

〈論 文〉

ボランティアの組織論Ⅲ

—職業としてのボランティア—

田 尾 雅 夫*

I 問題の所在

ボランティアは職業か。いくらか挑発的な問題設定である。

後述するが，ボランティアの行動理念はボランティアズム（あるいはボランティアイズム）で表現され，プロフェッショナリズムと対比される。それを専門家主義（高度の教育訓練が必須），あるいは玄人主義と翻訳すれば，ボランティアズムは素人主義として捉えることができる。いつでもだれでもどこからでも参加できるとされる（田尾，1999）。しかも，金銭的な報酬は少ないか，本来的には無償が望ましいとされる。職業ではないことになる。

本論では，組織に所属するボランティアについて考える。電車の中で席を譲る，道に迷っている人を案内する，重たい荷物を持ってあげるなど，身近にある利他的な行動については，必要に応じて言及する。組織人とすれば，フォーマルなボランティアである。

組織に組み入れられれば，その立場は一時的，あるいは安定しないかもしれないが，メンバーシップの保有者であることはいうまでもない。そこから収入を得ていない。収入は他から得ていたとしても，そこで働いていることは疑いようがない。したがって，無給の職業と見做すことができる。場合によっては，多少の対価を得ることもある。

たとえば，看護師が患者の左側の体を洗い，ボランティアが右側を洗うとき何が相違するのか，Overgaard（2019, bed-wash situation）が提起する問題である。名札や制服で区別しているが，その場の役割は重なり合う。彼らも応分に組織の人である。この場合，病院に所属している。しかし，所属してはいるが，メンバーではないという区別が必要との指摘もある（Dekker et al, 1998）。

また，事務所の有給スタッフと現場の無償ボランティアの境目もさらに限りなく曖昧で，互換的とさえいえる（Chun et al, 2013）（わが国では，有償ボランティアという言葉が用いられることもあり，語法を混乱させている）。活動に没入している人と没入はしていないがしばしば参加する人との境目は，さらに曖昧である。要は，素人と，玄人ではないかもしれないが，それに限りなく近い人を明確な一線で区別することはできない（医師や看護師が被災地にプロフェッショナルとして無給で参加すれば，境界はないにも等しい）。

なお，フォーマルなボランティアに対してインフォーマルなそれがある。端的には，友人・知人や隣人に対する活動である。職業的なアイデンティティには乏しいが，他人と知人の間の境界を明確に設けることは難しい。しかし，何をどこで，だれに対してサービスするか，その場の状況的な

* 京都大学名誉教授

(とくに所属を問うような)何かによって相違するが、出会いにおいて見知らぬ他人であるほど、職業に近似した対応になることは避けがたい。ボランティアを職業であるかと問いかけることについて問題はない。

Ⅱ ボランティア活動とは何か

ボランティアとは、ボランタリズムの価値を担う人たちである。では、ボランタリズムとは何か。それは一つの価値であることはいうまでもないが、何かを行うときの指針となり、生き方を提示してくれる、さらにその背後にある理念を含むことになる。定義に正確さを期すためには、かなりの行数を費やすことになる。後述する。

本論における枠組みの方向は、ボランティアとは何かの定義を試みながら、その後の議論のために活動範囲を確定することである。それは「私にもできるボランティア活動」と「私にしかできないボランティア活動」の稜線を仕切る作業と重なり合う。気軽にできることもあるが、ボランティアであるがために、むしろ大きなコスト、そして大きな責任を自ら行き受けるようなこともある。その場合、職業人的な自覚は必須である。

Overgaard (2019) は、以下のような6つの論点を設定して、それに対する整理を試みている。ペイド(有給)とアンペイド(無給)を区切る試みでもある。当然、ボランティア活動はアンペイドワークである。

1) 活動は一つの形式にまとめることができるのか。

どこかで何かをアンペイドで活動していれば、その人の主観も含めてとりあえずはボランティアである。あの人はしている、この人はしていないと仕切るのは難しい。ボランティアとは包括的な概念として提示される。

2) 仕事か余暇(レジャー)活動かについて明解な相違はあるか。

楽しいかどうかでの線引きは難しい。本気の、または真剣な余暇活動(serious leisure: Stebbins, 1996)という考え(後段で紹介する)もあるが、余暇活動はボランティア活動ではない。ボランティア活動は仕事(work)である。

3) アンペイドとインフォーマルな活動に相違はあるか。

ボランティアの活動は、この社会の仕組みにおいてインフォーマルなサービス提供である。フォーマルなところにはペイドワーカーが対応する。しかし、同じことをすることも多くある。その相違は判然とはしない。

4) 何をするか選択できるか。その選択で活動できるか。

活動するかしないかは自由であることが必須、そして前提である。したくないことはしなくてよい。ただし、そのことでペイドに対してアンペイドが劣位になる。したいことだけをしているのではないかとされる。

5) ペイドワークのオールタナティブであることが多い。

立場によっては、アンペイドの活動はパートタイムに近似する。極端には、ペイドワークに就労できない人にとっての働き場所になってしまう。いくらかの不利を強いられることがある。

6) 結局、自由な労働であるのか。

アンペイドの活動は対価がないので自由である。制約を受けない。しかし、それが逆に、自由という規範に制約される。自由であることをコアの価値として、この社会を生きるべきという規範に縛られる。

要約的にいえば、ボランティア活動はアンペイド労働の一つである。しかし、アンペイドであるからといって自由に行動できることではない。不自由をいくらか伴う、立場はいくらか不利の、無給の職業として捉えることは的外れではない。ただし、その不利は、この社会への貢献という自負、そして矜持で補われる。

従来の定義では、ボランティアは、自発、無償、利他（向社会的、公共的で置き換えられることも多い）の3つの特徴によって伝統的に定義される。そのなかで無償を強調すればするほど、アンペイドワークを言い換えているようでもある。自発的にコストを背負い、不利な立場を引き受ける人たちというイメージと重なることもなくはない。

なお、自発とは、自らの意思で考え行動すること、したいこと、できることをするのである。強制や束縛の対極にある。ボランタリーという言葉は、これと関係している。無償とは、対価を得ることを期待しない。とくに金銭的な報酬を期待しない、というよりもそれを否定することである。奉仕という訳語には、これを強調するニュアンスがある。非営利という用語もこのことと関係している。さらに、自発も無償も自分以外のだれか（究極的にはこの社会）のためにあるとされる。これは利他（altruism）という用語で概念化される。だれかのために何かをする人たちである。これらが重なりあって、組織に関わり、フォーマルに活動することになる。

ボランタリズムには、以上の古典的の3つに、付加的にいくつかを加えることがある。この社会、この世界を変革したいという願望、そしてそれを自分にとって意味のある何かにしたいなどが合わさって、突き動かされるようなメンタリティに至ることもある。その一部が西欧キリスト教の系譜に由来するとすれば、宗教的な残滓がそのなかに残っていても納得できることである（残滓ではなく、そのもののような活動も多い）。

加えて、公共の領域での活動が喧伝されるようなことになれば、本来、極私的な、私だけの、私とあなただけのことが、集合としてのリアリティをもった社会意識のようなものになる。あなたとのボランタリズムが、あなたをも超えてしまえば、あなたと私には何ができるのだろうか、嵩じてしまうとペシミズムに堕ち入りそうなこともある。それに対抗して、この社会に役立つこと、貢献を真剣に自らに問う。しかし、貢献とは結果であって義務的ではない。しかし、それが初心者ボランティアを困惑させることもなくはない。前述の自発、無償、利他によって、できることだけをすればよい（後述のように、いくらかのコストを負うこともある）のが本義のボランティアである。

さらに、ボランティアとは何であるか、ボランタリズムとは何であるかについて、立論を複雑にしてしまうのは、活動の現場でいくらかのアンビバレンツを含んでいるからである。自らの意思を優先させれば、組織のシステムと齟齬を来たすのではないか。対価を少なく済ませることができれば、安上がり労働力になるかもしれない。公共サービスの提供を安い対価で、あるいは無償でボランティアが代替すれば、利得を得るのはだれか。また、利他は内面的な価値である。組織がそれに立ち入ることはできないが、ボランティアを有効活用するとすれば、その内面に立ち入らざるを得ない。本義のボランティアであることにこだわれば、それを拒むかもしれない。

以上から以下の制度論的な論点に移行する。

自己実現など自分中心主義的ともいえるボランティアには、古典的に対して現代的（current）を冠することも多いが、その逆に、今から遡って現代に至る由来を考える。

近代ボランティアは18世紀半ば以降の市民革命、あるいは市民戦争の志願兵または義勇兵に由来するとされる（Cnaan et al., 1996）。さらに、チャリティやフィランソピー、ドネーション（寄付）は古代ギリシャ、ユダヤ教、そしてキリスト教会に遡ることができる。近代に至れば、教会に対する国家、さらに国家に対抗する市民社会に由来する価値を担うものとして形成されたという前史がある（Robbins, 2006）。端的には、西欧社会の伝統では、人々の良心を司るものが教会から国家、社会に重心が移行する過程で、ボランティアリズムが形成された。世俗化の文脈と重なり合う。

加えて、特殊アメリカ的（Lipset, 1996）に、国家からさえも切り離されたところにもあるというトックヴィルの論点（Hall, 2006）やアメリカ独立革命以来の、自立した個人は国家に優越するという信念（Hammack, 2006）がある。今に至れば、アメリカ的を超えてしまい（Curtis et al., 2001）、デモクラシーとともに遍在している（逆に、自分中心主義になってデモクラシーを壊してしまうという逆説もある）。

今では、日常の言葉になったが、場合によっては、自分を犠牲にしても他人の人生を引き受けるという重たい含意もある。日常語でありながらイデオロギー的な言葉でもある。なじめない人がいるとしても不思議ではない。市民社会の形成とともにありながら、それをどのように理解するかによって、相反的な立場の相違がある。

彼らの組織には、非営利的な部分とボランティアなそれは（前稿Ⅰで論じたように）相反的にある。それと重なるかのようには、ネオリベリズムとコミュニタリアリズムという互いに思想的には相容れないとされる立場から、問題解決のための有効な、いわば資源として期待されている（Stirling & Bull, 2011）。ともにこの社会で自由であることを何にも替え難い前提とするが、どのように政策と関連させるかによって枠組みが大きく相違する。

前者は、互いが自由であれば、その自由を競い合って当然のことである。ネオリベリズムに依拠して、自由に参加するボランティアは、いわば志願兵であるから、ロジスティクスは自らの負担である。組織がそのコストを負担しなくてもよい。それに対してコミュニタリアリズムでは、自由を競うのではなく、より確かな自由を得るために、互いがロジスティクスを確実にしようとして集合するのである。活動に参加すれば、ロジスティクスはより確かなものになる。

ネオリベリズムは、いわゆる新公共経営（New Public Management : NPM）の理念と重なり合ったが、自立的な個人の積極的な参加ということでボランティアは政策のコストを自身が引き受けることで、NPMの実施に大きく貢献した。しかし、その対極に自前では何もできない人たち、ロジスティクスを自ら構築できない人たちがいる。彼らが集をなして、ボイス（voice:異議申し立て）することで施策的にはさらなるコストが負荷されるかもしれない。NPMとはその内部で本来競合的であるとの論説（Kreutzer & Jager, 2011）もある。

ボランティアの現場でいえば、無償で行政サービスの一翼を担うか、市民運動に参加して政策に異議を唱え、変更を求めるかである。ともに市民参加であるが、その相反的な役割の、よりどちらを重視するかが問われる。市民であるボランティアの積極的な異議申し立てによって、政策の不足や不備が補われることがある（Eikenberry, 2007; Paine et al., 2007; Simmons, 2008; Warburton & Smith, 2003 など）。

しかし、以上は、定義以前の問題である。以上のような経緯から、定義が一貫しないのは止むを得ることである（Musick & Wilson, 2008）。ただし、フォーマルな組織に所属することを要件の一つとすることは、その意義が個人にではなく、それを集約した（というよりも、むしろその価値的な）組織の立場に関心を向けなければならないことを示唆している。

利他主義のような個人の価値を前面に立てる場合を除外すれば、論文のほとんどすべてとってよいが、ボランティアを組織に所属していることを与件としている。Salamon & Anheier（1992）の古典的な定義でも、フォーマルであることを重視している。ボランティアは組織の人であり、その組織が、どのような価値を取り入れ活動するかは、そこで活動する個々のボランティアの問題ではない。経営管理を担当する人たち（理事会や有給スタッフ、古参のボランティアなど）の問題である。

ただし、この社会にどのように貢献するか、さらにそのメタ価値をどのように認識するかは、そのボランティア個人の捉え方である。とすれば、もし、ネオリベリズムに加担していることに不信を感じれば、その組織から離ればよい。コミュニタリアイズムに息が詰まるようであれば、辞めて他で独自の活動を始めればよい。フォーマルなメンバーであれば、人的な資源として期待されている。その期待に応えるかどうかは、思想的にではない。むしろ実務的である。対比的にいえば、個人の意図関心、そして価値による活動は、私的で思想的（または信念重視）である。

実務的と思想的が拮抗しているということである。しかし、破綻はしない。それは、所属することにコストを伴わないことによる（活動にはコストを負うが）。これはボランティアの最大の利点である。会社員であることは、経済的な報酬と引き換えに組織のコストも背負わなければならない。メタ価値的にいえば、ボランティアは判断や行動において自由であることが思想的な原点にある。資源であることが嫌であれば、そこを退出（exit）すればよいだけである。自己決定（self-determination）や自己効力（self-efficacy）（資源論で詳論する）の論点が重視されることと重なっている。嫌でなければ、そこで所属している以上、組織の一員として行動しなければならない。ただし、ある程度以上の裁量の余地を残してではあるが。

以上のことを下敷にして、ボランティアとはだれなのかを考える。

Ⅲ ボランティアとはだれか

ボランティアには、繰り返すが、経済的な対価、報酬がないとされる。そして自らの意思で自発的に参加し、そして、行動することが当然とされる。その活動を企画する立場からいえば、いわば「虫のよい話」である。「ただ働き」の彼らを大量動員すれば、コストを最小化できる組織が成り立つ。その組織が、この社会にその意義を訴え、正当と認知され、その「ただ働き」を自発的に調達できれば、経営管理は不要となる。働きたい人が、その対価を求めずに熱心に働いてくれるというのであれば、その熱心に働く人たちを探す以外に、人為的な仕掛けは一切不要となる。

しかし、そのことが災いを招来する。ヒトもモノもカネも、そのコストを最小限、ほとんどゼロに近いコストで調達できる。そのことに経営者が思い至ったところから、組織の腐食が始まる。ボランティアの組織では、シニカルな言い方ではあるが、正義などいくらでも言い立てることができる。極論ではあるが、コスト管理（逆にいえば資源調達）に真剣に取り組まなくてもよいので、語弊はあるが、本来腐りやすい組織ではある。

その逆に、腐敗を阻止できれば、その正義（または、ミッション）に賛同する人たちが多くなるほど、当然のようにヒトもモノもカネも集まるようになる。しかし、集めるためのコストをゼロにはできない。ゼロにはならない、むしろ、インドクトリネーション（教化）や教育訓練などで過剰になるという言説もある（Handy & Srinivasan, 2004; 2005, 病院ボランティアであるから例外的な部分もあるが）。Wolff et al. (1993) は、さらに、ボランティアは何かの達成に向けて活動を促す場合、コストであるとしている。Rogers et al. (2016) も、これも病院の事例であるが、ボランティアをコストカットの便宜のために使うと患者の満足は低下する。Manetti et al. (2015) も、同じようにヘルスケア組織についてはあるが、素人であるボランティアの参加はコストであるとしている。病院ボランティアはコストという指摘が、以上のように多いが、その延長で、政府や企業のコストの最終的な引き受け手が無償のボランティアであれば、社会全体に負荷されるコストはむしろ膨らむのではないかという論点はある。コストとの関係は後段で論じたい。

さらにいえば、無償であることを殊更強調するボランティア論はあり得ない。カネが要らないことを軸とするのは適切ではない。何かをする以上何かを得たいと期待するのが人間行動である。経済的な利得が少なければ、それを補償するような利得がどこかにある。そのどこかが、たとえば、自己実現を重視する人たちの集まりであればどうなのか。勝手な人たちの集合であるかもしれない。やがて反社会的な集団に転じることもないとはいえない。社会に大きな負荷をかけることもないとはいえない。ボランティアとはだれなのか。

以下は、そのさまざまなボランティアの間に線引きを試みる作業である。だれが、だれのためにどこで何をするのか、その何をするのが、身辺的なことからグローバルに至ることになる。線引きのためにはできるかぎりの確な判断軸を必要としている。だれでもボランティアになれるわけではない。なりたくない人もいれば、なりたくてもなれない人もいる。ボランティアを必要としないところもある。

その個人的な都合、そしてその限界を考えなければならない。職業として、または組織との関係でフォーマルに位置づけるとすれば、当然というべきである。会社員であれば公務員であれば、それに相応しい能力・資質、生来の性格、そして価値観のようなものも加えて適性が吟味される。ボランティアにもある。その人に由来するもののなかで、ボランティアには向かないような適性がある。向かない人が無理をしてまですることではない。その人がその場の状況をどのように捉えるか、その人の判断による。だれでも、いつでも、どこからでも、とはいえない。

ボランティアとはだれかについて、あるいは、どの程度ボランティアかについて、以下のような線引きのような作業をしなければ、その後の議論に支障を来すことになる。「ボランティア活動をしているからボランティア」ではない。どこまでがボランティア活動であるか。

Cnaan & Amroffell (1994) は、マッピングを試みて、いわば真正のボランティアから、それほどではないものまで、以下のような10の指標を提示して区分けを試みる。

1) ボランティア活動をしているのはだれか

だれでもどこからでも参加できるが、実際に活動している人たちは、個人的な特徴、年齢や職業、教育歴、さらには性格的な個人差にも配慮しなければならない。また状況によって活動しやすい人もいる。

2) どのような活動をしているのか

単純な手伝い作業から専門的な技能を必要とするものまで、体力を必要とするものから相談相手

のように多岐にわたる。また、時間の提供だけではなく、金銭も含めた資源の提供もある。

3) その活動は、フォーマルかインフォーマルか

何かの組織に所属して、そこでのフォーマルな活動を中心に考えることが多いが、近隣の人たちが助けあうなどインフォーマルな活動もある。生活の一部になることもある。

4) どれくらいの頻度で、その活動をしているのか

決められたときに参加しなければならないようなこともあれば、都合により時にすればよい活動もある。毎日のようなこともあれば、月に数回、週に1回程度でよいこともある。

5) どれくらいの時間で、その活動をしているのか

時間という貴重な資源＝コストをどれくらい費やしたかである。瞬時に済ませてしまえる手短なことから、相手の生活に合わせて、もしかすると四六時中対応しなければならないようなこともあり得る。

6) その活動から、だれが便益を得るのか

便益を得るのは、その人自身であることもある。近親者や友人の場合もある。他方には、会ったこともない、不特定多数の人たちがいる。社会全体への貢献もある。

7) その関係から、だれが便益を得るのか

どのような関係にあるから便益を得るのか。一方には、親しい関係であることから便益を得る。他方では、社会的な要請に応えられることで便益を得る人たちがいる。

8) その活動は、だれから指示を受けるようなことがあるか

気が向いた時だけの活動か、それとも活動している人たちの間で、合意などを調達しなければならないのか、さらに組織そのもの、それに近似するほどマネジメントを専らにする人たちの意向に沿って活動するようになる。

9) どのような指示を受けるのか

どのようにマネジメントされるのかと言い換えてもよい。その人だけの意図関心で活動するようなことから、だれかと相談しながら合意を調達しながら、さらに所属している組織の手順に従わざるを得ないようなこともある。

10) 自身が便益を得ることがあるのか、どのような便益を得るのか

場合によっては金銭を含めた、その多くは可視的な報酬もあるが、活動への受け手からの感謝のような可視的ではない便益、あるいは内発的ともされる報酬も含まれる。

以上の詳細は田尾（2001）に記している。網羅的に、活動そのものからそれらしくないものまである。職業としてもよいほどのボランティアから、以下で述べる一時のボランティア、そしてボランティアとはいえないかもしれないボランティアまで、このマップ上のどこかに相対的に布置できる。ということは、定義を厳密にするか、それとも曖昧のままにしておくかである。

さまざまなボランティアがあるということである。ボランタリズムの理念に強固に支えられる、それらしいボランティアから、それらしくないボランティアまでを並べるのである。二分法で捉えることはできない。

ボランティアは職業かという問いかけに対しては、以上のある部分を典型として理念的なものを核に、以下で紹介する周辺までを並べればよいが、結果的にその範囲が際限なく広がってしまう。周辺のでないところから、コアのボランティアを想定することができる。本論の立場では、どこま

でがボランティアかという問いかけには相対的な軸を示すことができればよいとする。

以下は、前節のマップでいえば、職業人としてもよいコア・ボランティアの対極にいる周辺のボランティアである。たとえば、Hustinx (2005) では、本筋ではない、コアに対して周辺のボランティアについて、尻込みした (shrinking), 回転ドア (revolving-door), 気まぐれ (episodic), 身代わりの (vicarious) 関与などの表現が紹介されているが、ボランティアという言葉そのものがガラクタ入れ (catchall) とされる。

Dunn et al. (2016) も、そのボランティアを、本来気まぐれ (episodic) であるとし、その言い換えに散発的な (sporadic), 都合に良い時の (occasional), 短期の、または一回限りの (short term or one-time), 非正規の (irregular), 後付け、あるいは出来合い (ad hoc) などを使っている。

災害ボランティアを論じる文脈であるが、Harris et al. (2017) は、任意の (spontaneous), 集中的な (convergent), 繋がりにない (unaffiliated), 足だけが頼りの (walk-in) ボランティアなどの呼称を紹介しているが、以上の周辺のボランティアへの言及が、互いに重なっていることは明らかである。

災害ボランティアも含めて、何かあれば集まるが、済んでしまえば、また元に戻っていくボランティアである。典型的には、何かイベント (災害救済も含めて) があって、それに動員されるボランティアである。Cnaan et al. (2017) は、ローマ教皇のアメリカ訪問に際して動員されたボランティアの事例であるが、宗教行事に多いとのことである。

McNamee & Peterson (2016) は、彼らを、その仕事に一生をかけるような (high-stakes) ボランティアから区分して、真正のボランティアではないとしている。それによると、動員による災害ボランティアは、真正のボランティアではないとされる。

職業としてボランティアを定義しようとすれば、何かへの真剣な関与を含意させる必要があるが、たとえ多大であってもコストは私が負うという判断が、そこにはある。しかし、他方の一時的とされるボランティアには、真剣な関与であるとしても、過大のコストの引き受け手になるかどうか、事前に期待することはできない。

周辺のという表現についても、Hyde et al. (2016) は 見習い (novice), 他に移る (transition), そこで活動を続ける (sustained) の3つに分けて、そこでその活動に興味はもったが、次は他のところで活動する、そして次もここで活動するボランティアである。初めて来た、今回も来た、常連に近くなったと言い換えてもよい。常連に近くなれば、伝統的なモデルを適用できる。

しかし、そのモデルを採用したとしても、たとえ一時的であっても熱心さはだれにも負けない。その度合い (強度: intensity) に顧慮しなければならない (Hooghe, 2002)。参加するだけの受け身の活動でも、頻度だけではなく強度でボランティアを評価するのは当然である (Holmes & Slater, 2012; Garcia-Mainar & Marcuello, 2007; Wolleback & Selle, 2002 など)。

なお、以上の周辺のとする捉え方には異論もある。この一時的なボランティアは、いわゆる伝統的とは、考え方も行動様式も相違する。別仕立てで考えなければならない (Cnaan et al., 2017) が、活動総量では非常に大きいので看過できない。しかも、沸々と湧き上がるのである。その場合は、周辺のとはいえなくなる。真正面に据えた論理が必要になる。

ここでは周辺とされたボランティアが前面に出るのである (Hustinx & Lammertyn, 2003)。近代性 (modernity) の、意図せざる結果というべきか、誰でも彼でも、その活動に参加する、それ

も一時的に、気の向いたときに、自分のために参加する。その参加が他の人たちの参加を促して活動が自ずと広がるようになる。ポストモダンのボランティアである。

それを再帰的（reflexive）として、従来からの集会的（collective）と区分している。今後、これが中核になるかもしれない。周辺のが圧倒的に膨らみ、中核との境目は消失しがちになる。この考えは、近代化が近代化をさらに加速させたという再帰的近代化（reflexive modernization）論を援用している。西欧近代を源流とするボランティアが、その近代の有様を決定的に変容させるというのである。

以上に追加すべきことがいくつかある。

Simsa et al. (2019) は、自然災害とは別途に、難民が押し寄せるような社会的危機の状況での一時的なボランティアに言及している。自然災害では、それが起こったときが最悪で、それからの救済ということで、一時的な大人数のボランティアで何をすべきか合意が成り立つが、社会危機の場合は、危機がその後いっそう悪化することもある、それぞれの立場に準じて参加することになる。ボランティアが互いに価値的に対立、競合し合うこともないとはいえない。社会危機の場合、合意形成が困難で、危機のポリティクスが彼らの行動に影響を及ぼすことになる。

また、スポーツやレジャーなどでのボランティアはボランティアではあるが、自分の楽しみを優先させる活動との境界は曖昧であるが、むしろ余暇活動であるとする（Overgaard, 2019）。前述したが、真剣な余暇活動（serious leisure : Stebbins, 1996）という表現を使うことで、ある部分を取り込もうとする試みでもある。

さらに、上記のようなボランティアは、一時的なボランティアも含めて、ボランティアと表記するが、組織との関係を強調する場合は、フォーマル・ボランティアである。それに対してインフォーマルという用語は、家族や友人知人との関係での呼称なので、使用することはほとんどない。それにセクターを加えると、私的を越えて法外というネガティブな含意を有することがある（Abzug, 1999）。

それとの関連で、少数者の賛同だけで反社会的な活動ができるのも、この組織である。だれにでもとりあえずではあるが、正義を主張できる。公共への貢献とはいいいながら思い込みだけで活動できる。その思い込みが社会に害を与えることもないとはいえない。腐敗しやすいとも前述した。ただし、この社会との反りのよくなさは直ちに露呈して淘汰されるのも、この組織である。

総括的にいえば、ボランティアとはだれかを絞込むのは、あるところまではできるが、それを超えては難しい作業のようである。

Ⅳ ボランタリズムという価値

なぜ活動するのか、活動に参加するのかである。貢献と報酬の均衡が成り立たない状況である。薄給、無給、もしかすると、コストは自身が負担するかもしれない。それでも働くのはなぜか。それでも組織がボランティアを動員できるのはなぜか。

活動に参加することによって何らかの利得があるという功利主義的な立場はあるが、過剰なコストをも引き受けることがある場合の参加を説明できない。事故や事件に会う、死を賭してもの場合もなくはない。にもかかわらず、なぜ参加するのか。

3 いくつかの理由がある。

1) もっとも普遍的に議論されるのが、利他主義 (altruism, 詳しくは後述する) という固有のメンタリティによって参加することである。

それには個人差はあるが、人間に本来備わっている、他者を支援したいというメンタリティである。日常的には、さまざまなところでその発露が見られる。ボランティア活動は、利他主義的な価値観で動機づけられ、コストは自分の負担としている。心理学的には、この論点が中心になる。

2) 参加することが望ましいこととして多くの人たちが内面化している。不都合がない限り、その内面に従うことが友人・知人との関係で望ましいことを社会的学習によって規範的に取り入れている。ボランティア活動は親しいインフォーマルな関係の延長上にある。

3) さらに、そのことが、暗黙の強制として認識されている。法的に、そして行政サービスの一部としてフォーマルに参加することを言わず語らずに強固な規範として受け入れている。この社会の制度に準拠しているので、参加することに不自然さはない。宗教的なものも含まれる。

制度学説によれば、だれかをだれかが模倣することで社会的な事実 (social reality) となる、それが重なると集合的記憶 (Ocasio et al., 2016) になる。制度になる。それを取り入れることは自然の成り行きで、以上が合わされば、死を賭しても活動に加わるというメンタリティが生じることも非現実的と切り捨てられない。

加えていえば、メンタリティへの障害を少なくして参加を促すことで参加者が増え、この組織は成り立つが、そのメンタリティが参加を拒否することもある。この組織は、理念の、場合によっては信念の組織である。中核にはイデオロギーを多少とも有している。そこで活動しているボランティアもそれに支えられる。ボランタリズムとは、ボランティアその人の価値意識が集合的記憶になったとあってよい。そして、その価値は、その社会の有力な規範に制約される、あるいは意図せずに従うことも大いにある。そのうえで、その社会が有している価値を前向きに支えるか、批判的に捉えるか、さらに対抗的に構えるかなどで、さまざまなボランタリズムが出来上がる。

したがって、ボランティアの人たちの行動から帰納的にボランタリズムを述べることは、主客転倒のようである。その逆に、その理念が集合的にすでにあって、それを実現しようとしているのがボランティアである。向社会的で確信的な人たちをモデルとして仕立て、価値の体現者として、そこから乖離しそうな行為や思考を不適切として排除するのである。組織のメンタリティがボランティアを迎えるのである。ボランタリズムによって社会化されるのである。

重ねて言えば、だれがボランティアかという問いに対して、だれもがボランティア、あるいはボランティアになれるという可能性を一方に残しながら、他方で、だれもがボランティアになれるようではない。社会化されない人たちも少なくない。

活動の場を提供する組織の立場から言えば、一方が理念、他方がサービスの現場の実際である。理念を強要すれば、落ちこぼれる部分も多くなる。ボランタリズムは、その理念を確信したい、残った人たちの間で相互に強化される。そして強靱なモデルが出来上がる。後日活動に加わる人たちは、それを取り入れるかどうかである。

その論点を逆にして、その布置のどこにあっても、活動しているその人が、ボランタリズムの価値的なところを内面化できる程度に応じてボランティアになれるとする。明確に意識していることもあれば、言葉や行動でそれとなく体現していることも多い。そのメンタリティが何によるかは、外から判断できない。その場面では、すでに紹介したが「ボランティア活動をしているからボ

ランティア」(self-evident, Cnaan et al., 2011, p. 500)なのである。

この自称ボランティアの人たちを、組織では本気のボランティアに仕立てなければならない。しかし、モデルからの懸隔を測るような仕組みがないと、少しの援助行動でボランティアになってしまう。上記の周辺ボランティアも、その基本モデルからの距離を問わなければならない。それがなければ、安価な労働の提供でしかない。基準点としてのボランタリズムは重要である。

なお、この集合に発する規範的な含意のボランタリズムに対して、個人に発するボランティア個人の人たちが各々考え、行動に至る過程を支えるのは、ボランティアイズム (volunteerism) (心理主義的な含意に傾く) として区分することがある (Osborne, 1997)。

ボランタリズムを定義することは、そのコアの人たちの理念を明確にすることである。それはボランティアイズムではなく、規範的なボランタリズムである。理念的、規範的であるために、すでに論じたように、多種多様ともいべき人たちを、一つの枠組みに嵌め込むことは難しい。Overgaard (2019) は、それを一つに一塊で論じること自体が問題であるとしている。ボランティアの定義に戻ることになるが、Cnaan et al. (1996) は、80年代以降の300編以上の文献を検討して定義は難しいとしている。Wilson (2012) によれば、定義そのものが挑戦的な作業であるとしている。

次善の策として、便宜的にコアを指定して、それに理念、そしてそれに発する行動を装わせて抽象化させて定義するのである。正確な定義を避ける便法ではある。そのことを承知すれば、すでに述べたが、自発、無償、利他(社会貢献)の3つの伝統的な特徴、古典的な定義とされるものによっている。それぞれの内容は紹介した。再度いえば、これらは理念として定義されているだけである。しかも、理念の具体的な中身についての言及はない。

このことは、会社員とか公務員を定義することと作業としては同じである。会社に勤めている、役所に勤めている、それだけでは定義にはならない (Cnaan & Amrofelt, 1994)。またこの社会に対して何か貢献しているという信念、あるいはそれに近いものに沿っていることがボランティアの活動なのだという極端な定義もなくはない。定義は難しいというよりも、それ自体に意味がなくなる。Cnaan et al. (1996) の、絶対的ではなく、相対的に定義できるとするものも考え方は同じである。Cnaan et al. (2011) もその定義は、組織に所属しないで、非金銭的に利他的に活動するボランティアも含めるとすれば、捉えようがないとしている。

以上を前提として、暫定的に定義を試みる。Cnaan et al. (1996) によれば、文献レビューの結果、自発的であるかどうか (voluntary nature of the act)、報酬を得ているかどうか (nature of the reward)、支援または援助的であるか (the context or auspices)、だれのためか (who benefits) の4つの次元を抽出して、ガットマン尺度に仕立てて、次元間の順序に注目して、広義から狭義までのボランティアの定義を試みた。4つすべてに該当すれば、真正ボランティアであろうが、そのどれかに関われば、とりあえずボランティアということにはなる。だれでも構わない (a catch-all for a wide range of non-salaried activities) という危惧も合わせている。

Vantibough et al. (2012) は、組織の構成員であることを前提に、自由な意思によって、しかし、代償がない、フォーマルな組織の中で、他者に利益を提供(利他的)を特徴として参加すれば、ボランティアには心理的契約 (psychological contract) が生じ、その対価として義務を背負うことになるとしている。

他にも Tilly & Tilly (1998)、Overeem & Tholen (2011)、Maier & Meyer (2011)、Meyer et al. (2013)、Dunn et al. (2016)、Clary & Snyder, 1999、Clary et al. (1998)、Maki & Snyder (2017) な

どがある。内容については、その区分などにはそれぞれ特徴がみられるが、大きくは相違しない。

なお、Maki & Snyder (2017) によれば、対人サービスだけではなく、社会運動やドネーション（寄付）、動物愛護なども含むようになると、ボランティアズムとは何かの定義は際限なく広がることになる。何をどこまで含めるか、多様な広がりをどこで画するか、ダイバーシティ（多様性）をどこまで取り込むかによって定義も相違する（Weisinger et al., 2016）。

以上の価値のコアともいえるべき位置にあるのが利他主義（Schwartz, 1977; Clary & Snyder, 1991; 高木 1998; など）である。ボランティアの行動の主要な部分は利他主義（altruism）によっている。自分たち以外のだれか、何かに対して（奉仕ではない）何かをしようとするものである。利己の対極に位置するが、連続体である。信用（trust）の供与を頭と心を合わせて（trusting with the head and trusting with the hear），だれか他者に対して行うのである（Chua et al., 2008）。ただし、利他主義には個人差が大きい。乏しい人もいる。この活動には向いていないかもしれない。また状況によって対応できないこともある。私がしなくてもだれかがしてくれるであろうという心理が働くこともある。利他的に活動していても、それを偽善とされれば、受け入れられない。加えて、フォーマルな組織の中では、利他主義は個人の性向ではない。職業適性の一部とされる。その場の状況に依存的でもある。

なお、用語用法も多様である。同じ意味で援助行動（helping behavior）が使われる。自らがコストを負担しても、他者であるだれかを支援、助けたいとする心理であることもある。向社会的（prosocial）が使われることもある。また、市民組織行動という類似の用語がある。その組織が向社会的というよりも、反社会的でないことを、その構成員が積極的に、その社会の一員であるように行動することである。ボランティアは市民である。この言葉とは重なるのは当然である。

元に戻るが、ボランティア活動は利他主義の発露である。その活動を利他主義との関係で論じた研究はすでに多くある（Ronel, 2006; Coorman et al., 2011; Maki & Snyder, 2017; De Cooman et al. 2011 など）。Hoogervorst et al. (2016) によれば、利他的とされる行動は無償と重なり合っている。信頼（trust）や誠実さ（sincerity）などとの関係で議論する研究も多い（Bunger, 2013; Chua et al. 2008; Almog-Bar & Schmid, 2018 など）。ボランティア活動をサービスの提供と見做せば、送り手と受け手の間には、信頼という気分が醸成されなければならない。相手方との関係で行動は成り立つ。なお、信頼には2つある。認知的（cognition-based trust）と情緒的（affect-based trust）である。手か心か、または利己的（道具的）か利他的かに言い換えることができる。クライアント/ボランティア関係に適用すれば、後者のほうで、活動が円滑にできる。

しかし、以上の利他主義との関係については、それを活動に中心に据えることには異論がなくはない。たとえば、利他主義的なパーソナリティは、本来的に個人に備わった個性であるとはいえない、むしろ習得的なもの（Schwartz, 1977），その行為は状況を判断して表出されるので、ピュアな利他主義があるかどうかは分からない（Murnighan et al., 1993），家庭などの影響で習慣として形成される（Roen & Sims, 2011），さらにそれが、何かのためにと道具的なものも含まれることも少なくない（Smith, 1981）など、さまざまな心理が錯綜していて単純に捉えられない（Connors, 1995）。強制された利他主義（compulsory altruism: Land & Rose, 1985, Overgaard, 2019 がボランティア活動との関連に言及）という指摘もある。利他主義だけでボランティア活動を捉えることは適切ではない。

なお付加的であるが、コアのボランティアが担っているボランティアリズムという価値意識について、従来言及されることが少なかった論点がいくつかある。

一つは、プロフェッショナル・ボランティアについてである。場合によっては専門的なサービス活動である。素人として定義するのは狭く限る議論に陥ってしまう。彼らが中心的な役割を担うことはしばしばである。彼らにとって利他は職業倫理の一部である。

二つ目は、彼らは公共サービスの一部、もしかすると相当大きな部分を担当している。会社員と公務員という単純な二分法に従えば、彼らは公務員により近い。準公人としてその不足を提供することが多い。街づくりや地域振興、産業施策立案などに彼らの参加はすでに不可欠となっている。そして、相手方が必須のサービスを必要としている場合、パワーを行使できる。嫌な相手であれば言葉使いに配慮を欠き、手抜きなどは日常茶飯なことになりかねない。深刻なことに至ることもないとはいえない。ストリートレベルの官僚 (Lipsky, 1980) として自由裁量である。スタッフに妥当する (Handy et al., 2008) としても、現場のボランティアにもあり得ないことではない。

さらに三つ目に、彼らは、市民社会の当事者としての役割が期待されている。サービスの提供だけでなく、あるいは、理念の実現に奔走すること、場合によっては脱線や逸脱もあることを含めての活動である。度を越えるようなこともなくはないとしても、前稿で紹介したようなデモクラシーの支え手としてのボランティアである。その活動自体がこの市民社会を支えている (Dekker et al., 1998)。彼らは、この社会にどのような意義を有するのか。この社会にとって、どのように有意義であるのか。

何かをする、それが受け入れられるかどうかは、もっとも基本的なことである。新しいことを経験した、社会勉強の一部になるなどは付随的で、コアの議論としては成り立たない。その意義は社会に向けて問われる。この社会にとって役立っているかどうかである。逆に、反社会的なこともあり得る。暴走もあり得る。

V 組織とヒトの相克

本論では、フォーマルなボランティアを考察の対象としている。組織への所属を前提としている。組織人としてのボランティアである。しかし、これまでの議論で繰り返し論じているように、彼らは考えや行動が自由であることが、他方の前提である。当然、この二つの前提は相容れない。ボランティアと組織は相克的、葛藤を含んだ関係である。

理念として、ビュロクラシーとプロフェッショナルリズムが相容れないのと同様に、ビュロクラシーとボランティアリズムも相容れない (Perkins, 1987; Milligan & Fyfe, 2005 など)。彼らを資源として有効活用を経営的に考えようとすれば、彼らと組織との間に軋轢が生じる。本来的にボランティアと組織の関係はコンフリクトを潜在させている。ボランティアに職業的な矜持が芽生え、アイデンティティが成熟に至れば、さらにベテランといわれるようになれば、顕在化は必至である。この組織には、いつ参加してもよい、いつ止めてもよいというボランティアが集まっている。指示と応諾の関係を重視するビュロクラシーと折り合いがよくないのは、むしろ当然というべきである。

理念的に加えて、すでに述べたが、この組織は専門店的であることが多い。活動の領域や資源の調達などで変更が経営幹部によって行われると、それと齟齬を来すボランティアは多くなる。組織の融通無碍というメリットが、現場でのデメリットになってしまう。その意思決定に関与できなく

なれば、意欲が後退して当然である。ボランティアの組織は、ボランティアと組織の拮抗関係を内在させている。自由が担保されるところでは熱心に活動する。しかし、活動するほど、疎外感を味わうようなこともある。

さらにその組織が仕組みを整備すれば、有給スタッフとの間で行き違いが生じるのは必至といつてよい。Studer (2016)によれば、スタッフとボランティアはその役割に相違するところが、組織として成り立つほどむしろ大きい。組織であれば、上意下達や役割の明示、そして分担、指示と報告などが仕組みられていなければならない。ビュロクラシー的でなければならない。スタッフがその組織をまとめなければならなくなる。指示と応諾という関係が成り立つためには、ボランティアとスタッフは柔軟な仕組みの中では役割互換 (interchangeable)、あるいはコプロダクション (coproduction: Handy et al. 2008) して捉えることもできるが、潜在的にはコンフリクト含みである (Handy et al., 2008; Chun et al., 2013; Rimes et al., 2017)。スタッフの対応の下手さはボランティアが辞める理由にもなる。

スタッフ・ボランティア関係は、マネジメントにおいてさらに詳細な議論の必要がある。

Ⅵ コストの負担

コストを自らが引き受けるから非営利が成り立ち、それを積極的にボランタリーに引き受けるので、さらに自らがコストが課されることになる。活動することは、だれかのコストを引き受けることである (Cnaan et al., 1996)。コストを負うのである。それが大きいほど、よりボランティアとされる。ボランティアであるためのもっとも重要な要件は自我にこだわらないこと (selflessness) である (selfishness と対比される, Musick & Wilaon, 2008)。ただし、コストの判断はその人によるが、過重になれば、活動には参加しないこともある (Forbes & Zampelli, 2014)。

その場合、私にでもできる、だれにでもできる活動は、そのコストを広く分散できる。コストが過剰になっても一人当たりのコストは少なくて済む。動員されるボランティアのイメージと重なる。その逆、私にしかできない活動では、私が、そのコストを過剰に引き受けなければならない。合理的な判断を超えることも少なくない。

その場合でも、組織には合理的な判断が欠かせない。Brudey & Meijs (2009)によれば、ボランティアはいわば天然資源で、枯渇させないように活用しなければならない。資源としての時間はむしろ有限である (Taniguchi, 2012)。利他主義を強調し社会的貢献を唱えても、時間という有限の資源の活用は、他の資源とのバランスによって成果の程度が決められる。

ボランティア個人に戻ると、活動をするかどうかの決定は、ボランティアは課せられた活動のネットコストが、活動に伴う公共の利益＝価値よりも少ない場合、活動を引き受けるという合理的な計算も、とくにこれから参加しようとする初心者にはありそうである。ただし、公共のために活動するために働くボランティアは除外とある (Haski-Leventhal et al., 2019)。社会のために何かをしようとするれば、過剰なコストを受けて立つような非合理的な部分を含むことも多い。

以上は大筋として、その活動を、手を使う、足を使う、そして頭を使うことによって成り立つとした。これらはそれぞれ程度の差は大きいコストである。具体的な内容はさまざまではあるが、貴重な時間を提供 (time donated) しているからである。それ以外を寄付 (donation) として対比させることもある。

広義の貢献は、その活動のための資源の提供（寄付）を含む。ただし、この場合、私的な個人的な寄付で、公的な、大規模な寄付は含まないとするが、その組織にとってのファンドレイジング（資金調達：fundraising）は、ボランティアの確保以上に厳しい経営課題になる。

この組織のロジスティックスは、ボランティアが活動として担うが、それに投入するための資源は、包括的な表現としてカネと言い換えてもよい。それを提供することもボランティア活動に含める必要がある。端的に言えば、その貢献（コストの提供）が、時間（労力）かカネかである。カネはこの組織にとって（非営利を強調するほど）必須の資源である。この組織に特有である（Andreoni, 1990; Andreoni, 1998; Andreoni & Paine, 2003; Aydinli et al., 2016 など）。

給与を得る人たちは、時間提供の対価としてカネを得る。働くからカネを得る。しかし、ボランティアにはカネという対価がない。そこには、時間を提供するかカネを提供するかという択一がある。何かしたいと考えていても忙しくて、あるいは不都合があつて何もできないような場合、資源の提供は活動の一部をなしている。カネを集めることも、それを提供することもボランティア活動の一部である。場合によっては、時間を提供する以上の貢献になるかもしれない。

カネの提供をボランティア活動とした場合、論点は3つある。

- 1) カネと時間とはどのような関係にあるか。それが相補的、それとも代替的であるのか。
- 2) 時間の提供が活動の主軸であるといつてよいが、カネによる貢献はどのような場合なのか。
- 3) どのような状況でカネの提供は効果的なのか。

Apinunmahakul et al. (2009) によれば、カネと時間は相補的な関係にあり、代替的ではない。カネがないから時間を提供するというわけではない。カネを寄付する人は時間も寄付もする、とくに就業している人たちは、そのようである。就業男子のほうがカネを提供している。ボランティア活動に割ける時間の有無に関係なく、その人は寄付もする (Brown & Lankford, 1992)。

以上に反するが、寄付は名声を得たいなどの社会的な価値の実現に向けてなされることもあり、その人の都合に合わせてということもなくはない。利他主義とは必ずしも関連がないとする論説もある (Andreoni, 1990)。

カネが時間に優先するのは、システムの構築、その変更や拡張など大規模に資源を投入しなければならない場合である。逆にルーティンであれば、時間の提供で済ませることができる。個人的な都合もあるが、この組織が発達する過程、組織化のステージによって相違すると考えられる。コストが少なく済むとはいいながら設立時には、相応のカネが必要になる。

また政府などによる公的な支援が、民間からの寄付を控えさせることもある (crowding-out, Roberts, 1984; Kingma, 1989; Andreoni & Payne, 2003 など)。個人の意図関心だけからの説明では十分ではない。

活動の現場では、利他主義による限りにおいて、時間かカネかではなく、時間もカネもということで、それらを組み合わせることがマネジメントである。しかし、その組織の成長とともに、カネを専らとするファンドレイジングが重視されるようになる。

追加的な論点の提示であるが、職業としてボランティアを定義しようとすれば、何かへの真剣な関与を含意させる必要があるが、たとえ多大であってもコストは私が負うという決心が、そこにはある。しかし、真剣な関与であるとしても、過大のコストの引き受け手になるかどうか、組織としては、事前に期待することはできない。時間もカネも、その人に帰する個人的な決定によることである。

Ⅶ ボランティアの限界

ボランティアはそれ自身、限界というべきか、陥穽ともいうべきかもしれないが、失敗もある。その失敗が週及的に社会に対してネガティブな成果を招来することも少なくない。Salamon (1987) も早い時期に、その失敗は、非効率 (insufficiency)、特殊主義 (particularism)、パターンリズム (温情主義: paternalism)、そしてアマチュアリズム (amateurism) によるとしている。熱意があっても空振りに終始、あるいは中長期的に社会にコストをかけることもあり得る。また、Malatesta & Smith (2014) のボランティアの失敗とは、政府に取り込まれ、過剰に依存することで自縄自縛になるという限界であるとしている。

前節までで、だれがボランティアであるか、ボランティアの活動は連続体として捉えられることを指摘した。しかし、以下のように、いくつかの論点が残される。これらは、職業としての、ボランティアの気高い矜持を否定するかもしれない。

1) 安手の労働力として

安手の労働力としてのボランティアである。周辺的とした場合、安手、あるいは無給で働くようなことと重なることがある。安手の労働市場をさらに低賃金にさせることになるが、その有給労働者のコストを、さらにボランティアに転化することになる。労働市場との競争を避けられない。ボランティアによる二次的な市場ができるのである。

他に働くところがなければ、そのような組織で働かざるを得ない。極端を言えば、ボランティア活動という搾取である。ボランティアから職業的な矜持を奪い去るようなことになる。加えて、すでに述べたが、ボランティアという無償労働は、有償のパートタイムに近似している。その選択でいえば、女性にとってはさらに深刻との説もある (Overgaard, 2019)。

2) 善意、あるいは熱意の期待と、その空回りの状況

活動するボランティアの熱意にはじまるとされ、それに不足があれば、信頼を失うという限界がある。その信頼が、いわゆるプレイゴッド (play God, いわば神の手, Orleans, 1992) への過剰ともいうべき期待になる。しかし、期待されると、善意による活動であるので、熱意を見せつけば、極論すれば、何をしても構わないようなメンタリティに至ることもなくはない。善意に発すれば、何をしてもよいという「押しつけのボランティア」であることもなくない。場合によっては社会的に逸脱するようなこともないとはいえない。

逆に、善意の空回りもある。空回りが続けば、報われないという気持ちが募りストレスを経験することに至る。自発的とされるボランティアでも、本来ヒューマン・サービスの職業病であるはずのバーンアウト (燃え尽き症候群) を経験することになる。真面目さが期待されるからである。バーンアウトについては、真面目さの逆説といってもよいが、議論を深める必要がある。

3) 状況依存のパラドクス

ボランティアであるから、これをしなければならない、あれをしてはならないという一般化された規範やルールはない。その状況に応じて、必要とされるものを自身の判断で決めることになる。

しかし、外部からの制約に顧慮すべきである。その組織は、非営利であるために、その資源をその外の環境から調達することになる。いわゆるスポンサー (とくにカネの提供者、ドナー) の利害に沿うような活動がなくはない。その場合、現場のボランティアが、自身の価値に反して、利害関係に配慮しながら考え行動することになる。そのスポンサーに依存するほど、そのミッションと乖

離するような方向に向かうかもしれない。政府とのコーディネーションやアンブレラの親組織に影響を受けそうであるほど、自らの意図関心とはすれ違うようなこともある。

本稿の論点を要約的にいえば、ボランティアを職業として位置づけることができるとすれば、有能さを問うことは欠かせなくなる。だれにでもできるボランティア活動ではなく、だれにでもできるとはいえない部分を、どのように理念として洗練するかである。組織のマネジメントによる。しかし、組織人としてのボランティアは、職業人としてのボランティアと相反的な関係に至るかもしれない。

参考文献

- Abzug, R. (1999) The Nonprofit Sector and the Informal Sector: A Theoretical Perspective. *Voluntas*, 10 (2), 131-149.
- Almog-Bar, M. & Schmid, H. (2018) Cross-Sector Partnerships in Human Services: Insights and Organizational Dilemmas. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(4S), 119S-123S.
- Andreoni, J. (1990) Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Theory of Warm-Glow Giving. *The Economic Journal*, 100 (June), 464-477.
- Andreoni, J. (1998) Toward a Theory of Charitable Fund-Raising. *Journal of Political Economy*, 106(6), 1186-1213
- Andreoni, J. & Payne, A.A. (2003) Do Government Grants to Private Charities Crowd Out Giving or Fund-raising? *The American Economic Review*, 93(3), 792-812.
- Apinunmahakul, A. & Barham, V. & Devlin, R.A. (2009) Charitable Giving, Volunteering, and the Paid Labor Market. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(1), 77-94.
- Aydinli, A., Bender, M., Chasiotis, A., Vande Vijver, F.J.R., Cemalcilar, Z. Chong, A. & Yue, X. (2016) A Cross-Cultural Study of Explicit and Implicit Motivation for Long-Term Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(2), 375-396.
- Brown, E. & Lankford, H. (1992) Gifts of Money and Gifts of Time. *Journal of Public Economics*, 47, 321-341.
- Brudney, J. & Meijs, L.C.P.M. (2009) Ain't Natural -Toward a New (Natural) Resource Conceptualization for Volunteer Management, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 564-581.
- Bunger, A.C. (2013) Administrative Coordination in Nonprofit Human Service Delivery Networks: The Role of Competition and Trust. *Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly*, 42, 1115-1175.
- Chua, R.Y.J., Ingram, P. & Morris, M. (2008) From the Head and the Heart: Locating Cognition- and Affect-based Trust in Managers' Networks. *Academy of Management Journal*, 51, 436-452.
- Chun, A., Mook, L., Handy, F., Schugurensky, D. & Quarter, J. (2013) Degree and Direction of Paid Employee/Volunteer Interchange in Nonprofit Organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 23(4), 409-426.
- Clary, E.G. & Snyder, M. (1991) A Functional Analysis of Altruism and Prosocial Behavior. *Review of Personality and Social Behavior*, 12(1), 119-148.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998) Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530
- Cnaan, R. A. & Amroffell, L. (1994) Mapping Volunteer Activity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23, 335-351.
- Cnaan, R., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996) Defining Who Is a Volunteer: Conceptual and Empirical

- Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
- Cnaan, R.A., Jones, K.H., Dickin, A., & Salomon, M. (2011) Estimating Giving and Volunteering: Ways to Measure the Phenomena. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(3), 497-525
- Cnaan, R.A., Heist, H.D. & Storti, M.H. (2017) Episodic Volunteering at a Religious Megaevent Pope Francis's Visit to Philadelphia. *Nonprofit Management & Leadership*, 28(1), 85-103.
- Connors, T.D. ed. (1995) *The Volunteer Management Handbook*, New York: John Wiley & Sons
- Coorman, R.De., Gieter, S.De.Pepermans, R., & Jegers, M. (2011) A Cross-Sector Comparison of Motivation-Related Concepts in For-Profit and Non-For-Profit Service Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(2), 296-317.
- Curtis, J.E., Baer, D. & Grabb, E.G. (2001) Nations of Joiners: Explaining Voluntary Association Membership in Democratic Societies. *American Sociological Review*, 66, 783-805.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., & Jegers, M. (2011) A Cross-Sector Comparison of Motivation-Related Concepts in For-Profit and Not-For-Profit Service Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(2), 296-317
- Dekker, P. & van den Broek, A. (1998) Civil Society in Comparative Perspective: Involvement in Voluntary Associations in North America and Western Europe. *Voluntas*, 9(1), 11-38.
- Dunn, J., Chambers, S.K. & Hyde, M.K. (2016) Systematic Review of Motives for Epidemic Volunteering. *Voluntas*, 27, 425-464.
- Eikenberry, A.M. (2007) Philanthropy, Voluntary Association, and Governance beyond the State Giving Circles and Challenges for Democracy *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(7), 857-882.
- Forbes, K.F. & Zampelli, E.M. (2014) Volunteerism: The Influences of Social, Religious, and Human Capital. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(2), 227-253.
- Garcia-Mainar, I. & Marcuello, C. (2007) Members, Volunteers and Donors in Nonprofit Organizations in Spain. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(1), 100-120.
- Hall, P.D. (2006) A Historical Overview of Philanthropy, Voluntary Associations, and Nonprofit Organizations in the United States, 1600-2000. In W.W. Powell, & R. Steinberg *The Nonprofit Sector A Research Handbook 2nd eds.* Yale University Press, New Haven & London.
- Hammack, D.C. (2006) Historical Research for the Nonprofit Sector. *Nonprofit Management & Leadership*, 16(4), 451-466.
- Handy, F., Mook, L. & Quarter, J. (2008) The Interchangeability of Paid Staff and Volunteers in Nonprofit Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 37(1), 76-92.
- Handy, F. & Srinivasan, N. (2004) Improving Quality While Reducing Costs? An Economic Evaluation of the Net Benefits of Hospital Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33(1), 28-54.
- Handy, F. & Srinivasan, N. (2005) The Demand for Volunteer Labor: A Study of Hospital Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34(4), 491-509.
- Harris, M., Shaw, D., Scully, J., Smith, C.M. & Hieke, G. (2017) The Involvement / Exclusion Paradox of Spontaneous Volunteering: New Lessons and Theory From Winter Flood Episodes in England. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(2), 352-371
- Haski-Leventhal, D., Oppenheimer, M., Holmes, K., Lockstone-Binney, L., Alony, I. & Ong, F. (2019) The Conceptualization of Volunteering Among Nonvolunteers: Using the Net-Cost Approach to Expand Definitions and Dimensions of Volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(2S), 30S-51S.
- Holmes, K. & Slater, A. (2012) Patterns of Voluntary Participation in Membership Associations: A Study of UK Heritage Supporter Groups. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(5), 850-869.
- Hoogervorst, N., Metz, J., Roza, L. & van Baren, E. (2016) How Perceptions of Altruism and Sincerity Affect Client Trust in Volunteers Versus Paid Workers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(3), 593-611.

- Hooghe, M. (2002) Participation in Membership Association and Value Indicator: The Effect of Current and Previous Membership Experiences. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 32(1), 47-69.
- Hustinx, L. (2005) Weakening Organizational Ties? A Classification of Styles of Volunteering in the Flemish Red Cross. *Social Service Review*, 79, 624-652.
- Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003) Collective and Reflective Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas*, 14(2), 167-187.
- Hyde, M.K.J., Dunn, C.B. & Chambers, P.A. (2016) Episodic Volunteering and Retention: An Integrated Theoretical Approach. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.
- Kingma, B.R. (1989) An Accurate Measurement of the Crowd-out Effect, Income Effect, and Price Effect for Charitable Contributions. *Journal Of Political Economy*, 97(5), 1197-1207
- Kreutzer, K. & Jager, U. (2011) Volunteering Versus Managerialism: Conflict over Organizational Identity in Voluntary Associations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(4), 634-661
- Land, H. & Rose, H. (1985) Compusory Altruism for Some or an Altruistic Society for All? : In J. Ferris, P. Bean, & D. Whynes (Eds), In *Defence of Welfare* (pp. 4-96) , ondon, England: Tavistock.
- Lipset, S.M. (1996) *American Exceptionalism*, W.W. Norton, New York. (上坂昇・金重紘訳「アメリカ例外論」明石書店, 1999)
- Lipsky, M. (1980) *Street-level bureaucracy: Dillenmas of Individual in Public Services*, New York: Russel Sage. (田尾雅夫訳「行政サービスのディレンマ, ストリート・レベルの官僚制」木鐸社, 1986)
- Maier, FD. & Meyer, M. (2011) Managerialism and Beyond: Discourses of Civil Society Organization and Their Governance Implications. *Voluntas*, 22(4), 731-756.
- Maki, A. & Snyder, M. (2017) Investigating Similarities and Differences between Volunteer Behaviors: Development of a Volunteer Interest Typology. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(1), 5-28.
- Malatesta, D. & Smith, C.R. (2014) Lessons from Resource Dependence Theory for Contemporary Public and Nonprofit Management. *Public Administration Review*, 74(1), 14-25.
- Marent, B., Foster, R. & Nowak, P. (2015) Conceptualizing Lay Participation in Professional Health Care Organizations. *Administration & Society*, 47(7) 27-850.
- Meyer, M., Buber, R. & Aghamanoukjan, A. (2013) In Search of Legitimacy: Managerialism and Legitimation in Civil Society Organizations. *Voluntas*, 24, 167-193.
- Molligan, C. & Fyfe, N.R. (2005) Preserving Space for Volunteers: Exploring the Links between Voluntary Welfare Organization, Volunteering and Citizenship. *Urban Studies*, 42, 417-433.
- Musick, M.A. & Wilson, J. (2008) *Volunteers: A Social Profile*. Indiana University Press.
- McNamee, L.G. & Peterson, B.L. (2016) High-Stakes Volunteer Commitment: A Qualitative Analysis. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(2), 275-294.
- Murnighan, J.K., Kim, J.W. & Metzger, A.R. (1993) The Volunteer Dilemma. *Administrative Science Quarterly*, 38, 515-538.
- Ocasio, W., Mauskopf, M. & Steele, C.W. (2016) History, Society, and Institutions: The Role of Collective Memory in the Emergence and Evolution of Societal Logics. *Academy of Management Review*, 41(4), 676-699.
- Orlans, V. (1992) Stress in Voluntary and Nonprofit Organizations. In Batsteer, J.et al. Eds. *Issues in Voluntary and Non-profit Management*. Workingham. England: Addison-Wesley.
- Osborne, S.P. (1997) *Managing in the Voluntary Sector*. London: International Thomas Publishing. (ニノミヤ・アキイエ, H. 訳「NPO マネージメント」中央法規, 1999)
- Overeem, P. & Tholen, B. (2011) After Managerialism: MacIntre's Lessons for the Study of Public Administration. *Administration & Society*, 2011, 43, 722-748
- Overgaard, C. (2019) Rethinking Volunteering as a Form of Unpaid Work. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(1), 128-145.

- Paine, A.E., Howlett, S., Machin, J., McBain, C., Ockenden, N., Teasdale, S. & Zimmeck, M. (2007) *Volunteering Work: Volunteering and Social Policy*. London, UK: The Institute for Volunteering Research and Volunteering England.
- Perkins, K.B. (1987) Volunteer Fire Departments: Community Integration, Autonomy and Survival. *Human Organizations*, 46, 342-348.
- Rimes, H, R. Nesbit, R.K. Christensen, & J.L. Brudney (2017) Exploring the Dynamics of Volunteer and Staff Interactions. *Nonprofit Management & Leadership*, 28(2), 195-213.
- Robbins, K.C. (2006) The Nonprofit Sector in Historical Perspective: Traditions of Philanthropy in the West. In W. W. Powell & R. Steinberg ed. *The Nonprofit Sector: A research Handbook 2nd ed.* Yale University Press.
- Roberts, R.D. (1984) A Positive Model of Private Charity and Public Transfers. *Journal of Political Economy*, 92(1), 136-148
- Rogers, S.E., Jiang, K., Rogers, C.M. & Intindola, M. (2016) Strategic Human Resources Management of Volunteers and the Link to Hospital Patient Satisfaction. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(2), 409-424.
- Ronel, N. (2006) When Good overcomes Bad: The Impact of Volunteers on Those They Help. *Human Relations*, 59, 1133-1153.
- Rosen, H.S. & Sims, S.T. (2011) Altruistic Behavior and Habit Formation. *Nonprofit Management & Leadership*, 21(3), 235-253.
- Salamon, L.M. (1987) Partners in Public Services: The Scope and Theory of Government-Nonprofit Relations. In W. W. Powell (ed), *The Nonprofit Sector*, Yale University Press, New Haven, Connecticut.
- Salamon, L.M. & Anheier, H.K. (1992) Insearch of the Non-Profit Sector. I : The Question of Definitions. *Voluntas*, 3(2), 125-151.
- Schwartz, S.H. (1977) Normative Influences on Altruism. In *Advances in Experimental Social Psychology*, 10, 221-279.
- Simmons, R. (2008) Harnessing Social Enterprise for Local Public Services: The Case of New Leisure in the UK. *Public Policy and Administration*, 23, 278-301.
- Simsa, R., Rameder, P., Aghamanoukjan, A., & Totter, M. (2019) Spontaneous Volunteering in Social Crises: Self-Organization and Coordination. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48 (2S), 1035-1225.
- Smith, D.H. (1981) Altruism, Volunteer, and Volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 10, 21-36.
- Stebbins, R.A. (1996) Volunteering: A Serious Leisure Perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 211-224.
- Stirling, C. & Bull, R. (2011) Collective Agency for Service Volunteers: A Critical Realist Study of Identity Representation. *Administration & Society*, 43(2), 193-215.
- Studer, S. (2016) Volunteer Management: Responding to the Uniqueness of Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(4) 688-714.
- Taniguchi, H. (2012) The Determinants of Formal and Informal Volunteering: Evidence from the American Time Use Survey. *Voluntas*, 23, 929-939.
- 高木修 (1998) 「人を助ける心」サイエンス社
- 田尾雅夫 (1999) 「ボランティア組織の経営管理」有斐閣
- 田尾雅夫 (2001) 「ボランティアを支える思想」すずさわ書店
- Tilly, C. & Tilly, C. (1998) *Work under Capitalism*. Boulder, CO: Westview.
- Vantibough, T., Bidee, J., Pepermans, R. Willems, J. Huybrechts, G. & Jepers, M. (2012) Volunteers' Psychological Contracts: Extending Traditional Views. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1072-1091.
- Warburton, J. & Smith, J. (2003) Out of the Generosity of Your Heart: Are We Creating Active Citizens through Compulsory Volunteer Programs for Young People in Australia? *Social Policy and Administration*, 37, 772-786.
- Weisinger, J.Y., Borges-Mendez, R. & Milofsky, C. (2016) Diversity in the Nonprofit and Voluntary Sector. *Nonprofit*

and Voluntary Sector Quarterly, 45(1S), 3S-27.

Wilson, J. (2012) Volunteerism Research: A Review Essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41 (2), 176-212

Wolff, N, Weisbrod, B., & Bird, E.J. (1993) The Supply of Volunteer Labor: The Case of Hospitals. *Nonprofit Management and Leadership*, 4(1), 23-45.

Wolleback, D. & Selle, P. (2002) Does Participation in Voluntary Associations Contribute to Social Capital : The Impact of Intensity, Scope and Type. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31 (1), 32-61.