

e シンキング (ひとづくり広域連合政策情報メルマガ) 第 33 号

2007 / 7 / 17 発行 (月 1 回発行)

各職員に、転送または配布をお願いします。

【 目 次 】

今月のトピックス

「エコアクション 21」

私の選んだこの一冊

「この国の未来へ - 持続可能で『豊か』な社会」

現場レポート

「第 104 回研修管理研究会」

(財団法人公務研修協議会主催 人事院後援)

今月のトピックス

・・・エコアクション 21・・・

エコアクション 21 は、環境省が策定した環境マネジメントシステムで、ISO 14001 をベースとしつつ、中小事業者でも取り組みやすいよう簡素化されたシステムです。

エコアクション 21 のベースである ISO 14001 は、国際標準化機構 (ISO) が定めた環境マネジメントシステムの国際規格で、環境保全活動に継続的・自主的に取り組む仕組みのことです。ISO の規格では、計画「Plan」 実行「Do」 点検「Check」 見直し「Action」 計画 という PDCA サイクルを繰り返し、継続的に改善を図っていくシステムを構築しなければなりません。

一方、エコアクション 21 は、環境省が策定した 環境への負荷の自己チェックの手引き 環境への取組の自己チェックの手引き 環境マネジメントシステムガイドライン 環境活動レポートガイドラインを利用することで、一連の環境保全活動に取り組むことができます。

ISO14001は、認知度も非常に高く、多くの企業で認証取得されています。しかし、中小事業者からはシステムの構築・運用や認証取得に係る人的・費用的負担が大きいとの意見があります。そのため、低コストで、規格の内容が簡素化されたエコアクション21が注目されています。

自治体でも最近では、財政的な問題等からISO14001の認証を継続せずに、自らの責任において、規格の適合性を評価し決定する「自己適合宣言」方式に切り替える自治体（例：宮城県）や、エコアクション21へ移行する自治体（例：長野県・兵庫県加西市）、独自のシステムを導入する自治体（例：福井県）があります。

ISO14001やエコアクション21などの環境マネジメントシステムは、持続可能な循環型社会の構築に向けて、事業者や自治体の積極的な取組みが期待されている仕組みです。自治体には、「最少の経費で最大の効果を挙げる」ことが求められている中で、自治体がどのような方法で取り組むのか、そして、事業者にどのように普及していくのが課題となっています。（か）

私の選んだこの一冊

「この国の未来へ - 持続可能で『豊か』な社会」
（佐和隆光著 / ちくま新書）

本書の構成は、大きくは2部構成。前半では今日、日本で進む構造改革のもとの格差・ひずみの是正を取り上げています。そして後半は環境問題に視点を当て持続可能な社会について述べています。この過程では、「豊かさ」についても言及しています。一人当たりのGDP値でアメリカを追い越し、世界でも屈指の順位にあった1990年代に、日本国民が実感できなかった「豊かさ」とは、そして、これからの「豊かさ」とは何かについて示されています。

まずは、日本型社会システムについての考察を加えながら、今日の構造改革を不可欠なものとしています。現在の日本の置かれている位置は工業化社会から「ポスト工業化社会」への移行期であるとしています。ポスト工業化社会とは、第1に、製造業がITを取り入れて、生産プロセスと経営プロセスを抜本的に改変してよみがえる。第2に、ソフトウェア産業（金融、通信、映画、教育、法務サービス、医療サービス、コンサルタント、シンクタンク等）が経済の中枢部に踊り出る経済構造の社会のこと。このポスト工業化社会には、日本型社会システムは不向きであるとし、平成不況以降、日本はポスト工業化社会への移行が成し遂げられず、長期停滞が続いている。故に、市場主義的構造改

革は不可欠であるとしています。

同時に、ポスト工業化社会におけるひずみ、「格差拡大」、「リスクと不確実性の増大」、「1人勝ち傾向の増大」などを指摘し、このようなひずみへの対応として、「機会平等」、「可能性の平等」を主張しています。

後半部分では、エネルギー・環境経済学を専門とする著者らしく、地球環境問題を取り上げ、京都議定書後の枠組みを提案しつつ、持続可能で豊かな社会への道筋として、環境制約こそが21世紀の経済発展の原動力と成り得ると述べています。

この国はこれからどうなるのか。持続可能な発展を成し遂げるには何が必要か。教育・福祉・グローバル化・地球環境問題など多面的な視点から提示されています。新書本であるが故に解説的になっていることや、これからの「豊かさ」について答えを出すことがこの本のねらいであるとしながらもやや不明確なままになっている感はありますが、豊富な事例・引用とともに多くの示唆があります。そして何もよりも日本の未来に明るさが見える一冊です。(す)

現場レポート

第104回研修管理研究会（財団法人公務研修協議会主催 人事院後援）
（平成19年6月1日（金）午前10時～午後4時 メルパルク TOKYO）

この研究会は、午前中、日本IBM株式会社相談役の椎名武雄氏から「これから求められる人間像」、午後からは、人事院の菊入和子氏から「やる気を加速させるメンター養成研修」というテーマで実施されました。

椎名氏からは、ご自身のIBM入社から社長時代での実体験を踏まえ次のことを述べられました。

これからは、「常に現状の問題点に気づき、自分や他人を動かして現状を変えていける行動力を持つ者」が求められる。

また、「改革を遂行するための3原則」として、トップマネジメントとリーダーシップ 中間管理層との一体感 社員の理解と協力が必要であるとし、リーダーは常に、改革の必要性を訴え、強いリーダーシップにより構成員の理解と協力を求める必要がある。

さらに、改革を推し進めていくためには、戦後の日本を成功に導いた人達では限界がある。言い換えれば、今のシステムを変えるには、今のシステムを作

った人では無理である。若者、女性、地域の独自性、外国人のアイデアなど今まで社会に深く携わってこなかった新しい力を活用しなければならない。

菊入氏からは、「メンターとは何か」また、人事院で実施している「メンター養成研修」についてお話がありました。

そもそもメンターとは？ それは自分の経験（仕事の仕方や取組など）をもとに、メンティーと呼ばれる後輩などに、良き指導者、良き理解者、良き助言者、良き支援者の役割を果たす人のこと。（eシンキング第19号でも取り上げています。）民間企業では、「メンタープログラム」等と称して、本来自然発生的に得られるメンターを、「組織が必要だと思ふ場合は、あえて人を決めて付ける。」ところが増えているとのことでした。

人事院では当初、女性職員の採用・登用拡大に向けた一つの手法として開発されたメンター養成研修でしたが、「女性職員のためのメンター」に限定せず、誰でも参加できる研修とし、昨年度は研修開始後の7ヶ月間で約700名が受講したとのことでした。

また、これをきっかけに、研修で得たメンターに関する知識、意識、コミュニケーションスキルを、それぞれの職場でアレンジして活用する人が出てくるなど、広く活用されているとのことでした。

最後に、今メンターに注目が集まり、組織的にプログラムを実施する動きが起こった原因は、人を育てる働きかけやコミュニケーションが組織に求められているからではないかと述べられていました。

P S メンターに興味を持たれた方、人事院での取組の詳細を知りたい方は下記を参考にしてみてください。・・・(i)

- ・メンタリング入門 日経文庫
- ・人事院ホームページ「女性職員のための情報コーナー」
(<http://ssl.jinji.go.jp/women/>)
- ・地方公務員月報 平成19年5月号

=====

ご意見・掲載希望

今月号のeシンキングはいかがでしたか？ご意見・ご感想がありましたら下記担当までお寄せください。また、各コーナーでは皆様からの参加レポートなどの情報提供を随時募集しています。「これは記事になるかな？」というものがありませんでしたら、お気軽にご連絡ください。

[eシンキング / 毎月15日発行]

発行元

彩の国さいたま人づくり広域連合 政策管理部（河原塚・小澤）

〒331-0804 さいたま市北区土呂町2-24-1

TEL:048-664-6681 FAX:048-664-6667

WebPage: <http://www.hitozukuri.or.jp>

E-Mail: jinzai03@hitozukuri.or.jp

=====