



【論点】

- 1)これまでの議論は「カネ」、「モノ」の「寄付」に偏ってきた
- 2)新しい公共を担うヒトの視点が欠如している
- 3)NPO、企業等、行政が全く対等に協力できるプロジェクトである

【先行事例】

AmeriCorps - 1994年からNPOという知的な場で働くことによってキャリアを身につけたい人々を対象に、連邦政府が奨学金を支給する制度。2009年、バラク・オバマ大統領の“the Edward M. Kennedy Serve America Act”への署名により、現在75,000人/年のAmeriCorpのボランティア若者を2017年までに25万人にする計画が進行中。

【日本国内での事例】

- ・日産自動車「NPOラーニング奨学金制度」1998年～2008年
- ・損保ジャパン「CSOラーニング制度」2000年～
- ・市民社会創造ファンド「SSCSインターンシップ奨励プログラム」(Small Schools for Civil Society) 2003年～
- ・花王「教員フェロシップ」(教員を対象とし、NPO法人アースウォッチで体験学習) 2003年～
- ・ETIC「次世代社会イノベータープログラム」(NPO、ベンチャー企業でインターン) 2009年～
- ・環境省「エコインターンシッププログラム」(企業の環境部署でインターン) 2007年～

【対象とする若者】

大学生・大学院生、若手または勤務年数の浅い教員・公務員・企業等勤務者、キャリアチェンジ希望の若者、不登校・ひきこもりの若者、Gap Year (高校から大学、または高等教育機関から職場への間の1年間)など

【NPOにおける効用】

- ・若者に市民活動の存在意義などの理解をもたらし、長期的にはNPOの人財ともなり得る
- ・NPOにおいて従来不足しがちだった業務(例えばIT関係)などが提供される

「未来」への投資

—日産 NPO ラーニング奨学金制度—

日産自動車(株)

島田 京子

『NPOは、多様で知的な世界を、若者の目の前で展開してくれる存在です。その世界に参加して、若者は、「考える力」を養い、大きくはばたいていくことでしょう』これは、日産自動車の「日産NPOラーニング奨学金制度」の第2期修了式・第3期スタートアップセミナーを行った際の、ゴーン社長の挨拶です。そして、こう続けました。『私自身も、若いころから世界の多様な人々とともに学び、様々なチャレンジをしてきました。それが今日の私を支えています。私に投資してくれた社会に、心から感謝しています』

ここでは、この奨学金制度について紹介し、将来を担う人々に対して、企業として何が出来るかを探ってみます。

日産自動車は、社会貢献活動の一環として1998年11月からこの制度を開始しました。これまでの奨学金と異なるのは、学ぶ場が、大学や企業ではなくNPOだということです。この制度のしくみはこうです。日産自動車の推薦する複数のNPOが、学生の受け入れプログラムを提供し、それらのNPOで仕事をすることを希望する大学生・大学院生を公募・選抜します。そして同社が、NPOでの仕事の報酬として学生に奨学金を支給するというものです。これまでに約250名の学生が応募し、50名が奨学生として福祉、環境、国際交流、芸術など約20の多様な分野のNPOでキャリアを積みました。

今日のように変化が常の時代にあっては、新しいことを学び続けていかなければなりません。いかなる分野においてもイノベーションが不可欠となっています。知識を、創造と変化のための行動につなげていかねばなりません。変化は競争の中から生じるのが常です。競争によって、多様な価値が出会い切磋琢磨され、創造や変化が生まれてきます。そしてITの時代、競争は、国境も分野の区別もなく猛烈なスピードで行われるようになりました。しかし、これまで教育の場が、創造と変化のために学び続ける環境となっていたでしょうか。むしろ最も外部との競争にさらされて来なかった場のひとつではないでしょうか。学生が、もっと日常とは異なる風に触れ、知的競争に参加して逞しく成長していく機会が必要ではないかという想いを形にしたのが、この「NPOラーニング奨学金制度」でした。

今日、日本社会では、政治や経済界のリーダーシップが大きな課題となっています。アメリカでは、リーダーシップが最も発揮されているのはNPOの世界だといわれ、最近では企業は、NPOでの社員の訓練を重視しはじめています。それは、NPOが、

先行きの見えにくい先駆的な課題に取り組む組織だからです。また、専門スタッフやボランティアなど多様な人々で構成されている組織だからです。そのような組織では、「変化に対応できる機動性」と「多様性を受容できる柔軟性」に富んだ運営が求められます。NPOのリーダーは、地位や権威で支配する人ではなく、スタッフやボランティアの多様性を受け入れ、多数の人々がリーダーシップを発揮できるよう導いていける人です。そうでなければ、成果を上げることも、組織を維持していくこともできないでしょう。このようなリーダーを擁しているNPOが、残念ながらまだ日本社会にそれほど多く存在するとは言えません。しかし、この10年間、企業の社会貢献活動を通しさまざまなかたちでNPOとの付き合いを深めてきた中で、そのようなNPOとの出会いがありました。今、「奨学金制度」のパートナーとなっているNPOです。

NPOに学ぶべきは、「リーダーシップ」だけではありません。NPOで働くスタッフの「専門性」と、ボランティアの「自力で考え行動する知力」ももちあわせています。この奨学金制度は、学生が多様で自律的な行動が求められるNPOでの仕事を通して、「学び」ながら「知的」経験を積み、「考える力」を養う一助とすることが狙いです。創造的な人材やダブルメジャーを持った人材こそが、社会に「活力」や「しなやかさ」をもたらすと考えているからです。卒業までに、複数のNPOで「学ぶ」ことも可能です。そのような体験を通じて、自身の社会での姿をより具体的に描いていくことができるでしょう。グローバルな競争や労働流動性の高い社会にも、勇気を持ってチャレンジしていけるでしょう。

私たち大人が、学生たちにしてあげられることは「人づくり」ではありません。人を私たち大人が考える雛形につくりあげようとするのは乱暴な話です。私たちが出来ることは、学生に、たくさんの選択肢をもって学んだり知的競争ができる学校や社会のシステムを提供することです。「創造的人材」はその結果として輩出されていくでしょう。

企業は、自社のリクルート対策として学生に金を出すのではない。未来を担う若者への「投資」として金を出すのです。この制度は、将来NPOを志す学生だけではなく、むしろNPOやボランティアに関わったことのない学生にこそ、NPOで学ぶ機会を提供したいと思っています。奨学生の選抜の基準は、この経験をすることによってどのくらい成長できるか、変化できるか、専門性を培えるかという「ポテンシャル」です。

今後、この制度が多くの企業で採用され、制度を活用した若者の中から将来NPOを志す人、あるいはベンチャー・ビジネスをおこす人、企業に新しい風を吹き込む人が少しでも多く輩出することを願っています。またこのような動きの中から、学校教育など「学ぶ」ことに対するイメージも変わっていくのではないのでしょうか。時間はかかってもこのような人材こそが、この国を、多様で逞しい知力を持った社会へと導くでしょう。 (2000年11月)