

## 第2分科会「多世代からみたシニアの意識改革」

コーディネーター：

松田 智生（三菱総合研究所 プラチナ社会研究センター 主席研究員・チーフプロデューサー）

パネリスト：

菊池 一弘（東北を緩やかに長期的に応援する会 代表）

高平 ゆかり（マイスター60 取締役 シニアビジネス事業部 部長）

中嶋 美年子（三菱地所 開発推進部 エコツヴェリア担当）

松田 みなさん、こんにちは。第2分科会のコーディネーターを務めます三菱総合研究所の松田でございます。本日はよろしく申し上げます。

この分科会は新しい試みを考えています。それは、今日ここにいるパネリスト、高齢社会フォーラムといいながら65歳以上の人は1人もいません。テーマは「多世代からみたシニアの意識改革」ということで、この分科会を進めたいと思います。若者、女性、私みたいなミドルから見たシニアへの期待、あるいは、こういったことをこれから一緒にやりたいということを中心にお話をしたいと思います。

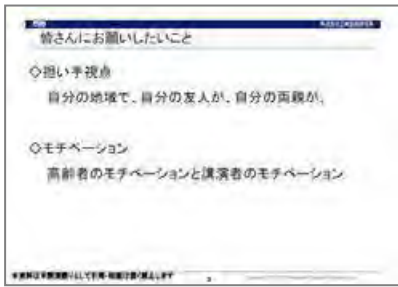
お手元の資料と画面を見ていただければと思います。自分の紹介ですけれども、今、三菱総研で超高齢社会における地域活性化を専門として仕事を進めています。年は、今年48の年男です。世代というと、ドラマの「半沢直樹」ってありましたよね。あの世代です。バブル世代でございます。会社でいうと、困った役員と、すぐめげちゃう若者、困ったお客さんに挟まれて、いつか倍返ししたいと思っているようなミドル世代だということです。今、国の委員をやったりですとか、『シニアが輝く日本の未来』といったような本を書いて、アクティブシニアについて研究をしております。

### ○シルバーからプラチナの社会へ

今日の狙いですが、「多世代からみたシニアへの期待と課題の明確化」ということです。僕は高齢社会の誤解があると思っています。それは何か。高齢社会というのが、高齢者のための社会だという誤解です。高齢社会というのは高齢者の会ではない。高齢社会というのは、実は子供や若年層や僕みたいなミドル世代、あるいは多世代、子育て世代、若者、ミドル世代を含めた多世代のための成熟した社会、これを高齢社会という。今、僕たちは三菱総研の中でプラチナ社会と言っています。シルバー社会はシルバーシートのイメージですよ。お年寄り、施しを受ける。でも、シルバーはさびる。シルバーよりも上質なものはゴールド、ゴールドよりも上質なものはプラチナ。さびない、輝きを失わない、上質な社会を目指すべき高齢社会、プラチナ社会、それはシニアだけじゃなくて、多世代のための成熟した社会だということです。

今日、シニアの地域デビューということを考えています。その中で成功するシニアもいれば、失敗するシニアもいる。シニアが失敗しないためのデビューとは何かということと、世代間でシニアの貴重な経験を分かち合い、あるいは多世代の経験もシニアと分かち合いたいという趣旨です。そして、理想の高齢社会を実現しましょうということでございます。





皆さんにお願いしたいことは、こちらの2点です。一つは担い手視点。今日来ていて、このフォーラムが終わって、自分の地域社会に戻ったとき、自分はどうしたいかという担い手視点。あるいは、今日ここに来ていないけれども、自分の友人やお隣さんをどうさせたいか。あるいは、若い人もいます。若い人であれば、自分のお父さんやお母さん、おじいちゃん、おばあちゃんにどうなってほしいのかという担い手視点の一つ。

もう一つは、キーワードはモチベーションです。高齢社会で大事なものはモチベーション。皆さんもあるでしょう。モチベーションが高まる瞬間。いわゆる「何とか冥利に尽きる」でしょうか。どうですか。どういったときにモチベーションが高まりますか。

(男性) 自分のやったことが評価されたときとかですね。

松田 認められるというときですよ。いかがですか。どういうときにモチベーションが高まりますか。

(男性) こういう有意義なセミナーを、よかったよと聞いてくれる人たちがたくさんいることです。

松田 うれしいですね。いかがですか。どういうときにモチベーションが高まりますか。

(男性) 単純に褒められたときですね。

松田 うれしいですよ。そういう承認されるということ。いかがですか。どういうときに自分のモチベーションが高まりますか。

(男性) やっぱり自分がわかってもらえたときでしょうね。

松田 そうですよ、理解してもらおうとき。そういう感覚、モチベーションが大事なんですね。ここで話す私のモチベーションも大事なんです。皆さんがしらっと聞いていると、私のモチベーションも高まらないんですね。目をつぶって腕とか組んじゃっていると、もう全然モチベーションが上がらない。今日、私が話さず、そうだな、あるいはパネリストが話さず、そうだなと思うときは、お願いがあります。大きくうなずいてください。本当にそうだなと思うときは、2回大きくうなずいてください。そうすると、我々のモチベーションも高まります。



### ○高齢化する日本

では、こちらを見てください。これは「エコノミスト」で数年前に出た表紙、「Japan's burden」と。「burden」というのは「重荷」ということです。子供が日の丸を抱えてつぶれそうだと。これは何を意味しているか。日本の高齢社会です。高齢化率が25%を超えて、もう日本はあかん、海外はこう見ているわけです。でも、そうでしょうか。高齢化は果たしてピンチなのでしょうか。私はこれをチャンスに変える視点が大事だと。悔しいじゃないですか。海外から日本はだめだと思われている。そこが重要なポイント。



そして、今日考えるキーワードを幾つか。25%、これは何の数字かわかりますか。どうですか、25%。あるところで聞いたら、体脂肪だという人がいてびっくりしましたがけれども、どうですか。

(女性) 65歳以上。

松田 そのとおり。高齢化率。

60歳、これは何の数字かわかりますか。どうですか、隣の方。

(女性) わかりません。

松田 どうですか。いかがですか。60歳というのは何のキーワードだと思いますか。

(男性) 還暦。

(男性) 定年。

松田 定年が今、60から65になろうと。でも、実はこれは、ある年の日本の平均寿命。いつだと思いませんか。1950年の平均寿命が60歳ですよ。人は1950年は60で死んでいた。と考えると、今日、ここを見渡すと、既に60を超えた方が多々おられる。今、2014年になると、80を超える世の中になっている。660万人、これは団塊の世代の数です。1947年から49年生まれのベビーブーマー。今、子供というのは年間103万とか104万しか生まれません。でも、この世代というのは年間二百数十万人も生まれていた。その方々が次々とこれから地域社会にデビューしていくわけです。だから、子供の公園デビューよりも、シニアの地域デビューのほうがよっぽど大事だと。

38兆、これは何の数字かわかりますか。どうですか。38兆円、いかがですか。

(男性) 医療費。

松田 医療費、いいですね。さすがですね。パッと出てきて。国の医療費ですよ。では、税収はどのくらいあるか。どう思いますか、税収は。

(男性) 50兆ぐらい。

松田 いやいや、税収は40兆。アベノミクスで45兆円になりましたけれども、お手元に38/45、38/40と書いてください。これを平たく言うと、日本というのは、月収40万の人間、45万の人間が、38万円を医療費に払っている家庭なわけです。9割、85%以上を医療費に払っている。そういう家庭は、食費や光熱費や住宅費、教育費、払えないですよ。ではどうしているか。1,000兆円も借金しているわけですよ。その38/40問題を解決するのは、やっぱり医療費を抑制する。それはシニアが元気であるしかない。それから、新しい産業を作る。アクティブシニアの産業、あるいは多世代交流の産業を作るということがポイントだと。

1万人、これは何の数字かわかりますか。年間、何かで死んだ人。どうですか。いかがですか。

(男性) 自殺。

松田 自殺は3万人。減った。交通事故は5,000人を切ったんですね。1万人というのは、お風呂で死ぬ人。入浴死。これはきちんとした統計は出ていないんですけども、要は、住設機器とかが調べたところだと、脱衣所が寒いでしょう。風呂が熱いでしょう。だから、血管が縮んで開くからヒートショック。また出てきて寒いという。交通事故で死ぬ人が5,000人以下の国が、風呂場で1万人死んでいる。だから、高齢社会というのは、ピンチであり、チャンスであり、その課題を解決することが大事だということ。

直近のシニア調査、これは三菱総研でやったものですが、60代女性の主なストレス、病気、地震、子供、経済、1位は何だと思いますか。

(男性) 夫。

(男性) 旦那。

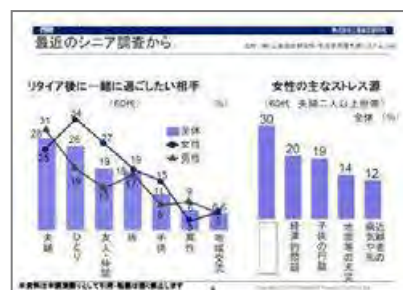
松田 女性にも聞いてみましょう。どうですか。60代女性の一番のストレス。

(女性) 夫。

松田 こちらの女性はどうですか。

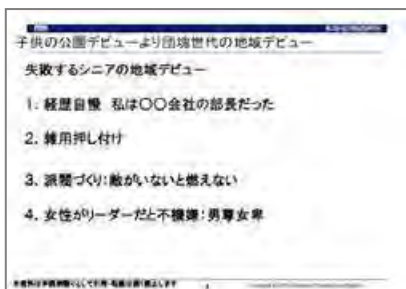
(女性) 主人。

松田 そのとおり。答えは夫なんですね。そして左側、リタイア後に一緒に過ごしたい相手。男性は夫婦



でいたいと思いが、女性は1人か友達といたい。ここに悲しい老後のギャップがある。でも、これを大変だというのは誰でも言えるので、どう前向きに解決するかというのが今日のポイントになります。

### ○シニアの地域デビュー



もう一つ、シニアの地域社会デビューというテーマでいうと、これは去年の12月、NHKの「クロージング現代」で団塊パワーを活用せよというのがありまして、そこでゲストで出たんですけども、得てして失敗してしまうシニアの方々の特徴。これは、実際、我々はたくさんのシニアにインタビューした中で、本当にうまくいかない、嫌われているシニアにテレビに出てもらおうと思ったんですけども、断られまして、さすがNHK、NHKが誇るエキストラ陣が迫真の再現ドラマをやってくれたんですね。



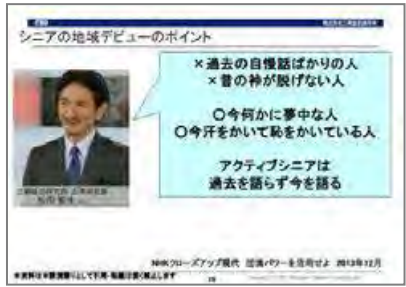
例えばこういう人が自治会やコミュニティで嫌われる。一つは経歴自慢。「俺は〇〇建設の部長だった」とか。後ろの女性、嫌な顔しているでしょう。雑用を押しつける。「コピーとってきて」と。「老眼だから140%コピーで」とかね。ちなみにこの方、余りにも演技がうま過ぎて、ロケの当日、本当にみんなから嫌われちゃったという。



あと、なぜか団塊世代って学生運動をやっていたせいか、敵がいなくて燃えない人が多い。すぐ派閥を作りたがる。これは女性もその傾向がある。あと、男尊女卑。女性がリーダーだと不機嫌になる人。どうですか。こういうところで思い当たるという人がいる場合は、軽くうなずいてください。実はこういう人は会社にもたくさんいます。

次に、だめな飲み会、こういうことをやっている自治会はだめだと。自慢話と武勇伝で終わっちゃう。

さらに、言葉のキャッチボールが大事だといながら、言いたいことを一方的にぶつけるドッジボールになっているのですとか。



大事なものは、過去の自慢話ばかりの人はだめ。昔の裃（かみしも）を脱げない人はだめだと。大切なものは、今、何かに夢中であって、今、汗をかいて恥をかいている人。ゆえに、アクティブシニアは過去を語らず今を語るということでございます。ここが、今日、私から申し上げたいということです。

では、ちょっと長くなってしまいましたけれども、これから各パネリストの方々から、実際に今進められている仕事から見て、シニアへの期待と課題といったことをお話していただきたいと思えます。まず最初は、東北を緩やかに長期的に応援する会の代表の菊池一弘さんです。



菊池 初めまして。東北を緩やかに長期的に応援する会の代表としております菊池と申します。

簡単に自己紹介させていただきますと、昭和53年生まれ、岩手県釜石市出身でございます。大学がちょっと変わっているところに行っておりまして、中華人民共和国の北京外国語大学という4年制の大学を卒業しております。現在、本業は「株式会社そのさき計画」という貿易とイベント等を行う会社を経営しております。そのほかにいろいろやっておりますが、それは後ほど説明させていただければと思います。基本的に全て、いろんなことをやっておりますけれども、コミュニケーションエンジンとしての場の創造と運



営ということで、場を作ってどうするかということテーマに活動させていただいております。

「世界を少しだけ面白く」と書いておりますけれども、これが私の活動原理でございます。職業や社会的立場、国籍などの違い、この断絶を越えて、毛色の違う人々が集まる場を運営して作っております。なぜそういうことを始めたかといいますと、私の場合、震災の影響がやはり大きかったですね。私の出身の岩手県釜石市は御存じのとおり、今回の震災で1,000名近い方が亡くなっております。その後、被災地出身で何かできないかということで、人を集める場を運営するようになりました。その場を運営する中で、いろいろな気づきも学びもございまして、いろいろな立場の方が集まる場の運営ということを人生のテーマにしていきたいなと思ったのが、こちらの活動をするきっかけになっております。

変な会ばかり並びますけれども、そのさき計画という本業と、東長援会（東北を緩やかに長期的に応援する会）のほかに、「羊齧（ひつじかじり）協会」という、羊肉を食べる会をやっております、これもただの料理を食べて楽しいなという会ではなくて、羊肉という取っかかり、タグを作るんですね。そのタグで人を集めると、例えば一つの場に羊肉を食べたいというだけに、政治家の方もいれば、弁護士の方もいれば、日本画家の方もいれば、何をやっているのかわからない方も来るという場ができるんですね。その場の運営を通して、ふだん絶対出会わない層を混ぜることによって、いろいろな化学変化が起こることを期待しております。やはりここは世代がすごく多様でして、前回の会は、下は16歳から上は72歳までという、すごく幅広い方が集まりました。会員数も500名を超えて、実は私がやっている中で一番にぎやかな会でもあります。

「朝の中国語プロジェクト」というのは、中国語教室って中間マージンがはっきりとられるから高いというのがありまして、先生には適切なお礼を、生徒には適切な月謝で中国語学校ができないかと。中国語を取っかかりに、私は中国の大学を出ておりますので、日中間の相互理解を生めないかということで開催しております。裏テーマとして、新しいクラスメイトを作りたい。社会人になると、本当に仕事の友達以外がなかなかできないんですね。なので、これをきっかけにもう一回、学生としてクラスメイトを作ってほしいなということで運営させていただいております。先月、いい話がありまして、ここで出会った40代のカップルが無事結婚しまして、これで新しいクラスメイトを作るという任務は達成したかなと思っております。

「Think Again 岩手三陸」というのは、岩手県の沿岸の3市町村、被災した釜石市、陸前高田市、大船渡市というのは、実はそんなに仲がよくないんですね。今までは余り仲がよくなかったんです。地震で被害を受けた後も、釜石市の人が陸前高田に行く支援金をとったみたいな、非常に情けない話を繰り返した時期がありました。全体じゃないです。あくまで一部の人たちなんですけれども。そこで、私が発起人となりまして、3市町村のボランティア団体出身者及びそれにかかわる人たちを集めて共通のイベントを無理やりやっちゃえば、仲よくなるんじゃないのかという、ちょっと見切り発車でスタートしたイベントなんですけれども、3市長の対談を初め、多くのコンテンツで、三つの市と東京の被災者、出身者の交流を図ったおかげで、非常に仲よくなりまして、その後、被災地へのバスツアーですとか、各種ボランティア団体がコンビになって、新しい企画が始まったりしております。

今までこのようなことを私はやっておりました。ここからわかるように、私は高齢社会を専門にやっているわけではございませんでして、このイベントをここ3年で30~40ぐらい開催しておりますけれども、その中で気になるところが世代間の断絶でございました。私の場合、どちらかというと、経験から始めて世代間を飛び越えたいなという考えに至ったという、ちょっと逆からのアプローチで始まっております。

○東北を緩やかに長期的に応援する会

今回、声かけをいただいた、東北を緩やかに長期的に応援する会、長いので東長援会と略させていただきます。簡単に申しますと、勉強会と懇親会を合わせたスタイルで、東北の復興者の生の声を首都圏在住者に届け、会員が東北に向き合うきっかけを提供することをメインに活動しております。早い話が、

**世の中を少しだけ面白く**

「世界を少しだけ面白く」と書いておりますけれども、これが私の活動原理でございます。職業や社会的立場、国籍などの違い、この断絶を越えて、毛色の違う人々が集まる場を運営して作っております。なぜそういうことを始めたかといいますと、私の場合、震災の影響がやはり大きかったですね。私の出身の岩手県釜石市は御存じのとおり、今回の震災で1,000名近い方が亡くなっております。その後、被災地出身で何かできないかということで、人を集める場を運営するようになりました。その場を運営する中で、いろいろな気づきも学びもございまして、いろいろな立場の方が集まる場の運営ということを人生のテーマにしていきたいなと思ったのが、こちらの活動をするきっかけになっております。

**主な活動内容**

- 株式会社 そのさき計画**
- 羊齧協会**
- 朝の中国語プロジェクト**

**自動的に埋まらない世代間の断絶**

「朝の中国語プロジェクト」というのは、中国語教室って中間マージンがはっきりとられるから高いというのがありまして、先生には適切なお礼を、生徒には適切な月謝で中国語学校ができないかと。中国語を取っかかりに、私は中国の大学を出ておりますので、日中間の相互理解を生めないかということで開催しております。裏テーマとして、新しいクラスメイトを作りたい。社会人になると、本当に仕事の友達以外がなかなかできないんですね。なので、これをきっかけにもう一回、学生としてクラスメイトを作ってほしいなということで運営させていただいております。先月、いい話がありまして、ここで出会った40代のカップルが無事結婚しまして、これで新しいクラスメイトを作るという任務は達成したかなと思っております。

**世代間通訳者の必要性**

「朝の中国語プロジェクト」というのは、中国語教室って中間マージンがはっきりとられるから高いというのがありまして、先生には適切なお礼を、生徒には適切な月謝で中国語学校ができないかと。中国語を取っかかりに、私は中国の大学を出ておりますので、日中間の相互理解を生めないかということで開催しております。裏テーマとして、新しいクラスメイトを作りたい。社会人になると、本当に仕事の友達以外がなかなかできないんですね。なので、これをきっかけにもう一回、学生としてクラスメイトを作ってほしいなということで運営させていただいております。先月、いい話がありまして、ここで出会った40代のカップルが無事結婚しまして、これで新しいクラスメイトを作るという任務は達成したかなと思っております。

**世代間の断絶を超えた、新たな実現**

「朝の中国語プロジェクト」というのは、中国語教室って中間マージンがはっきりとられるから高いというのがありまして、先生には適切なお礼を、生徒には適切な月謝で中国語学校ができないかと。中国語を取っかかりに、私は中国の大学を出ておりますので、日中間の相互理解を生めないかということで開催しております。裏テーマとして、新しいクラスメイトを作りたい。社会人になると、本当に仕事の友達以外がなかなかできないんですね。なので、これをきっかけにもう一回、学生としてクラスメイトを作ってほしいなということで運営させていただいております。先月、いい話がありまして、ここで出会った40代のカップルが無事結婚しまして、これで新しいクラスメイトを作るという任務は達成したかなと思っております。

**世代間通訳者を増やす取り組み**

「朝の中国語プロジェクト」というのは、中国語教室って中間マージンがはっきりとられるから高いというのがありまして、先生には適切なお礼を、生徒には適切な月謝で中国語学校ができないかと。中国語を取っかかりに、私は中国の大学を出ておりますので、日中間の相互理解を生めないかということで開催しております。裏テーマとして、新しいクラスメイトを作りたい。社会人になると、本当に仕事の友達以外がなかなかできないんですね。なので、これをきっかけにもう一回、学生としてクラスメイトを作ってほしいなということで運営させていただいております。先月、いい話がありまして、ここで出会った40代のカップルが無事結婚しまして、これで新しいクラスメイトを作るという任務は達成したかなと思っております。

よく勉強会って、高い段の上に先生がいて、バツと話して、終わった後、みんなで名刺交換をして終わりとか、そういう会が多いんですけども、それを飲みながら行きます。早い話、勉強会と飲み会を足したような会です。おかげさまで、震災の年の5月よりスタートいたしまして、岩手、宮城、福島と13回、今回、岩手県大槌町で8月に14回目をやる予定なんですけれども、そういうスタイルで開催しております。

うちの会は特徴がありまして、基本的に私が岩手県釜石市出身なので、釜石ばかりやってしまうと思いきや、地域、年齢、職業、こだわらずにゲストの方をお呼びしております。左上からなんですけれども、これはAFP通信の伊藤記者、一番最初、トップバッターで話していただいた方、こちらは40代となります。その隣のマイクを持っているお兄さんなんですけれども、釜石市の副市長で、何と20代の副市長さんになります。隣が釜石市の食品会社の社長さんで50代、その隣の眼鏡とおひげの方が東海新報社という新聞社の取締役で60代、下のお二人が20代、一番端っこの方が、医療法人鉄祐会の理事長の武藤先生という方で40代になります。こちら、スマートプラチナ社会推進会議の委員もやっていらっしゃるみたいで、午前の会で所属している会の名前が出てびっくりしたばかりなんです。このように年齢に余りこだわらないでやっておりますので、こちらの会は最高齢82歳が参加されたことがあります。そのときの最年少が20歳だったので、その間、62歳の年の差ができる会になりました。

### ○世代間の断絶と弊害

このようにいろいろな会をやっております。職業も様々ですし、国籍も様々です。宗教、民族まではよくわからないんですけども、すごく感じる違和感の一番は世代間の断絶なんです。早い話、テーマが決まっていれば、国籍とか出身とかは簡単に飛び越えられるんですけども、それに年齢という壁ができてしまうと、なかなかこれが頑強で飛び越えられないんですね。例えば先ほどの羊を食べる会みたいなざっくりした会ですと、同じ興味を持つ方たちなので、どんどん自然と交流が進んでいくんですけども、うちは年齢層を幅広く集めていますので、そうすると、なかなか違和感が出るんですね。先ほど松田さんのスライドにかぶるところなんですけれども、強烈な先輩風を吹かすシニアの方がまじりますと、それを見て若い人がススッと離れていくんですね。ミドル層、30代、40代の層は社会慣れているので、面倒くさいなということでもた離れていってしまって、せっかく幅広い年齢層が集まる会なのに、高齢者が集まる部門、中年が集まる部門、若者が集まる部門と、もうばらばらになってしまうんですね。私として、そこら辺を全てまぜて新しい出会いを生みたいなということなのに、世代間の格差があると、そういうところになってしまうなというところがあります。

その違和感を解消すべく、いろいろ行ってきました。どういうことを行ったかは後に回すとして、この前、100名ほどが参加するイベントを開催したとき、下は未成年から、上は70代後半まで集まったんですけども、世代間がぐちゃぐちゃばらばらになって、みんな和気あいあいと楽しく懇親会まで行くことができました。共通のキーワードがあって、かつ柔軟な感性を持った人たちが集まることで、徐々にではありますけれども、世代間の断絶は解消されていくなというのを実感しました。でも、ただ集めて、その場はうまくいったなということではなくて、ちょっと仕掛けを行いました。仕掛けは後ほどお話しさせていただきます。

しかし、周りを見ると、復興支援やビジネス、社会生活の現場で、世代間の断絶によって、ふだん、普通にうまくいくことが全然うまくいかない現状が結構あるんですね。ちょっと変な言い方なんですけれども、シニアのグループは若い人のグループを「若造、若造」と言ってばかにするわけです。そういうことを言われて、若い人たちもいい気はしないので、「何だ、あの年寄りたち」ということで、同じようなことをやっている復興支援団体がいがみ合うという、非常に悲しいことが起こったりですとか、つぶし合ったりとか、そういうことが起こっている現状がまだまだ見られております。

### ○各世代の特性

これも私見なんですけれども、各世代の特性は何かなど。やはり若者は行動力。そのかわり、経験が一切ありません。イノシミみたいなものですね。思ったことに突っ込むだけ。ミドルは現役として社会慣れている分、やっぱり面倒なことを嫌い、行動がやや保守的になりがちです。シニアの皆さんの経験と人脈というのはかけがえのないものなんです。私はかなりいろいろな会でシニアの皆さんには助けられております。でも、やはり柔軟な行動力に欠けるところがあるなというところが私の本音でございます。でも、今回のフォーラムのテーマでもありますけれども、各世代、すごい特徴を持っているんですね。若者の行動力、柔軟な発想、ミドルの現役力、それをカバーするシニアの経験とつながり、この三つが補完し合い、シナジーを発揮したときに生まれるチーム力ですか、私は震災復興3年、すごい局面で実感してまいりました。



## ○世代間通訳の存在意義

では、シニア層が活躍するためにはどうしたらいいか。私が運営する場では、うまく世代間の断絶を埋めることができたとき、統計をとって見たんですね。幹事がある行動をしているときに、シニアが20代と肩を組んで飲んで、そのまま二次会でどこかに消えてしまうまで盛り上がる傾向にあることがわかりました。つまり、幹事があえて世代間の中に入って、ファシリテートするという役割を果たす専門の人間を置くことだったんですね。

先ほどの未成年と70代が集まってすごく盛り上がった会というのは、その担当、あえて世代間をつなぐためだけの人間を2人置きました。これを私は勝手に「世代間通訳」と名づけております。通訳というと大げさじゃないのかと言われますけれども、いろんな会をここ30回ほどやった中で、国籍で言葉が通じない以上に、年齢による壁って、本当に通訳が要るレベルだなというところを思ったんですね。今までこういう人って、場持ちがうまい人とか、宴会部長とか、幹事とかしか呼ばれていませんでしたけれども、それに世代間通訳という名称をつけることで役割が明確化するんですね。宴会をうまく仕切ってくれというんじゃないくて、今回、こういうイベントをやるので、あなたは年配の方と若い人をつなぐように行動してくださいとある程度指示を出すだけで、世代間の断絶というのはかなり解決しています。これは統計があるととかじゃなくて、私の経験則なんですけれども、かなり会が活性化いたします。でも、お互い認め合う、柔軟なマインドを持っている方が参加しているということが一番大事なのではないかなと私は思います。

高齢社会を迎えつつある今、話的には「シニアが、シニアが」と、シニアばかりに話が行きがちですけれども、我々若年層とかも、シニアの方に参加してもらうためにはどういう受け入れ体制を整えたらいいのかな、どういう方法が有効なのかということを考えていく必要があるなと私は深く感じております。ちなみに私が運営する会は、幹事、事務局が20名おまして、世代間通訳の概念というのを説明しているんですね。あと席順ですとか、イベントの構成を全世代向けにするですとか、うまく世代間通訳として各人が物事をまとめられるように運営を続けております。

では、世代間通訳を置いてどうなったんだということなんですけれども、小さいところでは先ほど話したように、20代の女性が60代の男性を誘って、その後、飲みに行った。それも20代のほうから誘ったそうです。そのような小さな交流の芽ができたということから始まり、シニアのアドバイスによって、新しい切り口のビジネスの交流会が立ち上がったり、被災地で関係各所の交渉が円滑に進み、イベントが大成功したという事例が、少しずつではありますが、増えてまいりました。

これは最近というか、先週の事例なんですけれども、私の運営する会で出会った方が音頭を取って、その方は40代なんですけれども、行政、大学を巻き込んで、岩手県、盛岡市、岩手大学、台湾政府及び台湾の華僑、この5団体が組み合わさりまして、岩手と台湾の友好を促進する懇談会が立ち上がりました。これもまた多世代にわたっておりまして、70代の岩手大学の客員教授の方から、私は一番末席で30代なんですけれども、30代までがオール岩手で取り組んでおります。この代表の方が私と仲よしといたら仲よしなんですけれども、世代間をつなぐ技法というのをいつも話している人間でございまして、そのおかげで30代から70代までが岩手と台湾をつなごうということで固まって行動を行っております。

このように世代間通訳という概念が広がり、意識的にそれに取り組む人が増えることで、世代間の断絶が埋まり、若者、ミドル、シニアともに、より力を発揮できる社会が作られるのではないかなと思います。現時点で、あくまで私が自分ペースで話しているささやかな概念ではあるんですけども、ちょっと理想論ではありますが、こういう小さなことの積み重ねで、どうにか世の中が変わっていくのではないかなと思っております。「幹事の学校」という企画を実はやっておりまして、世代間通訳の概念を広められないかなという試行錯誤している状況です。30~40代が間に入るのが物事が一番うまくいくんですけども、年齢層は関係ないので、多くの年齢層が集まるイベントのときとか、世代間通訳という概念を思い出して、中に入って一度調整をしてみただけならば、自分はずごく気を使って余り楽しくはないんですけども、非常に会が盛り上がることは間違いないと思います。

体験談といえますか、高齢社会については流れの中での説明という形で恐縮ですが、これで終了させていただきます。

なお、世代間通訳の概念をまとめる上で、立教セカンドステージ大学木下ゼミのシニアの皆さんの御協力がございました。この考え自体、先生は80歳、学生さんも50代から70代の中に30代の私が入りまして、シニアと私で考えた概念でございます。

以上で私の発表を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。





松田 菊池さん、ありがとうございました。世代間通訳というのがキーワードですね。

では、続きまして、マイスター60 の取締役の高平ゆかりさんをお願いします。高平さんはシニアの社会参加、インターンシップといったことで、非常に幅広い御経験をお持ちで、これまで私どもとも幾つかジョイントでプログラムを進めておられます。では、高平さん、よろしくをお願いします。

高平 ありがとうございます。マイスター60 の高平と申します。短い時間ですけれども、よろしくをお願いします。



先ほど年齢の紹介があったんですが、年齢のほうは差し控えさせていただいて、簡単に自己紹介すると、もともと人材業に長くおられて、95年当時からシニアの派遣であるとか、再就職支援であるとか、人材紹介などに携わりまして、シニア関係に特化するために現在のマイスター60に入社して今日に至っております。

今日は当社で実際に行った様々な取組について、皆様に御案内をさせていただいて、その中から見えてきたシニアの意識改革の重要性、ここがどれほど重要だと感じているかということが少しでも伝わればなということ、タイトルとして「困ったシニアと愛されシニア～シニア・インターンシップの取組から～」ということでお話を進めさせていただきます。

さて、私どもの会社なんですが、まずどれほどの高齢者雇用の創出を今まで支援してきたかというのがこちらのグラフになります。当社は1990年に創立しまして、ちょうど今年で14年になるんですけれども、主に60歳以上を対象とした高齢者専門の人材会社としてやってきました。今年の3月末までの実績で5,604名。青と赤のところなんですが、職業紹介で60歳以上の方を様々な企業に人材紹介、直接雇用結びつけたというのが赤い棒。青い棒は、当社自らが採用させていただいた数です。特にリーマンショックがあった2007年以降ですが、このあたりは、いわゆる一般派遣と申しまして、派遣人材の方たちも含まれております。しかしながら、リーマン以前というのは、全て当社の正社員ですので、人材ビジネス的という特定派遣と申しますが、仕事がなくとも当社の社員として稼働していた方ということで、これだけの方を創出してきましたということです。

次に、今のマイスター60の実像なんですけれども、過去3年間の従業員の数です。この数の中には、職業紹介をして他社に入った方は入ってございません。全部比べるために3月末日現在の数字を入れているんですけれども、見ていただければわかるように、当社ではもう既に平均年齢は65歳になっておりまして、65歳以上の方も175名在籍ということで、65歳以上が何と全社員の52%を占めるんですね。したがって、既に当社に至っては、いわゆる70歳現役というのは実現しているというふうに言えるかと思っております。ここで何が言いたいかというと、当社においてはたくさんの方のシニアの方、たくさんの高齢者の方たちに向き合っていて、様々な事例であるとか、様々なことを会社として経験してきた。そういうことから意識改革がどんなに大事かということについて、これから御説明をさせていただきたいと思います。

2. 高齢者会社としてマイスター60はすでに70歳現役を実現しています！

	2011年3月末	2012年3月末	2013年3月末
総従業員数	375人	351人	336人
60歳以上の従業員数	362人 (96.5%)	342人 (97.4%)	286人 (85.1%)
70歳以上	40人 (11.0%)	42人 (12%)	40人 (11.9%)
65歳以上	130人 (34.7%)	130人 (37.1%)	120人 (35.7%)
60歳以上	180人 (48.0%)	169人 (48.1%)	124人 (36.9%)
55歳以上	21人 (5.6%)	19人 (5.4%)	21人 (6.2%)
54歳以下	30人 (8.0%)	33人 (9.4%)	15人 (4.5%)

現在の平均年齢は65歳  
65歳以上も175名在籍(社員全体の52%)



### ○困ったシニアと愛されシニアの相違

もちろん素晴らしいシニアの方もいらっしゃるんですけど、私なんかもうそういうシニアの方に出会うたびに、むしろ本当に勉強させていただき、かつ、こんな方がいたんだということで、出会えたことそのものに幸せを感じる事が多くて、今、この仕事についているわけなんですけど、他方で、ちょっと困ったシニアといいますか、いろいろ問題があるような方もいるようにお見受けします。なぜ困ったシニアがこんなに多いのかということなんですけれども、恐らく会社中心の生活から、

定年になりますと、個人中心の生活に変わる。そこで起きてくる御自身の環境の変化というのは、人間関係であったり、家族との共有時間の変化であったり、時間そのものの流れ、1日会社で過ごしていたものがおうちにいるというようなこと。それから、社会的な立場、あるいは交友関係。公私の時間が逆転する



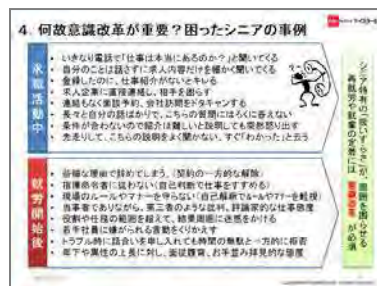
わけですね。そうすることによって、我慢する必要のない生活にどんどんなってくる。我慢する必要がない生活になってくると、何だか知らないですが、自己抑制がとれてくる。自己抑制がとれてくると、さらにより自分らしさを求めるというふうに言えるのではないかなど、長年、シニアの方たちと接してきて思うことです。

ここが一つの分岐点になっていまして、より自分らしさを求めるあり方というのが、かなり自己中心的でわがままな形で表面化する方と、どちらかという、内面的なことに充実を求め、自己実現とか、ありのまま、「ありのまま」と呼んでいますけれども、そういうふうにご自身の壮年期を位置づける方、2パターンあるのかなと思っています。ブルーのほうは困ったシニアに、ピンクのほうは愛されシニアにという感じが非常に見えてきています。

一つ、つい最近のトピックで気になったものがあったので、このところに載せておいたんですが、鉄道係員に対する暴力行為の分析によれば、60歳以上が最も多いということらしいんですね。20.6%。これはどういうことだろうというふうに皆様もお感じになるんじゃないかなどは思いますけれども、実際には、飲酒をしている方がさらに57.7%で、飲酒をしていない方が26.5%いらっしゃる。40代、50代、そして60代以上を加えると、何と全体の半数以上ということで、よく今どきの若者はキレやすいとか、そんなふうに表現しますが、逆ですね。今どきのシニアはキレやすい、そういうふうに言ったほうが非常に現実的ではないか。こういう困ったシニアというのは職場だけじゃなくて、地域社会ですとか、公的な場にも多数出現しているんだということを示させていただきました。

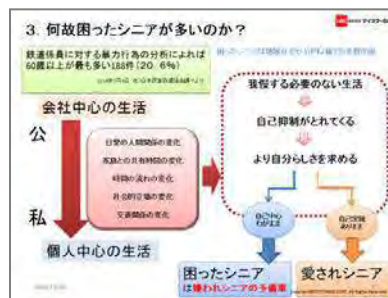
### ○困ったシニアの様々な事例

では、マイスター60で、あるいは私自身が出会ったシニアの中で、具体的に困ったシニアの事例をここにお示ししております。わかりやすくするために、60歳以上で、かつ求職活動中の方と実際にお仕事についての方という両面でお話しさせていただくと、まず私も人材会社ですから、いろいろお電話もかかってくるんですけども、御自身の名前も名乗らずに、「仕事は本当にあるのか」ということでいきなり電話で聞いてくる。あるいは自分のことは話さずに、求人内容だけをとにかく根掘り葉掘り聞いてくる。人材会社のほうもそれぞれ都合がありまして、お話しできることとできないことがあるので、とても困るんですね。登録したのに仕事紹介がないと、途端に怒り出す。登録そのものは、基本的には登録を拒否することはございません。ただ、案件それぞれに求められるスキルセットとといいますか、採用側の要件というのがあるので、それに合わないとなかなか御紹介が難しくなるわけなんですね。ところが、そういったことは全部無視して、「何だ、紹介してくれないのか」ということで怒り出す方。



それから、連絡もなく面談の予約であるとか、せっかく御紹介して会社訪問するのに、それをドタキャンする。それから、長々と自分のお話ばかりは大好きなんですけれども、こちらが質問すると、それには全然答えていただけない。あるいは答えになっていない。そういうことが結構あります。それから、条件が合わないのに、仕事紹介は難しいですよと言っても納得せずに怒り出すということですね。先走りして、こちらの説明をよく聞かない。「ああ、わかった、わかった」「はい、わかった、わかった」、後から聞くと全然わかっていないんですね。とにかく「わかったよ」「わかってる、わかってる」と言っちゃう。そういう方に限って、後から出すべき書類ですとか、そういったことが全然わかっていなくて、場合によっては待ち合わせの時間すら間違えてしまう。そういうようなことがあります。

それから、見事、お仕事を開始された後でも、ここではかなり困った素養の方はスクリーニングされているつもりなんです、それでもやっぱりあるんですね。具体的に言うと、ささいな理由で、1日、2日ですぐ会社を辞めてしまう。これは本当に自分の思い込みで、行ったら自分のパソコンがなかった、あるいは自分の机がなかった、そんなことで気分を害して辞めてしまう。やはり急に来たりするので、準備ができなかったかもしれないですよ。まず話を聞いてくださいと言うんですが、何だか嫌だというようなことになったり、ちゃんと条件は聞いていたはずなのに、通勤時間が思ったより長かったとか、もう満員電車は乗りたくないんだよねとか、何のためにいろいろ説明したんだろうとこちらは思ってしまうんです。



あと、指揮命令者に従わない。自分の判断で仕事を進めてしまう。これは皆さん、サラリーマン時代に

は考えられなかったことかと思うんですが、結構あるんです。あと、現場、職場のルールやマナーを守らない。あるいは、自己解釈でルールやマナーを軽視してしまう。当事者でありながら第三者のような批判や評論家的な態度。お手並み拝見みたいな感じですね。

それから、御自身の役割や任務の範囲を超えて、結果、最終的に周りに迷惑をかける。どんなことかという、御自身はよかれと思って、9時から出勤すればいいのに8時前から行って、自分で率先して、例えばマンションのビル管理だったら周りを清掃したり、そんな作業をして、お掃除の方とか、オーナー会社の方に「すばらしいね。この人はすごいね」と言われて、そういうことを繰り返していると、次の人が続かないんですね。実際にはビルの周りの清掃は請負の業務の中に入っていないわけです。したがって、プラスアルファのことをやっちゃっているんですね。なので、料金以外のことをやっていると、次の人が行ったときに、やってくれないじゃないかということになる。その方は、「そんなことはしなくていいですよ。それは本当に契約に入っていないから、やめてください」「いや、自分の性格は変えられないから、これはやめられないね。自分はお金を欲しいと言っているわけじゃないじゃないか」と開き直ってしまう。そんな方がいらっしやいます。

それから、若手社員に嫌がられる言動を繰り返す。必要もないのに、受付の女性のところにふーと行ってちゃったりとか、何度も何度も必要もないのにふらふら歩いちゃうとか。それから、トラブル時に、我々は仲介役ですから、いろんな話し合いを申し入れるわけなんです。それを時間の無駄と一括しちゃうと、もう御自分で結論を決めちゃうんですね。本当にお話を聞いていただきたい。いい誤解とまずい誤解がいろいろありますので、そういったところが非常に苦労します。

それから、年下や異性の上長に対して面腹履歴ですね。お手並み拝見、本当に派遣先であったり、再就職先に行ってもそういうことがあります。場合によっては、中小企業に大体再就職しますから、その社長さんと経営論を闘わしちゃうたりして、気がついたら、「あっ、自分は雇われているんだ」と。どうしても大きな会社から小さな会社へ行くと、いろんなところのあらが見えて、「何だ、この会社はこんなこともできていないのか」みたいな、ちょっと上から目線になっちゃうんですね。そうすると、会社批判だとか、そんなふうになってしまう。そういうシニアがすごく扱いづらいとよく言われるんですね。したがって、そんなことに意識改革が必要です。



#### ○現役学生によるFacebook講座

我々、いろんな取組をしているんですが、意識改革をするために、あえて学生とのコラボということで、一つ目は、デジタルハリウッド大学の現役学生による「高齢者の為のフェイスブック講座」というのを開催しました。こちらがシニアで、こちらが学生さんなんですけれども、本当にいい経験をしてもらったんです。質問のところに、学生のボランティアに対して、「ありがとう」とか「非常に助かった」という言葉があったのに反して、他方で、「関係者、ご苦労さまでした」というような感想だったり、「Facebook社の収益メリットはどこから発生するのか」「企業内でFacebookを利用するメリットはあるのか」などと学生に質問を浴びせかけるみたいな感想を書いてくる方もいます。学生は単純に高齢者に新しい世界をわかっていただきたい、ネット上から世代を超えた関係を作っ

てほしい、孤独死や無縁社会を予防する、そんなことを言っておられるだけなんですけれども、そんなような事例があります。

よくあるのに、こちらに書いてありますけれども、説明しているのに自分でどんどん操作を進めちゃって、動かなくなっちゃったりすると、「あれ、このPC壊れているんじゃないの」なんていうことを言う方もいらっしやいます。