

2004 年度卒業論文へのコメント

高田聖基 「NPO のスタッフ育成の方法と特徴」

この論文はその題名の通り、NPO のスタッフが現場でどのように育てられているかを明らかにしたものである。

NPO の人材育成については数多くのテキストが出回っているが、日本の NPO における人材育成の実態を明らかにした研究・調査は、意外と少ない。そうしたなかで、筆者は日本の NPO のスタッフ育成の実態を調べることに敢えていんだ。

「はじめに」に紹介されているように、筆者が 2 年生以降に参加したボランティア活動やサークル活動で「団体の主力となってくれるスタッフがなかなか育たなかった」ことが、根本的な動機となっているだけに、筆者は自分の経験にひきつけて問題意識を深めることができたようである。

この論文の良いところを挙げておきたい。

第一は、論文の構成がしっかりしていることだ。川北秀人の先行研究を整理し、聞き取り調査をまとめて、先行研究と調査結果を比較してから、結論を導いている。論文全体の論理構成がよくできている。

第二は、様々な NPO に出かけて行って聞き取りを行ったことだ。問題意識の焦点が定まっているので、重要な論点をピンポイントで聞き取り、議論の流れにうまく活かすことができている。

第三は、きわめて慎重な議論の運び方ながらも、最後に説得的な結論を導いていることだ。客観的な目標の設定と、評価手法の確立は、確かに多くの NPO にとって重要な課題といえるし、より広くみれば、NPO に限らず企業にとっても重要な課題といえる。

さらに言えば、論文のテーマを人材育成一般にせず、スタッフ育成にしばったことが良かった。NPO の人材は理事からボランティアまで多種多様であり、すべてを扱うと論点は拡散する。ここでスタッフ育成に焦点を当てたことで、論点がクリアになった。

この論文を読んで印象に残ったことをひとつ述べておきたい。

筆者は 3 章 2 節で、「先行研究と現場の NPO の相違点」を 3 つ挙げ、「現段階で川北の述べている手法をそのまま現場の NPO に取り入れることは、非常に難しいと思われる」と指摘している。計画から再計画までのらせん階段、明確な目標と評価、公正と公平の保障。筆者が聞き取りをした印象としては、暗黙のうちに行われているようだが客観化・明文化されていないという。それに対して筆者は、「文書化」と「客観的な目標を設定し、評価するという手法」の二つを結論的に提示している。

「先行研究と現場の NPO の相違点」というよりも、むしろ、現場の NPO が未達成な点といったほうが良いのかもしれない。それはともかく、筆者は結局のところ、川北と同様、

NPO に対して客観化・計画化のプロセスを求めている。

ただ、私の関心は、筆者が「そのまま現場の NPO に取り入れることは、非常に難しい」という指摘に向かう。なぜ、「非常に難しい」のか？ そこには、どんな原因があるのだろうか。NPO はなぜ、スタッフ育成を暗黙のうちに行っているのだろうか。そこには、何らかの合理性があるのだろうか。

また、NPO にみられるスタッフ育成の方法は、なぜ改めなければならないのか。川北が言っているから？それとも、暗黙のうちに行っているスタッフ育成には欠陥があるから？

これらの問いに対して、NPO のスタッフが納得できる答えを見出せば、スタッフ育成の方法論は飛躍的に水準を高められるだろう。