

怒りの「管理」 —ソロモン諸島における開発実践と感情—

関根久雄

筑波大学

E-mail: sekine.hisao.gm@u.tsukuba.ac.jp

キーワード：ソロモン諸島、リアリティ、感情規則、「怒り」、妬み

1. 開発と「怒り」

ソロモン諸島における開発プロジェクトでは、顕在化された人々の怒り、あるいは人々の内面に潜在する怒りの感情が常に取り沙汰される。その感情をめぐって開発に関わる行為や言語が選択されているとさえ言える。一般にソロモンの人々は、その「開発(development)」という言葉に対して、人々の日常生活上の必要(日用品購入、子どもの教育費など)に対応するための現金収入に関係することや、地域社会活動の改善など、広い意味での生活環境の「快適さ」を追求することを指して使うことがよくある。ここで念頭に置いている開発は主に現金収入に関わることであり、そのような開発に対して、その直接的・間接的受益者になり得ない、あるいは結果的になっていない人たちは、その恩恵を受ける者たちに対し、妬みからくる強い「怒り」の感情を抱きがちである。

ソロモン諸島の人々(あるいは世帯、集団)は「平等性の原理」(量的あるいは質的な「平等」と、「他者への対抗意識(対抗性の原理)」という矛盾し合うかのような2つの原理のもとにあり、それらが社会の統合に大きく関係している。それはすなわち、これらの原理がソロモン諸島の人々が感情を社会に表出する際の社会文化的規範、言い換えると感情規則を構成していることを示す。感情社会学は、感情について、人間の内面で生じた一次的・生理的感情が、社会を構成する人々によって共有される規範(感情規則)への参照の結果として二次的・社会的に行為化する、という重層的な捉え方をする。思考レベルにおけるそのような手続きを経ることによって、従来「非合理的」であるがゆえに研究対象になり得ないとされてきた「感情」に合理性を付与することが可能となるはずである。

近代の文脈に関わる事柄、とりわけ市場や現金収入といった経済に関わる事柄は容易に格差につながることであり、学校教育などを通じて生じる近代的知識や経験の差異がその状況に拍車をかけることにもなる。「怒り」は、まがりなりにも近代化過程にあるソロモン諸島において、必ずしも西洋近代的価値と矛盾するわけではない「平等性」と「対抗性」の原理から生じる文化的反応であるともいえる。これは他者が自己よりも著しく傑出することを抑え込み、従来の平等性を維持しづけようとする怒りである。このことは、ソロモン諸島における開発において、開発行為を主導する人々は常に、他者から受ける(かもしれない)「怒り」の感情への対応に迫られ、直接開発の恩恵を受けない他者、あるいは開発プロジェクトなどに参加していない他者への配慮で怒りを予防したり、緩和させたりしていることを示す。

本発表では、ソロモン諸島民自身によって実施されてきた開発事業を取りあげ、開発の動向が「感情」の合理性によって左右される様相を例示し、開発過程に感情からアプロー

チすることの有効性を示したい。

2. 妬みと嫉妬の怒り

ソロモン諸島ウェスタン州マロヴォ地区にマティクリ島という小島があり、そこに建てられた伝統様式の建物3棟を宿泊施設に使うロッジ経営が行われている。現地ではそれをエコツーリズムあるいはエコロッジと呼んでいる。そのロッジは、島民Aと彼の家族（両親、キョウダイ、父方オジぐらいまでの拡がり）が所有し、1989年の開業以来A夫妻が運営している。焼畑や漁撈中心の社会にあって、このような観光関連のビジネスに関わる地元民はソロモンでは非常に稀である。この島自体はAが属する親族集団が所有するものであるが、Aの系が使用権を受け継いでいる。またこの事業は、Aを中心に彼の妻、両親、キョウダイたちによって営まれる「家族プロジェクト」である点に特徴がある。したがってロッジ経営の収益は、その家族、とりわけAの世帯のものとなる。

Aがロッジ経営を始めた当初、同じ親族集団内部に、AやAの父親を中傷する人々がいた。そのような人たちは直接ロッジ経営に関わらない人たちで、「Aたちは自分たちだけで金儲けしている。あいつらだけいい思いをして」という、自分たちが持っていないものをうらやむ妬みの声を発していたという。そのような批判に対してAは、同じ親族の人々が必要としている物品や資金を求めに応じて援助したり、急病人が出たときなどに、ロッジ経営などの収入で購入したエンジン付きカヌーで病院まで搬送するなどの「貢献」を繰り返した。他にも、同じ親族集団の人々が教会の補修費用の一部を求めてくればできるかぎり拠出し、子どもの学費に困っている家族から依頼があれば、その肩代わりもした。また、ロッジの客に出す食事前の食材を同じ親族集団の人々から購入してきた。それらの行為が人々の妬みの感情を和らげ、そこから派生する感情的行為の回避につながった。

このロッジは、直接的にはその経営者であるAとその家族の収入源ではあるが、同じ親族集団の他の人々に対するさまざまな「貢献」、いわば贈与を通じて直接ロッジから利益を得ていない人々に配慮してきた。これは、人々の妬みに基づく怒りの感情が行為化する（陰口や、何かにつけ非協力の態度を取られたりする）ことを防ぐ行為であり、いわば人々が抱く怒りの感情を「管理する」姿であるともいえよう。開発の文脈で発生する妬みの背景には、それによって生ずる村落や島内における経済的格差に伴う「不平等感」がある。ロッジというそれまでにない収入源を見つけ出したことに対する「驚き（＝意外性）」が人々の中に生じ、それが平等性、対抗性の原理などの感情規則に参照された結果の反応が妬みであった。

この事例にみられた特定の家族（核家族もしくは拡大家族）のみによって所有・運営される「家族プロジェクト」という形態自体は、ソロモンの村落の人々による開発的行為としては稀である。ソロモン諸島では、新しい焼畑用地を拓いたり、村内に井戸を掘削したり、現金収入に関わる比較的規模の大きなプロジェクトは、「チーフ」と呼ばれる村や集団の政治リーダーによる動員のもとで「コミュニティ・プロジェクト」としておこなわれるのが一般的である。チーフは、それらから得られる便益を、親族集団や村落の人々全員に「平等」に分配してきた。その意味において、Aが親族集団の所有地（でも占有権をもつ土地）でやる「家族」を主体にしたロッジ経営のスタイルは、そのような伝統的システムとは異なるものである。皆で力を合わせて協力しながらひとつのことをおこなうという

意味でのコミュニティ・プロジェクトは、教会関係の事柄を除いて今やマロヴォ地域にはほとんど存在しない。コミュニティ・レベルで現金収入に関わるプロジェクトをやろうとしても、一部の人々の間に政治的対抗関係が生じ、各人が異なる意見を好き勝手に主張し、すぐに対立してしまう。他者とのライバル関係に根ざした嫉妬 (jealousy) の怒りである。

開発プロジェクトに経営者あるいは労働者として動員される人々を極力制限する「家族プロジェクト」は、そのような内部的な競争原理が希薄ではある。しかし同時に、受益者としての家族と、その家族以外の人々（それに動員されない非受益者）との間に対立関係を生み出す。「あいつらばかりいい思いをして」という妬みの感情である。特に、プロジェクトが親族集団の集団所有地（入会地）で行われる場合、その対立性はより鮮明になる。ロッジ経営を立ち上げた後にAなどに向けられた非難の声は、その典型である。Aは、妬みや嫉妬という阻害要因としての「怒り」を、家族プロジェクトという非伝統的形態による持続性の確保（嫉妬の回避）と、財やサービスなどの贈与という伝統的システムで妬みを回避するという双方の組み合わせによる文化的操作で「怒りを管理」しながら、開発に関わる事柄と向き合っているのである。

3. 近代的「怒り」

このような、平等性と対抗性の原理に関わる「妬みと嫉妬の怒り」のほかに、「近代的無知の怒り」と呼べるようなことも、ソロモンの開発にはよくみられる。

例えば、ソロモン諸島のマライタ島で、2001年頃から日本のNGOによる自然循環型農法普及研修事業が始められた。これは、マライタにおいて定置型有機農業の普及と定着を目的とするもので、具体的には、マライタ島北西部にあるフィユ村近くで、環境的・経済的負荷の少ない持続可能な自然循環型農法を指導する研修施設「パーマカルチャーセンター、以下 PCC」を建設・整備し、主にマライタ州内から募った20～30歳代の若者を対象に、従来の焼畑とは異なる定置型農業の技術を教育することである。それによって、安定した食糧自給、市場に収穫物を出して生活に必要な現金収入を確保することを目指している。2005年に研修所が開校し、約10ヶ月間に及ぶ合宿体制の研修を毎年行ってきた。

しかし、研修後に修了生が自分の出身村に戻ってからはNGOからの支援がなかったために、習得した有機の技術を活かさないままになっていた。「支援がなかったから」と彼らは言う。その時卒業生たちがPCCに求めていたことは、基本的には営農指導と物品支援であった。物品については、資金的な問題と、卒業生から際限なく物品を求められる状況を避けるため、一律に「何もしない」原則を貫いてきた。つまり卒業生は、資材も機材も種もなく、それらを買う資金ももちろんない。相談相手もいない（少ない）。あるのは10ヶ月間の合宿研修を通じて学んだ有機技術とそれに関する考え方、それと自前の農地のみという状況であった。周囲の自然物を利用することがここでいう「有機」の特徴であり、実際若い研修生達はそれに惹かれて長期の合宿体制の研修を受講していた。しかし、現実には初期資金がなければ何もできなかった。彼らは「農民」というカテゴリーに入る人々ではあるが、自前の農具といえば掘り棒とナイフぐらいしか持っていなかった。しかし、卒業生たちは皆、約10ヶ月間におよぶ長期研修の過程で、卒業後に自らが実施する有機農業についてのアイデアを抱くようになっていた。実際、研修センター在学中には自分のやりたい有機農業を雄弁に語り、希望に満ちている様子が見えた。そのことは授業態度にも

明確に現れていた。ただし、一面において在学中の熱心さの裏側には、卒業時に農具や種子などの物品が配給されることへの強い期待もあった。しかし、NGOが卒業生に対する物品の提供を行わない方針でいたこともあり、その後彼らの多くは有機農業に挫折（もしくは離脱）した。卒業後に自分の村に帰ってからも習得したことを実践しない人たちは、「ツールがない」、「金がない」（だから何もできない）と訴える。卒業生たちの中には、彼らの要求に応えようとしないNGOに対し、「NGOのことなどもう忘れた」と言って、露骨に不快感を示す者もいた。卒業生にしてみれば、卒業後何もサポートされることなく放っておかれている（ように映る）状況に怒りを表す。習得した「新しい技術」を使って自給用だけでなく換金作物の増産も図ろうとしていた人たちにとって、「結局自分たちにはできない、新しいことは無理なのだ」という、あきらめにも似た近代的無知の怒りが蓄積するのである。近代的な事柄（新しい外部から持ち込まれる事柄）を導入したりそれに適応したりするために、どこかから支援を受けることを当然視する従属的な近代性の枠組みがそこにはある。

4. 感情経験、感情実践、「怒り」の管理

ソロモンにおける開発においては、常に「怒り」の感情が取りざたされる。その感情をめぐって行為や言語が決定されているとさえ言える。「無視する」「文句を言う（援助が足りないとか）」「中傷する」「不快な表情を浮かべる」「気前の良さをみせる（教育費を肩代わりする）」などである。これらは、開発実践において、常にソロモンの人々は他者への「怒り」を潜在的に抱えると共に、開発に関わる人たちは、すでに発生している、あるいはこれから表出されるかもしれない「怒り」への配慮に迫られていることを意味する。直接開発の恩恵を受けない人々への配慮で怒りを予防したり、緩和させたりもしている。その際、他者に一種の気前の良さを示し贈与を行うなど、伝統的規範を行為や思考の際に頻繁に参照しており、現金収入に関わる事柄を巧みに操作する上で、それに対する意識も強く働くのである。

感情経験は、驚きや意外性を起点にそこから「怒り」の感情を覚え、平等性・対抗性・近代性の原理に基づく感情規則のもとでそれへの認知的評価を行い、その結果行為化・言語化・身体化という感情表現で表出させる。あるいは、怒りを「予感・予測」して、それに基づく行為を表出させる。しかしそれは、例えばNGOからのサポートがないことに対して有機農業研修センターの卒業生が怒りを感じたり、あるいは感じなかったりという違いがあるように、同じ感情規則を共有していても、その規則の用い方はひとり一人異なる。いわば個人個人が、「ベースとなる集合的な感情規則」の「自分バージョン」を持っているということである。ソロモンの事例で言えば、感情経験全体の中での、特に感情文化に関わる場所、つまり平等性、対抗性、近代性による集合的感情規則に基づき個々人の行為として現れる怒りの感情の性質や意味を、開発プロジェクトなどの実践過程における行為や言説を汲み取ることを通じて探ることにより、より人々の内面に関わるリアリティを踏まえた開発実践が可能になるのではないか。集合的感情規則を知ること、そしてそれに基づいて、プロジェクトに関係する現地の人々がどのような「自分バージョン」を発揮させるのかを探ることである。

共感と合理 —南スラウェシ農村の灌漑水路管理を担う「水番」の現代における意味—

小國和子

日本福祉大学

E-mail: oguni@n-fukushi.ac.jp

キーワード：インドネシア、農村社会開発、灌漑水管理、共感、アクション・リサーチ

1. 論旨：ローカルな文脈における合理的な水路管理のありようを探る

開発における地域固有性の配慮の必要性は、いまや関係者間の一般的な認識である。農業・農村開発の分野では、対象地域における既存のリーダーシップや組織、慣習制度を把握し、開発プロジェクト運営においてそれらの活用可能性を検討するといったことが考えられる。自然資源や気候に左右される農業に依存する農村社会では、資源の分配や労働力の確保などの面で規則性が共有されてきた。土地、水、森等の自然資源にはじまり、道路、市場、寺院などの財・空間の共有まで、住民間の相互依存的な社会関係は生活全般にわたる。農繁期の手間貸しやかんがい水路の補修、水分配など、限りある資源を活用して生活を成り立たせていく術は、現代の日本農村においても見ることができる。それらローカルな規則性は、多くの場合、必ずしも形式的な公平性を保つわけではなく、限りある資源を維持管理していくために、社会的権威者が優先的に資源にアクセスできる場合もみられる。いわば、社会として完全なる排除を回避すべく生み出された、固有の合理性に基づく社会的包摂としての側面である。それらローカルな規則は、一面的に等価交換とは限らない労働・財の取引を含む社会関係全般にわたる関係性を維持しようとする人びとの間で、価値が共有されることによって成立し、生活変化を伴いながら実践されてきた。

では実際に、これらの諸特徴がいかにローカルな開発実践として政策に組み込まれたり、行政上の仕組みにおいて活用され得るのか——たとえば地域固有の諸特徴に則ることによって事業が住民の手によって発展的に運営されたり、中長期的な観点から持続性が担保されるなど——といった可能性をいかに見定めるのだろうか。本報告では、インドネシア共和国スラウェシ島南部農村の灌漑水路管理において積極的な役割が期待されている〈水番〉マンドロ・ジェネ(*Mandoro Je' ne*¹、以下 MJ と表す)を事例にとりあげ、その歴史的な役割の変遷と、それを支えてきた社会的な価値を考察し、MJ が灌漑水路管理に関与していく上での現代的な課題と可能性を検討する。

考察の中心となるのは、歴史的に MJ の存在を創出してきた時代背景への理解と、MJ の自己役割への自負心と労働実態の厳しさとのかい離、それを埋めるものとして周囲の農家、首長など関係者が MJ の役割に対して抱いてきた、畏怖、敬意といった感情経験である。厳しい肉体労働を個人で行うという、機能面からみた負のイメージを、勤勉さへの共感と敬意、畏怖によって覆い隠す語りを生んできた社会的な感情規範を分析する。そして近年の生業多様化や人間関係の変化も踏まえ、今後 MJ が、近代的な水路管理組織の技術的な担い手として機能する可能性を持ち得るのか、実践を見据えて展望を述べる。

¹ 対象地域のローカル言語マカッサル語。*Mandoro* (master と訳される。監督する等の意味で、同地以外で、土木監督のような役割を同様に呼ぶこともある) + *Je'ne* (マカッサル語で水の意味) で水を整える、導く人等の意味。

2. 事例：南スラウェシ州ビリビリ灌漑地区における水路管理と水番マンドロ・ジェネ (MJ)

(1) ゴワ県の歴史—王国下で築かれた社会関係の礎

インドネシア南スラウェシ州ゴワ県には、12世紀頃より南スラウェシ3大王国の一つ「ゴワ王国」が存立した。17世紀半ばにオランダ統治下に組み入れられたが、16世紀には一時広範囲を支配下に治めた。その結果、同地域では、国家成立後も貴族称号 (karaeng 等) をもつ人物がパトロン的な役割を地元で発揮し続けている例が散見されてきた。

王国として長い歴史をもつゴワ県を含む南スラウェシ地域は、国家成立(1945)時にその一部とならず、東部インドネシア13地方から成る「東インドネシア国」へ加盟(1946~50)を経て、1961年にインドネシア国家に統合され「南及び東南スラウェシ州」が発足、その後、さらに1964年に同州が分割され、現南スラウェシ州が誕生した。

(2) ビリビリ灌漑開発の展開の中で最も長い歴史を持つゴワ県のカンピリ堰

人口約50万人(2011)のゴワ県には、複数県に広がるビリビリ灌漑受益地の中で、最も古いカンピリ地区がある。カンピリでは、オランダ統治行政下で取水堰と第一次水路が建設された。国家成立以降、日本の借款事業によって、1970年代から2000年にかけて、多目的ダム建設が展開し(借款資金総額約55億円)、カンピリ地区(10,547ha)に加えて2か所に堰が建設され、受益農地24,600haを整備する水路建設・改修等が行われた。また同事業ではダム建設に加えて、川下流を洪水被害から守る河川改修、最下流の州都市内の治水事業(1993)など、長期にわたる大規模な灌漑開発として広く知られてきた²。

(3) 水利組合 (P3A) の形成と強化支援

インドネシアでは1980年代以降、公共事業省下で全国的に水利組合が形成され、組合強化の諸政策が展開されてきた。ビリビリ灌漑地区でも、1990年代半ばに水利組合が形成されたが、当時は段階的な設備整備の過程にあり、かつ第三次水路の建設は住民の責任下におかれたため、組合活動は必ずしも進まなかった。これを受けて、地元NGO(2001-)と国際協力機構(以降JICA)(2004-07)によって、水利組合強化のための技術協力が実施された。同事業では、それ以前からNGOの活動蓄積があったT村を中心にモデル地区を設定し、5つの水利組合に関して圃場マッピングや、住民参加による末端水路の建設、各水利組合レベルの規約の見直しや役員選出、役員会合開催促進等が行われた。

(4) 水路管理における水番マンドロ・ジェネ (MJ) への注目

同地域では、オランダ統治時代から、マンドロ・ジェネ (MJ) と呼ばれる人が村の首長に任命され、日常的な末端水路管理と配水の責務を負ってきた。勤勉に働くMJの存在は円滑な配水と水路管理の一つの鍵であり、忠実なMJは、昼夜を問わず配水に奔走してきた。これらの事実を踏まえ、10年以上にわたって同地域の水利組合強化に携わって来た上述NGOは、MJの存在に着目し、水利組合にMJを組み入れ、技術研修などを実施してきた。

報告者は、同NGOとの共同研究³として、水路管理においてMJが重要な役割を果たしていく可能性を検討するために、MJの歴史的役割の変遷と社会的意味づけを調べてきた。

² 多目的ダム建設以降に生じた土砂流入等、批判的な議論も存在するが、本論ではダム開発全体を扱うのではなく、MJの歴史的変遷を探るために、国家成立以前から灌漑の歴史を蓄積してきたカンピリ地区に注目した。

³ 本報告で取り上げた事例調査は、平成24-26年度科研「感情と実践—開発人類学の新たな地平(代表：関根久雄)」及び総合地球環境学研究所の共同研究「水土の知(代表：窪田順平)」(2011-15)の一環で行われてきた。よって本報告は、実施中の共同研究から得た知見の一部報告の側面を有する。但し、本報告は、共同研究全体を代表する意見ではなく、報告者自身の見解を示したものであり、本報告の責任は報告者個人に帰すものである。

3. 事例考察—格差と包摂を背景に成立してきた MJ の現代的な意味とは

(1) MJ 役割を生んだローカルな合理性

聞き取りを通じて描き出されたのは、近代的水利組織における技術者像とは一線を画する MJ の社会的な出自であった。MJ 経験者や、同地における水管理の歴史に詳しい貴族系の人物によれば、オランダ統治時代からの MJ の条件は、「農地を全く所有していない」、「他に収入を得る手段がない」の2点だった。つまり、最貧困層ともいえる住民を、首長が MJ に任命することで、社会的に役割を与えられ、多少でも収入を得られるという社会的包摂としての側面がみられた。と同時に、灌漑受益地に農地を所有していないという条件は、自分の土地に有利になる引水を企てる心配がないという意味で、「非常に公平な存在」と判断されていた。さらに言えば、周縁的な存在として窃盗など治安を乱す可能性がある人物を、あえて MJ とすることで、当該人物を社会に組み入れ、治安を保つといった例もみられた。これらはいずれも、領主制のもとで社会的、経済的な格差が明確な社会において、固有の合理性をもって成り立っていたと考えられる。

(2) 敬意と畏怖—MJ をめぐる社会的な価値の付与

上述の通り MJ は、経済格差や社会的な差異を前提に、首長に任命され、その庇護下で個人として機能してきた。MJ が、水路管理や配水的意思決定に関わっておらず、清掃など組織的な活動を指示できる立場にもなく、要は権限を持ち合わせていなかったことも、これら MJ の社会的出自ともいべき背景を踏まえれば妥当といえよう。

MJ になる条件を住民や MJ 経験者に尋ねると、ほぼ共通して「勤勉で誠実」が挙げられた。また、MJ は社会的にどのような存在かという問いに対しては、「敬意と畏怖の対象」とする応えが返ってきた。このように、重労働を少ない報酬で担う MJ の不公平感を払しょくし、住民間の安定した社会関係を維持していく上で、MJ の勤勉さに対して「敬意を払われる (*dihormati*)」、「畏怖される (*ditakuti*)」といった価値を付してきた。この結果、MJ 本人を含む人々の間で、MJ に対する共感が生まれ、MJ は、「貧しい人の汚い仕事」というだけではなく、「水管理における重要な役割」として、付加価値をもって説明されてきた。MJ に敬意を表する社会的価値は、MJ 自身の自負心につながり、人に頼れない重労働としての実態が、「誠実で勤勉な MJ でなければできない仕事」へと読み替えられてきた。

このようにして MJ は、国家成立以降も、行政の末端職員のさらに下で働く個人として、担当地区の水路の日々の掃除、泥あげや、水が滞った際に、上流を管轄する職員に改善を要請しにいく役割等、細かな作業を担い、収穫時には直接、田圃に出向き、耕作者からアセ⁴・マンドロ (*Ase Mandoro*) と呼ばれる報酬を、コメの現物支給で得てきた。数か月にわたる配水期間中、「勤勉に」水管理の重労働に従事したにもかかわらず、収穫中の田圃に自ら赴かないと報酬をもらい逃してしまうといった点からも、一般農家との関係において権威的存在ではなかった MJ の社会的な位置づけがうかがえる。

(3) 社会の変容による「共感」の喪失

しかしながら現在、地方分権化が進み、公務員の増加と給与の安定のもとで人々は多様な職を求める時代に入った。州都マカッサルから車で1時間程度の対象農村では、都市開発の急速な展開に伴って需要が高まった建築資材である赤レンガ生産が盛んになり、農村

⁴ Ase は、マカッサル語で稲の意味。

生活の多様化が進む。稲作の第一目的は自家消費で現金収入は別の生業から得る農家も多い。領主、地主、小作といった固定的な関係が崩れ、誰もが儲けられる可能性をもつ社会環境下では、MJの従来の役割は、不安定な低賃金で従事する重労働でしかないという見方が、住民の語りの中で露わとなりつつある。人々はMJの重要性を一方では語りながら、他方では「自分の子供は絶対にMJにはさせたくない」と話す。そのような中でMJは、表面的には変わらず「誠実・勤勉」な人物こそができる役割として語られ、日常的な水路の掃除や、農家の要望を行政職員に伝える役割を個人として担ってきた。

(4)近代的な水管理組合(P3A)における「不合理」なMJのありよう

1990年代に同地でも水利組合(以降P3A)が形成されたが、P3Aは十分な水利費徴収を行えず、相互扶助で維持されてきた。そのような中でMJの存在は、秩序を乱すノイズとして語られることもあったようだ。同地の灌漑整備に携わったコンサルタントの報告書では、「(MJは)形としては制度的に水利組合の一部に組込まれて水配分、水路清掃その他の維持管理の仕事を担当しているが、稲で物納された水利費の私的流用等が、組織的活動の阻害要因になっているとの声が地元では大きい⁵⁾」と記されている。

そういった中で、既述のNGOは、MJをP3Aに位置づけ、組織的な水管理に向けた研修等の支援を実施してきた。JICA事業で設定されたモデル地域では、P3Aの規約が見直され、水利費配分の流れが記された。そこでMJは、集めたアセ・マンドロの一定割合を、P3Aに納めることになった。組織としては当然の仕組みである。しかし上述のとおり、MJはもともと格差を前提とした社会関係の下での合理性に基づいて成立してきたもので、アセマンドロ(圃場1枚につきバケツ1杯程度)は、決して労働対価として十分ではない。社会的にMJの自負心を支えた人々からの「共感」も崩れつつある中で、集めた報酬をさらにP3Aに配分することに対して不満を持つMJも少なくない。こうして、かつて「合理」であったMJは、社会の変容と近代的水管理組織の登場によって、本人にとっても、周囲にとっても、もはや合理を支える共感は成り立たず、ほころびが見え始めている。

4. 課題と展望：現代における「共感」の創出過程へのコミットメント

上記の考察を踏まえ、報告者が関わる共同研究プロジェクトでは、現地でのアクション・リサーチを計画中である。地域固有の歴史の下で生み出されたMJと、国家によって規定された、灌漑管理に従事する公務員とP3A役員が一堂に会する機会を設け、ともに同地の灌漑管理の歴史を振り返り、現状を改めて理解する。そして、時代の変化の中で価値が変化してきたMJと、組織的な水管理を目指すP3Aの機能をときほぐし、関係者が自らの手で互いの関係を「つなぐ」、具体的なあり方を模索しようというのである。

上述の議論に即していえば、これは「いま、ここ」の文脈において、灌漑管理をめぐる「共感」を創出していくプロセスであり、人々の感情への働きかけである。具体的には、乾季作時の組織的水管理に向けて話し合い、各自の役割を確認し、協働水管理の計画を立て、実施していく地道な作業が中心となる。しかしもしもこれらの取組みを通じて、人々が互いの存在に対して、自らの役割に関連付けて「共感」を創出できれば、それは、対象地域における今後の水管理の可能性を拓く糸口となり、行政主導で形成された組織と、地域固有の価値をすり合わせていく手立てを示すことになるのではないだろうか。

⁵⁾ 2007-08にわたって同灌漑整備に携わったコンサルタントの事業報告書より一部を抜粋。

感情を耕す人々 — 日系ブラジル人専門家の暗黙知を読み解く —¹

佐藤 峰

JICA 研究所

E-mail: Sato.Mine@jica.go.jp

キーワード：潜在能力感覚、信頼感情、自立支援、第三国専門家、ニカラグア

自分を大切に思う人間がいると実感できる環境を作ることが、本当の自立支援になる²。

1. 導入

開発援助の実践・政策においては、アマルティア・センによる理論的な貢献もあり (Sen 1985, Dreze and Sen 1989, Sen 1999 など)、外部者が内部者の問題を診断し援助を与える「ギャップ・フィリングモデル」ではなく、コミュニティの成員の「主体の働きかけ（自立心・自律性）を支援するモデル」を採用しようという試みが、ミクロ・メゾ・マクロレベルで1980年代以降になされてきた。つまり、ないものを補う「援助アプローチ」から、あるものを活かす「資源（働きかけの対象となる可能性の束（佐藤 2008））アプローチ」へのシフトが試みられていると言えよう。

そのひとつがロバート・チェンバースに代表される、参加型開発の系譜であろう。同手法は1970年代より今日まで続く外部者による大規模な、かつ生活状況を正確に理解できない農村質問票調査の実施に対する批判から「貧困者の生活状況について正確に理解するためにどうしたらいいか」という問いより生まれている。長年に渡り参加型学習の方法を取り入れ、援助者はあくまで「ファシリテーター」として位置づける「参加型」を試行・発展し、「開発援助の主導権を人々に(Pass the stick)。」という「当事者主権革命」を長年試みてきた（チェンバース 2011）。今日において数多の開発援助事業が何らかの「参加型」を取り入れているところを見ると「革命」は一程度成功したと判断できよう。

しかし参加型開発は「実践上の多くの課題を残す」と言われる。主たる批判としてヒッキとモハンら（2008）は、「ファシリテーターが社会に現存する政経的排除にきちんと取り組まず、かえって不平等性を温存してしまう」ことや「ファシリテーターが参加型開発を受け入れる「効果が出やすい」人たちと活動を展開しがちである」ことなどを指摘する。

これは参加型開発の実践上の問題でもあろうが、その責任を開発実践に関わる人々だけに課するのは現実的でも論理的でもなかろう。問題の所在のひとつは主体の働きかけを支援される方が、自ら・周囲の人々・周囲の環境を「あるもの＝働きかけの可能性の束」として捉えることができない（潜在能力感覚：存在肯定感・主体者感覚・有能感・自信・信頼感情・やる気など、を十分に持てない）、支援する側もそのような心の動きを醸成する

¹ 本発表は、JICA 研究所「主体性醸成のプロセスと要因に係る学際的研究」プロジェクトの成果（途中報告）ですが、発表内容はあくまで個人的な見解であることをお断りします。

² 毎日新聞、2012年9月14日（金）、朝刊、第22面。

のあまり成功していないことにあるのではないだろうか。

しかし信頼感情が大切という認識はあっても、そのものをどのように生み出すことが出来るかについては、人文・社会科学（人類学や社会学など）において議論は非常に少ない（アンスパック 2012）。そして人類学や社会学のフィールドワークにおいて前提になる「インフォーマント」との信頼感情も、それが前提だということは不文律であるが、どのように醸成されるかについての理論は管見では存在しない。そして「前提」であるので民族誌上にも殆ど詳細が記述されないのが現状である。心理学の分野でも、良好な関係性と自律性（主体的な行為の発露や持続）の涵養の間には相関性があるという実証研究が積み上げられているが（鹿毛ら 2012）、どうそのような関係性を創出できるかについての研究は非常に少数のようだ。

開発援助実践においては、この行為は「地ならし」と慣例的に呼ばれるようだが、プロジェクトの「本体」外であり体系的に著述されていない。筆者自身も開発援助の現場において、「人々が自立し、かつ協力して課題対処をし「開発援助（外部支援）不要の状態」に近づくための支援の形」を、開発援助実務を通じて模索し「自立支援のためのコミュニケーション」につき論考をすすめてきたが（佐藤 2008, 2011, 2013）理論化には至っていない。因って、人々が自信を持ち、協力して地域の課題を設定し対処しようと思えるまでのプロセスについて論考することは重要課題であろう。このためにはまず「自立・協働支援の成功事例」として報告される開発援助事例の形成・実施プロセスを詳細に記述し、仮説モデルを形成することが一つの突破口であろう。

そこでこの発表では、冒頭に象徴されるような無条件で「大切に思う」、あるいは「あるがままに受容する」という、一見被支援者の自律性の発露を妨げるように見える支援者の働きかけを「起点」に、自ら、周囲の人々、周囲の環境を「資源」と捉え働きかけよう思える「終点」に至るまでのプロセスを著述し、そこで起こっているだろう心の動きを、「支援する側」と「支援される側」の双方の側から著述したい。その後主体者感覚や信頼感情がどのように・何故涵養されたかについて、文脈的限定性が強い要因と文脈的超越性が強い要因に分けて論考を加える。

事例としては中米ニカラグアにおいて、日系ブラジル人の第三国専門家である野原哲男氏を中心に12余年の歳月をかけて作成・実施されてきたMMO研修（Metodologia de Motivacion y Organizacion: 動機づけと組織化研修, 2004, 2005, 2007, 2012に教材発行）を取り上げる。事例選定の理由は4点ある。1点目はこの研修内容が「個人と集団の自立心や信頼感情」に係りPRAの前になされていること。2点目は研修が外から持ち込まれたものでなく現場で12年をかけて作られ技術協力プロジェクト³に発展し、短期間とは思えないような成果を残していること（山口 2011, 埴 2011）。3点目は研修が直接の対象地域だけでなく、JICAの他のプロジェクトやカウンターパート機関の職員研修などの中に、「村のおばちゃんから大臣まで」社会階層を超えて広く根付いていること。4点目が研修制作者達は研修内容の理論を明確には説明していないことである。5点目が、「第三国専門家の知」は二国間援助組織であるJICAでは、構造的にまた言語的にも日本人専門

³農村開発のためのコミュニティ強化プロジェクト（2009-2013）
<http://www.jica.go.jp/project/nicaragua/003/index.html>

家のそれより認識されにくいことがある。しかし彼・彼女らは途上国の人々に社会文化的により近い存在であるので、もっとその知が理解され、役立てられてほしいと考える。

調査方法としては、文献調査・インタビュー・参与観察・ワークショップ参加を通じ⁴、MMO研修の形成・適用されたプロセスを著述し、解釈を加えていく。尚、本発表では目的に鑑みプロセスの「うまくいった側面」に焦点を当てていることを最初にお断りしておく。また開発援助を不要と判断し、反応していないというケースや可能性については、今回は議論しない。

2. プロセス・ドキュメンテーション

(1) MMOが作られた文脈：ニカラグア国と農村の社会状況についての概観

ニカラグアは内戦終結から20余年を経過し、近年の着実な経済成長により1人当たりの国民所得が1,500米ドルを超える状況となったが⁵、中南米・カリブ地域においてはハイチに次ぐ貧困国である。2012年1月から第二期目に入ったサンディニスタ民族解放戦線(FSLN)のオルテガ政権は、外交面では左派政権諸国との関係を強化しており、国内では貧困層を重点対象とした社会政策(教育、医療等)を推進している(外務省 2013)。貧困率は着実に低下しているが、国民の約42%未だ貧困層に属し⁶、都市部(26.6%)と農村部(63.3%が貧困層、26.6%が最貧層)との貧困格差も顕著である(INDE 2011)。

ニカラグアの主要な開発政策には、全体的なものとして「国家開発計画(PNDH 2009-2011)⁷」、農村対象では「農村セクタープログラム(PRORURAL-Incluyente)2010-2014」がある⁸。前者はPRSPの新自由主義経済モデルから市民参加モデル(Participacion Ciudadana)への転換を示唆し、後者では「農村住民の組織化と参加と能力向上」を掲げ、地方自治体及び住民の双方の協力による効率的且つ持続的な開発を目指しているが具現化には至っていない。

上記のような状況に対し、JICAは個別専門家「農民組織化指導」(2001年~2007年)を派遣し、行政機関やコミュニティ等に対する自立意識の醸成及び組織化に関する研修の実施を支援し、「ニ」国政府が同研修を継続的且つ発展的に実施するためのファシリテーターの育成及び研修教材の作成が行われた⁹。そしてその研修を発展させる形で2009年3月から2013年3月までの期間で技術票力プロジェクトが実施された。

(2) MMO形成過程：2001 - 2012

上述のようにMMO研修自体は2001年以降作られたものだが、着想はそれをはるかに遡る。よって研修開発の核となった野原氏の半生を形成過程に位置づけたい。

① 野原氏の経歴とMMOへのインスピレーション¹⁰

⁴ 概ねの調査期間は6か月、現地調査(第一次)は10日程度である。

⁵ <http://data.worldbank.org/country/nicaragua>

⁶ 注7と同様。

⁷ Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de Nicaragua (2009), Plan Nacional de Desarrollo Humano 2009-2011, Managua, Nicaragua

⁸ MAGFOR (2010), Plan Sectorial PRORURAL Incluyente, Managua, Nicaragua

⁹ <http://www.jica.go.jp/project/nicaragua/003/outline/index.html>

¹⁰ この節は同氏への聞き取りと <http://www.jica.go.jp/brazil/office/information/articles/2010/20101216.html> による。

2013年に73歳になる野原氏はサンパウロ郊外の日系コミュニティで生まれ育った。17歳の際に母親に説得され牧師になるために神学校に通う。その後20歳の時に当時の司教の勧めにより、サンパウロ大学哲学科に進学しつつ、土日はサンパウロ近郊の教会の教区(貧困地域を含む)で働くこととなる。また大学生時代にはパウロ・フレイレの意識化の一端である「48時間での識字プログラム」研修を受け、そのフィールドワークとしてファベラで働いた経験もある。1964年にブランコ將軍による学生運動の大規模な粛清が行われ野原氏も10か月投獄される。その後ウルグアイに亡命、奨学金を得て1965年から70年までブルガリアのプロブディフ大学で農学を学んだ。1971年にブラジルに帰国しサンパウロ州において1972年から1994年まで、コチア産業組合(日本の農協にあたる大規模日系組合)のサンパウロ州支部で勤務をする¹¹。野原氏の組合での主務は組合員の家族対象のユースクラブや婦人会の運営管理であり、スポーツ活動、農業プロジェクト、組合の精神や歴史についてのオリエンテーションなど多岐にわたる活動の運営管理をしていた。1985年に組合本部において「成功する生産者の要因分析調査」が行われた。結果「土壌改良」と「資本投入」の2つの要因が導かれた。組合は土壌改良のためにコンポスの専門家を招き研修を行い研究開発も重ねた。しかし生産者はコンポストづくりを「面倒くさい」と言って全く行わず予算は無駄になった。生産者が自分で問題関心を持ち解決策を決めなければ何もならないことを学んだ。そのことがきっかけで心理学や社会学の本を読むようになった。

1994年に組合が解散してからは、全国農産物生産者組合¹²サンパウロ州の顧問となり、コンポストや住民組織化についての研修を行う。1997年からは勤務していた組本部や労働省などが中心になって進めた「持続可能な地域開発」プログラムに参加し、自治体の開発事業にも関わることとなった。プログラムは、住民への意識づけ(地域開発、生活の質、ジェンダー配慮など)を行っていたが一方向的な啓蒙に過ぎないのではという疑問があった。

② MMOの開発と編集プロセス

野原氏は2001年に最初にニカラグアのMAGFOR(農牧林業省)からの要請でUNAG(全国農牧組合連合会)に派遣された。ブラジルでの経験を踏まえて、若者の人格育成する事、そして換金性のある樹木を植林することを提案した。5つの県の5グループを対象に3つの種類の研修(動機づけと組織作り、参加型農村調査法、活動計画の作成)を行ってきた。

参加者の一人であるUNAGマナグア代表のDolores Roa氏は研修受講経験をこう振り返る。「2001年に初めて野原氏に出会った時に「ワニの話¹³」をされた。それはワニが仲買人で、農民は団結しない限り公正な値段で産物を売れないので経済的自立が出来ないという話だった。なんだか印象に残った。次の日からの研修では、その年にUNAGの運営メンバー35人が10日間の研修を受けた。テーマは自尊心・組織とはなど、聞いたこともないことだった。「あなたの人生でより大切なことは?」「人間の本性とは?」など今まで考えたこともない質問を次々にされた。そして今までの研修は「土や鶏の世話をよりよくする

り執筆。

¹¹ 1927年の設立時89名だった同農業組合は最盛期には14,470人(1986年)の組合員となるに至ったが、1994年に経営不振により解散した。<http://www.ndl.go.jp/brasil/column/nokyo.html>

¹² Federacion de Trabajadores en la Agricultura del estado de San Paolo

¹³ 野原氏に確認したところピーター・センゲ(1990)「第五のディシプリン」よりの引用とのことである。

こと」で、足元にある「自分自身の心のケア」をしていないことに気が付いた。研修内容は私たちのニーズに合わせて増えていった。」研修は2001年から2003年までの研修は名前を持たず「野原の研修」と呼ばれていた。また研修で使われる、手書きの模造紙や配布される寓話以外には、まとまった教材はなかった。

しかし2004年にINTA（ニカラグア農牧技術庁）が研修に招かれるようになると、文章化が進み、MMO研修という名前のテキストが現在に至るまで4版まで作られた。その作成に当初より関わったMaria Eugenia Cruz氏はそのプロセスをこう振り返る。「2004年の1週間の研修を受けた。配布物がポルトガル語とスペイン語が混ざったものだったので、家に帰ってから正しい文法に打ち直した。誰に頼まれたわけではないが研修は詳細にノートをとった。父親が文学者だったので、子供のころからものを記録するという習慣があった。ノートを毎晩コンピューターで活字にするという作業をした。野原さん自身はいつも模造紙を抱えてきていたけれども、冊子に記録して文章に残さないといけないと思った。」

この作業は全くボランティアだったが、2005年に野原氏が再来日して研修をした際には公務として第2版を作った。この版にはイラストが付いた。2007年の研修時にはMMO研修を受けたINTA、UNAG、JICA、UNAN（ニカラグア国立自治大学）などからなるグループ(17名)と一緒に第3版を編集した。ここでは初めて目次が出来たが、章ごとにまとめられた形ではなく、索引の形である。このバージョンにはグループの参加者からのアイデアにより寓話が増えている。そして参加者用に寓話だけが掲載された薄いテキストも作られた。

2009年にMMO研修が核になった技術協力プロジェクトが3県12村を対象に始まった。そして2012年には6組織26名のプロジェクトメンバーの協力で現在の第4版ができた。この版は第3版に比して構造化が進んでいる。研修の一コマ一コマの内容が構造化され目次になっている。UCA（中央アメリカ大学）の心理学教室の教授による講義を基にした新しい章も挿入された。しかし導入の章がなく研修の目的や各章ごとの関係性が必ずしも明示されていない、目次の順番通りに研修をしていない、若干矛盾・重複する内容もある、新しい章についてはファシリテーターの理解がまちまち、章によっては内容自体が難解、参考文献がどのように内容に反映されているか不明などの課題は残る。

③ 現在の内容と特徴

そこで第4版（全体で134頁）を読み、実際に研修を参与観察し、関係者にインタビューして現在の実際の研修内容をまとめることにした。研修目的は、「一人一人が主役（Protagonista）となった地域づくりが進む素地を自立と相乗効果（協働）を通じて醸成する」、つまり「主体化と組織化」を目的とすると言える。目次をみると15章に分かれているが、研修されているのは表1にある10章であることが確認できた。実際の研修は、概ねアイスブレイキング、質問、寓話や逸話、関連する参加者の経験の共有、ファシリテーターによるまとめで構成される。基本的に全員が前に出て質問に答え、全員で聞くというシンプルな流れになっている。

表1：各章の分類

① 全体の方針に係る章	② 自立に係る章	③ 協働に係る章	④ 農業に係る章
1. 方法論	2. 自己のアイデンティティ 3. 自尊心とコミットメント 4. 自立 5. 体・心・精神 6. 精神衛生	6. 精神衛生 7. 相乗効果 8. 社会資本とリーダーシップ	9. アグロビジネス 10. 土壌

(出典：MMO 研修マニュアル (第四版) を元に筆者作成)

上記の章が組み合わさって全体でどのようなストーリーになるかについては、明示された序章がない。しかし調査の結果以下のように理解される。まず、「方法論」の章で一連の研修で基本となる価値(尊重、参加、質問、提案)と具現化の方法(カードを使って表現する事の意義、理解の仕組み)が説明される。次の「自己のアイデンティティ」では、一人一人が存在すること自体奇跡であり、各人が特別で大切な存在であることを確認する。ここでは逸話として「受胎の神秘」やビクトール・フランクルの強制収容所での経験談より「どんな状況でも主体的で建設的であることが可能」であることが強調される。追って「自尊心とコミットメント」章では、人は価値がある存在であり人生の主役であるので、自分自身や他人に対してコミットできることを学ぶ。ここでは「鶏として育てられた鷹が本来の能力に気が付き空を飛ぶまでの話」の寓話が任期である。次の「体・心・精神」章では人間が本来尊く主体的な存在ならばどうして挫折するか、人間の行動の源に何があるかを考えるために、理性と感情と本能について学ぶ。ここでは感情に振り回されることの恐ろしさを理解するために「感情に流され子供の手をつぶしてしまったトラックドライバーの話」があり、その後具体的な怒りや嫉妬の経験が共有され、対処・予防するにはどうしたらいいか話し合われる。「自立」章では今までのまとめとして、自立とはまさに「自分で立つこと」であることであることを確認した後で、個人やコミュニティでの経験談を通じて、自立の促進・阻害条件について確認する。この章で個人の自立よりも大きなコミュニティの自立について目がむけられる。

次の「シナジー効果」章では自立した人間が何かを自分でしようとしたときに、効率・効果のために集団作業や分業が必要であること、そのためによくコミュニケーションする必要を学ぶ。ここでは雁の渡りでの協力の話などが紹介されている。「精神衛生」章はタイトルから想像される内容とは異なり、個人の精神と肉体の健康だけでなく、人間は本来協力して生きる動物でそのほうが精神も安定し健康になることを学ぶ。具体的エピソードとして医師がいなくなってしまった精神病院で個室に隔離されていた患者が協力して危機を乗り切ったところ病氣も快復した逸話を学ぶ¹⁴。そして「社会資本とリーダーシップ」章では、自立・協力して物事をする場合に、周囲の環境にあるものに目を向けて、その特質をよく理解し生かすことが大事であることを確認する。資本(資源)には5種類(天然・物的・経済的・人的・社会)があり、それを増やし生かすことが豊かな生活につながることを、資本を活性化するにも、社会資本(協力)が必要であることを学ぶ。そしてリーダー

¹⁴ スイス人の心理学者 Pichon Rivere のアルゼンチンでの実体験による。

の大切な条件は、人を含んだ資本の性質を深く理解し能力や特性を生かせる人であること、また革新的な組合の事例から自立と相乗効果の逸話を学ぶ。

最後に具体的なイシューとして、「アグリビジネス」章では、農産品販売には、販売者・仲買人・生産者の3者がいること、生産者が団結しなければ利益が出にくいこと、生産者から消費者までの流れを学ぶ。ここでは「ぬるま湯のカエル（生産者）」と「ワニ（仲買人）」の2つの寓話から¹⁵、生産者が先延ばしせず団結して対処することの大切さを理解する。最後の「土」の章では、土という資源の性質をよく見極め生かすことの大切さを学習する。

3. 論考：MMO 作成・適用プロセスにおける「信頼感情」の涵養要因について

ここでは、MMO の作成と適用プロセスにおいて、信頼感情・自信・がどのように・何故涵養されたかについて、文脈的限定性が強い要因と文脈的超越性が強い要因に分けて論考する。

(1) 文脈限定的要因

第一にあげられようことが、野原氏のバックグラウンドと長年の組合での勤務経験がある。野原氏は神学・哲学・農学という、複数の「よく生きること」に関連する学問領域の知識を持つ。加えて研修は野原氏の長年の職務・人生経験に裏付けされた具体的な内容であることが分かる。このことが研修開発や次にあげられるのが野原氏の人格である。現在の MMO 研修テキストの表紙には野原氏の写真が研修に関わった者全員一致で使われていることに象徴されるように、圧倒的な信頼・尊敬を得ている（第二刷では野原氏の固辞により写真は変更）。実際の現地調査からも、関連省庁の大臣から村の女性まで幅広く慕われていることが今回の調査より理解された。

第二にあるのが、ニカラグアにおけるボランティア活動・協働作業の位置付けである。インタビューをした範囲に限られるが、特に村落レベルにおいて現在ボランティアとして活動している住民は、80年代のサンディニスタ政権下においてもボランティアをしていた、あるいは他の NGO のボランティアだった、生産者組合の組合員であるなどの特色を持つことが多い。ニカラグアは社会主義政権の歴史が比較的長いこともあり、またキリスト教文化の影響もあり、ボランティアリズムや他者への慈愛への素地があるといえよう。

第三に「今まで自尊心という言葉など聞いたことがなかった」という村の人々の発言から察するに、情報が限られた暮らしをしているので研修が大変新鮮に響いたということもあるだろう。実際にプロジェクト村の中でも都市近郊に位置し、縫製工場に働きに出て現金収入がある人が多いプロジェクト村では研修の効果はあまり報告されていない。

第四に、外部支援が必要な住民活動が（部分的にでも）実現されている場合が多いことから察するに支援が得られる可能性がゼロでなく、士気がくじかれにくいこともあろう。

¹⁵ 双方ともピーター・センゲの「第五の法則」からの引用。

このように文脈敵要因（個人やニカラグア人の性質や気質）により、信頼感情や自立心（やる気、興味、士気）が醸成されている側面もある。

(2) 文脈超越的要因

次に文脈に寄らない、汎用的であろう要因を、研修作成過程、研修方法、研修内容に分けて考える。

① 研修作成過程に関して：「支援する側」の主体者感覚（オーナーシップ）涵養と自己決定理論

この研修に特徴的なのが、研修内容自体が野原氏を核にしながらも、ニカラグア人ファシリテーターのニーズや知識に基づいて形成されていることである。つまり研修内容自体に強いオーナーシップを持っている。このことは野原氏自身には研修テキストを作る意図がなかったこと、野原氏に尋ねても寓話・逸話や概念図の出典も意見交換で出来たので分からないこと、テキストの編集をニカラグア人が行ってきたことにも現れている。聞き取りをさせていただいたメンバーからの発言や実際の研修風景から、彼らが野原氏を本当に尊敬していること、MMO 研修開発や実施を通じて、メンバー間の良好な信頼関係が構築されているだろうことも確認できた。彼らの相互学習から内容が更新され、その内容がニカラグアの農村開発政策などにも合致していたことからプロジェクト化し波及していき、JICA はそのプロセスに外部支援者として関わったと考えると、同事例は好事例の CD に共通の 5 要素であるオーナーシップ（主体者感覚）、相互学習、CD の牽引要素、スケールアップ、外部支援の役割（Hosono, Akio, et al. 2011）からも説明出来る。

しかしここでは何故コア・メンバーが長期に渡り研修内容の改良と普及に努めてきたかに焦点を絞り考えたい。オーナーシップにかかる学問的な主な説明枠組みの一つに、自己決定理論がある。同理論では人間には自律性欲求（自らの行動の源でありたいという要求）、コンピテンス欲求（自らの行動が環境や他者に効果を与えたいという要求）、関係性欲求（他者との親密な関係を結びたいという要求）という 3 つの基本的欲求があり、これらの欲求がある程度満たされている状況においては自律的動機づけ（≒物事を継続する気持ち）が促進されるという実証研究が多数ある（鹿毛他 2012, デシとフラスト 1999）。同理論は当方の専門領域ではないが、事例を当てはめてみると整合性があると察することができる。MMO 研修の内容・編集・プロジェクト化はニカラグア人グループが自ら選択して行い（自律的要求を満たし）、その研修内容実践が自分・周囲の人々・環境に好適に作用し（コンピテンス要求を満たし）、研修実施や編集をめぐり良好な人間関係が構築され（関係性要求を満たしている）、主体者感覚や信頼感情を醸成していると考えられる。

② 研修方法に係るもの：「感情ツール」としての意識化・物語・再現性

次に研修の方法そのものがどのように、自信や信頼感情などを醸成しているかについて考えたい。第一に考えられるのが、フレイレによる意識化理論のゆるやかな適用である。MMO 研修のテキストには意識化という単語は登場しない。しかし野原氏とのインタビューの中には度々登場する。野原氏は同概念を「抑圧された状況を乗り越え、個人や社会のよりよい状態を作り出すための具体的な思考と行動様式の醸成」と説明する。研修では具体

的に「質問による対話（とにかく参加者全員の意見や経験を聞く）」「寓話・逸話の解釈と実生活への適用」というシンプルな方法で活用される。

第二にあるのが、物語（寓話・逸話）の活用である。現在のテキストには実に17も掲載されている。参加者が家に持ち帰るテキストには寓話と逸話しか掲載されていない。このように直接に概念を説明せず物語によって暗示するという表現・伝承方法は古代より神話や民話などを通じてされてきた人類学的方法である（中沢 2002）。この方法の特徴は、小さな子供にも理解・記憶しやすいと同時に、多様で複雑な解釈や物語のバージョン（語り直し）を許すことである。実際のMMO研修においても、テキストに掲載されている寓話の意味を解釈し、違う物語に仕立て直している例が見られた。そしてこの方法は、経営の世界でも「ストーリーテリング」として企業や商品の概念や価値を共有するツールとして社員育成などの分野でも注目されている（中原と長岡 2009）古くて新しいコミュニケーションの仕方である。

第三に挙げられるのが、研修内容の伝達上の再現性（レプリカビリティ）に係る工夫である。まず研修の構成と道具を極力簡易にしていることがある。ほとんどの研修は、質問（カードに答えを書いて全員が答える）→寓話や逸話（有志が読み上げ、参加者で内容の意味や実生活での経験を共有）→ファシリテーターによるまとめの3つが核になっている。そして研修に必要な道具は、マーカー、模造紙、カード（紙を使いやすい大きさに切る）、テープのみである。また研修内容の伝達への工夫もある。中央と村レベルの研修内容が大きく乖離しないよう、地方自治体レベルのメンバーがリエゾン機能を果たし、双方のレベルの研修に関与し、内容伝達での齟齬を緩和する役割を果たしている。

上記の「感情ツール」に共通するのが、まず使われている理論やことばや道具がシンプルで人々の生活の息遣いとあまり乖離していないことである。故に研修内容を他の人に伝える行為が容易であり、それが自信へとつながることがあろう。また、意識化についていえば、その作業においてファシリテーターが参加者一人一人の経験や意見を貴重な知識として傾聴することを通じ、一人一人が自分の経験への価値、ひいては自分自身の価値への再評価につながるのではないだろうか。ストーリーテリングについてはそれが単純な方法でありつつも多面的解釈を許容するので、それを解釈する者の側に創造（自己表現）の余地を与えていると言えよう。またリエゾンを設けていることで、中央から末端までが研修について概ね同じストーリーを共有するという連帯感や安心感を醸成しているとも解釈できる。

③ 研修内容に係るもの：信頼感情涵養の段階的仮説モデル：贈与論からの解釈

最後にMMOの研修内容そのものがどのようにひとりひとりの、個人・集団・環境との信頼感情を涵養したかについて考えたい。村レベルの聞き取りでも「MMOは第二の聖書。胸を張って生きられるようになった。自立しつつ協調して生きるすべを教えてくれた。」と言う発言をよく耳にした。そう言わしめる理由（研修の特徴）は何だろうか。

MMO研修の最大の特徴は（通常の研修のように）自尊心の喚起ではなく存在肯定から始めることであると言えよう。研修でも「自尊心とコミットメント」と「自立」の章の前に「自己のアイデンティティ」の章がある。ここでは「個々人の存在自体が奇跡であり可能性に満ちている」というメッセージが、研修をする側から参加者に繰り返し発信される。

同様のメッセージは、なるべく全ての参加者が自分の意見を発表し、その意見を傾聴・尊重するという研修方針により常に強調されている。このような繰り返しのメッセージを言葉や行為を通じて受信した参加者は家庭などでその内容を伝え、また参加者の一部は実際にボランティアとして、地域の資源を生かしたミニプロジェクトを行っている。彼・彼女らは金銭的な報酬を得ることはほとんどないにも関わらずである。

このようなメッセージを言葉や行為を通じて繰り返し受信した参加者の心の動きはどのようなものかにつき、以下のように説明できないだろうか。まず「自分は大切な尊い存在と他者から思われている」というメッセージ認識が起こる。そして次に「他者に大切に思われている自分は、自分にとっても大切な存在なのではないか？」という自己の存在価値への再帰的な認識（存在肯定感）や、自己への信頼感情（自信）の萌芽につながる。その感覚・感情は自分や他者に対してコミットする経験を通じて強化され、周囲の環境に対しても同じように働きかけられるだろうという自己効力感を生み出す。同時に、研修で見聞きしたことを周囲に広げようという気持ちと行動が起こる。

この現象の解釈として、贈与論からの解釈を試みたい。贈与論を取り上げる理由は、まずそれが社会学・人類学の分野で、感情と社会関係の構築に関して最も系統だった理論であり研究蓄積があり、他の学問領域にも影響を及ぼしている（古市 2009、安藤 2011）ことがある。また理論だけでなく臓器提供や輸血、リナックス、地域福祉など主に第三セクターを動かす仕組みの説明枠組みとして採用されていること（中筋 2007、内田・岡田 2013、山本 2010）、元来は「無文字社会の古典研究」であるが、特に東日本大震災後、社会の絆を再構築する議論で広く引用されており（中沢・内田 2012、平川 2013、安藤 2011 など）、かつ「意識・文化・行動変容」が主題である世界開発白書のコンセプトペーパー（The World Bank 2015）にも言及されているということがある。しかし開発援助研究においては今まであまり光が当たったことがない研究群である。よって、古典的研究であるが、今日の開発援助実践における、信頼感情の涵養に係る仮説モデルの形成に何らかの示唆があると考えた。

贈与論についての研究論文は層が厚いが、ここでは原典である「贈与論(モース 1929)」をとりあげる。著者であるモースは贈与と交換との違いに着目して、贈与を以下のように特徴づけた。第一に、贈与とは「贈り物をする(贈与)・受け取る(受領)・お返しをする(返礼)」一連の行為であり、通常の交換(合意に基づいたモノのやりとり)とは異なる。誰かにプレゼントを贈ることと、物品と金銭を交換する事は別の行為であることが分かる。第二に贈与は、物の贈与・受領・返礼ではなく、むしろ感情の贈与・受領・返礼でもある。これは贈り物が「気持ちを形にする」行為であると理解されていることにも表れている。第三に、交換が行為の連鎖を生まないことに対して、贈与をされると返礼への義務感が生じ、新しい贈与を生み行為の連鎖を永続的に生じさせるという特徴がある。これは私たちが贈り物に対しては、なんらかの形でお返しを「しよう」でなく「しないと」と思わせることに現れている。つまり贈与は見かけの自発性と違い社会的に拘束性がある行為なのである。第四に、贈与の種類には二者間の直接的な限定交換としての贈与と、多数者間の円環的な一般交換としての贈与とがあり、社会は円環的な一般交換としての互酬的な贈与によって構築されるとする。そして諸社会は、社会やその従属集団や成員が、どれだけ互

いこの関係を安定させ、与え、受け取り、お返しすることが出来るかに応じて発展したことを示した。

贈与論の「負の側面」についても、様々な論考がある。贈与の中でも互酬性に着目したサーリンズは、『石器時代の経済学（2012、オリジナルは1984）』の中で、平均一日4時間程度しか働かなかったといわれる狩猟社会の人々が、集団の生存を維持するためのメカニズムとしての贈与行為に着目する。サーリンズは贈与を集団の財の集中と分配にかかる互酬性の発露と捉えた。そして、社会的親密度によって、互酬性を3つのタイプ（一般的・均衡的・否定的）に分け、特に惜しみなく与える贈与が、社会的なランクの差や権力関係を生み出すメカニズムもあること（つまり物質的均衡を取りながら社会的な不均衡を生み出す）を主張している。この見解は、グレゴリーやフォスターの解釈とも近く（伊藤 1995）、仁平（2011）にも継承されている。特に仁平はボランティアによる慈善行為という贈与が被支援者に「負債感情を与え、自立心を根こそぎにするコミュニケーション」として作用するという反贈与的な性質があることを、障害者運動などを事例に議論している。

贈与をめぐる議論や解釈は尽きないが、①贈与行為がなんらかの感情（情緒）を伴う行為であり、②それら（行為と感情）が複合して循環する時に信頼関係などの社会関係を生み出すこと、③結果として意図せぬ（あるいは意図した）権力関係が作られる場合もあることが分かる。贈与論は基本的にもののやり取りを通じて感情もやり取りされる社会関係の仕組みを説明する理論であるが、言葉という目に見えない「もの」を媒介にした感情のやり取りとしてMMO研修が参加者に引き起こしているだろう感情プロセスを以下のように段階的に解釈してみたい（表2が概要）。

個人の自立：自己への信頼感情の涵養—自己を可能性の束として認識する

MMO研修の前半（1章から5章）を一言で言うと「存在肯定感のやりとり（贈与と受贈）」ということになる。ファシリテーターから参加者一人一人に強調されるのは「あなたの存在自体が価値ある可能性の束である」いわば「潜在能力そのものである」というメッセージと解釈できよう。研修はとにかく「全員参加」が原則であり一つの質問に対し、参加者全員の意見を傾聴するという姿勢を貫く。そして2章3章においては「人は存在自体に価値があり潜在能力に満ちている。自信を持って物事が出来る」ことが繰り返し伝えられる。加えて4・5章においては「主体性醸成のダウンサイドリスク」に陥らないために人間の心理のメカニズムを学び、自立経験について共有する。その中で個人が「自立する（一人で立つ）」そして「自立し続ける」にはなんらかの支援（社会関係）が必要・有益であることを学ぶ。

このように研修において参加者は「自己の存在そのものの価値と可能性」というメッセージを繰り返し受け取り、またそのような存在として扱われる。これはファシリテーターが参加者の現在の存在の絶対価値を認め未来の可能性を信頼して「相手の過去でなく未来の相手の可能性に向けて「先行投資」をする」行為と考えられる。そのことでメッセージを受け取る側には「自分は大切な尊い存在と他者思われている」という認識が起こる。そして次に「他者に大切に思われている自分とは、信頼に値する大切な存在なのではないか？」という自己の存在価値への再帰的な認識が生まれるのではなかろうか。そして実生活において自分自身に対して、周りの人々の力を借りながら一定の行為をすることを約

束・履行（コミットメント）し、徐々に他人に対してコミットするという経験より実際の自立が積み重なり、それが自信につながっていくのであろう。この「最初の贈与者」の役割を、地域において利害関係が少ない外部者（ファシリテーター）が担うことで、受贈者が過度の負い目（劣等意識）を感じにくく「贈与のパラドックス」が起こりにくいという利点もあろうと考える。

集団の自立：他者へ信頼感情の涵養—他者を「可能性の束」として認識する

しかし存在肯定感を受贈された研修への参加者は、メッセージの送り手（ファシリテーター）に同じメッセージを返すことは出来ない。よって返礼への「義務感」や、返礼することで矜持を保ちたいという気持ちより、第三者に同じメッセージを贈り（＝新たな贈与をし）、それを贈られた者がまた違う第三者に贈るという円環的な集団の中の贈与関係が展開して、社会関係も醸成されていく。その過程でメッセージの送り手はファシリテーターと同じように「相手の過去でなく未来の相手の可能性に向けて信頼して「先行投資」をする」という行為を（無意識に）繰り返し、そのことは行為を受ける側の自己への信頼だけでなく、メッセージの発信側と受信側への信頼関係をも醸成すると理解できよう。

この感覚や認識は、MMOの6章と7章の「人間は本来協力して生きるほうが精神も安定し健康になり、かつ効率・効果のために集団作業や分業が必要であること。」という研修内容によって、強化されるものと思われる。

コミュニティの自立：環境への信頼感情の涵養—環境を「可能性の束」として捉える

個人あるいは集団間での自立経験やそれに伴う信頼感情の涵養は、たいていの場合なんらかの環境や財への働きかけに伴う。換言すれば「可能性の束である自己」の集まりである集団が環境を「可能性の束として見る」ことで成立する関係や感情である。集団がこのようなまなざしで環境をみて「あるものを活かそう」と思え、実際に働きかけることが最終段階にあろう。

これはMMO研修では「8. 社会資本とリーダーシップ」の内容に特に関係が深い。8章では自立・協力して物事をする場合に、周囲の環境のなかにあるものに目を向けて、その特質をよく理解し生かすことが大事であること、資本（資源）には5種類あるが、資本を活性化するにも社会資本（信頼関係）が必要であることを学ぶことから分かる。更にリーダーの大切な条件は、全体を引っ張ることよりも、人を含む資本の性質を深く理解し能力や特性を生かせる調整者、つまり「よきファシリテーター」であることも学ぶ。その具体的なレッスンとして「9. アグリビジネス」と「10. 土壌」という章が位置づけられよう。

表2：信頼感情の涵養を通じた段階的自立支援の仮説モデル（試案）

自立の段階	段階の説明	MMOの該当箇所
個人の自立：自己への信頼—自己を可能性の束として認	他者から「存在自体が価値ある可能性の束である」というメッセージを内容や態度より繰り返し贈られることで、再帰的	2. 自己のアイデンティティ 3. 自尊心とコミット

識する	に自己を信頼に値する可能性に溢れる存在と認識する。実際に環境や他者に働きかける「自立」経験で感覚が強化される。	メント 4. 自立 5. 体・心・精神
集団の自立：他者へ信頼—他者を「可能性の束」として認識する	同様のメッセージを第三者に贈ることで「負い目感情」を払しょく・矜持を保とうとし、同時に第三者との信頼関係を築く。この行為が円環的に循環する。	6. 精神衛生 7. 相乗効果(シナジー)
コミュニティの自立： 環境への信頼—環境を「可能性の束」として捉える	集団が周囲の環境を「可能性の束」として見て、「あるものを活かそう」と働きかける。その過程をけん引できるのがリーダー（資源の特質を見極め最大限に活かせる人）である。	8. 社会資本とリーダーシップ 9. アグロビジネス 10. 土壌

(筆者作成)

4. 終わりに

冒頭の言葉は山谷で長年無料診断を行いつつ、保健医療の分野で国際協力活動を展開してきたシェア本田徹代表を取材した新聞記事からのものである。「自分が大切な存在だと実感できること」と「自立」の関係を端的に示したものであろう。記事には往診をする本田医師が、患者一人一人の特技やエピソードを「尊敬の念を持って」話す様子がレポートされている。これは患者を資源として医師が認識しているというメッセージを患者に贈っている行為と考えられよう。

本発表では、人々が自ら、周囲の人々、周囲の環境を「資源」と捉え働きかけよう思えるまでのプロセスを著述し、主体者感覚や信頼感情がどのように・何故涵養されたかについて、文脈的限定性が強い要因と文脈的超越性が強い要因に分けて論考を試みた。今後更なる関連研究のレビューと事例研究により、特に途上国の貧困層に属する人々が、自らや周囲を「可能性の束」として認識し（潜在能力感覚を持ち）、自己・他者・環境への自信や信頼を回復し、実際に働きかけようという心の動きと実際の行動が促されていくプロセスについてより理解を深めていきたい。

参考文献

(日本語文献)

- アンスパック, マルク。2012、『好循環と悪循環：相手も同じことをするという条件で』、新評論。
- 安藤礼二。2011。『物質と社会の再編成に向けて マルセル・モース 『贈与論』(総特集 震災以後を生きるための 50 冊--< 3・11> の思想のダイアグラム)--(故郷性)。現代思想 39 (9): 158-61.
- デシ, エドワード、フラスト, リチャード、1999、『人を伸ばす力：内発と自律のすすめ』、新曜社。
- 古市太郎。2009。贈与論の再考：マルセル・モースの「全体性」の思考とジョルジュ・バタイユの「普遍経済」への影響。早稲田大学社会学研論集 Vol.14 : 32-45.
- 外務省、2013、対ニカラグア共和国 国別援助方針（案）、外務省。
- 鹿毛 雅治編、2012、『モチベーションをまなぶ 1 2 の理論』、金剛出版。
- 埜 暢昭、2011、『ニカラグア国農村開発のためのコミュニティー強化計画報告書（参加型 開発/地方行政）』、(有) アール・ディー・アイ。
- ヒッキイ, サミュエル、モハン, ジャイルズ編書、2008、『変容する参加型開発：「専制」を超えて』、明石書店。
- 伊藤, 幹治。1995。『贈与交換の人類学』、筑摩書房。
- モース, マルセル、2009 (原書 1925)、『贈与論』、ちくま学芸文庫。
- 中沢 新一、2002、『人生最古の哲学—カイエ・ソバージュ I』、講談社選書メチエ。
- 中筋由紀子。2007。「与える」という文化 (人文・社会学編)。愛知教育大学研究報告. 人文・社会科学 56 : 145-51.
- 中原 淳、長岡健、2009、『ダイアログ：対話する組織』ダイヤモンド社。
- 仁平典弘。2011。『「ボランティア」の誕生と終焉:< 贈与のパラドックス> の知識社会学』、名古屋大学出版会。
- サーリンズ、マーシャル、1984、『石器時代の経済学』、法政大学出版局。
- 佐藤仁、2008、「今、なぜ「資源分配」か」、『資源を見る目：現場からの分配論』、東信堂。
- 佐藤峰、2008、「人々のことば」と「開発のことば」をつなぐ試み：「開発援助実践の人類学」に向けて、『アジア研ワールド・トレンド』2008年4月号、アジア経済研究所、20-23 ページ。
- 佐藤峰、2011、「「人々のことば」と「開発のことば」をつなぐ試み：開発援助におけるコミュニケーションを再考する」、佐藤寛・藤掛洋子編著 『開発援助と人類学～冷戦・蜜月・パートナーシップ』、明石書店。
- 佐藤峰、2013、「ことば・人・場所をつなぐ：「若年妊娠予防」を巡るニカラグアでの経験より」、鈴木紀 滝村卓司編 『国際開発と協働：NGO とジェンダーの視点』（みんなく実践の人類学シリーズ 第8巻）、明石書店。
- 山口 豊、2011、『ニカラグア国農村開発のためのコミュニティー強化プロジェクト終了時評

価調査時評価調査（評価分析）』、有限会社クランベリー。
 内田 樹, 岡田 斗司夫、2013、『評価と贈与の経済学』、徳間書店。
 内田 樹, 中澤 新一、2012、『日本の文脈』、角川書店
 山本 馨. 2010. 『地域福祉政策実践のパラダイム比較--モースの贈与論の視角による社会的理解』 . ソシオロジ 55 (2): 89-105.

(英語文献)

Dreze, J and Sen, A. K.1989. *Hunger and Public Action*. Clarendon Press.
 Hosono, Akio, et al. 2011. “Inside the black box of capacity development”. *Catalyzing development*
A new vision for aid: Development, economic development, foreign aid effectiveness., ed. Homi Kharas. Brookings Institution Press.
 Sen, A. K. 1985. “Well-being, agency and freedom: the Dewey Lectures 1984”, *The Journal of Philosophy*, 82,pp. 169-221.
 Sen, A. K.1999. *Development as Freedom*. 1999. Anchor.

(西語文献)

Alianza Comunitaria. 2010, *Estudio de Impactos y cambios a través de la capacitación de Motivación y Organización*, Alianza Comunitaria (Mimeo).
 FAO. 2007. *Marco Estratégico Regional de los Programas Especiales de Seguridad Alimentaria (PESA) en Centroamérica 2008-2015*, FAO.
 Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de Nicaragua. 2009. *Plan Nacional de Desarrollo Humano 2009-2011*, Managua, Nicaragua.
 INIDE. 2011. *Encuesta de Hogares Sobre Medicion del Nivel de Vida 2009: Principales Resultados*.
 INIDE.
 INTA, UNAG, JICA (2004, 2005, 2007, 2012) Metodologia de Motivacion y Organizacion, INTA, UNAG, JICA.
 MAGFOR. 2010. Plan Sectorial PRORURAL Incluyente. Managua, Nicaragua.

(ウェブサイト)

<http://data.worldbank.org/country/nicaragua>
<http://www.ndl.go.jp/brasil/column/nokyo.html>
<http://president.jp/articles/-/5068>
<http://www.jica.go.jp/project/nicaragua/002/index.html>
<http://www.jica.go.jp/project/nicaragua/003/outline/index.html>
<http://www.jica.go.jp/project/nicaragua/004/index.html>
<http://www.povertyactionlab.org>

(新聞記事)

毎日新聞、2012年9月14日(金)、朝刊、第22面。