

入賞作品

入賞者の皆さん、おめでとうございます！

大学生の部

大賞	人に寄り添う医療を目指して ― 2030年へ向けた医療改革の提言 岡口 和也 宮崎大学 医学部1年 岡口 正也 東京大学 法学部3年(共著)
優秀賞	地域力結集で実現する『中継ぎ保育』の拡充 岩間 優 東京医科大学 医学部3年
優秀賞	日本のベンチャー市場の活性化にむけて 武者修行退職制度の導入 宮生 侑祐 慶應義塾大学大学院 経営管理研究科 修士課程2年
特別審査委員賞	公共オンブズマンの設置 ― 市民の政治参加の架け橋 松本 淳志 東京大学 法学部3年

留学生の部

大賞	問題解決学科 ― 「守破離」の精神から 李 超君 北海道大学大学院 経済学研究科 修士課程1年
特別審査委員賞	中国留学生から見た青森県の地域活性化について 金 春海 弘前大学大学院 人文社会科学研究科 修士課程2年
特別審査委員賞	デジタル遊牧民は電気羊の夢を見るか ― 選択代行時代への移行 朴 知遠 一橋大学大学院 社会学研究科 文部科学省国費研究留学生1年

高校生の部

大賞	「地方院」構想 ― 民主主義と地方を守り、無意味な議会を壊し、私たちの議会を創る 橋本 康平 宮崎県立宮崎大宮高等学校1年
優秀賞	日本で本当にグローバルな人材を育てるには 江橋 朱里 The Hills Grammar School 2年
優秀賞	2030年バイキング式社会の実現へ向けて 金 道慶 神戸朝鮮高級学校3年
優秀賞	世界に目を向けさせるために、「世界問題」の授業を行おう 近藤 柚香 千葉県 私立 市川高等学校2年

奨励賞

大学生の部

真の積極的平和外交へ 石井 明日夏 横浜市立大学 国際総合科学部3年
MAKE UP JAPAN ― 化粧のチカラで日本を元気に 井出 愛実 群馬県立女子大学 国際コミュニケーション学部3年
憲法の下に、差別のない社会を目指す 澤本 幸美 武蔵野大学 文学部3年
2030年、日本は世界を牽引する健康長寿国へ ― 医療を守る、枠を破る、和を創る 露木 愛 慶應義塾大学 薬学部5年

日本の未来につながる高齢者対策について ― 支え合う社会への提案 練生川 真司 東京大学公共政策大学院 公共政策学教育部 専門職学位課程1年 佐藤 彩花 東京大学公共政策大学院 公共政策学教育部 専門職学位課程1年(共著)
--

再び、真に実りある生活を。 藤田 このむ 神戸大学 農学部2年

多様な「働き方の選択肢」を創るために ― 「グローバル人事組織」による日本的雇用慣行の変革 伏野 里保 関西学院大学 法学部4年
--

病院と学校による新たな地域コミュニティの創造 舛田 桃香 慶應義塾大学 総合政策学部2年

学校教育に「ダイバーシティ科」を ― ダイバーシティを共有し、社会を構築していく人材の早期からの育成を目指して 森田 裕己彦 立命館大学 政策科学部4年

留学生の部

2030年東アジア助け合い共同体 ― 草の根レベルから共同アイデンティティへ 沈 家銘 京都大学大学院 法学研究科 研究生
人権で描く美しい未来社会 孫 昌佑 京都学園大学 経営学部4年
イノベーションを生み出す国を目指す ― 日本を世界規模の「シリコンバレー」に MAI MAICUONG 横浜国立大学 理工学部4年

高校生の部

ビルの中の畑 ― 都市部から始める新たな農業 石井 優実 埼玉県 狭山ヶ丘高等学校2年
--

日本人の戦争観 ― 今こそ色眼鏡を外すとき 石川 聖竜 東京都 暁星高等学校1年

第二次エネルギー革命への挑戦状 ― SSPS 石原 夢美 東京都 お茶の水女子大学附属高等学校1年
--

地方再建 ― 守りたいふるさと 井上 莉緒 広島県立安古市高等学校2年
--

「心のバリアフリー」を考えて 大沼 恭子 埼玉県 本庄東高等学校2年

世界に誇れる「日本」を目指して 岡西 善治 広島県立安古市高等学校2年
--

グローバル化の諸問題とその対策 小澤 亮哉 東京都 中央大学高等学校3年

「いき」方を考える 金子 水桜 東京都 白百合学園高等学校2年

富裕層と貧困層の壁を無くすために私たちができること
栗原 里奈 東京都 お茶の水女子大学附属高等学校1年

「いただきます」の言える社会
須賀 真悠子 埼玉県 本庄東高等学校2年

発展途上国の女子を救うために
須藤 あかり 千葉県 私立市川高等学校2年

加速する高齢化社会に向けて
——いつまでも生きがいの人生を
瀬戸 愛美 兵庫県 西宮市立西宮高等学校1年

人間とロボットが共創していく未来社会
竹内 諒 東京都 中央大学高等学校3年

「アイヌとの架け橋創造プロジェクト」で多文化共生社会へ
土屋 もえり 岐阜県 立関高等学校2年

全ての子どもに教育を受ける機会をください。それが
人類を明るい未来へ導きます。
寺島 祐樹 北海道札幌南高等学校2年

高齢者と若者とのつながり —— 農業・漁業を活気づける
中野 玲衣 兵庫県 西宮市立西宮高等学校1年

「高齢者見守りネットワーク」を構築し、真の「おもてなし」の心を育てよう
野澤 郁明 兵庫県 神戸大学附属中等教育学校4年

過去から拓く未来
干貝 真央 兵庫県 神戸大学附属中等教育学校4年

病気を好きになる
宗村 華月 大分県 大分東明高等学校2年

コメの未来を考える
森 さくら 福岡県立修猷館高等学校2年

日本づくりに関わる人をふやせ —— 教育で社会は変わる
森岡 竜一 茨城県 茗溪学園高等学校・Greenbay High School 2年

オリジナルカルチャー
葉 晃成 埼玉県 狭山ヶ丘高等学校1年

論文の応募概況

応募論文数と入賞論文数は、以下のとおりです。

応募論文数

大学生の部	留学生の部	高校生の部
158	21	2,443
総数 2,622		

入賞論文数

	大学生の部	留学生の部	高校生の部	計
受賞 (大賞・優秀賞・特別審査委員賞)	4	3	4	11
奨励賞	9	3	22	34
計	13	6	26	45

大学生の部

大学生の部 テーマ

世界に向けて未来を提案しよう！

2030年に向けて—— 「守るもの」、「壊すもの」、 「創るもの」

今から15年後の2030年代、日本は、世界はどんな姿になっているでしょうか？
皆さんが今よりもっとワクワクした毎日を送り、社会も豊かになっている姿（様子）を描いてみてください。

「守破離（しゅはり）」という言葉があります。
剣道や茶道など「道」の世界で、修行の段階を表す言葉です。「守」で基本となる教え（型）を学んで身につけ、次に「破」で、「守」の段階で作り上げた既存の殻を破って自分の型を見出し、そして最後の「離」で、「守」「破」で体得した型から離れ、独自の道を自在に作って、道を究めていくという考え（思想）です。

「守破離」のような視線で未来像を描けないでしょうか。
今あることの中で、まず残したい、尊重したい伝統や文化は「守る（守）」、次に旧態依然とした規制や人々の自由を奪う慣習などを「壊す（破）」、そして技術革新やグローバル規模での相互交流を通じて、全く新たな仕組みや価値を「創る（離）」。このような3つの活動や挑戦が過去から積み重ねられ、世界中で様々な発展が生まれて、今日に繋がっているとNRIは考えます。

未来は誰にも分かりません。2030年代にかけて起こりそうなことをイメージした上で、皆さんが望ましいと思う未来社会の姿を描いてください。
そのような新しい社会の実現を目指すために、何を「守り」、「壊し」、「創っていく」のか、その中であなたがどのように関わりたい（貢献したい）のかをまとめてください。

2030年代は、皆さんが社会の中核となって活躍する時代であり、皆さんの世代が「自分たちの未来を自ら切り拓いていく」という主体的な意思・責任感を持って、具体的な行動を起こすことが不可欠です。

皆さんの知識や実体験に基づいた独自の観点から、革新的な未来社会の姿を提案して下さることを期待しています。

*入賞論文は基本的に原文をそのまま掲載していますが、一部、表記統一などの調整をしています。



大賞 [大学生の部]

人に寄り添う医療を目指して ——2030年へ向けた医療改革の提言

宮崎大学 医学部1年

岡口 和也 おかぐち かずや (写真左)

東京大学 法学部3年

岡口 正也 おかぐち まさや (写真右) (共著)

これまでも取り上げられてきたテーマである「かかりつけ医制度」をグループで担うという着想の独自性に加え、その報酬体系や人材確保などの課題に対する考察の納得感、それによって目指す社会が明確に描き出されている点が、審査委員の評価を集めました。

はじめに

私が子供の頃、“かかりつけのお医者さん”がいた。母は私の具合が悪くなるたびにそのお医者さんのもとに連れていき、そのお医者さんは幼い私にも優しく接してくれた。いつものお医者さんであるから、安心して診察を受けられたのだ。それが、私が医師を目指す原体験だった。

現在、日本ではこうした地域に根差した医療を提供する診療所は衰退し、かわりに大病院への患者の集中が進んでいる。高度な治療ができる病院のほうが安心できるという大病院志向のために、本来医療法では外来患者40名に対して医師1名と規定されているが、1名の医師が1日100名の外来患者を診ているのが現状である。その結果、大病院は高度治療に集中するのが難しくなり、医療費の増大や勤務医の負担増加につながっているのである¹⁾。

しかし、この問題はそれだけにとどまらないと私は考える。医師と患者の関係が一回限りの大病院では、患者の付き合いはどうしても無機質なものにならざるをえない。患者は病気の際にだけ病院を訪れ、医師は丁寧な診察を行いはするが、そのつながりは一回限りのものである。昔ながらのかかりつけのお医者さんにみられた「寄り添う医療」はそこにはない。高齢化が進み、医療の重要性が増していく中で、医師と患者の距離が遠ざかっていく日本の医療のあり方に私は大きな問題意識を持った。

医師と住民が信頼関係を築き、住民の生活に寄り添う医療を目指すべきである。そこで、2030年に向けて、イギリスやオランダなどで実施されている家庭医の制度を参考にした“かかりつけ医制度”を提言すべく、本論文を投稿するに至った。

寄り添う医療の構築——かかりつけ医制度

通常みられる病気や外傷などの治療とあわせて、疾病予防や

健康管理など、地域に密着した医療はプライマリーケアと呼ばれる。米国国立科学アカデミーの定義によれば、「プライマリーケアとは、患者の抱える問題の大部分に対処でき、かつ継続的なパートナーシップを築き、家族及び地域という枠組みの中で責任を持って診療する臨床医によって提供される、総合性と受診のしやすさを特徴とするヘルスケアサービスである²⁾とされる。

私の提案するかかりつけ医は、このプライマリーケアを担う医師である。かかりつけ医制度では、診察や軽い病気の診療、医療予防のアドバイスを行うかかりつけ医を地域に置き、地域に寄り添う医療を実現する。住民は地域のかかりつけ医に登録し、かかりつけ医は登録されている患者の人数に応じて報酬が与えられる仕組みをとる(人頭払い方式)。1人当たりが担当する住民の数はだいたい一定であるから、かかりつけ医は同じぐらいの額を受け取れる。かかりつけ医制度の参考としたイギリスの家庭医制度では、それに加えて、住民の健康水準の維持・向上に対して家庭医に追加報酬が与えられる仕組みができていく(成果払い方式)³⁾。日本のような点数方式の報酬体系では、無料の診察や医療予防のアドバイスなどは医師にとってお金にならない。結果として、医師はやたらに風邪薬を処方する、あるいは対話・アドバイスなどのサービスを軽視するようになってしまいがちなのである。かかりつけ医・家庭医の報酬体系であれば、薬の処方だけでなく、単なる診察や予防のためのアドバイスを行うこともサービスの一環となり、住民の健康管理に対して報酬が支払われるため、私が提言する「寄り添う医療」により近づくことができる。イギリスでは、もっとも高く評価されている職業が家庭医であるとされる。地域に密着したプライマリーケアを行うことで、医師と住民の信頼関係が築けているのである。

イギリスやオランダでは、医療の機能分化を徹底させるために大病院へのフリーアクセスの制限を行っている。患者はまず家庭医にかかることを義務とし、家庭医の紹介なく大病院に行

くと保険の適用外となる制度をとっている。結果として、紹介された医師以外の医師の意見（セカンド・オピニオン）を求めづらいというデメリットも生じている⁴⁾。日本にこの制度を導入する際には、複数紹介状を認めることでセカンド・オピニオンの問題に対応していくことができるのではないかと考える。かかりつけ医制度は、イギリスやオランダの家庭医制度より柔軟な運用を可能にすることを目指したい。

人材の確保——グループ・プラクティスの実践

かかりつけ医を日本で制度化するにあたっては、人材の確保が問題となる。かかりつけ医は総合的な医療の知識が求められることになる。現状、日本の医学部の教育課程では、分野を固定せずに横断的な教育が行われ、開業の際には自由に診療科を標榜するわけであるが、専門の開業医として時間が経ってしまうため、自分の専門以外の診療科には対応できないケースが多い。研修などを実施することで、かかりつけ医となることのできる医師も一定程度存在するだろうが、それができない医師も多いであろう。

日本では2013年には、総合診療専門医という資格が創設された。これは、地域においてよくある病気の基礎的な診療から患者の生活状況まで総合的に診察する医師のことであり、かかりつけ医の理念に沿う医師資格である⁵⁾。この総合診療専門医を拡充していくことで、日本にかかりつけ医制度を導入する際の人材問題に貢献することができる。しかし、総合診療医が全国に広まるのを待つのは現実的ではない。とても長い時間がかかってしまうだろうし、あわせて既存の開業医との摩擦も避けられないだろう。

そこで、私はかかりつけ医のグループ・プラクティスを提案したい。これは、グループで事業を行えば、個人の場合と同じようにかかりつけ医の資格を認める、というものである。具体的に説明していこう。まず、現状の開業医でも、認定によってかかりつけ医の資格を取ることを可能とする。研修などをあわせて実施することで、先に述べたようにかかりつけ医となる医師を確保できる。しかし、現状の開業医では、かかりつけ医の認定に際して、対応できない診療科ができてしまうことが問題であった。そこで、グループで事業を行い、グループ全体でかかりつけ医の資格を満たしていれば、かかりつけ医の資格をグループで取ることを可能とするのである。例えば、小児科に対応できない内科医の場合には、小児科医とグループ経営を行うことでかかりつけ医となれる。異なる医師の連携が行われることで、実質的にかかりつけ医と同じ効果を期待できるのである。実際、現状の開業医がかかりつけ医になる際にネックとなるのは、小児科や耳鼻科、産婦人科など、グループ・プラクティスによってカバーできる分野である。これによって、2030年に向けて安定的にか

かりつけ医の人材を確保していくことができる。

効果的な予防医療へ向けて——データヘルスの活用

かかりつけ医制度が機能し、診察とあわせて健康に関するアドバイスを適切に行えるようにするためには、住民の健康データをかかりつけ医が把握できることが重要である。検診などを行い、そのデータに応じてアドバイスができる体制の構築が望ましいといえる。

広島県呉市では、住民に検診を受けてもらい、検診データをもとに住民に健康状況の報告とアドバイスを行っている。特に、健康水準が低い住民や、そもそも検診に来ていない住民に積極的にアプローチを行うことで、より効果的な予防への取り組みを行っている⁶⁾。データヘルスを活用した予防医療の例である。

この呉市の事例を参考に、かかりつけ医制度においても、データヘルスをうまく活用していくことを提案する。まず、住民に対して定期的に健診の機会を設ける。これはかかりつけ医において実施することにする。ただし、人間ドックなどは大病院で受ける場合もあるので、その場合にはデータをかかりつけ医が共有できるようにする。かかりつけ医は、データ分析を行う事業者などと連携しながら、検診などから得られたデータをもとにして、住民に健康状態と健康に関するアドバイスを行う。この際、検診のデータをもとに、体脂肪率など健康水準が悪い人や検診の受診率が低い人の健康水準の向上が見られた場合の、かかりつけ医の報酬額をより高めに設定することで、より効果的に住民の予防医療を行うことができる。

さらに、個々のデータを匿名化してデータベースにすることで、健康観察をより正確なものにすることができる。オランダでは、1970年代以降、家庭医の診察内容がデータベースに蓄積されてきた。その情報によって、住民の健康の変化や特色をプライマリーケアの段階で観察できるのである。情報の集約化によって、住民の健康観察をより効果的なものにすることができる⁷⁾。

かかりつけ医が健康に関するデータ管理を行うことのメリットは大きい。かかりつけ医が検診を継続的に行うことで、長期的な健康状態の変化を把握できるようになる。さらに患者や家族とコミュニケーションをとりながら健康状態を把握できるため、正確な情報を得ることができる。かかりつけ医は、データ情報に基づく医療と親和性の高い、現代的な医療でもあるのだ。

かかりつけ医の可能性——社会の視点から

ここまで、かかりつけ医制度導入の提案と、かかりつけ医制度の導入にともなう人材確保の問題の解決のための総合診療専門医の拡充とグループ・プラクティスの実践、そして広島県呉

市を参考にしたデータヘルスと連携した予防医療を提案してきた。最後に、かかりつけ医が社会をどう変えていくかを示していきたい。

かかりつけ医は、住民と密接な関係を築くことができる。怪我や病気のとき、安心して診療を受けることができるようになる。このことは、特に終末期医療において、大きな意味をもつようになるだろう。現在、終末期におけるQOLの向上を目指した在宅医療への移行が叫ばれている。終末期を安心して自宅で過ごすには、信頼できる医師の存在が欠かせない。かかりつけ医は、そうした終末期の在宅医療の受け皿になる可能性を秘めている。

それだけではない。かかりつけ医は、住民の健康管理に責任を負う。住民の検診の結果が望ましくなければ、適切なアドバイスをを行うことができる。かかりつけ医の導入によって、医療の予防効果が期待されるのである。これは、今後、高齢化によって医療費がかさんでいく日本の財政問題に対しても、かかりつけ医が貢献できることを示している。予防医療を担うかかりつけ医を機能させ、医療費の増大に歯止めをかけることができれば、将来に向けた高い医療水準の維持が期待できるだろう。そうした予防の観点からも、かかりつけ医を置くメリットは非常に高いのである。

終わりに

私が地域医療にこだわるのには、私の将来の医師像に関係している。私は将来、生まれ育った茨城県で地域医療に携わりたいと考えている。茨城県は、全国的にも医師不足が深刻な地域として知られている。茨城県の地で開業し、地域に密着した医師になりたい。私が小さいころにお世話になった“かかりつけのお医者さん”のような、地域住民の生活に寄り添い、信頼される医師になりたいと思っている。

今後の日本の医療は、高度な技術をもって患者を治すだけでなく、住民に寄り添い、信頼される医療が目指されなければならないと私は思う。医療は人の一生を支える。医師は人の誕生にかかわり、人の生活を支え、人の死に立ち会う。だからこそ、医師は住民に最も近いパートナーとして人生を支えていくべきではないだろうか。そのために、かかりつけ医のような、“寄り添う医療”の構築が必要不可欠であると私は考えている。

参考文献

- 1) 日本医師会 病院委員会「平成25年度 病院委員会審議報告 病院の機能分化と役割分担—とくに病院外来のあり方について」2014年3月
http://dl.med.or.jp/dl-med/teireikaiken/20140409_8.pdf
- 2) 一般社団法人日本プライマリ・ケア連合学会ホームページ「プライマリ・ケアとは？」
<http://www.primary-care.or.jp/paramedic/>
- 3) 一圓光彌・田畑雄紀「イギリスの家庭医制度」『健保連海外医療保障』No.93、2012年3月、健康保険組合連合会 社会保障研究グループ
<http://www2.ipcku.kansai-u.ac.jp/~ichien/w/a/2012.3-2.pdf>
- 4) 在英国日本大使館ホームページ「医療」
<http://www.uk.emb-japan.go.jp/jp/ryoji/iryo02.html>
- 5) 厚生労働省「専門医の在り方に関する検討会 報告書」平成25年4月22日
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000300ju-att/2r98520000300lb.pdf>
- 6) 地方創生に資する「地域情報化大賞」受賞優良事例 ICTを用いた広島県呉市における「データヘルス」の取り組み支援、『Future』Vol.18、2015年3月、一般財団法人 全国地域情報化推進協会
http://www.applic.or.jp/pdf/futuer_18/04/04.pdf
- 7) 武内和久・澤憲明ブログ「プライマリ・ケアで変わる日本の医療——オランダの医療システム」
<http://healthcare-agera.com/2013/06/23/6/>

※ウェブサイトは2015年9月2日最終閲覧

【受賞者インタビュー】

兄弟で政策論文に挑戦 具体的な制度設計に 苦労した

——コンテストに応募した理由、きっかけは？

もともと政策に関心があり、大学でコンテストのポスターを見かけて興味を持ち、弟を誘って医療分野で小論文を書くことにしました。(正也)

——この論文を書き上げるまでに、どのくらいの時間がかかりましたか？

1週間から2週間ぐらいで書き上げました。(和也)

——この論文を書く上で苦労したことはありますか？

今まで政策論文を書いた経験がなかったので書き方が分からず、兄にかなり頼ることになりました。(和也)
かかりつけ医という大きな方向性を具体的な制度設計に落とし込む際に、考えられる障壁を乗り越えるアイデアを出すのに苦労しました。(正也)

——この論文を書いたことで良かったことはありますか？

政策や、国の政策を動かしていく政治に興味を持つようになり、非常に良い経験になりました。(和也)
かかりつけ医のアイデアを多くの人に発信できることが嬉しいです。(正也)

——今、どんなことに興味を持っていますか？

趣味で作曲をしていて音楽に興味があります。学問では興味の分野はもっぱら医療ですが、より質の高い医療体制に変えていくには政治に対するアプローチも必要なので、医療体制にも興味を持つようになりました。(和也)
これからの地域社会のあり方に興味があります。少子高齢化で財政が逼迫し効率化が必要とされる中で、人の温かみのようなものを守っていく方向に向かうにはどうしたらいいかという問題意識を持っています。(正也)



優秀賞 [大学生の部]

地域力結集で実現する『中継ぎ保育』の拡充

東京医科大学 医学部3年

岩間 優 いわま ゆう



独自のインタビュー調査で「働く母親」のニーズを把握し、地域の中の「中継ぎ保育室」という提案につなげた点に説得力がありました。育児支援を出発点に、学生の活用、地域の活性化、医療との連携など、豊富な具体案も評価されました。

1. はじめに

政府により、社会での女性活用策が採られてきている。しかしながら、とりわけ働く女性にとって、子どもを産み、育てながら仕事を継続することは、未だに様々な悩ましい現実問題がある。

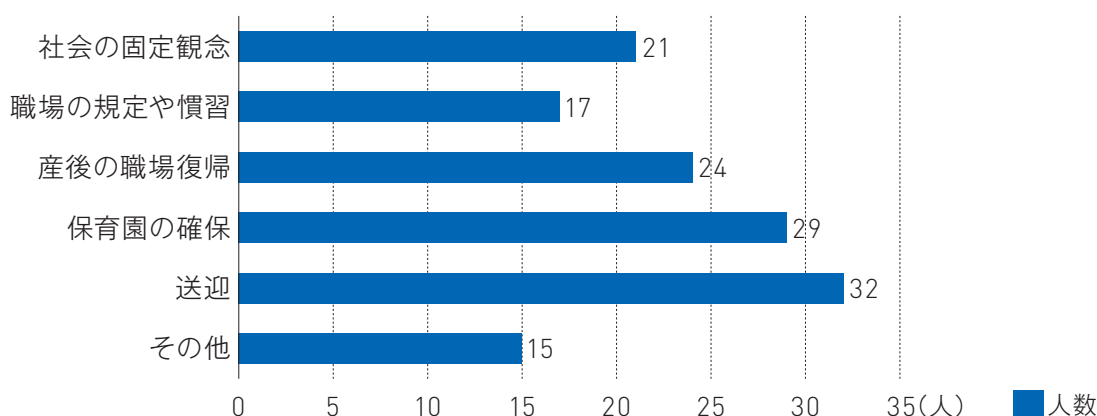
女性がいかなるライフステージにあっても、いきいきと働き、家庭生活を営むことができるようになることは、これからのグローバル時代に日本がさらに飛躍するために最も重要なことだと私は思う。以前に私が台湾でホームステイをした家庭のホストマザーは、仕事と家庭を両立し、キャリアを積んできた女性だったが、台湾では共働き家庭は一般的で、専業主婦はごくまれだという。子育ては母親だけの負担ではなく、家族はもちろん、地域の皆で子どもを見守っている印象を受けた。

これまでの「家庭か仕事かのどちらかの選択」という固定

観念を『壊し』、仕事のやりがいや家庭での生きがいを『守り』、「家庭と仕事の両立」が当たり前の社会環境を『創る』。それによって、男女共により働きやすい職場環境になり、さらには家庭生活もより充実することで、子どもを産み、育てやすい社会になる。そのためにも、働く親の「保育、育児の困った」をすべからず解決しなければならない。

いみじくも今年度から「子ども・子育て支援新制度」が実施された。消費税率引き上げにともなう財源が充てられ、地域型保育給付も創設された。地域の実情に応じた子育て支援を、これまで以上に地域の力で活性化させたい。次世代へ向けて保育サービスを量的に拡充し、保育支援の提供手段を多様化するために、かつて日本の地域文化を築いた相互援助を手本とした方策について提言したい。日本の絆文化が子育て支援制度の世界標準となり得る夢を描きたい。

図1 仕事と家庭の両立における問題点



都内在住在勤の仕事と家庭を両立している母親 50 人に対する聞き取り調査 (2015 年 4 月 21 ~ 23 日実施、自由回答・複数回答あり) をもとに筆者作成

2. 仕事と家庭を両立する母親たちの現状

ワークライフバランスをより現実的なものにするためには、公助はもちろん、地域での共助、家庭内での自助の三位一体で整備される必要がある。しかし、現実には保育園や託児所なども不足しており、育児にあたる女性への支援は不十分だ。地域では子どもの声が騒音にされるなど、公共の場でのおおらかで寛容な配慮は乏しく、家庭での男性の理解や協力を欠く場合もしばしばある。さらに、社会での仕事や育児についての根深い固定観念があり、それを修正するのは容易ではない。

このことは、今回、私が実施した働く母親への聞き取り調査の回答からも明らかで、課題が山積している(図1参照)。調査の詳細は以下の通りである。

*インタビュー対象：未就学児・小学校低学年児童を持つ都内在住在勤の、仕事と家庭を両立している母親 50人(20代12人、30代24人、40代14人)

*インタビュー内容：育児、保育など仕事と家庭の両立における問題点(自由回答・複数回答あり)

*インタビュー方法：2015年4月21～23日の3日間、東京都文京区本郷住宅地の保育園、幼稚園、小学校、駅周辺にて聞き取り調査

●社会の固定観念の問題

○男性優位の社会で、女性が子どもを持ちながら働くことに理解が得られない場面がある。○家事や子育ては女性の役割という考えが根底にある夫の協力を得にくい。○子どもが小さいときに園に預けるのは可哀想だと言われる。

●職場の規定や慣習の問題

○労働時間に規定があり、家庭の都合に合わせて柔軟に勤務対応できない。○長時間労働が慣習のようにになっている。○残業や休日出勤も頻繁にある。長期休暇が取りにくいので、子どもとの夏休みなどの過ごし方が悩ましい。

●産後の職場復帰の問題

○元の職場や役職に戻れないうえに、子育てをしながらでは職場に迷惑をかけがちで、居づらい雰囲気があった。○産休、育児休暇の間に進化している職場環境に遅れをとってしまった。○幼児はすぐに熱を出すので、職場を休みがちになってしまう。仕事が休めないときに病児、病後児の預け先が見つからない。

●園の確保の問題

○子どもを預ける保育園が定員オーバーでなかなか見つからなかった。下の子が上の子と同じ保育園に入所できずに、違う保育園になってしまい、送り迎えが大変になった。

●子どもの園への送迎の問題

○シフト制の仕事のため、早朝・深夜の勤務のときの園以外の

預け先を探すのが難儀だった。○駅から家からも遠い園に通っているため、出勤時・帰宅時の園への送迎が困難。

○特に週明けの月曜日は園で使用する荷物が多く、出勤前に朝から大荷物で園に送りに行くのが重労働。○園で病気になったときの急な迎えの要請に対応できない。○仕事が終わらず当日急に残業になってしまったときに、迎えに行く代理人が見つけない。○園が終わった後に習い事の場所まで送ってもらうことを頼める人がいない。

●その他

○平日の行事に仕事の都合でなかなか参加できない。○シングルマザーのため、1人での仕事と家庭の両立が時間的に厳しい。○子どもが発達障害のため、預かってもらう先を見つけるのが困難。

聞き取り調査の結果、働く母親の悩ましい問題として、園の送迎や、園や小学校の学童保育後など親が帰宅するまでの子どもの預け場所についての声が多く挙がった。そこで、解決の一助となるシステムを身近な地域の中で整えることが急務だと実感した。そこで、分園的存在の保育室を拡充させ、地域で支え合う制度を提案する。

3. 保育の受け皿を拡大する中継ぎ保育室の増設

待機児童をなくす施策に公が取り組むことは必須だが、それだけでは子育て支援は十分とは言いがたい。そこで、本園とは別の、地域密着型分園の中継ぎ保育室が有効になる。

保育室については、官民間問わず既存の地域施設の一角や空き家の自治体での借り上げなどによって確保し、自治体に申請し、登録する。

中継ぎ保育室は、保育園や幼稚園、認定こども園の本園の補完的な役割で、本園の活動と連携し、協力する。また、保護者の意向を受け止め、一人ひとりの状況を考慮して、保護者支援を行うものとする。地域の家庭的保育事業、事業所内保育事業など、認可外保育とされている既存のシステムの利点を取り込みながらも、それとは別の形でもっと地域住民が関わり、分園の保育室の創設による地域興しを目指すものとした。

地域住民の子育て支援に関する理解を得るためには、自治体の取り組みだけに頼らず、より地域密着型に特化して推進することを提案する。例えば、管理は自治体でも、運営は町内会やNPOなど小さなユニットから関心を高める活動を実施する。小規模単位でのコミュニティにおけるリーダー的な存在が活動を主導し、子どもを預かる人材を増やし、マッチングでの依頼者の選択肢を増やす。それによって、本園への送迎など保護者の細かい要望にも、常時あるいは非常時でも即時対応しやすくなる。基本的には依頼者対支援者は1対1対応とするが、預か

る保育室では複数の子どもの居場所を確保することで、閉鎖的な環境にしない。

さらに、中継ぎ保育室を地域の子育て交流の拠点として機能させることもねらいとする。そこでは、子どもにとっても二重保育のストレスから解放される家庭的なくつろぎの場であることが望まれる。親同士が互いに子育ての情報を共有するなど、育児の悩みを解決できる場、家族ぐるみの交流ができる場とすることを目指す。地域の世代間交流の場としても生かしたい。

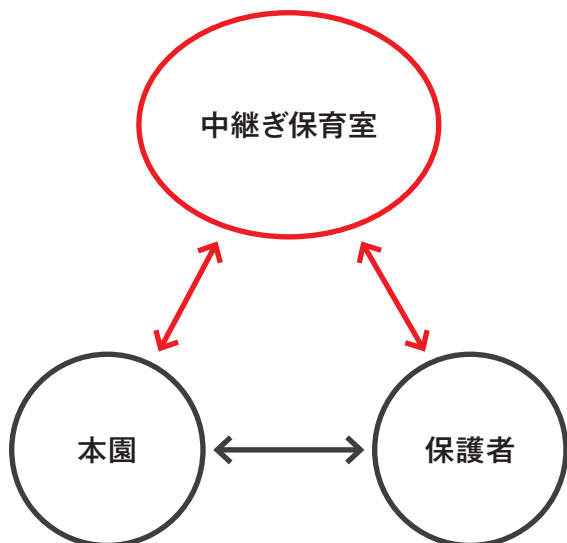
必要に応じて、特定の保育室には、子どもや家族の健康を守るために地域の医師、看護師、栄養士などの専門性を生かした体制を整える。定期的に専門職員による健康セミナーや育児相談ができる機会を設け、親の悩みや不安を解消するなどの援助も実施する。例えば、産婦人科医師による産前産後のケアや、不妊治療の相談や子どもの栄養相談にも対応するなど、安心して子どもを産み、育てられる地域づくりを実現させ、少子化対策も推進する。このような社会的意義を中継ぎ保育室の付加価値とする考え方だ(図2参照)。

4. 保護者と地域住民との協働による運営

① 子育て支援の担い手を多世代で増やす

安全な環境の中で子どもの成長を見守る人材を育てることで、地域コミュニティも活性化するきっかけとなる。支援する人材を増やすために、保育や福祉、医療を学ぶ学生の実習の場としての活用を促し、大学や専門学校の単位として認め、「地域創生枠」を設け、子育て支援に参加する学生に無利子奨学金を優先的に支給する仕組みを作る。さらに各自治体と地域の企業

図2 中継ぎ保育室の位置づけ



が基金を作り、卒業後に地元で就職するなどした学生の奨学金の返済の一部を免除する取り組みを作る。また学生に限らず、子育て支援員として参加することで、定められた報酬の他に自治体交付による地域の商店で利用できるポイント券が付与されたりするなど、支援者へのメリットを増やし、地域の経済活性も促す。支援に対するモチベーションを上げ、結果として『人の役に立つ』という社会的意義を実感することで、やりがいも生まれる。

支援者としての経験者が新たな支援希望者に対して講習、アドバイスを指導し、支援者を増やす連鎖の仕組みを作る。支援者は登録制にして、依頼者からの要請を仲介する機関からの要請によって、必要に応じて職務にあたる。

② 安心・安全の維持

子どもの預け先で生じるのが、安心・安全への不安だ。そもそも他人に子どもを預けることへの不安は、互いのコミュニケーション不足による信頼感の欠如に起因するものだ。海外に目を向ければ、外国人ベビーシッターを付けて子育てをしている母親は実に多い。先の私の台湾でのホストマザーもそうであったが、「互いをよく知り、納得したうえでの契約なので、特に不安はない」と語っていた。このことは多様性を受け入れている証であるとも感じた。地域に多様性を確保するためにも、老若男女問わず多様な背景を持った人たちが地域の子育てに関わることは望ましいはずだ。日本ではまだそのような意識は持ちにくいとしたら、両者のマッチングを管理、調整する機関が、依頼人と支援者それぞれの要請をきめ細やかにすくい上げるシステムを作り、両者で承認する契約を交わす(その際は必ず第三者が仲介すること)で安心・安全を保証する。そのうえで、両者がコミュニケーションを密にし、互いを知ることで警戒心を解き、信頼を得ることで不安を解消する。なお、保育士以外の保育支援者は、必ず定めによる研修を終了した者とする。研修後も地域のイベントとして子育て支援学習会などを開催し、支援者の技量のレベルアップのための機会を設け、同時に依頼者も参加することで、相互間で絶え間なく意識向上に努めるようにする。両者の要望に添った安心・安全な運営も、地域での小単位での取り組みだからこそ可能となる。複数人の支援者による複数の目が見守ることで、互いに安全性を高め、実績のある保育士が適時地域を巡回するようにする。支援者と依頼者との信頼関係が築けた後も、緊張感のある関係を維持できるような仕組みであるように仲介機関は常に目配りをする。

5. おわりに

必要ときに安全で便利な子育て支援サービスを受けられるシステムが拡充、完備されれば、働く親はストレスが減り、余

裕を持って家庭と仕事の両立ができる。既存の保育ママとも違う、複数の支援者とその依頼者が集う学童保育の乳幼児版保育室で、幼少のときから地域の多様な人たちとふれ合いながら顔見知りを増やし、成長する機会を得る。日常的な地域交流の中で、子どもたちが見守られて育つ環境を作ることも可能になるだろう。

それによって、子どもたちには地域愛が芽生え、将来、地域に恩返しをする思いが芽生えるきっかけにもなるかもしれない。

医学生時代の私は、将来医師となったとき、地域の医師が街づくりでも中心的な役割を果たすことが期待されると予想する。そこで、中継ぎ保育室を地域の病院や診療所などの医療機関の一角に設け、地域の「かかりつけ医」を中心に、特に病児・病後児の保育の安心を得られる環境作りの具現化を進めたいと望んでいる。地域の小児科医のネットワーク作りや、かかりつけ医の推奨、予防についての地域学習会なども実践したい。医療、育児、生活サービスなどを切れ目なく提供する地域包括ケアシステムの拡充は、今後ますます重要になるはずだ。

日本の中継ぎ保育の拡充で、子育て支援制度を確立し、世界のスタンダードとなるシステムとして構築したい。

参考文献

- ・ 厚生労働省「保育所関連状況とりまとめ」平成26年4月1日
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000057750.html>
- ・ 厚生労働省「子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）について」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ikuji-kaigo01/>
- ・ 東京女子医科大学 男女共同参画推進局 女性医師・研究者支援センター
ファミリーサポートの概要
<http://www.twmu.ac.jp/w-support/syusanki.html>
- ・ 相馬範子『保育の現状と子どもの未来』、脳の育ちと子育ての科学シリーズ、東洋書店、2013年
- ・ 近藤幹生『保育とは何か』岩波新書、2014年
- ・ 武藤安子・吉川晴美・松永あけみ編著『家庭支援の保育学』建邦社、2010年
- ・ 関口はつ江・太田光洋編著『実践としての保育学 現代に生きる子どものための保育』同文書院、2009年

[受賞者インタビュー]

自分が医師として働くときに 直面する問題を 考えたかった



——コンテストに応募した理由、きっかけは？

私が将来、医師として働くときに直面するであろう家庭と仕事の両立を考えると、悩ましい課題のひとつである子育てを支える社会の仕組みについて考察したいと思ったからです。

——この論文を書き上げるまでに、どのくらいの時間がかかりましたか？

約1カ月かかりました。

——この論文を書く上で苦労したことはありますか？

働く親たちの困難に関する現状を知るため、保育園に送り迎えに来る方々に聞き取り調査を行ったことです。

——この論文を書いたことで良かったことはありますか？

自分の考えをまとめ、他者に示す事ができたことです。

——今、どんなことに興味を持っていますか？

ICTを活用させて、地域包括医療システムを構築することです。

優秀賞 [大学生の部]

日本のベンチャー市場の活性化にむけて 武者修行退職制度の導入

慶應義塾大学大学院 経営管理研究科 修士課程2年

宮生 侑祐 みやお ゆうすけ



2030年に向けて日本の成長に欠かせないベンチャー企業の活性化のために、大企業・ベンチャー企業間の人材流動化を促進する「武者修行退職制度」を提言。その独創性、実効性、大企業・ベンチャー企業・社員、全てに対して価値がある点が評価されました。

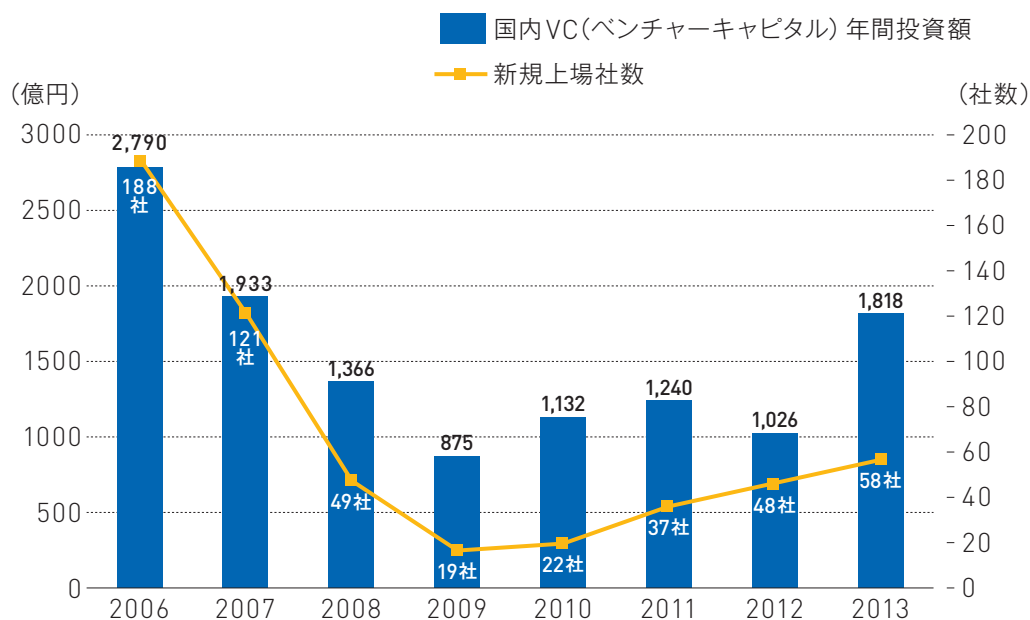
1. はじめに

私は2012年に4年制大学を卒業し、自動車メーカーに就職した。その後2年間の社会人生活を経て、現在は起業するため退職して大学院で経営の勉強をしている。最近是我のように起業を目指して退職したり、ベンチャー企業に転職する人が増えているようだが、それでもまだまだ少数派である。おそらく仕事を辞めることのリスクが大き過ぎるため、多くの人が起業や転職をしたいと思っても行動に移せないのだと思う。そしてこの退職のハードルの高さが、技術や資本がありながらも日本ではベンチャー企業が育たないと言われる最大の要因になっていると

考える。

しかし、これからの日本を考えると、新たな成長エンジンとしてベンチャー企業の成長は欠かせない。現在“大企業”と言われている企業もかつてはベンチャー企業だったわけで、それらの企業が今までの日本の成長を支えてきたように、これからの日本の成長は新たなベンチャー企業が支えなければならない。本稿では、なぜ日本ではベンチャー企業が育たないと言われているのかをもう一度考え直し、今の日本に必要な施策を提案する。

図1 国内における新規上場件数と投資額の推移



出所：日本ベンチャーエンタープライズセンター「ベンチャー白書2014 ベンチャービジネスに関する年次報告書」より筆者作成

2. 日本のベンチャー市場の今と問題点

株式市場の現状

2015年9月4日現在、日本の新興企業向け株式市場と呼ばれる東証マザーズ、JASDAQスタンダード、JASDAQグロースには、1,031社が上場している¹⁾。特に活況な東証マザーズに限って言えば、ここ数年新規上場を果たす企業が増えており²⁾、全体的にはベンチャー企業にとって追い風が吹いていると言える。この背景には、ベンチャー企業に投資をするベンチャーキャピタリスト（以下VC）の存在がある。新規上場社数が増加し始める2009年ごろから、VCによる投資額も増加している（図1）。このVCによる投資が更なる事業拡大を可能にし、景気の回復もあって新規上場までこぎつけた企業が増えたということだろう。しかし、少し新規上場社数が増えてきたと言っても、アメリカのベンチャー市場と比べると、新規上場社数、その後の時価総額、M&A規模などは比べものにならないほど小さい。これは私が小さい頃から言われていることで、10年以上経ってもこの状況は変わっていない。

では、この差はどこから生まれるのだろうか。法規制の違い、資金調達力の違い、商習慣の違いなどさまざまな要因が考えられるが、私は「人材の集まり方」の違いが大きいと考える。ひと口に人材と言ってもさまざまな切り口があるが、ここでは「就活生の大企業志向」と「新卒一括採用と終身雇用制度」という2つの視点から「人材の集まり方」について考えたい。

就活生の大企業志向について

大手就職支援エージェントのアンケートによれば、今の就活生の44.9%が「絶対に大手企業がよい」または「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」と答えている³⁾。日本全国には約385万社の企業が存在し⁴⁾、そのうち大企業の定義に当てはまる企業は約1万社⁴⁾で、全体の1%にも満たないことを考えると、日本の就活生の大企業志向がいかに強いかが分かる。このアンケート結果を私の周りのアメリカ人留学生に見せたところ、一様に「ベンチャー企業にもチャンスがあるのももったいない」という反応が返ってきた。客観的にアンケート結果を見れば、私も全く同意見である。しかし、一方で私は一度大企業に就職している。それだけに現在の就活生の気持ちも痛いほど分かる。特に新卒であれば、大企業でしっかりと研修を受けて、実務を通じて着実に実績を積みみたいという思いを持つのは合理的な考えである。ただ、大企業以外にも特色のある企業が数多く存在していることを考えると、大企業という数少ない席を取り合う就職活動は、結局のところ企業にとっても就活生にとっても損失になるのではないかと考えてしまう。加えて、ベンチャー企業の成長という観点からこの状況を見ると、ベンチャー企業にとっては若い人材が集まらないという環境ほど辛い

ものはない。お金がない分、若さを生かしたハードワークで日々を乗り切っているベンチャー企業も多いはずだ。しかし、肝心の若い人たちが集まらなければ、その戦術も単なる消耗戦になるだけである。

新卒一括採用と終身雇用制度について

もう一つ大きな問題として、新卒一括採用と終身雇用制度を挙げたい。これら制度のもとでは、入社した会社で何十年と働いて定年まで勤め上げることが美德とされ、就職の前提にもなっている。確かに長い時間をかけて技能を習得し、それを伝承するような職場にはピッタリな制度である。事実、高度経済成長期には製造業を中心にこれらの制度が機能した。しかし現代のように国境を越えた企業間競争が激化し、製品のライフサイクルがどんどん短くなっている時代においては、従来の雇用形態を引き継ぐだけでは企業は生き残れないのではないだろうか。むしろもっと多様な働き方を認めて、外部からの人材をどんどん活用する体制を整える必要があるのではないだろうか。

また、これらの制度はベンチャー企業にとっても大きな問題でもある。浮き沈みが激しいベンチャー企業が終身雇用を約束できるわけもなく、どうしても安定性のある大企業に人気で負けてしまう。そして大企業に優秀な新卒を取られ、その後も定年まで勤められては、人材不足になるのは当然である。

3. 武者修行退職制度の導入

制度の内容

そこで提案したいのが、武者修行退職制度である。この制度は大企業を一種の人材バンクと見立てて、そこから人材をベンチャー企業に送り出すことで、今までに起きなかった化学反応を起こそうとするものである。まずは大企業の研修制度の一環として運用を開始し、徐々に中小企業にまでこの制度を広げていく。具体的内容は以下のとおりである。

まず大企業の従業員が、この武者修行退職制度を利用するために退職後のプランを作成することから始まる。そしてそのプランを会社に提出し、会社側がこのプランを認めれば、その従業員は一定期間内の武者修行退職が認められるというものである。退職した人はその後起業してもいいし、ベンチャー企業に転職してもいい。大学院に進学してもいい。どのプランに対して承認を出すか、どれくらいの期間の退職を認めるかは、それぞれの企業が決める。そして期限を迎えたら、もう一度もとの企業と面談して会社に戻るか、そのまま退職するかを決める。期間中は退職しているため給料は出ないが、現行制度での退職よりも企業との結びつきが残る分、退職に対するハードルは下がることになる。この制度は従来の休職とも退職とも異なる。イメージとしては、一時的に予備役に入るような感覚に近いかもしれ

れない。

私の経験上、大企業で働く人の中にも、起業やベンチャー企業に興味を持っている人は結構いるように思う。特に若い人に多いように感じる。しかし、現在の終身雇用制度のもとでは一度会社を辞めてしまえば、ほとんどが自己都合退職となり、元職場に復職することはほぼ不可能である。それゆえ行動に移せない人が多い。しかし、私の提案する武者修行退職制度を利用すれば、期間内であれば復職できる可能性が残る。もちろん期限到来時の企業側の事情もあるため、必ず復職できるという保証はないが、それでも辞める人にとっては大きな心の救いになるに違いない。またこの制度は、従業員を出す大企業にとっても、従業員を受け入れるベンチャー企業にとっても、制度を利用する従業員にとってもそれぞれメリットがある。

制度導入のメリット

大企業にとっては、人材育成費の削減とベンチャー企業との連携加速というメリットがある。短期的に考えると人材を外部に出してしまうため戦力ダウンになってしまうが、その従業員が復職してきた場合、大企業ではなかなか経験できない幹部職を経て帰ってくることになる。これは、年間何百万円もかけて従業員をビジネススクールに派遣するよりも高い費用対効果が見込める。また、一度退職した従業員が起業や転職をしてそのまま帰ってこない場合でも、自社から人材を輩出したということで、その相手先企業とのつながりを持つことができる。昔のような自前主義が通じなくなった今、リスクを取ってイノベーションを起こそうとするベンチャー企業とのつながりを持つことは企業として大きなメリットがある。

また、人材を受け入れるベンチャー企業にとっては、まさに即戦力となる人材が転職してくるわけだから、大きな戦力アップにつながる。また、その従業員がそのまま会社に残ろうが、元職場に復帰しようが大企業とのコネクションが作れるため、こちらにも大きなメリットがある。

そして制度を利用する従業員にとっては、外から自分の会社を見る良い機会になり、何より大企業ではなかなかできない経営に携われる経験ができるというメリットがある。この制度の利用はまずは大企業を想定しているが、実績を積んで次第に中小企業にも広がるようになれば、日本の労働市場の流動化が進み、ベンチャー企業だけでなく多くの企業が活性化されると考える。

4. 武者修行退職制度導入にあたり、 守るもの・壊すもの・創るもの

守るもの

今回提案した武者修行退職制度は、大企業・ベンチャー企

業・従業員のそれぞれにメリットをもたらすが、この一連のモデルを成立させるために欠かせないものがある。それは大企業の研修制度である。日本の大企業の研修制度は旧来の終身雇用制度を前提としたものが多く、それだけに新卒で入社した直後から幹部社員になっても定期的にそれぞれのポジションに合わせたきめ細やかな研修があり、かなり充実している。これと同じ研修をベンチャー企業で行うのは不可能に近い。それゆえ、この一連のモデルの土台を固めるという意味でも、現在の大企業での研修制度は守る必要がある。

壊すもの

一方で、壊さなければならないものもある。それは、従業員の新卒一括採用と終身雇用制度に対する固定観念である。この意識改革を行わない限り、今回のモデルは成功しないだろう。たとえ、無理やり武者修行退職制度を実施しても、旧来の雇用形態に対する固定概念が残っていれば、復職してきた社員への風当たりは強くなり、次第にこの制度を利用する社員はいなくなる。この意識改革こそ最大の障壁となるが、地道に実績を積み、従業員の意識を変えるしか方法はない。

創るもの

最後に創るべきものである。それは、大企業・ベンチャー企業・従業員のそれぞれの将来像である。大企業にとってはどのような起業プランを認め、どのようなベンチャー企業への転職を認めるのか、またベンチャー企業にとってはどのような大企業から人材を受け入れるのかによって、その企業が進む道が大きく異なってくる。今までにない制度だからこそ、企業として進むべき方向性を再確認し、それに照らし合わせて独自の基準を作る必要がある。また、従業員個人についても同じことが言える。ある種の期限付き退職とはいえ退職するわけであり、その後のキャリアに大きく影響を与える。企業にとっても従業員にとっても、大きな分岐点となるため、明確な将来像を描いた上での決断が必要となる。

5. 最後に

日本では、いまだにベンチャー企業が育たないと言われてしている。そして、さまざまなアンケート結果がそれを支持している。しかし、私はそのアンケート結果が全てだと思わない。日本には、これまで世界初の製品やサービスを生み出してきた企業が数多く存在し、それらの多くが最初は小さなベンチャー企業だった。日本にはまだまだ表には出ていない秘められた可能性があると信じている。その可能性を呼び起こすためには、何かを変える必要がある。しかし、やみくもに何かを変えることは失敗を招くし、全てを変えることは現実的ではない。また、海外

で成功している事例だからと言って、それをそのまま日本に移植しても機能するとは限らない。日本の商習慣・文化にフィットした、日本独自のモデルが必要なのではないだろうか。

今回は、可能な限り現行の制度の形を残しつつ、大きな変革を生むモデルを考えた。この提案が、2030年のより良い日本の未来の実現に役立てば幸いである。

文中注

- 1) JPX日本取引所グループホームページ「上場会社数・上場株式数」
<http://www.jpx.co.jp/listing/stocks/co/>
- 2) 一般財団法人日本ベンチャーエンタープライズセンター「ベンチャー白書 2014 ベンチャービジネスに関する年次報告書」
- 3) 株式会社マイナビ「2015年卒マイナビ大学生就職意識調査」
https://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/data/syuusyokuisiki_2015.pdf
- 4) 中小企業庁編『2014年版中小企業白書～小規模事業者への応援歌～』付属統計資料
http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/18Hakusyo_huzokutoukei.pdf

[受賞者インタビュー]

自分の将来のキャリアを 深く考えることができた



——コンテストに応募した理由、きっかけは？

学生生活の集大成として、なにか自分の考えを世の中に発表したいと考えていたことがきっかけです。

——この論文を書き上げるまでに、どのくらいの時間がかかりましたか？

テーマ選定に1週間程度、文章作成に3日程度かかりました。

——この論文を書く上で苦労したことはありますか？

はじめて論文を読む人でも内容が理解できるよう、分かりやすいストーリーを作るのに苦労しました。

——この論文を書いたことで良かったことはありますか？

論文作成をきっかけに、自分の将来のキャリアについて深く考えることができました。

——今、どんなことに興味を持っていますか？

日本のベンチャー企業に興味を持っています。

特別審査委員賞 [大学生の部]

公共オンブズマンの設置

—— 市民の政治参加の架け橋

東京大学 法学部3年

松本 淳志 まつもと あつし

政治への信頼を取り戻し、社会における当事者意識を育むシステムとして「公共オンブズマン」を提案。その役割や機能の具体的設計には実現への期待感を抱かせることに加え、問題設定や考察プロセスの鮮やかさ、疑問が解決される文章運びも評価されました。



はじめに

戦後から現在までの日本は民主主義であり、それらは日本政治のコアとして定着しているが、一方で、政治に対する国民の評価は厳しさを増している。アクセンチュアが市民に対して行った調査¹⁾においても、Edelmanが行ったオンライン調査²⁾においても、政府、行政、メディアや企業への不信が高まり、近年では投票率の低下も顕著で、政治離れが危惧される。

政治への不満は様々な悪影響を及ぼし、政府への不信は財政再建のための増税が困難となり、中身の是非はさておき、特定秘密保護法やマイナンバー制度のように、政府施策への信頼が得られにくくなり、行政のパフォーマンスも低下する恐れがあると思われる。

政府がいかに国民の信頼を得るかという問題は日本だけでなく、各国政府の共通課題であろう。この問題に対しては、私は日本に導入する場合に主眼を置きながらも、他国に適用できるような、「公共オンブズマン」³⁾の提案を以下の文章でしていきたいと思う。

守るべきもの：

民主主義、市民の政治参加

民主主義は世界の殆どの国で採用されており、ここでは簡潔に集団の構成員による多数決によって政治的決定が行われる制度とし、選挙や国民投票のように、政治的な決定に関わる機会を国民に与える制度と定義する。

民主主義は構成員の平等性を担保する前提であり、集団内の決定を平和的に行うための人間の知恵とも言える。選挙によって政治的代表が決定され、直接又は間接選挙によって大統領や首相が選ばれ、政府・行政をコントロールし、議員たちが議会において法案を審議し、政府へのチェック機能を果たす。そ

して、もし首相や大統領が国民の支持を失えば、次の選挙において退陣することとなり、国民の次なる支持を得た新しい人間が政府代表となる。これによって、政府の代表には正統性が選挙によって定期的に確認され、政府への信頼が生まれる。

一方で、民主主義は人々の政治参加が不可欠である。投票率が著しく低下し、投票はしないが政治に不満がある人々が多数を占めれば、民主主義が成立しなくなる。民主主義でない政治は暴力や実力によって正統性を確保する集団が出現しかねないであろうし、人々の権利や平等性を担保する前提がなくなるであろう。よって、民主主義政治を守っていく必要がある。

一方、市民の政治参加には選挙以外にも別のアクセス手段がある。市民による政府・行政への監視として、情報公開制度に加え、欧米では公的オンブズマンが設けられ、日本も市民によるオンブズマン活動が自発的に行われている。行政が公共の目的に則して活動しているか監視することは、不正が明らかになれば一時的に政府や行政の不信を高めてしまうが、監視活動の効果が十分に発揮されれば、行政の不正が減少し、監視によって政府への信頼が高まるであろう。

また、総務省の行政評価局や市民の無償ボランティアによる行政相談や、沖縄県や川崎市等に公的なオンブズマンが設けられている。それらの活動によって市民の相談が受理されて、行政に対して一定の勧告が行われる仕組みとなっており、一定の効果を上げている。これも市民が公的なものに関わる一助となっている。

破るべきもの：

公的なものへの市民のアクセスの欠乏

一方、日本の両オンブズマンには様々な課題がある。市民オンブズマンの活動が政治的中立性に基づいているかの裏付けがなく、他の市民からの信頼が得にくく、一方では市民オンブ

ズマンの名称を暴力団が悪用するケースも見られた⁴⁾。公的オンブズマンに関しても、採用する地方自治体は少なく、総務省の行政相談は市民からの認知度が依然として低く、勧告も実効性が不透明であり、時に行政による行政監視には限界があるだろう。

他方で、オンブズマン以外の手段で公的な物事に対して参加する機会は市民には乏しい。公約を並べた政治家同士の選挙戦は、どの政策が有権者の支持を得たか不明である。裁判も訴訟コストがかかり、裁判所が行政の裁量を広く認めれば敗訴の可能性が高まる。

また、行政への苦情や相談に対して、行政側が説明責任や誠実な対応を果たすことを制度的に担保する仕組みはなく、他方では行政が政策の意味や要望を実現できない理由を説明することも不十分である側面もある。

冒頭で述べた通り、今の日本の政治への不信が高まりつつあり、行政の活動や公的な事項に関われる仕組みの欠乏が政治離れの一因になっていると思われる。政治的なことには、市民生活から多少離れた政治的分野（外交、産業政策）があるが、行政が市民にサービスを直接に提供する部分は市民の行政への信頼に大きく関わり、その行政サービスが悪ければ、行政をコントロールする政府やその政府を監視するはずの議会への失望へとつながり、選挙によって政治が改善されなければ、政治参加は市民にとって虚しいものになるであろう。

創るべきもの：

政治から市民への応答としての「公共オンブズマン」

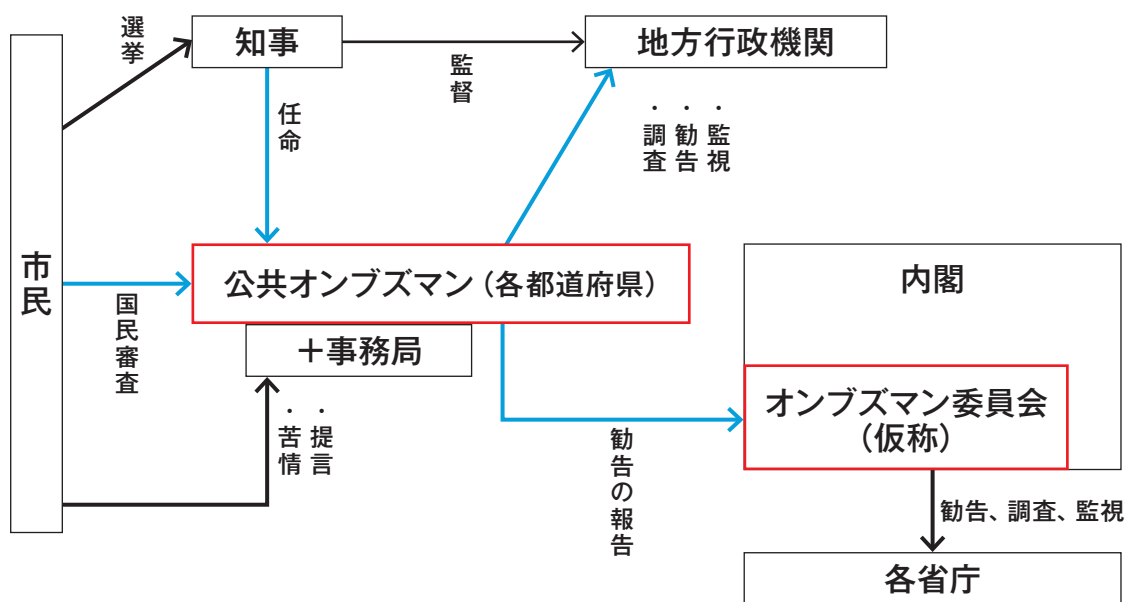
市民の公的な事項への関わりを容易にするために、公共オンブズマンを提案する。公共オンブズマンは一定の政治的正統性を持ち、市民の声に耳を傾け、他国のように行政監視を行い、それに加えて、行政の説明責任担保や行政改善のための勧告に努める。市民がオンブズマンを通して政治に部分的に参加できる仕組みを作り、行政の信頼性を高め、ひいては政治への信頼と期待を生み出せる機関を作るべきであると思う。

「公共」の言葉を使う意図は、行政からの独立性と政治的中立性と公的な事項の包含を強調するためである。これについては、公共オンブズマンの具体的な仕組みを説明する中に織り交ぜて言及していく。

総務省による行政相談はあくまで行政内部からの活動に留まり、国民からの認知度が低く、市民からの相談が行政の改善に十分に利用されているか不透明であると述べた。ここで、行政からの独立性を高め、さらにはオンブズマンの政治的権威や高い認知度を得るために、最高裁の裁判官の審査のように、地方議会の選挙ごとに行う国民審査の導入を提案する。

各国の制度では議会設置型のオンブズマンが多いが、議会設置型では議員の圧力が幅を効かせてオンブズマンの活動に支障が出る恐れがあると考えられ、オンブズマンの政治的責任

図1 公共オンブズマンの構想図



も議会全体に分散されて不透明となると思われる。そこで、教育委員会制度のように、オンブズマンの任命は都道府県知事が行うこととする。オンブズマンの政治的責任を首長に連帯させることで、オンブズマンに相応しい人材が知事の責任で供給されることを図る。任命権者が都道府県知事である理由として、地方自治体に対する勧告は、地方分権を前提に考えれば地方ごとに行われるのが適切であろう。地方自治体に設置するデメリットを縮小させるため、各都道府県のオンブズマンから国の行政機関への勧告は、行政評価局を総務省から内閣府に移して作った新たな組織が取りまとめて勧告する仕組みとする。

都道府県ごとに設置する他の理由として、大掛かりで新しい組織を運用するには政策実験が必要で、各都道府県において一定の枠組みの制約を法律で定めた上で試行錯誤させて、公共オンブズマンの最適な運用に早く到達させる狙いもある。

公共オンブズマンは、知事選挙があった度に当選後の知事が任命できるものとするが、次の知事選挙をはさまない限りは任期途中で解任できないものとする。裁判官ほどの身分保証を設けない理由としては、オンブズマンの政治的側面が強く、法的判断が求められる裁判官とは性格が違っており、選挙で勝ったばかりで正統性が高いと思われる知事がオンブズマンの解任をすることには問題も少なく、指名したオンブズマンの働きや成果が明らかになった後に人選を知事に再考させるメリットの方が大きいと考えたからである。

オンブズマンの人数について、様々な知見を持つ複数の人間を代表に据えて個別的な問題に対処出来る能力を確保しつつ、責任をある程度明確にするために、8人程度までが良いであろう。オンブズマンには、法的素養や行政知識がある人物が望ましい。複数いるオンブズマンの中から知事が公共オンブズマンの長を一人定めることにして、最終的な意思決定責任者を決める。

また、数多く寄せられるであろう市民の苦情や提案を処理するために、公共オンブズマンの補助を担う組織も必要であろう。新たな組織を設立する上で必要な費用を抑えるためにも、ボランティアで行政相談を行っている行政相談員の協力を得つつ、自前の相談窓口と行政調査等を行える小規模な組織を備え、行政への調査や行政監視等には自発的な市民オンブズマンを活用すべきであろう。協力的な市民オンブズマンの認定も公共オンブズマンが慎重に行い、調査等に民間から協力を得られれば組織の設置コストも削減できるであろう。

オンブズマンの任務については、公的サービスに関する苦情処理、公的サービス改善のための市民からの提案受理、行政の不正の調査に分類する。

行政サービスに関する苦情は、それを行った部署の担当者に対して市民がオンブズマンへの請願書の交付を求め、請願書を受け取った市民がオンブズマンに提出する。請願書には整理番号をつけて事案や担当部署ごとの固有の番号を振った上で、

PDF化しての提出やオンライン提出も可能とする。オンブズマンは受け取った請願を裁量によって受諾や拒否を決定し、その理由を請願者に必ず通知し、請願を受諾した場合は行政へ勧告を行う。裁判手続きとの整理のため、オンブズマンによる受諾拒否や勧告は法的効力を有さず、行政や市民が訴訟を提起することを妨げないこととする。この勧告の効力を強められないが、司法権との線引きのために必要であり、例えば元裁判官等をオンブズマンの中に加えることで、勧告の権威を確保する努力が必要であろう。また、苦情の提出の前に行政からの請願書を受け取る手続きを設けた理由は、市民の安易な苦情の訴えを抑制するためである。

また、公的サービスは行政だけでなく、公益性が認められ、行政の監督に置かれた団体も視野に入れ、例えば郵便局や市の清掃業者や自動車教習所等までも含むものとする。公共オンブズマンの実効性を高め、それらを指導する行政に適切な監督をさせるためにも勧告の対象に入れるべきである。

公的サービスに関する提案もオンブズマンが受理し、公共にとって有益なものを市民オンブズマンと協力して選別して具体化した上で行政に勧告する。また、政策提言を市民から募るコンクール等も定期的に主催すれば、市民の行政への関心や理解が高まるであろう。

行政への調査については各国のオンブズマン制度を模倣して、外交や防衛上の機密は例外としつつ、オンブズマン本人が情報公開制度を利用することなく、地方自治体の公文書を自由に閲覧でき、職員のカラ出張や無駄遣いを点検できるようにし、調査への協力を怠った職員の処分を知事に勧告できるものとする。オンブズマンの勧告は公開され、行政は勧告へ回答する義務が生じる。行政は勧告や一般公開によって何らかの対応を迫られ、政治的な圧力を受けるので、市民への説明責任を普段から果たすことに努め、説明責任を果たせないような行政の活動を改めるインセンティブとなり得る。

市民も容易に公的な物事に意見をして参加できるようになって、政治参加をより深く感じられるようになり、政治に限らずに社会的な物事への関心が高まるであろう。行政が説明責任を果たしていくことで、行政の能力や政策資源には限界があることも市民が気付き、市民も要求の度合を下げ、公的な問題や社会問題にどう対処するのかということを市民が行政官やオンブズマンとともに考えていく効果も期待できるだろう。そして、政治に対して市民の参加が回復でき、市民同士の議論も活発となって民主主義の前進にも役立つであろう。

おわりに

公共オンブズマンという現在の政治制度から大きく離れた制度を提案し、自身も実現可能性を疑っているが、現実から跳躍

したと見られるほどの政治制度の立て直しを2030年までに作らなければ、信頼を失った政治の力が衰え、もはや何もできない政治になってしまうのではと危惧している。民主政治の立て直しとして、市民の政治参加が広がることを願い、本文の終わりとする。

文中注

- 1) 日経コンピューター「アクセントが行政サービスの満足度を調査、日本は21カ国中20位」2009年2月19日
http://itpro.nikkeibp.co.jp/article/NEWS/20090219/325114/?ST=go_vtech
当調査では、「よりよい生活の提供」という点で、あなた方は今の行政に満足していますか」という質問には、たったの12%の人々しか「とても満足している/満足している」と回答せず、「行政は、十分に市民に意見を求めていますか」という質問に対しては「全く求めている/あまり求めている」と回答する市民が49%を占めた。
- 2) 2015 Edelman “Edelman Trust Barometer” slide
<http://www.edelman.com/2015-edelman-trust-barometer-2/trust-and-innovation-edelman-trust-barometer/global-results/>
この調査では、大学での教育を受けた人々に関して、政府・企業・メディア・NGOに対する信頼度の平均が日本では37%と、各国平均の55%を下回り、調査対象国27国中ではアイルランドと並んで最下位であり、また69%の人々がメディアを信じていないと回答し、メディアへの信頼は27カ国中、26位であった。一般市民を対象とした調査でも、政府・企業・メディア・NGOに対して信頼している人々は34%と、さらに低かった。
- 3) オンブズマンという呼称に関しては、「オンブズパーソン」の呼称の方がジェンダー的配慮として適切だと思われるが、前者の呼称のほうがまだ一般的なのでここでは「オンブズマン」と表記する。
- 4) 「NPO法人認証取り消し 暴力団が統制、隠れみに 全国初、山口県が決定」読売新聞 2004年10月19日 西部本社版朝刊

参考文献

- ・ 芦部信喜『憲法第6版』岩波書店、2015年
- ・ 飯尾潤『現代日本の政策体系——政策の模倣から創造へ』ちくま新書 筑摩書房、2013年
- ・ 川崎修・杉田敦編『新版 現代政治理論』有斐閣アルマ、2012年
- ・ 佐々木毅『政治の精神』岩波書店、2009年
- ・ 平松毅『各国オンブズマンの制度と運用』成文堂、2012年
- ・ 東洋経済ONLINE「日本人は『政府への信頼』が世界最低だった！」2015年1月21日
<http://toyokeizai.net/articles/-/58596>

[受賞者インタビュー]

**自分の発想に自信を持てた。
これからも難しい問題を
考えていきたい**



—— コンテストに応募した理由、きっかけは？

自分のこのアイデアはどう評価されるかということを確認してみたかったからです。

—— この論文を書き上げるまでに、どのくらいの時間がかかりましたか？

文献を調べるのと小論文の形式に仕上げるのに20時間くらい。小論文のアイデアを考えるのも含めるともっと長いと思います。

—— この論文を書く上で苦勞したことはありますか？

字数制限が厳しかったのと、自分のアイデアの短所を探して対策を考え出すのに苦勞しました。

—— この論文を書いたことで良かったことはありますか？

ある程度の評価を頂いたことで、自分の発想に自信が持てました。これからは難しい問題についてもっと自由な発想で考えていきたいです。

—— 今、どんなことに興味を持っていますか？

TPPや外国人労働者や地域経済などの話題や、少子高齢化などの問題に興味があります。