

第 15 回 異と和～違いが調和を紡ぐ時代へ～



令和 8 年 8 月 2 日

仙台奥羽ロータリークラブ 8 月臨時例会

MR オープンカフェ第一部

「人手不足社会、日本は何を選択すべきか？」-AI・働き方・外国人材から考える未来-

発表者

- ・ ファシリテーター:
- ・ キッセイ薬品工業株式会社 鈴木乃愛氏
- ・ 日本イーライリリー株式会社 新沼祐伸氏
- ・ 医療法人総志会 宗像靖彦

集会テーマ

「人手不足」を鏡に、時間・労働・共生・サービス水準の「当たり前」を問い直し、個人の幸福と社会の持続可能性を重ねて見つめる。

集会全体を貫く問い

- ・ 仕事・時間・お金・健康・役割が絡み合う中で、個人の幸福と社会の豊かさをどう両立させるのか。
- ・ 「週休 3 日」「共生」「生産性」などの制度や常識の背後にある価値基準は何か。私たちはどの文明のあり方を選ぶのか。
- ・ 個人の「自由な時間」を、誰が、どのような労働や仕組みで支えるのか。その支え合いを私たちはどう設計・引き受けるのか。
- ・ 「人手不足」と見えているものは、過剰サービスや硬直した制度、技能・地域配置のミスマッチが生むシグナルではないか。何を「必要」と定義し直すべきか。

第一部：週休 3 日制は幸福につながるのか／「時間が欲しい」という願いの多面性

主な視点

- ・ 給与維持の前提で休みが 1 日増える仮説から、自由に使える「時間」にこそ豊かさを見出す視点
- ・ 時間・お金・健康・キャリア（出世欲）など、多様な価値尺が並存するという視点
- ・ 健康が幸福の土台であり、心身の余裕があって初めて時間やお金が価値を持つという視点
- ・ 「選択の自由」そのものが豊かさであるという視点（副業・スキルアップ・家族時間・挑戦）
- ・ 現実的制約への視点（業務総量が減らなければ労働密度が高まる／有給が消化でき

- ない)
- 成功事例（Microsoft 等）に光を当てつつ、生産性向上という大きなハードルを直視する視点

印象的だった気付き

- 「週休 3 日は嬉しいか？」に「嬉しくない」という反応が示す、給与減や業務のしわ寄せなどのデメリットへの冷静な見立て
- 「時間」は休息に限らず、ラーメン屋を手伝うなど、自己実現や挑戦のための「可能性の器」とであるという具体的感覚
- 多くの人が「お金や健康がある程度満たされている」という暗黙の前提の上で「時間」を求めている可能性
- 増えた時間の使い方が新たな格差（副業で収入増 vs 趣味・休息重視）を生む可能性

この部で広がった世界認識

当初は「休みが増える＝幸福」という単純な図式が共有されかけたが、対話が進むにつれ、それが健康・業務量・制度運用・文化的慣行と結びついた複雑な問題であることが浮上した。幸福の前提条件（健康・経済的安定）と、時間の裁量（自分で決める自由）への希求が交差する場面で、「時間」は単なる余暇ではなく、可能性を試すための資源だと位置づけ直された。週休 3 日という制度の是非から、「私たちにとっての幸福とは何か」「増えた時間をどう使うか」という、個人の生き方の問いへと収束していく。そこには唯一の正解はなく、ライフステージや価値観が色濃く反映されることが確認された。

第二部：誰が社会を支えるのか／人手不足そのものを問い直す

主な視点

- 個人の休みの増加は社会全体の労働力の再配分問題に直結するという視点
- 担い手の選択肢（AI、女性、高齢者、外国人労働者）を制度目的別に捉える視点（EPA／技能実習／特定技能）
- 医療・福祉分野で外国人労働者が社会インフラの担い手になりつつあるという現実
- 文化・宗教・価値観の理解、受け入れ側の教育体制整備、感情的対立を避けるための議論の土台づくり
- 「共生は無理」とする懐疑、「まず日本人の雇用改善を」とする優先論、「視点が違うだけ」とする認知論が併存
- 「人手不足」の定義を疑い、過剰サービス（深夜受注、過剰配送）、固定化された週休制度など「当たり前」の再検討
- 受注締め時間の前倒しや夜間出庫縮減で顧客不便が最小、残業と採用難が緩和された実例
- 過剰包装・サービス過多という文化的慣行が働き方の過剰化を招くという視点
- 国・企業の上流制度モデルが現場の柔軟性を奪うという構造的視点

印象的だった気付き

- 「便利な暮らしは誰かの労働で支えられている」という言葉が、個人の願いから社会構造へと視点を反転させた

- 「外国人受け入れの是非を問うのではない」という前置きが、制度・運用の課題として冷静な議論を促した
- 「製菓会社が日本から撤退したら誰が困るのか？」という問いが、社会的必要性の自明性を揺さぶった
- 締め時間前倒しでも多くの顧客に支障がなかった事例が、企業の差別化競争が過剰サービスを生んでいた可能性を示した

どのように視点が補完されたか

第一部が「個人の時間と幸福」を内側から掘り下げたのに対し、第二部は「その時間を誰がどう支えるか」という外側の構造に光を当てた。さらに「支える構造」自体の前提——過剰サービス、週休制度の自明性、制度モデルの硬直——を疑い、必要の再定義へ踏み込むことで、単純な「人が足りないから外部投入する」という思考を解体した。外国人労働者との共生は、異文化の受容にとどまらず、私たち自身の「当たり前」への批判的まなざしと、受け入れの土壌（制度×価値観×実践）づくりを要請することが明らかになった。こうして、個人の自由の拡大は社会の新たな責任と設計変更を呼び込む営みだと理解が補強された。

第三部：統合された視座／文明の選択へ

統合された視座

- 個人の幸福（ミクロ）と社会の仕組み（マクロ）は対立ではなく、相互作用する生態系である。自由な時間の拡大は、労働の再配分・サービス水準の見直し・制度の柔軟化・共生の土壌整備と連動する。
- 解決の順序は「不足を埋める前に、過剰を外す」。目的を鮮明化し、過剰サービスを剥離してから残る本質的不足に、技能再配置・リスクリング・技術導入・制度調整を当てる。
- 共生は「制度×価値観×実践」の三層で育てる営み。受け入れ条件（安全のフィルター、生活基盤の整備）と、対等なパートナーとして向き合う心の準備が不可欠。
- 私たちは消費者であると同時に、社会の利便性をどの労働で、どの代償で維持するかを選ぶ文明の当事者である。

全体を通して見えてきた本質

- 「人手不足」は事象であり、社会や企業が積み重ねた過剰な期待値と、個人の現実との間に生じた歪みのシグナルでもある。必要の再定義なく外部投入（AI・外国人材）に依存すれば、過剰を温存し摩擦を増幅する。
- 時間とは、休息だけでなく可能性を試す資源。時間の裁量が幸福に直結するが、その自由は他者の労働と社会の設計に支えられている。自由の拡大は、責任の再配分を伴う。
- 文化としての「高すぎるクオリティ」要求を疑い、目的→設計→運用の順で再編すれば、時間が個人と社会に帰ってくる。その時間は本来の価値創造の資源となる。
- 共同体としての選択（休む文化、サービスの停止を受け入れる合意、共生の土壌づくり）と、個人の選択（時間の使い方、役割の引き受け）が連続している。

参加者が持ち帰る問い

- 自分の「幸福の物差し」は何か。時間・お金・健康・役割のどの組み合わせが今の自分にとって本質的か。
- 自分が望む「自由な時間」は、誰のどのような働きによって支えられているのか。自分はその支え合いの環で、どんな役割を担うのか。
- 職場や業界の「当たり前」は、本当に顧客や社会のためになっているのか。それとも過剰な競争の産物ではないか。外してよい「過剰」はどこにあるか。
- 技術・人材・制度の導入は、どの不足に対して、どの土壌整備（価値観・教育・運用）とセットで行うべきか。
- 私たちはどの文明の形を望むのか。利便性と休む文化、共生のコストと尊厳、自由と責任のバランスをどう選び取るのか。

集会全体の流れ（2026年8月2日 07:45:57 の対話の物語）

朝の対話は、週休3日制という身近な入口から始まった。参加者は「休みが増えると嬉しいか」を自分の生活に重ね、時間・お金・健康・出世欲といった複数の物差しで考え直した。やがて「時間は可能性の資源」という感覚が共有され、制度の是非は個人の生き方の問いへと解けていく。

視点は自然に外側へ旋回する。「その時間を誰が支えるのか」。医療・福祉現場で増える外国人労働者、EPA・技能実習・特定技能という制度の違い、文化・宗教・価値観の理解、教育体制の整備——共生は感情的対立ではなく、土壌づくりの課題として立ち上がった。同時に、「人手不足」自体の定義が問われる。受注締め時間の前倒しや夜間出庫の縮減で顧客不便が少ないまま残業・採用難が緩んだ事例が示され、「過剰サービス」が不足感を生んでいた可能性が露わになる。過剰包装という文化の延長で、働き方の過剰化が常態になっていたことも見えてきた。

終盤、二つの旅路は合流する。解決の順序は「不足を埋める前に過剰を外す」。目的を鮮明化し、サービス水準を社会合意のもとで見直す。残った本質的不足に、技能再配置・学び直し・技術導入・制度調整を当てる。共生は「制度×価値観×実践」の三層で育ち、受け入れの条件（安全のフィルター、生活基盤）と、対等な心の準備が鍵になる。参加者は、自分の時間の願いと社会の機能維持が一本の線でつながっていることを実感し、文明の選択を自分事として捉え直して対話を閉じた。

今日生まれた「異」と「和」

異

- 「時間」は休息ではなく「可能性という資源」であるという再定義
- 「不足を埋める前に、過剰を外す」という解決順序の逆転
- 外国人労働者を「労働力」ではなく「生活者・パートナー」として捉える視座（EPA／技能実習／特定技能の目的差の理解）
- 「人手不足」は社会の過剰期待と制度の硬直を照らすシグナルであるという見方
- 共生は制度導入だけでは成立せず、「価値観の土壌づくり」から始めるという文化的アプローチ

和

- 個人の「時間の自由」と社会の「機能維持」は対立せず、目的の再定義とサービス水準の見直しで響き合う

- 技術・人材・制度の外部投入は、土壌整備（価値観・教育・運用）とセットで初めて持続可能になる
 - 自分の選択（時間の使い方）が、企業・社会・文明の選択と連続しているという理解の共有
 - 「視点が違うだけ」という認知が、異文化の共生だけでなく、社会の「当たり前」への再検討にも適用できると気付いたこと
-

一文で表す今回の集会

不足を埋める前に過剰を外し、目的から時間を取り戻す——その時間を資源として、共生と働き方、そして文明のかたちを自分たちの選択として描き直す。

今回、私たちは「人手不足」を議論したのではない。「豊かさとは何か」という問いを、時間・労働・共生・文明という四つの窓から眺め直したのである。