

ウッドデッキ 設立総会議事要旨

- 会議名:ウッドデッキ 設立総会
- 日 時:2022 年 5 月 20 日(金)15:00-17:00
- 場 所:TKP ガーデンシティ PREMIUM 京橋 カンファレンスルーム 22E
(zoom との併用)
- 出席者:相京祐飛(Z)、秋山咲恵、石塚真由美(Z)、井関祥子、小浦節子、塩田佳代子(Z)、
鹿野豊、高瀬堅吉、辻明子(Z)、瀨口道成、安田仁奈、山極壽一、渡辺美代子、
CASSIM Monte(Z)、WIECZOREK Iris (15 名全員)
※(Z)は zoom 参加者
- 配布資料:NPO 法人(案)ウッドデッキ 設立総会.pdf
- 選任事項:議長として、渡辺美代子氏が選任された。議事録署名人として、秋山咲恵氏と
井関祥子氏が議長から指名され了承された。
- 定款に関する採決:「設立の概要説明」を受け、定款案の第 1 号議案から第 8 号議案に対
して、出席者全員により採決された。
- その他採決:以下の 4 点の提案が行われ、原案で了承された。
 1. 旅費は実費、労務費は法人成立後¥10,000/回(謝金)でよいか
 2. 旅費や労務費は年度まとめて支払いでよいか
 3. 今年 12 月シンポジウム開催@京都でよいか
 4. メールアドレスを共有してよいか
- 主な意見交換:
 - ・留学生の表彰制度に関する議論
 - ・ウッドデッキの特徴、狙いに関する議論
 - ・自由に議論をできる場とそうした場のニーズに関する議論
 - ・若手研究者の本音から始めることに関する議論
 - ・若手研究者のメンタリングに関する議論
 - ・人生設計・就職戦略としてのオンリーワンに関する議論
 - ・オンリーワン企業の紹介に関する議論

■議事内容

1. 自己紹介、議長の選任

1-1. 自己紹介

- ・出席者から自己紹介が行われた。

1-2. 議長等の選任

- ・議長として、渡辺美代子氏が選任され、議長により議事進行が行われた。
- ・議事録署名人として、秋山咲恵氏と井関祥子が議長から指名され了承された。
- ・議事メモ作成者として、辻明子氏が指名され了承された。

2. 設立の概要説明

- ・渡辺議長から、NPO 法人ウッドデッキ設立の概要(申請内容の案)について、以下の通り説明があった。

【メンバー・「ウッドデッキ」という名称の由来】

- ・メンバーは、世代・居住地・性別に偏りがいいバランスの良い構成である。
- ・「ウッドデッキ」という名称の由来は、国籍も多様な若い人たちとウッドデッキで集まり楽しく話をする中で良い時間を持てた経験から、そうした場を作るといふ狙いから「ウッドデッキ」と団体名を命名した。

【事務所の場所、設立目的、事業・活動】

- ・事務所は、渡辺議長の自宅のある横浜市に置く。
- ・目的は、「若手科学者と市民に対して、科学者の育成及び科学の普及活動に関する事業を行い、学術及び科学技術の振興を図る活動に寄与することを目的とする。」。
- ・事業(NPO 申請の特定非営利活動の種類)は、(1)学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動及び(2)科学技術の振興を図る活動とする。
- ・実際に行う事業(活動)は、
 - (1) 若手科学者の育成事業
 - (2) 科学技術の普及事業

【会員の種類、役員の数、総会、理事会】

- ・会員の種類及び中身は、正会員は個人のみ・賛助会員は団体。
- ・役員報酬(役職についているために得られるもの。労働に対する対価ではない)は当面なし。
- ・定款上で、役員は3~6人、監事は1~2人とする。
- ・役員任期は2年で、再任ありとする。

- ・総会は、通常総会(年1回)と臨時総会の2種類がある。
- ・理事会の開催は必要に応じて行う。
- ・事業報告と決算は年度ごと、年度終了後3か月以内に総会で承認の必要がある。このため、毎年5か6月に総会を実施する。来年も今回と同じ頃に総会を行う。
- ・定款の変更は総会の議決のほか、所管庁(横浜市)の認証が必要な項目(事務所の所在地等)もあるなど手続きが煩雑である。そのため、定款は大ぐくりで決めておく。
- ・公告はHPと官報掲載となる。
- ・事務局は、「置くことができる」ということにするが、当面は置かない。

【役員(代表理事及び理事)・監事の人選、会費】

- ・設立当初の役員は、理事として渡辺美代子氏(代表理事)・濱口道成氏・山極壽一氏・CASSIM Monte氏・WIECZOREK Iris氏とした。また、代表理事に事故又は欠けた時、代表理事があらかじめ指名した順序でその職務を執行することが了承された。
- ・監事は、秋山咲恵氏とした。
- ・入会金と会費は当面0円とし、拡大した場合に有料化を検討する。

【設立趣意書】

資料にて説明し、合意

【実施計画】

- ・2022年度:事業として、若手の提案検討、メンタリング(要望が多い)、シンポジウムを12月ごろ京都で開催を予定。管理として、法人立ち上げ(法人申請、HP開設、会計等)を行う。
 - ・2023年度:事業として、シンポジウムを秋田で開催を予定。またワークショップを横浜で開催予定。
 - ・2022年度から2024年度に関しては、実行計画より少し拡大したい。NPO法人として2年度経過すると、「認定NPO法人」の申請が可能となり、寄付の税額控除が可能となる。
- ※予算については、管理費以上に事業費を使わないとしない。
- ※シンポジウムは、東京以外での開催を目指す。

3. 設立のために必要な合意事項説明と採決

- ・「2. 設立の概要説明」を受け、以下定款案:第1号議案から第8号議案に対して、出席者全員により採決された。

- 第1号議案 特定非営利活動法人ウッドデッキ設立趣旨書案承認の件
- 第2号議案 特定非営利活動法人ウッドデッキ定款案承認の件
- 第3号議案 設立当初の入会金及び会費の件

- 第4号議案 設立初年度及び翌年度の事業計画書及び活動予算書承認の件
- 第5号議案 特定非営利活動促進法第 2 条第 2 項第 2 号(宗教、政治、特定の公職と政党支持でない)及び同法第 12 条第 1 項第 3 号(暴力団に関係しない)に該当することの確認の件
- 第6号議案 役員の選任の件
- 第7号議案 事務所の決定に関する件
- 第8号議案 議事録署名人の選任の件

4. 意見交換

【留学生の表彰制度】

- ・JSTで女性研究者の表彰制度の実施をしたところ、優秀な女性研究者が集まったという経験を踏まえている。今見えづらい優秀な留学生を可視化するために、留学生の表彰を将来の事業として提案したい。
- ・候補者及び候補者に関する資料はどのように集めるのか。大変なのではないか。
 - 公募ではどうか。自薦・他薦をしてもらい、それを選考委員会で選ぶ。
 - 選考委員会の人選が大切となる。いい人が選考委員長となると、良い人が応募するようになる。
- ・賞の名前が大切である。宣伝するのに権威付けが必要である。
 - その通りで、「ウッドデッキ賞」ではだめで、履歴書に書いたときに価値があるような名称でないとならない。
- ・留学生は日本に来ている人か、それとも日本から出て行った人か。
 - それぞれを表彰することを考えてはどうか。
 - アメリカで学位をとる人がとにかく少なくなっている。年間取得者を見ると、日本は 120 人を下回っているのに対して、中国は 5000 人以上、インドは 2000 人程度、韓国は 1200 人程度となっている。韓国の人口は日本の半分以下なので、日本の 20 倍ぐらいアメリカに行っている感じである。とにかく日本から海外に行かなくなっている。
 - 留学してすごく活躍している人、こんな風になりたいと思うような人を見せることも一つではないか。
- ・苦勞する、戻りにくいという話ばかりになってしまう。
 - 本来は「戻りにくい」というのがおかしい。戻らなくてもよいはずである。留学したら帰ってくるという感覚がもう違う。
- ・賞金、奨学金等をあげるのか。
 - 賞金はあげられても、奨学金は難しいと考えていた。しかし、すべてをこの NPO 法人でするのではなく、奨学金を出しているところと連携することができれば、奨学金を出すという可能性が出てくる。

- ・どのぐらいの年齢の方、学生がいいのか、学位を取得した人を対象とするのがよいか。
 - 日本に来る留学生の最大のモチベーションは、就職である。人文系の留学生はプライズがつくことに就職面からモチベーションがある。受賞があると就職で有利になる。
- ・アメリカ在住の日本人留学生にとっての表彰は役に立つか。
 - アメリカに就職するときに日本の表彰があってもあまり関係ないが、あった方がよいと思う。日本で就職するときには役に立つのではないか。
 - 少なくとも英語版のサイトがあるとよい。
- ・留学生を念頭に置かならば、複数の国籍の留学生をウッドデッキに登場させるのも一案。
 - 留学生の表彰制度は頭の片隅に置いておきながら、最初からすぐに行わなくてもいい。

【ウッドデッキの特徴、狙い】

- ・今はまだ幅が広すぎる。例えば企業の投資家がこの NPO の性格を知るときには、プライズと助成金のタイトルを見るだろう。何をやっている NPO なのかという時に、若手というだけでは広すぎて、ぼんやりしてしまうのではないか。
 - シニアの考えで若手を語ってしまうと外れていってしまう可能性があるので、まず若手だけで集まって提案をしてほしいと思っている。
- ・企業のこの事業に対するニーズは何なのか。意欲的な若い研究者と組みたいアクセスしたいということがあるのか。
 - 企業の実利よりも、もう少し広く若者を大きく育てたいという理念を企業に持ってほしいと考えている。
- ・コンサル事業・人材派遣会社的な役割を果たすことはあるか。これだけベンチャーが立ち上がっていて成功しているのはみなそれである。学生・企業に登録を募り、マッチングさせるのが流行っている。学生が企業の性格を知りながら希望を述べて、企業の担当者が学生と直接会えるようにする。個人情報を守りながらマッチングさせる。
 - 実は学生のニーズと企業側の間にもギャップがあって、学生には多様なニーズがあるが、なかなかうまくマッチングがとれない。

【安心して自由に議論をできる場の提供とニーズ】

- ・設立趣意書の中で「安心して自由に議論をできる場を提供していきます」というところが、コアの部分だと思う。表彰にせよシンポジウムにせよ、ここが伝わるようなやり方であることが重要だと思う。そこから先に、実績を上げていってベンチャー的に成長する、知名度を上げるということであればそちらをすれば良いし、もう少し長い目で時間がかかってもしっかりとやっていきたいということであればそういうやり方を選べばよいので、理事の皆さんを中心に我々がどうありたいかということであると思う。
 - 拡大はしていきたいが、あまり焦らず、質を担保したうえで拡大したい。まずは安心した議論の場をいかに実現するかである。

- 自由な討論で、企業が社員を討論に加わらせるというのが、日本各地ではやっている。企業はそういう討論に参加したいし聞きたいので、資金を出す。エージェントのようなものが増えているが、それをやるかどうか。仲間内で自由な討論をし、中身を盗まれたりすることを気にせずやろうということであれば、制限を設けたほうがいい。
- 会費をそんなにたくさん取らないで、法人会員をいくつか集めて当座資金として動かし始めてしっかりしたプランを作って回転させていくのも一案である。

【若手研究者の本音から始めること、若手とシニア】

- ・若手研究者の本音が出てくる方が先で、表彰が先に出ると話がひっくり返るような感じする。どういう社会構造を作りたいかななどをサポートしてもらえるといいのでは。その仕組みの中でメンタリングとして、シニアの先生方にやっていただき、厳しくもあり優しいというか学問の厳しさを教えながら広がり、エンカレッジを含めてやってもらえるというのが根っこにあると、皆が発言しやすいのでないのかと考える。
- ・総合地球環境学研究所で Futuredesign のプロジェクトがあって、未来に焦点を当てて、若手あるいは上の世代がどのような未来を描いているのか・ギャップがあるのか、それを埋めるためにどういう活動が必要か・そういう活動をしている人たちを表彰するというをやっている。こういった方法もある。
- ・奈良 NPO(20代30代中心にやっている)のトークセッション、テーマは「未来の仕事はどうあるべきか」も参考になる。まずはシンポジウム・トークセッションをやりながら、古い世代と若い世代の考え方の違いを浮き彫りにして、どういう問題意識があるのか把握して世間に訴えながら自ら解説し、解決策を見出していくという方向性を作った方がよいかもしれない。
- ・出発点は若者の意見、そこにシニアも加わりながらやっていくということが重要だ。

【若手研究者のメンタリング】

- ・若手研究者のメンタリングは、zoomなどで1対1で行うイメージか。
 - イメージとしてはその通りであるが、それに限る必要もない。
- ・シンポジウムよりも1対1の方が、プライバシーの問題はあるが、情報が蓄積してくる。何に困っているのかなどが集まりやすいだろうし、そうしたメンタリングでできた話をディスカッションしてそれをベースにして見えてくる。シンポジウムのような多世代を集めてディスカッションすることと両方やってもよいかもしれない。個人的なことも根っこは制度に課題があったり共通の問題であることもあるだろうし、本音が聞ける機会になるととても良いと思う。
- ・メンタリングについては、教育のプロセスの中である程度解消していかないと本質的な問題点が解決しないということがある。狭い講座の師弟関係の中で張り付いた構造があって、学部から博士課程まで続いているような日本のシステムがあってそこにどうやって介入していくのか。例えば大学側からのアイデアでダブルメンターというやり方などを取り組んでいる大学もあるが、それは教育システムの中に閉じた話であって、それを超えるメンタリングとい

うものを考えると、もうちょっとターゲットが見えるほうが良い。漠としたメンタリングではなく、例えばなぜ海外に行ったのかというのだけを集中討論し、行こうか迷っている人を集めるなどもあり得る。別の例では、企業に就職するときマスターで行くのかドクターで行くのか、マスターで行くならそれは何故か、ドクターで行くとどんなメリットとハンディがあるのか、といった生の声を聴きたい人が多いのではないか。

【人生設計・就職戦略としてのオンリーワンとオンリーワン企業のマッチング】

- ・実際には優れた技術があり資産もありすごい中小企業が存在するにもかかわらず、それらが知られておらず、就職になると大企業に行きたがる場所があり、ずれがある。
- ・ネットの抽象的な情報ではなくて、リアルワールドの中核企業の価値を紹介するようなことをするととても面白い。マスターでやっていることをドクターで展開して企業に入るとどのような価値が生まれるかなど、つながるような話があると、学生も聞きたがるのではないか。
 - 女子の文理選択も同じ課題があり、少ないところに行くメリットが知られていない。
 - ドクターに行くこともマイノリティの方が自分にしかないものが出てくる、差異化できて就職の時も自分の売りを伝えられてよいというところがある。
 - オンリーワンが支えてもらえないのではないかという恐怖があるのかもしれない。
 - ステレオタイプの就職パターンがあって、それがネットで煽られている。才能があるのに自分でつぶれていくのはもったいない。国全体としても損失が大きい。
 - そこにフラストレーションを感じる学生もいて起業家になろうとする。その中間があるはずなので、そういうのを具体化できるイメージがないか。

【オンリーワン企業の紹介】

- ・中規模企業で世界トップの事業をしていることを多くの人が知らない。同様の面白いことをしている中核的な企業はいっぱいある。面白い企業を発掘するようなことをやって、学生に見せて、ネットに出すだけでも価値がある。
 - 知られていないけれども価値があることをみんなで知るようなことは大事。
 - 最初のシンポジウムのトークセッションをオンリーワンでやってはどうか。

5. その他(事務的な確認)

- ・渡辺議長から以下の4点の提案が行われ、了承された。
 1. 旅費は実費、労務費は法人成立後¥10,000/回(謝金)でよいか
 2. 旅費や労務費は年度まとめて支払いでよいか
 3. 今年12月シンポジウム開催@京都でよいか
 4. メールアドレスを共有してよいか

6. 写真撮影

・会場で写真撮影が行われた(会場参加者)。Zoom 参加者は zoom 画面を利用して参加の記録とすることとした。



(了)

