

RM

FOCUS

C
O
N
T
E
N
T
S

年間シリーズ

レジリエントでサステナブルな社会をめざして

▶ 資金動員と政治対立に左右されたCOP29

- 米国におけるソーシャルインフレーション
- 保育所等における不適切な保育や虐待の発生状況と
予防対策のポイントについて
～ガイドラインおよび手引きを踏まえて～
- 学校現場における外部人材活用の必要性和課題
- 持続可能な働き方の実現に向けたワークライフバランス推進の課題と解決策

基礎研究レポート

自律的なAIエージェント、LAWS、ADMの概要と自律性

Vol.
93
2025
spring

CONTENTS



年間シリーズ

レジリエントでサステナブルな社会をめざして

資金動員と政治対立に左右されたCOP29

01

ソーシャルインフレーション

米国におけるソーシャルインフレーション

07

保育所等の
不適切保育や虐待

保育所等における不適切な保育や虐待の
発生状況と予防対策のポイントについて
～ガイドラインおよび手引きを踏まえて～

15

学校現場の外部人材活用

学校現場における外部人材活用の必要性和課題

20

ワークライフバランス

持続可能な働き方の実現に向けた
ワークライフバランス推進の課題と解決策

26

基礎研究レポート

自律的なAIエージェント、LAWS、ADMの
概要と自律性

32

災害・事故情報〈対象期間：2024年12月～2025年2月〉

37

information

38

内容紹介

第29回気候変動枠組条約締約国会議（COP29）が2024年11月に開催された。参加者数も出展数も前回COPより少なくなったが、それ以上に各国の政治状況が出展者の顔ぶれに影響を与えた。本稿では、トランプ氏の大統領当選が決まった直後に開催されたCOP29の会場の雰囲気やアメリカ政府関係者の様子、企業のネットゼロ目標達成にも関係する炭素クレジットの問題を、会期中の公式サイドイベントやパビリオンでの議論を軸として紹介する。

ソーシャルインフレーションとは、一般には「保険金支払いが一般的な経済的インフレーションを上回って上昇すること」とされている。近年特に注目されているのは米国における損害賠償責任保険のソーシャルインフレーションであり、賠償額や訴訟費用の高騰や訴訟件数の増加によって引き起こされているといわれている。本稿では、米国の損害賠償責任保険が置かれている状況に焦点を当て、ソーシャルインフレーションの現状と、社会、経済、法制度の観点からの要因について解説する。

近年、保育所での虐待事案が報道され、社会的関心が高まっている。こども家庭庁が実施した虐待等に関する実態調査の結果を読みとくと、保育所等における虐待は単なる個別の問題にとどまらず、保育制度全体のあり方や職員の労働環境などにも課題があることが浮き彫りになっている。本稿では、国が公開しているガイドラインや調査結果等を通じて、虐待等の発生状況や今後の展望について考察する。

日本の学校現場では、教員の業務量が増加し、従来の体制では対応が困難になっている。学校教育の改善や充実が求められる中、部活動の地域移行や官民連携が、働き方改革の一環として進められている。本稿では、部活動に関わる外部人材の活用に焦点を当て、自治体での先行事例と現状の課題を紹介し、解決策を考察する。

ワークライフバランスは、仕事と生活の調和を図り、個人の健康や企業の生産性向上、社会全体の持続的な発展にとって不可欠な要素となっている。少子高齢化や労働力不足の中でその推進が求められているが、まだ完全に普及しているとは言えない状況である。本稿では、日本におけるワークライフバランス推進の現状と課題を、統計データや政策、企業の取り組みなどを交えながら考察する。

自律的AIエージェントは、ユーザーの指示を待つだけでなく、環境を認識し目標達成のために意思決定・行動するシステムであり、2025年以降本格普及が見込まれる。市場規模も急拡大し、2030年代には数十兆円規模に達すると予測されている。本稿では、自律的なAIエージェントと、LAWS（自律型致死兵器システム）の概要を紹介する。さらにADM（自律的意思決定）を加え、それぞれの関係性につき、「自律性」に焦点を当てて考察する。

資金動員と政治対立に左右されたCOP29

一般社団法人SusCon

代表理事 粟野 美佳子 氏



要旨

- COP28のような会場の広さではないため、参加者数も出展数も前回より少なくなったが、それ以上に各国の政治状況が出展者の顔ぶれに影響を与えた。
- トランプ大統領の再選決定直後の開催で、アメリカ政府関係者の大半がこの話題を回避。他方、民主党上院議員は国境炭素調整(CBAM)の導入議論が超党派で進んでいることを紹介した。
- 炭素クレジットの国際移転に関する条約での詳細ルールは確定したが、民間炭素市場の問題が解消されると見るのは早計だ。

2024年11月に開催された第29回気候変動枠組条約締約国会議(COP29)は、例年に比べ各国の国内政治状況や外交関係が影を落とし、ドバイで開催された前回COPにみられたビジネス界の盛り上がりもしぼんでしまった感がある。条約本体では、長年積み残されてきた、炭素クレジットの国際移転に関わる詳細ルールがようやく決着はしたものの、それで現状の炭素クレジットが抱える課題が一気に解決ということでもない。本稿では、トランプ氏の大統領当選が決まった直後に開催されたCOP29の会場の雰囲気やアメリカ政府関係者の様子、企業のネットゼロ目標達成にも関係する炭素クレジットの問題を、会期中の公式サイドイベントやパビリオン(国や民間団体によるブース)での議論を軸として紹介していく。

1. 巨大化は一服

今回と前回の大きな違いは、規模である。前回のドバイは万博跡地という広大な場所で開かれたことから、スタッフ含め8万人以上という過去最大の参加者数を記録した。これに比べ今回の開催場所はアゼルバイジャンの首都バクーにあるオリンピックスタジアムとその周囲を使用しており、会場が圧倒的に狭い。COPの会場内に入れるのは政府や国際機関の他、条約事務局から参加資格を得ているオブザーバー団体に限られるのだが、オブザーバー団体も人数割り当てがあり、希望した人数通りに許可が下りるわけではない。今回はオブザーバーのカテゴリーだけで13,000人以上が参加登録を許可され会場に押し寄せていたが、今回議長国はこれを9,500人までとする方針を打ち出し、一気に参加登録が狭き門となったのである。割り当てにあたっては、参加者が欧米の組織に大きく偏っている状況が途上国から問題視されてきたことを受け、欧米の組織に対する割り当て数を全体的に減らす変更を実施。1名しか登録できないNGOや教育機関が続出した。最終的にバクーに

足を運び会場に入った人数はオブザーバーでは8,400人未満にとどまり、総参加者数の面でも、大量に配置された現地ボランティアスタッフを入れても54,000人強と縮小した。

しかしそれでも5万人以上である。会場が手狭ということもあり、通路は人であふれかえり、ラッシュ時間帯のJRの駅を上回る混雑に、2日目あたりから右側通行が徹底された。条約交渉を長年追ってきた参加者からは、COPがビジネスエクスポ化し、交渉とは無関係になってきていることに懸念を示す声も出始めている。他方、今回初めてCOPの経済効果調査を条約事務局が実施。宿泊代や食事代等でどれだけのお金がアゼルバイジャンに落ちたのか、アゼルバイジャンの印象改善につながったか、参加者にアンケートを行った。調査結果が公表されるのかは不明だが、最低でも通常の3倍以上に高騰するホテル価格を考えれば、議長国にとっての経済的メリットはかなり大きいと思われる。規模縮小の方向にはおそらく向かわないだろう。

2. パビリオンは世界の縮図

規模縮小は参加者数だけではない。パビリオンの出展数も230以上あった前回から150強とかなり減っている。だが、パビリオンについては数以上に、顔ぶれと内容に特徴があった。当然のことながら、アゼルバイジャンの周辺国カザフスタンやキルギスタン、ジョージアが初めてパビリオンを出展。だが、

アゼルバイジャンとは歴史的に敵対関係にあるアルメニアは出展しておらず、アルメニアとつながりが深いフランスもパビリオンを出さなかったのである。フランスについてはパビリオン以上に、本会議から環境大臣が退席するという異例の事態になったことが波紋を呼んだ。アゼルバイジャン大統領が会期3日目の「世界リーダーズサミット」で、マクロン体制はニューカレドニアで市民を虐殺していると演説で名指し非難。アゼルバイジャンがニューカレドニアの独立派を支援しているためフランスとは外交的にこじれていたが、外交儀礼を無視した演説にフランスは激怒。環境大臣が本国に帰国し、会期2週目の閣僚会合も気候特使だけ派遣して、大臣は戻ってこなかったのだ。

パビリオンはあるが中身が何もないEUも異例と言えば異例である。欧州委員会のフォンデルライエン委員長は再任されたが、日本で言えば各省大臣にあたる委員が正式に任命され、第二期として発足したのは12月1日からである。この政治スケジュールでは、始動前の11月に2週間にも及ぶパビリオンのプログラムを組みようがなかったのだろう。かなり早い段階から、今年はセッションプログラムがないことは告知されていた。2019年のCOP25でEUグリーンディール政策の発表がパビリオンで行われ、当時その場に居合わせた筆者は超満員の会場にあふれる熱気に圧倒されたものである。それを思うと、毎年EUの環境政策を世界にアピールする場として機能してきたパビリオンが単なる休憩所になってしまったのは(写真①)、今のEUの迷走ぶりの予兆だったのかもしれない。



【写真①】EUパビリオン
自動プレゼンテーションでEUの政策を映し出していた

(Photo: UN Climate Change - Habib Samadov<<https://unfccc.int/cop29>>)

対照的に存在感を見せつけたのが中国である。パビリオン出展は有料なので、ブースのサイズはそれぞれの懐事情によるが、中国パビリオンは議長国アゼルバイジャンに匹敵する広さで、次の議長国ブラジルよりも目立っていた。アメリカが条約の世界から姿を消していく中で、中国が世界のリーダー国の座につかんとする野心を感じたのは、筆者だけではあるまい(写真②③)。

3. アメリカの行方

大統領選の結果が早々に出て、気候変動推進派のバイデン政権から気候変動否定派のトランプ政権へと、振り子が反対方向に動くことが明確になったアメリカはどうだったか。バイデン政権下では毎年アメリカ政府もパビリオンを設けており、気候変動政策を様々な省が代わる代わるアメリカ国内向けに



【写真②】中国パビリオン(Photo: UN Climate Change - Kamran Guliyev <<https://unfccc.int/cop29>>)



【写真③】中国パビリオンの一角は記念撮影用コーナーになっていた。ここだけでも小さなパビリオン一小間分は優にある
(Photo: UN Climate Change - Kamran Guliyev <<https://unfccc.int/cop29>>)

アピールするというのが、パピリオンの内容であった。そのため、筆者はこれまであまりアメリカのパピリオンには足を向けなかったのだが、今回は民主党敗北を受け、どのような発言が飛び出すかを期待していくつかのセッションに参加してみた。

結論からいうと、ほとんどの登壇者が全く選挙結果を話題にせず、これまでと同様にバイデン政権の政策実績のアピールに徹したのである。インフレ抑制法（IRA）による巨額支援の恩恵を、恩恵を受けている農家や林業団体にも語らせ、彼らも直接的には政権交代には触れない。「政策を継続することが重要」と、ほのめかす発言はあるものの、あえて腫れ物に誰も触れない状態だった。

その中で唯一政権交代に言及したのが、エネルギー省次官（当時）であった。彼は「会議室の象（elephant in the room）」^{注1)}という決まり文句で語り始め、これから政権交代までの2カ月間に、支出できるIRA予算は全部使うと宣言。一度支出したものは大統領といえども取り戻すことはできないからである。さらに彼は、上下院両方を共和党が制しているといっても僅差であるため、これまでのアメリカ政治の力学から、IRAによる税控除廃止は議会でも極めて困難とし、継続するとの見込みを示した。

IRAによる税優遇の存続については、民主党上院議員も同様の発言をしている。トランプ政権第一期目でのパリ議定書離脱に対抗するため発足した、気候変動推進派の州や企業による連合「America is All In（旧称 We Are Still In）」主催イベントに登壇した環境派の長老マーキー議員は、IRAの利益を享受している共和党系の州もあることから、議会の投票は簡単には進まないと言った。またIRAに対しては国民の7割以上が支持しており、大多数の国民が望んでいるものを廃止するとなれば、その説明責任を次の中間選挙の争点にすると、すでに戦闘モード入りである。

だが、それ以上に筆者の関心を引いた発言は、アメリカ議会における炭素国境調整措置（CBAM）の検討である。CBAMは既にEUが導入し、英国でも2027年から実施が予定されているもので、簡単にいうと製品のカーボンフットプリントに応じ関税をかける制度である。この制度は炭素リーケージと呼ばれる、カーボンプライシングがある国から無い国へ製造が移転してしまうことを防ぐための措置だが、この制度に対する関心は民主党だけでなく共和党でも広まりつつあると紹介。上院にはCBAMを議論する超党派のプラットフォームが形成されているとのことで、実際CBAM検討の出発点となるデータ収集をエネルギー省に命じる超党派の法案が提出されている。2025年1月に上院で開かれた財務長官指名公聴会でも、ベッセント長官候補（当時）は、中国に対し炭素排出で関税をかける考え

をどう思うかとのCBAM推進派の共和党議員からの質問に対して、関税プログラム全体の一部になりうると肯定的に回答している。CBAMは共和党内で主流の意見ではないものの、関税を振り回すのがトランプ大統領である。本来は気候変動対策の仕組みが対中政策として転用され、結果的にはトランプ政権の意図せぬ、かつ余波の大きい、気候変動対策が生まれる可能性もあるのだ。

4. 炭素クレジットは何のため？

ここまで各国の政治状況がCOPにどう表れたのかを見てきたが、ここからは今回の条約交渉テーマの中から炭素クレジットに焦点を当て、考察していく。炭素クレジットを取り上げる理由は、今回のCOPの成果の一つだったこともあるが、日本の民間セクターにも関わりがある話題だからである。今回の条約交渉では、前回から持ち越しとなっていた炭素クレジットの国際移転に関する諸ルールが確定した。これを受け、炭素クレジット市場に弾みがつくといった論調も聞かれるが、果たしてそうなのだろうか。会場での議論から感じた懸念点を共有したい。

まず条約における炭素クレジットの扱いについて確認しよう。パリ協定では、締約国間の国際協力を実施する排出削減事業や大気中からの炭素除去事業でクレジットを創出し、事業実施国から事業協力国あるいは企業にそのクレジットを分配・移転する仕組みが認められている（協定第6条）。クレジット創出事業は、日本政府の二国間クレジット制度（JCM）のように二国間での取り決めで実施されるものもあれば、民間によるプロジェクトもある。クレジットの移転は、国連が一元管理する専用のメカニズム（第6条第4項）を使用することも可能だし、任意炭素市場（VCM）で扱うこともありえる。国連メカニズムで認められるクレジット事業の要件や登録方法等詳細も今回決着し、取引方法がいつてみればフルメニュー状態となったのだが、この第4項の決定が条約交渉としては異例の展開だったことも紹介しておきたい。今回第6条第4項について担当する専門機関が詳細な「規格」をCOP初日に提出。草案ではなく規格のため、交渉官はこれを認めるかどうか採決に諮るという流れになり、内容を見直す議論は行われなかった。締約国の交渉官だけでなく、市民セクターや国際機関等幅広い関係者の意見や提言を受けながら国際的合意を形成していくのがCOPのプロセスだが、それが全くないまま、決定となったのだ。そのため、一部NGOからは専門家だけで条約ルールを決めうる悪しき前例になるとの懸念から抗議も出た。一方、炭素クレジット

の関係者は、驚きながらも懸案事項がすんなり決着したことに安堵し、幸先がいいと歓迎ムードであった。COP最終日には、クレジットを国際的に移転するための詳細ルール諸々がすべて合意され、前回のCOPで決裂した第6条を巡る議論はようやく終了したのである。

では、これで一気に炭素クレジット事業が進み、任意炭素市場での取引も活気づくのだろうか。国際排出量取引協会(IETA)による民間セクターの意識調査によれば、第6条での詳細なルールの確定が第6条を実施する上で解決すべき最重要課題とされていたので、ここが進展したことの意義は無論大きい。だが、炭素クレジットを取り巻く現在の主たる問題はそこではない。過去にもRMFOCUS誌上でこの問題を取り上げてきたが、改めてこれまでの経緯を踏まえ、炭素クレジットの現在地を確認しておこう。

もともと炭素クレジットに対しては、安易にクレジットでのオフセットに走り削減努力をしなくなる懸念や、排出の純減ではない本質的問題から、警戒感や批判が強い。企業の排出削減目標を認定するSBT(科学的根拠に基づく目標)がオフセットの組み込みに厳しい上限を設けているのもそのためである。こうした背景から、COP27で発表された国連ハイレベル専門家グループによるネットゼロ公約についての勧告でも、オフセットの利用を限定的にとどめることを求めている(RMFOCUS第84号「COP27報告～条約交渉では見えてこないビジネス環境への意味を読み解く～」を参照)。他方、森林由来クレジットを中心に排出削減効果に疑問符をつける研究や調査報道が相次ぎ、炭素クレジットそのものへの不信も増大している。クレジットへの逆風が吹きつける中で開かれたCOP28では、民間団体ICVCM(任意炭素市場の十全性協議会)がクレジットの品質を担保するための詳細な基準を発表し、炭素クレジットへの信頼を回復する具体策が動き出した(RMFOCUS第89号「炭素をめぐる最新の潮流～COP28を振り返る～」を参照)。しかしながら現状は信頼回復とは程遠い。土地所有権や利用権がないまま実施されている不法なクレジット事業、以前から実施していた対策を新プロジェクトとして偽ったもの、さらには実際には削減活動が全く行われていない事業等、相変わらずスキャンダルが絶えないのが実態である。ICVCMの基準に合格したクレジットにお墨付きラベルを与える仕組みも稼働し始めているが、申請があったプロジェクトを審査中の段階で、実際にラベルが付いたクレジットはCOP29の時点では出ていない。取引されるクレジットの価格も量も低迷を続け、苦境からなかなか抜け出せていないのが、炭素クレジットの現状である。

こうした状況から、ICVCMやIETA、世界銀行の炭素

市場担当者が登壇した炭素クレジットに関するサイドイベントでは、聴衆がICVCMのラベルだけで信頼は回復できないと発言。メディア対策含め信頼回復のための行動を取っているのか、登壇者に問い質す場面もみられた。炭素市場の世界的ハブとなることに意欲を見せているシンガポールは、パビリオンで炭素市場を取り上げたセッションをいくつも開催していたが、そこでもクレジットを巡るスキャンダル問題は当然ながら語られた。シンガポールの脱炭素投資プラットフォームGenZeroの代表は、「ワイルドウェスト(米国の西部開拓時代)にはワイルドウェストなりのルールはある」としながらも、「誰が監視員を監視するか」と現状を端的に表現。クレジットを認定する検証機関はプロジェクト事業者が雇用するため、構造的に不正がおきやすく、実際スキャンダルとなった事業でも検証機関による不正行為が原因のものがある。企業の監査業務を請け負う監査法人に対して、金融庁が不正行為に行政処分を下せる。これに対し、炭素クレジットの検証機関(監視員)には規制当局(監視員の監視者)が存在していない。まさしくワイルドウェスト状態なのだ。同じセッションに登壇したスタンダードチャータード銀行の炭素市場担当者も、規制が緩すぎて意味をなしていないと指摘。この状態で炭素クレジットに手を出せるのは、AIによる電力需要増で排出削減どころか排出増に陥ったグーグルやマイクロソフト、シェルのようにコミットメント達成にはオフセット必須の石油会社等、スキャンダリスクもあえて取ることができる企業に限られてしまう。

企業側の懐事情も見逃せない。IETA主催のセッションでアメリカの石油サービス大手ベーカー・ヒューズは、企業のサステナビリティ部門の予算は、欧州のサステナビリティ開示指令(CSRD)や環境人権デューデリジェンス規制への対応にかなり取られており、クレジット購入用予算は大きくないことを指摘。炭素市場における取引や価格の低迷は、スキャンダルによる需要減退というよりも、企業側にその資金がないことの方が原因という見立てである。ICVCMの策定した基準によってクレジットの質が上がり、スキャンダルがなくなったとしても、企業によるクレジット購入が急拡大とはならないのだ。炭素クレジットや炭素市場が直面している問題は、第6条の詳細ルール確定で解決されるものではないのである。

この需要側の冷え込みとは対照的に、削減・除去活動の実施側となる途上国は、第6条に基づく炭素クレジットに大きな期待を寄せている。サイドイベントでは、途上国側の体制整備が進んでいることを盛んにアピール。西アフリカ諸国経済共同体(ECOWAS)加盟国は炭素市場連合を発足させているが、中でもガーナは第6条実施体制の整備が最も進んでいる国の一つとされ、ガーナが登壇していないセッションでも言及

されるほどである。中南米ではチリの交渉官が複数のイベントに現れ、市民セクターも巻き込みながら国内炭素市場の監督体制を築きつつあると紹介。先進国側も、ドイツ政府はザンビア等4カ国を対象とした第6条実施体制整備支援プログラムを行っており、炭素クレジット事業にかなり力を入れている。

政府側はなぜそこまで熱心なのか。パリ協定で定められたスキームだからといって、実施する義務があるわけではない。端的に言えば、炭素クレジットは民間からの有望な「金づる」だからだ。世界銀行は上述の炭素クレジットをテーマとしたサイドイベントで、実施国の国別排出削減目標(NDC)に民間資金を流すのが第6条の役割と言い切っている。今回のCOPは「資金COP」と称され、途上国が要求する資金スケールと先進国側が提示できる支援額との大きな隔たりを、どう埋めることができるかが最大の交渉ポイントとなっていた。その交渉の真っ只中では、途上国への資金還流装置としての第6条を必要以上に強調したかったのかもしれない。だが、その発言に続いて需要の鈍さを嘆かれると、自らの排出削減努力より途上国からのクレジット購入を重視しろといわれている気になる。実際、前述の西アフリカ炭素市場連合はSBTに対し、オフセットをもっと認めると書簡を送っている。国連専門家会合による勧告などそっちのけなのだ。

途上国の体制整備が進めばクレジットの品質をめぐるスキャンダルも減り、企業も動きやすくなるかもしれない。だが、企業の炭素クレジット購入は途上国支援が目的でもなければ、自国含め国のNDC達成が目的でもない。現に、アメリカ企業が購入している森林クレジットの多くはアメリカ国内の森林プロジェクト由来で、途上国に資金が流れているわけではない。企業側で予算がついたとしても、途上国事業のクレジットが選ばれるとは限らないのである。何よりも、炭素クレジットの企業にとっての役割は、排出削減努力の方がコスト安となり削減が進むことにあるはずだ。途上国への資金還流を前面に押し出せば、モラルハザードも起きかねない。炭素クレジットは何のためにあるのか、官と民の同床異夢と本末転倒に危惧を覚えたCOP29であった。

以上

注)

- 1) 誰もが気づいているのに、見て見ぬふりをして、あえて触れたがらない大問題を指す



米国における ソーシャルインフレーション

MS & ADインターリスク総研株式会社
リスクコンサルティング本部 リスクマネジメント第三部
危機管理・コンプライアンスグループ
上席コンサルタント

鶴田 彬



要旨

- 米国を中心に賠償額や訴訟費用の高騰や訴訟件数の増加を背景としたソーシャルインフレーションと呼ばれる現象が発生している。
- その要因としては、①社会（ミレニアル世代の台頭や世代を超えた企業に対する不信感の醸成）、②経済（リーガルマーケティングおよび所得格差の拡大）、③法制度（第三者訴訟ファンド(TPLF)の拡大、不法行為改革の停滞）の各要素が挙げられる。
- 米国で事業を展開し、製造物責任(PL)をはじめとする損害賠償リスクを有する事業者は現状を理解し、事業に及ぼす影響を踏まえた対応が求められる。

1 ソーシャルインフレーションの現状

(1) ソーシャルインフレーションとは

世界的なインフレーション(物価高)が企業活動や消費者の生活に影響を及ぼす一方で、保険業界を中心に注目を集めているもう一つのインフレーションがある。

すなわち、「ソーシャルインフレーション」と呼ばれる現象である。ソーシャルインフレーションについて、統一された定義はないが、一般には「保険金支払いが一般的な経済的インフレーションを上回って上昇するとされている。近年特に注目されているのは米国における損害賠償責任保険のソーシャルインフレーション¹⁾であるため、本稿では米国の損害賠償責任保険が置かれている状況に焦点を当てる。

近年におけるこの現象は、賠償額や訴訟費用の高騰や訴訟件数の増加によって引き起こされているといわれ、製造物責任(PL)

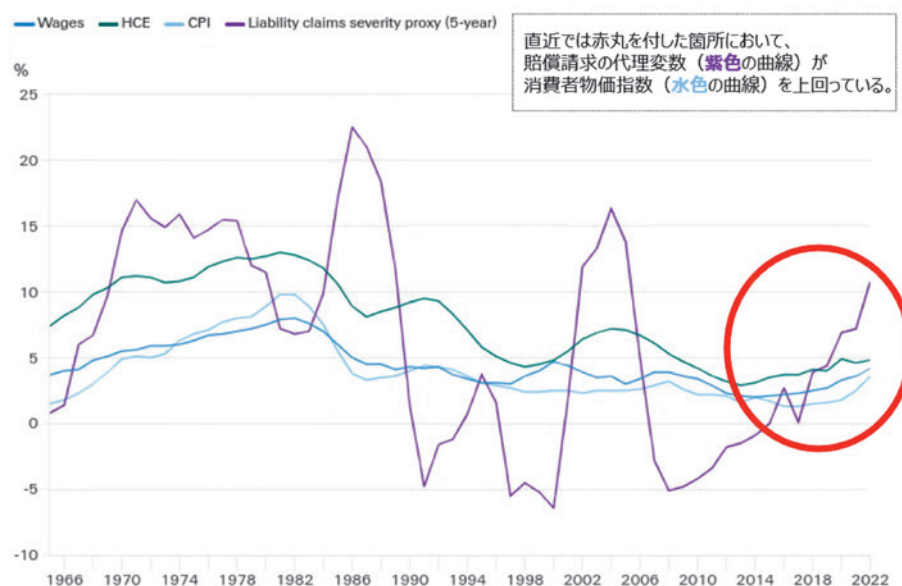
をはじめとする損害賠償リスクを有する事業者にとって、見過ごせないものとなっている。

(2) いつから起きているのか

ソーシャルインフレーションそのものは新しい現象ではない。古くは米国の著名投資家であるウォーレン・バフェットが株主に向けた1977年の手紙でソーシャルインフレーションがもたらす影響に言及している²⁾。

再保険会社スイス・リーの資料³⁾によると、1970年代後半のほか、1980年代半ば、2000年代半ばにおいて、賠償請求の代理変数(紫色の曲線)が消費者物価指数(水色の曲線)を大きく上回っており、これらの時期においてソーシャルインフレーションが起きていたと考えられる。

同様の状況は、直近でも発生しており、現在のソーシャルインフレーションについては2018年ごろから発生しているものととらえられる(次頁図1)。



【図1】ソーシャルインフレーションの発生時期

(出典:参考文献³⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成)

(3)なにが起きているのか

米国におけるソーシャルインフレーションの背景として、1,000万ドル(約15億円)を超える「Nuclear Verdict(核評決)^{注1)}」の規模および頻度の増加が挙げられる⁴⁾。

米国商工会議所の調査⁵⁾によると、2010年から2019年までの

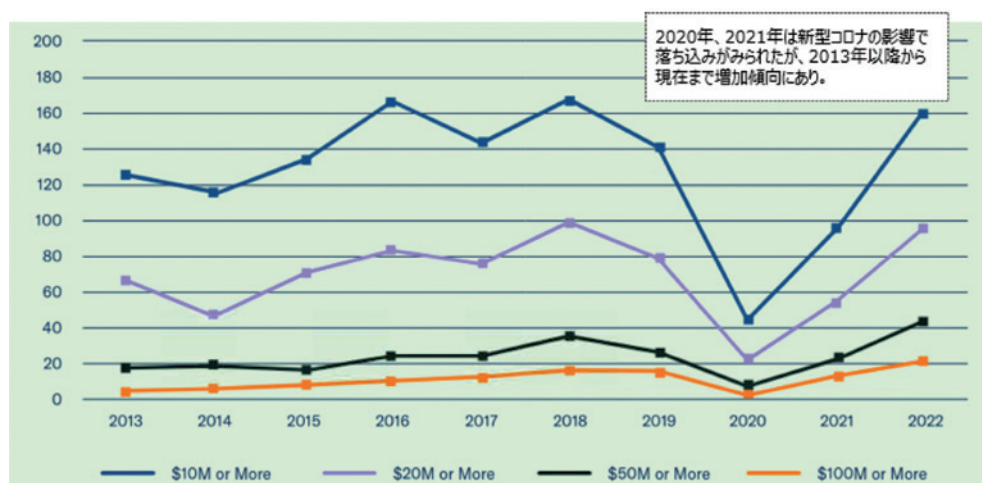
10年間で核評決の中央値は25%超上昇し(表1)、2013年から2022年までの10年間で核評決の件数も増加傾向にあるとされている(図2)。

核評決が出された分野をみると、製造物責任がもっとも多く23.6%となっており、次いで自動車賠償責任(22.8%)、医療賠償責任(20.6%)という順になっている。核評決の規模(中央値)を

【表1】核評決の中央値の推移(2010年～2019年、単位:百万ドル)

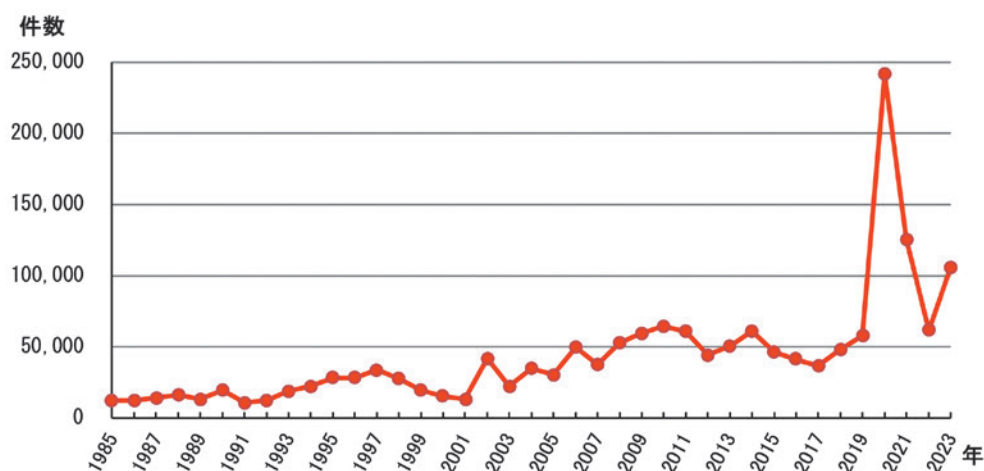
2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
19.3	17.1	18.8	23.2	17.7	20.5	20.0	20.6	22.9	24.5

(出典:参考文献⁵⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成)



【図2】核評決の件数推移(2013年～2022年)

(出典:参考文献⁵⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成)



【図3】連邦地方裁判所のPL訴訟件数

(出典:参考文献⁶⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成)

みても、製造物責任がもっとも大きく1億9,160万ドルであり、自動車賠償責任(3,680万ドル)、医療賠償責任(3,380万ドル)を大きく上回っている。

これらのデータから、製造物責任分野における核評決が、全体的な核評決の規模に影響を与えている可能性が考えられる。

製造物責任に関しては訴訟件数も増加傾向にある。図3のグラフが示すとおり、2020年から2021年にかけての一次的な急上昇^{注2)}を除くと、1985年以降、おおむね増加傾向にあることが読み取れる。

2 ソーシャルインフレーションの要因

ソーシャルインフレーションの要因としては、(1)社会、(2)経済、(3)法制度に関してそれぞれ要因を挙げることができる。以下、順にみていく。

(1)社会に関する要因

①ミレニアル世代の台頭

米国においては、刑事訴訟だけでなく、民事訴訟においても陪審制が採用され、一般市民から選ばれた陪審員が合議により事実認定を行い、評決を下す仕組みが一般的である。

近年、陪審員の多くをミレニアル世代と呼ばれる1980年代

前半から1990年代半ばまでに生まれた人々が占めるようになっており、この世代特有の考え方が、評決のあり方に影響を及ぼしているのではないか、という指摘がなされている。

一般にミレニアル世代は、「正しい行い」を、強く求める傾向があるとされる。ある調査によると、「企業はコストや現実性に関わらず、安全の実現のためにあらゆる手段を尽くすべきか」という問いに対し、ミレニアル世代の84%が「そう思う」(「強くそう思う」と回答した63%を含む)と回答している⁷⁾。

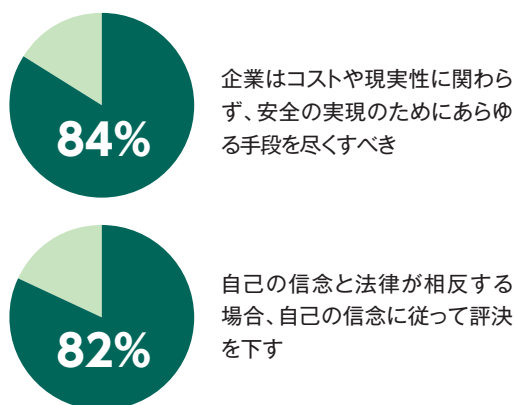
こうした傾向から、ミレニアル世代の陪審員が「企業の安全対策が不十分なために事故が起きた」と評価した場合、陪審員の期待に沿わない対応をしていた企業へ厳しい目が向けられることになる。

一方で、ミレニアル世代は、「何が正しいか」についても、独自の価値観を持っている。

別の調査によると、ミレニアル世代の82%は「自己の信念と法律が相反する場合、自己の信念に従って評決を下す」と回答している⁸⁾(次頁図4)。

ここから、ミレニアル世代の陪審員においては、法律の求める範囲を超えて、被告企業の責任を追及する傾向が強いと推察される。

以上のようなミレニアル世代の傾向や価値観が、評決額の規模および訴訟頻度の増加につながっている可能性が考えられる。



【図4】ミレニアル世代の価値観
(出典:参考文献⁷⁾(上図)、参考文献⁸⁾(下図)を基にMS&ADインターリスク総研作成)

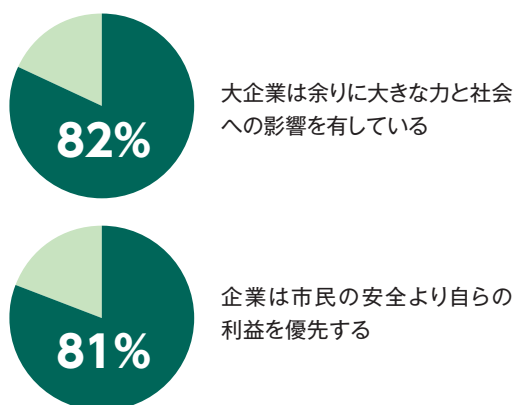
②世代を超えた企業に対する不信感の醸成

世代を超えた傾向として、企業に対する不信感を挙げることができる。

米国においては、2000年代後半の世界金融危機の際「一般債務者より金融機関の救済が優先された」という受け止め方がされたことを契機として、企業に対する不信感が醸成されたといわれている。

こうした不信感は年々強まっているといわれており、2019年に行われたある意識調査によると、「大企業はあまりにも大きな力と社会への影響を有している」と考える米国の成人の割合は82% (2011年の同様の調査と比較して1.75倍増)となっている⁹⁾。

また、別の調査では「企業は市民の安全より自らの利益を優先するか」という問いに対し、回答者の81%が「思う」「強くそう思う」と回答した28%を含む¹⁰⁾と回答している(図5)。



【図5】企業に対する不信感の表れ
(出典:参考文献⁹⁾(上図)、参考文献¹⁰⁾(下図)を基にMS&ADインターリスク総研作成)

では、企業に対する不信感と訴訟で認められる損害賠償額に相関関係はあるのか。

この点に着目した論文によると、企業に対する不信感が強くなるほど、損害賠償額が大きくなる可能性があるという関係性が示されている¹¹⁾。

この研究は、過去に起きた製造物責任訴訟をモデルケースとした、模擬陪審での評決結果をまとめたものである。結論としては、企業の知名度に関わらず、不信感が強いほど損害賠償額が大きくなるという相関が示されたが、この傾向は知名度が低い企業において、より顕著となっている。

企業に対する不信感は「爬虫類戦術」と呼ばれる法廷戦術の土壌にもなっている。

爬虫類戦術とは、被告(=企業)が社会的脅威であるとしつつ、陪審員の行動で原告(=被害者)を救えると訴えかけ、陪審員の心象を操作し、より大きな損害賠償を獲得するものである。爬虫類脳(恐怖や不安といった本能的でマイナスの情動に深く関わる脳の部分)に働きかける戦術であることから、このように呼ばれる。こうした戦術は早くも2000年代後半にはみられ、原告側弁護士戦術として普及してきたという経緯がある。

(2)経済に関する要因

①リーガルマーケティングの拡大

米国においては従来、テレビやラジオでのCMから、インターネット広告、幹線道路沿いの大型看板に至るまで、多種多様な手段を通じ、弁護士事務所が潜在的な被害者に対し訴訟提起を呼び掛ける広告が行われている。

このような宣伝活動(リーガルマーケティング)は、近年ますます活発になっている。

ある調査によると¹²⁾、弁護士事務所によるテレビCMは2006年から2020年にかけて3.5倍以上に、弁護士事務所によるインターネット広告のクリック数は2018年から2022年にかけて5倍以上にそれぞれ増えている。

こうしたリーガルマーケティングの標的となっているのが、除草剤やベビーパウダーといった、長年にわたって広く使われる一方で、がんなどの健康被害を引き起こす可能性が主張された製品である。次頁表2が示すとおり、多額の広告費が投じられ、訴訟参加を呼び掛けるテレビCMが繰り返し放映された。

結果的に、2015年から広告が行われてきた除草剤については、約12万5,000件の訴訟が提起され、2020年に原告約10万人と109億ドル(約1兆1,600億円、当時)で和解が成立した。

【表2】特定製品に関する宣伝活動の例

広告の開始時期	標的となった製品	投じられたテレビ広告費	放映されたテレビCM数
2015年～	除草剤	1億3,100万ドル	625,000本
2015年～	ベビーパウダー	1億900万ドル	370,000本
2021年～	除草剤	2,400万ドル	150,000本

(出典:参考文献¹³⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成)

また、ベビーパウダーについては、5万件を超える訴訟が提起され、2024年に64億8,000万ドル(約1兆200億円、当時)で和解提案がされている。

これらの事例から、弁護士事務所による広告を通じ、より多くの訴訟が提起され、高額な賠償につながっている可能性が考えられる。

②所得格差の拡大

経済を切り口としたソーシャルインフレーションに関する研究の一つとして、地域における所得格差と評決額の関係性に着目した調査が行われている¹⁴⁾。

この調査では、所得格差を表すジニ係数などにに基づき「所得格差が大きい」とされた地域においては、「陪審員がより高額の評決を下す傾向がある」という結論が得られた。これにより、「陪審は富の再配分の役割を果たしている」という「ブロンクス陪審仮説」が裏付けられたとされている(この仮説の名称はニューヨーク州ブロンクスが舞台となった小説「虚栄のかがり火」に由来するもの)。

なお、相関がみられたのは陪審裁判の場合で、裁判官裁判の場合は相関がみられなかった。また、所得格差と原告勝訴の確率にも相関はみられなかった。

ジニ係数に基づくと、米国では1980年以降、所得格差が拡大傾向にあり、これがソーシャルインフレーションを進展させる一要素となっていると考えることができる。

(3)法制度に関する要因

①第三者訴訟ファンド(TPLF)の拡大

近年、米国では第三者訴訟ファンド(Third Party Litigation Funding、以下、「TPLF」)が存在感を増しており、ソーシャルインフレーションに関係しているという指摘がある¹⁵⁾。

TPLFとは、訴訟の当事者でない第三者(ファンド運営者)が、

訴訟当事者に訴訟費用を提供し、その見返りとして勝訴や和解によって訴訟当事者が得た金銭の一部を受け取り、ファンド出資者に還元する仕組みである。

TPLFは主に訴訟を提起する原告側に活用されているといわれている。たとえば、勝訴の見込みはあるものの訴訟に必要な資金が乏しい事故被害者がいた場合、TPLFに費用を肩代わりしてもらうことで訴訟を提起することが可能となる。結果として勝訴や和解による金銭が得られれば、原告は損害を回復し、弁護士は報酬が得られ、TPLFに資金を提供した投資家は投資が回収できる。

ただし、TPLFについては次のような懸念が持たれている。

第一に、裁判の長期化が挙げられる。米国連邦地方裁判所のデータ¹⁶⁾によると、コロナ禍の影響が顕在化する直前の2020年3月時点で訴訟提起からトライアル(事実審理)までに要する平均期間は28.6カ月だった。一方で、TPLFが関わった人身傷害の訴訟では平均期間が43カ月と大幅に長くなった。要因としては、資金提供を受けた原告側が訴訟を継続するために必要なコストを意識しなくてよいため、トライアル前のディスカバリー(証拠開示手続き)をより慎重に進めることが考えられる。

第二に、評決額や和解金の高騰が懸念される。再保険会社スイス・リーの試算によると、TPLFが介入しない訴訟における原告の取り分は得られた賠償額の55%であるのに対し、TPLFが介入する訴訟における取り分は43%に低下する(TPLFの取り分が必要なため)。仮に後者においても前者と同水準の取り分実額を原告が得ようとした場合、賠償額全体を27%増とする必要がある¹⁷⁾。

第三に、TPLFと原告(およびその弁護士)の利益は必ずしも一致しない。弁護士は依頼者である原告の利益を最大化する義務を負っているが、TPLFにはこうした義務はなく、むしろ投資家の利益の最大化を追求する立場にある。そのため、原告としては訴訟の継続と終局判決による解決を望むものの、TPLFは和解による早期解決を図りたい(あるいはその逆)というように、利害が

【表3】TPLFがもたらす懸念点と現状

懸念点	現状など
訴訟の長期化	• TPLFの資金が投じられた訴訟は長期化する傾向あり • 訴訟期間が28.6カ月から43カ月に伸びるというデータも
評決額／和解金の高騰	• TPLFの取り分が必要となるため評決額、和解金が高騰 • 原告の取り分実額を維持するには賠償額を27%増とすることが必要
TPLFと原告の利益の不一致	• 原告ではなくTPLFの利益が優先されてしまう場合も • 裁判所が「投資の場」に変容してしまう恐れ

(MS&ADインターリスク総研作成)

対立する場面が生じうる。このような場合に、仮にTPLFが資金提供者という立場を使って自らの意向を押し通すことがあれば、依頼者利益の最大化は実現されないこととなる。そうすると、裁判所は紛争解決の場ではなく、TPLFと投資家による投資の場に変容してしまい、倫理上の問題を生じさせる(表3)。

なお、米国はTPLFにとって最大のマーケットとなっており、2021年時点において約88億4,000万ドルが投じられ、この金額は世界全体のTPLFの投資額の52%を占めている¹⁷⁾。その後、2023年時点では米国内で管理されている資産のみで130億ドル規模に及ぶといわれている¹⁸⁾。

②不法行為改革の停滞

米国においてはもともと、懲罰的賠償^{注3)}やクラスアクション^{注4)}に代表される評決額の高騰や濫訴につながる制度が存在しており、そのあり方を見直す不法行為改革が試みられてきた経緯がある。ただ、州ごとの考え方の違いにより、必ずしも改革が進まず、あるいは後退したといえるケースもみられる。

一つの例として、懲罰的賠償の上限設定が挙げられる。連邦最高裁は2003年の判決において、合衆国憲法修正第14条の適正手続き条項に基づき、てん補賠償の10倍を超える懲罰的賠償は原則として認められないという判断を示した。

これを踏まえ、オハイオ州(てん補賠償の2倍を上限)やコロラド

州(てん補賠償を超える懲罰的賠償は禁止)など、州法によって懲罰的賠償の上限を規定する動きがみられた。

他方で、ニューヨーク州やカリフォルニア州などでは、依然として上限条項は設けられていない。また、上限条項^{注5)}が導入されたものの、州最高裁がこの規定は州憲法に違反すると判断したミズーリ州などは、改革が後退したケースに位置付けられる¹⁹⁾(表4)。

もう一つの例として、専門家証人^{注6)}による科学的根拠を欠く証言、いわゆるジャンクサイエンスの排除が挙げられる。

連邦最高裁は1993年の判決において、旧来の緩やかなフライ基準^{注7)}から、より厳格なダウバート基準^{注8)}によって専門家証人の適格性を審査するという判断を示した。

その後、大半の州はダウバート基準に移行したが、ニューヨーク州やカリフォルニア州などの一部の州は依然としてフライ基準を採用しているのが現状である(表4)。

比較的最近の事例では、2019年にペンシルベニア州最高裁判決においてフライ基準が維持された。

このように不法行為改革を巡る現状は州ごとに異なるが、改革が進んでいない、または後退している州は自己に有利な判決が期待される裁判所を選んで訴訟提起するフォーラムショッピング(法廷地漁り)の対象となり、ソーシャルインフレーションを引き起こす背景となっている可能性が考えられる。

【表4】不法行為改革に関する連邦最高裁の判断と一部の州の対応

論点	連邦最高裁による判断	一部の州における対応
懲罰的賠償の上限設定	• 原則としててん補賠償の10倍を超える懲罰的賠償は合衆国憲法に違反すると判断	• ミズーリ州最高裁は懲罰的賠償の上限を定めた州法は州憲法に違反すると判断
専門家証人による科学的根拠を欠く証言の排除	• 専門家証人の適格性を厳格にみるダウバート基準を確立、多くの州が追随	• ニューヨーク州やカリフォルニア州はより緩やかなフライ基準を維持

(MS&ADインターリスク総研作成)

3 | ソーシャルインフレーションの今後

前述のとおり、ソーシャルインフレーションは社会、経済、法制度の様々な要因が絡み合って引き起こされている。また、いずれの要因も継続的なものであることから、少なくとも短期的にはソーシャルインフレーションの収束は見通せない。そのため、米国におけるソーシャルインフレーションないし損害賠償額が高止まりする状況は当面続くことが見込まれる。

米国でビジネスを展開する事業者および展開しようとしている事業者においては、こうした現象が事業に及ぼしうる影響（賠償リスクの増大や保険料の高騰など）を踏まえ、米国における訴訟環境や動向に注視するとともに、必要な対策（保険プログラムの見直しや保険料支払いのための資金のプールなど）を講じていくことが求められる。

以上



参考文献・資料等

- 1) トーア再保険株式会社「再保険用語集」<https://www.toare.co.jp/img/knowledge/pdf/glossary_sa.pdf?2023> (最終アクセス2025年3月5日)
- 2) International Union of Marine Insurance “Social inflation: An American phenomenon with international implications”に基づく<<https://iumi.com/news/iumi-eye-newsletter-march-2021/social-inflation-an-american-phenomenon-with-international-implications>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 3) Swiss Re “US liability claims: the shadow of social inflation still looms” <<https://www.swissre.com/institute/research/sigma-research/Economic-Insights/us-liability-claims.html>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 4) National Association of Insurance Commissioners (NAIC) “Social Inflation”における指摘 <<https://content.naic.org/cipr-topics/social-inflation>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 5) U.S. Chamber of Commerce Institute for Legal Reform “Nuclear Verdicts: An Update on Trends, Causes, and Solutions” <<https://instituteforlegalreform.com/wp-content/uploads/2024/05/ILR-May-2024-Nuclear-Verdicts-Study.pdf>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 6) United States Courts “Table 4.5 U.S. District Courts–Product Liability Cases Commenced, by Nature of Suit” <<https://www.uscourts.gov/data-table-numbers/45>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 7) Nelson Mullins “The Millennial Invasion of Jury Pools” <<https://www.nelsonmullins.com/storage/HIL9gg7pag9D2FKTs4ptpKriTsrcCgA0fVsXhLga.pdf>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 8) Sound Jury Consulting “The Importance of Letting Jurors Be Egocentric in Voir Dire” <<https://soundjuryconsulting.com/the-importance-of-letting-jurors-be-egocentric-in-voir-dire/>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 9) CapSpecialty “Social Inflation” <https://psmedia.capspecialty.com/wp-content/uploads/2021/01/26130924/White-Paper_Social-Inflation.pdf> (最終アクセス2025年3月5日)
- 10) The Geneva Association “Social Inflation: Navigating the evolving claims environment” <https://www.genevaassociation.org/sites/default/files/social_inflation_web_171220.pdf> (最終アクセス2025年3月5日)
- 11) Hunter, Kirsten Deming “Company Familiarity Moderates Anti-corporate Bias and Jurors’ Compensatory Award Amounts” <<https://www.proquest.com/openview/f21976d0509cecf1cf6123494eaf9f49/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 12) Boston Consulting Group “Tackling Social Inflation: A Strategic Imperative for P&C Insurers” <<https://media-publications.bcg.com/Tackling-Social-Inflation.pdf>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 13) American Tort Reform Association “California Legal Services Advertising Quarters 1-2 | 2022” <<https://www.atra.org/wp-content/uploads/2022/09/California-Legal-Services-Advertising-Report-Q1-Q22022-ATRA-X-Ante-9.15.22.pdf>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 14) Gen Re “Quantifying Social Inflation - Jury Awards, Income Inequality and the Bronx Jury Hypothesis” <<https://www.genre.com/us/knowledge/publications/2020/september/quantifying-social-inflation-jury-awards-income-inequality-and-the-bronx-jury-hypothesis-en>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 15) Swiss Re “US litigation funding and social inflation: the rising costs of legal liability” <<https://www.swissre.com/institute/research/topics-and-risk-dialogues/casualty-risk/us-litigation-funding-social-inflation.html>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 16) United States Courts “United States District Courts — National Judicial Caseload Profile” <https://www.uscourts.gov/sites/default/files/data_tables/fcms_na_distprofile0331.2020.pdf> (最終アクセス2025年3月5日)
- 17) Swiss Re “US litigation funding and social inflation: the rising costs of legal liability” <<https://www.swissre.com/institute/research/topics-and-risk-dialogues/casualty-risk/us-litigation-funding-social-inflation.html>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 18) Reuters “US litigation funding in 'state of flux' as deal commitments dip, says report” <<https://www.reuters.com/legal/transactional/us-litigation-funding-state-flux-deal-commitments-dip-says-report-2024-03-27/>> (最終アクセス2025年3月5日)
- 19) Justia “Lewellen v. Franklin” <<https://law.justia.com/cases/missouri/supreme-court/2014/sc92871.html>> (最終アクセス2025年3月5日)

注)

- 1) 核爆弾のように壊滅的な影響をもたらすことからこのように称される
- 2) 2020年の訴訟件数は約24万件であるが、このうち約20万件は特定製品(軍用耳栓等)に関する訴訟であり、一時的な大幅増といえる
- 3) 加害者の行為が強く非難される場合などにおいて、損害を回復させるための填補賠償とは別に制裁を加え将来的に同様の行為を行うことを抑止する目的とした賠償を課すもの
- 4) 多数の者がある事項に関して共通の利害関係を有する場合に、抽象的なクラスを規定し、1人または数人がその利害集団全員を代表して行う訴訟
- 5) この判決では填補賠償の40倍ないし22倍の懲罰的賠償は過大ではないという判断が示された
- 6) 特定分野の専門的な知識等を有する者で、訴訟手続きにおいて自らの専門知識を提供し、複雑な技術的または科学的な問題を理解するために裁判所を支援する役割を担う
- 7) 「その理論や技術は科学界において一般に受け入れられているか」によって審査する
- 8) 「その理論や技術は実証されているか」、「その理論や技術は学会の査読を受け、公表されているか」など、複数の観点から審査する

保育所等における不適切な保育や虐待の発生状況と予防対策のポイントについて

～ガイドラインおよび手引きを踏まえて～

MS & ADインターリスク総研株式会社
リスクコンサルティング本部 リスクマネジメント第四部
社会保障・医療福祉グループ
テクニカルアドバイザー

志賀 洋祐



要旨

- 近年、保育所等での虐待事案が報道等により明るみになり、社会的な関心が高まっている。
- こども家庭庁が2022年に初めて実施した全国調査の結果では、2022年4月から12月の間に市町村が確認した不適切な保育は1,361件、そのうち122件が虐待と認定されたことが分かった。
- 保育所等においてはガイドラインや手引きを参考に、日々の保育の振り返りや職場環境の改善等を通して虐待等の予防に向けた取り組みを進めることが求められている。

近年、こどもたちが安全・安心に過ごすべき保育所等で保育士等による深刻な虐待事案が相次いで明らかになり、社会に衝撃を与えている。こども家庭庁が実施した虐待等に関する実態調査の結果を読みとくと、保育所等における虐待は単なる個別の問題にとどまらず、保育制度全体のあり方や職員の労働環境などにも課題があることが浮き彫りになっている。本稿では、国が公開しているガイドラインや調査結果等を通じて、虐待等の発生状況や今後の展望について考察する。

※本稿では、「保育所等」は以下の施設を指すこととする。

保育所・地域型保育事業・認可外保育施設・幼保連携型認定こども園・幼稚園型認定こども園・保育所型認定こども園・地方裁量型認定こども園

1 保育所等における虐待とは

保育所等における虐待行為は、「児童福祉施設の設備及び運営に関する基準」等において禁止されている。また、虐待行為の

類型についてはこども家庭庁から公開されている「保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン」¹⁾（以下、「ガイドライン」）にて次のとおり整理されている。

①身体的虐待

保育所等に通うこどもの身体に外傷が生じ、または生じるおそれのある暴行を加えること

②性的虐待

保育所等に通うこどもにわいせつな行為をすること、または保育所等に通うこどもをしてわいせつな行為をさせること

③ネグレクト

保育所等に通うこどもの心身の正常な発達を妨げるような著しい減食または長時間の放置、当該保育所等に通う他のこどもによる①②または④までに掲げる行為の放置その他の保育所等の職員としての業務を著しく怠ること

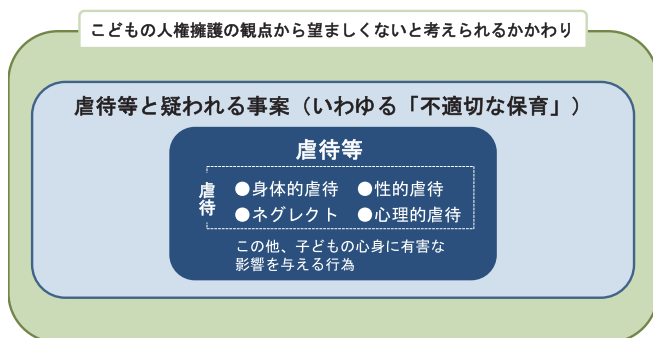
④心理的虐待

保育所等に通うこどもに対する著しい暴言または著しく拒絶的な対応その他の保育所等に通うこどもに著しい心理的外傷を与える言動を行うこと

また、各虐待行為の具体的な例についてもガイドラインにて明らかにされている。しかしながら、現場において迷いや認識の相違が生まれるのは、誰の目にも明らかな虐待行為ではなく、いわゆるグレーゾーンや不適切な保育と呼ばれる行為であり、これらについては高齢者虐待や障害者虐待の領域においても同様の状況が見られる。こうした「不適切な保育」については令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業において作成された「不適切な保育の未然防止及び発生時の対応についての手引き」²⁾（以下、「手引き」）によって以下の五つの行為類型が提示されている。

- ①子ども一人ひとりの人格を尊重しない関わり
- ②物事を強要するような関わり・脅迫的な言葉かけ
- ③罰を与える・乱暴な関わり
- ④子ども一人ひとりの育ちや家庭環境への配慮に欠ける関わり
- ⑤差別的な関わり

これらの不適切な保育とされる行為についてガイドラインでは「虐待等と疑われる事案」として整理され、虐待もそこに含まれるものとされている（図1）。つまり、虐待と不適切な保育を切り離すのではなく、「不適切な保育」を含めて未然防止や改善を図ることが求められているといえよう。

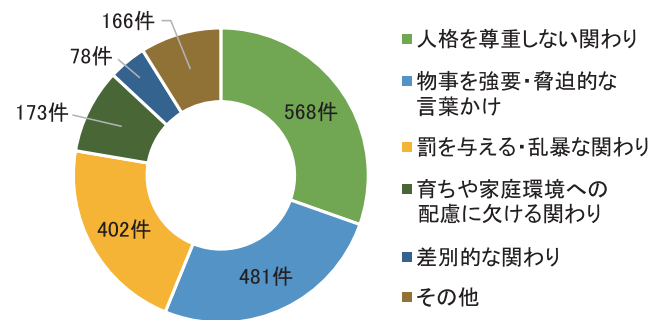


【図1】「虐待」と「虐待等と疑われる事案（不適切な保育）」の概念図
（出典：参考文献¹⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成）

2 保育所等における虐待等の発生状況

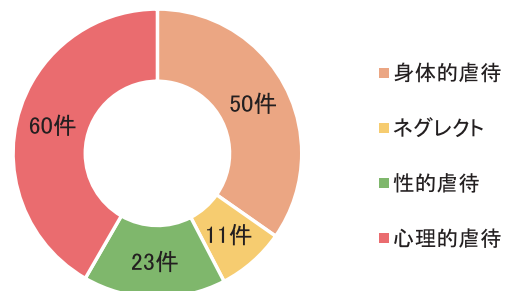
社会問題化しているこうした保育所等における虐待や不適切な保育の発生状況について、全国を対象とする定例的な調査はこれまで行われていない。高齢者および障害者分野では毎年全国的な定点調査を実施しており、保育分野においても今後同様の取り組みが期待される。ここでは、2022年にこども家庭庁が実施した「保育所等における虐待等の不適切な保育への対応等に関する実態調査」³⁾を基に考察する。

同調査によると、2022年4月から12月の間に、市町村が通報などを受けて確認した保育所等での不適切な保育は1,361件であった。内訳としては、「子ども一人一人の人格を尊重しない関わり」（568件）が最も多く、「物事を強要するような関わり・脅迫的な言葉かけ」（481件）が続いた（図2）。



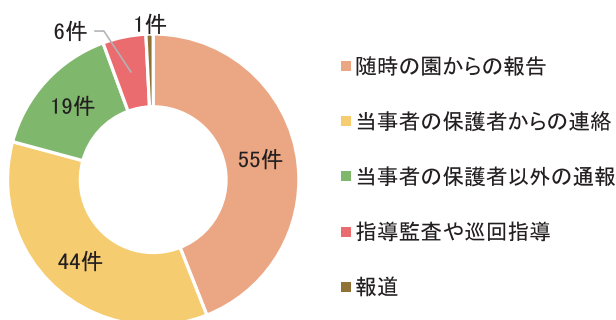
【図2】市町村が確認した保育所等の不適切な保育事例の内訳（複数回答）
（出典：参考文献³⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成）
※一つの不適切な保育事案に複数の類型が認定されたケースがあるため、全体の発生件数と類型ごとの認定件数の合計は一致しない

また、これら「不適切な保育」と確認されたもののうち、虐待と確認されたものは122件であり、このうち「心理的虐待」（60件）と「身体的虐待」（50件）とがそれぞれ全体の約半数の事案で認定された（図3）。



【図3】市町村が確認した保育所等の不適切な保育事例のうち虐待と確認されたもの
（出典：参考文献³⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成）
※一つの虐待事案に複数の類型が認定されたケースがあるため、全体の発生件数と類型ごとの認定件数の合計は一致しない

市町村がこれら虐待事案を把握した経緯についてみると、「随時の園からの報告」(55件)が最も多く、次いで「当事者の保護者からの連絡」(44件)であり、合わせて全体の約4分の3を占めた(図4)。本調査結果では職員や管理者からの連絡を「随時の園からの報告」としてとりまとめているものと考えられるが、前述した高齢者および障害者分野で毎年実施している虐待の状況に関する定点調査では、施設等における虐待の相談・通報件数の集計について「職員」「管理者」「元職員」等のように細分化して集計を実施している。高齢者および障害者分野における施設等職員による虐待事案の相談・通報件数は、複数のカテゴリの中で施設等職員が占める割合が最も多い結果が出ている⁴⁾⁵⁾。保育所等における虐待事案についても早期発見・早期対応の有効な対策を検討する際に、これらデータを取ることは有益と考えられるため、今後の調査において含めることが期待される。



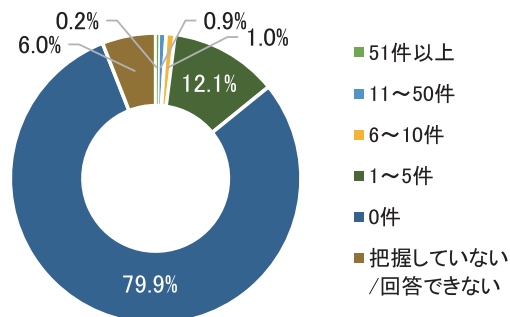
【図4】虐待事案の把握の経緯

(出典:参考文献³⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成)
※一つの虐待事案に複数の項目により把握されたケースがあるため、全体の発生件数と項目ごとの把握件数の合計は一致しない

同調査では、保育所等の自施設内での不適切な保育の発生状況等についても把握しており、保育所等が自施設内で確認した不適切な保育の発生件数の合計は19,603件であったが、そのうち保育所等が市町村へ情報提供・相談を行った件数は1割に満たない1,906件となっている。なお、現行制度では保育所等の職員による虐待を発見しても通報義務がないが、こども家庭庁から2025年度より保育所等で虐待を発見した者に通報を義務づける法改正を行う方針が示されており、これにより高齢者・障害者分野における虐待事案を発見した際の通報義務と同様の規定が設けられることになる。

また、保育所等が各施設において確認した不適切な保育の件数についてもとりまとめており(図5)、それによると、自施設における不適切な保育の発生件数が「0件」(79.9%)とする回答が最も多かった。一方で、少しでも気になる行為は不適切な保育としてカウントした結果、多くの件数を報告したと考えられる施設もみられた。「把握していない/回答できない」(6.0%)とする回答も

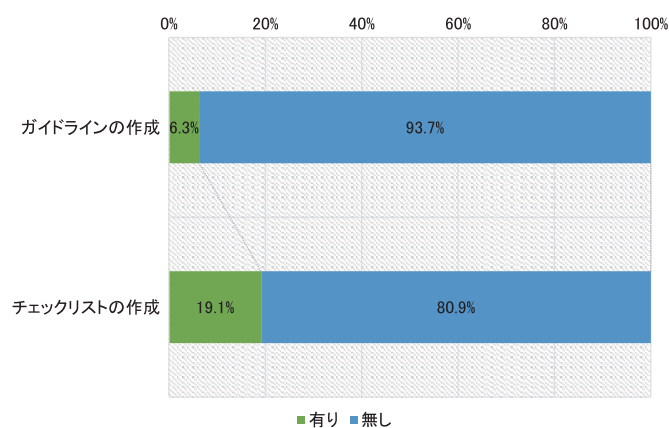
一定数あり、施設間で不適切な保育や虐待のとらえ方や認識、予防・防止に対する関心等に差があることが示唆された。



【図5】保育所等が自施設内で確認した不適切な保育の件数分布

(出典:参考文献³⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成)

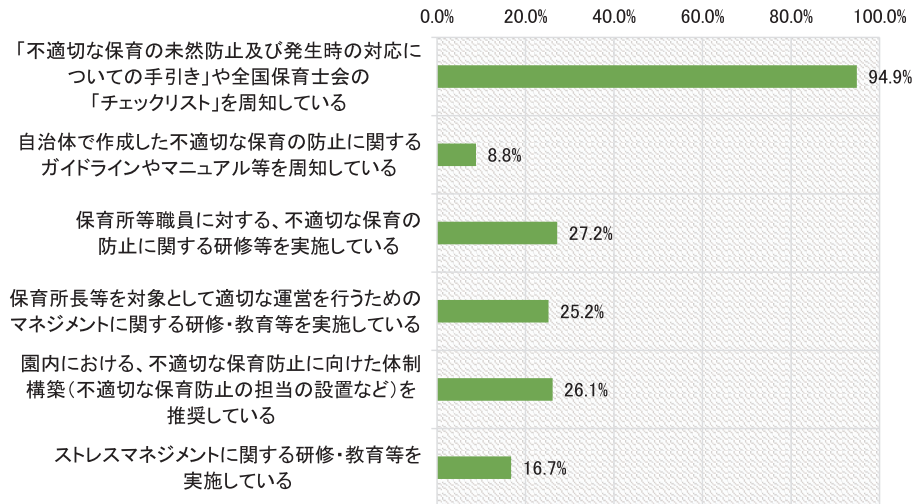
続いて、保育所等の指導監督を実施する市町村における不適切な保育の防止およびその対応についてのガイドラインの策定状況と自主点検項目(以下、「チェックリスト」)の策定状況を図6に示した。ガイドラインを作成している市町村の割合は6.3%と少なく、チェックリストの作成も2割に満たなかった。



【図6】市町村におけるガイドラインおよびチェックリストの作成状況

(出典:参考文献³⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成)

市町村が保育所等職員への研修をはじめとする虐待等の防止に向けた支援を実施している状況(次頁図7)について、前述の手引きや全国保育士会の作成したチェックリストの周知はほぼすべての自治体で実施されていた。一方で、研修や体制構築などの自治体独自で取り組みが必要な項目についてはいずれも30%を下回る結果となった。



【図7】市町村が実施する保育所等への啓発や研修等の実施状況
(出典:参考文献⁹⁾を基にMS&ADインターリスク総研作成)

3 虐待行為がこどもに与える影響

こうした保育士等による虐待等の行為がこどもに与える影響については、様々な分野で研究が進んでおり、主に以下表1に示すような影響が挙げられている。

いずれにせよ、幼少期における虐待はその後の人生に深刻な影響をおよぼす可能性があるとしており、予防・防止、発生時の早期の介入が重要である。

4 保育所等における虐待防止対策について

上記のような不適切な保育および虐待の発生状況、それらの行為がこどもに与える影響等を踏まえ、前述のガイドラインや手引き等が作成され、こども家庭庁から周知されているところである。これらに記載されている保育所等における予防の取り組みに求められる主なポイントは以下のとおりである。

【表1】保育所等における虐待等の行為がこどもに与える影響

情緒的な影響	こどもの情緒的な安定を損なうことがある。特に、保育士等との信頼関係が崩れることで、不安や恐怖を感じるようになる
社会性の発達への影響	保育所等はこどもが社会性を学ぶ重要な場であるが、虐待等を受けることで他のこどもとの関係がうまく築けなくなることがある。これにより、対人関係の形成が難しくなることがある
行動問題	虐待等を受けたこどもは、攻撃的な行動や反抗的な態度を示すことがあり、これが他のこどもや保育士等との関係に悪影響をおよぼすことがある
学習への影響	こどもの集中力や学習意欲に影響を与えることがある。虐待を受けたこどもは、学びに対する興味を失うことがあるため、教育的な成長が妨げられる可能性がある
身体的健康への影響	虐待等は身体的な傷害を引き起こすこともあるが、ストレスや不安により長期的な健康問題(免疫力の低下等)を引き起こすことがある
将来の人間関係への影響	幼少期の虐待経験は、将来的な人間関係に影響を与えることがある。信頼関係を築くのが難しくなり、成人後の人間関係にも悪影響をおよぼす可能性がある

(MS&ADインターリスク総研作成)

まず、ガイドラインでは保育所等における虐待等の未然防止に
あたっては次の2点が挙げられている。

- 各職員や施設単位で、日々の保育実践における振り返りを行うこと
- 職員一人一人がこどもの人権・人格を尊重する意識の共有をすること

日々の保育実践の振り返りについては、保育士等の関わりや施設の保育がこどもの人権へ配慮されたものか、一人一人の人格を尊重したものとなっているかについてチェックリスト等を活用しながら考えていくことが求められている。その中で、「望ましい関わり」「望ましくない関わり」について個々の振り返りや職員間の対話等を通じて、保育の質の向上につなげていくことが重要とされている。

こどもの人権・人格を尊重する意識の共有については、こどもの人権・人格を尊重する保育とそれに対する不適切な保育や虐待について研修等を通じて理解を深めること、そして職員間で意識を共有することが重要とされている。いずれのポイントにも共通するものは保育実践のプロセスを重視している点といえよう。こどもとの関わりは、その時々状況に応じて保育士等が瞬時に判断を行いながら適切と考えられる関わりを実践するものである。そうした実践を積み重ねていく中で、最適な判断が下せたのかどうか、より良い関わりがあったのか、不適切な関わりではなかったかを常に振り返ることが保育の質の向上に、ひいては虐待等の防止につながると考えられている。

手引きにおいては職場環境の改善にも触れている。不適切な保育や虐待が発生する背景要因には職場環境の問題も大きいと考えられたことから、職員の負担の大きさや物理的に不適切な保育や虐待が生じやすい環境、前述した振り返りの機会や体制が整っていないことなど、こうした職場環境に関する問題の把握と改善が必要とされている。このように保育所等は不適切な保育と虐待の防止に向け職員の資質向上と職場環境の改善を両輪とする取り組みを進めることが求められており、ガイドラインや手引きを活用しながら具体的な実践に落とし込むことが重要である。

市町村においてはガイドラインの整備や研修の実施が進んでいない状況であり、また、過去の虐待事案では検証調査により市町村の虐待防止に対する取り組みが不十分であったことが指摘された事例もあった。このことから、保育所等の運営の指導監督者としてこれらの整備、実施を急ぐことが求められる。一方、市町村のみでこれらに取り組むことも困難と考えられるため、関係団体・機関の支援を受けながら進めることも検討されたい。

5 今後の保育所等における虐待等の防止に向けた展望

以上、虐待や不適切な保育の考え方およびそれらの実態と予防・防止に求められる取り組みをまとめた。前述のとおり、高齢者・障害者虐待の分野では既に義務化されている通報義務が保育所等においては2025年に義務化される見込みであることや、虐待等の発生状況に関する継続的な定点調査が行われておらず2022年に初めて全国調査が行われたことなど、当該分野における不適切な保育や虐待の防止に向けた取り組みは政策においても道半ばと考えられる。

こどもは社会の未来を担う存在であり、こどもの権利を守ることとは社会全体の責任でもある。保育所等は地域社会の一部であり、地域全体でこどもたちの育成に関与することも虐待の発生を未然に防ぐことにつながる。そうした意味でも社会全体が保育所等における不適切な保育や虐待に関する関心を持続けることが必要である。

以上

参考文献・資料等

- 1) こども家庭庁「保育所等における虐待等の防止及び発生時の対応等に関するガイドライン」(2023年5月)
<https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/13e273c2/20230512_policies_hoiku_3.pdf> (最終アクセス2025年2月17日)
- 2) 株式会社キャンサーキャン「令和2年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「不適切な保育に関する対応について」事業報告書(別添) 不適切な保育の未然防止及び発生時の対応についての手引き」(2021年3月)
<<https://cancerscan.jp/wp-content/uploads/2021/06/dcd34c7b5f61320be9d95ac0c0751157.pdf>> (最終アクセス2025年2月17日)
- 3) こども家庭庁・文部科学省「保育所等における虐待等の不適切な保育への対応等に関する実態調査」の調査結果について」(2023年5月)
<https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/de52c20b/20230512_policies_hoiku_4.pdf> (最終アクセス2025年2月17日)
- 4) 厚生労働省「令和5年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_48003.html> (最終アクセス2025年2月17日)
- 5) 厚生労働省「令和5年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_48024.html> (最終アクセス2025年2月17日)

学校現場における 外部人材活用の必要性と課題

三井住友海上火災保険株式会社
リテールマーケット戦略部 地方創生推進チーム
2024年度自治体職員派遣研修生
特別推進役

飯尾 由紀恵
(横浜市研修生)



要旨

- 日本の学校現場では、これまで各都道府県教育委員会の授与する教員免許状を持った教員がメインとなり様々な業務を担ってきたが、近年の業務量増加により、従来の体制では対応が難しくなっている。
- 働き方改革として、部活動の地域移行など、各教育委員会においては、様々な取り組みが進められており、民間企業との官民連携の事案も増加している。
- 本稿では、部活動に関わる外部人材活用に着目し、現状と課題、そしてその解決策を考察する。

1 学校現場における 外部人材活用ニーズの高まり

(1)教員の勤務実態

日本の教育現場における教員の過重労働は、長年にわたって深刻な問題として取り上げられてきた。社会の急激な変化が進む中で、子どもが未来社会を自立的に生き抜くための資質・能力を育成するため、学校教育の改善・充実が求められている。また、学習指導のみならず、学校が抱える課題は、より複雑化・困難化している¹⁾。

このような中、2016年に文部科学省が実施した教員勤務実態調査の集計において、教師の過重な勤務実態が明らかとなった²⁾。その後、中央教育審議会にて議論が行われ、2019年に答申が取りまとめられた。答申の内容も踏まえ、文部科学省

では学校における働き方改革を進めているが、2022年度に再度行われた同調査においても、各校種における教員の在校時間は減少しているものの、引き続き高い数値となっている³⁾(次頁図1)。

(2)教員の業務内容

一般的な公務員の一日の労働時間は7時間45分となっているが、2016年行われた調査結果の在校時間等の内訳を見ると、教員の1日当たりの労働時間のうち、小学校では4時間強、中学校では3時間強が授業に充てられている。残りの時間で授業準備だけではなく、部活動の指導、事務作業、保護者対応、さらには学校行事の運営など多岐にわたる業務をこなさなければならない。2022年度には一部時間の減少も見られるが、それでも在校時間は10時間半に及ぶ。

職種別 教師の1日当たりの在校等時間（時間：分）

平日							
	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	10:37	10:23	-0:14	10:37	10:09	-0:28	9:37
副校長・教頭	12:12	11:45	-0:27	12:06	11:42	-0:24	10:56
教諭	11:15	10:45	-0:30	11:32	11:01	-0:31	10:06
講師	10:54	10:18	-0:36	11:16	10:27	-0:49	9:53
養護教諭	10:07	9:53	-0:14	10:18	9:53	-0:25	9:19

土日							
	小学校			中学校			高等学校 (参考値)
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減	令和4年度
校長	1:29	0:49	-0:40	1:59	1:07	-0:52	1:37
副校長・教頭	1:49	0:59	-0:50	2:06	1:16	-0:50	1:18
教諭	1:07	0:36	-0:31	3:22	2:18	-1:04	2:14
講師	0:57	0:20	-0:37	3:10	1:53	-1:17	2:10
養護教諭	0:46	0:22	-0:24	1:10	0:29	-0:41	0:34

※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

【図1】職種別 教師の1日当たりの在校等時間（時間：分）

（出典：参考文献³⁾）

特に中学校における部活動の指導は、平日の放課後や週末にも及ぶことが多く、これまで、教員の負担を大きく増大させてきた³⁾（次頁図2）。

(3)部活動の地域移行に関する国の動向

スポーツ庁および文化庁では、2022年夏に取りまとめられた部活動の地域移行に関する検討会議の提言を踏まえ、2018年に策定した「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」および「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を統合した上で全面的に改定し、新たに「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」⁴⁾を策定した。教師の部活動への関与について、業務改善や勤務管理を促し、適正な運営の在り方を示している。学校部活動の維持が困難になる前に対策として、学校と地域との連携による新しい地域クラブ活動の在り方も示されており、2023年度

から2025年度までの3年間を改革推進期間として、公立中学校の休日の運動部活動を優先し、段階的に地域移行が進められている。

本ガイドラインの中では、指導・運営に関する体制の構築について、「校長は、教師だけでなく、部活動指導員や外部指導者など適切な指導者を確保していくことを基本とし、生徒や教師の数、部活動指導員の配置状況を踏まえ、指導内容の充実、生徒の安全の確保、教師の長時間勤務の解消等の観点から円滑に学校部活動を実施できるよう、適正な数の学校部活動を設置する」⁴⁾としており、外部人材の活用を促している。

教諭の1日当たりの在校等時間の内訳(平日)

時間:分

平日(教諭のみ)	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:35	0:41	+0:06	0:37	0:44	+0:07
授業(主担当)	4:06	4:13	+0:07	3:05	3:16	+0:11
授業(補助)	0:19	0:20	+0:01	0:21	0:23	+0:02
授業準備	1:17	1:16	-0:01	1:26	1:23	-0:03
学習指導	0:15	0:21	+0:06	0:09	0:13	+0:04
成績処理	0:33	0:25	-0:08	0:38	0:36	-0:02
生徒指導(集団)	1:00	0:59	-0:01	1:02	0:54	-0:08
うち、生徒指導(集団1)	—	0:56	—	—	0:49	—
うち、生徒指導(集団2)	—	0:02	—	—	0:05	—
生徒指導(個別)	0:05	0:04	-0:01	0:18	0:14	-0:04
部活動・クラブ活動	0:07	0:03	-0:04	0:41	0:37	-0:04
児童会・生徒会指導	0:03	0:02	-0:01	0:06	0:05	-0:01
学校行事	0:26	0:15	-0:11	0:27	0:15	-0:12
学年・学級経営	0:23	0:19	-0:04	0:37	0:27	-0:10
学校経営	0:22	0:17	-0:05	0:21	0:17	-0:04
職員会議・学年会などの会議	0:20	0:19	-0:01	0:19	0:18	-0:01
個別の打ち合わせ	0:04	0:05	+0:01	0:06	0:06	±0:00
事務(調査への回答)	0:01	0:04	+0:03	0:01	0:04	+0:03
事務(学納金関連)	0:01	0:01	±0:00	0:01	0:01	±0:00
事務(その他)	0:15	0:15	±0:00	0:17	0:17	±0:00
校内研修	0:13	0:09	-0:04	0:06	0:04	-0:02
保護者・PTA対応	0:07	0:06	-0:01	0:10	0:09	-0:01
地域対応	0:01	0:00	-0:01	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:02	0:01	-0:01	0:01	0:01	±0:00
校務としての研修	0:13	0:08	-0:05	0:12	0:09	-0:03
会議	0:05	0:03	-0:02	0:07	0:05	-0:02
その他の校務	0:11	0:08	-0:03	0:10	0:09	-0:01

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
 ※平成28年度比で5分以上増減のあるものについて枠囲いをしている。
 ※「教諭」について、主幹教諭・指導教諭を含む。

教諭の1日当たり在校等時間の内訳(土日)

時間:分

土日(教諭のみ)	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
授業(主担当)	0:07	0:02	-0:05	0:03	0:01	-0:02
授業(補助)	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
授業準備	0:13	0:10	-0:03	0:13	0:11	-0:02
学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
成績処理	0:05	0:04	-0:01	0:13	0:12	-0:01
生徒指導(集団)	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
うち、生徒指導(集団1)	—	0:00	—	—	0:00	—
うち、生徒指導(集団2)	—	0:00	—	—	0:00	—
生徒指導(個別)	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
部活動・クラブ活動	0:04	0:01	-0:03	2:09	1:29	-0:40
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:09	0:04	-0:05	0:11	0:03	-0:08
学年・学級経営	0:03	0:01	-0:02	0:04	0:02	-0:02
学校経営	0:03	0:02	-0:01	0:03	0:02	-0:01
職員会議・学年会などの会議	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
個別の打ち合わせ	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務(調査への回答)	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務(学納金関連)	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務(その他)	0:02	0:02	±0:00	0:02	0:03	+0:01
校内研修	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA対応	0:03	0:00	-0:03	0:03	0:00	-0:03
地域対応	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
校務としての研修	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
会議	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
その他の校務	0:01	0:00	-0:01	0:04	0:02	-0:02

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
 ※平成28年度比で5分以上増減のあるものについて枠囲いをしている。
 ※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

【図2】職種別 教師の1日辺り在校等時間の内訳(平日・土日)(時間:分)

(出典:参考文献³⁾)

2 学校現場における外部人材活用ニーズ

(1) 外部人材活用ニーズの高まり

2020年度から始まった新たな学習指導要領においては、「社会に開かれた教育課程」を掲げており、教育課程の実施にあたって、「地域の人的資源等を活用し、学校教育を学校内に閉じずに社会と連携しながら実現すること」とされている。そのため、外部人材の活用は一般的な教科活動でも推進されており、2023年には、アーティスト人材や博士号取得者、IT人材等の多様な知識経験を持つ外部人材について、積極的に学校現場に参画することを促すため、文部科学省から「学校教育における外部人材活用事業の公募」が行われた⁵⁾。外部人材の活用は、教員の働き方改革の観点だけでなく、学習指導要領への適応の観点からも、学校現場において不可欠なものとなっている。

(2) 学校現場における外部人材の種類

学校現場における外部人材は、先述の部活動指導員（外部指導者）や、事務作業のサポートスタッフ、専門的な知識を持つ講師など、多種多様である。

事務作業のサポートスタッフは、プリントのコピーや採点結果のデータ入力など、従来教員が行っていた事務作業を担い、教員の負担軽減に努める。各自治体により事務内容は異なるが、学校現場における事務作業は多岐にわたり、教員がこれらの業務をすべてこなすことは非常に負担が大きい。授業準備のための雑務をサポートスタッフに依頼することで、教員は授業内容の検討や準備に集中できるようになる。

さらに、専門的な知識を持つ講師の存在も、教育現場において重要である。例えば、国際理解教育やキャリア教育など、特定の分野において専門的な知識を持つ講師が授業を担当することで、生徒はより深い学びを得ることができる。特別非常勤講師として任用される彼らは、教員がカバーしきれない専門的な領域で質の高い教育を提供し、児童生徒の興味関心を広げることができる。

また、部活動の指導者としての外部人材には、その競技における専門的なスキルを持つ指導者が求められている。より高度な技術指導により、生徒の技術のみならずモチベーションの向上も図られる。

いずれのケースにおいても共通していえるのは、外部人材の

活用により、教員は本来の教育活動に専念できる環境を整えることができ、教育の質の向上に寄与するということである。これは単に教員の負担を軽減するだけでなく、生徒に多様な学びの機会を提供することにもつながる。今後、教育現場における多様なニーズに応える体制を整えるためにも、外部人材の活用は不可欠であろう。

3 外部人材活用における課題

本章では、外部人材の活用に伴う課題について考察する。

まず、一つ目に挙げられるのは、人材そのものの確保である。人口減少が進み、売り手市場が続く中で（2024年12月の有効求人倍率は1.25倍）、外部人材をどのように集めていくかは重要な課題の一つである。特に公立学校の現場で働く場合には、任用形態によっては職務専念義務が課せられ、兼業が禁止されているケースもある。専門的な経験を積んだ人材を雇用するにあたり、任用に条件が課せられる可能性があり、人材確保をさらに難しくしている。

二つ目の課題として、人材の質の確保があげられる。教育現場における外部人材は、児童生徒に直接接するため、子どもたちに与える影響が大きい。教育者としての意識の醸成やルールの理解など、外部人材登用後の研修やサポート体制を整え、児童生徒が安心して教育を受けられる質を担保することが重要である。

さらに、外部人材の活用によって教員と外部人材の間で役割の重複や責任の不明確さが生じる可能性があるため、外部人材が教員の業務をどの程度代替できるのか、役割分担や責任の所在を明確にすることも必要である。明確な業務分担を設定し、責任の所在を明らかにすることで、外部人材が安心して教育活動を行う環境を整えることができる。

次章以降では、地域移行への取り組みが進む部活動の外部人材活用に焦点を当て、各自治体におけるこれらの課題への対応を紹介する。

4 部活動の外部人材活用から見る、自治体における先行事例

(1) 外部人材の量の確保

人材の確保には主に二つの手法がとられている。既存団体の活用と、自治体内での部活動の集約である。事例として、東京都日野市での取り組み⁶⁾を見ていく。日野市では2019年から市内公立中学校の部活動改革を行っており、産官学民一体となった新しいスポーツ活動の選択肢として、全国から注目されている。この日野型地域クラブ活動は「ひのスポ!ひのカル!」と名付けられており、地元プロスポーツクラブやスポーツチームを有する地域企業等と連携し、プロ選手を指導者としたエントリー型の部活動を展開している。少子化により部活動部員数が集まらず、練習がままならなかったり、そもそもやりたい部活動が在籍学校になかったりといった、学生目線での部活動の課題についても、市内全域から募集をすることで母数を確保し、ニッチな競技でも人材が集まりやすくした。

集約型の部活動については、他にも、滋賀県彦根市や島根県雲南市の例も挙げられる。

滋賀県彦根市では、一部競技において、競技連盟を運営団体として、市内全中学校の生徒を対象に拠点型の地域スポーツクラブ活動を実施している。休日に複数校の部員を一つの拠点に集め、競技連盟のスタッフが指導を行うことで、指導者不足だけでなく、部員不足や施設不足にも対応している。

島根県雲南市においても、複数の学校で合同部活動を実施することで、指導者の確保を進めている。スポーツ少年団やスポーツ協会への事前説明や協力依頼を行い、市独自の指導者人材バンクを整備して人材を確保することに成功した。

(2) 外部人材の質の保証

外部人材の質の確保においては、様々な研修の充実が図られている。

岐阜県では、県教育委員会と県スポーツ協会が共催で『地域指導者育成研修会』を開催し、指導方法や安全管理など網羅的な研修を実施した。地域スポーツクラブの活動方針やスポーツ医学、効果的な指導方法、安全管理等、地域クラブ指導者に必要な要素について網羅的に講習することで、県全域で質の高い指導者を育成した(全3種の講習の修了時に認定証を発行)。県中体連とも調整し、本講習の認定証を県中体連主催の大会

における引率者要件の一つとして位置付けている。

また、民間企業と連携した取り組みも進められている。スポーツデータバンク社は、2024年9月に三井住友海上火災保険株式会社、日本郵政株式会社と連携し、3社で「プカツ・サポート・コンソーシアム」を立ち上げている。スポーツデータバンク社と三井住友海上火災保険株式会社が連携開発したe-Learningの指導者用研修プログラムを受講することで、指導者としての質を保証しながら、部活動の地域移行をサポートする仕組みを整えている。2023年度には、沖縄県うるま市で研修プログラムが活用されており⁷⁾、指導者の質の保証をしながら、量の確保、育成を目指している。

(3) 海外における事例

海外における部活動の外部委託の事例も、日本の教育現場に多くの示唆を与えてくれる。

例えば、アメリカでは部活動にシーズン制を導入しており、生徒は1年間に複数の部活動を経験できる。各運動部の指導者の仕事量としては日本と変わらず多いが、シーズン制が敷かれていることにより期間限定となっており、部活動指導に対しては追加の報酬が支払われている。さらに、全員顧問制を敷いていないため、引き受けない教員も数多くいる。指導を希望する教員が少ない場合には、外部指導員を雇用し、不足を補っている⁸⁾。

また、ドイツでは、学校における部活動という概念そのものが無い。子どもたちは地域のスポーツチームで運動を行い、学校はあくまでも学問を教えるところとして、区別がされている。

海外の事例は、日本と発展の経緯が異なるため、すべてをそのまま採用することはできないが、こうした事例を参考にしつつ、外部人材の活用を進めることが求められる⁹⁾。

5 より良い教育環境の実現のために

前章で部活動の外部人材を中心に検証を行ったが、学校現場における外部人材の活用に関する課題としては、やはり「質の保証」と「量の確保」が挙げられる。

対策として、「外部人材の質の向上を図るための研修制度の整備」は欠かせない。外部人材が教育現場に適応し、効果的に指導するためには、教育方針や生徒の特性、学校現場におけるルール等を理解するための研修が不可欠である。

さらに、地域社会との連携を深め、地域全体で教育を支える体制を構築することが重要である。地域の企業や団体と協力し、教育プログラムを共同で開発することで、生徒に多様な学びの機会を提供することができる。これにより、教員の働き方改革が進み、教育の質が向上し、子どもたちにとってより良い学びの環境が提供されることが期待される。

外部人材の活用は、教育現場における新たな可能性を開き、教員の働き方改革を進める上で重要な要素となる。教育の質向上と教員の負担軽減に寄与するものであり、各地域での取り組みが期待される。今後も、各地域や学校が独自の工夫を凝らし、外部人材の効果的な活用を進めることで、より良い教育環境を実現していくことが求められる。

以上

参考文献・資料等

- 1) 学校における働き方改革について
<https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/hatarakikata/index.htm> (最終アクセス2025年3月7日)
- 2) 教員勤務実態調査 (平成28年度) の分析結果及び確定値の公表について (概要)
<https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409224_004_3.pdf> (最終アクセス2025年3月7日)
- 3) 文部科学省「教員勤務実態調査 (2022年度) の集計 (確定値) について」
<https://www.mext.go.jp/content/20240404-mxt_zaimu01-100003067-2.pdf> (最終アクセス2025年3月7日)
- 4) スポーツ庁文化庁「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」(令和4年12月)
<https://www.mext.go.jp/sports/content/20221227-spt_ori para-000026750_2.pdf> (最終アクセス2025年3月7日)
- 5) 令和5年度学校教育における外部人材活用事業の公募について
<https://www.mext.go.jp/b_menu/boshu/detail/mext_00309.html> (最終アクセス2025年3月7日)
- 6) 事例集・全国のお組紹介:スポーツ庁
<https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop01/list/jsa_00016.html> (最終アクセス2025年3月7日)
- 7) 【沖縄県うるま市】令和5年度地域スポーツクラブ活動体制整備事業 (運動部活動の地域移行に向けた実証事業):スポーツ庁
<<https://activitycasestudy.jp/pdf/R5/472131.pdf>> (最終アクセス2025年3月7日)
- 8) 顧問強制しない米国に学ぶ「部活動改革」のヒント 対価や専門管理職で公平さや負担軽減を図る | 東洋経済education×ICT
<<https://toyokeizai.net/articles/-/477904>> (最終アクセス2025年3月7日)
- 9) ドイツの学校にはなぜ「部活」がないのか?-高松平蔵氏-参加者レポート | 未来の体育を構想するプロジェクト公式ウェブサイト
<<https://future-pe.org/2021/02/05/germany-bukatsu/>> (最終アクセス2025年3月7日)

持続可能な働き方の実現に向けた ワークライフバランス推進の 課題と解決策

三井住友海上火災保険株式会社
リテールマーケット戦略部 地方創生推進チーム
2024年度自治体職員派遣研修生
特別推進役

齊藤 健志
(秋田県研修生)



要旨

- ワークライフバランスとは、仕事と生活の調和を意味し、仕事の責任を果たしながら家庭や地域生活にも時間を割き、充実感を得られる状態。個人にとっては健康で豊かな生活を送るために、企業にとっては従業員の満足度や定着率を高め、生産性を向上させるため、社会全体では、少子化対策や健康寿命の延伸、社会的コストの削減に寄与するため、ワークライフバランスの実現が必要とされる。
- ワークライフバランス推進は人口減少による人手不足の中で、労働環境の改善に必要不可欠であり、一定程度の推進が見られる一方で、企業・管理職側はコストの増大や業務調整の難しさといった課題も存在し、まだ完全に普及しているとは言い切れない状況である。
- ワークライフバランスの推進には行政と企業の協力が不可欠であり、制度の拡充と従業員の理解促進を通じて、持続可能な働き方を実現することができる。

近年、ワークライフバランスの重要性がますます高まってきた。少子高齢化による労働力不足、従業員の多様化、価値観の変容などを背景に、仕事とプライベートの調和は、個人、企業、社会全体の持続的な発展にとって不可欠な要素となっている。本稿では、日本におけるワークライフバランス推進の現状と課題を、統計データや政策、企業の取り組みなどを交えながら考察する。

1 ワークライフバランスの 定義と推進することによるメリット

ワークライフバランスは日本では1990年ごろから普及した考えで、2007年に内閣府が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」¹⁾を策定したことで本格的に力を入れた取り組みが始まっている。このワークライフバランスの推進は、個人、企業、社会全体に多岐にわたるメリットをもたらす取り組みであるといえる。

個人にとってのワークライフバランスを推進することはまず心身の健康向上につながり、仕事とプライベートの調和がとれることで、ストレスが軽減され、心身ともに健康な状態を維持できるようになる。また、家族や友人との関係強化にもつながり、人間関係がより豊かなものとなる。さらに、自己啓発や趣味に時間を費やすことができ、自己成長や充実感を得ることも可能となる。

企業にとっては、ワークライフバランスの推進は生産性の向上をもたらす。従業員の満足度やモチベーションが高まることで、業務への集中力が高まり、結果として企業の業績向上に貢献する。また、従業員の満足度と定着率が向上し、人材育成コストの削減や、組織の活性化につながる。創造性やイノベーションの促進、優秀な人材の確保といったメリットもある。

社会全体にとっては、ワークライフバランスの推進は、少子化対策や健康寿命の延伸、医療費の抑制といった効果をもたらす。仕事と育児の両立が容易になることで、出生率の向上が期待できる。また、人々の健康状態が改善されれば、健康寿命が延び、医療費などの社会的コストの削減にも貢献する。

これらのことから、ワークライフバランスの推進は、個人、企業、社会全体にとって非常に有益であり、より良い社会の実現に不可欠な取り組みであるといえるだろう。

2 ワークライフバランス推進の阻害要因

ワークライフバランスの推進には多くのメリットがある一方で、企業、従業員・管理職、社会構造・制度の各側面において課題やリスクが存在し、それが推進を阻害する要因となっている。

(1)企業

企業側の課題としては、コスト増大、導入初期の業務調整の困難さ等が挙げられる。育児休業中の代替要員確保やテレワーク導入による設備投資等のコスト増加は中小企業にとっては大きな負担となることが懸念される。また、職場以外からのインターネット接続による情報漏えいのリスクなど新たな対応が求められる。

(2)従業員・管理職

従業員・管理職側の課題は、ワークライフバランスに対する認識のずれ、個々の状況への配慮不足、そして休暇取得への罪悪感が挙げられる。また、働き方改革関連法の施行により、2019年4月から年5日の年次有給休暇取得が義務付けられたことにより、年次有給休暇取得率は向上傾向にあるものの、依然として低い水準にとどまっており²⁾、企業規模が大きいほど有給休暇取得率が高い傾向にあり、従業員数の限られる中小企業では業務量の多さや属人化した業務、体制整備不足などの理由から特に休暇取得が困難な状況にある。また、個々の勤務体系に応じた賃金や

待遇の見直しを図る必要があるが、そこに従業員間での不公平感が生じないよう留意する必要がある。

(3)社会構造・制度

社会構造・制度側の課題としては、長時間労働を是とする風潮が根強く残っていることや、慢性的な人手不足が挙げられる。また、育児や介護休暇を取得する従業員のキャリアサポートが不十分な場合、職場復帰への不安やキャリア形成への影響が生じ、あえて休暇を取得しない悪循環に陥る可能性もある。

これらの課題・リスクに対し、企業は業務効率化や従業員の意識改革、柔軟な制度運用に取り組む必要があると考える。政府も育児・介護支援制度の充実、同一労働同一賃金への対応、テレワーク導入促進など、様々な政策で支援する必要がある。

3 政府の支援策

ワークライフバランス推進を促進するため、政府は様々な政策や支援策を実施している。

(1)育児・介護支援制度の充実と休業者支援

育児・介護休業取得に伴う人手不足のリスクを軽減するため、企業には短時間勤務制度や休業中の従業員サポートの充実化が求められており、行政は、休業中の収入補償や育児休業を取得しやすい環境整備を支援している。厚生労働省では、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に加え、地域活動やボランティア活動への参加、犯罪等の被害に遭った労働者の被害の回復、または裁判員制度における裁判員としての活動に必要な休暇等、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及を図っている³⁾。

(2)同一労働同一賃金に対応するためのガイドラインと支援

厚生労働省は、同一労働同一賃金導入のためのガイドラインや事例集を提供し、企業の適切な対応を支援している。厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」⁴⁾では、賃金や待遇の見直しの方法や注意点が具体例とともに示されている。また、

ハローワークや各地の労働局が中小企業を対象に、非正規社員の待遇改善に関する相談窓口を設けている。

(3)テレワーク導入促進のための補助金

総務省の「テレワーク導入促進補助金」⁵⁾は、テレワーク導入にかかる設備投資や通信環境の整備に関する費用を一部補助する。また、テレワーク時の労働時間管理やセキュリティに関するガイドラインも提供され、各企業がリスク管理を行いやすくする支援も行われている。

4 自治体の支援策

都道府県や政令指定都市などの地方公共団体も、地域の実情に応じたワークライフバランス推進施策を実施している⁶⁾。

(1)企業向けセミナーや研修

専門的知見を有する企業等とも連携しテレワーク導入や働き方改革に関するセミナーや研修を開催し、企業の意識改革やノウハウ習得を支援している。

(2)相談窓口の設置

ワークライフバランスに関する相談窓口を設置し、企業や従業員からの相談に対応している。また、都道府県労働局に、事業主等からの労働時間制度や年次有給休暇取得等に関する相談に応じるため、「働き方・休み方改善コンサルタント」が配置されている。

(3)助成金制度

ワークライフバランス推進に取り組む企業に対して、助成金を交付する制度を設けている自治体もある。

(4)広報啓発活動の重要性

ワークライフバランスに関する広報啓発活動を行い、地域社会全体の意識向上を図っている。各地方公共団体では、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章に基づき、地域の実情に応じた様々な施策を展開している。

5 企業の好取組事例

内閣府の「仕事と生活の調和推進のための調査研究～「令和モデル」における全ての人が活躍できる働き方と仕事時間に関する調査」⁷⁾にて、働き方や仕事時間に関する課題の解消において、「最も効果的であったと感じた制度及び取組」の具体例として次のものが挙げられている。

①定時退勤の推進

- 毎週水曜日は全社一斉定時退勤日、毎週金曜日は幹部一斉定時退勤日

②休暇取得の奨励

- 全社員を対象に、毎月1回週休3日の週を導入
- 年間7日間の計画年休を全社員に付与
- 子育てに関する休暇は年次有給休暇ではなく、会社が強制的に与える特別有給休暇を利用

③意識改革

- 労務管理ルールを定め、管理職の意識改革を推進

④柔軟な働き方の導入

- 属性を問わず、多様な働き方を実現することによる業務効率化を目的に、全社員を対象にスーパーフレックス制度を導入し、所定労働時間の見直しを実施
- 9時始業の定時に加え、7時・8時・10時始業を時差出勤の制度とした。その後、社員の声を元に7時30分・8時30分・9時30分を増設し、2022年度は社員の34%(前年比111%)が活用

⑤ITツール導入による業務効率化

- ITツール導入により情報・スケジュールの共有、Web会議などが可能となり、業務の効率化が実現

これらの事例は、柔軟な働き方を支援し、社員のワークライフバランスを向上させるための有効な取り組みであることがわかる。また、先進的な取り組みを実施している企業に対してヒアリングを実施しており、次頁表1に記載の3社をピックアップして紹介する⁸⁾。

【表1】働き方や仕事時間等に関する制度・取組

企業名	働き方や仕事時間等に関する制度・取組 (◎:本事例の中で特に着目した項目)								
	独自制度	制度以外の取組	育児休業・休暇取得	介護休業・休暇取得	評価制度(育児・介護目的)	評価制度(育児・休暇目的以外)	制度利用者の周囲への支援制度	短時間勤務制度を利用している管理職	女性登用に 関する 制度・取組
①中原建設株式会社		◎	○	○					
②中国水工株式会社		○	○				◎		
③さくらインターネット株式会社	○	○	○	○	◎	○			○
	制度・取組による成果・効果								
	業績の向上	労働時間の削減	離職率の低下	採用活動へのプラス効果	従業員満足度の向上	従業員エンゲージメントスコアの向上	社員一人当たりの生産性の向上	業務効率化	経費削減
①中原建設株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	○
②中国水工株式会社								○	
③さくらインターネット株式会社	○	○	○	○	○	○	○	○	

(1)中原建設株式会社(建設業、埼玉県、従業員数117名):長時間労働是正のための意識改革

中原建設株式会社は、建設業界における「2024年問題」への対応として、時間外労働の上限規制を前提とした働き方改革に取り組んでいる。

取り組みの背景には、建設業界は少子高齢化や労働力人口の減少に伴う人手不足、長時間労働が常態化しているという課題に直面しており、2019年4月には「働き方改革関連法」が施行され、建設業においては2024年4月から時間外労働時間について上限規制が設けられたことが挙げられる。

ポイント

- 2024年4月からの時間外労働時間の上限規制制度の周知
- 長時間労働は正について管理職を通しての意識付け、社内デジタルサイネージでの周知・啓発
- 厚生労働省の「労働者向けハラスメントオンライン研修」や啓発ポスターの掲示により、制度利用者へのハラスメントを防止
- 賃上げや保育園・幼稚園費用の全額補助等による社員のワークライフバランス向上と負担軽減

取組内容

- 労働時間把握のため、管理職から社員に対して、仕事内容と労働時間の関連について聞き取りを実施。さらに労務管理アプリを導入し、建設現場等でも管理職が部下の労働時間を把握でき、社員が自身の労働時間の確認も可能になった。

- 残業時間削減で得た原資でベースアップによる賃上げを行い、社員に還元することで、残業をしなくてもいいようにしている。
- 厚生労働省が提供する「労働者向けハラスメントオンライン研修」を活用し、全社員を対象としたハラスメント知識・理解テストを実施。

主な成果・効果

- 労働時間の削減: 2022年9月から労働時間短縮に取り組み、45時間/月以上の時間外労働時間を行った社員は2022年の12カ月で延べ192名に対し、2023年度は105名と前年度実績から約45%減少。
- 採用活動へのプラス効果: 時間外労働時間削減などの取り組みが、企業のイメージ向上に貢献し、採用活動にもプラスの効果をもたらしている。
- 従業員の満足度向上: 育児・介護支援制度により、従業員のワークライフバランスが改善し、仕事と家庭の両立がしやすくなっている。
- 工事受注の獲得: 総合評価落札方式が採用されている公共事業等では、入札の加点評価になり、工事受注の獲得につながりやすくなっている。

中原建設株式会社は、時間外労働の削減、ハラスメント対策、育児・介護支援などを通じて、従業員が働きやすい環境づくりを目指している。特に、時間外労働の削減効果は目覚ましく、具体的な数値として示されており、効果的な取り組みを行っていることがうかがえる。

(2)中国水工株式会社(学術研究, 専門・技術サービス業、山口県、従業員数76名): 制度利用者の周囲への支援制度

中国水工株式会社は、「マニュアルの作成で他業務からの異動でもフォローできる体制に」という方針のもと、人材確保と職場環境の向上に取り組んでいる。

取り組みの背景には、産休、育休で欠員が出るチームのために、人員補充を行う必要があり、また、異動者がもともといたチームに対して、異動した本人や休職中の社員に対しても細やかなフォローを実施する必要があった。さらに、育児や短時間勤務のほか、子の看護休暇、不妊治療休暇制度等の両立支援制度を拡充する必要もあった。

これらの課題に対応するため、試料受付から報告書作成までデータ連携できるシステムを構築し、業務の効率化が求められていた。

ポイント

- ・産休、育休で欠員の出るチームに他チームから人員を補充、業務を引き継ぐためにマニュアルを作成
- ・異動者がもともといたチームに対しては、部門長からフォロー、異動した本人や休暇中の社員に対しても細かなケアを実施
- ・育休や短時間勤務のほか、子の看護休暇、不妊治療休暇制度等の両立支援制度を拡充
- ・試料受付から報告書作成まで、データ連携できるシステムを構築し、業務を効率化

取組内容

- ・人員補充対応が時期的に難しかったため、部署内の異動を実施。その際、部門長が候補者を複数名挙げ、社員一人ずつに異動が可能かどうかを打診し、引き受けてくれる社員を見つけたうえで異動を実施。
- ・異動した社員が元いたチームは繁忙期には人手不足の可能性があるので、部門長が業務状況を常に確認、フォローを実施。また、異動社員自身に対しても心身に問題がないかケアを実施。
- ・休暇中の社員が復帰後に業務についていけなくなる不安を抱えないよう、月1回来社する機会を設けることや、遠隔で社内ネットワークに入れるようなシステムを導入。
- ・山口県が講師派遣を実施しているワークライフバランスに関する出前講座を社内で開催し、社員の理解を促進⁹⁾。

主な成果・効果

- ・業務効率化: マニュアル作成とシステム導入で業務効率化が実現。

- ・欠員が出てもサポートできる体制: チーム内で業務を分担することにより、欠員が出た場合でも他の社員が業務をサポートできる体制を構築。
- ・職場環境の向上: 産休・育休に入った社員も安心して復帰できるような、働きやすい職場環境を整備。
- ・従業員の意識改革: 育休を取得する社員へのチームからのサポートにより、育児休業に対する意識も変化した。

中国水工株式会社は、マニュアル作成とチームでの業務分担を通じて、育休取得者の業務をサポートし、従業員が安心して働ける環境を整備している。特に、育休を取得する従業員へのチームからのサポート体制や、柔軟な休暇制度は、従業員が働きやすい環境を整備する上で重要な要素となっていると考えられる。

(3)さくらインターネット株式会社(情報通信業、大阪府、従業員数604名): 評価制度(介護・育児目的)

さくらインターネット株式会社は、「個人のワークスタイル・スキルに沿った評価制度」「働きがい」を重視した環境づくりに取り組んでいる。

取り組みの背景には、クラウドコンピューティングサービスやIoTサービスを提供しており、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるような環境が必要であったが、従来の評価制度では、社員の多様な働き方や貢献度を適切に評価することが困難であったため、個人のワークスタイルやスキルに合わせた評価制度の導入と社員が働きがいを感じられる環境を提供する必要があった。

ポイント

- ・個人のワークスタイル・スキルに沿った評価制度の導入で、すべての人に平等なチャンスを実現
- ・「リモートワーク前提の働き方」「さぶりこ制度」「最先端ITの導入」等の働きやすさの推進で、多様な人材が活躍できる会社へ

取組内容

- ・「働きがい」と「働きやすさ」を重視した環境を提供: リモートワークやフレックスタイム制度など、多様な働き方を支援する制度の導入。「リモートワーク前提」の働き方を導入し、オフィスにとらわれない柔軟な働き方を実現。
- ・個人のワークスタイル・スキルに沿った評価制度を導入: 「期待値」と「達成度」による評価制度を導入し、個人の能力や貢献度を適切に評価。

- ・「さぶりこワーク」：多様な働き方をパッケージ化した制度の導入。

- » ショート30

- 業務を早く終わらせたら、定時30分前から退社できる制度

- » フレックス

- 1日の勤務時間を10分単位でスライド調整

- » リフレッシュ休暇

- バカンス休暇(毎年3日)、記念日休暇(家族の誕生日、指定の記念日)、特別有給休暇(結婚、出産時)、連続有休手当(2日以上連続の有給休暇取得で1日につき5,000円支給)

- » ファミリータイム

- 子どもが小学校3年生まで取得できる時短制度

- » 疾病介護積立有給休暇

- 疾病を抱える社員や介護を担う社員について、消滅する有給休暇を1年間最大5日間まで積み立て可能

主な成果・効果

- ・業務効率化:変革の結果、「時間に依らない評価」や風土が定着し、好循環が生まれている。結果として、リモートワーク実施率89.9%、平均残業時間8時間57分(業界平均15.7時間)、離職率2.3%(業界平均6.4%)を達成。
- ・男性の育児休業:取得率63.6%、平均休業期間192.3日
- ・採用活動のプラス効果:働きやすさが向上したことにより、多様性のある優秀な人材の採用につながっている。

さくらインターネット株式会社は、個人のワークスタイルに合わせた評価制度や、柔軟な働き方を支援する制度を導入することで、社員が働きがいを感じながら能力を最大限に発揮できる環境を整備していることがわかる。特に、リモートワーク前提の働き方や、多様な働き方をパッケージ化した「さぶりこワーク」は、従業員の多様なニーズに応え、働きがいと働きやすさを両立させるための重要な要素となっていると考えられる。

6 ワークライフバランス達成に向けて

ワークライフバランスは、仕事と生活の調和を図ることで、個人の幸福度向上、企業の生産性向上、そして社会の持続可能な発展へとつながるものである。

働き方や生き方に関する考え方や制度を見直し、多様な働き方を選択できる社会を構築していくためには、行政と企業がそれぞれの役割を果たし、連携を深めていくことが重要である。

行政は、より効果的な政策支援を実施することで、企業の取り組みを後押ししていく必要があり、柔軟な働き方制度の導入を支援する助成金制度の拡充や、育児・介護休業制度の充実、長時間労働の削減に向けた法規制の強化などが考えられる。また、

ワークライフバランスに関する情報提供や相談体制の整備、企業成功事例の共有なども有効な手段となる。

企業は、従業員のニーズを把握し、実情に合った制度設計や環境整備を進めることが重要である。テレワークやフレックスタイム制などの柔軟な働き方制度の導入、休暇取得の促進、長時間労働の削減、業務効率化の推進などが具体的な取り組みとして挙げられる。従業員が安心して仕事と家庭生活を両立できるよう、仕事と子育て・介護の両立支援にも積極的に取り組む必要があるとともに、ワークライフバランスに関する意識啓発活動や、管理職向けの研修なども有効だと考えられる。

ワークライフバランスは、行政と企業が互いに協力し、働きやすく、生きやすい社会を共に創造していくことで、真の意味で達成されると考える。

以上

参考文献・資料等

- 1) 内閣府 「仕事と生活の調和」推進サイト 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)憲章
https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html (最終アクセス2025年1月30日)
- 2) 厚生労働省 令和6年就労条件総合調査の概況(労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移)
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/24/dl/gaikyou.pdf> (最終アクセス2025年1月30日)
- 3) 厚生労働省 仕事と生活の調和 仕事と生活の調和に関する主な制度
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/index.html (最終アクセス2025年1月30日)
- 4) 厚生労働省 同一労働同一賃金ガイドライン
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html> (最終アクセス2025年1月30日)
- 5) 厚生労働省 人材確保等支援助成金(テレワークコース)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html (最終アクセス2025年1月30日)
- 6) 内閣府 「仕事と生活の調和」推進サイト 内閣府男女共同参画局が作成した令和5年度の地方公共団体(都道府県・政令指定都市)におけるワーク・ライフ・バランス推進施策一覧
https://www.cao.go.jp/wlb/local/chihou_wlb.html (最終アクセス2025年1月30日)
- 7) 内閣府 仕事と生活の調和推進のための調査研究 ～「令和モデル」における全ての人が活躍できる働き方と仕事時間に関する調査～(令和6年3月) 調査研究報告書
https://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb_r0609/1.pdf (最終アクセス2025年1月30日)
- 8) 内閣府 仕事と生活の調和推進のための調査研究 ～「令和モデル」における全ての人が活躍できる働き方と仕事時間に関する調査～(令和6年3月) 取組事例集
https://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb_r0609/2.pdf (最終アクセス2025年1月30日)
- 9) 山口県HP 出前講座実施状況
<https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/86/272581.html> (最終アクセス2025年1月30日)

自律的なAIエージェント、LAWS、ADMの概要と自律性

MS&ADインターリスク総研株式会社
基礎研究部 受託調査グループ
マネジャー 上席研究員 土居 英一



要旨

- 自律的なAIエージェントは、環境を認識し、目標達成のために意思決定・行動するシステムであり、2025年以降本格普及が見込まれる。市場規模も急拡大し、2030年代には数十兆円規模に達すると予測されている。
- LAWS(自律型致死兵器システム)は、人間の介入なしに攻撃を実行する兵器であり、倫理的・法的問題が議論されている。国際的な規制の検討が進められているものの、民主主義国家と専制主義国家間の意見の相違などが課題となっている。
- 技術進化のスピードが加速する中、企業はAIエージェントの導入を単なる業務効率化にとどめず、経営戦略の中核に据えることが重要である。自律的AIのリスク管理を考慮しつつ、積極的な情報収集などの検討を進めることが必要となる。

1 急速に注目が高まる自律的に意思決定するAIシステム

自律的なAIエージェント、自律型致死兵器システム(LAWS: Lethal Autonomous Weapon Systems)、自律的意思決定(ADM: Autonomous Decision-Making)は、人工知能の進化と共に注目を集めているAIシステムの種類である。自律的に意思決定するこれらのシステムは、2025年に注目を集めると考えられる。

特に、2024年末から急速に世間の関心が高まっているのが自律的なAIエージェントであり、2025年から本格的に普及すると見込まれている。一般的に、自律的なAIエージェントは、これまでのAIエージェントから進化し、ユーザーの指示を待つだけでなく、目標達成に向かい、自ら環境を認識し、分析・判断し、意思決定し、行動するシステムを指す。

たとえば、OpenAIが開発中(執筆時点現在の情報に基づく、以下同様)の「Operator」は、ユーザーの指示に基づき、コンピューターを自律的に操作してタスクを実行する。旅行

の予約やプログラミングコードの作成など、複数のステップを要するタスクを最小限のユーザーの介入で、適切に実行する能力を持っているといわれている。

LAWS(自律型致死兵器システム)は、AIを搭載し、人間の介入なしに標的を識別・選択し、攻撃を実行する兵器システムである。ドローンやロボットの形態をとり、センサーやAIを用いて、自律的に作戦行動を行う。この技術は戦場での兵士の死傷リスクを低減できることなどから期待する声も多いものの、AIが人間の生死の判断を下す倫理的問題や、誤作動による無差別攻撃・ターゲット誤認攻撃のリスク、責任の所在が不明など、まさにいま国際的な議論が進みつつある分野である。

ADMという言葉は認知度の低い言葉であるが、現状理解に有益と考え紹介する。ADMは、AIシステムが人間の介入なしに独立して選択したり行動したりする能力を指す。データ収集、処理、意思決定、実行という一連のプロセスを含む。たとえば、自動運転車はセンサーやカメラを用いて周囲の情報を収集し、リアルタイムでデータを処理して最適な運転操作を判断し、それを実行する。ADMは、これまで「Automated

Decision-Making(自動意思決定)」として使われることが多かったものの、近年では「Autonomous Decision-Making(自律的意思決定)」として使われるケースが増えている。これは、AIシステムが単なる自動化されたプロセスを超え、自律的に判断し行動する能力を持つようになったことを反映している。

本稿では、自律的なAIエージェントと、LAWSの概要を説明する。さらにADMを加え、それぞれの関係性につき、「自律性」に焦点を当てて考察する。

2 自律的なAIエージェントの発展と課題

(1)AIエージェントの市場規模予測

AIエージェント市場は2030年代に数十兆円規模に達すると予測されている。2024年の市場規模は約50億ドルと推定され、2030年には約500億ドル、2032年には約1,000億ドルへと加速度的に拡大すると予測されている。

(2)AIエージェントの概念と進化

AIエージェントとは、特定の目的の達成に向け、外部環境との相互作用を通じてタスクを実行する人工知能システムである。AIエージェント自体はこれまでも存在している。従来のAIエージェントは、特定の入力に対し決まった応答を返すルールベースのシステムが主流であったが、いま注目されているのは、生成AIとの連携などにより、完全自律型に近づくことである。AIエージェントは次のように分類できる。

①反応型AI(Reactive AI)

過去の経験や内部モデルを持たず、現在の状況に基づいて即座に判断を行う。たとえば、チェスAIのように、現在の盤面を評価し最適な手を選択するようなシステムも、このカテゴリーに該当する。

②目標指向型AI(Goal-Oriented AI)

事前に与えられた目標に向かって行動し、計画を立てながら最適解を探索する。(例:自動運転車のナビゲーションAI)

③完全自律型AI(Fully Autonomous AI)

理論上、人間の介入なしに意思決定を行い、環境の変化に適応しながらタスクを遂行する。現在、まだ具体的な実現例は存在していない。

(3)AIエージェントのレベル

AIエージェントは、その自律性の程度に応じて分類できる。[表1](#)に、AIエージェントの進化段階を示す。

(4)RPAと自律的なAIエージェントの違い

RPA(Robotic Process Automation)と自律的なAIエージェントは混同されがちであるが、別のものと考えられる([表2](#))。

RPAは業務の効率化には優れるが、環境変化への適応力を欠き、固定ルール内でのみ機能する。一方、自律的なAIエージェントは自律的に学習し、予測・適応しながらタスクを実行する点異なる。

【表1】AIエージェントのレベルと特徴

レベル	主な特徴	概要	代表的な使用例
L1	シンプルな手順の実行	決められた手順で動く	メールの自動送信、スケジュール通知
L2	決定論的タスクの自動化	決められたルールに従って自動で動く	天気予報の通知、ルールベースのチャットボット
L3	戦略的タスクの自動化	必要に応じて手順を工夫して動く	文章の要約、AIアシスタントによる会話対応
L4	メモリとコンテキスト認識	状況を理解し、記憶を生かして動く	個人データを学習し、適応的な提案を行うAI
L5	デジタルペルソナ	人の仕事を助け、他者とコミュニケーションをとりつつ動く	完全自律的に意思決定を行い、他者と協調するAI

(出典:Yu Huang(2024)「Levels of AI Agents: from Rules to Large Language Models」を基にMS&ADインターリスク総研作成)

【表2】RPAと自律的なAIエージェントとの違い

項目	RPA	自律的なAIエージェント
タスクの自動化	事前に設定された手順を繰り返し実行	環境に適応しながらタスクを計画・遂行
学習能力	なし(固定ルールに基づく)	あり(自己学習・適応が可能)
意思決定の自律性	なし(プログラムされた範囲内でのみ動作)	あり(独自に計画を修正・判断)

(出典:Gartner(2025)「Gartner、急速に期待が高まっているAIエージェントに関する最新の見解を発表」を参考にMS&ADインターリスク総研作成)

(5)完全自律型AIエージェント

完全自律型AIエージェントは、人間の指示を最小限に抑えながら、複雑な意思決定を行い、環境と適応しながら相互作用できるようになるであろう。その特徴として以下の点が挙げられる。

①タスクの自動計画と実行

目標を理解し、サブタスクに分解して実行する。また、予期しない状況に対応し、計画を修正できる。

②外部リソースの活用

インターネット検索やAPI連携を通じて、必要な情報を取得できる。他のAIエージェントと協調しながら業務を遂行することもできる。

③継続的な学習と適応

過去の経験を蓄積し、次のタスクに生かせる。また、強化学習やフィードバックループを活用して性能を向上していくこともできる。

(6)課題

①人間の意図とAIの意図の不一致

AIエージェントは、目的を達成するために最適な行動を選択する。結果として人間の意図とずれることもありえる。たとえば、マーケティングAIが「売り上げ最大化」を目的とした際、倫理的に問題のある広告手法を選択する可能性がある。このような事態を防ぐため、価値観の整合性(Value Alignment)問題の研究などを進めるべきである。

②AIエージェントの誤作動と予測不可能性

完全自律型AIは、複雑な意思決定をするため、どのように結論に至ったかのプロセスを人間が理解することが難しくなる。特に、ブラックボックス問題(AIの判断プロセスが不透明)は、安全性や信頼性の観点の課題となる。これに対し、説明可能AI(Explainable AI: XAI)の検討が進められている。

3 LAWSの現状と課題

(1)LAWSとは

自律型致死兵器システム(Lethal Autonomous Weapons Systems: LAWS)とは、外務省(2024年6月公表)の定義によれば、「一度起動すれば、操作者のさらなる介入

なしに標的を識別し、選択し、殺傷力を持って交戦することができる特徴」を備えた兵器システムを指す。

国際社会での議論(特定通常兵器使用禁止制限条約<CCW>や国連総会など)では、まだ定義の統一に至っていないが、攻撃目標の選定から攻撃実行までを人間の介在なしに行いうる兵器という点が、共通したLAWSの核心的要素ととらえられている。

(2)LAWSの実態

公式には、完全自律型の致死兵器が実戦で用いられたことは確認されていないとする見解が主流である。ただし、2020年にリビア内戦で使用されたと国連が報告したトルコ製ドローン「Kargu-2」は、人間のオペレーターによる遠隔操作なしに人間を攻撃できるようプログラムされていた可能性があるようである。

製造元のSTM社は、完全自律での殺傷機能を否定している模様であるが、外部への説明情報に含まれない内容として、実際にどの程度の自律性があったかを検証するのは極めて困難である。

なお、これまでも一部の対空防御システムや対レーダーミサイルなどは、自動的に標的を探知し、迎撃する能力を有している。英国や米国などは、これらを自動兵器や人間監視型の自律兵器に分類し、自国の兵器が、いわゆる規制対象のLAWSではないと整理している。

(3)LAWSについての国際的な問題点

LAWSの議論でしばしば取り上げられるのは、そのメリットとデメリットのせめぎあいである。兵士の生命に関わる危険を下げることや軍事的に即応性を高められることなどのメリットと、人間の意思決定を介さず殺傷行為が行われることや戦争を開始するハードルが下がることなど、倫理的・法的懸念といったデメリットである。また、攻撃対象となる人間をどのような基準で選定するか、誤作動やアルゴリズム上のバイアスが原因となる被害の責任を誰が負うかなども問題視されている。

さらに、極めてスピーディなやり取りがされる戦場では、人間が介入・監視する余裕が実質的にない。名目上、人間が関与(介入や監視など)していても、実際は完全自律型のシステムと変わらない運用となりうると指摘されている。

LAWSに対する国際的な規制が成立しても、専制主義の国や説明責任を十分に果たさない国が規制を守らずに開発・使用を進めることも大いに考えられる。そのため、国際的な合意形成はとても困難な状況にある。

(4)「自律」という概念の解釈の難しさ

「自動」と「自律」をどのように区分するかは、各国における各種軍事戦略(兵器開発や使用)や既存兵器の扱い等と密接に絡み合うため、議論の核心の一つとなっている。ちなみに米国国防省は「いったん起動すれば人間のさらなる介入なしに標的を選び攻撃できる」ものを自律兵器と定義している。これに対し英国国防省は「人間と同じレベルの状況理解力を持ち、自己判断で行動方針を決定する能力を持つもの」と定義している。似ているようであるが英国の定義の方がより自律性レベルの高い定義と考えられる。

(5)LAWSの自律性

LAWSの自律性のそもそも論を考える。まずLAWSは、身体性(物理的なからだとしての機械)を有している。AIエージェントは、必ずしも身体性を有する必要はなく、プログラムだけの場合もある。ADMはシステムが意思決定すること自体に注目している概念であり身体性の有無は関係ない。

つまり、人間の直接的な関与なしに意思決定を行う限りにおいて、LAWSは自律型AIエージェントの一種とみなせる部分がある。一方、LAWSは、前述したAIエージェントの自律性の区分とは異なる、人間が関与する度合による「自律性」の区分がより重要となる議論も多い。

①Human in the Loop(人間が攻撃決定に必ず関与)

システムが目標を検出・照準補助などは行いつつも、最終的な「攻撃する/しない」の判断を人間が必ず行う。

②Human on the Loop(システムが攻撃を実行するが、人間が監視して必要時に介入可能)

攻撃そのものはシステムが自律的に進めるものの、オペレーターが監視し、停止・変更を命じられる仕組みがある。

③Human out of the Loop(システムが自律的に目標選択・攻撃を実行、人間はほぼ関与しない)

完全自律に近く、事前の目標設定や監視があっても、実際の交戦時に人間が介入する余地が極めて小さい、あるいは事実上できない。

LAWS議論の中心は「ある程度以上、自律的に攻撃判断をする兵器システム」にあり、人が最終決定を行う兵器システムは、原則として自律兵器(Autonomous Weapon)としては扱われない傾向にある(国際的な議論の主たる対象は③に近い兵器)。ただし、「AIによるターゲット認識・追尾などの自動化が高度に行われている場合、人間がボタンを押すだけの形式的承認しかしていないならば実質的に

自律兵器と同等ではないか」という指摘もある。

(6)国際的なLAWS規制の検討状況

LAWSをめぐる国際的な議論は、2014年以降、CCWの政府専門家会合(GGE)などで継続している。2023年には、国連総会でLAWSに関する報告書を事務総長に作成するよう求める決議(A/RES/78/241)が採択され、多数の国々が自国の意見を提出し始めた。日本政府も2024年5月、この決議に基づいて「LAWSに関する作業文書」を提出し、①LAWSの特徴、②国際人道法の適用、③人間の関与、④責任・説明責任、⑤リスク評価と緩和策、⑥法的審査などについて見解を示している。

しかし、ロシアや中国などを含む大国間の利害調整は容易でなく「完全自律型致死兵器」の開発や使用をどこまで規制すべきかについて合意形成は進んでいない。特に民主主義国家と専制主義国家との間で、技術開発を透明化する義務感や説明責任への温度差は大きく、規制合意の障害となっている。

国連のアントニオ・グテーレス事務総長は、2026年までにLAWSを禁止する法的拘束力のある枠組みを採択するよう国連加盟国に求めたが、2023年末の会合ではロシアなどの4カ国が反対し、中国やイスラエルなどの11カ国が棄権した。

(7)日本政府のLAWSへの対応と基本的な立場

日本政府は、「完全自律型の致死性兵器の開発を行う意図はない」と公式に表明しており(2024年5月)、国際法や国内法で使用が認められない装備品の研究開発は当然ながら行わない方針である。一方、人間が関与(介入や監視など)できる自律性を備えた兵器システムは、安全保障上のメリット(ヒューマンエラーの減少など)もあるとして、慎重ながらも一定の意義を認めている。国際人道法(IHL)の枠内で運用・使用を保証できない兵器システムは使用が許容されないとの立場も明確にしつつ、CCW-GGEなどの国際社会のルールづくりに積極的に参加する構えである。

(8)自律的な意思決定システム(ADM)を考えるうえでLAWSの検討が参考となること

LAWSは、自律的な意思決定(ADM)システムの事例のひとつといえるため、ADMを考えるうえでLAWSという極端な事例は参考になる。

①違法行為、②倫理に反する行為、③法的にも倫理的にも問題はないものの利用者の意図に反する行為などが現実化した場合に、どのように対処すべきかということは、自律的なAIエージェントとの共通の課題といえる。

軍事以外の自律的なAIシステムでも、個人のセンシティブ

情報を勝手に流出させる、業務上の重要な意思決定を誤ったまま実行してしまう等、人間が関与しきれないリスクは存在する。したがって、「どの段階で人間が確認・介入・監視できるか」、「システムの暴走や誤作動を防ぐガードレールをどのように機能させるか」といったことはLAWS同様に重要となる。

このようにLAWSの議論は、それ自体が我々自身の安全や世界平和に関わると同時に、人間中心の原則・責任の所在・透明性の確保といった幅広い論点を含んでいる。LAWS以外の一般的な自律的意思決定システムの社会実装を考えるうえで、大いに参考になる。

4 今後の対応

自律的なAIエージェントの活用は、多くの企業にとり重要な経営課題のひとつになるであろう。AIエージェントを活用した業務の自動化・最適化は企業の競争力強化に直結すると考えられる。たとえば、製造ラインの運用最適化、調達・物流の自動制御、品質管理の高度化など、すでにAIが活用されている分野でも、自律的な意思決定を伴うAIエージェントの導入が進むことで、より柔軟で効率的になると考えられる。

一方で、自律的なAIエージェントには、予測不能なふるまいや意思決定のブラックボックス化といったリスクが伴う。AIの意思決定プロセスの透明性を確保し、適切に人間が関与することが必要となる。LAWSに関する議論をみても、人間の関与度合い(Human in the Loop、Human on the Loop、Human out of the Loop)は重要な論点となっている。

さらに、AIは単なる業務効率化のツールにとどまらず、競争力を左右する経営のパートナーにもなりうる。今後、自律的なAIエージェントの導入を前向きに検討し、その可能性を最大限に引き出すことが、企業の持続的成長のカギとなると考える。

以上

参考文献・資料等

- 1) 外務省 (2024) 「自律型致死兵器システム (LAWS) について」
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/dns/ca/page24_001191.html> (最終アクセス2025年2月28日)
- 2) 外務省 (2024) 「LAWS分野における新興技術に係る我が国国連提出作業文書 要約」
<<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100687670.pdf>> (最終アクセス2025年2月28日)
- 3) 防衛省 (2019) 「完全自律兵器(Fully Autonomous Weapons)の自律とは」海上自衛隊幹部学校
<<https://www.mod.go.jp/msdf/navcol/index.html?c=colums&id=131>> (最終アクセス2025年2月28日)
- 4) 日本経済新聞 (2024) 「25年はAIエージェントが働く アポモ資料作成も自律的に」2024/12/30
- 5) 坂本将磨 (2025) 「自律型AIエージェントとは?その仕組みや自動化との違い、活用事例を解説」
<<https://www.ai-souken.com/article/what-is-autonomous-ai-agents>> (最終アクセス2025年2月28日)
- 6) 八田恵子 (2024) 「自律型致死兵器システム (LAWS) に関する各国の立ち位置」
<<https://www.icr.co.jp/newsletter/wtr425-20240917-hatta.html>> (最終アクセス2025年2月28日)
- 7) 平野晋 (2023) 「AIの判断に対するヒトの最終決定権の限界」総務省情報通信法学研究会
- 8) Gartner (2025) 「Gartner、急速に期待が高まっているAIエージェントに関する最新の見解を発表」<<https://www.gartner.co.jp/ja/newsroom/press-releases/pr-20250114-ai-agent>> (最終アクセス2025年2月28日)
- 9) Usac System (2024) 「AIエージェントとは?進化した人工知能による「自律型」の仕組みと活用法」<<https://usknet.com/dxgo/contents/dx-technology/what-is-ai-agent/>> (最終アクセス2025年2月28日)
- 10) Yu Huang (2024) 「Levels of AI Agents: from Rules to Large Language Models」Computation and Language, arXiv:2405.06643

災害・事故情報

対象期間：2024年12月～2025年2月

〔本情報は、公開情報およびマスメディアでの報道等を基に作成しています〕

MS&ADインターリスク総研株式会社
RMFOCUS 編集部

分類	年月	事故・災害概要
火災・爆発	2025年2月	岩手県大船渡市で山林火災が発生して燃え広がり、市は計約900世帯、約2,000人に避難指示を出した。市によると、延焼した建物は80棟超、焼失面積は600ha以上に及ぶという。
自然災害	2025年2月	消防庁は、強い冬型の気圧配置による9日間の大雪被害まとめを発表した。死者は8県で計12人、重傷者は9道県で計51人となり、軽傷者は107人に上った。
航空機事故	2025年1月	米首都ワシントン近郊の空港付近で、小型旅客機と陸軍ヘリコプターが衝突し、旅客機の乗客60人と乗員4人、ヘリの乗員3人の計67人について生存を絶望視していると発表した。
業務遂行	2025年1月	埼玉県道の県道交差点で道路が陥没し、トラックが転落した。下水道管の腐食が原因とされ、国土交通省は、再発を防ぐため、7都府県に緊急点検を要請した。
製品安全	2025年1月	製菓会社のサプリメントによる健康被害問題を受け、投資ファンドは当時の経営陣に対し、約110億円の損害賠償を求める株主代表訴訟の準備を始めたと発表した。
	2025年2月	生活雑貨の販売会社は、販売した折りたたみ式のいす約2万台を自主回収すると発表した。使用時に脚部が閉じて転倒する恐れがあり、これまでに転倒事故が4件報告されているという。
労働安全	2025年2月	市役所庁舎で消防用設備の点検作業中に転落し、下半身まひの後遺障害を負ったとして、派遣社員だった男性(29)が市と派遣先のメンテナンス会社に計約1億9千万円の損害賠償を求めた訴訟で、大阪高裁で和解が成立した。計1億4千万円を支払う。
システム障害	2024年12月	航空会社は、サイバー攻撃を受けてシステムに不具合が起きたと発表した。国内線の4便が欠航し、国内線と国際線の71便に遅れが生じ、航空券の販売も一時見合わせた。サーバーに大量のデータを送りつけて機能を停止させる「DDoS(ディードス)攻撃」の可能性がある。
	2024年12月	複数の銀行で、システム障害によりインターネットバンキングなどにアクセスしにくくなる不具合が生じた。外部から大量にデータを送りつける「DDoS攻撃」が原因とみている。
情報セキュリティ	2025年1月	大手衣料品販売会社傘下のインターネットカフェの運営会社が、サイバー攻撃を受け、会員らの個人情報約729万件が漏えいした可能性があると発表した。
不祥事等	2025年1月	テレビ局とその親会社は、タレントの女性トラブルを巡り、社員の関与も疑われ、経営問題に発展したことから、日本弁護士連合会のガイドラインに沿った第三者委員会を設置したと発表した。

》「消費者の食料安全保障に関する意識について」2024年版アンケート調査

～食料安全保障という言葉、日本の食料自給率の認識は低く、
日本の食料安全保障が「達成されていない」は回答者の6割超～

【アンケート調査概要】

MS&ADインシュアランス グループのMS&ADインターリスク総研株式会社(社長:一本木 真史)は、2024年11月に、全国の消費者1,000人を対象に、「食料安全保障をテーマとするアンケート調査」を実施しました。

1 調査の目的・背景

ロシアのウクライナ侵攻、台湾有事などの地政学リスクの高まりによって、食料安全保障に関する議論が活発化しています。農林水産省は、世界的な食料情勢の変化に伴う食料安全保障上のリスクの高まりを踏まえ、2024年に25年ぶりに改正された「食料・農業・農村基本法」において、食料安全保障を「良質な食料が合理的な価格で安定的に供給され、かつ、国民一

人一人がこれを入手できる状態」と規定し、その確保を同法の基本理念の一つとしました。

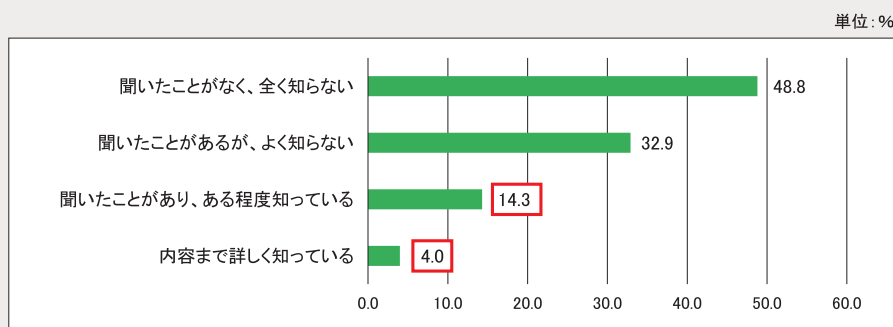
そのような近年の情勢の中、日本の消費者は食料安全保障およびそれを阻む脅威に対してどのような考えを持っているかを探るべく、MS&ADインターリスク総研は消費者1,000人を対象にアンケート調査を実施しました。

2 調査結果概要

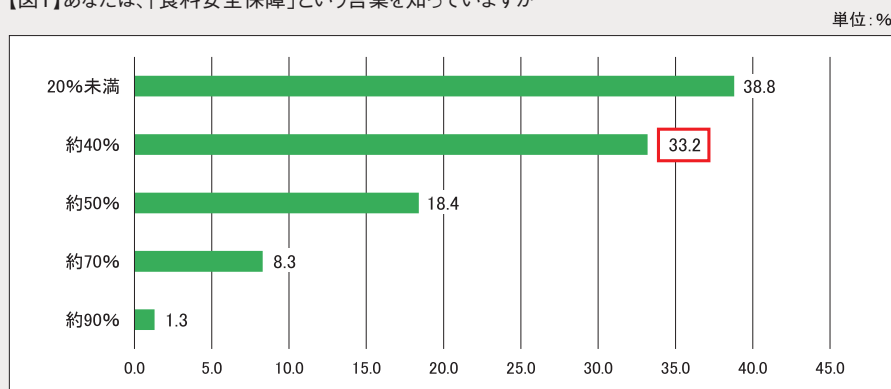
- (1) 食料安全保障という言葉を知っているという回答は全体の2割以下でした(図1)。また、日本の食料自給率(カロリーベースで38%、約4割)を知っている回答者は約3割でした(図2)。
- (2) あらためて食料安全保障の定義を示したうえで、日本の食料安全保障が達成されているかどうかを聞いた結果、6割超が、「そう思わない」と回答しました(次頁図3)。

- (3) 日本の食料安全保障の達成を阻む脅威として回答が多かったのが、「世界的な不作」、「価格の高騰」および農業、漁業、畜産業の「担い手不足」でした(次頁図4)。

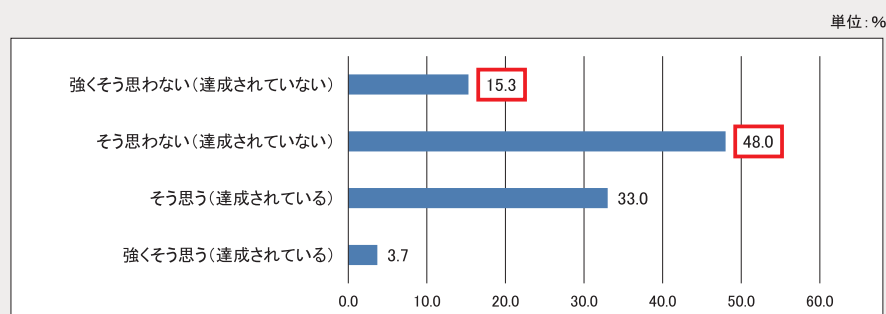
※国連食糧農業機関(FAO)は、「食料安全保障」を「すべての人がいかなる時にも、活動的で、健康的な生活に必要な食生活上のニーズと嗜好を満たすために、十分に安全かつ栄養ある食料を、物理的、社会的および経済的にも入手可能であるときに達成される状況」と定義しています。



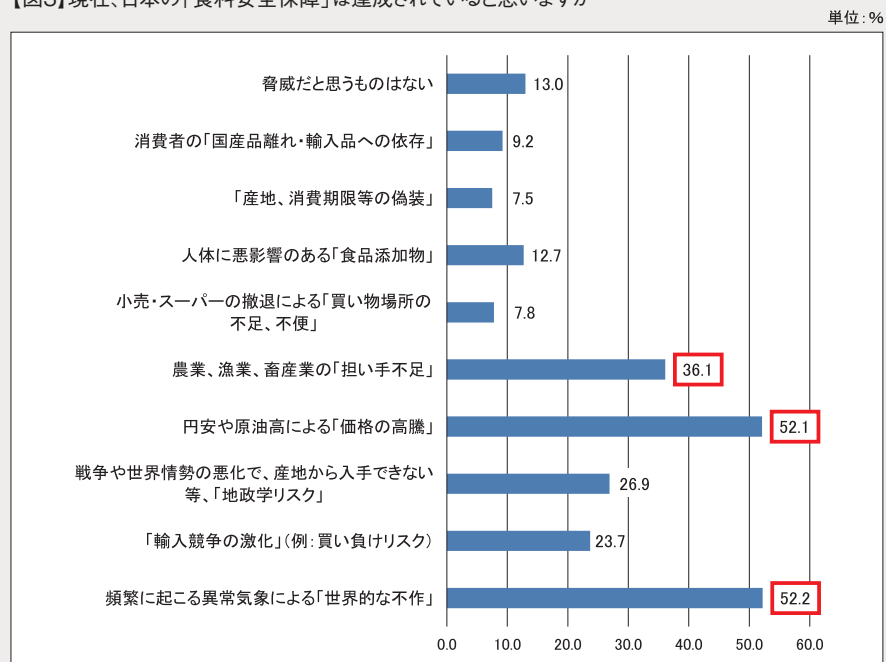
【図1】あなたは、「食料安全保障」という言葉を知っていますか



【図2】現在の日本の「カロリーベースの食料自給率」はどのくらいだと思いますか



【図3】現在、日本の「食料安全保障」は達成されていると思いますか



【図4】あなたが日本の食料安全保障にとって脅威だと思うものはどれですか（3つまで）

調査の概要

①調査実施期間

2024年11月15日～18日の間にインターネットによる調査を行いました。

②回答者属性

対象者1,000人（47都道府県、男性500人、女性500人）の主な属性は以下のとおりである。

①年齢

20～29歳、30～39歳、40～49歳、50歳～59歳、60歳～69歳、の年齢5区分ごとに男女各100人。

②生鮮食品を自身で購入する頻度

頻度	人数
週に7日（毎日）購入する	30
週に4～6日購入する	112
週に2～3日購入する	294
週に1日購入する	226
月に2～3日購入する	70
月に1日程度購入する	25
月に1日未満だが購入する	43
まったく購入しない	200
全体	1,000

MS&ADインターリスク総研ホームページに詳細な報告書を掲載していますので参照ください。

<https://rm-navi.com/search/item/2026>



以上

〈本号に寄稿していただいた方(敬称略)〉

栗野 美佳子(あわの みかこ)

一般社団法人SusCon 代表理事

【略歴】

早稲田大学大学院政治学研究科修了(国際政治専攻)。1990年よりWWFジャパン職員。企業との提携企画業務に長年従事し、自然エネルギー推進企画から原材料調達を中心とした生物多様性保全問題まで、幅広い環境テーマに取り組む。2016年に一般社団法人SusConを設立。環境省ESGファイナンス・アワード・ジャパン選定委員、農林水産省生物多様性戦略検討会委員等を歴任。2023年までTNFDタスクフォースオルタナートメンバーを務め、2025年TNFDマーケットエンゲージメント日本担当に着任。

RMFOCUS

Risk リスク

Management マネジメント

Find リスクの発見

Observe リスクの認識

Control リスクの制御

Undertake リスクの引受

Solve リスクの解決

RMFOCUS(第93号)／2025年4月1日発行

発行／MS&ADインターリスク総研株式会社 営業企画部

発行者／新井 良裕

編集長／竹中 理恵

【照会先】〒101-0063 東京都千代田区神田淡路町2-105

ワテラスアネックス

<https://www.rric.co.jp/>

(無断転載はお断りいたします)



※バックナンバーは
こちら

