昨今ではありながらも、現存する男性社会の中で、女性が寄付金に頼らず起業し、NPO法人として運営していくことは、たやすいことではないからと考えられる。

本研究は、そのような社会状況においても女性達が事業を行ない、その収益によって活動し事業拡大するNPO法人（以後本論では「事業型NPO法人」と呼ぶ）に着目した。寄付金にたよらず、経済的に自立するNPO法人の継続と発展のためには、学習の継続が不可欠であると考ええる。

以上の背景を踏まえ、本論では学習機会を生み出す一つの機関としてNPO法人をとらえ、NPO法人における学習形態が事業発展とエンパワーメントにどのような影響を及ぼすかを分析することにより、女性が運営する事業型NPO法人の社会的意義を明らかにす

ることを目的とする。なお、本論でのエンパワーメントとは、よりよい社会を築くために、変革の主体となる力をつけることとする⁽¹⁾。

II 研究の枠組み

事業型 NPO 法人の学習機会は、NPO 法人が企画するノンフォーマル教育の他に、事業運営の際に起こりうるインフォーマル教育があげられる。渋谷英章はノンフォーマル教育とインフォーマル教育を次のように定義している。「ノンフォーマル教育は学校教育(フォーマルエデュケーション)の枠組みの外で、特定の集団に対して一定の様式の学習を用意する、組織化され、体系化された教育活動である」⁽²⁾。「インフォーマル教育はあらゆる人々が、日常的経験や環境との触れ合いから、知識、技術、態度、識見を獲得し蓄積する、生涯にわたる過程。組織的、体系的教育ではなく、習俗的、無意図的な教育機能である」⁽³⁾。なおインシデンタルな学習について三宅隆史は次のように述べる。「学習プログラムは存在しないので、教育・学習活動としての構造化、意図性のレベルは低いのであるが、特定の問題・課題解決のための行動・活動の志向性は高い」⁽⁴⁾。

このような考え方を受けて本研究では、NPO 法人の学習機会である、ノンフォーマル教育とインフォーマル教育に着目し、事業型 NPO 法人における学習形態が、女性のエンパワーメントと事業発展に与える影響を分析する。

III 研究の方法

事業(リサイクルショップ)を起こして、アジアの女性の自立を支援している NPO 法人 WE21 ジャパン(以下 WE)は、その傘下に多くのリサイクルショップ(WE ショップ)を抱えている。本研究では、WE ショップのスタッフにインタビュー調査を行った。WE とは「Women's Empowerment」を意味する。

1. 調査対象：WE のリサイクルショップ 5 店(厚木店、いずみ店、あおば店、いそご店、たかつ店)のスタッフである、マネージャー・運営委員等 16 名。
2. 対象者：対象者の属性は全員が専業主婦であり、その内 1 名がパートタイマーとしての仕事を持っている。対象者の年齢は次のとおりである。

厚木店－ A (40 代) B (50 代)

いずみ店－ C (30 代)、D (50 代)

いそご店－ E(50 代)、F(40 代)、G(50 代)、H(50 代)、I (50 代)、J(40 代)、K (40 代)

あおば店－ L (40 代)、M (40 代)、N (50 代)

たかつ店－ O (40 代)、P (40 代)

3. 調査期間：2001 年 7 月～2002 年 4 月

4. 調査方法：インタビュー調査(各店 1 回 2 時間)、資料収集、WE 講座参与観察

IV WE 21 ジャパンの概要

1. 設立主旨と目的

WE の設立は、1996 年 9 月、女性・市民が主体の政治団体である神奈川ネットワーク運動が欧州にアンペイドワーク研修ツアーを主催した際、英国の NGO「オックスファム」と交流し、オックスファムの行っている国際的支援事業から刺激を受けたことがきっかけとなっている。

1998 年 5 月に神奈川県厚木市に、国際援助活動を目的としたリサイクルショップ(WE ショップ)を開店するのを始めとし、2002 年 4 月には 42 店舗の WE ショップが開店した。そして WE ショップの一つ一つが NPO 法人の認証を受けて活動している。WE ショップ 8 店舗の開店を機に、活動をより発展させ、よりよく地球市民が支えあい・助けあうことのできる NPO 法人のシステムとして、1999 年に WE ショップを統括する NPO 法人「WE21 ジャパン」を設立した。WE は設立にあたっては、政治団体の支援を受けてはいるが、現在は神奈川ネットワーク運動とは独立する NPO 法人である。なお、特定非営利活動促進法第 2 条の二によれば、NPO 法人の条件の一つに、「政治上の主義を推進し、支持し、又はこれに反対することを主たる目的とするものでないこと」とある。WE の場合、設立時には神奈川ネットワーク運動という政治団体の支援を受けたものの、現在はこの運動とは独立して活動を展開しており、法律の規定する NPO 法人の条件に合致している。

WE の事業は、①資源のリユース・リサイクルを推進する、②アジアなどにおける市民、とりわけ女性の生活の向上と自立のための活動を支援する、③神奈川県の市民の国際的な意識の自覚を促進する、④この法人の事業の広告普及を図る、⑤その他目的達成に必要な事業を行うことである。WE の事業は日本の女性達が、NPO 法人事業における経済的自立を達成しながら、その結果としてアジアなどの女性達の自立を支援する、という循環をおこなっている。

なお WE のスタッフは専業主婦を中心に構成されている。

2. WE ショップの運営

WE ショップは前述のように、1998 年に神奈川県厚木市に第 1 店舗を開店し、事業を始めている。2002 年 4 月現在では 42 店舗に拡大した。わずか 3 年間で 42 店舗に拡大したことは、事業型 NPO 法人のなかでも画期的な存在ではなかろうか。WE ショップはどの店舗も立案から開店まで約 1 ヶ月という短期間で立ち上げている。WE ショップの運営は 2 人のマネージャーとボランティアのメンバーで成り立っている。ボランティア数は、各ショップにより相違がある。

3. WE 21 ジャパンにおける学習機会と内容

WE の学習機会は、本部が企画する WE 講座、スタディツアー、マネージャー会議、各ショップが企画するローカル WE 講座、と各ショップの事業運営である。

- (1)本部 WE 講座は、イギリスのオックスファムなどの、海外の NGO における活動や支援方法の学習、開店準備の学習、各地の WE ショップの実践報告。主にマネージャーが対象である。
- (2)ローカル WE 講座は、スタディツアーの報告、アジアの国々の料理教室などである。

マネージャー、ボランティア、利用者などを対象に行なわれる。

- (3) スタディツアーは、現在までにフィリピン、カンボジア、タイの3ヶ国で行われた。アジアの国の NGO との交流や支援金の活用状況、民泊による村人との交流などによる、異文化理解の学習である。
- (4) マネージャー会議における学習は、各ショップのマネージャーによる会議。ショップ運営のための不安点や改善策を討議し、ショップ運営の向上を図る学習である。
- (5) ショップ運営における学習とは、マネージャーがボランティアや利用者との関係から様々なことを学ぶことを意味する。

V 分析結果

WEにおける学習は、ノンフォーマル教育とインフォーマル教育での学習に分類することができる。インタビューをとおして、WEでの学習形態が事業発展とエンパワメントにどのように影響するかを分析した。ノンフォーマル教育での学習は、WE講座（本部、ローカル、マネージャー会議）とスタディツアーである。インフォーマル教育での学習は、ショップ運営をとおした学習である。以下はノンフォーマル教育での学習と、インフォーマル教育での学習の関係、それらの学習と事業発展、そしてエンパワメントの影響を分析したものである。

以下のインタビュー結果は前出の26名へのインタビューの中から抜粋したものである。
()内はインタビュー対象者を表す記号である。【 】内の矢印は関係の方向を現わしている。

1. ノンフォーマル教育における学習

(1) 本部WE講座

本部 WE 講座では以下のような学習がなされている。

- ・講座での学習を繰り返すことによって、自分達が何をするかを学べばいい。とにかく講座での学習をやめないで続けることだと思った。(A)
- ・支援先を決めるのにも、全ての店舗の話が聞けるので、勉強になります。海外に支援金を送るのだけではなく、地域の中にある、海外の団体の支援をすることも支援の一つだということがわかったことは、大きな収穫だった。(P)

WE 講座での学習を繰り返すという、継続学習が支援に対する理解を増すと認識し、支援の意味を深めるのであるという学習をしている。支援先も海外だけではなく、国内にも目を向けはじめることにより、事業を拡大している。ノンフォーマル教育での学習が、事業発展に役立って来ているといえよう。【ノンフォーマル教育での学習→事業発展】

- ・講座やスタディツアーを受けていて、何度か繰り返していくうちに分かってきたのが本当のところですよ。ただお金を寄付するとか、品物をさしあげることが支援ではなく、女性達が、自分の力で自分達の生活を作っていく、そういう支援の仕方があるんだなと。それをするのは自分も自立していくことだ、ということがわかってくるわけです。そういうことを一つ一つ積み重ねて全体が見えてきました。(F)

ここでも WE 講座を何度も受講することによって、学習者たちは、学習を蓄積し、高

めているといえる。「女性達が自分自身、自立しなければならない」ということを理解する学習は、彼女たちのエンパワーメントを大きく促進するものである。田中雅文はコア・メンバーのエンパワーメント効果は、行政・企業・市民を対峙させたとき、市民セクターの人的・組織的な基盤の強化を促すと述べている⁽⁶⁾。WEのコア・メンバーであるマネージャーが、講座やスタディツアーをとおしてエンパワーされることは、ひいては事業発展に大きな影響力を持つといえよう。【エンパワーメント→事業発展】

(2) ローカルWE講座

ローカル WE 講座は各ショップが、ボランティアや利用者のために開講しており、地域住民の意識を高める役割を果たしている。

- ・ショップの利用者に (WE ショップの現状を) 聞かれても、ツアーに参加した方の話を聞いているので、寄付が役立っていますと自信を持って (利用者) に説明できます。(O)

ツアーには参加してはいないが、ローカルWE講座でツアー参加者の報告を聞くことによって、本部 WE 講座での学習内容を再確認したり、その後ショップ運営でのインフォーマル教育 (利用者との関わりなどで学ぶ機会) での学習により、自信を得たという気づきがみられ、エンパワーされている。つまりノンフォーマル教育での学習がインフォーマル教育での学習に影響を及ぼし、Oさんはエンパワーされているといえよう。そして利用者に自信をもって説明できることは、学習が事業にも役立っているといえる。【ノンフォーマル教育での学習→インフォーマル教育での学習→エンパワーメント→事業発展】

(3) スタディツアー

支援国の理解と交流、実践学習のために企画されているものである。このツアーの参加者から以下のようなコメントが提示されている。

- ・フィリピンに行って、村で現地の人と一緒に生活して、帰国してから外国人に対し、自然に話せるようになった。同じ立場になったような感じがする。(C)
- ・最初はアジアの女性が困っている、ということを利用者に説明はしているけれど、自分の中でどういうことなのか理解できなかった。スタディツアーに参加して理解できた。ショップを始めた頃とは天と地ほど変わったと思う。(M)

このように参加したことで、帰国後外国人に対する違和感がなくなり、同じ立場になった (平等意識が芽生えた) という学習をしたり、WE 講座で学習した内容を、スタディツアーに参加し現実を見ることにより、WE の目的の理解が深まったという。これはスタディツアーがエンパワーメント効果をもたらしているといえよう。【ノンフォーマル教育での学習→エンパワーメント】

(4) マネージャー会議 (以下M会議)

M 会議は同じ様な悩みや不安を抱えるマネージャー達が、現実の運営について問題点について学習したり、解決策を提案しあう会議である。ゆえにM会議はノンフォーマル教育での学習機会といえる。

- ・マネージャーをワーカーズ組織にすることも、なぜそうするのかわからなくて、M 会議で何度もワーカーズ組織にする意味を学習して、やっと納得しました。M 会議で学びショップで実践するんです。(L)
- ・活動と売り上げ報告をします。各ショップの情報交換の場でもあります。ボランティアとのコミュニケーションの方法も話しあいます。(O)

M 会議でマネージャーをワーカーズ組織にすることを学び、それがひいてはショップ運営をしながら、マネージャーをワーカーズ組織化した理由と、その価値を認識するという学習につながる。M 会議はさらに、運営や活動をとおして学んだことを情報交換する学習の場となっており、それをボランティアとのコミュニケーションという、ショップ運営活動（インフォーマル教育での学習）における質を高めているとみることができる。【ノンフォーマル教育での学習→ インフォーマル教育での学習】

2. インフォーマル教育における学習

(1) ショップ運営における学習

WE ショップの運営に関して明らかになったことは、マネージャーがショップ運営やボランティア、利用者との関係の中で様々な工夫や新しい試みに挑戦し、そこから多くのことを学んでいるということである。

- ・マネージャーだけではなく、ボランティアも学習が必要だと思いマニュアルを作った。文章など目に見えるもので表現したほうが、ボランティアは働きやすいと考えた。活動日誌もつくった。この運動を展開させるにはどうすれば良いのか、という視点で全部自分達で考えた。ショップ運営は、自分達が日々、学習会を開いているような感じだった。アクシデントに遭った時には、それに対応するためには、こういうマニュアルが必要だと考え作成した。厚木店のマニュアルをもとに全体のマニュアルもつくった。(A)

Aさんは、無の状態第1号店を開店し、その体験からショップ運営のために必要にせまられてマニュアルを作成した。さらにマニュアル完成後は、そのマニュアルを基に他のWE ショップ開店時のために、WE 講座を開き、それを使用して多くの人の学習を支援している。こうして、ショップ運営での活動（インフォーマル教育での活動）から学んで試みたことが、その後ショップを開店するスタッフのためのWE 講座での学習（ノンフォーマル教育での学習）に役立っているのである。【インフォーマル教育での学習→ ノンフォーマル教育での学習】

- ・最初は値段や品物を受ける基準、レイアウトの事例を出し合って話したり、リサイクルショップへ行って研究もした。利用者に教えてもらうこともある。(N)

これはインフォーマル教育が、事業発展に結びついている例である。【インフォーマル教育での学習 → 事業発展】

- ・皆が話し合うことで、意見の微妙な違いや状況を、お互いに理解する場でもあります。間違っている部分も人から指摘されて初めてそうかと考えることもある。(B)

- ・人対人だから学ぶことだらけです。実践から学ぶ場が WE ショップかなという気がする。(A)
- ・ここで力をつけて自信を持って、他の仕事につくボランティアもいる。ステップアップの場所になっているんです。全く働いたことがなかった人達がボランティアをして、外（他の職場）で働くきっかけとなったりしています。(H)

他者からの指摘による学習や、WE ショップでの経験を基に、力や自信をつけて他の仕事を得ることは、学習者がエンパワーしていると考えられる。インフォーマル教育での学習がエンパワーメントにつながっているといえよう。【インフォーマル教育での学習→エンパワーメント】

- ・買い物に来る人ばかりでなく、おしゃべりに来る人もいて、地域の憩いの場になっていることがわかりました。(C)
- ・親の介護をしている人が息抜きに来てくれたりします。(H)

ボランティアや利用者と関わることにより、WE ショップが地域住民の憩いの場になっている。実際に憩いの場としての利用者は、子どもから高齢者まで幅広いという。地域の憩いの場になるということは、利用者が増加し、事業の拡大にもつながることである。

【インフォーマル教育での学習→事業発展】

- ・ショップが地域の居場所であり、情報の拠点となるように。最終的には地域のマネジメントをしなければならないんですけど。ショップに毎日入るだけが仕事でないとマネージャーだけの学習会でいわれました。(L)

上記のインタビューで語られているように、WE ショップでの事業発展のプロセスは、M 会議での学習のテーマとなり、他のマネージャーへの教育となり還元されているといっている。【事業発展→ノンフォーマル教育での学習】

VI 結論と今後の課題

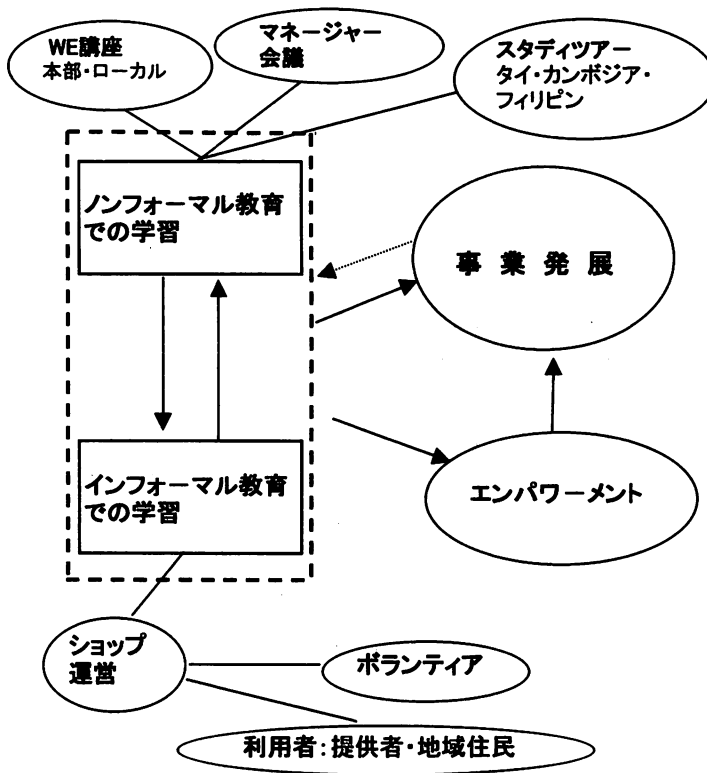
インタビュー結果から分析してきたことをまとめると、WE における学習形態は次のようになる。まず、インフォーマル教育での学習とノンフォーマル教育での学習は相互に影響を及ぼしあっている。そしてこれらの教育が、メンバーのエンパワーメントと事業発展の促進に、影響を及ぼしていると考えられる。事業発展は、メンバーのエンパワーメントをとおしてこそ、大きく促進されることも確認された。さらに、事業発展の結果が教育の内容を豊かにするという、フィードバック効果も存在することが認められた。

以上のことを、WE における学習形態の仮説モデルとして表現したのが図 1 である。ただし、今回は WE21 ジャパンという一団体の調査にもとづいて分析したにとどまっている。図 1 で示した仮説モデルが、NPO 法人における学習・エンパワーメント・事業発展の関係をどの程度まで一般化できるかについては、今後さらなる事例分析を積み重ねることによって確認していかなければならない。

WE のスタッフは専業主婦、特に子育て後の 40 代、50 代を中心に構成されている。時間的に自由があり、社会的にトレーニングの場が少ない専業主婦にとっては、図 1 に示

したように、WE は貴重なエンパワーメントの学習の場となっているのである。事業型 NPO 法人 WE21 ジャパンは、専業主婦が起業をとおして社会的に自立する場として、大きな役割を果たしているといえるのである。

図1 NPO法人における学習形態の仮説モデル



注

- (1) (財) 日本女子社会教育会『男女共同参画社会に向けた学習ガイドー社会教育指導者にジェンダーの視点を』1999、p. 13
- (2) 渋谷英章「ノンフォーマルエデュケーション」(『生涯学習事典』日本生涯教育学会、1990) p. 45
- (3) 渋谷英章「インフォーマルエデュケーション」(『生涯学習事典』日本生涯教育学会、1990) p. 46
- (4) 三宅隆史「NGO 活動とインシデンタルな学習」(『国際教育研究紀要』第4号、東和大学国際教育研究所、1999) p. 96
- (5) 田中雅文「生涯学習を支援する NPO の生態」(『日本生涯教育学会論集』20、pp. 87-98、1999) p. 93