



名古屋市立大学都市政策研究センター  
「CUPRE」(ワーキングペーパー)

vol.1

(2025年1月刊行)



## 目次

- ・ 創刊にあたって（三宅センター長）・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ・ [参考資料]
  - 「都市政策研究センター オーラルヒストリープロジェクト」  
の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- ・ オーラルヒストリープロジェクト No.1・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
  - 「子ども青少年局の船出を担って」  
佐合広利さん（初代名古屋市子ども青少年局長）
- ・ オーラルヒストリープロジェクト No.2・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
  - 「子どもの権利、子どもの社会参画のために」  
小島千春さん（特定非営利活動法人 こども NPO 元理事長）
- ・ [研究ノート]
  - 「国家公務員の働き方・労働環境、PSM に関する一考察  
ー中央省庁のクチコミデータの分析からー」（松村智史）・・・51

# 創刊にあたって

名古屋市立大学都市政策研究センターは、名古屋大都市圏が抱える多種多様な課題の解決を進めるため、平成30年5月に開設いたしました。全学的な共同研究体制のもと、地域課題の解決に寄与する調査・分析・提案を進めております。

開設以来、都市政策にかかるシンポジウム・セミナーの開催など、地方自治体の職員様はじめ市民の皆様にも都市政策を学び・考える機会をご提供しております。

この度、センターの取り組む自主研究の成果を、ワーキングペーパー「CUPRE」として掲載していく運びとなりました。

我が国は、少子高齢社会を迎え、単身世帯の増加、外国人住民との共生、女性の社会進出子ども・子育て支援、医療・介護需要の増大などの課題が顕在化しております。一方、高度成長時代に整備したインフラの老朽化、更新・維持管理、大規模災害リスク増大への備えなど、持続可能な都市機能・都市生活の構築のための財源確保も課題となっております。

こうした行政はじめ地域社会、企業、市民などが対峙する都市の諸課題の研究・調査・分析を通し、地域に貢献していくことがセンターの設立目的であります。

総合大学としての調査力・分析力・提案力を活かし、行政、企業、市民と幅広く連携・協働することによって社会課題の解決に貢献してまいりたいと考えます。都市政策にかかる研究テーマは複雑・多様化しており、産・官・学・民の協働が求められます。本誌が、研究成果の発表の場として活用されるとともに、情報発信によって皆様の都市政策への関心を高める役割を果たすことを期待します。

2024年1月

都市政策研究センター長

三宅 勝

## 「都市政策研究センター オーラルヒストリープロジェクト」の概要

### <プロジェクトの趣旨>

公的文書には現れず、残っていない、社会的に重要な取組や過程などに携わった当時の人々の思いや葛藤などを、語り(インタビュー)によって掘り起こし、公的文書からは見えてこない側面に光を当てる、オーラルヒストリー(口述記録)の研究手法が、近年、行政学や政治学などの分野で注目を集めている。

また、オーラルヒストリーは、研究面のみならず、公的な文化資産として人々の政策決定などに係る人々や組織の思いや葛藤を社会的に保存・継承し、後世への示唆をもたらすという社会的・歴史的な意義をも有する。

近年、国レベルではオーラルヒストリーが徐々に広がりつつあるが、地方都市ではいまだ十分ではなく、今後の展開が期待される場所である。

名古屋市立大学都市政策研究センターは、設立以来、名古屋市をはじめとして、都市の発展に資する事業を行ってきた。大都市である名古屋市では、国とは異なる立場や地域の固有性などを踏まえて、独自の先進的な政策や取組を行ってきている。こうした政策や取組に携わってきた人々の思いや葛藤は、公的文書として残っていないものが少なくない。

そのため、こうした問題意識を踏まえて、また、オーラルヒストリーの意義に照らし、本プロジェクトでは、名古屋市の重要政策に着目し、当時の関係者(行政職員・NPO 関係者等)を対象として、オーラルヒストリーの技法を用いて、研究を行う。

また、成果については、センターのワーキングペーパーを中心に、社会に発信・還元する。

### <コアメンバー>

- ・三宅 勝(都市政策研究センター センター長)
- ・松村智史(都市政策研究センター センター員)

### <当面の予定>

- ・プロジェクトの第1弾として、名古屋市の子ども政策関係者(子ども青少年局、子育て支援 NPO 等)を対象に調査を行い、ワーキングペーパーにおいて発表する。

# 子ども青少年局の船出を担って

佐合広利さん

(初代 名古屋市子ども青少年局長)

## <プロフィール>

# 佐合広利さん

昭和24年（1949年）名古屋市昭和区生まれ。昭和49年（1974年）、名古屋大学法学部卒業後、名古屋市役所に入職。

中川区社会福祉事務所、総務局給与課主査（給与制度）、総務局給与課労政係長、総務局総務課庶務係長、総務局主幹（大学設立準備の調整）、総務局職員部給与課長、総務局総務課長、名古屋市立大学事務局参事（学務）、総務局総合調整部長、総務局職員部長、総務局理事（行財政改革推進）、市長室長などを経て、平成18年（2006年）、初代の子ども青少年局長に就任。初代局長として、名古屋市の子ども・子育てに関する政策の舵取りを行い、その後の礎を築いた。

平成20年（2008年）に教育委員会教育長（教育委員）。平成22年（2010年）年3月に名古屋市退職。



インタビュー日時：2024年9月18日

聞き手：松村智史（人間文化研究科/都市政策研究センター）

**松村** では、佐合さん、よろしくお願いいたします。

**佐合** こちらこそ、よろしくお願いいたします。

**松村** 佐合さんは、子ども青少年局の初代局長でいらっしゃいましたよね。平成18年だと思いますけれども。そのあたり、名古屋市、特に子ども行政の大きな転換点を経験されていますので、その辺りのお話もお伺いしたいなというふうに思っていますので、どうぞよろしくお願いいたします。

**佐合** はい。分かりました。

**松村** 最初に、プロフィール的なことを確認させていただきたく、差し支えない範囲で結構ですので、どこで生まれたとか、生き立ちを教えてくださいませんか。

**佐合** 全然、大丈夫です。

**松村** まず、名古屋市役所に入るまでの、そのあたりを、ちょっとお話していただければと思うんですけども。

**佐合** そうしましたら。生まれは、戦後4年ほど経った昭和24年5月14日で、昭和区の曙町というところです。父親は、杉原千畝が生まれた岐阜県八百津町の出身なんです。

父親が名古屋に出てきた後、日本碍子に勤めて、瑞穂区の竹田町に住んでいました。私は昭和区で生まれ瑞穂区に移り、5歳までそこで暮らしていました。

ところが、私が5歳のとき、父親が亡くなり、母親はそのまま日本碍子に勤めていたんですけど、5歳の私は、昭和区曙町にある伯父の家、八百津せんべいを焼き、製造販売するお菓子屋さんへ預けられ、小学校入学前まで、伯父夫婦に育ててもらいました。幼稚園には行けず、算数や国語などを、伯父夫婦から教えてもらっていました。

その後、小学校に入学するため、瑞穂区に戻ったんです。

伯父夫婦もそうですが、こちらへ戻ってきたときの社宅には、日本碍子の職員の方が住んでみえて、片親の私は、周りの人たちから、すごく大事にもらった記憶があります。

社宅に住んでいた子どもたちは、同世代で仲良く、誰かにいじめられたということも全くありませんでした。団塊の世代の私にとって、そのことが自分の人間形成、自己肯定に繋がったのではないかと思います。

小学校は御劔小学校で、中学校は瑞穂ヶ丘中学校、高校は瑞陵高校です。瑞陵高校は、五中、熱田中学、愛知商業、実践女学校が統合してできた高校で、校地は広い愛知商業の敷地に移りました。瑞陵高校の前身の一つである県立第五中学は、名市大滝子キャンパス、山の畑に設立され、2年後に現瑞穂ヶ丘中学校の敷地に移りました。瑞穂ヶ丘中学校の中には、五中時代に大正天皇が皇太子のときに来たときの車寄せ、玉石垣、円形車回しなど空襲で焼けずに残った戦前の記念物が五つか六つはあります。令和3年3月に杉原千畝少年像が建立されるまではあまり知られなかったですが、江戸川乱

歩や杉原千畝が学んだこの地に五中があり、歴史的記念物が残っていることが知られてきました。それから昭和43年4月に名古屋大学に入学しました。最初は、工学部の原子核工学科に進学しました。

松村 理系でいらっしやっただ。

佐合 理系だったんです。

松村 そうですか。



佐合 2年ぐらいたって転学部試験を受け、2回目に合格し法学部に転学しました。当時は、理数系が得意で、高度成長期で工学部に入れば就職も有利と考えて決めました。法律関係の仕事をやりたいというきっかけは、裁判の公判を傍聴して、法曹関係もいいかなと気持ちが変わってきました。

松村 そうですか。

佐合 法学部では行政法のゼミに入り、恩師は室井力という行政法の権威で、特別権力関係論が専門で、室井先生の門下生の一人として、かわいがっていただい

たと自分では思っています。中川区役所に配属されてから、室井先生が中心となってやっていた自治体問題研究所の会報などをテキストに、地方行政、地方自治に関する研究会を立ち上げ、室井ゼミの先輩助手を招いて勉強会を行いました。

昭和49年4月に、名古屋市役所に就職しました。僕らのときは、スタートは本庁以外という人事の方針があり、私は中川区役所に配属となりました。今でも区役所時代の同期、先輩後輩も含めて、毎年、食事会や旅行に行くなど現在も交流があります。

**松村** そうなんですか。

**佐合** アットホームで仲が良いんです。私が配属されたのは、中川区社会福祉事務所で、児童福祉、障害者福祉、高齢者福祉、遺族援護等を担当しました。

当時、社会福祉事務所の職員が、区社会福祉協議会の仕事も手伝っていました。生活保護関係以外はひととおりました。その他、障害者スポーツ大会、遺族会の旅行など福祉関係者と接する機会もあり、色々なことを学び経験しました。もともと市役所に入るときに社会福祉関係、企画部門、生涯学習関係をやりたいと思っていました。福祉の最前線である社会福祉事務所、とてもいい現場に配属してもらったという感じですね。

**松村** 49年に市役所に入られて、まず、中川区に、3年ほどいらっしやった？



名古屋市に入った頃（写真提供：本人）

**佐合** いや、5年ほどいましたね。昭和54年5月に総務局職員部給与課の労政係に異動となりました。給与改定、組合交渉が主たる仕事ですが、人事制度・給与制度の検討も重要な仕事です。当時は、地方自治体でもストライキがあり、組合活動が一番活発な時代であったと思います。

**松村** そうなんですね。

**佐合** 昭和49年4月に採用されたらすぐに「ストライキがある」というので、中川区役所に入った十数人の新規職員が集まって話し合いを持ちました。「条件付き採用だからいかんわ」と言う人もいたけど、「組合員として一緒に参加するに決まるとるがや」と言う人もいましたが、結局全員がストに参加しました。

昭和54年5月に総務局給与課労政係に異動となり、係員、給与制度担当主査、労政係長と12年間在職し、平成3年4月に総務局の総務課庶務係長に異動し、議会の窓口、幹部会のセッティングとか、庁内各局の庶務係長のまとめ役のような



仕事を2年やって、大学設立準備（注：市立3大学（名古屋市立大学、名古屋市立保育短期大学、名古屋市立女子短期大学）の統合を行った）の調整主幹に昇任しました。

平成7年4月には総務局給与課長に異動となりました。当時は、退職手当の削減や能力・業績を考慮した給与制度への転換など徹夜交渉が何度も行われるなど厳しい状況でした。

平成10年4月に総務局総務課長に異動、議会・議員対応、名古屋まつり、庁舎管理、局内人事・予算、事業調整など多忙を極めました。

平成12年4月に名市大の学務担当参事に昇任したときは、公立大学の独法化の動きもありました。

**松村** あの当時ですね。

**佐合** 独法化の制度化にも関り、そこで1年間、名市大の全体のことも学ぶことができました。その後、総合調整部長として、万博や、新空港（セントレア）の整備の仕事に携わり、人権プランや男女共同参画の条例制定にも関わりました。

条例制定については、第三者委員会で検討して、名称は、男女平等参画推進なごや条例としました。参画推進と平等推進と両方入れました。条例の中には、前文を入れ、制定の趣旨、目的など思いを込め、他の政令市にはない条例となりました。総合調整部長は1年で異動となりました。

異動先の職員部長も1年で終わり、行財政改革推進担当理事に昇任しました。

**松村** 当時を振り返ると、一番苦勞したときはいつですか。

**佐合** 労政係長のときに、連合ができたときには、とても頭を悩ましたね。

日本の労働組合のナショナルセンターが総評、同盟から連合となり、それとは別に全労連ができました。あのときに、名古屋市役所では、市長部局（市職労）は、連合系の自治労名古屋、全労連系の市職労に分かれてましたが、交通、水道の企業局、高校、大学の学校関係は、従来と同じ各単組で分かれることはありませんでした。給与等勤務条件に関する交渉団体は自治労名古屋以外の各単組が加盟する市労連で従来と同じでした。

様々な勤務条件は交渉で決まり、最終的には条例、予算で議会の承認で決まります。労政係長は当局側の中心で交渉を担ってきました。歴代の先輩方は尊敬する方が多く、結構プレッシャーを感じていました。交渉ルールやチェックオフの変更は、労使間の基本的な重要事項で、失敗が許されないと感じていました。

大きな課題として、チェックオフをどうするのか、給与改定等組合交渉の交渉事項の調整、回答の順番などをどうするのか、ということがありました。不当労働行為にならないような対応を考えるため、民間企業の事例、他都市の事例を調査し、人事院にも調査に行きました。

**松村** そうですか。

**佐合** 最終的には、チェックオフは双方可能にし、組合員の獲得は双方の競争に任せることにしました。交渉の順番は組

合員が多い順に回答する。交渉事項は予備折衝を重ね、双方が了解できるように調整しました。公務労働は、市民のために働くという点では労使双方とも同じ考えであり、粘り強く折衝を重ね、最終回答までもっていくことができました。それは、労政係長の終わり頃でしたが、このことが私自身の中では一番、悩んだときでした。県の勤労会館の労働関係の本や資料を調べたりしました。

**松村** 子ども青少年局を立ち上げた前後が一番悩まれたと思ってたんですけど、実は若き係長時代にもすごく悩まれたということなんですね。

**佐合** そうです。総務局の担当理事のときには、道路清掃関係の大きな不祥事があって、それを契機に、職員倫理が課題となり、第三者委員会からの提言を受け、職員の倫理の保持に関する条例、職員倫理規則を制定しました。条例、規則とも平成16年11月1日から施行されました。

**松村** トリノと姉妹都市になったのはその後ですね。

**佐合** そう、2005年の万博の年。市長室長に異動した年に、トリノ市と姉妹都市締結をしました。当時、トリノ工科大学と名古屋市大の芸術工学部は、教員同士の交流があり、また、キアンパリーノ市長はトリノ工科大学の出身で、トリノ工科大学のステファノ教授と芸術工学部のM教授と会食の機会があり、私も同席しました。その中で、名古屋とトリノはよく似

ている。トリノはイタリア王国の最初の首都であった、名古屋も三英傑の出身地でしょ。近世の大名のほとんどはこの地から生まれている。しかも、トリノには、フィアットがあり、この地にはトヨタがあるでしょう。工業デザインが売りです。

**松村** 確かに似てる。

**佐合** ステファノ教授は、それ以外にも、トリノは非常に家族的なところがある、日本も家族や地域を大事にする、という会話が印象に残っています。トリノは冬季オリンピック開催の直前であり、京都市、つくば市などから、姉妹都市提携の話があったと聞いていますが、名古屋市の関係者や大学関係者の働き掛けもあって、締結できたと思っています。愛知万博のとき名古屋で調印式を行いました。姉妹都市になったこともあり、市長が招待されたトリノオリンピックの開会式に私も随行しました。



トリノを訪問した様子（写真提供：本人）



姉妹都市のロサンゼルス二世週日本祭パレードに参加したときの様子（写真提供：本人）

松村 うらやましい。

佐合 その年は、シドニーとの姉妹都市提携 25 周年で。シドニーのマッコリー大学では、市長が記念講演をしました。その後、タイのバンコクに行ってコーサヨティンバンコク市長と面談し、サイアム大学では、ポンチャイ学長に名古屋環境大学の記念講演をしてもらっている関係で、今度は市長がサイアム大学で、環境をテーマに講演をしました。

翌年に、市長から「佐合さん、子ども青少年局長やってくれ」という話がありました。局長を 2 年やり、それから、教育長 2 年やりました。

子ども青少年局長のときも、教育長のときも、「自己肯定感の育成」と「発達と学びの連続性」を大切にして、取り組みました。

瑞陵高校の先輩に、瀬木三雄という厚生省の初代母子衛生課長を担った人がいます。彼は、「母子健康手帳」の前身である「妊産婦手帳」を日本全国に広めました。いわば、母子手帳の生みの親です。

母子手帳には、昔は「赤ちゃんに抱き癖をつけてはいけない」「少し泣かせた方がいい」という考え方がありました、今は、「すぐ、抱いてあげなさい」と記述があります。子どもが泣いたら、お腹が空いているとか SOS を出してるので、「すぐ、抱いてあげなさい」と。そうじゃないと自己肯定感が育たないよ。そういう話を、子ども青年局長になった当時、講演で聞いたり、「子育てハッピーアドバイス」で読んだことを覚えています。

松村 そうなんですね。

佐合 当時の思っているのは、記憶があるのは、総選挙が 3 回あったんだよね。2003 年、2006 年、2009 年と。2006 年に、合計特殊出生率が話題になって、少子化対策、次世代育成のマニフェストが流行った時期ですね。

松村 そうですね。

佐合 2006 年は小泉首相の郵政解散だけ。その後、またマニフェストで少子化対策が話題になり、フランスの特徴的な税制が印象に残っています。今、失敗に終わっているとの報道もありますが、当時はすごいなと思いました。自治体だからやれる範囲は限られていますが、かなり高揚感がありましたね。頑張るってやろうという。

一言でいうと、「子育てするなら名古屋で」という街にしよう。これまでの「子育てしやすい街に」と比べて、もっとレベルアップ、バージョンアップし

て、名古屋へ来てくださいということですね。

その内容は、子どもと子育て家庭に思いやりのある優しいまちづくりをする。次世代育成支援を、総合的、機動的に推進する、これが使命。また、子どもの視点と未来の視点を持って。職員もしっかり応えてくれたと思います。

平成18年4月に、市長が職員に向けて正庁で新年度のあいさつした後に、子ども青少年局は、課長級の職員や、保育園の園長さんを集めて訓示式を行い、局長としての抱負を述べました。そのときは職員もみんな、頑張ろうという熱気がありましたね。

**松村** じゃあ、ちょっとその辺りのお話には、これからどんどん深く入っていききたいというふうに思うんですけども。まず、子ども青少年局ができたそのきっかけとか、それ以前からの流れも含めて、ちょっとお話しいただいてもよろしいですかね。

**佐合** 平成15年に「なごや子ども子育てわくわくプラン（名古屋市次世代育成行動計画）」が国の次世代育成支援対策推進法に基づき策定され、その中で、推進体制の整備として、「子ども条例」の制定と組織体制の強化が記述されました。

**松村** 市長さんのリーダーシップが大きかったという捉え方でよろしいですか。

**佐合** そうです。子ども青少年局ができる前年、平成17年4月に名古屋市長選があり、2期目を目指す市長のマニフェス

トの中に重点施策として少子化対策、次世代育成支援を担う新局の設置が掲げられ、公に周知されたと思います。

**松村** 子ども青少年局の設立には、どの部署が関与したんですか。

**佐合** 関係する局は、健康福祉局、教育委員会、市民経済局等数局があり、組織・人事所管の総務局を中心に、検討、具体化が一気に進んだと思います。私は、平成15・16年当時、総務局の組織所管の理事でした。次世代育成の課題、施策等については、平成16年度に健康福祉局に次世代育成支援室ができており、わくわくプラン策定過程で議論されたと思います。新局を担う体制・人事については、健康福祉局の児童家庭部や教育委員会の生涯学習部の課長、係長の主要なメンバー、優秀な人材を新局に送っていただき有り難かったです。

**松村** 少子化対策への取り組みは、他の政令指定都市で、当時どういう状況でしたか。

**佐合** 他の指定都市の状況は、平成17年に札幌市、福岡市で、平成18年には横浜市、川崎市で新局ができており、名古屋も新局設置となったのでないかと思います。この背景として、平成2年の1.57ショック以来、国、地方は様々な取り組みをしてきましたが、平成16年の合計特殊出生率全国は1.29、名古屋は1.19と引き続き低下し、平成17年には日本の人口が純減と予想以上のスピードで少子化が進行したことが大きかったことが挙げられ

ます。総選挙で、少子化対策が大きな争点になりましたから。

松村 本格的に始動するわけですね。

佐合 はい。平成18年4月3日の子ども青少年局訓示式が、本格的な始動、出発点でした。

市長は、平成18年度の定例会見で、「愛・地球博の成果を街づくりに生かしていく大事な年になる」と抱負を述べ、東山動植物園の再生、名古屋城本丸御殿の復元、CO2の排出削減、子ども青少年局での少子化対策などを重点施策に挙げてました。

一方、私は、子ども青少年局の訓示式で「子育てするなら名古屋で、と思える街づくりを進めることがわれわれの使命」と述べ、保育サービスの充実など子育てに関する不安感・負担感の軽減、若者の自立支援、仕事と家庭の両立支援の三つの重点課題に取り組んでほしいと述べています。

松村 佐合さん自身としては、子ども青少年局が立ち上がり、その初代局長のお話がきたときにどんなお気持ちだったですか。

佐合 自分としては、子ども青少年局と言われたときは、喜んで受けます、やりがいのある仕事だから、と直感的に思いました。子どもの未来に関わる仕事は、意味がある。しかも、次世代育成っていうのも意味があるからね。

松村 そうですね。

佐合 自分が子どものときに、みんなに可愛がられるだけじゃなくて、大事にされたという。もちろん母親も、そうだし。これは、後で聞いた話だけど、伯父の家に預けられる。1年半ぐらい。

そこへ、土曜日の昼に小学校3年生の姉が学校終わってから、私を迎えに来る。で、電停があって、そこで姉が来るのを待っとるの。姉が来たら、竹田町の日本碍子の社宅に連れてってもらって。母親は、私が少しでも長く家族一緒に過ごしたいだろうという気持ちで、月曜日の朝に、自転車に乗せて、自分が、曙町へ送って行った、と言うんだわ。全く記憶がないんです。ほんで送ってきて、それから職場に出勤していったんです。

碍子を焼成する職場だから、冬でも熱いとは聞かされていました。自分が御剣小学校5年生のとき、児童会の行事で母親が働いている会社へ勤労感謝の日に、花束なんか持って行ったと思います。そのときに、ここが母親の職場と初めて知りました。

そのとき幼心に、本当に苦勞して育ててくれたと思いました。伯父の家まで月曜日の朝、雨の日も雪の日も。私を自転車に乗せて送り届けてくれたことは、自分に子どもができ、親になってから聞きました。そのときは、本当にありがたいなと思いました。女手一つで育ててくれて。本当に感謝です。

松村 お母さんご自身から、そういう苦勞については、聞いていたんですか。

佐合 当時、焼成は冬でも熱い職場とは聞いていましたが、夏場の職場の耐えられない暑さのことや早朝の伯父の家まで送り届けてくれたことは、聞いていませんでした。もともと忍耐強く、子どもに母親の苦勞を話すことはありませんでした。

松村 言わなかったわけですね。

佐合 聞いていません。

松村 そうですか。

佐合 だで、女房もらうなら母親みたいに、そういうつらいときに表情に出さずに、きちんと子どもを育ててくれる人と結婚しようとは思いました。

松村 そうなんですね。

佐合 母からいつどこで聞いたかは明確には覚えていません。親という字は木の上に立って見ると書く。それで十分と思います。子どもが大きく道から外れたとき、外れそうなときはきちんと言わなければと思います。

最近のウェルビーイングの考えでは、自己肯定感と自己実現は、自分で考えて自分で決めたことに対する自己肯定感ならいいけど、単に良いと褒めることとは違うといわれていますが、当時は、そう捉えていませんでした。教育の大先輩に自己肯定感を育成することがすごく大事であると、自分の思いを伝えた時に、

「犬も褒めれば木に登るということか？」と言われたときに明確に考えを言

えませんでした。やっぱり褒めて、褒めてとというか、そういう意思のほうが強かったですね。日本と諸外国の若者の意識調査では、日本の若者は、自己肯定感が低く、当事者意識に乏しいという結果が出ています。国の第4次教育振興基本計画では、2つのコンセプトの1つとして、「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」を掲げています。

松村 ありがとうございます。ちょっとここで一回、休憩して、後半のほうでは、いよいよ始まった子ども青少年局と、あと、教育長のその舵取りを進める中で、二つは違う立場だと思うんですけど、それぞれの中で感じた葛藤だとか苦勞したこととかを語っていただきたいと思うんですけれども。

佐合 苦勞はいくらでもあります。葛藤はあんまりないね。悩みというよりか、壁。厚い壁が、やっぱり自分の中ではあった。例えば、ワーク・ライフ・バランスだとか若者の雇用だとか、ニート、フリーター対策っていうのは重要なことで、頭にあったんだけど。それは行政だけでなく企業の取り組みが必要になる。当時、調べてみたんだけど、例えば、育児休業なんかでは、男性の育休の取得率が0.8程度です。自分はその当時も企業のトップの意識を変えない限りは、無理だと言って。

松村 そうですよ。

佐合 地方自治体が積み上げてできるような話じゃないと思います。近年、男性

の育児休業率、50%を超えたとされています。国の省庁でも、3日か4日の特別休暇の利用者も数に入れとるでしょ。あれは育児休業ではないですね。

松村 確かに、そうともいえませんね。

佐合 本当の意味での両立支援、ワーク・ライフ・バランスとは、やっぱりちょっと違うんじゃないかと。言葉としては言ってるけど、かなり難しいなど。政令市の市役所ぐらいが言って動くわけない重たい課題であると思います。国がある程度、目を開けてやってかないとやれないね、名古屋市が、子ども青少年局をつくっても。やれないけれども、大きな課題であり、テーマであると思います。

松村 そうですね。

佐合 欧米と比べたら、ものすごく難しいテーマなんで。まずはやれる範囲は、例えば、保育の中に休日保育を入れるとか、リフレッシュ保育、一時保育を入れるとか、病児保育をやるとか。また、企業向けには、二つ。一つは子育て支援企業認定表彰制度。これは平成19年からやりだしたんだけど、子育て支援企業認定審査会いうのをつくって、名大の先生、名商、県経営協、中小企業団体中央会、連合愛知、公募市民に委員になって頂きました。毎年10社以上認定・表彰を行ってきました。

松村 わかりました。

佐合 保育関係の施策により、格段にワーク・ライフ・バランスが進んだという感じはしていません。LGBTも選択制夫婦別姓はそういう環境づくりが少しずつ進んできとるかなという気はするけど、総選挙であれだけマニフェストで子育て支援が話題になった割にはなかなか進まなかった。

日本ではM字カーブの是正を何とかできないかと課題になっていましたが、女性が働き続けることはまだまだ難しい。男性の育休取得、短時間勤務など進んではいますが。

松村 はい

佐合 それとあと、僕らは若者の雇用というよりか、ニート・フリーター対策って言っていました。平成19年頃かな、当時、全国で50万人ぐらいといわれていました。

松村 そうですね。その頃ですね。

佐合 ちょっとその数字が正確じゃないかもしれない。30万か50万ぐらい、そういう若者たちがニートとかフリーターという形で。特にニートの若者たちは、発達障害の子が比率としては多いと言われていました。だから、若者の就労支援施策をいろいろと実施しました。青年の家跡地に平成19年に青少年交流プラザを開設して、青少年の居場所づくり、ワークショップ、自立支援事業、地域・まちづくり支援、就労支援の電話相談などの事業を実施しています。

労働省の協力をいただいて、電話相談、親御さん同行の相談会などいろんなホットラインを作ってやったけれど、これもなかなか一気に難しかったね。就職関係はなかなかマッチングしない。発達障害に関する理解も浅かったかな。

**松村** 確かにそうですね。全然、まだ発達障害とかっていう、ちょうど言葉が出始めたぐらいですよ。

**佐合** もう一つあるんだけどな、子ども条例の話。それも結構、大きな壁ってうかね。

名古屋市は、地域の助け合い、地域共生が比較的進んでいると思います。それと、3世代同居率が高かった。都市化が進み、3世代同居が核家族化してくると、相談する人もいなくなり、それをどうするかということが、大きな課題であった。家族の力もそうだけど、地域の力を、地域力というか、その辺が弱まってきてるなと感じたことがありました。

例えば、例えば、子ども会の加入率。自分の小さい頃、小学校5年か6年のときには、子ども会の加入率は、ほぼ100%だった気がします。近年、減少傾向が著しく、小学生の加入率では、平成18年約62%が、令和5年28%となっています。

**松村** そんなに下がってるんですね。

**佐合** 子ども会の加入率は、当時、約6割という数値は、指定都市の中では、名古屋が一番高かったと記憶しています。

**松村** 一番、その中で言うと高かった。

**佐合** 指定都市の中ではね。だけど、今は、参加率が低くて、地域によってはもう数人のもあるようです。

ご存じのように、共働きが増え、そういうことやれない、やりたくない若い人が多くなっている。積極的にやると自分の時間がなくなるとか。子どもたちも塾や習い事で忙しい状況にある。子ども会の必要性を別な視点から理解してもらうこと。子ども会の活動内容をより豊かにすること。子どもは子ども同士で遊び学び成長していく。幼少期で一番大事なことは自分で考え自分でやってくことになる。特に、幼児期における教育は生活や遊びの中で様々な体験を通して人間形成の基礎となる信条、意欲、態度を培う、自己肯定感を育むことといわれている。教育基本法の改正により、幼児教育の位置付けが明確にされたと思います。

**松村** そうですね。

**佐合** 当時も子ども会に対する助成金を若干増やし、人数が少なくなっても、子どもの助成金は、あんまり減らさないようにしました。

**松村** 今、佐合さんがおっしゃったように、名古屋の固有性っていうところはちょっと私も関心があるんですけど。東京とかに比べて、その3世代同居だとか、もしくは血縁、地縁とかがある中で、一方で今、子育ての社会化とかって言われて、共働き世帯が増えてきますっていうところですよ。国が打ち出していることを実現するっていう段階になったと



きに、その名古屋の地域性とか固有性を踏まえると、ちょっとなんかずれてるなとか、なんかニーズに即してないな、みたいと思うところはありませんか。

**佐合** 名古屋市は、濃尾平野の中心都市であります。濃尾平野は、木曾三川により形成された肥沃な土壌、豊富な水源に恵まれ、気候は温暖で四季を感じる住みやすい地域です。農業は稲作・近郊農業も盛ん。工業は繊維、機械関連産業、商業は市内には繁華街、百貨店が立ち並び、交通は古くから東西を結ぶ要所で、産業バランスも良く、この地域で全てが自己生産、自己消費で生活できる地域であると思います。地域共生、地域の助け合いも進んでいましたが、近年、自動車産業、航空機産業など工業化が進むとともに、産業構造も著しく変化しました。都市化が進み、少子化、核家族化、共働き世帯の増加も進んで、地域の在り方、課題も大きく変わってきている。したがって、地域の状況、課題を個別具体的に明らかにしながら、地域共生のあり方や、包摂的社会の実現について検討することが必要になっていると思います。

**松村** なるほど。

**佐合** 当時は、調べてみると、いろんな自主的なサークルとかサロンとか、行政では、保育所、保健所で地域子育て支援センターをやっている所もあるんですけど。地域で、自主的なサークル、子育てサロン等全体が把握されていない600を超える組織がありました。

**松村** 子育てサークルみたいな感じですかね、イメージとしては。

**佐合** 子育てサークルだけじゃなくて、実質的なサークルだとか、地域子育ての支援センターだとか子育てサロンね。それは、どちらかという行政がやっている、集いの広場だとかサロンだとか。

**松村** 応援拠点とかそういう感じですか。

**佐合** はい。民生委員さんも一生懸命やってもらってるんだけど、当時の感覚でいうと、その辺がきちんとつながり、それぞれの自主的なものがつながってなんかやってるという感じがなくて、その辺は、ネットワーク化が課題でした。少なくとも小学校単位だとか、中学校単位ぐらいで、そういうのができればと思っていました。

**松村** 確かにネットワーク、団体同士をつなぐっていうのは、公的な行政の役割かもしれないですね。

**佐合** はい。直接、行ってみると素晴らしい活動をやっているところがありました。それぞれで自らが創造性豊かな活動をやっていました。

**松村** 思いがあってやってるけども。

**佐合** はい。あとは、これも全国的に広がったと聞いていますが、赤ちゃん訪問を民生・児童委員、主任児童委員中心にやっていただきました。名古屋市の16区

のうち、東区は区社協の事業として、天白区では民生委員さんが中心となって、赤ちゃん訪問をやっていました。

松村 そうなんですか。

佐合 それを全16区に広げてやって、それは、民生委員さん、主任児童委員さんが中心に、男性の民生委員さんも含めて赤ちゃん訪問事業を始めました。

松村 そうですね。

佐合 それの一番大事なことは、要はもうマンションなんか特にそうだけど、子育て家庭の孤立状況の解消にありました。最初は何でもいいと。お祝いのガーゼハンカチ2枚を持ってベル押して、お祝いに駆け付けましたと。そして、困り事があったら、この民生委員さんに相談してくださいと民生委員さんの連絡先、市の相談機関、キッズセンターなど子ども関連施設の紹介などチラシとお祝いのガーゼハンカチを持参して、訪問しました。

先行した2つの区から学んでやるということであり、比較的、順調だった。孤立化防止につなげる。例えば、子育ての悩みを聞いてもらったり、相談機関につなげたりすることができました。一番心配したのは、男の民生委員さんが行っても、扉を開けてもらえないとか。民生員さんは男性が多い。後々、市の民児連

(注：全国民生委員児童委員連合会)の会長さんから、「全市的に広がって、全国にも広がっています」って聞いたときは、すごくうれしかったですね。

それからもう一つは、「子どもあんしん電話相談」というのを、やりだしました。それは、核家族化し、相談する人がいないもんで、子どもが熱を出したときなど、不安になって、救急を要する事案でない場合も救急車を呼ぶ。それはもう相談する人がいないので、どうしてもそうなるわね。

松村 そうですね。

佐合 たまたま、市の医師会長と話しをする機会があり、自分のところでやるわということで、「子どもあんしん電話」を開始することができました。東区にある医師会館に、平日午後8時から深夜0時、休日午後6時から深夜0時まで看護師さん2人を夜も常駐させ電話相談を受ける。消防局の話聞いてると、救急車を呼ばなくてもいい事案が多くあるとのことでした。あんしん電話を受けた看護師さんが高熱でなければ、翌日の病院受診で大丈夫と説明する。

それにより、救急出動を必要とする方に早く駆けつけることができる。子育て家庭の不安解消と救急出動時間の短縮も図れる。

松村 呼ばれなくて？ そんなことで呼ばれなくなったってことですね。

佐合 はい。高齢者世帯の比率が高くなっている状況下、救急出動に頼るケースが増えており、できるだけ効果的な救急出動ができる一翼をあんしん電話は担ったと思います。このことは、医師会長さ

んの鶴の一声で開始できたいい取り組みでしたね。

松村 そうですね。それは現在も。

佐合 現在も続いています。

松村 他に何か。

佐合 仕事と家庭の両立と、企業の子育て支援に関係してくる「びよか」という取り組みを始めました。

松村 びよか？

佐合 びよか、というのは、「なごや未来っ子応援制度」という名称で、企業、主に商店街に、びよかカードを持って行くと割引などを行う子育て家庭優待カード事業です。それをやり始めたら、もう一気に広まりました。

子育て家庭からは、助かってますという話を聞きます。これを平成19年からやりました。

松村 分かりました。ありがとうございます。ちょっと関連して、私のほうから何点か質問させていただいても大丈夫ですかね。ちょっと差し支えない範囲で教えていただければと。

佐合 はい。

松村 新しい局を立ち上げたわけですが、既にあった健康福祉局と、あと、教育委員会との関係性って言ったらちょっとあれですけど、新しく新参者と

してっていうところも正直あったかと思うんですけど、その辺りの関係性、あと、関係づくりだとかで、なんか難しさだとか苦労したこととか。

佐合 全く、難しいとは思わなかった。

松村 そうですか。

佐合 はい。健康福祉局は、僕はもともと民生畑でしょ、知った人も多くいました。子ども青少年局のことはできるだけ協力するというので、いい人材を送ってくれました。

健康福祉局長で私の尊敬する人から、いつも子どもの立場に、子どもの真ん中に立って考えなさいという手紙をいただいたことを覚えています。ずっと福祉一筋の方です。

松村 そうなんですね。あと、名古屋市の子ども条例が施行されてから15年近く経っていますが、振り返ってみて、この子ども条例ができたことで、当初の狙いであったと思われる根拠法の役割とか、政策を強力に推し進める上での実効性はありましたか。

佐合 名古屋市の子ども条例は、子どもの権利を守り、子どもの最善の利益を追求するための指針となるもので、平成20年4月に制定されました。本市の実情を踏まえ「子どもと子育て家庭に思いやりのあるやさしいまち名古屋」を目指すことが目的で、家庭、地域、企業、行政が連携し、社会全体で次世代育成に取り組んでいます。なお、子ども条例は、令和2

年4月に、「子どもの権利の保障」に関し、子どもは権利の主体であり、子どもの権利を制限していると誤解される表現を見直し、名称を「なごや子どもの権利条例」に改め、条文についても、子どもの権利は責任を果たすことと引き換えに与えられるものではなく、生まれながらにして保障されるものであり、「責任」という表現は、子どもの権利に関して、誤解を招く恐れがあるため見直し、子どもの権利を保障するのは大人や行政の責務であるということを確認しました。

**松村** 佐合さん時代に礎を築かれたからこそ、その上にこういう、進化したものが生まれたってということですね。

**佐合** それは発展というか、より高次元のものに作り変えてくれたということだと認識しています。この改正条例を見たときに、すごい意味があると思ったね。

**松村** そうですね。その上で、個別の事業は、どのように進めているんですか。

**佐合** 個別の事業については、わくわくプラン、名古屋市次世代育成行動計画と毎年の予算措置ですね。

当時、職員が2,250人で、予算860億円弱で出発しました。現在、予算規模は概ね倍以上ですね。2,000億円超、2,200億円に増えている。市全体から見ると、子ども青少年局は、予算規模が大きく増えていると思います。厳しい財政状況の下、子ども青少年局の予算は着実に増えていると思いますよ。

**松村** 財政当局を納得させ、議会で子ども関係の予算を増やしてもらおう上でも、この子ども条例は非常に役に立っている、そういう認識だったんですか。

**佐合** それは現職の皆さんに聞いてみると分からないけど、全体の潮流から、子ども子育てについては、国もそうだけど、言葉だけじゃなくてきちんと予算を付けてくれてると思います。

**松村** 子ども条例がなければ、子ども行政、名古屋市でここまで発展しなかったという感じでしょうか。

**佐合** そこまでは言えないかもしれませんが、一つの大きな根拠だわね。

条例では市の責務規定に、施策実施のため必要な財政上の措置を講じなければならないことが定められています。

**松村** 分かりました。子ども青少年局の後には、教育委員会に、教育長として行かれましたね。

**佐合** 教育委員会に行って、平成18年12月の教育基本法の改正で、「幼児期の教育は、生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものである」という文言を特に意識しました。

**松村** そうですね、教育長で、次、行かれて。

**佐合** 子ども青少年局でも、学びと発達に関するカルテみたいなものを作る必要があるのでは。保育園、幼稚園から小学

校入って、中学校へ入って、高校へ行く  
と。小学校からは学年進行があるんだけど。  
障害や発達障害の児童、生徒のことを  
考えると、子どもたちの情報を正確に  
伝えていくことが子どもたちにとって  
も、先生たちにとっても必要ではない  
か。発達段階に応じた支援というのは、  
そういう情報を持っていないと、やっぱ  
りやれないと思います。

だから、「子どもたちの発達と学びの  
連続性」を大切にしながら切れ目なく支  
援につなげていくことが重要な視点とな  
ります。でもう一つは、自分のテーマで  
ある「自己肯定感の育成」。現在は、自  
己肯定プラス自立性、自分で決めて、そ  
れでもって、自己肯定感を育成。自ら考  
え、行動して実施していく。その中で自  
己肯定感を育む子どもたちを育成する。

そのキーになるのは幼児教育と思いま  
す。平成18年の教育基本法改正の内容の  
中心は、「自己肯定感」を育むことであ  
ると考えます。



教育長時代の様子（写真提供：本人）

松村 ありがとうございます。続いて、  
後輩職員に向けたメッセージを、お願い  
できますか。

佐合 今は、後輩職員全般というより、  
局長、部長クラスのリーダーに対して、  
一つは、常にあるべき姿を求めてほしい  
と、あるべき姿を。それは、リーダーと  
してそれがあれば、ビジョン、夢も語れ  
ます。それが一つと。もう一つは、常に  
生き生きとしていること。生き生きとす  
るためには、人間に対する関心だとか、  
好奇心を常に持たなければいけない。子  
どもたちと職員が生き生きしているかど  
うか、自分も生き生きできているかど  
うか。これが二つ目。

三つ目が、これはちょっと語弊がある  
かもしれませんが、卑しくないこと。卑  
しいということは、人間的な魅力に欠け  
るってということだと思います。その人た  
ちが考えた施策・事業は、魅力に欠けるも  
のと思います。公務員、教育者、政治家  
の様々な事件、不祥事が報道されていま  
す。特にこういう子育てだとか、教育だ  
とか、そういう仕事に関わる人は、そう  
いうことを常に心掛けてやってほしいと  
いうかね。自分にそれができたかどうか  
は別だけど、このことが一番言いたい。

その中で、今度の国の教育振興基本計  
画を見ても、今、世の中の流れは、地域  
共生とウェルビーイング。教育でも、そ  
れから社会福祉でも。地域共生は、国土  
交通省のウオーカブルなまちづくりもそ  
うです。今の日本は、少子高齢化が進ん  
で、人口減少も進む、そういう状況がも  
う、目に見えてるんだわ。18歳人口はも  
う18年前に分かつとるはずなんだわ。次  
代を担う生産年齢層ももう分かつてるわ  
けです。外国人に来てもらうか、高齢者  
に働いてもらうかしかないでしょう。

松村 そうですね。

佐合 共生社会の実現を推進することに関わる場面で、包摂という言葉が使われています。包摂とは、誰もが社会的に、排除されないということ。障害者の人もそうだけど、認知症の人でも持つとる力を発揮してもらおう。そういう社会にもう来ちゃってるんだわね、日本は。そういう意味でいうと、包摂的社会を目指すこと。それと、ウェルビーイング。幸福感が持てるような、子ども。大人もそうだし、誰でもそうなんだ、幸福感を持って生きていきたいというのは。

松村 そうですね。

佐合 そういうことを考えてると、わくわくプランについても。国の第4次教育振興基本計画はすごいなと思ってね。あの精神っていうのが、いろんな所に今、波及してる。誰が最初、言い出したか分からんのだけ。

松村 そうですね、確かに。いろんな所でウェルビーイングを添えてますもんね。

佐合 この前、元検察トップの方の講演で聞いたんだけど。これからは、罪を犯した者も福祉の対象であると。再犯防止・社会復帰支援を志向し、監獄の名称を刑事施設に、各検察庁に社会復帰支援室を設置するなど刑事司法と福祉の連携、個人の幸福を支援する流れになってきているように思います。

松村 ウェルビーイングとか、個人の自己肯定感や幸福。

佐合 幸福っていう概念ね。あと自己肯定感の中には、本人の自発性、自己決定がある。犬も褒めれば木に登るんじゃなくて、猿も学んで木に登った。失敗したら、いいからで済ますのではなく、自分でまた変えていくというか、そういう前向きサイクルを作っていくことが必要なのではないかと思います。

松村 そうですね。ありがとうございます。ところで、あの当時、児童虐待はどのようでしたか。



佐合 児童虐待はありました。2年間の局長時代には、虐待死はありませんでしたが、虐待のケースはありました。児童虐待防止もかなり意識しました。虐待の相談件数が増加しました。相談件数が、以前と比べると増加傾向となったことは事実です。オレンジキャンペーンもやりましたが、虐待相談件数は増えていって。しかし、それは悪いことではない、それ

だけ、児童虐待が認知されて、相談・通報が増えたと思いました。

とにかく児童虐待防止は大きなテーマの1つ。児相とか区の体制の強化をして、児童相談所も西部を増やして。現在は、東部にもできています。

**松村** 緑区に東部相談所ができますね。

**佐合** 中川区の西部児童相談所には関わりました。

私にとっては、虐待防止はかなり比重が高かったです。虐待は五感で感じないといけないと思います。虐待死を出さないように。その後、県警も虐待防止に関しては共同して行うようになりました。児相の職員だけではどうしても家の中に入れてもらえないケースもありますが、警察と一緒に入ってもらえば踏み込めるときもある。虐待の疑いが濃くても家の中へ入らないと分からないことがある。

**松村** 分かりました。あと、最初に、中川区で生活保護以外のいろんな福祉の現場、経験を積まれたということですが、それ以外に、現場の経験はあまりされてはいないですか。

**佐合** 本庁へ異動後は、内部管理の仕事が多かったです。総務局の給与課労政係長、総務課庶務係長、給与課長、大学設立準備の調整主幹等です。庶務係長の時は、議会の総合窓口が主たる仕事で、本会議質問の答弁調整だとか、特に代表質問の答弁調整をやったりして。そのことは、他の局のことも含めて知ることができ、勉強になりました。

**松村** 区からスタートして、局長にまでなられたわけですが、最初に区で福祉の現場にいたことってというのは、局長になってからも活かしている経験ですか。

**佐合** 福祉の現場を知っているか、知らないか。28年の時間差はありますが、福祉の心は、残っていたと思います。

現場主義、現地主義の視点が最も必要な分野は社会福祉の分野だと思います。エッセンシャルワーカーの仕事であると思います。一番大きいのは、例えば、障害者の人、障害者団体の人と直接、話すことができました。身体障害者スポーツ大会に関わったり、手話の教室に行ったり、施設にも行きました。その他、市社協の緊急小口資金、小規模世帯更生資金の貸し付け業務もやりました。社会福祉事務所には、本当に生活に困っている方がお見えになります。生活の中でストレスがたまって、怒鳴り散らす方も、いろんな人の顔が浮かびますね。

障害者団体は健康福祉局の所管で、子ども青少年局は、保育所、乳児院、児童養護施設、児童自立支援施設、児童心理治療施設、母子生活支援施設などがあります。

児童養護施設の子どもたちが、夏に野間の海岸へ水泳に行くときには、出掛けて行ったこともありました。また、地域の民生・児童委員の皆さんには、赤ちゃん訪問事業など、大変お世話になりました。

役所に入る人は、最近、福祉の心が少ないといわれています。中川区社会福祉事務所の時は、保護のケースワーカー

は、自立支援、世帯更生を意識しながら仕事をしていたと思います。給付行政だけをやっているとは思いませんでした。自分は直接ケースワーカーやっていませんが、皆さん、生活の保障と、自立の助長を目指して苦勞していましたね。

松村 そうなんですね。まだまだお話は尽きないですが、ここまでとしたいと思います。貴重なお話、誠にありがとうございました。





子どもの権利、子どもの社会参画のために

小島千春さん

(特定非営利活動法人 こども NPO 元理事長)



<プロフィール>

## 小島千春さん

1955年生まれ。第2子を自主保育で育てるなか、子どもの育ちや子どもが育つ環境に興味を持ち、子ども支援に携わる。子どもの遊び研究会「どんぐり」、新海池コミュニティーガーデン公園愛護会を経て、特定非営利活動法人こどもNPOに参加、子どもの参画の実践、推進する。

<こどもNPOでの主な活動>

子どもサポーターとして、子どもの居場所と子どもの参画の機会、場づくり。中川児童館館長、緑児童館館長、名古屋市子ども子育て支援センターセンター長を経て、2024年現役を退く。2018年～2021年こどもNPO理事長。その他、主任児童委員を16年務める。



<参考>こどもNPO ホームページ  
<https://kodomonpo.or.jp/>

インタビュー日時：2024年9月6日  
聞き手：松村智史（人間文化研究科/都市政策研究センター）

松村 どうぞ、きょうはよろしくお願ひいたします。

小島 よろしくお願ひします。

松村 最初に、この都市政策研究センター、オーラルヒストリーの趣旨ですけれども。名古屋市として重要な政策の展開ですとか、そこに関係する人々の公的文書には残っていない当時の思いとか葛藤とかっていうのを、アーカイブとして残して後世につないでいくってことを大きな目的としてやっております。記念すべき今回は小島さんということですので、また貴重なお話が聞けるのではないかなというふうに、私自身もすごくきょう楽しみにしていたところです。それでは、小島さんの大きなこれまでの歩みというか、どんなところからこういう、子ども子育てとかに関心を持ってNPOに入られ、そこでさまざまな事業を展開され、理事長も務められ、現在に至っていらっしゃるのかっていう、ざっくりで構いませんのでライフストーリー的なところから、お話しいただいてもよろしいでしょうか。

小島 子どもに関わることになったのは、自主保育を仲間と一緒にやったっていうのが最初のきっかけなんですけれども。その前に、黒柳徹子さんの『窓ぎわのトットちゃん』の本を読んで。こんな、トモエ学園のような学校があったらいいなとか、先生の子どもに対する働き掛けとかがいいなっていうのを、ぼんやりと思ってたっていうのが最初だったんですけれども。

上の息子は、地域の友達、子育ての仲間が幼稚園に行くことで、一緒に幼稚園のほうに行くことにしたんですけれども。2番目の娘のほうが、ちょっと個性が強いというか、人見知りも強くて、どうしようかなって思ってたときに、自主保育を知りました。原京子さんと石原信行さんが、こどもNPOを立ち上げたんですけれども。その原京子さんも自主保育の立ち上げメンバーでした。自主保育では本当に子どもの自主性をすごく大事にしている。そこに関わってくださった保育士さんがとてもすてきな方で、その方の影響を、私も大きく受けて。子どもにとって何が大事なのかなとか、子どもが生活する環境っていうものが、どういうものがあつたらいいのかっていうのをいろいろ学ばせていただきました。

子どもが小学校に入学する年齢になっても、何か外で遊ぶとか、いろんな体験をたくさんするとか、そういう環境を残したいなということで、自主保育のメンバーと子どもの遊び研究会どんぐりっていうのをつくったんですね。プレイパークのことを勉強したりとか、外遊びをしたりとか、実験したりとか、本当にいろんなことをしていて。その延長でこどもNPOに関わることになりました。子どもの社会参画について、奥田陸子さんがイギリスの事例を翻訳されてるんですけど、子どもの参画っていうのに共感してつくったこどもNPO。私は、もともとデザイン関係の仕事をしてたので、広報とか、何かお手伝いできればいいなと思いながら関わったっていうのが最初です。



**松村** そうなんですね。ありがとうございます。自主保育から始められた。その後子どもを大切にしている、今のこどもNPOさんですか、昨今の子どもの権利やアドボケイトとかっていうところと、非常に先駆的なミッションを掲げていらっしゃるところに入ったんですね。

**小島** そうですね。先駆的というか、自主保育自体が本当に子どもの思っていることとか、子どもの意思を大事にするところで。すごく記憶に残ってるのは、毎日シールをノートに貼るんですけれども。親は順番にきれいに貼らせたいとかっていう思いがあるんですけど、その保育士は自分で選ぶこと、どこに貼るかとか、どういうふうに貼るかとか、そういうのは子どもが自分で選ぶものだっていうふうな考えで。きれいに貼るとか、そういうことが大事じゃないっていう、そういう考えの方だったので。そうなんだっていうことがいろいろ、腑に落ちてというか。子どもがどうしたいか、そのためにどうやっていくかみたいところを一緒に見守ったり考えたりしながらやれるっ

てというのが、私にとってはすごく納得がいったんですね。

その延長線上で、こども NPO も子どもの声を聞くとか。大体、何かやろうよっていても、できるわけがないとか、面倒くさいとか、そういうふうにもちからは返ってくるんだけど。ちょっとやりだせば、どんどん子ども自身がやり始める。そのきっかけをつくれるっていうのが大事なんだなっていうか。大人の役割としてはそういう場とかきっかけをつくるのが大事なんだっていうふうに思っている。それが子どもの参画というところに入っていたので。

**松村** そうなんですね。分かりました。ありがとうございます。ちょっとまた後で戻るかもですけども、いただいた資料とかも参考にしながらお話を伺えればと思うんですが。このプロジェクト、冒頭申し上げたように、名古屋市の子ども政策を、もちろん行政職員だけではなくて、NPO さんとか社協さんとか、いろんな方がコラボレーションというか連携、協働しながらやっていく中で、NPO の代表として今日は、こども NPO の小島さんからお話をというふうに思っておるところなんですけれども。行政との関係っていう点でいうと、ご準備していただいた協働事業の欄のところに書いてあるところで、一緒にさまざまな実践プロジェクトを進められていらっしゃったんだなというふうに感じておるところです。ちょっとこの辺り、順番にお伺いしたいなというふうに思うんですけれども。最初に行政との協働という点でいうと、日進市のものだと思うんですけれども。この辺

り、行政との協働に至るまでの経緯とか、まず教えていただけますか。

**小島** 行政との一番のつながりというか、行政のほうと関わってたのが代表の原京子で、いろんなところに行って仕事を取ってくるというか。

**松村** そうですね。

**小島** なので、最初にどういう関係性をつくっていたかとかっていうのは、ちょっと本人じゃないと私もよく分からないところなんですけれども。日進市の計画のところ、原さんが関わるようになって。子どもとのプロジェクトということで、いくつかのグループで日進市の環境問題についての、年間に何回か集って、子どもと一緒に、いろんな問題を考えて、提案のものをつくっていくということで。そのグループワークに関わったという形ではあります。

**松村** そうなんですね。

**小島** だから、最初のいろいろな事業を行うきっかけになったのは、原さんの動き。

**松村** なるほど。

**小島** 私が一番いろいろ関わってきたのは、「こどものまち」で、「いきいきなごやっ子づくり」のモデル事業とかもやったんですけど。こどものまちのほうで子どもと、いろいろつくってきたって

うのは、直接私に関わってきた事業ではあったと思います。

**松村** 分かりました。ちょっとまた、そこら辺、今の話を踏まえて聞いていきたいんですけども。はじめは、原京子さんの動き、背中っていったらオーバーかもしれないんですけど、いろいろ行政とやりとりする中で、恐らくいろんな行政とNPOのスタンスの違いを感じたと思います。当時抱いた行政に対する問題意識とか要望とか、もしくは対応の仕方とかそういうことは、その後の小島さんのご経験とか、戦略とか振る舞いとか、そういったところにも影響を与えている何かあったりするんでしょうか。

**小島** 私、個人的な感覚ですけど。行政の方でも、その方によって全然動きが違うっていうのはあるので。すごく話がスムーズに通ると、どうしても上に通していくっていうのに時間がかかってしまって、子どもたちに待つ時間をどう説明したらいいのかなって思うようなことも。子どもが地域のイベントのところで何かやりたいっていったときに、それを許可してもらうのにすごく時間がかかって、やれるかどうか分からないっていう、その説明をしてほしいなと思うようなこととかは、あったりしたんですけども。

いろいろやってきて、今まで関わってくださった行政の方は、すごく理解があって柔軟に対応していただいて、やりやすい方が多かったんですけど。何年かうまくいったな、すごく意思疎通ができるようになったなと思うと、異動になって

しまうというところで。また一から説明したり関係をつくったりしていかなきゃいけないっていうところでは、せっかくここまでお互いの理解ができたのに、残念だなって思うことはありました。

**松村** そうなんですね。どの事業でも公務員は1年2年3年で異動するのは、それは仕方ないとして。一方で子どもとか人を相手にするものって、その子どもの特性だとか、その場所の特性とかっていうのを、長期的に見ていく必要性もあったりすると思うんですが。今のお話を踏まえると、やっと意思疎通ができるようになって、理解が深まったと思ったら、さよならみたいなことが結構定期的にあったりして。その都度これまでの経緯を説明したりだとか、また新しくその関係性を築いていったりすることは、難しい面とかもあったりするのかなと思うんですが、いかがですかね。

**小島** 子どもたちと何かやるっていうことは、継続していくことがすごい力になるんですよね。なので、子どもともっとこんなことをやりたいとか、こんなところに行って違う場所で刺激を受けるようなことをしたいとか。一つの事業でも、子どもたちも成長していくし、その子たちの今、必要だ、今あったらいいなと思うようなところを続けていきたいと思うんだけど。やっぱりその事業に対して費用もかかるし、いろんな人とのつながりとかっていうのもあるので。そんなところで、いろいろ理解してもらえ行政の方が、続けてやっていただいているんだったら、本当にちょっと言っただけ

でも分かるかなっていうところはあるんですけども。

**松村** そうですね。今おっしゃってくださったように、継続することがとても重要で。やっぱり子どもにとって、いつ行っても同じスタッフがいたりとか、同じ場所があるってことが安心できることになると思うんですけど。そうすると本当、行政よりもNPOさんのほうがずっといらっしゃる、継続性がある形になりますので。本当に行政職員よりも詳しいという状況になりますね。

**小島** 児童館とか公共の施設とか自由に来れるところはあるんですけども。また、それとは違ってピンポンハウスっていうのを、元卓球場だったところなんですけど、そこを借りたっていうのはすごく大きくて。途中で耐震の問題もあって引き払うことにはなってしまったんですけど。そこで子どもたちと本当にいろんな活動ができたっていうのが、私にとっても大きかったというか楽しかったし、子どもにとってもすごい変化があったところなんですね。



**松村** ピンポンハウスを、簡単にまたご説明いただけるのであれば、古民家を買って。

**小島** 借りた。お借りして。

**松村** お借りして。ずっと借りている何年間の間は、もう。

**小島** そうですね。

**松村** ここはいわゆる今でいう学童に限らず、例えば午前中、学校に何らかの事情で行っていない子ども、不登校の子どもたちも行ったりとかする場所だったんですか。

**小島** 最初の頃は、本当にできた当初は、地域の子もたちとか。特に自主保育で育った子どもたちと、そのつながりの小中学生が、その場所を使って何をやりたいかっていうことを相談しながら、いろんな活動をしたのが最初なんですけれども。小中学生って学校に行っている間は来ないので、午前中は、乳幼児の親子の居場所を開設したりしました。

**松村** なるほどですね。なかなかこの時代に、今でこそフリースクールだとか、もしくは子育て拠点みたいに、日中その建物で行き交う施設は、最近でこそありますが、この当時ってあんまりこういうものってなかったように思うんですけど。

**小島** そうですね。特に小中高生を対象にしてるところっていうのは、今もあん

まりないかもしれないんですけど。子どもの参画をミッションに立ち上げたっていうので、実際に活動する場がないと、やっぱり本来の子どもたちの活動をサポートするのは難しいっていうので。空き家だったところを、原さんが見つけてきて、民生委員さんが、借りられるようにいろいろ動いてくださって。すごく安い家賃で貸していただくことができたので、助成金とかを申請して、建物を直したりしながら、活動拠点ということでオープンしたんですね。そこがすごく子どもたちにとっても良かった。

松村 なるほどですね。

小島 ピンポンハウスのような場所が、身近な地域にあるっていうのは、すごく大事だっていうふうに思っています。今は、事務所はあるんですけど、なかなか子どもたちの活動として使えるようなスペースがないので、残念だっていう感じはしますね。

松村 ありがとうございます。私、非常に興味深いのは、単に子どもの居場所ではなくて、最初のおっしゃった子どもの参画とかがあって、ずっと通底している、貫いているテーマとしてあって。子ども参画とかを実現する場としての、このピンポンハウスとか活動場所っていうふうに捉えているんですけど、そういう認識でまず合ってますかね。

小島 そうですね。

松村 そうすると、単なる居場所っていうか、本当に不登校とかフリースクールとかの子が日中来て、過ごしててもいいよっていうことにとどまらない、何らかの自分の考えだとか気持ちを、他人や仲間や社会に発信していくっていうことを非常に重視されているような、そういう印象を受けます。また、あらためになっってしまうかもしれないんですけど、その狙いとかっていうところ、いま一度教えていただいてもよろしいですか。すごく大切なところだと思うので。単に居場所ではなくて、子どもの参画っていうこととすごくひも付けながら、その活動場所っていうか、いろんな事業されているところが。



小島 子どもに関わるいろんな問題は、地域でも環境でも学校でもいろいろあるんですけど。いじめとか不登校とか、子どもに関わる問題を、子どものためについて言って大人だけが動くっていうことが、本当に子どもにとっていいことなんだろうか。当事者である子どもの意見を聞かないままに、こうしたらいいんだろという想定の下に、いろんなものやっっていく。それって本当に子どもが求めているものなのかなっていう。子どもの

ことは子どもに聞くべきじゃない？っていうのが、一番の中心になるので。

こどもNPOを立ち上げる前に、近くの公園の改修工事があったんですけども。その改修工事に地域の人意見も聞いてほしいということで、ほぼ青図ができてるところにいろいろお願いして、ワークショップを開いて、子どもたちも集まってもらって、どんな公園にしたいとか、どんな遊具がほしいかっていう話し合いとかをしたんですけど。大人が子どもにとって、あったらいいなって思う遊具と、子どもがこの遊具がほしいっていうのが、ぴっちり分かれたんですね二つに。そういうのを見てても、子どもが求めているのと、大人がいいなって思うのっていうのが、実際に一致しないっていうのが、そういう中でもすごく気付かされて。

子どもがどう思っているのか、やっぱりそれは子どもたちに意見を聞くべきだと思うし、いろんな知識というか、いろんなことに触れる機会が少ないから選択肢が少ないだけであって。いろんな場があることでいろんな刺激というか、このことをしようよとか、できるよとかやっていく中で、こうしたかったとか、ああしたいとか、子どもたちがいろんな思いを言えるようになってほしいのかな。

松村 なるほどですね。

小島 なので、最初も小中学生の子たちが集まって、1人の女の子がファシリテーターになって、みんなから意見を聞いて。じゃあ何やるっていう、地域の公

園、いつも使っている公園をもう少しきれいにしたいとか。そういう、どういうことをしたいかみたいなものを、いろいろ出し合って。じゃあ大人として、私たちは地域の人をお願いに行くとか、子どもだけでできないお金の部分とか、そういうものを大人としてサポートするけれども、子どもたちがやりたいって言ったものを、どうやって実現させることができるか、それを共に考えるみたいな。

そういう場所って本当にないなと思ったし、私たちでも最初は子どもの参画って何だろうっていう、その勉強から始まったんですけど。でも基本的には、今、子どもアドボケイトって、原京子さんがやってるんですけども、子どもの声を聞くとか、子どもと一緒に考えると、それをすることで子どもたち自身もすごくいろんなことを考えて学んで、変わっていくっていうか。それを続けてるとよく見える。そういう場所でした。

松村 分かりました。

小島 初めは子どもだけだったんですけど、乳幼児の親子さんが使える場所にしていったときも、お客さんにしないっていう。来るお母さんたちにサービスを提供するんじゃなくて、一緒にいろんなことを考えたりする場所にと。子どものことについてでもそうだし、そのお母さんたちが今、何を困っているかとか、何が必要かっていうことも、こっちからいろんなものを提供するんじゃなくて、一緒に考えてその人ができることは、どんどんその人にもやってもらう。だから、子どもでも大人でも一緒なんですけれど



も。ただ来てその場にいるだけじゃなくて、一緒につくっていくメンバーとか、それが地域とか社会を少しずつ変えていくとか、子どもたちにとって住みやすい場所にしていくっていうのを、やってあげるんじゃないかって一緒にやろうよみたいな。

**松村** なるほどですね。ありがとうございます。お客さん、受け身的に参加しているのではなくて、その本人自身も仲間というか一緒にやっていくパートナーみたいな形に、だんだんみんな、なっていくっていう、そういうイメージですかね。

**小島** そうですね。だからピンポンハウスに来てた、母親だった人たちが、今、主なメンバーになってたりとか、スタッフになってたりとか、そういう循環みたいなのもできていくっていうところで、すごく貴重な場所です。

**松村** そうですね。循環ってふうにおっしゃいましたけれども、本当に行政から言われてこういう活動をスタートしたわけでは決してなくて。むしろ市民の中からこういう活動が産声を上げて、芽生えて、どんどん活動して行って、それがさらに循環して行ってすごく理想的っていうか。それを可能にしている要因って、もしあるとすれば例えばどんなことがあるんですか。私から見ると、なかなか行政がてこ入れして失敗している事例ばかりを見てるから、そう思うのかもかもしれないけど。市民だけに任せていて、そこまで活動がうまく成長、循環し

ていくケースって少ないと思うんですけど。それを可能ならしめている要因とか要素とか、そういうものって何か心当たりとかありますか。

**小島** 要因っていうか、今、子育て支援の、森の実のスタッフになっている人たちも、もともとピンポンハウスで子育てしていたお母さんが、何人かいてくれたりするんですけども。共感するというか、同じ思いを持てる。これが大事だよっていうところで、自分にとってでも子どもにとってでも、こういうことって大事だよっていうことが、お互いに理解し合えるというところで残していきたいとか。自分もその中の一員として、何かできたらやりたいとか、そういうふうに思ってもらえるっていうのかな。



**松村** 自発的にそういう思いだとか、もしくは自分だったらこれが得意だからやってみようだとか、そういう役割だとかっていうのを、その中でまたつくって見つけて、自分自身の居場所とかをつくっていくっていうのは、すごく簡単なようであって難しいことだと思うんですね。なので、すごいなど。

**小島** いろんな人たちが子育てしてる間は、なかなか今までやってた仕事っていうのは表に出てこなかったりするんですけど。それぞれすごく得意なものっていうのがあって。それすごい得意っていうところを、じゃあそれを今度は講師になって教えてくれるとか、この事業をちょっと手伝ってよとか、そういうところで、引っ張り込むっていうのはすごく言葉が悪いんですけども、助けてもらっている形で。これ助けてくれる、一緒にやってくれる？みたいなことで、どんどんスタッフに変わっていく。

**松村** 得意なことっていうのは、例えば今は子育て中で専業主婦になってるかもしれないけど、昔、働いてたときにやってたこととか、もしくは仕事ではなかったかもしれないけど、何らかの得意なことだとか、好きなことだとか、趣味とか、あんまりイメージは今ないですけど、裁縫とか。

**小島** そういう、作ってもらっているものもあるんですけど、今の事務局長も、もともとは子育ての参加者の1人みたいな感じだったんですけど。企業で働いた経験っていうので、労務とかそういうこともできるっていうので、だんだん事務局に引っ張る。

**松村** それは貴重な戦力ですね。これは推測ですけど、今、子どもっていうよりか大人の話になってきますけど。大人自身もこの住んでいる地域の中で、仲間とかいる場所って正直ほしいじゃないですか。そういうときに、なおかつ同じミッ

ションだとかを共有している団体の中で、自分に期待してくれる人がいるとか、自分を気に掛けてくれる人たちがいるっていうの、本当に大人にとっても不可欠なものであって、活動にどんどん参加していくというのは、理解できます。

**小島** 自分自身もそうなんですけれども、そこに関わることによって、いろんなことが。楽しみながら学びがあるというか、自分も楽しいけどいろんな人との出会いがあり、いろんなことを学ぶことができ、自分のためにもなっているという。そんなところで、関わることによって得る利益というのかな、すごく生きがいになっていくみたいな。

**松村** 生きがい、大切ですね。

**小島** 私は本当に子どもと一緒にやると、楽しいし面白い。子どもたちの発言とか行動とかが面白いっていうのが一番で。それで続けてきちゃったところがあります。

**松村** なるほどですね。ちょっとまた大人側のところは、また後で戻るかもですけど。今、子どものほうに話が少し入ってきたので、お伺いしていきたいと思うんですけど。ここに参加する中で、子どもの様子だとか、変化とか、今いただいている本にもいっぱい書いてあるような気もするんですけど、特に印象的な事例だとか、ケースとかあれば。

**小島** 小さな古い一軒家の中で、毎年、こどものまちっていうのをやってたんで

すね。全国的にこどものまちってあるんですけど、もともとはドイツのミュンヘンで始まっている。もっともっとミュンヘンは大掛かりなものなんですけれども。日本で一番小さいこどものまちとかって言われているピンポン横丁っていうのを、ピンポンハウスで始めて。

そこには役場があって銀行があって、働いたら給料がもらえて、子どもたちもお店を作って。ラーメン屋さん作りたいとか、お菓子屋さん作りたいとか、いろんなもののお店を出して、それで働いて給料をもらって、それで遊ぶっていう、そういう小さな町なんです。



最初は、大人がちょっとお店とかも用意して、ある程度こどものまちってこういう遊びなんだという説明をして。どういうふうにするとか、町長がいて、役場があってっていうふうには、最初は大人が教えるみたいな形で始まるんですけども。徐々に子どものほうが話し合いを進めていって、どういうまちにしたいとか、どんなお店をどうするかとか、じゃあ税金はどうするんだとか、役場をどういうふうにするんだ、市長選挙をどうするか。そういうことを毎年繰り返して

いると、どんどん子どもに任せとけばできるようになってくるっていうのかな。子どもたちが毎年いろんなことを考えて、面白いからやってるんでしょうけど。

一回なんかは、大人は一応、参加できるんだけど、給付金みたいなもの。子どもからの税金で、大人にお小遣いをいくらもらえるようにして。それで大人も遊べるっていうふうにしたら、税金が足りなくなった、どうしようみたいな。そんなことを言う子も出てきて。じゃあどうするのって言ったら、じゃあ時間給を増やすとか。本当に子どもたちが、いろんなことを、楽しい遊びの中で出してきて。じゃあ活性化するために街のイベントをやろうとか、おにぎり早食い競争をやる。早食い競争、のどつまったらどうするの言ったら、ちゃんとお茶用意するから大丈夫とか。いろんなことを、すごくその街を活性化する、楽しくするためにどうするかみたいなことを、子どもたち同士で話し合っていてやってくとか。市長に、5歳ぐらいの幼児が手を挙げたら、この子が市長になって大丈夫かみたいになったら、秘書を付けたいじゃないかみたいな話とか。

**松村** 子どもたちは、そこまで展開させていけるんですね。

**小島** そうなんですね。

**松村** びっくりですね。

**小島** そういうのを本当に何年もやってたら、その子たちが中高生になったとき

に、今度はそれを自分たちでどっかの会議に出て行ってプレゼンテーションをするとか、そういうふうにいるんなことが進んでできていったりして、すごく自信を持っていく。こどものまちの全国サミットがあるんですけど、そういうところに出て行って、発言したりして。自分って結構、大丈夫っていうか、やれる！っていう、そういう遊びの中でも身に付けていくとか、そういうふうに見えるっていうのができる場ってすごくいいなっていうふうに思うんですけど。

他の事業なんかでもそうなんですけど、子どもの権利条約フォーラムに行って意見を言ったりとか、自分がファシリテーターになったりとか、そういうのを経験する、経験を積むことでどんどんいろんなことをやって、自分たちからやっていく。最初のきっかけづくりを大人がして、それが面白いと思えれば次へと。強制ではないので。最初のきっかけだけ、どうやってみる？って聞いて、そこで次に行くかどうかはその子次第なんですけれども。結構みんないろいろ面白がって、次はこうしたいとか、今度はここに行くとか。子どもってすごいなと思うし、時間はかかったりとか、話し合いしてもあっちいたりこっち話が飛んだりとか、なかなかまとまらなかつたりとかするんですけど。大人は口出ししないで、気長に待っていると何とかなるみたいな。

**松村** 子どもって本当に任せると、ここまで自分たちのいろんな、大人が思い付かないようなアイデアとか発想があっ

て、それを実現していく力まで持っているんですね。

**小島** そうですね。

**松村** すごいな。



**小島** そう思います。だから、これは絶対できないって思えるようなことでも、ちゃんと聞いて、それってこういうこともあるんだけど、どうするとか。大人も持ってる知識を出しながら、こうだったらできるよねとか。できない方向じゃなくて、できる方向、こうだったらできるよねっていうふうに話をしていくと、子どもなりのものが出来上がっていくっていうのかな。

**松村** なるほどですね。本当、こういう文化祭的なまちづくり的なことをするとしても、あなたはこの役だからこれを言われたままやればいいのかよと、大人が言うだけだと、多分ここまで広がらなかったんでしょうね。

**小島** 子どもが面白いと思うものって、大人がこうしてあげたらいいだろうと思

うのと、やっぱり違うっていうか。お化け屋敷を毎年作ってたんですけど、子どもたちに結構お任せなので。部屋を暗幕で暗くすると、道になるような机を置くっていうだけで、あとは何もしないと何も無いっていうときなんかでも、工夫して楽しむんですよ。これ楽しいんだっていう。だから、立派なものじゃなくても子どもなりの楽しみ方ってあるんだな。



**松村** なるほどですね。その点に関連して、ちょっとだけ違う角度から伺っていきたくんですけども。小島さん自身だとか、恐らくこのときの大人のかたがた自身は、別に自分が子どもの頃そういう経験をしたことがあるわけではなかったと思うんですけども。なので、難しいところとか、どこまで子どもたちに任せればいいのかとか、どこで助ければいいのかとか、そういう線引きだとかって結構現場で悩んだりされなかったのかなとか、日々試行錯誤しているところもあったりするのかな、なんて思ったりもするんですけど。その辺り、大人側としてはどうだったんですかね。

**小島** 一番は安全っていうところ。お店だと食べ物出したりとか、いろいろ物があるとけがをしたりっていうところで、ある程度安全性っていうのは、配慮しなきゃいけないなっていうのはあったんですけども。こどものまちで何かつくるときでも、最初はいろんなもの、例えばペンがないとか紙がないとか、いろんなことをいちいち大人に、これはどこにあるの、どうしたらいいのって何回も聞いてくる。でも、その必要なものをそろえてどっかに置いておけば、大人に聞かなくなってきた。ここに全部あるっていうふうに分かっていけば、自分たちで動いていけるので。最初は何回も小島さんとかって呼ばれたのが、だんだん呼ばれなくなっていく。子どもにとって何が必要かっていうものが、大人も分かってくればそれを準備して、どこまではOKか、お金のことも、一応、予算的にはこれだけしかないから、これをどうするかっていうことを話したりはするんですけども。そこまで特に困ることとかもないっていうか。

**松村** なるほどですね。

**小島** 子どもたちも、やっぱりちゃんとわきまえてるっていうか、そんなにむちゃなことはしないし、ちゃんと大人のことも理解してくれている。とても優しいし。

**松村** こどものまちの活動を見守っていく中で、大人が一定程度、安全やお金を保証して、後は子どもに任せれば、可能性や新しいアイデアが発展していくって

いうことを、小島さん自身が感じた経験なんですかね。

**小島** そうですね。すごいなあっていつも思いました。

**松村** なるほどですね。分かりました。ちょっとまた戻るかもですけど、後で。ちょっとまた次のとこいきたいと思うんですけど。これまでのお話で、本当にこどもNPOさんとか、子どもに参画させている意味が初めて私も分かったような気がしていて、ちょっとわくわくしてるんですけども。一方で、行政は恐らく、小島さんが語ってくださったような子どもの可能性だとかってということに対して、あんまり意識が。現在ですらそうだって言われてる中で、昔っていうか2000年代後半とか半ばぐらい、行政はそういった小島さんたちの子どもの参画とかを大切にされてきた活動に対して、概して、どんなスタンスだったんですか。

**小島** 行政、でも最初の頃っていうのはあんまり行政と、特にピンポンハウスの事業なんかは、関わりがなかったの。

**松村** 自主事業ですかね、これは。

**小島** そうですね。だから特にはなかったですね。最初の頃は、こども条例とかそういうものが、豊田とか日進とかいろんなところで作られ始めていたときで。そこに、条例を作るためのワークショップに、何人かスタッフが出ていったっていうのはありますけど。だから、こども条例とか作っていく過程では、行政は積

極的にされてたんじゃないかなと思います。

**松村** そうですね、ちょうど2000年代入って、各地域でこういうこども条例とか、川崎とかいろんところで発展してた時期ですから。行政としても追い風が吹いていたような状況ですかね、こういう活動に対しては。

**小島** そうですね。結構、理解がある行政の方たちとやれたなっていうふうには思ってますね。

**松村** なるほどですね。ありがとうございます。NPOの方が、そういうふうな行政は理解があったなっていうふうに語る公的文書も存在しないので。この語り自体が、別に必ずしも、ちなみに言っておくと、行政を批判してほしいわけではもちろんなくて、そういうふうな評価されてるとかも非常に重要な事実なんですけども、そうなんですね。

**小島** そうですね。2010年に開府400年記念で、吹上ホールで15日間か、結構、長いこどものまちを、なごや子どもCityっていうのを、名古屋市の行政の方たちと一緒にやったんですけど。それに関わってくださった行政職員の方たちは、かなり苦勞された。上との交渉とか、いろいろかなり苦勞されたと思うんですけども。それをちゃんと子どもの会議をやりつつ実現できたっていうのは、やっぱりその努力、理解があったからだなどは思ってます。

松村 この図でいうと今の話は。

小島 載ってないか。2010年、載ってないですね。

松村 いま一度おっしゃっていただけるとすれば、2010年に、えっと。

小島 開府400年記念事業。

松村 開府ですね。開府400年ですね。ちなみにこのときやりとりされていた行政職員、苦労されていた行政職員っていうのはどこの局。子ども青少年局。

小島 子ども青少年局ではあって、何課になるんだろう。名前いろいろ変わりますよね。そのときは、杉野みどりさん、今の副市長さんがちょうどいらしたときなんですか。

松村 そうなんですね。

小島 かなり青少年局の職員総出で大々的にやった事業なので。長期間ですし、いろんな親からのクレームとかもあったりしたみたいで、ちょっとその辺で苦労されたんじゃないかと思えますけど。記念事業っていうことで、次につながっていかない、小さなまちはやったりしてたんですけど、なかなか続けていけないというか。ミュンヘンは2年に1回、こどものまちが開催されたりしてるんですけど。なかなか行政の事業として、そういうものを続けていくっていうのは難しいんだろうなと。

松村 分かりました。無理に引き出したわけではないですが、一緒にやっぱり事業やっていく中では、ちょっと足並みがそろわない部分だとか、NPOさんから見るともう少し行政こうしてよみたいな、そういうふうに感じるところとかもあったのかなと思ったりもするんですが、その辺りどうですかね。

小島 子どもたちに完全に任せるっていうのは無理なんだろうなと思うんですけど。2010年のこどものまちでも、スタッフTシャツとか着てると、スタッフTシャツ着てる子どもが遊んでるとかっていうクレームが付いたりすると、それに対応する行政職員が子どもたちに規制をかけるみたいなのところがあったりして、なかなか難しい問題はあると思うんですけども。どこまでやらせることが可能なのかは、難しいですね。

松村 その点でいうとやっぱり、こどもNPOさんとしては最大限子どもたちにやらせるというか、任せたり委ねたりしたいけど、行政のほう必ずしもそういうわけではないかなっていう感じですかね。

小島 そうですよ。

松村 そういうときは、やっぱり一応行政が決めた新しい方針とかに従うとか。

小島 なんか知らない間っていうか、こっちにまで伝わってこないっていうことはあるので。すぐに動かなきゃいけないっていうこともあるんでしょうけど、

後になって子どもから聞くことおありました。子どもたちが参画するような事業が時々あっても、1回で終わってしまう。もう少し継続的に。一応、年に1回くらい子ども市議会なんかはあるんですけど。そういうものがもう少し発展していったら面白いだろうとか、子どもたちも自分がやったことが形になって、終わったりしたらすごく自信につながったりするんだろうなと思うんですけど。なんか、どうなんだ、どこまでできてるんだろうなっていうのは、ちょっと残念だなって思うことはありますけど。

**松村** なるほどですね。分かりました。あと行政との共同事業、いくつかありますけど。一番もめたというか、けんかしたというか、意見が異なったというか、そういうのがあればぜひ。公的文書は残っていないのですけど。

**小島** もめたですか。それ、原京子に聞いたほうが分かるかもしれないですけど。そんなに私自身ももめたとかっていうのはないんですけど、やっぱりそういう会議とかをして。

**松村** 日常的な。

**小島** 行政との会議に出ても、させたいというか、やっぱりいいものをつくりたいっていうのはあると思うんですけども。そのままを受け止めるっていうのは難しいのかなっていうか。

**松村** そのままを受け止めるって、どういうことですか。子どもたちにそのままってことですか。

**小島** そうですね。そういう優等生っぽいついていうか、そういう子たちだけじゃなくて、やっぱりいろんな生育とか環境とかを持っている子どもたちがいて。その子たちの言葉とかっていうのが、大人にとってみたら、あんまりいいと思えないっていうときもあるんですけども。

**松村** ちょっとやんちゃだったりとか、言葉使いが、とかっていうのがあったりしますよね。

**小島** でも、どうしても、大人に対しても理解できるような発言っていうのは、聞き取りやすいというか、そういうのはあるかなっていう。

**松村** なるほどね。そうするとそうか、いろんな子どもたちがいろんな意見を言うけど、行政が採用するのはやっぱり無難で、行政が進めようとしていることにフィットするような発言が、結果として生き残っているみたいなことは結構ある。

**小島** そう、そんな気はします。

**松村** なるほどですね。子どもの参画とかって、こども家庭庁ができましたが、本当にここ何年間ですよ。

**小島** そうですね。



松村 なので社会的にはだいぶ、そこら辺の意識は変わってきている一方で、もっと早い段階からやはり先駆的に、こういう視点に立って活動されてきた小島さんの目から見て、この20年ぐらいの子どもの参画だとか子どもの権利っていうところの変遷とか、どういうふうにご覧になっていますかね。

小島 最初の頃は、自分たちも子どもの参画とかよく分からない部分もあって。それをどういうふうなものかっていうものを学ぶところから始めて、実際に子どもたちとやっていく中で理解していけるというか、そういう部分は大きくあったと思うんですけども。行政的にも、今、子どもの参画っていう言葉は使われているし、認識されているんだけど。実際に子どもの参画っていうものを、どこまで分かってやられてるのかなっていうか。形だけかなと思う部分も。

松村 なるほど。

小島 もうちょっと本気で、本当に子どもの参画っていうものを入れていこうとしたときに、もうちょっと何か、と思います。

松村 言わんとされてることは分かります。やっぱり本当に最近ですよ、子ども会議やこども大綱とかできたりしていく中で、あちこちで今、そういう子どもの声聞きますとか、そういうワークショップとかって。本当にある種ブームっていうたらちょっと言葉悪いかもしれませんが、そういうのが広がっている一

方で。子どもの参画の本当の意味、私も分かってないと思うんですけど、さっきの話だと小島さん自身が実際にこういった、こどものまちとかを参画する中で、こういうことなのかって時間をかけて体得とか理解されてきた境地にまで、なかなか簡単に皆さん、なることはできない。そうなってくると、どうしても形だけとかっていうアリバイづくりじゃないけど、一応子どもの声は聞きましたみたいな、そういう方向に利用されてるようなところも、ちょっと私自身も感じますが、その辺りですかね。

小島 そうですね。子どもの声を聞いたら、それをどういうふう子どもたちに見えるような形になっているのかとか。名古屋こども条例のこども会議とかいうのもあったんですけど、なんかあまり。広いところにたくさん集めて子どもの話を聞くみたいな感じの最初の会議で。それは本当に子どもたちが話できる環境なのかとか。

松村 確かにね。ちょっと人前で話すの苦手な子とかも、もちろんいるでしょうしね。

小島 どういう形で子どもの声を聞き取るのか。以前、あのときはコロナのときだったかな、いろんな子どもたちの声を児童館とかで集めたりしたんですけども。その声を聞く環境を整えるっていうのも、すごく工夫してた、私は関わってなかったんですけど、聞き方とかいろんなことについても、かなり気を付けてやってたと思うんですけど。本当に子ども

の本心を聞くっていう。子どもって大人がこう答えれば喜ぶだろうなっていうことを察して言う場合もあって。

松村 難しい。

小島 本当に本音で自分の思ってることをストレートに話せるような、人とか場と関係性みたいなものがないと、この人はこういうことを求めているから、こういうふうに言ったら喜ぶんじゃないかなって思って発言することもあるので。関係性をつくるっていうところから結構、大事じゃないかな。

松村 確かにそうですよね。信頼しているこのスタッフとこの空間で、ちょっとあんまり人いないからこそ言える本音とかあってあるはずなのに、急に市役所の会議とかでぼんって出されて、さあ本音言ってるって言われたら、それは全然違いますよね。

小島 そうですよね。だから、そういう場とか関係性って大事だろうなと思うし。子どもたちといろいろ話をしていく中で、子どもが嫌って言えるような余地はいっぱいつくっておきたいなと思って。大人が言うから従わなきゃいけないんじゃないよっていう。

松村 そうですね。確かに子どもの声、聞くっていったら、必ず言いなさいって趣旨ではないですもんね。黙秘権じゃない、黙秘権ってちょっと変ですけど、言わない自由、言わない意思も尊重しなけ

ればならないですもんね、自己決定権としてね。

小島 そうですね。

松村 今の話、すごく大切だと思っていて、その方との関係性だとか場とか空気っていうのが、今、最近広がっていることも会議では飛ばされて。そういうのに本当に時間かけてつくっていった上での子どもの意見が、やっと引き出されるかどうかなっていうところだけど、そういうところがすっ飛ばされているような気がしますね。

小島 今、子ども食堂みたいなものもいっぱいあるし、子どもが行ける場所、フリースクールとか、私たちが関係している惟の森っていうオルタナティブスクールがあるんですけど。そういう大人との関係性を築いている中で出てきた、子どもたちの言葉とか声とか、そのものを拾ってあげていくんだったら生の声が届けられるんじゃないかなと思うんですけど。子ども会議で集まってください、意見言ってくださいってなったときに、本当にその声って本音なのかなとか。



松村 本当そうですね。

小島 それはそれで、またそういういろんなことを思って活動している子どもたちもいるので。ちゃんと声を出せる人たちもいるから、そういう人たちが、そういうのに参加していくっていうのも大事だなと思うんですけど。

松村 そうですね。そこはすごく大切なところなので、逆に行政の人が、今、ここでさせていただいたような提案を一体どう考えているんだろう、また別の機会で聞いてみたいなという思いますけれどね。分かりました。ちょっと一回、休憩しましょうかね。でもこれ貴重ですね。立派な冊子にも。

小島 それ一回しか作れてないというところが、なかなかその活動を残せていないので。

松村 このピンポンハウスに来ていた子どもたちで、今、スタッフ、ボランティアに来ているような子もいらっしゃる。

小島 今はいないかな。いまだにつながりがあったりするっていうのはあるんですけど。ちょっと前に私がもう引退するってなったときに、ピンポンハウスで一緒にやってたお子さんから手紙をもらって、ここにピンポンハウスがあったことはすごくよかったっていうようなお手紙って、うれしかったです。

松村 根岸さんとかも、差し支えない範囲でいいですけど、こういうところからの方ですか。

小島 いや、根岸さんは途中から。

松村 そうなんですね。私も去年の4月、名古屋に来て。緑区の児童館に行って結構、衝撃を受けました。

小島 衝撃。そうですね。

松村 割と整った公的な施設でありながら、すごく、みんな自由に、施設の中で駆け回り、いろんなことやってる。ああいうところは、とてもいいなと思いましたね。

小島 緑と中川は結構。

松村 中川もああいう。

小島 中川も、うちがやってるとこなので。中川も地域性があるのでね、来てる子どもたちにもいろいろ違いはあったりするし、スタッフも個性的なメンバーが多いので。特に緑は個性的な。

松村 ピンポンハウス、復活しないですかね。

小島 本当にあつたらいいなと思うんですけどね。

松村 建物の老朽化や台風とかが心配ですか。

小島 だいぶ古いし、2階建てなんですけど、借りる前から誰も住んでいない空き家で。その前におばあちゃんが1人住んで、卓球場をやったみたいなんですけど。そのおばあちゃんの荷物が2階にいっぱいまだ置いてあって、どさっと降ってきたら怖いとか。畳の部屋もちょっとふかふかしているので、そのままはちょっと使えない。

松村 そうなんですネ。

小島 田舎のおばあちゃん家みたいな雰囲気がある、いいところだったんですけど。卓球場だったので卓球台も置いてあって、床をちょっと張って、卓球もできるようにして、いろんなことできるようにしたので。そういう場所が本当はほしいんですけどね。なかなか。

松村 また空き家とか、高齢化でどんどん空いてくから、その中でそういうところが出て。すごくいいなと思いますね。やっぱその、学校だとか保育園だとかみたいな、特定の目的ではない、いろんな人がある種、出会ったりとか、いろんな大人とかに会えたりだとか、選べることができる施設って本当に少ないと思うので、貴重ですよ。

小島 そうですよ。本当に自由に好きなときに来て、好きなときに帰って。台所もあったので、いろんなものを作ったりもしたんですけど、なかなか面白いというか。お店を子どもたちが出すのに、鼈甲飴を出すって言って。フライパンで、鼈甲飴の試作品を何回も作るん

ですけど。真っ黒な鼈甲飴を食べさせられるとか。そのうちだんだん上手になっていくみたい。



松村 いいですね。すごい。お茶飲みながら結構ですので。といっても質問自体は実はもうあと二つしかないのですけれども。一つ目のほうが、ここ20年ぐらいの間で、やっぱり名古屋市の子育て政策もそうですし、国としてもいろいろ少子化とかが、本当にますますいろいろ言われていく中で、子ども政策だとかNPOさんを取り巻いている状況というのは、ものすごく激変しているように思うんですね。その辺り小島さんはどういう印象を持っていますか。もしくは、こどもNPOさんが、その流れの中で、影響や関係を受けていると思うこととか、何かありますか。

小島 こどもNPO自体、今ちょっと、最初の頃と事業の形が変わってきていて。それはいろいろやってきてる中で、今必要なものが取り入れられてきているっていうのもあるんですけど。公営住宅で子どもたちの無料塾というか、学習サポートみたいなのを始めて。それをモデル事業として行ったことがつながって、学習支援が事業になった。そういうものが名古屋市でもいっぱい、できていたりする

んですけれども。そういうところ、生活保護世帯とか、そんな何かちょっと困り事があるっていうところは、すごくいろんなものがつくられてるっていうか、反映されていたりしてる、子ども食堂もそうなんですけど。

ただ私なんか、本当に最初のきっかけが、特に問題がないというか、普通に学校に行って生活している子どもたちが、学習だけではなくていろんないいところを認めてくれる大人とか周りの人たちがいて、その子がいろんなところで自信を持っていってくれるといいなっていうふうに思ったので。そういうピンポンハウスみたいな、特に困っている子どもじゃない、普通の生活している子どもたちが、また違う場所で自分を発見するみたいな、いろんなことができる、そういう場所があるといいなって、すごく思ってる。でも、そういうところってなかなか増えない。児童館でも各区に1個しかないわけなので、本当に近くに住んでいる子しか来れなくて。



松村 確かに。

小島 その子たちが何かを次につなげてくようなことに発展できるのかっていう

と、なかなかそういうところまで、つながっていかないっていうのかな。いろんなものができてきていて、それもすごく必要なんだけど。やっぱり子どもたちが本当に普通の生活をしながらも、他のいろんな問題のことに触れて、自分の思っていることを実現していけるような、場所とか人とか、そういうのがもう少し増えていくといいなというふうに思います。

松村 なるほどですね。

小島 みんな忙しいから、子どもも忙しいから、なかなかそういう時間もないかもしれないんだけど。

松村 例えば、この20年ぐらい、子育ての社会化とか、社会全体で子どもを見ていきましょうという声をよく耳にします。子どものときは、一定期間、ピンポンハウスに居場所があったけれども、そういう子どもたちが、中高大になったときに、家庭以外で支えてくれるような仕組みに、うまくつながっているかっていうと、あまりそうではないような気がします。その辺りいかがお考えですか。

小島 そうですね。一番そういう中高生、もうちょっと高校も卒業した人たちが行く場所っていう、そういう場所はないなって思うし。子ども真ん中社会とかって言うけど、イメージ的に子どもは真ん中にいるんだけど、周りの大人がわいわい。

松村 あんまり子どもが意見を言えず黙って、周りの大人がぎゃーぎゃー言ってる感じですかね。

小島 大丈夫かなって思ったりはするんですけど。ちょっとずつは変わっているのかなって、今、校則の問題なんかもちよっと出てきたりして。本当にその校則って必要なのっていうところが、検討されて見直されることもあるのかなと思うんですけど。不登校の子たちの居場所なんかも、まだまだ少ないけど。いろんな個性とか、なかなか学校っていうところに、なじめない子もいるので、やっぱり多様性みたいなものって必要だろうし、そこにお金が付かないとなかなか苦しいんだろうなと思うし。

松村 そうですね。行政的には、もう今、成人年齢が引き下がって、18歳になったら成人なので、自立せよみたいなニュアンスだと思うんですけど。ついこの間まで、そういうフリースクールとかこういう居場所にいた子たちが、自立できるかっていったら、できるわけないわけで。そこを誰が支えるのっていったときに、結局、今、誰もいない状態に近いような状況ですよ。



小島 そうですね。こども NPO も、18 歳以上の子たちにどういう支援ができるかっていうので、いろいろ悩んでみたいんですけど。

松村 そうですね。卒業してからも団体に顔を見せ、いろいろと相談とかしてくれることは、スタッフとしては恐らくうれしいとか、ありがたいていう思いがある一方で、違う社会資源だとかサービスとかに、うまくつなげてないってことの裏返しなのかもしれないですよ。

小島 そうですよ。

松村 そこら辺、すごくジレンマっていうか難しいですよ。それも NPO だけが考える問題ではなくて、全体を仕切っている行政が、ちゃんと何かしらの止まり木じゃないけど、つながる先だとか社会資源とかっていうのを準備しなければならぬんじゃないかなって、個人的には思ってるんですけど。

小島 そうですね。そういう点では、つなげるところに苦労しているっていうのは、ありますね。

松村 国の予算とか行政予算見ると、本当に日本は先進諸国の中でも、とても低かったのが、それも本当かどうか分からないけど、ここ1年ぐらいは一応上がってますと。ここ何十年前に比べると、上がってはいるんだろうけど。どうですか、そういうお金のところもそうだし、社会のこういった NPO さんの活動に

対する、温かい目とか追い風だとか、そこから辺変わってきた実感がありますか。

小島 まだまだですよ。

松村 まだまだですか。

小島 予算的などころではやっぱり人件費のところ。本当に児童館なんか人数的に、もっと本当は必要です。

松村 確かに。

小島 特に中高生と関わりを持とうとすると、もっと丁寧な関わりが必要になるんですけれども、なかなか人が増やせないってところとか。いろんな役割は増えてきてるんですよ、中高生の居場所をつくりなさいとか、学習支援しなさいとかって、いろいろあるんですけれども。それをするための人とお金っていうのは、まだまだ足りないかなって思います。

松村 そうですね。少し難しく言うと、資源とカリソースっていう問題ですかね。やっぱり子育てって本来というか昔は、特に日本は、家庭がまずするものっていう考え方があったから、そこに投入されるお金とかもしくは人員とかって、あんまりなかったっていうのがあって。最近でこそやっぱり増えたかもしれないけど、それを上回るような新しい、あれもしなさい、これもしなさいみたいな役割が増えていて、結果としてどんどんギャップが減るところか増えてっていうよ

うな、そういうお話も聞いたりするんですけど。

小島 そうですね。必要だからいろいろやり始めると、それが行政のほうから、やらなきゃいけないものになっていったりして。じゃあそれだから予算が増えるのかというと、そんなに増えない面も。

松村 そうですか。現場のかたがたの思い、特に無償的な思いとか行動に、ある種依存というか甘えてるのが今の行政なのかな、なんて私なんかちょっと思ったりもしてるんですけど、その辺りどうですか。

小島 本当に最初はボランティアから始まって、今のスタッフだって本当にわずかなお金で、やってきたんだけど、それって長くは続けられない。NPOで働くっていうのが、今、ある程度給与も出せるようにはなってるんですけど、そういうところでまだまだ少なくて。せっかくいいスタッフに育てきたのに、結婚するから他のところに行きますとか、そんな形で。せっかくいろいろ一緒にやってこれた人たちが続けていかれないとかっていうふうな状況になると、どうやって保証していくのか。そこから辺はいろいろ苦労しているところです。

松村 ありがとうございます。ちょうど最後の質問が、NPOの今後というところで。今お話しいただいたようなところとも関係してくるかと思うんですけど。今後さらに発展していくために、社会的にもしくは行政からでもですけど、NPO 発展

していくために必要なことだとか課題だとかを、いろいろ教えていただくと。感じるどころですね。

小島 今、こども NPO は、委託が一つなくなっただけで、指定管理とか助成金とか補助金とか、そういうもので何とか活動を続けていってるんですけれども。やっている事業っていうものの必要性と価値というか。

松村 必要性と価値。

小島 その辺である程度、見合った、その人たちが続けていけるための、生活できるだけの補助というものは。

松村 必要。

小島 もっと必要だなんていう。どこまで続けていけるのかとか。

松村 そうですよ。

小島 また、NPO って 9 時 5 時とかきりがなかったり、子どもによってはそんなこと言っていられない部分もあったりするので。

松村 NPO、確かに 9 時 5 時じゃないですもんね。突発案件だとか緊急案件とか、結構。

小島 そういうものはあって。

松村 あるんですよ。

小島 そこで動いたりしてるスタッフもいるわけで。きちっとした決められた時間内の仕事ではなかったりするんで、そこら辺の。NPO 側もいろんなことを伝えていったりとかしてもらおう努力は必要なんだろうなと思うんですけれども。ちゃんと活動が続けていけるような仕組みとか。

松村 そうですよ。今、おっしゃったようなことは、恐らくこども NPO さんだけではなくて、恐らく NPO の業界全体としての課題というふうに言われているかと思うんですけど。その辺り、名古屋市の行政職員はどれくらい認識とか改善する、本気なのかよって思ったりするときもあるんですけど。小島さんから見てその辺り、どうですかね。

小島 今は河村市長が、結構、言葉的にはいろいろ言われたりするんですけど、それが継続的につなげられるような、そういうものになっているのか。今これが言われている、叫ばれているから、これをぼんとやって。今度はこっちだからぼんとやって、ではなくて、本当に子どもたちが、いろいろな環境にいる子どもたちも含めてみんなが、大人になって自分の力で生活できるような形をつくっていくための、継続していけるような仕組みが、必要だと思います。

松村 確かに今の市長は、割と子どもとかを言っている人ですし、そこで当選したことも少しあるのかもしれないけど。やっぱり政治家だけじゃなくて、誰が局長だとか上とかって、またちょっと変わ



ってきますもんね、そこはね。ただ、概して、さっきおっしゃったような、必要性とか価値に見合ったものがあまりないってというのは、それはもう、何とかならないんですかね。

**小島** 何とかならないんですかね。どこかどういったらどう、とかあるんでしょうね。子どもの最善の利益っていうふうに言っているから、それを支えるものが、ちゃんと社会や行政でつくってけるといいのかな。

**松村** 子どもの最善の利益自体は、重要性は今や、もはやトップだけ。それを実際に支えるかたがたへの目配りだとか、そういう人たちの生活とか価値っていう視点が、ちょっと社会的な重要性に比べると、見劣りしているなっていうところはありますよね。

**小島** そうですね。

**松村** どうすればいいんでしょうね。

**小島** どうすればいいんでしょうね。どこがどうすればいいんでしょうね。

**松村** ちょっと補足の質問なんですけど。人がいないっていう点に関していうと、一方で最近、定年退職されて暇なおじいちゃんとかおばあちゃんとか、いっぱいいると思うんですけど。そういう地域の方をうまく巻き込むことによって、人手不足を多少なりとも挽回できたりする。あとさっきおっしゃったように、得意なことって皆さんそれぞれあるじゃないですか。それこそうまく活用とか積み

重なっていけば、少し可能性があったりするのかな、なんて思ったところもあるんですけど、そこら辺はどうなんですかね。

**小島** 事業によってはっていうか、やっぱり子ども食堂とかそういうものって、本当に地域の方の協力とか得やすいですよ。

**松村** なるほど。

**小島** 緑区はプレイパークを4カ所やってるんですけど。そういうものにも地域の方が、一緒につくっていくということでは、できていくんですけども。今、高齢の、自分もそうなんですけど元気だし、まだ働けるし、いろいろ趣味も多彩なので。なかなかそのときに行けるかとか、どういうところだったら手伝えるかっていうところは、限られてきたりするのかな。子どもは地域で育つとは思っているんで、いろんな方が関わってくださるのは、いいことだなと思うんですけど。なかなか難しく、どうしたら皆さんを、そういうところに来ていただいたりできるのかなっていうのは、悩ましいですね。



松村 なるほどですね。子ども食堂は多分もう良くも悪くも雑多な感じっていうか、カオスで。本当にいろんな大人がいること自体が、もしかしたら魅力なのかもしれない一方で、こども NPO さんだとか、本当に子どもの支援を第一的にされている方っていうのは、やっぱり一定の専門性が必要だと思うんですね。相手を否定しないだとか、傾聴するだとか、そういうところでいうと、誰でもウェルカムが売りでもあり弱さでもある子ども食堂と、ちょっと差別化というか違うようなそういうイメージを持っているんですけど。その辺り、違いをどういうふうに考えていらっしゃいますか。



小島 子ども食堂でいろんな地域の方が協力していただく中で、考えの差とか、こうしなきゃいけない的なことも思われる方もいるのを、ちょっとずついろんなところで話をして、やっていく中で理解をしてもらっているようです。子どもに対して、こうすべきとか、気になる行動も、もう少し見守る体制をつくっていくとかは、やっているようなんですけども。なかなか、見守るって、一言で言えば簡単な言葉かもしれないんですが、実際にやろうと思うと難しいところもあっ

て。あの子はこんなことしてたのに、なんで注意しないんだとかっていうことにも、やっぱりなるんで。どこまでが大事で、どこまでを見守る、その辺は本当に長く関係性をつくっていくしかないのかなと思います。最初からそういうことに理解がある方っていうのは、いらっしゃるので。

松村 行政の最近の文書とか見ると、子ども食堂、地域子育て拠点とか、どんどん連携して協働してみたいな、そういうこと書かれたりするけど。実際連携とかって、そんなに簡単なもんじゃないですよ。

小島 そうですね。なかなか難しいところはありますね。

松村 そうですよ。今おっしゃったように、物事のスタンスとか考え方も人それぞれ違うだろうし、ましてや団体によって違うだろうし。

小島 そうですよ。だから、同じ子ども関係のことをやっている NPO とかでも、それぞれの考え方がちょっとずつ違っていたりもするので。

松村 そうですよ。

小島 それを一致させるのは難しいことだし、それぞれの特徴で、いろいろあっていいとは思いますが。

松村 あと、行政といえば、子ども会が一応あるじゃないですか。どういう印象ですか。

小島 今って、子ども会連合みたいなのところに所属している人が、本当に減ってますよね。

松村 そうですね。地域によってはもう廃止かな。

小島 そうですね。私の子どもが子ども会に入っているぐらいのときに一応、所属はしてたんですけど。軍隊的なあれが、ものすごく苦手で。ぴっと笛を吹いて、みんなを集める。うーんって、すごくそれが苦手だったので。今どうなのか私もよく分からないんですけど。私たちも自主的な子ども会みたいなのはつくってたんんですけど。

松村 はい。

小島 とても自由な。今、公園で火をたくとか、できないじゃないですか。

松村 そうですね。

小島 昔、子ども会はデイキャンプっていうことで、公園で火を使うことができたんですよね。もう完全にできないんですけど。それって、そういう体験もすごく大事。

松村 確かに。

小島 火をおこすとか、それで何かを作るとかって、すごくいい体験なんですけど。それが、キャンプ場に行かないとできない。昔は雑木林を手入れして、その間伐材とかを燃やして、そこでパンを焼いたりとか、カレー作ったりとか、みんなでやったりして。火の怖さとか熱さ、いろんなことを感じる、体験するっていうことは、すごくいい場だったと思うんですけど、全く今できないので。火は、まあ今、キャンプがはやってるから体験できてるのかな、まあ、マッチで火をつけることはないと思うんですけど。そういう、いろんな体験の場がどんどん減ってるなっていう。きれいにはなってるんですけど。

松村 自由に体験とか、アイデアとかを発言できる場ではないですよ、子ども会とかは。

小島 そうですね。子ども会でボウリングに連れて行くとか、食事会する。うーん、とは思うんですけど。でも、お母さんたちも忙しいから、そんな丁寧な手のかかるようなことはできないし。

松村 PTA みたいな、やりたくない仕事みたいな感じになってますよね。

小島 そう。

松村 でも、一方で行政としては、なんか子ども会が地域にはあるから、みたいなのところも、ちょっとあって。ちょっと時代錯誤じゃないけど、ギャップを感じますけどね、私なんかは。

小島 子ども会連合では、どういうことをやっていますか。

松村 分かりました。最後のところに関連して、もしまだ付け足していただけるところとか、大まかですけど。未来に期待することとか、何かありますか。

小島 未来。本当に子どもたちが自由に、いろんなことができる場がもっと増えてほしいなと思うし。それにちゃんと付き合える大人というか、そういう理解できる大人が増えるといいなって最初るときから思ってるけど、なかなか増えない。

松村 ここまで子育ての社会化とか言われたり、政策的にはいろんなお金増えたりしているはずだけれども、実際、増えないなっていう感じですね。

小島 そうですね。増えるといいなっと思っています。

松村 そこはすごく重要な課題ですね。貴重なお話、ありがとうございました。



# 国家公務員の働き方・労働環境、PSMに関する一考察 —中央省庁のクチコミデータの分析から—

松村智史（名古屋市立大学）

## 1. 問題の所在・研究目的

近年、国家公務員の働き方や労働環境への社会的な注目が高まっている。その背景には長時間労働や労働環境の問題が指摘されている。職員の離職、志願者の停滞などが続くなか、長時間労働の改善や業務効率性の追求など、国家公務員の働き方や労働環境の見直しが推進されている。

しかし、働き方や労働環境の見直しそのものだけがゴールではなく、その帰結として、行政が組織として、又は、個々の職員が、高いパフォーマンスを上げられるためにはどうすればいいのか、という点が重要であろう。

また、見直しが進んでいるとはいえ、国家公務員の働き方・労働環境の現状や、行政が組織として、又は、個々の職員として高いパフォーマンスを上げられるためにどのような課題があるのかという点は、一部の先行研究（青木・王・神林他 2023 など）を除き、十分に明らかになっていない。人事院など行政や、外部研究者が行政と連携して実施する調査もあるものの、匿名とはいえ、同じ行政が関係する調査には、本音で回答しにくいということも考えられる。

この点、働き方や労働環境など職場の実情を知る上で、近年、注目されているのが、ウェブ上の匿名のクチコミデータである。職場の実情に関する莫大な量の情報を扱っており、転職や就職のための情報プラットフォームや、職場の社会的な評価として広く利用され、その影響力は、非常に大きなものになっている。また、その分析は少なくない示唆に富むものと考えられる。

以上を踏まえて、本研究では、ウェブ上のクチコミデータに基づいた分析から、国家公務員の働き方・労働環境の現状や、行政が組織として、又は、個々の職員として高いパフォーマンスを上げられるためにどのような課題や示唆があるのかを明らかにすることを研究目的とする。

## 2. 分析の視点・リサーチクエスチョン

上記の問題の所在や研究目的を踏まえて、本研究では、以下の2点の分析の視点、リサーチクエスチョンを設ける。

まず、1点目は、国家公務員の働き方や労働環境の現状や課題である。この点、クチコミデータの分析から、各省庁を比較しつつ、その概要はいかなるものなのか、明らかにする。

続いて、2点目は、パフォーマンスに関して、国家公務員の Public service motivation (PSM) の規定要因は何なのか、ということである。PSM はもともと海外において注目されてきた概念であり、職務パフォーマンスに影響するものと考えられている。日本においても、近年、PSM に関する研究が進んでいる（林他 2021；柳至 2022）。

### 3. データの概要

本研究で用いるデータは、オープンワーク株式会社が運用する、転職・就職のための情報プラットフォーム「OpenWork」のクチコミデータである。「OpenWork」のクチコミデータは、従業員や元従業員が、働きやすさ、労働環境、組織文化などに関するクチコミや評価スコアを投稿するサイトである。2024年7月末時点で会員数が約665万人、蓄積されているクチコミ数と評価スコアは約1,757万件と、類似のサイトの中でも、国内最大規模を誇る。さらに、クチコミの質を担保するために、社内の審査チームが中立的な立場で目視確認を行い、公開を判断しており、信頼できるデータとなっている。同社と協議の上、本研究に用いるために、中央省庁の行政機関に関するデータの提供を受けた。このうち、回答数が100以上の10の中央省庁（外務省、経済産業省、厚生労働省、国土交通省、財務省、総務省、農林水産省、文部科学省、法務省、防衛省）のデータを用いて分析を行った。分析ソフトは、SPSS Statistics ver.30を用いた。

まず、対象省庁と回答数は、以下となる（表1）。

表1 対象省庁と回数

省庁名	回答数
外務省	262
経済産業省	279
厚生労働省	387
国土交通省	556
財務省	182
総務省	145
農林水産省	176
文部科学省	116
法務省	191
防衛省	275
合計	2569

また、分析に使用した変数は、以下となる（表2）。

表2 分析に使用した変数

変数名	variable name	内容
総合評価	overall_rating	個別スコア（待遇面の満足度～人事評価の適正感）を総合したスコア
待遇面の満足度	salaries_benefits_satisfaction	給料や賞与に対する満足度
社員の士気	employees_motivation	組織内の士気の高さ
風通しの良さ	openness	部署や役職を越えて議論しやすいか
社員の相互尊重	teamwork	職員同士が尊重し合える文化とチームワークの高さ
20代成長環境	chance_to_grow_for_young_employees	20代の社員が成長できる仕組みや環境があるか
人材の長期育成	Long-term_development_of_employees	採用した社員を30代～50代にいたるまで長期に育成する環境にあるか
法令遵守意識	compliance	法令を遵守しようとする組織内の意識の高さ
人事評価の適正感	employee_evaluation_system	実力に応じて評価、昇進がされているか
女性ダミー（性別）	female_dummy	性別が女性（基準カテゴリーは、男性）
退職ダミー（在籍状況）	retire_dummy	すでに退職している（基準カテゴリーは、現職）

「総合評価 (overall\_rating)」、「待遇面の満足度 (salaries\_benefits\_satisfaction)」、「社員の士気 (employees\_motivation)」、「風通しの良さ (openness)」、「社員の相互尊重 (teamwork)」、「20代成長環境 (chance\_to\_grow\_for\_young\_employees)」、「人材の長期育成 (Long-term\_development\_of\_employees)」、「法令遵守意識 (compliance)」、「人事評価の適正感 (employee\_evaluation\_system)」と、属性である「女性ダミー (性別) (female\_dummy)」、「退職ダミー (在籍状況) (retire\_dummy)」である。

回答は、5段階（1点～5点）で、評価が高いほど、高い点数となる。なお、このうち、「総合評価」は、個別スコア（「待遇面の満足度」～「人事評価の適正感」）を総合したスコアであり、回答者ではなく、サイトによって自動的に導かれる点数である。

#### 4. 分析結果と考察

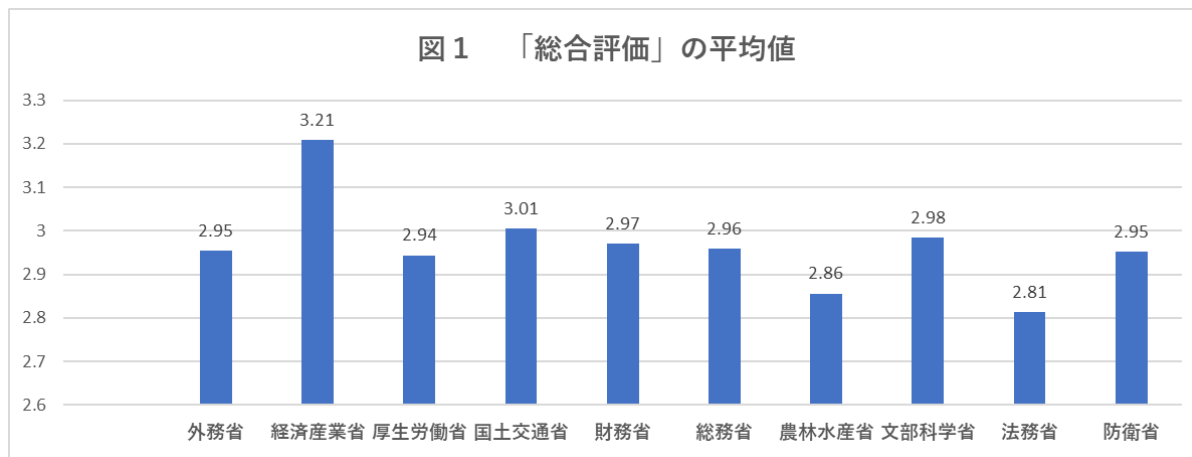
続いて、分析結果と考察について、（1）働き方・労働環境に関する記述統計、（2）PSMの規定要因（重回帰分析）、（3）退職の規定要因（ロジスティック回帰分析）の順番にみていく。

##### （1）働き方・労働環境に関する記述統計

まず、各変数の記述統計量を確認する（表3）。

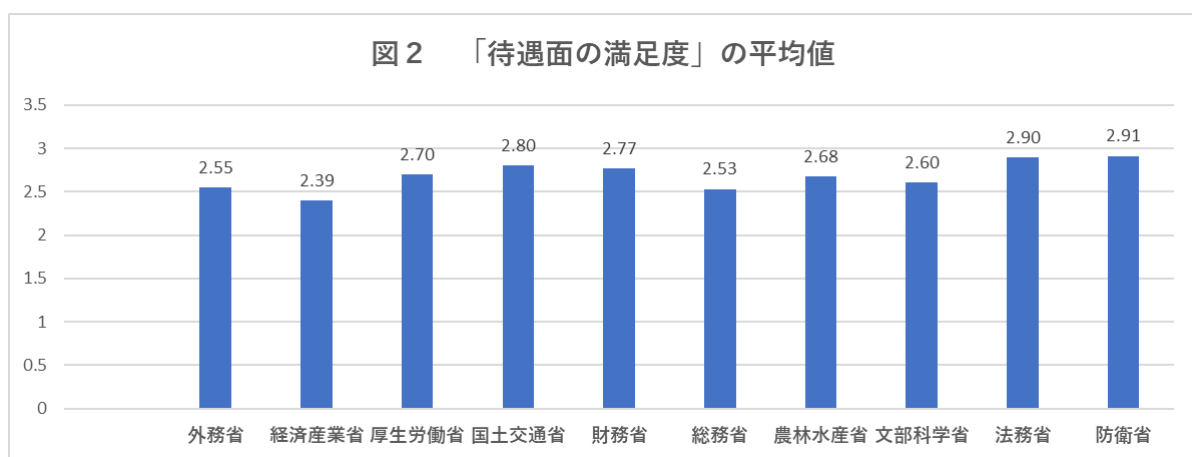
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
総合評価	2569	1.8	5.0	2.98	0.61
待遇面の満足度	2569	1	5	2.70	0.99
社員の士気	2569	1	5	2.93	0.89
風通しの良さ	2569	1	5	2.96	0.97
社員の相互尊重	2569	1	5	3.12	0.94
20代成長環境	2569	1	5	2.78	1.10
人材の長期育成	2569	1	5	2.58	1.03
法令遵守意識	2569	1	5	4.05	0.95
人事評価の適正感	2569	1	5	2.69	1.00
女性ダミー	2569	0	1	0.30	0.46
退職ダミー	2569	0	1	0.36	0.48

続いて、各変数の省庁ごとの平均値をみていく。



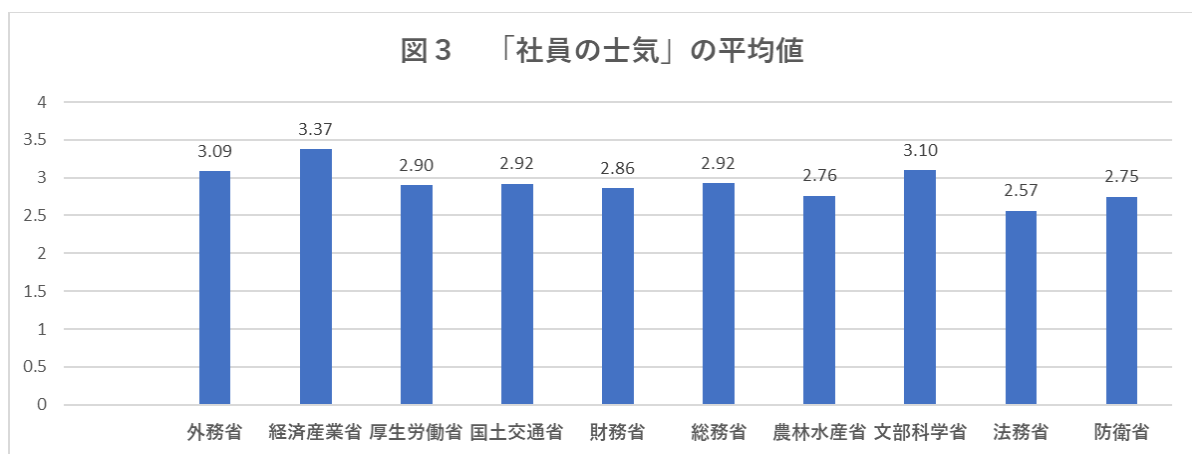
$$F(9, 2559) = 7.302, p < .001$$

総合評価は、経済産業省で高い一方、農林水産省、法務省が低くなっている。



$$F(9, 2559) = 7.319, p < .001$$

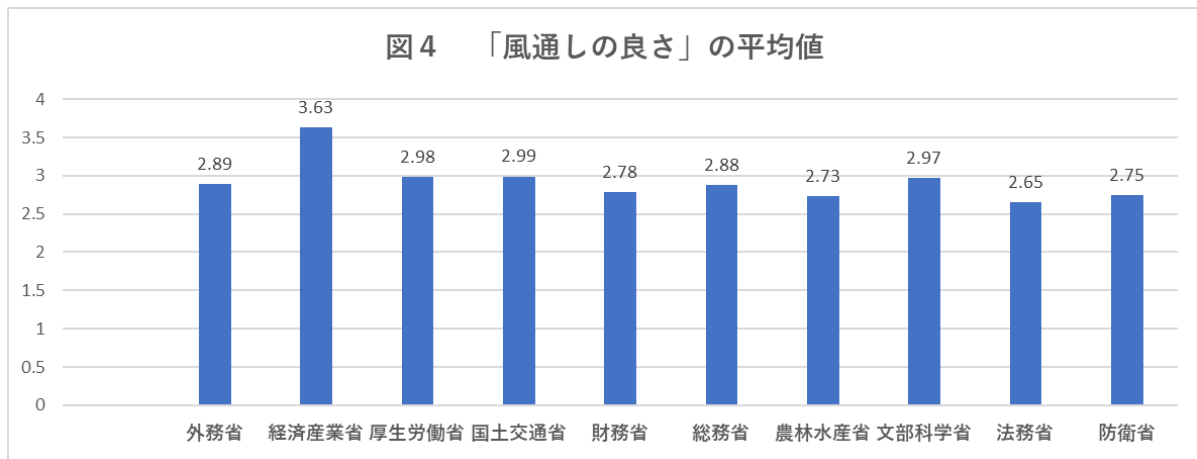
待遇面の満足度は、防衛省、法務省が高い反面、経済産業省、総務省、外務省が低い。



$$F(9, 2559) = 15.555, p < .001$$

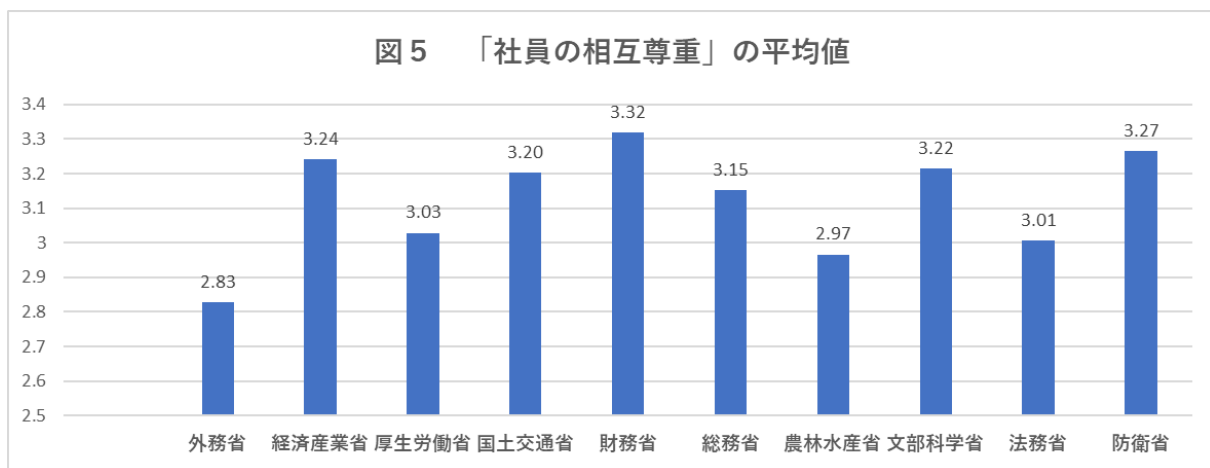
社員の士気は、経済産業省が最も高く、文部科学省や外務省も高水準である一方、法務省、防衛省、農林水産省で低位となっている。





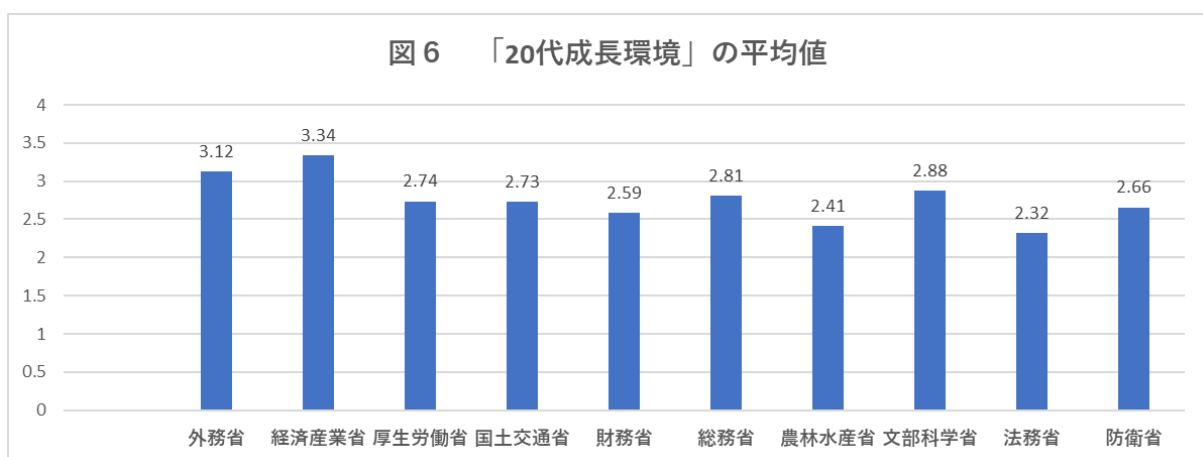
$F(9, 2559) = 22.374, p < .001$

風通しの良さは、経済産業省が高い一方、法務省、農林水産省、防衛省で低い傾向にある。



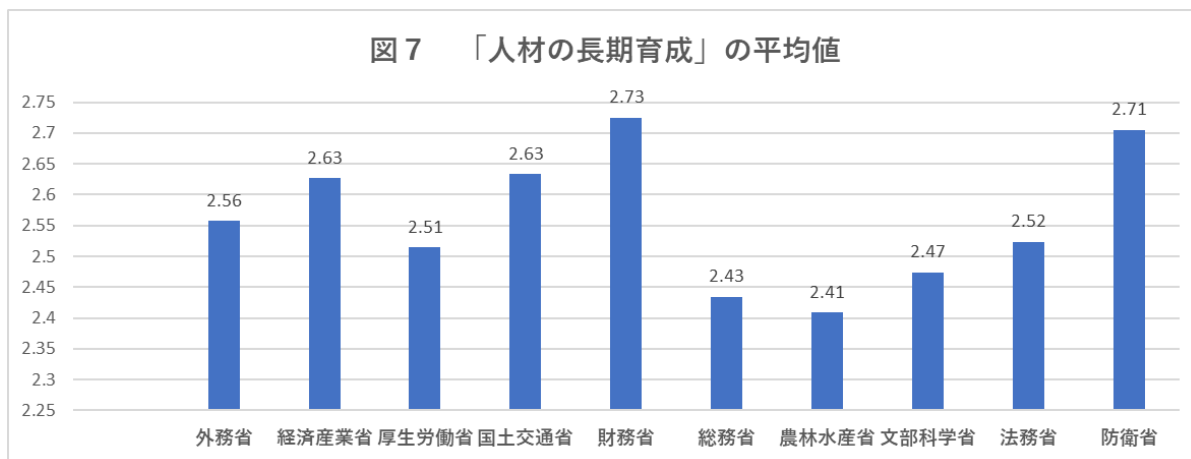
$F(9, 2559) = 15.555, p < .001$

社員の相互尊重は、外務省が格段に低い反面、財務省や防衛省は高くなっている。



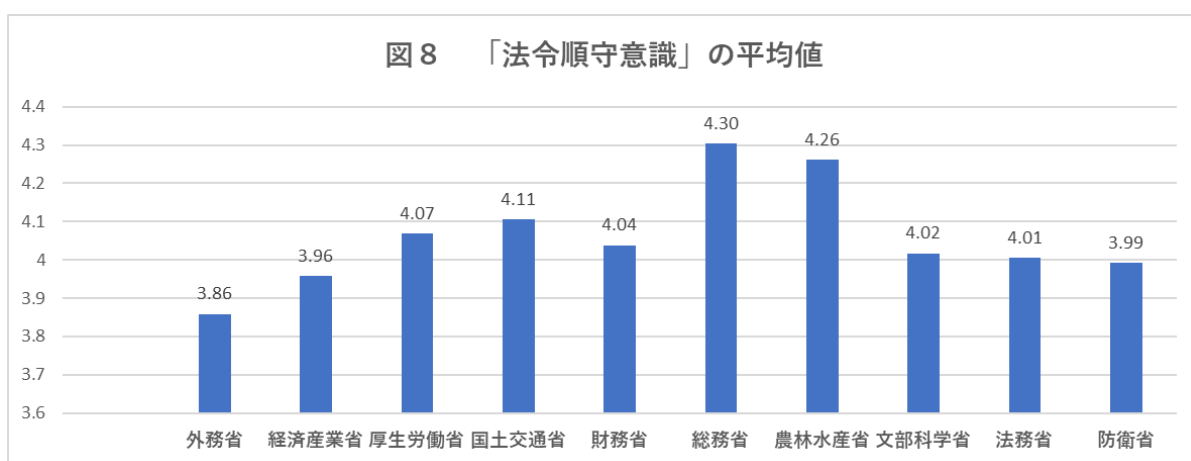
$F(9, 2559) = 19.081, p < .001$

20代成長環境は、経済産業省や外務省が高い一方、法務省、農林水産省は低い傾向にある。



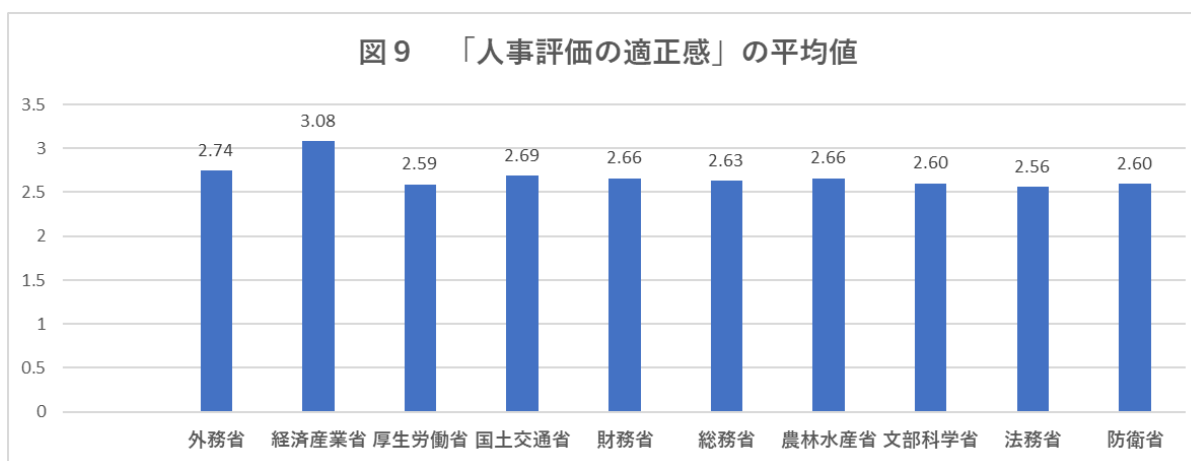
$F(9, 2559) = 2.335, p < .001$

人材の長期育成は、財務省、防衛省が高スコアとなっている。他方、農林水産省、総務省、文部科学省で低くなっている。



$F(9, 2559) = 4.007, p < .001$

法令順守意識は、総務省、農林水産省が高い一方、外務省、経済産業省が低位にある。



$F(9, 2559) = 6.163, p < .001$

人事評価の適正感は、経済産業省が高いものの、全体的に低位な水準にとどまっている。

## (2) PSM の規定要因 (重回帰分析)

続いて、国家公務員の Public service motivation (PSM) の規定要因は何なのか、「社員の士気」を被説明変数とした重回帰分析の結果をみていく (表4)<sup>1)</sup>。

表4 社員の士気を従属変数とした重回帰分析

	全体		外務省		経済産業省		厚生労働省		国土交通省		財務省	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
女性ダミー	0.044	0.031	-0.002	0.088	-0.322	0.118 **	0.093	0.079	0.051	0.064	0.119	0.132
待遇面の満足度	-0.013	0.015	-0.014	0.048	0.054	0.054	0.030	0.042	-0.035	0.029	0.034	0.060
風通しの良さ	0.101	0.017 ***	-0.004	0.056	0.018	0.064	0.089	0.047 †	0.093	0.034 **	0.149	0.064 *
社員の相互尊重	0.204	0.017 ***	0.205	0.056 ***	0.229	0.061 ***	0.197	0.046 ***	0.274	0.035 ***	0.116	0.063 †
20代成長環境	0.244	0.016 ***	0.105	0.049 *	0.205	0.056 ***	0.200	0.045 ***	0.208	0.033 ***	0.216	0.061 ***
人材の長期育成	0.055	0.017 **	0.077	0.051	0.142	0.060 *	0.012	0.048	0.112	0.034 **	0.007	0.064
法令遵守意識	0.029	0.015 †	0.060	0.046	0.072	0.072	0.024	0.041	0.037	0.029	-0.016	0.059
人事評価の適正感	0.141	0.016 ***	0.262	0.051 ***	0.069	0.053	0.129	0.047 **	0.109	0.031 ***	0.256	0.064 ***
定数	0.702	0.078 ***	1.078	0.223 ***	0.955	0.269 ***	0.919	0.214 ***	4.378	0.324 ***	0.747	0.312 *
決定係数	0.383		0.348		0.361		0.291		0.446		0.383	
自由度調整済み決定係数	0.381		0.328		0.342		0.276		0.438		0.354	
N	2569		262		387		387		556		182	

\*\*\* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ , † $p < 0.10$

	総務省		農林水産省		文部科学省		法務省		防衛省	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
女性ダミー	0.068	0.122	0.023	0.117	0.050	0.148	0.132	0.109	-0.030	0.096
待遇面の満足度	0.091	0.066	0.009	0.060	0.021	0.084	-0.010	0.061	0.001	0.045
風通しの良さ	0.058	0.067	0.166	0.079 *	-0.031	0.095	0.080	0.059	0.106	0.049 *
社員の相互尊重	0.316	0.068 ***	0.095	0.070	0.387	0.088 ***	0.196	0.062 **	0.169	0.050 **
20代成長環境	0.271	0.061 ***	0.042	0.069 ***	0.264	0.086 **	0.275	0.063 ***	0.187	0.045 ***
人材の長期育成	0.037	0.076	-0.060	0.064	0.003	0.094	-0.011	0.066	0.170	0.046 ***
法令遵守意識	-0.017	0.062	0.043	0.062	0.024	0.076	-0.003	0.053	0.107	0.045 *
人事評価の適正感	0.199	0.065 **	0.187	0.071 **	0.110	0.093	0.092	0.062	0.048	0.047
定数	0.205	0.375	0.744	0.320 *	0.718	0.381 †	0.923	0.296 **	0.401	0.222 †
決定係数	0.489		0.412		0.370		0.274		0.457	
自由度調整済み決定係数	0.459		0.384		0.323		0.242		0.441	
N	145		176		116		191		275	

\*\*\* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ , † $p < 0.10$

### ■全体 (N=2569)

「風通しの良さ」、「社員の相互尊重」、「20代成長環境」「人事評価の適正感」が、正で有意である ( $p < 0.001$ )。また、「人材の長期育成」も5%水準で正に有意である ( $p < 0.05$ )。さらに、「法令遵守意識」が10%水準で正に有意である ( $p < 0.10$ )。他の変数は統計的に有意な結果とはなっていない。

「風通しの良さ」、「社員の相互尊重」、「20代成長環境」「人事評価の適正感」、「人材の長期育成」、「法令遵守意識」が高いほど、社員の士気にプラスに影響していることがみえる。

■外務省 (N=262)

「社員の相互尊重」、「人事評価の適正感」が、係数の向きが正で有意である ( $p < 0.001$ )。また、「20代成長環境」も5%水準で正に有意である ( $p < 0.05$ )。他の変数は統計的に有意な結果とはなっていない。「社員の相互尊重」、「人事評価の適正感」、「20代成長環境」が高いほど、社員の士気にプラスの影響をおよぼしていることがみえる。

■経済産業省 (N=279)

「社員の相互尊重」、「20代成長環境」が、正で有意である ( $p < 0.001$ )。「人材の長期育成」も正に有意である ( $p < 0.05$ )。他方で、「女性ダミー」が、係数が負で、1%水準で有意である ( $p < 0.01$ )。女性であることが、士気にマイナスの影響をあたえている。「社員の相互尊重」、「20代成長環境」、「人材の長期育成」も士気にプラスの影響をもたらしている一方、女性であること（「女性ダミー」）が、士気にマイナスの影響をあたえている。

■厚生労働省 (N=387)

「社員の相互尊重」、「20代成長環境」が正で有意である ( $p < 0.001$ )。「人事評価の適正感」も正に有意である ( $p < 0.05$ )。「風通しの良さ」も10%水準であるが、統計的に正に有意である。「社員の相互尊重」、「20代成長環境」、「人事評価の適正感」が社員の士気にプラスの影響をもたらしていることがみえる。

■国土交通省 (N=556)

「社員の相互尊重」、「20代成長環境」、「人事評価の適正感」が、正で有意となっている ( $p < 0.001$ )。また、「風通しの良さ」、「人材の長期育成」も1%水準で正に有意である ( $p < 0.01$ )。「社員の相互尊重」、「20代成長環境」、「人材の長期育成」、「人事評価の適正感」、「風通しの良さ」が高いほど、社員の士気にプラスの影響をもたらしていることがみえる。

■財務省 (N=182)

「20代成長環境」、「人事評価の適正感」が正で有意である ( $p < 0.001$ )。また、「風通しの良さ」も5%水準で正に有意である ( $p < 0.05$ )。「20代成長環境」、「人材の長期育成」、「風通しの良さ」が社員の士気にプラスの影響をもたらしていることがみえる。

■総務省 (N=145)

「社員の相互尊重」、「20代成長環境」が正で有意である ( $p < 0.001$ )。また、「人事評価の適正感」も5%水準で正に有意である ( $p < 0.05$ )。「社員の相互尊重」、「20代成長環境」、「人事評価の適正感」が社員の士気にプラスの影響をもたらしていることがみえる。

■農林水産省 (N=176)

「20代成長環境」が正で有意である ( $p < 0.001$ )。また、「人事評価の適正感」も1%水準で正に有意である ( $p < 0.01$ )。「人事評価の適正感」も5%水準で正に有意である ( $p < 0.05$ )。「20代成長環境」、「風通しの良さ」、「人事評価の適正感」が社員の士気にプラスの影響をもた

らしていることがみえる。

■文部科学省 (N = 116)

「社員の相互尊重」が正で有意である ( $p < 0.001$ )。また、「20代成長環境」も5%水準で正に有意である ( $p < 0.05$ )。「社員の相互尊重」、「20代成長環境」が社員の士気にプラスの影響をもたらしていることがみえる。

■法務省 (N = 191)

「20代成長環境」が正で有意である ( $p < 0.001$ )。また、「社員の相互尊重」も5%水準で正に有意である ( $p < 0.05$ )。「20代成長環境」、「社員の相互尊重」が社員の士気にプラスの影響をもたらしていることがみえる。

■防衛省 (N = 275)

「社員の相互尊重」、「20代成長環境」、「人材の長期育成」が正で有意である ( $p < 0.001$ )。また、「人材の長期育成」、「法令順守意識」も5%水準で正に有意である ( $p < 0.05$ )。「社員の相互尊重」、「20代成長環境」、「人材の長期育成」、「法令順守意識」が社員の士気にプラスの影響をもたらしていることがみえる。

<小括>

あらためて、ここまで述べたきた、重回帰分析の結果を、係数の向きと統計的有意を付してまとめると、図10のようになる。

図10 社員の士気の規定要因

	全体	外務省	経済産業省	厚生労働省	国土交通省	財務省	総務省	農林水産省	文部科学省	法務省	防衛省
女性タミー			- **								
待遇面の満足度											
風通しの良さ	+ ***			+ †	+ **	+ *		+ *			+ *
社員の相互尊重	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ †	+ ***		+ ***	+ **	+ **
20代成長環境	+ ***	+ *	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ **	+ ***	+ ***
人材の長期育成	+ **		+ *		+ **						+ ***
法令遵守意識	+ †										+ *
人事評価の適正感	+ ***	+ ***		+ **	+ ***	+ ***	+ **	+ **			
回答数	2569	262	279	387	556	182	145	176	116	191	275

\*\*\* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ , † $p < 0.10$

社員の士気に統計的に有意にプラスの作用を及ぼすことが係数において確認された変数は、風通しの良さ、社員の相互尊重、20代成長環境、人材の長期育成、法令遵守意識、人事評価の適正感であった。特に、社員の相互尊重、20代成長環境、人事評価の適正感、風通しの良さは、ほとんどのケースでプラスに有意であり、社員の士気への影響が少なくないことが示された。

### (3) 退職の規定要因（ロジスティック回帰分析）

続いて、近年の退職者の増加に関しても、PSM が関係していることが考えられる。そのため、どのような要因が退職に影響するのか、回答時の在籍状況（現職 or 退職）のうち、退職を被説明変数としたロジスティック回帰分析の結果をみていく<sup>2)</sup>。

表5 退職の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	B	オッズ比
女性ダミー	0.322	1.380 ***
待遇面の満足度	0.098	1.103 *
社員の士気	0.101	1.106 †
風通しの良さ	-0.274	0.760 ***
社員の相互尊重	0.030	1.031
20代成長環境	0.232	1.260 ***
人材の長期育成	0.087	1.091 †
法令順守意識	-0.132	0.876 **
人事評価の適正感	-0.013	0.987
定数	-0.856	***
－2対数尤度	3248.210	
Nagelkerke決定係数	0.049	
尤度比のカイ2乗検定	93.998	***
N	2569	

\*\*\* $p < 0.001$ , \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ , † $p < 0.10$

女性であること（女性ダミー）は、統計的に有意に退職の方向に働く（ $p < 0.01$ ）。女性であることと比べてオッズは低いものの、「20代成長環境」も、統計的に有意に退職の方向に働く（ $p < 0.01$ ）。10%水準の有意であるが、「社員の士気」、「人材の長期育成」も同様であるが、オッズ比も小さく、この結果をもってPSMと退職の関係を結論づけることは難しいといえる。

他方、「風通しの良さ」は、統計的に有意に退職しない方向に働く（ $p < 0.01$ ）。「法令遵守意識」も、統計的に有意に退職しない方向に働く（ $p < 0.05$ ）。

全体としては、女性であることが、退職の規定要因となりやすい一方で、「風通しの良さ」などが退職しない方向に作用することがみえた。但し、モデルの決定係数が低く、留意を要する。

## 5. まとめと課題

本稿では、働き方や労働環境など職場の実情を知る上で近年注目されているウェブ上の匿名のクチコミデータを用いて、国家公務員の働き方や労働環境の現状や課題、Public service motivation（PSM）の規定要因について、各省庁を比較しながら、その概要を明らかにした。

まず、国家公務員の働き方や労働環境の現状や課題は、同じ中央省庁でも、省庁ごとに相当の差があることが浮かび上がった。続いて、国家公務員のPublic service motivation（PSM）の規定要因についても分析を行った結果、省庁ごとの特徴がある一方、概して、風通しの良さ、社員の相互尊重、20代成長環境、人材の長期育成、法令遵守意識、人事評価の適正感が、社員の士

気に統計的に有意にプラスの作用を及ぼすことが確認された。特に、社員の相互尊重、20代成長環境、人事評価の適正感、風通しの良さは、ほとんどの省庁で有意であり、社員の士気への影響が少ないことがわかった。

また、退職に着目すると、女性であることが、統計的に有意に退職の方向に働くことなどがみえた。他方、風通しの良さや法令遵守意識が、統計的に有意に退職しない方向に働くことが浮かび上がった。

今後の課題として、各要因を構成する具体的な実態や取組に目を向けるとともに、同一の省庁でも年代や職種などによる差がないか、差を生み出すものは何なのかなど、より精緻な分析を行っていきたい。

## 注

- 1) 表中の「B」は非標準化係数 (unstandardized coefficients) を意味する。
- 2) 表 4 および表 5 では、被説明変数が異なる (それぞれ「社員の士気」と「退職」) にもかかわらず、同じ説明変数を使用している。本分析では、労働環境が、社員の士気と退職の双方に共通して影響を及ぼす要因であると仮定し、簡易な分析を実施している。ただし、被説明変数が異なる場合における説明変数の適切性やモデル構造の妥当性については、再検討の必要性を認識している。本稿はワーキングペーパーとして、職場環境と職員行動との関連性について初期的な知見を提示することを目的としており、詳細なモデルの最適化は今後の課題とする。

## 参考文献

- 青木栄一・王瀬森・神林寿幸・伊藤正次・河合晃一・北村亘・清水唯一朗・曾我謙悟・手塚洋輔・村上裕一 (2023) 「2022 年国家公務員ワークライフバランス調査基礎集計」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』第 71 集・第 2 号, 107-126.
- 林嶺那・深谷健・箕輪允智・中嶋茂雄・梶原静香 (2021) 「公共サービス動機づけ(Public Service Motivation)と職務満足度等との関連性に関する実証研究：最小二乗回帰と分位点回帰による特別区社員データの分析」『年報行政研究』(56), 165-188.
- 柳至(2022)「官僚のパブリック・サービス・モチベーションと職務満足」北村亘編『現代官僚制の解剖：意識調査から見た省庁再編 20 年後の行政』有斐閣, 135-156.

## 謝辞

本研究で使用したデータは、オープンワーク株式会社様より研究のためにご提供をいただきました。オープンワーク株式会社様に厚く御礼申し上げます。