



「生涯現役の日」 交流フォーラム 2019

記録集

2019年10月1日(火) AP市ヶ谷

主催：「生涯現役の日」制定・普及委員会

共催：一般社団法人高齢者活躍支援協議会
一般財団法人長寿社会開発センター国際長寿センター
公益社団法人長寿社会文化協会
一般社団法人シニアセカンドキャリア推進協会
一般社団法人高齢社会共創センター

協力：電通シニアプロジェクト



開催趣旨

生涯現役社会は、健康寿命が伸び、それを前提に職業寿命（雇用、就労）や社会活動寿命、さらに資産寿命も伸び、青年期から壮年期を経て高齢期まで、すべての世代が自分を活かしながら、個人として自立し、自己実現を果たしていく社会。すべての世代が企業や地域社会の中で何らかの役割を持って支え合う社会です。

そこで、どうすればそのような生涯現役社会を実現できるのか。本交流フォーラムでは、すべての世代が活躍でき支え合う持続的で成熟した生涯現役社会を、個人、企業、地域社会、行政など皆でつくっていくための道筋を探ります。

意見交換会では、生涯現役社会の実現に関わる4つの側面「健康寿命」「職業寿命」「社会活動寿命」「資産寿命」に対応した討論用テーブルを5つ用意します（「職業寿命」については「雇用」「就労」の2つのテーブルを用意）。そして各テーブルで、各界からの参加者（各テーブルごとに8名程度を予定）による意見交換を行います。また、意見交換会の後の懇親会では、意見交換会への参加者に加えゲストもお招きし、生涯現役社会の実現に向けた交流のネットワークを広げてまいります。

「生涯現役の日」とは

「生涯現役の日」制定・普及委員会（2018年7月10日設立）は、「日本は“大人になった個人が人生100年時代になっても最後まで自立していける生涯現役社会”の入り口に立っている」という意味合いの「記念日」との思いを込めて、「生涯現役の日」を制定いたしました（2018年9月19日制定）。

「生涯現役の日」制定・普及委員会は、この記念日「生涯現役の日」の普及を通じて、わが国において“生涯現役社会”の実現をめざすという意識の共有に向けた国民運動を喚起したいと考えております。

「生涯現役の日」制定・普及委員会ホームページ：<https://www.lifelongsociety.org/>

参考

10月1日 「生涯現役の日」の 由来

10月1日は、1990年の国連総会で決議された「国際高齢者デー」です。

この「国際高齢者デー」の理念の一つに、「年齢にかかわらず誰もが生活の質を低下させることなく、就労やボランティア活動を含む社会参加を続けながら、健康的に年を重ねていく」とことがあります。この理念には、わが国における敬老の日や老人の日とは違い、必ずしも高齢者に限定されない概念が含まれています。そして「生涯現役の日」の理念にも、「大人になってからの人生を社会とかかわりながら自立して生活していく」という概念が込められており、高齢者のためだけの理念ではありません。この意味で、10月1日を「個人が生涯にわたって自立をめざす記念日」すなわち「生涯現役の日」と定めるのは、敬老の日など高齢者の記念日とは異なることから、わが国でも新たな記念日として認知されやすく、かつ「国際高齢者デー」との整合性も保てることになります。



CONTENTS

〈司 会〉

澤岡 詩野

公益財団法人 ダイヤ高齢社会研究財団
主任研究員



● 参加者名簿	04
● 主催者代表挨拶 清家 篤 日本私立学校振興・共済事業団理事長／前慶應義塾長	06
● 基調講演「総社市障がい者千人雇用」 片岡聡一 岡山県総社市長	09
● 意見交換会	
テーブル A 職業寿命「雇用」	14
テーブル B 職業寿命「就労」	29
テーブル C 社会活動寿命	44
テーブル D 健康寿命	55
テーブル E 資産寿命	69

I. 参加予定者（テーブルごと 50 音順、敬称略）

・テーブル **A**（職業寿命「雇用」）

荒川 春（一般社団法人中高年齢者雇用福祉協会理事長）
 今野浩一郎（学習院大学名誉教授、学習院さくらアカデミーアカデミー長）
 岡崎淳一（東京海上日動火災保険株式会社顧問、元厚生労働審議官）
 緒形 憲（株式会社高齢社代表取締役社長）
 川村邦明（株式会社前川製作所専務取締役）**欠席**
 坂林哲雄（日本労働者協同組合連合会副理事長）
 須東朋広（一般社団法人組織内サイレントマイノリティ代表理事）
 立花一元（損害保険ジャパン日本興亜株式会社人事部ダイバーシティ推進グループ）

◆進行：高平ゆかり（一般社団法人シニアセカンドキャリア推進協会）

・テーブル **B**（職業寿命「就労」）

飯塚 侑（公益社団法人相模原青年会議所副理事長）
 大久保幸夫（株式会社リクルートリクルートワークス研究所所長）
 金沢春康（サトーホールディングス株式会社人財開発部人事企画担当部長）
 酒井奈穂（日本生命保険相互会社総合企画部課長）
 佐野保次（一般社団法人中高年齢者雇用福祉協会専務理事事務局長）
 辻 哲夫（東京大学高齢社会総合研究機構特任教授、元厚生労働事務次官）
 升田忠昭（公益社団法人長寿社会文化協会理事長）
 柳沢祐子（花王株式会社人財開発部門キャリア開発部）

◆進行：岡本憲之（一般社団法人高齢者活躍支援協議会）

・テーブル **C**（社会活動寿命）

秋山弘子（東京大学名誉教授、一般社団法人高齢社会共創センター代表理事）**欠席**
 黒水恒男（公益財団法人社会教育協会理事長）
 清水肇子（公益財団法人さわやか福祉財団理事長）
 杉啓子（特定非営利活動法人日本世代間交流協会会長）
 高見 優（日本高齢者生活協同組合連合会会長理事）
 武市海里（一般社団法人日本ワークライフバランスサポート協会理事長）
 塚本成美（城西大学経営学部教授）
 永久寿夫（株式会社 PHP 研究所取締役専務執行役員）
 橋本博文（公益社団法人日本青年会議所事務局）

◆進行：長島洋介（東京大学高齢社会総合研究機構）

(注1) 肩書きはフォーラム当時のもの。

(注2) 当日急用で欠席された方は、秋山弘子氏、川村邦明氏、神野毅氏、西村周三氏、穂積恒氏の5名です。

・テーブル **D** (健康寿命)

江崎禎英 (経済産業省商務・サービス政策統括調整官、内閣官房健康・医療戦略室次長)
小田嶋文彦 (一般社団法人健康食品産業協議会シニアアドバイザー)
神野 毅 (特定非営利活動法人ニッポン・アクティブライフ・クラブ会長) [欠席]
熊坂克哉 (株式会社ルネサンス健康ソリューション部部長)
鈴木隆雄 (桜美林大学老年学総合研究所所長)
西村周三 (一般財団法人医療経済研究・社会保険福祉協会医療経済研究機構所長) [欠席]
花崎良政 (特定非営利活動法人ニッポン・アクティブライフ・クラブ理事主査)
穂積 恒 (特定非営利活動法人 Friends of IFA Japan 理事長) [欠席]
宮島俊彦 (日本製薬団体連合会理事長、元厚生労働省老健局長)
◇オブザーバー：高井康行 (一般財団法人長寿社会開発センター理事長、元厚生労働省医薬食品局長)

◆進行：大上真一 (一般財団法人長寿社会開発センター国際長寿センター)

・テーブル **E** (資産寿命)

抱井六郎 (一般社団法人日本金融ジェロントロジー協会理事)
加藤恵子 (特定非営利活動法人日本 FP 協会常務理事)
金井 司 (三井住友信託銀行チーフ・サステナビリティ・オフィサー)
駒村康平 (慶應義塾大学経済学部教授)
袖井孝子 (お茶の水女子大学名誉教授、一般社団法人シニア社会学会会長)
得丸英司 (一般社団法人定年後研究所所長)
野尻哲史 (合同会社フィンウェル研究所所長)
森 義博 (公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団シニアアドバイザー)

◆進行：前田展弘 (株式会社ニッセイ基礎研究所)

Ⅱ. オブザーバー・ゲスト参加者 (50音順、敬称略)

今井由紀子 (内閣府官民人材交流センター主任調整官)
今村 聡 (公益社団法人日本医師会副会長)
瓜坂和昭 (大和ハウス工業株式会社ヒューマン・ケア事業推進部部長)
司波 卓 (内閣府官民人材交流センター審議官)
高井康行 (一般財団法人長寿社会開発センター理事長、元厚生労働省医薬食品局長)
高矢典明 (特定非営利活動法人日本 FP 協会地域推進部長)
南 砂 (読売新聞東京本社常務取締役調査研究本部長)

Ⅲ. 講演 (敬称略)

片岡聡一 (岡山県総社市長)

主 催 者 代 表 挨 拶

清家 篤 氏

日本私立学校振興・共済事業団理事長／
前慶應義塾長



皆さま、今日は“生涯現役の日”交流フォーラムにお集まりいただき、まことにありがとうございます。

昨年、10月1日を「生涯現役の日」と決めました。そのことについて改めてお話ししたいと思います。

私はたまたま20年以上前、『生涯現役社会の条件』という本を中公新書から出しました。その点からも生涯現役というネームには思い入れがあります。20年前に私がその本を書いたとき、生涯現役というのは、働く意思と仕事能力がある人が働き続けることのできる、就労という意味での生涯現役が中心でした。しかし、今日はその意味は大きく広がってきていると考えています。就労というだけではなく、持っている資産を運用して、投資家として社会に貢献する、あるいはさまざまなボランティア活動で地域社会に必要なサービスの提供者として貢献することなども生涯現役になります。つまり、個人が年齢に関わりなく、自分の能力を生かして社会に貢

献したりできることを、広い意味での生涯現役と呼ぶようになってきていると思います。

この生涯現役の意味が単に就労だけではなく、幅広い活動に拡大するようになった背景には、もちろん日本人の寿命が延びてきたこともあります。日本人の平均寿命は男性が81歳、女性が87歳になっています。そうした長い人生を豊かに、そして高齢者も社会のさまざまなところで貢献し、生きがいを見いだしていくという意味で、就労あるいは資産の運用、ボランティアなど年齢に関わりなく活動が行われるようにしたいということです。

ここで最も大切な前提条件は健康です。健康でなければこれらの活動は十分にはできません。そこで問題になるのは、平均寿命が世界でトップクラスに延びた中で、健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間と定義されている「健康寿命」がまだそれに追いついていないことです。平均寿命は延びているのですが、平均寿命と健康寿命の間に10歳ぐらいの

隔たりがあるのです。これを縮めていくことが第一だと思います。

もちろん健康寿命だけでなく、職業寿命や資産寿命、社会活動寿命を延ばすことについても、特に日本が本格的な高齢社会を迎える前に作られた制度やわれわれの行動様式がそれを阻んでいる面があります。従って、まずは健康寿命を延ばした上で、制度や私どもの行動様式、あるいはマインドセット、考え方などを変えることによって、職業寿命、資産寿命、社会活動寿命も延び、真の意味での生涯現役社会を実現できるのだと思います。

実はこうした生涯現役社会は、単に高齢期だけではなくて、若い時代からのものであるという視点も大切だと思います。例えば女性の場合、就労に限って見ても、これまで職業寿命は30代ぐらいで終わってしまうことが少なくなかったわけですが。寿命が短くて人口全体が増えているときには、個人の人生設計や社会全体の必要性から見ても30代で結婚や子育てのために女性が仕事を辞めることは不都合ではありませんでした。

しかし、個人の寿命が延び、社会全体の高齢化が進む中で、働く意思のある女性の就労意欲や能力を生かすことの必要性は、個人にとっても、また社会全体のニーズから見ても高まっています。女性の職業人生が短いことは、本人にとって残念であるだけでなく、人材を失う企業にとっても、支え手を一人でも増やしたい社会全体にとっても、大きな損失になるのです。

一方、男性の職業寿命は比較的長かったかもしれませんが、家庭において家事や育児、ある

いは地域社会での活動など、いわば職業外活動寿命は短かったと思います。家事や子育て、地域活動は女性に委ねることが、女性の職業寿命を短くする原因にもなっていました。男性が引退してからではなく、そのずっと前から地域社会の活動にもっと時間を割けるようにすることで、広い意味での生涯現役寿命も延びていくのだと思います。

そのためには若い頃から男性も女性も仕事と家庭を両立する、あるいは仕事と地域活動を両立できる社会にしていく必要があります。政府の子育て支援充実や企業の働き方改革の政策は、その意味でも極めて重要になってきます。子どもを産み育てやすく、また産み育てつつ仕事をしやすくすることの重要性は、男性にも女性にも共通していえることです。そういう面で生涯現役社会は、老若男女がさまざまな活動において生涯現役で動けるということです。そのためにも、よく言われることですが、全世代型の社会保障が必要になっているのです。

生涯現役社会が若い頃から大切だということとは、長期的な戦略が必要だということでもあります。職業寿命や資産寿命、社会活動寿命を延ばすには、まず健康寿命を延ばさなければなりません。その鍵は生活習慣病の予防や疾病の早期発見などの若い頃からの取り組み、具体的には健診をしっかり受けることや運動習慣を付けること、食生活の改革を進めることが必要です。

また、高齢期にさまざまな活動をするための能力は、若いときから蓄積していなければなりません。仕事の能力についてはもちろん、趣味や社

会活動においてもそれぞれの分野のスキルが必要になります。その意味で生涯現役社会は、生涯にわたって能力を磨いていく「生涯能力開発社会」でもあるといえるのではないかと思います。

このように生涯現役を単に就労だけでなく、資産運用や家庭生活、社会活動など全ての活動にわたるもの、また若いときから高齢になるまでの全世代にわたるものとして捉えて推進することの意義はとても大きくなっていると思います。そのことをみんなで忘れずに覚えておくため、それを推進する事業に関わる幾つかの主要団体を共同事務局として、「生涯現役の日」制定・普及委員会をつくり、昨年10月1日を「生涯現役の日」と決めました。

この10月1日を「生涯現役の日」と定めたのは、一つにはご案内のとおり1990年に国連総会で決議された国際高齢者デーだからです。こ

れを受けて日本国内でも10月を高齢者雇用支援月間とするなど、10月が高齢者の活躍を促進する行事も多く行われています。先程から申しておりますように、生涯現役は決して高齢者だけのものではなく、就労に限ったものでもありません。これまでの活動の経緯から見て、全国的に生涯現役社会を想起する上で最も分かりやすい日として10月1日を「生涯現役の日」としたわけです。

もちろん生涯現役社会を実現するためには、日々地道な努力が必要であり、1日だけの記念日に何かイベントをすればよいわけではありません。そうした日々の積み重ねを改めて認識し、さらに努力を続けていくための思いを新たにするという意味での10月1日です。皆さま方にもそのように10月1日を捉えていただきたいと思います。



基調講演

片岡 聡一 氏

岡山県総社市長



総社市障がい者千人雇用

■ 4 期目を迎えて

皆さん、こんにちは。実は一昨日当選したので今日は来られたのですが、4 期目を迎えました。今日は清家先生や多士済々な方々の前でお話できることをものすごく幸せに思います。これから働きたくて働けない人々のために、1 人にでも 2 人にでも役立つ話ができればと思っています。

4 期目になっても思慮分別のようなものが付いてきて公務員市長のようになるのは嫌なので、今までどおりぶっ飛ばしながらやっていきたいと自分に言い聞かせています。昔だったら「行け行け」と言っていたのですが、ずっとやっている「この政策はこの程度かな」と引き時を感じるようになるのです。そういう市長には絶対になるまいと思っています。

日本には、国があって、県があって、市があります。働きたくても働けない、社会に参加したくても参加できない方々への対応が、市によって全く異なることがものすごくたくさんあります。その最たるものが障害者雇用であり、市役所がどう関わっていくのかは全国の市でまちまちです。

これから私は「単市」という言葉を使います。国の補助でも県の助成でもない、市独自のお金を市の

マインドで使っていくことを単市といいます。地方財政を考えたときに、単市を抑えることが財政健全化のキーワードになっていくので、よほどでない限り、はみ出した単市事業に「行け」と言うのはなかなか難しい選択肢です。障害者雇用はハローワークの仕事だろうと思うでしょう。障害者雇用を単市の事業として行っているのは、全国 815 市の中ではほぼありません。

それから今は、ベトナム人やインドネシア人がたくさん入ってくるようになりました。新入管法の中で、外国人に対して領事館交渉で成立した世話をしている市は総社市以外にありません。なぜなら、ベトナムは西日本に領事館がないのですから。LGBT もそうです。LGBT を迎え入れる条例を持ち、その世話を単市で行っている自治体は渋谷区と総社市しかありません。

地方財政は 1 年の執行予算のうち 4 割が福祉・医療です。残り 3 割の職員給与を払ったら、学校教育にも金が回せないことになっているのです。やはり 60 歳以上の方に働いてもらう社会を絶対につくるべきだと私は昔から思っていました。そこで厚生労働省が「生涯現役促進地域連携事業」というメニューを作ってくれて 3 年間取り組みましたが、こうしたメニューが初めて国のトータルな政策として出てきまし

た。働きたくても働けない方に対する国のスタンダードな政策は、ここの部分だったと思っています。

全国に 815 の市がありますが、市がうまく機能して、市をもっと上手に使う法律を作っていくことが、この国をレベルアップさせていくためにものすごく重要なキーワードです。市長をやっていると、もっと市をうまく使えばいいのと思うことがたくさんあるのです。厚生労働省に市民が何か言いに行こうとしても、門番がいて入れないではないですか。国が悪くても、県が悪くても、市民が文句を言うてくるのは市役所です。市役所の職員たちはいつも「すみません」と言っています。消費税が 10% になって怒られているのは市役所なのです。それだけ市の職員は人をよく知っているし、地域の問題点を知っているのです。町村が 700 ぐらいありますから、計 1,500 の自治体をいかに機能させて、いかにうまく使っていくかをこれから考えていくべきだと思います。

■ 単市でつくる障がい者千人雇用

総社市は現在、人口が 7 万人なのですが、どんどん増えていっています。岡山県 27 市町村の中で、人口が増えているのは総社市だけです。全国に 815 人の市長がいますが、障害者雇用をしていない、障害者政策は得意ではないという市長がほとんどだと思います。お金と労力がかかるし、難しい問題があり過ぎるのです。首長にとって障害者の親の会との面会はとてもシリアスで厳しいため、仲良く手を取っていけないという感じが全国に広まっています。

7 年前は、身体・知的・精神の障害者が 3,152 人いました。そのうち 18 ～ 60 歳の方は 1,200 人いるのですが、1,200 人のうち何人が社会貢献しているか、生涯現役になっているかと聞いたら、市職員

は「分かりません」と答えました。市役所が、働いている人の数が分からない。それがこの国の現状なのです。ハローワークの専権事項となっていて、ハローワークでなければ企業に一般就労している人の数が分からないのです。それから、個人情報などややこしい問題もたくさんあって、地方を預かっている市長が自分の膝元で何人が雇用の現場にいるのかが分からないのです。

総社市には約 1,200 社あるのですが、3 カ月ぐらいいかけて 1 社ずつ、障害者を何人雇用しているかを聞いて回って調べました。すると、総社市の障害者 3,152 人のうち 18 ～ 60 歳が 1,200 人で、そのうち雇用の現場に出ていた人は 180 人でした。残りの 1,020 人は、障害をひた隠しにして、家の中でじっとしているのです。

では、残りの 1,020 人を社会に招いて、総社市全体で 1,000 人の雇用を達成するまちをつくらうではないかと考えて、「障がい者千人雇用委員会」を発足しようと職員に指示したら、職員は何と言ったと思いますか。「市長、それはできません。働く意欲があるのかどうかも問題ですし、親が許しませんし、それを迎える企業がそれほどありません。これは駄目です」と言いました。そのとき僕は、これは行政ではできないテーマだから、私がやるしかないと確信しました。それで単市の事業で、障害者雇用だけに一生懸命働くチームをつくりました。

これには議会が猛反発でした。「市長、障害者雇用を単市の事業でやって、1,000 人を達成するためにいくらかかるのですか」と言うので、「企業はお金がかからないから企業が請け負ってくれば請け負ってくれるほどわれわれの持ち出しは少なくなるけど、企業はそうはいかないだろう。社会福祉就労が 500 人、企業への一般就労が 500 人で、2



億 5000 万円だ」と言いました。われわれは、一般会計 300 億円という、財政が厳しい市です。「市長、障害者雇用だけで、わずか人口の 1%に満たない部分に対して単市で 2 億 5000 万円を使うのですか。障害者雇用だけに使わなくても、A 型作業所や B 型作業所は倉敷市や岡山市に預けてもいいわけだし、余ったお金で他の高齢者施策などいろいろなことをしたらいいではないか」と言うわけです。

議会でも侃々諤々、真っ向反対の議会とやりとりをしてきました。それで本会議場で、「皆さん、ちょっと聞いてちょうだい。障害者は 3,152 人で、全人口に対してたった 4%です。4%の方々は、誰一人として自分が障害を持ちたいと思って生まれてきたわけではないのです。自分自身が重い十字架を背負っていたことに、生まれてきたから気が付いたのです。よく考えてみてください。僕らのように五体満足の間人は、4%の方々がわれわれの障害を代わりに持って生まれてきてくれたから、たまたま 96%側にいるだけのことです。だったら 96%側に生まれてきたわれわれは、4%の方々の居場所と生涯現役を提供しなくてはいけないのではないかな。せっかく生まれてきてくれた 4%の方々の就職に対して、倉敷や岡山に行けという議会があつていいのですか。そんなことを言っていて、障害のある方々に申し訳が付くのですか。いくらお金がかかろうが、単市であろうが、障害のある方

に対する生まれてから亡くなるまでの責任と保障は、われわれ 96%側の人間がやらないと駄目なのではないですか」と破れかぶれで言ったら、可決・成立になりました。

当市の A 型・B 型作業所はゼロだったのですが、それ以来、市議会に補正予算で毎年のように障害者雇用対策費を可決してもらい、現在 17 カ所になりました。そして、私たちは 6 年をかけて 1,000 人の雇用に成功しました。1,000 人目を雇用できたときは、とても嬉しかったです。

いろいろな峠がありました。障害者雇用チームの部屋を単市でつくり、障害者の家を回りました。「お宅には障害者がいらっしゃるでしょう?」と言うと、「放っておいてくれ。よその家のことに手を出すな」という家がいっぱいあるのです。「うちの子は働けるような者ではありませんから、そっとしておいてください」と言う人がたくさんいます。だけど、それでは駄目なのです。「この会社に一度行ってみませんか。息子さんにこの会社はどうかと聞いてみてください。やはり生まれてきたからには、家にずっと引きこもっていないで、1 日 1 時間でも 2 時間でもいいから働いてみませんか。生まれてきた喜びをつくりませんか」と、スタッフたちが一軒一軒回って言い続け、6 年目に 1,000 人を達成したのです。

1,000 人を達成してどんな社会になったのかとよく

聞かれます。1,000 人が働く大企業を総社市に誘致するよりも、あちこちの町工場に障害を持っている人が働いて、1,000 人が散りばめられている社会は力を持っています。とても明るい市に変わっていきます。私がジョギングをしていると、障害者を送迎しているマイクロバスから「市長！」と手を振られます。それから、よく抱きつかれたりします。障害のある方が、みんな生まれてきてよかったという顔をしている社会はすごいと思います。

学校の先生が、このクラスの英語の点数が悪いから平均点を 65 点以上にしようとしたときに、4～5 人に一生懸命勉強させて、100 点を取るのが 4～5 人というクラスでは平均点は上がらないと思います。普段 0 点や 10 点を取ったり、白紙で出したりする子どもたちがみんな頑張って、30 点、40 点を取るようになれば平均点は一気に上がっていくと思います。

1,000 人の中にはいろいろな方々がいますが、生活保護から納税者になった人が 3 人います。3 人は少ないですが、されど 3 人です。この子たちは不具合な手で本当に一生懸命頑張って、年収 210 万円以上を得るようになり、総社市に税金を払う立場になりました。

物を相手にするだけではなく、人の心を相手にする領域を設けようと、脳梗塞患者の回復期に作業療法士の助手の助手として知的障害の子を使っている病院では、脳梗塞の過渡期にある人の回復が早くなるというエビデンスを得たといいます。本当に頑張って、総社市では 1,000 人が働いています。

厚生労働省をはじめ、障害者雇用はハローワークの領域ではないかと言って、どこの市役所も取り組まない中、私は絶対にこの部分が大事だということが一つあります。それは法定雇用率です。従業員が

50 人以上の企業では、以前は 2% 以下でしたが、今は 2.2 になりました。国際社会の中で、日本は障害者雇用のグロスについては多いといわれていると思います。ただ、これは大都市部の東京、横浜、名古屋、大阪の大企業に属する方々の法定雇用率によってグロスがアップしている側面が強いです。

法定雇用率を達成しなかったらその企業はペナルティになるのですが、障害者雇用はペナルティなのかと私は思うのです。ですから、みんなが立ち上がって一緒に働こう、法定雇用率がなくても働ける社会になるべきだと思うのですが、そこまで醸成されていないから、今の時点では法定雇用率は大変意味があるとは思っています。

総社市は人口が 7 万人で、企業数が 1,200 なのですが、恥ずかしい話、法定雇用率を満たす従業員 50 人以上の企業は 60 社しかありません。よく考えると、われわれが法定雇用率で就労に至らしめている数は最大 100 人程度です。残りの 900 人は一体どうやって雇用しているかという、従業員が 7～8 人の町工場で知的障害者が働いていたり、スーパーマーケットのバックヤードで身体障害者が働いていたりするわけです。従業員数 50 人に満たない町工場や小さな組織の中に障害者が受け入れられていく社会をつくるのがわが国の課題です。

■ 地方の小都市が持つ力

私はこれからのキーワードだと思っているのですが、人口が 10 万人以下の都市が 819 市中 521 市あるのです。その 521 市は地方が多いのですが、それらの市の人口を全部足すと日本の過半数を超えます。ということは、いかに人口の少ないところ、従業員数が少ないところに雇用を働き掛けていくかが、

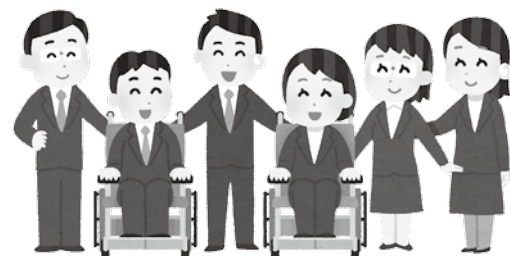
これからの障害者雇用を巡るテーマとしてとても大切だと私は思います。

障害者雇用に命を懸けて取り組んでいる市はなかなかないのですが、地方の首長が魂を持つべきテーマが一つだけあります。それは「全投入の逆進性」に挑戦するということです。「全投入の逆進性」というのは私がつくった言葉なのですが、地方税制では、どこに住んでいる高齢者も市民税は同じ税率です。孫が障害者の家であっても同じ税率です。われわれが市長査定で最終調整をするときに、自分の魂を持たずに「はい、分かりました」と職員の言うことだけを聞いていたら、税制は健常者に向かっていって、障害者の方向には向きません。それはそうです。この会場にもスロープはないし、視力障害の方々が真つすぐ歩けません。大抵のインフラは健常者に向いていますから、大抵の場合は野放図に任せると健常者に税金が投入されていきます。

地域でもそうです。辺地ではなくて中心部に税が行きます。その税の投入のベクトルを弱者に向けていくのは、結構難しい選択肢ではあるのです。なぜ

かという、首長は選挙で選ばれるからです。障害のある方が選挙活動を一生懸命やるわけではないし、そういうグループが選挙で大活躍するわけでもありません。声なき声の部分になります。首長たちは、そうではない部分に投入せざるを得ないというジレンマを持っています。ただ、やはりわれわれ自治体のリーダーたちは、それをも顧みず、弱い立場にある方々に税金投入のベクトルを向けていく勇気と魂を持たないと、私は絶対にこの国はいい国にならないと思います。

これからも働きたくても働けない方々、現役を貫きたくても貫けない方々のために、単市事業を胸を張ってやろうと思っています。生涯現役促進地域連携事業によって、総社市は3年間で284人の雇用に結び付けました。清家先生をはじめとしてシンクタンクの皆さま方が、統一したスタンダードの政策を国に作って、地方公共団体をうまく使いながら、この国の活力を得るべき政策立案をしていただければ大変ありがたいと思います。ということで、これにて私のスピーチとします。今日はありがとうございました。



テーブル

A

職業寿命「雇用」

Summary

- 雇用延長は企業側の関心も高く、人材不足の観点から、これまでは60歳以上をエグジットする方向に傾いていたが、むしろリテンション（囲い込み）する会社もみられるようになった。ただ、実効性はまだ試行錯誤の段階。雇用延長の問題は量的な問題から質的な問題へと移行してきている。
- その場その場で企業が職場を社員に用意するというスタンスでは福祉雇用的な観点が変わらない。会社と個人の関係の変革をはかり、相互依存から自立的な就業マインドをいかに社員にもってもらうかが重要。個人は自らのキャリアにオーナーシップをもつことだ。

荒川 春（一般社団法人中高年齢者雇用福祉協会理事長）

今野浩一郎（学習院大学名誉教授、学習院さくらアカデミーアカデミー長）

岡崎淳一（東京海上日動火災保険株式会社顧問、元厚生労働審議官）

緒形 憲（株式会社高齢社代表取締役社長）

川村邦明（株式会社前川製作所専務取締役） 欠席

坂林哲雄（日本労働者協同組合連合会副理事長）

須東朋広（一般社団法人組織内サイレントマイノリティ代表理事）

立花一元（損害保険ジャパン日本興亜株式会社人事部ダイバーシティ推進グループ）

進行 高平ゆかり（一般社団法人シニアセカンドキャリア推進協会）



【高平】 A テーブルの進行役を担当する事務局の高平と申します。よろしくお願いします。最初に1人5～6分でお話しいただければと思います。

尚、本日まで出席予定だった前川製作所専務取締役の川村様は、急遽海外出張の為に欠席となりました。皆さまによろしくとのことですのでお伝え致します。

70 歳までの雇用延長の実効性に係る 評価と課題

【荒川】 先々週、私は所属する協会（中高年齢者雇用福祉協会）の業務の関連で関西の大手企業6社を訪問しヒアリングすることができましたので報告したいと思います。現在国が70歳までの雇用・就業機会の付与に関する法制化が議論されていることを話題にしつつ、60歳以上の定年制や65歳以降の再雇用・勤務延長について自社のおかれている環境を踏まえ今後の意向をずばり聞いてみました。

結果は6社6様でした。A社では、訪問時丁度人事セクションとして65歳定年、70歳までの再雇用制度を決め、役員会上程し、その可否を議論してもらっているところだとのことでした。そのなかでは国の70歳までの雇用就労問題法制化も話題になったが、本音のところは当社が人手不足産業なのでその対策のためにぎりぎりの線で持ち込んだと言い切っていました。そのことを裏付けるかのように役員会では世の中の65歳定年制は十数パーセントではないかとか、公的年金の帰趨が定まっていない等の大所高所から議論がされたが、事務局から自社の状況や課題から決めてもらうよう促し、多分その

方向で決まるだろうとのことでした。そして65歳定年よりも70歳再雇用を先行させるかもしれないといい、高齢者を軸にした人材確保先行を明確にしているのが印象的でした。

B社では、数年前に65歳定年制を敷き、45歳時点でキャリアライフプランの研修を対象社員全員に行い、その中で70歳まで就労することが大切であることの意識改革を徹底していることが述べられました。そしてだから法律がどういう風になろうとも、会社・従業員ともに問題なく対応できるのではないかという自負をもっているという元気な発言がありました。また同社責任者は、70歳までの就労問題を会社ベースで提起するには、人事制度の具体的な展開方向、評価制度の再構築、意識改革の徹底がセットになっていなければ実行できないと言い切っていました。

反対にC社の人事責任者は、70歳までの雇用就労法制化問題については詳しい情報を得ているとしつつも、自社では60歳定年後の再雇用について各人の意思で働く内容も含めて選択をして臨んでおり、65歳以降は「悠々自適」あるいは「勝手にさせてくれ」の意識が強い。だから会社からの70歳までの雇用就労機会の付与について法制化されても、それにリンクした行動はないだろうとのコメントでした。C社は現役時代の処遇が高く「悠々自適」も可能であること、特定の業界なので世間一般では「つぶしが効かない」と思っている

従業員が多いこと、65歳までは会社一途で尽くしてきたのでその後は「勝手にさせてくれ」ということではないかという分析もありました。考えさせられる

ところでした。

残り3社は、70歳までの雇用就労機会付与法制化の議論の以前にあるという状態でした。その主なコメントは、65歳までの雇用確保措置の対応の渦中にあり、それ以降のことは現在考えていない、人員構成の是正に取り組んでいる最中である、70歳までの雇用就労の対象となる仕事や機会はないなどです。

これらのヒアリングから垣間見ることができたことは、ミクロから見ると60歳以降の雇用について排除型が少なかったものの65歳までの雇用確保については一部を除いては懸命になっている感が伺えました。ただ人手不足業界では70歳までを見越した動きを積極的に打ち出していました。これをマクロから考えれば、必要な人材の再配分、流動化策として高齢者が対象になりうるというのがはっきり見えてきていると言えると思います。

もう一つは、人事制度・教育制度の再整備のテンポが速まっていることが目についたところです。評価制度や賃金を含む処遇管理、キャリア研修、ダイバシティー研修が新たに必要だとの提起があったのが特徴と言えます。特にキャリア研修については、従業員自らが自分の将来のキャリアライフを考えるようにする自律型キャリア開発の受講を企業が機会提供をしていくことが必要だとの指摘も多くありました。また退職準備型のライフプラン研修はその機能が薄らぎ、必要なことは50歳位時点で人生100歳時代を見越した骨太のライフプランを自らが作り込むことであるとの意見が印象的でした。

■ 高齢者雇用のテーマは量から質へ

【今野】私は専門が人事です。人事は、65歳以上の人事管理のあり方については考えたくないし、政府にあまり余計に介入してほしくないと思っています。なぜそう思うかというと、今は定年延長がいろいろ問題になっていますが、日本社会全体がすでに実質65歳定年制になっています。希望者全員を65歳まで雇用することになっていますが、定年延長をしようがしまいが実質的には65歳定年時代です。ですから、高齢者雇用の量の面では既に対応は終わりました。すると、企業の人事は、雇用の量よりも質をどうするかが問題になります。そうしないと働いている人もハッピーではないし、企業も雇うメリットがあまりないことになります。従って、働いている人には大活躍してもらい、企業は有効活用をしようかという意味で、雇用の質をどうつくるかが非常に大きな問題です。ですから、テーマは量から質についてです。

質の向上については、今は雇う側も雇われる側も苦勞して工夫しているところです。先ほど清家さんも言っていましたが、雇う側と雇われる側のマッチングが上手にできてはじめて活躍できるし、有効活用できるわけです。しかし、雇われる側の意識や行動も変わらなければならないし、雇う側も意識と行動を変えなければならないし、制度も変えなければなりません。そのときにどういう形で変えていけばいいかという解はないので、今いろいろ創意工夫をしています。その創意工夫をする努力の時間を待ちたいと

思っているのです。そこでいいものが出来上がれば、65歳以降は自動的にどうにかなると思っています。従って、最初に言ったように、65歳までをどうするかということについて集中的に考えようと思っています。具体的にどうするかについてはこれから議論があると思うので、基本的にはそのように思っています。

既に中小企業はそうですが、大企業でも65歳を超えて雇う人数が増えているのです。つまり、必要だったら増える状況になりつつあるので、そういうことも踏まえて先ほど言ったようなことを基本的には思っています。

■ 65歳を超えた働き方の検討

【岡崎】 私は、今は東京海上日動の顧問ですが、長年厚生労働省で労働行政を担当していました。そのキャリアの中で、部長として高齢者と障害者の雇用対策を担当し、また職業安定局長として全体の雇用対策を担当しました。

高齢者雇用法は、これまで何回か改正が行われてきました。私自身は法改正そのものには携わっていませんが、法改正を含めた議論に参加した時期もあります。その中で考えたのですが、今野先生は65歳で定年という言い方をされ、雇用の継続という意味では確かに先生がおっしゃるとおりです。しかし、処遇の変化については、企業によっては50代後半からのところもありますし、60歳になった段階からというところもありますが、相当変わっている場合があります。そこをどう評価するかというのは実は問題であります。今野先生は質の問題と言われまし

たが、何をもって定年というかということになると思います。

定年、あるいはその前の役職定年を契機として処遇を相当見直すこと自体は、企業全体の人件費を含めれば仕方がない面もあるのでしょう。けれども、やはり一人一人の働きがい考えた場合、定年前後で処遇だけでなく仕事の中身も変わってくるので、本当にその人にとって幸せな仕事は何なのか、それに見合った処遇は何なのか、ということが一つのポイントではないかと当時から思っていました。当時は、給料が定年後に2～3割に下がってしまう場合が相当あり、やはりそれは問題ではないかと思いました。そういうことを含めて考える必要があると思います。

今野先生は「65歳以降は考えたくない」と言われたのですが、政府としては65歳を超えた働き方を検討しようとしています。考えたくないかどうかは別として、現実問題として企業での対応を真面目に考えていく必要があると思います。現在政府では、60～65歳については希望者全員の義務化している雇用確保措置を努力義務として70歳まで延ばすという形の他に、起業する者に対する支援などいろいろな選択肢を考えています。それは、企業が支援するという意味では同じなのですが、違う側面もあります。今のような形で雇用にしろ、勤務延長にしろ、企業が雇った上で企業側が仕事をさせているのに比べ、起業や社会貢献をする人を支援するとして、どのようにして支援するのかというのが問題になります。単に何らかの支援をすればいいというのではなくて、やはり収入がないと、結局仕事ができないことになるわけです。企業は勤務延長で長く働ける工

夫をしているわけですが、起業などについても最初に支援したらあとは知らないというのでは足りないと思います。

社会全体として年齢だけで区切るのはよくないという気もしつつ、60代後半や70代で何ができるのかを踏まえた上で、社会全体でこういう仕事なら高齢者にも任せてもいいのではないかと、誰が決めるというわけではなくて、自然とそうなるのではないかと考えています。障害者に関して障害者施設などに仕事を出してくださいという法律がありますが、高齢者の場合もそういうことも考えていく必要があるのではないかと考えています。現実には何をしたらいいのか、そして何を望んでいるのかということが重要だと思います。

年金と雇用の関係がよく議論されますが、やはり雇用は年金に遅れてはいけません。雇用が年金を追い越しても別に構いません。年金というのはある意味で生活保障です。生活保障の部分がないところは、やはり雇用対策を必ずしなければいけません。年金があるから働いてはいけなくて、年金がどうあろうが60歳を超えて働く意欲がある方々

にどうやって仕事をできるようにしていくかというのがポイントになります。これから先、年金がどうあれ高齢者の活躍の場、生涯現役を考えていく必要があると私は思います。

【緒形】 わが社は、「株式会社高齢社」というユニークな名前のおり、定年退職をした方を派遣する事業をしています。平均年齢は70歳です。一人でも多くのシニアに働いていただき、元気になっていただくことに取り組んで20年目を迎えました。

実効性という意味では、社会に出て働くことで皆さんが元気になっているという面があると思います。そして何と云っても、働くことで収入が産まれます。わが社の働き方は週3日、1日1万円程度です。年金がカットされたり社会保険が発生したりしない程度に働いています。皆さん本当に元気で、貢献していることに関して非常に感謝しています。

企業側のメリットとしては、若い人が休日や期末、年度末に出なくてもわれわれがカバーできたり、皆さんスキルが非常に高いので、特に研修をしなくてもそのまま元の仕事に就くことができるという点があります。

課題もいろいろあります。多様な方がいるので、まず人材を確保することが大事です。それから、仕事はたくさんあるのですが、やりたい仕事をマッチングするのが非常に難しいです。皆さんは既に退職しているので、自分のやりたいこと、できることにこだわるのです。ですから、自分のできることだけではなく、いろいろなことにチャレンジできればもっと働く機会があります。

企業側の課題としては、われわれのところにいる



皆さんは高齢なのですが、履歴書で年齢をみただけで難しいと判断されてしまうのです。これが一番大きな課題です。この考えは、改めていただきたいです。そんなことは決してなくて、十分戦力になります。私どものところで働いている最高齢は81歳で、週3日派遣しています。企業側の観点でいうと、高齢者よりも若い力、新しい考え方が必要なのは当然だと思うのです。しかし、そういう方々に対して豊富な人生経験や今までの経歴からお話してできることが非常に役に立っていると自負しています。シニアということでは体力的にしんどいところではありますが、健康に注意しながら元気に働いているという現状です。

【高平】 緒形さんの会社では、既に働き手の平均年齢が70歳ということで実態として65歳以降の就業を先取りしているという理解でよろしいですか。

【緒形】 そのとおりだと思います。

■ 高齢者版ワーカーズコープ

【坂林】 私は日本高齢者生活協同組合連合会（高齢協）の仕事もあるのですが、基本的にはワーカーズコープの仕事をおよそ三十数年間してきました。ワーカーズコープでは、現在65歳以上について、本人が望めば70歳までは就労できるようにしています。65歳で辞める方もいるのですが、不都合があるかというむしろ人手不足の中でそういう状況になっているという感じを持っています。

20年前に高齢協をつくったときに私たちが考えたのは、超高齢社会において、元気な高齢者が60歳や65歳でリタイアして社会のお荷物になっていくの

はおかしいだろうということでした。社会の中で何らかの役割を果たすために高齢者版のワーカーズコープをつくるという発想が最初だったのです。25年ぐらい前にそのことを呼び掛けて、設立運動に取り組んだ頃は、かなりマスコミにも取り上げて頂きました。退職した多くの高齢者が、ここに入ると仕事があるだろうという思いで加入されました。しかし、報酬を得ることができる具体的な仕事があるわけではなくて、協同組合で仕事をつくるという仕組みがうまく伝わらず、「何だ、仕事がないのか」と言われたりしました。あるいは、自分はこういう仕事のアイデアを持っているから、銀行から何百万円か持ってきたら何とかかなるかという話も色々頂きましたが、そういうリスクが高いこともなかなかできず、去って行かれた方も多かったと思います。介護保険のスタートと前後して、ヘルパー講座等で学び地域に必要とされる福祉に関わる仕事おこしに取組みました。仕事の内容は福祉に関連するものが多いのですが、仕事をシェアし高齢者でも働きやすい環境をつくるなど、仕事の幅も広がっています。今では多くの元気な高齢者が、自分たちで仕事をつくり出しながら、地域に必要とされる生活支援サービスなどで活躍されています。

広島市の松井市長が、「ホワイトカラーの人たちが今後退職して地域活動をするときに、市が提供できるのは、シルバー人材センターや社会福祉協議会のボランティアぐらいしかない。私が厚労省の頃に聞いていたワーカーズコープという考え方を取り入れることも有益ではないか」と、私どもと一緒に広島でこの5年間ほど、そういう講座を地域に向けてつくっ

てきました。

最初は NPO 関係の団体の方たちが、「自分一人が代表として責任を背負っているのを協同で責任を分かち合うことができれば」と受講される方が多かったのですが、そのうち自治会・町内会のリーダーの方々が受講し起業する例が増えています。何を課題にしているかという、町内会には高齢独居の方が増えているし、空き家や空き地が増えています。いろいろ課題は見えているが、自治会が事業として対応することはなかなかできません。そこでワーカーズコープを自治会の横に作れば、有志の参加で仕事として担えるし、多くの人の出資や知恵、情報を集めながらサービスができるのではないかとということで立ち上げるところが増えています。独居暮らしになる前に引っ越しを考えていた老夫妻が、地域の人たちに支えてもらいながらこのまちで暮らせるのならと、同じ場所で暮らし続けることを選択するという例も実際にあったようです。

あるいは、JA の組合員の方々が、高齢で農作業を継続するのが難しくなっている農家を支援しようと、援農のワーカーズコープでつくる例もあります。昨年 8 月ごろにつくった団体ですが、仕事の依頼は増えていると聞いています。簡単に諦めたくないという農家は多いと思います。地域に残さなくてはいけない仕事や、必要としている有用なさまざまなことがあって、その地域の課題に元気な高齢者の力はまだまだ生きるのだと思っています。

30 ～ 40 年誰かの下で働いた人たちが、地域の中で自分らしく、労働時間や働き方の問題も自由にできるなら、それはいいのではないかと思います。

報酬は、必ずしも高くはないようです。むしろ社会参加や自らの健康寿命のために参加することで、自ら元気を得ているということで、やはり意味があると思っています。可能であれば、そういうことを全国の津々浦々に広げていきたいと考えています。

■ シニア層に学び直しの予算を

【須東】 私は今野先生と相反して、70 歳以上でも働き続けるために企業はどうするかということが重要だと思っています。そのためには、雇用される能力をどうつくっていくかが重要になります。しかし、その課題に関しては、今までキャリアが企業任せだったり、指示待ち的な社員が多かったり、シニアはとにかく能力が低いといわれています。でも、能力が低いというのは、今までの仕事をオペレーティブに対応力だけを求めるのであれば当然能力は落ちていくと思うのですが、そうではなくて人と物事と経験を結び付ける能力（結晶性知能）は高まっていくはずなので、その部分をもう少ししっかり見ていくことが非常に重要だと思います。

それから、成果主義という名の与えられた外見上のパフォーマンスだけを見るのではなく、真の実力主義が非常に重要ではないかと思っています。作れば売れる時代から、売れるものを作る時代になる部分としては、さまざまな形でパフォーマンスを見ることが重要です。例えば社会課題に対する意識が高いのであれば、そこを評価しつつイノベーションをどうやって起こして企業の実績に結び付けていくかという考え方ができるのではないかと思います。

もう一つの大きな課題として、エンプロイアビリティというときに教育システムを変えていかなければならないと思うのです。教育をそもそものあるべき姿にしていくために計画的にどう能力を伸ばしていくかということなのですが、それは会社にとってのあるべき姿であり、個人にとってのあるべき姿になっていません。会社にとってのあるべき姿は、作れば売れる時代においてはいいと思いますが、これからは個人にとってのあるべき姿にしていくことが求められます。そういうイノベティブの種はたくさん落ちているので、個人が何をすべきかを自分で見い出すことにつながるのではないかと思います。

但し、企業にとってシニアの方々へ教育を施すというのは費用対効果が悪いと言われており、そこについて否定する気はありません。国は70歳までの雇用義務を導入していくと言われています。であれば公助の観点から国がシニア層の学び直しの予算を付けるべきではないかと思います。私が以前調査した結果では、シニア社員はキャリア意識とポータブルスキル認識が出来ていない方が多く、そこが次の仕事や転職においてミスマッチを起こす原因であると思っています。その二点を学び直しする支援を是非にお願いできればと思っています。

■ 高齢雇用者に対する人事的戦略

【立花】 私がお話しするスタンスとしては、人事部の雇用者側を意識するのですが、実は私は66歳で、昨年再雇用を満了になりました。当社は昨年4月再雇用制度を70歳まで延長しており、私はその2年

目を迎える再雇用延長者です。自分が働いてみた感想も含めて現状や課題をお話しした方がいいだろうということで、一方で雇用者側、一方で労働者側にぶれるかもしれませんが、ご容赦ください。

まずは現状を3点申し上げます。一つ目に、先ほども申しあげた通り、70歳までの再雇用延長制度が昨年4月からスタートしています。定年は60歳で、65歳で再雇用満了です。ここまでは昨年3月までもあったのですが、4月からさらに、70歳まで会社が指名する人だけ延長するという形で、1年更新で70歳までとなっています。

二つ目に、それまでは週5日、実働7時間(9～17時)勤務しかなかったのですが、柔軟な働き方をしてもらうために本年4月1日から、7時間・6時間・5時間、週5日・4日・3日というふうに、短日・短時間の勤務がスタートしました。併せて、60歳以上の再雇用者を対象に副業を解禁しました。これは届出制で始めています。

三つ目に、他社の皆さんの例をお聞きしていると、再雇用者には目標がなかったり、評価制度がないことが結構多いのですが、当社の場合は、再雇用者にも現役と同様に評価制度や・目標制度があります。もちろんマネジメントではないので、担当者としての目標・評価になりますが、毎年評価によって年収がアップダウンします。たとえば、61歳で上がった年収が、62歳で下がるということが現実起こっています。

人事制度のベースになるのは経営戦略だと思います。当社はダイバーシティ推進の中で、中高年層の活躍を推進しています。他にも女性、LGBT、障害者、

グローバルの活躍を推進しており、合わせて5本柱の一つとして中高年の推進をしているので、ここはぶれていない感じがしています。来年度に人事制度改定を予定していて、シニアの活躍をどうするかということに関しても、社内で協議しています。

課題として、現在60歳あるいは55歳後半の社員への対応（「今」）と、10～20年後に60歳、65歳を迎える人への対応（「これから」）は全く違うと思います。ですから、「今」と「これから」のシニアとに分けて明確に打ち手を考えていかなければいけないと思っています。例えば「今」でいえば、やはり期待役割が非常に不明確で、上長がきちんと示す職場もあれば、そうでない職場もあります。これをルール化しなければなりません。また働く場所をきちんと提供してあげなければいけませんし、本人も探さなければいけません。いわゆる職務開発を社内外ともどのようにしていくかも課題です。

さらに60歳に向けてセカンドキャリアやサードキャリアまでいくための心の切り替えと同時に、これからはOAではなくてAIの時代なので、AI利活用のスキルアップにも取り組まなければいけないと考えています。

最後に、これからの高齢社員をつくるにはどうしたらいいかというと、当社は事務系なので技術系のことはよく分かりませんが、日本企業はジェネラリストで引っ張っている例が数多く見られます。つまり、一本の単線型の人事制度が主流です。良き時代はそれで良かったかもしれませんが、今の若い人たちを見ると、こういう仕事がしたい、管理職にはなりたくないなど「キャリア志向」が変化してきています。

そういう意味で、やりたい仕事をきちんとしてもらうには新しい複線型の人事制度が必要ではないでしょうか。ただ、いきなり新人からは無理なので例えば45歳ぐらいで線路を2本作って、一つはジェネラリストとして管理職や役員を目指し、もう一つはスペシャリストとして、例えば経理を希望してマネジメント能力があれば、経理課長、経理部長、経理担当役員にまでなれるような線路をつくって、複線型人事制度をもっと明確に打ち出してはどうかという提案議論をしています。

これなら、「やりたいことができる」「なりたい自分になれる」会社ということで採用面でもプラスになりますし、2020年に30%の女性管理職比率を一生懸命目指していますが、性別を問わず・年齢を問わず、非管理職の社員活躍推進にもつながってくるのではないかと思います。このように、もっと早い時期からスペシャリストとして働いてもらう世界をもっとつくりていくべきではないかと思います。

【高平】 これまでのご意見をまとめてみます。実際に関西の企業からヒアリングして下さった荒川さんや、最後にお話しいただいた立花さんの自社事例のように、70歳に向けた再雇用延長がすでに実行段階にあり、各企業の様々な取り組みの一端を伺うことができました。案外65歳から70歳への上限延長は進んでいくのではないかと期待のもてるお話がある一方で、課題については多くのご指摘がありました。例えば、50代でポストオフなどが行われている企業内で再雇用後の仕事をいかに切出していくか、個人のエンプロイアビリティをいかに高めるか、人材教育や評価の問題、旧態依然とした人事部の

改革など。要は、労使ともに意識や行動変革が求められるとのご指摘もありました。また、ワーカーズコープの坂林さんからは、雇われることを前提とするのではなく、高齢者自らが協同で仕事を創出するという取組についてご発表頂きました。定年後の再雇用問題は、制度の浸透状況や課題の面からみても明らかに量から質へ問題が移行しているという総括的なご指摘もございました。

ではここからは、発表の順番は関係なく自由に意見交換して頂きたいと思います。

定年延長の前に 社員のキャリア自律研修を

【立花】 先ほどお話できなかったことなのですが、当社は社員の61%が女性です。高齢者というだけでも男性中心に考えがちですが、今の女性の働き方を見ると高齢社員には男女の別はなくこれからはもっと女性の高齢社員の活躍も念頭に置くことがとても大切だと思っています。

65歳定年は、私も個人的には反対です。60歳定年で十分であり、65歳再雇用、その後は延長制度でいいのではないかが私の意見です。なぜかという、「はじめてのおつかい」という番組がありますが、私は研修でこのように言っています。「60歳定年は、初めて経験することです。お母さんに買い物かごを渡されて『はじめてのおつかい』に子どもたちは行くけれども、分からなくてうろちょろしています。あなたたちもそうなのです。60歳定年で何が起こるのか分かっていません。人生初めてのことでど

うしようかとみんな悩むのは『はじめてのおつかい』と同じなのです」と、大変失礼ながら言っています。会社に「あっちに行け、こっちに行け」と言われて自分のキャリアを積み重ねてきていますが、自分では決めていません。会社が決めているのが現実です。そして、初めて自分で定年後どうしようかということを決めなければなりません。これがまさに現実だと思うのです。そういう意味で、社員のキャリア自律をきちんと図った上で、自ら考え、自ら決めて、自ら行動する社員がたくさん育つことによって、初めて定年延長のベースができるのではないかと思います。

定年延長を実施する前に社員のキャリア自律の施策をきちんと進めていくことが大切ではないでしょうか？

【今野】 坂林さんがおっしゃっていましたが、普通の雇用と何が違うかという、自分が何かに貢献するために自分で考えて行動している点です。それを企業内で考えると、定年を迎えてこれから職場でどんな貢献をするかということを考えたことがないのです。それができれば、65歳だろうが70歳だろうが80歳だろうが、働けるわけです。高齢期になると、大体部長をした人は一般職に降りたり、職場が変わったりします。そのときに、自分はこの組織で何を貢献するのかをきちんと考えて行動できるのであれば、別に定年制度があろうがなかろうが関係ないと思っています。

それと、買い手側は買い方がまだはつきりしていません。立花さんが言ったように、高齢者に期待する役割がはつきりしていません。こういう業務があって、こう貢献してほしいから高齢者にやってもらおうと

いうことに慣れていないのです。だから、65 歳までで慣れてほしいと私は言っているのです。お互いに慣れて、それに適合するシステムが出来上がれば、年齢にあまり関係がないと思います。

立花さんが言いましたが、評価されるのは当たり前です。言ってみれば、ワーカーズコープに似たような世界を雇用の世界でどうつくるかが重要であり、今はその練習期間、開発期間だと思っています。

【緒形】 現在私どもで働いている皆さんは、自分がどれだけ役に立っているのか、会社にちゃんと貢献しているのかをととても気にしながら一生懸命働いています。そして、働く姿を経営の人や周囲の人、働いている若手が見て、高齢者は戦力になるし、仲間であるし、頼んでも大丈夫だということで、企業側と1度契約があると、その後どんどん仕事が来るという好循環ができています。それを皆さんにまず伝えたいと思います。

それから、皆さんおっしゃるように仕事はあるけれども、高学歴や高職位だった方ができる仕事はないのです。だけど、社会に必要な仕事はあるので、そこで気持ちや考え方を切り替える必要があります。例えば、駐車違反にならないように、車の助手席に乗っているだけという仕事があります。若い人と一緒になって、サービスマンのためにしているような仕事があります。そういう仕事を元校長先生や元メーカーの部長だった人がしています。そういう心の切り替えができれば仕事はたくさんあるのです。

それから、各企業には就労雇用義務があるので、65 歳以降の方が私たちの会社に来ています。これが 70 歳になるとどうなるかというと、私はそんなに

心配していません。今野先生がおっしゃるように、65 歳ぐらいになると皆さん元の職場で働くことは無理だということで、早い段階で出てくる方が最近は増えています。ですから、違う職場で違う仕事をすることにチャレンジする方は増えてくるのではないかと考えています。

【高平】 すると、自分が役に立っているという実感がパフォーマンスに相関しているのですね。そして、働き手の気持ちの切り替えが大事なポイントということですね。

【緒形】 そうですね。企業が求める人は、真面目に真摯に責任感強く働く人です。ですから、一律に 65 歳で定年、70 歳で定年という制度は、私は反対です。経営の立場から言うと、非常に企業側の負担になると思います。ですから、われわれも同じで、ただ働きたいという方が来ても、実際にお客さんのところに行くと、「あの人は代えてくれ」ということになってしまうのが現実です。

【高平】 一般労働市場では一律に年齢だけが問題で切るのではなく、本質的にはやはり仕事の質やご本人の貢献意欲のようなものも関係するということですか。

【緒形】 そう思っています。

【今野】 そうなると、そこで声が掛からなかったらどうするかという話になりますね。雇用ではない世界は、声が掛からない人には仕事が来ないだけですが、雇用の世界では何らかの仕事を与えなければいけないから、そのマッチングが非常に難しいのです。立花さんが言ったスペシャリスト型で、経理なら経理でずっとやってくれれば多分いけるのです。そういう

人たちがだんだん増えれば、あまり心配する必要はないでしょう。かつ、私としては、同じような分野でずっとやっていった方が、労働力を社会で有効活用するという点では一番いいのです。そうなったときに、同じ企業で働き続ける人はかなりの人数だろうと思います。それはそれでいいと思います。

■ 多様な選択肢を自己決定

【高平】 ここまで整理すると、仕事のできる人は自然に（雇用延長に）流れていくのではないかということですが、そうでない人の配置や仕事の質の切り出しは難しい。つまり、雇い続けることは困難。そこで、坂林さんのワーカーズコープでは、自ら考えてあらたな仕事、職場をつくり出すということですが、一般に広がっていきそうですか？

【坂林】 私どもの場合は窓口に来ていただくことが出発なので、ある程度起業ということに関心や意欲がある方たちとの話になっていると思うのです。でも、先ほど立花さんがおっしゃったように、「はじめてのおつかい」の理論はよく分かるのです。結局、60～65歳の時期に人生100年時代をどう考えるかという、教育と言うとおこがましいのですが、企業からリタイアしていくことに対して何らかのことを起こしていかないと、自分の選択肢が狭まってしまうと思うのです。

選択肢が狭まると、結局尊厳ある生き方ができないことにつながります。基本は多様な選択肢を自己決定できることが人生を豊かにすることだと思うのです。それが全然できなくなっていて、自分はこれし



かないというふうになると、それはそれで長い高齢期が大変つまらないと思うのです。今が企業社会だとすると、そこで働いている人たちは、65歳までは安泰かもしれないけど、60～65歳という期間はとても大事にした方がいいのではないかと思います。今は国というよりは各企業なのかもしれませんが、損保ジャパンの取り組みは、私はとても大事だと思います。

【荒川】 坂林さんのご指摘を受ける形で申し上げますと、雇用就労期間が長くなることは働くことについての意欲、能力がその延長に沿っていなければならない、そのためには自らがキャリアに対する考えをきちっと持ち合わせていなければならないと思います。また区切りである60歳や65歳直前でどうしようかでは間に合わないと思います。だから人生の後半出発地点である50歳代の自律型キャリア開発研修が求められているわけです。企業の研修体系は企業内能力開発として階層別、仕事別研修を軸にしてきましたが、それとは全く別に従業員自らが来し方行く末について、キャリアの棚卸から始まり、マインドチェンジ、キャリア目標の策定、計画づくりへの取り組

み等長期的にキャリア設計（開発）をするのだとの意識ができて、初めて自らの進路を拓くことができると思います。そうすれば自ら「ワーカーズ・コープ」、「高齢社」へ挑戦するという行動に繋がるわけです。そういう仕組みが一般化されて初めて「70 歳までの雇用就労機会の付与」が実効あるものとして展開されるといえます。企業その条件整備をサポートすることも同時に展開することが求められます。

しかし、現実是这样なっていません。会社側は一端雇った従業員から自分の会社が選択される存在であるとは思ってもいないし、思いたくありません。裏を返せば雇った以上は雇い続けるものとか、いやならやめてくれ位にあると思います。これでは条件が整わないのも道理ではないではないでしょうか。特に政策として高齢者の雇用促進や流動化が叫ばれているのならば、現場の改革に真剣に取り組むべきだと思います。

【岡崎】 おっしゃるように高齢社やワーカーズコープの事例があり、シルバー人材センターも坂林さんがやっているぐらいの機動性を持たせたいと思って取り組んだのですが、伝統的なセンターの在り方、業務の範囲などもあってあまりうまくいきませんでした。どういう働き方を 60 歳で選択するのか、65 歳で選択するのか、70 歳で選択するのかは人それぞれであり、自分に合ったところで活躍するのはいいことだと思うのです。60 代前半、60 代後半、あるいは 70 代まで働いてきた人が企業を離れて次に行くのはいいのですが、雇用で働きたい方についてどうするのか問題となります。今、政府がやろうとしているのはそちらの方の話なのです。

本人の希望によって、勤務延長か、別の世界を選ぶかという両方あるのはいいのですが、やはり長く働いてきた人について企業がどこまで責任を持つのか、ということは重要だと思います。企業の雇用に関しては、一方ではもっと早い段階の流動化にむけた議論をしながら、50 代以降になると企業が何とかしろという、二つの方向のやや変な形の議論が行われているような気もしています。ただ、高齢者の働く場の確保については、それまで働いた企業にそれなりに何かしてもらわなければ、ボリューム感や政府の政策という点では十分な対応とならないため、こういう議論になっていると思います。

■ キャリア開発を若いうちから

【高平】 企業が終身雇用を前提として採用してきた人たちに対して、後付けで定年後再雇用制度や 65 歳以降の勤務延長といった事例もでてきているわけですが、今後企業側がいつまで責任を持つのか、持てるのか、どのような努力や具体的な方策が考えられるか、ご意見を頂けないでしょうか。損保ジャパンのケースでは、制度としてしっかりその仕組みを敷いたというお話でしたが、仕組みを動かすソフト面ではどういう観点が必要なのでしょう。

【立花】 人事制度というのは経営の考え方を具体的に示したメッセージだと私は捉えています。「制度づくり」をハードとすれば、問題はそれを「知らせる仕組み」をどのように作って社員にいかにか正しく理解してもらうかというソフト面がとても大切です。当社だ

けかもしれませんが、残念ながら社員が人事制度を十分理解していないという事実があります。知らないことによって、結局キャリア開発の取り組みが不十分なのです。

そこで私たちの研修プログラムのスタートは人事制度です。自分の退職金や DC の概算見込額を計算してもらいます。このぐらい勤めたら年収がこれだけになる、評価によってこれだけ違うことなどを具体的に示していったら、お金だけが重要ではありませんが、こういうことを若いうちからきちんと理解することが、キャリア開発の大前提だと思います。お恥ずかしい話ですが、私も現場にいたときは、人事制度の理解が不十分でした。知る仕組み、知らせる仕組みをつくっていくことが、ソフト面では大切なことだと痛感しています。

定年制は必要だと思いますが、60 歳定年は、ほとんどの社員が初めて経験するキャリアチェンジなのです。今までは、会社が決めていたのですが、60 歳定年というのは、強制的なキャリアチェンジであることを知らしめる必要があります。だから自分の進路は自分で考えなければならない、どんなに今の会社が好きでもいられないのだというメッセージを会社としてきちんと伝えて、社員に実感してもらうことを研修で話しています。

では、働く場所をどうするかというときに、働く場所を社内および社外に用意していくことが必要です。

【須東】 やはり人事の人は横暴だなと思います。会社目線で役職定年が近くなってから キャリア開発をして、その場で給料を計算させて、もう辞めろと安直に言っているわけですから、誰も気合が入らな

くなります。もっと早い段階からキャリア開発を通じて、会社の人事力、現場の人事力をどう高めていくかという方向をむいている企業はサントリーぐらいしかありません。人事制度を社員に伝える機会を、55 歳の役職定年が間近になった頃にしかないのはちょっとずるいなと思います。

【立花】 私の担当している研修は、35 歳から対象に実施しているので、誤解のないようにお願いします。

【須東】 そうであればいいのですが、いかにして本気にさせるかということと、外部に目を向けさせるかというのは、もっと工夫の仕方があると思っています。例えば副業などを含めてです。

■ 処遇ではなく必要とされる仕事を

【岡崎】 人によっては個人でこれというものがあるかもしれませんが、多くの人にとっては会社がある程度、この部分は定年になった人を含めて仕事をしてもらうというようなものを提示しないといけないでしょう。全くそういうものもないのに、個々人が引き継ぎただけで仕事が探せるかというと、私はそうではないと思います。

一方では従業員の意識付けなどもあるけれども、社会全体が高齢化して生涯現役になっていく中で、もう少し高齢者が働ける仕事を会社としてある程度提供する姿勢がないと、全体として基幹の部分これでやるというふうにやってしまったら、一人一人にいくらか意識付けしても高齢者が自分で社内の（自分の）仕事を探すのはものすごく難しいのではないかという気がします。

そういう意味では、それを社内でやってもいいし、高齢社さんもある程度東京ガスの関わりの中で行っています。そういう仕事を半分外に出すというやり方もあると思うのですが、そういう企業への仕事の出し方をもう少し議論していかないと、これからの法改正を含めて企業が対応できないのではないかという気がしているのですが、今野先生から見るとそうでもないのですか。

【今野】 岡崎さんが言うように、高齢者雇用を考えると、やはり企業内をどうするかということが非常にメインだと思います。高齢者のために仕事を用意することと、高齢者を年齢にかかわらず活用しようとする意識を持つこととはちょっと違いますよね。これは微妙なのですが、用意することを前面に出すと、結局置いてやる雇用になってしまうのです。一方、活用することをあまり強めると、落ちてしまう人がたくさん出てきます。

その真ん中でどういう線を引きかというときに一番重要なのは、処遇ではなくて、必要とされている仕事をする事です。先ほど坂林さんが言っていました、本人が希望するからこの仕事をよこせと言うと、場はありません。職場がこういう問題を抱えていて、その解決に私は貢献したいという意識で高齢者が働くようになれば、会社側が年齢を期に65歳だから一律で切ることをやめて、高齢者でも活用しようとする意識があれば、いい線にいくのではないかと楽観的に思っているのです。ただし、岡崎さんが言う「用意する」という感覚を制度で出すとやはり駄目です。

【高平】 福祉雇用になってしまう可能性が。

【今野】 やはり置いてやるということになってしまい

ますよね。

【高平】 そうすると、やはり本人が必要とされる仕事を企業側が提供することによって、会社と社員（個人）との関係がウィンウィンになるということでしょうか。

【今野】 極端なことを言うと、会社が用意しなくて、高齢者が探してくるのです。

【須東】 私はどちらかという、一人一人に寄り添っていく時代になってきているのではないかと思います。その点では、マス発信していくのではなくて、個々に応じて、社内外を含めて仕事を提供していくことを若いうちからやっていくべきではないかと思っています。マッチングというのもしっくり来ないのです。

【今野】 出口は、マスをつくっていかねばいけません。それは岡崎さんの言うとおりです。そこがどうつながるかです。

【緒形】 東京ガスの話が出たので申し上げます、私は東京ガス出身なのですが、東京ガスの人事部長に話を聞くことがあります。その中で彼らが言っているのは、若い頃から定年後のいろいろなスキルをきちんと身に付けておきなさいと常々話はするけれども、若い人は実感がないというのです。例えばいろいろな資格があると、高齢になっても仕事がたくさんあります。そういう方はわれわれも本当に欲しいのですが、なかなかいません。ですから、若いうちからいろいろなスキルを身に付けておきなさいという話をしているのですが、そういうことに実感がない若い人がまだまだいるということです。

テーブル **B** 職業寿命「就労」

Summary

高齢者の就労については個人差が非常に大きい。そこで重要になるのは広義の教育。例えば、ライフプラン教育やカウンセリング、能力開発、マインドセッティングなど、個人個人に合った教育が必要となる。そのうえでどのような仕事を高齢期に行うか。従来の仕事を継続、同じ企業で新しい仕事に就く、別の企業に転職、そして地域や自分たちの生活圏に移ってできる仕事をするといった形がある。地域で働くためには、地域の事業者を巻き込む必要があり、マッチングが大きな課題となる。高齢者の多様性とさまざまなスキルをマッチングさせるためにはコーディネーターの育成も重要である。これに対し市が独自に設ける予算を大いに活用すると良いのではないかな。

飯塚 侑（公益社団法人相模原青年会議所副理事長）

大久保幸夫（株式会社リクルートリクルートワークス研究所所長）

金沢春康（サトーホールディングス株式会社人財開発部人事企画担当部長）

酒井奈穂（日本生命保険相互会社総合企画部課長）

佐野保次（一般社団法人中高年齢者雇用福祉協会専務理事事務局長）

辻 哲夫（東京大学高齢社会総合研究機構特任教授、元厚生労働事務次官）

升田忠昭（公益社団法人長寿社会文化協会理事長）

柳沢祐子（花王株式会社人財開発部門キャリア開発部）

進行 岡本憲之（一般社団法人高齢者活躍支援協議会）



【岡本】 2013年に施行された法律で、65歳までは雇用が義務付けられたわけですが、政府では今、70歳までの雇用の努力義務を検討中です。従来の定年廃止、定年延長、継続雇用に加え、再就職支援、フリーランス支援、起業支援、社会貢献活動支援といった選択肢を増やして、努力義務を検討しているところですが、今日の意見交換会では政府の現在の動きにとらわれずに、自由なご意見を頂ければと考えています。

現在、高齢者雇用がどういう状況になっているかというと、2013年の65歳までの雇用義務化施行以降、5年間で高齢者の就業者数が200万人以上増加しました。ただ、働きたいのに就労できないシニアも増加していて、これも200万人を超えています。そこで、シニアの雇用形態を見ると、全体と比べて非正規の割合が非常に高くなっており、それがさらに増加基調にあるのが一つの特徴です。

もう一つは、シニアの働く目的で一番多いのはもちろんお金を得るためですが、実は年齢を重ねるごとに金銭面の割合が低下し、その代わりに生きがいを見つけるためなど、金銭以外の理由で働く割合が増えています。シニアの就業時間は全体（月約160時間）に比べて短く、月約130時間となっています。それから、当然ですが就業率が低く、全体では60%ほどですが、高齢者だけを取ると20%を超える程度になっています。

テーブルBでは、職業寿命を延ばすにはどうすればいいか、どちらかというと働く側の視点から意見交換をしていきたいと思います。そして、「職業寿命を延ばす」を考えるときに、次のような視点を念頭に置いていただきたいと思います。一つは、若いときから高齢期に至るまでのライフコース的な視座で

す。それから、働く側もただ職業寿命が延びればいいのではなく、働く者の満足感や生きがいなど就労の質もある程度視野に入れていただきたいです。また、雇用側においては、理想を言えばそうだけでも、実際には「そんなのは無理だ」という意見もありますので、雇用側の許容可能性にも視点を置いていただければと思います。もちろん働く側と雇用側がウィンウィンの関係になるのが望ましいわけで、その辺も念頭に入れてご意見をいただければと考えています。

職業寿命の伸長を実現するためにはさまざまな課題や制約が考えられますが、その中で鍵となる「解決すべき課題」や「除去すべき制約」はどのようなものが考えられるかということを、先ほどお示した現状認識なども踏まえながらご検討いただいて、意見交換していただければと考えています。

課題といっても漠然としています。働く側の課題・制約、雇用側の課題・制約もあるでしょうし、法律制度や慣習上、その他の行政・企業・地域等による就労環境整備上の課題などもあるかと思いますので、その辺について忌憚のないご意見をいただければと思います。

前置きがちょっと長くなりましたが、今日は職業寿命を延ばすにはどうすればよいか、何が課題になるのかといったあたりから意見交換をお願いいたします。

突然ご指名するような感じで大変恐縮なのですが、大久保先生、私の方からはマクロデータを高齢者就労の現状認識としてお示したのですが、御社の研究所ではきめ細かいデータをお持ちだと思います。高齢者就労に関する現状認識で特にポイントになるような点についてご意見を願います。

■ データからみる高齢者と就労

【大久保】 今年になってから幾つかやってみて、自分が面白かったことを皆さんと共有したいと思います。

一つは、これは別に高齢者の話ではなくて、働いている人たちがどんなときに自分がいきいきと働いていると感じるのかということで、就労価値観の分析のようなことを若手から高齢者まで全世代で調べています。私が驚いたのは、若手の方が割と傾向がはっきり出たことです。年齢が上にいけばいくほど、因子分析することをやめた方がいいのではないかとというぐらい、個人の違いがとても大きいのです。つまり、本当に一人一人違って、それと実際の社会の認識とに大きなギャップがあると思いました。

自分がやりたいことや社会に貢献できるようなことができれば多少安くてもいいのだという人もいますが、一方ではとにかくお金がちゃんと欲しいという人がとてもたくさんいるのです。安いのは嫌だという人は相当います。若い人たちに譲って、自分はプレーヤーとしてやっていきたい人もいれば、自分はマネジメントが得意だからマネジメントをやりたいという人もたくさんいるのです。あとは、再雇用になると評価制度がなくなってしまうのですが、「若い連中にいちいち評価されるのは大きなお世話だから、それでいい」と言う人もいれば、褒めてほしくてしょうがない人もいます。本当に多様というか、年齢を重ねれば重ねるほど個人差がどんどん広がっています。

高齢者が就労するときには、ある種の平均値や傾向値で思い込んでいる部分があるような感じがし

ていて、それはある種のアンコンシャスバイアスなのです。平均値だと誰も幸せにならないのではないかとむしろ思っているところがあって、就労価値観の多様性をうまく現実の仕事とつなげられていないというのが1点です。

二つ目に、パネル調査で、50歳の段階でどこかの企業の正社員として働いている人が、その後70歳ぐらいまでどのようなキャリアパスを歩んでいくのかを全部数値化しました。今までそういうデータはあまりなかったので、パネルデータを使っていろいろやってみて、一つ気が付いたことがあります。ばらつきはとても大きいのですが、50代でアクションを起こした人のその後の満足度がとても高いのです。50歳のときにどこかの企業で正社員で就労していた人の4人に1人は、その会社を60歳になる前に転職していて、この人たちの60歳以降の満足度はとても高いのです。59歳の転職はうまくいっている人が結構多いのですが、61歳の転職はみんな失敗しているのです。つまり、どうも定年制の前か後かで環境の違いが随分あるようです。

一方、60歳定年まで、定年後に自分が働くことについて不安があるのだけど、準備していない人がとても多いのです。実際には、将来現役でいきいきと働いていくためのアクションとしてとても重要なのは50代かなと思います。これはキャリアパスの数値から改めてはっきりしたことです。

もう一つは、引退についても調べています。これは法改正の成果かもしれませんが、引退する人の比率が60歳で上がるという傾向は既に全く見えていないのです。どこで上がるかというと65歳で、70歳でもう一度上がるという感じです。そういう意味では以前とはだいぶ変わってきたのですが、どうい

理由で引退するのか、引退してよかったのかというあたりを掘り下げることになりました。

引退したとはっきり言っている人のうち3分の1が、仕事については今まで頑張ってやってきたし、働かなくても食べるには困らないと言って、ある種やり切ったという感覚で引退しています。残り3分の2は、「残念ながら」と言いながら引退しています。やりたいことがあったのだけど結局その仕事に就けなかったり、健康に自信がなかったので辞めてしまった人たちです。あとは、特に理由はないけれども、何となく引退してしまったという人が結構いました。この人たちの就労満足度は、やり切って引退した人よりだいぶ低く、生活満足度もだいぶ低いのですが、就労している人と変わらないのです。就労している人の満足度を上げた方がいいのです。60代後半になると、就労満足度が急激に上がります。

何を言いたいかというと、やり切った感や納得感があって引退するのは、本当にハッピーなことなのです。そういうところまでちゃんととどり着いて、最後に引退という選択ができることが、理想とする素晴らしい社会なのかなと思います。現在はそうでない人の比率が圧倒的に高く、それ以外に失業した人もいますが、そういう意味では納得できて人生の終焉を迎えるプロセスになかなか乗れない人たちが相当いるのだなと感じました。最近調べたデータから、私が感じたことを幾つか共有させていただきました。

【岡本】 大久保先生から3点ほど、現状認識に関する面白いお話がありましたが、それに関してでも結構ですし、何かご意見がありましたらお願いします。マラソンの後半戦のように、高齢者は個人差が大きいという話もありましたし、やり切った感があった人となかった人では違うのだという話もありました。

59歳と61歳では成功感、失敗感の違いがあるという話もありました。やはり職業寿命を延ばしていくことには、多様な課題や制約があるかと思いますが、辻先生、職業寿命を考えるときにライフコース的な視座なども念頭に入れると、どう考えられますか。

■ 地域での就労

【辻】 雇用と就労に分けてありますが、ずっと現役と同じような仕事を80歳までする人はいいわけで、私は地域の就労について少し発言したいと思います。要するに、年を取ってもできるかぎり元気であってほしいわけですが、最後はやはり弱るのです。従って、弱っても地域で何らかの関わりを持った生き方という人生を設計しなければ、ずっと雇用されていればいいのだ、体力が落ちたら家に戻ればいいのだというのは、なかなか大変です。やはり地域となじんで、地域の中で自分のアイデンティティが最後に収束するような人生のキャリアパスというのか、私は人生100年時代とはそういうものが必要だと思います。

何を言いたいかというと、私はご縁があっただに東大で現役中の延長のような生活をしているのですが、これはかなり危ないと思っています。地域との折り合いを考えれば、本当は自分の住まいに近い所に就労の場があることがこれからは大切だと思います。東大でいろいろモデル地域に携わっていますが、お年寄りと子育て中のお母さんだけなのですが、あとは事業者がいるのですが、これをどう考えるかという問題があります。お年寄りが地域で役割を果たさないと、これから日本の社会は成り立たないと思います。

従って、お年寄りがフルタイム就労ではなくて、小

遣いが入る程度の就労で、しかしながらグループを組んで、事業所から見れば一応、3人で1人分とか、2人で1人分とか、6人で2人分というふうに、事業所としてきちんと務めを果たしてもらえるような就労形式を地域につくる必要があるのではないかと思います。これは秋山弘子先生のアイデアで、私はそれに携わりました。これは、合理性の観点から考えて、雇う側は労災保険だけでいいのです。高齢者ですから社会保険にかかりません。ですから、雇う側もいいし、働く側もフルタイム就労ではないから気楽ですが、グループ就労するので仲間ができます。こういう形態はとても素敵だと私は思います。

これが会社である程度成功したのですが、ポイントが二つあります。一つは、地域でそういう就労を切り出していく必要があります。秋山先生が考えたのは、都市部には必ず近郊農業があります。農業は季節的に労働力が必要で、若い人はしないから、お年寄りが季節的にずっと取り組めば、うまくいくときは非常にうまくいきます。

もう一つは、子育て支援です。保育所や幼稚園では、子どもの見守りや送り迎えのときの関わりなど、保育士でなくてもいい役割があります。それから、意外とどこにでも福祉施設がありますが、福祉施設のバックヤードもあります。市場的に見て合理性がないかもしれませんが、地域の事業所が何らかの形でお年寄りのグループに合理的に仕事を切り出してくれるようなもの、小売店舗などでそういうものはないですかね。お年寄りがグループを組んでお店番をして、何かやるとか。いずれにせよ、地域における高齢者のグループでは一人前なのだけれども、一人一人では賃金は低いいけれども役割があるというような形のものが、これから日本の地域社会に要るのではないかと



思います。これは、政策的にそういう方向でオペレーションしないと、そう簡単に出てこないでしょう。

柏市の場合は、市役所が東大と組んで、市役所がそういう切り出しの業務の入り口をしてくれました。例えば子育て支援の働く場所だったら、幼稚園協議会に「こんな仕事をつくりませんか」という話をしたり、入り口は行政がかむ必要があるのです。そういうものが見えてくれば、今度はコーディネートする必要があります。このコーディネートフィーが出てこないのです。1人当たりの賃金が低いから、そこから抜いて出すなどできないのです。結局はコーディネートフィーの財源をどうするのがポイントで、総社市長がおっしゃった地域連携推進事業を3年間やったのですが、それは雇用保険のお金の3年間が来るわけです。それを誰が出すのかという決定的な問題があります。

もう一つ重要なことは、この問題の切り口は頭の切り替えなのです。要するに、お金に困っているから働くというのは絶対に嫌なのです。これも全て秋山先生のアイデアで、今日のテーブルに私は代理で来ているようなものなのですが、セミナーを開いて、これから高齢期は、体のためにも、地域のためにも、貢献しましょう、みんなでお友達になってやりましょ

うという、頭の切り替えをしないとスムーズにいきません。そこでグループ編成などもしてもらって、事業所に送り込んでいくのです。

私は今の久保さんの話を聞いていても、これまでの肩書にこだわって、その延長線でいいことがないかということで満たされることは非常にまれなのです。それは無理だと思います。従って、地域で新しい楽しみを探す意味で、子ども相手に仕事をしたり、畑でいろいろ束ねたり洗ったり、労働の質は全く違いますが、それに価値と楽しみを見いだせるような頭の切り替えができないと、私は無理だと思います。だから、そこが重要なポイントです。そういう意味では、ちょっとPRすると、滋賀県知事を務めていた國松さんが「100歳大学」を提唱していました。60歳ぐらいで週1回、1年間とにかく勉強するのです。長い一生、体はこうなっていて、地域はこうなっていて、社会保障もお金がかかっている、われわれはなるべく迷惑をかけないようにしなければならないということをずっと学んでいき、完全に高齢者仕様に頭を切り替えさせるような事業を提唱しています。そういう形で、私たちが100年時代をどのように生きるのかというふうに、高齢期に頭を整理することが国民的に必要です。

私は今日の総社市長の話を聞いて非常に感激したのですが、市町村が本気でトータルのまちづくり的な発想をしないと、アドホックにコーディネートとして、やる気のある人を集めても無理ではないかと思うのです。もう少し国家的な合意が必要だと思います。ただ、最終的にはコーディネーターフィーです。その人件費をどう出すのかということは、まだ答えは出ていませんが、大きく言えば、その土台整理からきちんとやれば社会的には非常に低いコストで済みま

す。柏市では1人月20万円ほどの手当てで、非常に優秀なサラリーマンOBがこのコーディネートに入ってくださっているのです。そのようなところまでわれわれは東大で解明してきました。

いずれにしろ、地域でこれからの社会の在り方を考えて、押し付けてはいけませんが、高齢者がもう一度地域を考えるシステムを地域に埋め込まなければ、そう簡単なことではありません。従って、市町村長の役割は重要です。そのところをどのように持っていくのかという議論とパッケージでなければ、単なるコーディネーター論だけでは非常に難しいというのが私の印象です。

【岡本】 辻先生から大きく3点ほどご意見が出ました。地域で仕事をどうやって切り出すかという問題。それから、高齢者の意識の切り替えが重要であるという点。それから、コーディネーターの育成を地域で体系的にやっていくことというご指摘があったのですが、例えば仕事を切り出すという面に着目すると、雇用側から見ると高齢者のこういう能力があれば活用したいというものがあると思いますし、逆に働く側から見ると、こういう働き方がしたいというものがある、それが往々にしてマッチングしない現実があると思います。その辺の食い違いをどう調整していけばいいのか、課題はどんなところにあるのか、佐野さん、雇用支援を長年やってこられて感じるころはありますか。

■ 生涯現役に向けたマインド作り

【佐野】 私どもは職業紹介事業も手掛けていますが、事業の中心はライフプランやキャリア開発の教育です。先ほど久保先生も辻先生もおっしゃいま

したが、職業寿命を延ばす上での制約条件としては、法律や制度など社会的な制約もありますが、なによりご本人のマインドだと思います。70歳雇用就業時代を迎えますが、多くの方は人生80年、60歳定年を前提に生きてきた、働いてきた。それを人生100年のプランに切り替えていかななくてはならない。退職前に考えても遅い訳で、できれば40～50歳代から、70歳雇用、さらに生涯現役を前提に、ご自分の身の処し方を考えて準備することが必要ですね。でも、やはり歳を取ることに悲惨なイメージがあるので考えない、考えたくないから逃げてしまう。そのうちに60歳になって間に合わなくなる。だから50歳位の段階で、逃げずに考えさせる場を作ることが大切だと思っています。大企業の社員は、そういう場が会社からかなり提供されていますが、中小企業にお勤めの方や個人の方にはチャンスが少ない。だから、自治体がそういう啓蒙の場を提供されたら良いと思います。現に、先ほど辻先生が紹介された柏市はやっておられる。神奈川県も私どもがお手伝いしてやっておられる。そういう取り組みが広がっていけば良いと思います。

マッチングの部分では、ご本人だけでなく受入れの企業側も意識が変ればありがたい。企業側が高齢者雇用に慣れておられない面があると思いますよ。私どもの団体では、ついこの間まで80歳超えの職員がいました。素晴らしい仕事ぶり、若手のお手本になっていました。75歳位まではお元気に働いてもらえる。知識も経験も人脈もある。志のある方はできるんですね。そういう人を使わないのは社会として実に勿体ないと思っています。

【岡本】 佐野先生からは、ライフプラン教育をやったこと、関係から、一番の制約はマインドの問題

だというご意見が出ました。例えば企業が高齢者雇用に慣れていなかったり、逆に高齢者自身のマインドの問題などいろいろあります。そういう意味では、若いうちからこうしたことを考えることが重要だということ指摘もあったと思います。今日は若い方にもご参加いただいています。酒井さん、今までの先生方からのご意見を伺って、何か思うところがありますか。

【酒井】 自己紹介も兼ねてお話ししたいのですが、私は日本生命の総合企画部で、新規事業の担当をしています。生命保険会社ではありますが、さまざまな社会課題に対応するためには保険だけでは万能ではない中、生命保険以外の取り組みをすることによって社会課題の解決をしようと、現在「保険+α」を全社的に取り組んでいます。その中でも課題の一つになっている高齢社会領域に向けた取り組みを私どものチームでしています。

日本生命全体としては、過年度からジェロントロジーの研究などにも関わっていて、東京大学様にも大変お世話になっておりますが、今日、就労のテーブルに参加したのは、今申し上げた趣旨で、高齢社会の課題の一つが就労だと考えているからです。私たち自身も、働くこととは何だろうと考えたときに、もちろん経済的な手段でもあるし、生きがいでもあるし、周りの人間関係は大体仕事関係の方だったりしますが、社会とのつながりを持つことややりがいなど、仕事することがさまざまな効果につながっていると思います。シニアの方にとっては、仕事をリタイアされた後に社会とのつながりが希薄になってしまったり、やりがいなくなってしまうたり、もちろん収入面でもそうなのですが、そういった環境がある中で、より長く働き続けることが幸せなシニアライフにつながるのではないかとということで、シニアの就

労支援について私どもで調査しているところです。

その中で、先ほど大久保先生からご紹介いただいたデータはとても勉強になったと思ったのですが、私どもでも7～9月、シニアの方々が仕事に対してどんな意識を持っているのかを調査しましたので、そのご紹介をしたいと思います。先ほど大久保先生からご紹介いただいたように、私どもが調査した中でも個人差がかなり出ていました。とりわけ、私が思ったこととしては、男女の違いが結構ありました。男性に関しては、現役時代の仕事の経験、例えば今まで人事畑で活躍してきたので人事のノウハウがあるから、今後そういうコンサルティングだったらやるという形で、シニアライフでの仕事を現役時代の延長線上で考えている方が非常に多いという感じでした。一方、女性は割とそういうことがなく、新しいことも含めて比較的積極的に飛び込んでいます。経験がないことであっても、自分ができるといったらいいという感じの方が、私どもが調査した中では非常に多いことが特徴的だったと感じました。

いずれも共通しているのは、経済的な収入を得ることよりは生きがいというか、自己肯定感というか、働くことを通じて自分が社会に貢献しているという感覚だったり、自分のノウハウがまだ使えるという自信、あとは特に男性に関しては今まで仕事一筋で来たので、あまり地域に還元してこなかったけれども、地域といろいろなつながりを持ちたいといった意向を持っている方が非常に多かったです。一方、女性は割とご近所さんとお付き合いがあったりするのですが、男性はずっと仕事をしてきた中で、あまり地域とのつながりがなく、自らも溶け込んでいくことをどちらかというと遠慮する傾向もあるのかなと思っています。

そういう観点で、先ほどからお話がいったような

現役時代の50代のうちから、その後を意識して地域の活動をすること、あとは先ほど市町村の役割が大変重要という話を辻先生からも伺ったのですが、例えば私たちのような民間が後押しをできれば、シニアの方がより活躍しやすい社会になるのではないかと思います。

■ シニア就労者のための環境整備

【岡本】 もう一人、若いお立場で飯塚さん、日本青年会議所は20～40歳の若手経営者の団体ですが、こういう問題を若い人はどのように捉えておられるのでしょうか。

【飯塚】 私は、青年会議所から参りました。本業は塗装業を営んでいて、その傍らで青年会議所活動に日々邁進しています。20～40歳の人しかいないので、40歳を超えたら卒業になってしまうのですが、忙しい時間を割いて会議で喧々諤々し、地域の課題を自分たちで解決する方法を考え、それを運動にして市に提言したりしています。少子高齢化の流れもあり、全国的に会員数が減っている中、高齢者と障害者の活躍に関する提言を出すというミッションを受けて、今年1年間運動を行っているのですが、われわれが今大きくやろうとしているのは、障害者に対する規制緩和の部分です。どこが一番ネックになっているのか、障害者雇用を推進している企業とお話ししています。

ベルギーでは、障害者を雇用した企業に対して、国が最低賃金分を助成する制度があり、施設に入れると500万円ほどかかるところを、最低賃金分の150万円ほどを国が補てんしています。日本でも、なかなか実現していないのですが、そういう制度を

進めている企業もあります。それから、高齢者に対しては公園のベンチの設置を提言しています。東京オリンピック・パラリンピックがある中で、東京はベンチがとても少ないといわれています。健康に良いベンチがたくさんあるので、そうしたベンチをもっと設置しようという運動などもまとめて、一つの政策提言にして出そうとしているところです。

私は地域の商店街の理事長を務めているのですが、リアルな地域は実際すごく限界があるということをつくづく感じています。先ほど言われていたマインドの部分で、いくら若い人たちがすごく頑張って、そこに大きな企業が来ても、それを受け入れる人たちがいなければ、その地域も良くなれないということは私自身も感じています。そうした環境整備をするには、時間をかけるしかないのです。地域の人に認めてもらう企業や人が増えていくのは、とても大変なのだということをつくづく感じました。商店街も、高齢化で抜けていって運営ができなくなっているという状態からのスタートだったので、地域の人たちに自分の企業や人を認めてもらう努力はとても大変なのだなと思います。実は高齢者だけでなく、若い人たちが参画しやすい場所や環境が必要なのではないかと、いうことを、リアル地域としてはすごく感じています。

青年会議所のことと、リアル地域のことと、高齢者雇用の三つを考えると、自分の会社でも高齢者は雇用しているのですが、職種によってはなかなか難しい現場仕事だったりするので、そういったハードルもありながら、なるべく休みを多くして、自由出勤できるような環境整備ができればいいのではないかと。反面、生産性は下がってしまうので、そこを補てんする何かが必要だということをつくづく感じています。

【岡本】 飯塚さんからは、若い青年経営者の立場

からのご意見を頂き、就労環境の整備が非常に重要だというご指摘がありました。ただ、大久保先生がおっしゃったように、高齢になるほど就労が多様化していき、個人差が大きくなっていきます。その中で、全ての人に対応するような環境整備は大変なのではないかという気もするのですが、金沢さんは企業として、高齢就労者に対して就労環境の整備をどのように進めておられますか。

【金沢】 当社サトーホールディングスはプリンタとラベルの製造をベースとして、モノと情報を紐付けるトレーサビリティを業としている会社です。今日では、モノがインターネットにつながるIoTの領域で話題になっています。

当社の特徴は、12年前の2007年に、定年を一気に65歳に引き上げたところにあります。大手企業の対応としては珍しかったため、それ以来、様々なメディアから取材を受けています。

岡本さんのご質問の、就労環境の整備についてですが、シニアを活用するために、さまざまな取り組みを行ってきました。

まずシニアの職務開発ということでは、シニアだけで構成する新会社をつくって、今まで当社が取りこぼしていた領域の営業開発をしました。例えば、今では商品需要のピークを過ぎたハンドラベラー（スーパー等で使用する値札を付ける装置）を開発途上国に重点販売するとか、介護業界への営業拡大などです。介護業界の営業拡大については、若干、うまくいったものの、開発途上国ではハンドラベラーの市場がなかったり、いろいろと試行錯誤を繰り返しました。

そこで分かったのは、あてがい扶持としてシニアに新しい仕事をつくって、「やりなさい」と指示して

も、なかなかモチベーションがあがらないということです。

それではどうするかということですが、自分から自らのモチベーションを高め続ける、自走ペダルを漕がすことを考えています。いわゆる、副業・兼業制度の導入と活用です。社内ではなく社外の仕事をすることで、自分の仕事や自らの存在の価値が分かる。だから、外へどんどん出ていきなさいということです。障害をもつお子様を抱える保護者からよく、「自らの子どもの依存先は複数持っていないと心配だ」と聞きます。それと同じように、私たち企業人も、現在、勤務する会社だけでなく、複数の働き口という依存先をつくるのが、定年前後のキャリアを充実させるために必要だと考えています。

ところが、制度を導入しても、なかなか、活用が進まないという実態があります。そこで、私自身がモデルとなるよう、いくつかのトライアルを行っています。やはり、実際にアクションをしてみると、たとえ賃金を大幅に減らされていても、会社から厚遇されていることがよく分かるので、「不満をいわずにもっと会社に貢献しよう」という意識が醸成される、というのが私の実感です。今後は、このアクションを広く社内に広げようと考えています。

リカレント教育と カウンセリングの必要性

【岡本】 金沢さんから兼業副業の話も出ましたが、一つご指摘のあった点は、社会環境が非常に目まぐるしく、しかもテンポ速く変化してきており、それに対応していくことが必要なのではないかということでした。そこで、最近よくいわれるのがリカレント教育

という一種の能力開発です。常に若いうちから高齢期まで能力開発が必要だとよくいわれるのですが、能力開発というのは、多様で速く変化していく中でどうしていけばいいかというのはいま一つ分かりにくいと思うのです。柳沢さん、花王の中でリカレント教育のようなことは何かしておられますか。

【柳沢】 はい。リカレント教育のことをうまく話せるかどうか分からないのですが、一企業の担当として職業寿命を延ばすにはどうすればいいか、通過点になるかもしれないので、私どもが取り組んでいることを少しお話しします。リカレント教育というか、学び続ける、学び直すことをキーワードにしている、そういうところはとても推奨しています。所属がシニア職務開発という、そのままズバリという部署なのですが、実は3年前にできました。弊社は50代前半がボリュームゾーンなので、10年後には60歳以降の働き続ける人口が増えます。そこに向かって、60歳以降が活躍する場所を増やし、そこをマッチングするという職務開発の活動と、先ほどから何度もお話が出ていたキャリア自律をサポートする部分を強化する視点で新たにできた部署です。

それがなぜできたかという、4～5年前になるでしょうか、人材開発活性化プロジェクトがあり、社長自らがラウンドテーブルをするということで、もうすぐ60歳になるメンバーと60歳以降の再雇用で勤めているメンバーを集めて、全国で数回に分けて社長自らが話を聞く場を設けました。そこから出てきたのは、できれば会社や社会に役立ちたいので、健康であれば働き続けたいというのが大多数の気持ちでした。ただし、今のままで、特にホワイトカラーのマネジメントをしている者から、「働き続ける居場所があるかどうか」「周りにいないので自分がうまく働

き続けられるのか不安だ」という声がとても多くあったので、それを受けてシニア職務開発という部署があります。

メッセージとしては、皆さんおっしゃるように、できればモチベーション高く、この言葉が一番難しいのですが、わくわく、いきいきと働き続けてほしいというか、そういう場があったらいいなという視点で活動していますが、そこが本当に難しいと実感しています。

大久保先生からのお話は非常にそのとおりだなと思うところが多かったのですが、やはり準備をしておいた方がいいと思うので、できるだけ早くからそういう準備をする場を増やすために、45歳からキャリアセミナーをスタートし、45歳、50歳、55歳というふうに定期的に考える場をつくっています。それが花王の中か外かは分かりませんが、働き続けるという視点で、どんなところで働き続けたいかというのを考える機会を少しでも増やし、そのときにやりたいことがあれば、そのための能力が必要になるので、まさしく先ほどおっしゃったように、リカレント教育や必要な学び直し、アンラーニングが必要になってくるという投げかけをしています。

若い人は、キャリアということも入社するときから知っているので、45歳からスタートするともしかしたら10年、20年後はそういう意識のある者も増えてくると思うのですが、がむしゃらに目の前のことをしてきた、55歳から再雇用で活躍している65歳ぐらいの人たちは、そういうことを考える間もなく来ているので、そういう人たちがわくわく、いきいきするにはどうしたらいいのかということについて、皆さんからアドバイスなど頂ければうれしいと思います。

【岡本】 今までお話を伺ってきたところで、例えば辻先生がおっしゃったように、地域で活躍してもら

ためには頭の切り替えが大事である。それから大久保先生は、準備は早い方がいいとおっしゃっていました。いろいろ話を伺っていると、準備を比較的早くすることが割と重要なキーポイントかなと伺っていたのですが、頭を切り替えるにしても、次に進むにしても、早い段階で準備する方がベターだろうというニュアンスで伺いました。

ただ、忙しさに紛れて、企業も準備の機会を提供しないし、働く側も自ら準備しようとしらないというか、早い段階ではなかなか手が回らないのが現状というイメージを持ちました。この状況はどうなのでしょう。升田さんは、AARPやアメリカの就労を調べているという話を伺ったのですが。

【升田】 われわれ長寿社会文化協会(WAC)では、「みなと*しごと55」ということで、皆さんに仕事を紹介する業務を平成21年から行っています。今までに7500人が就職して、実際に再就職した方が約3000人おられます。その方々に会うたびに、いろいろ質問をしてきました。要するに、カウンセリングを行っています。最近の動向としては、60歳以上の人たちの中に、現役から引退するのではなく、一生涯現役で積極的に社会と関わりを持ちたい、それから条件としては明るく元気に生活をエンジョイしたいという方が多く見られます。

生涯にわたって自分の望む方法で社会との関わりを持って生きたいということなのですが、再就職に関するアンケートによると、生きがい、生活のはりを持っていきたい、まだまだ働ける年齢だから働きたい、働くことによって健康を維持していきたい、働かないと生活できない、まだまだ自分の能力を生かしたいという意見がありました。このように、生涯現役のために高齢者にとって大切なこととして、これだけ

いろいろな方々からアンケートを取ってまとめたことは、今後の在り方に迷っている高齢者に対するカウンセリングが必要ではないかということです。

それで、われわれが平成 21 年から培ってきた経験とデータを基に、カウンセリングとして行っていることは三つあります。一つ目は、生涯現役の人生の目標を持ち、取り組む目標が自分に適切かどうかを判断することです。普通の衣食住の部分だけでなく、まさに生きがい、働きがいなど、精神的な生涯現役という確固たる目標を持つことが大切というカウンセリングをしています。要するに、衣食住だけではなく、精神的に生きがいをできるだけ早く持とうということです。スケールが大きな目標を設定することは、自分の人生観が変わり、生きがいを持つ上で重要ですが、大きな目標を持つとともに、実現可能な目標を設定することが大事だというカウンセリングをしています。なぜなら、達成感を感じながら大きな目標に近づいていくという説法が必要だからです。ですから人生の目標を具体的に持つこと、大きな目標と小さな目標とマッチングして持つことが重要です。

二つ目に、自己理解を深めてもらうことです。自分には何ができるのか、何をしたいのかを的確に把握してほしいのです。要するに、自己理解とは自分のこれまでの経験を整理して、自分の能力や性格、強み・弱み、価値観、ありたい姿などで整理するようにカウンセリングしています。ですから、生涯現役に向けて自信を持って目標をかなえるためには、自己理解をぜひしてほしいのです。それも客観的な自己理解をしてもらいたいと思います。

三つ目に、仲間づくりをもっと積極的にやっていくことです。私自身も長い人生で経験しているのですが、やはり生涯現役を実践するときには、信頼でき

る仲間といることで効率の上でも非常に差が付きます。要するに、出会いが大事だということです。1 年のうちに何百人も会うかもしれませんが、大事な人は大事にして、そのうち 1～2 人は残っていきます。その 1～2 人を大事にするということです。そういう人の客観的なアドバイスや積極的な励みが、生涯現役にとって非常に大事だということです。

要するに、高齢者の再就職で一番重要なのは、生きがい、生活のはりを保つということです。ですから WAC としては、人生をよりリッチにするためにはどうしたらいいのかをカウンセリングしながら就職のあっせんをしています。ただ、われわれが感じるのは、職業を紹介する場はあるのですが、人生観や価値観などコンサルティング的なものを提供する場がまだ少ないということです。これから生涯現役窓口をもっといろいろなところに設置してもらい、生涯現役で、職業寿命を延ばすためのカウンセリングのためにぜひ提供してほしいというのが提案です。

【岡本】 升田さんから、カウンセリングの話がありました。広い意味では、佐野さんのライフプラン教育の話にもオーバーラップするところがありますし、さらに広げると辻先生の頭の切り替え、意識改革も広い意味でのカウンセリングであり、教育です。そういう意味では、そのあたりが非常に重要なポイントの一つだと思いました。

それでは、ここからはご自由にご意見を承れと思います。

■ ネグレクトッド・タレントを掘り起こす

【辻】 私が最初にお答えしたように、地域から立ち上げた問題提起ですので、ちょっと話が偏ってい

るのですが、私が本当に問題提起したいのは、皆さまが活躍している大都市圏の事業所というのは、2040年を考えると非常に特異な場所だと思うのです。今日の総社市長の話でとても面白かったのは、人口10万人以下の市が500ぐらいあって、それがこれからメインになるのです。どういうことかということ、いかに良い地域を持続していくかということにシフトするのです。つまり、大都市の事業所は関係ないというわけではなくて、どの地域も、地域が残るところはそれなりの経済主体がないと存在できないわけです。その経済主体が、自分の事業所の仕事で、賃金は低くてもいいけれども、その人が頭を切り替えて生きがいを持てるような仕事を切り出す必要があります。飯塚さんがおっしゃったように、生産性が落ちるので、もちろん賃金は低くていいわけです。みんな年金を持っています。ですから、事業所から何かアウトソースして、賃金が低くても折り合いがつくような、地域就労を事業所からうまく切り出すような知恵がないものかと思うのです。

【金沢】 私も辻先生の意見に賛成で、企業はいったい何歳まで社員を雇用しなければならないのか、実際に寿命が100歳に延びたら、企業が100歳まで雇用するかというと、そうはいかないと思います。最終的には、みな、市町村という生活圏で死ぬわけです。だから、極論すると、定年をもっと早くしてもいいから、みな、最終的に自分の村で役に立つ生き方が、人生100年時代の日本を活性化するために必要ではないでしょうか。人生のすべてを会社に頼らないでほしい、と言いたいです。辻先生の話には、本当に賛同します。

【佐野】 65歳や70歳まで同じ会社に残っているのが、本当にその方にとって幸せなのかと考えます。

大久保さんの話にあったように、50代ならば転職できるが60歳になったら難しいということはありませんね。志があつて残るなら意味があるが、惰性で残っていても。かえって本当にやりたいことができるセカンドキャリアに移行するチャンスを失ってしまう。

【金沢】 当社が65歳への定年延長をしたあと、私は60歳を過ぎた社員にインタビューをしました。その中の一人が「ようやくゴール(60歳)にたどり着いたと思ったが、会社がゴールを遠く(65歳)に移してしまった。私はこの後の5年間、どうやって暮らしたらよいか、途方に暮れている」と言っていました。

そういう人達は本当にかわいそうですが、日本では、定年は「つつがなく迎える」ゴールになっています。ところが升田先生もご存じのように、当社でも海外の子会社には定年はありません。定年がなくても何も問題ないのは、海外では、自らのキャリアを自律的に考えて、任意に離職や引退の時期を自ら決めているからです。日本だけが、定年がゴールという考え方になっているので、このあたりの意識も変えないと駄目だと思います。

【升田】 私はアメリカの企業が長いのですが、定年はないのです。ただ、ある年齢になると肩たたきが始まります。私は今、AARP(全米退職者協会)の日本の代表をボランティアで務めていますが、AARPのボードはみんなボランティアです。交通費は出ますが、一切お金はもらいません。年齢に関係なく、健康な限りボランティアでやっています。そういう非常にフレキシブルなものがあります。だから、日本もこれからぜひそのようになっていけばと思います。

福祉の関係で、地方で設立してNPO的にやって成功しているところを10件ほど回ってきましたが、

はっきりしていることはミッションがしっかりしていることです。その次に、地域との密着性です。その次は何かというと、ボランティアです。それから当然、ファンデーション（資金）です。アメリカの場合、ご存じのように日本と違って寄付が非常にポピュラーです。ですから、日本もこれからボランティア的なところで、地域に限らず国全体がそういう方向で進んでいってほしいと思います。実際にそういう例がありますので。

【大久保】 地域の切り口のお話をされているのですが、頭の切り替えという話でイメージしたことがあったので、皆さんにご紹介したいと思います。60歳前後で転職して新しいキャリアを選ぶ人たちにアンケートを取ったときに気が付いたことがあります。今までの仕事の延長線上で転職先を見つけた人と、今までの経験と全く違うところに行った人とは、行った先での生活や就労の満足度がほぼ同じなのです。経験のないところに行った人たちの特徴が一つあって、新しいところへ行った人は人付き合いが好きなのです。だから、新しいところへ行っても受け入れられるのだと思いますが、見事なぐらい50:50だったのです。

そのときに、キャリアのことで思い出したことがあります。ネグレクトドタレントという言葉があります。人には得意なことが1個だけでなく複数あるけれども、その人が職業として選ぶには一つなので、他の自分の才能はどこか横に置いて、一つに絞ってやっていくことになります。でも、才能は1個ではないので、置いてきた才能もあります。特に子どものころ興味を持ったり好きだったことは、才能があるけれども結果的に選ばなかった領域もあると思います。そういうものを年取ったときに思い出して、「昔はあれが好きだったけど、やってみたいな」「昔はあれに興

味を持ったけど、全然時間がなかったからできなかった。今こそやってみよう」ということがきつと内にあるだろうと思います。もしかしたらそういう大きな選択肢があったのだということを自分で考えてみると、自分の将来を考えたときに楽しいイメージングになるのではないかと思います。

■ シニアの力で地域を守る

【岡本】 地域の重要性、それから地域に出ていってボランティアという話が盛んに出ました。ボランティアも重要な社会活動ですが、先ほどの片岡市長の話にもあったように、地域に出ていってもそこでまた就労の機会というか、「障がい者千人雇用」というかなり大胆な発想で雇用の機会をたくさんつくっていったということでした。

高齢者が地域に出ていっても、そこでまた働く機会があることは重要ではないかと思うのですが、その点に関してそういうものをつくり出す努力が足りているのでしょうか。

【辻】 今の50:50だという話やアメリカのボランティアの話を聞いていて非常に印象的なのは、私は一応、健康・生きがい開発財団の理事長をしているのですが、生きがいというのは結局、マズローの説や神谷美恵子さんの説などいろいろなお話を総合しても、最終的には何かに認められることが生きがいだというのは本当に共通しているのです。だから、ボランティアは社会のためになっているという自己確認が本当に喜ばしいのです。つまり、これからは本当に地域を守っていかなくてはいけない時代になるわけで、地域の企業で「ちょっと賃金は低いけど応援してやろう」と言って働くのも、地域の子育て支援



で働くのも、地域の就労は人のためなのです。だから、そのようなコンセプトを作るべきです。本当は自分の能力を生かすことが一番いいのですが、そうでなければ幸せになれないといったらなかなか難しいですよ。従って、これは地域のためになるのだという位置付けをした就労の場をつくり、仲間でシェアすることが大切だと思います。

それから、私がみんなの行いをいろいろ聞いてみると、出掛けて帰ってきてても財布の中身が減っていない状態がいいとよく言うのです。出掛けて帰ってきてても財布の中身が減らないということは、実費は出してもらっているということなのです。ですから、旅費と飯代ぐらいが出れば、楽しい話になります。それで実は、ボランティアといっても思い付きのボランティアは役に立たないというのは有名な話です。やはり働かないと使う方も使えないから、グルーピングして、お願いする方から見ればきちんとやってくれるという関係性をつくって仕事を切り出していくことが重要です。私は何も福祉の仕事だけがボランティアではないと思っています。地域の農業を守ること、

あるいは地域の商店会を活性するために何か仕事をもらうことも、地域のためだと思います。そのような感覚をつくっていくことが必要なのではないかというのが、私の今までの経験からのアイデアです。

いずれにしろ、事業者がいないと地域は継続しません。安い賃金でも生きがいを持って働く人たちに、事業者がどのように仕事を切り出すのか、私はまだまだ研究が必要だと思います。塾などでは昔、商社で活躍した人が英語を教えていたこともあります。そういうものも含めて、地域で切り出しながら結び付けていくのです。ただ、職場を提供する側は規則的な就労が必要なので、これをマッチングすることが求められます。今はGBERなどでもICTを使って最適な組み合わせをつくったりしていて、そういうテクノロジーも必要だと思います。そのような市場とコーディネート費用が必要ですが、このコストは賃金から抜けません。そのあたりを考えていただきたいというのが私の問題提起です。お金を持っている事業者がいないと無理だというのが私の結論です。

テーブル



社会活動寿命

Summary

- 現在、社会参加・社会活動は多様化しており、シニアには将来を見据えたマインドセットが追い付いていない。シニアの就労や生涯教育は目的ではなく手段であって、それをもとに何を目指していけばよいか地域の中で解きほぐされていく必要がある。
- シルバー人材センターや生協などの中間支援組織には、現場と政策をつなげる公民連携の役割が期待される。
- ローカルガバメントには、点と点だけでなく、面としてつながって活動を推進していくために、行政や企業、地域住民、あるいはそれらの協働によってシニアの情報不足を補っていけるような共通項を課題として見出すことが求められる。

秋山弘子（東京大学名誉教授、一般社団法人高齢社会共創センター代表理事） 欠席

黒水恒男（公益財団法人社会教育協会理事長）

清水肇子（公益財団法人さわやか福祉財団理事長）

杉啓以子（特定非営利活動法人日本世代間交流協会会長）

高見 優（日本高齢者生活協同組合連合会会長理事）

武市海里（一般社団法人日本ワークライフバランスサポート協会理事長）

塚本成美（城西大学経営学部教授）

永久寿夫（株式会社 PHP 研究所取締役専務執行役員）

橋本博文（公益社団法人日本青年会議所事務局）

進行 長島洋介（東京大学高齢社会総合研究機構）



【長島】 生涯現役という切り口から、どういった形の社会参加の在り方、または社会参加の場が必要となるのでしょうか。そう考える理由・効果、更にそれらの実現を阻む（だろう）課題点について、ご意見を伺いたいと思います。皆様の活動をご紹介いただくとともに、お願いいたします。

■ 世代間での交流活動

【橋本】 公益社団法人日本青年会議所 関東地区協議会の経済社会構造委員会幹事をしています。青年会議所としては各地域で取り組まれている政策のコンテストとして、JC (junior chamber/ 青年会議所) 活動の表彰 (JC award) を毎年行っています。優秀な政策例で言えば、高齢化した地域に ICT を取り入れて世代間のコミュニケーションを推進している事例があります。タブレットの活用方法を若い世代が高齢者に教えて、過疎地の利便性を高めていく、一方で若者たちは高齢者と接することで地域資源を新しく発見していく相補の関係が成り立つという政策です。生涯現役・社会参加は JC が取り上げやすいテーマです。

【杉】 NPO 法人として、世代間交流活動を推進することで、個々人の生活の質の向上、コミュニティの再生、そして全ての世代が共に協力し合える社会の実現に寄与することを目指しています。加えて、所属する社会福祉法人では、特別養護老人ホームをはじめとして、保育園も含めた複合型の施設で、世代間交流を重視しています。一般的に、これまでの高齢者は老人ホームに入るとピアノ、ダンスといった趣味

等の活動に従事するものと捉えられる傾向があったと思います。自分たちのホームも開設当初はネガティブな視点で外部から見られていたこともありました。役に立たない高齢者というイメージが先行して、以前は長男の嫁に責められながら世話をされることが頻繁に見受けられていたと思います。介護保険が浸透する中で、現在では変わりつつありますが、当時は役割を持つことができていなかった。そのような中で、法人としては入所されている高齢者の方にも自分なりの役割を持ってもらいたいという発想から、子供たちのお世話をお願いするようにしました。いきいきと世話をする姿を目にするようになり、時には世話をする子供たちに励まされて歩けるようになったりすることも目の当たりにしてきました。役に立つ存在であるという意識が高齢者が持てる。各世代のそれぞれの役割を担うことを通して、子供たちも高齢者に触れて元気になったり、学ぶこともできたりするのです。

【武市】 企業 OBOG を対象にグランドシッター（保育補助）を養成するなどの活動を通して、女性の社会進出とシニアのセカンドワークライフ・バランスの実現を支援する活動をしています。立ち上げて4年目で400人のグランドシッターを認定してきました。保育士の勉強・学習の機会を提供しているわけですが、大人が子育ての勉強する場がなかなかない。これまでの活動を通して、男性の7割が子供と接することで元気になっていく。仕事の的にも良い影響が生じています。地域貢献、社会貢献という視点で、男性が定年後、いきなり地域に入るのはとても大変です。そこで、地域や保育園のサポートで子供たちとなじみながら、自然に地域に入っていくことができると感じて

います。

【塚本】 シルバー人材センターの研究をしています。一般的な多くの定年男性を見ると、現役時代の鎧を着たままであることが多いです。特に大企業役員などを担っていた人になるほど、周りの人を部下扱いしてしまい、地域からはじき出されてしまいがちです。この鎧を脱がすためには、小さな子供と接するのが効果的です。子供と接するとなると、表情が変わり、鎧が解けやすくなります。地域・生活に溶け込むことは、家庭に溶け込むことにもつながります。シルバー人材センターとしてそのような事業を進めていく、特に導入部分としてやっていくという形はとても良いように思います。これまで日本ワークライフバランスサポート協会のような団体の存在を知らなかったのですが、まずは新入会員の研修に位置づけること等を通して、定年後であってもワーク・ライフ・バランスを考えることで何か変わる、変えられるかもしれません。また、一般的にシルバー人材センターが取り扱う業務では、清掃、除草、植木の剪定などの住環境の整備などが多くなっています。これらの仕事は公共空間を安全かつ清潔に保つための不可欠の作業なのですが、就業のイメージが先行して、公共空間の整備を社会貢献としてやっていくという意識でやっている人は少ない現状があります。そうした視点で、個々のマインドと制度を変えていかなければならないと感じています。実際に高齢者も意識を変えていく必要が出てくるでしょうし、働く意味を考えていく必要があるでしょう。シルバー人材センターで請け負う仕事は雑用のようなものと捉えがちですが、本当は社会活動になっているということを啓蒙していく必要性もあります。就労は

あくまで手段であり、地域貢献や課題解決が目的となっていくべきではないでしょうか。

■ 地域で活動しやすい体制に

【永久】 出版事業や政策シンクタンクを行っている企業です。企業相手の経営理念の啓発、社会貢献事業に関する取り組みも行っています。社会参加・社会活動については、あまり大層に考える必要はないのではないのでしょうか。住んでいる人たちがその地域のために貢献していくこと、そうした活動に参加をしていくことが、その地域をよりよくしていくのだという、そういう気持ちを醸成していく必要があると考えています。そしてそのためには、参加の敷居を低くすることが重要で、まずは単純にご近所さんと挨拶をするところから始めて、仲良くなったら声を掛け合って、試しに参加してみる。そのように軽い近所付き合いから、次のステップへと気軽に進めるようになる形が普通になるようにしていくことだと思います。昔の地域活動はそのような感じだったはず。少子高齢化が言われ長らく経ちますが、これからはそれが物凄い勢いで進みます。地方・田舎では高齢者が多く、その間の交流すらなくなってしまう地域もあります。それをどうするかは大きな課題です。そのような中で、学校の生徒などが教育の一環として地域に足を向け、訪問しているケースもあります。こうしたマインドセットのインフラを新たに築くことが、社会参加の発展などに歩みを進めるための手段となります。さらに、企業でまだ働いている人が参加できるようにするには、働き方改革なども必須となると考えます。



【高見】 私たちの団体では高齢者に限らず、多世代も視野に入れた運動を展開しています。介護保険関連から高齢者雇用関連まで、地域に足場を組んで、地域のニーズを基盤に仕事を創出しているところです。地域は自信を無くして、地方だから近所づきあい良い訳ではない時代になっています。そこで、人を集めるには社会参加の場が必要だと言えます。自治体が創る場でも、我々が作る場でも、場所があれば人は集まります。自律、主体性を持って、誰もが飛び込んでいけるような場にするにはどうすればよいのか。まずは、個人的な付き合いから始めて、横にどんどん広げていく社会参加の輪づくりが必要なのではないでしょうか。

【清水】 当財団では、「新しいふれあい社会の創造」を基本理念に活動を行っております。誰もが、どのような状態になっても、それぞれの尊厳を尊重しながら、ふれあい・助け合い、共生する地域社会をつくるということを目的に、超高齢社会における互助・共助の地域システムづくりをすすめています。これからは、従来当たり前にあった地域力を、意識して創り上

げていく必要があります。そのためにも、住民・市民、民間共助（互助）の観点から、コミュニティーにおける支え合いを、単に点として増やすのではなく、面として広げること、仕組みとしてつくっていくことが有効だと考えています。これからの生涯現役を考えたとき、その前提として、社会参加については、どのような状態となったとしても社会に関わり続けられることに焦点を当てていくべきではないでしょうか。生涯現役とは、身体健康寿命を延ばそうというだけではなくて、社会参加の寿命、つまり本人が関わろう・関わりたいと思う意思があるかどうかだと考えます。障がいを持った方、認知症の方、寝たきりの方でも、そうしたお気持ちがあればできることはあります。地域の助け合いの団体とつながり、隣近所・お互いさまの助け合いで、ありがとうという感謝の気持ち、言葉が連なっていく。そうした関係に自らを置くこと自体が社会参加であると言えます。介護が必要な方であったとしても誰もが役割と出番を持てるように、その在り方を具体的に伝えていく。そうした情報を提供していくことがこれからの社会参加を進める上で重要ではないで

しょうか。共生社会に向けてはいろいろな課題がありますが、助け合いの仕組みづくりを具体的に進めるためには、これからは市町村が大事でいかにうまく動けるか。そして住民が主体的に動けるか。これがキーです。そのためにも、縦割りの予算体制ではなく、行政、企業、住民など、動きやすいような包括的な体制をとる必要があると思います。

【黒水】 電通での現役時代から社会教育協会の活動に取り組んできました。協会は大正の終わり大正14年、関東大震災の2年後に官民一体で設立されました。当時の義務教育小学校から中等学校への進学が男女でわずか1割という時代、社会教育が必須であるとしたことが設立の経緯となります。

第2次大戦後、社会教育は生涯学習に置き換えられますが、実践の場が重要だということで、1969年、日野市に社会教育実践の場として、東京都と日野市の協力を得て、日野社会教育センターを立ち上げました。「市民による」「市民のための」施設として、年間10万人の市民が150のプログラムに自主的に取り組む形になっています。目的は多様で子育て支援、青少年教育、成人教育、シニアのいきいき体操など、男の料理教室やダンス教室などもやっていますが、大きな目的は市民の自主・自立を助けるためのものです。

人生100年時代となり、世界中が日本に注目している時代にどのような取り組みをしていくと良いか。東京大学高齢社会総合研究機構の活動や九州大学の久山町の生活習慣病研究といった実践的な形で、高齢社会で「どのような仕組みが必要か」を追求する研究が重要であると感じています。

その中で、特に困難に直面しているものがシニアの社会参加ではないでしょうか。なかなか足を運ばない団塊の世代が多い中で、参加する人に冷ややかな目が向けられる傾向が見られる現状があるように思われます。生涯現役の日に関する取り組みを広めるために、生涯現役を体現されている人を表彰するのはどうでしょうか。ほんの一握りの人による特別なこととしてではなく、市井の人に対する表彰です。今に目を向けるだけではなく、昔から生涯現役を成し遂げた人がどのようなことをしてきたか。広く発信、共有してはどうかと考えています。

■ 企業市民を地域の活動に

【橋本】 JCによるまちづくり活動は、まだまだ市民の皆様への浸透度が低く、あらゆる世代と関係性を結ぶ必要があると思っています。地域のイベントを開催していろいろな方に参加を呼びかけるのですが、地域シニアは団体に所属して積極的な人生を送っている方と内向きの引退生活をしている方に分かれているようにも感じます。一方で、子育て世代は忙しく、足を運んでもらいにくいと思います。40歳くらいから子ども会とかお祭りとか何らかの地域活動に慣れている素地がないと、社会参加に係れるタイミングが遅くなると思います。社会活動をしているJCメンバーにしてみても、夫婦であれば、配偶者の理解を得られるようにしたりしないと活動がしにくいでしょう。うまく活動に従事している人は家族を巻き込んで取り組まれています。家族という単位でまちづくりしていくことが理想形だと思います。特別な形ではなく、(すれ違っ

た人と挨拶を交わす等)日常の中でも関係づくりを進めていくことも必要です。都会であろうと、地方であろうと関係なく、持続可能な地域社会の在り方をロングスパンで考えられる若者が旗を振り、そして連携の場を作ることができれば良いのではないのでしょうか。われわれ各地域にあるJCにお声掛けいただければ幸いです。

【永久】 JCや商工会議所に呼ばれることがあります。メンバーは若い人が多い特徴を活かして、若い人が盛り上がるができながら、全体としても一体感があることに取り組めるほうが良いと感じています。例えば、ある地域では、11月初めまで写真のイベントを開催しました。昔の写真をいろいろなところに並べている。外からは大したことではないように見えるかもしれないが、みんな面白がって、一体感を持てるものでした。わくわくするようなイベントです。小さくても金をかけなくてもできるようなイベントにする。むしろ盛り上がるためには、市役所のお金を使わないことも大切かもしれません。地域に住む自分たちがコツコツと進めてきたことに、市役所が後からついてくるようなイメージです。そのような活動を先導する人をどこから連れてくるか／登場できるかが重要になるだろうだが、その方が成功すると思います。

【杉】 多くの地域は若い人の力を待っている一方で、若い人が地域にいないと言います。若者たちといっても20～50代と幅広く、そこで専門職(専門的な知識、スキルを持った人)が地域に貢献することができないか。地域に参画していく祭りにも参加し、街に出て行くことを奨励していくと、施設の若者たちが変わっていきます。どんな世代も地域の役に立てます。振り返っ

てみると、これまで世代分離が進む中で、多くの人々が内にこもる(引きこもる)ようになってしまったのではないのでしょうか。有力者や学校の先生など、誰もが地域に出向いて、1時間にほんの1分ほど話すだけでも何かの役に立てる。そうした感覚を持てる場、雰囲気地域にどうやって作っていくか、みんなで考えなければならぬでしょう。また、地域の中でそれぞれ思いを持っている人がいるにもかかわらず、それが見えていないこともあり得ます。共生社会を創る仕掛けを考え、発信していくことでこそ、生涯多世代現役が実現するように思います。

【黒水】 引きこもりは大きな問題になっていると思います。数も多い。このように内に向いてしまった人たちに如何に地域に目を向けてもらい、地域へと足を自ら運んでもらうためにどうすれば良いかを考えなければいけません。

【永久】 ひとつは、年功序列的な働き方をやめるべきだと思います。これまでの企業の制度・文化が、自分が住んでいる地域のことを何も知らないサラリーマンを作ってきた一面があります。そこで、雇用の流動性を高めることで、地域密着で生活できるような社会環境を改めて構築する必要があります。

【武市】 昔からそこに住んでいる人が、その地域に貢献していけるような環境にしていくことになりますね。

【長島】 社会・地域に関心を持っている人と持っていない人の背景として、企業人と地域の関わりを創るためにも、環境から結びつけていけるようにしていく必要があるということでしょうか。今の社会環境としては、どうしても平日は働いているために、地域には

高齢者と子供しかいない形になってしまっています。その他では、もしものときには、スーパー・薬局といった地域で生業を持っている人などに助けを求めざるを得ない。企業市民の参画をどう推進していけるか。そのために、若い時代から地域への参加意識を持てるようにならないと、地域への参画にはつながらないかもしれません。

【清水】 介護保険事業に関連して新地域支援事業という取り組みが生まれ、その中で地域総ぐるみの支え合い体制づくりが進められています。まさに共生社会の実現に向けた取り組みで、住民が主体となって考えていかなければいけないものです。その要に、生活支援コーディネーター（SC）が位置づけられています。企業等で現役の時代からリタイア後まで、自分たちもできることで参加して、地域を考えていこうという機運が求められています。現役世代も企業も、もっともっと関心を持って、地域に関わっていくことが必要ですが、このことは、受け入れ側の地域でもまだあまり理解されていないように思います。取り組みを広げていくうえで、足並みがそろわず、ばらばらになっている地域も少なからずあります。現役のうちから地域とのつながりが持てることは、本人の退職後のいきがいある生活にとっても大変有効です。ちょっとしたことでよいので、日常の困り事を支える活動にぜひ参加していただきたい。企業社会とはまったく違う喜びが得られます。そして、こうした誰もが参加できる助け合いの活動を、点ではなく、市町村といった地域全体を視野に広げていくことが必要です。それを企業も支援していただきたい。支え合いの仕組みが広がることで、介護離職も避けることが

できます。全国各地に出向きますが、課題は地域によって違ってきます。若者のいない過疎地ほど切実であるためか、高齢者の皆さんが覚悟を決めて、逆に我が町のこととしていきいきと活動している地域もあります。企業で働いている人でも日中の時間からつながりを持てるような意識や取り組み、そうした環境づくりが進むと良いと思います。

【黒水】 さわやか福祉財団が、多年度計画で生きたい助け合いサミットを開催されています。（多くのSCが所属している）全国から多くの社会福祉協議会スタッフが参加されて、今年9月上旬、大阪で参加3千人余、50を越える多様な分科会が企画・実施されていますね。

【清水】 9月に開催しましたが、地域で支え合いの仕組みづくりに活発に取り組まれている人たちが全国から、予想を超えて参加してくださいました。それぞれ情報を持ち寄り、学び合おうという1日半のプログラムで、大変な熱気でした。参加者を見ると、男性が半分弱程度、社協に所属している若いSCの方も多いですが、自治体や福祉の分野の皆さんに加えて、一般企業の関係者、学校関係者、そしてもちろん助け合い活動実践者の方々も参加されています。助け合いの仕組みづくりを皆で考えようという趣旨で取り組んでいます。

■ 企業の社会参加

【永久】 CSRに留まらない企業の社会参加という視点は重要だと思います。ただし、企業によって考え方が全く違う現状があります。そのような就業環境で、

従業員に対してボランティアを指示・勧奨したとしても、難しい面が多いでしょう。実際に、売り上げや利益の向上を求めながら、呼びかけにくいジレンマもあるでしょう。そこで、経営者として、売り上げの何パーセントを出資するといった形もあるでしょうが、ビジネスに役に立つ、ビジネスとして成り立つ発想で何かモデルを考えるという努力、または社協等の公益的な活動などと繋げていく、繋がっていく工夫が必要になるでしょう。企業による参加がそう簡単ではない前提で、考えていかねばなりません。

【杉】 例えば、いくつかの民間企業などでは、地域貢献の一環として、地域清掃活動に取り組まれています。事例によっては、実現に至る背景には商工会議所の取り組み（働きかけ）もあったと聞きます。このように地域に出ると、地域との関係が作られ、会話も広がっていきます。一方で、ずっと同じ仕事・作業に従事していると、精神的に病んでしまい、効率が下がることも起こり得ます。実際にうつ状態になった人に地域へ足を運んでもらい、別のことに従事できる、他で役に立てる機会を設けることで、精神的な部分で向上することもあるように思います。こうしたことを、企業だけに丸投げしておいてよいものでしょうか。休暇等の観点で、国レベルでも、対応すべきことがあるように思います。

【永久】 それは経営者が始めるべきことのように思います。ただ、やはり企業によっては難しいでしょう。



大きい企業であればできるかもしれません。

【杉】 感謝されることが大切になります。子供たちから感謝の言葉を聞けると、なおさらやる気が出てくるかもしれません。従業員を交代に地域へと出していく、経営者としての勇気が求められるものかもしれません。

【長島】 そうしたマインドや社会活動の変化と、そこにバリエーションが増えていくとよいのかもしれません。企業がどう社会参加するか。社会参加を促進していくか。その中で、社会参加そのものの捉え方（概念）、在り方が広がってくるように感じました。日頃からのコミュニケーション、関心の引き出し方など、考えられる工夫は多いように思いました。では、ここまでの議論内容を念頭に、そうした社会参加を普及・発展させる上で、推進者（※）として取り組みたいこと、取り組むべきことは何か、引き続きご意見を伺いたいと思います。

※推進者として想定した立場：

自治体（国～基礎自治体）、社会福祉協議会などの中間支援組織、社会的起業、支援型 NPO（ネットワーキング、ファンディング、コンサルティング）等

■ 公民連携によるネットワークづくり

【塚本】 こうした取り組みを点ではなく面にして連携していくことが重要だろうが、難しいと率直に感じるところです。その中で、シルバー人材センターはひとつの核になり得るように思います。シルバー人材センターは準公的機関としての性格を持っており、もともと情報を得られやすく、組織体としても整備されています。(ネットワークの点でも)3層構造を持っていて全国組織も存在するため、核になると連携を図りやすくなるかもしれません。公と民の架け橋になれる面があると思います。難しいポイントとしては半分公的機関であることから、公的な意向が強く働きやすいところがあります。人事的にも役所OBが事務局長などについているケースもあります。残念ながら、良く知らずに、シルバーの役割や魂を理解できない場合も見受けられます。人的資源の育成が必要になると思います。また、シルバー人材センター＝就業というイメージが根強く、ただ働くことを目的としているシニア会員、職員もいます。こうした意識の問題を解決できれば、インフラがすでに整備されているので、大いに貢献できる、役に立つことができると思います。

【高見】 協同組合として体制は出来ている反面、その体制を維持することが難しくなっています。そもそも自発的結社としてコーポラティブな存在が、どうしたら、さらに貢献していくことができるか。例えば、生涯現役ワーカーとして、いろんな職種を転々としながら、経験を活かしている方々がいらっしゃる。こうした方々を支援していく。具体的に「ライフドック」と

いう組織では、人生100年時代に生き方を考え直すことをサポートしています。就学、就労、学びなおし、資産まで視野に、活力資産(人のやる気・モチベーション)を引き出すための資産(人間関係、健康など)の形成支援につながる活動に取り組まれています。先ほどからあがっているSCも全てがうまくいっているとはいえません。政策として現場に下りてくるものはうまくいわずに、振り回されることも多いです。取り組む方々が主体的に動くことが最大のテーマになると思います。それは高齢者に限らず、若い世代も同様です。その時に、社会教育の機能が重要になるように思います。企業も協同組合も、どのようなことができるか、考えていく必要があります。「ささえあい生協新潟」では、フードバンク事業として取り組んでいます。その時に活用できる制度がいろいろあるため、中間支援的な機能が求められるでしょう。その基本として、人と人のネットワークをつくるのが大切だと思います。

■ 地方政府の役割

【永久】 点と点を結んで線にしていく、さらに線を面にしていく、その具体的なイメージをどう描けばよいのでしょうか。情報を共有して全体的な最適地を求めるということでしょうか。現況として互いに互いを知らないだけで、それぞれが協力できさえすれば解決するということになるでしょうか。

【清水】 情報の共有は重要ですが、やはりまずそのベースに、具体的な何らかの目標、共有できる概念がないと、単なる連絡会で終わってしまうことになり、

次第に意欲も低下していつてやがて意味をなさなくなります。大きなところで、共助は重要な概念になると思いますが、具体的な「目指す地域像」として、こんな地域にしたい、10年後にこんな地域であってほしいという認識を皆で共有することが大切です。そのために自分たち住民の側は何ができるか、というところが出発点です。そこから、次に具体的に、当該地域を面として捉えて、この地域の何が問題であるのかを考え、そこから皆で取り組む優先順位をつけて、そのテーマに対してそれぞれの立場から考えられるようにしていく。こうした流れで、それぞれの地域の中で考えていき、その地域の中でのつながりができ、さらに地域同士のつながりになっていくイメージはどうでしょうか。

【永久】 それは地方政府の仕事、ローカルガバメントになるのではないのでしょうか。

【清水】 「助け合いましょう」という観点からいえば、これは強制されて行う活動ではなく思いが基本ですから、住民自身の問題です。自分たちが何をすべきか、何をしたいかということから、住民が考えるべき問題になると思います。

【永久】 そのように住民自身が考えていく形が本来の地方政府の在り方だと思います。

【清水】 そのとおりですね。住民が主体的に取り組んでいけるような後押し、仕組みづくりを自治体が行うことが今後ますます必要で、そうした方向に制度も進んでいます。ただ、自治体職員が率先して進めるといって、現在においてはどこか押し付けのようになってしまっていることがまだ多いです。極端に言えば、今ある資金・年度予算をどう使ってもらおうかとい

う形優先になってしまう場合もあります。住民も依存でなく自分事にできなければ本当には進みませんし、どう意識を変えていけるのか。その点も自治体の取り組み方は課題になるでしょう。客観的な立場から住民主体の地域づくりのあり方を、住民と行政双方の視点からアドバイスし、できる支援をするのが私どもの役割だと思って取り組んでいます。

【永久】 確かに、おまかせ民主主義になってはいけません。

【高見】 行政ができないことを住民がどう取り組んでいけるか。取り組みたいけれども、行政が独自にできないようなことを代行していく中で、行政の在り方も変わってくるように思います。

【永久】 需要と供給の部分で、如何に調整（アレンジメント）していくか。本来の地方政府の役割として、地方自治体がそのような機能を果たすようになっていってほしい。

課題を共有し問題解決するプラットフォームを

【橋本】 まちづくり団体としてのノウハウを言えば、JCは地域の課題となっている背景・目的から企画を考えていきます。地域の人たちがそうした課題を共有していかないと運動は点も面になりません。市の職員が如何に柔軟に取り組めるかも重要です。前例踏襲思考だと、発想が縮小してしまい、前向きになれません。課題の共有をして問題解決をしていくプラットフォームができれば、いろいろな世代が連携できると思います。一方で、祭りや寄り合いのような仕組み

が本来の若者の教育の場だったと思いますが、地域に所属する場所がなく勤務をしているような地域の眠っている人材を掘り起こして活かしていく必要もあると思います。

【武市】 意識の高い人たち以外の問題意識の低さをどう喚起していくか。情報が行き渡っていない面があります。青少年の自殺も認知症も世界で一番多いのに、そうした情報を知らなさすぎるように感じます。先のシルバー人材センターが帯びている役目についても知らない人が多いと思います。ネーミングの問題もあるかもしれませんが、現在の時代に合ったセンスをもとに、発信していく必要がありそうです。気づきを

促すことが大事ではないでしょうか。

【黒水】 先に提案した表彰の話にも通じますが、生涯現役を体現している人々の存在を発信していくことが必要だと考えています。現在に限らず、過去に遡りのぼってもよいと思います。99歳で留学生の日本語教育を生きがいとしている先川祐次氏、70歳を超えて現役バレリーナの森下洋子氏、石舞台古墳や高松塚古墳を復元し、イースター島のモアイを起し、その技術を島民に伝えたりした左野勝司氏。生涯現役の姿は様々であることを伝えていけると良いように思います。



テーブル D 健康寿命

Summary

- 健康については、少年期、壮年・中年期、前期高齢期、後期高齢期に分けて考えるべき。少年期は知育・体育・徳育・食育をしっかり行い、壮年・中年期は生活習慣を整え無病息災を目指す。前期高齢期は社会への貢献、後期高齢期はそれに加えて死生観を持つこと。特に高齢期に重要なのは役割をもつことと周囲との関係をしっかりつくることである。
- 健康寿命に関しては、寿命をひたすら延ばすことにフォーカスするのではなく、むしろ不健康寿命を短くするという議論の方が重要ではないか。疾病予防は大事だが、リスクをどんなに減らしても、これだけの長寿社会の中ではやはり限界がある。医療および社会保障は無制限ではないので、医療費にある一定のキャップを掛けるといふ議論も必要である。

江崎禎英（経済産業省商務・サービス政策統括調整官、内閣官房健康・医療戦略室次長）

小田嶋文彦（一般社団法人健康食品産業協議会シニアアドバイザー）

神野 毅（特定非営利活動法人ニッポン・アクティブライフ・クラブ会長） 欠席

熊坂克哉（株式会社ルネサンス健康ソリューション部部长）

鈴木隆雄（桜美林大学老年学総合研究所所長）

西村周三（一般財団法人医療経済研究・社会保険福祉協会医療経済研究機構所長） 欠席

花崎良政（特定非営利活動法人ニッポン・アクティブライフ・クラブ理事主査）

穂積 恒（特定非営利活動法人 Friends of IFA Japan 理事長） 欠席

宮島俊彦（日本製薬団体連合会理事長、元厚生労働省老健局長）

高井康行（一般財団法人長寿社会開発センター理事長、元厚生労働省医薬食品局長）

進行 大上真一（一般財団法人長寿社会開発センター国際長寿センター）



【大上】 私は今日の進行を務める国際長寿センターの大上です。

本日欠席の方は、医療経済研究機構の西村所長と Friends of IFA Japan の穂積様です。それから、ニッポン・アクティブライフ・クラブ（ナルク）からは神野会長ではなく、理事の花崎様にご出席いただいています。

本日は大きく以下の三つのテーマについてご議論いただきたいと思います。

「超高齢社会における『健康』の考え方とは？」

「健康寿命延伸にはさらに何が最も重要か？」

「人生 100 年時代に、若年～就労年齢の健康なライフスタイルとは？」

しかし、このテーマから議論が離れても困ることにはなりません。

まず、「健康の考え方」から一巡するような進め方でいきます。清家先生の話にもありましたが、健康は就労寿命や資産寿命などの土台になる部分です。特に、今は人生 100 年時代といわれていますが、従来のような健康の考え方でいいのかどうかというところから入っていききたいと思います。

では、鈴木先生に口火を切っていただきたいと思います。

■ 人生のステージごとにおける「健康」

【鈴木】 超高齢社会における健康の考え方というか、健康とは何かという考え方は一人一人違うかもしれません。必ずしも私の考え方がスタンダードになるかどうかは分からないので、ご議論、ご批判いただければと思います。

私自身、健康を少なくとも人生のステージの中で大

きく三つに分けています。健康というのはご存じのように非常に曖昧で、決まった定義がありません。これを大きく分けると、少年期、青壮年期、高齢期それぞれの人生のステージにおいて大切にすべき健康があると思っています。

少年期の健康は、言わばすすくと成長していくことです。しかも学校教育という非常にはっきりとした、誰もが必ず通過しなければならない共通の場で健康を考えていかなければならないわけです。それは知育、徳育、体育、食育という四つのファクターだと思います。

知育はもちろん知識であり、自分が社会の一員となったときにいろいろなものを適切に判断する能力（リテラシー）を磨いていくことです。

体育は、体づくりです。子どもは大人のミニサイズではなく、いろいろな免疫機能や筋骨格系などそれぞれが成長していきますから、その成長に見合った正しい体がつくられていくことも健康の大きな一つのファクターです。

食育は、今の日本の子どもにとって一番大きな問題だと思います。何をどうバランス良く食べていくことが子供たちの健康増進に資するののかという問題は、本人だけでなく大人がしっかり考えていかなければなりません。子どもに対して何ができるのかといえば、やはり栄養をきちんと提供していくことだと思います。

同様に、徳育も子どもの成長期にとっては非常に重要です。言わずもがなですが、親に徳育がなければ子に徳育はないというぐらい、はっきりした相関関係があると思います。子どものときは、これらがバランス良く育っていくことが健康なのだろうと思います。

そもそも 10 歳前後の子どもは、死亡率が最も低いのです。極端な言い方をすると、放っておいても子

は育つのです。けれども、大人になったときに私たちにとっていい社会をつくっていくための要因は、その四つが関わってくると思います。

壮年期・中年期の30～40代になると、いわゆる生活習慣病の問題があります。確かに健康という意味では生活習慣病をいかにして予防するのか、リスクのない生活をしていくのかということが健康の一番のファクターです。ですから、無病息災であることが壮年期・中年期の健康のありようだと思います。

しかし、高齢期になると、無病息災は無理です。どんなに頑張っても65歳以上になった人たちには、加齢に伴うさまざまな障害が確実に出てきます。耳は確実に遠くなりますし、目は確実に白内障が出てきます。どんなにリスクのない生活をしてもしようありません。高齢期になると、リスクとリアルは違うことに気が始めていきますし、また気付かなければおかしいです。高齢期は、リアルに障害が多かれ少なかれ出てくることは間違いありません。

その中で健康という点で重要なのは、自分の日常生活がどれだけ自立しているか、要するに自分で自分の生活を切り盛りできるかということです。病気の有無は関係ありません。世界保健機関（WHO）が1986年に出した健康の定義の中でそのことを看破していて、健康とは単に病気がないことではないと言っていますし、それはそのとおりだと思います。そういう中で健康というものが変わってくるし、恐らくここで話されるべきは中年期の健康から高齢期の健康です。

もう一つ、今の高齢社会で私たちが考えておかなければいけないのは、例えば65歳以上は全人口の28%、実数で3500万人いるわけですが、その人たちを同じ切り口で切ってしまうっていいのかという問題

です。それから、前期高齢者の健康と後期高齢者の健康は、もう少しきちんと分けて考えていた方がいいのではないのでしょうか。

前期高齢者は、自分の生活を切り盛りでき、自立しているのは当たり前のことであり、さらに上回って社会のための貢献度がどこまであるかということももしかすると高齢期の健康としてカウントできるのではないかと思います。

後期高齢期になると、いかんともし難い加齢条件がより厳しく出てくるので、自立しているのと同時に、いつかは出現する様々な障害や疾病、そして確実に訪れる終末期に対して、きちんとした自分の死生観や最期のありようをわきまえておくことも、非常に大事な健康の要因になるのではないのでしょうか。この辺は私の勝手な考えなので笑われるかもしれませんが、そういったものが一つの考え方になると思います。

■ 心の健康も重要

【大上】 熊坂様は実際に高齢者を含めていろいろな方を見ていると思います。お仕事の説明を含めてお考えを教えていただければと思います。

【熊坂】 弊社はスポーツクラブ運営企業という認識があると思いますが、私が担当している分野はヘルスケア領域です。スポーツクラブを運営するに当たって社内で蓄えてきた教育の部分、場所をつくって人を集めたり、コミュニティをつくる部分を切り出して、それを地域に活かさないかということで新規に立ち上げた部署になります。基本的には健康をキーワードに社会課題を解決することで、持続可能なビジネスを地域ごとに展開することに取り組んでいます。

介護予防教室なども町から受託して多数展開して

いますが、介護予防授業だけでは継続性に課題が残るので、町と相談し、シルバー人材センターほど重労働ではない軽度な仕事を町から集め、働きながら運動できるスポーツクラブをつくりたいという話となりました。それが先月9月2日に、人口1万人の自治体でオープンしました。採算分岐が在籍180名のところ、オープン時で133名集まりました。オープン時初日から皆さんは仕事をしながら、運動でリフレッシュする場所としてオープンしています。

問題の一つは、高齢者の引きこもりです。特に男性でコミュニティになかなか参加しづらい方たちです。鈴木先生がおっしゃるように年代や性別も含めて対処すべき課題はそれぞれあるので、一つ一つの地域の方たちと対応していくための地道な努力を地域ごとにしなければならないと現場に出ていて本当に感じます。

では、民間と自治体でどういう連携をすればどんなことができるのかというのも、先駆的な取り組みはまだまだ少ないのです。当社から地域と連携し、積極的に新たな取り組みを展開したいと考えております。

健康とは何かと言われると、これについてはいろいろ思うことがあります。先日、高齢者施設に行きました。「いい施設でしょう？」と言われたのですが、ずっと壁を見ているおじいちゃん、おばあちゃんたちを見て、沈んだ気持ちになりました。自分の将来もそこにあるからです。選択肢も少なく、その施設に行ったのですが、忙しいスタッフともコミュニケーションを取る様子はありません。それでもそこに人が集まっています。このような場合などに民間に何ができるのかなどといろいろ考えさせられる場面は非常に多いです。

私の母親は86歳なのですが、朝起きたときに元氣そうに伸びをして「今日は何をしようかな」と言っているときの顔は幸せそうだと思います。自分もそうなのですが、仕事に疲れて、翌朝起きて「今日も仕事か」と言うのは不健康だと思います。でも、「今日は何をしようか」と言って朝を迎えるときは多分、氣も張っていて元氣な状態です。人から頼られたり、やることが決まっていたり、今日やりたいことがあったり、地域との連携や近所との付き合いがうまくいっていたりすると、氣も強くなって、「今日は何をしよう」という若い気持ちになるのではないのでしょうか。そういう状態をどうすればつくれるのか。健康というキーワードは、先ほど先生がおっしゃったとおり、側面はいろいろだと思うのですが、例えるならば、朝日を浴び、氣持ちよく背伸びをしたくなる心と体の状態がイメージです。

■ 運動・文化・食と健康の関係

【高井】 私ども長寿社会開発センターの二つの事業の話から入りたいと思います。長寿社会開発センターでは「ねんりんピック」といって、60歳以上の方を中心にした全国健康福祉祭を開催しています。今年は32回目で、和歌山県で開催します。選手・監督約1万人が参加する、高齢者の体育大会のようなものです。そういうところに元氣にご参加いただくことが健康につながってくるのではないかと思います。ですから、一つの柱は体育ですし、ねんりんピックには文化系の交流もあります。賭け事をしない健康マージャンや、囲碁将棋、俳句などもその一つです。

もう一つの取り組みは、これも30年続いているのですが、各県に「明るい長寿社会づくり推進機構」



という健康長寿のための機構をつくりました。一番中心的な活動は、高齢者の大学をつくることです。大学に高齢者が集まり、大学で地域貢献について学んで、元気な方は地域に帰って貢献活動をしします。ですから、われわれは体育系の部分、文化系の部分、社会貢献という観点で、健康について取り組んでいます。

【花崎】 神野会長が大阪から来る予定だったのですが、代わって私から発言します。われわれニッポン・アクティブライフ・クラブ（愛称ナルク）はシニアボランティア団体であり、ちょうど25周年を迎えます。1994（平成6）年4月、大阪を中心に発足しました。当時は60歳定年でしたが、定年後も自立して、助け合いで生きがいをつくってということで、当時の会長である高畑敬一さんが今日のテーマのとおり生涯現役という趣旨で、呼び掛けました。一時、会員数は2万5000人まで増えたのですが、25年がたってだんだん退職者も増え、亡くなる人も出てきて、1万6000人まで減っています。平均年齢は74歳と高齢になっています。

今日のテーマである健康の問題については、自立して参加し、できることをできるときに助け合いでや

ることで、健康にもなり、生きがいにもなり、元気にもなります。会員は現在、80歳以上が3割ですが、元気でやっています。そして、何か人のために役立ち、お手伝いすることが生きがいにもなりますし、健康にもつながっているので、まさに今日の趣旨ではないかと思います。ぜひ生涯現役の趣旨を広げ頑張っていきたいと思います。

【小田嶋】 私は現在、健康食品産業協議会という健康食品の業界団体にいますが、実は4年前まで味の素に勤めていました。大学を卒業してすぐに味の素に入り、34～35年いました。その中の最初の3分の2は、通常の食品の開発をしていました。健康食品業界の人間としてはそんなに歴史があるわけではなくて、むしろ新参者として、生え抜きの人とは違う目で健康食品業界を見て、関係する制度や法律に問題があると思った次第です。

最後の3分の1のときに、たまたま味の素で健康食品の開発部隊をつくるということで私が名指しされて責任者を引き受けたのですが、やってみると健康食品は、端で見ているよりも本当に健康に役に立つことを実感しました。このことが世の中でまだまだ理解されていない一番大きな要素は、健康にどのよう

に役立つかははっきりと言うことが許されていないことだと思い、表示のやりかたなどをもう少し良くしなければならぬということ業界団体に入った次第です。

ただし、健康食品の表示についてもっと自由に言えるようにすることはあくまで手段です。私は会社人生を通じて食というものが人の健康や幸せに非常に大きなファクターとなると痛感したので、食品全体が世の中にもっと役に立つようにすることが本当のゴールです。そのためには規制官庁である消費者庁や厚生労働省とだけ付き合っていてもらちがあきません。私の所属団体がメンバーである経済産業省の次世代ヘルスケア産業協議会の場を活用させていただき、健康食品も含めた食品が健康のためにもっと役に立つような枠組みをつくる仕事をしています。

超高齢社会における健康について問題だと思っていることの一つは、老齡学の先生方がおっしゃっていることが現場で全然実践されていないことだと感じています。自分の親は自然の摂理に従ってだんだん食が細くなり、また高齢者はタンパク性のものよりも糖質を好むようになりますので、結局タンパク不足でサルコペニアになって、誤嚥性肺炎を起こして入院させられ、点滴ばかり打たれて、食べないため衰弱が激しくなって、息を引き取ってしまいました。ですから、私が現役のときに鈴木先生からもいろいろ教えていただいたことと逆のことを病院でやられたと感じています。

放っておくと自然の摂理に従って食が細くなって、痩せ衰えて、フレイルになって、サルコペニアになって亡くなるのですが、衰弱しても医療の発達でなかなか死なせてくれないという現実もあります。一方、現役時代にいろいろと生物学を教わった中で一つの

ポイントだと思っているのは、使わない能力はどんどん退化するという原理原則です。

生殖年齢を過ぎて子育ての役目を終えた人間は、原始社会においては食料争奪戦のなかで現役を脅かす存在だから早く死んだ方が良い訳です。そこで、年を取ると体も頭もわざと使わなくなるようにしてどんどん退化させ、一気に死に向かうように本能に組み込まれている訳です。しかし、今はおいそれと死ぬません。そこで、自然の摂理に逆らって頭も体も意思を持って使い続け、退化しないようにしなければなりません。そのために栄養素の補給、食品の補給は非常に重要です。いいものを食べて、頭も体も使い続ければ健康寿命は延びるのではないかという非常にシンプルな考え方に自分の中では帰結しています。本当にそうなのか、いま自分自身で実験しているようなものなのですが、この考え方がもし適切であれば、それを原理原則として、具体的に日常生活でどうしていけばいいのかを体系化して世の中に知らしめることが大事だと思います。その中で健康食品も一定の存在感があると思っています。

■ ありがとう、ワクワク、ドキドキで健康に

【大上】 江崎さんは『社会は変えられる』という大変インパクトのある本を出されました。その話をぜひよろしくお願いします。

【江崎】 「生涯現役」という言葉に対しては私も思い入れがあります。ヘルスケア産業課長として「次世代ヘルスケア産業協議会」の事務局を担当した際に、「次世代ヘルスケア」という概念が分かり難いと思いましたので、課長に就任した直後の週末に自分なりにコンセプトの整理を行いました。その際に使ったの

が「生涯現役社会」という表現でした。ちょうどその頃、当時官房副長官だった加藤厚労大臣の勉強会に呼ばれ、その場で「生涯現役社会」のコンセプトを披露したところ、大変関心を持って頂き「1億総活躍社会」に繋がったようです。

先ほど清家先生がおっしゃったように、20年前の「生涯現役」はどちらかというと、仕事を続けるというイメージだったのですが、私の言う「生涯現役」は、いつまでも誰かの役に立っているという「実感」を持ち続けるというものです。その「役割」は必ずしも「仕事」とは限りません。「ありがとう」と言われるだけで良いのです。

また、「健康」とは、自分がやりたいことができる状態を言うのだと思っています。これは「何でもできる」という意味ではなく、少なくとも今できることをしようという意志を実現できるということです。言い換えれば、「自立」ではなく「自律」が基本であり、仮に寝たきりであっても、自分のことは自分で決められることが、超高齢社会における「健康」だと思います。

大切なのは生きようとする意思です。生物学的には免疫細胞の活性化と運動しています。全国の介護施設を廻ってみると、壁だけを見つめ続けるおじいちゃんや、車イスに座ったまま無表情なおばあちゃん達を沢山見てきました。皮肉なことに設備の整った施設ほどそうした方々が多いのです。サービスの充実した良い施設に入居すると家族が安心してしまつて訪問しなくなるのだそうです。その結果、高齢者は家族から捨てられたような気がして認知症が進むのではないかと思います。

先日訪問したある介護施設では、新人スタッフに対する戒めとして、「ありがとうは悪魔のささやき」という言葉を聞きました。聞き違いかと思い、「ありがと

う」は良い言葉ではないのですかと聞いたところ、「施設に入って生活すると、朝起きてから寝るまで、「ありがとう」と「ごめんなさい」を繰り返すだけの生活になる。トイレに行くにも『ありがとう』、ご飯を食べるにも『ありがとう』、何をしてもらいにも『ありがとう』と『ごめんなさい』と言い続けて、一日の最後に『生きててごめんね』と言ってベッドに入るんだ。」と言われました。高齢者の方々はむしろ「ありがとう」と言われたいのです。介護施設で働き始めた新人スタッフは、おじいちゃん、おばあちゃん達に「ありがとう」と言ってもらおうとして頑張ってしまうというのです。それは高齢者にとっては辛いことだというのです。むしろ、洗濯物を畳んでくれて「ありがとう」、車椅子に油を差してくれて「ありがとう」というように高齢者の方に「ありがとう」と言おうと心がけているそうです。それを聞いて、私も「介護」に対して大変な思い違いをしていたことに気付かされました。

また、いろいろな現場を回っていると、面白いことがたくさんあります。例えば、「イケメンスタッフのいる施設のおばあちゃんたちの髪の毛は黒くなる」という話を聞いたことがあります。勿論、若く見えるように髪を染める人もいるでしょうが、脳科学者によればワクワク、ドキドキすると性ホルモンが分泌され、脳が活性化しまだまだ生きていて良いのだと身体が認識するのだそうです。つまり生きようとする意志がきちんと維持され、十分な栄養とワクワク、ドキドキがそろっていると、身体全体の免疫力も高まり生命活動の活性も上がるというのです。生物学的なヒトの寿命は120年と言われていますが、社会的な仕組みやこれまでの常識がそれを阻害しています。誰かに「ありがとう」と言われ、ドキドキ、ワクワクする環境を維持しながら生きていくことは、健康を維持するための

重要なポイントだと思います。

【宮島】 健康な人と健康そうでない人とを分断してしまう在り方に問題があると思うのです。この間、政府が認知症対策大綱を作ったのですが、70代での発症を10年で1歳遅らせるという目標を出して、認知症の本人たちが相当反発しました。「私たちは既に認知症になっているから、認知症になった人は悪い存在なのか」と言うのです。

それから、健康という概念では、ここで健康が終わって、ここからは不健康というふうに分けています。政府も共通していて、健康寿命を延ばすというのは不健康期間を短くすることが本当の政策なのです。でも、そこをあまり強調し過ぎると、問題も生まれます。

私も高血圧の薬を飲んでいますが、それが不健康かということ、先ほどの健康寿命の定義では不健康ではないですよね。また、MCI（軽度認知障害）も多分、健康に入るのではないかと私は思います。ところが、要介護支援の1は、定義上は不健康になっています。

認知症の人の中には普通に働いている人もいますから、認知症が全て不健康かということ、働いている人がいるではないか。勤めている人や、例えば自動車の洗車をしている人とか、そういう人たちが認知症でもいて、地域で活動しています。

最後の最後まで自立できるという考え方も重要です。障害者でも、車いすに乗っていても、本当の重度の障害者でも自立して暮らしている人もいます。これは不健康なのかということ、それは違うと思います。ですから、物事を総体的に考えていった方が、1億総活躍ということである程度社会の中で皆を活用をして、変に分断してしまわないように考えていくことが必要ではないかという気がしています。

■ 健康寿命の延伸より不健康寿命を短く

【大上】 お話の中で健康寿命が出てきたので、次のテーマに行きたいと思います。鈴木先生は以前健康寿命を延ばすことが一番重要なことではないという趣旨の話をされていたと思います。

【鈴木】 宮島さんがおっしゃったことと非常に近いのですが、国が総理大臣をはじめみんな健康寿命の延伸と言っているのですが、言っただけとはいけないと言わなければならないけれども、もう少し慎重にというか、もう少し配慮があってもいいのではないかという立場なのです。

健康寿命は、確かに一つの概念として障害を持たない、自立した期間なのですが、そもそも健康寿命を延伸する前に、確実にそして誰にでも存在する不健康寿命を短くする方を考えてほしいと常々思っているのです。後期高齢者がどんどん増えていく時代に、乾いた雑巾を絞るようなことを言っても駄目なのです。しかも、それが医療費や介護費を減らすことを念頭に置くと余計話がややこしくなるのですが、少なくとも健康寿命の延伸は、決して悪いことを言っているわけではないけれども、今後急増する後期高齢者に関してもう少し現実を見てやっていくべきという気がしているのです。

健康寿命を見ていると、前期高齢者の年齢から増加しないのです。後期高齢者になってまで、障害を持たない期間を大幅に延長したり、平均寿命を上回ろうというのは、そもそもが極めて困難です。それよりも、日本は平均寿命で世界トップクラスです。正確に言うと男性はスイスに次いで3位、女性は香港に次いで2位ですが、国の大きさは全然違うから、実

情はトップだと思っていいと思うのです。

しかし、平均寿命と健康寿命の差の不健康寿命に注目すると、何が不健康寿命を構成しているのか？例えば全部が全部駄目だと言うつもりはないですが、誤解を恐れずに言うと、先ほどから出てくる認知症患者の中で、重度の終末期になると、全く家族のことも分からないし、出てきた食事も分からなくなる。その時点で時には胃に穴を開けて、胃ろうを作るわけです。そして感染管理だけすればそこから2年は寿命が延びます。そういう人たちが現在20万人以上いると推定されているのです。

それから、人工透析の問題がとても大きいと私は思っています。人工透析になる半数の原因が糖尿病なので、本来的には糖尿病予防をきちんとしなければなりません。一方で、高齢期そして終末期になると確実に腎不全（CKD）は起きるのです。

現在、透析の導入年齢は77歳ぐらいになっていて、年々増えています。私の父は今年2月に96歳で亡くなったのですが、92歳のときに、入院していた慢性期疾患の病院から「腎不全があるから透析した方がいいのではないか」という連絡が来ました。BUNという値が高くなって、クレアチニンクリアランスが悪くなって、腎血流量が確実に落ちていると言われたのですが、即座にお断りした経験があります。

人間は、死ぬ前には必ず腎不全になります。逆に言えば、人間は腎不全にならないと死ねないのです。なぜ死ねないかというと、恐ろしくて死ねないのです。誰でも死ぬのは恐ろしいのです。だけど、神様というのはよくしたもので、死に向かっていくときに徐々に腎臓が悪くなり、悪くなると血液中のアンモニアが多くなり、軽度のアンモニア血症を起こすのです。すると、死に対する恐怖心や五感が鈍ってくるのです。老衰

を起こして腎不全を起こすことがむしろ穏やかな死に移行できることになります。なのに、そこで人工透析を導入したらどうするのかという話です。

そういう私にとっては不健康寿命を増大化している人為的要因と考えられる事象は、よく見るとたくさんあるのです。今の医学部教育は、患者が死んだら負け、とにかく患者が何とか生き延びて息をしてくれることを重視しています。決して悪いことではないけれども、それは急性期医療で言えることであって、天寿が近づいてきた方に対する医療はもうパラダイムシフトをしていかないといけない時期なのです。それがちょっと遅れています。

逆に言うと、一面では不健康寿命を延ばしているのです。しかも非常に大きな金額がかかります。人工透析は年間でざっと500万円かかります。現在33万人の患者がいるので、1兆6000億円がかかっているのです。別に金を減らすためにどうのこうのと言うつもりはないのですが、少なくとも穏やかな死に向かっていくときに、そうやって延ばしている平均寿命にどれだけ意味があるのかということです。そこをきちんと分けてやっていかないと、健康寿命を延ばそうという片側だけの論理では、私はこれからの超高齢社会を生き残っていけないというか、対応できないのではないかと思います。

健康寿命を延ばすのは大事です。決して駄目だとは言いません。自助努力も必要です。だけど、どこかで限界があるのです。今、問題となっているのは不健康寿命をどう短くするのかということです。不健康寿命を短くすると、平均寿命は確実に減るし、世界一ではなくなるかもしれません。かつて「世界で一番でなければいけないのですか」とある方がおっしゃいましたが、この問題についてはまさにそうなのです。

【大上】 ピンピンコロリは実現しないのですか。

【鈴木】 しないです。ピンピンコロリの定義がないので何とも言えないのですが、例えば何か疾病や障害が急激に発生して、救急車で運ばれて、24 時間以内にストンと亡くなる方は、2～3%程度です。搬送された方は、みんなもっと長く障害を持って生きています。

一方で、自立して一人でしっかり生きていこうと思って生きている人が孤独死すると、悲惨でかわいそうと言うけれども、あれこそピンピンコロリですよ。問題なのは死後の問題であって、独りで生きていくことを選択したことが問題ではないと思っています。なぜピンピンコロリという考えが出てくるのかというのが私は問題だと思うのです。それは、簡単に言うと家族に迷惑をかけたくないだけです。でも、高齢期、特に終末期に家族にそんなに迷惑をかけてはいけなくのかということです。迷惑をかけてもいい世界をどうしてわれわれはつukらないのだろうと思います。死ぬ間際の半年か1年かは、誰だって老いて、病んで、障害を持って死んでいくわけですから、それを許容できる家族社会をもう一度みんなで考え直した方がいいのではないかと思います。



【熊坂】 家族に迷惑を掛けていい社会というのは心に染みました。子どもはそう思っているのですが、親がそれを嫌がるというか、自分もそうなったときに自分の子どもに迷惑を掛けて死にたくないと思ってしまうのです。

ブルーゾーン（長寿地域）のエリアの方たちの特色として、3 世代みんながリスペクトしながら生活していたり、近所に金の貸し借りもできるような仲間がいたり、家族というつながりがしっかりしているところは、皆さん長寿です。そういうことなのだろうと思います。今の社会性や地域社会の在り方はおっしゃるとおりで、自分の母親が自分にいっぱい迷惑をかけたいなと思ってもらえたら、超ハッピーなのです。何かそういうことから事業が作れたらいいなと思いました。深くて難しいことです。

【高井】 健康寿命の関係でいくと、私どもが悩んでいるのが、先ほど言った「ねんりんピック」の種目や、高齢者大学でも世代がだんだん代わってきているので昔のような種目では済まないのです。例えばゲートボールがはやらなくなってきたので、個人でやるグラウンドゴルフなどに代わってきています。われわれはそういう世代が代わる中で、いろいろ考えていかなければいけないということが一つあります。

もう一つは、高齢化の不健康寿命に関してです。私は先週、サービス付き高齢者住宅の講演を聞きに行ったら、緩和ケア病棟の人ばかりがいました。聞いていて日本も随分変わってきていると思いました。政府も ACP（アドバンス・ケア・プランニング）と言っているぐらいですし、日本の高齢化が進み過ぎると医療の対応ができなくなるので、あっという間に考え方が変わるのではないかという講師の話聞いてそうかもしれないと思いました。ヨーロッパを見ていると

かなり変わっていると聞くので、日本もいずれ考え方が変わってくると思いつつ、どういう議論をすればいいのか、どういう対応をすればいいのか、死に方というのか、緩和ケアも含めて、慎重に政府も検討していますが、われわれも考える材料が欲しいと最近思っています。

■ 健康寿命延伸のための理想の生活

【花崎】 いろいろなボランティア団体がありますが、ナルクでは自立して、助け合いながら、生きがいを持つという基本理念を持っています。25年間、いろいろなボランティアを実践していて、歩こう会や健康体操もやっています。それから助け合いでは、送迎やいろいろなお手伝いをしていて、そこに生きがいを感じるのです。自主的に参加して、何か生きがいや役割を持つことが直接健康寿命になるのではないかな。私どもは、まだ介護保険のない時代から自主的にこういうことをしてきたから言えるのですが、やはり自分で実践することが大事ではないかと思います。

ナルクの特徴は、半分ぐらいの方が夫婦で入っていることです。それから、家族ぐるみの助け合いをしていることです。単なる個人だけの満足ではなくて、夫婦や家族で支え合う文化が一つできたのではないかなと思っています。生きがい、助け合い、そしてそれを共有化することが健康寿命にもつながるのではないかなと思います。

それから、エンディングノートを最初に作ったのはナルクなのです。今では大変普及していますが、これに自分の思いややりたいことを、元気なうちに自分で書いておくのです。そして、残して伝えていくことは非常に価値があるのではないかなと思います。今もエ

ンディングノートは非常に広がっていますが、そういうことも含めて自分のことは自分で始末をしていくことが非常に大事ではないかと思います。これは健康寿命につながると思います。

自分が元気なうちに残しておく、自分の整理にもなるし、安心ができるし、家族にも伝えられると思うのです。そういうことをやっているのを紹介しておきます。

【小田嶋】 確かに鈴木先生がおっしゃるように、不健康寿命を短くするために平均寿命が短くなってもいいという考え方は理解できます。私の母親を見ていても、最後の半年間を生き延びさせたことが本当に本人にとって幸せだったのかという疑問はあります。慢性期の病院に入って、誤嚥を防ぐために夜中にたたき起こされて痰の吸引をされたのですが、あれは拷問にしか思えません。本人にとっては苦痛で、医療費も莫大にかかります。月に実費が100万円ぐらいかかっていて、高額医療補助があるから家族の負担は数万円で済んでしまうのですが、それだけ社会に負担を掛けて一体何の意味があるのかと自問自答しました。そういった意味から、どこかできっぱり諦めることも非常に重要なことだと思います。

私は健康寿命の延伸の方に取り組んでいるわけですが、それは最期をどうするかということではなく、自立度の低下をなるべく先送りさせたいということです。いろいろ見ていると、ナルクから紹介があった社会参加やスポーツをするのも一つのノウハウだし、食も大事ですが、それぞれがばらばらに自分のところが大事だと言っても仕方がないと思います。どれも大事であり、トータルとしての理想像は何なのかというのを一度どこかで整理しなければいけないと思います。

食については、人の体は食べたものだけでできているので、大事なものは自明なのですが、ではどういうふうに食生活を送るのがベストなのかは誰も答えを出せていません。逆にそれだけ研究が進んでいないということだと思うのです。欠乏症や飢えを是正するためにどういう栄養素を取ればいいのかというのは大体分かっていると思いますが、それを高齢者に当てはめて、若いときのバランスでいいのかということになるとデータがなかったりします。いろいろな意味でもっと研究を深めなければいけないと思います。

これは食品に携わる者の直感でしかないのですが、食についても本来健康のために果たせるポテンシャルをまだまだ十分に使い切っていないと思います。そのために、一方で研究をしなければならないし、社会参加やスポーツと併せて日常生活の中で食生活をどう組めばいいのかということも考える必要があります。理想的なことを言いだすと実現不可能になってしまうのですが、補助的に足りない部分を補うために、健康食品を使うのはありだと思います。

そういうことも含めて、どういうふうに実践的な食を含めた日常生活を送るのかということをごどこかで一度整理すべきだと思うし、そういう機会があったら私も参加したいと思います。経産省にもそういうことをしませんかと提案しているところです。皆さんの力を借りてそういったことを実現し、世に知らしめることで、健康寿命が落ち始めるところを先に延ばすという部分ではまだやれることがあるのではないかと思います。

【江崎】「健康寿命」について議論する際には、その定義をよく理解しておくことが重要です。健康寿命を算定する際には、「自分は健康だと思いますか」という問いに対し、イエス・ノーで答える所謂ソフトデー

タの割合も大きいいため、客観的な健康状態に拘わらず、多くの人が健康だと思っていると、健康寿命は延びることになります。当然、逆も真なりです。

また、認知症についても、本人及び周りが認知症だと思わなければ認知症という病気は存在しなくなるのかもしれませんが。お年寄り同士の話を聞いていると話が噛み合っていないのに会話が成り立っているように見えることも少なくありません。実際には耳が聞こえ難くなっていることが原因だと思われますが、畑仕事も家事もできるのであれば取り立てて認知症だと騒ぐ必要は無いのです。ところが、認知症検査によって軽度認知症(MCI)だと診断されると自分はもう駄目だと思ってしまうのです。いわゆる無理矢理基準を当てはめ、「作られた不健康」によって右往左往しているのではないかと思います。

また、高齢者の慢性腎症は神様が与えた鎮痛剤といわれるように、身体は人生の終わりに向けてちゃんと準備をしているのです。ところが「標準治療」として若い人と同じように治療することで、却って高齢者を苦しめている実態に目を向ける必要があります。

以前、高齢者の看取りを積極的に行っている医師から聞いた話では、認知症になったり健康を害したりしがちなのは、一人暮らしの高齢者ではなく、家族の中で孤立している高齢者だということでした。人は、周りから阻害され、生きている意味を感じられなくなると一気に駄目になるのです。認知症はその典型なのではないでしょうか。如何に生活の環境を変えて健康寿命を延ばすかを考えることが重要なのです。

■ 健康寿命の延伸≠平均寿命の延伸

【宮島】 私は鈴木先生にちょっと伺いたかったので

すが、健康寿命を延ばすためには「あ・し・た」が大切というのを講演で聞いたことがあるのです。「あ」は歩く、「し」はしゃべる、「た」は「食べる」です。鈴木先生目から見て、その言い方は正しいですか。

【鈴木】「あ・し・た」は自立の必須条件だと思います。生活機能の低下と障害の発生というデータから見ると、特に「しゃべる」という人とのつながりが最も大切ではないかと思います。先ほど江崎さんがおっしゃられたことは本当にそうだと思うのですが、最後は社会とのつながりしかないのです。障害の有無は、極端に言う関係ありません。社会というのは家族であっていいのです。極端に言う嫁が大嫌いで、脳卒中でまひがあって、ほぼ寝たきりの方ですが、財布を握って嫁をコントロールしている人は幸せだと言いますからね。そういうものです。憎まれ口をたたいているうちはいいのです。

【宮島】その上で、健康寿命が長くて平均寿命が短い県は山梨県なのです。山梨県は、平均寿命は全国並みなのですが、健康寿命は全国1位です。だから、不健康期間が短いのです。山梨県を目指すというと、平均寿命を短くして健康寿命を長くすることになるので、それを目標にするのも何か妙だなと思っているのです。健康寿命という定義を受け入れるとしても、エビデンスベースの話がもう少しないと困ります。今は勢いで言っている感じがすごします。

それから、普通に考えると、健康寿命が延びると平均寿命も延びるのではないかと、生物とはそういうものではないかと思うのです。そうすると、医療費や介護費が本当に減るのかどうかというのは、もう少し冷静な議論をした方がいいと思うのです。何となく減るのではないかと思っているのですが、どうかなというのがあります。制度を設計したり、物事を判断した

りする上では、そういう議論は嫌わないで、しっかりやってほしいと思います。

■ 医療費に一定のキャップを

【鈴木】社会保障費がどう動くかということは、私は社会保障の経済論が専門ではないのでよく分からないのですが、一言で言うとパラメータが多過ぎるのです。どのパラメータをどれだけ重視するかによって、推計結果が随分違うような気がします。

一般的には生活習慣病やたばこを、みんな悪いと言います。確かに良くはありません。糖尿病は非常に悪いというか、糖尿病全体のうち治療を受けている人は3割で、さらにきちんと効果が出ているのはさらにその半分ぐらいだといわれている。糖尿病はサイレントキラーの面があるから、放っておくことはできないし、一段の対策が必要です。

しかし、喫煙率も下がり、脳卒中の死亡率がこれだけ下がり、がん死もほぼ頭打ちです。粗データでいえば少し上がっているけれども、年齢調整をすると頭打ちになっています。本来それらが下がっているのなら、医療費も下がっていいはずなのです。ところが、現実には下がりません。なぜかというと、年を取った人がどんどん増えて、それ以外の病気もたくさん出てくるからです。

疾病を予防することは大事ですが、医療費にある一定のキャップを掛けておかなければいけません。本来、宮島さんや江崎さんがご専門かもしれませんが、医療に関してはある意味で青天井なのです。介護についてはさすがにキャップを掛けてある部分もありますが、今の医療の原則が、「人は死んではいけない、死んだら医療側が負け」という考え方だけで

やっていけば、いつまでたっても医療費は減りません。本人もそうだし、医療側もどこかで治療を差し控えるというコンセンサスを得てやっていかないと、無制限にある資源ではないので、そういった議論をきちんと国民とした方がいいと思っています。

予防した方がいい、健康になった方がいいと言うけれども、やはり限界があります。これだけの長寿社会の中で、リスクをどんなに減らしても、年を取ることに伴うリアルはもっとシリアスになっていきます。そのときに社会保障はどうあるべきなのかというのは、それこそ死生観として、「病院で死ぬ」というDNAを「自宅で死ぬ」というDNAに変えていかないと、それこそ空糺巾をいくら絞ってもあまり中身は出てこないのではないかという気持ちが私はあります。

【大上】 今日ご欠席の西村先生のお話を事前にうかがいました。そのとき強調しておられたのは、鈴木先生の趣旨と同じだと思いますが、高齢者について臓器一つ一つについて病気か病気ではないかを問題にしていけないということでした。健康概念を変えなければならないとお話でした。

【江崎】 多くの方から終末期医療を不用意に議論してはいけないと言われますが、それはある意味正しいとしても、それにちゃんと向き合うことは大切だと思います。今生きている人は誰も死んだ経験が無いので、どのような状態になっても1分1秒でも長く生きていたいと思うのは自然なことでしょう。ただ、それを金科玉条として、出来ることは何でもすべきだと考えるのも如何なものでしょうか。それが本当に患者のためになっているのか。患者と切り離して医療が一人歩きしていないか、しっかり考えることが重要です。医療経済学者の話を聞いていると、これまでの医療

が正しいという前提に立って計算をしているケースが大半です。つまり、どのような状況にあっても手を尽くすことが美德という前提があるため、高齢化によって医療費が増大するのは当たり前という結論になるのです。

私は現在、大学病院の経営を見る立場でもあるのですが、病院の経営者はとにかくベッドや医療機器の稼働率を上げて目標の収入を得ることに汲々としています。この結果、地域別に見た医療費の多寡はベッド数に見事に比例しています。同じ日本の中で地域によって一人当たりの医療費に2倍近く差が出ることはあり得ないことであり、しかも医療費の多寡がベッド数に比例しているなんて全くおかしい話です。しかし、医療経済学者はそれを所与のものとして議論をするのです。破綻した夕張市に自ら赴いて医療を立て直した森田洋之先生によれば、171床の市民病院が財政破綻して、19床の診療所になったのですが、高齢者の健康状態は全く悪化しなかったそうです。医療経済学者の話が正しければ、沢山の高齢者が医療難民になって健康を害しているはずなのに、全くそのような兆しもなく、取り合いになっているはずの19床のベッドは5床余っているというのです。これまでの医療を巡る医療経済学者の議論はいったい何だったのかと仰っていました。

手厚い医療サービスより、もっと健康になれる方法があるのです。夕張では財政破綻という非日常的な出来事がそれを可能にしたのですが、もっとマイルドなプロセスでそれが実現できたら、医療の問題は大きく変わると思います。

【大上】 たいへん貴重な議論をありがとうございました。

テーブル E 資産寿命

Summary

- いかにお金を貯めるかということよりも、いかに安心して使っていける社会にしているかが重要である。また、安心して使うにしても、判断力が低下していく中での金の貯め方や使い方、騙されない社会をどう構築していくかを考える必要がある。
- 金融サービスや社会のあり方について、認知症や判断力の低下について理解する若い人達を育成し、彼らに高齢者の代わりに金融取引を行うコンシェルジュ的な役割を果たしてもらう。その後方支援として金融機関などが機能するというデザインに基づいた地域社会を構築していくことが一つのアプローチとして有効ではないか。
- 公的年金や終身年金のあり方を抜本的に変えることや、資産を使わないことに対するペナルティも視点としてはあるのではないか。

抱井六郎（一般社団法人日本金融ジェロントロジー協会理事）

加藤恵子（特定非営利活動法人日本 FP 協会常務理事）

金井 司（三井住友信託銀行チーフ・サステナビリティ・オフィサー）

駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）

袖井孝子（お茶の水女子大学名誉教授、一般社団法人シニア社会学会会長）

得丸英司（一般社団法人定年後研究所所長）

野尻哲史（合同会社フィンウェル研究所所長）

森義 博（公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団シニアアドバイザー）

進行 前田展弘（株式会社ニッセイ基礎研究所）



【前田】 このテーブルは、資産寿命の延伸がテーマです。一番難しいテーマではないかと個人的には思っています。今日は国の委員会ではありませんので、忌憚なくお話しいただいて、一つでも二つでも何らかの気づきのようなものを共有できたらと考えています。

まず、意見交換の前提として、お金をどうするかというところは選択肢も限られている話です。その中で、今回の生涯現役との絡みでは、働いて稼ぐことが最大の所得補償ではないかと考えられると思っています。また、資産寿命をどうするかという点については、駒村先生、野尻さんは金融庁の審議会の委員でいらっしゃいますが、審議会で徹底した議論が行われていると思います。ですので、今日この場では、こんな発想を持ったのかというような、ちょっと飛躍したところからのご意見などがむしろとても貴重ではないかと考えています。

あとは、もちろん総論で検討することも大事ですが、誰の資産寿命を延ばすのか、それを誰がどのようにアプローチしていくのかという、少し踏み込んだところも検討できたらと考えています。

進め方としては、まず皆さま方に、資産寿命についてどういうところが一番大きな課題なのか、自己紹介と併せておっしゃっていただいた後、このテーマがいいのかどうかというのはまた考えたいと思うのですが、本当にお金のない人はどうすればいいのかということ、財産寿命を延ばすにはどうすればいいのかという意見を持ち寄りたいと考えています。

では、駒村先生の方から口火を切っていただきたいと思います。

■ 保有資産と管理運用能力の変化

【駒村】 慶應義塾では数年前から、ファイナンシャルジェロントロジー研究センターを立ち上げています。高齢化とともにどういう社会問題が発生するかというと、一般的には社会保障なのですが、われわれは、高齢者の保有する資産の管理運用能力が加齢とともに変化していくだろうという点に着目しています。だからキーワードとしては、認知機能の低下あるいは変化を真正面から考えています。

学問的にはジェロントロジーや加齢学といった学問があるし、経済学の世界では神経経済学があります。脳の構造変化が経済的意思決定にどういう影響を与えるかというのかなり研究が出てきているので、資産寿命といったときの一つの切り口としては、当然ながら生涯にわたる資産のボリュームそのものに着目する議論とともに、持ったお金をどう管理していくのか、運用していくのか、使っていくのかに着目しています。そうした能力がないと、お金をたくさんため込んでも、使えなければ意味がありません。そして、その使う能力は年齢とともに変化するのではないかと考えています。

経済学というのは、人間はある程度合理的で判断能力が維持できると想定していたのですが、最近の研究は、金融のような難しい問題ではリテラシー（知識）と経験と判断力の要素が非常に大きく影響を与えているとされています。若い時期は、認知機能は高いのですが、リテラシーや経験が少ないという部分でやや課題があります。高齢期になると、経験や

リテラシーはある程度出てくるのですが、判断力が低下します。認知症にまで至らなくても、認知機能は徐々に下がっていくといわれていて、お金をうまく管理できる時期は50代ではないかということまではだんだん分かってきています。

加齢とともに認知機能がだんだん落ちてきて、適切な運用が苦手になってくることは、繰り返しますが、認知症にならなくても、リスクに対する感応度が下がってくることが研究で分かっています。このだんだん落ちてくる時期に、実はお金を一番持つようになって、平均すると2500万円ほどの金融資産を持つようになります。地域によって、70歳以上が保有する金融資産は下がりますが、平均的には2000万～2500万円の金融資産を持つようになっているのですが、一方で判断力や認知機能が落ちていくので、マネジメントが苦手になっていきます。さらに75歳を過ぎると、病的な原因もあって認知症になる確率もどんどん上がります。

そうすると、ざくっと言うと個人金融資産1800兆円のうち、今の時点で22%が75歳以上の保有になり、将来的には30%ほどが75歳以上の保有になる中で、一定割合が認知症の方に保有されとなると、現時点で認知症の方が保有する金融資産は100兆円、将来的には200兆円という数字になるでしょう。金融寿命といっても、ボリュームの話とマネジメント能力の話の二つを考えないといけません。では、マネジメントする認知機能をどう維持するかということが健康寿命の話につながっていくと思いますが、これは後で議論になると思います。以上、取りあえず入り口ということで、議題の材料提供をしました。

■ 資産を増やすより無形資産をもつ

【前田】 それでは、まずはいったん皆さまのご意見を伺いたいと思います。

【袖井】 私は経済ではなく社会学、老年学の専門で、この話は全く苦手なので、困っているのですが、資産寿命といったときに、お金の話だけにすることにもすごく抵抗があるのです。資産というのは、お金だけなのでしょうか。例えば、ベストセラーになったリンダ・グラットンさんの『LIFE SHIFT』という本があります。あれは非常にいいなと思ってよく引用しているのですが、人生100年時代はお金ではないとはっきり言っています。お金は消えてしまうからです。重要なのはスキルや知識だと言っています。ですから、金融リテラシーもそうだと思うのですが、金融リテラシーはまさに無形の資産だと思うのです。だから、ため込んでしまうのではなくて、そういう無形の資産を持つことが人生100年時代には重要です。何千万円も持っていて、それをどうやって運用して増やすかということではないと私は思ったのです。

私も駒村先生の話聞いていて、もう駄目だなと思ったのです。私もあまり使わない方なので、何となくたまってしまうのですが、運用の仕方がとても下手です。ですから、証券会社の人の言いなりになってしまって、「これはどうですか」と言われると「いいんじゃない?」と言って、本当のことを言うことと得していることもあるけれども、どちらかというとマイナスですね。だから、駒村先生の話聞いて、もうそろそろ引き時だなと思ったのです。でも、引き時かなとか、ど

うやって使うかなというときに重要なのは、まさにリテラシーだと思つづく思いました。具体的な経済では2000万円とか3000万円と言うけれども、そういう問題ではないと私は思っています。

■ 金融機関と認知症の財産管理

【金井】今日はオブザーバーで、人生100年応援部部長の谷口と一緒に来ています。私は元々、今日の主催者団体の一つであるILC-Japanのライフスタイル研究会の座長を務めている関係と、駒村先生と京都府立医科大学の精神科の成本先生と一緒に、金融ジェロントロジーの中での認知症とお金について研究していて、COLTEMという会をずっと一緒にやってきた立場があります。また、私自身、金融の中でも資産運用の部署が長かったということもあります。その三つの観点から参加していると思っています。

いろいろな論点があるのですが、特にCOLTEMでやってきた認知症とお金の関係は、駒村先生が研究しておられるので私があまり言うことではないのですが、金融機関の立場とすれば、特に財産管理といってもどうお金を管理するのかという観点は、意外とあまり言われていないと思っています。私自身が考えているのは、特に認知機能が低下するとだまされるといふか、詐欺に引っかかることがありますので、とにかく守る機能が非常に重要だろうと思っています。

それから、日々のお金の管理ができなくなるという観点からすると、日常生活をどうサポートしていくのかという問題があります。それから、認知機能が低下した場合に、契約上の問題などいろいろな問題が出

てきますので、健常時にどのようにお金を使うのかということはある程度決めておく必要があります。任意後見制度はまさにそうだと思うのですが、思いを持っているうちにある程度定めておいて、実際そういう状況になったときにそれをどう実現していくのかという三つの機能が、金融機関にとっての認知症の方の財産管理をサポートする大きな役目だと思っています。これをどうやってうまく行うかというのは、ファイナンシャルプランナー（FP）の役割が非常に重要だと思っていて、そういうものを絡めて金融機関としてどうサポートしていくのかを考えていきたいと思っています。

会社の立場とは別に個人的な考えを述べると、今の金融機関は非常にやり過ぎるか、何もしなさ過ぎるかのどちらかで、中間がないのです。例えば認知症になったときには預金も払い出せない状況になってしまって、日々の生活に非常に困ることもあると思います。一方で、そこにつけ込んでいろいろな金融商品を売ってもうけてしまうような、やり過ぎの局面もあります。しかし、恐らく中間の役割は非常に重要で、かつ後見制度などを付けなくてもその人の認知機能や身体機能の日々の変化を本当に分かっているのは金融機関なので、その状況に合わせて、そんな制度を利用しなくても金融機関にできることは最大限やるべきであり、認知症になったらお金を出さないなどということは基本的に考えられないのだらうと思います。

だから、杓子定規にそういうものを捉えるのではなく、同じ人間としてできることといふか、お客さまに対する思いやりも含めたことをするのは金融機関の大きな役目であり、単にお金を管理したり、資産を運用したりする役目ではなく、生活に密着した立場にある

のは金融機関の非常に大きな機能なので、それを発揮することがわれわれの役目ではないかと考えています。その中に金融ジェロントロジーがくっついてくると日々思っています。

■ 若い時から将来に備えた自己投資を

【加藤】 FP 協会には、生活者へのファイナンシャルプランニングを普及させ、金融リテラシーを上げていくという大きな目的があります。協会として、全国の支部が地域で一般生活者に対し FP フォーラムやセミナー、相談会などを行うことで、金融リテラシーを高めていこうと取り組んでいます。

協会では昨年秋、インターネットを通して、将来に対してどういう不安があるかというアンケートを年代別に実施しました。やはり一番不安感があつたのは、老後に対してでした。自身の健康に対する不安よりも、老後の生活に対する不安が大きかったのです。しかも、そうした不安を感じているのは、実は 40 代が一番多い結果でした。ですから、そのあたりの年代から不安を感じている方が多いのではないかと思います。

では、どうしたらいいかという質問をすると、やはり就労期間を長くすることが 1 位として挙がりました。30 ～ 40 代の方は、将来そういうところに一番不安を抱えているという気がします。先ほどおっしゃられたように、お金は単に物と交換する手段ですから、先ほど資産はお金だけではないという話もありましたが、若い 30 ～ 40 代あたりからは自分を高めていくところに投資することも大事なのではないか。そこに

お金をかけて、お金を生む体にしていく投資も大事なのではないかと考えています。現在、そういったことに取り組んでいます。

【前田】 40 代というお話でしたが、先ほど 50 代が最もうまくお金を管理できるという話もありました。その辺についてよろしくお願いします。

【得丸】 元々われわれは、50 代の現役の人たちはどうなのかという出発点があつて、私見では新卒一括採用、終身的雇用という伝統的な日本の人事制度の最後の世代が今の 50 代であり、その人たちが今後 60 歳、70 歳になったときにどうなっていくのかという課題認識から昨年立ち上げた研究所なのです。実際いろいろな調査をしてみると、今の 50 代はそういう日本的な人事制度によって役職定年や出向転籍などいろいろな経験をする中で大きくモチベーションが下がって、給与見合いの仕事ができていくのかというと、前田さんと一緒に経済的損失に置き換えて計算してみたら、1 兆 5000 億円の経済損失を与えている世代だという結果が出ました。先ほど、50 代が能力的にも一番資産管理に適しているという話がありましたが、それ以前の問題として、本当にいきいきと現役で活躍できているのかと非常に疑問を感じている昨今です。

今年、政府からも 70 歳までの雇用機会の創出を進めるのだということで、雇用安定法の再改正の話が具体的に出てきたので、それを機に 70 歳定年についてどうなのかというアンケートを取ってみたら、歓迎する人が 4 割しかいなくて、アンチ歓迎派が 6 割でした。さらに 65 歳以降の理想の姿は何ですかと聞いてみると、何と 7 割の人間が今の会社で勤める

ことを理想としていました。理由ははっきりしていて、今の生活を変えたくないから、安定した収入を失いたくないからという2点でした。実は今回、40代と50代の両方にアンケートを取っているのですが、40代の方がその傾向が非常に強かったのも、先ほどのお話にもあったように、このままでは日本はどうなるのかという、非常に残念な気持ちでいっぱいです。

だけど、そのことを解決するためには、多分このテーブルのテーマである資産寿命というか、お金の話は喉元に刺さっていて、非財務財産を自分でどうしていくのかという本来の目的までたどり着かない人が多いのではないかと感じる人が多いのです。非現実的な抜本的な提案はまだまだできなくて、私は昨年まで加藤さんと一緒にFP協会で金融リテラシーに一生懸命取り組んできたのですが、協会を離れてみたらお金の問題を解決することはまだまだできていないと感じます。世の中の50代の会社員は、野尻さんの話を聞いて勉強するべきだと痛感しているところですよ。

■ 安心して資産を使える高齢社会に

【前田】 では、マネーの話は野尻さんということで、よろしくお願いします。

【野尻】 私は、フィンウェル研究所という合同会社を今年5月に一人でつくりました。週3日はまだ、フィデリティ退職・投資教育研究所の所長を続けていて、継続雇用されながら残りの2日を自分の会社の活動を行っています。

私の問題意識としては、資産寿命の延伸という言

葉を単純に使ってほしくないと思っています。裏側には、高齢者に金を使わせる社会を前提にする必要があると強く思っています。「使わせる」という言葉が反社会的っぽく聞こえるとよろしくないのですが、日本の金融資産は1900兆円とか1800兆円といわれ、その他に土地や設備を入れると約3000兆円を個人が持っているんです。そのうちの3分の2は高齢者だとすると、約2000兆円を持っていることになります。

一方で、今後50年の人口構成を見ると、65歳以上人口は3300万人でほぼ横ばいですが、20～64歳は7000万人台から4000万人台になります。これから日本は、現役世代が3000万人減るわけです。3000万人だと、移民を入れようといってもそんなに簡単な話ではありません。今ここに人たちがどうやって生きていくかと考えるときに、消費だけを考えたら3000万人分が減るんです。言い方を換えると、「生産性が上がるから大丈夫だ」といっても、作られたものを誰が買うのでしょうか。買う人がいないで生産性が上がったところでそれに合わせて所得が増えていかなければ一体何が起きるのだろうという疑問が常にあります。作ったから海外に買ってもらえばいいというわけにもいきません。それどころか海外、特にアジアの方が高齢化が進んでいます。

そうすると、高齢者に金を使ってもらうしか手はないと思っています。言葉を換えると、安心して資産を使える高齢社会をつくるというポジションをとっていかなければなりません。「安心して」というためには、認知症をどうカバーするかが重要ですし、ファイナンシャルアドバイザー（IFA）を日本につくっていく必要があります。そうして本当にお金を使ってもらわ



ないといけないと思うのです。国として使わせる方策を導入することが必要なぐらい、大事なことではないかと思っています。3000万人分の消費を肩代わりできるのかということが大きな要素になるのではないかと思います。これが私の問題意識です。

【抱井】 私が所属する一般社団法人日本金融ジェロントロジー協会は元々、慶應義塾と野村ホールディングス、それから三菱UFJ信託銀行が共同研究したものをベースに、金融ジェロントロジーの研究をしてきたのですが、個社ベースで扱うのではなく、国の大きな課題でもあり、特に金融機関は高齢者との接点が非常に多く、現場でいろいろと課題もあるので、この共同研究を通して現場の課題解決ができるような研修を作っていこうということで4月に立ち上げました。この10月によりやく動画研修を提供できるところまで来たので、これを皆さんに見ていただいて、高齢者に対応している金融機関の現場の人たちの課題解決を少しでも図れるようにしていきたいと考えています。

この6～7月には、実際に会員の金融機関を回っ

て、現場にどういう課題があるのか、本音ベースで話をしないと出てこないようなこともいろいろ聞きました。まず協会に入っていたのがメガバンク、生命保険会社、信託銀行、証券会社ということで業態も違うので、業態を超えてトライアルな議論ができる場をつくっていこうということでワーキングのようなものを始めたところです。

若い人は、高齢者のことを分かっているようで分かっていない面があります。分かっているつもりということが結構多く、ましてや金融機関の人は医学的な知見にあまり接したこともなく、学んだこともないので、そういったものからいろいろな気づきが出てきて、少しずつ現場が変化しつつあるという感触も出てきています。まだ立ち上げたばかりですが、業態を超えて広がっていく中でスタンダードのようなものができていくといいと思っています。

資産寿命というテーマについては、私個人的なことではいきますと、お金ありきということではなくて、それぞれの生き方があるので、お金が独り歩きしてしまうのは本来の高齢者に寄り添うところではないのかなと

感じています。若いときからどのようにやっていくかという、長く続けることだと思います。自分の経験では、入社したときに先輩から「持ち株と財形はやりなさい」と言われてやったものぐらいしか残っていないので、資産寿命という観点からすれば、やはり長く、定時定額で、こつこつとドルコスト平均法でやっていって、時間を味方に付けることが一つの方法なのかなと感じています。

【森】 私どもダイヤ高齢社会研究財団は、高齢社会の健康、生きがい、経済を研究している財団です。最近の私どもの調査で、疑問に思うことがありました。「人生 100 年時代」という言葉は随分出回っていますが、一人一人はそんなに長寿だと意識していないのではないかということが調査結果から分かったのです。「あなた自身、人生設計として何歳まで生きることを想定していますか」と質問しました。私どもはそれを想定寿命と勝手に名付けたのですが、50 代の答えの平均が 78 歳だったのです。男性の平均寿命は 81 歳ですから、80 歳という答えが多かったのは仕方ないと思うのですが、85 歳とか 90 歳という答えは相対的に少なかったです。しかも、女性の平均寿命は 87 歳にもかかわらず、80 歳という答えが一番多かったのです。

ここで私が思ったのは、平均寿命という数字が一番有名なので人生そのくらいだと思っている人が多いのかなということです。そうではなくて、例えば 90 歳まで生きる確率は女性では 50%を超えていますし、男性も 3 割ほどです。女性に至っては 95 歳まで生きる確率が 4 分の 1 ほどですから、何歳まで生きる確率はこのくらいだというのをもっと知らしめて、長寿

というものを真剣に考えてもらわなければならないと最近思ったところです。

【前田】 確かに、袖井先生が言われたように、資産寿命とは何なのかという本質的な検討の視点と、野尻先生が言われたように、いかに安心して使える社会にしていくかという論点。それから、これはまさにフィナンシャルジェロントロジーのテーマでもあります。駒村先生はじめ、認知機能が低下したときにどうするかというのは、まだ検討の渦中にあるかと思っています。大きくはその 3 点が、皆さま方が投資する大きなところなのだと感じました。

ですから、ちょうど予備テーマで挙げていたものが、どちらかというより重要な点だと思うのですが、安心して使える社会にしていくために、どういうアプローチができるかということについてご意見を頂ければと思います。範疇としては、現実的なことでなくても、飛躍した形でも結構ですので、安心して使える社会に向けて、何か思うところがあればお願いします。

■ 高齢者目線で社会のデザインを

【駒村】 先ほどの森さんの話で、想定寿命が思いのほか短いというのが非常に面白いと思いました。というのも、主観的年齢と客観的年齢という考え方があって、自分の真実の年齢である客観的年齢と、自分がこれだけ若くありたいと思っている主観的年齢は大体 40 歳ぐらいから逆転して、いつまでも自分は若いと思っています。それから、「何歳から高齢者だと思いますか」と聞くと、主観的な意味での高齢者意識は平均値で 70 歳と答えます。先ほどの話では、自

分は主観的には70歳で高齢者になるのだけど、寿命は78歳ぐらいということは考えたくない、その期間を短く見積もりたいというイメージを持ちます。

逆に言うと、恐らく70歳前の世代から見ると、70歳以降になった自分に世の中がどう見えているのかが想像がつかないのではないかと思います。だから、現役世代から見た高齢者が過ごす社会と、高齢者が直面している社会の見え方が全然違っているのではないかと思います。安心してお金を使えるという先ほどの野尻さんの話にもつながるのですが、いろいろな社会の商品やルール、まさにまちのつくり方などを含めて、高齢者にとってみると使いづらい、間違いやすい、認知的な機能を持っている中で過ごしにくい社会になっているのを、若い世代はタイムマシンではないので想像できないので分かっていなくて、いろいろなデザインをしようとしているのです。

親を旅行に連れていくと、すぐに道に迷いますよね。「なぜこんな所で道に迷うのか。なぜホテルの部屋に帰ってこないのか」。と言うのですが、その立場になったときには、全部同じフロアに見えたり、部屋のデザインが全部同じだからとか、どの部屋から自分が出てきたか分からないという言い分があるわけです。

ですから、高齢化率が40%になる社会といたら、社会のデザイン、ルール、書式などを含めて高齢者の目線で作っていかないといけないのですが、それが全く足りていないので、怖くてお金が使えなかったり、怖くて外へ出られないという感じになっているのではないかと思います。そういった中で、実際に電子マネーで今回、消費税を還付してくれるといっても、使えない方が悪いのだという感じだし、具体名を挙

げてはいけないけれども、郵政の問題を見ると安心して過ごしていけないような社会のルールになっているのではないかとずっと思っていたのです。

【前田】 そのあたりは、誰がどう舵を取れば、だまされない社会、信用が持てる社会になるのでしょうか。

【加藤】 認知症でなくても、判断能力は衰えるのだなということは実感としてすごくあります。私の父はもうすぐ100歳になるのですが、認知症ではありません。自分に自信もあり、一人で生活していて自立しているのですが、それでも実は2回も詐欺に引っ掛かっているのです。だから、認知症ではないし、しっかりしているけれども、やはり高齢になるとそういう判断能力が衰えます。本当に元気でしっかりしているのですが、そういうことは現実にあるのだなという気がします。

【袖井】 安心して使える社会はとても重要だと思います。最近の日本社会は、本当に倫理が崩壊してしまったのではないかと思います。かんぽの事件は、考えられないことです。高齢者が持っている金融資産は、ほとんどが郵便貯金です。郵便局は安心のセンターのようなものでしょう。何でも民営化してしまっていて、日本社会における職業倫理が崩壊してしまっている、それを何とかしないと安心して使えないと思うのです。まさか郵便局の人がだますなんて誰も考えたことはないですよ。私もかんぽに入っていますが、幸い近所の郵便局は、乗り換えなさいなどと言いませんでしたから、ああいうものに引っ掛からなかったけれども、郵便局というのはご近所さんの信頼でできているので、それが崩壊したのはとても怖い

ことです。だから、その辺を立て直さなければ、とても安心して使えないと思います。

■ 中間機能の必要性

【金井】 その人にとってメインでお金を管理する金融機関があつて、一番ベーシックなところが崩れてしまつても、やはりそこに頼らざるを得ない面があります。先ほどの話もそうなのですが、お金を実際に扱っているメインバンクは必ずあるのです。そこが例えば、認知症になった場合に後見制度を立てなければお金を全く管理できないなどと言いだしたら、後見人を全部付けないといけなくなってしまうことです。代理人を付けないと何もできないというのではなくて、金融機関が持つ責任をもっと重くしないと、恐らく無理だと思います。これを言うと会社の方針と違うかもしれませんが、そのシステムを変えるということであるなら、高齢になって認知機能が低下したときには自分たちは関係がないというような、今の金融機関の発想そのものを変えないと、恐らく安心してお金を守る状況にはならないだろうというのが一つあります。

もう一つは、違っていたら教えていただきたいのですが、われわれもお客さんと話すときに、死んだときどうするかと聞きます。特に独居の方はそうです。死んだときの事務やお墓をどうするかということも全部ひっくるめて、一人だと何も考えられない状況になりますよね。そういった安心して死ねないことが、安心してお金を使えないことにもつながっていて、最後の部分がある程度安心していれば、結果的にその手前の生活のところもいくぶん安心できるのかなと思う

のです。最後をどうやってサポートするかということも、金融機関の役目として考えるべきことだと思います。

【前田】 これから身寄りのない一人のシニアの方がどんどん増えていく中で、どうしていくのかというのはとても重要なテーマだと思います。例えば日本生命では今年4月から、家族機能を代行するサービスを始めたのです。家族がいれば当たり前のように病院に付き添って、亡くなった後は遺産処分から住まいの整理などもするのですが、そうした家族の機能を代わりに行うサービスを始めました。それも一つのアプローチの仕方だと思います。これからそれこそ認知症で一人という方も増えていくでしょうし、日本生命の一つのサービスだけでとても社会を支えることはできないので、もっと社会全体で支えていかなければならないと思います。

それから、金融機関として中間機能がより重要だとおっしゃられましたが、やり過ぎの部分とやり過ぎない部分の中間機能として具体的にどういうことが望ましいのでしょうか。

【金井】 特に認知症のことで思ったのは、まず認知症なるものをよく理解していないということです。まず病気そのものの理解が足りないのです。どうやって対応していいのかがよく分からないのです。判断能力も当然ないし、認知症だということが分かった後にどうするかということに関する明確なポリシーを持っている金融機関はゼロに近いと思います。ですから、分かった瞬間に黒か白かになって、一切何もやらない、定期預金も下ろさないという話になってしまっています。

しかし、認知症というのはグラデーションで、徐々に進行していくものであり、持っている能力もいろいろ違うわけですから、全てが一律に同じ症状が出るわけでもありません。そう考えると、症状の度合いと提供する金融機能をうまくマッチングさせないと、恐らくうまくいかないのだと思います。かつ、代理人が付いたり、特に後見人が付いたときにはそういう人がしてくれるのですが、それが100%というわけではないですから、病気の状況が分かった上で適切な金融サービスの在り方のようなものを金融機関が持っていないと、金融機関が100%カバーする状況にはならないと思いますので、まずそこがスタートだと思っています。

【前田】 そのあたりは、まさにフィナンシャルジェロントロジーの研究領域ですね。

【抱井】 そうですね。証券会社では、命の次に大切なお金ということで高い倫理観が求められるわけですが、まさに金融ジェロントロジーは医学的な知見も入ってくるので、さらに高い倫理観を持っていないと悪用されてしまうリスクがあるのではないかと危惧しています。そういう意味では、担い手を育成することはとても大切な仕事だと感じています。

実際に安心して使える社会という点では、現場の一人一人が高齢者目線で、自分のこととしてどこまで行動できるかということで、いくら企業理念や高い倫理観だといっても、実際に不祥事がこれだけ起きているわけですから、どのように現場に根付かせるか、繰り返しどのようにやっていったらいいかというのも、泥臭い話かもしれませんが、とても大切だと感じています。

■ 頑張らない福利厚生

【得丸】 先ほど森さんが、平均寿命の話や90歳まで到達する確率の話をしてくださったのですが、今は想定外のことが起こっていて、高齢の方はこうあるのだという前提で、高齢者にとって住みにくい、お金すら使いづらい社会の仕組みになっています。一番端的なのは車の運転です。10年、20年前に、100歳の人が高齢者であることを誰が想定していたのでしょうか。ああいうアクシデントが起こって、その年になって運転するのが悪いというような話が先行すると、まさにジェロントロジーの考え方とは逆行するようなことが起きたりします。

若い人からすれば、昔は先輩の背中を見ていさえすれば道を踏み外すことはなかったのですが、今はそのことが遮断されています。われわれは50代の会社員を見ているのですが、とにかく先例がないことに対する不安感があります。それはいわれのない不安感で、不安に思わなくてもいいところまで不安に思っただけで萎縮してしまう部分が出てきています。解決策は難しいかもしれませんが、これまでの概念を捨てて、高齢の人はこういうものだ、こうあるべきだということは置いておいて、先ほど駒村先生がおっしゃったように、高齢者にとってお金が使いやすい社会はどういうものなのかをみんなで真剣に考えていくことが必要だと思います。

それから、現役の50代の人たちのことを考えれば、企業があまり福利厚生を頑張らないことが大切だと思います。65歳の雇用延長義務化になって、経

団連が旗を振れば大企業はこぞって、他社に負けな
い素晴らしい雇用延長制度を作り上げようとするわけ
で、従業員はますます“大樹”に頼ってしまうという
現象が起きています。そうすると、頼れなくなった後
との落差はこれまで以上に大きくなっているの、あ
まり面倒を見ないで、若いうちから自力で資産寿命
を延ばす訓練をしていかないとはいけません。突き放
すことが大事なのではないかと思います。

■ ファイナンシャルアドバイザーの育成

【森】 先ほど、高齢者の気持ちは高齢者がという話
があったので、それがヒントになったのですが、金
融機関の役割が重要になってくるのはもちろん分か
るのです。しかし、例えばもう少し年上の60～70
代で、FP的なスキルを持った人が町のかかりつけ医
のような感じで、お金の相談をしてあげられるよう
な役割があったらいいと思います。倫理的な部分も重
要なのですが、そういう役割を持つような独立系FP
や金融機関のOBなどを何とか増やしていくことはで
きないのでしょうか。

【前田】 この間、日本FP協会の伊藤専務理事と
シンポジウムで一緒にしたときに、それこそ地域包括
ケアのようなところでお金と生活の相談に対応できる
FPを地域にたくさん配置していきたいとおっしゃられ
ていたのです。

【加藤】 今は全国に支部があるので、そこで地域活
動は割と同じようなレベルで行っています。

【前田】 自治体ともつながっているのですか。

【加藤】 そうですね。行政と連携を結構取っている

ので、最近は人生100年というテーマで自治体から
相談会や講演などの依頼があり、そういったことも普
及していきたいと思っています。

【野尻】 残念ながらFPでは限界があるのです。ア
ドバイスはできなくて、プランを作るだけで終わるか
らです。あとは自分でやってくださいということになる
と、高齢者はできないことが先ほどから議論になっ
ている最大の課題であり、FPの資格を持った人が
日本に22万人もいるにもかかわらず、何もできてい
ないのは残念なところだと思います。

今、幾つか伺っていてすごく納得する一方で、おか
しくないかと思いながら伺っていたのは、例えばこれ
から先、金融機関の重要性は高まるかという、私
は逆だと思っていて、金融機関だから駄目だという面
もあるのではないのでしょうか。自分も金融機関にいて
こういうことを言うてはいけないのですが、結局、〇
〇銀行、〇〇証券、〇〇郵便となっているのは、機
関だから駄目なのです。

例えば田舎に行けば、床屋や八百屋など、地域で
一緒にやっている方の倫理観やフィデューシャリー・
デューティのようなものは、意識しているかどうかはと
もなく、かなり高いものだと思うのです。そういうレ
ベル感で、ファイナンシャルアドバイザーをつくってい
かなければならないと思っています。金融機関では
駄目で、お金と向き合う時のアドバイザーをやってく
ださる近所の方のような人たちが日本中に何万人か
いて、これを支える金融機関があればいいと思ってい
るのです。

それから、私は自分たちで研究会を始めているの
ですが、海外で議論していると海外でもうまくいかな

いのですが、終身年金がどうしても最後には力になるといわれています。でも、日本ではマイナス金利の中でこうした商品は組成しにくいものです。先々に受け取れる資金を保険の枠組みのなかで今作っていくことはなかなか無理な話なので、金利が付いていない時代に何かをするのは厄介だと思います。一方で、公的年金は終身年金だと思っているので、これを覚悟をもって大幅に変えることが必要だと思います。例えば、支給年齢を85歳に変える代わりに手厚くして、本人の資産は85歳まで使い切っても何とか国が面倒見るというぐらいの、英語でアニユイティというのですが、終身年金に代わるものが要るのではないかと思います。

それから、この議論を進めていくと、金持ちではない人をどうするのかとか、一般的な方はどうするのかという議論が常に出てきます。話を詰めていけばいくほど、均等の議論をすることはいけないというのすごく感じています。お金を持っていない人に取り崩しという議論をしても意味がないのです。だから要らないと言っているわけではなくて、金を使ってもらう人は金を持っている人でいいのではないかと思います。企業の福利厚生なども自助努力をできる人もいれば、そうでない人もいますので、一律に全員同じ議論にして扱ってしまうのもリスクの高い議論になります。言い方はちょっと変なのですが、あるべき姿なのに、自分がその恩恵を受けていなかったり、その範疇に入っていないということで、反論が強まるのが、全体として改善できない方向になるかもしれないと感じています。いろいろな意味で個別性というか、一般論の議論をそろそろ避ける時期に来ているのではないかと強

く思いました。

伺っていてメモをたくさん取れていて、私としてはとても楽しくやらせていただいています。

【前田】 私も議論として、使える話というのは確かにお金のある人でなければということを前提として、整理して話をしなければいけないと思っています。

それで、プランナーではなくてアドバイザーというのは、寄り添って長く付き合ってサポートしていくような身近な人なのですか。

【野尻】 具体的には、例えば売り買いをしてあげられる人です。銀行に行って送金できる人などです。それがどういう形か分かりません。法律上どうなるかなど、そこまで議論しているつもりはなくて、例えば運用しなければならぬときに、元本を確保しなければいけないというルールと、適切な収益を求めなければいけないというルールは、アプローチが全く違うと思うのです。だから、プランを立てて「こうですよ」「分かりました。ありがとうございます」と言えるのは、若い方はそれでいいと思うのですが、高齢になればなるほど自分でできる分野は小さくなっていくので、代わりにやってくれる人がいない限り、金融サービスを受けられないと懸念しているのです。だから、アドバイザーというのは、計画を立てたものを執行もするというものでなければなりません。

【前田】 今のお話はそれこそお金の話だけではなくて、新しい機器を買って、どう接続したらいいか分からないというシニアの方が多く中で、ちょっとしたことをすぐ聞けて、あれもやってくれるというような、コンシェルジュ的なサポートをしてくれる人がより身近にいる地域社会になることが望ましい方向なのかなと思

います。

【駒村】 今の話で厄介なのは、自分自身の認知機能が落ちているかどうか分からないことです。それから、付き合いがそれほど継続でない場合は、この人の認知機能が落ちているかどうか分かりません。そういうグレーゾーンの人が非常に増える中で、この人たちをどうするのかということが問題なので、日頃から知っているというか、継続性のある人しかジャッジはできなくなるという意味では、継続的な関係をつくり上げていくことはプライベートベースでも地域ベースでも重要だと思います。

そして、先ほど倫理の話もありましたが、尖った話をする、当然つけ込む人間はいるわけで、金融詐欺が世界中ではやって、これ自体が経済学の研究テーマになっているぐらいです。法の下での平等に反するかもしれませんが、相手の認知機能がある程度落ちているのを承知の上で、相手に損害を与えることを分かっている上でやった場合はペナルティを重くして、そういうことをさせないようなけん制が必要な時代も

来るかもしれないと思います。

ただ、「分からなかった」と言われてしまえば難しい問題なのですが、これは最近はやっているものもそうですが、明らかにこの人の認知機能が落ちているのを承知の上でいろいろな金融商品売り付けたというケースや、極端に言えば金融詐欺といったものに関してはペナルティを課して、加重をかけるのもありなのかなと思います。

それから、お金が使いやすい社会についてなのですが、バス停一つ見ても、交通標識一つ見ても、本当に高齢者目線で作っているのかという問題が山ほどあるわけです。このバス停があと 100m 向こうにあれば、横断歩道のない道路を高齢者が横断しなくてもいい作り方ができるのに、なまじ病院が反対側にあって、病院に行くためにはバス停を 100m ほど戻らなければなりません。すると、高齢者は自信過剰という問題がありますので、「私は大丈夫」と言って、杖を持ったような人が横断歩道のないところを突っ込んでいくわけです。アイデアを少し変えて高齢者目線



で、バス停の場所があと 50m でも 100m でも向こうにあれば、恐らく横断歩道を渡っているだろうと思います。

日本の交通標識を見ても、果たして高齢ドライバーが瞬間に判断できるような標識になっているのでしょうか。ですから、高齢者の活用としては、そういったものを高齢者に点検してもらえばいいのです。労働者として関わってもらうか、デザイナーとして関わってもらうかは別としてです。つまり、加齢しても過ごせる社会をデザインする研究分野を確立できないといけないと思います。

例えば商品設計もしょっちゅうデザインを変えていくわけです。でも、高齢者にとっては慣れ親しんだものがベストなのかもしれないし、これが洗剤なのか、シャンプーなのか、アルコールが入ったドリンクなのか、ソフトドリンクなのかという、ややこしいデザインをしているのは若者目線だからだと思うのです。そういう意味では、人口の 4 割を占めて、しかも膨大な経済力を持っている高齢者目線の社会デザインになっていれば、お金をうまく使えるか、資産管理がどうなのかということが変わってくると思うので、その辺がポイントだろうと思っています。

■ 老々相続

【前田】 当事者の目線や意見をどこまで商品・サービスからまちづくりまで反映していくことができるのかが大きなポイントかなと思います。それと同時に学生の育成、そういったことを理解する若い人をつくっていくことが大切だと思います。

ちなみに吉田さんは、リビングラボでまさに生活者中心の商品・サービスづくり、まちづくりの活動をしています。特にシニアの方としょっちゅうお会いしていて、そういう当事者意見は大事ですね。

【吉田】 昨日もまさに座談会をやって、70 代の男性グループ、女性グループにライフスタイルに関して困りごとや楽しいことなどを伺ったのですが、何となくお金のことを聞いたところ、皆さん使わないのですよね。老後のことを考えるとためておきたいと言うのですが、何のためにためておくのかと思うのです。せっかく若いときにコツコツとたくさんためたお金です。私が入っているところはミドルクラスよりも上の方の人が多く、蓄えが結構あるような、7LDK に一人で住んでいるような地区なのですが、そういう方々も「将来不安だから使わない」とおっしゃるのです。お伺いすると、子どもとも一緒に住んでいないし、別に子どもに残すことも考えていません。そうすると本当に病気になったときのためや死ぬときのため、お墓のために残しているのかなと思うと、もっと楽しいことに使える社会になるといいなと思いました。あまり不安をあおり過ぎて、使わないということが結構起きているなというのをすごく感じていました。

【前田】 確かに発信材料として、あまり不安をあおるようなことは避けた方がいいと私も思います。あとは、先ほどもあったように、判断力の低下が自覚できていないと、という部分はありますよね。それはある意味、アカデミックの世界が解決する話なのか、いろいろこういことがあったらちょっと注意というようなガイドライン的なものはあると思うのですが、それをもっと身近に周りの人たちが把握できるような環境を

つくるのが重要ではないかと思います。

【得丸】 それから、これ以上がっちりお金を抱えて使わない 60～70 代をつくらないように、今の 50 代の人たちには、安心してお金を使ってくれる 60～70 代になってもらうことが大事だと思います。

【前田】 口座にも税金をかける方法もありますよね。タンス預金の話もありましたが。

【野尻】 アメリカには、使わないとペナルティタックスをかけるものがありますので、できなくはありません。ただ、今入れたら、けんかになるでしょう。

【金井】 安心して使わないのは、昔から日本人の性癖のようなところがあります。アメリカでは、高齢になると少しずつ使って資産を取り崩すのですが、日本人は大体、横にお金を流します。

【野尻】 みんな同じですよ。アメリカでもイギリスでも、怖くてお金を使いたくないですし、大体お金を持っている人ほど自分の寿命が長いと思っていますから、ため込むのです。これは社会的には弊害があるので、ルール化も必要なのです。アメリカは確定拠出年金で、所得控除で資産形成をしたものがすごく大きくなっていて、莫大な量の資金が積み上がっています。あのお金は 70.5 歳を過ぎると強制引き出しルールがあるのです。毎年、国税庁が公表した比率で、あなたの持っている DC(確定拠出年金)の財産と IRA(個人退職口座)に入っているお金の何パーセントを引き出しなさいというルールがあるのです。

それを計算したら例えば 1 年間で 1 万ドル引き出すことになったとして、怖くて嫌だから 1000 ドルしか使わなかったら、残りの 9000 ドルに対して 50% のペナルティタックスをかけるルールがあるのです。そうす

るとみんな、そんなに取られるのなら使ってしまうと思います。その代わり、引き出せば所得換算になって、税率 20% だったら 1 万ドル引き出せば 20% の所得税を払うことになります。積み上げてくるときに所得税を払っていないので、国民の納税義務をやっていないわけですから、引き出すときに税金を払うのは、ルール上は当たり前なのですが、そのルールを新たに入れようと言ったら、それは誰も賛成しません。

先ほどの公的年金 85 歳支給ルールは、制度的にはできなくはないかもしれませんが、やろうと思ったらとんでもない社会的コスト、政治的なコストがかかるという感じがしています。ですので、どこの国も高齢者はあまりお金を使いたがっていないのです。ただ、日本は特殊で、何が起きているかという点と現役世代が大幅に減るという事実は他の国にはないのです。そういう国になっていくのに、お金を使わないままに、現在年間 50 兆円ぐらいのお金が相続として高齢者の中で回っています。50 兆円というのは GDP の 1 割ですから、とんでもなく大きなお金が高齢者から高齢者に回って、老々相続といわれています。それはもったいないという気がします。

【前田】 話を広げてしまうと、これから金融機関がより重要になっていくのかどうかという議論が先ほどありましたが、お金の形というものは今はキャッシュレスなどにどんどん変わってきています。そう考えると、お金の価値や金融機関の存在が変わっていく可能性はあるかもしれません。

【野尻】 キャッシュレスは高齢者向けなのですが、自分は何とかなるけれども、自分の親の世代は無理なのではないかという気がします。使えないとい

うよりは、キャッシュレスにした途端、クレジットカードもしくはプリペイドカードに入れた途端、その段階で使ったというマインド設定をしています。メンタルアカウンティングというのですが、1万円を入れてしまうと、その1万円はいろいろなところで使っても、使うことに対する罪悪感がなくてどんどん使いがちになります。これがいいのか悪いのか分かりませんが、高齢者にとってはちょっと危ないという気がします。キャッシュレスが本当にいい社会なのかと言われると、キャッシュがいいとは思わないのですが、今のようになっていて大丈夫なのだろうかという懸念も持っています。

【前田】 確かに日本では、特にシニアの方は現金が好きですね。そういうときにキャッシュレスが広がっていくのかどうか。全く専門外なので何も分からないのですが、飛び交う現金は減っていくような感じがします。

■ 不動産をどう活かすか

【袖井】 ちょっと違う話でいいですか。資産というと今は金融資産の話ばかりでしたが、高齢者は不動産をたくさん持っています。空き家などの問題をどうするのでしょうか。高齢者の資産がものすごく多いと高齢者白書に出ていますが、その半分ほどは不動産なのです。高齢者は持ち家がとても多いのです。だから、その辺をどうするのかというとても大きい問題があります。

【前田】 不動産については、いかがですか。

【袖井】 金融機関としてはどうですか。

【金井】 例えば銀行だとお金しか見ていないのですが、信託銀行の場合は不動産をある程度見えていますし、相続もありますね。そういう意味では、トータルで資産を管理できないと無理なのですが、金融機関でも例えば、証券会社や銀行など複数の金融機関に預けている場合がありますよね。特にお金をある程度持っている人については、金融機関を分散しているケースがあって、先ほどのメインバンクがどこかよく分からないということがあるのです。そうすると、例えば認知症になってそのお金をどうするのかという話になったときに、極端な話になるとどこか一つの銀行に全部預けてしまいます。そうすると、こちらで持っていた株も債権も全部売って現金化して、どこかに集めるという変な状況になってしまうのです。

恐らく、一つの金融機関で管理すると利益相反になってしまうので、自分のところに全部お金を取ってこいという話になってきて、下手をすると不動産も全部売って現金化しろという話になってしまうのです。だから、FPがとても重要です。FPというか、プランニングというか、確かに野尻先生がおっしゃるように、実際にオペレーションもできるような第三者のような人が出てこない、複数の資産、複数の金融機関を持っている高齢者の資産全体をカバーできないと思います。今はそうっていないので、ここは一つ大きなテーマだと思います。

【袖井】 その人が悪い人だったら困ってしまいますね。

【金井】 そうなのです。協会には確か倫理規定があるのでですね。

【袖井】 そうですね。それでだましたりしたら大変

なことになります。

【前田】 賃料が高くないかと昔から思うのです。給与に占める不動産家賃の割合は、どんどん上がり続けていると思うのです。あれはどうして下げられないのでしょうか。本当に素人で恐縮なのですが。特に東京は高いですし、もちろん不動産業者は怒るでしょうけれども、全国一律に下げられないものかとずっと思っているのです。あとは、日本の場合、住宅の社会保障化が徹底していないですね。住宅がお金や生活に与える影響は結構大きいと思うのです。そういう意味では、住宅のことも大変重要なテーマですね。

【谷口】 オブザーバーですが、話させていただきます。私は、不動産業務をメインにやってきました。人生 100 年時代において、不動産は資産寿命と健康寿命の両方に絡んでくると思います。ですから、今お住まいになっている所からダウンサイジングするのか、移住するのか、もしくは近くの駅前に行くのか、もしくはリフォームをするか、今はだんだんエイジングインプレイスの方が大事になっていると思いますから、そこに居続けるためにどうしていくのかといったことをやっています。実は不動産業界の中でも、総合的にコンサルティングをする人間は、まちの不動産屋はそういうことはしないので、なかなかいないのです。金融資産のトータルコンサルティングと同じように、お住まいについてトータルコンサルティングをすることはなかなかできていないのです。

資産寿命について言うと、今はリバースモーゲージしかありません。900 兆円ほどある個人の不動産の資産をどう長く使っていくかということについては、民間の方の施策としてももう少し商品を考えないといけ

ないと思います。先ほど 60 歳のリバースモーゲージが動き始めているという話がありましたが、そこはもう少し拡充しなければならないと思います。

空き家も、本人以外が触りに行くということが大事だと思います。例えばシェアリングエコノミーがはやっているので、シェアハウスなども今のダウンサイジングと同じようにはやっていて、例えば外国人が住むような場所として、2 階を一部貸してあげたりすることが都市圏では始まっています。そうすると、高齢者が収入を得ながら、誰かが触っている状況になっていくので、空き家対策になります。それから、コンサルティングをするときには次世代の人と何か一緒にやっていくということをしないと、なかなか解決できないと思います。

【袖井】 田舎の親の家を持て余している人が結構多いのですが、何か良い解決策はありますか。

【谷口】 田舎になってくるとなかなか大変ですが、手を入れるのは大事なのですね。ユニバーサルデザインにしていく中で、誰かの手が入ることがまず第一歩だと思います。

【駒村】 手を付ける話と、親をどこに住ませるかという話はすごく厄介な話で、いろいろなことを考慮しなければなりません。それを 75 歳になって意思決定を自分でしろと言われたら、たまらないと思います。

【谷口】 実際、70 歳、80 歳になると、手は触りたくないし、何もしたくなくなるのです。本当は先生がおっしゃるとおり、60 歳や 50 歳の若いうちに手を付けないと、住まいも放置されるようになっているのが現実だと思います。

【前田】 どうもありがとうございました。



国際長寿センター（ILC=International Longevity Center）は、

少子高齢化に伴う諸問題を国際的・学際的な視点で調査研究し、

広く広報・啓発および政策提言を行うことを目的としています。

現在までに米国、日本、フランス、英国、ドミニカ共和国、インド、南アフリカ、

アルゼンチン、オランダ、イスラエル、シンガポール、チェコ共和国、ブラジル、

中国、カナダ、オーストラリアの世界 16 ヶ国に設立され、

ILC グローバル・アライアンスとして、研究やシンポジウム開催等の共同事業、

また各国独自の活動にも精力的に取り組んでいます。

この ILC グローバル・アライアンスは、老年学の世界的権威であり、ILC の創設者である

ロバート・バトラ博士によって提唱されました。

日本では、その志に賛同した民間企業の熱意と、厚生省（当時）の指導の下、

3 年間の準備期間を経て 1990 年 11 月に ILC-Japan が誕生しました。

以来、ILC-Japan はプロダクティブ・エイジング*の理念のもとに、

数々の調査研究に取り組むとともに、広報・啓発活動にも力を入れてまいりました。

ILC-Japan は、国際的な情報プラットフォームをめざし、すべての世代が支え合い、

いきいきと生活できる豊かな高齢社会の実現にむけて、

さらに積極的な取り組みを進めています。

***プロダクティブ・エイジング**

ロバート・バトラ ILC 米国センター元理事長が提唱した概念。

「高齢者を社会の弱者や差別の対象としてとらえるのではなく、
すべての人が老いてこそますます社会にとって必要な存在としてあり続けること」

「生涯現役の日」交流フォーラム 2019

記録集

2020 年 3 月 10 日 発行



一般財団法人長寿社会開発センター
国際長寿センター〈日本〉(ILC-Japan)

〒105-8446 東京都港区西新橋 3-3-1 KDX 西新橋ビル 6 階

TEL : 03-5470-6767 FAX : 03-5470-6763

URL : <http://www.ilcjapan.org>

編集 : アドバンスクリエイト株式会社

デザイン : Ludoviko design

印刷 : (有) ダイキ

「生涯現役の日」
交流フォーラム 2019

記録集