



# 「平成21年度 ライフプラン専門セミナー」を開催しました!

平成二十二年一月二八日(木)、東京・千代田区平河町のルポール麹町(麹町会館)で「平成二十二年度ライフプラン専門セミナー」を開催しました。

このセミナーは、主に地方公共団体、共済組合等の福利厚生担当者を対象に、ライフプランセミナーを開催する際の参考とし、併せて担当者の専門知識習得を目的に、特定の課題を選定して開催しています。今年度は「生きがい(家族・自分時間・仕事)」をテーマに実施しました。

## 各講演の紹介

講演1「楽しく学べる…」

### 夫婦の七不思議講座

家族のうち夫婦関係をテーマに日本交流分析協会認定一級交流分析士、夫婦問題カウンセラーで市民団体「夫婦問題相談チェンジ」代表の小林美智子氏に講演いただきました。

## ◆概要

・夫婦関係は男女の本質的な違いから誤解がおこりやすい現場です。恋はPEAという脳内ホルモンが作用する本能的なものです。愛はお互いの短所を補うなど心が中心のもの。また昔は夫は食糧調達、妻は家事や子育ての役割分担がありました。また男性の脳は不器用で一つのことし

かできない反面、論理的ですが、女性の脳は柔軟で情報に敏感です。こういう男女の本質的な違いをまず理解する必要があります。

・本題の「夫婦の七不思議」を以下の七つの事例によって解説していきます。

① まず、会話の主な目的は男性にとつては「情報伝達手段」ですが、女性にとつては「コミュニケーションの手段」ということです。男性への話

の聞き方のアドバイスは「イエス・バット法」。禁止なのは「余計なアドバイス」です。女性への話し方のアドバイスは、「素直に伝える」「時系列に話す」「ゆっくり話す」ということです。

② 次に、話合いの内容は、男性は「これからどうするか」を話し、女性は「今までのことを話し合ってからこれからのこと」を話します。

③ また男女の目線ですが、夫は「現在から未来」に目が向きやすく、妻は「過去から現在」に目が向きやすいのです。

④ 相手に対して教える場合ですが、女性は相手が心配でつきつきりで教えますが、男性は相手を尊重して時には突き放す場合もあります。ここで女性は冷たく感じる場合があります。

⑤ 買い物の仕方ですが夫は「目的の物に一直線」ですが、妻は「あれこれ数軒のお店を見る」のです。アド

バイスとしては一緒に買い物に行かない、行く場合は現地で一時間など時間を決めそれぞれ行きたい店に散ったあとで集合するやり方がいいでしょう。

⑥ 相手に対する謝り方ですが、夫は「事実に対して謝り」ますが、女性は「傷ついた気持ちに謝り」ますので夫は「つらい思いをさせて悪かったね」と謝るのがいいでしょう。

⑦ お互いに望むものとして、夫は「妻の笑顔」を望んでいます。妻は「何でも一緒にやってほしい」ということです。妻は夫にかまってほしいんですね。

・現代は離婚が増えていきます。上記の七つの男女の違いからまとめると、「妻が愛されると感じさせる」ように、「コミュニケーション(見ること、話を聞くこと、触れること)」に気をかけてパートナーに優しい夫婦関係を



市民団体「夫婦問題相談チェンジ」代表・小林美智子氏

平成21年度ライフプラン専門セミナープログラム

課題：「生きがいつくりを考える～家族・自分時間・仕事～」  
 日程：平成22年1月28日（木）

時間	講演内容等
9:30～10:00	受付開始
10:00～10:05	開講挨拶
10:05～10:15	オリエンテーション
10:15～11:45 (1時間30分)	講演：「楽しく学べる…夫婦の七不思議講座」 講師：夫婦問題カウンセラー 日本交流分析協会認定1級交流分析士 市民団体「夫婦問題相談チェンジ」代表 小林美智子
11:45～13:00	休憩・昼食
13:00～13:30	家庭経済設計DVD「サンタが家にやってきた」の 先行上映
13:30～14:30 (1時間)	講演：「生きがいつくり」 ～地方公務員OBによる経験談 講師：「伊香保段々とうふ」山本作右衛門商店店主 元群馬県伊香保町職員 山本修
14:30～14:45	休憩
14:45～15:45 (1時間)	講演：公務員の定年延長をめぐる動きについて 講師：人事院給与局生涯設計課長 佐々木雅之
15:45	閉会、アンケート記入、解散

会場：ホテル ルポール麴町（東京都千代田区平河町2-4-3）



「伊香保段々とうふ」山本作右衛門商店店主・山本修氏

築いてみてください。

講演の「生きがいつくり」

～地方公務員OBによる経験談

生きがいつくりについて元群馬県伊香保町職員、現在は「伊香保段々とうふ」山本作右衛門商店店主の山本修氏に講演いただきました。

◆概要

・私は生まれも育ちも群馬県の伊香保町で現在は「伊香保段々とうふ」という豆腐屋を経営しています。現在は合併して渋川市になりましたが、

もとは伊香保町役場に約二九年勤め、主に社会教育の仕事に従事してきました。伊香保町の徳富蘆花記念文学館長を最後に五六才で役場を中途退職しました。

「段々とうふ」という名の由来は、伊香保温泉街の石段から来たのと、「だんだん」お客さんが増えてほしいという気持ち、NHKの連続ドラマでもあったように「だんだん」が中国・四国地方などで感謝の意を表すことから来しました。

・四年前には「豆腐茶房だんだん」というカフェをオープンし妻と娘に経営させています。カフェの方は金・土・日曜日が忙しく行列ができる程です。

「伊香保段々とうふ」は新聞や雑誌やテレビ、ラジオに取り上げられ、各種イベントにも参加しています。関東圏の百貨店や物産展にも出店しています。

・また私は地元のイベント「伊香保ハワイアンフェスティバル」を立ち上げて以来ずっと係わっています。イベントでは司会もやっています。また日本スケート連盟ナショナル審判員の資格を持っていて、近隣のスケート大会の審判やアナウンサーも時々務めています。このしゃべるというスキルは大学卒業後に勤務した地元自動車販売店でセールスマンの時に身につけました。

「伊香保ハワイアンフェスティバル」はもともと自民党の竹下登首相時代のふるさと創生一億円事業の時に「伊香保町は温泉という観光地なので何か観光に役立つものにお金を使おう」ということになりました。既にハワイの公使の別荘もあったことからハワイとの文化交流事業を行いました。フラダンスやハワイアン音楽などのハワイアンフェスティバルは当初二二〇〇人の集客でしたが、晴れやかな衣装や、首飾り、つけまつげ、フラダンス自体の自由さなどで、女性の人気が高まり、昨年の参加者は一万一〇〇〇人で、二万二〇〇〇人の申し込みの中から抽選を行って参加者を絞るというほどになっています。

・自慢話ばかりになりましたが、私が今あるのは今までの人脈を大事にしてきたということです。豆腐屋にしても開業の時は建築関係の知り合いが土台を作ってくれたし、のれんも著名な職人が作ってくれました。また出版関係の知り合いが有名な週刊誌のコラムに載せてくれたり、ハワイアン関係は学生時代のバンド活動のおかげもあります。

・私のコンセプトは「私が楽しければ、周りの人も楽しい。それで周りの人が助けてくれる」ということです。この考え方は町役場時代に従事してきた社会教育から得られたものです。



人事院給与局生涯設計課長・佐々木雅之氏

スポーツや文化を通して楽しく生きることが私の役目だと考えています。人のつながりはいくら考えても生まれません。仲間を作り動いてみるということが重要ではないでしょうか。

### 講演3 公務員の定年延長をめぐって

仕事に係わる内容として公務員の定年延長について人事院給与局生涯設計課長の佐々木雅之氏に講演いただきました。

#### ◆概要

・定年制度の将来的な見直しについて、昨年七月に慶應義塾塾長の清家篤氏を座長とした「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」の最終報告

がなされました。また人事院においてもこの研究会の最終報告を踏まえ「職員の給与等に関する報告」がされました。その際に作成された報告書に基づき講演させていただきました。

・まずこれらの報告がなされた背景としては、少子・高齢化に伴い平成二五年から段階的に公的年金支給開始年齢が六五歳に引き上げられることがあげられます。既に国は民間企業に対しては、六五歳までの雇用確保の措置を義務化(高年齢者雇用安定法)して雇用と年金の連携をはかっているところです。

・公務員においても六〇歳定年後六五歳の年金支給開始年齢まで無収入の期間が発生(いわゆる「空白期間」)しないよう、平成二五年度から定年齢を段階的に六五歳に引き上げる必要があります。

・定年延長を実現するための条件としては①組織活力と公務能率を確保する方策を考え、②六〇歳以降の給与抑制による総給与費の増加を抑制し、③六〇歳までについても年功的な給与とカーブを見直すことが上げられる。また各省庁は、再就職のあっせんが禁止される中で、六五歳までの雇用維持を実現可能とするための人事管理を具体化する必要がある。

・定年延長実現に向けた個別の検討課題として「給与」については給与水

準の見直しや昇給ペースを見直して定年延長による総給与費の伸びの抑制が必要。また「多様な働き方」として六〇歳以降は短時間での勤務を選択可能とする。また「役職定年制」の検討や、公益法人への現役出向措置や必要な業務の公務部内への再配置を主眼とした「職域の開発等」の検討、「退職給付」として六〇歳以降に退職する場合の退職手当の定年退職扱いや、早期退職者への退職給付の加算措置を検討する。さらに消防や警察等加齢に伴い就労が厳しくなる「特定職種の定年」を六五歳にできるか検討、できない場合六五歳までの所得代替措置が不可欠。その他、職員の「能力開発等」や定年延長により年齢層のバラツキの調整弁としての「経過措置」も必要であります。

・以上が「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」の最終報告ですが、人事院においても「職員の給与等に関する報告」において定年延長が適当であるとの報告がされました。先ほどの総給与費を抑制するための給与と制度の見直しや、組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策など検討すべき諸課題への対応を早急に進めていく必要があります。

・スケジュールとしては、年金支給開始年齢の段階的引上げに対応し、平成二五年度から定年延長を実施する

必要があり、平成二三年中には法制整備を図ることが必要です。人事院としては平成二二年中を目標に具体的な立法措置のための意見の申出を行うことができるよう、昨春秋以降、関係各方面と意見交換し、鋭意検討を進めているところであります。

#### セミナーを終えて

上記三名の先生の講演の他に、平成二一年度当協会作成のライフプラン普及啓発DVD「サンタが家にやってきた」をはじめよう！「家庭経済設計」を視聴頂きました。

今回のライフプラン専門セミナーに参加された方々からは、セミナーの全プログラムを通じて、参考になったとの意見を多数いただき、主催した協会としても所期の目的をほぼ達成することができたかと安堵しているところです。

今回は五七名の方に参加いただき、地方公共団体等の皆様のライフプランセミナーに対する関心の高さを実感しました。

福利厚生業務の担当者、ライフプラン相談員の皆様におかれましては、業務多忙とは存じますが、今後とも皆様のお役に立てるよう、本セミナーをより充実したものにしてまいりますので、次回以降も是非参加いただきますようお願い申し上げます。