

多様な価値との共同ー アイシン精機の企業市民活動

山 田 竜一郎

アイシン精機株式会社 広報・渉外部
(庶務・ライフサービスグループグループマネージャー)

1. 企業市民活動の経緯

わが国においてボランティア活動が企業の社会貢献として注目されたのは、1980年代の後半になってからであった。1985年のプラザ合意がきっかけとなって、日本企業はその活動の拠点を海外に求めた。進出した現地では、日本的経営が馴染まないことを痛感して、地元市民との融和に転換した。アメリカ企業の理念となっているコミュニティ・リレーションズ(地域との融和)を参考にして、地域とのネットワークの重視、公益活動への寄付、ボランティア活動への従業員の参加などが、企業活動の一環としてみられるようになった。

フィランソロピー(企業の社会貢献活動)、メセナ(企業の芸術文化への支援)、GCC (Good Corporate Citizen, 企業市民活動)、1%クラブ(経常利益の1%以上を社会的貢献活動に寄付するクラブ)などが1990年代の初頭に設立された。それらは「企業が公益寄付する事は、良き市民としての義務である」という理念に基づいて行われたと言って良い。

アイシン精機が中心となってトヨタ・グループの援助で、勤労青少年の施設を開設し、運営を援助したのは1966年(昭和41年)であった。豊田市にNPOが誕生したのは東京オリンピックが開設された年の2年後の事であり、企業のボランティア活動としては草分けの時代であった。NPOとしての「財団法人勤労センター憩の家」(現在は通称アステと呼んでいる)は、当時の自動車産業が拡大して行く中、全国から豊田地区に集まってくる青年たちを「暖かく迎え入れるボランティアの施設」として、スタートしたのであった。地域で婦人会活動を推進していた有志が中心になって、青年たちのお世話する会「豊田家庭婦人ボランティア」を作り、中学を卒業して間もない少年た

受稿日 1999年7月15日

受理日 1999年11月20日

山 田 竜一郎

ちの母親代わりになって、慰めたり励ましたりという福祉活動を展開する場所としてスタートした。故郷を離れて寂しさと働く大変さを感じ取っている若年労働者の相談相手となり、また若者たちが自ら友達を作る機会を得るための、憩いの場として機能したのであった。さらに、豊田地区への新入の青年たちと旧来の住民との融合を図り、新しいコミュニティを形成していくという意図もあった。そこに企業が資金と場所を提供し、ボランティアの婦人たちの手によってスタートしたのであった。

これは、当時農村地区であった豊田にとっては、地区に急激に膨れ上がった青年たちを地域の一員として快く受け入れる場所。同時に青年たちにとっては、娯楽施設が皆無に近い当時の地域に「遊びの場」「仲間との語らいの場」「母親代わりの相談の場」が欲しいというニーズにかなったものであった。そして、企業としては労働力の定着化、健全な余暇の提供という労働厚生福祉の一環となる場所の提供でも有った。こうしたそれぞれのニーズがあって、三者の思いを結集させて出来上がっていったのである。

青少年のクラブ活動、各種教養文化講座、体育活動、相談活動などが、宿泊施設と共に発展していった。現在では多くの教室や講座、クラブ活動に加えて各種のボランティア活動を行っている。その代表的なプログラムは1989年からはじまった「チャレンジ・アジア」であり、タイ国北部に学校建設をして、その運営を資金面と人材面で援助する活動である。

「憩の家」では、専任スタッフはアイシン精機の従業員として雇用され、出向者も含めて現在は6名が活躍している。私も1983年より1995年までの12年間スタッフとして勤務した。敷地面積は約2万㎡あり、利用している部屋数は5棟約20室があり、その他テニスコート、体育館、グラウンドがある。また、会員の中からボランティアとしてそれぞれの特技を持って、多種のプログラムを開発し、展開しているのも見逃せない現在の活動風景である。もちろん婦人たちのボランティア活動は継続されている。中でも「憩の家」の発足当時からリーダーシップを発揮して、現在まで物心両面で支えた豊田寿子氏（前トヨタ自動車名誉会長豊田英二氏の夫人）の活躍は大きな力であったことは特筆すべきである。氏は創立以来「豊田家庭婦人ボランティア（現豊田ボランティア協会）」の会長として、また「憩の家」理事として、活動の先頭に立ち、また豊田地区のボランティアのリーダーとして30年に渡り活躍を続けた。

1995年に日本で開催された「世界ボランティア会議」の開会挨拶で、日本の代表として豊田氏が「混乱する現代社会において、ボランティアは新しい世界を作る指標となる」と述べられたが、まさしく憩の家の活動を体験した青年たちは、ここで新しい世界を作る活動に目を向け、牽引力となって育っ

ていったのである。

こうした青年たちは今や壮年になり、自らが憩の家の活動の中心となり、ボランティアとして新しい活動の主演となった。42才になるYさんは、昭和50年代前半の結婚前をビデオクラブのリーダーと過ごし、10年以上たった現在、ミニコンサートを企画するメンバーの一員として活動に復帰した。「自分自身の生活の充実感を取り戻したい事と、今の若者にも活動の楽しさを知ってもらいたい」と語る。

こうした、30年にも及ぶ社会との接点と活動の基礎が有り、現在のアイシン精機の企業市民活動に連結していったのである。

2. さわやかふれあいセンターの活動

アイシン精機が企業市民活動として、「さわやかふれあいセンター」を広報・渉外部(旧総務部)に設置したのは、ちょうど阪神淡路大震災直後の1995年2月であった。私もそれにあわせて、憩の家から同部署に異動したのである。私は異動当初は係長、97年より課長、98年より他部署との兼任課長となり、センターの立ち上げから現在まで活動に携わっている。

アイシン精機はそれ以前から、経団連の1%クラブに加盟して寄付活動などを続けていたが、トヨタ自動車(93年発足)、デンソー(94年発足)などが社員にボランティアを進める、ボランティアセンターを設置したのに続いてのスタートであった。

設立当初は3名の専任スタッフであったが、現在では5名となり、企業市民活動の企画運営、社員のボランティア推進などの業務を行っている。

さわやかふれあいセンターの組織と主な業務は次の通りである。

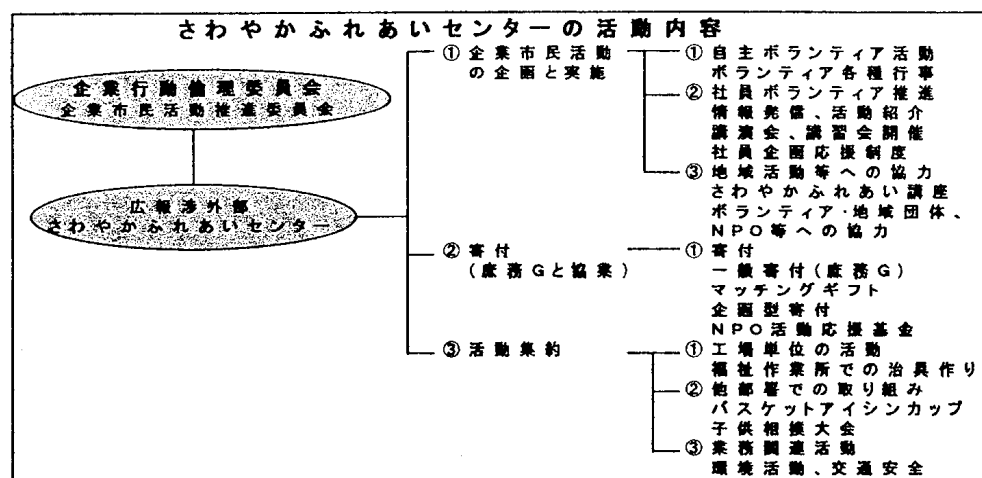


図1 さわやかふれあいセンター組織図

(注 2000年1月より、さわやかふれあいセンターは広報・渉外部より独立し、メンタルヘルスなどを中心とした健康管理、などを加えた、新部門として機能を拡大する)

山 田 竜一郎

センターの最初の一年は、ボランティアブームによって数々のボランティア行事を企画した。また担当した会社創立30周年記念行事を、従来の業者依頼方式から、社員ボランティアが中心になって実施、市民も参加できるイベントに転換するなど、社員が体験を通じてボランティア活動を理解できる様に、企画と実際の運営を進めた。

スタートより1年半後、社長を委員長とした「企業市民活動推進委員会」で承認された企業市民活動の考え方は次のようにまとめた。

良い企業がさらに良い企業になるためには、より良い製品を作る事、より良いサービスをする事に加え、環境の整備、倫理の実践、そして企業市民活動が共に優れていなければ、社会的な評価を得る事ができない。そして、それらを如何に充実させる事ができるかが課題である。(図2)

企業市民活動の意義は企業のニーズのみならず、企業が立地する地域及び社会のニーズでもあり、そして企業と社会を構成する社員のニーズでもある。その三者のニーズが合致するところにこそ存在する。幸いにも「憩の家」の活動は、遊ぶ場所が欲しいという若者のニーズ、相談する場所があると良いという青年社員たちの要請と、若者たちを育て地域の一員として受け入れたいという地元の人たちの思いと、企業への定着と勤労青少年の問題解決を図りたいという企業のニーズが合致して、当時の社会が抱えている課題に、真っ向から取り組む事ができた。この活動がアイシンの企業市民活動の根幹となっているのである。それを図示したものが図3である。

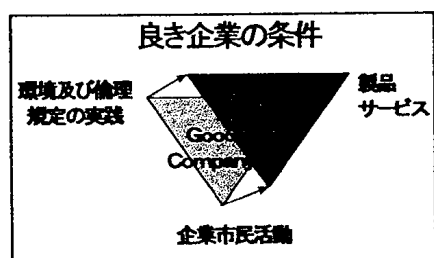


図2 良き企業の条件

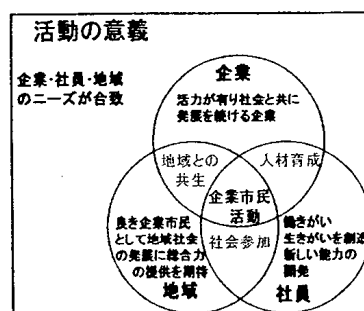


図3 企業市民活動の意義

さわやかふれあいセンターとして、活動重点テーマを、従来から行ってきた「憩の家」の青少年活動に加えて(図4)に示すように、地域発展への協力、教育発展への協力、環境保護と緑化推進、ボランティア育成と活動推進を取り上げた。その中でもセンターが力を入れたのは、社員と地域の人々のボランティア育成と活動推進である。これは「ボランティア」が企業活動と社会に生きる社員と地域社会にとって、最も重要な考え方、生き方の指針となるべきものだと考えたからである。

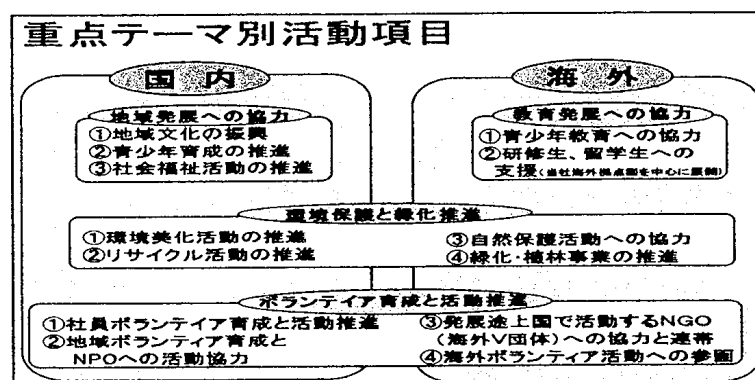


図4 さわやかふれあいセンターの重点活動

活動の中でも、社員へのボランティア情報の提供、講習会、講演会の実施、「車椅子の人とのバスツアー」、市民参加のウォーキング行事「Walk & Walk」など、1995年より1999年までの4年間で、44種類の主催事業を行った。その中で主なプログラムを概略してみると次のようになる。

① さわやかふれあい講座

さわやかふれあいセンターでは、社員にボランティア活動を理解してもらうための講座を計画した。センター設立当初は、手探りでボランティア活動の情報を求めて歩き回った。社会福祉協議会などには多くの情報と企画があったが、そこでは予算が無く、開催できないものもあった。それをヒントに、地域と一緒にあった講習会の実施を考えたのだ。社外で講習会を行えば、社員も自由さを感じて参加しやすいし、地域の他の職種や一般の人たちとの、ふれあいを進めるためにも良い事であると判断した。福祉協議会では予算が無く断念していた企画があり、援助することによって講座の開講が可能となり、協議会への協力もかねる事ができたのであった。また、企業の担当者にとっては、講習会のプログラムや運営のノウハウを学び取る事ができるという、それぞれの利点が見えてきた。

こうして地域と共に発案した講座を「さわやかふれあい講座」と名づけた。初年度の1995年は、本社近隣5市の社会福祉協議会の管内で5つの講座を開催した。主な内容は中高年の男性を対象とした「お父さんのためのボランティア講座」や手話講習会などで、1997年からはタイ国で教育支援活動を行っているNGOの「ほずみ会」とタイアップして、タイ国から子供たちを招いての体験講座なども含め、5年間で35講座を開講している。

山 田 竜一郎

② ボランティアの集い「このゆびとまれ」と「オールアイシンNPO活動応援基金」

センターでは毎年、ボランティア活動をしている地域の各種グループと、連携や情報交換を行う研修会を開催している。開始し今年で4年目になるが、この集まりを中心とした地域団体との交流は66団体に拡大した。

「このゆびとまれ」という名称は、同じ思いを持って活動している団体が、それぞれの活動領域や所管の行政地域を越えて、共同していこうという望みが込められている。愛知県においては各自治体が設置するボランティアセンターのほとんどが、社会福祉協議会に置かれているため、活動域が市町村単位であり、設置団体の関係から福祉活動が中心であった。そのため、教育、国際交流や青少年問題など幅広い分野での情報や協力関係を結ぶ事が困難であった。そこで、「さわやかふれあいセンター」の機能を、いわば西三河地区のボランティアコーディネーターとして発展させていったのである。現在は1998年度より開始したアイシングループによる「オールアイシンNPO活動応援基金」を核に、地域のNPOとの関係作りを進めている。これは、従来の資金だけを提供する寄付ではなく、応募団体全てに担当者が足を運び、互いの活動への理解を深めると共に、資金以外の提供、例えば会社で利用しなくなった備品、社内への活動の紹介、ボランティアの募集、共同活動の検討などを通し、更に地域のボランティアセンターとしての機能を高めてきている。

しかしながら、「憩の家」との経緯もあった当社においても、NPOへの寄付に付いては、会社においてはすんなり理解されたわけではない。そこで、直接企業から寄付をするのではなく、関係会社13社で実施するチャリティーコンサートにおける募金の寄付先を、共同募金会から一部変更するという形でNPOへの寄付を実施したのである。しかし、寄付先を検討する会議の中でも、何度も「地域のボランティア団体などにお金を出して、飲み食いに使われるだけだ」「どんな使い方をされようと、良く分からない団体に出すよりましだ」など否定的な意見が多く出された。結果として新聞6紙に掲載され、大きく取り上げられる事で、実施への批判の声は静まっていった。しかし、NPOへの企業としての支援が理解されるのには、まだ数多くの事例を重ねていかなければならないと考えている。

③ 社員ボランティアグループ「BE With」

活動当初社内のボランティア経験者の体験談を聴取した中から、その経験者が集まるグループを作る提案を受けた。約1万1千人の社員の中には多彩な活動をしている人がいる。30年以上肢体不自由者の援助活動をしている

人、視覚障害者のリーダー、県内でも有名なレクリエーションリーダー、国際ボランティア活動に多彩な経験を持っている人。職種も多種に渡っているので、一つの行事を計画しても、多面的な援助と多様な展開が可能となった。例えば、肢体不自由者のバスハイクを例に取れば、バスの中でゲームを盛り上げてくれる人、車椅子を満載した大型トラックを運転する人、緊急時の看護の役割を担ってくれる専門職のナースも参加し、多彩なプログラムを組み立てる事が可能となったのである。また、このメンバーが職場と地域で活動のオピニオンリーダーとなり、知り合いや同僚、友達などの多くの参加者を呼び、社内にも地域社会にもさわやかふれあいセンターの活動が浸透していったのである。

3. 社員のボランティア活動の影響と評価

社内において「ボランティア活動に対する意識調査」を1995年から、センターが毎年秋に実施している。1998年度の調査結果から主要な点を述べてみよう。対象は本社、研究所、各工場、営業所の社員668名。抽出は各部署に調査表を配布、年齢、性別、職種、役職などに偏りが無い様に配布を依頼した。回収率91%。さわやかふれあいセンターの認知度を見ると、センターを利用した事があると、センターの登録者であると回答をした人は、全体の14%である。これは4年前の6%に比べ利用者が倍増している。認知度に付いても4年前に比較すると、81%と1.4倍になっており、活動の理解が社内に広まっている事が読み取れる。(図5)

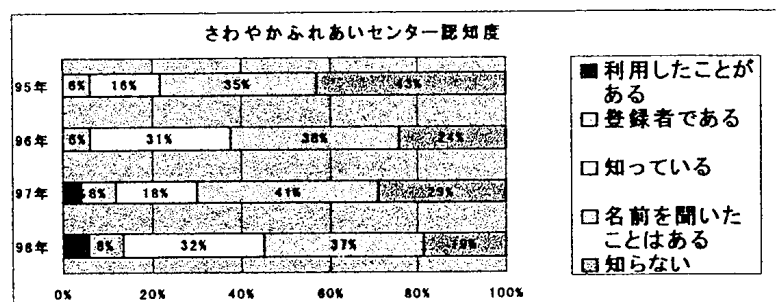


図5 さわやかふれあいセンターの認知度

ボランティア活動の経験者は1998年には36%となり、4年前に比較して、1.2倍となっている。(図6)

ボランティア活動の頻度に付いてみると、週や月単位で定期的に行っている人よりも、年に何回か行っている人の割合が多い。定期的な参加よりも勤務の時間の関係から、イベント的な企画なら、時間が合った時に参加できるという気軽さが、参加の増大を図っていると考えている。

山 田 竜一郎

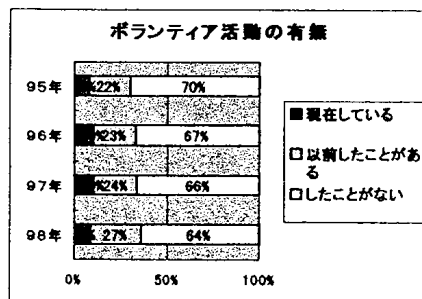


図6 活動の有無

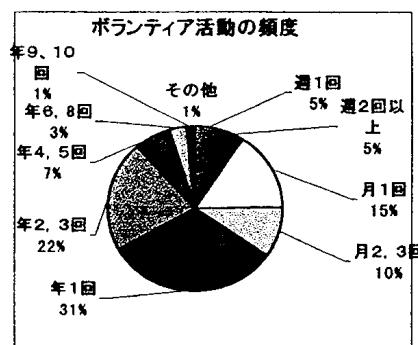


図7 活動の頻度

ボランティアグループへの所属を見ると経験者のうち27%で、97年度の35%からは降下しており、ボランティア活動に参加するのには、必ずしもグループに所属しなくても、情報の普及（センターからの登録者への月一回の案内、社内報内に専門ページの設置など）が活動したい人の裾野を拡大していったのであると理解できる。

社員がボランティア活動を行ってきた事によって、意識的に変化があったものは何であったかを問いただしてみると、「交友関係が広がった」38%、「地域社会への関心が高まった」34%、「視野が広がった」27%、「思いやりの気持ちが生まれた」23%、「相手の立場に立って考えるようになった」22%、「いろいろな価値観を理解できるようになった」20%というように、複数回答では有るが全てがポジティブな結果を示している。

これらの結果を見ると、徐々にでは有るが理解が深まり、関心も広がり、多様な存在への関わりと理解、そして人間的成長や変化を好ましいものとして、受け止めていると言えるのである。

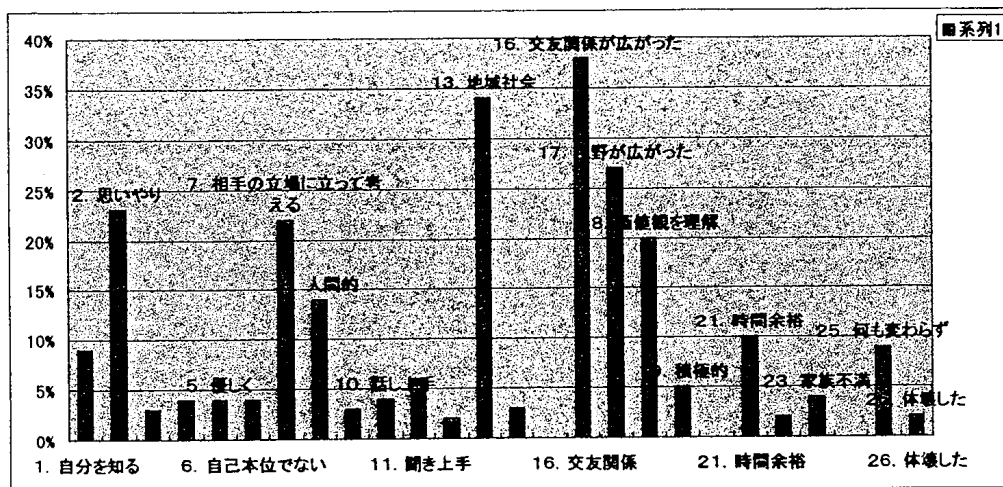


図8 活動による意識変化

4. 企業市民活動のねらい

企業における社会貢献は、市民社会の一員として地域社会に貢献する事であるが、同時に企業としてのメリットをも考慮している。図9は、そのイメージを図示したものである。「企業イメージの向上」「事業領域の拡大」「豊かなコミュニティづくり」「国際化への対応」「社員の人材育成」などを特にあげる事ができる。

「企業イメージの向上」という側面では、1998年度に新聞記事として当社を取り上げた件数が163件あったが、そのうち22%を企業市民活動に関する記事が占めていた。これを広告費用に換算すると（紙面占有面積を、広告依頼をした場合の金額で計算）、970万円に達する。これはさわやかふれあいセンターが同年度に活動

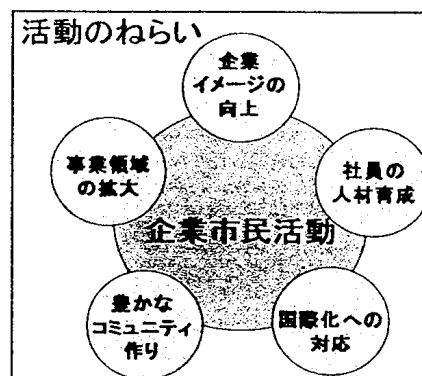


図9 活動のねらい

に使った予算800万円を越える。社会的関心の高い活動への協力は、企業への好感度を高める事につながっている。また社員が地域のボランティアとして参加する事は、社員の勤務先も居住区も西三河地区という当社の特性も有り、常にアイシンの誰々というように紹介され、個人の活動であっても会社意識される。また、逆に会社の活動が地域に認知される事により、活動者本人の励みにもなっていくと考えられる。

事業領域の拡大の側面では、環境活動などから、非木材紙であるケナフの印刷物への導入をし、1998年より社内報、名刺、企業カタログなどケナフ紙の使用を始めた。また、介護用品、電動車椅子、ベッドの開発などには、地域の障害者のグループやNPOとの協力を受けている。1999年10月には地域の介護NPOと共同で、社員の家族介護システムを立ち上げている。

豊かなコミュニティの視点では、工場などの立地している地域社会に密着しながら、地域を支援していく事は、すなわち社員とその家族が暮らしやすい環境を作る事になる。

現在刈谷市、安城市、豊田市の三市で、社員1万1千人の内、約5,700人が生活している。その生活基盤の安定と発展が、企業活動の発展とも結びついてくると考えている。

5. 今後の課題「多様な価値との共同」

今まで述べてきたように、企業のボランティア活動は、その時代の要請や地

山 田 竜一郎

域のニーズに対応しながら進めてきたのであるが、今後企業の大きな課題としては「国際化への対応」と「人材育成」があげられる。その企業発展のキーワードがボランティアなのである。

さわやかふれあいセンターが活動を開始した時、「社会参加、ボランティア活動を応援します」と呼びかけた。当時は、「会社においてバリバリ仕事をしてこそ社会人だ」と思われていた。しかしそうではなく、「社会とつながっていてこそ、社会人」であるという意識を育てられるよう運動を続けてきた。長く会社において仕事をしているだけでは、社会の事が分からなくなってしまう。世界の変化、人々の多様な考え方に接してこそ、社会の視点を会社に取り入れてこそ、良い社員になれるという風潮を醸し出してきた。社員がこの考え方を受け入れていき、ボランティア活動の中心となって社会に参加していく事が、今後のあり方である事が理解されてきたし、実行されてきたのである。しかしながら、現在の経済状況下でセンターの新たな事業の予算が認められない現実もあり、アイシン精機の企業理念としてすべての層に理解されているのではない。

現在当社の海外拠点は13ヶ所、海外従業員は6,000人を数え、生産の12%を海外で行っている。したがって今後われわれは、「多様な価値を持った大勢の人たち、国々との共同」に応答できる人材育成を目指しながら、「自ら考え行動する」人間作りを進めていかなければならない。

今までの仕事はとにかく、与えられた事を忠実にこなしていく事が求められた。そして、それに的確に応答していく資質が必要とされた。しかし、これからはよりリスクが高く、クリエイティブな仕事が待ち構えている。こうした企業環境の中で、ボランティア本来の基本姿勢となる「自らの意志と行動」「多様な価値観と寛容性」が必要となってくる。その体験学習の場がさわやかふれあいセンターで展開されているのである。

こうしてみると企業の活動も、ボランティアを進める社会においても、組織が主体としてあるのではなく、活動の主体は常に「人」にある。その「人」においては自分自身の力で「主体性」「自主性」を育む事が必要となる。「BE Withの時代(共に生きる時代)」といわれるグローバルな地球時代においてこそ、人間を育てていく必要性を痛感しているのである。

ボランティアは「誰かのために何かをしてあげる」のではなく、一人一人が、そして企業が社会の多くの側面につながって、より良い社会生活のできる共同性を確立していく事である。

現在アイシン精機の課題の一つに、地域社会における最大のニーズになってきている「介護」の問題がある。前記したように、さわやかふれあいセンター

の活動から始まったNPOとの協力関係が、企業とNPOとの共同事業により、社員家族の介護と地域介護問題の解決に向けてシステム作りに発展した。今後このように、Profitをめざす企業の関心とNon Profitの市民活動との共同性が益々必要とされ、試される時代となってきた。

これからは多様な価値の時代に向けて、社会に目と心を開き、異なった価値観を理解して、共に手をたずさえて生きていく時代である。そして、単一な価値観の中では生じない、多様性と寛容性を新しい原動力として生活をしていく事で、企業活動と社会が作られていく。さわやかふれあいセンターの活動は、こうした時代の先端を指さしながら進んで行くことであろう。