

持続可能な社会へのアクション

—環境問題とリーダーシップ—

森 友里歌*

はじめに

2022年3月、毎年ニューヨークで行われている国連女性の地位委員会にあわせて開催されているNGO CSW66 パラレルイベントは新型コロナウイルスの影響を受け、オンラインでの開催となった。パラレルイベントの一つで、アジア女性交流・研究フォーラムが主催した「Youth talk: action for climate justice, disaster prevention & gender equality」というテーマでの議論で、私は日本のユースとして北九州市で取り組んでいる環境保全活動及び女性が抱えるリーダーシップ発揮に関する問題について発表する機会をいただいた。今回の特別寄稿ではこれらの発表内容に加えて、今後のジェンダー問題に関する展望について述べていきたいと思う。

ローカルな環境問題：北九州市における放置竹林問題

私が在籍している北九州市立大学大学院はその名の通り福岡県の北九州市に位置しており、キャンパスは文系の学部が集まる北方キャンパス（小倉南区）と理系のひびきのキャンパス（若松区）にわかれている。私の専門は建築の意匠設計で、自然豊かなひびきのキャンパスで日々研究生活を

送っているが、こののどかな風景にはある脅威が迫ってきている。それは、放置竹林問題である。「竹林」と聞くとおそらく京都の嵐山のような美しい景観をイメージされるかもしれないが、放置竹林問題とは全く反対の状況を意味している。竹林は森林に比べて成長のスピードが速く、放っておくと他の植物の成育を阻害し、枯らしてしまう。また日本に広く生息している孟宗竹の根は広く浅く広がる性質があり、地面から30センチ程度にしか広がらない。これは地盤の保水力を低下させ、雨が降った際に地滑りを引き起こし、大災害の原因になりうる。

こういった問題の背景には、竹林の所有者、要するに地権者が手入れを放棄していることが挙げられるが、手入れを放棄する前に地権者が「自身の土地を把握していない」、「1人で管理することが難しい」といった土地管理におけるベーシックな問題が根底にある。北九州市内、特に若松区においてはよく放置竹林が確認され、深刻な課題となっている。

そこでこういった問題を解決する草の根運動として、NPO北九州ビオトープネットワーク研究会（以下「研究会」という。）が活動を行っている。研究会は月に一回竹林に入り、竹を間伐し、竹林を管理しやすいように竹林道を整備するなどして人と自

*北九州市立大学大学院環境工学専攻建築デザインコース博士後期課程
NPO北九州ビオトープネットワーク研究会

然が共生する里山を目指している。間伐竹材は竹林道整備のための階段や柵など風土的な建材として再利用したり、ふみ竹を製作し、健康とSDGsを絡めた環境教育イベントを行ったり、また、学術的な行事として北九州市立大学と交流のある東南アジア、及び中国の大学と協力してワークショップを行い竹を使ったオブジェやパビリオンを提案するなど、竹材を通して多岐にわたる活動を行っている。また整備を行った竹林で春には筍を収穫し、北九州市立大学の留学生と協力して各国の筍料理を調理し、試食会を行うなど、楽しみながら環境問題について触れる機会を設け身近な環境問題に対してまず「知ってもらうこと」、そして一緒に「小さなアクションを起こすこと」に励んでいる。

このような活動は研究会の約10名程度のコミティが企画や組織運営を行い、イベント毎に一般の参加者を募り、開催している。私は研究会では唯一の女性コミティであり、20代メンバーである。女性や若い世代が組織を運営する役職において表舞台に立つ苦労もそれなりに経験している。女性や若い世代が目覚ましく活躍するニュースをよく耳にするようになったのは、比較的最近の話であるし、社会が今「女性が活躍できるフィールド」へと変革している動きが感じられる。

女性を取り巻く環境といったことは世の中の注目を集めているが、実は北九州には女性の社会的活躍がずいぶん前に起こっている。皆様ご存知かと思うが、北九州市は戦後の日本の高度経済成長を支えた代償として公害問題を背負う事となった。「ばい煙の空」、「死の海」と呼ばれた北九州市の空と海は、深刻な環境問題に取り囲まれていた。この深刻な状況において最初に声をあげたのは我が子の健康を不安に思った母

親たちであった。「青空が欲しい」というスローガンの下、彼女たちは自発的に大気汚染や水質汚染に関する調査活動を行い企業に対して改善を求めた運動を起こしたのである。当時の日本はおそらく今よりもっと男性社会で、女性の地位は低かったであろう。そのような困難な状況においても信念を持って運動を起こした女性たちの苦労は計り知れない。その行動力が公害克服の発端となり、彼女たちの行動が現在の美しい北九州の海と空をつくったのである。

またこの話においても一つの注目すべき点は、北九州市や企業が女性たちの声に真摯に耳を傾け、改善を行ったことである。市民、企業、行政、これら3つは環境問題を克服する上で欠けてはならない協働体であり、市民の声や活動をまとめていく役割がNPOにはあると思う。ひとりひとは小さな存在ではあるが、個人の「想い」や「気づき」を取りまとめると、小さなアクションを大きなムーブメントへと昇華させることができ、それがNPOの使命であると考えます。

研究会では先ほど述べていた放置竹林活動以外にも、動植物の観察などを目的とした環境教育活動やサーキュラーエコノミー確立のための地ビールづくり「響灘ホップの会」、他にも国際的な活動としてインドネシア・スラバヤにおけるマングローブ森林保全活動を行っている。これらの活動には地域住民の方、企業、行政などの多くの方々に参加いただき、日々活動を行なっている。北九州の地においてかつて同じように様々な困難に立ち向かった女性たちの意志を受け継ぎ、社会に対して環境問題へのアプローチを自分の力で模索し、提案していきたいと考えている。私は大学院で研究を行いながら理論を学んでいる。それはロジカルに物事を考えるスキルにつながる

が、ただものを考えるだけに終わらずに思い立ったことを実践する、環境問題に対しては大きな理論を語るだけではなく、行動もしている。自分の意見を持つこと、それを行動で示し、発信していくことで多世代の人にどう環境問題に対する意識を伝えていくか、そしてアクションを起こしていくかについて試行錯誤を繰り返しながら取り組んでいる。こういった「伝える」「影響を及ぼす」といったリーダーシップの根源にもなる部分で、私自身が未だ若く未熟な部分も多くはあるが、次世代のリーダーとしての素養を学び、経験を積んでいる。

リーダーシップを掴み取る勇氣

現在の日本の社会では、女性が大学まで教育を受けたり、専門的な技術職についたり、管理職などリーダーとなっている人も多々見かけるが、いまだにジェンダー関連の取り組みについては、大きな遅れが指摘されている。世界中で女性リーダーの活躍に注目が集まっているが、この節では、私自身が考えるリーダーのスキルと育成に関する問題点について述べたい。

これまでに様々な研究者がリーダーシップについてタイロロジーを提唱しており、その中でも特にダニエル・ゴールマンが提唱したリーダーシップのプリンシプルを例に述べていきたいと思う。ゴールマンによるとリーダーシップにはビジョン・コーチ・関係重視・民主・ペースセッター・強制型に大きく6つに分けることができ、それらを複数組み合わせ使い分けを示している。ビジョン型は共通の目標を掲げながら判断はある程度各自の自主性に任せた前向きなリーダーシップのスタイルである。それに対してコーチ型はビジョン型に対してより個人に寄り添ったリーダー

シップでカウンセリングマインドが中心となるものである。関係重視型では組織の融和を求めるには最適で、調和を保ちながら目標へと導く。同様に、民主型リーダーシップではメンバーの提案や意見を広く受け入れながら結果としてのコミットメントを追及する。最後に強制力の強いリーダーシップとして、ペースセッター型、強制型リーダーシップがあげられる。前者はリーダーが高いパフォーマンスを見せることで手本となり、リーダーがイニシアティブを取得しながら進める。後者はより影響力が強く、命令形で状況を支配することができる。

リーダーはさほど意識せずともこれら6種類のリーダーシップのスタイルを複数組み合わせ、また状況に応じて使い分けることが重要である。ではリーダーシップの「構成要素」とは何だろうか？先ほどゴールマンが提唱する6つのリーダーシップのスタイルについて述べたが、6つの主導型に対して共通するリーダーに必要な能力について考えてみた。

考えられるのは3つの能力である。一つ目はスケジューリング能力。これは目標を達成するためにロジカルな思考力を基に生産性や効率性を上げるためのタスク管理能力として必要である。二つ目はビジョンをガイドする能力である。これはグループの中で目標を共有し、時に鼓舞や激励などポジティブな声援によってグループのムードを高める能力である。最後の三つ目にはコミュニケーション能力があげられる。どのようなリーダーシップのスタイルをとっても、グループに対する呼びかけや個人との対話は少なからず必要である。対話する能力についても様々な形式はあるが、個人プレーの作業でない限り、コミュニケーション能力は求められる。

これら 3 つの能力を備えた上で自分に合った、そしてチームに合ったリーダーシップのスキルを高めていくステップが必要である。リーダーシップをとる可能性は誰にでもあることで、これらのスキルや能力には男女で差はなく、ジェンダーの壁はない。しかし、問題は、女性や若い世代がリーダーシップを取り難い環境にある。こういった環境で女性はリーダーシップのスキルをどう高めていくかという問題に直面している。

能力があるにも関わらず、リーダーシップを発揮しづらい原因としては、無意識にあるネガティブな気持ちである。「私なんかにはできない」や「誰かがやってくれるだろう」といった消極的な考えによって主導権を他に渡してしまっている。仮に積極的であったとしても、そういった姿勢が評価されない風潮もある。日本の社会において野心を見せることが嫌がられる風潮や、「出る杭は打たれる」といった他と異なるものや際立った個性を受け入れない雰囲気があることは事実である。本人のネガティブマインドや、社会の風潮が積極的な姿勢を阻む大きな要因であると考えられる。

そういった意味で、日本はまだジェンダー発展途上中である分野は多いし、実際に私自身もチャレンジしたくても自信が持てなかったり、チャレンジしても嫌味や妨害など風当りの強い現場を経験している。

しかし、そういった場面に直面した際、自分は何がしたいかということについて振り返ってみるようになっている。迷ったり、悩んだりすることはあるが、割り切って行動を起こしていく精神的な強さが必要である。

自分の素直な欲求に従うことや、限界を決めずにチャレンジする精神は自己肯定能力に関連していて、リーダー育成のペー

スとして重要である。それに伴って多くの経験を積むことも大切である。ながながと述べてきたがここまでが Youth talk セッションで発表させていただいた内容である。

最後になるが、このセッションに参加したことで、ジェンダーについて、強く意識するようになった。以来、ジェンダー平等に関する講演会やイベントなど積極的に参加しているが、こういった議論の多くがほとんど女性の中で行われていることに疑問を感じている。あまり男女比率の観点から語ることを好まないが、ジェンダーに関する議論の場で男性をみかけることが少ない。こういったテーマが性別にかかわらず、議論しやすくなるような仕組み、取り組みが求められる。またジェンダーに限らず、環境問題についても言えるが、議論だけに留まらずアクションとそれに対するフィードバックまでの動きを提案していくべきであると思う。