



スーパー グローバル ハイスクール

大阪府立千里高等学校  
課題研究「探究」  
2017年度 論文集

# Preface | はじめに

本校では、平成 17 年の国際・科学高校への改編を機に、国際文化科では「探究」・「探究基礎」、総合科学科では「科学探究」・「科学探究基礎」という科目を設けて課題研究の指導を続けてきた。

一昨年度のスーパーグローバルハイスクール(SGH)指定に伴い、国連グローバルコンパクトのテーマ〈人権・労働・環境〉を扱う講座を加えて、国際文化科 2 年生の課題研究「探究」をスタートさせた。国際・人権・労働・環境の視点から課題解決型の研究に取り組ませる授業である。昨年度から国連グローバルコンパクト及び持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals(SDGs)) の対象領域を意識した講座を展開させたが、今年度は国連グローバルコンパクトの署名団体となり、その取り組みを一層深化させるべく指導にあたった。

また、研究支援の試みとしてテーマに関連した取り組みを行う企業への訪問、研究途上の時期に優れた研究の発表と、それに対する大学の研究者や企業の CSR 担当者のコメントを聞く場、あるいは大学院生から研究の進め方について個別に指導を受ける機会を設けた。

昨年度の反省として、問題の絞り込み方、引用の方法、調査結果から仮説を立て検証し、提案を導き出す際の論理性、参考文献の書き方等に課題が残る点が挙げられた。今年度はこれらの点について意識して指導することで、特に書き方の点については一定の改善が見られた。一方問題の絞り込み方や論理性についてはまだまだ課題が残っている。これらの課題について、今年定例化された探究指導者会議において検討し、改善を図りたい。

生徒の取り組む姿勢についても少しだけ触れておきたい。昨年と同じく、中だるみすることなく最後まで積極的・主体的に活動し続けた姿が印象的であった。自分たちでテーマを決め、課題を決定することで積極的なモチベーションが維持されたと考えられる。

今年度も国際文化科 2 年生は、共同研究を含め全ての課題研究を学年末発表会「千里フェスタ」において口頭発表した。生徒たちはその発表を 4000～7000 字程度の論文にまとめて授業の最後で提出する。この論文集では、各講座（同テーマで 2 つの講座が開かれているものもある）から 1～4 つ、講座担当者が選定した論文を掲載した。論文はテーマごとに整理して掲載している。

ご意見やアドバイスを、ぜひ [sgh.osaka.senri.hs@gmail.com](mailto:sgh.osaka.senri.hs@gmail.com) までいただきたい。

平成 30 年 3 月

大阪府立千里高等学校

SGH 委員会

# Contents | 目次

## 1. 講座「企業活動と人権・労働・環境」

- 1-1. ファストファッション企業のリサイクル活動に意味はあるのか .....4
- 1-2. 日本の男女間の賃金格差をなくすためには～雇用面から引きおこる格差～.....10

## 2. 講座「政治・経済上の諸課題と解決への展望」

- 2-1. 「ヨーロッパの難民問題を解決するには？」 .....16
- 2-2. アメリカ第一主義政策の及ぼす影響への最良の対策とは何なのか.....22
- 2-3. 「フランスのテロとその背景から日本が学ぶべきこととはなにか」 .....28
- 2-4. TPP の挫折から考える日米 EPA の在り方とは？ .....31
- 2-5. 在日韓国人へのヘイトスピーチをなくすには .....37
- 2-6. グローバリズム VS ナショナリズム～永遠の闘争 IN JAPAN～.....42

## 3. 講座「男女共同参画」

- 3-1. 解決型授業に効果はあるのか？ .....47
- 3-2. トラックドライバーの長時間労働を改善するには.....54
- 3-3. 「ワンオペ育児」知っていますか？ .....60
- 3-4. 男性が育児休暇を取りやすくするためにできることとは.....63
- 3-5. 残業を減らすためにはどのようにすればよいのか.....71
- 3-6. 男女平等に家事をするためにはどうすればいいのか .....78

## 4. 講座「人権が守られる社会を作るには」

- 4-1. 学校現場におけるセクシュアル・マイノリティーに対するいじめを減らすために .....85
- 4-2. LGBT の労働環境を改善するには .....91

## 5. 講座「『教育』に関わる諸問題について」

5-1. 日本の奨学金制度はこのままでいいのか.....	96
5-2. 小学校での外国語活動は必要か.....	102
5-3. 怠け者って、呼ばないで.....	106
5-4. 学校図書館って、必要ですか？.....	110
5-5. 近年の体罰事件から見る部活動における効果的な指導法.....	115
5-6. なぜ体育の授業は必要なのか.....	122
5-7. 開発教育によるグローバル人材育成のための教育.....	127

## 6. 講座「児童虐待をなくすためには」

6-1. 児童虐待の負の連鎖を止めるためには.....	133
6-2. 両親が協力して子育てをできるようにするにはどうすればいいのか.....	138
6-3. 女性が活躍できる職場を作るためにはどうすればいいのだろうか.....	145

## 1-1. ファストファッション企業のリサイクル活動に意味はあるのか

### 1. はじめに

ファストファッションとは、流行を取り入れつつ低価格に抑えた衣料品を大量生産し、短いサイクルで販売するブランドやその業態のことである。身近なファストファッション企業としては、ユニクロ、GU、H&M、Forever21、しまむらなどが、日本を含めた世界中に展開している。値段が安く、常に新しい流行を取り入れるため、特に10代・20代の若者層に人気があり多く利用されている。そういったブランドが各地で進出していく中、日本で問題になっているのが衣類の廃棄量の問題である。そのほとんどの企業がリサイクル活動を行っているのにも関わらず、服の廃棄量は減っているとは言えない。それはなぜだろうか。それぞれのリサイクル活動に意味はあるのか。

私たちがこの問題を探求しようと思った動機は、映画「true cost」を見てファストファッション企業の縫製工場の現状の悪さに驚き、ファストファッション企業がたかさんの人々や環境に悪影響をもたらしていることを知り、環境問題の一つとして廃棄量の問題に興味を持ち、リサイクル活動を調べたことがきっかけだった。そして、ファストファッション企業がリサイクル活動を行っていることが分かったが、環境に悪影響を及ぼしている事実は変わらないから、私たちはそのことに矛盾を感じ「ファストファッション企業のリサイクル活動に意味はあるのか」を題に探求を進めた。

この論文では、この疑問に対する答えを見出すために、私たちはファストファッション企業が行っているリサイクルの現状を調べた。また、リサイクル活動の認知度をアンケートにより調べた。その結果、リサイクル活動は行われているがリサイクル率は低く、その原因の一つとして消費者にリサイクル活動があまり知られていないことが推測される。認知度を上げることがリサイクル率を改善する解決法の一つとして期待される。

### 2. 現状

#### 2-1 ファストファッション業界と衣服廃棄量の関係性

経済産業省による「衣類品の供給量とアパレル市場規模」より、衣類の供給量は年々増えていて1990年から2010年で3倍近くにもなっているのにも関わらず、市場規模は2010年には1990年の3分の2までに減少していると分かった。それは、一人ひとりが衣類を購入するときにかかるコストが減少しているということが示唆される。そこでもう一つの資料として、ファストファッション企業の代表的な二社として、ファーストリテイリング社とInditex社の売上高・営業利益推移の資料を見比べてみた。ファーストリテイリング社は主にユニクロ・GUの2ブランドで展開しているアパレルSPA企業である。また、Inditex社はスペインに拠点を置くアパレルSPA企業で、「ZARA」や「Bershka」などのブランドを展開している。（アパレルSPA企業とは、商品企画から生産、販売まで全て一貫して自社で行うアパレルのこと。）それらの資料から、いずれの企業も売り上げは年々増加していることが分かる。この結果と前に述べた、一人ひとりの衣類購入時にかかるコストが下がってきていることから、低価格での販売が醍醐味であるファストファッションが大きく関係していることが推測される。これは、多くの人にファストファッションが利用されるようになってきているということである。

一方で、日本では膨大な衣服廃棄量が問題視されている。

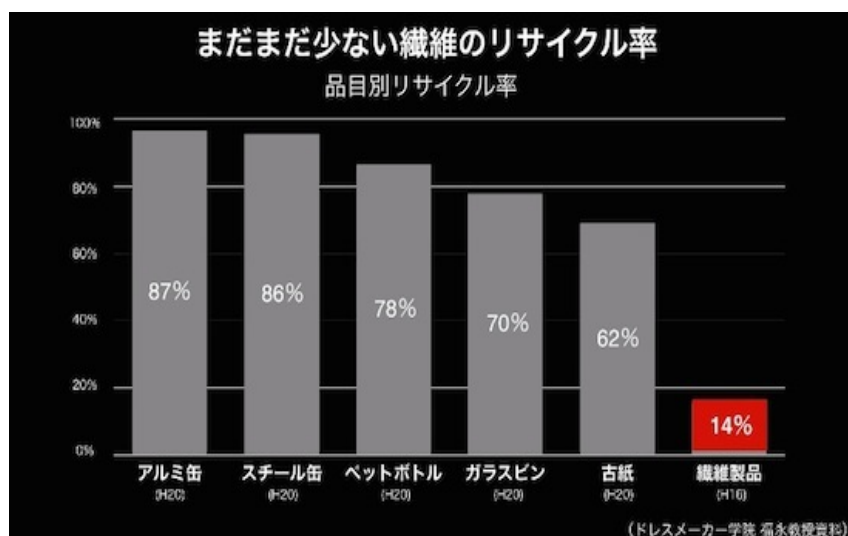


表 1 品目別リサイクル率(2014)

ドレスメーカー学院 福永教授による「品目別のリサイクル率」についての資料より、不要になった衣服のうち廃棄されずにリサイクルされている衣服の割合は、缶やペットボトル、古紙と比べてはるかに低く、わずか14%ほどであることが分かった。残りの86%近くは廃棄されているということである。

前に述べた二つの現状から、利用者が年々増えているファストファッションと減らない衣服の廃棄量は大きく関係しているのではないかと推測できる。そこでまず、ファストファッションブランドは基本的にリサイクル活動を行っているのか、またその内容はどのようなものなのかについて調べた。

## 2-2 企業ごとのリサイクル活動

有名ブランド、主にファストファッションブランドの中でリサイクル活動を行っている、ユニクロ、GU、GAP (期間限定)、H&M が行っている活動の内容について調べた。H&M、GAP は自ブランド以外の商品でも回収しているが、ユニクロ&GU は自ブランドの商品のみの回収を行っていた。それぞれのブランドによって回収目的が違い、H&M では、回収したものを古着として販売したり再生繊維やほかの製品にしたりしているが、ユニクロ&GU では難民や避難民、災害被害者、妊産婦や母子への支援として使われている。

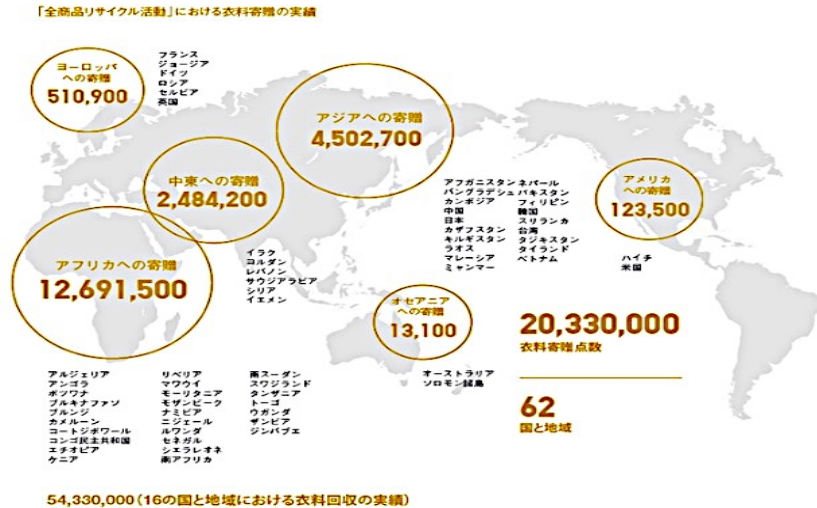


図1 ユニクロ&GU 活動実績 (2016)

「ユニクロ公式ホームページ」にユニクロ&GU の活動実績として 2017 年までの実績が掲載されていた。2016 年 8 月までには 16 の国や地域で回収したものの数は 5433 万点、62 の国や地域に寄贈したものの数は 2033 万点であった。それぞれの地域への寄贈数としては、アメリカへの寄贈数が一番少なく、アフリカへの寄贈数が圧倒的に多く、アフリカにだけで約 1269 万点が寄贈されていた。また、2017 年 2 月にはインドにいる難民に衣料寄贈と自立支援がなされていた。

	ユニクロ&GU	GAP *2017/3/1~5/31までの期間	H&M
対象品	販売した全部の商品	GAP以外の服でも回収	どんな繊維製品でも回収
時間帯/場所	営業時間内/全店舗	全てのGAP関係の店舗	営業時間内/全店舗
目的	難民や避難民、災害被災者、妊産婦や母子への支援など	ミャンマーとベトナムの貧困地域の人々のサポート	古着や他の製品や再生繊維になる
特徴	UNHCRとグローバルパートナーシップ結ぶ	NPOとBAJの共同プロジェクト	なし
実績	5,433万点(2016.8まで)*次のスライドに詳細	なし	4万トン以上の衣類
開始時期	2001年~(GU2010年~)	*	2013年~

表2 企業ごとのリサイクル活動

<図1><表2>より、リサイクル活動は主に影響力の強い大手企業では各自で進められていることが分かった。しかし、ちゃんと実績はあるのになぜ減らないのか。それは、そもそも企業のリサイクル活動を利用している人が少ないからである。

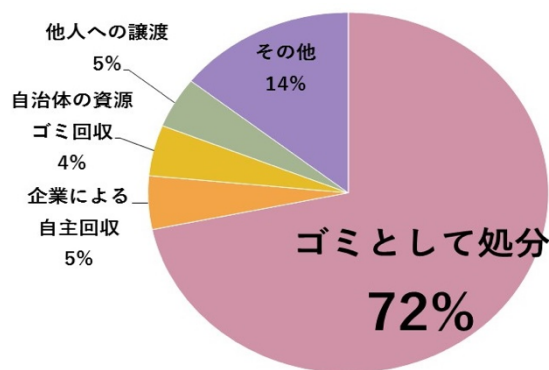


表 3 服の処分方法の内訳 (2012)

中小企業基盤整備機構「日本国内で供給された服の処分方法の内訳」によると、72%の衣料がごみとして処分されていて、企業によって自主回収されているのはたったの5%だった。他の23%の衣料については自治体の資源ごみ回収に出したり他人に譲渡したりするなどされている状況である。結果、それぞれの企業はリサイクル活動を行っているのにも関わらず、それらの利用者が少ないために衣料のリサイクル率は上がらず、廃棄量は減らないということが分かった。

### 2-3. 2つの原因と解決法

廃棄量が減らない理由には2つの原因が推測される。

まずは、リサイクル用途が少ないことだ。回収されたあとの衣類がどうリサイクルされているかをほとんどの人は知らないだろう。

一つの理由は、従来の代表的なリサイクル用途である反毛とウエスが、いずれも縮小傾向にあることだ。反毛とは綿・毛などの繊維製品を毛羽立たせ、綿状の繊維に戻すことだ。これまで軍手やぬいぐるみの中綿等に使用されていた。しかしこれらの生産が中国に移り、需要が減っている。また自動車の内装材等の需要も多いのだが、自動車の生産量低迷と素材見直しのため、これも減少している。一方、ウエスとは工場用の雑巾のことだ。これも近年の工場の海外移転やゼロエミッションのための使い捨てウエスの敬遠などにより減ってきている。現在のリユース・リサイクルの主力は、東南アジアへのリユース輸出だ。輸出先が東南アジアなのは、体型が似ていることなどによるものだ。しかし東南アジアの急速な発展により、この需要も落ちてきている。こうしたことから、衣類のリユース・リサイクルを拡大するためには、現在のルート以外の再生品需要を拡大することが必要になるだろう。しかし、リサイクル用途の問題は解決に時間が必要であり、この問題は企業努力による解決が期待される。

二つ目の理由として、消費者のリサイクル意識の低さが挙げられる。クラスの男女10人に服をなぜ捨ててしまうのか聞いてみたところ、普段からリサイクルに積極的でないという15人(男9人女6人)は服のリサイクル活動を知らない、普段からリサイクルに積極的であるという5人(男1人女4人)は店舗に持っていくのが面倒、そもそも店舗が近くにない、回収してくれる服がその店舗のものでなければならぬなどの声があった。アンケートを行ってみて、服のリサイクルへの認知度の低さと、意識があってもリサイクル環境が整っていないことが分かった。解決法としては、ネット回収サイトを調べて



利用する、リサイクルプロジェクトを実際に行うなど、私たちにでもできそうなことがあった。そして、企業側のリサイクル条件の改善が必要だということもわかった。

#### 2-4. BRING

活動を普及させるプロジェクトとして、BRING は、大丸や松坂屋などの百貨店も参加している大きなプロジェクトで、私たちはこのプロジェクトが有効だと考えた。

BRING の 2017 年度(2017 年 4 月 1 日～2018 年 3 月 31 日)に実施するプロジェクトでは、約 40 の企業がこのプロジェクトに取り組んでいることがわかった。その中には、アシックスや大丸、伊勢丹など私たちが知っている企業もあった。チュチュアンナはららぽーとエキスポシティにもあり、身近にこのプロジェクトが行われていることが分かった。良品計画と記載されているのは無印良品のことで、プロジェクトに参加していることがわかった。良品計画というのは、無印良品を生産している株式会社だ。無印良品のホームページによると、回収した繊維製品は、自然界に存在する酵素と微生物で分解し、繊維に含まれる綿をバイオマスエネルギーのひとつであるバイオエタノールに、またポリエステル繊維を溶かしだし、精製して、もう一度ポリエステル繊維の原料であるポリエステル樹脂に生まれ変わらせるというリサイクル方法を行っている。だが、回収可能な製品は、無印良品のものに限ることが分かった。私たちがそこで気づいたのは、どれもファストファッション企業でないことだ。そして、すべて店舗にて回収であった。だから、私たちはファストファッション企業がこのプロジェクトに参加するべきだと考えた。ファストファッションブランドは利用者が多いだけでなく、店舗数が伊勢丹などの百貨店より多く、店舗回収であったとしても、私たちが利用しやすいリサイクル活動であり、知名度が上がってリサイクル活動が普及するのではないかと考えた。

### 3. 考察

最後にこれらを踏まえて、気づいた点と私たちにできることを考えてまとめた。まず、衣料のリサイクル活動がユニクロやH&Mなどの有名なファストファッションブランドやBRINGというプロジェクトとして、行われていることでさえアンケートよりあまり知られていないことが分かった。一方で、リサイクル活動を知っていても、リサイクルの条件が厳しく、利用しやすい環境でないのが事実だ。ファストファッションブランドのリサイクル活動でもBRINGプロジェクトでも、店舗回収だったため、店舗に足を運ばなければいけないのだ。解決法としては、先ほど述べたようにユニクロに、学校や駅などの人が集まりやすい所に衣類回収箱の設置ができないかを頼んだり、家まで回収しにきてくれるネット回収サイトなどの設立ができないかをこれから調べたりしていこうと思う。そのためには、消費者がリサイクル意識を持って行動しなければならぬことが分かった。山川(2012)では「過剰な購入と早々の死蔵・廃棄を避けることが大切です。最近では1シーズンで処分する衣類も増えていそうですが、現在の厳しい状況を考えれば、そういう服は基本的に買わない、どうしても欲しいときは古着屋で、ということも真剣に考える必要があるでしょう。私たちは、これまであまりに衣類の環境問題に無意識に過ぎたのではないのでしょうか。」と述べている。この論文より、消費者の行動によって衣類廃棄問題が大きく左右されることが分かった。そして、企業側もリサイクルプロジェクトに積極的に参加したりし、両者とも衣類の廃棄に対する責任を持たなければならないのではないかと考えた。またリサイクル率がそもそも少な

くほとんどがごみとして焼却されている現状については、私たちにできることはないが、企業側はそのような現状をよしとせず、リサイクル用途を新たに考えたりしなければ意味がないと思った。

私たち消費者にできることは、服の廃棄量が非常に多いという現状をもっと知り、捨てる前に、他に用途がないかを考えることだ。リサイクルショップや古着屋に売りに行くのも一つの手段としてあるが、今の私たちにはスマートフォンがあるので、メルカリやフリルなどといったネットのフリーマーケットを利用できる。このように身近に利用できるリユース方法があるので、それを利用して廃棄量を減らそうとするべきではないかと思った。最後に、どれだけ安い服でもそれを買ったからには責任をもって簡単に捨てないようにするために私たちに一番できることはそれぞれの服に対しての意識改革だと思った。この問題の解決法はまだ調査の途中段階であるため、私たちはこれから企業が行っているリサイクル活動を意味のあるものにするための手단을調査し、議論していきたいと思う。

#### 参考文献

- ユニクロ「UNIQLO Sustainability」<https://www.uniqlo.com/jp/> 2017/11/2 アクセス
- GU「ジーユー・ユニクロの全商品リサイクル活動」<http://www.gu-japan.com/> 2017/11/2 アクセス
- H&M「Bring It On」[http://www2.hm.com/ja\\_jp/index.html](http://www2.hm.com/ja_jp/index.html) 2017/11/2 アクセス
- 無印良品「無印良品のリサイクル」<https://www.muji.net/store/> 2017/11/2 アクセス
- 東証山田「衣料品は年間約 20 億着捨てられている」[http://www.huffingtonpost.jp/toshio-yamada/20\\_4\\_b\\_5371017.html](http://www.huffingtonpost.jp/toshio-yamada/20_4_b_5371017.html) 2017/11/9 アクセス
- 投信 1「ユニクロ、ジーユーで世界大手になったファーストリテイリングを大解剖ビジネスモデル、歴史、業績・株価、採用、柳井正氏まで」<http://www.toushin-1.jp/articles/-/2808> 2017/11/9 アクセス
- Inditex「売上高」<https://www.stockclip.net/notes/329> 2017/11/9 アクセス
- 福永教授「まだまだ少ない繊維のリサイクル率」<http://logmi.jp/65429> 2017/11/9 アクセス
- ふくのはなし「ふくのはなし」<http://contest.japias.jp/tqj18/180372/bouken.html> 2017/11/9 アクセス
- BRING「参加企業」「回収の場所と方法」<http://bring.org/recycle.html> 2017/11/9 アクセス
- 山川 肇「衣類のリユース・リサイクル進まない理由と最近の動き」<http://jsmcwm.or.jp/journal/files/2012/03/078yamakawa.pdf> 2017/11/9 アクセス
- 良品計画「BRING | 株式会社 良品計画」<https://ryohin-keikaku.jp/csr/bring.html> 2017/11/9 アクセス

## 1-2. 日本の男女間の賃金格差をなくすためには ～雇用面から引きおこる格差～

### 1. 課題の現状

日本には男女雇用機会均等法などの法律があるのにも関わらず、欧米諸国と比べてなぜ男女間の賃金格差があるのか、ということについて調べた。

世界情勢の改善に取り組む国際機関である世界経済フォーラムによる経済活動への参加と機会（経済参画）、政治への参加と権限（政治参画）、教育の到達度（教育）、健康と生存率（健康）の各分野の男女格差の度合いを示す2017年度の「ジェンダーギャップ指数」では日本は世界144カ国中114位となり、過去最低だった前年の111位からさらに後退した。また図1のように、日本では世界平均や1位であったアイスランドと比べても特に政治参画、経済の分野において格差が大きく、深刻であることがわかる。

現在、総務省統計局による詳細集計2012年の結果では、学生などを除いた雇用者（役員を除く）に占める日本の男女・雇用形態別の割合をみると、正規は男性が45.7%、女性が20.6%、非正規は男性が10.0%、女性が23.6%となっている。こうしてみると、非正規の約7割は女性が占めていることになり、男性では非正規が正規の約1/4弱にしかならないのに対し、女性では非正規と正規で約半々となる。次に、男女別正規、非正規別平均年収を比較すると正規雇用の男性が527万円、女性が356万円、非正規雇用の男性が225万円、女性が143万円となっている。全体の平均年収は413.6万円であり、これを上回るのは正規雇用の男性のみであることがわかる。

また、図2にある男女の賃金格差を国際比較した、2014.9.16 OECD Employment Databaseによる資料（男女平均賃金の格差を男性平均賃金で割った数字）では、他国の男女間格差の範囲が10～20であるのに対し、日本では30前後となっている。このことから、日本は他のOECD諸国より男女間の賃金格差がかなり大きいことがわかる。同じ先進国でなぜここまで差が開くのだろうか、私たちはこれの大きな原因に、日本において管理職に就いている女性の割合が極めて低いということが挙げられると考えた。「内閣府男女共同参画局の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合」によると、日本の女性就業者の割合は全体の50パーセントと欧米諸国とあまり変わらず高い数字なのに対し、管理職の割合は12.5%と目立って低いことがわかる。ではなぜ日本で女性が会社でキャリアを積んで管理職につくことが難しく、男女間に賃金格差があるのだろうか。

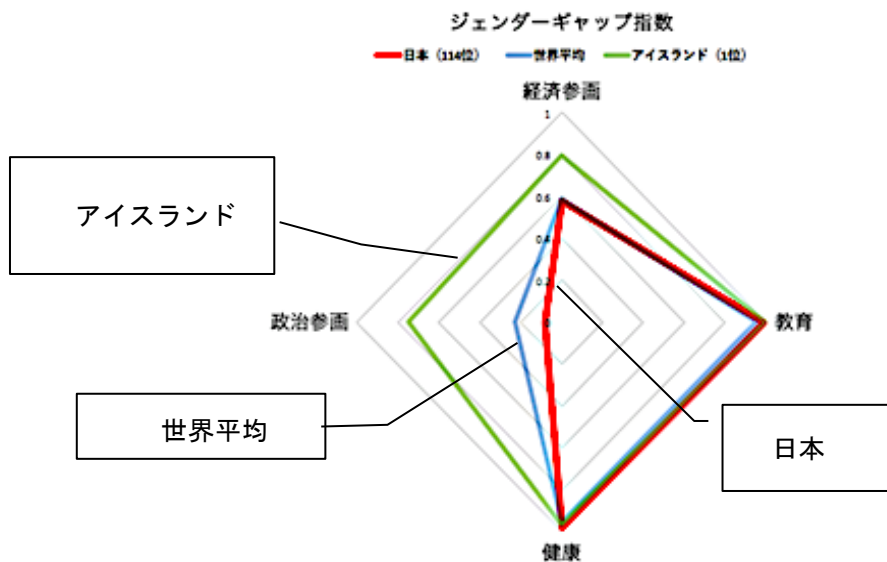


図1 2017/HUFFPOST/ジェンダーギャップ指数

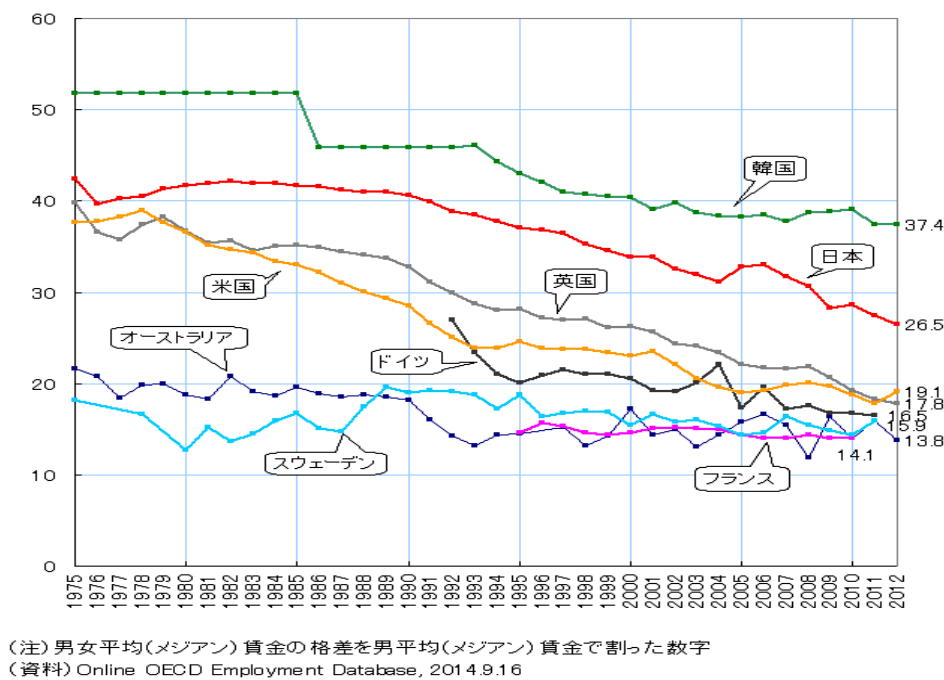


図2 2014.9.16/ OECD Employment Database

## 2. 賃金格差の原因

日本の男女間の賃金格差が欧米諸国と比べて大きい原因として、まず私たちは女性が働くことに対しての日本の社会全体の意識、考え方に着目した。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について男女別に日本、韓国、アメリカ、フランス、スウェーデンの4か国で比較した内閣府政策統括官『少子化社会に関する国際意識調査』のデータによると、どちらかといえば反対、反対を合わせた割合がアメリカ、フランス、スウェーデンでは男女共に半数を上回っているのに対し、日本ではどちらかといえば賛成、賛成を合わせた割合が男女共に半数を上回っていることがわかる。また、日本国内で比較してみると、男性の方が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考えに肯定的であることがわかる。このように男女のはっきりとした役割分担をするべきだという考え方は日本の女性の社会進出を阻む大

きな原因となっている。なぜ日本にそのような古い考え方が残っているのだろうか。それは、日本人にとって男女が役割分担をすることが当たり前で、家事、育児の責任がある女性も否応なしにそれを受け入れているからであろう。この考え方が直接的にはなくても女性の社会進出を阻む原因のひとつになり、日本の男女間の賃金格差につながるのにも関わらず日本にある限り、日本の経済は変わることができないのではないか。

二つ目の原因として、日本の雇用慣行について調べた。山田(2015)の「女性活躍後進国ニッポン」によると、日本の、専業主婦がいることを前提とした雇用慣行が女性の社会進出を妨げていると述べられている。つまり、社員には家事や育児の責任がないことが当たり前なのだ。また、日本では正規社員と非正規社員との間に大きな収入の差があるだけでなく、社会の中の位置づけで大きな差があり、筆者は、会社が始めから期待せず十分な訓練・教育がなされない非正規社員が職場で活躍し、キャリアを積むことが非常に難しく、日本で家事・育児の責任がある場合が多い女性が正規社員として働くには困難が伴ってしまうと指摘している。また、一生を通じた働き方から見ると、日本ではほとんどの会社が正社員の「新卒一括採用」が行われる。これは、大学卒業と同時に企業に勤め始め、終身雇用で定年まで勤め、年功序列で昇進するというシステムだ。このシステムは男性にとっては安心できるものであるが、出産、子育ての責任があることが多く、産休や育休でキャリアを中断しなければならない女性にとってはキャリアコースに乗ることが非常に難しくなるのだ。また筆者は、この正社員を辞められない、キャリアを中断できないというシステムは家族の支え手である男性にとって安心できるものであると同時に重いプレッシャーにもなりうると述べている。つまりこの家庭責任のないことを前提とした日本の雇用慣行は様々な家族形態に柔軟に対応できず、もちろん女性にとっても、また一人で子供を育てているような男性にとっても苦悩のもととなっているのだ。

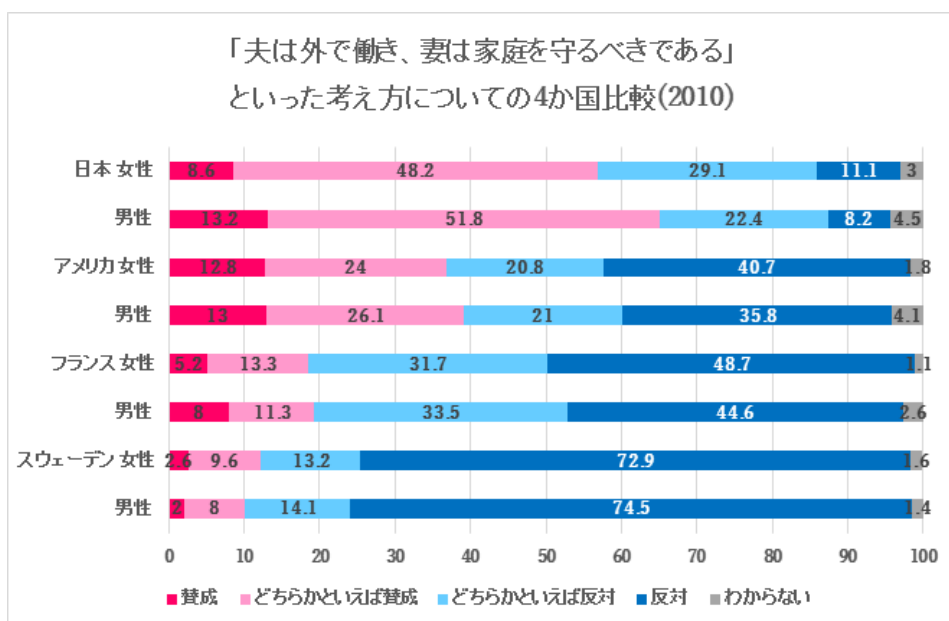


図3 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方についての4か国比較

### 3. 取り組み

現在、日本の数多くある企業では女性が働きやすい環境づくりのために具体的にどのような取り組みが

なされているのだろうか。私たちはそれを調べ、改善策に少しでも近づくために、社員の人権や男女平等を大切にしている中西金属工業を訪問し、たくさんの有意義なことを学んだ。中西金属工業では現在、様々な女性の活躍推進活動が行われている。その取り組みとして、2008年11月、三重工場に初めて事業所内託児所が設置された。現在では本社の大阪工場、名張工場に拡大し合計4拠点となっており、短期間での依頼や一時保育も受け入れている。また、育児休暇の取得推進にも取り組んでおり、育児休業規定を改定し、産後8週以内に取得した育児休業を5日間有給とする制度とした。この規定改定は男性従業員の育児休暇取得が進むことを期待したものであり、2015年度の女性従業員の出産・育児休業取得率は90%以上（名張工場も含む）だそうだ。このような育児をする社員のための取り組みが積極的になされる職場は、女性にとっても男性にとっても働きやすい環境だと言えるだろう。その結果、女性の就職希望者も以前より増え、社内の雰囲気もよくなったと聞いた。

次に、女性の社会進出についての意識や女性管理職の割合において日本と大きな差があったヨーロッパではどのような取り組みをしているのかを調べた。大手の女性役員比率がたったの約7%であったノルウェーでは、1978年に「公的機関が4名以上の構成員を置く委員会、執行委員会、審議会、評議員会などを任命または選任するときは、それぞれの性が構成員の40%以上選出されなければならない」という男女平等法を制定した。その結果、1986年には、グロ・ハーレム・ブルンクラント首相と共に4割以上の閣僚が女性という「女の内閣誕生」として、全世界に報道された。また、2004年に会社法を改正し、企業取締役に関しても、同様の規定を設けた（政府系企業は2004年内に義務化、一般上場企業は08年から義務化。）株式会社登録の取り消しを行う罰則規定も設けられた。この制度は「クォータ制」と言い、簡単にいえば、役職別に、女性の登用割合を決めて、それを義務（もしくは努力義務）化するということだ。現在はスウェーデンやドイツなどにもこの制度が広がっている。クォータ制を導入するメリットとして、今まで出産や育児というライフイベントで敬遠されがちであった女性の積極登用をさらに促し、企業の多様性を後押しすることがあげられる。また、大手企業に人事管理サービスを提供している株式会社カオナビによると、女性管理職を登用することで、女性のキャリアに対する問題が認識され、出産・育児・介護などのライフイベントに対する支援を見直す企業も増えてきており、社会問題になっている少子化を、企業全体で考える良いきっかけになったケースも多くあるそうだ。一方、「女性」という性別による判断だけで、役員の昇進や採用を決めてしまうと、「逆差別」にあたるのではないかという意見は依然根強い。実際、「女性である」という理由で、能力が多少低くても、クォータ制の目標を達成するために、昇進が決まるケースがないとはいえない。しかし、あくまで「候補者の選定」の段階で、候補者数に女性の割合を一定にするのであれば、差別には当たらないといえる。数値目標だけが先走って、自由な競争や公平な人事評価ができなくなってしまうよう、人事担当者は配慮をする必要がある。現在、日本でも社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30パーセント程度とする目標を、平成15年6月男女共同参画推進本部で決定し、第3次男女共同参画基本計画として平成22年12月閣議決定された。

#### 4. 改善策

これまで調べてきたことを参考にして、私達が調べた中でもっとも現実的に企業を取り入れることのできる改善策として挙げられるのは、中西金属工業の「男女共に働きやすい環境づくり」、クォータ制によ

る女性の積極的採用を取り入れつつ、「逆差別」などの批判を減らしより多くの人から合意を得られる「ポジティブ・アクション」を企業が自ら実践することだ。これは、内閣府や厚生労働省なども推奨している取り組みである。ポジティブ・アクションとは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経験から、企業内で男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいう。これは男女間賃金格差の要因を除去する方向につながるものであり、各企業において積極的に取り組むことが求められる。例えば、適格者の数の違い等を理由として中核的・基幹的職務や難易度の高い職務に男性が多く配置されている場合が多いが、女性に社内訓練・研修を積極的に実施すること等により適格者を増やすことや、配置基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置することなどが求められる。また、女性の割合が少ない役職が多いと考えられるが、そのような場合、昇進基準を満たす労働者の中から男性より女性を優先して昇進させるほか、さらに、家庭責任のある女性が満たしにくい昇進基準の見直しを検討するなどして、管理職に女性を積極的に登用することが望ましいとされている。また、賃金・雇用管理において性別に基づく差別扱いはしていないか、という現状の「見える化」を行う改善策も挙げられる。実際は男女の取り扱いの差異、賃金の差異があるのに、それが見えていない企業が男女間格差の縮小するためには、まず現状を「見える化」して実態を把握し、改善の必要性に「気付く」ことが必要となる。「見える化」の方法としては、会社の採用、配置、昇進・昇格、賃金などさまざまな雇用管理データを男女別に集計・指標化したり、統計データに現れてこない社員の意識をアンケート調査することなどが考えられる。現状の問題点に気付いたら、その要因を分析し、背景にある賃金・雇用管理を具体的に見直していくP D C A※のプロセスにつなげることができるだろう。

※ P D C Aとは、Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Act（改善）の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善すること。

## 5. 課題

男女間賃金格差は、男女の働き方の結果として現実に表れてきているものだ。女性の活躍推進の課題を明らかにし、格差の要因を賃金、雇用管理のあらゆる点からより深く検討することで格差縮小に繋げることができるのではないのだろうか。そこで、私たちが考えるこれからの課題は、育休や産休などでできた空白期間の人事や復帰後のキャリアの遅れをどう埋め合わせるか、また、男女共に進んで管理職に就こうと望めるような環境をどう作るのか、ということだ。

### ○参考文献

- World Economic Forum 【The Global Gender Gap Report 2017】  
<<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>> (2/15 アクセス)
- HUFFPOST 【日本のジェンダーギャップ指数、過去最低を更新 114位に】  
<<http://www.huffingtonpost.jp>>(2/15 アクセス)
- 総務省統計局・【労働力調査の結果を見る際のポイント】  
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/point16.pdf>) (11/16 アクセス)

- 採用成功ナビ【女性の社会進出とクオータ制】 <[http://www.direct-recruiting.jp/topics/knowhow/category\\_010464/detail\\_0027.html](http://www.direct-recruiting.jp/topics/knowhow/category_010464/detail_0027.html)> (11/16 アクセス)
- カオナビ【「クオータ制」とは？ | クオータ制と女性、そしてメリットとデメリット】  
<<https://www.kaonavi.jp/dictionary/quota-system/>> (11/16 アクセス)
- 内閣府、男女共同参画推進連携会議【「2020年30%」の目標の実現に向けて】  
<[http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/2020\\_30/pdf/2020\\_30\\_all.pdf](http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/2020_30/pdf/2020_30_all.pdf)> (11/16 アクセス)
- 厚生労働省【男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン】 <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3-img/2r9852000000neek.pdf>> (12/14 アクセス)
- 厚生労働省【厚生労働省】  
<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3.html>> (12/14 アクセス)
- 厚生労働省【男女間の賃金格差解消のためのガイドライン】  
<<https://positiveaction.mhlw.go.jp/mieruka/files/pamphlet.pdf>> (12/20 アクセス)



## 2-1. 「ヨーロッパの難民問題を解決するには？」

### <第1章> 難民問題の現状

今世界には難民が 6530 万人を上回り、その数は第二次世界大戦以降最多だと言われています(2016. 6. 20UNHCR 発表)。そしてその難民たちの多くはヨーロッパへの避難を目指していて、現在のヨーロッパ各国には現地の国の人々以外のたくさんの難民が溢れています。そもそもなぜその難民はヨーロッパへ訪れるようになったのでしょうか。その最大の理由は 2011 年から続くシリア内戦だと言われています。難民の多くは経済的理由ではなく激化しつつある内戦から逃れるためであり、「イスラム国」もその一因となっています。しかし難民はなぜわざわざ遠いヨーロッパへやって来るのでしょうか。その理由は、ヨーロッパではシリア付近の難民が暮らしている国(トルコなど)より働く権利や子供の教育などが保証されているからです。実際に難民の約半数は子供だと言われています。(2016 年末 UNHCR 発表) これらの理由を踏まえて難民の多くはヨーロッパへやって来ています。ではヨーロッパの国々に難民が流れることによって各国々にはどのような影響を与えているのでしょうか。

ヨーロッパの国々に難民が流れることによって、難民の受け入れに賛成・反対の意見が出てヨーロッパ諸国での立場がわかれています。現在のヨーロッパ各国の難民受け入れ体制ではドイツ、フランス、イタリアなど欧州の中心的な国々が肯定的な姿勢を表しています。そのなかでも難民が一番目指している国はドイツです。その理由は2つあると言われています。まずドイツには職があるということです。現在ドイツでは労働者が足りていない状況で、職を求める難民と需要と供給が成り立っています。つまりドイツ側にもメリットがあるということです。次にドイツは「法のフレームワーク」の中できちんと対処する国だということです。対して難民受け入れに否定的な姿勢を崩さない国々はハンガリー、スロヴァキア、チェコ、ルーマニアなどです。こういった国々が否定的な態度をとる主な理由は経済的諸事情ですが、ハンガリーを例とすると、ハンガリーが抵抗的な姿勢を見せる理由としては経済的な理由というよりも、国内の政治情勢にあります。反対態度を強くしておくことで国内の有権者から支持を得ようとする、そして多くの難民流入によって国内の文化が侵食されてしまうことを恐れているということです。このようにヨーロッパ各国では難民受け入れに対してそれぞれ違う意見をもっています。

そしてヨーロッパではテロ問題が相次いでいます。例を挙げるとドイツでは 2016 年 11 月 19 日ベルリン中心部にあるクリスマスマーケットに大型トラックが突入。死者 12 人、負傷者 48 人の事件が発生。フランスでは 2016 年 7 月 14 日ニースでトラックがフランス革命記念日の花火見物の群衆に突入。死者 84 人、負傷者 202 人というテロが起こっています。これらのテロはほとんどが難民を受け入れたことによると言われています。

こういった現状の中でヨーロッパの国々では反移民運動が行われるなど現地に住む人々は難民をよく思っていない傾向にあります。しかし現在も全体の難民数は増え続けていてヨーロッパの各国それぞれが指定した難民受け入れ枠をはるかに越えてしまっているというのが現状です。

### <第2章> 各国の反応

難民の受け入れをしている国の反応として、ドイツ連邦内務省データよりヨーロッパでいちばん多くの難民を受け入れているというドイツを例に挙げます。

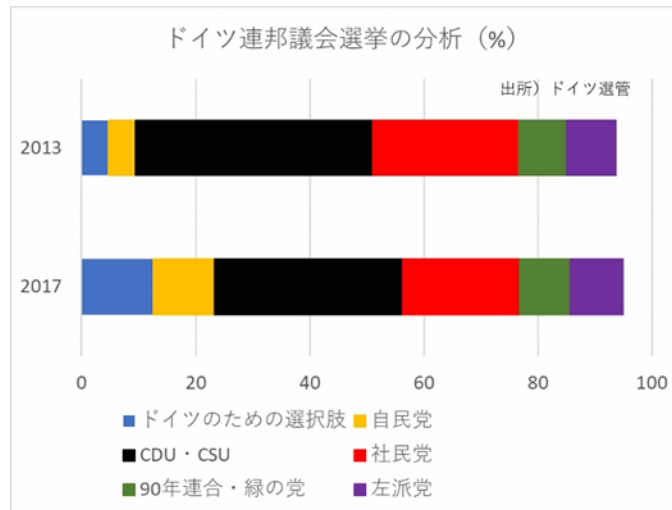
「ドイツ駐在便り」より、まずドイツに難民が来る理由としては、2011年のシリア内戦から積極的にシリアの難民を受け入れていたがその後の紛争悪化により2015年、メルケル首相がシリアからの難民は特別措置を設け、無制限で受け入れる方針を決定したことが大きな理由として指摘されています。その他として、ドイツはヨーロッパ諸国でトップの経済力があり他の国を選ぶよりも良い生活ができると思われていること、東西ドイツ統合後、最低の失業率で人手不足であるドイツ側の意向でもあったこと、難民への対応が法律でしっかりと決められていて待遇が非常に手厚いことも挙げられています。また、ドイツも高齢化社会であり若者が職にありつける確率が高いことも述べられています。

(<https://soldie.jp/lifestyle/toushi-germany> 9月21日アクセス)

次に、難民受け入れに対するドイツ人の反応についてです。ドイツはもともと人権を重視する国で人道支援には極めて積極的です。その背景には、第二次世界大戦中にナチス・ドイツが行ったユダヤ人への迫害の反省と責任があります。同サイトより、ドイツの中でも特に所得が高く国内トップクラスの治安の良さを誇るバイエルン州は2015年当初は非常にあたたかい難民歓迎ムードに包まれていたが2016年に立て続けに起こるテロや凶悪事件を目の当たりにし、バイエルン州内でも難民受け入れに対して不安視する声が出始めたということです。また、旧東ドイツのベルリンやドレスデンでは、そもそも所得が少なく高い税金で自分たちの生活が厳しい中での連邦政府の難民への待遇に不満を募らせている人々が度々難民排除のデモを行っていると述べています。

そして現在は、ドイツをはじめヨーロッパ各地で難民が増えすぎたこと、テロなどの増加によって各国が受け入れの態度を改め難民の数を制限したことによって難民の数は大きく減少傾向にあると述べられています。さらにバルカン半島各国が次々に国境を閉鎖したことにより、ギリシャで行き止まってしまった数万人の滞留難民をどうするかが現在大変大きな問題となっていると指摘されています。

しかし、先日行われたドイツ総選挙(2016.9.24)では反イスラム・難民、反ユーロ(欧州単一通貨)を叫ぶ極右政党「ドイツのための選択肢」の投票率は12.6パーセントに達し、94議席を獲得する結果となりました。ナチスのホロコースト(ユダヤ人大虐殺)のトラウマが残るドイツで右派が連邦議会に進出するのは初めてです。(9/26 Newsweek)同じくオーストラリア総選挙(2016.10.15)では難民や移民に厳格な中道右派である国民党が第一党の座を獲得して勝利しました。内務省の暫定集計では、国民党は投票率31.4パーセント、自由党が27.4パーセント、ケルン首相の中道左派、社会民主党が26.7パーセントでした。この結果に対し自由党のシュトラッヘ党首は「大きな成功に喜んでいる」と述べました。(10/15産経新聞引用)つまり現在のヨーロッパでは難民受け入れを反対している政党が勝利したことが「成功」である、ということになっています。ヨーロッパで受け入れてもらえなかった難民は、一体どこへ向かうことになるのでしょうか。



〈Newsweek 掲載 <http://www.newsweekjapan.jp/kimura/2017/09/94.php>〉@ 10月21日アクセス

このグラフより 2013 年の選挙結果と比べて、今回の選挙では難民反対を掲げる政党が大幅に増えていることがわかります。

### 〈第3章〉 世界の取り組むべき課題

このように、難民問題は経済や外交などを通してヨーロッパのみでなく世界にも大きな影響を与え、一刻も早い難民問題を解決する必要があります。難民問題を解決するための処方箋となりうる解決策は何なのでしょう。

今日では、イスラム国やアサド政権が世界や中東に住む人々の平和を脅かしています。

この問題を解決しない限り、難民のヨーロッパへの難民流動は止まらず、住む場所を失い難民となる人々は増えるばかりです。「戦争をやめさせてくれ、そうしたらぼくたちはヨーロッパに来ないから」。この 13 歳のシリア人の少年が、ブタペストの駅でハンガリーの警官に語ったこの言葉は核心をついていると思います。これらの勢力を弱体化させ、難民となる人が出ないためにも世界はイスラム国への物資の輸出のとり締り、裏からイスラム国の経済を援助している国や組織への制裁と根絶を推し進めるべきだと思います。ただ、武力での制裁は憎しみを残し、根本的な解決には至るとは考えられません。そのため、国連 (UNHCR などの機関) は難民を保護する活動や生活を援助する活動のみを行うのではなく、世界の平和を司る代表的機関として責任を持ち、各国へ武器や物資のイスラム国への輸出を根絶するようにさせる必要があると思います。国連の新しい活動として、例えば、国際的に有効な法律を国連で締結し、各国へ取り締まりを強化するよう義務付ける (一定の基準を設ける) こと、また、違法なルートを探し出し、イスラム国への物資を監視する機関を国際連盟内に作り、違反する国を見つけた場合、経済制裁を行うなどを実施すべきだと思います。

また、EU に対しては、難民問題解決について、米ソロス・ファンドマネジメント会長であるジョージ・ソロス氏は難民問題についての解決策としてこのようなことを提案しています。EU は加盟国が受け入れやすいように、最初の 2 年間は亡命希望者 1 人当たり年間 1 万 5000 ユーロを提供最低 100 万人の亡命希望者を供給し、各国に毎年 100 万人の難民を受け入れるように主張するべきだとしています。資金はほとんど発行されていない国の長債費で調達すればよいとしており、ヨーロッパ各国の経済負担は少し

に抑えられるはずですが。これは、欧州経済に財政刺激も与え、行き先の無い難民の居場所も確保することが可能な画期的な策だと思います。

これらの策をふまえて、EU と国際連盟が二つの柱となり難民問題に取り組み、協力して妥協のない強気な政策に打ってでる必要があると考えます。

#### <第4章> 日本の対応と対策

難民問題において日本ではどのような対策や対応を行うべきなのでしょう。現時点では、認定 NPO 法人の難民支援協会によると、日本では 2016 年の難民申請者は 10901 人、認定者は 28 人で認定率は、下のグラフから分かるように 1 パーセント未満となっています。これは世界で極めて少ない認定数です。難民認定数一位のドイツは 138,666 人、二位のアメリカは 23,361 人、日本の次に少ないイタリアでも 3573 人となっていて、日本は比べものにならない程に少ないことが分かります。

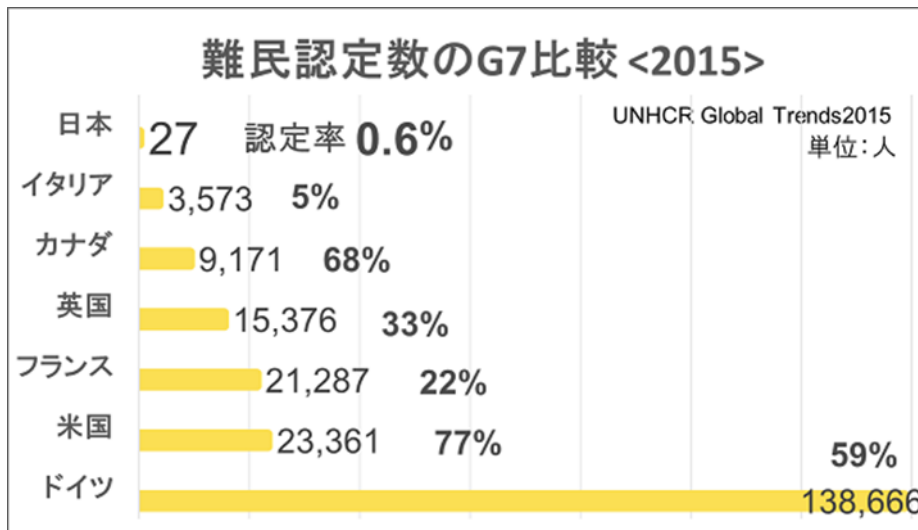
また、日本の認定制度には 2 つの問題があるとされています。1 つ目は認定基準が高すぎることで、2 つ目は手続きが適正に行われているかということです。難民条約の解釈を決める権限は各国にあるものの、勝手な解釈をしても良いという訳ではありません。日本の解釈は厳格という以上に、本来の難民保護の意図を外れているといえる部分があり、弁護士や研究者からは国際的に通用しないと指摘されています。手続きについては、審査を受ける難民側に、難民であることを証明するために必要な主張をする機会が十分に与えられ、公正になされていることが大切です。希望する人が難民申請を行えているか、不認定の場合はその理由が示されているかなどがポイントになります。

そこで私たちは、難民問題解決のために日本はもっと難民を受け入れるべきだと考えます。上記で述べたように、現在ヨーロッパ各国が難民であふれているのに対して日本の難民認定率は申請者のうちの 1 パーセント未満だと言われています。なぜ日本はこれほどまでに難民を受け入れないのでしょうか。1 つ目の理由は日本の政治的意志や難民問題に関心を寄せる人が非常に少ないということです。2 つ目の理由は日本では難民を「保護する(助ける)」というより「管理する(取り締まる)」という考え方が一般的だからです。これらの問題を解決するには、学校の授業で扱うなどしてまず私たち一人ひとりが難民問題について正しく知りもっと関心を持つことが大切だと考えます。難民受け入れは島国の日本からするとずっと遠い場所で起きている問題で、日本人からしたら周りに具体例もなく親近感がなかなか持てないと思います。しかし世界の問題を解決するためには、私たちが誰も他人事に思わずに協力していくことが大切です。今や難民総数はヨーロッパ各国の受け入れ人数をはるかに超えていて難民問題は決してヨーロッパだけの問題ではなくなっています。日本がこの問題に積極的に取り組むことによって世界での日本の地位も見直され、難民問題解決に少し貢献できるのではないのでしょうか。

次に日本は自国の難民認定制度を見直してもっと難民と公正(フェア)な手続きをするべきであると考えます。本来難民は治安上のリスクに関して、入国管理局のチェックを受けた後に、別の独立した政府機関が難民の審査を行なうべきであり、それも法的な手続きだけでなく、難民の自立までを視野に入れた政策を管轄する機関が必要です。(難民支援協会公式サイト引用)しかし今の日本ではこのような機関がなく、難民認定は非常に厳しくなっています。そもそも難民が難民であるかどうかの基準はとても難しい話です。迫害から逃れてくる難民が、自分が難民であるという証拠を持って逃げてくること自体全く現実的な話ではありません。その上、難民認定に必要な書類には日本語で書くことが求められるな

ど、難民が難民として認められることは日本では、とても難しいです。

たしかに、難民申請の背景には「偽装難民」など、職のない人々が難民になりすまして日本にやってきて難民支援を受けようとしている問題があります。この問題を踏まえて日本ではさらに難民認定を厳しくするという対策をとり、事態は悪くなる一方です。そこで私たちは、日本は現在の難民認定制度を改め、難民と公平に手続きするべきだと考えます。日本で「偽装難民」問題があるとしても全体の日本の難民受け入れ人数は非常に少なすぎるといえます。今の日本のように保守的な考え方では問題は一向に解決しないばかりか、より深刻になります。難民認定を厳しくするのではなく、他国で難民だと認められた人々を決められた一定の数だけ受け入れるなどして、まずは受け入れる人数を増やしていくべきだと考えます。そうすることで、日本人は難民問題をより近くで感じることができ、この問題に対する考え方も改まると思います。受け入れるリスクを考えることも大事ですが、世界の問題を解決するためには私たち日本人の一人ひとりが変わっていくことが必要なのではないでしょうか。下のグラフは難民人定率数の比較です。



<難民支援協会公式サイト掲載 <https://www.refugee.or.jp/refugee/> 1月16日アクセス>

## <第5章> 考察

難民のヨーロッパなど各国への流動は、経済効果などのメリットを生みます。しかし、不特定多数の難民がヨーロッパに避難し、安い労働力がヨーロッパ内で増加することで、元からヨーロッパに住んでいた人々の失業率、犯罪率の増加、文化の違いなどがヨーロッパ内で問題視され、選挙では以前よりも、右派が支持を得るようになってきました。これは、先程述べた近年行われたドイツ州議会選挙（2017.9.24）やオーストリア国民議会選挙（2017.10.15）からも見受けることができます。

第2章でも述べたように、これらの選挙では、ドイツ右派が連邦議会に進出し、オーストリアでは国民党が第一党となりました。つまり、現在のヨーロッパでは右派と難民受け入れに積極的とされる与党との間で緊迫した競争が勃発し、難民問題が勃発するまでは下火であった過激な政策を提案する政党（右派に多い）が勝利し、大躍進しています。この流れは、世界に大きな影響力を持つアメリカにも広がり、世界に伝播しています。このように、ヨーロッパでは反移民、反ムスリムの心情を有する国民からの支持や票の獲得を巡って競争し、その競争を通じて反移民的志向性が、与党政権に「伝染」していると考えられます。その結果、ヨーロッパ各国の有権者は難民厳格派に流れ、政府もそれと伴い立場が

難民受け入れに消極的になり、アメリカなどの影響も受け、現在の難民に消極的になりつつあるヨーロッパ社会が確立されてしまうのではないのでしょうか。

このように、難民に消極的なヨーロッパ社会が確立され、「難民反対」とスローガンを掲げ、難民を忌み嫌い、さらには難民を多く出している中東各国に悪いイメージを抱くことは、国際情勢的にも、中東の国々にとって経済面や国としての立場の悪化など、たくさんの面で考えて悪影響となるのではないのでしょうか。

このように、ヨーロッパの難民問題は世界に大きな波紋となります。そのため、私たちは世界および日本の筋の通った強気な政策(第四章、第五章参照)の必要性を訴えます。

#### <参照サイト一覧>

- 「難民危機のなかの EU の挑戦」

<https://synodos.jp/international/15381> (9月21日アクセス)

- 「世界の難民と日本の難民支援」

<http://www.aarjapan.gr.jp/activity/emergency/refugee.html> (11月21日アクセス)

- 「難民厳格化の右派勝利へ」

<https://this.kiji.is/292331630700348513> (11月28日アクセス)

- 「メルケル首相の地元、与党が反難民党に敗れる【ドイツ州議会選挙】」

[http://www.huffingtonpost.jp/2016/09/04/merkel-dcu-afd\\_n\\_11862876.html](http://www.huffingtonpost.jp/2016/09/04/merkel-dcu-afd_n_11862876.html) (11月28日アクセス)

- 「東洋経済」

<http://toyokeizai.net/list/author/%E3%82%B8%E3%83%A7%E3%83%BC%E3%82%B8%E3%83%BB%E3%82%BD%E3%83%AD%E3%82%B9> (12月12日アクセス)

- 「難民支援協会公式サイト」

<https://www.refugee.or.jp/refugee/> (12月12日アクセス)

#### <参考文献>

- 関西学院大学企画論文

「ヨーロッパへの避難民の分担受け入れをめぐる問題：なぜ EU 諸国で立場が別れたのか」

著者 小山晶子・武田健

## 2-2. アメリカ第一主義政策の及ぼす影響への最良の対策とは何なのか

### 第一章 現状

トランプ大統領が誕生してからまもなく一年を迎える。選挙期間中から過激な発言を繰り返していた彼のまさに逆転当選とでも呼ぶべき結果は驚きとともに世界各国に報じられたことは記憶に新しい。彼の政策は一貫して保護主義、自国第一主義。いわゆるアメリカファーストと呼ばれるものである。TPPを脱退しパリ協定に背を向け着々と自国第一政策を推し進めるトランプ大統領。トランプ大統領の誕生から世界は以前にも増して激しく変動しつつあるように感じる。アメリカ第一主義は周辺各国及び企業にどのような影響を及ぼすのか、またその影響への適切な対応策、最良の対応策はどのようなものなのか。トランプ大統領の目玉政策であるメキシコ問題、貿易、パリ協定の三つの観点からそれぞれの対応策に迫る。

#### 1、メキシコ問題

アメリカ・メキシコ間の国境は全長3141km、世界で最も頻繁に合法的に横断されている国境で毎年述べ3億5000万人が横断している。不法入国者は現在年々減少傾向にあるのだが国境沿いに不法移民を防ぐ巨大な壁をメキシコに費用を負担させて建設するというのが彼の主張であり、選挙期間中より注目されてきた彼の目玉政策の一つだ。実際メキシコ国内には、仕事がなく生活が苦しいため、経済的に豊かだと考えられているアメリカに行きたいと考える人も多い。アメリカ企業からすると安い人件費でメキシコ系移民をはじめとするヒスパニック系移民を雇用できるというメリットも存在する。しかし、ヒスパニック系移民に仕事を奪われたアメリカ人失業者も存在するわけで、そんな彼らの不満を擁護しているのがトランプ大統領であり、メキシコ移民問題は世界各国から注目を集めるようになったというわけだ。そこで各々の立場からの主張（メキシコ政府・メキシコ人労働者・アメリカ人失業者・アメリカ企業・アメリカ政府）の妥協点を探りつつ、この問題の解決策を考えてみたい。

まずは国境管理について。国境というものは当然ながら二国以上の国が隣接しない限りは存在しえないものである。よって国境管理においてはアメリカ・メキシコの両国間で公平に行うのが当然ではないだろうか。また、私はアメリカ国内に入る移民を減らすためにアメリカが新基準の労働ビザを発行すればよいのではないかと考えている。しかし、現在でも不法入国者はいるわけであるし（年々減少傾向にはある、しかし彼ら不法入国者にとってはビザなど関係ない。）アメリカがやたらと厳しい基準を設ける事も考えられる。もう少しビザの件については考えていく必要があるのではないだろうか。

しかしこれだけではこの問題の根底にあるメキシコの貧困問題のダイレクトな解決には至らない。そこで以下の三点を提案したい。

一つ目は、まずアメリカ政府は国内の雇用を拡大すべく大規模な公共インフラへの投資を行うべきであるという提案だ。現在アメリカ国内では新自由主義の台頭により貧富の格差が著しく拡大しており、失業者は増加傾向にある。失業者の不満もメキシコ問題の大きな核の一つであることは間違いな

い。一方で皮肉なことに米企業の多くはメキシコ移民をはじめとしたヒスパニック系労働者を必要としているようだ。失業者の雇用を促進するために公共事業が有効な対策であることは間違いない。アメリカ国内には老朽化する80年代のハイウェイの再工事やハリケーン等への災害対策など失業者を雇用する公共事業の種が散在している。輸送インフラなので社会インフラに比べて利益などの点は不透明であるが輸送インフラの老朽化は見過ごしてはいけないアメリカの社会問題である。

二つ目は、アメリカ政府が積極的にメキシコ経済に介入すべきであるということである。メキシコの貧困を解決するにはやはり隣国の支えが必要不可欠である。メキシコの移民問題の解決を本気でアメリカ政府が望むのならアメリカ政府はメキシコ経済に対し常に好意的であるべきだ。工場の建設に閉鎖的になるなどもつてのほかである。数年後に発展したメキシコがアメリカの大きな貿易相手国になることも考えられるわけで、アメリカにも当然ながら支援のメリットはある。

三つ目は、メキシコ政府は一部地域の経済特区を今後拡大すべきであるというものだ。経済特区化については周辺地域との格差などの問題も抱えているが、それ以上に得られるものは大きい。経済特区化については近年ではBRICsにて効果がみられており（特にロシア・インド・中国）メキシコ政府が能動的に行うことが可能な経済発展に向けての大きな一手であると主張したい。

以上の三点をもって、メキシコ問題の解決策の提案とする。また、メキシコの脱貧困を最優先すればアメリカの抱えるメキシコ問題の収束も早く訪れると思われる。

問題はトランプ氏の意識をどう変化させるのか、これだけである。実際にこの解決案の実験可能性や実行可能性等を考慮したとき、この解決策にトランプ大統領は首を縦に振るだろうか。彼の支持基盤などを含めて考慮すればおそらく彼はこの解決策には乗ってこないだろう。しかし私たちはこの解決案には現在の問題を少しは前進させる力があると思う。しかし現実を見ると実現可能性は低いのも確かである。よってメキシコの経済特区設置による経済発展に期待しつつアメリカは輸送インフラへの投資を行い、アメリカ人失業者を一人でも多く雇用するべきであるというところに留めておきたい。以上でメキシコ問題の探究を一旦終了する。

## 2、パリ協定離脱について

次にパリ協定の内容を必要と思われる個所を以下に纏める。

・長期目標として産業革命前からの平均気温上昇を2℃未満に抑え、今世紀後半に人為起源の温室効果ガスの排出を正味ゼロにするための野心的な取り組みを実施する。

・最新の科学、能力開発によってこれを行う。また、そのために様々な国内措置をとる。

・その他諸々の項目及び規定をクリアしつつ5年ごとに進捗状況を報告する義務を負う。

続いてパリ協定とそれを取り巻く現状を簡単にまとめる。

現在アメリカの世界全体に対するエネルギー起源二酸化炭素排出量は中国に次ぐ世界第二位（16,0%）、国別一人当たりエネルギー起源二酸化炭素排出量は中東の石油産出国三か国、カタール・アラブ首長国連邦・サウジアラビアに次ぐ世界第四位で平均量の実に四倍に相当する。尚現在、アメリカの二酸化炭素排出量は横ばい傾向にあり、たいして中国の排出量は年々増加している。トランプ大統領は環境悪化を防ぐためには工場の規制をしなくてはならず市場の競争力が大きく奪われると考えているようだ。しかし実際はほとんど市場競争力に影響はないとまで言われている。石炭復活の可能



性は低いからである。エネルギー業界はすでにクリーンエネルギーにシフトしている。また途上国もクリーンエネルギーに興味を示しており、トランプ大統領の支持基盤の石炭生産地へのパフォーマンスではないかといったような懐疑的な見方をする人も多い。次の段落からはアメリカのパリ協定離脱によって発生した問題の解決策を考える。

よって生じる課題であるが、エコカー業界に与える影響が深刻であると考えている。パリ協定離脱によって化石燃料の使用量に制限がなくなるため価格設定の高いエコカー（主に日本車）の売れ行きは落ち込み、多少燃費が悪いが若干安いフォード等のいわゆる国産車の需要が増えると推測される。これによって近年横ばい傾向にあるアメリカの二酸化炭素排出量も増加することが懸念されている。ちなみにアメリカ国内でも離脱に対する評価は辛辣である。

この課題については、日本の大手自動車企業はさらなる品質の向上、価格設定の見直しで対抗することが可能だと思われる。やはりアメリカを始めとする欧米諸国では日本車の人気はいまだに高い。オーストラリア・アメリカなどの広大な国土を所有する国民ほどその傾向は強く2017年11月現在で日本車のアメリカ国内におけるシェアは実に42.7%を占める（主要各社の発表データを集計）。また日本車のイメージ、ブランド力の向上で新たな市場の開拓も可能であると思う。もうひとつの問題はアメリカの離脱によって他国まで離脱の流れに乗ることである。

特に大国中国の離脱ともなれば目標の達成はきわめて困難になる。これについては京都議定書のよりに法的拘束力の生じるものとパリ協定の内容をミックスさせたものにするのが最善であると考えたが、あいにくそう事が簡単にするとも思えない。各国が5年ごとの報告に向け自発的な取り組みを行いやすいように各国および国連がサポートを行うのもひとつの策であると思う。

現在ニカラグア、シリアも加盟したことでアメリカ以外の世界各国がこの協定に参加したことになる。アメリカの排出する二酸化炭素は世界全体に対して高々16%。のこり84%の部分をへらせば目標の達成は不可能ではない。国単位の取り組み、企業単位の取り組み、そして国民一人ひとりの取り組み方によってこの課題の解決につながると考えている。

### 3、貿易

まずは米国と各国との貿易の現状と起こっている問題について挙げる。今回は日米、米中に絞る。

#### ・日米

統計によると2016年の日本からアメリカへの輸出は1位が自動車、2位が自動車の部品、3位は原動機であった。そして1位の自動車が占める割合は44115億円の31.2%であった。それだけ日本車がアメリカ国内で出回っているということである。これに対してアメリカの主張をいくつか挙げてみる。

・日本車をアメリカはこれだけ受け入れているのに、日本は米車を全然受け入れてくれないのは不公平である。

・日本車が売れすぎて、米車が危機

・日本車をメキシコでつくるな。アメリカに工場を建ててアメリカ国内で生産しろ。

まず、日本で米車を受け入れられないのには明確な理由がある。日本は米車が走るにはとても道路が狭い。しかもそもそもの日本の定めている環境基準を満たしていないのである。そしてアメリカ国

内で生産しろというのは、日本車に関税がかからないのが不満であるからである。そしてもうひとつアメリカの狙いは、アメリカ国内の失業者を減らすことである。これも米国第一主義がはっきりと表れているように見受けられる。

#### ・米中

中国は米国にとって最大の貿易赤字国である。2016年の米国の対中赤字は3470億ドル（約38兆円）であった。これは対日赤字額の約5倍ともなる数字である。よって、もちろん対中貿易赤字が問題となる。では、なぜアメリカは中国に対しこんなにも多額な赤字を抱えているのか。中国は米国製品をほとんど輸入せず、輸出ばかりしているからである。実際に中国の対米輸入額は対米輸出額の約4の1しかないというのだ。中国製品のほうが安くアメリカ人がほしがるとアメリカの大量輸入が行われ、貿易摩擦が起きているのが現状である。

上記から共通して米国は赤字であり、トランプ氏は一貫して「不均衡」であると主張している。このままにしておくわけにはいかない米国はもちろん対策をとろうとしている。日本車に関税をすり抜けている原因であるNAFTAを見直し、関税の壁をつくることによって日本車メーカーの工場を国内で建てさせるというのだ。日本は米高速鉄道整備など前向きな分野への協力により輸出の要でもある自動車への議論の拡大を防ごうとしている。そして米中間では、2017.11.9の米中共同記者会見で貿易不均衡の改善へむけ、米中企業が総額2500億ドル（約28兆円）に達する契約を交わした。米国での製造業や航空機など様々な分野での米国製品の大量購入など多岐にわたる。不均衡の解消には少しは近づくかもしれないが、やはり念頭には米国第一主義がある。数字だけをみると米国が不均衡を主張するのも無理はない。しかし、交渉を不均衡に進めているのは米国であると思う。しかも米国企業にも問題があるのではないか。以上のことから周辺国は米国との不均衡の解消を進め、米国は不均衡の原因が国内企業にないかなどもう一度考え直す必要があると思う。

#### 4、NAFTA と TPP

まずは、NAFTA と TPP について簡単に説明しておこうと思う。NAFTAとは、North American Free Trade Agreement の略称であり、アメリカ・カナダ・メキシコの3カ国間で結ばれた域内の貿易自由化を目指す協定で、北米自由貿易協定と呼ばれるものである。その内容については、加盟国の関税の引き下げに始まり、金融・投資の自由化、知的所有権の保護などを取り決め、締結国間での貿易障壁を取り除き、より円滑に貿易を行っていくというようなものである。EUに次ぐ世界第2位の自由貿易地域となっており、NAFTA成立以降、域内の貿易は拡大しており、特にメキシコの発展に伴いアメリカ・メキシコ間の貿易は大幅に拡大している。TPPとは、Trans Pacific Partnershipの略称で、オーストラリア・ブルネイ・カナダ・チリ・日本・マレーシア・メキシコ・ニュージーランド・ペルー・シンガポール・アメリカ合衆国・ベトナムの計12カ国間で結ばれた協定であり、環太平洋連携協定と呼ばれるものである。内容としては、環太平洋地域の国々で関税を取っ払い、自由貿易を進めていくというものである。このように簡単に言ってしまうとどちらも同じような内容になっている。

次に、アメリカのNAFTAに対する姿勢を見ていこうと思う。端的に言うと、トランプ大統領は離脱を考えているほどあまり良いようには思っていない。というのも、アメリカ人の失業者が増えてしま

うからだ。まず、NAFTA が成立することによってアメリカの企業が人件費の安く済むメキシコへと流れてしまう。そして、メキシコ国内の工場ではメキシコ人の雇用ばかりが増えてしまう。その結果、工場が減ってしまったアメリカ国内では職を得る機会が少なくなり失業者が増えてしまうというわけだ。そうすると、アメリカ第一主義で産業の活性化を図ろうとしているトランプ大統領にとっては、失業者の増加はあってはならないものであり、この協定に積極的になれないこともわからなくはない。

最後に、アメリカの TPP に対する姿勢も見ていこうと思う。これも NAFTA 同様、トランプ大統領は TPP の脱退を考えているようだ。その一番の理由としてはやはり「雇用」であるようだ。確かに TPP が成立すると、モノ・カネ・サービスが自由に移動することができ、多くのメリットがあるように思われる。しかし、それらが裏目に出る事もあり得る。というのも、日本の企業であるトヨタ自動車は TPP によるサービスの自由化に乗っかってアメリカを含む世界各地に進出してきており、その影響によって、アメリカの自動車産業がダメージを受けているというのだ。そうなってしまうと、アメリカの自動車産業の規模が縮小していき、アメリカでの失業者の増加につながってしまうのである。実際、日本に対して、「日本は為替を円安に誘導して、トヨタの車をバンバン売っている！」と、トランプ大統領は主張している。

以上より、NAFTA も TPP もトランプ大統領のアメリカ第一主義に対して不都合な協定であるため、彼は今もそれらについて話し合いを進めているのだと考えられる。

## 5、今後について

一年間の探究を通して、トランプ大統領が掲げているアメリカ第一主義に絡んでくると考えられるメキシコ問題、パリ協定、貿易、NAFTA, TPP の現状を確認することができた。今後は、それらが及ぼす影響への最良の対策を今後も考えていきたいと思う。

## 参考サイト一覧

- **【TPPアメリカ離脱】理由や日本への影響は？わかりやすく簡単に解説！** (2018/2/21 アクセス)  
<http://everything-is-changing.com/archives/1852>
- **財務省貿易統計** (2018/2/21 アクセス)  
[http://www.customs.go.jp/toukei/suii/html/time\\_latest.htm](http://www.customs.go.jp/toukei/suii/html/time_latest.htm)
- **日本経済新聞** (2018/2/21 アクセス)  
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZ03288100Z01C17A1FF2000/>
- **メキシコ人労働者が足りない 嘆く米事業者** (2018/2/21 アクセス) <http://jp.wsj.com/articles/SB10316534201594473698304582457591874883480>
- **不法移民対策 何がメキシコに求められるのか** (2018/2/21 アクセス)  
[https://www.mitsui.com/mgssi/ja/report/detail/1222829\\_10674.html](https://www.mitsui.com/mgssi/ja/report/detail/1222829_10674.html)
- **壁できても掘る 不法入国案内人** (2018/2/21 アクセス)  
<https://mainichi.jp/articles/20170206/k00/00m/030/065000c>
- **アメリカ＝メキシコ国境** (2018/2/21 アクセス)  
<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%82%A2%E3%83%A1%E3%83%AA%E3%82%AB%EF%BC%9D%E3%83%A1%E3%82%AD%E3%82%B7%E3%82%B3%E5%9B%BD%E5%A2%83>
- **トランプ大統領の政策と発言、実行したことを分かりやすくまとめました。** (2018/2/21 アクセス) <http://>

otakaranet.com/trump.html

- アメリカの拡大する貧困と格差 九州大教授 稲葉美由紀 (2018/2/21 アクセス)  
<http://catalog.lib.kyushu-u.ac.jp/ja/recordID/21800>  
<https://www.bls.gov/opub/ted/2015/hispanics-and-latinos-in-industries-and-occupations.htm> unit  
ed states department of labor
- COP21の成果と今後－環境省 (2018/2/21 アクセス)  
[https://www.env.go.jp/earth/ondanka/cop21\\_paris/paris\\_conv-c.pdf](https://www.env.go.jp/earth/ondanka/cop21_paris/paris_conv-c.pdf)
- パリ協定仮訳－環境省 (2018/2/21 アクセス)  
[http://www.env.go.jp/earth/ondanka/cop21\\_paris/paris\\_conv-a.pdf](http://www.env.go.jp/earth/ondanka/cop21_paris/paris_conv-a.pdf)  
<https://www3.nhk.or.jp/news/imasaratpp/article15.html>  
[http://www.customs.go.jp/toukei/suii/html/time\\_latest.htm](http://www.customs.go.jp/toukei/suii/html/time_latest.htm)
- 財務省貿易統計－税関 (2018/2/21 アクセス)  
<https://www.hoxsin.co.jp/hadoutenbou/data/x/jp/tradeus2.pdf>
- 対米貿易収支2016－財務省 (2018/2/21 アクセス)  
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/nicaragua/data.html#section2>
- 外務省－ニカラグア基礎データ  
平成28年第19回経済財政諮問会議 岸田臨時議員提出資料 (2018/2/21 アクセス)  
<http://www.itl.or.jp/kikan105/105tanakat.pdf>

#### 参考文献

- 『欧州反グローバリズム台頭の背景』 駿河台大教授 田中友義
- 『入門 トランプ政権』 杉田弘毅 共同通信社
- 『精神論抜きの地球温暖化対策』 有馬純 エネルギーフォーラム

## 2-3. 「フランスのテロとその背景から日本が学ぶべきこととはなにか」

### 第1章 フランスのテロの現状

近年世界各地でテロが頻発しており、それはいつしか世界を脅かす国際問題になっている。公安調査庁によると、2015年～現在（2017/10/24）のテロの発生件数はフランスが14件・イギリス5件・ドイツ5件（その他グラフ1参照）となっており、フランスはヨーロッパの中で群を抜いてテロの脅威にさらされていることがわかる。なぜフランスでテロが起きやすく狙われているのだろうか？その理由はフランスのテロの背景には移民や宗教、文化、歴史などの様々な問題が混在しているからだと考えられる。まず、フランスでは植民地支配時代からの単一文化主義が今でも根強く残っている。単一文化主義とは中華思想と似ていて、フランスは世界の中心でありその周辺国は卑下する対象であるという考え方でそれにより文化、宗教の違いを認められない国となってしまっている。また、フランスはグラフ2からわかるように移民が約791万人おり人口の約11.9%を占めるヨーロッパの中でも有数の移民大国である。移民の多くはイスラム教徒であり人種差別や就職、教育などの様々な面で社会から差別を受けて貧困や孤立に苦しむ人が多い。さらには、日本とフランスの失業率を比較すると、外務省によるとフランスが約10%、日本は約3%となっており、仕事につけなくなって、生活が困難になっている人が多くなっていることがわかる。そのような人が自国に恨みや反感を抱いて、過激な思想を持ちテロに及んでしまっていることが多いと考えられる。また、フランスは世界中でアルカイダやISのようなイスラム過激派と戦争をしていて世界中のイスラム過激派のテロリストから恨みや反感を買っている。このようにフランスが自国の移民やイスラム教徒との関係が良くないことがテロリストから狙われテロが頻発していることに繋がっていると思われる。では、テロを防止し被害を食い止めるにはどうすればいいのだろうか。また、日本は今後テロ対策として何をしていくべきなのか。

### 第2章 フランスと日本のテロ対策

フランスでは未然防止、テロ勃発後の対策が近年重要視されていて活発になっている。まず未然防止策についてだがフランスではテロリストからのサイバー攻撃や危険な信号、レーダーから市民を守り犯人を特定するために2011年に軍事偵察技術実証衛星Elisaを打ち上げた。また、インターネットやSNS上の情報の収集やデータの蓄積などの監視を徹底し無線や電子通信など通話に関する傍受も行っている。これによりテロリストの早期発見やテロを起こす可能性がある人物をマークすることが容易になったと考えられる。さらに国内には人の身体や行動の特徴を生体情報によって認識できるカメラが空港、駅、宗教関連施設などの場所に設置されている。これにより360度の方向から撮影し数千の顔をスキャンでき、そのデータをリアルタイムで分析できる。やけに神経質な動き、挙動不審な態度をとる人物をとらえその行動を分析し疑わしい人物として顔を特定してテロを未然に防いでいる。テロ勃発後の対策としてはフランスでは既存の軍隊、警察に次ぐ新たな治安維持組織として国家警備隊が存在している。この組織は戦闘用に自動小銃を装備していてテロが勃発したらすぐに現場に駆けつけられるようになっている。また、テロが起きるとそれ以上の被

害が出ないようにするために非常事態宣言を発令するケースがあり、発令により集会の禁止や裁判所の令状なしに家宅捜査を認めるなどの捜査権限を強化したり、武装した国家警備隊や警察が主要駅や街頭を警備するなどの対策が取られている。しかし、問題点も多数存在しフランス国内から批判の声が上がっている。それは上記の未然防止対策を強化するにつれ監視社会になりつつあり国民の人権を侵害して自由を奪っていることである。一方日本では未然防止策としてテロリストを自国に入れないために空港での警備の強化による出入国審査を厳格に行っており海上自衛隊による海上の監視が存在していたが、2017年6月15日に成立したテロ等準備罪によってテロ集団などが実際に犯罪を実行する前の段階で逮捕し、処罰することが可能となった。テロの勃発後の対策としては特殊部隊（SAT）や銃器対策部隊が現場に駆けつけて対処する形である。

[フランスのテロ未然防止対策の概要]



参考：Figaro Magazine 2015年1月16 / 17日号

フランスの防衛 <http://www.newsdigest.fr/newsfr/features/7140-securite-en-france.htm>

(2017/10/24)

### 第3章 日本のテロ対策における国際協力

日本をテロの被害にあわないようにするためには、テロリストの情報共有や資産凍結などを目的として、ASEAN（東南アジア諸国連合）や国連安全保障理事会などをはじめとする国際的な協力が必要不可欠であると考えられる。日本はASEAN 関連首脳会議で2016年7月に穏健な社会構築を下支えする社会経済開発のための取り組みを、今後3年間で450億円規模実施するとともに、今後3年間で2000人のテロ対策人材を育成すると発表した。また、国際的にテロを防ぐ手段として国際テロ関連条約に日本は多く加盟している。国際テロ防止関連条約は、今現在13個存在する。その中でも重要となる国際条約として、①テロ資金給与防止条約、②爆弾テロ防止条約、③核テロリズム防止条約の3つをあげる。まず、①のテロ資金給与防止条約については、テロ行為を行うために必要な資金の給与、収集を世界全体で、厳しく取り締まることによってテロリストの銃や化学兵器などを調達したり製造することを困難にするための国際条約である。この条約によって、テロリストの殺傷能力や組織での行動を制限させることがで

きると私たちは考える。②の爆弾テロ防止条約は、爆弾やその他の致死装置を公共の場所に設置する行為などを禁止している条約である。近年では、駅や学校、教会、礼拝場等に爆弾を設置して起こすテロが頻発しているのでそれを抑止するために必要な条約である。現在、北朝鮮の核開発をはじめ、自国の防衛、国際的な地位の確立を目的として核開発競争が世界各地で起きている。それにより核兵器は一瞬で多大な被害を引き起こす存在として世界平和を脅かしている。そのため、核兵器の開発、所有は迅速な解決が必要な国際問題である。さらに、国家がテロリストに干渉して核兵器を提供し使用することがあれば、言うまでもなく、悲惨な結果を引き起こすと考えられる。そのため、テロリストらが大量破壊兵器を入手し、甚大な被害を引き起こすことを防ぐ世界的な取り組みの一環として、現在核保有国である中国、フランス、インド、ロシア、イギリス、アメリカを含む世界 100 か国が③の核テロリズム防止条約を締結している。これらより、日本は国際的に協力してテロを防ぐ試みをしている。しかし、テロの被害にあう危険性が高まると考えられるので、現状を見直し、より一層国際協力に積極的に務めるべきであると私たちは考える。

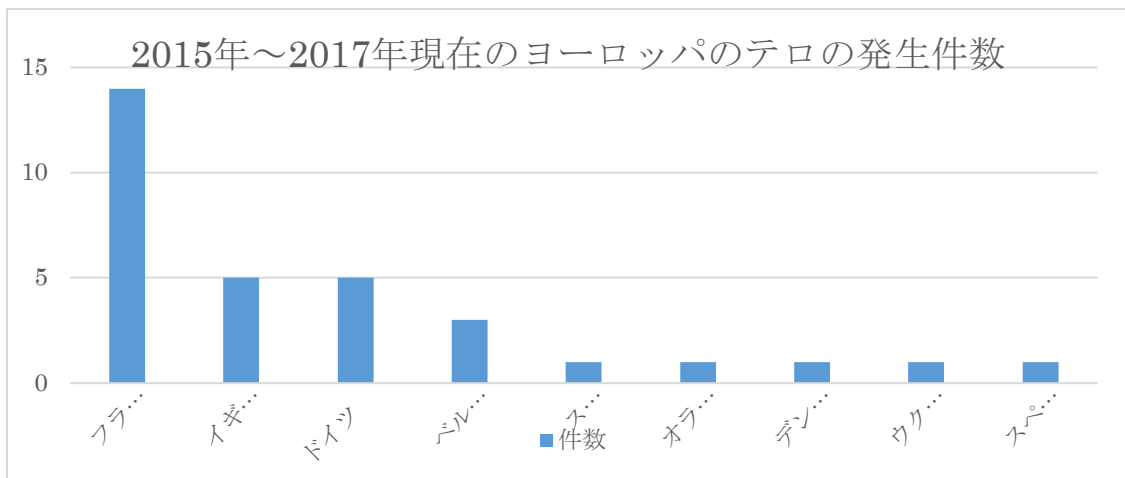
#### 第4章 今後の日本のテロ対策と課題

今後世界でテロがさらに頻発し日本もテロリストに狙われ脅威に晒される危険性が高くなると思う。よってさらにテロの未然防止と早期対応が鍵になると考えられる。内閣府の調査（2016）によると日本の国内でテロが発生することに不安を感じている人の割合は、「不安を感じる」、「どちらかといえば不安を感じる」をあわせると、79.2%にのぼる。その大きな理由としては、「日本のテロ対策は不十分だと思うから」が 42%、「サミット（主要国首脳会議）や東京オリンピック、パラリンピック競技大会など国内外から多くの人が集まるイベントが予定されているから」が 39.3%であることから、日本のテロ対策は不十分であり、早急に改善するべきであると感じている国民が多くいると私たちは考える。日本の今後のテロ対策としてはフランスのテロ対策のように監視カメラの増備やSNSやインターネットの監視によるテロリストの早期発見、迅速な部隊展開による被害者の救出と犯人の制圧検挙に力を入れていくべきだと思う。また、日本ではフランスのように銃を携帯して捜査、対策にあたるなどの武力による防衛が弱いように感じる。なので、実際にテロが起きると国民の安全の確保やテロリストの確保が早急にできるのかが疑問視される。しかし、それらのテロ対策を実施するには国内外からの批判、反発の声が上がるのは避けては通れない道である。なぜならテロ対策を強化するには様々な課題があるからであり例えば日本が超監視社会になり国民の自由が束縛され、生活が疎外される可能性がある。また、国際協力や法案の可決、監視カメラの増備や警備の強化などには莫大な予算がかかり長い年月がかかるのは目に見えている。そのためにはなるべく早くそれらのことにとりかかりテロリストから日本を守るためには政府のテロへの対策、政策だけでなく国民一人ひとりのテロを起こさせないという決意と協力、理解が必要になってくると思う。したがって政府がどのようにして国民の理解を得ていき実行していくかが日本のテロ対策の根底にあると思う。最近のテロ情勢はいつ、どこで誰がテロリストになりその脅威を振るうか分からない状況であり対応が難しいのが現実だと思う。しかし、2020年には東京オリンピックが控えていて国外から多くの外国人が来日するのでますますテロの危険性が増すと推測される。よって日本はテロに真摯に向き合い早急にテロ対策をするべきだと思う。

参考文献

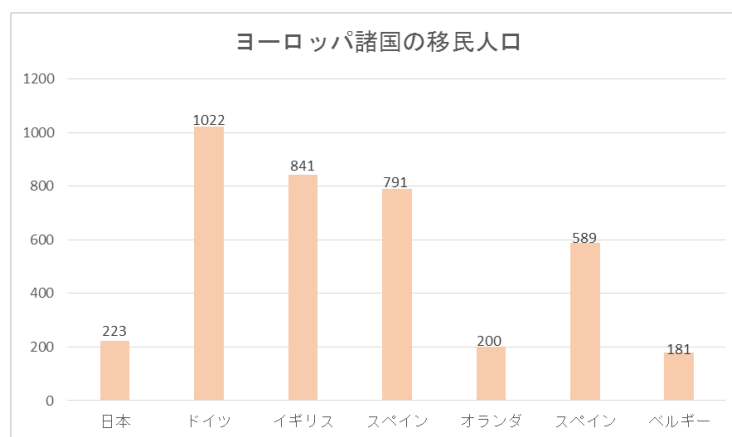
- 「フランスの防衛」  
<http://www.newsdigest.fr/newsfr/features/7140-securite-en-france.html>  
 (2017/09/16/アクセス)
- 「外務省」  
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/france/data.html#section2> (2017/09/12アクセス)
- 「図録ヨーロッパの移民」<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/9026.html> (2017/08/16アクセス)
- 「日本のテロ対策は英国流・フランス流のどちらにすべきか」  
<http://diamond.jp/articles/-/128968> (2017/08/13アクセス)
- ・「公安調査庁」<http://www.moj.go.jp/psia/terrorism/index.html> (2017/10/24アクセス)

(グラフ1)



「公安調査庁」<http://www.moj.go.jp/psia/terrorism/index.html> (2017/10/24)

(グラフ2) ヨーロッパ諸国の移民人口及び移民人口比率



「図録ヨーロッパの移民」<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/9026.html> (2017/8/16)

2-4. TPP の挫折から考える日米 EPA の在り方とは？



## 第1章 TPPについて

2016年11月、世界は衝撃を受けた。アメリカ大統領選挙でトランプ氏がクリントン氏に勝利したのだ。トランプ氏は「アメリカを再び偉大にする」と掲げた。そして1月、トランプ氏は国内の雇用拡大を重視し、TPPからの離脱を発表した。

外務省のホームページによると、TPP(環太平洋パートナーシップ協定)とは、太平洋を囲む12カ国(日本、アメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ブルネイ、シンガポール、マレーシア、ベトナム、メキシコ、チリ、ペルー)で高い水準の、野心的で、包括的な、バランスの取れた協定を目指し交渉が進められてきた経済連携協定である。

NHK NEWS WEBによると、TPP発行の条件は、署名から2年以内に参加する12の国すべてが議会の承認など国内手続きを終えれば発効する。しかし、2年以内にこうした手続きを終えることができなかった場合には、12カ国のGDP=国内総生産の85%以上を占める少なくとも6カ国が手続きを終えれば、その時点から60日後に協定が発効する仕組みになっている。日本のGDPが17.4%、アメリカ60.4%と、この2国だけで加盟国の全体の78%に達するので、アメリカが離脱した場合、新たなTPPの合意を得なければ、残りの11カ国でのTPPの発効はできないことになる。

日本にとってのTPPのメリットは、関税を引き下げ、撤廃されるため日本からの輸出がしやすくなる。内閣官房TPP政府対策本部の分析によると、TPPを結ぶことにより日本のGDP+2.6%増えるという結果がでている。また、食品などの輸入品を材料に使用している商品の値下りが見込まれる。一方で、デメリットとして安い農産物が入ることにより、国内農家が大打撃を受ける可能性や、安い外国人労働力の流入があげられる。

TPPからの離脱を発表したトランプ氏は、日米両国間だけで行うFTA貿易を推奨した。そこで私たちは日米FTAあるいは日米EPAの在り方を考えてみたいと思う。

## 第2章 日本と他国のつながり

日米EPAのあり方を考えるにあたって、日本やアメリカに大きく関わっている中国とメキシコについてのそれぞれの経済的な結びつきと、貿易関係についても調べた。日米EPAを構築するための手掛かりとしたい。

### 第1節 日米関係

日米貿易で大きく取り上げられる問題として自動車と農業がある。まず自動車問題は、NHK解説委員室のホームページによると、アメリカは貿易赤字となっており、その原因のうち9%を日本が占めている。アメリカの自動車産業のうち、日本の自動車産業は、アメリカが現地で生産している46%に対して37%を占めている。つまり、アメリカの貿易赤字で日本が占める9%のうちの多くは自動車の輸出によるものであると考えられ、トヨタがその多くを占めている。過去に貿易摩擦が起こったこともあり、トランプ氏はトヨタを批判している。NHK NEWS WEBによると、去年の一年間に日本で販売された自動車台数は増加しており、アメリカのブランドは販売が低迷している。その一方で日本の自動車メーカーは現地生産を始めるようになり、アメリカでの生産台数も増加していると述べられている。

次に農業の問題は、JAcomによると、日本はTPPにより農産物価格の低下によって農業経営が悪化し、

農業者の高齢化と世代交代も相まって離農する農家が増大すると述べられている。図1は農林水産省の農業就業人口をグラフにあらわしたものである。このグラフから、年々農業就業人口は減少しており、65歳以上は全体の2/3を占めていることもわかる。また、農林水産省は農業分野では、近い将来昭和一けた世代をはじめとする我が国の農業を支えてきた高齢農業者の多くが引退することが見込まれ、我が国の農業労働力は、ぜい弱化の進行が懸念されていると述べられている。このことより、私たちは外国人を雇い、農業就業人口を増やすことを提案する。日本の公益社団法人日本農業法人協会では外国人技能実習生農業研修会を開いており、外国人に日本における農業の一般知識、専門知識・用語を修得することを補完・支援している。図2は農林水産省による農業分野における外国人研修生のデータである。人数は年々増加しており、講習をもっと増やし、外国人に日本の農業を支えてもらうことも重要になってくるだろう。

図1

	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年
農業就業人口 (万人)	260.6	209.7	192.2	181.6
65歳以上 (万人)	160.5	133.1	125.4	120.7
平均年齢 (歳)	65.8	66.4	66.8	66.7

図2

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
農業分野の研修生(人)	3,516	4,645	4,280	5,980	6,606

## 第2節 日墨関係

外務省のホームページによると、日墨関係は、2003年に「日本メキシコ・パートナーシップ・プログラム (JMPP)」を結び、環境・防災などの分野で技術支援を行ったり、日本メキシコ交流400周年を記念して、日本とメキシコが新時代に向けた「戦略的パートナーシップ」を構築しているとあり、日墨関係は親密であると考えられる。貿易に関しては、経済産業省のホームページによると、2004年に日墨EPAを結び、当初は両国の貿易投資額は増加したが、現在は日本の大幅な黒字であることがわかる。

近年メキシコに日産やマツダ、ホンダなど日本の自動車企業が進出しているが、その理由として、安い労働力やアメリカに近く、南米へもアクセスがしやすいということが挙げられる。またNAFTA(自由貿易協定)により関税がかからないメリットもある。日本経済新聞によると NAFTA とは、アメリカ、カナダ、メキシコ3カ国が相互に市場を開放し、自由貿易圏をつくるための地域協定であると述べられている。メキシコは2015年車生産台数が世界7位である。またメキシコで生産される自動車の8割が輸出されており、そのうちの8割がNAFTA圏向けに生産されている。図3はメキシコに進出している自動車企業のまとめである。日産はメキシコでもっとも生産している。トランプ氏はこの現状を「不正な貿易をしている」と非難している。

図3

企業名	生産台数	シェア	輸出台数
日産	79万台	24.6%	46万台
ホンダ	24万台	7.5%	19万台
マツダ	13万台	4.3%	12万台
トヨタ	12万台	4.0%	12万台

### 第3節 日中関係

次に日中関係については、外務省のホームページより、中国は日本の最大貿易相手国であり、日中間の経済関係は緊密かつ相互依存的であることがわかる。しかし、JETRO、Record Chinaによると、日本は2012年以降5年連続の貿易赤字となっているのに加え、日本は以前までは積極的に中国市場を視野に入れていたが、現在は、政治的関係や世論の影響を受け、中国経済が崩壊する可能性があるとして中国市場に対する信頼を失っていると述べられている。このことから、現在の日中関係は不安定であるということが考えられる。

そのような中国であるが、日テレNEWS24、RIETIにより、アメリカに対しても2010年から2015年で3割以上直接投資額を伸ばしており、今後も経済関係の強化を進めようとしている。中国の対米輸出は1998年から2013年で38倍になり、アメリカの輸入全体に占める中国の対米輸出は4%から66%に増加していることが読み取れる。これにより、中国の輸出量がアメリカの輸出量を上回っているため、アメリカの貿易赤字を削減するための「100年計画」が作られた。

### 第3章 EPAとFTAについて

次に日本とアメリカがEPAを結ぶにあたって、現在日本とEPAを結んでいる国の内容を調べ、参考することにした。

経済産業省によると、EPA(経済連携協定)とは、特定の国や地域同士での貿易や投資を促進するため、「輸出入にかかる関税」を撤廃・削減する、「サービス業を行う際の規制」を緩和・撤廃する、「投資環境の整備」を行う、ビジネス環境の整備を協議することを約束する条約であると述べられている。また、外務省のホームページによると、FTA(自由貿易協定)とは、ある国や地域との間で、関税をなくし、モノやサービスの自由な貿易を一層進めることを目的とした協定のことであると述べられている。

さらに外務省によると、EPAとはFTAを基礎としながら、これに加えて、投資の促進、知的財産や競争政策等の分野での制度の調和、様々な分野での協力などのより幅広い分野を対象として、経済上の連携を強化することを目的とした協定であると定義している。

日本が現在EPAを結んでいる国は、シンガポール、メキシコ、マレーシア、チリ、タイ、インドネシア、ブルネイ、ASEAN全体、フィリピン、スイス、ベトナム、インド、ペルー、オーストラリア、モンゴルの15か国である。

そこで日米EPAの内容を考えるうえで、2007年に結ばれた日本とタイのEPAを例に挙げて考えてみる。日本とタイは修好130周年を迎え、経済分野における重要なパートナーである。関税に関しては、

鋳工業品においてはタイによる市場アクセスの改善を目的としている。鉄鋼はすべての関税を 10 年以内に撤廃し、自動車部品は 5~7 年後に関税撤廃。また、農林水産品は日本による市場アクセスの改善を目的としている。熱帯果実(マンゴー、マンゴスチン、ドリアン等)、えび、えび調整品の関税は即時撤廃され、鶏肉、鶏肉調整品は関税削減するという事になっている。

日タイ両国で 3 つの協力を決めており、1 つ目は、農業者の生活の質の改善及び所得の向上の重要性を認識、持続可能な農林水産業の発展を支援、相互の利益に基づき、パートナーシップと協力を発展・強化を目的とした、協力の原則。2 つ目は、食品安全に関する協力、地域間(農家間)協力の促進を目的とした、協力の二本柱。3 つ目は、農林水産業全般についての検討・討議を行う農業、林業及び漁業に関する小委員会を開くことを目的とした、協力の枠組みの構築がある。

また、人の移動についても考えられており、日本側の主な措置として、タイ料理人の入国要件緩和、タイの伝統舞踊、音楽、料理等を指導する活動での入国・一時的滞在、タイ・スパ・サービス、介護福祉があげられる。一方で、タイ側の主な措置として、就労目的の在留許可要件の緩和、就労に係る手続の簡素化、ワンストップサービスセンターの利用、労働許可等に係る継続協議案件があげられる。

二国間の経済連携を強化するために、農林水産業、教育・人材養成、情報通信技術、金融サービス、中小企業、観光、科学技術・エネルギー・環境、貿易投資促進、ビジネス環境整備で二国間協力を促進している。ビジネス環境整備においては、ビジネス環境小委員会を設置し、官民一体となった協議を通じて、日タイ企業が日々の事業を行う上で抱える問題に取り組み、建設的に解決策を見いだしていたり、連絡事務所を設置し、ワンストップ・サービス・センターとして、企業から寄せられるビジネスに関連した制度や手続等についての様々な問い合わせを受け、企業に対し、適切かつタイムリーな回答を行う体制をつくっている。

#### 第 4 章 現時点でのアイデア

現時点で私たちは、日米両国の貿易経済に大きな影響を与えている自動車、農業にそれぞれ制限をかけることによって平等に近い形で貿易を結ぶことができるのではないかと考える。例えば、2016 年に米国に輸出された日本の自動車メーカーの台数は約 670 万台であるので、今後は年間何万台までというように一定の上限を設け、その中での関税は撤廃する。また、農業に関しては、日タイ EPA のような協力を進め、日本の農業をアメリカの人に教える講義を開くなどして、アメリカの人々に日本の農業に携わってもらうことで日本の農業の衰退が避けられるのではないだろうか。

トランプ氏は 2017 年 11 月 5 日に来日した際、「われわれは自由かつ互恵的な貿易を望むが、現時点で日米貿易は自由でも互恵的でもないが、米国を日本企業にとって雇用・投資・成長の面で最も魅力的な場所にしたい。」と語っている。また、同じ頃、日本は米国を除いた、TPP の参加 11 か国との協定発効に大筋で合意した。これはアメリカが復帰した際には凍結を解除するといったもので、この協定は CPTTP と呼ばれている。この 11 か国の合意をいかしつつ、日本の貿易振興にとって極めて大きな存在であるアメリカとの EPA 締結も実現できればと思う。これからも私たちは日米 EPA 締結の動きに注目していきたい。

#### 参考文献

- JAMA 一般社団法人 日本自動車工業会「海外生産」(2017/10/26 アクセス)

[http://www.jama.or.jp/world/foreign\\_prdct/index.html](http://www.jama.or.jp/world/foreign_prdct/index.html)

- FUJITSU 富士通総研「トランプ政権による対メキシコ輸入関税の影響」(2017/11/02 アクセス)

<http://www.fujitsu.com/jp/group/fri/report/newsletter/2017/no17-008.html>

- 経済産業省「EPA とは？」(2017/11/16 アクセス)

[http://www.meti.go.jp/policy/trade\\_policy/epa/about/](http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/epa/about/)

- 外務省「よくある質問集」(2017/11/16 アクセス)

[http://www.mofa.go.jp/mofaj/comment/faq/keizai/epa\\_fta.html#01](http://www.mofa.go.jp/mofaj/comment/faq/keizai/epa_fta.html#01)

- 日・タイ修好 130 周年 2017「日タイ修好 130 周年公式ウェブサイト」(2017/11/22 アクセス)

<http://www.th.emb-japan.go.jp/jt130/index-jp.htm>

- car me「アメリカ人が日本の車を買うのは‘安くていいから‘ではない?!」(2017/12/18 アクセス)

<http://car-me.jp/articles/6159>

- 農林水産省「農業労働力に関する統計」(2018/01/29 アクセス)

<http://www.maff.go.jp/j/tokei/sihyo/data/08.html>

## 2-5. 在日韓国人へのヘイトスピーチをなくすには

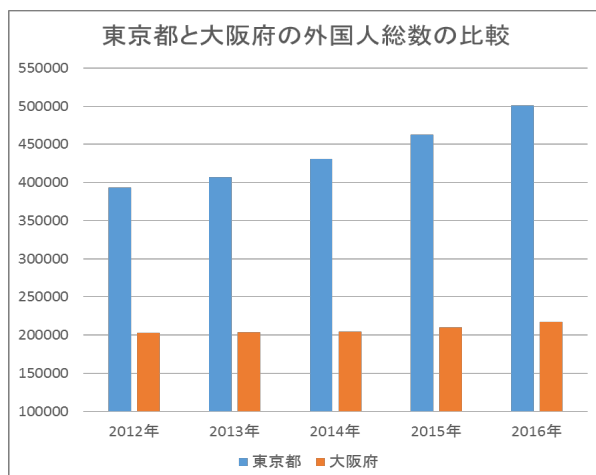
### 第一章 ヘイトスピーチはなぜ起こるのか

ヘイトスピーチとは、憎悪表現と直訳され、「特定の人種や民族、宗教などの少数者に対して、暴力や差別をあおったり、おとしめたりする侮辱的な表現のこと」と定義されている（「朝日新聞デジタル」〈<http://www.asahi.com/topics/word>〉（2017/9/7 アクセス））。現場で行われるデモスピーチだけでなく、インターネット上の差別的表現を含む書き込み、またインターネットを通じてデモや演説の動画を投稿し、拡散することもヘイトスピーチの対象になる。

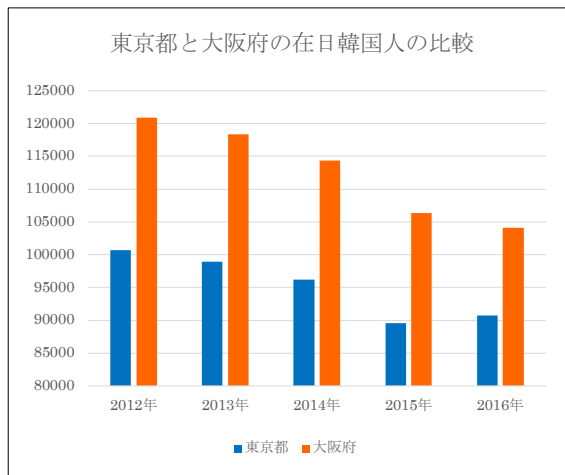
現在、ヘイトスピーチは後を絶たず、大阪府でも頻繁に行われている。大阪府でヘイトスピーチが多発している理由は、大阪府の外国人人口が他府県と比較して多いからである。法務省の2016年12月末までの在留外国人統計によると、大阪府の在日外国人は217,656人であった。（図1）また、そのうち韓国人は104,102人と、在日外国人の約半数を占めており、全国で最も多かった。（図2）しかし図1と図2の統計から、2012年から2016年にかけて、在日外国人の人口は増加している一方で、在日韓国人の人口は年々減少していることが読み取れた。在日韓国人が減少している要因には、①日本人との結婚の増加、②国籍が母系主義から父母主義になった、③日本国籍の所得の増加があげられる。

では、そもそもなぜヘイトスピーチが行われるようになったのだろうか。私達はヘイトスピーチが起こる原因は、日本人の差別的発言に対する認識の低さにあると考えた。ネットでは、在日韓国人への差別的・侮辱的な発言を非難する声が多い反面、「ヘイトスピーチは、表現の自由によって保護される」などといった肯定的な声も見受けられた。

ここで注目したいのは、ヘイトスピーチの規制が表現の自由を侵害することになるのかということだ。原則として、国家が国民の権利である表現の自由を制限することはできないとされている。しかし私達は、ヘイトスピーチは他人の人権や尊厳を脅かす表現を含むという理由から、表現の自由として守られる対象にはないと判断した。



(図1)



(図2)

人権啓発推進センター「ヘイトスピーチに関する調査報告書」〈<http://www.moj.go.jp/content/001201158.pdf>〉

### 第二章 現状と各自治体のヘイトスピーチへの対策

「韓国人をぶっ殺せ、絞め殺せ」などの脅迫言動や、ダニやゴキブリに例えるなど、在日韓国人を侮辱する言動が、ヘイトスピーチの典型例としてひどく存在する。

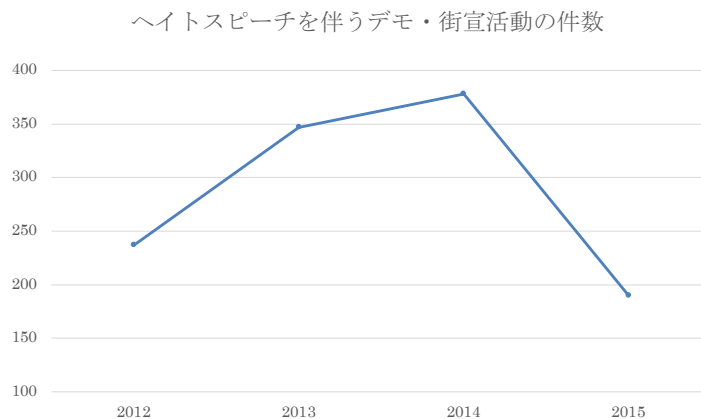
日本全国で行われた、ヘイトスピーチを伴うデモ・街宣活動の件数は、法務省委託調査研究事業「ヘイトスピーチに関する調査報告書」〈<http://www.moj.go.jp/content/001201158.pdf>〉（人権啓発推進センター、2016年3月）によると、2012年は237件、2013年は347件、2014年は378件、2015年は190件と、2014年までは右肩上がりが増加していたが、2015年には2014年と比較してほぼ半減していることが、図3から見て取れる。しかし、減少こそしているものの、現在も日本各地でヘイトスピーチが繰り返されているのは確かであった。

そこで、ヘイトスピーチ対策法という法律が、2016年3月に施行されている。これは差別解消のための教育や、相談体制の整備などを国の責務とし、自治体にも解消に向けた努力義務を課すというものである。ただし、憲法が保障する表現の自由に配慮して、罰則や禁止規定は設けられていない。この法律があつてか、この一年でヘイトスピーチの件数はさらに半減したようだ。

しかしながら、この法律ではヘイトスピーチの規制にあたり、表現の自由を侵害しないよう、どう線引きをするかを慎重に考えることが、各自治体に必要とされる。

NHK NEWSによると、神奈川県川崎市では事前にヘイトスピーチが行われる可能性が高いと判断した場合には、市の施設を貸さない方針を採っていると述べられている。一方で、東京都新宿区は、公共施設の使用申請が出された段階で、ヘイトスピーチを理由に却下することには、慎重な立場を採っているようだ。

このように、自治体によって線引きが異なるように、ヘイトスピーチと表現の自由の関係は、非常に難しい問題として取り上げなければならない。



(図3) 朝日新聞デジタル〈<http://www.asahi.com/topics/word>〉

### 第三章 ヘイトスピーチと表現の自由

表現の自由は、日本国憲法第21条において「集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する」と定義されている。要約すると、好きな時に、好きな場所で、好きなことが言えるという思想、主張、事実などを対外的に表明する権利である。立命館大学大学院法務研究科教授、市川正人教授は「全ての思想が市場に登場することを認めれば、表現の自由は『思想の自由市場論』に立っている」と述べている（「表現の自由とヘイトスピーチ」）

<<http://www.ritumei.ac.jp/acd/cg/law/lex/15-2/ichikawa.pdf>> (2017/10/26 アクセス)。

「思想の自由市場論」とは、アメリカのホームズ裁判官が言及した「真理の最良の判定基準は、市場における競争の中で、自らを容認させる力を持っているかどうかである」という考え方であり、つまりこれは、市民の自律的判断力を信頼したものである。表現の自由とヘイトスピーチとの関係は非常に曖昧であり、これらに対する概念は各々で異なっている。「思想の自由市場論」の考えに基づくと、何が禁止される表現であるのかを法令で明らかにしなければ、自己が行おうとする表現行為を規制されることを恐れた者が、表現行為を自粛してしまう可能性がある。このことから、私たちは表現の自由で保障される言動と、そうでない言動の具体的な線引きが必要であると考えた。すなわち、表現の自由を規制する法令は、禁止される表現行為を明確に示すものでなければならない。第一章で述べた通り、私達は、ヘイトスピーチは表現の自由として保障されないと考えたが、表現の自由で保障される具体的な線はどこに設けるべきなのか。

#### 第四章 外国との比較

そこで私たちは、他国と比較した上で解決策を見出そうと考えた。ヘイトスピーチの対策には、規制に積極的なヨーロッパ諸国と消極的なアメリカ合衆国の2パターンある。ヨーロッパ諸国では、一般に憲法が保障している、平等、人間の尊厳、個人の名誉などの民主的な価値を守るために、それらの人権を侵害するような言論から保護することが言論を規制する理由として正当化されている。イギリスでは公共秩序法、フランスでは人種差別法でヘイトスピーチを規制する条項をおり、ロシアでは憲法29条第2項でヘイトスピーチを禁止している。ヨーロッパの国々の多くで人種主義的な言論を規制する法が制定されている。EUでは、この傾向を強化し、2008年には加盟国に対し人種等に基づく憎悪、暴力をあおるような言論を違法化するよう求めた。これとは対照的に、アメリカは、「政府は、その思想自体が攻撃的あるいは不快であるからという理由だけで思想を禁止するべきではない」という原則を固持している。それにより、ヘイトスピーチを規制する連邦法はない。州法により、特定の者に対する脅迫等にあたるヘイトスピーチを規制することは合憲とされている。しかし、不特定の者に向けられたヘイトスピーチの規制は表現内容の規制にあたるとして、その合憲性は厳格に審査されている。ヘイトスピーチについて、ヨーロッパ諸国とは異なる方向性を持つ理由には、アメリカの歴史的背景が関係している。アメリカでは1952年に、他人の名誉を犯す行為を取り締まる、集団的名誉毀損法を合憲としていた。1940年代から50年代のアメリカは、ヨーロッパ諸国と同様の、言論規制的な方向へ進む可能性があったことを示していた。ところが、1960年代から70年代に公民権運動、ベトナム反戦運動などにおいて民族的マイノリティといった、社会的少数者などが現状に挑戦するための最大限の自由を欲するようになった。それにより、多くの集団は人種主義的言論を規制する法は彼らの表現の自由を制約し得るものと考え、政府に対し人種主義的言論を規制する法の制定を求めなかった。合衆国最高裁判所も言論の自由を定着させていった。

#### 第五章 日本がすべき取り組み

ヨーロッパ諸国は、日本よりも人の移動がグローバルに展開されていることから、私たちは、ヘイトスピーチをなくすための手がかりを、ヨーロッパ諸国の規制方法に求めた。



第二章で述べた通り、2016年に施行されたヘイトスピーチ対策法によって、ヘイトスピーチは2015年から2016年にかけてほぼ半減したことは事実であるが、この法律にはヘイトスピーチを禁止する条項は含まれていないため、完全にヘイトスピーチをなくすことは難しい。ヘイトスピーチを完全になくすためには、禁止される表現行為と取り締まり方を明確にしたヘイトスピーチを禁止する法律を作成し、禁止されている差別行為が起こった場合に取締まる機関の創設、さらにヘイトスピーチなどの差別行為の被害者を救済するための保証も設ける必要があると考えた。

まず、私たちは被害者側の保障のあり方に焦点を当てた。フランスは差別の撤廃に向けて、近年2つの法律を制定した。第1の法律は、差別防止に関する5つのEU指令を国内法化したものであり、第2の法律はHALDE(差別と闘い、平等を促進する高等機構)と呼ばれる、差別防止機構を創設することを定めた法律である。差別の禁止が法律化されていても、差別が生じた際にその差別事件を取り扱い、被害者を救済するための制度的保障がなければ、差別防止の効果は上がらないとしたため、2004年にHALDEが創設された。「フランスにおける差別禁止法及び差別防止機構法制」

<http://www.ndl.go.jp/diet/publication/legis/242/024202.pdf> (2017/12/14 アクセス)HALDEは、フランスの法律で禁止された、すべての差別を審理する権限を有しており、申し立てのあった差別事件について当事者間の仲介や、和解案の提示・勧告を行うことができる。また、すべての差別被害者はHALDEへの申し立てが可能であるとされている。在日韓国人・朝鮮人差別が見受けられる日本にも、被害者救済のための制度的保障が必要である。

加えて、ヘイトスピーチが起こった際に取締まる機関を創設することも必要である。東京都にある知的財産高等裁判所のように、人種差別を取り締まる裁判所を設置し、ヘイトスピーチであると判断された団体・個人の活動及び街頭演説を停止させるようにする。厳しく取り締まっていけば、すぐにヘイトスピーチはなくならなくても、次第に件数がへっていき、最終的にはヘイトスピーチを完全になくすことができるのではないだろうか。

そして法律を作成するにあたって、禁止とする差別行為を明確にしなければならない。ヘイトスピーチ対策法では、これを「邦人外出身者に対する不当な差別的言動」と表現しているが、明確な禁止内容は示されていない。したがって、禁止される表現行為とそうでないものの境界線が個人個人で違ってしまうので、差別撤廃には繋がらない。そこで私たちは、先ほど述べた人種差別を取り締まる裁判所に被害者が救済を求めた時点で、被害者に向けられた表現行為を差別とみなし、加害者を処罰することができるようにすれば良いのではないかと考えた。また、実際の取り締まり方も定めなければならない。例えば被害者側に名誉毀損での損害賠償金の請求権を認めたり、現存する自治体の条約にのっとり、加害者の公共施設の利用を一定期間停止したりと、加害者側に対して厳しい処罰を与えれば、次第にヘイトスピーチはなくなるだろう。

## 第六章 これからすべきこと

グローバル化が進む日本においてヘイトスピーチなどの差別行為は非常に深刻な問題である。差別撤廃のための法律をつくることももちろん必要だが、差別を許さないという個人個人の意識を高めることも重要ではないだろうか。そのためには、学校での教育やメディアによる呼びかけをしていくべ

きだと思う。差別を完全になくして、全ての人が住みやすい国にしていくためになにをするべきかを、これからも考えていきたい。

<参考文献>

- 安田浩一 (2015) 『ヘイトスピーチ「愛国者」たちの憎悪と暴力』 文春新書

<参照サイト一覧>

- 「ヘイトスピーチと表現の自由」 <<http://www.nhk.or.jp/gendai/kiji>> (2017/9/18 アクセス)
- 人権啓発推進センター「ヘイトスピーチに関する調査報告書」 <<http://www.moj.go.jp/content/001201158.pdf>>(2017/8/18 アクセス)
- 朝日新聞デジタル <<http://www.asahi.com/topics/word>> (2017/9/18 アクセス)
- 立命館大学「表現の自由とヘイトスピーチ」 <<http://www.ritumei.ac.jp/acd/cg/law/lex/15-2/ichikawa.pdf>> (2017/10/26 アクセス)
- 「法・税・会計研究室」 <<http://attack-defense.biz/>> (2017/10/26 アクセス)
- 「ヘイトスピーチ規制論について」 <<https://synodos.jp/society/5010>> (2017/10/26 アクセス)
- 「フランスにおける差別禁止法及び差別防止機構法制」 <<http://www.ndl.go.jp/diet/publication/legis/242/024202.pdf>> (2017/12/14 アクセス)

## 2-6. グローバリズム VS ナショナリズム～永遠の闘争 In Japan～

### 第一章 グローバリズムとナショナリズム

#### 第一節 グローバリズムとナショナリズムとは

昨今の日本では、グローバリズムやグローバル化が進んでいるというような言葉をよく耳にする。一般にグローバリズムとは、地球上を一つの共同体と考えた世界の一体化を目指す考えのことである。現代では、多国籍企業が国境を超えて地球規模で経済活動を展開する行為や国家が外国貿易に何の制限も加えず商人の自由な活動に任せる、いわゆる自由貿易など、従来为国家や地域にとらわれない主義主張を全地球上に拡大させる思想などを指す。日本語では地球主義と訳されることが多い。そして、このグローバリズムの対立概念としてしばしば用いられる言葉がナショナリズムである。自己の所属する民族や国家などの文化的共同体に対して、統一、独立、発展を求める思想を指す。つまり他国より自国の利益や伝統を最優先とする考えのことだ。日本語では内容や解釈により民族主義、国家主義、国民主義、国粋主義などとも訳されている。

#### 第二節 現在の世界的潮流

グローバリズムとナショナリズムが対立して存在するこの世界で、日本は今後どのような影響を受け、どのように変化するかを予測したいと思う。現在、私たちは、世界はナショナリズムの方向へ向かっていると分析している。それには二つの根拠がある。一つ目は、2017年1月、ドナルド・トランプ氏がアメリカ大統領に就任したことだ。トランプ氏が掲げる政策は主に「強いアメリカを取り戻す」という大きなテーマを元に作られている。それは氏の「ヒスパニックを排除してアメリカ国民の職を守る」や「他国の企業を排除してアメリカの産業を守る」という発言からよくわかることであり、これは自国の利益を最優先しようとするナショナリズムの動きであると言えるだろう。現に、アメリカはTPP(環太平洋経済連携協定)からの離脱(2017/01/24正式発表)やUNESCO(国際連合教育科学文化機関)からの脱退(2017/10/12正式表明)など、国際協調を促す機関から離脱を表明しており反グローバリズム的だ。二つ目の根拠は、2016年6月、イギリスで行われたEU離脱の是非を問う国民投票で離脱派が勝利したことである。イギリス国民がEU離脱を求めた理由はいくつかあるが、中でも「移民問題」は大きな問題となった。イギリスの労働者は、他のEU加盟国からの移民によって職や住居を奪われてしまい、その結果「移民排除」や「自国の労働者を守ろう」という意識が高まりついには国民投票で離脱派が勝利したのである。これもナショナリズムの動きであると言える。どちらも今まで高らかに謳われていた国際協調的な動きの縮小の兆しを表しているように感じる。これらが私たちの分析の根拠だ。では、これらは私たちが暮らす日本に対しどのような影響を与えるのだろうか。また、日本も今後ナショナリズムの方向へと向かってゆくことになるのだろうか。

## 第二章 グローバリズムとナショナリズムの歴史的経緯

### 第一節 グローバリズムの歴史、長所・短所

グローバリゼーションという動きが活発になり、「グローバリズム」という言葉が世界で積極的に使われるようになったのは冷戦が終結した1991年以後のことである。冷戦が終わりソビエトという巨大な社会主義体制が解体されたことで、多くの社会主義国家が資本主義へと体制を転換することとなり、世界経済は資本主義一色となった。また、冷戦中に軍事目的で開発されたインターネットが戦後急速に発展し、そのことにより情報を国境に縛られず素早くやり取りすることが可能になった。1925年には「自由・無差別・多角的通商体制」を目指す世界貿易機構(WTO)が発足し、自由貿易化が促進された。これらの結果、資金や労働者、技術が地球規模で移動するグローバリゼーションが進んだのだ。ここまでが1991年以後に出てきた現在に続くグローバリズムの初期の歴史である。ではグローバリズムは世界にどのような影響を及ぼしたのだろうか。グローバリズムのメリットをいくつか挙げると「国際的な協力」、「世界的な経済発展」、「環境問題・人権問題などの地球規模の問題の解決」などがある。確かに、グローバリズムおよびグローバリゼーションが進んだことで国際分業が広がり、モノごとに最適な国で生産することで産業は非常に効率的になった。また地球規模で労働者や物資、知識や技術を使うことができるようになったため、科学や技術は急速に発展していったといえる。環境破壊や地球温暖化などといった1国の力ではどうしようもできない問題も、多くの国が考え解決に取り組むことで効果的な対策ができるだろう。では反対にデメリットはあるのだろうか。グローバリズムがもたらした大きな悪影響の1つが「安い輸入品の増加」である。国際分業により国内で生産するよりも効率的に、安くモノを生産することが可能になったので、他国で生産された国産よりも安価な商品が大量に市場に並ぶことになったのだ。その結果他国との競争に敗れた国内の産業は衰退していき、賃下げや失業者などの問題が増えた。近年このような問題が顕著に表れてきたため、第1章第2節で述べたような反グローバリズムの動きが出てきたのだ。グローバリズムを推し進めてきた人々は、グローバリゼーションこそが世界を楽園にできる手段であると主張し、デメリットについては言及してこなかった。その結果、グローバリズムにより不利益を被った人の不信感をより高めることとなってしまった。

### 第二節 ナショナリズムの歴史、メリット・デメリット

ナショナリズムの歴史は長い。太古より人間は国家を形成し、国民として連帯し暮らしてきた。そこにはナショナリズムといえる「愛国心」や国家への「忠誠心」がそこに住む人々に自然と芽生えていたからである。そのため、一概に「この年からナショナリズムという考え方が生まれた」とは言えないのである。また第1章でも述べたが、「ナショナリズム」という言葉を正確に日本語に変換する事は難しい。ナショナリズムには様々な側面がある。みなさんも一度は「この国に生まれて良かった」などと考えたことがあるだろう。そう考えるのも「愛国心」があるからであり、立派なナショナリズムである。私たちの探究では主に「自国の利益や伝統が最優先」とする考え方のことを「ナショナリズム」としている。しかしここまで極端でなくても、国家に属している限り誰でも少なからずはナショナリズム的思考を持っているのである。

これまでグローバリズムと比較され批判されがちであったナショナリズムであるがメリットはあるのだろうか。大きなメリットの1つが「技術や文化を守ることができる」ということだ。グローバリズムとは対照的に労働者は国内だけを行き来し、企業も国内に工場を作る。そのため、労働者が他国に移動して人手不足に陥ることなど無く、また自国が開発した優れた技術や商品が他国に流出し、より安い商品として自国に流れ込むなどということも起きないのである。一方デメリットは「世界から取り残されてしまう」ことである。歴史学者のユヴァル・ノア・ハラリ氏は「今日の世界は一国の力では解決のしようのない問題が山積している。ナショナリズムの動きが強まると環境問題や貧困問題といった問題の解決はより難しくなるだろう。」と述べている。また、自国の技術の向上に努めていても、他国の革新的な発明に目をくれていなかったらいずれ成長に限界が来るだろう。その結果ナショナリズムによって技術的、経済的に孤立してしまうと考えられる。このようにナショナリズムにもメリット・デメリット両方ある。一概にナショナリズムは悪であるとは言えないのに、なぜトランプ氏に代表されるナショナリズム的発言は世界的に批判されるのであろうか。それには「近代の戦争には大きくナショナリズムが関与している」という理由があるからだ。第2次世界大戦の引き金になったナチスドイツの根本的な思想は「優秀・勤勉で強いドイツ民族の復古」であった。そのためナチスはドイツ民族以外の民族を徹底的に弾圧した。アドルフ・ヒトラーは「ドイツ人こそヨーロッパを支配する優秀な人種である。現在の国内でドイツ人よりもユダヤ人が豊かで、国外でドイツ人よりもスラヴ民族などが優位に立っている状況は問題である。」とドイツ国民に訴えた。当時ドイツは第一次世界大戦における列強諸国に請求された賠償金に苦しんでいたため、ヒトラーのような力強い指導者の登場はドイツ人の忘れかけていたドイツ民族としての誇りを呼び覚ました。つまりドイツ民族のナショナリズムに火をつけたのである。ヒトラーはナショナリズムをうまく利用して国民の支持を得ていったのだ。ユダヤ人はナチスドイツによって行われたホロコーストより大量に虐殺されたが、大多数のドイツ人はその虐殺行為が正しいと信じていた。第二次世界大戦におけるナチスドイツを例に挙げたが、この他の戦争にもナショナリズムは大きく関与している。そのためナショナリズムの動きが高まると戦争が起こるのではないかと考える人も多いのだ。このようなことから、現在グローバリズムへの批判が高まっているとはいえ、ある程度グローバリズムが進んでいる世界で急にナショナリズムに基づいて国家を形成しなおすといってもなかなか難しいのである。

### 第三章 日本のグローバリズムとナショナリズム

ここで、日本におけるグローバリズムとナショナリズムはどのように存在しているのかを見つめていきたい。昨今の日本では「グローバル」という言葉をよく耳にする。最も身近なところでいうと、この千里高校内でもこの言葉が使われているのだ。千里高校国際文化科はSGH（スーパーグローバルハイスクール）に指定されている。SGHとは、文部科学省より認定された高等学校内で将来国際的に活躍できる、いわゆるグローバル・リーダーの育成を目的に設置されている。このことから教育活動内でも「グローバル」という言葉が積極的に使われていることがうかがえる。さらには、「グローバル企業」の存在だ。企業内でも「グローバル化」という言葉が使われ、現代において「グローバル化」を目指す企業も少なくない。例えば、愛知県豊田市から生まれた、いまや日

本が世界に誇るべき自動車生産会社「トヨタ」だ。アメリカのブランドコンサルティング会社インターブランドの「ブランド価値によるグローバル・ブランドランキング」によると、トヨタは7位。日本企業では唯一十位以上にランクインしていることがわかる。このように、いまや日本国内ではたくさんの「グローバル」を学校や企業で見つけることができる。しかし、第一章第二項で述べた通り私たちは、現在世界はナショナリズムの方向へ向かっているという分析をしている。英米では反グローバリズム的であるといえる運動が多く垣間見られることに対して、日本でそのような動向はあまりみられない。まるで大国が動かす大きな世界的な潮流の中で日本はぼつんと孤立しているようだ。では、そもそもなぜ日本では「グローバル化」が謳われてきたのか。その理由に着目したい。第2章でも述べた通り今日のグローバル化が進んだ世界があるのは、第二次世界大戦後の世界を二分した西側諸国のアメリカを盟主とする資本主義・自由主義陣営と東側諸国のソビエトを盟主とする共産主義・社会主義陣営の対立である冷戦が90年代の社会主義国家の崩壊によって終結したことに起因する。インターネットの普及率が上がったことがグローバル化の大きな一因だと述べたが、極東の島国である日本も例外ではなく1995年以降徐々にインターネットが普及していった。その結果、手軽に最新の海外の情報を入手したり、海外の人と瞬時にコミュニケーションをしたりすることが可能になった。そのことにより2000年以降グローバル化の動きが日本でも見られるようになったのだ。しかしながら、日本の哲学者、内田樹氏は日本のグローバリズムはナショナリズムに支えられている、と指摘した。「グローバル化」は避けられない世界的潮流であり、前述したとおり市場の統一が行われ市場の規模も「グローバル化」したために世界経済の競争は激しさを増していった。そんな中で、そのグローバル競争に負けないよう企業や教育活動の「グローバル化」が進められてきた。「グローバル競争」に負けないよう、「グローバル化」が進められてきたのだ。つまり、国が「グローバル化」していく世界に負けぬよう、国の発展を進めている。矛盾が生じているのだ。グローバル化するために国民の中にある自国へのナショナリズム感情を煽っている。「グローバル競争」に勝ち抜くためにナショナリズムの意識が動員されている。「グローバル」のために「ナショナリズム」が使われている。このことから、グローバリズムとナショナリズムは対立的に存在しているのではなく、表裏一体な存在なのではないだろうか。

#### 第四章 表裏一体な二つの潮流

グローバリズムの方向へ向かってゆくときもナショナリズムが影となってついて回り、この二つの潮流は波のように幾時代も繰り返されているのである。

現在世界はナショナリズムの方向へ向かっていると述べたが、それらに反発するようにグローバリズムもこれまで同様に世界に影響を与え続けるだろう。グローバリズムとナショナリズム、どちらも一長一短だ。第二章第三章で考察したことを踏まえ、この二つの思想は対立関係を乗り越え、互いに干渉し影響を与え合う関係へと変化していくだろう。この二つの思想が混ざり合うことで、両者の長所・短所が研磨され現代社会に寄り添う全く新しい思想が誕生するのではないだろうか。私たちはこれから、日本におけるグローバリズムとナショナリズムはどのように変化していくのか、また現代社会に寄り添った新しい思想はどのようなものか、探求を続けていこうと思う。

## 参考文献

- 内田樹の研究室(2017/10/04 アクセス)  
[http://blog.tatsuru.com/2013/05/08\\_1230/php](http://blog.tatsuru.com/2013/05/08_1230/php)
- アメリカのナショナリズムの特色と現代的な意味合い(2017/10/04 アクセス)  
[home.att.ne.jp/kyodoken/6\\_shinkawa](http://home.att.ne.jp/kyodoken/6_shinkawa)
- Yuval Noah Harari : Globalism VS Nationalism(2017/10/04 アクセス)  
[https://www.ted.com/talks/yuval\\_noah\\_harari\\_nationalism\\_vs\\_globalism\\_the\\_new\\_political\\_divide/transcript](https://www.ted.com/talks/yuval_noah_harari_nationalism_vs_globalism_the_new_political_divide/transcript)
- スーパーグローバルハイスクール SGH (2017/11/22 アクセス)  
<http://www.sghc.jp/>
- 株式会社インターブランドジャパン : インターブランド「Best Global Brands 2017」レポート (2017/11/22 アクセス)  
[https://www.interbrandjapan.com/ja/data/BGB2017\\_PressRelease.pdf](https://www.interbrandjapan.com/ja/data/BGB2017_PressRelease.pdf)

### 3-1. 解決型授業に効果はあるのか？

#### 研究の目的

2017年3月、文部科学省によって次期学習指導要領が発表された。その内容をまとめると、新しい時代に必要とされる資質、能力の育成の重要視というである。その新しい資質と能力を育成することが出来る教育手法が、主体的・対話的な深い学び「アクティブラーニング」である。

このレポートでのアクティブラーニングの定義は、「一方的な知識伝達型講義を聴くという学習を乗り越える意味でのあらゆる能動的な学習」とする。(出典：アクティブラーニング入門 小林昭文著)

また、本レポートでは意見発表・交換型、理解深化型、課題解決型のアクティブラーニング（参加型学習）を基本的なアクティブラーニングとする。

#### それぞれの型の例

意見発表・交換型・・・ディベート、話し合い（ディスカッション）、プレゼンテーション、ブレインストーミング など

理解深化型・・・協調学習、学び合い、ふりかえり（リフレクション）、自己による学習評価、作文 など

課題解決型・・・課題解決型学習、ケーススタディ、探究・調べ学習、プロジェクト型学習 など

これらの学習方法を導入した狙いとして、教師達は主に思考・表現力、課題解決力、協働性を養えらると考えていた。

現在、アクティブラーニングの視点から現在の学習課程の改善を目的とした探究型授業や、問題解決型学習がスーパーグローバルハイスクール（以下SGH）、スーパーサイエンスハイスクール（SSH）指定校で行われている。しかし、一般の高等学校では、授業時間の不足や、教員への負担などの理由でこれらの授業を実施していない学校は少なくない。また、実際に効果があるのか？という疑問も生まれている。そこで私はこのアクティブラーニング型授業の、乃至アクティブラーニングの必要性・効果を調べることを目的にこの探究を行った。

#### 研究方法

アクティブラーニングに関する本で最も古くまた起源でもあるジョン・デューイ著「学校と社会」ほか、アクティブラーニングに関する文献調査、実際に現在探究型授業を受けている千里高校2年生にアンケートを取った。



- ・1科目について履修率をポイントに換算  
 必須=6、80%以上=5、60%~80%=4、40%~60%=3、20~40%=2、20%以下=1、履修率の記載なし=1  
 半期科目は、上記ポイントの2分の1とする。
- ・複数の科目を設置している場合は、ポイントを積み上げ、上限を6点とする。
- ・系統ごとに平均ポイントを算出。

図表3

系統	全体				
	学科数	1年次平均	2年次平均	3年次平均	4年次平均
文・人文・外国語	184	0.69	0.57	0.52	0.48
社会・国際	85	0.80	0.73	0.49	0.28
法・政治	76	0.60	0.51	0.52	0.16
経済・経営・商	198	0.63	0.56	0.52	0.16
教育（教員養成課程）	21	0.52	0.64	0.67	0.33
理	67	0.72	0.68	0.62	0.57
工	258	1.02	0.91	1.40	0.78
農・林・水産	39	0.85	0.62	1.03	1.32
看護	53	0.99	0.90	1.42	1.11
総合・環境・人間・情報	83	1.17	1.31	1.01	0.57
全体	1069	0.82	0.75	0.84	0.53

※最下段「全体」には、調査対象外の学科系統で、回答のあった学科も含む

## 現状

アクティブラーニングの源流に当たるデューイの問題解決型学習は、20世紀にまで遡るほどに古く、当時のアメリカの学校でデューイの影響を受けていないものはないというほどに普及していた。日本においてはいつ頃導入されたかを正確に知ることは出来なかったが、日本で初めてアクティブラーニングという言葉が文部科学省で使われたのは2014年のことで、そもそもは大学教育で使われていた言葉だった。現在の学校教育においてアクティブラーニング型授業を最も意識的に取り入れているのは大学教育であった。

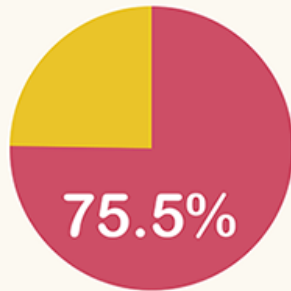
しかし、2013年に河合塾が行った大学のアクティブラーニング調査によると、教員が協働して実施している課題解決を目的としたアクティブラーニング科目の実施状況は、1069学部で20%以下となっていた。このことから、アクティブラーニング型授業の実施率はまだまだ低いということが分かる。

## ALの視点に立った参加型授業の実施率

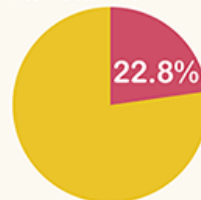
アクティブラーニング(AL)の視点に立った参加型授業に取り組んでいる教科があると答えた高校は全体の75.5%。一方、学校全体として目標を掲げている高校は22.8%。具体的な計画を策定している高校は13.4%に留まった。



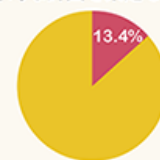
取り組んでいる教科がある



全体で目標を掲げている



具体的な計画を策定している



© 校長調査の結果による

木村茂, 山辺恵理子, 中原淳 (2015). 東京大学-日本教育研究イノベーションセンター共同調査研究 高等学校におけるアクティブラーニングの視点に立った参加型授業に関する実態調査: 第一回報告書. <http://manabira.jp/wp/wp-content/uploads/2015/12/1streport.pdf>

続いて2015年に東京大学 大学総合教育研究センター 中原淳研究室が主催で行った2371校の高校でのALの視点に立った参加型授業の実施率の調査によると、取り組んでいる教科があると答えた高校は多いが、具体的な計画を策定していると答えた高校は13.7%であった。また、科目別にALの視点に立った授業を行っている学校を見ると、国語が53.6%で最も高く、外国語51.6%、地歴・公民44.4%、理科43.7%と続き、数学26.0%で最も低かった。実際に高校では、グループワークやペアワークを行う授業を増やす傾向にある(?)

### 効果

従来の講義型授業とアクティブラーニング型授業の相違点は、教師と生徒のコミュニケーションである。アクティブラーニング型授業の場合、教師から生徒への伝達はもちろん生徒同士の伝達も可能である。それに対して伝統的な講義型授業では、生徒同士のコミュニケーションは難しい。

また実際にアクティブラーニング型授業を行った学校の教師は、効果をある程度感じていた。また社会科の村上先生へインタビューをお願いし、いくつかの質問を行った。

### 問題点

アクティブラーニング型学習には多くの利点が存在しているが、問題点も無論存在する。第一に授業の進度の低下である。アクティブラーニング型学習と通常の講義型授業との決定的な違いは、授業進行のスピードである。例として、千里高校の日本史のアクティブラーニング型授業では課題プリントを自力で回答を探して書き、さらに本筋のプリントも完成させる。(課題プリントと本筋のプリントの回答は同じ)それが終わったら本筋プリントに回答などに関するメモを書き、最後に各班で答え合わせを兼ねた解説を生徒同士で行い、優秀者はクラス全員の前で解説するというものである。これに対してアクティブラーニング型授業を実施する前に行われていた講義型授業では、教師が板書を書きそれを生徒が写し、教師が解説するというだけである。前者の方法では、本筋のプリントを終わらせるのに2回授業を行わなければならないのに対し、後者の方法では1回の授業で同量のプリントが

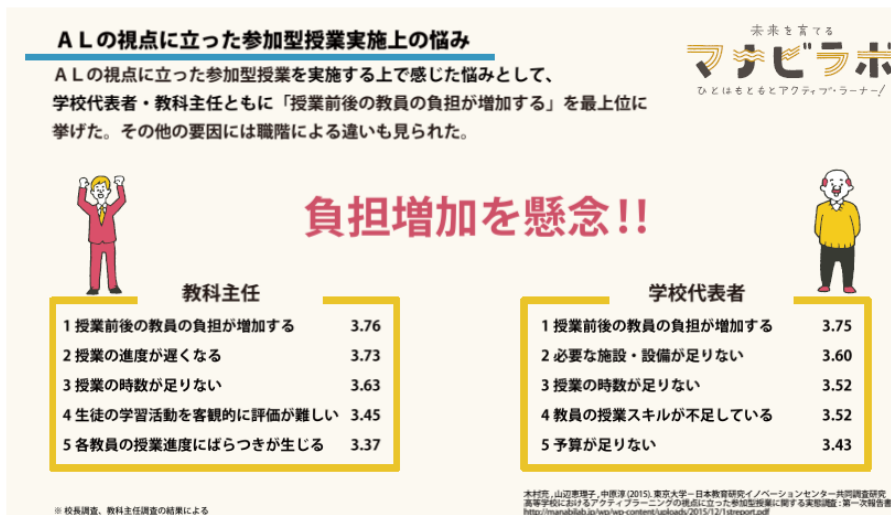
完成する。また、2981名の教師が授業の進度が低下するという質問にやや当てはまる以上を回答した。

第二の問題点は、教師への負担である。アクティブラーニング型授業では実際に授業前後の教師への負担が増加するという質問にやや当てはまる以上を回答したのは5176名中3027名であった。

第三の問題点は、評価の方法である。アクティブラーニング型授業では、生徒に知識を習得させることを主としているのではなく、思考力を鍛えることを主としているので、授業で行ったことをそのままテストにし、テストの点数で評価をすることが出来ないのだ。

図 2

9. 参加型授業実施上の悩み

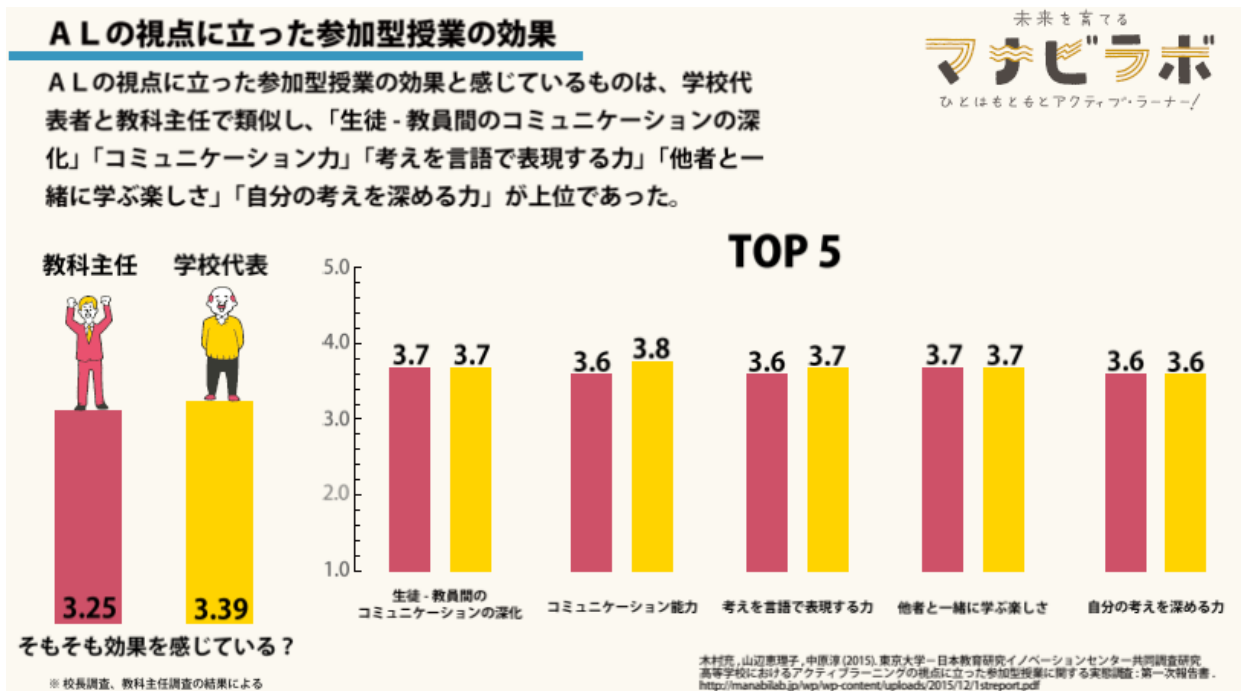


改善案および考察

ではアクティブラーニング型授業におけるデメリットをいかにして小さく、あるいは無くすことが出来るか。

1 授業の進度の低下 改善案：元々の授業に取り入れる。例えば、週に3回ある英語の授業であった場合、多くの学校が採用している1限50分の時間割では週に150分の時間がある。この時間全てをアクティブラーニングに回すのではなく、30分程度のみアクティブラーニング（ペアワークでの単語の確認、グループワークによる意見の交換等）を行うことが出来る学習に使うことで、120分間は教科書を進めることが出来る。また、板書を行う授業の場合は、パワーポイントやプリントを使うことで板書を書く時間を短縮し、その時間をペアワークなどに回すことも出来る。これはあくまで具体例であり、実際の授業配分は学校の各教科の授業日数によるものがある。

図 3



## 2 教師への負担 改善案：組み込み

大学で行われているような総合的な学習を行うことは高校では不可能に近いので、大掛かりな準備の必要の無いペアワーク、教えあい、ディスカッション（グループに分かれて行う）などを行うことによって、今まで通りの授業の準備で済ませることも出来る。

## 3 評価の方法 改善案：

アクティブラーニング型授業を行う上で最も大きな問題である評価の方法であるが、京都大学大学院教育学研究科の西岡加名恵准教授が提唱した、パフォーマンス評価という手段がある。これは『思考力・判断力・表現力』が身につけているかを評価する方法であり同時にルーブリックという評価表を用いて生徒を評価する。実際に横浜の中学校で行った『よりよい地域を提案しよう！』というパフォーマンス評価は、生徒一人ひとりが都市計画の研究者であり、神奈川県庁からよりよい地域を作るためのアドバイスを求められたという設定のもとで、住んでいる町の特徴をとらえて説明し、提言レポートをまとめて会議で報告するというものであった。そしてそのレポートをルーブリックに照らし合わせて評価する。こうしたルーブリックをあらかじめ示しておくことで、教師が学習活動を通して何を期待しているかが生徒にも理解できるようになる。

レベル	パフォーマンスの特徴
4 良い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地理的条件の例から特色に見合った身近な地域の特色を説明している。</li> <li>・その地域の特色について「なぜそのようなことが起こっているのか」について仮説が複数立てられている。</li> <li>・仮説をもとに改善点を考え、筋道が通っていて建設的な提案がされている。</li> <li>・レポートの内容に適した資料を選んで説明している。</li> </ul>
3 合格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地理的条件の例から身近な地域の特色を説明している。</li> <li>・その地域の特色について「なぜそのようなことが起こっているのか」について仮説を立てている。</li> <li>・仮説をもとに改善点が考えられている。</li> <li>・資料を用いて説明している。</li> </ul>
2 もう一歩	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身近な地域の特色を説明しているが、地理的条件の観点が抜けている。</li> <li>・その地域の特色について「なぜそのようなことが起こっているのか」について仮説を立てているが、説明が不足している。</li> <li>・資料を用いているが活用の仕方がもうひと息である。</li> </ul>
1 かなりの改善が必要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身近な地域の特色がつかみきれていないため、あいまいである。</li> <li>・その地域の特色について「なぜそのようなことが起こっているのか」がなく、地域の事実を述べたものになっている。</li> <li>・資料を用いていないか関係ない資料を用いている。</li> </ul>

『パフォーマンス評価にどう取り組むか—中学校社会科のカリキュラムと授業づくり—』（三藤あさみ・西岡加名恵著、日本標準、2010）より引用

調査 2月初旬実際に千里高校で探究を行っている生徒三人に対してインタビューを行った。質問内容は以下の通りである。

1. 探究の授業は面白いかな？
2. 将来に活かせると思うかな？
3. 何か変化はあったかな？

1の質問に対しては全員がはいと回答した理由を訊いたところ、ある生徒はただ授業を黙って聞くのではなく、自分で気になったことを調べられるという特別な授業であるからと回答した。他の二人も同様にほかの授業と比較して自由があることを理由としていた。

2の質問に対しては二人がはいと答えたが、一人はいいえだった。はいと答えた二人に理由を訊いてみたところ、探究でのプレゼンテーションは将来会社に入った場合に大いに役立つと思うと回答した。いいえと答えた一人は、スポーツ関係の仕事に就きたいと思っているので、発表をするような場面が無いと回答した。しかし、考察をする方法が分かったため、より物事に対しての理解を深めることが出来るようになるから将来役に立つだろうとも彼は回答した。

3の質問に対しては、全員がはいと答えた。具体的にどういった変化があったかを尋ねたところ、一人は思考方法、もう一人は人前で発表する時に緊張しなくなった、最後の一人は自主的に物事を進めるようになったと回答した。思考方法の変化について聞いてみたところ、まず第一になぜそのようなことが起こっているのかを考え、次に原因となっているものについて少し調べる癖が出来たという。緊張しなくなった子になぜそうなったかを訊くと、やはり発表の回数が多いからではないかと答えた。自主的になった子になぜそうなったかを訊くと、彼のペアが休みがちであったため、自分だけ

で探究を進めなければならないことが多かったからだと答えた。また三人とも共通して進捗を管理し、どうすれば期日通りに完成するかを深く考えるようになったという。

考察 今回のアンケートで三人の生徒全員が探究の授業は楽しい、また将来役立つであろうと回答し、何かしらの変化があったと答えた。このことから探究の授業は他の授業では得ることのできない自主性、管理・プレゼンテーション能力などを得られるものであると私は結論付けた。実際に私自身この探究の授業は楽しいしやってよかったと思っているし、プレゼンテーションの能力も中学校の時よりも進歩したと思われる。

今後の進展 アクティブラーニングの効果は既に示されているので、今後どのようにして全国に広げていくかというのが課題である。他にも教師へのインタビューや、より多くの生徒へのアンケートなどやり残したことが多い。今後はそれらを行うことでよりアクティブラーニングの重要性が判明すると思われる。

#### 参考文献

- 「アクティブ・ラーニングをどう評価すべきか～西岡加名恵氏に聞く」 2017/12/24 閲覧  
<http://eduview.jp/?p=1636&page=3>
- 未来を育てるマナビラボ「初のアクティブラーニング全国調査の結果を大公開！」 2018/1/1 閲覧  
<http://manabilab.jp/article/357>
- ジョン・デューイ著「学校と社会」(岩波文庫)

## 3-2. トラックドライバーの長時間労働を改善するには

### 1. 研究の目的

インターネットの普及に伴い、近年ネット通販の普及率は急増を続けており、どんなに遠くの商品でも簡単に手に入れることができる。我々一般消費者の利便性は向上していく中、その物流の大半を担うトラック輸送の場では、長時間労働が強いられている。さらに急な輸送の変更などにより拘束時間や労働時間を守れないことが多く、労働基準法、改善基準告示にも違反している。労災支給決定件数も最も多い業種である（厚生労働省 2016年）。このようなことがいつか我が国の物流を危機にさらすのではないかと疑問に思い、最終的にトラックドライバー、特に長距離ドライバーが安全で安定した輸送の実行ができるような解決策を厚生労働省などの取り組みに基づいて考えることを目的として研究を行った。

### 2. 方法

まず改善基準告示に関わる具体的な現状を明らかにして、そこから何が今問題となっているのかを示し、その問題がなぜ生じているのかということ明らかにしたい。データとして、インターネットのウェブサイトやジャーナリストの意見、ニュース番組の特集からの引用を用いた。

### 3. 結果

#### 3.1. 現状について

長距離ドライバーは主に依頼を受けた指定の荷物を荷揚げ場所から荷降ろし場所まで配送する仕事で、いくつかの資格が必要なうえ、トラックの中で睡眠をとることが多く、多少の体力と経験が必要である。さらに、インターネット通販は、年々売り上げが上昇しており（表1. 公益社団法人 日本通信販売協会 2016年）、配送する量も増えていることが読み取れる。これらの理由により、近年人材不足が進んでいる（表2 国土交通省 2014年）。

さらに月末1週間の労働時間から見ると、60時間以上の雇用者の割合が運送業は18.3%で1位である（表3 厚生労働省 2015年）。長時間労働が問題となっているといえるだろう。

そもそも改善基準告示とは、交通事故を引き起こさないよう自動車運転者の労働時間等の労働条件の改善をするために労働大臣が、1989年2月に告示したものの略称である。また、交通安全を確保するために運転者の「拘束時間」、「休息時間」、「運転時間」、「時間外や休日労働」などを規制しているもので、トラック・バス・タクシーの業種毎に基準を定めている。

#### 3.2 問題

2015年、厚生労働省は自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導結果を公表した。それによると、指導を行った3836事業場のうち、84.9%に労働基準関係法令違反が認められ、63.3%に改善基準告示の違反も認められた。改善基準告示に違反した事業場を業種別にみると、トラックが69.9%、バスが54.4%、タクシーが42.8%と、トラックの違反率が抜きん出ている。さらに、トラックの3年

間の推移をみると、13年度が65.6%、14年度が66.7%、15年度が69.9%と悪化傾向にある。改善基準告示に違反すると、罰則の可能性がある。

長時間労働によって起こる問題がいくつかある。全日本トラック協会によると、ドライバーの65%が「眠気により命の危険を感じたことがある」と答えており、長距離ドライバーなどが夜間勤務などで睡眠不足に陥っていることがわかる。また、混雑や渋滞により心理的ストレスを感じることも少なくないようだ。そのようなストレスを感じて心のバランスが崩れることによって引き起こされるメンタルヘルス不全、生活リズムの乱れで引き起こされる高血圧や不整脈は過労死を引き起こしかねない。労災請求、労災支給決定件数が業種別1位の原因である(厚生労働省 2015年)。さらにその病気や睡眠不足により事故が起き自分以外にも影響を与えないよう対策をとることが望まれる。さらに近年の人材不足の原因として、労働環境が悪いという理由から若者がこの職に就かないという、運送業間で少子高齢化のような現象が起こっている(表4 全日本トラック協会 2015年)。長時間労働などの悪い労働環境が人材不足を引き起こし、人材不足で仕事が回らず長時間労働になる、という負の連鎖が続いてしまうため、労働時間の短縮をはじめとする労働条件の改善が必要である。

### 3.3 理由

これら長時間労働の問題の理由として、第一に荷主企業との関係から、運送業者の自助努力だけでは労働時間の短縮が進まないことが考えられる。例として、荷物の積み降ろし作業や仕分け作業により手待ち時間、すなわち次の仕事を待っている時間が生じていることがあげられる。これは、積み下ろし作業が行われている店舗や企業との関係に関することであり、運送業だけでの問題ではない。第二に、多重的な請負構造から、適切な運行管理がなされていないことが考えられる。運送業はおよそ9割が中小企業であり(表5 国土交通省 2015年)、10人以下の小規模な企業が全体の49%を占めている。このような実態から、大手企業の下請けは少なくないと考えられる。6.7次請けともなると、運賃が低く、高速料金だけで赤字になってしまうことも多くなり、仕事量を増やそうとして長時間になるようだ。待遇が悪化する傾向にあるという。第三に規制緩和である。平成2年に貨物自動車運送事業法が施行され、新規参入事業者が急増したものの、事業所間の競争が激化したため、退出事業も増加したため、総事業者数は横ばいになっている(表6 国土交通省 2015年)うえ、運賃低下が進み荷物の奪い合いも起こるようだ。そのほかにも、運送業界が人材不足かつ重労働であることがあげられる。

### 3.4 有識者の見解

2015年7月24日、厚生労働省は「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を閣議決定し、内容としては、「長時間労働の雇用者を5%以下に目指す」を目標としている。また、2015年度から、荷主、トラック運送事業者、行政(国土交通省、厚生労働省)、学識経験者などにより構成される「トラック輸送における取引環境、労働時間改善協議会」を中央およびすべての都道府県に設置し、アドバイザーによる個別指導等を通じて、長時間労働を改善する取り組みを行ってきた。その中でトラック輸送状況の調査や長時間労働の抑制に向けたパイロット事業を実施したうえで、長時間労働改善ガイドラインを策定することとしており、関係者が一体となって取引環境と長時間労働の改善に向けて取



り組んでいる。さらに、国土交通省では、居眠り運転などで引き起こされる重大事故を防ぐため、過労運転防止のための先進的な取り組みに対する支援を行っている。

トラックドライバー・ジャーナリストの長野潤一「トラック運転手の労働時間 ―現状と対策― The long work hours of truck drivers -Current situations and solutions-」は、長距離輸送におけるモーダルシフトの必要性について述べている。モーダルシフトとは、運転手が自ら長距離を運転していくトラック輸送に対して、コンテナやトレーラー、脱着可能な荷台を利用して無人で貨物を航送する、貨物鉄道やフェリーによる輸送方式への転換のことである。モーダルシフトは、ドライバー不足への対応、安全性などの観点から注目されている。しかし、貨物輸送全体に占めるシェアは伸び悩んでいる。積み替え作業にかかるリードタイム(生産・流通・開発などの現場で、工程に着手してからすべての工程が完成するまでの所要期間)の問題のほかに、貨物鉄道を利用するより、低廉な運賃のトラックを利用したほうが安価であるという逆転現象も生じている。モーダルシフトは、自由経済に任せておけば普及せず、国としての積極的な推進策が必要である。モーダルシフトを行うことで長時間労働を改善できると考えられている。

#### 4. 考察

##### 4.1 荷主企業との協力

調査の結果から、私たちは長時間労働を荷主企業と協力し、改善すべきだと考える。なぜなら、上記のように、運送業者の自助努力だけでは短縮が困難なためである。荷主企業と協力することでお互いが理解しあい、より良い職場環境になるだろう。そこで、厚生労働省の対策に基づき荷主企業と協力した取り組みを考えてみた。例えば事業所側のシステム導入である。タブレットやスマートフォンなどの電子機器を使用することで、事前に運転手に連絡や指示ができ、時間の短縮につながる。次に手待ち時間の短縮である。積み降ろし作業に時間がかかるのに加え、積み降ろしの順番待ちの時間も発生している。さらに、荷降ろしの際には仕分け作業を行わざるを得ないことが多いため、時間が1～2時間かかっている。それを防ぐには、仕分け作業を荷物積み込みの際に店舗で行ってもらうなどするといいいのではないだろうか。拘束時間が伸びると改善基準告示に違反してしまうことへの運転者の焦りなどを抑え、安全を確保してもらう必要もある。運転手ができるだけ深夜時に運転することのないよう、出荷前検査や積み込みが午前中に限定するなどの、荷主企業の時間の調整も必要である。結果として、私たちは、運送事業者と荷主企業間でスムーズな物流が起きるように強い連携が最も重要と考える。

##### 4.2 運送事業者の自助努力

また、荷主企業との協力だけではなく、運送業が自らで行える対策もあるだろう。例えば長距離の場合、高速道路の使用率をあげると、移動時間の短縮になる。しかし高速道路では運賃が発生するので、送料の値上げなども必要である。手待ち時間をなくすためなら、積み降ろし作業や仕分け作業を運転手とは別の人が行うことによって改善できるだろう。また、中継輸送への取り組みを活性化すべきと考える。中継輸送とは一人の運転者が一つの工程を担う働き方ではなく、一つの工程を複数人で分担する働き方のことをいい、スイッチ輸送とも呼ばれる。中継輸送を実施することで、業務効率

の向上が期待される。また、中継輸送には、ドライバー一人あたりの労働時間や移動距離を短縮することができ、不規則な就業形態や長時間労働を解消できるとともに、女性の短時間勤務など多様な労働ニーズを組み合わせる可能性が広がるといったさまざまなメリットがあると考えられる。

#### 4.3 請負構造

下請け企業が適切な運行ができるようにするには、やはり親企業の協力が必要だろう。まず現状を知ってもらうために、親企業と面談をしたり、実際に企業に訪問してもらったりして、改善してもらいたいと考える。

#### 4.4 人材不足

さらに、人材不足の改善が長時間労働改善につながることも考えられる。人材を確保し育成するために、女性、いわゆるトラガールや若年層の起用が必要であると考えられる。現在の働く女性の比率は42.8%だが、トラック運転手はわずか2.4%の2万人にとどまっている(総務省 労働力調査 2013年)。若年層も上記(3.2参照)のように、少なくなっている。まずは運送業のイメージアップが大切だろう。イメージアップのために、女性や若者へ向けた研修や講習会、セミナーを全国で開催してみようだろうか。メディアなどを利用して、運送業界の活動を紹介し全国に情報提供することも大切だろう。

### 5. これからの課題

長時間労働が解決できることによって発生する別の問題について考える。

中継輸送では、問題として、中継拠点の整備をするときの初期投資にコストがかかることや、運行管理及び車両管理が複雑になることがあげられる。また、運賃が半減される。これからどのようにして、運賃が低下せず効率よく仕事が行えるのか考えていきたい。

トラック運転手の仕事は体力勝負な面がある。女性の社員が少ないことから、ちょっとした相談がしにくかったり、女性に対する理解がなかったりする職場もある。男性と同じように働きたいと思いつつながら、将来、出産や育児ということまで考えると、なかなかキャリアを想像しにくいのが現実である。これから女性が働きやすい職場にするために、どんなことができるのか、私たちにできることがあるのか、などを調べていきたい。

#### 参考文献

- 富士物流 物流業界ニュース  
<https://www.fujibuturyu.co.jp/headlines/161017/02.html> (閲覧日 2017/12/14)
- 公益社団法人 日本通信販売協会  
[https://www.jadma.org/statistics/sales\\_amount/](https://www.jadma.org/statistics/sales_amount/) (閲覧日 2017/12/14)
- 全日本トラック協会 日本のトラック輸送産業 現状と課題  
[http://www.jta.or.jp/coho/yuso\\_genjyo/yuso\\_genjo2017.pdf](http://www.jta.or.jp/coho/yuso_genjyo/yuso_genjo2017.pdf) (閲覧日 2017/12/18)
- 厚生労働省 「過労死等の労災補償状況」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000168672.html> (閲覧日 2017/12/12)

- 厚生労働省 荷主企業と運送事業者の協力によるトラックドライバーの長時間労働改善に向けた取組事例  
<http://www.mlit.go.jp/common/001136004.pdf> (閲覧日 2017/12/18)
- 国土交通省 トラックドライバーの人材確保・育成に向けて  
<http://www.mlit.go.jp/common/001090803.pdf> (閲覧日 2017/12/19)
- 長野潤一 トラック運転手の長時間労働 ー現状と対策ー  
[http://www.rku.ac.jp/pdf/about/data/organizations/laboratory/distribution64\\_p08.pdf](http://www.rku.ac.jp/pdf/about/data/organizations/laboratory/distribution64_p08.pdf) (閲覧日 2017/12/19)
- 物流ウィークリー 中継輸送への取り組み メリットとデメリット  
<http://www.weekly-net.co.jp/logistics/post-12757.php> (閲覧日 2017/12/19)
- 経済産業省 下請等中小企業の取引条件改善に向けた対策の進捗状況  
<http://www.meti.go.jp/press/2016/12/20161220003/20161220003.html> (閲覧日 2017/12/19)
- 関西情報ネットten ゲキ追 トラック業界 運転手の過酷な現実

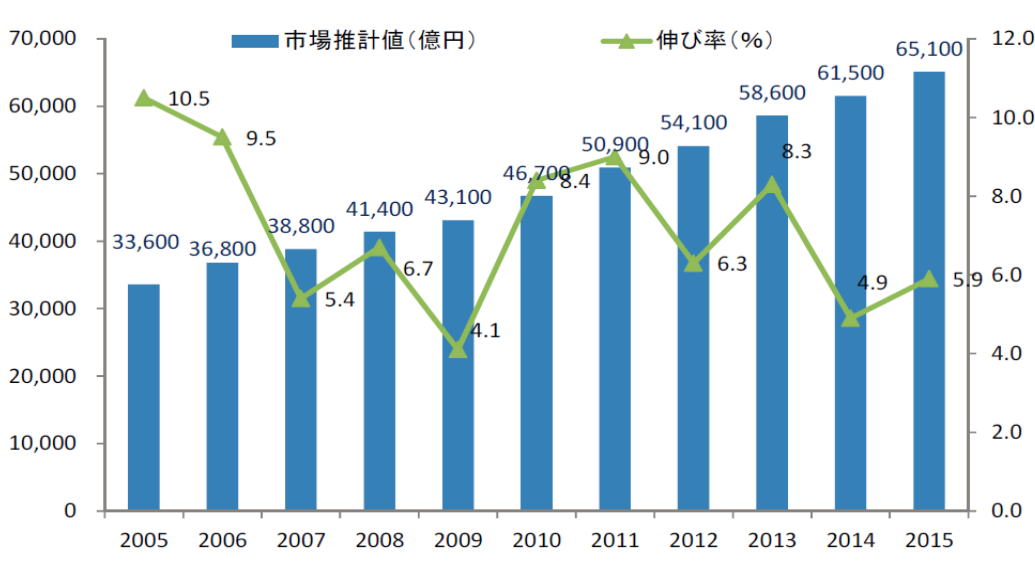


表 1

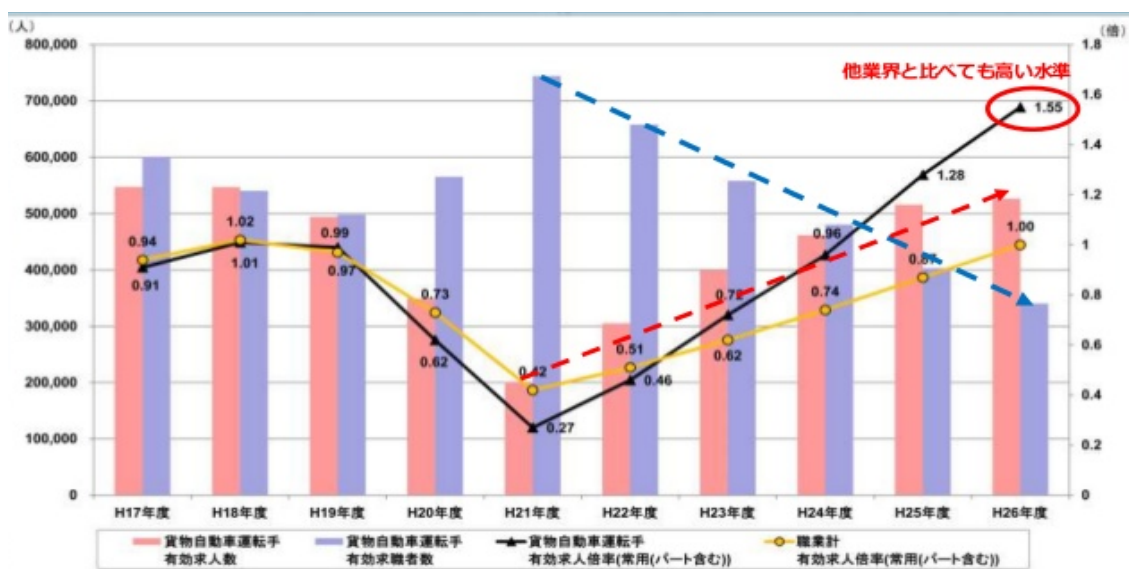


表 2

第1-11図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（業種別）

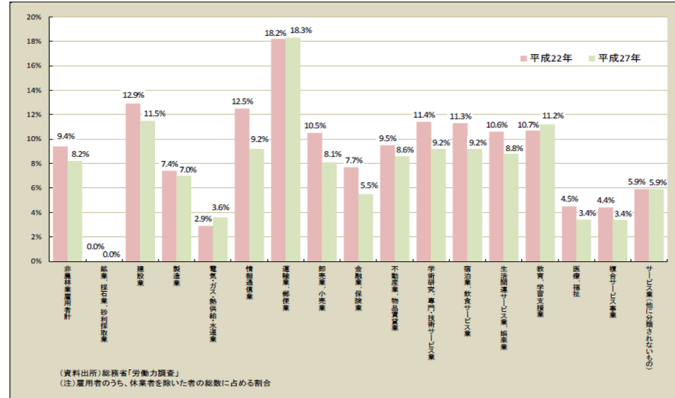


表 3

従業員規模別

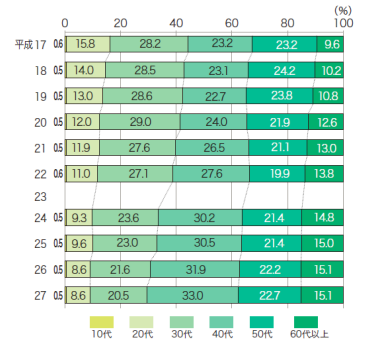
業種	人	10以下	11~20	21~30	31~50	51~100	101~200	201~300	301~1,000	1,001以上	計
特別積合せ		7	5	4	22	55	57	39	55	36	280
一般		26,180	14,122	6,387	5,130	3,607	1,326	265	157	43	57,217
特定		384	65	13	10	8	1	1	1	0	483
霊柩		4,135	283	100	71	36	17	9	3	3	4,657
計		30,706	14,475	6,504	5,233	3,706	1,401	314	216	82	62,637
構成比 (%)		49.0	23.1	10.4	8.4	5.9	2.2	0.5	0.3	0.1	100.0

資料：国土交通省

- (注)：1. 各項目の構成比については、四捨五入しているため、合計と一致しない  
 2. 各表の特別積合せの計数は、一般の外数として計上している  
 3. 一般には霊柩を兼業している事業者を含む。霊柩は事業者のみ

表 4

道路貨物運送業 年齢階級別就業者構成比 (単位：%)



年次(年平均)推移 (単位：万人)

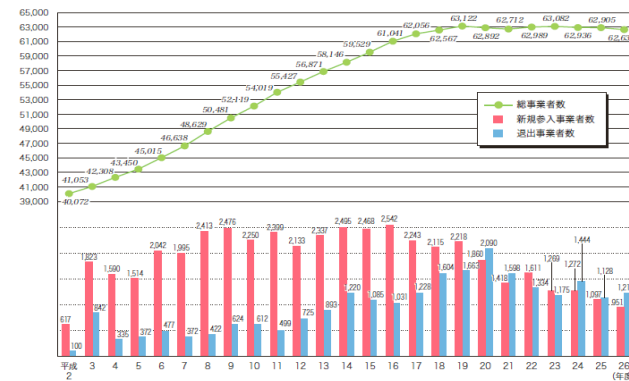
年	道路貨物運送業					
	就業者数			輸送・機械運転従事者数		
	総数	男	女	総数	男	女
平成17	177	146	31	78	76	2
18	186	153	33	83	81	2
19	185	153	32	82	80	2
20	183	152	31	79	77	2
21	185	152	33	80	78	2
22	181	148	33	79	77	2
23	-	-	-	-	-	-
24	182	150	32	83	81	2
25	187	153	34	84	83	2
26	185	151	33	83	81	2
27	185	151	34	80	78	2

資料：総務省「労働力調査」より作成

- (注)：1. 就業者：自営業主、家族従業者、雇用人（役員、臨時雇、日雇を含む）  
 2. 輸送・機械運転従事者：「道路貨物運送業」における輸送・機械運転従事者は主に自動車運転従事者  
 3. 雇数総理の関係で合計が一致しない場合がある

表 5

トラック運送事業者数の推移 (単位：者)



資料：国土交通省 (注)：退出事業者数には、合併・譲渡により消滅した企業を含む

表 6

### 3-3. 「ワンオペ育児」知っていますか？

#### 第1章 ワンオペ育児とは

ワンオペ育児の「ワンオペ」とは「ワンオペレーション」の略であり、1人の従業員が全業務をこなす過酷な労働環境と、母親に育児と家事が偏っている現状を重ね合わせた造語である（平成29年8月19日読売新聞14面）。近年、ワンオペ育児と呼ばれる現状を抱える女性が増えており、事態は深刻化している。しかしながら、ワンオペ育児という言葉や深刻化する現状に対する認識は一部の間にしか広がりをみせない。そこに疑問を感じた私は、より多くの人に認知してもらうためにも、原因は何なのか、また、私たちが取るべき対策とは何なのかを考えてみたい。

#### 第2章 主要原因と現状

ワンオペ育児に陥る原因は様々であるが、例えば母親が専業主婦であるといった場合は、仕事をしている父親に比べ家事・育児を担当する時間が長いことは当然であると考えられる人が多い。また、母子家庭では、母親が家事・育児を担うのもこれまた当然であると考えられている。共働きであっても、就業形態がフルタイムとパートタイムでは就業時間にかなりの差が生まれる。このように、ワンオペ育児といっても様々な条件があるため、「フルタイムの共働き家庭」と条件を設けたうえで説明していきたい。

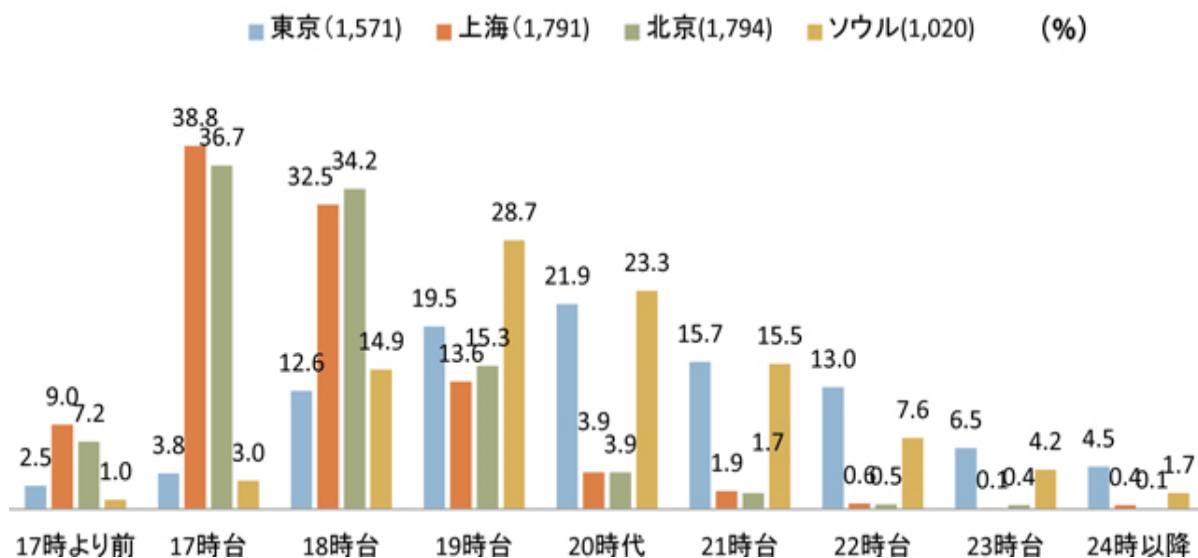
そもそも、フルタイムとは「決まった勤務時間の全時間帯を働くこと、常勤」を意味する。今回のように、「フルタイムの共働き家庭」となれば父親と母親の一日に占める就業時間は、通勤時間に大幅な差がない限りはほぼ等しくなるだろう。よって、両親ともに家事・育児時間に割くことのできる時間は等しいはずである。しかし、実際はここに大きな差がある。

平成28年総務省社会生活基本調査によると、30歳前半の男女共働き家庭において、平日の育児に関わる時間の平均は母親が111分、父親が21分であった。一見大きな差があるように見受けられるが、このデータでは就業形態が分からない。共にフルタイム勤務であるのと、どちらかがパートタイム勤務であるのとでは、一日に占める仕事時間の割合が異なるため調査結果の受け止め方も変わってくる。そこで同じく平成28年総務省社会生活基本調査より15歳以上のフルタイム勤務の男女が一週間に家事・育児を行う平均時間を調べたところ、女性が108分、男性が21分であった。このデータには「くつろぐ時間、自由時間」といったものもあり、女性は81分、男性は88分であった。ここで一つの疑問が浮上する。家事・育児時間では圧倒的に女性の負担が大きい理由は男性が残業や長時間仕事をせざる負えない状況に置かれているためなのではないかという疑問だ。しかし、くつろぐ時間、個人が好きに使える時間の割合は男性の方が大きいといったデータもある。この疑問とは矛盾が生じている。男性は女性に比べ家事・育児時間が少ない割には、自由時間が多いのだ。なぜこのような結果が生まれるのか。詳しく調査したところ「子どもとの接し方に自信が持てない」と悩む父親が近年増えていることが分かった。理由としては、2010年に流行語大賞をとった「イクメン」という言葉の広がりをきっかけに、父親の子育てに注目が集まる一方で、「イクメン」のイメージが社会に広がり周囲から期待される中、参考にすべきモデルが少ないことがあげられる。

また、少なからず帰宅時間も関係していることが見て取れる。乳幼児と接するためには、就寝前の時

間に帰宅していることが必要であるが、乳幼児の就寝時刻のピークである 21 時台に帰宅できない父親が全体の約 4 割を占めており、国際的に見ても日本の父親の帰宅時間は遅いことがわかる。

## 父親の帰宅時間（東アジア4都市比較）



【出典：ベネッセ教育総合研究所】

これは、日本人が昔からもつ「男は外(仕事)で家族を養い、女は(家の)中のことに全うするべき」といった固定観念が関係しているのではないだろうか。確かに男性は過酷な労働環境や過大な目標設定を設けられることが多い。そのため、決められた勤務時間外でも仕事をすることが望ましいとされ、育児休暇や定時帰宅に対しては否定的な見解を示されることが多い。これこそが、現代社会が抱える課題とされる長時間労働、過労死、精神的苦痛による自殺、そしてワンオペ育児の原因にあたるのではないだろうか。

### 第3章 解決策の提示

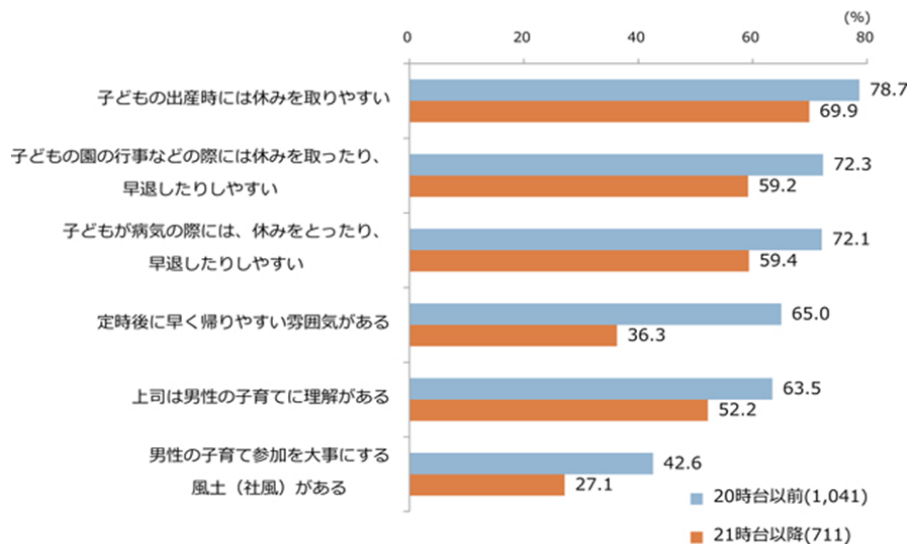
これからの未来、父親の育児参加率を向上させるために、求められる対策とは何か。

まず取り組むべきことは、職場の環境整備であると考え。現在、多くの企業で両立支援制度と呼ばれる制度が取り入れられている。両立支援制度とは、育児休業、短時間勤務制度、所定外労働の免除、子どもの看護休暇、法定時間外労働の制限、深夜業の制限、転勤の配慮などが保証された制度であり、妊娠・出産、育児、介護とその時々に合わせて男女共に適用される。しかしながら、両立支援制度の認知度が低いと、取り入れている企業が多いにも関わらず社員が利用するまでには至らないケースが多い。そのため、国や企業には認知度・利用率の向上を目的とする大々的な宣伝活動を担う必要がある。例えば、入社時に各企業の案内と共に制度に関する説明書類を渡す、常に早い帰宅を促す環境や定期的に制度について講習会を開くなど制度が常に身近にある工夫を施すべきだ。また、父親の子育てに理解があり、子育てを理由とした早退や休みのとりやすい風土がある職場の父親のほうが、帰宅時間は早いことが分かっている。実際、20時台以前に帰宅する父親のほうが制度をより「利用しやすい」と回答し

ている。このことから、男性の育児により理解力のある風土をもつ職場をつくるのが制度の利用率向上にも繋がると考えられる。

### ワークライフバランスについての父親の職場環境

(とても+まああてはまる)

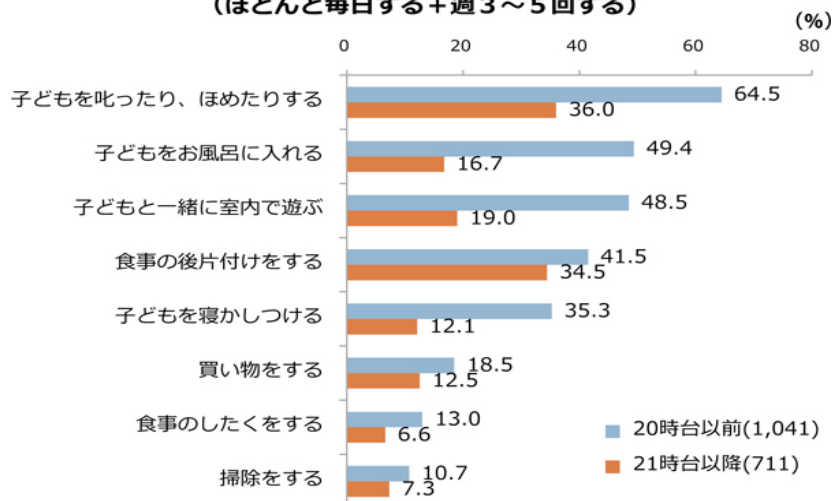


【出典：ベネッセ教育総合研究所】

さらに、帰宅時間が早くなることは、先ほど述べた子どもとのコミュニケーションについての問題も解決してくれることが分かっている。帰宅時間の早い父親の様子を調べると、20時台までに帰宅する父親は、21時台以降に帰宅する父親と比べて、「子どもと一緒に室内で遊ぶ」、「子どもを叱ったりほめたりする」など、日常的にさまざまな子育てや家事に関わることができ、子育ての満足度や生活の満足度が高い傾向にある。

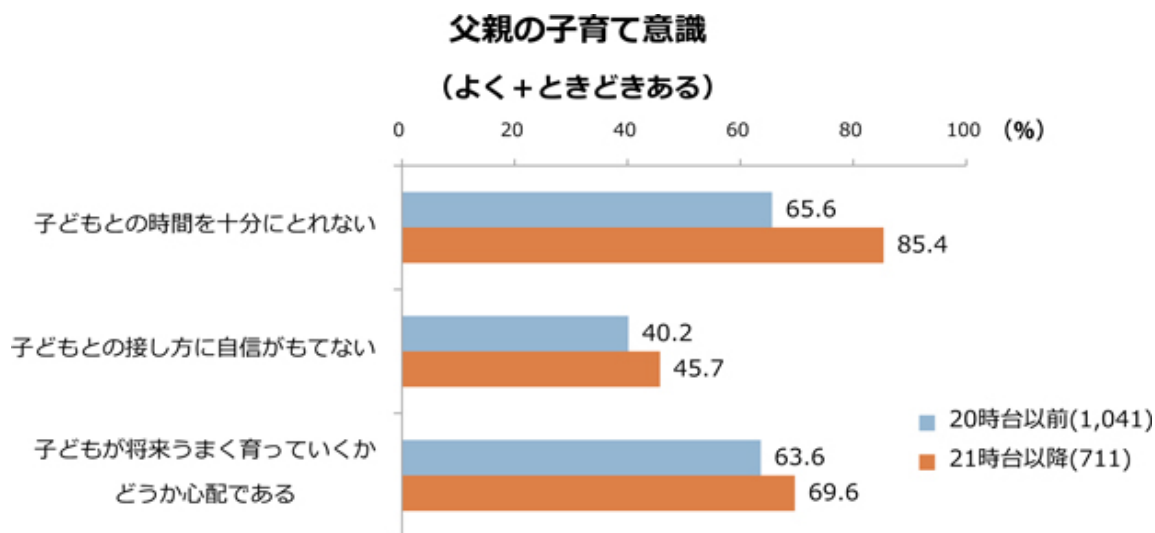
### 現在、父親が関わっている家事・育児

(ほとんど毎日する+週3~5回する)



【出典：ベネッセ教育総合研究所】

一方で、21時台に帰宅する父親は、子どもと接する時間がない、自信がもてないといった思いを抱いていることも確認できる。



【出典：ベネッセ教育総合研究所】

このように、帰宅時間が早まることは様々なところで良い影響を及ぼすと考えられる。また、男性自身の意識改革や、男性への精神面サポートとして、多数のNPO法人が主催する幅広い年代の男性を対象としたセミナーや、ワークショップに参加することも推奨する。男性自身が家事・育児により前向きになれるよう、意識を変えていく必要がある。

「ワンオペ育児」を広く認知してもらうということが研究の動機であった。しかし結果的には、現代社会が抱える課題や、支援制度の認知度問題など、「ワンオペ育児」を生み出す就業形態に関する様々な問題が「ワンオペ育児」を生み出していることが見えてきた。現在、この問題に直面していない人であっても、いずれは直面することになる避けられない問題であるがゆえ、関心を持ち理解を深めることが求められるのではないかと考える。

#### 参考文献

- ベネッセ教育総合研究所 第72回 日本の父親がもっと育児参加しやすい環境を  
～「第3回乳幼児の父親についての調査」をもとに～  
<http://berd.benesse.jp/jisedai/opinion/index2.php?id=4648> (閲覧日 2017年9月11日)
- 総務省 平成28年社会生活基本調査  
男女、ふだんの就業状態、行動の種類別総平均時間一週全体、15歳以上  
[www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf](http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf) (閲覧日 2017年10月4日)
- NPO法人ファザリング・ジャパン 父親の育児・家事  
<http://fathering.jp/activities/fatherhood> (閲覧日 2017年10月5日)
- 厚生労働省 平成29年1月改定 育児・介護のための両立支援ハンドブック  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/saiyou/ryouritsu/index.html> (閲覧日 2017年10月5日)
- 読売新聞「安心の子育て 第3部ワンオペ育児」 発行日：平成29年8月19日  
(閲覧日 2017年8月26日)

### 3-4. 男性が育児休暇を取りやすくするためにできることとは



〈キーワード 育児休暇 企業〉

## 第一章 男性の育児休暇の現状

厚生労働省によると育児休暇とは労働者が原則として1歳に満たない子を養育するためにする休業のことである。期間は原則として子が1歳に達するまでの連続した期間である。父母がともに育児休暇を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に取得可能（パパ・ママ育休プラス）で、ただし父母1人ずつが取得できる期間の上限が父親は1年間、母親は出産日、産後休業期間を含む1年間である。子が1歳に達する日において（1歳2か月までの育児休業が1歳を超えて取得している場合は、その終了予定日において）父母いずれかが育児休暇中であつ保育所等の利用を希望しているが、入所できない場合や常態として子の養育を行っている配偶者であつて、1歳以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合等の事情がある場合には、1歳6か月に達するまでの取得が可能である。また、労働者はその養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、当該労働者又はその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合と当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。回数としては子1人につき1回である。しかし妻の出産後8週間以内の期間中に夫が育児休暇取得すると、特別な事情がなくても再度取得できる。また、事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない（厚生労働省）。上記は法律で定められていることである。

私たちが男性の育児休暇を取りやすくするためにどうするべきかという課題に興味を持ったのは宮崎謙介元自由民主党議員が2016年1月4日に召集された国会中に、国会議員の中で「育児休業制度は、時間的、場所的に拘束されている被雇用者のためのもの。自由に休みのとれる国会議員が育児休暇取得などおかしい。」といった国会議員の育児休暇取得に対して否定的な意見が目立つ中、国会議員でありながら育児休暇取得の意向を示し話題になったことである。また、安倍首相の「アベノミクス」の政策で女性の社会進出が今までよりさらに注目されており、これは結婚して子育てなどに励んでいる女性にとって働きやすい社会を作るためのものである。男性が育児休暇を取得することで男性も育児に関わる機会ができ、それまで育児にかかりっきりだった女性の社会進出をも後押しできると考えられる。それには女性だけが仕事を長期間休み、子育てに専念させるのではなく、父親と母親が共に家庭責任をシェアし、同時に仕事で能力も発揮できる環境が求められる。また、母親だけでなく、両親が子育てに関わることは子供が健全に育つことにも男性の育児休暇取得は貢献する。

海外の男性の育児休暇取得の実例をみると、イギリス王国のウィリアム王子とキャサリン妃の第一子が誕生し空軍のパイロットであるウィリアム王子が二週間の育児休暇を取得するほど男性の育児休暇取得は当たり前となりつつある。例えばノルウェーでは男女ともに育児休暇取得率は90%を超え、スウェーデンでは男女ともに80%を超えて男女の育児休暇取得の差はほぼないことがわかる。しかし、日本の現状では男性が育児休暇を取得することは大変稀なこととして捉えられている。昨年（2016年）の育児休暇取得率は男性3.16%であり、女性は81.8%であった。男性の取得率は前年度より0.51ポイント上がっているが、女性に比べて大幅に少なく前年度と比べてもさほど変わっては

いない（表1 厚生労働省）。また海外と比べても日本の男性の育児休暇取得が上記の結果を見て全く進んでないことがわかる。その原因の1つに男性社員が育児のために会社の育児支援制度を活用しようとすると、同僚や上司から妨害を受ける、または妨げとなるような圧力をうけたりする（パタニティ・ハラスメント）がある。例として、職場で育休をとろうとする男性に対しその制度を利用させない、あるいは「育児は母親の仕事だ」「育児休暇をとればキャリアに傷がつく」といった差別的な発言をするなどの行為が挙げられる。日本労働組合総連合会が2014年に発表した調査によると「パタハラ」の被害にあったことがあると答えた男性は11.6%、そして「パタハラ」の経験者がとった対応の1位は「誰にも相談せず、子育てのための制度の利用をあきらめた」で65.6%である。この結果から「パタハラ」を受けたほとんどの人が泣き寝入りし、育児休暇取得を断念していることがわかる。また日ごろから休暇を取りづらい職場だと感じていたりするためという意見（表2 厚生労働省）がある。有職者で既婚の人を対象に、育児休暇に関する意識調査を行ったところ、同僚の女性が取得すると「不快である」と答えたのはわずか8.7%であり、「不快ではない」と思う人の割合が9割以上となった。しかし「同僚の男性が育児休暇を取得すると不快である」と20.1%の人が答え、また「上司の男性が育児休暇を取得すると不快である」と25.8%の人が答えた。これも女性と比べると男性の育児休暇取得には否定的だという意見が多いことがわかる。この結果は5人に1人が不快に思っているということを示している。不快に思わない人が多数ではあるものの、一部に不快に感じる人がいるのでは男性が育児休暇を取得しやすい雰囲気は形成されづらくなってしまっていると考えられる。このことから、企業側にも男性の育児休暇を取得させにくくする問題があることがわかる。

また男性が育児休暇取得しない理由として「収入が減り家計が苦しくなる」という意見が67.6%で1位である（表3 男性が育児休業取得したくない理由 マイナビニュース）。現在日本では育児給付金として給料の67%が給付されるが、それでは家計が苦しくなるためわざわざ自分から育児休暇を取得しようと思わない男性もいる。では、男性が育児休暇を取得しやすくするために企業ができることはどのようなことだろうか。

## 第二章 改善策

ライフネット生命保険の育児休業に関する意識調査を見ると「育児休暇を取得したいと思う」と回答した男性は63.6%にも上っていて、男性の約6割以上が育児休暇取得の意向を持っていることがわかる（表4 育児休業に関する意識調査 ライフネット生命保険）。しかし育児休暇を取得したいと思う男性が半数以上もいるのに関わらず、現状は男性で育児休暇を取得できた人は3.16%ととても少なく、上記で述べたようにほかの男性が育児休暇を取得することをあまり快く思わない人もいるので男性にとって育児休暇を取得することは非常に困難な状況である。男性が育児休暇を取得しやすい環境の整備に必要なこととしては男性の育児参加に対する職場の理解の向上という意見が最も多い（ワーク・ライフバランスに関する意識調査 内閣府）。このような企業内の雰囲気への政府の育児休暇取得率向上の対策を見てみると、事業主による妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とする不利益取り扱い禁止（育児・介護休業法）であるとする従来の法律に加えて、上司、同僚からの妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とする、嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務づけた（育児・介護休業法改正法）。これは平成29

年1月1日から施行される。しかし、嫌がらせ等を防止しただけでは育児休暇への会社の周囲の人達の良い理解が得られず、育児休暇取得に関わる会社の雰囲気の問題の根本的な解決にはならないために、育児休暇取得の意向を伝えられない社員もでてくるであろうと考える。上記にあったように男性の育児休暇取得について快く思わない人は多い。そのような社員が周りにいると、育児休暇を取得しやすい環境は構成されにくい。それを解決するために企業内の男性の育児休暇に対する意識を変えていく必要がある。だが社員一人だけで、育児休暇取得に対して否定的な意見を持っている会社員もたくさんいる企業の意識を変えようとするのはとても難しい。まず同じ境遇、同じ悩みを持った社員たちを探すところから始まる。そしてその社員たちで集まって協力することが重要であると考え。その社員たちと育児休暇に対する情報交換や相談を行うために、もっと職場内でコミュニケーションを取りやすい環境を作るべきである。職場内でのコミュニケーションを活性化させるために、例として職場内で昼食をとる時間や休憩時間などを決めておいて、会話をする時間を設けて色々な社員と交流する。そのコミュニティの中で企業に対する不満、要望を共有し、企業側に改善してほしいことをまとめる。そして経営者、管理職、人事部に現在の男性育児休暇取得の現状や、男性が育休を取得しやすくするための改善策の要求などを伝える。それでもやはり経営者や管理職、人事部に要求を伝えることができない、また要求したにもかかわらず企業側に改善しようとしている傾向がない場合は、労働組合に現状を報告して改善を望むのがよいと考える。

日本生命は男性の育児休暇取得率100%という目標を掲げて見事達成した。なぜ男性の育児休暇取得に注目したかという、従業員の9割が女性であり、会社が成長し続けるためには女性が活躍できる環境を作らなくてはならないという現状から、男性の同僚や上司が女性の働き方を理解し、意識や今までの風潮を変えていく努力も必要だと考えたからだそうだ。そして2013年に「男性育児休暇取得率100%」をやろうと打ち出して、初年度の2013年、2014年、2015年と、3年連続取得率100%を達成した。これによって社員に子どもができたなら「その人は育休を取るのだ」という認識が変わった。

しかしなぜ目標を掲げたその年に男性の育児休暇取得率100%を達成することができたのだろうか。そこにはいくつかの取り組みがあった。その取り組みとは経営陣がことあるごとに社員に男性の育児休暇の取得を呼びかける、上司から育休を考慮した年間計画を提出するよう声をかける、社内イントラネットで『～イクメンの星★～』として育休取得者を紹介するなどである。また男性の育児休暇期間が有給扱いになり取得しやすいため、一週間程にしている。この一週間は男性が育児に向き合うきっかけづくりになる。それは短期間でも、育児に専念する期間を持つのはとても有効だ。こうした取り組みで日本生命は男性の育児休暇取得を促進させることに成功した。これらのことから、男性の育児休暇取得の促進は女性の社会進出につながるといえる。またノルウェーではパパクウォーターという父親割当制度があり、父親に育児を理由に休む権利が与えられている。パパクウォーター制度とは育児休業の一定期間を父親に割当ててものであり、1993年にノルウェーが導入し、北欧を中心に広がった。この制度では育児休暇を最長で54週間取得することができるが、うち6週間は父親のみ取得することができる。また最大で給料の80%が給付される。なぜこんな充実した制度を実現できたのかというと、手厚い所得補償は日本に比べて、スウェーデンの消費税は25%という高い国民負担率から成り立っており、国民の税金から育休中の所得補償を捻出しているからである。また消費税がアイスラ

ンドでは、日本の約3倍となる25.5%、続いて、デンマークなどが25%、ギリシャ、フィンランドでは23%などと高いが、そのおかげで育児休暇などの福祉がしっかりしている。しかし父親が育児休暇を取得しなければ、権利が消滅してしまうのが特徴の制度だ。よってほとんどの男性が与えられた育児休暇を積極的に取得している。この政策の焦点はいかに社会への女性の参画を促すかという視点から男性の家庭における役割の増加させることなどにも重点を置いた男女共同参画政策の推進へと移行している（ノルウェーにおける男女平等政策 在ノルウェー日本国大使館）。この制度がスタートした1993年では2~3%しかなかった男性の育休取得率が、現在では約90%の取得率になっている。このことから北欧などでは日本より、育児休暇に関する制度が進んでいることがわかる。

また上記のように現在安部首相の「アベノミクス」の政策で女性のさらなる社会進出が掲げられている。それには男性の育児休暇取得率の向上が必要不可欠になると考えられる。そのためにもまず、最初に企業がこの問題に積極的に取り組みたいと思えるようなシステムを作る必要がある。そこでもう一つの改善策として積極的に男性の育児休暇取得に取り組んだ企業には各都道府県から賞を贈ることも効果的であると考えられる。ユーキャンが行った男性育児休暇取得に関するインターネットでの意識調査でも男性の育児休暇取得率の向上が社会に与える影響として「企業、組織、団体のイメージが良くなる」と回答した人が58.4%と最多であった。（表5 男性の育児休暇取得に関する意識調査 ユーキャン）男性の育児休暇取得を企業が促進することによって結果として男性の育児休暇取得率が高くなることに成功した企業は賞を受け取ることができ、社会からのその企業に対するイメージが良くなる。そして受賞した企業はプロモーション活動の実施や、ホームページに掲載するなど、府施策による企業プロモーションの手伝いや、金融機関の融資の優遇措置などをできるようにすることで、より企業側も男性の育児休暇取得に積極的になると考えられる。

### 第三章 これから考えること

経営者や管理職、人事部、同僚の理解があったとしても男性が育児休暇を取得するうえでまだ残っている問題がある。それは、企業は育児休暇を取得した人の分の仕事は誰が代わりにするのか、復職することができても以前と同じ職場につくことができるのかという問題である。2012年の厚生労働省による調査の「取得期間別育児休業後復職者割合」を見ると、育休を1ヵ月~3ヵ月取得した男性の中で、その後に復職できたのはわずか17.9%である。さらに3ヵ月~6ヵ月の取得になるとたった2.2%しか復職ができていない。一方、育児休暇期間が1ヵ月未満の復職率は75.5%と高いことがわかった。このことから、育児休業期間が長くなればなるほど、男性が復職できる可能性が低くなることがわかる。また男性の育児休暇取得率を上げるための現在の障壁は何かについてのアンケート結果（表6 男性育児休暇取得に関する意識調査 ユーキャン）をみると育児休暇を取得した人は「取得することで出世に響いてしまう」「復職後の役職が下がりそう」「復職後の給与が下がりそう」といった育児休暇取得後の自分のキャリアに対する不安やその期間の収入はどうするのかといった経済面への不安といった問題も残る。また、現在ブラック企業などで残業問題があり多忙のため人手不足が起きている中で、男性が育児休暇を取得することでさらに人手不足が深刻化してしまう。これらの問題を解決するために、企業側には育児休暇を取得した社員やその周囲の社員たちへのアフターケアが求められる。また、ブラック企業などへの職場改善や人員不足の問題なども考える必要がある。これからはその具

体的なケアを調べ、より良い解決策を考えていきたい。

表1 厚生労働省 雇用均等基本調査結果 平成27年度

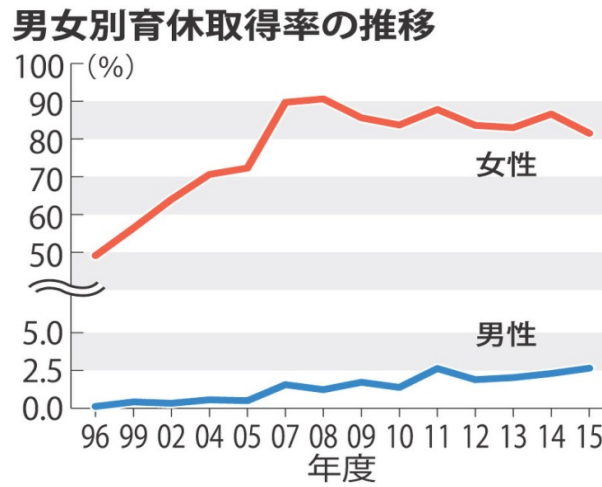


表2 厚生労働省 平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書

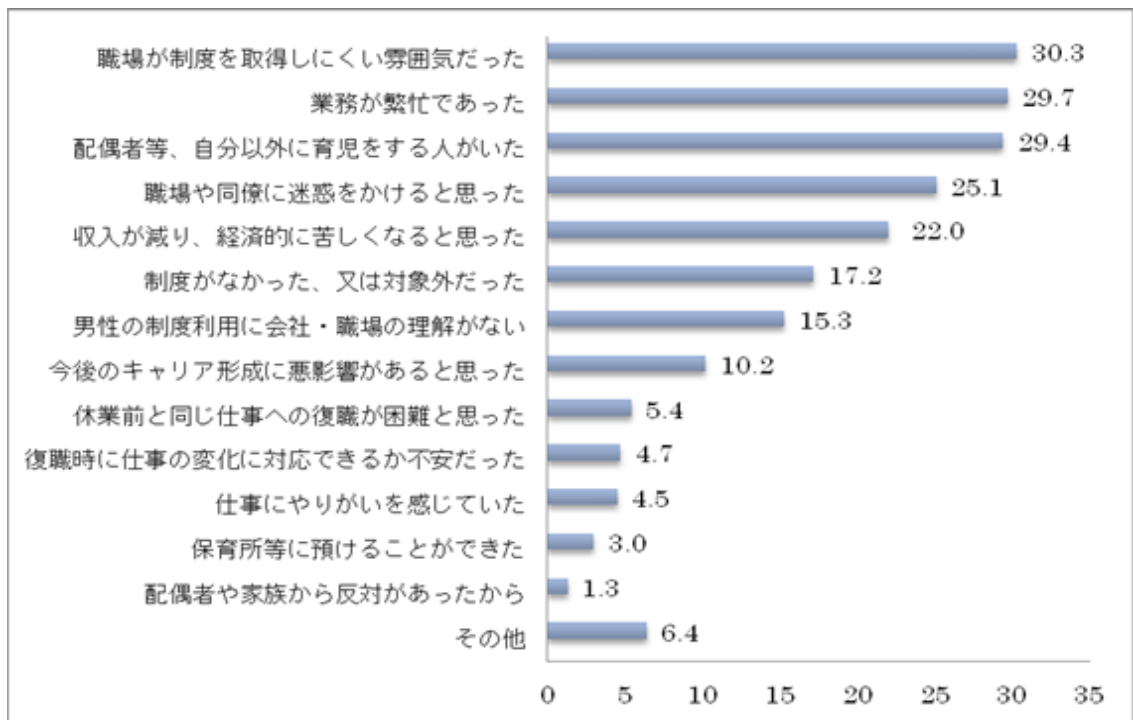


表3 マイナビニュース 男性が育児休業取得したくない理由

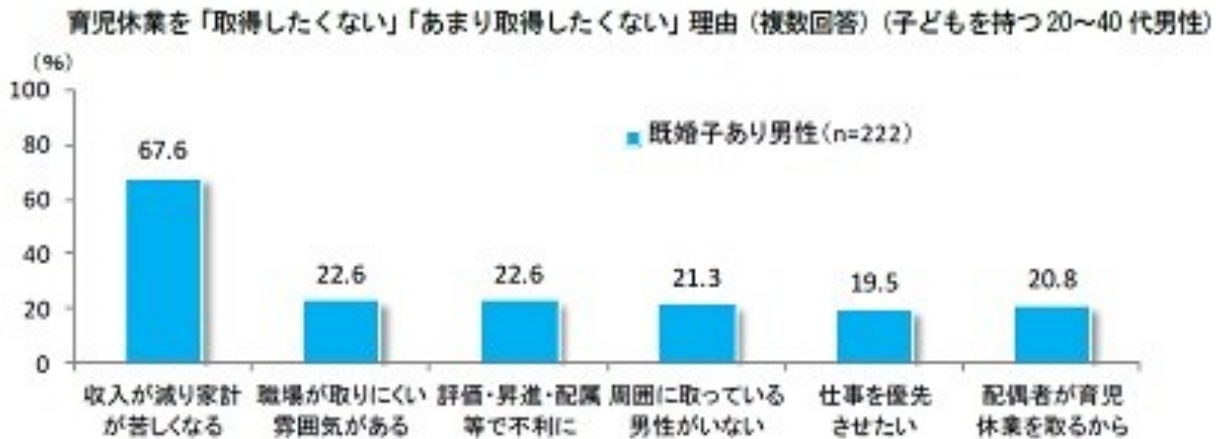


表4 ライフネット生命保険 育児休業に関する意識調査

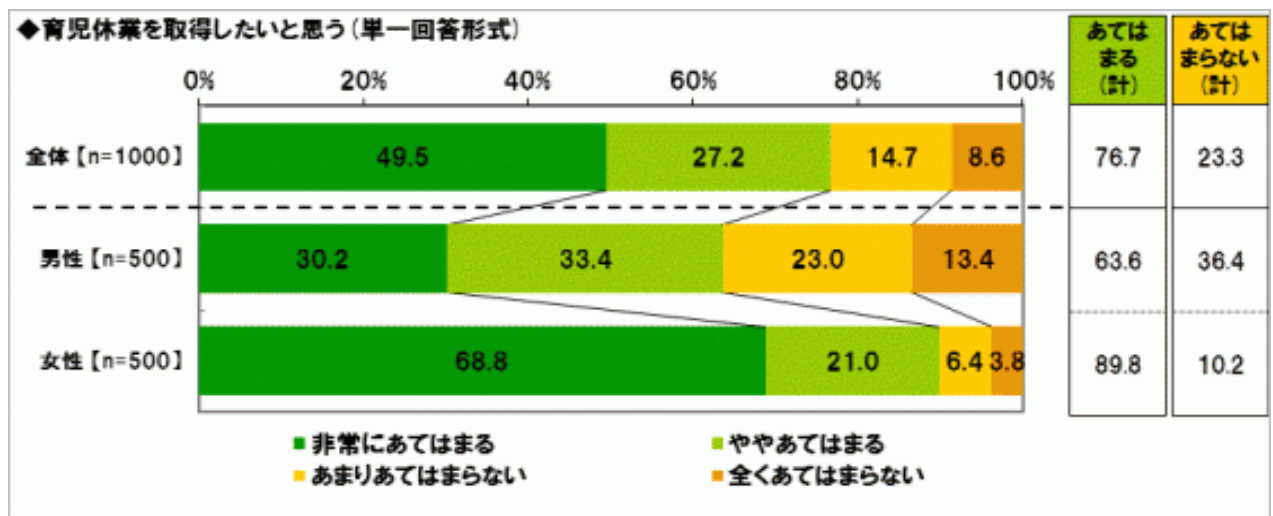


表5 男性の育児休暇取得に関する意識調査 ユーキャン

■男性の育児休暇取得率が上がると、社会的に良い影響があると感じるものは？

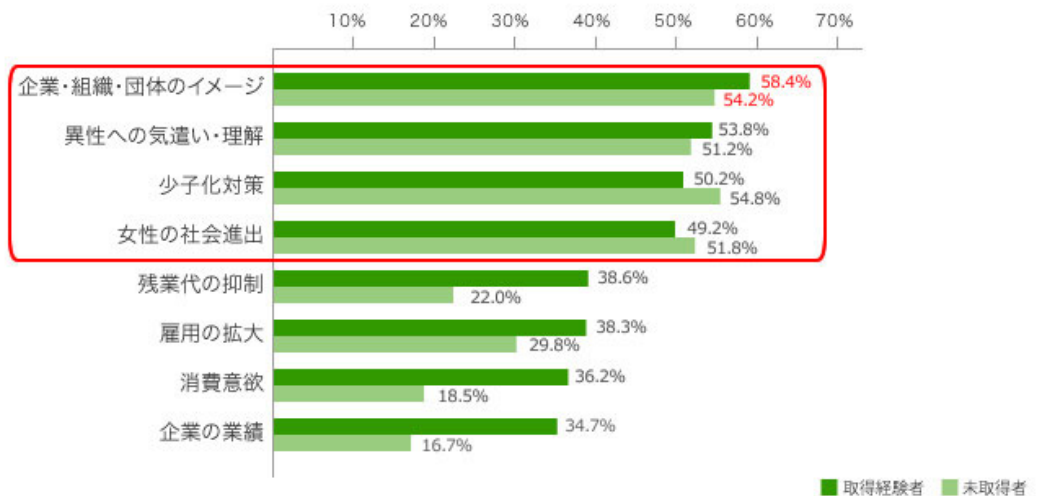
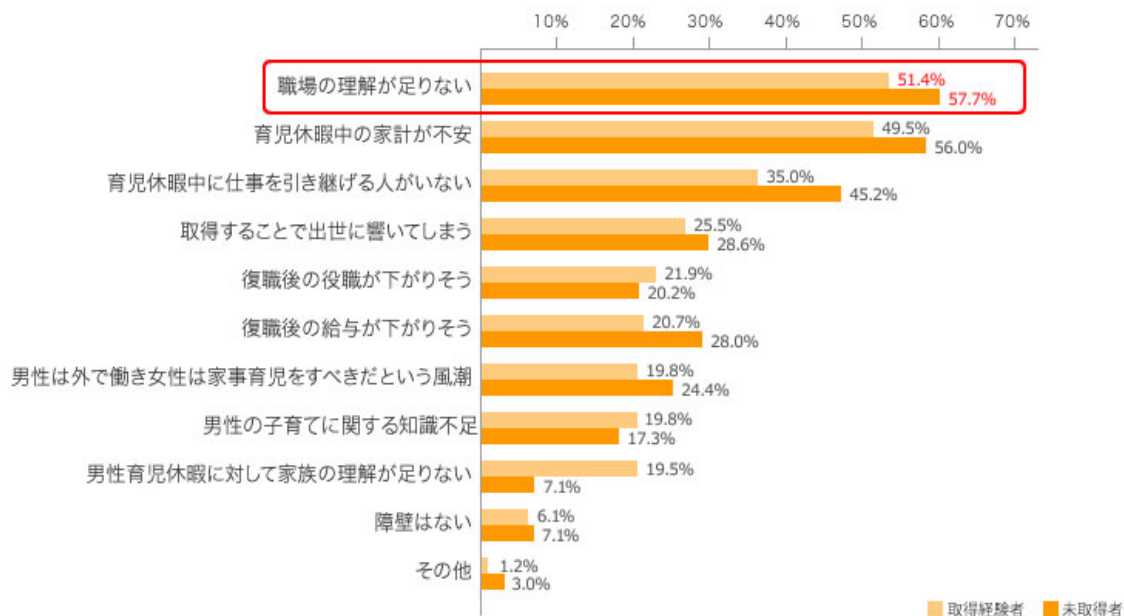


表6 男性の育児休暇取得に関する意識調査 ユーキャン

■男性の育休の取得率を上げるための現在の障壁として感じるものについてお答えください。



参考文献

- 雇用均等基本調査結果 平成27年度 (厚生労働省)  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-27-07.pdf> 閲覧日 9月14日
- 平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書(厚生労働省)  
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pdf/h23\\_0710\\_3-4.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pdf/h23_0710_3-4.pdf) 閲覧日 9月14日
- 男性が育児休業取得したくない理由 マイナビニュース  
<https://news.mynavi.jp/article/20140904-a309/> 閲覧日 2月15日
- 育児休業に関する意識調査 ライフネット生命保険  
<http://www.zaikei.co.jp/releases/117529/> 閲覧日 9月14日
- ノルウェーにおける男女平等政策 在ノルウェー日本国大使館  
[http://www.no.emb-japan.go.jp/Japanese/Nikokukan/nikokukan\\_files/danjyobyoudou.pdf](http://www.no.emb-japan.go.jp/Japanese/Nikokukan/nikokukan_files/danjyobyoudou.pdf)  
 閲覧日 2月15日
- 男性の育児休暇取得に関する意識調査 ユーキャン  
<http://www.u-can.co.jp/topics/research/2014-06/> 閲覧日 12月19日
- 「平成24年度雇用均等基本調査」の概況 厚生労働省  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-24e.pdf> 閲覧日 12月19日

### 3-5. 残業を減らすためにはどのようにすればよいのか

#### 1, 研究の目的

近年、大手企業などで長時間労働の末の過労死や過労自殺が相次いで発覚している。労働時間は各種の法令などにより上限が定められており、日本においては、「1日につき8時間、1週間につき40時間」とされている（労働基準法36条）。また、「月80時間以上の時間外労働」は脳・心臓疾患の発症との関連が強くなることが医学的に確認されている。そのため、法律などで定義されたものではないが、過労死などの問題が起りやすくなる1つの目安としてこの月80時間の時間外労働は「過労死ライン」と呼ばれている。実際に過労死ラインを超えた長時間労働による事件も多発している。2015年12月25日、広告代理店最大手の電通で、女性新入社員が長時間労働により若くして自殺した。女性は2015年4月、電通に入社したが本採用となった10月以降、業務が増加し、11月上旬にはうつ病を発症したとみられる。労働署は発症前1か月の時間外労働は過労死ラインを大幅に超える月約105時間に達したと認定した。この事件はメディアで大きく報道され、過度な長時間労働が社会的に注目されるようになった。そこで、長時間労働による労働者の健康被害を防ぐことを目的とし、効率よく仕事を進め、残業を減らすためにはどのようにすればよいのか研究を行った。

#### 2, 研究の方法

長時間労働の具体的な現状を示し、その原因を明らかにしたい。データとして、インターネットのウェブサイトや論文、インターネット上の調査を用いた。

#### 3, 課題の現状

日本において、1週間につき49時間以上の労働をしている労働者の割合は、男女合わせて20.8%。アメリカの12.0%、イギリスの12.3%、ドイツの9.6%、フランスの10.1%などの先進国の中で比較すると、ワーストとなっている（図1 2017年 総務省「労働力調査」）。また、HR総研調査によると、54%の企業が月80時間を超える時間外労働をしている社員が「いる」と答えた（図2）。つまり、半数以上の企業で過労死ラインを超える残業をしている社員がいるということだ。なお、この80時間ラインだが、企業にとって「厳しすぎる（もっと長くてもよい）」と考えているのは8%、49%が「月80時間は適切」と考え、43%が「もっと厳しくしてもよい（短くするほうが良い）」という意向を示す（図3）。このことから、労働者の約半数は月80時間の時間外労働は長すぎると考え、その一方で残りの半数は適切と考えていることがわかる。しかし、適切だと主張するこれらの労働者は本当にそう考えているのだろうか。独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」では労働者調査において労働生産性や仕事の効率性を高めるために必要なものとして最も多かったのは「組織間・従業員間の業務配分のムラをなくす」（54,6%）で、次いで「人員数を増やす」（30,0%）、「仕事中心の職場風土や社会慣行を見直す」（26,2%）であった（図6）。この結果から、業務配分のムラが労働生産性や効率性を低下させているため、労働者は長時間労働を迫られていることがわかる。労働者は「月80時



間の時間外労働は適切だ」と回答せざるを得ないのではないだろうか。

このような長時間労働の問題に対して、9割以上の日本企業が労働時間短縮のための対策を講じている。具体的な対応策の中で最も多いのが「残業の事前届け出制、許可制」で、社員が残業をする場合、管理者に届け出を提出し、許可が下りたら残業をするという仕組みである。「今日は2時間残業させてください」などと申請し、それが管理者に承認されたら残業ができるようにすることで、時間を意識させて仕事をする習慣をつけさせ、残業を抑止しようというわけだ。次に多く導入されているのが「ノー残業デーなどの設定」である。ノー残業デーとは、残業をしてはいけない日を決め、社内アナウンスや照明の消灯などを行うのが一般的である。また、約3社に1社が導入しているのが「フレックスタイム制度」である。通常の勤務では、労働時間は9:00~18:00のように決められているが、フレックスタイム制度では1日の労働時間の長さを固定せず、一定期間(1か月以内に限り)の総労働時間数を定める制度で、1日9時間働く日もあれば、6時間しか働かない日もあり、1か月の総労働時間が所定の時間分に達していればよいというものである。「深夜残業の抑制・廃止」も31%が導入している。深夜残業とは22:00~翌5:00の残業のことである(図4)。

このように残業を削減するための対策を多くの企業が行っているにも関わらず、長時間労働がいまだに残っていることは事実であり、他の改善策を見出す必要がある。

#### 4, 課題の分析

改善策を考えるにあたって、ここで残業の原因について整理しておきたい。経済産業省の「働き方改革に関する企業の実態調査」をみると、なぜ残業が起こるのかという残業の原因の認識として、全体で最もおおいのは「管理職(ミドルマネージャー)の意識・マネジメント不足」(44,2%)で、次いで「人手不足(業務過多)」(41,7%)、「従業員の意識・取り組み不足」(31,6%)の順になっている(図5)。また、3, 課題の現状で記述したように、労働者調査において労働生産性や仕事の効率性を高めるために必要なものとして最も多かったのは「組織間・従業員間の業務配分のムラをなくす」(54,6%)で、次いで「人員数を増やす」(30,0%)、「仕事中心の職場風土や社会慣行を見直す」(26,2%)であった(図6)。

ここで注目したいのは図4で提示した企業が行っている残業を削減するための対策と、労働者が残業を減らすために必要としているものが一致していないことだ。労働者の求めている対策を行っている企業が多いため、長時間労働がいまだに残っていることが明らかとなった。そこで、私は図6で最も多かった「組織間・従業員間の業務配分のムラをなくす」ことに焦点を当てる。そのためには図5により、「管理職(ミドルマネージャー)の意識・マネジメント不足」、「従業員の意識・取り組み不足」を改善する必要性を感じる。管理職(ミドルマネージャー)と従業員との関わり方を見直すことで組織間・従業員間の業務配分のムラをなくすことができ、効率よく仕事を進めることが可能になるはずだ。

#### 5, 考察

では、管理者と従業員との関わり方をどのように見直せばよいのだろうか。日々の業務を行う上で、想定していなかった仕事が発生するケースが多くある。たとえば、日常の報告書づくりのささいな

手戻りから、顧客からの突発クレームや生産開始後に発覚した重大な品質不良といった大問題まで、さまざまな仕事は突発的に起こる。計画に載っていない、計画上で見えていない「潜在的な問題」の発生が計画的な業務遂行を狂わせているからだ。そういった突発的な業務に対応する際に、管理職（ミドルマネージャー）と従業員の関わりが特に重要となる。具体的には、タスク（やるべき仕事）が見えるようにする（スケジュールを組む）だけでなく、両者間で意思の疎通を行いながら、潜んでいる見えない仕事を見つけ、本当の意味で仕事の中身が見えるようにするべきだと考える。いわゆる「仕事の見える化」を残業削減の改善策として提案する。

「仕事の見える化」は「見せる」「見る」「見える」がワンセットに整って初めて機能すると KI センター チーフ・コンサルタントの星野誠さんは主張している。「見せる」とは従業員側が気になることや心配なことを共有することである。たとえば、「表面的には同じ業務でも自信満々なのか初めてで不安なのか」「うまくいく可能性もあるが、条件が厳しいので他の方式を試した方がよいと考えているのか」などがある。そういった潜在的な問題や懸念をチームで見つめあい、今はうまくいっていても「大丈夫」で済ませてはいけぬのだ。「見る」とは経営者・管理者・リーダーが自ら問題を見て手を打つことである。問題を確認して事後に処理するのでは意味がなく、見えにくい問題を事前に見えるようにして事前に手を打つ必要がある。そのためには、「見る」管理者側は「見せる」従業員側が問題を共有しやすい環境をつくらなければならない。たとえば、「何か問題が起きると威圧的に部下を叱る」ことや「文句は言うが何も手を打たない」ことがあると「見せる」側は問題を共有することができなくなり、担当者個人が抱え込んだ結果、疲弊していくだろう。

従業員は気になることや心配なことを発見して「見せる」役割を、管理者はチームの計画づくりの現場にも足を運び、自分の目で確かめ、自ら問題を拾い上げる、また、浮上してきた問題に自ら手を打つ「見る」役割を、それぞれが果たすことで、潜在的な問題は「見える」ようになり、見える化のシステムが機能するのだ。つまり、情報共有が大きなカギを握ることになる。

では、情報共有を見える化のシステムを機能させながら円滑に行うための具体的な案を考えてみた。まず、チャットツールを導入することを提案する。チャットツールとは、パソコンやスマートフォンを介してリアルタイムでコミュニケーションをとることができるコミュニケーションツールである。形式的・一方的なメールと違い、実際に会話するような感覚で使える気軽さが特徴で、1対1だけでなく、複数人でのコミュニケーションが可能になる。また、画像や資料ファイルの送信、動画の送信も簡単にできるため、社内での資料共有ツールとしても活用できる。複数人でスピーディーに情報共有することができるため、早い段階で潜在的な問題が見えやすくなるはずだ。

その一方で、チャットなどでのやりとりよりも対面の方が効率的なものはたくさんある。たとえば、共同作業をしているメンバー内で各自が課題解決や改善策を必要としているときは、対面的な場が効果的である。対面での情報共有の場があれば、メンバーの一人が作業に行き詰まった経緯などを細かく報告することができ、他のメンバーが状況を把握しやすくなるだろう。

このように、チャットなどの非対面式コミュニケーションと対面式コミュニケーションを効果的に織り交ぜることが、これからの企業の情報共有のあり方だと考える。

6, これから考えること

ここまで情報共有の方法について、研究してきたが、これからはその情報共有の場を作った上で、どのようにしてそれぞれの問題を共有しやすい環境づくりをするのかを考える必要がある。また、残業代がないと生活できないという人への対策も考えていきたい。

図1 2017年 総務省「労働力調査」 データブック国際労働比較 2017  
 ～第6-3表 長時間労働の割合（就業者）～

			2005年	2010	2011	2012	2013	2014	2015
日本 <sup>1)</sup>	JPN	計 Total	28.1	23.1	23.0	22.7	21.6	21.3	20.8
		男 Male	38.1	32.0	31.9	31.6	30.5	30.0	29.5
		女 Female	13.8	11.1	10.9	10.6	9.8	9.7	9.5
アメリカ	USA	計 T	—	15.4	16.3	16.4	16.4	16.6	16.4
		男 M	—	20.7	21.6	21.8	—	—	—
		女 F	—	9.4	10.1	10.2	—	—	—
カナダ	CAN	計 T	—	12.4	12.5	12.8	12.4	11.8	12.0
		男 M	—	17.6	17.6	18.0	17.5	16.6	16.7
		女 F	—	6.8	6.9	7.1	6.9	6.5	6.8
イギリス	GBR	計 T	12.5	11.6	11.7	11.9	12.3	12.5	12.3
		男 M	18.6	16.9	17.2	17.3	17.7	18.1	17.8
		女 F	5.4	5.4	5.3	5.8	6.1	6.1	6.0
ドイツ	DEU	計 T	13.9	11.7	11.5	11.2	10.5	10.1	9.6
		男 M	20.2	17.2	17.0	16.5	15.6	15.0	14.1
		女 F	6.3	5.2	5.1	5.0	4.8	4.6	4.4
フランス	FRA	計 T	11.6	11.7	11.8	11.5	10.7	10.3	10.1
		男 M	16.4	16.5	16.6	16.1	15.2	14.4	14.1
		女 F	6.1	6.5	6.6	6.5	6.0	5.9	5.8
イタリア	ITA	計 T	12.1	11.1	10.2	9.3	9.6	9.7	9.8
		男 M	16.4	15.1	14.0	12.7	13.0	13.1	13.2
		女 F	5.6	5.2	4.8	4.6	4.9	5.0	5.2
オランダ	NLD	計 T	7.9	8.4	8.6	8.2	8.6	8.9	8.8
		男 M	12.5	13.4	13.5	12.9	13.3	13.8	13.5
		女 F	2.2	2.6	2.7	2.8	3.1	3.2	3.2

図2 HR総研調査主体：HR総研(ProFuture株式会社)2016年  
 電通過労死事件ー氷山の一角か？ 労働時間などの実態調査の結果を発表  
 ～管理上月間80時間以上残業の社員がいる企業が半数以上～

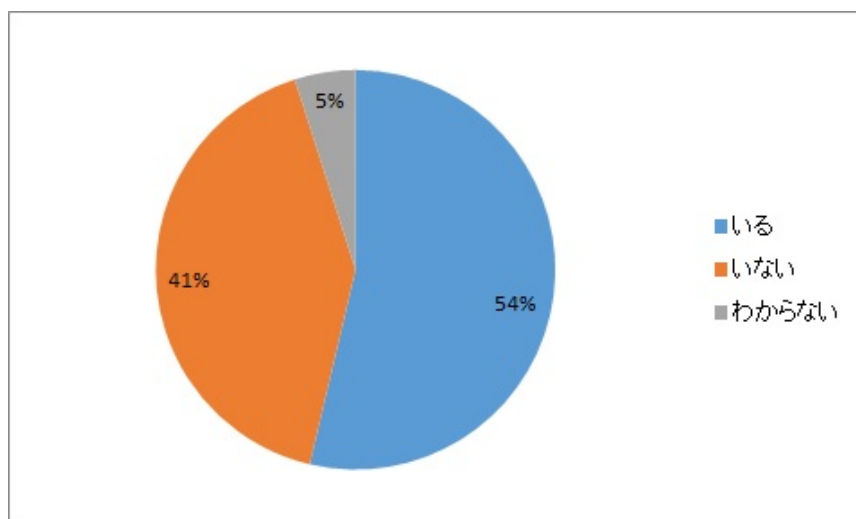


図3 HR総研調査 2016年

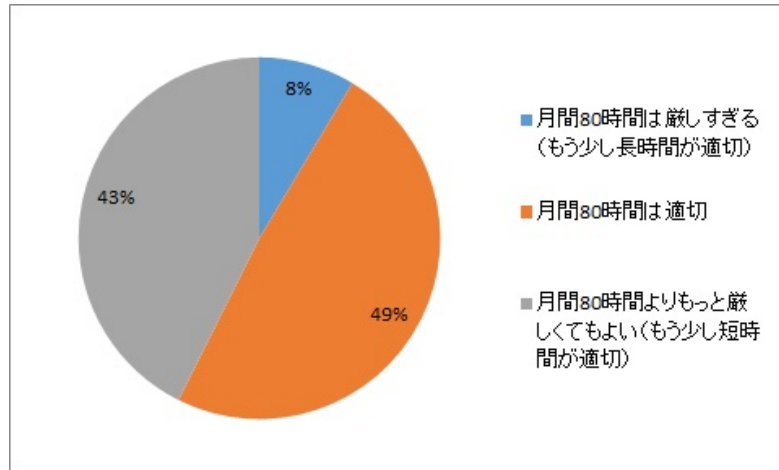


図4 HR総研調査 2016年

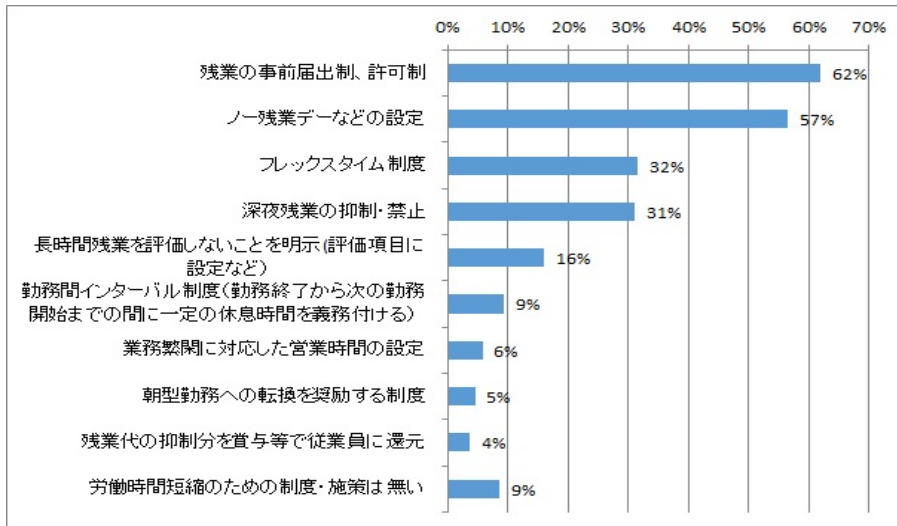


図5 経済産業省：平成28年度産業経済研究委託事業（働き方改革に関する企業の実態報告書）

平成29年3月（株式会社日本経済新聞社）

II 働き方について「長時間労働の原因に対する認識」

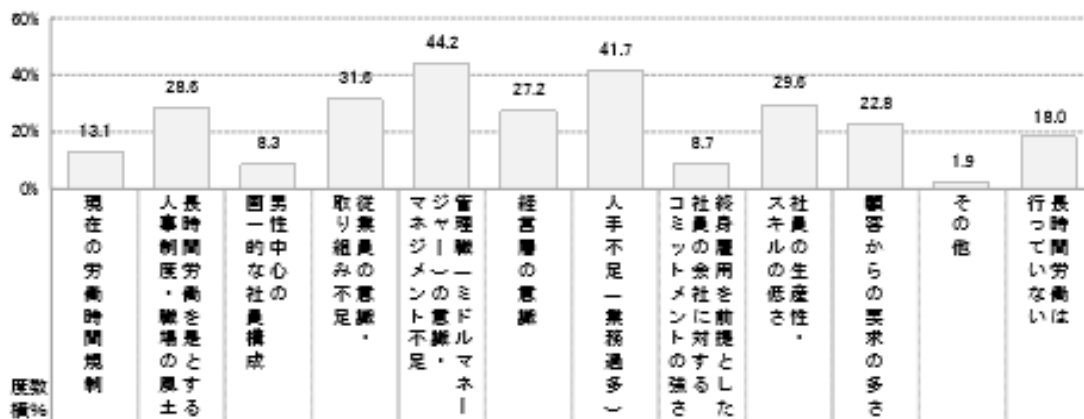
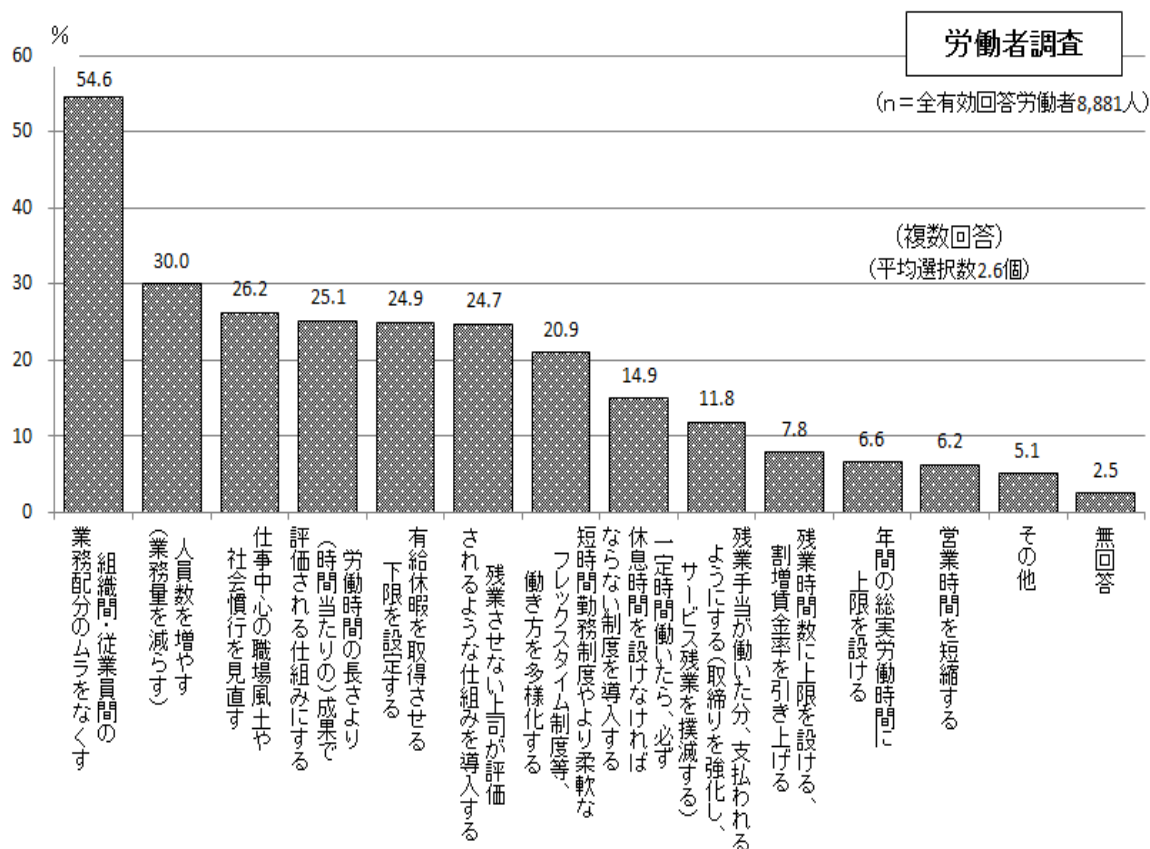


図6 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」平成27年7月27日

(2) 所定外労働の発生理由 企業及び労働者が考える所定外労働の発生理由「労働者調査」



参考文献

- 労働基準法 36条 (閲覧日 2017/12/15)
- 毎日新聞デジタル 2016年10月7日  
～電通新入社員 「過労自殺」労働所認定…残業月105時間～  
<<https://mainichi.jp/articles/20161008/k00/00m/040/088000c>> (閲覧日 2017/12/15)
- 2017年 総務省「労働力調査」 データブック国際労働比較2017  
～第6-3表 長時間労働の割合(就業者)～  
<[http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/06/p206\\_t6-3.pdf](http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/06/p206_t6-3.pdf)> (閲覧日 2017/12/15)
- HR総研調査主体: HR総研(ProFuture株式会社)
- 電通過労死事件—氷山の一角か? 労働時間などの実態調査の結果を発表  
～管理上月間80時間以上残業の社員がいる企業が半数以上～ [図表1] [図表4] [図表5]  
調査対象: 上場および未上場企業人事責任者・担当者  
調査方法: webアンケート  
調査期間: 2016年11月1日～11月9日  
有効回答: 244件(1001名以上: 59人、301～1000名: 72人、300名以下: 113人)  
<[https://www.hrpro.co.jp/research\\_detail.php?r\\_no=156](https://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=156)> (閲覧日 2017/12/15)
- 経済産業省: 平成28年度産業経済研究委託事業(働き方改革に関する企業の実態報告書)、平成29年3月

(株式会社日本経済新聞社)

調査対象：マクロミルモニタ 33～73歳の男女 経営企画・事業企画と経営管理の部長職以上

調査地域：全国

調査方法：インターネットリサーチ

有効回答数：206 サンプル

p 4 II 働き方について「長時間労働の原因に対する認識」

<[http://www.meti.go.jp/meti\\_lib/report/H28FY/000377.pdf](http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/H28FY/000377.pdf)> (閲覧日 2017/12/15)

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」および「労働時間や働き方のニーズに関する調査」平成 27 年 7 月 27 日

調査対象：全国における、従業員規模 100 人以上の企業 12,000 社を無作為に抽出

調査方法：郵送配布・郵送回収

調査期間：平成 27 年 1 月 21 日～2 月末日

有効回収数（有効回収率）：企業 2,412 社（20.1%）労働者 8,881 人（14.8%）

p 4 (2)所定外労働の発生理由

図表 2 企業及び労働者が考える所定外労働の発生理由 「労働者調査」

<<http://www.jil.go.jp/press/documents/20150727.pdf>> (閲覧日 2017/12/15)

## 3-6. 男女平等に家事をするためにはどうすればいいのか

### 1 研究の意義・目的

わたしは小さいころから、週末には必ず家族で出かけていた。様々な経験を両親のおかげで得ることができた。もちろん、母と遊んだ記憶が多いが、毎週末、私と遊んで、おいしいご飯を作ってくれる父の存在が私に母からだけでは得られない物事の見方や様々なことに果敢に挑戦していく大切さを教えてくれた。そのような環境で育った私は、子供の成長に父親の存在は大きいと考える。なぜなら、女性と男性とではもともと考え方や物事の見方が異なるようにできている。つまり、父親と母親の両方と触れ合い、様々な考え方に触れたほうが子供はより豊かな感性を身につけることが出来るとわたしは考える。もちろんこれは、1つの方法であり、決してひとり親家庭や、仕事に専念している男性を否定しているわけではない。また、仕事ばかりに専念し家事をしてこなかった男性にとって、定年後の家での生活は喪失感にかられるだろう。しかし、家事を協力して行うことによって、コミュニケーションもより取りやすくなり、充実した退職後生活を送れるだろうと考える。よって私は男女の家事について興味を持ち、男女共に家事をするための解決策を得ることを目的として研究を行った。

### 2 研究の方法

- ・私が作成した家事に対する考え方のアンケートを16～17歳の男女60人を対象として実施した
- ・内閣府男女共同参画局HPよりデータを引用

### 3 課題の現状

2010年、流行語大賞に「イクメン」という言葉がノミネートされ、イクメンブームが沸き起こった。これにより、日本でも男性が育児に対して興味を持ち始めてきたが、それでもまだまだ男性の育児に関して日本は底辺にある。その証拠として、イクメン大国と呼ばれているスウェーデンと比較したデータが2つある。まずは、「1日のうち何時間を育児、家事、仕事に費やしますか」というアンケート(図1)である。日本の夫は育児、家事を合わせて0.8時間しか行っていないのに対し、スウェーデンの夫は家事、育児を合わせて3.7時間も行っている。その差は2.9時間と決して小さい数字とは言えない。次は、「食事の支度は誰がしますか」というアンケートで、これは100%のうち何%を誰が担っているのかという回答形式である。日本では妻が89.7%、夫が1.4%、家族全員が6.0%に対し、スウェーデンでは妻が49.5%、夫が14.8%、家族全員が34.2%である。夫が担う時間が13.4%違うのはもちろんのこと、家族全員が28.2%も差がある。次に、日本だけに視点を置く。家事全体を10としたときの男女の比を尋ねたアンケートによると、1番多かった割合が男性：女性=1：9、2番目が3：7、3番目は2：8であった。以上より、日本の男性が積極的に家事をしているとは言えないことがわかる。では、どのようにすれば、男性がより家事に参加し、男女平等に家事ができるのかを、男性が家事に参加していない、または出来ていない原因から考えて改善策を探っていきたい。

### 4 課題の分析

この問題の原因として、大きく分けて2つの理由があると考ええる。まず、昔からある男女の役割分担の固定観念や、家事に対する男性の意識の低さや自信の無さといった意識的な問題である。固定観念がどの程度根付いているのかを調べるために、私は、16~17歳の男女60人にアンケート(表1)を取った。

“結婚し同居生活を行っている夫婦について、夫が仕事をしてお金を稼ぎ、妻が家事を行うのがベストだと思いますか”という質問に対し、とても思う、または思うと答えた男子は全体の61.3%、女子は48.0%であった。これより、まだ日本では男女の役割分担の固定観念が根付いており、女性より男性の方がそう思っている割合が高いことが分かる。とはいえ、夫婦に対して取られたアンケート(図3)より、女性は男性に家事を手伝ってもらいたいと考えており、また、男性も手伝いたいと思っているにもかかわらず、やり方が分からず、自信がないために結局は女性が家事を全て負担している、ということが見て取れる。

2つ目は、仕事(残業)のために家事を行う時間がないという物理的な問題である。その証拠として、(図4より)日本は各国と比較すると平均労働時間が長い。

## 5 考察

男女平等に家事を行えていない原因には、意識的な問題と物理的な問題の大きく2つに分かれることを述べた。そこで、今度はそれぞれの問題に対する改善策を述べる。まずは、意識的な問題に対する改善策であるが、これは日本人に深く根付いている考え方であり、急に人々の考えを変えるのは困難である。ここで、「子供たちを性別の役割分担から解放する」という目標を掲げるスウェーデンのある幼稚園の取り組みを紹介する。わたしは小さい頃、自然に何の違和感もなく、女の子とおままごとや砂遊びをしていた。きっとほとんどの人が、男の子なら、男の子同士でヒーローごっこなどをして遊んだのではないだろうか。これは、私たちが知らず知らずのうちに、社会的圧力を感じ、固定観念にとらわれた結果である。そこで、スウェーデンの幼稚園はこのような取り組みをした。1つ目は、おもちゃの置き方だ。おままごとのセットの横にレゴブロックを用意することで、“料理”と“工事”という2つの行為の間に精神的なバリアを感じさせないようにしている。2つ目は、おいている絵本の種類に工夫がある。

“白雪姫”や“シンデレラ”などのステレオタイプな絵本だけでなく、同性のカップルに養子、シングルファーザー、シングルマザーが出てくる絵本も置くという方法である。このようにして、子供たちが遊びの中で新しい考えが出来るよう工夫している。この記事を読んで、私は、日本の幼稚園でもこのような取り組みが出来ないだろうか、と考えた。幼いうちからいろんな考えに触れることで、固定観念に縛られず、自由な価値観を持ち、生きていくことが可能である。そこで家庭内で出来る案として、家事分担表を作ってはどうかと考える。16~17歳の男女60人に「将来、自分が結婚し、家庭を持ったとき、全体を10として、パートナーとどのくらいの比で家事を分担するのがベストだと思いますか」というアンケート(下の図参照)を、“食事の支度”、“洗濯”、“掃除”、“ゴミ出しや食器洗い等の簡単な仕事”という4つのカテゴリーに分けて取った(表1)。このアンケート結果から私が読み取ったことは、男性も女性も食事の支度は女性がするべきであると考えていること、簡単な仕事は男性がしたほうが良いと考えていることが分かった。これにより、簡単な仕事を男性に分担することで、女性の負担が軽減されるだろう。また、自分がやらなければならないことをはっきりさせることによって、男性にも家事に対する責任感が芽生え、意識も高まるだろう。ただしこれは各家庭の事情によって差が出るだろう。また、



もう一つの改善策として、地域や企業が主催する男性に向けた家事、育児講習会をより多く開いてみてはどうだろうか。NPO法人ファザーリングジャパンは、育児を頑張ろうとしているお父さんに向けて、企業からの要望に応じ、講習会やセミナーの実施、プロジェクトの運営を行う団体である。よって企業や地域は自主的に行うのはもちろん、この会社に電話をかけるだけで講義を開くことができる。この講習会により多くの人が存在を知り、参加するようにするために、企業であれば、社内にポスターを掲示したり、地域であれば、掲示板にポスターを掲示したり、回覧板にチラシを入れて回すなどを行う必要がある。

次に、仕事、または残業に対しての改善策であるが、企業側が残業を減らす、またはなくす取り組みをすることが必要である。ここで、残業をなくす取り組みを行っている企業の事例を2つ紹介しよう。1社目は、伊藤忠テクノソリューションズだ。20時以降の残業は原則禁止とし、朝方勤務制度を実施している。朝方勤務制度とは、早朝勤務時間（5:00-8:00）をインセンティブとして、深夜勤務と同様の割増し賃金（時間管理対象者：150%/時間管理対象外：25%）を支給する、というものだ。また、「フレックスホリデー」や「グッドジョブ&リフレッシュ制度」、「リフレッシュ休暇」などの制度も推奨している。2社目はグッドパッチだ。勤務時間を10時～19時と設定し、社内全体で朝礼と終礼を実施している。これらの取り組みにより、2社は残業を減らすことができた。これらの施策をより多くの企業が行うことを私は提案する。しかしこの改善策の問題点として、今まで残業に回していたしごとはどうするのかといった企業側の問題が挙げられる。

以上の点より、男女平等に家事をするためには、幼いうちから様々なプログラムを用意すること、男性へ向けたセミナーをより開催すること、労働環境を改善することが必要である。

## 6 課題

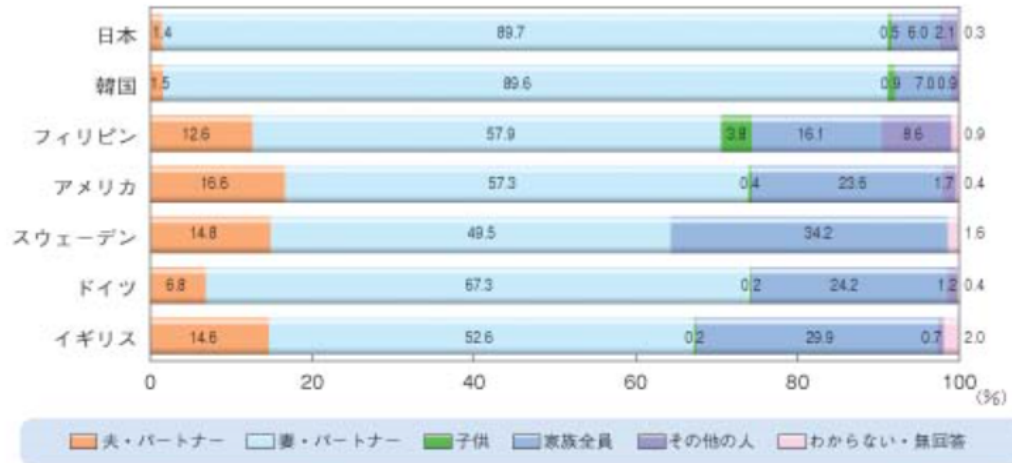
これからの課題としては、以上に述べた案の実現に向け、具体的な方法を探る必要がある。また、改善策の問題点についても考えていく必要がある。



(図1) 育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較

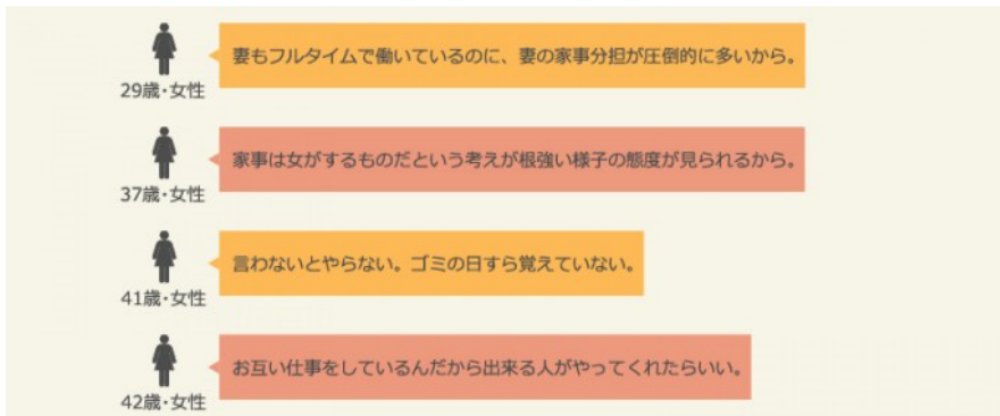
内閣府男女共同参画局 HP 平成19年度版

第22図 家事分担の状況（食事の支度）（男女計）

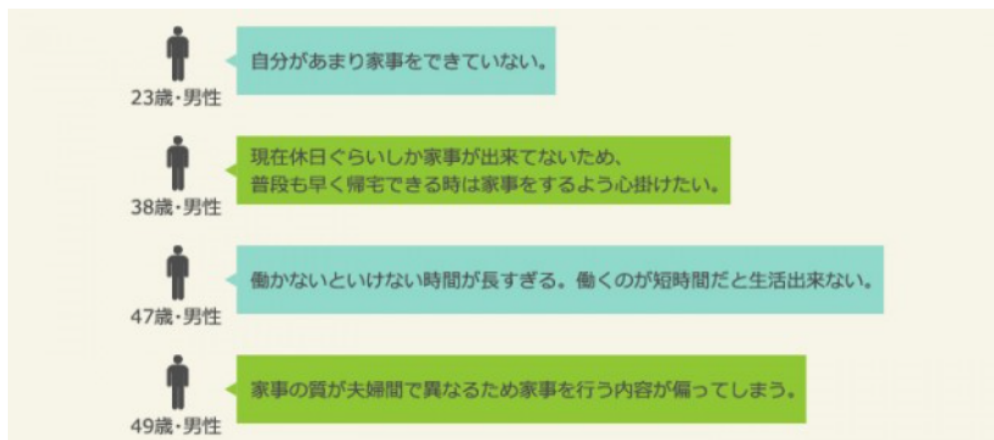


(図2) 家事分担の状況(食事の支度) 内閣府男女共同参画局 HP平成15年度版

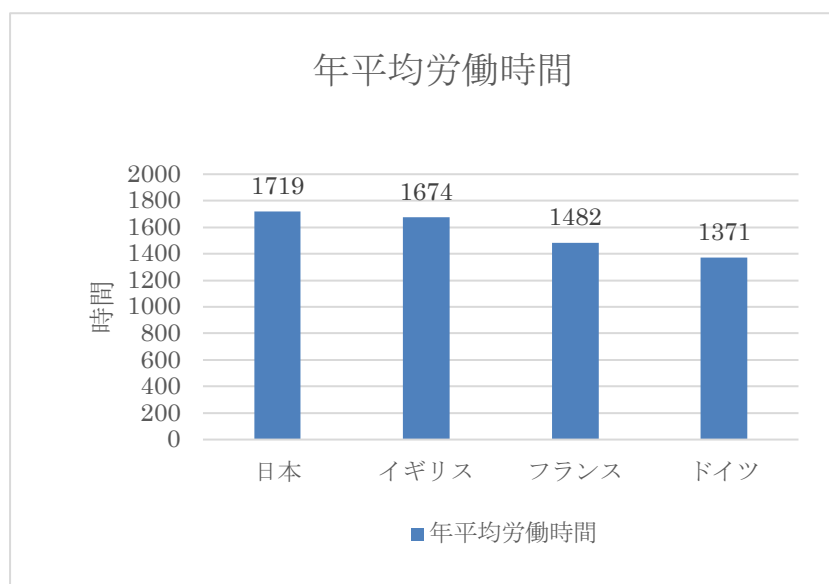
女性の意見



男性の意見



(図3) 家事に対する女性と男性の意見 MACROMILL



(図4) 年平均労働時間 各国比較 労働政策研究・研修機構 HP 2015年度版

【アンケート調査】 対象：16～17歳の男女計60人 (表1)

実施時期：2017年11月

- ・質問は大きく分けて3つ
- ・男女の家事に対する意識を調査

(質問1) 結婚し、同棲生活を行っている夫婦について、夫が仕事をしてお金を稼ぎ、妻が家事を行うのがベストだと思いますか。

(回答形式) a とても思う b 思う c 思わない d まったく思わない

回答	男子の割合	女子の割合
a	13	8
b	48	40
c	36	44
d	3	8

(質問2) 家でお手伝いや当番として、食事を作ることはありますか。(お弁当も含む)

(回答形式) a 全くしない b 月に一回程度 c 週に一回程度 d 毎日 e その他

回答	男子の割合	女子の割合
a	64	40
b	23	40
c	7	8
d	0	0
E	7	12

(質問3) 将来、自分が結婚し、家庭を持ったとき、全体を10としてどのくらいの比で家事を分担したいですか。

(回答形式) 自分：相手＝6：4

<食事の支度>

自分：相手	男子の割合	女子の割合	5：5	12.9	12
0：10	3.2	0	6：4	3.2	12
1：9	12.9	0	7：3	0	48
2：8	35.5	0	8：2	0	16
3：7	25.8	0	9：1	3.2	8
4：6	3.2	4	10：0	0	0

<1. 洗濯(干す)>

自分：相手	男子の割合	女子の割合	5：5	51.6	32
0：10	3.2	0	6：4	3.2	16
1：9	0	0	7：3	6.5	8
2：8	6.5	4	8：2	6.5	12
3：7	6.5	8	9：1	0	4
4：6	16.1	8	10：0	0	8

<2. 洗濯(たたむ)>

自分：相手	男子の割合	女子の割合	5：5	43.3	44
0：10	6.7	4	6：4	0	16
1：9	0	0	7：3	3.3	8
2：8	16.7	0	8：2	0	8
3：7	10	8	9：1	0	0
4：6	16.7	0	10：0	3.3	8

〈3. 掃除〉

自分：相手	男子の割合	女子の割合	5：5	51.6	32
0：10	3.2	0	6：4	3.2	36
1：9	0	0	7：3	6.5	20
2：8	6.5	4	8：2	6.5	8
3：7	6.5	0	9：1	0	0
4：6	16.1	0	10：0	0	0

〈4. ゴミ出しや食器洗い等、簡単な仕事〉

自分：相手	男子の割合	女子の割合	5：5	38.7	32
0：10	0	0	6：4	9.7	12
1：9	3.2	8	7：3	22.6	16
2：8	0	4	8：2	12.9	4
3：7	3.2	8	9：1	0	4
4：6	9.7	12	10：0	0	0

参考文献

- 内閣府男女共同参画局 HP 平成 15 年度版 家事分担の状況  
([http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h15/summary/danjo/html/zuhyo/fig01\\_00\\_04\\_04.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h15/summary/danjo/html/zuhyo/fig01_00_04_04.html))
- 内閣府男女共同参画局 HP 平成 19 年度版 育児期にある夫婦の育児、家事及び仕事時間の各国比較  
([http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h19/zentai/danjyo/html/zuhyo/fig01\\_00\\_20.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h19/zentai/danjyo/html/zuhyo/fig01_00_20.html))  
(以上 閲覧日 2017.06.29)
- MACROMILL 家事に対する女性と男性の意見  
(<https://honote.macromill.com/report/20160913/>) (閲覧日 2017.09.17)
- 労働政策研究・研修機構 HP 2015 年度版 一人当たりの平均年間総実労働時間  
([http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2015/06/p197\\_6-1.pdf](http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2015/06/p197_6-1.pdf))
- 伊藤忠テクノソリューションズ HP 朝型勤務制度の取組と効果  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/employee/safety/working\\_style/index.html](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/employee/safety/working_style/index.html)) (閲覧日 2017.02.)

## 4-1. 学校現場におけるセクシュアル・マイノリティーに対するいじめを減らすために

### 1. 研究テーマ

学校現場におけるセクシュアル・マイノリティーに対するいじめを減らすための解決策は何か。

### 2. テーマ設定の理由

私たちがこのテーマを選んだ理由は三つある。まず第一に、以前学校でセクシュアル・マイノリティーについての講演を聴いた際、セクシュアル・マイノリティーの人々が日常生活の中で不便に感じるものがたくさんあると知ったからである。第二に、私たちの身近にセクシュアル・マイノリティーの人がおり、彼らについての知識をより得たいと思ったからである。第三に、学生という私たちにもっとも身近な人々に焦点を当て研究することで、問題点に気付くことができることも多いのではと思ったからである。

### 3. セクシュアル・マイノリティーの現状

近年、LGBT という言葉をよく耳にする。LGBT とは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとった総称のことである。しかし、LGBT という言葉は上で述べたような特定の人々を分類しており、性的少数者と言われる人たちには LGBT に当てはまらない人々もいるので、現在は「セクシュアル・マイノリティー」という表現を使用することが多くなっている。この研究でも、「セクシュアル・マイノリティー」という表現を使用する。

電通という広告会社のプロジェクトであるダイバーシティラブによると、現在日本には、約 951 万人のセクシュアル・マイノリティーの人々がいる。総務省による日本の総人口 1 億 2692 万人という統計をもとに計算すると、国民の約 7.9% である。これを学校現場で例えると、一クラスあたり 40 人の教室に、約 3 人のセクシュアル・マイノリティーの生徒がいることになる。これだけの多くのセクシュアル・マイノリティーの学生たちは、いじめや差別のない学校生活を送れているのだろうか。

### 4. LGBT の抱える問題

彼らの抱える問題は主に二つに分けることができる。一つは自分が LGBT 該当者であることを周りにカミングアウトできないことである。もう一つはカミングアウトをした後にいじめや差別が生じることである。

LGBT の学校生活に関する実態調査によると、該当者 609 名のうち、「だれにも言えなかった」と回答したのは生物学上の男子 53%、生物学上の女子 31% であった。(図 1)そして自分自身が LGBT であることを話さなかった理由に、最も多かったのは「理解されるか不安だった」が 6 割に上り、「話すといじめや差別を受けそうだった」との回答も多かった。また回答者全体の 84% が何らかのかたちで学校の友人や同級生による LGBT をネタとした冗談やからかいを見聞きした経験があり、それらを見聞きした際の対応は「何もしなかった」や「自分がいじめられないよう一緒になって笑った」が大半を占めた。

そしてカミングアウトをした LGBT 該当者の 68%は「身体的暴力」「言葉による暴力」「性的な暴力」「無視・仲間はずれ」のいずれかを経験しており、いじめ被害に遭う確率の高さに加えて、いじめの内容が深刻化しやすいことがわかった。また LGBT をネタとして、いじめや暴力を受けた者のうち 28%は一学年以内での被害だったが、その次に多い年数は五学年以上にわたる被害であった。(図 2)

一般に、いじめは長期化するほど深刻な影響を及ぼすとされ、そのストレスによる精神病患者の増加も問題になっている。そして「いじめや暴力を相談した際の相手の反応は」という質問に「親身に話を聞いてくれた」と回答した人が多かったが、「あなたも悪い」や「まじめに受け止めてもらえなかった」等の否定的な反応も 2 割程度あった。いじめや暴力といった被害を受けた結果、回答者全体では「学校に行くのがいやになった」「人を信じられなくなった」「クラスで孤立した」などのマイナスの影響があり、さらには「今でも、その経験をとときき思い出す」、「今でも、その経験を思い出すとつらくなる」など、いじめや暴力を受けたことがその後の人生にも心の傷として残っている回答者が少なくなかった。(図 3)

また、日高教授らほか「ゲイ・バイセクシュアル男性のメンタルヘルスに関するアンケート」によると、65.9%のゲイ・バイセクシュアル男性が自殺を考えたことがあり、14%は実際に自殺未遂を経験したことが報告されており、日常的に「消えてしまいたい」と感じている人もいるということがわかった。

## 5. 問題の背景

カミングアウトした相手について、回答した者の約 6~7 割は同級生を選び、また同級生でなくとも部活や同じ学校の友人がもっとも選ばれていた。学校の教師や両親など、いわゆる「大人」に話したと回答した者は 1 割前後であった。同性愛者の生徒と関わったことのある教師は 7.5%、性同一障害の生徒と関わったことのある教師は 11.9%と少数であった。回答者全体に占める「教師に話した」割合は 1 割程度に過ぎず、学校現場において教師が当事者の存在を認識しにくい現状が浮き彫りとなっている。

しかし、いじめや暴力をふるわれた相手として最も多かったのは「同性の同級生」であり、ついで「異性の同級生」であった。また、担任の教師によるいじめや暴力を経験した者も 12%存在した。(図 4)教師がいじめを容認する態度をとることは、いじめの深刻化に大きく作用するため、教師の言動についても省みる必要性が示された。また、いじめや暴力を受けた時期について、小学校低学年から学年を追うごとに次第に増加し、中学二年生をピークに下降している。

ではどうしてこのようないじめや暴力が長期間起こるのであろうか。それは日本でのセクシュアル・マイノリティーについての理解が低いからだと考える。

## 6. 解決策

ここで、「教育」を解決策の具体例として提案する。学校生活において重要な教育面で対策を行うことが、いじめを減らすために最も近道な方法ではないだろうか。具体的には、小、中学校でセクシュアル・マイノリティーについての理解を深める機会を設けることである。いじめの原因として、セクシュアル・マイノリティーに対する差別、偏見意識があげられるのだが、幼少期からの、差別意識を持たないようにするための教育を行うことで、いじめは減るのではないかと考える。

例えば、私たちは小さいころから“犯罪はいけないもの”という意識を持っている。それは、学校な

どで何度も繰り返して犯罪は悪いことだという教育を受けるからである。これと同じように、道徳の授業などでセクシュアル・マイノリティーについての肯定的な話を積極的に取り入れることで、子どもの間から知識や理解を深められると考える。幼いころから自然と植えつけられた考え方や観念は、成長していくにあたって大きくは変化しない。つまり、子どもの間に得るセクシュアル・マイノリティーについての肯定的な知識はいじめの発生を減らしてくれると考える。肯定的な知識というのは、セクシュアル・マイノリティーは異質なものののではなく、あくまで個性、性質であり、それを否定することは人権を侵害することと同じことである、といったような内容である。このような教育が十分に受けられれば自然と、いじめの発端である差別意識が無くなりいじめの減少につながるのである。

しかし、授業でセクシュアル・マイノリティーについて扱ううえで問題なのが、それを教える側の教師の知識や理解度の低さである。過去に、ある高校の授業で将来どんな家庭を築きたいかを考える授業があった。当時、ある女子生徒には付き合っている彼女がいて、将来その子とのルームシェアに憧れていたが、その時の先生の「海外では同性婚ができる国もあるらしいけど、まさかこの中にはいないよな～」という発言をうけ、その生徒が精神的にひどく傷ついてしまうという出来事があった。子どもたちに知識を与える側の教師がこのような差別的な発言をしているのでは、現状は改善しない。しかし、教師たちも決して差別意識があり故意に発言しているのではなく、無意識のうちに発言したことが、このような生徒を傷つけてしまう結果に陥っている。

そこで、新たに「教師へのセクシュアル・マイノリティーに関する研修を設ける」ことを提案する。子どもたちにセクシュアル・マイノリティーについての正しい知識を提供できるようにするためには、まず大人が正確に理解することが必要だと考える。研修とは具体的に、年に数回など決められた回数の研修を地方公共団体の教育委員会が主催し、そのうちの決められた回数だけその地域の小、中学校の教師が研修に参加するというものである。この研修は、故意的でない発言が児童を傷つけてしまい不愉快な思いをすることがないように、どのような発言がネガティブな印象を受けるのか、またセクシュアル・マイノリティーの生徒との接し方というような知識を得る場とする。この研修が実現すれば、小、中学校の教師と生徒間におけるセクシュアル・マイノリティーの抱える問題は減少すると考える。現在でも既にこのような研修が行われている地域は存在するが、朝日新聞の調べによると、研修を行っている地域の教員の研修への参加率は、全体のわずか7%である。これらの既に行われている研修に、すべての教員の参加が実現すれば、さらに問題の解決につながると考える。

次に、いじめの根源を無くすため生徒も含めた学校全体のセクシュアル・マイノリティーに関する意識を変える方法として、「ポスターやリーフレットを掲示する」ことを提案する。「性の多様性」に関するポスターやリーフレットを、学校の廊下や保健室に掲示することで、セクシュアル・マイノリティーの生徒たちに向けて「ここは安全な場所だ」「安心して話せる人がいる」というメッセージを間接的に伝えることができると考える。「先生と親のためのLGBTガイド2016」に、中学生のFTMトランスジェンダーの生徒の話が記載されていた。FTMトランスジェンダーとは、女性から男性へ性別移行を望む人のことであるが、この生徒は自分の性に関することを誰にも相談できずに悩んでいた。しかしある日、学校に掲示されていたポスターを見て、「このポスターを貼ってくれたということは、いざとなれば力になってくれる人がいる」と励まされたという内容だった。また、その生徒はポスターを指さして「自



分はこれなんだ」と伝えることができるかもしれない、と話していたと記載されていた。

同じ本に、ある小学校教師が「歯磨きやインフルエンザのことは、ポスターがなくても話題にすることができる。しかし、セクシュアル・マイノリティーや性感染症のことは、貼っておいてもらえないと話せない。」という話も記載されていた。ポスターの掲示は、セクシュアル・マイノリティーに興味や知識のない生徒たちへ向けての会話のきっかけになる。きっかけを作ることで、授業でもその話題を取り扱いやすくなり、生徒たちの理解が深まることにつながる。

性に関するポスターは、さまざまなセクシュアル・マイノリティーを擁護する団体が出している、学校向けのもを入手することが方法の一つとしてある。例えば「NPO法人SHIP」では「“好き”にはいろんなカタチがあります」というスローガンのもと、毎年違ったポスターが発行されており、インターネットから簡単に手に入れることができる。同じように生徒向けのリーフレットも発行されている。このように、学校単位でセクシュアル・マイノリティーについての知識を積極的に取り入れ、生徒や教師間で肯定的な会話生まれやすい環境をつくることで、いじめの減少にもつながると考える。

## 7. 結論、考察

調べれば調べるほど、私たちの気付かないところでセクシュアル・マイノリティーの人々に対するいじめが起こっていることがわかった。そしてそれらのいじめは、セクシュアル・マイノリティーの人々自身で解決できるようなものではなく、周囲の環境や人間関係が大きく影響していることがわかった。また、学校現場におけるセクシュアル・マイノリティーに対するいじめに関して日本の抱える問題は、セクシュアル・マイノリティーへの関心の低さであり、そして「教育」におけるセクシュアル・マイノリティーについてのさらに深い知識や現状の把握をすることが、それらの問題を解決するための第一歩であると考えられる。

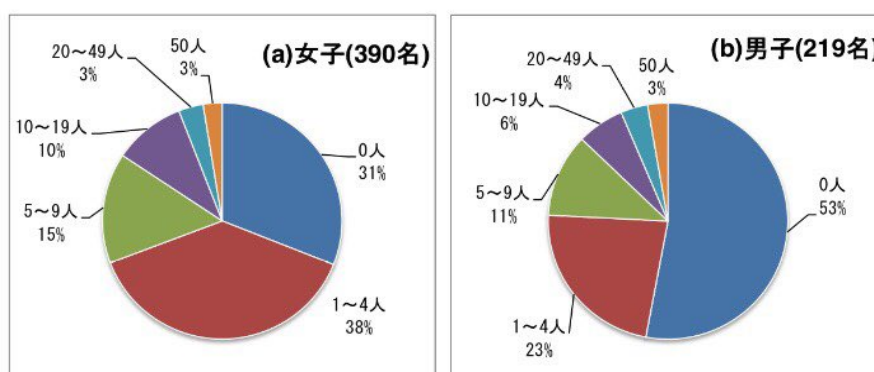


図1 小学生から高校生の間に自分がLGBTであることを話した人物（当時）

（特定非営利活動法人ストップいじめ！ナビ，「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)結果報告書 4. 調査結果 5)カミングアウトの実態 (1)周囲に話した人数(当時)について 図1 小学生から高校生の間に自分がLGBTであることを話した人物（当時）」，schoolreport.pdf，(2018・01・16)）

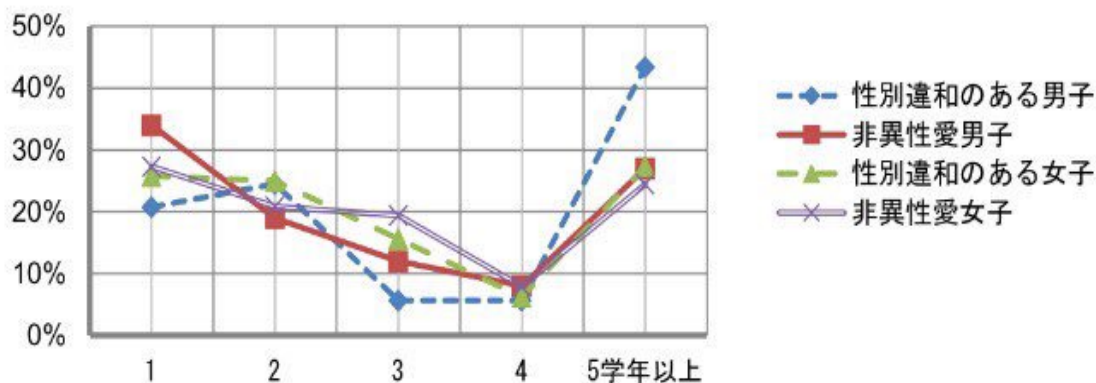


図2 いじめや暴力を受けた述べ年数

(注) %は「いじめや暴力にあった」と回答した者に占める割合。

(特定非営利活動法人ストップいじめ！ナビ, 「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)結果報告書 4. 調査結果 7) いじめや暴力被害について (3) いじめや暴力を受けた継続年数 (図3) いじめや暴力を受けた述べ年数」, schoolreport.pdf, (2018・01・16))

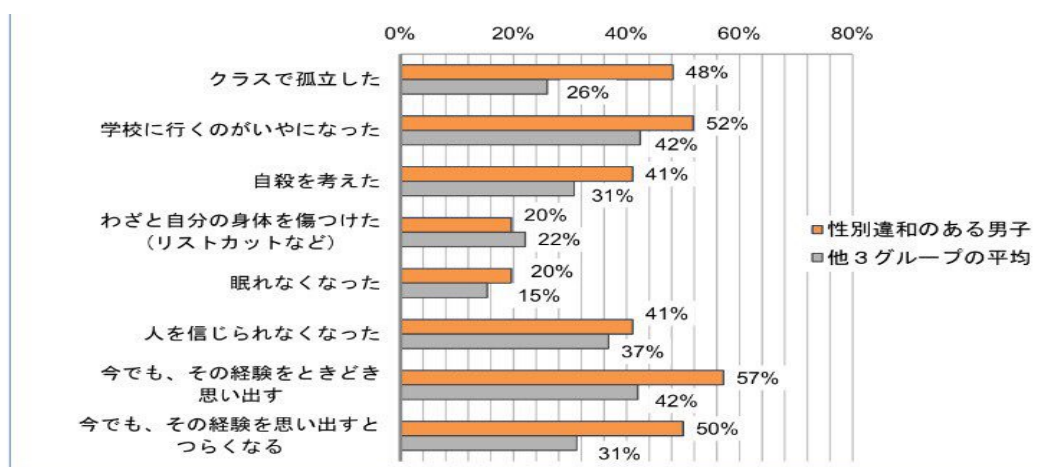


図3 いじめや暴力を受けたことによる影響 (複数回答)

(特定非営利活動法人ストップいじめ！ナビ, 「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)結果報告書 4. 調査結果 7) いじめや暴力被害について (8) いじめや暴力を受けたことによる影響 (図8) いじめや暴力を受けたことによる影響 (複数回答)」, schoolreport.pdf, (2018・01・16))

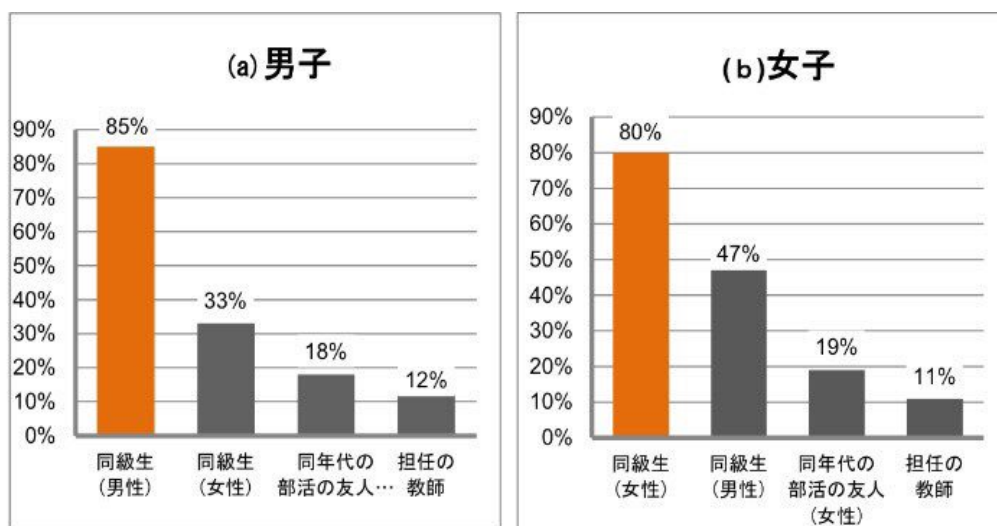


図4 いじめや暴力を誰から受けたか（複数回答）

（注） %はいじめや暴力を受けたと回答したものに占める割合

（特定非営利活動法人ストップいじめ！ナビ，「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)結果報告書  
4. 調査結果 7) いじめや暴力被害について (4) いじめや暴力の加害者について (図4) いじめ  
や暴力をだれから受けたか（複数回答）」，schoolreport.pdf，(2018・01・16)）

#### 参考文献

- いのちのリスク。ホワイト・リボンキャンペーン 2013. 「LGBTの学校生活に関する実態調査」  
<<http://endomameta.com/schoolreport.pdf>>, (2018・02・21)
- 日高庸晴ほか 2007. REACH Online 2007 厚生労働省エイズ対策研究事業  
<<http://www.gay-report.jp/2007/index.html>>, (2018・02・21)
- 遠藤まめた 2016. 『先生と親のためのLGBTガイド』合同出版
- 藤井ひろみ 2017. 『よくわかるLGBT多様な「性」を理解しよう』PHP研究所

## 4-2. LGBT の労働環境を改善するには

### 第一章 問題の背景

#### 1. 日本における LGBT

現在国内外で「LGBT」という言葉が知られるようになった。LGBTとは同性愛者である Lesbian, Gay, 両性愛者である Bi-sexual, 心と体の性が一致しない Transgender のことである。最近では自身の性自認や性的指向が定まっていない Questioning と呼ばれる人も増え、LGBTQ としても知られている。

電通が 2015 年に実施した調査では、当事者に該当すると答えた割合は 7.6%、約 13 人に 1 人であったという報告もあり、もはや身近な存在であるといえる。

そこで私たちも独自に「LGBT についての高校生の意識に関するアンケート」を行い 229 件の回答を得た。まず、「LGBT という言葉を知っていたか」という問いに対し、「知っていた」と答えた人が 73.3%、全体のおよそ 7 割が LGBT という言葉を認知していた。そして、「身の回り（家族や友達や知人）に LGBT の方はいるか」と質問に対しては 26.2%の人がいると回答した。日本ではあまりカミングアウトをする人がいないと言われているが、10 代のおよそ 4 人に 1 人が身近にいる経験をしている。決して遠い話ではないのである。また、「日本社会は LGBT の人々の人権は尊重されているか」との質問に、66.8%が「あまり尊重されていない」、17.9%が「尊重されていない」、12.7%が「おおむね尊重されている」そして 2.6%が「尊重されている」と答えた。「尊重されている」と思う主な理由は、「LGBT の人々のメディアの露出が増えた」であったが、逆に「尊重されていない」と思う理由としては「同性婚が認められていない」「差別やからかいがある」「LGBT のための制度や公的配慮がない」という意見が多く見られた。約 8 割超の若者が日本には LGBT の人権に関する課題があると考えていることがわかった。

#### 2. 世界における LGBT

現在世界各国では多様化が進み、ダイバーシティが重要視されるようになった。当然 LGBT も多様性の一つであり、様々な取り組みがなされている。2017 年時点で、世界で同性愛者に対する差別禁止法の制定など、就労機会や教育機関における反差別に取り組む国が 86 か国、トランスジェンダーの保護に関わる法の制定や地域の条例の取り組みを行っている国が日本を含め 53 か国存在している。

アメリカ合衆国では 2015 年に国民の約 6 割の支持を得て全州で同性婚が認められたが、1996 年の時点で支持していたのは 26%だけであった。何が支持率を上げるきっかけとなったのか。それはテレビや SNS の台頭である。LGBT の存在がテレビやネットを通して「可視化」されたことにより人々の LGBT に対する意識が変わり、彼らを取り巻く環境は目まぐるしく変わったのである。

このことから、日本においても LGBT の人々の人権が尊重され、偏見や差別意識をできるだけなくすためには、まず LGBT の実情を知り理解すること。そして LGBT の人たちが置かれている環境を改善していくことが必要不可欠であると考えた。人は生きていくために仕事をして収入を得なければならない。多くの人は、企業で働いて生活をしている。そこで私たちは、「LGBT の就労問題」に焦点を絞り研究を進めることにした。

## 第二章 LGBT の就労における問題

### 1. 世界の社会制度

世界の国に目を向けると、多くの国が LGBT の人々に配慮して雇用を行っている。

#### (1) アメリカ合衆国

アメリカ合衆国においては、連邦法により履歴書に人種や性別、年齢、宗教、性に関することを記入するのが禁止されている。これは 1960 年代の公民権運動で生まれつきの特徴で雇用をするのを禁止されたからであり、以上の記入があった場合、たとえ誤って書いてしまったとしても企業は即座に書類選考の時点で不採用とする。すなわちアメリカでは採用段階で配慮を行っているのである。

#### (2) EU 諸国

世界で初めて同性婚が合法化された国オランダをはじめとして、フランスやドイツなど、EU（ヨーロッパ連合）に加盟するヨーロッパ諸国では、性的指向を理由に求職者を不平等に扱うこと、職場で揶揄したり侮辱したりすること、昇進や研修を阻むことを禁止する EU 法の「雇用と職場における平等」指令に準拠して、各国では差別禁止法が制定されている。その中でもドイツは、基本法（憲法に相当）で「法の下での平等」は認められていたものの、性的少数者に関する平等の明記はなかったため、EU 法に基づき「一般平等待遇法（AGG）」を制定した。そしてこれにより、人種、年齢、宗教、障害者に対することだけでなく、性的少数者に対する就業機会、労働条件における差別が禁止となった。（しかし、解雇においてはこの法は適用せず、解雇保護法の規定のみ適用）

### 2. アンケートから読み取れる国内企業の現状

さて、日本の場合はどうなっているのか。実際に日本労働総連合会が企業で働く社員 1000 人に行った調査では、職場で LGBT に関する差別的な取り扱い（解雇や降格や配置変更）を受けたり見聞きしたことはあるかという問いに対し、「自分が受けたことがある」「直接見聞きしたことがある」「間接的に聞いたことがある」が合わせて全体の 11.4%を占めた。また、LGBT の人が身近にいる人とそうでない人の二つに分けると、身近にいる人の 36%、約 3 人に 1 人がそう言った経験をしたまたは見聞きしたと答えた。この調査により、日本では性的少数者であることを理由に差別を受けている人がたくさんいるということがわかった。

次に、転職支援サービスサイト『エン転職』が、7,385 名に行ったアンケートによると、多様性（ダイバーシティ）の考え方を大事な考え方だと答えた人が全体の 95%を占めた一方で、実際にそれに向けて積極的に取り組んでいるかという質問に「積極的に取り組んでいる」と答えたのはわずか 19%であった。（図 1 参照）そしてその取り組みのうち一番多かったのは女性の採用に関することであり、全体の 50%であった。一方、一番少なかった取り組みは性的少数者の採用であり、全体のわずか 1%であった。

（図 2 参照）多様性の理解は進んでいるにも関わらず、性的少数者への取り組みがほとんど行われていないのが現実である。

### 3. 日本の企業の取り組み

しかし、日本でも大企業や外資企業を中心に、LGBT に配慮した採用を行う企業が徐々に増えつつある。例えば、ユニリーバジャパンは LGBT 支援プログラム「ユニリーバ・プライド・ジャパン」通して LGBT をサポートする取り組みを行っている。取り組みの枠組みは大きく 4 つに分けられている。

①ワークフォース…LGBT 人材の採用・促進を推進

②ワークプレイス…性自認や性的指向による差別禁止の明記、セクハラやパワハラに関する匿名の社内相談窓口の設置、アライ（支援者）を中心とした LGBT コミュニティの設置、同性パートナーシップの認承

③マーケットプレイス…ほかの企業や NPO 法人などのパートナーとの協働を通じて LGBT を支援

④コミュニティ…LGBT をサポートする外部イベントに会社やブランドとしての協賛

このように先進的な企業もあるが、まだまだ少数であり、多くの企業、とりわけ中小企業では特に対策が取られていないと思われる。

#### 4. LGBT 当事者の取り組み

昨年 10 月、東京で NPO 法人が主催し、「LGBT 当事者の学生と企業の人事担当者の交流会」が開かれ、意見交換が行われた。この交流会には、厚生労働省、経団連、労働組合も後援に加わっている。また、大阪府も「大阪 LGBT100 人会議」を開き、全国の自治体で初めて、LGBT 当事者が就労や職場の悩みについて語り合う機会を設けた。このように様々な立場の人が、LGBT の就労問題の解決に向けて取り組みを始めている。

### 第三章 LGBT の労働環境を改善するにはどうすればよいか

#### 1. LGBT 当事者の人権を守るには

欧米諸国では「人権」を守るために「法」を最重要視している。欧米諸国以外でも、台湾や南アフリカなどにも差別禁止法は存在する。しかし日本はどうかというと、私たちが独自に行ったアンケートでも、「LGBT に対する学校でのいじめ、職場での差別を禁ずるための法律は作られるべきだと思うか」という質問に対し、「作らなくてもいい」「作らなくてもいいが取り締まりは必要」と答えた人が合わせて 66.4%であった。そして作らなくてもいい理由として多かった意見が「法律を作ると両者の間に隔たりができてしまう」「法律より理解する方が大切だ」「法律を作ることが逆差別へとつながる」「作っても根本的な差別の解決にはならない」などの意見であった。一方「作るべきだ」と答えた 33.6%の人は「法的拘束力がないと差別はなくなる」「男女の差別をなくす法律はあるのにそのどちらでもない人にはない」などの意見が多く挙げられた。このことからわかるように、日本と外国の大きな違いは「法」と「人権」に対する認識の違いにあるのではないかと思われる。日本では外国に比べ、「法」で「人権」を守るという意識が低く、人とひととの付き合いの中で何とかしようとする傾向が強い。法律よりも世の中の常識やルールが重要視されている。

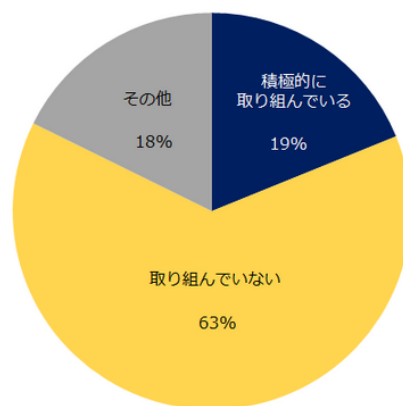
確かに日本では、憲法によって、「すべての国民は、法の下で平等である」ということが認められている。男女雇用機会均等法や障害者差別解消法など男女や障害者を保護する法律はできているにも関わらず、性的少数者に関してはまだ進んでいない。雇用機会における準拠についても、厚生労働省によると、本人に責任のないこと（出生地、家族や生活環境など）や本来自由であるべきこと（宗教や人生観や思想など）は採用選考に配慮されるべき事項として挙げられているが、その人の性別や性的指向、人種などの生まれつきの性質には述べられていない。差別を解消できるかどうかは、私たち日本人がこれから「人権」をどうとらえ考えていくか、意識の改革だけでなく、どのような法律を作っていけるかが重要

な問題である。

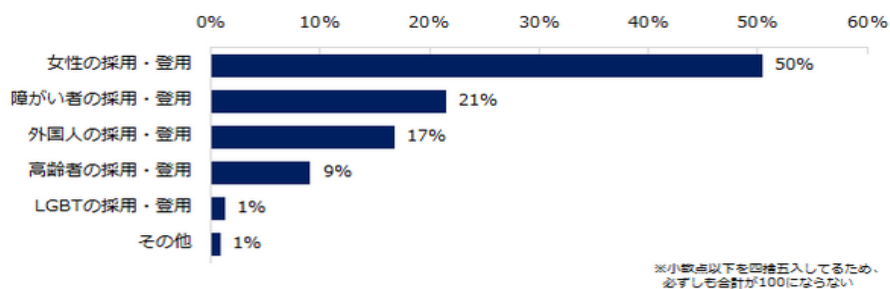
## 2. 労働環境を改善するには

労働環境の改善を考えるにあたって、企業や企業で働く人の意識の改革と、企業の設備等の改革の両方を考えていかなければならない。意識面の改革としては、採用をするときに差別をしないということや、社員一人ひとりがLGBTについて学び、正しい理解をするということである。また、設備面では、ユニセックスのトイレの設置をして、制服がある企業では、男女どちらの制服を選んでもよいなど、様々な配慮をすることが必要である。

日本では雇用者が「権力」をもっており、労働者はそのもとで「働かせてもらっている」という考えが今でも残っている。しかし実際は、雇用者は自分が「労働を請求する権利」を持ち、労働者も自分が「賃金を請求する権利」を持っているのである。差別にあったとき「これは正しくない」と会社に対して言えることが、環境を変えていくためには、まず、必要不可欠ではないだろうか。そのために私たちが考えたことは「第三者を加えて、企業内のマイノリティコミュニティを作ること」だ。LGBTを支援しているNPO団体や、LGBTの雇用問題に取り組んでいる国内外の企業の協力を得るなどして、ひとつの企業内だけでコミュニティを作るのではなく、客観視できる「第三者」も加わってコミュニティを作る。そうすることで何か問題が起こった時には、様々な立場の人が協力して、雇用側と協議をすることができるのではないか。また一方で、国や地方自治体が大企業だけでなく中小企業へも、広くLGBTへの啓発運動を進めてくれるように、当事者だけでなく、当事者の身近にいる人たちも協力して声を上げていかなければならないと思う。LGBT当事者の人たちが、自分たちが抱えている問題をSNSやメディアを通して発信していくことも必要である。企業の意識が変われば、日本社会全体の意識も大きく変わり、LGBTの人たちの人権が守られる社会が実現できるのではないだろうか。



(図1)



(図 2)

## 参考文献

- 柳沢正和,村木真紀,後藤純一 (2015) 『職場の LGBT 読本「ありのままの自分」で働ける環境を目指して』 実務教育出版
- 「職場のダイバーシティ、95%が「大事だと思う」一方「積極的に取り組んでいる」と感じる人は 19%」 HUFFPOST  
[http://www.huffingtonpost.jp/enjapan/diversity-office\\_b\\_16202550.html](http://www.huffingtonpost.jp/enjapan/diversity-office_b_16202550.html) (2018/2/6)
- 「LGBT に関する職場の意識調査」日本労働総連合会  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf> (2018/2/6)
- 「日本の雇用機会均等法よりはるかに進んだアメリカの「平等」事情」ふらっと [http://www.jinken.ne.jp/fat\\_now/gender/2002/07/25/1333.html](http://www.jinken.ne.jp/fat_now/gender/2002/07/25/1333.html) (2018/2/6)
- 「公正な採用選考の基本」厚生労働省 <http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm> (2018/2/6)
- 朝日新聞 「LGBT 配慮進む就活」2017年11月6日付朝刊, 13(23).



## 5-1. 日本の奨学金制度はこのままでいいのか

はじめに

貧困や、学費が高騰した影響で奨学金を利用する人は増え続け、現在、大学生の5割以上が奨学金を利用し、返せない人も増えている。奨学金による借金が膨らみ、ホームレスになった人や、長時間働き、過労死した人もいるなど、奨学金は将来に様々な悪影響を与えている。そこで、私は日本の奨学金制度はこのままでいいのかと思った。このテーマにした理由は、自分が将来使う可能性のある奨学金について様々なことを知りたいと思ったことと、将来に影響を与えない良い方法はないのかと疑問に思ったからだ。今から、奨学金制度の内容や問題点などについて説明したいと思う。

### 第一章 奨学金制度はどのようなものか

#### 第一節 奨学金とはどのようなものか

奨学金は、経済的に苦しい学生に学費を援助する制度であり、今後の社会を担うことができる人材を育成するという目的により始まった。援助とはいっても、返済する必要があり利子が付いているものもある。したがって、奨学金は借金と同じなのだ。借入金額は2015年の時点で、平均312.9万円、返還期間は平均14.1年かかる。2人に1人が奨学金を利用し、その6割が利子の付く奨学金制度を利用している。奨学金を利用していた約75%の人の理由は、家庭の経済的負担を軽くするためだと回答している。年収別では平均返還額に大きな差がみられないため収入が少ない人ほど返還によって、より生活が圧迫されてしまう。

#### 第二節 現状

文部科学省の「平成28年度学生納付金調査」と「平成26年度私立大学入学者に係る初年度学生納付金平均額調査」によると、大学の入学金と授業料を合わせた初年度納付金は私立の文系では平均約114万円、理系が約150万円、また、比較的安いといわれる国公立でも約81万円と上がり続けている。その一方で家計からの学生生活を支える給付は1994年のときに、1か月平均約12万円だったものが2015年には、約8万円にまで落ち込んでいる。そのため、奨学金を借りる学生が多くなっているのである。また、返せない人が増え自己破産にまで追い込まれるケースも多く、沢山の若者が返済に苦しんでいる。

### 第二章 なぜ若者は奨学金返済に苦しんでいるのか

#### 第一節 奨学金を返せない理由は何か

私は、次に挙げる2つのことが若者の奨学金を返すのに苦しんでいる大きな理由だと考える。

##### 第一項 非正規雇用者の増加

まず1つ目は、非正規雇用の若者が増加しているということだ。非正規雇用の労働者は低賃金で働かされ、また、企業が不況に陥ると解雇されることもある。企業側からすると人件費を節約でき、その時の状況によって数を調整できるため、とても都合がよい。よって、企業は正社員の数を減らし、非正規雇用者を増やした。それが原因で非正規雇用にならざるを得ず、現在、3人に1人がその非正規

雇用者であり日本学生支援機構の調査によると延滞者の80%が収入300万円以下であることが分かっている。そんな中、数百万円の奨学金という借金を返すことは無謀である。

## 第二項 政府からの援助

2つ目は、政府からの協力が少ないということだ。現在、大学の授業料は上がり続けている。これは、国からの支援が減らされてきたためと考えられる。外国と比較してみる。図1を見てほしい。図1はOECDの「各学校段階別の公私負担割合」(2011)のグラフである。就学前教育段階、高等教育段階、両方において北ヨーロッパの国々は国からの援助がほとんどで自分の家計から学費を出す私費負担は非常に少ない。これに対し、日本は公費負担の割合が低く私費負担の割合が高いことが分かる。したがって、日本は国からの援助が少ないため家計から学費を沢山支払わなければならないのである。よって学生は奨学金を利用せざるを得なくなり、またかなり高い金額を借りるため、返済できず苦しんでいるのである。

## 第二節 返済する金額は借りた分だけなのか

現在、返さなければならない金額は借りた分だけではない。利子などもついてくる。利子は、平成29年度現在では、0.27%である。利子が付かない奨学金もあるのだが、その数は少なく、しかも条件が厳しい。したがって、ほとんどの学生が利息なしの奨学金を利用することが出来ないのである。返還の順番は、利子からなので元金を減らすことでも大変だ。

## 第三節 返済を延滞するとどうなるのか

### 第一項 延滞金とはどのようなものか

延滞した場合、延滞金というものを支払わなければならない。延滞とは支払いが期限に遅れて滞ることである。延滞者は増加しており、多くの学生がこの、延滞金を支払っている。延滞金の金額は支払えなかった金額に対して年5%である。「延滞金減免制度」という、延滞金を減免、または免除する制度もある。しかし、その制度を利用できる条件はとても厳しく、例えば、「本人死亡」や、「災害、傷病、その他経済的理由によって返済が難しい場合」などがある。しかし、このような条件の人でも手続きが大変で結局、免除してもらえなかったという例も多い。また、延滞金が付いてしまった場合充当される順番が、まず、延滞金、次に利息、その次に元金である。言い換えると、延滞金を全て返済するまで元金は減らない制度になっているということだ。元金が減らないと、どんどん利子もついていき、むしろ金額が増えていくということもある。このことが余計に延滞者を苦しめているのである。

### 第二項 回収強化にはどのようなものがあるのか

2004年、奨学金は「金融事業」と位置づけられ回収が強化されていった。まず、延滞が3か月続くとブラックリストに登録される。ブラックリストに載ってしまうと、たとえ延滞を解消してもその後約5年間は様々な金融機関からの融資の審査が通りにくくなり、住宅ローンがくめなくなったりするなど様々な不利益がある。また、4か月延滞が続くとお金を取り立てる、債権回収業者に奨学金を返還するように要求される。これは職場に電話をしてくたり、家に訪問してくたりなど利用者だけでなく職場の人や家族にまで被害を与える。このような回収の中で特に問題になっているものが9か月以上

延滞した人に対して行われる「繰り上げ一括請求」である。繰り上げ一括請求とは、延滞金や、まだ返済期限がきていない将来の分も含めこれらを返還するよう請求するものである。これらの回収強化政策実施の背景には奨学金を返す能力があるのに返さない人が増えたことによって始まったが、実際はそのような人ではない人にも行われており返済困難者をますます苦しめている。これに対して日本学生支援機構は「何の連絡もなく救済制度の利用も求めない人は支払い能力があると認めざるを得ない」と説明している。

### 第三章 欧州の教育について

欧州では学費の無料化が進んでいる。日本では、中学校までは学費は無料であるが欧州では大学も無料である。

#### 第一節 なぜ学費を無料にできるのか

では、どのようにして、国が学費を出しているのか。それは消費税である。2017年1月現在の消費税は、欧州のデンマークやスウェーデンなどの国々では20%とかなり高い。この消費税によって、学費をカバーしているのだ。しかしなぜ日本とは違って、欧州の国民はこのような高い消費税に反対しないのか。それは、欧州では教育を受けることを「人間の権利」と捉え、その権利を平等にするには、教育に対して社会全体が負担し、学費を無償にするべきだという考え方が根付いているためである。したがって国民は教育のためなら自分に関係がなくても高い消費税を払ってもよいと考えているのである。

#### 第二節 ドイツの奨学金について

ドイツの奨学金制度について詳しく説明する。ドイツの奨学金は公的な性格が強く、金額は学生が学校生活に必要な金額から家族の収入を引いたものである。この金額は学生が生活をしていくのに十分な金額である。また、奨学金を利用した学生は借りた金額の半分だけを返金すればよく、しかもその返金する半額も利子がかからないため、日本と比べて非常に利用しやすい。このような制度になった理由は第3章第1節でも述べたように教育は個人ではなく社会全体によって成り立つとドイツ人が考えるためである。この考えを日本も取り入れるべきだと思う。

### 第四章 返済に苦しんでいる人を減らすためにはどうすればよいのか

今までのことから奨学金は制度自体が良くないことが分かる。だから制度自体を変えることが必要だと思う。そこで私は次のことを提案する。

#### 第一節 有利子から無利子へ 給付型の増加

有利子の奨学金を無くし全ての奨学金を無利子にすることと、給付型の奨学金を増やすことだ。現在ほとんどが有利子で、貸与型の奨学金である。奨学金は基本家計が苦しい学生が利用しており、その学生を支援するものなので利子をつける必要はなく、また、給付型の奨学金を増やすことで、返済に苦しむ学生が減るのではないかと私は考える。しかし、全ての奨学金を無利子にすることも給付型にすることも難しいようだ。日本学生支援機構の広報課長、前畑良幸氏（2013）は次のことを述べている。「まず、我々としては多くの学生に教育の機会を持ってもらうため、奨学金を希望される方には

基準をクリアすれば全て貸与したいと考えています。もちろん、国の予算という縛りがあるので希望者全てとはいきません。特に無利子の第一種に関しては、政府からの貸付金と利用者からの返還金で成り立っているためどうしても限りがある。一方、第二種は返還金と国から学生の利子軽減のための補償を受けつつ、民間金融機関などから借り入れた資金により実施しているため、関係者と相談しながら利用者拡大に対応することが出来ました。」このことから分かるように、無利子にするには、本来は学生が払うはずだった利子の分と、給付型にするには、学生に給付する分を国が支払わなければならない。そこで、私はその分を消費税から補給すると思う。しかし奨学金のために消費税を上げたとしても生活にゆとりのない国民が反対するだろう。したがって、余裕のある人に協力してもらい、そのような人が購入したり利用したりする、ブランド品やホテル、外車などを増税することを提案する。そうすることで、生活にゆとりのない人には負担がこない。いま述べたことをまとめると、高い商品などの消費税を増税しその分を奨学金に充てるということだ。実現することは難しいと思うがこのことにより有利子の奨学金がなくなり、給付型の奨学金が増えたらいいと思う。

## 第二節 課題

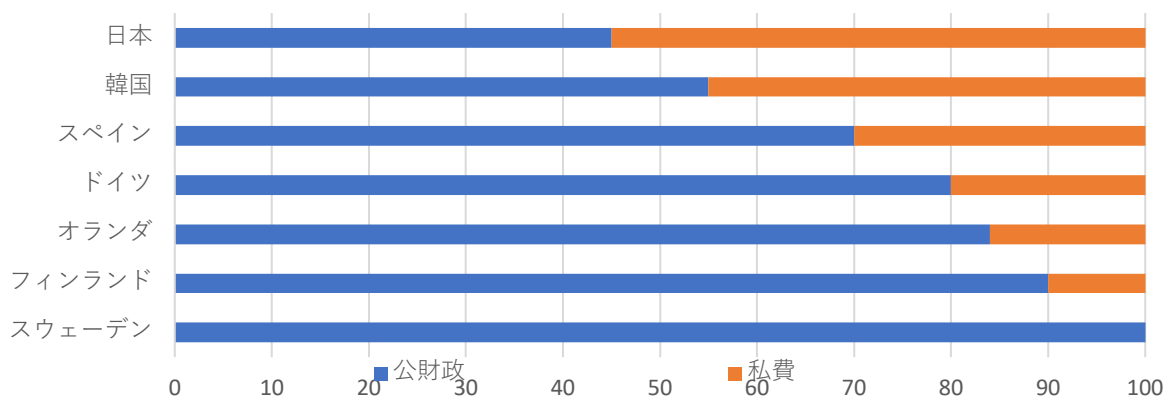
今後の課題は、生活にゆとりのある人や、ブランド品の会社なども消費税増税に反対する可能性があるということだ。今後も研究をし、このようなことについて考えていこうと思う。

## 第三節 感想

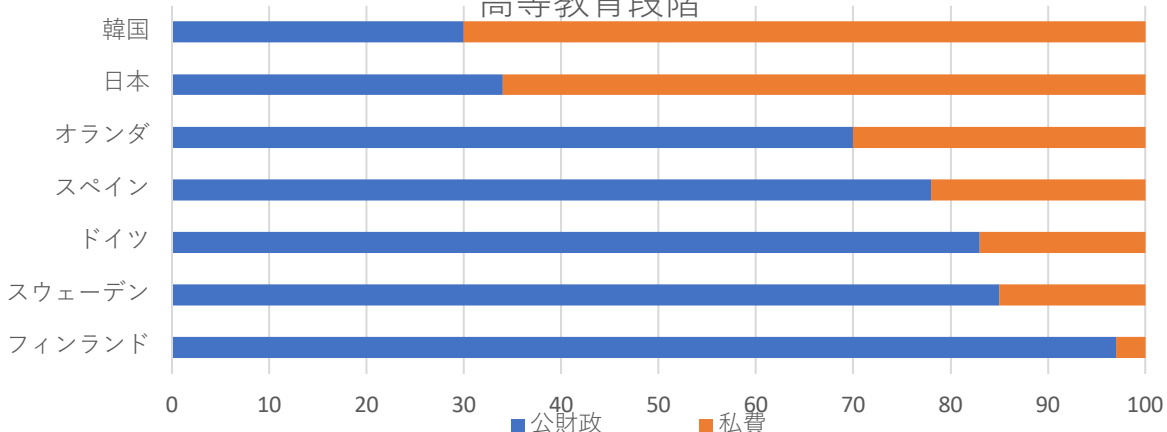
私は今まで、奨学金は学生をサポートしてくれる親切なものだと思っていた。しかし、この研究を通して、もちろんサポートはしてくれるが返せない人をどんどん追い込んでいく恐ろしいものだと分かった。奨学金の返還で苦しんでいる若者を減らすためには、制度を変えることが最も大切だと思う。しかし、奨学金を利用する学生も奨学金制度について詳しく知っておくことも大切だ。一人一人がもっと奨学金のことを理解することで、苦しむ人が減るのではないかと私は思う。

図1

### 就学前教育段階



### 高等教育段階



#### <参考文献>

- 文部科学省「siryou4.pdf (我が国の教育行財政について)」  
 <<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/bunka/dai3/dail/siryou4.pdf#search=%27E5%A4%A7E5%AD%A6E6%95%99E8%82%B2E6%94%AF%E5%87%BAE3%81%AE%E5%AF%BEGDP%E6%AF%94%27>>
- 岩重佳治『社会問題化する奨学金』（視点・論点） | 視点・論点 | NHK 解説委員室 | 解説アーカイブス」 <<http://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/400/241873.html>> (2017/6/13 アクセス)
- 「誰が利用できるの? >奨学金とは? | 奨学金ガイド」  
 <<http://www.syougakukin.net/what/who/>> (2017/6/13 アクセス)
- 「独立行政法人日本学生支援機構 - JASSO」 <<http://www.jasso.go.jp/>> (2017/6/13 アクセス)
- 「奨学金制度の“有利子枠”はなぜ急速に拡大しているのか? - 社会・ニュース | 週プレNEWS [週刊プレイボーイのニュースサイト]」 <<http://wpb.shueisha.co.jp/2013/05/23/19294/>>(2017/6/20 アクセス)
- 大内 裕和「日本の奨学金問題 - J-STAGE Journals」  
 <[https://www.jstage.jst.go.jp/article/eds/96/0/96\\_69/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/eds/96/0/96_69/_pdf)>(2017/6/20 アクセス)
- 岩重佳治 (2017) 『「奨学金」地獄』小学館新書

- 「“奨学金破産”の衝撃 若者が... 家族が... - NHK クローズアップ現代+」  
<<http://www.nhk.or.jp/gendai/articles/3815/1.html>>(2017/8/5 アクセス)
- 独立行政法人日本学生支援機構「平成 26 年度奨学金の返還者に関する属性調査結果 - JASSO」  
<[http://www.jasso.go.jp/about/statistics/zokusei\\_chosa/h26.html](http://www.jasso.go.jp/about/statistics/zokusei_chosa/h26.html)>(2017/8/5 アクセス)
- 労働者福祉中央協議会「13657bffd669baee038c58e506693cb3.pdf (奨学金問題)」  
<<http://blog.rofuku.net/shogakukin/wp-content/uploads/sites/29/2016/05/13657bffd669baee038c58e506693cb3.pdf#search=%27%E3%82%A2%E3%83%B3%E3%82%B1%E3%83%BC%E3%83%88%E3%81%8B%E3%82%89%E8%A6%8B%E3%81%88%E3%81%A6%E3%81%8D%E3%81%9F%E5%A5%A8%E5%AD%A6%E9%87%91%E5%95%8F%E9%A1%8C%27>>(2017/8/5 アクセス)
- 文部科学省「siryou4.pdf (我が国の教育行財政について)」  
<<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaiei/bunka/dai3/dail/siryou4.pdf#search=%27%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E6%95%99%E8%82%B2%E6%94%AF%E5%87%BA%E3%81%AE%E5%AF%BEGDP%E6%AF%94%27>>  
(2017/8/6 アクセス)
- Benesse「入学から卒業までにかかるお金(2) 学費編 | お金 | Benesse マナビジョン 保護者版」  
<<https://manabi.benesse.ne.jp/parent/okane/02/page2.html>>(2017/8/6 アクセス)
- 経済産業省「OECD とは? (METI/経済産業省)」  
<[http://www.meti.go.jp/policy/trade\\_policy/oecd/html/](http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oecd/html/)> (2017/8/14 アクセス)
- 債務整理ジャーナル「奨学金の延滞金は何%? 上限や免除の方法はある? | 債務整理ジャーナル」  
<<https://債務整理ジャーナル.com/syougakukin/1917/>> (2017/8/14 アクセス)
- 奨学金問題対策全国会議「1 制度内救済-③延滞金減免- | 奨学金問題対策全国会議」  
<<http://syougakukin.zenkokukaigi.net/kyusail3/>> (2017/8/14 アクセス)
- 「2章 非正規雇用による企業側、従業員側のメリット・デメリット」  
<[fujimuralab.com/cgi/filedb/s\\_data/80\\_492\\_1.doc](http://fujimuralab.com/cgi/filedb/s_data/80_492_1.doc)> (2017/8/14 アクセス)  
[http://www.jasso.go.jp/gakusei/archive/dtog/\\_icsFiles/afieldfile/2015/11/17/daigaku521\\_09.pdf#search=%27%E3%83%89%E3%82%A4%E3%83%84+%E5%A5%A8%E5%AD%A6%E9%87%91+%E9%87%91%E9%A1%8D%27](http://www.jasso.go.jp/gakusei/archive/dtog/_icsFiles/afieldfile/2015/11/17/daigaku521_09.pdf#search=%27%E3%83%89%E3%82%A4%E3%83%84+%E5%A5%A8%E5%AD%A6%E9%87%91+%E9%87%91%E9%A1%8D%27) (2017/11/15 アクセス)  
[http://www.jcp.or.jp/akahata/aik07/2009-01-07/ftp20090107faq12\\_01\\_0.html](http://www.jcp.or.jp/akahata/aik07/2009-01-07/ftp20090107faq12_01_0.html) フランスは大学まで学費が無料って、本当ですか? (2017/11/15 アクセス)
- 本当に授業料が無料の海外大学院は存在するのか? | 大学院留学タイムズ  
<http://www.gradschool.jp/times/column/%e6%9c%ac%e5%bd%93%e3%81%ab%e6%8e%88%e6%a5%ad%e6%96%99%e3%81%8c%e7%84%a1%e6%96%99%e3%81%ae%e6%b5%b7%e5%a4%96%e5%a4%a7%e5%ad%a6%e9%99%a2%e3%81%af%e5%ad%98%e5%9c%a8%e3%81%99%e3%82%8b%e3%81%ae%e3%81%8b/> (2017/11/15 アクセス)
- 教育国債: 議論迷走... 「無償化」財源どうする? - 毎日新聞  
<https://mainichi.jp/articles/20170310/k00/00m/020/050000c> (2017/11/15 アクセス)  
[http://www.suzukan.net/03report/syougakukin\\_ronbun.html](http://www.suzukan.net/03report/syougakukin_ronbun.html)  
suzukan.net (2017/11/15 アクセス)
- 日本教職員組合 JTU <https://www.jtu-net.or.jp/> (2017・12・19 アクセス)

## 5-2. 小学校での外国語活動は必要か

### 第一章 テーマについて

#### 第一節 テーマ設定の動機

私が小学校の外国語活動について興味を持ったのは、外国語活動が中学校からの英語学習に役立っているのか、外国語活動に力を入れることによって他教科がおろそかにならないか気になったからである。この疑問に基づいてアンケート結果や文献を引用しながら探究を進めていく。

#### 第二節 外国語活動とは

文部科学省のホームページでは、「外国語活動においては、音声を中心に外国語に慣れ親しませる活動を通じて、言語や文化について体験的に理解を深めるとともに、積極的にコミュニケーションを図ろうとする態度を育成し、コミュニケーション能力の素地を養うことを目標として様々な活動を行います。」とされている。つまり、自ら進んで外国語を使い、他人とコミュニケーションをとろうとする姿勢を養うということを目的としているのである。

### 第二章 外国語活動は英語学習につながるのか

#### 第一節 外国語活動の始まりとこれから

##### 第一項 具体的な計画

外国語活動は2008年にはじまり、2011年には小学5年生から必修となった。今後、学校によっては2018年には小学3年生から必修化、小学5年生から教科化される。2020年には完全実施されている予定である。これにより、外国語に興味を持ち、コミュニケーションにおける積極性を備えた生徒を育てることをねらいとしていると思われる。

##### 第二項 必修化、教科化とは

必修と教科の大きな違いは、国が定めた検定教科書を使用するかしないかという点である。必修としての外国語は、親しみを持つことを目的としている。よって検定教科書は使用しない。単語を覚えている、発音が正確といった評価ではなく、一生懸命に活動した、楽しそうにしていたなどの内容が文章で評価されるのである。そのため成績はつかない。一方、教科になると検定教科書を使用し、テストが行われ、数値によって成績がつけられる。理解度が評価されるのである。このことから、外国語活動が教科化されることによって中学受験で英語を受験しなければならなくなることが考えられる。

#### 第二節 外国語活動の在り方

##### 第一項 アンケート結果より

ベネッセ教育総合研究所が発表した小学6年生、中学1年生対象の意識調査()のなかで「小学校の英語の勉強は中学校で役に立っている(役に立つと思う)」という項目に対し、小学校6年生の時点では82.6%の児童が「とても当てはまる、当てはまる」と回答しているが、中学1年生では53.9%と約半数にとどまった。実際、私の小学校も外国語活動に取り組んでいたが、中学校の英語の授業は小学校と全く別物であることに驚いた。また、産経新聞の記事では「小学校の外国語活動が会話を通じて英語に慣れ親しむことを重視する一方、中学英語は依然として単語や文法の暗記が中心。小中間で英語学習の接続

に課題があることが明らかになった。」とされている。さらに、小学6年生の3割は英語が好きではないと回答していることがわかった。今後、教科化されると評価基準が変わり、明確な数字で成績が出てしまうため、英語が好きではないと答える生徒は増加するだろう。この結果より、外国語活動で行われている内容が後の学習に生かされていないのではないかと考えられる。

## 第二項 外国語＝英語なのか

前項で述べたように外国語活動が生かされていないと仮定すれば、小学校で英語を使って授業を行う必要はないのではないだろうか。様々な国の文化に触れるための外国語活動と言われているが、実際は英語を使用しての活動となっているところがほとんどだ。外国語という言葉は英語だけをさす言葉ではない。外国で使われている言葉という意味であるから、中国語やスペイン語、フランス語なども外国語に含まれる。そこで、小学校で日本語以外の多種多様な言語に触れる機会を作ってみてはどうか。専門的な知識を教えるわけではないので新たな教員を増やすこともなく、担任が授業を行うことができる。日本以外の諸外国について理解を深める国際理解の時間を設けることにより、他国に興味を持つことができれば中学校での英語学習により意欲的に取り組めるのではないだろうか。小学校で学んだ言語の中から英語をピックアップして中学校でさらに深く学習する、という指導の仕方なら、抵抗なく中学校での英語学習に移行できると思われる。まず興味を持たなければその後学習を続けようという気持ちは起こらないだろう。

## 第三章 他教科への影響

### 第一節 授業数の変化

他教科がおろそかになるのではないかという疑問に対して、外国語活動が教科化される前と後の授業数の変化に着目した。現行2年間で70時間の外国語関連の授業があるが、教科化に伴い4年間で210時間に増加する(図)。すると現在のコマ数では収まらなくなるため、週あたり授業を1時間捻出しなければならないことが分かっている。文部科学省はこの問題に対して、次の4つの取り得る選択肢をあげている。

- ① 授業日数を増加(長期休暇や土曜日にも授業を行う)
- ② 短時間や長時間の授業を設定(15分、60分の授業で調整)
- ③ 45分授業を週あたり一コマ増やす(6限×3日、5限×2日で現在組まれている授業を6限×4日、5限×1日にする)
- ④ ①、②を組み合わせる

しかし、いずれの案も教員の負担や保護者の理解が得られにくいなど、実現が難しいのではないかと考える。そこで私は他教科を1時間削るしか方法は無いのではないかと考えたが、詳しく調べているうちに様々な問題が出てきた。

### 第二節 他教科削減の問題点

ここからは、外国語活動と同じように言語を学ぶ国語に焦点を当ててみていこうと思う。仮に国語の授業が減少したとすると日本語を学ぶ機会が減る。そうすると母語能力が低くなるのはもちろん、後の英語学習にも影響を与えるのである。文部科学省のこれからの時代に求められる国語力についてのペー



ジでは、次のように述べられている。「現在、国際化の進展に伴って、自分の意見をきちんと述べるための論理的思考力の育成、日本人としての自己の確立の必要性、英語をはじめとした外国語を習得することの重要性が盛んに言われるが、論理的思考力を獲得し自己を確立するためにも、外国語の習得においても、母語である国語の能力が大きくかかわっている。」要するに、論理的思考力が備わっていなければ外国語の習得は難しいということだ。また、英語を話すことができたとしても日本人としてのアイデンティティがなければ実践の場で英語を話すことはできない。外国語の授業を増やすために、英語を学ぶ基礎となる国語の授業を減らしては何の意味もなくなってしまうのだ。このことから物事に関する基礎知識がなければ普段使用していない言語は話せないと考える。

### 第三節 日本語の重要性

#### 第一項 新たな提案

前節までも少し述べてきたが、私は母語による学習が未熟なまま第二言語を学習する必要はないと考える。確かに小学校から英語教育を行っているフィリピンのような国もあるが、植民地であったことや、日本語ほど複雑な母語がなかったことが英語学習を効率よく進められている背景ではないかと考える。しかし日本にそういった背景はない。しかも日本語は平仮名や片仮名、漢字を使う、実に複雑な言語である。その言語が完成されていない状態でどうして他言語が習得できるだろうか。そこで私は、小学校では外国語活動以前に日本語の大切さを教えることを提案する。総合的な学習の時間や国語の時間を充実させ、小学校の時点で日本語による思考をある程度完成することが出来れば、外国語の学習に対応出来るのではないか。

#### 第二項 英語と日本語の関係

母語以外の言語を使おうとするのは難しいことである。なぜなら日常生活で母語以外の言語を耳にする機会が少ないからだ。幼い頃から慣れ親しんできた母語である日本語で文章が組み立てられないのであれば、普段耳にする機会の少ない英語で文章を組み立てることができるはずがない。中公新書ラクレ出版の「日本語力と英語力」では、「英文の構造を知るには倫理能力が必要で、その基礎となる思考能力は母語である日本語に支えられているのです。」と書かれている。また前節でも述べたが、文部科学省も日本語の大切さを明記している。このことからわかるように、外国語活動に力を入れるがゆえに国語をおろそかにしてしまえば、日本語も英語もどっちつかずな人間になる可能性も否定できない。そうになると、国際社会での活躍も日本人としてのアイデンティティ、つまり主体性を持つことも望むことができない。これを避けるために、小学校では日本人としてのアイデンティティの確立を優先とし、外国語活動よりも国語をはじめとした他教科を重点的に行うべきだと考える。小学生の段階でこれらが達成されていれば、日本語を基礎として英語を効率よく学ぶことができるはずだ。

## 第四章 小学生の時点で大切にすべきことは何か

### 第一節 優先すべきこと

上記のことから、小学生のうちには英語をわざわざ学習するよりも国語に力を入れ、ある程度母語である日本語が完成されてくる中学生になってから英語を学び始めても決して遅くはない、むしろそのほうが良いと考える。日本語での語彙力や思考力が豊かになってから英語に取り組むことで、自身の持つ知

識を英語によって伝えるという、日常会話を学ぶよりはるかに高いレベルに早く到達できるのではないだろうか。

国際理解の点においても、諸外国のバックグラウンドを知っておくことは言語を学ぶ上で重要なことだろう。もしこのまま小学校3年生からの外国語活動必修化が進み、早い段階で外国語に取り組むなら、英語が嫌いになる子を減らすために国際理解に視点をおき、諸外国について興味、関心を持たせるべきであると思う。

## 第二節 レポートに取り組んで

調べてみると疑問がさらに疑問を呼んで、新たな発見がたくさんできた。今回、文部科学省のホームページを引用したときに、外国語習得のために国語学習が重要であるとされているのに外国語活動を小学校3年生から必修化するというのは少し矛盾が生じるのではないかと感じた。どちらも大切な取り組みではあると思うが、両方同時に進めることはできないのでどちらか一方に専念すべきであると思う。また、制度が変われば学校では当然教員が対応していかなければならないので、今後は、小学校での英語教科化によって小学校教諭が受ける影響などについて調べてみたい。

### <参考文献>

- 〈[https://www.nikkei.com/article/DGXLASDZ13HD3\\_T10C17A6000000/](https://www.nikkei.com/article/DGXLASDZ13HD3_T10C17A6000000/)〉
- 「日経新聞 中1の半数『小学校英語 中学で役立つ』民間調査」(2017/06/28 アクセス)  
〈[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/gaikokugo/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/gaikokugo/index.htm)〉
- 「文部科学省 小学校外国語活動サイト」(2017/07/20 アクセス)  
〈[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/bunka/toushin/04020301/002.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/bunka/toushin/04020301/002.htm)〉
- 「文部科学省 これからの時代に求められる国語力について」(2017/07/20 アクセス)  
〈[https://www.shinko-keirin.co.jp/keirinkan/tea/sho/study/pdf/eigo\\_katsudo.pdf](https://www.shinko-keirin.co.jp/keirinkan/tea/sho/study/pdf/eigo_katsudo.pdf)〉
- 「学習指導要領 小学校外国語活動 新旧対照資料」(2018/01/10 アクセス)  
〈<http://info.minibox.jp/>〉
- 「タガログ語の文字と発音」(2018/01/29 アクセス)  
〈[file:///C:/Users/user/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge\\_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/d120-581-pdf-0.pdf](file:///C:/Users/user/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/d120-581-pdf-0.pdf)〉
- 「中1生の英語学習に関する調査」(2017/09/11 アクセス)
- 齋藤孝、斉藤兆史(2004)『日本語力と英語力』中公新書ラクレ

## 5-3. 怠け者って、呼ばないで

### 第1章 テーマの動機・理由

私がこのテーマを選んだ理由は、私の周りにこの症状に悩む人がいるからだ。もちろん本人が1番苦しいのだが、家族も本人と同じように苦しみ、悩んでいる。だから私はこの探求を通じて少しでも本人や周囲が楽になるように、周囲からこの病気が深く理解されるように、よりよい解決策を導いていけたらと思う。

### 第2章 起立性調節障害とは

#### 第1節 症状

この病気は思春期に自律神経に不調をきたす病気である。よくあげられる主な症状は朝起きられない、立ちくらみ、全身倦怠感、動悸、夜になかなか寝付けない、イライラ・集中力低下、食欲不振、失神発作、頭痛、など様々。精神疾患（循環器機能異常なし）の症状もあり適応障害、分離不安、過剰不安、回避性障害、パニック障害などの不安障害、身体化障害、うつ・うつ状態などもある。

#### 第1項 原因

遺伝的要素が多少は関わるのだが、主な原因は強い不安や自分の気持ちを押しさえ込むなどの心理的ストレスである。他には親子関係における葛藤、友人とのトラブルや学校不信など。思春期の子どもたちは自我同一性（自分はどのような存在か、存在意義の証として何をすべきかという、個人の心の中に保持される概念）という心の発達段階の曲がり角にあるため友達や周囲の大人たちの目がとても気になったりする。それに加え、成長期ならではの急激な身体の変化も考えられる。

#### 第2項 現在

この病気は思春期全体の約1割、ざっと概算しても100万人はいると推定される。そのうち約3割は不登校と併合している。小学生は約5%、中学生は約10%が症状に悩む。女兒にやや多くみられる。勘違いしないでほしいのだがこの病気に悩む生徒たちは「学校に行きたくないから行かない」のではなく「学校に行きたくても行けない」のである。不登校について困った現象が起きている。学校を欠席がちだとまわりから「不登校」と言われるがある医師が診断すると「起立性調節障害」になり他の医師が診断すると「不登校」になる。このことは大変子供たちを混乱させているのだ。この症状が長引いたりするとひきこもり・ニートになり家庭崩壊や社会的問題がおこる。ひきこもりやニートの初期原因は起立性調節障害である。

#### 第3項 子供の心情

過剰不安に陥っている場合が多いので精神状態が不安定である。「このままではいけない」と悶々と日々を過ごすことになる。受験、留年・退学の危機に直面することが動き出したり本人の意識を変えるきっかけになることが多い。目標ができれば「目標に向かって頑張ろう、もう大丈夫だ」と自信がつく。そしてもう一つ、子どもは心のストレス・葛藤を言葉にしにくいということだ。起立性調節障害は身体の病気だが、心のストレスによって悪化することがわかっている。ストレスを心に溜めると誰でも体調

は悪くなるが、もともと起立性調節障害のような体質がある子どもは、あつというまに病状が悪くなるのだ。起立性調節障害の子どもが学校で恥をかいたり（本人のプライドを傷つける）友達にいじめられたりすると、親が気がつかないうちに深刻な事態になってしまう。いつもと様子が違う、元気がないなど子どもの変化に気づいたら「何か心配ごとでもあるんじゃないの？」と親が子どもに水をむけることが大切である。

#### 第4項 起立性調節障害の子どもに見られる心の問題

一般的に起立性調節障害の子どもたちは、細やかな気配りが出来て、周囲の人達にとっても気を遣う性格傾向があり、いわゆる「よくできる子」と評価される。この傾向は幼稚園・小学生のときから見られることが多く、保護者も「手を煩わせない育てやすい子」と思っている。他の集団生活においても自分の感情を抑制し、友達に合わせて行動したり、周囲の期待に応えようとする。「ノー」と言えないタイプだ。このような性格傾向を「過剰適応な性格」と呼ぶ。このタイプは意思表示やわがママが少ないのだが、その分、慢性的なストレスを無意識に溜めこんでいると言われている。「もっと親に甘えたい」「もっと自分を見てほしい」などの依存欲求が満たされていない状態だ。

### 第2節 治療

#### 第1項 子供の治療

初めに血液検査、心電図をとる、X線検査、CT、MRIなどの様々な検査を行い最も適切な治療法を見つけることが第一である。治療法は大きく分類して6種類に分けられる。病気の経過や予後の改善を目的に行われる病気に関する情報提供と心理サポート（支援方法と呼ばれる）心理教育、ストレスの原因となる家庭・学校などの人間関係や環境を調整してストレスを軽減する環境調整、抗精神病を用い脳内のドーパミンを中心とした神経伝達物質の抑制をする薬物療法、学校への指導や連携、一緒に買い物に行ったり片付けを手伝ってもらったりして自身の存在を肯定させる非薬物療法（主にうつ病患者や認知症患者に用いられる）、物理的手段や化学的手段に頼らずに教示・情緒・行動などに変化をもたらす心理療法（サイコセラピー）など。他にも姿勢をよくする、感情の抑制を減らす、カフェインを取りすぎないように気をつける、電子機器を控えるなどある。治療中のポイントも複数あり、規則正しい生活をするよう心がけたり親が子供の話をじっくり聞き子供の精神的孤立を防いだりする。ただし病気が治ったとしても、もし心理的な原因を取り除くことが出来ないままならば自己表現や自己実現に対する意欲が阻害されたままになる場合がある。その心理的な原因を引き出してあげることは当の親の働きかけで可能である。

#### 第2項 親の治療

子どもの状態や将来を心配したり自分の子育てに責任を感じたりと一時的にうつ状態に陥る親が多く見られる。親は子供と接するときはなるべく明るく振舞い、暗い想像はやめて明るい未来を想像し、出来ることから前向きに取り組む姿勢を大切にする。親子で共倒れにならないよううつの疑いがある親は精神科や心療内科を受診し適切な治療をすべきである。

### 第3章 病との関わり方

#### 第1節 家族

病気が長引いたり精神的に追い込まれたりし始めると一番の理解者であるはずの親も心理的な誤解をしがちになる。「いつもゴロゴロしている」「怠け病」「心が弱い」「サボり病」などと思ってしまうが、親は子どもなりの葛藤の末にでている「本来とは違う姿」と解釈し受け入れる。多くの親が「夜更かし朝寝坊」を「怠け癖」と決めつけてしまう。このことは当たっている部分もあるが、実際に起立性調節障害の子供の8割に「朝起き不良」「寝つきの悪さ」があり、生活リズムが乱れている。では、起立性調節障害の朝起きが悪さといわゆる朝寝坊との違いは何なのか。それは血圧・脈拍の違いである。このような目に見えてわかる違い（数値）がある場合は単なる怠け癖と考えずに「SOS サインかも知れない」と捉えることが大事である。本人は「学校に行きたいけど行けない」「体調が良くなったら行く」とよく口にするがその言葉の裏にはしばしば「行きたくない」という気持ちがある。家族は本人のことを気にかけて、しっかり話を聞き、一緒に考え病気に向き合う。病気を深く理解し本人の自立心を育てさせ、子を信じ、長い目で見守ることが大切である。

## 第2節 学校

「病気なので治ってから来てください。」など生徒のことを怠けている、気の持ちようで治らと思っている教師も少なくはない。学校側にもより理解してもらうために診断書・資料を提出するなどの対応が必要とされる。また、毎日の欠席連絡は子どもへの大きな負担となるため欠席の連絡を出席の連絡に変えてみるなど子どもへの配慮も必要である。学校へ十分に通えていないため当然成績は落ちる。少しでも不安を解消するためにも夕方の子供が元気な時間に家庭訪問をする、学校と緊密な連絡を取ること重要であるので親が学校へ通いプリントを受け取るなども必要であると考えられる。症状は急に現れることも少なくはないので生徒の発作にも柔軟に対応することが重要である。朝の教師による生徒の迎えは親の意向を聞き決して親を批判しないようにする。なお、生徒の登校時間も柔軟に対応する。

## 第3節 病に対する批判・誤解

このような考えを持っている人は医師のなかにも未だにいます。「起立性調節障害は本当に医学的な疾患なのか？つまり、はっきりとした身体の異常が無いのだから、病気とは言えない。」「正常な子供の発達途上にみられる一時的な生理現象なんだろう。」「ちょっとした心因反応、嫌なことでもあったんだろう。ちょっと頑張れば済むことだ。」「そもそも生死にかかわる病気でもないし、治療がどうしても必要というほどではない。」なぜこのような批判や誤解がでてくるのか。その理由は「起立性調節障害には診断方法の限界があった」からである。日本大学名誉教授である大国真彦先生が1960年代にドイツの文献を日本に紹介し、その後起立性調節障害の診断基準がつくられた。だがしかし何事においてもそうなのだが作られたばかりのものは完璧ではなかったののでしっかりとした診断が出来なかったのだ。このような過去の出来事が原因でこのような考えを持つ医師がいるのである。

## 第4章 将来

### 第1節 私たちに出来ること

一人でもこの病気に悩む子どもが減るように予防していくことももちろん大切だとは思いますが、病気を未然に防ぐのは非常に難しいことだと思う。だから病気にかかってしまった場合少しでも負担を減らせ

るようにサポートをすることが大事だ。心理社会的ストレスを与えない、子どもの本心を聞き出すなど心理的特徴をうまく捉えたサポートをしていくべきだ。

## 第2節 感想・反省

やはりこの病気は周りには理解されにくく本人たちも本人を取り巻く周囲の人たちも苦しい思いをする場面は多々あると思う。病気にかかっていることを周囲の人に話すのはとても勇気がいることだが、打ち明けることで周りの理解も深まっていくと思う。病気を治すために周りがサポートし長く温かい目で見守ること、気長に待つことが大事だと思った。

## 参考文献

- 「起立性なび」 [www.jisinsin.jp](http://www.jisinsin.jp) (2017/8/18 アクセス)
- 「いしやまち」 [www.ishamachi.com](http://www.ishamachi.com) (2017/10/21 アクセス)
- 「不登校ナビ」 [futoko-support.com](http://futoko-support.com) (2017/12/19 アクセス)
- 「起立性調節障害」 [kiritu.chagasi.com](http://kiritu.chagasi.com) (2017/7/1)
- 「ベネッセ教育」 [banasse.jp/kosodate](http://banasse.jp/kosodate) (2017/7/30)

## 5-4. 学校図書館って、必要ですか？

### 第1章：テーマ設定の動機

私は現在図書委員に属しているが、活動をしている中で一つ分かったことがある。それは本を借りる生徒が少ないということだ。私も読書は好きだけれど、実際に調べ物をする時以外で学校図書館を利用したことはほとんど無かった。そこで、資料以外にも小説などの豊富な図書があるにも関わらずなぜ生徒はあまり本を借りないのか疑問に思った。そして学校図書館は生徒に読書を推進する立場としてうまく機能しているのか、なぜ全国に設置する必要があるのかも自分の手で調べてみたいと思い、このテーマを設定した。

### 第2章：読書と教育について

#### 第1節：読書がもたらす効果

読書をすることのメリットは何なのだろうか。文部科学省は、読書は人類が獲得した文化であり、読書週間を身に着けることは国語力を向上させるばかりでなく、一生の財産として生きる力となり、楽しみの基となると述べている。また、国語力とは「考える力」「感じる力」「想像する力」「表す力」「国語の知識等」で構成されている力のことを指す。

では読書で本当に国語力が向上するのだろうか。それを裏付けるのが国立青少年教育振興機構の調査報告である。成人と高校生・中学生を対象とした調査によると、子どもの頃に読書活動が多い成人または就学前から中学時代までに読書活動が多い高校生・中学生ほど、「未来志向」「社会性」「自己肯定」「意欲・関心」「文化的作法・教養」「市民性」のすべてにおいて、現在の意識能力が高いという結果を公表している。その証拠に、ベネッセ教育情報サイトによると、脳科学者の茂木健一郎は「言葉を通して世界を知る、整理するというのは、脳のいちばん高度な働き」としたうえで、本を読んで感動し、興味を持つという体験を繰り返すと読書に関係する回路が強化され、その結果論理的思考やコミュニケーション能力が高い「地頭」の強い子になるのだと述べている。

つまり、これまで述べたことをまとめると、読書は知識・教養といった文化的な面だけでなく、コミュニケーション能力や意欲などの社会的な面においても多大な効果を及ぼすと考えられる。

#### 第2節：学校図書館の役割と目的

学校図書館憲章は、学校図書館は学校の情報センターであり、学習センターであり、読書センターであると述べ、それぞれの機能を明らかにしている。学習センター的機能は、児童生徒の興味や関心を引き出す豊富な資料や情報収集のための手段を備え、生徒の主体的・自発的な学習を助けることを指している。情報センター的機能は、大量の情報から必要な情報を収集・活用するなどの情報リテラシーを育成する。読書センター的機能は、優れた図書を豊富に準備し、児童生徒の読書の習慣化を図ることである。また、この3つの機能だけでなく、生徒の心のオアシスとして落ち着いて過ごせる快適な環境の整備も必要とされている。

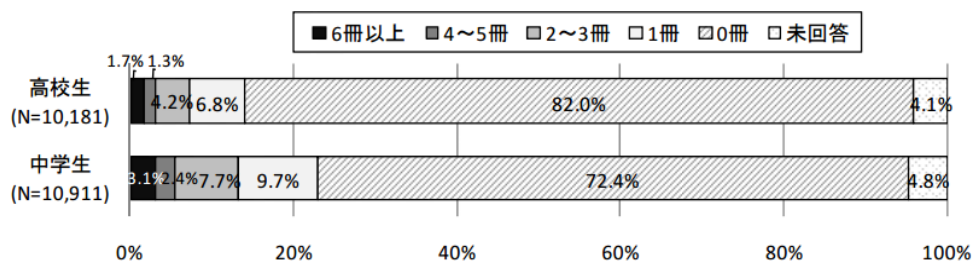
### 第3章：学校図書館と生徒

#### 第1節：学校図書館の現状

学校図書館の主な取り組みについて挙げると、国立青少年教育振興機構の読書活動推進の試みについての調査では、小・中・高校全体で「学校図書館の新刊紹介をしている」「学校図書館の利用を児童・生徒にすすめている」という項目が共に80%以上、「夏休みや冬休みの課題として読書を課している」が64.5%、「教室に学級文庫を備えている」が61.1%、「感想文や読書カードの提出を長期の休みで課している」が55.9%と、広報活動、学習課題、教科等の学習支援が主だった活動である。

では実際に学校図書館を利用する人はどのくらいいるのだろうか。学校図書館で「1か月あたり何冊借りるのか」という質問に対し、「0冊」と答えた割合が高校生82.0%、中学生72.4%と非常に高いことが分かった。このことから、学校図書館を利用する生徒が著しく少ないということが裏付けられる。学校図書館は校内で生徒が多くの本と触れ合える唯一の施設であるが、利用する生徒がいないのではいくら学校図書館の設備が整っていようとも意味がないのではないのだろうか。

図 4-1-1-⑥-1 学校図書館で借りた本の冊数



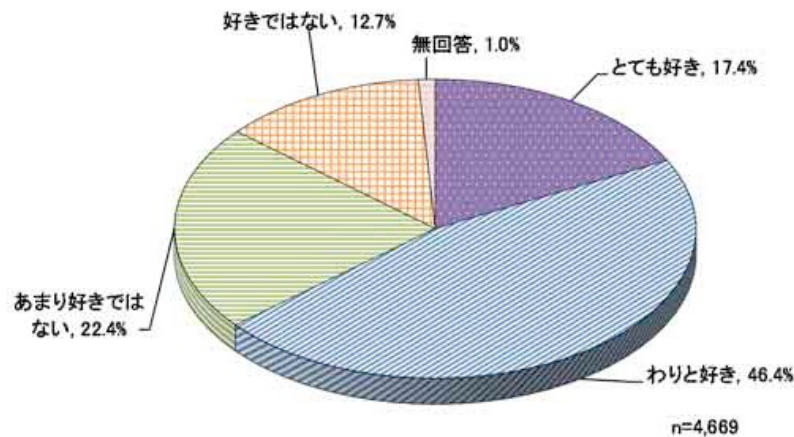
[http://www.niye.go.jp/kenkyu\\_houkoku/contents/detail/i/72/](http://www.niye.go.jp/kenkyu_houkoku/contents/detail/i/72/)

#### 第2節：生徒と読書に関する現状

##### 第1項：生徒の読書への意識

そもそも現在の高校生・中学生は読書をしないのだろうか、また読書への興味や関心がないのだろうか。平成27年の株式会社浜銀総合研究所の「高校生の読書に対する意識等調査報告書」の第2章で、読書が好きかについての意識調査では読書が「とても好き」と回答した生徒は全体の17.4%で「わりと好き」の回答と合わせると6割超の生徒が「好き」と回答している。しかし「あなたは、1日に平均してどれくらい本を読みますか」という設問では紙の本に関して「普段学校のある日」(平日)と「学校のない休みの日」(休日)共に、5割以上が「全くしない」との回答であった。さらに高校生がこの1か月で読んだ本の冊数について、「0冊」との回答は51.4%で半数以上となっている。以上のことから、読書は好きだが何らかの理由で本を読まない、あるいは読めない生徒が半数以上を占めていることがわかる。





<http://www.kodomodokusyo.go.jp/happyou/datas.html?page=2>

### 第2項：図書館を利用しない理由

これは学校図書館ではなく公共図書館をアンケート対象としているが、参考として見ていきたいと思う。全国の男女1000人の回答のうち、図書館を利用しないと答えた408人中で「読書に興味がない」と答えた人が一番多く、次いで「読みたい本は購入する」、「行く時間がない」「図書館が遠い」の割合が高かった。学生でなくても読書に興味を持たない人は一定数いるようである。

### 第3項：なぜ本を読まないのか

高校生が本を読まない理由は何なのだろうか。第1項に引き続き株式会社浜銀総合研究所の調査報告書を参考にさせて頂くと、1か月に本を読んだ生徒が「0冊」であった生徒に本を読まなかった理由で最も回答割合が高いのは「普段から本を読まないから」で46.3%であった。次いで「読みたいと思う本がないから（38.2%）」「他にしたいことがあったから（34.8%）」「部活動や生徒会等で時間がなかったから（33.1%）」と順に高くなっている。つまり、普段から本を読む習慣が身につけていない生徒が多く、自分の興味関心に合う本が身近にないことを理由に本を読まない生徒もその次に多いと考えられる。また勉強や部活動などの他の活動等で忙しく、読書の時間を取ることができないことも不読の一要因となっているようだ。

### 第3節：なぜ学校図書館を設置するのか

文部科学省によると、学校図書館の法的位置づけとして、学校図書館法の規定[第3条]により、学校図書館は、すべての学校（小・中・高等学校、中等教育学校、特別支援学校）に置かなければならないものとされている。さらに京都市教育委員会は、自らの課題を主体的に解決するためには一人ひとりの課題に即した多様な資料が必要であり、「言語活動の充実や、問題解決的な学習のためにも、多様な資料を揃える学校図書館の活用が欠かせない」と述べている。つまり、学校において生徒一人ひとりに即した資料が豊富であり、かつ情報収集能力やメディアリテラシーなどを身につける場としての条件が揃った場が学校図書館なのである。教育目的だけでなく第2章の2節で述べたように娯楽や心の居場所としての機能も備えており、学校図書館が担う役割は広範囲に及ぶ。よって学校に図書館を設置することで豊富な資料や情報、娯楽、居場所を提供することができ、また学校側がそれらの多

様な機能を必要としていることが全国にまで学校図書館が設置される重要な理由と言えるだろう。

#### 第4章：学校図書館は必要か？

##### 第1節：結果

第3章の1節で述べたように、学校図書館で本を借りる生徒が著しく少ない。しかしながら3節で述べたように学校図書館は豊富な資料を揃えているだけでなく、生徒がそれらの資料を活用していく中で国語力（第2章1節参照）やコミュニケーション能力、情報を適切に扱う力を身に着けることができる場であり、学校において重要な役割を担っているのである。よって、今まで述べたことをまとめると学校に図書館は必要であると言える。しかし第3章の2節を参考にすると学校図書館の取り組みは決して十分とは言えず、生徒の読書への興味をどう引き出していくのかが学校図書館側の課題である。

##### 第2節：解決案

学校図書館が必要であるということは分かったが、利用する生徒が少ないという点に関して何か解決することはできないのだろうか。高校生が本を読まない理由を多い順からまとめると、

- ・本を読む習慣がない
- ・読みたい本がない
- ・本を読む時間がない

の3つである。学校図書館を活用しつつ、本を読む習慣がなくとも気軽に読書を楽しむためにはどうしたらいいのか。そこで私が提案するのは「ビヴリオバトル」というものである。その手順は、

- ① 発表参加者が読んで面白いと思った本を持って集まる
- ② 順番に一人五分間で本を紹介する
- ③ それぞれの発表の後に参加者全員でその発表に関するディスカッションを2～3分で行う
- ④ 全ての発表が終了した後に「どの本が一番読みたくなったか？」を基準とした投票を参加者全員一票ずつで行い、最多票を集めたものを「チャンプ本」とする

というものである。これなら国語などの授業の二時間分を使い、一時間は図書館で気になった本を見つけて読書するために、もう一時間は図書館を貸しきり発表に充てるなど、短時間で全員が学校図書館や本と触れ合う機会を得られる。さらにパワーポイントなどの資料は使わずアドリブで語るため、スピーチ力も身につく。

よって、ビヴリオバトルは生徒の読書活動を推進し、学校図書館の利用者を増やすのに大いに役立つ可能性がある。生徒がこの機会を通して、本や学校図書館とより触れ合うことができるのではないかと私は考える。

##### 第3節：感想

自分で調べていくうちに、学校図書館の現状などの様々なことを知ることができてよかった。ただ時間が足りずに内容が浅くなってしまったことが心残りである。しかし、探求の時間を通してたくさんのが学べたので、とても貴重な体験ができたと思う。

#### 【参考文献】

- 国立青少年教育振興機構 子どもの読書活動と人材育成に関する調査研究【青少年調査ワーキンググループ】報告書 2017年8月15日アクセス [http://www.niye.go.jp/kenkyu\\_houkoku/contents/detail/i/77/](http://www.niye.go.jp/kenkyu_houkoku/contents/detail/i/77/)
- 国立青少年教育振興機構 子どもの読書活動の実態とその影響・効果に関する調査研究報告書 2017年8月15日アクセス [http://www.niye.go.jp/kenkyu\\_houkoku/contents/detail/i/72/](http://www.niye.go.jp/kenkyu_houkoku/contents/detail/i/72/)
- 学校図書館憲章 2017年8月15日アクセス <http://www.j-sla.or.jp/material/sla/post-33.html>
- 本：読書活動の方法－学校図書館の活用に向けて－ 立田慶裕 編集 11～17 ページ
- 文部科学省 国語力を身に着けるための読書活動の在り方 2017年8月17日アクセス [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/bunka/toushin/04020301/008.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/bunka/toushin/04020301/008.htm)
- 株式会社浜銀総合研究所 高校生の読書に関する意識等調査 2017年8月17日アクセス [www.kodomodokusyo.go.jp/.../datas\\_download\\_data.asp?id=...](http://www.kodomodokusyo.go.jp/.../datas_download_data.asp?id=...)
- 茂木健一郎先生（脳科学者）が語る、「読書が脳に与えるいい影響」とは  
【第1回】ベネッセ教育情報サイト 2018年1月20日アクセス  
<http://benesse.jp/kyouiku/201312/20131218-1.html>
- 図書館に関するアンケート | ライフメディア 2018年1月20日アクセス  
<http://lifemedia.jp/everyen/entries/27>
- 学校図書館の位置付けと機能・役割：文部科学省 2018年2月5日アクセス  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/dokusho/meeting/08092920/1282744.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/dokusho/meeting/08092920/1282744.htm)
- 学校図書館は－教育委員会－京都市 2018年2月6日アクセス  
[www.edu.city.kyoto.jp/.../curri\\_c/fromkyoto/.../theories2.pdf](http://www.edu.city.kyoto.jp/.../curri_c/fromkyoto/.../theories2.pdf)
- 知的書評合戦ビヴリオバトル公式サイト 2018年2月1日アクセス [www.bibliobattle.jp](http://www.bibliobattle.jp)

## 5-5. 近年の体罰事件から見る部活動における効果的な指導法

### 第一章：テーマの設定動機と目的

私たちは、幼いころから課外クラブ、外部クラブに籍を置き、現在に至るまでクラブ活動に勤しんできた。クラブ活動中、顧問の先生、またはコーチから怒られ指導されることがよくあった私たちにとって、ここ数年で明るみに出てきた高校の部活動のなかで顧問により行われる体罰問題はとても興味のある問題であった。

宮崎：・中学時代に体罰に近いことをされた経験があるが、されたことに対して、それが自分にとってマイナスになったとは考えておらず、むしろプラスの方向に作用したと感じた。

- ・ニュースによると、体罰によって自殺した生徒が出ているが、その生徒と自分との違いはなんなのか。

吉田：・自殺に追い込むほどの体罰は言うまでもなくしてはならないことであるが、指導方法の一つとして体罰があることは悪いことではないのではないか。

- ・第三者が口を出し、生徒に熱意をもって教育にあたっている先生を体罰顧問扱いするのは不当だ。

みなさんは、実際におきた体罰の事例を新聞やテレビで見たり聞いたりしてこう思ったことはないだろうか。「暴力をふるう必要があるのか」、「罵るようなきつい暴言を吐く必要があるのか」と。しかしこのようなわたしたちの思考はそうなるように仕向けられているのだとわたしは思った。わたしたちが思い浮かべる体罰事例といえば、桜宮高校バスケットボール部で発生した、体罰禁止の風潮ができるきっかけとなった事例だろう。しかしみなさんはそれ以外の体罰事例を思い出せるだろうか。またできたならその事例における被害者は最終的にどうなったかを知っているだろうか。おそらく自殺したかそれに近い重大なことが起きているのではないだろうか。では逆に生徒に対して重大な被害を残さなかったマスメディアによる報道を見たり聞いたりしたことはあるだろうか。「〇〇学校〇〇部で顧問が生徒の顔に軽い平手打ちをした。」など。ないと思う。メディアでは、体罰のなかでも重大な事例を「体罰による死亡」と報じるあまり、わたしたちは体罰には自殺がつきものだと考えて廃止を求めているのではないのだろうか。もちろん自殺者がでるような体罰は、その指導者を徹底して叩いて二度と起こらないようにするべきだ。だがもっと身近にも体罰は起こっている。しかし体罰による自殺例がおきないのは比較的軽いから。つまり指導者が行う体罰の強度によると考える。

よって私たちは、体罰に対してなくすべきである、廃止という姿勢はとらず、生徒がどう体罰と向きあっていくか、教師は体罰を行う際、なにに気を付けるべきかという方向で探求を進めようと思う。

そこで私たちは、体罰による自殺をなくすために2つの仮説を立てた。

- ・生徒の精神の強さにあわせて、体罰の強度も変えていくと自殺者はいなくなるのではないか。
- ・体罰に耐えられず、まわりに相談することもできない生徒を救うための環境を発達させれば、自殺

を未然に防ぐことができるのではないか。

体罰には肉体的苦痛に加え精神的苦痛があり、例として、前者は暴力、後者は暴言が挙げられる。私たちは、ここでいう精神の強さを「受けた肉体的、精神的苦痛すなわち暴力、暴言をうまく昇華することができるか」とする。

これより、過去の事件からわかる問題点を明確にし、また、さまざまなデータからこの仮説を証明していこうと思う。

## 第二章：現状と問題点

この章では日本の法律などから体罰に対する国の考え方に触れていく。また、日本で指導者の体罰が問題となり、メディアに取り上げられた事例についても紹介していこうと思う。

### ・体罰に関する日本の法律

学校教育法第 11 条では体罰に関して様々な規定が記載されている。中でも体罰に相当するものしな  
いものに関して記載されているのでそれらを見ていこうと思う

体罰の定義 『教員等が児童生徒に対して行った懲戒の行為が体罰に当たるかどうかは、当該児童生徒の年齢、健康、心身の発達状況、当該行為が行われた場所のおよび時間的環境、懲戒の態様等の諸条件を総合的に考え、個々の事案ごとに判断する必要がある、その懲戒の内容が身体的性質のもの、すなわち、身体に対する真が愛を内容とする懲戒（殴る、蹴る等）、被罰者に肉体的苦痛を与えるような懲戒（正座、直立等特定の姿勢を長時間にわたって保持させる等）に当たるとされた場合は、体罰に該当する。』

このように学校教育法第 11 条で体罰には触れているが、どうも曖昧である。何をすれば不当な体罰とされるのか、その線引きが全くされていない。またこの政府管轄下における部署が判断し罰するのか。明確なことが記載されていない以上、すべてが後手に回って死亡例が発生してしまう。

体罰とは、身体や精神にダメージを与えることだが、昔からあった体罰がなぜ近年になってなくすべきとの意見が出てきたのだろうか。それは体罰による死亡例が発生し発達したメディアが報じ厳しく批判したからである。

### ・体罰がメディアに取り上げられた事例

桜宮高校体罰事件：この事件は 2012 年 12 月 22 日に大阪市立桜宮高校のバスケットボール部の顧問を務めていた男性教諭が同部キャプテンを務める 2 年男子生徒に体罰を与え、翌 23 日に生徒が自殺した事件である。当時生徒は恒常的に顧問から体罰を受けており、自殺前夜には 30~40 発殴られていた。その後の調査の結果、バスケットボール部以外の複数の部活動においても顧問による体罰と称する暴行や暴言が横行していた実態を、1 月 22 日に橋下徹大阪市長が明らかにした。大阪市教育委員会が全校生徒に対して行った調査の結果、2 つを除くすべての部活動で顧問による体罰と称する暴行や暴言が横行していた実態が明らかになっている。2011 年にはバレーボール部顧問の男性教諭が体育館倉庫や更衣室で部員 6 名に対して約 250 回、平手打ちや蹴るなどの体罰を行っていた事が公益通報により発覚し、停職 3 か月の処分を受けている。この時、バスケットボール部顧問の教諭に関しても同様の通報があったが確認はされず、隠蔽された。大阪市教育委員会はバスケットボール部の活動を無期限に停止すること、および校長の更迭を決定した。その後、バスケットボール部の顧問は顧問を務め

ていた元教諭は懲戒免職処分となった。2013年7月4日に元教諭は暴行と傷害の罪で大阪地検に在宅起訴された。

島沢優子（2014）『桜宮高校バスケット部体罰事件の真実—そして少年は死ぬことに決めた—』

ここで私たちが注目したのは副顧問の役割だ。自殺生徒が激しい体罰を受けているとき何をしているのだろうか。副顧問としての具体的な役割がないとしても顧問が体罰を振るっていたならそれを止めるのが副顧問としてできることではないだろうか。体罰を止められる人物が必要不可欠である。

女子柔道日本代表監督・コーチ陣による体罰・パワハラ：2013年1月29日女子柔道日本代表の選手らが強化合宿で園田隆二監督（39）らによる暴力やパワーハラスメントがあったことを日本オリンピック委員会（JOC）に告発していたことが明らかになった。前年末に提出された文書はロンドン五輪代表を含む国内15選手の連名によるもので、トップ選手による集団告発は異例。体罰が社会問題となる中、柔道界だけでなく日本のスポーツ界にとっても衝撃的であった。

女子選手らがJOCに訴えたのは、五輪に向けた強化合宿などでの園田監督やコーチ陣の暴力、パワーハラスメントだった。練習中の平手や竹刀での殴打や暴言、けがをしている選手への試合出場の強要など、指導の実態が明かされた。

格闘技として精神的な強さが求められる柔道では、以前から選手の心を鍛える手段として体を叩く行為が行われていた。通常は背中などだが、それが頭、顔になり、さらにエスカレートすることもある。「愛の鞭」かもしれないがそれが許される時代ではない。選手たちも耐えられなくなったからこそ、JOCへの直訴という異例の行動に出た。

園田監督は技の研究に熱心な理論派だが、同時に情熱派でもある。熱心になりすぎるがゆえに、行き過ぎて手が出たり、激しい言葉を浴びせたりすることもあった。関係者によると、国際大会で選手を平手打ちする同監督を欧米のコーチが制止する場面もあったという。

ロンドン五輪後、監督交代した男子に対して、女子は園田監督が留任。2012年11月の会見では、園田監督の「指導法」も話題になったが、小野沢専務理事は「しっかり監督とも話した（選手との）意思の疎通が十分でなかったことに関して、指導力や情熱で克服できると判断し（続投を）決めた」と説明していた。

JOCに加盟する全日本柔道連盟全柔連）では、すでに倫理委員会で園田監督らに聞き取り調査を行った。当事者は事実関係を大筋で認めているという。同監督は「今までは自分の考えでやってきたが、修正する部分は修正していきたい。」と話しているが、訴えた選手らは指導体制の刷新を求めているという。

今月15日のJOC理事会でも「パワハラ、セクハラ厳禁」が、加盟団体に徹底されている。市原専務理事は「我々は殴られて育った世代だが、時代は変わった。JOCはアスリートを第一、選手の立場でものを考えている」と話した。大阪市立桜宮高校の事件を受けてのものだったが、この時すでに柔道の問題も知っていたわけだ。文書の提出があったことを認めたJOCの幹部は「正確に事態を把握し、指導者への指導を徹底したい」とした。

全柔連は、今後の大きな目標として「指導者養成」をあげている。斉藤強化委員長も「将来的に見て、指導者を育てることが重要。そこに柔道の未来がある」とはなしていたが、すべての指導者が目

標とすべき代表監督に問題が噴出してしまった。大阪市立桜宮高の事件以来、大きな社会問題ともなる「体罰」だけに、柔道界にとどまらず日本スポーツ界全体に影響を及ぼす「大事件」でもある。

(2013年1月30日日刊スポーツ紙面より)

この事件の背景にあるのはジェネレーションギャップだと考えた。実際、私たちの知人(30代男性)に聞いた話だが、彼が中学生のとき、今の時代ではいじめと判断されるようなことが日常的に学校内で起こっていた。また、体育教師は授業時に暴力を振るうことも少なくなく、何度も殴られ翌日顔を腫らして登校してきたそうだ。いまとなればこれらは大問題になる事案だが、当時そのようなことは一切起こらなかったという。このように指導者が育った時代と今の時代は考え方や許容される指導方法も大きく異なる。子どもの精神は自身が育った環境に左右されるため、日常的に暴力がはびこっていた環境で育ってきた現在の指導者世代と、暴力が全面に禁じられているこの環境で育った被指導世代とでは、精神の強さが全く異なる。指導者が当時受けていた指導方法そのまま指導を行うので被指導者は彼らの指導に耐えられないのである。

### 第三章：データから体罰を見直す

この章では前章で紹介した柔道女子日本代表の例を参考に体罰とスポーツの成績の関係について考えていきたい。また、体罰をする側の背景についても触れていこうと思う。

柔道日本代表の不振：2012年イギリスのロンドンで開催されたロンドン五輪。女子柔道日本代表のメダル獲得総数は3個。これは女子柔道が正式種目となったバルセロナ五輪からの中で最低の数字だ。(表1)なぜ、このような結果になってしまったのだろうか。北京大会以降ロンドン大会に向けて園田監督が新監督に就任して以降選手の中から体罰に関して様々な声が上がることになった。また前例のないほど多くの合宿を組み多くの選手たちが疲労を抱えていた。このような結果が出ていることを踏まえると、過度な追い込み、体罰がチーム、個人の強化に向いていないのが明白である。

表1

年	1992	1996	2000	2004	2008	2012	2016
開催都市	バルセロナ	アトランタ	シドニー	アテネ	北京	ロンドン	リオ
総数	5	4	4	6	5	3	5
金メダル	0	1	1	5	2	1	1

体罰を行う指導者の背景にあると考えられるもの：全国大学体育連合が行ったアンケートの結果をまとめた「運動部活動等における体罰・暴力に関する報告書」の中に大変興味深いものがある。このアンケートでは会員校13大学、2短大に在籍する3957人に対して運動部での活動経験、体罰、暴力の有無等を質問している。この報告書によると回答者のうち20.5%の生徒が学生時代に体罰を受けた経験があると回答している。その中で反抗心を持った、委縮するようになったなどのマイナスの回答をしている学生は70%で精神的に強くなった、技術が向上したなどのプラスの回答の109%を大きく下

回っていた。しかし、このアンケートで体罰経験者のうち半数を超える 58%が体罰は必要と考えていると回答した。この結果より学生時代に体罰を経験した指導者が生徒のためを思い体罰を行い、体罰がなくならないという状況が起きているのではないかと考える。

#### 第四章：体罰とどう向き合っていくか

私たちは、2・3章をうけ体罰の必要性に疑問を感じるようになった。なぜなら、体罰によるメンタル強化は、耐えることができず自殺者が発生するとともに、必ずしも成績や成果に見合わないからだ。そこで、1つの仮説を立てた。

体罰を行うよりも、たとえば、罰せなければならぬ状況がでてきた場合には連帯責任で全員を走らせるほうが良いのではないか。

まず、もともとあった体罰の意義について私たちはこのように考えた。生徒ひとりひとりが、どのような状況下でも高いモチベーションを維持することはほとんど不可能であり、悪いコンディション状態、また、練習が進むにつれて疲労が溜まり、「しんどい」、「早く終わらないかな」と部活動自体を否定的に捉え、能動的に取り組むことができなくなりなる。そうすると場の空気が緩くなり緊張感がなくなったり注意力が散漫になったりして、練習の効率が下がってしまい見込んでいた成果が得られなくなる。ここで登場するのが体罰である。場の空気を締めて先に述べた練習効率悪化を防ぐものとして体罰が存在すると考える。では、必要なのは「能動的に取り組んで、場の空気を緩ませない」と。これを解決できるほかの手段があれば、常に危険を伴う体罰を行う必要はない。場の空気が緩む原因は個人のモチベーションの低下であるが、一度落ちたモチベーションはすぐに向上させることは難しい。私の経験上だが、モチベーションをあげるならば監督や顧問にどんなことを言われるよりも友人やチームメイトに声をかけられるほうが良い。連帯責任があるとわかっていれば、仲間同士で声をかけるのは当然の流れだろう。さらに連帯責任をとるとしても競技に通じるものが良く、走ることだと考えた。

連帯責任によるランニングを走罰と名付けた。ちなみにこの走罰は数分から十数分で終わるものとし、学校教育法第 11 条の「肉体的苦痛を与えるような懲戒（正座、直立等特定の姿勢を長時間にわたって保持させる等）」の特定の姿勢を長時間保持させるという部分には当たらないのでは体罰ではない。私たちの体験をもとにして、体罰と走罰とを比較しよう。

体罰：・怒られないようにと場の空気が締まる。

- ・体罰は暴力であるから、肉体的にも精神的にもスポーツに関係のないダメージを受ける。（肉体的には外傷として、精神的には恐怖心として）

走罰：・怒られないようにと場の空気が締まる。

- ・スポーツに必要な筋肉、妥協しない精神を育てる。

体罰、走罰両者に「怒られないようにと場の空気が締まる。」とあるが、ここにも思考に大きな差が生じている。体罰は、次は自分が怒られないようにしようという考えに至るのに対し、走罰は、次は怒られないように周りにも目を配ろうと仲間意識が生まれてくる。どちらが競技者およびチームを強くするかは明らかである。

したがって、私たちはクラブ活動における懲罰については走罰を推奨する。



さらに、学校の部活動における体罰において学校側が体罰を隠蔽しようとした例があることを踏まえて体罰問題を解決するための新たな解決案を考えた。

その解決案とは高体連のような体育連盟の各専門部に体罰問題を担当する部署を設置、体罰の報告があるごとに査問委員会を開催することである。大阪府高体連ハンドボール専門部（以下高体連ハンド部）を例にとって説明していこうと思う。現在高体連ハンド部にはそれぞれ担当の顧問から構成される審判部、強化部などがある。それと同様に担当の顧問を選出し体罰担当の部を設置する。学校を経由したルートのみならず生徒や保護者からも直接体罰の報告を受けられるようにする。そのうえで体罰の報告を受け次第査問委員会を開催し、体罰の認定、処分の決定などを行う。

続いて体罰認定のための判断基準や査問委員会の内容などを説明していく。まず体罰認定の判断基準であるが、こちらは群馬県教育委員会が2010年に発表した体罰に関する「体罰に関するガイドライン」を参考とした。ガイドラインでは体罰を判断するための基準として目的、態様、継続時間の3つを挙げている。この基準に桜宮高校のバスケットボール部の体罰事件を当てはめて考えてみる。目的はチームの士気をあげるため、態様は継続的に殴る、平手打ちをする、継続時間は数分間にわたるものを恒常的に行っていた、である。これらを踏まえ総合的に判断していくと、チームの士気をあげるという名目で一人に対し執拗な暴力を繰り返している、恒常的な暴力で生徒を自殺に追い込んだ点などから体罰と認定できる。

次に査問委員会について詳しく説明していく。まず査問委員会を開く際の出席者だが対象の指導者、体罰担当の部署の担当者のほかに体罰が行われた学校からも体罰担当の教員を派遣するのが望ましいと考える。そうすることで体罰を受けたとされる生徒や対象の指導者についての日頃の様子などが公平に判断できるからである。これらの人員に加えて可能であれば被害者や目撃者なども出席するものとする。そのうえで先ほどの3つの要素などから体罰認定するかを判断する。体罰と認定した後は具体的な処分を決定する。また、必要であれば対象の指導者に研修等を行う。

この後は査問委員会から再び体罰担当部署に戻る。査問委員会終了後は委員での内容をもとにした結果を報告者に回答する。また、査問委員会で議論された内容をまとめたものをもとに定期的に指導者向けの研修会を実施する。こうすることで指導者に体罰の基準を周知することができると思う。

これらはあくまでも一例に過ぎないがこのようにして学校単位ではなく競技ごとの大きなくくりで体罰について考えることができれば時間はかかるかもしれないが体罰の基準というものが定まり、肉体や精神に深い傷を負わせることなく適切な指導と認められるもとで部活動を行うことができるようになり、競技者全体のレベルも上がるのではないかと考える。また、体罰が行われた際も今までよりも多くの人数が多角的な見方で問題の解決に当たることができるようになり桜宮高校の体罰事件のように体罰が原因で自殺をする生徒もいなくすることが可能だと考える。

よって上記のような体罰担当の部署を体育連盟等に設置することを解決案として提示する。

## 参考文献

- 島沢優子（2014）『桜宮高校バスケット部体罰事件の真実—そして少年は死ぬことに決めた—』朝日新聞出版
- 2013年1月30日日刊スポーツ紙面
- 全国大学体育連合「運動部活動等における体罰・暴力等に関する報告書」
- 群馬県教育委員会「体罰に関するガイドライン」  
〈[http://www.nc.gunma-boe.gsn.ed.jp/?action=common\\_download\\_main&uplo](http://www.nc.gunma-boe.gsn.ed.jp/?action=common_download_main&uplo)〉（2017/11/16 アクセス）

## 5-6. なぜ体育の授業は必要なのか

### 第一章 テーマ設定の動機

私がこのテーマを選んだ理由は二つある。一つ目は、学校が体育を必要とするのは、何か学力に影響があるのではないかと考えたからだ。二つ目は、私は体育が嫌い、ここで学力などに良い影響があると分かたら、少しは好きになるかもしれないと思ったからだ。実際に、体育の必要性を感じる生徒は少ない。体育が原因でいじめに繋がることもよくあることだ。成績が外部に漏れにくいテストなどに比べ、体育は良し悪しが周囲にはっきりと分かるので足手まとい扱いされてしまう。いじめ問題に敏感な現在でも続けている体育はやはり学力に影響があるのではないだろうか。

### 第二章 体育教育とは

#### 第一節 体育教育の目標

「体育教育の目標は心と体を一体としてとらえ、適切な運動の経験と健康・安全についての理解を通して、生涯にわたって運動に親しむ資質や能力の基礎を育てるとともに、健康の保持増進と体力の向上を図り、楽しく明るい生活を営む態度を育てる」と文部科学省により述べられている。ここから、心身の健康について多く述べられていることが分かる。私はこの目標に不満を抱く。本当に体育教育の目標はこれだけなのだろうか。

#### 第二節「体育」の歴史

1872年に学制が設定され、公教育が開始された。この学制と同時に体育は、体術、体操、体錬、保健体育と教科の名称を変えながら、公教育で行われてきた。日本の体育は第一次世界大戦までは身体的教育が重視された。その背後に、労働者として頑丈な体が必要であることや、軍人として強い体が必要であることが考えられる。つまり、教育における人的資源政策を具体的に担う教科として、教科の存在意義ははっきりしていたということだ。この頃の体育名称は「体術、体操、体錬科」である。具体的には、集団体操が重視された内容であった。

また、第一次世界大戦後の1947年3月31日には「教育基本法」「学校教育法」が公布された。新たに「体育科」が誕生し、戦後の体育は戦前の軍国主義的な体育の払拭が大きな課題となった。この頃、学校体育指導要綱で、体育の目的を「体育は運動と衛生の実践を通して人間性の発展を企図する教育である。それは健全で有能な身体を育成し、人生における身体活動の価値を認識させ、社会における各自の責任を自覚させることを目的とする。」、目標を「(1) 身体の健全な発達、(2) 精神の健全な発達、(3) 社会的性格の育成」とした。具体的には、アメリカ体育の中心思想であった経験主義教育を基盤とした「新教育」の全面導入が始まった。

1949年には「保健体育科」と名称が変更された。

### 第三章 体育とスポーツ

#### 第一節 体育とスポーツの違い

体育は、「健全な身体の発達を促し、運動能力や健康で安全な生活を営む能力を育成し、人間性を豊かにすることを目標とする」、スポーツは、「陸上競技・野球・テニス・水泳・ボードレースなどから

登山・狩猟に至るまで、遊戯・競争・肉体的鍛錬の要素を含む身体運動の総称。」と広辞苑で説明されている。体育とスポーツは同じだと言う人が多いが、全く別物なのだ。

## 第二節 体育とスポーツの関係と歴史

もともと、「スポーツ sports」とは外国語で、外国の文化を輸入したものである。明治初期の文明開化で、他の輸入文化と一緒に日本に伝播した輸入文化は全て日本語に翻訳されて、日本人に消化吸収され、日本の文化として定着した。「sports」という言葉には適当な訳語としての日本語が存在しなかった。スポーツの訳語として一番最初に文献に登場したのは「釣り」、次に登場したのは「乗馬」である。そんな時、東京大学に赴任したイギリス人教授のフレデリック・ウィリアム・ストレンジが出版した本「Outdoor Games」で、陸上競技（競争、幅跳び、高跳び等）、水泳（クロール、背泳ぎ等）、ホッケー、フットボール、クリケット、野球、テニスなどを「スポーツ」と称して日本に紹介した。タイトルは「戸外遊戯法」に翻訳された。「ゲーム」「スポーツ」＝「遊戯」という訳語が当てられ、理解された。

しかし同時期、各種スポーツ（特に陸上競技、体操、水泳等）が兵隊の訓練や、兵隊予備軍としての男子学生生徒の心身を鍛錬する手段として活用された。よって、「遊戯」という訳語は不適當となった。そこで、「運動」や「体育」という言葉が出てきて、世の中に軍国主義の色合いが濃くなるにつれて、日本人のあいだに「スポーツ＝体育」という訳語が定着した。

第二次世界大戦後、戦後民主主義の時代になり、軍国主義の世の中でなくなっても、「スポーツ＝体育」という言葉は残った。という以上に、他に適当な日本語は存在しなかった。

また、1964年に行われた東京オリンピックの開会式の日（10月10日）を記念して定められた国民の祝日（2017年は10月9日）は「体育の日」と呼ばれているが、英語の表記では「Health Sports Day 健康とスポーツの日」と書かれている。

## 第三節 体育の必要性

ここで一つの疑問が生まれる。体育とスポーツの違いは分かったが、なぜ体育をするのか。それは私たちが自らスポーツをしないからだ。バンダイが10月9日の「体育の日」および「スポーツの秋」に向けて小学一年生から中学三年生の子どもをもつ親900人を対象とし、「小中学生のスポーツに関する意識調査」を実施したものを例に出す。「体育以外でスポーツしているか」という質問に対して、「している」と答えたのは59.9%となった。さらに、男女別に見てみると、「している」と答えた男子は68.2%、女子は51.6%と非常に偏った結果となった。多数の男子は自主的にスポーツをするのかもしれないが、女子で自主的にスポーツをするのは半数ほどしかいないことが分かった。運動をしなければ、体力が落ちるなど体に悪影響を及ぼす。よって、自主的にスポーツをするのではなく、必修である体育をする必要があるのだ。

## 第四章 外国と比べた日本の体育

日本の体育は、平均値を上げるために行われる。出来る子より出来ない子に負担や苦痛を強いる構造となっている。しかし、アメリカなどの他の国の体育は、個性を伸ばすために行われる。例えば、アメリカの体育では体操服がない学校もある。インドネシアのバンドンにある学校の体育では、自分

でやりたいものを自分で選んで運動する。また、日本と外国の体育の目的で唯一共通していることは、心身の健康だ。食生活の乱れから子どもでも糖尿病や肥満で悩まされているイギリスでは、走ることもさえもままならない体の子の増加が問題視されている。よって、体育はとても貴重なエクササイズタイムなのだ。

## 第五章 体育（運動）がもたらす影響

### 第一節 体力と学力の相関関係

継続的な運動によって、脳の認知能力が強化される。実際に、学業成績と運動との関連性については、アメリカでは1980年代から研究が進められてきた。有名なものの1つは、カリフォルニア州教育局が2001年、同州の小学5年生約35万人、中学1年生約32万人、中学3年生約28万人を対象に行った大規模な調査だ。調査方法は、まず、「フィットネスグラム」と呼ばれる総合的な体力調査で、子どもたちの心肺能力や筋力、持久力、体脂肪率などを調べる。そして、体力と標準学力テストの数学およびリーディング（英文読解）の成績の関連性を分析した。すると結果は、体力調査での成績が高い子ほど、学業成績も優秀な傾向があることが確認された。（資料①）

### 第二節 運動が脳に与える影響

首都大学東京の「スポーツ神経科学研究室」准教授・西島壮さんは、運動が脳の中でも「海馬」という部分に対して、どのような構造や機能の変化をもたらすのかをネズミ（マウスやラット）を使って研究をしてきた。海馬とは脳の中でも記憶や学習に関与する大切な部位で、アルツハイマー型認知症の患者は海馬が委縮している。飼育ケージの中で輪回し運動をさせたり「トレッドミル」で走らせたりしたマウスやラットの脳を取り出して調べると、海馬で新しい神経細胞が生まれていることが分かった。資料②は、マウスの脳の中での神経細胞の部分である。左は四週間回転ホイールで運動をさせた群、右は普通の生活をした群だ。運動したほうは、新しく生まれた神経細胞（焦げ茶色の部分）が密に存在していることが分かる。

運動によって海馬で新しい神経細胞が生まれるということはアルツハイマー型認知症などの予防・治療や、加齢に伴う認知機能の低下を抑制するのに、運動が有効である可能性を示唆している。人を運動する群としない群に分けて、脳の状態を調べる研究で、運動する群では海馬のサイズが大きくなり、新しく神経細胞が増える。

しかし、物凄くきついことをやればやるほど効果が上がるというわけではない。きついといわれる運動は、ある意味ストレスになる。すると、せっかく運動が良い効果があるはずなのに、思ったような効果が得られない。運動の強度が低くても、海馬の神経活動が活性化することから、低強度運動でも十分に運動の効果は得られる。運動の効果を考えるスケールとしては「強度・時間・頻度」の組み合わせのバランスで考える。「低強度の運動を頻回に」というのが最も良い。

### 第三節 運動が学習を助ける三つのレベル

運動は三つのレベルで学習を助ける。一つ目は、気持ちがよくなり、頭がすっきりし、注意力が高まり、やる気が出てくる。二つ目は、新しい情報を記録する細胞レベルでの基盤としてニューロンどうしの結びつきを準備し、促進する。三つ目は、海馬の幹細胞から新しいニューロンが成長するのを

促す。

## 第六章 結論

体育の本来の目的や目標は心身の健康などといったことであるが、体育は勉強に役立つものであることが分かったので、他の授業のために必要といえる。さらに、生徒たちの自主性に任せるのではなく、必修であるからこそ意味がある。しかし、それは体育の内容によって効果が変わってくるため、今後の体育ではやりすぎないようにするなど内容に注意して運動することが必要だ。

## 第七章 今後の研究

体育は勉強だけでなく、病気の予防にもなることが分かったので、今後は体育がどのように病気を予防してくれるのかをくわしく研究していきたい。

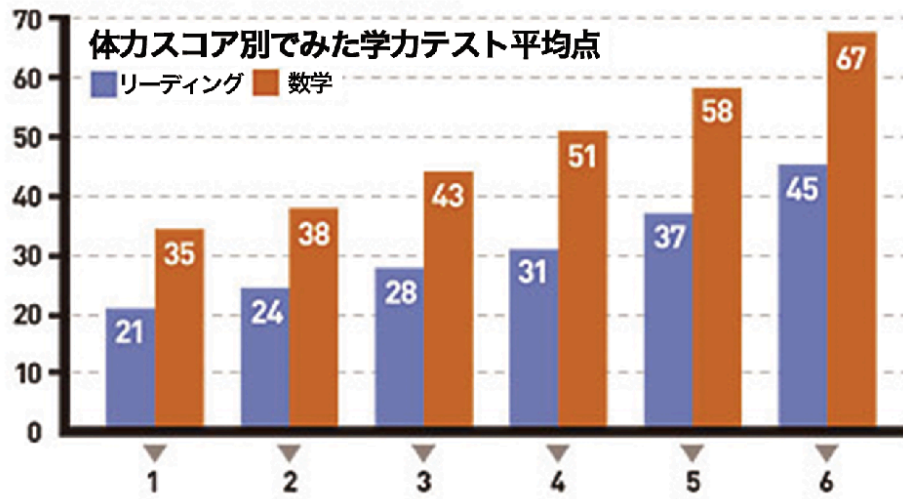
## 参考文献

- 文部科学省「第2章 各教科 第9節 体育：文部科学省」  
〈[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/new\\_cs/youryou/syo/tai.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new_cs/youryou/syo/tai.htm)〉 (2017/6/1 アクセス)
- 「【保健体育科指導法 I】保健体育の歴史。体育教育の歴史。レポートが難しい！」  
〈<http://seisakyouinmenkyo.seesaa.net/article/438229431.html>〉 (2017/6/1 アクセス)
- 「体育とスポーツの違いとは - その他 (学問・教育) 解決済み | 【OKWAVE】」  
〈<https://www.google.co.jp/amp/qa/q6319589.html>〉 (2017/6/8 アクセス)
- 「スポーツと体育はまったく別物である.....ということをお存知ですか？ 玉木正之コラム...」  
〈[http://www.tamakimasayuki.com/sport/bn\\_255.htm](http://www.tamakimasayuki.com/sport/bn_255.htm)〉 (2017/6/3 アクセス)
- 「日本の小学校教育の変遷と国民性～諸外国の体育スポーツとの比較検証 - 国士舘大学」  
〈<http://homepage.kokushikan.ac.jp/hiroshi/semi-1/img/file4.pdf>〉 (2017/7/7 アクセス)
- 「球技が多い、楽しくダンス...世界の体育の授業を比べてみた | ウーマンエキサイト (1/2)」  
〈[https://woman.excite.co.jp/article/child/rid\\_E1457331264156/](https://woman.excite.co.jp/article/child/rid_E1457331264156/)〉 (2017/6/22 アクセス)
- 「脳細胞が増える運動「3つの条件」 | プレジデントオンライン | PRESIDENT Online」  
〈<http://president.jp/articles/-/10350?display=b>〉 (2017/7/1 アクセス)
- 「読書；「脳を鍛えるには運動しかない！」は希望にあふれる良書だった」  
〈<http://yamamyu.com/book-03/>〉 (2017/6/8 アクセス)
- 「小中学生の6割、体育以外に運動...Top3 は不動の人気 | リセマム」  
〈<https://www.google.co.jp/amp/s/s.resemom.jp/article/2017/09/07/40244.amp.html>〉 (2017/6/29 アクセス)
- 和田雅史 (1991) 『子どもが見た世界の体育授業—海外帰国生たちのレポートから』 大修館書店

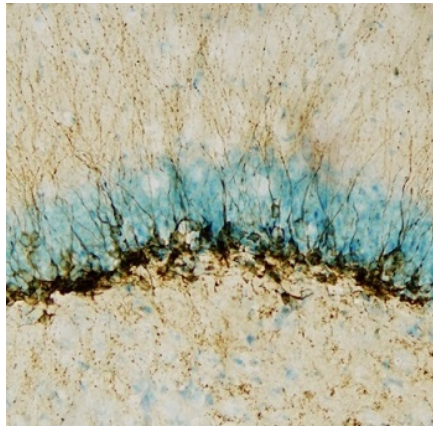
<資料>

資料①

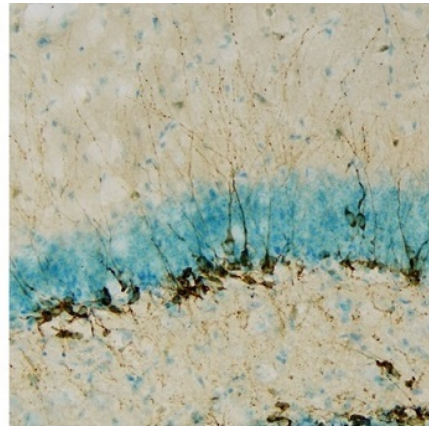
## 体力と学力の相関関係



資料②



四週間回転ホイールで  
運動をさせた群



普通の生活をした群

## 5-7. 開発教育によるグローバル人材育成のための教育

### 第一章 研究の動機

グローバル化する社会で「グローバル」という言葉はよく耳にする。最近では、文部科学省がスーパーグローバルハイスクール (SGH、2014 年度より) や「グローバル人材育成推進事業」(2017 年度より) など国のグローバル教育に力を入れ始めている。SGH が実践している教育を一般的な学校でも出来ないかと疑問を抱いたため研究を始めた。

### 第二章 グローバル人材について

#### 第一節 グローバル人材の定義

グローバル人材とは、文部科学省、河村裕美・国際教育課課長補佐 (2014) によると、グローバル人材には、(1)論理的思考力 (2)課題発見力・解決力 (3)多様性に対する適応力 (4)確固たる価値観、自己肯定感 (5)コミュニケーション能力が備わっている人材と述べている。

#### 第二節 グローバル人材の必要性

「グローバル人材」は本当に必要なのか。第三章でも述べるが、若者の内向き志向が顕著となり、本当に世界に目を向ける必要があるのか。国際協力機構で池上彰は、「近年、国内需要の低迷や新興国をはじめとする海外市場の活発化により、海外に目を向ける企業が急増している。これらの企業にとって、海外の人と対等に渡り合って市場を開拓し、自社の成長につなげることが出来るグローバル人材の確保が急務となっている。」と述べている。日本は人口減少が予測される中、今の韓国のように海外市場に目を向けることが現在よりも多くなると予想されるので、私は池上彰の考えに賛成する。

#### 第三節 グローバル人材を育成するための教育

日本ではグローバル人材を育成するための教育がいくつかある。例えば、スーパーグローバルハイスクール (以下 SGH) 事業だ。文部科学省によると、SGH とは国際的に活躍できる人材育成を重点的に行う高等学校を文部科学省が指定する制度である。SGH 指定校は全国に 123 校 (国立 12 校、公立 73 校、私立 38 校)、SGH アソシエイト (準 SGH) は 56 校 (国立 2 校、公立 24 校、私立 30 校) ある。次に、国際バカロレア (以下 IB) だ。文部科学省によると、国際バカロレアとは、スイスで設立された非営利団体であり、また同団体による大学入学資格試験、教育団体である。また、文部科学省は IB について「チャレンジに満ちた総合的な教育プログラムとして、世界の複雑さを理解して、生徒に対し、未来に責任ある行動をとるための態度とスキルを身に付けさせる。」と述べられている。IB 校は、平成 29 年 6 月 1 日現在、世界 140 以上の国・地域、4846 校において、実施されているが日本では 46 校が認定校となっている。このように、日本でグローバル人材を育成するための育を受けることが出来る高校生は全体の 1 割 (日本の高等学校の総数: 4907 校) にも満たないことが分かる。このことから、私は日本の全ての高校生がグローバル人材を育成するための教育を受けることが出来ないのかと思った。

### 第三章 若者の海外に対する意識



## 第一節 既存の調査から考える

### 第一項 産業能率大学による調査

産業能率大学による「第6回 新入社員のグローバル意識調査」(2015年9月)という調査がある。調査対象は、2015年度に新卒入社した新入社員が対象である。調査期間は2015年7月31日から8月10日の11日間であり、インターネットリサーチで調査された。有効回答は831人(男性355人・40.3%、女性496人・59.7%)である。その調査によると、「海外で働きたいとは思わない」という問いに対して「はい」と答えた割合が63.7%と過去最高であった。海外で働きたくない理由(上位3項目)は、「自分の語学力に自信がないから。」が65.5%、「海外勤務は生活面で不安だから。」が46.9%、「自分の仕事の能力に自信がないから。」が31.2%という結果だった。若者の内向き志向はこれからも進むだろうと考えられ、また解決するには語学の面が大きくかかわるだろうと考えた。

### 第二項 英語に関する考え方

ベネッセ総合教育総合研究所の「第一回中学校英語に関する基本調査」によると、「あなたは英語が得意ですか、苦手ですか。」という問いに対して、英語を苦手と感じている中学生は約6割と分かった。また、そのうち8割弱が、中1の後半までに英語を苦手と感じている。第一項で述べたように、若者の内向き志向の問題を解決するためには、英語力の問題を解決することが大きく関わると分かったが、英語に対する意識改善や英語に興味を持たせる必要があると感じた。

## 第二節 実施したアンケート調査

### 第一項 アンケートの概要

私は、千里高校の国際文化科、総合科学科、大阪府の公立高校3校(A校、B校)に若者の内向き志向に関するアンケート調査を実施した。調査の目的は英語学習と海外に対する意識を調べるためである。千里高校の国際文化科の回答者は週に2時間の探究の時間で「教育」について探究している生徒27人(1組と3組:13人、5組と7組:14人)、総合科学科は2年生78人(2組:39人、6組:39人)である。また、A校で80人、B校で85人を対象としてアンケートを取った。千里高校ではSGHであるため、他の学校よりも海外に興味を持っている生徒が多いのではと予想したため、他の高校でもアンケートを実施してみた。

### 第二項 アンケート調査の考察

まず、「海外に興味、関心がありますか。」という問いに対する回答で「たいへん興味がある」または「少し興味がある」と答えた割合は80%を超えたことから、海外に興味、関心を持っている人は多いことが分かる。次に「あなたは英語が得意(または好き)ですか。」という問いに対する回答で「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」という回答が60%を超え、その理由は「英語の勉強が面白くないから」または「英語の成績が悪いから」は80%を超えた。第一項でも述べたように、海外で働きたくない理由の第1位に「自分の語学力に自信がないから」(65.5%)となり、語学についての問題を解決しなければならないと考えた。

## 第四章 仮設

第二章で述べたようにグローバル人材の育成は必要である。しかし、第三章のアンケート調査でも述べたように海外に興味はあるものの語学に対する苦手意識があるため内向き志向となる。内向き志向の問題を解決するためには語学に対する不安を取り除かなければならない。語学に対する不安を取り除きながら、グローバル人材を育成するための教育は出来ないのか。

## 第五章 解決案としての開発教育

### 第一節 開発教育について

#### 第一項 開発教育の定義

外務省によると、開発教育は開発問題などの理解とその解決を目指す教育活動であり、1960年代に南北問題に関心が高まる中、欧米のNGOによって始められた教育活動だ。

#### 第二項 開発教育の目標

DEAR(開発教育協会)によると、開発教育の具体的な目標として以下の5項目をあげている。

- ① 開発を考えるうえで、人間の尊厳性の尊重を前提とし、世界の文化の多様性を理解すること。
- ② 地球社会の各地に見られる貧困や南北格差の現状を知り、その原因を理解すること。
- ③ 開発をめぐる問題と環境破壊などの地球的課題との密接な関係を理解すること。
- ④ 世界のつながりの構造を理解し、開発をめぐる問題と私たち自身との深い関わりに気づくこと。
- ⑤ 開発をめぐる問題を克服するための努力や試みを知り、参加できる能力と態度を養うこと。

#### 第三項 開発教育の方法

DEARによると、開発教育は学習結果より、学習過程を重視する。開発問題の解決には特定の正解があるわけではない。よって、学習者は提示された正解をただ暗記すればいいというものではなく、学習者と指導者が共に話し合う中で、その現状や原因を理解し、解決方法を考えていくことが重要であると述べている。このような、学習者と指導者が共に話し合いながら答えを導き出していく方法を「参加型学習」という。開発教育ではこの参加型学習を重視している。その理由は、DEARによると、「開発教育は、「開発をめぐる問題を克服するための努力や試みを知り、それに参加できる能力と態度を養うこと」、また共に生きることのできる公正な地球社会づくりに参加すること」といった文言に示されるように、参加を一つの目標とする教育活動だ。」と述べている。

### 第二節 日本で実施された開発教育

文部科学省国立教育政策研究所・JICA地球ひろば共同プロジェクトによると、JICA東北は平成24年度に宮城教育大学と共同で、JICA支援事業を利用したことのある東北5県の318の個人・小中高等学校の教員に対してアンケート調査を実施した。既存の調査結果から見る国際理解教育によって習得が期待できる能力は、国際理解教育の実践(平成21年度と24年度)による生徒の意識の変化(アンケート調査)では、「国際協力」について興味、関心を持った生徒が80%、また、「共に生きる力」や「学びの姿勢」についても同程度だったとわかる。さらに、同調査では、生徒の行動の変化について

も、生徒に何らかの変化があったと回答した教員のうち62%が、行動の変化があったと回答しているとされる。その具体例としては、「途上国や国際協力についての発表」(約31%)、「学校やクラス単位での募金活動」(約27%)、「物資の寄付」(約17%)、「NGOや国際協力協会が実施する国際協力への取り組みの参加」(約14%)があげられている。これらのことから私は若者の内向き志向の問題を解決するために開発教育が重要であると考えた。

### 第三節 開発教育と英語学習の関係

次に、開発教育を通しての英語学習に対する意識の変化について述べていきたい。近畿大学の「英語リメディアル授業における国際理解教育の試み」によると、開発教育は英語学習に対しても有効的だと分かる。外務省によると国際理解教育の中に開発教育も含まれるのでここでは国際理解教育と開発教育を同等に考えていく。論文によると、非英語専攻で英語の習熟度が低い私立大学の1年生19人に対して実施した。授業は前期でTOEIC対策を週2回行い、後期でも週2回TOEIC対策をして時間にゆとりが取れたため4回ほど国際理解教育を実践した。テーマは人権、開発、平和で同時に異文化の理解も図った。結果、学生の変化が見られた。実施前と実施後にアンケート調査を行ったようだ。

#### 実施前の調査

	平均値	標準偏差
1. 世界にはさまざまな文化が存在するが、人類に共通する文化の側面(部分)もあることを理解している	3.26	1.05
2. 異なる文化を理解することはときには容易ではなく、文化摩擦や文化対立が生じる場合があるが、異なる文化を相互に認め、共に生きようとするのが重要である	3.32	1.00
3. 地域や世界には直接的暴力(戦争・紛争など)や、構造的暴力(貧困・抑圧・環境破壊など)により、安全や人権が脅かされている人々がいることを理解している	4.26	0.65
4. 多文化社会の中で、異なる文化を持つ人々や異なる状況にある人々の存在を認め、理解し、学ぼうとしている	3.37	0.90
5. 日本以外の国や地域で起きているできごとに関心を持っている	3.47	1.22
6. 英語学習の必要性を認識している	3.74	0.93

Note. N=19

#### 実施後の調査

	平均値	標準偏差
1. 世界にはさまざまな文化が存在するが、人類に共通する文化の側面(部分)もあることを理解している	4.05	0.62
2. 異なる文化を理解することはときには容易ではなく、文化摩擦や文化対立が生じる場合があるが、異なる文化を相互に認め、共に生きようとするのが重要である	4.42	0.51
3. 地域や世界には直接的暴力(戦争・紛争など)や、構造的暴力(貧困・抑圧・環境破壊など)により、安全や人権が脅かされている人々がいることを理解している	4.68	0.48
4. 多文化社会の中で、異なる文化を持つ人々や異なる状況にある人々の存在を認め、理解し、学ぼうとしている	4.37	0.60
5. 日本以外の国や地域で起きているできごとに関心を持っている	4.26	0.81
6. 英語学習の必要性を認識している	4.53	0.51
7. 異文化や世界で起きているできごとについてもっと知りたい	4.47	0.61
8. 英語授業で国際理解教育が行われたことは自分にとって有意義であった	4.74	0.45

Note. N=19

各項目の平均値が4.0以上で「肯定」、3.01から3.99を「肯定傾向」、3.00を「肯定でも否定でもない」、2.01から2.99を「否定傾向」、2.00以下を「否定」とした。結果として、英語学習や国際理解に対する意識が上がっていることが分かり、国際理解は英語学習における学習意欲を向上させるこ

とにおいても有効であると分かる。

## 第六章 総合的な学習（以下総合学習）の時間

### 第一節 総合学習の定義

文部科学省は、総合学習は「変化の激しい社会に対応して、自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、よりよく問題を解決する資質や能力を育てることをねらいとすることから、思考力・判断力・表現力等が求められる「知識基盤社会」の時代においてますます重要な役割を果たすもの」と定義されている。また、1998年に告示された学習指導要領によれば、総合学習では、参加型で体験型の学習が奨励されている。2016年に出版された学文社の『SDGsと開発教育』によると、総合学習のカリキュラムの作成は学校や現場の教師に委ねられるもので内容は一応の例示があって、「国際理解、情報、環境、福祉・健康」の四分野と、「児童、生徒の興味・関心に基づく課題」「学校や地域の特色に応じた課題」を扱うことが示されたと書かれている。

### 第二節 総合学習の課題

『SDGsと開発教育』（学文社）によると、総合学習の課題は第一節で述べたように、カリキュラムの作成は自体が学校や教師に委ねられたため自らカリキュラムの作成をしたことがなかった教員にとっては難しいという課題が指摘される。

### 第三節 総合学習と開発教育の課題

文部科学省国立教育政策研究所・JICA地球ひろば共同プロジェクトによると、国際理解教育、開発教育を取り組んでいる学校は、小学校では全体の6割、中学・高校では全体の3割程度と考えられる。学校現場における国際理解教育、開発教育に対する取り組みをさらに広げたり、継続したりするためにはいくつかの課題があげられる。開発教育/国際理解教育の実施の阻害要因として以下のことが挙げられる。平成24年度JICA四国アンケート結果（回答数25名中実施していない8名対象）によると、「やることがマンネリ化するなど発展性がない」（回答数4）、「実践する時間が取れない」（回答数3）、「その他」として「学校の年間計画に位置付けられない」などがあげられている。2003年度のJICA中部でのアンケート結果では、総合学習で開発教育/国際理解を扱わない理由としては、「教材や情報が少ないから」（18,2%）が選択項目の中ではトップであったが、「その他」（41,8%）の記述回答の大部分は、他に取り組むテーマがあるから、であった。またJICAの1999年「開発教育のあり方」調査では、開発途上国をめぐる問題を取り上げない理由として、「時間がない」（1169人中577人：49%）、「教材が少ない」（37%）、「情報が少ない」（35%）の3項目が多くを占めた。

### 第四節 課題に対する解決案

私は第二節で考えた課題を解決するために次のことを考えた。まず、「時間がない」という問題に対して、私は開発教育を総合学習以外の他の科目でも取り入れることを考える。例えば、英語や社会で扱うことを提案する。また、JICAによる開発教育の講演会を実施することも提案する。講演会は1時間から2時間で終了するため時間の制約を考えなくて良い。次に、「教材が少ない」という問題に対して、私は無料教材の貸し出しを利用することを提案する。無料教材はJICAや開発教育協会が提供している。最後に「情報が少ない」という問題に対して、インターネットを利用する。例えば、開発教育の指導法や

教材の使い方は開発教育協会のホームページに掲載されている。このように、少しずつ出来るところから開発教育を推進していきたい。

## 第七章 結論

グローバル人材を育成するための課題として内向き志向と語学力の問題が分かった。開発教育によって語学を学ぶことに対する不安や内向き志向が取り除けることが分かる。開発教育を総合学習を含む英語や社会などの他の科目でも実践することを提案したい。また、少しでも実践しやすいように JICA などによる講演会という形での実施も考えていきたい。

## 第八章 今後の課題

今回の研究で具体的に開発教育を実践することを考えることができた。今後は実践するにあたっての具体的な予算、カリキュラムについて考えていく必要がある。

### 〈参考文献〉

#### □ 文部科学省

「スーパーグローバルハイスクールについて」 <<http://www.mext.go.jp/>> (2017/11/15 アクセス)

□ 「国際バカロレアについて」 <<http://www.mext.go.jp/>> (2018/1/28 アクセス)

□ 『SDG s と開発教育』 <学分社 田中治彦編>

□ 産業能率大学「第 4 回新入社員グローバル意識調査」 <<http://www.sanno.ac.jp/univ/>>(2018/1/28 アクセス)

□ 外務省「開発教育・国際理解教育ハンドブック」 <<http://www.mofa.go.jp/mofaj/>>(2018/1/28 アクセス)

□ 国際開発機構「グローバル時代の国際教育のあり方国際比較 <<http://www.idcj.or.jp/>>(2018/1/28 アクセス)

□ 開発教育協会「開発教育とは？」 <[www.dear.or.jp/](http://www.dear.or.jp/)>(2018/1/28 アクセス)

□ ベネッセ教育総合研究所「中高生の英語に関する実態調査」 <[berd.benesse.jp/](http://berd.benesse.jp/)>(2018/1/28 アクセス)

□ アンケート調査の実施(回答数:千里高校 105 人と他の公立高校 2 校 165 人) (2017 年 11 月実施)

□ 近畿大学「英語リメディアル授業における国際理解教育の試み」 <<http://www.Jstage.just.go.jp/>>  
(2018/1/28 アクセス)

## 6-1. 児童虐待の負の連鎖を止めるためには

### 第一章 課題の背景と現状

私達は児童虐待の1つの原因として挙げられている「世代間連鎖」に注目した。「世代間連鎖」とは子供時代に虐待を受けていた人が親になった時に自分も子供に虐待をする負の連鎖のことだ。事実、この世代間連鎖は児童虐待の原因の中で34.4%と高い割合を占めていた。(図1) 親子関係は人間関係の基礎だ。しかし、親から「お前は要らない子供だ」などの暴言や暴力を受け続けた結果、「自分は生まれてこなければ良かった」と自分に対して否定的な考えをもってしまう。さらに子供への接し方が分からず虐待が子供に対する愛情表現だと思い込み、虐待をしてしまう愛着障害が生じるのだ。私達は、児童虐待の負の連鎖を止める方法がないか考えた。

### 第二章 解決案

過去に虐待を受けてきた人は、親になったときちゃんと子供を育てることが出来るのかと不安に思っている人は多数いるだろう。私達はこの問題に対しての解決策として里親制度の利用を提案する。里親制度とは、さまざまな事情により家庭での養育が困難で、養育を受けられない子供達を、温かい愛情と正しい理解を持った家庭環境の下で養育する制度だ。メリットとしては、特定の大人との愛着関係の中で養育を行うことにより、子供の健全な育成を図ることができる。里親の種類は主に4つに分類される。家族と暮らせない子供を一定期間、自分の家庭に迎え入れて養育する養育里親、養子縁組によって子供の養親になることを希望する養子縁組里親、養育里親のうち、虐待や非行、障害などの理由により専門的な援助を必要とする子供を養育する専門里親、実親が死亡、行方不明などにより養育できない場合に、祖父母などの親族が子供を養育する親族里親である(厚生労働省のホームページより)(図2)。

しかし、日本は世界の先進国の国々に比べて、里親制度の利用比率が圧倒的に少ないのだ。例えば、オーストラリアは93.5%、アメリカは77.0%、イギリスは71.7%で日本はわずか12.0%だ(図3)。日本がなぜこんなに他国と比べて里親制度の利用比率が少ないのか、その原因は2つある。

まず1つ目は里親に対して考え方及び制度に対する認知度の違いだ。日本とアメリカとの考え方の違いを観てみる。欧米ではキリスト教が普及しており、わが国では血縁が重視されているという文化的要因も背景にある。例えば、アメリカでは、単に里親の数の問題だけではなく、障害や疾病を持つ子供を里親として、又は養親として引き受ける人の多さに驚かされるという。アメリカはハリウッドスターのアンジェリーナ・ジョリーとブラット・ピット夫妻など多くの有名人が里親として子供を受け入れている。実際、アメリカでは年間12万組もの養子縁組が行われている。アメリカの里親制度が目指すものは子供達の安全、健やかな成長、永久性である。永久性とは、子供達が特定の里親の下で生活できるようにする、又は知人などできるだけ近い人たちの下で生活できるようにするという考え方のことである。子供達が健康的にいられるようにバックアップ体制がしっかりと構築されており、

将来子供が自立しやすくするためのサポートも充実している。よってアメリカは里親について積極的なのである。

しかし、日本は以前放送された児童施設に関するドラマ「明日、ママがいない」では苦情が殺到する、スポンサーが降りるなど社会的問題となった。「明日、ママがいない」は児童養護施設を舞台に様々な事情で親と離れた子どもたちの目線から「愛すること」「愛されること」をテーマにした子役の芦田愛菜が主演のヒューマンサスペンスドラマだ。初回放送後、国内唯一の赤ちゃんポスト「このとりゆりのゆりかご」を運営する慈恵病院が「フィクションだとしても許される演出の範囲を超えている」として番組の放送中止や内容の再検討を求めた。赤ちゃんポストとは、諸事情のために育てることができない新生児を、親が匿名で特別養子縁組をするための施設、およびシステムの日本における通称のことだ。さらに全国児童養護施設協議会と全国里親会も会見を開き「施設で暮らす子ども達の人権侵害にあたる」と批判した。第3回以降の放送ではスポンサー全社がCM提供を取りやめACジャパンの公共広告に差し替えられるという問題も起きた。つまり、こういった問題は触れてはいけないという共通の認識が日本ではあり、かつ消極的だということがわかる。

また、現在日本では児童施設に暮らす約33000人の子供のうち、里親に委託されて養育されている子供は約5000人弱に過ぎない。割合にするとたった15%だ。このことから、里親制度の認知度の低さ、里親について消極的な考えを持つ人が多いということがわかる。(里親の考え方、アメリカと日本の違い | 家族挙式のウェディング知恵袋より)。

2つ目は里親になるのにハードルが高いということだ。里親になるための過程として、①相談(各児童相談センターに相談し、里親制度について説明を受け要件を確認し家族同意の上で申請する。)②調査・研修(児童相談所の担当職員が家庭訪問をし、調査を行いその間里親制度等に関する研修を受講する。1日+1日程度実習)③審査・登録(児童福祉審議会等での審議を経て里親として認定されると、里親名簿に登録される。認定前の研修で2日+実習2日程度)④更新(養育里親は5年、専門里親は2年ごとに更新研修を受講する。)(厚生労働省のホームページより)。以上が里親になるための大まかな流れだ。これらの過程を手間がかかると感じる人が多い。

私たちは多くの人に里親制度を身近に感じて欲しいため、里親制度の中でも比較的身近に里親になれる「週末里親」を提案する。週末里親とは、週末や長期休暇に保護者のもとに帰宅できない児童福祉施設にいる子どもたちを対象に、週末や長期休暇に家庭に迎え入れ、一緒に過ごすというものである。メリットは、限られた時間なので無理をせず肩の凝らない「程よい関係と距離」を保ち長く続けやすい、また、子供にとって自分に関心を寄せてくれる人からの愛情を受けることで、親と離れて暮らす寂しさが和らげ、精神的な安定をもたらす、生活力がつくので将来自立しやすいなどがある。手続きについては、例えば大阪府では、申し込みの相談、受付、面接、調査、手当の支払いなど具体的な運営を、大阪府から委託された家庭養護促進協会が行なっている。そこで、説明等を聞き週末里親を受け入れるかどうか家族内で話し合い、家族全員が同意することが必須である。そして、申し込みの後、協会側が家庭訪問し、週末里親についての注意点を説明されるという流れになる(大阪府のホームページより)。週末里親はすでに各地で実施されている制度なので、現実性は高いと思われる。

次にどのように広めるかについてだが、里親に興味がある人は子供が欲しい、子供が好きという人

が多いと思うため、婦人科などの病院、電車やバスなど多くの人が利用する公共な場所で週末里親についてのポスターを掲示してもらおう。さらにブログなどの SNS を利用して多くの人に発信するなどがある。まずは、週末里親について多くの人に知ってもらうことが重要だ。実際、週末里親をしている人がブログなどで週末里親をしている間の日々を書いている。例を挙げると、子供が苦手だった K さんがあるとき大阪で育児放棄によって 2 人の幼児が死亡したニュースが報道されていたのを夫とテレビで見ているとき、夫が「可哀想だ」と言っているのを聞き K さん自身も同じ気持ちで助けてあげたいと思い里親制度を利用することに決めた。お互い共働きだったので週末里親は K さんたちにとって受け入れやすい制度だった。そうして研修期間を終え、月に 2 回週末児童の A 君を受け入れた。A 君は小学 1 年生だった。A 君と過ごす時間が K さんたちにとって、とても楽しくてかけがえのない時間でだんだん A 君のことが実の子どものように愛おしく思うようになり 1 年 2 ヶ月後、養育里親に変更した・・・(堺市里親支援機関 里親体験談より)。このような体験談を見ると、里親について前向きな考え方を持つことができるし、もっと里親について知りたい、やってみたいと思う人が増えると考えられる。週末里親は子どもにとっても受け入れる側にとっても両方にメリットがある。

### 第三章 これからの課題

課題は、週末里親は身近ではあるが、手続きが多く、まだハードルが高いと感じる人がいることだ。そこで、そのハードルを避ける提案として、「週末里親宅への家庭訪問」を提案したい。週末里親の申し込みの前に、他の週末里親をしている家庭を訪問し、実体験の話聞き、理解を深めてもらい、その後、やりたいと思った人は次の行程に進んでもらうというシステムを導入したらいいのではないか。ただ、その場合、課題となるのが、週末里親をしている人が協力するのはボランティアなのか、もし費用を払うならどこが負担するのかなどの経済負担の問題、守秘義務の問題などが考えられる。さらに、直接、子供と会った後に、自分には合っていないという理由で受け入れるのをやめてしまった場合の子供の心のケアも大切だ。予防策として、事前にお互いの情報や写真を公開し、無理なようなら、会う前に辞退してもらおう。この方法なら、子供に負担をかけずに済むのではないか。子供のアフターケアをしっかりと整えることでこのアイディアは実現に近づけられると思われる。

さらに週末里親について勉強する研修会が少ないのではないかという意見もある。例えば、大阪では、毎年 4 月と 10 月に行われている。わずか年に 2 回だ。週末里親をしている人同士で話す機会が増え、交流を深めることができれば、相談などもしやすと思われる。なので、2 ヶ月に一回というペースでやってみてはどうか。私達は、より多くの人に里親制度について積極的な考えを持ち、受け入れたいと思ってもらえるような解決策を見つけ出すことが重要だと考える。



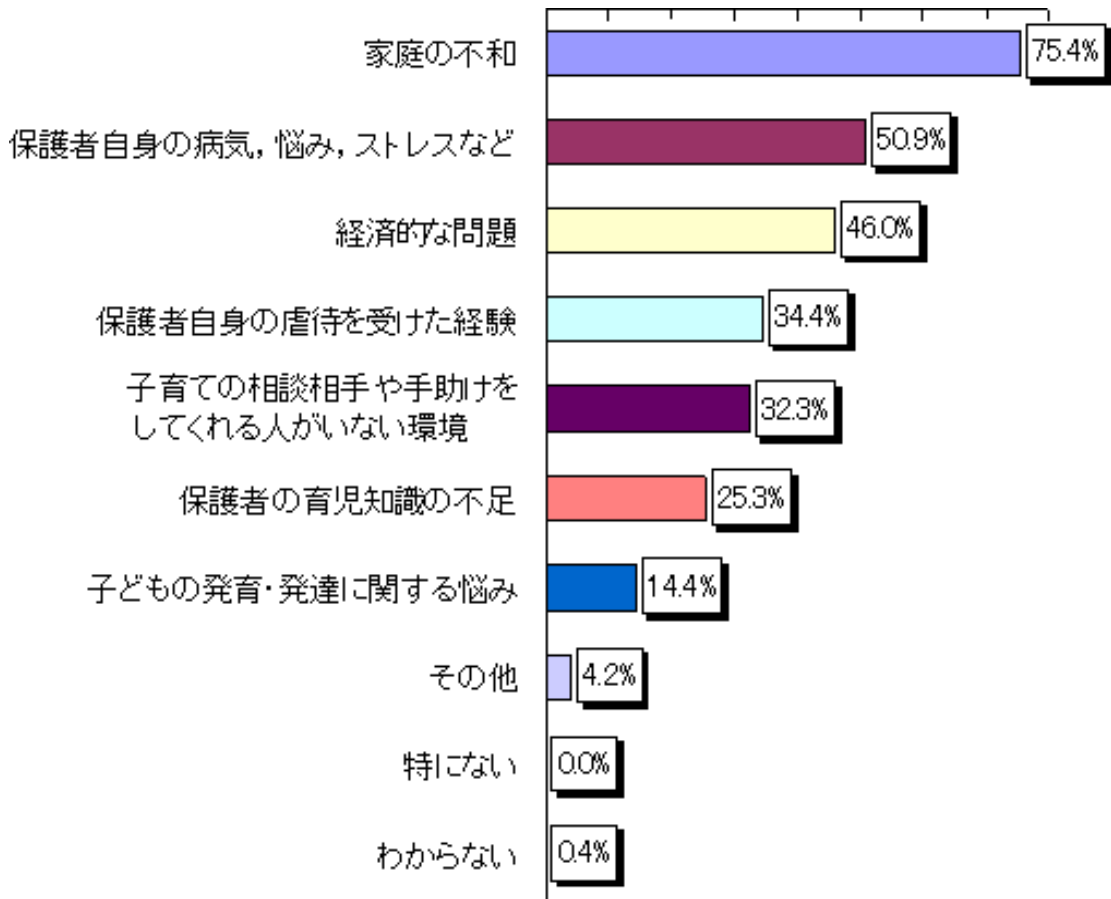


図1 「児童虐待をする主な原因」

## 里親になりませんか?

### この子が健やかに育つ場を

子どもの成長には、家庭で暮らす時間や経験がとても大きな役割を担っています。ところが今、さまざまな事情で自分の家族と暮らせない子どもたちがいます。彼らを自分の家庭に迎え入れ、温かい愛情と正しい理解でその成長をサポートする人が、「里親」です。子どもたちの健全な成長のため、そして明るい未来のために、あなたにもできることがあるかもしれません。

厚生労働省  
Child Welfare Agency

(図2) 「里親制度について」

## 里親家庭を募集しています!

### 里親制度は、健やかな育ちの場を求める子どものための制度です。

**里親の種類** 里親には次の4つの種類があります。

養育里親	様々な事情により家族と暮らせない子どもを一定期間、自分の家庭で養育する里親です。
専門里親	養育里親のうち、虐待、非行、障害などの理由により専門的な援助を必要とする子どもを養育する里親です。
養子縁組を希望する里親	養子縁組によって、子どもの里親となることを希望する里親です。
親族里親	実親が死亡、行方不明等により養育できない場合に、伯父母などの親族が子どもを養育する里親です。

**里親になるまでの流れ** 里親になるには、以下の手続が必要です。

- 1 相談** 里親制度について詳しくご説明いたします。里親についてご理解いただきましたら、ご家庭環境の上でお申し込みください。
- 2 調査・研修** 児童相談所の担当職員が家庭訪問し、調査を行います。その結果、里親制度等に関する研修を受講していただきます。
- 3 審査・登録** 児童福祉審議会等での審査を経て里親として認定されます。里親名簿に登録されます。
- 4 更新** 養育里親は5年、専門里親は2年ごとに更新研修を受講していただきます。

**教えて! 里親 Q & A**

Q1 里親になるために資格は必要ですか? A1 一定の条件を満たしていれば、特別な資格は必要ありません。里親さんに望まれることは、子どもが大好きで明るく健康的なご家庭であることです。

Q2 里親って養子縁組のことですか? A2 里親には養子縁組を前提とする里親や、事情があって家庭で生活できない子どもを一時的に養育していただく養育里親などがあります。里親=養子縁組ではありません。

Q3 子どもを育てるのは大変そう。子育て経験がないのですが、疑問や悩みを相談することはできますか? A3 里親さんが安心して活動していただけるように、研修以外に、里親専門の相談員が電話や訪問により、里親さんの悩みを相談して一緒に解決方法を考えます。また、地域の里親会による支援や交流活動もあります。初めから完璧な里親さんではありません。子どもと一緒に生活を楽しみ、学ぶ姿勢が大切です。

Q4 共働きでも里親になれますか? A4 共働きの里親さんもおられます。子どもの養育に支障のない範囲での共働きは問題ありません。詳しいことはお近くの児童相談所にご相談ください。

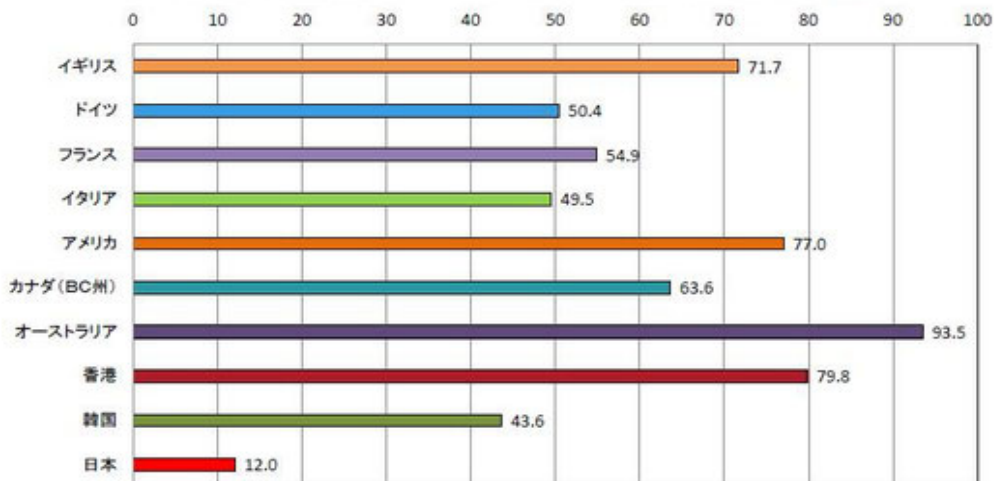
里親制度に興味を持たれた方は、お近くの児童相談所にお問い合わせください。

厚生労働省

## (参考) 諸外国における里親等委託率の状況

○制度が異なるため、単純な比較はできないが、欧米主要国では、概ね半数以上が里親委託であるのに対し、日本では、施設：里親の比率が9：1となっており、施設養護への依存が高い現状にある。

各国の要保護児童に占める里親委託児童の割合(2010年前後の状況)(%)



※ 「家庭外ケア児童数及び里親委託率等の国際比較研究」主任研究者 関原久代(東京成徳大学子ども学部)(平成23年度厚生労働科学研究「社会的養護における児童の特性別標準的ケアパッケージ(被虐待児を養育する里親家庭の民間の治療支援機関の研究)」)

※ 日本の里親等委託率12.0%は、平成22年度末(2011年3月末)

※ 里親の概念は諸外国によって異なる。

23

(図3) 「各国の要保護児童に占める里親委託児童の割合」

## 参考文献

- 厚生労働省 「里親について」 [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo\\_kosodate/syakaiteki\\_yougo/02.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/syakaiteki_yougo/02.html) (2018/02/06 アクセス)
- 家族挙式 「里親の考え方、アメリカと日本の違い」 <http://kazoku-wedding.jp/howto/family-foster-parent/> (2018/02/04 アクセス)
- 大阪府 「週末里親に関する一問一答」 [http://www.pref.osaka.lg.jp/kateishien/satooyaseido/weekend\\_qa.html](http://www.pref.osaka.lg.jp/kateishien/satooyaseido/weekend_qa.html) (2018/02/06 アクセス)
- 堺市里親支援機関 「里親体験談」 <http://sakai-satooya.jp/experiences/> (2018/02/06 アクセス)
- 黒川祥子 (2013) 『誕生日を知らない女の子』 集英社
- 庄司順一 (2009) 『Q&A 里親教育を知るための基礎知識』 明石書店
- 湯沢雍彦 (2001) 『養子と里親』 日本加除出版株式会社

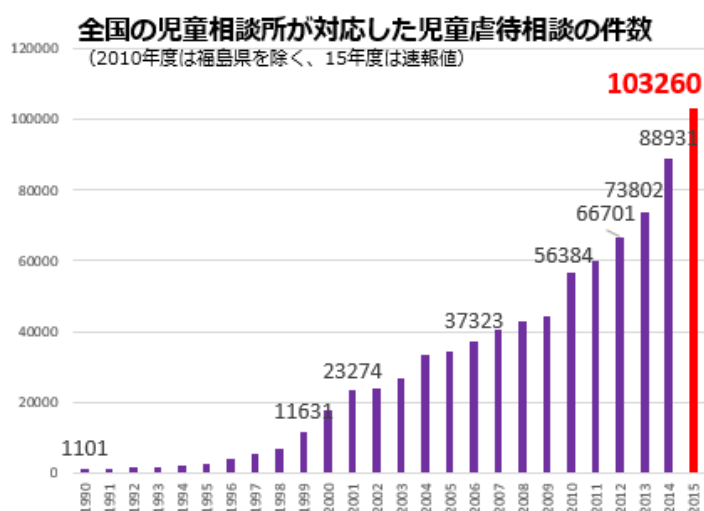
## 6-2. 両親が協力して子育てをできるようにするにはどうすれば良いのか

### 研究の意義・目的

本研究は、両親の子育てに対しての非協力と児童虐待との関係を明らかにし、母親による児童虐待に焦点をおき、児童虐待の減少を目的とした考察を試みたいと考える。

### 第1章 課題の現状・背景

私たちは、「両親が協力して子育てをできるようにするにはどうすれば良いのか」という課題を取り上げた。



(図1 児童虐待相談対応件数)

まず、厚生労働省の調査(図1)より児童虐待相談対応件数は平成2年の1101件であったが、年々増加し平成28年度は103260件と、過去最多件数となっている。年々増加していることより、児童虐待は早急に解決すべき問題である。厚生労働省によると児童虐待の定義は大きく分けて4つ存在し、身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、ネグレクトである。

#### ①身体的虐待

他者による意図的もしくは非偶発的な損害を指す。肉体的虐待とも称される

#### ②性的虐待

上下の発生する関係性において、上位の者がその力を濫用もしくは悪用して、下位の者の権利・人権を無視して行う、性的な侵害行為のこと。

#### ③心理的虐待

児童に対して心理的な後遺症が残るほどの言葉の暴力、極端な恫喝を行うこと。無視し続けること。

#### ④ネグレクト

児童に心身の正常な発達を妨げるような著しい減食、もしくは長時間の放置その他の保護者としての監護を著しく怠ること。

では、児童虐待の要因にはどのようなものがあるのか。厚生労働省のデータによると、児童虐待

の要因は大きく分けて次の3つに分類される。

①保護者側のリスク要因

保護者側のリスク要因には、妊娠、出産、育児を通じて発生するものと、保護者自身の性格や精神疾患等の身体的・精神的に不健康な状態から起因するものがある。

②子ども側のリスク要因

子ども側のリスク要因として考えられることは、乳児期の子ども、未熟児、障害時、何らかの育てにくさを持っている子ども等である。

③養育環境のリスク要因

リスクのある家庭環境として、夫婦の不和、配偶者からの暴力、人間関係に問題を抱える家庭、親族や地域社会から孤立した家庭等が挙げられる。

わが国は、乳幼児に接する機会の減少、核家族化、近隣者との関係の希薄化などにより、育児ストレスの蓄積しやすい環境にあると言われている（高橋, 2007）ことから、私たちは③の養育環境のリスク要因に着目することにした。

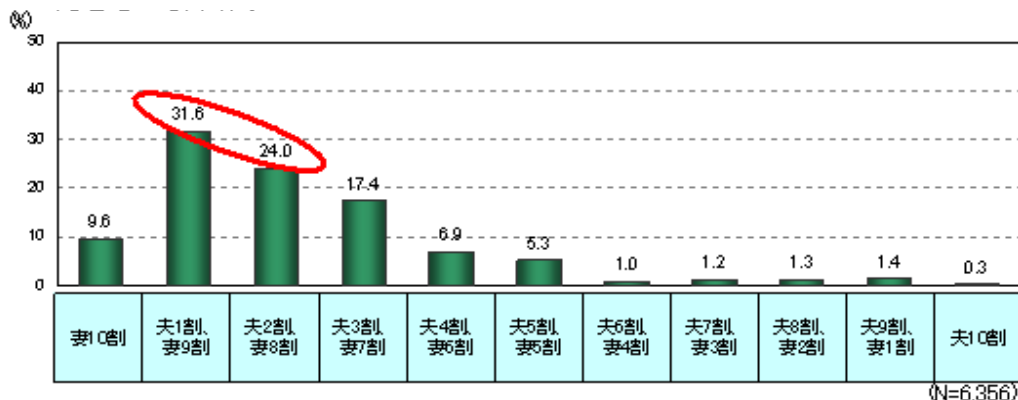
（表1 虐待者の続柄）

虐待者の続柄

虐待者	実母	実父	養母	養父	内縁関係	その他	合計
人数	77	26	2	7	22	9	143
構成割合(%)	53.8	18.2	1.4	4.9	15.4	6.3	

※1事例に複数の虐待者がいる場合があり、虐待事例数 125 件とは一致しない

上記の厚生労働省の調査によると、日本では虐待者の続柄で最も多いのは実母である。どのような要因が考えられるのだろうか。

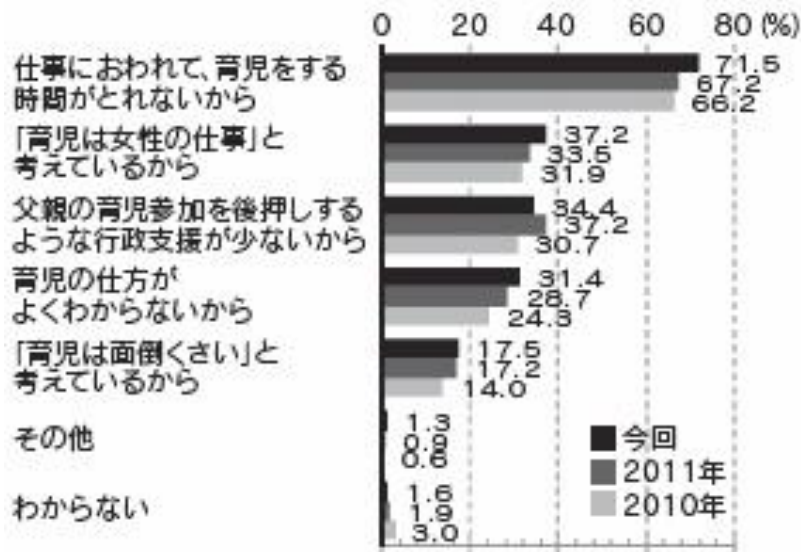


（図2 夫婦の家事・育児の分担割合）

上記の内閣府の「夫婦の家事・育児の分担割合」の調査より父親が子育てに参加している割合が母親に比べてとても低くなっていることがわかる。つまり実母が虐待することが多い要因の1つとして、父親の子育て不参加により子育ての負担やストレスが母親にかかりすぎているということが

挙げられる。

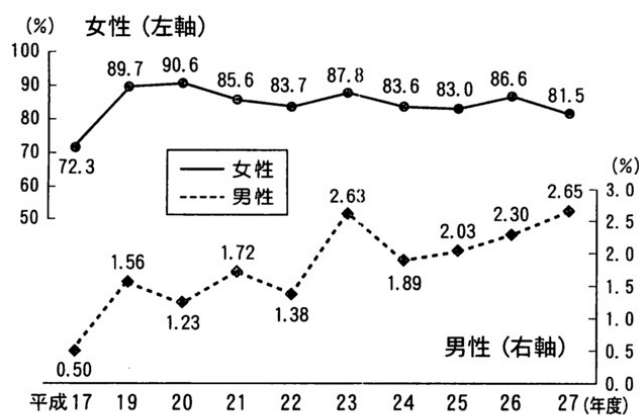
図5 男性の育児参加の割合が低い理由(時系列)



(図3 父親の育児参加に関する世論調査)

一般社団法人中央調査社が行った、「父親の育児参加に関する世論調査」によると、上記の図3から男性が育児参加する割合が低い理由で最も多いのが「仕事に追われて、育児をする時間がとれないから」、次いで「『育児は女性の仕事』と考えているから」だった。また、保育園・幼稚園に通う子どもをもつ父母477組を対象にしたアンケート調査より「夫も子育てをしてくれている」と感じることでできる妻は子育て不安が少ないと言われている(本保, 八重樫, 2003)。そこで私たちは、両親が協力して子育てをできるようにするには父親の育児休業取得率を上げることが必要だと考えた。

育児休業取得率の推移



注：平成23年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(図4 平成27年度雇用均等基本調査)

厚生労働省が発表した上記図4の「平成27年度雇用均等基本調査」の結果によると、平成27年度の男性の育児休業取得率は「2.65%」、女性の育児休業取得率「81.5%」となっている。このことから男性の育児休業取得率は低く、育児は女性の行うものとなっているといえる。男

性の育児休業取得率が低くなっている背景には、「上司の理解がない」、「育児休業の制度はあるが、活用されていない」等の様々な問題がある。それらの問題を考慮しつつ、男性の育児休業所得率を上げ、両親が協力して子育てをできるようにするにはどうすればよいのだろうか。

## 第2章 課題の解決案

第1章の先行研究より、両親が協力して子育てをできるようにするには2つの問題を解決することが必要だと考えた。

1つ目は、男性が育児参加する割合が低い理由として最も多かった「育児をする時間がとれない」人々がどのように育児参加する時間を確保することができるのかという問題だ。そこで、私たちは企業へフレックスタイム制の更なる導入を促進すべきだと考えた。東京労働局よりフレックスタイム制とは、1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1箇月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度である。また、一般的なフレックスタイム制は、1日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）と、その時間帯の中であればいつ出社または退社してもよい時間帯（フレキシブルタイム）とに分けている。これにより従業員は日々の始業・終業時間を自身で決定することができ、従業員それぞれのニーズに合わせた時間帯で育児参加する時間の確保が可能となる。フレックスタイム制を導入することでの企業側のメリットはどのようなものがあるのだろうか。フレックスタイム制を導入することによるメリットとしては残業代の削減があげられる。フレックスタイム制とは1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1箇月以内の一定の期間の総労働時間を定め、労働者が総労働時間内で各労働日の労働時間を決めることのできる制度である。そのため労働者の1か月の総労働時間が企業の定めた総労働時間を超えた場合その分が残業時間となり、企業はその残業代を払うこととなる。これは日々における残業時間・残業代を圧縮する効果がある。

2つ目は、「育児は女性の仕事」と考えている人々への意識改革をどのように進めていくのかという問題だ。この問題に対して各企業はどのような取り組みを行っているのだろうか。企業の取組と成功例についての内閣府の調査をもとにしてまとめると以下ようになる。

●アース・クリエイト有限会社（従業員数 22 名）

【取組】・一人ひとりと面談し、従業員の抱える不安や課題を抽出

・社長から育児休業を促す

【結果】・男性の育児休暇取得率は 100%

・子どもの行事で休暇を取得することも多い

●エヌ・デーソフトウェア株式会社（従業員数 465 名）

【取組】・リフレッシュ休暇及びアニバーサリー休暇を設けて取得を義務化

- ・社内ニュースレターでワーク・ライフ・バランスへの取り組み推進を発信
- ・管理職研修においてワーク・ライフ・バランス支援の取入れ

【結果】・有給取得率の上昇

- ・所定労働時間の削減
- ・男性の育休取得実績第 1 号

●株式会社セブン-イレブン・ジャパン（従業員数 8066 名）

【取組】・「育児休暇」を導入し、制度の利用を促進するため、全国会議での情報発信

- ・「育児介護休暇 虎の巻」というガイドブックを作成し、全従業員に配布
- ・管理職を対象としたセミナー
- ・子育て中の従業員へ「イクメン推進プログラム」の実施

【結果】・働き方に対する意識の変化

- ・多くの男性従業員が育児休暇制度を利用

●大成建設株式会社（従業員数 8415 名）

【取組】・「パパ通信」を男性従業員とその上司に配信

- ・「父親セミナー」の開催
- ・男性育児休業対象者リストを各部門に配信

【結果】・育児休業取得者増加中

●日本航空株式会社（従業員数 11224 名）

【取組】・フレックス勤務制度を整備拡充

- ・約 5000 名を対象とした「意識改革」ワークショップ

【結果】・勤務時間内での集中力が高まり効率的

- ・定時退社への負い目を感じるものが減る

これらの企業の取組と成功例を参考とし、解決案を提案する。エヌ・デー・ソフトウェア株式会社、株式会社セブン-イレブン・ジャパン、大成建設株式会社に共通し、従業員に向けて男性の育児休暇取得やワーク・ライフ・バランスを促す情報を配信している。そこで、会社全体に向けた意識改革を進めていくために、定期的に育児休業取得対象者のリストとともに男性の育児休業取得意義と方法が記載された社内ニュースレターの配信が有効的であると考え。これにより、育児休業取得者自身の育児休業取得意識を高め、男性の育児休業に対する理解を深めることができるため、「育児は女性の仕事」と考えている人々への意識改革を進めることができるだけでなく同時に男性の休業取得率を上げることができる。

このような取組を行うことで企業側にはどのようなメリットがあるのだろうか。また、男性の育児休業取得率を上げるの一つとして「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」がある。厚生労働省・都道府県労働局のよると、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）とは男性が育児

休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給される助成金である。中小企業へは育休1人目57万円、2人目14.25万円、中小企業以外へは1人目28.5万円、2人目14.25万円が支給される。しかし、以下に当てはまる事業主に限られる。

- ・過去3年以内に男性の育児休業取得者（連続14日以上、中小企業は連続5日以上）がいないこと。
  - ・男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りのために以下☆のような取組を行うこと。
- ・男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休暇を取得すること。

☆子が生まれた男性への管理職による育休取得勧奨

☆男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施

当てはまる事業主は限られるが、男性の育児休暇取得が馴染んでいない企業には大きなメリットとなるのではないだろうか。また、平成25年度に男性の育児休業取得率100%を達成した日本生命保険相互会社のレポートによると、男性の育児休業取得の企業メリットとして「育休取得にあたり、業務を『見える化』し共有することで、早帰りや急な休みにも対応できる体制ができた」、「育休取得職員が不在時に、部下に仕事を任せたことで、部下のスキルとモチベーションアップにつながった」、「職場全体のコミュニケーションが活性化した」などが挙げられた。このように男性の育児休業取得には当人だけでなく企業にもメリットがあることがわかる。

### 第3章 これからの研究課題

今後の研究として第二章で述べた解決案をどのようにして企業に広めていくかという課題を設定し、探求を続けていきたい。従業員数の少ない中小企業では男性が育児休業を取得することによって企業側の負担が大きくなってしまふなどの問題がある。さらに、フレキシブルタイム制のデメリットとして職業種によってはフレックスタイム制を導入するのが困難である場合がある。また労働基準法第60条では、「満18歳に満たないものについては、これ（フレックスタイム制）を適用しない」と定められており、18歳未満の若い従業員にはフレックスタイム制を利用することができない。同様に管理監督者や管理職に就いている人にも利用することができない。このように、私たちの提案する解決案にはまだ多くの問題点がある。これらの問題点をどのように解決し、児童虐待を減らす方法について今後も研究を進めていきたい。

<参考文献>



- (図1) 厚生労働省「平成27年度 児童相談所での児童虐待相談対応件数」  
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/0000132366.pdf>  
 (2017/09/28 アクセス)
- (表1) 厚生労働省「児童虐待死亡事例の検証と今後の虐待防止対策について 表3」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dv-01.html> (2017/8/24 アクセス)
- (図2) 内閣府「夫婦の家事・育児の分担割合」  
[http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net\\_riyousha/html/2\\_4\\_4.html](http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net_riyousha/html/2_4_4.html)  
 (2017/08/24 アクセス)
- (図3) 一般社団法人 中央調査社「父親の育児に関する世論調査」  
[www.crs.or.jp/backno/No659/6592.htm](http://www.crs.or.jp/backno/No659/6592.htm) (2017/08/08 アクセス)
- (図4) 厚生労働省 「平成27年度雇用均等基本調査」の結果概要  
[http://www.mhlw.go.jp/toukei\\_hakusho/toukei](http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei) (2017/08/08 アクセス)
- 厚生労働省「リスク要因とは」<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dv12/02.html> (2017/10/19 アクセス)
- 日本労働組合総連合会「育休を取得したかったができなかった・取得したいができないと思う理由 男性」  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20140123.pdf> (2017/10/19 アクセス)
- 内閣府「職場のワーク・ライフ・バランス推進のための取組事例集」  
[http://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb\\_h2903/chapter4-1.pdf](http://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb_h2903/chapter4-1.pdf) (2017/10/26 アクセス)
- 東京労働局「フレックスタイム制とは」<http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/2014318104110.pdf>  
 (2017/11/2 アクセス)
- 厚生労働省・都道府県労働局「両立支援等助成金のご案内」 (2017/11/16 アクセス)  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169893.pdf>
- ニッセイ基礎研究 「男性の育児休業」で変わる意識と働き方—100%取得推進の事例企業での調査を通じて(2018/02/01 アクセス)[www.nli-research.co.jp/report/detail](http://www.nli-research.co.jp/report/detail)
- <https://www.nissay.co.jp/topic/2014/pdf/20140402.pdf>
- 労働基準法(2018/02/15 アクセス)  
[http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws\\_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049&openerCode=1#91](http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049&openerCode=1#91)

### 6-3. 女性が活躍できる職場を作るためにはどうすればいいのだろうか

#### 第一章 課題の現状と背景

児童虐待の現状として、厚生労働省によると児童虐待相談対応件数は増加傾向にあり平成24年度の対応件数は66,701件と平成11年度の約5.7倍にまで増加している。また平成24年度の児童相談所における児童虐待相談対応件数の内訳から虐待者は実母が57.3%、次いで実父が29.0%と実母による虐待が過半数を占めていることがわかる。さらに、児童虐待が起こる要因のうち家庭状況ではひとり親家庭、また経済的困難が最も多く割合を占めていることがわかる(東京都福祉保健局「児童虐待の実態Ⅱ」2005)。

これらのことから私たちはシングルマザーの経済的困難を軽くすることが児童虐待の減少に繋がると考えた。このことは周燕飛(2014)が著書で母親の就業率が高いにもかかわらず母子世帯の相対的貧困率が5割を超えており、シングルマザーの「ワーキングプア」問題が深刻だからである。貧困であるが故に、母親が育児放棄や児童虐待に走ったり、子供に十分な栄養や食事を提供できなかったりすることが比較的容易に起きる。と述べていることから明らかだ。厚生労働省とJILPTの調査によると正社員のシングルマザーと比べて非正社員のシングルマザーの平均勤労年収はその4割~6割程度になっている。また実際のシングルマザーの正社員比率は2003年の39.2%から2006年の42.5%と一旦は上昇したが2011年には再び39.4%まで下がっている。20年ほど前の1993年の53.2%と比べても現在のシングルマザーの正社員比率は低いことがわかる(「全国母子世帯調査」)。

これらのことからシングルマザーの経済的困難を軽くするためには女性の正規雇用を増やし、収入を増やす必要があると考えたが、そのためには女性を正規社員として雇うことでの会社側からのメリットが必要であるということ、また母子家庭であるがゆえに慢性的な長時間労働、頻繁な配置変換、転勤などに対応できないなどという理由から正規雇用を望まない女性たちをどのようにサポートするのかという問題点がある。そこで私たちは「女性が子育てをしながら活躍できる職場を作るためにはどうすればいいのだろうか」という課題を設定し解決案を考えた。

#### 第二章 解決案

まず私たちは、現在「育児女性の活用」に取り組む企業について調べた。2015年3月に「ダイバーシティ経営企業100選」(経営産業省)に選定されたパソナグループでは、女性社員を支援する取り組みが多く行われている。それらの取り組みが行われる起点となったのは1997年から行われている「特別勤務制度」である。「特別勤務制度」とは対象となる女性社員には、30分単位で最大2時間30分までの勤務時間の短縮や、エリア限定を認めた制度である。1997年当時は「育児女性の活用」という概念そのものがあまり一般化していなかった頃である(伊藤秀範2016)が、パソナグループではこまめな社内説明会の開催で情報発信を続けることで利用する社員の割合が上昇していき、また先輩の女性社員がそれを活用し、産休および産後の柔軟な働き方を実践している様子が各部署に口コミで広がったことで「特別勤務制度」は認知拡大と浸透に成功し、20年近く制度が継続されている。また、「特別勤務制度」の利用者数の伸びと同様に2015年には「出産後の復職率」はほぼ100%、また「管理職に占める女性の割合」

は47%、さらに「役員に占める女性の割合」は22%と制度導入前と比べると大幅に増加している。このことからこの制度は女性社員の活躍に大いに貢献していることがわかる。実際、このような制度を実施しているパソナグループの人事制度を学ぼうと、さまざまな業界、業種の企業の人事関係者らが社内見学、あるいは意見交換などに訪れていることからその効果がうかがえる。ほかの企業に関心を持たれていることから、このような制度を取り入れれば宣伝効果もあることがわかる。

また、パソナグループは「IDOBATA 会議」という出産後の復職1~2年目の女性社員と、ベテランママ社員との情報交換の場を設ける取り組みも行っている。この制度は、近所の女性たちが井戸に集まり、水汲みや洗濯などをしながら世間話に興じる「井戸端会議」をヒントにパソナグループの深澤句子取締役専務執行役員が発案した。この取り組みの具体的な内容は育児と仕事の両立のために、普段自分の食事の時間があまり取れない女性社員が先輩女性社員に2時間、趣向を凝らしたコース料理を食べながら同じ悩みを共有したり、アドバイスをもらったり、励まされたり、共感したりすることで、その効果は育児のストレスや仕事のストレスが軽くなり、育児女性が働きやすい環境になることだ。

パソナグループは「特別勤務制度」や「IDOBATA 会議」などの制度を実施することで「ダイバーシティ経営」において高評価を得て2015年の「ダイバーシティ100選」（経済産業省）に選定されるなど、目まぐるしい成果を残しておりこれらの取り組みが女性の社会進出、また企業の宣伝によい効果をもたらしていることがわかる。

しかしこれらの取り組みはすべての企業が実施することは出来ない。パソナグループは派遣スタッフの9割が女性であり、女性が安心して働き続けられる環境づくりを行うメリットがあったが、女性を正規社員として雇うことにメリットがない企業はパソナグループが実施している「特別勤務制度」のような制度を実施することは難しい。そこで私たちは「特別勤務制度」の問題点を考え、その解決案から新たな制度を提案する。

まず、「特別勤務制度」の問題点を提示する。制度の対象となる女性社員には勤務時間の短縮やエリア限定での勤務を認める「特別勤務制度」は待遇の差から、制度の対象にならない他の社員の不満が出る、勤務時間の短縮から仕事の能率が悪くなり誰かがその分を補わなければならない、エリア限定の勤務になるためにできる仕事に限られる、などの問題点がある。

そこで私たちはこれらの問題点を解決するために「在宅勤務制度」の導入を提案する。「在宅勤務」とは、勤務する会社のオフィスで働くのではなく、自宅で働くことを意味する言葉だ。近年ではインターネットをはじめとした情報通信関係の普及、充実に伴って、在宅勤務を認める会社も増え始めている。特にIT関連職の分野では、優秀な人材の確保、社員の就労意欲向上、業績の向上を目指して「在宅勤務」を推進する会社も増えている。「在宅勤務」ならば自宅で育児をしながら仕事をすることが出来るため、勤務時間の短縮から仕事の能率が下がることはなく、仕事の量も制度の対象にならない社員と変わりなくこなすことが出来ることから不満も抑えられると考えられる。実際、「在宅勤務制度」は多くの先進国が注目している勤務形態であり、少しずつ取り入れる国が増えてきている。特にアメリカでは既に積極的に「在宅勤務制度」を取り入れている。2016年時点で約24%の会社員が「在宅勤務制度」を利用している経験があり、その中でも専門職で35%、管理系、金融の分野においては38%を占めている。また、イギリスでも1990年代からBTなどの通信系企業が注目しはじめ、1998年には11%、2015年には

19%と17年間で「在宅勤務制度」を利用したことがある人は、24万人と大幅に増えている。「在宅勤務」をする典型例としては、建設業界男性や子育て中の女性に多く、現在では男性91万人、女性60万人が同制度を利用している。しかし日本では、2014年の国土交通省のデータによると週1日以上終日「在宅勤務」を行っている割合は2.7%とアメリカ、イギリスと比べてもとても低く、「在宅勤務」はあまり日本に浸透していないことがわかる。

しかし実際に「在宅勤務制度」を導入している日本の企業では約71.1%の社員が「在宅勤務制度」を利用した経験があり、「通勤のストレスからの解放」や「仕事に対する集中力が上がった」、「育児と仕事の両立がしやすかった」など利用者の満足度は高く高評価を得ていることから、日本でも認知度は低い「在宅勤務制度」は有益であることがわかる。

また、「在宅勤務制度」は育児女性のためだけでなく、近年、競争率の高くなっているテクノロジーの世界においてアメリカや欧州でも最重要課題の一つになっている人材獲得の分野において大きな効力がある。日本でもテック企業は今後ますます人材の確保に対策を行わなければならなくなっている。「在宅勤務制度」のような柔軟性のある働き方は優秀な人材を世界から獲得するための大きな武器にもなるのである。

「在宅勤務制度」を日本で初めて導入した開発本部 X-point サポートグループの杉本グループ長に Web 会議でインタビューを行った記事からも「在宅勤務制度」の有益性がわかる。杉本グループ長はこのインタビューのなかで「在宅勤務制度」の導入の利点は大きく3つあると話している。ひとつめは優秀な人材確保で「在宅勤務制度」が入社動機の一つになること、また「在宅で勤務できるなら続けられる」など離職を防ぐことにもつながる。ふたつめは従業員満足度の向上で制度の導入開始前は勤続年数が短い社員ほど不安を感じる傾向にあったが、「在宅勤務制度」に対して満足度を調査したところ、80%以上の従業員が「満足している」という回答を得られている。その理由としては、通勤時間がなくなることで、家族との時間が増えるなどの日々の充実感が増して、満足しているという声が多い。最後に、生産性の向上だ。在宅勤務によって、自分が集中しやすい環境をそれぞれ用意していることが要因となり、「在宅勤務制度」を導入した4月は対応すべき件数が過去最高を記録したものの、対応にかかる時間が減り、対応件数も伸びるという結果が出ている。また、通勤による時間がなくなったため、業務を早められる利点もある。実際に在宅勤務を行っている社員の声として、満員電車のストレスや移動にかかる時間が無くなることで、業務への意欲向上につながっている。これまでは難しかった平日の家事も行えるようになったり、ランチ代がかからず自炊ができるなどの利点もある。X-point サポートグループは「在宅勤務制度」をこれから検討する企業へエイトレッドでの取り組みを伝えたり、すでに「在宅勤務制度」や他の改革を行っている企業と意見交換をして、テレワークの普及に貢献している。

X-point サポートグループのように日本でも「在宅勤務制度」を導入している会社はあるが、この制度を育児女性のために利用しているのではない。しかし、通勤時間がなくなり家族との時間が増えることや、自宅で仕事ができるということは、子育てをしながらでも十分に働くことができるということであり、「在宅勤務制度」は育児女性の社会進出に大きな効果があるとわかる。だから私たちは、「在宅勤務制度」の導入を解決案として提案する。

しかし「在宅勤務制度」にもデメリットは存在する。例として、勤務時間が明確でなく、周囲の目を

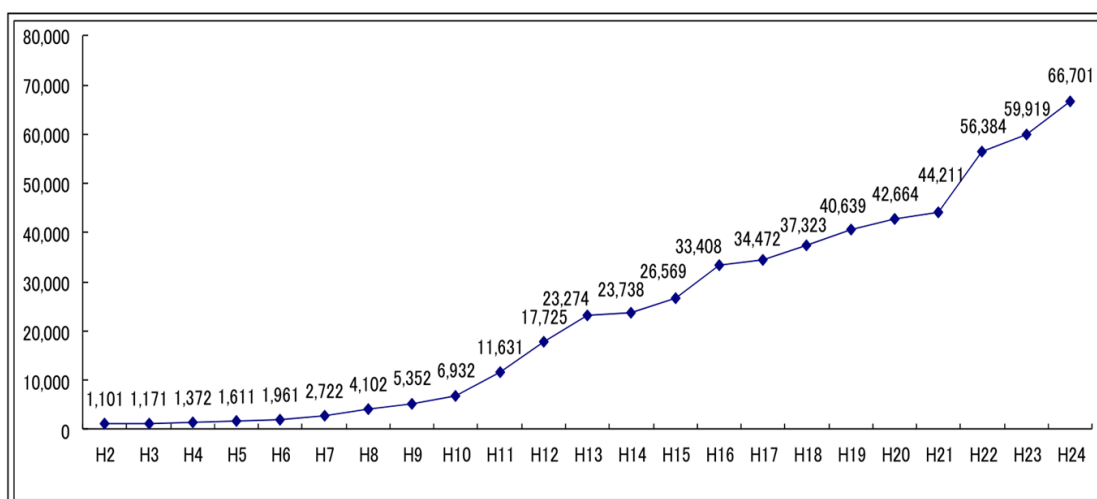
気にする必要もないため、時間の管理が雑になりがちになり納期に間に合わなくなったりと作業時間が曖昧になる。「在宅勤務」でも仕事の評価を公平にできる仕組みの整った企業は問題にはならないが、まだそのような体制が十分に整っていない企業では納期までに作業を仕上げても、その間の時間で何をしていたか不明瞭であるため正当な評価を受けられない可能性がある。また、パソコンやタブレット端末、携帯電話などの IT 端末を使って行うことのできる仕事に限られるなどが挙げられる。しかし PC でのリアルタイムの作業履歴や Web カメラによって、定められた時間帯に働いているのかを会社が管理したり、IT エンジニアや Web デザイナーなどの専門スキルが無くても、資料作成やメールの返信など部分的なテレワークが可能な勤務を割り振ったりすることで誰でも「在宅勤務」を可能にしたりとほとんどがすでに解決されている。まだ解決されていないデメリットも残されているが、そのことを踏まえても「在宅勤務制度」は有益であり、デメリットよりもメリットが上回ると私たちは考える。

### 第三章 今後の課題

まだ解決されずに残っている「在宅勤務制度」のデメリットをどのようにして解決していくのか、また、現状として「在宅勤務制度」の普及率が低い日本でどのようにしてこの制度を普及させていくのかという課題については今後、更に探求を深めていきたいと思う。

## 児童虐待相談の対応件数及び虐待による死亡事例件数の推移

- 全国の児童相談所での児童虐待に関する相談対応件数は、児童虐待防止法施行前の平成11年度に比べ、平成24年度は5.7倍に増加。



※ 平成22年度は、東日本大震災の影響により、福島県を除いて集計した数値

児童虐待相談の対応件数及び虐待による死亡事例件数の推移(厚生労働省)

<[www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou.../0000108127.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou.../0000108127.pdf)>(2018/02/22)

### 種類別

身体的虐待が35.3%で最も多く、次いで心理的虐待が33.6%となっている。

種類	身体的虐待	ネグレクト	性的虐待	心理的虐待	総数
	23,579( 35.3%)	19,250( 28.9%)	1,449( 2.2%)	22,423( 33.6%)	66,701(100.0%)

### 虐待者別

実母が57.3%と最も多く、次いで実父が29.0%となっている。※その他には祖父母、伯父伯母等が含まれる。

虐待者	実父	実父以外の父	実母	実母以外の母	その他※	総数
	19,311( 29.0%)	4,140( 6.2%)	38,224( 57.3%)	548( 0.8%)	4,478( 6.7%)	66,701(100.0%)

### 虐待を受けた子どもの年齢構成別

小学生が35.2%と最も多く、次いで3歳から学齢前児童が24.7%、0歳から3歳未満が18.8%である。

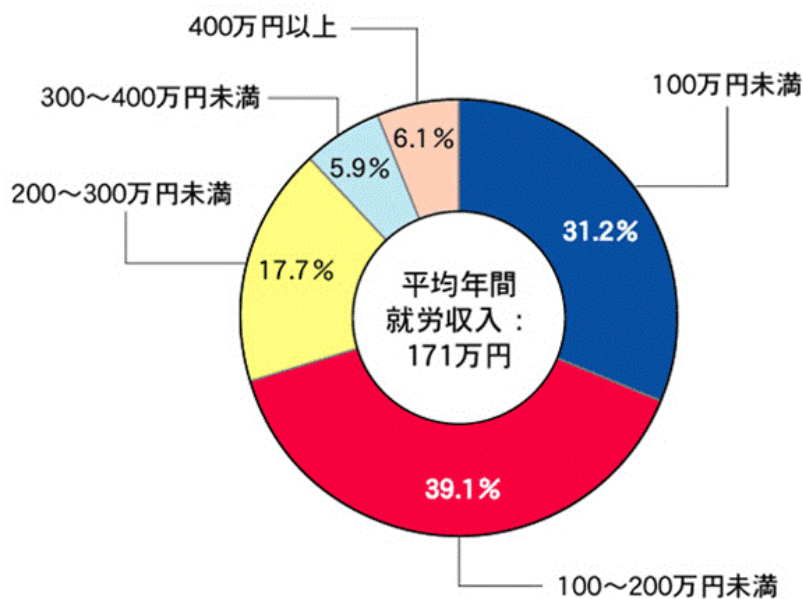
なお、小学校入学前の子どもの合計は、43.5%となっており、高い割合を占めている。

被虐待児	0歳～3歳未満	3歳～学齢前	小学生	中学生	高校生等	総数
	12,503( 18.8%)	16,505( 24.7%)	23,488( 35.2%)	9,404( 14.1%)	4,801( 7.2%)	66,701(100.0%)

平成 26 年度 児童相談所における児童虐待相談件数の内訳(厚生労働省)

<[www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou.../0000108127.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou.../0000108127.pdf)> (2018/02/22)

図2 母子世帯の母の年間就労収入の構成割合 (2005年)



〔出所〕厚生労働省「2006年度全国母子世帯等調査結果報告」

母子世帯の母の年間就労収入の構成割合(厚生労働省「平成 18 年度全国母子世帯等調査結果報告」)

<<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/boshi-setai06/>> (2018/02/22)

## 参考文献

- キャリアパーク！ビジネス「在宅勤務制度を利用して正社員として働く5つのメリットとデメリット【パナソニック・マイクロソフト・トヨタ】」 <<https://careerpark.jp/36466>>(2018/02/15)
- 周燕飛(2014)『母子世帯のワーク・ライフと経済的自立』JILPT 研究双書
- 伊藤秀範(2016)『『女性の社会進出への応援』から始まった『5年先を読む』ダイバーシティ施策に迫る！』P.68～73 人事マネジメント
- BiZHINT 「在宅勤務」 <<https://bizhint.jp/keyword/12542>>(2018/02/15)
- Agile Work 「企業で取り組む在宅勤務制度」 <<https://www.atled.jp/agileworks/blog/20170725/>>(2018/02/22)
- PRESIDENT Online 「『在宅勤務』導入率42%の米国にみる3つの効用」 <<http://president.jp/articles/-/5244>>(2018/02/22)

発行者：〒565-0861  
大阪府吹田市高野台2-17-1  
大阪府立千里高等学校  
TEL 06-6871-0050  
FAX 06-6871-2587  
<http://www.osaka-c.ed.jp/senri/>

発行日：2018(平成30)年3月1日