

○高齢社員のための体験型意識改革研修

二つ目の事例なのですが、当社で行っております高齢社員のための体験型意識改革研修です。シニアのためのインターンシップ。これについては皆様のお手元にも、昨年度使わせていただいたパンフレットがあるかと思いますが、カリキュラムなどを見ていただければと思います。それらの内容の特徴を御案内させていただきたいのですが、まずキックオフミーティングですとか、OJTをするわけなんですけれども、大きな特徴としては、まず全員がハンドルネーミングでキックオフのときに呼び合います。つまり、これはどういうことかという、出身会社であったり、本名、学歴といった経歴を全て遮断して、まず見知らぬ者同士が合宿をするところから始まります。この目的としては、ありのままの自分を見つめる、ありのままの自分を他者に理解してもらう、あるいは他者を理解する、そういったコミュニケーションを図る訓練ということですね。

そのほかに我々の会社に来ていただいて、これは我々の会社の社員なんですけれども、いろいろと実務を経験していただきます。我々の会社のミーティングなども出ていただきますし、あるいは登録者の面談にも陪席していただいたり、直接面談していただいて、自分より年齢の上の方々の就労したいというお気持ちを聞いたり、そういった現場を訪問して、どんな活躍をしているのか、どんなふうに通っているのかということを見ます。こんな体験をしていただきます。

○ユニークなワークショップ

三つ目、ユニークなワークショップを用意しました。これは何かというと、世代間というのがさっきから話題になっていますけれども、まさに世代間、特に文化の違いというんですかね、そういったものも詳しく知っていただくために、こんな会を開きました。まず、アニメ「ヘタリア」鑑賞、メイドカフェのアルバイト体験記をシニアに聞いていただきました。それから、シニア向けFacebook講座の開催の体験談であるとか、デジタルハリウッド大学ですから、最先端のデジタルコンテンツの世界、こんなものも……。最終的には、こちらの先生は30代になるんですが、愛されシニアへの道ということでセッションを行いました。

ちょっと写真でイメージをつかんでいただけますか。こんなふうに若い学生がいて、彼はまだ大学2年生なんですけれども、自分で三つぐらい会社を起しているんですね。仕事の場で年齢って関係ないと思う、成果次第なのではないですかみたいなことをバシッとっておられました。それから、アニメの鑑賞会。シニアの「このアニメのどういうところが面白い？」とか、「どういうところが好きですか？」という質問に対して、「キャラ萌えてわかりますか」と言って、「???」となっているんですね。こういうしゃべり場を設定しました。まさに異世代交流と異文化交流ですね。こういうクロスカルチャルな場を持って、インターンシップの中の一つとして、こういった活動をしています。



6. マイスター60の取組事例 ②

高齢社員のための体験型意識改革研修
シニア・インターンシップの開発 2013年度実験的に実施

研修コンセプト
マイスター60の社員と一緒に、当社の仕事を体験。教えるのではなく、感じてもらう研修。

研修の目的
研修生それぞれが自己目的を設定。基本的には高齢期における就労マインドをリセット。

研修内容の特徴
①キックオフMTG(2泊3日合宿)
②ユニークなワーク、異世代交流、異世代交流
③MS60社員(高齢社員)との交流、共に働く体験
④高齢求職者への面接体験
⑤会社での自身の役割貢献、やりたいシニア種を働き所属会社へコミットする成果報告会

研修実施期間 2013年10月～2014年3月区
今年度実施予定 2014年10月～2015年3月区

最後に・・・

シニアの意識改革は、何も継続雇用や再就労のみに必要だとは思いません。定年後から老後にかけて、より個人の生活を大切にすること、むしろ多様な人々とのコミュニケーション能力が求められるのではないのでしょうか？

マイスター60は今後もシニア・インターンシップをはじめ学生や多様な価値観を持つ方々とのワークショップやイベントに取組みシニアの意識改革を側面から支援し、心豊かな高齢化社会に貢献していきたいと考えております。

高平ゆかり

それから、これもインターンシップの説明会の状況ですね。これは先ほどお見せしたキックオフミーティングの夜の状況で、ちょっとお酒も入って、皆さんで懇親しているんですが、ハンドルネームですから、この方がどういう方かなんてわからないわけです。わからないけれども、こんなふうにすっかり打ち解けちゃっているわけですね。何ででしょうか。自分の持っていたよろいがここで通用しないし、そこを脱いじゃっているわけですね。素の自分同士で皆さん仲よくなったということではないかと思います。こういう気持ちのまま、社会やコミュニティに出ていけば、そんなに大きなギャップであるとか、コンフリクトは起きないんじゃないかなと思います。

インターンシップの気づきなんですけど、Aさんは、自慢話は1度まで、偉そうにしない、ありがとうと言われるシニアになりたい。Bさんは、固定観念、先入観はとにかくだめ、何にでも一生懸命になる、当たり前を疑う、懐深いシニアになりたい、自分が変わらなければ相手も変わらない。こんなようなことに気づいたよという抜粋なんですけれども、こんな感じです。

最後になりますけれども、私からメッセージとしては、こちらのインターンシップは主に再雇用であるとか再就職、あるいは継続雇

用のために、シニアの方々が65歳まで会社の中で、今度は現役ではない会社での貢献のあり方というのをしっかり考えていただくためのスキームで作っておりますけれども、意識改革というのは何も雇用継続ですとか再就労のためだけに必要だと思いません。定年後から老後にかけての人生が非常に長くなってあります。より個人の生活を豊かに、あるいは、より大事にするためにも、多様な世代の方々とのコミュニケーション能力のスキルアップは外せないのではないかと思います。私ども「マイスター60」の経営理念は高齢者の雇用創出です。その部分でとても大事な意識改革ということは、様々な手法を使って、これからも行っていきたいと思っています。

なぜそんなことをするのか、最後に申し上げます。ちょっとしたボタンのかけ違いでお仕事が決まったり、新しい職場でもっと長く定着できたり、あるいは、その職場で必要とされる人材になれるんです。ちょっとしたボタンのかけ違いです。あるいは、ちょっとした意地を抑えていただくことで随分変わるという体験を私どもは大分しておりますので、このようなお話をさせていただきました。

私からのコメントはこれで終わります。ありがとうございました。

松田 高平さん、ありがとうございました。

それでは続きまして、三菱地所の開発推進部エコツツェリア担当の中嶋さんから報告をお願いします。中嶋さんは、丸の内の仲通りを初めとしたコミュニティづくり、あるいはシニア、エコキッズと言われるような子供の社会参加に長く携わられております。今日はそういった知見からお話をいただきたいと思えます。中嶋さん、お願いします。

中嶋 皆さん、こんにちは。三菱地所エコツツェリア担当をしております中嶋と申します。私自身はデベロッパーで働く人間の1人として、まちづくりの観点からちょっと考えていることとか思っていることをお話ししたいなと思っています。

今日、非常にいろんな方がお集まりいただいているんですが、松田さんから初めに年齢の話がありましたが、私は体年齢は24ぐらいなんですけど、実際の年はちょっと秘密にしまして、団塊ジュニアということで御想像いただければと思います。私の両親がちょうど今、定年を迎えて、社会にどのようにかかわっていくかということに常に考えていたり、どっちかという母のほうが元気だなというのを目の当たりにしながら、毎日過ごしているところでございます。

今日、実際に私も立ちながらお話をさせていただきたいんですが、会場にいらしている方にお伺いしたいんですが、もう既にこういったことに意識を向けられて、セミナーとか分科会に参加しているようなんですが、いろいろ話を聞いたり、得た情報を誰に話そうかなというのをまず伺いたいんですが、どなたに話そうかなとか思っていることはありますか。

(男性) まず家内ですね。

中嶋 奥様と共有したい。そのほか、こちらの男性の方、いかがですか。

(男性) 私はもう 77 歳なんですけど、同じ仲間で 60 代の人たちとやっぱり世代が違うんですね。今日はもっと若い人たちの世代の話ですから、そういった世代の違う人の話を若い人たちと話し合いたいなど。その参考にさせていただきたいなと思います。

中嶋 ありがとうございます。やはり御自身の御家族ですとか、もうちょっと若い方と情報を共有したいなというお話があるかと思うんですが、社会にかかわっていく中で、余り世代ではないんじゃないかなというふうに私自身は正直思っています。例えばテーマを変えて、最近、女性の社会進出とか、いろいろニュースなどでも取り上げられていると思うんですが、女性が全員、社会進出したいかといったら、そうじゃない女性もいっぱいいると思うんですね。問題なのは、女性だからとか、シニアだからということではなくて、個人のモチベーション、先ほど松田さんからもありましたが、個人がどう前向きであったり、モチベーションを持っているということが大事であって、もしかしたら、私はもう年齢を重ねて、この自分が生きてきた星では大活躍したから、残りの余生はゆっくり過ごしたいんだよ、あんまり社会にかかわりたくなくて、ゆっくり過ごしたいんだよという人もあるんじゃないかなというのもあるので、個人として皆さんが今日をきっかけにどう考えていただけるかなというのを意見交換したいなと思っています。

○大丸有におけるシニアの活用

ちょっと前置きが長くなりましたが、私たちはデベロッパーなので、「大丸有」におけるシニアの活用に関する論点というふうに掲げています。「大丸有」というのは大手町・丸の内・有楽町エリアのことなんですけど、市場の背景として、少子高齢化であったりとか、医療、介護、年金の社会保障負担の増加とか、いろいろあります。それにまつわる課題として、例えばリタイア後の孤独なシニアの社会課題が顕在化している。今までは役職があったりとか、座席があったりとか、毎日通う場所があったのに、ある日突然、例えば暑気払いに行く場所がなくなってしまうとか、忘年会に呼ばれなくなってしまうとか、飲み会に行く場所すらなくなってしまう。そういったシニアが寂しそうに、私の部署でも年配が去られるときというのは、何となく気を遣いながら、何となく寂しさを背中を感じているんじゃないかなというのを思いながら、私たち会社に残る人間も、次にお会いする月日を決めてからバイバイしましょうみたいなことをよく言うんです。私たちの部署の知り合いであればそういう対応ができますが、大丸有エリアは毎日 23 万人、20 代から 60 代、70 歳近くまで働いていますので、全員が全員、そこまで私たちの力でフォローできるわけではありません。その中で、街のソフトとして必要な対策というのをいろいろ考えなければいけないんじゃないかなと思っています。

例えばシニアの活用の仕方として、新しいマーケットでの開拓ですとか、シニアと連携したビジネス創出をしたり、シニアが集う場所として社会貢献をする仕組みをつくったり、立教大学などではシニア世代のための講義を行っている学部もありますが、「丸の内朝大学」といって市民大学を就業者向けに既に運営しております。その方法に倣って、今、シニア向けのプラチナ大学などもできないかという構想を練っているところです。その構想のところでは松田さんにも非常にお力添えをいただいているところなんです。

○大丸有のまちづくり

私たちというのは、まちづくりをする中で、ここ 10 年ぐらいの中で、丸の内ってすごくイメージが変わったと思います。この中で丸の内とか大手町、有楽町エリアで働いていたとか、実際によく通ったという方、いらっしゃいますか。——いらっしゃいますね。ちょっとお話を伺いたいんですが、この何年かでどんなイメージが変わったか、印象ありますか。

(男性) どっちかというと、ビジネス一本だったのが、アメニティというんですか、そういう多様性になってきたんじゃないでしょうか。

中嶋 そうなんです。大正解なんです。そう言っただけだと、まちを作ってきた私たちとしては大成功だなと思うんですが、ほかにイメージとかありますか。

(男性) 丸の内ビルも建て替わったりなんかしてというようなことの中で、これは三菱地所さんの基本的な戦略だろうと私は理解しています。

中嶋 大手町・丸の内・有楽町の場所を話すと、三菱村のように言われますが、実際に三菱地所は、あのエリアに 104 棟ぐらい建物があるんですが、そのうちの 30 棟ぐらい持っています。建て替えとかをいろいろしていく、まちづくりをしていく中で、ただビルを建て替えるだけではなくて、あのエリアの地権者の

方々と一緒にまちづくりをしていったんですね。ビジネス街を、まちは多様性があるからこそにぎわいが増すんじゃないかということで、例えば飲食店をたくさんつくったり、ショッピングができるように、洋服屋さんですとか雑貨屋さんを入れたりですとか、そういった感じにぎわいを増すためにまちづくりをしてきました。

そのまちづくりをする中で、「大丸有サステナブルビジョン」といって、ただ勝手にビルを建て替えて、やりの店を入れれば、まちは多様性を増すかということ、そうではないんですね。これからのまちづくりというのは、やはり人とコミュニティの創造性を高めて、交流とイノベーションを起こして、サステナブルな社会の実現を目指しますという、長ったらしい文章が書いてあるんですが、やはり一言で言うと、きずなやコミュニティが大事なんじゃないか。その会社に出勤して、会社の人の顔と名前がわかるだけではなくて、町内会と一緒に、このエリアで働く人の横のつながりが生まれるからこそ、働きに来る喜びがあったり、楽しみがあるんじゃないかなというのを私たちはテーマにしています。

実はここ2年ぐらい、丸の内で盆踊りをやっているんですが、御存じの方いらっしゃいますか。——では、打ち水をやっていることを御存じの方いらっしゃいますか。——たくさんいらっしゃいますね。実は打ち水プロジェクトというのを10年ほど前に丸の内ではじめたんです。初めは環境問題にまちとして取り組もうといったときに、そこに集う就業者の意識改革も必要だと。その意識を改革するためには、参加できるアクションが必要だということで、打ち水というイベントを行いました。その中で、ただ水をまくというイベントだけではなかなか意識改革ができない中で、10年をかけてまちのお祭りに仕立て上げていったんです。昨年からは盆踊りをしまして、今年で2年目で、ちょうど先週末の7月25、26日で行ったのですが、まちで祭りをしたりすることによって、横のつながりというのが非常に生まれてくるんです。水をまくだけだとなかなか参加しないんですが、そこで盆踊りや阿波踊りなどのイベントがあって、なおかつキッチンカーなどの屋台が並んだりすると、そこに集まってくる人は、ふだん働いている人はもちろんなんですが、その家族であったり、近隣住民なども集まってきます。そういったまちづくりの一環で、あるイベントを通してきずなが強くなったり、多様性が生まれてくる。これがコミュニティを作るときの手法だと思っています。

○デベロッパーからみるシニア活躍の場

これからシニアがどのような場で活躍していくかというのを、私たちデベロッパーとしても、今、一番重要な課題だと思っているんです。個人であったり、企業であったり、まちづくりのデベロッパーとしての今後の課題というのはあるんですが、既に私たち三菱地所の間人というか、まちづくり団体がやっている取組として挙げられるのは、まず個人へのターゲットだと思います。リタイア後に地域や家庭に居場所を見つけれない孤独なシニアの不安というのは、いろんなところで問題が取りざたされていると思うんですが、その活躍の場を、私たちはまず第一歩として作っています。

その事例として写真をお見せしたいと思うんです。これは、中央に年配の方がいらっしゃいますが、まちづくりの一環の中で、私たちは夏休みに「エコキッズ探検隊」という子供向けのワークショッププログラムを連日、7月末から8月にかけて行っています。その中で、例えば工作ができるワークショップとか、エリアの飲食店でプロのシェフからお料理を学ぶプログラムがあったりとか、最近ですと、一番はやりなのは理科実験教室なんです。中学受験を見据えたお子さんたちが夏休みに有意義な時間を過ごすために、理科実験教室に通わせたいんですが、私たちが一番売りにしているのは、シニアが先生となった理科実験教室です。いろいろな企業の役員経験者が集まっている一般社団法人の「ディレクトフォース」という団体があるんですが、ディレクトフォースという団体は、本業は企業のコンサルですとか、相談役ですとか、大学で教鞭をとったりしています。でも、余った時間は自分たちで理科教室みたいなものを立ち上げて、子供たちの理科嫌いをなくするという思いを一心に、いろんな実験プログラムを開発しています。

これは冷却パックといって、パンとたたくと冷たくなるアイスノンみたいなものがありますよね。あれを作る教室なんです、こういったプログラム、それ以外にも滑車の実験、飛行機、風力発電、マヨネーズづくり、とにかく15プログラムぐらいあるんですが、こういったプログラムを夏休みの「エコキッズ探検隊」というまちのワークショップでまず展開していただいています。

夏だけだと出番が少ないというお声をいただいていますので、秋以降は千代田区の教育委員会に私たちは駆け込みまして、是非学校の授業で、多世代間コミュニティにもなるし、最近核家族が進んでいて、なかなかこういった世代と触れ合うこともないので、授業の先生として迎えてくれという願いをいたしました。写真を見ていただくとわかるんですが、皆さん、非常に熱心ですし、真剣に教えています。

このディレクトフォースの団体さんは一つの例なんですが、千代田区だけではなく、全国を飛び回るほどの理科実験教室部隊となっていて、もちろんももとはボランティアでやっているんですが、やは

り長く続けてもらうために、私たちが飲み代程度の謝金を1回お支払いしております。こういった方にしてみれば、子供たちの理科嫌いをなくすためのミッションを抱えているということでやりがいもありますし、また、同じ仲間と定期的に会えて飲めるという楽しみもあるんですね。なので、非常にモチベーションが続いて、通年で私などとも御一緒していただいております。

○大丸有プラットフォーム構想

ちょっと話が横にずれましたので、資料のほうに戻ります。シニアの活躍とか、嫌われるシニアとか、いろいろあるかと思うんですが、多分、嫌われるシニアだけじゃなくて、そういった方々と若い世代であったり、また同世代の方がどういうふうを受けとめるかということも大事だと思います。どここの会社の出身であるとか、どここの大学の出身であるとか、また、私の会社にも実は麻布会とか、栄光会とか、そういった中学、高校からの集まりなどもあるんですね。でも、きっとそのよろいって、大事なよろいであり、そのよろいがあるからこそ、これまで何十年戦ってきたものでもあると思うので、それをはずす場面ももちろん必要であるとは思いますが、そのよろいをかぶっている方を受け入れる周りの体制も必要なんじゃないかなと私自身は思っています。

どんな強みでもいいと思うんです。別にどこかの役員経験者じゃなくてもいいと思いますし、その生きざまが格好よければ、若い世代と交流を持つきっかけができるんじゃないか。それは別に大丸有エリアの人だけじゃなくて、例えば大工の棟梁とかの生きざまだって格好いいと思いますし、デザイナーの、私たちにないような感覚みたいなものを、私たち世代と一緒にお酒を囲んだり、何かこういったセミナーなどで一緒にする機会を得ることによって、勉強になるなという時間を持つてるとするのは、私自身がこれまでにたくさんありましたので、是非、今日いらっしゃる皆さんが、自身でお考えいただいてもいいと思いますし、誰かと共有されるときには、偉くある必要もないし、私は無理によろいを脱ぐ必要もないと思います。でも、誰かのためとか、皆さんもモチベーションが上がる時というのは、承認されたり、褒められたときというのは、幾つになっても変わらない。それは小学校のときからきつと変わっていないことなのではないかと思えますので、それはどうしたらいいかというのを考えてもらえれば、それほど難しいことではないかと思えますので、また機会がありましたら、意見交換しながら、いろいろ教えていただき、相談に乗っていただき、是非諸先輩方から力を貸していただければと思います。

松田 中嶋さん、どうもありがとうございました。実際、私もこの理科教室を見に行きました。面白いんですね。実験で元マヨネーズ会社の役員がマヨネーズを作らせるですとか、〇〇重工の人が水で船を走らせるということをやりますね。子供は正直なので、愛想笑いだとか、適当なうなずきは絶対しないんです。つまらないときはつまらなそうな顔をしているし、面白いときは本当に目がパッと変わるんです。あの瞬間を見ると、これをやっていてよかったんだとシニアの方々は言っていました。

面白いなと思ったのは、これはいろんな理科実験教室があるんですけども、ある実験教室は、最初は非常に不人気だった。閑古鳥、鳴かず飛ばず。何でか。偉そう、上から目線、しかもつまらない。でも、さすが力のあるシニアというのは、自分たちの授業をビデオで撮って、みんなで見て、ここがおかしい、悪いというのを、現役時代のようにPDCAを回して、そうすると、めきめきとよくなるんですね。私が実際に丸の内に見に行ったときは、各テーブルにサポートのシニアが1人ずつついている。ちょっと遅れている子はその人が見てあげるというように改善し続けたら、もう大人気になっている。なかなか印象的ですよ。最初は閑古鳥だったのが、今や大人気になっているのは、ちょっとした努力、そういったもので変わっていくんじゃないかなということですよ。

前半の部分、こちらで報告を終わりますけれども、もしこの中で質問がございましたら、一つか二つ、受け付けたいと思います。会場の中で質問や御意見がある方がいらっしゃいましたら挙手をお願いいたします。

(会場A) 中嶋さんのお話が大変おもしろかったですけれども、大変ひねくれた質問をするならば、なぜ三菱地所がそういうことをやっておられるのかというのが私はよくわからない。その辺は今日のセミナーの趣旨とは違うと思うんですけども、もしもよかったらお答えいただければ大変うれしく思います。

中嶋 私自身も「三菱地所の人間です」というお話をして、「何をやっているんですか」「おじいちゃんたちと一緒に理科実験教室をやっています」と言うと、「は？」とみんなに言われるぐらいなんですが、三菱地所はやはりデベロッパーなので、ビルを建てて、そこでいろんなテナントさんに入ってもらって、賃料収入を得ることが本業です。でも、それだけではやっていけないというのが正直——最近ですと、例えばノマドワーカーで会社に出勤しないで家で仕事をする人が増えたり、必ずしも自分の机を持って仕事をするというスタイルが100%ではなくなってきているんですね。虎ノ門ヒルズもオープンしましたし、もちろん六本木ヒルズもありますし、そうでなく恵比寿や新宿、日本だけじゃなくてアジアの拠点で、上海

だったり、シンガポールだったり、いろいろある中で、まちの価値を上げるにはどうしたらいいかというのが社内一番の課題になっています。その中では多様性を持って、例えばソリューション機能がまちにあるということが大事であり、丸の内にはいろんな会社の本社機能が拠点を置きたいと思わせる、そういった要素がないと、私たちはだめだと思っておりますので、その要素づくりの一つとして、こういったシニアに対するビジネスであったり、子供であったりとか……。

今日はお話はしていませんが、丸の内でも働けば健康になれる。例えば低糖質、減塩メニューのレストランがそろっているとか、ウェアラブル機能があって、それが本当にいいかどうか分かりませんが、心拍数であったり、エネルギー消費量が管理されるような機能がついたオフィスの提案とか、そういったこともやっていくというのが、私たち会社のイノベーションを起こすということで取り組んでいますので、その一つとして理科実験教室などにも精力を出してやっております。

(会場A) ありがとうございます。

松田 不動産会社もこれからはハードだけではなくてソフトが必要ということでしょうね。パソコンもハードだけでは動かないではないですか。ソフトがないと動かないということだと思いますね。

(会場B) 今のお話の続きですが、私も三菱のOBで、10年ほど前からある会で、千代田区の幼稚園とかこども園に年に1回か2回行って遊びのお手伝いしております。それはそれで、子供たちと手をつないでいろんなことをやる楽しみがあるわけなんですけど、最近の一つの特徴は、幼稚園もそうですし、こども園もそうですが、千代田区に幼児が増えてきているんですね。10年前に始めたころは、一つの幼稚園で1学年が7~8人、今は10数人。こども園なんていうのは1学年が30人、40人いる。ですから、我々10人ほど行って、100人ほどの子供を相手にするわけです。ある意味では、我々千代田区に住んでいるわけではないんですけど、昔、千代田区で働いていた者として、千代田区が住宅地としても生まれ変わってきたなど。そのお手伝いのできるのがいいなと思っているんですけど、そちらのほうはそんなことはお感じになられているかどうか、ちょっとお聞きしたいと思います。

中嶋 大先輩がこの会場にいるんじゃないかなんて思いながらお話しさせていただく中で、やはりいらしたということなんですけど、実際に「ディレクトフォース」という団体の方と小学校を回っていると、実は全国いろんな地域に皆さん行っていらっしゃるんですね。それこそ被災地もそうですし、関西方面もいろいろ行っています。だけど、一番テンションが上がるのは千代田区だとおっしゃっていただいています。以前、自分が通った地域に貢献できるというのはすごくモチベーションが上がるし、通い慣れているので、電車の乗り換えなどもスムーズで、時間の感覚がつかみやすいので、とにかく千代田区で理科実験教室をやるといって、1回12~13人。給食を出しますので、事前に登録してくださいねとお声がけすると、12~13人といっているのに、17~18人来てしまいます。あまり多いと、1クラスが23人ぐらいで、生徒とあんまり変わらなくなってしまうので、せめて12~13人で毎回お願いしているぐらいで、本当に思い入れのある場所ということで、皆さんが足取り軽やかに教室に来ていただいているのは私自身も感じております。

(会場B) 子供の数が増えている、幼児の数が増えているというのが大きな特徴だなという印象。それともう一つ言えば、外国人の名前の子供が10人のうち1人、2人というふうに入ってきているという意味で、日本も変わっていったらいいなという感じがしています。

中嶋 確かに外国籍のお子さんもいらっしゃいますし、特に学校によっては、越境入学というんですかね、自分の住んでいるところではないんだけど、お父さんやお母さんの働いている学区内であれば通うことができるという仕組みがあるせいか、電車に乗って、麴町小学校などは半分ぐらいがそういった越境入学のお子さんみたいなんです。なおかつ千代田区ですと、例えば保育園などでも待機児童数がゼロというふうには区の方もおっしゃっていますので、千代田区で子育てをしたいという私たち世代が非常に増えているんじゃないかなんかと思っています。それは区の教育委員会からのお話でも、すごく教育に力を入れてまして、環境モデル都市であるので、様々な体験を、環境教育だけではなく、幼稚園から中学まで、いろいろな場面を作っている努力の結果じゃないかなんかと考えております。

松田 では、前半のパネリストからの報告はここまでとして、一旦休憩を挟みまして、後半、パネリスト同士のパネルディスカッション、会場の皆さんとのディスカッションに進みたいと思います。前半の部分、ご清聴ありがとうございました。

(休 憩)

松田 それでは、お待たせしました。後半の部を開始したいと思います。

後半は、前半の各パネリストの発表を受けまして、パネルディスカッションということで進めたいと思います。各パネリストに対して、どういう意見、質問を持たれたかということ、パネラー同士での意見交換で進めたいと思います。

前半は各パネリストから、それぞれの立場から見たシニアの課題ということで、あえて言えば、よいシニア、愛されシニアと困ったシニアという話をしました。そして、シニアと多世代が経験を分かち合って、よりよい社会を作る、これを後半にディスカッションしていきましょうというのが狙いでございます。ここで申し上げたいのは、世代間の闘争とか、世代間の対立ということではない。世代間の共創、ともに作っていくところがゴールであるということ。

それから、冒頭、モチベーションという言葉を上記させていただきました。こちらはモチベーションを考える上で結構大事な調査結果なんです。これは三菱総合研究所がいろんな企業に対して職場のモチベーション調査、従業員の意識調査というのをやっているんですけども、いろんなモチベーションの要素はあるわけですね。それはポストや給料があり、どんな企業規模、業種、職種でもこの三つが必ず上に来る。実はそれは老後でも一緒ではないかということです。

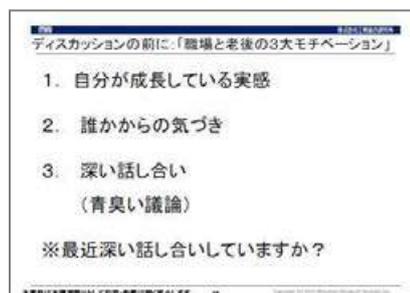
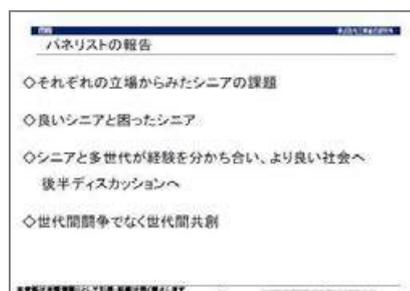
一つ目は、自分が成長している実感。現役であれば営業マンとして成長している、財務マンとして成長しているということ。あるいはリタイアしても、ジョギングでタイムが伸びているですか、絵がうまくなっているということ。

二つ目、誰かからの気づきというのは、社内であれば、「ありがとう」や「おかげさまで」と言われること。冒頭、皆さんのモチベーションを聞いたときに、承認されるということが結構大きかったですよね。そういった誰かからの気づきということ。これはリタイアした後もそうですよ。よくシニアの方にインタビューしますが、リタイアした後、少なくなるのは何か。何でしょうかね。「ありがとう」とか「おかげさまで」と言われることが少なくなるというふうに教えてくれました。それは現役も老後も一緒だということ。

3番目、実はこの3番目が一番効く要因なんです。深い話し合い。これができている職場というのはモチベーションが高い。辞めない。鬱になる人も少ない。深い話し合いとは何ですかというのは、平たくいうと青臭い議論ということですね。職場でいえば、俺たちの部署は一体何のために働いているんだ、我が社は何のためにあるんだ、と。ちょっと思春期が遅れてきちゃったようなね。今年度をどう乗り切るとか、この四半期をどうするかという話じゃない。老後もそうですよ。リタイアした後も、私は65歳から一体何のために生きているんだと。そういう青臭い議論ができるコミュニティというのは、やはりモチベーションが高い。

逆に、1番と2番があっても3番がないと、企業では人は転職する。外資系のコンサルティング会社、IT企業が辞めるのは、自分が成長していると思っていても、あるいは人から、お客さんから「ありがとう」と言われても、職場で、黙って来て、黙って帰って、フィードバックもなければ、それは辞めるわけです。それはコミュニティも一緒だと思うんです。この三つのモチベーションがあるということが、コミュニティでの生き生きするポイントかと思えます。

では、今日の議論を振り返りますと、各パネリストから非常によい問題提起がありました。キーワードで出すと、菊池さんのところというと、世代間通訳というのがキーワードだと。世代間同士の通訳をする人材が必要だということ。高平さんのところといえば、愛されシニアと困ったシニアという二つがいるんだと。それを分け隔てるのは、高平さんの言葉でいうと、実はちょっとしたボタンのかけ違いですとか、ちょっとした努力やちょっとした我慢が足りずに困ったシニアになってしまう可能性があるという話だったと思います。中嶋さんのほうでいえば、特に印象的だったのはシニアの理科実験を写真で見、生き生きとしたシニア、生き生きとした子供、そういったものがまさに多世代共創、ともに作るモデルだと思いました。こういった各パネリストからの報告がありました。



では、パネリスト同士のQ&Aということで、まず菊池さんのお話しされた点について、高平さんと中嶋さんから御質問、意見がありましたらお願いいたします。

○世代間通訳の適正人材

高平 では、私からでよろしいですか。菊池さんのお話、東北の支援も含めて、たくさんのイベントを企画されて、いろいろと活動されているのをとても興味深く拝見したんですが、私はやはり人材をやっていますから、世代間通訳に適した人材というか、適した方というのはいるものなのか。あるいは、実際なされた方の共通点というんですかね、そういったところについて、どんな方が非常にうまくいったとか、そういったお話を聞ければと思います。

菊池 すばらしくやってくくださる方というのは、やはり天賦の才能というもの、生まれ持ってコミュニケーション能力が高い人とか、そういうところになってしまうんですけども、それだけじゃなくて、よく飲み会とかの幹事をやっている、イベントの仕切りのメインじゃなくてもいいんですよ。サブ幹事みたいな形でやられているような方に、例えば年配の方がたくさんいらっしゃるんで、その人たちにも参加してほしいので、うまく間に入ってこれという、そういう事務局能力というんでしょうか、場の仕切りを経験したことのある方でしたら、結構うまくイベントのサポートをさせていただきますね。

高平 いろんな人の投げってくるボールというか、ストロークをとりあえず受けとめて、それでちゃんと返せる人ということですかね。

菊池 先ほどの松田さんの、ドッジボールではなくてキャッチボール、投げ返すのがうまいじゃなくて、レシーブがうまい人。レシーブがうまくて、ちゃんと真ん中に返せるようなタイプの方ですと、意外とうまく動いて……

高平 リベロタイプですかね。

菊池 そうですね。意外とうまくやっていただけるかなと思います。

高平 わかりました。ありがとうございます。

松田 中嶋さん、どうですか。

○場の作り方と課題解決

中嶋 菊池さんのお話ですとか、資料とかを拝見すると、とにかくいろんな場を作って、そこでコミュニティをつくったり、課題解決であったりとか、いろいろ場によってテーマは違うと思うんですが、場を回す、設定するのってすごく大変だと思うんですよ。当たりの場もあれば、外れの場もあったりする中で、それから生まれる成功事例って、いろんな場を提供して、いろんなコミュニティづくりは私の会社のほうでもやっていますので、すごくそのお気持ちを察するんですが、時々、嫌になったりしないんですか。というか、逆に意図する方向性にその場が行かないことがきつとあると思うのですが、その辺のお話を共有させていただけるとありがたいです。

菊池 正直言いますと、ございます。その場を作って、新しい出会いですとか、その化学変化というのが物すごいんですよ。趣味みたいなものでやっているんですけども、終わった後、泣きたくなるような場も結構ございまして……。

中嶋 その場を作って、コミュニティを作って、私たちの会社ですと、そこからどうビジネスアウトしていくとか、どういう形づけをするのか、何のための場かということをよく問われるので、今日はぜひ菊池さんにその防御策を習いたいと思ってお話を伺っていたんですが、やはり場を提供するのも大変ですし、そこから社会に実際に生きるものを見きわめるのもすごく大変だと思うんですが、そのノウハウを是非お聞かせいただきたいと思っています。

菊池 三菱地所さんに教えることは、私からはおこがましいので、特にはないと思うんですけども、あえて言うならば、イベントですとか、行事ですとか、必ず言われるんですよ。ゴールの設定、落としどころをどうするんだということ。私も昔は異常なまでにこだわっていて、そこに向けて構築していたことがあったんですけども、このごろ、それがぐるりと回りまして、あえてゴールを設定しない。コンセプトはきちんと立てます。筋は通すんですけども、ある意味、ゴールを決めてしまうと予定調和になってしまうんですよ。

例えばよくセミナーとかに出た場合、まず講演でお話があって、その後、いい話だったなど、懇親会があって、みんなで名刺交換して、翌日、お礼のメールを出して、Facebookで友達になって、「ああ、いい会に参加した」で終わるといことが結構あるんですね。自分でそういうのが嫌だなどと思いつつ、自分もそういうことをやっちゃってしまっていた。なので、このごろ、あえて崩してみる。落とすところは最低限決めますけれども、ガチッと決めるのではなくて、例えばいきなり絵を描かせてみる。今回の講演を聞いて、イメージを絵で表してくださいと、いきなり大振りなことを振ってみるですとか、微妙に壊し始めているというところに至っているんで、あえて明確なゴールを決めないというのが、このごろ、ゴールにしつつあるなというところがあります。

中嶋 大筋はどんなところに向かっているんですか。

菊池 会によって違うんですけども、東北支援の東長援会の場合は、気づきを得て、個人個人のアクションを起こしてほしいなというところが貫くコンセプト、大枠で、昔は、例えば講演者がいて、こういうことをやっているんで、御興味がある方みたいな、軽い誘導みたいなことをしていたんですけども、あえてそれはせずに、気づきと深い興味でいいのではないのかなというところがあった。ゴールの一步手前であえてとめて、余韻を残すみたいな、説明が難しいんですが、かえってそうやると運営が難しくなってしまうというのはあるんですけども、ちょっと曖昧であやふやな感じにしつつあるなというところがあります。

松田 今のゴール、出口を余り明確にしないほうがいいというのは、僕も感じるところがありますね。あと、高平さんがインターンシップの中で、今、菊池さんが言われたような、自主性だとか、気づきを大事にするという点で、何か共通するようなことがもしあればどうぞ。

高平 まさに私、インターンシップという、言ってみれば新規ビジネスを考えたときに、最初から収益を考えて企画をして云々ということは逆に考えませんでした。利益をとることを先行するとうまくいかないだろう。それよりもっと純粹に、シニアにとって意識改革がどれだけ大事か、今、ぎりぎりのところにいる人たちの背中を少し押して就労できるようにするためにはどうしたらいいかということに愚直なまでに考えていたときに、最初にまずやるべきは、どんな研修がいいのであろうか、そういったことをまず実験しようと思いました。

その実験過程の中で出てきたこと、ファクトを、いかにキャッチアップして、さらにそれを、今年度になるわけなんですけれども、次の企画にプラスをして、修正していったということ。おかげさまで当社は、必ずしも利益追求型ではなくて、もっとその前に高齢者の雇用創出をするということが一義的であって、利益は後からついてくる、先義後利の考え方があるので、紹介であるとか、派遣で多少ですけども利益が出たものを再投資するというところで、シニア・インターンシップのほうにお金をかけて、ですから、昨年度は無料にさせていただいた。そのかわり、いろいろモニタリングということで御協力いただいたり、メディアにも一緒に出させていただいたり、今年度もほぼそのような形でやっていった、この試みがいろんな意味で社会の中のインフラの一つとして、モデルになればいいなと。だから、想定をして絵を描いてということとは、むしろ違うんじゃないかなというところから入っていますね。

松田 僕も全くそれは同感で、よく企業でも団体でも、出口は何だという人がいますよね。幾ら儲かるんだと。でも、僕も思いますね。出口より入口だと思うんですね。先ほど言われた課題設定で、そこがポイントだと思います。だから、結果的に見ると、菊池さんの仕事なり高平さんの仕事というのは入口視点というのかな、出口じゃない。そうすれば結果的に儲けはついてくるんだと。

高平 そうですね。先ほど菊池さんがおっしゃったように、いわゆる化学反応というんですかね、そういうことが起き得る。政治やいろいろな社会の流れが変わることによって、実際に高齢者の年金の受給年齢がどんどん引き上がっていたりだとか、会社の中で雇用延長の問題が本当に出てきているんですが、他方で、その前に辞めてしまった方、失業者はたくさんいるわけですよ。その方たちにとっては何の保証にもならないんですよ。したがって、我々としてはそういった方たちのことも踏まえて、社会全体の中で、できるだけ長く働き続ける仕組み——仕組みなんていうのは自社だけではできませんが、少なくとも求職者の方たちに寄り添って、どういう形で就労マインドをリセットしたらいいのかということについて、すごく問題意識を持っています。

○思いやりの上に成り立つ世代間通訳

松田 菊池さんから特に東北の復興に関連して、そういった大きなプロジェクトを動かすには世代間の通訳、世代間の協力が必要だということだと思いますけれども、会場の皆さんの中でも、地元のコミュニティですとか、今進められているNPOなり仕事の中で、世代間の通訳が必要だと思われる方はいますか。

— どういう場面で必要と感じられますか。

(会場C) 私の今までの感覚で言いますと、例えば私は日露戦争とか日清戦争というのは実感していません。したがって、インターネットの上で日清戦争というのはこういうものだったということを知ることにはある程度可能です。ところが、戦後生まれの方というのは、大東亜戦争、つまり第二次世界大戦すら、経験的にいうと私の日清戦争と同じようなことになると思うんですよね。ということは、世代間というのは絶対値なんですよ。お金というのはある意味で相対値なんですけれども、1900年に生まれた人、2000年に生まれた人、これはもう絶対に違いがあるわけです。時間というものについていえば人類共通、あるいは宇宙でも共通の経過する価値ということの中で、世代間を埋めるのはそれなりの努力といたしますか、お金がかかるといいますでしょうか、そういったことが必要だろうと私は思っております。

松田 ありがとうございます。どうぞ。

(会場D) 今の方のお話にも多少関連するんですが、菊池さんと高平さんのお話を聞いて一番感じましたことは、皆さん、20代、30代で今の仕事に変わられているわけですね。先ほどの入口の話ではないけれども、変わられたときに、御自分の将来の生活のことまで、どこまで考えられたのか。私は昭和の時代、働いていたわけですが、働いていた40年間は、働くことによって家族を養い、子供を教育するというのが第一の仕事で、それを踏まえながら、一生懸命ボランティアもやる、働きもするというふうな生き方をしていた。それが最近の方は、先ほどの菊池さん、高平さんの話では、20代、30代で仕事を変えられるという方が結構増えているみたいですね。20代、30代で仕事を変えられるという人が、100人のうち何人ぐらいいるのかなど。私の感じでは、多くてもせいぜい10人とか20人で、70人、80人は、今の働いている仕事をずっと延長して続けることによって自分の生活があると考えられておるんじゃないのかなど。

そういう前提であれば、世代間の相違というのがあっても、最後、中嶋さんがおっしゃられたと思うけれども、世代間の差というよりも、御自分の生きざまというか、考え方なんだ、決心のあり方なんだということをおっしゃられました。物の考え方というのか、世代によって考え方は違うとはいえ、基本はどうやって生きていくのかということなのかなんて、先ほどから悩みながら、どうせ私はあと10年か20年、悩んで生きれば終わりなんだけれども、ちょっとそんなことを思いながらお話を聞いていましたら、今、日露戦争と大東亜戦争の差の話が出ましたので…。

松田 それは世代を問わず、生き方というのは違うということですね。もう1人、御質問されたい方、どうぞ。

(会場E) 反対意見なんですけれども、私は40年間、コンピューターの仕事をしています、定年退職のときにキャリアカウンセラーの資格を取って、問題解決型の人間からヘルパー型の人間変わったという経緯があるんです。世代間の交流の究極の話って、さっきの理科の実験じゃないかと思うんですね。子供とおじいさんの交流が、最初はうまくいかなかったのが、いろんなことをやって交流できるようになりました。これはまさしくお互いが相手の立場に立った気持ちになってでき上がったことであって、コミュニティがある程度同じような気持ちを共有しながら集まったものであるならば、相手の立場に立って会話をすれば、世代間というのを意識せずに交流できるんじゃないかというのが私の考え方なんですよね。

ですから、今、私はマンションの理事を担当しています、やはり世代間とか、いろんな住む環境の違う方を取りまとめなきゃいけないんですけれども、まさしく自分の発言が相手に通じているかどうか、相手の顔色を見ながら、あるいは直接声に出してわかってもらえたかどうか確認しながら交流すればいいんじゃないかなど。ですから、世代間という意識をすればするほど世代間が出てくるわけで、そういうことは意識せずに、相手の立場に立った交流をすればいいんじゃないかなどと思います。

松田 なるほど。どうぞ。

菊池 おっしゃるとおりなんです。基本はそこでして、こういう世代間通訳云々と言ってみたところで、まず参加者の方がお互い理解したいとか、相手はどういう方なのかとか、おっしゃったように思いやりですよ。そこがないと、何をやっても本当に焼け石に水じゃないですけども、無駄なんですよ。なので、相手を思いやる、お互い尊敬し合う、相手の立場を考えるというのが私も同じく一番の基本、まずそこからだと思っています。私の言う世代間通訳というのは、それがあって、その上に成り立つものであって、相手を思いやる気持ちを仲介するといいますか、促進させる形なんですよ。なので、おっしゃるとおり、思いやりですとか相互理解があって、ちょっとプラスアルファの話としての概念として私は考えております。