

# HIMAWARI MAGAZINE

2023 / SUMMER

## RECOMMENDATIONS FOR THE FUTURE

上村岩男の”直言直行” - 未来に誇る日本のために -



Saneido Corporation  
KAMIMURA IWAO



有料老人ホーム・寮・社宅  
のリリーフシステム  
株式会社 三英堂商事

グランプリ2冠に輝く  
自社制作映画  
「こわれること いきること」

# Table of Contents

目次



はじめに	Page 04	映画にはどんな力がある、魅力がある — 活動弁士の心はデジタルへ — 2023.05.10放送	Page 22	庶民生活の名主大工半減 — 若者が敬遠・住文化のゆく末は — 2023.06.14放送	Page 52	自社制作映画 「こわれること いきること」	Page 68
どこまで続く コロナ禍を生きる — 時の流れが助けとなるか — 2023.04.12放送	Page 06	人手不足と 介護現場のテクノロジー — 社会のさまよえる人手不足への挑み — 2023.05.24放送	Page 30	こども家庭庁発足 — 少子化社会 子供を産みたい社会に — 2023.06.28放送	Page 56	施設紹介	Page 70
多様性の実現・地方議会の女性進出 — 女性の活躍なくして この国の未来はない — 2023.04.26放送	Page 14	放流で魚が減るってホント？ — 天然魚は 「ふるさとの家族」である — 2023.06.14放送	Page 44	試される観光資源の活用 — インバウンド（訪日外国人客）は 救世主となり得るか — 2023.06.28放送	Page 62		

## はじめに

おかげさまで、私が経営に携わる株式会社三英堂商事は、創業から今年2023年に47年目を迎えました。現在は、首都圏を中心に介護付有料老人ホームとサービス付き高齢者向け住宅、地域密着型のグループホームを運営しております。ここに至るまでは紆余曲折がございましたが、振り返ると「思えば遠くへ来たもんだ この先どこまでゆくのやら」という歌詞がございますが、あっという間の出来事だったようにも思います。

嬉しいことに、今年はおかねてご案内の弊社製作映画「こわれること いきること」が5月26日より全国公開となっただけでなく、驚くことに6月30日から7月2日にて開催された宮古島チャリティー国際映画祭にて最優秀作品賞、最優秀俳優賞（藤田朋子）のダブル受賞の栄冠をいただきました。これも一重に多くの皆様方のご支援の賜物と、ここに心より厚く御礼申し上げます。

本書は、書籍「人生の最後を「感動」で締めくくる！ 介護施設選び5つのポイント」（幻冬舎）の発刊をキッカケに、軽井沢エフエム放送殿が制作する「軽井沢ラジオ大学」講座として本年2023年より「上村岩男の直言直行ー未来に誇る日本のためにー」（毎月第二・第四水曜日）にて放送した内容を、テキストで読みたいというご要望にお応えする形で、私たちが展開する介護付有料老人ホーム「家族の家ひまわり」に由来する「HIMAWARI MAGAZINE（ひまわりマガジン）」として刊行し、季節ごとに発行しているものです。

今回お届けする2023年夏号では、「上村岩男の直言直行ー未来に誇る日本のためにー」（4月から6月）に放送した内容をお届けしたいと思います。何か一つでもご参考になれば筆者として望外の喜びであります。

株式会社三英堂商事  
代表取締役社長  
上村 岩男



# どこまで続く コロナ禍を生きる

— 時の流れが助けとなるか —

2023/04/12

2020年の年初めに発生した新型コロナウイルスの受難の時代が、既に3年を経過しました。この感染症の発生で世界中で約688万人もの尊い多くの命が奪われ、世界中の多くの人々や、私たちの日常、経済活動は計り知れない程の大きなダメージを受けました。今、「ウィズコロナ」が模索されていますが、果たして私たちはどの様にして生き残って来ているのか。困難にして少しの希望をたぐり寄せるために、まずは新型コロナの発生からこれまでの状況変化を分析して見たいと思います。

我が国の新型コロナの感染者は、既に3千万人を超えていまして、死者は6万人を超えていると報告されています。2020年春の第1波では、肺炎が悪化して亡くなるケースが非常に多かったんですね。4月になると、初めての緊急事態宣言が発せられて、国民

の行動自粛が呼びかけられました。22年に流行した非常に強い感染力を持つ第6波のオミクロン株は、子供たちにも感染が広がって感染者が爆発的に増えました。但し、デルタ株よりも重症化リスクが低くなったのは、ワクチン接種率が上昇した事、そして治療薬の登場で致死率は低下したんですね。第6波以降の大きな特徴は肺炎に罹患せずに亡くなった人が増加した事なんですね。国立国際医療センターの大曲貴夫医師は「ワクチンの接種が進み、肺炎は減った。一方で心臓や腎臓などの基礎疾患がある高齢者が感染して、衰弱して亡くなるケースが増えた」とみています。

ここで、新型コロナ感染による報告数の多い症状について見てみたいと思うんですが、患者の総数393人についてのデータなんですが、まず症状の多い順番は、1番目がやはり倦怠感なんですね。2番目



が嗅覚障害、臭いが判らないという事は鼻へのダメージですね。そして、3番目が味覚障害、食事や飲み物などの味の識別が出来ない。4番目が頭痛、5番目に睡眠障害、6番目が脱毛、そして7番目に呼吸困難感と続いているんですね。更にですね、主な後遺症の症状を見てみますと、頭の上から下の方へ行きますが、まず脱毛ですね。そして記憶障害、睡眠障害、集中力の低下、頭痛ですね。更に鼻と口の部分のセンサーについては、嗅覚・味覚障害ですね。喉の部分については、咳・たんがあります。胸部については、呼吸困難の症状です。更に下がって腹部については、腹痛や下痢の症状ですね。全身の症状としては、倦怠感、筋肉痛、関節痛が挙げられますね。この様に多くの後遺症が人体に影響を与えているんですが、治療方法が未だ確立されていないのが現状でして、世界中の医療関係者や、研究機関が取り組んでいる中、中々解決の道を見出せないのが

現状なんですね。

さて、第8波の今(番組放送時点)はどうかと言うと、発表の都度感染者数が減少して来ており、沈静化の傾向が強まっているんですが、これは自己検査が推奨されている事も相まって、実際より少ない感染者しか把握していない可能性が高いと思われるんですね。東京都の場合、近時で1回1,000人の感染が発生しており、月に換算すると3万人です。そこで、まず、新型コロナウイルスによる感染者の数なんですが、2020年は約23万6,000人だったものが、2022年には、約2,750万6,700人に急増しています。そして、死者の数は2020年が3,492人、2022年が3万9,165人とこれも2年間で急増しています。次に2番目に経済面から見ると、実質国内総生産(GDP)は2020年が527兆円、2022年度の見通しが550兆円と、コロナ禍の中で23兆円増加してしま



で、このような厳しい経済情勢の中で、これはある面驚きでもありますね。

増加の背景として、ドラム式洗濯乾燥機の価格について、2020年は1台あたり25万4,871円だった小売価格が、2022年になると31万8,768円と25パーセントも価格が上昇しているんですね。この価格変動は何を意味しているのか、リスナーのみなさんの想定は如何でしょうか。私の意見としては、コロナ禍の時代、何があるか分からないからと、外に干したがらずに、洗濯から乾燥までワンパッケージで出来るドラム式を選ぶ人が増えているからとの理由や、また、コロナの感染を防ぐために、これまでコインランドリー等を利用していた方を含めて、自宅で洗濯して、乾燥機で熱を使って乾燥させて、ウイルスの減

菌を減らすとか...が考えられますね。人気が出ると当然に価格にも反映するかもですね。次に、テレワークの実施率なんですけど、2020年12月が21.5パーセント、2022年6月時点で30.6パーセントと1年半で約9ポイントも上昇しており、インターネットを利用したテレワークの採用、いわゆる働き方改革が一気に進んでいったのが読み取れますね。

ここで不幸にも感染した場合の治療等の対応方法について、少し考えてみたいと思います。ワクチンの効果や治療薬のお陰と相まって、感染して死に至るケースは確かに減っては来ていますが、呼吸器系の症状や発熱は治まっても、うつや心の不安など「心の不調」に長期間に渡り悩まされるケースは非常に多いんですね。治療法は未だ確立された訳ではあり

ませんが、医療の現場では、ノウハウを蓄えて症状改善の実績を上げて来ています。外来受診の医療センター地域・災害支援部長の高橋晶・筑波大学准教授は「診療に30分~1時間もの時間を掛けて、じっくりと話を聞く」と話しています。言い換えれば、入り口部分であるコロナ後遺症の診断部分で既に高い障壁が有るんですね。問診や心理検査に加えて、抗体検査、脳のMRI(磁気共鳴画像)診断も実施して、コロナウイルスが原因で症状が出現した可能性が高い患者を見極めていくんですね。

心が痛む要因として、コロナ流行の初期に於いては「社会的制裁」が精神的症状の背景にあると見られたケースが非常に多かったんですが、コロナに感染した事が判ると職場などで差別の対象となってしまう場合があります。場合によっては本人がうつの状態に

なったりして、会社を辞めざるを得ない事態になったり、長期間の休暇を取らざるを得ないなどの状況に追い込まれてしまう。そうするとそのストレスや精神的ショックによる不安やうつを誘発する悪循環に入ってしまう。別の要因としてですね、コロナウイルスによって人間の脳がダメージを受けて、様々な人体への機能障害に影響が及ぶ事も考えられた訳です。国立精神・神経医療研究センター神経研究所の山村隆・免疫研究部長によるとですね、「コロナ感染による免疫系の異常は体の組織に炎症を起こし、長期間に及ぶ心身の不調をもたらす」と話しています。コロナに罹患してから半年以上に亘り、強い倦怠感があって動けず、併せて思考力の低下などが続く患者について、同部長は筋痛性脳脊髄炎、慢性疲労症候群と診断しているんですね。元々基礎的精神疾患があった患者が、コロナで新たなストレスを感じ





て、症状が更に悪化したケースもあるんですね。ですから「病は気から」という格言からすると、コロナ感染を伝える情報によって、一種の暗示を掛けられた状態が生まれて、不安が増幅してしまう人も多いですね。

倦怠感のある後遺症患者を詳しく診察するとその原因が一部判ったケースもあるんですね。岡山大学病院の外来を訪れた30代のある男性患者は、倦怠感や胸焼け、抑うつ症状があったんですが、血液検査では異常がなかったんですね。そこでですね、体内のホルモンの量を検査すると、男性ホルモンのテストステロンが著しく減少していたんです。男性の精巣の細胞が感染によってダメージを受け、テス

トステロンを作れなくなっていたことが判明して、この男性ホルモンの急激な減少を引き起こし、様々な症状が出現したということだったんです。また、千葉大学などの研究チームが22年の7月に米国科学アカデミーに発表した研究では、123人の新型コロナの入院患者を詳しく調べた所、血液中の「MY-9」(ミルナイン)というタンパク質が増加している事が判ったんですね。このミルナインというタンパク質は、体内で血管障害がどの程度発生しているかを測るバロメーター。感染直後の症状の重い人程、入院中のミルナインの量が増加していたんですね。ですから、この事から推定するに、新型コロナから回復した後も全身のいたる所で血管障害が長引いている可能性があるという事です。

教育関係も見てみましょう。小、中学校の不登校の数が2020年度で19万6,127人でして、2021年度が24万4,940人と約1年間で1.25倍と25パーセントも増加しています。家庭と教育現場の対応は大変大きな負荷が掛かったと想像出来ますね。教育用情報端末、いわゆるパソコンやタブレットの採用台数ですが、2020年3月時点が子供4.9人に1台だったものが、2年後の2022年3月になると子供0.9人に1台と大幅に普及が進んだことが裏付けられていまして、学校教育の現場にリモートのシステムが持ち込まれ、普及した結果かと思われます。医療はどうでしょうか。新型コロナワクチンの総接種回数が2021年12月時点で約1億9,960万人、1年後の2022年12月が3億7,040万人とワクチンの複数回

の接種が進んだ事が読み取れます。

やはり治療の局面を大きく変えたのが、米国のファイザー社とモデルナ社によるmRNAワクチンでしたね。実際、臨床試験では、発症リスクを90パーセント以上低減できると非常に高い効果が示されました。我が国では、21年2月からこのワクチンの接種が無料で始まりました。しかしながら、このウイルスはワクチンによる免疫をすり抜け易くなって、新たに「オミクロン株対応のワクチン」が開発されました。

とはいえ、学校の一斉休校や野外活動の制限は、小・中・高校生らの友人の関係作りや、人間の成長の重要な人との触れ合いの機会損失が生まれ、子

供たちの心に深く暗い影を落としました。実際、イライラ感やストレス反応を訴える子供たちが3割以上に上ったんですね。この様な事は大変重大でして、深刻な形で表面化してしまっていて、文部科学省や厚生労働省によると、20年の小・中・高校生の自殺者数は499人に上り、統計の残る1980年以降で最多となったんです。21年も473人と私たちは大切な未来を失っています。22年は541人と増加の一途なんですね。

そこでですね、実は心の不調の改善の可能性を秘めた簡単な方法がありまして、ここにちょっと紹介しておきますね。順天堂大学附属順天堂医院総合診療科の小林弘幸教授が勧める「呼吸法」なんです。例えば「寝る前の3分間、3秒かけて息を吸って、6秒かけて吐く事を繰り返すと良い」と説いていて、この事は、普段の日常生活の中で呼吸を整える習慣をつけて、自律神経の働きを改善して脳の血流も

良くなる結果、精神状態の悪化を食い止められるといます。自律神経は腸の動きや免疫系とも関係が深いんですね。そう考えると、根菜類(地中に根を張る食物で、例えばダイコン、ニンジンなど多数)、納豆、ヨーグルトなど食物繊維や発酵食品を多く接種して、腸内環境を整えれば心の状態にまで影響して良い方向へ向かう可能性がありますね。

足元では、たしかにコロナ禍で一時停止を余儀なくされていた経済活動が、本格的な再開に向けて少しずつ動き出した感があります。実際、東京の渋谷や新宿ではキャリーバックを持った海外からの人たちが非常に増えているんですね。ただ世界は新たな苦しみに直面しています。私たちの生活に直結するインフレーションの問題です。欧米ではコロナ禍からの消費の回復も相まって、逆に深刻な人手不足で賃金が上昇していて、消費物価も対前年比で10パーセント前後上昇しています。コロナとは無関係に



みえる、2022年2月に始まったロシアによるウクライナ侵攻に端を発した原油や石炭、そして穀物類の価格の高騰、それらに影響を受けた円安なども大きな要因として挙げられますね。

「デフレからの脱却」を目指す我が国は、インフレが加速してしまっていて、我が国の2022年4月の消費者物価指数は、消費増税の影響があった時期を除けば13年振りに2パーセント以上上昇していますよね。更に半年後の昨年10月には、更に6パーセント上昇して、第2次石油危機以来40年振りの上げ幅を記録しました。日本経済は今も回復の糸口に辿り着けずに正念場の危機に直面しています。

22年は3年振りに行動制限のない夏休みとなったんですが、新型コロナの「第7波」の影響で宿泊や外食などの消費は力強さを欠き、併せて海外からの訪

日客も中々客足が伸びずに、水際対策が撤廃されたのは、やっと10月になってからでしたね。我が国の対応策に比べていち早くコロナ禍から経済活動へと軸足を移した欧米では厳しいインフレを抑え込むために、大幅な金利上昇政策を取っています。しかし、このような対策は果たして効果を期待出来るのか、副作用として景気の減速が懸念されます。海外からの受け入れや、国内の人の移動全てが新型コロナ以前に戻りつつある現在、果たして大丈夫なのかと、一抹の不安を覚えるのは私だけなのでしょう。確かに経済の浮揚は第一義的でなければならぬのは理解出来ますが、果たして、この対応で状況が改善されてコロナ禍以前を取り戻せるのか否か。先程、都心部で海外からのキャリーバックが非常に増えて来た事をお伝えしましたが、私は個人的には老婆心ながら、大変危惧していますね。杞憂に終ることを願うばかりです。



**我**が国の地方議会における女性の社会進出はどのような状況にあるのか見てみたいと思います。地方議会において「私は議員になりたい」との思いを持つ人は、非常に少ないんですね。無投票当選が増えている現実がありまして、有権者が地域を代表する議員を選ぶ機会が減ってきているんです。全国の地方議会のうち、過去4年間に実施された選挙が無投票に終わってしまった地方議会は274(15.3%)にもものぼっているんですね。多様な人材が少ない事も一つの要因として考えられます。

2022年8月1日時点の総務省の人口推計値によると、我が国の総人口は、1億2,508万2千人でして、内訳は男性が6,081万3千人(48.6%)で女性が6,426万9千人(51.4%)の構成になっていまして、男・女の比率はほぼ均等の状態にあります。にもかかわらず、全国の地方議員3万1,722人の内訳は、男性が2万6,782人(84.4%)で、女性はなんと4,940人(15.6%)なんですね。人口の比率は女性が男性をやや上回っているにも係わらず、この数字が示す様に女性議員の少ないのが際立っています。特に若い世代の女性議員が少なく、首相の諮問機関である「地方制度調査会」は昨年(2022年)12月の答申で、『今の地方議会は「多様性を欠いている」』と指摘してい

## 多様性の実現・ 地方議会の女性進出

— 女性の活躍なくしてこの国の未来はない —

2023/04/26







まして、その原因は議員への成り手不足が一因であると断じています。

また、不足を映し出す「無投票議会」ほど、女性が少なく、平均年齢も高い傾向が見られます。まず、平均年齢ごとの無投票議会の割合を比べてみると、70歳以上の議会の無投票率が36.1%だったのに対して、55歳から59歳ですと5.4%とかなり無投票率が下がる傾向があるんですね。その上で「女性ゼロ議会」と「女性がいる議会」を比較してみると、女性が在籍している議会の方が平均年齢が3.2歳若いんです。「議員の成り手不足が課題になっている」議会の割合も18.7ポイント低い。この事から推定するにですね、女性のいる議会の方がより議会やその活動が活性化している可能性がありそうです。

「若い世代」や「女性」が、地方の政治に参加したいと思う人を増やす施策が、議員の成り手不足を解消する一つの手段となりそうですね。

先程少し触れました、首相の諮問機関である「地方制度調査会」が昨年末に女性や若者たちの多様な人材が参画できる環境整備の必要性を指摘して、具体的には、安い議員報酬の見直し、そして働き方改革とも言える、夜間や休日に議会を開催するなど、多様な政治政策実現への参加のあり方の取り組みですね。これは俗に言う昼間は本業で稼ぎ、夜間や休日はサイドビジネス的な、正にダブルワークの発想が必要ではと思います。

報酬議員の見直しに関しては、実際直近の4年間に

164議会(9.2%)が報酬を増額しています。自治体の規模や財政状態などによって左右されることはあるにせよ、中でも町村議会の報酬は低く、成り手不足の大きな要因と思われます。具体的に、一般議員の月額報酬の平均値は、都道府県・指定市議会で80万7千円、一般市・特別区議会で約41万2千円、町村議会で約21万5千円なんですね。市町村議会(政令指定都市を除く)のうち、直近の選挙が無投票だった議会の月額平均報酬は、約22万5千円と低く、これに対して選挙戦になった議会は約31万7千円なんですね。

また、議会を目指す人を掘り起こすには、政治に参加し易い多様性のある環境の整備がどうしても欠かせないと思われます。例えば、本会議の動画のネット配信は2018年までに半数が導入しています。

更にこのデジタル化を活用した政策については、「視察や市民との意見交換会をオンラインで実施」している、「広報誌にQRコードを掲載して、議会中継へのアクセスを容易に」などの取り組みが見られます。

議会の欠席理由にも注目しなければなりません。実は、欠席理由に「育児」を挙げている人が88.6%もいるんですね。「出産」についての社会認識は充分根付いているものの、休暇の期間や育児・介護などほどの様に対応しているのか。足元では会議の規則を改正して、産休期間を明記した議会は1,555議会(87.0%)にのぼっているんですね。「配偶者出産補助」の明記も1524議会(85.2%)といずれもこの4年間で休みを取り易い環境は大幅に改善されて来ています。





ここで、原点に立ち返って「男女の地位の平等感」などについて考えてみたいと思います。「男女の地位は平等になっているか」と聞くと社会全体で見ただけの場合には「平等」と答えた人は21.2%でして、「男性の方が優遇されている」とする人の割合は、実に74.1%とかなりの乖離が見られるんですね。令和2年12月に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画の提言の中身を見るとですね、「地方では深刻な人口流出や少子高齢化に直面」としてしまっていて、近年若い女性の大都市への転入超過が増大しています。地方出身者が地元の就職先を選ばなかった主な理由として、女性では「地元や親元を離れたかった」という声が多いんですね。その背景としては、固定的な性別の役割分担意識などが根強く存在しており、女性の居場所と出番を奪っていることなどが考えられるんですね。ですから、地域におけ

る男女共同参画・女性活躍の推進は優秀な人材の確保・定着につながり、地域経済の持続的な発展にとって不可欠なんですね。

さて、ここで、国会と地方議会の女性議員の比率について見てみたいと思います。まず、2022年における国会議員の比率なんですが、衆議院が9.7パーセントで45人、参議院が23.1パーセントで56人となっているんですね。私たちの生活に身近な地方議会の都道府県議会は、2021年で11.6パーセントで305人、市区町村議会は14.8パーセントで4,382人の構成になっています。ここで注目すべき点は、国会の衆・参両議院の平均合計値が14.3パーセントでして、地方議会の都道府県と市区町村の平均合計値が14.5パーセントですから、国会と地方議会の女性平均値がほぼ同じ比率なんですね。さらに、首



長に占める女性の割合を見てみますと、都道府県知事が4.3パーセントで2人、市区町村長が2.0パーセントで34人なんですね。

国際的な比較では、この順位は2021年1月時点によるものなんですが、女性議員の割合が世界で最も多いのが、なんと南アフリカのルワンダで61.3パーセントを占めていまして、2位がキューバで53.4パーセント、3位がアラブ首長国連邦で50.0パーセント、10位がボリビアで46.2パーセントとなっています。先進国のフランスがやっと27位で39.5パーセント、アメリカが67位で27.3パーセントと続いています。そこで、日本はと言いますと、世界の190か国中168位と驚くべき低い順位にあるんです。ランキングの1位から10位までは、ほとんどが発展途上国が独占しているんですが、この原因はどこにある

のか?。実は、答えがなかなか難しくてですね、少し研究と精査の時間が欲しい程の驚きの内容なんですね。リスナーの皆さんはこれらのデータをどの様に解釈されるのか、とても興味のあるところですね。

女性の国家公務員比率の国際比較はどうか。2021年のデータなんですが、まず、上級管理職(局長・審議官級)に占める女性割合なんですが、カナダが44.6パーセント、イギリスが42.0パーセント、そしてアメリカが37.1パーセントと続いている、お隣の韓国が8.6パーセントで日本はなんと4.2パーセントに過ぎない淋しい状況なんですね。中間管理職(本省課長級)に占める女性割合も、ドイツが51.3パーセント、カナダが50.7パーセント、そしてイギリスが47.6パーセント、韓国が25.7パーセントと続き、日本は4.9パーセントとこれもまた低迷していま



す。女性議員比率といい、国家公務員比率の国際比較の数値は、世界第3位の国内総生産(GDP)を誇る日本の姿としては、実に淋しく、お寒い現状なんですね。

我が国は多様性の社会を詠いながら現実とは余りにも大きなギャップが存在している事に気がきます。我が国は少子高齢社会による人口の減少による国力の衰退が既に始まっています。これらの大きな根幹的テーマを解決する手立ては、私は、移民国家へ舵を切り、多民族国を目指すことと考えています。人口を増やし、消費の拡大を図り、知的財の海外への流出の防止に努める等、様々な施策の実現が求められると思います。

例えば扶養の条件となっている扶養控除額等を撤廃して働く意思と能力の持ち主が在宅に多く埋もれています。これを社会参加へ誘導する施策を行う事です。労働力がいたる所で不足していますので、このマスの目を一つずつ埋め込み、まずは土台となる大きな労働力の地盤を作る事です。新しい日本の基盤作りは、老若男女、障害のある方、全ての国民が生き甲斐と希望を持てる多

様性のある社会作りですね。

今や、個の人生や家族の在り方が多種、多様化する中、特に女性の社会進出は、経済的自立につながり、消費拡大に直結します。併せて全世代型社会保障制度は男女が平等にして希望通り働ける社会作りや、若者世代の負担増の抑制、そして労働者の皆保険などを充実して、社会保障制度を支える人を増やし、負担能力に応じて、皆国民が家族として支えあう社会作りの議論と実現です。

女性の就業率の向上は裏返すならば、女性の社会進出に直結します。この事は、国や地方自治体への女性議員の比率が高くなるのは、論を持たないところと信じていますね。ですから「国や地方自治体の議席数は20パーセント以上は女性でなければならない」の法律があっても私は、何等問題は無いと思います。男性にない、女性特有の知見や経験、行動力を我々は今活用しないでいつ活かすのでしょうか。そんな寛容なこの国になったらキットこの国は生まれ変われるのではないかと思います。



# 映画にはどんな力がある、 魅力がある

## — 活動弁士の心はデジタルへ —

2023/05/10

**上村** 映画作り脚本家そして映画監督として永年活躍されています北沢幸雄さんをスタジオにお招きさせていただきました。北沢さんのご出身は東京でありまして、1953年のお生まれです。この番組で昨年の9月ですかね、「活動弁士の役割」というタイトルで映画の歴史に触れさせていただいたことがあるんです。そこで今日は、映画にはどんな力があるか、魅力があるかというテーマで、北沢監督にお話を伺ってみたいと思います。監督どうぞよろしくお願いたします。

**北沢** はい、こちらこそよろしくお願いたします。

**上村** 北沢さんとの出会いは、私の著書である「おじゃんせ」の本をですね、約7年前だったのですが、とある会合で名刺交換させていただいたお客様に差し上げたことがキッカケになっているんです。この本を読まれたお客様が、「素敵な会社があるんです」と北沢監督にですね手渡しされたんですね。そうしたところ、北沢監督から「ぜひ上村に会ってみ

たい」ということでご縁ができてまして。もちろん、北沢監督は映画監督でいらっしゃいますから「上村さん、映画を作ってみませんか」というご提案をいただきました。そして今年、完成しましたタイトルはひらがなで「こわれること いきること」。そこで、本日は、映画作りの苦労話やですね、喜びなどについて北沢監督にいろいろとお話を伺ってみたいという企画なんです。

途中コロナウイルスの世界的な大流行などがありまして、実はこの映画作り、一時は完成が危ぶまれた時もありました。監督共々よく頑張ったなあ...という思いがあるんですが... 北沢監督、まずは監督に映画のストーリーをお伺いしたいと思います。

**北沢** 物語は12年前の2011年から始まります。福島県いわき市出身の遥という主人公が東京の介護専門学校へ通っています。同郷の大学生の彼と付き合ったりして楽しい学生生活を送っています。そして運命の3月11日。その日いわきでお祝い事が

あったんですけども、遥は自分勝手な理由で帰らなかったんです。するといわきでは大震災によって家族全員が濁流に飲み込まれて亡くなってしまったんです。たった一人生き残った彼女は深い贖罪の意識と喪失感に襲われながら、それでも専門学校を卒業して地元のいわきへ帰り介護施設で働き始めます。

気持ちが折れそうになっていた時にかつての恩師、吹奏楽部の顧問の小田由美子先生が遥の働く施設に入居してきます。由美子は認知症を患い遥のことを自分の幼い時に亡くなった娘と勘違いしているんです。由美子は遥を慕って遥の非番の日など施設内を探し回るほどなんです。遥はそんな自分と娘を勘違いしてる恩師とのふれあいを続けながら徐々に本来の明るさを取り戻していきます。こういったストーリーが大きな流れかなと思います。

**上村** では続いて、キャストの皆さんの役柄などもご紹介いただけたらと思うんですが。



**北沢** 主演の遙役には新人なんですけども吉田伶香さん。21歳になったばかりの俳優さんで、「こわれること いきること」が主演として2作目の映画なんですね。何しろ素直な方で台本を読み込んで出ずっぱりの役である遙をどういう風に作っていかっというのを本当に考えてきてくれて、やりやすかったですね。共演の先生役にはベテランの藤田朋子さん。彼女はもうみなさんご存知ですよ、「渡る世間は鬼ばかり」にレギュラー出演していたほか、映画や舞台も何しろたくさん出演されています。今回はレビー小体型認知症という精神的にも肉体的にも病が進行していくという難しい役なんですけども、ご自分で実際に患われた方のドキュメントをご覧になって、現場にかなり役作りをしっかりと入られていました。また大ベテランといえば、遙の手を焼かせる入居者役に寺田農さん。この方も数え上げたら、もうキリがないほどの映画やドラマ出演されています。この方の演技によって作品全体が緊張感と言いますか、引き締まった印象になったんじゃないか、と

いう気がします。

由美子の夫役は宮川一郎太さん。宮川さんはあの名作の森田芳光監督の「家族ゲーム」という映画がデビューで、この映画をご覧になってる方はあの少年がこういう年の役をやることになったのかみたいな感じで、こうちょっと感慨深いものがあるんじゃないかなと思っています。舞台となった介護施設の施設長役には斎藤暁さんをお願いしました。この方はもともと自由劇場出身の舞台の俳優さんなんですけど、踊る大捜査線でブレイクした方ですね。福島県出身ということがあって、いわきが舞台なので、方言という観点からもお願いしました。以上が主なメインの役の方々です。

他にはですね日活出身の風祭ゆきさん、劇団『椿組』の外波山文明さん。それで私の作品にはレギュラーのような存在なんですけど丸純子さんなどが出演されています。



**上村** 素晴らしい豪華メンバーで、本当に楽しみですね。どんな映画のシーンになるのか、今から楽しみにしていただきたいと思います。ところで監督、介護施設にまつわるストーリーとなっているわけですが、監督ご自身が介護の世界に大きな興味を持った動機は何だったのでしょうか。

**北沢** 実際に企画したのは、むしろ自分自身ですね、介護に何も関わらなかったというのが大きな動機と言いますか... 私には認知症になった母親がいて、すでに亡くなっているんですが、私の中で、こう何もしてあげられなかったな、というのがずっとありまして... その際に、ケアマネジャーさんや介護ヘルパーの方々に大変お世話になりまして。その方たちがいなければどうしようもなかったわけで。何か母親に対する気持ちとか、介護士さんたちへの気持ちとかを映画にできないかということが映画作りの動機です。自分にできることは映画を作るぐらいなので、映画で何かできないかということがキッカケでした。

また、東日本大震災なんですけども、私の中で母親に対して何もできなかったという気持ち、心残りみたいなことがあるわけなんですけども、あの震災で突然家族だったり親しい人だったり亡くなって、生き

残った方々は、もっと大きな何て言うんでしょうか... 虚しさというか、なんかそういった気持ちがあるんじゃないかなっていうことがありまして。そういう方々にあなたたちだけではありませんよ、そういった気持ちってのは誰でもありますよ、というようなメッセージをこの映画の中で見ていただいた方に伝わったらいいなという思いもあります。

**上村** 監督ご自身も認知症を患われたお母様を取った、そしてある意味何もしてあげられなかったという思い、それと東日本震災で現実にはいろんな心の痛みをもしかしたら抱えている人たちに一つの気持ちを共有するようなメッセージを映画を通じて提供することだったんですね。

さて、自分自身、全くの未知の分野である映画の世界によくまあ足を踏み込んだと我ながら思うわけなんですけれども、ロケの施設は私どもの運営しております板橋区にあります「家族の家ひまわり赤塚」を利用させていただきました。ロケの現場を私も見学させていただいたんですけれども、監督はすべてモニターを通じて演技をいろいろとチェックされてですね、OKとかNGを出しながらワンカットワンシーンを一つずつ積み上げていかれていましたよね。モニターの画面というのはすなわち映画のスクリーンそ



のものだと思うんですけども、モニターに映し出された映像がある面全てということで驚きました。

**北沢** そうですね、小さいモニターなんですけれど、それを見て全ての判断をしなくてはいけないわけです。それはもう映画を撮る上では仕方のないことなんですけども、今回はVE(ビデオエンジニア/放送局や制作プロダクションで、ビデオカメラや各種映像機器の調整、設定に携わる職業のこと)がついてましたから、技術的なことはそのVEさんに全て任せられましたので、私は芝居の方に専念してればいいかなと。そういう意味では助かりました。予算の少ない映画なんかですとVEがつかない映画なんかもあるんですよ。そうしたらもっと大変になっちゃうんです。

**上村** 予算の方はまあなんとかついたと。

**北沢** おかげさまで。

**上村** 撮り終えた後、試写を何回も視聴させてもらったんですけども、映画の中で音楽の効果的な役割と言いますか、途方もない大きな音楽という大きな力を感じたんですね。映画作りに欠かすことのできない音楽についての役割と評価はいかがでしょうか。

**北沢** 監督によっていろいろ考え方が違うかとは思いますが、私の場合で言いますと音楽を入れて良くなるシーンと逆に芝居を殺してしまったりするようことがあったりするので、基本的には注意なきやいけないと思っています。具体的にはつまらな

いシーンでもいい音楽をのせてしまうとなんとなく見れてしまうみたいなことがあるかと思うんですよ。ただそういった場面なりってのはやっぱり、つまらないものはつまらないので後々残らないと言いますか... そんな気がしています。でも、逆にいいシーンがあって、音楽をのせたことで逆に芝居を殺してしまうみたいなこともあるんじゃないかと思っています。いずれにしても実際に編集をして、ナレーションの前に音楽を一度のせるわけですけども、注意して全体的な流れを計算しながら音楽を入れていかないといけないんじゃないかなという風に考えてます。

**上村** ありがとうございます。監督が、映画の世界に入るキッカケ、何かその動機みたいなのがあったかどうかと思うんですがそのあたりはいかがでしょ

うか。

**北沢** もともと映像には興味はありました。学生時代に助監督のアルバイトをしたところ、現場がすごく楽しかったんですよね。それが業界に入るキッカケなんですけれども、若い頃はいろいろな映画に助監督として関わっていて、何しろ早く監督になりたいと何か頑張っていました。今、少し考えますと、ちょっと勉強が足らずに監督になってしまったのかなという後悔がありますね... この年になってやっとなんとなく感覚がつかめてきたといいますか、もちろん、まだまだなんですけれども、全部を把握しなければいけませんから、先ほどおっしゃった音楽もそうですけれども、なかなかやっぱり監督業は難しいもんだなって感じています。



**上村** 自分がイメージしていた監督というのと、実際にこうして監督の現場に従事されて、夢と現実のギャップがあったなんていうことはなかったのでしょうか。

**北沢** 全く違ってましたね。例えば、1本目の映画の時にカットがかけられるようになりまして、「よい、はい」は言えるんですけどね。カットをどこでかけたらいのか、というので自分の中で計算してたつもりがなかなか声が出ないみたいなきっかけがありました。

**上村** もうそのシーンの中に飲み込まれてしまっ  
(笑)

**北沢** そうですね。なかなか難しかったですね。他

にも、スタッフやキャストから何か提案とかあっても、現場のOK、NGもすべて決めなきゃいけないからね。

**上村** 監督は本当に全部を指揮しなきゃならないし、シーンも一つ一つ細かくチェックしなければなりませんから、膨大な情報の処理を任されているということで、大変な世界だということですね。そう考えていくと、映画は一度見ただけでは個々の表現や意図を全て汲み取るということはなかなか難しいと思うんですね。ですから、同じ映画でも見るたびに新しい発見や、次の映画制作に活かすヒントみたいなものがどこかに潜んでいるのではないかと考えています。これも映画の力というか、醍醐味ではないかと思うんですがどうでしょう。

**北沢** 何十回、それこそ本当に何十回も見erわけですけども、編集の力である程度はよくはなりますけど、やっぱり現場で迷ったりちょっと妥協とかしたものはやっぱりダメはダメなんですよね。後悔しないようにっていうのが自分の中で現場に入る際は考えてますけども。今回はそういうことはなかったような気がします。

**上村** また、映画は視聴者層をある程度絞り込みができそうだと思いますが、いかがでしょうか。

**北沢** それはもうおっしゃる通りだと思いますね。企画を考える時に難しいですけども、やっぱりターゲットをある程度絞って企画を作る必要があるんじゃないかと思います。万人に受けるという事はありませんので、見せる方を絞った映画作りは必要かと思いますね。

**上村** 最後に、映画を通じての視聴者に何を伝え

たいか、表現したいのか、究極的に表現したいことを教えてもらえますか。

**北沢** 内容に関わらず、観客にカタルシスを感じてもらいたいと思っています。今回の場合は主人公の遙と由実子の感情に共感してもらい、震災だけでなく身近な人の死に接して辛い思いをしている方に「あなただけではないですよ」というメッセージが伝わればいいと思います。

**上村** 今回は、ゲストに映画監督の北沢幸雄さんをスタジオにお招きしまして、映画にはどんな力があるか、魅力があるか、について楽しいお話をお聞かせいただきました。ますます楽しい映画作りということに頑張ってくださいと思います。今日は大変お忙しい中ですねスタジオまでお越しをいただきまして大変ありがとうございました。

**北沢** こちらこそありがとうございました。



北沢幸雄

1953年東京生まれ。東京工芸大学在学中(旧東京写真大学)より、助監督として若松孝二監督、小林悟監督、小川欽也監督に師事。1978年「さすらいの性」で監督デビュー。ズームアップ映画祭、新人監督賞。82年日本映画監督協会会員。97年ズームアップ映画祭、作品賞受賞。にっかつ作品等、劇場映画、企業PRビデオ等、多数脚本・監督。

監督作品(近年)

- 2017.3~  
丸純子のおいしいひとり酒(CS放送) Vパラダイス
- 2019.3~  
あなたと行く酒と温泉ふたり旅(CS放送) Vパラダイス
- 2021.11  
映画「a 2 0 1 5 3の青春」アイ・エム・ティ

# 人手不足と 介護現場のテクノロジー

— 社会のさまよえる人手不足への挑み —

2023/05/24



**上村** 本日は、大阪大学大学院工学研究科の招へい准教授であられます、黒田聡先生をですねスタジオにお招きさせていただきました。黒田聡先生と私との出会いは、「法と経営学」という研究会がございまして、こちらの研究会に在籍しているご縁から、軽井沢ラジオ大学のコーナーにお招きさせていただきました。大変お忙しいところ、お顔を拝見できて大変嬉しいです。

**黒田** ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

**上村** どうぞよろしくお願いいたします。黒田先生は東京の新宿区に本社がございまして株式会社情報システムエンジニアリングの代表取締役の重責を担われております。私の会社の三英堂商事は介護施設を現在首都圏や福島県で45カ所事業展開しております。我が国の高齢化と人口減少、人手不足が喫緊の課題であるということを日々感じております。そこで本日は、「人手不足の介護現場のテクノロジー」というタイトルで取り上げた次第です。このような国内の現状に鑑みて、人と人、人とAI、人とロボットという多様なコミュニケーションの独自技術を研究されている黒田先生のご実績とご経験から、最先端テクノロジーの世界について今日はお話を伺ってみたいと思います。

まず初めに、介護現場がテクノロジー導入を「拒む」という風潮からお聞きしていこうと思います。介護現場のデジタル化の実現には、人と人とのサービスにテクノロジーを介在させ、サービスの向上や効率化を少しでも図ることが必要だと思っております。そこでサービスを受ける側、それから提供する側ともにですね、超えなけれ





ばならない高い壁があるように思うんです。にもかかわらぬ、介護現場では、テクノロジーの導入を拒むものがある、ということは一体何なのかですね、お聞きしてみたいと思うんです。たとえば、現場では、何から手をつけて良いのかわからない、というその介護現場からの声が圧倒的ではないかと思うんですが、この辺りからお伺いできますか。

**黒田** はい、ご指摘のようになりますね介護現場にテクノロジーを入れると言われても、一体どうしたらいいんだろうかというのはよく聞きます。結論を先に申し上げますと、「焦らず根気よく取り組めばいいのではないのでしょうか」と。政府はDX(デジタルトランスフォーメーション)とかを盛んに要請したり、あるいは新聞やテレビといったメディアなどでも伝え続けています。しかし、介護とか介助の業務というのは人と人が直接接したり、心と体を接したりして行うものなので、そもそもデジタルという言葉がなじまないんですよ。なので私は今日はデジタルという言

葉を使わずに説明させていただきます。

また唐突に介護ロボットの導入とか目新しい機器を提案されたとしても、機器の操作やメンテナンスにかえて業務が増えてしまうなんて捉えてしまう方も少なくないようですね。例えば、オフィスのデスクワークにテクノロジーを導入する取り組みというのは、昔コピー機というものが入って以来、最近ではパソコンでの業務のデジタル化なんてやっていますけれども、そもそも50年以上かけて段階的に進めてきたんですね。ですからいきなり完成形を目指すのではなく根気よく取り組んでやったらどうだということなんです。

オフィスではその業務の定型化と標準化が進んで結果的にはいわゆるトランスフォーメーションも実現しています。同時に担い手の教育に対しても、ものすごい時間をかけてきてるんですね。介護と介助の現場でもこの教育をですね、若手、担い手の育成

を含めて根気よく取り組む必要があると思います。

**上村** やはり介護の現場では、手から手にサービスするという心の移動というものがあるんじゃないかと思うんです。ここに大きな困難な部分があるんじゃないかと思うんです。さて、2つ目にですね、以前導入に失敗した経験があってですね、再検討するにはなかなかその自信が持てないという声も結構あると思うんですがいかがでしょうか。

**黒田** はい、このご指摘の声は、新しい機械をあるいはシステムを試験的に導入したもののですね、現場に受け入れてもらえずあるいは使えなかったりして打ち切ったりしたような経験を指してるんだと思います。これはサービスを提供する側つまりメーカーさん側に若干原因があるのかなと思います。

例えば、バッテリーで駆動する機器ですね。みなさんもスマートフォンを頻繁に充電し、繰り返して使っ

てますよね。1台でもめんどくさいと思いますこれが大量に現場に導入されたらどうなるでしょうか。バッテリー残量を管理したり充電をしたりする業務が増えてしまいます。実際このような仕事は大きな病院では臨床工学技師という専門職が担ってるんですね。ただ相対的に拠点が分散して、小さな組織単位になっているような介護、介助の現場にはちょっと大きすぎたんじゃないかな。つまりバッテリー駆動はよろしくないんじゃないでしょうか。

また介護介助の現場は上村社長がおっしゃるように、心と体を通わせるような現場ですから両手を常に使うんですね。ですから操作に両手を使うようなスマートフォンのようなものってというのが、どうも相性が良くないと。片手で操作ができたかつての携帯電話とかもうなくなってしまいますけどPHSのような機械の方がいいんじゃないかという声もよく聞きますね。介護介助の現場に適したテクノロジー導入のプロセスにおいて、どういうものが適してるのかとい



う判断基準を試行錯誤をしながら積み上げていくということは必要だと思います。でこの試行錯誤の経験を施設とか地域の枠を超えて共有することがとても大事なんじゃないでしょうか。

**上村** なるほど。そうすると、今度は3つ目ですね、導入したいがその導入時のコストとランニングコストが高くて、事業収支を考えるとなかなか導入に踏み切れないということも、経営上の課題として発生してくると思うんですね。特に事業所をたくさん抱えてる会社なんかですとですね。この辺りはいかがでしょうか。

**黒田** はい、悩ましい課題ですね。私も企業を経営しておりますのでよくわかります。ただ常に担い手、介護、介助の担い手不足に直面している業種ですので、業務効率を高めたり体にかかる負担を軽減するような経営努力というのはやはり人を確保するというためには欠かせないと思うんですね。また一つの機器をたまにしか使わないとどうしてもコストアップになりますので、この稼働率を上げるためのコストダウン、例えば施設単位で導入するのではなく

て複数の施設で共有するそのような仕組みの構築も有効です。何でもできる機械をどうしても導入したがるんですけど、どうしてもコストが高くなってしまいます。必要な機能に絞り込んで導入する目利きも欠かせないと思います。他には、流行り、流行に惑わされないという意思の強さも必要んじゃないでしょうか。

**上村** そういった場合の情報収集や対処方法に関しては、どのように対応したら良いのでしょうか。

**黒田** 専門的にそういった取り組みを継続的に行っている、例えば社団法人とか財団法人というのがありますが、そういったところの力を借りながらメーカーと接点を持っていく、あるいは情報収集していくということをお勧めします。私が15年ほど関わっている神戸に本社を持つ一般社団法人日本ノーリフト協会、ここでは特に腰痛対策の機器とかノウハウ、あるいは人材育成などのノウハウがたくさんまっています。こういったところに入入りされて情報収集すると、ものすごく時間効率が良くなりますし、こちらではそれ以外の機器メーカーとの接点も、仲介

したりするサービスも行ってますので、例えばこういったような全国にいろいろあるの力を借りる、というのがあります。

メーカーは機能の説明に夢中になってしまうところがあります。その熱意に押されて介護施設側も機能とか使い方に夢中になってしまうことがあるかもしれませんが、ちょっと待っていただいた方がいいんですね。大事なのは導入して得られる価値。ここを先にきちっと押さえて、そこを先に見聞きするのが大事だと思うんですね。先ほどご紹介した日本ノーリフト協会のイベントなどに行くんですね、一生懸命機能の説明を聞いて、一生懸命使い方を覚えようとしてるんですが、ちょっとその前に、機械がいくらぐらい、稼働にどれぐらいコストがかかってということ、事前に精査するという工程があってもいいのかなと思ったりはします。

機器の搬入や設置、移動やメンテナンスといった上村社長がおっしゃったいわゆる運用コストですね。こういったものの負担というのも結構重たくなるので、これも先に考慮するというのも大事です。ただどのようなテクノロジーも使いこなすためにはトレーニングや訓練は必要です。トレーニングなしで使えるということを期待されるのは若干無理があるので、いかにそのトレーニングをしやすい機械なのかとか、あるいはそういった条件が整ってるようなメーカーさんのものを選ぶとかですね、そういった選択肢がよろしいんじゃないでしょうか。

**上村** これに関して、行政では神戸市が介護テクノロジー導入促進の手引きを2023年の3月にWEBに公開しているんですけども、行政が介在する形で機器類の開発メーカーと介護事業者を結びつけるような取り組みと実績があるのですが、この辺り



についての情報はいかがでしょうか。

**黒田** はい、神戸市は阪神淡路大震災の対策復興対策としての経済特区になっておりまして、医療産業都市という意味では日本で一番進んでいるところです。その一環として介護現場の業務負担から人材確保の定着が変わって介護しやすい環境づくりを進めるために税金を投入、ノウハウを可視化するプロジェクトが進んでいます。介護施設の経営者とか介護士さん、あるいは機器メーカーとか関連の専門家を集めてですね、実際に介護テクノロジーの体験会を開いたりセミナーをやったりあるいはその意見を収集したり、そういったものを全部集めて、介護テクノロジー導入促進の手引きという形でまとめて公開をしたものです。

この事業は日本ノーリフト協会さんが入札で受託をして推進したものです。私も協力をしております。手引きは介護事業者向けとそれから介護施設向けと分冊になってまして、それぞれがちょっと考えましようというような形になってますね。「介護テクノロジー導入促進の手引き」でググってください、PDFでダウンロードできます。

**上村** 行政とタイアップして、人手不足の部分に対応できれば我々も助かるんじゃないかと思うんですね。そこで介護介助現場への外国人労働者の受け入れを拒むものについてなんですけれども、高齢化と少子化、人口減少による働き手不足についてはですね、介護業界に限らず多くの職種で大変深刻な状況が発生しているのが現実だと思うんですね。この人手不足を少しでも補完するというか、緩和する方法は果たしてあるのでしょうか。

**黒田** はい、ご指摘の通りです。政府は簡単に外国人労働者を受け入れるよう呼びかけていますよね。また欧米と比較して劣っている日本の現状を盛んにメディアなどでも取り上げられたりしてます。ですが、いわゆる欧米と日本を単純に同列視するというのはちょっと違うんじゃないかなと。

例えば、作業言語いわゆる日常の仕事をするための言語として英語が定着している欧米と、日常生活で日本語以外はほぼ使わない日本社会を同じように語るというのはちょっと無理があります。また同時に外国で働こうと考える外国の方は、一般的にまず英語を学ぶんですね。そして、英語力をアピールして就職しようとする。ところが日本では、日本語





ンマーが語で読むと。若干たどたどしい翻訳かもしれませんが、実用上はあまり支障がない。

無理にですね日本語でコミュニケーションを取らせる方が本音が言えなくなるし黙っちゃったりする、ここがやっぱり大きな課題なんじゃないでしょうかね。これはもうテクノロジーを大いに使う。

**上村** こういう言語の部分についてはテクノロジーを圧倒的に活用するという方が有効であると感じますね。

**黒田** この2年間の兵庫県最先端技術研究事業としてソーシャルで当社を含めた数社で取り組んで実用性の検証をしましたけれども、チャットでリアルタイムで言語を変換するんで全然実用上問題ないということは実証しました。あとはいわゆる日常生活の視点の行政の問題ですね。これがちょっとですね、悩ましいところです。積極的に支援をしようとする

る組織とか企業さんも少なくないんですけども、ちょっとやっぱりですね不適切なことをするような人たちや組織があってですね、社会的な問題とか国際問題にもなっているんですね。これには公益財団法人のような公的な組織と連携するとかというような競争環境みたいなものが必要だと思います。私がお付き合いしているところは公益財団法人の神戸国際医療交流財団というところですが、そういうことがないように体制をしっかりとしてます。こういったところとチームを組んで外国人の受け入れとか、地域に根付きたいいわゆる公益的なサービスや組織を使っていくというのが欠かせないと思いますね。

**上村** 提供するサービスの質についてもお聞かせください。外国人が考えるサービスの質のあり方は、生活習慣の違いはもちろん、それぞれ育った国とか教育と環境の差異というもので大きな乖離があるように感じてるんですが。



**黒田** おっしゃる通りです。日本は非常に高いレベルのサービスを求めますので、このことが採用後になじめずに離職をしてしまう要因になっているのは確かなんです。でも、ちょっとこれは発想の転換をしたらどうかと、外国人労働者はいつか国に帰ります。これはやっぱり覚悟しなければいけない。ですから逆にそれを逆手にとってですね、日本で学んだ介護技術を母国で活かせるよと。日本は高齢社会の先進国です。世界で最も高齢社会が進んでいる国ですから、当然付随するサービスや技術も先進国ですね。これを学んで母国でそれを生かすみたいな、モチベーションを引き上げるような仕掛けというのを作られてはどうでしょうかね。

**上村** 介護の輸出、という発想ですね。

**黒田** そうですね、技術の輸出ですね。逆にそれを事業展開にしてしまう。上村社長どうでしょうか、日本式介護施設みたいな。

**上村** 頑張ってみます。ありがとうございます。外国人スタッフを受け入れるコツについてさらにお聞きしたいんですけども、介護事業者は大なり小なり、すでに外国人のスタッフを現場で実際雇用されていると思うんですね。紹介会社を介して受け入れ

るとか、直接雇用など、様々と思うんですが、具体的にどのようなアプローチで雇入れに臨んでいったらいいのか、という質問をしてみたいと思います。

**黒田** 一番大事だと私が思うのは入国前です。入国前に母国の方で学校、語学学校でもいいし大学でもいいですし、あるいは高校において、母国語で丁寧に日本の介護の現場の状況とか考え方を日本に入ってくる前によくよく説明することが大事だと思います。その段階で合わない人は去っていきますので、雇ってから辞められるよりはずっといいですね。こうした取り組みに関して、当社は先ほど紹介した神戸国際医療財団と進めています。

**上村** ある面フィルターにかけるような作業が必要、ということですね。

**黒田** そうです。これは現地の領事館と連携して取り組みが始まっているんですね。私は中国ではそれをやっています。次はやはり学校と連携を取ることがとても大事だと思います。学校に入学する段階でこういうのはフィルターがかかっていますし、学校といい関係を作れば次の年、次の年と連鎖があるんですね、後輩を呼ぶとか知り合いを呼ぶとか。ですから単発で取り組みをすると毎年苦労しなきゃいけない



ですけれども、学校と連携をするとある程度持続するという意味です。あともう一つ、受け入れる外国人の国籍をある程度絞り込んだ方がいいと思います。人手が足りないからといって手当たり次第に雇用するとですね、いろんな文化、いろんな言語が混じることになりますから、採用した後の負担がすごく現場にかかるんですね。ですから1カ国2カ国に絞り込む。思い切って絞り込むということが入ってからの負担が減ると思います。あと是非お考えいただきたいのが、漢字文化圏に属する国の外国人を受け入れること。

**上村** ということは中国？

**黒田** 台湾もそうです。漢字が読めるということはいわゆる被介護者の名前の識別に全く苦勞しないんですよ。それから単純なコミュニケーションは漢字でだいたいわかります。ですからミャンマーとかインドネシアとか英語文化圏の方を盛んに日本の行政は取り入れようとされてるんですけど、人と人が心を通わせるようなところというのはなかなか... 厳しい面があるように思います。なので若干給料は高いかもしれませんが、漢字文化圏

の方っていうのはカルチャーを共有してますし、コミュニケーションコストと質の高さを考えると、結果コストも安くなります。

**上村** 漢字圏の国との接触を増やすというのは新しい発見ですね。

**黒田** そうですね。お隣の中国は、これから日本を追い抜いて超超高齢社会になりますからね。なのでそういったところで将来、母国ですごい会社でも経営しませんか？みたいな形で誘うというのも一つの方法ですね。

**上村** ありがとうございます。今回は、大阪大学大学院工学研究科の招へい准教授の黒田先生をお招きいたしました。株式会社情報システムエンジニアリングの代表取締役でもあらためて、介護現場におけるテクノロジーとの共存共生のあり方について、広い見地から示唆に富んだお話をいただきました。黒田先生のますますご活躍を期待したいと思います。先生、大変お忙しいところスタジオまでご足労いただきましてありがとうございました。

**黒田** こちらこそこのような機会をいただきましてありがとうございました。



黒田 聡

株式会社情報システムエンジニアリング  
代表取締役社長  
大阪大学大学院工学研究科  
ビジネスエンジニアリング専攻 招へい准教授

# 放流で魚が減るってホント？

## — 天然魚は「ふるさとの家族」である —

2023/06/14

**魚**を放流するという言葉は日常の中で比較的身近な言葉だと思えますが、今回は魚の放流について、皆さんと一緒に考えてみたいと思います。まず、魚の生息地については海と川、湖などが考えられますが、海の魚から考えてみたいと思います。栽培漁業では、魚などを卵から稚魚に育てて、その稚魚を海に放すことを「放流」と言いますが、この栽培漁業の工程というのは、実はこの放流で終わりではないんですね。稚魚たちが放流される自然界の海というのは、稚魚がそれまで育ってきた環境とは全く違って、正に無数の難敵がいる荒れ狂う大海なんですね。こんな環境で果たして稚魚たちは生き残って成長して行けるのか。

そこでですね、放流魚が大自然の海でどのような行動をとるのか、放流によって漁獲量が増えるのかなどの追跡調査が行われるんですね。そこで、稚魚をどの大きさで放流したら生き残る確率が最も高くなるのか、稚魚を放流した後の調査なんですけど、この調査方法には、放流魚の目印である「標識」の付い

た魚を捕らえた漁業関係者や、釣り人からの情報（再補報告）を集める「再補報告調査」と、そしてもう一つ、放流魚が水揚げされているか調べる「市場調査（いちばちょうさ）」の2通りがあるんですね。因みにですね、平成20年度の主な魚類、甲殻類の放流尾数なんですけど、まず魚類はですね、食卓に良く上がるヒラメが約2,300万尾、真鯛が約1,400万尾、ニシンが約690万尾と続いて、ハタハタ、トラフグ、カサゴ等の全ての放流魚は合計で約6,900万尾にも及んでいるんですね。

逆に、甲殻類の放流は車海老が10,500万尾、ヨシエビが3,500万尾、ガザミが2,800万尾と続いて、全ての甲殻類の放流数は合計で1.7億尾に至っています。例えば、瀬戸内海のサワラの漁獲量は年々減る一方だったのが、1998年に放流を始めてから徐々に漁獲量が増えて来ているんですね。ですからこの様な結果を評価するにですね、海で小さな魚を釣った時には、再び海に戻してあげる配慮が必要なんですね。また、漁師の方が網等で大量の漁獲をやる場合も自然保護の観点から同様の対応が求めら

れますね。

藻場や干潟は稚魚の外敵となる大きな魚が入ってこれないので、稚魚の餌となる生き物が豊富なために、稚魚にとっては絶好の住み家なんですね。ただ、近年においては、埋め立てや環境の汚染によって藻場や干潟などの良場が少なくなって来ている現実が有ります。ここまで海の放流についてお話して来ましたが、ここで私たちの日常生活にも馴染みの深い川の放流について見てみたいと思います。川で放流したら逆に魚がいなくなる現実が有ると聞いたら、皆さんキット驚かれると思うんですね。近年の研究の結果、この事が実は分かって来たんですね。そこで天然の魚を守りつつ、川に魚を放流などをして魚を増やす考え方なんですけど、天然魚を釣りたいと言うニーズは非常に高いと思うんですね。

昔からの天然魚は、川的环境に適応しており、川で生き続ける能力は非常に高く、資源として永続的に活用が可能だと思うんですね。ですから私たちは、昔からの天然魚は「ふるさとの家族」としてこれからも長くいて欲しいですね。そのためには川的环境が重要となってくるわけなんですけど、ダムや用水路に水を取られて、水の流量が激減した川や、川底をコンクリートで固められてしまった川では、溪流魚は思う様に自然繁殖出来ないと思うんですね。一見自然環境に恵まれている様に見える川でも、すでに自然繁殖が出来ない環境に人工的に変えられてしまっている現実があるんですね。特に考えられるのが、地質が軟弱だったり、川岸の斜面が急勾配の川です。溪流林を伐採したり、川沿いに道路を建設するだけで川に大量の土砂が流入して、川が大きな被害を被ります。伐採や工事が頻繁に行われる川では、溪流魚の自然繁殖はまず期待出来ないんです





ね。逆に人的影響の小さい川では、伐採の跡地に森林が回復して、溪流魚の自然繁殖が復活した川もいくつかあります。人的影響が大きい小さいかは、雨による増水の後に濁りが早く治まるかどうか、それが川の溪流魚が自然繁殖可能か否かを判定する「目安」の一つと考えられます。

さてここで釣り人の立場で少し考えてみたいと思うんですが、釣りの目的には人間が食糧を得るための技術であるという一面がありますよね。ですから、釣り人の「出来るだけたくさん釣りたい」、「釣った魚を持ち帰りたい」などの願望は当然かと思われま。とはいえ、近年では、キャッチ・アンド・リリースの釣り人が増えています。少し古い調査ではありますが、2005年に栃木県水産試験場が、溪流釣りの人に行ったアンケート調査では、釣った魚は持ち帰りたい人が46.5パーセント、持ち帰らなくても良い人が53.5パーセントとその割合はほぼ半々なんです。

今や高齢化社会、人口減少の社会の中であって、余暇の時間をどのように活用して人生を楽しむのか、皆さん心の中で色々と考えを巡らせているかと思うんですが、川の入漁権を持つ漁協にとっては、いかに釣りに来て貰うかはとても重要な課題だと思うんですが、これまで釣りには余り縁のなかった人たちに如何に溪流釣りに足を運んでもらうか、釣りを好きになってもらう必要があります。たくさん釣れる川は初心者にも釣り易い釣り場ですから、溪流釣りの入口の誘導部分はとても大切だと思いますね。日本におけるマス類の養殖の歴史は、最初に外来魚であるニジマスが養殖されるようになったんですが、このニジマスの養殖技術は明治時代にアメリカから導入されたんですね。昭和40年代にようやくヤマメやアユゴの養殖技術が確立されて、50年代になるとイワナも養殖出来る様になったんですね。これ等の養殖技術の確立によって、イワナ、ヤマメ、アユゴの放流が行われるようになって、溪流魚の放流量は昭和期の後半に大きく増加した経緯があります。

ここで、いよいよ放流について考えていきたいと思います。農林水産省の統計資料によると、最近の溪流魚の放流量は日本全国で約4,400万尾です。具体的な放流の方法なんですけど、4つの方法がありまして、まず一つ目は、発眼卵放流というものがあります。この発眼卵放流は、自然環境に適した方法でして、より野性味のある魚を増やすのに有効なんです。続いて二つ目は、稚魚放流の方式がありまして、稚魚放流は先程の一番目の発眼卵放流と同じ様に、自然環境の良い川で野性味のあるきれいな魚を増やすのに適しています。放流するのと同じ種類の魚が生息していて、その魚の産卵や稚魚が見られる川が最適です。放流された魚が雨などの増水で下流に流されたりせずに、雨が降ってもそれ程の濁りが発生しない、そして水量が安定して、水質の良い川が適していますね。

三つ目なんですけど、成魚放流という方式がありまして、これは自然繁殖が望めない、つまり直ぐに釣れ

る釣り場を作るのに適しています。ヤマメやアユゴは、秋から春にかけて海に下る性質を持った魚なんです。体が銀色に光って見える魚で、銀毛(ギンゲ)やスモルトと呼ばれています。ですから、このような魚は放流しても直ぐに下流へ下がってしまうんですね。銀毛率が高まる秋から春にかけての放流は出来るだけ避けた方が良いという事です。最後の四つ目なんですけど、イベント用の成魚の放流が考えられます。川に成魚を放流して釣らせる、いわゆる成魚放流釣りはニジマス中心のイベントですね。しかし、最近においてはイワナやアヤマ、そしてアユゴも盛んになっています。この成魚放流は稚魚の放流よりも、経費や手間がかかるので、一層効率的に行う必要があります。説明するまでもなく成魚釣りは短期回収の釣りなんです。ですから、イベントにおいて一人でも多くの釣り人をまず集める事が大切ですので、放流の場所、日にち、そして放流時間を告知します。また、イベントの開催場所も大変大切でして、大きな川に少ない参加者では釣り残しが多





イワナが400万尾放流されているんですね。漁業法では、海と比較して数が少ない川の資源を守るために、河川の漁業権を持っている漁協に対して水産資源の「増殖義務」を課しているんですが、放流に対しては以前から問題点が指摘されていました。野生の生物は同じ種でも地域によって少しずつ遺伝子が異なっているんですね。そうなってくると、それぞれの川の個に合わせた稚魚を育てるのは実際不可能なんですね。ですから放流する稚魚を実際育てても、野生とは違う遺伝子を持つ稚魚が育った事になりますから、この稚魚が大量に放流されると当然に地域の生物多様性は乱される事になります。

今回の研究では多くの場合、稚魚の放流は逆効果になりかねないと分析しています。さらには放流した種だけでなく、同じ川で生息している他の種も減少してしまうと踏み込んでいます。計算の根拠として、10種類の魚がいる環境を想定しまして、その環境でどれ位の数の生き物が生き残れるのか、それぞれの種が産む子供の数、環境への順応性、そして食事などを巡ってどの位の競争が有るのか無いのかなど、様々な条件を設定したんですね。その結果は放流された種と他の種との間に、餌や

くなり無駄が生じますよね。逆に小さな川で多様な参加者があった場合は、短時間で釣れなくなってしまう。参加者の数と放流を充分検討して最適の場所を選定しなければならぬと言えます。放流のタイミングは、成魚は放流当日に最も多く釣れますので、イベント用の場合は、当日に放流するのがベストですね。放流された成魚は数日間は放流された淵や瀬から移動しないので釣り人がいる場所に放流するのが良いですね。また、雨上がりの日など増水している川に放流すると、成魚は川下に下ってしまうので、増水時の放流は十分な配慮が必要となります。

さてここからいよいよ今日のタイトルにもなっています、「放流で魚が減ってホント？」の部分に切り

込んでみたいと思います。放流したら魚は逆に減ってしまう驚きの研究結果の論文が波紋を呼んでいるからなんですね。生態系のバランスが崩れて、かえって魚の数や種類を減らしてしまうというのですから... これまで国は放流を推進して来た訳なんです。科学の目は別の現実を突きつけているんですね。ダム建設などで数が減ったアユやヤマメなどの川魚の数を回復させようと、稚魚の放流が日本全国の川で続けられて来たのですが、北海道立総合研究機構とアメリカのノースカロライナ大学グリーンズボロ校も参加した、日本の研究チームは、放流では魚は増えず、長期的には魚が減ってしまう可能性が高いという論文を発表しているんです。水産庁によると2018年に日本の河川では、アユ1億800万尾、ヤマメ1,000万尾、アユゴ1,700万尾、そして

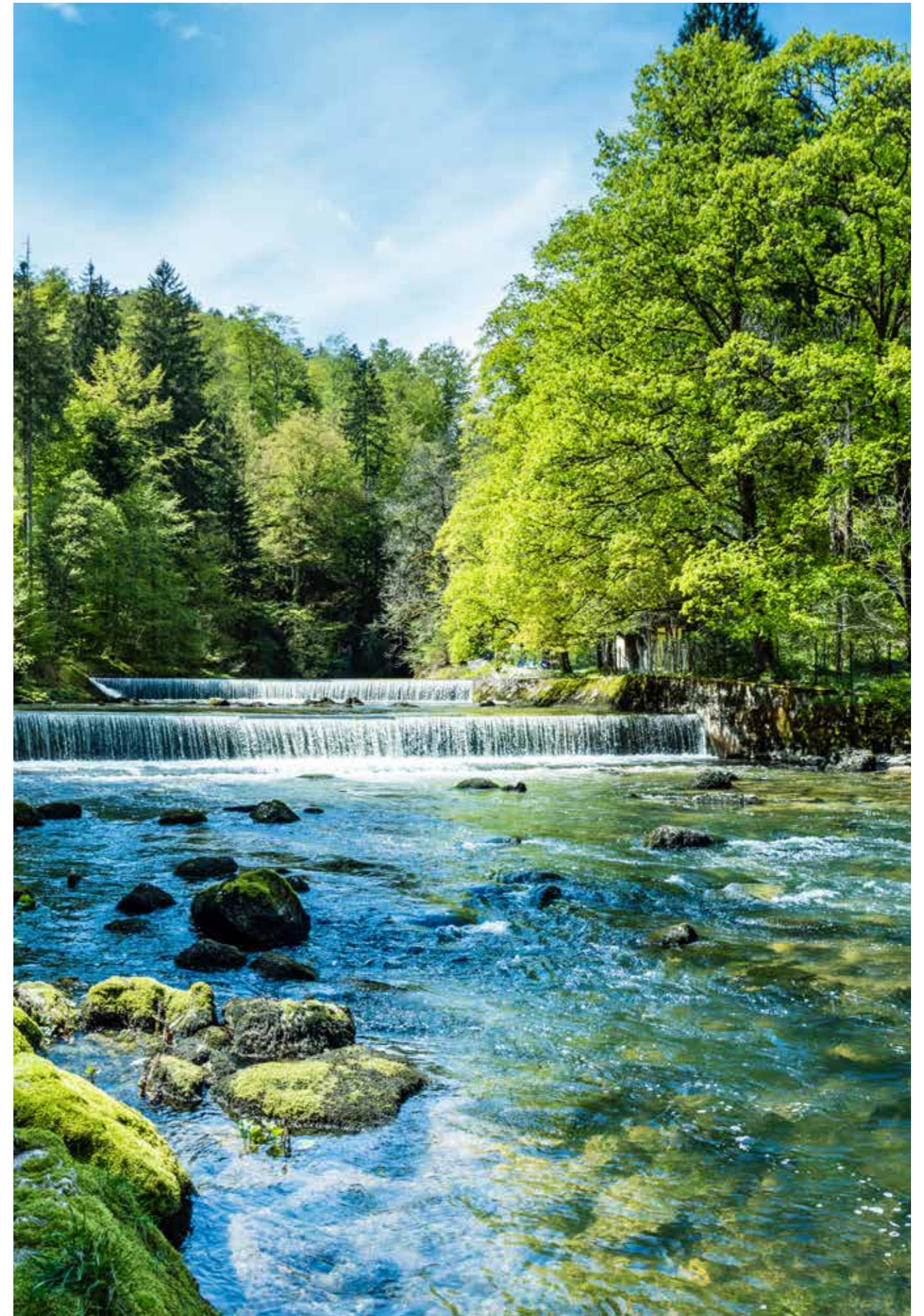




隠れる場所を巡る競争が激しくなることが判ったんですね。併せて放流種の中でも同じ種に競争が激化すると、結論的には放流数が多い程、生き残れる魚の種類も数量も低下する傾向がはっきりしたんですね。

研究グループは実際の川での調査とも比較しまして、1999年～2019年に北海道立総合研究機構が北海道内の31の河川で調査したサクラマスと、それぞれの川で放流されたサクラマスの数の統計を組み合わせて解析したんですが、その結果はサクラマスが大規模に放流されているほど、サクラマスもその他の魚種も減少している傾向が分かったんです。そこでグループの研究では、抜本的な対策の必要性を訴えています。例えばアユの場合、河口付近で産卵後に、稚魚が川を遡上(ソジョウ)しますから、川の途中にダムなどがあると大きな障害となります。そうすると、砂防ダムの一部を網目状にして魚が通り抜けられる様にするなど魚道を整備す

る必要がでてきます。実際、河川に漁業権を持つ漁協の多くは、規模は小さく、海の漁協以上に高齢化が深刻なんですね。ですから水産庁も「放流だけに頼らずに環境改善で、より効果的に魚を増やすことを目指す必要がある」と指摘しているんですね。放流しても増えずと結論づけた論文は真実の一面をのぞかせるだけだとの反論もありそうですが、しかしこの気付きを、どの様に受け止めて、更なる飛躍を繋げることが出来るかだと思います。漁の放流が人間の単なるおごりの象徴となるのか、いや、「自然の恵みを少しでも増やしたい」と願っているのは、万人共通の願いではないかと思うんですが…。





## 庶民生活の名主大工半減

— 若者が敬遠・住文化のゆく末は —

2023/06/14



さて、今日の2番目は私たちの衣・食・住に係る住を担う大切な大工さんが半減している現状に光を当てて見たいと思います。大工さんと言えば江戸の町で威勢よく啖呵を切り、活躍する姿が時代劇などで数多く描かれています。大工の始まりは、古くは飛鳥時代に遡るんですね。都づくりのための建築の土に関わる職を「左官」といい、木に関わる職を「右官」と呼んでいまして、この「右官」が大工の始まりと言われていました。江戸時代には建築に携わる職人が大工と呼ばれるようになったんですね。大工は左官と鳶(トビ)と並んで、花形三職と呼ばれていました。ですから街中では多くの大工が働いていて、その大工を束ねる元締めの方を棟梁(トウリョウ)と呼ばれて、建築の采配を振る責任者だったんですね。大工は様々な建築物を作って造作を行い庶民の生活や文化を支えて来た正に縁の下の力持ちの存在だったんですね。今なお、建築大工、宮大工、建具大工など大工には様々な職種が有るんですね。ここで大工の就業者数の推移を見てみたいと

と思いますが、昭和60年から平成7年までは、バブル経済の全盛からバブル崩壊といった著しい経済社会の大きな変動が続きました。

この事によって建築需要の増減も大きかったんですね。この様な経済情勢の変化を受けて、大工の就業者数にも大きな変化があったんですね。平成7年になると、阪神淡路大震災からの復興事業によって、建築需要が高まって、中小建設業者の増加と共に大工就業者数も増加して、76万人を超える時もあったんですね。しかし乍らその後は減少を続けて、平成27年には平成7年の半分以下の37万人まで減少したんですね。国勢調査によると、大工の人数が2020年時点で29万7,900人。40年前の1980年と比較すると実に約3分の1の水準なんですね。建設業の労働環境に詳しい芝浦工業大学の蟹沢宏剛教授は「建設・土木作業員全体で人数は減っているのか、減り方はピーク時の300万人超えから200万人弱へとおよそ3分の2の減少である。大工の人数の落ち込みは著しい」と話しているんですね。



更には、他の業種よりも高齢化も際立っています。20年時点で大工の約60パーセントが50歳以上で、うち30パーセント超は65歳以上なんですね。30歳未満は7.2パーセントでして、このまま推移すると35年後には約15万人となっていて、40年代前半には、10万人を切る水準まで減少すると言われていています。ところで、大工仕事の地域的な特色なんです。例えば雪積の多い地域では、混構造(高床式で1回部分がRC造、2階と3階部分が木造)が多く用いられる工法なんですね。ですから、1階のRC施工は型枠大工や基礎工が施工して、2階、3階部分は建築大工が施工するというように、すみ分けがなされているんですね。

この様に地域に適した設計、工法、そして設備などに特徴がありますから、建築大工は地域に適した施工と天候などを考慮した施工計画を工夫している

んですね。ここ数年の動向としては、木造建築の技術革新いわゆる機械化の変化は、二つあるんですね。まずプレカット材の普及ですね。良質で制度の高いプレカットが増えていきます。木造軸組施工においては、ほとんどの場合プレカット材が使用されていて、プレカットでは出来ない一部の加工を建築大工が手加工で施工する事が多くなってきているんですね。ただ手加工は多くの時間と人件費を要しますから、採算が取れないと言う難点があるんですね。若い優秀な人材が大工の現場に入っていない事由の大きな原因の一つとして、やはり待遇改善が遅々として進んでいない事が有るんですね。

因みに全国建設労働組合連合会の調査によると、大工の年収は最新の2021年で346万円。「一人親方」と呼ばれる個人事業主は約424万円に留まるデータが出ています。建築業全体から見ると待遇

の改善はかなり進んだんですが、小さい規模の多い大工の職種はこの流れから取り残されてしまっているんですね。実際、住宅の建設と言うのは非常に裾野が広くて経済的波及効果が見込めます。ただ、人口減少と相まって、新築住宅の着工件数は確実に減ってきているんです。因みにピークは平成18年度に約125万戸、ここをピークにして下がり続けて、平成21年度には約80万戸まで落ち込んでいて、その後平成24年度から25年度が100万戸を維持していたんですが、平成27年度には、約90万戸に落ち込んでいます。それ以上に大工の減少のスピードは早いペースで進んでいる現実があります。既に建築現場では異変が起きていて、新築現場を調査した結果、不具合の発生率が上昇しているんですね。特に住宅で大切な、断熱材の設置や耐震性に関係する構造部分などの不具合は2022年には過去最高になっていて、この事は現場の施工を管理する施工管理士等の人材不足などを原因とした疲弊が不具合を増幅しているんですね。先程お話ししましたが、プレカット等の施工技術の革新と併せてもう一つは現場での機械化の進歩ですね。電動工具とエア工具が広汎に普及した事から省力化が進んでいて、効率の良い施工が可能になっ

たんですね。この電動工具とエア工具は共に種類も増えて、更には充電式の拡充で利便性は更に進化しています。

因みにエア工具と言うのは、建築現場で良く見る事が多いと思うんですが、釘打ち、ビス、ボルト止めをする時に工具で自動的に打ち込んでいる機械の事ですね。結果として、大工という職人の不足は、結果的に消費者に対して、快適で良質、そして耐久性に優れた長持ちする住宅の提供を阻害する結果になると言う事ですね。新築の住宅の劣化を早め、修繕を必要とする事態を招きます。この修繕作業も大工の助けを借りなければならない訳ですから、住宅に係る全てが悪のスパイラルに陥ると言う事です。政府は今、人口減少問題について、子育て支援を金銭で解決しようと議論を進めていますが、果たして、この様な根幹に関わる深刻な人口減少問題を解決するのに十分な対応策と言えるのか疑問があります。移民による人口増加などほとんど議論されていませんが、人口減少の問題解決は、忍耐と長い年月を要します。人口増加に向けていくつもの政策を同時進行するのがリスクヘッジになるかと思いますが…。



# こども家庭庁発足

## — 少子化社会 子供を産みたい社会に —

2023/06/28

**今** 年4月に発足しました、「こども家庭庁」について考えてみたいと思います。少子化対策や子育て支援など、関連する施策を集約した行政機関の発足ですね。スタッフは430人程でまずはスタートしました。「長官官房」、「こども成育局」、「こども支援局」の3つから成り立っています。これは厚生労働省からは保育所、母子保護、虐待防止などの部門が移管されていまして、内閣府からは、「認定こども園」、「児童手当」、「子どもの貧困手当」などが同じく移管されました。文部科学省とは、幼稚園、小・中学校、高校について連携がなされます。いわゆる縦割り行政へに切り込みの実現ですね。そしてこども家庭庁は首相の直属機関となりますから、これまでと違って意思の疎通や決定は早くなる事が予想されますね。

そこでこの「こども家庭庁」の発足の理由は、我が国

の少子高齢化・人口減少問題に起因している訳ですが、この事について、ここで少し時代を遡ってみたいと思います。我が国の人口減少は2008年(平成20年)頃から始まりまして、2020年(平成32年)代の初めまでは60万人程度の減少が続いて来ているんですね。これが少し先の2040年頃には年間100万人の減少となって、これが加速的に進行する事が予想されています。

人口減少の過程は、3つの段階を踏みながら進行するんですが、まず第1段階は「若年減少・老年増加」、第2段階に「若年減少・老年維持・微減」、第3段階として「若年減少・老年減少」を経て進行して行きます。現在、東京圏はこの第1段階に位置しているんですが、地方においては既に第2、第3段階に突入しています。人口減少と高齢化が急激に進む事によって、経済規模は当然に縮小し、一人当たりの国民所得が低下する事は避けられない結果となって、経済

社会にとって大きな負荷となって来ます。

仮に人口減少が現状で進行すると、2050年には居住地域の内6割以上で人口が半分以下に減少します。2割の地域で人の影を見る事のないゴーストタウンの出現が予想されるんですね。東京圏の人口密度は国際的に見ても非常に高く、過度に人口が集中しています。ですから「過密の東京」と「人口が極端に減った地方」が併存しながら人口減少は進行していく事になります。例えば先進国の中でもフランスやスウェーデンの様に一旦出生率が低下しながら、人口が回復している例もありますから、これらの国の施策を研究して取り組めば、我が国も人口減少に歯止めをかける事が可能かもしれませんね。この人口減少のテーマは大変長い時間と、皆国民の協力が必要です。因みに一定の仮定を置いた試算では、出生率の向上が5年遅れる毎に、将来の定常人口は約300万人ずつ減少すると言われますか





先程も少し触れましたが東京一極集中を排除して、地方への人口移動を促し、地方創生を目指すことは、地域に住み続ける人たちが、自らの地域の未来に希望を持って、個性豊かで潤いのある多様性の実現が出来るのではないのでしょうか。地方の地域の活性化のためにも、都市部から地方への新しい人の流れを誘導して、外部の人材を取り込み、新しいイノベーションを興す事です。併せて、地域内や国内にとどまらずに、海外とのマーケットのつながりを増やして、農林水産業や観光業の活性化を図る事ですね。地方創生は、東京圏と地方対立構造と見るのではなくて、東京圏の人口集中・過密化の是正は、東京圏が抱える課題の解決につながる事になります。東京圏の日本の成長エンジンとしての重要性は変わらず、今後国際都市として更なる発展に寄与すると思われれます。

では、「子供を産みたい社会」にするためにはどの様に考え、どの様に行動したら良いのかなんですが、世の中には生涯結婚を望まない人も相当数いると思われれます。更には結婚しても子供を持ちたくない人、逆に結婚せずに子供を持ちたい人。家族という国家を形成する最小単位の集合体である家族に対する価値観は実に多様で難

ら、人口減少への対応は、1日でも早い方が明日に希望を持てるという事なんですね。

そこで人口減少への対応としてですね、人口減少に歯止めをかける「積極戦略」と、人口減少に対応して、効率的・効果的な社会システムを再構築する「調整戦略」の2つを同時に進める必要があると思います。今後において実際に取り組む基本的視点は①「東京一極集中」の是正、②若い世代の就労・結婚そして子育て希望の実現、③地域の特性に即した地方創生の実現の3つではないかと思われれます。この様な基本的戦略を踏まえ、まず取り組むべきは、「国民の希望の実現」を目指すことです。その第1はさらなる地方への移住の支援システムの更なる手厚い対応策です。これは地方への人の流れを作る事に繋がります。調査によると東京都に在住の

4割は、地方へ「移住する予定」又は「今後検討したい」という結果が出ています。18~34歳の未婚男女の9割方は、結婚の意思があって、夫婦の予定する子供の平均は2010年時点で2.07人なんですね。

となると、国を上げて実現すべきは若い世代の就労、結婚そして子育て希望の実現なんです。活力ある日本社会を実現するためには、まずは人口減少に歯止めをかける必要があります。出生率が人口置換水準(2.07)を回復することが人口を安定させる上での必須条件なんですね。経済協力開発機構(OECD)のレポート(2005年)では、日本は育児費用の直接的軽減や育児休業の取得促進、保育サービス拡充などの対策が講じられれば、出生率が2.0まで回復する可能性があるかと推定しているんですね。





解です。そうすると、子供を望む人を如何に支援するかがとても重要になって来ます。収入や家族の状況は千差万別であり、これらの人たちが望む数の子供を持つる社会の創造ですね。出生率2.07人に近づけるためには、3人以上の子供を育てる世帯が一定数以上必要となります。

子育て世帯への給付拡充は確かに、出産を後押しする手段となり得る可能性は高いと思われます。とはいえ、この給付の財源を得るために、社会保険料などの負担増となれば家庭への効果は逆に相殺され、現状は変わらないではないかと言う事も言えます。現役世代の数が減少しており、大きな効果を生むには力強さに欠けます。ですから人口の増えている高齢者からの支援協力が不可欠という事です。医療・介護・年金など既存の社会保障費用を少

しだけでもスリムに出来ないか。高齢者を支えている被保険料を軽減出来たら、子育て世代の手取りを底上げして子育ての費用に回せるのではと思いますね。

政府は少子化対策を巡って、この4月に「こども未来戦略会議」で裏付けとなる議論が始まっています。社会保険料や、企業拠出金を増額する案を検討しています。いわゆる取りやすい所からとるという考え方ですね。ただ課題は少なくなっていますね。「社会保険料とは将来のリスクに備えるものであるから、子育てはこのリスクに該当しない」と言う考え方を慶応大学の土居丈明教授は主張していますね。現役世代の負担が偏ってしまうこの社会保険料の増額でなくて、国民全てが負担する消費税にもその財源を求めるのが公平であるという考え方が

成り立つ訳です。

社会保険制度は高所得者は比較的負担が少なく、中・低所得者ほどその負担が重くなる「逆進性」がありますから、益々不公平は広がるという事ですね。現在の少子化を食い止めて人口の増加を推進するためには、高齢者の所得や資産がある高齢者にも半額を税財源で賄う基礎年金を満額支給するのが妥当なのか。また、医療機関の重複の診療や、役割分担を徹底すれば、医療費のムダを省けるのではないかなど、隠れた所に論点はたくさんあるように思いますね。これまでの高度成長の残影を私たちは一日も早く忘れ、新たな枠組みの組み立てが必要ではないかと思います。男性が家計を支え、育児は女性がワンオペで担う。こんな家族像に依存した私たちの経済社会の枠組みは、一刻も早く変えて

いくべきではと思われれます。育児のためにこれまでの仕事を続けていたならば得られたであろう、所得やキャリアを失っている訳です。こうした機会損失の増大が出産・育児の経済的合理性を損ねています。

ですから、働き方改革は更なる深化が求められる事となります。20~30歳代の収入を底上げする対策は労働市場の改革の必要性ですね。これまでの年功序列重視ではなく、男女平等の単に純粋に仕事に対して対価を支払う、以前この番組でも取り上げました、ジョブ型に近づく企業経営の実現ですね。正規・非正規の垣根を取り払ったキャリアに応じた評価と待遇の実現ではないでしょうか。これからは、政府の施策を待つのではなく、私たち皆国民が社会全体の改革に大きな変革を自ら興す覚悟が求められるのではないのでしょうか。



## 試される観光資源の活用

ー インバウンド（訪日外国人客）は  
救世主となり得るか ー

2023/06/28

2020年に発生したコロナウイルスの世界的感染拡大から早くも3年が経過しました。世界のコロナ禍の沈静化から少し遅れて、我が国もやっと国民の日常生活や経済活動が正常化に向けて少しずつ戻り始めた所です。2022年10月～12月の国内総生産(GDP)が前期比年率で0.1パーセント増加を確保したんですね。この事はこれまで減少していた設備投資や民間在庫変動によるマイナスの部分、サービスという消費・輸出がわずかに上回った結果なんですね。サービスの輸出の増加とは2022年10月の入国規制の緩和によって、インバウンド(訪日外国人客)の消費が大きく伸びた事に起因しています。

インバウンドの需要について日本銀行発表の観光関連サービスの指標を見ると、この1月は約3千億円と、コロナ感染症発生前(2019年1月)の約7割まで回復してきているんですね。コロナ発生前には全体の3割を占めていた中国人客が大きく落ち込んでいましたので、これが回復すると急カーブの消費上昇

が見込めます。ここで、日本と韓国の観光客の状況について見てみたいと思います。近時において首都圏の駅頭や日本各地の観光地で外国からの観光客の姿をよく目にするようになってきたと思います。なかでも、新型コロナの水際対策が緩和されたのを機会に韓国人旅行者が急増しています。ここからつい最近まで冷え込んでいた日韓関係が改善して来た兆しを私は感じます。背景の1つには北朝鮮の核の開発の問題が非常に深刻であり、我が国と韓国の安全保障が絡んでいる事、そして韓国の大統領が尹錫悦(ユン・ソンニョル)さんに交代した事で日韓関係の改善の兆しが高まってきた事も大きな要因かと考えられます。

韓国と最も近い九州の玄関口、福岡も韓国人の旅行者が増えていまして、温泉の名所として韓国人にも人気の大分県別府市も、またしかりなんですね。国内の人気場所としては、大阪、九州そして北海道などが挙げられるんですが、訪日韓国人客はリピーター率が非常に高く、約8割にも達しています。因







みに今年の1月の訪日客数は150万人だったんですが、この内訳は韓国から最多の57万人と全体の38パーセントを占めているんですね。過去の韓国からの年間の訪日客数のピークは18年の754万人(月間平均約6.3万人)でして、これに迫る勢いです。中国からの観光客は月当たり3万人程度ですが如何に韓国人の訪日が多いかが分かります。韓国との距離が近くて片道2万円程度の格安航空(LCC)の便数も多い事も拍車を掛けている事も挙げられそうです。

さて、ここでインバウンド再起動に向けた日本政府観光局の取り組み方なんですが、訪日外国人数は、2019年に過去最高の3,188万人を記録しているんですが、20年に発生した新型コロナウイルスの感染拡大で、水際規制強化策で入国者がゼロになったんですね。とはいえ現時点で、アメリカやヨーロッパ圏においては、我が国に比べて既に新型コロナウイルス以前の水準近くまで航空会社の国際線が回復しています。ですから、今後は水際規制の緩和に合わせて、誘客・航空路線回復に向けた航空会社と旅行会社などの共同広告の展開など機動的なプロモーションを実施する必要があります。中・長期的な取り組みとしては高付

加価値施行市場の開拓、持続可能な観光の推進、国際会議などの積極的誘致活動などが挙げられますね。この5月には第49回先進国首脳会議いわゆる広島サミットが開催されましたが、この様な国際大イベントは海外に対して日本を「安心で安全です。どうぞ日本へお越しください。」と売り込むには絶好のチャンスだと思うんですよ。

今や、地域の環境と文化の継承と認知を図る「持続可能な観光」が世界的流れとなっています。これまでと違って受け入れ側、そして旅行者双方の価値観が変わって来ており、大都市の特定の地域にこれまで集中していた観光客を地方へ誘導することがインバウンド受け入れの成否にかかっていると思われます。

先程お話ししました、国際会議の誘致については、身近なものとして今年の秋にアドベンチャートラベル・ワールドサミット・北海道(ATWS)が、さらには25年には日本国際博覧会(大阪・関西万博)の開催が予定されています。ところで、インバウンドにおける消費の貨幣価値への換算の表示の集計は何を根拠にしているのかという事なんですが、これはクレジットカードの決済のデータを基に算出されているんですね。このクレジット決済のデータの変化を見るとですね、新型コロナウイルス発生の20年年初に決済件数を100とする





と、20年の3月にはほぼゼロになってしまっていて、この状況が22年の秋頃までずっと長く続いたんですね。約3年近くこの状況は改善されなかった訳ですから、如何に我が国に対する経済的ダメージが大きかったかという事です。

22年10月に観光客の受け入れを緩和してから、新型コロナウイルス以前である19年にほぼ近づいて来ていて、これから効果が期待できそうですね。ただですね、この回復傾向には地域間に大きな差異がありまして、必ずしも均一の回復には至ってないんですね。山形県・群馬県・福井県・大分県などはコロナ前を大幅に超過していますね。また、関東・中部・東北などについてはコロナ前を上回る水準に達しているんですが、近畿・北海道などには回復の遅れが読み取れます。因みに百貨店のインバウンド決済の回復率は、43.1パーセントと特に回復が遅れ

ています。これはやはり中国人の入国が今だ回復していない事が大きな原因かと思われまして、如何に中国からの訪日客に大きく依存していたかが分かりますね。

為替の動向についても見てみると、以前は80円～100円程度が長く続いて、その後に150円前後まで円安が大きく振れて19年比で見ると10～20パーセント前後割安なんですね。カード決済額から見るといずれの国・地域もコロナ前に比べて大幅に上振れとなっています。原因として次の3つが考えられます。まず、1番目として、22年来の為替変動で10～20パーセントの円安の進行で外国人の消費購買力の向上ですね。そして2つ目が、3年振りの訪日旅行によるリベンジ効果。3つ目が海外諸国でも積み上がっているコロナ貯蓄で日本への旅行源資の潤沢化ですね。

首都圏を歩くと例えば駅頭などの案内版は、まず日本語、英語、中国語、韓国語のこの4か国語は色々な型で表示されているのが多いですよ。やはり海外から来たお客様は母国語の表示があるととても安心と安全を肌で感じ取ると思うんですよ。こう考えるとですね、できるだけ「多言語での情報の発信」がとても重要で効果的ではないかと思います。まだまだガイドブックや地図、ネットでの開示内容など、改善点は無数に存在します。

地方へも足を伸ばして日本の文化や芸術、庶民の生活に触れたい訪日客も多いでしょう。現に東北地方や群馬、佐賀などは増えています。となれば、ジャパンガイドの様なウェブサイトや、観光業者が生活スタイルをしっかりと説明出来る体制の確立ですね。温泉の正しい使い方、乗り物の日本式マナーなど伝える内容は非常に多いですから、このコンテン

ツを作る。他には、ターゲット層に合わせた使い易いウェブサイトの構築ですね。例えば移動手段としてのバスの時刻表をせめて英語で併記するなど観客が真に必要としている情報の掲載と発信の重要性ですね。群馬県に皆さんご存知の草津温泉という街がありますが、昔は湯畑の周辺も派手な看板だらけだったのが、現在は店舗などの外装デザインも落ち着いたものになっています。

旅人は異文化に触れたいために海を越えてきている訳ですから、日本独特の素晴らしい歴史や文化を感じ取ってもらえる様に工夫すれば効果は大きく期待出来るという事です。

# こわれること いきること



あなたに会えて本当によかった。

震災で家族を失った遥が、介護施設での出会いを通して、希望を見出そうとするヒューマンドラマ



吉田伶香 藤田朋子 宮川一朗太 斉藤暁 寺田農  
 風祭ゆき 丸純子 兼次要那 福原雅菜 大野佑紀奈 神倉千晶 木村八重子 五頭岳夫 外波山文明  
 監督・脚本・編集/北沢幸雄

企画/上村賢男・飯泉幸夫 製作/上村賢男・井口秀和・飯泉幸夫 プロデューサー/飯泉幸夫 撮影監督/吉本和人 照明/清路佳之・津田道典 美術/日増タリス亮 録音/白井勝 編集/佐藤芳郎  
 スタylist/石井裕子 ヘアメイク/関根沙織 VE/田代清由紀 MA/山下裕康 音楽/田村友次 楽器演奏/フルート指原・山田ゆう子 制作担当/中根克 キヤスティング/北山由利子・稲岡大二郎  
 エンディングテーマ「小さな声でも」 作詞/TAOKA 作曲・編曲/高澤タカ 監/Tabbie 製作/三英堂商事/アイ・エム・ティ 製作協力/DKX/レイ・グロウ・エンタテインメント/朝日いわき小劇場  
 協力/いわき市 いわきフィルム・コミッション協議会 いわき市常務支所 東京未来大学福祉保育専門学校 配信/アイ・エム・ティ 配信協力/FLLCKK 宣伝/とことん  
 2022年/126分/カラー/スタンレオ ©三英堂商事/アイ・エム・ティ  
 協賛/日本生命保険相互会社 武蔵野営業部 東アミダ設計 株式会社シモヤマ 看護営業部 三時電気株式会社 情報通信ネットワーク事業本部 エス・イー・シー・エー・ケー株式会社 株式会社クレアンスメディア  
 株式会社エム・ティ・コード タイキモト経営者倶楽部 株式会社西郷山SP 株式会社PVY トップグループ ラトプ 株式会社エフコム放送株式会社「観音院 クジラ大学」 システム・テン株式会社 気手楽手くんの家 家族の家ひまわり



## 自社制作映画「こわれること いきること」 **最優秀作品賞受賞** 最優秀俳優賞(藤田朋子)



## 第二回 宮古島チャリティー 国際映画祭



かねてご案内の弊社製作映画「こわれること いきること」の  
 本作品が宮古島チャリティー国際映画祭(6/30~7/2)で  
 最優秀作品賞、最優秀俳優賞(藤田朋子)のダブル受賞の  
 栄冠を頂きました。これも一重に多くの皆様方のご支援の  
 賜物と、ここに心より厚く御礼申し上げます。

宮古島チャリティー国際映画祭

企画・制作  
 株式会社三英堂商事 映画専用ページ



# 施設一覧 List of Facilities

2023年06月現在

株式会社三英堂商事では現在、13ヶ所の有料老人ホーム「家族の家ひまわり」、3ヶ所のグループホーム「気手来手くんの家」、時代のニーズに答えて20ヶ所のサービス付き高齢者向け住宅「家族の家ひまわり」、有料老人ホームと同様のサービスを提供する9ヶ所のサービス付き高齢者向け住宅「家族の家ひまわり」(特定施設)を建てて、見守り付きの安心の住まいで暮らしたいという皆様の声にお応えしています。

## 私たちの基本理念

- 感謝と尊敬
- 真心のお手伝い
- 家族の絆の架け橋
- 社会参加と共生
- 未来の価値の創造
- 無上意のサービス
- 進化への対応

## 介護のご相談コーナー

介護に関する各種相談に応じています。詳細はお気軽にお尋ね下さいませ。



お客様相談センター

TEL 03-5466-1571 (代表)

FAX 03-5466-2837

0120-81-3810

受付時間 9:00 ~ 18:00 土日祝を含む毎日

okyakusamasoudancer@saneido.co.jp

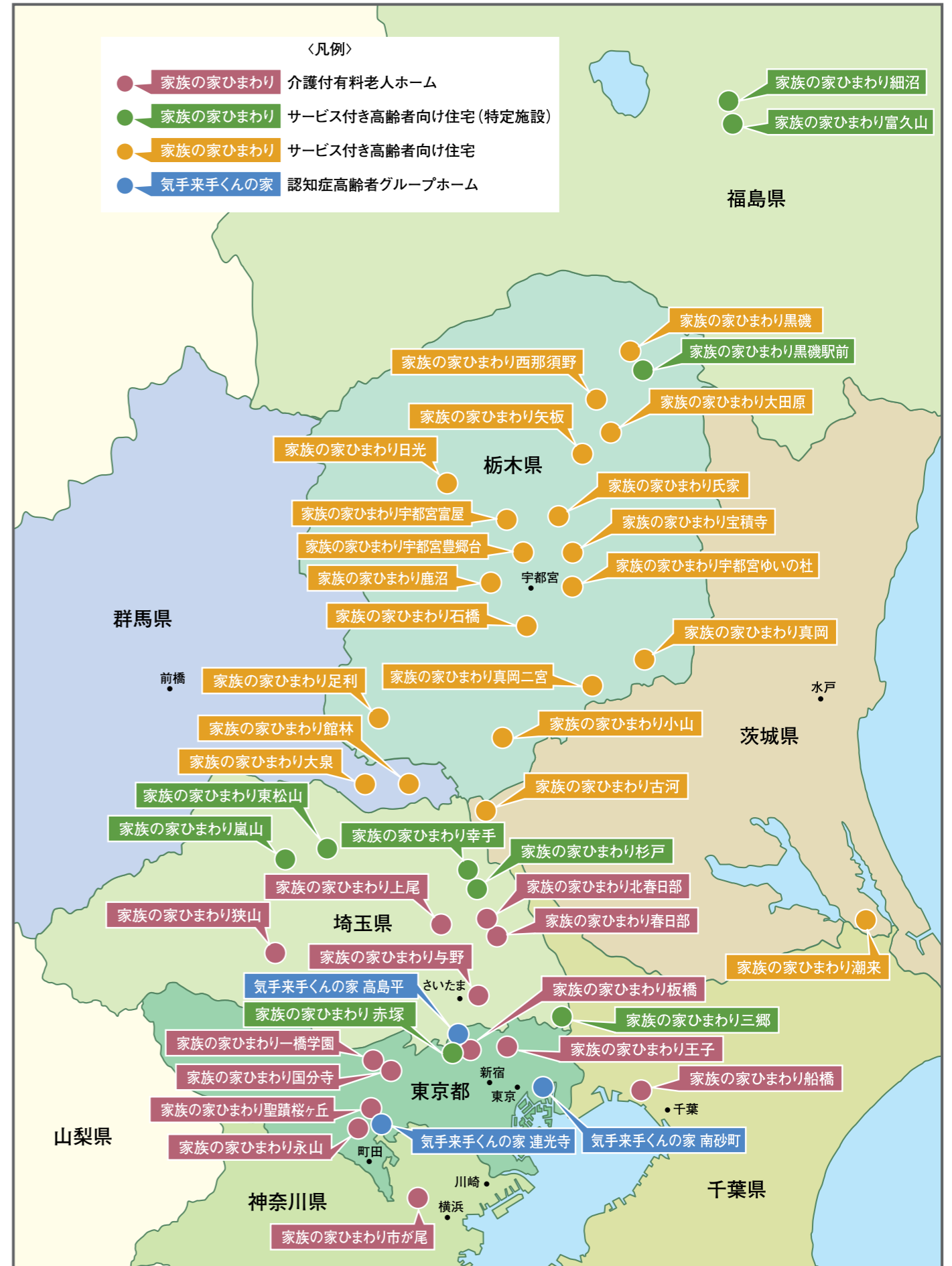
<https://www.saneido.co.jp/>



### ご利用される時の ADL の例

経管栄養(胃ろう)、持続導尿(バルーン留置)、ペースメーカー使用、在宅酸素使用 など...

<p>自宅での介護に 限界を感じている</p> <p>ご家族に変わって親身に 介護させていただきます</p>	<p>自宅医療に 限界を感じている</p> <p>看護師が日中常駐し、 医療サポートいたします (受入可能な医療対応はご相談ください)</p>	<p>生き甲斐を 取り戻したい</p> <p>独り暮らしは孤独で不安。 共同生活で社会参加したい方</p>	<p>病院から退院を促され 行き場がない</p> <p>退院までの期間が 短い方もご相談ください</p>	<p>自宅での看取りに 自信がない</p> <p>看取りについても お気軽にご相談下さい</p>
--	---	---	--	--



## プロフィール

上村 岩男 (かみむら・いわお)

株式会社三英堂商事 代表取締役社長。

1948年、鹿児島県生まれ。1977年、29歳のとき、不動産管理業務を中心とする三英堂商事を創業(1978年には株式会社三英堂商事に改組し、代表取締役に就任)。1998年から介護事業に参入、現在は首都圏を中心に介護付有料老人ホームとサービス付き高齢者向け住宅、地域密着型のグループホームを運営する。

## 書籍の紹介

人生の最後を「感動」で締めくくる! 介護施設選び5つのポイント



介護施設の利用がごく当たり前となっている状況のなかで、高齢者やその家族にとって非常に大きなテーマとなっているのが施設選びを検討する時「どのような介護施設を選べばよいのか」です。

「感動の喜びを得られる介護施設であれば、利用者は生き甲斐と希望を獲得できる」ということを強調、感動を味わえる施設を見つけるためにはいくつかの着眼すべきポイントについて実例を挙げて詳しく解説しています。

最期に豊かな人生を送りたいと願っている高齢者の方々やその家族にとって、ささやかな手助けとなることを願った一冊です。

## HIMAWARI MAGAZINE

RECOMMENDATIONS  
FOR THE FUTURE

上村岩男の”直言直行”  
- 未来に誇る日本のために -

2023 Summer

Saneido Corporation  
KAMIMURA IWAO

株式会社三英堂商事の  
ホームページはこちらから

三英堂商事



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

