

次代を担う「人」を育てる教育と 社会貢献活動との連携

日本経団連自然保護協議会は、企業における環境教育の取り組みについて改めて議論・検討することを、本年度の重要課題の一つに挙げています。企業は持続可能な社会づくりが求められる中、どのような取り組みを行えばいいのか? 今回は、ESD(Education for Sustainable Development)の観点から考えてみることにしました。

※2007年9月27日、経団連会館クリスタルルームにて開催



壇上左より、阿部 治氏(ESD-J)、富沢泰夫氏(損保ジャパン環境財団)、宮本育昌氏(富士ゼロックス株式会社)、新田 均氏(地球緑化センター)

基調講演

「持続可能な開発のための教育の10年」推進会議(ESD-J)の阿部 治代表理事ならびに事務局の佐々木雅一氏より、主にESDについてご講演いただいた。

ESDとは教育機関のみで行う教育ではなく、企業や行政も連携して「人づくり」に取り組む活動を指す。そうして形成される持続可能な社会は、「環境」「社会」「経済」のバランスが保たれている社会である。今、ESDを通じた人材育成が注目されているのは、主体的に問題に取り組む姿勢が求められ、「人」が変わらなければ「社会」も変わらない現実があるからである。

では、企業がESDに取り組む目的はどこにあるのだろうか。それは、環境や社会貢献の部門だけでなく、社員一人ひとりが主体的にCSRマインドを持つことにあ

る。とはいうものの、いざ企業がESDに取り組もうと思っても、どのようにアプローチしていいのか分からない。パネルディスカッションでは、具体的な取り組みを3事例で紹介いただいた。

社員が地域活動に主体的にかかわる 富士ゼロックスの「端数倶楽部」

富士ゼロックス株式会社では、社員によるボランティア団体「端数倶楽部」が、1991年に生まれた。社員が会員となり、給与や賞与の100円未満の端数や1000円の任意額を拠出する。集まった資金はボランティア団体や福祉施設に寄付され、社員自らもボランティア活動に励んでいる。

「端数倶楽部」の特徴は、寄付先の選定が会員で構成される「端数倶楽部運営委員会」によって決定されること。自らが選定に携わったプロジェクトなので、社員に

主体性や継続性が生まれ、地域に密着した人づくりや社会づくりに貢献できる。さらに、委員会等への参加は業務の一部と認められており、業務外で打ち合わせする負担も軽減される。

地域のESDをサポートする 「人材育成」と「人材協力」

地域でのESD活動は、地元NPOなど少ない人員と資金によって支えられているのが現状だ。持続可能な教育活動とするため、損保ジャパン環境財団では「CSOラーニング制度」を展開している。

「CSOラーニング制度」とは、大学生・大学院生をCSO(Civil Society Organization: NGO/NPOと同義)に8カ月間派遣し、社会体験の場を提供する仕組みである(詳細は本誌21、22ページ参照)。受け入れるCSOにとっては、マンパワー支援となる。企業が学校やCSOと協働し、人材育成に取り組んでいる。

また、地球緑化センターが行う人材協力活動「緑のふるさと協力隊」も、マンパワー支援という点では同じ。ここでは、学生に限らず、18歳から40歳まで参加資格がある。選ばれた隊員は、地域活性化を目指す地方自治体に1年間派遣され、「農山村で生きる」ことについて学ぶ。

このように、ESDにはさまざまな取り組み方がある。「誰かがやる」という認識を捨て、皆ができることをやる——、この意識を定着させるのが環境教育だ。今後も日本経団連自然保護協議会では、企業における環境教育のあり方を検討していきたいと考えている。