

# 日吉の丘

Vol.21  
2024.12.12



函館ラ・サール学園同窓会  
HAKODATE LA SALLE HIGH SCHOOL  
ALUMNI ASSOCIATION

## ご挨拶

- ◇ 「同窓会の存在意義」同窓会会長
- ◇ 「変化を受け入れて進化するラサール・ファミリー」理事長
- ◇ 函館ラ・サール中学校・高等学校長から

14期 森 俊雅  
Br. ロドリゴ・テレビニョ  
齋藤 瑞木

## OBからの寄稿

- ◇ 「学校と自分においての2011年の意味」

28期 教頭 小川 正樹

## OBによる講演から

- ◇ 「リクルートのトップ営業が後輩に伝えていること  
- 今どきの若手の育て方」
- ◇ 「有機合成の力と技で食品の有効成分の謎に挑む」
- ◇ 「健康寿命延伸」

27期 的場 正人  
講演日：2017. 7. 22  
20期 菅 敏幸  
講演日：2019. 10. 18  
21期 大淵 修一  
講演日：2021. 5. 29

## 同期会と支部からの寄稿

- ◇ 29期生 同期会（2023年11月18日）報告
- ◇ 函館支部「支部総会が通常へ」
- ◇ 札幌支部「札幌支部だより」
- ◇ 第24回（2024）西日本支部総会・懇親会 報告

敬称を略させていただきましたこと、ご了承ください。



## 同窓会の存在意義

同窓会会長 14期 森 俊雅

皆様こんにちは。同窓会長の森俊雅です。

函館ラ・サール学園同窓会の会則の第5条に同窓会の目的が書かれています。曰く、「この会は、会員相互の親睦を図り、函館ラ・サール学園の健全な発展に協力し、支援を行い、貢献することを目的とする。この目的を幅広い会員の協力によって達成するため、本会は政治活動に参加しない。また本会の名のもとに個々の会員が営利活動を行ってはならない。」とあります。



後段は同窓会会則としては一般的内容ですし、前段の「会員相互の親睦を図り」については、いろいろな分野・地域で活発な活動が行われており、南北ラ・サール学園同窓会の交流も盛んです。とはいえ、同窓生ネットワークを強化する必要は依然として存在します。

「函館ラ・サール学園の健全な発展に協力し、支援を行い、貢献する」という部分については、抜本的に見直そうと思っています。

例えば、ご存知の方も多いと思いますが、学園はこの夏から冷房整備の導入に踏み切っています。函館の夏も酷暑にさいなまれる日数が増えており、学習環境・生活環境保全の観点からエアコンが必要不可欠な設備となって来ました。費用がかさむ設備なので、保護者からの負担だけでは賅いきれないことでしょう。同窓会としても出来る限りの協力をしたいところです。

このような状況を踏まえ、同窓会としては次のようなアクション・プランを検討・実施致します。

同窓会のホームページについて、コンテンツとデザインの改善、SNSとの連携強化、名簿管理強化、グッズ販売利便性向上を行います。

トピックスの表記方法が分かりにくい等、ホームページ上のコンテンツとデザインには改善の余地があります。

編集に複数人が関与できる仕様に変更し、同窓会役員等関係者の負荷を平準化します。

SNSとの連携ではFacebookなど、地域・同期ごとに運営されている同窓会グループが存在しますので、これらを適切に連携させることで情報拡散のスピードアップを検討中です。

また、保護者や在校生にも有用なコンテンツを増やして参ります。

現在のホームページとそれを支える仕組みは、作られてから長い年月がたっており、大改修を行うことを検討しています。

2023年発行の同窓会誌「日吉の丘」Vol.19 & Vol.20合併号からは、より多くの方々にご覧いただけるオンライン版を先行公開し、冊子版「日吉の丘」は、年会費を納めて頂いた同窓生希望者に限定して郵送することにしました。

今年のVol.21についてもオンライン版を先行して公開しますので是非ご覧ください。

そして、同窓会の目的事項である「函館ラ・サール学園の健全なる発展に協力し、支援を行い、貢献する」を、過去にも増して推し進めるべく、募金活動を強化して参ります。

現在の同窓会活動の財源は、高校卒業時に保護者の方々に納めて頂く同窓会入会費(卒後20年分の年会費に相当)に加え、卒後20年を経過した会員の皆様に納付頂く年会費から成り立っています。対象となる皆様には確実な年会費の納付をお願い

致します。

納付方法について、従来は、会誌「日吉の丘」に綴じ込んだゆうちょ銀行の払込取扱票を使っの納付をお願いしていましたが、「日吉の丘」のオンライン版発刊を受け、また会員の皆様の利便性を高めるため、新たな年会費納付手段として株式会社メタップスペイメントが運用する「会費ペイ」を導入します。

「会費ペイ」では、年会費の納付にクレジットカード決済や銀行口座振替が利用でき、また、一度登録すると翌年以降も自動的に課金されるので納付忘れを気にする必要がありません。

尚、いずれ年会費納付手段は「会費ペイ」に一本化していく予定ですが、「会費ペイ」導入後も一定期間、従来のゆうちょ銀行の払込取扱票もご利用頂けます。詳しくは、同窓会の方々に郵送致します「会費納付のお願い」をご覧ください。

また、引き続き、ラ・サールホームへの寄附もお願い致します。ジャン・バプティスト・ド・ラ・サールは「貧しい子供たちに教育を」と訴えてラ・サール会を興されました。ラ・サールホームは、函館を目指したラ・サール会修道士たちが、戦後の混乱期にドミニコ会の司祭の招きで仙台に赴き、1948年に開設した児童養護施設「光が丘天使園」が始まりです。

現在、ラ・サールホームの運営はラ・サール会修道士の手を離れていますが、「貧しい子供たちに教育を」という創始者のミッションは今も生きています。育つ環境が過酷な子供たちのための支援事業に同窓会のご理解・ご支援をお願いいたします。

その昔一世を風靡したグローバル企業であるGE (General Electric)のCEOだったジャック・ウエルチの口癖が、“Leadership is action, not position”でした。

「行動せよ！」ということ。学園を取り巻く環境と時代は、同窓生の我々に、「行動」を求めています。



南と北のハーモニーをご一緒に

## ラ・サール グリークラブ

- 南北のラ・サールグリークラブOBを中心に2021年に結成
- スペシャルコンサートの開催、両校の同窓会東京支部総会で校歌や学園歌の演奏、教会でのクリスマスコンサート、自治会夏祭りでの演奏など多彩な活動を展開
- ポピュラーソング、民謡から本格的な男声合唱組曲まで幅広いジャンルをレパートリーとしています

ご連絡・ご質問は [lasalleqlee@gmail.com](mailto:lasalleqlee@gmail.com) まで

函館代表 8期 紺野晃則

'The La Salle family embraces change and evolves'  
- 変化を受け入れて進化するラサール・ファミリー -

2024年11月記  
函館ラ・サール学園理事長  
Br. ロドリゴ・テレビニョ



Dear Hakodate La Salle School  
Alumni Association

Each of us has our own mission in life. Of these, for us, the Lasallian family, we are like many others in that we have to work hard to adapt to a reality that is changing and diversifying day by day.

The social conditions surrounding our lives as well as the influences from the evolution of ICT and the expanding impact of globalization on our lives are very compelling for our mission as Lasallians.

Responding to a changing world requires us as Lasallians to respond creatively and boldly to the needs of the present. To realize the Lasallians Mission, monks and lay partners practice a common commitment in service work and Lasallians education. These are not just tasks, but also 'responsibilities in person' and 'joint responsibilities in mission'. It is by working with others and developing our vocations (mission) that we are invited to grow as human beings and live enriched lives.

As I have told you before, the 46th General Assembly was held at the La Salle institute's headquarters in Rome, setting the direction of the worldwide Lasallian family for the next seven years. While nothing has changed in the past in terms of service through human and Christian education and the desire for Faith, Service and Community (FSC), which has been handed down through the generations in the La Salle institute, as the pillars of the vision that Lasallians aspire to, a direction to respond to new realities has been presented. As part of LEAD (Lasallian East Asia District), our Hakodate La Salle community has begun to strengthen ties with other LEAD schools, including our sister school, La Salle Gakuen in Kagoshima. Efforts are underway to establish a Japan Mission Council in Japan and partnership activities with other schools are being explored, but these will require cooperation not only with the schools but also with the PTA and alumni associations. We look forward to your continued cooperation in realizing the Lasallian Mission.

The report of the 46th General Conference also contains these words from the report.

'We need to experiment with new ways of doing things, to sow the seeds of life anew, without fear of novel thought, great souls, exploration of ideas, unconventional thinking, helping humanity not only to survive but to thrive.'

I pray that we, the Lasallian family, will now follow the spirit of St. La Salle, cherish our individual religious beliefs, create a broad and great human harmony, and especially become Lasallians who can serve our brothers and sisters in need.

Hakodate La Salle School  
Chairman of the Board of Trustees  
Br. Rodrigo Televinho

函館ラ・サール学園同窓会の皆様

私たちそれぞれの人生には使命があります。私たちラサリアンファミリーが、日々変化し多様化する現実に対応するべく努力しなければならないことは、他の多くの人々と同様です。

ICT (Information & Communication Technology) の進化、拡大し続ける国際化による影響など、私たちの生活をとりまく環境変化を考えるに、ラサリアンとしての使命は、とても重要です。変化する世界に対応するため、ラサリアンとして現在のニーズに対して、創造的かつ大胆に対応しなければならないのです。

私たち修道士そして皆さんは、ラサリアンとして、共に、奉仕活動、及びラサリアンの教育活動を実践しています。これらは単なる仕事ではありません。そうすることは「個人としての責任」であり、「私たちの使命に対して、共同責任を果たす」ことなのです。

私たちは、他の人々と協力し、天から与えられた使命に励む事によって、人間として成長し、豊かな人生を生きるよう求められています。

以前にもお話ししました(ホーム・ページおよび「日吉の丘」Vol.19 & Vol.20合併号をご覧ください)が、ローマにあるラ・サール会本部で第46回総会が行われ、今後7年間の全世界のラサリアンファミリーの方向性が示されました。

ラ・サール会に脈々と受け継がれてきた、人間教育やキリスト教教育を通じての奉仕、そしてFSC (Faith信仰心, Service奉仕心, Community共同体)を切に求める心に加え、新たな現実に対応するための方向性が示されたのです。

私たち函館ラ・サールの共同体は、LEAD (Lasallian East Asia District)の一員として、姉妹校である鹿児島県のラ・サール学園だけでなく、他のLEADの学校と絆を強めるべく活動を始め、日本に使命委員会 (Japan Mission Council)を創立するべく、他の学校とのパートナーシップ活動を模索しています。

これを実現するためには、学校だけではなく、PTAや同窓会との協力が必要です。

ラサリアン・ミッション実現のため、これからもご協力をよろしくお願いいたします。

第46回総会の報告書にも、講演者の言葉として、このような言葉が記されています。

「私達には、斬新な思想、偉大な魂、アイデアの探究者、型破りな考え方を恐れず、物事の新しいやり方を実験し、新たに生命の種を蒔き、人類が生き残るだけでなく繁栄出来るよう支援する人が必要です。」

私たちラサリアンファミリーがこれから、聖ラ・サールの精神に従って、一人一人の宗教心を大事にし、幅広い大きな人間的な和を作り、そして特に困っている兄弟姉妹のために奉仕できるラサリアンになれるように祈っています。

同窓生の皆様におかれましては、ご清祥のこととお慶び申し上げます。日頃より本校の教育活動にご理解をいただいていることに感謝申し上げます。今年度の函館ラ・サールは、従来からの伝統や魅力を保つための変更と、時代に即応するかたちでの改革を実行いたしました。その内容を3点ご紹介することをもって校長としてのごあいさつに代えさせていただきます。



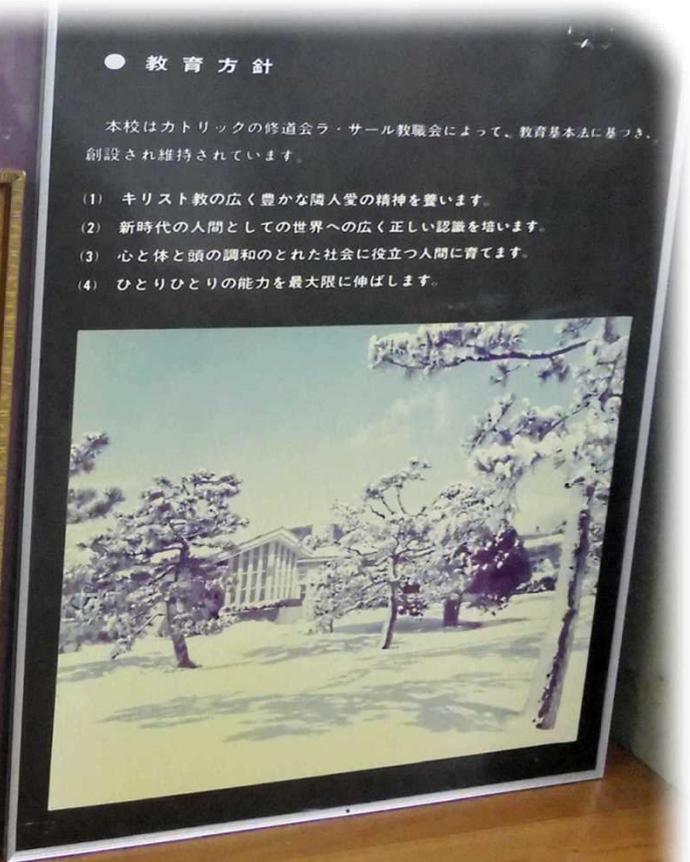
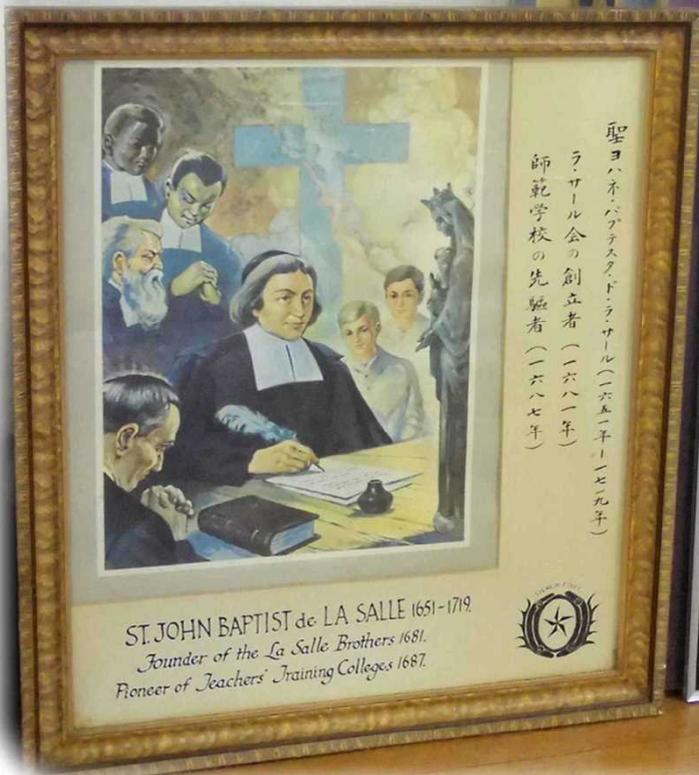
まず1点目は、学園長職の設置です。ご存知の通り、昨年度初めて修道士ではない日本人校長として私が任を担うことになりました。しかし、学校のシンボリック的存在として修道士が国内に存在する限りは、彼らに担っていただく事が望ましいとの考えから、学園長職を新設し、ロドリゴ理事長に兼任してもらうことになった次第です。学校運営の全般的実務責任者は校長が引き続き担いますが、学園長には儀礼的行事において学校代表としてのスピーチなどを担っていただくこととなります。

2点目は、学校・寮へのエアコンの設置です。近年は函館も夏は酷暑にさいなまれることが多くなっています。そのため、子どもたちの

学習環境・生活環境を守る観点から、多額の費用はかかるものの、冷房整備の導入に踏み切りました。今年度については7月までに学校の普通教室全て、また寮の高3寮室及び食堂に設置が完了しました。来年度については、寮のその他の学年の部屋を整備する予定です。在校生の保護者の皆様には授業料・入学金などの値上げをお願いするとともに、ご寄付も募っている次第です。今後は同窓生の皆様にもご寄付をお願いすることになるかと存じます。何とぞご協力をいただきますようお願いいたします。

そして、3点目が高校における進学型単位制の導入です。昨今は大学入試制度も多様化しておりますが、この制度により学習の「個別最適化」をできる限り図りたいと考えています。具体的には、令和7年度の高校入学生の2年次より単位制を実施し、自分の学力とニーズに合わせた教科・科目の履修を可能にするというものです。それにより、高校卒業に必要な単位数は個人によって異なることも想定しています。現在はプロジェクトチームが詳細の検討を開始しているところですが、私学として大胆かつフレキシブルに生徒の利益にかなう改革を実行していく所存です。

以上になります。同窓生の皆様には、今後も本校の動向を温かくお見守りいただきますようお願いいたします。そして、どうぞお身体を自愛ください、ますますご活躍されますことを心よりお祈り申し上げます。



同窓会学園担当理事であり、学園の教頭でもある小川先生(28期)に、両方の立場から見た学園について語っていただきたく、会員リレーションズ委員会が寄稿をお願いし、快く受けていただきました。

## はじめに

函館の日吉の丘に学校が設立されてから今年で64年が経ち、学校の様子や建物、周辺の景色も大きく変化した。この学校の歴史、そして自分の本校での教育活動を振り返った時、2011年は大きな転換点であったと、私は考えている。

今回、『日吉の丘』に学校の近況を報告するにあたり、2011年から2024年までの本校と自分の取り組みを振り返ってみたい。

### 一. 同窓会・同窓生とのつながり

2011年は、東日本大震災がおこり、日本全国が悲しみに包まれ、人々の絆が強く求められていた時期であり、本校を取り巻く環境にも変化が現れた年であったが、自分にとっても、大きな変化の年であった。

私は、この時まで本校同窓会の活動について情報として知ってはいたが、同窓会函館支部の活動に参加することはほとんどなかった。それまでは同窓会総会・懇親会の案内を見ても、参加することはなかったのである。それが、ある時、自分は今勤務している学校を卒業し、その母校で教員として教育活動に従事し、毎年自分と同じ同窓生を社会に送り出している、という極めて当たり前のことに気が付いたのだ。

「自分が教室で教えている生徒たちは、本校を卒業すると同時に同窓生となり、自分の後輩になり、生徒たちとは、学校を卒業しても同窓生としての関係が続いていくのであり、まさにラ・サールファミリーとしての関係が毎年のように広がっていく。」

ここから、生徒たちと接する時の気持ちに変化が現れた。自分は、生徒たちから先輩として見られるという意識である。

以降、卒業生＝自分の後輩＝ラ・サール人としての仲間、と考え、生徒たちが今までよりも身近な存在に思えるようになったのだ。この2011年から、同窓会函館支部の活動に参加するようになり、函館在住の多くの同窓生と交流し始め、さらに、函館以外の同窓生との交流を増やし、本校の同窓会活動は、自分の重要な活動の一つになった。

### 二. アンドレ・ラベル先生との勉強会

2011年は、自分にとって、もう一つ大きな変化がおこった年であった。この年に教頭に就任した男山克弘先生がラベル先生に相談して、聖ラ・サールやラ・サール修道会についての理解を深めるための勉強会を修道院で始めることになったのである。

この勉強会は不定期で、希望する教員が参加する形式で、年に5～6回開催され、教員の他にブラザーたち、同窓生の齊藤裕志元会長も参加されていた。

勉強会で使用したテキストは、2010年に発行された『Associated for the Lasallian Mission - an act of HOPE』で、教員が英文を読んで日本語に翻訳し、ラベル先生がそれに註釈や解釈を加える形式がとられ、これにより聖ラ・サールやラ・サール修道会の理念や活動、目指している方向性などを理解することができた。

又、齊藤元会長から、同窓会の活動や鹿児島県の同窓会との交流についてのお話を伺い、同窓会の活動が函館だけではなく、

鹿児島や世界にまで広がっていることを初めて知った。

毎回の勉強会がラ・サール修道会との新しい出会いであり、自分もラ・サール人の一員であることを認識させてくれる貴重な機会になったのである。

そして、この勉強会に参加したこともあって、函館に1932年10月22日に来航した4人のブラザーたちのことについて改めて考え始めた。

私は函館で活動していた外国人居留地研究会に所属しており、そこで研究活動をしているのだが、その中で、偶然にもラ・サール修道会が函館で土地を購入し、学校を建設する時の史料を発見し、学校建設が暗礁に乗り上げ、やむなく一旦仙台に移転することになったこと、日吉に購入した土地を失ったことなど、本校開校に関する苦難の歴史を知った。

本校の歴史は、1981年に日本のラ・サール修道会が発行した『道のりー日本ラ・サール修道会略史』にも記載されているが、偶然発見した史料とともに読むことによって、4人のブラザーがどのような思いで函館に学校を建設したのかを理解することができたのだ。

このことは、本校における自分の役割、使命を今までより深く考えるきっかけとなり、自分は教員であると同時に同窓生であり、ブラザーでも信者でもないが、ラ・サール修道会の理念を理解して教育に従事することを目指すレイ・パートナーにならなければならない、と考えるようになった。

### 三. ラ・サール修道会東アジア管区(LEAD)の設立と函館ラ・サール中学校・高等学校

2011年は、ラ・サール修道会にとっても大きな変化がおきた年でもあった。この年に、日本と香港、フィリピン、シンガポール、マレーシア、タイ、ミャンマーのラ・サール修道会がまとまって東アジア管区(LEAD, Lasallian East Asia District)が設立されたのだ。

この7つの国・地域は、それまで独自に教育・社会福祉活動を行ってきたが、この時からこれらの国・地域が協力してラ・サール修道会の活動を推進していくことになり、日本もその中で役割を果たすことが期待されるようになったのである。

当時はLEADの会議に参加するのはブラザーだけであり、教員も生徒も参加することはほとんどなかったのだが、2016年に転機が訪れた。この年に教員、生徒それぞれにLEADと関わる出来事があり、私たちの意識を大きく変えることになったのである。

教員においては、この年の11月に仙台の修道院で函館・仙台・鹿児島県の教職員が集まる研修が開催された事が挙げられる。

これはLEAD日本地区として初めての活動であり、LEADの考えを日本地区の活動の中にどのように取り入れていくのかが話し合われたのだが、LEADの枠組みの中でラ・サール精神を理解し、それぞれが生徒たちへの教育にあたっていくことが確認されたのである。

生徒においては、海外ボランティア活動が本格的に実施されることになった事が挙げられる。

この活動は、2014年に2人の生徒がフィリピンでのボランティア活

動に実験的に参加したことから始まった。これはフィリピン・エクスポージャーと呼ばれる活動で、札幌司教区青少年委員会が実施するボランティア活動であり、札幌司教区はこの活動を2000年頃から実施していた。

函館のラ・サール修道会では、当時、海外でのボランティア活動を模索していたところであり、この活動に本校がより積極的に関わることができないか検討し、本校の宗教科、韓徳先生をフィリピンに派遣することになった。

韓先生は、2015年に下見のためにフィリピンに向かい、現地でもラ・サール修道会のブラザーたちの協力を得て、ボランティア活動の枠組みを構築され、2016年にフィリピン・ボランティア活動として正式に活動を始めることになった。

この活動は、最終的には札幌司教区が主催することになり、本校だけではなく全道のカトリック学校にも案内が送付されることになったが、生徒の引率は韓先生が担当し、ボランティア活動で訪問する先はラ・サール修道会の施設となり、本校の生徒だけでなく、全道のカトリック学校から生徒が参加した。

このボランティア活動は、新型コロナウイルス感染症が拡大した2020年から2022年まで3年間中断された後、2023年に再開され、タイとミャンマーの国境近くにあるラ・サール修道会のバンブー・スクールでのボランティア活動をおこなっている。

尚、2024年から、この活動の主催は札幌司教区からラ・サール修道会日本地区に変わり、担当もラ・サール修道会の函館共同体となり、札幌司教区とLEADは、協賛という形式でこの活動に関わっている。

コロナ禍の3年間は、当然の事ながら海外でのボランティア活動は実施できなかったが、その代わりにオンラインで海外と交流する試みが始まった。

そして2020年11月にはシンガポールの学校が主催する国際教育プログラムが始まり、LEADの枠組みの中で初めて函館と鹿児島が生徒がオンラインで交流した。

このプログラムは本校生徒に大きな変化を引き起こしたと考えている。

オンラインであればLEADだけではなく、世界のラ・サール修道会の学校ともつながることが可能となり、共通のプログラムに参加してラ・サール精神を理解し、それを函館で実践することが可能であることを実感させてくれる。本校は世界のラ・サール修道会の学校の一つである、というアイデンティティを、現実のものとして認識できるようになったのである。

2021年1月には「LIVE LEAD」のプロジェクトが始まった。これはLEAD設立10周年を記念して、若いラサーリアンとしてのアイデンティティを考え、他地域のラサーリアンとの絆を深めることを目指す取り組みである。

この活動に本校生徒も参加し、次第に本校でも自分たちはLEADの一員であり、LEADは特別な存在ではなく、自分たちにとって当たり前の存在である、という認識を持てるようになったと考えている。

と言うのは、この頃から、LEADの国・地域に配信される「LEAD STORY」に本校の活動が掲載されることが増え、LEADの人たちも函館の学校はLEADと関わりを持つこと求めている、と認識するようになってきたのである。

2023年10月には、シンガポールの学校が主催する「We are La Sallian」企画が始まり、シンガポール、フィリピン、マレーシア、タイ、香港、函館の生徒がオンラインで交流し、それぞれの学校がそれぞれの活動を通してラ・サール精神を生きている、ということ共有

している。

## おわりに

函館ラ・サール中学校・高等学校はLEADの中では最も東方に位置しており、LEAD設立以来、その活動に参加することは極めて難しい環境にあったが、コロナ禍でオンラインでの交流が始まると、遠く離れた所にながら、LEADの活動に参加することが可能となった。

2024年5月の「聖ラ・サールの日」に本校を訪問したLEDA管区長のブラザー・J.J.ヒメネス氏から、次のようなメッセージを本校生徒に頂いている。

「今後、7つの国・地域が協力してお互いを知り、お互いに学び合う機会を作り、お互いにラ・サールの学校としてのつながりを強めていくことを希望します。LEADの中でラ・サール・ファミリーを構築していくために共に行動していくことを楽しみにしています。」

函館にラ・サール修道会の4人のブラザーがやって来てから92年、函館に学校が開校してからすでに64年が経ち、学校を取り巻く環境や学校に求められていること、学校が行なわなければならないことは大きく変化してきている。

私たちは2011年以降、世界に開かれた学校としての新しい歩みを始めており、その成果はわずかではあるが、確実に現れてきている。私たちは、これまでの自分たちの行動や活動に対して確かな手応えを感じてきている。ラサーリアンであるというアイデンティティを改めて認識し、ここ函館から世界で活躍するラサーリアンを世に送り出していくことを目標に、これからも教育活動に取り組んでいきたい。

そしてブラザーたちから与えて頂いた次の言葉を学校教育の目標として掲げて、これからもラ・サール精神を追い求めていきたい。

“Enter to learn , Leave to serve.”

(了)

## 函館ラ・サール学園同窓会



理事長 森 俊雅 (14期)

moritoshimasa@sky.plala.or.jp  
090-4624-5202  
<https://www.h-lasalle.com/>

## 函館ラ・サール学園同窓会



理事 事務局長 林 完自 (14期)

hayashi.kanji@pm-sf.tepm.jp

日吉の丘、Vol.19 & Vol.20合併号に引き続き、函館ラ・サール同窓会のイベントで講演いただいた中から、文書にして校正の上、「日吉の丘」に掲載することについて了解いただいたものを紹介いたします。

## 「リクルートのトップ営業が後輩に伝えていること - 今どきの若手の育て方」

2017/7/22(土) 品川プリンス・ホテル  
27期 的場 正人

これは、2017年7月22日、品川プリンス・ホテルで行われた東京支部同窓会総会で講演いただいた内容を記事にしたものです。

東京支部の同窓会誌(2018年)への掲載に関して、講演録音を筆記したものを的場さんに校正いただき、株式会社リクルートマネジメントソリューションズの認可を受けましたが、今回、「日吉の丘」への掲載に関して、改めて、的場さんに快諾いただきました。

皆さんこんにちは。ご紹介に預かりましたリクルートマネジメントソリューションズ(以下、リクルート)の的場と申します。本日は諸先輩の皆さまがたくさんいらっしゃる中、この様な高いところから、大変失礼いたします。私は営業専門のコンサルタントという仕事をしているのですが、本日はなるべく皆さまに興味を持っていただけるテーマがいいかなと思ひまして、「今どきの若手の育て方」というタイトルに致しました。

恐らく、経営マネジメント層の皆さまを含めて、皆さん、このテーマには何かしら関心あるのではないかと思います。今、若手育成に携わられていらっしゃる方、若しくは、このテーマに関心あるという方、どの位いらっしゃるのか、拳手いただけますでしょうか？

すごい勢いで上げて下さった方がいらっしゃいましたね。有難うございました。

我々リクルートも、若手を育てることができないと、事業が全く回らない会社ですが、10年、20年前とは、だいぶ若手の価値観も変わってきている。そんな中で、このテーマに、私どもがどう取り組んでいるか、そこを今日はお話させていただきます。ちなみに、パッとお見受けしたところ、私は今46才になりましたが、先輩の方がだいぶ多いんじゃないかなという気がするんですけど、この会場で20代、30代の方、ちょっと拳手をいただけますか？おっと、結構いますね。でも、少ないですね。じゃあ40代以上の方、拳手お願いします。.....だいぶ、高齢化が進んでいます(笑)。

この会場を、20代、30代でうめる為にも、若い世代の価値観というものを、理解していきたいと思ひます。

まずは、簡単に自己紹介をさせていただきます。通常は堅苦しい自己紹介のスライドを使わせていただくのですが、今日はラ・サール・ヴァージョンのスライドを作りましたので、こちらの方で行きたいと思ひます。

まず卒業期ですが27期です。1986年から1989年と言うとどうでしょうか？バブル絶頂期の時代ですね。(ここで会場より「おお！」の声があがる)「おお」とはなつかしいですね。DC(Designer's and Character's)ブランドがすごく、飛ぶ様に売れた時代です。そんな中、私がおそらく印象深かったのが.....、この方が日本に来たんですね。世界のスーパースター！(スライドを見て「ああ〜っ」の声があがる)マドンナ！

ジャパン・ライブが開かれて、1987年はマドンナ・ブームでした。これに対して私の学生時代、ラ・サール時代の一番の想い出は、何と言ってもやっぱり、学園祭なんです。この年代の皆さん！学園祭のメイン・イベントって何でした？

そう、ミス・ラ・サールですね。私、実は1987年度のミス・ラ・サールでございまして、(歓声と大拍手！)今日は、私がミス・ラ・サールだった時代の写真をひっぱり出して来ましたので、ちょっとご紹介させていただきたいと思ひます。こんな感じです。

(大歓声の中)バック・ダンサー5人に協力頂いて、朝練、2ヵ月間やりました。この時のエネルギーって、半端ないですね。なんで、こんなに頑張れたかって、今考えるに、一つしかないです。年に一回、女子高生がラ・サールに来るからです。こういうことで一致団結するエネルギーと言ったら、こりゃあなかったですね。チームワークとか一体感とか、無から有を生み出すとか、いろんなことを学んだ貴重な機会でした。



その後、北海道大学に行って、リクルートという会社に入社したのですが、1993年です。高校の頃とは逆にバブル崩壊直後で、世の中不景気に転がって行った時にリクルートに入りました。今でもリクルートにいて、この会社、僕、大好きなんですけれども、何と！7ヵ月で退職しました。別にメンタルになったんじゃないんです。大好きなまま辞めたんです。

何故かと言いますと.....。実は、子供の頃からどうしてもやりたかった夢が一つあってですね、空を飛びたかったんです。北海道の帯広の、あの空が青〜い所で生まれたので、空を一度飛んでみたいということで、なんとエアライン・パイロットになろうと思ったのです。運輸省の航空大学校というところを受験して合格し、2年半、フライト訓練を受けて、事業用操縦士を含めてライセンスは全部取りました。同期は殆どJAL、全日空で機長として飛んでいます。ものすごい厳しい訓練だったのですが、それを全部取った後です。普通だったらエアラインに行きますよね？

そうなんです、その時「あっ、自分が一生勝負するんだったらリクルートの方が性に合っているな」と、リクルートに戻って来たんです。

まあ、人様に迷惑をかけながら、好き勝手やらしていただいて、又、リクルートに復帰！ということになりました。で、リクルートは1996年から何と21年も続いています。この飽きっぽい性格の私が、よくこんなに続いたなあと。そういった意味でもこの会社に、大変感謝しています。

この会社では20代、30代からすごく挑戦できる場も多く、40才を超えてくると、独立したり、若い時の経験を武器に転職する人も多

いです。そんな会社ですが、そんな中で、今もリクルートという会社でお世話になっています。

リクルートに戻ってからは、それまで我儘言わせていただいた分、それなりに頑張ってますね。営業としては、それなりの結果を出しています。それで、最近は、(講演会場の)入口にもありますけれど、本を出させていただいています。「リクルートのトップ営業が後輩に伝えていること」という本です。リクルートのOBの方が、こういうトップ営業を語っている本は何冊もありますけれど、現役社員がトップ営業を語っているのはこれだけですから…。なかなか、ツラの皮が厚くないと言えることじゃない(笑)ですネ。(場内爆笑)

今は、営業組織専門の講演とか、コンサルティングとかを、普段はやらせていただいています。今日のテーマについてですが、営業に閉じずに、今時の若手ということでお話させていただきます。今の若手は(接する側が)ちょっとした工夫をすれば、ものすごく活躍するんです。ただ、普通に(接する側が)やっていると…、結構、皆さん苦戦されている方がいらっしゃるのではないかと想像するのですが、その違いつて何なのかという事。「今時の若手の育て方」というテーマで進めて参りたいと思います。

「育成の構造不況」という生々しいタイトルをつけましたが、実は私が10年、いや15年位前からですか…、いろんなお客様に、営業組織強化の件とか、若手育成の件でお邪魔しているんですが、若手が潰れるとか、3年で3割やめたとか、伸び悩んでいるという相談を、10社行ったら8社か9社から受けるようになりました。

これが2社ない3社なら、その会社が特別なかもしれませんが、10社中8社9社ということになると、これらの問題は、これらの会社独自の問題なのではなく、社会問題なのだと思うのです。

じゃあ、なんで若手が潰れるかと言うと、主に3つ原因があります。仕事の変化、職場の変化、若手そのものの変化。この3つの劇的な変化のいずれをとっても、若手が育ちづらいということに繋がると。どういうことなのかという事を、もう少し噛み砕いてみましょう。

(スライドの)上にある「今の時代に求められている人物像」。私、以前、採用のコンサルタントもしており、日本の大手企業100社以上の採用要件の設計や、面接官のトレーニングをやったこともあり、よくわかるのですが、今、仕事のレベルがものすごく難しくなっています。世の中でカスタマー、お客様の方が優位に立っており、サービス過剰で、企業側はものすごくサービスを低価格で提供しなきゃならない。この為、企業では、ものすごく努力が必要です。加えて、簡単な仕事は、アウトソーシングとかAIなど機械に代替されており、社員がやる仕事っていうのは、ものすごく難しくなっています。



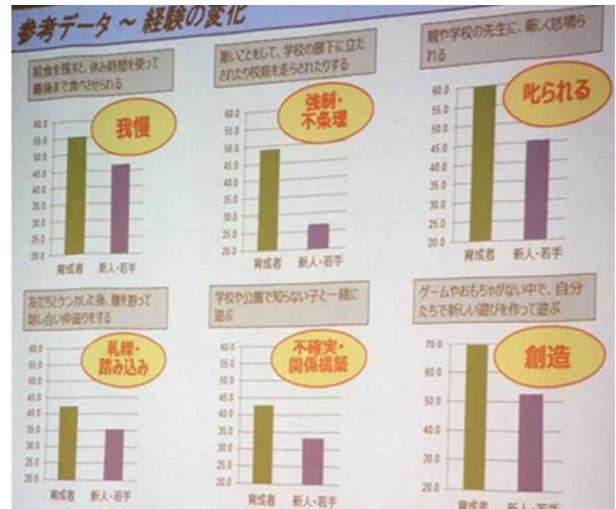
なので、どうなっているかと言うと、一部の優秀な社員か上司じゃないとできない様な仕事ばかりが残っているんです。そのような状況なので、上の方の層は、若手に任せることもできずに、自分が孤軍奮闘しているというケースが、ものすごく多くのマーケットで見られます。

答えがあって、パソコンでも答えが出る様な仕事は、もう残っていませんから、今の若手に求められることは、正解がないものに対して自分の意志を持つことなんです。苦しくて困難な局面でも、諦めずに何かやり抜くことです。加えて、自分から、強く、自ら働きかけるとか、自分と考え方が異なる人にも、厭わず、自分から働きかけることです。こういった事が、今は昔以上に、ものすごく求められています。

でも一方で、皆さん何となく感じているでしょうけど、これは、今の若手が、一番苦手とすることです。自分から動くのが苦手とか、失敗がこわいとかですネ。そういう若手がすごく多くて…。何故こうなっているのかという構造を、理解していくところからじゃないと、話は始まらないです。

で、この、企業の求めていることと、今時の若手の特徴が真逆だっている事が、今、世の中の社会問題の一つの原因になっている。

これ(スライド)は具体的なデータです。2015年に、我々の会社で調査したもので、同じ質問に対して、緑色の方(各グラフの左)は育てる側の、青い方(各グラフの右)は若手の、それぞれ何%が「その通り」と答えたのかという比較です。



実際に我慢する事、例えば給食を残すと、休み時間を使って最後まで食べさせるという質問。自分、若しくは周りで、こんなの見たことある人、ちょっと手を上げてくれますか？あれっ？もっといませんか？あんまりないですね。ちょっとスベリましたね。(笑)

我々の世代に多いんです。今の若手では減っています。この違いはすごいです。質問を変えます。悪い事をして学校の廊下に立たされたり、校庭を走らされたりするという、こういう経験したり、見た事のある人、手を挙げて下さい。ああ、すごいね。我々の層は多いんですけど、今の若手では、殆どないんですよ。

こういう、叱られる、軋轢、踏込、不確実な中で関係構築をするとか、新しいものを自分たちで考えて創造するという経験が、データを見ても減っています。この辺の因果関係を、もうちょっと整理するとですネ、そもそも世の中が豊かな時代になりました。シックス・ポケットという言葉がありますが、一人っ子が多くて、お父さん、お母さんが、かけがえなく育て、お爺ちゃん、お婆ちゃんも、その一人っ子に何でも買い与える。

世の中が平和で豊かな時代になりましたから、物欲っていうのは持たなくても、何でも欲しいものは揃っている。うちにも高二の娘がいますけども、「欲しいものない？」て聞くと「別に…」って言われる。「お前、何かあるだろう！何か！」と思うんですけど、(冷めた口調で)「別に…」って感じなんです。

で、これらの「厳しい指導と強制の減少」についてですが、親、先生からだけでなく、甲子園に行くために先輩からケツパットで殴られても、歯くいばって頑張るとか…。そういう事も減ってしま

す。個性尊重、非競争ということで、運動会を手を繋いでゴールするという話題も、よく出ますね。「世界に一つだけの花」があれだけヒットしました。勝ち負けよりも個性と。そういう価値観で育ててきている。

それから危険の排除。たとえばどうでしょう？ 私なんか小学校の頃はですね、夕方までに帰って来なさいと言われ、公園で足りなくても、放っておかれたんで、遊んでどろどろになって帰ったみたいな子供時代を過ごしていましたけれど、そういうのが、昔はありました。

これに対して今、東京で、夕方5時頃に帰って来なさい、公園で勝手に遊んで来なさいって言える親がどれだけいるか？ いるのはだいたい、子供の監視(をする親)ですよ。転びそうになったら、転ぶ前に手を差し伸べる。そういう過保護な育て方を、我々の世代がしている。

それから、以前は、そういう、遊ぶところが何も公園なんて、つまり空き地なんで、遊び方を工夫するしかなかった。それで、影踏みっていうやり方考えたり、カンケリを編み出してみたり、ジャングルジムを基地にしてみたりとかですね。いろんな創意、工夫とか、創造性って、そういう所で生まれたりしていたと思うのです。

それが今は、デジタルだ、ゲームだとかで殆どの時間を使ったり、SNSだったり。そういう、便利な時代が生み出した環境の変化による、経験の違い、当たり前の違い。

今の世代がいいとか悪いとかじゃないです。経験が変われば、価値観とか当たり前が基準が変わる。その当然の変化だということ、まず一回、受け止める必要があるんですね。

今日のテーマは、皆さん、たぶん、何かしら言いたいことがあるテーマで、「参考データ～経験の変化」のスライドではあるある！を並べたんですけれども、先刻の話に戻しましょう。

今の企業が求めているものと、今時の若手の育ち方、身につけている事が、真逆だっという話をしましたけども、こういう言い方ができると思います。

所謂、企業は、かつてないほど困難克服経験が必要な環境にあると。なので、皆さん(と同じ)世代の上司は、とにかく、困難克服経験を積んだ、太い人材に来て欲しい。なんかこう、体育会系のガッツのある奴に来て欲しい、喉から手が出るほど欲しいというのが、たぶん受け入れ側でしょう。でも、そんな人は今、世の中に殆どいません。そういう若手は、面接に来ません。かつてない程、困難克服経験を積まずにいる人ばかりです。

社会・教育の変化の影響		
経済的豊かさ・少子化	欲しいものは手に入る、与えられる 兄弟ゲンなどを通じた不条理・我慢体験の減少	
教育の変化	厳しい指導・強制の減少	親や先生から叱られない 無理やり何かをさせられない
	個性尊重・非競争	認められる、弱みや課題に目を向けることは少ない 相手や社会に自分を合わせることは少ない(社会規範の薄まり) 人と比べられることは少ない、自分は自分でよい
	危険の排除	怪我しない安全な環境の担保(公園、体育、部活動など) ケンカや問題は起こる前になるべく排除
	自由遊びの減少	TVゲームなどルールのある遊び(自分でゼロから考えない) 不確実で予想外の場面に「出会う」ことが少ない
IT化(ケータイ・SNSの普及)	あふれる情報(探せばすぐベストが入る、自分で考えなくてもよい) 気の合う仲間と好きなきこみにコミュニケーションできる	

困難(不安・葛藤・軋轢・意に沿わない・不確実)を自分で何とかする経験が積み重なっていない

でも、大事なことは、これから大事な一言を言いますけれど、これは、今の若手の能力が下がったわけでも、意欲が下がったわけでもないんです。経験不足だけなんです。

経験不足によって起こる課題は、経験を積むことでしか解決できない。逆に言えば、経験を積みれば解決できる。なので、むしろ考え方を変えなきゃならないのは、受け入れる側なんです。

若手の経験を変えることは難しいです。でも、こういう状況を作り出したのは、我々の世代です。こういう社会を作ったのは…。そして、入社する前にそんな経験を積みと云ったって、もう積めない訳ですから、受け入れる側が考えて、若手に、入社した後に、そういう経験を積んでもらうしかない。

これって手間ひまかかることなんですけど、若手にそういう困難克服経験を体験させる、育てるということですね。これを意図的にやる覚悟という観点。それが、これからの受け入れる側の大事な考え方になって来ます。

では、これから、指導の空回りアルアル場面！今話した事をわかっていないと、よく起こるスレ違い場面を4つほど紹介します。たぶん、きっとこれ、笑っちゃいますよ。皆さん言ったことがある台詞、多いんじゃないですか？

まず1つ目。「とにかく、訪問しなさい」。私どもの(会社の)本でも、お客様にがむしゃらにぶつかり、やり切る事を通じて学ぶ習慣を、第一の習慣に書いています。昔のリクルートでは「とにかく、僕の仕事は行動量だ！」っていうことで、「わかりました！」と上司に言って、1日に名刺50枚くらいとって帰って来るっていう若手が、いっぱいいました。今の若手にこれを言っても動きません。

「そんな事をしたら、お客様に迷惑じゃないでしょうか？」真顔で返しますからね。そして、それに対して、言い返せない上司って、結構多いです。

### 指導のカラマワリ ～あるある4場面～

とにかく訪問しなさい！(行動量)  
失敗を恐れず挑戦しなさい！  
一方的に話さず、ヒアリングしなさい！  
わからないことは気軽に相談しなさい！

次にこれ。言ったことないですか？「失敗を恐れず挑戦しなさい！」。この台詞を表面的に言うだけだったら、若手は「またあ～？おじさんが、なんか、もっともらしい事言って…」という感じでみなさんの思いが伝わりません。皆さんの前で、そんなこと口に出しては言いませんよ。「はい！わかりました！」って言います。でもチャレンジはしません。なんででしょうね？

そして3つ目。「一方的に話す」。営業現場でお客様への訪問に同行していて、若手がヒアリングせず、一方的に商品説明するのを見た場合、後で「一方的に話さず、ちゃんとヒアリングしなさい！」って言いますよね。でも、これは、実は何のアドバイスにもなっていないのです。

そして4つ目。「わからない事があったら、気軽に相談に来いよ！」我々の世代は、これはもう、何て言うんですか、ゴールデン・フレーズみたいですね。これを言っておけば、まず大丈夫。でも、これで相談に来る若手が、如何に少ないことか……。

何故若手は、これらの言葉をかけても動けないのか？どうやったら動くのか？ですね。ここがとつても大事になって来る。

例えばですね、(スライドの)上の二つって、結構近いんですけど、「とにかく、訪問しなさい」とか「失敗を恐れるな」みたいな話です

が、実は、この台詞について、言っても若手が動かないという失敗経験を、私自身もしました。

15年位前にリクルートでマネジャーという職になって、当時の新人1年目、2年目が来た時にです。その時、或る目標を出しまして、その目標を達成する為には新規開拓をしないと、絶対行かなかったんで、「とにかく、新規やるぞう！」というスローガンを掲げたのですが、全然、若手が新規やらない。

「何故、新規やらないんだ？」って言ったら、「なんで、新規やらないきゃいけないんですか？」って言って来たんです。「新規やらないと、目標行かないだろう！」って言ったら、「目標は何故、達成しなきゃいけないんですか？」と言われました。

これには私も全く予期すらしなかった。自分にとって「目標は何故、達成しなきゃいけないのか？」という質問は、1足す1はなんで2なのかと言われた位の難しい質問だったんです。その時は「あたり前だろう！お金もらっているんだから！」と言ってしまった。

そこから付き合わなきゃならない、ということに気が付き始めたのは15年位前です。

今はですね。私は、この本に書かせていただいた「一人前の営業になる6つの習慣」というタイトルで、よく、講演3時間位でやるんですけども、その講演を聞いてもらった後、若手に「じゃあ、全体で感想、誰か発表して！」と言うのです。

そうすると「ハイッ！」て手を挙げて「もう、とにかく、動く事が大事ってわかりました。明日からに死ぬ気で動きます！」とか、「とにかく、失敗が大事ってということが、わかりました。もう失敗は恐れずに、私はチャレンジします！」って若手が言いだすんです。この違いつて、何なのか？

若手にわかって欲しい事は一緒でも、台詞がこれ（先に挙げた4つ）だけじゃだめなんです。

その講演で、私が何を言っているのかと言いますと、この言葉の裏にある背景、意図とか、私が何故これが大切だと思ったのかという事を、少し丁寧に紹介しているんです。もっと具体的に言うと、自分の新人時代の失敗談を話しています。

私がリクルートに93年に入った時は、まあ、バブル崩壊後の不景気だったこともあります。当時は、求人広告、今ではリクナビって言うんですけど、昔はB-ing（ビーイング）とか、とらば一ゆという雑誌がありました。御存知ですか？まあ、電話帳みたいな雑誌に求人情報がいっぱい載っていたんですけど、いろんな中小企業をまわって、「社長！人を採用する用はないでしょうか？リクルートに広告載せませんか？」という営業をやった。1日それこそ30社、40社飛び込みしてましたけれど、当時、不景気だったこともあって8割、9割は門前払い。丁度この時期（7月）なんか、もう真夏の炎天下なんで、汗だくになりながら、まっ、へろへろになって断られ続ける毎日の話を、結構、生々しくします。

そして、付け加えるんです。「でも、実は自分は、その断られ続ける毎日の中から、かけがえのないものを掴んだ。」と。

断られる理由に多かったのは、「今、間にあってるから帰れ、帰れ！今、人採る用はないよ。」でした。中には不景気なんで、怒られたり、怒鳴られたり、「ウチは人採るどころか、今、どうやって従業員の首切ろうか、真剣に悩んでいるんだ！」っていう社長もいました。

ところが、そんな中で「どうせ、若い奴なんか来ないから、やらないよ。」とか、「どうせ入っても、すぐ辞めちゃうからやらないよ。」という台詞が続いたんです。

最初これ、僕は新人だったんで、断られているんだと思っていたんですけど、「待てよ…」と、ちょっと気付いたタイミングがあったんです。「若い人がどうせ来ないから、（採用広告を）やらない。」っていう

とは、若い人を、もしかして欲しいのかな？ってね。

で、当時は知恵がないんで、先輩に「若い人なんて、どうせ来ないから、やらないっていう社長が何人かいるんですけど、何とかないですか？」って言ったら、先輩に「お前、馬鹿か？それはチャンスだ！」と言われました。

当時、年配の方は新聞とか、そういうのを見て転職したんですけど、B-ingっていう雑誌は、読者の7割が20代であり、若い世代は、もう就職段階で、リクルートブックを見て就職する時代だったので、転職する時も、真っ先に情報誌を見る時代が変わっていたんです。そういう話をし始めたところ、社長が身を乗り出すようになった。

結局、その「若い人」というキーワードを、僕は武器にできるようになって、それがだんだん、その商談に繋がったり、受注に繋がって行ったり。まあ、断られ文句が、どんどんチャンス・キーワードに変わって行った。その中で、僕はPDCA（Plan-Do-Check-Action）が自分の中で回って行って、どんどん成長して行ったという話を、30分位かけてするんです。その講演の中で。

その話をした後に、所謂、成功の反対は失敗じゃないんだ。成功に限りなく近いんだとか、いろんな話をするんですけども、最後に、若手にこういう問いをします。

「例えば、皆に聞くと、『今の若い人っていうキーワードだったら、こういう、切り替えトークをすればいいのだ。（仕事の）定着と言うことが問題だったら、こういう切り返しをすればいいんだ』ということ、新人の営業勉強会で最初から教えたら、的場さんみたいに苦労しなくても、もっと早く売れたんじゃないのかって思う人？」

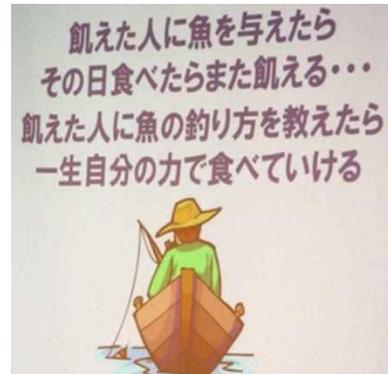
（こう聞くと）結構、手をあげるんですよ。

「なるほどね。大事なことを教えてあげよう。餓えた人に魚を与えたらどうなる？」「そりゃあ、がむしゃらにむさぼる様に食べます。」「食べたらどうなる？」「無くなります。」「そう。（だけど）また餓えるよね。じゃあ、餓えた人に魚の釣り方を教えたらどうなる？」「そりゃあ、一生食べていけます。」

さっきの話って、これと一緒にだっって…わかるか？

たとえば、新人営業勉強会で、若い人っていうキーワードだったら、これを切り返せ、定着と言うキーワードだったら、これを切り返せて教える。それ以外のキーワードについてどう切り返したらいい？「僕は学んでないから知りません。」か？

キーワードに対してどう切り返すのかを教えることは、餓えた人に魚を与えるのと一緒だ。「そのキーワードが通用しなくなったらどうする？」「次のキーワードを与えて下さい！」「お前は一生、魚を待つのか？」



「的場が、新人時代に身に付けた最大の宝物は、自分の足でそのエリアを駆けずり回って、いろんな社長の生声を聴きながら、どんな台詞、キーワードがこのやりとりで多いのかということ、自分の肌感覚で掴み、そのキーワードに、どうやったらお応えできるのかを必死に考えながら、自分で答えを見つけ出したことだ。これができたから、実は、的場は、エリアが変わろうが、その新しいエリアのキー

ワードを新しく見つけ、商材が変われば、新しい商材のキーワードを見つけていることをやった。これができる様になれば、どんな仕事でも通用する。」

「新人時代に身に付けなきゃならない最大の武器は、その“魚の釣り方を身につけること”だ。本に書いてある事とか、ネットを調べてわかる事とか、勉強会で教わることだけではなく、自分の足で、とにかく、動き回って、お客様の生声の積み重ねからしか見えないものを掴む。この事の価値を、とにかく皆に体得して欲しいから、1日10件まわれと言っているんだ！」。

こう言うと、若手は目の色変わります。

今の若手は、会社の為に動けとか、数字の為に動けと言っても動きません。成長、若手の成長と、社会貢献、と言うか、お客様（にとって）の価値。こういったことには響く。我々の世代よりも立派ですよ。モチベーション・リソースが。そこに、ちゃんと繋げてあげるということが大事なんです。

（スライドの）2つ目の「失敗を恐れず、挑戦なさい！」の例も幾つかお伝えしましょう。

我々の世代とか、もっと昔の世代は、失敗しやすかったんです。昔はまだ、特にリクルートなどは、とにかく、（担当）エリアを渡して、一件も採れなくてもダメモトで「新規開拓やってこい！」と言っていればよかったんです。失敗しても平気で、成長に繋がる仕事がゴロゴロあって、若手に任せやすかったんです。

でも、今はですね。さっきも言った様に、一流の先輩や上司でないといけない仕事ばかりが残っている。だから、若手に安易に任せようとしてもですね、なかなか丁度よい仕事がなく、だいたい次のどちらかになります。結局、任せられずに、丁稚のコピーとりみたいな仕事しかやらせないか、若しくは、思い切って任せるんですけど、本当だったら、上司でも難しい様な仕事なのに、放置したままで若手が撃沈する・・・。

解決策は1つしかありません。難しい、ちょっと難しい仕事を渡しながら、丁度いい温度になる様に冷ましてあげるんです。ここに手間がかかる。だから、本来難しい仕事を渡しながらも、こっちがうまく回りながら成功体験を積み上げてあげる。この適度な関わり方というのは、相当考えている上司でないと、今、難しいんです。

あとではですね。失敗しろと言いながら、上司、先輩が失敗している姿を、とにかく見せなくなった。若手に。たとえば、どうですか？昔、固定電話の時代って、横でお客様から先輩が怒られている姿って、いっぱい見ていたでしょう？だって、固定電話ですから。「スンマセン！」とか言って。

今、横で座っている先輩がそんなことやっているのは、ほぼ見ないです。そういう電話は、携帯で会議室に入り、他人に聞えない様にして受けます。恥ずかしいところは、人前で見せない。それでおりながら、若手には「俺は失敗して成長した。お前も失敗しろ！」と言う。若手が、その言葉を信じられないのは無理ないと思いませんか？



物事の正解が、ネットで調べても何でも答えが出る世界ですから、そういう確認もしないで不用意に失敗するのは馬鹿だと若手は考えます。我々の世代の「失敗して何かを掴むことが大事なんだ」

っていう価値観は、一言では伝わらない。

これについて、わかりやすいエピソードを一つ話します。私が10年位前に3人の新人を預かった時の事です。3人の中の一番優秀な新人が、一番伸び悩んだんです。課題形成力とか、頭もクレバーで、対人コミュニケーションも抜群で、彼女がたぶん、新人MVP採るんじゃないかなと思ってたんですが、結局、その時、一番活躍したのは、別の愛嬌やかわいげがあって、お客さんにガンガンいける新人だった。その新人が一番成長して、一番優秀だと思っていた彼女は一番伸び悩んだ。

何故かという、その（一番優秀だと思った）彼女は、すごく真面目で賢いので「お客様が困っていたら、私は全力で課題解決のお手伝いをします。ですから、そんな相談をしていただけるお客様の所に行きたいんです。」（と言うん）です。でも、新人を頼ってくれて、気軽に相談していただけるお客様は多くはありません。

愛嬌のある新人の方は、私を頻りに連れだし、それで、どんどん経験を積んでいったんですけど、一番優秀な筈の彼女は自分でやるうとし、結果的には、なかなかいい経験が積み重なった。名刺獲得キャンペーンというのをやっても、頭下げて、とにかく「名刺下さい！」というのが言えなくて、プライドが高くてですね。

私が彼女に同行して、大型受注が決まったということがありまして、それで（私のことを）「すごいなあ」と思って、それから、どんどん私を連れて行ってくれるかなと思ったんですが、その後も、全く連れて行ってくれなかったんです。そうか、決めてあげることが大事なんじゃないんだな、そう思いました。

そんな彼女が一番変わったのは、飛び込みキャンペーンで、僕と一緒に飛び込みをした時です。飛び込みで、あるお客様に入って「リクルートの的場と申します。ご挨拶に伺いました。本日は名刺交換だけでもさせていただけませんか？」と言ったものの、僕が名刺すらもらえずに、撃沈して帰る姿を見た際に、彼女が、めっちゃくちゃ元気になったんです。（場内爆笑）「的場さんが名刺すらもらえない！」って。

つまり、こんな失敗の上に今があるんだということは、口先だけじゃ、信じてくれないんです。敢えて、そういう失敗、生々しい失敗談や失敗を見せてあげることが、とっても大事なんです。それで、初めて、失敗の先に成功があるだとか、私の新人時代のようなことの積み重ねの上に今があるということ、若手が少しづつ噛み砕いて理解していくと。

あと、一方的に話すのではなくヒアリングをしないさいという話ですね。これ、どっちかというスキル面ですけれども、よくあるんですね。まあ、だいたい営業力の8割はヒアリング力です。夫してヒアリングをせず商品説明ばかりすると、どう考えても売れない。若手が説明していることを、お客様が聴いていないというのが、同行すると、手に取る様にわかるんです。でも、それを捕えて「お前、とにかく、ちゃんとまずヒアリングしろ！」と言っても、この若手は、明日からもヒアリングしません。

この若手がどうすればヒアリングするかというと、答えは1つではありません。この若手が、何故ヒアリングもせずにしゃべっているかっていう理由は、彼、彼女の中にしかない。その理由を聞かずに（上司ない先輩が）言うアドバイスは、お客様のニーズを聴かずに提案している売れない営業マンと同じです。

主因がわからないのに、解決策はわからない。私は、「なかなかヒアリングが苦手です」という若手に30人位、インタビューしました。

どういう理由が一番多いと思います？なんで、ヒアリングせずにしゃべっちゃうのか？

てっとり早く商品説明した方が売れると思っている。こういう素直な若手もいる。若しくは、売りたい商材が決まっているので、その話を

早くしたい。中には2-3人(ですが)、馬鹿正直に、「何かニーズはないでしょうか?」と聞いて、「ニーズなんかないよ!」と怒られたというケースもありました。

でも、圧倒的に多いのは、実は「ヒアリングをしてしまうと、自分が答えられない話題になるのが怖い」という答えでした。たとえば、覚えたことが3つ位しかないのでも、まず、その3つの話を持って行きたい。それ以外の話をお客様が聞いてきても、答えられないのが嫌なんです。それなんで、焦って、その話に無理くり持っていっちゃう。

こういう理由がわかったら、この若手に「お前、ヒアリングもちゃんとしろよ」と言うのは、アドバイスになっていないって、わかりますよね。この若手は明日からもヒアリングしません。問題は解決しないです。でも、若手が「自分が知らない話を、お客様から聞かれるのがこわい」と思っていることを上司が理解できたら、「そうか。別にそれはいいんだ。もし、わかんない問題が出て来たら、『一旦、宿題として預からせて下さい』と言って、帰って来い!」と言えますね。で、「そうやって、後でちゃんと答えた方が、お客様にとっても、嬉しいと思わないか?」まっ、こういう(若手との)やりとりが、解決策です。

真の答えは若手にしかありません。昔はよく、優秀な上司に発信型、よくしゃべる上司で、活躍している上司がいたんですが、今は、よくしゃべる上司で活躍している人は、減っています。若手と面談した時に、半分以上、上司側がしゃべっていたら、ほぼその面談は失敗です。

若手に如何にしゃべってもらおうか?それを引き出すことができないと、今の若い世代は育てられない。「結果」、「行動」、「見方」という三層構造に分けてお話ししましょう。

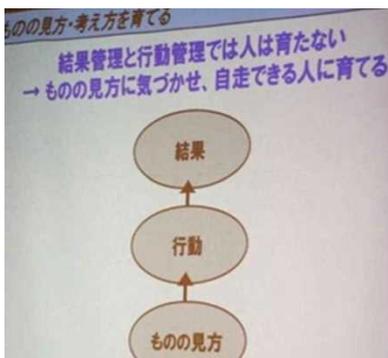
三流の指導者は結果を指導します。「お前、10件やるって、言ってたろう!あとの残り3件どうするんだ!」みたいな指導ですね。

二流の上司は、行動の指導です。さっきみたいに、ちゃんと同行して、ヒアリングが弱いついていうことを確認してから「ちゃんとヒアリングしなさい」と言います。

これに対して一流の上司は、物の見方に踏み込みます。ヒアリングできない本音や真因を、うまく若手に聞いて、「何か質問を返された時に、答えられないのがこわいんです」などという、素直な反応を引き出し、それを受けて、若手にアドバイスする。これを上司ができて、初めて若手の行動が変わり、結果が変わります。

「わからない事があったら気軽に相談に来なさい。」という台詞ですが、これを若手に言っても、若手は来ません。「ちゃんと相談に来いよ!」と言っても指導になっていない。

何故来ないか?これも若手に聞いてみて下さい。これ、いろんな答えがあります。「こんなこと聞くと馬鹿だと思われるのが怖い。」「自分はすごく気を使う性なんです。で、(上司は)忙しそうなので、迷惑だと思って気を遣っているんです」とか...、いろんな理由があります。対して、そういう若手には、忙しそうにしている様に見える上司に限って、パソコンに向かって、すごいしかめっ面で、パソコンがビビっている(笑)とあって、まっ、そういうシーンもよくあります。



物の見方が変わると行動が変わる。行動が変わると結果が変わる。この構造をお伝えできればと思っています。

最後、まとめます。これからの時代の育成のポイントは、「成長に繋がる適度なサイズに仕事を砕いて渡してあげる」事と「若手の価値観に合った動機づけ」。これは、数字とか会社都合じゃなく、若手の成長意欲、貢献要求につなげてあげる事です。それに「安心と信頼の土壌」。これは、「失敗していい」という言葉だけじゃなく、本当にその、安心してこの人には何でも言える...という関係性を如何に作るかということです。そして「物の見方、考え方を育てていく事」これら4つがキーワードです。

若手層を育てるのは、結構、手間ひま、確にかかります。先刻の(スライドの)左側の4つは、見たらわかる事ですが、全部行動の指導なんです。ここから踏み込んで、物の見方を育てるということを意識していただければ、何か、会話が変わってくるんじゃないかなと。

「なんで、そんな面倒くさいことやってるんだと。もっと、若手が頑張れよ」と、おっしゃる方がいると思います。若手との価値観の違いって、こんな感じなんです。

皆さんの家に若手を招きました。玄関で靴を脱がずに土足で踏み込んできたら、激怒するでしょ?「お前、なめとるんか!靴も脱がずに入ってきて!」もう、怒鳴り散らしてもいいと思うんですけど、もし、その方がフランス人だったら...、ちょっと態度変わりませんか?フランス人に激怒していたら、ちょっと大人気ないですね。「日本では靴を脱ぐんですよ」と言いますね。

つまり、経験、価値観が違っていると、これ位違うということなんで、若手には、皆さんにとって、当たり前な事は当たり前じゃないんです。そこから丁寧に会話をしながら、価値観が擦り合えば、そこから先、若手って、ものすごく頑張って、力を発揮したりします。

経験不足によって生まれた課題は、経験を積むことでしか解決しません。そして、今の若手は、先行投資型なんで、最初に手をかければ、その後、ものすごいリターンがあります。何故なら、強味もいっぱいあって、これからの時代に必要なAI、ITを使いこなせるのは若手しかいない。グローバルに対応する英語力、これも含めてですね。

リクルートっていう会社も、僕が入った時は、リクルートに入ったと言うと、「ヤクルト?」だったんです(笑)が、今では、お陰さまで時価総額3兆円を超える企業になりました。20代、30代の活躍・貢献によるところも大きいです。我々の世代が自分たちのやり方を若手に押しつけていたら、今のリクルートはもう10年以上前に潰れていたと思うんです。如何にその手の柔軟な発想とか、新しい時代に対応できるセンスとか才能。これを引き出すことができるか?

恐らく、この中で(会社を)経営されていらっしゃる方もいらっしゃると思うんですけども、これから、ダイバーシティ(diversity)と言われる中で、新人だけでなく外国人を育てる、年齢、性別、価値観の

異なる人たちが会社を運営することが当たり前になります。その時に、先刻、フランス人の話をしましたが、全く価値観が違う若手を育てるということは、その全ての練習になります。なので、実はこれは単なる新人教育ではなくて、次世代リーダー育成の最大の機会が、今時の若手を本当にやる気にさせることができるかどうか、このチャレンジだと思っております。

時代にいっぱいしているんですね。それは、もししたら男子校で、女子高生が何千人も来るといふエネルギー、それは不純な動機かもしれませんが、そんなことを通じてやった経験が、実は、受験勉強以上に、大切な何かを教えてくれたような気がします。

それは、実は、社会の、我々企業からすると、一番求めていることなんじゃないかと。なので、是非そのよき文化を失わない学校であり続けて欲しいな……。こういう期待を込めて、私の講演とさせていただきます。本日は貴重なお時間、有難うございました。



これからの時代のリーダーに不可欠な力

**IT・グローバル・AIの時代を勝ち抜くには、  
これからの若手層の活躍が不可欠**

**「新人」「外国人」「年齢・性別」  
価値観の全くことなる人材を育てる力が  
これからの時代のリーダーに不可欠な力**

そういう意味では、先刻言いましたが、ラ・サールという学校は、困難克服体験じゃないですが、学園祭を始めとしてですね、一致団結して、得も言われぬパワーを出すという経験を、なんか、高校

## 2017年7月22日(土) 品川プリンスホテル



## 15F トパーズ & 12F シルバー



これは、2021年7月24日に急逝された菅敏之さんの講演を文書にし、生前、校正いただき、掲載についてご快諾いただいた上で、東京支部の2020年発行の広報誌に掲載したものの再掲です。今回の「日吉の丘」への掲載について、ご家族に尽力いただき、静岡県立大学の許可もいただきました。(大山)

菅さんは、2020年6月13日に開催を予定していた東京支部の同窓会総会（COVID-19の影響で中止となりました）の実行委員長でした。菅さん所縁の「やまぶきなでしこ」は、偲ぶ会（2022/7/24）でご家族からいただきました。(岩淵)



国泰飯店にて(2019.10.18)

2020年5月11日

各位

函館ラ・サール学園同窓会東京支部  
支 部 長 林 究白 (14期)  
総会実行委員長 菅 敏幸 (20期)

2020年度東京支部総会中止のお知らせ

本年度総会を6月13日(土)に開催する予定でご案内しておりましたが、いち早い収束への期待に反して新型コロナウイルスの感染拡大が長期化し、安全な総会の開催が見送せない状況が続いているため、やむを得ず、中止と致します。  
尚、支部活動の円滑な継続のため、以下の2点について支部会員各位のご了承、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

菅敏幸君を偲ぶ会

緑の候、皆様にはますますご清祥のことと拝察いたします。さて、来る7月24日には故菅敏幸が急逝いたしましたから1年になります。つきましては、命日にあたり、函館ラサール高校や北海道大学等でお世話になりました皆様方にお集まりいただき、故人を偲ぶ会を執り行いたいと存じます。ご多用のところまた遠方のところ大変恐縮でございますが、ご臨席を賜りますようお願い申し上げます。

菅 万紀

募 参  
日時 令和4年7月24日(日)  
集合時間 午前11時  
集合場所 ホテルアソシア静岡 1階ロビー  
JR 静岡駅北口すぐ(静岡市葵区黒金町5-6)  
募所 静岡市営愛宕公園(静岡市葵区沓谷1261-9)

偲ぶ会  
日時 令和4年7月24日(日) 午後1時~  
開催場所 ホテルアソシア静岡 15階バリスタ  
会費 5千円

- ・平服でお越しください
- ・ご香典、ご供花等は辞退申し上げます
- ・お供物はご自身でお持ち帰りいただけるものであれば募所にお供えいただけます
- ・募所までは電車と徒歩での移動になります。

幹事  
北海道大学理学部 函館ラ・サール高校同期  
木村應倫



私、北大理学部化学科の出身です。有機化学を専門にしていますので、高校の先生で言うと金井先生と同じです。北大の理学の化学ということでは沖田先生の後輩にあたります。

薬学部にありますけれど、実は理学部を出て理学博士でして、薬剤師の資格は持っていないので、非常に肩身が狭いんです(笑)…。「ホンマか？」なんて言われますけど。

最初、サントリーに就職しまして、そこで3年勤めていたら、当時の所長が東京大学の名誉教授だったのですが、東京大学薬学部で助手の公募が出ているので出してみたらと言われました。まさか採用されるとは思っていませんでしたが、採用され転職しました。

函館ラ・サール高校を卒業し、北大理学部化学科を出て、サントリーの研究所に居ましたが、そこから1996年に東京大学に出たということです。

ずっと、訳が分からないこと(笑)をやっているんですが、最近では自然から採れたものの合成です。静岡に行って(2005年)から、ちょっと変わった仕事をやっております、その話であれば、専門でない方にもご理解いただけるかなと思いますので、本日はその話をさせていただきます。出身地は釧路です。

静岡にいらっしゃる方があまりいらっしゃらないと思いますので、職場を紹介させていただきますが、新幹線に乗って東京から名古屋方向に行きますと、やがて右に富士山が見えます。みんなパシャパシャ写真を撮るんですが、写真を撮り終えた頃、富士川を渡り3回、大きなトンネルを通ります。大きなトンネルを通った後、左側を御覧いただくと、煉瓦造りの非常に美しい大学が見えるのですが、

それが、私が勤務している静岡県立大学です。

今、どういうグループで研究をしているかと言いますと、20人位の学生を置いてやっております。以前、うちのグループにいた職員は、今は結構、偉くなっております。



- 古田 巧 博士(京葉大 教授)
- 脇本 敏幸 博士(北大薬 教授)
- 濱島 義隆 博士(静大薬 教授)
- 江木 正浩 博士(静大食 教授)
- 浅川 倫宏 博士(東海大 准教授)

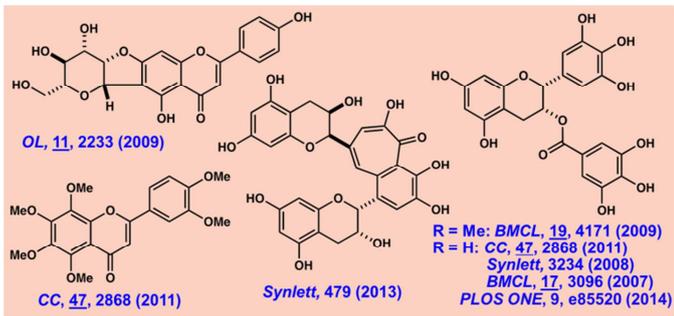
TK group in Shizuoka (2005-2018)  
博士:15人、修士:69人、学士:85人

今日お話しするテーマは「有機合成の力と技で食品の有効成分の謎に挑む」です。私は学生時代より一貫して、生物活性を有する天然物の合成を中心に研究してきておまして、静岡赴任以降は、特産品の「緑茶」のカテキンや「みかん」のフラボンの研究に注力しています。

食品の中には、薬と同じような働きをする化合物があります。

緑茶をよく飲む人は癌や糖尿病になりにくいとされているのを聞きになったことがあると思いますが、それは本当にそうです。で、みかんもそうです。「温州みかんの医者いらず」と言われる位ですから。

で、私たちの研究室では、有機合成を使って・・・ここが大事なんですが、有機化学、亀の子。私は皆さんに嫌われもの(笑)の亀の子で仕事しております。



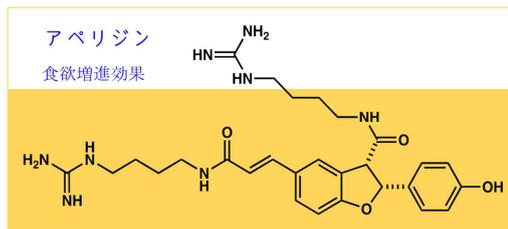
このスライドと後のスライドには亀の子が一杯出ているのですが、こういうものを合成しています。しかし亀の子だらけですので、飛ばさせていただきます。

静岡県は食材の宝庫なんです。収穫量が全国一の食材が一杯あります。緑茶、みかん、わさび、メロン！実は袋井が日本一なんです。マグロやマアジ、しらす。しらすを生で食べられる県は静岡ぐらいかと思いますが(编者注:神奈川でも生で食べます。江の島に美味しい店があります。余談でした。)、さくらえび、カツオ。これは静岡県のホームページにある情報です。

実は、私が静岡にて研究を始めた2005年、健康寿命は静岡が日本一でした。今は男性3位、女性2位で、トータルで全国2位ですが、それでも健康寿命が長い県です。健康で長寿であることと食は密接に関係するんじゃないか、何か食の中にその理由があるのではないかと考えて、研究しています。

まずビールに含まれる化合物。皆さん、ビール好きですよね？ビールを飲むと空腹になります。ビールは飲みだすと一杯で終わりませんよね？これがビールではなく水だったとすると、1リットルも飲めませんか？

何故ビールは飲めるかと言うと、アペリジンという化合物が含まれておりまして、これが胃の収縮筋の活動を活発にするんです。



私どもは、この受容体などを調べているんですけども、ビールをいっぱい飲んでると、そういう話の前に私の場合は、家内に怒られるんですが(笑)、アペリジンにより活動が活発になる収縮筋は、膀胱を動かすのにも効果があり、お年寄りが、夜、寝る前にビールを飲んで収縮筋を働かせてトイレに行ってから寝ると、夜中に起きずに済みます。

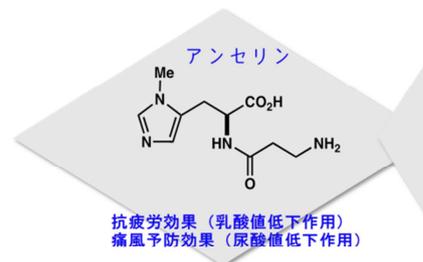
次にアンセリン。これはカツオやマグロに含まれる物質です。棚橋さん、マグロやカツオって、ずっと泳ぎ続けるって、知っていた？

「あぁ、水族館で、水槽の透明の壁にぶつかって大量に死んだというニュースがありましたっけね？」

何故ずっと動くのか知っている？「・・・」誰かわかりますか？「呼吸ができなくなるとか・・・？」

そうなんです！エラ呼吸をしているから、ずっと酸素を取り入れなきゃいけないんです。なのに、カツオやマグロは疲れませんよ。その原因はこの化合物(アンセリン)にあります。抗疲労効果と痛風予防効果があるんです。

アンセリンについては、焼津水産という会社から私どもに「ツナ缶の煮汁の成分からアンセリンを合成できませんか？」と依頼があり、合成しました。アンセリンにはメチルが入っています。

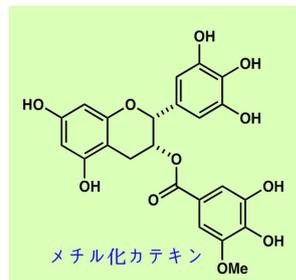


余談ですが、私どもはツナ缶の煮汁から合成したんですが、丁度、その頃テレビを見ていたら、たけしの家庭の医学でしたか・・・夏バテ予防に、こういう食べ物がいいという特集をやっていました。番組の中で、大阪大学の先生が、鳥のササ身が、ヒスチジンがいいと、おっしゃってましてね、「あれっ、俺のところで合成した化合物と同じじゃないのか？」と思ってネットで調べてみたら、全く同じ化合物でした。

静岡ではカツオとかマグロの煮汁から摂ったのに対し、大阪大学は鳥のムネ肉から摂ったということです。大正製薬から健康食品として出ているんですが、その製品では鳥のマークが書いてありますから、鳥から摂っているんだろうと思いますが、とにかく健康にいいということです。

次に、花粉症の方いらっしゃいますよね？花粉症に効くお茶っていうのがあります。「べにふうき」というお茶が花粉症に良いと言われています。但し、相性があるって、効く人と効かない人がどうもいるようで、我が家の娘には、残念ながら全く効きませんでした。他方、私が企業に勤めていた頃の友だちが「効いたよ！」と言ってきたことがありました。

余談ですが、そいつに「べにふうきが効くなんて、会社で言ったらあかんぞ！」と諷言しておきました。「べにふうき」は、そいつが今も勤めている会社のライバル会社の製品でして・・・(笑)



兎に角、この化合物にもメチルが1カ所あり、それにより花粉症に効くと言われてます。私たちはこれも合成しました。

次にノピレチン。この物質はみかんの皮に入っているんですが、抗アルツハイマー、アルツハイマーの予防に効くと言われてます。

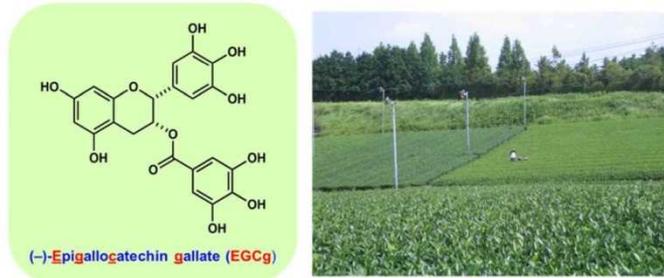
アルツハイマー病は治りません。治らないんですが、アルツハイマーを予防する効果がノピレチンにあるということ、今、調査中であり、今のところ、これがアルツハイマー予防のベストの方法ではないかと、私どもは考えています。

ここからは各論です。まず緑茶の話をしめよう。

緑茶、紅茶とウーロン茶。これらは実は全部同じ茶葉でして、作り方が違うだけなんです。緑茶は発酵させない。紅茶は自分の菌で発酵させる。ウーロン茶は半発酵茶です。製法の違いにより違っ

ているということです。緑茶を入れて放っておくと赤くなりますよね。これは紅茶の成分になってきているのだということが、わかっております。

**緑茶の有効成分（エピガロカテキンガレート）**



- 体脂肪抑制作用（ヘルシア）
- 抗インフルエンザウイルス作用（お茶でうがい）
- 血中コレステロール上昇抑制作用
- 血糖値上昇抑制作用
- 血圧上昇抑制作用
- 発ガン抑制作用（肝臓ガン、乳ガン、大腸ガン）
- 腫瘍増殖抑制作用
- 放射線防護作用

緑茶の成分はEGCG（エピガロカテキン）です。これには体脂肪抑制効果があると・・・。花王のヘルシア緑茶ってありますよね？ヘルシアを飲みながら運動すると体重が減ると言われています。

ただ、花王でヘルシアを開発した人も、この僕も、似た様な体質でして（笑）、本当に効果あるのか・・・（冗談ですが）

緑茶はインフルエンザにも効くという話がありまして、実際に小学生でカテキンを一杯入れた水で飲ませたグループと飲ませなかったグループに分けたところ、インフルエンザに罹る率が違っていたという結果があります。

尚、飲むよりも、うがい。喉のまわりをぐるぐる回しているのがいいようです。

カテキンには血中コレステロール上昇抑制作用、血糖値上昇抑制作用、血圧上昇抑制作用。発ガン抑制作用もあると言われています。

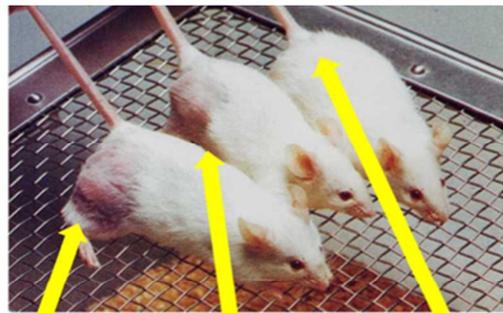
スライドの写真は静岡県菊川市にある「新田園」というお茶畑なんですけど、皆さんがよく見られるお茶畑の写真と違いますよね。

実は、この写真が本当のお茶畑なんです。何が違うかというと、本当のお茶畑にはプロペラが付いているんです。寒暖差が大きいところほど、おいしいお茶ができるので、霜が付かないようにプロペラを回すんです。

ちなみに「新田園」は、私どもの研究室の卒業生の実家でして、親がお茶を作っていて、子供がお茶の研究をしているということについて「これは静岡ならのスペシャルな話なんだ！」と話す、外国であれば「そうか！静岡では、お茶が体にいいという研究をしている子供が大学にいて、その親が、お茶を作っているのか！」と受けるんですが、日本では受けたためしがないです・・・（笑）

発ガン抑制作用についてですが、ガン細胞を、マウスの皮膚に植えて、茶カテキン（エピガロカテキンガレートEGCG）を塗ると効きます。カテキンは飲んででも効くんですが、飲むと結構茶カテキンが壊れちゃいますから、こうやって塗るのが、一番効果が高い・・・と言われております。

で、本当にカテキンは身体の中でウイルスにとりついているのかということ、知りたいですよね？

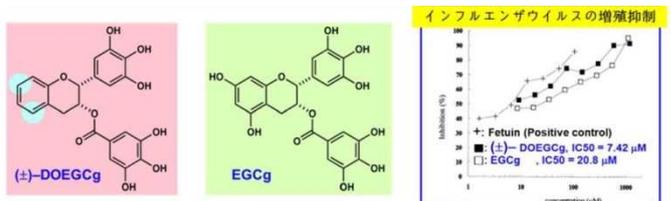


Control      0.5% GTC in the diet      1% GTC in the diet

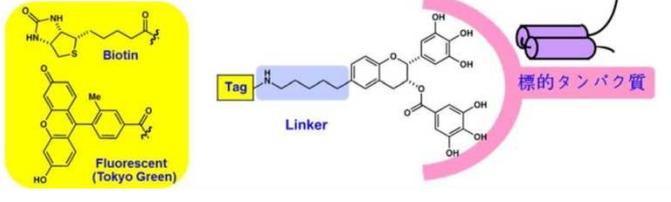
**茶カテキン給餌によるマウス腫瘍増殖の抑制作用(1ヶ月)**

そこで、カテキンの分子の、図で水色で表示した部分に、OHの替わりに目印となれる様な分子を付けた化合物を作って、インフルエンザウイルスの増殖が抑制されるかどうかを見てみました。

結果ですが、スライドの右上にあるグラフの白い四角はEGCG（カテキン）なんですけど、EGCGのグラフに対して、こうやって目印を持たせたカテキンと同じ様な構造の化合物、これは黒い四角ですが、これも、概ね同じような活性を持っていると言えるのです。



Bioorg. Med. Chem. Lett., 17, 3095 (2007)      本学部の鈴木隆先生との共同研究



余談ですが、開発した化合物のことを、「光るカテキン」と言っているのですが、この合成に成功したことが新聞に載りました。

そうしたところ、近所の娘の友達のお母さんに「あっ、なっちゃんのお父さんって、薬学部の教授だったんだ！」って言われました。夏は短パンにTシャツで、朝早く自転車で学校へ行行って、夜遅く帰ってましたんで、何をしている人なのか疑われていたんですね。この記事が静岡鉄道の駅などに貼られていたおかげで、私、不審者から大学の先生に昇格しました。（笑）

体内で光るカテキン 合成成功

静岡新聞朝刊の一面に掲載

平成23年1月9日

エビガロカテキンガレート

蛍光（東京グリーン）

カテキンに付けた物質は、「東京グリーン」とスライドにある蛍

光物質です。これは光るんですが、化合させずに、図の上にあるエピガロカテキンゲレートと単に混ぜただけであると、水に溶かすと離れてしまうのです。そこで、有機化学の技を使ってくっつけたんです。カテキンがウイルスにくっくと、その蛍光が光るわけです。

(質問に答えて)これは製法特許と物質特許を取っております。ただ、この、お茶に関連した特許では、あまり儲かってはおりません(笑)。

この化合物は、細胞に付くと緑色に光ります。

**生きている細胞を蛍光顕微鏡で観察ができた**

**Incubation of Probe in HUVECs for 3 h**

**HUVEC (Human umbilical vein endothelial cell)**

本学部の清水広介助教と奥直人教授との共同研究

編者注:HUVECは「ヒト臍帯静脈内皮細胞」のこと。

で、細胞に青と赤い色をつけた上で、蛍光(TG東京グリーン)だけを入れた場合と、私どもが作った化合物を入れた場合と比較しました。蛍光だけ入れた場合は緑に光らないですが、蛍光にカテキンを付けた化合物の場合は細胞に行くと緑に光るんです。

**生きている細胞にて蛍光カテキンを蛍光顕微鏡で観察**

TG 0.5      3      6      12      24 (h)

APDOEGCG-TG

**Intracellular distribution of TokyoGreen-labeled EGCG in HUVECs**

- HUVECs (1 x 10<sup>4</sup> cells/chamber slide) were incubated with 1 μM of TG or APDOEGCG-TG (GREEN) at 37°C for 0.5, 3, 6, 12 and 24 h.
- Then, the cells were stained with 5 U/mL of rhodamine/phenoloidin (RED) and 10 μg/mL of DAPI (BLEU).
- Fluorescence was visualized by confocal laser scanning microscopy.

実は、これ、カテキン(EGCG)が体に良いと言われていたけれど、ちゃんと癌細胞に届いて作用しているということを、初めて証明した実験なんです。

スライドの上段は蛍光(TG)だけを入れた場合の細胞の変化で、緑色の光がみえません。これに対して、下段では緑色に光っている。これはカテキンが作用して細胞に届いているということなんです。

私どもは、次にカテキンの化合物を使って、変化を三次元、リアルタイムに見ることができるPET(ポジトロン断層法)を行いました。

編集者注:PETとは、インターネットに出ている「PET検査の仕組み(日本医科大学健診医療センター)」によると、ブドウ糖にフッ素-18(18F)(FDG)という放射性同位元素を付けた検査薬を使用して、がん細胞が正常細胞に比べて、多くのブドウ糖を細胞内に取り込む性質を利用し、ブドウ糖が多く集まっている場所から、がん細胞の位置や大きさを調べる検査法です。

この検査では、ブドウ糖の代わりにカテキンと蛍光、フッ素-18の

代わりにカーボン-11(いずれも放射性物質で陽電子を放出します)をマウスに注入します。つまり、本来のPETと違って癌細胞を発見する検査ではなく、カテキンがどの細胞にいくかという検査なんです。カーボン-11の半減期は20分であり、化合物を作ってから時間がたつと、陽電子が放出されなくなって光らなくなる、つまり細胞に行っているかどうかはわからなくなるという制約があります。よって、どれだけ早く化合させるかということが研究のポイントになります。

結論から言いますと、私たちは、中部のお茶と西部の浜松トニクスという会社の協同研究でやっているんですが、できました。化合物を3分で作って、マウスでPETをやってみたのです。

経口投与、つまり口から与えますと、こうして(講演では疑似動画を再生)カテキンが胃に来て、胃から小腸に入っているということがわかります。

実は、こうやって食品の有効成分についてリアルタイムで分析したのは、私が最初なんです。生憎、光は1時間ほどで消えてしまいますから、小腸に行った後、カテキンがどこに行ったかは掴めない。しかしながら、小腸に行っているのであるから、血中には行っていないと考えました。

**PETプローブの経口投与後のリアルタイム分析**

**PET MIP Images**

**PET/CT Fusion MIP Images**

PET Reconstruction Algorithm: 3D DRAMA

この上段は時間で切った図、下はそれにCTの画像を重ね合わせた図ですが、カテキンが経口投与すると小腸に行っていることはわかります。

で、口から投与した場合は小腸まで行っており、血中に流れている筈なので、血中をどう進んでいるのかということを見るべく、今度は静脈注射してみました。

**PETプローブの静脈注射後のリアルタイム分析**

**PET MIP Images**

**PET/CT Fusion MIP Images**

PET Reconstruction Algorithm: 3D DRAMA

全身に行っているんですが、肝臓に集まるんですね。肝臓に集まって小腸から大腸に行くという事です。ですからお茶は体にきくとはいわれていますが、こんなに早く肝臓に行くということは代謝が早いということになります。

ですが、これをちょっと見て下さい。脳でちょっと、ほんのわずかですが光っているんです。



これに着目している人たちがいるんですが、確かに光ってはいませんが、非常に薄いので、これが、カテキンを脳に行き作用しているという証拠とまでは言えないと、私は考えています。

尚、こういうPETをやる研究は、私の知人がいる理化学研究所でもやっています。ただ「動画は作れない！」と言っています。その訳なんです、実は見ていただいたのは、1000枚位静止画を繋げて作った動画なんです、精密な静止画を繋がないとできないんです。私のところで作ったものは浜松ホトニクスの精密な静止画で作っているんですが、他のメーカーも浜松ホトニクスの技術をベースにして製品にしているのであり、これ以上精密な擬似動画は作れないんです。

「脳で光っているのは、どういう意味があるんですか？」

これは協力されている会社の方が言っている事なのですが、カテキンをアルツハイマーにいいという説があるんです。

強く光っているとすれば、カテキンを脳に作用していると考えられるのですが、脳には脳関門があって、異物が脳に行かないようにブロックしているので、普通は全く脳に行かないところ、それを超えてわずかにカテキンを脳に到達している、その為に光り方が薄くなっている。それを根拠にカテキンを脳に作用している、言おうと思えば言えるけれども、薄いので、そこまでは断定はできないのです。

この実験は、カテキンは体にいいと言われているが、実際のところ、口から入ったカテキンを体のどこまで行っているかを調べるワークであると考えています。静脈注射してから5分以内に全体に行き、肝臓に集まっています。で、肝臓から小腸に行き普通に排泄されます。

そんなこと「当たり前じゃないか！」と思われる方が多いと思うのですが、新しいお茶を開発したときに、普通に代謝されているかどうかを見たいと言った場合に、このPETを使った方法が役に立つと私は考えています。

このPETという方法は3次元で見ることができ、それで(いろいろな化合物を使って)癌診断、及びその他のことができます。講演で紹介すると、自分のところでもやりたいという声があがるんですが、実は非常にお金がかかるんです。

### PETプローブによる3次元イメージング

静脈注射

水平交差イメージ

PET    PET/CT    CT

経口投与

垂直交差イメージ

PET    PET/CT    CT

PET: Positron Emission Tomography  
CT: Computed Tomography

「そんな高価な研究を、何故、お前にできるんだ！」と聞かれるんですが、静岡県のプロジェクトであり、加えて浜松ホトニクスが入

っているという事に鍵があります。

次にアルツハイマーの話をしてしまおう。アルツハイマー病は、先刻言いましたように、治らないんです。これに罹ると脳が委縮してしまうんです。

### アルツハイマー病の病理

非痴呆老人脳
AD患者脳

委縮してどうなるかというと、レーガン大統領が、この病にかかったんですが、あの、大統領だった人が、それまで四六時中そばにいたナンシー夫人が病室に入って来た時に「あなた誰？」と言ったという、その位こわい病気です。症状としてはこの様なものがあります。まっ、自分もちょっと、そんな症状あるよな(笑)と思うこともありますが...

### アルツハイマー病の症状

**第Ⅰ期**  
健忘症状、空間的見当識障害(道に迷う)、多動・徘徊

**第Ⅱ期**  
高度の知的障害、単症状(失語、失行、失認)

**第Ⅲ期**  
高度な痴呆の末期、癡癡、失禁、拒食・過食、反復運動、錯語、反響言語、語間代

アルツハイマー病は1900年にAlois Alzheimer先生が見つけた。精神疾患で亡くなった老婦人の脳を開いてみたら、銀染色で黒く染まる部分があるということがわかったと。

今は、糖尿病や高脂血症にはいい薬があり、私も飲んでいますが(笑)。これに対してアルツハイマー病には療法がないんです。

高齢になってからなるアルツハイマーの他に、どういうものがあるかということに着目し、アルツハイマー病になり易い家系というのを調べています。

Alois Alzheimer (1864 - 1915)

HE染色

鍍銀染色

東京大学に勤めていた時代に、僕と一緒に研究していた岩坪威先生が訳されたものですが、感動的な本があります。

「子供たちだけは助けてやりたいのです」と帯にあります。と言うのは、書かれたのは家族性アルツハイマー病のご夫婦なんです。そのご夫婦に子供が生まれると、半分の確率でアルツハイマー病になってしまうという事を念頭に、私たちの血を使ってアルツハイマー病を治すことができるのであれば、私たちの血を使ってくださいと

書かれています。

家族性アルツハイマー病 (FAD) 家系

21番目染色体 APP

14番目染色体 Presenilin

遺伝子変異の検査

今の治療では、遺伝子を見ているんですが、簡単に言いますと21番目と14番目の染色体に異常があり、タンパク質アミロイドβというのができ易くなっており、この物質が原因だということが30年前に分かっています。

アルツハイマー病 ミカンの皮で目撃予防

・Isolation: *Citrus nobilis* Lour. K. Tseng et al. *J. Chem. Soc.* 1003 (1938)

・Feature: polymethoxy flavonoid

・Bioactivity: anti-tumor, anti-hypertension, anti-dementia H. Ohigashi et al. *Cancer Research* 60, 5059 (2000) Y. Ohizumi et al. *Pharmacol. Sci.* 105,122 (2007)

・Practical Total Synthesis T. Kan et al. *Chem. Commun.*, 47, 2868 (2011)

で、私たち、みかんの皮に含まれるノビレチンというフラボノイドがアルツハイマー病の予防に有効かどうかという研究していたところ、私の顔写真はないですが新聞に出ました。

実は、ノビレチンは1938年、戦前に見つかった化合物だったんですが21世紀に入るまで、あんまり注目されていませんでした。何故21世紀に入って注目される様になったかと言うと、京大の先生が癌に、東北大学の先生がアルツハイマーの予防に良いとされまして、それから俄然注目を集め始めたんです。

それで、私、合成には自信がありましたので、農林水産省のプロジェクトに入れていただきました。で、みかんの皮を使わずに作る事に成功したんですが、みかんの皮という廃棄物を利用しないというところから、いろいろありまして(笑) そのメンバーを外れることになってしまったのです。尚、みかんの皮から抽出したノビレチンは、ロート製薬からサプリとして出ています。

で、私のノビレチン合成法なんですが、特許を取りました。

ノビレチンの人工大量 (100グラムスケール) 合成に成功

11段階、総収率 53% クロマト精製無

Chem. Commun., 47, 2868 (2011) 特許第4559531号

Nobiletin

尚、この特許は、ウシオケミックスという静岡県掛川市にある会社に譲渡しました。このウシオケミックスという会社は世界レベルの研究力がある化学合成会社でして、医薬品の中間体や、電子部品の素になるものを作ったりしています。サムソンのスマホの液晶は、全部この会社から行っています。

で、いつまでも電子材料に頼ってばかりいられないと考えられたのか、健康食品の分野に乗り出すべく、私たちから特許を買って

合成を始めました。

ノビレチン試薬の価格破壊と無償配布を実現

生化学用試薬 ノビレチン (和光純薬)

天然物: 10 mg, 20,000 円

約20分の1に値下

合成品: 500 mg, 55,000 円

本学17研究室に無償配布 (5グラム: 一千万円相当、天然物換算)

心機能改善 (森本、砂川) 抗糖尿病効果 (金子)

抗うつ効果 (南、鈴木) アルツハイマー病 (若林)

脂肪肝抑制 (三浦) アルツハイマー病 (木村)

食中毒予防効果 (島村、増田) 痛風予防 (尾上、世戸)

脳機能維持 (奥、清水) 溶解性の改善 (岩尾)

FGF18発現抑制 (熊澤) 外用剤の開発 (内野)

抗炎症作用 (黒羽子) 脳の老化予防 (海野)

実はミカンの皮からノビレチンを抽出する方法と、私たちの合成方法では、価格がまるで違い、殆んど価格破壊なんです。ウシオケミックス社は静岡県立大学の研究者に無償で配ってくれてまして、私の大学ではその恩恵で、ノビレチンを使った動物実験などを盛んに行なっています。

ノビレチンについてもPETを行ないました。合成物を作りましてやったところ、ノビレチンについては、5分でカテキンより明確に脳に行っていることがわかりました。

ただ、脳は、先程お話ししましたように、異物を排除しまして10分後には脳からいなくなっているんですね。滞在時間5分で脳から出て、肝臓から殆ど腎臓に行きます。

ノビレチンの脳への移行を確認 (PET イメージング)

CT image 0-5 min 5-10 min 30-35 min 55-60 min

全身での動態を時間で観測

5 min 60 min

Blood Heart Lungs Liver Spleen Kidneys Brain

% Injected dose / Wet tissue

マウスにどれだけノビレチンが残っているのかについて、大学の他の先生が解剖して調べまして、その報告を受けたんですが、このスライドにあるのは、その情報です。ノビレチンがどれだけアルツハイマー予防に効果があるのかについては、これから他の研究者の研究を待ちたいというところです。

ノビレチンの推定代謝経路

脱メチル化

配糖体化

排出

ところで、ミカンとノビレチンの関係なのですが、未熟なミカンほどノビレチンが多く含まれているという報告があります。これについて私仮説を立ててみたのですが、ミカンが甘くなると、グルコースが増えますが、その際にノビレチンが出されてしまうのではないかと考えています。

と言うことは、未だノビレチンがいっぱいある頃に収穫すればよく、何時が最適な時期であるのかを見極める上で、僕らのノビレチンの化合物が、指標になるのではないかと考えています。

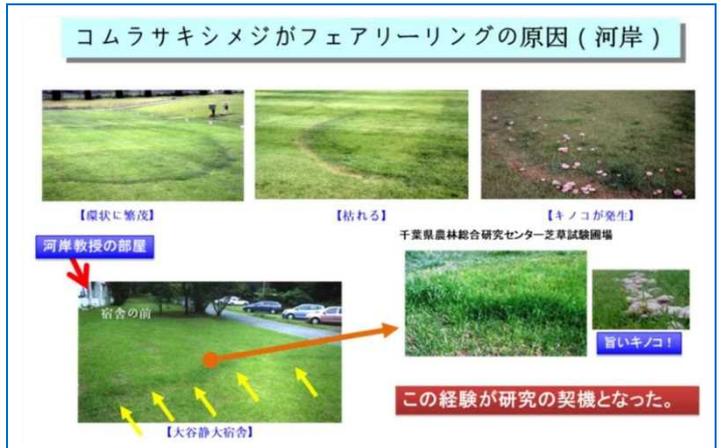
青いミカンにはノビレチンがたくさん含まれていますので、青いミカンをフリーズドライ、つまり乾燥させて粉にすると、健康によい食品ができるのではないかと考えています。

摘果ミカン（编者注：不出来なミカンの果実を落として品質をそろえる作業を「摘果」といいます）の場合は農薬を撒きませんから、残留農薬の心配はありません。私、これを市民講演会で話しますが、参加された高齢の方々から「ミカンの皮、好きなんですけど、あれどうやって農薬を落すんですか？」とよく聞かれ、「農薬がかかったミカンの皮は食べないでください」と言うのです。

摘果ミカン、青いミカンの（皮ではなく）房の中には、ノビレチンがたくさんありますので、対象としてはそれを使うのがいいだろうと思っています。

紹介されました。

その内容なんですが、共同研究した河岸先生は、このコムラサキシメジを培養して芝生に入れ、濃度を高くすると、芝生が成長するというに着目されたんです。



で、芝生が成長するのだから、農業に役立てられないかと考えまして、私が合成しました。静岡大学の農学部との共同研究なんですが、背丈が高くなるということは、台風に弱くなることから、稲にはよくないらしいんですが、玄米の増加量を見てみると増えている。

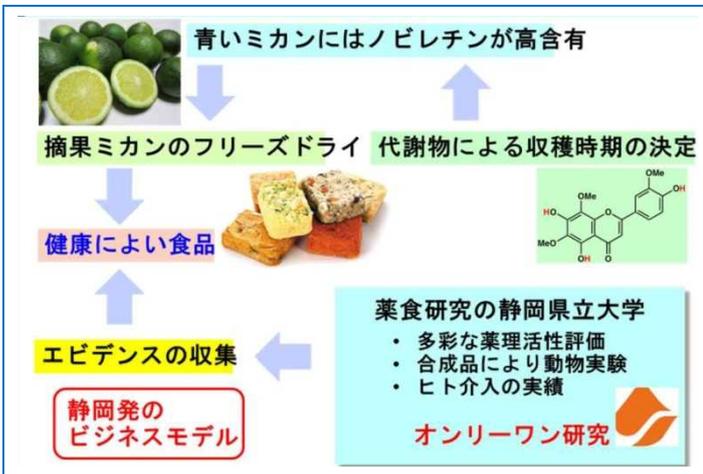
又、僕が合成したものを、畑にまく。先程お話しした経緯があるので、大量に撒いても平気なわけですが（笑）、調べていく中で、遺伝子レベルでストレス耐性があるのではないかとということが分かってきました。

で、Glutathione S-Transferases (GST) 遺伝子を付与したイネ、これは既にアメリカでは作られているのですが、普通のイネは塩分が多い土壌では育たないんですが、僕が合成したものをいれると育つ。

ということは、例えば、砂漠を緑にする、釧路湿原でコシヒカリを育てるといったこともできるのではないかと……。と、言っているんですが、なかなか研究費が貰えません（笑）

僕の合成法についてはウシオケミックス社の岡本社長と、フェアリーケミカルズは、静岡大学の河岸先生、この方も釧路出身なんですが、先生と一緒にやっております。

皆さんが静岡にいらっしゃると口にされる食物の研究をする中で、嫌われ者（笑）の亀の子が役に立っていることを伝えられたのであれば幸いです。



で、ここがOHに変わったものを分析する方法は決めましたから、ノビレチンがたくさん入っているミカンを集めることができる。そしてフリーズドライにする。で、ノビレチンを大学内に無償で配り、薬理活性評価や動物実験する体制が整っているので、ノビレチンが体にいいという証拠を収集することができる。という静岡発のビジネス・モデルを県に持っていつているのですが、まだ通っていません。

「あいつに言うと、話が大きだから…」と思われる節がありまして、そういう具合に、私はまったく信用されていない（笑）というのが現実ですが、兎に角、取り組んでおります。

最後にフェアリーリングについて話をさせていただきます。これご存知ですか？

芝などが、輪状に周囲より色濃くなり繁茂して、そこにコムラサキシメジというキノコが発生するという現象でして、西洋の伝説では、妖精（fairy）が輪を作り、その中で踊ることから、この名前になっており、1884年くらいよりよく言われる様になっています。

しかしながら、何故キノコが繁茂するのかについてはよくわかっていない。窒素などの栄養分が多いためではないかと考えられてはいましたが、これに関する研究を共同でやりまして、いろいろなところで

12期 中富 清和

無と愛の哲学

北樹出版

Philosophy of Nothingness and Love

Lambert Academic Publishing Germany

<https://knakatomi.academia.edu/research#papers>

k-nakatomi@gc4.so-net.ne.jp

これは2021年、ネット開催された東京の同窓会支部総会に先立ち、ネットで東京支部の同窓会員向けに講演いただいた内容を、記事にしたものです。掲載にあたり、大瀧さんに校正の上快諾いただきました。

この度はありがたいお申し出につき、心より感謝申し上げます。

もとより、皆さんにご紹介したくて手を上げたプレ講演ですから更に多くの人にとって頂く機会をいただけることは望外の喜びです。

(中略)

この度はお声掛けいただきありがとうございます。

2024.11.6

講演に先立ち、2021年度東京支部総会の実行委員21期 太田さんによる、講演者略歴の紹介がありました。



大瀧修一さんは、私と同期の21期の卒業で、国立療養所東京病院付属リハビリテーション学院を卒業後、アメリカに渡りジョージア州立大学大学院保健学研究科に進まれ、理学修士号を取得されています。

又、北里大学から医学博士号を授与されています。

職歴ですが、北里大学医療衛生学部助教授などを経て、現在は東京都健康長寿医療センター研究所の研究部長をされています。

専門領域は運動学、リハビリテーション医学、老年学であり、特に高齢者の介護予防に関しては、多数の著書を発表されています。又、介護予防の必要性を早期から訴えられ、令和2年には、介護予防に関する研究、システムの構築に関した業績が認められ、第72回保健文化賞を受賞されています。



研究センターで何が研究されているかと言いますと、伝統的には長期縦断研究と言うのですが、一人一人の高齢者を10年20年という具合に、長期的に追跡する調査が行われております。大学とは違い東京都の研究所であることから、少しスパンの長い研究を行うのが、特徴になっています。

### 中年からの老化予防・総合的長期追跡研究



私の研究についても、少し説明させていただきます。私が研究を始めた時の老化モデルでは、歳をとると機能が右肩下がりに下がっていく、つまり、老化は不可逆と考えられていました。

しかし私は、リハビリを専門としており、入院されて元気で帰られる方が一杯いらっしゃるのを見ていたことから、「この右肩下りのモデルはおかしいのではないかと」考え、介入研究、リハビリを実際に行っていたら、下がりかけていた人たちが改善していくのかどうか調べるという事を、私の研究テーマと致しました。

### 略歴

- ・ 1983 函館ラ・サール卒業
- ・ 1985 国立療養所東京病院付属リハビリテーション学院卒業
- ・ 1985 東京警察病院入職 (理学療法士)
- ・ 1989 アメリカ合衆国ジョージア州立大学大学院保健学研究科入学
- ・ 1991 同卒業、理学修士号取得
- ・ 1991 東京都老人総合研究所客員研究員
- ・ 1992 北里大学医療衛生学部専任講師
- ・ 2000 博士 (医学) 号取得、北里大学
- ・ 2001 北里大学医療衛生学部助教授
- ・ 2003 東京都老人総合研究所介護予防緊急対策室室長
- ・ 2005 厚生労働省運動器の機能向上マニュアル研究班班長
- ・ 2016 東京都健康長寿医療センター研究所研究部長

専門領域 運動学、リハビリテーション医学、老年学  
 社会活動 早稲田大学スポーツ科学学術院客員教授  
 港区介護予防センター運営協議会会長  
 千代田区地域密着型サービス運営委員会会長  
 受賞 第72回保健文化賞 (第一生命保険株式会社、厚生労働省、NNA学生文化事業団、朝日新聞厚生文化事業団)

太田さん、どうも有難うございます。21期の大瀧でございます。本日はこのような機会をいただき、有難うございます。

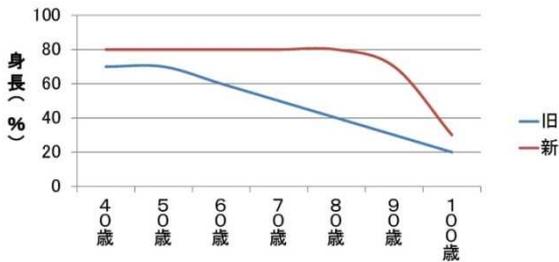
略歴は、今、紹介にあった通りです。医学博士ですけれども、医者ではありません。理学療法士で、最初に務めたのが東京警察病院で、以降、整形外科のリハビリテーションを中心に研究をして参りました。

簡単に私の所属をご案内致します。東京都健康長寿医療センターは、写真にあります様に、渋谷栄一が福祉事業の拠点として亡くなる直前まで院長をされていた養育院を母体としております。

現在は約550床の高齢者専門の病院と、100名の研究者から成る研究センターから成っております。

介入研究とは…(大瀧さんの著書「健康寿命の伸ばし方」p.16) 「最近、さらに研究が進み、「介入研究」という手法が取り入れられるようになってきました。継続的に同じ一人の高齢者を観察するだけでなく、観察を続けた結果、老化を加速する要因が見つかったら、そこに介入して老化が抑えられるかどうかを調べるのです。」

## 老化モデル (介入研究)



加齢現象は不可逆?

実際にどういことをしたかと申しますと、高齢者筋力向上トレーニングです。高齢者の方々に高負荷の筋力トレーニングをやっていたら、それにより効果があるのかということ調べました。

特に重きを置いたのは、**トレーニングの効果は年齢によって頭打ちがあるのか、或いは、元々の身体能力が余り低いとあまり効果がなく頭打ちということはないのか、**ということです。

調べてわかったのは、**年齢は関係がない。それから身体能力がむしろ低い方が効果が高い、**と言うことです。幾つになっても、どんな状態でも、運動の効果を期待できる、そういうことを明らかにしたのです。

新井武志、大淵修一他

地域在住高齢者の身体機能と高齢者筋力向上トレーニングによる身体機能改善効果との関係  
日本老年医学会雑誌43: 781-788, 2006

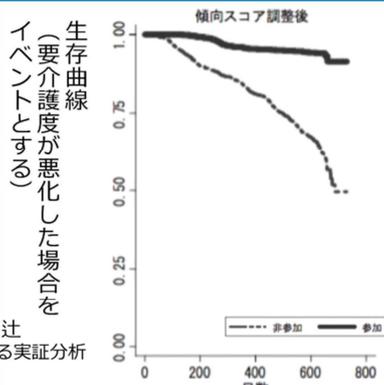
- 地域在住高齢者276名 (平均75.3±6.5歳)。
- 3ヶ月間の筋力トレーニングとバランストレーニング。
- すべての身体機能において有意な改善を認めた。
- 年齢は関係ない
- 身体機能が低い方が効果が高い

いくつになっても、どんな状態でも運動の効果が期待できる

更に、これは14期生、東北大学の辻一郎先生と一緒に行った研究なのですが、トレーニングの長期効果を調べました。

というのは、「一時的に元気にはなるけれども、長期的には身体のエネルギーを使ってしまふので、かえって良くないのではないか？」という考え方もありまして、800日間にわたって追跡調査をしたのです。

グラフの上の方がトレーニングをやった人、下の方がトレーニングをやらなかった人です。この調査により、**トレーニングやった人の方が、要介護になりにくく、差が広がる一方である。そして、副作用の様なものはない**ということを明らかにしました。

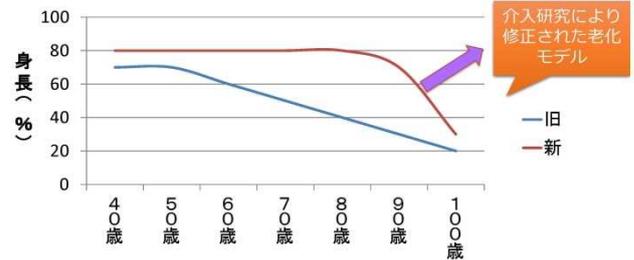


伊藤、大淵、辻  
介護予防の効果に関する実証分析  
医療と社会 21(3), 2011

Number at risk	0	200	400	600	800
非参加	3862	2624	1789	626	0
参加	3862	2827	1728	531	0

これで十分だとは言えませんが、今まで考えられていた、老化は不可逆、右肩下がりなのだという考え方だけではない。適切な介入をすることにより戻す事が出来るんだよ、ということを示したのが、私の研究です。

## 第3世代老化モデル (介入研究)



加齢現象は可逆!

とは言え、実際どんな感じで進められたのかということが、分かり辛いですので、一人の事例を紹介したいと思います。

この方は、札幌の中央区で調査を行った時に参加して下さいました。78歳の女性で、軽費老人ホームに住んでいらっしゃいました。近所の移動にもタクシーが使われており、足腰の衰えが顕著になっていました。

軽費老人ホームとは・・・(「健康寿命の伸ばし方」p.133)

「家族がいない方などが高齢になって一人で暮らすのは何かと心配だという場合に自費利用する住宅で、介護などを受ける目的の特別養護老人ホームとはまた違う施設です。」



- 78歳、女性
  - 軽費老人ホーム在住
  - 普段の移動は杖を使用
  - 800m離れた通院にはタクシー利用
- 現病歴
  - 高血圧症、糖尿病、高脂血症、肝疾患、変形性膝関節症、高尿酸、肥満

調査させていただいた時、2階にお住まいだったのですけれども、階段昇降が難しくなったので、特別養護老人ホームに移ったらどうかと、施設から勧められていたそうです。

この方の最初のトレーニングの状況ですが・・・この写真の方です。

寝返りをしよう、とスタートしたのですが、途中で戻ってしまうんです。ヨッコイショとするのだけれども戻ってしまう。(下図は、講演では動画でした)

### 第1回目トレーニングの様子



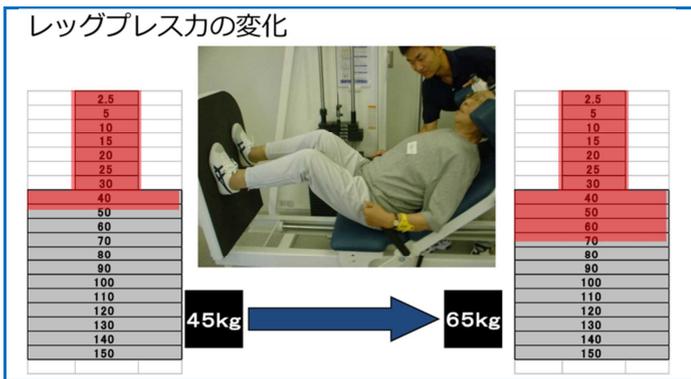
腰が痛いから寝返りができないというわけではなく、腹筋と背筋が弱いからです。「寝返りするよりも、起き上がる方がいい」とおっしゃっていましたが、こうなると、階段がむずかしいということになります。

皆さんのお父さんお母さんもそうかもしれません。私の母もそうですが、少し(階段の上り下りが)大変という方です。

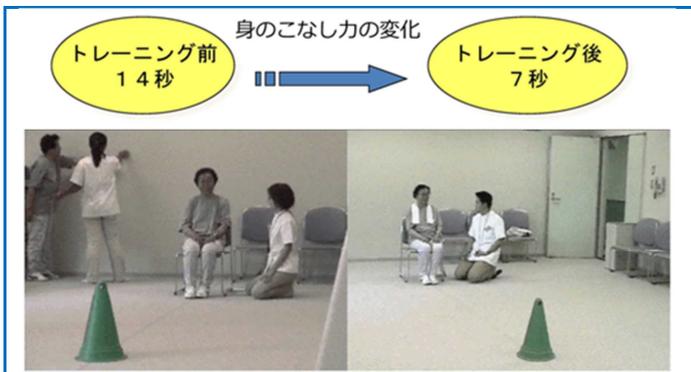
この方に対して、筋力がどの位か測り、無理せず、ちょっと上の今の60%以上の負荷をかけてトレーニングするということを、週2回、3カ月間行ないました。

この結果ですが、レッグプレスカ、立ったり座ったりする動作の時の力ですが、これが45kgから65kgに20kgほど増加しました。

元来の体重が60kgあり、最初レッグプレスのかを45 kgにし、それでは立ったり座ったりという動作が大変だったのですけれど、トレーニングの後には、身のこなしがスッとできる様になりました。



この図(下図は動画から撮った静止画につき、わかりづらい点、ご了承ください)にあるのは、立ち上がりて緑のボールを回って、座るまでの時間を測るといったテストを行った際のもので、左の方がトレーニング前の状態ですが、立つときに立ち上がるのが難しいので、掴まって立ったのがわかると思います。



「走ってもいいですよ」とは言いましたが、普段は杖をついて歩かれていましたので、テストではゆっくりですね。座るときも見て下さい。こういう言い方は何ですが、ヨッラセという感じですね。

この方が、週2回3カ月のトレーニングの後、どうなったかというのが右です。(この間、上(身のこなしの変化)の、右側の動画を見ました)

どうですか? 「おっ!」という声が、たぶんリモートでも起こったのではないかと思います。私が2倍速にした訳ではありません。前は14秒かかったのが、トレーニング後は7秒と2倍速になっています。

私の母親なんかでも、もう歳とったから、(しょうがないか... )とっていた状態ですが、そういう中でも、まだ力がいっぱい残っているのだということ、明らかにした訳です。

で「せっかくここまで来て、トレーニングを止めてしまうと元に戻ってしまうのではないかと」と考え、追跡調査もさせていただいたのですが、トレーニング(つまり我々の直接的な介入)がなくても、階段を登れない状態だった人が、この様に、手すりも使わずに、すいすい上られていたのです。



この様に、一旦、高齢期に自分の身体の処し方を学習したりすると、自分でメンテナンスしていけるということも、明らかにしたと思うのです。

さて、改めまして、皆さん、長生きはしたいですか?

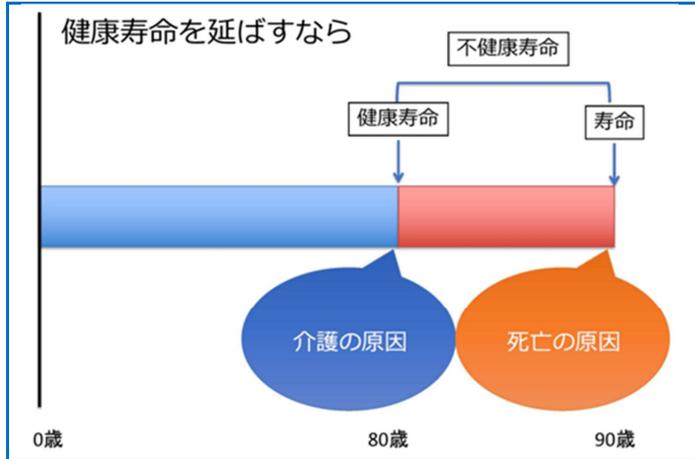
ここで(今回の講演の目的である)オンラインによる支部総会に参加する練習として、チャットを出して、長生きしたいか、したくないかをチ

ャットで書いていただけますか? 時間は20秒です。

.....  
えーと、皆さんの反応を、未だ手許では見ていないのですが、実は私、地域の高齢者の方にお話しする時にも、よく「長生きはしたいですか?」と質問いたします。そういたしますと、したいという人と、そうでないよという人が半々位です。

長生きしたいと手を挙げる人と、どうかな...、と笑いが漏れる人が半々くらいです。

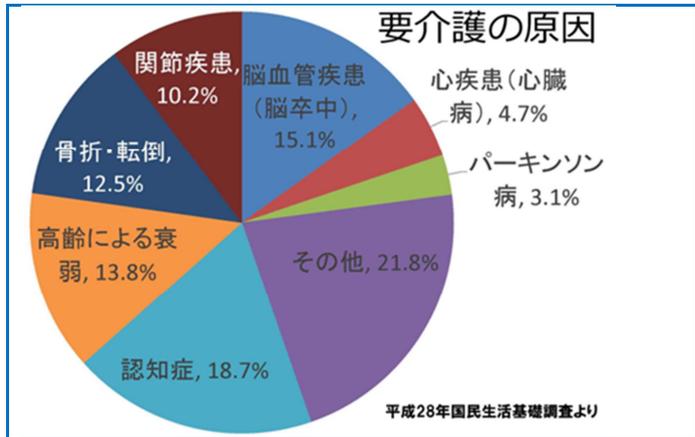
で、次に「元気で長生きはしたいですか?」と伺うのですが、この質問に対しては、皆さん全員が手をあげてくれるんですね。つまり、全員が健康な状態で長生きしたいと。



これからは、病気で死ぬということのポイントにするのではなく、元気を保つという事。病気の方に眼を向けるよりも、自分の元気のメンテナンスというところにポイントを置くべきだというのが、今日、私が申し上げたい事です。

従来の人生50年、或いは60年という時代であれば、寿命を延ばすというところが、健康の一大目標になるわけですが、今の様に人生90年時代になると、如何に健康寿命と寿命の期間を短くするか、即ち、要介護になる原因と考えられることをしっかりと勉強して、それに対する対策を講じていく、あまり「死亡の原因」は恐れず、「健康の為なら死んでもいい」というのは言いすぎですが、介護に依存しないでいられる様にすることが大切です。

そういたしますと、要介護の原因というのが、特に大切になって来ます。この図は「要介護の原因」という平成28年国民生活基礎調査のデータですが、要介護の原因と言いますと、皆さんの頭の中では脳卒中で要介護と言うのが浮かぶと思います。北海道では確かに多いので、心配される方が多いのですが、実際には、それ以外が要介護の原因になることが多く、関節疾患が10%ですね。

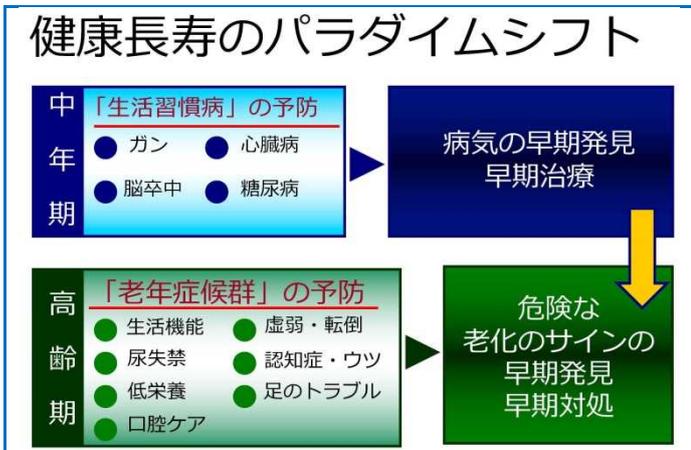


それから足腰の問題。転倒するというのも足腰の問題で12%。それから理由はわかりませんが、なんとなく気が無くなってくるのがありますね。それが13%。そして、図では「認知症」と書いてありますが、診断

された認知症ということではなく、認知機能低下です。これは19%。

こういう様な、**直接、死に繋がる病ではないのだけれども、高齢期の生活機能を著しく低下させる様なもの。これが、要介護の原因としては重要な訳です。**

病気の原因を一生懸命考えるのではなく、むしろ、(図の)下の方に重点を置いていくのだと、理解いただければと思います。



高齢期の生活機能を著しく低下させるものについて、私どもの研究所では「老年症候群」という名前に致しました。高齢期の生活機能低下だということです。

病気を少なくして、寿命を長くするのであれば「生活習慣病の予防をしっかりしましょう！」で、更に、元気で長生きするには、老年症候群の予防だという事になります。

さて、その老年症候群への対応ですが、先ほどの方、彼女がなぜ元気になったのかというポイントは、過負荷の原則にあります。

過負荷の原則とは、**ちょっとだけ頑張る、ちょっとだけ無理するというのが大事だ**ということです。刺激と言ってもいいかもしれません。

高齢期の問題というのは、個人差が大きいです。例えば80歳でエベレストに登れる人がいるかと思えば、80歳で寝たきりの人もいます。ですから、誰かの真似しようとする、うまく行きません。個人差が大きいので、他人と比べて、これ位やるというのは、お勧めできません。

大事なことは、自分の日常生活のレベルを把握して、それからちょっとだけ無理するということです。たとえば、買い物に行くときに10分かって行っているのを、9分30秒にしてみると。

やってみていただくと有り難いのですが、汗も出て来ます。ちょっとだけ無理することにより、皆さんの筋肉、それからいろんな機能を若返らせる、これが**過負荷の原則**です。

歩幅をちょっと広くするのもいいし、それから**認知機能については、いつも同じこと、たとえば計算するとか数学をすとか、いつもやっていることじゃだめで、時々違う事をする。**

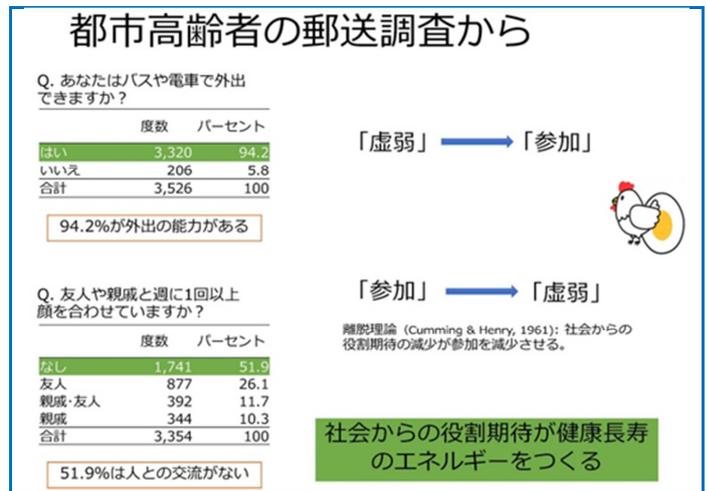
散歩する時も、何時も同じ場所じゃなくて、何時もと違うところで散歩する。そうすると、「ここどこだろう？ どうやれば大通りに出るか？」などと考えます。つまり頭をいっぱい使いますよね。そういう刺激が大事だということです。

ここまで、話を聞いて、「俺は大丈夫！」「お前に言われる筋合いはない！」と思っている人が多いんじゃないかと思うのですが、どうでしょう？

実は、そう思っている人ほど危険が潜んでいますので、それについて、ちょっと紹介したい事があります。

これは、私たちの研究所でやっている、長期縦断研究の一部、私が世役後になってやっているものですが、研究所の周りの方々、7,000人位の方々に調査しました。

半分位の人が答えてくれたのですが、何を聞いたかと言うと、まず、「あなたはバスや電車で外出できますか？」つまり足腰が丈夫で、バスや電車に乗れる能力を持っていますかという事を聞いたのですが、問題ないという人が94.2%、問題あるという人が、わずかに5.8%でした。これは郵送調査だったので、要介護の人を含めた数値ですが、そういう人を含めても5%程度しか、バスや電車に乗れないと言う人はいない。



ところが、ここです。「友達でも親戚でも構いません。週に一回、顔を合せて交流していますか？」と聞くと、交流していないという人が51.9%いらっしゃるんです。

この数値について、自分の身近の人に照らして、たとえば「うちの母は足腰が弱くなったから、外に出ないんだよ。」と考えるかもしれません、違うんです。

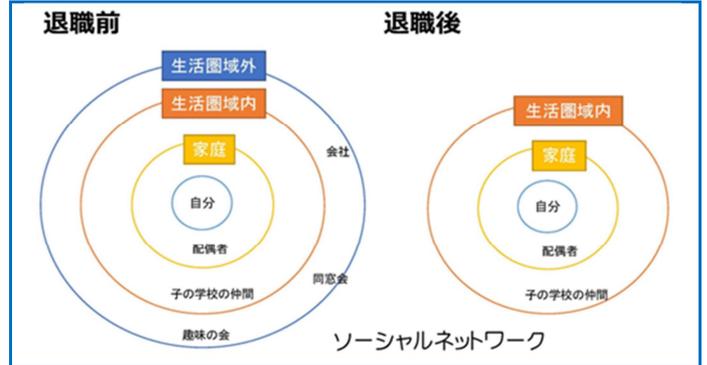
足腰が弱くなるずっと前に、社会的な交流をしないというのが長くあって、足腰が弱くなったなと周りが感じて「お母さん、ちょっと外、歩いてみたらどう？」と聞くと、「別に(外を歩かなくても)いいよ。行くところないから・・・」となる。

社会からの役割期待が減少することにより、参加しなくなるという考え方、「離脱理論」があります。たとえば「大淵さん、ここへきて、あれしてください！」と言う人がいないと、人は無理してやろうとはしない。それが老化を加速させる。

逆に言うと、**社会からの役割期待が、健康長寿のエネルギーを生んでいるのだ**ということなんです。母校のOBの様に退職前、一生懸命働いている人は、**実はかえって危ない**のです。

この図はソーシャル・ネットワークの図です。エゴ・セントリック・モデルと言って、自分が真中にいます。この図に僕がちょっと手と加え、内の円を歩いて行ける範囲、外の円をバスと電車で行く範囲にしました。

家の中、そして歩いて行く距離、それ以外バス・電車で行く距離、この中に自分がどれだけ人脈があるか、つまりネットワークがあり交流があるかというのを書き込むのです。

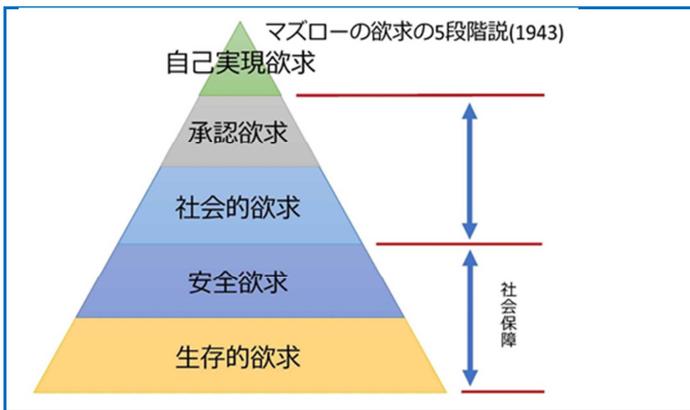


現役で忙しく外で働いている人ほど、地域の活動はあまりやらないんじゃないですか？ そうすると、退職後、ここ（外側の円と内側の円の間）が地域活動の部分ですから、すっぱり抜けちゃうのです。そして、家の中でも居場所がないとなる。

退職後は、役割期待がなくなり、すごく健康長寿のエネルギーがなくなる状態になるのです。

この図は、有名なマズローの欲求の五段階説（1943年）ですけれども、趣味とかを充実させて元気でやりたいよねという、自己実現欲求が上にあり、その下に社会的欲求と、認められたいという欲求がある。

社会的な欲求があって、その為に何かやって周りから認められたいという欲求があれば、自己実現欲求が起こるのですが、社会的欲求と承認欲求がすっぱり抜けている場合、自己実現欲求というのは発現しにくい。



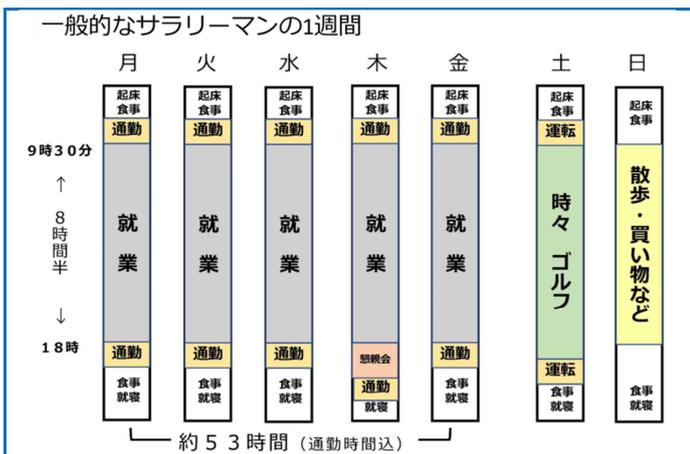
編者注) マズローの欲求5段階説とは「人間は自己実現に向って絶えず成長する生きものである。人間の欲求は5段階のピラミットのように構成されており、低い階層の欲求が満たされると、より高い階層の欲求を欲するようになる。」という説です。

65歳以上の方に、私はよく聞くのですが、退職したらあれやりたい、これやりたいと、準備もしっかりして臨むのだけれど、「楽しかったのは、先生、せいぜい3ヵ月ですよ。6ヵ月なんて持たないですよ」と言う事になります。これは、退職後、社会的欲求と承認欲求がすっぱりなくなってしまうからです。

今の社会保障では、生きられるとか、安全欲求、ここは満たされるけれど、社会的欲求と承認欲求がすっぱり抜けている中で、自分を保つというのは、すごく大変なんです。

退職するとどうなるかと言いますと、一般的なサラリーマンの1週間はこうなります。これは少ないパターンだと思いますけど、労働時間と通勤時間が53時間ありますが、この時間が退職後はなくなります。

退職後に、この53時間を使ってやることを考えてみましょう。



毎日、ラジオ体操、散歩、植木の水やり。これらを、毎日1時間やるとして週5日で5時間。趣味もやるとして、週3回2時間かける趣味を、屋内でやる趣味と、屋外でやる趣味を両方ともやったとして12時間です。旅行も月1回位、行きたいとして、週に換算すると4時間。それから友達にも会う、孫と会うという時間が、毎月3回とすると、日中8時間ですから、週換算で6時間。

これらをすべてやる人は、結構、意識が高い方だと思いますが、これらを実践したとしても週27時間ですから、53時間の半分しか埋まらない。残りは26時間ということになります。

毎日のルーティンは・・・

ラジオ体操 犬の散歩 植木の水やり	毎日1時間として週5日換算5時間
-------------------------	------------------

趣味は・・・

読書・音楽鑑賞などのインドア系 テニス、野球などのスポーツ系 国内旅行 月1回程度	週3日・1回2時間として週換算6時間 インドア・アウトドア両方で12時間 1泊2日として週換算4時間
---	--

たまには・・・

昔の友人と会う 孫と会う 離れた家族と会う	それぞれ毎月1回として、1日8時間 週換算で6時間相当
-----------------------------	--------------------------------

この実践で、週27時間が埋まる（約50%程度）

⇒ 残り26時間の使い方が健康長寿を分ける

又、これらは自分の気持ちでやるものですから、興味が無くなればやらなくなるので、だんだん時間は少なくなり、26時間以上あるということになりますが、この時間の使い方により、健康寿命が決まると考えます。

何に時間を使うのかという事ですが、人から求められるような事。ラ・サールで耳馴染んでいる言葉を使うならば「奉仕」ですかね。そういう、何か他者から求められているという事が大事なんだと、今一度、自覚すべきだと思います。

今日は、東京支部同窓会のオンライン・イベントなので、東京ホームタウン・プロジェクトを紹介します。これでは、退職する前の現役の時から、地域で、先ほどの外側の輪のところ（生活圏域外）に関わることができるようにしようという趣旨で、マッチングの様なことをやっています。

基本はプロボノで、各々が持っているプロのスキルを、地域に生かせる様にマッチングすることにあります。

そうすると、地域の様子もわかるし、自分の退職後の居場所も、退職前からわかる、そういうプログラムです。

プロボノ(ProBono)とは「社会的・公共的な目的の為に、職業上のスキルや専門知識を活かして取り組むボランティア活動」です。

興味のある方には、是非とも、ホームページをご覧になり、イメージを掴んでいただいて、そういうことにも取り組んでいただければ・・・とっております。

### 東京ホームタウンプロジェクト

東京の強みである活発な企業活動、豊富な経験と知識を持った多くの人たちの力を活用し、地域包括ケアシステムの構築に資する「地域貢献活動」を活性化することを目的に、地域包括ケアの推進に資する活動に取り組む地域団体・NPOを対象としたプロボノプロジェクトをはじめ、中間支援組織向けセミナー・伴走支援、ウェブサイトや総括イベントを通じた普及啓発などに取り組んでいます。

プロボノプロジェクト

特設ウェブサイト

http://hometown.metro.tokyo.jp/

最後に、リハビリの専門家として、老いに向けての思想について、少しお話ししたいと思います。

これは私がリハビリテーションを習った砂原茂一先生です。先生は臨床薬理学という分野を日本に創った先生で、結核の先生です。無作為化比較対象試験を日本で初めて行ったのも、この先生です。

先生が活躍された時代ですが、皆さんご存知の様に、結核はストレプトマイシンという抗生物質が発見されて、ある時点まで不治の病だったのが、治る病気になりました。

砂原先生は、その頃、国立療養所の所長をなさっていて、治癒した患者に対して「あなたの身体からは、もう菌が出していないし、地域に帰って仕事をしなさい。」と言って、帰そうとされました。

しかしながら、長い事隔離されており、加えて、外見からはわからないけれども、内部障害がある。つまり肺がたとえ半分しかない。こういう事が重なって、なかなかうまく社会復帰ができない人が多いことから、リハビリテーションを行ない、訓練して、能力訓練、職業指導というところまでやりました。

薫風園というところで職業指導をしたのですが、以前、臨床検査技師には肺が半分ない様な人が多かったのですが、それはここ出身の人だったのです。そういう経験を先生がまとめて、リハビリテーション学院で、日本のリハビリテーションを形作って行ったのです。

砂原先生がおっしゃっていたことの1つ目です。何でもかでも障害と言ってしまうと、何に手を付けていいかわからなくなるので、障害を3つに分けて考えようということ。

その3つとは、脳卒中で手足が動かないという「機能的な障害」。そのために歩くことができない、食べる事が出来ないという「能力の障害」。そして、それによって会社に行けないとか、いろんな社会交流ができないという「参加の障害」です。

おっしゃっていたことの2つ目ですが、「これが動かないから、これができない」と言いだしたら、リハビリにならないという事。「足腰が悪いことと、その人の社会的価値は独立しているのだと、皆で信じてみようじゃないか！」とお話しをされていました。

「そんなことあるのか?」「荒唐無稽だ!」とおっしゃる方がいるかもしれませんが、これを見てください。



写真 StarTrek Next Generationより

- 1963年 ブラックホールの特異点定理を発表
- 1974年 ブラックホールの蒸発理論
- 1977年 ケンブリッジ大学教授
- 1983年 無境界仮説を発表
- 1991年 時間順序保護仮説を提唱

お亡くなりになりましたが、スティーブ・ホーキング博士ですね。皆さんご存知の様に、すごい業績をお持ちですが、それだけじゃない。この写真はスタートレックという映画に出て、演技をされた時のものです。この様に茶目っ気もあり、社会生活に関しても100%の方です。ところが、しゃべれない、動けなかった。

ということは、足腰が動かないということと、その人の価値は全く独立しているということじゃありませんか？

高齢期の問題も、「うちの母は認知症になったから、もう駄目だ。」と思ってしまうと、例えばホーキング先生の様な、治らない障害を持っている人は救われません。

ですので、是非この考え方(足腰が悪いことと、その人の社会的価

値は独立しているのだと、皆で信じてみようじゃないか!)を大事にしてください。

この写真は「注文を間違える料理店」です。テレビでも紹介されているので、ご覧になった方がいると思いますが、この人たちは、皆、認知症なんです。

認知症なんだけど、どうしてこれだけ笑顔がでるかという、認知症という機能障害と、彼等の持っている価値が独立していると、信じてくれる人がいたからなのではないでしょうか？

## 注文をまちがえる料理店



出典: フォーブスジャパンホームページより <https://forbesjapan.com/articles/detail/16640>

ということで、老化の問題。僕は、老化は戻るというお話をしました。

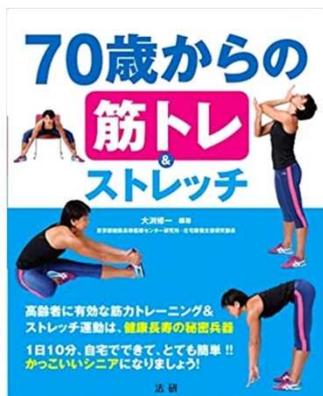
しかし、人は何時か死ぬわけですし、人の世話にならざるを得ない時もあるでしょう。その時に、足が動かないから駄目だとか、身体が動かないから駄目だ。人の世話にならなきゃいけないから、自分はもう駄目だ。或いは、自分の親はもう駄目だ、なんて考えるのはやめましょう。

この写真の人たちは、認知症になったから、この笑顔が作れるのだという風に考え、そこから、又、新しいことを考えていくと、ますます元気な社会が出来るのじゃないかと、思います。

これが、老化をずっと観察してきた自分が、快適に老後を過ごす考え方ではないかなと思っています。

どうでしょう?もっと興味が沸いたという方がいましたら、私の本、本屋さんで大量在庫中ですので、お手にとっていただければと思います。

「健康寿命の伸ばし方」には老化の本質みたいなことを書いています。「70歳からの筋トレ、ストレッチ」は、どちらかというと身体を鍛えましょうという内容の本です。



## Q&A

運動の介入に加えて、食事、栄養素の介入による変化、運動機能などを検討されたことはありますか？サルコペニアの改善に有効だと思われるのですが…

編者注)サルコペニアとは「加齢による筋肉量の減少および筋力の低下のこと。」です。

先程紹介した方は太かったのですが、あまり細い方では筋肉に負担がかかるので、栄養が悪い状態で負荷をかけるのはよくないです。栄養については、**積極栄養**ということで、以前とは違い、むしろ高年齢にはタンパク質をしっかり摂るべきという考え方に変わって来ている。

タンパク質をたくさん摂ると、腎臓に負担がかかるので、あまり良くないとお考えの方が多いと思うのですが、タンパク質摂取で健康を取り戻している方がたくさんいます。

尚、タンパク質を摂ると消化にエネルギーが必要で、疲労してしまう人もいますので、リハビリの分野では、アミノ酸飲料を使いながらトレーニングすることがポイントになるのではないかと注目がされています。

マズローの欲求の5段階説で、真中の2つが、システムとしてすっぽり抜けるとい話がありました。その辺について、先生方で、何かされていることはあるのでしょうか？

確かに、**今、必要なのは、身体を鍛えることよりも、社会的な役割期待が大事だ**ということですが、国や我々は「通いの場」というコンセプトを進めています。

これは、簡単に言うと、街角でみんなで集まって体操したりと…そういうイメージです。従来は自治体が運営して高齢者にやりましょうと呼びかける形だったのですが、住んでいる人が、少人数でいいので、自分で運営する場、これが「通いの場」ですが、それを増やそうとしています。で、集まって難しい話をする事にすると、入れない人がでるので、最初は、集まって体操するなど、いろいろなことを組み合わせたり、次第に人々がお互いに健康のことを気遣う関係性が作られる様にしようと、一生懸命やっているところです。

認知症大綱の中にも「通いの場」という言葉が入っており、中には、ただ集まって体操する場をたくさん作るのだという誤解をされている方がいるのですが、そうではなく、小さい単位で誰かがいないと、**なんとなく皆が心配する**という関係を、たくさん作ろうという事でやっています。

話が長くなりますが、町田市なんかは、昔、そろって多摩ニュータウンに引っ越してきたわけですが、そういう方々が、続々退職して、虚無感をいただいている方がたくさんいます。そういう方々にとって「通いの場」はベストマッチでして、町田市だけでも400くらい通いの場があります。これがこれからの日本を救う一つの手になるのではないかと考えてやっています。

男女の性差による特徴的な違いはあるのでしょうか？

要介護の原因について、女性では圧倒的に「足腰の問題」が大きい。これに対して「脳卒中」で要介護になる女性の数は、男性の半分です。ところが「関節疾患」で要介護になる女性は、男性の2倍以上です。女性は閉経の影響で骨粗しょう症だけでなく、筋肉の粗しょう症になる人が多く、足腰の虚弱化が進みやすいのです。

社会的役割については、女性の方が男性よりも社会的役割が下がるということは少ないのですが、核家族化して、子供が離れるので、女性でも共通の問題になってきています。

健康長寿の秘訣として、異性に対する好奇心については、重要なファクターでしょうか？

他者を意識することが重要だとは言えます。それから、足腰を鍛えることにしても、人前に出ることがなくなると、だいたい、どうでもよくなるじゃないですか？異性を意識することもエネルギーにはなると思います。

東京都のホームタウン・プロジェクトは素晴らしいと思うが、「若い時の専門性を活かして」といわれると、自分には専門性がないことから、敷居が高い。こういう人間のために、ハードルは下げられないのか？

ホームタウン・プロジェクトは、現役世代が、地域社会とチャネルがないということから立ち上げられたものです。敷居を下がるということではありませんが、専門性があるなしに関係なくできることがあります。

実は、地域でお金を集めて何かやろうとなると、いろいろ面倒だということで、止めちゃう人もいます。又、メンバーを集めるのにどうしたらいいかわからないなんていうこともある。それに、地域の活動というのは、皆、カガフラットな中でやるので、「こうした方がいい」とはなかなか言いだせないところがある。

我々の様な現役世代が入って、意見を聞いて「そういう考えもあるんですね」と反応するだけで、そのグループの考えがまとまって、**新しい方向に動いたという事例がたくさんある**ので、入る際に、自分の専門性にこだわらなくても、メンバーの話を聞くだけでwin-winの関係にできると思います。

新型コロナ禍で、医療センターで特に気を付けていらっしゃることはあれば、教えてください。

マスクと手洗いですね。それほど厳しいことはやっていませんが、マスクと手洗いを徹底しています。あとは、**ストレスを溜めない**ということが大切だと思うのです。実は私の今の研究なんですけど、去年に比べて今年の方が、私が調査している皆さんでは、病気が少ないんですよ。私が持っているデータでは、去年より今年の方が、高齢者は元気になっているんです。

その原因なんですけど、**負のイベントに対して、うまく調整していく大人カガ、今、すごく発揮されているのです**。駄目なことばかりに眼がいくと**ストレスが溜まります**。「この環境の中で、これができた！」という風に考えれば、**より楽しい状態になる**と思うのです。たとえば、このウェビナーのよる同窓会だってそうじゃないですか？集まれないところで、どうやってやるかと考えてやってみて、「あぁできた！こんなことができるんだ！」という発見があると**ストレスがなく、より楽しい状態になる**という風に思っています。

12期

佐藤友康

かすみ園代表

函館ラ・サール学園同窓会函館支部長  
〒042-0942 北海道函館市柏木町10番6号  
TEL.0138-51-2303 FAX.0138-51-2396  
E-mail:kasumien@k2.dion.ne.jp

会員コミュニケーション委員会に寄せられた、同期会、及び支部からの報告です。

### 29期生 同期会(2023年11月18日)報告

文責:29期 佐藤 大介

29期生の同期会を2023年11月18日に函館で開催しました。卒業から30年となった2021年に、記念の同期会を函館で開く計画があったのですが、新型コロナウイルスの感染拡大によって移動と人の集まりが大きく制限されてしまい、断念せざるを得ませんでした。今回、ようやく「卒業30周年+α」を祝う同期会を開くことができたのです。

同期会は2部に分かれ、第1部は学校と寮の見学を行いました。校舎の1階ホールを集合場所としましたが、在学当時とはまったく異なる校舎をキョロキョロしながら同期生が懐かしい顔を見せると、集まった面々から歓声が上がリ、盛り上がりながらの開始となりました。

第一部に参加した同期生は36人。寮教諭としてお世話になった清水先生(現・寮長)の案内で、寮を見学することからスタートしました。



寮も改築されて当時とは装いを新たにしていますが、参加者の元寮生を特に驚かせたのが浴室でした。突然、50歳過ぎのオジサンたちがドカドカとやってきて「銭湯みたいだ!」「こんなにきれいなら入りたい!」と、さまざまな感想を口にする姿に、入浴中の現役生たちはさぞ驚いたことでしょう。

寮の部屋や食堂、自習室などを見学し、当時の思い出を蘇らせてきたところで学校に移動し、ピンクの校舎がもはや過去の記憶であることを思い知らされました。礼拝室で亡くなった同期生や先生方への黙祷も行い、それぞれが時の流れに思いを馳せたことかと思えます。



第二部は、函館駅前のホテル「ラ・ジェント・ステイ」での懇親会となり、こちらには同期生51人のほか、当時の先生やロドリゴ・テレビニョ理事長にも参加していただきました。お越しいただいた先生は海川先生、沖田先生、倉橋先生で、いずれも年齢を感じさせない若さから、声を聞いていると思わず授業を受けている錯覚に陥ったほどでした。

懇親会では、3年生のクラス別に同期生が登壇し、あいさつで一人一人が近況などについて報告しました。30年前と変わらない

雰囲気同期生もいれば、名前を言うまで一瞬誰だかわからないと思う同期生もおりましたが、それぞれがまたここで久々に顔を合わせられたことの喜びを、言葉ににじませておりました。



我々の高校時代はバブル経済が終焉を迎えるころと重なりますが、当時は携帯電話もインターネットもなく、さまざまな面で時代の違いを感じます。30年ぶりの再会となった同期生もいる中で、それぞれの近況報告を聞きながら、長い時間が確実に経過したことを思い知らされるとともに、高校時代の経験がその後の人生の大きな糧になっていることを実感しました。

懇親会では、終盤に校歌と「It's a long way」を全員で合唱しました。卒業以来、校歌などを口にした人もいたかと思いますが、すぐにメロディと歌詞が浮かぶのは、当時の思い出が如何に強いかと言うことです。5年以内に再び函館で開催することを幹事団で宣言し、ほぼ全員が1階のバーに移動して二次会となり、長い夜を過ごしました。

参加していただいた皆さん、先生方、本当にありがたうございました。



### 函館支部「支部総会が通常へ」

函館支部 支部長 佐藤 友康

2023年8月に支部総会が開かれました。まだ、やはり病が心配でした。懇親会は着席とし、一人ずつ食事を提供する事にしました。その結果、やはり病にかかった会員は無かったようです。

2023年11月に、2024年の支部総会に向けた準備委員会を立ち上げました。

担当期はX5期と確認しました。

2024年2月には、少数ですが同窓会誌を送付するにあたり、会誌の袋詰め作業を皆で行いました。

2024年3月には、支部総会の日にと会場を決め、実行委員長として25期中野敏昭氏を選出しました。

5月から支部総会の案内に載せる広告集めに着手しました。結果として102件集めることができました。懇親会の出席者より広告を出してくれた会員の方が多くて戸惑いました。

今回の懇親会は、最近の市内の会食の状況を踏まえて、おっかなびっくり大皿を出すことにしました。毎回ですが、出欠の連絡の締め切りの後にも出席の連絡が舞い込み、席を割り振る担当者は前日まで作業を繰り返しました。(担当者はコロナのため人前には出られない状況でしたが、通信回線を通しての感染は無いようなので、体調不良の中、毎日更新をしてくれました。)

そもそも、函館支部会員は、孝行息子が大半です。大学を出た後、親のために就職後Uターンしたり、Jターンしたり、すぐに戻ってきたりしています。支部総会を準備するにあたり、作業分担をする時でも、「俺やります」、「僕できます」など、割り振りはすぐに決まります。そういう孝行で、忠義な会員がたくさんいる支部です。

**札幌支部「札幌支部だより」**  
札幌支部 支部長 二木 一重

札幌は今、老朽ビルの建て替えや新規ホテルの建設、そして新幹線の駅舎建設などクレーンが乱立し物々しく、騒々しい雰囲気です。2030年前後までにはそれぞれ完成を迎え(新幹線はちょっと遅れるかもですが)、新たな札幌の都心へと変容を遂げようとしております。

そんな中、札幌支部恒例の総会・懇親会が、今年も9月第1週の7日(土曜日)に東急REIホテルにて開催されました。コロナ禍も落ち着き参加者も110名を超え、盛況のうちに楽しいひと時を過ごすことが出来ました。総会後の講演では、9期の松久三四彦先輩(北海道大学名誉教授)から「法のジレンマ」と題して法律上の時効についてのご講演をいただきました。



札幌支部の活動の中で毎年春と秋に開催しているゴルフ大会を数年前から総会の翌日の日曜日に設定したところ、多くの方に参加いただくことができるようになり今回も19名5組で開催できたところです。天候も良く広々とした北海道のコースで思う存分楽しんでいただけたことと思います。

来年の総会も9月6日(土曜日)、東急REIホテルでの開催を予定し、翌7日にゴルフ大会も企画する予定ですので、全国広く皆様の参加をお待ちしております。

札幌市内のホテル予約状況は大変厳しい混雑が続いており、来年に向けて早めのご予約をお勧めします。

**第24回(2024)西日本支部総会・懇親会 報告**  
西日本支部 支部長 山本 真司

ここ最近では会場の変更が続いている中、第24回西日本支部総会・懇親会を2024年10月5日、神仙閣大阪店(大阪市北区)にて行いました。ご来賓や校友を合わせ44名(欠席3名)の参加者をもって盛会裏に終了いたしました。

今回の参加者は6期から61期まで文字通りではありますが最大の年齢差が55歳となり、最年少の鈴木氏が紹介された際は「孫

の年だ」との声も聞こえてきました。

16:45に受付を開始し、17時より総会を執り行いました。総会ではその後、議事に入り加藤恭司役員(21期)の司会のもと物故者への黙想ののち議事に入りました。2023年度の活動報告を山本真司支部長(12期)より、会計報告を工藤大輔監査幹事(35期)より、2024年度の役員紹介を宮本雄大総務幹事(30期)より行い、議案は承認されました。総会終了後に恒例の集合写真の撮影を行いました。(支部総会参加者には写真ダウンロード用のQRを受付時に配布しております。)

懇親会は17:30より同会場にて工藤監査幹事のもと開かれました。ご来賓の西岡健太郎(鹿児島)ラ・サール学園同窓会大阪支部長、大山慎介札幌支部副支部長(19期)、森川雅浩函館支部事務局長(30期)、富樫雄一東京支部長(19期)、森俊雅同窓会会長(14期)よりご挨拶をいただき、三須直貴氏(6期)の音頭により乾杯を行いました。歓談の中、初参加の23期中田氏、28期渋谷氏、61期鈴木氏より一言ずつお話しいただきました。最後にグリークラブOBによる先唱のもと、校歌と学生歌を斉唱し閉会となりました。



例年通りのお願いとなりますが、出欠確認の返信へのご協力と、当日急に参加が難しくなった際には案内状記載の支部役員までご連絡いただけますようよろしくお願いいたします。

**「同窓会とは何か？」**

「社会に出て、繁忙の中に身を置き色々なことを忘れていく中、1年に1度18歳に戻れる時間」

函館ラ・サールに入学して良かった。今の私はないと思います。多様性に富んだ子供たちを、全部受け入れて育ててくれた学校。

優等生も劣等生も分け隔てなく自由を謳歌させながらも、外にはみ出さないように見守ってくれている。

そんな学生時代を思い出させてくれるこの同窓会に、一人でも多く足を運んでもらいたい。

2017.7.22 東京支部同窓会スライドから...

**函館ラ・サール高等学校**  
HAKODATE LA SALLE HIGH SCHOOL

**「日吉の丘」Vol.21(オンライン版)**

2024.12.12

原稿をお寄せいただいた方々、収集に尽力されたかた方々、名刺広告に広告にご協力いただいた方々、そして、私ども皆の精神的ルーツである、聖ラ・サールに感謝の意を表します。

函館ラ・サール学園同窓会  
会員リレーションズ委員会

岩淵(11)、二木(11)、大塚(14) 大山(19)、齋野(23)、森川(30)、山口(34)