【事務局から資料２－１、２－２に基づき説明】

（委員）

今回初めて兵庫県の年次報告書を拝読いたしました。この年次報告書についてはすごいなというのが率直な印象です。参画と協働の施策は多くの部署が関わり、かつ都道府県の行政組織は高校教育と警察以外はなかなか県民活動が見えにくいものです。しかし、兵庫県は本当に多くの県民の皆さんと接する事業を展開しておられます。多くの部署にまたがる参画と協働で、しっかりと現状を捕捉されているところは京都府がなかなか追いつけないと思ったほどで、素晴らしいまとめをされています。これを長年実施していらっしゃることに大変驚きました。

その上で、報告書自体が何かというわけではないのですが、年次報告書の後ろの方に県民局の事業の記載があり、地域の取組ということで県民局が主催する事業がたくさんある中で、丹波県民局の記載がありませんでした。これは、例えば本当にいろんな取組がある中で、年次報告書を作成するにあたって全て県民局の取組だけを紹介されているのでしょうか。兵庫県のように細かく地域を割っているとより地域に近いと思うのですが、そのあたりを教えて欲しいと思います。

もう一点。生駒市や奈良市では参画と協働の評価を実施しています。兵庫県も事務事業評価や外部評価はされていらっしゃると思いますが、おそらく行政サイドの評価軸になりがちなんですね。現在、生駒市や奈良市が始めているのは、協働の相手先にも同じように、例えば６つなら６つ、10 個なら 10 個の基準の中で、相互に評価するというアプローチです。大変難しい取組みなんですが、やはり数字だけではあらわれないところをお互い評価し合って、ギャップがあるところを見つけて、ギャップがあるとすればそれを詰めていこうという取組になります。

兵庫県の参画と協働の理念そのものは全く共感するところなんですが、それをどう評価していくのはなかなか難しいところだと思っておりまして、パブコメとは違う形でそのような協働先の声を拾う仕組みや取組があれば、教えていただければと思います。以上２点、教えてください。

（事務局）

まず１点目の県民局について、兵庫県内には 10 の県民局や県民センターがございますが、それぞれの地域で特色を生かした事業を展開しております。

すべてをこの年次報告書で捕捉できていない部分はあるんですが、例えば団体に対してその地域の団体に助成金を出したりとか、或いは困っている団体と、それを解決する手段を持っているスキルを持っている方々をマッチングするようなことをしたり、或いは地域での意見交換、例えば大きな会議やワークショップ的なものなどを幅広く事業展開しているというところでございます。

今回の年次報告書はその一部のみ掲載させていただくということでありまして、ご指摘の丹波県民局については、しっかり地域づくり活動は実践しておりますので、来年度はその辺りも意識しながら拾っていきたいと思っております。

あと２点目について、参画と協働の評価というところ、これは非常に難しいなというのが我々も感じているところでございます。1990 年代後半から 2000 年にかけて、

いわゆる参画と協働のブーム的なところから、パブコメとか、ワークショップであるとか、いろんなツールが登場してきましたが、正直申し上げて今いずれの制度も若干と言いますか、形骸化してしまってきているところは痛感をしております。

いろんな自治体もこうした取組というところで、例えばパブコメであっても、対話型パブコメみたいな、少しアレンジをさせてもらうとか、あと、今回専門委員として入ってもらっていますけれども、デシディムとかのデジタルプラットフォームなど、そういった新たな取組がなされる中で、我々も今の立ち位置を素直に見ながら新たな手段や方向に向かっていきたいという思いを持っております。

前置きが長くなってしまいましたが、相手先との相互評価ができているかというと、そこはできていないというのが現状となっております。現状で申し上げますと、パブコメの件数だとか、或いは推進委員に任命した数だとか、そういうところを数字としてだけ拾ってきて、増えて減ったというのを見ている現状がありますので、そこは改めて参画と協働の評価ツールといいますか、ちょっと一緒に考えてみたらいいなということで考えております。

（委員）

多分奈良市が一番尖がっていらっしゃると思います。ぜひホームページなどをご覧ください。

（部会長）

なかなかそういった評価も、メーカーとユーザーみたいな、頭と末端の評価し合いだけじゃなくて、報告にありましたように、地域再生アドバイザー派遣とか地域創生コラボレーションプロジェクトのような、中間に誰かが入ってコーディネートする、もしくはそれを複数入っていろんな総合的にやっていくというようなことだと評価の軸も主体も多様になってきて、階層性もあるということなので１つの方法ではなかなか難しいんですけども、むしろ進めてみて、すべての意見を集約してやっていくというような方法もありかなという気がいたします。

（委員）

先ほどご紹介いただいた資料２－２の 12 ページ目に人材確保についてお書きいただいています。この若者の流出は課題になっていると思うんですが、年次報告書に書かれてあるのは実績ですよね。実績が若者しかないんですね。シニアの機会って書いてあるのに、シニアの実績はあんまりないと思いました。

もちろん日本が超高齢化社会を迎えている中で、高齢者の活躍の場をどういうふうに捉えられているのか、これはキーになると思います。高齢者が圧倒的に多いわけですから、その方々の活躍の場がなぜ年次報告書に書かれてないのかがちょっと気になりました。

（事務局）

今回の年次報告書について、兵庫県政が若者に旗を振っているところがあり、そこを意識した作り方になっていますが、高齢者の参画という観点で言いますと、県の方では高齢者大学を運営しております。

加古川市でしたらいなみ野学園、それから地域の高齢者大学ということで但馬、西播磨、淡路などにありまして、それらを含めて、各市町も高齢者大学、それから民間

のカルチャー教室のようなものを含めて多層的に展開するということになっております。

その中で、例えば地域の高齢者大学であれば単純に学ぶとか教養を身に付けるというだけではなく、より実践的な講座ということで、それこそ田端先生の兵庫大学と連携しながら高齢者大学で学んだ人材を地域に送り出すような仕掛けを作ったり、実際にそういった人たちが奉仕的な役割を果たして地域に進出していく、或いは新たにNPO法人を立ち上げるとか、そんな活動も展開しておりますので、そういったところも含めて、きちっと記載ができるような形にしていきたいと思っております。

（委員）

やっておられることはよく分かっていますので、是非そういったことも年次報告書に書いてあった方がいいのかなということでご意見申し上げました。

（委員）

年次報告書の11ページに生活創造センター全体の取組を書いていただいています。書かれているのは利用者数や登録グループ数だけですが、例えばシミンズシーズが指定管理者になっている東播磨生活創造センターですと、本当にボランティアに支えていただいているので、まさにそこは先ほどの人材確保とか、やはり県民躍動という意味での活躍されている方々はたくさんいらっしゃって、そういったところの数字をちゃんと拾っていくみたいなことは成果にもつながるのではないかと思います。単なる利用のグループ数だけではなく、活動しておられる県民の数っていうところは、報告であれば評価になるのではないかと思っております。

そういった意味では県民局も例えば東播磨ですと、報告書にはフィールドステーションしか載っていないですけど、若者支援の事業とかいろいろあるので、そういったところを拾うだけでも幅広くされているところが見えてくるのかなと思います。

最後1点だけ、21ページのひょうご中間支援ネットワークとの連携と書かれている部分について、県主催の事業と県が参加している事業がわかるような言葉の使い分けをしていただきたいと思っています。今の書きぶりだと実施内容として全体会が書かれているので、県が実施したような形になっています。大変恐縮ですが、これはNPOの中間支援の各団体で持ちまわって実施していますので、「参加」などの言葉を足していただけないでしょうか。そこはすみませんが使い分けていただけるとありがたいと思います。

（事務局）

ご指摘の通りですので、ここは素直にそういう書き方をしたいと思います。

（部会長）

今日は続く議題も準備されていますので、これについてのご意見はいったんここでお話をクリアさせていただきます。

次に、協議事項の「プロボノを含む多様な主体を活用した参画と協働の新展開」に移ります。事務局からご説明お願いします。

【事務局から資料１に基づき説明】

【専門委員からの報告・質疑応答】
専門委員からの報告内容については別紙参照

■質疑応答
（委員）
２点質問させてください。
１点目は、プロボノ支援についてです。長期にわたりプロボノを続けてこられているとのことですが、プロボノは基本的にプロジェクトとして期間が区切られるものと理解しています。そのプロジェクトが終了した後、支援を担当された社員の方と、支援を受けた団体との間で、個人的なお付き合いなど何らかの関係が続くケースはあるのでしょうか。
２点目は、AI とプロボノの今後についてです。専門的な分野の支援については、今後 AI がかなりの部分を代替できるようになると考えています。もちろん AI によってスキル面の応用は大きく広がると思いますが、人と人とのつながりや熱意が生み出す化学変化のようなものは、AI では代替できないのではないかとも感じています。その一方で、AI の進化が進むことで、「専門的な部分については、もう支援いただかなくても大丈夫です」という状況になる可能性もあるのではないかと思っています。この点について、御社としてどのようにお考えか、お聞かせいただけますでしょうか。
（委員）
１点目のご質問に関しては、確かにプロボノはプロジェクトになりまして、弊社の場合は割と長く、７～８ヶ月間がっちり取り組ませていただくような形になっています。ですので、成果物を納品したら一旦プロジェクトは終了にさせてもらっています。そこが企業人としてはずるずるといかない魅力にもなっているのですけど、一方で意外とプロジェクト後も団体さんと関わりを持つ従業員は数多くいます。例えば、支援先 NPO の会員になっている、イベントのときの運営スタッフみたいな形でかかわられていたり、中にはもう団体に入り込んで、理事みたいな形でどっぷり入っていかれる方とか、そこはもう個人としての関わりになるので会社としては特にあまり関与はしてない世界なのですけれども、いろいろな繋がりというのは、その後も続いていることが多いと思っています。
プロボノは単発の１日でやるものもありますが、弊社の場合は組織基盤強化に繋がるというところが私たちの一つのこだわりでもあるので、期間を長くやらせていただいていることでの効果かなと思っています。
そのあたりもプロボノと団体のその後の繋がりみたいなところを、ちょうどこの冊子「プロボノのススメ」の、「プロジェクト後のアフターストーリー」というところでご紹介させていただいておりますので、ぜひまたご覧をいただければと思います。
それから、２点目の AI が進歩しているというところは、先ほどの熊本の事例なんかもまさに、そうなんだろうなって思います。そこは確かに AI が代わるところって多いと思うのですけど、それでもやっぱり目の前に課題がたくさんある中で、また課

題が複雑に絡み合っていて、NPO のスタッフの方が目の前のことでいっぱいなら、我々がスキルを活かして、足りていないところを少しでもお手伝いできるのだったら、プロボノとして十分関われる余地はあると思います。

AI の進歩や IT 技術で生み出された価値や時間、この生み出された部分を活かして NPO の方たちはさらなる課題解決に向けて取り組まれると思いますし、やっぱり組織がある以上、課題はつきものだと思いますので、何らかその手がちょっと足りていないところ、また NPO の組織運営の苦手なところを我々がビジネススキルを使って、それこそ IT を駆使して、より NPO の現場に即した形で成果物を納品したり、その後にも十分活用いただける形で提案させていただくのは、まだまだ AI がどんどん発展しても、プロボノが必要なくなるということにはならないと思います。プロボノみたいな形で、企業人が市民活動団体になかなか入り込んでいけなかったところを自分のスキルを使って応援できるというのは、割と会社の中でも広がりが出てきていて、それが市民を育てるということにも繋がっていると思います。

まだまだいろいろな可能性はありますし、弊社も社員が18万人いると言いながら、実際に会社のプロボノに参加してくれた数を見ると、まだまだだなあというふうに感じています。

ただ、一方でプロボノは会社で行うボランティアプログラムの中では、スキルも活かし６か月以上のコミットメントを得るという点で、一番敷居が高くなっています。会社では、ボランティアに限らず、寄付みたいな形での社会参加も推進して、参加者の裾野を広げておりますので、そういった形で従業員の社会参画の参加の階段を上げていくみたいなことのラインナップとしてプロボノを位置付けていきたいなと思っているところです。

（委員）

御社のような大企業しかできないぐらいの取組で、しかし、プロボノの黎明期からこれだけ展開していらっしゃるというのが、私もプロボノの調査をしたことありますが、類を見ない素晴らしい活動だと感じました。

まずは東郷委員にお聞きしたいことが２つあります。１つは今回の全体から見ると、プロボノに参加している従業員はまだ1%、今、0.025%ぐらいと思いますが、プロボノに取り組み社員の活動時間について、就業時間内の活動を認めているのか、或いは就業時間外の活動を推奨されているのか、どちらでしょうか。多分前者であれば、研修的位置付けができると思います。一方、後者であれば、やはり副業的な位置付けなのかと思いました。実態を教えて欲しいです。

もう１点、多様性という話がありました。御社の従業員は 18 万人いらっしゃるので、会社の中だけでも多様性が出ているのは間違いありません。しかし、さらなる多様性を広げるという文脈で言えば、他の企業さんとチームを組んでいくということもあり得ると思います。実態はどうなっていらっしゃるんでしょうか。

（委員）

１点目のご質問について、弊社でのボランティア活動は全て就業時間外での取り組みになります。会社としては、従業員に機会を提供させていただいているだけで、あとはご自分たちの時間を使っていただいている形になっております。

また、多様性の観点での展開については、実は 2024 年まではパナソニックチームで NPO を応援するという形の従業員チームを組成していたんですが、今はよりステージを上げて、一層裾野を広げていきたいという思いもあり、他社の方との混成チームでの参加を会社として紹介しています。

今はいろいろな自治体でもプロボノを進めておられますし、我々でしたらサービスグランドのプロボノ説明会も紹介していますし、そういった社外の情報をいただいて社内のイントラで広く案内させてもらっています。

（委員）

後半の話はわくわくするお話だなと思いました。

次に兵庫県にお聞きします。今日の回答でなくてもいいのですが、問題意識をお伝えすると、３つあります。１つは、日本は中小企業が 99.7%を占める中で、中小企業がこういったプロボノに参加参入できるような仕掛けはやはりまだまだ足りていないと思います。こちらの審議会では、大企業だけでなく、そのような中小企業の取組みにも着目して応用あるいは展開していく必要はないでしょうか、ということがまず１つ目です。

２つは、先ほど時間外、とおっしゃったことに関係するのですが、プロボノには、無償性の限界があります。やはり、時間外で、しかもボランティアとなってきますと次が続かなかったりします。そもちろん入口は無償で全然いいと思っていまして、プロボノで社会に関わることから喜びや他人からありがとうと言われて喜ばれることで人は達成感を感じるものです。一方、やはり専門性を生かした副業、すなわち有償のものも選べる社会を作ることが必要と感じています。すなわち、プロボノの一本化の議論で良いかどうかについて、この審議会で議論をしっかりとしたい、というのが２つ目です。

３つ目は公務員のプロボノなり副業の問題になります。現在、公務員業界で一番頭が痛いのは、公務員の人材不足になります。具体的には、現在ほとんどの自治体で、入り口で採用倍率が伸びず、中口で現役職員の病気欠員が増え、そして出口として中途でどんどん職員が辞めていくという現象がひどくなっています。兵庫県職員から神戸市職員になるという官官移動も起きています。そうなってくると、プロボノからスタートもちょっといいのですが、公務員の皆さんのプロボノや副業についてもどのように促進するか、その視点も議論すべきと思います。現在、行政から行政という官官の副業事例も出てきています。人材派遣で１年間２年間行くのではなく、週に１回だけとか関わるイメージです。総務省が行っている地域活性化企業人に結構近くいイメージですね。実はこれ地方公務員法上何の法的な問題もないんですね。

多分兵庫県だけでも多分２～３万の職員がいらっしゃると思いますけど、公務員のプロボノとか副業に繋がるような議論になってきますと、一職員としてだけではなく一住民として地域に関わるきっかけになってくると思うというのが、私から問題提起、あるいはこんなことを議論すべきではないかという論点提起であります。

（委員）

今回プロボノということなんですが、最近ある記事を読んで企業にお勤めの方の居場所づくりだったりとか、Well-being といったところもすごく大事だなと思って聞い

ておりました。
記事によると中小企業にお勤めだった方と大企業にお勤めだった方が高齢者になってからの地域のつながりがあるかどうかというところで、やはり大企業にお勤めだった方よりも中小企業にお勤めだった方の方が定年後地域とつながる人の割合が高かったということでした。
中小企業で地元の企業だと仕事を通じて地域に出たり、地域の方とつながる機会がある中で、大企業の方だとどうしても異動があったり、扱っているものも違うので、地域になかなか接点がないというのが働く中であると思います。その中でこのプロボノというのは、NPO への支援というところや働く方のスキルが活かせることもそうですし、定年後の社会のつながりという部分で高齢者の活躍ということもありましたが、そういったことでも意義のある活動だと思って聞いておりました。
それでいうとプロボノはオンラインでも参加できる活動ということで、参加のハードルが下がったり、いろんな地域にかかわることができると思います。
今回プロボノを兵庫県のプロジェクトに取り入れていくことであったり、地域のNPOの持続可能性というところだと、定年退職をされた方がその後ご自身の地域のNPOにかかわることもすごく大事だと思っていまして、もちろん今は関係人口という考え方があるのでオンラインでいくらでもサポートはできるところもあるかとは思いますが、どうやってこの機会を地域につなげていくかというのも大事な視点だと思いました。
（委員）
貴重なご意見ありがとうございます。
私どもとしましては、従業員と地域との関わりにおいては、プロボノだけではなく他にも展開しています。その一つに特に地域に根差した環境保全活動に取り組み、グループ、それからグローバルの従業員が参加しています。国内の環境保全活動ですと、組合や会社、それから定年退職者会が三位一体で各拠点、地域で NPO の皆さんとも協力しながら活動しています。
プロボノプログラムでいうと、環境団体にもご支援をさせていただいたりもしていますので、その関係で実際プロボノに参加したメンバーが現場の活動にも参加し、さらにメンバーからの声掛けで参加の輪が広がっていたりしています。環境活動になると割と遠くに行って参加するというよりは、自分の地元地域で定期的に活動していくことが大事だと思いますので、参加社員からの口コミみたいなもので参加者を広げていくようなことなんかは、後押しさせてもらっています。
ただ、なかなか個々の地域と従業員を結びつけるところまで丁寧に我々の方で見れているかというと、なかなかそこまでは手が届いていない部分にもなりますので、今後プロボノで応援した団体のボランティアの情報ですとか、イベントの情報みたいなものを、丁寧に社内に告知していくような仕組みなどは継続していきたいなと今お聞きしながら思ったところです。
（委員）
コーディネーションが非常に重要だと思っています。今パナソニックで支援している支援先の NPO は、その組織基盤強化の助成先から選出されているのか、或いは、サ

ービスグラントなどから案件化したものを社員の皆さんにプログラム化して提供しているのか、どちらでしょうか。

やはりプログラム化するところのアレンジやコーディネーションというところが、社員の皆さんのモチベーションと NPO 側のニーズをうまくつなげないとただの労力で使われてしまったみたいなことになりかねないと思っていますが、その辺りのコーディネーションをどのようにされているのか。そこでサービスグラントには何らか委託事業などで発注されているのか、そこにはやはり費用が発生しているのかどうか、その辺りいかがでしょう。

（委員）

そういう意味ではサポートファンドで応援した団体を、まずメイン対象に据えています。ただ、NPO のニーズのタイミングなどもありますので、基本的には広く助成先にお声がけさせていただきますが、まずはサービスグラントの一般的な募集と同様に申請いただいています。

サービスグラントの方で、プロジェクトを通じて NPO の組織基盤強化に繋がる案件なのかというところを精査いただいて、サポートファンドの助成先を優先しながら、さらに我々の企業市民活動の重点テーマと合致する団体さんの案件も推薦いただいています。

サービスグラントとは運営の部分で協働しておりますので、費用が発生しています。そこは NPO を選んでいただく審査のところ、案件形成、社内での説明会開催、プロジェクトチームの組成、チームの伴奏、フォローアップ、最終的な成果物のクオリティのところまでをサービスグラントには見ていただいている形になっています。

（委員）

公務員の人たちが持っているどのようなスキルを最大化していくっていう問題点については、大学でも公務員の方をご用意させてもらっているという観点からすると、私も非常に関心があるところです。

今日はプロボノというお話が大きなテーマでございました。

「Pro Bono Publico（プロボノパブリコ）」について、さっきこの議論でもありましたように日本では専門性を生かしてってことなんですけど、これはそもそもアメリカで 1980 年代ぐらいから弁護士とか会計士の間で出てきたことです。

当時の 1980 年代のアメリカの弁護士といったら当然イメージが悪いやつなんですね。はっきり申し上げると悪者ですから、そういう意味で悪者の弁護士が貧しい人たちへの弁護の支援をする中で、「Pro Bono Publico＝公共善のために」というキーワードを出してきたという経緯があって、それが専門性の高い人がボランティアをやるというイメージになってきました。

ですから、日本でのプロボノは先ほどのパナソニックの事例もそうですけども、そういう形で取り上げていただいている一方で、そもそもやはり公共善のために何をするのか、それぞれ何ができるのかと考えていうことになろうかと思っています。
公共善の考え方が非常に大事だなと思っています。

ちなみにパナソニックって、ナショナルですよね。神戸といえばダイエーで、過去に「ダイエー」対「ナショナル」戦争というものがありましたが、まさにこれも消費

者にとっての善はいったい何なのかっていうのを兵庫県では 50 年前にもやっているわけですね。そこでもやはり何が善なのかというところの課題にぶつかってきたっていう経緯もございます。

パナソニックやナショナルからすれば良い製品を作ることが善で、それを消費者に評価してもらってそれなりの対価をいただく。それに対してダイエーの中内さんは、安いのが善なんだと。

こうした消費者から全部見える議論をしてきたというのも今、ふと消費生活部会があるので思い出しました。

公共善とは何なのかっていうのを改めて兵庫県から考えるっていうのも色んな問題があるような気は若干するんですが、それはともかく、やはり県民の皆様が持ってらっしゃる善とは何か、公共善とは何かっていうものを何とか見える化して、それに資する方法を県の施策として考えていきたいと思います。

別紙

■第 15 期県民生活審議会第１回県民躍動部会
パナソニック　ホールディングス株式会社
企業市民活動担当室　ソーシャルアクション推進課
課長　東郷 琴子委員からの報告

私自身、長年 NPO への組織基盤強化を応援する助成金プログラムに携わっており、その関係で兵庫県の NPO や中間支援組織と以前にご縁もいただきました。今回身の引き締まる思いで１年間委員を務めさせていただくとともに、学びの機会を得て、自身や会社の活動にも生かせるように取り組んでいきたいと思います。

それでは、今年度、県民躍動部会では「プロボノを含む多様な主体を活用した参画と協働の新展開」がテーマということで、プロボノについて、パナソニックグループでの取組について紹介させていただきます。

まずパナソニックグループの概要について、創業は 1918 年になりまして、107 年を迎えたところです。事業内容としては、皆様には家電製品の会社というイメージがあろうかと思いますが、現在は家電や住宅設備をはじめ、製造、物流現場の機器やシステム、モビリティ、社会インフラを支える電池や電子部品など、皆様の日々の暮らしやビジネスに貢献する製品・ソリューションを多岐に提供させていただいております。従業員についても、100 年前までは３名で始めたベンチャー企業でしたが、現在は 18 万人を超える従業員がおり、その半数以上が海外で勤務をしています。売上の構成についても、日本国内が４割、海外が６割になっています。

私どもの創業者は松下幸之助になります。今から 97 年前に綱領を制定しており、この綱領には「産業人たるの本分に徹し、社会生活の改善と向上を図り、世界文化の進展に寄与せんことを期す」という、いわゆる事業を通じて人々の暮らしの向上と社会の発展に貢献するということが謳われており、これを経営の基本方針として、あらゆる事業活動を行っています。

この他にも、「企業は社会の公器である、企業は社会のために存在し、社会によって支えられ、社会とともに歩むもの」との考え方や、「お客様第一」「衆知を集める」「日に新た」との考え方も、経営における大切な考え方となっています。

そして、事業活動ではもちろん、企業市民活動においても、社会課題の解決、さらには新たな価値の創造に向けて取り組んでおります。この企業市民活動という言葉は、いわゆる企業市民としての社会貢献活動を表しております。社会に貢献できているのかどうかは、活動している我々が言うことではなく、社会が判断するものとの考え方で、企業市民活動という表現をさせていただいています。

では、その企業市民活動において、社会課題の解決と言ったときに、どこに重点を置いて取り組むのかというのを、グローバルに認知されている社会課題である SDGs と創業者の思い、トップの考えから、現在はサステナブルな共生社会の実現に向けて、「貧困の解消」、「環境」、そして、課題解決のベースとなる「人材の育成」、この３つを重点テーマに、日々取り組ませていただいております。

私どもが取り組んでいる活動の全体像について、今日は時間の関係もありますので１つ１つのご紹介は省略させていただきますが、最後にご紹介するウェブサイトの方をぜひご覧いただけますと幸いです。

本日ご紹介するプロボノの取組については、貧困の解消に資するNPO支援のプログラムとして、また、人材育成の従業員の社会参画のプログラムと位置付けて展開をしているものになります。

ここからが本題のプログラムに関するご紹介になりますが、その前に、私どもがプロボノに取り組んだ背景として、パナソニックが展開してきたNPO･NGO支援についてご紹介させてください。

パナソニックでは、NPO・NGOの皆さんの取組が持続的に発展するように、組織基盤の強化の支援にこだわって 25 年ほど取り組ませていただいております。もともと会社として1990年代の初めからいわゆるNPOの皆さんとの接点を持たせていただいて、社会貢献の自主プログラムで協働してまいりました。

その関係性の中でNPOの皆さんの組織基盤を強化しないと、市民活動の持続発展が危ういとの問題意識のもと、2001 年に組織基盤強化を応援する助成金のプログラムである「パナソニック NPO サポートファンド」を立ち上げ、現在は「パナソニック NPO／NGO サポートファンド for SDGs」という名称で延べ506件の団体様の取組を応援させていただきました。

プロボノはこのサポートファンドの助成先のフォローアップの位置付けとして、また、会社として、応援してきた意義ある取組を行っているNPOと弊社従業員との接点を持たせたいという思いで立ち上げたものなります。プロボノについてのご説明は先ほど野田課長からもありましたように「公共善のために」を意味するラテン語を語源とする言葉になります。社会的・公共的な目的のために、職業上のスキルや経験を生かして取り組むボランティア活動を指します。

パナソニックグループでは、2011年にプロボノプログラムを設立して、会社としてプロボノを立ち上げたのは割と初期の段階になろうかと思います。これまでに422名の従業員が参加して、70 件の NPO の事業展開力の強化につながるプロジェクトを実施して参りました。

会社としてこのプロボノプログラムを立ち上げた狙いとしては、１点目に従業員が会社で培ったスキルや経験をさらに広く社会の中で役立てたいと思ったこと。

２点目には、サポートファンドで過去に応援した助成先を中心にプロボノで従業員が事業展開力の強化を応援させていただくことで、社会課題解決の促進につなげていきたいと思ったこと。

そして、３点目には、このようなプロボノの取組を通じて従業員が社会課題への理解を深め、実際に社会課題の解決に取り組むNPOや、特にスタッフの方たちの熱い思いに触れることで、イノベーションマインドが高まるということも期待してこのプログラムを立ち上げております。

プロボノプログラムの特徴については、まず１点目に、１人ではなく社内のメンバーとチームを組んで推進するということで、私どもの会社の規模感となりますと実際チームを組んでも「はじめまして」ということが多く、社内の異職種交流にも繋がっ

ております。
そして２点目には、あらかじめプロジェクトのスコープが設定されておりますので、期間限定でずるずるとならないこと、またボリューム感がわかるということで忙しい企業人にも参加しやすいスタイルかなと思います。
３点目についてはコロナ禍以降になるのですが、オンラインでの活動というものを中心にさせていただきましたので、全国各地の従業員の参加が可能になったこと。
４点目には、実社会に通用する成果物を納品していくということで、ここにプロボノの醍醐味があろうかと思いますが、企業人にとっての達成感、手触り感みたいなものも味わえるということがプロボノプログラムの特徴でもあり、企業人から見た魅力ともいえるのではないかと思っております。
そして、先ほどもプロボノを進めていく上では、中間支援組織の役割というものが重要だという話もありました。私どもでは、プロボノプログラムは認定 NPO 法人サービスグラントとご一緒して、企画、運営させていただいております。
実際に当社でどのような人がプログラムに登録して、どんな支援を行ったのかというところですが、登録者の層については、やはりプロボノと言ったときに、「スキルを活かして」という枕詞がつきますので、ややハードルが高く感じられるように思われることが多いです。実際には、退職後の地域貢献というものも視野に入れておられるような 50 代の方がプロボノ登録者の半数を占めております。
そして、30 代、40 代がそれぞれ２割ほど、またチームを組んで活動するということもありまして、20 代の社会人経験がまだ浅い方にも気後れすることなく、一緒に取り組んでいただける形になっているかと思います。
職種については右上でご紹介をしていますが、様々になります。我々としては特に専門的なスキルというものがなくても NPO を応援したいというその気持ちがあれば、そしてパナソニックで培った経験をもとに、十分プロボノとしてやっていけるということで、ぜひにと後押しさせていただいております
どんなことを支援してきたのかについては、マーケティングの調査であったり、中期計画を策定するお手伝いであったり、また NPO の皆さんの提供価値をまとめる営業資料の作成やウェブサイトの再構築、業務フローの提案といったところが主な支援メニューになります。
このプロボノを立ち上げたときに、これまでのボランティア活動に関わってくれていた人たちの層を奪ってしまうようなことになるんじゃないかという懸念を我々として持っていたのですが、実際はこれまでボランティアで関わってくれた人たちとはまた違う、初めてボランティアをやりますという方が意外に多くて、従業員の社会参加の機会、裾野を広げてきた実体感を持っております。
実際の具体事例を２つほどご紹介させていただきますと、１つは東京にあります認定 NPO 法人ファミリーハウスの事例になります。ファミリーハウスは、小児がんや難病と闘う子ども達とご家族の滞在施設を運営している団体で、普段は個人の篤志家の方からお部屋を提供いただいて、そちらを滞在施設として運営されていますが、設立 20 年経たれたころから自分たちの自前で理想とするハウスを持たれたいという夢を描かれており、ただその理想のハウスが、皆さんのイメージするものが実際にどんな

ものなのかというのをビジュアル化するところのお手伝いをパナソニックの従業員９名で、割と大所帯だったのですが、取り組ませていただきました。

また、NPO の皆さんの理想をただ形づくるだけではなく、当事者の方、それからステークホルダーの方を含め、社会の声を取り入れて理想のハウスを作っていきたいということで、実際には関係者 23 名の方にヒアリングを重ねながら、皆さんの理想とするハウスのビジュアル化、そして最終的には、空間デザインが描ける従業員が関わらせていただくことで、実際のデザインに落とし込んだ形でパワーポイント 23 ページの資料にまとめて提案させていただいたというプロジェクトになります。

実際、納品させていただいた後には、こちらの資料をもとに理想のハウスの実現に向けて、資金支援を得ていく、または人的支援を得ていくために、いろいろなところで活用いただいたと聞いています。

次にご紹介するのが、NPO 法人くまもと災害ボランティア団体ネットワーク（KVOAD）への議事録のデータを整理分析させていただいたというプロジェクトになります。

もともとプロボノプログラムはサポートファンドという助成金プログラムのフォローアップで始めたのですが、2011 年にこのプログラムを立ち上げた際に、東日本大震災が起きたことから、年に 1 団体は災害支援、復興支援に取り組む団体も応援させていただいております。

当初は東北３県を中心に応援していたんですが、2016 年の熊本地震以降、至るところで自然災害が頻発していることを受けて、以降は全国の災害支援等に取り組む団体を応援させていただいております。

この事例は 2016 年に熊本地震があった際の翌年 2017 年の取組になります。熊本地震の発生直後から、日々現地で開催されてきた火の国会議という会議の内容をまとめた議事録をデータベース化させていただいて、その課題の整理と分析をパナソニックの従業員６名が約４ヶ月に渡り支援させていただいたというものになります。

このときはコロナの前でしたので、大阪の従業員が中心となって遠隔で応援させていただいたのですが、一度は現地にも出向いて団体の方にヒアリングをさせていただき、議事録を全部ファイルに紙で残っていたものを預からせていただいて、従業員がデータベース化したというような事例になります。

成果物としては、課題の件数の推移が分かるような形でまとめさせていただくということもお手伝いさせていただきました。発災直後から避難所において、どんな課題がどれぐらいの期間で話し合われてきて、それが、日が経つごとにどんな課題に変わっていったのか、みたいなことがグラフでご理解いただけるようにして、起こって欲しくないのですが、次の災害支援の現場でも役に立つような形でご支援させていただきました。

このような形で私ども 70 件ほどご支援させていただく中で、ちょうどプロボノを立ち上げて 10 年の節目となる 2021 年に過去の支援先、それからプロボノに参加した従業員に対してアンケートを取らせていただいております。

プロボノには支援を受ける NPO だけでなく、参画する個人、それから推進する企業、それぞれに大きな価値をもたらす三方よしの特徴があると思っております。

私どもは NPO の組織基盤強化を支援するという文脈の中でこのプロボノプログラ

ムを進めていることもありますので、支援先の方に対しては、組織基盤強化に繋がったかどうかというのも、問わせていただいております。92%の団体が組織基盤強化に繋がったと答えてくれていて、具体的には事業収入や寄付、スタッフ、支援者の増加に繋がっている、また、活動についてプロボノメンバーからいろいろヒアリングを受けて言語化、可視化することによって、組織内の課題であるとかビジョンの共有というものが促進した。また、活動に対して、我々パナソニックの従業員が NPO の皆さんを本当に尊敬のまなざしで見させていただいていて、それらが自信・モチベーションの向上に繋がって、その後の実行力の後押しに繋がった、プロボノという外部との協働経験というものが、今後の日常業務の中にも十分生きるといったような形で NPO からの評価をいただいております。

また一方で、私どもの従業員の方もプロボノに携わらせていただいて、社会課題の理解が進み、社会課題全般への関心、それから社会感度というものが高まったということや、チームのメンバーも、年齢も役割もバックグラウンドも違うメンバーとの協働作業、さらには NPO の皆さんとの協働というものが、多様性の理解に繋がり、また自分がお役に立てたという自己効力感、主体性の高まりにも繋がって本業にも生きる経験になっております。それが個人の自立的なキャリアを考えるきっかけにも繋がっています。

そして、我々企業の立場ではこうしたプロボノを通じて、企業市民活動や自社への愛着、エンゲージメントの高まりにも繋がっております。こうした取組を長年続けてきたことで社会からも評価をいただいております。

今日は駆け足であまり多くの事例をご紹介できていないのですが、皆様には先ほどの 10 年の節目にまとめた「プロボノのススメ」という冊子をお配りしております。こちらには、NPO へのアンケート、それから私どもの従業員のアンケートの結果、それからいろいろなプロジェクト後のストーリーみたいなところをご紹介させていただいております。

また、「Panasonic NPO/NGO サポートプロボノプログラム」の冊子では、プロボノの事例をウェブサイトにも載せているんですが、ビッグイシューにも記事広告という形で掲載しており、それらをまとめて事例集としてご紹介させていただいております。また、この他にも様々な事例をウェブサイトにも載せさせていただいておりまして、兵庫県で応援しました兵庫子ども支援団体への寄付管理システムの導入支援の事例なども載せておりますので、ぜひパナソニックのプロボノプログラムのウェブサイトなども、お時間ありましたら目を通していただけると幸いです。

そして、最後に「プロボノ白書」の冊子についてのご紹介です。こちらは私どもがずっとご一緒してきたサービスグラントがちょうど活動して 20 年ということで、自分たちの取組の実績だけではなく、日本におけるプロボノの広がりなどを全体的にまとめて発行されたものになります。

こちらの白書を作るところにも当社としてご支援させていただいておりますので、参考までに、皆様にお配りさせていただきました。