



追手門学院大学

成熟社会研究所 紀要

Center for Mature Society Research

第8号

2024.3



追手門学院大学 成熟社会研究所 紀要

第8号 2024年3月発行

目次

研究ノート

- アクティブ・ラーニングの視点から見た MOMED の可能性に関する一考察
.....今堀 洋子 1
- 成熟社会における多様な人々の共生
—ダイバーシティ経営における女性と障がい者—.....長町理恵子 9

講演記録

- 男性の育休取得経験とそこからの課題
.....神吉 直人 17

プロジェクトレポート

- 学生チームによる小豆島プロジェクトの活動報告 2023
—産学官連携の取り組みの多様化—.....中川 啓子 35

学生寄稿

- 小豆島プロジェクトでの活動を振り返って
—2022年度・2023年度の活動に着目して—.....小林 史門 47

活動報告

- 2023年度の活動記録..... 57

研究ノート

アクティブ・ラーニングの視点から見た
MOMEDの可能性に関する一考察

今堀 洋子

I. はじめに

2014年以來、アクティブ・ラーニング（以降AL）を試行錯誤しながら講義で展開してきた。2020年度、COVID19の影響で全面オンラインになった際、オンラインのライブ授業で、ALを実施し、結果として、受講生にとって、満足度が高いものを提供することができたⁱ。また、2019年に冊子化された「人に伝えるためのツールとコツ集めた、ロジカルコミュニケーションのためのメソッド」であるロジコミ・メソッドⁱⁱを、ALのツールとして、講義の色々な場面で活用し、成熟社会研究所の紀要でも報告してきた。具体的には、ロジコミ・メソッドをいくつか組み合わせ、アレンジすることで、様々な活用方法の可能性もあることも実践の結果明らかになったⁱⁱⁱ。そして、今年度も引き続き、ロジコミ・メソッドも活用しながら、ALを実践してきた。

そんな中、アーティストの竹腰紗智ことHappyちゃんが創出したMOMEDという自分自身の感情を開放するメソッドに出逢った。そして、実際に、2024年1月19日、担当する授業「非営利組織論」に、Happyちゃんに登壇いただきMOMEDをワークショップ形式で実践していただいたところ、受講した学生に好印象で、非常に手応えを感じた。ALの一つの理想の形を目撃したようにも思った。

本研究ノートでは、MOMEDとは何かを簡単に述べた上で、MOMEDをALにどのように組み込んでいけるかを探ってみたいと思う。

II. MOMEDとは

2023年の3月下旬、Happyちゃんは、ケニアの旅が終わろうとしている時にMOMEDを生み出した。それは、「星月夜」（作詞：由薫、作曲・編曲：Toru）という曲に、振りをつけることから始まった。

2-1. Happyちゃん

MOMEDの説明をする前に、Happyちゃんについて紹介しておく。本名、竹腰紗智は、2013年3月27日から、Happyというペンネームで、【世界は、自分で創る】というタイトルでブログを書き、宇宙理論をベースとしたHAPPY理論を提唱しはじめ、たちまち、人気ブロガーとなった。2014年12月には、このブログの内容が、同じタイトルで、書籍化もされている¹。Happyちゃんは、このブログを閉じる直前の2018年12月に、「現実世界はわたしが創りだして。わたしの価値なんてものはわたしがわたしに対してどう思うかのみで決定される。わたしの存在はわたしが存在する、以上マル。で誰にも脅かされることはない。わたしのリズムが宇宙のリズム。罰を与えるような存在など誰もいない。その罰を創りだすことができるのも自分自身だ。」^{iv}と述べている。その頃には、インフルエンサーとして多くの人に影響力を与えていたが、ブログを閉鎖した後、化粧品、ジュエリー、服、シャンプーのブランドなど、次々に立ち上げ実業家としても活躍している。と同時に、様々な人やチームと組みながら、演劇や歌や踊りなど、時には、1万人規模の会場でのライブイベントも開催してきている。商品開発にしても、イベントにしても、常に、その道を究めているプロフェッショナルと組みながら、夢を次々に実現させているというのが、Happyちゃんの特徴であり、人気の秘密だともいえるだろう。

2-2. MOMEDの誕生の経緯

MOMEDとは、MOMENTとGODからなる造語で、「今この瞬間神である」という意味であるとHappyちゃんは述べている。先にも述べたが、2023年3月27日にMOMEDは誕生した。安室奈美恵の大ファンであった彼女は、数年前に歌と踊りをはじめ、踊ることが大好きになり、自らダンスのクラスを開催するまでになった。そして、自分でも振り付けをしてみたい

と思っていた Happy ちゃんは、ケニアで舗装もされていない土の道で踊る人々の姿に接し、踊れる身体もスタジオも整っているのに、踏み出せていない自分を情けなく感じたそうである。そこで、帰国直前に、ケニアでスタジオを借りて、自分だけの新しいダンスのジャンルとして MOMED を創り上げた。それは、繊細に自身の身体に、その曲が持っているエネルギーを降ろして創り上げているのだという。

帰国後、2日後に、MOMED のクラスが初めて開催された。そこに参加した Happy ちゃんのパレエの先生であったパレエ歴 40 年以上の夫婦が、「こんな踊りが踊りたかった」と感想を述べた。そして、Happy ちゃんの気づきとして、「それはもうダンスクラスではなかった。HAPPY 理論を身体で体感覚に落とし込み人生や在り方を学んでいく時間だった。」と語っている。

他にも、MOMED が誕生した背景には、Happy ちゃんが、実際に体験したケニアの先住民の暮らし、大虐殺のあったルワンダでの人々との対話、ネパールの雄大な自然、ペルーやブラジルでのアヤワスカという覚醒を促す儀式、貧しくても目を輝かせて逞しく生きている人々との出会いなどの要素が含まれているとも語っている。

2-3. MOMED の広がり

「星月夜」という曲の持つエネルギーを身体感覚に落とし込んで創られた MOMED であるが、2023 年 4 月の上旬には 2 曲目の MOMED が誕生し、2024 年 2 月現在、20 以上楽曲の MOMED が存在している。そして、日本に留まらず、世界中に MOMED は広がっている。

その理由は、Happy ちゃんから直接 MOMED を受けた人が、自ら MOMED リレーを、自分達のネットワークを使って、全国、全世界で開催しているからである。この現象を、Happy ちゃんは、「MOMED を受けた人達の感動と感謝のエネルギーが派生してどんな世界を創り出すか？」という壮大な実験であると述べている。そして、著作権フリーで、リレーする人達からマージンをとることなく、MOMED を皆に開放した。Happy ちゃんは、変な形で悪用されることの心配はないのか？という質問に対して、「自分のことを好きだと言っている人達は、自分が大事に思っている MOMED を大事にしてくれると信じているから、その心配はしていない」と答えている。そして、「感動と感謝と信頼のエネルギーで MOMED がムーブメントを起こしてる」とも語っている。

更に、2023 年に開催された複数回にわたるコンサート会場での MOMED ライブが、ムーブメントに拍車をかけた。2023 年 6 月には、横浜ぴあアリーナ（1 万人収容）において二日間連続でライブが開催された。更に 10 月から 11 月にかけて、全国 7 か所で、MOMED SACHI TAKEKOSHI LIVE TOUR2023 MINAMOTO PROJECT が開催され、総動員数はのべ 1 万人を超えた。そして、2024 年 1 月には、タイのサムイ島において、海外初の MOMED FES も開催され 400 人のファンが詰めかけた。

MOMED を自ら取り入れている人達は、MOMEDIAN と呼ばれている。MOMEDIAN の MOMED を体験しての感想は、ネット上に溢れている。その中で、Happy ちゃんに近い MOMEDIAN は、次のように語っている。「(MOMED を体験して) 自分の尊厳を思い出した。そして、自分に対する見方が一瞬で変わった。それまで鬱状態で、自分が何をしたいのかまったくわからない状態であったが、MOMED (星月夜) の歌詞を読み解いた解説 (自分が大事、自分の名前は尊いという意図) と、動き (MOVE) をすることで、勝手に身体が開き、身体と心と意識が一致した。」^v

全国ツアーが終了した直後の 11 月末に、Happy ちゃんは、全国の子供達や福祉施設に MOMED を届けることを決意し、SNS で希望者を募った。きっかけは、養護施設出身の親の顔を知らない 19 歳の青年が、ライブで MOMED を体験して「空が青いって感じる心を取り戻した」という発言に感動したからだそうだ。そして、その呼びかけから 2 週間後に、新潟の中学校、美容学校、介護施設での MOMED が開催された。

III. MOMED に類似しているもの

突然産み出されて、世界的な広がりを見せている MOMED は、進化の途中であり、全体像を捉えるのが非常に難しい。ここでは、現時点での MOMED の特徴をいくつか取り上げ、既存のものとの類似性を探ってみる。

3-1. MOMED の広がり方：オープンソース

まず一つ目は、MOMED の広がり方である。それは丁度、1991 年にリーナス・トーバルズ氏によって開発された LINUX という OS が、オープンソース、つまり、ソースコードも全てオープンにして、無償で提供されたことで、またたく間に、世界中に広がったことを想起させる^{vi}。

先に述べたように、MOMED も、創出された直後に MOMED のクラスが開講され、それを受講した人達が、全国で MOMED のリレーを始めた。リレーをするための細かいルールが設定されたわけでもなく、MOMED という名前を使うことが許可され、オープンに無償で提供されたのである。もし、Happy ちゃんが、MOMED は自分が創出したものであり、自分に権利があると抱え込んでしまったら、このような広がりは見せていないだろう。

3-2. 羽黒修験道：身体性・野生性

筆者が長年関わってきた羽黒修験道との類似性もある。それは、思考（頭、マインド）を停止させ、身体感覚から入り、心と魂を開放させるという点である。思考を停止させるという意味では、修験道に限らず、他にも瞑想など様々な手段がある。羽黒修験道は、特に 30 代から 50 代の女性達に人気があり、2018 年には AERA で特集記事が組まれたこともある^{vii}。羽黒修験道の星野先達は、なぜ、女性に人気があるのか？の問いに、「女性の方が野生性を持っており、その野生性が修験道を求めるのだろう」と語った。

MOMED の中心層も、30 代から 50 代の女性であることから、その人達の身体性・野生性が、MOMED を求めているのかもしれない。

3-3. 踊念仏：宗教性と芸能

詳しく調査したわけではないが、MOMED は踊念仏との類似性が高いと思われる。踊念仏とは、「南無阿弥陀仏の六字名号に節をつけて詠唱し、その節拍子にあわせて踊る宗教舞踊。その起源は空也にあるといわれるが、念仏が民間に広く普及したのは踊念仏のためであった。」とコトバンクでは、説明されている。踊念仏は、大衆と一緒に踊ることで一体感を持ち、念仏が死霊を鎮める功力を持ち、疫病などをおこす御霊を鎮魂するための宗教的大衆運動となり、やがて盆踊りへと発展したそうである。一方で、宗教的エクスタシーを味わうための宗教舞踏となったともある^{viii}。

COVID19 が猛威をふるい、震災も各地でおこるこの時代に、令和の踊念仏として MOMED が誕生したともいえるだろう。

3-4. オイリュトミー：音楽の持つエネルギーの身体表現

オイリュトミーとは、Wikipedia によれば、ルドルフ・シュタイナー（哲学者、教育者）によって創造

された運動を主体とする芸術であり、意識と身体のギャップを埋め、言葉または音楽の力を全身の動きに変換し、内臓（ミクロコスモス）や惑星（マクロコスモス）を動かすエネルギーを関連付けるものである^{ix}。実際に、オイリュトミーは、シュタイナー教育の芸術科目に取り入れられており、生徒の生命力を高めるものであり、クラス全体で取り組むことで、驚くほど生徒の社会的能力もあがると述べられていた^x。

MOMED も、音楽の持つエネルギーを、Happy ちゃんによって、MOVE として身体感覚に落とし込まれたものである。そして、MOMED をすることで、鬱病や身体の不調が回復したり、大勢で行うことで、自分は一人でなく皆とつながっているという感覚が戻ってくるなどの報告もある。

IV. 講義における MOMED の実践

2 章で述べた通り、Happy ちゃんが 2023 年の 11 月末に、全国の子供達や福祉施設に MOMED を届けると決意したのを受けて、筆者も、ぜひ大学に来てほしいと伝えたとこ、その願いが叶った。そして、2024 年 1 月 19 日に、担当する講義「非営利組織論」において、Happy ちゃんに登壇いただき、MOMED をワークショップ形式で実践していただいた。

4-1. ワークショップの構成

最初に、Happy ちゃんによる MOMED とは何かというミニ講義から始まった（図 1）。次に、MOMED として MOVE する Mrs. GREEN APPLE 「Sorajji」の歌詞を見ながら、まずは曲を聴いた。その後、歌詞やメロディにあわせた動きの解説があり、それに皆が做った。この行為は MOVE 入れと言われている（図 2）。その後、何度か「Sorajji」の MOMED を皆で輪になって MOVE した（図 3、図 4）。そして、RADWIMPS の「鋼の羽根」の曲を聴きながら、瞑想



図 1 Happy ちゃんによる MOMED についての講義



図2 MOVE 入れ（動きの解説とその模倣）



図3 「SorANJI」のMOMEDのMOVE1



図4 「SorANJI」のMOMEDのMOVE2

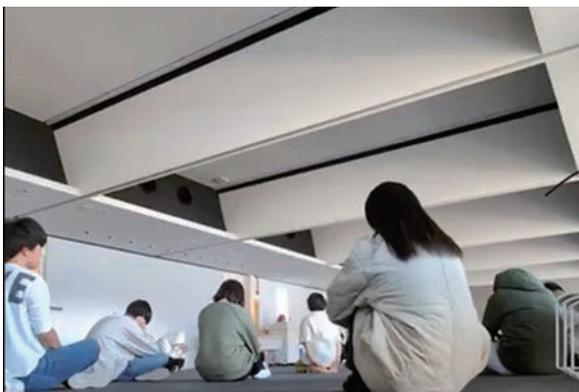


図5 「鋼の羽根」を聴きながらの瞑想タイム

の時間（図5）があり、最後に、質疑応答の時間が設けられた。

4-2. Happy ちゃんによる MOMED のミニ講義

冒頭の MOMED についてのミニ講義で、Happy ちゃんは次のように語った。

現代の日本人は、心が動かず、感情がとまっているロボットのような人が多い。心が動かないということは、自分の存在の死をあらわし、幸福感がまったく味わえない。そんな人ほど、型にはまった（世間でいわれている）幸せに飛びつこうとしている。しかし、それを手にしたとしても、幸せになれるとは限らない。全ての原因は、心の動きがとまっていること。心の繊細の感覚を捉えるができたなら、つまり、瞬間、瞬間、目の前のことに、わぁという感覚（感動）を味わえたら、自分への愛が湧き上がってきて、幸せを外に求めなくなる。今ここに、幸せを感じていれば、満腹でいられる。満たされたエネルギーが自分から出てくる。その上で、色々な望みがわいてくる。何かを求めるのではなく、満足で始めたら、幸福感が高いので、自分の気分がよく、あってもなくても、今ここで幸せ、あったらもっと幸せ。満たされた場所から進み、満たされたものを手にする。

では、どうやったら心の針が動きやすくなるか。感情を解放すれば良い。心の針の動きを取り戻すために、MOMED をうみだした。心は身体と連動している。身体が、第一にあって、心と連動している。身体と心を一致させる。それをおこすために、自分の中に止まっていたエネルギーを身体と心を使って動かしていくのが MOMED である。

4-3. 受講生達の感想

受講した学生からは、沢山の感想が寄せられたが、ここでは、そのいくつかを紹介しておく。

(1) 4 回生の R.H さん

今回は貴重な機会にお誘いいただきありがとうございました。就職活動をはじめ生き方を悩んでいる私にとっては、とても刺さる内容でした。そのため、数々の経験談、ダンスや歌からとても大きな力をもらいました。経験談としては、安室奈美恵さんのライブに参加されていた頃に、憧れていたダンサーの方の話が特に印象的でした。Happy ちゃんがダンスや歌に挑戦してから、数年後には同じステージに立つことができたとお聞きしたときは本当に偉大な方だと感じました。

授業内で実施したダンスや歌では、私自身あまり関わりの少ない分野だったため、少し心配していましたが、わかりやすい振り付けと、踊ることによって心が開けたような気がして気持ちよかったです。

今回の授業では Happy ちゃんが発する言葉にも大きな力をもらいました。そこには「何があっても自分は自分の味方であること」「感情を殺さずに自分の心の針と体に目を向けること」「何か嫌なことがあって、それを続けたいと続けたいときは嫌だという気持ちを殺してまで、続けてはいけないこと」「一般的に幸せだと言われていること（幸せの象徴のようなもの）に流されないことが大切」などがあり、挙げるとキリがありません。中には「型にはまった人生を生きるのではなく、世界は自分でつくっていくもの」という言葉もありました。個人的には特にこの言葉から刺激を受けました。私はこれから就職するのか、それとも自分で世界をつくっていくのか、私は後者の方向で考えたいです。「世界は自分でつくっていくもの」と聞いたときは、自分はどのような世界をつくりたいのか考えていました。私は絵描きと博物館で保全活動をしている身として自分にできることをやって、次世代に多くの自然・生き物を残せるように、これからも誰もが自然・生き物の恵みを受けとって笑って生活できるような世界をつくりたいです。残念ながら就職先はその気持ちを実現できる環境ではないため、自分で、自分のやりたいことをできるように前へ進んでみたいと思いました。今回の授業は、力をもらえただけでなく人生において大切なことまで教わったと思っています。そのため、Happy ちゃんの経験談や言葉、歌やダンスは大学生をはじめ沢山の人の届いてほしいと感じました。

(2) 4 回生の Y.O さん

今日は貴重な時間をお使い頂き、追手門学院大学に来てくれはったこと、ほんまにおおきに!! 直接会うことができ、お話を聞いていくなかで、自分の人生に於いても、すぐくためになるものばかりで、腑に落ちるものばかりで、心が震えていました。

自分自身の表現力のなさゆえに、うまく言葉にすることはできませんが、Happy ちゃんの生き方、さらには、どの話も繋がっているように感じました。これから、四月になれば、新社会人として、新たな道を歩んで行きますが、嬉しいこと、悔しいこと社会に採まれることがあるとは思っています。

ただ、そんな中でも、いい意味で今の自分を残しな

がらも、長していきたいと思います。Happy ちゃんの言っていたように、自分の感情を大切にしながら。また、これは、僕のこんな生き方をしたいという、想いですが、今の自分、昨日の自分を越えるために、その瞬間をしっかりと生き、この命尽きるまで、燃やしていきたいと思います。

最後になりますが、こうして、今日、あの場所でお逢いすることができた、これは何かの縁やと思いますので、これからもよろしく願いいたします。それと、また、追手門学院大学、今堀ゼミにも足を運んでいただきたく、申し上げます。ぜひ、Happy ちゃんの熱い「心」の話を伝えてほしいなと思います!!!

(3) 3 年生 M.K さん

冒頭の話の中で子供時代に義父からの DV 等で、夜中にパジャマで家を出たと言っていたことが衝撃的で、私には計り知れない人生を歩んできたのだと感じた。

また、安室奈美恵のバックダンサーだった人と一緒に踊ることができたり、去年の横浜ピアアリーナでは 1 万人が集まったと言っていたりしたことから、私が知らなかっただけで Happy ちゃんはすごい人なののだと思った。

MOMED をするきっかけの話や聞く中で、私も心が動く瞬間が最近はないことに気がついた。

今回、実際に MOMED をしてみたが、まだ私の中では踊るよりも照れが勝ってしまっていて全力で踊ることはできなかった。しかし、集まった皆で同じ踊りをすることで一体感を感じることができた。

今日の授業前までは正直乗り気ではなかったが、気さくな人であったり、前で一緒に踊ってくれたり、簡単な振り付けだったりしたこと、自分が思っていたよりも MOMED は参加しやすいものだと感じた。

(4) 4 年生 K.S さん

自分を押しつけていた空気と、それを自分から離れないようにしていた膜のようなものが取り払われた気分になりました。

今回は教室に入るだけの人数でしたが、もっと大勢の人がいる中で一緒にしたらもっと楽しくハッピーな気持ちになれるんだろうなと感じました。

解放感を感じ、世界のキラキラ感を取り戻せたような気がしました。

健康のためには運動が欠かせないというのはよく言われますが、健康のためではなく自分を表現し受け入

れていくために体を動かす方が自分を元気にできるんだと MOMED で感じました。

自分の弱さも何もかもを受け入れて、そんな自分を抱きしめる感覚を忘れないようにしたいと思いました。

(5) 4年生 D.M さん

今回の授業を受けて、私が感じたことは次の二つです。

まず一つ目は、Happy ちゃんが考案した MOMED は、ダンスの振り付けが歌の歌詞の意味とシンクロされて作られているため、ダンスが苦手な人やダンスが初心者の人でも踊りやすくプログラムされていることです。

次に二つ目は、MOMED は、自分の内側に眠るエネルギーを解放しながら踊るため、ダンスが終わった後にはとても元気になり、自分らしく生きていこうという気持ちになることです。

したがって、どんなに下手なダンスでも、諦めずにまずは自分を信じてやってみることが重要であると感じました。

非営利組織論は、2年生から4年生が受講しているが、卒業を間近に控え、社会に出るために色々悩み自分を見つめてきた4年生に、特に響いたようだ。

4-4. Happy ちゃんの感想

登壇いただいた翌日に、Happy ちゃんから以下のコメントをいただいた。

「1日たち私にとって人生が変わるすごくターニングポイントな日だったと、朝起きてから嘔み締めていました。時間にしては少しだったかもしれないけど彼らに触れて受け取ったものが自分の中であまりにも多く感動しています！そしてあんなに生徒から慕われているようこさんに改めてあたしも、もっと若者たちの希望になる存在になろうって決意もおきました。」

V. AL にどのように MOMED を取り込んでいけるのか？

Happy ちゃんによる MOMED のワークショップで驚いたのは、全ての受講生が、スマホから目を離し、Happy ちゃんの話に耳を傾け、一緒に踊ったということである。これは、まさに AL が目指す理想の姿である。

それには、いくつかの要素がある。場の作り方、場

のホールドの仕方、音楽を上手に取り入れエンタメに仕上げる、身体を動かす、それを皆でやることにより一体感も生まれるといったものである。それに加えて、音楽のエネルギーを身体感覚に落とし込むことで、感情が解放され、心と魂の解放を導くのである。別の言い方をすれば、漠然とした不安が減り、思い込みが外れ、自己肯定感が高まり、幸福感がもどり、オープンハートになり、波動が上がり、生命力があがり、本来の自分を取り戻すのである。結果として、吸収力、集中力、コミュニケーション力も高まる。

AL では、講義の冒頭に、チェックインとして、今の気分などを一人ずつ話してもらっている。一つの試みとして、チェックインの後に、準備体操のごとく、MOMED を組み込み、皆のやる気や集中力を高めた上で、講義に入っていくとどのような効果があるだろうか？来年度は、その実験を試してみようと思う。

VI. おわりに

MOMED が誕生して、瞬く間に広がっていく姿を目のあたりにし、様々な MOMED のクラスを受け、6月のライブや、10月のライブに足を運んで、実際に体感する中で、自分の現場でどう生かせるだろうかということが、テーマになっていた。そんな中、Happy ちゃんに登壇いただく機会を得て、MOMED のワークショップを開催していただき、受講生と共に、AL が目指す理想の姿を目撃することになった。

AL に、どのように MOMED を取り入れていくかについては、試行錯誤を繰り返す必要があるが、Happy ちゃんが、若者（大学生）の希望になる存在であるために、MOMED を広めていきたいと願っておられるので、来年度、Happy ちゃんとタッグを組み合わせながら、色々な実験を試みたいと思う。

インフルエンサーである Happy ちゃんは、ネットで検索すれば、匿名での誹謗中傷が数多くある。Happy ちゃんの呼びかけに応じて Happy ちゃんを学校に招致しようとした時、ネットの情報を見た教員や事務職員や保護者が、招致を反対するというケースも多くみられる。反対している理由としては、大きく二つ、お金の問題（講座等が高額である）と宗教的であるという点のようである。お金に関しては、今回の大学も含め、学校機関や福祉施設に関しては、交通費も含め無償で実施されている。また、宗教的という点は、確かに、その要素が大きいことは事実であるが、オウム事件以来、日本人に植え付けられてしまった

宗教的アレルギーは、そろそろ脱ぎ捨てる必要があるようにも感じる。

今回、研究ノートとして、現段階の MOMED の可能性を AL の視点から観察することを試みた。誕生したばかりの MOMED を研究している人は、恐らくまだいないと思われる。日々進化し続ける MOMED は、非常に捉えるのが難しいが、AL、教育という視点から、これからも MOMED を観察し続けていこうと思う。

注

- 1 世界は自分で創る〈上〉思考が現実化していく 185 日の全記録 Happy (著) ヒカルランド (2014/12/25) 出版 他 3 冊

参考文献

- i 今堀 洋子 (2021). 「オンライン授業 (ライブ型) におけるアクティブ・ラーニングの可能性」 追手門学院大学 地域創造学部紀要, 第 6 巻, 1 頁から 21 頁
- ii 追手門学院大学 成熟社会研究所編 (2020). 「一人で思う, 二人で語る, みんなで考える」 岩波ジュニア新書
- iii 今堀 洋子 (2021). 「ロジコミ・メソッドの活用事例 ~ 2020 年度の講義での実践を通じて ~」 成熟社会研究所紀要, 第 5 号, 21 頁から 25 頁
- iv Happy (2019). 「世界は自分で創る 下 3 201705-201812 「分離・無価値感」から「統合・the ONE」へ」 ヒカルランド
- v 【MOMED を語る】1 年の鬱がイッパツ!! MOMED ヤバい!! <https://www.youtube.com/watch?v=P7JhDu32-6Y> (2024 年 2 月 11 日参照)
- vi UNIX とは? その特徴や Linux との違いを解説 <https://career.levtech.jp/guide/knowhow/article/728/> (2024 年 2 月 12 日参照)
- vii AERA 朝日新聞出版 2018 年 2 月 18 日号 大人女性に「山伏修行」が人気! 「修験道の世界」に魅了されるワケ
- viii コトバンク <https://kotobank.jp/> (2024 年 2 月 12 日参照)
- ix Wikipedia <https://ja.wikipedia.org/> (2024 年 2 月 13 日参照)
- x シュタイナー教育のオイリュトミーとは? ~ シュタイナー学校教科紹介 ~ <https://www.youtube.com/watch?v=wdE4kReXUx8> (2024 年 2 月 13 日参照)

成熟社会における多様な人々の共生

——ダイバーシティ経営における女性と障がい者——

長 町 理恵子

I. はじめに

日本経済は戦後、高度経済成長期、バブル経済、バブル崩壊を経て、成熟社会になっている。その間、日本では世界最速で少子高齢化が進み、人口構造が変化した。ヒトの価値観、家族、生活なども多様化している。もともと多様だったものが、表面化してきた可能性もある。小野（2012）は、日本経済の転換期について、1980年代から90年代を境に、「発展途上社会」から「成熟社会」へと大きな変貌を遂げていると述べている。発展途上社会は、人々が欲しいモノやサービスはたくさんあり、生産力が不足して十分に手に入れない社会である。一方、成熟社会は生産力が十分にあり、モノやサービスが満ち足りて、需要の方が足りなくなった需要不足の状況であるという。

佐藤（2017）は、「真の「成熟社会」とは、「多様な価値観を認め合い、多くの選択肢の中から自らの生き方を選び取ることが可能な社会」であると述べ、成熟に向かう現在の日本は少子化や経済格差など多くの不安を抱えているという。実際に、今の社会で不安や課題は少なくない。例えば日本では、高齢化率（人口に占める65歳以上人口の割合）は2020年に28.6%と世界的にも高水準である（総務省「国勢調査」）。また、世界経済フォーラム「ジェンダー・ギャップ指数2023年版」では、日本は146か国中125位と男女格差が大きく、先進国では最下位である。これは2015年に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の一つである「ジェンダー平等の実現」に課題が多いことを示す。

小野（2012）の著書に、「多様」という言葉見当たらない。しかし、需要不足の成熟社会の成長戦略として必要なのは、「生産力の拡大」ではなく「需要の発掘」であると指摘する。例えば、増加する高齢者が欲しい物は何か、どんどん提案しなければならないが、新製品の開発は難しいというのだ。成熟社会では、す

で欲しいものはすべてそろっているため、経済社会の「多様な」ニーズに対応できるモノやサービスの発掘が必要というわけだ。

近年、SDGsへの意識の高まりから、性別、年齢、国籍、信仰などを問わず、誰一人取り残さない社会が期待されている。多様な人々が共生する多様社会の実現に向けて、教育現場や企業においても取り組みが進んでいる。

多様性は、ダイバーシティ（diversity）と呼ばれ、企業ではダイバーシティ経営が注目されている。例えば、女性の役員・管理職の登用、仕事と介護・育児との両立、障がい者¹・外国人の雇用など、男性が中心に働く企業ではこれまで問題とならなかったことが、ダイバーシティ経営では具体的な課題として浮き彫りになってくる。こうした社会課題を解決し、多様な選択肢から自分の意志で生き方を選ぶことで多様社会が実現し、成熟社会に近づくと考えられる。

とはいえ、一言で多様性を重んじる多様社会の実現といっても、何が多様なのか、抽象的であるのも事実だ。本稿では、多様な人々の共生と課題を整理し、課題解決の可能性に言及する。

II. 多様社会における教育

2-1. 多様性の例

多様性について、何が多様なのか、整理しておこう。図表1のように、価値観、性、文化、働き方など様々な側面において多様性があり得る。また、これらの多様性は単独で論じられるものではない。例えば価値観は、個人の考え方だけではなく、家族、働き方などにも影響を受け変化し得る。性については、男女の別だけではなく、出生時の戸籍上の性と性自認（自己の性別の認識）が一致しないトランスジェンダーや、自らを男性とも女性とも言いたくない、決めたくないという人もいる。

図表1 多様性の例

多様性	事例
多様な価値観	就業意識、性別役割分担意識
多様な性	男性、女性、LGBTQ
多様な結婚	法律婚、事実婚、同性婚
多様な世帯	母子父子、単身、高齢者世帯
多様な文化	国、地域で異なる文化
多様な働き方	正・非正規社員、副業、テレワーク
多様な人材	性別、高齢者、国籍、障がい者
多様な経営	ダイバーシティ経営
多様な宗教	仏教、キリスト教、イスラム教

(注) 筆者作成

この他にも教育、人種、民族など様々な側面で多様性がある。それに伴って課題も多様になっており、多様社会における共生を論じるには、多様性の現状を知り、その背景を理解すること、人々が多様性を認め合い許容する環境が必要である。

多様な社会課題に対応していく過程で、新たな需要を創出する可能性もあり、それを担うのは多様な人材である。例えば、同じ企業であっても男性だけではなく女性や障がい者が、研究開発や商品開発に携わることによって、新たなニーズに対応するモノ（商品）やサービスが創出できる事例もある。これが、企業がダイバーシティ経営をめざす理由の一つでもある。ダイバーシティ経営については後述するが、多様な課題を解決していくことが、個人にも企業にも求められている。

2-2. 教育現場における多様性への理解

多様性への理解は、子ども時代の教育においても必要になっている。学校教育では、「学習指導要領」が定められ、「全国のどの地域で教育を受けても、一定の水準の教育を受けられるようにするため、文部科学省では、学校教育法等に基づき、各学校で教育課程（カリキュラム）を編成する際の基準を定めています。」と文部科学省のサイトにある。小学校、中学校、高等学校ごとに、教科等の目標や大まかな教育内容を定めており、社会の変化に応じて定期的に改訂され、誰でも学習指導要領を閲覧できる。文部科学省「学習指導要領等の改訂の経過」の資料をみると、「平成元

年の改訂」は「社会の変化に自ら対応できる心豊かな人間の育成」をめざしており、下記のように記されている。

「昭和52年の改訂後、科学技術の進歩と経済の発展は、物質的な豊かさを生むとともに、情報化、国際化、価値観の多様化、核家族化、高齢化など、社会の各方面に大きな変化をもたらすに至った。しかも、これらの変化は、今後ますます拡大し、加速化することが予想された。」

ここでは、「価値観の多様化」という文言が用いられている。実際の学習指導要領の本文に「多様」という言葉はみられないものの、1989年の改訂時点で多様性が意識されていたということはわかる。

その後、直近の改訂は「平成29・30・31年改訂学習指導要領」である。改訂に込められた思いとして、「これからの社会が、どんなに変化して予測困難な時代になっても、自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、判断して行動し、それぞれに思い描く幸せを実現してほしい。」と記されている。実際に「小学校学習指導要領（平成29年告示）」の総則には、下記の通り「多様な人々と協働」という文言が明記されている。

総則（抜粋）

「これからの学校には、こうした教育の目的及び目標の達成を目指しつつ、一人一人の児童が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、持続可能な社会の創り手となることができるようにすることが求められる。」

この「小学校学習指導要領（平成29年告示）」は、337ページにおよぶが、その中に「多様」という文言が97回も用いられている。経済・社会が大きく変化する中で、今後の社会を担う子どもたちにとって多様性の理解がいかに重要であるかがうかがい知れる。

この他に「生徒指導提要」がある。小学校から高等学校までの生徒指導に関する学校・教職員向けの基本書として、2010年に文部科学省が初めて作成したものだ。その後、いじめ防止対策推進法等の関係法規の成立や性的マイノリティへの配慮など、学校・生徒指導を取り巻く環境の変化に対応して、2022年には12年ぶりに改訂された。「生徒指導提要（改訂版）」

(2022年12月公表)では、「いじめ」「不登校」「性に関する課題」「多様な背景を持つ児童生徒」などへの具体的な対応が明記されている。教員も、多様化・複雑化する課題に柔軟に対応することが求められているのである。

以上のように「学習指導要領」と「生徒指導提要」は、いずれもこの数年の間に改訂されており、多様社会を前提とした教育が念頭にあることがわかる。実際に、発達障害と診断を受ける子どもたちや、性の多様性に悩む子どもたちも少なくない。また、事実婚や再婚の世帯、単身親世帯など結婚や家族の形も多様化しており、必ずしも両親と一緒に住んでいる子どもたちばかりではない。こうした社会の変化に、子どもたちも多様な人々と共生し、自ら課題解決に取り組む力が必要とされているのである。

Ⅲ. 企業は多様性の確保が重要課題に

若い世代は、学校教育において多様性への理解を深める学習をしている。したがって、卒業後に若者の受け皿となる企業においても、教育現場におくれを取ることなく、多様性への対応が求められる。ここでは、職場における多様性の確保についてみていく。

3-1. ダイバーシティ経営

日本では、「男性は仕事、女性は家庭」といった性別役割分担意識が根強く、また新卒採用・終身雇用・年功賃金に代表される日本的雇用慣行は男性中心の企業ではうまく機能し、高度経済成長を支えた側面もある。しかし、グローバル化、技術進歩とともに成熟社会へ移行するにつれ、日本的雇用慣行は行き詰まりを見せ、近年変化しつつある。

男女雇用機会均等法（1986年施行）、男女共同参画社会基本法（1999年施行）、女性活躍推進法（2016年）などの法整備も進み、働く女性が増えてきた。2010年代以降、女性の労働力率が目に見えて高まるなど、女性活躍の推進は2015年に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の1つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられた影響も大きい。さらにSDGsでは、「誰ひとり取り残さない」ことを大きな目標としており、近年は、男女共同参画の視点から、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）やダイバーシティ経営をめざす企業が増えている。これまで女性の仕事と家庭の両立支援やワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んできた企業は、その対象を女性

だけではなく、高齢者、障がい者、LGBTQなど全ての人々の活躍と共生へと広がりを見せているのである（長町、2024a）。

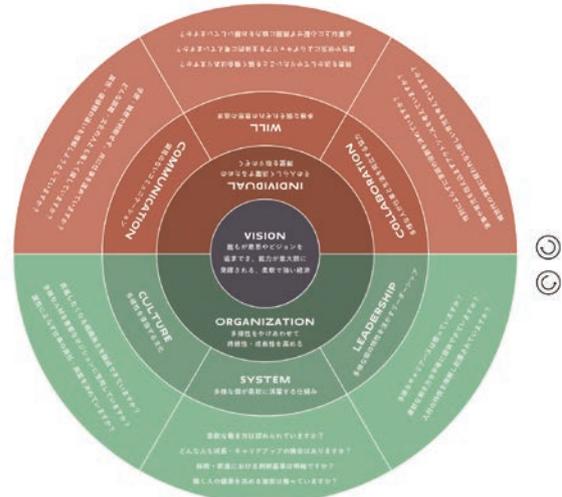
「ダイバーシティ経営」について、経済産業省は「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義している。「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含むとし、「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含むとしている。

企業も、組織内の多様な人材がその特性を活かし、生き生きと働ける環境を整えることによって、自由な発想が生まれ、生産性が向上し、自社の競争力強化につながるというメリットを認識してきた。企業のトップの理解とコミットメントも高まっている。

経済産業省は、2012年度からダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選」として表彰し、その先進的な取り組みを広く紹介している。大企業だけではなく、中小企業の事例も紹介することで、すそ野の拡大を目指した。この事業は2020年度に終了したが、次なる段階として中長期的に企業の取り組みを進めるため、2018年「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」で実践のための7つのアクション²を示した。

さらに2023年には、「ダイバーシティ・コンパス」として、ダイバーシティ経営推進に当たって目指す姿や指針を具体的に明記し、視覚的にもわかりやすいコ

図表2 ダイバーシティ・コンパス



(出所) 経済産業省「ダイバーシティ経営の推進」

ンパスという形で試行的に整理した（図表2）。

3.2. コーポレートガバナンス

投資家は、企業価値の評価として株価や利益率など財務面を重視するのはもちろんだが、近年、非財務的な側面にも注目している。それは株主が投資判断に、「環境（Environment）」「社会（Social）」「企業統治（Governance）」に配慮したESGの視点を組み入れ、企業価値が財務情報だけではなく、非財務情報にも左右されるようになってきているからだ。

とくに、企業のダイバーシティ経営は、コーポレートガバナンスの側面からも重要な視点であり、社会の要請となっている。2021年に金融庁・東京証券取引所が「改訂コーポレートガバナンス・コード」を公表した。つまり、取締役や管理職に女性や外国人などを登用し「多様性確保」を企業に明確に求め、企業にガバナンス強化を促した。

企業は本来、利潤を最大化するために合理的に行動する経済主体である。したがって、女性活躍推進やダイバーシティ経営が、企業業績にプラスに寄与しなければ、積極的な取り組みにつながらないはずである。ここでは、企業の女性活躍と企業業績の関係をみてみよう。先行研究で、女性の役員比率・管理職比率が企業業績にプラスの影響を与えているものに、Siegel・児玉（2011）や新倉・瀬古（2017）の分析などがある。一方、西畑・山本（2021）では、両者に統計的に有意な相関は観察されなかった。

この点について、長町（2024b）は、女性の管理職や役員・取締役と企業業績の関係は、先行研究で同一の結果が得られているわけではないと整理した上で、両者の因果関係の分析には、時間的なラグも考慮すべきだと述べている。つまり、企業が女性役員や管理職を登用し、女性活躍が推進されたとしても、すぐに企業業績のプラスにつながるとは限らないこと、むしろ女性の登用は企業にとっては一時的なコストになる可能性も示唆している。また、2010年代後半のデータによる分析が課題である点も指摘している。2012年の第2次安倍政権以降、政府は女性活躍推進を重要な政策課題に位置づけており、その成果がみられるであろう2010年代後半以降のデータを用いて、企業業績との関係を明らかにすることが期待されるためである。

IV. 多様社会における多様な人々

日本のダイバーシティは、長く男女共同参画の視点

で女性の就業促進に取り組んできた。近年、高齢者、外国人、障がい者、LGBTQといった多様な人々が生きやすい共生社会をめざす新たな局面に移っている。図表3は、各種統計から多様な人々の割合をみたものである。LGBTQと障がい者がいずれも人口の10%近くを占めていることがわかる。以下、女性、LGBTQ、障がい者についてみていこう。

図表3 多様な人々の割合（2020年）

多様な人々	総人口（1億2614万6千人） にしめる割合（%）
男性	48.6%
女性	51.4%
高齢者	28.6%
外国人	2.2%
LGBTQ	9.7%（2023年）
障がい者	9.2%（2023年）

（注）総務省「令和2年国勢調査」、内閣府「令和5年版 障害者白書」、電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査2023」から筆者作成

4.1. 女性

総務省「国勢調査」によると、2020年10月1日現在の総人口は1億2,614万6千人であり、そのうち男性が6,135万人、女性が6,479万6千人と男性より多く、人口に占める女性割合は51.4%である。また、外国人は274万7千人で、全人口の2.2%を占める（図表3）。

年齢階級別にみると、2020年の65歳以上の割合である高齢化率は28.6%で、1990年の12.1%から急速に高齢化が進展している。1990年から2020年の30年間に、15～64歳の人口割合は69.7%から59.5%に、15歳未満は18.2%から11.9%に低下しており、人口構造が変化していることがわかる。

一方、労働市場では1980年代以降、雇用における男女均等に関する法整備が進んだ。先にも触れたように1986年に施行された「男女雇用機会均等法」によって職場における性別を理由とする差別等が禁止され、1999年に「男女共同参画社会基本法」、2016年に「女性活躍推進法」が施行された。その間、女性の大学等進学率も男性と同程度まで上昇し、女性の社会進出も進んだ。

労働力人口についてみてみよう。2020年の15歳以上人口1億826万人のうち、働く意思のある労働力人口が6,812万人で、男性3,771万人、女性3,041万人となり、女性比率は約45%である³。1990年は労働力人口が6,360万人、女性比率が39.4%であったのに比べると、職場における女性割合は上昇している。とくに、この10年間ほど、就業継続する既婚女性が増え、女性の労働力率を押し上げている。

しかし、女性労働者の人数が増えても、管理職に就く女性はまだまだ多くなく、男女の賃金格差もある。2023年10月、米ハーバード大学のクラウディア・ゴールドディン教授がノーベル経済学賞を受賞した。女性の経済学者の受賞としても注目されたゴールドディン教授は長年、男女の賃金格差について研究しており、日本の女性について労働力率は上昇しているものの非正規雇用が多いことを受賞後の会見で指摘している。正規と非正規の賃金格差が大きい日本においては、それが男女の賃金格差にもつながることを示唆している。日本における「ジェンダー平等の実現」はまだ道半ばであり、女性活躍推進は、企業にとって先送りできない経営目標になっている。

4-2. LGBTQ

多様な人々は、時として少数派でもある。「男性が仕事、女性が家庭」といった「性別役割分担意識」に肯定派が多かった時代は、職場で働いているのは多くが男性で、女性は少数派だった。昨今は、性の多様性の視点で、性的マイノリティ（性的少数派）であるLGBTQの人々との共生も課題となっている。LGBTQへの認知度も高まっており、身近に当事者がいることも珍しくなくなった。著名人やスポーツ選手が、メディアで自身がLGBTQであることを公表するケースもみられるようになった。スポーツとジェンダーも社会課題となっており、LGBTQの選手がオリンピックやスポーツ大会で、男女どちらの競技に出場するかといった議論も出ている。

電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査2023」によると、5万7,500人を対象としたスクリーニング調査で、LGBTQ+層の割合は全回答者の9.7%⁴であった。同ラボの2020年調査の8.9%から若干上昇しており、LGBTQ+に関する情報の増加により、自分自身の性自認や性的指向への気づきが進化したことが増加の要因の一つであると分析されている。各種アンケート調査によって結果に幅があるが、LGBTQの割合は8～10%であると言われている⁵。

2023年6月、「LGBT理解増進法」が公布・施行された。性的マイノリティに関する理解増進に向けた取り組みについて、公正な採用選考、性別適合手術の保険適用、宿泊施設における配慮などが明記されたものである。本法律は2021年に開催された東京オリンピック・パラリンピック前の成立を目指し、与野党間の合意も成立していたが、当時の自由民主党内の反対が根強く、法案提出が見送られた経緯がある。日本においてLGBTQへの理解と社会への浸透に時間を要したことを示している。

日本では現在、同性婚は認められていない。しかし、2015年に東京都渋谷区と世田谷区が同性カップルを認めたことから、自治体による同性カップルの証明や宣誓の受付などパートナーシップ制度が全国に広がっている。「公益社団法人 Marriage for All Japan—結婚の自由をすべての人に」によると、2024年2月1日時点で少なくとも393の自治体がパートナーシップ制度を導入し、全人口の8割をカバーしているという。パートナーシップ制度のメリットは、病院での面会、保険金の受け取り、公営住宅で家族として同居などが可能となることだ。一方、法律婚ではないため、パートナーの相続はできないなど課題も残されている。同性婚が認められない日本でも、自治体のパートナーシップ制度がここまで拡大していることは、欧米諸国のように、将来、日本で同性婚が認められる社会の実現に期待が高まる。

LGBTQの人々が生きやすい社会は、経済効果も期待できる。電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査2020」によると、LGBTQ+層の消費金額は一般家庭より大きく、その消費市場規模は5兆4,200億円と推計されている。パートナーシップ制度やLGBT理解増進法などによってLGBTQの人々の生きづらさが少しでも解消され、旅行や消費への意欲が高まることで、一定の経済効果も見込めるのだ。性の多様性について、若い世代ほど学校教育などにより認知度は高いものの、中高年層への周知が課題となっている。

4-3. 障がい者

厚生労働省の推計によると、日本では、約1,160万人が何らかの障がいをもっており、国民の約9.2%にあたる（厚生労働省「令和5年版障害者白書」）。障害者は3区分され、その内訳は、身体障害が436万人、知的障害が109万4千人、精神障害が614万8千人である⁶。複数の障がいを持つ者もいる一方、医療機関を利用した精神疾患の患者の中には、日常や社会生活を

において大きな制限が持続しない精神障害者も含まれる。

このうち、どのくらいの障がい者が働いているのだろうか。図表4をみると、就労系障害福祉サービスの対象者は2023年に約46万9千人である。一方、民間企業や公的機関で一般就労として働く障がい者は2023年に72万8千人である。

図表4 障がい者の就業先

就業先	人数(万人)
就労系障害福祉サービス	46.9
就労移行支援	3.7
就労継続支援A型（雇用型）	8.8
就労継続支援B型（非雇用型）	34.5
一般就労	72.8
民間企業（法定雇用率2.3%）	64.2
国・都道府県（同2.6%）	2.1
市町村（同2.6%）	3.6
教育委員会（同2.5%）	1.7
独立行政法人（同2.6%）	1.3

(注) 厚生労働省「障害福祉サービス、障害児給付費等の利用状況について」(2023年10月)、「令和5年障害者雇用状況の集計結果」(2023年6月1日時点)から筆者作成

就労系障害福祉サービスのうち、65歳未満の障害者で通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる「就労移行支援」のサービス利用者は3万7千人で、サービス終了後に約半数が一般就労に移行している。「就労継続支援A型（雇用型）」(8万8千人)は、企業等に就労が困難だが雇用契約に基づき、継続的に就労することが可能な者であり、サービス終了後に約2割強が一般就労に移行する。「就労継続支援B型（非雇用型）」は34万5千人と最も多く、雇用契約を結ばずに障がいや体調に応じて自分のペースで利用できる。このうち約1割強がサービス終了後に一般就労に移行する。

一般就労については、「障害者法定雇用率制度」がある。従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用し、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」

以上にする義務がある。2014年3月以前は民間企業で1.8%だった法定雇用率は段階的に上昇している。2021年3月現在、民間企業の法定雇用率は2.3%、国や地方公共団体は2.6%である。2023年1月の「労働政策審議会障害者雇用分科会」によって、2024年4月には2.5%、2026年4月には2.7%に引き上げられることとなっている。また法定雇用率未達成の企業からは、障害者雇用納付金を徴収し、雇用率を達成している企業に調整金、報奨金、助成金等として支給する（障害者雇用納付金制度）。法定雇用率の上昇とともに、一般就労の障害者雇用の人数も増加しているのが現状である。

大企業などでは、障がい者の雇用に特別の配慮をした「特例子会社」を設立する場合がある。特例子会社制度は、子会社が一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているとみなし、実雇用率を算定できるという制度である。障害者の雇用の促進及び安定を図ることを目的とした特例子会社の設立は増加しており、2023年6月現在、598社である。障害者の特性を生かした雇用の場の拡大が求められる。

障害者法定雇用率の引き上げという制度改正もあるが、障がい者雇用も、女性活躍と同様に企業業績にプラスなどの利潤がなければ持続可能とはいえない。久米(2020)は、障がい者の生産性は一般労働者に比べて低いとみられ、一般労働者を追加的に雇う場合に比べて、企業収益が高まらない懸念があると指摘する。一方で、障がい者の生産性が低い可能性を示しながらも、成功事例に学ぶべきことが多いと述べている。

社員の約6割が障がい者である「久遠チョコレート」の事例が、障がい者との共生のヒントになる。「久遠チョコレート」代表の夏目浩次は、障がい者や困難を抱える人たちを社員として雇用し、チョコレートを製造・販売する。一般の消費市場で、全国にフランチャイズ店を展開し、大手百貨店のバレンタインデーの催事にも出店するなど、現在年商18億円程度を稼ぐ。夏目(2024)は、彼の著書で「「使えない」とレッテルを張られた人たちに「居場所」ではなく「稼げる場所」を」と述べている。チョコレートの製造・販売の過程を細分化して、障がい者ができることをそれぞれが担当し、その業務に特化しプロになる。その結果、1人で全行程を担うショコラティエに劣らない付加価値の高い高級チョコレートを世の中に提供しているのである。長時間集中して作業ができるなど、障がいによって、一般の人々よりも高い能力を発

揮する場面もあるという。こうした特性を、パズルのように組み合わせたら、新しい価値がどんどん生まれると、夏目は述べている。

夏目の原点は、障がい者の工賃の低さに衝撃を受けたことだったという。厚生労働省「令和3年度工賃（賃金）の実績について」によると、2021年度（令和3年度）の月額平均工賃（賃金）は、就労継続支援A型事業所が8万2,645円に対し、B型事業所は1万6,507円と大きな格差がある。一般就労の民間企業や公的機関では、障がい者も最低賃金以上の賃金を得ることが多い。障がい者が得意分野を活かして働くことは、福祉の枠にとどまらず、自ら賃金を得て経済的に自立することである。夏目の場合、障がい者にも働きに見合った賃金を支払うこと、企業として利益を出すことの2点への強いこだわりが、結果として障がい者との共生につながっている。

V. 多様化する社会課題の解決

多様な人々について、企業のダイバーシティ経営の視点で女性、障がい者、LGBTQに関する社会課題について振り返ってみよう。

女性活躍推進は、女性だけではなく男性に関わる課題でもある。もちろん、女性の就業継続の障壁となっている社会保険制度や配偶者控除などの見直しは段階的に進んでいる。女性が働くためには、男性が家庭内での活動を増やすなど、男性の育休や家事・育児参加が必要だ。また、2019年に施行された働き方改革関連法や育児・介護休業法改正などによって、男女とも柔軟な働き方が少しずつ導入されているところである。

男性の意識の変化がみられる調査結果も出てきている。茨木市（2022）「男女共同参画に関する市民意識調査報告書（令和3年度実施）」によると、生活の中で優先したいことについて、コロナ前と比べてコロナ後に、男性は「仕事を優先」したい人の割合が減り、「個人の生活を優先」したい人の割合が上昇しているのだ。コロナ禍での行動制限によってテレワークを実施したのは男性の方が多く、一部の家庭で男性が家事・育児に参画したことなどが、男性自身の意識変化につながったものと考えられる。

障がい者雇用については、夏目（2024）のチョコレート製造・販売のように、成功事例ばかりではない。実際、夏目もパンの製造からスタートし、様々な事業に関わる中で失敗や困難も多々あったという。

久遠チョコレートに勤務するのは障がい者だけではなく、障がい者の親、シングルマザー、LGBTQのパティシエなど、生活で困難をかかえる多様な人々が働いているという。課題が出てくるたびに、その解決に取り組むことで、副次的なメリットも生まれ、多様な人々の共生が実現してきたという。

もちろん、障がい者が一般の人々と共生し生活するためには配慮は必要である。2021年に障害者差別解消法が改正され、2024年4月から事業者による障害のある人への合理的配慮の提供が義務化される。物理的環境への配慮、意思疎通への配慮、ルール・慣行の柔軟な変更といった具体的な取り組みが示された。企業においても、引き続き障がい者の雇用環境の改善が求められる。

LGBTQの人々について、日本国内での同性婚訴訟が続いている。同性婚が認められないことは、「婚姻の自由」を定めた憲法第24条に「違憲」や「違憲状態」という判決も出ており、同性婚に対する司法の判断も割れている。今後の動向が注目される。

最後に、転職が増え労働市場が流動化する中、週休3日制、副業、テレワークなど働き方も多様になっている。今後は、性別、障がい、属性などに関わらず、各自ができることや強みを生かした働き方の可能性が高まる。多様な人々が共生するために、具体的な制度改正、取り組み、ノウハウの共有などが、課題解決の糸口となるだろう。自分の志で生き方を選んでいくことによって成熟社会に近づいていく。

さらなる事例研究に加え、多様社会のメリットや経済効果を正確に把握し分析する研究が必要とされており、多様な人々の共生の視点から、今後はとくに障がい者やLGBTQの雇用に関する研究が期待される。

注

¹ 本稿では、「障がい者」の表記について可能な限り「障がい者」を用い、法律や統計について言及する場合は、その資料に従い「障害者」と表記することとする。

² 経済産業省（2017年公表、2018年改訂）「ダイバーシティ2.0」の意義として、「女性活躍も未だ道半ばであり、もはや「ダイバーシティは本当に必要なのか」という議論に時間を費やすのではなく、一刻も早く具体的な行動を起こし、実践フェーズへと移行すべきである。」としている。そのための「行動ガイドライン」に記されている「実践のための7つのアクション」は、下記の通りである。

①経営戦略への組み込み

②推進体制の構築

- ③ガバナンスの改革
- ④全社的な環境・ルールの整備
- ⑤管理職の行動・意識改革
- ⑥従業員の行動・意識改革
- ⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話

活躍推進と企業業績の関係」内閣府経済社会総合研究所 (ESRI) 『経済分析』第201号

- ³ 総務省「労働力調査」の最新データでは、2023年の労働力人口は6,925万人で、女性は45.1%である。
- ⁴ 「LGBTQ+調査2023」では、「LGBTQ+当事者層」の割合が9.7%という結果となった。レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシュアル(B)、トランスジェンダー(T)、クィア・クエスチョニング(Q)、その他多様なセクシュアリティ(+)に該当する回答者である。調査実施時点での回答にもとづき、異性愛者であり(ヘテロセクシュアル)、生まれた時に割り当てられた性と性自認が一致する(シスジェンダー)回答者以外を「LGBTQ+当事者層」と定義している。
- <https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001046.html>
- ⁵ LGBTの割合は、連合「LGBTに関する職場の意識調査」(2016年)では8.0%、大阪市「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生に関するアンケート」(2019年)では8.1%、厚生労働省「令和元年度厚生労働省委託事業職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」(2019年)では8.0%、LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」では約10%などがある。
- ⁶ 障害者の概数は、厚生労働省が「生活のしづらさなどに関する調査」、「社会福祉施設等調査」、「患者調査」等に基づき推計している。

参考文献

- 茨木市(2022)。「男女共同参画に関する市民意識調査報告書(令和3年度実施)」
- 小野善康(2012)。「『成熟社会の経済学—長期不況をどう克服するか』岩波書店
- 久米功一(2020)。「『働くこと』を思考する—労働経済学による問題解決へのアプローチ」
- 佐藤友美子(2017)。「『成熟社会研究所紀要』創刊に向けて」『追手門学院大学成熟社会研究所紀要』第1号
- Siegel, Jordan・児玉直美(2011)。「日本の労働市場における男女格差と企業業績」, 独立行政法人経済産業研究所(RIETI) Discussion Paper Series, 11-J-073
- 長町理恵子(2024a)。「関西の女性活躍推進の現状～関西女性活躍マップ(令和5年度版)より」関西経済連合会『Kansai D&I News』https://www.kankeiren.or.jp/diversity-inclusion/di-news/202401_01/(2024年1月20日閲覧)
- 長町理恵子(2024b)。「企業の女性活躍と業績に関する研究の現状と課題—グロース市場の研究に向けて—」『関西ベンチャー学会誌』第16号
- 夏目浩次(2024)。「温めれば、何度だってやり直せる」講談社
- 新倉博明・瀬古美喜(2017)。「取締役会における女性役員と企業パフォーマンスの関係」慶應義塾大学『三田学会雑誌』110巻1号
- 西畑壮哉・山本勲(2021)。「情報開示の有無を考慮した女性

男性の育休取得経験とそこからの課題

神 吉 直 人

本稿は、株式会社毎日放送（MBS）アナウンサー／総合編成局アナウンスセンター長の西靖氏と筆者との対談イベントの記録である。イベントは「おそろおそろ育休 その時、その後」と題し、2023年12月6日に、茨木市の文化・子育て複合施設であるおにクルで実施した（後援：茨木市）^{1), 2)}。西氏は、2023年2月にミシマ社から『おそろおそろ育休』を上梓している（西、2023）。

成熟社会研究所は「多様な価値観を認め、自らの生き方を選び取り、誰もがかけがえのない人として成長できる社会」を実現するため、「自立して生きる力を備えた「志」のある個人を育てる」ことを設立趣旨としている³⁾。男性による育休の取得は、取得者とその家族、さらには取得者の同僚や上司など、多くの者の価値観が影響し合う出来事といえる。イベントは、仕事と家庭生活を中心に、様々な視点が言語化される場となった。

以下の記述は、対談で実際に述べられた言葉をベースに、文章として読みやすいように、また発言の意図をより正確に表現できるように加筆や並び替えなどの変更を施している。また、雑談などカジュアルな部分を省略し、経営学の文脈に関わる内容のみを掲載している。

I. 育休を取って「よかった」こと

神吉：本日のテーマは「育休」です。男性の育休取得を入口に、育休制度全体についてお話したいと思っています。あと、書籍のタイトルが本当に秀逸だと思うんですが、この「おそろおそろ」の部分についても考えていこうと思います。

一点、ある方向のジェンダー観、つまり性別ごとの役割に関する価値観について「女性は家にいるべきだ」などと考えている方からは、もしかするとネガティブな感想があるかもしれま

せんが、本日はそういう方向のジェンダー観に関する話題には踏み込まずにいきたいと考えています。

西氏：いや、なしっていうか、これは価値観が如実に反映される話ですよね。男性が育休を取るということをどういう風に受け止めるかは、まさにみなさんの価値観が表れる話なので、避けて通れないと思いますけどね。

神吉：そうですね。では、基本的なスタンスとして「男性の育休取得が一般的になった方がいいよね」くらいの前提を共有してお話できればと思います。それでは最初に、本にもたくさん書かれています、育休を取ってよかったですか？

西氏：よかったですね。本当によかった。

神吉：その「よかった」という感想に関わるエピソードを1つか2つご提供ください。

西氏：いろいろな意味で「育休取ってよかったな」というのはありまして、案外その質問が一番難しいんです。…1つは自分の家のことですね。朝起きて、子どもと妻と一緒にご飯を食べて、仕事に行って帰ってきて、一緒にお風呂に入って寝かし付けをして、ということを毎日のようにしていました。ですけど、育休で1日中家にいると「なんと自分は家の中のことを知らないんだらう」って思うんですね。

子どもは幼稚園に行きますが、育休を取る前から長男は僕が送っていました。毎朝子どもを幼稚園に送り届けてから出社していると、「偉いですね」とか言われて、何かやっている気になっていたわけですが、その子が肩から掛けている鞆の中に何が入っていたのかまでは知らなかった。給食用のカトラリーとランチオンマットと…、それはこの袋に入れて、そこは蝶々結びにして。その外にハンガーにちょっと掛けるためのループを妻が縫い付けたハンドタオル。

それを4つ折りにして、また入れるっていうのを、それまでずっと妻がやっていたわけです。それを自分でやるようになる。じゃあ、それはどこにしまってあるのか。阪神電車のプリントのあるお気に入りのフォークは食洗器に入れていいのか、よくないのか。自分の家の中のことなのに、何にも知らないんですよ。本当になんにも知らない。

「ちょっと何か床がザラザラしてるな」と思ってクイックルワイパーをかけます。クイックルワイパーをひっくり返して、もう一遍やって捨てるわけです。ところがいつも置いてあるところを見たら、空っぽなわけですよ。クイックルワイパーのかけ方は分かります。だけど、ストックがどこにあるかは知らない。「世の中は知らないことだらけ」なんて言いますが、家の中こそ知らないことだらけだということが、まず分かった。

神吉：それは「よかった」エピソードですね。いい話だと思います。

西氏：もう一つ。僕は結婚が遅くて43歳で結婚して、45歳で最初の子どもが生まれました。だから52歳にして、まだ幼児や小学生のお父さんなんですけど、同世代の友達のところの子どもはだいたいもう中高生以上になっています。で、みんな口を揃えて「案外、子どもと一緒にいられる時間って短いよ」って言うんです。確かに思い起こせば、中学生くらいから「親と一緒にいる姿を友達に見られるのは恥ずかしい」「そういうのダサイ」みたいな感覚は自分にもあった。だから、子どもが小さいうちにいっぱい関わっておきたいという気持ちがあります。育休を取った1つの目的でもあるし、実際、一緒に過ごす時間はたくさん取れたと思います。

一方で、同時に一緒にいることで「めっちゃイライラするわ」ってこともあります。だから「一緒にいられる＝幸せ」とだけ思って育休を取るとえらい目に遭うんですよ。「もう幼稚園行く時間やで」「あと2分で、あと2分で出発しないと門が閉まるよ」なんてときに「この床板の線、踏まずに歩く～」とかやり始めるわけですよ、子どもは。イラッてるんですよ。そんなことやってるとテーブルにガーンと当たって、バシャーんと牛乳をこぼすわけです。ほんで、外は雨なわけです。「この牛乳こぼしたや

つ、どうするん…」とか思うわけですよ。そういう子どもに対するいろいろな感情は、週末パパだけではなかなか感じられない。いろいろなものを感じられたのも「よかった」と言えますね。

II. 育休≠休み

神吉：育休を取ってよかったとのことですが、会場の方から事前に「MBSの方々が西さんの姿を見て、後に続いた（取得した）というケースはありましたか」という質問がありました（Appendix1-03）。プログや本の読者からの事例も含めて、そのようなお話はありましたか。

西氏：僕が育休取得したのは2年前の夏なんですが、その直後に産後パパ育休という、子どもが生まれた直後に男性が育休を取りやすくするための制度が始まりました。その制度では育休を2回に分けて取れるし、育休中に希望の日だけ勤務することもできます。「男性育休、取ってくださいね。取りなさいね」という流れになってきました⁴⁾。

そして、1,000人以上の規模の事業者は、男性の育休取得に関する情報を公開しなさいという制度も。これは、「絶対取らせろよ」っていうメッセージですよ。

神吉：1,000人以上の規模の企業に対する取得率公表の義務化は、今年の4月以降です⁵⁾。2025年度までに男性の育児休業取得率を50%にすることが、現在、政府目標になっています。2030年度までには、85%に引き上げる目標もあります⁶⁾。

西氏：そういうタイミングだったので、「僕が取ったから、うちの会社で男性育休の取得率が上がった」と胸を張って言えるかどうかは分かりませんが、後輩が1人取りました。第二子が生まれるときに、「西さん、育休取りましたよね。どうでした？」と聞きに来てくれた。これは、すごく嬉しかったですね。

あとは、本にも書いたことですが、育休取得を決めたときに、報道記者の後輩が僕より先に1か月ほど育休を取ったことがあるという話を聞きました。そこでその彼を訪ねて「育休取ったんやって？どうやった？」って聞いたら、苦笑いの表情で「いやあ、もう育休はいいっす

わ」って言ったんです。僕はもう育休取得を決めていたし、彼は1か月ですが僕は4か月取るつもりで手続きをほぼ終えていたので「何？何？何でもうええの？」と尋ねました。

報道記者ってとても忙しいんです。例えば、捜査一課長の家の前で、朝にネタをもらうまでずっと待っている。または夜に帰ってくるのを待って「例の件、いつ逮捕ですかね」と聞く。「夜討ち朝駆け」というんですが、今もそのようなことをやっています。とにかく忙しい仕事です。

彼は、1か月もまとめて休むなんて入社後初めてだったので「溜まっている本とか読めるかな」と思っていたそうです。そうしたら、すごくやる事が多くて、思っていたのと全然違って。しかも、ずっと家の中にいたので、奥さんとも何となくぎくしゃくしてケンカも増えたそうです。実際、彼はその後2人目が生まれましたが、そのときには育休を取りませんでした。

育児“休暇”だと思っていると、つまり“ホリデー”だと思えば、それは結構大変なことになるんですよ。育児“休業”ですから。休暇じゃなくてね。会社を休むわけですが、仕事を休むわけじゃない。家事という仕事、育児という仕事をやる時間なんだという前提を持つておくのは、実はすごく大事なことだと思います。

神吉：事前のアンケートは、うちの職員さんにも答えてもらっているのですが、そういう意見もありました。ある女性は「男性育休には大賛成ですが、せっかく育休を取得しても通常の休みのように過ごされては、パートナーの負担が増すばかりです」と書いています（Appendix2-15）。

西氏：育休制度を使うと、会社からの給料はなくなりますが、その間は67%、3分の2の額の育児休業給付金がもらえます⁷⁾。これは非課税です。健康保険料などの社会保険料も天引きされませんから、実質は元々もらっていた額の8割強ぐらいはもらえるわけですよ、会社に行かなくても。だから、“名ばかり育休”という言葉まである。すごく得な制度だと思われるかもしれませんが、実際は大変ですよ。

神吉：これに関連するもので、「わが家の場合は、数日取得すれば税負担が優遇されるという制度を活用するためだけの取得となりました」という回答がありました（Appendix2-07）。

西氏：先ほどの話に戻しますが、休暇だと定義すると「自分のやりたいことをやる時間」ということになるじゃないですか。でも、家事・育児という体験では、自分では今までやろうと思わなかったことができる。これを「やる」と思うか「やらされる」と思うか。この差は大きい。

私が育休を取得したのは夏でしたから、子どもの夏休みと重なって10何日か連続でセミ捕りに行きました。50歳になって、木を見ればどこにアブラゼミがいるかが分かるようになるんです。そんなこと、なかなかないわけですよ。他にもフライパンを洗うときに、洗剤で洗う前にまず布切れで拭き取れるだけ拭き取ってとか、その後こっちのスポンジでちょっとこうしてとかね。知らなくてもいいと思われる方もいるかもしれないけれども、それを知ってすごいことで。僕は、育休後の西靖は、本当に“ver.2.0”になっていると思うんですよ。だって、育休前は、この本にも書きましたけれど、コーヒーを淹れる以上のことはしたことがなかったんですから。

初めてお味噌汁を作ったのは、いつもの時間になっても妻が起きてこなかった日でした。もう明らかに疲弊しているわけですよ。次男が夜全然寝てくれなくて、おっぱいあげて、起きて、おっぱいあげて、ちょっと寝たらまた「おぎゃあ」って言って…という時期でした。それを夜通しやっているから寝不足なんですよ。朝、長男を幼稚園に連れていく時間が迫っているのに、妻が起きてこない。「朝ご飯作ってよ」って起こすのはどうも忍びない。「どうしようかな」と思って、とりあえずお米を炊いて、「豆腐はこう切るのか？」と思いながら見様見真似で切って。ワカメを一つかみ入れたら、すごく増えて。

そういう一つひとつが、ものすごい、めくるめく体験の連続だった。それは、会社において、ずっと座っていてはできない経験ができる場でした。これを休暇だと思っていると「何でこんなことせなあかんねん」というモードになってしまう。「今、いろんなものをもらっているぞ」、そして「家族に対してやれることをやるぞ」という、そういう時間だという構えは必要かと思います。

Ⅲ. 育休と仕事のやりがい, キャリア

神吉：会社の話として、西さんの育休取得後、育休に対するMBSの空気感はどのようなものでしょうか。

西氏：繰り返しになりますが、僕の取得で空気が変わったとは全然思わない。すべての仕事は、基本的に替えが利きます。「角淳一がいなかったら毎日放送じゃない」って言われましたけど、角さんが辞めても毎日放送は毎日放送ですから。また、替えが利くような状態にすることは管理職の仕事の1つです。

でも、アナウンサーには、「西靖さんの声で読んでほしい」みたいな要望があります。そして、働いている側は「あなたの声が1番いい。あなたの読み方が1番いい。あなたに伝えてほしい」と言われる仕事をしたいと思っているわけです。だから、やっぱり休みたくないんですよ。自分が不在の時間って不安なんです。できれば休みたくない。

神吉：ワーカホリックに聞こえますね。

西氏：僕、20代、30代の頃は、休みの日が普通に休みだったら不安でしたから。「えっ、用事ない？俺、空いてるけど」って言うぐらいでした。本当に、「もっとやりたい、もっと仕事したい、休みなんてなくていい」と思っていました。

今年の日本シリーズはタイガースとオリックスの関西ダービーでした。MBSは第3戦と第6戦を放送するとなると、スポーツアナウンサーは「誰がしゃべるんやろ、実況？」と色めき立ちます。やっぱり「俺がやりたい」って思うんです。そのときに育休を取っていたら、そのチャンスがなくなるわけですよ。この意味でも、やはりアナウンサーには属人的な部分が非常にある。どんな職種でもそうだと思いますが、誰でもいい仕事ばかりではないというところが誇りだったりもするんです。

ところが、僕の後で初めて子どもが生まれた男性スポーツアナウンサーの後輩が「西さん、育休どうでした？」って聞いてきてくれました。さっきも言いましたが、僕はそれがとても嬉しかった。僕が育休を取って会社が変わったとは全然思いませんが、報道の彼みたいに僕が「もういいっすわ」っていう顔をするのでは

なく、「めっちゃおもしろいぞ、育休って」と言い続けていることで、ちょっとだけいい影響を及ぼすことができたかもしれない。

神吉：西さんは管理職なわけですが、やはり管理職の理解があるというのは、取得する側にとって、とても大きいと想像します。とはいえ、管理職の方は大変ですよ、いろいろな差配など。

西氏：そうですね。育休から戻ってアナウンサー長になりましたが、後輩が「すみません、子どもがちょっと熱を出しちゃったんで、今から保育園に迎えに行かなきゃいけないんですけど、17時と18時35分のニュースを誰か…」となることがあります。それに対して「あ、大丈夫。とりあえず行っといで」と言うときに、熱を出して不安そうにして、お母さんが迎えに来るのを待っている顔を思い浮かべることができるようになったと、僕は自覚的には思っています。西靖2.0は。

神吉：1.0のときは、嫌な顔をしていたんですか？

西氏：嫌な顔はしていなかったと思うけれど、もう少しドライだったような気がする。「(語気を上げて)え？大丈夫なん？何とかするわ」という感じで。迎えに行く人への理解というものが、西靖2.0には実装されてるわけです。だって、熱を出している子どもをケアできる存在は他にいないんだもん。

僕が管理職になってからはコロナもありました。「誰々アナウンサーがコロナです」となったら、10日間くらい来られないわけじゃないですか。「その間、誰が何すんねん」というパズルをずっと考えていました。

今は女性アナウンサーが2人育休を取っています。彼女らがどのように職場に帰ってくるかについては、自分が取ったこともあって、やはりすごく考えます。うちの会社では、育休後の女性は子どもが1歳くらいになったら職場に復帰するパターンが多いのですが、例えば熱を出したときには迎えに行かなきゃいけない。「子どもが嘔吐していて大変なんです」なんて言ったら、「今日は来なくていいよ」と言うけれども、そこには別のアナウンサーをカバーに立てなきゃいけない。子どもが小さいうちはそういう事態が起こりやすいですから、レギュラー番組は担当させにくいんです。だから、これまでは基本的に、基本的にですよ、「今日は15時

と16時のニュースをつけて」みたいな感じで、他の人でもできるシフト仕事をしばらくやりながら徐々に復帰ということが多かった。

ですが、やはりそれでは彼女たちの能力を生かしきれないと思うし、アナウンサーとして、放送人としてやりたいこともきっとある。だから、例えば育児勤務で少し短い勤務時間だとしても「『あなただから頼みたいんですよ』という仕事をちゃんとマッチングした方が、やりがいもあるよね」とは思っています。ですけど、これも人によるんです。「しばしば休むと思うので、あまりレギュラーつけないでください」という人もいるから、それはそれに合わせるということもありますね。

神吉：育休取得には、そういう当人の働き方に関する価値観が関連しますね⁸⁾。その一方で、最初に「おそろおそろ」をテーマにしたい」と言いましたが、育休を取るのが怖いという理由の1つに、周りの空気があると思います。さらにこれに加えて、やはりキャリアに対する懸念もあると思うんです。育休を取ったことで、懲罰的にキャリアが損なわれるというダメな企業もあると聞きます。このような極端な話でなくても、キャリアアップに、何かを経験することや、何らかの数字をクリアすることが必要な場合、休んでしまうとその条件を満たせなくなるので、結局育休がキャリアを損ねることになってしまいます⁹⁾。

先程のお話の中にあっただけで言えば、レギュラー番組を持たないことで、その人の昇進などに傷がつく、何らかのマイナスがあるということはアナウンサーの業界にはないのでしょうか。

西氏：少なくとも毎日放送にはないです。

神吉：それはアナウンサーに限らず、一般職や技術職の方々でも同じですか。

西氏：同じです。どんな番組をやって、どんな業績を上げてということが、もちろんキャリアアップに関わる1つの要素であると思うんです。だから、例えば育休を半年、男性でも長い人だと1年取る人は取るとなると、社会人として、会社人としての業績が中断されるわけですから、その分何らかの昇進のタイミングがちょっと遅くなるというのは、実際問題としてはあるかもしれない。ですが、そのことで懲罰的に「こいつ

は何も生み出していないから評価を下げる」ということは基本的にはないと思います。

誰だったかな。誰かが言っていました、そんなことをものともせず会社の仕事を完璧にやって、八面六臂の活躍で業績を生み出して、家でも良きパパで育休もちゃんと取って…というのをモデルにしすぎ。漫画やないねんから。「1年休んだら、仕事は1年止まる」のが当たり前というくらいの構えにしとかなないと、育休なんて取れません。これは「育休を取るとマイナス」ということを諦めて受け入れろ」という意味では決してない。言い方がすごく難しいんですけどね。

IV. 越境学習としての育休

西氏：後輩たちにもくどいほど伝えているんですが、「育休は、ただの断絶ではない」。「せっかく育休を取るんだったら、お土産をいくつも受け取ろうぜ」と思っています。それは職場にも還元できることだったりするんですね。

僕の仕事では、例えば児童虐待などをニュースで扱います。以前は、虐待というのは、基本的に未熟な親が自分をコントロールできずに子どもに手を上げたり、ネグレクトしたりするものだと思っていました。基本的にはその通りなんです。その通りなんだけれども、24時間ずっと一緒にいたら、何回か子どもにイラッとするんですよ。「いつになったら風呂から出てくんの？」って思っていたら、柚子湯の柚子に指突っ込んで、ぐるぐるぐるぐる回してるわけですよ。夜はなかなか寝ない。朝は起きてこない。ご飯は残すくせに、おやつはほしがる。振り返れば微笑ましい場面も、立て続けだったり、こちらに余裕がなかったりすると、イラッとしちゃう。

そうすると、虐待には至らないとしても、子どもに手を上げるということは、僕と切り離された別のカテゴリーの人がやっていることではないという、ある種の地続きの予感がするんですよ。その予感があってこそ、どうやって自分をコントロールしようか、どこにこの空気を吐き出そうかなどということも考えられるようになるわけです。自身の中でそういう風に虐待というものを位置づけていると、ニュースを読

む際に「どんな事情があったんやろう」って、ふと思うわけです。このように、ニュースを理解するという点において、やはり僕は変わったと思うんですね。世の中の見え方が変わる、同僚の状況への理解の深さも変わる。育休からもらったものがいくつもあると僕は思っていて、それ込みで「キャリアの断絶じゃないよ」と言いたい。

それに、昇進という意味で、次長から部長になって、部長から局次長になって…というスピードが1年遅れたとして、「それは不幸なことですか」とも思います。人生の最終目標が「豊かな人生を最後まで送る」ということだとすると、僕は今のところとても豊かな人生を送っています。豊かな人生を送るために、キャリアは一次直線的に上がっていかねばいけなくて、一旦離れると、いろいろなものが割り切れるという感覚が少しありました。これも西靖 2.0 です。

神吉：家事をする家は英語ではホームと言いますが、西さんにとっては、長らく職場の方がホームで、家事や家庭がアウェイだったという感じなんですか。経営学では、近年、越境学習という概念が注目されています¹⁰⁾。

所属組織以外で、PTA への参加や他の会社への出向など、他所の自分たちのやり方が通用しないところを経験することで、元の組織に戻った際にそこがもっと良くなるといった話です。法政大学の石山先生などが積極的に研究されています。

西氏：越境学習、今度から使わせてもらいます。こんな長い話をしなくてもよかったです。家庭にも学ぶことがあるというのは、越境学習っていうのね。これは本当にそうですよ。

V. 社会関係資本と交換関係¹¹⁾

西氏：実はこの夏、母親が病気を患って、しばらく入院しました。うちの父親は岡山県の公務員でしたが、いわゆる仕事人間でして、専業主婦の母親が家のことはずっとやっていました。僕はこっちにいるし、妹がいますが彼女は福岡なので、年老いた両親は岡山で2人暮らしなんです。そこで母親が入院したわけです。

82歳の父親が「家事とはこんなに大変なの

か」って言っています。彼は今それを学んでいるんです。「洗濯物というのは、出しておけば洗って畳んで置いてあるものだ」っていう人生だったんです。それが1人暮らしだと、洗濯物を脱いで何もしなければ、翌日もそこに脱いでおいたまま。そのようなことを、今彼は全身で実感しています。

前向きに「今日は里芋の煮っころがしを作った」とか言って写真を送ってきますが、最初は大変でした。母の最初の入院のときは父親も塞ぎ込んでしまって。家事もできませんでしたから、実家のご近所さんに差し入れをもらったり、話し相手になってもらったりして助けていただいて、どうにかこうにか病と闘っている状況です。

うちの父が権威主義的だとか、そういうことではなくて、昭和16年生まれとしては、まあそれがデフォルトのような気がするんです。けれど、80を過ぎて、初めての家事にオタオタしている父の姿を見るにつけ、家の中をストレッチプレイスではなく、自分の手触りのある場所にしておくということは、すごく大事なことだと思います。育休はそういう文脈で捉えることもできるかなと思います。

神吉：今、ちょうどご近所に助けられたというお話がありました。本には奥さんの社交性の高さが随所に描かれています。育児というと、その家庭内の、家族だけの話だと思うけれども、育休制度を利用するとなると会社の人も含めた話になる。そこからさらに広げて、近所の人たちや地域との付き合いによって、育児に対するサポートが広がることや、その他のいろいろなものが豊かになるという現象が、とてもよく書かれていたという印象です。

西氏：本当に妻の社交性に助けられています。幼稚園の体操服って結構高くて、1着5,000円とかするんです。それをご近所でもらってくるんですよ。だって、体操服みたいに丈夫なものは、そう傷まないんです。うちの幼稚園は年少、年中、年長の3年ですが、3年着ても傷まない。しかも途中で大きくなるから、サイズも変わるでしょ。だからこの限界で体操服がぐるぐる回っているんです。

うちはAさんからももらいました。Aって名前が書いてあるんですが、その下をよく見たら

B って書いてあるんです。「おお、うちで3軒目か」と。これをやると体操服で商いをしている人たちは儲からないという話になりますが、このやり取りによって、そこに1つの循環の輪ができるんです。体操服をもらったら「ありがとう、ただで手に入ったわ」で済むわけではない。「こないだ駅前にできたお菓子屋さんの焼き菓子、結構イケてるって聞いたから買ってきたの。どうぞ」みたいなやり取りが続く。そして「どうぞ」と言われた体操服をくれたAさんも、もらっておいてそのままとはならない。次に旅行に行ったときに、「西さん『これ好き』って言うてたやん」みたいな感じで、またお土産が回ってくる。

そういう形で、「体操服がほしいから体操服を買う。お金を払う」というシンプルな商行為とは異なる、少し何かメッセージのついた、タグ付きの循環みたいなものがたくさんできるんですよ。うちは子どもが3人だから、三輪車や自転車もいっぱいあるんですけど、この後長男が乗る予定の24インチの自転車も既にご近所からいただいてスタンバイしています。うちの三男はそろそろ三輪車を卒業しそうな雰囲気だから、三輪車は多分Cさんのところに行くかな、みたいなこともありますね。

神吉：本の最後の方では、習い事の送り迎えで車に乗せてもらってまでいる。これは僕の場合は驚きでした。物が行ったり来たりする話はよく聞きますが、送り迎えまでやるのかと。奥さん、「さすがだな」と思いました。

西氏：割と普通ですね。長男が市の体操教室みたいなものに参加しています。長男が習っている間に、次男が皮膚科で診てもらおうというようなことは、子どもが3人いるとけっこうある。子どもの病院って混むんですよ。それで、体操が終わる時間になってもまだ病院が終わらないとなると、「ごめん、ちょっと連れて帰ってくれる？」みたいな感じでお願いしている。そういうことはしょっちゅうです。

細かいことを言えば、そこで例えば事故があったら「誰の責任なんだ」みたいな話になるかもしれない。「自分の子どもの安全は家庭で責任を持つべきだ。そこを人に委ねるなんて」と言う人もいるかもしれないけれど、このコミュニティ、そしてコミュニケーションは本

当に侮れなくて、そこから学ぶことがすごく多い。めちゃくちゃ勉強になるんです。

これもまさに越境学習。アナウンスセンター長をやっていると、会社ではアナウンサーとばかり話すんです。概ね共通の価値観だから、いろいろな前提をすっ飛ばして話ができる。もちろん仕事は早いし、それでいいんですけど、やはりモノカルチャーというか、世界が狭くなる場所もある。その点、他のお父さんやお母さんの子どもへの接し方などを見て「ああそうか」って思うことはたくさんあります。

VI. 援助要請と支援の連鎖

神吉：2.0ですね。また奥さんの話に戻します。簡単に「ちょっと助けて」って言えるわけですよ。これもまた経営学の話になりますが、「助けて」と言えるかどうかは援助要請（help seeking）というテーマで研究されているんです¹²⁾。助けを求めるといふ行動を取れることが大事なことでとされているんですが、会社の中でも「助けて」と言えない人はいる。また、言いにくい空気みたいなものがあると¹³⁾、やはり“おそろおそろ”になる。育休を取れないという事象は、この延長線上にあるのではないかと思います。そのように「助けて」と言えない人がいるということについて、どのように思われますか。

西氏：そうですね。育休を取るまでというよりも、子どもが生まれる前までという感じですが、「自分の家のことは自分の責任としてやる」という感覚は、今より強固だったと思います。つながりを拒絶するわけではないけれども「家のことを他者に依存するっていうのは違うよね」という線引きがあったような。だけど、コロナ禍も経て、つながることが普通になったということもあるんですが、そのボーダーに関するハードルが、僕たちの家族の中でも下がったという風に感じますね。

コロナ禍では、何をするにも家族単位ということが強いられました。だけど、最近では2家族一緒に食事に行ったり、3家族でキャンプに行ったりと、随分変わってきましたね。うちと同じで男の子が3人いるDさん家族とも仲良くさせてもらっているんですが、Dさんのお

母さんに「あ、体操の後、連れて帰ったげるわ、長男くん」みたいな感じで、うちの子どもがお世話になったんです。そのとき、僕は育休中やったと思うんですけど、「すみません、ありがとうございます」と言ったら、そのDママさんが「いや、うちもね、先輩のお母さんにめっちゃ助けられたんで」って仰ったんです。

つまり、“体操服を買います-お金を払います”という往復ではなく、そっちからもらった恩をこっちに返すということで、これは「めっちゃ素敵な話」と思いました。自分の親から受け継いだものを自分の子どもにという、時間軸を縦に見たつながりもたくさんある。それに加えて、「私もいっぱい助けられたんで」ということを、同時代の横の関係性で恩返しできるというのはとても豊かなことだなと思って、気持ち良かったんですよ。そう言ってもらうと、子どもを見てもらうということについて、こちらもすごく気が楽になる。逆に誰かが困っているときに「あ、僕連れて帰りましょうか？」って自然に言える予感がするんです。そういう縦横の織りなす絆のようなものは、人生をとて豊かにしてくれると思いますね。

VII. レジリエンスのある組織とその支援

神吉：会社の中で、育休を取得した人たちはそのようなお互い様の連鎖を経験して、そういうものをつないでいく意義を実感できるかもしれません。けれども、子どもを産まない家庭もあるし、結婚しない人もいます。先輩からもらったから私も後輩に流すという話だとすると、これは少しネガティブな聞こえ方になるかもしれませんが、独身や子どもがいない人は「私たちはそういうのを被るだけだ」と思うかもしれません¹⁴⁾。

これも本学の職員さんのアンケートの記述に、「男性育休に限りませんが、育休を取得された方がしていた業務を、残りのメンバーで多かれ少なかれカバーすることになります。この残りのメンバーへのケアやインセンティブなど組織としての取り組みや、個々人の心の持ちようなどについて考えていきたい」というものがありました(Appendix2-05)。西さんは管理職として、子育てを経験しない人たちをどのよう

に巻き込んでいこうとお考えですか。また、何らかの制度、仕組みを作っていくとすれば、どのような配慮が考えられますか。

西氏：そうですね。僕が育休を取るときに“おそろおそろ”というタイトルに付けたことにも、自分が背負っていたものをある程度肩代わりしてもらおうことへの申し訳なさは確かにあって。でも、どうなんだろう。「そこを肩代わりする方の身にもなれよ」というようなことなのかな？何だろう…。そもそも、僕が育休から得られると思うもの…、せっかく取るんだったらいろいろなものをお土産として持って帰るという話は、「育休だから」というものでもないと思うんです。それまで「ここが自分の唯一の居場所だ」と思っていたところとは違うところに自分の身を置いてみるということだと思います。

だから、“育休至上主義”ではなくて、育休以外にもボランティアや副業など、まさに越境学習となるようなところに、一定期間自分の身を置いてみることについての制度的な支援が考えられるかもしれません。いわゆるリスキングや、学びを深めたいという人には、社会人のまま大学院に入ることを支援するとか。子どもの有無にかかわらず、違うところ、異なる経験にリーチすることへの配慮は、1つの支援になるのかなと思います。

神吉：今の話に関連して、1つの話をご紹介します。早稲田大学の大湾先生が、誰か1人、2人欠けても、他の人がすぐにカバーできる職場が望ましいという議論をされています¹⁵⁾。専門的には、回復力や復元力を意味するレジリエンスが高い職場と言います。

育休は子育てに関わる話ですが、休職につながる出来事は育児以外にもいろいろあります。先程、西さんのお母さんが闘病中というお話がありました。今後、管理職の西さんが介護で職場を離れるという可能性も考えられる。育児以外にも、介護や本人の病気、退職やボランティアへの参加なども含めて、いろいろな形で誰かが欠けるということは必ず起こる。代替性を高めることやDXの導入など、育休に限らない欠員支援体制の構築について、どう思われますか。

西氏：うちの職場には今、定年退職が決まっている人がいます。この12月で1人若いアナウンサー

が辞めてしまうし、育休中の人も2人…ということで、管理職としては手一杯なんです。本当に人がいない状況です。だけれど、今会社は育休を、とりわけ男性育休を「取れ取れ」と言っている。それで、取った男性が褒めそやされるみたいな空気もあります。それは「あんまりええことちゃうな」と、実は思っています。

本を書いておいて言うのもなんですが、“男性育休”というところにも引っ掛かります。“男性”だけでなく、さらには“育休”だけじゃなく、「1年休職して、こんなことをやりたいです」って言う後輩がいたら、「それは君にとってとても素敵なことだ」と言って、僕がしてもらったのと同じように送り出して、また迎え入れて…ということができなければと思います。この意味で、大湾先生が仰っていることはその通りだと思います。

あと、子どもの有無とは別で、みんなの仕事の幅をちょっと広げたいと僕は思っています。テレビ、ラジオでしゃべる以外に、例えば、『1万人の第九』の司会みたいなイベントMCのお仕事とか。後輩の福島くんはM1グランプリに出て、準々決勝まで進みました。「これ、残ったらテレ朝出るんやな。いけいけ」と。優勝賞金は1,000万円ですが、「その1,000万どうすんねん、うちの会社副業禁止やぞ」ということで、一応人事に掛け合って、「これは絶対本人に入れてくださいね」「これ、『会社に納めろ』なんて言うたら、僕が代わりに会社辞めますよ」とか言って。あと後輩の大吉くんは、これまでに2回トークイベントを自分で企画して、自分で場所を見つけてきて、料金設定をして、お金を頂戴してというのをやっています。ここ（会場のおにクル）のプラネタリウムのアナウンスも実はうちのアナウンサーがやりますし、そういう活動にとにかく「やれやれ」と言っていく。そういう、みんなの世界が広がるような活動のサポートは、僕のできる範囲ではやろうとしています。けれども、もうちょっと広い意味で人が欠けても、あるいは戻ってきても、それをきちんと包容できる職場でありたいとは思っていますね。

VIII. “男性”育休の呼称と価値観

神吉：包容という言葉から思い出したことがあります。話が飛躍するかもしれないんですが、就労支援の仕事をしている青木真兵という友人が自身のpodcast番組の中で、日本のソーシャル・インクルージョン（social inclusion）について、重要な指摘をしています。障害など、何らかのディスアドバンテージがある人たちを、日本の社会は特別視すると。どういうことかというところ、インクルージョンは包摂や含むといった意味なんですが、例えば身体に障害がある方や、知的障害がある方を健常者と同じ環境の中に一緒に含んでいこうとするのが、本来のソーシャル・インクルージョンの方向性です。

学校でも、通常の教室の中に何らかの支援を要する子どもたちがいられるように含んでいくことが本来の意味なのに、日本ではそこでの摩擦を避けて特別教室を作って対応する。そのように“特別を増やす”ことは、インクルージョンの本来の意味とは異なる。むしろ、そうしてラベリングすること、名付けて特別とすることによって、むしろ障害が増えていくんだ、といった趣旨の話をしています¹⁶⁾。

同じような意味で、男性育休もまだ特別視されているところがあると思います。このような現状認識、“育休を特別にしない”という考え方についてどう思いますか。

西氏：いろいろ過渡期だなという感覚はあります。子どもの幼稚園の同級生のお父さんに、僕より2、3年前に、それも1年くらいの期間で育休を取った方がいます。ある市の職員だそうです。職場での調整は大変だったそうです。「でも、労働者の権利として取れるということで取りました。取って良かったと思ってます」とも仰っていました。

僕に「育休どうでした？」と聞いてくれた後輩のスポーツアナウンサーの育休は、もうちょっと自然に取れたと思うんです。今、男性の育休取得率が上がっているところで、特別視されなかったと思うんですね。だから、“男性育休”と、わざわざ“男性”と言わなくてもいい社会に、少しは近づいているのかと。

神吉：アナウンサーとして、何かニュースなどで言及するときには、“男性”とつけておきたいです

か？僕、大学で女子サッカー部の部長を担当しているんですが、女性でサッカーをやっている人たちの中にも、「わざわざ“女子”サッカーって言ってほしくない」という意見があるそうです。「同じサッカーをしているのに、何で女子だけ？」「じゃあ、男子サッカーって言おうよ」という意見です。同じように、“女子育休”とは言わないじゃないですか。

西氏：そうですね。そこの分け隔てなくという感覚はとても理解できる。日本の育休制度は、産後パパ育休は別にして、本来男女の分け隔てが少ないんですよ。女性の産前産後休暇、いわゆる分娩休暇は必ず取らなければならないし、絶対働かせてはいけないということを除くと、男性も女性も同じように取れる仕組みになっている¹⁷⁾。子どもが1歳になるまで取れるとか、2か月ほどパパママ育休プラスが取れるとかいった制度は、男女の別がそれほどないんですよ。

だけど、海外にはパパクオータ制などが結構ある。つまり、お父さんが休める期間とお母さんが休める期間を足して、やっと1年という制度は珍しいものではないんです。男性が休むことがビルトインされてるところもある。そうになると、「男性が取ったんかいな、女性じゃなくて」みたいなことは言われなくはなるかもしれない。

神吉：同じような話として、本の中に「育メンと言われるのは嫌」と書いてありますね。

西氏：本に書いたのは別の理由ですけどね。1人目、2人目のときには、育休の“い”の字も想像しませんでした。当時、夕方の『VOICE』という番組をやっていましたが、これは報道系のアナウンサーとしては1つの到達点でした。1日のニュースのまとめにコメントをつけて出すことは、世の中に対して自分の見識を基に「こういう社会がいいんじゃないですか」と提示することで、やりがいのある仕事だと僕は思っていたんです。だから、長男は早朝に生まれたんですけど、その日も仕事は休まなかったし、翌日もやはり仕事に行った。2人目のときも、妻は大変そうだったけれど、ワカメだらけの味噌汁を作る以上のことはしなかった。

3人目で育休を取ったのは、たまたまレギュラー番組が終わったから。「終わったな。どう

しようかな、次。このままほっといたら管理職させられるな」なんて考えていたら「あ、3人目ができた。休めるかも！」みたいな話になった。そんな感じで休んだので、「意識高いですね」「育メンですね」などと言われることには、「いや、違います」と返すしかありません。

“育メン”という言葉自体、「そもそもメンズは育児に携わらないけど、あなたは携わるんですね、育メンですね」という、男女の役割に関する暗黙の構造を前提とした言葉だと僕は思っていて、それも嫌なんです¹⁸⁾。

神吉：でもまだ過渡期ですね。

西氏：まだ過渡期だと思います。うちは妻が専業主婦なんですけど、育休を取ると言ったときに、僕の父親がとても怪訝な顔をしたんです。「え？〇〇ちゃんがおるのに何で？」みたいなことを言った。父親からすれば、専業主婦、つまり親が1人ちゃんと家にいて子どもを見ることができている状態なのに、なぜ父親が仕事を休むのだと。「お前、そんな育児ばかりしとっていいんか」とも言いましたからね。

僕の父親は、それなりに多様な価値観を許容している方だと思っていたので、ちょっと意外な反応でした。物事の理解に関するジェンダーの壁もありますが、ものの捉え方という、ジェネレーションの方が大きいのかもしれないと思いましたね。近所にお住まいの80歳前後のおばあちゃんも、子どもとよく遊んでくれて、すごく素敵なお方なんですけど、僕がいつまでたっても会社に行かず毎日子どもと遊んでいるのを見て、「西さんお仕事は？」って。「今、ちょっと育休取ってて」「いつまで？」「9月いっぱいまで取ります」「はあ…」。こういうやり取りと反応でした。やはり世代によっては父親が仕事を休むということを奇異に感じるんですね。

妻は、僕が育休を取ったことは物理的にはすごく助かったと言ってくれています。けど、わずかですが、何か「妻がちゃんとできてないから（取った）」みたいな視線に晒されたかもしれない、ということも感じるんですよ。それはうちの父親や母親からだったり、あちらの両親からだったり。父親が育休を取ったときに、母親が悪者みたいに言われるっていうのは絶対避けないとはいえないんですが、過渡期の今は、

実際にはそれをちょっと感じることはありません。こうしたものは「世代かな」という気も少ししますね。うん。

IX. 育児休業と育児休暇

神吉：ここまでお話してきたところで、今さらの基本情報となりますが、ご参加のみなさんは育児休業と育児休暇は別だということをご存じですか？育児休業は、育児休業法という法律で定められていて、すべての就労者に権利がある。一方で、育児休暇は育児目的休暇といって企業が独自に定める制度で、企業によってあるかないかが異なります¹⁹⁾。

この点に関して、職員さんのアンケートの記述の中に何人も、何人もですよ、年齢的にどう考えても育児休業法が施行された1991年以降に子どもが産まれたはずの人たちが、「私たちの、僕たちのときには育休がなかったの…」と書いているんです²⁰⁾。会社、うちは大学ですが、会社が定める育児休暇の有無とは別で、国の法律で休んでよいということになっていたのに、その権利はないと思っていた(Appendix2-13～15)。今日は、学生も聞きに来っていますが、授業では、知らないことで不利になることが少なくないと伝えています。やはり、ルールのようなものを知っているかどうかは、とても大きいと思います。

今では政府が2025年度までに取得率50%をめざすとしています。それに関連して、制度の存在を従業員にきちんと伝えなければならないと定めています。従業員が「子どもができました」と報告した際に、会社が「育休を取れるよ」と言わなければならないというルールがある²¹⁾。そういうことはご存じでしたか？

西氏：いや、知らなかった。人事部に「子どもが生まれました」って届けを出すわけですが、1人目と2人目生まれたときには…いや、分かんない…。ひょっとしたら、人事部から「男性が育休取る権利ってあるけど、どうする」って聞かれたかもしれないけど、覚えてないです。取る気がなかったから…。

神吉：西さんの長男、次男が生まれたときには、まだ義務化はされていなかったかと思います。3人目のときはどうだったのかな。

西氏：今、うちの会社では、エンタランスにデジタルサイネージがあって、例えば「昨日のプレバト!!、視聴率何パーセント。世帯視聴率何パーセントで、同時時間帯1位でした」「呪術廻戦絶好調！何万回再生」といった情報が表示されています。だいたい1分ぐらいのループで、いろいろな情報が出ているんですが、そこには「MBSで働いている男性職員のみなさん、子どもが生まれたらご相談ください。休業制度ありますよ。ご相談に乗ります」のような労政部からのメッセージもあります。

会社としてもかなり意識していて、世の中とか厚生労働省とかの、男性の育休取得率を上げようという流れにも乗っています。だけど、僕は1人目と2人目のときにはまったく取る気がなかったということもあるかもしれないけど、制度のことは全然知らなかったですね。

神吉：MBSさんに関して言うと、徐々に育休取得の流れになっているんですね。

西氏：あまり外に出せるデータではありませんが、実は男性の育休取得率はかなり上がっています。2023年は100%ですね。とはいえ、うちは600人くらいの会社ですから、子どもが生まれるとしても、1年に5、6人といったところです。その人たち全員が取っている。ただ、だいたい1週間程度ですね²²⁾。

神吉：短いですね。

西氏：そう。だから、あとは何をそこに求めるかということですね。繰り返しますが、僕はどうせ取るなら、そこでちゃんと得られるものを得たいと思いました。子どもが生まれて、妻が産婦人科から子どもと一緒に退院してきたところを支えようとしたら1週間、ちょっと本腰を入れて…と思ったら1か月、そして権利の限りと思えば1年取ることができる。制度の自由度が高いだけに、そこに何を求めるか、その家庭が何を必要としているのかを見定めるのは、大事なこともかもしれないですね。

神吉：そういうことを考える際に、家庭だけの変数、家庭内だけの事情で考えたいですね。職場に気を遣うようなことが、極力不要な世の中に、そして仕組みにしていきたいと思います。

西氏：僕は幸い、上司も「いいやん」と言ってくれました。今みたいに男性育休がクローズアップされる少し手前だったので、何なら手前味噌です

けど、「『ちちんぷいぷい』をやっていたアナウンサーが育休を取ったというのは、会社のイメージアップにもなるやん」くらいの空気感もあって、少し後押ししてくれたみたいな気がします。自分としては、まさに“おそろおそろ”なタイミングだったんですけど、そういう、他ではちょっとないラッキーな職場のサポートはあったかもしれません。

とはいえ、実際問題としては、例えば小規模の事業者の場合には、その人が休んだら仕事が回らないというようなところがありますね。

神吉：今そこで板書をしている中川さんが休んだら、成熟社会研究所は機能不全に陥ってしまいますから。

西氏：そういうことを言ったら、取られへん。

神吉：そうなんです。

西氏：うちの場合は、アナウンサーだけでも現状36人いるから、1人が育休を取っても「残りの35人で何とかカバーしましょう」という話ができる。「帰ってくるまで、何とかしよう」って。僕も今、「玉巻、はよ帰ってきて。野嶋が辞めちゃうんだよ〜」みたいなことを本当に思っています。何とかシフトは組んでいます。

一方で、育休を取ろうにも取れない、権利としてあることは知っているけれど、取って休むなら辞めざるを得ないというような、そういう規模の事業者はたくさんある。「育休だからこそ、経験できることがある」という風にメリットを並べ、育休を貴重な制度として祭り上げるのではなく、その人らしい働き方、生き方のために、どうすれば制度を活用できるかを考えなければなりません。育休制度はそのうちの1つでしかないし、制度に人間をはめ込むんじゃなくて、人のために制度を使うわけですから。

神吉：もしかしたら、今日ご参加の方の中にも、中小企業の経営者や、そこで働いてらっしゃる方もいらっしゃるかもしれません。そういう方には、大企業だから…と思考停止せず、可能性を柔軟に考えていただきたいと思います。一方で、政府などの数値目標が金科玉条となることで、育休を取らないという選択が顰蹙を買うようなことにもなってほしくはありません。

今日は、茨木市の市議会議員の方も来てくださっているんです。このおにクルも「文化・子

育て複合施設」というコンセプトですから、茨木市がそういう街になったらいいですね。さらに言えば、こういう対話の場が、そこに向かう議論を招くきっかけになったらいいと、本当に思います。

X. 質疑応答

男性A：もし、当時既に管理職になってしまっていたら、育休取られていましたか？

西氏：管理職でも取っていましたね。かなり手続きが必要だったと思いますが、でも、これは後知恵かもしれません。僕は今、自分が取った育休の期間で得たものが、いかに自分にとって大事なものだかということを知っている。何度も言いますが、「育休だったから」ということではなくて、違うところに身を置くことが、本業においても、人生全体においても、すごく大事なものだという認識を今は持っている。管理職になっていようが、何だったら常務組をやっていようが「取るぞ」と今は思います。

女性A：今日はありがとうございます。家で奥さんとい時間が増えたということになると思うんですが、奥さんとの関係性で何か変わったことはありましたか？

西氏：たくさんケンカをしました。ケンカはね、どうしたって…、どうしてもというのは僕の未熟さなんでしょうけども。もしくは僕の性格なのかもしれませんが…。

例えばですね、新生児はなかなか寝てくれません。ちょっと寝ても、母乳で育てているうちはお腹がすぐに空くので、2時間おきくらいに夜中に起きなければいけない。妻はそれが非常に苦痛だと、「寝不足でしんどいわ」と言う。そこで僕が「じゃあ、ミルクに変えようか」と言う。妻は「そういうことじゃないねん」と言う、とかね。

他には、仕事が終わって家に帰る。そうすると、妻がへたり込んでいる。洗濯物の山がそこにある。僕はそれを見て「あ、妻が疲れている、大変だ」と思う。そこで「やるわ」と言って洗濯物を畳むわけですよ。でも、ひょっとするとそうじゃないかもしれない。帰ってくる。妻がへたり込んでいる、洗濯物の山がある。妻

がちよっと目の焦点が合わないような顔で座っている。「ちよっとお茶を入れようか」って言う方が先かもしれない。それとも「ノンアルコールビールにする？」って言って、僕はビールをプシュッと開ける。「今日どうやった？」「長男がさ、小学校から帰ってくるのってさ、子どもの足でも15分やんか。何で1時間45分かかんの？」「せやな」「次男がさ、また障子に穴空けてん」「マジか。うわ、今回の穴でかいな」なんていう会話が、とても大事なときもあるっていうことに気付く。

…何ていうんだろう。結局、僕にとっては、家の中って妻がご機嫌な時間が長ければ長いほどいいんですよ。居心地がいいんです。だから、妻がご機嫌にならないといけないんです。そのためには、妻が「しんどい」という横で、僕がテキパキと洗濯物を畳むのが妻のご機嫌への最短距離だと思っていたんですよ。ところが、どうも違うらしい。

まずお茶を15分か20分。だらだらする。そこから雑談しながら2人で畳み始める方が、何か気持ちがいいみたいです。育休取得の最大の収穫はそれかもしれない。「今、この人のためにできることは何かというと、お茶を淹れることじゃないか」みたいな。そういうことを得ました。

神吉：会場の女性陣の顔つきと、男性陣の反応のなさのコントラストがすごいです。

西氏：もちろん、状況によるんですよ。テキパキやった方がいいときもあるんですよ、多分ね。

神吉：そういういろいろな気付きも、本の中に書いてあるので、みなさんご購入ください。本日はありがとうございました。

注

- 1 当日はイベントの趣旨に沿い、子連れでの参加を可能とした。また、子ども用のフリースペースを設け、イベント中に多少声を出して騒ぐことも可とした。ところが、18時30分から20時という時間設定は食事や入浴、就寝と重なるなど、子育て中の人たちには参加が難しいという意見も届いた。
- 2 西氏のおにクルへの感想：「多目的を超えて、無目的スペースって最高やな」と思いました。「特に用事はないけど、そこに寄ろう」というのは、その場がいかにか心地良いかということの証拠ですよ。『インスタ誰フォローしてる？』みたいな（*西氏が当日目にした高校生がしていた）話は、どこでもできるじゃないですか。そ

れをここに座ってやっている。「いいなあ」と思いましたね。…いろいろな人が行き交う場所は、実はなかなかない。そういう場所って本当によいと今日思いました。茨木市民のみなさんが羨ましい。

- 3 成熟社会研究所ホームページ (<https://www.otemon.ac.jp/research/labo/seijuku.html>)
- 4 産後パパ育休は、2022年10月1日に施行された。子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能であり、初めにまとめて申し出れば分割して2回取得することができる。また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能である（『育児・介護休業法改正ポイントのご案内』『厚生労働省』<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>（2024年2月8日閲覧））。
- 5 「2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は男性労働者の育休休業取得率等の公表が必要です」『厚生労働省』<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>（2024年2月8日閲覧）
- 6 2023年3月17日に、岸田文雄首相が表明した（『男女で育休取得なら手取りの10割』岸田首相表明 子育て支援・少子化対策について記者会見』『日本経済新聞オンライン』2023年3月17日、<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA174C20X10C23A3000000/>（2024年2月8日閲覧））。2022年度の育児休業取得者割合は、女性80.20%、男性は17.13%であった（『事業所調査』『令和4年度雇用均等基本調査』<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/03.pdf>（同日閲覧））。なお、2023年の厚生労働省イクメンプロジェクトの回答企業に限ると、男性の育休取得率は46.2%となる（『令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査』（速報値）』<https://www.mhlw.go.jp/content/001128241.pdf>（同日閲覧））。
- 7 「育児休業給付の内容と支給申請手続き」『厚生労働省』2023年8月1日改訂版、<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001126859.pdf>（2024年2月8日閲覧）
- 8 近年多様性（diversity）の議論では、性別や国籍など視認できる特徴を指す表層のダイバーシティとスキルや知識など視認できない特徴である深層のダイバーシティという区分がなされている（Ely, 2004）。価値観の違い、多様性は後者に含まれる。
- 9 女性のキャリアに関しては、産休・育休からの復帰後に、育児に配慮した担当業務変更などが行われることで、両立はできるものの昇進ややりがいとは縁遠いキャリアコースを歩むことになるマミートラックの問題も指摘されている（国保, 2018）。
- 10 組織における学習の議論では、個人が会社組織や職場の境界を越えて学ぶことを越境学習と呼ぶ（中原, 2012）。石山（2018）は、個人にとって居心地のよい慣れた場所であるホームと、個人にとって居心地が悪い慣れない場所であるアウェイを「往還」し、その刺激によって学習が生起することを越境（的）学習としている。
- 11 本節で述べるような事柄は、社会関係資本（social capital）の議論の範疇にある。社会関係資本とは、社会的活動を行うための重要な資源となる関係性である（Coleman, 1990）。関係性自体ではなく、“情報、アイデア、指示方向、ビジネス・チャンス、富、権力や影響力、精神的な

- サポート, さらには善意, 信頼, 協力など, 個人的なネットワークやビジネスのネットワークから得られる資源”のように, 関係性から得られるものを社会関係資本とする議論もある (Baker, 2000)。
- 12 援助要請は「仕事や仕事以外で生じた問題にうまく対処するために, 仕事に関連する仲間 (同期や上司, 部下) に対する感情的, ないし道具的支援の要請を伴う対人プロセス」と定義されている (Bamberger, 2009)。援助要請に関する研究には, 松下ほか (2022) などがある。
 - 13 助けを求めやすい/求めにくい雰囲気, 空気といった事柄については, Edmondson (1999) の心理的安全性の概念を用いてさらに議論することができよう。
 - 14 兵庫県立大学の竹端准教授は対談の中で, 能力主義的個人主義の価値観を有したキャリア志向のワーキングマザーは, 育休取得にアンフェアを覚え「育休取得はずい」という発想を抱く傾向があることを指摘している (「昭和 99 年の世界 & 客観性の呪縛を越えられるか?」竹端寛と村上靖彦の対談, 2024 年 1 月 28 日, MARUZEN& ジュンク堂書店 梅田店)。
 - 15 「男女賃金差」の開示が企業にもたらす影響とはいま改めて考える「女性活躍推進」『日本の人事部』2022 年 11 月 11 日 (<https://jinjibu.jp/hcm/article/det/hcminterview/3001/>) (2024 年 2 月 8 日閲覧)。
 - 16 「心地よさをめぐる対話」『オムライ斯拉ヂオ』2023 年 6 月 14 日 (<https://omeradi.org/podcast/3082/>) (2024 年 2 月 8 日視聴)。
 - 17 「ライフイベントから見る生活設計」『公益財団法人生命保険文化センター』<https://www.jili.or.jp/lifeplan/lifeevent/800.html> (2024 年 2 月 8 日閲覧)
 - 18 大阪大学の村上教授は対談の中で, 「男性の育児は加点法, 女性は減点法」という言葉を紹介している (同脚注 14)。
 - 19 「育児休業と育児目的休暇の違いについて」『厚生労働省』<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/content/contents/syuseiji2019-1.pdf> (2024 年 2 月 8 日閲覧)
 - 20 男女の育児休業取得を認める育児休業法は 1991 年に成立し (翌年施行), 1995 年に介護休業制度を加えた育児・介護休業法と改められた。2009 年の改正で, 父親の取得を後押しする項目として, 2 回目の取得が認められた。そして 2017 年改正では, 育児目的休暇の設置を「努力義務」とした。
 - 21 2022 年 4 月の育児介護休業法改正により, 労働者本人や配偶者の妊娠が判明した際に, 制度の個別周知と意向確認をすることが義務化された (「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」『厚生労働省』<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf> (2024 年 2 月 18 日閲覧))。
 - 22 雇用均等基本調査によると, 育休取得期間は, 女性の 9 割以上が 6 か月以上であるのに対して, 男性は半数以上が 2 週間未満と回答している (「育児・介護休業法の改正について」『厚生労働省』2021 年 11 月 5 日, <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf> (2024 年 2 月 8 日閲覧))。

【参考文献】

- Baker, W. (2000). *Achieving success through social capital*. Jossey-Bass Inc. (中島豊訳 (2001). 『ソーシャル・キャピタル』ダイヤモンド社.)
- Bamberger, P. (2009). Employee help-seeking: Antecedents, consequences and new insights for future research. In J. Martocchio, H. Liao, & A. Joshi (eds.) *Research in personnel and human resources management* (vol.28). Emerald, pp.49-98.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*, The Belknap Press of Harvard University Press.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 350-383.
- Ely, R. J. (2004). A field study of group diversity, participation in diversity education programs, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (6), 755-780.
- 石山恒貴 (2018). 『越境的学習のメカニズム：実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像』福村出版.
- 国保祥子 (2018). 『働く女性のキャリア格差』筑摩書房.
- 中原淳 (2012). 『経営学習論－人材育成を科学する－』東京大学出版会.
- 西靖 (2023). 『おそろおそろ育休』ミシマ社.
- 松下将章・麓仁美・森永雄太 (2022). 「インクルーシブ・リーダーシップが上司に対する援助要請意図に与える影響のメカニズム－職場の心理的安全性と仕事の要求度を含む調整媒介効果の検討」『日本労働研究雑誌』745, 82-94.

Appendix1：イベント申込時のメッセージ（自由記述；一部抜粋）

- 1-01：男性の育休を国は推奨しているけれども、会社によっては取りづらいところもまだまだたくさんあるし、女性でもまだ育休をしっかり取らせてくれるところも少ないと感じています。育休を取る前と取った後の仕事場での変化や、こうしたら仕事がしやすい環境に会社の中がなっていくのでは？と思われることなど、男性目線で感じたことを聞けたらいいなと思います。男性が育休を取ることで女性の育休を取った人達も男性と同じように働けるし、同じ目線で仕事がしやすくなるように工夫しやすくなると思うので。(20～30代・女性)
- 1-02：育休取得の際、職場の雰囲気（理解）はいかがでしたか。日本は男性の育休をはじめ、女性活躍やLGBTQのことなど、欧米と比べまだ理解に開きがあるように思うのですが。(40～50代・男性)
- 1-03：私の職場の年下の上司が今、育休中です。戻ってきたらどう声かけするのが1番いいですか？1番嬉しいですか？（上司不在で困ったこともあります。それよりも子育てを介してよりジェンダー意識が高まっていることに期待しています）また西さんに続いて、MBSでの男性の育休は増えているのでしょうか？忙しいマスメディアの世界で育休を取るというのはなかなか言いにくいのかなと思ったりです。(40～50代・女性)
- 1-04：働き盛りの男性の育児休暇取得はなかなか進んでいないのが実際のところだと思いますが、MBSでは男性の育児休暇は積極的に取られているのでしょうか？(40～50代・女性)
- 1-05：西さんの育休時のブログ、いつも更新を楽しみにしておりました。当時、私も第二子の育休中で、甘えたい盛りの長女と生まれたての息子、2児の育児とコロナ禍も合間って、記憶がなくなるくらい慌ただしい毎日だったので、首がもげるくらい共感するブログ内容でした。また当時働いていた会社では、なかなか男性育休が進まない現状だったので、『ダイバーシティなどで困ってる会社は、とりあえずこのブログを、社員教育の題材として使ったらええやん』と常々思いながら拝見しておりました。(20～30

代・女性)

- 1-06：男性が育休を取りやすくするために職場から発信すべき情報・メッセージや、取り組むべき内容について、お考えをお聞かせいただけましたらありがたいです。(40～50代・女性)
- 1-07：育休を取る男性は少しずつ増えてきている印象ですが、有効に機能するには、事前準備が必要なのではと思います。そのあたりについて、ご経験を踏まえたお考えを是非伺いたいです（新生児訪問に携わっている助産師です。パパが同席されることも増えたので）。(60代～・女性)
- 1-08：男女を問わず、育児休暇は取るのが当たり前の社会になるよう、未来のためにがんばりたいです。(60代～・女性)
- 1-09：男性にも参加していただいて、話せる居場所が増えるといいなと思います。(40～50代・女性)
- 1-10：育児休暇を休暇だと思ってしまう男性に物申してほしいです。(40～50代・女性)
- 1-11：いわゆる昭和世代のおじさんとして生きてきたサラリーマンとしては、男性育休など取れるなんて思ってなかったですが、今は社会状況が変わってきて、職場の理解も進み、以前とは随分変わったという印象があります。自分が取れるか？と自問するとちょっと抵抗があるかもしれませんが、職場の同僚が育休を取るのには後押ししてあげたいです。またそんな職場でありたいと思います。(40～50代・男性)

Appendix2：追手門学院職員対象－男性育休についてのアンケート^{A1)}

問：「男性育休」について、印象、希望、不満、体験など、何でも結構ですのご意見をお聞かせください。

- 2-01：これから妻が出産を控えており、上の子がいる中での子育てが始まる予定です。男性育休には大変関心があり、私自身も育休取得を考えているのですが、やはり仕事との兼ね合いについて不安な部分はぬぐい切れません。男性育休を取られた方は取ってよかったとたくさんの本や動画を拝見していますが、それと同じように初めて男性育休を取る際は躊躇したという声もあり、私自身も心配な部分もありますがぜひ育休

- 取得をしようと思います。(30代・男性・4)
- 2-02：取得したとしても、役に立てず余計に妻のストレスを増やしそうで怖いです。(50代・男性・4)
- 2-03：女性は取るのが当たり前、男性は取るのが理想的。こんなイメージがあります。実体験としては約1か月育休を取得し、家族との時間が増え非常によかったです。正直、勤務はすべて免除にできなかったのが、半分在宅のような形になっていましたが、それでも【家において、家事・育児ができる状況】というのが非常に妻の精神衛生上もよかったように思います。理想は、周囲が当たり前のように女性の育休と同様勤務をすべて免除し、家庭に専念できることが1番だと思いますが、その点においてはまだまだ周囲の理解が進んでいないと感じました。(30代・男性・1)
- 2-04：とても素敵な取り組みなので、どんどん取得していくべきだと思う。一方で、育休中に自身の業務を快く引き受けてくれる人がいないと、周囲の目が気になり取るのが難しく感じてしまうのではないかな。なので、誰かが欠けても仕事が回る前提で業務設計を行うことが必要だと考える。少子化の解決に向け組織全体、社会全体で解決していくべき課題である。(30代・男性・4)
- 2-05：男性育休に限りませんが、育休を取得された方がしていた業務を残りのメンバーで多かれ少なかれカバーすることになりますが、この残りのメンバーへのケアやインセンティブなどについて組織としての取り組みや個人々の心の持ちようなどについて考えていきたいなと思っています。(30代・男性・4)
- 2-06：以前の職場で、奥様が2人目を出産されるということで、1年間の育休をされた方がいました。少人数の課でしたが、その方がいなくても仕事が回るように半年前から事前準備をしていました。あまり前例のない職場だったので、周囲の不安はかなりあったと思います。しかし、十分な準備期間や、周知のおかげでその方も育休を取ることができたのだと思います。(50代・女性・4)
- 2-07：ぜひ男性育休が広がってほしいと考えています。ただ、我が家の場合は、数日取得すれば、税負担が優遇されるという制度を活用するためのだけの取得となり、実質は育休としての効果はありませんでした。さらには、夫の会社では、1か月以上のまとまった育休を取得することに対し、現場の社員の理解が進んでおらず、ネガティブな意見が多いと聞きました。これについては、育休を取る方がいる部署に適切な人員配置がなされず、その部署の方の負担が増えてしまうことに起因しているようです。女性が取得する場合も同じことが発生しますが、育休取得をする必要性の違いによる、現場の理解の違い(諦めなのかもしれませんが)かと思います。男性が取得とする必要性を男女、年齢問わず考え、理解することが求められているのではないかと感じます。(30代・女性・3)
- 2-08：男性育休という制度のみでは機能せず、その制度を後押しする風土、雰囲気含め様々な要素が必要かと思います。もし自身が育児をする立場になった場合、男女の性別問わず育休の取りやすい環境であれば嬉しいと思います。(20代・女性・5)
- 2-09：母親の精神的・肉体的負担を軽減する上でも男性育休を生医局的に(普通に)取得できる環境整備が喫緊の課題だと思います。特に企業における環境・体制整備が重要です。いっそう、所定期間(例えば半年)の男性育休を義務化してほしいと思います。(60代・男性・4)
- 2-10：振替休日の未取得(なんとか年度内に消化しようとしています)や残業も多く、育児休業の話まで行きつかない風土です。育児休業は本当にキレイな言葉ですが、絵に描いた餅、空虚な幻想だと思います。こういう考え方の人間が多いことがそもそも育児休業を取りにくくすることの原因なのかもしれませんが。本気でやるなら、育児休業を「任意」ではなく「義務」にすべきですが、そうならないのは、まだまだ「育児休業?男性で?はあ?」という考え方が残っているせいだと思います。(30代・男性・4)
- 2-11：制度は理解していますが、管理職などある程度の役職になると取得は難しいのが現状です。年功序列でない登用制度を普及するなかで、これらワークライフバランスを具現化する制度の充実化に向けても取り組みを推進する必要があると認識しています。(40代・男性・4)
- 2-12：専業主婦だったので、配偶者は育休を取得していませんでした。でも、手伝ってほしいことは多々あったので、今の職場で取得している人がうらやましいと思いました。(40代・女性・4)

- 2-13：自分の子どもが生まれた頃は男性の育休の制度もなかったもので、あれば取って見たかったなと思う。実際には、部署の規模や仕事内容などにもよって取りやすさなど変わってくるのだらうと思う。(40代・男性・2)
- 2-14：夫が当時勤めていた会社は男性ばかりの職場で「育休制度」自体がなかったもので、取得は出来なかったのですが、退勤後はすぐに帰宅してくれたりいろんな面でサポートをしてくれました。また、つい最近、男性育児休暇についてニュースを夫と見たので「もしあったら、取る？」と尋ねると「仕事から慌てて帰って家のこと(家事・育児)をするよりは休んで専念できる方がいいから取りたかった」と言っていました。実際には男性育休の制度がなかったのですが、夫には取得してもらえなかったのですが、私も限界に来ていた中で夫が家のことに関わりを積極的にしてくれたお陰で、気持ちを保てた部分があるので、男性のみなさんには、是非とも育休を取得してもらいたいと思います(自分の時間のためではない育休)。(30代・女性・1)
- 2-15：出産当時、世間では大企業といわれる会社で働いていましたが、まだ男性の育休というものはありませんでした。それに、女性でもキャリアを積んでいる方は独身か、結婚していても子どものいない方がほとんどでした。私自身も出産を機に退職しました。子育てがひと段落して社会復帰してから思うのは、働きながら家のこともこなさなければいけない大変さです。これに小さな子どもの子育てが加わると思うとぞっとします。「男性育休」には大賛成ですが、せっかく育休を取得しても、通常の休みのように過ごされては、パートナーは負担が増すばかりです。男性には「育休」の意味をしっかりと考えたり、育児の大変さを知ってもらうことが大切だと思いますし、「育児休暇」を与える側の企業にはそういった取り組み(育児休暇を取得するための事前研修等)をしていただけるような社会の仕組みを作っていただけるといいのかな、と思います。子育てしやすく、女性も社会で活躍できる世の中になることを願います。(40代・女性・4)
- 2-16：まったく問題ないと思う。こういうことを議論するのではなく当たり前のことと認識できる社会にする必要がある。昔のような会社第一人間は存在しないと思うので、昔の思いを引きずっている人たちの意識を変える必要があるかと思う。そのためにも会社が意識的・積極的に対応すべきかと思う。(60代・男性・4)
- 2-17：個人的には男性が数か月べったり育休を取得するよりは、日や時間で取得できるようにして、キャリアを断絶せず育児できる環境になるほうがいいと思っています。男女問わずキャリアを断絶せず育児できる環境であれば、なおいいと思いますが、女性は産後の状況に個人差があるので、男性と同じように考えるのは難しいところがあります。(40代・女性・5)
- 2-18：男性育休は女性が休むしかなかった選択肢を大幅に広げる可能性があるのでどんどん推奨すべきであると思う。長期間「休む」しか選択肢がないよりは、男性も女性もフレキシブルに育休をとりながら働ける制度であった方が残された職場のメンバーもやりやすいのではないかと思う。例えば月水金は妻、火木は夫が育休を取ったり、極端に言えば午前は妻・午後は夫など稼働率をおとしながらキャリアを切ることなく休みながら働き続けられる方法があればいいと思う。そもそも出産は女性特有のものなので産休は女性のみだが、育児は男性でも女性でも平等に発生するものなので、「男性」育休というネーミングに違和感を感じる。(40代・男性・2)
- 2-19：「男性育休」という言葉がなくなる社会になればいいと思います。それだけまだ実数(実績)が世の中としてあがっていないので、あえてそう表現するのは仕方ないことだと思いますが、いい意味で当たり前の世の中に変わっていくとよいのだと思います。また、過渡期なので仕方ないかもしれませんが、近い将来は「取らなくてはならない」ような雰囲気というか、そういう選択肢をとらないと輦轡をかうような時代がくるような気がしていて、そこに不安を覚えます。マイナスのイメージを孕んだまま「義務」のようなかたちで育休を選択するのではなく、プラスの選択肢(自ら望み、周囲も自然と賛同する)、として「権利」のようなかたちで選ぶ社会になるといいなあとと思います。(30代・男性・4)

Appendix3：事後アンケート

(自由記述；一部抜粋)

- 3-01：育児休業をとる方が徐々に増えることで、社会の仕組みも子育てしやすい方向へと進み、子ども達が健やかに育つ環境が整えられることを願います。(50代)
- 3-02：トーク内容に少しバイアスを感じた。育児は男女関係なく、育児も男女関係なく助け合いだろう。(40代)
- 3-03：私が25年前に父親になったときは、周りは誰も育児をとる者はいませんでした。現在は、かなり取得率は高くなりましたが、中小企業においても取得促進するような施策が必要と感じました。(50代)
- 3-04：「男性育児」が特別視されるのではなく、「育児」と当たり前になる日が楽しみです。(20代)
- 3-05：越境学習！という休暇がすべての人にあればいいなと気付きました。それには誰が抜けてもOKな環境を作ることが大事なことも勉強になりました。(60代)
- 3-06：体操服を譲る話など、地域のコミュニティのつながりが大切だと分かりました。(20代)
- 3-07：越境学習で地域コミュニティとふれあうことが育児によって可能。父親にも体験してほしいと感じた。(20代)
- 3-08：すべて印象的で「父にも聞かせたい」と思いました。(20代)
- 3-09：育児を取ることで、男性が職場の女性への理解度が深まるのならば、取った方がよいと考えました。(20代)
- 3-10：日本がsocial inclusionとは逆の動き（特別を増やすラベル付け）をする傾向にあるという点についてとても共感できた。(30代)
- 3-11：障害者の方、男性、女性、〇〇と言った特別感が根強い文化の話が興味深かったです。(20代)
- 3-12：ラストの「まず、お茶をいれること」…なるほどです!!（私は男性です）ジェネレーションギャップの話で思い出しましたが、30年位前、夫婦共働きで子どもを保育園に通わせていたとき、近所のおばあちゃんが、うちの子を「なんてかわいそうなんでしょう!」と心から言っってはったのを思い出しました。(60代)
- 3-13：わたしも40代に近づき、後輩や部下をマネジメントする立場になってきた中で、西さんみた

いな管理職になりたいと思いました。『恩送り』の話を聞いて、自分が次の世代に向けてやりたいことに気付きました。(30代)

- 3-14：育児取得は越境学習というお話がありましたが、育児を経験した身としては、とても合点がいました。例で挙げておられた子育てママや虐待が起きてしまう家庭への考え方は、同じことを思ったことがありました。人には様々な事情があることを想像しながら、その状況を認め（もちろん物事には善悪がありますのですべてではありませんが）、理解し、そして行動することを、私自身めざしていきたいです。(30代)
- 3-15：自分の子育て時代には自分が専業主婦ということもあり夫に育児を取ってもらおう考えはまったくありませんでした。今3人の息子を育てていますが、将来息子達が自然に育児を取る世の中になったらいいとつくづく感じたと同時に、制度以外にどうしたらそうなるのかを考え始めるきっかけになりました。また自分の職場で育児中の人がおり、自分が多くシフトに入ることで少しカバーしてありますが、やっぱりまだまだ制度の必要性も身をもって感じています。開催時間が仕事終わりで自分は参加しやすかったのですが、本当に子育て真っ只中の人には週末の昼間の方がもっと気軽に参加しやすかったかと思います。(50代)

注

- A1 回答者の性別の後の数字はそれぞれ、1「自分自身が育児を取得したことがある」2「配偶者が育児を取得したことがある」3「自分と配偶者の両方が育児を取得したことがある」4「育児経験はあるが育児は取得していない」5「育児経験がないため育児取得の必要がなかった」を意味する。また、回答者は大学職員の他に、大手中高、こども園の職員によるものも含む（積極的な回答に感謝いたします）。

プロジェクトレポート

学生チームによる小豆島プロジェクトの活動報告 2023

—産学官連携の取り組みの多様化—

中 川 啓 子

I. 概要および過年度の取り組み

追手門学院大学（以下、大学という）成熟社会研究所（以下、成熟研という）が実施する地域連携プログラムの代表かつ継続案件となっている「小豆島プロジェクト（以下、プロジェクトという）」は、学生研究員が主体となって取り組む産学官連携活動である。

姉妹都市である茨木市と小豆島町を大学生がつなげて活性化していくことを目的に、地域と学生の新しい交流の形を探っている。両都市がコラボしたクラフトビール（しそとことんシリーズ）の商品化やその販売などを継続的に実施しながら、昨年度はコラボランチメニュー企画や子どもや高齢者との交流イベントも実現した。学生メンバーは「小豆島の秋祭りへの参加」と「島でのインターンシップ開催」を目指すゴールとして掲げている。

元々は、2016年度の共同研究調査をきっかけにプロジェクト化し、7年目を迎えた今年度は6期生7名を加えた体制で様々な企画を実施した。取り組む内容、学生の関わり方や意識などは、毎年変化し、進化している。

本稿では、2023年度の活動を紹介するとともに、プロジェクト全体の成長や変化について記している。

なお、過去に4回掲載報告しているレポートは以下の通りである。プロジェクトの立ち上がりから過年度の取り組み詳細は以下を参考にされたい。

-
- 1：学生チームによる小豆島調査—Iターン・Uターン、産業から瀬戸芸まで～島外の若者視点を通じて—（中川，追手門学院大学成熟社会研究所紀要第1号，2017）
 - 2：学生チームによる小豆島プロジェクトの活動記録—赤しそクラフトビール商品化までの産学連携と学生の成長の軌跡—（中川，追手門学院大学成

熟社会研究所紀要第5号，2021）

- 3：学生チームによる「小豆島プロジェクト」6年目の進化と変化—コラボクラフトビールがふるさと納税返礼品になるまで—（中川，追手門学院大学成熟社会研究所紀要第6号，2022）
 - 4：学生チームによる小豆島プロジェクトの活動報告2022—7年目，新たな交流企画の提案と取り組み—（中川，追手門学院大学成熟社会研究所紀要第7号，2023）
-

II. 2023年度の活動

2-1. メンバー構成

2023年8月時点のメンバーは合計16名であった。その後、4年生1名（4期生）と大学院生1名（3期生）がプロジェクトを卒業したため、2024年1月時点では合計14名となっている。構成としては、4期生6名（3年生）、5期生1名（3年生）、6期生7名（2年生：1年生＝4：3）の14名である。なお、4-5期生は地域創造学部のみ、6期生は地域創造学部と社会学部の混合チームとなっている。

大学院生1名は、本人の言葉を借りるならば、プロジェクトの中で「総合プロデューサー」という立場を担ってきた。後輩メンバーのサポート役であることはもちろんであるが、全体をよく見ながら、各メンバーの個性や意向を汲み上げ、活動運営にもしっかりと関わり、プロジェクトを「皆が活躍できる場」になるよう、上手く舵取りしてくれた功労者であると記しておきたい。負担や悩みも大きかったと思うが、成熟研との橋渡しをしながら、後輩メンバーに出来る最大限の引き継ぎをしてくれたと感じている。

2-2. メンバー募集

6期生の募集にあたっては、前年同様に、学生メン

バー自らが地域創造学部1年生の授業でプロジェクト説明プレゼンを行い(2023/4/25)、それをプロジェクトのSNSで発信した。成熟研側では、学内ネットワークを使用して1~2年生を対象に、募集案内を一斉配信する形でサポートした。この一斉配信は当初それほど期待していたわけではなかったが、結果として複数の学部の学生からの問合せに繋がったようである。

前年度の4-5期生募集の際には、授業プレゼンの影響が大きく、地域創造学部の応募者が多数集まったためにメンバーの学部が固定されていた。学部が同じであることは、関心ある学びのテーマが近い、集まりやすいなどのメリットがあるが、他学部生が混在していることもまた、プロジェクトが学部・学年の交流の機会になり新しい知見にも出会えることから、メリットは大きいと考えている。

新規メンバー募集段階では20名を超える問合せがあったと聞いていた。現メンバー(4-5期生)の面接を経て、最終的に加入する6期生が選抜された。過去のレポートにも書いているが、成熟研はこの面接に意見することは原則一切していない。今、活動している現役メンバー自身に、これから一緒に活動していけそうか、今後を引き継いでいけそうか、という視点で、プロジェクトに合うと思える後輩メンバーを選んでもらいたいと考えているからである。

面接は、例年開催される「しそちぎりワークショップ(参加者を募集し、コラボビールの副原料となる赤しその葉を茎から外す作業を行う)」の会場の片隅で、順次行われた。

2-3. 活動内容

2023年度も小豆島・茨木市の各所と連携した様々な取り組みが展開された。表1にピックアップした11の取り組みのうち、約半数の5つが前年2022年度にも実施した継続的の案件であるが、それ以上に6つの新たな取り組みが発生している。プロジェクトメンバーは、年間を通して複数の取り組みを並行して運営することとなった。

各企画の実施に於いては、企画・調整してまとめるメイン担当者(リーダー、窓口、プロデューサー的役割)のもとで、複数あるいは残り全員のメンバーが作業や本番運営にあたっている。メイン担当を各メンバーに振り分けることで、メンバーへの負担の偏りが少なくなり、企画がスムーズに進むことにつながる。

実施日_取り組み内容(関係協力連携先) ※時系列	2022年度 実施あり
(1) 5/20-21_小豆島オリーブマラソン全国大会ボランティアスタッフ(小豆島町、茨木市)	
(2) 5/31・8/22_茨木市への表敬訪問、ヒアリング(茨木市)	
(3) 6/8_地産地消コラボメニュー企画「姉妹都市弁当」(いばらきコモンズ、ヤマロク醤油、小豆島手延素麺協同組合、農事組合法人見山の郷交流施設組合)	●
(4) 6/22_しそちぎりワークショップ(農事組合法人見山の郷交流施設組合)	●
(5) 8/8_いばらきフレンドリーキャンプ(茨木市、小豆島町、追手門学院大学放送部)	
(6) 8/12・11/18・11/26_コラボビールのイベント販売(かどや酒店、いばらきコモンズ、まめまめびーる、イオンタウン茨木太田)	
(7) 9/19-20_コラボビール仕込み体験(まめまめびーる 他)	●
(8) 10/7_島民とのオンラインスポーツ大会(小豆島社会福祉法人 サンシャイン会)	●
(9) 10/14-15_小豆島伝統行事「秋祭り」への参加(小豆島町坂手地区 他)	
(10) 11/18-19_茨木市農業祭[パネル展示・ブース手伝い・コラボメニュー提供](茨木市、小豆島町、まめまめびーる、追手門学院大学今堀ゼミ、小豆島手延素麺協同組合、丸島醤油、木村菜園 他)	●
(11) 2/22_茨木市産学連携交流サロンでの発表(茨木市)	

表1 2023年度プロジェクトの取り組み

以下、各取り組みの概要について簡単に説明する。

(1) 小豆島オリーブマラソン全国大会ボランティアスタッフ

小豆島町と茨木市の姉妹都市提携35周年記念となった「第46回小豆島オリーブマラソン全国大会(2023/5/21)」に於いて、プロジェクトは運営ボランティアスタッフと茨木市側の市民ランナーのコーディネートに関わった。

茨木市からプロジェクトメンバーに直接打診があり、メンバーらは「新たな島との関係づくり」や「プロジェクトの認知向上」などの点を考えて上で依頼

を受け、6名が小豆島を訪問した。このマラソン参加は、茨木市文化振興課との接点を作るきっかけにもなった。

運営ボランティアの内容としては、主に会場のゴミステーションの対応やランナーの荷物管理であり、同じく学生ボランティアとして参加している小豆島中央高校、せとうち観光専門職短期大学の生徒・学生らと前日準備と当日運営にあたった。

また、大江小豆島町長、福岡茨木市長との顔合わせ・記念撮影も行うことができた。大江町長は、小豆島プロジェクトが始まるきっかけとなった2016年の共同研究調査（追手門学院大学成熟社会研究所、株式会社メッツ研究所）の際、当時の企画振興部長として大変お世話になった方であるが、コロナ禍の影響もあり何年もお会いできていなかった。学生メンバーらが改めてご挨拶するよい機会となった。（図01）



図01 小豆島オーリーブマラソンでの集合写真
(撮影：小豆島プロジェクト)

(2) 茨木市への表敬訪問・ヒアリング

学生から自発的に茨木市への挨拶・広報活動を行ったものとして、市長・副市長表敬訪問（2023/5/31）と文化振興課へのヒアリング（2023/8/22）がある。

市長・副市長表敬訪問の主な目的は、8日後に販売を予定していたコラボメニュー「姉妹都市弁当」のPR活動であった（市役所職員への予約販売）。茨木市長とはコラボビール第1弾を販売した2020年度にイベント会場で一度顔合わせをしているが、今回の訪問では、新たなコラボ商品の提示で活動の広がりや成長を知っていただくことができたのではと考える。

文化振興課への訪問は、6期生を連れて行っており、挨拶はもちろんのこと、自分たちの言葉で市とのやり取りを行い、情報を吸収することで、プロジェクトへの理解を深める「学び」の目的を兼ねている。

いずれの訪問についても、成熟研は一切タッチしておらず、茨木市との関係性が構築された院生メンバーがアポイントの時点からコーディネートの役割を担っている。（図02、図03）



図02 市長表敬訪問の様子（撮影：小豆島プロジェクト）



図03 茨木市ヒアリングの様子
(撮影：小豆島プロジェクト)

(3) 地産地消コラボメニュー企画「姉妹都市弁当」

小豆島と茨木の食材を使った、コラボメニュー企画は前年の2022年度から始まったものである。単品メニューだった前年度から進化し、今期は複数の献立を詰め合わせた「姉妹都市弁当」の販売を行った。

メニュー開発、調理、商品化にあたっては、前年同様に「いばらきコモンファクトリー（晴天ニ恵マレテ）」の赤田裕明氏（初代いばらき応援団長／茨木市観光協会認定）の多大なる協力を得て実現している。

弁当の内容は以下の通りで、おかずとご飯ものが計6種類詰め合わせられており、様々な茨木・小豆島の食材を一度に味わうことができる。販売価格は1食1,000円、茨木市職員をターゲットとした予約販売にて94食を売り上げた。（図04、図05）

「姉妹都市弁当」

- ・かきまぜご飯（小豆島の郷土料理）
- ・だし巻き（小豆島の醤油 / 茨木市の鶏卵）
- ・ミニ冷やし素麺（小豆島の素麺）
- ・茨木野菜味噌汁（茨木市見山の郷 龍王味噌）など

図04 姉妹都市弁当チラシ



図05 姉妹都市弁当（撮影：小豆島プロジェクト）

(4) しそちぎりワークショップ

コラボクラフトビールの副原料となる赤しその葉を茎から外していく下作業を、学生参加型のワークショップ方式で例年6月頃に実施している。茨木市見山から調達する赤しその量は、茎・根を含めた総重量32kgと大量である。大学の教室を貸切り、数十名の学生が数時間かけて作業する。実施は6期生募集のタ

イミングでもあり、作業と同時に会場内では4-5期メンバーによる新メンバー面接が行われた。

当日は、地域創造学部の中堀ゼミからまとまった参加もあり、作業はスムーズに進んだ。また、小豆島からまめめびーるの中田雅也氏が駆けつけてくださり、学生と直接会話をしながらの作業に参加いただいた。

当初は作業の手が必要なことから行っていた「しそちぎり」であるが、現在は、茨木市（大学）にいながらもビール作りの過程の一部に学生が関わることができる貴重な機会となっている。（図06、図07）

図06 しそちぎりワークショップチラシ



図07 しそちぎりワークショップの様子（撮影：小豆島プロジェクト）

(5) いばらきフレンドリーキャンプ

姉妹都市である茨木市と小豆島町、両都市間の小学生対象の交流事業として「いばらきフレンドリーキャンプ (2023/8/8)」が茨木市内で実施された。小豆島の小学6年生約40名が夏休みを利用して茨木を訪問し、キャンプ場でのアウトドア体験などを行う。同じ夏休み中に茨木市の小学生が小豆島を訪問する「小豆島オリーブキャンプ」もある。この茨木で行われるフレンドリーキャンプのプログラムに、「大学訪問」の時間が1時間程度組み込まれ、そのプログラム作りと受け入れ対応の依頼が茨木市から大学にあった。

「小豆島の小学生が対象」ということで、小豆島プロジェクトに白羽の矢が立ち、当プロジェクト(と窓口の研究企画課)が企画および受け入れ担当となった。

来訪する小学生40名のうちの半数の20名が追手門学院大学を、あとの20名は立命館大学を訪問する予定となっていた。「小学生の大学訪問」といえば、大学施設の案内、大学紹介のスライドや映像を見せもらう、クラブ活動の見学や授業体験をせしめもらう、といったプログラムが一般的によく聞かれる。しかし今回、プロジェクトで受け入れを行うにあたって、メンバーで案を練った結果、「謎解きゲームによる大学ツアー」を実施することとなった。謎解きという形をとったことで、①大学(総持寺キャンパス)の建物を巡る見学要素、②茨木・小豆島・姉妹都市についての知る学びの要素、③大学生とのふれあい要素などが入り、複合的に体験できるプログラムとなった。学生のアイデアで、「多様性」をコンセプトとしたストーリー構成とし、紙に印刷された顔に化粧品や色鉛筆などを使って自由にメイクを行う「フェイスプラン体験」を組み込んだものとなった。

また、大学放送部の協力を得て、謎解きストーリーの世界観を演出するアニメーション映像の制作・上映を行うこともできた。学内での連携にもつながった取り組みであった。

参加した小学生からは「大学の人がいっぱい考えて準備してくれたのが嬉しかった」「追手門学院大学のような大学に行ってみたいと思った」といった感想コメントがあったことを、担当の市職員から聞いている。(図08, 図09, 図10)



図08 謎解きガイドブック冊子



図09 小学生と謎解きを楽しむ様子
(撮影：小豆島プロジェクト)



図10 フェイスプラン体験の様子
(撮影：小豆島プロジェクト)

(6) コラボビールのイベント販売

コラボビールは、作って終わりではなく、販路を確保・開拓していくことも、プロジェクトの重要な役割である。しそとことんシリーズは、元々大量生産品ではないため、醸造元のみめまめびーる(小豆島町)とかどや酒店(茨木市)以外で大きなお店に常時卸すような売り方は行っていない。先の2店舗以外では、イ

ベント販売が主となる。

2023年度は、次の3つのイベント販売での手売りの機会を得ることができた。

●芝のみ (2023/8/12)

IBALAB@広場（茨木市駅前4丁目）にていばらきコモンファクトリーが開催した音楽・飲食イベントであり、姉妹都市弁当の企画でお世話になっている赤田氏の紹介によりプロジェクトのブース出店が実現した。この時点では2023年度分のビール醸造はまだ行われていないため、2022年12月に仕込みを行った「しそとこサワー」の在庫を販売した（開栓販売）。サワー系ビールという珍しさもあり、2本目のビールとして購入する参加者が多く、最終的に準備した72本を完売した。浴衣を着て売り子を担当した学生メンバーもあり、より注目を集めることができた。（図11）



図11 芝のみでは浴衣で販売
（撮影：小豆島プロジェクト）

●茨木市農業祭 (2023/11/18-19)

2023年9月に仕込みを行ったコラボビール「しそとこHAZY」の発売日解禁を本イベントに合わせ、ブースでの販売を行った。醸造元のみめめびーる（小豆島町）が来販、販売に対応いただいた。イベントではアルコールは飲食不可であったことから、栓をしたままの販売となったが、会場には多数の市民が来訪し、約200本を完売した。（図12）

●イオンタウン茨木太田/イベントスペース (2023/11/26)

大学総持寺キャンパスの目の前にあるイオンタウン茨木太田は、学生にとっても馴染みのあるショッピング施設である。そこでの販売を実現したい、というメンバーからの申し出により、成熟研が仲介してイオンの担当者につなぎ、そこからは学生だけで交渉を行い、イベントブースでの単日販売を実現することができた。活動を紹介する新聞パネルの展示も併せて行い、2023年度の「しそとこHAZY」を70本完売した。幅広い世代が訪れる施設での販売活動は、プロジェクトPRにもつながったといえるだろう。（図13）



図12 茨木市農業祭での販売の様子
（撮影：小豆島プロジェクト）

グ施設である。そこでの販売を実現したい、というメンバーからの申し出により、成熟研が仲介してイオンの担当者につなぎ、そこからは学生だけで交渉を行い、イベントブースでの単日販売を実現することができた。活動を紹介する新聞パネルの展示も併せて行い、2023年度の「しそとこHAZY」を70本完売した。幅広い世代が訪れる施設での販売活動は、プロジェクトPRにもつながったといえるだろう。（図13）



図13 イオンタウン茨木太田イベントブース
（撮影：小豆島プロジェクト）

(7) コラボビール仕込み体験

先述(4)の「しそちぎりワークショップ」で準備した赤しそを副原料に使ってのビールの仕込みが2023年9月に行われた。学生8名が小豆島に渡り、醸造元のみめめびーるにて、麦芽の粉碎や煮沸処理などの作業に参加した。参加8名のうち6名が夏頃に加入したばかりの6期生となっており、新メンバー中心に島を体験してもらおうという意図もあった。

今回のビールは前年（しそとこサワー）とも前々年（しそとことん）とも違い、「Hazy IPA」と呼ばれる濁りが少しある苦みの少ないタイプのビールとなっている。ビールは「しそとこ HAZY（ヘイジー）」と名付けられ、11月18日に発売開始となった。前回同様、学生の意見やアイデアを取り入れたラベルデザインとなっている。

また、併せて実施したフィールドワークでは、以下の場所を訪問して島についての情報を収集し、学びを深めた。（図14、図15、図16、図17）

■フィールドワークでの主な訪問地

- ・ 社会福祉法人サンシャイン会
- ・ 小豆島中央高校前の海
- ・ オリーブ園
- ・ サクラキ
- ・ MINORI GELATO
- ・ 丸島醤油株式会社
- ・ オリーブ公園
- ・ 黒田邸 など



図14 ビール仕込みの様子（撮影：小豆島プロジェクト）



図15 島でのフィールドワークの様子
（撮影：小豆島プロジェクト）



図16 しそとこ HAZY
（撮影：小豆島プロジェクト）

茨木と小豆島から 特別なクラフトビール

ド、ド、ドという凄まじい音を島全体に響かせてながら麦芽を粉碎し、「シュウマイか!」と思うほど蒸気で蒸された暑い作業場の中で赤しそを絞り、名前を考えて、ラベルに想いを詰め込んでいると、気付けば、外の空気は南極に在るかのような涼しい季節に。ついに、4年目のコラボクラフトビールは完成しました。コラボクラフトビールの役割は茨木と小豆島を繋ぐこと。2つの地域は、姉妹都市という特別な関係で結ばれています。このビールは、茨木の見山の郷の赤しそを使用しているため綺麗な橙色をしています。栓を開けた瞬間、ホップの甘い香りと赤しその香りがふわり。飲むと優しい気持ちになれるような柔らかいクラフトビールに仕上がりました。このポスターをここまで読んだ、そのあなた。ドキドキ、ワクワクが止まらないのではないですか。大丈夫です。僕はあなたに飲んでもらうことが本望ですから。

2023年 茨木市と小豆島町は姉妹都市提携35周年を迎えます

僕の名前は『しそとこHAZY』

追手門学院大学
「茨木×小豆島プロジェクト」×茨木市「赤しそ」×小豆島「まめめびーる」

図17 しそとこ HAZY チラシ

(8) 島民とのオンラインスポーツ大会

前年に引き続き、島の高齢者施設との共催で「オンライン（Zoom, Instagram Live 配信）で大学と島を繋いで行う運動会」を実施した。前回の体験と反省も活かし、今回の競技プログラムは「①ラジオ体操」「②モノ渡しリレー」「③風船バレー」という高齢者が座ったままでも参加でき、かつ動きのあるものを選んでいる。学生メンバーは前回同様に、高齢者体験キッ

ト（おもりのついたサポーターなど）を茨木市社会福祉協議会から借用，装着し，高齢者とのハンデをつけて挑んでいる。

今後は小豆島と茨木市の福祉施設同士の対決や，小豆島の若者世代と茨木市の福祉施設の対決など，多様なパターンでの対決・交流の機会を創出し，より広く姉妹都市やプロジェクトの認知度を上げていきたいとメンバーは考えている。（図18，図19）



図18 競技にチャレンジする様子
(撮影：小豆島プロジェクト)

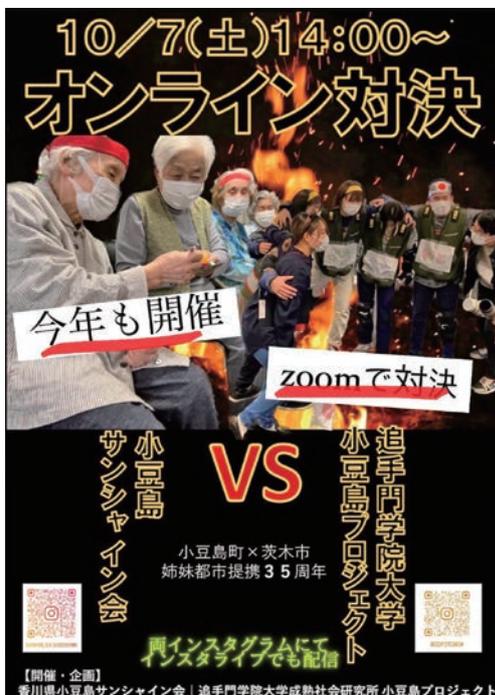


図19 オンラインスポーツ大会チラシ

(9) 小豆島伝統行事「秋祭り」への参加

2023年10月15日，プロジェクトの初代メンバーから引き継がれているゴールの一つ「小豆島の伝統行

事である秋祭りへの参加」を達成することができた。重さ1～2トンはあるという「太鼓台」と呼ばれる神輿を担ぐ「かき手」に，メンバーの一人が参加し，坂手地区のかき手の方々と共に島を練り歩いたのである。

プロジェクトの初期，祭りの担い手不足という課題を知り，解決に少しでもつながればと，祭りへの参加を初代メンバーが提案した。しかし，神輿のかき手は時としてケガや命の危険も伴うことがあり，島外者が気楽に参加できるものではない。「いつか祭りに参加しよう」という思いを胸に，プロジェクトを継続しながら，7年前に始まった小豆島とのつながりを育み，島を知り，人脈を広げ，島民との信頼関係を少しずつ築いてきたことで，ようやく「かき手」として関わることが実現した。2023年度の大きな成果の一つであったといえる。

なお，現地では，香川大学の小豆島プロジェクトなど，他大学の団体との交流も行われた。（図20，図21）



図20 秋祭りで「かき手」に参加する学生メンバー
(撮影：小豆島プロジェクト)



図21 秋祭りの様子
(撮影：小豆島プロジェクト)

(10) 茨木市農業祭

茨木市役所の向かいにある中央公園グラウンドで，土日二日間に渡って開催されたイベント「茨木市農業祭（2023/11/18-11/19）」に，前年に引き続きプロジェ

クトとして協力，参加した。茨木市主催の「都市と農村の交流イベント」で，姉妹都市の茨木市と小豆島町から多くの出店・出展があり来場者数も大変多い催しである。

その中で，プロジェクトは「①ブース出展（パネル展示）」「②小豆島町出店ブース企業の手伝い」「③飲食の提供（追手門学院大学 今堀ゼミのと共同出店）」を行った。

①では「プロジェクト新聞」と呼ぶメンバーが作成した壁新聞的レポートをパネル化して展示し，活動PRを実施した。②では漁協，醤油会社，素麺組合など，島から来販している企業ブースの販売活動のサポートに入った。(6)で述べたまめまめびーるによるコラボビールの販売も行われている。③では地産地消メニューとして「姉妹都市コラボ中華スープ」を調理販売した。小豆島の醤油や素麺，茨木の菊芋などの野菜が使われており，134食完売した。その他，ステージで行われる福引きイベントなども手伝っている。(図22，図23，図24)



図24 農業祭の様子
(撮影：小豆島プロジェクト)



図22 農業祭の様子
(撮影：小豆島プロジェクト)



図23 農業祭の様子
(撮影：小豆島プロジェクト)

(11) 茨木市産学連携交流サロンでの発表

茨木市のホームページによると，市主催の本サロンは「中小企業が大学との連携による新技術・新製品の研究開発等を推進するため，大学関係者との交流を図る機会」と位置付けられている。

実は，プロジェクトは過去に一度サロンに参加した経験がある。コラボビール「しそとことん」が完成した2020年度に声を掛けていただき，その時には「コラボビールができるまで」という内容でビール作りを中心に据えた発表を，当時の学生メンバー（3期）が行った。

今回のサロン参加では，「学生主体の産学官連携活動」を紹介する内容とし，ここ1～2年で活動の幅を広げたプロジェクトの多様な取り組みを発表した。

このように，市からの声かけがあるのは，市との連携活動が増えていることで，プロジェクトの存在と活動が以前よりも認識されてきているからだだと，考えている。(図25)

両地域における小豆島プロジェクトの立ち位置

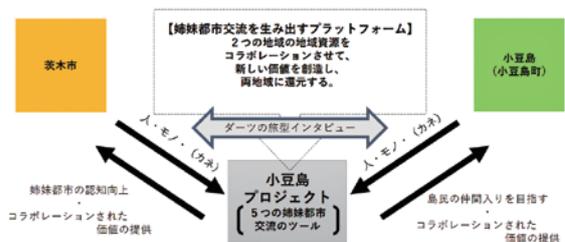


図25 学生メンバーが制作した発表資料

2-4. 連携活動の多様化

2-3. (1) ~ (11) で紹介したプロジェクトの活動は、いずれも外部との連携協力によって実現しているものであるが、連携の形も相手も、実に様々である。技術や場所を提供していただくこともあれば、新しい人や機会につないでもらえることもある。また、何かしらの参加依頼が来ることも、確実に増えていると感じる。プロジェクトが知られたと同時に、メンバーが力をつけてきた証とも言える。

姉妹都市交流をテーマに掲げる本プロジェクトは、外部との連携交流が肝であり醍醐味である。活発な連携活動を続けていくことで、今後、また新たな連携を生み出し、思いがけない活動や成果につながることもあるのではないだろうか。

2-5. 広報活動ツール

プロジェクトも7年目を迎え、広報活動に使える手持ちのツールも少しずつ増えてきた。ここではそういった広報活動ツールについて、紹介したい。

主だったツールといえるものとして、①名刺、②チラシ、③ SNS、④プロジェクト新聞、⑤活動着（長袖・半袖）、⑥テーブルクロス、があげられる。

①名刺の使用は初動期から行われていた。現在使用しているデザインは、片面に「小豆島プロジェクト」についての簡単な説明と SNS の QR コードを掲載し、もう片面は白紙で別刷りの学生の氏名等が印刷されたシールを各自で貼って完成させるものとなっている。

②チラシには、プロジェクトの概要、ゴールや SNS などの必要最低限の情報を掲載してあり、イベント時に配布して活用している。

③ SNS は、Instagram を中心に更新・発信が行われている。イベントが続く時期は告知や報告が主となり、それらが少し落ち着いた時期には過去のプロジェクト活動を振り返って紹介する投稿などが行われている。

④プロジェクト新聞は、元々「良三さん新聞」と学生メンバーが呼んでいたレポートで 2022 年度から発行している。小豆島でいつもお世話になる坂手地区の板倉良三さんに、島訪問時に活動を報告するために始まったものである。その後、デザインやレイアウトを統一し、現在は各種イベントでの配布・展示、外部の方への説明資料としても活かされている。原則1つの企画を1つの新聞（A4 両面程度のボリューム）で紹介する形で、企画の担当者が製作にあたる。

⑤活動着には、黄色の生地、背中や胸にプロジェ

クトのロゴがピンク色で入った「ジャンパー（長袖）」と「ポロシャツ（半袖）」の2種類がある。イベント等でプロジェクトをより認知してもらうために、揃いのユニフォームを 2022 ~ 2023 年度にかけて揃えていった。業者探し、デザイン、発注作業などは学生メンバーが担当した。ビールの黄色と赤しそのピンク色の組み合わせは、プロジェクトの代表プロダクト、「コラボビールしそとことん」のカラーリングをイメージさせる。活動着の着用により、イベントの現場でも一般客との差別化を図ることができており、メンバーの一体感も生まれている。

⑥テーブルクロスは、今期参加した「茨木市農業祭」のために制作した。イベントブースなどでよく使われる長机に被せると、前垂れ部分に印刷されたプロジェクト名称とロゴ、地図イラストが「布看板」の役割を果たす。農業祭の後は、イオンタウン茨木太田での販売イベントでも使用され、今後もイベント現場で継続的に活用していく予定である。

追手門学院大学
小豆島プロジェクト 学生研究員
(茨木×小豆島コラボプロジェクト)

茨木と小豆島の交流、活性化をテーマに学生主体で取り組む活動です。
2016年より成熟社会研究所とともにフィールドワークや調査を行い、
2020年には茨木と小豆島のコラボクラフトビールしそとことんを商品化。
地域の団体や島民とのつながりを大切に様々な企画を実施しています。

■お問合せ
追手門学院大学 成熟社会研究所
〒567-8502 大阪府茨木市西安威2-1-15
TEL: 072-665-5068 seijuku@otemon.ac.jp

Instagramで情報発信しています

図 26 プロジェクト名刺

追手門学院大学 成熟社会研究所

茨木
×
小豆島
×
追手門学院大学

小豆島プロジェクトとは？
成熟社会研究所で学ぶ小豆島の学生主体で、
地域でいかに活動できるかを、
小豆島で活動する学生と島民との協働による活動を行っています。

私たちの目指す2つのゴール

小豆島の魅力を発信する
小豆島の魅力を発信する
小豆島の魅力を発信する

コラボビール企画
茨木市坂手地区の地産地消をテーマに、小豆島プロジェクトの活動を通じて、地産地消を推進しています。
しそとことん2022、「しそとことん」を開催しました。

お土産販売企画
お土産販売企画
お土産販売企画

学生交流企画
学生交流企画
学生交流企画

お祭り企画
お祭り企画
お祭り企画

↓もっと詳しい活動やお問い合わせはこちら↓

Instagram Twitter Facebook
【お問い合わせ】追手門学院大学成熟社会研究所 小豆島プロジェクト
Eメール: seijuku@otemon.ac.jp

図 27 最新版のプロジェクト紹介チラシ



図 28 プロジェクト新聞



図 29 活動着 (ポロシャツ)
(撮影：小豆島プロジェクト)



図 30 テーブルクロス

2-6. 寄付金による活動支援

プロジェクト活動に継続的に関わっていただいている、まめまめびーる（中田雅也氏）といばらきコモンファクトリー（赤田裕明氏）の両者からは、「寄付金」という形でも活動支援をいただいた。

まめまめびーるからは「コラボビール」、いばらきコモンファクトリーからは「姉妹都市弁当」、それぞれの売上げの一部が、大学を通じてプロジェクト活動に寄付された。

まめまめびーるからは、最初のビールを発売した2020年度から「売上げの一部を活動に使ってほしい」という申し出をいただいております。以降、毎年売上げに応じて寄付いただいております。

金銭的な補填という意味だけではなく、活動を評価

いただいている証でもあり、プロジェクトとしても大変励みとなっている。

2-7. 新メンバー対象勉強会の実施

春学期後半から夏休み期間にかけて、プロジェクトの各種企画が進む中、7月に新規加入した6期生メンバーに対して、オンライン勉強会が開催されていた（全6回、1回1時間程度、約2ヶ月間）。

筆者自身はこの勉強会を直接見学したわけではないため、学生メンバーから提出されたミーティング記録や報告を元に概要を記す。

発案・運営は5-6期生によるもので、過去の年度末報告書（毎年学生メンバーが作成し成熟研に提出している）に目を通し、先輩方のこれまでの取り組みやプロジェクトの目的、ゴールを学び確認する。プロジェクトをしっかりと理解した上で、プロジェクトに関わってもらいたい、という趣旨である。

一方的に講義を受けるだけではなく、勉強会の集大成として最後に「企画成果発表会（2023/9/12）」を実施している。勉強会で学んだことをまとめて、先輩（聴衆としてOBも参加したと聞いた）にプレゼンする、実践の場である。

ここまでしっかりと研修プログラムを行っていることに、ある意味かなり驚いた。「ゼミ」を学生だけで自主運営しているようなものである。

しかし、多彩な企画を実施するプロジェクトだからこそ、目指すものがブレるとチームとして機能しなくなる。こういった研修の取り組みはとても意味、意義があると思う。

Ⅲ. 成熟社会研究所とプロジェクトの今後

ここからは成熟研とプロジェクトの関係性の変化や、今後の展望などについて、簡単に述べていきたい。

過去のレポートには「成熟研は学生の自主性・主体性を重んじるスタンスを貫いている」と記載しており、学生の意向を尊重した上で、取り組み実現のために全面的にサポートする姿勢は変わらない。逐次報告を受けながら、停滞・迷走している時には、「アドバイス」「参考意見」を伝えることも行っていた。ただ、この1～2年については、これまで以上に学生メンバーに判断を任せている割合が多くなっており、報告をもらうタイミングも逐次というよりは節目ごとになってきたと感じている。

また、2-7. で記載した勉強会では、後輩を育てて引き継いでいくシステムが学生の手で構築されつつあり、そこにはメンバーのプロジェクトに向けた信念を感じられる。プロジェクトを通じた「成長の循環」が確かに出来つつあるのではないだろうか。

更にプロジェクトの取り組みのそこかしこに、いわゆる自主ゼミのような、学生の自発的な動きが見られるようになった。以前は、細かなことも成熟研の確認や承諾を得て進めることが多かったが、今では「ここまでなら自分たちで判断しても問題ない」「ここは確認を取っておこう」という仕分けができるようになっており、これも成長の印なのだろう。

小豆島プロジェクトが、成熟研の学生プロジェクトの代表格であることは確かである。今後、他の学生プロジェクトとの連携なども仕掛けることができれば、両プロジェクトの学生にとって、新たな視点を得て、発展の機会創出になるのではと考えている。

最後に、小豆島プロジェクトの活動を支援・応援いただいている小豆島と茨木市の連携先、協力者の皆様に、この場を借りて御礼を申し上げたい。

参考文献

- 中川啓子 (2017). 「学生チームによる小豆島調査」『追手門学院大学成熟社会研究所紀要 第1号』
- 中川啓子 (2021). 「学生チームによる小豆島プロジェクトの活動記録」『追手門学院大学成熟社会研究所紀要 第5号』
- 中川啓子 (2022). 「学生チームによる『小豆島プロジェクト』6年目の進化と変化」『追手門学院大学成熟社会研究所紀要 第6号』
- 中川啓子 (2023). 「学生チームによる小豆島プロジェクトの活動報告 2022」『追手門学院大学成熟社会研究所紀要 第7号』

学生寄稿

小豆島プロジェクトでの活動を振り返って

———2022年度・2023年度の活動に着目して———

小林 史門

I. 小豆島プロジェクトの概要

本稿は、追手門学院大学（以下、大学）成熟社会研究所（以下、成熟研）が取り組む地域連携プログラムの1つである「茨木市×小豆島コラボプロジェクト（以下、小豆島プロジェクト）」での活動を振り返ることが目的である。特に、2022年度、2023年度の筆者の取り組みに着目した。

小豆島プロジェクトとは、姉妹都市関係にある茨木市と小豆島町の姉妹都市交流を活性化させながら、地域の課題解決を目指して活動しているプロジェクトである。2016年より始動しており、現在は4・5・6期の学生が活動している。

小豆島プロジェクトの活動目標には、①小豆島で開催される秋祭りに担い手として参加すること、②小豆島でインターンシップを開催することの2つがある。この目標は、1期のメンバーが現地調査をもとに掲げた目標である。現在もその目標が引き継がれており、目標の達成が活動の源泉となっている。

小豆島プロジェクトの現在の主な取り組みは、①コラボビル企画、②ランチプレート企画、③子ども企画、④オンラインスポーツ大会企画、⑤お手伝い企画、の5つである。これらは茨木と小豆島の交流をより深く、長くするための姉妹都市交流企画である。これまでの活動の詳細は、中川（2017）、中川（2021）、中川（2022）、に記述されているので、そちらを参考にされたい。

4期以降はオープンキャンパススタッフの域を超えて、大学全体でメンバー募集を行っている。加入を希望する学生は、現役メンバーとの面談や選考を経て、メンバーになることが出来る。現在では、地域創造学部をはじめ多様な学部の学生がメンバーとなっている。

小豆島プロジェクトでは、姉妹都市交流企画の立案から実行、メンバー新規募集や引き継ぎなどをメン

バーが主体的に行っている。このように、小豆島プロジェクトの活動の裁量は学生にある。そのため、活動の方向性は学生の中で決められ展開されていく。

一方、活動における保険の加入の手配や活動費の管理といった事務的処理は、大学職員でありながら研究所のスタッフでもある中川啓子氏（以下、中川さん）が担っている。中川さんを含む成熟研は、「失敗OK！失敗は怖くない！」というスタンスで学生の活動を見守っている。

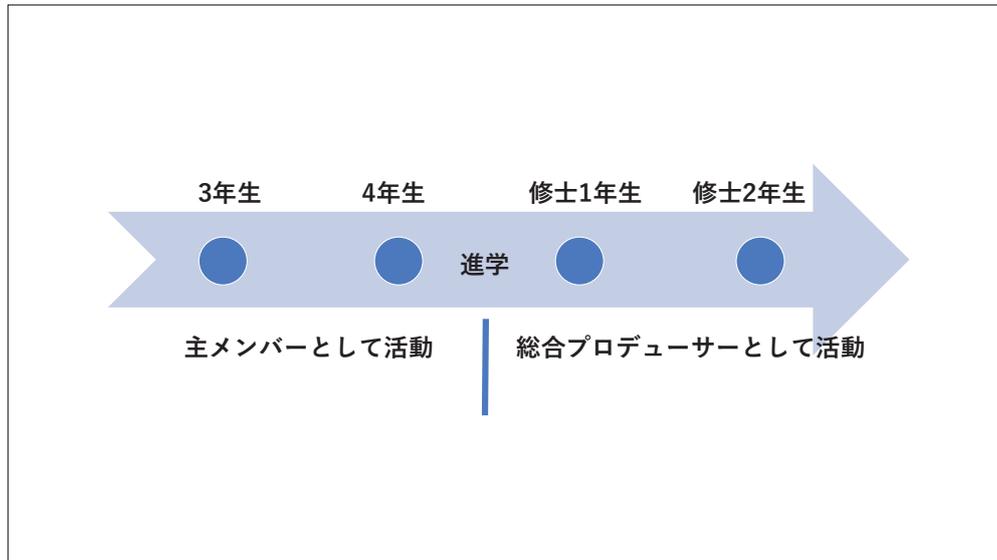
II. 小豆島プロジェクト参加のきっかけ

筆者は、2020年1月（大学2年終了時）から2023年11月（修士2年）までの約4年間、3期のメンバーとして活動を行った。約4年間の中で、筆者の立場は変化した。前半の2年間は、主メンバーの立場として活動に励んだ2年間である。後半の2年間は、総合プロデューサーとして後輩メンバーの活動を支える立場で活動した2年間である（図表1）。

ここで筆者の経歴について触れておきたい。筆者は、追手門学院大学大学院現代社会文化研究科の修士2年である。2022年3月に追手門学院大学地域創造学部を卒業し、同年4月に大学院に進学した。大学入学から現在までの6年間は数多くの課外活動に参加してきた（図表2）。その活動の1つに小豆島プロジェクトがある。

筆者が小豆島プロジェクトに参加したきっかけは、同期のメンバーからの誘いを受けたからである。参加の決め手には、①3期のメンバーに恩返しがあった、②学部で学んだ知見を活かして実践的に活動があった、といった想いがある。

従来、小豆島プロジェクトは、大学のオープンキャンパススタッフのメンバー間で引き継ぎをしながら活動が継承されてきた。そのため、1・2期メンバーはオープンキャンパススタッフのメンバーである。もち



図表1 筆者の小豆島プロジェクトの立場の変化

1回生	2年生	3年生	4年生	修士1年生	修士2年生
<ul style="list-style-type: none"> ・オープンキャンパススタッフ 	<ul style="list-style-type: none"> ・岩手県普代村村づくり支援プログラム ・第5回「ジャパン・ツーリズム・アワード」学生審査員 ・「原発被災地再生の在り方」を問うプロジェクト ・小豆島プロジェクト(加入) 	<ul style="list-style-type: none"> ・岩手県普代村村づくり支援プログラム(継続) ・京丹後市夢まち創り大学 ・第6回「ジャパン・ツーリズム・アワード」学生審査員 ・瀬戸内カレッジ ・甲賀・伊賀プロジェクト ・小豆島プロジェクト(継続) ・自由論集投稿(学会活動) 	<ul style="list-style-type: none"> ・岩手県普代村村づくり支援プログラム(継続) ・瀬戸内カレッジ(継続) ・小豆島プロジェクト(継続) ・巢鴨プロジェクト ・冒険者たちシリーズ ・学会発表 ・紀要論文投稿 	<ul style="list-style-type: none"> ・小豆島プロジェクト(継続) ・瀬戸内カレッジ(継続) ・巢鴨プロジェクト(継続) ・全国大学生政策アカデミー ・紀要論文投稿 ・自由論集寄稿(学会活動) 	<ul style="list-style-type: none"> ・小豆島プロジェクト(継続) ・巢鴨プロジェクト(継続) ・北陸カレッジ(継続) ・名張プロジェクト ・自由論集寄稿(学会活動) ・学会発表

図表2 筆者のこれまでの活動一覧(大学入学から現在まで)

ろん、筆者の同期4名もオープンキャンパススタッフである。筆者も、オープンキャンパススタッフとして1年生の1年間だけ活動を行っていた。しかし、学部内のプロジェクト地域活動にも取り組みたいという想いから、オープンキャンパススタッフを1年終了時で脱退したという経緯がある。同期は、筆者がオープンキャンパススタッフを途中で脱退したにも関わらず、声をかけてくれたのである。筆者は日頃から、地域活性化に関する学問領域を学んでいたこともあり、日頃の学びの成果を活かして実践的に活動していくことで、同期に恩返しができるのではないかと感じた。

Ⅲ. 筆者の2022年度・2023年度の活動について

3-1. 引き継ぎに失敗したからこそ感じた使命感

筆者は、中川さんに相談した結果、大学院に進学後も小豆島プロジェクトに関わり続けることが可能となった。そして、筆者は進学することを同期に伝えて、今後も小豆島プロジェクトに残って活動することを報告することになった。そこで同期から言われた「〇〇(筆者)が小豆島プロジェクトを続けるなら安心だ」「これからも小豆島プロジェクトをよろしく」といった言葉は、以降の活動に対する励みになっている。

その後、筆者の同期は小豆島プロジェクトを卒業し、小豆島プロジェクトの活動は4期へと引き継がれていく。しかし、3期から4期への引き継ぎはうまくいったものではなかった。要因には①新メンバー募集の範囲の変更により意識のすり合わせに時間を要したこと、②3期生によるプロジェクト全体の推進不足、③明確な引き継ぎ時期を設定できなかったこと、④新型コロナウイルスによる不規則なスケジュール調整などがある。

そのため、小豆島プロジェクトを引き継いだ4期は、どのように活動を進めていけばよいのか、また、何をしなければいけないのか、が不明のままプロジェクトを進めることになった。

一方で、筆者は進学後も小豆島プロジェクトに関わることが可能となったが、活動のスタイルに対して、中川さんからある条件を示されたのである。それは「4期のサポート役に徹して、表舞台に出ない事」である。今だから言えることだが、中川さんからそれを聞いた時にとても悔しいと感じた。筆者はこれまで通り、主メンバーとして活動し、先輩や同期の気持ちに応えたいと思っていたからである。そのため、最初は自分の役割や関わり方を見つける事に苦労した。

自分の役割や関わり方を模索すると同時に、4期にも小豆島プロジェクトの中でスポットライトが当たる瞬間が来てほしいと思うようにもなった。スポットライトとは、取材などの外部からの反応が目に見える形で現れることを意味している。これは、私が主メンバーとして活動していた際に、取材を受ける事で外部からの反応を感じる事ができて、やりがいを感じていたからである。そして、それを4期にも叶えるためには、「メンバーが「輝く場所」を作る必要がある」と感じ、場づくりに注力した。それは、後輩メンバーがやりたい事や得意な事、プロジェクトとしてやらなければならない事を把握し繋げることでもあった。筆者はこうした場づくりを担っていくことで、中川さんからの条件を理解し、小豆島プロジェクトに関わり続けていった。

実際、中川さんは、報告書等の中で筆者の立ち位置を「チューター的な立場」と位置付けている。一方で、筆者は自身を、小豆島プロジェクトの総合プロデューサーとして位置付けながら活動を行ってきた。筆者があえて、総合プロデューサーとするのは、4期の取り組みを後方的にサポートするだけでなく、時には一緒に汗をかき、時にはプロジェクトの方向性を決めることも担ってきたからである。そのため、

本稿でも総合プロデューサーという言葉を使用していく。

以下では、筆者が総合プロデューサーとして取り組んだ活動を記載していく。

3-2. 活動スタイルの確立

3期から4期への引き継ぎはうまくいかなかったため、4期は、活動をどのように進めていけばよいのか、また、何をしなければいけないのか、が不明のままプロジェクトを進めなければならなかった。そこで、筆者はプロジェクトをもう一度立て直す気持ちで、4期の活動をサポートすることにした。具体的には、①勉強会とこれから（＝プロジェクトを知る活動）、②ダーツの旅型（島民）インタビュー（＝プロジェクトを繋げる活動）、③姉妹都市交流企画の実施（＝プロジェクトを動かす活動）を後輩と一緒に取り組むことで活動のスタイルを構築した。以下では、上記の3つの活動について詳細に記述していく。

(1) 勉強会とこれから（プロジェクトを知る活動）

4・5期がプロジェクトを主体的に動かしていくためには、これまでのプロジェクトの活動を把握し、そして現状を知る必要があった（この時点で5期として小豆島出身のメンバーを1人迎えた）。具体的な方法としてプロジェクトの勉強会をzoomで計4回実施した。勉強会は、これまで作成されてきた年度末報告書を読み返す形で行った。そうすることで、これまでの活動内容を整理し、現状を把握することが出来た。さらに、これまでの課題の取り残しなども明らかにできた。特に4・5期は、「何か新しいものを作りたい」という気持ちを持ったメンバーが多かった。4・5期のメンバーの気持ちとプロジェクトの目的や現状を一致させるためにも勉強会は有効であった。

勉強会では、プロジェクトの目標達成には「多様な世代との交流による島民の仲間入り」が必要であることを知った。目標に掲げている2つを達成することは、どちらも島の暮らしに入っていくことだからである。秋祭りは、老若男女問わず、すべての島民の力が結集する祭りである。太鼓台を担ぐのは、地区によっては男性のみであるが、担ぎ手の年齢層は幅広い。さらに担ぎ手への給水や昼食提供の側面から秋祭りの成功を献身的にサポートする女性陣の力も必要である。インターンシップを開催することは、小豆島の多様な職種で働く方々との協力が必要である。こうした点を踏まえても、今後の活動において、多様な世代との交

流による島民の仲間入りを意識していくことが必要であった。

勉強会を終えた後は筆者が『小豆島プロジェクトのこれから』というテーマで4・5期向けに発表を行った。これは、2022年度の活動方針について発表したものである。これは、プロジェクトの目標達成には、幅広いツールで姉妹都市交流を展開していく必要性を説いたものである。姉妹都市交流企画の展開の方法として、ダーツの旅型（島民）インタビューとコラボレーション型の姉妹都市交流企画の実施を提案した。さらに、勉強会のまとめとして、4・5期企画として、「なぜ今年度新しい活動を行うのか」をテーマにした発表を小豆島プロジェクトOBに向けて発表させた。

(2) ダーツの旅型（島民）インタビュー（プロジェクトを繋げる活動）

ダーツの旅型（島民）インタビューとは、地域住民と小豆島プロジェクトがつながるために行ったオンラインインタビュー調査の名称である。以前から、小豆島に訪問した際にインタビュー調査を行ってきたが、繋がりや関係性維持を目的としたインタビューは希薄であった。そのため、活動に関わる地域住民はまめまめびーるの中田氏や島訪問時の世話役である板倉氏（以下、良三さん）に固定化されつつあった。

ダーツの旅型（島民）インタビューでは、目的を「お互いの事（地域住民と小豆島プロジェクトの双方）を知り、コラボレーションできる内容を見つける」と設定した。このように設定することで、新たに活動に関わる地域住民を増やすことが出来ると考えた。

実際に、小豆島プロジェクトと地域の方が自己紹介プレゼンを行い、質疑応答を経て、コラボレーションできる内容を見つけるトークセッションを行った。1回の実施で自己紹介プレゼンからトークセッションまでを行う事で、情報が新鮮なうちにトークセッションを行う事が出来た。

ダーツの旅型（島民）インタビューの相手は、小豆島出身メンバーを介することで確保した。ダーツの旅型（島民）インタビューは計3回実施し、下記で記述する姉妹都市交流企画の実施に繋げることが出来た。

そもそも、ダーツの旅型（島民）インタビューという名称は、日本テレビの『1億人の大質問!?笑ってコラえて!』の「ダーツの旅」になぞらえて筆者が付けた名称である。これは、地域住民へのインタビュー調査に対し、メンバーが難しさや堅苦しさを感じないようにするためである。ヒアリング調査やインタ

ビュー調査とすると改まった印象となり、緊張してしまい十分なコミュニケーションが図れないことを危惧していた。そこで、「ダーツの旅」のように、フランクで自由にコミュニケーションを図れる仕組みにしたという想いからこの名称を付けた。

(3) 姉妹都市交流企画の実施（プロジェクトを動かす活動）

ダーツの旅型（島民）インタビューの実施によってコラボレーションによる姉妹都市交流企画（以下、姉妹都市交流企画）の立案に成功した。その後は順次、実施していく事になる。実施した姉妹都市交流企画は、従来から取り組んでいた①「コラボビール企画」に加えて、②「オンラインスポーツ大会」、③「姉妹都市コラボランチ企画」、④「大学生とあそび」、⑤「お手伝い企画」、である。

姉妹都市交流企画は、4・5期がプロデューサーとなり責任をもって進めていくプロデューサー方式で実施した。プロデューサーの任命は、筆者が行った。プロデューサーに選ばれたメンバーには成功に向けて、率先して行動していく事を求めた。このようなプロデューサー方式は、取り組むメンバーの固定化を防ぐためでもあった。これまでの活動では、各々のモチベーションの違いにより、実質的に行動するメンバーが固定化されてしまうことがあった。このようなメンバーの固定化を防ぐためにもプロデューサー方式は有効であった。

一方で、プロデューサーとして進めていく経験は4・5期にとって初の試みであったため、メールの文章の添削や、地域の人とのコミュニケーションの方法などは筆者が積極的にフォローを行った。

プロデューサーが担う業務には、①企画構成、②報告・連絡・相談、③手配、④営業、⑤広報、の5つがある（図表3）。こうした多岐にわたるプロデューサー業務の中で、各メンバーに意識させたのは、「ひとりで背負わずメンバーの力を借りる事」である。プロデューサー業務はすべてを1人で出来るものではない。各プロデューサーが軸になって進めながらも、周りのメンバーと協力し合って進めていくことが重要であった。

また、姉妹都市交流企画の実施では、企画のやりっぱなしにするのではなく、記録させることを重視した。そこで筆者が提案し取り入れたのが、活動報告の新聞（通称：良三さん新聞）の作成である。

良三さん新聞とは、各姉妹都市交流企画の活動報告

各企画のプロデューサーが行う項目

- 企画構成・・・企画の中身を優先し考える。または案出しの進行役を務める。
- 報告・連絡・相談・・・メンバーへの情報共有や、地域の人との連絡の窓口になる。分からない事や初めての事などはメンバーの力を借りる。
- 手配・・・企画の実施に関わる必要な手配（備品購入や施設の予約等）を行う。また企画日時を決定し、メンバーの日程調整を行う。
- 営業・・・必要な連携先や、繋がりたい場所に対し、小豆島プロジェクトの紹介を兼ねた営業活動を行う。
- 広報・・・実施前のSNSによる情報発信や、チラシ作成のプロデュースを行う。実施後の活動報告用の新聞（通称：良三さん新聞）を作成する。

2

図表3 プロデューサー業務の一覧

〔補足〕小豆島プロジェクトの説明」をもとに筆者作成

を小学生新聞の形にして作成するものである。これは、良三さんに小豆島プロジェクトの進捗状況や活動の成果を報告するためのものである。勉強会を通して、秋祭りの参加（坂手地区）には良三さんの判断が大きいことが分かった。そのためその様子をしっかりと良三さんに伝える事が大切だと感じた。このように、新聞を作る意味や読み手を特定させることで、新聞を作成する際に、読み手を意識した文章や、構成にすることが出来た。

また作成した新聞を各姉妹都市交流企画の紹介として転用させることも可能であり、プロジェクトの広報資料としても活用していった。

(4) 新メンバー企画

2023年度では、新たに迎えた6期に対する研修として新メンバー企画を行った。筆者は新メンバー企画を、小豆島プロジェクトの活動において必要な使命感や責任感、協調性を身に着けるための活動と位置付けた。また、新メンバーが終了後にスムーズに全体の活動に合流でき、活躍出来るようにするためのプレ活動として行った。

新メンバー企画の内容は、①プロジェクトの勉強会、②茨木市市役所へのヒアリング、③成果発表、④メール講習会、⑤SNS講習会である。6期にはお題と称して、「年度末報告書をベースにこれまでの小豆島プロジェクトの活動をまとめあげよ」、「茨木市役所へのヒアリングを通して、なぜ両地域は姉妹都市になったのかを明らかにせよ」と示し、6期が取り組ま

なければならぬことを分かりやすく示した。

茨木市市役所へのヒアリングや、メール講習会などは筆者がコーディネートすることで実施した。プロジェクトの勉強会は、上述したように年度末報告書を活用しオンラインで行った。それまでの勉強会と異なるのは、4期のメンバーを学生講師として登壇させたことである。同様にSNS講習会でも、4期のメンバーを学生講師として登壇させた。4期を学生講師として登壇させたことで、組織の引き継ぎや世代交代の際に必要な指導や教育といった経験を提供した。また、登壇したメンバーには、相手に理解してもらえるように伝えることの難しさを学んでもらえたと感じている。

こうしたメンバーを学生講師として登壇させることは、単なる立候補制ではなく、各々の武器を活用させるという意識のもとで行った。

以下では、筆者が行った各メンバーの武器を見つけて活用させていく取り組みについて記述していく。

3.3. 各メンバーの武器を見つけて活用させる

筆者は、4・5期のメンバーの武器を見つけて、それを活動の中で活用させていくことで、活動のサポートを行った。本稿での武器とは、各々が持っているスキルや潜在的な能力を意味している。一般的には「強み」という表現が適切かもしれないが、本稿ではあえて武器と表現している。それは、ここでの武器は、本人が自覚している強みとは異なる場合もあるからである。

筆者は、プロジェクト全体を俯瞰しながら各メンバーの武器を選ぶことを意識した。全体を俯瞰しながら武器を選びだすことで、重複しない形で1人1武器を持たせることが可能となった。一方で、見つけ出した武器が、突出しているとは限らない。それゆえ、プロジェクトの中で武器を磨いていく事も必要であった。

実際に4・5期のメンバーの武器を説明したのが下記の図表4である。例えば、筆者は、メンバーの1人に対して「1つ1つの出来事を丁寧に追うことが出来る」という武器を見つけた。そのメンバーには、「小豆島プロジェクトの過去について誰よりも詳しくなる」を目標に、年度末報告書を年度も見返す形で、武器を磨いてもらった。このようなプロセスを経て、そのメンバーには、新メンバー企画での勉強会の学生講師として登壇させることで武器を活用させた。「デザインをすることが得意」という武器を持つメンバーには、各企画のチラシのデザインを任せたり、新メンバー企画のSNS講習会の学生講師として登壇させたりすることで武器を活用させた。

こうした武器の活用は、プロジェクト内での役割を与えたり、メンバーが責任感を持ったりすることに繋がった。実際、2022年度の年度末報告書にある4期のコメントを見てみると、「元々、絵を描くのが好きだったが、自分の好きなことがプロジェクトで活かされる日があると思っていなかった。完成したものをメンバーや中川さんに褒めてもらえて、プロジェクトでの自分のポジションを見つけたような気がした」といったコメントや、「先輩方が代々受け継いできたビールを担当することになって、一層のプレッシャー

を感じた事は鮮明に覚えています」といったコメントが書かれている。

また、筆者が見つけた各メンバーの武器は、メンバーの中でも認識され始めた。その結果、4期は、各メンバーの持つ武器の貸し借りをを行い助け合いながら、プロジェクト活動に取り組んできたのである。

3-4. 地域と小豆島プロジェクトの位置づけを明確にする

筆者は、地域と小豆島プロジェクトの位置づけを明確にすることで、活動のサポートを行った。位置づけを明確にすることで、小豆島プロジェクトの存在価値を確認したり、向上させたりすることが可能となった。

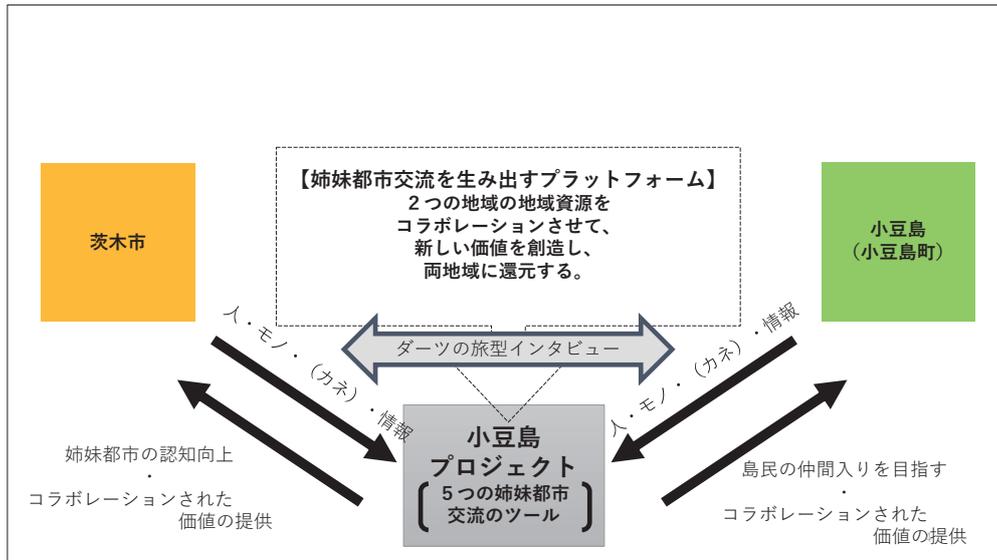
2022年度からは目標の達成のために必要な島民の仲間入りを、姉妹都市交流企画を用いて実現していくことにした。

そこで、小豆島プロジェクトを『姉妹都市交流を生み出すプラットフォーム』として位置付けた(図表5)。これは、ダーツの旅型(島民)インタビューによって、「ヒト」・「モノ」・「カネ」・「情報」などの地域資源を各々の地域から見つけだし、それをコラボレーションさせることで姉妹都市交流を生み出すのである。小豆島プロジェクトが両地域間を仲介することで学生の強みである、しがらみを気にせず自由に活動ができる点を活かせると考えた。そのため、企業間による利害関係や行政の縦割りに縛られず、姉妹都市交流の多様化に貢献でき、小豆島プロジェクトの存在価値の向上にも繋げられると考えたのである。

生み出される姉妹都市交流は小豆島プロジェクトの

メンバーの武器		活用させていく
デザインが得意 絵を描くことが好き	→	パンフレットなどのデザインやSNS講習会の学生講師として
1つ1つの出来事を丁寧に追うことができる	→	6期向けの勉強会の学生講師やプロジェクトの今後の道筋を考えるメンバーとして
全体を見渡せる 企画のノウハウがある	→	プロジェクトを支える全体統括として
想いやルーツを大切にでき、 共感できる	→	小豆島プロジェクトの活動の根源であるコラボビール企画を守っていく人材に
自分のこだわりを持っている	→	姉妹都市交流企画のコンテンツとして
多くの人を巻き込める	→	多くの協力が必要なオンラインスポーツ大会のプロデューサーとして
郷土愛が強い	→	島民とのつなぎ役や島の魅力を伝える人材として
俯瞰できる	→	島の文化やコミュニティに関する情報を客観的にメンバーに伝える人材として

図表4 筆者が見つけた4・5期の武器



図表5 両地域における小豆島プロジェクトの位置付け
 「(補足) 小豆島プロジェクトの説明」をもとに筆者作成

メンバーがプロデューサーとして担当し、姉妹都市交流企画にしていくことで、プロジェクトの目標の達成を目指しながらも地域創生へ貢献することが可能になる。

一方で、地域側からみると、姉妹都市交流企画によって生み出される価値は、姉妹都市関係の認知向上に加えて、魅力ある地域づくりのきっかけとなる。例えば、オンラインスポーツ大会は、対決型の姉妹都市交流企画である。そこでは各地域でチームが編成され(茨木チーム・小豆島チーム)、チーム対抗での実施となる。そのため、各チームでの多世代交流や賑わい創出、健康増進に繋げることが出来る。例えば、小豆島チームでは、サンシャイン会を利用する高齢者、興味を持って参加してくれる子どもたち、それを支える世代による多世代交流の実現や、体を動かす競技を行うので、プレイヤーの健康増進に寄与できるといったことである。

IV. 活動における筆者の思い

4-1. 活動中に意識していたこと

筆者は、この2年間、小豆島プロジェクトの総合プロデューサーとして、4・5期の活動のサポートや、6期に対する新メンバー企画の実施など、精力的に活動に取り組んだ。活動中に筆者が抱いていたのは、「プロジェクトを守り続けていきたい」「成功体験を作り続けること」という思いである。

まず、小豆島プロジェクトで活動する中で終始思っ

ていたことが、「プロジェクトを守り続けていきたい」という思いである。筆者は、現在のメンバーでは、1期、2期の先輩方を知る唯一の存在である。それゆえ、先輩方の小豆島プロジェクトや掲げた目標に対する想いの大きさも誰よりも理解しているつもりだった。筆者の同期も先輩方の想いを継承する形で活動を行ってきた。だからこそ、後輩メンバーにも同じように、想いを継承しながら活動してほしいと願っていた。そのため、先輩方が大事にしてきた想いや考え方などのプロジェクトとして変えてはいけない事を勉強会や各姉妹都市交流企画を通して伝えてきた。伝えることでプロジェクトを守り続けていき、世代交代が行われても、変わらないプロジェクトの想いを後輩メンバーにも浸透させた。

次に、後輩メンバーをサポートする総合プロデューサーとして大切にしていたのが「小さな成功体験を作り続けること」である。成熟研のスタンスは、「失敗OK！失敗は怖くない！」なので、筆者の想いとは多少の違いがあるかもしれない。だが、筆者がこのように思った訳は、小さな成功体験を通して、後輩メンバーが小豆島プロジェクトの活動に自信や誇りを持つるのではないかと考えたからである。筆者は、成功したからこそ感じる、達成感ややりがい、使命感をまずは感じてほしい、そして地域活動の面白さを感じてほしいと思っていた。そのため、時にはメンバーの力を借りたり、時には厳しい言葉をかけたりしながら活動をサポートしてきた。

また、こうした成功体験を作り続けることは、プロ

プロジェクトに興味を持つ学生や、協力をしてくれる地域の方を増やしていくことにも繋がった。その結果として、6期を新メンバーとして迎えたり、各々の地域で小豆島プロジェクトに協力していただける方を増やしたり出来た。中でも、両地域の行政に認知されたことは大きいと感じている。

4.2. プロジェクトの今後に向けた想い

小豆島プロジェクトはこの2年間で活動の幅が大きく広がった。それに応じて、協力してくださる地域の方も増え、必然的に期待値も大きくなっていると考えている。もちろんここまで大きく広げることができたのは、後輩メンバーの努力の証である。一方で大きく広がったからこそ、今までよりも責任感や使命感を持って活動に励んでもらいたい。今後の活動において以下の3つのことを意識することで小豆島プロジェクトは地域での存在感を一層高められるのではないかと考えている。

1つ目は「各々の地域に対して視野を広く持ち続けること」である。地域からの期待値もあるからこそ、既存の姉妹都市交流企画を実施するだけではもったいない。自分たちのやりたいことをただやるだけでなく、各々の地域内の動きを把握し、様々な場面で小豆島プロジェクトが関わり続けていくことが必要になってくる。そのために、自分たちの足で各々の地域をめぐって、情報を収集することを心がけてほしい。その結果が、島民の仲間入りを果たすことに寄与したり、新たな姉妹都市交流企画を誕生させることに繋がったりするからである。そして何より、姉妹都市交流において最も大切な信頼関係を構築できると確信している。

2つ目は「地域からのチャンスをもにすること」である。例えば、昨年夏に実施した「小豆島の小学6年生に追手門学院大学を楽しんで知ってもらう1時間のツアープランの企画」（以下、6年生来訪企画）のように、地域側からチャンスをいただける場合もある。こうしたチャンスは、なかなか巡ってくるものではない。プロジェクトの活動や存在が地域に一定の影響を与えるようになったからこそ巡ってくるものである。

実際、昨年の茨木市農業祭でも、茨木市長から直々に地域の事業者の方をお繋ぎ頂いた。今後はこうしたチャンスを自分たちのものにして、何かしら形で応えていくことが必要である。ただし、なんでも受ければ良いというわけではなく、姉妹都市交流に繋がるか、

小豆島プロジェクトの趣旨と合うかを照らし合わせていくことが重要となる。そうすることで、プロジェクトの目標を達成するだけでなく、同時に姉妹都市交流を用いて、地域を活性化させていく役割も担っていくことが出来る。

3つ目は「間に合わせる努力をすること」である。各姉妹都市交流企画や地域からのチャンスに応えるためにも、当日までに間に合わせる努力を惜しむことは忘れないでほしい。

これまでの小さな成功体験を作り続けることができたのは、間に合わせる努力を行ってきたからである。新メンバー企画の成果発表や6年生来訪企画など、当日までに形に出来るか分からない場面も多くあった。しかし、各メンバーの間に合わせる努力があったからこそ成功することが出来た。学生主体のプロジェクトだからこそ、スケジュールやタスクの管理、モチベーションの維持は難しい。そこを乗り越えて、間に合わせる努力をメンバー間で行っていくことが今後は一層求められよう。

V. 目標の達成と小豆島プロジェクトでの活動を振り返って

2023年10月15日、小豆島プロジェクトの目標の1つである、秋祭りに担い手として参加することを達成した（写真1）。良三さんのご厚意とこれまでの活動が実を結んだ結果、筆者は、小豆島プロジェクトを代表して坂手地区の太鼓台を担ぎ上げることが出来た。1期の先輩方が目標として掲げてから、およそ7年の年月を要したが、念願の秋祭りに参加できたのである。筆者にとって、プロジェクト活動卒業前の最後の小豆島訪問だった。

秋祭りに参加できることが確定したのは、島へ渡る数日前のことである。当初は、秋祭りを見学することが目的だった。「4年ぶりに秋祭りが開催されるから、島外からも多くの人帰ってくる。デビューするなら今年しかない」と良三さんから連絡をいただき、そこからとんとん拍子に話が進んでいった。

話が進むと同時に、筆者の中では色々な気持ちが錯綜していた。目標を達成出来て嬉しく誇らしい気持ち、自身がプロジェクトを代表して担いでいいのかという気持ち、先輩や同期が担ぐ機会を作れなかったという申し訳ない気持ち、島民と一緒に担ぐことに対する感謝や緊張もあった。正直、経験がないくらいの責任感や使命感、不安を感じていたのを覚えている。



写真1 中田氏とメンバーで撮った秋祭りの写真

その時に筆者の支えになったのが周りの人の言葉である。先輩から言われた「何気なくで始めたプロジェクトを続けてくれて、色々な夢を実現してくれてありがとう！」といった言葉や、同期から言われた「ここまでプロジェクトを大きくしてくれて大感謝です」という言葉が担ぐことに対する不安を消してくれた。また、後輩メンバーからの「今しかないです!」「想いを背負ってぜひ担いでください!」という言葉が、自信に変えてくれた。何よりも、秋祭りへの参加を許可してくれた良三さんの「肩の力抜いて自然体で臨みよし!!」という言葉が、期待や楽しみに変えてくれたのである。

当日は、これまで抱えていた不安は一つもなく、秋祭りを無事に終えることが出来た。太鼓台は想像していたよりも重く、島民の方の秋祭りに対する想いも想像よりも熱いものであった。そして秋祭りを終えた際に感じたのは、島民の仲間入りが果たせたという達成感や島民の方に対する感謝の気持ちだった。また、この目標を掲げた先輩や継承してきた同期、受け継いだ後輩たちにも感謝の気持ちでいっぱいだった。

そして今後も秋祭りへの参加は目標として掲げ続けるべきだと強く感じた。それは毎年行われる秋祭りに参加し続けることで、真の目標達成といえるからだ。目標を掲げた先輩方も1回だけの参加にこだわってい

たわけでないだろう。毎年参加していくことを目指しながら、先輩や同期も秋祭りで担げるように関係を構築していくことが今後は重要になってくるかもしれない。

それから、筆者は小豆島プロジェクトを卒業し、現在は小豆島プロジェクトOBとして後輩メンバーの活動を見守っている。

小豆島プロジェクトでの活動を振り返ってみると、改めて思うのは周りの人々の協力の大切さである。本稿では記述していない主メンバーとして活動した時期も、そして総合プロデューサーとして活動した時期も、筆者1人では成しえなかったことばかりを経験できた。こうした経験を通して、茨木や小豆島は筆者にとって特別な地域となった。それは、周りの仲間とアクションを起こした場所であり、変化を感じられる場所であり、新たな居場所と信じられる場所である。

一方で、活動を通して見えた課題もある。例えば、小豆島プロジェクトを卒業したOBとの交流の難しさである。筆者は、勉強会での成果発表をOB向けに行ったり、姉妹都市交流企画の人数不足時の助っ人として手伝ってもらったりすることで、小豆島プロジェクト内の縦の繋がりを構築しようとした。しかし、社会人となったOBは仕事などの都合上、多くのメンバーは参加できなかった。小豆島プロジェクトの目標を掲げ、そしてそれを継承してきたOBメンバーの声を聞くことは、現役メンバーにとって大変価値のあることだと考える。今後は、OBとの交流の方法を模索していく必要があるだろう。

OBに焦点を当てるとすれば、小豆島プロジェクトを卒業後に、小豆島に行ったメンバーが極めて少ないのも課題である。プロジェクトを通して長い時間をかけて、島民との信頼関係を構築し、小豆島が他とは違う特別な地域になっているにも関わらず、小豆島を訪れたメンバーは極めて少ない。OBと現役メンバーが小豆島で交流できるような機会を創出していくことが必要であろう。

最後に、小豆島プロジェクトの活動で感じた1つ1つの経験は、筆者にとってすべてが宝物である。特に、総合プロデューサーとして後輩と一緒に活動した後半の2年間は、青春そのものであった。最初は関わり方に苦勞をしたが、深夜遅くまでミーティングをすることや、プライベートでも交流していくことで、1つのチームとして機能することが出来た。

小豆島プロジェクトは、「楽しかったことや苦しかったことなど全ての経験を『面白かった』に変えて

感じることができる」プロジェクトである。これは、メンバーの1人が書いた小豆島プロジェクトの感想である。そして今後も小豆島プロジェクトは続いていくだろう。ここからは小豆島プロジェクトのOBとして、世代交代が行われていく学生のメンバーの活動を見守り、必要に応じて手を貸していくことで貢献していきたい。

・「2021年度活動報告書」(成熟社会研究所学生研究員小豆島プロジェクトメンバー作成)

【謝辞】

小豆島プロジェクトの活動においては、地域の方々や大学の関係者、小豆島プロジェクトメンバーにも多くのご協力を頂きました。皆様のご支援やご協力があるからこそ、学生のプロジェクト活動がここまで続けることが出来ました。ここ数年は新たなことに挑戦することが多く、至らない点も多々あると思いますが、今もなおご協力頂いていることに心からお礼を申し上げます。ありがとうございます。

まずは、プロジェクトが始動してからご協力、お世話頂いている中田さんご夫妻、良三さんに心からお礼を申し上げます。ありがとうございました。そして、各姉妹都市交流企画でご協力頂いている小豆島と茨木市の皆様にも心からお礼を申し上げます。ありがとうございました。

小豆島プロジェクトの円滑な活動のために、大学との調整や事務仕事などに注力頂いた中川さんをはじめとする成熟研の所員の方々にもお礼を申し上げます。ありがとうございました。

最後に、プロジェクト始動させた先輩、声をかけてくれた同期、ここまで筆者に付いてきてくれた後輩のメンバーに心から感謝を申し上げます。ありがとうございました。

【参考文献】

- ・小林史門(2022).「特別な地域を会おう観光の在り方—小豆島プロジェクトを事例に一」『日本国際観光学会自由論集 Vol.6』
- ・中川啓子(2017).「学生チームによる小豆島調査」『追手門学院大学成熟社会研究所紀要 第1号』
- ・中川啓子(2021).「学生チームによる小豆島プロジェクトの活動記録」『追手門学院大学成熟社会研究所紀要 第5号』
- ・中川啓子(2022).「学生チームによる『小豆島プロジェクト』6年目の進化と変化」『追手門学院大学成熟社会研究所紀要 第6号』
- ・【完成】2022年度活動報告書(成熟社会研究所学生研究員小豆島プロジェクトメンバー作成)

成熟社会研究所の事業

研究所として2023年度に取り組んだ主な事業（プロジェクト）は、以下の3つである。

<p>地域連携・交流事業 小豆島プロジェクト (産学官連携活動)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オリーブマラソンボランティア ・地産地消「姉妹都市弁当」販売 ・しそちぎりワークショップ ・「いばらきフレンドリーキャンプ」 大学訪問プログラムの企画 ・芝のみ、イオンでのビール販売 ・赤しそクラフトビール「しそとこ HAZY」仕込作業への参加 ・オンラインスポーツ大会 ・小豆島秋祭りへの参加 ・茨木市農業祭への出展参加 ・茨木市産学連携交流サロン参加 	<p>参加型研究会の開催 シェアラボ・授業共催企画 冒険者たちシリーズの開催 (学生向け講演会)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シェアラボの理念を継承する授業との共催企画を1回実施(6/20_現代企業論Aにおいて、女子サッカー芸人・全米優勝ひでか氏) ・現役生・OBによる人生体験の講演を授業共催で2回実施(5/16_現代企業論AにおいてOB・七澤ゆきの氏、10/13_非営利組織論において現役生・平山陸氏) 	<p>一般向けトークイベントの開催 「おそろおそろ育休 その時、その後。」 (単発企画)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「男性育休」をテーマとした、一般市民向けのトークイベント ・ゲストにMBSアナウンサーの西靖氏を迎え、研究所の神吉所長との対談形式で実施 ・事前に学内で育休に関するアンケート(意識調査)を行なった ・オープンしたばかりの茨木市の文化・子育て複合施設「おにクル」のホールを会場として使用
---	--	--

成熟社会研究所 活動報告

○：イベント・講座・講演 ◆：学生研究員による活動 ●：打合せ □：その他

2023	4.1	□新規研究員の着任
	4.3	●成熟社会研究所 所員会議（新規研究員，新年度の取り組みについて）
	4.24	◆小豆島プロジェクト 学生ミーティング
	4.25	◆小豆島プロジェクト プロジェクト紹介プレゼン（地域づくりと環境：地域創造学部 今堀洋子准教授） 於：総持寺キャンパス
	5.16	○冒険者たち×現代企業論A [経営学部・神吉直人准教授]（講師 訪問看護ステーション統括責任者・KISA2 隊コーディネーターナース 七澤ゆきの氏） 於：安威キャンパス
	5.16	◆小豆島プロジェクト 学生ミーティング
	5.20-21	◆○小豆島プロジェクト 小豆島訪問調査・フィールドワーク（オリーブマラソンボランティアスタッフ参加） 於：小豆島
	5.31	◆小豆島プロジェクト 茨木市長表敬訪問 於：茨木市庁舎
	6.8	◆○小豆島プロジェクト 地産地消コラボメニュー企画「姉妹都市弁当」販売（94食） （いばらきコモンファクトリー 於：IBALAB @広場/かきまぜご飯・醤油・オリーブオイル・素麺＝小豆島，米粉・卵・野菜・味噌＝茨木市産）
	6.20	○シェアラボ共催企画×現代企業論A [経営学部・神吉直人准教授]（講師 女子サッカー芸人 全米優勝ひでか氏） 於：安威キャンパス
	6.22	◆○小豆島プロジェクト しそちぎりワークショップ，新メンバー面接 於：総持寺キャンパス
	6.23	□小豆島プロジェクト メディア掲載（私立大学123）※私立大学の多様な取り組みを紹介するサイト「姉妹都市弁当を販売～学生が地域と考えた小豆島×茨木市のコラボメニュー企画」（成熟社会研究所） https://topics.shidairen.or.jp/14859/
	7.1	□新規所員の着任
	7.1	◆小豆島プロジェクト 第6期生の加入
	7-8月	◆小豆島プロジェクト オンライン勉強会の開催（第6期生向け/計10回）
	7.12	◆小豆島プロジェクト 学生ミーティング
	8.8	◆○小豆島プロジェクト いばらきフレンドリーキャンプ（謎解きによる小学生向け大学紹介プログラムの企画運営/主催：茨木市教育委員会 社会教育振興課） 於：総持寺キャンパス
	8.12	◆○小豆島プロジェクト 芝のみ・ブース参加（しそとこサワーの販売） 於：IBALAB @広場
	8.22	◆小豆島プロジェクト 茨木市へのヒアリング訪問（文化振興課）
	9.12	◆小豆島プロジェクト 6期生企画成果発表会（オンライン）
	9.19-20	◆○小豆島プロジェクト 小豆島訪問調査・フィールドワーク（仕込作業参加） 於：小豆島・まめまめびーる
	10.7	◆○小豆島プロジェクト オンラインスポーツ大会（共催：社会福祉法人サンシャイン会）
	10.13	○冒険者たち×非営利組織論 [地域創造学部・今堀洋子准教授]（講師 地域創造学部4回生/日本淡水魚イラストレーター・きんたい廃校博物館学芸員 平山陸氏） 於：総持寺キャンパス
	10.14-15	◆○小豆島プロジェクト 小豆島訪問調査・フィールドワーク（秋祭り参加） 於：小豆島
	11.18	◆小豆島プロジェクト 新商品「しそとこ HAZY2023」発売（赤しそ Hazy IPA ビール）
	11.18-19	◆○小豆島プロジェクト 茨木市農業祭 パネル展示・ブース手伝い・コラボメニュー「中華スープ」の提供（於：茨木市中央公園グラウンド/協力：茨木市文化振興課・北部整備推進課，小豆島町商工観光課，小豆島手延素麺共同組合，丸島醤油等）【農業振興×市民活動推進枠】 ※コラボメニューは追手門学院大学・今堀ゼミとの共同企画
	11.26	◆○小豆島プロジェクト しそとこ HAZY のイベント販売 於：イオンタウン茨木太田1階イベントスペース

12.6	○スペシャルトークイベント「おそろおそろ育休 その時、その後。」(講師 毎日放送 [MBS] アナウンサー 西靖氏) 於：茨木市文化・子育て福祉施設おにクル1階・きたしんホール
12.18	◆小豆島プロジェクト 学生ミーティング
2024	2.22 ◆○小豆島プロジェクト 茨木市産学連携交流サロンでの活動発表 於：茨木市福祉文化会館
3.31	□成熟社会研究所 紀要8号の発行



小豆島プロジェクト
(新商品「しそとこ HAZY2023」)
2023.11.18 発売



小豆島プロジェクト
(しそちぎりワークショップ)
2023.6.22



小豆島プロジェクト
(オンラインスポーツ大会)
2023.10.7



小豆島プロジェクト
(地産地消コラボメニュー「姉妹都市弁当」の販売)
2023.6.8



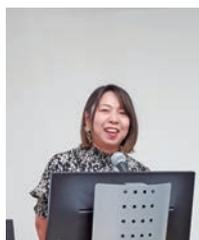
小豆島プロジェクト
(小豆島訪問調査・秋祭り参加)
2023.10.14-15



小豆島プロジェクト
(茨木市農業祭参加)
2023.11.18-19



シェアラボ共催企画×
現代企業論 A
2023.6.20



冒険者たち×
現代企業論 A
2023.5.16



冒険者たち×
非営利組織論
2023.10.13



おそろおそろ育休
その時、その後。
2023.12.6



シェアラボ共催企画×
現代企業論 A
2023.6.20 チラシ



冒険者たち×
現代企業論 A
2023.5.16 チラシ



冒険者たち×
非営利組織論
2023.10.13 チラシ



おそろおそろ育休
その時、その後。
2023.12.6 チラシ

執筆者紹介（掲載順）

今堀 洋子（追手門学院大学 地域創造学部准教授）
長町理恵子（追手門学院大学 経済学部准教授）
神吉 直人（追手門学院大学 経営学部准教授）
中川 啓子（追手門学院大学 成熟社会研究所 所員）
小林 史門（追手門学院大学 成熟社会研究所 学生研究員）

追手門学院大学 成熟社会研究所 所員

所 長 神吉 直人（追手門学院大学 経営学部准教授）
所 員 今堀 洋子（追手門学院大学 地域創造学部准教授）
所 員 長町理恵子（追手門学院大学 経済学部准教授）
所 員 村上 亨（追手門学院大学 経済学部教授）
所 員 神谷 聡子
所 員 中川 啓子
研究員 打田 篤彦（神戸大学大学院 人間発達環境学研究科 助教）

成熟社会研究所紀要 第8号

2024年3月31日 発行

発行所 追手門学院大学 成熟社会研究所
〒567-8502 大阪府茨木市西安威2丁目1-15
電話 (072) 665-5068

印刷所 友野印刷株式会社
