

(講演録)

パネルディスカッション② 『地域企業のソーシャルビジネスへの挑戦』

パネリスト： 株式会社カルティベート
WACTORYホールディング株会会社
株式会社エールエンジン
モデレーター： 広島大学 客員教授

比嘉 梨香
新谷 浩之
今井 恭子
日下 智晴

日下：

続けて、今注目されているソーシャルビジネスを採り上げます。今年3月、経済産業省がローカル・ゼブラ企業の指針を公表しました。ローカル・ゼブラ企業とは、もとはアメリカでゼブラと呼ばれる企業が現れ、経済性と社会性を両立させ、白と黒は混ざらないということなのですが、わが国ではそこにローカルを付けて、ローカル・ゼブラ企業が政策になったのです。先ほど人口減少の問題が広島銀行の大きな課題であると認識されているように、地域がその人口減少にどのように抗うのか、そこで期待される事業とはどんなものか、そのようなことをディスカッションできればと思います。

まずはWACTORYホールディングスの新谷さん、よろしくお願いします。

新谷：

皆さんこんにちは。WACTORYホールディングス、持ち株会社ですが傘下には1社しかない、新和金属の代表の新谷といます。今41歳、広島県出身で府中町に住んでいます。中学生から小学生までの4児の父親です。

「WACTORY」という言葉は、私の造語なのですが、FACTORYの1個をもじってWACTORYにしています。



後ほど経緯について説明をさせてもらいながら、ソーシャル、地域とのつながりについても説明していきたいと思います。

新和金属は、1959年の創業で、65年になります。メッキなどの各種表面処理をやっている会社で、自動車のマツダさんの部品のメッキを主にやっている会社です。2年前からは障害者福祉分野の事業も始めました。会社は、府中町と東広島市高屋にあります。従業員は89人ですね。障害者雇用率と言うと馴染みがない方もいらっしゃると思いますが、うちは8.99パーセントで、100人以下の会社の規模ではとても大きな雇用率だと思います。主力は、プレス品やボルト・ナット部品への防錆、錆が付かないメッキやきれいにする装飾、また機能を持たせる、そのような表面処理をしております。

私が代表になったのは2012年で、働きたいのある職場づくりと「社員の幸福を目指し、表面処理技術を通じて社会に貢献する」という理念をつくって、この理念を実現するような会社にしたと思ってやってきました。創業者は私の祖父で、新和金属の名前の由来になったのが、新谷の新と、和を大事にしてほしいと

いう思いで新和金属にしたと聞いています。創業者の奥さんは50歳で亡くなってしまったということもあって、私自身は会ったことはないのですが、誰とでも分け隔てなく接する人でしたという話をする人が多いです。私自身は、子ども時代からあまり前に行くようなタイプではなかったのですが、価値観が大きく変わる出来事が18歳の時にありました。大阪からたまたま来た友人がいて、その友人はすごく能力が高かった。私の価値観に大きな影響を及ぼした人でしたが、ちょっと精神を病んで亡くなってしまいました。そのことで思った

のは、すごく能力があっても偏見であったりとか、サポートしてくれる人が少ないであるとか、あとは活躍できる場所がないとなると、もったいないことになると思う。障害者福祉の事業を始めたのも、創業者の奥さんが創業当時から障害者雇用を進めていたという歴史があり、実家の横には寮もありましたので子どもの頃から障害者が当たり前に仕事をして新和金属が発展するのを見てきたという会社の部分と、自分自身の経験が基になっています。

会社が 60 周年を迎えた 2019 年に 60 周年記念パーティーをやりまして、スローガンとして「FACTORY から WACTORY へ」を掲げました。このスローガンができたきっかけは、創業当時のことを調べたりとか、私自身が何をやりたいかをまとめた時に「WACTORY」という言葉を造りました。WACTORY には 3 つの意味がありますが、そのうちワクワクする会社にしたってというのがあってコーポレートカラーを黄色にしたりとか、安心して全員が働けるようユニフォームを統一しました。もともと新和金属は創業当時から「和を大事に」してきた歴史があるので、年齢とか立場に関係なく意見が言える雰囲気にしていこうということで、和。それから、偏見で人を判断せずに対応することや適材適所で能力を発揮するために、「枠を取り除く」ということを一番大事にしています。将来的には働く人がワクワクする工場にしていきたいということで「WACTORY」にしました。

その後、本社 1 階をコミュニティスペースに改装し、いろんな人に来てもらいました。例えば高校生に週に 1 回会社のミーティングに参加してもらったりとか、子育て世代の母親とも定期的な交流会を開催して、イベントをしたりしました。大きかったのは府中町に「手をつなぐ親の会」という障害のお子さんを持った親の会があるのですが、その会の方に工場見学と座談会を開催した時に、「何に困っていますか？」と聞くと、子どもの自立を一番気にされていましたし、「働ける場所が近くにないんですね」というのが多く出た意見でした。そこからいろいろ福祉の事業を調べると、就労移行支援事業というのがありました。一般就労を目指す障害を持たれた方が、最低 2 年間利用できる福祉サービスです。この事業をやることに決め、名前を考えたのですが、理念として「一隅を照らす」というもともと自分が好きな言葉がありましたので、障害者、健常者関係なく目立たない場所にいる人たちのおかげで世の中全体が光るという考えを大事にしようということで、隅まで照らすという意味と、「テラス」を片仮名にしたのは風通しのいい場所にしたいなということで、「すみっこテラス」という就労移行支援事業所を 2022 年に作りました。

先ほど 100 名以下の会社の障害者雇用率の話をしました。大企業は法定雇用率があるので対応が異なり、100 人以下の会社では障害者雇用 0 人がまだ 92.4% もありますので、そこへアプローチしていきたいと思っています。新和金属は今 7 人を雇用していますが、戦力として能力のある方がたくさんおられます。現場でもこのラインに入ってもらおうとか、検査の業務とか、少し変わった方であれば制御に特化した方であるとか、健常者と同じ採用基準で採用するようにしています。すみっこテラスの特徴は、地域の方にプログラムに参加いただき、例えば先生と一緒に作ったレザー商品を地域のマルシェに出品したり自分たちでイベントを開催したりしています。そのような現場実習ができることや、企業連携先があることなど、定着の支援が充実している事業所になっています。

新和金属の障害者雇用の仕組みは、障害者と健常者を分けた体系にしていること。何ができるかを給与のベースにしており、全ての業務をポイント化しています。間接部門も直接部門も、スペシャリスト的な人も全てです。障害者でもスペシャリストの給与テーブルにしている方もいます。このように、全ての業務をポイント化して基本給を明確化しているのが 1 つの特徴です。もう 1 つは、賞与は基本的に業績反映なのですが、改善に貢献したり、WACTORY にしていくために、和とかワクワクする工場にしていくことへの「WACTORY 企画」を出してくれたら、それを特別賞与に反映しています。

そうしたことから、WACTORY にしていくためのいろいろな企画が社員から出るようになりました。例えば大和町の耕作放棄地で米を作るとか、高屋工場の横に広い土地あったのでそこに農園を造ったりとか。府中では福祉事業所をやっていることもあり、その人たちとマルシェをしたり、小児がんの寄付になる活動のレモネードスタンドというのを毎年やったりとか。あとは、近くの地区の夏祭りに出店して自分たちの作ったポテトを売るとか、そのような活動が増えてきました。高屋工場でもマルシェをしましたし、地域の人たちと一緒に何かをすることが増えてきています。うちはサプライヤーと呼ばれる立場なので、普段は仕事に対するフィードバックをもらう機会は

少ないのですが、外部の人との交流でフィードバックをもらえる機会が少しずつ増えたことで、もともと自分が何をしたかったのかということプライベートな部分含めて、きっかけづくりになっているのではないかなと思います。

WACTROY の和で言うと、そのような提案が増えることで年齢や立場に関係なく意見が言えるような雰囲気にならずつつなってきて、WACTROY の粹取りで言うと、福祉の事業をもう少し伸ばしていきたいなと思っています。今は自社商品とかサービスが足りていないので、先ほどフジワラテクノアートさんが言われたような、価値の洗い出しをすごくきちんとされていると思いましたので、まさにそれをうちもやっていきたいと思いました。はい、以上です。

日下：

ありがとうございます。新谷さんのことを東広島市のイベントで初めて知った時に、WACTROY の経緯を聞いて本当にびっくりしました。こんなすてきな造語があるのかと。FACTORY から WACTROY はなるほどと思いました。特にこの粹を取り除く WACTROY というのはほんとに素晴らしいと思いました。すみっこテラスもそうですけど、言葉のセンスが抜群ですね。ありがとうございます。

続いて、東広島市から来ていただいた今井さんに、地域の課題にアプローチする新しいやり方などをご紹介いただければと思います。よろしくお願いします。

今井：

皆さんこんにちは。株式会社エールエンジンの今井恭子と申します。私は今年の2月に会社を立ち上げたばかりで、ここに座っているのが不思議なくらいまだまだヒヨコですが、こんな貴重な機会を頂いたので、しっかりお話させていただきたいと思います。そして、エールエンジンとしてちゃんとお話するのが初めてなので、最初に社名に込めた思いをお話ししたいなと思っております。

エールエンジンは、ロゴも表示していますが、世の中に「エール」を増やすことを目指している会社です。自己紹介をしますと、私はこの会社を起業するまでは、普通に会社員として働いてきまして、ソーシャルビジネスやコミュニティビジネス、スタートアップなどの、何かに挑戦したい方の創業支援、あるいは創業した方への経営支援をずっと行ってきました。それと並行して、地域活動として、子どもたちの無料学習支援を15年間ぐらい継続して行っています。それをなぜ始めたかと言いますと、私は小学生の時に「何で生きるんだろう。消えてしまいたい」と思っていた時期があったんです。そんな思いを持っている子どもたちが少しでも笑顔になる活動を私はやるんだと、その時思って、子どもたちの無料学習支援を始めました。

始めた時はすごく燃えていたので、比較的簡単に始めることができました。しかしながら、継続はすごく難しく、15年の間には団体の運営に本当に色々なことがありました。私自身も独身時代に始めたのに、結婚したり出産したりというような人生のライフスタイルの変化もあって、2回ぐらい本気でやめようと思いました。それで団体の仲間に「ごめん、団体の活動が難しい」と謝ったら、「1人の団体じゃないのだから勝手に決めないでよ」と言われました。その時に初めて、始めた時は私の夢だった無料学習支援が、私だけの夢ではなくてみんなの夢なんだと気付かせていただきました。それは無条件の応援というか、私に覚悟を決めさせた言葉で、応援の力はすごいなと思ったんです。ボランティアで、活動してもらって何も返せていないのに、みんなが無条件に応援してくれて、自



分事として一緒に活動してくれる。この気持ちの力は本当にすごい。それが私の原体験となって、エールを送る人が増えれば、エールを送るタイミングがもっとたくさん増えれば、きっと一歩を踏み出せる人も増えるだろうし、くじけそうな人が活動を続けようと思ってくれるのではないかと強く思いました。だから私は、世の中にエールが増える仕組みを創りたい、そのように思ってエールエンジンという社名にしました。

日下さんには事業紹介をと言われましたが、自社の事業ではなく、エールエンジンは、東広島市の事業を業務受託させていただいて、これからの話は全て東広島市の事業としてやっていることです。一番大きな事業は、東広島市の施設であるイノベーションラボ「ミライノ+」という施設の運営管理をしています。ここは起業・創業や地域課題解決の挑戦などを支援する、応援する場所で、月曜日から土曜日、10時から18時まで常に開館しております。ミライノには、私のようなナビゲーターと呼ぶ相談員が常駐し、ふらっとお越しいただいたり、相談や打ち合わせができるような場所になっています。また、主催イベントも月に2回以上実施してまして、来られた方が私たちとお話しするだけではなくて、来た人同士でつながれるということも目指して、いろいろな企画・運営を行っております。

最近、「ミライノ+は、挑戦を応援する場所ですか？」と聞かれることも増えてきました。その通りではありませんが、私自身は、挑戦を応援することと同時に、挑戦を応援する人を増やすことも目指しています。例えば「円陣」というプログラムは、「社会課題解決を目指す共創型起業プログラム」と呼んでおり、他のプログラムとは異なる仕組みを設けています。具体的には、通常の起業家支援プログラムでは、メンターと呼ばれる、知識をたくさん持っている方がおられて、起業家さんに事業の指南をします。このように、メンターが知見や経験を踏まえて指南をするのが一般的なプログラムなのですが、円陣にはメンターがいません。円陣は、「社会課題を解決するぞ」という熱い気持ちを持った人をプレイヤーとして募集して、同時に伴走者と呼んでいる「プレイヤーと一緒に試行錯誤をしてくれる方、一緒に走ってくれる方」を募集します。伴走者はメンターと違って、何かを教える方ではないんです。社会課題解決をビジネスにするのは非常に難しく、セオリーがまだ無いので、一緒に試行錯誤しながら、可能性を見つけるために共に走ってくれる方を伴走者として同時に募集しています。つまり、メンターの場合は、ビジネスの経験のある方、知識がある偉い先生とかがなれるのが通常だと思いますが、伴走者は市民の皆さまへ公募させていただいて、伴走者になりたい方に応募していただいています。さらに、サポーターと呼ばれる、「自分やりたいことでプレイヤーを応援する方」にも関わっていただいて、プレイヤーを核にして、大きな応援団の円を創っていく、これが円陣のプログラムです。

円陣は東広島市が昨年度初めて実施して、私が事務局を担当させていただきました。実績として、9名のプレイヤーに対して12名の伴走者を選考させていただき、なんと100名に近い方がサポーターとして関わって下さいました。円陣は市の産業振興課が主管しておりますので、ミッションとしてビジネスを創ることが大事です。「ビジネスを創ることに対して、市民がボランティアで手伝う」とお話しすると一見不思議な感覚となるかもしれませんが、あとで具体例をお話したいと思います。通常のビジネスでは、「自社が儲かるために、市民の皆さん、ボランティアで手伝って下さい」と言われても、お手伝いされる市民の方は少ないと思いますが、円陣は、社会課題や地域課題というみんなが共感できるものをテーマにしているからこそ、それを自分も応援したいと思う市民の方がたくさん円陣の輪に入ってきて下さったのだと思います。

少し具体的に事例をお話します。先日公開したばかりの今年度の円陣の採択プレイヤーのテーマでは、「アートを通じて社会的困難を抱えた方の自立の機会と新しい価値を共創する」というものがあります。具体的には、障がい者の方や引きこもりの方たちと、市民のデザイナーさんと一緒にアートを作成して、現在自立困難な方の収入を生み出そうというプロジェクトです。「このような取り組みが東広島にあったら嬉しいな」と思う市民の方がボランティアでビジネス創出のお手伝いをしているのが円陣プロジェクトです。例えば「一緒にデザインしたい」という障がい者の方がいらっしゃったり、障がい者のお子様がいるご家族の方が「できた絵をうちの店舗に飾ります」と言ってくれるかもしれませんし、「この絵が飾ってあるからあのお店に行こう」と言ってくれる市民の方もいるかもしれません。こういうかたちで、市民の方から多くの共感が集まってこのような取り組みが広がることを、円陣としては目指しています。

最後に少し大きな話をしたいなと思います。円陣で目指していることは、インパクトスタートアップと対をなす、地方ならではのソーシャルビジネスのエコシステムをつくることだと私は思っています。私自身、東京でベンチャーキャピタルとしてスタートアップの支援をしたこともありました。スタートアップではペルソナを決めて、そのペルソナに対して集中的にリソースを投入するというようなやり方で事業展開します。東京でそのやり方でやってきて、広島に来た時に、こんなに最初からペルソナを絞り込んでしまえば、広島のマーケットではスタートアップが成長しにくいと思いました。ただ、広島には広島の良さがあって、広島県でスタートアップや起業家の支援をされていて気付いたことがあります。極端な例ですが、東京で10分の1のシェアを取るのとはすごく難しいのですが、例えば東広島で10分の1のシェアを取るには「もしかすると友達200人集めたらできるかも？」と感じたのです。つまりは、地方であれば、地方ならではのビジネスの創り方があるのではないかと。特に、ソーシャルビジネスは、「みんなが共感してくれて、みんなが応援してくれることで最初の売上があがる」というビジネスのつくり方ができる。これは、それぞれの地方のコミュニティを生かした、顔が見える関係性を生かした、地元愛を生かしたソーシャルビジネスのつくり方だなと思っていて、このエコシステムの広げ方をしっかりと確立していきたいなと思っています。

そして、10年後ぐらいまでに目指している野望があります。円陣のサポーターは、最初は自分に関心があるテーマをきっかけにサポーター登録されることが多いです。例えば、子育てをより良い環境にしたいと思っている方なら、子育ての課題解決を目指すプレイヤーに共感してサポーター登録されることが多いのですが、そのサポーターさんは円陣に加わるうちに別のテーマのたくさんの方のプレイヤーに触れて、「地域にはこんな課題があるのか」と気づいて視野が広がっていくことが多いです。そうなると地域がどんどん自分ごとになるので、「地域に良いことをしている企業さんを市民が選ぶようになる」と私は信じています。この社会変化を実感できるまで、円陣の輪を広げていくことを10年で目指したいなと思っています。例えば、WACTORYさんはすごく地域に良いことされているから、「私もWACTORYさんを応援しますという」市民のファンがたくさんできるような、市民の皆さんの企業を選ぶ目を養っていきなと思っています。それが、その会社の商品を買うという「消費」だったり、人を紹介するという「採用」だったり、口コミでその会社を広げるといって「PR」だったり等、市民の皆さんの力で「企業の売上が上がっていく」、「人材が集まっていく」そんなことが実現できるような東広島を目指したいです。そうなると、市民に選ばれるためにも、「もっと地域に目を向けて、自社でもできる事で地域に貢献しよう」と思う企業が増えるのではないかと、その好循環によってソーシャルビジネスをもっとたくさん生み出していけるのではないかと考えており、そんな仕組みを円陣から創っていきなと思っています。以上です。

日下：

ありがとうございました。新谷さんのマイクが黄色で良かった。WACTORYを考えだされた時は、ある意味、独断だったと思いますが、社内に浸透させていくプロセスではどうだったのか、お伺いできますか。

新谷：

うちはメッキの不良が多いとか、出来てないことがけっこうたくさんあります。特に僕は休めないのが一番課題だと思っていますが、さきほど説明した基本給の人事評価制度を作ったのもその一環で、まずは休めるようにするなどの課題に対処する時、WACTORYはブラさないことを社内外に発信するいいメッセージにはなったと思います。ただ、まずは目の前の課題をしっかりやることを優先したので、従業員にWACTORYが最初から浸透することはなかったと思います。最近になってようやく対社外に話をする時にWACTORYは覚えてもらい易いしフックになりやすい、そこから、「WACTORYと言われてましたね」とか、キャッチーな言葉としては、最近はすごく効果を感じています。

日下：

ありがとうございました。それではお2人のプレゼンに対して、まずは比嘉さんに長いソーシャルビジネスの経

験を踏まえたコメントをお願いします。

比嘉：

私、今井さんの話にすごく感動して、とても初めて会ったとは思えないくらい。

今井：

嬉しいです、ありがとうございます。

比嘉：

本当にぐっときました。東京で創業支援を学ばれ経験されたことを、地方に来てみると客観的には駄目けれども、みんなが幸せになるためにいろんな事業にチャレンジしているし、そんなみんなと一緒に地方を良くしようとされていて。都市と地方を比較しながら見えたことも多いでしょうし、自らの経験の中から生まれてくる気持ちなり、心の底から思いがあるからこそ見えてくるもの、聞こえてくるものがある。その見えてきたこと、聞こえてきたことを自分ごととして、みんなと一緒に地域を良くしていこうと。この思いが胸に迫って、まだ若いし楽しみだなどと思っています。野望も実現してほしいです。

WACTORY の新谷さんにも感激しましたね。先ほど日下さんも言われましたが、枠を取り除くのは簡単ではないですよ。どうしても人には、ある種の自分の基準みたいなものがある、それに当てはまるか当てはまらないかで判断することが多い。分からないことは怖いとか、知らないものには触りたくないとか、そういうものが人の中にあると思うのですが、その壁にチャレンジしておられる。そこにある温かさや優しさの原点は、創業者の奥さまであったと。そうすると、65年も受け継がれてきたものが、新谷さんからこれから更に広がって、新しい時代に新しいやり方で展開しようとされているのが本当に素敵だなと思います。お2人には、沖縄に来てぜひお話していただませんか、と思いました。

日下：

素敵な応援型のコメントありがとうございました。今井さんから野望の話がありましたので私からも紹介しますが、先日今井さんはプロティアンキャリアという団体のセミナーに登壇されました。300人ぐらいがオンラインで視聴され、私はその1人として聞いていました。どちらかというとも都会の人が自分のキャリアを考える内容でしたが、今井さんにディスカッションが振られた時に、「市民としてのキャリア」があるじゃないかと言いつたんです。そう来たか、と。とてもかっこ良かったです。一般的なキャリアでは、会社の中でどのような仕事に就くのか、あるいは資格を取ってそれを活かすという議論になるのですが、もちろんそれはそれで大事ですが、私は働いていません、ただ市民です。その市民であることが、胸を張って言えるキャリアだという意味での発言ですよ。

今井：

ありがとうございます。そうですね、特に、社会課題解決や地域課題解決においては、市民の皆さん1人1人が経験していることこそが、解決の糸口であると私は考えています。例えば引きこもりの方が、その経験があったからこそ、それを生かして解決方法を考えることができる。誰でも市民として生きてきた経験を、ほかの誰かを幸せにするために使うことができる。私はその力を信じていますし、それを形にしたいと東広島市で円陣というプログラムを創りました。

日下：

とてもしびれて、考えさせられました。ありがとうございました。

それでは、比嘉さんも含めてソーシャルビジネスに取り組んでこられたお3方とともに、ディスカッションをしたいと思います。まず新谷さんから、ソーシャルな事業をされる時、どのような視点を大事にされているかを教えていただけますか。

新谷：

ソーシャルビジネスは、思いはあるので最初のスタートができたとしても、継続するのがすごく難しい。事業を継続していく上では、自分が信念としてはやりたくないことでも、やらなくてはならないことも出てきます。その時に、新和金属というもとの事業がある、福祉の事業で自分の信念をブラさずにやりたいことをやれるのは、新和金属があったからだと思います。ソーシャルビジネスは芽が出るまで時間がかかりますし、利益を生まないことも多い。そういう長い期間でも継続していけるような、経済の部分とソーシャルの部分が両輪で回るような仕組みが大事だと思います。

日下：

ありがとうございます。まさにローカル・ゼブラに通じる考え方かと思います。次に、今井さんはどうですか。

今井：

私もまさにそうだなと思います。それに加えて、本気で地域を良くしたいと思うことがものすごく大事だと思っています。地域のために、自社のことよりも今苦しんでいる方を少しでも笑顔にするためという、本心からの熱い



思いが伝わるからこそみんなが共感して動いてくれる。まずは自社の利益は度外視してでも、何をするかは地域目線で組み立てていただいて、ゆくゆく利益がついてくることを信じて、その方法を一緒に考えるのが私たちの使命だと思っています。会社にとって、地域の方から応援されることがいちばん大事だと思いますので、私たちに任せていただく覚悟で、私たちもその想いに本気で答える覚悟で一緒にやっていきたいなと思います。

日下：

その覚悟は、行政にも求められると思います。それでは比嘉さん、お願いします。

比嘉：

「生きるってどういうことなんだろう」と考えるとき、どのように生きるかも含めて、人が生きて生活するには、1人ではなく周りに家族や友達や地域の人たちなど、いろんな人たちがいる。その人たちと一緒に地域社会を形成しているのだから、それぞれに違うものがあるのですが、地域の人だからこそ分かることと外から来た人だから見えることがある。そこで、それぞれが思うことを「どうすればもっと良くなるかな」とか、「こうなると幸せだよな」とかの会話がいかにならできるようにする。そこから始めて、次に「ビジネスとして成り立つの?」とか、「継続するの?」という話をする。当然ハードルはありますが、みんなが生み出すからこそ生み出したものが求める人に届く、それがビジネスになっていくのではないかな。すごく抽象的な言い方で申し訳ないですが、そんなイメージでこれまでやってきました。思いの強い人たちは、最初は行政の支援を受けていたりとか周りの助けに支えられていたとしても、どんどんパワーアップしていくため、やがて地域を引っ張る力を持つてくる。全ての人がビジネスとしてうまくいくわけではありませんが、「このようにすればうまくいくのでは?」ということが、すでに成功している人や頑張っている人から学べる、また影響されて波及効果が生まれるのではないかなと思います。そのような積み重ねを未来を描きながら続けていく、そこにどれだけの人が巻き込まれていくかということではないかなと思います。すみません、



うまく説明になっていますでしょうか。

日下：

分かります。まさに人をどれだけ巻き込めるか、最初の基調講演にありましたとおり、組織を変えるにしてもまずは人から、そして地域を変えるのも市民から。どれだけ多くの人を巻き込んでいけるかがビジネスの鍵を握るのではないかと。そこにはプレイヤーの人たちの強い思いが初めにあって、その活動にみんなが引き寄せられてくる。

やがて引き寄せられた人たちも次のプレイヤーになっていく、そんな循環なんだろうなと思いました。

その観点で新谷さん、人を大事にしておられることで、もう少し教えていただきたいと思います。

新谷：

先ほどの「市民としてのキャリア」は、いい言葉だなと思いました。うちの働き方は、副業も可能にしています。会社に属するというよりも、1人の人生をどのように生きるか、それを考える時代になっていると思います。それこそ労働市場の流動化とか、1人1人がどのように豊かに生きるかという時代になってきていると思いますので、それに合わせて会社も変わっていかねばならないと思います。

先ほど説明した WACTORY 企画では、それをビジネスにしようとはしてはなくて、もちろんビジネスになれば良いとは思いますが、それよりもやろうかなと思っていることを、会社の予算を使ってやるきっかけづくりになれば、それがその人の人生の豊かさに影響を与えるかも知れないと思います。新和金属に来たくて選んでくれた人は少ないです。単純作業は多いし、自動車のサプライヤーの仕事自体では魅力に感じにくいこともあるので、そのような人たちに豊かな人生を思い描いていただくことも1つの課題です。逆に言うと障害者雇用では、障害者の人がうちのような会社で働くのは1つの大きな目標なんです。だから、モチベーションが違う。例えば給与が手取りで20万円貰えるのは、皆さんが思う以上に、彼ら彼女らにとっては、1つの大きな目標なんです。やりがいは、同じ仕事でもその人の捉え方によって全く違ってきますので、うちの仕事をやりがいに思ってくれる人を現場では多く採用して、やりがいとは思にくい人たちには、どうすれば人生が豊かになるかは、やはり本人たちが気付くしかないと思うので、そのきっかけをどんどん増やしていきたいなと思います。

日下：

ありがとうございます。次の問いはフロアからいただきたいと思います。三笠さん、どうでしょうか、ご質問なりご意見なり。



三笠：

東広島市から来ました三笠と申します。今日は貴重なシンポジウムに参加することができて、ありがとうございます。私は今井さんの円陣に昨年サポーターとして参加してなかなかお役に立てなかったのですが、これから市民に求められていることとか、私も普段は会社員をしているので、お役に立てることあるのかとか。今井さんが、誰でも気軽に入れるようなミライノ+をどう創っていかれるのかを、お聞きしたいです。

今井：

ありがとうございます。まずは、市民の方が一步勇気を出して、サポーターとして関わっていただくだけでも、円陣のプレイヤーの皆さんにとっては、すごく勇気を頂けると私は感じています。私自身も事務局とし

て、こんなにたくさんの方が東広島の課題解決のために、自分も何かしたいと意志を表明してくれているって事だけでもすごくうれしく思っています。

その上で、三笠さんもそうですが、多くの方が「プレイヤーさんのために何ができますか」と問いかけてくださって、その会話自体がプレイヤーを育てていると私は見えています。プレイヤーが、自分が抱えている課題を多くの方に伝えようとして一生懸命に話すことによって、本当に伝えたいことが研ぎ澄まされていき、より多くのビジネスマンにも伝わる表現に変わっていくことが、去年の円陣では見られました。サポーターの方には話をさせていただくだけでありがたいですし、会社員の方の社会課題解決プロジェクトへの“関わりしろ”を増やしていきたいなと思っていますので、よかったらまた今年もサポーター登録お願いします。

日下：

ありがとうございます。もうお一方、どなたか質問ございますか。

質問者：

はい、素晴らしいことをやっておられることがよく分かりました。新谷さんも今井さんも私から見ると NHK の『プロジェクト X』に出てくるような存在だと思います。ただ、『プロジェクト X』で終わるとお2人だけの話になってしまうので、このようなことを日本全体に広まっていくようにしないといけないと思います。そこで、そういう事をするために、何をどうすればいいのかを、私は日下さんにお聞きしたいです。

日下：

ありがとうございます、僕からお答えする前に、まず比嘉さん、今井さん、新谷さんの順に、より広めていくにはどうすれば良いかのアイデアをいただけますか？

比嘉：

まず私は、こうしてお話しさせていただく機会に、沖縄でやっていることを地域固有のエピソードではなく、なるべく普遍的にシンプルな形してお伝えすることで、応用はいくらでも効くと思っています。私が話し合いの中から、「こういうことができるかも知れない」と気づいて行動できたのなら、それと同じことが皆さんにも言えるはずだと。目の前の1つ1つのことは個別の特別なこと、固有のことに思えるのですが、これってどんなことなんだろうと掘り下げていくと、いつか本質的なものに行き当たると思うんですね。その本質的で、何か普遍性で、何か規則性があるって、で、これだったらどこでも言えるよねっていう形になっていくのが広げることかなと。

もう1つは、沖縄で印象的なことがありました。平和運動をされている方が「自分たちは世界の平和を実現したいので、どうしたらいいのか」と質問された時に、それにお答えされた方が「まずは自分の心の中を平和にしてくだ

さい。自分の心の中がすごく穏やかで平和になったら、家族の心を平和にしてください。家族の心が平和になったら、地域の人たちの心が平和になって穏やかになっていく。それが広がると世界が平和になりますよね」言われました。その時私は感動で鳥肌が立ちましたが、まず自分、自分の中にやりがいがあって、幸せで、穏やかでいることから始めて、そしていろんな夢を持って動き始めたら、それが多分広がっていくんじゃないかなと思います。

今井：

はい、私もまさにそのようにやっています。円陣では「こんな地域を目指したい」というプレイヤーの熱い思いがあって、その想いにサポーターの皆さんが動かされているのを目の当たりになることが多いです。サポーターの皆さんは、私たち事務局がお誘いしている数よりも、サポーターがサポーターの方を連れて来てくださる数がとても多いのです。学生の皆さんからも「円陣をもっと学生にも広めたい」と、うれしいお声をたくさん頂い



ているので、人から人に共感で広がっていることを実感しています。まずは私がとってもこの円陣を大好きで楽しんで、ワクワクしていることを大切にして、それを真似したいと思う方が東広島に来て一緒にやっていただいて、それをたくさんの地域に持って帰っていただく形で円陣が広がったらいなと思っています。

新谷：

それぞれの人が、どのような立場であっても、その人が生きてきた人生の価値観の中で、これはやりたいということが出てくると思うので、それは人それぞれ違っているんじゃないかなと僕は思っています。ただ、先ほど広島銀行さんが地域の課題として出された少子高齢化は、これは確実になるので、それによって採用が難しくなったり、人が集まらなくなるということは間違いなく起きる。要は、社会全体の共通認識として困っていることを解決するにはどうするのかから入って、結果としてソーシャルビジネスになる流れとしてはいいのではないかと思います。少子高齢化社会で、一緒に長くモチベーション高く続けてくれる人を探す選択の中に障害者雇用があってもいいと思いますし、そういうところから、一緒に何ができるかを考えましようとか、それがうちの活動とリンクすればいいのではないかと思います。

日下：

皆さん、ありがとうございました。最後に私からもコメントさせていただきます。今日お手元に配っています「地域経済エコシステムの要諦」の第 5 回に、ちいきん会のことを書いています。私はちいきん会の理事として、全国で 3,000 名のネットワークを創っています。これからの時代、社会を動かすことができるのはこのネットワークだと私は信じてまして、全国にネットワークを広げ、そのネットワークを先々でいろいろな取り組みが起きていくと思います。さらに、今井さんの言われるように、地域ごとに円陣のような形になると、一気に 200 人もそれに関わることになります。それがムーブメントになって、何かが始まり、全国津々浦々に広がることを想定しています。3 年前まで霞が関で働いていましたが、霞が関の政策は補助金などで方向性を示すことはできてもムーブメントを起こすことはできませんので、ムーブメントを起こせる土壌を作っておいて、そこに補助金がマッチすると、大きく動くのではないかと考えていますので、これからもちいきん会の活動を継続していきたいと思っています。

ちょうど時間になりましたが、この後ネットワーキングの時間を設けております。いろいろな思いを持った人に来ていただいておりますので、ぜひとも繋がっていただければと思います。

最後に地域経済システム研究センター長の鈴木先生に感想を述べていただいて、今日の締めとしたいと思います。

鈴木：

ご登壇いただいたパネリストの皆さん、ありがとうございました。私は本日主催の地域経済研究センター長を兼ね



ておりますが、実際のところ色々な企業の活動について知らないことも多く、とても有意義な内容でした。まさに日下さんが最後に言われましたように、ネットワークを広げて、それらの良い活動を情報として知らしめることが必要だと思いました。そして、地域のより多くの方の協力を得られるように、今後我々もそうした活動に関わっていければと思っております。

どうも本日は長い時間にわたりましてご参加いただきましてありがとうございました。

最後にもう一度、パネリストの5名の皆さまに厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。