

松田 資料8ページの写真を最初に出しましたが、確かにマンションの理事会とか地域の自治会でこうなっちゃうケースがあるんですよね。目上の人を尊びましようになっちゃうので、これはやっちゃいけない。そういったときに、袴（かみしも）を脱いで、真っさらな目線に立てるというのは、今言われたような相手を思いやることでできるんですけども、なかなかそうはいかない。そういったときに、菊池さんの進めているような世代間通訳、あるいは高平さんが言われたようなちょっとしたトレーニングみたいなこと、あるいは中嶋さんが言われたような理科実験のようなアクティブシニアの姿を見れば、自然と相手を思う立場になるんだらうなということだと思えます。

（会場E） 一言だけ添えると、キャリアカウンセリングの資格を取ったときに、問題解決型に走ったら絶対に資格は取れないんですよね。相手の話を聞いてあげるというヘルピングのスキルが重要であって、ですから、そういう気持ちになれば、ああいうおじさんみたいにならずに、袴（かみしも）を脱ぐというのは、自分を主張するんじゃなくて、相手のことを聞いてあげるという立場で交流ができるんじゃないかというふうに思います。

松田 次に、高平さんに対する質問ですね。菊池さんから意見ですとか御質問がもしありましたら。

○愛されシニアの定義

菊池 高平さんの仕事を聞きまして、私には務まるかなというぐらい、なかなかハードそうだなということを感じました。でました「愛されシニア」という言葉なんですけれども、いろんな要素が集まっているとは思いますが、やっぱり一番愛される条件は何なんですかね。みんな、いろんな要素の複合体だとは思いますが、あえて一言で、こういうシニアが、社内的といったらおかしいんですけども…。

高平 やっぱり包容力があるといいますか、懐が深いという方じゃないかなと思います。一見、おちゃめな方が人気がありますね。明るい、おちゃめな方が非常に人気といいますか、私が見てきた事例の中ではうまくいくように思います。

菊池 私の事例でも結構共通するところで、私は年配の先輩に失礼な言い方なんですけれども、男性シニアの場合、悪戯鬼のようなシニアが我々世代より下にめちゃくちゃ受けるんですね。多分、包容力というか、何というんですかね。

高平 ふだんはそんなに出ていかないんですけども、何かあったときにはちょっとした知恵を出してくれる、こうなんだよということで、現役の方をサポートしてくれる。自分は1番じゃなくて、要は黒子役というんですかね、そういうことでキラッと光るものを持っていたりとか、そうすると若い人たちもすごく頼って、上司に言えないことも「〇〇さん、ちょっと話を聞いて」という感じになりますので、そのあたり、先ほどの世代間通訳じゃないんですけども、やっぱり感情を認知する力が衰えていない方。もっと平べったくいうと、相手の気持ちになって人の話を聞くということですよ。むしろ聞き手、先ほどの方がおっしゃったように、問題解決よりまず聞くこと、そういう度量をお持ちの方なのかなと思います。

菊池 レシーブ力というやつですね。

高平 そうですね。

菊池 なるほど。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。

○シニア・インターンシップの考え方

中嶋 高平さんのインターンシップのプログラムの中で、Facebookの使い方ですとか、キャラ萌え体験でしたっけ、メイドカフェか何かに行ったりとか、そういうものがいろいろあったと思うんですが、Facebookとかはイメージ的にシニアの方がなかなか使ったことがない機能、SNS機能とかということでイメージが湧くんですが、キャラ萌え体験みたいな、社会科見学的な要素で入れられているプログラムなんですか。そのプログラムの内容の作り方とか、どういうふうにお考えになって作っていらっしゃるのかお聞きしたいなと思って……。

高平 シニア・インターンシップを考えたときに、我々としては研修会社として何かを教えるのではなくて、何かを感じていただく研修にしようというのがまず一つ、一番大事なところであったんですね。したがって、我々が提供するものというのは、知識だとかそういうことではなくて、何らかの刺激、あるいは何らかの触発するような触媒、何かそういうきっかけになるものをシャワーのようにどんどん情報提供す

ることで、研修生がそれをどういうふうに意味づけ、また自分の中で位置づけるかというのは、それこそ化学反応だと思っていました。

そのときに、やはりインパクトがあるのは、今、例えば日本で文化とまで言われているアニメだったり、秋葉原だったり、今の学生、30代の方、そういう方とのしゃべり場。先ほど深い話し合いとか、青臭い議論とか、そういう話が出ましたけれども、まさにそれだなと思って、しかも、ふだん接しない方ですね。

それから、デジタルハリウッド大学というのは本当に最先端のコンテンツビジネスを教えている学校ですから、その学生さんたちから、何を自分たちが学んでいて、どうしてそれが面白いとっていて、これからどうしたいかなんていう話を聞くことで、自分の中で自分のセカンドキャリアといいますか、次の壮年時代をどういうふうに生きるかということのきっかけになればというふうに思ったんですね。

ですから、何か普通のことでそんなに変わらないといいますか、刺激にならないと思ったし、今まで持っていた御自身の価値観であるとか視座というものをどうやって変えていくか、あるいは変えるまでもなく広げるか、何らかの形で進化するか。そういうことをすごく狙っての企画でした。

中嶋 こういったインターンシップは無料で提供しているんですか。そういうわけではないんですか。

高平 去年は無料で提供しました。多分今年もそれに近い形になると思います。

中嶋 登録者の方に呼びかけをして、御参加を促しているという形なんですか。

高平 実は登録者の方ではなくて、企業人事の方にまずはアプローチをさせていただいて、この企画をし、いわゆる再雇用の対象者の方ですね。ですから、50代後半から60代、そういう方たち。ちょうど昨年4月に高齢者の法改正がありましたけれども、企業側は人を選べなくなっちゃったわけですね。希望者全員、再雇用しなくちゃならなくなったので、それに伴って企業の中のいろんなニーズがありますので、いろんな意味で意識を変えたいと。給料がいきなり20万とか25万になっちゃうわけですから、モチベーションが下がりますよね。それを何とかしたい。高齢者、高齢期には高齢期の就労に必要なマインドというのをいま一度リセットして、そういう話を人事の方とたくさんしていただいて、エブソンさんを初め数社の会社から派遣をしていただいたという格好です。

中嶋 ありがとうございます。

松田 僕は助走期間ということだと思いましたね。いきなり自分のセカンドキャリアを転職というのは、相当ハードルが高いと思うんですね。まさに助走期間の部分というのが、シニア・インターンシップの役割ということですかね。

高平 我々の会社というのは60歳以上がターゲットだったわけなんですけど、最近、実は50代の方がたくさん来ていて、何を言っているかということ、再雇用で残るのも地獄だし、外に出て転職して再就職するのも地獄だし、いずれにしても大変なんだということ。ただ、何としてでも少なくとも65、あるいは70まで、経済的な理由もあるし、何とか働きたいんだと。そういうことで、50代前半から、60になってから再就職は難しいだろうから、50のときに次の10年、15年を見据えたいという方が御相談に見えることが増えてきていますね。

松田 実際、私もインターンシップを見学させていただいたんですけども、非常に傾聴力が求められると思いました。人の老化を防ぐものは幾つかあるんですけども、医学的に証明されている一つはポジティブシンキングということですね。ネガティブな人っているじゃないですか。何か言うとか「俺の経験ではだめだ」とかネガティブに批評する人、そういう人は長生きできないそうです。もう一つ、長生きの秘訣は受容性。受容性というのは、聞いたときに「それ、いいね」と言える。傾聴できる。これは間違いなく老化を防ぐ、健康寿命を延ばすということだと思いました。

では、会場の皆さんの中で、マイスター60さん、高平さんが話されたシニア・インターンシップについて、御質問や御意見がある方、もしいらっしゃいましたらお願いいたします。どうですか。自らインターンシップを経験してみたいという方ももしおられれば。どうぞ。

(会場F) 端的に伺いまして、そのインターンシップは、私は先ほど中嶋さんが聞いておられたように、登録しておられる方かと思ったんですけども、人事が再雇用のまな板に乗った人を集めてとおっしゃったんですが、どのぐらい高平さんのお目にかなったか、あるいは逆に言えば、箸にも棒にもかからなかった人はどのぐらいいるのかというあたりを、よければお聞かせいただければ。

高平 箸にも棒にもとか、そんなことはなくて、特に今回、参加してくださった方たちは、逆にすごく意識も変わりましたし、いろんな意味で優秀だったなと感じています。ほかにも候補の方があったんですが、会社の中でどういう位置づけでこの研修を受けさせるのかとか、誰なのかとか、この研修は決してリストラを助長するものではなく、高齢社員を生かすための研修ということで、まず最初にお断りをして人事の方に営業をかけましたので、そういう意味ではリストラのためではないということをお話ししました。恐らく今までは、たそがれ研修とかいって、50代後半になってくると、年金の計算だとか、退職金は幾らですよとか、こんな話があったと思うんですが、再雇用をしてから5年、あるいはそこから先を見据えた何らかの研修が必要じゃないかなと思っております。お会いした方は皆さん、どなたも、特にこれはだめだということは思いませんでした。

(会場F) ありがとうございます。

松田 どうぞ。

○シニアの人材雇用

(会場G) 私も先ほど中嶋さんがお話いただいた「ディレクトフォース」という、シニアの人間が集まっている団体に入っているんですけども、そこで会員の就職先という人材紹介の仕事もやっています。クライアントというか、65から70になりますと、なかなか声がかからないというつらさがあるんですけども、マイスター60ではどういうふうにクライアントを探してくるのか、何かコツがあったら逆に教えてほしいんです。

高平 まず年齢は関係ない、年齢は背番号である、人生に定年なしというのが当社のスローガンなんです。年齢じゃなくて何がどれぐらいできるのかとか、必ず人材ニーズの中には調達ニーズというのがあって、何をどういうふうにしたらどうなるんだというようなことで、ここは問題解決思考になっちゃうんですけども、その方の職業能力といいますか、そういったものをかなり具体的にお示しして、こういうことであつたらこういう方がいるんじゃないでしょうかという御提案ですよ。その方が67歳でしたと、年齢を言うのは最後ですよ。最初は絶対、年齢を言わないんですね。そうしないと、もうそれだけで「いや、ちょっと使いづらいから嫌だよ」と言われちゃうのが落ちなので、まず年齢は言わないです。どういう能力を持っている人、どういう経験値を持っている人、どういう方がいればいいですか、イメージありますかみたいなどころから入って、この方、こういうことができるんですよ、こんな経験も持っています、そういう話をして、八分ぐらいまとまったところで、さて、この人は実は68歳ですとか、70歳ですみたいなきに、「おっ」と驚くんですが、今までこういう形で実績をこれだけやっていますので、年齢は関係ないですよという話をするんですね。そこからはまたちょっと大変なんですけれども、最初から年齢は言わない、そこがコツですね。

松田 ありがとうございます。

では、最後に中嶋さんの発表に対して質問ということで、菊池さんから。

○地域育成と土地活用

菊池 中嶋さんの話を聞いてまず思ったことが、ノマドワークって出たじゃないですか。弊社も全員ノマドワークで、不動産屋さん等には一切貢献していない業種なんです。感想から入ってしまうんですけども、大丸有エリアって、私、今までここで働いたこともないし、通過するか、飲みにはよく来るんですが、その程度のかかわりしかなかったんですけども、話を聞いて、ノマドですので、私はどこでも仕事できるんですね。いつも新宿とか池袋とか渋谷方面だったんですけども、中嶋さんのお話を聞いて、三菱地所さんが旗振り役になって、コミュニティより地域というんですかね、そういうのを作ろうとしているなというのをひしひしと感じたので、ノマドの拠点をこら辺に移そうかなと思いました。これは私の個人的な感想なんですけれども。

お聞きしたいことが、先ほど多世代の交流ですとか、そういうふうなことも考えているとおっしゃっていましたが、実際に多世代間、シニアや若手、ミドル等が交流するイベントですとか、新しい動きというのは、もし何か動いていることがあったらば実例を教えてくださいなと思います。

中嶋 まず一つ目、ノマドの拠点としてぜひ菊池さんにお勧めしたい場所が実はありまして、期間限定で弊社として、建て壊し前のビルというのは、数か月間しか貸しに出せませんので、なかなかオフィステナントなどが入りにくいんですね。そうすると、そのまま建て壊すまでの例えば半年間とか1年弱の期間というのは空き家状態になってしまうんですが、その有効活用として、実は今年の1月から来月の8月まで、仲通りに面している富士ビルの3階に3×3 Labo (さんさんらぼ) という場所を設けています。

ここは1月から8月までの期間限定で、その期間、2,000円で登録すれば、朝10時から夕方6時まで使いたい放題、ネット設備も、もちろんWi-Fiも完備しています。

実はそういったことをやるのは初めての試みでして、本当に1坪何十万という金額で、細かくは賃料のリーシングはどういうふうに行っているか、私も把握はしていないんですが、丸の内という場所で、例えば私がいる新丸ビルの10階のオフィスは、1時間4万円でセミナーをする際には貸しているんですね。これは定価です。なかなかそうになると、借り手はいないわけではないんですが、やはりそこに敷居があって、本当は入ってきてほしい、もっと一緒に時間というか、思いをともにしたい方々が入ってこられないというハードルがあったんですが、3×3 Laboというところは、期間限定だし、運用も考えるのが大変だから、とにかくただで使っているということで無料開放しています。セミナーをやっても早い者勝ち。とにかく場所取り合戦で、早く時間と場所を押さえてくれて、変なことをやられたら困るんですけど、内容は精査しますが、特に内容が問題ないものであれば、今、無料で貸しています。そのため、連日連夜、セミナー合戦で、こんなにこういう取組で行っている方は多いんだなというのがあります。

正直、私、運営側から見て、ここは丸の内エリアの空き地だなというふうに思っています。同じような貸しスペース、会議スペースは、例えば新丸ビルの私たちがいる10階ですとか、丸ビルホールとか、エムプラスとか、いっぱい弊社は抱えているんですけども、あえて無料にしたことで寄ってくる、集まる方もいれば、その中で私たちのビジネスにどう近づけるかというのが課題であり、空き地は空き地で大事だなということもわかりながら、今後、その空き地をどう運用していくのかが一番重要なことというのを考えているところでもあります。

それから、多世代の交流の場ということで、先ほど私が盆踊りのお話をしましたが、その場が子供から年配の方まで集まる場になっているのではないかと考えています。プロジェクトとしては、プラチナシニア大学構想ですとか、そういった方の卒業生を人材として抱えながらビジネスアウトできるような、それをクラウドファンディングなどで投資をしてお金を集めていくような仕組みができて、新たなシニア層のビジネスプラットフォームみたいなものを構築できれば一番いいなと考えてはいますが、ノウハウですとか、具体的なプランといったものはまだ練っている段階です。

菊池 ありがとうございます。では、空き地も含めて、シニアの新しい活動も含めて、注目させていただければと思います。ありがとうございました。

松田 では、高平さんから。

高平 私、地所といえば丸の内、丸の内といえば地所というのが頭の中にブランディング的にもう既に入っているんですけども、お話を聞いて、単なる丸の内のリニューアルというか、まちづくりだけじゃなくて、コミュニティまで、さらにそのコミュニティを広げていく。一つのハブ機能みたいな、そういうコンセプトで行っているというのはよくわかって、なるほどなと思った次第なんです。

ただ、他方で、やっぱり丸の内というのは、日本で丸の内だけなんですよね。地方であつたりとか、中堅の別の県の都市でそういった横展開を考えておられるのか、地方連携ですとか、東京一極集中でなかなか地方が活性化しないという話もあります。地方の中に様々な共生をしていかなければという声もよく聞きますので、地所さんとして地方連携、地方展開みたいなものは、丸の内のモデルで、ミニ丸の内でも結構なんですけど、何か御計画とか、そういったものはあるのでしょうか。

中嶋 計画というわけではないんですが、皆さんのイメージの中で、地所といえば丸の内、丸の内といえば三菱地所だというお話は耳にたこができるぐらい、私もたくさん聞いているんですが、決してそのつもりがないというのは御理解いただければなと思っております。三菱地所という会社は実は中小企業として、社員は六百六十何人しかいない会社なんです。私たちの思いとしては、日本といえば首都が東京で、その東京の目の前に広がる場所が丸の内であるから、日本の中心地であるという意識はある中で、丸の内だけが盛り上がりやすいという考えは、私たちのグループ会社一丸となってそういった思いはありません。東京オリンピックも2020年に決まっている中で、東京というふうにはついているものの、日本をどうアピールしていくか。その中で丸の内の役割は、丸の内が地方のハブとなって、情報の集約点になるべきじゃないかと思っております。

既にお話ししたとおり、近隣のエリアですとか、近隣の事業者を対象に、「丸の内朝大学」というものを運営しておりますが、そこで「地域復興プロデューサークラス」といったものがあります。東京にいなから、三重の魅力であつたりとか、新潟の魅力であつたりとか、沖縄であつたりとか、地方自治体の方と一緒にあって、その土地の特徴ですとか、どういったアピール方法があるかというのを、エリアに働く就業

者と一緒にプロジェクトとして考えております。その場所がまだ全国各地、例えば1都43県、全部とつながっているわけではないんですが、私たちの東京任せというふうに思っていたら困る。地方、地域の方がどうアピールするか、その知見を丸の内であったり、東京の中心にいる情報発信力のある人間と、どうともに作っていききたいかという思いを共有してくださることが大事であり、私たちが旗を振るだけではやはり難しいというのが現状としてあるんですね。

その中で、私たちは地域に目を向けて、それを束ねることが役目だと思っておりますので、朝大学を初め、それ以外の支店なども大阪であったりとか、もちろん仙台であったりとか、札幌などありますので、そういった支店との連携も踏まえながら、まちおこしとか、地域を東京に束ねて情報発信していくということはやってはいるんですが、やはり本業は不動産で、テナントでの賃料収入となりますので、地域活性とかが一番の主軸かという、そこはやっていないわけではないんですが、見えにくいところがまだまだあるんじゃないかなと。ただ、先ほども話したとおり、ハードだけでは引張っていけないこともよくわかっている中で、ソフトの部分のコミュニティ、アウトプットをどう打ち出していくかということが弊社としても課題なのではないかなというところは常々思っているところでございます。

松田 会場の中で中嶋さんの報告に対しての御意見とか御質問はございますか。どうぞ。

(会場H) 理科教室の件は非常に興味深く拝見したんですが、講師はどんな方がなさっていらっしゃるんですか。

中嶋 この会場にも所属されている方がいらっしゃるんですが、会社を定年された役員経験者の方が御紹介で、「ディレクトフォース」という一般社団法人に所属されていると伺っております。

(会場H) そこから講師の方が集まっていると。

中嶋 そうですね。「一般社団法人ディレクトフォース」の中で、お聞きしているところでは、多分、登山部とか、カラオケをするとか、ゴルフとか、いろいろあると伺っております。

(会場H) 私も500人のリタイアした講師を集めているNPOなんです。それであちこち、理科教室だとか、そういうところにも派遣しているんです。もう十数年のキャリアがあるんですが、古くなっちゃいまして、新しい人がそこに入ってきて、今まさに内部での世代間交流みたいなものが一つの課題にもなっているんですが、それ以外に、私たちから紹介する相手が、市民講座だとか、そういうところの講師で派遣しているんです。そうしますと、それを受けに来られる方はまちまちの年齢層、そこに対してどういう形で講演をやるか。そのとき、ずっと観察していますと、あえてこびないほうがいい。リタイア組というのは人生の経験者ですから、その道一筋の職業の専門家でもあるし、さっきおっしゃった太平洋戦争の経験者の方、あるいは疎開の経験者だとか、人生のいろんな分野の経験者が市民に向けてお話しなさる。こびないでそのまま話をすると、受け取る側もそういう形で素直に受け取ってもらえる。世代間であえてこびる必要がないんじゃないかと。先ほども話があったように、生きざまがそのまま伝わっていけばいいんじゃないかと感じているわけなんです。

○愛されシニア・困ったシニアの実例

松田 ありがとうございます。

では、パネリストの方に私から質問したいんですけども、今日、多世代の視点ということで、高平さんのお話の愛されシニア、困ったシニアでいうと、それぞれの目から見て、私にとっての困ったシニア、私にとっての愛されシニアというのを一言で言うとうどういう人ですか。結構難しいですけども、一言で簡潔に言うと、菊池さんにとっての困ったシニアってこういう人、愛されシニアってこういう人というのをお願いできますか。

菊池 困った方から言うと、私は年齢差とかを余り意識しないタイプなんで、この前も69歳と2人で北京旅行に行きました。こっちはそういう気持ちなのに、話しているときに「君は若いからまだわからない」と言われてしまうと、生きた年数が上じゃないと物はしゃべれないのかということで、私はつむじを曲げてしまう。いろんな例はあるんですけども、「君はまだ若い」とか、そうして会話を一方的に打ち切って意見を押しつけられるのが、一番腹が立つとは言いませんが、一番だめだと私や周りも思っております。

松田 わかりました。では、自分にとっての愛されシニアは何でしょう。

菊池 やっぱ女性女性らしい方、男性は男性らしい方なんですよ。早い話が、先ほど申しましたと

おり、人気のあるシニアは、男性の場合、悪餓鬼タイプが多いという、年齢差は一切ないんですよ。遊び仲間のお兄さんぐらいの感覚になって、「〇〇さん、飲みに行きましょうよ」みたいな感じになります。でも、ただ悪餓鬼なだけじゃないんですよ。さっき生きざまという話が出ましたけれども、何かあったとき、こそっといいことを耳打ちしてくれる。何か困っているときに、陰で何となく応援してくれるみたいな、年齢は離れているけれども、30歳違いの兄みみたいな形になるんですね。

女性の場合は、やはり女性らしさってすごく大事だなと思いました。この前、県のイベントで80代の女性2人と話したんですけども、終わった後、「〇〇さんのメールアドレス聞けばよかった」という、同世代と合コンしたような感じになっていまして。男性らしいシニア、女性らしいシニアというのは、非常に親しみやすいというのがあります。

松田 ありがとうございます。では、高平さん、私にとっての困ったシニアと愛されシニアというのを簡潔に言っていたらいいかな。

高平 困ったシニアに関しては、先ほどいろいろと事例を掲げさせていただいたんですけども、要するに、自分自身を信じていないんですね。自信がないということなんだと思うんですが、自信というのは自分を信じると書きますよね。つまり、自分を信じられるだけのいろいろな思いに至っていないということで、自分で自分を否定している方というのは残念かなと思います。皆さんそれぞれにすばらしい点を必ず持っていらっしゃると思うんですね。そこのところまでも否定するような、自分をおとしめてしまうような、自分を信じられない方というのがちょっと残念かな、困っているかなと思います。

他方で愛されシニアはどういう人なのかと思うと、私がいいなと思う愛されシニアは、いろんな意味で潔い人ですね。自分の人生に対しても、そしてこれからの人生の完結に対しても、いろんな意味で潔く、かつ客観的に自分のことがわかっている方、そういう方は自己理解が進んでいますから、他人のこともよくわかる。だから、人の気持ちも理解できるということで、一言で言うと潔い人。

松田 なるほど、わかりました。中嶋さん、どうですか、一言で言うと。

中嶋 仕事柄、前職はマスコミにおりまして、マスコミ時代も報道におりましたので、取材ですとか、そういった現場で年配の方からいろいろ教を請うことはあったんですが、困ったシニアという、その場の空気が読めないというのが私自身あるんじゃないかなと思っています。そうすると、うまくいくものも物事が進まなくなるんじゃないかなと感じています。

愛されシニアというのであれば、後輩というか、私世代からいうのであれば、甘えさせてくれるというのが一言で言うとあるんじゃないかな。俺たちはもう何かしてもらおう側というよりは、私たちが甘えさせてくれるというシニアがすごく魅力的だなと思っています。

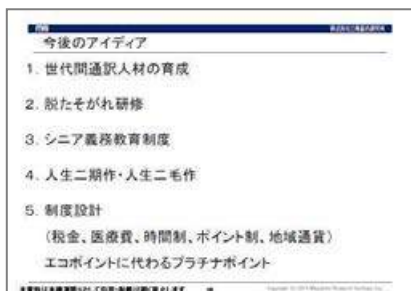
松田 それぞれ愛されシニアというのは、甘えさせてくれる、あるいは高平さんの話でいうと潔い、菊池さんの話でいうと男らしい、女らしいというのがキーワードで出てきたかと思います。

今日、こういった討議をしてきたんですけども、総括して、コーディネーターとしてまとめてみたいと思います。

○これからのシニア活用のアイデア

今後のアイデアということで、高齢社会フォーラムをやる中でこういったことが必要じゃないかということです。やはり世代間通訳の人材というのが決定的に不足しているなと思いました。こういったものを公的機関、あるいは民間のところでどんどん作っていくべきだということ。

二つ目は、脱たそがれ研修。たそがれ研修というのは、企業の中で、私、今年48歳になるんですけども、50近くなると、セカンドキャリア研修とか、セカンドライフ研修というのがあるんです。それは、あなたがこれから50を過ぎると、給料はこういうカーブで減っていきます、ポストはなくなりますという、極めて元気が出なくなる研修らしく、それで「たそがれ研修」と言われている。それを50近くなってからやるのでは僕は遅いと思う。今日、ここに集っている皆さん、リタイアした人もいれば、現役の人いるかもしれないけれども、30代、40代ぐらいに、自分の60代、リタイアした後を考えておく。それはたそがれ研修では遅い。脱たそがれ研修というのを企



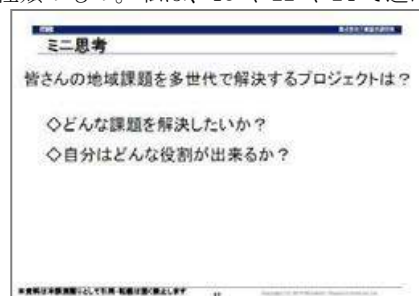
業としてやるべきだということ。

業の人事研修に組み込んでやるんだということ。

三つ目、シニア義務教育制度。これはちょっと乱暴なんですけれども、小学校義務教育と同じように、65歳になったら学校に行かなきゃいけない。特区でもいいですよ。シニア義務教育特区。日本人は「行きましょう」と言っても一歩踏み出せないんです。義務だというと「しようがねえな」と言いながら結構燃えてしまう人が多い。

もう一つ、ストックです。小学校は全国で2万校、中学校は1万校、高校は5,000校、大学は800もあります。それが少子化で、今、スカスカなわけです。そうすると、集う場というのは地元でも大学でもあります。昔通った学校で幼なじみと会うのもいいし、自分の母校の高校や大学に通うのもよし。集う拠点を、例えば65歳以上義務教育特区制度のようにやって、そこで地域コミュニティでやっちゃいけないこと、やるべきこと、あるいは、高齢社会って何、健康づくりって何、コミュニティビジネスって何ということをもう一回学ぶんだというような仕組みですね。

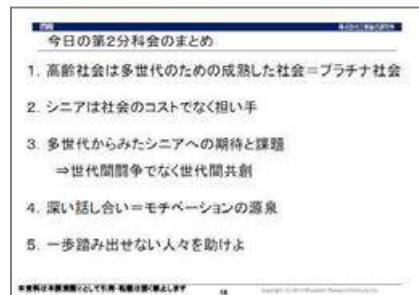
4番目は、人生二期作か二毛作かということ。二期作というのは、米なら米、麦なら麦を1年に2回とること。二毛作というのは、米と麦とか、米と野菜みたく、違う種類のもの。私は、18や22や24で選んだ自分の会社が、転職したとしても、65で終えた自分のキャリアが全てだったとは思えないですね。二期作の人は、ずっと営業マンだった人はリタイアしても営業マンをやりたいとか、経理だった人は経理に関係する、デザイナーだった人はデザイナーというのはありますけれども、リタイアした後、全く違う人生を歩むことだっていいのではないかと。だって、1950年は60で死んでいたのが、今は80以上、多分90まで延びると思います。そういう世の中なので、人生二毛作というのがアクティブシニアのライフスタイルだなと思いました。



五つ目は制度設計です。これは地域社会に参加している人、あるいは、もう一回、シニア・インターンシップに通っている人ですとか、丸の内のシニア大学で学んでいる人、あるいは東北の復興に参加しているシニアは、何らかインセンティブがあるべきだと。それは補助金をばらまくものじゃないんです。さっき申し上げた税収40兆か45兆の国が、医療費38兆使っている国なわけですよ。そんなところに補助金なんてばらまく金はないとすると、減税です。そういうことをやっている人は、所得税なり、住民税なり、最近相続税でしょうね。この減税をドライバーにする。それが制度設計ですよ。補助金頼みじゃなくてということ。



あるいは医療費。こういうところに参加している人は、多分、一般と比べて健康な人が多いんです。そういう人は、医療費は安くするべきなんです。あるいはプッチ就労。これから地域コミュニティでちょっと働いた、あるいは大学で学んだ人は、時間制度で、例えば100時間働きましたといったら、自分が要介護4になった、5になったときに、その100時間を自分の介護に使える時間制度。介護保険で、今幾ら使っているか知っていますか。10兆円ですよ。医療費38兆、介護保険10兆の国。税収は今増えて45兆になったけど、債務超過です。であれば、今言ったような、自分のちょっとした労働や学習時間を将来の介護に使えるですとか、それから、ポイント制。エコポイントって一世を風靡しましたね。あれもできたときはまいちの評判だったけれども、結局、環境にいいことをしたことは消費に還元できるとなると、結果的にうまく使われた。であれば、健康にいいこと、高齢化にいいこと、それをシルバーポイントというのは何となく地味なので、プラチナポイントみたいな形にすれば、それもいいだろう。つまり、補助金だとかに頼らない制度設計。それは減税であり、インセンティブであり、時間制やポイント制が大事だろうということです。



○新たな挑戦をするために

こういう話をいろんなところでするわけです。企業でもしますし、官庁でも自治体でも大学でもしますが、いい会場、いい職場というのは、「やろうぜ」「頑張ろう」「明日からやろう」となりますけれども、だめなコミュニティに限って、こういうリアクションがある。

資料の1番、「それは日本では難しい」とか、「うちの地域は特殊だ」とか、「そもそも制度が違う」というような、できない理由をロジカルに言って得意になっている人が結構多い。得てして優秀な人に多い。それは現役も老後も一緒。結局、そんな俺の経験ではだめだと言ったところで、何の解決にもならないわけです。であれば、対案・代案ルール。否定、批評は結構ですけれども、必ず対案・代案を出す。これをするだけで、自治会もコミュニティもNPOも変わりますよ。是非やってください。言いたいことは紙に書いて、あるいは対案・代案ルールだけで劇的に変わるんだということ。

資料の3番、コミュニティ通訳不足症候群ってあるんですね。これは世代間通訳ですけれども、要は断絶するところがある。それを補うためのコーディネーターなりファシリテーターが必要だと。私たち三菱総研の中で、シニアの知見を高校生に生かしましょうというのを結構やったんです。高校生にシニアのキャリアを教える。そうすると、たくさん人数を経験すると、アンケート結果で人気のなかったテーマというのは特徴がある。何だと思いませんか。君たちに伝えたいこと、これが大体人気がない。偉そう、上から目線、自慢話、武勇伝。人気があるテーマは何だと思いませんか。君たちと一緒に考えたいこと、あるいは、君たちと一緒にやりたいこと。これは主語が「I」から「We」になるわけですよ。君たちに伝えたいことは、主語は「I」「俺が、俺が」になる。だけど、君たちと一緒に考えたいことだと「We」になるわけですよ。ちょっとしたことを言ってあげるだけで劇的に変わるというのは、こういった通訳が必要だということ。

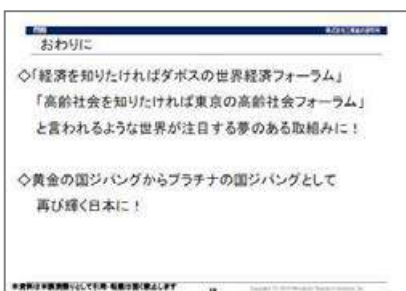
4番目、居酒屋弁士というのは、お酒の席では雄弁なんだけれども、こういうところに来ると急に黙っちゃう人が世の中多い。東京だと神田や新橋にこういう人がよくいますよね。酒の席で盛り上がっちゃってね。お酒の席はいいことを言っているんですよ。要は、それを現場で使いましょうということ。

この分科会のまとめということなんですけれども、今日の「多世代からみたシニアの意識改革」ということをもう一回総括、まとめますと、お手元の資料18ページになるんですけれども、まず一つは、高齢社会とは何かというと、高齢者のためだけの社会じゃなく、多世代のための成熟した社会である。それはシルバー社会でなく、プラチナ社会だということです。

二つ目、その中でシニアは社会のコストでなく担い手であるということでございます。

三つ目は、多世代から見たシニアへの期待と課題というのを、今日、最前線で活躍されている第一線のパネリストから報告していただきましたけれども、非常に気づく点、ハッとする点、多かったと思うんです。ただ、これは世代間闘争じゃなくて世代間共創。お互いのいいところを意識しつつ、共に作っていくんだということが大事だということです。

4番目は、深い話し合いということですね。職場のモチベーション調査をやったときに、資料12ページの三つの因子があったときに、3番目の深い話し合いというのが職場では一番効くモチベーションだと。実はそれはリタイアした人のコミュニティでもあって、地域社会でも深い話し合い、我が地域はどうあるべきか、我がNPOはどうあるべきか、こういった青臭い議論をしているところが強いんだということですよ。そういうことが冒頭話したモチベーションの源泉になるということでございます。



最後、一步踏み出せない人々を助けよ、ということです。ここに「一步踏み出せない症候群」と書きましたけれども、今日、イノホールに集まっている方々は既に一步踏み出しているわけです。でも一方で、今回の高齢社会フォーラムの案内を見て、ここに来たいと思いつながら来なかった人も多数いるわけです。あるいは、こういうことに興味がなく引きこもっている人もいます。そういう一步を踏み出せない人々というのを、アクティブなシニアが連携して、一步、背中を押してあげる。これが大事だということでございます。

○プラチナの国を目指して

今日、長々と話しましたが、毎年、ダボスの世界経済フォーラムがありますよね。それが、経済のことが知りたければスイスのダボスへ行くと、今、世界中の人々になっているわけですね。でも、これから日本がどうあるべきかという、冒頭でお話した、世界は今、日本をこう見ているんだと。子供が日の丸を背負ってつぶれそうな国だと思っているわけです。悔しいじゃないですか。であれば、これから高齢社会、多世代の社会を知りたければ、東京に來い、イノホールに來いというぐらゐの夢のある話にすべきだということです。

かつて15世紀にマルコ・ポーロが黄金の国ジパングとって世界中が憧れた日本が、これからプラチナの国ジパングとして世界が注目する、経済のダボスにかわって高齢社会、多世代社会の東京と言われるような夢のある話にしていきたいというのが今日の結論でございます。今日、私の報告、あるいはパネリストの皆様の報告が、皆様の新しい気づき、あるいは一歩踏み出すきっかけになれば、コーディネーターとしてこれほどうれしいことはありません。今日は長時間、ご清聴ありがとうございました。