

「わかりあう」ということ

特定非営利活動法人ジェン (JEN) 海外事業部 次長 平野 敏夫



「自立」を支えるコミュニケーション

ジェンでは、紛争や自然災害などで心身ともに厳しい生活を余儀なくされている人びとが、再び自らの力で生活できるようになるために、「自立」の支援を行なっています。支援内容は、その地域の人びとのニーズによって様々ですが、主に、被災直後の物資配布などの緊急支援、およびその後の生活再建や復興支援を行なっています。活動地域は、1994年の設立以来、延べ20カ国。現在は、日本を含む世界9カ国で支援の事業を行なっています。

ジェンの支援は、現地の人びととともに行う支援です。各事業所で雇用するスタッフも、その国や地域の出身者であり、同時に支援の対象者です。いずれジェンが去った後にも、現地の人びと自身によって、自立した生活が持続されることが重要だからです。よりよい支援を行うためには、現地スタッフや住民の積極的な参加は不可欠であり、そのためにはお互いの信頼を構築する必要があります。それを可能にするのは、根気強いコミュニケーションです。今回は、事業統括の立場に加え、アメリカの農場でメキシコ出身の人びとと共に働いた経験や、アフリカで現地の人たちとともに支援を行ってきた経験をもとに、現地の人びととのコミュニケーションについて、考えてみたいと思います。

実をいうと、外国の人だから、わかりあうのが難しいという印象はありません。なぜなら、第一に、言葉の違い、生活習慣の違いによるその地域特有の言動は、たいていの場合、時間が解決するからです。しばらく住めば、現地の人々の生活習慣を理解するようになり、

表現方法の違いなどは課題ではなくなります。第二に、個々の「個性」や考え方の違いというのは、相手が外国人であろうと、日本人であろうと、理解しあうのは難しいのが当然です。むしろ、出身地が同じで、相手と同じ文化を共有する場合、ほんの少しの言い回しや態度の違いにより、短時間で根本的な考え方の違いにまで議論が及んでしまうことがあります。そうして、ものわかれに終わった経験も多く、あたかも「日本人の方がわかり合うのが難しい」という印象さえ持っています。

これは、裏をかえせば、外国人を相手にコミュニケーションをとる場合、わかりあっているか、いないかが問題となるようなところまで議論がいたる機会が少ないということです。つまり、わかりあえるまで、あるいは、わかりあえないと互いが結論づけるまで、言葉の壁をのりこえて議論を尽くす機会が少ないのです。よって、時間制限や言葉の壁を理由に、「これ以上は、わからなくても、わかってもらえなくても仕方ない」という線引きが、自分の中にできてしまいます。

日々の議論で得る信頼関係

長期にわたって同じ国で活動する場合、この「線引き」の位置を徐々に高くしていくことが、現地スタッフとの理解を深めていくことだと思っています。最初は、業務の範囲内で意見を言うにとどめ、上司の決断に従っていた現地スタッフも、2年、3年と経ち、経験を蓄積してゆくと、考え方の違いによる議論になることがあります。議論を繰り返すうちに互いの考えの相違点が判明してくるので、

回を重ねる度に議論のスタート地点は高くなります。やがて、互いに、より高いレベルで理解しあわなければ満足できなくなります。

本当に高いレベルになってくると、合意することよりも、議論の末に、互いの違いをより深く知りあえたということそのものが、喜びになります。つまり、「わかりあう」というのは、意見に合意することではなく、互いを知り尊重しあえる、ということです。この域に達すると、現地スタッフとの間に強い信頼関係が築けたと思えるようになります。考え方が異なるにもかかわらず、「あいつなら、こういう場面で、こう考える」ということが互いにわかるようになるのです。言語や習慣が違う者同士が信頼関係を構築するためには、「議論」は最も大事であり、それが「相手を理解した」ということにつながります。

では、じっくりと時間をかけ、かつ仕事の上でもマネージャー級に昇進した現地スタッフでないと理解しあえないのでしょうか。

アフリカで活動していると、事業地から事業地へ、車で10時間かけて移動することも珍しくありません。移動の際のメンバーはいつも同じです。すると、道中、自然と仕事を越えたお国自慢や家族のことが話題になります。すると、このスタッフとは比較的短期間で、信頼関係を築くことができます。家族のこと、子どものこと、自分が育った環境のこと、好きな食べ物、音楽・・・などを様々に知りあうことで、個人的なフレンドシップが生まれ、その結果、互いに率直な意見を言いやすくなり、仕事上の信頼関係に発展するのです。実際、互いの信頼関係が築けたことにより、運転手からマネージャーになった現地スタッフもいます。ただし、このような関係構築によって、ある特定の個人を優遇しているという不快感をスタッフに与えたり、監督・指導の甘さにつながることは避けなくてはなりません。すべてのスタッフと平等に接するという点では、食事会やパーティもよい機会です。車中で話をするよりはフレンドシップの濃度は薄れま

すが、チーム全体の関係構築に効果がありません。こうして、場を時々設け、率直な意見を言える雰囲気作りをし、「わかりあう」機会を増やしていくことは、外国人同士の信頼関係の構築に役立つと思います。

また、アメリカの農場で働いていたときのことで、ひょんなことから現場監督に任命され、メキシコ出身者のチームの監督をしたことがありました。その農場では、監督者は現場の労働者とともに汗を流すことはありません。当然のことながら、現場の労働者にはよく思われませんでした。しかし、別の機会に、今度は監督者としてではなく一労働者として、ともに彼らと汗を流して農場で作業をしたときには、友達になることができました。炎天下、肉体労働の経験を共有することが仲間意識につながったのです。支援の現場でも同じです。総括の立場であっても、時には、みんなと同じ作業をやるのが仲間意識の醸成につながり信頼関係が加速することがあります。

いずれにしても、積極的にコミュニケーションの機会を設けること、経験の共有からフレンドシップを進め、互いの意見を述べやすい環境を作ることが大切です。相手が外国人であっても、同じ国の仲間であっても、より深く議論するための下地を作り、議論の繰り返しから、互いの意見の違いを理解し、尊重しあう関係を構築したときに、「わかりあえた」と実感できると思います。こうして議論を深め、自分とは違う他者の中で自己を確立していくことが人びとの自立を促し、地域の未来を支えていくこととなります。

著者略歴:

平野 敏夫 (ひらの・としお)
特定非営利活動法人ジェン (JEN) 海外事業部次長。
東京大学大学院修士 (薬学)。アメリカで農場勤務を経て、青年海外協力隊でザンビアで3年活動。その後、会社員をする傍ら、夜間の大学院で開発学を学んだ後、NGOに勤めザンビアとアンゴラに3年駐在。地雷回避教育、給水事業、保健・医療、農業事業などを担当。2005年6月から9月まで、JENシニア・プログラム・オフィサーとしてエリトリア駐在の後、本部勤務。2007年3月より現職。
<http://www.jen-npo.org/>