

つながる  ひろがる

Link

パートナーズクラブ

2019年
11月
第28号

Link
パートナーズクラブ

2019年11月 第28号

パートナーズクラブ事務局

〒810-8721 福岡市中央区天神1-4-1 西日本新聞社 西日本会事務局内
TEL092(711)5190 FAX092(711)5199

 西日本新聞社

今後のスケジュール

西日本会2020新年祝賀会

日 時: 1月16日(木) 18時30分～
会 場: 西鉄グランドホテル 福岡市中央区大名2-6-60

西日本支店長会・パートナーズクラブ2月合同例会

日 時: 2月13日(木) 12時～13時30分頃
講 師: 日本銀行福岡支店長 宮下 俊郎 氏
演 題: 「未定」
会 場: エルガーラホール(8F 大ホール)

西日本新聞・西日本スポーツのご購読申し込みは



0120-44-0120

南北接近と東アジアの激動

韓国での慰安婦や徴用工の問題、日本から韓国向けの輸出品についての見直し、米国と北朝鮮の首脳による会談など、朝鮮半島をめぐる状況が目まぐるしく動いています。

西日本支店長会・パートナーズクラブ7月合同例会の講師は、Asia Risk Monitor代表で政治経済学者、アジア歴史研究者、作家のロー・ダニエル氏。「南北接近と東アジアの激動」と題して、人間が歴史を変えようという認識を持つ韓国の歴史的背景やムン・ジェイン（文在寅）政権が目指すもの、北朝鮮の非核化の捉え方などについて興味深く語りました。

（講演日：2019年7月12日）



Asia Risk Monitor代表／
政治経済学者／アジア歴史研究者／作家

ロー・ダニエル氏

民の心が天を変える韓国

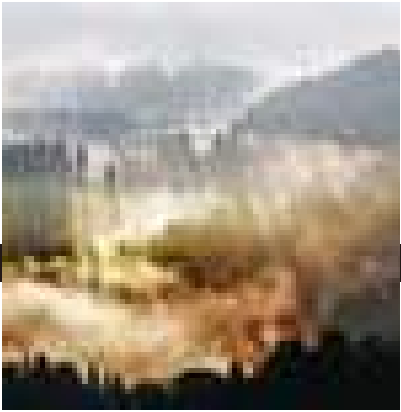
まず地図から日韓関係を考えてみます。朝鮮半島の面積は22万800平方キロメートルで、日本の本州ぐらゐの面積です。韓国の地形の特徴は、西が低くて東が高い。韓国の教科書は、「朝鮮半島は山が多くて、山地が7割」と書いています。しかし、朝鮮半島では標高2000メートルを超える山は一つしかありません。韓国と北朝鮮との境界の所にある白頭山で2744メートル。日本では2000メートルを超える山は700ほどあります。移動手段が無かった昔は、生まれた村から外に出るのが難しい状況でした。村社会という表現もそこから始まったもので、いったん村で生まれたら一生そこで過ごすから、隣との関係が大事になります。掟を守る、気配りが大事です。共有する規範が、後に法律になります。

韓国の場合は、標高2000メートル以下のところが多く、すぐに越えることができます。他の集落への移動は、標高1000メートルが限界かなと思います。1894年、朝鮮の歴史を大きく変えた農民革命が起きました。それが可能だったのは、標高が低いので一日歩けば農民た

人間と歴史		
	半島人	列島人
歴史の在り方	人間が変える	人間に与えられる
歴史に対する態度	当為・理念主義	機能・手続き主義
歴史との関係設定	対抗、否定	順応、肯定
既得権の存在	否定	尊重
身分	身分上昇指向	身分内での諦念
社会と人間	適者生存（英雄主義）	話、謹み（平凡主義）

ちが集まり、何万人も集まることのできたのです。農民革命は普通の人々が悪い政治に対抗したものの。そのときの朝鮮の人口は約100万人。農民革命は約1年間続き、約200万人が参加し、10万人以上が亡くなりました。

日本にはそういう歴史がありません。一揆はありましたけれども大きな規模ではありません。朝鮮半島では、長い経験の中で普通の人々が力を合わせれば、政治を変えようという歴史的教訓、もしくはDNAがつくられているのです。皆さんがテレビなどで見る韓国の歴



表紙の写真
「光芒」
撮影：山中 美恵子（那珂川市在住）

つながる ひろがる
Link
2019年
11月
第28号

パートナーズクラブ

C O N T E N T S

例会Report

「南北接近と東アジアの激動」

Asia Risk Monitor代表／政治経済学者／
アジア歴史研究者／作家

ロー・ダニエル氏 …… 2～6

「イノベーションを生む組織と人材育成」

学校法人先端教育機構専務理事 小端 進氏 …… 7～11

「小さな動物園の大きな挑戦

～ようこそ、動物の幸せを考える動物園へ～

大牟田市動物園企画広報担当
東南アジア動物園水族館協会種管理委員会副委員長

富澤 奏子氏 …… 12～16

宮崎宮の「放生会幕出し」 …… 17

西日本新聞旅行 …… 18

今後のスケジュール …… 19

史ドラマは、既得権を変える話なのです。

韓国では戦後に16名大統領が出ましたが、クーデターが起こったこともありま。これは、韓国人の歴史認識の上で、民が天を決めるという考えがあるからです。民の心が天を変える。普通の市民が決められるという歴史的認識が強いのです。

慰安婦とか徴用工の問題は、韓国人の標準的な常識、認識に基づいて考えると、昔作られた約束や条約、法律を変えるということは可能であり、それが正義であるという意識なのです。

日本の場合は村社会。一生その中で仲良くしなければなら。村八分になつてはいけないという意識が働きます。いつも隣を意識し、目立たないようにします。「出る杭は打たれる」に象徴されるように、個人が弱くて集団主義、同質主義なのです。日本の場合、個人が目立たない社会です。個人が物理的に力を合わせて既存体制を変える、破壊する経験が無かつたのです。

米国で日本政治を教えるとき、世界の先進国の中で革命が無い唯一の国は日本。明治維新は、明治レストレーションで、レボリューション

ではありません。皇室に権力が戻つただけで、市民による既存秩序の変革ではないのです。

自民党は55年体制でつくられ、一時期政権を失つたこともありま。すが、非常に長期政権です。これは、良い、悪いの問題ではありません。日本の場合、普通の市民の力によつて既存体制が変わる経験が無いのです。そういう伝統がなく、意識も無い。この一番大きな背景は、地理的な条件だと考えていま。

朝鮮半島の場合は、西に大きなまとまつた平地があり、そこがエリート層が住む所です。子どものときから死ぬまで、中国を意識することになります。

日本列島は、エリート層がいる関東平野などは東側にあり、太平洋に面しています。明治維新を起こしたのは、山ではなくて海のある所の藩の人たちです。子どものときから海洋国家になる素質を持つているのです。地理的条件から自然に形成されたということ。す。もし日本列島が無ければ、朝鮮半島は太平洋にすぐ行けます。日本列島があることで、閉じ込められたという認識があります。制限されたという被害意識もあるので。

韓国の優先は南北融和

文在寅政権は5年間の任期で、必ず成し遂げたい優先順位の1位は南北融和です。文在寅政権が単独でやったことと言うよりは、キム・デジュン（金大中）、ノ・ムヒョン（盧武鉉）、文在寅の流れがあります。金大中政権がエンジンをつけて、盧武鉉政権で道筋を付けて、文在寅政権が離陸する感じです。そういう背景で文在寅政権を見てみると、三つの要因があります。

一つは民族統一の回復が非常に大事。文在寅大統領の立場になると、5年という制限された任期の

リベラル政権の三段跳び：ホップ・ステップ・ジャンプ		
政権	南北首脳会谈	主なアジェンダ
金大中	第1次（2000）	❖ 南北離散家族再会 ❖ 開成公団設置 ❖ 金剛山観光推進 ❖ スポーツ交流
盧武鉉	第2次（2007）	❖ 終戦宣言 ❖ 6者会議 ❖ 平和体制構築
文在寅	第3、4次（2018）	❖ 共同繁栄と統一への努力 ❖ 戦争危険の実質的解消 ❖ 韓半島平和体制構築

韓の当為主義、日の機能主義

現在、日韓の間で問題になっているテーマは、地政学的条件に形成された心理的条件といえます。半島人（韓国）と列島人（日本）で見ると、列島人にとつて歴史は与えられるものののです。個人個人が力を合わせて変えるという経験がありません。半島人の場合は、人間が歴史を変えるものののです。理念が非常に大事です。理念とは当為主義です。日本は手続きが大。事。交通信号機の赤は停止で、青は進む。そういう規則も、韓国では機械的には解釈しない傾向があります。それは日本が作つたもので、今の状況が要求するものであれば、変えるべきものと考えています。それが正しいということです。

最近安倍総理が「1965年の日韓基本条約できれいに整理されたのに、それを今になつて変えるのは受け入れられない」と発言しています。その発言は機能主義の観点で、韓国の当為主義を否定することになります。

韓国では歴史を否定する傾向が強いのです。これは当然既得権を否定することになります。日本では国会議員が亡くなると、お嬢

中で南北融和さえできれば、後で高く評価されるということ。一番大きな貢献になるという心理が非常に強いのです。国内経済が悪いとか、日韓関係が悪いとかは全部分かつていることですが、それは文在寅の戦略的な計算だと思ひます。

もう一つは、米中の覇権の争いの中で、非常に微妙な地政学的計算をやつていること。文在寅政権は親中とは言えないですけど、米国の覇権が弱くなることは明白なことから、中国との関係を大事にしたいという思いが非常に強い。それが南北関係にも米国関係にも働いています。

国民から税金を取つて分配するという北欧型の福祉国家をつくることについてのコミットメントがあります。南北の融和、福祉国家の基礎をつくる、この二つの視点が達成できれば、自分の政権は大成功です。他にもたくさん問題があることは分かるが、そこまではもう力が及ばないという心境ではないでしょうか。

文在寅政権が誕生するときに発表した三大目標と四大戦略があります。三大目標は、①北の核問題解決及び恒久的平和定着②持続可能な南北関係発展③朝鮮半島新経済共同体具現です。四大戦略は、①段階的・包括的アプロー

さんが立候補することがあります。歴史に反抗する半島人は、個人が大事、自分の力が大事。個人中心主義です。韓国のドラマはまさに個人の優秀性を描いています。

日本は先進国なのに、それが弱い。朝鮮半島では英雄を求めます。日本の場合は和で、平凡主義。社会に迷惑を掛けない。飛行機で1時間で行ける二つの国が、本当に対照的な文化を持っているのです。

これを政治に適用すると、政治や権力に対して抵抗することになります。韓国では田舎のお年寄りでも政治ニュースを見て、文在寅がどうのこうのと非常に政治的。全国民が政治評論家なのです。それに比べて日本は、政治学者たちが集まつて日本政治について話すことはあまりありません。政治が話のつまみにならない社会です。

米国への移民が一番多いのが中国、次はインド、3番目が韓国です。韓国人は愛国を盛んに言いますが、いつでも流動的に自分の居場所を変えられるという意識があります。自分の利益になるかどうかという基準なのです。

韓国は全国民が政治化されています。それに比べて先進国である日

チ②南北関係と北核問題の並行進展③制度化による南北の持続可能性確保④互恵的協力を通じる平和的統一基盤の助成です。

この目標と戦略は文在寅政権の一方的なことではなく、北朝鮮のキム・ジョンウン（金正恩）もこれに呼応する形で、正常国家を目指しています。北朝鮮の政策は、労働日報に書いていることをそのまま追随するくらい非常に教条的です。金日成総合大学の学報に発表した文章が「科学技術部門への資金投資を増やす上で重要なことは、工場、企業所が独自に資金を科学技術の発展に最大限活用できるようにすること」。これは個別企業責任で、市場主義を導入するという。こと。もう一つは独立採算性を打ち出しています。「企業所は、生産の近代化・情報化を実現し、生産を拡大するための独自の権限に基づいて合理的に分配・利用する必要がある」。これは今まで無かつたことです。北朝鮮にドンジュ（金主）新興財閥的なことを、金正恩が認めるだけではなくて、自分の経済政策の一部分として取り入れたということ。です。

金正恩の新年辞のキーワードは、社会主義強国、社会主義建設、国防力、自立経済、重工業、南北関

韓国人は毎日歴史を認識する政治性が強い市民社会。日本の場合はあまりにも変化が少ない社会であるような気がします。

それを日本から見ると、とんでもないことかもしれません。法律や条約よりも、韓国は精神性、条約そのものではなくその後ろにある精神が大事なのです。

日本は交通信号機のように守らなければなら。もの。もし、それが駄目であれば、法律を変える、その中で朝鮮半島の歴史では秩序を変えたことが本場に多い。日本の場合、それが非常に少ない。

韓国人は毎日歴史を認識する政治性が強い市民社会。日本の場合はあまりにも変化が少ない社会であるような気がします。

係、核開発・完成、無核化。北朝鮮では非核化という言葉は使いません。中国が強要した無核化、これは韓国での米軍の核配備を含めた朝鮮半島全体の無核化を意味します。2019年の新年辞では、重工業が32回で一番多かったのです。次いで南北関係の24回。社会主義強国は1回だけです。核開発・完成は、2018年は22回で、19年は3回。核については完成度が高まったということの表れです。

そういった背景の中で「朝鮮半島新経済地図」が生まれました。文在寅政権は民族融和、同一性の回復が優先です。そこでは米中の間で文政権は仲介役を果たす。それにより中朝が接近して、中朝国境付近では中国の開発が大規模で行われています。北朝鮮の東側では中国、ロシアが北朝鮮と協力することが盛んに行われています。その中で金正恩は、新しい米朝関係を形成して経済建設を優先させ、自分たちの体制が永久化されるような朝鮮半島の平和体制をつくるという目的があります。

それらのことを総合して文在寅大統領が決めた構想が朝鮮半島新経済地図。昨年、板門店で2人が話したときに、USBに入れたものを文在寅大統領が金正恩に渡

しました。文在寅大統領が、議会で「韓国は島である」と言います。大きなユーラシア大陸の島であるので、体制を脱皮するのが一番大きな戦略的な目標だと言っています。朝鮮半島新経済地図では、韓国の南からヨーロッパまで行ける鉄道や道路を造る。北京まで時速200^{キロ}以上の鉄道を造る計画が進んでいます。東側はロシアまで行く鉄道。金正恩が自分の生まれ故郷である山元に大きな観光地を造り、観光と関連する事業をしたり、ロシアとの貿易をする。真ん中には、高地に幅50^{キロ}以上の生態系公園を設ける計画です。

文在寅政権のHベルトという構想のラブコールに対して、北朝鮮はどうするのか。北朝鮮について一緒に勉強している専門家たちの見方を紹介します。マクロ的には金正恩の合理的選択と非核化の国際政治化に成功すれば、これによって北朝鮮の立場はだんだん高くなる。これは残念なことですが、韓国、北朝鮮、中国、ロシアの「結果的共感帯」が形成されることもありま

す。ミクロ的には文在寅と金正恩の2人の指導者の間に南北融和の思いがある。それが結局、北も南も島であることに對しての脱島論となります。その中で自然に北朝

鮮のインフラ開発への関心が高まることが考えられます。これから北朝鮮がどうなるのか。理屈的には七つのシナリオが考えられます。平和的様態として①素直に核を手放す②核を持ったまま南北が融和する。非平和的様態としては、内部勢力による③暗殺④クーデター⑤民衆蜂起があります。6月に米国の北朝鮮に携わる人々の集まりで、一番議論されたのがクーデターの可能性でした。実際北朝鮮では大きなクーデターの試みがあったからです。北朝鮮には携帯が約6万台あります。携帯で品物を注文して決済ができるほどITが高いレベルなのです。韓国の1960年代のように、民衆が蜂起する可能性を否定できないシナリオです。外部勢力として⑥アメリカの爆撃⑦中国の仕掛けも考えられます。

北朝鮮の核が根本的脅威

今、北朝鮮と関連国はどういうことをしているのか。これは私の分析なのですが、韓国は何が何でも南北経済共同体をつくるのが優先。北朝鮮は事実上は核を持つこと。その中で自立経済。そして一番大事なのが金正恩の長期執権。

金正恩は少年期にヨーロッパで教育を受けて、彼としては朝鮮の人々を自分が見たヨーロッパみたいに裕福な社会で暮らすようにしたいという気持ちは確かにあります。その中で、金正恩のみならず約200万人ぐらいの官僚、幹部、共産党員の既得権を守っていくという思いがあります。

日本は、北朝鮮に対してはまず核です。実際に核に対しての脅威を感じているのは日本だけです。私は韓国空軍で4年間中尉をしていましたが、北朝鮮の爆弾、特に核が使われるということは一時も考えた

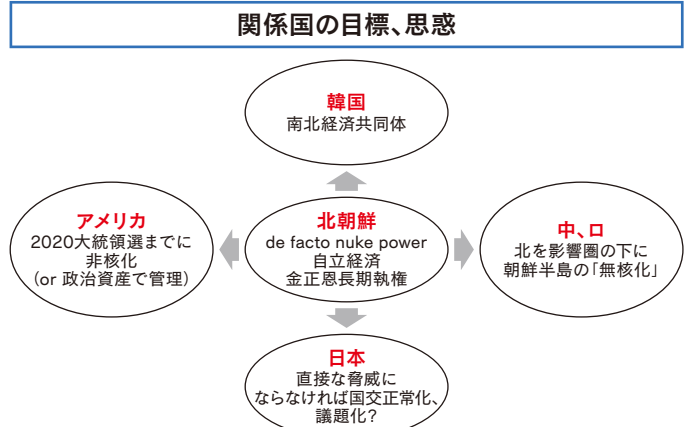
ことがありません。韓国の人たちは、北朝鮮の核に脅威を感じていないのが現実です。米国は、核が米本土まで届かないならば大きな問題ではない。2020年の大統領選挙を前に、政治的なトピックとして上がっただけです。中国とロシアは、北朝鮮を影響下に置き、無核化を目指す立場です。つまり、朝鮮半島での米国の核配備を禁止すること。これが東アジアの情勢です。

北朝鮮の核を巡る利害関係国の目的と姿勢を紹介します。韓国は民族同一性の確保が政権の目的で、北朝鮮の核については非核を希望しています。でも、核の存在に関係なく接近するというのが政権の姿勢です。北朝鮮は金正恩政権の安定が重要事項であり、核が生命線。米国の平和条約と交換したいのが戦略的な条件です。米国は覇権国家を維持すること。北朝鮮の核については能力をすべてなくすのは不可能なので、米国の管理対象に入れば容認できる立場です。というのは、北朝鮮の核は根本的な脅威ではないからです。中国は超大国への浮上が政権の目的。北朝鮮を自分たちの影響下に置き、米国への接近だけは抑止する。だから北朝鮮の核はそんなに気にしません。日本は日米同盟の堅持

が優先。北朝鮮への態度は未定ですが、核は絶対に非核化。これは根本的な脅威だからです。北朝鮮の核がどうなるのか。北朝鮮の観点からは、四つのシナリオが考えられます。国際社会、特に中国が担保し安全保障ありで核を保有するのが理想的状況です。核放棄をする場合は、制限的非核化で中国とロシアが支持する状況です。核を保有して国際社会、特に中国が担保する安全保障なしというのが現在の状態です。核を放棄して、安全の担保がないのが、北朝鮮にとつて最悪の状況となります。

現在の状況から、どのように進むのか分かりません。米朝関係正常化の促進要因として、米国の目標に長短分離があり、選挙に有利なようにすることがあります。この前、板門店でトランプ大統領と金正恩の会談がありました。おそらく秋には米中会談が行われるかもしれません。北朝鮮の核については、施設、物質、能力の三つに分けて考えています。米国が望んでいることは施設と物質は全部無くすこと。潜在的な能力を無くすことは無理だからです。そういった中で日朝正常化の試みがあれば、促進の要因になります。

日韓関係はどうなるのか。私は平成元年に日本に来て、平成のほとんどを日本で過ごしました。最近日韓関係について非常に悲観的な見方を持つようになって憂鬱です。日韓関係の影響要因として、肯定的なものは米国を通じた準同盟関係、民主主義・市場経済の価値共有、市民社会の交流拡大、大衆文化の融合があります。否定的な要因として、日本の機能政治と韓国の理念政治の離反の拡大、米国の指導力低下があります。米国



Asia Risk Monitor代表／
政治経済学者／アジア歴史研究者／作家

ロー・ダニエル

1954年生まれ。韓国ソウルの大学を卒業後、米国マサチューセッツ工科大学で比較政治経済論を専攻して博士号(PhD)取得。香港科学技術大学助教授、中国人民銀行研究生部客員教授、上海同济大学客員教授、一橋大学客員研究員、国際日本文化研究センター外国人研究員、京都産業大学客員研究員などを経て、2015年に政治経済リスクを評価する会社Peninsula Monitorを東京にて設立。翌16年より拠点をソウルに移し、Asia Risk Monitorを設立。昨年は内閣官房や経済産業省で、南北会談に始まった揺れ動く朝鮮半島の現状や未来予測などについて講演を行った。日本での著書は、『竹島密約』『地政心理』で語る半島と列島』。

に出版、教育という事業は、東京と同じモデルでは上手くいかないことを痛感しました。まさに地域に合わせ、これからの社会に合わせ、どんな事業をするのかを苦心しながらやってきました。本学開学の2012年、理事として就任しました。

大企業のイノベーションは？

組織におけるイノベーションの課題は、①今までの成功モデルから脱却できない②現場のアイデアがごとごとく弾かれる③顧客(市場)の本質的なニーズや課題を捉えられない④開発目的や目標がはっきりしない⑤人材の欠如⑥イノベーションの仕組みがない⑦予算がつかない⑧経営層や社内理解や協力が得られない⑨根強い自前主義、内部によるリソースへのこだわり⑩既存事業による短期業績に注力し過ぎる。こういった問題があります。

マーケティングからではイノベーションは起こせません。マーケティングは、選択と集中、効率化です。マーケティングでは、どうしても無難なものとか確率性の高いものになっていきますので、新しいものに飛びつきません。また組織

内に横ばいする正義もあります。既存の常識を振りかざし、「われわれはこれで食べてきたんだ」という形で、前例と現状維持を強制する風土があるのではないのでしょうか。

大企業からイノベーションが起きない理由は、チームビルディング、裁量付与、ビジネスアイデア、事業開発、投資判断などがあります。チームビルディングの観点では、新しい事業を進めていくときに、企業の中で方向性を決めてメンバーを選んでいく。そうすると、方針に基づいた部門のメンバーが集められ、本体の業務の延長線上で検討するのが通例になるのです。裁量付与については、新規事業メンバーになかなか権限が与えられません。綿密に計画を立てるのです。そうすると失敗リスクのない堅いプランになります。

ビジネスアイデア。大変多くの企業が、まさにこれだとおっしゃっています。ただし、手段ありきの新規事業になってないか。技術や手段ありきで検討されて、誰のどのような課題を解決するのが不明確です。企業側からの都合を考えるために、顧客不在の検討になります。AIやM&Aでやるといった手段ありきになるとイノベーションが起きにくくなります。安易

に流行に乗るのも問題です。健康や高齢化社会だから、それに関するビジネスをやる。でも高齢化社会はいつまでも続くわけではありませぬ。安易に高齢化社会の事業に入っていくと、結局は自社の強みを生かせなく、疲弊して撤退することになります。

事業開発の面ではプロトタイプング。仮説検証のサイクルが遅いのです。市場に出すまで完璧さを求めるあまり、顧客からのフィードバックではなく既存の検討を優先してしまう。スモールで改善していくサイクルが、なかなか変わらないのが実態ではないのでしょうか。

実際に進めるにあたっては、外から与えられたもの、上から与えられたものは壁にぶつかって頓挫してしまうことがあります。壁を突破するには、パッション、情熱が大事です。コンサルタントに投資していくと、なかなか突破できないと考えています。

投資判断としては、失敗を容認できないという投資ポートフォリオの偏りがあります。常に出来上がった市場に参入したり、既存のリソースに引っぱられていく。その結果、価値が弱まります。

英語の有名な格言に「イノベーションは内側から生まれる。外部

からの力で割れた卵は死を迎える。内部の力で割れた時、初めて命が誕生する。偉大なことは常に内発的なものから始まる」があります。本当の意味でのイノベーションを起こして、それを定着させて進めていくためには、外の力に頼るのではなく、内側の力、社員の力を活用するべきです。

社員への投資も大事

人事を長く担当していたので、人材育成の観点からお話します。社会が大きく変容するなか、それに対応する人材育成はできているのでしょうか。2017年5月26日の日経新聞に「熱意ある社員6%



イノベーションを生む 組織と人材育成

IT社会の進展により、世界各国でITやその関連の分野で次々に新しい企業が誕生しています。日本においても新しい価値のあるものを生み出そうと、多くの企業が取り組んでいます。

西日本支店長会・パートナーズクラブ9月合同例会の講師は、事業構想大学院大学を運営する学校法人先端教育機構の小端進専務理事。「イノベーションを生む組織と人材育成」という演題で、組織におけるイノベーションの課題や人材育成のポイントなどについて説明。本気になって考える、気づける素養を身につける、自分事にする事の大切さを語りました。

(講演日:2019年9月11日)



学校法人先端教育機構専務理事

お ばた すすむ
小端 進氏

学位は事業構想修士(MPD)

学校法人先端教育機構事業構想大学院大学は、2011年10月に文部科学大臣の認可を受けて学校法人として設立。2012年4月に東京・港区の南青山で開学しました。比較的新しい社会人向けの大学院です。いわゆるビジネススクールの一つです。ただし、ビジネススクールを中心となっている MBA ではありません。文部科学省においては、MBA の定義はありません。学校ごとにカリキュラムが異なります。概ね既存の授業、あるいは既存のアイデアを高度な能力を使って分析して効率化を図り、利益の最大化を目指して経営をマネジメントしていくことを目的にした学問です。日本語では経営管理修士、経営学修士です。

事業構想大学院大学の学位は、事業構想修士(MPD)マスタープロダクトデザイン。事業の根本のアイデアから発想し、理想となる事業構想を考え、実現可能になるようなアイデアを膨らませ、事業計画を構築するクリエイティブイテイを重視した2年制の大学院です。院生で一番多いのは、企業の中で新規事業をやりたいという方

です。

アイデアを思いつく、ひらめく、気づく、そこからビジネスモデルに紐づけて、検証して、計画に落とし込んで社会に広めていくというところまでを対象にしています。修士論文を作り上げて卒業するのではなくて、構想計画書を書き上げて修了。実現することを前提にしています。見栄えのいい事業計画書を作り上げることを目的にしているのではなく、人の心を動かして、人を動かしていく、そして社会を動かしていくような、そんな事業をつくることを目的にしています。

多様な教授陣が特色です。九州においては、JR九州の唐池恒二会長や西日本新聞社の石井敬取締役など、九州を代表する人たちが教授陣を務めています。

大学院は事業構想研究科事業構想専攻の1研究科1専攻。東京は表参道、昨年4月開講の福岡は天神センタービルに入居しています。大阪も昨年4月、名古屋は今年4月に開校しました。本学には出版部があり、毎月全国の書店で発売している事業構想をテーマにした雑誌を発行しています。

私は広告会社を経て、宣伝会議という出版社へ。九州の責任者という形で何年間か担当しました。特

のみ」という記事が載っていました。これは米国・ギャラップ社の調査結果です。世界139カ国で12の質問をしました。その結果、熱意のある社員は日本はわずか6%。世界139カ国中、132位でした。

この調査はエンゲージメント調査で、ロイヤルティ調査ではありません。日本では会社に対するロイヤルティが目立ちます。ロイヤルティは忠誠心。言われたことをそのままやっていくのがロイヤルティです。エンゲージメントは、夢を共有して一緒にやっていくもの。変化が激しい中ではロイヤルティでは通用しないのではないかとエンゲージメントが大事じゃないかと考えています。

2018年1月、日経新聞の社説に「自ら主体的に取り組む、働きの熱意の低い職場から目の覚めるイノベーションが生まれないのは自明であろう。若い人が新しいアイデアを出しても、職場で多数を占めることが多い中高年層が抵抗して跳ね返される」とありまし

た。多くの企業がやっている人材教育は、スキル教育とマインド教育ではないでしょうか。現状の仕事の中で優秀な人を育てようという

のがスキル教育、マインド教育です。気づきを大切にするコーチング研修やアクティブ・ラーニングも模範解答ありきではないでしょうか。

コーチング研修では気づきを大切にします。でも本当の気づきではありません。企業側として状況設定をして、それに基づいてカリキュラムを組んでいます。どうしても模範解答ありきになってしまう



のです。優秀な人ほど、正解探し、模範解答探しに陥っているのではないかな。なぜかというと、学校教育は正解や模範解答の場です。しかし、社会の変化が激しい中で、果たして正解があるのだろうか。新しい事業をやっていく中では、正解はないのではないかな。やってみたいと分らないのです。これから会社を持続進化させていくためには正解探しではなく、正解の無い問題にチャレンジしていく人材を育てていくことが大事です。

自ら問いを探していく人材育成、それを育む環境づくりが大事なのです。「自育」は、本学の理事長の造語です。27年前に宣伝会議の経営が傾いたときに引き受けて、立て直して成長させました。「中核となる人材は育てるものではなく、自ら育つもの。企業にできることは、自ら育つ環境をつくることだ」と言っています。自ら育つには、本気で考えること。はつきり言って、本気で考えている人間は少ないのです。スキル教育もマインド教育も大切ですが、多様性を育む自己育、本気で考える場をつくることが最も大切です。

いろんな企業の方と話をしますが、社員がいいアイデアを出しても、それを受け入れる土壌がないは多用しています。でも、ケーススタディというのは、過去の事例に正解や模範解答を持つていくものです。いくら過去の事例を分析しても、社会は変わっていきます。

アイデア発想法からは、イノベーションが生まれないのではないかと考えています。企業研修の中で、アイデア発想法、ワークショップを取り入れているところもあります。本学でもアイデア発想法は、実はたくさんやっています。「グループワークでアイデア発想法はこんな方法ですよ」と、

5、6人でチームをつくり、いろいろなアイデアを出し合います。そうすると、けっこうアイデアが出ます。院生は喜んで満足して帰ります。でも残念なことに、そのアイデアというのは、そこに集まった5、6人の頭の中の掛け合わせに過ぎない。決して、未来の資源を獲得したわけではない。ちょっと勘違いをして、自分もアイデアが出るんだと思うと、新しい知見を獲得しなく

会社が非常に多いと実感します。そういった会社はファンドに何億円も投資をしています。社員にはなかなか投資をしません。M&Aはたくさんするが、社員からアイデアで出てもチャレンジをさせません。理由を聞いたら、株主に対する説明と答えます。「人材育成は経費、外部の投資はリターンが期待できるという説明で済む」と言います。外部への投資やM&Aだけに頼るのではなく、社員への投資も大事なのです。

最近聞かれるようになったウーダグループとは、観察する、仮説を構築する、意思決定をして実行していくこと。これは米軍の軍人が作った考え方です。戦時中、戦地では環境や状況がどんどん変わっていく。そんな中で、上申して判断をしていったら手遅れになる。その中で生まれた考え方です。

P D C Aは日本だけです。計画を立ててから実行し、計画と祖語はないかを確認し、そしてまたやっていく流れです。これは計画ありきです。もちろん計画は大切ですが、状況は変わっていく。かつてのように世の中の流れがゆつくりのときは、P D C Aで十分やってきたのですが、状況が変わっていく中ではO D Aマネジメントという

なってしまう。そういった弊害もあるのではないかと考えています。ましてや統計データをいくら分析しても、未来を開く事業はつくれません。

大きなポイントは「気づける」素養を身につけること。ベンチャーで成功した経営者は、「あの人は運が良かったんだ」と言われる方も多いでしょう。確かに運が良かったと思います。でも、運も実力のうち。実は、運はたくさん落ちていきます。事業の種もたくさん落ちていきます。ほとんどの人は、それに気づかないで通り過ぎていくのではないのでしょうか。大切なことは、落ちている運に気づけて、それを事業として形にすることが大切です。本学は修士課程の2年間で、こうしたことを学びます。

本学では2年間の修士課程のほか、事業構想研究所があります。こちらは大学院の修士課程のエッセンスを生かして、1年間で新しい事業の構想と構想計画、事業を推進するための中核人材育成をしています。

基本の研究テーマを定めます。それに専任教員がついて、10名から15名が参加。定例の研究会は月に2回、年間24回。ゼミ形式で新しい事業をつくっていきます。これは開

考え方も大事です。

構想案からビジネスモデルへ

本学の事業構想の流れのポイントを説明します。発・着・想があります。発想、着想を略して発・着想ではなく、想は想像です。アイデアを想いつき、ひらめき、気づく。なぜ想像という言葉を加えているか。いろんな企業が新しいことに取り組んでいます。失敗したときの言い訳として「ロジックは正しかった。でも実際やったら上手くいかなかった」がよく聞かれます。ロジックがいくら正しくても、対象者となる顧客がどう思うかが、非常に大切ではないかと思えます。新しいテクノロジーが出てきたときに、そのテクノロジーを使えばどんな事業ができるのかと想像していくことも大切ではないか。そういったことで想像を加えています。

構想案はビジネスモデルまで膨らませます。そしてフィールド・リサーチで構想計画に落とし込んでいきます。大学院の構想計画は、明確に事業計画と定義を分けています。大学院の説明会に来られた方に、「社長以外で、事業計画書を作ったことがある方はいますか」と質問をします。そうすると、ばらばら



～ようこそ、動物の幸せを考える動物園へ～

(講演日:2019年10月23日)



とみ さわ かな こ
富澤 奏子氏

自分自身がわくわくする

動物福祉を伝える動物園

学校法人先端教育機構専務理事
お ば た す む
小 端 進
広告・マーケティングの専門誌の株式会社宣伝
会議で、長く教育事業や人事を担当。九州本部長
を経て2004年、分社化した九州宣伝会議の取締
役社長。2008年、宣伝会議取締役社長に就任。
2012年の事業構想大学院開学とともに現職。

入園者が増えては減りを繰り返しているうちに、人気だったゾウの「はなこ」が亡くなりました。目玉の動物がいなくなったにもかかわらず、入園者は増えていきました。3年前には人口の22.0%となる25万人の方にご来園頂きました。

いろいろなメディアで「V字回復」と報道されたこともありまし

たが、動物園の広報予算は全く変わっていません。私は、企画広報担当ですが、当園には広報がほとんどありません。ではどうやって来園者が右肩上がりになったのか。それは当園が「動物福祉を伝える動物園」というコンセプトの下、動物がいきいきとできる環境をつくる努力を行ったからです。お金をかけたり、メディアの方に取り上げてもらったりするのでなく、動物福祉に配慮した飼育をした結果、お客さまが戻ってきてくださったのだと思っています。

動物福祉を伝える動物園です
が、園内には動物福祉について説明
をした看板は一切ありません。職員
が動物に対してどんなことをやつ
ているのかをお客さまに見ていただ
くことで、一緒に動物福祉について
考えてもらえたら、というのが園の
コンセプトです。動物だけを展示す
るのではなく、動物と飼育員の取り
組み、それらを丸ごと展示すること
でお客さまにコンセプトを理解し
ていただければと思っています。

当園では、動物の展示場と寝室のドアがいつでも開いています。動物がいやだと思ったらすぐ寝室に帰ることができます。他の動物園だと、「動物が見えないじゃないか」と怒られることがあるそうですが、当

園ではそういうことは私が来てからはありません。当園がそういう動物園だということをお客さまにご理解していただいているからこそ成り立っているのだと思います。

「ゾウはいません」の看板

クオリティオブライフ(ＱＯＬ)
 Ⅱ生活の質)を高めることが動物福祉にはとても重要です。その個体が生まれてから亡くなるまで、ＱＯＬを高めていく環境づくりをずっとやり続けていくことができません。その動物を最初から飼育しないと定めています。その結果、現在動物園にはゾウがいません。

ゾウは社会性が豊かな種です。亡くなつたらお葬式をするといわれているくらい、とても絆が強い動物です。群れで飼育をする方がいい、もしくはするべきであると言われています。しかし、当園では群れで飼育をするスペースはありません。生涯にわたつて生活の質を高めることができないので、ゾウの飼育をしないと決断しました。つまり、動物福祉に配慮した結果、ゾウがいない動物園になつたのです。

正門に入る前に、「ゾウはいませ
ん」という看板があります。看板を
毎朝出すことで、当園のコンセプト

を体現しているのです。

動物福祉に関する看板は一つも無いという話をしたのですが、ではどのように動物福祉を伝えているのでしょうか。直接的なものではありませんが、いろいろな形で伝えていきます。

動物福祉と言っていますが、福祉でも差し支えないと思います。個人的には、福祉とは相手を思う気持ちだと思っています。人でも動物でも同じです。動物も人と同様、痛みや苦しみなどの情動、つまり感情、それから思考力があります。どうやったら自分が快適に過ごせるか、いやなことを回避できるか、そういったことを考えているのです。

動物福祉を高めるための五力条
というものがありません。これは当園
が考えたものではありません。まず
「適切な環境にすること」。海にいる
動物なのに、水がないところで飼育
されるのは適切な環境にいるとは
言えません。次に「適切な食餌が与
えられていること」。肉食獣なのに
草を与えられたら食べないでしょ
うし、適切な食餌でなければ栄養
学的にも悪化するでしょう。

3番目が「生態や習性に従った自然な行動が行えるようにすること」。例えば、アムールヒヨウは、野生では1頭で暮らしています。繁殖

の「は楽しそう」といった主観的、感情的な発言は愛護であり、福祉ではありません。

一方で福祉は、客観的、医学的なものに基づくものです。新しいエン

リッチメントを導入する時にはビデオ撮影を行い、行動分析をするこ
とで、それが本当に動物にとって適
切かどうかをきちんと分析します。
医療の関係でどうしても捕まえない
くてはいけないうちもあります。が、
基本的には動物がいやなことはし
ません。

「この動物は○○が出来ない」という言い方がされたりもしますが、当園ではそれは一切しません。動物は常にその環境でベストな行動をとっています。その環境が、できない環境だからできないのです。環境を変えたらできるようなになるかもしれません。何かがうまくいかなかったときには、動物が悪いのではなく、職員の努力が足りなかったのだと思うようにしています。社員や顧客満足度に置き換えてもらうと、おそらく同じようなことがいえるのではないかと思います。

動物たちの生活の質を
向上する

当園には、生活の質の向上のための

2本の柱があります。一つが「環境エンリッチメント」、もう一つが「バスバンドリートレーニング」です。この二つを動物園ではスパイダーモデルを使って行っています。

最初に目標設定をします。目標を達成するための計画を立てます。そして実施をし、内容を記録します。その記録を分析して評価をします。評価内容を見直すことで、目標がきちんと立っているのか、別の目標を定めるべきなのか、そういつたことを考えてやっていくのです。環境エンリッチメントでもハズバンダリートレーニングでも、全く同じ手法を取っています。このスパイダーというモデルを使って、動物園では実際にいろいろな物事を実施しています。

環境エンリッチメントとは、動物たちが心身ともにによりよく生活できるように生活の質を向上させることです。そのために展示場や寝室の環境を豊かにするよう努力を重ねます。エンリッチとは、豊かにするという意味の英語です。

話を進める前に、コントラフリーローディング効果についてご説明します。穴が開いている瓶の中に餌が入っていて、瓶を振ると餌が落ちてきて食べることができるとします。

餌を置いたもの、この二つのうち、動物はどちらを選ぶのでしょうか。実は、私たち人間を含め、ほとんどの動物が瓶の

ほうを選ぶとされてい
ます。これをコントラフ
リーローディング効果と
呼びます。つまり、何かち
よつと努力をしてもらう
報酬と、何も努力をせず
に得る報酬があつた場
合、動物は何かちよつとした努力を
する方を選ぶのです。ただし、それ
ぞれの個体の性質を見極めなが
らやる必要があります。それから、一
種だけこの効果がない動物がいま
す。イエネコです。何百年も人と一緒
に暮らしてきたネコは、努力をする
ことなく餌を得る環境にいる動物
だからです。

毎週末、ライオンの肉探しというイベントがあります。ライオンは地面にいた動物だと思っている方が多いようですが、実は本登りがとても上手です。野生では樹上で過ごすこともあります。このイベントでは、木の上の高さ3・5層の場所に肉を置きます。ライオンにとって木を登ることは、爪とぎやジャンプの機会にもなります。また、お客さまにはライオンの身体能力を見ていただけ



ライオンの肉探しタイム

の時期になるとオスとメスが出会いますが、ふだんは離れて暮らしています。そのような動物と一緒に飼育したり、群れで暮らしているゾウを1頭だけで飼育する。そういったことは適切ではありません。

4番目は「正常な行動を表すこと」ができる状態であること」。カピバラは最大のげっ歯類、つまりネズミの仲間です。カピバラは水の中でウンチをします。なのに飼育環境に水が無かったら、便秘になってしまいかもしれません。正常な行動をとるために適切な環境を用意することが重要です。

最後に、「苦しみ、痛み、けが、病氣から逃れていること」。

これらは飼育下での大前提です。動物園はよく大使館に例えられます。世界中から大使をお迎えしているのです。例えば私たち日本人は刺し身や寿司を食べます。日本ではおもてなしです。しかし、生のものを食べない国の方にとってはおもてなしとはいえません。動物にとつても適切な食餌と適切な環境を用意することが重要です。

福祉という言葉は、愛護という言葉
葉に間違えられやすいのですが、主
観的、感情的、非科学的な行動が愛
護です。動物を見て、「1頭だから寂
しそう」「動物が何かで遊んでいる

る、教育の機会にもなっています。動物にとってもお客さまにとってもウインウインの状況になっています。

次にキリンのフィーダー（給餌器）をご紹介します。透明な箱の横に丸い穴が開いており、キリンがそこから舌を入れてペレットというドッグフードのようなものを食べます。透明な箱の中に白い筒が入っているため、少しだけ取りにくくなっています。これもコントラフリーローディング効果のためです。キリンは舌を使って葉を巻き取って口に入れます。キリンは上の前歯がありませんので、ペレットがそのまま取れるようになっていると、上唇でがばつと取って、すぐ食べ終えてしまいます。おなかは満たされるかもしれませんが、舌を使うことへの要求は満たされていません。その結果、キ

リンが柵を舐めたりすることがあります(必ずしもそれが柵舐めの原因というわけではありません)。こうした状況を防ぐため、当園では近隣の幼稚園や小学校、病院にご協力をいただき、キリンが食べる木の枝を切るときに、それを頂いたり、山や公園などの木を切らせていただき、キリンになるべく枝葉を与えるようにしています。

こうすることで、キリンの社会的な行動や、日常の行動をきちんとした形で行える状況に結び付けることができ、柵舐めなどの異常行動を防ぐことにもつながります。ちなみに、個人的には異常行動という言葉が嫌いです。なぜかというところ、さも動物が異常であるかのような印象を与える言葉だからです。動物は、その環境において、常にベストな行動をとっています。環境が異常だから、異常な行動が引き起こされているのです。将来的には、この言葉が別の言葉に変わることを望んでいます。

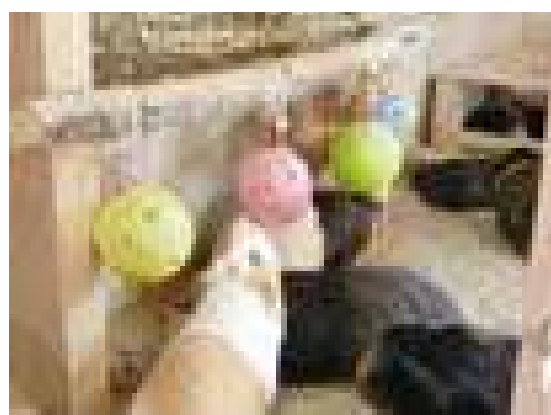
皆さんが壁や床などが真っ白で何もない部屋にいて、同じ時間に同じご飯が出るとします。そして、1日3食のごはんが、例えばラーメンが出てくるとしましょう。どんなにラーメンが好きな方でも、おそらく1週間ぐらいするころには、ちょっとげんなりされることでしょう。

動物にも全く同じことが起こり得るのです。大牟田市動物園は小さな動物園であり、スペースを広げることができません。そのため、餌の種類を変えたり、おもちゃを入れるなど、退屈せずに暮らせる環境づくりをしています。それが環境エンリッチメントです。

自分でイベント会場まで出勤

動物の部屋の改造も行っています。モルモットの部屋には、以前は小さな箱が並んでいました。この箱一つ一つに仲良しグループが入っていました。仲良しグループですから喧嘩はありません。今は80頭ほどのモルモットが一緒に暮らしています。中には、仲たがいをしたり、ときには流血の事態が起こる場合もあります。でもそれがモルモットの社会です。私たち人間の社会も、全員が全員自分の好きな人、あるいは自分のことが好きでいてくれる人ではないはずで、モルモットも同じなのです。

モルモットの部屋の床は、元々コンクリートできていました。今は、藁を敷いたり、砂やおが屑を敷き詰めたりしています。おが屑は、近所の家具屋さんからいただいたものです。藁はお正月に向けて神社



モルモットガチャガチャフィーダー

が大きなしめ縄を作ったときに余ったものをいただきました。多くの方のご協力があった動物たちの生活を豊かにすることが可能になっています。奥には揺らすと穴から餌が落ちてくるガチャガチャの容器が並んでいます。このガチャガチャの容器は、アマゾン欲しい物リストを通じてお客さまから送っていただいたものです。当園のアマゾン欲しいものリスト上でお客さまがご購入してくださった商品が、アマゾンから当園に送られてくるという仕組みです。お客さまからいろいろなものをいただき、より良い生活環境をつくることができるようになっていきます。

頭数が多いので、みんなが一緒に

ことが、動物園での飼育においてもとても重要です。例えば草食動物のご飯でも、乾草だったり、ペレットだったり、野菜ではニンジン、小松菜、ブロッコリーなど、バラエティー豊かなメニューを心掛けています。

モルモットは、1日2回、イベントに出勤しています。モルモットを近くで観察するイベントです。モルモットのおうちとイベント広場は、少し離れています。ここに橋を渡して、モルモットにイベント会場に出勤してもらっています。80頭ぐらいいるモルモットのうち、3分の1がエリート群と呼ばれる、かなりの確率で出勤するモルモットです。別の言葉に置き換えると食いしん坊さんかもしれません。なぜなら、イベント広場ではお客さまからキャベツをもらえたり、ニンジンが配られたりするからです。別の3分の1は、たまに出勤するグループです。残りの3分の1は絶対に出勤しない、自宅警備隊と呼ばれるグループです。橋の半ばまで行って、戻ってくるモルモットもいれば、出勤しても常に箱の中に隠れているモルモットもいます。嫌なことから逃げるのができないと、ストレスがたまっていきます。そのため、イベント広場には、ストレスを軽減するために安心できる居場所をつくっています。

このイベントにご参加いただくお客さまには、三つのお約束をしていただいております。一つ目は「触るのは頭だけ」というものです。モルモットが嫌であれば逃げるでしょうし、触ってほしければ、もつともつと前に来るかもしれません。自分と他者との距離の取り方、自分と他者の関係性を考えてもらいたいので、このイベントはモルモットとわたしの時間」というタイトルにしています。二つ目のお約束は「静かにしようね」というものです。モルモットは大きな音が苦手です。最後のお約束は、「箱の中にいるときはお休み中だよ」というものです。箱の中には手を入れないことで、安全な場所をつくることができます。すでお気づきになった方もいらつしやるかもしれません。当園では「○○しないでください」という禁止用語を一切使っていません。してはいけないことをお伝えするのではなく、していただけたらと思うことをお伝えするように心掛けています。

次にハズバンダリートレーニングについてです。ハズバンダリーとは、飼育管理という意味です。ハズバンダリートレーニングは、飼育管理をよりよくするためのトレーニングということになります。動物に強制

はしません。ではどうしているのかというと、動物に協力してもらっているのです。当園では、麻酔なしで動物たちの採血ができます。人間は血を抜くときに、「血を抜くとあなたの健康状態が分かりますよ」と言われて、「じゃあ我慢しよう」と思うわけですが、動物にはそれを伝えることができます。いやな刺激をちよつと上回るいいことがあるという状態をつくり、何とか協力してもらって採血をしています。

ライオンの採血は、まず台に登ってもらいます。笛を吹いたら、すぐお肉をあげるというルールです。笛の音は、動物に対して、今やっていることは正しいですよ、という合図です。尻尾を付け根までケージの外に出します。付け根の方が血管が太いので血が抜きやすいのです。

最後に、動物園にできることと、その活用についてお話しします。多くの会社では、社員研修の一環としていろいろなところに行かれると思いますが、もし福祉について社員の方々に学ばせたいことなどがありましたら、ぜひ当園にお越しくださいませ。本日お話しした環境エンリッチメントやハズバンダリートレーニングを含めたスペシャルツアーをご要望に合わせて実施致します。すでに幾つかの会社の方々に来ていた

ご飯が食べれるよう、ネットの中にチモシーという乾草を入れてあります。床に乾草を置いておくと、糞尿で汚したりすることがあります。が、束ねておくことでみんなが一緒にご飯を食べることができるようになっています。

それから水です。動物園の展示場には、なければならぬものが三つあります。いつでも水が飲めること。雨、風、雪がしのげる屋根があること。そしていつでも隠れる場所があることです。

夏は非常に暑いのですが、動物園にはエアコンがありません。2歳のペットボトルに水を入れて凍らせ、それをタオルで包みアルミの板の上に置きます。そうすると、ペットボトル自体も冷たいですし、アルミの板も冷えます。これがモルモットのエアコンデিশョナーになっています。

動物の生活は一日一日積み重ねられていくものです。で、日々違うことをしています。もし、皆さまが今日動物園に来てくださったなら、おそらく来月には展示場の中が全く違うものになっているかもしれません。選択肢を広げることが、自由性が増すということ。そしてそれが、生活の質の向上につながっていきます。選択肢が増える

だいております。また、飼育員の実務体験を職員研修としていただいている会社もあります。その他、動物福祉について、当園の取り組みについてお話をさせていただくことも可能です。

ハズバンダリートレーニングと環境エンリッチメント。これらはいろいろな動物園で取り組まれておりますので、今後動物園に行かれたときにそうした視点で展示場をご覧いただくと、動物園がまた違った形で魅力的な場所に見えてくるのではないかと思います。

ありがとうございました。

大牟田市動物園企画広報担当
東南アジア動物園水族館協会種管理委員会副委員長
富澤 奏子

博士(環境学)。横浜国立大学大学院修了。大牟田市動物園企画広報担当。東南アジア動物園水族館協会種管理委員会副委員長。これまでにアジア産野生生物保全協会事務局、国際情報システム機構アジア/太平洋地域コーディネーターなどを務める。国際会議への出席多数。通訳、翻訳業務経験多数。さまざまな地域、国とのネットワークの構築を手掛ける。動物園、水族館におけるデータ管理や個体群管理、血統登録担当者への教育や各種ワークショップ、セミナーなどを手掛けた経験を持つアジア随一のスペシャリスト。剪画及びティンガティンガアーティストとしても活動している。著書、訳書は『動物園学入門』、『動物園動物管理学』、『動物園を魅力的にする方法: 展示デザインにおける12のルール』。

佐賀の絶景・黒髪山登山と九州オルレ・嬉野を歩く旅(2日間)

企画のポイント

- 1.「のぼろ」スタッフがおすすめのコースを選定しました。
- 2.初心者、ご年配の方でもご参加できる比較的歩きやすいコースです。
- 3.お一人様の参加も歓迎。
- 4.宿に到着後、「登山講座」もごさいます。



私のご案内します

【登山ガイド歴10年】 いわなが まさ お 岩永 正朗氏



日本山岳ガイド協会認定ガイド 登山ステージⅡ くじゅうネイチャーガイドクラブ所属
大学では林学を専攻。河川防災関連の仕事に就き野山を駆け回る。退職後、屋久島を訪れたことがきっかけとなり登山ガイドの世界へ。福岡を拠点に個人ガイドオフィス「山歩舎」を運営。個人登山・ツアー登山のガイド。登山講座の開催、自然写真撮影、登山記事の執筆などを行う。併せて、九州の登山専門誌「季刊のぼろ」編集チームの一員として、山の取材や編集業務も行う。



A コース ロングコース(登山経験者向け) 黒髪山の魅力満喫! どっぶり縦走コース。

■旅行代金(大人お一人様)		■食事/朝食1回・昼食2回・夕食1回	
■宿泊先/なかもす旅館		■添乗員/同行いたします	
■最少催行人員/10名様		■利用バス会社/堀川観光バス又は姪浜タクシー	
出発日	2020年1月24日(金)		
2名様1室	1名様1室		
29,800円	34,800円		

日次	スケジュール	(=貸切バス …徒歩)	食事
1	博多駅筑紫口(8:00)====<貸切バス>====(昼食弁当) 黒髪山登山(有田ダム…英山…前黒髪山…西光密寺…黒髪山…見返峠…龍門登山口/距離5.5km、単純標高差約420m)=====武雄温泉(16:00頃)(泊) 懇親夕食会&登山講座を行います		☐ 弁 ☒ 夕
2	ホテル(8:30)====九州オルレ・嬉野コース(約3時間に短縮)====和多屋別荘内 佐賀牛賓館でご昼食とご入浴====武雄温泉物産館(お買い物)====博多駅筑紫口(17:15頃)		☒ 朝 ☐ 昼 ☐ 夕

B コース ショートコース(登山初心者向け) 黒髪山入門ならこのコース。いざ、最強の低山へ挑戦!

■旅行代金(大人お一人様)		■食事/朝食1回・昼食2回・夕食1回	
■宿泊先/武雄温泉 春慶屋		■添乗員/同行いたします	
■最少催行人員/10名様		■利用バス会社/堀川観光バス又は姪浜タクシー	
出発日	2020年2月10日(月)		
2名様1室	1名様1室		
29,800円	34,800円		

日次	スケジュール	(=貸切バス …徒歩)	食事
1	博多駅筑紫口(8:00)====<貸切バス>====(昼食弁当) 黒髪山登山(龍門登山口…見返峠…黒髪山…見返峠…(青螺山)…乳待坊展望台/距離3.4km、単純標高差約400m)=====武雄温泉(16:00頃)(泊) 懇親夕食会&登山講座を行います		☐ 弁 ☒ 夕
2	ホテル(8:30)====九州オルレ・嬉野コース(約3時間に短縮)====宗庵よこ長でご昼食====嬉野温泉ご入浴====武雄温泉物産館(お買い物)====博多駅筑紫口(17:15頃)		☒ 朝 ☐ 昼 ☐ 夕

※青螺山は時間的、体力的に余裕があれば登ります。

旅行企画・実施 感動の旅を。 株式会社 西日本新聞旅行 〒810-0001 福岡市中央区天神1丁目4番1号 西日本新聞会館14階

TEL(092)711-5518 FAX(092)711-1969 E-mail:ryoko@nnpryoko.co.jp http://www.nnpryoko.co.jp 西日本新聞旅行 検索



筥崎宮の「放生会幕出し」

博多に秋の訪れを告げる筥崎宮「放生会」は、万物の生命を慈しむ千年以上の歴史ある神事。期間中(9月12日〜18日)、参道には約500軒の露店が連ね、100万人が訪れる博多三大祭の一つです。

今年は、放生会「幕出し」を西日本支店長会とパートナーズクラブの合同課外活動として9月15日(日)に開催しました。筥崎宮の神前での祈願、お祓いを受けた後、清明殿に移動。日本銀行・岩下支店長の挨拶、西日本新聞社・柴田社長による乾杯後、今年就任された第57代田村邦明宮司に放生会や「幕出し」についてのお話をさせていただきました。

「博多にわか塾」の皆さんによる「博多にわか」や大変人気のある放生会「ちゃんぽん」と縁起「おはじき」が当たるお楽しみ抽選会を幕出し料理とともに楽しんでいただきました。

お開きは、荻塚パートナーズクラブ会長、加賀電子・渡邊所長、三好不動産・松本部長による博多恒例の「祝いめでた」「博多手一本」で締めてください、総勢56名で楽しい時間を過ごしました。

