

三重短期大学・三十三総研主催
第17回 小論文・作品コンクール

「ダイバーシティを認め合う社会へ
～SDGsの目指す理想と現実～」

/入賞作品集/

2024年3月

三重短期大学・三十三総研

目次

1. 第17回小論文・作品コンクール「ダイバーシティを認め合う社会へ～SDGsの目指す理想と現実～」	1
(1) 実施概要	1
(2) 入賞作品	3
最優秀賞：日本の企業における男女賃金格差の現状と解消するための課題について (高山 未有)	3
学長賞：シロモチ君ベーグル (小林 純菜、辻本 歩)	9
優秀賞：日本はダイバーシティにおける女性の社会進出についてどう向き合うべきなのか ～ジェンダー先進国と日本を比較しながら考える～ (田口 萌夏)	14
優秀賞：職場のダイバーシティ～「心理的安全性」の観点から～ (星 もえ)	24
新人賞：多様性と内発的発展～島根県隠岐郡海士町の事例から見る現実と可能性～ (石田 幸椰)	29
佳作：海藻食を取り入れたやさしく、健康的な食環境について (稲葉 あい)	35
佳作：男性の育児休暇を当たり前の風潮にするには (畑中 嵐世)	39
佳作：血管ゼリー (田村 望、濱村 志乃)	43
奨励賞：食の多様性を認め合う～食事をみんなで楽しむために～ (佐伯 彩花)	46
2. 参考資料	50
応募ポスター	51
募集要領	52
表彰式次第	53

1. 第 17 回小論文・作品コンクール 「ダイバーシティを認め合う社会へ

～SDGsの目指す理想と現実～

(1) 実施概要

三重短期大学と三十三総研では、産学連携事業の一環として、三重短期大学生を対象に「ダイバーシティを認め合う社会へ～SDGsの目指す理想と現実～」というテーマで、小論文、レシピやデザインなど作品を募集し、合計 36 点の応募をいただきました。

選考委員会による厳正な選考の結果、下記の通り、最優秀賞 1 作品、学長賞 1 作品、優秀賞 2 作品、新人賞 1 作品、佳作 3 作品、奨励賞 1 作品が選出されました。

入賞者の皆様にお祝い申し上げますとともに、ご応募いただきました学生の皆様に感謝申し上げます。



2024 年 1 月 25 日 三重短期大学・三十三総研主催 第 17 回小論文・作品コンクール表彰式
三重短期大学 校舎棟 4 階 41 教室において

選考委員・審査委員 紹介

選考委員長	：村井 美代子	学長
選考委員	：石原 洋介	地域連携センター長
選考委員	：川上 哲	法経科 准教授
選考委員	：駒田 亜衣	食物栄養学科 教授
選考委員	：田中 武士	生活科学科 講師
審査委員	：阿部 稚里	食物栄養学科 教授
審査委員	：相川 悠貴	食物栄養学科 准教授
審査委員	：小野寺 一成	生活科学科 教授

審査結果

各賞氏名(順不同、敬称略)

最優秀賞 1作品

- ◎「日本の企業における男女賃金格差の現状と解消するための課題について」
高山 未有 (法経科第1部 法律コース 2年)

学長賞 1作品

- ◎「シロモチ君ベーグル」
小林 純菜、辻本 歩 (食物栄養学科 2年)

優秀賞 2作品

- ◎「日本はダイバーシティにおける女性の社会進出についてどう向き合うべきなのか
～ジェンダー先進国と日本を比較しながら考える～」
田口 萌夏 (法経科第1部 法律コース 2年)
- ◎「職場のダイバーシティ～『心理的安全性』の観点から～」
星 もえ (法経科第1部 法律コース 2年)

新人賞 1作品

- ◎「多様性と内発的発展～島根県隠岐郡海士町の事例から見る現実と可能性～」
石田 幸椰 (法経科第2部 1年)

佳作 3作品

- ◎「海藻食を取り入れたやさしく、健康な食環境について」
稲葉 あい (食物栄養学科 2年)
- ◎「男性の育児休暇を当たり前の風潮にするには」
畑中 嵐世 (法経科第2部 2年)
- ◎「血管ゼリー」
田村 望、濱村 志乃 (食物栄養学科 2年)

奨励賞 1作品

- ◎「食の多様性を認め合う～食事をみんなで楽しむために～」
佐伯 彩花 (食物栄養学科 1年)

(2) 入賞作品

最優秀賞：日本の企業における男女賃金格差の現状と

解消するための課題について

法経科第1部 法律コース 2年 高山 未有

はじめに

私がこのテーマを選んだきっかけは、2022年7月の女性活躍推進法の省令改正によって、賃金格差の開示が義務付けられ、男女の賃金格差が全業種平均で3割だったという記事を読み、興味を持ったことであるⁱ。2023年の日本のジェンダーギャップ指数は過去最低の125位で、先進国の中では最下位となっており、経済分野についても、123位と非常に低くなっているⁱⁱ。少子高齢化によって労働力人口が減少している中で、日本がさらに成長していくためには女性活躍が必要となる。このように、持続可能な社会の実現のために、男女賃金格差は迅速に解決しなければならない問題である。今回はなぜ男女賃金格差はなくなるのか、なくすためには何が必要なのかを検討する。

第一節 日本の企業の現状と問題点

まず、男女の賃金格差の原因の1つ目に、女性の非正規比率が高いことが挙げられる。男性の非正規比率が約18%であるのに対して女性は約48%で、半数近くの女性が非正規労働者として働いているⁱⁱⁱ。時給で換算すると、非正規労働者は正規労働者の約66%分しかもらえていない^{iv}。このように、日本は同一労働同一賃金ではないため、男女の非正規比率の差が大きくなるにつれて、賃金格差も広がることが考えられる。

では、なぜ女性は非正規雇用を選択するのだろうか。配偶者や子がいる人は「家事に時間が必要だから」と「育児や介護に時間が必要だから」という理由である人が多い^v。女性はパートタイム労働を行っている人が多く、家計収入の補完的な役割を担っている。実際に、表1からわかるように、一日の中で家事や育児をする時間は、夫婦の間で非常に大きな差がある^{vi}。したがって、女性の社会進出によって「働くこと」での性別役割分業は解消されつつあるが、「家庭内」での性別役割分業は今も残っていることが考えられる。しかし、男性が家事や育児などの無償労働をせず女性に押し付けているわけではなく、企業での労働時間が長いことで、無償労働をする時間が短くなっている。

日本は職能給が一般的であり、職務遂行能力などの個々人の能力に対して賃金が支払われており、ここには潜在能力も含まれている。つまり、仕事の量が増えただけでは評価されないため賃金は上がらない。また、日本は集団主義経営であるため、業務範囲が不明確で有給取得率が低く、みんなに迷惑がかかると休暇の取得にためらいを感じている人が多い。育児休暇についても、男性の取得率は17.13%と、人手不足になりやすい中小企業を中心に低くなっている^{vii}。さらに残業も当たり前となっている。一方、欧米は成果主義で職務給や職種給を採用しているため、

個人の業務範囲が明確に定められている。残業にかかる割増賃金が高く設定されているため、残業時間は短い。このように、日本の正規労働者は残業を強いられたり休暇が取りづらかったりすることで家庭内での時間が少ないことが、男性が無償労働をする時間が短いことに繋がっている。

2つ目は女性の管理職比率が低いことである。現在の女性管理職比率は13.3%と国際的にみても低く、先進国の中では最下位となっている^{viii}。政府は、2003年に「2020年までに社会の指導的地位に占める女性の割合を30%程度にする」目標を設定したが、達成困難で、2030年までと先延ばしにしており、女性活躍が進んでいない。日本の企業はこの取り組みに消極的だといえるだろう。先述した通り、女性の半数以上が非正規で働いていることも要因の一つである。管理職に就くと、業務量が増えるだろう。そのため、無償労働の時間が長い女性が家庭と仕事を両立させて、さらにはキャリアアップも目指すことは難しい。したがって、女性は結婚や出産を理由に退職し、その後、パートタイム労働をする人が多い。第5次男女共同参画基本計画では、目標が達成できなかった原因として「管理職、更には役員へという女性登用のパイプラインが構築できていないこと」を指摘している^{ix}。

つまり、人事評価の際に、女性であるという理由で能力の有無にかかわらず相対的に低く評価され、キャリアアップが難しい可能性があるということだ。結婚や出産で退職する女性が多いため、入社当初から、女性全員が低く評価されることで、それがキャリアアップを目指す上での障壁となることがある（これをガラスの天井という）。さらに、職能給を採用していることで、女性の賃金が低いことが正当化されやすい状況が作られている。出産や育児などによるキャリアの中断は女性にとってやむを得ないことであり、それらによる休暇取得は、労働者に保障されている権利でもある。したがって、休暇を取得したからといって、低い評価をつけるということは許されないだろう。これは男性も同じである。

3つ目は保育サービス・学童保育が不足していることである。待機児童数は年々、減少しているが、そこに含まれない「潜在待機児童数」は約7万人もいる^x。保育所や放課後児童クラブで子供が預けられないために、産前産後休暇・育児休暇前のように長時間働くことが困難になり、正規で働くことができない人がいることが考えられる。

日本は少子化が進んでいるにもかかわらず、なぜ、潜在待機児童はなくなるのか。理由の1つに、保育士・学童職員が不足していることが挙げられる。保育士登録者数が約167万人に対して、従事者数は約65万人であり、約102万人もの人が保育士資格を持っているものの、保育の仕事をしていない^{xi}。保育士の有効求人倍率は2.49倍で、都市部を中心に人手不足となっている^{xii}。働く人が少ない原因として「子供の命を預かる責任の重さに対して賃金が安いこと」がある。保育士の平均年収は約370万円と専門性が高いが、民間の平均給与の426万円と比べると低いことが分かる。学童職員についてはさらに低く、常勤は285万円、非常勤は146万円となっている^{xiii}。特に長期休み期間中は残業が多く、人手不足が重い負担となり、仕事を続けることができない人もいだろう。また、保育士も学童職員もともに非正規の割合が増加している。非正規の中にはパートタイムで働いている人もおり、時間が短く、綿密な情報共有をすることが難しくなる。これは、サービスの質の低下にも繋がりがかねない。

共働き世帯が増加していることで需要が高まっているが、「通いたい園に入れられない」、「兄弟で別々の保育園に行くことはできない」というような理由で預けることができず、職場復帰できないということになる。

第二節 男女賃金格差をなくすために

この格差をなくすためには、時短勤務（短時間正社員）やテレワーク、フレックスタイム制などを積極的に導入することで、働き方を多様化させることが必要だと考える。これを実現することで、結婚や出産などで周りの環境が変化するときでもそれぞれが自分に合った働き方で正規で仕事を続けることが可能となる。非正規雇用には、賃金が低だけでなく、雇用期間が決まっているため雇用が安定しないことや、増加すると社会全体として消費者の購買力が低下することなどのデメリットがある。

さらに、正規と比べて仕事の責任が小さいため、キャリアアップが難しい。家事や育児などによってフルタイムで働くことができない女性はこのようなデメリットがあったとしても、非正規労働者として働かざるを得ない状況となっている。働き方を多様化することができれば、個々人のライフスタイルに合わせて労働時間を柔軟に変化させることが可能となるため家庭と仕事との両立がしやすくなる。結婚や出産を理由にやむを得ず退職する女性を減らすことができるだろう。正規で働き続けることができるようにするだけでなく、管理職も働き方の多様化を行い、女性がキャリアアップを目指すことができる環境整備が必要となる。

また、これは女性だけでなく男性のワーク・ライフ・バランスの見直しにもつながるだろう。男性も時短勤務やフレックスタイム制などに変更できるようにすることで、家庭内での時間を増やすことが可能となるため、家事や育児などの無償労働を分担して行うことができる。

ジェンダーギャップ指数で1位のアイスランドでは、2010年にクオータ制が導入され、企業役員や公共の委員会はメンバーの男女ともに40%以上を下回ってはいけないと定められた。これにより、女性管理職比率は44%と非常に高い水準となっている。2018年には、同じ仕事をしている男女間の賃金格差を違法とする法律が施行され、25人以上の労働者を雇用している企業や機関に男女同一賃金認証の取得が義務づけられた。同一労働同一賃金にすることで、男女間だけでなく、パートタイム労働とフルタイム労働との間の賃金格差も是正されている。育児休暇についても、期間中は給与の8割が政府から支給され、男性の取得率は8割を超えている。一方、現在の日本では、賃金格差の開示の義務化はされたが、アイスランドと比較すると積極的に格差をなくすための取り組みは、まだできていないように感じる。このように、ジェンダー平等を実現させるためには、行政の積極的な介入も必要となるだろう。

さらに、保育サービス・学童保育を拡充させ、待機児童を減らすことも必要である。そのためには、保育士・学童職員の給与水準を上げるべきだ。責任の重さに見合った賃金でないと、働き手を増やすことは難しい。需要が高まっており、人手不足を早急に解消しなければ、人事配置基準を緩和せざるを得なくなり、サービスの質が低下する危険性がある。

埼玉県議会で提出された、子どもだけの留守番や外出を「置き去り」として禁じる県虐待禁止条例改正案が話題となった。反対の声が広がったことで、改正案は取り下げられたが、今後、このような条例が全国的に施行されることになるかもしれない。子供の安全のためにも、子育て世代が安心して働くことができる環境を作るためにも保育サービス・学童保育を拡充させ、待機児童を減らしていかなければならない。

第三節 ダイバーシティを認め合う社会へ

男女賃金格差を是正することは、晩婚化・少子化対策としても有効である。結婚しない理由に「仕事・家事・育児・介護を背負うことになるから」、「結婚生活を送る経済力がない・仕事の不

安定だから」が挙げられている^{xiv}。また、少子化の原因として、表2から、7割以上の女性が「子育てにお金がかかりすぎることを挙げている^{xv}。子供が欲しいと思っても、経済的に育てられないため、諦めている女性が多いことが分かる。これらを止めるためには、このような不安を抱えずに結婚や育児をできるようにすべきである。そのためには、男女ともにワーク・ライフ・バランスを推進していかなければならない。これは、家庭内における性別役割分業をなくすことや女性活躍の推進につながる。また、女性が結婚や出産などで退職することなく休職し、その後、正規として社会復帰することができれば、育児への収入面での不安を少しでも取り除くことができるだろう。晩婚化を解消することは少子化対策にもつながる。このように、社会全体が働き方の多様性について認め合い、子育て世代を支えていかなければならない。育児休暇などについても、男女ともに取得する権利であるから、職場の方が休みやすい雰囲気を作っていくべきである。取得後の評価についても休んでいたことを理由に下げることは許されない。

以上のように、持続可能な社会を実現させるためには、男女ともに仕事と家事や育児などを両立できるように、社会全体で認め、支え合っていくことが必要だと考える。

表1 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）

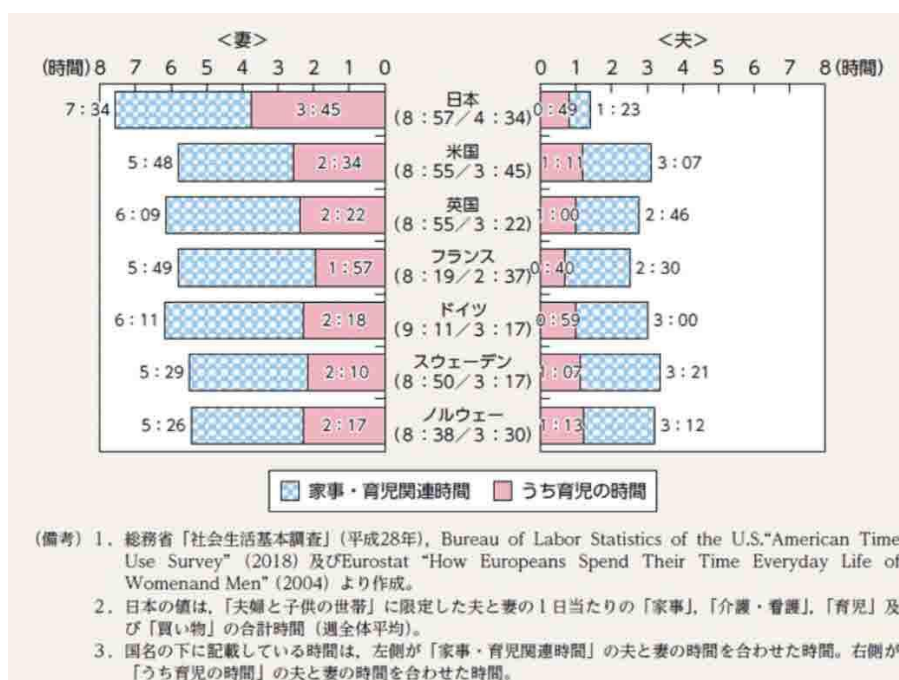
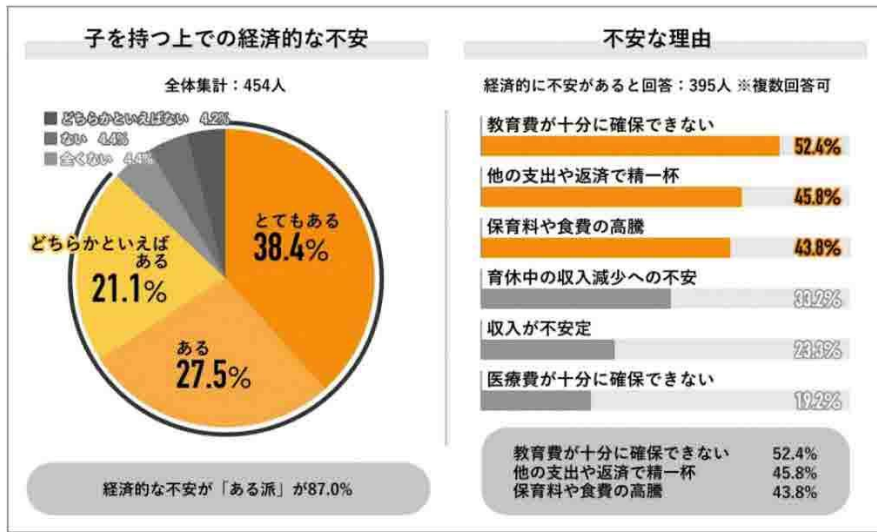


表 2 子を持つうえでの経済的な不安と理由



参考文献

- ⁱ 松井基一・橋本剛志（2023）『男女の賃金格差 平均3割 管理職比率の差背景』日本経済新聞、7月14日、朝刊
- ⁱⁱ 世界経済フォーラム、『Global Gender Gap Report 2023』、<https://jp.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>（2023年12月13日）
- ⁱⁱⁱ 総務省統計局、『令和4年就業構造基本調査 結果の概要』、p. 5
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/pdf/kgaiyou.pdf>（2023年12月13日）
- ^{iv} 厚生労働省、『図表1-3-24 正規雇用労働者・非正規雇用労働者の賃金の推移（雇用形態別・時給（実質）ベース）』令和2年版厚生労働白書—令和時代の社会保障と働き方を考える—、
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/19/backdata/01-01-03-24.html>（2023年12月13日）
- ^v 日本労働組合総連合会、非正規雇用で働く女性に関する調査2022、p. 7、<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220331.pdf?4971>（2023年12月14日）
- ^{vi} 内閣府男女共同参画局、『1-3-8 図 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日当たり、国際比較）』男女共同参画白書 平成30年度版、
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-03-08.html、（2023年12月14日）
- ^{vii} 厚生労働省『図2 育児休業取得率の推移』、令和4年度雇用均等基本調査 概要全体版p. 18、
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf>（2023年12月14日）
- ^{viii} 労働政策研究・研修機構（JILPT）、『3-3 就業者及び管理職に占める女性の割合』データブック国際労働比較2022、p. 95、https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2022/03/d2022_G3-3.pdf（2023年12月14日）
- ^{ix} 内閣府男女共同参画局、『第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会～（説明資料）』p. 1、
https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/5th_gaiyo.pdf、（2023年12月14日）
- ^x 柏崎智子、『「潜在待機児童」7.3万人最多 待機1.6万人、厚労省発表 実態と乖離』、東京新聞、www.tokyo-np.co.jp/article/19548（2023年12月14日）
- ^{xi} 厚生労働省、『図表1-2-64 保育士の登録者数と従事者数の推移』令和4年版 厚生労働白書—社会保障を支える人材の確保—<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/21/backdata/01-01-02-64.html>（2023年12月14日）
- ^{xii} 子ども家庭庁、『令和3年及び令和4年における保育士の各都道府県別有効求人倍率等の比較（各年10月時点）』、保育士の有効求人倍率の推移（全国）、

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/317fa7d2/20230401_policies_hoiku_05.pdf (2023年12月14日)

xiii 山下真範『学童職員足りない、給与低く人材流出「暮らしていけない」…待機児童解消の壁に』、読売新聞オンライン、<https://www.yomiuri.co.jp/national/20231203-OYT1T50020/> (2023年12月14日)

xiv 男女共同参画局『特-41 図 積極的に結婚したいと思わない理由』男女共同参画白書 令和4年版、https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo00-41.html (2023年12月14日)

xv 堀雅一『Job 総研による『2023年少子化に関する意識調査』を実施 子ども欲しい7割も“今の年収では無理”9割 若者の経済不安～子育てに足りない400万円 “賃金と物価の改善”がカギ～』PR TIMES、<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000188.000013597.html>、(2023年12月14日)

小磯肇夫、(1996)、『日本の経営の崩壊』、三一書房

藤井治枝、(1995)、『日本型企业社会と女性労働』、ミネルヴァ書房

OECD・濱田久美子、(2018)『図表でみる男女格差 OECD ジェンダー白書2』、明石書店

高山 未有

「日本の企業における男女賃金格差の現状と解消するための課題について」に対する講評

選考委員 石原 洋介

高山さんの小論文は、日本における男女賃金格差の問題を取り上げ、そのような問題が生じる背景を分析し、自分なりの解決策を提案しています。今回、よく似たテーマを扱った作品は多数ありましたが、その中でも高山さんの作品では女性の低賃金を生み出している社会的背景を多角的に分析し、日本における雇用形態、賃金形態、管理職比率、保育サービスの現状などを、それぞれしっかりとしたデータを示しながら考察することができている点で頭一つ抜けている印象でした。

また、個々の問題の解決策についても海外の先進的な事例を参照しながら具体的で現実的な提案ができています。その内容も男女ともにワーク・ライフ・バランスを見直し、多様な働き方の採用とそれを支えるための行政支援などを推奨していて、コンクールの応募テーマ（ダイバーシティを認め合う社会へ）に合致しながら全体として説得力のある論文となっています。文章も簡潔で無駄がなく、非常に読みやすい文章になっている点も高評価につながりました。参考文献・資料も多く、三重短期大学での社会科学の学びと文章作成の訓練の成果を存分に活かしながら、時間をかけて作成された作品だと思います。

学長賞：シロモチ君ベーグル

食物栄養学科 2年 小林 純菜
辻本 歩

1、提供する対象とコンセプト

地産地消を意識して、津の食材を使い地域の活性化に貢献することを目的に、津のご当地キャラ「津うキャラ」の「シロモチくん」をモチーフにしたベーグルを作りました。

ベーグルは、生地に卵や牛乳を使用しません。そのため、アレルギー対応にも適しており、一般的なパンに比べて脂質が低いことから、10～20代に人気が高い食品です。「シロモチくん」をモチーフに大きさの違うベーグルを3段に積み上げ、見た目や写真映えも考慮し、子どもから大人まで家族で楽しめるよう工夫しました。さらに、食感がモチモチしているため、噛み応えもあり、よく噛んで食べることで満足感も得られます。

3段に積み上げたベーグルは3人分で、家族みんなで分けたり、友だちと食べ比べして楽しむことで孤食や個食などの問題を避け、みんなで食べることの楽しさを感じて欲しいという考えのもとに仕上げました。また、三重県や津市のことをもっと知って欲しいという思いから、できる限り地元の食材を使用し、地域の食材を身近に感じられるよう工夫しました。農産物や食品の生産・販売と消費の関わりについて理解を深める機会にもなると考えました。

2、出来上がり写真



写真は3人分です。

3、1 人分の分量

	食品名	生産・販売店	1 人分重量 (g)	(参考) 3 人分
ベーグル	強力粉	三重県	43	130
	砂糖		3	10
	食塩		0.8	2.5
	ドライイースト		0.8	2.5
	ぬるま湯		27	80
トッピング (クリームチーズ)	砂糖		3	10
	クリームチーズ		33	100
	はちみつ	津市	5	15
	レモン (果汁)		1.7	6
(なしジャム)	なしジャム	津市	15	45
(いちごジャム)	いちごジャム	津市	15	45
(こしあん)	こしあん	津市	30	90
(中華風肉炒め)	たけのこ	津市	10	30
	豚ひき肉	三重県	20	60
	玉ねぎ	三重県	15	45
	しいたけ	津市	10	30
	ごま油	三重県	2	6
	食塩		0.3	1.0
	こいくちしょうゆ	三重県	2	6
	鶏ガラだし		5	15



写真は3人分です。

4、作り方

【生地】

- 1 材料をすべて計量する。30℃程のぬるま湯にドライイーストを溶かす。
- 2 材料をすべてボウルに入れて、滑らかな生地になるまで10分ほど捏ねる。オーブンの発酵機能を使って生地を発酵させる。2倍程度に膨らませる。

【成型】

- 3 生地を分割し、きれいに丸めてから楕円形にのばす。生地をくるくる丸めながら空気を抜くようにきつく巻き棒状にする。片端をつぶして平らにし、もう片端を包み込む。包んだ部分をしっかり閉じる。
- 4 軽く霧吹きをして30分ほど発酵する。
- 5 鍋に沸騰しない程度の湯を沸かしておく。
- 6 ベーグルの両面を30秒ずつ5の鍋に入れて茹で、即オーブンへ入れる。小さいベーグルと大きいベーグルに分けておく。

【焼き】

- 7 160℃で15分程焼く。小さいベーグルは焦げやすいので気をつける。

5、栄養価（レシピの栄養価と基準値の栄養価）

	シロモチ君ベーグル 1人分	シロモチ君ベーグル 3人分
エネルギー	480 kcal	1440 kcal
たんぱく質	15.7 g	47.1 g
脂質	17.5 g	52.5 g
炭水化物	71.2 g	213.6 g
食物繊維	4.7 g	14.2 g
カルシウム	62.3m g	187m g
鉄	1.8m g	5.3m g
レチノール活性当量	85.3 μ g	256 μ g
ビタミンB1	0.29m g	0.88m g
ビタミンB2	0.22m g	0.65m g
ビタミンC	3.7m g	11m g
食塩相当量	1.7 g	5.1 g

6、原価表

食品名	原価			
	3人分使用量 (g)	単価 (円)	3人分価格 (円)	1人分価格 (円)
小麦粉	130	20/100g	26	8.7
砂糖	10	13/100g	1.3	0.43
食塩	2.5	1.1/10g	0.28	0.01
ドライイースト	2.5	44/10g	11	3.7
ミルクチョコレート	0.5	40.3/10g	2.0	0.67
砂糖	10	13/100g	1.3	0.43
クリームチーズ	100	185/100g	185	61.7
はちみつ	15	31.5/100g	47.3	15.8
レモン果汁	5	18.2/10ml	9.1	3.03
りんごジャム	45	68.8/100g	31	10.3
いちごジャム	45	68.8/100g	31	10.3
あずき	90	174.4/100g	78.5	26.2
たけのこ	30	107.5/100g	32.3	10.8
豚ひき肉	60	160.7/100g	46.4	15.5
玉ねぎ	45	34/100g	15.3	5.1
しいたけ	30	99/100g	29.7	9.9
ごま油	6	3.7/10g	2.2	0.73
食塩	1.0	1.1/100g	0.01	0.00
こいくちしょうゆ	6	3.0/10ml	1.8	0.6
鶏ガラだし	15	2.8/1g	42	14
合計			593.5円	197.9円

小林 純菜、辻本 歩

「シロモチ君ベーグル」に対する講評

選考委員長 村井 美代子

小林純菜さんと辻本歩さんが考案されたレシピ「シロモチ君ベーグル」は、多くの人が一度は食べたことのあるベーグルを大小3つ重ねて、津市のご当地キャラ「シロモチくん」に変身させるという可愛らしく大胆な発想の作品です。

津市や三重県のことをもっと知ってもらいたいと、地産地消を意識した食材を豊富に使用し、また卵や牛乳を使用せず、アレルギー対応についても考慮されており、見た目の可愛らしさだけでなく、地域を思い、人のことを思う考案者の優しい気持ちがあふれるレシピです。実食させていただきましたが、ベーグルはもちもちとして噛み応えがあり、ゆっくりと味わうことができました。またクリームチーズやジャム、こしあん、中華風肉炒めなど5種類のトッピングが用意されており、食べる人それぞれの好みに応じて色々な味を楽しめます。皆と一緒に楽しみながら食事をする事の大切さを改めて感じました。

今後も、本学で修得された専門分野の知識に加えて、地域のこと、食事をする人のことを思う優しい心を大切に、研鑽を積まれて一層成長されることを期待しています。

優秀賞：日本はダイバーシティにおける女性の社会進出についてどう向き合うべきなのか ～ジェンダー先進国と日本を比較しながら考える～

法経科第1部 法律コース 2年 田口 萌夏

はじめに

第17回小論文・作品コンクールのテーマが、「ダイバーシティを認め合う社会へ」といったテーマであったことから、ここではそういったSDGsを目指す社会の実現と同時に現代の日本社会が抱える課題の一つである、「女性の社会進出」をトピックとして取り上げて、このトピックを中心に現代の日本社会がどうダイバーシティと向き合い、多様な「属性」や「思考」を認め合う社会を一般化していくのかを様々な観点から論じていく。

国内において社会で活躍している女性の割合は、近年増加しているものの、先進国と言われている割には、割合は非常に低く、未だに古い固定概念に囚われている考えが社会の一般常識とされているのが問題視されている。こういった日本の実態をより深く理解するために各国のデータと日本のデータを比較することに加えて、女性の政界進出といった政治的観点からも調べることで見えてくる日本的な特徴や女性の社会進出を妨げる根本的な原因を追究する。また、国内で女性の活用に積極的な企業が行う取り組みや各国の女性の社会進出のための方策を細かく分析していく必要がある。

1. 日本社会におけるダイバーシティ、SDGsとは

女性の社会進出は、日本社会をダイバーシティ化し、SDGsが理想とする社会になるための重要な一歩となる。そういった社会を実現するためには、そもそもダイバーシティとは、SDGsとは何かを理解しなければならないと考える。

ダイバーシティとは「多様性」を意味する言葉で、主に二つの「属性」から構成されている。一つは、性別・年齢・国籍などの外見や表面的な性質に関わる「表層的属性」ともう一つは、価値観・宗教・政治観などの人の思想や内面的な部分に関わる「深層的属性」である。これまで日本や各国で様々な「属性」の違いによって不平等や差別が生まれた。そんな様々な「属性」が生んだ不平等を無くし、社会全体で一人一人が持つ「個性」を尊重し、多様性を受け入れることで、どんな人でも平等に暮らしていける権利を得られるのがダイバーシティである。近年先進国を中心に各国でダイバーシティの取り組みが積極的に行われている。世界経済フォーラムが調査する「世界男女格差報告書」において2023年度のデータを見てみると、上位一位から五位までアイスランド、ノルウェー、フィンランド、ニュージーランド、スウェーデンがランクインしており、北欧諸国はジェンダー格差が少ないことが分かる。先進国の中でも中心国であるG7のランキングを見てみると、ドイツ6位、イギリス15位、カナダ30位、フランス40位、アメリカ43位、イタリア79位、日本125位とランクインされており、特に日本はG7の中でも、全体のランキングでも圧倒的に低い順位を記録しており、過去に行われた調査と比べても最低順位である。このような調査結果を見ると日本ではダイバーシティが浸透するどころか、後退しているように感じる。

一方で SDGs とは、外務省のホームページを確認すると「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された、2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標と定義されている。また 2015 年 9 月に行われた国連サミットで採択されたもので、社会、経済、環境の三側面から捉えることができる 17 のゴールと 169 のターゲットから構成され「誰一人取り残さない」を世界共通の目標とし、誓っている。SDGs の特徴としては、国(政府)だけの活動のみならず国民個人も積極的に SDGs 達成のため活動していかなければならない。

2. 日本社会の理想と現状

ダイバーシティと SDGs が目指している理想の社会は共通しているため、この二つは密接に繋がっていることが分かる。では、そのことを踏まえて日本ではどのような社会を理想としているのだろうか。日本は 2023 年度の世界の SDGs 達成度ランキングにおいて、対象となった 166 カ国中、21 位であった。かなり高順位にランクインしていることが分かる調査結果であるが、目標 5 の「ジェンダー平等を実現しよう」は 2023 年度においても、主要な課題が残っていることを意味する赤色のままである。また、目標 10 の「人や国の不平等をなくそう」に関してもまだ、重要な課題が残っていることを意味するオレンジ色に区分されている。前述に挙げたジェンダーギャップ指数ランキングや SDGs の達成度の結果から、多様性の不平等は未だに根強く残っていることが理解できる。そのため日本ではダイバーシティを経営の場面で積極的に活用していくため、経済産業省がダイバーシティ経営について、「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」として推進していくことを言及している。ダイバーシティ経営が広がった社会では、多種多様な人材を幅広く採用できるため少子高齢化が進む日本では貴重な人材確保につながる。加えて、平等に評価できるので優秀な人材を見つけやすい。労働者側も表面的なところで判断されるのではなく、個人の能力を買われて採用されているので、無理な労働を強いられることなく、働きやすい環境で働くことができる。結果的に、企業の評価も上がり業績上昇につながる、というのが、政府や企業が理想としているダイバーシティが実現された社会であると考えられる。実際に、経済産業省は、ダイバーシティ経営を先進的に取り組んで経営結果を残している企業を紹介する「新ダイバーシティ経営企業 100 選」や女性活躍の推進に優れている上場企業を紹介する「なでしこ銘柄」を選定することで、ダイバーシティ経営を広く発信しようとしている。

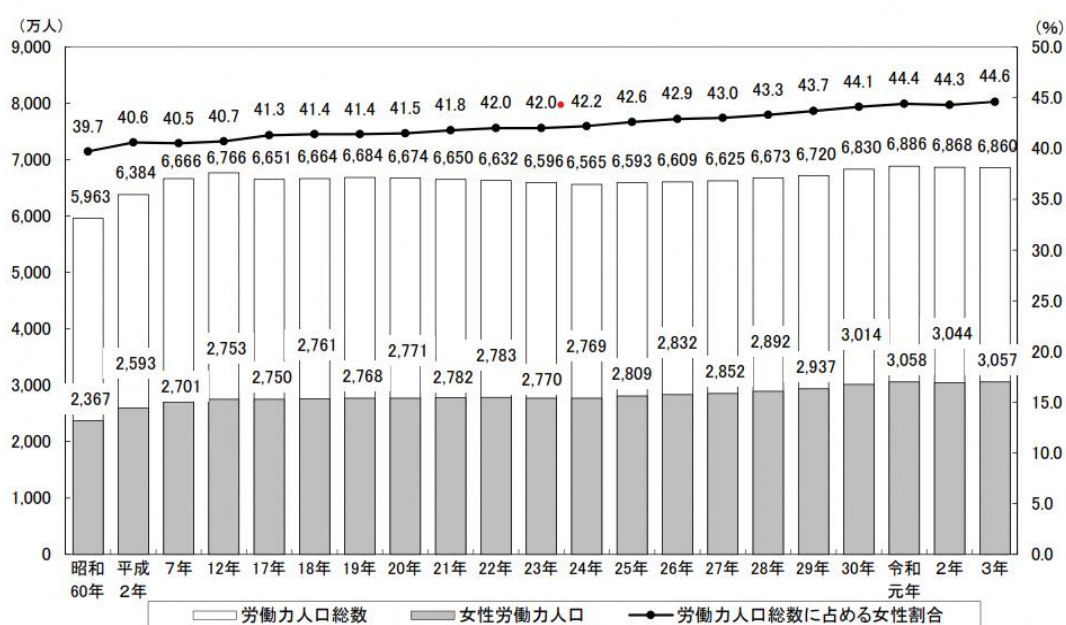
しかし、様々なランキングを見て分かる通り、日本社会の多様性の受け入れは世界と比べるとはるかに遅れているのが現状である。また、企業や政界だけにとどまらず、社会全体にあらゆる物事において男性優位な偏見が根強く存在していたり、日本の特徴とされる「同調圧力」は、場の空気を読むことを強要されるので、自分の意見を主張できないため、多様な視点からの意見交換ができなくなったりなどダイバーシティに反する問題が多く日本社会には存在する。

3. 日本の女性の社会進出に対する現状

政府は男女共同参画の推進のために、重点方針案として 2030 年までに上場企業において女性役員を 30%以上にすることを目標として掲げている。しかしながら、果たしてその目標は 8 年の間

で実現されるのか疑問に感じる。そこで、厚生労働省が発表した令和3年度版の「働く女性の実情」に掲載されているデータを通して、女性の労働に関する実態を見ていく。図①「労働力人口及び労働力人口総数に占める女性割合」の調査結果によると、令和3年においては、前年度に比べて女性労働力人口が13万人増加し、労働力人口総数に占める女性割合は0.3%上昇している。また令和3年度に限らず、昭和から令和にかけて女性の労働力人口、女性の割合は共に少しずつではあるが増加していることが分かる。しかしながら、全体的に目立った変化は無く、グラフの特徴として横ばいに近い状態が続いている。

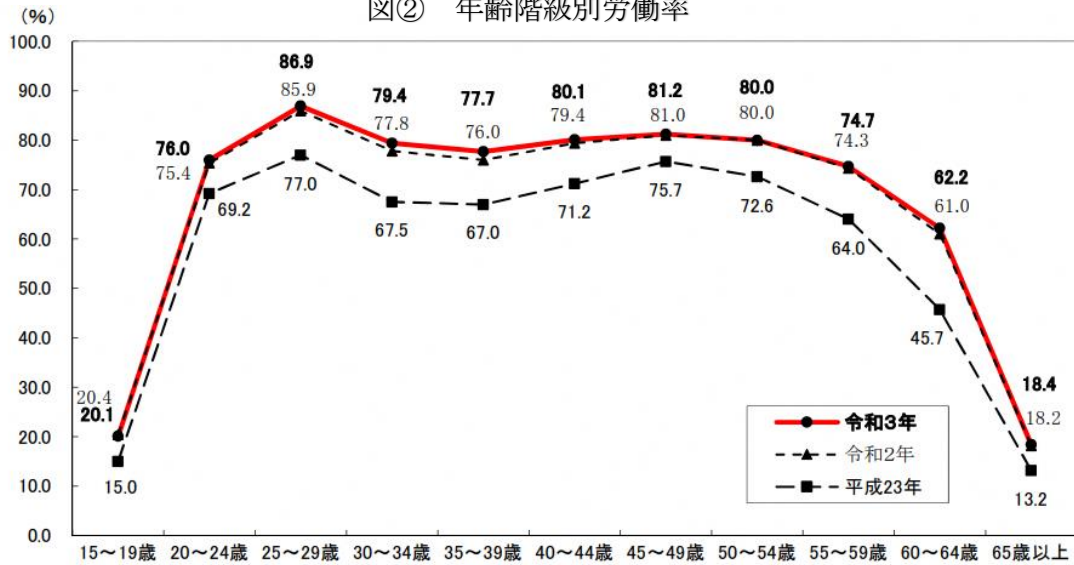
図① 労働力人口及び労働力人口総数に占める女性割合の推移



資料出所：総務省「労働力調査」
「労働力人口の男女別構成比」は、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

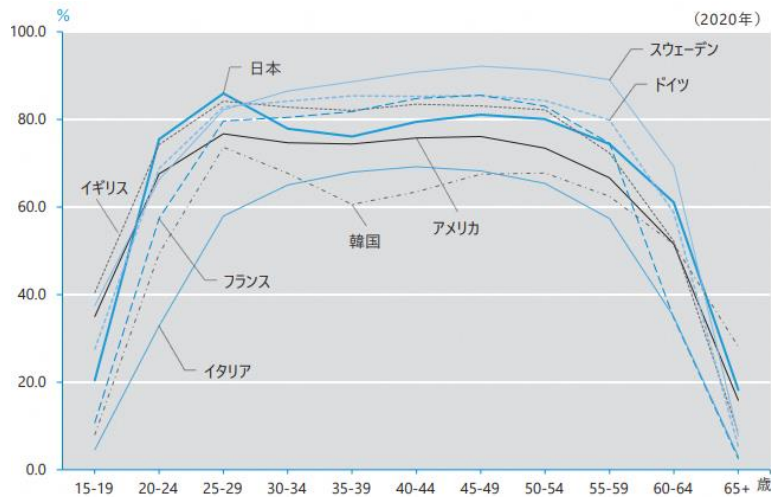
次に図②「年齢階級別労働力率」の調査結果から比較的大きな変化が見られる平成23年度と令和3年度を比較すると、「25～29歳」での労働率は9.9%上昇し、グラフの最低値である「35～39歳」の労働率に至っては10.7%上昇していることが分かる。したがって、女性が結婚・出産・育児しやすい年齢時に労働率が下がり、その後育児が落ち着く段階で再就職するためゆるやかに労働率が上がる日本の特徴のM字型カーブが近年台形型に変わってきていることが分かる。しかし、独立行政法人労働政策研究・研修機構が行っている国際労働比較2022における2020年度の図③「年齢階級別女性労働力率」を見ると、ジェンダー平等国として知られるスウェーデンはもちろん、それに続いてアメリカ、ヨーロッパ諸国の多くが台形型を特徴としており、日本も徐々に台形型に近づいてはいるが、国際比較してみると韓国と同様にまだM字カーブ型であるといえる。

図② 年齢階級別労働率



資料出所：総務省「労働力調査」

図③ 年齢階級別女性労働力率（国際比較）

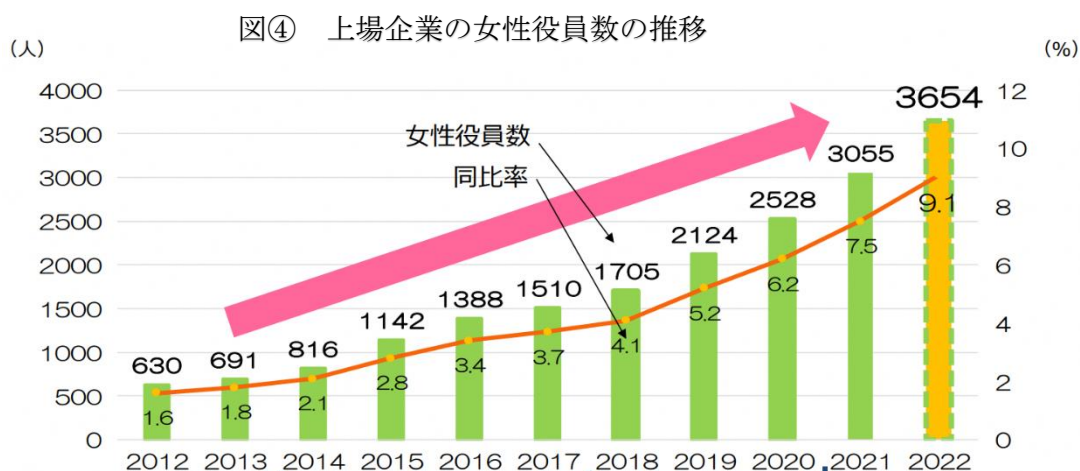


出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構

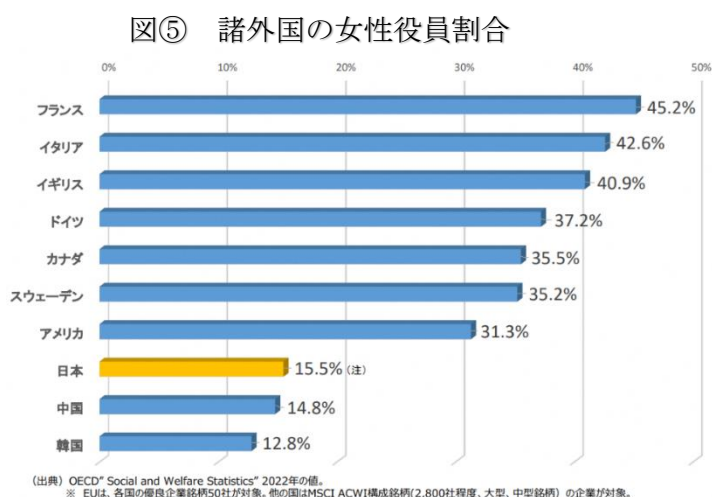
小さくではあるものの少しずつ変化が見られる日本であるが、そんな中で上場企業における役員に占める女性の割合はどうなっているのだろうか。内閣府の男女共同参画局が発表した図④「上場企業の女性役員数の推移」と図⑤「諸外国の女性役員割合」によると、日本国内の上場企業の女性役員数は、2012年から2022年の間で3024人増えており、5.8倍である。このことから、グラフは右上がり「女性の社会進出」における日本社会の成長が見られるように思えるが、その割合に着目すると、依然として9.1%と低い割合のままである。また、諸外国の女性役員割合と比較してもその差は歴然としており、日本の女性役員割合が低い水準のままどまっていることが分かる。

このように女性の労働に関する様々な調査結果と国際比較データを見ると、現状では8年の間で上場企業における女性役員を30%以上にするのは難しいと考える。30%以上を実現するには、

多くの企業が問題の重要性を理解し、役員職を希望する女性たちを把握した上で職場環境、内部の方針を改善するなど早急に行動しなければならない。



出典：東洋経済新報社「役員四季報」



4. 北欧諸国から学ぶ「女性の社会進出」と「育児」

日本社会の根本にある問題は、歴史的に続いてきた男女格差が無くなることなく現代に継承されており、日本人の潜在意識として無意識のうちに性別に対して偏見や固定概念を持ってしまっていることや、男性重視の経営スタンスの中で男性と同等の働き方を女性に求めていることで、非常に女性が働きにくく、活躍する場が少ないという点が歴史的な部分を含めて問題視されていると考える。

日本人が持つ様々な「偏見」の中でも特に「女性」に対する偏見は根強く存在している。現代でも、女性は育児・家事を行うという考えが一般的であるから仕事をするにしても、パートタイムでの労働や非正規でしか働けなくなっているのと同時に男女の賃金格差も広がっている。加えて、女性は産休や育児休暇を取得することでキャリアロスが生じ、そもそも復職が難しかったり、仕事と離れていた分、復職後に知識不足で働きづらくなったり、昇進やスキルアップができなくなったりしている。企業側もそういったことが原因で、上の役職には男性が就くことが多く、子

育てと仕事の両立は難しいと考え、主要な仕事ではなく補助的な仕事を任せることが多い。

女性の社会進出が進んでいる北欧諸国と未だに女性の社会進出が困難である日本とでは何が違うのだろうか。北欧諸国と日本のジェンダーに対する違いを明確にすると同時に、ジェンダー問題について先進的な北欧諸国の女性の社会進出について調べていきたい。

男女の社会進出について最も先進的な国の1つであるスウェーデンでは、88%以上の女性が就業しており、専業主婦はわずか2%だと言われている。図⑤を見ると、女性役員の割合に至っては35.2%で、また、2021年時点での女性国会議員は47%とほぼ半数である。このようにスウェーデンがジェンダー平等に先進的なのは様々な社会制度が存在しているからだといえる。スウェーデンは子育てにおける支援制度がしっかりしており、例えば、出産・妊娠にかかる費用は基本的に無料である点、出産休暇と育児休暇が分かれていない両親休暇を取得でき、母親と父親の合計で子ども一人につき480日の休暇日数がもらえる点、この点においてはシングルファーザーもしくはシングルマザーの場合一人で480日の休暇を使うことができる。また、特別休暇中では給与の80%が支給されることや収入の大きさや有無に関係なく一日あたり約2000円から3000円がもらえるため、学生などでも子どもを産む人が多い。その他にも、子どもが生まれた翌月から満16歳になるまでの間約14000円の子ども手当に加え、16歳以上で高校に通っている間は「学習手当」が支給されるため、高校卒業時に親元を離れて暮らす人も少ないという。何よりも、大学まで学費が免除されるといった点などの様々な子育て支援が充実しているため、家庭の負担も軽減され、男性も育児に参加しやすく、女性は各々のライフスタイルに合わせて仕事がしやすくなるので、仕事の時間や家庭の時間を両立できるため責任が強く問われる役職や職業にも自然と就きやすくなる。スウェーデン以外にもフィンランドでは、「ネウボラ」という制度があり、妊娠初期段階から無料で検診でき、保健師や助産師との面談も定期的に受けることができるため、子どものみならず家族の心身の健康をサポートしてくれる場や出産後の育児に必要な物品が50点ほど入っている「育児パッケージ」が支給されることで女性や家庭の負担の軽減につながっている。

一方日本ではというと令和4年10月1日から育児・介護休業法が改正され、新たに「出生時育児休業」制度が創設され、この制度は産後8週間以内に4週間(28日)を限度として2回に分割して取得できる男性の育児休暇取得促進のための制度であるため、夫婦間で育児休暇を途中交代することが可能になり、女性も職場復帰がしやすくなるなどの利点がある。しかし実際問題、スウェーデンと違い特別休暇のうちの給与は育休前の賃金の67%しか支給されないので生活が厳しいといった声や職場の雰囲気や男性の育児休暇を取りにくい環境であるといった声も上がっている。また、北欧では国家規模で子育てを支援しているのに対して、日本は出産時・贈答品、産後ケア、医療費の補助、給食費の無償化などの子育て支援が自治体によってバラつきがあり、子育てに手厚い自治体もあれば、反対に最低限の子育て支援しか行っていない自治体も存在している。日本も北欧諸国に習い、個人主義色を弱め、政府が積極的に均等に子育て支援対策を進めていくことと男性社会においても家事や育児に参加するという意識を向上させないことには、女性の社会的地位が上昇することは難しいと考える。

5. 女性議員と女性管理職を増やすには

日本が子育てに関しても女性の働く環境に関しても疎く、実態が可視化されていないことの大きな原因として、やはり政界における女性の割合が非常に少ないことと、管理職の女性の割合が少ないことが挙げられる。つまり、影響力があり女性の社会的立場を理解し現状を発信、意見してくれる人が極端に少ないということである。今の日本の現状としては、徐々に女性議員も女性役員も増えてきているものの、多くの女性が子育てをしながら、あるいは家事をしながら、責任が強く問われる役職に就くことはできないという。また、女性の役員や議員を増やすことだけを目的として、未婚女性を対象に役員職への昇進を行っている職場が大半で、上場企業の女性役員30%以上という目標達成のために昇進したくないという未婚女性にさえも声がかかるという。このままでは、仕事を優先できる人が職場で重要となり出世していき、反対にそうではない女性は活躍の場、最悪仕事を失うことになりかねない。女性議員や女性管理職が正しく増えることができれば、社会にとって多くの利点が生まれる。例えば、図⑥を見ると、アメリカのMSCI社が算出する女性の活躍を推奨している企業の「MSCI日本株女性活躍指数」と女性の活躍が顕著ではない企業の「MSCI日本株指数」を比較した結果、女性の活躍度が高い企業の方が、株価が上がりやすいという研究結果になった。(MSCI指数とは、世界の株式に投資する際のベンチマークとして採用される指数)更にイギリスの研究によると、女性議員比率が増えるとそれに比例して、夫婦間のレイプやDV、セクハラなどの問題に対する全面的な防止法が施行される可能性も高まるという結果が出ている。加えて、女性議員は男性議員に比べて比較的男女格差に関する政策に取り組むことが多いため、男女平等という視点で案が出され、より多様化された社会を望むことができる。

日本の女性議員や女性管理職を適切に増やすには、政府が保育や介護に対して優先的に税金を充て、親と子に充実したサービスを提供することや職場内保育所の設置、職場内でのセクハラやパワハラといった問題、若しくは過度な働き方に対する法律を制定し、規制をかけるなど政府と企業の連携や男性に家事・育児参加の重要度を会社内でセミナーを行うなどして理解を深めてもらう。また、女性議員を増やすためにクォーター制を推奨していくなど、このように大きな変化から小さな変化、強制的な変化これらを今後の日本社会で起こしていくことができれば、女性議員や女性管理職は増えるであろう。

今後の日本ダイバーシティで男女平等を目指す日本には、現状まだまだ課題が残っている。特に昔ながらの名残の女性は家事や育児、男性は外で仕事といった固定概念は未だに日本社会に蔓延っている。今後の日本はこうした概念を根本から崩し、国民が男女平等を理解したときに初めてダイバーシティへの大きな一歩が踏み出していけると考える。

図⑥ 「MSCI 日本株女性活躍指数」と「MSCI 日本株指数」の比較



※11年7月末を1として累積パフォーマンスを比較。智剣・Oskar グループ主席ストラテジスト、大川智宏さんのレポートより編集部作成

参考資料

● 文献

- ・竹信三恵子 『女性不況サバイバル』(岩波書店 2023年7月20日発行)
- ・竹信三恵子 『家事労働ハラスメントー生きづらさの根にあるもの』(岩波書店 2013年10月18日発行)

● 資料

- ・「ダイバーシティとは何を意味する？厚生労働省・経済産業省・企業の取組事例」2019年10月29日 パーソルクロステクノロジー <https://staff.persol-xtech.co.jp/hatalabo/officework/507.html>
- ・「SDGs とは」外務省 JAPAN SDGs Action Platform <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>
- ・「持続可能な開発目標(SDGs)と日本の取組」外務省 [SDGs_pamphlet.pdf \(mofa.go.jp\)](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html)
- ・「ダイバーシティ経営の推進」経済産業省 2023年11月27日(最終更新日) <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/>
- ・「日本の女性の働き方ってどうなの？世界と比較してみました」desknet'sNEO 2019年7月12日 著水山美佳 <https://www.desknet's.com/media/workshift16/>
- ・「日本のダイバーシティ経営の現状と課題ーダイバーシティ経営【第2回】」2022年1月18日 著佐々木かをり <https://sdgs.kodansha.co.jp/news/management/39716/>
- ・「女性版骨太の方針2023(女性活躍・男女共同参画の重点方針2023)概要」令和5年6月13日 https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2023_setsume.pdf
- ・「フィンランド大臣 女性の経済自立がジェンダー平等の鍵」2022年3月7日 日経クロスマン <https://woman.nikkei.com/atcl/column/21/021700070/030200006/?P=2>
- ・「女性の社会進出を歴史と統計で確認日本・世界の現状と課題」2019年12月23日 <https://womanslabo.com/c-tips-191231-1/3>

・「令和3年度版働く女性の实情」厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/21.html>

・「I 令和3年の働く女性の状況」修正版

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/21-01.pdf>

・「データブック国際労働比較2022」2022年3月31日独立行政法人労働政策研究・研修機構

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2022/index.html>

・「上場企業における女性役員の状況」男女共同参画局

<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>

・「女性と男性に平等の力と影響力を与えること、それがスウェーデンが目指すもの」

Sweden Sverige 2023年9月8日 <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

・「医療費ダウン、街も明るく！男性目線変えたスウェーデン」2023年4月27日NHK

<https://www.nhk.or.jp/minplus/0029/topic117.html>

・「男女平等な国スウェーデンに学ぶ女性の幸福度UPへの道」2020年4月Aging Gracefully

<https://aginggracefully.asahi.com/lab/14153969>

・「育児・介護休業法改正のポイント」厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/

・「女性活躍が進む企業ほど、業績や株価が上がる事実」2021年9月3日日経クロスウーマン

<https://woman.nikkei.com/atcl/column/21/071900026/090100013/>

・「なぜ女性の政治家を増やすべきなのか」2022年7月5日選挙ドットコム 著えりアルフィヤ

<https://go2senkyo.com/seijika/184800/posts/425022#:~:text=>

・「女性議員どうしたら増えるの？」2019年5月23日(木) NHK解説委員室 著増田剛解説委員

<https://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/700/367844.html>

田口 萌夏

「日本はダイバーシティにおける女性の社会進出についてどう向き合うべきなのか
～ジェンダー先進国と日本を比較しながら考える～」に対する講評

審査委員 駒田 亜衣

本論文は、わが国の女性の社会進出に焦点をあて、他国と多面的に比較しながら問題点や今後の方策を論じています。課題設定も適切であり、男女格差の現状をふまえ、長大な論文でありながら、非常に分かりやすく述べられている点、説得力のある論理展開がされている点が高く評価できます。

北欧諸国、特にスウェーデンとの比較検討が行われており、日本と比較して女性の就業率が高いこと、管理職・国会議員の女性割合が高いことを挙げています。ライフスタイルに合わせて仕事しやすい環境にあることや、特別休暇中でも給与が8割支払われることが理由であり、対して、日本では子育て支援が自治体によってばらつきがあること、育児に対する男女の意識の違いなどが問題であると述べられ、今後、政界における女性の割合や女性管理職を増やすことが提案されています。

多くの参考文献が適切に示されており、必要な箇所にも図も明示されています。中でも専門書を読み込み、現状をしっかりと把握した上で考察されていることから、論文としての質の高さがうかがえます。

ここに優秀賞受賞をお祝いするとともに、作者の今後のご活躍を大いに期待します。

優秀賞：職場のダイバーシティ～「心理的安全性」の観点から～

法経科第1部 法律コース 2年 星もえ

はじめに

私は就職が決まり、来年度から社会人になる。私の就職先では、同じ年度に採用された者は年齢やキャリア等に関わらず「同期」として親睦を深めるのが通例だという。インターンシップに参加した際、一見、若手の方とその上司にも見える方が「私たち、こう見えて同期なの。」と仲睦まじげに話していたことが強く印象に残っている。私はこの一件から、多様な人材が集まる職場のダイバーシティについて関心を持った。

1. 日本企業における「ダイバーシティ」の現状

1-1. 「ダイバーシティ」の定義

まず、本稿における「ダイバーシティ」を定義したい。ダイバーシティは、専ら「多様性」と訳されるが、本来は「ダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（包括）」を省略したもので、「多様性を受容すること」を意味する。昨今、日本社会においても多様性という言葉が急速に浸透しており、条件反射的に「LGBTQ」や「女性の活躍」が結びつく人も多いのではないだろうか。本稿ではより広い意味で、“性別・年齢・国籍などの「属性」のダイバーシティ、宗教的信仰・政治観・性的指向といった価値観やライフスタイルなどの「思考」のダイバーシティ”¹の2つの側面から「ダイバーシティ」を定義するものとする。

1-2. 政府と企業の「ダイバーシティ」推進状況

日本では、少子高齢化による生産年齢人口の減少や企業のグローバル化、働き方の多様化などに伴い、「ダイバーシティ経営」²が注目されている。昨今の新型コロナウイルス感染拡大をはじめ、外部環境の変化に伴う経営リスクの増加から、「人材の強化（採用・育成・多様化への対応）」を経営における重要課題とする企業は多い³。多様な経験や価値観を有する人材の活躍を支援する「ダイバーシティ経営」を実践することで生産性を向上させ、企業利益に繋がることが期待されるためだ。日本政府は働き方改革の一環として、ダイバーシティに関する取り組みを進めてきた。例えば、厚生労働省は「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取り組み事例～」、経済産業省は「新・ダイバーシティ経営企業100選」を公表している。いずれも、ダイバーシティ推進に取り組む企業の“すそ野拡大”を目的とした取り組みである。ここで、ダイバーシティ経営の推進状況が分かるアンケート結果を見てみたい。

¹ 本コンクール募集要領より。

² 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、価値を創造につなげている経営」と定義。本稿ではしばしば「ダイバーシティ」を同義的に用いている。

³ 日本能率協会『日本企業の経営課題』2021年度調査による。当該項目が「現在の中小企業における経営課題」の1位ないし2位に3年連続で浮上している。

ある調査⁴では、ダイバーシティ経営の推進について「積極的」と回答したのは、大企業⁵が 60%、中堅企業・中小企業はいずれも 30%だった。次に、多様な属性の人材活用について「方針あり」と回答したのは、大企業が 84%、中堅企業が 52%、中小企業が 48%だった。この結果から「多くの企業がダイバーシティを意識した方針を掲げているものの、その多くが形式的であり、実質的な導入には消極的な傾向にある」と考察する。

1-3. なぜ日本企業は「ダイバーシティ」に消極的なのか

企業がダイバーシティ推進に積極的であっても、なぜ実質的な導入には消極的になってしまうのか。考える要因の一つは、アンコンシャス・バイアス⁶だ。企業が社会的責任を果たすという名目でダイバーシティを意識した方針を掲げたとしても、社員一人一人の無意識の偏見が職場に存在する以上、実質的な導入には至らないはずである。無意識の偏見がいわゆる暗黙の了解として組織に充満している状態では多様な人材が活躍することは難しい。

アンコンシャス・バイアスが招く事態を重く捉え、アンコンシャス・バイアス解消に積極的に取り組む企業も存在する。日立やマルイ、カゴメ、セイコーといった上場企業から外資系企業、地方自治体、NGOまで、さまざまな現場で「アンコンシャス・バイアス研修」⁷が導入されており、実際に良い変化を生んだ事例も少なくないという。しかし、「アンコンシャス・バイアス研修」を導入しているほとんどの企業・団体が大手であり、ボリュームゾーンといえる中堅企業・団体以下の組織が導入している例はまだまだ少ない。推測にはなるが、導入にあたっての予算や参加人数がネックになっている企業もあるはずだ。予算や企業規模に縛られず、どんな企業でも導入可能な方策を次章にて検討する。

2. 多様性を認め合う職場を実現するためには

2-1. 職場のダイバーシティと心理的安全性

前述したような外部研修以外に、多様性を認め合う職場を実現するためには具体的にどのような方法が考えられるか。本稿では、Google が発表した「心理的安全性」の研究結果をもとに検討したい。

心理的安全性とは、一般的に「チーム・組織で活動する中でメンバー全員が発言することに対し恐れや不安を感じていない状態」を指す。これは、SDGs の基本理念である「誰一人取り残さない」とも通じ、心理的安全性の高い職場では良好な人間関係が構築されているものと判断される。Google の研究⁸によると、心理的安全性が高いチームに共通する特徴は、お互いを認め合い尊重していること、助け合う意識が高いことであるという。このことから、「心理的安全性が高い職場である」ことと「多様性を認め合う職場である」ことには正の相関があり、互いに作用し合っているものと考えられる。そこで私は本章のテーマに則し、「多様性を認め合う職場を実現するには、

⁴ アンケート名称：【HR 総研】「ダイバーシティ経営」に関するアンケート

調査主体：HR 総研（ProFuture 株式会社）、調査期間：2022 年 6 月 27～7 月 4 日

調査方法：WEB アンケート、調査対象：企業の人事責任者・担当者、有効回答：213 件

⁵ 大企業：従業員 1,001 名以上、中堅企業：301～1,000 名、中小企業：300 名以下。

⁶ 無意識の思い込み、偏見。

⁷ 株式会社クオリア（主な事業内容：ダイバーシティ&インクルージョン推進）による。

⁸ 2014 年、Google の人員分析部によって実施された、「プロジェクト・アリストテレス」。

職場の心理的安全性を高める必要がある」と解釈することにした。

2-2. 職場の心理的安全性を高めるには

エイミー・C・エドモンドソン⁹ (2021) は職場の心理的安全性について、「単なる職場の個性ではなく、リーダーが生み出せるし生み出さなければならない職場の特徴」(p. 37) と述べている。確かに、チームの責任者たるリーダーにこそ心理的安全性を生み出す責任があるという主張はもっともらしい。しかし、日本は労働者の半数以上がストレスを感じている¹⁰ ストレス社会であり、中間管理職の多くが人間関係やチームマネジメントに悩みを抱えている¹¹ というデータがある。そのため、エドモンドソン氏が主張するリーダー像を日本のリーダーに要求すると、リーダーの精神的負担が増す可能性が高い。職場の心理的安全性を高めるための取り組みが、かえって逆効果になりかねないのである。

では、日本で職場の心理的安全性を高めるにはどうすればよいのか。私は、リーダーの精神的負担が増すことを逆手に取り、リーダー自身がチームに対して弱みを見せることが時に必要であると考えた。「多様な人材」は専らマイノリティとして区分されるため、チーム内で孤独や恐れを感じることもあるだろう。これらを払拭するのはやはり、エドモンドソン氏が述べた「リーダー」である。ここでのリーダーは、過去の失敗談を話すなど、自ら弱みを見せることでチームの心理的安全性を高めることを目的とする。リーダーが自ら自己開示をすれば、順に自己開示の輪が広がり、少しずつチームの心理的安全性は高まるだろう。ただし、注意したいのは、自己開示の強制である。自己の内なる部分を他人に開示することに対する抵抗感は、人によって異なるためだ。また、マイノリティの自覚があればあるほど、自己開示は難しい。さらに、マイノリティの自覚を秘めつつマジョリティとして組織に所属している場合、その期間が長ければ長いほど自己開示は難しい。目に見える「属性」のダイバーシティはもちろん、目に見えない「思考」のダイバーシティこそ配慮が必要だと私は考える。目に見えているマイノリティが全てではないことを心に留めておきたいものだ。

おわりに

おそらく日本には、“形式的に「多様性に配慮している」という姿勢を示せば、体裁は保てるだろう” という、事なかれ主義に起因した風潮が少なからず存在する。また、情報社会を生きる個人の実感として、一部の者が自己の利益のために「多様性」をある種の道具として利用しているために、日本のダイバーシティ推進は混沌を極めていくように思う。

しかし私は、身近な職場のダイバーシティこそ人間関係そのものであり、実現可能であると考ええる。もちろん、「多様な人材」それぞれの特性によって配慮は必要だが、その配慮は「Aさんは計算が正確だから経理」、「Bさんは外国語が堪能だから海外勤務」といった、私たちが違和感なく

⁹ ハーバードビジネススクール教授。1999年に「心理的安全性」を提唱した。

¹⁰ 厚生労働省が約14,000事業所、約18,000人を対象とした「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」によると、強い不安やストレスを感じている労働者の割合が54.2%であった。

¹¹ 日本GHCDコーチング協会が2022年7月に日本で中間管理職約312名を対象とした「リーダー・管理職の実態調査 職場の悩みアンケート」によると、「職場で最も頭の痛いことやご自身の課題、悩み事は何ですか?」という質問に対し「人間関係」が26.3%、これに「チームマネジメント」を合わせた「他者との関係性に関わること」は47%であった。

受け入れている適材適所の考え方と何ら変わらない。実はこの適材適所も、ダイバーシティ&インクルージョンの一種である。少し見方を変えただけでも、ダイバーシティへの“とっつきにくさ”が軽減し、多様な人材に対する寛容な気持ちや気づきが生まれたのではないだろうか。真に職場のダイバーシティを推進するのは、企業でも上司でもなく、一人一人の気づきから育まれる心理的安全性であろう。

【参考文献等】※いずれも 2023 年 11 月参照

- ・アチーブメント HR ソリューションズ株式会社 (2022) 「心理的安全性とは? Google が注目した成功するチームの共通点」 (<https://achievementhrs.co.jp/ritori/psychological-safety-of-successful-team/>)
- ・エイミー, C, エドモンドソン著・野津智子訳・村瀬俊朗解説 (2021) 『恐れのない組織 「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす』英治出版
- ・尾崎俊哉 (2017) 『ダイバーシティ・マネジメント入門 | 経営戦略としての多様性』ナカニシヤ出版
- ・株式会社あしたのチーム (2023) 「働き方改革で注目される「ダイバーシティ」とは? 推進のポイントや施策例」 (<https://www.ashita-team.com/jinji-online/organization/2473>)
- ・片山雄平 (2022) 「日本のダイバーシティ経営はなぜ進まない? 4つの課題や成功につながるポイント」 (<https://the-owner.jp/archives/10924>)
- ・株式会社 HR インスティテュート (2022) 「【実例で学ぶ】SDGs で求められる多様性 (ダイバーシティ) とは? 企業が取り組むダイバーシティの実現」 (<https://www.hrpro.co.jp/mirai/post-909/>)
- ・株式会社 HR ビジョン (2022) 「中間管理職約 312 名を対象「職場の悩みアンケート」」 (<https://jinjibu.jp/news/det1/21267/>)
- ・株式会社 All Personal (2020) 「「心理的安全性」がチームの多様性と生産性を高める」 (<https://note.chro-cantera.jp/4914/>)
- ・株式会社クオリア (<https://www.qualia.vc/>)
- ・株式会社ドクタートラスト (2023) 「ストレス社会とは? 現代を生き抜くために必要なメンタルヘルス対策について」 (<https://www.stresscheck-dt.jp/article/?p=688>)
- ・株式会社日本能率協会マネジメントセンター (2023) 「心理的安全性の高い職場のつくりかた | Google 流マネジメント手法も解説」 (<https://www.jmam.co.jp/hrm/column/0006-psysafety.html>)
- ・経済産業省 (<https://www.meti.go.jp/>)
- ・厚生労働省 (2021) 「令和 2 年 労働安全衛生調査 (実態調査) 結果の概況」 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/r02-46-50b.html>)
- ・鈴木達也 (2023) 『女性優遇≠ダイバーシティ』幻冬舎
- ・Chatwork 株式会社 (2023) 「アンコンシャス・バイアスとは? 意味や職場での具体的な事例について解説」 (<https://bizx.chatwork.com/diversity/unconscious-bias/>)
- ・日本労働組合連合会 (<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>)
- ・パーソルクロステクノロジー株式会社 (2022) 「ダイバーシティとは何を意味する? 厚生労働省・経済産業省・企業の取組事例」 (<https://staff.persol->

xtech.co.jp/hatalabo/officework/507.html)

- ・ Pro Future 株式会社 (2022) 「ダイバーシティ経営に関するアンケート 結果報告」
(<https://hr-souken.jp/research/22832/>)
- ・ 前川孝雄・猪俣直紀・大手正志・田岡英明 (2015) 『この1冊でポイントがわかる ダイバーシティの教科書』 総合法令出版
- ・ Unipos 株式会社 (2023) 「多様性を活かし D&I 推進の鍵となる「心理的安全性」とは」
(<https://media.unipos.me/di-psychologicalsafety>)

星 もえ

「職場のダイバーシティ～「心理的安全性」の観点から～」に対する講評

選考委員 田中 武士

本論文は、日本企業におけるダイバーシティの推進状況と導入状況、特に後者の現状に焦点を当て鋭い分析を行い、多様性を認め合う職場を実現するためにはどうすべきかについて考察している。

企業のダイバーシティ導入について、実際の消極的な現状を見逃さず、実質的に多様性を認め合う職場を実現には、心理的安全性が重要性であると指摘している。心理的安全性を高めるためのリーダーによる弱みの自己開示の必要性を述べた上で、そのことが自己開示の強制となる可能性にも注意を促す。マイノリティの当事者意識について丁寧かつ真摯に検討されている点は、本論文における筆者の人権に対する姿勢が反映されており、非常に重要な考察である。

筆者への今後の期待を込めて二点指摘をさせていただく。一点目は、心理的安全性が必要とされる職場環境は現代社会からどのように生み出されているかについての検討である。資本主義社会の中で、いま人間がどのような存在となっているのか、社会構造から考えることも重要かもしれない。そして二点目は、筆者が述べている「一部の者が自己の利益のために『多様性』をある種の道具として利用しているために（略）」の箇所について、ぜひ深く考察して頂きたいということである。ただ、筆者は一点目の指摘と関連して既にこのことは認識されているのかもしれないとも感じる。本論文が優秀であることは明らかであり、筆者の今後の更なる活躍に期待が高まる。

新人賞：多様性と内発的発展

～島根県隠岐郡海士町の事例から見る現実と可能性～

法経科第2部 1年 石田 幸椰

はじめに

多様性という言葉は、年齢、性別、宗教、国籍、価値観から生態系など様々な場面で使われている。「誰一人取り残さない」という理念を掲げる SDGs¹では、多様性の尊重が17の目標達成に不可欠である。多様性を認め合う社会とは、他の違いを理解し受け入れるとともに、自らの価値観も尊重される社会である。

地域住民の主体性を維持しながら、外部人材や技術を活用した取り組みによって、人口減少や財政破綻の危機に直面していた島根県隠岐郡海士町は内発的発展を遂げた。本稿では、内発的発展を「地域住民が発展の担い手の中心であることによって主体性が獲得・維持され、その発展の成果を住民が享受することができる意義」²と定義した上で、島根県隠岐郡海士町の内発的発展の一例を検討することで、多様性がもたらす可能性と現実を考察する。

1. 海士町の位置と人口推移

島根県隠岐郡海士町は、隠岐諸島は4島の大きな島と約180の島々で構成されている。そのうち、中ノ島、西ノ島、知夫里島ちぶりじまの3島を合わせて島前、隠岐の島町を島後と呼ばれている。海士町は、隠岐諸島の中ノ島に位置する。大阪府伊丹空港から飛行機で1時間と高速船30分で海士町にアクセスすることができる。しかし、決して利便性の良い場所とはいえない。ではなぜそのような場所で人口減少を食い止め、内発的発展を遂げることができたのだろうか。次に人口の推移を見ていく。

表1は総務省国勢調査と島根県住民生活課のデータを基に筆者が作成した。1980年から2021まで人口減少傾向であるが、年々人口減少の下げ幅が縮小している。2022年には、43年間の統計調査の中で初めて人口が増加した。人口増加の要因を探るため、次に海士町が内発的発展を遂げる過程を見ていく。

2. 海士町と内発的発展

海士町の内発的発展は、元々官民共同で作成された「島の幸福論」³という海士町総合振興計画が始まりであった。総合振興計画とは「市の将来像、まちづくりの基本的な方向、そのために取り組む施策等を定め、市の各種計画の最上位に位置する計画であるとともに、市民や行政におけるまちづくりの共通の指針」⁴である。当時の島の幸福論は、住民参加型の街づくりとは言い難く、

¹ UNICEF、持続可能な開発目標（SDGs）

² 白石智宙、〈投稿論文〉農山村における地域内循環の構築分析 -岡山県西粟倉村を事例に

³ 島根県本部／海士町職員組合、年月日不詳

⁴ 越谷市ホームページより抜粋

コンサルタントに依頼し作成された住民の参加が受動的な計画の施行であった。変化が見られたのは、政府主導で平成の大合併と三位一体の改革が行われた頃だ。海士町は他島と合併しない単独町制を選択した。これにより町税とほぼ同額の地方交付税交付金が減額された。金額にして2億7,950万円であった⁵。財政破綻の危機に直面し、当時のシミュレーションでは2008年に財政再建団体になると予測された。そこで町民、町議会、行政が一体となって海士町自立促進プランが作成された。このプランでは、組織や補助金の見直し、教育投資、定住対策が行われた。また、町長の給与減額を皮切りに、職員や議会からも給与カットの申し出が続いた。カットされた給与は子育て支援や産業振興に活用された。その上で島まるごとブランド化という戦略を立てた。海士町の地域資源を生かすために、第一次産業の再生で産業を築き、雇用を創成、外貨を獲得するという戦略である。

3. 海士町の内発的発展の一例

海士町の内発的発展の一例が、海士町の特産品「いわがき^{はるか}春香」である。漁業という地域に昔から根付いた産業を磨きあげることで特産品をブランド化し、観光資源にすることを目標とした。その方法を模索している際、CASシステム（Cell Alive System）を知り、活用することとなった。CASシステムとは、千葉県に本社を構える企業が開発したシステムで、細胞や組織を壊すことなく凍結することができるシステムである。従来の冷凍方法では細胞を破壊し食感や風味を損なわせてしまうが、CASシステムの導入することで遠方への流通が可能になった。また、CASシステムの導入により、加工工場の設立することになり島に雇用を生むことができる。しかし、この技術を活用しても、売上が立たなかったら商売として成り立たない。実際、岩牡蠣のブランド化に賛同する漁師の方々でも、CASシステム導入を躊躇する声が上がった。そこで、町民や漁師を説得するため、名門レストランの料理長を集め、海産物の発表会を行った。濃厚な味わいをもたらす海士町の岩牡蠣は島外の者にも高評価されるという事実を知り、CASシステム導入が始まった。商品を安定して市場に流通するまで、5年ほどかかっているが、2018年にはいわがき春香の販売額が事業初年度比で4倍に成長した。漁師をはじめとする事業者と信頼を築き協力することで、いわがき春香ブランドを確立した。

4. 多様性と内発的発展

海士町は、名門レストランの料理長やCASシステムといった外部人材及び技術を活用することで内発的発展を遂げた。しかし、海士町の事例に倣い、外部人材や最新技術の導入によって他の地域が同様の発展を遂げることは考えにくい。外部人材や最新技術を導入することで、地域住民の主体性が失われることが懸念されるからだ。海士町では海産物の価格の維持を取り決めたことが、地域住民の主体性維持の獲得に大きく寄与したと考えられる。この取り決めは、事業者の収入面の不安を排除し、海士町住民の生活の安定を意味する。地域住民の不安を排除し、行動を後

⁵ 島根県本部／海士町職員組合、年月日不詳

押しするような決定が多様性の受け入れを促進し、内発的発展を遂げる要因であると考えられる。また、地域住民の能動的な参加も重要である。前述した通り、海士町住民のまちづくりへの参加が受動的であったときは内発的発展が起きず、人口減少の一途を辿っていた。平成の大合併や三位一体の改革から町の存続危機が訪れたことで、地域住民の危機意識が高まり、地域住民の能動的な参加につながった。危機意識を高めることは、企業変革のプロセスでも注目されている。ハーバード経営大学院の John P. Kotter 教授によると企業変革に「本物の危機意識」が必要であるとした。「本物の危機意識」とは慢心せず、このままではいけないと行動するため将来に展望を持ち、行動を起こすことである。責任転嫁するために他に要因を探し、自身の危機意識が高いと悦に浸ることではない⁶。「本物の危機意識」をもつために、自らの価値観を認識することが重要である。地域ごとに抱える問題にどう向き合うのかを検討し、危機意識と主体性の確立が、多様性を受け入れる一つの要素となる。海士町では、地域資源を生かした第一次産業の再生で産業を軸とした。そして、外部人材や技術を用いて、雇用を創成、外貨を獲得するという戦略を掲げた。多様性を高めることで、地域資源を効果的に活用できる産業を生み出し、地域の主体性の獲得や維持に大きく貢献する。内発的発展で指摘されている「地域住民が発展の担い手の中心である」（白石）ことが必要不可欠であるとともに、「地域住民を主体とした、“地域づくり”活動を支援する外部人材（及び技術）の重要」（白石）である⁷。つまり、多様性と内発的発展は相互に作用している。

海士町のいわがき春香がもたらした多様性はもう一つある。牡蠣の養殖の過程で、生物多様性の維持や海水質の改善にも大きく貢献しているのだ。プランクトンを餌にすることで成長する牡蠣の養殖は、沿岸部で問題となっている生活用水に含まれるリンや窒素の流入（富栄養化）によるプランクトンの急激な増加を抑える。さらに、プランクトンを摂取する際、海水と一緒に体内に取り込まれる。牡蠣は、その海水をろ過する働きを持つ。一個の牡蠣が1日にろ過する海水量は約400リットルといわれ、牡蠣の浄化能力のみならず、海水の浄化量も優れている。

さらに、廃棄されるはずの牡蠣殻は海底に敷設されることで藻場造設や底質改善に役立つ可能性がある。岡山県のカキ殻を利用した総合的な低質改良技術ガイドラインによると、カキ殻を利用した人口漁場はマナコの育成や藻場造成に活用されている⁸。海士町ではナマコ事業が行われており、香港や中国に干しナマコを輸出している。近年、地球温暖化により磯焼けが問題となる中、ナマコの育成や稚ナマコ育成の場に欠かせない藻場の造成に牡蠣殻が活用される可能性があり、さらなる環境保全が期待できる。海士町の内発的発展が、島の主体性の確立や多様性の促進のみならず、環境保全や新たな事業の可能性につながっている。

5. 三重県での応用可能性

三重県鳥羽市答志島は牡蠣の産地であり、海士町と同じ離島であることから応用可能性を検討

⁶ 浦龍之介&林洋一郎、危機意識の醸成がもたらす要因と変革行動に与える影響、2016

⁷ 白石智宙、〈投稿論文〉農山村における地域内循環の構築分析 -岡山県西栗倉村を事例に

⁸ 岡山県、カキ殻を利用した総合的な底質改良技術ガイドライン

する。答志島で作られる牡蠣は、「桃こまち」としてブランド化されているが、海士町のようにCASシステムやトレーサビリティシステムの導入がされていない。客観的安全性やブランド価値の向上から導入の余地がある。しかしながら、事業者や地域住民の意思を確認することから始めることが最重要であると考え。

また、近年三重県の牡蠣の養殖牡蠣の水揚げ量がピーク時の4分の1となり、問題となっている。海水温上昇による環境の変化による牡蠣の養殖過程での死や成育不良が2019年頃から増加している⁹。現在、三重県水産研究所では、水温や酸素濃度、プランクトン量等を測定し、水温上昇に順応する種牡蠣を調べる実験が行われている。事業者や大学等研究機関の研究者との交流といった多様性を高めることで活路を見出せる可能性がある。

おわりに

多くの自治体で人口増加や内発的発展を目標に掲げているが、その実現は極めて難しい。しかしながら、海士町の変革過程から学び、活用することで、人口減少や財政危機等の問題を抱える地域でも内発的発展を遂げられる。今回取り上げた「いわがき春香」は一例にすぎず、海士町には他にもサザエカレーや隠岐牛などの特産品のブランド化に成功している。成功事例をそのまま模倣するのではなく、その地域にしかない資源をどう活かすかが重要であり、自ら価値観や主体性を確立することが、ファーストステップである。その上で、多様性を受け入れることで誰も取り残さない社会が創生されると考える。また、多様性が新たな多様性を生む可能性も秘めている。地域の発展に、多様性を受け入れる取り組みは必要不可欠である。

表1 海士町人口推移（総務省国勢調査と島根県住民生活課のデータをもとに筆者作成）

年度	総人口
1980	3,537
1985	3,339
1990	3,119
1995	2,857
2000	2,672
2005	2,581
2010	2,374
2015	2,353
2020	2,267
2021	2,214
2022	2,241
2023	2,237

⁹ 中日新聞、2023年11月26日

参考文献

- UNICEF 公益財団法人日本ユニセフ協会、持続可能な開発目標（SDGs）、
<https://www.unicef.or.jp/sdgs/concept.html>、2023年12月10日最終閲覧
- UNICEF 公益財団法人 日本ユニセフ協会、持続可能な世界への一步 SDGs club、
<https://www.unicef.or.jp/kodomo/sdgs/17goals/>、2023年12月10日最終閲覧
- 白石智宙、〈投稿論文〉農山村における地域内循環の構築分析 -岡山県西粟倉村を事例に、2018年5月31日、https://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/236352/1/pfpp_063_80.pdf、2023年12月14日最終閲覧
- 島根県本部／海士町職員組合、住民と共に作った海士町総合振興計画「島の幸福論」、年月日不詳、https://www.jichiro.gr.jp/jichiken_kako/report/rep_saga35/03/0314_jre/index.htm、2023年11月30日最終閲覧
- 越谷市、総合振興計画、年月日不詳、
https://www.city.koshigaya.saitama.jp/kurashi_shisei/shisei/keikaku/daiyozisougousinkoukeikaku/index.html、2023年11月30日最終閲覧
- 海士町、ないものはない～離島からの挑戦 最後尾から最先端へ～、
http://www.town.ama.shimane.jp/contact/pdf/naimonohanai_h30.8.1.pdf、2023年11月30日最終閲覧
- 立花美咲、【島根県海士町】ならではの資源で持続可能な産業を。株式会社ふるさと海士・奥田和司、2015年11月17日、<https://motokurashi.com/shimane-amacho-cas/20151117>、2023年11月30日最終閲覧
- 農林水産省大臣官房情報課、平成18年度農林水産情報交流ネットワーク事業全国アンケート調査 国産物消費等に関する意識・意向のアンケート調査、2006年10月30日公表、
<https://www.maff.go.jp/j/finding/mind/attach/pdf/index-53.pdf>、2023年11月30日最終閲覧
- 海士いわがき生産株式会社、隠岐海士のいわがき春香、年月日不詳、<http://iwagaki-haruka.jp>、2023年11月30日最終閲覧
- 淀哲治、島根県・隠岐諸島、島前・海士町のリバイバルストーリーをタドル（第2回）、年不詳3月20日、<https://tadori.jp/note/island2/>、2023年11月30日最終閲覧
- 水産庁、漁業活動による環境保全、年月日不詳、
https://www.jfa.maff.go.jp/j/kikaku/tamenteki/kaisetu/gyogyou_katudou/、2023年11月30日最終閲覧
- 海士町、海藻やナマコなど、海洋資源の種苗生産に本格着手、年月日不詳、
<http://www.town.ama.shimane.jp/kurashi/guide/10800/10802/post-28.html>、2023年11月30日最終閲覧
- 農林水産省、第8回新しい農村政策のあり方に関する検討会（参考資料）、年月日不詳、
https://www.maff.go.jp/j/study/nouson_kentokai/attach/pdf/farm-village_meeting-160.pdf、2023年11月30日最終閲覧

岡山県、カキ殻を利用した総合的な底質改良技術ガイドライン、2022年11月、
https://www.pref.okayama.jp/uploaded/life/820701_7739509_misc.pdf、2023年12月14日最終閲覧

KANEMAN、<https://www.momotorikaki.com>、2023年12月14日最終閲覧

藤栄水産、<https://www.touei-momotori.com>、2023年12月14日最終閲覧

孝漁水産、<http://kouryou-kiwame.com>、2023年12月14日最終閲覧

中日新聞、三重県の養殖カキ水揚げ激減、ピークの4分の1 水温上昇一因？新たな養殖場模
索、2023年11月26日、<https://www.chunichi.co.jp/article/812517>、2023年12月14日最終
閲覧

石田 幸椰

「多様性と内発的発展～島根県隠岐郡海士町の事例から見る現実と可能性～」に対する講評

選考委員 川上 哲

本論文は、島根県隠岐郡海士町を事例から内発的発展の可能性を探り、その三重県への応用をも射程に入れた意欲的な作品である。まず財政危機に瀕していた海士町が平成の大合併の際にも合併ではなく単独町制を選択し、町の独自性を発展させていく可能性を探っていく過程が描かれる。そして地域資源である第一次産業をブランド化する戦略を採用する。特産の岩牡蠣を中心に、外部人材の登用、技術の採用で内発的発展の可能性を探っていった過程が詳細に論じられている。また住民参加による地域づくりも本論文の重要なキーワードである。すなわち外部と海士町という多様性を生かしながら内発的発展を探り、実践していったのが海士町だったわけである。三重県の離島地域も牡蠣の産地であることから、本論文では、海士町のケースの応用可能性についても問題提起を行っている。

以上のように、単にある特定の地域の事例の紹介にとどまらず、その応用可能性を探っているのが本論文の優れた点であり、新人賞に相応しいクオリティの高い論文であるといえよう。

佳作：海藻食を取り入れたやさしく、健康な食環境について

食物栄養学科 2年 稲葉 あい

1. はじめに

日本をはじめ、韓国や中国などの東アジアでは海藻が長らく食文化の中で利用されてきた。なかでも日本の食用海藻の歴史は古く、日本書紀や万葉集でも言及され、また食用だけでなく税の一部として利用されるなど非常に重宝されてきた。そして、現在の食生活でも海藻はミネラル豊富な食品として食卓をより良くしているが、依然として若者の海藻離れが進んでいる。一方、ヨーロッパ諸国では海藻を食べる食文化はないが、近年「スーパーフード」として注目を集めている。また乳製品や魚など動物性食品を口にしないヴィーガンやアレルギーをもつ人はカルシウムや鉄が不足しやすい。カルシウムが不足すると骨粗鬆症などのリスクが高くなる。また鉄の摂取不足は鉄欠乏性貧血を引き起こす。それらの栄養が豊富に含まれる海藻こそ、ダイバーシティを認め合う理想的な社会を実現する食品であると考えられる。そこで本小論文では海藻食の現状と可能性について述べていく。

2. 海藻を食べる国と他国の海藻事情

2021年の世界の海藻供給量の数値を見ると、図1の通り韓国が33.85 (kg/capita/yr) と一番多く、次いで中国14.13 (kg/capita/yr)、日本0.85 (kg/capita/yr) となっている。¹⁾そしてこの3国以外の数値は出ていないことから、他国では海藻食が一般的でないことが分かる。

海藻を普段食べている我々の食卓に上る海藻を思い出すとワカメ、コンブ、ノリ、ヒジキ、モズクなど5～6種類ほど浮かぶだろう。しかし日本周辺には約1500種類の海藻が生息し、戦争で食生活が大きく変わる前の昭和10年までに食用とされたものは50種類ほどある。²⁾食品の加工技術や物資の輸送技術、交通網が整った現状を考えると、現在ではもっと消費量も種類も拡大されていいはずであるが、普段目にするものは限られている。

三重県でもアラメ、アカモク、ヒジキ、アオサなど多くの食用海藻が生息している。なかでもアオサの生産量は全国1位で、ヒジキの加工品も全国上位の生産量を誇る。また伝統的な海藻としてアラメがある。アラメは伊勢志摩では、古くから伊勢神宮にお供え物として献上されており、かつてはうすで砕いて魚や野菜と煮て食べる習慣があった。養殖はされておらず、海女漁や箱眼鏡等を使った採取となる。全国に流通しているアラメのほとんどは、鳥羽、志摩を中心とした海域で夏場に採取されたもので、最盛期には海岸にアラメが所狭しと天日干しされ夏の風物詩となっている。³⁾アラメを使った郷土料理に「アラメ巻き」がある。⁴⁾

次に供給量1位の韓国の食文化をみると、韓国ではお祝い事には必ず「ミヨックク」というワカメスープを食べる習慣がある。他にも韓国の海苔巻き「キンパ」や、おにぎり「チュモッパ」にも海苔は欠かせない。このことから、韓国は日本ほどたくさんの種類は食べていないが、ワカメや海苔は日常的に食べていることがわかる。

中国でも昆布は普段からよく食べられている。また高級食材として知られる「ツバメの巣」も、ツバメ自身が消化した海藻を唾液で固めて作られたものである。

3. 海藻の栄養素

海藻は食品のなかでもミネラルを多く含む。必須ミネラルのほとんどを含み、なかでも日本人に不足しがちなカルシウムや鉄の含量が多い。例えば、ヒジキにはカルシウムが1000mg/100g、鉄が6.2mg/100g含まれており、カルシウムを多く含む代表的な食品の牛乳(100mg/100g)や、鉄分の多い卵黄(4.6mg/100g)やほうれん草(3.7mg/100g)と比べてもはるかに多いことが分かる。⁵⁾

また海藻はたんぱく質も意外に多く、特に干しのり(39.4g/100g)は畑の肉といわれる大豆(35.5g/100g)とほぼ変わらない。そのほかにもカロテンやビタミンB₁、ビタミンB₂も豊富に含む。しかし海藻は一度にたくさん食べられないという欠点がある。例えば、味噌汁や酢の物などの料理に使われる海藻は乾燥状態で1～2g程度である。そのため含有量が多いが海藻料理から一日に摂取できる栄養素には限度がある。⁵⁾

一方、海藻にはヨウ素が多く含まれるため注意が必要になる人もいる。過剰に摂取したヨウ素は尿中に排泄されるため日常生活で気にする必要はないが、アイソトープ検査等を行う前はヨウ素の摂取を制限する必要がある。

海藻の炭水化物は難消化性の多糖類が多く、便通を整え、血糖値の上昇を抑制する効果がある。食生活が豊かになり生活習慣病が問題となっている現在、このような有効な生理機能をもつ海藻を毎日の食生活に上手に取り入れたり、食べ方を工夫することは健康寿命の延伸など大きな意義があると考えられる。

4. 日本人の海藻摂取状況

近年、我が国の生活様式や価値観が多様化し、それに伴い食生活も変化し様々な問題が生じている。2001年から2019年の日本人の海藻摂取量を年代別にみると、高齢者と若者には摂取量に大きな差があることがわかる。食の欧米化や外食・中食が進み、若者が伝統的な日本の家庭料理を食べる機会が減っていることが要因ではないかと考えられる。

また生活習慣病が問題となっている現在、海藻や野菜の摂取はそのリスクを下げるといわれている。海藻には不溶性の食物繊維と水溶性の食物繊維が野菜と比較しても非常に多く含まれている。これらは水分を吸収して、便の容積を増やす。便が増えると大腸が刺激されて、排便がスムーズになり、有害物質を吸着させて便と一緒に体外に排出するため、大腸がんのリスクを減らすことができるとされている。食物繊維は低カロリーで肥満予防にもなり、糖尿病、脂質異常症、高血圧、動脈硬化などさまざまな生活習慣病予防の効果が期待される。⁶⁾

5. 海藻食の普及

私は海藻の有用性を世界に発信することにより、多様化する食を尊重し受け入れる環境をつくることではないかと考える。海藻を普段から食べている日本や韓国ではヨウ素欠乏の心配ないが、世界的にはよく見られ約16億人がヨウ素欠乏であるといわれている。アメリカ、カナダ、ドイツ、イタリアなどの先進国でもヨード不足があり、食塩にヨードを添加している。途上国ではヨード欠乏症が現在も問題になっており、ユニセフやJICAは対策を行っている。⁷⁾供給量に加え、このような栄養問題からも海藻食は少数

派であることが分かる。ヴィーガンやアレルギー、宗教的に食べられない食品がある人はカルシウムや鉄、たんぱく質などの栄養が不足しやすいほか、どうしてもほかの人とは違うメニューになってしまう。このような人たちに向けて、世界的にも有名な日本料理である寿司や精進料理などを活用して世界に海藻の魅力を発信することを提案したい。そうすることにより、日本の海藻食の認識がより良くなっていき、フードダイバーシティを認めあう健康で優しい世界をつくることができるのではないかと考えた。

たとえば、精進料理のなかには「もどき料理」という植物性の食材を使い、見た目や食感を動物性のものに似せた料理がある。ヴィーガンやアレルギーをもつ人は、もたない人とはどうしても違う食事内容になってしまうが、同じものを食べられる日本のもどき料理はフードダイバーシティを認めあう食環境を作るうえで活躍すると考える。そんな「もどき料理」にも、鰻の皮見立てで海苔を使うなど海藻が多く利用されている。このことをきっかけに海藻の魅力を普及していきたいと考える。

またイスラム教では豚肉を食べることを禁じられているが、ゼリーに使われるゼラチンの多くは豚から作られている。そこで私が提案したいのが寒天である。寒天を使うことでゼリーだけでなく、ほかの料理の幅も広がり、より豊かな食環境につながると考えられる。

そして近年、海外では「スーパーフード」として海藻が注目されている。スーパーフードとは、一般的な食品とサプリメントの中間に来るような存在で、料理の食材としての用途と健康食品としての用途を併せ持つ食品である。⁸⁾海外では低カロリーにもかかわらず栄養豊富な海藻が健康志向の人たちを中心に話題で、なかでも注目なのが「ダルス」である。ダルスは北海道や北米大西洋岸に分布し「海のパセリ」として親しまれている。低カロリーかつビタミンなどの栄養素を豊富に含むものとしてカナダ等ではサラダとして生で食べたり、焼いてベーコンに見立てるなどして近年食べられるようになった。⁹⁾海外でも受け入れられているダルスを使った二次加工品を考案することも海藻食の普及につながると考える。

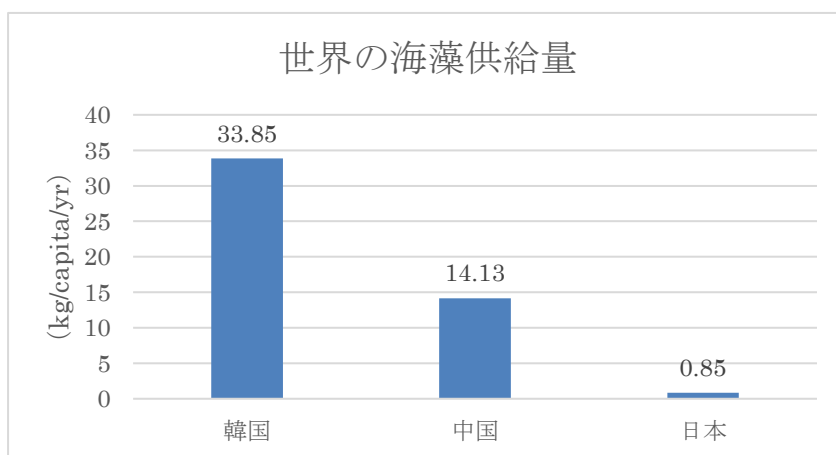
6. おわりに

海藻はミネラルを豊富に含み、骨粗鬆症や貧血予防に有効である。また食物繊維も多いことから、糖尿病や大腸がんなどの生活習慣病予防に寄与するなど優れた機能を多く持つ。また栄養価だけでなく、海藻はしっかりと噛む必要があることから、歯の健康にも効果的であると考えられる。このように様々な機能をもつ海藻を普及し、宗教上の決まりやアレルギー等で食べ物に制限がある人々の栄養不足や健康促進につなげたいと思う。そして栄養士として日本の伝統的な精進料理を普及することで、ヴィーガンやアレルギーをもつ少数派の人と同じ料理を囲むことができるような食環境を整えたい。

引用文献

- 1) FAOSTAT <https://www.fao.org/faostat/en/#data/FBS> (2023年11月30日アクセス)
- 2) 「海藻の食文化」今田節子著、成山堂書店、2003年
- 3) 主な三重県の食用海藻
<https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/000625041.pdf> (2023年11月28日アクセス)
- 4) あらめ巻き 三重県 | うちの郷土料理：農林水産省
https://www.maff.go.jp/j/keikaku/syokubunka/k_ryouri/search_menu/menu/arame_maki_mie.html (2023年11月28日アクセス)
- 5) 「海藻の利用化学」山田信夫著、成山堂書店、2000年
- 6) 海藻は海の野菜—生活習慣病は予防できるか：J-Stage
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsap/13/2/13_61/_pdf/-char/ja (2023年12月10日アクセス)
- 7) 16億人の危機・ヨード欠乏症：日本ユニセフ協会
https://www.unicef.or.jp/kodomo/teacher/pdf/an/an_01.pdf (2023年12月1日アクセス)
- 8) スーパーフードの定義と基準 | Superfoods：一般社団法人 日本スーパーフード協会
<https://www.superfoods.or.jp/definition/> (2023年12月12日アクセス)
- 9) 未利用海藻ダルスを活用した6次産業化体制推進による新事業可能性調査：
https://www.maff.go.jp/j/shokusan/renkei/6jika/shin_sangyo/attach/pdf/shinsan_sosyutu-23.pdf (2023年12月12日アクセス)

(図1) 世界の海藻供給量



佳作：男性の育児休暇を当たり前の風潮にするには

法経科第2部 2年 畑中 嵐世

はじめに

私が男性の育児休暇について調べようと考えたきっかけは、私は少子化に関心を持っていて、少子化対策として男性の育児休暇は大きな鍵を握っているからだ。なぜなら少子化の要因として育児や家事による女性の負担と経済的負担が大きいという意見が挙げられていて、男性の育児休暇の取得率を上げることは女性の育児や家事による負担を軽減することにつながるからだ。育児休暇の取得率を上げることで、出産や育児に対する意識を変化させる見込みがあるだろう。育児をするために正規雇用を断念し、非正規雇用として働かざるを得ない女性が多い。もし、育児の負担が軽減されるのであれば、現在非正規雇用として働いている女性が正規雇用で働けるようになり、賃金格差や男女格差が無くなることも期待できるだろう。

ジェンダー平等は、SDGsの目標の1つに掲げられている。しかし日本の男性の育児休暇の取得率は伸び悩んでいて、ジェンダー平等にはほど遠い現状である。本稿ではなぜ日本の男性の育児休暇取得率が伸び悩んでいるのか、世界の取得率や制度の特徴から比較して分析してみたい。

1 女性に育児が押しつけられることで女性のキャリアが阻害されている

日本では、なぜ女性が育児や家事を押し付けられているのか。家事育児は女性がするものという考えを持っている男性もいまだに少なくないだろう。女性のみが育児に専念することには女性にとって大きなデメリットがある。それは育児に専念するためにキャリアを捨てなくてはならないことだ。育児等の理由であっても離職期間が長ければ再就職が難しくなることは事実である。

仕事と家庭の両立を希望する主婦・主夫層の実情や本音を探る調査機関「しゅふJOB総研」は「結婚・出産と就活」をテーマに主婦層を中心とする就労志向の女性にアンケート調査を行った¹。結婚・出産後の就職活動についてどのような印象をお持ちですか、という質問に対してアンケートの結果はやや難しいという回答が35.7%、とても難しいという回答が56.9%となった。この回答結果から9割の女性が育児と仕事の両立は難しいものと感じていることが分かる。次にどのような点で難しいと感じるか質問したところ、家庭と両立できる仕事が少ないという意見が78.1%、求人に応募しても選考が通りにくいという意見が51.4%、家庭との両立に理解のある職場が少ないという意見が45.5%となった。

フリーコメントでは手のかかる子供で簡単に人に預けることができず、仕事を再開するのに10年以上必要だったという人や、子供がいることから仕事が決まらず保育園に入園させられないという回答があった。一昔前は夫婦どちらかの親たちと同居する家庭が多かったので安心して子供の面倒を（子どもからみた）祖父母に任せることができたが、近年はそのような家庭は減少傾向にある。このようなことから正規雇用として働くことを諦めて、家庭の都合に合わせることでできる非正規雇用で働いている女性も少なからずいるだろう。このような日本の現状が男女の賃金格差や男女格差に繋がっているのではないだろう

うか。

2. 日本男性の育児休暇取得の現状について

女性に育児や家事を押し付けてしまっている状態を脱却していこうと取り組んでいる中で、男性はどのくらいの方が育児休暇を取得しているのか。

男性の育児休暇は、1992年に導入された。毎年厚生労働省では雇用均等基本調査が行われている。雇用均等調査とは男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立に関する雇用管理の実態把握を目的に毎年実施されている。2022年の雇用均等基本調査の事業所調査によると、同年の男性の育児休暇取得率が前年度から3.16ポイント増加の17.13%と過去最高の取得率となったⁱⁱ。しかし、同年の女性の取得率は80.2%とされていてこの結果を見ると男性の取得率の低さが分かるⁱⁱⁱ。政府は2025年に男性の育児休暇の取得率を30%にすることを目標に掲げており、今のペースでは伸び悩んでいるといえるだろう。

エン・ジャパンが運営するミドル世代のための転職サイト「ミドルの転職」上で35歳以上のユーザーを対象にインターネットアンケートを行った^{iv}。男性が育休を取得することについて賛成か反対か質問したところ79%の人が賛成と回答した。またこれから子供が生まれるとしたら約9割の男性が育休を取得したいと回答している。この回答結果から男性の育児休暇に対して男性は前向きな考えを持っていることが分かる。

しかしなぜ育児休暇の取得率が伸び悩んでいるのか。男性が育児休暇を取得しない最大の理由は育児休暇を取得しづらい雰囲気があるという意見が61%となった^v。この回答からわかるように、政府が育児休暇に対する促進や呼びかけをしても男性が育児休暇を取るという風潮がまだ定着していないのだろうか。またキャリアに影響が出るという回答が47%もあった^{vi}。育休を取得するのは労働者の権利だが、取得することによって昇進に影響が出たり、復帰後に他の部署に異動させられる理不尽なことをする会社も存在するようだ。多様性を認め合う社会に変化している今日に、なぜいまだに男性の育児休暇の取得が例外的な存在として扱われているのだろうか。

3 スウェーデンの育児休暇制度

スウェーデンでの育児休暇は1974年に導入され、他国との大きな違いは男性も取得できる育児休暇制度を導入したということだ。これは世界で初めての試みで、スウェーデンでは子育て世帯も就労しながら子供を育てていくことを前提としているので、男性も育児に積極的に関わっている。

スウェーデンと言えば男女平等の精神が根付いている印象があるが、導入当初は現在の日本と同じように男性の育休取得率が伸び悩んでいた。このことから政府はパパ・クォータ制というものを導入した^{vii}。なお、クォータとは「割り当て」のことである。「スウェーデンでは、子が8歳になるまでに両親合わせて480日間の育休を取れるが、そのうちの90日間は父親に割り当てられている（女性も同じ日数の割り当てあり）。クォータ制が導入されたときの日数は30日だったが、2002年に60日に、16年からは90日に延長された。父親が取得しなければ、その部分の給付金を受け取る権利を失う。90日は男性が取らないと損をするのだ」^{viii}。またこれはもう一方が譲り受けることはできない。この制度を導入

してからスウェーデンの男性の育児休暇の取得率は77%まで上昇し、今では9割を超えているとのことである^{ix}。日本の女性の取得率とほぼ同じの高い数値まで上昇した。

またこの制度の良いところは男性が休暇を取ることによって給付金を受け取ることができる。この制度からわかるように、スウェーデンでは経済的にも育児と仕事の両立しやすい環境が作られていることが分かる。

おわりに

なぜ日本ではいまだに男性が育児休暇を取得することに偏見が生まれてしまうのだろうか。私はもちろん男性が育児休暇を取得することに賛成意見だ。なぜなら男性が育児休暇を取得することでいくつものメリットが生まれるからだ。女性の育児や家事の負担が減るのはもちろん、男性が育児に協力することは女性からしても出産や育児に対して前向きな考えに変化し、少子化対策にもつながる。また男性が育児をすることで女性の社会復帰が早くなり、女性が正規雇用で働けるようになる可能性も上がるだろう。

しかし社団法人マザーアンドチャイルド協会は、子育て世代が思う少子化に関する調査を全国1353名の妊娠中または産後の女性を対象に調査を実施した^x。計画と理想の子供の人数について質問したところ、計画している子供の人数が理想より少ない（産みたいけど産めない）という回答が42.7%となった。また計画している子供の人数が理想より少ない理由として第一位に経済的な理由が挙げられた。第二位に仕事と家庭の両立が難しいからという理由となった。この調査からわかる通り日本の企業では育児かキャリアのどちらかを諦めなくてはならない状態にあるといっても過言でない。だからこそ日本でもスウェーデンの育児休暇制度を参考にし、男性の育児休暇の取得率だけにとらわれず、育児と仕事の両立のしやすい環境を築き上げる必要があるだろう。経済的な理由で出産、育児ができずに少子化に繋がっているのだからこそ給付金制度を導入するのも一つの手だろう。しかし給付金につられて育児休暇を取得するのではなく、男性が育児休暇を取得するのは当たり前、普通という偏見のない環境に塗り替えていくのはこれから社会に出る私たち若者の役目だと私は考える。

ⁱ 「しゅふJOB総研」が2022年1月12日～19日に『結婚・出産と就活』をテーマに主婦層を中心とする就労志向の女性に行ったアンケート調査の結果。調査は、インターネットリサーチ（無記名式）で実施された。

<https://www.bstylegroup.co.jp/news/shufu-job/news-28600/>

ⁱⁱ 厚生労働省、令和4年度雇用均等基本調査のうち事業所調査結果概要（17ページ）を参照。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/03.pdf>

ⁱⁱⁱ 前掲調査参照

^{iv} エン・ジャパン、「ミドルの転職」で実施した第191回アンケート集計結果「男性育休」について（2023年版）を参照。

<https://mid-tenshoku.com/enquete/report-191/>

^v 前掲調査参照。

^{vi} 前掲調査参照。

vii GLOBE+ 「制度は立派なのに・・・」の日本 男性育休の先進国ヨーロッパ、何が違うのか」（2021年11月23日）参照

<https://globe.asahi.com/article/14483316>

viii 前掲

ix リクルート社「北欧の育休事情：男性の仕事と子育ての両立 ～デンマーク事例～」参照

<https://www.recruit.co.jp/sustainability/iction/ser/world/011.html>

x 社団法人マザーアンドチャイルド協会が2023年2月3日～同年2月10日に子育て世代が思う少子化に関する調査の結果、ハーベスト株式会社が提供する「Baby プラスアプリ」でweb調査が実施された。

<https://motherchild.or.jp/enquete/20230421/>

佳作：血管ゼリー

食物栄養学科 2年 田村 望
濱村 志乃

1. 提供する対象とコンセプト

子どもから大人まで全世代のライフステージを対象に、視覚的に理解でき、食べておいしい血管ゼリーを作りました。理科を学んでいる小中学生にとっては、視覚的に理解でき、食べておいしいゼリーです。血管は、直接目で見ることは難しく、教科書の写真だけではイメージしづらいことがあります。それをゼリーで立体的に表現することで学びを深め、さらにおいしく食べることができるという奇抜な発想をしたことが特徴です。また、ゼラチンを使用していることで高齢者でも食べやすくなっています。

血液の主な成分である「赤血球」は、白玉だんごを梅しそ液（梅干しの漬け汁）でピンク色にし、円盤形に真ん中をくぼませて表現しました。また、「白血球」はカッテージチーズを丸め、「血小板」はブルーベリーを使用しました。それらが流れている血液はアセロラジュースをゼラチンで固め、よりリアルで立体的な血管に近づけられるように工夫しました。また、ゼリー全体の形にもこだわって、血管をイメージした半円の型を使用しました。

栄養価の特徴としては、ビタミンCが豊富に含まれている点、エネルギーがおやつとしても適当な100キロカロリー以内におさまっていることが挙げられます。

材料に使用した梅しそ液の白玉だんご、カッテージチーズ、ブルーベリーは、一見不思議な組み合わせですが、いくつか食材を変えて味のバランスが良くなるよう検討し、またアセロラジュースのゼラチン液の濃度を何度も変えて試作し、味と見た目、食べやすさなど全体のバランスを考えました。調理工程も簡単で、家族みんなで調理することができます。



写真は3人分

2. 1人分の材料

材料名	分量
白玉粉	10g
梅しそ液	8g
カッターチーズ	8g
ブルーベリー	3.3g
ゼラチン	2.4g
アセロラジュース	60g
砂糖	6g

3. 作り方

- ①白玉粉をボウルに入れ梅しそ液を加え、耳たぶほどの柔らかさになるまでこねる
- ②ひと口大の大きさにちぎり丸め、真ん中を赤血球の形になるようにくぼませる
- ③鍋に湯を沸かし、②を入れゆでる
- ④白玉だんごがゆであがったらザルに上げ、冷水にとって冷ます
- ⑤鍋にアセロラジュースと砂糖を入れ火にかけ、温まったら消火してゼラチンパウダーを振り入れ、ダマにならないようによく混ぜる
- ⑥型にゼリー液を流し込み、丸めたカッターチーズ、ブルーベリー、白玉だんごをいれる
- ⑦冷蔵庫に入れ冷やし固める



4. 栄養価(1人分)

栄養価	数値
エネルギー	98kcal
たんぱく質	17.3%
脂質	4.9%
炭水化物	77.8%
食物繊維	1.3g
カルシウム	12mg
鉄	0.4mg
レチノール活性当量	22 μ g
ビタミンB ₁	0.02mg
ビタミンB ₂	0.04mg
ビタミンC	1020mg
食塩相当量	0.1g

5. 原価計算表

献立名 血管ゼリー (1食分)

1食分 85.7円

食品名	原価		
	1人分 使用量 (g)	単価 (円)	1人分 価格 (円)
白玉粉	10	176/100g	17.6
梅しそ液	8	0	0
カッテージチーズ	8	308/100g	24.6
ブルーベリー	3.3	483/100g	15.9
ゼラチン	2.4	60/10g	14.4
アセロラジュース	60	20.7/100g	12.4
砂糖	6	13/100g	0.8
	合計		85.7

奨励賞：食の多様性を認め合う～食事をみんなで楽しむために～

食物栄養学科 1年 佐伯 彩花

1. はじめに

近年、様々なところで多様性が認められてきている。多様性はSDGsの「誰一人取り残さない」という理念から、目標達成を実現するために尊重されている。¹多様性があることで生物は進化し、生存してきた。そして、多様性があることで社会も進化し、発展してきた。しかし、近年は多様性の本来の意義を見失っているのではないかと考えた。互いの意見や特性を受け入れ合うべきなのに、自分の意見の押し付け合いが多くなされている。「これが多様性である！」と1人が主張するだけではまったく意味を持たない。マイノリティもマジョリティもお互いを理解し、受け入れ合い、何も否定しないことが本来の多様性であると考えている。一方で、この本来の多様性とはかけ離れてしまった事象は数多く存在する。その中でも私は食の多様性について述べていきたい。

前文の事象の中で私が食の多様性、フードダイバーシティについて調べようと思った理由は、日常生活で耳にすることが多いものの自身も正しい知識が身につけていないと思ったからだ。宗教や、食文化・食習慣についての課題と改善案について、自身の考えに沿ってまとめたもので、最後には今自分自身ができることを述べた。

2. フードダイバーシティの定義

フードダイバーシティ (Food Diversity) とは、直訳すると「食の多様性」である。世界に存在する宗教や主義、食文化などを背景とした特徴的な食生活や料理が多様に存在することを指している。そして近年においては、宗教や文化などの特性だけでなく、健康上の理由や思考に基づくものも「食の多様性」とされている。そしてこのフードダイバーシティは大きく「好き嫌い」「アレルギー」「食の禁忌」の3つに分けられる。²この3つについてそれぞれの定義を明らかにする。

「好き嫌い」とは、特定の食品を好んで同じようなものばかり食べたり、特定の食品を嫌って避けたりすることである。食品を好むことはよいことであるが、食品を嫌い遠ざけることはあまりよくない。少しの程度であれば、他の食品で補うことも可能であるが、程度が大きくなってしまうと「偏食」となる。「偏食」になってしまうと、生命維持に必要な栄養素が不足してしまう。

「アレルギー」とは、食物アレルギーは、ある特定の食べ物を食べたり、触れたりした後にアレルギー反応があらわれる疾患のことである。食物アレルギーの症状は、皮膚、呼吸器、粘膜、消化器、神経に現れる。これらの症状が1つだけ現れる場合もあるが、急に複数の症状が現れる「アナフィラキシー症状」が起こることもある。さらに、血圧低下や意識障害など急激に症状が進行する「アナフィラキシーショック」があり、生命の危機に及ぶ場合もある。³

「食の禁忌」とは、宗教的な問題で特定の食品を食べることができないことや、動物愛護や健康志向、環境問題などの背景から特定の食品を食べることができないことである。宗教が異なれば食べることでできる食品と食べることでできない食品も異なる。同じベジタリアンやヴィーガン思考の人であっても、動物愛護や健康志向、環境問題などの背景が異なれば、食べることでできる食品と食べることでできない食品は異なる。

次項以降、この「食の禁忌」についてさらに理解を深める。

¹ なぜSDGsで「多様性」が大事なの？

https://www.nhk.or.jp/campaign/mirail7/kiji_diversity.html (閲覧日 2023年12月12日)

² 一歩から始まるフードダイバーシティ 守護 彰 浩

https://www.jstage.jst.go.jp/article/cookeryscience/53/4/53_285/_pdf (閲覧日 2023年12月12日)

³ 食物アレルギー-アレルギーポータル-

<https://allergyportal.jp/knowledge/food/> (閲覧日 2023年12月12日)

3. 宗教・嗜好別の食事の禁止事項⁴

「食の禁忌」については2つに分けて考える。1つは宗教的な問題であること、もう1つは宗教的な問題でないこととする。宗教別に食事に関する戒律を調べた。以降、宗教や嗜好ごとの「食べてはいけないもの」についてまとめたものである。

イスラム教は「豚、アルコール、血液、宗教上の適切な処理が施されていない肉、うなぎ、イカ、タコ、貝類、漬け物などの発酵食品」であり、特に「豚、アルコール、血液、宗教上の適切な処理が施されていない肉」に注意が必要である。

仏教は「一部ではあるが肉全般、牛肉、五葷（ごくん：ニンニク、ニラ、ラッキョウ、玉ねぎ、アサツキ）」であるが、食に関する禁止事項がみられるのは、一部の僧侶と厳格な信者のみである。

キリスト教は「一部ではあるが肉全般、アルコール類、コーヒー、紅茶、お茶、タバコ」であるが、基本的に食に関する禁止事項が少なく、一部の分派では食を含めた様々な禁止事項を規定している。

ユダヤ教は「豚、血液、イカ、タコ、エビ、カニ、ウナギ、貝類、ウサギ、馬、宗教上の適切な処理が施されていない肉、乳製品と肉料理の組合せ など」であり、「カシュルート」において食べてよいものと食べてはいけないものが厳格に区別されている。食べてよいものは「コーシェル」と呼ばれる。

ヒンドゥー教は「肉全般、牛、豚、魚介類全般、卵、生もの、五葷（ごくん：ニンニク、ニラ、ラッキョウ、玉ねぎ、アサツキ）」であり、主に肉食が避けられている。

ジャイナ教は「肉全般、魚介類全般、卵、根菜・球根類などの地中の野菜類、ハチミツ」であり、一切の肉食（肉類、魚介類）が禁止されており卵も食べない。

ベジタリアンは「肉全般、魚介類全般、卵、一部ではあるが乳製品、根菜・球根類などの地中の野菜類、五葷（ごくん：ニンニク、ニラ、ラッキョウ、玉ねぎ、アサツキ）」であるが、多種多様なベジタリアンがいるため、確認が必要である。さらに、ヴィーガンは「一切の動物性食品（肉類・魚介類・乳製品・卵など）のほか、蜂蜜も食べず、革製品などの動物から得られる製品も使用しない」とされている。

4. 日本における現状と課題

無宗教や特に食嗜好、アレルギー等を持っていない人々は外出先で何も気にすることなく、食事を楽しんでいるだろう。何気ない普段の食事、それは宗教や食嗜好を持つ人々にとっては食べることができないものがあるかもしれない。しかし、食の多様性について知らない者にとっては気にする余地すらない。これが私たちの課題の1つである。宗教や食嗜好について興味を持っていないこと。どのようにして無知から発展させていくのかが重要である。

近年、新型コロナウイルスによる規制が緩和され、来日外国人も在留外国人も増加傾向である（図1参照）。観光庁が発表している「訪日外国人の消費動向（2022年）」で訪日前に期待していたこと「日本食を食べること」がトップの78.3%と最も多かった（図2参照）。日本食には多くの期待が寄せられている。⁵しかしそこで、禁止事項を持つ食習慣・食文化がある外国人の方が食事を取る時、食べることのできない食事ばかりが提供されてしまったらどうだろう。また、料理にどんな食材が使われているか明記されておらず、食べられない食品が使われているか不安になるだろう。

では、彼らのような食文化・食習慣を持った人々に当たり前のように日本での食事を楽しんでもらうためには、どうするべきなのだろうか。これが2つ目の課題である。

5. SDGs を踏まえた改善策

第一に私たちは、宗教やベジタリアン、ヴィーガンなどの食嗜好について、正しい情報を身に付けるべきである。特にニュースで話題に上がる過激派ヴィーガンについての印象が強く、距離を置いてしまいがちだと思う。しかし、これらの本質を知らないままでは多様性を認め合う社会

⁴ この項目については「国土交通省 観光庁 多様な食文化・食習慣を有する外国人客への対応マニュアル」 67-92頁 <https://www.mlit.go.jp/common/000059429.pdf>（閲覧日 2023年12月12日）を参照した。

⁵ 訪日外国人の消費動向 2022年年度報告書 国土交通省 観光庁 <https://www.mlit.go.jp/kankochou/siryoutoukei/content/001609726.pdf>（閲覧日 2023年12月12日）

へはつながらない。「フードダイバーシティ（食の多様性）」はSDGsの目標10「人や国の不平等をなくそう」と関連が深い。「年齢や性別、人種、宗教などを理由とした不平等をなくし、多種多様な人々がお互いを尊重しあう社会を目指す」という目標の達成において、ヴィーガンやベジタリアンメニューという食の選択肢は、様々な文化や宗教、体質の人が安心して食を楽しむことにつながる。⁶しかし、ヴィーガンメニューの発案も必要だが、それと同時にメニューに明確な情報を提示すべきだと考えている。「この料理にはかつおだしが使われています。」など、見た目ではわからない情報を明記すべきであると考えた。また、日本語がわからない外国人の方々に向けて、ピクトグラムの記載も推奨されている。

さらに、ヴィーガンメニューは目標13「気候変動に具体的な対策を」で課題となっている、畜産による温室効果ガスの抑制にもつながる。⁷食に関わる温室効果ガスの中で、特に多いのが畜産によるものである。畜産のサプライチェーンによる温室効果ガスはCO₂換算で71億トンであり、世界の温室効果ガス排出量の14.5%に相当する。そのため、牛などの肉を避け、採食を中心とした食に切り替えた場合、畜産の動物の頭数は減り、結果的に温室効果ガスの抑制につながる。⁸

6. 自身の体験を踏まえたまとめ

私は飲食店でアルバイトをしており、外国人観光客の方もよく来店される。しかし、メニュー表には料理の写りが載っているだけで、すべての料理名は日本語表記で、ピクトグラムも一切使用されていない。来店されたお客様自身がメニューを翻訳し、注文する姿がとても印象に残っていた。さらに、料理に使われている食材一覧ではなく、アレルギー表記は全くされていない。そのため、お客様から料理に使われている食材についての質問も度々受ける。もっと言語の違いやアレルギー、食文化や食嗜好に配慮したメニュー表を製作し、店の食事そのものを心の底から楽しんでもらいたいと思った。

今回自分が調べ、得た知識を正しく周囲へ広めていくことが、今すぐに自分自身にできることだろうと思った。まずは、自分が働いている飲食店に対して、メニュー表の改善を提案しようと考えた。

①多言語、ピクトグラム使用 ②使用食材の提示(特にアレルギー物質を含む食品)

この2点をメニュー表に追加することを提案し、宗教や嗜好に寄り添った食事を提供できるような店になることを目指したい。

私自身はフードダイバーシティについて調べ、理解することができた。より多くの人に食の多様性について関心を持ってもらうために、家族や友人と食事をしながら話をしようと思った。

⁶ インバウンド集客とSDGs推進を同時に解決！飲食店の「食の多様性」対策10選
<https://www.table-source.jp/column/inbound-sdgs/>（閲覧日2023年12月12日）

⁷ 前同 インバウンド集客とSDGs推進を同時に解決！飲食店の「食の多様性」対策10選

⁸ 畜産が気候変動の未来を変える？地球温暖化のいまとこれから 株式会社エス・ディー・エス バイオテック
https://www.sdsbio.co.jp/products/anim/cnsl_lp/news_details21.html（2023年12月12日）

関連の図表

図 1

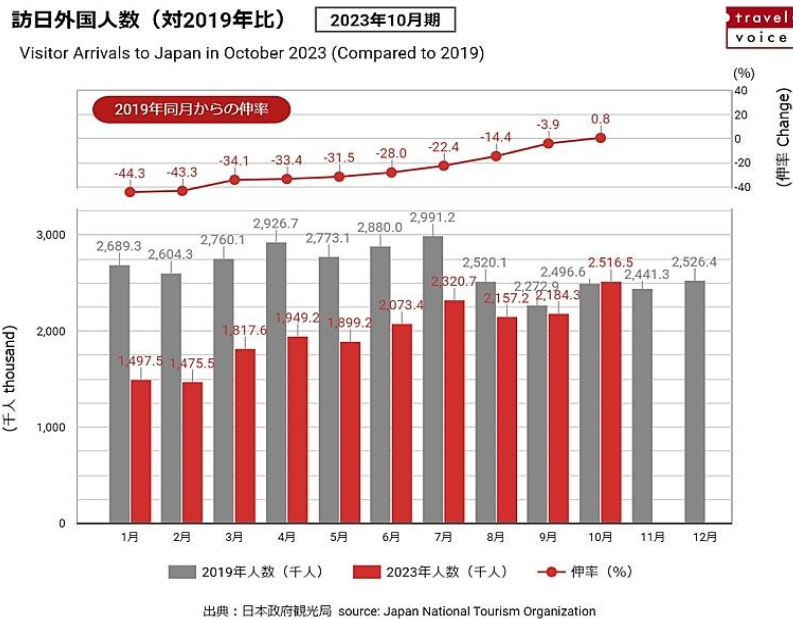
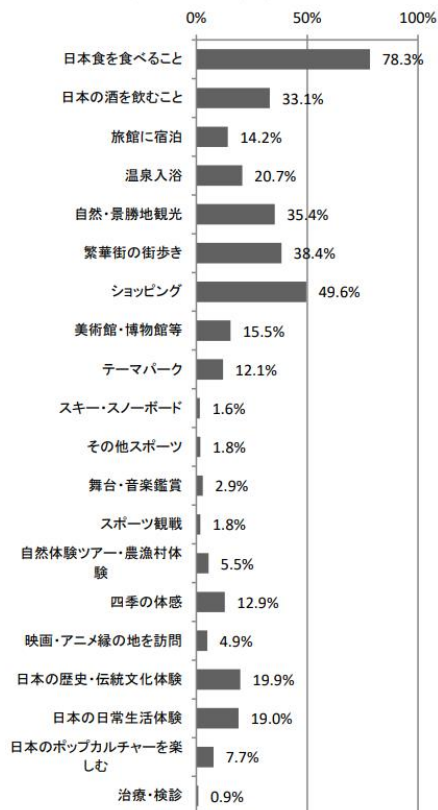


図 2

図表 6-1 訪日前に期待していたこと
(全国籍・地域、複数回答)



出典：国土交通省 観光庁 訪日外国人の消費動向 2022 年 年次報告書

2. 参 考 資 料

[応募ポスター]

[募集要領]

[表彰式次第]

<応募ポスター>

三重短期大学・三十三総研主催



三十三総研

第17回

小論文・作品コンクール

テーマ「ダイバーシティを認め合う社会へ～SDGsの目指す理想と現実～」



※イラスト制作：高田明花君(居住環境コース)

作品募集

表彰

- 最優秀賞 (賞状、副賞5万円) 1作
- 学長賞 (賞状、副賞3万円) 1作
- 優秀賞 (賞状、副賞3万円) 2作
- 新人賞 (賞状、副賞3万円) 1作
- 佳作 (賞状、副賞2万円) 3作
- 奨励賞 (賞状、副賞2万円) 1作

※「新人賞」「奨励賞」は1年生が対象となります。

応募期間

2023年
7月3日(日)

12月1日(金)

提出先

〒514-0112 三重県津市一身田中野157
三重短期大学事務局大学総務課
「第17回小論文・作品コンクール」係(持参、郵送とも可)

協賛

三重法経学会、生活科学研究会、食物栄養学研究会
三重短期大学同窓会

問合せ先

三重短期大学「第17回小論文・作品コンクール」
大学総務課内地域連携センターTEL:059-232-2341

【詳細はこちら】



募集要領

三重短期大学・三十三総研主催

第17回 小論文・作品コンクール

ダイバーシティを認め合う社会へ
～SDGsの目指す理想と現実～

趣 旨

三重短期大学と三十三総研の地域貢献を目的とする産学連携推進事業の一環として、学生の新鮮な知性・感性を活かした小論文・作品コンクールを実施します。

テ ー マ

「ダイバーシティを認め合う社会へ～SDGsの目指す理想と現実～」

近年、様々な分野においてダイバーシティが注目を集めています。ダイバーシティとは、多様性や異質性を意味する言葉であり、主に性別、年齢、人種、文化、価値観などの違いを互いに認め合い、受け入れることを指します。このダイバーシティは、2015年9月の国連サミットで採択された持続可能でよりよい世界を目指すための国際目標であるSDGs(持続可能な開発目標)の基本理念「誰ひとり取り残さない」と密接に関係していると言えます。ダイバーシティの浸透により、マイノリティ(少数派)にとっても安心して暮らせる理想的な社会が実現することが期待される一方、現実にはまだ多くの課題が残っています。ダイバーシティを認め合う社会へ向けて、SDGsの目指す理想と現実について考えてみましょう。

募 集 部 門

●小論文部門

ダイバーシティがSDGsに密接に関係するジャンルは、生類系から働き方、文化まで幅広くあります。人について言えば、性別・年齢・国籍などの「属性」のダイバーシティと、宗教的信仰・政治観・性的指向といった価値観やライフスタイルなどの「思考」のダイバーシティがあります。ダイバーシティを認め合う理想的な社会を実現するためにはどうすれば良いか、SDGsの目指す理想と現実を踏まえ、方策・考えをお寄せ下さい。

●レシピ部門

「食」においても、フードダイバーシティ(食の多様性)が注目されています。世界には、宗教や文化、アレルギー、健康などの理由で、食べられないものや食べたくないものがある人が多数おり、「アレルギーフリー」や「ヴィーガン」など、ダイバーシティに対応した様々なレシピが考案されています。しかし日本においては、その認知度は低く、実際提供しているお店も多くはありません。ダイバーシティを認め合う社会を実現するために、SDGsの目指す理想と現実を考慮したレシピ案をお寄せ下さい。

●デザイン部門

デザインには新しい価値観やソリューションを生み出す可能性がある一方、ターゲットユーザー以外の人々を無意識に排除してしまう可能性があります。そこで、デザインの対象やプロセスにおいて、多様な人々のニーズや価値観を尊重し、誰もが使いやすい・快適な製品やサービスを提供することが求められています。多様な人々を視野に入れる「インクルーシブデザイン」の考えを取り入れた製品のほか、多様な環境に適合し、持続可能で美しい空間を提供する建築・まちづくりなど、ダイバーシティを認め合う社会を実現するために、SDGsの目指す理想と現実を考慮したデザイン案をお寄せ下さい。

応 募 資 格

三重短期大学在学学生(科目等履修生も含む)、グループによる応募も可。ただし、参加賞は1作品につき1部進呈。

応 募 規 定

表面のQRコード、もしくは以下アドレスよりアクセスし、本規定を熟読の上、ご応募下さい。
<https://www.tsu-cc.ac.jp/chiren/chiren-sangaku/chiren-concour/>

募 集 期 間

2023年7月3日～2023年12月1日 締切厳守

(窓口提出:17:00まで、郵送:当日必着)

提 出 先

〒514-0112 三重県津市一身田中野157
三重短期大学事務局 地域連携センター(大学総務課内)
「第17回小論文・作品コンクール」係 (持参、郵送とも可)

表 彰

	最優秀賞	学長賞	優秀賞	新人賞	佳作	奨励賞
入賞作品数	1作	1作	2作	1作	3作	1作
副賞	賞金5万円	賞金3万円	賞金3万円	賞金3万円	賞金2万円	賞金2万円

※[新人賞][奨励賞]は1年生が対象となります。(グループの場合も1年生グループのみ)

入 賞 発 表 及 び 表 彰 式

2024年1月中旬に入賞者を大学掲示板への掲示によって発表し、同下旬に表彰式を行います。
また、入賞作品は三重短期大学HP及び三十三総研HPに掲載するほか、作品集として印刷配布します。

選 考

選考委員会を設置した上で、厳正なる審査を実施します。

そ の 他

- 応募作品は返却しません。
- 入賞者の所属・氏名は公表します。
- 応募にかかわる個人情報は三重短期大学、三十三総研にて管理し、本コンクール以外の目的には使用しません。

<表彰式次第>

日時：2024年1月25日（木）14:00～15:00

場所：三重短期大学 校舎棟4階41教室

式 次 第

司会：石原 洋介 （三重短期大学地域連携センター長）

一、 開式

一、 主催者挨拶

コンクール選考委員会委員長 村井 美代子（三重短期大学学長）

一、 募集ポスターデザイン制作者紹介

高田 明花音（生活科学科 居住環境コース）

一、 入賞者表彰

一、 受賞者挨拶及びプレゼンテーション

【小論文・レシピ・デザイン部門】

最優秀賞 高山 未有 （法経科第1部 法律コース）

学長賞 小林 純菜 （食物栄養学科）

辻本 歩 （食物栄養学科）

優秀賞 田口 萌夏 （法経科第1部 法律コース）

優秀賞 星 もえ （法経科第1部 法律コース）

新人賞 石田 幸椰 （法経科第2部）

一、 レシピ部門入賞作品試食（協賛：三重短期大学同窓会）

「シロモチ君ベーグル」「血管ゼリー」

一、 津市講評

津市政策財務部政策課 政策担当参事(兼)政策課長 梅本 和嗣

一、 共同主催者挨拶

コンクール共同主催者 一色 孝三（株式会社三十三総研 代表取締役社長）

一、 閉式