

日本の環境教育の草分け、キープ協会——川嶋直常務理事に聞く 社員の気付きを引き出す教育を

——社員向け環境教育は、講義やeラーニングが一般的ですが効果が今ひとつ上がっていません。

川嶋 キープ協会で環境教育を始めたのは1984年、以来20年以上にわたって環境教育に携わってきました。トヨタ自動車やNEC、新日本石油といった企業とも協力してきました。こうした経験を通して感じるのは、大人の教育は子供の教育と違ってとても難しいということです。

「あなたはわかっていないから教えてあげる」というスタイルになった瞬間、大人の教育は失敗に終わります。eラーニングで、「我が社の環境方針を知っていますか」と問うても高い効果は得られない。同様に、大人数を対象にした講演会で環境意識を高めることはできません。

——従来型の教育ではいけないということですね。

川嶋 環境教育の目的は、自ら環境に配慮して行動する個人を育成することです。環境教育ですべきなのは社員の意識改革にほかなりません。教育の語源の「educer」の意味は、「教え込む」ことではなく「引き出す」こと。一方通行で教え込む教育ではなく、社員の能力や気付きを引き出す教育をすべきでしょう。

——どうすれば社員の意識改革ができるのでしょうか。

川嶋 聞いただけでは忘れます。見たことは思い出します。体験したことは理解します。そして、自分で発見したことは身に付くのです。

かわしま・ただし氏：1953年東京都生まれ。78年3月、早稲田大学社会科学部卒業。80年4月からキープ協会に勤務し、84年から20年以上にわたり環境教育に携わる。現在、キープ協会常務理事（環境教育担当）。立教大学大学院異文化コミュニケーション研究科特任教授

「やった」と「わかった」は全く別のものです。人が理解するスピードには限界があるので、短時間で詰め込んでも効果はたかが知れている。多くのことを勉強するのではなく、少しのことをきっちり理解することの方がずっと大切です。

——キープ協会では環境教育のキーワードはありますか。

「体験」「参加」「表現」の3つです。1人ではなく仲間と一緒に清里の森（山梨県）で自然を体験し、感じたことを表現します。「森で感じたことを漢字1文字で表すと？」といった具合です。表現しようと試みると色々な発見があります。さらに、仲間はどう伝わったのか、逆に仲間はどう感じたのかを聞くのです。周囲からのフィードバックを得ることで、自然と意識改革が起こります。単に自然体験するだけでは不十分です。感じたことを、自分の頭で編集し表現することで気付きが起こるのです。

少数精鋭の教育でも効果大

——社員向けの環境教育で難しい点はどこでしょうか。

川嶋 参加者の間に上司と部下といった関係性があることです。妙な遠慮や気遣いをするので、素直な体験や表現を邪魔してしまう。私の提



案は、異業種の企業と一緒に環境教育をすること。そうすれば、社員同士の緊張もほぐれやすいし、社内では当たり前だと思っていたことが、実は当たり前ではなかったことに気付きます。さらにNPO(非営利組織)の力を借りれば、社内にはないノウハウを取り入れることができます。

——すべての社員を対象に、体験型の教育ができない場合はどうしたらよいでしょうか。

川嶋 全社員を対象に効果の低い教育をするよりも、少数の精鋭を育成する方が最終的な効果は高いものです。1人でも意識改革ができれば、その社員が核となって、学んできたことが周囲に伝わります。環境への問題意識は、経営者からトップダウンで聞かされるよりも、隣の席の同僚からふとした瞬間に聞く方がずっと心に響くはずで