



アクティブで ハッピーな シニアライフに向けて

〈座談会〉 近未来超高齢社会を展望する

日本の近未来社会を展望するとき、その主役ともいえるシニアを抜きに語ることはできない。

急激な高齢化の先には、はたしてどんな社会が待っているのか。

シニアライフの理想的なあり方は？ それを実現するために必要な道筋とは？

さまざまな立場からシニアの問題に深く携わっている皆さんにお集りいただき、

シニア世代の抱える問題点やハッピーなシニアライフを送るための

方向性などを議論していただいた。

2002年2月17日 箱根湯本・萬翠楼 福住にて

—— HRIは、近未来社会の生き方をテーマに調査研究を進めています。その中で、今年度は「シニアライフ」に焦点をあてて調査研究を進めてきました。やはり「超高齢社会」を間近に控え、大きな社会変化の要因として注目しているからです。本日お集まりいただいた皆さんは、アクティブで創造的なシニアライフを送られている方々ばかりで、まさに自他共に認める近未来シニアライフのフロンティアだと思っています。まずは、皆さんが現在取り組まれていることをご紹介いただきながら、等身大の感覚でこれからのシニアライフへの展望を語っていただきたいと思います。

テーマは健康づくり、就労、
インターネット

出席者

板垣雅夫氏
毎日新聞編集委員 「シニア@毎日」編集長

沖藤典子氏
ノンフィクション作家 全国高齢者ケア協会副会長

堀池喜一郎氏
シニアSOHO 普及サロン・三鷹代表理事

守永英輔氏
淑徳大学教授 シニア社会学会事務局長

後藤洋一郎氏
株式会社 富士フィルム人材開発センター取締役

(司会・進行)
中間真一 HRI 主任研究員

※所属・役職名は座談会実施当日のもの



板垣 毎日新聞社の板垣です。毎日新聞の社会部で、記者をずっとやってきました。3年ほど前に、新聞社としても日本の高齢化社会にきちんと対応していかなければならないということで調査を命じられ、何をやらなければならないかと調べ、考えました。その結果、新聞社はやはり情報提供という得意分野で貢献することが必要だろうと、1年数カ月前に立ち上げたのがインターネットの「シニア@毎日」です。そこで編集長をしています。

超高齢社会を迎え、これからどうなるのかに関しては、よくわからないことも多いのですが、この3年間シニアの現場取材してきた結論として申し上げたいのは、これからの高齢社会で中心になることが3つあるということです。一つは健康づくりです。高齢者の90%は健康で、元気な方が多い。健康でいることはますます重要になってきます。社会保障制度の財政面からも、高齢者の健康は求められています。

二つめは就労です。少子高齢化で若い人たちが減り、高齢者が増えてきます。働くことには、単に稼ぐということばかりではなく、ボランティアや地域活動も含めた幅広い意味があります。高齢者も働き、社会に貢献していかなければならないでしょう。それから、最後はネット。つまりインターネットの普及です。これも世の中を変える大きな起爆剤になるのではないかと考えています。

沖藤 沖藤です。22歳から37歳までは日本リサーチセンターという調査会社で、調査研究の仕事をしてきました。37歳のときに会社を辞め、著述業になりました。現在は、

主に女性の社会参画や高齢者介護の問題を中心に、市民運動をしながら著作活動をしています。

これまでいろいろなテーマに取り組んできて痛感しているのは、人口構造が劇的に変わっていく社会の中であって、女性と高齢者は大きな資源だということです。女性が資源という点に関しては、女性の能力を活用してこなかったことが、日本の社会の非常に大きな損失であり、不幸であったと思っています。男女共同参画社会基本法もずいぶん長い運動の末、ようやく通った法律ですが、今後は年金の問題もあります。年金財源を確保していく上でも、制度の見直しは必至です。遺族年金はもろんのこと、働く女性と専業主婦との年金格差の問題、女性の就労、それから老後の女性の経済的な生き方、そのあたりをセットにした問題に現在、取り組んでいます。

次に問題になるのは、やはり介護です。確かに9割の人は元気ですが、今日元気があっても、明日元気であるという保証は何もない。常に元気でない1割に繰り込まれていくというリスクを背負って生きていかなくてはならないのが高齢期です。介護保険法が一応通ってひと安心ですが、介護する家族の感情を含め、まだまだ問題は多く残っています。

高齢者がハッピーかどうかに関しては、幸福感が非常に相対的な概念であるため一概にはいえませんが、少なくとも親の世代からみたら、今の私たちは非常に幸福だと思っています。一つには年金が豊かです。二つ目に健康です。そういう意味で、私たちは元気でアクティブな高齢期を生きています。

そうした生活ができるということ自体、とても幸福だと思います。

ただならぬオジサン、オバサンをめざせ

確かに、今のシニアは一世代前のシニアと比べたら、とても幸せだというデータがあります。板垣さんの「シニア@毎日」の調査結果です。これによると、一世代前より幸せだし、おそらく次の世代よりも幸せだろうという結果が出ていましたね。

板垣 あの調査で興味深かったのは、子どもたちの世代のほうが自分たちと比べて幸せであるというのが、6年前の調査と完全に逆転したことです。総務庁の高齢化対策室（現内閣府）が1996年に調査した結果では、「自分たちの子どものほうが幸せだ」というのが50%以上あった。ところが、最近行った私どもの調査ではまったく逆転してしまい、「自分たちのほうが幸せで、子どもたちは幸せにならない」と答えた人が50%以上あったのです。これにはびっくりしました。

原因は何か。昨年の米国同時多発テロの影響もあるし、わが国の財政的な危機や不況のせいもある。それから、少子高齢化の問題が一般に浸透してきたということがあるかも知れません。しかし、これは本当に驚くべき数字です。どういうことなのか、今後じっくり調べてみたいと思っています。

堀池 私は「シニアSOHO普及サロン・三鷹」という、55歳以上のシニア層を対象とした任意団体の運営に携わり、その代表



いたがき まさお
1942年(昭和17年)生まれ。65年毎日新聞入社、新潟支局の後、東京本社社会部へ移り、警視庁、防衛庁、文部省、運輸省、東京都庁、ロッキード事件取材班、教育取材班などを担当。社会部デスク、浦和支局長、生活家庭部長、制作局長などを歴任。99年から編集局局長委員(編集委員)。主な著書に「乱塾時代」(サイマル出版会)など。現職は、(財)日本私学教育研究所専任研究員。

をしています。ちょうど2年半前に、何か自分の得意技や好きなことを生かして、ボランティアではない責任ある活動をしよう、「ただのオジサン」でなくて、「ただならぬオジサン・オバサン」をめざそうというかけ声で始まった組織です。会員は250人ぐらい。2000年の12月にNPOとして認可されました。幸運なことに、SOHOシティ推進を掲げていた三鷹市の政策と一致し、ニーズや支援策もあって、IT講習を中心に、この2年間で6000人ぐらいの人を教えることができました。

われわれの会は、今でも週に1回以上、取材を受けています。なぜそんなに注目されているのか。一つは、NPOであるということ。ヨーロッパでは国民総生産の18%がNPOセクター、アメリカでは13%を占めるのに、日本は1%台です。社会の非常に重要なところが機能していないのが、日本の大きな問題です。そこによりやく政府が気がついて、NPOというものが注目され始めました。

それから、シニアです。これまでピラミッド型の組織でさんざんやってきた人たちが、今度は地域に帰って自宅で、分業しないで

やってみたいという強い希望があった。いわゆるSOHO—スモールオフィス・ホームオフィスという考え方です。そのベースにはIT、つまりネットワークの活用がある。NPOとシニアとIT。この3つを同時に掲げて活動している団体はあまりないということ、注目されているのではないかなと思っています。

2000年を境に生産人口が減少し始めた中、今まさに高齢者が自ら社会を支えないと、とんでもないことになる。一方で、自己実現の時代ということ、私たちの組織のようなどころにも人がワッと集まってくる。そういう意味では大きな変化ですが、すでに自己実現だけをいってられない世の中に入っています。それを考えると、社会を支えることを含めた意味での自己実現をめざさざるをえない。それを今感じているところです。

守永 私はずっと産業界でして、会社生活を36年間送ってきました。前半は化学メーカーで広報を、後半はその会社が100%出資したりサーチセンターに移り、マーケティングの仕事に携わってきました。6年前からは、淑徳大学で経営文化論などを教

えています。

その少し前、ちょうど今から10年前に、「じゃおクラブ」という神奈川県の中高年男性だけの地域活動のネットワークを立ち上げました。きっかけとなったのが、その何年前に出版した『男が変わる』という本です。女性たちは地域で選択肢の多い生き方をしているのに、われわれ男性はこのままでいくと擦り切れてしまうぞと、燃え尽き症候群が出かかった頃、もう少し選択肢の多い人生をめざそうよと、その本を出した。それで、行政のほうからいろいろと声をかけていただくようになり、「じゃおクラブ」の設立に至ったわけです。

産業界と、大学という教育の場、それから「じゃおクラブ」を通じた地域活動という3つのことを経験してきたわけですが、もう一つ、「シニア社会学会」というのを立ち上げることになりました。やはり今日のシニアの問題は、働くことを抜きにしては語れない。ボランティアやNPOでの活動など、新しい多様な働き方も含めて、地域社会の中で主体的に活動し続けることができるような、年齢差別のない社会の仕組みや枠組みを、次の世代の人たちのためにど

出席者からのメッセージ

シニア色に染まるわが国は、“地域活性化” “女性的思考”がキーワードになる

板垣 雅夫

いつの時代でもそうですが、特定の年代層だけが幸せになったり、不幸になることはありません。今、日本社会は人類が経験したことのない「少子高齢化」へと向かっていますが、これは、高齢者の間だけに問題が生じるのではなく、日本人全体に影響が及んでいくことです。

統計的にみれば、2025年には65歳以上が国民の30%近くとなり、その数年前には選挙有効投票の50%以上は60歳以上の人で占められるようになります。高齢者比率の高まりで、日本社会全体が、政治の世界も生活の面でも、「シニア色」に染まっていくのです。

そのとき、日本はどんな時代となっているかを予測すると、一つには、地域社会が活性化するといわれています。会社などで働いていた人たちが定年でドッと地域社会へ戻ってくるからです。その後、運よく働けるとしても場

所はご近所、というケースが多くなるでしょう。日本人の歴史からみれば当然の姿、元へ戻るといことです。

もう一つは、女性的なものの考え方が支配的になるという予測です。働く男性中心の社会では、会社中心、組織中心の考え方が支配的でしたが、高齢社会になると地域や家庭、個人を大事にする女性的考え方が主流になっていくということです。大地をしっかりと踏みしめ、子どもを育て、ハツリやごまかしのない女性たちの考え方が支配的な、「本物の時代が来る」ともいわれています。

その中で大事なことは、シニア層は若い世代の「球拾い」に徹していくことだと私は思っています。球拾いですから、体は動かさなければなりません。いつまでもできる範囲内で働くのです。しかし、口出しは避けたほうがいいでしょう。後方で黙って見ていて、本当に危険なときだけ声をかけるのです。それによってシニアたちの知識、経験は若い人たちに継承でき、世代間の協力体制も整うと思います。

う準備するか。それをテーマとして取り組んでいくところです。

定年後の長い人生をどう生きていくか

— それでは最後になりましたが、後藤さんです。後藤さんは、シニアライフに向かう役職者に対して「ライフデザイン・セミナー」という研修を富士フィルムで担当されていらつしやいます。

後藤 まず、なぜ「ライフデザイン・セミナー」を始めたかについてですが、平成8年に富士フィルムでは役職制度の改定を行い、いわゆる役職定年制を導入しました。役職によって年齢は違いますが、たとえば55歳になったら課長さんを後進に譲ってくださうという制度です。突然の導入でしたし、役職手当がなくなるので、反発がものすごく大きかった。

富士フィルムに限らず、多くの日本企業は「これが絶対」という「一神教」を社員に強いてきたと思います。ところが、その一神教の世界で「やれやれ、オレもやっとここま

で来たか」と思ったところで、急に役職制度が変わってしまった。サラリーマンの報奨は「地位と名誉と収入」ですが、これを一挙に失うわけです。当時、私は富士フィルムの人事部にいたのですが、こうした状況に対応して、「地位と名誉と収入」に代わる「今後の生き方を考える場」として平成10年にこのセミナーをスタートさせました。

最初はそういう経緯で始まったものですが、不安感の解消や、参加者の「オレの人生計画をどうしてくれるんだ」というような他律的な話を中心でした。ところが3年ほど経つと、雰囲気がいづいぶん変わってきたのです。受講者の年齢層が下がってきたこともありますが、晴天のへきれきで制度が変わったことにうらたえていたのが、そういう制度をすでにあるものとして受け入れた上で、どう生きるかという方向に皆さんの気持ち動いてきた。つまり、非常にポジティブな、ある種覚悟を決めた自律的な生き方を感じるようになりました。

仕事というのは人生の一部に過ぎない。自分の生き方には多様な切り口がある。そういう価値観みたいなものも感じるようになります。最初のねらいだった、多神教の世界

によりやく入り始めているのではないかと思うようになったのです。もちろん、皆さんすべてがその価値観を持っているわけではないのですが、セミナーを受講すると、どういうふうに生きなければならぬとか、少なくとも生き方の方向性は考えるようになります。

そんなところから、今日は私自身の考えというより、今まで一神教の人たちが「ライフデザイン・セミナー」でどうやって神様の数を増やしてきたかという、そういうところで少しお話ができればと考えています。

皆さんにご発言いただきましたが、多彩でありながらも、共通する課題というものも見えてきたような気がします。皆さんのお話に共通して出てきたのは、「働く」ということだったように受けとめました。そして、働く場としての「会社」という文化の問題にも、一神教と多神教にたとえたお話がありました。このあたりから、もう少し話の奥に入っていこうと思います。

沖藤 一神教と多神教、大変おもしろい言葉だなと思って聞きました。私の受けとめ

こうよういちろう
1949年東京生まれ。74年早稲田大学文学部心理学専攻卒業。同年、富士写真フィルムに入社し、以後、営業部を経て、教育に関わることになる。98年(株)富士フィルム人材開発センター取締役として移籍、現在に至る。主にマネージャー層の意識と行動の変容を目的にした教育や、シニア世代に向けた「ライフデザイン・セミナー」に注力。

出席者からのメッセージ

50代の人間にとって、この先どう生きるかは大きな関心事

後藤 洋一郎

シニアフォーラムに参加して、「世の中捨てたものじゃないぞ」という意を強くしています。怠惰、無責任、利己による日本のシステム崩壊を挙げれば、キリがありません。こんな世の中「捨ててしまいたい」し、こうした事態に至っていることに、シニアや働き盛りといわれる世代が無縁であるわけではなく、「システムは崩壊しているが、個人は信頼できる」というのは、矛盾しているかも知れません。それでも私は、フォーラムで語り合った方々と、そのお話を通じて知り得たNPOや地域活動に参画しているシニアや女性たちに、信頼と大きな期待を感じました。まさに「シニアと女性が残された最後の資源」です。

フォーラムの後、3月の飛び石連休に12回目の「ライフデザイン・セミナー」がありました。実は年間計画を立てるときに、木曜日が休日であるこ

とを見落としていたのですが、意に反して、参加メンバーの半数以上から、「この日程だから参加できた」「前から来たかった」「もっと早く来ればよかった」という声を聞きました。プロフィット・オーガニゼーションの担い手は、厳しい事業環境の中で、仕事から離れられないのが実状です。座談の中で、「地位と名誉と収入」の話をしましたが、これらは「納得のいく人生」の結果指標になり得ても、目標ではありません。50代のひとかどの人間にとって自己存在の誇らしい証しを仕事に求めつつ、このままでよいのか、この先の人生にどのような場を考え、誰と、何をやるべきかは大きな関心事です。

富士フィルムの教育は仕事ができる人=良い人ではなく、人間総体の自律を求めて、高いアウトプットを求めてきました。今まさにシニアへの入り口にさしかかろうとしている団塊世代がライフデザイン・セミナーを通じて、グッド・シチズンとして個人・家族を真剣に考え、社会の怠惰、無責任、利己を排除し、「世の中捨てたものじゃなくする」側に立つとき、納得のいく今後の人生の証しと現状の自分との構図を見いだせるものと信じます。

方はこうです。明治以来、日本は、男の立身出世と女の良妻賢母がワンセットになって突き進んできた歴史があります。それが戦後になって男は外に出て働き、女は家について家事・育児という性別役割分業に変わってきました。外へ出て働くという中に、男の価値を立身出世に置くという価値観が強烈にあって、実は男性自身もそのことで非常に傷ついてきました。女性もその役割分業のために男社会に入り込めない。仕事をしたい女性たちが、女性役割の中に押し込められ、泣く泣く主婦化せざるをえなかった歴史を抱えています。

男社会の価値観は、末は博士か大臣かという、いわゆる偉くなる男というものに自己規定してきました。だから、企業の中の競争社会も、ポストをめぐる争いであって、人間としてどう生きるかとか、豊かな人生とは何かとか、そういうことを考える競争ではなかった。いわゆる男の価値を、役職や出世争いに置いたのが一神教の世界ですね。それが今、若年定年とか役職リタイアという形で、あらためて男の価値、あるいは人間の価値は何なんだろう、というように、価値観の多様化に意識を振り向けていくことによって、働くというものは何だろう、あるいは生きていくとはどういうことなんだろうと、考える企業風土ができてきた。私は多神教というものをそのように受けとめました。

女性も、共に生きるパートナーを男性に求めているのであって、必ずしも企業組織の中で偉くなる男性を求めてきたわけではないんです。男性はどういうわけか、「妻はオレが出世することを望んでいる」と思い込んでいる。出世ということの中に、先ほどおっしゃった3点セット、地位と名誉と収入があり、それがそのまま年金や退職金にも反映します。つまり、金を稼ぐ男が価値のある男というように、男性自身が思い込んできたわけです。

実は、女性にもその傾向がなかったわけではありません。三高男といって、背が高くて、学歴が高く、収入が高い男性を理想の結婚相手と考えた時代もあります。しかし、やはり女性のほうが早く気がつきました。今は、この男だったら育児に絶対協力するだろうというのが、お婚さん選びの基準なんです。「育児をしない男は意気地がない」というように、ハッキリしてきていま

世の中の価値観が大きく変わってきた

す。それもまた多神教で、私はいいなと思っています。私は非常に楽天的な人間ですから、そうした変化から未来に非常に明るいものを感じています。現在47歳の方が2020年に65歳。2020年に65歳以上人口がピークを迎えますから、そんなふうに変化している40代後半から50代の方が増えてくると、高齢社会はそう暗いものではないなと思います。



おきふじ のりこ
1961年北海道大学文学部卒業。日本リサーチセンター第二企画調査室室長を経て現職。大学非常勤講師や国、県、市の審議会委員などを歴任。働く女性の問題、家族、高齢者問題、介護問題などをテーマとする。『あすは我が身の介護保険』（新潮社）、『夫婦という幸福・夫婦という不幸』（集英社）など著書多数。

出席者からのメッセージ

「男のロマンは女のフマン、ガマン」の現実を見つめる必要性も

沖藤 典子

「生きがい」などを語るとき、私たちはどうしても「社会的な」側面からの有用性を考えてしまう傾向にあります。

こんな活動をやっている、こんな多くの仲間をつくった、こんなに社会に役立っている、そこにこそ生きがいがある、こんな話に終始しがちです。この「生きがい論」は、江戸時代や人生50年時代などにはなかったものであり、「隠居」「孫育て」を超えたものとしての新しさがあると思います。私もこの新しい生きがい論にくみするものです。

定年退職組が大量に発生した20年ほど前、妻たちはテレビの前から動こうとしない夫たちの生態を、「粗大ゴミ」「産業廃棄物」「濡れ落ち葉」などと嘆いたものでした。

だから、夫たちが時代の変化の中で、「行動化」したことは、健康面、経済

面、夫婦の関係面で歓迎すべきことでした。

今回の座談会も、この「新・生きがい論」に徹しており、多神教などの話もつまるところは、この新しい「生きがい」を手にするための方向を指し示すものであったと思います。つまり、「行動化」のための多神教でありました。

その結果、老いの生き方全般を、多神教としてどうとらえるかの言及は、弱くなったと思います。つまり多神教とはいえ、「男は外に」という価値観においては一神教の範囲を出ておりませんでした。老夫婦の新しい協調性、家族内における役割などの問題は取り上げられず、「男のロマンは女のフマン、ガマン」の現実には言及されませんでした。

しかし、社会的有用性には限界があります。そこを踏まえながら、高齢女性の社会活動問題なども、論議の俎上に載せる必要があるのではないのでしょうか。そこが欠落してしまうと、結局は、シニア社会の一部を論じたものにすぎなくなってしまう危険性があると、申し添えておきます。

す。ところが、現在は内部告発がすごい。たとえば、先日起った雪印食品の不正表示事件。毎日新聞のスクープですが、あれは完全な内部告発なんです。それから、外務省にしても他の役所にしても、巨大な内部告発がバンバン出てくる。ロッキード事件の頃とは、まるで違った昔日の感があります。

何が違うかという点、官公庁にしても大企業にしても、組織に属して人間の考え方が変わってきたんですね。昔は一神教で、組織の中にいて、上司の言うとおりでやっていると、自分ばかりか家族までが世の中からはじき出されてしまう。そういう恐れを抱いていた可能性があります。だから、一切見えて見ぬフリをした。ところが、今はそうじゃない。正しいと思ったこと、おかしいと思ったことは、やはりなんらかの行動で是正していくという力が働いている。

新聞記者としても一つ感じるのは、外務大臣だった田中真紀子さんの罷免に対する世間の反応。あれも同じだと思います。外務省はエリート臭がブンブンする封建社会で、とんでもない権力機構だというのは、国民のほとんどが承知しています。だが、そ

れをきちんと是正することは誰もしてこなかったし、できなかった。それを田中大臣が挑戦し、ドン・キホーテ的に戦った。どこまでやれるかわからないけれど、とにかく今までできなかったことをやろうとした。じゃあ拍手喝采して、応援してやろうじゃないかと、そういう気持ちがとても強くあったのだと思います。

ところが、ああいう形で彼女が更迭されてしまったのですから、小泉さんの人気はガタ落ちとなった。これは予想以上ですね。支持率の最近のピークは77%だったのですが、それが50%台に落ち込むというのは、新聞社ですら予想しなかった。そういうことを目の当たりにしていると、どうも世の中は変わってきたぞ、これまでの価値観とは違うぞ、と思うわけです。

守永 昔の日本人は、組織の中から縄付きを出さないのが常識でした。私は「車座社会」と呼んでいます。みんなが自分たちの内側を向いている。そうした組織からは、内部告発は出ないと思っていましたから、確かに変わってきましたね。

われわれは、会社で就職をしたとき、自分の一生をその会社に預託してしまうとい

う、おそらく世界でも例のない生き方をしてきた世代です。それこそが一神教で、自分が所属している組織そのものが神だったわけです。

私は広報マンでいた時期が長く、1970年代の石油ショックや公害問題が荒れ狂っていた頃に、化学メーカーで広報課長をしていました。すると、会社という組織の中でキリミ状態になるわけです。はじめに世の中を見ようとすると、内部から「お前、どっちを向いて仕事してるんだ」という声が聞こえてくる。広報マンというのは、こうして十二指腸潰瘍になるか肝臓をやられてしまうわけです。私はその両方を経験しています。しかし、私が恵まれたのは、そのときに会社を外側から見ることができたことです。同時に、組織対個人の問題にぶつからざるをえなかったわけですが、今後、一神教が多神教に変わっていくとすれば、少なくとも日本の社会にかなり大きな変化が起これと考えています。

組織対個人の相克の次に経験したのが、先ほど沖藤さんがおっしゃっていた男と女の問題です。70年代、ちょうど公害問題で私が矢面に立ってるときに、最初に動き始



もりなが えいすけ

1935年生まれ。旭化成工業、旭リサーチセンターを経て、現在は淑徳大学国際コミュニケーション学部経営環境学科教授。著書に「男が変わる 自分自身への独立宣言」がある。地元の湘南地域の「おやじ」を集めた、地域ネットワーク「じゃおクラブ」主宰を歴任後、現在は大学教授の傍ら、「シニア社会学会」の事務局長も務める。

出席者からのメッセージ

シニアの経験、能力、ゆとりを活かせる社会のしくみを

守永 英輔

日本は今、ようやく男性の変革期を迎えている。カイシャ人間本権でやってきたシニア男性たちの意識は微妙に流動化し、選択肢のもっと多い人生を模索し始めている。地域社会での暮らし方や活動が、これら男性たちの視野に広がりつつある。

同時に、日本は今、世界にほとんど先行モデルのない超高齢時代を迎えている。4人に1人が65歳以上の高齢者という社会を、私たちは頭では理解できてリアルにイメージすることができない。

つまり、日本の社会には男性の変革と超高齢化が重なるかたちでやってきたのである。いずれも私たちの社会が初めて体験する変化といえる。

こういう社会の中で、シニア世代の役割と価値が高まっている。定年後、つまり60歳以上の男女世代は、産業社会あるいは地域社会で豊富な経験を

積んできている。しかも現役世代に比べて、時間的にも経済的にも余裕を持っている。この人たちが蓄積してきた知識・能力を活用しなければ、社会的な損失といわねばならない。

幸い日本のシニア世代は、世界でも稀少な勤勉性を保持している。現在、この世代が社会的サービスを受ける側ではなく、提供する側で活動し続けることができる社会の枠組み・制度をつくるのが何より必要である。

一方、シニア世代にとって、次世代の若者たちのために、現段階で年齢差別なく活動しつづけ得る社会の枠組みを造ることは重大な責務だと考えられる。

そのことは同時に、これからの社会が活力を保ちつづけるための課題でもある。



ほりいけ きいちろう
1941年東京都生まれ。63年慶応義塾大学工学部卒業後、日立製作所入社。88年、コンピューター教育開発センター(CEC)初代開発室長。2000年11月「NPO法人シニアSOHO普及サロン・三鷹」代表理事就任。現在に至る。地域・ネットワーク活動を進捗。

めたのが女性たちでした。生命を授かる母体として、本能的にそうした問題にいち早く気づいたと思うのです。そのときに、女性たちの持っている人間観や世界観みたいなものが、これからの日本を変えていくんじゃないかと、ぼんやりとした予感でしたが、強く感じたのを覚えています。こうした組織と個人の問題、男と女の問題はまだ完全には解決されていませんが、それでも今、変化の過程にはあると思います。

三つ目に、今度はわれわれが若い世代とどう向き合うかという問題がある。というのは、今から20年近く前に会社勤めをしていた頃、当時の私の部下、ちょうど団塊の世代に「守永さんたちはいいよな、年金が出るんだもの。オレたちは出るか出ないかわからないよ」ということをよく言われま

した。社会保障の仕組みがこれからも健全に働き続ける保証はまったくないと、彼らは本能的に知っていたわけですね。

団塊の世代が定年のバーを越えてくるのは、あと6、7年後です。もう10年もない。その間に先ほど申し上げたような、一つの社会の枠組みのようなものをつくる必要があります。私は過大に受け止め過ぎている

のかも知れないけれど、それはやはりわれわれの世代の責務だと考えています。

企業が変われば、シニア自身も変わる？

後藤 皆さんのお話を聞いていて、少しずつ見えてきたのですが、たとえば企業人として、わき目もふらず働いている人間が一神教の信徒で、そこから多神教徒に変わるわけではなく、もともと人間にはいろんな価値観が内在しており、ただ社会的役割の中でそれが限定されてきただけだと思います。私がすごくびっくりしたのは、「ライフデザイン・セミナー」に来る人たちがこんなにも面白い深い人たちなのか、ということなんです。その人たちが会社で見せてる姿というのは、ほんの一面に過ぎない。確かにいい人だとか、人間味があるとか、能力が高いとか、そのぐらいはわかりますが、どんな家族を持ち、どんなことで苦労し、何に対して生涯の興味を持っているかといった、そういうことは会社の中ではまったく見えてこなかった。もしかすると、会社そのもののだけが一神教の世界なのであって、

社員の方はもともと多神教の世界にいたのではないかと思います。

単に生産性を上げることだけに貢献するのだったら、人間はそれほど多様な自分を差し出さなくてもよいわけです。事実、会社は人間の持つ多様なものを組み合わせる何かを生み出すのではなく、その人のある特化した一部分だけで成果を出そうとしてきたんじゃないでしょうか。ところが今、社会や企業に求められているのは、生産性という部分だけではなく、クオリティの部分だと思えます。そこで、人間の多様な部分すべてを会社や社会活動に投じたときに、いいアウトプットというか、成果が出せるのだと思います。

堀池 これは一例ですが、あるシニアのNPOから事業を受託されている会社があるんです。その会社から、そのNPOに一人のSE(システムエンジニア)が派遣された。ところが、そのSEはNPOの活動に染まってしまい、会社へ帰ってくるたびに、「僕はこういう仕事をしたかった。もし僕を他の仕事に就かせるようなら、会社を辞めるつもりだ。給料が半分になってもやらせてほしい」と上司に訴えた。上司である課

出席者からのメッセージ

元気シニアが集うNPOで、その使命をあらためて実感

堀池 喜一郎

「シニアSOHO普及サロン・三鷹」に集うシニアは元気だ。思い思いのワーキンググループに参加し、遊びからビジネス立上げの検討、事業活動、終わってからの懇親まで、日々余念がない。

会員は各ワーキンググループに属しながら、毎日のように活動の報告や意見交換をメーリングリストで行う。つまり、面白かったり大変だったりの活動が、メールで全会員に報告され、意見や感想が交換されるのだ。活動そのものが人や自然に接するリアルなものなので、これは見ているだけでも元気が出る。

できるグループには、IT関係の講師のお仕事も舞い込む。当然、他企業との競争の中で受注する。仕事の担当はメーリングリストで呼びかけられ、「この指とまれ」方式で決まる。見積打合せやお客様のところに出かけて実施す

るときは、緊張するし、つらくもある。しかし、だからこそ終わって喜んでもらったときのうれしさは、報酬以上のものがあるようだ。

私たちは若者とトレードオフの仕事をするのではない。市民の本当の気持ちを知っている強みを生かして、企業が手がけない、地域にある仕事を見つけていく。そういった意味でも、会のあり方として、企業との競争で次第にレベルの高い仕事にも挑戦していくことなどが議論になっている。NPOという出入り自由の世界で、こういったことを進めていくのは難しい。

この座談会で、いくつもの重要なテーマがあることを知った。まだまだ続く会社員意識、人口構成から逃がられない年金や保険制度の崩壊……

私の本音が、楽しいことだけをしたいというだけに、大変な世界に踏み込んでしまったものだと考えるが、一方で、企業人も模索して組織の内部を改革している、などのお話をうかがううちに「やるしかないのか」と自問しながら、シニアSOHOの活発で楽しい報告にあふれるメールに今日も向かっている。

長さんは、最初は「会社の利益のために働いてもらわなきゃ困る」と思っていたけれども、だんだん彼こそがいい社員なんじゃないかと思えてきたと言います。

つまり、派遣されている社員が、その企業や組織にほれ込んで仕事をする。会社は一種の技術センターとしてそれをバックアップする。そうなったときに、会社も人間もいちばん力を発揮できるんじゃないかと思うようになった。NPOというのは、これをしたという目的を持った人間の集まりです。まさにそこにピッタリ合った技術者がいたわけです。しかも、彼は会社の技術を持っていつてくるから、それが役に立つ。彼のように自分の生きがいを持てる仕事をし、それを会社が許す。これからはそんなふうに変わってくるんじゃないかと、その課長さんは言っていました。

沖藤 会社が変われば、シニアの姿も変わるでしょう。

堀池 会社よりも先に、シニアの方がNPOの世界でどんどん変わっていくでしょうね。あるいはシニアじゃなくても、副業として、自分の好きなこと、やりたいことをどんどん追及していけばいい。

板垣 会社は変わらないでしょうね。僕はそう思います。会社には何百人、何千人、あるいは何万人の従業員がいるけれど、社員のいろんな面は求めている。社員があれこれいろんな面を出してしまうと、収拾がつかなくなってしまう。企業としてのエネルギー、方向性がまとまっていかない。しかし、変わったと思うのは、昔は休日も犠牲にして働き、会社の方針に全面的に従わなければならなかったのが、今は余裕が出

てきたことです。仕事以外の場所で、自分たちの持っているいろんな面を発揮することができるようになってきた。

沖藤 実は、そうした風土こそ女性が働きにくい理由でした。女性が職場の戦力にならないといわれたその背景は、とにかく24時間会社にお仕えする精神構造と行動パターンがなければ、会社の中で人材化しえなかったからで、それが女性にとって大きな嘆きだったわけです。したがって、会社が多様化してくれば、女性は働きやすくなるし、女性の生活感覚の中から、生産性だけではない新たな価値が仕事にインプットされれば、また別な企業スタイルが生まれてくるように思います。

男性の能力だけが社会の能力ではない。出産し、子育てする。そうした生活の中から出てくる感性も職場の能力だというふうな社会の価値観が変わらないと、少子社会

は解決しません。企業の中で女性が働きにくいという現実を変えなかったら、いくら保育園をつくっても、女性は子どもを産まないですよ。

女性の活用なくして、 明るい高齢社会は来ない

堀池 私のところも、最初は15%ぐらいしか女性がいなかった。ところが最近、激増している。女性の参加が30%を超えまして、それが比較的若い女性なんです。OLを短期間経験したとか、子育てが終わった45歳ぐらいの人が入ってきて、前は62歳ぐらいだった平均年齢が、今は58歳ぐらいまで下がっています。男が59歳ぐらいで、女性が53歳ぐらいですから、40代の女性がたくさんいるということです。その人たちは子育てが終わって、ボランティアとはまた違う社会活動をしたいと思っています。それができるなら、「シニアと呼ばれてもいい」と言えますね。

それは等身大の感覚として私も感じることです。同級生などで40代前半ぐらいの女性は、大学を出て就職したものの、結婚をして子育てをするために会社を辞めた。それを別に負い目とも思わず、それはそれでよかったと思っている。しかし、ここに来て、世の中が働かない女はダメだと言い始めました。今まで「働くな」と言っておいて、自分なりの生きがいや家庭の中に見つけてきたのに、今度はいきなり「働け」と。このブランクの間、労働市場で働く能力というのは、削がれてきました。「それを今さ

らなによ」と。だから、そういうニーズが堀池さんのようなところで花開くというのは非常に納得できます。

沖藤 日本ほど高学歴女性が専業主婦化している国はないわけです。本当に人材の無駄遣い。だから、いくらなんだかんと言っても、女性の能力の活用なくして、シニア社会は明るくならない。

堀池 私たちの会では、これまでの知識や経験、専門性を生かして、「就労」ではなく「就能」をめざすことを目標にしているのですが、現実には、仕事の質はものすごく変わってきているので、主婦だった女性がそう簡単に就能はできない。やはり、能力や技能を持ってるシニアがいっしょに活動しながら、サポートする必要があります。

大企業が行っている仕事を、私たちがそのままやろうとしてもムリですから、大企業がコストが合わないためにやらない、コミュニティのビジネスに参入するわけです。たとえば、政府のIT講習がなかったときに、12時間半の講習をひとり1万5000円で、約1000人に教えた。企業がやっている3分の1ぐらいの授業料です。それは、年金をもらっているから安く教えられるのではなく、近所のできる人が出向いていくという考え方だからできる。つまり、企業のようにコストがかかっていないです。

受講する方も、いい家に住んで、おカネをいっぱい持っているような人たちなので、授業料が何万円でも出せるのに、それでは人が集まらない。つまり就職のためにインターネットを学ぶのなら3万5000円



だって出すけど、そうじゃない人は出さないんです。でも、1万5000円なら払う。そういう点で需要をつくり出したと思います。つまりコミュニティでの需要があるんですね。

板垣 私も取材してみても、わかったのですが、本来ネットというのはワールドワイドでしょう？ カイロに住んでいようが、ニューヨークに住んでいようが関係ない。

顔なんか見なくてもネットで交信して、それで終わりと思っていたら、そうじゃないんです。オフ会と称して、ネットで知りあった人たちが何十人も集まって、顔を突きあわせて夜中まで話し込んでいます。つまり、地域社会の中で、結びつきを強めるすごく重要なツールになっているんです。これが意外でした。そのつながりの中で、コミュニティ・ビジネスができると思ったら、まさ



後列左から、後藤洋一郎氏、守永英輔氏、堀池喜一郎氏、HRI 中間真一
前列左から、中松康記 HRI 代表取締役、沖藤典子氏、板垣雅夫氏。

に起業ですよ。ネットというのは、時代を変えるもんだなと思いました。

守永 後藤さんが言われた、セミナーを受講してる50代の人。会社の中で見せてる顔は一側面に過ぎず、本当はもっと多様な面を持つていて、機会さえ与えればそれを生かせるのではないかと言われたでしょう？ そういうふうにはシニア世代を見るか、そうでないかによって、天地の差が出てくるように思います。

たとえば、日本の中高年男性が定年になって地域に戻ってくると、会社の論理やヒエラルキーを地域社会の中に持ち込もうとします。つまり、威張る、人を指示して使おうとする、理屈を言う、肩書をひけらかす、名刺を出す……。そうした一神教の中で凝り固まった、悲しい柔軟性のない中高年の姿が一つのイメージとして語られてきました。だけど、さっき後藤さんが語るのを聞いてると、ちよつと待てよ、オレたちが一神教しか考えていないのは、会社という組織がそういう面しか求めなかったからではないか。つまりシニア世代をどう見るかで、今後の可能性というのは変わってくるんじゃないかと思うわけです。

既存の組織を活性化させ、シニアの受け皿に

沖藤 私がさっき、企業が変わればシニアも変わりますかと聞いたのは、その点だったのです。会社の中におけるサラリーマン一人ひとりの生き方、人生の価値観、それが変わってくれば、シニアも変わってくる。先ほど堀池さんがおっしゃったように、た

たとえば、定年退職した男性たちが、就業を中断した女性たちにエンパワーメントしていくと、そこで一種の世代間継承が起こってきます。それが日本経済の活力となり、20年後、30年後に大きく花開くのではないかなと思うのです。

板垣 取材して感じたことですが、リタイアして社会貢献したいとか、有益な活動したいと思うとき、全国的に見ると、その受け皿というのは少ない。意欲のある人たちが、「元氣リタイア」たちは、そこでハタと困ってしまっている。

では、どうしたらいいかというと、社会貢献にしろ就労やボランティアにしろ、日本では役人が早くからいろいろと考えていて、私は取材して初めてわかったのですが、シルバー人材センターというのが全国の市町村にほとんどある。それから社会福祉協議会。これは全国3300市町村全部にあります。ボランティアセンターもある。ところが、いずれも活性化していないんですね。たとえば、ボランティアセンターなどは講習会ばかり開いていて、実際にボランティアの手がほしい人とやりたい人のマッチングを行っていないところがある。基本的に税金で運営しているところが多いわけですから、もっとそうした組織を活性化する必要があります。

シルバー人材センターですと、働いている人たちの月収の全国平均が7万円ぐらいです。ここはワークのシェアが基本ですから、ひとりの人をあまり働かせないのです。その人だけしかできない仕事というのがあるので、月15万円ぐらい稼いでいる人もいます。職種も私たちのイメージとして、

草むしりとかどぶ掃除とか、そういう仕事しかないように思いますが、実際はものすごく多種多様な仕事があります。たとえば、環境問題の事業調査などは、ちゃんと背広を着てネクタイを締め、各企業を訪れて「あなたの会社はどんなことを考えていますか」というようなことをインタビューする。

ですから、これから全国の多くのシニアが社会貢献したり、リタイア後に有意義な人生を送るためには、今ある組織、既存の公的機関などをうまく活性化していくのが早道じゃないか。そういう気がします。新しい組織をつくるのは大変ですから。

堀池 三鷹市では、東京都と一緒に元気な高齢者をさらに元気にし続ける施策というのに取り組んでいて、その事務局を私どもが受託しています。それは、元気なシニアがこういう仕事ができるというのを登録し、個人や企業、ボランティアグループなどから引き合いがあったときに、それをマッチングさせるといふ仕掛けです。今おっしゃったことは大変参考になりました。実は、シルバー人材センターと社会福祉協議会がいっしょに運営に参加しています、ボランティアと有料の仕事がいっしょにあるんです。

したがって、こんなケースがありました。在外公館ですと秘書をしていて、翻訳は完璧にできますという60歳ぐらいの女性が、このぐらいの金額で有償の仕事をしたいという希望を出していました。そこに、あるボランティア団体から、翻訳をしてもらいたいがお金は払えない、という申し込みがあった。そこで、事務局がその女性に話をすると、「そういう仕事なら無償でもいいで

す」となった。つまり、有償ワークとボランティア、どちらにも転べるわけです。「三鷹いきいきプラス」という名前で、去年の11月に始まったばかりですが、約120人が登録し、すでにマッチングが20件ほど行われています。既存の組織というのはいや、大事ですよ。

板垣 外務省じゃないが、官公庁とNPO、NGOが協力しなければいけないといわれています。そういう点ではシルバー人材センターも社会福祉協議会もまったく同じですね。行政の側と民間の人たちがもつと協力しあって、一緒にやっていくことが必要です。目的は同じなんですから。

元気なシニアが、社会を、企業を変えてゆく

沖藤 今、NPOの話が出ましたが、公民館やシルバー人材センターなども含め、地域には多様な住民活動グループがあります。そういうところで、たとえば公民館祭りなどをしますと、それこそ地域的な3世代、4世代の交流があるわけです。子どもと一緒に、おじいさんたちが紙飛行機を作ったり、リタイアした学校の先生が子どもに絵を教えたという活動が現実に行われている。スポーツなども同様で、スポーツレクリエーション協会などが、地域でいろいろな活動を行っています。あとは、それぞれがそうした活動の中に入っていく勇気をどれだけ持ちうるか、ということですね。

女性は比較的上下がありませんからスナリ入っています、男性はまだまだキツイ。だから、会によっては自分がどの会

社にいたとか、どの職責で辞めたかを言わないことを、絶対のテーゼにしているところもあります。以前、そうした会の方に、「人間のよりどころとして過去自分は何者であったかというのは、大事なことじゃないですか」と聞いたたら、「それがシルバー世代を生きていく最大の邪魔なんです。一度自分の着てきたものを全部脱いで、ゼロというところに立たないと、組織はうまくいきませんよ」とおっしゃっていました。

最初に一神教というのは生産性だろうとおっしゃっていましたが、私もそう思います。はたして生産性と多様性はバランスよく共存できるのか。沖藤さんがおっしゃったように、会社が変わればシニアが変わり、シニアが変われば、高齢社会はハッピーになるという図式になるのか。堀池さんがおっしゃったように、「コミュニティ・ビジネスみたいな形で認められる社員がいることが、その会社のすばらしさ、価値になる」という論理でいけば、バランスをとっていくのかもしれない。

堀池 僕は、会社が変わればシニアが変わるといっているのではない。シニアが変わるから、会社が変わるんだと思います。シニアというのは、あらゆる企業の人が「お父さん、お帰りのなさい」という形で地域に帰っていくわけですよね。つまり、地域にはあらゆる業種がまったく無作為にある。だから宝なんです。彼らが集まることで、恐るべきコラボレーションができる。だから変わると思います。

私どもの会には、短歌の会とか、デジカ

メで撮影して楽しむ会というのがありますが、デジカメのほうは出版社に勤めていた編集者のプロが、短歌の会は企業の短歌の会で長く活動してきた方がリーダーシップをふるって初めて実現しているわけです。そうした企業が残したものがごちゃ混ぜになつてそこにあるという意味で、僕は地域のシニアというのは宝なんじゃないかなと思います。

この座談会の冒頭で、沖藤さんが「シニアと女性は日本の大きな資源」とおっしゃいましたが、結局、再びそこにたどり着いたかのような感じがします。やはり男性は、今までも、これからも「男はつらいよ」ですか？ いやいや、やはり女性も男性もハッピーな超高齢社会をめざしたい。

*

今回の私たちのアンケート調査結果を見ても、50代のフレ・シニアは従来の「会社人間」とは違った特徴を表し始めていました。そして、後藤さんのお話にもあったように、個人と会社との間の構造改革も始まったようです。これに伴い、社会のしくみも変わります。つづいて、構造改革の「痛み」をがんじがらめでなく、堀池さんや板垣さん、守永さんのお話をうかがっていると、ハッピーな社会への生き方改革のチャンスが膨らんできたという感じを、ひしひしと受けました。こんな臨場感は、やはり紙の上の調査だけでは得られません。お集まりいただいた等身大シニアの皆さんのおかげです。価値ある座談会を、どうもありがとうございました。それでは、ハッピーに舌鼓でも打ちましょ。