

『評価なき「居場所」の問題点と
「自立」への「成長」という合意への提言』



中村真之

環境情報学部4年
学籍番号71246505
氏名 中村真之

『評価なき「居場所」の問題点と
「自立」への「成長」という合意への提言』

概要

本論文では、今日の日本が抱えている「ニート」や「ひきこもり」など「生きづらさ」を抱えている若者問題の就労問題に着目しつつ、彼らに対する支援活動の分析を通し、彼らがどのような過程を経て支援者・被支援者間における相互行為として「自立」に向かっていくのか、彼らへのインタビュー調査や彼らを支援するソーシャルワーカーの活動に対し、フィールドワーク調査を行いながら分析していくことを目的としている。

研究背景は、以下になる。一九九〇年以降日本の産業構造転換・就労契約の変化などにより、一般的な若者の自立ルートである<学校から職場へ>へという「場」の移行が困難化した。二〇〇〇年代初頭より、このような「場」の移行の機会を逸した若者たちの多くは、いわゆる「ニート」や「ひきこもり」と呼ばれる若者として扱われてきた。そして、平成二七年度四月「生活困窮者自立支援法」の成立により、生活困窮者や「生きづらさ」を抱えた若者に対して職業的・社会的自立を目指した新しい就労「中間的就労」がスタートした。本論文の研究背景としては、この「中間的就労」事業を、「生きづらさ」を抱えた若者に対して一般的就労に向かうために設けられた<学校から職場へ>の新たな、オルタナティブな「場」として捉え、彼らへの支援のあり方を分析していき、日本の「自立」へ向けた「成長」における相互作用を分析していきたい。

本研究では、世田谷区野毛青少年交流センターで行われた福祉的就労（中間的就労）プログラム「カフェデザインプロジェクト」を取材対象として扱い、彼らの「コミュニケーション能力」を第一とするキャリア教育的な「場」が生み出す「生きづらさ」構造と、「学校文化」とした「成長」のフレームワークを、フィールド・ワーク調査、インタビュー調査、ナラティブアプローチなどを用いながら分析していくことになる。その上で、この「カフェデザインプロジェクト」を批判的考察を行い、支援のあり方に向けた提言を行っていく。

本プロジェクトを取材対象として採用した理由は、2つの点が挙げられる。まず「カフェデザインプロジェクト」参加者の多くが現在就労しておらず、世田谷区内の若者就労支援事業「せたがやサポートステーション」の利用者である、という点。次に「カフェデザインプロジェクト」という「福祉的就労」事業を担う支援者たちの多くがプロのソーシャルワーカーというわけではなく、様々な職能をもった人々が合同で利用者のサポートを行うという、既存のソーシャルワーク活動とは異なる特異なソーシャルワーク活動であった、という点である。今後行われる「中間的就労」事業は、ソーシャルワーカーなどの専門職だけではなく様々な立場の人々が「生きづらさ」を抱えた若者を支援していく形になる。「生きづらさ」を抱えた若者がどのように「成長」していくのか、事例研究として考察していくことは、十分に研究に値し後の研究にも有用であると考えられる。

上記の問題意識と分析手法、取材対象に基づき、本論文は執筆された。本論文を通じ、新しいオルタナティブな「場」の充実とより幅広い支援のあり方が構想されることを期待したいと考えている。

【キーワード】 青年社会学・就労問題・生活困窮者自立支援法・「生きづらさ」・自立

序章

第一節 目的

- 第一項 研究背景/動機
- 第二項 研究目的
- 第三項 研究意義

第二節 先行研究

- 第一項 青年社会学/教育社会学
- 第二項 構築主義的社会学

第二章 「生きづらさ」を抱えた若者たちを巡る問題の概要

第一節 定義

- 第一項 「自立」と「居場所」とは
- 第二項 「生きづらさ」とは
- 第三項 「キャリア教育」とは
- 第三項 「学校文化」とは

第二節 「生きづらさ」を抱える若者に関する概説

- 第一項 「生きづらさ」を抱えた若者に関する経済状況
- 第二項 「生きづらさ」を抱えた若者に関する社会状況

第三節 作業仮説

第三章 世田谷区における就労支援のあり方と「カフェ・プロジェクト」

第一節 世田谷区における「生きづらさ」を抱えた若者へ向けた支援体制

- 第一項 子ども・若者育成推進法
- 第二項 世田谷若者総合支援センター

第二節 野毛青少年交流センターについて

- 第一項 世田谷区における青少年交流センターの条例
- 第二項 NPO法人「文化学習協同ネットワーク」
- 第三項 野毛青少年交流センター
- 第四項 「カフェデザインプロジェクト」

第四章 「カフェデザインプロジェクト」のフィールドワークと4つの事例

第一節 調査手法

- 第一項 フィールド・ワーク
- 第二項 インタビュー調査

第二節 活動の概要

第三節 活動に対するフィールド・ワーク

第一項 政治的合意のための儀礼<「カフェデザインプロジェクト」の発表 カフェ営業日プレオープン(2015/08/29)>

第二項 「生きづらさ」を生み出す「居場所」の構造的問題<「カフェデザインプロジェクト」の「メンバー」の問題共有中間報告集共有(2015/10/01,2015/10/07)>

第三項 「支援」の目からみる「発達」 <C氏の脱退騒動(2015/10/28)>

第四項 インタビュー調査を通じた「メンバー」の持つ「自立」<2016/1/10-15>

第五項 フィールドワークのまとめとして

第五章 成長のドラマツルギー

第一節 調査対象

第二節 「居場所」の「物語」化から観察される「成長」の「儀礼」

終章 本論で論じたものの整理と提言

第一項

第二項 深まった知見

第三項 「多元的な評価軸と自分たちの「儀礼」の構築」の提言

あとがき

参考文献

序章

第一章 目的

第一項 研究動機/背景

平成二十七年四月から生活困窮者自立支援法が施行された。この生活困窮者自立支援法は、各地方自治体に対し、引きこもりやニート、ホームレス、家庭・経済的な理由で学業や生活等々に困難を抱えている青少年などに代表される生活困窮者に向けた包括的な福祉支援体制の確立を指示するものであり、各地方自治体ではこの法制化の下にさまざまな福祉支援事業が取り組まれている。¹

私はこの法案が成立する以前からこの法案の中に組み込まれていた中間的就労事業に興味を持ち、大学在学中にその法制度の成り立ちなどに興味を抱いていた。中間的就労事業とは、企業と個人が雇用契約などを結び就労に至る一般的な就労形態ではなく、雇用契約に基づかない形で生活困窮者とされる人々と企業の就労関係を結びつけ、生活困窮者に対しOJT(on-Job the Training)を進めていく事業のことである。なぜ私がこのような中間的就労に興味をいだいたのかといえば、制度面に関する以下の三点に関し疑問を持ったからである。

まず雇用契約の違いがある一般的な就労と中間的就労の間には何らかの差があるとして、その差とはいったいどのようなものになるのか。次に生活困窮者とされる人々は、それら一般的な就労とは異なる中間的就労はどのように受け止めるのか。最後に、中間的就労事業は生活困窮者自立支援法における最終的な結論として、一般的な就労へと向かう筋道のひとつとして機能すると想定されているが、中間的就労からどのような橋渡しに基づいて彼ら生活困窮者を一般的な就労関係に導こうとしているのか興味を持ったのである。

また個人的な研究動機として、私の友人が職場においてパワー・ハラスメントを受け職場を退職せざるを得なくなり、一時的に「ニート」になったという経験である。友人は、その後医療系の専門学校に進み臨床検査技師を目指して勉強しているので現在はニートではない。しかし、友人がもしそのような道に進まなければ、どのような公的支援が国・地方自治体・社会から得られるのか興味を持ったことが大きな動機であった。

それまでは、公共職業安定所（いわゆるハローワーク）がさまざまな就職状況に向けた斡旋を行ってくれるものであると私は安易に考えていた。が、友人から聞く話では自分から進んで様々な福祉事業に関する情報を得ようとしなければなかなか弱い立場の人々に福祉が回っていないという状況を聞き、それでは福祉の意味がないのではないかと社会に対して違和感を感じ、研究として「ニート」など社会的に立場の弱い若者に対する支援活動に興味を持つことになった。

1-1-2 研究目的/本研究に対する批判への応答

研究の目的はこの上記の興味に基づき、生活困窮者とされる人々の「自立」過程を「物語」化という視点から分析し、日本における「自立」のありかたを検証することにある。

¹ 例えば京都府では中間的就労事業を進めていくため、「GENTEN」事業が行われている。本事業でも『「働く場」としての一般就労と「学ぶ場」としての職業訓練の中間的な働き場』として中間的就労が紹介されている。

このため、東京都世田谷区の中間的就労事業のフィールドワーク調査・グラウンデッド・セオリー・アプローチによる「物語」分析、インタビュー調査を行った。これらの分析に基づき、中間的就労事業においてメンバー・スタッフ・その他支援者たちの相互行為によって形成される「自立」の合意過程の裏に潜む「学校文化」的側面を見出し、その問題点を指摘しつつ、中間的就労事業への提言を行うことを目指している。

本研究では、一つの事例を取り上げながら論文を進めていく。そのため他の「中間的就労」事業で異なる形の就労支援が行われている場合、論文の有効性が批判される可能性がある。しかし、本論文で扱う「カフェデザインプロジェクト」は、十一月八日に野毛青少年交流センターで行われた青少年活動報告会で地域の住民、区の職員などを呼び込み大々的な報告会を行い、その後も区の判断として「カフェデザインプロジェクト」の継続が決定した事例である。

「カフェデザインプロジェクト」は、平成二十八年一月現在も継続している福祉的就業プロジェクトであり、報告会では本「プロジェクト」の運営団体だけではなく、その他の人々にとってもひとつの社会的合意を得られた。その意味で言えば、「自立」という社会的合意が形成される上で重視される「居場所」の形成のヘゲモニー、「学校文化」的な文化様式が日本社会において普遍的な意味を持ち共感を得られるものになっているのではないだろうか。そのため、本論文では一つの事例としてこの「カフェデザインプロジェクト」を題材としたが、そのような日本の「成長」・「自立」という普遍的な文化様式を探る意味において、本論文は有効であると考え、またその問題性も共通していると考え。

第二節 先行研究

青年期の社会的自立という課題は、社会が教育に基づき一定程度の「労働者」を排出することにより労働生産力を発展させ、社会の継続的維持を図るために必要な社会にとって解決しなければならない課題である。そのため、若年期において就業・就学経験を積むことのない・できない「ニート」・「ひきこもり」などに代表される「若者問題」は、社会的な課題・問題として語られる。このため、「若者問題」の先行研究は様々な分野から問われてきた。

第一項 青年社会学/教育社会学

就業・就学に関する「若者問題」は、長年青年社会学・教育社会学の中で取り扱われてきた。例えば乾彰生やはく教育から職場へという戦後一般的な青年の一般的就労過程として認識されたライフコースに関する検証を行ってきた。特に、乾は、『＜学校から仕事へ＞の変容と若者たち 個人化・アイデンティティ・コミュニティ』などで「キャリア調査」や、首都大学東京の進路調査結果などを参照しつつ、不安定化する若者の就業傾向に対し警鐘を鳴らし、これからの時代に適した新しい＜教育から就労へ＞の移行経路の必要性を主張している。

また、『失われた場を探して ロストジェネレーションの社会学』の著者でメアリー・C・ブリントンは、日本の＜教育から就労へ＞の移行過程を「場」から「場」への移行とし、高卒で職業的な自立へと向かう若年就業者の就業傾向を工業高校へのフィールド・ワーク調査、統計に基づき分析している。ブリントンは、学校という「場」から職場という「場」へと移行する就業システムが一九九〇年代以前まで、人的資源開発システムとして機能し、日本の一般的な就業形態を形成していた。しかし九〇年代以降、日本経済の冷え込みや産業構造の転換に伴い、学校から職場へという「場」の移行が困難化し、高卒労働者たちは、九〇年代以前まで国民間で意識的に共有された標準的ライフコースへの参入が難しくなった、と指摘している。ブリントンは、この高卒労働者の「場」の移行過程が崩壊した日本社会において必要となる解決策を四つ²の解決策を上げて、若者に向けた新しい就業形態の形を提案している。

上記の研究では、＜教育から職場へ＞の「場」の移行の問題を取り上げており、本論文でもその問題点を共有している。その上で本論文は、上記の論文では言及されていない「場」の移行から逸脱した若者に対し、行政・NPO法人が行っている「場」の形成を研究していきたいと考えている。

これはブリントンの提案した四つの解決策では対応しきれない部分があると私は考えるからである。彼女の解決策はアメリカ型の個人の能力や職能を求める社会への移行が進んでいる日本社会に対し提案されたものである。しかし、現代日本において職能などを身につけるために、やはり職場や学校など「場」に参入するしかなく、今現在の「生きづらさ」を抱えた若者に対し個人の能力を評価したり、育て上げるだけの資力を個人に求めることは難しいのではないかと私は

² 四つの解決策とは、まず①若年就業者が企業からうける不当な雇用契約や雇用関係などを是正する。②若年就業者の社会に対する信頼を高め、対個人同士の弱いつながり（ウィークタイズ）を強化し、その繋がりにも続く就業を進める。③若年就業者の対人関係能力の強化を目指す。④「場」での評価に依存し過ぎない就業形態を形成し、若者の就業形態の多様化を進める、という形になる。

考えている。その意味において、社会福祉政策として「中間的就労」・「福祉的就労」など学校と職場の移行を進めるオルタナティブな「場」の可能性を模索し、就労移行に関する現代的な形としての問題にアプローチしていきたいと考えている。

その意味において、今どのような「場」が、当事者である若者に向けて提供されているのか、そしてその「場」の提供はどのような形で構築されているのか、といった問いを持ち私は、本論文でその部分を取り上げていきたいと考えている。

また上記の青年社会学とは異なる視点で、ドイツの<デュアル・システム>など職能を評価する教育システムを評価しつつ、日本の普通科高等学校の問題を指摘する教育社会学グループなどがある。彼らの多くは学校教育カリキュラムや「学卒」の評価制度など、ブリントンの「場」の移行と異なる形で、日本の高等教育機関の持つ「場」の特性を批判的に分析している。例えば本田由紀などは『軋む社会 教育・仕事・若者の現在』で、日本の普通科高等学校のカリキュラム制度の問題点として、大卒とは異なる専門性を持った職能を手に入れさせずに、単なる高卒者として労働市場に送りだしている点を問題化し、普通科高等学校で職能を与えるような授業プログラムを導入することを提案し、新たなキャリア開発を含めた教育改革の可能性を示唆している。

第二項 構築主義的社会学

一方「若者問題」そのものを構築主義的に批判し、新聞メディアなどが形成する「若者問題」言説に対し批判的な立場を取る構築主義的なアプローチをとるものも多い。特に「若者問題」に対し構築主義的な視点から批判を行う論考をまとめたものとして『若者問題の社会学：視線と射程』があげられる。本著書に収録されている「第七章 ニート カテゴリーの戦略」³トゥーツカ・トイボネンによれば、「ニート」と呼ばれる若年無就業者は、もともと政策対応すべき「標的集団カテゴリー」として英国から輸入されたカテゴリーであったとしている。⁴そしてこの「NEET」とされる「標的集団カテゴリー」が輸入された理由は、厚生労働省の新たな若者就業プログラムを設置するための呼び水的象徴として利用されたとしている。2003年に至るまで「NEET」とは政策用語として利用されてきたが、労働経済学者玄田有史らが「ニート」として社会カテゴリー化し社会問題化したことで、「正常」な社会に対する「逸脱」の象徴として「ニート」が機能し始めたとしている。⁵特にトイボネンは、日本のバラエティ番組やメディアが「逸脱」の象徴たる「ニート」を面白おかしく描き出したことを指摘し、彼がフィールド・ワークした若者の自立支援を進めるユースワーカーたちのメディアに対する怒りを強く感じたとして記している。⁶この「ニート」言説が広がったことにより、この「ニート」という政策課題を利害関係とし

³ ロジャー・グッドマン、井本由紀、(2013.6)『若者問題の社会学 視点と射程』明石書店.pp251~283.

⁴ 元々2003年に玄田有史が「ニート」とカタカナで表現するまでは、英字「NEET」が使用されていた、とトゥーツカ・トイボネンは主張している。“さらに、この言葉を「NEET」かとローマ字で綴るのではなく、日本語の「ニート」と書くことで玄田はこのカテゴリーを労働市場政策という狭い領域から広い社会論争へと移行させ、さらにその「土着化」をも促進した。”『同上』.pp266

⁵ 『同上』 pp.266

⁶ 『同上』 pp.268

て利用しながら実際に若者の自立を支援するこの結果この「逸脱」現象を政策的な課題⁷として解決する動きが2005年から進み、「若者自立塾」(2005)、「地域若者サポートステーション」(2006)として結実したとしている。

そして“「ニート」の構築はどうやら根本的には戦略的な政治的社会的運動であったことは明らかである。この運動の主な目的の一つは、若者の「排除された」そうに絞って新たな若者政策を導入することであった。ただし、この目的を個人や組織の利害といった文脈で捉えることも重要である。新しい政策をくわえるという目標は確かに達成されたが、結果として立案されたプログラムの実際の適応範囲や内容が、本来のクレイムメーカーの期待に沿ったものであったかどうかそれほどさだかではない”⁸としている。

この先行研究は社会構築主義的なアプローチに基づき、いかに「NEET」という政策課題としての「標的集団カテゴリー」がどのような過程を経て社会カテゴリー化に構築され、循環する形で政策課題として若者支援の現場で扱われてきたか、というモデルを明らかにしている。その上で、本論文は「ニート」や「ひきこもり」といった社会的カテゴリーという「スティグマ」をもった人々への若者支援活動に対しフィールド・ワーク調査を行いつつ、「ニート」と社会カテゴリー化される以前から「排除され」ていた人々がどのようにその自身の「生きづらさ」と向きあっているのか、あるいは向き合わざるをえないか調査したい。

⁷ 『同上』 pp.269-270には、“工藤は若者支援団体が支援を求める個人だけでなく広く社会や経済に貢献する公的サービスを提供していることを認めるべきだと要求し、厚生労働省内での若者問題や支援対策に関する意識を高めるのに一役買ったのはたしかである。この新たなカテゴリーがはっきりとした形となって現れ、若者支援団体は自らの活動を「ニート支援対策」（ひきこもりや不登校のための対策とは対照的に）として捉え直し始めた。その目的の一つは、政府の助成金の受給資格を得るためである。第一章で観てきたように、民間の団体は動的な若者問題の言説を積極的に形成するとともに、この言説によって形成されるのである。”とし、その利害関係をジャーナリスティックに指摘している。

⁸ 『同上』 pp.277

第二章 「生きづらさ」を抱えた若者たちの現在

第一章では先行研究を持ち出し、困難化する〈学校から職場へ〉の移行過程と「逸脱」の象徴化する「ニート」をまとめ上げた。本章では、若者の自立のあり方に対し様々な議論があることを認めつつ、対面形式によるシンボリック相互行為論に基づいた「自立」をしめす。また、就労・生活困難、さまざまな社会的な「スティグマ」などから立ち現われてきた「生きづらさ」という言葉を「社会問題」の問題化の現れとして改めて定義しなおしつつ、「社会問題」というかたちではない「生きづらさ」構造の可能性を示し、本論文で扱う若者たちとの接合を目指す。そして「学校文化」という概念を提案し、「成長」を美德とした「学校行事」的な儀礼文化形式を提唱する。最後に、「ニート」などの統計情報を記載し、個別事例の検証に移る。

第一節 定義

第一項 「自立」・「居場所」とは

教育/福祉社会学の中における自立という概念は、大きく経済的自立・職業的自立・社会的自立の3つの分類がある。このような自立概念の多様化は、自立という問題を抱えている当事者の状況や学問上の文脈の違いによって生み出されたものであるが、その中でも何を社会的な自立とするのかという議論は、ソーシャルワークでの実践面や理論面でも巻き起こっている。

例えば、福祉・看護に関わる身体的な・福祉的な課題などにおける自立という問題に対する「社会的自立」といった定義と、「ニート」・「ひきこもり」などによるキャリア開発論などにおける「社会的自立」といった定義は、前者は身体的機能や社会的扶助などなどの福祉的な課題として、後者ではコミュニケーション能力や外向性を高めるなど生涯学習・キャリア教育的な教育問題として扱われることが多く、「社会的自立」という自立概念のみでもその学問的立場や扱う対象者の状況によってその意味合いが変わっていく。

けれども、そのように乱立している自立概念を整理することが、本論文の目的ではない。そのため、上記のような自立概念の分類などはもちろん前提としつつ、本論文では独自に「自立」概念を定め、分析に当てて議論を深めていきたいと考えている。そのために本論文ではフレームワークとしてゴッフマンのシンボリック相互行為論採用する。このため本論文での「自立」とは、主にソーシャルワークの利用者や支援者たちが利用者の「成長」を双方が社会的合意した時に現れる相互作用としての取り扱いたい。それは、自立といった社会的な合意は、“（この状況的規範はパーソンズ理論における規範概念のように、）社会的行為を一方的に基底するものとしては想定されておらず、行為者間の相互行為を通じて形成される「ワーキングコンセンサス」[Goffman 1953]をもとに、立ち現われてくるもの（として捉えている点である）”⁹と私は考えているからである。

改めて考えてみれば私たちの日常的な生活の中で、「自立」という社会的な合意はあえて問われなければ、さほど「問題化」されない課題ではないだろうか。急な失職や、身体・精神的な病・自身の意志を超えた形で振りかかる不条理な出来事などによって自らの生活圏が脅かされたり、あるいは自らの生活環境に他者からの干渉が入らざるを得なくなった時に改めて「自立」という課題がG.H.ミードの「主我」と「客我」による内省的な相互行為や他者との相互行為によって浮かび上がってくるのではないだろうか、私は考える。

⁹ 中河伸俊・渡辺克典(2015)『触発するゴッフマン やりとり秩序の社会学』,新曜社p.7

そして同様に「居場所」という概念に関しても、「自立」と同じように行為者同士の相互行為の結果もたらされる相互作用として扱っていく。

第二項 「生きづらさ」とは

「生きづらさ」とはどういった概念であり、「生きづらさ」を抱えた若者はいつごろ登場してきたのか。

川北稔によれば、“まず「生きづらさ」は、1981年の日本精神神経学総会で、地域で生活する精神障害者の困難についての報告で用いられた。(加藤 1981) (中略) その後も、「生きづらさ」や「生きにくさ」という言葉により、生きることの困難が多用に語られている。その例は、アダルト・チルドレンと機能不全家族、不登校、精神障害や発達障害を持つ人”、非正規雇用や貧困の問題、同性愛者や夫婦別姓論者など社会的少数者、ユニークフェイス、など枚挙にいとまがない。では、これら多様な「生きづらさ」をつなぐ論点はありうるだろうか。ひとつの可能性は、従来の福祉や医療の枠組みに乗りづらい困難が、生きづらさとして語られているということである”¹⁰としている。

川北の「生きづらさ」論を参考にしながら、草柳『曖昧な生きづらさと社会一クレーム申し立ての社会学』から引用して「生きづらさ」について考えていきたい。

それは、

“人は自らの「問題経験」に基いて「クレーム」申し立てようとする。だが、他者たちのリアリティ定義に曝され、その観点からアイデンティティ、経験、それに基づくふるまいを定義され言及される。彼・彼女の「問題」経験は、しばしば当人に帰すべき「問題」に還元される。そしてこのような他者の定義に対抗して、あくまでも自分の「問題」経験にこだわり続けてようとするならば、すでに作用されている他者のリアリティ定義の観点から、その者の「問題」性はますますふかまってしまいます。こうして人は、その語りを「クレーム」として聞かれることなく、自らの「問題」経験に立脚することさえも無効化されてしまう。この過程は「クレーム」として同定される言説を出発点として「社会問題」に接近するなら、視野から落ちることになる。”¹¹

という「クレーム申し立て」の抱える葛藤現象である。

川北、草柳を参考に考えると「生きづらさ」という言葉が表象するものは、社会的・機能的な困難を抱えることの多い人々が、自身の問題を一種の「社会問題」化(クレーム申し立て)したいという意識の現れとしての概念である、と私は考えている。しかし、いわゆる「クレーム申し立て」現象のように自身の抱える問題を「社会問題」として提起し、その問題を「問題」として意識していない人との相互行為によって「社会問題化」することを目指すのではない。むしろその「社会問題」化する過程における「社会問題化」への葛藤を表しているのではないだろうか。¹²

¹⁰ 川北稔(2009)『若者の「生きづらさ」と障害理論 ひきこもり経験者への支援から考える』,愛知教育大学教育実践総合センター紀要第12号,pp293

¹¹ 草柳千早(2004)『曖昧な生きづらさと社会一クレーム申し立ての社会学』世界思想社,pp23~

¹² 同様の指摘を『曖昧な〜』の著者草柳は行っており、“(前略)マイノリティの「生きづらさ」は、即ちアイデンティティをめぐる周囲の「常人」ないし「社会」との葛藤や軋轢を一つの焦点とする「生きづらさ」、いうなれば「アイデンティティをめぐる生きづらさ」であった”(p.111)とし、「生きづらさ」という問題を社会構築主義的に批判しつつ「アイデンティティをめぐる葛藤や軋轢」という相互作用が現れるとしている。

本論文では、後述する「カフェデザインプロジェクト」の募集要項の中にある“「これまで社会と社会につながるきっかけのなかった若者」”¹³を「生きづらさ」を抱えた若者として扱っている。

その理由は、「カフェデザインプロジェクト」では、募集要項において“若者はこれからの社会を創り出していく=デザインしていく存在。(中略)カフェ空間づくりの議論や実際の制作・調理活動を通じて、私達がこれまで知ることの出来なかった自分と出会い、協同して社会に向かうことの出来る仲間づくり、自らの生き方を模索する時間と空間を創造します。”¹⁴と、参加者に対して一種の「クレーム申し立て」の在り方を提案し、「生きづらさ」の問題との接合が見受けられるからである。

しかし、「クレーム申し立て」的な考えではない形での「生きづらさ」もあるかもしれない。、本論文では「社会問題」化への葛藤ではない形の若者を「生きづらさ」を扱い、「生きづらさ」の議論を進めていくことで、再帰的「生きづらさ」という概念を考えていきたい。

第三項「キャリア教育」とは

キャリア教育とは、現在全国の小中高等学校に向けて行われている「生きる力」を養う教育である。¹⁵

“2002年十一月に国立教育政策研究所生徒指導研究センターが発表した「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)」では、「キャリア開発に関わる能力」として、「人間関係形成能力」「情報活用能力」「意思決定能力」「将来設計能力」があげられている。これは、文部科学省作成の「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引き」にも引き継がれている。”¹⁶

このキャリア教育が日本において具体化されたのは、“2003年六月に文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣を構成メンバーとする若者自立・挑戦戦略会議によって「若者自立・挑戦プラン」に基いて実施された”¹⁷のものであった。この「若者自立・挑戦プラン」こそ、現在サポートステーションを運営する法律の基盤となった教育プランなのである。

このキャリア教育は、現在普通科高等学校で74.6%実施されている。そしてこのキャリア教育は、とくに保護者にとって、とても有意義な教育であると支持されていることが『キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査』で示されており、小中学校の保護者で九割、高等学校の保護

¹³ 野毛青少年交流センター,“平成27年度 野毛青少年交流センタープロジェクト:カフェデザインプロジェクト”, <http://www.city.setagaya.lg.jp/kurashi/103/131/504/d00137812.html>(参照2016/01/18)

¹⁴ 同上

¹⁵ 文部科学省(2011)『キャリア教育とは何か』, < http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/06/16/1306818_04.pdf >(最終アクセス日時:2015/01/05)

¹⁶ 本田由紀著(2009)『教育の職業的意義 若者、学校、社会をつなぐ』ちくま新書,pp138

¹⁷ 橋本将志(2013)『日本におけるシティズンシップ教育のゆくえ』,早稲田政治公法研究,pp63-76

者で八割近くが「有意義な学習だと思う」と支持をしている。そして小中高とすべての保護者から「人間関係形成能力」が求められていることが調査結果によってわかる。¹⁸また、本田は荒川葉の『「夢追い型」進路形成の功罪』の研究を引用しながら、“この研究では、生徒が将来就きたい職業の中で、人気が高く (attractive)、稀少で(Scarce)、学歴不問の(ucREDENTIALIZED)職業を、各語の頭文字を取ってASUC職業と呼んでいる。具体的には、俳優、ダンサー、ミュージシャン、デザイナー、作家、(中略)トリマーなのである。上記の「改革実施学科・コース」の中でも、とくに入学難易度が中下位に位置する高校の生徒は、他タイプと比べてこうしたASUC職業を志望する比率が高い”¹⁹ことを示している。

キャリア教育のもつこの「人間関係形成能力」のような抽象的な概念は、どのような教育的問題をもつのか、サポートステーションを利用している今回の「カフェデザインプロジェクト」のメンバーへのフィールドワーク調査と、アンケート結果を用い明らかにしていきたい

第四項 「学校文化」とは

本論文では、儀礼によって「生徒」の「成長」を認可する文化様式を「学校文化」として定義し、議論を進めていく。この「学校文化」とは、有本真紀著『卒業式の歴史学』で指摘された儀礼としての「感情の共同体」のアイデアを元に発想した、フレームワークである。この「学校文化」というものを考える上で、重要な概念のひとつは、イヴァン・イリッチ著『脱学校の社会』である。イヴァン・イリッチの『脱学校化社会』では、下記のように「学校化した社会」を指摘している。

“多くの生徒たち、とくに貧困な生徒たちは、学校が彼らに対してどういう働きをするかを直感的に見抜いている。彼らを学校に入れるのは、彼らに目的を実現する過程と目的とを混同させるためである。(中略)このような論理で「学校化」(Schooled)されると、生徒は享受されること学習することを混同するようになり、同じように、進級することはそれだけ教育を受けたこと、免状を貰えばそれだけ能力があること、(中略)彼の想像力も「学校化」されて、価値の代わりに制度によるサービスを受け入れるようになる。”²⁰

“学習も正義も、学校教育によって増進されることはない。なぜならば教育者は、教える内容を一つの証明書の中に詰め込むことを主張するからである。”²¹

“学校によって徐々に教え込まれる制度化された価値は、数量化された価値である。学校は人間のその想像力を含めて、否、人間そのものまでも含めて、すべてのものが測定できるような世界へ若者を導いていく。”²²

“学校は、その構造がいくつかの段階を進級するような儀礼的なゲームとなっているため、社会の神話を有効に作り出すだけでなく、またそれを有効に維持するのである。(中略)学校が人々に教育するもの、すなわち人々のちの中に入り、習慣となるものは、ほかならぬゲームそのもの

¹⁸ 文部科学省(2013)『キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査 第一次報告書[概要版]』,国立教育研究所

¹⁹ 本田由紀著(2009)『教育の職業的意義 若者、学校、社会をつなぐ』ちくま新書.pp132

²⁰ イヴァン・イリッチ著.東洋.小沢周三訳(2013)『脱学校の社会 現代社会学叢書』.東京創元社.pp13

²¹ 『同上』 pp.30

²² 『同上』 pp.81-92

なのである。(中略)このことは、ついには終わりのない儀式への象徴的な参加が、度の国においても義務的かつ強制的なものとなる事態にまで至るのである。”²³

イリッチは『脱学校の社会』では、学校教育システムというが生み出す「価値の制度化」に対し警鐘を鳴らしつつ、この「価値の制度化」が学校のみならず様々な社会の制度として機能していることを批判し、そのような「価値の制度化」を進める「学校」ではない教育システムの可能性を提案している。本論文では、イリッチの『脱学校の社会』が批判している、学校教育システムのもたらす、ドラマツルギーの装置(舞台装置)としての機能に注目し、「学校」的な社会活動といったものを「学校文化」として扱っていく。

この「学校文化」とは「入学」・「卒業」・「試験」など、「学校的儀式(卒業式・入学式)」を通じて「価値の制度化」を「感情」によって再帰的に強化していく文化様式のことである。この考え方によって述べたいことは、「教育」という「学校」制度の持つ「価値の制度化」が、単に教育カリキュラムだけではなく社会一般の「成長」や「達成」といった評価制度の基礎として機能し、かつその評価制度の文化様式が「学校的儀式」の様式に寄り添う形で表現されるということである。

私の「学校文化」という発想は、その言葉じたいを説明するよりもより近い事例である有本由紀著『卒業式の歴史学』によって示された事例によって理解される方が良いと思う。

『卒業式の歴史学』では「卒業式」という、日本と韓国にしかない学校行事の歴史の変遷を明治期から現代に至るまで詳細に記述している。この研究により明らかになったことは、「卒業式」という行事が「身分昇格の儀式」、「卒業証書の授与」、「卒業式の儀式化」などを通じ、現代に至れば「生徒」や「教師」、より幅広く社会の中で一般的な「感情の共同体」を生成するシステムとして機能していることを明らかにしている。

有本はレヴィ＝ストロースを引用しながら、習慣や慣行などによって、「感情」をわきたたせられる「卒業式」構造を明らかにし、その構造を表象するものとして「涙」を取り上げ、「感情の共同体」を司る「社会的な涙」という日本独特の社会構造を描き出している。またフィクション作品の中でも「卒業式」は「感動」を共有する場面として利用されることが多く、その多くが「涙」を流していることを有本は指摘している。

「学校文化」というフレームワークは、ほぼ有本の「卒業式の歴史学」で見出された学校行事の分析によって指摘された考えに基いており、「成長」を「感情」で共有するという文化様式(基盤)が広く日本の一般社会に根付いていると私は考えている。そしてこの「学校文化」によって規定された文化様式によって「成長」を「感情」で認可する社会が構築されているのではないかという、仮説である。

²³ 『同上』 pp.88-89

第二節 「生きづらさ」を抱える若者の状況

第一項 「生きづらさ」を抱えた若者に関する状況

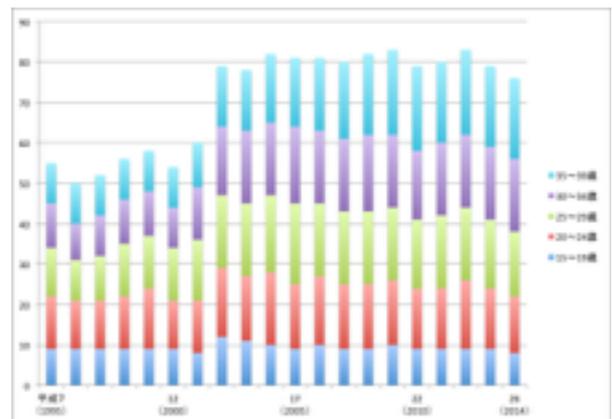
平成27年一二月期総務省統計局労働力調査によれば、労働者全体としての無就業者の数は年々増加傾向にあることが指摘されており、平成二六年では合計4490万人に登ることが示されている。²⁴その中で15歳から三五歳までの若年無就業者数は、908万人であり、約4.9パーセントと限りなく少ない数値である。これは若年層であればあるほど比較的就業機会に恵まれる事が多いことが大きな理由になるだろう。実は若年無就業者は1989年1428万人をピークに年々減少している。若年無就業者が全体として減少傾向にあるのであれば、同時に「ニート」と呼ばれている人々も少なくなっているのであろうか。

「ニート」と呼ばれる人々は、「一五歳から三五歳までの、家事・就業・通学していない者」としてカテゴリー分けされ別の統計調査によって調査される。「ニート」と呼ばれる若者を統計情報として取り扱っているものは、厚生労働省刊行『こども・若者白書』になる。

平成二七年『子ども・若者白書』によれば若年無就業者たちは平成一五年度をピークに横ばいの形になっており、平成二六年年度は約79万人という数字になっている。下記図は若年無就業者数の時系列データ（図2-1）になる。

図2-1をみてわかることは、徐々に「ニート」とされる年齢層である若年無就業者たちの数が年々減少（平成24年の83万人をピークに平成26年は76万人）ていることがわかる。そしてそのことを証明するように「15歳-35歳人口に占める若年無就業者の割合」（図2-2）の動きと同じように「ニート」の人数が増減していることがわかる。

そのため、このデータ（図2-1，図2-2）を観察してわかることは年齢層をはみ出してしまった高齢「ニート」の存在である。 図2-1



グラフでは参考として35～39歳の数値も記載しており、三五歳以上の無就業者数が増加傾向にあり、「ニート」の高齢化、高齢化した「ニート」に対する就業問題などが今後の課題として登ってくる事が考えられる。

このように既存の統計情報を集めると現在「ニート」の高齢化が進んでおり、その「ニート」状態の恒常化が進んでいることが見受けられる。この「ニート」状態の恒常化は、今後大きな問題となる予想されており、今後の対策が注目されている。

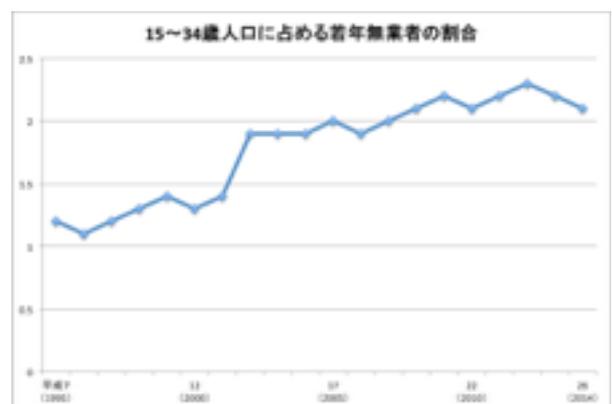


図2-2

²⁴ 平成二七年十一月までで就業者は6358万人であり、一五歳から三五歳までの就業者数は3115万人であり、およそ約四九%を占めている。

第三節 仮説

第一項 キャリア教育が生み出す「生きづらさ」

先述したとおり、キャリア教育は「人間関係形成能力」「情報活用能力」「意思決定能力」「将来設計能力」など非常に「成長」がわかりづらい教育的課題を提示している。

後述する「カフェデザインプロジェクト」は、メンバー・スタッフ間での話し合いなどにより「居場所」という「場」が形成され、その概念を構築する過程で、人に「評価されない居場所」といったコンセプトを目指した。

もちろん、この評価されない「場」というのも一つの価値観ではある。しかしこの居場所は、彼らの言う「「オトナ」の社会」（＝「評価する社会」）を前提としたアンチテーゼ的な価値観によって形成されていた。そのため、メンバーたちは評価軸を「オトナ」の社会に奪われたために、その評価が「否「オトナ」の社会」である居場所という評価に集約してしまうという問題点をはらんでいた。²⁵

またこのプロジェクトでは、「コミュニケーション能力」という問題がよく引き合いに出されて語られた。それはなぜかといえば、先述したキャリア教育の持つ「人間関係形成能力」をメンバー全員が養おうと考えてこのプロジェクトに参加したからである。そして、彼らは自身の「成長」の物語の多くを「コミュニケーション能力」というところにおいたり、なにか問題が起こると「コミュニケーション能力」が原因として、振る舞うことがあった。

そしてそれは「居場所」という評価軸のなき概念に関する話し合いや対立などでも明らかになり、そしてその問題がスタッフにまで波及していくことになる。

本論では、このキャリア教育が生み出した「コミュニケーション能力」を第一とする教育、「成長」観が、彼らの「生きづらさ」の源になっているのではないか、という仮説に立ち、「居場所」概念の検討を行う。その上で、一般社会に広がり続けるキャリア教育観と、そのキャリア教育観を中心とした「自立」へ至る「成長」の合意形成プロセスをみることで、現代的な「生きづらさ」を抱えた若者を分析し、提言を加えていきたい。

第二項 「学校文化」に基づく「成長」の儀礼化

本論文は、「生きづらさ」を抱える若者の「自立」の合意形成プロセスに関し、フィールド・ワーク調査を進めながら、その問題点を指摘していく。本仮説はフィールド・ワーク調査を通じて思い立った仮説である。そこで、私が疑問に思った点を検証し、フィールド・ワーク調査とインタビュー調査を行いながら、仮説の検証を進めていきたいと思っている。

本論文は、本田由紀の主張する教育批判を基礎に持ちつつ、本田とは異なる視点で日本の「教育」の問題点を捉え直していきたいと考えている。前述のとおり、私の考える「学校文化」とは、「学校教育」システムによって「価値の制度化」がすでに完了してしまった日本社会における、「成長」が認められる「合意」のフレームワークを示している。とはいっても単に、「学校文化」には

²⁵ そしてその構造が「メンバー」への支援活動を阻害する要因にもなり得ることを指摘する。

「価値の制度化」を進めるだけではなく、日本の「学校」制度の持つ独特の問題点が潜んでいると私は考えている。

本田由紀は、上記先行研究において高卒労働者に対する「職能」の重要性を指摘していた。私も本田の意見に同意し、かつ本田が取り上げていない「成長」の「修了」を認める、学校行事として「卒業式」を取り上げて、日本の「教育文化」のもつ「自立」の形成を検証していきたい。

私は、日本の「卒業式」という「教育文化」様式が、「脱学校の社会」でも指摘されている通り、“免状を貰えば能力があること”²⁶を証明するといういびつな構造を強化していると考えている。それは「カフェデザインプロジェクト」のように「証書」のない、形に残るもの²⁷がない「教育」システムにおいては、よりむしろ「儀式化」された「成長」の「舞台化」が必要になると考えたからである。

いずれにせよ、本仮説では「カフェデザインプロジェクト」が既存の「学校」システムがもつ最大の機能「証書」という制度的に象徴化された分かり易い「能力」の象徴がないゆえに、「儀式化」された「卒業式」的な舞台が必要であったのではないだろうかという、視点を持って第五章で検証していく。

²⁶ イヴァン・イリッチ著.東洋.小沢周三訳(2013)『脱学校の社会 現代社会学叢書』.東京創元社.pp13

²⁷ 最終報告集がそのような役割を担うかもしれないが、まだわからない。

第三章 世田谷区における就労支援のあり方と「カフェデザインプロジェクト」

現在、「生きづらさ」を抱えた若者に対し就労支援等を行う上で主要な役割を果たしている法は、子ども・若者育成推進法である。そしてこの子ども・若者育成推進法に則り、各地方自治体では「生きづらさ」を抱えた若者に対する「育成」事業の設置・推進が進められている。そして世田谷区においては、平成二十七年度より世田谷若者総合支援センターが発足し、彼らの社会復帰に向けた段階的な支援が行われている。

そして本「カフェデザインプロジェクト」は、主に世田谷若者総合支援センターの利用者達に対して行われた福祉的就労事業であり、実施運営主体は野毛青少年交流センターであり、その野毛青少年交流センターを運営している団体はNPO法人「文化学習協同ネットワーク」になる。

第一節 世田谷区における「生きづらさ」を抱えた若者へ向けた支援体制

第一項 子ども・若者育成推進法

「子ども・若者育成推進法」の成立過程を説明する。まず「生きづらさ」を抱えた若者や、貧困や虐待など様々な社会的困難を抱えた家庭の下で暮らす子どもなどが問題化された2000年代の社会的風潮を受け、平成21年に「子ども・若者育成支援推進法」が制定された。この法に基づき、各地域では若者サポートステーションが設けられ、「生きづらさ」を抱えた若者に対し様々な支援活動を行っている。若者サポートステーションは、「子ども・若者育成支援推進法」以前平成15年[]より行われてきた合宿型の若者就労支援事業「若者自立塾」からの流れをくむものではあるが、合宿形式ではなく施設に訪問するタイプの若者就労支援事業となっている。若者サポートステーションは、厚生労働省の認可を必要としているため、その性格は青少年に向けて「就労」への意欲や「社会参画」の機会を設け、「職業的自立・社会的自立」を促すことになっている。

「子ども・若者育成支援推進法」の基本理念は、第二条一項に記載される「一人一人の子ども・若者が、健やかに成長し、社会とのかかわりを自覚しつつ、自立した個人としての自己を確立し、他者とともに次代の社会を担うことができるようになることを目指すこと。」となっている。このため、各地域の若者サポートステーションはこの「自立した個人」に向けた福祉事業をそれぞれ独自に取り組んでいる。

サポートステーションは厚生労働省の認可を受けたNPO法人などが担当することが多いため、当該サポートステーションが担当している地域以外の若者に対しても好意的に受け入れる事業所もある。世田谷サポートステーションは地域を限らず、様々な地域からの参加者を募っており、千葉県や神奈川県から足繁く通う若者もいる。

第二項 世田谷若者総合支援センター

世田谷区では上記の「子ども・若者育成推進法」に則りつつ、独自の若者支援策として世田谷若者総合支援センターという段階的支援を行っている。この世田谷若者総合支援センターは、二〇一六年現在『iiD 世田谷ものづくり学校』三階に位置しており、それぞれ運営団体の異なる3つの福祉事業が利用者の社会復帰の段階に応じるかたちで、設置されている。3つの福祉事業体

とは、第一段階としての「メルクマールせたがや」、第二段階「世田谷サポートステーション」、第三段階「ヤングワークせたがや」などがあげられる。

まず家庭内などで「ひきこもり」状態にある若者に対し、家庭から出て社会参加を促す機会を提供する「メルクマールせたがや」がある。メルクマールせたがやでは、月ごとに映画の上映会や卓上ゲーム、施設周辺の散策活動などを通じ、社会への不信感や不安を取り除く取り組みを行っている。主にメルクマールせたがやに関わる支援者の多くは心理療法士が多い。

本論の研究対象となる「せたがや若者サポートステーション」では、就職活動に関するゼミナール「ホンキの就職」のほか、ボランティア清掃活動、農業体験、職場見学・訓練、詩吟を詠んだり目黒川を散策するなどのレクリエーション活動、演劇を通じたコミュニケーション講座などを行っている。これらの活動はそれぞれ星のマークが付けられており、その数に応じてより「自立」にむけた「実践的」な活動として若者サポートステーションから利用者に紹介されている。研究対象である本プロジェクトの参加者の多くがこの「せたがや若者サポートステーション」に在籍・過去在籍していた。

「ヤングワークせたがや」は特定非営利活動法人ワーカーズホープが運営する若者就労支援事業であり、「せたがや若者サポートステーション」の持っていたコミュニケーション要素をなくし、就業への意識を高める仕事見学会や様々な仕事に関する講談を聞くセミナーなどを主催している。様々な職業への知識を高め、多様な就業を進める支援活動を行っている。

上記の三団体により世田谷若者総合支援センターは形成されているが、これら以外にも世田谷区ではこの他にも『三軒茶屋の居場所「あいらす」』、『上北沢の居場所「たからばこ」』など世田谷区内の大学との連携を取りながら中高生に向けた支援活動を行っている。

このような多様な支援活動を世田谷区内の事業団体は行っているが、本論文で取り上げる野毛青少年交流センターも、若者支援と中高生に向けた社会的自立を目的とする施設として設立された公共施設であり、「カフェデザインプロジェクト」が行われた事業体でもある。

第二節 野毛青少年交流センターについて

第一項 世田谷区青少年交流センター条例

世田谷区では世田谷区池之上青少年会館と世田谷区青年の家を「世田谷区立青少年交流センター」と改称して新たに再利用することになった。そのため、平成二六年に「世田谷区立池之上青少年会館条例」と「世田谷区青年の家条例」を廃止し、世田谷区青少年交流センター条例が条例として新しく制定された。²⁸

青少年交流センター条例の目的は

第一条 青少年（おおむね30歳以下の者をいう。以下同じ。）の健全な育成を図るとともに、青少年の社会的自立を総合的に支援し、活力ある地域社会を実現することを目的として、世田谷区立青少年交流センター（以下「センター」という。）を設置する。

となっている。また実施事業に関しては

第6条 センターは、施設を青少年等の使用に供するほか、次に掲げる事項に関する事業を行う。

- (1) 青少年同士の交流及び青少年と異なる世代との交流の促進
- (2) 青少年の自立支援（以下略）

として利用されることになっている。

青少年交流センターを管轄する区の部署は子ども・若者課であり、彼らが青少年交流センターの事業評価を行いつつ、予算の策定などを議員と協議、決定を行っていくことになっている。

本論文では、青少年交流センターの中でも「カフェデザインプロジェクト」が行われた野毛青少年交流センターに着目していくことになる。

第二項 野毛青少年交流センター

野毛青少年交流センターは、NPO法人「文化学習協同ネットワーク」（以下共同ネット）が世田谷区より委託をうけて事業を行っている青少年に向けた公共施設である。

野毛青少年交流センターの運営は月に一度開かれる運営会議で決定・評価を受ける。参加者は行政（子ども・若者支援課）・共同ネットの職員・野毛青少年交流センターの取り組みに参加している青年委員（地域の人）・青少年問題に詳しい学者などである。この運営会議は行政が協

野毛青少年交流センター正面玄関（撮影日：2015/5/15,撮影者：著者）



²⁸ 平成二八年度には世田谷区内の希望ヶ丘にも同様の施設が完成予定である。

まとめられており²⁹、それぞれ「居場所プロジェクト」、「カフェデザインプロジェクト」として取り行われた。

「居場所プロジェクト」とは、大学生世代の若者達が主体となりつつ、野毛青少年交流センターに集まる小学生や中学生に向けた居場所づくりを行っていくプロジェクトである。この「居場所プロジェクト」に参加する大学生達は、小中高生に向けたイベント「のげ青縁日」や「のげ青フェスティバル」などを開催したり、韓国にあるソウル市立青少年職業体験センター「ハジャセンター」への研修旅行を通じながら、居場所づくりを目指していくプロジェクトになっている。

本論文では「平成27年度 野毛青少年交流センタープロジェクト」のもう一方のプロジェクト「カフェデザインプロジェクト」を扱う事になる。

第三項 NPO法人「文化学習協同ネットワーク」

本プロジェクトを運営している母体は、三鷹市に本部を持つ特定非営利活動法人文化学習協同ネットワーク（以後協同ネット）になる。協同ネットは、一九七四年に代表である佐藤洋作氏が家庭教師・塾などを経営していた際に、中学生への「勉強会」などを開いて欲しいという父母の要望を聞き入れる形で東京都三鷹市でスタートした市民団体であった。その後「不登校」児童の居場所づくり活動を一九九三年ごろからフリースペース「コスモ」という形を始める。一九九九年頃には、NPO法の制定に伴い法人格を所得、ひきこもりや若者に向けた社会参加支援を行っていた。ひきこもりや若者に向けた中間的就労事業として三鷹市にコミュニティベーカリー「風のすみか」をオープンさせ、コミュニティカフェ「風の駅」などを通じ積極的な若者支援を行っている。

協同ネットは、もともと塾という運営母体を持っていた団体であったため、「学び」という言葉に基づく支援が重視される傾向にある。また、青年問題に対し発達段階に応じた支援の必要性や経済的・社会的な要因により教育機会からの脱落した若者に対する援助、学校教育による人間的成長の限界などを指摘する傾向が高く、オルタナティブな「学び」を提供する支援団体として団体の社会的立ち位置をおいている点が特徴的である。また彼らは支援する対象に対し「自主性」や「主体性」といった言葉を用いた支援を行う点に特徴がある。

野毛青少年交流センターセンター長によれば、協同ネットの持つ根本的な思想は『「自分ゴト」を「他人ゴト」へ、「他人ゴト」を「社会ゴト」へ』という言葉に集約される、としている。それぞれ子どもや家庭が抱えている問題を他者と共有することで、その問題の根を把握する。そしてその問題を他者や社会の問題として取り扱い、より幅広い人々の抱えている問題を解決していくこと目指している。

第四項 「カフェデザインプロジェクト」

本「カフェデザインプロジェクト」は、行政に対して福祉就労訓練事業として申請されている野毛青少年交流センターで開かれている「生きづらさ」を抱えている若者に向けた就労訓練事業である。スタッフによれば、元々このプロジェクトは企画段階で「新しい仕事場」作りを目標としていた。職員によれば、この「新しい仕事場」とは一般的な就労（すでにある企業に就職するとい

²⁹ 『平成27年度 野毛青少年交流センタープロジェクト』, <http://www.city.setagaya.lg.jp/kurashi/103/131/504/d00137812.html> (最終アクセス日時: 2015/12/15)

う形の就労) になじまない「生きづらさ」を抱えた若者が自分たちや他者に向けて、別の形の就労を自ら提案出来るような職場をで作っていくことを目指す、としている。

そのため調理技術やデザイン実習だけではなく、基礎的な会計やチームワーク運営などをゼロから学び直していくプロジェクトとして企画していた。

しかし、この「新しい職場」づくりが参加者の個人的な関係性を深めるだけに留まったり、あるいは一般的な就労に対する拒否感を増加させるだけではないか、として行政側はこの提案を受け入れなかった、と職員が説明した。そのため本プロジェクトは、あくまでカフェを運営するのは職員であり、参加者は有償ボランティアスタッフとして扱うこととなった。

当初プロジェクト企画段階からメンバーを有償ボランティアとして契約することを目指していたが、行政が許可せず、結果本プロジェクトは無償ボランティア契約から始まることとなった。

その契約関係は、まず五月から六月までは就労訓練未満の作業であるとされ、野毛青少年交流センター独自のプロジェクトとして行われ、野毛青少年交流センターの無償ボランティアとして契約される。その後七月から十一月まで有償ボランティアとして契約し、職員の補助として就労訓練を積むという形になった。行政に対してはOJT(On-Job Traing)活動のひとつとして説明されており、就労に向けた実践的活動を行うものとして紹介され、調理体験やデザイン実習などがこのプロジェクトにおけるOJTとして明記されている。



第四章 「カフェデザインプロジェクト」に対するフィールド・ワークと 4つの事例

本章では「カフェデザインプロジェクト」へのフィールド・ワーク調査、インタビュー調査の手法を説明し、野毛青少年交流センター・「カフェデザインプロジェクト」の概略としてプロジェクト周辺の経済・政治状況などについて紹介する。次に「カフェデザインプロジェクト」のエスノグラフィーとして「カフェプロジェクト」におけるフィールド・ワーク調査報告を、四つ記載する。この四つのフィールド・ワーク調査を通じ、「プロジェクト」の持つ「成長」の「儀式化」、「居場所」という抽象的な「場」がもたらす「問題」化プロセス、そして「メンバー」の持つ不明確な「成長」意識を分析し、第五章での分析につなげる。

第一節 調査手法

第一項 フィールド・ワーク

フィールドワークにおける調査手法としては以下の方法をとった。まず、実際に世田谷区野毛青少年交流センターにおいて行われた福祉的就労事業「カフェ・プロジェクト」（以下「プロジェクト」）に二〇一五年五月から二〇一六年一月までフィールドワーク調査を行った。

実際に「生きづらさ」を感じている「カフェデザインプロジェクト」のメンバーの方々（以下「メンバー」）や彼らを支援するNPO法人「文化学習協同ネットワーク」の職員の方々（以下「スタッフ」）の活動に参加し、彼らと共に「カフェデザインプロジェクト」の成功に向けて努力していった。参加頻度は多い時で、週に一度から二度ほどのペースで「プロジェクト」に参加していた形になる。

フィールドワーク調査には本来参与観察者として、適切な距離感をとることが必要になるが、本研究を進めていくなかで積極的な参加が「メンバー」と「スタッフ」との信頼関係を作る上で必要であると判断し、後述する「本日の振り返り」という「プロジェクト」作業や「メンバー」が運営するカフェの簡単な雑事などに参加するなど積極的な参加を行った。その上で、私の「プロジェクト」内での参加した立場は、後述するメンバーとスタッフの関係の中間的な位置に居続けたつもりである。これは後述する支援と被支援的關係者において見受けられる、「教育者」と「生徒」の中間的な役割「チューター」に近い役割であったと考えても貰えればよいと考える。

「プロジェクト」の活動は、私の参加していない日にも様々な活動が行われており、仮に私という参与観察者が参加していたとしても、「プロジェクト」における大きな社会構造・社会関係には大した変化は現れなかったと考える。

なぜなら、後述する社会関係は「カフェデザインプロジェクト」の「メンバー」や「スタッフ」たるソーシャルワーカーの相互コミュニケーション、「スタッフ」の継続的な支援活動によって形成されていったものであるからであり、一時的にしか参加できていない私の影響といったものはあまりなかった、と考えるからである。

フィールドワークを用いた「プロジェクト」分析には、主に私が記述したフィールドワークノートと「スタッフ」の記述した日誌によっている。

第二項 インタビュー調査

インタビュー調査は平成二八年度一月中旬かけて、「カフェデザインプロジェクト」参加者六名に対し半構造化インタビューという形式で質問を行った。インタビュー調査では個別として「カフェデザインプロジェクト」で自身が感じた「自立」や「成長」みちのりというかたちで質問し、彼らの社会に対する意識調査として行った。

インタビュー調査を行って判明したことは後述する。

半構造化インタビューの質問項目に関しては参考資料を参照してほしい。

第二節 「カフェデザインプロジェクト」の概説

「カフェデザインプロジェクト」の支援活動と予算

本プロジェクトにおける一日の支援フローワークは以下のものである。

まず、スタッフが野毛青少年交流センターに出てきたメンバーに対し、その日解決すべき課題を提示する。（名刺作り、包丁の使い方、カフェの設営など）その課題を解決する過程の中で、スタッフがメンバーに対し積極的にコミュニケーションを行い、メンバーの持つ「特性」や性格的特徴、「成長」などを把握する。課題が一旦終了しメンバーが帰宅した後、課題の設定やその進め方、メンバーの持つ「特性」や性格的特徴に対し今後どのように対応すべきか、スタッフ間で情報共有を行い、今後の課題を改めて設定していく。（ソーシャルワーク的「介入」の計画と再評価）

この一連の支援フローワークを通じ、メンバーに対し決められた時間に出勤してもらう生活習慣を身につけてもらいつつ、メンバーの「自主的」な運営に基づきカフェ「COCOIL」を運営してもらうことを目指す。この前提に基づき、彼らの職業への意識を高めさせることを目指しつつ、その延長線上に共同ネット的思想である「新しい働く場」づくりを進めていくことを目指していた。

本プロジェクトに対して世田谷区から与えられた予算は、平成27年度世田谷区当初予算概要によれば、「若者支援施策」の一つ「（仮称）若者福祉的就業プログラム事業」として年額420万円になる。³⁰この予算を用いながら、調理器具や食器、食材、木工家具の購入、メンバーに対する有償ボランティア費用などが捻出される形になる。

支援の構造とその変化

本プロジェクトの支援者たるスタッフの多くは、海外や国内において様々なソーシャルワーク活動を行ってきた人たちであった。ある人はメキシコでストリート・チルドレンに対するソーシャルワークを行い、ある人は「まちづくり」を通じた地域支援を目指していた。しかし本プロジェクトでの主導的な立場をとったのは野毛青少年交流センターのセンター長であるスタッフW氏であった。W氏は野毛青少年交流センターの中心的人物として様々な野毛青少年交流センターに関わる仕事を行っており、また「学ぶ」・「居場所」といった協同ネットワーク的にポジティブなイメージを持つ言葉を多用しながらメンバーたちへの支援を行っていた。

以下よりメンバーの紹介を行う。メンバーの名前に関しては匿名化を行っている。（インタビュー調査での名前とは異なる）

クッキングプログラム

A氏

学歴 専門卒 /年代 30代前半 /性別 男性 /居住地 世田谷区

³⁰ 平成27年度における野毛青少年交流センターの予算は六千七百四十万二千元となっており、この予算には野毛青少年交流センターの運営・宿泊事業等に対する予算として計上されている。

本プロジェクトにおいて、その人間的変化がもっとも観察された人物である。プロジェクト当初は、あまり全体ミーティングなどでも積極的な発言をしない傾向にあった。しかし、7月頃にはスタッフから指摘されるほど闊達にコミュニケーションをメンバーやスタッフ、野毛青少年交流センター利用者の中学生などと取るほどに変化した。本プロジェクトには「サポステ」での説明会を聞き参加。

自身の身体的特徴に基づく、学校でのイジメ体験や職場でのパワー・ハラスメント、友人を語った悪質なねずみ講に遭遇したなど様々な人間関係の「つらさ」を経験してきた人物である。

カフェ「COCOIL」のオープニングパーティーにおいて、自身の過去を振り返りながら自身の「居場所」を発見することが出来たという旨のスピーチを行った。

B氏

学歴 中卒 /年代 20代後半 /性別 男性 /居住地 世田谷区

M氏は小学生の頃から「他者」からの眼差しや評価に対し恐れを感じており、中学生の頃からひきこもりがちになった。以後、高校には進学せず、20代の前半に至るまで家族とは逆転した生活を続けていた。その後、ハッキリとした理由は聞けていないが「ひきこもり」生活から抜けだし、都内の散策をよく行うようになってから「サポステ」に参加。喫茶「アルカト」での福祉的就労活動に参加するなど、積極的な面が見られるようになる。本プロジェクトは「サポステ」での説明会で知り、調理の方法が学べるならという気持ちで参加。

C氏

学歴 院卒（修士） /年代 20代後半 /性別 男性 /居住地 大和市

活動的で闊達に喋る性格の持ち主であり、チームのリーダー的存在である。本プロジェクトに参加する以前から、カフェ「アルカト」といった接客を伴う福祉的就労に参加した経験を持っている。「サポステ」で開かれたカフェプロジェクト説明会で本プロジェクトの内容を知り、本プロジェクトに参加。

将来はカフェ「COCOIL」のような、「生きづらさ」を抱えた若者・人々が集まれるような「居場所」を作れる人になることを目標にしたいと語っており、そのような「居場所」を作ることと社会に貢献していきたい、としている。また、バイタリティに溢れており、世田谷区内における福祉ボランティアに関する祭りやイベント等に積極的に参加しており、さまざまな福祉的活動に対して知識を持っている。

本プロジェクトにおけるメンバー間のハブ的存在であり、メンバーとの交流が最も盛んである。後述するI氏とはプロジェクトを通じ関係性を深め合ってきたが、A氏のコミュニケーション手法に対し苛立ちを募らせる事が増え、一度喧嘩のような状況に陥った事があった(10/15)。

精神的な病気を患っているようで、定期的に精神科に通いながらこのプロジェクトに参加している。

D氏

学歴 短大 /年代 30代前半 /性別 女性 /

本プロジェクトにおいて唯一の練馬「サポステ」からの参加者である。彼女は当初カフェプロジェクトに継続的な参加を行う予定であったが、実際にはカフェ「COCOIL」開店時からの参加になった。現在は作業をともにするC氏やスポット参加としてカフェでドリンク作りなどの作業をしているM氏、またC氏と良くコミュニケーションしている。本プロジェクトには、以前練馬サポートス

ーションで行われていた「手のひらキッチン」での活動を通じて野毛青少年交流センターを知り、参加。

E氏

学歴 中卒 /年代 10代後半 /性別 女性

本プロジェクトにおいて最も若くプロジェクトの運営に対して深く意識した意見を持っていた参加者である。彼女はプロジェクト初期段階からプロジェクトの持つ閉鎖性に対して、批判的な姿勢を持っており、プロジェクト途中で参加を辞退した。彼女は本プロジェクト以前より野毛青少年交流センターを利用していたものであり、本プロジェクトを認知したのも野毛青少年交流センターでスタッフからの誘いを受けていたからであった。

デザインプログラム

メンバー（なおC氏はクッキングプログラムとデザインプログラムの両方に参加）

F氏

学歴 大卒 /年代 20代後半 /性別 男性

本プロジェクトに最も遠方（千葉）から参加することになった人物。大学では宗教学に取り組み「無意識」に関する言及をメンバー間で起きた問題に適応するなど、独特の言い回しを持っている点が特徴。カフェの制作作業やホールメンバーとして作業している際に、誰にも声を掛けずに不意に姿を消すことが多く、そのことを他のメンバーから指摘されてもあまり重く受け取っていない様子がある。心理学に興味があるようで、将来の進路として臨床心理士などの心理学に関わる資格を取得し、自身と同じように悩みを持つ人々の支えになれるような活動を続けていければいいと話してくれた。(2015/05/14)が、現在は障害者支援を行う資格を手に入れたいと語ってくれた(2016/01/14)

G氏

学歴 高卒 /年代 30代前半 /性別 女性

本プロジェクトの主要なメンバーの中で、サポートステーションの中でもっとも交友関係の広い人物。メンバー間の会議中に突飛な言動をして、周りを楽しませようとするところがあり、そのために周りの雰囲気をよく見抜こうとスタッフやメンバーに対し、よく目配せをする印象がある。自身の抱えてる家庭問題に対し、客観的な視点を持つと努力している点が伺える。また創作活動に対し意欲的な姿勢を見せており、読んでいる本としてカフェに持ち込んだ本は河合隼雄著「昔話の深層」、「魂にメスはいらぬ ユング心理学講座」など創作的な物語の構造に関する心理学的考察を主にした著作が多かった。

中間報告集づくりに際しても、創作物語として自己開示をしたいという申し出を出した。（W氏からそれでは周りのメンバーに伝わらないので、伝的な内容にして欲しいと意向を伝えたため、最終的には私小説的形式になった）彼女は創作物語など抽象表現が好みであるとしており、中間報告振り返りにおいてそれは他者に対し断定的な物言いを行うことで、他者を評価してしまうからだとしている。

H氏

学歴 大卒 /年代 20代前半 /性別 男性

本プロジェクトにおいてでは一度脱退しながらも再度「カフェデザインプロジェクト」に帰ってきた人物。自身で集団とのコミュニケーションに対し、苦手意識を抱いていることを中間報告集で明かしている。本プロジェクトに参加した理由は、接客業など人と関わる仕事に今後就職する際、必要なスキルを身につけるためであるとし、「社会的自立」に向けた取り組みである明言している点も特徴的。

メンバー全員の人数計算

支援スタッフ

W氏

学歴 大卒 /年代 40代? /性別 男性

彼は野毛青少年交流センターの代表である。研究対象である「カフェプロジェクト」は彼が発起人となってスタートした福祉的就労事業になる。そのため本プロジェクトは、彼自身の思想的背景が強いプロジェクトになっている。彼は、本プロジェクトと同時並行的に、大学生が小中高生とともに野毛青少年交流センターで「居場所」づくりを行う「居場所づくりプロジェクト」にもスタッフとして参加している。また、野毛青少年交流センターに関わる渉外実務にも非常に気をかけており、とても忙しい印象を受けた。特別支援教育士の資格を持っており、LDやADHDなどの発達障害を抱える子どもへの教育活動への知見も深く、様々な「生きづらさ」を抱えた若者に関わる講演会への参加や「生きづらさ」を抱えた若者に対する活動経験も豊富である。

彼は「居場所」づくりに対し意欲を見せており、また「自主性」をもって青少年（小中高生や大学生）や若者などが運営する「居場所」を目指すプロジェクトを行いたいと考えている。そのため、彼は二〇一五年に、大学生世代の青少年には「居場所プロジェクト」・若者には「カフェプロジェクト」を企画した。また、彼は「自分ゴトを他人ゴトに、他人ゴトを社会ゴトに」という考え方を持っている。これは協同ネットの持つモットーであり、彼は「カフェ・プロジェクト」の中で、メンバーの抱えている内的な問題を社会的な問題とする中間報告集での彼の取り組みにも現れている。（彼の発言で「彼らの問題を純文学から社会学に」（9/30）という発言など）スタッフとしては主にクッキングチーム担当。

X氏

学歴 院卒 /年代 30代? /性別 男性

民間企業を経て、「まちづくり」関係の非営利団体運営の経験者。現在は団体の補佐役として野毛青少年交流センター全体の運営を財政面・政策面において担当している。また彼はW氏の在籍しない場合、プロジェクトの予算の策定、プロジェクトの方向性の決定、メンバーとの関わり方など重要な役割を担当している。メンバー・スタッフからの信頼が厚く、スタッフの振り返り会議が開かれる際に、自然と司会者的立場を担当している。

プロジェクトの発起人であるW氏の意向に沿う形で、行政とのやり取りやスタッフ・メンバー間のコミュニケーションを問題が出ないように上手く処理している印象がある。けれども、彼自身大学時代に「まちづくり」に関し研究をおこない、実際に東北の復興支援などに参加した経験がある。スタッフとしては主にクッキングチーム担当。

Y氏

学歴 専門学校（看護） /年代 30代 /性別 女性

看護師としての経験を経て海外（メキシコ）での市民団体ボランティア活動に参加。その時に、青年心理学や発達心理学に特化したチームに在籍したことが切っ掛けで本プロジェクトにおいて、青年活動の分析や関わり方に関し、それらの知識を使うことが多い。その後現団体に所属する形となった。野毛青少年交流センターを担当する以前は練馬地区の若者サポートステーション（同団体が運営）に在籍していた。メンバーのW氏は練馬サポートステーション在籍時に知り合った仲であり、W氏への取次や相談事を担当する立場にある。主にデザインチーム担当。

Z氏

学歴 大卒 /年代 30代 /性別 男性

過去にデザイン事務所に勤務していたデザイナーであり、野毛青少年交流センターの主催するイベントやパンフレットなどのデザインを担当。デザインメンバーに対し、デザインの持つ目的性や他者との合意形成の方法をレクチャーする形で、メンバーに対し「デザインの思考」を持つことを目指している。丁寧にデザイン制作ソフトやデザインのアイデアなどをメンバーに教えているが、メンバーからは評価が厳しいとの声も聞かれ、メンバーのデザイン活動のクオリティを上げる要因になったと考えられる。

支援の時系列

第一期 五月～六月（第一期）

五月から六月までを第一期とすると、作業内容としてはクッキングプロジェクトでは技術的講習と共同作業の訓練、デザインプロジェクトではデザインの思考とその手法を学ぶことが主になっていた。クッキングプロジェクトでは、「切りモノ」や「味つけ」などの調理技術を学ぶために、調理方法から作る料理を決定していった。講習は現在日本料理店で働いている調理師の監督を受けつつ進められる。スタッフもメンバーと共に調理場に入りながら、調理技術の評価や調理中のメンバー間のコミュニケーション方法、作業過程からみるメンバーの特性を把握しながら、支援活動を行った。

また、「カフェデザインプロジェクト」のコンセプトを決めるため全体MTGを開き、カフェのコンセプトが「ナチュラル」に決定した。

(撮影:野毛青少年交流センタースタッフ/2015/05/20)

第二期 七月～九月（第二期）

七月～九月までを第二期とすると、作業内容はクッキングプログラムはカフェ運営に向けた調理時間の短縮を目指したメニューの選定と味付け、接客の練習や調理器具、消費者向けの食器の用意などであった。またデザインプロジェクトは「カフェデザインプロジェクト」に技術的支援を行っている「らくちん堂カフェ」と共に野毛青少年交流センター二階食堂をカフェ空間にするために実際に制作活動、カフェ利用者に配るリーフレットなどカフェのノベルティのデザイン制作、カフェ空間全体のデザインを案を設計しつつ、プレオープン(2015/08/29)前までにすべての作業を終えられるようにスケジュールを管理するなどを行った。また、この段階でカフェの名前が「生きづらさ」を抱えた若者が「ここにいる」という意味を込めて「Cocoil」という名前決定した。

この時期かなりスタッフの疲労が溜まっていた印象を受けた。これは、カフェの設営に夜の九時までかかっていたり、「居場所プロジェクト」が二〇一五年八月二十九日に開く「のげ青縁日！」での作業などがかかっていたからであると考えられる。

第三項 九月～十一月（第三期）

プレオープン以後はカフェの営業を中心にしながら、カフェの営業の効率化を進めるための取り組みをメンバー同士で考え出す作業が進んだ。例えば伝票をどのようにデザインすればミスが少なくすむか、どのような注文形式にすれば注文数の伝達ミスを防ぐことが出来るかなどがあげられる。またカフェを運営し始めてから、世田谷サポートステーションからスポット参加として同じ「生きづらさ」を抱えた若者が参加する機会が増えたので、作業内容をどのように伝達するかなどが話しあった。

またスタッフは同時に、中間報告集制作を行いつつ九月に至るまでのカフェデザインプロジェクトで自身か感じた「変化」を記録することを目指し、後に控える「のげ青若者活動報告会」、「最終報告集」の制作に向けた「カフェデザインプロジェクト」のコンセプトの再設定に務めた。この活動を通して、メンバーの持つ「社会」への価値観の擦り寄りが行われたが、その過程でメンバーの「発達段階」という課題や「コミュニケーション」等々の問題が指摘されるようになり、スタッフのなかでこの「カフェデザインプロジェクト」が向かうべき「若者支援」像の再検討が行われた時期でもあったと考える。

第四項 十一月～一月（第四期）

十一月八日、野毛青少年交流センターが改装作業にはいったため、「カフェデザインプロジェクト」のメンバーはほとんど初めて別館一階のフリースペースを利用して作業をすることになった。作業はまず十二月中までに最終報告集を制作することになる。今までクッキングプログラムに参加していたメンバーもデザインチームとしてデザイン関係ソフトを用いながら、最終報告集の制作に向けて努力している。

支援に関しては、ほぼパソコン操作に関することやデザイン関係で必要になってくる紙質や本のレイアウトに関するものを提案したりするということが多い。振り返り過程では、どのように作業を進めていくのか、といった作業内容に関するスタッフからの意見が多く、コミュニケーションに関する支援が減ってきたと感じる。これはメンバーの「コミュニケーション」上の問題がメンバー・スタッフ間で問題化されなくなったのではなく、むしろメンバーがPCに向かい、個人作業が進んだ結果、目に見える「コミュニケーション」上の問題が表面化しづらくなったと考えるべきだと私は考える。

野毛青少年交流センター「カフェデザインプロジェクト」における政治状況

今現在世田谷区の区長は社民党系の保坂展人である。世田谷区長を連続して二期目を努める彼の政策は、主に以下の6つにまとめられている。

- “・子育て・教育予算を倍増「子どもが生まれて元気に育つまち」へ。
- ・誰もが最期まで安心して地域で暮らせる「地域まるごとケアの世田谷モデル」へ。
- ・防災塾で住民の手による防災計画を。人にやさしい都市基盤をつくります。
- ・世田谷からエネルギー革命を推進。仕事おこしを応援します。
- ・文化・芸術を世界に発信。産業振興を進めます。

・実質「借金ゼロ」を土台に「参加と協働のまち」をつくります！”³¹

本プロジェクトは保坂展人区長の掲げる「・子育て・教育予算を倍増「子どもが生まれて元気に育つまちへ。」という政策目標の一つの事業として“若者支援 若者の就労支援、生きづらさを抱えた若者の支援を強化（中高生世代応援スペース、野毛青少年交流センター、若者総合支援センターを開設）。三軒茶屋就労支援センター（三茶おしごとカフェ）を開設。若者施策推進体制を強化し、子ども・若者部 若者支援担当課を設置。”³²に基づき行われた事業になる。

このため、区長・世田谷区子ども・若者支援課、世田谷区議会議員やその他若者支援事業に対して積極的な事業所などとの連携・評価などが非常に重視されるプロジェクトであり、より広範な人々に対して、本プロジェクトが良い成果を発揮したと彼らに認知されなければならないという課題を抱えている。

本プロジェクトに対して積極的に参加した区議会議員は、「協同ネット」の活動に賛同的な議員である区議会議員小泉たまこ氏などがあげられる。彼女は自身のヴァイオリン・リサイタルを野毛青少年交流センターの別館視聴覚室などで開いたり、カフェ「Cocoil」に来店したり、「のげ青若者活動報告会」などに参加するなど野毛青少年交流センターとの積極的な交流を進めている。小泉は、政策として積極的な若者支援を主張し、本「カフェデザインプロジェクト」をひとつの若者支援の成果として評価している。

また野毛青少年交流センターでの「プロジェクト」評価には、上野毛地域周辺にすむ青少年委員が重要になる。野毛青少年交流センターでは、野毛青少年交流センター運営委員会が月に一度開かれ、このとき地域の代表として青年委員長が参加し、行政や若者問題に関心のある研究者ともどもと野毛青少年交流センターで行われるプロジェクトに対する政策評価を行っていく。このため野毛青少年交流センターと青年委員の関わりは重要になる。

青年委員の多くは野毛青少年交流センターでのプロジェクトに対しては、好意的であり積極的にメンバーとの交流を持ち、その支援に参加している姿がよくみられる。また運営委員会でも行政に対し積極的に意見するのも青年委員であり、委員会の会議の中で行政との関係を悪化させたくない野毛青少年交流センターのスタッフの陳情を代理という形で表明する立場を担う時もある。

上野毛地域、野毛青少年交流センターの歴史

野毛青少年交流センターでのプロジェクトの上野毛地域は元々農村地域であり、いまのような閑静な住宅街という地域ではなかった。世田谷区のベットタウン化が始まった大正・昭和期でも環状七号線以西に位置する上野毛地域は、農村地域と一般住宅が共存する地域であった。このため、1965年に「世田谷区青年の家」が設立され、地方から上京してきた者にとっての簡易宿泊所として使われ、バーベキューや音楽活動などが活発に行われる施設として利用されてきた。しかし、近年では「世田谷区青年の家」周辺での住宅街化が進み、利用者のバーベキュー利用に対し周辺住民からの苦情が寄せられるようになった。また都内近郊での簡易宿泊所の増加に伴い「世田谷区青年の家」の老朽化により施設利用者も減少し、2015年に「世田谷区青少年交流センター条例」が成立したことで、新たな目的を持った施設として利用されるようになった。青少年委員の

³¹ 保坂展人、『基本政策 いざ、第2ステージへ！「参加と協働のまち せたがや」をつくるために。』, http://www.hosaka.gr.jp/profile/2stage#setagaya_1, (最終アクセス日時2016/01/21)

³² 『同上』

方の話では、ベッタウンとして住んでいる人の多いこの上野毛地域では比較的裕福な家庭の人が多いらしく、元々上野毛地域の土地を持っていた人が分譲して家を建てさせ、その収入によって生活している人が多いらしい。そのような人たちは地域の活動などにも積極的に参加する傾向が高いが、そうではなく分譲という形で家を建てたニューカマー層はあまり積極的に地域の活動には参加する傾向がないようである。

野毛青少年交流センターはこのような形で運営されている。概況としては以上になり、以下ではその状況下の中で行われる「カフェデザインプロジェクト」のエスノグラフィーを通じ、「カフェデザインプロジェクト」での支援活動と、メンバーの特性、支援の特性などを記述する。

第三節 活動に対するフィールド・ワーク

第一項 「カフェデザインプロジェクト」の発表 カフェ営業日初オープン(2015/09/05 土曜日)

まちにまったカフェオープンということでメンバー全員張り切った形でプログラムが進められた。前日まで必死になりメニューの仕込み、会計の方法や接客対応の方法などを考えながらカフェプレオープンまでメンバー・スタッフ全員で整えていった。

メンバーは初めてのカフェ運営ということで緊張していたが、スタッフ自身も別の意味で緊張していた。当日、現世田谷区長である保坂展人が、子ども・若者課の課長を引き連れて視察に訪れることが予定されていたからである。保坂展人は、世田谷区での区長選挙において積極的な若者支援制作に取り組むことを公約に掲げ、選挙で当選した。³³保坂展人によって前述の世田谷若者総合支援センターが設立され、その第一段階的な扱いになる「メルクマールせたがや」が設置された。視察によってどのようにこのプロジェクトが評価されるかわからないのでスタッフ側（特にW氏）は非常に緊張していたように、見受けられた。

本エスノグラフィーでは、区長の出席という場面において、メンバー・スタッフがどのように振る舞ったのかを記述し、そのふるまいからメンバーとスタッフ、そして行政の「成長」の「儀礼」化戦略を見出しつつ、後述する第五章での分析の足がかりを設けたい。

カフェで調理を担当するメンバーは九時から、接客を担当するメンバーは一〇時から野毛青少年交流センター二階食堂部分に集まり、それぞれのグループで作業を進めていった。本日のプログラム参加者はメンバーはA,B,C,D,F,G,HとスタッフのW,X,Yである。

メンバー、スタッフ、私も全員カフェ「Cocoil」のロゴ、若草色のマークが全面中央にあしらわれた灰色のTシャツを着用し、クッキングメンバーとスタッフは頭にバンダナ・エプロンをそれぞれ自前のものを身につけ、作業を行った。

一〇時から食堂部分で全体MTGが行われた。クッキングメンバーはメニューの下準備に忙しく、作業を続けながら耳を傾けるかたちでの参加になった。Wが、本日カフェに世田谷区長が来ることを「区長が来ます」と伝え、「区長さんに嫌われると野毛青少年交流センターが色々めんどくなるかもしれないので、「きちんと」自分たちの活動が伝わるようにしてね」と、おどけながらもメンバーに確認を取るように説明した。

カフェ「Cocoil」のメニューは、以下になる主菜はオムライスとドライカレー、スイーツ商品としてマフィン、飲料としてコーヒーとジンジャーエール、ブルーベリースムージーなどになる。クッキングメンバーは、これらのメニューの下準備をカフェ営業が始まる一一時（通常一二時から営業スタートだが、世田谷区長の入り時間が一二時であったので、一時間早く営業をスタートした）までに仕上げなければならない。ナスの素揚げやカレー用、オムライス用の炊飯などを行い、クッキングメンバー全員すこし焦りを見せながら作業に取り組んでいた。

³³ 保坂展人の掲げる政策として、“子育て・教育予算を倍増「子どもが生まれて元気に育つまち」へ。”があげられており本カフェのデザインプロジェクトのこの若者支援政策の一環として行われている。（引用先:保坂展人、『基本政策 いざ、第2ステージへ！「参加と協働のまち せたがや」をつくるために。』, http://www.hosaka.gr.jp/profile/2stage#setagaya_1,(最終アクセス日時2016/01/21)

カフェのホールを担当し、接客を担当するF,G,Hはホールでの接客に向けて、店舗の掃除とレジ内のお金の管理、どのように接客を行うのかなどを話し合いながら活動を進めていった。

スタッフのY,Xは営業前はキッチンでの作業を監督しつつ、メンバーの支援を行い、スタッフWは区の職員たちへの対応に追われていた。

時計が一一時を告げると、クッキングメンバーのAが「カフェスタートです！」と声を挙げ、メンバーとスタッフみんなで拍手し、カフェの開店を祝った。

カフェが開店すると、野毛青少年交流センターの青年委員、せたがやサポートステーションで知り合ったメンバーの友人たち、その他若者の就労支援事業で出会った支援者や野毛青少年交流センターで出会った高校生などが来店し、和やかな雰囲気の中カフェの営業が行われた。前回のプレオープンでの接客経験が功を奏したのか、カフェメンバーの多くが緊張しながらもプレオープンの頃よりかはリラックスしながら活動を行っていた。

一一時半になり区長が野毛青少年交流センターに到着した。世田谷区の職員や若者支援に興味のある団体の方々を引き連れて、世田谷区長が二階学習ルームに区長が入ってきた。本日の区長来店に合わせ、メンバーとスタッフは区長に向けた「カフェデザインプロジェクト」の成果報告を行うために、プロジェクトの用意を行った。この成果報告はプレオープンの時にも行われており、この区長に対する成果報告の予行練習として行われた。

成果報告の内容は、まず本プロジェクトがスタートしてから開店至るまでの「クッキングプロジェクト」、「デザインプロジェクト」が行ったことを時系列的に並べ、そのなかで「出会った」人々や「学んだ」ことなどを並べながら「ココイルストーリー」としてまとめ上げた。そして、個人のエピソードを語る代表としてAのスピーチが行われた。

Aは自身が受けたイジメ体験やパワハラ体験を声を高ぶらせながら読み上げ、カフェ「Cocoil」で出会った仲間、支援者のことを語った。

“やっと僕にも居場所ができました。ここでいいんだ。ここにいていいんだって、初めて思えた場所でした” (A)

と強い口調で語った彼のスピーチは暖かく迎え入れられ、彼のスピーチに感動し涙するものもいた。³⁴

プレゼン終了後、区長からの「声がけ」などが行われ、その後「メンバー」は張り切りながら活動に励んでいった。

分析

本事例は、区長やその他のカフェ「Cocoil」利用者に、「カフェデザインプロジェクト」の「成果」と「メンバー」の「成長」を「認知」してもらうことを目的としたプレゼンテーションを行ったという事例である。

上記の政治状況やスタッフのふるまい、そしてメンバーAのスピーチなどは、どのような社会的な意味を持っていたのであろうか。私はこのプレゼンを「儀礼化」した「成長」として分析していきたいと考えている。

³⁴ その後機会を通じて、「カフェデザインプロジェクト」活動中、青年委員の前でのスピーチ発表を行う機会が幾度か設けられた。積極的にスピーチを行うものいたが、あまり参加する意欲を見せなかったメンバーもいた。

まず、「儀礼」化から考える。青木保はその著作『儀礼の象徴性』で「国家的儀礼」の特徴をこう述べている。

“その点、儀礼は、その意志の公的な表明であり、見えないものを可視にさせる装置でもある。国家はどのようなタイプのものであれ、統治するための理念を持つとするマルクス＝レーニン主義の進歩主義であれ、（中略）ホメイニ師のイスラム教的世界観であれ、国家はその倫理的基盤とその理念をこうした抽象的概念に求める。だが統治や支配は具体的実地的な手段によらざるをえない。道徳も理念も、視える形で示されなければならない。国家儀礼は正に国家的事業として行われる必要もある。それは中心の中心を示す装置なのだ。”³⁵

つまり、抽象的な概念は、何らかの形具体的・実地的な手段による「儀礼」として見える形で示されなければならない。その意味で言えば、本プロジェクトでは、“「これまで社会と社会につながるきっかけのなかった若者」”³⁶を社会につなげるプロジェクトであったという「成果」と、彼らが“社会とつながれる”ようになったという「成長」を提示しなければならない。

そのため、プレゼンテーションでは「カフェデザインプロジェクト」に参加することにより「社会」と繋がるが出来たという形でプレゼン資料が作られ、そして「カフェデザインプロジェクト」に参加することにより“「これまで社会と社会につながるきっかけのなかった若者」”³⁷に「居場所」が出来たという「物語」を構築したと考えられる。そしてこの「物語」は世田谷区の区長である保坂展人の前で「メンバー」たちの「上演」により「儀礼」化し、「成長」と「成果」という「良い」プロジェクトとして帰結していくこととなる。

この戦略的「儀礼」は、野毛青少年交流センターが私的な「プロジェクト」ではなく公的な「プロジェクト」であったがゆえに、必要だった「儀礼」であつただろうと私は考える。なぜならば公的な資金が投入されたこのプロジェクトは、公的な視線・言い換えればより広く「一般化された社会」による評価が求められ、その成果の具体化が必ず求められるプロジェクトになるからである。よってこのプロジェクトは、誰にでもわかり得る成果として社会に受け入れられる「儀礼」化が必要になる。なぜなら、もしこの「儀礼」が誰にでもわかり得る社会的な「儀礼」にのっとらないものであれば、どのような素晴らしいプロジェクトであっても社会的に「成果」として認知されず、「成果」が具体化していない、つまりは「成果」があつたとみなされない恐れがあるからである。

そしてこのことにより、以下のことが考え出される。それはすでに社会が「成果」としての認識する「儀礼」の具体的な実践行為が、公的なプロジェクトとして行われる評価プロセスへの分析を通じて明確化するということである。

本事例はその意味において二つのことが言える。まず公的な機関が社会政策の「成果」をどのように「儀礼」化し具体化するのか。そしてこの「儀礼」を、社会が「儀礼」として認め、「成果」として認知する社会的なコンテクストを保持している、ということである。

³⁵ 青木保(1998)『儀礼の象徴性』,岩波書店,pp.234

³⁶ 野毛青少年交流センター,『平成27年度 野毛青少年交流センタープロジェクト:カフェデザインプロジェクト』, <http://www.city.setagaya.lg.jp/kurashi/103/131/504/d00137812.html>(参照 2016/01/18)

³⁷ 『同上』

本事例を通し、「成長」という「成果」を「認可」する実践行為として、サービスの利用者が自身の「変化」や「関係性」の変化を「物語化」し、そしてそれを「評価」するサービス提供者の「認知」によって「成長」という「成果」が具体化されるというプロセスが明らかになった。

この時明らかになることは、「成長」という「成果」は社会的なコンテキストに依存し「儀礼」化され認知される、という問題である。これはすでに「脱学校の社会」にてイリッチが明らかにしたことであるが、「成長」という「価値」が本質的な個人の「成長」という感覚や実感ではなく、社会的なコンテキストのもつ「儀礼」的制度によって「価値」化されうるという問題である。

この問題は容易に「成長」という「価値」の転倒につながりかねない。なぜならば「成長」という「価値」が社会的なコンテキストに依存し規定されうるのであれば、イリッチの指摘した“進級することはそれだけ教育を受けたこと、免状を貰えばそれだけ能力があること、（中略）彼の想像力も「学校化」されて、価値の代わりに制度によるサービスを受け入れるようになる。”³⁸という問題を引き起こしかねないのである。

「成長」の「儀礼」化はまさにこの問題をはらむ。そして人々の「成長」の目的が、気づかぬうちに社会的に受け入れられる「儀式」へと導かれていく。これは一般的な学校教育や社会において「儀礼」化された「成長」のプロセスが、オルタナティブな働き方や生き方を目指す「場」においても同様に行われてしまう可能性を生みだしかねない。

オルタナティブな「場」は、一般的な「成長」プロセスや「成果」プロセスになじまない人々の「成長」を目指すものであるし、当然そのプログラムは一般的な「成長」プログラムとは異なるプログラムとして行われてはいる。しかし一般社会の文脈にたった「成長」の「儀礼」化は、一般的な「成長」の「儀礼」化の持つ「儀礼」としての問題をはらんだまま、その他の「成長」プロセスへの評価を行うことになるのではないだろうか。



³⁸ イヴァン・イリッチ著.東洋.小沢周三訳(2013)『脱学校の社会 現代社会学叢書』.東京創元社.pp13

第二項「カフェデザインプロジェクト」の「メンバー」の問題共有 中間報告集をつうじて(2015/10/01,2015/10/07)

本部分では、メンバー各自がそれぞれ作成した中間報告集の文章をグラウンデッド・セオリー・アプローチによって要約し、かれらの文集の中にひそむ「居場所」概念の抽出を行うことを目指す。8月中頃、スタッフW氏がメンバーに対し「カフェの活動も折り返し地点を過ぎた形になったが、後々になると当初の気持ちや「変化」に気づかなくなることがあるので、改めて自身のことを自由に文章で描いて欲しい」という要望を送った。その要望に9月下旬にメンバー全員が答えたため、10月01日に第一回中間報告集振り返り、第二回中間報告振り返りを10月07日に行うことになった。

振り返り作業は、まずスタッフ・メンバー含め全員でメンバーが作った中間報告を読み合い、赤のマーカーで共感したところ・青のマーカーで気づいたところに印をつける。その後、各メンバーの文章の内容で共感したところや気づいたところを発表し合い、スタッフW氏が司会・書記を担当しながら、プロジェクトメンバーのひとつの「メッセージ」を導き出すことを目指す、という作業になる。

10月01日に行った第一中間報告集振り返りでは、Y氏、F氏、A氏、G氏の順番で振り返りが行われ、10月07日にG氏、B氏の振り返りが行われた。

順番はスタッフが指示する形で決定された。理由はY氏が時間的な都合で早めに終わらなければならなかったこと、G氏の文章が長文であり読み込むのに時間がかかりそうだったことで協同ネット的「社会的自立」の姿をメンバー同士が『主体的』に見出すことを期待したからである。

ここでは、その内容の概要を簡単にまとめ、かつ彼らの振り返りのなかで何が共感を受け、そしてスタッフがその共感をどのような言葉にまとめたのか簡単にしるした。〈〉で囲まれているものがスタッフの発言し構築した概念である。

メンバー別

H氏の中間報告

内容

自身の過去を時系列的に並べ、その都度内省する形で、就労や集団で仕事を行うことへの苦手意識を述べている。その苦手意識の原因は、人と接することへの不安と自身のコミュニケーション能力の不足（過去のアルバイト経験から類推）であるとし、本プロジェクトを通じてその部分を解決していければ、自身の「社会的自立」が実現出来るとしている。そのため、本プロジェクトに参加する目的は就労訓練を積むことであり、そのための成長の姿は「無理をせず、ありのままの自分」でありたいと記載している。

共感・気付き

アルバイトでチームワークの壁を感じていました。(p.1)→人と関わり、いじめ(A)、空白の状態から早く脱したい(p.2)→劣等感、置いてきぼり感、このまま終了(全員)、デザインとアート・アートではなく人のため→人のためにする、苦手の克服→周囲の役に(?)、ありのままの自分で成長したい。(全員)、生まれて初めて頼りに(G氏)→なぜ頼りにされたいと感じたか、向上心を持ち、承認されたかったから。)

F氏

内容

過去に参加した就労体験プログラムとは異なり、カフェプロジェクトは自分自身が主体となって参加することが出来るプロジェクトであると感じたとし、参加した経緯を説明。そしてデザインプロジェクトで学んだデザインの目的やプロジェクトでの作業内容を記載しつつ、その作業においてどのように自分の中で変化が起こったのか、どのような点に不安を感じたのかを記載している。そして同じような変化や不安を感じた自身の過去のエピソードを引用しながら、その変化や不安の原因を探ろうとしている。例えば、自身が経験したピッキング作業のアルバイト経験で感じた「ノルマ」や「スピード」を重視する職場環境への煩悶はその代表例として挙げている。Gさんは「ノルマ」と「スピード」を重視する職場イメージになじめない自分がなぜカフェプロジェクトを続けられたのかという考察の中で「独特の安心感」という表現を用いている。そして「独特の安心感」は、過去の職場とは異なり様々な形で自分たちをサポートしてくれるスタッフと協力者との信頼と合意があった「居場所」づくりを目指せたからだ、としている。

共感・気付き

チームでの働き方がわからない (Y) ,ある評価軸で人が判断されてしまいそうになることへの不安 (全員) 、現場・指示説明・理解の難しさ (C) 、トゲトゲしい (I) 、独特の安心感 (F) →失敗が許される・存在意義が揺るがない・皆で決めた目標 (ノルマでなく) (F)

A氏

内容 内容の多くは、過去自分自身が受けてきたイジメ体験や職場でのパワーハラスメント問題などを中心にして話が進んでいる。そのような体験してきたIさんがカフェプロジェクトでの活動を通じて、どのような自分自身に変化が現れたのか書き表している。そして、その変化には野毛青少年交流センターで得た他者への信頼が重要になっており、その経験を踏まえ自分自身の目標として人に優しい、上から目線で見ない同じ目線でいられる人でありたい、お互いの面和を分けあいながら助け合う関係性を築いていきたいと考えている。

共感・気付き

空白 (無職) に対する恐怖感や「あるべき論」 (全員) ,オトナの社会(W)→Fの「トゲトゲしい関係」 (I) →<Fの「独特の安心感」・信頼出来ない環境、そうならない時間、関係性>、いい人はいるんだ (I) →そういう人達がいる希望、あるいは「そうでない人」の中にある「そういう面」に着目 (?)

G氏

内容 自身の過去の経験とカフェプロジェクトを繋げる形で時系列的に社会に対して、自己が持っている不満や不安などを記述することが多い。特に自身の就労に対する働くイメージ像や、アルバイト経験での無力感を感じる出来事を引用する形で、自己イメージの固定化や自分自身への否定的感情を相対化しつつ、そのうえでカフェプロジェクトに参加したことによる自己の成長を目指していくことへの意欲を表現している。そして、最終的には社会と繋がりたい、自分の居場所を作りたいという気持ちを持ち、カフェプロジェクトで得た仲間への信頼関係を参考にしながら、カフェプロジェクトのような「居場所」づくりを自分から進めていくことのできるような人になっていくことを目指している。

共感・気付き

母に心配・なさけない(I),働くイメージの狭さ (I,C,F)、仕事が怖い・働いている人・殺気立って→欠陥品?居場所がない (I) →どんな空間がほしい?どんな関係が良い? (W)、責任との対峙→人の命に関わるほどの責任を負うことは出来ない (全員)

G氏

内容

Gさんは、家族と自身の問題を相対的な視点で見つめるため、家族以外の周りの友人や環境を注意深く分析し、その環境と自身のアイデンティティの関係性を探る内容であった。その大枠はカフェのコンセプト「ありのまま・ナチュラル」といった言葉を基に自己のアイデンティティを検討する形で、「ひきこもり」時代の自己と「サポステ・野毛青」時代の自己を対比させるながら話を展開している。「ひきこもり」時代は大きくネガティブで「実際」の自己イメージとして描かれ、「サポステ・野毛青」時代はポジティブで「偽り」のイメージとして途中まで描かれる傾向があったが、様々な過程を経て最終的にはその両者の持つ自己イメージを統合(即時)する形で、新しいアイデンティティを発見しようとしている。

共感

夢への記述(p4.2) (I) <自己・他者否定への強い感情>、新しい人格 (G) ,自分の時間を切り売りしない生き方が大事,社会経験ということで評価されることに違和感、評価の中にある眼差しへの疑問・不安(C,F)、Aがいじめから逃げなかったことに関して←逃げ道を確保する生き方

B氏

内容

Bさんは、自身のライフストーリーを語りながら、自身がいままでなぜカフェプロジェクト以外の場所(アルバイト先など)、自分が「成長」・「変化」出来なかったのか、という問いの中で自分自身を見つめなおしている。そして、カフェプロジェクトでの自分自身の「変化」に充実感を覚えつつ、その原因を同じ立場で働くことの出来る仲間や意見し合える信頼関係をカフェプロジェクト内で形成することが出来たからだ、としている。

共感

他者からの評価や言葉に恐怖感(I) ←誰に評価されるかも大事 (C) ,「実際に働く場を得ても私には社会に馴染めたという感覚はありませんでした」 <p1.>(G、C、F),何も出来ないことへの焦りながらも、変化を恐れ、動けず、つねに葛藤の毎日でした。 <p2.1> (G) →毎回の盛り上がりがない、一回ごとに協力して何かを作り、ソレを皆で楽しむというのが私にはとても楽しく魅力的でした。

分析

主にスタッフとメンバーの間でネガティブなイメージになった言葉は、「責任」や「時間」、「ノルマ」、「スピード」、「評価」、「空白」などであった。そしてポジティブな意味合いは「ありのまま」、「安心」、「失敗が許される空間」などであった。

この話し合いのなかで明らかになったことは、彼らが「オトナ」の空間と呼ぶイメージとしての成果主義社会などに対する対抗軸としての「居場所」という形でしか成立しておらず、「否「オトナ」の社会」という形でしか表現できていないという問題点である。

確かに彼らの求める「居場所」というものはその意味（「否「オトナ」の社会」）において明確ではある。しかし、「否「オトナ」の社会」という「居場所」は、予め「成果主義」という構造を受け入れたうえで成立する議論である。自分たちが「生きづらさ」を感じてきた「オトナ」の社会に対し、新しい別の「価値」が創出したうえで「成果主義」社会を相対化した「社会」ではないのである。

なぜならば彼らは「評価されない」「居場所」という「居場所」のそのもの自体の評価軸をあらかじめ「オトナ」の社会にある「評価」軸を基軸とした「居場所」を作っているからである。

わかり易い例は「失敗が許される空間」というコンセプトではないだろうか。「失敗」はそもそもある一定の評価軸に基づき構築される性格を持っている。この評価軸に基づき、「失敗」は様々な形で表しうるものであるはずである。例えば「スローフード」を評価軸とした「社会」では、「効率化」という価値は「失敗」に当たる。³⁹

“ファースト・フードという問題、それを成立させている状況の問題は、相変わらず手付かずのままである。規格・標準化された生産と、消費主義を第一に考える工業化された農業経済や、はかない均一化された食への傾向。いまだファースト・ライフというモデルが、生活習慣を左右しつつ、味覚をないがしろにし、まるで誰にでも同じものを配給するのが当たり前のごとく、安い値段で食べもの、飲み物を提供しつづけている。スローな生活という思想を、単に食事を急いでとることに對して反対したり、ファースト・フードに反対するためだけのものでなく、時間の価値が認められ、人間と自然が尊重され、喜びが存在理由となる世界を守るために発展させて行かなければならない。”⁴⁰

つまり、「失敗が許される空間」とは隠された意味として「オトナ」の社会を価値基軸としており、「効率化」に「失敗」したことが「許される」空間という形で表出する。そのため、彼らはいつも自らの「居場所」を評価するときには再帰的に「オトナ」の社会の視点に立ち戻らざるをえず、その「居場所」の価値を「否「オトナ」の社会」という形でしか表象できなくなる。彼らの「生きづらさ」の正体は、まさにこの逃れられない「否「オトナ」の社会」構造を内面化し過ぎていて、その「「オトナ」の社会」に代わる新たな評価軸を創造することが出来ないという「生きづらさ」なのである。

よってこの「生きづらさ」は既存の研究によって「クレーム申し立て」的「生きづらさ」など自身の「問題」・「クレーム申し立て」行動が「社会」に認められない・「社会問題」として認識されないという、「自己」の問題が「他者」・「社会」の問題として認識されないという「生きづらさ」ではないのではないかと考える。

³⁹ しかし、この「スローフード」思想にも、否「消費社会」という意味での価値観が強く出ていることが引用36でも見受けられるが、本論においては、価値の評価軸を自己決定せず「否「オトナ」の社会」という価値観によって規定され、評価軸の決定自体を放棄しているという意味で引用させてもらった。

⁴⁰ スローフードジャパン(2003)『スローフードマニフェスト』http://slowfood.com/filemanager/Convivium%20Leader%20Area/SF_Manifesto_Jap.pdf(最終アクセス日時:2015/01/21)

むしろこの問題は、「自己」の問題が「場」の評価軸によって「自己」の問題へと再帰的に問い直される再帰的な構造によってもたらされる行き場のない「生きづらさ」なのではないだろうか（本プロジェクトで言えば、「メンバー」個人の問題が、「居場所」という「場」の持つ否「オトナ」の社会⇨「オトナ」社会という評価軸によって、再帰的に「メンバー」個人の問題として帰ってくる「生きづらさ」）

結果

「失敗がゆるされる空間」という一見「オトナ」の社会とは異なる場は、その「失敗」という文脈が「オトナ」の社会の評価軸に基づいているがゆえに、常に「オトナ」の社会を意識した「場」⁴¹にならざるをえない。そして過去「オトナ」の社会で苦い経験を受け、「ニート」となった人々にとって、それは潜在的な「オトナ」の社会の評価軸の再帰的な再強化に繋がり、彼らの「生きづらさ」を強めていってしまう。この分析により3つの論点が現れる。

まず「居場所」というものが本当に彼ら「メンバー」に対し、再帰的な「生きづらさ」を生成するものになるのか、という点が一つ。次に、その再帰的な「生きづらさ」の構造は「メンバー」だけが抱える特殊なものなのかという点。最後にそもそも彼らに潜んでいる自己の「問題」とは何なのだろうかという3点である。

この3点の問題に対し、第三項の事例で確認していく。

⁴¹ ここでいう「場」とは、若者の就労移行プロセスにおける「場」ではなく、「居場所」というコンセプトそのものが一つの現象として立ち現われてくる「場」であり、物理的な「場」というよりは、その概念そのものを形成するメンバー・スタッフ同士の相互作用によって形成される象徴的な意味としての「場」である。

第三項 C氏の脱退騒動(2015/10/28)

十月二八日、前日のメンバーの間で問題が起き、メンバーC氏が夜中野毛青少年交流センターとメンバーの人々にメールで「カフェデザインプロジェクト」脱退の旨を伝えた。十一月八日に「のげ青若者活動報告会」が開かれる日程になっているこの状況下で、報告会に向けて積極的に活動していたメンバーC氏が「カフェデザインプロジェクト」を脱退することは作業に滞りが発生し、野毛青少年交流センターでの「センタープロジェクト」の成果発表会として失敗に終わってしまう可能性が高まった。そのような状況下で行われたSW活動でのエスノグラフィーを描く。

この項目では、突然のメンバーの突然脱退宣言に戸惑いながら、彼らに対する支援のあり方に関する構造転換をせまった事例として説明する。

朝一〇時前に野毛青少年交流センターに到着、カフェの運営が始まった毎週水曜日は全体ミーティングの日なので、挨拶を野毛青少年交流センターのスタッフして二階へ。するとすでに全体ミーティングが始まっており、しかもスタッフメ・ンバー全員神妙な面持ちだったので驚いていると、スタッフW氏がノートパソコンを持ち出し無言でC氏から届いたメールをみせてくれ、C氏が脱退したいとする状況を把握したのでまた驚いた。

本日のプログラム参加者はメンバーはA,B,F,G、スタッフは午前中はW,X,Y。午後からはYが抜け、Zが参入し、最後にYも合流した。

もっとも「カフェデザインプロジェクト」で活動的に参加していたメンバーC氏が急にやめてしまった、その「場」に対する意識に驚いた。メンバー全員が神妙な面持ちであったので、私もあまり驚いた顔を見せないように意識しながら、黙ってグループ活動に参加した。

(1)

10:00に全体ミーティングのスタート、最初に口火をきったのは前日C氏とトラブルを起こしたA氏だった。たどたどしい話し方で自分の意見をのべる。

“Cがのげ青フェス（「居場所プロジェクト」が開く喫緊のイベント）の準備に言ったことになりに違和感を持った。Cに対し「離れていったら怒るよ」って言った”(A)

その後メンバーからあまりにもAからCに対して関係性を求めすぎているのではないかと意見が出、スタッフからも*やってもらって当たり前というのが、相手に対するプレッシャーになりかねないのだろうか”(Y)と論しながらAのコミュニケーションの方法について介入していった。

(2)

Aを避難する雰囲気にならないため別のスタッフが“周りもどういふふうにしていた?”(X)と話を振ると、AとCの関係性には深入りしないようにしていたといった意見が出て、メンバーのみんなが口ごもった。

(3)

“Aがあまりにも多くの仕事を抱えすぎでいなかったか”(X)とスタッフが尋ねると、Fが、“彼はなにか思いついたら没頭する傾向があるので、自分自身はどう反応すれば良いのかわからなかった”(F)と答えるとスタッフYが“独りで抱え込む傾向をどういふ風にチームで克服できるか”(Y)“人は何か傾向のようなどころがあって、そこの部分を知っているからこそ、その先にある何かを(カフェ「Cocoli」で)提唱できるのではないか”(Y)という問題を提起し、チームで話し合いがすすんだ。

(4)

ここでWが一旦“とにかくCが戻ってこれるようにしないとイケないけど、どうしたらいいか”(W)と提起した。メンバーのGが“時間がかかるのではないか”(G)と反応すると“時間がかかるとネガティブな感情でおおわれちゃうんじゃない?”(W)と答えた。

Gが“Cの意見を聞いたことがない。意見をいうことは押し付けではない”(G)とあらためてCの意見をもう一度聞くべきだとしメンバー・スタッフ全員“そうだよねえ”といいつつ、Bが“理想の居場所とここの場所が違うことに苦しみながら、個々で作業を行ってきたので、理想の居場所を簡単に話してくれるとは思えない。”(B)と答え不安をにじませた。

(5)

少し時間を掛けて、W氏から“あらためてどんな居場所にしていくか”という話をメンバーにふり、

“悪いところを変えてやろうという傲慢さは良くないけど、同時にシェアしなすぎ問題を生む。感情的にならない、「相手」を変えてやろうと思わない。切れても終わりにしたくない関係。言えばわかってもらえると思える関係を築きたい”(G)

“感情的に話すことはできるだけ避け、理性的に話すことがしたい。その人の色々な面が観たいので、一緒にいろんなことをしたい。相手のことを理解したい、いろんな一面を見ることの出来る居場所でありたい。いろんな状況でもコミュニケーションの機会がある場所にしたい”(B)

“表現という意味での理性は大事だけど、自分の思ったことをストレートに伝えることという感情的な言動には違和感を感じる”(F)

“無理をしない、ありのまま。ストレスの発散の仕方がわからない、ちょっとしてことを悪く考えちゃう”(A)

と主張した。スタッフも“相手の精神性の問題を帰する方向は、解決方法を導き出せることはない”(Y)、“感情を引き出すことにマイナスイメージを持つことはないが、その伝え方を考えることは大事だと共感する。”(W)、“居場所として実際に自分たちの身の回りに起きた出来事に対して、ルール化しつづけなければならない。(中略)こうありたいということは抽象的なんだけど、フィクションとは違うけど実際にはどうなのか。”(W)と受けた。

(6)

話が進んでいったが一応の作業終了時間17:00にまで至ったため、一旦振り返りをおこなうことになった。

メンバーからは以下の振り返りが観られた。

“自分がやめようと思っていたんだけど、自分がやめたら野毛青フェスに間に合わないと思ったので辞退しないようにしようと思う。Cさんがいなくなってもなんとかできるようにする必要があるなと感じました。”(G)

“お疲れ様でした。メールが来た時に、前々からCさんが居場所を作りたいという思いを汲んで履いた。しかし、その思いの強さに対して僅かな時間の合間にも、話すことができたのではないかと思う。でも現実には、その僅かな時間も取れなかったほど、作業が立て込んでしまった。そういう時間があるのはしょうがないけれども、そういう行動を取ることは「孤独にしてはいけない」というWさんの言葉を裏切る形になるので、本当にコミュニケーションをすすめていけるような、しなきゃいけないという思いを持って行っていこうと思った。ウソでもいいから、相手にストロークとして伝えていくことが大切だなって。人の間を邪魔してはいけないという思いが合ったけれども、それらの部分を変えていこうと思うし、相手の精神的疲労に気づいていけるように思います。”(F)

“大切な親友を失ってしまって、平常心にいらなくてまさかこんな形になるとは思わなかったので、すごく悲しいです。オムライスづくりの方も、ショックなことが多くて、Cさん⁴²も脱退しちゃうし、つらい。泣く。”(A)

⁴² 普段はCをアダ名で呼ぶAが、「苗字」さんと呼んだのでCさんとした。

“ひとまずはお疲れ様でした。昨日のメールを読んだ瞬間は現実感がなく、先がどうなるかわからないなど思いながら今日ここに来て、皆さんと話し合いながら今後良い展開を迎えられるよう意見を交わしたのが、私個人として気持ちの整理をつける上ではありがたかったです。とりあえず反応を返していただき、今日打てる手はすべて打ったので、今日は良かったと思います。野毛青フェスにむけて何かしらの発表をする事はできるだけの内容はあるので、安心してイケルと思います。個人的にメールをCさんに送りたいと思います。のげ青フェスの若者報告会をとりやめることって出来ますか？（笑）＜もうのげ青若者活動報告会ってことで、もう行政から何から他の団体の人に広報しちゃってるんだよえ（笑）だから取りやめるのは～、難しいかなぁ（笑）＞(W)。そうですか、わかりました。（笑）” (B)

(7)

スタッフからは以下の様な振り返りが行われた。

“朝メールを観てショックだった。今日は集中して何かをやろうという気持ちがなくなってしまったが、メンバーが一生懸命なんとかしよう頑張ろうとしている姿を見て、自分も頑張ろうと思いました。やっぱり人が人と一緒にいることを今日は考えるようになった。一人にいることは「自由」とは程遠いストレスが生まれることが多い。人が心地よい居場所を作ることはとても難しいとおもう。それはどうやったら出来るのか考えていきたいと思う。報告会で、いろんな人が関わる事になると思う。本当に自分たちが伝えたい事を伝えればいいと思う。” (W)

“午後の動きがよくわかっていないのですが、自分がCさんのメールを読んだぐらいで止まっている。これまでしたことの結果がこの様な状況になったことは一回悲しむだけではなならない。この機会を何かの糧にしていきましょう、あと体調管理に気をつけましょう。メンタルの状況が悪くなると問題も増えてくるので、その問題をきちんと意識しましょう。まだこれから一〇日あるのでしっかりやりましょう。” (X)

“本日のような機会を経て、改めて「居場所」だったりこのカフェのありかたみたいなことを考える切っ掛けみたいになればいいかなと思う。とにかくあまり無理せず、プロジェクトを進めていければいいかな、と思っています。本日はお疲れ様でした。” (Y)

“僕からは事務的な話になるんですが、Cさんがスケジュール管理の情報が入ったUSB（ハードディスク）を持っていて、作業に滞りが出してしまう心配があるんですよ。そのことだけ頭に入れて頂ければ” (Z)

(7)

振り返りの後、メンバーが改めてCに向けて「居場所」ということを話し合いたい。Cのようにみんな「カフェココイル」よりも先の世界とつながっていきたいという思いを持っているが、そのスピードには個々人差があり、そのことを含め改めて話し合いたいという旨のメールを送信した。スタッフはメンバーがメールを送ったことを確認した後、スタッフルームでの「スタッフ振り返り」に入った。

(9)

積極的に参加していたC氏が突然、脱退を表明したことに戸惑い、十月八日に迫ったのげ青若者活動報告会への不安からか、振り返りが非常に活発化した。スタッフルームでの振り返りでは、かなり踏み込んだプログラム評価が行われた。

スタッフからは、主に2つのポイントが示された。まず「カフェプロジェクト」が目指したメンバーAの“Aの「成長」の目的を満たしつつ、彼の精神的な充足を満たすようにスタッフ・メンバーに注意勧告を促すようなコミュニケーションを行うことを目指す”、次に“年齢集団として線引が存在する場合は、自身の立ち位置を考えるが、本プロジェクトは年齢集団ではなく発達段階に応じたケアが必要”になる。

そして振り返りが過程で下記の発言があった。

“あーおとなだとおもったけどこどもだったかー” (W氏)

“「育ち」という機会を喪失してきたと考えると、子どもの成長と同じプロセスを取らないといけない。就労支援は無理。” (W氏)

“ある程度の年齢の人に対して、子どものような扱いをすることに対する「拒否感」・「抵抗感」はあるかなあ・・・” (W氏ら)

分析

本ケースは、「居場所」という抽象的な概念への「メンバー」間の齟齬によって、「メンバー」の「コミュニケーション」が課題として提示された事例である。

まずこの事例を整理してみる。

- (1) の段階でAとCの「コミュニケーションの表し方」の問題が指摘された
- (2) の段階でスタッフからAやCではない他のメンバーへの問題転換
- (3) では仕事の抱え込む量が増えすぎたことで彼に身体的精神的苦勞が積み重なったこと、Aの性格的特徴を踏まえた「コミュニケーション手法」が問われる
- (4) ではここで「場」の雰囲気はどう構築するかという話題になったが、「居場所」概念の相違という点が問題化した
- (5) では(4)を引き継ぎ改めて「居場所」の概念構築を行いつつ、「居場所」内でのコミュニケーション手法のルール化を設定する必要性が問われた。
- (6) メンバーの振り返りでは今後の課題が自己提示され、コミュニケーション上の問題よりもむしろ、今後の作業内容に関する議論が多い。
- (7) 一方スタッフは、コミュニケーション上の問題を多くあげた。
- (8) メンバーもCに対するメールの中で「居場所」という「価値観」の違いよりも「内」と「外」のコミュニケーション上の問題がメンバーの仲違いの原因になったとしている。
- (9) そして最後にスタッフの振り返りではC氏の突然の脱退という行動を受けて、「発達」の問題を指摘しつつ、「メンバー」が「就労支援」に迎えるだけの「発達段階」にあるか疑問視する言葉が現れる。

本事例でわかることは当初「コミュニケーション手法」という問題点から、「居場所」という概念への齟齬というかたちに問題が切り替わり、最終的な問題として「コミュニケーション能力」・「発達段階」という「能力」問題にスタッフの問題がシフトしていったということであろう。

このことで「居場所」という抽象的な「場」の存在が、お互いの「コミュニケーション」上の齟齬を生み出すものとして規定され、そもそも抽象的でありいろいろな解釈があるはずの「居場所」が絶対化され、この「居場所」が実現できないのはメンバーの「能力」の問題であると帰結する再帰的な「場」の構造が明らかになる。

結果

前述の「場」の問題点は、「場」の「価値」の評価軸が曖昧・規定できないために、「メンバー」の抱えている「問題」が表出したとされ、そのまま「居場所」という「場」が絶対化され

た。その意味で言えば、この事例は「スタッフ」間で問題共有されている「メンバー」に対する「意識」が現れた結果ともいえる。

それでいて「メンバー」も(8)で、曖昧な「居場所」という概念には触れず、Cの脱退という「問題」を、「コミュニケーション能力（あるいは「発達段階」⁴³）」という問題におきメールを送信している。

この問題の大きなポイントは、一時の個人的なコミュニケーション上の齟齬が生まれたという問題が、まず「コミュニケーション」手法という問題の問題として扱われ、次に「居場所」という問題に移り変わり、そして言語の持つ多義的な解釈を生み出しえるという「問題」から、人の「能力」の問題にシフトしていった点である。これは本来メンバーやスタッフが目指した「評価」されない「場」としての「居場所」では、許されないことではなかったのであろうか。

確かにコミュニケーション手法というものは、本人の「能力」という下地の上に立つものかもしれないし、当然「メンバー」の生活習慣に介入し、何らかの「成長」を目指すソーシャルワークとしては、その「発達段階」に応じた「成長」を目指し、時には「発達障害」や「コミュニケーション障害」などの視点で支援を行っていくべきであるし、その点は私も大いに同意する。

しかし問題は、「コミュニケーション」上の齟齬の問題が、「曖昧な概念である「居場所」という概念に対する「コミュニケーション能力」の差異という形で巻き起こった問題」として「メンバー」と「スタッフ」がCに対して説明することで問題が終着し、その合意によってこの出来事が、それぞれが抱える「コミュニケーション能力」という問題に帰結していくプロセスである。このプロセスこそ、「居場所」という抽象的な「場」の形成によってコミュニケーション上巻き起こりがちな問題が、再帰的に「個人の能力という個人の「問題」」へと「コミュニケーション上の齟齬の問題」が「問題化」され、その支援者すらも巻き込んでいくようになっていき、ソーシャルワーク活動の方針転換を産んだのではないだろうか。

このように曖昧で明確化されない評価軸をもった抽象的な概念に基づく「居場所」のような抽象概念を通じて行われるコミュニケーション上の問題は、その概念の「曖昧さ」という問題がそもそも問題化されず、いやされたとしてもそれ自体が引き起こす言語論的な問題を飛躍する形で、互いのコミュニケーション「能力」や「発達段階」など個々の内在する「問題」が引き起こした「問題」として、当事者の間で認知され、そして曖昧な「居場所」概念は曖昧なままで肯定されつつ維持されるということがわかった。

この「居場所」という抽象的な概念への検討は、互いがその抽象的な概念を検討するというコミュニケーションを行うことで、彼らの抱えている社会観や世界観をあぶり出す事が出来る事がわかった。が、そのコミュニケーション過程においてむしろ「居場所」という抽象的な概念、多義的解釈が可能な概念それ自体が絶対化され、何らかの「問題」を提起したり解決したり、あるいは理由付けとしてこの抽象的な概念が用いられつつも、最終的には個人の内在する問題へと「問題」の論点がズレていくという事がわかった。

それでは、この抽象的な概念がその後「成長」というプロセスを「物語」化する上でどのようなものになっていったか、第五章で確認していこうと思う。なぜならば、「居場所」という抽象概念こそこの「カフェデザインプロジェクト」がもつ基本理念であり、その理念的な抽象性こそが、人々を「学校文化」的「儀礼」へとつなげていくきっかけになったと私は考えているからである。

⁴³ 発達教育的な意味ではなく、人間関係を広げていくスピードであり、それぞれの人格的な特徴性を示す意味での発達段階であり、自身を「児童」・「青年」期などとして考えてるわけではない。

第四項 インタビュー調査「自立」に向けた能力感(2016/1/10-16)

「メンバー」が「カフェデザインプロジェクト」を通して「変化」したものは一体なんだったのだろうか。そして「メンバー」には本当に「「オトナ」の社会」的な価値観を持ち、その価値観と自身の立場の中での再帰的な問題意識によって「生きづらさ」を感じているのか、調査していきたい。

本部分では、彼らへのインタビュー調査を通じ、彼らの中に内在する「「オトナ」の社会」的価値観を表す。そしてそのことにより、一般的なメディアで語られる「ニート」という社会カテゴリー的な「価値観」を持つ「逸脱」を目指すようなタイプの「逸脱」集団ではなく、「「オトナ」の社会」という評価軸によって自身のアイデンティティを決める社会「順応」集団であることを明らかにする。そして最後に、抽象的な概念が彼らにもたらした曖昧な「成長」感を示しつつ、彼らの「成長」がどのようなものだったのか、第五章への問題提起を行いつつ、批判的に検討していく。

アンケート結果 (一部)

「「オトナ」の社会」とは、第四章第二項における「居場所」概念の検討を行った中間報告集での話し合いによって、メンバー間の合意によって持ちだされた概念である。端的に話せば、「新自由主義」的・「成果主義」的な価値観であり、仕事での失敗やコミュニケーション上の失敗など様々な社会的な不遇を受けてきた彼らにとって共通する「一般社会」に対するイメージであるといえる。

私はこの「「オトナ」の社会」という価値観が中間報告集での話し合いでメンバー間で引き合いに出された時、そのような価値観ではない社会のあり方をスタッフが試行錯誤しながら提案したにもかかわらず、それがあまり彼らに聞き受けられなかったり、「いいですねえ」という肯定的な評価を得ていたとしても、それ自体を「居場所」の評価軸として採用せず参考程度にとどめていた点に興味をいだいた。

彼らが「居場所」を、「否「オトナ」の社会」以外の社会として構想することがなぜ出来なかったのか、それを彼らへのアンケートで明らかにしたい。ここに記載したアンケート結果は、私が持つ問題意識を検証するために、いくつか取り上げたものである。すべて文章化することはせず一部抜粋し、その会話の内容を描き起こした。質問内容に関しては別紙アンケート結果という形であるので、参考にして欲しい。アンケートを行った筆者は（筆者）として、アンケートに答えてくれたメンバーの名前は（*）というかたちで匿名化した。また話し方も考慮し、いくつか改変を加えた。また回答者はアンケートごとに順番を入れ替え匿名化を目指した。

まず下記のような質問内容に対し、以下のアンケートへの回答があった。

9 「カフェプロジェクト」では振り返りや報告集作りなど様々な場面で「居場所」という言葉が出てきましたが、「居場所」という言葉にはどのようなイメージがありますか？

9-2 また「居場所」という言葉以外でそれを表すとしたら何がありますか？

9-3 この「居場所」を通じていわゆる「自立」などにつながっていくと思いませんか？

9-4 もし繋がる/繋がらないとしたらそれはどうしてですか？

(1)

(筆者) 「カフェプロジェクト」では振り返りや報告集作りなど様々な場面で「居場所」という言葉が出てきましたが、「居場所」という言葉にはどのようなイメージがありますか？

(*) 居場所には・・・うーん(五秒)・・・個人個人の個性とかものの考え方っていうか理解し合い、学び合っていくための場っていう意味合いがある・・・自分にない尺度とか、感じ方考え方を学んでいく場っていう

(筆者) あと、それを別の言葉で「居場所」って言葉以外で表されるとどういふ言葉があるかな？(9-2)

(*) えーっとそうだな・・・「学び舎」

(筆者) それはどうして？(9-3)

(*) まあ結局、楽しいだけではないっていうか、その先ほど言った自分の不甲斐なさとかいざこざとか、楽しいわけではない辛い部分も実地で体験していくシリアスな部分での学びであると同時に、学校で例えたら授業で例えたら友達同士で割と楽しい時間を過ごすっていうか、先ほど行った「憩いと修行」(質問8)と似たような感覚かな？

(筆者) 結構長いこと「居場所」にいたと思うけど・・・まあこの居場所を通じて「一般的な自立」に繋がっていくと思う？(9-4)

(*) そうですね、自分自身の弱点言うか、自信を持てるとか、精神的な意味合いとか自立するために必要な、スキルのなことじゃなくて、自分とは違った価値観を持つ他者とコミュニケーションをとっていくために、コミュニケーション能力っていうのを高めていく場ではあるんですけど、えーっと、実際に賃金労働の場に、あの一、追い込まれた時に、そのプレッシャーの中でくじげずに働ける意味としての自立を目指すための場ではない・・・。

(筆者) ん？ つまりどういうこと？

(*) つまり責任がとられない、自分自身がそういう、職業への業務を遂行するとかコミュニケーションをするとか、相手のことを理解しようとする姿勢だとかそういったものを養っていく学びの場ではあるんだけど、いざ就職して、人に対する責任っていうのをかせられながらもそのポジションの中で、貢献していく？・・・そういうプレッシャーとか精神力とかは身につかない

(筆者) となると自立に繋がる部分と繋がらないぶぶんがあるっていうこと？(9-4)

(*) なんだろう・・・こういう自分の部分があってまずいなっていう、そういう部分であぶり出していく場、っていうか・・・一人の社会人として、何か責任を果たしていく場とは少し違う気がする。ま、これは***さんとこのまえ面談した時にも話したことなんだけど、中間的就労の場っていうのは仕事の話っていうか、自分自身の性格的能力や弱点を学ぶ場だっていう話になって。

(筆者) それは誰がいったの？

(*) ***さん。で、僕もその言葉を聞いて思うところがあったので、自立するための場っていうのよりも、今自分には足りないものっていうものを一つの体験を通じて学び取っていく、それを次に生かしていく「場」なのかなと

(筆者) 今聞いてて思ったのが「自立」するためにはあれが足りない、これが足りないって言ってたけど、それはどうして？ ソレがなくても普通に働いてる人もいると思うけど。

(*) それは過去の就労体験で、まあアルバイトしていたんだけど、だから使用期間が三ヶ月ぐらいだったんだけど、向こうの基準を満たす働きをできずに、使用期間内でやめさせられたことがあるんだけど、んーなんていうか、作業を只こなすだけじゃなくて、周りの信頼を勝ち取るために必要な、言葉がでないんだけど、周りから見た頼りがいだったり、業務をさくさくこなすスピーディさだったり、それなりの要求される部分があると思うので、そういう観点から見ると「自立」するってことは、ただただ作業をこなすだけじゃなくてその場で瞬時に理解して行動を移すスピーディさが必要になると思うんですよ、でそういう部分はこのココイルでは求められないと思ったので、なんていうんだろう、自立に向けた場っていうか自分の弱点を見つけて、努力を方向を見つけていく場だったと。

(筆者) でも、べつにそういうの(コミュニケーション)できてなくても自立してる人いるけど、何か自分と違うところとか、ただ単にそういう状態なの？

(*) なんていうんだろう、自立したい意志があっても、そういう場（職場）をクビになると仕事が覚えられないし、まわりの信頼を勝ち取らないと、自立できないじゃないですか、人と人の信頼を勝ち得るとい意味での、自立は、僕からすると、難しいと思う。

(筆者) となると相手からの信頼さえあれば自立はできる？

(*) うん。< (筆者) どんな場であったしても？ >うん。

(2)

(筆者) この「居場所」を通じて、自立とかにつながっていくと思いますか？(9-3)

(*) はい。

(筆者) それはどうして？(9-4)

(*) メルクマールでも質問があったんだけど、（一般社会で普通に働くことより）あらためて「居場所」を作っていくほうが大変なんじゃないか、みたいな事言われたんだけど、なんかソレが意外に苦にならなかったのが、自信に繋がるんじゃないかな？ 言葉で言うとうとういったらいいのかな？ わかりやすいのは体力面かな？

(筆者) 体力面とか、は繋がるんだ。

(*) 3時間とかでへばっていたうちは駄目だと思ってたけど、今は朝から晩まで頑張っているの。

(筆者) まあ確かに大変だったよね（笑）

(*) そうですね（笑）

(3)

(本インタビューに答えてくれたメンバーは質問5と6で「カフェデザインプロジェクト」に対する違和感や、「成長」という実感があまりなかったことを話してくれている)

(筆者) この「居場所」を通じていわゆる自立に向かっていけると思いますか？(9-3)

(*) あの一、この野毛青少年交流センターという場所は自立のための訓練に適した場所だと思うけど、自分に関してはもう少し勉強していく余地があると思うので、もうしばらくこの場所で色々経験させていただきたい。

(筆者) 自立には適している部分と、適していない部分もあるって感じなの？それとも自分の自立像とずれてるっ感じなの？(9-4)

(*) んー極端にずれてるわけじゃないけど、ま、ひょっとしたら他にも自分にあった活動があるのかってふと思うことがある。自分の居場所像（オープンな場所）をさっき語ったんだけど、なんかここは自分の居場所じゃないなって感じはあった。僕の抱いている居場所像が贅沢なのかもしれないけど、ただそこまで自分の思い通り（の居場所）にはならなかったなど。

(4)

(筆者) 居場所ってという言葉にはどういうイメージが有りますか？(9-1)

(*) 居心地のいい場所ってイメージがあります。

(筆者) それ以外で表すと何ですか？(9-2)

(*) うーん、それは盲点でしたね・・・ちょっと難しいですね・・・ (30秒)

(筆者) なかなか出てこないですか？（笑）（

(*) なかなか出てこないですね（笑）

(筆者) （笑）、じゃあ対立する概念とかありますか？対立する場所とか

(*) 危険地帯とか公の場所、もしかしたら社会全体っていうのも対立する概念かもしれないですね。

(筆者) この居場所を通じて自立につながっていくと思いますか？(9-3)

(*) そうですね、つながっていくと思います。

(筆者) それはどうしてですか？(9-4)

(*) 居場所での活動を通じて、自分の可能性だったりどんなことができるのか他の人に認められることで、自分の存在意義を認めてもらえるので、自信に繋がると思います。でそこから就職だったり起業だったり、いろんなことの一步があると思うので、たぶん長い道のりにはなると思うんですけど、必ずつながってくると思います、将来的には。

(5)

(筆者) 居場所が自立につながっていくと思いますか？(9-3)

(*) はい、なにか新しいことに足を踏み入れる場合には、落ち着ける場所がほしいと思うし、そういうところからチャレンジ精神がわくんじゃないのかな、と思っています。

(6)

(筆者) 居場所って言う言葉を別の言葉で表すとしたら?(9²)

(*) 故郷、やっぱり自分が育ったっていうか、精神的に学んだことも多いので、育つというか学ぶというか、コミュニケーション能力とか、そういうことが・・・まあこのプロジェクトに参加してないずっと暗くなっちゃって・・・色々積極的にコミュニケーションとる方法とか、ほんとうにいろいろと「成長」出来たと思います。

(中略)

(筆者) 居場所での経験が自立につながるとは思いますか?(9-3)

(*) はい、思います。コミュニケーションの取り方だったり、うーん、作業の効率はちょっとわからないけど、そうだな・・・、仕事スイッチオンオフは切り替えられる、けじめが出来る、無理をしないで、かつできることは必死に頑張る、身に付けることを学びましたね

11 今後、「カフェプロジェクト」のような形で「居場所」作りなどを行っていかうと思いませんか?

11-2 今後「居場所」作りをする/しないとしたら、それはどうしてですか? またそれにはどのような可能性/限界があると感じますか?

居場所づくりを行っていくことに肯定的なメンバー

(7)

(11で「はい」と答えてくれたメンバー)

(筆者) 限界とかありますか?(11-2)

(*) そうですね、限界は実質的な金銭面というか、居場所づくりで生計が立てていけるかみたいところはネックに感じますね。その経済的な面で限界を感じつつ部分がありますね。

(8)

(筆者) 限界とかありました?(11-2)

(*) なかったです。正直なところ全くなかったです。

(筆者) ほんとに!? 結構人間関係の問題とか・・・

(*) ああ・・・

(中略)

(*) でも人間ぶつからなきゃいけないわからないこともあるし、あとで「ごめんなさい」ってすればなんとかなるし、だから限界はなかったと思います。

(9)

(筆者) 居場所づくりに対する肯定的な部分と否定な部分がありますか?(11-2)

(*) こういう居場所は、社会から孤立した若者を支援したいという支援者がいるから出来ることだと思うんですけど、実際に社会に出て会社勤めしたら若者支援の現場とは異なると思うので、そのギャップで言うのは、ギャップにショックを受けないようにしたい。

(筆者) ショックを受けないようにしたいっていうのは・・・

(*) 個人的に思っていることですね。

居場所づくりを行っていくことに否定的なメンバー

(10)

(筆者) 今後「居場所」みたいなものを作っていきたいとおもったりしますか?(11-1)

(*) あまりノルマとかお金がなくてもという「場」があるんだなど、楽しく「協同」して働く「場」を作ることは出来る、何かしらのカフェだったり、まあ楽しく働ける場はあるんだなと思った。

(筆者) これから自発的にやりたいとかもない感じ?

(*) やりたいとかまではいたらないけど、なかなかこういう「即戦力」というのが求められる時代で、人となにかをやることをコミュニケーションで学んでことは、なかなか難しいことだと思うんですよ。職業訓練学校で、技術は学んでも人と人が団結しあって働くような、働く実地の訓練の場が自分のイメージ出来ない。

(筆者) じゃあ場が大事なんだ

(*) そうですね、そういう一つ目的を達成するために、前提としてそういうのを設けるっていうのは大事だなと思うので、労働体験の場は増えてほしいなと思いましたね。

(筆者) このカフェプロジェクトを通じてよかったなって思う可能性の部分と、ここが駄目だったなどか思うところがありますか?(11-2)

(*) 良かったのは責任が問われないので、自分の至らない点や個人個人のコミュニケーションでぶつかり合うことで、成長していく、ゆっくりゆっくり成長していくことは良いと思

うんだけど、結局そういう場をってしまったがゆえに、賃金労働でのプレッシャーだったり責任だったりがかせられた時に、それに立ち向かっていける精神力が達成できない・・・なかなかそういうところを磨けない場ではあるなど・・・他の職場ちがうところに放り込まれた時に対応できるか不安もある、厳しい場に放り込まれた時に指摘するところは指摘し、聞くところは聞くみたいな主張が、スムーズに出来るかっていう。(中略) お金が必要っていうテーマになった時、カフェプロジェクトが果たして成立するか、実験してみたかねと*** (スタッフ) と話してみても思った。

(11)

(筆者) 今後も居場所づくりとか興味ありますか?(11-1)

(*) うーん・・・思い浮かばない

(筆者) んじゃあ居場所づくりの可能性とかありますか?(11-2)

(*) 発想が柔軟だと、色々出ると思うけど・・・

(筆者) それは自分の発想が柔軟じゃないってこと? (笑)

(*) そうですね (笑) デザインの時もあんまり出てこないし・・・

(筆者) それは自分の問題なの? それともデザインの問題無の?

(*) デザインの問題っていうかバリエーションを発想するのが難しい。自分の問題ですね。

(12)

(筆者) 居場所づくりを今後行っていきたいと思っていますか?(11-1)

(*) サポートステーションなどが提供してくれるボランティア活動等は積極的に参加していきたいですが、自分から何かしてくというのはあまり考えていませんね。

(筆者) じゃあ可能性と限界とかありますか?(11-2)

(*) 可能性ですか・・・可能性よりも限界を感じた部分が大きかったですね。人間の相性みたいなもんが超えられないと思うので、ちっちゃいころから感じ方が人と違う特性があるので、自分の会う居場所っていうの探るのは容易では無いと思いますね。

12 「自立」という言葉について、ご自身の経験・を踏まえながら自由に語って下さい。

(13)

(筆者) 自立ってなんだと思いますか?(12)

(*) 自立は結局、ま、働くために必要な技術や知識っていうものを学んで職場において発揮するだけではなくて、技術的なことじゃなくて、相手と結ばれて出来るものなんだな、とそれがさっき行ったアルバイト体験でかんじたことかな、目の前の仕事をこなすだけじゃなくて同僚と先輩からの信頼を勝ち取ることが出来ない、職場の人の精神的な信頼が出来ないと、精神的な実感が無いと、相手に見切られてしまうというか、ソレが出来ないと自立が成り立たないな。

(筆者) となると***さんは、自立にはスキルと信頼がないと成り立たないってことになるんだよね。

(*) うん、結局関係性の中でしか自立は成り立たないし

(筆者) 普通に職業持ってるだけじゃ駄目

(*) 相手がいて自分があるってことがあるから、そこを満たさないと、この人にお金払いたくないから首にしようみたいな、23歳で大学を卒業して、働いて、恋人がいたりとかして結婚して子ども作ってとか、そういう能力的なものとか、物事の飲み込みだとか、シェアする能力とかという面で、あまり問題がない人で、だからそういうことが言えるわけで、そこでアップアップしてる人だとかいハードルだなど、信頼を勝ち得るもの、なんなく技術を勝ち得て相手に還元する、相手から信頼をもらえる、存在することができてるっていう一連の流れでつながってるから、そんなに難しくないのになって捉えられちゃう。

(筆者) あー、うん。そういう標準的なライフコースっていうのがあるけど、それが出来ない人だったり出来なかった人とかに対して「自己責任」みたいな意見があるけど、どう思う?

(*) 結局人はひとりひとり仏様ではないので、自分自身の中で生活が関わっているで、自分自身がこなせる仕事の限界とか、そういうシビアな考え方があるのはわかるけど、そういうのは仕事という面で通用するのわかるけど、存在論的な部分で波及する・・・<(筆者) ちょっとよくわかんない(笑)>わかんない?えっと、仕事の出来がその人の評価に関わるのは、おかしいと思う。

(筆者) 新自由主義的な考え方には同意でき部分と出来ない部分があるみたいな感じ?

(*) うん、仕事という局面ではそう、シビアなことが求められるので、そうなんだけど、この人と一緒に痛くないとか人格的な評価に関わるのがおかしいとは思う。

(中略)

(筆者) 例えば、仕事の形も色々な物があると思うんだけど、例えばお互いが持ちつ持たれつの関係でうまく仕事をこなすっていうのもあると思うけど、そういう働き方みたいなのはどう思うの?

(*) そういう在り方だったら問題ないんだし、理想的だとは思うけど、結局仕事場が出来るのは、そういう考えの「場」に集まっている人がそうだからできることで、そういった考え方を持たない人が出てきた時に、なかなかそういう・・・心地の良い場ではない時に・・・どのような方法で順応したら良いかは、わからないかな。

(14)

(筆者) 自立とは何か、みたいな感じで語って欲しいんですけども。(12)

(*) 生活面で親には頼らず、趣味の面でも充実させていくのが、まあ自立になるんじゃないかとおもうけど、まあ語ってるうちはいらぬ一般論になっちゃったと思うんですけど(笑)

(筆者) ちょっと違った考えかもしれないけど新自由主義的な考え方みたいに、誰にも依存しないっていう自立みたいな考え方もあると思うんですけど、どうですか?

(*) 長い人生一回や二回、壁にぶつかることもあると思うので、無理に一人だけで解決するんじゃないかってそういう時は誰かに頼ることは頼る、でも金銭的な援助を受けちゃうと自立にはならないかなあ、それ以外の部分で友人・恋人とか人間同士のトラブルの解決方法ならいいかなと思うんですけどね。

(15)

(筆者) 自立みたいな言葉について自由に語ってもらいたんですけど。(12)

(*) 実際に今私は家族に頼っている形になるので自立出来ていんですけど、自分の意志で行動できるっていうのが自立なんじゃないかなと、多少周りから助けてもらってもひとつの自立の在り方なのかな?とおもいますね。

(筆者) で、そういう考え方とちがう新自由主義的な、自己責任みたいなのはどう思います?

(*) それぞれの言い分に理があると思うので、そこをすり合せられれば、良い社会に繋がると思う。でその社会を目指すために、いい例になるのがこの報告集で、自分たちの体験談と実績が、お互いの自立論を考えていくうえで一つのツールになると思います。

(16)

(筆者) 自立とかってどんな感じですかね？(12)

(*) 自立かー、生活が独りでできるって感じですかね？

(中略)

(筆者) 自立に繋がるのは一番いいのはなんですかね？

(*) 仕事をしっかりやるってことかな？

(筆者) そのためには仕事をしっかりとするためには何が重要だと思います？

(*) コミュニケーション能力とか・・・経験とかですかね？

(筆者) たまに自立できないのは「自己責任」だみたいな意見にはどう思います？

(*) 客観的には本人ひとりのせいではないかな、と。やっぱりいろんな要因が合っとうなってるだろうし

(筆者) じゃあ主観的は？

(*) うーん、頑張ろうと思えばもうちょっと頑張ろうと思うんですが・・・

(筆者) そうい問題の原因は、個人の問題？それとも社会の問題？

(*) 社会の問題かな？

(17)

(筆者) 自立についていろいろな視点から語ってもらえますか？(12)

(*) 自立っていうのはやっぱり・・・親からかなあ。自立で思い出す言葉は「いつまでもあると思うな親と金」ですね。

(中略)

(筆者) 今自立できてないっていう感覚はある？

(*) ありますね、いまは有償ボランティアっていう少ないお金しか入ってこないの、これから家とか給料とかが入ってくればいいなと思う。

(筆者) そっか、話が変わるけど自分が自立できないのは、社会のせいだとか思わない？

(*) まったく思わないです。自分のせいだと思います。やっぱりまだ精神的に子どもだから・・・かなあ。自己判断ができなくて、すぐ何かがあると親に頼っちゃうとか・・・。

(筆者) 例えば自立に関してすぐお前の「自己責任」だ！って言っちゃうような考え方はどう思いますか？

(*) 指摘するところさえ指摘して頂ければ、いいけどただ「お前のせいだ」、「お前のせいだ」っていわれたら、わからない。ただそう言われても何が悪いのかわからないので、

(筆者) じゃあそういう考え方には賛同できる？

(*) はい

(18)

(筆者) 自立について言えることってありますか？(12)

(*) なんてしょうね・・・。育てる側に回ることでしょうかね？例えば人の親になるとか、人に何かを教える、教える相手を持つことで初めて、自立の第一歩になるんじゃないのかなと思ったりしますね。

(筆者) 教育社会学や政策面では自立っていう問題は、「社会的」自立だとかいろいろあると思うんですけど

(*) ありますね、「社会的な」自立っていうのは普通に生活することだと思いますね。

(中略)

(筆者) 自分の能力だけで社会を生きていく「新自由主義」みたいな考え方もあるけど、どうですか？

(*) うーん・・・人がいる中で自由になるのはなかなか難しいかな、うーん・・・

(筆者) 例えば、「自己責任」だったり「能力」主義だったり

(*) ドライというか、・・・わかりやすいけど、現状認識をそういう風に考えるのはもったいないと思いますね、切り捨てるにしても今だけを観てその人とかを判断するのは、私としては理解が及ばないところですね。

分析

上記のアンケートの内、3つの点が見受けられる。

まずメンバーのコミュニケーションに対する意識の高さ、あるいは「コミュニケーション能力」の向上を「成長」例として上げるものが多いこと。

つぎに労働環境の基本的状況を「「オトナ」の社会観」で形成されているという社会意識をもっていること。

最後に本プロジェクトを通じて「成長」があつたとしても積極的に一般的就労に向かっていく気持ちを持つことが出来なかったという点である。

まず第一点のポイントがわかるアンケートは、(1)、(4)、(6)、(9)、(10)、(11)、(12)、(13)、(16)、(17)などがあげられる。これらのアンケートの結果からわかることは、彼らがこの「コミュニケーション」・「コミュニケーション能力」という問題を中心として、社会とつながれない、能力がないという無力感に話を帰結させる傾向があることが示される。またいくつかの回答では「コミュニケーション」をもっとも仕事上の問題として挙げている点に特徴がある。また本アンケートでは「技能」的な部分の成長(調理技術の向上やDTP技術、Macの利用方法、会計の方法など)を語るものは一人しかいなかった。⁴⁴

では本プロジェクトはコミュニケーション上の能力のみの向上を目指したプロジェクトであつただろうか。いや、そうではない。本プロジェクトでは、まず「技術」としての成長として「語る」事が出来るものとして、デザイン作業において画像編集ソフト「Photoshop」を用いたDTP印刷の実習などが挙げられる。「カフェデザインプロジェクト」ではこの実習を通し、基礎的なDTP技術をみにつけるカリキュラムが図られ、デザインチームの仕事としてこの半年間技術的な学びを行ってきた。またクッキングプログラムでは調理実習に加え、衛生管理技術などに関する講座なども行っている。またカフェを運営する上での会計知識など、社会的な知識を蓄える教育プログラムも組み込まれており、一般社会における知識の習得も行っていた。

もちろんその技術的なレベルといったものは、どの程度のものなのか素人の私にはわからないが、そうであつたとしてもコミュニケーション能力等々と同様に、技術的な面での「成長」としてこれらのことを挙げることもできただろう。⁴⁵またDTP技術などは、ある意味ではコミュニケーション能力という抽象的な「成長」よりも、より明確な(測定可能という意味でも)「成長」を実感できるものであつたのではないだろうか。同時に興味深い点は、「自立についてを語って下さい」という質問に対して、この技術的な「成長」に関しては全く言及されず、「関係性」や「コミュニケーション」・「コミュニケーション能力」などといった抽象的な概念を中心にして語られる傾向が高く、自らの「技能」として「出来る」技術への言及がほとんどなかったという点である。

次に第二点として労働環境の基本的状況を「「オトナ」の社会観」で形成されているという社会意識をもっていること、をあげる。アンケートとしては(1)、(4)、(9)、(13)、(15)、(17)、などがあげられる。またその他のアンケートでも同様の意見が見受けられた。点が特徴的である。彼らが持つ「オトナ」の社会は中間報告集での話し合いを通じた社会感からあまり変わっていない。むしろ、(9)や(10)などでは居場所づくりに肯定的・否定的

⁴⁴ それも抽象的な「技術」としての言及であり、どのような技術が身についたのかといった言及はなされなかった。

⁴⁵ また、カフェ「Cocoil」が営業を一旦終えてからの最終報告集づくりには元クッキングメンバーを始め全員でDTP作業に取り組み、その技術を学んだ。このためこの「自立」に向かう

なメンバーであったとしても「居場所」である「カフェデザインプロジェクト」との対比として持ち上がる「一般就労」の世界が、「「オトナ」の社会」に基づく価値として価値付けられているとしており、社会に対する不安を吐露している。

また「居場所」という言葉に関する言及は、非常に興味深い点を示してくれる。まず、上記質問番号9-1では、「落ち着く場所」、「個人個人の考え方を理解する「学び」の場」、「人間関係がギクシャクしないオープンな場」、「土台（人間関係だったり、教わったことだったり）」、「安心して居心地の良い場所」、「自分が落ち着ける場所・ほっとする場所」であり、質問番号9-2では、「学び舎」、「第二の故郷」、「故郷」、「心のオアシス」、「なかなかでてこない」、「落ち着く場」、「家（ホーム）」のような言葉が出た。そして、(10)では「居場所」が「ノルマとかお金がなくても働ける場」として、(15)では「オトナ」の社会に対し「擦り寄る」ための材料としての報告集という形で「居場所」意識を示し、(4)では「居場所」の対立概念として「公の場所」、「社会全体」として言及されている。このことから「居場所」という概念はその概念性を「否「オトナ」の社会」という形で規定している曖昧な概念であり、かつコミュニケーションという土台が重要視される概念であることが類推される。

最後に、本プロジェクトを通じた「成長」がすぐに一般就労に結びつくかどうか不安視する傾向も見受けられる。例としては、(1)、(3)、(4)、(9)、(10)、(13)、などが挙げられる。これらのアンケート結果からは、「カフェデザインプロジェクト」でコミュニケーション能力の「成長」が行われたとしても、本プロジェクトを行う過程の中で発見した自らの「特性」に言及することで「オトナ」の社会に合わない自己を規定している姿がみうけられる。しかし自立への「段階」としてこのプロジェクトを評価しないものは一名のほかおらず、継続的な「成長」を通じて自立へと向かって行くことを「語る」者が多いことが特徴的である。

結果

アンケートから抜粋し、描き起こした筆者とメンバーの会話でわかったことは、まず彼らの「成長」が「コミュニケーション」・「コミュニケーション能力」という部分に集中していたこと。そして彼らの中に存在する「居場所」意識を語る上で「オトナ」の社会の評価軸というものが欠かせないということ。最後に、彼らの「成長」が一般的な自立へと向かうまでには、メンバーの意識の間で時間がかかるという認識を持っているという点である。

このことにより本プロジェクトに対する、メンバーの認識が明らかになった。彼らにとって最も重要視されるものは、「場」の人間関係を安定化させる「コミュニケーション」、そして「コミュニケーション能力」であること。そして「居場所」という「評価されない社会（≡（否「オトナ」の社会）≡「オトナ」の社会）」においても自身の「問題」性を再発見し、その「問題」を「コミュニケーション能力」によって解決していこうとする傾向にあること。そして自らが一般社会へと自立して「成長」の途上にいると認識していることである。それは社会からの「逸脱」を狙っているのではなく、彼らなりの価値観の中で「オトナ」の社会の中でポジションを定め行動していこうとしていると言っているだろう。彼らは「成長」の途上にあるから、一般的な就労には至らないし、ここに留まる。そうすることによって社会に「順応」しているのである。

第五項 フィールドワークのまとめとして

フィールドワークを通して、「カフェデザインプロジェクト」のメンバーとスタッフの4つ特徴が明確化した。

まず、①「カフェデザインプロジェクト」でのメンバーの「成長」は、「儀式化」によって具体化され、公的機関の評価を得なければならないということ。そしての「成長」という「儀礼」は、既存の学校制度でいえば「教師」的なもの（この場合では区長）からの「認可」によって、初めて成立するものであるということ。＜第一項＞

次に、②「カフェデザインプロジェクト」で提唱された「居場所」感覚というものは曖昧な概念であり、その評価軸はつねに彼らに対立する概念として提唱している「オトナ」の社会という価値観によって規定されるということ。＜第二項、第四項＞

そして、③「カフェデザインプロジェクト」のメンバーの多くが、「コミュニケーション能力」を自らの「自立」の足がかりであると考えており、この「コミュニケーション能力」という「問題意識」を通じて自身の活動やふるまいを評価し/される傾向にあること。そして「居場所」などの抽象概念への検討や葛藤を通して、彼らは再帰的に自己の「問題意識」へと問題点が帰結する思考プロセスが見受けられるということ。＜第三項、第四項＞

最後に、④彼らは自身の自立のためには、特に「コミュニケーション能力」の養成が必要であると考えており、そのためにはまだ自身の「コミュニケーション能力」を含めた「能力」面での「成長」が必要であると考えていること。その考えのもと、自身は「成長」の途上にあるという自己認識から「達成」としての一般的な就労に対しては消極的になり、「ニート」という状態に留まる傾向があること。しかし、この選択的ニート状態ということは、決して「オトナ」の社会のなかで自身のアイデンティティを見いだせない単純な「逸脱」行動ではなく、むしろ積極的に社会のなかで自身のアイデンティティを探し、そのアイデンティティに「順応」するという形での「ニート」である、ということがわかった。

よって彼らの「自立」は、様々な活動を通じて「コミュニケーション能力」を養い「全人格的な」人間になるという「達成」が前提にあつて、一般的な就労に向けた就職行動などはそこから始まるというものである。この「コミュニケーション能力」を社会に出る上で第一のものとする価値観に近い教育思想は、先述したキャリア教育などの「新しい学力観」である。そしてこのキャリア教育は彼らが定期的に通うサポートステーションでも行われており、このキャリア教育的思考が彼らの自立を困難化していると考えられる。

しかし、これらのキャリア教育的な思考は決してサポートステーションだけで行われているわけではない。むしろ、先述したとおり多くの小中高等学校や大学などで行われているものである。そのキャリア教育的な「成長」観が、メンバーやスタッフだけでなくそれら以外の人々にも浸透している証左として第五章の事例を上げる。

第五章 「成長」のドラマツルギー

第一節 調査対象

平成二七年十一月八日野毛青少年交流センターで開かれた「のげ青フェス」のイベントのひとつとして行われた「のげ青若者活動報告会」での「カフェデザインプロジェクト」の報告会を対象にしている。本論文はのげ青若者活動報告会での「カフェデザインプロジェクト」の報告会を通じて「成長」の舞台化（学校文化）・物語化（コミュニケーション）という視点で分析し、その下地にある「コミュニケーション」を通じた「成長」という問題点を指摘する。

第二節 「居場所」の「物語」化によ「成長」

第一項 「卒業式」としての「報告会」（舞台化される「成長」）(2015/09/25)(2015/10/04)(2015/10/08)

報告会での疑問

「のげ青フェス」は、野毛青少年交流センターが改装作業に入る前日に開かれた青少年向けの催し物であり、屋台やゲームなど様々な企画を通して野毛青少年交流センターでの活動を地域の人々に周知することを目的としている。そのイベントにひとつとして、野毛青少年交流センターで行われた二つの青年向けプロジェクト「居場所プロジェクト」と「カフェ・デザイン・プロジェクト」の活動報告会を行う運びとなった。

「のげ青フェス」の翌日に野毛青少年交流センターは全面改装作業に入るため、この日が「カフェデザインプロジェクト」の最後の営業日となり、メンバーの知人や世田谷若者総合支援センターの職員、本プロジェクトに賛同的な世田谷区の区職員や区会議員、カフェ「Cocoil」の常連サポーター、「居場所プロジェクト」のメンバーである大学生など様々な人々がカフェを利用し、大変な賑わいとなった。

そして十五時にカフェの営業を終え、メンバー達はすぐに活動報告会に移り、「カフェデザインプロジェクト」の報告を行うことになった。報告の手法は、プロジェクターでパワーポイントを映し出し、「カフェデザインプロジェクト」を時系列的にプレゼンしながら、自身がプロジェクトを通じてどんなことを変化したか説明し、その後各人それぞれがこの「カフェデザインプロジェクト」を通してどのように自身の変化が現れたのか自己表明する形で進められた。

下記はその内容の一部である。時系列的に並べつつ注目すべきポイントには筆者がマークをつけた。また引用した原稿を読み上げたメンバーを文章の後ろに示した。

(1)

“カフェデザインプロジェクトとは、野毛青少年交流センターの2階の食堂スペースをカフェスペースに作り上げていくことで、参加メンバーが成長していくのと共に野毛青の利用者の方々、地域の方々など様々な人が交流できる居場所、働き方を考えるための場所を作り上げていく、そんなプロジェクトです。” (F)

“それでは私たちが参加しはじめた当初から振り返り、どのように学び、どのような気持ちで参加してきたのか、スライドと合わせてご説明していきたいと思います。” (B)

(2)

“やがて基礎練習が終わり、我々は本格的にカフェの制作に入りました。広報物をつくるにあたり、まずはカフェの名前とロゴマークが必要になりました。そこで、デザインチームはそれらを創ることにしました。私はナチュラルというコンセプトに沿いつつ、同時にここが社会とのつながりを失った経験を持つ若者達の居場所であるということを表現するのに適したカフェのロゴと名前を考えました。”(G)

“我々にとってもこのカフェは、みんなで幸せになるためのツールであるという共通の認識のもと、コンセプト決めが始まりました。今までの学校や職場でのいじめの体験や、仕事の失敗がそのまま人の評価につながってしまう理不尽な経験など、そういった人間関係の中で起こる否定や拒絶、排除といったものから生き辛さを抱えるに至った我々は、人の苦悩はまず自分や他者に対する否定から始まるのだと考えました。ここはそれとは違う、失敗が許され、むしろそこから学ぶことの出来る場所にしよう。弱さを見せても否定されず、お互いに補い合うことの出来る関係性を築ける居場所にしよう。我々は話し合いの中でそう決めました。それが否定されることを恐れて無理に本来の自分の在り方を押し殺す生き方をやめ、みんなが自然体で過ごせる居場所作りの始まりでした。”(A)

(3)

“私がぜひスピーチで話したいと思った理由は、このプロジェクトに参加したことで感じた喜びや充実感をココイルに来てくださったみなさんに伝えたいと思ったからです。これまでの30年間の人生で、学校でのイジメや、職場でのリストラを経験しました。友人もできず、自分の居場所と言える場所がありませんでした。何かをやり通すこともできないでいた私が、ココイルの活動で様々な人に出会い、料理や作業も含めて、楽しく過ごすことができていること、そして、居場所ができたこと、その感動を自分の言葉で伝えたいと思いました。思いを伝えた後、話を聞いてくださったみなさんが、「お話、よかったです」と言ってくださいました。共感してもらえた、気持ちが伝わったと嬉しかったことを忘れることができません。”(A)

“こうしてカフェココイルはお客様に、手伝ってくれた方々に、なにより私達プロジェクトのメンバーも含め、全員の居心地の良い空間を作り、そんな自分たちの作ったカフェをより広げてゆこうと努力してきました。

しかし、その裏では、様々な迷いや葛藤がありました。(中略)疲労も限界を迎え、ナチュラル、無理しないがコンセプトだったはずのココイルにいつの間にか、不穏な空気が漂い始めていました。”(B)

(4)

“多くの人とつながって、自分たちの想いを発信するために、ミーティングを繰り返しみんなで話し合いました。苦しい時期でした。そもそも何を発信したいのか。どんな想いを発信するのか。ココイルをどんな場所にしたかったのか。改めてその間に向き合う段階になったのです。同じ想いでやってきたのに、実はその想いが漠然としていたことに、みんなで気付きました。”(C)

“そこで、改めて私自身がココイルをどういう場所にしたいかを考えました。外に開かれた居場所を、これまで以上に、いろんな人とつながれる居場所を作りたい。それが私の思いでした。”(C)

(5)

“後日、ココイルの活動の後に、のげ青フェスの手伝いに向かいました。(中略)看板をぬる作業の途中で、ある仲間からの怒りの言葉を受けました。(中略)その時は、私自身も疲れていたもので、その出来事があまりにもショックでした。ココイルのみんなと想いを共有できないと感じ、ココイルをやめる旨をみんなに伝えました。よくないと思ったけど、そうするしかありませんでした。”(C)

(6)

“これまで一緒にココイルで頑張ってきたメンバーがいなくなってしまったことで、いかに彼に頼ってきたか、なおかつ、メンバー個人個人で抱えている「居場所」そして「ココイル」のあり方の違いに、目を向けてこなかったことを痛感しました。同時に、人とのつながりやココイルの理念を広げたいという想いは同じでも、それを実現していくペースは、メンバーそれぞれ違っているのではないかと話しあいました。このようなことに気づいた私たちは、彼ともう一度話しあいたいという想いを込めてメールを返信しました。”(B)

(7)

“翌日、ココイルのみんなからメールが届きました。いたわりやねぎらいの言葉とともに、みんなが私と同じ想いを持っていて、今後もその想いで活動をしていきたいと考えているこ

と、でも、その根幹の想いは同じでも実現していくペースはそれぞれ違っていること、だからこそ、もう一度私といろいろなことを話し合いたいということを伝えてくれました。(中略)一週間して戻ると、みんな温かく迎えてくれました。ココイルをどんな居場所にしたいのか、どんなことをしたいのかの議論も、深く掘り下げていました。戻ってこられて本当によかったと思いました。今回のことで、個々の違いを理解し、認め合うことの大切さ、そして、それを実現するためにも、想いを伝えあうことができてこそ、外の人にも発信できることに気がきました。ココイルの活動で一番の収穫でした。”(C)

(8)

“今回のことも一つの学びと捉え、私たちはまた一つのチームになりました。新たな活動の第一歩として、ココイルの詳細をまとめた報告集の製作に、チーム一丸となって取り掛かっていきたい” (C)

それぞれ一分ほど自身の変化を語る。(実際には五分から一〇分ほど)
終了。

本報告会の文章構成を制作する上において重視されたものは、とりわけ「居場所」という言葉であった。「居場所」という言葉は本報告会の中でも14回ほど用いられ、カフェ「ココイル」のコンセプトとして紹介された。

この報告会では人々の様々な反応が見受けられた。野毛青少年交流センターを演劇の稽古場として利用していた多摩美大生や「居場所プロジェクト」のメンバーたちから好評を受け、発表後にメンバーに対して「とても良い発表でした」、「ふだんあんまり感動しないんだけど、今日の発表は思わず心が動いてしまった」などとメンバーに対し声をかける人も多かった。

ではなぜ彼らの報告会がよい「成長」の「成果」として捉えられたのだろうか。この「成長」物語に対する「儀礼」の構造を、検証していきたい。

「舞台化」した「成長」

「観客」に「成果」があったと思われた、あるいは報告会の内容が人々の心を打つ内容であったということは、人々が社会一般において「成長」という「物語」を「感動」という形で受容するフレームワークが、日本社会の裏側にあるはずであると私は考える。そしてこの「感動」は「成長」の「修了」を「感情」という形で共有する日本特有の「学校文化」、「卒業式」のフレームワークの援用であると仮定する。事実、野毛青少年交流センターは一時的に改装作業に入り、カフェ「Cocoil」も一緒に一時閉店となる。これは一種のカフェ「Cocoil」からメンバーの卒業という現象にあたるかと私は考える。この「感情」によって「成長」が「認可」される「儀礼」の関係は、「学校文化」の定義によって示した参考文献『卒業式の歴史学』において示された「感情社会学」の考え方で指摘されている。

“感情社会学の開拓者であるホックシールドは、感情を贈与と交換の概念で読み解いた。例えば、パーティーに集まった客はホストに対して楽しい気持ちになる義務があり、会葬者は葬式の場に適した悲しみを呼び起こさなければならない。一人ひとりがその場をともにする集団のためによかれと、「つかの間の捧げ物として自分の感情を差し出している」というのである。”⁴⁶
(pp.13)

“儀式の本質が集団の感情を換気し行き渡らせることであるならば、卒業式は最も成功した儀式といってよいだろう。卒業式は学校行事の枠を超え感情の慣行となって社会に分有され、更に魅力的なパフォーマンスを目指して磨かれてきた。「みんなで泣いた」という記述が与えられるに

⁴⁶ 有本真紀(2013)『卒業式の歴史学』,講談社,pp.13

至って、卒業式の成功は揺るぎないものとなったのである。多くの慣行、とりわけ感情の慣行は起源たどることが困難なことで、日本の近代学校に生まれた卒業式がたどった経緯は、むしろその特殊性ゆえに、「儀式」による「集合心性」の形成過程を明確に示す稀有な例といえるだろう。それは近代日本における学校的な心性の誕生と浸透を読み解くための有効な補助線でもあるといえる。”⁴⁷(pp.231)

この「卒業式」的な「成長」の「儀礼化」としての「のげ青若者活動報告会」がなぜ共感を与えたのか、「キャリア教育」的教育観（「コミュニケーション能力」等）と結びつけて考え、この「コミュニケーション能力」を通した「成長」合意形成プロセスを探る。

分析

報告会までのながれ

野毛青少年交流センターで「のげ青フェスティバル」が開かれ、そこで「のげ青若者活動報告会」が行われることが伝えられたのは、約3週間前であった。「のげ青フェスティバル」当日がカフェの運営の最終日であり、一五時に営業を終えてすぐ（一五時三〇分）に「のげ青若者活動報告会」が開かれる一階体育館にあつまらなければならない。メンバーの一部にとって、カフェ運営の準備や体力的な面での心配から、報告会に向けた文章作成やプレゼン資料づくりなどにあまり意欲的ではない意見が多く聞かれたように感じた。

活動に対し積極的に参加していたC氏とセンター長W氏は「のげ青若者活動報告会」に向けて積極的で、あまり意欲的ではないメンバーに対して声がけなどを行い、積極的に参加することを呼びかけていた。

報告会という舞台設定

報告会には「カフェデザインプロジェクト」を支える人々が集まっていた。青少年委員や世田谷若者総合支援センターの職員たちが集められ、本プロジェクト「のげ青若者活動報告会」での「観客」としての役割を果たした。

この関係性は上述した世田谷区区長保坂展人の来店の時と同様である。よって上記の方法論を持ちつつ、報告会是一种の「儀礼制度」と言える。

語られた物語

報告会に至るまでの流れを書くとかかなり文章量が必要になるので、2015年10月24日の話し合いと、「主体性」、そしてという部分が形成されるプロセスを紹介する。

2015年10月24日、まず当日のカフェ運営に関する話し合いが持たれ、その後「のげ青若者活動報告会」の話題に移った。営業が終わった後体育館で行われる一回目の「報告会」と、一回目の報告会で興味を持ってもらって人に向けてカフェで行う二回目の「報告会」行われることが指示された。⁴⁸内容の軸がCより告げられ、1、自分のした仕事をきちんと説明すること、2、仕事、

⁴⁷ 『同上』.pp231

⁴⁸ しかし、当日になりメンバーたちの疲労度を観て、中断。一回目の報告会のみで行うことが決定した。

作業にちなんだ楽しかった・苦しかったことを伝えること3、その経験を経てどのような「成長」が合ったかをまとめてもらうことが指示された。

メンバーから「自分が成長したという実感がわからない」という意見が出ると、Cは「自分が成長したという実感がわからないという人には、周りから言われた自分の「成長」を発見する作業を行ってもらえれば良いのではないかと考えている。」と答えた。そしてBから「自分たちの活動」と「未来への抱負」を述べたいという意見が出た。ここにスタッフWが「どのポイントを上手く持っていく、説明すべきなのか、という点が重要である。このメッセージを伝える上において、「物語」として自分たちのプロジェクトをどう物語っていくのが重要になってくる。」と介入。すると、Gが「自分の好きな様に作れないから悩むんですよ。自分の作りたいものだと、皆の代弁にはならない、自分の言葉は一般的な人たちが若者に求めるみずみずしい言葉じゃないので」と応じた。話はそこからどのように物語を効率的に作っていくかという話にシフトし、写真を元にしてスライドショーを作っていく話になっていった。

二〇一五年十一月四日、一人のメンバーが遅刻してきて少しスタートが遅くなったが、10:48から報告会に向けた話し合いがスタートした。話し合いはいつものように野毛青少年交流センター二階食堂部分で行われ、「カフェプロジェクト」に対して時系列的にメンバーの気持ちはどう変化していったのか話し合っていく形で進んでいった。

メンバーは、「カフェプロジェクト」に参加する以前に想像していた「カフェ」のイメージや「プロジェクト」としての作業内容について話し合い、「簡単な調理作業の講習だけではなく、調理を前提としていたものだったので驚いた」、「カレーとかの定食的イメージがあった」、「カレーとかサンドイッチとかの定食系への興味があった」、「カフェを運営する上での、想定していたものと実際のギャップに驚いた」など、が挙げられ終始和やかな雰囲気の流れであった。

その後、スタッフからチームワーク・「主体性」をどのように形成されていったのか、といった「介入」があった。このスタッフの提案に対しメンバーは「クッキング・デザインで別れたことでグループができ」、「その中で話し合うことによって我々の「主体性」につながっていった」と答えた。そして話し合いが進んだ結果、「カフェデザインプロジェクト」で別れたクッキング・デザイングループの情報共有を進めるためにメンバーが提案した「情報共有ノート」が「主体的に決めた一つの決断じゃないかな」という発言が出る。メンバー全員が「あー」と声を上げつつ同意を示し、「主体性」の象徴として「情報共有ノート」を採用することになった。

このような形で彼らの「成長」と「主体性」が「物語化」していった。つまり、「のげ青若者活動報告会」での「成長」と「主体性」という「物語」は、メンバーとスタッフの相互行為によって「物語」化したことが示される。

このようにして報告に向けたテキストが作りだされた。そのテキストを整理していく。

(1) まず自分たちの自己紹介から始まる。「成長」を目指した「居場所」であることが明示される。

(2) 否定と排除の「社会」ではない「ありのまま」の自分がいる「居場所」の構想

(3) その「居場所」の代表としてのカフェ「Cocoon」、そして「居場所」のなかでの葛藤

(4) 何を発信する場なのかという問いとメンバー間の「居場所」意識の差

(5) Cさんの脱退エピソード。「居場所」という想いの共有ができなかったという断念

(6) 「居場所」意識の齟齬を正すためのなげかけ。

(7) 互いを認め合うという価値観を得るという「成長」

(8) 活動を通じた「学び」という視点。

このように「居場所」への価値観の変化をとおしてメンバーが社会と結びつき「成長」という「物語」にまとめ上げられた。それは、(1)「居場所」の誕生から、(2)(3)(4)その「居場所」における葛藤と断念、(6)(7)(8)そして互いの「コミュニケーション」によって新たな価値観を得、再構成される「居場所」による「成長」と「社会への広がり」への希望するという一つの「成長」物語である。

この物語の特徴は、「職能」や「技術的向上」、「仕事の楽しさ」などの「成長」物語ではなく、「コミュニケーション」を通じた「成長」に重きが置かれている点である。そして「コミュニケーション」上の「成長」によって人格的な「成長」が見込まれている点が特徴的である。

観客の反応

「のげ青若者活動報告会」では上記のような「成長」の「物語」がメンバーによって語られた。そしてその「成長」の「物語」は、野毛青少年交流センターの体育館でプレゼンテーションされることで、青年委員など多数の「観客」とともに「成長」の「舞台（儀礼）」化を演出した。

ではこの「成長」の物語は、どのように観客に受け入れられたのか。それを探るために、以下は11月8日のカフェ営業とのげ青若者活動報告会を終えて行われた2015年11月11日の振り返りで話されたメンバーとスタッフの当日のふりかえりを参考にしたい。

カフェ「Cocoil」解体作業後、野毛青少年交流センター2階食堂部分にて、17:00～<2015/11/11>

B

ん一、感想というというか前日の日がとても忙しくて、営業中は報告会のことは考えられなかった。営業の日は、メイン寮費も全部出て、売上も3万円、損失が200円だったのでだいぶ忙しかった。でもだいぶ楽しかった。報告会は、上手くやれたっていう部分と、個人的にもうちょっともっと言いたかったことが合ったので悔いが残った。まあ発表内容自体は、簡潔でいたいことは盛り込めたと思うので、あとはもう報告集の方に盛り込めたら良いかなと思う。Aさんの誕生日おめでどうをいい忘れていた気がしたので、今言います。

C

十一月8日を迎えた時は東急田園都市線の中だった。7時40分には個々についていろいろやっていたが、バターが硬かったのが印象深い。色々な不都合が続き、気持ちが焦った。その後、12時頃には皆の支えが合っているペースに落ち着いた。メインメニューがすべて完売し、新たにお米を炊くということもできたので、よく出来た。

報告会に関しては構成さえ出来れば大丈夫だと思っていたので、安心しながらみる
ことができた。自分たちの発表もなんとか終えることが出来て、なんとか安心した。

G

営業に関しては、予約のお客さんが満席状態の時、理解のあるサポーター制度に救われた感じがあった。予約していて、オムライスがなかったなどは一般営業では考えられないが、そのような自体に対応できてよかったと思う。テイクアウトとかいろいろあって、雑損失が出たのが嫌だったけれども、終わってよかったと思った。とりあえず皆さんお疲れ様でした。

報告会ではCさん脱退騒動の後でも、上手くまとまっていたので良かった。人前で話すのは苦手
だけれども、カンペがあって安心した。ぎりぎりになってスムージー二つを頼むお客さんがい
て、報告会に間に合うか心配だった。でもそんなふうにメニューを愛してくれる人がいてありが
たがった。スムージーが一番適当だったけど、愛してくれてよかった。これでココイルの料理と
サヨナラだと思いと悲しいけど、一生懸命頑張ったのでよかった。

A

土曜日家庭的な事情でこちらで泊まったんだけど、そのせいで実は体調が悪かった。11時にお客さんがたくさん入りすぎて、自分自身もバタバタしたり（オムライス作り）に油断が出てきてしまって周りに迷惑をかけてしまったが、14時前にオムライスが完売したり、友達が来てもらったりしてとても嬉しかった。報告会では、嗚咽してしまうほど号泣してしまい、居場所チームに感動したことも聞いてほんとうに嬉しかった。

携帯電話の音で集中力が切れてしまったが、報告会の後泣いてしまって、気持ちを落ち着ける
ために会場を飛び出してしまった。誕生日を皆で祝ってもらって、ココイルが終了したとしても
安心できた感じがした。

D

営業の方はお客さんが雨のせいで来ないんじゃないかなと思っていたし、マフィンもそんなに作らなくてもいいかなと思っていたけれども、バナナマフィン一個しか残らなかったの、良かったと思った。休憩を30分もらったことで、とても体調良く運営が出来たので、最

終日だけれども休憩って大事だなと感じた。そういう厨房の余裕も必要かなと感じた。その後の報告会にも、前日一回しか参加できなかったが、短い時間の中でよく内容がまとまっていた感じを受けた。なんか知らない間にいろんな写真を取られ、用意されるのは、ちょっとびっくりした。でも全体的に良く出来ていてBさんの話を聞いていてグッと心に入った。

F

営業日に関してはいつもよりも多く、通常の2,3倍来たのでとても忙しかったけど、いざ忙しい状況に置かれてみて、きちんと準備ができていれば良かったと思った。いままでは忙しい状況が嫌いだったけど、何をすればきちんと把握できていなければ不安だったからだけど、今はきちんと準備が出来れば楽しいものなんだと感じた。楽しい一日に感じ、ノルマが苦にならない一日に感じた。報告会に関しては、ある程度まとまっていた。しかし、居場所プロジェクトの発表を見たときも、まとめきれない状況で発表しているのを観て、話し合いを続けながら行うことは難しいことだったのだと、自分たちのプロジェクトと比較して感じた。

Z

実際忙しくて、当日に至るまでなんだかんだとても忙しかった。当日報告会に関して言えば、まさに報告会において鳥を飾れるほどのいい言葉、良い構成のものだったものだと思う。正に自分たちの内面から出てきた言葉があって、きっとココイルを知らない人でも心を打つものになったのではないかな。ところどころ写真に面白い写真が含まれていてとてもよかった。まさに悩んでいる写真では、人を引き付ける写真があったのでとてもよかった。写真の構成の仕方がとても良かったので、人の心を打ったものになったのではないだろうか。皆がすごく堂々として、自分たちのやりきった顔、晴れやかな顔をしていたのでとても堂々として印象深かった。この報告会を報告集としてまとめ上げられれば、もっともっと第三者の人に伝えていければと思う。

Y

ラスト運営日は、あまりにも忙しすぎてそれぞれの疲れが溜まっていて、コミュニケーション不足が目立った気がする。でもそれを意識していたとしてもそれはそれとして上手く運営したことが重要じゃないかな？と思う。リピーター・新規に人々に魅力的な空間だと感じてもらったのではないかなと思う。ラストに***さんのボランティアが、とても助かったことじゃないか、オムライスイベントで出会った仲間が最後に自分が入ろうとしてくれたことも幸せなことだと思うし、皆が紡いでできたことだと思う。

ココイルがラストで、学生ボランティアが言っていたことと共通性があった点が合ったので、学生ボランティアの人も意識が変わっていき、色々繋げていけることもあるのではないかなと思う。発表はとてもしっかり作ってくれて、かなり聴衆の反応が良かったと思う。Bのコメントがとても良く皆が聞き入っていたところが見えた。なんとなく空気感が一気に変わっていたのがみえて、とても良い時間がメンバーと聴衆で出来上がっていたのではないかなと思う。

Y

僕はあまり営業中はいられないく、メインメニューが完売で、今まで来れなかった人たちにも来てくれたことが、いろいろな人達が来ることが出来た時間だったと思う。コミュニケーションを含め出来なかったこともあるだろうけど、上手く活かせることが重要ではなくて、別の形で活かしていければと重いつている。報告会は皆触れているけれども、***さんの周りの青少年委員の人も泣いていて、泣いている大学生もいて、他の人達も巻き込まれていくような感情が合ったのではないかなとおもう。ココイルのやろうとしていることに皆が巻き込まれていることが、もっと次に繋がるのではないかなと思うけれども、いろんな人達がからいろんな反響が合ったので自分自身への自身として身につけてもらえればと思う。誕生日のサプライズを喜んでもらって嬉しかった。

W

最後の運営日はどうなるかと思ったけれども、運営前の準備段階で不安が詰まっていた。けれども、外から見る感じ方とうちから見る感じ方は違うけれども、最初の頃からの成長を感じる気がしているけれども、まだやりきった感がないような感じも受ける。それは、どのような形で考えていければ良いのかは、今後の課題として考えていこうと思う。

報告会では、その運営に関して集中してお客さんの反応がわからなかった。でも皆本番に強い印象を受け、Bさんのしっかりした顔を見て、それぞれがこの機会に伝えるんだぞという気持ちを持っていて聞き入ってしまった。報告集を作ってもっと幅広い人に伝えられるようにしていきたいと思っています。

メンバーたちは、のげ青若者活動報告会のことよりもその前のカフェの営業の忙しさについて多くを語っているが、メンバー・スタッフの「語り」からわかるように「のげ青若者活動報告会」では、野毛青少年交流センターの青年委員、大学生や職員などからの反応がよく、「感動」したといった「観客」からの意見が多かったことがわかる。

小中高等学校で行われるキャリア教育とメンバーの繋がり

「のげ青若者活動報告会」の物語は、コミュニケーションを通じた「成長」の「物語」であり、その「コミュニケーション能力」の向上によって「成長」がなされた、または人格的な「成長」があった「認可」された「物語」であったとした。

この物語をキャリア教育で求められる4つの能力「人間関係形成能力」・「情報活用能力」・「意思決定能力」・「将来設計能力」を観てみると、「カフェデザインプロジェクト」のメンバーたちが、「居場所」を通して「成長」し、手に入れたと語った能力が含まれてはいることがわかる。

「居場所」を通じて「人間関係形成能力」（コミュニケーション能力）を手に入れ、「意思決定能力」（主体性）を見出し、「将来設計能力」（「居場所」の発信と最終報告集づくり）によって未来を描く。

このような4つの能力を養うことを目指したキャリア教育は、“さらに、政策文書によっては、「全人的な成長・発達」「自立意識の寛容と豊かな人間性の形成」「学習意欲の向上」などおよそ望ましい事柄であれば何でも含み様な、それゆえ茫漠としたものになっている”⁴⁹現状である。

実は、この「カフェデザインプロジェクト」でメンバーたちが感じた「コミュニケーション能力」の「成長」こそが、現在小中高等学校で行われつつあるキャリア教育の目指す「成長」像なのである。このことから、彼らの「成長」の「物語」が「のげ青若者活動報告会」で「感動」を持って受け入れられた理由がわかる。また、第二章キャリア教育の項目でも引用したとおり、キャリア教育は一般的な保護者には大変好評を得ており、とくに「人間関係形成能力」という項目に関しては非常に高い賛同をえていることが、前述の調査結果で報告されている。つまり、すでに彼らの物語構造、「コミュニケーション」を通じた「成長」、そして「自立」へと向かう物語は、キャリア教育の全国的な学校教育カリキュラムへの浸透という形で一般化しており⁵⁰、かつこの「価値」が学校教育現場、オルタナティブな「場」においても「教育的実践」されつづけているものでということである。

まとめ

このことから以下のことが言える。

まず彼らの「成長」物語が「コミュニケーション能力」を重視する物語を「上演」したこと。

ふたつ目に、多くの保護者や行政担当、サポートステーションでの支援者、学生などがキャリア教育的な「価値」のもとに「コミュニケーション能力」を重視する支援と教育が行われ、受けてきた「観客」であること。

⁴⁹ 『同上』 pp.144

⁵⁰ 平成二七年度『子ども・若者白書』によれば、公立で98.6%、国立で62.3%、私立で25.8%の中学校がキャリア教育を行っていることが示されている。また普通科では79.8%、専門科で40.6%、国立は10.5%となっている。厚生労働省(2015)『子ども・若者白書』

最後に十一月八日がカフェ「Cocoil」の最終営業日であり、「のげ青若者活動報告会」が円満な形で「共感」をもって迎えられたのは、「成長」の「修了」を示す「学校文化」（卒業式）の習慣（「感情の共同体」）に適合したからではないか、という推測が提示できる。

そしてこの「のげ青若者活動報告会」によって「儀礼」的「成長」の具体化、「自立」への「成長」という舞台化が成立し、彼らは「自立」に向かって一歩進んだという社会的な合意が産みだされ「感動」をもって受け入れられたのではないだろうか。

この「カフェデザインプロジェクト」は来年も継続的なプロジェクトとして行われることが決定した。それはすなわち、この「のげ青若者活動報告会」の「物語」が一定の政策的評価に耐えうる、もしくはそのようなものとして扱うことが「望ましい」ものだったということである。また来年もなにか新しい試み野毛青少年交流センターでは行われることだろう。その時どのよな「成長」の物語が成立するのか興味深い。

終章 本論で論じたものの整理と提言

第一項 分析結果・本論のまとめ

本論は、野毛青少年交流センターで行わた「カフェデザインプロジェクト」に対するフィールドワークを通じ、まず①「成長」が「儀礼化」される「カフェデザインプロジェクト」事例を紹介した。この事例を通し、公的な評価が「儀礼」によって問われるプロジェクトであることを示した。

②次に本プロジェクトで重視された評価なき「居場所」という概念がもたらす問題点を指摘しつつ、「クレーム申し立て」とは異なる抽象概念を絶対化することで、曖昧な「コミュニケーション能力」などの自己への問題意識が浮き彫りになる再帰的な「生きづらさ」構造を明らかにした。また曖昧な「居場所」という概念を通じた合意形成プロセスを分析し、メンバー・スタッフ間の「コミュニケーション能力」に対する問題意識の高さを明らかにした。

③そして、メンバーへのインタビュー調査を行い、彼らの「自立」意識の中にある「コミュニケーション能力」を重視する傾向を示し、その「コミュニケーション能力」という視点で自身の社会的アイデンティティの位置を決める傾向があることを示した。そして、彼らが「自立」へと向かう「成長」の途上にいるという自己認識を持っていることを示し、彼らの「ニート」という状態はメディアが表象する「逸脱」行動ではなく、むしろ自身の「コミュニケーション能力」観や「能力観」に応じた社会への『順応』行動であるということを示した。

④最終的に「のげ青若者活動報告会」における「カフェデザインプロジェクト」における「自立」への「成長」という合意形成プロセスにある「学校文化」という「感情」によって「成長」を「認可」するフレームワークの検証を行い、「自立」への「成長」を目指す合意プロセスを分析した。このことにより「コミュニケーション能力」・「コミュニケーション」を通じた物語構造への「共感」が多数よせられたことを示しつつ、彼らの「自立」のありかたが「感情」によって「儀礼」的に「認可」されうることを示した。

第二項 深まった知見

このことにより、日本の「生きづらさ」を抱えた若者の「自立」という問題への知見が深まったと考える。まず第一に、彼らの問題が「コミュニケーション能力」という問題に集約する・される傾向にあるということである。

例えばインタビュー調査では、コミュニケーション能力への言及が多く見られ、このコミュニケーション能力をどう身につけて、職場で学んでいくか、社会生活を行っていくのかという問題が多く出された。このことにより彼らメンバーの価値観が「コミュニケーション」という一点で限定されている傾向がある事がわかる。

つぎに彼らのもつ再帰的な「生きづらさ」の構造である。彼らは自身が抱えている「コミュニケーション」・「コミュニケーション能力」という問題を絶対化する傾向が見られる。そのため意見が互いにぶつかり合うことのない評価のない「居場所」や「ありのまま」、「ナチュラル」など誰も傷つかないようなフレーズを用いることで、コミュニケーション上の問題が引き起こされることを回避する傾向がある。しかし、この評価のない「居場所」や「ありのまま」等の概念は、実はそれぞれのもので成立し得ない概念であることは、すぐにわかる。「失敗のない空間」という例のように、「ありのまま」も「否「ありのまま）」という評価軸がなければ成立し得な

い概念であるし、そもそも「コミュニケーション」上の齟齬を来さない概念などありえないのである。そして、評価軸を持たないにも関わらず絶対化された抽象概念への検討は、それが他者との比較考慮できる評価軸を持たないゆえにいろいろな齟齬がおきるという問題は無視され、自身の能力など自身の問題として問題が再帰的に立ち返ってくる。この再帰的「生きづらさ」構造を生み出すのは、「コミュニケーション能力」と「抽象概念」の絶対化があると私は考える。そして「コミュニケーション能力」という曖昧な概念への執着を支え、かつ再帰的「生きづらさ」構造をつくりあげる要因にはキャリア教育があると私は考える。

というのも普通科高等学校で行われるキャリア教育の問題点に関し、白井みなみは東京大学教育学部とBenesse教育総合研究所が行った都立普通科高等学校への協同調査を利用して、以下の問題提起の元に分析結果を出した。それは“高校生は、自分に自信がないのに「やりたいこと」や「実現すべき自己」を求められる状況に置かれていて、そのことがかえって高校生を苦しめ、進路選択に対する不安に誘っているのではないか。”⁵¹という問題提起である。

この問題提起から、「自己実現を推奨するような指導」（自己実現教育）がどのような効果を生ずるか検証した結果、自己実現教育は「社会的自己実現」と「進路選択不安」を高める効果があることが示された。

また、自己実現教育を自己有用感⁵²の高い生徒が受けた場合、「社会的自己実現」が高まるほどに「進路選択不安」が高まるという関係は見いだせないが、自己実現教育を自己有用感の低い生徒が受けた場合には、「社会的自己実現」が高まると同時に「進路選択不安」が高まるという調査結果が出ている。

この研究結果からも明らかなようにキャリア教育といったものは、自己有用感（自尊心）の低いものには2つの側面あることが指摘されている。本論文は白井の論文の量的データとして集められたデータ分析に対し、質的データを用いてその「自己実現教育」がどのような「進路選択不安」を産みだしうるか、という過程を明らかにしたと考える。

カフェデザインプロジェクトは、「居場所」というコンセプトを設けその発信を目指しつつ、メンバー・スタッフ両者が根気強く取り組んだプロジェクトであったが、インタビュー調査の結果、彼らが一般的な就労へと向かういわゆる「自立」への積極的な意欲にいたらなかったという点が明らかになった。そしてそれは、先行研究によって明らかになった「進路選択不安」が、本論文では、再帰的「生きづらさ」構造としてとして現れ、「コミュニケーション能力」（「人間関係形成能力」）を第一におくようなキャリア教育に内包する問題として分析できたのではないだろうか。

しかし、同時に彼らのなかには居場所づくりを自ら行いたい、手伝いがしたいといった意見も見受けられた。（アンケート結果から抜粋）この「内発性」を良い影響としてを見逃さないために、今後どのような支援があるのか、考えてみたい。

第三項 「多元的な評価軸と自分たちの「儀礼」の構築」の提言

⁵¹ 白井みなみ(2007)『自己実現教育の負の効果——理想と現実のギャップに苦しむ高校生像——』, Benesse 教育開発センター, 『都立高校生の生活・行動・意識に関する調査報告書』 研究所報, < http://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/toritsu_kousei/2009/pdf/data_07.pdf >, pp.60~70

⁵² 「自己有用感」とは、人の役に立つ、他人に喜んでもらったなど、相手の存在なしには生まれてこない自尊心のこと。（引用を元に書き方を改めた）文部科学省国立教育政策研究所(2015)『「自尊感情」？それとも、「自己有用感」？』生徒指導・進路指導研究センター

それは、コミュニケーションを基本とした「成長」を中心にせず、コミュニケーション「も」、技能「も」評価する多面的な評価軸によってメンバーの評価を行う「居場所」を考えていくことになるのではないだろうか。これは抽象的な概念を固定化させないためであり、多面的な解釈を可能にする「居場所」を構想し、実現していくことが必要になる。例えばPhotoshopなどのDTP技術の技術的向上の度合いを「見える化」したり、調理技術の向上を2週間に一度ほどで記録をとったり、メンバーがメンバーの変化をきちんと自分たちで評価するルールを設けるべきだっただろう。もしメンバーの誰かが群を抜いて技能が高まったのであれば、一度技能講習を終えてメンバーの指導に回ったりするなど、いろいろな評価基準を設け、多面的な評価を行える「居場所」にすることが必要になると考える。それは自分たちの「儀礼」をつくることであり、自分たちの「文化」を作っていくことに繋がる。もちろん、行政や公的機関の評価が必要になる際は戦略的にそれらの「儀礼」を用い予算の獲得を狙う。

しかし、何よりもメンバー達が自分達自身の手で「儀礼」をつくることにより、社会に対するアンチテーゼではなく、ほんとうの意味での社会に対する提言的な「居場所」を構想することこそが本当に大切なのだと、私は考えている。



あとがき

本論文は昨年よりお世話になった野毛青少年交流センターのスタッフ、「カフェデザインプロジェクト」のメンバーの皆さんのご厚意と熱意がなければ成立しなかった卒業論文でした。本当にありがとうございました。野毛青少年交流センターに急に押しかけるように電話をかけ、「カフェデザインプロジェクトに参加させていただきたいのですが・・・」と電話口で言った日を今でも覚えています。最初に野毛青少年交流センターに来た日や、メンバーのみんなといっしょにカフェのテーブルを製作した日、メンバーのみんなと打ち解け合いながらカフェの手伝いをさせてもらったり、カフェをただのお客さんとして利用した日、どの日も私にとってとてもとてもたいせつな思い出になっています。

卒業論文に向けたフィールド・ワーク取材として、本「カフェデザインプロジェクト」を調査し、上記の結論ようなを書きました、しかし、何よりもこの「カフェデザインプロジェクト」で「学び」を得たことは、「人」と出会って多様な価値観に触れたことだと感じます。スタッフの方々、メンバーの皆さんとスタッフの皆さんのご厚意に甘える形でこの「カフェデザインプロジェクト」に参加して色々やりましたが、とても楽しい日々でした。

この論文の半分以上、いやその殆どは「カフェデザインプロジェクト」に携わった人々の記録となっています。そしてこの記録をつくりだしたのは、ただの傍観者として存在していた私ではなく、「カフェデザインプロジェクト」を通し様々な葛藤を乗り越えていったメンバーの皆様の熱意です。私はそれについていっただけなので、本当に皆さんに引っ張ってもらった日々でした。

本当にありがとうございました。

また3年間指導教授を担当して頂いた小熊英二先生、本当にありがとうございました。

先生の著作を読んだり、また様々な活動に参加しながら、小熊英二先生だけでなくデモなどで多種多様な人々との交流を持つことが出来ました。先生の講義だけではなく、小熊英二先生とともに活動に参加して出会ったひとからいろいろなことを学ばせていただきました。とても楽しいひとたちでした。本当にありがとうございました。

また、小熊英二研究会で出会ったゼミ生の皆さんには本当にお世話になりました。

一度追いコンの時、お酒に酔ったくんだり色々ありましたが、あの時は本当にご迷惑をかけました。反省しています。でもまた飲みましょう。

このような素晴らしい人達に会えた小熊英二研究会に本当感謝しています。

とても楽しい日々でした。本当にありがとうございました。

参考文献

序章

乾彰生(2010.4)『<学校から仕事へ>の変容と若者たち：個人化・アイデンティティ・コミュニティ』,青木書店

メアリー・C・ブリントン(2008)『失われた場を探して ロストジェネレーションの社会学』NTT出版

ロジャー・グッドマン、井本由紀編著(2013.6)『若者問題の社会学 視点と射程』明石書店

第二章

中河伸俊・渡辺克典(2015)『触発するゴフマン やりとり秩序の社会学』,新曜社

川北稔(2009)『若者の「生きづらさ」と障害理論 ひきこもり経験者への支援から考える』,愛知教育大学教育実践総合センター紀要第12号,pp293~300

草柳千早(2004)『曖昧な生きづらさと社会ークレーム申し立ての社会学』世界思想社

荒川葉(2009)『「夢追い型」進路形成の功罪』東信堂

橋本将志(2013)『日本におけるシティズンシップ教育のゆくえ』,早稲田政治公法研究,pp63-76

文部科学省(2013)『キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査 第一次報告書[概要版]』,国立教育研究所

イヴァン・イリッチ著.東洋.小沢周三訳(2013)『脱学校の社会 現代社会学叢書』.東京創元社

有本真紀(2013)『卒業式の歴史学』,講談社

『労働力調査 長期時系列データ』総務省統計局、<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm> (最終アクセス日)

『平成27年版 子ども・若者白書(全体版)』厚生労働省、<http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h27honpen/index.html>(2015/12/21)

第三章

『平成27年度 野毛青少年交流センタープロジェクト』, <http://www.city.setagaya.lg.jp/kurashi/103/131/504/d00137812.html> (最終アクセス日時: 2015/12/15)

第四章

保坂展人,『基本政策 いざ、第2ステージへ! 「参加と協働のまち せたがや」をつくるために。』, http://www.hosaka.gr.jp/profile/2stage#setagaya_1, (最終アクセス日時2016/01/21)

青木保(1998)『儀礼の象徴性』,岩波書店,pp.234

イヴァン・イリッチ著.東洋.小沢周三訳(2013)『脱学校の社会 現代社会学叢書』.東京創元社.

スローフードジャパン(2003)『スローフードマニフェスト』 http://slowfood.com/filemanager/Convivium%20Leader%20Area/SF_Manifesto_Jap.pdf (最終アクセス日時:2015/01/21)

第五章

有本真紀(2013)『卒業式の歴史学』,講談社.

厚生労働省(2015)『子ども・若者白書』

最終章

白井みなみ(2007)『自己実現教育の負の効果——理想と現実のギャップに苦しむ高校生像——』,Benesse 教育開発センター,『都立高校生の生活・行動・意識に関する調査報告書』研究所報,< http://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/toritsu_kousei/2009/pdf/data_07.pdf >,pp.60~70

文部科学省国立教育政策研究所(2015)『「自尊感情」？それとも、「自己有用感」？』生徒指導・進路指導研究センター