

弊社は「廃棄物を資源化し、社会に供給する資源供給会社」を目指し、産業廃棄物の収集運搬、中間処理事業を西宮市鳴尾浜で行っております。事業運営における環境負荷低減はもちろのこと、2007年度より国内初の取り組みとして、期限切れ等で廃棄される清涼飲料のリサイクル処理、有機性産業廃棄物(有機性汚泥等)の石油・石炭の代替燃料として利用可能なバイオマス燃料化処理を開始しました。

産業廃棄物処理施設は社会基盤ですが、施設建設、運営は地域社会に大きなインパクトを与えます。『全てのステークホルダーから安心・信頼される廃棄物処理サービス』の事業理念の下、2002年度より毎年環境報告書(現在はCSR報告書)を発行し、苦情、事故情報はじめ、様々な情報を開示してまいりました。

また、LEAFと連携し、地域の企業と協働した環境学習出前授業への参加、小中学校園からの教員や生徒さん、海外研修生の受け入れなどは、地域社会への貢献として取り組んでまいりました。

この度、期限切れ等で廃棄される清涼飲料のリサイクル処理サービスが、第7回『エコプロダクツ大賞』のエコサービス部門で奨励賞を受賞いただきましたが、この受賞を励みとして、今後も『循環型』の事業の特性を活かし、持続可能な社会形成に向けた環境経営に取り組んで参ります。



↑ 廃棄物をバイオソリッド燃料へ加工する乾燥機



CO2排出量をカウントしないバイオソリッド燃料 →

LEAF理事のコーナー

理事のショートコラム VOL. 25

むさしの農業ふれあい村

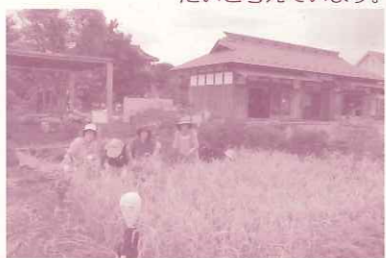
NPO法人むさしの農業ふれあい村理事 山村 宜之



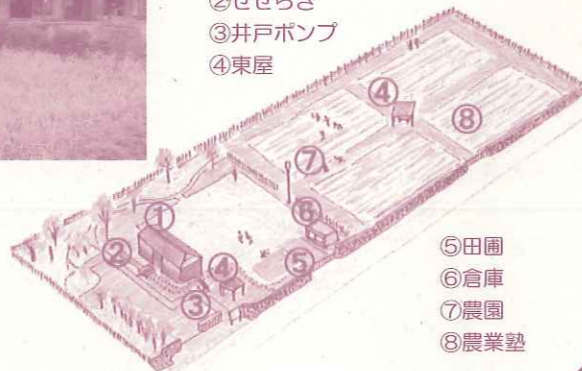
イスター協会ジュニアマイスターの加藤先生(お二人ともNHK「趣味の園芸 やさいの時間」でおなじみ)などから理論と実践を教えて頂き、試行錯誤して3年めのシーズンを終えようとしています。

野菜ができるのか心配された1年めからも収穫があり、新しい種類の野菜にチャレンジしつつ、会員は野菜づくりに励んできました。収穫した野菜を地域還元したり(収穫まつりでは芋煮約300食分を無料配布)、加藤先生指導の個人区画菜園にも会員がサポートしたり、子どもたちが育てた野菜でカレーをつくって家族に振る舞うキッズ野菜クラブ(サントリー・フラワーズ、ハウス食品協賛)の実施、武蔵野の小麦復活を目指して近隣の農地で「麦作プロジェクト」の実施など、新たな取り組みが始まっています。

今後さらに活動を発展させていくためにも、NPOとしての事務局強化が課題であり、LEAFで体験したことを役立てていきたいと考えています。



- ①長屋門(事務棟)
- ②せせらぎ
- ③井戸ポンプ
- ④東屋



- ⑤田圃
- ⑥倉庫
- ⑦農園
- ⑧農業塾

東京に住んで、ほぼ12年になろうとしています。現在住んでいる武蔵野市に引っ越したところ、家からすぐ(歩いて2分!)の農業公園での野菜づくり会員を市報で募集していたことから、山村の野菜づくりと新しいNPOの活動が始まりました。今回は、このNPO法人むさしの農業ふれあい村(以下「ふれあい村」)の活動を紹介させていただきます。

「ふれあい村」は農業ふれあい公園(平成19年3月オープン。広さ約5,000m²。以下「公園」)を主な基盤として活動しています。「公園」は農業と公園を合体させた新しい都市型公園で、芝生の広場、植栽の施された緑地と農園からなります。

「公園」のシンボルは、江戸時代に作られたものを移築復元した長屋門で、他にも休憩用の東屋や水やりの設備、農機具など必要なものが揃っています。畑は皆で耕す協働菜園と家族毎で耕す個人区画菜園(農業塾)がありますが、作物を特定し、統一感のある農地としています。

この「公園」の一体管理を武蔵野市より受託しているのが、「ふれあい村」です。現在の会員は46名で、市民が楽しみながら農業に触れ・耕作し・学ぶことにより、農・食への理解を深めること、及び農業公園として武蔵野の農風景を未来に伝えていくことを目的として活動しています。

こうした恵まれた環境のもとで「公園」のオープンとともに始まった野菜作りでしたが、ほとんどが全くの素人だった会員が、恵泉女学園大学の藤田先生、日本ベジタブル&フルーツマ

★★会員募集★★

当協会の活動は、個人や団体会員の方々のご支援によって支えられています。子ども達の環境活動を今後も支えていくために、随時会員を募集しています。会員になっていただいた方には、環境研修会へのご案内や、情報誌等の資料をお送りします。

りいふ



田んぼの中を歩き回り観察する
(こども農業塾)



従業員が一人ひとりが会社の将来を真剣に考える
(大栄衛生の会議)

テーマ：人材育成
若い世代に向けて

もくじ

人材育成/多様な主体とコミュニケーションする力を
狭間 恵三子(サントリーホールディングス株式会社大阪秘書室課長) 1

LEAFの実施している事業から/
宮水ジュニア 戸川 健太郎(LEAF職員) 2
こども農業塾 久世 竜 (LEAF職員) 3

大学の取り組みから/
神戸女学院大学 寺嶋 正明(神戸女学院大学人間科学部環境・バイオサイエンス教授) 5
小川 雅由(LEAF事務局長) 8

事業所の取り組みから/
生活協同組合コープこうべ 長岡 暁子(生活協同組合コープこうべ環境推進室課長) 9
有限会社大栄衛生 森下 文博(有限会社大栄衛生営業課係長) 10

企業の環境・SRへの取り組み 株式会社リヴァックス 11



人材育成 人材育成

— 多様な主体とコミュニケーションする力を —

LEAF理事 狭間 恵三子 【サントリーホールディングス株式会社 大阪秘書室課長】



■異質な相手とのコミュニケーション力

2009年2月に発表された日本経団連の「2008年度新卒者採用に関するアンケート調査結果」によると、企業が採用選考時に最も重視する能力は、6年連続でコミュニケーション能力(76.6%)でした。2位は「協調性」56.1%、第3位は「主体性」55.2%と続いています。新規採用者に占める「中途(経験者)採用」の割合が30%以上である企業は32.9%と、5年前(21.5%)に比べて11.4ポイント増加、「海外大学卒業者の採用」を行った企業も31.8%と6年連続で増加し、春季一括採用以外の採用形態が着実に増加していることも特徴的でした。

日本企業の海外進出をはじめ、M&Aの増加や非正規雇用の増加など、さまざまな立場の人が同じ職場で働く機会は増加しています。最近、日本企業でも「ダイバーシティマネジメント」という人事用語を聞くことが増えました。一言でいうと「多様性」ということですが、性別や人種、年齢をはじめ、いろいろな面で多様な人々を活用して、組織やチームのパフォーマンスを高めようという考え方です。同質の集団よりも異質な集団の方が、異なる意見やアイデアがぶつかり合い、製品開発や業務改善の面でイノベーションが起りやすいからです。

このような環境変化の中では、自分と異なる価値観の人と意見を交換する機会が増えます。違いを認識して尊重しあうとともに、合意できる点とできない点を確認し、異なる意見も反映しつつ意思決定していく包容力が求められます。相手への想像力、対話力、自分の感情をコントロールする力も必要です。

一方、前職のサントリー次世代研究所(2008年3月活動終了)で子どもや若者たちの生活調査を行った際に、コミュニケーションがとても同質化していることがわかりました。子どもたちが日常生活の中で話をする大人は、ほとんど親と先生のみ。異年齢の子どもと遊ぶ機会もほとんどない状況です。若者たちも接している情報は自分の関心事ばかりです。ウェブも雑誌も、発信される情報は価値観や属性や趣味によって細かくセグメントされ、よほど意識的に興味外のものを見ようとしなければ、同質の情報ばかりと接することになります。こうしてみると、企業や社会が求めている人材と子どもや若者たちを取り巻く環境にかなりギャップがあるようです。

■地域再生と求められる人材

企業が求め始めた人材は、地域の課題を解決するための人材と共通するところがあるように思います。周知の通り、産業構造の変化や高齢化によって、生産と生活の共通の場であった地域コミュニティが変質・崩壊しています。従来の地縁、血縁といった所与の“縁”を中心とする共同体で、地域の課題を解決していくことが難しくなりました。最近では、地域再生の専門人材が入りこみ、地元の人とのコラボレーションで、地域の活性化に効果をあげている事例も見られます。

「地域再生」を担う人材には、専門的なノウハウをもって問題発見と解決する力、行動力とともに、協働をもたらす力が必要です。地域では権威に基づいて強制、命令するといったマネジメントは通用しません。信頼関係を築き、地域の方々との協働をもたらす、方向性を示しながら思いを実現していく。まさに多様な主体とのコミュニケーション力が必要です。

そのようなコミュニケーション力は、コミュニケーションスキルやテクニックを獲得するだけで得られるものではありません。やはり子どものころからいろいろな大人や子どもと接し、多様な考え方や価値観に出会う機会を持ちたいものです。異なる意見にも耳を傾けながら対話をし、互いに視野を広げながら課題を解決していく、といった体験を積み重ねていくことが大切です。

行政、企業、地域をつなぐLEAFの活動が、まさにそのような力を育む機会となると信じています。



サントリーでは水源を守る活動を地元行政や市民と協働で実施しています。天王山(左)、西山(右)での水源涵養活動

人材育成

LEAFの実施している事業から

西宮市立中央公民館委託事業

宮水ジュニア「自然ジュニアレンジャーにチャレンジ」

LEAF職員 戸川 健太郎

宮水ジュニア事業は、学校週5日制の導入に伴い子どもたちの休日の過ごし方を充実させることを目的に、西宮市立中央公民館が平成15年度より行っている事業です。内容は多岐にわたり、地域の大人がボランティア講師を務め、英会話やマジック、絵画、料理など子どもたちだけでなく大人でもワクワクしそうな講座が開かれており、本年度は48講座が行われています。当初よりLEAFでは、西宮の山・川・海や里地をフィールドとした自然体験プログラムを受託しています。

子どもたちが西宮の素晴らしい自然や地域の人々との出会いを通じて、地域の自然に愛着を持つとともに自然の仕組みや生きものの多様さに関心を持ち自然や人を大切にできることを目的としています。一年間を通じた、連続型のプログラムということもあり、子どもたちとじっくりゆっくりと活動ができることが特徴です。

本年度は「風景との出会い」「生き物の暮らし」「私たちの暮らしと自然とのつながり」をテーマに、小学4年生から6年生の13人の子どもたちと初夏の甲山周辺散策から始まり、仁川や夙川河口に広がる香櫨園浜での自然観察、甲山農地での種まきや収穫体験、収穫物のごはんづくり、草木染め、甲山湿原保全の落ち葉かきなど全7回のプログラムを楽しく、時には厳しく、行いました。

これらのプログラムを実施するにあたり、森林湿原保全事業、甲山農地事業、語り部活動などでのセミナー修了生によるサポートを組み入れています。専門的な技術を身に付けた様々な大人と出会えることも子どもたちには貴重な経験になっていると思います。



1回目 甲山の自然ウォッチング



2回目 甲山農地ウォッチング

<子どもたちが農地で作った俳句>
「たんぼぼよ たねがとんでは またさくよ」
「かえるさん たんぼのプール すずしそう」
「なつやさい みずであらって きらきらと」



3回目 仁川の生きものウォッチング 草木染め



4回目 語り部と歩く甲山歴史めぐり



5回目 香櫨園浜の自然ウォッチング 菊池貝類館の見学



6回目 森林サポーターと甲山湿原の落ち葉かき
7回目 まきでごはんにチャレンジ

こども農業塾

LEAF職員 久世 竜

兵庫県では、小中学生が農山漁村に滞在し、そこの生活や農作業体験などを通じて、農林水産業について学び、食と「農」の大切さを感じる心を育もうという取り組み「農林水産体験ファーム」を進めています。LEAFでは、平成19年度より兵庫県農林水産部の委託事業として、小学校4年生から中学校3年生約40名を対象に「こども農業塾」を実施しています。プログラムとしては、1泊2日を3回（7月、10月、12月）実施し、種まき、草抜き、収穫などの農体験はもちろん堆肥作り、自然観察、稲刈り、もちつき、しめ縄作りなども含めた体験活動として行なっています。

都市近郊の農地で実現した こども対象の農業体験塾

通常このような体験活動は、生産地で行なわれることが一般的ですが、消費地といわれる南阪神地域で実施できた背景には、LEAFが都市近郊の里地里山保全事業を行なっている甲山農地の存在がありました。この農地は、環境省からの助成を受けて行なった2年間の活動を準備期間として、平成20年度から地元農家、企業、大学、市民の連携によるLEAFの自主事業として活動を行なっています。農地周辺は、西宮のシンボルともいえる甲山に隣接し、南阪神地域においても豊かな自然環境が残る場所であることから、農業体験だけでなく森林での作業なども含めた自然循環とのつながりも意識した、体験プログラムが実現しました。

また宿泊に関しては、西宮市の協力により、LEAFが指定管理者として運営している「甲山自然の家」を、利用できたこともプログラムを行う上で、大変大きな支えとなっています。



2つのテーマと8つのキーワード

農業の中でも、特に重要な「土づくり」を、里山の落葉を利用した堆肥作りから学ぶこと。そして、日本の主食である米について、田んぼの観察、稲刈り、餅つき、しめ縄作りを体験することにより、「米づくり」の大切さ、歴史・文化を学ぶこと。この2つを大きなテーマとしました。また、他にも甲山登山、生き物観察、野外炊飯などを含めた体験活動を行い、子どもたちは、その体験から8つのキーワード（水、風景、食べ物、人、文化、土、生き物、里山）を見つけるという内容で実施、農業の大切さだけではなく、農業がいろいろなものにつながっていることを学ぶことができる内容となっています。

さまざまな人とのつながり

「こども農業塾」の活動を行なっていく中で、なくてはならない部分として、多くの方々の協力体制があります。JA兵庫六甲職員による食育のお話、稲作専門農家による稲刈りの指導、そして、地元農家の方によるしめ縄作りの指導という様に専門家による指導は子ども達に「ほんもの」を知り、「仕事」を感じ取ってもらうために重要なポイントです。

また、農地での活動では、農地ボランティアの方々のサポートがあり、子ども達と行動をとるにすキャンプリーダーには神戸女学院大学の学生を始めとした若い世代が関わってくれました。子ども達にとって、日常生活ではなかなか出会うことのできない人とのつながりを感じることができたのではないかと思います。



第1回目に
甲山にのぼって、自己紹介。

川の生き物の観察では
きれいな川にはたくさんの
生きものが見られました。



稲刈りの後は足踏み脱穀機で脱穀体験もしました。



ダイコンの小さな種にみんな驚きました。



刈り取った稲からできたもち米で作ったお餅、
稲作の一年を学び、「食べる」で完結しました。



グループで話し合いながら活動をまとめ、
発表しました。

スタッフからみた「こども農業塾」

最初の農体験は田んぼの草抜きからスタートしました。みんな裸足になって田んぼの畦に並び、足を田んぼに入ると同時に『ギャー！！ヌルヌルして気持ち悪い』『足が抜けぬい』などと声上がり塾生たちはちょっとしたハプニングに。草ぬき途中には田んぼにへビが出没するなどスタッフも緊張の走る一瞬でした。

農地では様々な農体験をしました。野菜の収穫や、植え付け。稲刈りや脱穀作業を行い、中でも稲刈りではプロの農家の方に指導いただき実際に鎌を使って手刈りと稲を乾燥させるための結びの作業を行いました。また、作業ばかりでなく「お米が出来るまで」や「食料自給率」のお話などを聞き様々な行程を経て毎日、食事が出来ているのだと学習しました。農作業以外にも甲山登山や川の生き物観察、しめ縄作りや餅つきなどたくさんのボランティアの方々に指導、サポートいただきプログラムを行うことが出来ました。

1泊2日の生活を共にすることでリーダーやいろいろな学校の生徒、学年の子と仲良くなっていくのが回を重ねるごとに見て取れ、最終日の解散時には『また電話するから』『手紙書くね』といった会話を聞くことができ、こども農業塾を通じてリーダーやボランティアの人たちと、そして塾生同士コミュニケーションが生まれ自らの手で人と人の繋がりを増やしていく姿が見られました。

(LEAF職員 中村裕一)

「損保ジャパンCSOラーニング制度」のインターン生としてLEAFで半年余り、貴重な経験をさせていただきました。普段の生活では絶対に味わえない多くのことを学ぶことができ、本当に感謝しています。

私は3人兄弟の末っ子なので、これまで子どもとのコミュニケーションに不慣れでした。しかし、こども農業塾を通して、メリハリをつけながら子どもたちと一緒に楽しむということができました。「子ども」と一言と言っても、おとなしい子からとても活発な子までいます。一人ひとりの個性を活かしながら一つの目的に向かわせることは簡単ではありませんでした。でも、だからこそ一つのことに集中したときの子どもたちのパワーには驚かされるものがありました。

今、私の地元でもかつて畑だった場所がマンションや駐車場に変わっていています。子どもが遊びの中で自然を感じる場所が確実に減っています。その中で、このこども農業塾という事業は子どもたちにとっても貴重な体験をさせてあげられる取り組みだと思います。修学旅行のようなわくわく感と、肌で感じる自然の大切さや食べ物のありがたみ。さらには学校の枠を越えた友達もできます。こんな魅力的なものはないかなありません。私が小学生だったなら、迷わず飛び込んでいたことでしょう。せつかくの公園でもベンチでゲームをしている子どもを見かける今だからこそ、これからも続けてほしい事業だと思います。

(関西学院大学3年 隈部晋次)

神戸女学院大学

平成19年度採択 文部科学省 現代GPプログラム

「活力ある地域社会を創る女性リーダーの養成」

神戸女学院大学教授 寺嶋 正明

■神戸女学院大学人間科学部と現代GPプログラム

神戸女学院大学人間科学部（定員160名）は心理・行動科学科と環境・バイオサイエンス学科から構成されていますが、心のケア、老人介護の問題や環境問題、健康問題など地域の抱える課題と密接に関連した卒業研究に取り組む学生が沢山います。従来、人間科学部では地域との関わりを重視した教育・研究を進めてきましたが、それを学部全体の教育プログラムとしてまとめたのが「活力ある地域社会を創る女性リーダーの養成」で、平成19年度にスタートしました。文科省の現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代GPプログラム）とは全国の大学から提案された教育プログラムの中から専門審査員による審査をパスした取組に財政的な支援をする制度で、人間科学部の教育プログラムは平成19年度に採択され、3年間の財政的支援を受けています。

■「活力ある地域社会を創る女性リーダーの養成」の概要

この教育プログラムには～西宮市・同窓会・NPO法人と連携した実践的人づくり～という副題を付けました。それは大学での教育を超えて、地域で活力ある地域社会を創るために活躍している方々の助けを借りて学生の教育を進めたいという私どもの願いを表したものです。「活力ある地域社会」とは地域の抱えるさまざまな課題の解決に積極的に取り組む人々が沢山暮らしている社会と考えています。この教育プログラムの概要を図1に示しました。人間科学部の学生約30名が2年生後期からこのプログラムに取り組みます。2年生では「地域活性化論」、「NPOマネジメント論」の2科目を履修します。「地域活性化論」では地域の様々な課題に取り組む行政、企業、同窓会の方々をゲスト講師として招きます。

「活力ある地域社会を創る女性リーダーの養成」
（地域づくりリーダー養成コース）

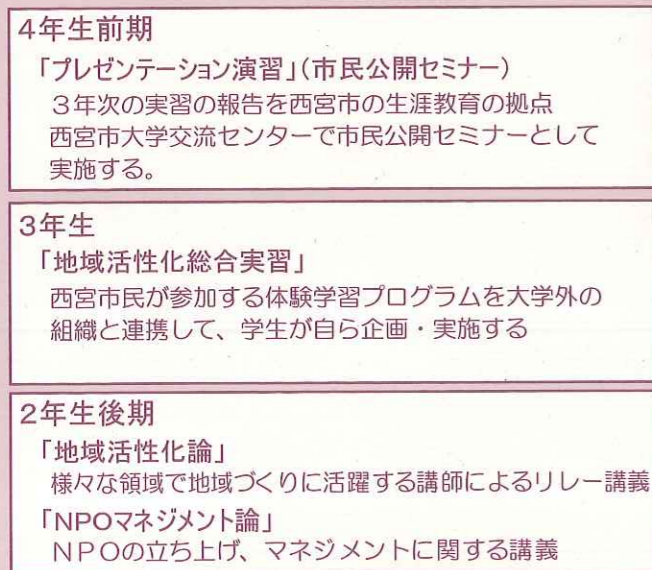


図1 「活力ある地域社会を創る女性リーダーの養成」の概要



親子で作ろうベジタブル！（甲山農地）



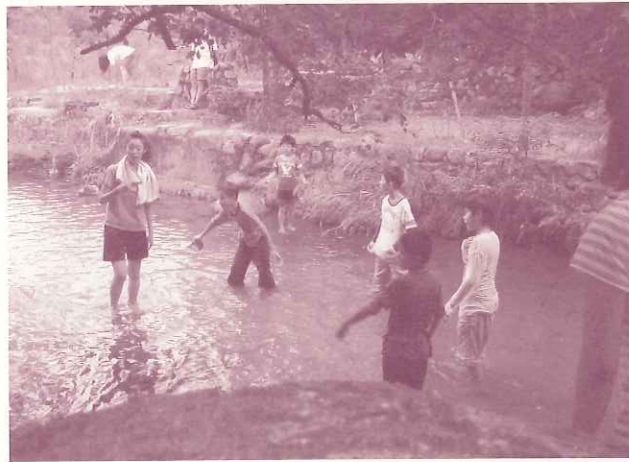
親子で収穫体験♪（甲山農地）

「NPOマネジメント論」ではNPO法人LEAFの小川雅由事務局長を非常勤講師として招き、NPOの活動の実際について講義していただいています。これらの講義を通じて、学生は「地域を活性化するとはいったいどうなのか」について理解を深めます。3年生ではこの教育プログラムの中核となる通年科目「地域活性化総合実習」に取り組みます。詳細は後で述べますが、西宮市民が参加する体験実習プログラムを学生自らが企画し、実施するものです。大学外の協力者、体験実習プログラムへの参加者とのやり取りを通じて、学生は「地域のために行動するためにはどうすればいいのか」を実践的に学びます。4年生前期には「プレゼンテーション演習」を履修しま

す。この科目では西宮市民を対象にした公開セミナーで自分たちが3年生で行った「体験学習プログラム」について発表します。効果的な発表を行うためには3年生での体験を自ら振り返り、その意義を掘り下げて考えていく必要があります。この演習を通じて、学生は「自らが企画・実施した体験学習プログラムの意味」を深く考えます。この教育プログラム全体を通じて、学生は自分が担うことができる役割を自覚し、その役割を果たすよう責任ある行動をとれるようになります。学生は卒業後、いろいろな社会経験を積み重ねていきますが、将来自らの個性を生かしたリーダーシップを発揮して、地域社会の活性化に貢献するものと期待しています。

	プログラム名	対象	内容
平成20年度	親子で作ろうベジタブル！	小学校低学年 親子11組	甲山農地での野菜作り体験、 稲刈り体験
	早めのメタボ予防大作戦！！	中高年女性8名	講義とエクソサイズ体験 2ヶ月のダイエットダイアリー
	みんなでecoクッキング！	小学校高学年 18名	芋掘り体験と調理体験 地産地消の学習
平成21年度	親子で収穫体験♪	小学校低学年 親子10組	甲山農地での野菜作り体験、 稲刈り体験、交流会
	自然と考えよう！ ～ふれて、遊んで、泊って、学んで～	小学校高学年 12名	六甲山牧場での体験学習 甲山自然の家での宿泊体験
	わくわく！ ぶんぶん！ はちみつ採集	小学校高学年 親子5組	神戸女学院大学はちみつ採集体験

表1 「地域活性化総合実習」で実施した体験学習プログラム



自然と考えよう！



わくわく！ぶんぶん！ はちみつ採集

■「地域活性化総合実習」

「地域活性化総合実習」では5名の教員が担当し、学生はいくつかのグループに分かれて「西宮市民が参加する体験学習プログラムの企画と実施」に取り組みます。4月の講義開始後、学生は講義時間やそれ以外の時間に各グループで体験学習プログラムの企画を話し合います。月に1度、教員の前で企画について発表し、教員の意見を聞きます。教員は企画の目的と意義、実施可能性、安全面での配慮など、学生が考えなければならないことを次々に質問していきます。教員の指摘に答えるべく、学生は自分たちの企画について様々な面から検討していきます。この過程で学生はグループ内でかなり突っ込んだ議論を行います。これによってグループのメンバーはお互いの個性を把握することができ、チームとしてのまとまりが作られていきます。7月にはそれぞれの企画に教員のゴーサインをもらい、実施準備に入ります。大学の講義は前期（4月～7月）と後期（10月～1月）にわかれています。この「体験実習プログラム」の実施時期は8月～12月になりますので、学生は夏休み中も協力しながら準備を進めます。参加者募集のための広報、企画を進めるための大学外の協力者とのやり取り、体験学習プログラムの実施案の作成、プログラムで使う資料の準備など、学生は企画を実施するために必要な準備を自分たちで進めていきます。また、現代GPプログラムを実施するにあたり、大学内に現代GP推進室を設け、専任スタッフ2名が、学生への助言、大学外の協力者との連絡役などを務めています。

平成20年度および平成21年度に学生が行った「体験学習プログラム」を表1にまとめました。大学外

の多くの協力者のサポートを受け、学生は自分たちの個性を活かしたユニークなプログラムを実施することができました。NPO法人LEAFには甲山農地での学生の活動を全面的に支援していただきました。農作業などしたことがない学生への農業指導、イベントスケジュールの立て方など、大学では教えることのできない多くのことを教えていただきました。また、甲山農地に関わる多くの人との交流によって学生は大きく成長することができました。

■今後の展開

現代GPプログラムとしての財政的支援は平成21年度で終了しますが、「活力ある地域社会を創る女性リーダーの養成」という教育プログラムは平成22年度以降も継続して進めていきます。学科を超えて教員と学生と一緒に学ぶ場ができ、大学を超えて地域の方々と一緒に学生の教育に当たる仕組みもできるようになるなど、この3年間の教育活動は大学としても非常に有意義なものであったと考えています。現在は人間科学部の学生だけが対象の教育プログラムですが、他学部の学生も履修ができるようにしたいと考えています。また、将来日本のどこかで地域のために活躍する女性リーダーを、地域の方々と連携して育てていきたいと願っています。

このプログラムの詳細は大学のホームページ (<http://humangp.kobe-c.ac.jp/university/>) で紹介しています。また、神戸女学院大学人間科学部現代GP推進室 (TEL/FAX 0798-51-8591) にお問い合わせ下さっても結構です。

これまでの社会では、地域が抱える諸課題を解決するのは、行政が中心になり地域住民で構成する自治会や福祉、防犯、青少年育成、環境衛生などといった課題ごとの団体により諸活動が行われてきました。しかし、こうした団体のお世話をする住民の高齢化や役員不足といった問題が生じたり、人口流動による旧住民と新住民の確執が起こるなど地域運営もこれまで通りの手法では立ち行かなくなってきました。また、社会や市民のニーズも多様化し、行政だけではこれらに対応できなくなっています。こうした地域や社会の諸課題に取り組む「新たな公」として注目されてきたのが、特定非営利活動団体 (NPO) という存在です。1998年に、この組織形態を発展させようとNPO促進法ができ、一定の要件を満たしておれば法人格が与えられるようになりました。

これからの地域社会で諸活動を進めようとするときには、行政や既存の地域団体との連携だけではなく、NPOという組織の役割や活用方法についても理解しておく必要があります。

「NPOマネジメント論」については、こうした社会状況を踏まえ、本講義を受講する学生たちが実際に地域社会で活躍する時には、否応なくNPOという存在を考慮しなければならない社会環境になっているであろうという認識から、NPOという組織形態についての理解やその現状、抱えている課題、今後の可能性などについての基礎知識を持つておく必要があるものと考え、本プログラムに組み入れました。

●「NPOマネジメント論」で目指したこと

(1) 到達目標

一人ひとりの市民が社会の一員として持続可能な地域づくりに貢献することの必要性及びNPOの役割について理解する

(2) テーマ

多様な主体の参画と協働で進める環境学習を通じた持続可能なまちづくり

(3) 授業構成にあたっての基本的な考え方

市民や行政職員などの多くには、地域団体やNPOを通じて地域社会に関わる人々は無償のボランティアで働いているといったイメージがあります。しかし、NPOが地域や社会の諸課題に取り組み、行政もその社会的役割を「新たな公」として認めるなら、そこで働く人々には公務員と同様の社会的保障がなさ

れてもいいはずで

このように日本のNPOについての考え方はNPO自身も含めて二極化しており、NPOという組織をどのように運営していけばいいのかについては、各団体の考え方に任されているのが現状です。

今回のNPOマネジメント論では、西宮市で活動する「こども環境活動支援協会 (LEAF)」というNPO法人の立ち上げから今日に至るまでの経過、組織運営や財務管理などを紹介しながら、社会的な活動を行うことによって給与を得るといった職場としてのNPO法人の実情を理解してもらいたいと考えました。

日本や兵庫県におけるNPO法人の現状や課題、西宮市における行政やLEAFが行っている環境まちづくりの取り組み、今日の社会的な課題となっている「持続可能な社会」に向けた教育や考え方についての講義を基本にしました。

また、学生が今後、就職し様々な分野で働いたり、地域に関わったりするときに、「社会が求める大切なこと」とは何かについて、他者とも関わりながら自分自身の考えをしっかりと持って前向きに向き合っていけるようになるために、グループワークを交えて自分自身を振り返る授業形式も取り入れていました。最終的には、自分自身が「どのような生き方をしたいのか」を考える機会にもらえることを目指しました。



グループワークでお互いの考え方を知る

生活協同組合コープこうべ

原点に立ち返って、自分の仕事を見つめなおす

長岡 暁子【生活協同組合コープこうべ 環境推進室課長】

コープこうべの店舗をご利用いただいたことはありませんでしょうか？「ある」という方は、他の量販店とさほど変わらない印象をお持ちかもしれません。しかし、生活協同組合（生協）であるコープこうべの事業活動の根底にある考え方は、株式会社である他の量販店と大きく異なります。コープこうべの前身である神戸生協と灘生協は、いずれも賀川豊彦の指導のもとに設立されています。昨年、献身100年を迎えた賀川は、葺合新川（現在の神戸市中央区）の貧しい人々の救済にあたり、自分たちが力を結集し、暮らしを立て直す社会のしくみづくりが必要と説きました。その具現化でもある生協は、出資・運営・利用を組合員自らが担い、よりよい暮らし、地域社会づくりのために事業活動をすすめています。

そして、生協の職員は、組合員によって決定された運営方針を、日常的に執行する役割を担っていますが、多くの職員にとって、商品の供給（販売）や配達が行われる日々の仕事ゆえに、大きな目的を実現するための手段であるはずのこれらのことが、ややもすると目的化してしまいがちです。そこで、「生協いろは塾」は、「職員が生協の事業や活動を、もっと知って、もっと好きになる学びの場であり、学ぶことを通じて生協の役割や使命を考える」ことをねらいとし、原点に立ち返る場を提供しています。受講資格に年齢や勤続年数の制限はありませんが、受講者の大半は入所2～3年目の比較的若手の職員で、休日利用で受講しています。



2009年度、環境関連では「環境共生型農園エコファーム」、「業務の中で推進するISO14001」、そして「コープの森・社家郷山」を素材に学びの場をもちました。エコファームで生産している野菜は、ふだんの仕事の中では、職員にとって数多ある商品のひとつかもしれませんが、実は、店舗で出た野菜・肉の加工からたい肥を作り、その肥料で栽培した、いわば「循環型」の野菜です。作業体験から野菜づくりの苦労を実感するとともに、この野菜の意味を売り場で組合員にどう伝えていくのかを考えてもらいます。

一方、「コープの森・社家郷山（しゃげごうやま）」では、マイバッグ運動（注）でいただいたレジ袋代金を活用して保全・整備と環境学習・活動をすすめています。とはいえ、職員にとっては森林整備の作業はもとより、マイバッグ運動とどうつながるのかもイメージしにくいと思われます。レジ袋使用で排出したCO2を、整備された森林が吸収して地球温暖化防止につながることを、さらに生物多様性を保全し、私たちの食べ物を豊かにしてくれることを学びます。しかし、「コープの森・社家郷山」の取り組みで大切にしたいのは、より多くの組合員みなさんに、目に見えにくい「環境問題」を身近な問題に引きつけて考え、環境負荷削減に向けた行動を起こすきっかけにもらうことです。したがって、「いろは塾」での学習を入口に、次は組合員対象のイベントなどを通じて地域とつながり、社家郷山の魅力や取り組みの意義を広める役割を担ってほしいと考えています。

「いろは塾」は全14コースあり、この受講は、職員自身が生協の原点に立ち返り、自らの仕事や組合員との関わりを見つめなおす絶好の機会になっているものと思います。



注）マイバッグ運動：地球温暖化防止とゴミ削減のため、お買い物にマイバッグをお持ちいただく取り組み。1995年からは、レジ袋が必要な人には1枚5円でお買い求めいただいています。

従業員参画型ビジョン策定プロジェクト

森下 文博【有限会社 大栄衛生 営業課係長】



有限会社大栄衛生では、10年先を見据えた中期経営計画（ビジョン策定プロジェクト）を策定することになりました。これまでの概ね3年毎に見直されてきた経営計画は経営層（管理職レベル）だけで策定していましたが、今回の中期経営計画の策定は経営層だけでなく、従業員（社員及び非正規社員）と共に作り上げていくことにしました。

従業員一人ひとりが自分たちの働く会社の将来を真剣に考え経営の一部に直接携わる事で、仕事の質や責任感などの向上につながるとともに、今後、会社を背負って立つ若手社員の人材育成の場にもなると考えています。また、従業員一人ひとりが何をすべきかを理解し行動する事で環境の変化に柔軟に対応できる組織づくりが出来るのではないかと、従業員参画型のビジョン策定プロジェクトに期待を寄せています。

赤澤社長が全従業員に大栄衛生の現状や、今後問題となってくるであろう様々な課題を説明し、中期経営計画策定のための会議参加者を募ったところ、全従業員の約4割に当たる33名が自主的に参加を希望しました。また今回のプロジェクトを進めていくうえで、NPO法人こども環境活動支援協会（LEAF）の小川事務局長にファシリテーターとして参加いただいています。

2009年12月22日に開催しました第1回目の会議では、社長が中期経営計画策定の目的、今後の社会情勢などを述べ、次に小川事務局長よりこれからこの会議で何を考えていくのかの説明をしていただきました。

今回は具体的な内容を話し合うのではなく、これから皆で考えていくためのトレーニングとして、4班に分かれグループディスカッションを行いました。各グループで「現状の把握（財務状況）」・「3年後に向けての改善点」・「10年後の将来像（イメージ）」を考え、各々の考えを書き出し発表しました。ほとんどの従業員が財務状況を見ること自体初めてで、皆の感想としては、今は何とか乗り切れても、数年後はどうなっているか分からないといった意見が多く、皆が危機感を持つようになり、売上だけでなくコスト面に対する意識も向上したと思います。

次に、3年後に向けての改善点では、メンバーの大

半が現業部門であるため、自分たちが行っている業務に対し、作業の効率化や車両や処理費のコスト面の改善といった現在大栄衛生の持っている問題点や課題などの具体的な内容が数多くでてきました。

10年後の将来像（イメージ）は、収益率を上げなければ会社も従業員も安定しないという認識を持ち、そのためには現状の業務を広げていくことや、全く違った業種への参入など新規事業を行うべきであるといった意見も上がりました。最後に各グループでまとめた意見をグループの代表者が皆の前で発表しました。全てのグループに共通して言えることは、このままでは10年先が不透明で良くわからず、何かを変えていかなければならないという思いを皆が持っていることでした。

このような会議はほとんどの従業員が初めての経験で、何を考えればよいのか分からない中、様々な意見が出てきたこと、今後、「何を考え」「何をしていかなければならないか」を、なんとなくではあっても意識するようになったことは大栄衛生にとって貴重な財産になったと思います。これから具体的な方針を決定していくなかで、数多くの意見が出てくるとは思いますが、メンバー全員で10年後の将来像に向けより良い計画を作っていきたいと思っています。

