

ゼロエミッションシンポジウム 2003 年  
「ゼロエミッション社会を目指した新しい行動モデル」  
- 集中と分散 -

セッション : ゼロエミッションと新しい行動モデルの事例報告

「環境センスの共有とグリーン雇用の促進」

【安井】 どうも、初めまして、 그레이スの安井でございます。すみません、こういう席でのお話って、あまり数少ないものですから、ちょっと緊張しております。お聞き苦しいところもあるかと思いますが、ご容赦ください。

그레이スは、1995年に設立しました環境人材の派遣会社です。私自身は、1986年の、ちょうど人材派遣法が制定された年から、この人材派遣業の仕事をしておりましたが、그레이スを新しく立ち上げるに当たって、今までにない、全く違った発想からの人材派遣を考えてみようと思い、環境関連に特化した人材派遣の会社をつくって、今日まで活動してまいりました。その中で、きょうは、私どもの会社が提唱しているグリーン雇用についてお話をさせていただきたいと思います。

最近、養老先生の「バカの壁」という本を読みました。養老先生、きのうも何か関口さんの番組に出ていらっしゃいましたけれども、この「バカの壁」という本は、発売されてからもう6ヵ月も経過しているのですが、今なお売れている、今年最大のベストセラーということで、ただ、私自身は、もともと、どうもタイトルがしっくりこなかったのか、私が決して天才だと思っているわけではありませんし、ただ、それほどほかではないと今まで思ってきたので、あまりこのタイトルに引かれることがなく、読む機会を逸していたのです。でも、本屋さんに行くたびにいつも見かけることと、半年もたってまだ売れているのです。最近、社内などでもよく言われて、「何とかの壁」というのが流行語になっているというふうに聞いたものですから、ここまで騒がれているならば、一度読んでみようかなという気軽な気持ちで買って見たのですが、読んでみたら、結構やはりおもしろいのですね。こんなことなら、もう少し早く読んでいけばよかったのかなと思ったぐらいです。

「バカの壁」には、タイトルどおり、ばかの壁、つまり、無理解の壁、解ったようで、実は理解しようとしていない心のメカニズムなどがわかりやすく解説されていました。とても勉強になりました。それから、別のページでは、万物流転、情報普遍という章があって、人間は変わるけれども、情報は変わらないよということが書いてありました。これもまた、私はなるほどな、と思ったのです。これは、要約すると、非常に単純で、そんなこと、わかり切っていることではないかと言われそうなのですが、確かに人間は変わるものなのですね。例えば、この「バカの壁」という本を読んだ私は、読んでいなかった私とは違うものになっています。南の島で美しい夕日を見た私も、それまでの自分ではなくなってしまっている。後戻りって、できないのですよね。学んだり、体験することが人を大きく変えていくと思います。その変化は、その人が一度死んで生まれかわるような、そん

な表現がぴったりくるような変化と言えると思います。

そうした、外から見えにくい変化とは別に、人間は、具体的に、しかも大きく変わっていきます。学生から社会人になり、社会人になってからも、結婚したり、子供が生まれたりして、それに連れて趣味嗜好も変わってきます。人生に対する考え方も変わっていくと思います。かつては、私生活は仕事には影響しない。結婚しようが、子供ができれば、仕事はそれまでと変わりなく続けるということが一般的でした。ですから、家庭が犠牲になるというお話もよく聞かれました。ところが、今は、そうした人生の変化に対応して、仕事に対するスタンスも変えていく人が増えています。子供ができたなら残業は控え目にしたい。休日出勤などもあまりやりたくはない。男性の育児休暇も社会的に認められてきていますが、日本ではそこまで徹底する人がまだ多くはありませんが、でも、これからは確実に増えてくると思います。でも、そうした人たちが仕事に対して意欲がないのかというと、そういうことではないのです。また、そういう人が無能であるということでもありません。有能で、仕事への意欲も持っています。でも、会社のほうは、今までどおり、残業も、休日出勤も頼みたいのですよね。それまで見事にマッチングしていたのに、ここでミスマッチが生まれてきます。こんなときに、私たちの考えるグリーン雇用の考え方が役に立てるのかもしれない。

変わるのは、人間だけでもありません。会社も変わっていきます。成長が続いたときは、右肩上がり前提でしたから、社員をどんどん採用して、人を増やしていたのですが、低成長になり、多くの社員を雇うことができなくなって、今もリストラが続いているのはご存じのとおりです。人数だけでもありません。会社が変わっていくと、必要な人材の構成も変わってきます。こうしたことは、現在の会社の多くが抱えている問題です。こうした問題の解決にも、私たちが考えるグリーン雇用が役に立つのではと考えています。

そしてまた、人や企業だけではなく、社会もこれから大きく変わろうとしています。構造改革、経済改革よりもさらに大きな変化、それが環境対応だと思っています。私は、現在の地球が抱えている環境問題は、私たちすべてが想像するよりもはるかに大きな問題だと思っています。資源消費型社会から循環型社会への転換。化石燃料社会から非化石燃料社会への転換。言葉にすると簡単ですが、これは、社会の根底を覆す大転回とすることができます。有害化学物質などで環境をこれ以上悪化させない努力と、少しでも改善する努力、さらには、今に始まったことではありませんが、拡大し続ける南北格差、世界じゅうに埋められている対人地雷に象徴される国際紛争なども、一つひとつ解決していかななくてはならないと思います。外国のことだからと、目をつぶることはできません。世界じゅうの国々が、経済、文化など、あらゆる領域でこれほど密接な関係を持っている中、日本だけが幸せになるということは考えられないと思います。ですが、問題がどんなに大きくて、さらに多岐にわたっていようと、必ず人類は解決できると私は信じています。悲観的になっても解決しませんし、現在の社会システムをすべて否定するといった極論も、現実的ではありません。かといって、だれかが解決してくれる問題ではありませんし、環境問題は、人類が引き起こしたことです。解決するのも私たち人類だと思っています。科学と知恵が生み出した問題は、科学と知恵で解決したいと思います。それができると私は信じてい

ます。

そうした未曾有な変化に対応して、社会も、企業も大きく変わっていきます。それに連れて、人も変わっていかなくてはなりません。日本の高度成長を支えたのは組織の力と言われています。あの「プロジェクト X」、けさも NHK ニュースで紹介されていて、ベトナムでも放映されているそうです。大学の講義にもこれから使われるということですが、その「プロジェクト X」を見ていると、無名の日本人が作り出す組織力、そしてその中で、寝食を忘れて1つの目標にひた走る。自分たちのプロジェクトが成功すれば、会社も伸びる。そう信じて、さまざまな難題を解決し、新しい製品を作り出してきたのです。彼らは、持てる力だけでなく、生活のすべてを会社に捧げていたと言えます。もちろん、過去形ではなく、日本のそこかしこで、今も放送されることのない「プロジェクト X」が起航していると思います。しかし、日本人の仕事観は、高度成長期とは少しずつ、しかし確実に変わりつつあります。

最近読んだ、太田肇さんとおっしゃる先生の「選別主義を超えて」という本に掲載されていたデータによりますと、「仕事のためには家庭生活が犠牲になることもやむを得ない」という質問に、60代男性が35%以上の方がイエスと答えているのに対し、20代では15%程度、30代、40代でも、25%前後になっています。つまり、若い人になればなるほど、会社人間を拒否していると思うのです。会社人間にはならない。でも勤労意欲が低いのかというと、そうではないのです。別の調査では、「人並み以上に働きたいか」という質問に、「人並みで十分」と、「人並み以上に働きたい」と答えている人の比率が出ているのですが、2000年ぐらいまでは、「人並み」が「人並み以上」を上回っていたのですが、ところが、2000年以降ぐらいから、それが逆転しているのです。つまり、「人並み以上に働きたい」が「人並みで十分」を上回るようになったのです。ここで浮かび上がってくるのが、自身のライフスタイルの確保と勤労意欲、仕事への情熱は矛盾しないということなのですね。組織離れはあるけれども、仕事離れではありません。

人が仕事をする理由には、大きく分けて3つあると思います。1つは生きがい、働きがいといった、自分の存在理由です。これは社会の貢献といったものも含まれると思います。もう一つは出世です。これは、会社の中で役職が上になるということもありますが、それだけでなく、より責任のある仕事をしたい、より権力を持ちたいという欲求もあると思います。それから、もう一つが報酬です。これは、個人的に、よりたくさんのお金を持ちたいという欲求と、自分がどれだけ評価されているかということを知ることにもつながります。

この中で、これまでは昇進はサラリーマンの大きな関心の的だったと思いますが、これに関しても変化が生まれています。「昇進で同期におくれをとりたくない」と考えている人が50%を少し超える程度なのに、「能力を発揮できる機会があれば、昇進にはこだわらない」と考えている人は80%近くもいます。ここまでは男性のデータなのですが、おもしろいのは、「スタッフとして専門知識を生かすポストにつきたい(か)」という質問では、女性が80%近い人がイエスと答えているのに、男性も少なくはないのですが、65%程度なのです。女性のほうが専門志向が強いのだと思います。これらのデータから一概に結論を出すこと

はできませんが、会社志向とか、組織志向は薄れていますが、自分の能力を生かした仕事ならば積極的に取り組むといった傾向が読み取れるのではないかと思います。

私どもが、環境 goo という環境ポータルサイト上で連載しているグリーンピープルインタビューで、ナチュラル・ステップ・ジャパンの荒木達也さんのお話を伺った際におっしゃっていらしたことが、就社ではなく、就職をしようというものでした。荒木さんは、それこそ銭湯にでも行くように気軽に転職を繰り返したとおっしゃっています。そして、そのように気軽に転職を繰り返して、現在もコンサルティングのお仕事をなさっています。今は、荒木さんのように、会社は変わっても、仕事の本筋は変えない。会社に属するのが目的ではなく、職を全うすることを目的とする方が多くなっています。

先ほどの太田肇さんによると、会社や組織といったものがかつてのように絶対的なものではなく、インフラ化していると言っています。例えば、弁護士事務所は会社組織ですが、複数の、弁護士という特殊技能を持った人たちの共同事務所のような様相を呈しています。つまり、その会社は、自分がキャリアを積むためのインフラ、道路や鉄道が移動のための手段であるのと同じように、会社も自分の自己実現、キャリアアップのための手段になっていると思います。これは、ほかに、医師が勤める病院なども、そうしたインフラ型企業と言えらると思います。

でも、もっと普通の会社でもインフラ型が増えてきていると言います。運命共同体として会社組織から社内ベンチャーや社内独立などの余地のある会社組織へと、緩やかに変貌を遂げつつあります。これも、会社に命令されたことだけをやればいいという過去の気楽なサラリーマン像から、職を全うするという意識が高まった、新しい、仕事人の形成と一致した流れではないかと思えます。

グレイスの人材紹介を通して、あるバイオベンチャーの企業にご紹介した学生は、日本で環境化学を学んだ後に、アメリカで環境政策を学んだ人なのです。彼は、そのベンチャー企業にご案内するその日になって、実は、大学の教授からある企業を推薦されていると言うのです。私、その会社名を聞いたときに、だったら教授の推薦のほうを優先させたほうがいいのではないかと聞いたのですが、それに対して彼は、自分がスキルを生かせるのはベンチャーのほうだと思うということで、私たちが紹介したベンチャー企業を選んだのです。これも、就社ではなく、就職を選び、みずからのスキルを生かせる場を欲しがっている人が多いということを感じさせるエピソードであったと思います。

スキルを磨いて、自分にしかできない、あるいは自分が得意な仕事をする、その傾向が非常に強くなっているということが言えると思います。会社の中での地位よりも、仕事の達成感や、プロジェクトをなし遂げることによって得られるキャリアを追い求めて仕事に取り組む人が多くなっているわけです。そうした傾向を受けて、新卒採用からの終身雇用一辺倒だった日本の雇用形態も、経験者の中途採用や派遣社員、契約社員、パートタイマー、アルバイトといった雇用形態が増えてきています。ここで、終身雇用ではなかなか出てこなかった問題が幾つか出てきます。

その中で最も大きなものが、企業と働く人とのギャップです。企業も、働く人も、両方が損をした気分になってしまう。ちょうどケーキを 2 つに分けたときに、お互いに自分の

ほうが少ない、小さいと感じてしまう状況に似ています。企業側は、これだけ払っているのだからこれぐらいの仕事はしてくれないと、と求めるし、働く側も、これだけ働いているのに評価が低いのではないかと、というようなものです。これは、お互いにとってとても不幸なことです。

こうした不幸が起きないようにするのが、企業と働く人の双方を調整する有能なマッチングディレクターの存在です。企業には、専門のスキルがどの程度あればいいのか、また専門のスキル以外には何が必要なかを聞き取り、働く人には、その人が持っているスキルや経歴、仕事の目的、希望する仕事のスタイルなどを聞き取って、お互いが最も一致する、仕事と人を結びつけるわけです。

働く人のほうでよく見られる問題点は、専門以外の基礎的なスキル不足です。専門分野を持つのはいいのですが、会社は、大学の研究室とは違いますから、自分の成果を自分でプレゼンテーションしたり、他のセクションとのコミュニケーションをとりながら仕事を進めたり、あるいは大勢の部下の作業をマネジメントするといったことが求められてきます。こうした、仕事をする上での基本的な能力を身につけていない人が最近多く見られます。これでは、その人が持っている専門分野のスキルに応じた待遇を得るのが難しくなります。だから、そういう人のためにグレイスでは、後でご紹介しますが、ビジネス・スキルアップ講座などを用意して、働く人のための総合力アップのお手伝いしております。

高度なマッチング・ディレクションとスキルアップの手助けをすることで、企業側も、働く側も、お互いが得をしたと感じられるステージが実現します。働く人が自分の居場所を見つけて生き生きと働く。企業側は、その人材を活用してさらに業績を伸ばしていく。これがグリーン雇用の1つの目的です。しかし、グリーン雇用の目的はそれだけではありません。先ほど、環境問題は私たちすべてが想像するよりも大きな問題と申し上げましたが、企業の環境対応も急務になっています。このために、大きな企業では、環境本部や環境室をつくり、環境報告書の作成や環境対応を戦略的に行っていますが、企業の環境対応は、環境室の専門家に任せておけばいいというものではありません。社員全員が環境の専門家である必要はありませんが、社員全員が環境問題のエッセンスは理解している必要があります。営業から人事、経理、企画など、あらゆる分野で必要だと思います。企業の環境対応には、規制への対応をはじめ、エコ商品の開発、環境ソリューションの技術開発など専門性の高い領域から、グリーン購入やごみの減量、ステークホルダーへの対応など、現場レベルで行わなくてはならないこともたくさんあります。もちろん、取引先の環境対応をチェックするにも、幅広い環境に対する知識が必要だと思います。今の世の中で、環境に関係ない業種とか部門も存在しないと思います。こうした環境マインドを持った人たちを育てて企業に送り込むこともグリーン雇用の一環と考えています。

先ほどのお話にも出ましたが、グレイスでは、環境ビジネス・スキルアップ講座を実施しています。この講座は、環境問題の歴史から、環境化学、環境マネジメント、環境評価、環境法、現在の企業やNGOの取り組み、新ビジネスなどについて学ぶだけでなく、プレゼンテーションやコミュニケーション力を強化する講座になっています。また、千葉大学医学部とのコラボレーション事業として、「環境と医学・健康の講座」という講座も行ってい

ます。環境ホルモンや食品添加物、シックハウスなどが人体にもたらす影響といったテーマから、企業の社会的責任とかバイオベンチャー、環境関連のビジネスチャンスなど、環境問題とビジネスを結びつけるための手助けをする講座にしております。環境問題、健康への影響に関する情報はちまたに満ちあふれていますが、その中には、浅い知識に基づいた、ただ不安をあおり立てるような知識の断片や、誤解に基づいた、偏見に満ちた情報も少なくありません。

グレイスのエコナレッジセミナーは、各分野のオーソリティにお願いして、最新の研究成果をコンパクトにまとめて、タイムリーな内容でお届けしています。環境ビジネス・スキルアップ講座は、これまでのところ、約 70 名の受講生を送り出しています。参加者は、当初は女性の参加が目立ちましたが、最近は男性参加者が多く、年齢構成も、当初は学生が多かったのですが、最近は 30 代、40 代の社会人の参加が多くなっています。これも、社会全体の環境意識が高くなっていることのあらわれと考えられます。

「環境と医学・健康の講座」は、つい最近、1 回目のクールを終了したところですが、こちらは 45 名のご参加をいただきました。参加は、企業からが中心で、中でも、自然の力を大切にしたハチミツづくりで有名な山田養蜂場さんからは 3 名のお申し込みがあり、毎回、岡山から飛行機や新幹線で通われていました。改めて山田養蜂場さんの環境や健康に対する意識の高さに感心させられました。これからも、この講座のプログラムをさらに充実させていきたいと考えています。

環境の知識や環境マインドを持った人材を採り入れることは、企業にとって環境対応以上の意味を持ちます。大量生産、大量消費、大量廃棄社会から循環型社会に移行するということは、そのままでは大幅な需要ダウンにつながり、未曾有の失業者を生み出してしまいかねません。そうなってしまえばいけないので、生産のほうで余ってしまった労働力は環境ソリューション事業のほうで吸収するのが理想ではないかと考えています。これは、例えば河川の護岸工事を行ってきた会社に、これからは川を安全に、自然な状態に戻す事業を依頼するような、そんなものと考えればいいでしょうか。

CO<sub>2</sub>の排出を抑える、有害化学物質の排出を抑える、そうした物質を分解する、あるいは汚れてしまった土壌や水質を浄化する、シックハウスを改善する。これまでの防腐剤にかわる安全なものをつくるなど、環境と健康に関する分野はニュービジネスの宝庫と言えます。それを見つけるのは、専門知識を持った技術者に限られません。企業センスのある経営者や新規事業の企画担当者に環境センスが備われば、さまざまなニュービジネスのヒントを見つけることができると思います。環境によくて、しかも新たな雇用を創出する可能性が目の前に開けてきます。環境対応、環境問題は、企業にとって向かい風ではなく、追い風と考えたいと私は思っています。ですから、私どもの環境に関する講座は、若い人にももちろん受けてほしいのですが、会社を経営する立場の方々にも受けていただきたいと思っています。経営者ならではの受けとめ方、得るところがあると思います。

最後に、私どもの派遣希望で登録された 68 歳の男性の方のお話をさせていただきます。

その方は、環境計量士の資格をお持ちの方で、既にリタイアされていたのですが、環境計量士の資格を生かせる仕事を探していらしたのです。資格はあるけれども、年齢から、

なかなかマッチする企業が少ないのではないかと考えていらっしゃいました。実際に数社に当たってみましたが、空きがありませんでした。しばらく待ちましょう、様子を見ましょうという話をしていたときに、問い合わせていた会社の別の事業所に空きが出たのです。企業からの依頼は週に二、三回ということでしたが、その方は、経済的な問題はなかったので、ただ、自分の持っている知識とか技術を使って社会に貢献したいということが一番の目的でした。したがって、このお話というのは、もうあとはとんとんと決まってしまうました。

そのときにお会いして感じたのですが、私が子供のころの 68 歳というと、ほんとうにおじいちゃんというイメージが強かったのですが、最近の 68 歳、あるいは 70 歳の方というのは大変若々しくて、隠居するのは早過ぎますよね。平均寿命が 80 歳を超えるようになった今は、60 代、70 代でも社会に貢献できる、若い人たちと同じ職場で働ける時代になっていると思います。その男性の方は、自分の専門分野だけではなくて、長年の経験から得られたノウハウを今職場の若い人たちに伝授しているとおっしゃっていました。職場にとっても、この男性にとっても、企業にとっても、すばらしいマッチングができた、まさにマッチング・ディレクター冥利に尽きる事例でした。

人材を適材適所に、適時に流動させる。環境マインド、環境センスのある働き手を増やしていく。これがグリーン雇用の目指すところです。

こうして多くの人々が生き生きと仕事に取り組み、企業はそれによって社会に貢献していく。環境問題に取り組んでいく。それが、私たちが考える、グリーン雇用が作り出す理想の社会です。

グレイスでは、こうしたグリーン雇用の要点をまとめたハンドブックをつくっております。これは環境 NGO の協力を得てつくったものです。皆さんのお手元にもお配りしていると思いますが、このハンドブックは、既に大学での環境法の講義や企業の社員教育にもたくさん使っていただいております。後で読んでいただいて、もしご意見、ご感想など、添付のはがきでいただければ、うれしいと思います。

また、グレイスでは、グリーン経営を目指す企業とのコラボレーションにより、グリーン雇用のより深く理解していただくためのグリーン雇用セミナーを随時開催していこうと思っています。先月、9 月 25 日には、平日の午後でしたが、170 名ものご参加を得ました。「スキルとハートによるブランド価値創造 - よい食とよい職について考える」と題して、千葉商科大学の三橋先生と、宮城県、一ノ蔵の鈴木会長をお招きしてセミナーを実施しました。よい食とよい職は、ごろ合わせをしたわけではないのです。すべてのベースになる食をきちんとしなければ、その上に立っている文化も、経済も、成り立たないと思います。今、日本の食ということが危機に直面しているということで、問題提起の意味を込めて食をテーマにしました。その節は、三橋先生、ありがとうございました。

大きな時代変化の中、日本は長年にわたる不景気、環境問題、少子化、高齢層の増大など、初めて体験する問題が山積しています。日本人は優秀だと言われ続けてきましたが、現在そんな言葉を躊躇なく言える人がどれだけいるのでしょうか。日本人は現在、自信やプライドまで失いかけているのではないかと思います。そんな中、いろいろな分野で、いろ

いろな人が、こうした閉塞状況を打開しようとしています。グレイスも、このグリーン雇用を通じて、働くことの楽しさ、喜びの実現のお手伝いをしながら日本の活性化に少しでも貢献できればと考えています。

ここにお集まりの皆様にも、このグリーン雇用の考え方をご理解いただき、社会共有価値として大きな連帯の輪が広がることを願っております。本日は、ご清聴ありがとうございました。(拍手)