

ったです。「失業しました。」と言われると、「なんで、失業したの。今まで仕事は何してたの？」とズバツと聞きました。喋らないといられない、という感じになりますね。

**山本**…1便から5便の方は、(被災地の交通事情が悪く)行きたくても行けなくて、やっと行けるといいう状況で、ものすごくモチベーションが高い方が多かったので、余計に自己紹介も盛り上がったと思います。時期によって参加しやすい人の層が変わり、便の雰囲気違ってしまっているので、進め方のコツに違いがあったのかも知れませんが。自己紹介で趣味とか素を出してもらえようようにすることで、この人ならこういう役割ができそうだっていうところを、皆さん見ていただいていたというところになるんですかね。

### ～会話の重要性～

**山本**…夜のミーティングは、すごく仲間づくりの役に立っていたと思いますが、どんな話をしてもらってましたか？

**大橋**…3便は、とにかく喋りました。現地についてからも喋り、自己紹介の続きみたいなことをご飯食べながらやって、全体で喋るのが終わったたら、自分たちの班ごとに喋るということをしていました。喋ることで自分たちの人間関係をつかっていって、いろんなものをつくり上げました。

**奥中**…その日あった反省や対応を話ししました。途中、に班のメンバーをシャッフルしてそれぞれの意見を聞いたたら、僕はボランティアにきてるんだから、チーム分けとかやめて目的をちゃんとしましょうとか、思っていることを言いあってみんなで答えを出すというようなことをしました。二瓶さんに話を聞いたこともありました。傾聴ボランティアをされてる年配の方もおられたので、答えが出ないときはその方にバラバラの雰囲気をもとめていただいたり、そういう会議でした。行き詰まったら誰かに振れば、という感じでした。

**太田**…基本的に活動班のリーダーから、その日の反省点とか改善点を報告してもらい、他のメンバーにも気づいたことを言ってもらおう。あとで次の日はどうしようかとか、班決めを

してました。その時、誰かがお菓子を買って、みんなに配って食べながらというのが多かったんです。真面目な話が終わると、みんなそれぞれ好きな話をはじめるといいう感じでした。

**山中**…ミーティングもあっさりしていました。その日の反省だけおしまい、次の日のことを決めておしまいたいな感じでした。皆さんそれぞれの世界に入ってたと思います。

**中田**…その日のこと、起こったことを一人一人反省があればという感じでした。日程後半は、ミーティングの後に、一度豚汁夕飯を作ろうか、一度温泉に行こうか、じゃあいつにする？とか、和気あいあいとしていました。その後、翌日の絵本の読み聞かせ練習を消灯ぐらいまでやってました。

**山本**…二瓶さんは、あまりミーティングには出なかったということですが、何か印象に残ったことかありますか？

**二瓶**…何回かしか出てないんですが、その日のリーダーが、今日はこうでした、こういう問題があった、という報告でした。私の方から道具の使い方の説明を1、2回した程度で、具体的にごうしてくださいます、ああしてくださいという話はありませんでした。ただ、皆さんのご意見の中で、体育館に物干しする場所がない、シャワーに行く階段が危ないということ、それぞれ作りました。階段にはケンブリッジという名前をつけました。ミーティングに出て、ご意見を拾い上げられたのは良かったと思います。

**山本**…基本的には、夜のミーティングで今日の反省と明日への準備はしてくださいと、事務局からお願ひしていました。それを肅々とスムーズにやっていたところ、それをきっかけに色々話を広げられたところ、それぞれのメンバーに合わせてつくっていくものだなと感じます。年齢層とか違い



ば、やり方を変えないと上手くいかないだろうというのは、聞いてて感じます。

### ～人間関係～

**山本**…メンバー間のトラブルとか人間関係、その辺で、気をつけたこととか、困ったことかありますか。

**大橋**…最初の頃は、被災地の状況が本当に大きく変わり、気持ち的にも不安定な方が出てきますので、日頃から誰と誰が喋っているということを把握し、あの人は、この人に喋ってもらったらいいなとか、ものすごくフォローしました。お互いを気遣い合うという姿勢があったので良かったです。

**奥中**…現地で、自分のプライベートの携帯で写真を撮っていることに對し、不満を持った方がいたんです。その不満が、すごく確かな意見なんです。現地で写真を撮るのはどうかという強い思いに對して、ミーティングの中で班長さんが気を配っていただいて、各自で写真を撮るのはやめましょう、と伝えてもらいました。そういう意見をきちんと聞いて、きちんとみんなに周知するという、そういう役割をしてくれる方がいたので助かったというのはありました。

**山本**…不満を持った方が直接言ってしまうと、かなりきつい言葉になってしまうとか、尖った表現になるので、誰かがそれを一回咀嚼して伝えるっていうことができる、かなりマイルドに納得できますね。お互いに納得できるやりとりになると思います。他にもいろいろきつとあったのでしようが、一週間ほどの間に仲良くなつて帰ってこれれば、概ね解決して記憶に残らないといったところなのかなと思います。

**大橋**…3便の場合、内側より外側の方が難しく、ある団体さんをどう扱うかとか、そういうところでトラブルになりかけたりました。そういう時は、リーダー・サブリーダーが対外的なものは全部引き受けて上手くまとめてくれました。

### ～対外折衝～

**山本**…リーダー・サブリーダーって肩書きがつくと、みえボ

いうのは、人の関係が親密になるように僕も感じました。

**二瓶**…誕生日会はいくつかのグループがやってますね。非日常的な形で来てますから、そういうイベントというのは、あつという間に盛り上がるんですね。はたから様子を見ていて、非常にこっちも楽しくなり、良かったです。

**大橋**…ラジオ体操を始めたましたが盛り上がりました。

**二瓶**…毎朝、毎朝。

**大橋**…3便から始まったんです。

**太田**…22便の方は経験者が何人かいる中、リーダーは経験者じゃないという状態でした。前の便はこうだったとすごく主張する方と、腰を据えてリーダーを支えてくれる方がいて、そのバランスをとるのが難しかったというのがありました。経験者の方に、いきなりリーダーがこうしてくださいと言うのではなくて、上手く相談して意見を決めた上で、みんなに伝えていくという方法を取りました。

作業のリーダーをわざと経験のない人にしてもらい、経験者に支えてもらうという形をとりました。そうなると、経験者の方は支えなきゃいけない、経験のない人は、経験者に相談して、という感じで上手くいったのかなと感じました。

**山本**…経験者との接し方って、仰るとおり難しいと思います。**奥中**…意識的にリーダーっていう存在があるので、その人を立てるといっても難しいです。いろんな人の意見を、直接リーダーに伝えてしまうと、リーダーとしては不快に感じることをどう噛み砕くか、そういうところは難しかったです。

**山本**…リーダー・サブリーダーや役割分担を事務局としてお願いしましたが、皆さんどう感じていますか。ボランティアという意味では本来同じ立場なんです、そこにリーダー・



太田安彦さん

サブリーダーなどの役割をつけて、責任感に温度差をつけてしまうというやり方で、違和感がありましたか？

**二瓶**…どういいういきさつにしてもリーダー・サブリーダーに指名されて作業に入りますよね。その時に、私の立場としては、話す対象は班長やリーダー、そしてその作業のリーダーです。ということは、その人がいるのといかないのでは、物事の進め方が全然違ってしまいます。その人がどう思っているのかわかりませんが、少なくとも一つの目的を持って作業に当たるということに関しては、リーダーは絶対必要です。

**中田**…初めてのサブリーダーだったのですが、とりあえずこれをやれば良いと言われ、少し気が楽になりました。

**山本**…中田さんの便は人数が少なかったから、みんな何らかの役をされたわけですね。役のない人はいなかったのですか。

**中田**…いなかったです。

**山本**…あまり違和感なく、役割分担をしたっていう感覚なんですね。

**山中**…リーダー・サブリーダーがいないと、動けない部分があると思いますし、役がなかったにしても、活動していく中で自然とそういう役割は出てくると思えました。

**二瓶**…ずっと見てて、リーダー・サブリーダーでこの人は向いていないなというのはいなかったんじゃないでしょうか。

**山本**…リーダー・サブリーダーを選んでいた事務局として、何かコメントはありますか？

**若林**…皆さん同士は説明会で初めて顔を合わせるわけですが、事務局は名簿と座席表があるので、名前も顔もわかっています。説明会を受けている様子を観察させていただき、質問される様子、眼差し、姿勢、あとは職業、年齢、経験、そういうところを加味したうえでお願いしました。相対的に見せていただいた、目に狂いはなかったと自画自賛をしております。

あと、何回か行っていただいてる人は、前の便はこうだったと引きずられる方が多いので、あえてリーダーをお願いしないというのもありました。県外や、最初の頃は国外の方もいらっしやいましたが、そこは三重県の方にお願しました。

**山本**…チームワークをつくる工夫というのが、いろんな人が集まるボランティア活動の大きな要素であり重要点だと思います。どれだけ一丸になれるかというところで、半分以上成果が決まってしまうと思います。

### 人を見極める

**山本**…人選を行う際に気にしたことかありますか？

**奥中**…バスでの自己紹介で、全員の座席表を書き、そこに趣味や年齢などをメモして、それを見ながら自分の感覚やもう一人のサブと相談、そしてリーダーに伝えて、というやり方をしました。自己紹介はその人を知るために必要と思います。

**山本**…では、非常にテクニカルなノウハウですけど、こんな自己紹介をしてもらえば、その人となりが分かるのか、こういう質問でその人を探ったみたい

なことはありませんか？

**奥中**…趣味です。山岳部であつたりとか、スケボーであつたり。

**太田**…今はまっていることを聞くと、そこから広がっていき

ました。堅い話じゃなくて、柔かい話をして。

**山中**…自己紹介は最初の人が短いと短くなるので、一人2分

間自己紹介とか、そんな指定をしないと難しいんだっていうのを学びました。また、16人中11人が学生でしたので、

もっと丁寧な説明しないとイケない部分があつたのかなと思

いました。

**山本**…最初の人の自己紹介が短いと、痛い目にあうぞ、という事ですね。

**大橋**…私たちの場合、一人の自己紹介が長いんです。話が途

切れる人がいると、みんなが質問する癖がつくので、面白



奥中雄二さん