

第 17 回 環境ボランティアリーダー海外研修報告書

藤井 徳子

1. 訪問団体の活動やマネジメントなど、どの部分を日本のボランティアリーダーとして生かせるか

組織運営 リーダーが明確なビジョンを示すことが対外的にも、対内的にもとても大事だと思います。対外的には、身近な暮らしに直結するさまざまな問題解決のために NPO があること、NPO のミッションを形にするためには、個々のプロジェクトの遂行が重要であることを、誰にでもわかりやすく伝え、たくさんの人々に支持してもらえるようにしなければいけません。NPO が社会的に影響を持つためには、企業や行政、地域とのよい協働関係構築が不可欠で、そのためには「NPO を支援してください」と一方的に支援依頼するのではなく、NPO を支援することによって支援する側が受ける恩恵やメリットもあること、Win-Win の関係になれるのだということを可視化して意識化させること、そのようなプレゼンテーションをすることが効果的だと思います。対内的にも、例えばリーダーがこれまで勘や感覚的にやってきたような部分があるなら、それらを可視化（例えばデータベース作り）して、他のメンバーとビジョンや情報の共有を確実にすることがとても重要です。それによって持続可能な組織運営が可能になると同時に、組織の会員やスタッフ一人一人が「これなら自分のスキルが役立ちそうだ」「こんなやり方はどうだろう」と、スキルやアイデアを出したり、アクションを起こしたりと参画しやすくなるからです。そしてそんなボランティア活動を通して、地域に暮らす市井の人々が自分にできることを意識化でき、自分の価値に気づき、他者の価値に気づくことができる。リーダーはそんな流れを戦略的に仕掛け、作っていくことが大事です。

資金調達 ファンドレイジングや「寄付文化」は、日本社会ではまだまだ馴染みにくいものです。また寄付は、お金だけではなく、プロジェクトに必要な物品支給や、「時間」を活動のために費やすというのも、すべてはありがたい寄付行為です。ですが、日本の現役世代は忙しく、ボランティア活動に取り組む余裕などないという人も多いでしょう。（それほどまで余裕が持てない働き方にこそ疑問を持つべきですが）そんな人たちにこそ、寄付という行為を通じて、多様な社会と、社会的な課題解決に向けて活動している人々がいるということを知る機会をもってほしいし、また、気持ちはあっても行動に移してもらうためには、その背中を押す仕組みも必要です。そこで NPO がその仕組みを“戦略的に”仕掛けるのです。漠然と支援をお願いするのではなく、「誰に」「何

を」「どんなふうに」「いつ」「どこで」をきちんと分析し、その NPO の身の丈にあったデータベースを作るとはファンドレイジングの最大限の効果と効率を上げるのにとっても有効です。また「このプロジェクトの〇〇の部分のお金が足りないので、どうぞご支援ください。」と具体的に、この寄付金が何に使われるのか「見える化」し、納得して出してもらうことがポイントです。「このプロジェクトを支援したい」「この団体を応援したい」と、心が動くようなプロジェクトや、団体のファンを増やすことが大切です。組織運営のところでも書いたように、お金を払う人は、一方的に「与える側」にいるわけではなく、さまざまな形で NPO 活動の恩恵を陰に陽に受ける「与えられる側」でもあること、Win-Win の関係になれるということを、可視化して意識化させることが大事です。サポーターが増えて NPO 活動が活発になればハイリターンも期待できるのです。こうして一人一人が気負うことなく寄付できるような「日本らしい寄付文化」をこれから育んでいけたらとても素晴らしいことだと思います。

人材育成 ドイツには FÖJ (Freiwilliges Ökologisches Jahr 環境ボランティア研修) という制度があります。学生が NPO 環境保護団体 (自然保護センター、自治体の環境情報センター、森のようちえん等) で 1 年間研修するというものです。一般的にボランティア活動は、自由意思に基づく公益のための活動であり、法律に基づいて行われるものではありません。しかしドイツではこれまで社会福祉ボランティア研修 (Freiwilliges Soziales Jahr) の助成に関する法律が制定され、学生 (一般的に、高校を卒業してから大学入学するまでの間、または大学休学中) が社会福祉施設等で行う通常 1 年間の社会奉仕活動を助成する枠組みが定めてありました。そこにさらに 1993 年から環境活動の分野にも青少年のボランティアを活用するべく FÖJ が導入されました。ドイツでは高校を卒業した後すぐには大学に進学せず、また在学中なら休学して、ボランティア研修をしたり、企業でインターン研修 (職業訓練) をするのが一般的です。インターンの場合は普通 6 か月で、それを 1 ヶ所だけでなく 5 回、6 回とインターン経験を重ねるうちに、職種を選び、自分のやりたいことに焦点を絞っていきます。FÖJ の研修中は、連邦、州、受け入れ先が 1/3 ずつ負担してお小遣い程度 (約 56000 円) の手当が支給されます。公的資金が投入されるのは、児童手当相当とみなされるからです。つまり、彼らは学生時代から実社会で鍛えられ、やたらと社会活動に参加し、本当に就職するころには、特定の分野ですでにかなりの職業経験を積んでいることになります。またインターンやボランティア活動歴は大学入学や就職の際にも有利な査定ポイントになります。学生にとっては、インターン経験がその後の本採用の際に重視してもらえるし、受け入れ側にとっては、最初の数週間はお荷物かもしれませんが、その後はある程度戦力として使うことができるわけです。福祉や環境の分野における労働力不

足を補い、将来の人材を確保し、現場の活性化も図れ、いいことづくしなわけです。このようにボランティアの制度化を職業教育や労働力の補完と関連させた点で、若者の就職難や、少子高齢化問題を抱える日本にとっても、非常に参考になる事例だと言えます。日本でも、大震災や土砂災害など災害の大小に関わらず学生の救援ボランティアは欠かせない大きなパワーになっています。震災復興支援も含め、人の助けを必要とする場所でボランティアすることへの「見返り」として、大学の単位が得られたり、お小遣い収入が得られるとすれば、志願する若者はもっと増えるだろうと考えられます。財源も要ることでしょうが、ボランティアの公的制度化は、ばらまき政策の児童手当などよりはるかに少ない経費ですみ、そしてより効果的であると言えます。

また FÖJ は単に自国の人材育成にとどまらず、ドイツの自然環境保護という明確なミッションのもとに、世界中からやってくる若者たちも同様に支援しています。ドイツにもたらすメリットももちろんありますが、他国の次世代育成にも公的資金を投入するドイツの度量の大きさを垣間見る事例と言えます。

2. 研修を通して、日本の環境ボランティアリーダーを支援するために、どのような仕組が考えられるか。

日本の環境 NPO には、ドイツの NABU や BUND のような大きな組織はそぐわないのかもしれないし、実際今のところ現実的ではありません。それよりも実現可能ですぐにでも始められる仕組みとしては、自治体から NPO への事業委託です。たとえば、日本では森のようちえんは園舎を持たないために認可を受けることが非常に難しいのですが、すでに園舎を持っている既存の幼稚園や保育所内に、森のようちえん組を併設し、そのクラスの運営を NPO に委託するのです。小学校の自然教育や環境教育、ESD 教育なども、環境教育の NPO に委託したほうが高い効果が得られると思います。そして行政と NPO が対等な協働関係を築くためには、行政側は既存の法律にとらわれすぎず、また NPO も社会的な影響力をもっと高められるよう、広報活動や情報公開、ファンドレイジングなど、考えられる手法・方策を駆使して、決してあきらめることなく、社会における信用度やその位置付けを高める努力を惜しまずに続けることです。

3. 全体を通しての感想

私の専門分野である自然教育という側面から考えると、ドイツでは確かに森のようちえんがドイツ全土に広がり、学生たちは自然保護活動や環境保全活動のボランティアに熱心に取り組んでいるように見えます。けれどそこには女性の労働力確保や少子化対策との兼ね合いだったり、学生の職業訓練や労働力と

しての補完だったり、うまく両者 Win-Win になるような関係を作り出していることが垣間見えます。ならば日本も、行政と NPO がうまく補完し合って、互いの得意な部分で相手の苦手とする部分を補うような関係を構築していけばいいのだということを再認識しました。

また環境先進国と呼ばれ、自然環境教育の設備面でも、プログラム開発においてもすばらしい成果を上げているような印象の強いドイツですが、その恩恵を受けているのは実は恵まれた家庭の子どもだけだったり、女性のフルタイム勤務が増えているために午前保育だけの森のようちえんでは園児が集まりにくくなっていたりといった課題点も見えてきました。本当に自然教育が子どもにとって有効で意義あるものであるならば、すべての子どもに届くものでなければいけないと思います。社会的に意義あることなのに、それを行うことで本来その恩恵を受けるべき子どもに格差が生じるというのではいけないのです。

日本の NPO の方向性としては、行政のシステムも、国民性も、宗教観も、ワークライフバランスも、たくさんの点で異なるドイツから、日本に取り入れられるヒントをきちんと見極めてつつ、「では日本社会ではどうすればいい？」と常にポジティブシンキングで、困ったときには知恵を出せばよいのであり、勤勉で工夫することが得意な日本人ならなんとかやれるのではないかと、やり方次第ではないかと、研修を終えた今、少し楽観的に捉えています。

また、自然界の多様性が重要であるのと同様に、私たちの社会も、組織も、多様性のあることが自然な姿であり、心地よい姿なのであると言えます。そのために NPO のリーダーのやるべきことは、まず明確なビジョンを示すことです。それによってスタッフや会員が、それぞれの役割のところでやりがいを持って働くことができます。そしてそれが自己達成感や自己肯定感につながり、人生が豊かになります。人が豊かになれば地域も豊かになります。

さらにリーダーには、戦略家であることも求められます。いろいろな課題を検討するとき、そこにはかならずいくつかの側面があるので、それらを俯瞰して関連性を見出し、解決策を導き出すこと。それを適所適材で他のメンバーが輝けるような役割りを振ること。そんなリーダー像を描いています。

今回の研修では、ドイツの環境 NPO 事情を直接現地で学ぶことができたのはもちろん、日本にいてもなかなか交流することのできない日本各地のリーダーたちと一緒に旅するなかで議論し、同じ研修を見ていても、その事例を見通す視点は違って、それを日々の振り返りで共有できたことは、とても大きな気づきや学びとなりました。深く感謝いたします。

以上