

「職場のモラル・ハラスメントをなくすために」

活動レポート



2006年9月号

編集・発行：マリー=フランス・イルゴイエヌさん講演会関西実行委員会
〒530-0047 大阪市北区西天満2-8-5 502 下川和男法律事務所
TEL：06-6366-5253

虫の音も日に日に繁くなり、近づく秋を感じる頃になりましたが、皆様いかがお過ごしでしょうか。

今年2月のイルゴイエヌさん講演会を機に発足した関西実行委員会は、現在も月1回のペースで、今後の取組みについての会議や学習会を開き、元気いっぱい活動しています。今回は、モラル・ハラスメント裁判原告が参加しましたアイルランド・ダブリンの国際会議(職場のハラスメント国際学会)レポートと、長年ハラスメント被害相談・支援活動に携わっています長谷川美穂さんからのハラスメント被害の現状と解決方法についての報告をお届けします。

目次

1. ダブリン会議報告	モラルハラスメント裁判原告 2
2. ハラスメント事件解決ステップ	長谷川美穂 4
3. 講演会、ワークショップのご案内	 10

2006年8月



皆様から多大なサポートを戴き、お陰さまで先日アイルランドの首都ダブリンで開催されました「第五回 職場のハラスメント 国際学会(2006年6月15日~17日)」に無事参加することができました! 国際学会では、世界中の多くの専門家とお話しができ、資料も頂戴することができ、予想以上に有意義なものになりました^ ^。それと同時に日本でのハラスメント対策の取組みの未熟さも強く実感しました。早速、報告をさせていただきます。

「職場のハラスメント 国際学会」は、2年に一度開催されており、今年で10年目になるそうです。同学会は、職場のいじめやハラスメントに関する問題を取り扱う学会のなかでも世界で最大級のものだそうです。今年、アイルランドの首都ダブリンのダブリン・トリニティー・カレッジで開催されました。ダブリン・トリニティー・カレッジは、アイルランドで最も古い大学で、創立は16世紀だそうです。余談になりますが、卒業生に『ガリバー旅行記』の作者のスウィフトがいます。この歴史あるカレッジは、それ自体がダブリンの観光名所となっていますが、他にも、ダブリンには、聖パトリック大聖堂やクライスト・チャーチ大聖堂などの美しい名所があります。私は、ダブリン到着後すぐにこの2つの教会へ立ち寄り、今回の学会で1つでも多くのことを得て日本に持ち帰ることができるよう祈りました。

学会の参加者数は、当日参加のカレッジの学生も含め、3日間で延べ100人ぐらいだったでしょうか。性別では、女性が半数以上を占め、国別では、フィンランド、フランス、英国などのヨーロッパ勢が中心になっており、続いて北米、カナダ、オーストラリアからの参加者が目立ちました。職業別では、大学や研究所に所属する研究者(大学の教員、心理学者など)が多く、その他、セラピスト、ハラスメント相談員、トレーニングプログラム実施者、公的機関のコンサルタントや弁護士としていじめやハラスメントの調査・研究に従事している方も参加していました。プログラムには、少なくとも80人程の執筆者による世界の職場でのハラスメントやいじめに関する最新の論文の抄録が掲載されていました。

日本を含むアジア地域からの参加者は、モラルハラスメント裁判当事者である私の他に、東京のクオレシー・キューブの岡田康子代表(「パワー・ハラスメント」の名付け親でもあります)と早稲田大学のグレンダ・ロバート教授(人類学者)の3人だけでした。私は、うつ病や過労死が社会問題化している日本の職場環境は世界の中でも特に深刻な状況にあるのではないかと、それにもかかわらず対策については欧米に比べて大きく遅れをとっているのではないかと参加前から予想していましたが、残念ながらやはりそのとおりようです。何より、学会への日本からの参加者がごく僅かであるという事実が、日本の取組みの未熟さを露呈しているように思いました。

学会開会式のスピーチより;「現代の職場は世界的にもストレス、フラストレーションを高める傾向にあり、アイルランドを含め各国で職場でのいじめによる自殺者が増加しています。すべての労働者にとって悪影響を及ぼし、しかも経済的リスクも高い職場でのいじめ&ハラスメントをなくすために、アイルランド政府も専門家からなる諮問委員会でのガイドライン作成を促進し、2005年には職場の安全や健康に関する法整備が進み、職場いじめ防止や介入に積極的に取り組み始めています。」。

<私の発表について> 私は学会参加の申し込みが遅れたため、「参加のみの発表なし」となっていました。当日チャンスがあればどこかで配布してやろうと、私たちの裁判や日本のハラスメント事例などを説明した10ページ程の文章を英訳して持参していました。ところが、学会へ参加する前に電話やメールで事前に連絡を取っていたおかげか(それとも教会でのお祈りの効果か)、学会当日になって主催者側が急遽、場所と時間を確保してくれ、発表をすることができました! 飛び込み型の発表で事前の宣伝をしなかったため、私の発表の聴衆者の数は少なかったのですが、私が主催者側の司会者に「私は、日本でのモラルハラスメントを規制するための法律の立法化を目標にしている」と話すと、その司会者(スミス氏)は、アイルランドの弁護士だったので、大変興味を

示し、気がつくと、私の発表は、スミス氏との質疑応答のような対話形式になっていきました(私が応答のほうです...)。しかし、私は、裁判の一原告であって研究者でも弁護士でもないのので答えられることは限られており、対応にかなり困りました。その時、改めて、日本でこうした問題に取り組む専門家の参加が必要だと痛感しました。また、日本のハラスメントの事例・相談内容を説明する場合、まず仕事に対する考え方の文化的差異・倫理観の差異を理解してもらうことが重要であり、基本的な日本の企業文化や組織の特徴などを最初にバックグラウンド知識として説明した方がいいとも思いました。これにもやはり、素人ではなく専門家の知見が必要です。発表中、素人の私が、しどろもどろになりながらもスミス氏の質問に精一杯答えていたら、アメリカ人の男性参加者から「君のやっていることは世の中を変えようとしている果敢な挑戦で、その活動にエールを送りたい」と励ましの言葉を頂く出来事もありました。とてもうれしかったです。

国際的に活動することによって、文化的背景の相違点も浮き彫りになり、有意義な論議も活発に交わされました。例えば、日本ではセクハラなどのハラスメント加害者には上司という力関係を悪用した男性の加害者が多いようですが、より組織が水平化した北欧では同僚間のいじめが多かったり、逆に部下から上司へのいじめも頻発しているそうです。また、業種別、年齢別などでいじめの調査を行い分析し、より効果的な方策を見出そうとしながら体系的な取組みを継続している点や、先進的な取組みを実施している優良企業などはすべて会社名を公表するなど、見習うべき点が多いと思いました。

尚、学会で他の海外の参加者が研究発表した内容については、一部プレゼンテーション用の資料を頂きましたので、和訳したものを私の発表内容と合わせて、9月23日の集会(詳しくは、10頁及び同封のチラシをご覧ください)で配布・販売する予定です。

最後に、出発前に私は、今回の学会では、次のような事をしたいと期待していました。それは、1) 私たちの大阪でのモラハラ裁判を取り巻く状況や日本の職場でのハラスメントの現状を報告すること、2) 海外の先進例に学びつつ多くの有益な意見や資料を収集すること、3) 国際的なネットワーク構築の足がかりにすること、の3つです。出発前に想定していた上記の3点については、予想以上の成果が得られたと思っています。予期していなかったことは、日本とヨーロッパのハラスメント防止・解決への取組みには大きなギャップがあり、日本の遅れは想像以上だったと実感したことです。参加する専門家数の違い、ネットワークの大きさの違い...、私は、日本がハラスメント対策の分野で世界から取り残されているように感じました。

そもそも、私がこのような欧州の専門家の集まる国際会議に参加することになったきっかけは、今年2月にモラルハラスメントのシンポジウムのために来日した精神科医のマリー＝フランス・イルゴイエンヌさんからのお誘いをうけたことでした。そこで、今回、この取組みに関する沢山の世界の貴重な資料や書籍、頂いた世界中のさまざまな専門家の連絡先等の情報を、急いで日本の専門家に伝え、研究を進めて実践的な取組みに役立てて戴きたいと思います。また、日本人研究者、臨床家、実践者など(労働基準監督署などの職員、その他行政機関の関係者、心理学者、精神科医、セラピスト、弁護士、産業医、コンサルタント、相談者、その他、職場のメンタルヘルスに関わる方々、メディア関係者)には、ぜひともハラスメント被害の実態調査を実施して、現状を分析・把握して、この問題を適切に理解して、一刻も早く解決への道を歩んでもらいたいと思います。あらゆるベクトルで傾注すべきですが、その中には研究を進めるための財政的な援助も当然含まれます。また、海外の書籍の日本での翻訳・出版もしたいと思います。

また、この国際学会は、次回は2年後の2008年にカナダ(モントリオール)で開催予定ですが、それには今回の参加人数(3名)を大幅に上回る人数で日本から参加し、この分野の世界規準での交流を図るべく、積極的な関わりをもってもらいたいです。さらに次回の開催地がカナダであるということ、すなわち、この国際学会がヨーロッパ圏外でも開催されるようになるということの意味は大きいと思います。これを契機に北米、アジア・太平洋地域でも学会等の研究活動が盛んになることを期待したいです。

最後になりましたが、今回のダブリン行きを支援して下さいました皆様、本当にありがとうございましたm(- -)m この場を借りて、厚く御礼申し上げます。そして、これからも、日本の職場からいじめやハラスメントを追放するために、皆で力を合わせて頑張っていきましょう!



2006年4月20日

はじめに

本稿は、2006年4月20日、マリー=フランス・イルゴイエンヌさんの講演会の関西実行委員会のメンバーで内部学習会を行った際に作成したレジュメです。私は現在(社)大阪市人権協会職員として、人権啓発事業、および人権相談に携わっていますが、大阪大学大学院時代にキャンパス・セクハラ防止活動を行っていた経過から、人権侵害を受けた女性の相談・裁判の支援活動にかかわるようになりました。そしてここ5年ほどは働く女性の相談が激増し、年間60件近い相談を受ける中で、組織の力関係を背景とした職場いじめとセクシュアル・ハラスメントは、同じ土壌の上に発生する問題であるということを理解するようになりました。別の言い方をすれば、セクハラ防止活動のみに力を入れても、セクハラだけがなくなって、職場いじめがなくなる、ということはありません。問題が起きる組織は、組織全体の人権意識の低さから、様々な人権侵害を次々と再生産していくのです。

そうした背景的狀況を踏まえながらも、日々の解決の現場では組織全体に働きかけるまで力が及ばず、被害者の側に立っての個別支援、組織との交渉という対症療法に終始せざるを得ない現状があります。しかしながら実行委員会の皆さんからは、これまでの支援活動の中で得た、解決までの大まかな流れをまとめる機会を頂き、期せずして私自身の活動を振り返る結果となりました。下記は、被害者の回復、問題解決の流れを、あくまでも相談担当者の主観として、大まかな段階にまとめたものです。実際にこの段階にあてはまらないケースはたくさんありますが、うまく解決する時、後から振り返れば、必ずこのプロセスに近い経過をたどっていることに気づきます。

ハラスメントが起きにくい社会とは、加害が発生しにくい社会であると同時に、人権侵害が起きても被害者が回復しやすい社会であると私は考えています。そのために社会に完備すべき仕組みについて、本稿が議論の材料になれば幸いです。アカデミックな研究・分析によってではない文章であり、また個別事例については守秘義務があることから具体性を欠く内容であることをお断りしつつ、今後の活動に生かす方策について共に考えていただければ幸いです。

1、被害の発生

- 1) 自分が被害を自覚した時から、職場はサバイバルの場となる。
選択肢 逃げる 耐えて生き延びる 適応して楽になる
- 2) 加害者が上位、あるいは雇用者側で、さらに生活のために耐えざるを得ない状況であれば、職場は強制収容所(辞められない、逆らえない)となる。
- 3) 問題が起きていても自覚せず、そういうものだと思って耐え続けると、
息苦しさを抱えたまま時間は経過していき、やがて倒れるか病気になる。
- 4) 場のヒエラルキーにうまく適応できた場合、新たな加害者として場に登場する。
感情が麻痺した無関心な第三者、あるいは加害者に追従する二次加害者、
あるいは主体的な加害者の一人として。

2、加害者のナワバリが被害者の中で拡大しはじめる

1) 加害者への恐怖で、身動きが取れなくなる

例)「建物の中ですれ違いでもしたら、心臓がバクバク言う」

「声を聞くとフリーズしてしまい、抵抗できない」

「張り付いた笑顔で、即座に対応してしまう」(自分の苦痛を知られるまいと努力する)

「ご飯を食べても味がしない」「音がよく聞こえない」「触れた手がただれた(実際に!)」

2) 職場の環境全体が加害者のナワバリに思える

(加害者がいなくても、被害者のイメージの中で)

例)「あの空間がイヤ」

「建物に足を踏み入れることができない」

「部長室で息をすると肺が腐る」

3) 加害者の支援者が現れる

例)「あなたにも落ち度がある」

「いつまでもくだらないことにこだわらず、仕事をしろ」

「上司を陥れるつもりか」という声が、現実にはダメージを増幅する。

4) 加害者の亡霊が出始める

例)「同じ不動産関係の会社には移れない」

「物理学会はどこも加害者の影響が大きい」

(加害者の力が関連領域へ拡大)

「東京へ行くと、思い出す」「経理の書類を見ると、吐き気がする」

(地域に拡大、物質にも)

「私が日本のどこへ行っても、きっと報復してくる」(日本中に拡大)

この時に、何に対する怒り・不安が強いかによって、解決の選択肢が変わる

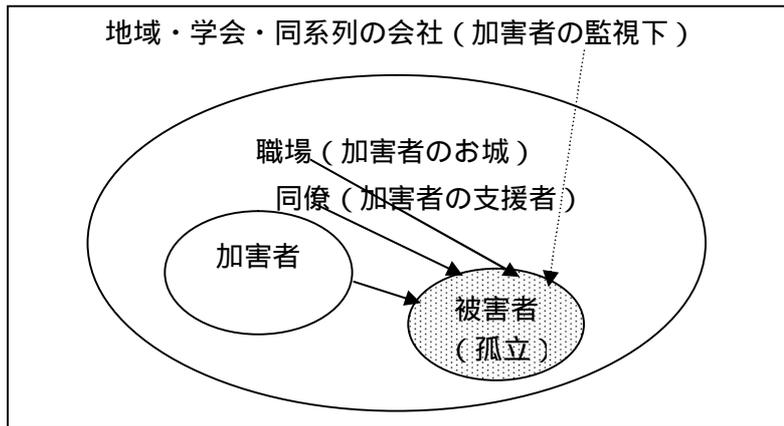
3、被害者の心理状態

・私には味方がいない、誰にも頼れない、誰を信じたらいいかわからない。

・組織は私に沈黙を強いている、従わなければ排除される、排除されたら生活はなりたない。

この時点で「加害者が悪い」ということを自覚すると、周囲との対立、組織との対立を招き、周囲からのバッシングによって排除される危険にさらされる。よって、「私にも落ち度がある、私が努力して関わり方を変えれば、状況はよくなる」というような自己責任の思考回路にスイッチを入れることで破壊的な対決を回避し、身を守る。しかし被害者の自由、安心して働ける状況は制限され、「世の中とは理不尽なものなのだ」「弱い人間は踏みつけにされても仕方ない」という絶望感でパワーが減少していく。いずれは逃げるか対決するかの選択を迫られる。

図1:加害者のパワー拡大と被害者のパワー減少(加えられる圧力)



4、エンパワーメント

加害者との力関係をひっくり返していく手順を踏むことで、力を取り戻す
オセロのように、自分の安心な場所、人を増やしていく

1) 仲間を見つける(他者への信頼感が回復する)

「誰も理解してくれない」「私は一人」 支援者が見つかる、友人が見つかる

2) 組織内部の理解者を見つける(少数でも大丈夫 組織への信頼感が回復する)

「職場は敵だ」「組織・会社・大学は敵だ」

「加害者はともかく、* *さんは理解してくれている」

「職場の人は、私の味方」「少なくとも、上司の* *さんは味方」

3) 法律家、外部の運動団体、組合などを味方につける(社会への信頼感が回復する)

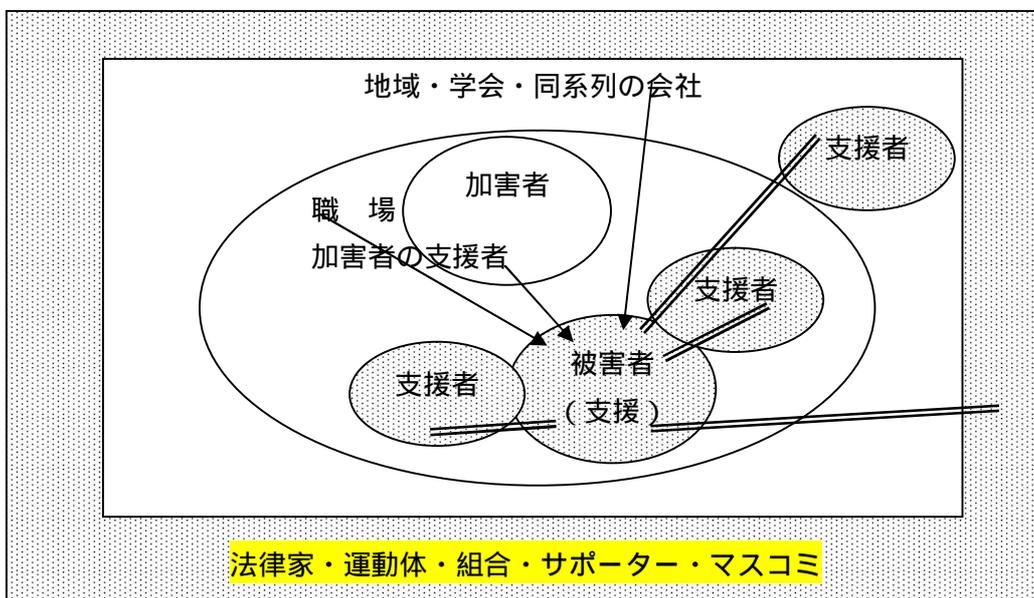
「加害者のやっていることは社会的に許されない」

「必要であれば、裁判で賠償を求めることができる」

「運動体やマスコミと一緒に闘ってくれる」

「私には加害者を追い詰める力がある」という実感がわく

図2:ネットワークが広がることによるエンパワーメント



加害者と被害者のパワーが拮抗すると、なんとか力を取り戻す。

場合によっては、特になにもアクションを起こしていないこの時点でも、相談が終了してしまうケースもある。

心の安定を取り戻すと同時に生活のリズムが安定し、怒りが手放される。

例)「バカといつまでも付き合う時間がおしいので、もう会社を辞める」

「分かってくれる人がいるから、気が済んだ」

「しばらく休んで、いつか体験談でも書こうかな」

4) 残念ながら自殺(物理的にも、精神的にも)にいたるケース

- ・周囲のサポートが得られない、あるいはセルフケアができない場合、非常に傷ついた精神状態を維持することになり、徐々にうつや引きこもり、パニック障害など症状が進む。サポートしてくれる相手が現れても信頼出来ない、逆に怒りをぶついたり、精神的・物理的にも暴力を振るうなど。結果として、孤立化する。
- ・外出できない、電車に乗れないなどの状況から働くことが出来なくなり、経済的にも逼迫する。
- ・ひどい場合は幻聴・幻覚によって入院を余儀なくされ、実際に自殺するケースもある。

考えられる原因

- ・加害者の攻撃による辛いダメージに加え、社会的資源と、運悪く出会えない。
- ・信頼した人から繰り返し裏切られるなど、さらに深く傷つく経過があった。
- ・「人に頼ってはならない」「相談するのは弱い人」「弱さは悪」と思い込んでいる。
- ・すでに何かの要因で精神的にギリギリの状態だったところに、さらにダメージが重なった。

5、加害者と対決する

- ・加害者を追い詰め、自分の行為の責任を取らせる
 - ・加害者との対決を通して、被害者の心の中の加害者像を小さくする
- 例)「やっぱりヤツがおかしいんだ」「あいつは卑怯で不幸な人間だ」
- ・社会への信頼を取り戻す 「やっぱり世の中、許されんことは許されん」
 - ・自分への信頼を取り戻す 「私は自分を救う力がある」

6、解決のバリエーション

当事者の置かれている状態に応じてさまざまなバリエーションを組み合わせる。

常に事件の内容についての詳しい被害のヒアリング+書類作成

事件の内容を整理する、裁判のときにも必要になる

1) 今も被害が継続し、体力的にも限界を超えている場合

- ・ 休職、入院など緊急避難(休暇・休職)「明日は会社を休みましょう」。
- ・ 警察に被害を届ける、病院へ行って証拠に残す、診断書の発行など。
- ・ 信頼できる上司に相談する、相談した内容は日記に残す。
- ・ 友人にメールで相談し、そのメールは証拠として残す。
- ・ カウンセリングを受け、カルテを残してもらう。
- ・ リフレッシュ(マッサージ、治療、映画、趣味、外食、なんでも)する。

- 2) 被害が継続しており、告発したい。でも現状なんとか耐えられそう
- ・ 証拠を押さえる(テープ、コピー、FAX やメール、メモ、写真)
 - ・ 現場の音声を採る(ロールプレイで訓練してからでも OK)
 - ・ 護身術を習う(セルフイメージの強化)
 - ・ 仲間を見つける「...もしかして、あなたも、こんな目にあつたことない？」
 - ・ 運動体への支援依頼
「実は今、こういう状況で援助が必要なのですが…」
 - ・ 情報収集(同僚、上司、関係の部署の人々)
「ご迷惑はかけません、何か知っていることがあったら教えていただけませんか？」
「ご負担とは思いますが、今のお話を後日証言していただけないでしょうか」
 - ・ 家族に相談する(ケースによる)
- 3) 被害は止んでいるが、日々怒りが渦巻いて自分でもどうしていいかわからない。
- ・ クリニック、カウンセリングなどの治療(信頼できる臨床家を探す)
 - ・ 詳しいヒアリングによる状況整理から、次のアクションを考える
 - ・ 信頼できる味方を増やしていくため、外部機関で相談活動を行っている市民グループ、NPO などを活用する。同じような体験を持つ人とつながりを作る
 - ・ 自助グループに参加する、関連する集会やイベントに参加する
- 4) お金がないので、生活が苦しい
- ・ アルバイトなど、収入の確保
 - ・ シェルター、住み込みの職場を紹介してもらうなど
 - ・ 奨学金など、何か公的な資源がないかを検討
 - ・ 生活保護なども場合によっては活用する。
 - ・ 一時的にお金を借りる
- 5) 相手に対する怒りや恐怖より、「一体、なぜ？」という疑問でいっぱい
- ・ 相手へ手紙を出す
 - ・ 第三者を挟んで、加害者と話す
- このあたりから、ガチンコ勝負になる。割り切って勝つまで容赦なくやる
- 6) 組織に責任を取らせたい、職場の環境を改善したい
- ・ 組織の窓口にも、調停あつせん、苦情の申し立て、調査、加害認定、処分などを要望する。調査の結果、とくに加害認定に関わるものは、できるだけ書面でもらうこと
 - ・ お互いに調停が成立したら、確認書を取り交わすこと
 - ・ 申し立てる前に、必要な情報はすべて確保すること。業務用パソコンの中に残っているメールのバックアップ、書類など
 - ・ 組合への相談(休職中の給与保障、休職の延長、労災認定など)休職は「自己都合」にされないように注意する

- ・ 復職の支援(リハビリのためのボランティア、リワークプログラムなど)
- ・ 救済措置(両者の異動、部署への説明会、謝罪掲示、組織内での事件公表など)
 掲示物は、掲示する前に見せてもらうように申し入れ、原文を紙でもらう。責任者の署名を入れてもらうこと、掲示場所は、できるだけ目立つ場所に、模造紙大で大きめに。1ヶ月など、期限を設けて。成功すると加害者の周りの支援者が中立になる。
- ・ 異動は人事担当者に事情を話し、力を貸してくれるように依頼する。どこに異動するか、異動後の出張場所の管理など
- ・ 異動できない場合は、時差出勤や、場所のすみわけ、階段の使い分け、資料室や食堂の使い分けなど。(被害者より加害者のほうが生活しにくいようにすると、なおよい)
- ・ 加害者の教育研修の義務付け(定期的)
- ・ 企業研修の実施要請、啓発パンフレット作成、ガイドラインの充実など

7) 加害者に社会的責任をとらせ、世に知らせたい

- ・ 裁判、記者会見、ホームページでの公表など(名誉毀損にならないよう注意)
- ・ 運動体の立ち上げ、支える会の PR 集会など(傍聴の協力要請など)
- ・ ビラまき、雑誌への掲載、体験談の出版など
- ・ 裁判が終わっても謝罪しない場合、判決について取引先や業界への情報リーク、体験談の出版など(相手が、公の場で被害者を誹謗中傷することが止まず、他に被害者の名誉回復の手段がない場合、最終手段としてありうる。ただし、書面でのリークは、場合によっては違法なので、弁護士と相談したほうがよいでしょう)

7、支援の限界

法整備も不十分な中で、加害者への処罰は甘く、被害者へのバッシングは厳しく、問題解決が困難であることは事実です。支援者のできることも、少しお手伝いをするぐらいで、サポーターは救世主ではありません。裁判も金銭賠償が基本であって、問題解決に至る万能の道具ではありません。しかし、ここまで書いてきたように、救済の手段はないわけではないのです。今後はさらに、法整備、予防活動、社会的リソースを増やすことが必要です。

一人ひとりが自分の体験から、社会に何が必要かを考え、変革を押し進めていくスタート・ラインに、私たちは立っています。

以上

3. 講演会、ワークショップのご案内 (詳しくは同封のチラシをご覧ください。)

1. 9月23日(土曜・祝日)午後1時開場、1時30分開始:

研究会「職場の人権」設立7周年記念・特別企画

パネルディスカッション「職場のハラスメントを考える一声を上げるということ」

～モラハラ、セクハラ、パワハラ、アカハラのケースをめぐって～

【場 所】エルおおさか(大阪府立労働センター) 5階視聴覚室

(電話:06-6942-0001、地下鉄谷町線・京阪電鉄「天満橋」駅下車、徒歩5～6分)

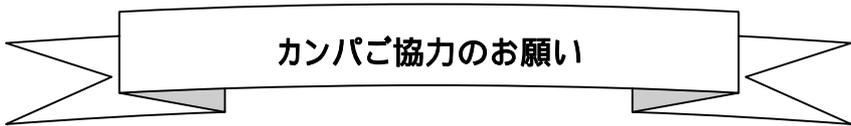
2. 9月2日(土)、16日(土)、30日(土)、10月14日(土)各2時～5時(3時間)

「職場の人権を考える」連続ワークショップ(全4回)

【場 所】生江人権文化センター 〒535-0004 大阪市旭区生江3-17-2

TEL 06-6925-5621 FAX 06-6925-1648(担当:長谷川)

長谷川美穂<hasegawa-m@mbn.nifty.com>



カンパご協力のお願い

関西実行委員会では、職場のモラルハラスメントをなくすための取組みを行っています。今後も年2、3回のペースでニュースレターを発行し、日本や海外での反ハラスメント活動・環境整備についての取組みを皆様にお伝えしたいと考えております。つきましては活動のための支援金を募っています。ご賛同頂ける方はご協力をお願い致します。(1口2000円)

【振込先】

- ・団体名: マリーフランス イルゴイエンヌさん委員会
- ・銀行名: 三菱東京UFJ銀行
- ・支店名: 今里支店(店番 070)
- ・口座番号: (普通口座) 4,576,927

～雑誌の掲載のお知らせ～

今年2月24日に開催されたイルゴイエンヌさんの東京講演の内容が、月刊誌『論座』9月号(朝日新聞社発行・8月5日発売)に掲載されています。掲載文は、当日の通訳の内容を基礎にしてこれを専門家(医師)が少し改訳しております(スペースの関係で質疑応答部分などは割愛されています)。また、同誌には、イルゴイエンヌさんを日本(東京)に招聘した川人博弁護士が、講演会当日に発言した内容を基礎にして日本の職場ハラスメントの現状と課題について小論文を書いております。