



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 3119号 2016.7.10 発行

パラスポーツ体験で魅力伝える チャレンジド・ビジット 朝日新聞 2016年7月9日



「車いすラグビーはラグビーよりすごいスポーツ」と子どもたちに語りかけた広瀬俊朗さん＝東京・新宿



パラスポーツのアスリートらが全国の小中学校を訪問して障害者スポーツの魅力を伝え、競技を体験してもらう「チャレンジド・ビジット」（朝日新聞社主催）が9日、東京



京都新宿区立四谷第六小学校であった。



挑戦の大切さやバリアフリーについて考えてもらうのが狙い。初めての開催で、小中学と保護者の約40人が参加した。



午前の部では、車いすラグビーの体験会が開かれた。

車いすラグビー用の車いすの値段はいくらでしょうか――。

- ① 30万円
- ② 70万円
- ③ 100万円



円以上

車いすラグビーを見るのも体験するのも初めてという参加者の子どもたち。指導にあたった日本ウィルチェアーラグビー連盟普及部長の峰島靖さん（36）の問いかけにはほとんどが答えられなかった。



正解は③。

車いすラグビーは、車いす競技のなかで唯一タックルが認められている競技で、「マーダーボール（殺人球技）」とも呼ばれる激しさが魅力。体験会には、ラグビーワールドカップ元日本代表の広瀬俊朗さん（34）もゲスト参加した。



スト参加した。

激しいタックルを受けた同小6年の小瀬凜太郎君（11）は「車いすは障害のある人のものだと

思った。でも、スピードも迫力もあって、腕の力もたくさん使って、新しいスポーツをした気分になった」。

スポーツが苦手という同小4年の谷林明依（めい）さん（9）は「車いすだと男子と一緒に試合で頑張れた。タックルは痛くなかったけど、動けなくなってしまったので、また練習したい」と話した。

今年5月に初めて車いすラグビーを体験したという広瀬さんは「同じラグビー仲間として、僕のできないことをしている選手たちを尊敬している。スポーツを通して、障害者と健常者の垣根がなくなればいい」と期待した。

峰島さんは、子どもたちに対し、23歳の時に交通事故で下半身と手に障害を負った自らの経験を話した。「できないことはあるけど、けがをする前とは違う方法を考えればどんな目標でも達成できる。みんなも目標を立てれば、楽しいことがたくさん見つかる」と語りかけた。

午後の部では、座ってプレーするシッティングバレーボールの体験会があった。

また、会場ではバナソニックによる障壁のないユニバーサルな社会を実現するために開発された最新機器の体験会も開かれた。腰に装着すれば重たい荷物でも軽々と持ち上げられるロボット「アシストスーツ」や、日本語を英語や中国語などの複数の外国語に翻訳して声を出すメガホン「メガホンヤク」などが披露された。（斉藤寛子）

この国の「男性問題」 「仕事第一」いつまで放置？ 女男 ギャップを斬る(水無田気流)



日本経済新聞 2016年7月9日

男性学が専門の武蔵大学助教・田中俊之さんから、著作『男が働かない、いいじゃないか！』をいただいた。8歳の息子に「このタイトル、どう思う？」とたずねると、「男が働かなかったら、子どももご飯が食べられないし、家庭が崩壊するんじゃないかな」とのこと。「でも、大きくなってとにかく働かなきゃ駄目！ それ以外に人生の選択肢はないって言われるの、つらくない？」と聞くと、「つ

らくないよ！ 男が働くのなんか、当たり前だろ」と言う。

なるほど、女兒は幼い頃からときに抑圧的ともいえるような女性らしさ規範を内面化し行動やライフコース選択にも影響を及ぼすが、男児もまたこのように、男性役割規範を早くから内面化するらしい……。

この国で、男性の「就労第一主義」は根強く、男女とも「結婚後の家計は夫が担うべきだ」との意見に賛成する割合は7割超との調査結果もある。

もちろん、働きたい人が働けるだけ働くことには、異論の余地はない。ただこの国の「ケアワークを妻に丸投げして仕事にまい進する」男性標準労働者モデルからは、今後とりわけ男性に顕著な生涯未婚率上昇と高齢化の進行により、「規格外」となる人の増加が予期される。

介護離職も深刻だ。明治安田生活福祉研究所・ダイヤ高齢社会研究財団調査（2014年）によれば、正社員から介護理由で離職した40歳以上男女のうち、転職後も正社員で働いている男性は3人に1人、女性は5人に1人。年収も男性4割減、女性は半減となっている。

介護などケアワークを抱えれば誰でも「二流労働者」となる脆弱な社会の根幹には、旧来の男性ジェンダー規範が横たわっていないだろうか。

現在、参院選を目前に各政党の政策を比較検証している。大卒で長時間労働是正やインターバル規制、女性の就労と育児の両立支援を訴える文言は多いが、現行の男性の就労第一主義のもたらす弊害について、真正面から取り組む姿勢を示す政党が見られないのは残念だ。



たとえあっても、女性の社会参加促進の「ついで」のような印象である。この国の巨大すぎてかえって見えない「男性問題」は、実は社会問題の「本丸」かもしれない。

みなした・きりう 1970年生まれ。詩人。中原中也賞を受賞。『居場所』のない男、『時間』がない女（日本経済新聞出版社）を執筆し社会学者としても活躍。1児の母。

ビジネス知識「幼稚園レベル」 社外取締役に人材不足 一橋大院商学研究科 クリスティーナ・アメージャン教授



日本経済新聞 2016年7月10日

2015年6月の企業統治指針（コーポレートガバナンス・コード）導入から2年目を迎え、「統治の質」向上がより強く求められている。とりわけ関心を集めるのが「社外」の視点で経営を監視する社外取締役だ。大手企業のトップ人事で大きな役割を担うなど、その存在感を増している。三菱重工業や日本取引所グループ（JPX）の社外取締役を務める一橋大学大学院商

学研究科のクリスティーナ・アメージャン教授にその現状を聞いた。

——社外取締役への期待が高まっています。

「日本企業の取締役会は数年前まで、つまらない報告や技術的な説明ばかりの形式的なものでした。『これは大丈夫か』『リスクはどこにあるのか』といったような単なる質疑から、『この事業の戦略の中での位置づけは何か』など、深い議論になってきています。少なくとも私が現在、社外取締役を務めている2社では雰囲気が大きく変わりました」

「社外取締役の役割自体は法律に基づくものですから、この間に変わったわけではありませんが、最高経営責任者（CEO）の考え方が変わってきたように思えます。機関投資家との対話などから、企業統治の重要性が認識されるようになったのでしょうか」

■社内の“常識”と異なる「社外の目」の重要性

——どのような役割が社外取締役に求められているのでしょうか。

一橋大学大学院商学研究科のクリスティーナ・アメージャン教授

「社外取締役に期待するものは会社によって異なるでしょうが、社内の“常識”とは異なる見方、社外の目から会社を見るのが一番大事ではないでしょうか。社内の人たちはずっと一緒にいて、独自の常識を共有しています。つまり、みんなインサイダーです。コミュニケーションも暗黙知とか、あうんの呼吸とか、そういうものばかり。何もわかっていない社外取締役がいることで、『なんとなく』ができなくなります。これは非常に大事



だと思えます」

「もう一つ大事なことは、少しずつ話題になってきていますが、トップの指名です。『社長にとって、次の社長を選ぶことが最高の仕事』とよく言われますが、社長退任後に会長となり、顧問になり、最高顧問となって影響を持ち続ける。それは悪いことです。社外取締役などによる指名委員会が社長の考えを受け、『なぜこういう人がいいか』など説明を聞いて選ぶべきです」

「社外取締役はもちろんビジネスを理解すべきですが、社内の事情を理解しない方がいいと思います。後継候補について、指名委に十分説明する責任が社長にはあります。合理的に説明できなかったら、当然アウトです。『なんとなくこの人がいい』では通用しない。選択のプロセスをクリアにすべきです」

——セブンイレブン・ジャパンの社長更迭案を巡り、セブン&アイ・ホールディングスの鈴木敏文会長（当時）と社外取締役が指名委で対立、人事案が否決された事例をどのようにみますか。

「インサイドストーリーは知りませんが、外から見る限りは指名委がちゃんと機能したのではないかと思います。企業統治としては非常にいいことだと思いますが、もう少し早くから（後継問題を）考えていれば、あのようなドラマチックな展開にはならなかったのではないのでしょうか」

■トップ後継の選抜に求められるクリアな課程と評価基準

「重要なのはトップとなる人材の教育やその評価制度が、日本企業にはほとんどないことです。社外取締役などによる指名委が『なぜこうした人を選んだか』も大事ですが、後継者を育成するためのシステムを評価することも大事です」

「世界のグローバルカンパニーは将来の社長候補を25歳や30歳のころから選抜して、ほかの従業員とは異なる教育を施すなどしています。日本企業はこうした早期選抜を好みませんが、やはり大事だと思います。社外取締役がみて、そうした仕組みを推進することが必要だと思います」

「セコムや東芝もそうですが、任意の指名委であろうと、会社法にもとづく指名委であろうと、委員会があっても日本企業ならではの『ジャパニーズシステム』がそのまま機能している例が少なくありません。ジャパニーズシステムで選んだ後継者を指名委が承認するだけ。結局、CEOのやる気がないとそうなります。従来のシステムをつぶすことはCEOしかできません」

——なぜジャパニーズスタイルをなくす必要があるのでしょうか。

「日本の会社がうまくいっていいかもしれません。しかし、日本企業の生産性は低く、今のままでは将来は暗いと思います。というのは、日本企業にとって最大の課題はいままだ『グローバル化』だからです。以前とは異なり、海外で製品を販売したり、生産したりすることがグローバル化ではありません。いろいろな国々から新しいアイデアなどを持ち寄り、新しい価値をつくり出すことが、いまのグローバル化です。いつも例に出すのですが、iPadは米カリフォルニアでデザインされ、台湾企業が中国で製造、メモリーは東芝、液晶パネルは韓国LGです。グローバルで世界を見る戦略をつくる人材が不可欠です」

■グローバル化を勝ち抜くために不可欠なダイバーシティー

「もう一つの理由がダイバーシティー（多様性）です。これもグローバル化と関係があります。いろいろな人材の強みを組み合わせてシナジー（相乗効果）をあげ、イノベーションを生むことが大事です。いまの日本のシステムでは、社長が後継者を選ぶと自分と同じような人を選んでしまいます。これはイノベーション、グローバリゼーション、ダイバーシティーとは反対の行動ではないのでしょうか。日本が高度成長期なら、現場がわかって、みんなとうまくいく人がよかったかもしれませんが、今は違います。そういう人材は不要だと思います。選び方、育成の仕方を全部変えなければ駄目でしょう。だからこそ、社外



の目は本当に大事だと思います」

——社外取締役をうまく活用できている会社はありますか。

「あるかなあ。ないでしょう。うまくいっているというより、いい方向に向かっている会社はあります。三菱重工もそうだと思います。まだまだいろいろ課題はあり、私から見ると、ちょっとトゥー・スローだけれど、一生懸命やっているといます」

「宮永俊一社長になって会社が変わりました。当然、以前から少しずつ改革に取り組んできていましたが、宮永社長になってからその速度が速くなりました。前社長の宮永英明会長も改革を進めてきましたが、宮永社長はそれを上回ります。JPXはガバナンスのロールモデルとして、一生懸命努力していると思います」

「ただ、全体をみるとまだまだ遅い。グローバル化で進んでいるとされる企業の取締役会をみても外国人がほとんどいません。日本人の同じ年代のおじさんばかりで、グローバル化とかダイバーシティを議論しても意味がないのではないかと感じてしまいます。みんなが一生懸命、同じ方向に向かっていた時代はそれでよかったですのですが、今はそういう時代ではありません。半面、急に会社の公用語を英語にしたり、外国人をたくさん雇ったりする会社もあります。それはそれでいいのですが、単なる飾りになりやすいと思います」

■「やるしかない！」社外取締役の導入

——これから社外取締役を導入しようという会社にどのようにアドバイスしますか。

「やるしかないでしょう。三菱重工を考えたら、なぜ私を社外取締役に選んだのか、本当に不思議。相手は『スーパー・ジャパニーズ・カンパニー（超日本の企業）』ですよ。それまで全くご縁もありませんでしたし。三菱重工にとって、すごいリスクだったと思います。何もわかっていない外国人、人間関係もない人物を取締役に迎えるのですから。はじめは互いに大変でした。きれいな仕組みをつくってから社外取締役を迎えるのではなく、一緒に対話を重ねながら新しいシステムをつくるのがいいのではないかと思います。『まずはやってみろ』です」

——では、社外取締役となる人がまず考えるべきことは何でしょう。

「社外取締役の役割は企業価値向上です。そのために、事業やステークホルダー（利害関係者）全部を考えなければなりません。そのなかでも、社外取締役は特に株主を考えるべきでしょう。社外取締役は株主の代表ではありませんが、従業員や取引先、顧客などについては、それらについてより詳しい社内の取締役が考えることができます。ただバランスは大事ですね」

——では、社外取締役となる人がまず考えるべきことは何でしょう。

■日本企業経営者のビジネスナレッジは幼稚園レベル

——社外取締役をめぐる今後の課題は何でしょうか。

「一番の課題はマネジメントのための人材が育っていないことです。社外取締役を務めるための十分なビジネスの基礎知識、ビジネスナレッジを備えた人材が足りないのです。社外取締役に限らず、日本の経営者、マネジメント層は基本的なMBA（経営学修士）の知識が不足しています。ハイレベルな知識を求めているわけではありません。最も基礎的な知識を欠いているのです。厳しいようですが、幼稚園レベルです」

「米国ではマネジメントに携わる人たちがみな、ビジネスナレッジを共有しています。会計や財務、マーケティングなど、共通のランゲージ・オブ・ビジネスで話しています。ですから、社外取締役として会社に入っても、いろいろみれば、『だいたいこんなもの』とコミュニケーションをとることができます。日本ではまだまだそうではありません。ですから結局、『うちの会社には独特のDNAがある』とかいってしまうのです」

「まだまだビジネス教育が足りません。欧米では結構高額ですが1週間、ビジネススクールへ行って、泊まり込みでケーススタディーをやったりするなど、充実したプログラムがありますが、日本はまだそうした研修がありません。もっとトレーニングすべきでしょ



う。足りないのはスキル（技能）ではありません。ナレッジ（知識）です。人材はいるのですから、企業はそうした研修を導入すべきでしょう」

クリスティーナ・アメージャン氏（Christina Ahmadjian）

1959 年生まれ。81 年米ハーバード大卒。87 年米スタンフォード大学で MBA（経営学修士）取得、米ペイン・アンド・カンパニー入社。95 年カリフォルニア大学バークレー校で博士号を取得、米コロンビア大学ビジネススクール助教授。2001 年一橋大学大学院国際企業戦略研究科助教授、04 年教授、10 年研究科長。12 年から現職。09 年エーザイ社外取締役（13 年退任）。12 年三菱重工工業社外取締役。14 年日本取引所グループ社外取締役。

（聞き手は平片均也）

孤独死を防ぐために、一人一人が今できること 産経新聞 2016 年 7 月 9 日



先日、「教えて！goo」で「孤独死って怖いですか？」という記事を配信した。ここではさまざまな意見が交わされたが、出来ることなら最期を迎えるまで、誰かとともに過ごしたいと願うのはごく自然な感情なのではないだろうか。

そこで、若いうちから心がけることや、孤独死してしまう人に特徴はあるのか、といったことを専門家が解説。話を伺ったのは、老人ホームや介護施設の入居者紹介事業を手掛ける株式会社ケアプロデュース代表で、一般社団法人高齢者の住まいと暮らしの支援センター副理事長の安藤滉邦さんだ。

■金銭的余裕の無さが選択肢を狭める

「一昔前は子供・父母・祖父母の 3 世帯と同居するのが一般的な世帯でした。そこでは長男が家を守り親の面倒をみるという風習で、第三者に介護をお願いすることはありませんでした。その家族生活が様変わりし、近年は、子供が大学進学、就職して自宅を離れ、残された老いた親は死別や離婚で一人暮らし。そして孤独死も増えています。また、片方が亡くなった片親と、離婚か独身生活の子供だけの世帯が増え、子供の介護離職をきっかけに生活保護に発展することも社会問題となっています」（安藤さん）

このような社会背景の中で、孤独死しないために気を付けるべきことはあるのだろうか？

「孤独死しやすい人の特徴として、残念ながら経済力が挙げられます。老後の金銭的余裕があれば人生設計も広がりますが、経済力がなければ行動範囲さえ限られ、楽しみが持てない日常生活になります。貯蓄も収入もない男性は、定年後の熟年離婚や別居で孤独死につながる要因のひとつと考えられています」（安藤さん）

経済力がなければ、施設への入居なども厳しくなる。やはり、将来に備えた蓄えをしておくことがリスクヘッジになるようだ。

■男性の方が孤独死するケースが多い？

当然だが、結婚して子供がいる人ほど孤独死のリスクは下がるだろう。

「私見ですが、よき伴侶を見つけることは大切です。伴侶がおらず親の面倒をみるようなことになれば、いずれ自分も単身で老後を迎え孤独死を迎える可能性は高いと思われます。将来の老いた自分の単身生活をイメージし長寿リスクを念頭にいれ、後悔しないためにも、自己責任として自ら切り開く準備が大切だと思います」（安藤さん）

しかし、たとえ結婚したとしても、妻に先立たれた場合や離婚した場合はひとりの老後が待っている。特に男性は精神的に大きなダメージを負い、それが孤独死につながるケースもあるのだそう。

「配偶者を失くし一人になった時には誰もが一人暮らしの生活に不安を感じますが、この気持ちを引きずって孤独感から孤立化に進む人が孤独死に繋がる可能性があります。特に男性に見られます。また、高齢男性は、世帯生活の変化に適用できず、今も料理や洗濯・

掃除など家事全般は女性がやるものだと決め付け、台所さえ立ったことがない人は孤独死になりやすい傾向があります。高齢離婚や死別した際に、栄養障害や衛生環境が悪化しても家族や他人の助けを求めることができず、孤独死してしまう男性は多いです(安藤さん) 家族だけでなく、地域とのコミュニケーションも重要なカギとなる。

「孤独死をする高齢者の多くはコミュニケーションが苦手で、地域や家族と疎遠になっていきます。定年退職後は社会との接点が急激に減り、段々地域からも見放されたという気持ちに変わり、孤立しやすいです。近所の方でも挨拶すらしない、仕事以外に興味もなく、会話ができる人もいない。自宅で引きこもる日々が続けば、孤独感が増すでしょう(安藤さん)

だが、そんなことは十分わかっているが、子供に面倒をみてほしくない、近所付き合いも煩わしい……という人も大勢いるはず。そんな人はどうしたらよいのだろうか？

「何か困ったときに頼れる人がいないという方には、施設生活をおすすめします。保険制度の複雑化や高齢者ニーズの多様化によって、高齢者の住まいも多種多様です。まずは施設の種類や選び方を学習し、施設見学にも参加することも大切です(安藤さん)

今や、必ずしも家族に介護してもらわなくてはならないという時代では無くなった。混沌とした社会情勢のなか、自らの選択肢を広げていくことも肝心と言えそうだ。

●専門家プロフィール：安藤晃邦

2013年、元厚生大臣藤本孝雄氏と「一般社団法人高齢者の住まいと暮らしの支援センター」を設立、副理事長に就く。「高齢者の住まい選び専門員養成講座」講師と後見業務に従事。翌年、公益社団法人かながわ福祉サービス振興会の「高齢者すみかえ支援相談員養成講座」の開発と講師にも携わる。

徳島) 生徒がもてなすカフェ開店 池田支援学校美馬分校 長谷川千尋



朝日新聞 2016年7月10日
来店者にコーヒーのサービスをする池田支援学校美馬分校の生徒=美馬市美馬町

県立池田支援学校美馬分校(美馬市美馬町)に、生徒たちが応対するカフェができた。オープンした6日には地域の住民や学校関係者、生徒の保護者ら計115人が来店し、空席待ちの人も。用意したスイーツが売り切れてしまうほどの人気だった。

「支援学校『みまカフェ』と名付けられた店は、生徒たちが接客を通して地域の人たちと触れ合い、

社会性やコミュニケーション能力の向上などを図ることを目的につくられた。校舎1階にあり、テラスや調理室も備えている。

喫茶店での接客サービスを授業で学ぶ生徒たちは、注文の取り方や飲み物の運び方などを、4月から練習してきた。メニューはコーヒー、紅茶、ジュースなどの飲み物に加え、阿波市や東みよし町の障害者就労支援施設などで作っているスイーツもある。

流しそうめん 楽しい 射水 障害児と児童ら交流

中日新聞 2016年7月10日
青竹を使った流しそうめんを楽しむ児童ら=射水市青井谷で

障害がある子どもを持つ家族をサポートするボランティアグループ「いみず地域青年会ほのか」(射水市)が9日、同市青井谷で、発達障害のある児童と健常児が触れ合う交流会を開いた。竹林を町おこしに活用する「きららネットワーク」(同)らが協力し、七夕飾



りや青竹を使った流しそうめんを楽しんだ。

県内の4歳から中学生の子どもとその家族ら30人が参加した。きららかネットワークが用意した高さ7メートルの竹に児童が書いた短冊をくくりつけた後、流しそうめんを味わった。長さ5メートルの青竹に沿って親子らが並び、流れてくるそうめんをすかさず箸ですくっていた。竹炭を混ぜた土壌で育てたジャガイモやタマネギのバーベキューもあり、参加者が会話に花を咲かせていた。

いみず地域青年会ほのかの藤田法子代表(43)は「障害の有無に関係なく、自然な形でみんなが楽しめて良かった」と話した。(高島碧)

社説 格差社会と日本 置き去りにされた議論

毎日新聞 2016年7月10日

今回の参院選で格差を巡る論戦が最後まで盛り上がりなかったのは残念だ。もともと野党が主張していた同一労働同一賃金などを安倍政権が選挙前に言い出して「争点つぶし」を図ったためと言われる。有効な対立軸を打ち出せなかった野党も情けない。

そうした間にも日本の社会ではあらゆる年齢層に貧困が広がっている。格差は国民間に不信を生み、社会の土台を腐食していく。選挙前の付け焼き刃ではなく、貧困と格差を解消する総合的な政策が必要だ。

「国民総所得は40兆円近く増加し、企業収益は史上最高の水準に達し、就業者数は100万人以上増えた」。安倍政権の「ニッポン1億総活躍プラン」の冒頭はアベノミクスの成果を高らかに掲げる。

ところが実質賃金は5年連続で下落し、暮らしが苦しくなったと実感する人は多い。春闘ではベア実施が続き、賃金は上がっているが、物価の上昇に追いつかないためだ。雇用が増えているのは賃金の低い非正規社員で、ベア実施の恩恵を受けている正社員はむしろ数が減っている。

安倍政権が消費税10%への引き上げを延期したように、税財源による福祉の拡充や低所得層への支援が進まない一方で、保険料は増え続けている。非正規社員の場合、賃金が低だけでなく、正社員に比べて相対的に重いと言われる国民年金や国民健康保険の負担が増えて、ますます生活を圧迫している。

さらに厳しいのが生活保護受給世帯やその周辺の貧困層だ。安倍政権になってから生活保護の給付水準が引き下げられた。給付窓口では審査の厳格化が図られ、受給者が絞り込まれる傾向にある。年収122万円に満たない「相対的貧困」の状態にある人の割合は16.1%に上るが、その中で生活保護を受給しているのは2割に過ぎない。

昨年からはまった生活困窮者自立支援事業では、全国に相談窓口を設け、就労に結びつけて自立を促すことになっている。参院選での各党の困窮者対策も「就労」「自立」が目立つ。しかし、現在の貧困は疾病や障害、孤立などが複雑に絡まり合っている例が多く、就労につなげるのは容易ではない。体力が落ちて衰弱しきっている人にリハビリ訓練を強いるようなものだ。

貧困家庭の子どもたちに食事の提供を通して生活支援をする「子ども食堂」や路上生活者の支援などは民間のボランティア活動が中心となって担っている。厳しい格差の現実に焦点を当てた政策がもっと必要だ。

居住環境、健康、教育、就労など総合的な貧困対策と財源の確保に本気で取り組まねばならない。

