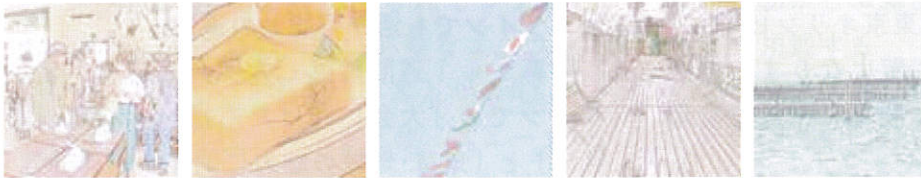


季刊 ゆるる



認定特定非営利活動法人
社の伝言板ゆるる

2021年・秋号

よくよく考えたいこと～安全と安心～

石田 祐 (社の伝言板ゆるる代表理事 / 宮城大学事業構想学群)



安全や安心、信頼や信用、不安や不信、似た語感だけでも、よくよく考えてみたい言葉があります。ここでは、『安全』と『安心』を取り上げてみます。NPOに限らず、社会でよく使われる言葉ですし、社会生活の安寧において、また個人の生活において重要な要素です。これを「安全—非安全（危険）」、「安心—非安心（不安）」という2軸にして交差させると、4つの象限ができます。「安全であって安心だ」であればきっと個人の生活が幸せになり、社会全体の状態もが高まると思うのですが、安全だと思っていたのにブロック塀が倒れたり、日本の公共インフラはすごいと思っていたのに水道橋が急に崩れ落ちたりなど、遠目に眺めているだけでは安全かどうか判断できないことが多くなっています。つまり、安全で安心と思っているが、本当は安全ではないけど安心しているという状態が今の社会に潜んでいると言えます。こうなると安全軸

を「社会環境の安全—非安全」と「個人の安全感（認識）—非安全感」に分けて、3つの軸で考えることになります。危険なのに安心とっていたり、安全だと思っていたも実は危険があるということもあります。あるいは、「社会的には安全と判定されていても、個人の安全感が低く（あるいはその個人にとっては安全ではないので）、不安だ」ということもあります。そんなときに社会に訴えたり、サポートすること機能が社会に備わっている必要があるのではないかと思っています。ときには、社会も個人としても安全ではないけど、「私は（安心していて）幸せだ」ということもあるかもしれませんが、周りに安全や安心が確保されているかをよくよく見て行動につなげていきたい、と雑文を書きながら改めて思った次第です。

目次

よくよく考えたいこと 石田祐 (1)
オンラインボランティア体験記 岡田彩 (2)
市民活動を考える 渡邊桂子 (4)
まわりの人にも、自分自身にも
ご機嫌な言葉を選んでみませんか 熊谷智美 (5)
従業員の幸福感を高めるマネジメント 高浦康有 (6)

月のように照らすもの 波多野卓司 (8)
NPOと人材 石田祐 (9)
2021 SUMMER/AUTUMN
ボランティア促進キャンペーンへの挑戦！ 堀川晴代 (10)
「出張酒」真壁さおり (11)
インターン生紹介 (12)

オンライン・ボランティア体験記 「やりがい」と「報酬」を考える

岡田彩（東北大学大学院情報科学研究科 / ゆるる副代表理事）



1年の延期開催となった東京オリンピック・パラリンピック、皆さんご覧になりましたでしょうか。せっかくの日本開催、私は東京都のボランティア「シティキャスト」として、駅にて観客誘導することを楽しみにしていました。しかし、コロナ禍により大きな変更を余儀なくされ、思いがけず、オンラインでのボランティアを体験することになりました。今後ますます増えていくであろう、オンライン・ボランティア。最初からオンラインに設定されるものもあれば、急遽、対面からオンラインに切り替わるケースも出てくることでしょう。

今回の体験から痛感した、ポストコロナ時代のボランティアに求められる心構え、そしてボランティアをコーディネートする際のヒントを書き記してみます。

辞退すべきか迷う

東京 2020 では、2種類のボランティアが募集されました。一つは、組織委員会のボランティアである「フィールドキャスト」。試合会場など、選手に近い場所で活動します。もう一つは、地方自治体のボランティアである「シティキャスト」。会場近くの駅・空港での案内などが主な活動です。私は後者でしたので、観客の有無が決定されるまで、活動の可否について、非常に曖昧な時期が長く続きました。その結果、「辞退もしないけど、東京に行く決断もしない」という、宙ぶらりんな立場をしばらく取り続けることになってしまいました。

オンラインでも活動可能との通知

開幕から1週間経過した7月30日、オンラインでの「大会に向けた応援メッセージの発信」と「東京・地域の魅力に関する情報発信」も、活動に追加するとのメールが届きました。せっかく手を挙げてくれた人々に、何か少しでも参加の機会をという配慮であったと想像しています。ただし、この時点でも、ユニフォーム等の受け取りが必要と記されていました。そのために東京に行くのは不要不急、やはり無理かと考え、引き続き、宙ぶらりんな立場を取り続けてしまいました。

「やりがい」あるかな・・・

パラリンピックの開会数日前、8月20日に、今度はオンラインだけでも活動可というメールが届きました。「それならば」と、選手や大会関係者に応援メッセージを送る活動に参加することにしました。

メッセージを発信することで、ほんの少し、参加できた実感はありました。でも、正直「やりがい」としては、△。なんか残念だったなという気持ちが先に来ました。一視聴者として、感想を個人の SNS で発信するのと、たいして違わなかったかも・・・。

この残念な気持ちを考察してみると、「やりがい」の期待値を高く持ちすぎていた自分に気が付きました。私は、オンラインで活動をまったく想定せず、あくまでも対面で、国際大会の雰囲気を楽しみ、いろいろな方と同じボランティアという同じ立場で交流することを楽しみにしていました。そのため、期待していた「やりがい」との落差が自ずと大きくなってしまったようです。

予想外の「報酬」に驚き

オンラインでわずかな活動しかできませんでしたので、何かリターンをいただくつもりはまったくありませんでした。言うまでもなく、交通費も食費も、一切発生していません。しかしオンラインでの活動に手を挙げてから数日、突然、大きな箱が送られてきました。そこには、現場での活動に必要なユニフォーム一式が入っていました。写真入りのID、パーカー、シャツ2枚、パンツ2枚、スニーカー、カバン、帽子、ウォーターボトルなど・・・全部「TOKYO 2020」入りです。

家からのわずかな活動で、こんなにいただくのは申し訳ない・・・というのが率直な気持ちでした。でも、ほんの数日で応募時に提出した写真入りのIDまで送付されてきたこと、2019年の対面研修で、試着までしてサイズを申請したことを思い出し、これらは既に作成・準備されていたのだらうと思ひ直しました。廃棄されるぐらいなら、ありがたくいただきますと思うことにしました（街中で着るのは、正直だいぶ勇気がいりますが・・・笑）。

ポストコロナ時代のボランティアへの示唆

ボランティアをする際は、

- ・直前に活動内容や形態に変更が生じることを想定しておく
- ・期待する「やりがい」に幅をもたせておく
- ・急遽オンラインの活動だけになったとしても、当初から準備されていた「報酬」は気持ちよく頂戴する

ボランティアをコーディネートする際は、

- ・直前に活動内容や形態の変更が発生し得ることを含んだ計画を立てる
- ・万が一の場合、オンラインでも可能な活動内容を想定し、せっかく手を挙げてくれた方々に参加の機会を提供する

私の東京オリンピック・パラリンピックは、そんな学びを得た体験となりました。

*あくまで個人の体験・見解としてお読みいただけましたら幸いです。



写真：岡田撮影

市民活動を考える

渡邊桂子（フレーム・ラボ代表理事 / ゆるる理事）



11月26日(金)～27日(土)に市民セクター全国会議 2021 が東京・東北・北陸／信越・九州をオンラインでつないで開催されます。2年に1度開催されている今年のテーマは「変容する社会と市民活動の広がり」です。この会議は、社会課題解決と新たな価値創造に取り組む全国のNPOや、NPO支援組織、企業、行政などが一堂に会す会議です。市民セクターとは、NPO法人だけでなく、社会福祉法人、公益法人、一般法人、協同組合、地縁組織など、社会課題解決に取り組む幅広い主体を含めて捉えています（日本NPOセンターHPより）。東北・仙台で発信するセッションは、『市民セクターのスクラップ&ビルド!?「つながりのデザイン」』と題して開催します。ぜひご参加ください。

さて、NPO活動に欠かせない「つながり」について、今回は組織マネジメントとあわせて考えてみたいと思います。

最近、組織マネジメントのことを聞かれたり、考えさせられたりすることがあります。組織マネジメントの必要性を感じるのは、組織に大きな変化がある場合が多く、中には経営の問題に発展する場合があります。大体は事が起こる前の人間関係にフォーカスされると思います。ご存じの方も多いと思いますが、成功循環モデル（ダニエル・キム氏）にある集まった人々の関係の質が高いと思考・行動がアップし結果がよくなる、逆に関係の質が低いと悪循環になるというものがあります。

組織マネジメントにおいて大切にしたいことは、①人を巻き込むこと、②ミッションの共有、③相互理解です。

③は、いわゆるコミュニケーションです。「理事やスタッフ間の関係性」ですが、「成功循環モデル」の中で、いい循環とそうではない循

環があるといいます。

例えば、組織内・チーム内の関係の質が非常に高く、お互いが信頼し合っていると、気が弱かったり心配性な人もそのチームの中にいると前向きになったりアイデアが浮かんだりします。ところが、非常にクリエイティブ、主体性の高い人がいたとしても、組織内・チーム内の関係の質がすごく低いと、やっぱり「できない」とか「うまくいかない」とか、そういう集合的思考になってしまうということです。

これらのことから特に組織内ミーティングの設定は重要だと考えられます。ミーティングは、スタッフが目的をもって集まり、コミュニケーションをとりながら関係性を構築し、着地点（目的）にお立ちます。スタッフ間の意識が揃わないと関係性はうまく構築できませんし、叶えたい夢や思いばかりが先行してしまい空回りするでしょう。

組織マネジメントは、状況に応じた適切な対応が必要となりデジタル化が進んでも、ここは「人が人に対応する」というアナログ的な対応がとても大切です。だからこそ、「コミュニケーション」が生まれ、「関係性」が強化される仕組みを少しでも多く構築しておく必要があると思います。

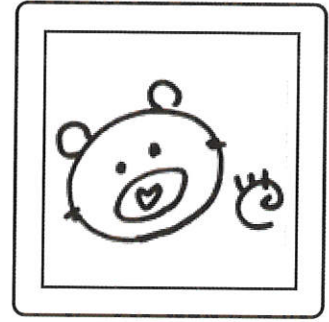
そして、リーダーがいつも状況に対応をするのではなく、コミュニケーションが構築できるよう「スタッフが対話する場」を忘れずに設定しておき、継続して取り組んでいけるよう、計画を立てておくこともポイントだと思います。PDCAサイクルをうまく回している組織は、特にコミュニケーションがしっかりととれています。市民活動に取り組む団体の組織力が高まり、団体の活動を最大限に活かせるよう期待したいです。

セルフケア 第7回

自分を大切に幸せの波紋を広げるためのコーナー

まわりの人にも、自分自身にも ご機嫌な言葉を選んでみませんか

熊谷 智美（ワークショップ講師、ライター、MC、
イベントディレクター、産業カウンセラー / ゆるる理事）



イキイキと過ごすために「ポジティブ思考を活用しましょう」などと言われたりしますが、さて、ポジティブとはなんなのでしょう？辞書を引くと「積極的」「肯定的」という意味が出てきます。一方ネガティブは「消極的」「否定的」と出てきます。

ポジティブ思考は“前向き思考”と訳されたりしますが、今回はポジティブを「ご機嫌」、ネガティブを「残念」と意識して話を進めていきます。

さて、就職の面接などで「あなたの長所と短所を述べてください」という質問があったとします。みなさんならどう答えますか？

その短所、残念なところをご機嫌な言葉に変換してみましょう。

★例えば…

- 「暗い」→ 落ち着いている、物静か
- 「気が弱い」→ やさしい、相手を尊重する
- 「優柔不断」→ 慎重、思慮深い
- 「飽きっぽい」→ 好奇心旺盛
- 「きれやすい」→ 自分の感情に素直

自分の残念なところも角度を変えてみると、単なる特徴に、あるいはご機嫌な個性に思えてきませんか。

これは言葉の変換作業ですから、あなたが直したいと思っている残念な部分は、その必要があるのなら改善したらいいでしょう。

残念な言葉をご機嫌な言葉に変える作業は自分自身を見つめ直すことにつながるだけでなく、相手を深く理解することにつながりますし、なにより円滑なコミュニケーションを助けます。

例えば、職場やサークルの仲間の誰かに、直して欲しいことがある場合、「あなたは計画性がないのよ」というより、「あなたって行動的だよ。その一歩を踏み出す前に一声かけて欲しいな」とか、「消極的だから、もっと積極的になって欲しい」よりも「すごく慎重だよ。でも、できると思ったらやってみなよ」などと使ってみてはいかがでしょう。おなじ内容を伝えるのでも、相手を傷つけない言葉を選んだ方が相手も受け取りやすいと思うのです。

ご機嫌とか残念だとか曖昧なことを言っていないで、正確に評価して率直に伝えた方がいいという意見があるかもしれませんが、一理あります。しかし人の内面を正確に評価して言葉に置き換えることは容易ではありませんし、率直に伝えたところでその先の成果や効果を考えると、必ずしもプラスになるとは限りません。そうであれば、眉間にしわを寄せて残念な言葉を口に出すより、笑顔でご機嫌な言葉を発したほうが良さそうな気がしませんか。



NPO を取り巻く経営環境⑤ 従業員の幸福感を高めるマネジメント

高浦康有（東北大学大学院経済学研究科／ゆるる理事）



企業トップの役職として国内でも、米国企業に
ならって CEO（チーフ・エグゼクティブ・オフィサー：
最高経営責任者）や CFO（チーフ・フィナンシャ
ル・オフィサー：最高財務責任者）といった肩書
を付けるケースが多くみられるようになりました。
近年はそのバリエーションで CHO（チーフ・ハ
ピネス・オフィサー：最高幸福責任者）なる役職
名も誕生しています。もともと 90 年代終わりにフ
ランスのファッションブランドで導入されたのが最
初とされていますが、CHO の重要性を印象付け
たのが米国グーグル社の社員だったチャディー・
メン・タンでした。

2000 年、設立当初のグーグルに入社した彼は
ソフトウェア・エンジニアとしてのキャリアを積んだ
のち、同社の社員の幸福度を向上させる専任（ジョ
ーリー・グッド・フェロー、好人物という意味）として、
企業文化の改善に乗り出します。タンは仏教僧と
の交流をもとに「思いやり、慈悲の心（コンパッシ
ョン）」をもつことを社員に伝え、マインドフルネス
の瞑想法のトレーニングを社員向けに実践してい
きました。

高い社会的感受性をもったチームはよいパ
フォーマンスを発揮することも分かり、彼の取り組
みは注目を集めました。その後、グーグル社に触
発された同じ西海岸ベイエリアのベンチャーがこ
ぞって CHO を導入するようになりました。

最近では、日本のベンチャーの中でも CHO の取
締役や執行役員を任命する動きが見られるよう
になりました。国内でも CHO の活躍が期待されて
います。

ではそもそも日本企業の従業員たちは幸福なの
でしょうか。

参考になるのが、全世界 1300 万人のビジネ
スパーソンを対象にした米国の調査会社ギャロ
ップ社の従業員エンゲージメント調査です。エン
ゲージメントとは、深いつながりや関わりを意味
する言葉で、ここでは従業員が自分の仕事や職場
に対して情熱や愛着を感じている程度のことをさ
します。

2000 年の調査では日本の従業員たちのうち高
いエンゲージメント層の割合は 5% で世界平均の
20% を大きく下回りました。以前の 2016 年の調
査でも割合が 6% で、調査した 139 カ国中 132
位とほぼ最下位でしたが、その傾向は変わってい
ません。仕事に熱意をもって取り組むことができず、
やる気を失っている従業員が多い状況がうかがえ
ます。

こうしたエンゲージメントのレベルの低さはどこ
から来ているのでしょうか。

同じギャロップ社の従業員調査を見ると、従業
員の幸福感と直結する指標といえる、人生の充実
度評価（ライフ・エバリュエーション）について、
日本は「とても充実」（スライビング）といえる高
評価層の比率が 25%（世界平均 32%）でした。
それほど平均値と遜色ないように見えますが、フィン
ランドやデンマーク、スウェーデンなど北欧諸
国が 70% 以上であるのに比べれば低い数値と言
わざるを得ません。

さらに「尊敬される扱いを昨日受けましたか」
の社会関連項目では日本の 29% もの従業員が
「いいえ」と答え、世界平均 14% に比べ極めて
高い数値であることが浮き彫りになりました。職場
での人間的な扱いを得られていないことが、人生
へのネガティブな評価や仕事への愛着度の低下
につながっているようです。

(表1)

従業員エンゲージメントを測る質問：

Q12 (キュー・トゥエルブ)

Q1：職場で自分が何を期待されているのかを知っている

Q2：仕事をうまく行うために必要な材料や道具を与えられている

Q3：職場で最も得意なことをする機会を毎日与えられている

Q4：この7日間のうちに、よい仕事をしたと認められたり、褒められたりした

Q5：上司または職場の誰かが、自分をひとりの人間として気にかけてくれているようだ

Q6：職場の誰かが自分の成長を促してくれる

Q7：職場で自分の意見が尊重されているようだ

Q8：会社の使命や目的が、自分の仕事は重要だと感じさせてくれる

Q9：職場の同僚が真剣に質の高い仕事をしようとしている

Q10：職場に親友がいる

Q11：この6カ月のうちに、職場の誰かが自分の進歩について話してくれた

Q12：この1年のうちに、仕事について学び、成長する機会があった

日本企業でのこれからの CHO の役割は、従業員が人間的尊厳を保って生き生きと働けるような職場づくりに求められることになるでしょう。

NPO においても同様に、スタッフの仕事や職場へのエンゲージメントのレベルを高めることが大切と言えます。スタッフが組織への愛着を高め、高い幸福感のもとで仕事を続けられる環境を整えることで、離職率の低減や組織の生産性の向上につながるはずです。

最後に、従業員エンゲージメントを測定するためにギャロップ社が開発した 12 の質問項目(表 1 参照)を参考までにご紹介したいと思います。どのようなポイントに気を付ければ、スタッフの仕事への熱意を高められるかのヒントにもなるでしょう。もしみなさんが既に、それぞれ 5 点満点となるような職場で働いているなら、とても幸せなことかと思います。

<参考文献>

ビジネスバンクグループ「『Google には毎日思いやりがある』社員を幸せにして業績を上げる、チーフ・ハピネス・オフィサー (CHO) とは?」『経営をアップグレードしよう』2017 年 2 月 25 日
<https://web.all-in.xyz/upgrade/cho/>

ケリー・クーパー、イバン・ロバートソン「社員を幸せにしてくれる「ホワイト企業」の絶対条件」ニューズウィーク日本版、2018 年 6 月 22 日
<https://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2018/06/post-10443.php>

Ikoma Kazumasa「高い社員幸福度で業績アップ - 今話題のチーフ・ハピネス・オフィサーとは」Freshtrax、2017 年 2 月 19 日
<https://blog.btrax.com/jp/cho/>

Gallup, State of the Global Workplace 2021 Report, June 21, 2021.

<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

田中 道昭「働く人の幸福度をはかるたった 12 の質問 日本企業は世界でも最下位レベル」PRESIDENT Online、2017 年 12 月 18 日
<https://president.jp/articles/-/23978?page=1>

人と経営 第7回

月のように照らすもの

波多野卓司（経営コンサルティング波多野事務所/
ゆるる理事）



ようやく一日の仕事を終えて、火の点検と戸締りをして仕事場を出る。

ふ〜っと息をついて、停めた車の横で空を見上げると、月が煌々と夜道を照らしているのに気づく。そんなとき、なんとも言えぬ幸せが、降り注いでくると感じる。

『今日は、月明かりが見事です』と、夜半に、そのようなメールを何人かの仕事仲間にする。すると、『波多野さんも今夜の月に気づいてるだろうと思っていましたよ』という返信をもらったりして、思わず頬が緩む。

それは、同じ宮城に住む人だけでなく、千km以上離れた土地の人だったりもする。

そしてそのような返信をもらうと、その人の住む街と、その家の灯りまでもが、感じられる。今日の仕事をようやくやり終えて、ほっとしているだろうその人の、安堵の息遣いをさえ感じる。そのとき月明かりは、お互いの暮らしをつなぐ通路になる。

私たちは月を見ているのでは無く、“同じ月を見ているであろうお互い”を見ている。

そしてそれは、十年、二十年、三十年、四十年前に、この月明かりの下にいた昔の自分と、いまはこの世界にいない人の記憶にまで遡り、つながることもある。この同じ月は、昔の自分と、今はいないその周りにいた人たちをも、静かに照らしていた。

小学校教師であった、詩人おのちゅうこうの「春の教室」という美しい詩がある。

「春の教室」

焦茶色の花粉なのだ
活発に絵を描いている子供たちなのだ
テーブル上の玩具の大砲
装填された夢はクレイヨンの朱と緑
机の上の画用紙は白い蛾の翅となる
消えやすい鉛筆の
春
教師（わたし）は一匹の魚
そっと背鰭をたたんで
黒板（ボード）のかげに潜む

（おのちゅうこう）

この教室には、きっと窓からおだやかな光が射し込んでいるだろう。窓の外では、木々の葉が風に踊り、ゆさゆさと音立てていることだろう。子供達は自由だ。けれど子供達が安心してそこにいられるのは、背鰭を畳んで黒板のそばに潜む一人の教師のあたたかな眼差しのせい。子供達が大人になっても、日々の忙しさの中で、その教室のことを思い出すことはないかもしれない。けれどたとえ忘れていても、身体はどこかは、いつもその眼差しの記憶を、感じているだろう。その月明かりのような眼差しの記憶で、つながっているだろう。

経営するとは、何をどうすることなのか。

それを改めて問えば、そのような眼差しの記憶が幾重にも降り積もる、その営みの場をつくること…綺麗事だと嗤われようと、根っこにあるのは、そのこと。

NPO と人材 ～自分の経験を整理する～

石田 祐 (社の伝言板ゆるる代表理事 / 宮城大学事業構想学群)



大雑把に言うと、NPO のカネやヒトは、量的な面で見ると大きくありません。身の回りの課題をなんとかしないといけないという気づきに端を発していることや、市民活動として始め、行政が応じられない地域の課題解決という点からもともとニーズの規模は小さいという背景もあります。だからこそ機動的に、親身な対応ができるというメリットがあります。

しかし同時に、多様なことに取り組むためには、外からカネやヒトをもってくる必要があります。そのためにボランティアの参加の促進や企業との連携などが重要ですね、という話にもなりますが、さまざまな調査でもカネとヒトの課題が常にトップ 2 の問題として挙げられているように、そんなに簡単に進むものでもありません。

ということで、これからのリソースの話は一旦置いておき、現在を見ることにしましょう。自分の状況を整理することで、自分自身がどんなリソースとなりえるのかを見つめることにもなります。大学生だと就職活動のために自己分析を行うことがよくありますが、仕事を始めるとそういった機会も少なくなります。大学生のときは自己分析をしようとしても、4年間という限られた時間や学生という立場でできたことを分析すると材料が少なく(稀に多い学生もいますが)、限られた情報をもとに、企業に期待してもらえない形に落とし込んでいくようなところがあります。

一方、NPO での活動を長年行くと、積み重ねてきた経験は、多様でかつかなりの量となります。また、転職するなどの機会がないと、

自分の中にたくさん積み重なったものを整理する目的も生まれにくく、あえて自己分析をしようとしなないでしょう。では、いまの活動を継続するにあたり、自己分析する目的は何だろうということもあります。

小さな組織ですと、長年活動を行っても組織内での立場の変化は少なく、固定化しがちです。また、団体を立ち上げた頃から活動しているスタッフと、後になって参加するスタッフとは共有できるものが異なりがちです。しかし、それを共有するきっかけも得にくい状況にあります。

これからの NPO の活動で、これまで以上に地域でのつながりを作ったり、活動に参加するスタッフやボランティアとの関係を築いていくこともあるでしょう。組織の代表が辞めて、事業を承継することもあるでしょう。そのようなときに自分が何を提供できるのか、みんなが何を提供できるのかをお互いに聞き取り合い、より深く知り合うことで、やりがいや高めて高めることにつながるのではないのでしょうか。

さて、最後に告知になりますが、今年度の「復興・被災者支援を行う NPO 等の絆力強化事業」について宮城県から委託を受け、交流会や情報提供を行う予定です。人材育成に焦点を当て、これからの活動の方向性を考えたり、モチベーションを高める場や情報を提供することを計画しています。SNS やホームページなどを通じて随時お知らせして参りますので、ご指摘等をいただきながら、一緒にこれからを考えられれば幸いです。

2021 SUMMER/AUTUMN ボランティア 促進キャンペーンへの挑戦！

堀川晴代（みやぎ NPO プラザ館長 / ゆるる常務理事）



今年度、みやぎ NPO プラザで新たにチャレンジした事業があります。

「2021 SUMMER/AUTUMN ボランティア促進キャンペーン～「NPO」と「あなた」をつなぐ～」です。

令和3年3月に「宮城県民間非営利活動促進基本計画（第5次）」が策定されました。当然ながら宮城県の施設であるプラザの機能や課題についても触れられており、非常に重要なものと意識しています。

計画に打ち出されたプラザの機能を果たすべく事業を進めてきましたが、ずっと気になっていたものがありました。それが「市民活動やボランティア活動を行うおうとする市民と NPO 及び NPO 相互間のコーディネートを行います」というプラザのコーディネート機能の充実です。

プラザでは市民活動に関心のある市民に向けて活動参加の後押しをするイベントは行っていたものの、コーディネートの機能を果たしているかと言われると、胸を張ってこたえられるほどではなく、うしろめたさを感じていたのです。

そんなことから、昨年「プラザでもコーディネート事業ができるんじゃないかな」「ボランティア活動をしたい人はいっぱいいるはずだよ！」とスタッフに囁き続けたところ、思いが通じて（観念して）ボランティア促進キャンペーンの企画実施につなげてくれました。

スタッフにしてみれば、ゼロからの企画で苦勞したはずですが、それでも、コロナ禍でも

ボランティアとともに活動をしたいという NPO を探し出し、活動写真を添えたボランティア募集情報をまとめ、関心が高そうな市民に向けてみやぎ NPO 情報ネットや SNS で発信・拡散するという形を作り出し、10 団体 11 件の情報を発信しています。

産声を上げたばかりの取り組みで、まだまだコーディネート機能を果たしているとは言えません。しかし NPO からは「コロナだけボランティアが思った以上に集まって助かった！」という声もいただいています。これからも大切に温め、ブラッシュアップしながら市民の社会参加を進めるコーディネート事業に育てていきたいと思ひます。

お酒上手 第7回

「出張酒」

真壁 さおり（社会福祉士・ファシリテーター / ゆるる副代表理事）

コロナウイルス感染症が急速に拡がり始めた2年前の今頃、出張で愛媛県に訪問しました。2018年の西日本豪雨から1年数か月が経った、愛媛県の被災者支援従事者研修に講師としてお招きいただいたのです。

研修では、「仮設住宅からの転居期を迎える被災者が抱く不安や思いの理解」「東日本大震災被災者支援の経験を生かした地域共生社会への活用」というお題をいただきました。

当時、震災後9年を迎えようとしていた私たちは、被災者支援の経験を平時の地域づくりに活かしていくための仕組みづくりを議論していました。震災によって、被災地の人口減少傾向は加速化しました。超高齢化、担い手不足、各世代の単身化など、生きづらさや社会的孤立の要因が顕在化し、加えて頻発する災害が、さらに地域課題を重篤化させることを身をもって体験しました。そのことを愛媛の皆さんにもお伝えし、平時の地域づくり、特に人と人とのつながり、支え合いの大切さを強調してお話しさせていただいたのでした。

出張先では地元のお酒を地元の方たちといただくのが楽しみの一つです。あの時も愛媛の皆さんと地酒を呑み交わし、ああでもないこうでもないと話に花を咲かせました。「出張酒」の場では、「東北とこっちは違う」と本音トークが出てくることもしばしば。先に起きた被災地の経験や知見は、今まさに苦境の渦中にある支援者には役立つものばかりではありません。地域や災害の違いによる独自性が

あり、「理論的にはわかっているけれどその通りにはいかない」と愛媛の皆さんも葛藤を抱えていました。でも、葛藤があるのは当然。人と人とが顔を合わせて考え方を共有したり、議論したりする場さえあれば、お互いへの理解と学び合いは深まるはずと、ますますお酒が進んでしまったのでした。

あれから2年、まだ愛媛の皆さんとは再会できていません。もちろん、「出張酒」もずっと自粛中です。オンライン化は進みましたが、「出張酒」の場で生まれる理解と学び合いは、残念ながらオンラインの場では生まれません（もちろん個人差あり）。社会状況に合わせて、変化したり進化したり、気持ちも行動も柔軟にと心掛けてきましたが、一方で自分が大切にしたい変わらないものは何か、この2年でその形がより一層はっきりとしてきたように思います。



ここまでのインターンを通して

伊藤朱莉



私はこのインターンを通して人と人を繋げる役割をしたいと考えていました。今回、夏に行われた「NPO で高校生の夏ボラ体験」は NPO と高校生、または高校生同士を繋ぐ役割を果たすため、まさに挑戦したいと考えていた事業です。体験後のアンケート集計を行うと、コロナ禍でも良い刺激を受けたという回答が団体・高校生のどちらからも多く見られ、繋ぐ機会に携われたことを実感し、うれしく思っています。残り半年は執筆活動や NPO プラザでの活動等を通して、自分の知識・経験を深めるために自分と誰かが繋がることできるように行動していこうと思います。

インターンも折り返しを迎えましたが、活動の中で様々な心動かされる出来事がありました。夏ボラでは、ZOOM 上での事前学習会でボランティアに参加する高校生を見たり、体験談集を編集する中で、高校生の積極的な姿勢に自身も刺激を受けました。河北新報夕刊に掲載される「志民の輪」の取材では、気仙沼に出向いて NPO 法人の代表の方に直接お話を伺うことができました。NPO を立ち上げた経緯や思い、活動についてお聞きし、感銘を受けました。貴重なお話を良い記事にできるよう頑張っていますので、ぜひ読んでいただきたいです。

小松惟乃



今回もゆるるるを作成させていただきました！

まだまだデザインに関してひよっこなのでお見苦しい点があると思いますが、一生懸命楽しみながら作成しましたので、皆様にも楽しみながら読んでいただけていたらうれしいです。長いようであっという間の半年間でしたが、まだ折り返し地点なので、先輩方の積極的に活動されている姿を見て、私も負けずに頑張ってお勉強していきたいと思っています。

小野佳奈絵



◦発行◦

認定特定非営利活動法人 杜の伝言板ゆるる 代表理事 石田祐

〒983-0852

宮城県仙台市宮城野区榴岡 3-11-6 コーポラス島田 B6

TEL : 022-791-9323 FAX : 022-791-9327 Email : npo@yururu.com

◦編集 / 編集協力◦

小野佳奈絵 (宮城大学事業構想学群 2年)

