

CONTENTS

NPOの発展に必要な資金源とは ●Mr. Robert O. Bothwell	1
第5回JFC Mates「財団で働く人々のネットワークづくり」	6
CIVICUS第三回世界大会(マニラ)報告 ●目加田説子	10

★発行元＝財団法人助成財団センター	
D.I.L.(Drama in Life)朗読劇ードイツ・オランダ公演よりー ●玉川まや子	12
この財団にこの人 ●中村万里	15
インフォメーション 編集後記	16

NPOの発展に必要な資金源とは

ーアメリカでの経験から考えるこれからのフィランソロピーー

National Committee for Responsible Philanthropy

名誉理事長 Mr. Robert O. Bothwell



既存の社会システムが昏迷を深めるなかで、日本では新たな社会の担い手としてのNPOに対する期待が高まり、その社会的理解も着実に進みつつある。しかしながら、NPO、特に市民活動を行なう団体においては、その活動を展開し、組織を充実させるための資金は慢性的に不足しており、NPO支援のための新たな仕組が求められている。

この度来日された、アメリカの「責任あるフィラン

ソロピー全国委員会 (National Committee for Responsible Philanthropyー略称NCRP)」名誉理事長のMr. Robert O. Bothwellをお招きし、10月5日に助成財団センターにおいて、同氏が推進してきた市民活動への資金提供システムと、NCRPがアメリカのフィランソロピーの発展に果たしてきた役割について語っていただいた。(編集部)

NPO支援のためのNCRPの活動

「責任あるフィランソロピー全国委員会」、これからはNCRPと略して言いますが、この組織は23年前に創設されました。このNCRPは、財団や企業、あるいはUnited Wayといった、従来の助成団体の支援のみでは、社会事業を行なうNPOや女性問題に取り組むNPO、環境問題に取り組むNPOなど多くのNPOを支援するには、資金がまだ充分ではないという認識を持つ多くのNPOによって組織された連合体です。このNCRPの理事会の理事は、全米各地の40の異なる組織や団体の代表によって構成されています。このように幅広い分野の代表が理事になっているということが、NCRPの組織の合法性と正当性を表しています。

連合体を組織して行なう募金活動あるいは資金調達ということから話を始めたいと思います。この資金調達活動は、過去の23年間を通じて、我々が最も多くの時間を割いて行なってきたものですが、他のいかなる活動よりも、目に見える、はっきりとした効果をもたらした活動だと思います。

個々のNPOにとっては、財団や企業、そして個人といった、多種多様な資金源から、効果的に活動資金を調達するのは、かなり難しいことです。このようなNPOは、一つの資金源、例えば財団から資金を調達するという点では非常に優れているかもしれませんが、他の資金源から資金を調達するということになると、まったくやり方を知らないというか、効果があがらないという場合もあります。その点で、資金調達の目的のために、NPOの連合体を組織することによって、個々のNPOでは入手できないような新しい追加的な財源を獲得することが出来るかも知れません。この連合体という言葉を使うとき、それは、特定の限られた目的、ここでは共同資金調達という目的のために公式に組織化されたNPOの組織のことを連合体と呼んでいます。

アメリカでは、United Wayが、既に100年以上前にこの種の資金調達方法を最初に手掛けました。United Jewish Appealというの、長期間にわたって、資金調達の目的のために効果的な連合体を組織しています。このUnited Jewish Appealは、全般的にUnited Wayと協力して資金調達を行なっています。Combined Health Appeals、これも医療、健康関係の組織の連合体ですが、ここは、従業員の寄付を集めるという点で、United Wayに対抗して活動するよう

になった最初の連合体です。そのあとに Black United Fundsというのが出来ましたが、これも United Wayに競合する連合体となりました。これらが最初の Alternative Funds、つまり、United Wayに代わる代替的な基金です。

NCRPは、資金調達目的のために、社会事業を行なっているNPOや女性問題に取り組むNPOを組織して、1978年に最初の地域レベルでの連合体を作りました。続いて1982年には、環境NPOの資金調達のための連合体を組織しました。

現在では、NCRPは2,000の個々のNPOを含む75の連合体の組織化を支援していますが、これらの連合体組織がAlternative Fundsと呼ばれているものです。地域レベルで言いますと、Combined Health Appeal、Black United Funds、United Arts Funds、さらに社会事業のFunds、女性問題のFunds、環境問題に取り組んでいるFundsなど、約200のAlternative Fundsが組織されています。これらのAlternative Fundsの主な収入源は、従業員の職場における寄付で、これは、政府で働いている人も企業で働いている人も含めて、給料からの天引きという形で寄付をするものです。さらに一部のAlternative Fundsでは企業からの寄付も得ています。

このような地域レベルの Alternative Funds に加えて、18の全国レベルの Alternative Fundsが組織され、職場で従業員からの寄付を集めています。最初は中央政府レベルでやっていたのですが、後には、州政府または地方自治体レベル、企業レベルでも行なうようになりました。これらの全国レベルでのAlternative Fundsは、中央政府がUnited Way以外のNPOに対しても職場で従業員からの寄付を集めることを認めるようになった結果、組織化されたものです。これに加えて、何千という Alternative Fundsに所属していないNPOも、職場で従業員から寄付を集めています。これも200以上の Alternative Fundsによって職場で従業員から寄付を集める道が開かれたおかげです。

従業員寄付について

Alternative Fundsでは、政府や自治体、企業にアプローチして、従業員寄付を集めることに対する許可を得よう交渉します。政府や自治体、そして企業は、Alternative FundsのメンバーのNPOの内容を見ただけで、従業員寄付の募集を許可するかどうかを決めます。従業員寄付の募集が許可されると、行政や企業は

It's Time To Offer Your Employees Real Choices For Real Solutions.



GREATER CLEVELAND
**Community
Shares**

GREATER CLEVELAND
**Community
Shares**
WE FUND SOLUTIONS THAT WORK
3130 Mayfield Road W202
Cleveland, Ohio 44118
(216) 371-0209

Name _____
Social Security # _____
Employer _____
Department _____

METHOD OF CONTRIBUTION:

☐ I pledge ☐ \$25 ☐ \$20 ☐ \$15 ☐ \$10 ☐ \$5
☐ \$3 ☐ \$_____ per pay period for a total of
\$_____ per year.

☐ I would like my gift of \$_____ charged to
my credit card: Acct # _____

☐ Discover ☐ MasterCard ☐ Visa
☐ AmExpress Expiration Date _____

☐ I am enclosing my gift of \$_____ payable to
Greater Cleveland Community Shares.

I WOULD LIKE MY CONTRIBUTION DISTRIBUTED AS FOLLOWS:

☐ \$_____ to Community Shares to be distributed
equally among all member agencies

☐ \$_____ to _____

☐ \$_____ to _____

(See Reverse Side for Agency List)

I hereby authorize my employer to deduct from my pay the amount above as my
pledge to COMMUNITY SHARES. I understand this authorization may be revoked
in writing at any time. IRS Disclaimer: Nothing of material value has been given in
exchange for this donation. Receipts for gifts of \$250 or more will be mailed.

Signature _____

Date _____

Home Address _____

City _____ Zip _____

Home Phone # _____

☐ Yes, I would like to volunteer for Community
Shares. Please contact me with more information.

WHITE: Employer, YELLOW: Community Shares, PINK: Employee

従業員に対してパンフレットを配布します。この中には、Alternative FundsのメンバーとなっているNPOのリストとNPOの短い説明がでており、従業員は、その内容を見て、賃金からの天引きという形での寄付をするかどうかを決めます。従業員はプレッジ・カードというカードを与えられるので、週給制の場合には、例えば、毎週1ドルを天引きしてもよいと自らそのカードに記入します。このカードによる申告に基づいて、行政や企業の給与計算を行なっている部署が、定期的に給与から指定された金額を天引きするというやりかたです。

従業員にとって、職場での天引き寄付は、税制面でのインセンティブはあまりありません。あえて言えば、従業員にとって寄付をするというインセンティブは、企業が紹介したAlternative Fundsへの寄付に参加することが、市民としての一つの義務として理解されているということです。

このようなAlternative Funds と Alternative Funds に組織されていないNPOの全体で、1997年に3億1,000万ドル、円に換算すると330億円を調達しています。これはUnited Wayが従業員からの寄付で集めた

総額の15%に相当します。また、この3億1,000万ドル、330億円というのは、日本の共同募金が毎年集める2億7,000万ドル、290億円に比べても遜色のないものです。私が理解しているところでは、日本の共同募金の場合には、職場での従業員からの募金は年に1回行われているということ。これに対して Alternative Fundsや United Wayの場合には、職場で従業員が給料を貰うたびに寄付を受けるわけですから、週給の場合は1年に52回、2週間に1回の給料だと1年に26回、月給だと年に12回の寄付ということになります。

我々は全国レベルで Alternative Fundsを組織するだけでなく、中央政府の職員から寄付を集めることが出来るよう、12年間にわたってロビー活動を行ってきました。このようなロビー活動によって、1979年には連邦議会が、社会事業を行なうNPOや女性問題、環境問題に取り組むNPO、その他アドボカシーを行なうNPOや革新的なNPOなどに対して、中央政府の職員が寄付を行なう道を開くよう、政府に勧告を出してもらうことに成功しました。その後、ジミー・カーター政権に対しても引き続いてロビー活動を行ない、議会が行なった勧告を実施するための法の改正に成功し

した。

中央政府が、中央政府の職員に対して Alternative Fundsに対する寄付を認めることになったので、50州のうち40以上の州政府がこれに同調しました。

企業もまた、従業員が Alternative Funds に対して寄付をすることを認めるようになり、「フォーチュン500」に載っている企業のうち12%の企業は、その企業の従業員の一部、あるいは全員に対して、Alternative Funds に寄付をすることを認めています。

従業員寄付以外の資金源

United Way や Alternative Funds は、政府の職員や企業の従業員から寄付を集めることに成功しましたが、我々は、アメリカのNPOが、政府の職員や企業の従業員からの寄付以外の資金源に多くを依存しているということを忘れてはなりません。なぜかと言いますと、職場での従業員の寄付というのは、全体で約24億ドル、円に換算して約2,540億円になりますが、それでもNPOに対する民間の寄付金額全体のわずか2%に過ぎないからです。職場での従業員の寄付を除く個人寄付は、アメリカにおける民間の寄付金額全体の83%を占めています。これらの個人寄付はいろいろな方法で集められています。例えば、ダイレクトメールによる寄付金集めや教会での寄付金集め、あるいはウォーカソンという寄付金集めのための長距離デモ行進やマラソン、そして寄付金集めのための長時間のテレビ番組、個別訪問でのカンパ、募金の名前をつけた缶などを店に置いてそこに寄付を入れてもらうというやり方、そのほか特別なイベントを組むなど、いろいろな形で寄付金を集めています。

財団は民間の寄付金額全体の10%を提供しており、残りの5%は企業が提供しています。

NPOの収入

しかし、総体的に見ると、財団、企業、個人による民間の寄付というのは、アメリカのNPOの総収入のわずか13%に過ぎません。アメリカのNPOの費用は、民間からの寄付の他に、NPOが提供するサービスの対価や、政府の助成金によって賄われています。平均すると、NPOが提供するサービスの対価としての収入が収入全体の57%を占めており、これは政府からの補助金、これは収入全体の31%を占めていますが、その2倍近くになっています。今、私がお話したことが特に当て

はまるのは、私立の大学、専門学校、大学レベル以下の私立の学校、民間の病院などです。その一方で、社会サービス、社会事業、女性問題、環境問題などに携わっているNPOに関しては、今私がお話した数字はそれほど当てはまりません。

独立した監視機関としてのNCRP

それでは、独立した監視機関としての役割を果たす機関として、NCRPが他にどのような活動をしているのかということをお話したいと思います。

NCRPはアメリカの200の大型財団について、財団が社会に対して自ら提供する財団の情報が、果たして充分なのか、あるいは不十分なのかを、約30の異なった項目に関してランクをつけて調査しました。この調査の結果として、アメリカのCouncil on Foundations（財団協議会）では、その年に、もっとも優れた形で、社会に対して財団の活動内容を自主的に公開している財団に与えられる、非常に権威のある賞を創設しました。また、この調査の結果から、アメリカの内国歳入庁(IRS)では、民間の全ての財団が、毎年提出するIRS書式990という免税団体申告書に、プログラムに関する重要な情報を追加することになりました。

その後、NCRPはNPOの大きな母体組織であるIndependent Sectorと協力して、議会に対してロビー活動を行ない、全てのNPOと財団は、法律に基いて作成を義務づけられている年次報告書を、要請があれば、いかなる市民に対しても、コピー代と郵便料金という実費だけで提供することを義務付ける法案を、議会で通すことができました。今では多くのNPOや財団が、法律に定められている報告書や、自発的に出す報告書をインターネットに載せ始めています。

また、NCRPはアメリカの10の大型コミュニティ財団を取り上げ、それらの財団が、財団の立地している地域で、低所得者層や少数民族の人たち、女性や身体障害者に対してどのように対応しているのかという問題を取り上げて調査しました。この調査の結果として、一部のコミュニティ財団では、財団の助成活動のなかで、地域の低所得者層、少数民族、女性あるいは身体障害者を優先するようになりました。さらに、一部のコミュニティ財団では、このような人たちを優先的に理事会のメンバーやスタッフに入れるという形で、理事会やスタッフの構成をより多様化するようになりました。

1994年に米連邦議会は、共和党が上下両院の過半数

を占めて、事実上保守派によって支配されることになりました。NCRPはそのような状況を懸念して、保守派の財団が行っている助成活動について調査しました。

そこで判ったことは、保守派の財団が非常に戦略的な形で助成活動を行っており、この保守派の財団の助成活動が、アメリカにおける保守的な政治運動の拡大に顕著な貢献をしているということでした。一方、リベラル派の財団は、保守派が支配する政策立案の環境の中では、明らかに失敗する運命にあるような政策的プロジェクトやモデルプログラムといったものに、助成金を無駄に使っているということも判りました。

さきにお話したように、アメリカにおいては、保守派の財団が、効果的な保守運動を戦略的に構築するうえで、極めて重要な役割を果たしてきたわけですが、よく調べてみると、このような保守派の財団は、NPOの個々の事業プロジェクトへの資金提供、あるいは政府がこれから拡大するであろうと予想されるようなモデルプログラムに対する資金提供はしなかったのです。

保守的な財団がどのようにして強力な保守派の運動を支え、増強していくことが出来たのかといいますと、NPOの行なう個々のプロジェクトへの助成ではなく、General Support、つまり、範囲を限定しない活動支援助成金を提供するという形で支援したからです。

また、このような保守派の財団は、時には、10年、20年というように、極めて長期にわたって助成金を出してきました。さらに、保守派の財団は、彼らにとって有望なNPOを注意深く選び、NPOの創設者たちのビジョンに合致した形でNPOが発展し、成長していくことができるように、相当量の資金を助成金として提供したのです。時には、財団の指導者たちは、財団が支援するNPOのこれからの発展をつぶさにフォローしていくことが出来るように、支援しているNPOの理事会に理事として加わっています。また、最も有望なNPOを選んだあと、財団のほうでは、NPOを信用して、財団のビジョンをNPO自身が効果的に実現していくように仕向けています。

このようなアメリカの事例から我々が得た教訓は、NPOが、新しい社会発展の担い手として強力な組織に発展していくことを、財団が真に期待しているのであれば、長期的な視点から見ると、NPOに対しては、プロジェクト単位の助成よりも、目的を限定しない助成、General Supportのほうが有効だということです。

日本のフィランソロピーの将来

今までお話したのは、財団に関する私の考えですが、次に日本におけるフィランソロピーに関してお話してみたいと思います。日本においてフィランソロピーが将来どのようなようになっていくかということは、日本のNPOが、今後次のような課題を乗り越えていくことができるかどうかにかかっていると思います。

- 1) ビジョンを打ち出すということ。
- 2) 明確な使命を打ち出すこと。
- 3) 社会における変化に対応するための戦略的なプログラムを打ち出すこと。

いま申し上げたような言葉の意味というのは、時として我々は、ただ単に、気軽に使うだけで本当の意味を見失いがちですが、大きなビジョンを持っている組織、明確な使命、任務を打ち出し、戦略的な目標を打ち出す組織というのは、時間を浪費しないで、非常に効果的に、且つ急速に発展するものです。

- 4) プログラム上の目標を推進するための、正確な調査。

- 5) 管理能力と財政力、そして透明性。

これらは、NPOの発展にとっては非常に重要です。このような点でNPOの力がついてくれば、NPOが日本の国民から信頼を克ちとることにつながりますし、またNPOの存在がより目立ったものになるでしょう。

さらに、二点、一般的な点を申し上げてみたいと思います。これは一般的なことですが、アメリカのNPOが成功している状況を見たときに、この二つの点というのは、非常に重要であると思います。それは

- 6) 不撓不屈の精神。

アメリカの首府ワシントンでは、アイデアというのはどこにも転がっています。しかし、不撓不屈の精神を持っているところだけが成功するのだということが、よく言われています。

最後に、最後だからといって重要性がいちばん低いわけではありませんが、

- 7) 自分たちの使命にたいする情熱。

自分たちの運動といいますか、使命に対して情熱を持つということです。

そして更に言えば、日本のフィランソロピーの将来は、NPOが、どれほど積極的にボランティアをリクルートし、そして彼らを活性化していくかということにかかっていると思います。また、日本においてAlternative Fundsのようなシステムによる資金調達の道を職場に開いていくことが出来れば、日本のNPOの将来は、さらに明るいものになっていくと思います。

(文責：編集部)

第5回 JFC Mates 「財団で働く人々のネットワークづくり」

去る9月27日、第5回「JFC Mates—財団で働く仲間たちの集い」が助成財団センターの会議室で開催された。JFC Matesは今年から8財団より8名の企画運営委員によって開催内容が決められ、今回のテーマは「財団で働く人々のネットワークづくり」。具体的なケーススタディをもとに、お互いの問題意識をより深く分かち合い、一歩踏み込んだ意見交換を通じてネットワークをつちかう企画だ。

当日は20財団から男女ほぼ半々の22名が参加。経験15年のベテランから1年未満の新人、常務理事から事務職と、バラエティ豊かな参加者によって率直で活発な意見交換が行われた。コーディネーターは総合研究大学院大学の出口正之教授と東京海上各務記念財団の顧問宮川守久氏。プログラムは出口教授の問題提起のあと、2グループに分かれ具体的なケースをもとに討議を行い、グループ毎に意見を総括。グループ代表による報告とコーディネーターの講評でセミナーをしめくり、懇親会となった。今回は出口教授の問題提起と2グループのケーススタディの概要を紹介する。

問題提起

出口 正之
総合研究大学院大学教授

世界各地には様々な財団がありネットワークも豊富です。財団活動が活発なアメリカでは、毎年1回、Council on Foundations (財団協議会) が、年次大会を行い、多様な討論を行っています。参加者も1,500名にのぼり、小さな分科会や合同の会議、色々な助成先を訪問するプログラム等、バラエティ豊かです。また、財団活動のジャンル別グループもあり、Artsプログラムのグループ、評価のグループなどもあります。私どもに関係の深いものでは、日系企業の財団関係者の集まり、Affinity Group on Japanese Philanthropy (AJP) というグループがあり、非常に熱心に情報交換を行っております。それに比べ、日本の財団は職員数が非常に少ないこともあり、なかなか出会う機会が少ないと思うのです。今回のセミナーが、皆さんの新しいネットワークに多少なりとも役立てばと考えます。



<日本の財団の特徴～小集団と多重性>

日本の財団の特徴として二つのことを申し上げたい。日本の財団、特に助成型財団の組織の特徴は何かと言うと、非常に小さなグループ、小集団で活動しているという点です。小集団のグループには特有の利点もあり、欠点もあります。意思決定が早かったり、人間関係がうまくいくと非常にいい形で組織が進むこともある。利点も多いのですが、一方で小集団であるだけに、人間関係が固定化したり、人事の交流が少なかったりというような様々な問題が生じることもあります。また、日本の助成財団の場合には、メンバーの一人一人の立場が違うということがある。実際問題として、小集団の組織が、どのように運営されていくかというのは、実は簡単なようで非常に難しい面が多々あるわけです。しかも小集団であるから、非常に個別的な事例が多く、相談することもままならない、なかなか持つて行く先がない。ネットワーク化してそういう話をしたいと思っても難しい。小集団ですから、組織のことを話しているつもりが、上司の悪口を言っている感じになったりということがあります。ケーススタディやロールプレイングのメソッドというのは、色々なところで用いられていますが、これは架空の話ですから、架空の登場人物がいて架空のシチュエーションの中で色々な議論ができるというメリットがあると思います。

もう一つ、小集団に関わってのことですが、日本の財団の特徴として、多重性があると思います。多重性とはどういう意味かと言うと、小集団という一つの組織ではありますが、わりと混成部隊であることが多い。事務局というのは、確かに一つのグループですが、理事会があり、企業財団の場合は企業との関係、役所との関係もある。意思決定のメカニズムが、明確なようで明確でない。事務局でどこまで自己裁量して良いかわからない。かと言って、理事が責任を持ってやって下さるかと言うと、頼まれ理事の場合にはそこまで責任を持てない。何かしようとする、役所の規制がある。メンバー個々の独自性をどのように出して、それを組織としてどのように意思決定していくか、小集団なのに難しい。これは、組織の多重性と言っていいと思います。このように、財団の組織を考えると小集団ゆえのメリット、デメリット。多重性からくる意思決定の不明確さがあると思います。ケーススタディを通じてこの辺も十分に討論してください。

＜日本の助成スタイルはルーティン化した農耕型＞

次に、日本の助成財団の特徴です。幾つかありますが、一つは海外の用語でRFP、日本の場合はRequest for Proposalという助成のスタイル。殆どの助成財団がこの方式でしょう。これは何かと言うと、申請書があり、それに合うような申請を受け付けて、選考を行う。多くの財団に理事会、評議員会があり、なおかつ選考委員会があり、事務局がある。小さな組織のわりに、重要な意思決定がどこでどのようになされているかが、わかりにくい。こういうRFPは、相手側から来たものを受ける、受け身という感じです。財団の仕事はどうあるべきかという議論をするときに、必ず出てくるのはリアクションではなく、プロアクトな活動をしなくてはいけないという意見です。受身ではなく、自分からプログラムをつくっていく。それが、ある意味で財団活動の醍醐味だと思うのですが、日本の場合には、プロアクトな活動はほとんどできないような規制社会になっているわけです。財団の事務局はRFPという申請書を受け付ける機関であり、それを整理し、選考委員会にかけ、決定して助成金を出すところ。非常にルーティン化しています。一年のうちで、いつ何をどのように行うかわかってしまう。例えて言うと、種蒔きをして田植えをし、刈り取る時期が決まっている。ある種の農耕スタイルのようなもの。農業社会のようなルーティン化になっているわけです。そうすると、どういうことが起こるかと言うと、退屈してくる。一方、プロアクトな活動をしていくには、どうしたらいいか。例えば、そんな難しいことではないのですが、事務局の裁量でできるようなことを、事務局員が3名いたら一人10万円づつくらい、自分の助成プログラムを持てるようにすることで、非常に組織の活性化が出てくるように思います。日本の財団活動の一つに、ルーティン化があると言えるのではないのでしょうか。

＜人材育成こそ助成活動のかなめ＞

ルーティン化とリアクションを避けるために、多様な研修プログラムの実施が望ましいのです。財団の現状を見てもう1つ強調したいことがあります。助成財団の活動で一番大事なことは、幅広い意味での人材育成です。研究者に助成金を出す、NPOに助成金を出す、基本は人材育成なのです。昨今、財団を巡る状況というのは、金利が低い、企業の業績が悪い、自治体の赤字がかさむとか、非常に厳しくなっている。この状況下でも、助成活動をやらざるをえない。助成活動をするということは、どういうことかと言うと、外部の人材育成をするということ。人材育成をするのであ

れば、財団内部の人材育成のために助成財団がお金を使えないのか、ということを将来的に考えていただきたいと思います。

飛行機に乗ると、緊急時にどうしたらいいか説明があります。ある航空会社は「親子連れの方は、子供からでなく、まず親が先に酸素マスクをつけてください」と言います。先に子供につけようとして、その間に親が酸欠になって身動きがとれなくなったら、共倒れになりますから。これを、緊急時の原則と言えるならば、財団活動が厳しい時期に、外部の人材育成も大切ですが、まず内部の人材育成に力を入れることを考えていくべきではないかと常々思っています。周知のとおり、規制が厳しくなって管理費、事業費のウェイトも決められているわけですから、管理費の中で研修費を確保できない。自分の財団は、内部ですが、よその財団職員は外部です。例えば、助成財団センターに助成することによって、そのお金で財団全体の人材育成プログラムを活性化させる。そういう方式も取れると思います。人材育成は、まず財団内の人材を育成してからでないと、本当の人材育成は難しいと思います。ここ数年、インターネットをはじめ、情報化の動きが急テンポになり、助成申請も非常に多いと思います。財団の事務局が情報化でも最先端をいって、その上で助成を行うのが、本当の筋道ではないでしょうか。これらの問題は小集団の中の一財団で考えてもうまくいきません。この辺も含めて議論をしてみてください。

皆さんにお配りした架空財団の状況説明と検討事例は、総合研究大学院大学で作成したオリジナルに少し手を加えたものです。Aグループ（財団マネジメント）とBグループ（総務・事務）に分かれて自由に討論してください。話ばかり聞いていて終わるプログラムよりも、自分たちでディスカッションをして、異なる意見や見解を学ぶことも、有益だと思います。各グループのメンバーの方々は、必ず〇〇さんと繰り返し相手の名前を呼び合い、次のどこかであったときにすぐ名前が浮かぶくらいのディスカッションをしていただけたら、この集いが成功したことになると思っています。

ケーススタディの内容

＜Aグループ（財団のマネジメント）事例とまとめ＞

【状況設定】平成小次郎（主人公）は、企業から常務理事兼事務局長として勤務。北条富子、財団事務局員、主に総務担当。宮田武蔵、企業からの出向者、実質上の事務局長。日野雅子、専任職員。

【事例】決算ならびに理事・評議員の選任



理事の一人が急逝した。次の理事を決めなければならない。常務理事の平成氏は、社長に相談したところ、副社長を次の理事に入れたらいいのではと言われた。平成常務理事は、理事、評議員に根回しの電話を入れ、副社長を理事にするということの了承を取り付けた。ところが、宮田さんに話したところ、「それは、寄付行為に反する」と指摘された。この状況においてどのような行動をとるべきか。

【まとめ】

- ①全てを白紙に戻し、関係者に謝罪し理事を改め、選任する。
 - ②寄付行為に反しないように、理事の人数そのものを増やす。会社の副社長を理事に入れると同時に、会社に関係ない人も理事に入れる。
 - ③副社長を評議員に変更する。
 - ④現在の理事から一人、評議員に移ってもらう。理事のポストを空ける。
- 理事を決めるのは、評議員の役割であるから、評議員会の議長に相談する。

【事例】新任の事務局員の対応について

頼りになっていた宮田さん（実質上の事務局長）が企業に呼び戻され、小沢さんという若い男性が入ってくる。営業出身、我が強い。ワープロが打てない。平成常務理事は、総務の北条さんに付けたところ、「彼は人の話を聞かない。女性だからと言って馬鹿にしている。事務作業が雑」とクレーム。しかし、小沢さんにも言い分があった。さて、どうしたらいいか。

【まとめ】

- ①小沢さんを説得する。意識改革が必要。
- ②小沢さんは北条さんと日野さんの二人の女性に仕事の内容について話を聞く必要がある。
- ③常務理事は、小沢さんに何を期待しているかを示す必要がある。
- ④営業畑の人を総務の女性につけたのが間違い。
- ⑤雑用は、大事な仕事であることを説得する。
- ⑥責任がある役割分担を持たせることによって、小沢さんにモチベーションを喚起する。

【事例】プログラムの見直し

理事長より、「財団も10年たったので、内容の見直しを図ったどうか。予算の増加はできないが」と指示があった。部下の反応は、余り乗り気ではない。専門家の意見は、「文部省の科学研究費が、アップしているので、科研費と同じような助成は考えものである」、「申請の仕方を考えるべきである」では、どんなプログラムをつくるべきなのか。

【まとめ】

- ①助成対象者のニーズの把握が必要。
- ②準備期間なしにはできない。
- ③自主事業を行うことで、プログラムの見直しを図る。
- ④各プログラムをリンクさせてみてはどうか。

< Bグループ（総務・事務）の事例とまとめ >

【状況設定】主人公は、昭和記念研究財団に勤務する平成花子さん、29才。会社創立者が設立した、企業財団。職員構成は、親企業の社長が非常勤の理事長。親企業の専務理事、丸出 駄目雄とプロパー職員（主人公）、平成花子。親企業からの出向者、矢多羅 元気の3名。

【事例】就業規則

一番忙しい時期をのりきり、平成さんが友達と旅行に出かける。しかし、矢多羅君が平成さんにクレームをつけた。平成さんは上司に、「矢多羅さんは、一週間の休みをとったのに、私はとれないのはおかしい」と訴えた。しかし、上司の丸出さんは取り合ってくれない。どのように折り合いをつければいいのか。

【まとめ】

- ①時期的には、繁忙期を乗り切っているのに、休暇がとれないのは問題だ。この財団は、就業規則がしっかりしていない。まず、就業規則の徹底が不可欠である。
- ②財団の職員同志の、日頃からのコミュニケーションが不足している。相互理解を深めることが重要。組織上の問題として、上司がもっと雰囲気をよくして、何でもいえるような雰囲気に持っていくことが必要である。
- ③プロパーと出向者の立場上の問題がある。イコールである認識や情報の共有が必要。

【事例】財団内部における事務の分担上の不満

平成さんは、日常の仕事で一人ではこなすきれないので、女子職員の増員をお願いしたが、親企業からの出向者、矢多羅さんが来た。しかし、彼はプライドが高く、日常的な事務処理等は非協力的である。上司に

言っても、二人で解決してくれと言われた。どのように折り合いをつけていくか。

【まとめ】

- ①丸出専務理事の指導力に問題がある。平成さんと矢多羅さんの立場を明確にすべきである。
- ②職務分担を明確にすべきである。
- ③矢多羅さんは、平成さんから仕事を吸収すべき。

【事例】親企業との関係

親企業の業績が悪化し、親企業からの寄付金のアップが無理な状況にある。親企業から、「支出の削減をはかるべきだ」と言われた。しかし、矢多羅さんは、「企業財団は、業績や金利の変動により助成金を減らすことは出来ない」と丸出専務理事に訴えた。

【まとめ】

- ①親会社の業績が悪化したのであれば、寄付の規模も縮小し、弾力的な運用をすべきである。管理費を削減するなどして、財源を確保することが必要。

【事例】助成先からの実施報告の懈怠と督促

助成先からの研究報告や進捗状況についての報告がない。平成さんが、丸出専務に相談しても、「事務ベースでやってくれ」と言われた。矢多羅さんにも相談しても、逃げの一手で埒があかない。

【まとめ】

- ①専務理事が、本質的なところを理解していないのが問題である。

講 評

【出口正之氏】A、Bグループとも誇張した状況設定をしています。元々のプログラムは新任の専務理事、常務理事、事務局長クラスを対象にしたものです。Aの事例にある理事選任の失敗も、対策をどうするかも大事ですが、気がつかない間に実は、こういうことも起こり得るのだということを机上で失敗をしていただくで作ったものです。財団には、行政指導等様々なことがあります。現在でも設立運営指針では、「3分の1条項」があり、寄付行為そのものを変えなくては行けないという細かな規制が加わる場合があります。こういう事例は間々起こるのではないかと思います。大事なことは、どれが正解かということではなく、こういうことは相談しにくい。架空な、バーチャルな世界で、他の財団の人と議論していく場を持つことが大事だと思います。

Bグループは、ベテランの女子職員という、非常に似たような事例が出てきます。普段、皆さんは、あまり立場を変えて考えることはないと思いますが、役割



を変えることにより、刺激を受けてみる。一度こういうバーチャルな世界で立場が変わるとどんなことになるのか。他の人が、どんなことを言うのかも聞いていただくと面白い。設定をつくった者も、考えつかないような多様な意見が出て、むしろその意見のバラエティに、面白さがあり、ヒントがあると思います。このような議論の場をネットワークして、様々な形で繰り返すと財団界のコミュニティが生まれると思います。

【宮川守久氏】バーチャルな世界を設定しようと、出口先生からなるだけ面白い条件をと言われました。架空の世界であり、誇張されるところは誇張されていますが、まったくの絵空事ではなく、どこか思いあたるところもある条件設定で、作る方は難しかったのですが、Bグループの皆さんに議論していただきますと、平成花子さんは、かわいそう。私の財団には、そんなことはない、ということですが、ハッピー、ハッピーの例を出しても、前進しません。困っている平成さんをどうしたら、救ってあげられるか。私が、平成さんだったらどうしてほしいかという観点から、議論をしていただきました。色んな議論が出ました。財団というのは、よほど大きなところを除き、数人規模のところが多い。その中で、女性が一人なり、二人なりのところで、非常に苦しい立場にある。悩みもなかなか言えない。具体的な事例の中で出してみても、どう言ったらいいだろうかということを考えてみました。

「JFC Mates」でのお喋り会的な議論を、少し越えたところに将来の発展があると思います。そういう意味で、こういう、有りそうでなさそう、なさそうで有りそうという事例を集め、それを議論するなかで、討論なり持論になっていけば、一つの財団の事務担当者、総務担当者の研修プログラムになっていくと思います。

丸出専務理事の存在が出てきました。財団の小さな世界の中で、なかなか上の専務理事や事務局長に言えないと思います。こういう研修で、こういう議論があったということをご報告になると、上の方も「俺は丸出ではないよ」と、間接的に研修のバックアップになるのではないかと期待します。（文責：編集部）

CIVICUS第三回世界大会(マニラ)報告

目加田説子

(東京財団研究員・地雷廃絶日本キャンペーン運営委員)

CIVICUSの第三回世界大会が9月21日から24日まで、フィリピンのマニラで開催された。CIVICUSは世界の非営利団体(NPO)による連合体で、93年5月の設立以来、南米(メキシコ・シティー、95年)、欧州(ブダペスト、97年)で世界大会を開催しており、今年はアジアにその順番が巡ってきた。

今大会のテーマは「新たな市民社会に向けて:変化する市民社会団体(Civil Society Organizations)、企業と政府の役割」だった。21世紀に向けた様々な課題に市民社会と政府、企業の三つのセクターがいかに協力しながら市民社会を強化していくことができるのか、というのが最大の論点だった。4日間の大会中、100近い総会や分科会が開催され、昼食・夕食会でも活発な議論が展開された。

大会初日に、南北アメリカ大陸を歴訪中のエストラダ大統領に代わってラモス前大統領がオープニング・スピーチを行なった他、閉幕式にはコラソン・アキノ元大統領が登場するなど、前回のブダペスト大会と同様、政府による歓迎ムードが大会を盛り上げた。ラモス前大統領は、今回の大会初日が27年前の戒厳令発令の記念日に当たったことから、「皮肉にも14年間の独裁体制が、あらゆるセクターにおける市民社会の台頭をもたらした」と語り、マルコス政権下の日々やその後の民主化運動を振り返りながら熱弁を振るい会場を沸かせた。また、アキノ元大統領は、自らの経験談をもとに市民社会の存在の重要性を訴えかけ、「市民社会とは単純化して言えば、公共のための個々人の行動だ(private action for public good)」と語って、拍手喝采を浴びた。

定義から実務へ

前回のブダペスト大会と比較して最も興味深かったのは、体裁より実を取るという現実主義が顕在化してきたことだ。この点は、「市民社会とは一体何なのか」という議論に終始した感を否めない前回大会とは大きく異なる。

それは、市民社会を企業や政府と紋切型に区別して議論することが無意味になってきたことに深く関連している。

ある分科会で発言した女性は、企業に勤めながら小さな環境団体を運営していることから「私はNGI(Non-Governmental Individual=政府に所属しない個人)」と名乗った。その他にも、大学の教員をしながらNGO活動にも同時に関わったり、助成財団に席を置きながらNGO活動に従事する人。元欧米の国際的活動を展開しているNGO出身で現在は世界銀行で融資を担当する職員。長年NGOで世界を駆け巡り、現在は政府の開発援助機関の職員となっている人など、異なるセクターの「兼業者」の存在が目立った。

こうした現状から、カナダのNGOからは「NGOとはNext Government Official(政府職員の予備軍)」、そして「FGOはFormer Government Official(前職が政府職員)」でもあるといった発言が飛び出し、会場を沸かせた。従来は、官、民、そしてその他を総括して市民社会などと典型的に区分けしてきたが、その境界線は益々曖昧になり、立場を一元化する意味合いが薄れてきた、という印象を強くした。

実際に総会では、「立場を超えて皆Citizen(市民)だ」という点が再三に渡って指摘された。分科会においても、「市民社会でも、市民社会団体でも、第三セクターでもNGOでもいいけれど」という表現が目立ち、自分達の存在もしくは立場について定義することに時間を費やすのではなく、その本質について議論しよう、という前向きな姿勢が目立った。

つまり、「政府や企業の代弁者ではない一個人」として問題に関わっていることを自覚した時、どのように情報交換し、経験を共有しあいながら国境を越えて協力できるのかという本質が重要になってくる。そこでは、市民社会とは何か、他のセクターとの差異は何かといった形式論は二の次でしかなくなる。

こうした議論の進化もしくは一種のプラグマティズムは、私たち日本人にとって重い課題でもある。「市民

アキノ元大統領の挨拶



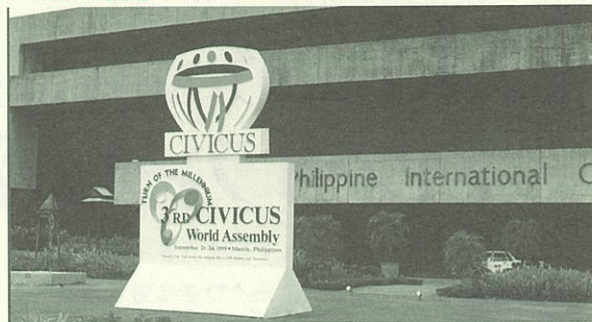
社会」の歴史的背景を欧米と比較し「日本に市民はいない」と議論したり、市民活動推進法案（通称NPO法案）の成立過程で法案名に市民という言葉が含まれているから納得できない、などと定義や意味論に拘っている間にも、世界での現実はどう進んでいるか、セクターの境界を超えて活躍する人たちがどんどん増えているからだ。これは、市民社会が経験を蓄積し力をつけてきた結果、官民が対等に渡り合いながら、これまで高かったセクター間の垣根を乗り越えられるようになってきたことの証しでもある。境界を乗り越えた活躍は、何も先進国だけの現象ではない。フィリピンや南アフリカ、カナダ、などで東西南北、開発の差に関わりなく共通している。日本の市民社会の将来について論じる時、こうした世界の潮流にどう呼応していけるのか、プラグマティックに考えていく必要があるだろう。

CIVICUSの役割と今後

「今後どのように前進するか（how to move forward）」という命題も、大会中、再三に渡って議論された。これは、市民社会が社会全体の中でその他のパートナーといかに協力していけるのかという問題である。言い換えれば、現実の世界では市民社会だけが単独で取り組める課題には限界があり、いかにその他のセクターを市民社会の「味方」として取り込んでいけるかということが切実な課題であることを物語っている。

例えば、「一口に政府といっても、政治家と官僚を同列して議論すべきではない」という点が繰り返し強調された。民主主義では、有権者の要望に敏感に反応し理解を示すのは政治家であり、官僚ではない。したがって、市民の代表である政治家は「官」ではなく、むしろ市民社会側に取り込んで行くことが重要、というわけである。民主主義が根付いている国とそうでない国では温度差があるものの、政治家を市民社会の「仲間」にすることによって前進を図る現実主義がここで

CIVICUSマニラ会議場



も垣間見られた。

CIVICUSはissue（課題）を中心に集う場ではない。貧困、女性、環境、農村開発、環境、教育、民主化運動、少数派擁護問題等等、その活動領域は多岐にわたる。大会では、数人で細々と活動する地域密着型の団体から、年間数十億ドル単位の資金を世界で運用する団体まで様々な人が同席する。つまり、「非政府・非営利」ということを唯一の共通項にして参集し、議論する場だ。従って、議論も噛み合わない場合も少なくない。例えば、一言で企業と市民社会のパートナーシップといっても、欧米の先進諸国における両者の関係と途上国のそれでは本質的に異なるからである。

しかし、CIVICUSは明確な目的を持って、特定の結果を生み出すために結集する会議ではない。むしろ市民社会に関連する世界の諸団体が一堂に会して、お互いの悩みや問題を打ち明け合いながら、何らかのヒントを得た上で、そうした経験を所属する国、地域、団体に帰って、その後の活動に生かそうという息の長い試みである。

1992年の地球サミットに端を発した一連の国連会議以降、NGOなどによる市民社会主催の会議、あるいは市民社会が関わる会議は世界各地で「年間およそ4000回開かれている」ともいわれている。それだけに、特定の課題に特化した議論は他の場にまかせて、CIVICUSは市民社会のネットワークを広げたり、市民社会をめぐる世界の潮流を実感することを通じて、各々の市民社会の改善に生かす起点の役割を果たしていけばいい。

歴史を振り返ると——目的が達成され、その状況に安住した時、人は向上心を失い、組織の腐敗を招く。市民社会はその未成熟さゆえ、活力に満ち己を信じられるエネルギーを秘めているともいえるだろう。CIVICUSに参加した面々は極めて多種多様な集団であるけれど、「同床異夢」ではなく「異床同夢」を見ている人たちだったように思う。

D.I.L. (Drama in Life) 朗読劇

—ドイツ・オランダ公演より—



グループD.I.L.
事務局

玉川まや子

8月22日～8月31日までの10日間ドイツ及びオランダにおいて行われたD.I.L.の朗読劇の公演にキリン福祉財団として支援し、同行した。海外の日本人学校で、実際に使用されている国語教材を基にした朗読劇公演は従来の読解力中心の国語学習をより総合的な豊かな表現活動として体験的に学ぶということは、海外在住の日本人の子どもたちにとり、とても重要な経験であると思う。頭や心の浅いところではなく、朗読を“もっと深く、豊かに感じて”、教師、父兄、子どもたちにも大変好評であった。老若男女のメンバー構成のD.I.L.の活動がこれから広がっていくことだけでなく、国語力につながるこの種の公演へも支援の必要があることを日本人学校の管轄である外務省及び教育指導の文部省、子育て支援の厚生省へ働きかけ、民間財団の支援とともに展開していくことが大いに必要であると感じた。以下は、D.I.L.の活動内容及び実際に鑑賞した生徒たちの感想を含めた報告である。

(キリン福祉財団 常務理事 渡辺 禮司)

今回、キリン福祉財団からの多額の援助を頂き、長年の夢であった朗唱術の本場ヨーロッパでの朗読劇公演の機会を得る事が出来ましたこと及び私たちの朗読劇の公演活動について、いろいろな財団活動の方々を紹介し、より多くの人々に知っていただける機会を持つことができ、大変うれしく思っています。

公演の報告の前に、少し私たちのグループD.I.L.について書かせていただきます。D.I.L.とは、Drama in Life、生活の中の演劇というようなことで、みんなで集まって劇表現を楽しむ生涯学習的なグループです。メンバーは70才を越えたおばあちゃんを先頭に、子育てをしながら自らも勉強を続けているお母さんたち、仕事をしながら役者を目指している青年たち、大学生、高校生と実に多様な顔ぶれです。私自身も当時6才と4才の二人の娘と共にこのグループに参加しはじめ、12年の歳月が過ぎました。

常に素晴らしい作品に触れ、周りの人たちと関わりながら、自分自身の心を育てていくことは、子供に限らず私たち大人にも必要なことだと思います。みんなで一緒に一つの朗読劇を仕上げていくという作業の中で、他の人から刺激を受けて勉強することが沢山あります。人生経験豊かな年配の方からはもちろんですが、普段の私たちの目線とは違った若い人たちの新鮮な感覚や物の見方、常識や建前などに縛られていない子供



『平家物語』

の感性も素晴らしいもので、いつの間にかさび付いてしまった頭にとっては、ハッとさせられる事がしばしばあります。互いに影響し合いながら向上していけるということが、この異年齢のグループの最大のメリットと言えるでしょう。

このようなユニークなグループがドイツ・オランダの日本人小・中学校を訪ね朗読劇の公演を行いました。出し物は、子供たちが使っている国語の教科書から選びました。教科書教材というのは子供たちにとって最も身近にあるもので、これと楽しく感動的な出会いをするか、あるいはつまらない物として無感動に通り過ぎてしまうかでは、その子の人格形成に大きく関わる問題です。ですから、教科書をもっと豊かに膨らませ、新しい視点からの出会いをするための朗読劇は、子供たちには、嬉しい驚きとなりました。その上プログラムの合間、合間に解説を入れ、朗読をするということの意味や、注意点などを分かりやすく子供たちに伝えながら進行していくと、ただ単に劇を楽しむだけではなく、こうして観るべき点を明確にさせることにより、強い興味を持ってくれるようです。

「ろう読がこんなにおもしろいとは思いませんでした。私もいつかろう読したいなあと思いました。先生があの人は『ろう読の面白さが分かってくれれば一番幸せです』と言っていました。私もろう読の面白さが

分かったからあの人も幸せだったかな…」
3年女子。

「ぼくはとても感動しました。ちゃんと作者がどんな気持ちで書いていたかよく分かりました。例えば、『平家物語』では人が人をころすというのは大変悲しいことだということがわかりました。」

5年男子。

『平家物語』——意味がわからなくても何となく引きこまれた。集中できた。5年生の教科書に出てくる『宇宙人の宿題』は自分たちが読むのとはちがいで、登場人物の気持ちがよくわかった。読みかたをかえるだけでこれほど気持ちを伝えられるのにびっくりしました。」

5年男子。
「はじめはあまり興味もなくおもしろいのかなーと思っていたが、今はとても素晴らしい気分だ。若い人たちからおばあちゃん。様々な人たちがいたが、みんなすごかった。みんな役になりきって、そして演技しているときの顔はとてもうれしそうで、目がキラキラ輝いて、とても幸せそうだった。この顔を見て、僕も将来こんな顔をしていたいと思った。」

中2男子。
高学年用の公演には、中学2年生の教材『平家物語』から『扇的』を取り上げました。今から千年も昔の日本語で語られるこの『平家物語』は今の子供たちに



【上】ゲート校で日本語クラスのドイツ人による『うさぎとかめ』
【下】D.I.Lメンバーによる『うさぎとかめ』

は分からない言葉がたくさん出てきます。でも私たちは、それを今の日本語に変えてしまっただけでは何か違うものになってしまうような気がして、昔の言葉のままに今も変わらないもの—一人の心—を充分にその語りの中に織り込むことで、今の子供たちにもこのハラハラ、ドキドキのシーンを感情的に理解できるように読むよう心がけました。

私たちのグループは、その学校で使用している教科書の中の作品を朗読するという公演形式で、日本国内の小・中学校でも年に数本の割合で行っていますが、同じドイツ・オランダの日本人学校公演は、演ずる私たちに少し違った印象を与えてくれました。それは異国の文化に取り囲まれている子供たち、特にドイツ・オランダのような質の高いヨーロッパ文化の中で暮らしている子供たちの『平家物語』やカーテンコールで踊った津軽三味線にのせた“津軽じょんがら節”などを観た時は、遠く離れた母国日本の文化に対しての特別強い関心の持ち方でした。

私たちは今回の海外公演を経験して、今回のような形を通して日本語に触れることにより、日本語の美しさ、豊かさに気づき、日本の素晴らしい文化に興味を持つ事は、外国で暮らし、人間として今まさに育ちつつある過程の子供たちにとって、非常に意味のある経験になると確信しました。

日本人学校での4回の公演の他に、現地の人々との文化交流というのも今回の公演の目的の一つでした。日本語のクラスを持っているゲート高校では、ドイツ人の高校生たちが私たちと一緒に日本語で『うさぎとかめ』を演じてくれました。私たちのほうも今年がゲート生誕250年という事で、『魔王』を勉強し朗読をしました。

もう1ヶ所は、私たちのグループの中にドイツ人の方がいて、彼女の実家のワインハウムという町で「日本人の仲間と、こんなに元気に楽しく暮らしていますよ」という事で公演をやりました。始める前に彼女がドイツ語で解説を入れましたが、私たちの日本語の劇をどれも楽しんで観てくれました。公演後、町の民族舞踊団のグループの人たちが私たちの為にポルカを踊って下さり、後半は私たちもその輪の中に混ぜてもらい、とても和やかな雰囲気での国際交流のいい思い出ができました。

以上、お話ししましたが、公演を観ていただければ、私たちの目指していることが、ご理解いただけるかと思います。

公演は平成12年1月10日(月) 11:30、16:00、渋谷の東邦生命ホール(入場料無料)の予定です。
問い合わせ先は、グループD.I.L TEL:03-3430-5610

この財団に この人ひと



中村 万里

(財)本田財団
チーフ・アカウンタント

私にとって本田財団は一つのファミリーのよう。
「家」を楽しく円滑に運営する主婦的役割を担っているように感じています。仕事は日々新鮮で刺激があり、財団業務のプロフェッショナルを目指して、仕事に励んでいます。満員電車が苦手で、毎朝5時半起床、7時半には出勤、週2回は5時頃退団して、エアロビクスで汗を流し体力維持を図っています。英語が大好きな私の趣味の一つが海外旅行。今年は8日間のイギリス旅行を楽しみました。海外からのお客様と美しい英語で会話をしたい。これも目標の一つです。

——本田財団でのご経験はどのくらいですか？

1983年7月に財団出向となりましたから、17年ですね。よく冗談に、「私は本田財団にお嫁入りしたの」と言っています。入社時は本田技研工業(株)の企画管理室に配属され1年後に広報部へ。たまたま入社当時の上司が本田財団の常務理事に転出されており、お誘いを受けて入社2年目に財団へ出向しました。それ以来、財団と共に歩んでいます。

——企業と比べ財団の仕事は如何でしたか？

私が入ったのは財団設立6年目。既に活動が軌道に乗りスタッフも常務理事をいれて男性3名、女性2名の体制でした。最初はいわゆる補助的な事務作業が主で、女性は外側から仕事を眺めているという感じ。財団の一員として共に働くという実感に乏しく、悩んだ時期もありました。7年目くらいから、財団の主事業にも参画できるようになり、この10年は、年々仕事が楽しく、面白くなって……………。

——同じ仕事でマンネリにはなりませんか？

全く。今は割合自由に仕事を任されていますので、毎回、新しい発見があり工夫の余地が見つかります。マンネリを感じるより新たな意欲が湧きますね。91年にスタッフ3名体制となり、女性は私一人。毎日働く職場が少しでも明るく、円滑に運営されるよう自分なりに励む日々です。

——では、本田財団についてご紹介ください。

1977年、故本田宗一郎氏の私財出捐を基盤に設立された財団で、主務官庁は総理府と外務省です。設立の

趣旨は「人間性あふれる文明の創造に寄与する」こと。従来の効率と利益のみを追求する技術ではなく、人間社会をとりまく環境全体との調和をはかる新しい技術概念、「エコ・テクノロジー」を提唱しています。財団の活動は、このエコロジーとテクノロジーとの調和をめざした概念の確立と普及です。そのひとつが、ディスカバリーズ国際シンポジウムのシリーズで、1976年の東京を始めに欧米各地で開催しました。本田賞のスタートは1980年です。「エコ・テクノロジー」の観点から顕著な業績をあげた個人またはグループに、国籍を問わず年間1件贈呈するもので、副賞として1千万円が贈られます。今年はスロヴェニアの女性科学者が選ばれました。初の女性受賞者です。また技術・文化の相互理解を推進する2国間の国際セミナーやシンポジウムも開催しています。この他、年4回ほど時の話題を取り上げたセミナーと懇親会を都内で開催しています。我々の助成事業は本田賞であり、いわゆる研究助成などの助成事業は行っておりません。

——ディスカバリーズ国際シンポジウムとは？

世界各国の著名な学者・専門家など50名ほどが一堂に会して「エコ・テクノロジー」の観点に立って討論する、3日間の国際シンポジウムです。ローマ、パリ、ロンドン、ブリュッセル等々を回り10回目は1991年、ドイツのボンで行いました。学際的かつ先進的な討論の場として、欧米で高い評価を受けたと聞いています。ディスカバリーズは「発見」という英単語の複数であると同時に、「環境全体の中で人間活動に何が問題かを発見する」という英文の頭文字を並べた造語でもあるのです。70年代から欧米諸国で開催した財団シンポジウムは企業にとってもプラスの影響があったと思います。現在は中国、台湾などアジア諸国も含め、隔年ごとに相手国のパートナーと共催で行っています。また都内でのセミナーには毎回150名近くの方が参加され、本田財団を核に人の輪の広がりを実感しています。

——中村さんのご担当は？

日々の会計データ入力や銀行とのやり取りなど、経理と会計処理が主業務です。財団では91年から公益法人会計ソフトを導入しましたので、事務処理はかなり合理化されました。とはいえスタッフは3名、海外とのE-Mail、会議の準備や案内状作成、会場・食事手配等々、財団活動がスムーズに運ぶよう働くのも、私の仕事です。(インタビューア・青木孝子)

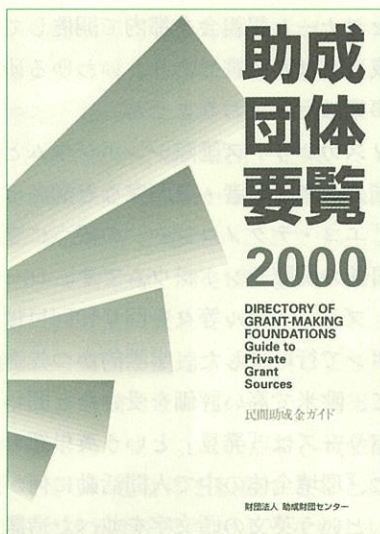
インフォメーション

●助成団体要覧2000年版発行のお知らせ

「助成団体要覧」2000年版が来年2月中旬に発行の運びとなりました。本要覧は、民間助成団体の設立の経緯、組織、規模、助成プログラム等総合的な情報を提供するものであります。

1988年以来隔年に発行しており、今回で第7版になります。また、関係団体のご協力により約770団体(前回：736団体)のデータを収録しています。

民間助成を必要とされる方々や財団活動に関心をお持ちの方々のために、最新の財団情報をお届けいたします。なお、発売元・定価は未定です。



●財団で働く仲間たちの集い

—第6回「JFC Mates」開催の報告—

下記の要領で、第6回「JFC Mates」を開催いたしました。今回は、キリン福祉財団とハウジングアンドコミュニティ財団の助成事例の一端をご紹介しますことにより、21世紀の住み方・暮らし方を考えていこうという内容です。両財団の持っているものを出し合い一つのプログラムにするという初の共同プログラムであり、高齢社会を「より楽しく、快適に、安心して住み続けていくためには？」への答えを参加者に考えていただきたいという願いをこめて企画しました。

セミナーと在宅看護実技講習を含んだ内容です。

日 時：平成11年12月17日(金) 14:00～19:30

場 所：キリンビール本社2階 大会議室 (セミナー)
キリンビール本社10階 食堂 (懇親会)

テーマ：「21世紀的、住み方・暮らし方を考える」

概 要：コレクティブハウジング・バリアフリーって手すりや段差の話しだと思いませんか？
いえいえもっと深い、生き方・暮らし方なのです。

セミナー講師：ALCCアクティブメンバー

坂元 良江(テレビマンユニオンプロデューサー)

渡辺 喜代美(東京都住宅局開発調整部)

在宅看護講習～お話とベッド・車椅子を使った実技

「備えあれば憂いなしー在宅看護は恐くないー」

講師：日本赤十字社事業局

栗岡 みどり(救護・福祉部 参事)

谷本 宣江 (救護・福祉部 参事)

編集後記

今回の紙面は、先般来日されたBothwell氏のアメリカのNPOの資金集めに関するお話や目加田さんのCIVICUSマニラ会議報告、そしてキリン福祉財団が支援する市民グループのドイツ・オランダ公演の記録など、国際関係の記事が中心となりました。

国を越えて情報や人の往来が盛んになり、センターの事業も海外との関わりが増えてきました。センターとして、海外に向けて日本の助成財団の姿を正しく伝えるよう努力したいと思います。(浅村)

実にリアルで具体的な事例をもとに、ケーススタディ方式で開催した第5回『JFC Mates』は、予想以上に高い評価を参加者からいただいた。バーチャルな世界の、現実起こりそうな身近な事例は、立場が異なる相手の意見や考えも分かります。また日頃、忙しさにまぎれおざりになりがちな、財団業務の原点を見直す機会にもなったようでした。

「人材育成こそ助成活動のかなめ」等、示唆に富む講演をされた出口教授、リアルで思わず引き込まれる事例を作成くださった宮川守久氏に心からお礼を申し上げます。(青木)

JFC VIEWS **29**
DECEMBER 1999 No. 29
新進と共生の社会をめざして

JFC VIEWS No.29 DECEMBER, 1999

編集・発行 財団法人助成財団センター

発行日 1999年12月20日

発行人 浅村 裕

〒100-0022 東京都新宿区新宿1-3-8

YKB新宿御苑5階

Tel 03-3350-1857

Fax 03-3350-1858

URL <http://www.jfc.or.jp>

デザイン 小島トシノブ

印刷 (有)イトウ写植社

PRINTED IN JAPAN