

DESING 100' s LIFE

～個人と社会の100年ライフ～





本プレゼンテーション資料は、“DESIGN 100'S LIFE 個人と社会の100年ライフ”（みんなの幸せ人生100年プロジェクト）もとに作成しています。

“DESIGN 100'S LIFE”は、経済産業省の委託調査費を活用して、産官学民を超えた有志の共同企画編集によってまとめられました。「みんなの幸せ人生100年プロジェクト」は、一般社団法人Future Center Alliance Japanの官民FCの取り組みから生まれたプロジェクトです。

以下出展の記載に従って、複製、公衆送信、翻訳・変形等の翻案等、自由に利用できます。コンテンツ利用に当たっては、本利用ルールに同意したものとみなします。

（出展の記載について）

①コンテンツを利用する際は出典を記載してください。出典の記載方法は以下のとおりです。

（出典記載例）

出典：DESIGN 100'S LIFE（みんなの幸せ人生100年プロジェクト）

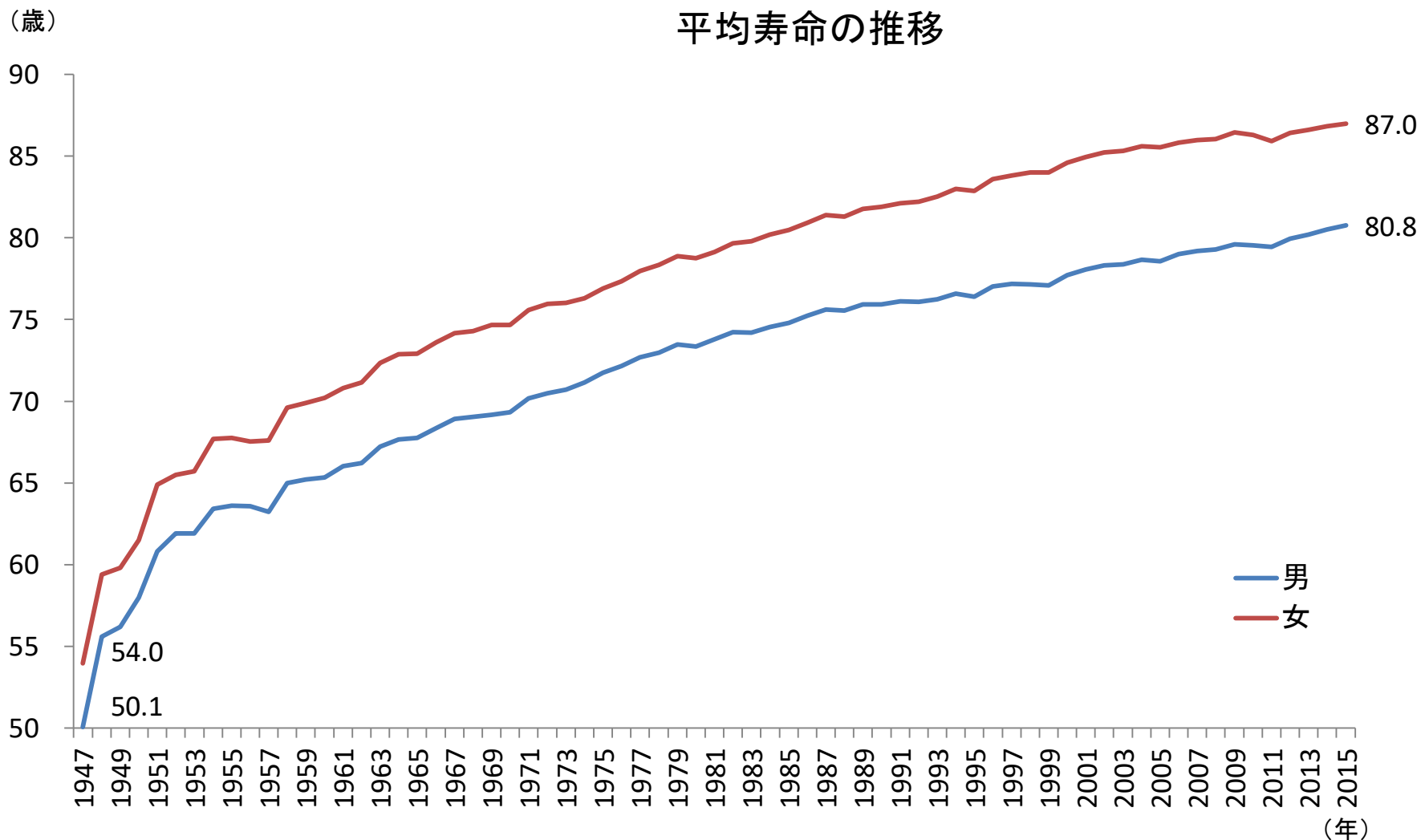
②コンテンツを編集・加工等して利用する場合は、上記出典とは別に、編集・加工等を行ったことを記載してください。

（コンテンツを編集・加工等して利用する場合の記載例）

「DESIGN 100'S LIFE」（みんなの幸せ人生100年プロジェクト）（当該ページ数）を加工して作成

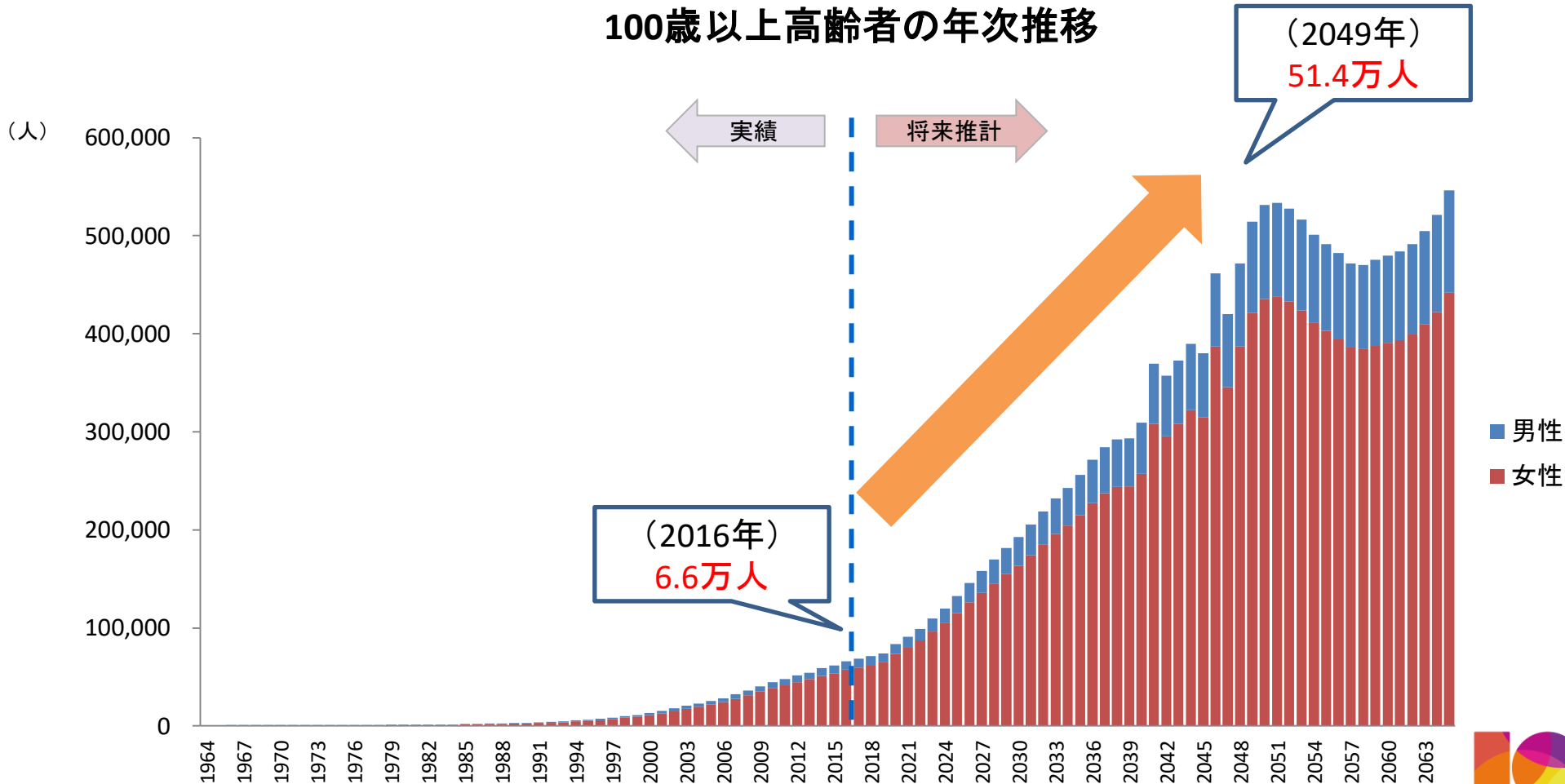
問題意識：「人生100年時代」とは

- ❑ 戦後（1947年）、男性51歳／女性54歳であった平均寿命が、2015年には、男性81歳／女性87歳に延伸しました。
- ❑ 今後、さらに平均寿命は延びていく可能性が高いと考えられているおり、100歳まで生きることは特別ではなくなるかもしれません。



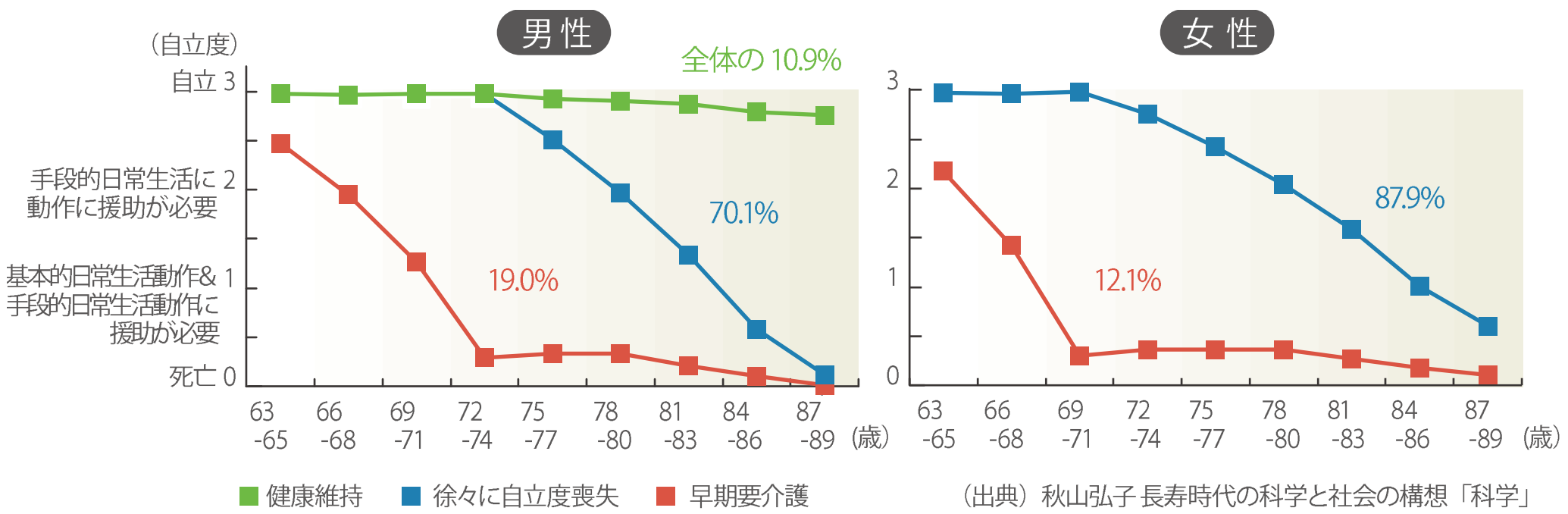
- 1964年には僅か153人であったが、2016年時点は**100歳以上の高齢者は65,692人**（約50年間で429倍）。うち女性が87.6%を占める。
- 今後も100歳以上高齢者は増え続け、**約30年後の2049年には50万人を超える見通し**。

100歳以上高齢者の年次推移



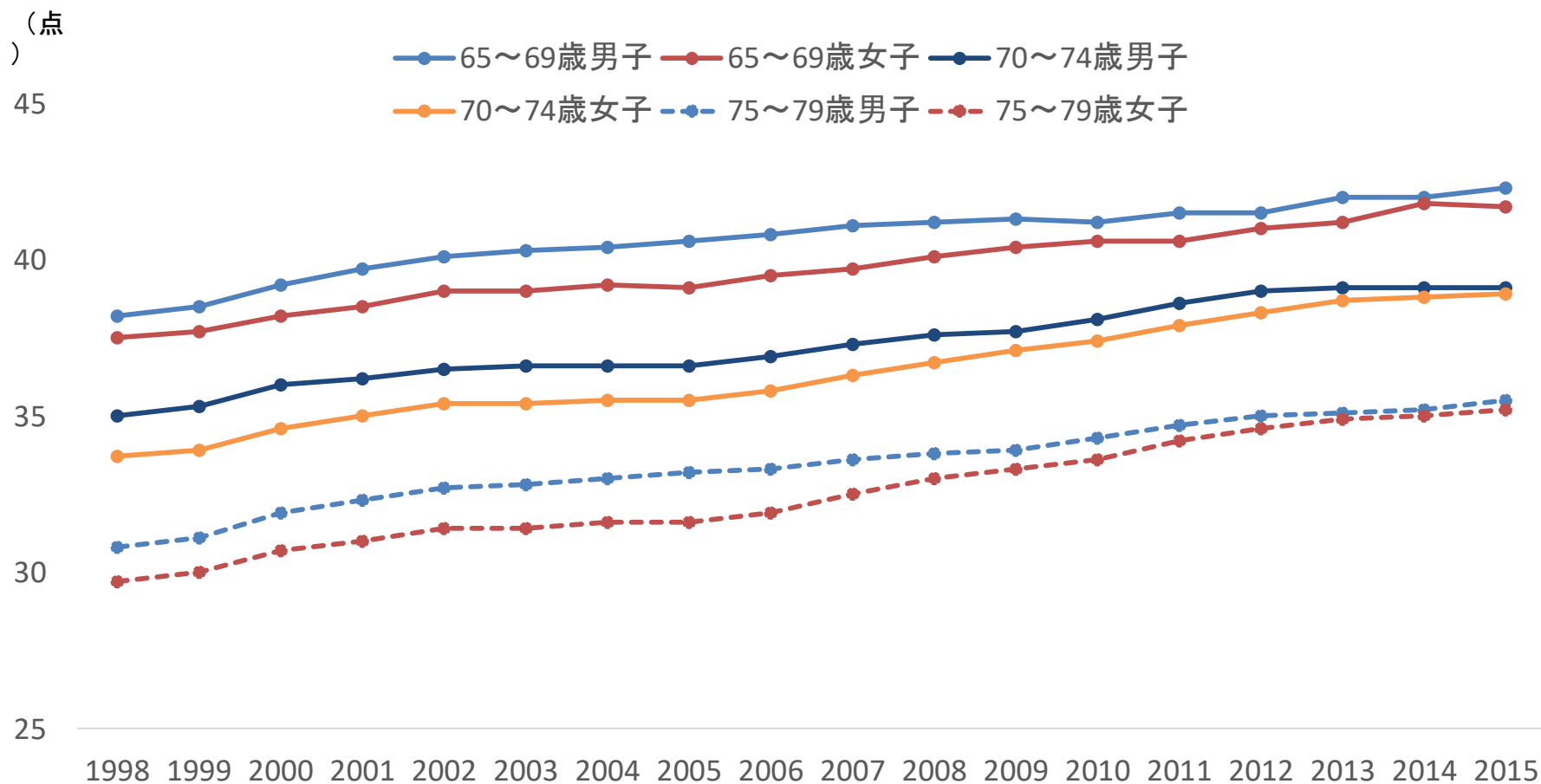
□ 現実の高齢者は実に多様です。秋山弘子特任教授（東京大学）らは、20年にわたって5,000人以上の加齢に伴う自立度の変化パターンを追跡してきました。約8割の男性は、70歳代後半までは自立して生活でき、女性に至っては約9割も自立して生活できることが読み取れます。

加齢に伴う自立度の変化パターン



- 高齢者の運動能力は改善を示しており、2015年度の70～74歳の男女の運動能力は、15年前の65～69歳の運動能力とほぼ同じです。
- この傾向が続けば、今後、使用できる時間はもっと多くなるかもしれません。

高齢者の新体力テストの合計点

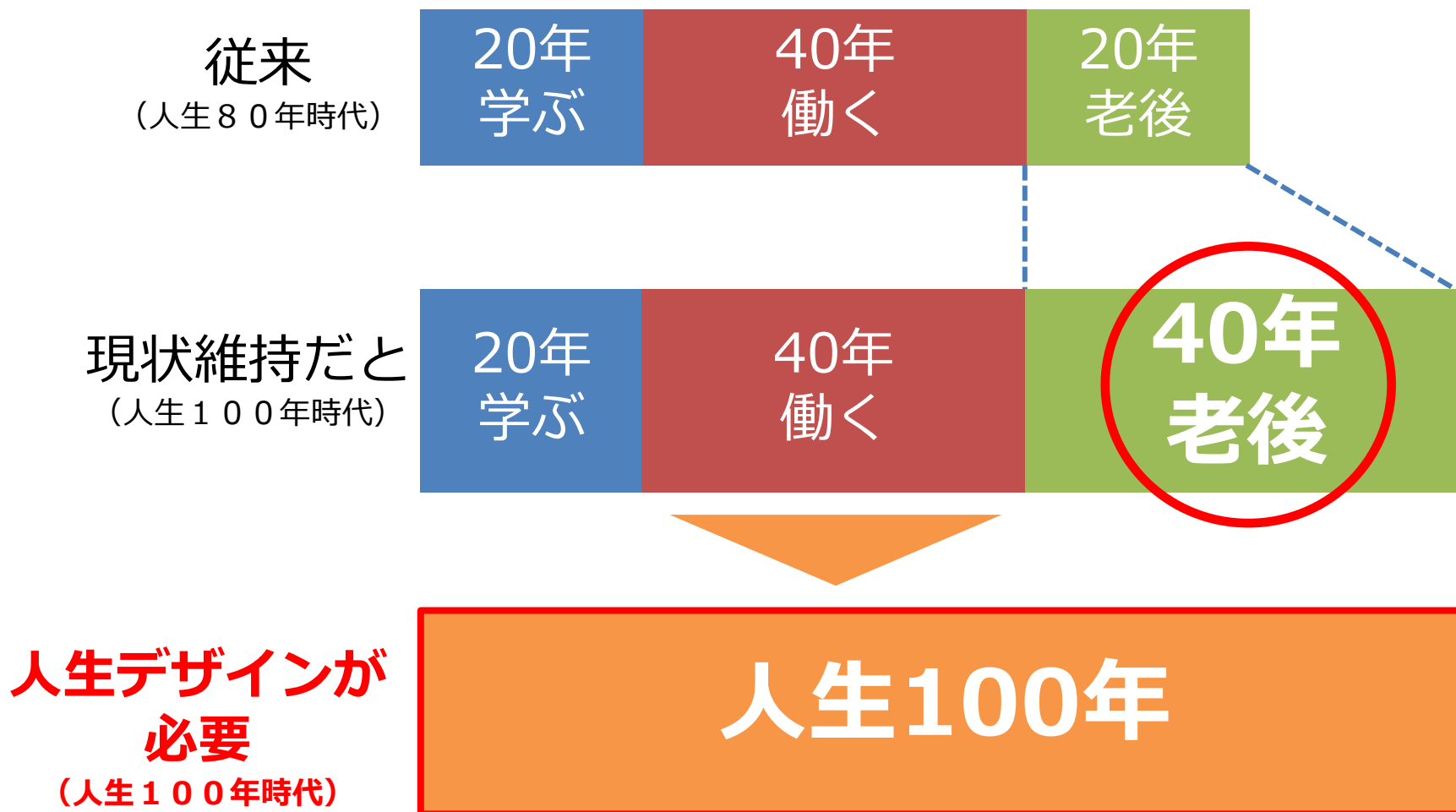


(資料) 内閣府「H29年版高齢社会白書」

(年度)



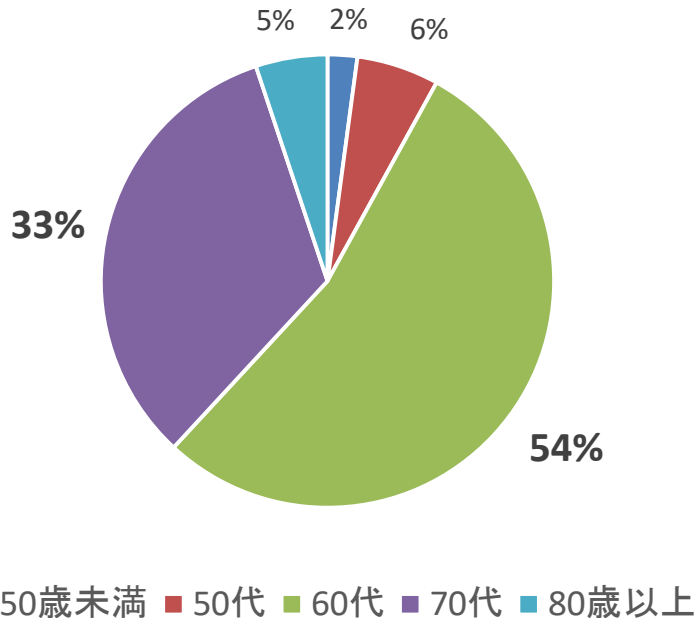
- ❑ しかし、多くの方は20年学び、40年働き、20年の老後というプランを思い描いているのではないだろうか。これから、何も変えなければ、老後が40年に増えるだけではないです。
- ❑ 人生100年を前提に、「自分事」としてライフステージの考え方や生き方を変えていく必要があるのではないのでしょうか。



現状認識：現役世代アンケート①

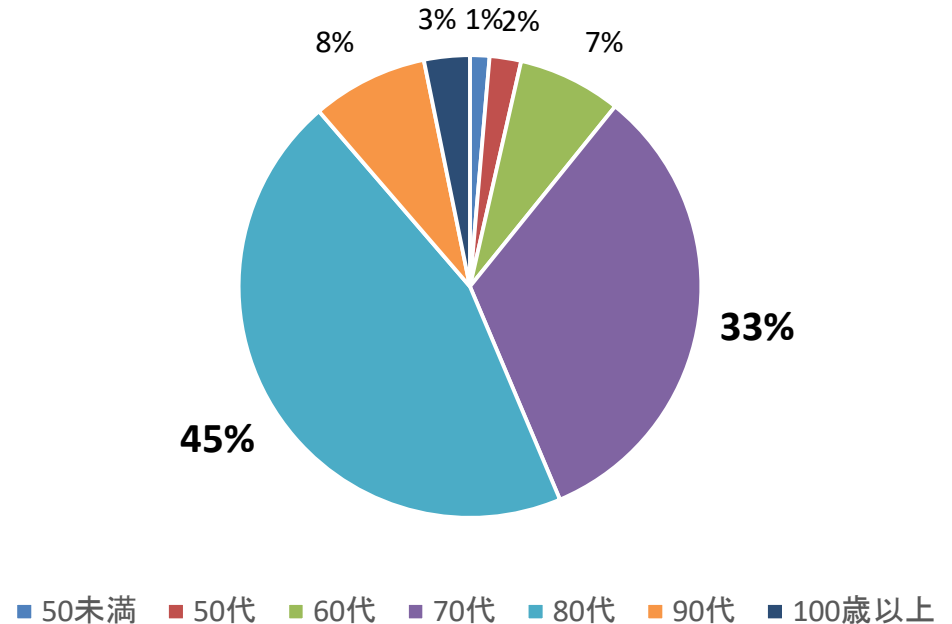
- 20代～60代の男女2500名にアンケートを取りました。その結果、「何歳まで働きたいか」との質問への回答の中央値は65歳で、全体の約9割は60-70代に集中しました。また、「何歳まで生きると思うか」との質問への回答の中央値は80歳で、全体の約7割は70-80代に集中しました。
- 大多数の人が65歳まで働き、80歳まで生きるという、従来のライフコースを想定し、人生100年を想定している人は少数にとどまりました。

何歳まで働きたいか



※用いた設問は「あなたは、何歳まで働こうと考えていますか（再雇用制度・シルバー人材センターなど、フルタイムでない仕事も含む）。」であり実数で回答を得た。

自分が何歳まで生きると思うか

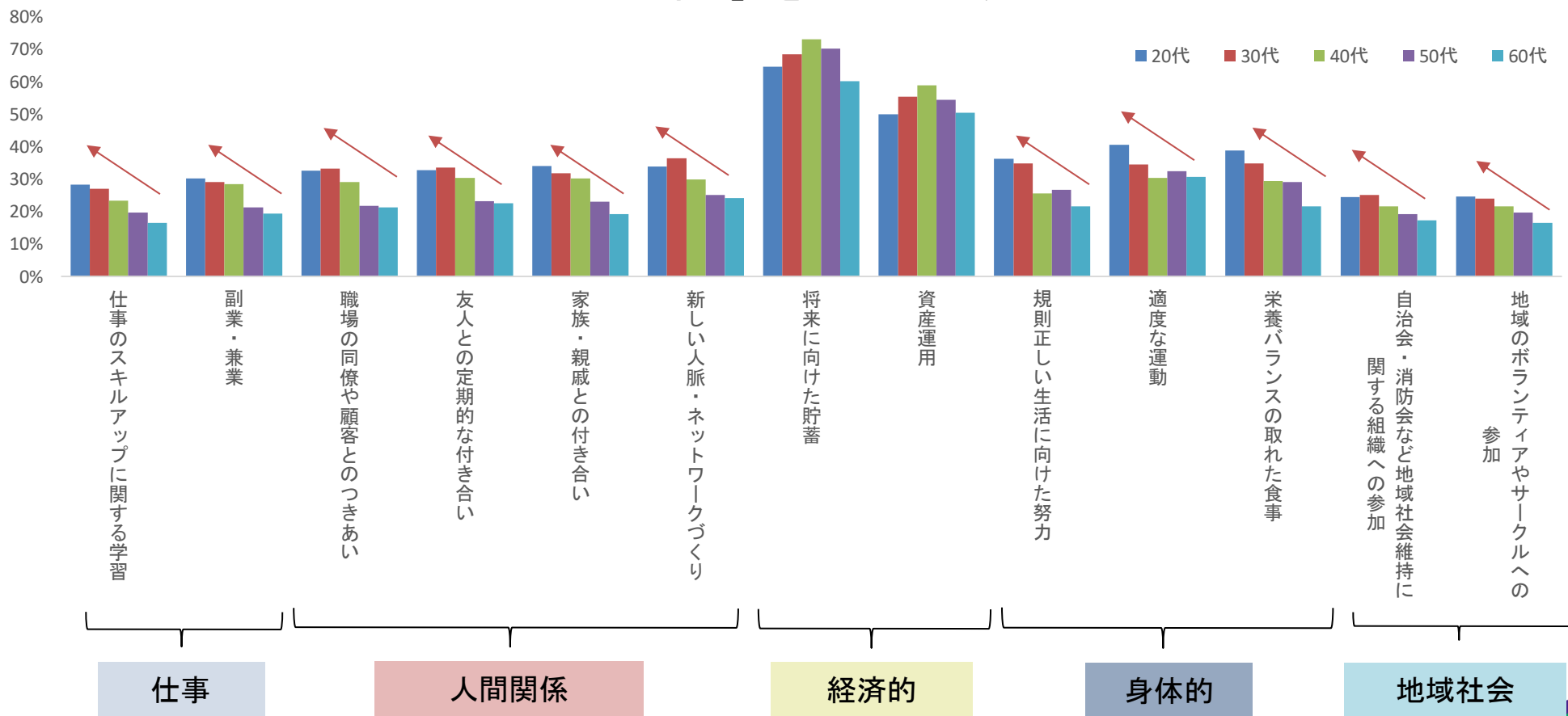


※用いた設問は「あなたは、何歳まで生きていきたいですか。」であり実数で回答を得た。



- 人生100年時代をむかえるにあたっての不安を質問した結果、経済面に不安を抱いている人の割合が最も大きく、経済面への不安は40代をピークとしているということが分かりました。
- 一方、経済面以外の項目については、20代や30代の若い世代の方が、40代以降の人よりも不安を抱いている割合が大きいということが分かりました。

「人生100年時代」を迎えるにあたっての不安

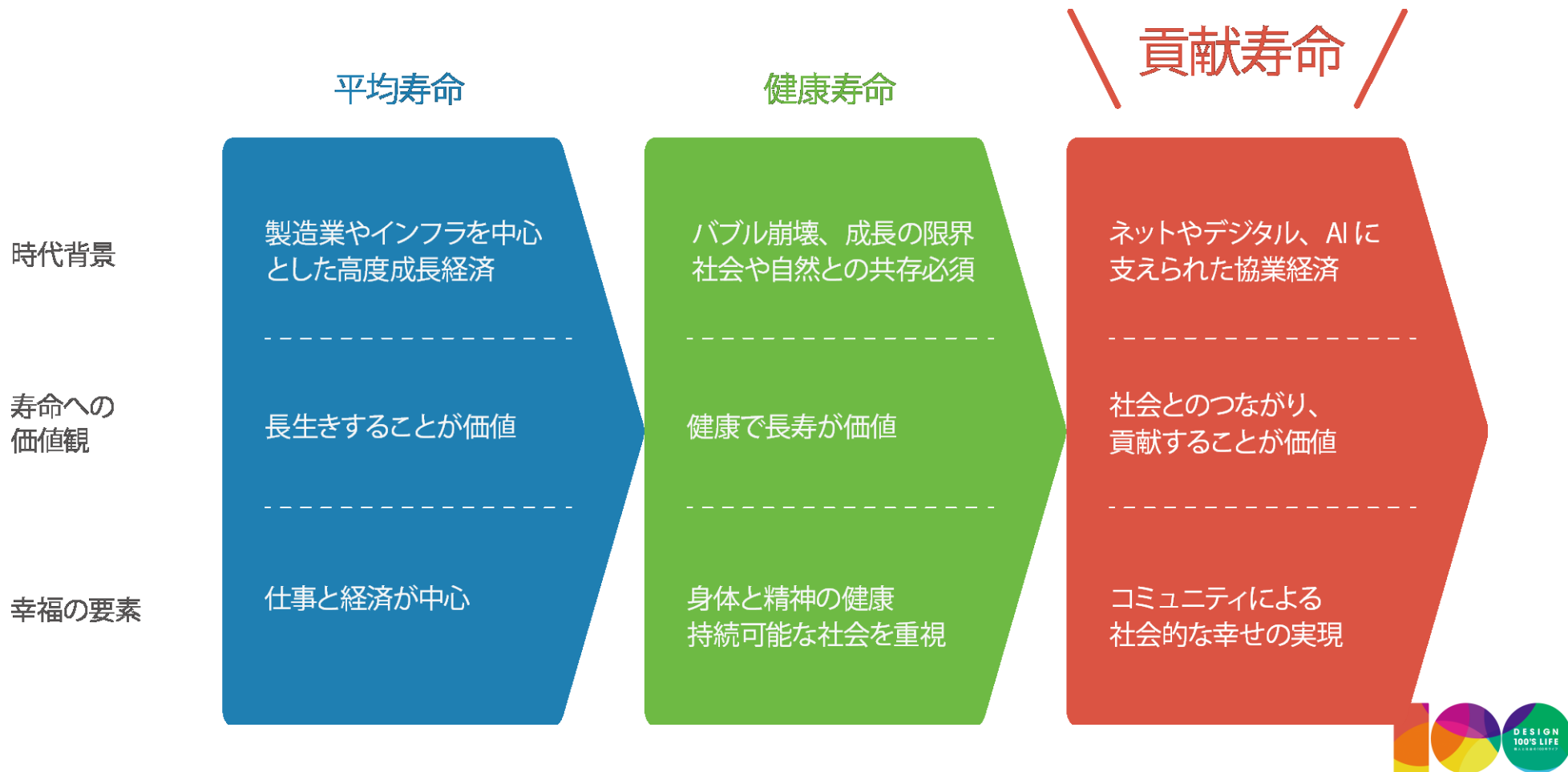


※用いた設問は「あなたは、今後『人生100年時代』をむかえるにあたって、以下の点に関して不安を感じますか。」という問いに対し、「将来に向けた貯蓄ができるか」等の13項目について「強く不安を感じる」から「不安を感じない」の5件法で回答を得て、「強く不安を感じる」と「不安を感じる」とを合わせて不安と回答した者の割合を算出し、年代とクロスで集計しました。

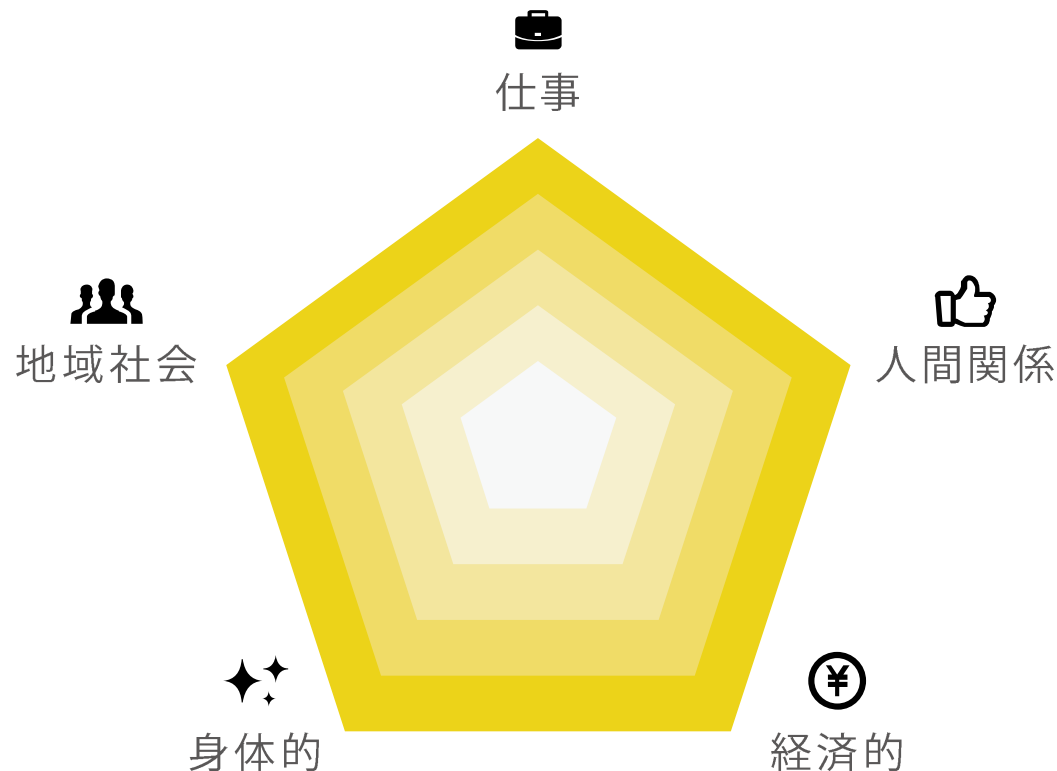


仮設設定：
「人生100年時代」の生き抜き方

- 寿命への考え方は、時代とともに変化してきました。長生きすることが価値という時代から、健康でいること、家族や仲間との時間を大切にしたい人が増え健康寿命という言葉が生まれました。
- そして、健康寿命の先に何が求められるのか。「みんなの幸せ人生100年プロジェクト」では、数回のワークショップを重ねて「貢献寿命」というコンセプトに至りました。



- ポジティブ心理学の先行研究によれば、人が幸せと感じるには複数の要素が関係しているといわれており、その要素は、経済的、身体的、仕事、地域社会、人間関係の5つに分類することができるそうです。
- 「身体的」「経済的」の基礎的な2要素に加えて、「仕事」という役割を持つことが、生きるよりどころとなり、「地域社会」の一員としての承認欲求も満たされます。また、良好な「人間関係」を築くことも、地域社会や仕事の充実につながります。それぞれの要素が相関的に関係することによって、幸福度が高まります。
- この単に仕事や経済面のみに重きを置くのではなく、身体面に加え、周囲の方や地域との関係をも考慮する考えは、貢献寿命に通じるものがあると考えます。



アンケート調査： 現役世代の幸福度調査

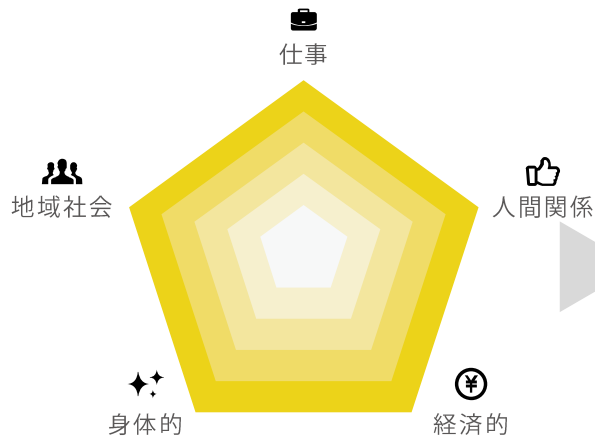
【5つの要素から人生100年指標の作成】

ポジティブ心理学の先行研究で示された5つの要素に紐づけ、13の取り組みを抜粋し、それらを現在行っているか現役世代2500名に伺いました。その回答を各要素ごとに0~1の値を取るよう標準化しました(1に近いほど積極的に取り組んでいることを示す)。各要素の合計値(0~5の値をとる)を人生100年指標とし、すべての活動に平均的に取り組んだ点数である「3」以上の点数を取った人を人生100年時代に向けて積極的に行動している層(積極層)と定義しました。

人生100年時代への
5つの要素

5つの要素に紐づけた
取り組み

人生100年指標の数値と
積極層

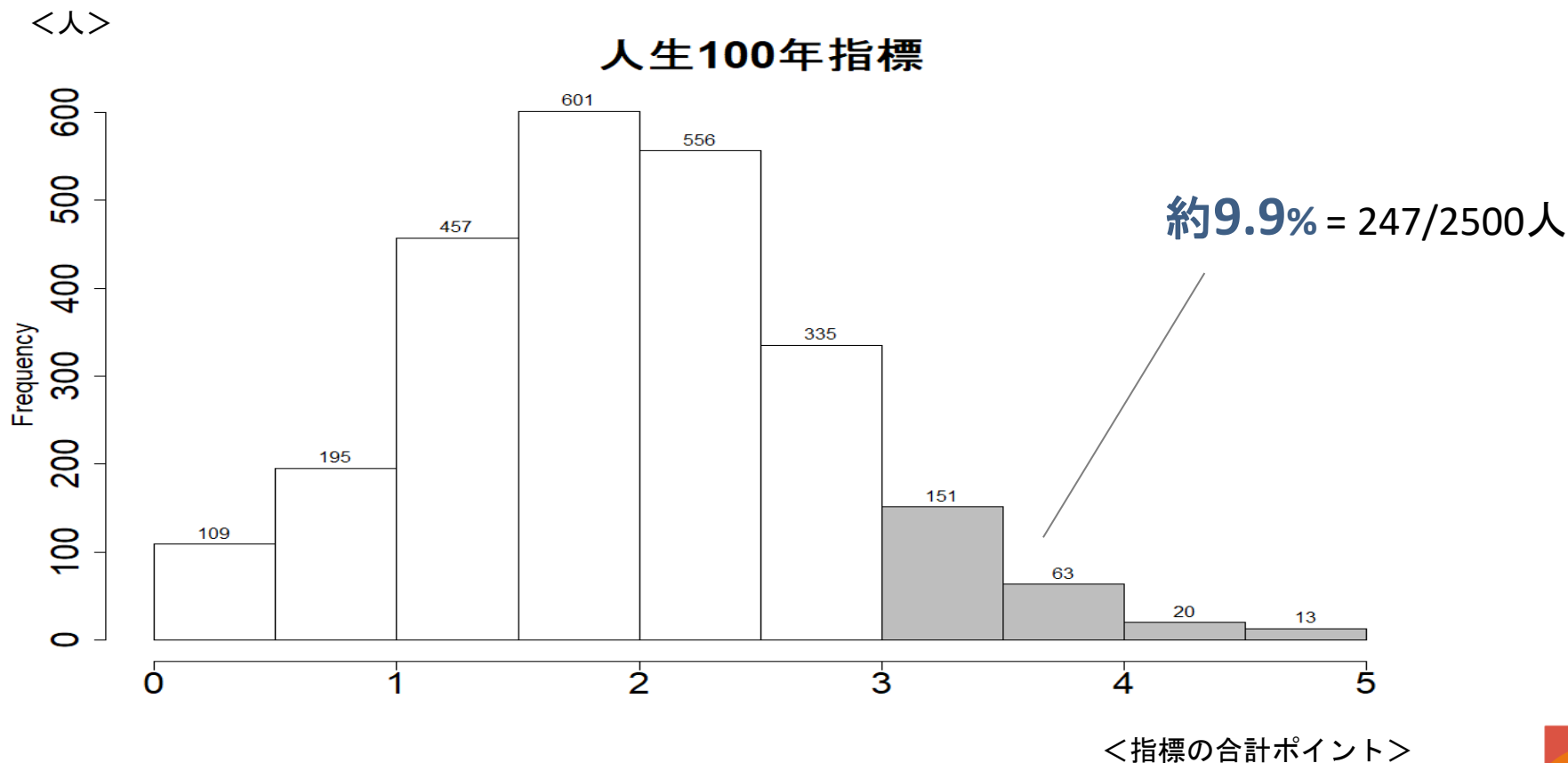


仕事	仕事のスキルアップに関する学習	0~1pt
	副業 兼業	
人間関係	職場の同僚や顧客とのつきあい	0~1pt
	友人との定期的な付き合い	
	家族 親戚との付き合い	
経済的	将来に向けた貯蓄	0~1pt
	資産運用	
身体的	規則正しい生活に向けた努力	0~1pt
	栄養バランスの取れた食事	
地域社会	自治会 消防会など地域社会維持に関する組織への参加	0~1pt
	地域のボランティアやサークルへの参加	

得点	
5	積極層 (n=247)
4	
3	
2	その他の層 (n=2253)
1	
0	

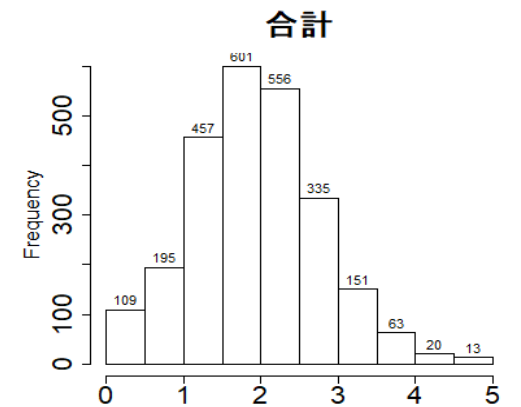
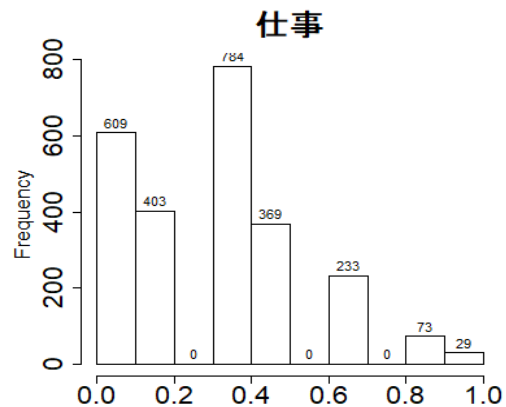
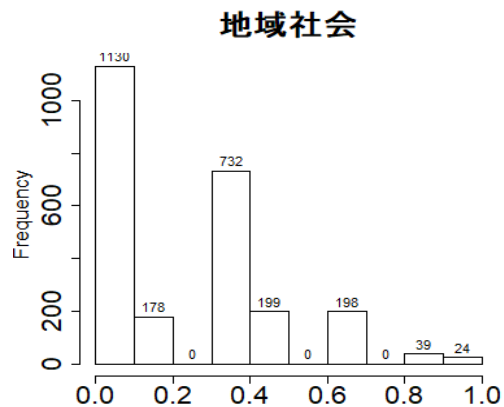
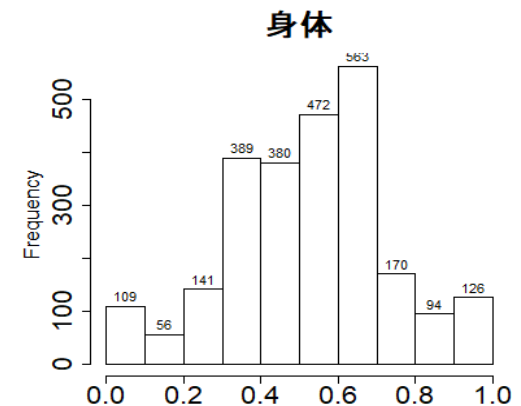
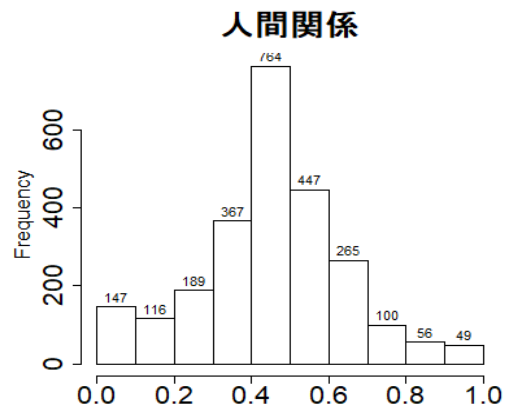
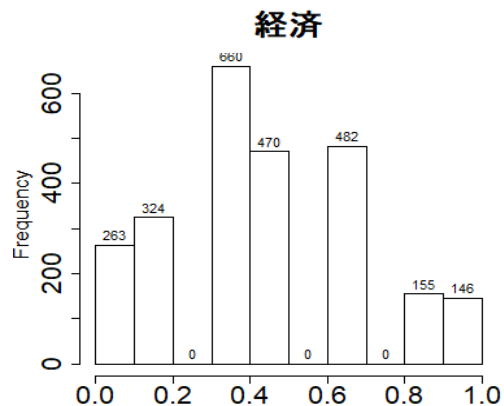
- 人生100年指標の点数ごとの分布をみると、「2」近辺に集中していることが分かります。人生100年指標はすべての活動を平均的に行っている場合「3」となるため、一部の活動について参加できていない人が多くいることが分かります。
- 今回の調査では、「3」以上の点数を取った人々を「積極層」を定義しました。積極層は全体の約9.9%を占める結果となりました。

人生100年指標の分布



- 経済面や身体面は活動具合にばらつきがある一方で、地域社会面や仕事面ではまったく取り組めていない人が一定の数を占めている点数に特徴が出る結果となりました。
- 特に地域社会への活動については約40%程度の方が全く取り組めていない状況であることが分かりました。

人生100年指標の分布

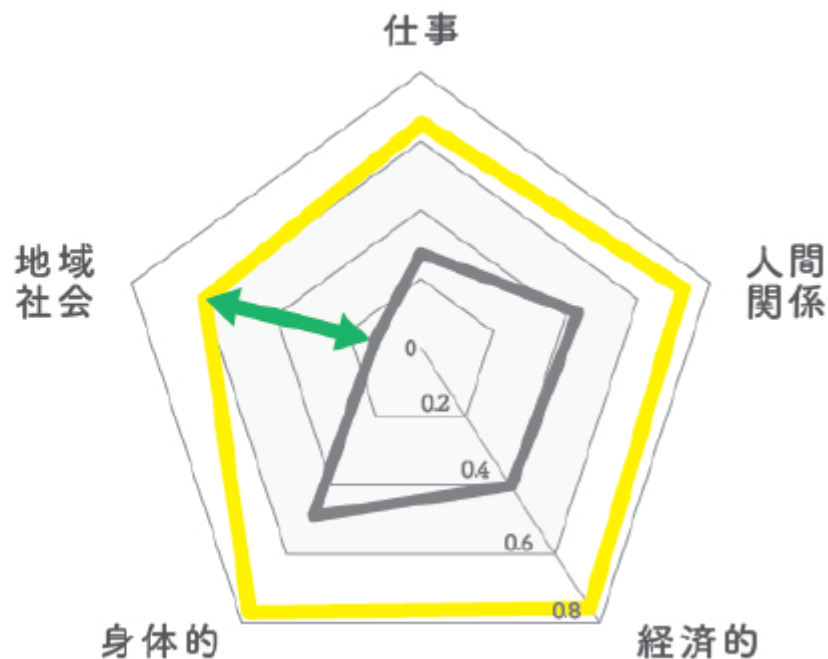


- 積極層とその他の層の現状の取り組みを比較すると、すべての面で差が生じていました。なかでも、差が最も大きかったのはやはり地域社会の項目で、数値にして3倍以上の差が生じていました。

積極層とその他それぞれの5指標平均値

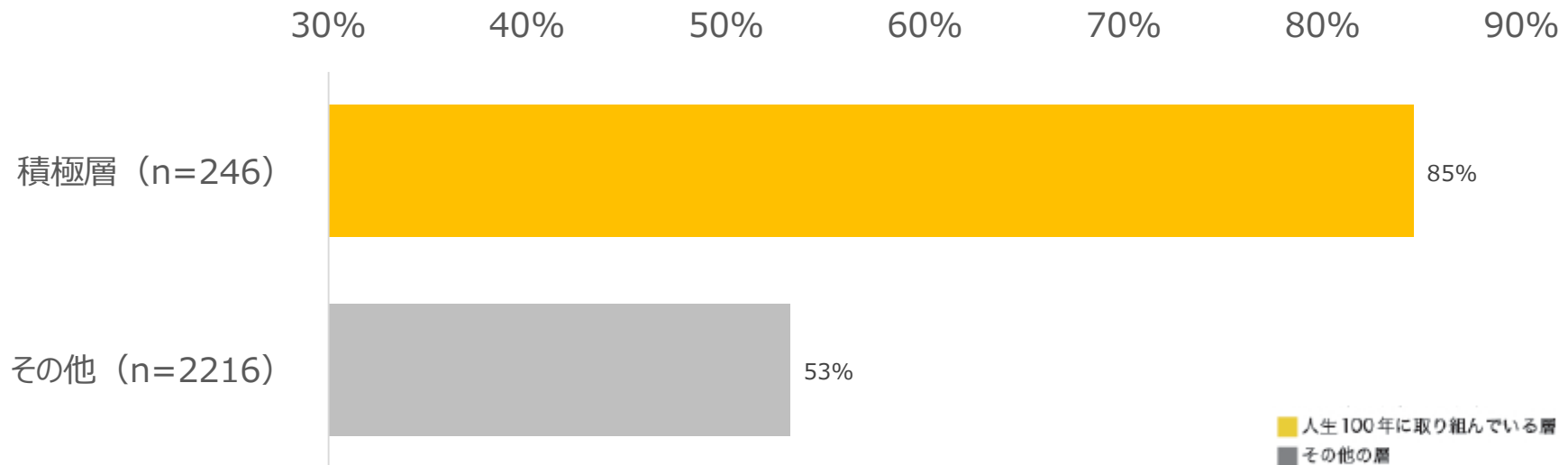
人生100年に
取り組む人は、
特に「地域社会」により
積極的に取り組んでいる

- 5要素の取り組み状況
- 人生100年に取り組んでいる層
- 人生100年に取り組んでいない層



- 積極層とその他の層について、現在の幸福度を聞いたところ、積極層では85%の者が幸福であると回答したのに対し、その他の層では53%の者が幸福であると回答したにすぎず、その差は1.6倍ありました。人生100年に向けた取り組みは幸福度とも関係があることが示唆されました。

人生100年スコア別の幸福度



※幸福度指標は「あなたの今の生活は、全体として幸せだと思いますか。それとも幸せでないと思いますか。」という問いに対し、「非常に幸せである」～「まったく幸せではない」の7件と「わからない」の8択で回答を得ている。幸福度に関する質問で「わからない」と答えた38サンプルを除いた2462サンプルについて分析を行い、「非常に幸せである」「幸せである」「どちらかという幸せである」と回答した者の割合を記載している。



- 積極層はその他の層と比較して、リスク志向が高く、新しいことに取り組む性格であると自認していることが分かりました。また、長生きへの認識に関する質問でも積極層の方が長生きを好意的に捉えていることが分かりました。

図9 積極層とその他の層のリスク志向

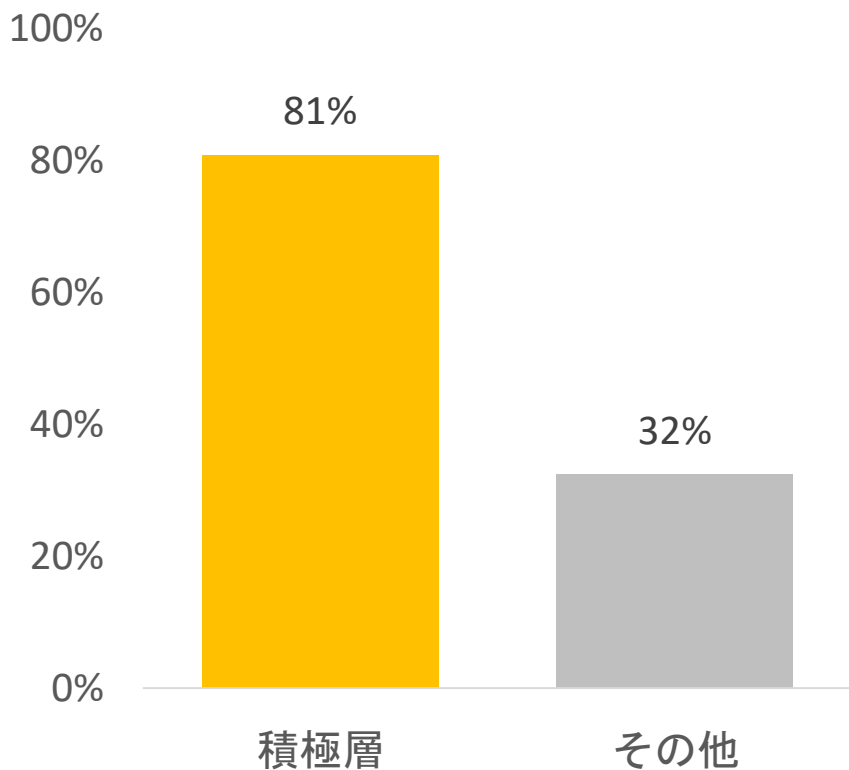
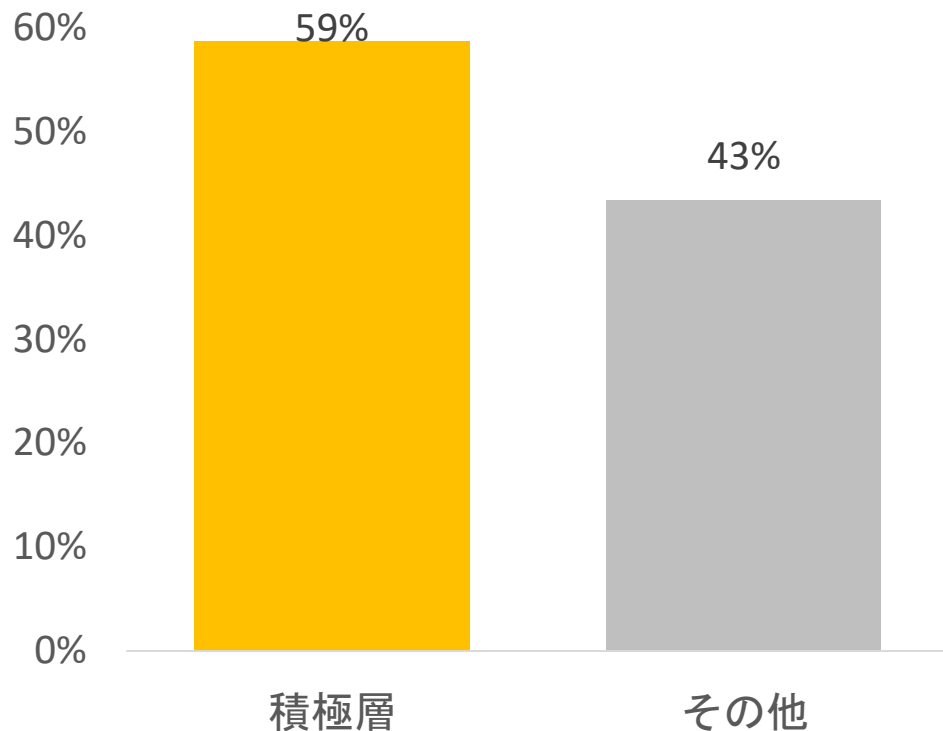


図10 積極層とその他の長生きへの認識



※用いた設問は「あなたは、自分が新しいことに取り組むことや、リスクを取ることができる性格だと考えていますか。」という問いであり、「そうした性格だと考える」以下5件法で回答を得ている。ここでは、「そうした性格だと考える」「そうした点もある性格だと考える」と回答した者の割合を記載している。

※用いた設問は「あなたは長生きについてどうお考えになりますか。」という問いであり、「良いことである」以下5件法で回答を得ている。ここでは、「良いことである」「問題もあるが基本的には良いことである」と回答した者の割合を記載している。



**事例調査：
個人と企業・組織の動きから見えてきた事**

【大手保険会社から独立起業したケース】

大手保険会社 ▶ 独立起業

「自分がやりたいことを何かやっていると絶対に後悔すると思った」

なんのための仕事？

ワークスタイルへの疑問から、社内でワークスタイル改革を進める

勉強を通じて、社内外の様々な出会いの機会を得る

出会いを通して独立を意識

入社20年頃、無理がたたって、自分の体を壊してしまいました。その時、なんのために仕事をやっているのか真剣に考えたんです。それがきっかけとなって、社内でワークスタイル改革を進めました。

ワークスタイル改革と前後して、様々な人が協力できる仕組みに興味を持ったので、色々と勉強しました。社内外の勉強会にも出るようになって、そこで独立している人や若い人達と出会って、色々な価値観に触れられました。

独立を考え始めたのは50代になってからです。サラリーマンとしての仕事は、やり切ったと感じたことと、役職定年が近づき、このまま社内に残ると絶対に後悔すると思ったこと、そして、色々な人達に出会って、勉強していくうちに、自分にもできることがあるんじゃないかと思えてきたことがきっかけです。



岩井秀樹さん(58歳)

大手保険会社にて、情報システム・人事を担当。同業他社との統合・合併を経験。その後、グループ会社の横断的な組織改革や社内のフューチャーセンターの立ち上げに携わり、2012年に独立。現在、地域でのフューチャーセンター導入、ソーシャルリーダー育成、地域づくりの支援を行っている。

【ITメーカーに勤めながら大学院入学のケース】

大手IT機器メーカー ▶ 大学院入学

「迷惑をかけてしまう同僚から応援してもらったのは大きかった」

コンプレックスから、自己理解・学びを意識するように

先輩からの助言や偶然的な出会いから大学院へ入学を決意

仕事との両立に不安。周りからの応援が後押しに



坂倉由季子さん(34歳)

大手外資IT企業に、ネットワークエンジニアとして入社。新規サービス開発などに携わりながら、思考の枠組みとしてシステム×デザイン思考に興味をもち、仕事をする傍ら2015年大学院に社会人学生として入学。修士号取得後も継続的に研究に取り組んでいる。

入社したら周りは理系ばかりで、知識・技術面でコンプレックスを長く持っていました。そんな中で「自分が戦える土俵」を探すために、自分の好き・嫌いや得意・不得意、そして、今何を学ぶべきかを常に意識するようになりました。

先輩エンジニアの方から「ベースとしてできるものを、腰を据えて勉強したほうが良い」と言われ、学び直しを決意しました。偶然、母校のセミナーで、デザイン思考に出会い、昔お世話になった教授にも誘っていただき、すぐに大学院への入学を決意しました。

入学を決めたものの、会社を辞めるつもりはなかったので、一番不安だったのは仕事との両立でした。ただ、上司や同僚に相談すると、みんな応援してくれました。実際に迷惑をかける同僚が、応援してくれたのは大きかったです。入学費用も大きな金額だったのですが、その分しっかりとやらなくてとは、前向きに捉えました。



- ❑ 「人生100年時代」の先駆者はどのようにシフトにいたったのでしょうか。今回、シフトについてより深く理解するために、インタビュー結果から、シフトにつながった「価値観・考え方」、シフトの「きっかけ」、シフトへの「障壁」を抽出しました。
- ❑ そこでわかったことは、先駆者もいきなり大きな決断をしたのではなく、様々な経験乗り越えて、追い風も受けながら、少しずつシフトに至ったということでした。各インタビューから抽出された経験や考え方を3つの側面からまとめたところ、それぞれ3つのポイントが明らかになりました。



シフトにつながった「価値観・考え方」

- POINT.1** 価値観を中心とした生き方をしている > 自分のことを知る努力をする、自分の目指したいビジョンを明確にする、など51項目
- POINT.2** 挑戦する力を養っている > たくさんの挑戦をしている、助走期間を持つ、など89項目
- POINT.3** 自分を超えた視野を持っている > 長期の時間軸の中で考える、当事者意識を大切にす、など39項目

シフトの「きっかけ」

- POINT.1** 新たな価値観との出会い > 体調を崩したことによる価値観の変化、多様な価値観に触れたこと、など29項目
- POINT.2** 本来の自分とのギャップに気づく機会 > 新たな知識を得る必要性を感じた、将来図を考えた時に後悔したくないと思った、など32項目
- POINT.3** 準備とタイミングが整ったこと > パートナーの理解・サポート、手応えが得られたこと、など22項目

シフトへの「障壁」

- POINT.1** シフトに向けての決断を後押しするものがないこと > ロールモデルの不在、シフト後のイメージができないこと、など20項目
- POINT.2** 周りからの積極的なサポートがないこと > 自分のための時間が取れないこと、パートナーの協力・許可が得られないこと、など6項目
- POINT.3** シフトに向けてのリソース、特に情報が不足していること > 何を勉強したらいいのかわからないこと、アクセスできる情報が限られていること、など17項目



新たな価値観との 出会いを促す

- **レンタル移籍**
株式会社ローンティール
大企業の人材を短期的にベンチャー企業のプロジェクトに参加させる制度。
- **社内FA制度**
ソニー株式会社
継続的に高い業績をあげた社員にFA権を送付し、希望部署への異動をサポートする制度。
- **生涯教育**
立教セカンドステージ大学など
50歳以上を対象とした、「学び直し」と「再チャレンジ」のサポートを目的とした新たな学びの場を提供する制度。



周囲のサポート環境を 整備する

- **イクボスの推奨**
NPO法人ファザーリング・ジャパン
部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児を両立しやすい環境の整備を支援する。
- **高齢者就労を促すタスカルネットワーク**
袋井市
心身の負担が少ない仕事の開拓など、高齢者の就労ニーズに寄り添った就労環境の改善や活躍のきっかけを与える社会科見学などの実施。
- **リタイア層の就業環境整備**
柏市
多様な就業機会の紹介や働き方の支援のため、会社とリタイア層のマッチングを行う制度。



本来の自分とのギャップに 気づく機会を与える

- **ドリカム制度**
株式会社パナグループ
社員のキャリアや夢の実現に向け、自分自身を置き、一步を踏み出すチャンスを提供する休暇制度。
- **「エボルバで、あなたの夢かなえませんか」プロジェクト**
株式会社KDDIエボルバ
「社員の才能や能力を伸ばせるきっかけをつくれないうか」という思いのもと、働きながら夢を追いかける社員を支援するプロジェクト。
- **パラレルキャリア**
さくらインターネット株式会社
本業以外の活動を通じて自己成長を推奨する制度。起業はもてる人、他社への在籍も可能。



シフトへの決断を 後押しする

- **社内ベンチャー**
三井物産株式会社
社員個人が数百万円の出資をすることを条件の一つとして、会社に在籍しながら新事業を創出し成長させることにチャレンジできる起業制度。
- **マルチワーカー支援**
一般社団法人海士町観光協会
地域に散在する様々な仕事を集約し、時期・季節に応じた仕事を提供する制度。
- **キャリア制社員**
タマノイ酢株式会社
5年間の有期契約社員として、キャリアチェンジ・ステップアップを前提に就労経験を積む機会を提供する制度。



シフトに向けた きっかけを与える

- **社外チャレンジワーク**
ロート製薬株式会社
入社3年目以上の社員を対象に、会社に申請することでの複業を可能にする制度。
- **サバティカル休暇**
一定期間勤務した社員を対象に数か月単位の休暇取得を認める制度。企業によっては、休みの期間中の、給与を支給する場合もある。
- **会社公認「働かない」制度**
株式会社フューチャースピリッツ
業務時間中に月間最大20時間を、趣味や副業など本業以外の時間に投入できる制度。制度利用の間も、給与は全額支給される。



シフトのための リソースを提供する

- **ハイクール女性のキャリア支援**
株式会社Waris
プロフェッショナル女性と企業とのフレキシブルなお仕事マッチングや、元キャリア女性の再就職支援。
- **キャリアサポートマップ**
味の素株式会社
新入社員層から定年後再雇用に至る各層に対して包括的なキャリア支援を示すマップを作成。
- **キャリア小包**
日本電気株式会社
35歳・45歳・55歳を迎える年に、充実した人生を送るための基盤となる「キャリア」「マネー」「健康」の3点に関する情報を提供し、一定の費用補助をする制度。

- ライフシフトには、その前に様々な「障壁」がある。その障壁を越えていく人たちには特有の「マインドセット」があり、同時にライフシフトへの移行を促す「外的環境」が存在してきた。
- 今回の調査で対象となった先駆者達は、自ら醸成した「マインドセット」と、「外的環境」によって得られたきっかけをもとに、立ち現れる「障壁」を乗り越えてライフシフトへと至ってきた。

－マインドセット－	－外的環境－	－心理的・物理的障壁－
<p>A：価値観を中心とした生き方</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、自分の軸を明確にする 2、自分の人生を自分で決める 3、自分の価値観を軸とした生き方 <p>B：挑戦する力</p> <ol style="list-style-type: none"> 4、リスクヘッジをしながら挑戦に取り組む 5、適切な自己効力感を持つ 6、力をつける 7、必要な大変さを引き受ける 8、周囲を整える 9、自らの情報発信と現場からの情報収集 <p>C：自分を越えた視野</p> <ol style="list-style-type: none"> 10、社会を自分ごととして大切にす 11、関係性を大切にす 12、人生に対して視野を広く持つ 13、地域の価値を大切にす 	<p>A：新たな価値観との出会い</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、出会いによる価値観の変化 2、地域・コミュニティとのつながり <p>B：現状と本来の自己のギャップへの気づき</p> <ol style="list-style-type: none"> 3、組織と自分のずれ 4、人生への違和感 5、ビジョン・課題意識の明確化 6、育ちと起業家精神 <p>C：準備とタイミング</p> <ol style="list-style-type: none"> 7、後押しをしてくれる周囲のサポート 8、時機を得る 9、必要な準備が整う 10、人生のステージの変化 	<p>A：決断のサポートの不在</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、シフト後への不安 2、シフトへの勇気を不足 <p>B：一步を踏み出すための周囲の積極的なサポートの不在</p> <ol style="list-style-type: none"> 3、会社からの時間的制約 4、パートナー・上司の理解の不足 <p>C：シフトのための人・モノ・カネ・情報の不足</p> <ol style="list-style-type: none"> 5、リソースの不足 6、必要なつながりの不足 7、情報の不足

