

株式会社ココウェル

ココウェルは、フィリピンに広がる貧困問題を解決したい。そして日本の健康増進に貢献したい。そんな願いを胸に、ココナッツオイル、ココナッツシュガーなどの食品や化粧品をフィリピンで製造し、日本で販売している会社です。

フィリピン留学で目の当たりにした課題

創業のきっかけは、代表の水井社長がフィリピンに環境問題を学ぶため留学したとき、ゴミ山で暮らす子どもたちを目の当たりにしたこと。貧しい農村部から仕事を求めて都市部に出てきたものの、職に就くことができずにゴミ山に住み着く人が多くいました。そこで、農村部に仕事をつくることができれば、そんな生活をする人を減らせるのではと考えました。

ココナッツに着目したのは、農村部で豊富に育っていることが大きな理由ですが、殻も身も捨てることなくすべて使うことができ、様々な商品展開が可能なこと、ココナッツは体内での消化・分解が速く、酸化しにくい中鎖脂肪酸を多く含んでおり、日本人の抱える健康問題にも貢献できるという理由からです。



農村で時間をかけて育てた高品質のココナッツが、生産者によってこだわりの食品や化粧品に製品化され、日本の顧客の手元に届く。そして商品に満足した顧客から代金をいただき、それがココナッツ農家や生産者の収入となり、彼らの生活を支える。そんな好循環を生み出していきたいという思いで活動をしています。

健康志向の方からの高い評価

2004年の創業以来、ココウエルの製品は高く評価され、現在では百貨店や大手スーパー、健康関連商品を取り扱っているショップなど全国で500店舗以上に商品を卸しています。現在の購買層の中心は、40代以上の健康に対する意識の高い方です。子育てをきっかけとして、食べるもの、体に使うものに関心を持つ人が増える傾向があります。また、まだ健康に対してそこまで気にしていない20代・30代の若い世代にも、将来を見据えて商品を買っていきたくて考えています。そのためには、既存ルートに縛られない伝え方や新たな見せ方の開発が求められています。

また、ココナッツの美味しさや食べ方を知ってもらうために、2016年に直営店舗ココウエルカフェを大阪市内にオープン。自然栽培・有機にこだわった野菜や肉、ココナッツ素材を使うことで糖質を抑えた健康的な食事やスイーツを提供してきました。

○ココウエルの商品ラインナップ



有機バージンココナッツオイル、有機ココナッツ MCT オイル、有機ココナッツシュガー、有機ココナッツミルクキャラメル、有機ココナッツフラワー、ベジココチップスなど



バージンココナッツオイル、ココリップ、ココソープ、ココボディウオッシュなど
顧客ニーズを汲み取りながら、より多くの商品を展開する

創業から18年間でファンと呼べる顧客の方々が生まれ、共感して販売をしていただける店舗は増えました。しかし、道はまだ半ば。日本で、もっと多くの方にココナッツ製品を届けることができれば、フィリピンでもより多くの人に仕事を提供できるため、ココウェルではさら商品ラインナップを増やし、新たな顧客の開拓や利用する機会を増やしていきたいと考えています。

商品ラインナップを増やすために、毎年既存商品のリニューアルや、新商品の開発を進めています。既存商品については、顧客の声を聞きながら改良し、新商品は多くのアイデアを出しながら、試作を繰り返し、実現できるものから徐々に商品化しています。

2022年3月には、シュガーなどの粉物パッケージを全面リニューアルしました。また6月にはコスメラインのデザインを一新し、リップクリームはビーガン対応の原料に切り替えます。



加工品の製造に注力

そして、ココウェルカフェオープンから6年目を迎え、これまで多くの方々にご愛顧いただいてきましたが、近隣の方だけではなく、全国の方々にもココナッツ製品を食べていただきたいとの思いから、本社の1階に新しい工房を作って加工品を全国にお届けする準備をしています。

これまでの食品は、オイルやシュガーなどの原材料が中心で、加工品も限られた商品しか提供できていませんでしたが、工房で製造できる体制が整うことにより、様々な商品を開発できる可能性が広がります。そして、より多くの人に商品を提供するために模索していきたいと考えています。具体的には、カフェで提供していたカレーやアイスクリーム、焼き菓子などをより進化させて、通信販売のお客様や取引先へ販売していく予定です。

それに伴い、ココウェルカフェは5月末で閉店し、本社1階の工房にテイクアウトと原料の量り売りの小さな店舗「サリサリストア」をオープンする予定です。この店舗でも加工品やココナッツのヴィーガンアイスクリームやソフトクリームなども販売予定です。

新たな場所でのスタートになりますし、また量り売りなど新しい販売方法も実験的に行なっていく予定なので、まずは、地域の方に知っていただき、新たなファンになってもらうための機会をつくっていきたいと思っています。

組織体制

設立：2004 年

代表者：代表取締役 水井 裕

従業員数：24 名

HP：<http://cocowell.co.jp/>

住所：大阪市浪速区幸町 2-2-2

コーディネーター

大阪／NPO 法人 JAE／松田

NPO 法人ここ

誰もが受け入れられ、自立できる社会をつくる

「ここ」は「学校に行っている・行っていないに関わらず、誰もが受け入れられ、自立できる社会をつくる」というビジョンを掲げ、2021年2月には、淡路校も開校し、3箇所のフリースクールを運営しています。現在、小学1年生から高校3年生まで約40名の子どもが通っています。

路上ライブで「不登校」に出会う

三科理事長が学生時代にミュージシャンをめざし路上ライブをしている時、毎日通ってくる子どもたちがいました。話をすると、その子どもたちが不登校であること、様々な家庭の背景を持っていることが分かり「不登校」に関心を持ち始めます。

その後、ボランティアとして教育現場に関わり始め、多くの子どもと出会う中で、自分に自信が持てず、何かに挑戦する気力がなかった不登校やひきこもりだった子どもたちが、ちょっとしたきっかけで自信を取り戻すことがありました。楽器が上手になったことや、勉強ができるようになったこと、皆とご飯を食べたことがきっかけとなった子どももいました。

また、世間的には不登校の子どもは学校に戻ることを目標とされていましたが、必ずしもそうではないのではないか、子どもにとっては結局戻ったとしても行き詰まる結果に終わってしまうこともある。ならば、自分が学校以外の選択肢となる活動を始めたいと思うようになり2008年に「ここ」を立ち上げます。



13 年間様々な理由で学校に行けない子どもたち 100 名を社会に送り出してきました。

「みんな学校に行っているのに、お前はなぜ行けないんだ！」

「そんな甘えてばかりいて、社会に出て通用しないぞ！」

いじめや人間関係などを理由に学校に行けない子どもたちは、周りの大人からも責められ、「自分は自分でいい」と認められる居場所を家にも学校にも確保できなくなることがあります。また、学校に行けなかった過去の自分を前向きに捉えることができず、不登校を経験した子どもたちは社会に出ても自立できないという課題があります。

中には、学校に行くか命を絶ってしまうかの二択を迫られる子どももいます。そんな子どもたちの命を守る居場所として、学校に行けなかった過去を乗り越えるべきものとしてではなく前向きに捉えることのできる経験として育み、社会へのステップアップのための居場所としてフリースクールを運営しています。

フリースクールここの特徴

「ここ」での日々の関わり方には2つの特徴があります。

1 つ目は、時間割があり、様々なプログラムを実施していること。各々の状況や学習のニーズに沿って勉強をする時間、体を動かしてスポーツをする時間、外に出かけ様々な体験をする時間、行事などがあり、「ここ」が定義をする基礎的人間力、情報処理力、情報編集力を高めるための機会として提供しています。

2 つ目は、子ども一人ひとりのペースを周りの大人がしっかり確保して、その子の興味を引き出し伸ばせるようにサポートすること。子どもそれぞれの背景や特性を踏まえて、どんなステップを歩んでいけばいいのか考え計画を立てながら関わっていきます。

これらを実現するために重要なのが、職員の存在です。職員は、「ここ」の考え方を理解したうえで、子どもとの信頼関係をつくり、子どもの状況把握をし、サポート方針を立て、保護者や学校とのコミュニケーションを取りながら、プログラムの企画運営や、子どもに関わっていく必要があります。誰でもできるわけではないので、まずはボランティアや非常勤職員から始め、じっくりと本人と対話を重ね、お互いに理解をしたうえで採用に至ることになります。



ビジョン実現に向けて仲間をつくる

大阪府内のフリースクールは約 20 団体、府内の公立中学校の数は 450 校。「ここ」だけですべてのエリアをカバーできるわけではなく、他にも質の高いサポートを提供できるフリースクールを増やしていくことも目標に掲げています。

「ここ」は、これまでの活動の中で、生徒や保護者との信頼関係を築くことができ、学校からも認められるようになっていきます。しかし、他のフリースクールでは、そこまでたどり着いていない所も多いという現状があります。

そこで自団体で培った運営ノウハウを提供することにより、他のフリースクールの活動を強化していくことに取り組んでいきたいと考えています。

安定した運営を進め、多くの子どもに選択肢を提示するために

「ここ」は、学校で行き場を失った子どもたちの受け皿として、学校以外の選択肢の一つとして、フリースクールがより認知されるようにしていきたいと考えていますが、まだ課題があります。

課題の 1 つは、安定的に運営するための資金確保です。

フリースクールには、行政など公的機関からの補助はほとんどなく、子どもからの月謝が基本的な運営資金になります。学校では、基本的には子ども数が増えることが少ないですが、フリースクールの場合は、学期の途中で学校に行けなくなり、新たに通い始めるケースやまた、事情によってフリースクールに通い続けられなくなる子どもや学校に戻って

いく子どももあり、子どもの人数が年ごと、月ごとによって変動があります。「ここ」では、一人ひとりに対応したプログラムを提供するため定員を設けていますが、当然定員を割れば、収入も減ることになります。民間の財団が実施している助成金を獲得することもあります。基本的には 1 年ごとで更新されるため、継続的な安定収益源とはなりにくい性質があります。

※ 各校の定員：吹田校「あまかり」30 名／南吹田校「いどばた」15 名／淡路校「ういるも」30 名

※ 子どもサポーターの確保とチーム作りです。子どもサポーターとは、「ここ」に通う子ども達のサポートをするボランティアの方で、現在 40 名います。「ここ」の活動に共感してくれた方、取り組み内容に関心を持った方が子どもサポーターになってくれています。子どもサポーターの募集や関わる頻度などが異なるためサポーターどうしの連携を深め、チームとして動いていけるように仕組みを作っていきたいと考えています。

もう 1 点は、子どもサポーターが継続して関わる仕組みづくりです。子どもサポーターとは、「ここ」に通う子ども達のサポートをするボランティアの方で、現在 40 名います。

「ここ」の活動に共感してくれた方、取り組み内容に関心を持った方が子どもサポーターになってくれています。

現在は、子どもサポーターの登録は多いのですが、継続して活動する子どもサポーターは限られている状態です。子どもサポーターのニーズを把握し、子どもサポーターがここでの取り組みを通して成長や自己実現の場として取り組める環境をつくりたいと思っています。ニーズの把握等を行うことで、子どもサポーターが定着し、継続的に関わる中で多様な子どもたちの成長支援の充実に繋げていきたいと考えます。

組織体制

設立：2008 年

代表者：理事長 三科 元明

スタッフ数：職員 10 名

HP：<http://npokoko.org/> note：<https://note.com/npokoko>

住所：吹田市内本町 1-19-7 吹田校「あまかり」

吹田市南清和園町 3-26 南吹田校「いどばた」

大阪府大阪市東淀川区菅原 5-9-8 淡路校「ういるも」

コーディネーター

大阪／NPO 法人 JAE／松田

NPO 法人電線のない街づくり支援ネットワーク

電線のない街づくり支援ネットワークは、電柱・電線の無い街並み（＝無電柱化）にするため、関係機関の支援や広報・啓発活動を行っている NPO です。



そもそも無電柱化とは

皆さんは、電柱・電線の無い街並みを見たことはありますか？

海外では、無電柱化率 100%の都市もありますが、日本では、東京 23 区で 8 %、大阪市内で 6%です。電柱・電線がある風景がほとんどなので、そもそも電柱のある・なしを意識したことも無いかもしれません。



では、無電柱化を進める意味は何でしょうか？

大きく以下の 4 点が無電柱化することによって得られる効果と言えます。

①防災機能の向上

日本ではもっとも重要な視点になります。台風や地震などの災害時には、電柱が倒れたり、

電線が垂れ下がったりすることで被害が増加することもあります。また、倒れた電柱に道をふさがれることもないため災害時における緊急車両の通行にも支障がなくなります。

②安全で快適な通行空間の確保

歩道が広く使え、ベビーカーや車いすの人にも安全で利用しやすくなり、歩行空間のバリアフリーという観点からもメリットがあります。

③都市景観の向上

地上にはりめぐらされた電線類が地中化などにより見えなくなるため、美しい街並みが形成されます。海外では、この観点から電柱の設置に規制をかけている都市が多くあります。

④情報通信ネットワークの信頼性向上

情報通信ネットワークの基盤となるケーブルが地中に埋設され、地震等の災害時における被害を軽減し、ネットワークの安全性・信頼性を向上させます。

※2018 年台風 21 号での大阪府内の被害の様子



無電柱化を進めていくために

NPO 法人電線のない街づくり支援ネットワークは、民間企業として無電柱化を進めていた株式会社ジオリゾームの井上利一社長（法人事務局長）が中心となり、2007 年に設立しました。

無電柱化を実現するためには、「自治体」「電線管理者（NTT、各地域の電力会社）」「地域住民」の理解と協力が不可欠です。

具体的に無電柱化を進める流れとしては、電柱が設置されている道路を管理する「自治体」が無電柱化計画を立てます。電線・電柱の管理は「電線管理者」が担っていますので、その「電線管理者」の許可が必要になります。また、現在の工期は約7年と言われており、その期間中工事をすると周辺の道路規制などが必要なため「地域住民」の理解が必要になります。

関係者の無電柱化についての理解が少ない、推進に後ろ向きであるという状況があり、無電柱化の価値や、全国の推進事例を発信するための活動が必要と考え、このNPOを立ち上げました。

2016年には、国による無電柱化推進法が成立し、各自治体で無電柱化の推進計画が作成されるようになり、同年国・自治体が中心になり「無電柱化を推進する市区町村長の会（加盟：約280自治体）」が設立されました。これらの動きもあり、社会全体としては、無電柱化を推進する動きが見られるようになってきました。

推進のための課題と活動内容

しかし、法制度や推進計画があっても、現場レベルでは実現に向けた多くのハードルがあります。自治体の担当者は、異動もあり経験やノウハウが蓄積されていない場合があります、実際の「電線管理者」「地域住民」との交渉やコミュニケーションがうまくいかない状況が生まれます。そこでNPOでは「無電柱化を推進する市区町村長の会」と連携する形で自治体担当者向けの勉強会を開催したり、実際に交渉をサポートするため、コーディネート役として関わることもあります。

以前より進んできたとは言え、災害による電柱の倒壊で被害を受ける地域はまだ多くあり、真の意味で無電柱化を推進するためには、クリアしなければいけない課題が多くあると考えています。そのために、NPOでは、現在以下の4つの活動を中心に行っています。

- ①専門家による技術支援・コンサルティング
- ②会員（支部）活動：大阪・東京・沖縄・北海道・中部と五つの支部を設け、シンポジウムの開催、各支部で定期的に街並み見学ツアー、勉強会を開催
- ③発信・啓発：メディア登壇、ホームページ・会報誌・メールマガジンの発行、書籍の刊行、出前授業の実施
- ④調査・研究：無電柱化による資産価値の研究、低コストで実施するための技術開発など



※2018 年に実施した無電柱化シンポジウムの様子

無電柱化をより多くの人に伝える

前述のように、自治体では無電柱化の推進計画が立てられ、予算化されることで、ある程度進められる状況が生まれてきています。しかし、「無電柱化を推進する市区町村長の会」には 280 自治体が加盟していると言っても、全国 1700 自治体があるうちの 15%です。より多くの自治体が参画する状況をつくっていきたいと思っています。（注：参画は各自治体の判断なので、参画していなくても独自に無電柱化を推進している自治体もあります）

また、より大きなハードルとなるのが一般市民への理解を促すことです。例えば海外では、近隣で工事があり、道路の封鎖・制限など多少不便があっても許容される風土があります。日本では、反対も多く、工事自体が始められない・進められないという状況が発生します。

近年、台風による電柱が倒れる被害が増加しており、メディアでも注目され、露出する機会は増えてきているので、無電柱化という言葉を知っている人も増えてきています。しかし、本来は被害を受ける前に無電柱化が進んでいなければ意味がありません。

この 14 年間活動をしてきたことで、行政や関連する企業の意識や取り組みは変わってきているなと感じています。ただ、専従職員も少ないこともあり、一般の方向けの発信には力を入れられていない現状があります。潤沢に資金があるわけでもありませんので、どんどん広告を打つ、といったやり方もできません。これまでホームページでの発信、書籍の刊行、他にも出前授業や学生向けのセミナーなど行ってきましたが、十分ではありませんし、確実な手応えを掴めているわけでもありません。

誰に、どのように伝えていけばいいのか、より多くの方に関心を高めてもらうためにはどうしたら良いのかをさらに模索していきたいと考えています。

組織体制

設立：2007 年

代表者：理事長 高田 昇

従業員数：2 名

HP：<https://nponpc.net/>

住所：大阪府吹田市内本町 1 丁目 1-21

コーディネーター

大阪／NPO 法人 JAE／坂野

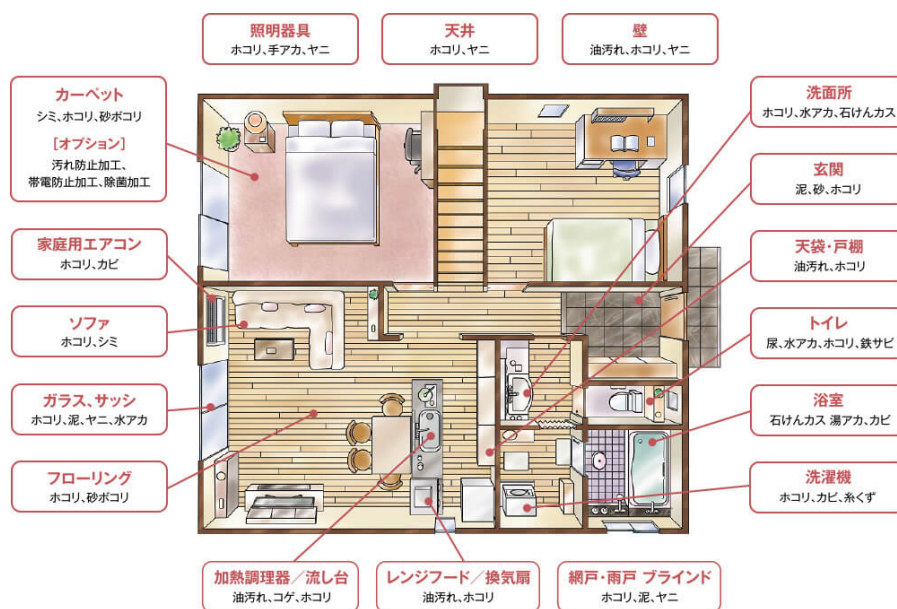
株式会社ダスキン中央

株式会社ダスキン中央は「健康&お掃除の意味と価値を発信し、出逢いを通して、人と人との笑顔作りに貢献する」を使命として、大阪府内で家庭や事業所での環境衛生事業を展開している企業です。



ダスキンのフランチャイズ加盟店として

中島商店（現在の株式会社ダスキン中央）の創業者中島一は、ダスキン創業者の鈴木清一氏から、“ダスキンのモップの袋に薬剤が染み込んでしまう問題について相談に乗ってほしい”ということがきっかけで出会い、その後、誘いを受け、ダスキンの経営理念に共感しフランチャイズ加盟店となります。現在では、150名のスタッフが在籍し、10,000件余りの顧客に清掃用具他のレンタルや衛生関連商品の販売等を行っています。



その他、衛生管理サービスとしてのハウスクリーニング・家事代行、害虫防除サービス等は年間5,000件ほど実施しています。皆さんの身近なところでは、事業所や家庭のエアコンクリーニング、水回りやその他の箇所の定期清掃、さらには害虫に対する予防&駆除サービスなども行っています。スタッフは、パートタイムで働いている女性が大半で、経験を積んだベテランの方が多く、質の高い清掃・家事代行サービス等を提供しています。

50年を超えてフランチャイズ加盟店であり続ける理由は、

- ・ダスキンの経営理念にある「自分に対しては損と得の道あらば損の道をゆくこと 他人に対しては喜びのタネまきをすること」という価値観に共感していること
 - ・アレルギーやウィルス対策に効果の高いモップ等、ダスキン製の環境衛生ツールの質の高さ
 - ・米国サービスマスター社から取り入れた確立された研修制度があること
- です。

お掃除を取り巻く環境の変化

ダスキンが事業を始めた1960年代以降、ダスキンの主力商品の一つである「防カビ・防菌剤が施されたモップ」は全国に普及しましたが、現在では、他社による使い捨ての紙モップの開発と普及、高機能掃除機、お掃除ロボットの普及などにより、特に若年層を中心にダスキンモップではなく、それらの新しいお掃除ツールが使用されるようになっていきました。そのような背景から、人の健康を考えて行う、自らの手でほこりを舞い上げないようにこまめに掃除する手法や、その手法に最適ともいえるダスキンのモップはその姿を消していきました。

現代の人々が暮らす近代化された家屋やマンションは、魔法瓶住宅と言われるように気密性が高く、かつ、エアコンの普及と相まって夏は涼しく、冬は暖かく暮らせるようになりました。しかしながら、環境アレルギー、シックハウスという側面から見た場合、快適ではあっても、健康的とはいえないのが現状です。

先人の知恵とも言える、日本で行われてきた「ほこりを舞い上げない」（茶殻や濡れ新聞紙を使った）お掃除方法は理にかなっていたと考えています。毎年、各町内では一斉清掃によるダニ退治（予防）などを行っていました。当時は今のようなアレルギーで苦しむ子どもたちは少なかったことと、これらのあり方は無関係ではありません。



環境アレルギーとの戦い

現2代目の中島社長が、最先端のアトピー治療現場を視察しにアメリカへ渡った際に、転機が訪れます。アレルギー治療にあたるアメリカの医師から、ある患者にお掃除の方法を教えてほしいと頼まれ指導したところ、アレルギーの改善が見られました。その後、医師から継続的に依頼され、これまで100名以上の患者の方にアドバイスをしてきました。防菌・防カビ剤に加えて、アレルゲン（ハウスダスト：ダニ・カビ・きん等）を除去する特殊な薬剤を加えたダスキンモップによる室内の掃除のあり方が日本国内のみならず、海外から見ても効果的であると確信することになります。

また、今日では、多くの人がアレルギー体質になり、アレルギー疾患に悩まされる方が増えています。命にかかわる問題として、日本でも2015年にはアレルギー疾患対策基本法が施行されるまでに至りました。これらの機会を通して、もっと正しいお掃除の方法の啓発を進めていきたいと考えるようになりました。

これまでは医師や医療チームからの依頼があった場合にのみ、無償でアドバイスをしてきました。加えて、アレルギー予防に効果のある正しいお掃除の方法を伝えたいという思いで、地元東大阪市・八尾市を中心とした公立小学校での出前授業を実施しています。（3年間で80校約10,000名に対して提供）小学校の先生方からは「劇的に掃除のやり方が変わった」と、高い評価をいただいています。また、そこから地元や、各まちの消費者センター、社会教育部、PTA、子育てサークル等の各種団体等からも依頼が来るようになり、大人の方向けのセミナーも積極的に行うようになりました。

衛生に対する意識変化を踏まえ「正しい衛生管理（掃除）の方法」を広めていく

新型コロナウイルスの影響が長引く中で、感染症を予防するため社会全体・個人の衛生への意識は非常に高まっています。これまで培ってきたお掃除の経験・ノウハウや、環境アレルギーに関する取り組みは、家庭、事業所内で衛生状態を保つためにも非常に有効だと考えています。

創業期、成長期においては本業である清掃用具のレンタルサービス事業を、今の時代に合わせて改善しながら再び軌道に乗せることに力を注いでいました。21世紀になり、さらに増加し続けるアレルギー疾患、ひいては世界規模の感染症と、より環境アレルギーや衛生管理に関する取り組みにチャレンジをしていきたいと考えています。これまでの実績を踏まえながら、未来に軸足を置き、地域にそして社会にとって、必要とされるサービスを創造していくために、進化していきたいと考えています。

また、コロナ禍となり学校での出前授業は実施できておりませんでした。2022年3月には、インターン生と共に従来まで学校で実施していた出前授業プログラムを土台にして、家庭向けの「お掃除教室」を試行しました。コロナウイルス感染者の拡大期だったので、オンラインでの実施となりましたが、正しい掃除の方法を伝える機会として、これからも展開をしていきたいと強く決意する機会となりました。

学校に限らず、家庭・地域・そのほかの団体と連携しながら広めていきたいと考えています。



組織体制

設立：1960年

代表者：代表取締役 中島 光隆

従業員数：30名（スタッフ150名）

HP : <https://vision-terra.co.jp/>

住所 : 大阪府東大阪市東上小阪7-6

コーディネーター

大阪／NPO法人JAE／坂野

株式会社フォーシックス

フォーシックスは、2013年に設立、現在は大阪梅田に「旬菜鮮魚 てつたろう」を運営している会社です。「スタッフと、その家族」「取引先と、その家族」「顧客」「地域住民」「株主・出資者」それぞれ（5つ）の幸福度を高めながら6つめの「社会」へ貢献出来る企業になりたいという思いからフォーシックス(forsix)と名付けました。

食を通じて居場所をつくる

柳川社長は、これまで様々な事業を手がけてきましたが「食事を通じて人の温かみを感じてもらうことが生きる活力につながる」との強い思いから、居場所づくりをコンセプトとして家族で楽しめる飲食店を立ち上げました。



2016年に立ち上げた「旬菜鮮魚 てつたろう」は梅田の飲食激戦地にありながら、食材の鮮度とスタッフのホスピタリティにこだわりを持ち、訪れるお客様からも「ここに来ると懐かしい気持ちになる」「てつたろうに行くと紹介などで良い人との出会いがある」と評価を得て、居場所でありたいという思いを実現しつつ、継続的に来店するお客様が増えてきました。積極的に障害者雇用をしていることから、障害福祉に携わる方や教育関係、NPOなど社会活動家の来店が多いことで知られていて、来店される多くの方に支えられているという実感を持ちつつ、徐々に軌道に乗ってきている状況でした。



コロナ禍で苦境に陥るも、困難な人の食を支える

一昨年、新型コロナウイルスの影響で、店舗経営は大きく苦境に陥ります。来店するお客様がほとんどいなくなる中、何とか事業を継続するために様々なチャレンジをします。商品券を発売し既存のお客様からの支援を募ったり、これまではほとんどできていなかったデリバリーの充実、朝メニューを開発し提供する、など、落ち着いた社会情勢の中で何とか踏ん張っていきます。

事業を継続させていく中で、飲食に携わり「家族愛」をテーマに「居場所」を創造し、自殺者を減らしたい」というビジョンを持つ企業として、コロナの影響で生活が激変し苦しんでいる人たちに何かできないかと考え始めました。

「1食の温かい心のこもった食事で、命が救われるかも知れない。」そんな思いで、ホームレス支援に取り組むNPO 法人と連携し、ホームレスの方に、月1回(冬場は2回)弁当を配る活動を始めます。活動費用はクラウドファンディングで募り、約300万円を集めその活動を実施することができました。NPOとしても、コロナをきっかけにホームレス状態になる方が増え、相談も増えている状況でしたので、実際にお弁当を手渡せる機会をつくることにより、励ましの機会になったり、新たな接点を持つ機会にすることができました。



生活困窮者への支援と、持続可能な飲食店経営を実現するために・・・

「EAT&DERIVER（通称：イーデリ）」プロジェクトを立ち上げ

NPO とのプロジェクトを続けていく中で、資金が尽きれば活動も終わってしまうため、柳川社長は「支援を終わらせないための仕組みが必要」と、活動を継続できる方法を模索していました。

そこで考案されたのが「イーデリ」です。店が発行する食事券（3,000 円）を購入すると、翌月から 1 か月間、購入額を上限にお店で飲食をすることができます。未使用分の金額が支援金になり、経済的に苦しむ若者やホームレスの人たちへの弁当や食料品の配布に使われます。

2021 年 2 月、知人や飲食店仲間らに協力を呼びかけて食事券の販売を開始したところ「食事に行かなくても支援できる」と評判は良く、7 月から一般客に販売を拡大しました。食事券に特典はありませんが、口コミで知ったお客様が購入するなど、8 月末までには延べ 115 人から約 120 万円分の支援金が集まりました。

生活に苦しむ人を支援したいという思いと、食事券の購入により飲食代を先払いしてもらうことで、店側が一定の売り上げを見込める仕組みとして、今後さらに拡充させていきたいと考えています。現在は、毎月定期的に購入してくれる方が 35 名、金額で言えば約 10 万円程度ですが、定期購入してくれる支援者をさらに増やし、自社で実績と実例を作り、将来は全国の飲食店 7000 店舗へ導入することを目指しています。

また、通常の飲食店のサブスクリプションとは違い、困難な方を支えるという目的を持っているので、支援者に対してどんなコミュニケーション（報告内容・頻度など）を取っていくのが良いのか模索していますが、2022年3月にはインターン生と共に現在の支援者へのインタビュー・分析を行いました。その中には、1回も来店はされてないが、支援をし続けてくれる人たちがいることがわかりました。今後は、オンラインでも継続的にコミュニケーションを取っていこうと考えています。

飲食事業としての基盤を見直す

現在、コロナの影響が少し落ち着き、時短要請も解除される中、お客様の来店も少しずつ戻ってきています。社会に貢献する強い思いはありますが、今回のコロナでの危機を通して、継続的に運営するための基盤をつくり直すタイミングだと考えています。

居場所をつくる、という大きなコンセプトは変わりませんが、より洗練された飲食店として経営するための見直しを進めています。3月には開業以来名物だった「のせ放題天丼ランチ」も廃止し、海鮮を中心としたメニューに絞りこみ「海鮮食堂はるこ」としてリニューアルをしました。

また、店舗での販売に止まらず、ネットでの商品販売や、余った食材を活用した商品開発など、新たなチャレンジもどんどん進めていこうと考えています。

これらの改善を進めながら経営基盤を安定させること、そして、イーデリという新たなチャレンジをしながら、食を通じて多くの人を支えられる企業としてのあり方を実現できるよう進化していきたいと考えています。

組織体制

設立：2013年

従業員：20名（パート・アルバイトを含む）

HP：<https://forsix.jp/>

イーデリ：https://tetsutarou.com/eat_deliver

住所：大阪市北区中崎西 3-3-15

コーディネーター

兵庫／NPO法人JAE／坂野

小さな森の学童株式会社

小さな森の学童は、2021年7月に大阪府堺市でオープンした民間学童保育です。一軒家のおうちで、“子どもたちひとりひとりとしっかりと向き合える環境づくり”を何よりも大切に、最大21人の少人数制で運営しています。



“ひとりひとりに向き合う学童”にこだわるわけ

小さな森の学童は、年々増加する”子どもの精神疾患”の問題を解決したいという思いから生まれました。

子どもの精神疾患患者（うつ・摂食障害等）は年々増加しており、今では小中学生でもクラスに1~2人という発症率、決して人ごとではない数字になってしまっています。中でも、「なんでこの子が？」という子が突然発症するケースが増えていることに課題意識を感じています。

小さい子どもは、自分で悩みを言語化することや、助けを求めることが難しい。だからこそ、一見「なんでこの子が？」と思われるような子たちのどんな小さな声も大人がしっかり聞き、何かあったときに助けを求められる体制を作ることが大切だと考えています。

そんな仕組み、場を作ることで、精神疾患を患ってしまうような状況になる前に、大人が気づきケアしていくことでこの問題を解決したいと思っています。

学童保育は、学校よりも長い時間を過ごす場所（学校は年間1200時間、学童は1600時間！）だからこそ、子どもたちの小さな変化にも気づき、家庭ともしっかり連携が取れる。そして学校や習い事教室のように”やらなければいけないこと”がない場なので、リラックスでき大人ともフラットな関係でいられる。子どもたちの小さな声や変化に気付ける場所として最適だと考え、学童保育という手段を選びました。



小さな森の学童の特徴

1) ひとりひとりと向き合える少人数制

しっかり向き合えるよう、最大21人の少人数制で運営をしています。子ども7人に対してスタッフ1人という人員配置で運営しており、これは厚生労働省が定めている学童運営基準の約3倍にあたります。

2) 過ごし方は子どもたちが決める

子どもたちがそれぞれのペースで過ごせるよう、その日の取り組みや過ごし方は子どもたちが決めています。みんなでひとつの遊びに取り組むこともあれば、工作や読書などそれぞれがやりたいことに取り組む日もあれば、何もせず過ごす日も。

それぞれがどう過ごしたいのか？をしっかりと聞けるようやりたいことを書くボード、伝えづらいことがあればこっそり書く用紙などを準備しています。

3) 家庭や、その他関係機関との連携

子どもたちを見守る大人同士がしっかり連携を取り、何かあれば相談しあえる関係性を作ることが大切だと考えているのでどんな風に過ごしていたか、その日の写真と併せて保護者の方に細やかに伝えていきます。

家庭だけではなく、近隣の提携習い事教室の先生方とも連携を取り、子どもたちの様子で気になることがあれば逐一相談できる体制を整えています。

子育て世帯が多く住む堺市では、100人を超える大規模学童保育が多く、お友達がたくさんいるからこそ楽しめることがある反面、ひとりひとりの小さな声を拾い上げられていない状況になっていることもあります。

- ・もっともっとその子らしい放課後の時間を大切にしたい
- ・自分らしい時間を過ごしたい

という子たちが小さな森の学童で毎日過ごしています。

	小さな森の学童	公設学童 ※堺市の場合	その他 民間学童
人数定員	最大21人 スタッフ1人につき子ども7人	数十人～100人超え	場所による スタッフ1人につき子ども10人～
お預かり時間	通常20時まで 延長21時まで	通常17時まで 延長19時まで	通常19時頃 延長21時頃
利用プラン	週1～単発利用 夏休みだけ、学期プランなど さまざまなプランあり	基本的に 年度ごとの登録	週1～等 月ごとの利用プランの ことが多い
食事	手作りの食事提供 食品衛生責任者常駐	なし	宅配弁当等
取り組み	子どもたち主体で決める クッキング、工作、実験など	各自に委ねられる	オールイングリッシュ等 主に大人が決めた取り組みや プログラム

小さな森の学童の価値とは？

2022年夏で開設1年になる小さな森の学童ですが「ここがどんな学童保育か」をしっかりと伝え、もっともっと近隣の方々に知っていただきたいと思っています。現状は1日あたり8～15人ほどの利用人数、定員である21人の子どもたちに来てもらえる場になることをめざしています。

ありがたいことに、保護者の方々からは、

- ・少人数制ならではの、子どもひとりひとりの声を生かした活動と丁寧な見守りが有難い
 - ・子どもの主体性を尊重して下さり、一人一人が楽しく過ごせているのを感じとても安心しました
 - ・毎日、細やかに様子を報告してくださるので、家では見せない面を知れて嬉しかったです。
- といったお声をいただいております。

“小さな森の学童がどんな学童なのか”、“小さな森の学童の価値”をどうしたらもっともっと地域の方々に伝えられるのか？日々模索しながらさまざまな施策を実行中です。



子どもたちを見守れる輪を、地域内でもっともっと広げていく

ひとりひとりとしっかり向き合える場を作ることに最優先に取り組んでいますが、同時に、子どもたちを見守る大人が横で繋がり、連携を取ることも大切だと思っています。大人が横で繋がり、連携を取ることで、ちょっとした変化なども共有し、何かあれば一緒にケア・解決していける仲間を増やしていくことも大切だと思っています。

新たな試みとして週末に子ども食堂の開催や、地域の大人とも繋がれる機会づくりに取り組み始めています。地域ボランティアスタッフの受け入れ、近隣習い事教室の先生方との情報交換会、子ども・子育て関係の活動をされている方による保護者向け講座の開催など、よりその輪を広げていくためにも、もっともっと小さな森の学童のことを伝える方法を試行錯誤して見つけていきたいと思っています。

これらの仕組みをつくり上げることで、将来的には他の地域にも展開し、より多くの子どもたちに寄り添える組織になっていきたいと考えています。

組織体制

設立：2021年

代表者：戸倉恵利香

従業員：代表戸倉 + アルバイト2名

HP：<https://www.chiisana-mori.jp/>

住所：堺市北区南長尾町5-2-12

コーディネーター

大阪／NPO法人JAE／坂野

丸蔵株式会社

丸蔵株式会社は、商売の中心地「大阪・船場」で創業して 80 年。時代に合わせて新たな事業開発やマーケティング手法に挑戦している会社です。現在はオーダーカーテンやブラインド、カーペットなどのインテリア商品の企画・製造を行い、EC サイトと大阪市内の 4 店舗で販売を行っています。

暮らしの満足に貢献したい

「暮らしの夢をカタチに。世界へ感動とハピネスを。」を理念として掲げ、ただ商品を販売するのではなく、インテリアのプロフェッショナルとして、購入した後の暮らしの満足に貢献できるような提案を心がけています。

現在の主力商品は、オーダーカーテンです。量販店で購入できる既製品と違い、品質が良く長く使用することができ、生地の種類も豊富、窓の大きさに合わせて細かいサイズ合わせができるという特徴があります。こだわりの家具を揃え、その家具にあったカーテンがほしい、という方が多く購入されています。



創業から 80 年を超え、時代の変化と共に、求められる商品や広告の方法は変化してきました。従来のやり方にこだわり、新しいことに対応できず廃れていく企業も多い中、変化に対応し続けながら商売を続けているのが最大の特徴です。

当初は、生地を小売店に卸す事業をしていましたが、その後実際に商品を店舗に届ける事業に変化するようになりました。現在では、商品の企画や、店舗でお客様と接客する形態に変化させていきました。また、広報手段についても、以前は新聞や折り込みなど紙媒体での広告しかしていませんでしたが、現在ではインターネットでの広報にすべて変わっていき、さらには広告費もできるだけ使わないマーケティング手法を行っています。

インテリアのプロフェッショナルとしてあらゆる悩み・相談に応える

カーテンやカーペットなどのインテリア商品は、ニトリなどに代表されるような量販店で購入することもできます。ですが、量販店では、素材やデザイン、大きさなどのこだわりに対応できなかったり、インテリア製品は生活に身近なものだからこそ、使い勝手が気になることがあります。悩みを持った時に相談できる場所は多くありません。丸蔵では、店舗のスタッフが日々お客様の悩みや要望を聞きながら対応しています。

顧客層の中で特に多いのは、30代以上の家族。結婚や子育てに伴い引越しをするタイミングでインテリアを揃えていく際に、細かく相談に乗ってほしいという方々です。



また、今では特に若い世代は、分からないことはまずはインターネットで検索する、という行動が多くなってきました。そこで、丸蔵では「カーテン」「ブラインド」「ムートン」などの商品に特化したサイトを開設。よく聞かれる質問や、お客様の悩みごとに答え

る記事やコラムなどを掲載し、様々な角度でお客様に寄り添った内容を見ることで、ここなら安心して購入できると感じてもらう仕掛けも作ってきました。

働きやすい職場環境をつくる

三代目の小川社長が、こうした事業の変化と共に力を入れてきたのが、職場環境・組織の変革です。以前は、結婚・出産に伴って退職することは当たり前でした。子育てをしながら働き続けられる環境を作るために、女性社員との対話を丁寧に行いながら、社員がお互いに仕事の分担ができ、支え合える組織風土を構築してきました。

その結果、ほとんどの女性社員が産休・育休を取得し働き続けられる環境になり、2015年には、大阪市が女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組み、一定の基準をクリアした企業に認証している「女性活躍リーディングカンパニー」認証を取得しました。

会社としては、常に新しいチャレンジを求められる環境の中で、高い意欲を持ち、様々な経験を積みプロフェッショナルとして活躍してくれる社員の存在はとても大きく、その方々が、現在の丸蔵を支えています。



これからの時代の変化を見据えて

小川社長は、丸蔵の将来の姿を「それぞれが自立して事業を持っている小さな会社の集合体」にしていきたいと考えています。自分の好きな物や商品をとことん突き詰めていき、

その専門性を活かして商品の企画や販売をしていく形態をイメージしています。従来は、商店街に〇〇屋があっても、対象となる顧客は近距離の方が中心になっていました。インターネットの普及により、遠方の顧客層にも広げることができるので、専門性とマーケティングを磨いていけば実現できる働き方だと考えています。

今はまだ実験段階ですが、2018 年には、ブラインドに特化したサイトを立ち上げ、選び方、取り付け方、メンテナンスの仕方、関連する情報を紹介することで、ブラインドに関心がある方が徐々にサイトを訪れるようになり、今では認知度が上がり、このサイトのみで収益が成り立つようになっています。このような仕組みを各社員が作っていくことで、自身の専門性を活かした仕事の仕方を実現できていくと考えています。

■ オーダーブラインド通販専門店「ブラインドマート」 <https://blind-mart.com/>

コロナ禍における新たな転換

一昨年からのコロナ禍で店舗への来店数は減少傾向にあります。もともとインターネットを活用した広報に切り替えていましたが、より一層ネットでの情報発信を強化していく必要性を感じていました。

この夏には、新たな EC サイトをオープンする予定です。これまでは店舗では細かなオーダーに対応をしていましたが、ネットでは既成のカーテンしか販売できていませんでした。今回の EC サイトでは、お客様のオーダーに対応できる購入の仕組みづくりや、お客様に寄り添った接客・提案ができる強みを活かして、チャット対応などの機能を追加しました。例えば、サイトで商品を見て、生地質感やサイズについての質問があると、店舗での社員と連携をして対応できるバーチャル店舗のような仕組みです。

また、実店舗も改装して、従来の接客の強みは残しつつ、ネットと連動してお客様自身でオーダーできる仕組みを取り入れたり、と大きく仕組みを転換する予定です。

これらの新たな取り組みを踏まえ打ち出しながら、新たなお客様にもアプローチしていきたいと考えています。

組織体制

設立：1937 年（昭和 12 年）

代表者：代表取締役 小川篤太郎

従業員数：29 名

HP：<https://www.marukura.co.jp/>

住所：大阪市中央区北久宝寺町 3-4-14

コーディネーター

大阪／NPO 法人 JAE／坂野

有限会社アゼイリア

有限会社アゼイリアは、兵庫県尼崎市で不動産の仲介業務などを行う地元密着型の不動産会社「フクミツ興産」の関連会社として 2006 年に設立された会社です。レンタルルームの運営と女性の起業支援を主に行っています。

“やってみたい”をサポートしたい

本業である不動産コンサルタントを行う中で、地域の課題となっていた空き家増加という問題を解決する 1 つの方法として、空き家を有効活用するレンタルルーム事業を 2018 年にスタートさせました。

その後、自社の社員採用や事業を展開していく中で、結婚・出産・育児などのライフスタイルの変化や、場所の確保ができないなどの様々な理由で、自身の“やってみたい”を眠らせている女性が非常に多くいることに気づき、「女性のプチ起業を支援する」をメインコンセプトとしたレンタルルーム「studio tetote」を 2019 年にオープンさせました。プチ起業とは、会社を設立するといった本格的な起業ではなく、ヨガ講座やハンドメイドワークショップなど、自身の趣味や得意なことを活かして講座を行い、収入を得ていく働き方のことです。

「意欲や能力を持った女性が埋もれていくのはもったいない！」という思いで、不動産業の強みを活かした場所の提供だけに留まらず、新しく何かを始めたい女性たちに対して、情報共有のための座談会の開催や、具体的な起業・運営・広報などのお手伝いなど、“やって



みたい”の実現で生じる様々な課題に対するサポートに力を入れています。

「女性の自己実現」がキーワード

アゼイリアがもっとも大切にしていることは「その方に寄り添い、一緒に考える」こと。「studio tetote」のお客様の中には、自分で講座を開催し軌道に乗りにかけている人もいれば、まだ始めようか迷っている人もいますので、悩みの内容も様々です。今何をすべきなのか、どうすれば事業を良くできるのかを、一緒に考えサポートする体制をつくっています。具体的には、デザイン、自社の広報ツールでの取材・紹介、会社設立のサポート、などを行ってきました。その結果もあって、英会話スクールやバレエ教室など、レンタルルームを定期的にご利用いただく方も増えてきました。



講師の先生や利用者の方々のインタビューを掲載した『tetote 通信』インターン生が第0号誌を作ってくれました

また、アゼイリアの社風として、社員が特技を生かし、何より社員自身が楽しんで仕事をすることを第一に考える、というものがあります。その一例として、「studio tetote」の設立2周年イベントとして2021年3月にスタートさせた『#tetotede』というイベントがあります。これはコロナ禍で外出規制がある中、子どもたちや子育て世代のママさんたちに少しでも楽しい体験をしていただきたいという思いで「セルフフォトブース」を考案し、スタッフ一同、それぞれの得意分野を活かしながら、すべて手作りでブースの設営を行ったもので、予約告知後すぐに満員となる大人気イベントとなりました。

アゼイリアは、自分の意見を出しやすく、色んな挑戦がしやすい職場です。お客様だけで

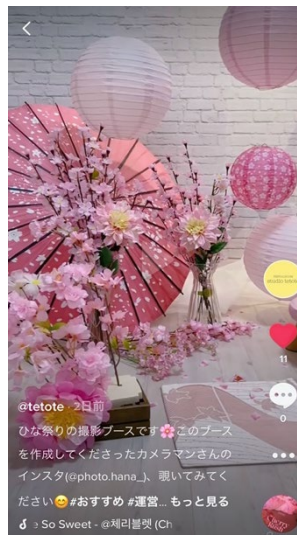
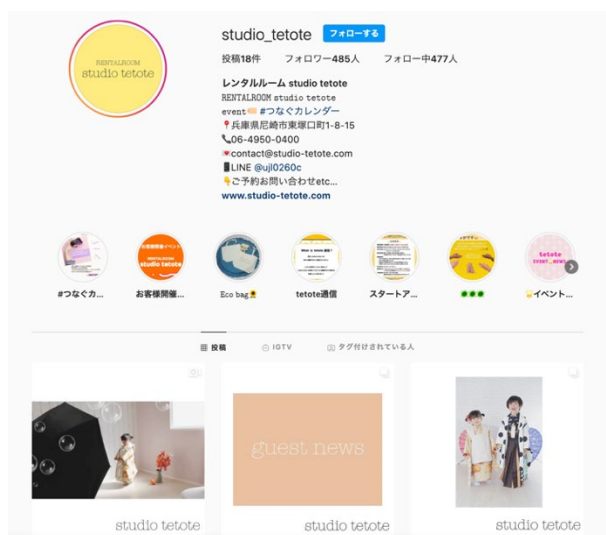
なく社内においても、自己実現を応援する体制を整えて事業を行っています。「女性の自己実現」をキーワードに、たくさんの方が集まり繋がる会社です。



過去のフォトブースの様子。中でも、右の11月のブース(クリスマス)は大盛況でした

原点回帰 アゼイリアができる支援とは？

これまで、アゼイリアで行っている活動をより多くの人に知ってもらうために、自社 HP



のリニューアルや、SNS を使ってスタジオの紹介や自社の魅力発信をするなど、認知度を高めることに力を入れてきました。

Instagram のスタジオ紹介

TikTok でブース紹介

各種広報や様々なイベント実施を経て、徐々にアゼイリアの認知度が上がってきたと感じると同時に、“「あらゆる女性の自己実現の支援」がコンセプト”という本来の方向性をあまり実現できていないと感じているのも事実です。単にスペースを貸すということに留まらず、利用者を増やし、より多くの“やってみたい”をサポートしていくこと、また、女性の自己実現をサポートしているということをもっと広めていくこと、そういった点に力を

入れていかなければと考えています。

例えば『#tetotede』というコンテンツも、可愛いブースで写真を撮れるという空間の提供によって、「studio tetote」の認知度が上がり、たくさんのファンを作ることができると思っています。それが、後にプチ起業家の「広報・集客」といった側面で支援していける力になると思っています。

上述のように女性の自己実現のサポートにより力を入れていきたいと考えた時、必ず立ちはだかるのが資金面という壁です。

アゼイリアとしては、お客様の“やってみたい”を支援するにあたり、自社の強みを活かした販路拡大の提案や事業相談など、サポートできることはたくさんあると思っています。しかし、初めて自分の“やってみたい”を叶えようとされている方の大半は、お金に余裕があるわけではありません。お客様に寄り添おうとすると、サポート料をいただくのは難しいのが現実です。アゼイリアとして無報酬でサポートをし続けていくことはできないため、その部分でいつもジレンマを抱えています。

講師を目指すお客様からではなく、別の切り口から収入を増やしていく…新たな資金獲得の可能性を探っていきたいと考えています。

その第一歩として、2022年の3月に「studio tetote」設立3周年のイベントとして、尼崎市とタッグを組んだ、初の大規模屋外マルシェ「tetote marché 2022」を開催しました。tetote marché の出店には約30組の応募があり、このイベントを大いに盛り上げてくれました。当日の来場者は、延べ1,000人程を超え、来場者並びに出店者も大変満足してイベントを終えることができました。今回の課題は次回開催に活かしていきたいと考えており、次は10月開催を目指して行政と調整中です。

このイベント実現の背景には、過去のインターン生が行政とのつながりを作ってくれ、次のインターン生がそのつながりを拡大してくれた、という流れがあります。今後も、インターン生が実施してくれたプロジェクトがつながっていくことで、アゼイリアの可能性がより広がれば良いなと思っています。



組織体制

設立：2006 年

代表取締役：浜崎砂津貴

従業員数：8 名

HP：<https://www.studio-tetote.com/>

Instagram：https://www.instagram.com/studio_tetote/

住所：兵庫県尼崎市東塚口町 1 丁目 8-15（事務所フクミツ内）

コーディネーター

兵庫／NPO 法人 JAE／古賀

旭建設株式会社

旭建設株式会社は、1934年に創業した会社です。現在は、主に職場環境を改善するための改修・補修工事の施工管理をおこなっています。



私たちが大事にしている想い

「よいものを創り よいものを残す」

これが創業以来受け継がれてきた旭建設株式会社の精神です。ここには、長く残りの建物を責任をもち、妥協することなく環境づくりに取り組みたいという思いが込められています。また、「私たちは ともに 生涯残る価値ある環境づくりに貢献します」という経営理念の中に「私たち」とあるように、社員や協力会社の誰もが、会社を代表するという意識も重視しています。

よい建物をつくるという技術者としてのプライドを持ちながら、お客様とのご縁を大切に、永くお付き合いを続ける中で、安心・信頼いただける、お客様の「拠り所企業」となることをめざしています。

お客様と職人さんを橋渡しする「通訳」という役割

旭建設では、企業の工場やオフィス、官公庁の設備など、さまざまな建物の仕事をおこなっています。基礎工事から内外装工事、レイアウト変更、保守まで、幅広い工事・修繕を請け負っています。施工内容は、大掛かりな設備の建設から、ショールームや更衣室の設置、ドアノブの修理まで、多岐に渡ります。

87 年以上に渡る歴史の中で、あらゆるニーズに応える建築・土木に関するノウハウを培ってきました。また、お客様の想いを形にする上で、お客様と建てる職人さんとの「通訳」のような役割を担うことを意識して、旭建設は仕事をおこなっています。そうして、作業とともに進める協力会社との信頼関係、また発注する地域の企業や多くの方からの支持を得ることができ、長く経営を続けることができていると感じています。

時代の変化とともに、建設業界では、ビルやマンション建設などの大規模工事が増えてきましたが、あえてその流れに乗らず、他の会社が積極的に行わない、小さな困りごとを解決する工事も、丁寧におこなっています。

小さな困りごとを解決する事業の 1 つとして「リペアサビ」という事業を、2019 年にスタートさせました。職場には、さまざまな「不便」がつきものですが、実は大きな不便よりも、小さな不便の方が多く存在します。「ドアの建付けが悪い」「更衣室を新しくしたい」「トイレを綺麗にしたい」など、職場のプチストレスの解消し、働きやすい環境を整えるお手伝いをしています。

職場のプチストレス解消しませんか？

「ちょっと頼みにくい」こともお気軽にご相談ください。

旭建設が解決します！

ちょっと補修したい。

ブラインドの補修
照明・蛍光灯の修理
網戸の補修

エアコンが
におう……

エアコンの洗浄
換気扇の修理
空気清浄機のメンテ

水漏れが
気になる……

蛇口の水滴れ修理
給排水の取付
排水溝の洗浄

トイレを
よくしたい！

安トイレの設置
フタシロレートの取付
手洗い乾燥機の設置

ドアが
開きにくい。

開閉をスムーズに
力を取り換え
インタホンの修理

これから取り組んでいきたいこと

高橋社長は、幼少期から尼崎の工場で働く人たちを見てきており、製造業の工場に関する仕事には特別な思い入れがあります。現在の受注先も工場が多いです。何とかして、そこで働く人々の仕事に喜びを増やしたいと思い、仕事をしてきました。例えば、工場のトイレを新しく作り替えるなどもその 1 つです。そうしたことで、そこで働く人々が実際に笑顔になるのを見てきました。

結果として職場の不便が解消されたということだけでなく、工事の過程においても、職場改善の意見を出し合うなど社員同士のコミュニケーションが増えたり、経営者と従業員双方の思いが見える化することや、会社へのエンゲージメントが向上するなどといった効果があると考えており、この仕事の必要性を実感しています。

旭建設は、尼崎の中小企業、特に工場でイキイキと働く人を増やしていきたい、そのために職場環境をよくすることに貢献をしていきたいという強い思いを持っています。

工場や建設業の人々の、気持ち良い空間で働きたいという需要は感じつつも、費用面などで躊躇され、現状維持のままになっているところが多いのが実際です。どのようにしたら、職場改善のスイッチを押せるのか、そのメリットの見せ方や、意義の伝え方を模索していきたいと考えています。



旭建設では、2020年に会社として初めての新卒採用をおこない、今年度も1名が入社をしました。最近ではInstagramも運営し始めており、施工内容の紹介などをおこなっています。その目的は、若手社員が運営することによる事業内容の理解促進や、発信力の向上などがあります。現時点では事例紹介にとどまっており、集客ツールとしての活用までには至っていません。

社長個人のつながりだけではなく、会社としてどう顧客を獲得していくのか・・・課題を洗い出し、広報の次の一手や、営業の新たな切り口探しなど、社員含め様々な発想をしていく必要があると思っています。

旭建設自身、人が集まり働きがいを持てる会社になっていきたいと思っています。昨年度、事務所のリフォームや自社ビルの補修工事など、自社の職場改善にも積極的に着手してきました。こういったことから、自社としても働きやすさを推進していき、尼崎の中小企業におけるモデルケースを目指していきたいと考えています。

組織体制

設立：1947年（創業：1934年）

代表取締役：高橋健一郎

社員数：10名

HP：<https://www.asahi-21.com/>

Instagram：<https://www.instagram.com/asahi1934/>

参考ページ：<https://www.asahi-21.com/lp/>

<https://waza-catalog.com/company/ak/>

住所：兵庫県尼崎市西桜木町14番地

コーディネーター

兵庫／NPO法人JAE／古賀

尼崎市 武庫地域課

尼崎市 武庫地域課は、尼崎市内の6地区（中央・小田・大庄・立花・武庫・園田）のうち武庫地区のまちづくりを進めている部署です。

目指すまちの姿

尼崎市では、2016年に「尼崎市自治のまちづくり条例」を制定しました。

「6つの旧町村の流れを受け、現在もこの6地区における地域自治が本市における自治の基盤となっており、それぞれに地域性があります。また、まちの発展とともに、多様な文化、価値観等が育まれてきました。その一方で、近代化が進み、社会経済システムが発達してきたことに伴い、地域社会の一員としてまちづくりに関わろうとする意識や人々のつながりが希薄になってきました。

そのような中、阪神・淡路大震災の経験などを経て、私たちは改めて支え合いの大切さを知ることになりました。今後まちづくりを進めるに当たっては、自分たちの地域をより良くしていくための役割が私たち一人ひとりにあるという自覚とそれに基づく行動、地域コミュニティにおけるお互いの尊重と支え合い、市民等の参画と協働といった自治の力をさらに育んでいく必要がある」と考え、自治のまちづくりを「自らの意思及び責任により、自らが生活し、又は活動している地域をはじめとして、本市を魅力的で暮らしやすいまちにしていく取組」と定義しています。

武庫地域課は、自治のまちづくりを進めていくために2018年に設立された新しい組織です。

従来は、地区ごとに支所があり、町内会などの地域での活動の支援をしていました。また、教育委員会内に生涯学習を管轄する部署があり、地域での生涯学習、公民館活動などを行っていました。それらを統合し、6地区に地域課が設立され、それぞれの地域の事情を踏まえながら、「まちづくり」と「学び」をつなげる役割が期待されています。



武庫地域課の業務

武庫地域課の具体的な業務は以下になります。

- ・ 地域における協働のまちづくり
- ・ まちづくり各種団体との連絡調整及び事業の推進
- ・ まちづくり参加・相談窓口
- ・ 「コミュニティルーム武庫」等会議・交流の場の提供
- ・ まちづくり各種団体の情報の収集・発信支援
- ・ 地域の学びを活かした活動の支援、団体の育成
- ・ 生涯学習プラザにおける事業企画、立案、実施など

これらの業務は個別に対応できるものではなく、まずは地域のあらゆる情報を知って、武庫地域の76,000人いる住民の実態、課題感、まちづくりを進めていくために行政としてはどう関わっていけばいいのか―を総合的に考えながら実行することが求められています。

これまでの取り組みと課題感

従来は、市役所へまちづくりや地域に関わる相談窓口に来る人以外は、そもそもどのような活動が行われているのか、どんな人が担っているのかということもあまり把握ができていませんでした。地域課の設置以降は、職員自らが地域に出て、人とつながり、話を聞くよう努めています。

現在では、何かしらの活動を進めている、または進めていきたいと考えている人とは、徐々に接点を持ててきていると感じています。例えば「みんなのホームルーム」では、毎月第3木曜日にまちづくりに関する相談会として開催をしています。お昼のホームルーム（12:00-13:30）

0) ・夜のホームルーム（19:00-20:00）は誰でも参加でき、困っていること、悩んでいることをみんなで共有しアイデアを出す、気軽に参加できる場としています。



あるホームルームのテーマ

- ・お年寄り向けのちょっとしたサービスをするとしたら1,500円/時いただくのは高い？安い？
- ・武庫元町で民家を改装し、カフェメインのコミュニティスペースを作りたい。時間当たりいくらが相場感か？
- ・産休、育休中にイベントなどを紹介するアプリをつくって役に立ちたい
- ・環境問題をポジティブに、かつ対処ではなく、入口から取り組む方法はないか？（例えばペットボトルをやめるだけでなく、最初から量り売りにするとか）

継続的に取り組んでいる中で、毎回15-20名くらいが参加して、地域課の職員がこれまで接点の無かった人も参加するようになってきています。活動している人の様子を広報媒体（冊子やSNSなど）で発信したり、地域で何かやってみたいという方には「オトナのまなびバル」という企画では講師となってもらう機会をつくっています。



一方で、何らかの活動に関わりのない人の実態はまだ把握できていないのが現状です。地域での活動に積極的なシニア、子育て中で行政やサークルなどに関わる方、以外とはあまり接点を持っていません。特に、市外から転居してきた20代、30代や学生、など若い世代は、今後まちづくりにも関わりを持っていきたい層です。

従来の取り組み・資源を活かしていくために

新しいことを企画しながら、従来ではできなかった活動を生み出していくことも必要だと考えていますが、これまで取り組んできたことを見直しつつ、新しいアプローチを考えていくかも重要なテーマです。

①町内会（尼崎市では社会福祉協議会といいます）のあり方

考えていかなければいけないことの一つに「町内会」があります。町内会は近隣地域で支え合うための組織と考えていますが、武庫地区町内会の加入率は3割弱です。これは高い数字とは言えません。

ただ、単純に加入率を上げていこう、という話ではなく、そもそも町内会の役割とは何なのか、地域コミュニティにとっての町内会の意義・必要性を捉え直す必要もあると考えています。

その上で、市外から転居してきた20代、30代や学生、など若い世代は、今後まちづくりにも関わりを持っていきたい層に地域のコミュニティに参加を促す方法を模索していきたいと考えています。

②生涯学習プラザの活用

自治のまちづくり条例を制定するタイミングで、地域での生涯学習とまちづくりをより結びつけていくために、従来の地区会館を建て替え、東・西の2箇所の生涯学習プラザができました。尼崎市内全域で、生涯学習の推進を図り、地域における課題解決等の活動を促進することができるよう、従来からの公民館と地区会館を移転・改築して設置しています。

ホールや、会議室、和室、料理教室、音楽室などがあり、誰でも利用することができます。コロナの影響で対面のイベントなどができなくなっている影響もありますが、このプラザは地域の生涯学習の拠点としてさらに活用をしていきたい場所であり、地域の重要な資源ですが、利用率は駅から遠いなどの理由もあるためか3割程度で留まっています。施設の特性を踏まえて、どのように活用を促していくのかを考えていくことが必要だと感じています。



組織体制

所在地：兵庫県尼崎市武庫の里1-13-29

代表者：尼崎市長 稲村和美

設立：2018年

HP：<https://www.city.amagasaki.hyogo.jp/kurashi/siminsanka/017mukotiiki/index.html>

コーディネーター

兵庫／NPO法人JAE／坂野

尼崎市 立花地域課

尼崎市 立花地域課は、尼崎市内の立花地域で、地域づくりに取り組む部署です。（下図参照、場所は、北は阪急塚口～武庫之荘付近、南はJR立花～尼崎付近まで）

2019年の組織改編で、学び（生涯学習）と活動（地域づくり）とを一体的に推進する部署として誕生しました。



¥ 参加費 無料

問い合わせ先：尼崎市立花地域課
TEL 06-6427-7770 / FAX 06-6427-7773
MAIL ama-tachibanacenter@city.amagasaki.hyogo.jp

立花地域課の役割

立花地域課は、立花地域における協働のまちづくりの拠点として、地域の方への情報提供・発信、相談業務、交流の場づくりなどを行うとともに、様々な団体や市民活動グループへの活動支援を行っています。

また、2022年4月からは、誰でもが利用できる広いオープンスペースや広場と、グループ活動ができる多くの貸室を備えた新しい施設「立花南生涯学習プラザ」が完成しました。

そこを拠点として、地域における各種講座や事業を展開し、世代にかかわらず生涯にわたって互いに学び、活動していける地域づくりに地域のみなさんとともに取り組んでいます。

つながりが薄くなってしまいかねない地域だからこそ

立花地域は、利便性が高い住宅地であり、比較的マンションが多いことから、若い夫婦や子育て世帯の転入転出が多い地域です。昔からのコミュニティである町会などの地域の人とのつながりが、もしくは薄いために、

- ・親は、子育て中に悩みがあっても相談したり、頼ったりする人がいない
- ・家庭環境が不安定で悩みを持っている子どもが頼れる人がいない

という状況が生まれがちです。

子育て世帯対象には「子育てカフェ」を定期的で開催して、地域課職員がつながりをつくってきています。参加者は増えてきていますが、メンバーが固定化しつつあることには問題意識を持っています。より多くの人に知ってもらうこと、また、知ってはいても参加しづらいという人の参加ハードルをs下げる取り組みをしていかなければいけないと思っています

また、現在立花地域課の拠点となっている「立花南生涯学習プラザ」には、以前青少年センターがありましたが、2016年に移転しました。かつて、青少年センターは子どもたちの居場所になっており、その場所が無くなることにより、拠り所が無くなってしまいう子どもがいるのではないか、という懸念を感じていましたし、実際に地域からそんな声もありました。

そこで、立花地域課では、2020年から、以前事務所があった旧立花庁舎の一室を開放して「学習スペースときどきカフェ」を始めました。月曜日から水曜日に開催し、月1回土曜日にはイベントを開催しながら、子どもたちが集まってくる機会をつくってきました。

（現在は、新しい立花南生涯学習プラザで、毎日、「立花ユーススペース」としてユース世代の居場所を開放しています。）



これまで、近隣の小学校・中学校・高校にチラシを配布したり、子どもたちが来たくなる場所になるよう旧庁舎をみんなでDIYで壁や柱をカラフルな黒板にしたり、子どもたちも巻き込みながら一緒に作り上げていくことで徐々に利用する子どもたちも増えていきました。

その結果、子どもたちの様子を見ていたり、話をしていたりすると、徐々に課題を抱える子どもの状況も見えてくるようになります。

青少年を見守る地域づくり

「学習スペースときどきカフェ」の取り組みは一定の効果を生み出せましたが、近隣の地域の子どもしか通ってくることはできません。立花地域課としては、地域全体の至るところで、さまざまな大人が子どもを見守る地域にしたいと考えています。

地域の大人同士が関係をつくるための仕組みとして「立花かいわい会」を継続して行っています。月1日昼・夜の2回、大人が集まり、活動の紹介、悩みの解決・アイデア出し、などを行っています。さまざまな方が定期的に参加することにより、つながりが生まれ、地域を支えるネットワークの基盤のひとつになりつつあります。「学習スペースときどきカフェ」のDIYをした時もこのメンバーが中心になり動いてくれました。



また、子どもに関わる団体同士のネットワークづくりと、それぞれの団体で **子どもたちへの** 関わり方のアップデートを図るため、2020年からは、市のユース交流センターと連携して「ユースワーク勉強会」を開催。子ども、若者にはどんな背景があるのか？支援、寄り添うとは何なのか？などを考えながら学ぶ機会としました。勉強会に参加した大人たちがゆるいネットワークを築き、それぞれがどんな関心を持っているのか、どんな活動をしているのかなどを共有しながら、これからの施策を考えていくことも必要です。

立花地域課では、関わる人の思いを大切にし、地域課がイニシアティブをとりすぎないように、また、行政機関だからできると捉えられないよう、地域の大人ができることを出し合いながら、子どもたちを支えることができる地域をめざし、さまざまな個人・団体とともに取り組んでいきたいと考えています。

これからの展望

さらに取り組んでいきたいことの一つとして高校生へのアプローチ、巻き込みがあります。近隣の高校と企画に取り組むこともあります。高校生が授業の一環として少し受け身で参加している様子が見られます。「学習スペースときどきカフェ」に参加するのも小中学生が多いという現状があります。高校生が来なくなる仕掛けをつくっていききたいと考えています。

また、現状では、地域課が中心となってさまざまなイベントや講座などを企画しています。当事者である高校生が主体となって何かやりたいことにチャレンジするようになり、それを支える体制になっていけると良いなと思っています。



また、従来から地域に存在する町会などの活動も大切な自治活動であり、そこにもさまざまな大人が関わるようにできないかと思っています。多様な視点が入ることで、新たな取り組みが生まれてくることを期待し、試験的に、高校生や大学生が継続して町会と関わる機会をつくっています。

いろんな立場の人の関心やできることが重なり合いながら、地域の子どもたちを見守り、互いに支えることができる地域づくりのためにさらなる活動を進めていきたいと思っています。

組織体制

所在地：尼崎市栗山町2丁目25番28号

代表者：尼崎市長 稲村和美

設立：2019年

HP：<https://www.city.amagasaki.hyogo.jp/kurashi/siminsanka/016tachibanatiiki/index.html>

コーディネーター

兵庫／NPO法人JAE／坂野

神戸三田アウトドアビレッジ TEMIL

子どもたちの未来につながる「チカラ」

「神戸三田アウトドアビレッジ TEMIL（以下、TEMIL）」は、かつては伊丹市が運営する野外活動センターでした。



1965年に伊丹市が民間の土地を購入して開設。山林を含む約27万平方メートルの敷地に、キャンプサイトや宿舎、体育館、テニスコートなどがあり、ピーク時の1993年には年間約6万人が訪れたといえます。しかし、レジャーの多様化などを背景に利用者が減少。施設の老朽化も目立ち、維持・管理の費用負担も膨らみ、10年以上、年間約6千万円の赤字が続いていました。

そこで市は、民間事業者へ資産譲渡を行い、2017年4月から現在の形で運営しています。野外活動センターをはじめとする国公立の青少年関連施設数の減少は、全国でも同じ状況です。まだまだ利用できるにも関わらず、利用されず廃墟となったり、取り壊される施設が増えています。

青少年関連施設の減少は、子どもたちの体験の場と機会を奪っていきます。子どもたちは、体験の中から様々なことを「まなび」ます。

一見「あそび」にみえるかもしれないその活動は、子どもたちの未来につながる「チカラ」となります。そんな「場」と「機会」がなくなっていくことへの不安・・・

子どもたちの未来のためにも、TEMILを「持続可能な運営のできる施設」にすることを目指しています。



不便を楽しむ

これからの社会は学力や専門知識ではない、非認知能力や社会人基礎能力として主体性・メンタル・ストレスコントロール・内面的な力・人と関わる力…といったものが必要になるといわれています。ですが、そういった「チカラ」はこれまで通りの学びでは身につけにくいともいわれています。

人に共感したり、自分の役割を見つけたり、チームビルディングをすることといったものは、自然体験などの「不便を感じる」という体験を通じて培われていきます。

ですが、私たちはいつの間にか便利を追求して不便を楽しめなくなっていると思いませんか？スイッチを入れれば部屋は暖かくなり、スマホがあれば調べたいことはどこにいてもすぐ調べられる…快適で便利で豊かになった今だからこそ、あえて「不便を楽しむ」場所でありたいと思っています。

施設の老朽化問題

TEMIL には「TEMILBOX」という和室宿泊施設があります。現在、団体や企業の研修施設として利用していただいたり、ファミリー向けのプランでもご利用いただいています。

市から譲り受けたときには、数十年使われていなかったため廃墟化し、荒ら家のような状態でした。その場所を数名のスタッフで蜘蛛の巣をとり、散乱するものを整理し、セルフビルドで壁を補修し障子やカーペットを貼り替え、机を手作りしたり、黒板を作ったり…先が見えない作業に苦労はありましたが、スタッフで共に「つくっていく」ことは、コミュニケーション、共感、役割、感情などたくさんのものを生み出してくれる時間でした。

2018 年 4 月から「TEMIL」としてグランドオープンしていますが、その後も巨大台風による倒木や宿泊施設の屋根損傷、水道管破裂、ポンプ故障…等々、施設の老朽化問題は施設を運営していく上で大きな課題となっています。

その都度、スタッフでアイデアを出し合い、自分たちの時間と施設の資源を使いリカバーを続けてきました。「持続可能な運営ができる施設」にしていくために取れる方法はないのか…アイデアのフレームを広げていきたいと考えています。

ターゲットにしたい人に届くサービスを。「なにもない」が「なにかある」

「ファミリー」「青少年団体」「企業」…そんな方々が現在 TEMIL を利用してくださっています。私たちもこのような方々に優しいサービスを提供できればと考えています。ただ、今後は、もっと対象を具体化し、「こんな人に活用してほしい」「こんな人に提案ができれば」をはっきり明文化し、届けていきたいと思っています。

また、TEMIL の利用を考える人が、容易に欲しい情報にたどり着いたり、必要な情報を得ることができることが理想ですが、現在 TEMIL のホームページはそれとは遠いものになっています。そもそもどの情報が「必要」で、どんな風に「整理」するかが定まっていません。SNS 等のツールとも連動させた、今の時代にあった情報発信が必要となっています。

利用を検討されている方から「TEMIL ではなにができますか？」そんな問い合わせが特に夏以外の季節によくあります。夏は川あそび、花火、BBQ と季節の自然を楽しむ要素やプログラムがたくさんあります。が、それ以外の季節に「これがありますよ」と自信を持ってお勧めできるものはありません。もちろん「なにもない」中から、自分たちで「あそび」を見つけるチカラも大切ですが、わかりやすく体験施設として提供できるものも必要となるのではないかと考えています。

なにものにも変え難い「自然」と広いフィールドを活かした、プログラムの提供をしながら、ハード面で人を集める仕組みを作り、ソフト面を日々充実させていくことができればと考えます。

アウトドアブームの「その先」で、「なにもない」からこそ「なにかある」を大切にしながら「体験を通して価値を生む」ことのできる施設へと進化していきたいです。



組織体制

設立：2017 年

スタッフ：11 名（常勤・非常勤・委託含む）

HP： <https://sanda.shosapo.jp/>

住所：兵庫県三田市木器字南下山 1266-10

コーディネーター

兵庫／NPO 法人 JAE／坂野

特定非営利活動法人石見銀山資料館

特定非営利活動法人石見銀山資料館とは

当法人は、40年以上の任意団体での活動を経て2019年にNPO法人となりました。島根県大田市大森町に所在しており、この町は2019年に「石見銀山遺跡とその文化的景観」として世界遺産に登録されています。

大森町は、かつて日本屈指の銀鉱山であった石見銀山の故地で、現地には間歩と呼ばれる坑道跡が900ヶ所も残っています。また、国の重要伝統的建造物群保存地区に選定されている町並みには、代官所に仕えた武士の遺宅や重要文化財熊谷家住宅などの歴史的建造物が建ち並び、これらが周囲の美しい自然や人々の暮らしと相まって優れた文化的景観を形成しています。

大森はわずか人口400人の小さな町ですが、文化資源を活かした持続的可能な町づくりの取り組みが高く評価されています。2019年には「UNESCO ESD リーダーシップシンポジウム in 石見銀山大森町」が開催され、この町の取り組みを事例として持続可能な社会について議論が行われました。さらに、地元企業による地域に根ざした活動によって若者の定住化が進み、近年ベビーラッシュを迎えています。

私たちもまたこの町で半世紀にもわたる博物館活動を通じて、石見銀山の歴史文化に関する調査研究、資料の整理・保存、教育活動を行うとともに、地域の一員として世界遺産の保全と未来への継承に努めています。



世界遺産「石見銀山遺跡とその文化的景観」（大森の町並み）

「住民立」石見銀山資料館の誕生

イギリスで始まったナショナル・トラストは、貴重な自然や歴史的建造物を市民が主体となって保存する運動です。当法人が設置・運営する石見銀山資料館もまた住民による保存運動の成果として誕生したものです

石見銀山資料館は、江戸時代の代官所跡に 1902 年邇摩郡役所として建築された建物をそのまま利用したもので、すでに 120 年を迎えました。1907 年には皇太子嘉仁親王の山陰行啓に際して御便展（休憩所）としても利用された由緒ある建物です。郡制の廃止後には、土木事務所や中学校、保育園などに利用されましたが、1976 年老朽化を理由に取り壊されることが決まりました。

この計画を知った大森町の住民は、町の拠点的な施設であり、かつ明治期の貴重な文化遺産でもある旧郡役所の建物を保存しようと立ち上がり、ついに自治体から地元への建物の無償譲渡が認められました。そして 1976 年 8 月 1 日、住民の方々からの浄財をもとに石見銀山の歴史文化を保存、公開する施設として石見銀山資料館が誕生しました。開発によって多くの歴史的な建造物に取り壊されるなかであってこの取り組みは全国的にも高く評価されています。その意味で私たちの資料館は、県立や市町村立あるいは法人立でもない、大森町の住民が設立したまさに「住民立」の資料館なのです。



石見銀山資料館

法人の目的と事業

当法人は、石見銀山資料館を設置し、石見銀山に関する資料の収集と保存、調査研究、教育普及などの事業を行うことで、広く市民にその歴史や価値についての啓発を図り、地域文化の発展及び学術研究の振興に資するとともに、世界遺産「石見銀山遺跡とその文化的景観」の保全と継承に寄与することを目的としています。それを達成するために以下の事業を行っています。

石見銀山資料館の運営事業
資料の収集、整理・保存事業
展示公開事業
学術研究事業
教育普及事業
情報発信事業

また、2021 年度からは大田市の「大森の町並み関連施設（重要文化財熊谷家住宅・代官所地役人旧河島家＝公開施設、代官所地役人宗岡家遺宅＝簡易宿泊所）」の指定管理業務を行っています。これらの施設は江戸時代の武家屋敷や商家を整備したもので、これらの施設を利用して昔しの暮らしを体験できる取り組みをおこなっています。



重要文化財熊谷家住宅



代官所知役人旧河島家



重要文化財熊谷家住宅での昔の暮らし体験



世界遺産と「学び」

多くの方々は「世界遺産＝観光資源」と考えられているでしょう。世界遺産を観光や町づくりなど地域の活性化につなげていくことは重要なことであり、むしろそれは現在の文化資源の活用の流れからして妥当かもしれません。しかし、私たちはそれ以上に世界遺産がもつ教育資源としてのポテンシャルや可能性に注目しているのです。

世界遺産では顕著な普遍的価値を担保するため文化遺産では6つ、自然遺産4つのクライテリア（登録基準）が設けられており、登録には最低その1つが認められなければなりません。クライテリアは文化遺産の場合、人間の創造性、人類史上画期となった出来事、民族の固有性や多様性などの観点が、また自然遺産においては自然の造形美、特異な環境、生物多様性などのそれが、それぞれ基準として定められています。このクライテリアからわかるように、世界遺産を学ぶことは、すなわち私たち人類そのものや、その生活の基盤である地球について学ぶことであり、このことはSDGsに示された17の目標にも通じるものといえます。

さらに、新学習指導要領では「本物に触れる」体験の重要性が謳われています。世界遺産はもとより真正性や完全性が認められていることから、世界遺産の地で「本物に触れる」といった体験的な学びを行うことは教育上極めて有効であると考えます。

このように私たちは世界遺産の教育資源としての魅力や潜在性、可能性に注目し、「石見銀山を」（知的学び）・「石見銀山で」（体験的学び）・「石見銀山に」（経験的な学び）をキーワードに多様な学習プログラムの構築と実践に取り組んでいます。



SDGsをテーマにした体験プログラム

「学びのバリアフリー」に向けて

このように私たちは世界遺産を人類や地球環境を学ぶための最良の教科書だと考え、そのため国籍・人種・民族・言語・性別・年齢・障がいの有無などを問わず、誰もが等しくその学びを享受できる機会や環境が必要だと考えています。そこで当法人では2020年度から「学びのバリアフリー」を提唱し、その実践を行ってきました。

過去2ケ年では、聴覚や視覚に障がいをもった方を対象に実践を行ってきました。これらの方々については石見銀山遺跡を学ぶ機会や教材が他者に比べて極端に少なく、「学びのバリアフリー」の観点からその解決は喫緊の課題といえました。この実践ではそれ自体が学びの教材だと捉え、地元の小学校や高校とともに、教育委員会や市の福祉部局、社会福祉協議会などと連携し、手話解説を入れたバ

リアフリー動画や公開施設の音声ガイド、触地図を制作しました。こうした取り組みが評価され、2020年には生命保険協会島根県協会「障がい者を支援する団体」として助成金をいただきました。

私たちはこの活動を通じて共生社会の実現を目指すと共に、文化遺産の福祉分野での活用についても提案したいと考えています。

大田小学生と大田高校生が制作したバリアフリー動画

<https://youtu.be/va4W2GtTSzI>

邇摩高校生が制作した重要文化財熊谷家住宅の音声ガイド

<https://youtu.be/Jo0uBcig-BI>

小学生と高校生が制作したバリアフリー動画制作風景

重要文化財熊谷家住宅での音声ガイド制作



持続可能な取り組みへの課題と未来への展望

①収益構造の転換と「文化の6次産業化」へのチャレンジ

依然続くコロナ禍は、入館料をおもな財源とする当法人にとっては持続的な活動が困難な状況になっています。この原因は当然コロナ禍による入館者数の大幅な減少によるものですが、その一方で唯一の財源が入館料収入だけという当法人がかかえる収益構造に問題があると考えています。文化施設としての矜持を保ちながら、しかも安定的でかつ収益性の高い事業とは何か、を現在模索しているところです。

その答えとして私たちが考えているのが「文化の6次産業化」です。博物館といえば常設展や企画展などの展示公開の活動のみが注目されがちですが、実際には地域にかかわるモノや情報などが集積し、それらを通した調査研究活動によって新たな知や価値が生産される場所です。しかし、ここで生産された知や価値は展示や出版物などによって一部が収益化されますが、ほとんどは何らの富を生んでいないのが現状です。そこで私たちは「文化の6次産業化」として知的生産物の商品化を目指し、持続可能な活動のための収益化を考えているところです。一案としては、体験学習のプログラムの有料化、デジタル技術を活用した収蔵資料の NFT 化、電子書籍などを考えており、まさに思案中です。

②「博物館のある町」を目指して

石見銀山資料館は住民が浄財を出し合って設立された住民立の博物館であり、地域に根ざしたコミュニティミュージアムを目指しています。また、資料館の所蔵資料の所有権や知的生産物の著作権などは基本当法人に帰属していますが、私たちは施設や資料、知的生産物全体をコモンズと捉え、誰

もが自由にできる環境や仕組みを作りたいと考えています。

しかし、現実には住民の方々にとって敷居が高いのか、年間の無料パスポートを全戸に配布しても利用される方はほとんどないのが現状です。地域に根ざし、住民の方々に支えられる博物館になるにはどのような工夫や仕掛けが必要か、自問自答しているところです。この問題を解決し、住民の方々から私たちの街には「博物館があるよ!」と言ってもらえることを理想として、未来に向かって地味な活動をしていくつもりです。

組織体制

代表者：理事長 仲野義文

職員数：9 名

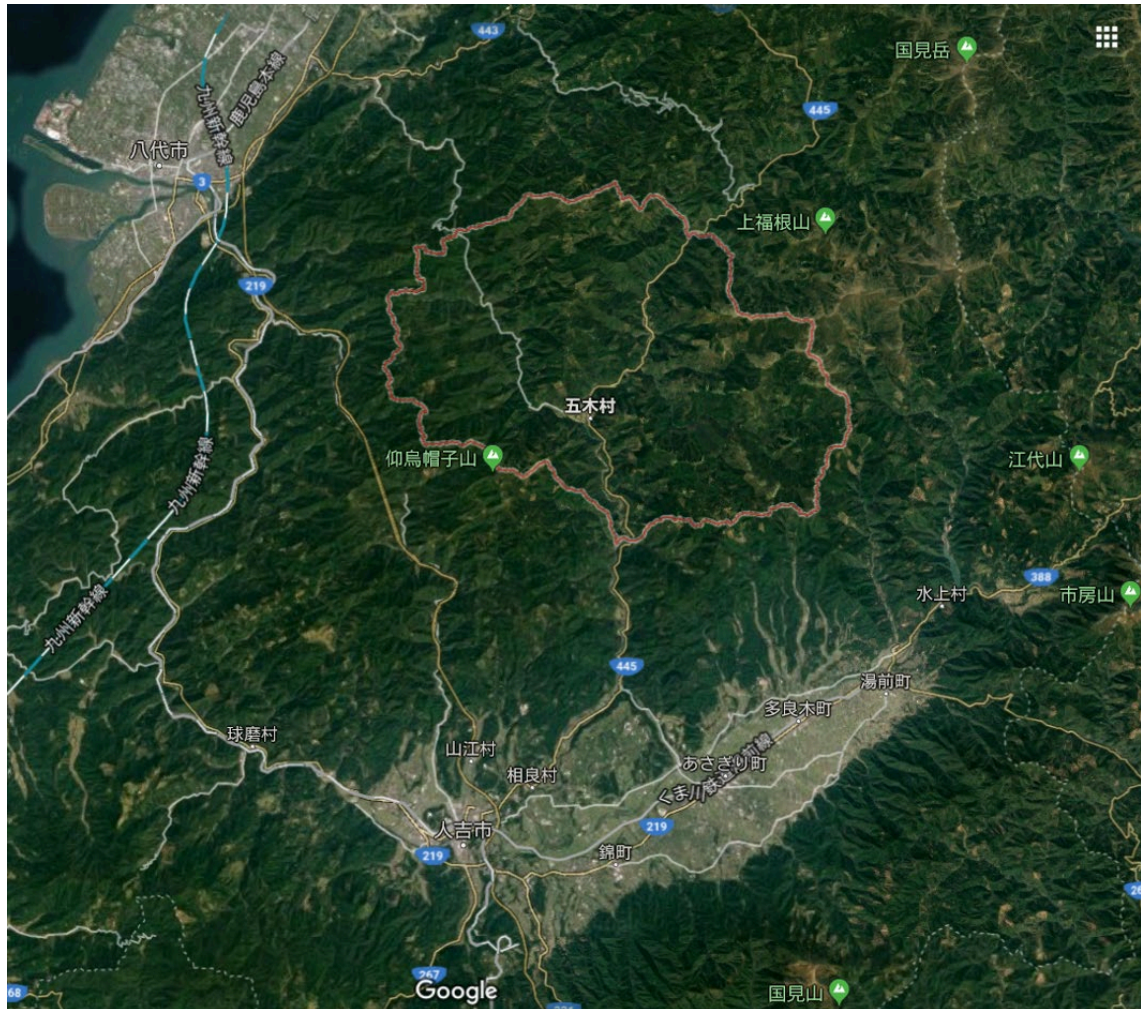
住所：島根県大田市大森町ハ 51-1 HP：<https://igmuseum.jp/>

NPO 法人いつきつなぎ

五木村について

いつきつなぎのある五木村は、九州で一番人口の少ない 1,000 人の村です。高齢化率は 49.6%。住んでいる人の半分以上が 65 歳以上です。そして、村全体が九州山地の山岳地帯にあるため、標高 1,000m 以上の山岳が連なり、平坦部は非常に少なく、深い峡谷が縦横に走る急峻な地形が特徴です。

また、主産業は林業と観光業です。どこの地域もそうかもしれませんが、若者の都会への流出は今でも激しく、その理由は仕事がないことと、不便なことが多いことの 2 つが主だと言われています。



五木村は、「人は少なくとも一人一人が自分の人生や暮らし・生活を楽しむことができる」というところを目指しています。人数は多くても不満や不安が大きい街よりも、人数が少なくとも、楽しくてご機嫌に過ごせている村の方が、選んでくれる人が多いのではないかなと

も思います。

少しでも五木村を好きになって住んでくださる方を増やそうと、村全体として移住定住の取り組みを実施してきました。移住定住のイベントに登壇したり、毎月数件の移住の問い合わせや移住検討者の村内の案内をやっています。移住してくださる方が住む家を空き家から手配することも大事な仕事です。



五木村に住む人を増やす

いつきつなぎは、昨年度立ち上がり、その移住定住施策を実行する役割を担っています。

- ① インターンシップとして若者を五木村に受け入れる
- ② 外の人が五木村に関わるためのプロジェクトを作る（ツアーやイベントなど）
- ③ 五木村内の空き家の発掘、管理、サブリース
- ④ 移住・定住に関心がある人向けのイベント出展、開催
- ⑤ 移住者への案内や移住後のフォローなど

などが、日々の仕事です。

五木村役場から委託を受けて、行政だけではサポートできない、民間だからこそサポート

できる柔軟な対応が評価されています。

その結果、毎年5名～10名の方が五木村に移住してきてくださっています。家族5人で移住をされた方、シングルマザーの方、独身の男性の方など、属性は様々ですが、20代～30代が多いことが特徴です。なぜ数ある地域の中で五木村を選んでくださっているかというと、「五木村にやりたい仕事がある」から来て下さる方が多いです。

林業や店舗スタッフなど、一見どこにでもありそうな職業ですが、五木村の環境と働き方を組み合わせて発信することで、「五木村で理想の仕事を実現するために五木村に移住する！」という方を多く受け入れてきました。

Uターン者を増やしたい！

移住者が増えてきたからこそ、次に取り組みたいのが、『Uターン者』を増やすことです。

五木村で育つ子供のうちのほとんどが、高校進学と共に五木村を出ていきます。そのため、きっかけがない限りは五木村に戻ってくることはないということです。今の20代・30代は、各年代に2～4人くらいしか出身者がいません。

五木村への移住者が増えているということを前述しましたが、そんな中、五木村民の方々によく言われているのが、「村の若い人たちに帰ってきてほしい」ということです。

「移住者がたくさんきてくれることも嬉しいけれど、元々五木村で過ごしていて、一緒に楽しく過ごしていた人たちが帰ってきてくれると、すごく嬉しい。」そんなことをおっしゃる方々がたくさんいらっしゃいます。

確かに、元々五木村にいた人たちが戻ってきてくださった方が、五木村のこともわかっていますし、人間関係もすでにできている状態なので、Uターンする人にとっても、五木村でそれを出迎える人にとっても、ハードルは低いと思われます。

とても大変でハードルの高い移住をしてくれる人がいるのであれば、Uターンしてくれる人もいるはずです。

また、Uターン者は、元々村にいた人とのつながりもあり、なおかつ移住してきた人の気持ちにも寄り添えることが予想されます。現在も移住者と村民は仲が良い状況を作れていますが、お互いの間に立つ人が生まれることで、さらに交流が生まれることを期待しています。



Uターン者を増やすために

五木村は、とても人数の少ない村です。1000 人全員と知り合い、ということはありませんが、2 人ほど間に挟めば、おおよその人とは繋がるすることができます。すでに村の外に出て行ってしまった方々もそうです。その方々が、U ターンについてどのように考えているのか？求められているのかどうか掴めていません。

また、U ターンを増やしたいという声が上がってきたのが最近のことということもあり、U ターンを増やすための施策は特にできていません。出身者に対して、また、今村内にいる若い世代に対しても何らかのアプローチをしながら、これから U ターン者を増やしていきたいと思います。

具体的な取り組みはこれからですが、村外にいる出身者に U ターンをどう考えているのかを尋ねたり、成人式の時に呼びかけてみたり、中学校にいる間に数年後にアクションしてもらうための下準備をすることなどもできるのではないかと考えています。

コーディネーター

熊本／株式会社日添／土屋

一般社団法人 be.らぼらとり

be.らぼらとりは、「一人ひとり全ての子どもが生まれながらにして、素晴らしい資質・能力を持ち備えている」との考えのもと、その資質・能力を最大限に引き出し育てることのできる社会環境をつくりたい。そんな想いを胸に、特に子どもの育ちに大きく影響を与える子育て期のママやその他家族に対する子育てサポートの充実を図る事業を行っています。



第一子の出産で気づいたこと

代表の翁長は2016年8月、第一子を出産しました。それは、心底子ども好きな翁長が待ち望んだ子どもではありませんでしたが、それまで、好きな仕事に好きなだけ熱中し、休みの日にはお気に入りのカフェで思い存分時間を過ごし、とにかく自由に過ごしてきた生活は一変しました。すべてが子ども中心になっていきました。

昼夜関係なく3時間ごとの授乳。一日たりとも朝まで寝続けることができず、先の見えない寝不足の中「授乳」「おむつ替え」「寝かしつけ」の繰り返しの日々。ほぼ一日中抱っこで、腕はパンパンになり、やっと寝た〜とベッドに下ろしたら、う〜、と泣き声。また最初から寝かしつけ。ベビーと二人きりの部屋で仕方ないと頭では分かっているが「いい加減にしてくれ」と誰にぶつけて良いか分からない愚痴もでる。どうにか寝かしつけに成功して、ようやく寝てくれたと心の中で激しくガッツポーズ。その寝ている間だけがつかのまの休息かと思ったら、また泣き始める。また授乳からの繰り返し・・・。

そのような生活を送る中、ふと気になり始めたのは、生後数か月の乳児虐待のニュースでした。同様の事件を繰り返し耳にするたび、気が気でなくなり、いつの間にか他人事とは



思えなくなっていました。幸い翁長自身は虐待にまでは至らないものの、精神状態はその手前まで来ていると実感することも多々ありました。蓄積される寝不足・疲労と自由が何一つきかない生活の中で、心も身体もヘトヘトのあの状態を経験し、出産前までは「あり得ない」と思っていた乳児虐待も、自分が子育てをしてみると「誰にでも起こり得ることなのでは」と思うようになりました。

MamaBee の設立

多くの女性が夢と希望いっぱい子どもを授かりながら、一方でこのような子育ての闇を経験する。その闇が、時にはママ自身の産後うつや乳幼児虐待を引き起こす。この状態は、社会が少し変わることによって防げるのではないかとの思いを持ち、ちょうど同時期に第一子を出産した知人であり現在の共同代表渡部とともに、個人事業として 2017 年 MamaBee を設立。

沖縄県内の子育て中のママたちが気軽にでかけて来られる居場所を作りたいと、一軒家を借り、子育て講座などを始めました。15 講座からスタートした子育てスクール『ママカレッジ Bee』も 2 年後には、年間約 100 講座を提供するスクールに成長し、2019 年一般社団法人 be.らぼらとりとして法人化に至りました。



事業内容

『ママカレッジ Bee』では、ママたちの子育てが少しでも楽に楽しいものになるよう、ママ同士が気軽に情報交換ができたり、子育ての大変さに共感し合えたりする場を設けたいと、離乳食やベビーマッサージ、知育おもちゃやベビーフォト教室など子育てに関するあらゆる講座を開講しました。実は、沖縄県内でも非常に多くの方が「子育てママを応援したい」と講師活動をされていることが分かり、様々な講師の方々と県内のママの出会いを作る場にもなりました。

講座は、もちろんベビー連れでの参加のママが多く、講座中もベビーが泣きわめいたり、歩き回ったり、授乳をしたり、おむつ替えをしたりしながら、にぎやかに進行していきます。はじめは緊張気味に来るママも、同じような境遇のママたちや講師とのコミュニケーションで心が楽になり、時には「出産 6 ヶ月目にして初めて外出してきました。」と涙しな

がら話すママもいます。

また、2020 年には『Lady Bee』という事業部を立ち上げ、子育てママを含めた女性のキャリアを応援する取り組みもはじめました。特に、子どもが保育園に入園すると同時に社会復帰するママたちや、子育てをしながら働くママたちへ、子育てとママ自身のキャリアの両立について考える講座や、転職やこれからを考えるためのキャリアカウンセリングなどを実施しています。同時に、企業への女性活躍推進や男性育休制度の導入などのサポートもすることで、女性が生きやすく、働きやすい社会の実現に向けて活動をしていきます。



これからの展開

もともとは地元沖縄県内のママを対象にしていた事業ですが、二つの思いがあり、現在、全国展開モデルへ事業転換に最も力を入れています。

一つ目は、全国で「つながり」を感じるプラットフォームづくりです。コロナウィルス感染拡大により、すべて対面で行っていたママカレッジの講座は第 1 回目の緊急事態宣言により早々に全面休講としました。当時まだコロナウィルスの特性などが明らかにならない中、産後の免疫力の落ちたママ達と、なによりベビーへの感染のリスクを避けるための判断でしたが、一方で、大きな不安もありました。

乳幼児を抱えるママはただでさえ孤立しがちな上に、コロナの影響で自治体の乳幼児健診も両親学級も次々と中止になり、ママたちはさらに社会と繋がりにくくなり、子育ての不安に加えコロナ禍の不安も重なり、産後うつや乳児虐待に繋がる可能性は確実に上がるだろうと考えられました。私たちに何かできることはないか、できることはとにかくやろうと、オンライン講座や、LINE グループで常に助産師に相談ができるホットラインなど緊急対応のサービスなどを立ち上げました。

コロナ禍でママも当団体も困難な状況に直面していますが、実はこれをきっかけに沖縄県だけでなく日本全国の子育てママが同様の状況であることがわかりました。また、緊急性

がなければ取り組まなかったと思われる助産師ホットラインでは、これまでの対面講座だけでは拾えなかったママ達のより深い悩みが吐露され、意外な気づきがありました。

子育ての闇の最も効果的な解消法は、「共感し合える誰かとつながる」ことですが、コロナ禍の取り組みからの気づきをもとにママカレッジの機能をすべてオンラインに切り替え、かつ、オンライン上のサービスでも対面講座と同じように「つながり」を感じ安心できるプラットフォーム機能を作れないかに挑戦していきたいと、スタッフ全員で事業化に取り組む、約2年かけ今年2月にオンラインスクール『ママカレッジ Bee』をオープンしました。

二つ目は、「ソーシャルビジネスの限界」への挑戦です。子育て支援はいわゆる「社会的事業」「ソーシャルビジネス」といわれる分野の事業です。社会や困った人の課題を解決するので、「良いこと、意義のあること」であることは間違いないのですが、こういった事業は多くの場合、収益を得ないイメージが未だ強くあります。実際に、多くの社会事業者やNPOなどの団体では良いことをしてはいるが、その運営費の調達などに苦勞し、なかなかその支援の範囲を広げられないなどのジレンマを抱えています。「社会的事業でもきちんと収益を得られ、安定的に運営できる」そういうモデルを作れないかという挑戦でもあります。

挑戦に向けて事業のオンライン化

現在、これらの挑戦に向けて、これまでは顔の見える範囲で行っていた事業を全面オンラインのサービスへ切り替え、スタートを切ったタイミングです。オンライン上でもママたちが安心して参加し、子育ての孤独感を解消できるシステムが構築できるかの挑戦です。これまでよりもより高度なシステム運用が求められるため、専門家のコンサルティングを受けたり、オンラインビジネスマーケティングなどの講座を受講するなど、学びながら事業化しています。また、SNSを活用した広告発信についても学び活用していきたいと考えています。

今年度は、とにかく「つながり」を感じるプラットフォーム、オンラインスクール『ママカレッジ Bee』の会員の集客が注力ポイントになります。SNS 広告等も活用しますが、現在は行政（市町村）の親子手帳を発行する窓口や産婦人科など、ママたちに確実に情報が届く方法はないかを模索しています。まずは沖縄での仕組みの構築を行い、ある程度の連携モデルが出来れば、他の都道府県の行政などへのアプローチを行っていこうと考えています。



組織体制

当団体は代表2名を含め、全員が子育て中の女性です。子育て中のママが働きやすいよう、団体立ち上げ時から一貫して、全員が在宅ワーク。必要な時だけ出勤したり、集合したりする形をとっています。一人ひとりが専門性を持ち自立した働きができるメンバーですが、今回の事業形態の転換・事業拡大にあたり、体制強化の必要性も感じています。

<現在の体制>

- ・代表①—事業計画・財務・資金調達
- ・代表②—事業運営のマネジメント
- ・ママカレッジ事業担当者—講座等の運営、講師・受講生等とのコンタクト
- ・システム担当者—公式 SNS 運営
- ・HP 担当者—HP デザイン、システム、運用

※経理は外部委託

<強化する必要のある役割>

- ・システム担当者（増員、常勤スタッフ配置）
- ・総務担当者

組織体制

設立：2019 年

代表理事：平良 有希（翁長有希） 渡部 真由美

HP：<https://www.mamabee.okinawa>

Facebook：<https://www.facebook.com/mamabeeokinawa/>

住所：沖縄県那覇市銘苅 1 丁目 6-2 201

コーディネーター

沖縄／NPO 法人 JAE／松田