

小冊子

プラチナニュース

第八号

2016年10月21日に、『第2回 生涯現役社会の実現を考えるシンポジウム』を開催しました。基調講演ではお二人の先生にご登壇いただき、東北大学の北村勝朗先生からは「共同体による技」、白百合女子大学の田島信元先生からは「親子三世代と企業内三世代」というテーマで、前川製作所の生涯現役について先生方の専門分野から見えてきたことをお話していただきました。

後半のパネルディスカッションでは、北村勝朗先生と田島信元先生のほか、首都大学東京の蘭牟田洋美先生にもご参加いただき、前川ヒトづくの財団理事長 伊東一郎の司会でディスカッションが進められました。

この第八号プラチナニュースは、シンポジウムのパネルディスカッション部分をまとめたものです。



① 北村先生から、高齢者が若い人に教えるのではなく知りたいことの後押しをするという点について話していただいたが、付け加えることは？



北村勝朗先生

【北村先生】教えるには熟達していることが必要だし、定年になってから新たに何かをするのは難しい。定年を迎えたときにその人がどうなっているかということを考えるのと、その周りがどうなっていないかというのを考えるにあたっては、技や培った技能の伝承ということを考える必要があるだろう。インタビューの中で、失敗をすることを咎められず、失敗からどう学ぶかということを奨励されているということが出てきた。その文化が徹底されているところがあって、失敗から学び企業の知恵として蓄積していくことができる。高齢者も中年や若年の人にも質問することができ

るというフラットな関係の中で、教えること学ぶことが一定の形になっているのではなく非常に柔軟に動きながら成り立っているのだろう。

② 前川製作所では感覚知ということこそとても大事にしているが、実際に芸術やスポーツで優れた指導者というのは、具体的には何をやっているのか？

【北村先生】段階があって、それまでの関係性がまったたくすいところでは誰でもわかるような形で説明をしていく。技術が上がりが熟達が高くなっていくと本人の感覚でないと表現できないところもあるので、そういったところでは感覚的な言葉で表

現する。ただ感覚だけではなくて目標を設定して科学的な方法も取り入れてやっているが、本当のエッセンスの部分は言葉では伝わらない。

③ 藺牟田先生が前川製作所をご覧になった中で、「仕事と遊び」という点で先生が見られてきた高齢者と前川の高齢者との違いと、
「これは何か感じたか？」

【藺牟田先生】遊びをどう定義するか。仕事と遊びは同一できるのかという点については議論があるが、70歳以降の方にインタビューをする時皆さん遊び心をもっていて、話の中にユーモアが混ざっている。話の中に余裕が感じられるし、職業人

としてだけではなくて、他の場所でもいろんな居場所や役割を持っている。仕事と遊びというところはこれから調査に入るが、仕事を楽しめる、仕事の中で遊びを感じることがあると解答してくれた。そういった方は最終的に会社にも必要とされるし働きたいと思えば働くことができるのかもしれない。

④ 今回のシンポジウムのテーマは「高齢者が生き生き働くために、場所から考える」ということだが、前川製作所の高齢者とシルバークロニクルセンターやボランティアなどで生きがいをもちながら働いて

ている高齢者は、専門の立場から見ると何か共通点があるのか？



藺牟田洋美先生

【藺牟田先生】人が働くときに、誰かの役にたっているという有用感がないといけない。居場所は物理的な居場所と心理的な居場所があるが、

心理的居場所は重要で、こういう活躍の場があるよと言ってもそこに留まれない人たちに話を聞くと、「自分を必要としてくれない」など感覚的な答えが返ってくる。有実感とか本来感というのがあって、やることに対して快感情が伴う方ほど、どんな場が与えられても生き生きと働いていらっしやると思う。

【北村先生】取り組む姿勢として、何かをする手段になってしまっただけで、自分が目的となっている場合がある。例えばスケート選手がたくさん観客がいる中で演技をするという状況で、ミスをするとうざいと思えるのか、これだけたくさん人がいる中で滑れるのがうれしいと思

えるのか。置かれている状況を怖がるのか、挑戦してみようと捉えるのか楽しもうとしているのか、その違いだろう。前川のインタビューの中ではそれ自体を目的としてこんなことをやってみたい、そのためにこれをやるという、やらされてやるのではなく好きでやっているという感覚があつて、だからこそ納得感を持つてやれていた。そういうところがボランティアやシルバーセンターなどの高齢者と共通するところだと思う。

【田島先生】遊びは重要なキーワード。発達心理学の中では子どもの遊びは仕事であるという言い方をしている。高齢者において真剣に遊ぶことが生き生きとする条件であり、それをサ

ポートするところは居場所なのだろう。前川でいう動から静への移行では、自分の役割が異なってくると新しい発見、再学習を生む。自分の特技や仕事を伸ばせなかつたか夢中になつてやっけていく感覚があつて、仕事をしながら真の意味で遊びに夢中になるのだろう。

⑤ 役職定年をしてそれまで自分の部下だった人に仕えるようになってきたとき、モチベーションはどうしたら保てるのか？

【田島先生】静では社会的肩書きから外れて遊び心をもって自由に仕事ができる。実際にそういう立場になると新しいものがあるという見えて

きて、それをやり続け追求し新しい視点を発見するという感覚で自己実現的な喜びができる。可能であれば静の人の発表の場や共有する場をつくり、社会が認めるシステムを作ると完成されるのではないか。



田島信元先生

【北村先生】3つのキーワード「そのときになにをやっているのか、それまでになにをやっていたのか、その周りで何が起きているのか」。静になってメタな視点で状況を見渡せる能力があつて、実際に成功体験や失敗体験、誰かに必要とされる経験をしているということが前提として必要。また本人を取り巻く文化の問題で、役職で固められているのではなくフラットな環境の中で、状況からリーダーが生まれるという文化や、挑戦してそこからどう学ぶかということが徹底されているという状況があれば、そのときに本人が何かをしなければならぬということよりも自分が居ることのそれまでに培

った技を伝えていくことなどに生きがいややりがいや納得感を感じ、不安を回避するという意味ではない遊び心をもった形でその場所にいることができるのではないか。

【藺牟田先生】定年後部下だった人の下で働くことに対してどう受け止めるかということが一番大事だろう。仕事そのものにおもしろさを感じている人はこのことはあまり問題に感じないかもしれない。いつかは仕事から離れるということを見通すということが大事で、前川でいうと場所的自己発見研修のようなものでアシストしていく、つまりこの時間はどのような意味があるのかということをする専門職の方が支えていく必要がある。

部下の下で働きたくないという人は
おそらく地域に出てもうまくいかな
い方々だと思われるから、地域に出
る準備時間としても大事になるだろ
う。また、下の人に使われたくない
という感覚はどうしてそう思うのか
落とし込んでみて、それでもどうし
ても働きたくないという方には別の
道をおすすめするしかないのかもし
れない。

【田島先生】 共同体のポイントは役
割を交代するということ。他者のス
テイクスや役割を経験することでプ
ライドがつまりまらないことに気づいて
いて、共同体で相互交流が起こっ
てそれを経験していくと、地域にと
っても迷惑な人間にはならないだろ

うと思う。

⑥ 会場からの質問<日本人は安心

できる場所があると全力で仕事
ができるというところがあるが、
そういうときに前川製作所は安
心して働ける場所があるよとい
うことになってしまうと、社にと
って冒険や独創性をもつという
ことよりも平均適応を求めるよ
うになるということはインタビ

ューの中でお気づきになった
か？（北村先生に質問）

【北村先生】 スポーツ選手が興奮し
て覚醒レベルが上がるとき、ア
ガリは覚醒レベルを下げていくと安
心でき抑えられる。ところが前川製

作所は覚醒レベルを下げるのではな
くモードを変えている。例えばジエ
ットコースターは安全であるほどつ
まらないが、それはモードが違うか
ら。不安回避ではなく遊び心にモー
ドが変わっている。前川でやってい
ることは、不安を回避させて安心さ
せるのではなく、モードを変えて興
奮させること。インタビュ어도興
奮が主に語られていた。

⑦ 先生方がインタビューした中で、
これは他の企業でも参考になる
ということがあれば教えてほし
い。

【北村先生】 技の伝承ということだ
いうと、企業内の人材育成で出てく

るのはどういう人材育成のシステムを作っていくかということや、いつどういう内容で学んでどれだけ身についたか評価してというシステムで考えることが多いが、前川ではシステムではなく環境の中で人が育ち、それが共同体でありすり合わせなのだろう。敢えて育成を作らなくてもうまい仕掛けが中でできている。

【田島先生】「すり合わせ」という言葉は共同体の中核のやりとり。最近学校教育が変わってきていて、2020年からカリキュラム改訂で、知っていることを正確に再現する学力をつけるというシエネリックスキルを身につけるということを目標にしている。これは共同体というグル

ープのダイナミクスの中から出てくる事柄。柱は2本で、問題解決能力と他者と協働する力。一つの教科の解決ではなくそれを組み合わせたい能力やそれをやるための他者と協働することで、その中から独創性というイノベーションが出てくる。それにはアクティブラーニングとよばれる方法しかないといわれていて、これは方法論がなくマニュアルがない。そういう子どもたちが仕事人として今後企業は得ることができるので、その人材を活用できる組織のシステムを作っておく必要があると考えている。前川でのすり合わせはお互いの力を対等にぶつけあって協働し、そこから独自性のあるものを

出していくことができるので、今後他企業にも反映していけるといいのでは。

⑧ 高齢者が生き生きと働くためのこととして何か付け足すことは？

【北村先生】企業として残していく技というのは利益をつむためのノウハウではなく、働く人が遊び心をもって自分たちで取り組んでいくような姿勢や考え方・態度をどう作っていくかということ。それには個人だけではなくその人を取り巻く周囲の人も含めて育っていくような仕掛けは生涯現役社会を作っていくうえで重要。

【藺牟田先生】アンケートの中で、動から静への移行にとまどいを感じている50代〜60代の方はたくさんいるようだった。会社としての理念はそうだが、例えばマニュアルを作ることが静の役割だと感じている人もいて、本当に動の立場を捨てていいのかというとまどいがあった。場所的自己発見研修というものがあるができればもう少しアフターケアのような形で続けられもっと働きやすい環境ができるのではないかと感じた。



伊東
一郎

この度の『第2回 生涯現役社会の実現を考えるシンポジウム』では、「高齢者が生き生きと働くために場所から考える」というテーマでパネルディスカッションを行いました。先生方のお話の中には、場所から生まれる関係性や有用感、心理的居場所感といったものが、生涯現役で働くキーワードとして挙げられていたように思います。働くことのみならず、生きる上での〈場所〉の重要性を改めて感じました。

今回は司会者からの質問にお応えいただくという形式になりましたが、今後は先生方のご意見を活発に交わすことができるような形のパネルディスカッションにしていききたいと思っています。

最後になりましたが、ご登壇くださいました東北大学の北村勝朗先生、白百合女子大学の田島信元先生、首都大学東京の蘭牟田洋美先生、またご多忙にも関わらずご来場いただいた皆様に、深く感謝申し上げます。ありがとうございました。今後に生かしてまいりますので、ご意見・ご感想がございましたらぜひお寄せください。

小冊子 プラチナニュース
第八号

発行日 二〇一六年十一月七日

発行 一般財団法人

前川ヒトづくり財団21

〒一三五・八四八二

東京都江東区社舟三二一四一五
TEL〇三―三六四三―五四九一

〈 非売品 〉