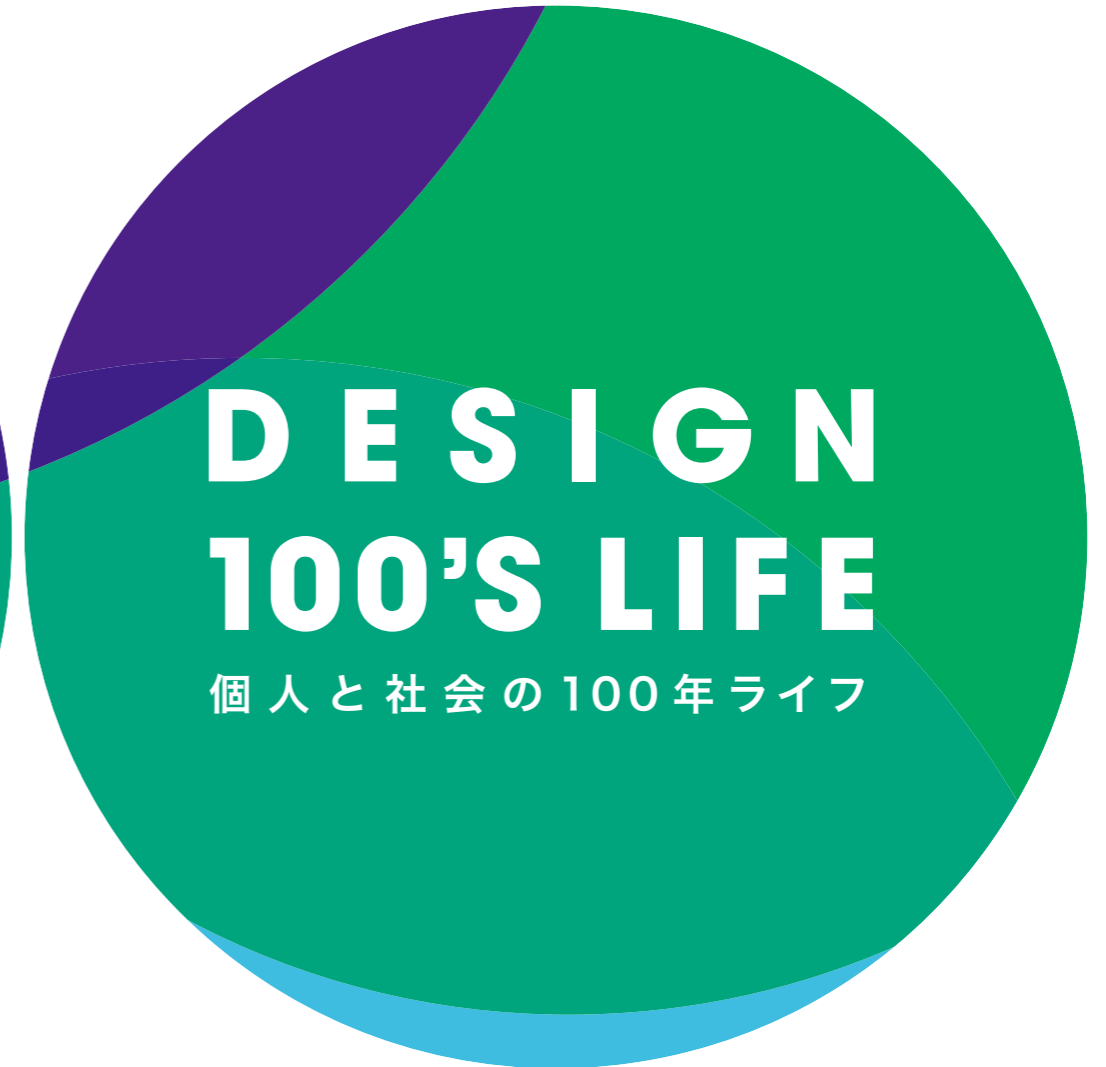
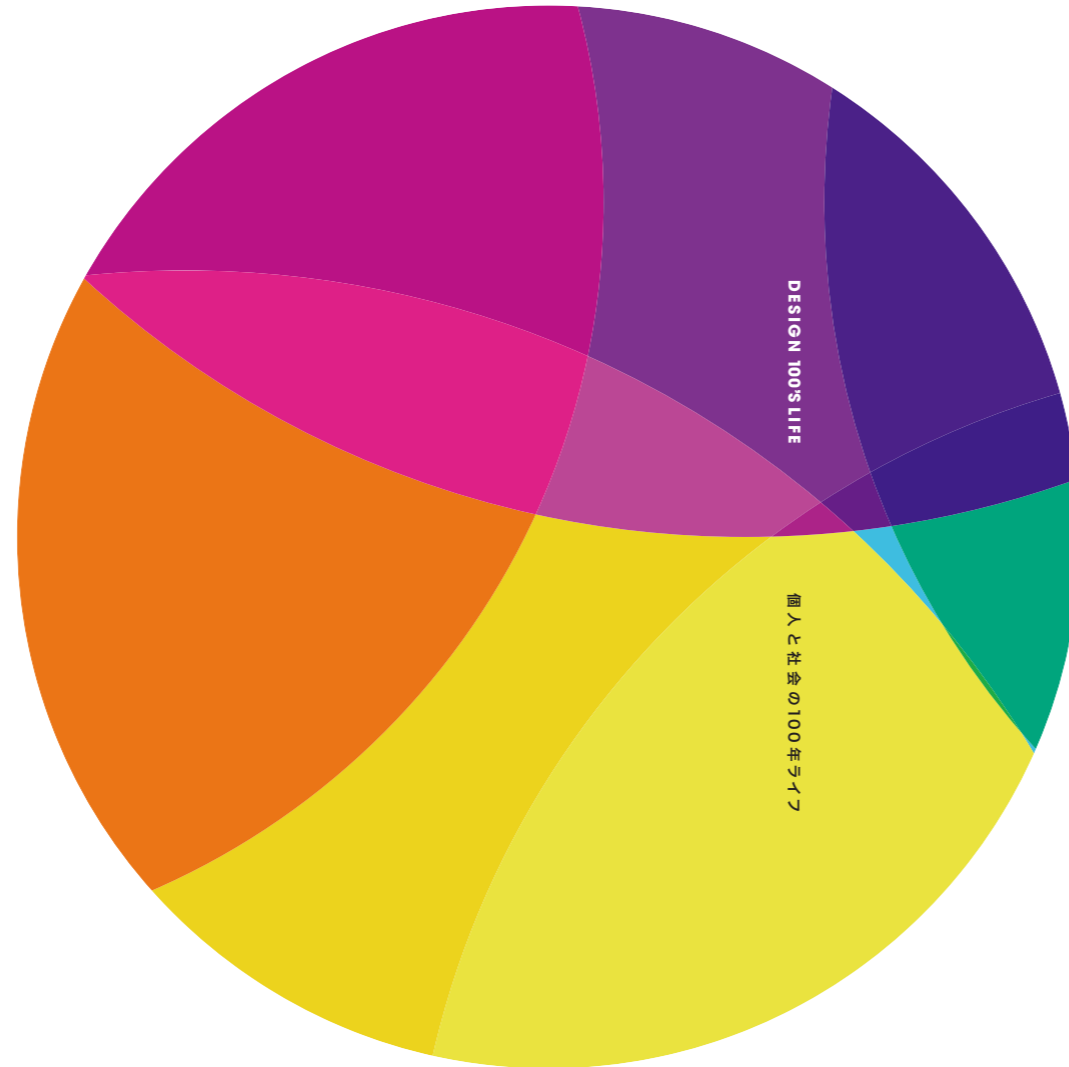


ISBN978-4-9909292-2-0



みんなの幸せ人生 100年プロジェクト

みんなの幸せ人生 100年プロジェクト

はじめに

日本が直面している超高齢化社会は、社会保障制度の限界や高齢者の交通事故など、負の印象がクローズアップされがちです。しかし私たちが住む日本は、戦後からの努力により、経済成長や医療技術の発展等を遂げ、飛躍的に平均寿命を延ばしてきました。そして、2000年以降に生まれた人たちは、100年以上生きるだろうといわれています。超高齢化社会は、今のシニア層だけの問題ではなく、全ての世代に関わるテーマです。

「人生100年時代」は、これまでのように、約20年の学びの期間を経て、約40年働き、残り20年余の老後を過ごす、という人生80年の考え方が通用しません。私たちがこれから経験する時代は、IoTやAIなど技術革新により、変化のスピードが速くなっていくといわれています。そのためには、常に新しい技術の習得やスキルアップが必要になるでしょう。また、ビジネスモデルの陳腐化も速く、1つの仕事だけを一生続けることが難しくなっていくでしょう。今後、働きながら大学院等で学んだり、複数の仕事を持つなど、働き方の柔軟性が、求められていきます。これからの時代は、自らのスキルやネットワークを様々な形で維持・更新するポートフォリオを意識し、最適解を自らで創りだしていく時代(ライフ・ポートフォリオの時代)に突入していきます。

すでにこれらの変化を感じながら、「人生100年時代」に合った生き方を実践しはじめている人もいますが、現役世代は、日々の仕事のなかでこれらのテーマに向きあう機会が少ないのが現状です。本誌は、自らの人生の次の一步を踏み出そうとされている方や、企業や行政組織の内部から、自らの組織を変えていこうと試行錯誤されている方にとって、「人生100年時代」を豊かに生きるためのヒントになればと思い作成しました。

本誌の企画・編集にあたっては、多種多様なバックグラウンドを持つメンバーの協働によって進められました。産学官民連携プラットフォームとしてフューチャーセンター等を推進している一般社団法人Future Center Alliance Japanの官民フューチャーセンターの取り組みの中から生まれたプロジェクトです。フューチャーセンターは未来の社会を多様な関係者との対話によって描き、実装していくための場ですが、本誌そのものも、「人生100年時代」の新しい生き方・働き方を共創していく試みです。

それでは、「人生100年時代」に向けた最初の第一歩をどうぞ。

01 はじめに

PROLOGUE 人生100年時代へ

04 誰でも100歳まで生きる時代に

06 「人生100年時代」をどうとらえているか

08 先駆者の生き方

10 シフトの3つの側面

12 COLUMN:「資産寿命」延伸のための3つのポイント

CONCEPT 人生100年時代のライフデザイン

14 個人と社会の変化のきざし

16 100年を幸福に生きることからソーシャルシフトへ

18 100年人生に向け取り組んでいる人の特徴

20 COLUMN:社会貢献できる法人形態の選択肢から見えること

FORESIGHT 個人と企業の取り組み

22 最初の一步の踏み出し方

24 個人の変化を促す制度

CASE 1

26 社外複業・社内兼業で社員個々が成長する機会を

CASE 2

28 良い会社とは社員が良い人生を歩める場

CASE 3

30 就労を通じて地域で貢献できる仕組みを作る

CASE 4

31 地域・産業・市民 三方良しの社会を実現するために

32 COLUMN:福祉国家を支える北欧の企業と起業家精神教育

PRACTICE 社会での実装へ

CHALLENGE 1

34 組織を超えた対話による人材施策とビジネスアイデアの共創

CHALLENGE 2

36 市民参加によるまちづくりアイデアの実践

38 COLUMN:人生100年時代におけるLiving Labの潮流

EPILOGUE わたしたちの「人生100年時代」

40 特別座談会 幸せな100年人生に向けて～私たちが目指したい未来と今できること～

44 個人から、組織から、地域から、どうするか？

46 編集後記

PROLOGUE

人生100年時代へ

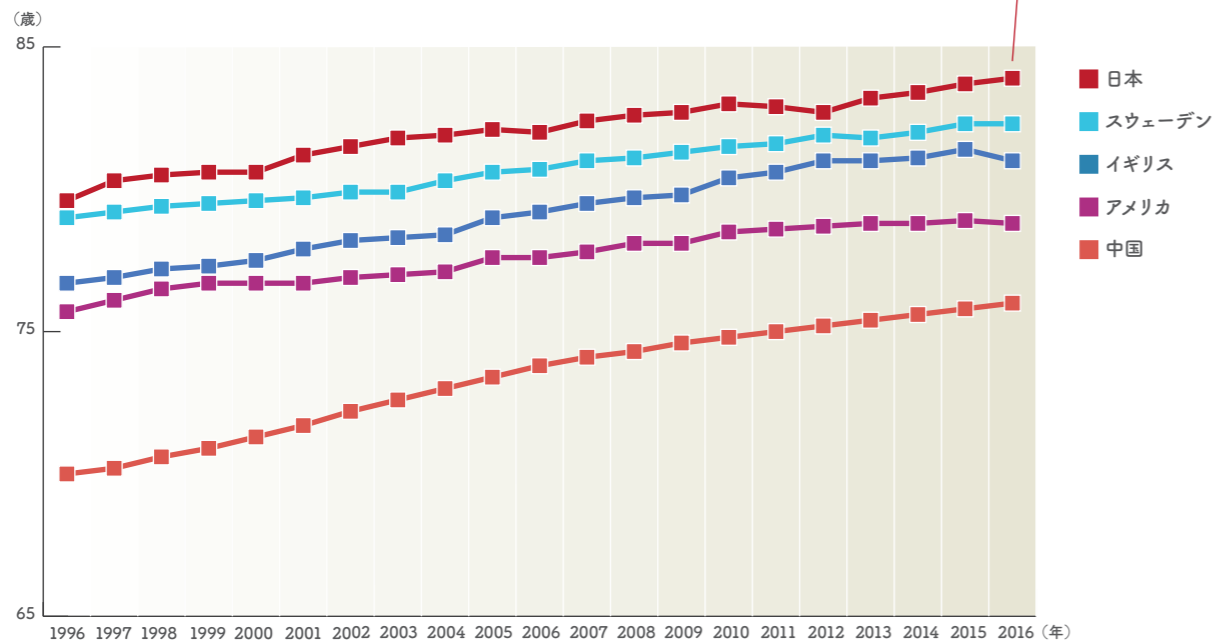
私たちは、人生100年時代をどのように受け止めているのでしょうか。そして、先駆者は実際にどんな取り組みをしているのでしょうか。本誌のはじまりとして、現役世代2,500人の意識調査と、先駆的な取り組みをしている人へのインタビューを交えながら、人生100年時代の現状と課題、方向性を明らかにします。

誰でも100歳まで 生きる時代に

世界の平均寿命は、1950年以降、年々伸び続けています。1950年代には約47歳の平均寿命が、今は70歳近くまで伸び、2100年には80歳近くまで伸びるといわれています。なかでも2015年の日本の平均寿命は、すでに83.9歳で、主要先進国の中で、最も長寿化が

進んでいる国といわれています。2015年時点日本で100歳を超える人は、約6.5万人もいます。そして、65歳以上の高齢者は3,500万人近く、総人口において占める割合は年々増加の傾向にあります。

● 世界の平均寿命の推移

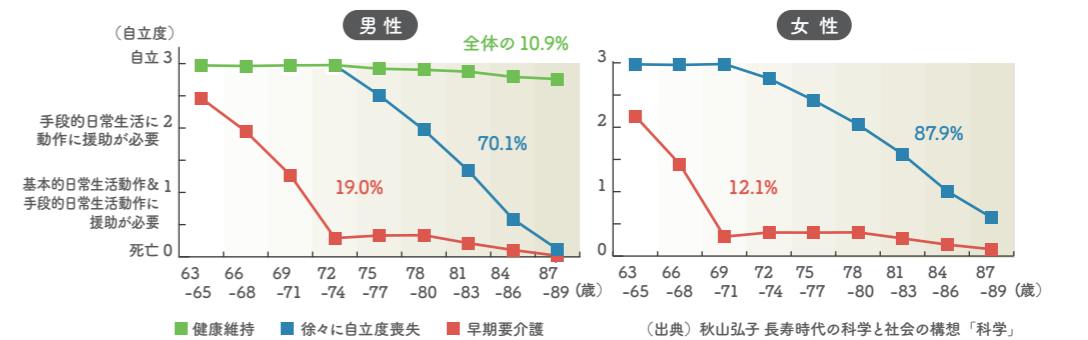


(出典) OECD Life expectancy at birth

長寿化とともに、高齢者の身体にも変化が起こってきています。東京大学高齢社会総合研究機構の秋山弘子特任教授らは、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。また、高齢者の通常歩行速度が10年前と比べて11歳若返っているという研究もあります。かつては、高齢によって動けなくなる・社会活動ができなくなると思われていましたが、今は活動する期間が延びていることがうかがわれます。

● 加齢に伴う自立度の変化パターン



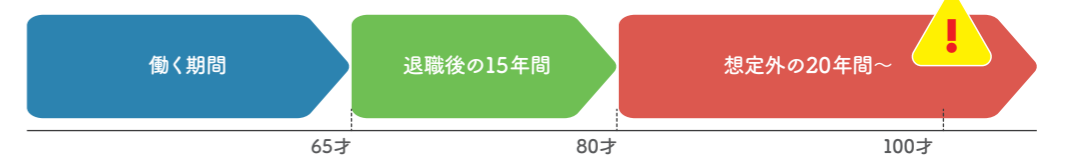
(出典) 秋山弘子 長寿時代の科学と社会の構想「科学」

このように個人が健康的に活動できる期間が延び、誰もが100歳まで生きる「人生100年時代」にはどんな変化が起きるのでしょうか。多くの方は、まだ約20年学び、約40年仕事をし、約20年余生を楽しむ(老後)という3ステージ型の“人生80年”でキャリアプランや貯蓄計画や子育ての計画などを立てています。そして、医療費や介護費などの社会保障費などの日本の社会システムも“人生80年”を想定して作られています。例えば、現役世代が高齢者を支える制度は、右肩上がりの人口増

加を前提とした社会システムでうまくいきませんが、少子化が進み、現役世代の人口が伸び悩み、高齢者の寿命が長寿化する現在は、約2人に1人で高齢者を支えなくてはならなくなっています。そしてこのまま対策を行わないと、2人より少ない人数で支えなくてはならないことが予想されています。このように、社会システムの限界を迎え、国を頼ることも難しくなっています。

では、これからの「人生100年時代」に向け、私たちはどのように備えればよいのでしょうか。

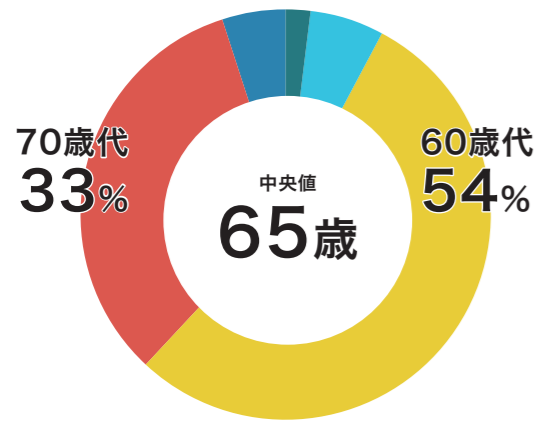
● 現役世代の想定する人生イメージ



現役世代アンケート 「人生100年時代」を どうとらえているか



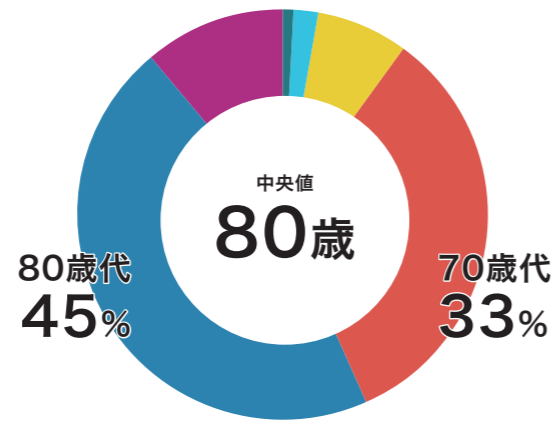
あなたは**何歳まで働きたい**ですか？



50歳未満 50歳代 60歳代
70歳代 80歳以上



あなたは**何歳まで生きて**と思いますか？



50歳未満 50歳代 60歳代
70歳代 80歳代 90歳以上

※中央値とは、データを小さい順に並べたとき、ちょうど中央に位置する値

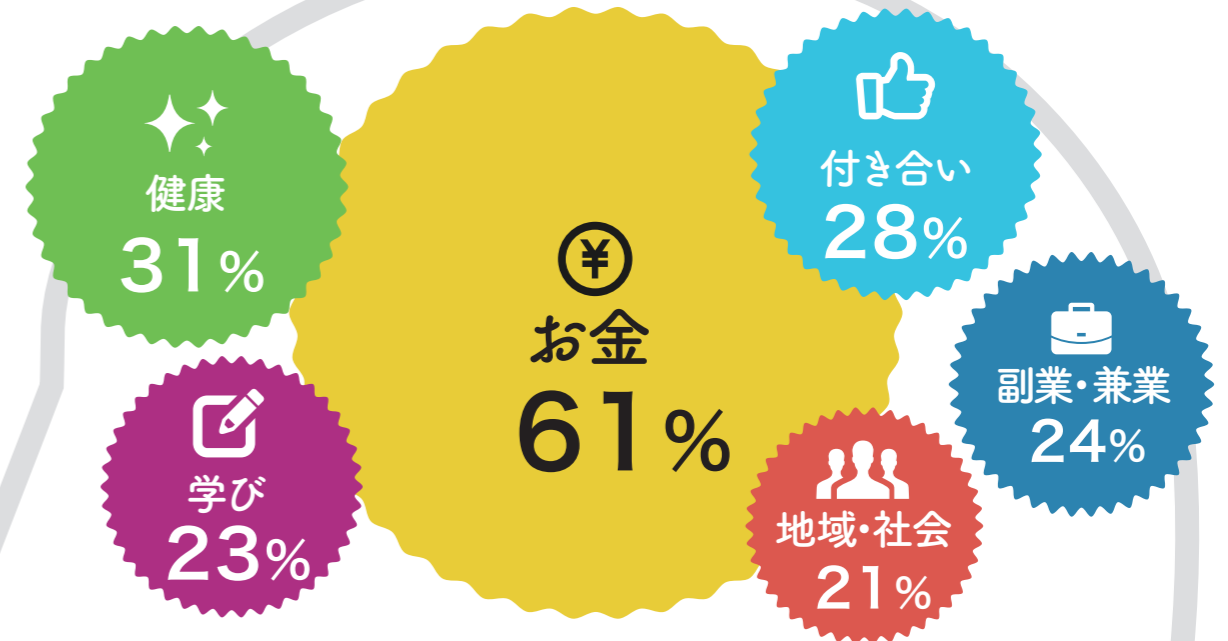
人生100年時代、私には関係ない？

すでに日本で始まっている「人生100年時代」を人々はどこまで意識しているのでしょうか。20歳から69歳までの男女2,500人に意識調査を実施したところ、60歳代まで働きたい(中央値65歳)と回答する人が半数以上を占め、自分の寿命は80歳代(中央値80歳)と約半数が答えました。

世の中で語られる「人生100年時代」とは裏腹に、60歳代まで働いて、20年余生を過ごす“人生80年”の意識が今なお根強いことがわかります。「自分が100歳まで生きる」ということが想像できないのかもしれませんが。



「人生100年時代」を迎えるにあたっての**不安**は？



それでも感じる確かな不安

「人生100年時代」は自分と遠いと感じながらも、人々は多くの不安を抱えています。「人生100年時代」を迎えるにあたっての不安を尋ねたところ、将来に向けた貯蓄、資産運用など、お金に関する不安を61%の人が抱いていました。また、家族や友人との付き合いに関しては

28%の人々が、地域・社会との関与の仕方については21%の人々が不安を抱いている結果となりました。

漠然とした不安を胸に、私たちの未来にある100年という人生をいかに生きていけばよいのでしょうか。

調査概要

調査には「(株)三菱総合研究所・生活者市場予測システム(mif)」を利用しました。今回の調査はmifにおいて2017年に行われた生活者定点調査で回答を得た者(n=30,000)のうち、性別、年齢、従業上の地位により割り当てた2,500名を用いています。

2017年に行われた生活者定点調査はWeb調査で、全国8地域の20~

69歳の男女について、インターネット人口数に比例した39,000名に調査を依頼し、そのうち信頼度の高い30,000名分の回答を用いています。当調査は2017年6月1~21日に行いました。なお、今回の調査の対象者は30,000名から割り当てた人数をランダムにサンプリングしました。この追加調査は2017年10月27~31日に行いました。

先駆者の生き方

先の調査では多くの人々が「人生100年時代」に対して不安を抱え、準備ができていないことがわかりました。一方、自ら未来を見据えて、生き方をシフトしている(以下‘シフト’という)

人たちも増えています。何がきっかけで、どのようにシフトに成功したのかを、先駆者のお二人にご経験を語っていただきました。

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ない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

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。

勉強を通じて、社内外の様々な出会いの機会を得る

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。

出会いを通して独立を意識

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。



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。

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

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。

先輩からの助言や偶然的出会いから大学院へ入学を決意

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。

仕事との両立に不安。周りからの応援が後押しに

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、その分しっかりやらなくてとは、前向きに捉えました。

先駆者へのインタビューで見えてきた シフトの3つの側面

「人生100年時代」の先駆者はどのような歩みを経てシフトすることができたのでしょうか。今回、シフトについてより深く理解するために、前ページの方々を含め学び直し、独立起業、地域移住等を経験された方18名にインタビューを行いました。その結果を通して、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、様々な経験を乗り越えて、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。

GTA (グラウンデッド・セオリーアプローチ)



今回の調査では、NPO法人ミラツクによるGTA (グラウンデッド・セオリーアプローチ)を用いた分析を行っています。

18名のインタビューから重要な要素となる言葉を抜き出し、その言葉を意味の固まりごとに分類し、179項目の「価値観・考え方」、83項目の「きっかけ」、43項目の「障壁」を抽出しました。さらにそれらを構造化させ、3つのポイントにまとめています。また、今回の調査結果は、P22~25でも使用しています。

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 自分を越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る、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



「資産寿命」延伸のための3つのポイント

～人生100年時代におけるお金の話～

住友生命保険相互会社
加藤康平

「あなたは100歳まで生きるでしょう。」
そう告げられたとき、真っ先に思い浮かぶ
心配事の一つが「お金の話」ではないだろ
うか。人生100年時代において、仮に60歳で
定年退職を迎えるとすると、リタイア後
40年間を過ごすことになる。退職金や貯蓄
だけで生活費を賄えるのか不安になる人も
多いのではないだろうか。

米国等で先行して研究が進められている
フィナンシャル・ジェロントロジー(金融老
年学)の分野に「資産寿命(wealth span)」
という概念が登場する。これは、資金面の制
約なく生活できる期間を指す。一般的には
長生きするほど多く生活費が必要となるた
め、「資産寿命」は、人生100年時代において
健康寿命や貢献寿命と並ぶ重要なキーワ
ードである。ここでは、「資産寿命」の延伸のた
めに重要と考えられる主なポイントを3つ
ご紹介する。

まず、一つ目の最も重要なポイントは、
『仕事で収入を得る期間を延ばすこと』であ
る。現在、リタイア後の老後資金といえは年
金や貯蓄の取り崩しが一般的である。しか
し、人生100年時代では、60歳以降も継続
的かつ安定的な収入が得られる環境を確保
する必要がある。そして、キャッシュフロー
で考えると、仕事で得る収入のインパクト
は大きい。今後、日本のワークスタイルは、
労働人口が減少する局面において、定年延
長、在宅勤務、兼業・副業など、様々な変化が
想定される。最近では、自治体が副業限定職
員を募集し、民間企業で働く人材を活用し
て行政運営を行う取組も登場している*1。
人生100年時代においては、このような環境

変化を見据えた上で、早いうちから、いかに
働き続けるかを考えることが重要といえる。

二つ目のポイントは、人生100年を想定
した『最適な資産全体のポートフォリオを
考えること』である。近年、長寿リスクに特
化した年金保険なども発売されているが、
当然これに加入すれば万能という訳でな
い。重要なことは、様々なリスク・リターン
を考慮した金融サービス等の組み合わせに
よって資産を構成することである。特に人
生100年時代においては、従前以上に長期
的視点で資産形成を考えていく必要がある。
現在、日本には約1,800兆円もの家計金
融資産があるが、その過半が現金・預金で構
成されている。これは現金・預金の割合が約
13%である米国と比べて顕著であり、金融
リテラシーの欠如など様々な理由が考えら
れるが、明確な要因は明らかになってはい
ない。いずれにしても、人生100年時代にお
いて、「資産寿命」を延伸するためには、一人
ひとりが「老後資金＝貯蓄の取り崩し」とい
う固定観念から脱却し、人生100年を想定
した資産形成、病気や怪我などのリスク等
を踏まえた金融資産のベストミックスを検
討したうえで、継続的に見直していくプロ
セスが重要である。ファイナンシャル・プラ
ンナーへの相談など、専門職の活用も有効
であろう。

最後のポイントは、『最適な資産の管理方
法を考えること』である。団塊世代が後期高
齢者となる2025年には、認知症の罹患
者数が約700万人に上ると推計されている。
自分の意思でお金を使うことが困難な期間
が長期化すると考えられる人生100年時代

において、適切な資産管理方法の選択は
「資産寿命」延伸の要といえよう。まずは、
成年後見人制度や信託など、既存の制度や
サービスの概要を確認しておくことが大切
である。一方で、このような仕組みを活用し
ても、本人のための資産管理・保護がなされ
ない場合があり、例えば、成年後見人が高齢
者の預貯金を使い込むなどの不正も発覚し
ている。不正の撲滅は困難であろうが、近
年、金融(Finance)と技術(Technology)を
組み合わせたフィンテック(FinTech)の分
野が急発展を遂げており、このような金融
サービスと情報技術を結びつけた様々な革
新的な動きが新たなソリューションとして
課題解決の一助となる可能性も考えられる。
例えば、予測や識別を得意とするAI、改ざん
に耐性を持つブロックチェーン、安全性・
利便性に優れた生体認証など、新技術を
活用したソリューションの動向にもアンテ
ナを張りつつ、最適な管理方法を考えてい
くことが重要であろう。

以上、「資産寿命」の延伸のために重要と
考えられるポイントを3つご紹介させてい
ただいた。人生100年時代におけるお金の
ことについて不安を感じる方は、まずはこ
の3つのポイントから考えてみてはかが
だろうか。

*1 自治体が副業限定職員を募集している事例
兼業・副業限定の戦略推進マネージャーを公募
した広島県福山市の取組。全国から公募して
おり、出勤は週1日で、日当の他、交通費や宿泊費が
支給される。

(参考) 清家篤「金融ジェロントロジー」、
金融庁「平成28事務年度金融レポート」

CONCEPT

人生100年時代のライフデザイン

人生100年時代をどうすれば幸せに生きることができ
るのでしょうか。高齢社会はすべての世代において自分
事としてとらえなければならぬテーマであり、ライフ
デザインという新しいスキルも必要になります。ここ
では、先行研究をふまえながら「みんなの幸せ人生
100年プロジェクト」で行ってきた共創ワークショップ
から導き出したコンセプトをご紹介します。

個人と社会の変化のきざし

変わる個人の価値観

「人生100年時代」は今のシニア世代だけでなく、若い世代にとっても重要なテーマです。生まれた時からインターネットやパソコンに囲まれて育ってきたデジタルネイティブ世代のなかには、シェアハウスに住み、コワーキングスペースで働き、モノの消費よりも暮らしやコミュニティの豊かさを求める人たちも増えています。家や車を所有することが人生の豊かさを体現していた時代から、その時々ライフスタイルに合わせて、住まいや働く場所、必要なモノを選ぶ時代となり、若い世代から個人の価値観は変わりつつあります。

場所と組織の流動性が高まるなかで、住宅やオフィスという概念をも超えた、コリビングなど、人と人のつながりによる新しい地域経済も生まれ始めています。また、地方と都市の多拠点を移動しながら働く人、週末を田舎で暮らす人など、これまでのような都市か地方かという二者択一ではない暮らし方に魅力を感じている人も少なくありません。

このように個人の価値観が変わり始めたのは、2011年3月11日の東日本大震災の経験などからです。人口減少や都市部への集中、核家族化が進むなかで、震災を契機に、人生の豊かさとは何かということを個々人が身をもって考えるようになりました。そして、急速に進むデジタルの世界では、世界中の知識やアイデアを誰もが得ることができ、学び、活用することも可能です。AIやビッグデータ等の技術は日々進化し、やがて人類がつくりあげてきた知の全てにアクセスできるようになるでしょう。情報社会の進展は、所有よりもシェア、競争よりも協業という、新しい価値観を生み出しています。ネットのコミュニティやプラットフォーム上で物や資源を交換することが日常的となり、SNSが巨大なメディアとなる、個人を起点とした共創社会では、個々人の生き方や働き方に対する価値観も多様化しています。

人生100年時代の生き方、働き方

このように個人と社会の価値観が変わるなか、企業で働きながらベンチャーやNPOで働く複業をしている人も増えています。また、社会人になった後、大学などで学び直しをする複線型のキャリアプランなど「人生100年時代」に向けた新しい生き方や働き方が台頭しています。なぜなら、これまでのような単線型のキャリアでは、40年以上、働き続けることが難しくなっているからです。そして、優秀な人材に長く働き続けてほしい企業や自治体は制度づくりに取り組みはじめています。これらのマルチキャリア型の生き方には、働く以外の領域を充実させたライフデザインも必要です。そして、常に好奇心を持ち、自分を磨き続けていく必要があります。また、外部環境の変化が激しいときには、綿密に人生設計をしてしまうとストレスフルになりがちです。様々な選択肢があり、学びなおしや転職など、新たなチャレンジができる社会づくりが求められるでしょう。これからは、一方通行の

人生設計ではなく、行き来が自由なジャングルジムのような人生設計が適しています。

「人生100年時代」を生き抜くためには、二つのポイントが重要です。一つは、生きるよりどころを持つことです。人は自分の役割を持つことや、他人の役に立っていると実感することで、心が満たされ幸福感が高まるといわれています。地域コミュニティが注目されているのも、これが理由です。もう一つは、複線型の生き方に挑戦し、マルチキャリア形成に取り組むことです。最近の調査研究によれば仕事を持つことが、それぞれの仕事に刺激と創意工夫をもたらし、生産性により影響を与えてもいわれています。先に述べたジャングルジム型の人生設計には、これらのようなパラレルな働き方に挑戦していくことが求められますが、同時に、これまでのしがらみや不安にとらわれずに、自分自身の視野を広げていくことが重要です。



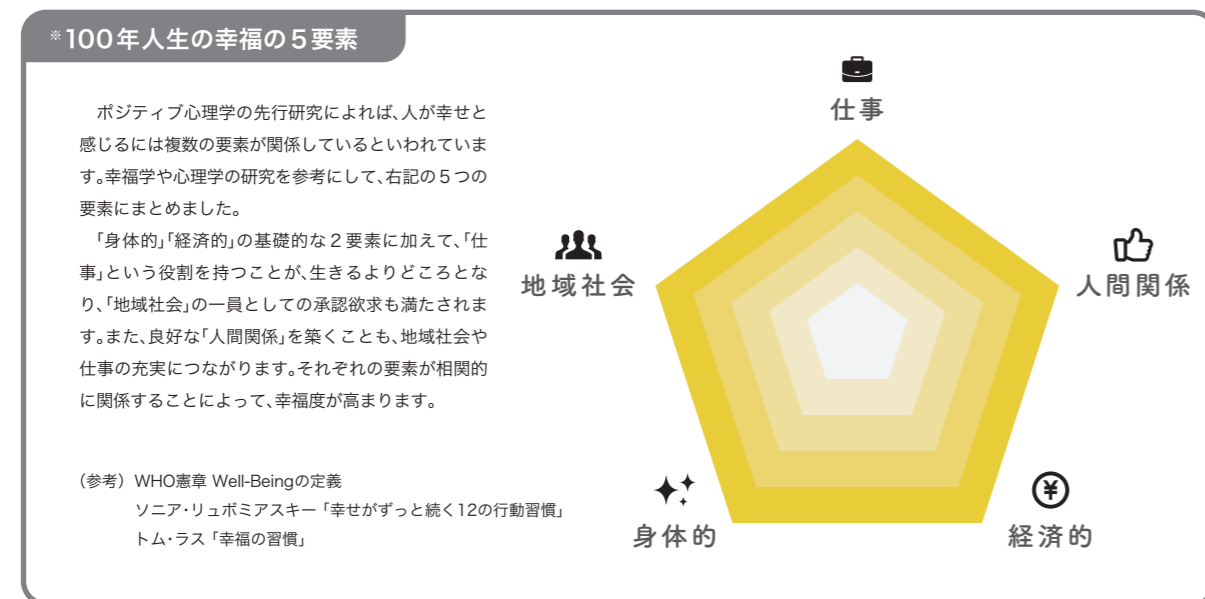
100年を幸福に生きることから ソーシャルシフトへ

100年を幸福に生きるヒント

社会が大きく変化するなかで、幸せの研究が世界中で注目されています。ポジティブ心理学の研究によれば、幸福度の半分は遺伝子で決まり、残りの半分は行動と環境に影響されるといわれています。その要素は、経済的、身体的、仕事、地域社会、人間関係の5つに分類ができるそうです*。

昨今、コミュニケーション手段の多様化や単身世帯の増加により、地域社会や人間関係の欠如から幸せでないと感じている人が増えています。今までは、経済的に裕福なことが幸福と思われてきましたが、幸福度の国別ランキングを見たらわかるように、必ずしも経済的豊かさが国民の幸福度に直結していないことも分かってきました。日本は、経済的豊かさや幸福度のギャップが高い国のひとつです。

幸せに生きるためには、この5つの要素が満たされていることが重要ですが、社会活動に係ると幸せの充足が高くなるという調査結果もあります。そして、地域社会や人間関係を通して幸せを感じられるようになれば、幸福度が増して、組織の生産性が向上し、地域にも良い影響を及ぼすともいわれています。また、幸せの本質は個人主義によるものではなく、利他的な行為やコミュニティがベースにあるという研究も進み、今後は、幸せのよりどころとして社会活動に参加する人が増えていくことも予想されます。「人生100年時代」は個人だけの問題ではなく、社会のハピネスが重要です。100年を幸福に生きるために「ソーシャルシフト」という考え方が一つのヒントになります。



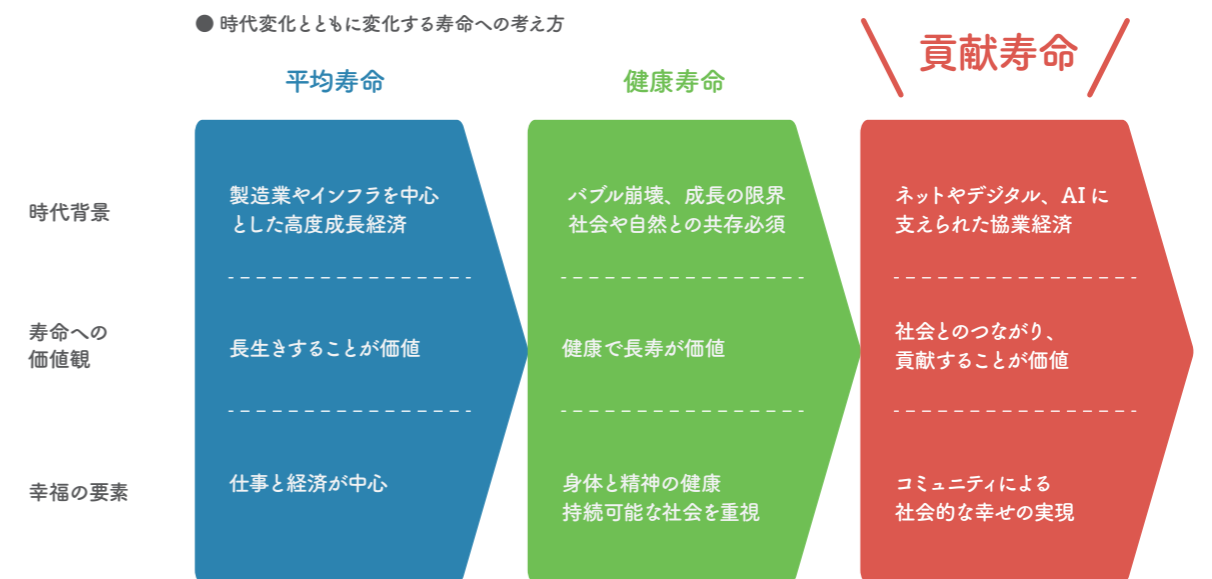
健康寿命から貢献寿命へ

人生100年という長寿社会に向かうなかで、時代とともに変化する寿命への価値観、幸福との関係を示したのが下図です。この40年で平均寿命は約20歳延びましたが、長寿社会へのとらえ方は時代とともに変化しています。高度経済成長期は、企業が大きくなれば個人所得が増え、豊かになり消費することで経済成長してきました。結果、その時代の生きるよりどころは、仕事へのやりがいとそれともなう経済的満足が中心でした。そして、バブル崩壊後、同じように右肩上がりの成長を求めた組織で働く人たちは身体を壊し、家族や地域との関係が、希薄になってしまいました。このことから、健康や人と人のつながりが注目されるようになりました。今は、健康でいることや、家族や仲間との時間を大切にしたい人が増え

ています。これらの変化から、「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。貢献寿命とは単なる相互扶助ではなく、自分の価値を認められ感謝をされると、さらに周囲のコミュニティに何か役に立てることはないかと考え実践していくという好循環スパイラルがベースになっています。健康寿命は個人が中心ですが、貢献寿命は、前述した協業や利他こそが、社会のハピネスにつながっていくという考え方です。これは、日本が昔から大切にしている、三方良しの社会づくりにもつながっています。

● 時代変化とともに変化する寿命への考え方



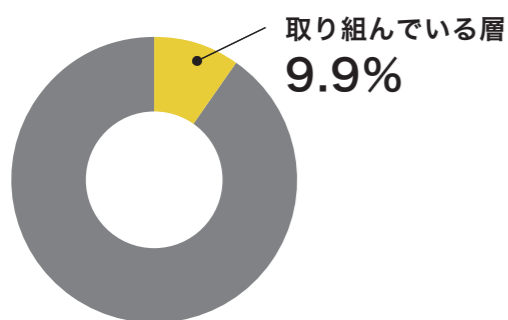
現役世代アンケート 100年人生に向け取り組んで

100年人生と幸福度の関係

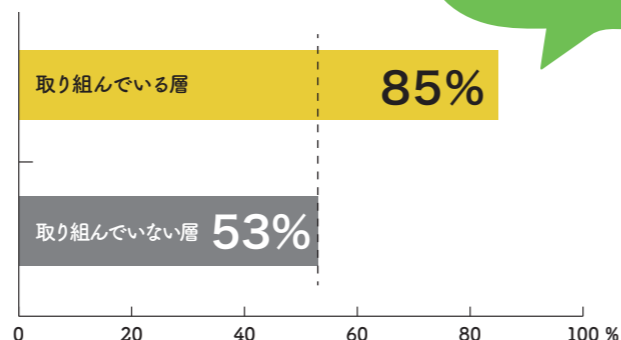
「人生100年時代」に向け備えを、どのくらいの人に取り組んでいるのでしょうか。今回、「人生100年指標*」を考案し、積極的に取り組んでいる層を抽出すると、全体の9.9%となりました。

次に幸福度をみてみると、取り組んでいる層のなかで、幸せであると回答した人の割合が8割を超える一方で、取り組んでいない層は5割程度にとどまる結果となり、幸福度とも関係があることが示唆されました。

● 100年人生に向け取り組んでいる層



● 幸福度の比較



100年人生に向け
取り組んでいる人は
幸せな場合が多い

いる人の特徴

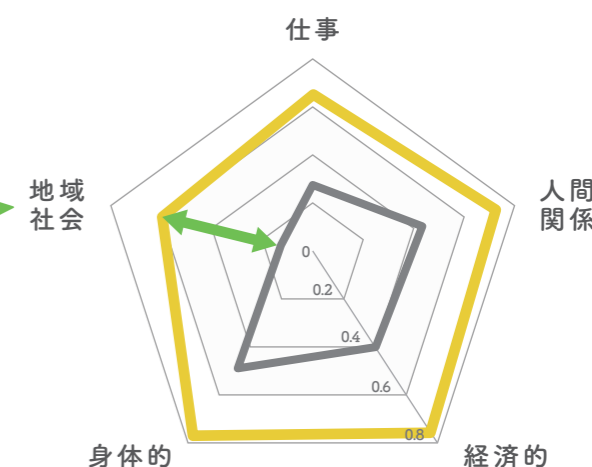
100年人生に向け取り組んでいる層の特徴

下図は、積極的に取り組んでいる層と取り組んでいない層の5要素（経済、人間関係、身体、地域社会、仕事）への現在の取り組み状況を示しています。5要素すべてで、その取

組みに差が出ていることがわかります。その中でも最も大きな差が出ていたのが、地域社会への取り組みで、約3倍の差があることがわかりました。

● 5要素の取り組み状況

100年人生に向け
取り組む人は、
「地域社会」により積極的に
取り組んでいる



*人生100年指標の算出方法

人生100年指標は、右の13の質問への回答から作成しています。

13の質問はそれぞれ「人生100年時代」において重要だと考えられる5要素（経済、人間関係、身体、地域社会、仕事）に対応させています。この質問に対して、下記の4件法で回答を得て、その回答を5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します）。

この5項目の合算（0~5の値をとる）を人生100年指標とし、3以上の値の人々を積極的に取り組んでいる層と定義しました。

<回答項目>

- ・取り組んでいない
- ・あまり取り組んでいない
- ・取り組んでいる
- ・積極的に取り組んでいる

Q あなたは今現在、下のような活動や取り組みへの参加を行っていますか？

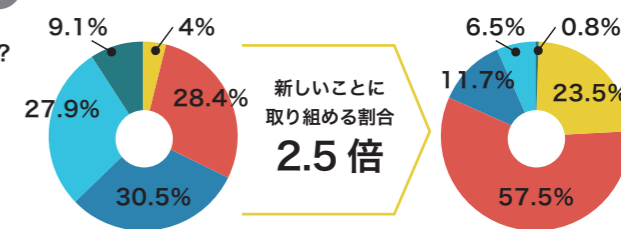
将来に向けた貯蓄	経済	0-1 pt
資産運用		
職場の同僚や顧客との付き合い	人間関係	0-1 pt
友人との定期的な付き合い		
家族・親戚との付き合い		
新しい人脈・ネットワークづくり		
規則正しい生活に向けた努力	身体	0-1 pt
適度な運動		
栄養バランスの取れた食事		
自治会・消防会など地域社会維持に関する組織への参加	地域社会	0-1 pt
地域のボランティアやサークルへの参加		
仕事のスキルアップに関する学習	仕事	0-1 pt
副業・兼業		

100年人生に向け取り組んでいる層の特徴

Q 新しいことに取り組める性格だと思うか？

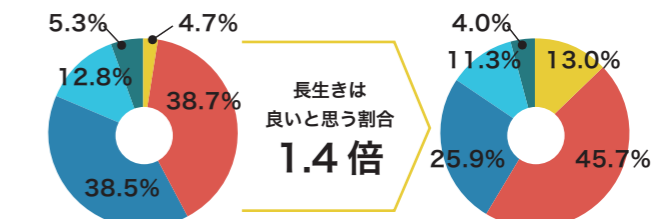
- そうした性格だと考える
- そうした点もある性格だと考える
- どちらとも言えない
- あまりそうした性格ではない
- そうした性格ではない

▼100年人生に向け取り組んでいない層 ▼100年人生に向け取り組んでいる層



Q 長生きは良いと思うか？

- 良いことである
- 問題もあるが基本的に良いことである
- どちらとも言えない
- あまり良いとは言えない
- 良いことではない



社会貢献できる法人形態の選択肢から見えること

Social Purpose Corporations

平尾京子 平尾徳高

昨今、環境や貧困・格差などへの問題意識が高まり、経済的な利益を最優先するだけでなく、社会的な利益の追求が求められるようになった。雇用主と労働者、つまり労使の関係も変化し始めている。生命存続のために単為生殖する生き物が存在するように、当たり前と思っていた観念から解き放たれ、自分で自分の存在意義を生み出すような働き方が世界でムーブメントとなり始めた。時代の要請に呼応するかの様に、法人形態の在り方も変わってきた。人材流動の激しいアメリカ諸州では、営利/非営利ハイブリッド型の事業体など、新しい形態が次々と生まれている*1。さまざまな社会的な利益を考える人たちにとって、事業形態を選択する時代になってきた。

ニューヨーク・ブルックリンの人気カフェで提供されるフィリピンのスペシャルティコーヒー「KALSADA」。店内では誇らしげに「Social Purpose Coffee Company」と紹介されている。フィリ

ピンのコーヒー農家存続のため、その国際的普及をめざすという理念のもと、デザイン思考を学んだフィリピン人が創業した。自分の存在意義を認識し、同じ理念をわかちあう仲間を見つけて、DIY(Do It Yourself)の精神で立ち上げる。KickStarter*2では「Do Good, Drink Well」が標語だ。世界で最も知られるフィリピンのスペシャルティコーヒーを駆動目標に活動している「Kalsada Coffee Company Spc(Social purpose corporation)」。働くことに対する彼女の自尊心と心意気が仲間を増やし、衰退していたコミュニティを自立の道へと動かし始めている。

こうして法人形態の新しい記号・符号が増えていくことで私たちの意識も変わっていく。日本においても、LLP*3→株式会社→NPO*4へと変遷したり、NPOでなく株式会社を選択する例もある。法人の成り立ちや存在価値を仲間とともに試行錯誤しながら築いていく。心情と信条で

つながれている仲間は強い。金銭的な支援だけでなく、知恵や想像力、経験・技術が加わり、競争原理がシンプルになると、巨象と蟻が同じ重さ(価値)になったり、逆転することもある。私たちが目的(Purpose)を追求する中で、人々の繋がりや関係性が生まれ、働く意義も変わり、社会的な利益追求にフォーカスできる環境として事業形態も整備され、社会に多様性が生まれていく。

レゲエやヒップホップ文化ではないが、いいバイブスが流れると、ノリと気分がグルーブとなって伝わり、人は動き出す衝動に駆られる。この高揚感、同じ志や心を一にする人の間に流れる波長に乗って、社会を突き動かしているのかもしれない。偶然訪れたニューヨーク片隅のこの小さなカフェで、フィリピン産のコーヒーを堪能しながら、そんな人々の高揚感を感じた。もし、会社や組織におけるロール・アイデンティティと自己アイデンティティに違和感を感じるなら、いいバイブスが感じられる場所に行ってみるといいだろう。より豊かな生を謳歌するには、法律・規約や教科書に書かれていない自然人としての生存能力にも耳を傾けてはどうだろうか。そこに、新しい記号や符号を見つけたら、あなたにとって何かのサインかもしれない。

*1 営利 / 非営利ハイブリッド型事業体の例：
LLC : limited liability company
B corporation : benefit corporation
SPC : social purpose corporation
PBC : public benefit corporation

*2 KickStarter : 資金調達からプロジェクト完成までサポートするコミュニティづくりのためのプラットフォーム

*3 LLP : limited liability partnership

*4 NPO : non-profit organization



MOUNTAIN PROVINCE
@Brooklyn, NY



Kalsada Coffee Company Spc
(Social purpose corporation)

FORESIGHT

個人と企業の取り組み

人生100年時代に向けて、先駆的な取り組みをしている個人と組織への調査から、変化のポイントを見つけました。個人がどうやって一歩を踏み出し、壁を乗り越えることができたのか、また、組織としてどう後押しすることができるか。それぞれが取り組んでいる具体策やプロセスから、変化のポイントをご紹介します。

最初の一步の踏み出し方

シフトを実現した先駆者達はみな、思い切って「最初の一步」を踏み出した人達です。「最初の一步」を踏み出すとき、どのような価値観・考え方を持っていたのでしょうか。P10~11

では、先駆者たちへのインタビューから179項目の“価値観・考え方”が見えてきました。今回は、その中からポイントとなる8つをとりあげます。

現状維持に対する危機感を持つ

10年後、20年後、今の仕事はありますか。人はいつも現状維持が快適だけど、リスクを取らないことがリスクになるかもしれません。

とりあえずやってみるというマインドで動く

行動に移すことをためらうことってありますよね。でも、考えるのはやってみた後でいいんじゃないですか。行動した後、続けるか続けないかを考えませんか。

複数フィールドを持つ

仕事や学びの場、家庭や友人と過ごす場、都市や地方。一つだけを選択して生きていくのではなく、色々なフィールドを持って、人生を豊かにしましょう。

スモールステップの積み重ねが大事

最初から大きな遠い目標を目指すのは難しいです。小さい目標を設定して、一つひとつ積み重ねて行きましょう。その積み重ねが大きな結果となります。

成長に年齢は関係ない

なにかやりたいと思ったら、それは成長のチャンスです。なにかやりたいと思ったら、それはまだまだ若い証拠です。年齢を理由に新しいことにチャレンジしないのはもったいない。

縁を大事にする

そのときどきで出会ったものを大切にしましょう。否定したり、拒否したりせず、受け入れてみましょう。その縁が繋がって、道が拓けることもあります。

楽観的に物事を考える

新しいことに踏み出すときに不安はつきものです。でも、不安ばかりを考えるのではなく、楽観的に考えることも重要ではないですか。なんだかんだでうまくいくこともあります。

自ら緩いつながり、ネットワークを持つ

新しい情報や行動のきっかけは意外なところからやってくるものです。自分から発信したり行動して、緩やかなネットワークを持つことで、その可能性を広げることができます。



個人の変化を促す制度

このような個人の変化に気づき、それらの変化を後押しし始めている企業や自治体が、増えてきています。今回、企業や自治体がどのような制度で後押ししているのかを調査し、P10~11でご紹介した個人のシフトの側面から整理しました。加えて、実際に企業や自治体で制度を設計、運営されている方にお話を伺いました。

これらの調査で、個人がシフトし、新たな価値観や可能性に気づき、行動を起こすことは、イノベーションや新規事業、地域活性化の源泉ともなり、企業や自治体にプラスの影響を与えるということが見えてきました。



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。



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**
株式会社パソナグループ
社員のキャリアや夢の実現に向け、自分自身を磨き、一步を踏み出すチャンスを提供する休職制度。
- **「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た自己成長を推奨する制度。起業はもちろん、他社への在籍も可能。



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**
ロート製菓株式会社
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、休みの期間の中の、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

- **ハイスキ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いた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。



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。



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、時間・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。

企業の支援事例
CASE 1

社外複業・社内兼業で 社員個々が成長する機会を

大阪府大阪市に本社を置く製薬会社のロート製薬では、社員のアイデアを出発点として2つの新しい働き方に取り組み始めている。
広報・CSV推進部部長の河崎保徳さんからお話を伺いました。



変化の速い事業環境に適応するため、 社員の自立を高めなければならない

ロート製薬は、元々は目薬や胃腸薬を手がけてきましたが、化粧品や食品などの新しい分野にも参入し、海外にもいち早く進出してきました。今後、変化の速い事業環境に適応するためには、社員一人一人が一層自立していくことが必要だと考えています。

これまでにも、「肩書き」ではなく個人としての意見が言い合えるように社員同士の役職呼びをやめ、「ロートネーム」に統一したり、若手社員であっても社長や会長に直接提案できる制度を設け、社員の自立を促してきました。



名刺にもロートネームを記載

ARK2014 人事制度改革PJの会議の様子



CSV推進部部長の河崎保徳さん

東日本大震災をきっかけに、新しい働き方を考えた

東日本大震災を経験し、企業の存在意義が問われていると感じ、会社の新しいコーポレートアイデンティティを考えることにしました。そのなかで、若手社員中心に立候補によってARK(A(あしたの)R(ロートを)K(考える))2014人事制度改革PJを始動させ、「日本を変える、支えるような新しい働き方」を議論し

てもらいました。そこから提案されたのが「社外チャレンジワーク」と「社内ダブルジョブ」です。

時代や社会が変化し、生き方や働き方が多様になっていくなかで、ロート製薬でもこんなことができるのではないかと社員自らの考えから生まれたものです。

社員への信頼がベースに。まだまだ試行錯誤の段階

「社外チャレンジワーク」は、本業を大切にしながら、土・日・祝日と就業後なら、ほかで業務を行ってもかまわないという制度です。入社3年目以上の社員が対象となり、「会社が許可を与える」というプロセスは踏みません。上司との相談を踏まえて、本人が開始時期を判断します。届出制にしているのは、社員のプロ意識に信頼を置いているからです。

複業について、①ロート製薬の業務(本業)への考課には影響を与えない②企業としては、複業の斡旋・推薦は実施しない、という二点を徹底しています。また、複業自体を奨励することもしていません。複業に価値の優劣をつけるのではなく、自立した社員の自発的な判断を妨げないようにしています。

「社内ダブルジョブ」は、複数の部門・部署を

担当できるという制度です。申請ののち該当部門と協議の上、認可された場合適用されます。これに限らず、ロート製薬では、昇進や人事考課などについても原則として社員自身の手上げが要件となります。

「社外チャレンジワーク」や「社内ダブルジョブ」はともに2016年に開始した制度ですが、それぞれ数十名が利用する制度となっています。ですが、まだまだ試行錯誤が続いている段階です。制度を利用している社員も決して楽ではないと思いますし、社内でもまだ一般的になっているとはいえないと思います。今後、新しい働き方が浸透するにつれ、会社全体の働き方も変化し、社員の自立が一層促されるようにしていきたいと考えています。

企業の支援事例
CASE 2

良い会社とは 社員が良い人生を歩める場



大阪府堺市に本社を置く醸造酢メーカー、タマノイ酢では、会社を「社員の成長の場」と考え、社員の自律と成長を促す取り組みを実施している。社長の播野勤さん、社長室室長の寺澤恵理さん、社長室課長の篠原美和子さんからお話を伺いました。

社員が活躍するために企業文化の共有が大事

タマノイ酢は、社員数は250名ほどの会社です。限られた人数で、新製品開発や海外展開も行っていくためには、社員に力を発揮してもらう必要があります。その鍵となるのが、企業文化の共有と人材育成にあると考え、独自のジョブローテーションの仕組み等を設けています。

このような取り組みを通して、社員の中では、常に全力で頑張ることや、自律的に行動すること、そして、社内全体で関わり合いを持って助け合いながら仕事をする文化が共有され、個々人の成長にもつながっていると考えています。

良い人生のための働き方を実現して欲しい

タマノイ酢の一貫したテーマは「社員の成長と自律」で、会社は社員の成長の場と捉えています。人材育成の原点である採用には特に力を入れており、学歴等の情報よりも徹底的に人物を見るようにしています。また盛んなジョブローテーションにより、社員が多角的な視野を

身につけるだけでなく、上司にとっても常に部下を育てる状況を生み、それは指導者側の成長にも繋がっています。こうした文化の中から「キャリア制社員」や「フューチャー制度」の発想が生まれました。

社内研修の様子



フューチャー制度（調理師）



社長の播野勤さん



新製品開発の様子

多様性を持つことでの発見

「キャリア制社員」は5年間を限度とした有期契約社員で、キャリアチェンジ、ステップアップを前提にタマノイ酢で就労経験を積むことができる制度です。夢に向かって行動しているが故に、フリーターなどの不安定な職についている人に、社会人経験を積んでもらいたいと思い作りました。

「フューチャー制度」は、医師、弁護士、税理士、調理師等のプロフェッショナルを社内養成する制度です。対象資格は、その資格を取得することで人材の市場価値向上が見込める資格にしています。必要な資金はすべて会社が支援し、養成期間中は学業に専念できるようにして、全社で支援しています。

これらの制度は、個人だけではなく会社にも多くのメリットをもたらしてくれています。「キャリア制社員」は、多様なバックグラウンドを持った人が多く、彼らとの協業は、働き方や当社

の事業について新たな発見を与えてくれます。また、「キャリア制社員」を正社員がマネジメントすることで、経験を積むことができ、人材育成にも役立っています。

「フューチャー制度」の経験者からは、専門家の観点でタマノイ酢の製品や事業展開についての助言を得ることが出来ます。また、他業界での経験を通して感じた、タマノイ酢の特徴を指摘してもらうことも多いです。

この二つの制度による異なる価値観との接点は、更なる成長意欲や新事業の芽につながり、全社員の更なる成長のきっかけとしても重要な意義を持っていると考えています。

今後、「人生100年時代」を迎えるにあたって、生きるために働くのではなく、人としてどのように生きるべきかが問われているのだと思います。

自治体の支援事例
CASE 3

就労を通じて 地域で貢献できる仕組みを作る



千葉県柏市

進行する高齢化への危機感

今後の人口予想によると、首都圏近郊でも高齢化の進展が見込まれています。柏市でも、退職シニア層が急増しており、地域住民の方が年齢を重ねても生き生きと自分らしく暮らせる環境づくりに取り組むことが必要だと考えました。

当時、すでに高齢化率が40%を超えていた豊四季台団地は将来の柏市の姿と考え、居住者にアンケート調査を実施し、どのようなニーズがあるのか、どのような施策がうてるのかを検討・分析を試みました。

高齢者と地元企業のマッチングで 双方の課題を解消したい



就労セミナーの様子

豊四季台団地の居住者に対して行ったアンケート調査を見てみると、フルタイムではなく週2〜3日・1日5時間程度ではあるものの、「所属組織を持ちたい」や「外出するため仕事をしたい」との意見が多く寄せられました。一方、周辺地域の企業では、人手不足に陥っていることが多くありました。そこで、双方を結びつけられないかと考えました。

300名を超える雇用を創出したが、相互理解が必要

高齢者と地元企業のマッチングにより、これまで、300名以上の雇用を生み出しました。課題は、働き手、事業者の相互理解の促進にあると考えています。例えば、農業の仕事に対し、働き手の方は「家庭菜園の延長」というイメージを持たれていることが多かったのですが、実際の農作業は家庭菜園とはまったく違います。その結果、離職されてしまうことが多くありま

した。現在は、相互理解を深めてから紹介する仕組みを取り入れ、うまくマッチングしてもらうことを目指しています。

事業者側にも「1時間単位の仕事」や「早朝の仕事」等、細かい作業を外部化することで、本来業務に集中でき、生産性向上につながるなど、メリットがあるものです。今後も、定着に向け取り組みを続けていきたいと考えています。

(柏市役所 保健福祉部 福祉政策課 副主幹吉田祐介さんにお話を伺いました)

自治体の支援事例
CASE 4



静岡県袋井市

地域・産業・市民 三方良しの社会を実現するために

社会参加を通じて生きがいを感じてほしい

袋井市では、「生きがい」と「暮らしの安心」を感じてもらうため、高齢者が心身の負担の少ない社会参加の環境づくりが重要と考え、「週3日程度の働き方で一定の所得が得られ、生涯活躍できるプラチナ社会を目指す」という「3Days Worker's Office構想」を掲げています。

そのなかで、今まで十分に就労ニーズを汲み取ることができなかったフルタイム就労に制約を持つ層に対する支援策を講じることも重要と考え、市内の高齢者・子育て世帯に対して労働意欲調査を行いました。

自分と社会のために働きたいが、 地元企業とつなぐ仕組みがない

その調査で、元気な高齢者は自己実現や社会貢献をする場として就労を希望する人が多いことがわかりました。しかし、既存のハローワークやシルバー人材センターではフルタイムでの仕事や単純作業の紹介にとどまり、高齢者の就労ニーズをうまくつなげられていないのが現状でした。そこで人手不足の解消と新たな活躍の場の創出など、労使双方がともに作り出す就労支援の仕組みが必要だと考え、作ったのが「ふくろいTaskAruネットワーク」です。



互いが助かる働き方の実現のために。 二段構えでミスマッチを防止

「ふくろいTaskAruネットワーク」では、就労希望者に市内の事業賛同企業の職場見学ができる「大人の社会科見学」と、その見学会で興味を持った仕事をトライアルで行う「しごと体験」のプログラムを用意しています。この二つの経験を経ることで新しい活躍の場の発見や不安の解消など働きたいという気持ちをサポートしつつ、雇い手と担い手の双方のミスマッチを防ぐ仕組みづくりを行っています。

この仕組みは、単に「高齢者福祉」の観点だけでなく、市全体の発展・成長も主眼としています。今後、企業側にも「今あるしごと」だけではなく、企業が現在抱えている「仕事」の切り出しや新たな成長分野への挑戦にも役立ててもらえるよう働きかけることも重要と考えています。現在はその種まきの真っ最中であり、今後小さな成功体験を積み上げ、この仕組みを広げて行くことが当面の目標です。

(袋井市役所 産業環境部産業政策課長 村田雅俊さんにお話を伺いました)

福祉国家を支える北欧の企業と起業家精神教育

東海大学名誉教授、ストックホルム在住
川崎一彦

北欧諸国は福祉国家として有名ですが、福祉を支えるグローバルな企業が背景にあります。ノーベル、サーブ、イケア、スカイプ、マイクラフトやアングリーバードなどのゲーム産業、レゴ、等々はよく知られています。2017年のグローバル・イノベーション・インデックスではスウェーデン(2位)、デンマーク(6位)、フィンランド(8位)等、北欧諸国が日本(14位)よりも上位にランクされています*1。私はこの背景要因の一つに北欧で導入されてきた早期からの”起業家精神教育”があり、日本の教育にも必須と考え実践研究をしてきました。

フィンランドでは、1980年代から、起業家精神は内的と外的に分けられるようになりました。

外的起業家精神は独自のビジネスをスタートさせることで、一般的に起業家精神と言われているものです。

内的起業家精神は、起業家的特徴または外的起業家精神の前提条件で、具体的には、創造性、空想性、豊かな発想、自己効力感(self-efficacy)、柔軟性、活動、勇気、イニシアチブとリスク管理、方向性、協調性と

ネットワーク能力、モチベーション、常に学び続ける態度、我慢強さなどを意味します。

フィンランド教育省は起業家精神を「アイデアを行動に翻訳する個人の能力」と定義しています。つまり、創造性を発揮してユニークなアイデアを生み出し、さらに単なるアイデアでは終わらずに行動に移す、という二面の能力を要求しているのです。21世紀の産業社会では新たな働き方が要求されています。このような状況で、内的起業家精神は、起業するしないに拘わらず、たとえ大企業に勤めていても、公務員でも、全国民に必要な資質と位置付けられてきました。そして北欧では就学前から起業家精神教育を導入して来たのです。

興味深いのは、そのプロセスです。かつては指導要領についても中央集権的、上意下達型でした。しかし、経済危機への対応も背景に、思い切った分権化がなされました。到達目標だけは国が設定し、その方法は国→自治体→学校→個別の教師、と裁量に任されるようになりました。内的起業家精神教育は、このような背景でフィンランド西部バーサ地方で生まれ、それを政府も支援するようになった

ボトムアップ型です。

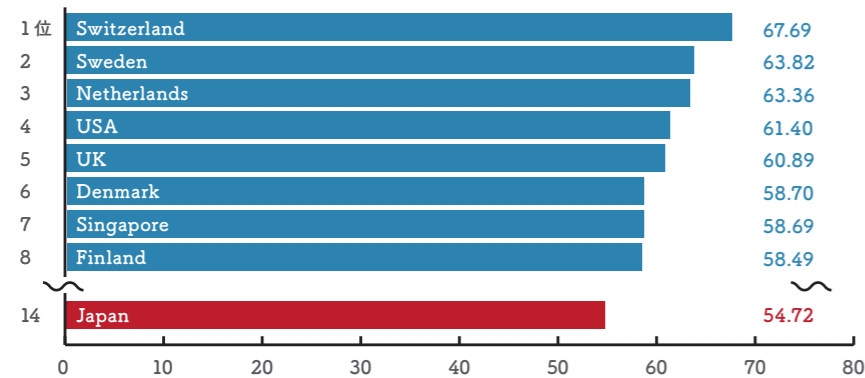
ここでご紹介した就学前からの起業家精神教育の他、初等中等教育、高等教育、そしてリカレント教育で生涯学ぶことができるシステムがあり、実際に活用されています。授業料は基本的に全て無料です。社会人になってからも、希望すれば休職して大学などで学び直すことが法律で保証されており、その後スキルアップして転職しても良いし、元の仕事に戻ることも可能です。デンマークで19世紀から始まった国民高等学校(Folk High School*2)は現在は北欧各国にあり、誰でもいつでも学べる自由な学校です。“マルチステージ”、ジャングルジム型の生き方、働き方が必要な時代ですが、国民高等学校は一端立ち止まって”自分発見”をし、次のステージを考える場所にもなっています。

このような長期的な教育戦略が上述のように北欧福祉国家がイノベーション先進国でもあることを可能にしているのでしょうか。

*1 www.globalinnovationindex.org

*2 danishfolkhighschools.com

● Global Innovation Index 2017 rankings



(参考)Global Innovation Index 2017

創造性をどんどん拡散させるアイデアボード
(スウェーデン・ヘルシングボリ市のプリスクール)



PRACTICE

社会での実装へ

人生100年を自分事としてとらえ、考え方や行動へと移していくためには、周囲の理解やサポート、さまざまなアイデアを出し合えるコミュニティづくりが重要です。本誌で得られた知見を活用して、実際に東京と松本でワークショップを開催しました。ワークショップの目的の設置の仕方、多様な人々との対話の方法などを、みんなの幸せ人生100年プロジェクトで実践した東京と松本の事例を用いてご紹介いたします。

CHALLENGE 1

組織を超えた対話による 人材施策とビジネスアイデアの共創

P10～11で紹介した先駆者たちへのインタビューから得られたキーワードを活用して、「人生100年時代」の人材施策とビジネスアイデアを創出するワークショップを開催しました。企業や行政やNPOなどで働く、多様なバックグラウンドを持つメンバーが集まり、マトリクスによる強制発想法を使った対話型ワークショップで、各々の「人生100年時代」への理解を深めました。

調査から得た知見をツール化し、実践へ

「人生100年時代」を見据えて、個人・企業・社会システムという3つの切り口によるディスカッションから「貢献寿命」というコンセプトを導き出してきましたが、実際にシフトに挑戦していくためには、支える仕組みやサービス、社会的認知などが必要です。そこで、本誌で行った調査を活用し、企業の人材施策とビジネスとしての支援策という2つの視点でワークショップを開催しました。

当日は、冒頭これまでの取り組みや調査報告などのインプットを行い、その後グループに

分け対話型ワークショップを行いました。ワークショップでは、調査で抽出されたシフトのコツや条件を8つのキーワードに集約し横軸に並べ、人材施策とビジネス領域をカテゴリ化したものを縦軸に並べてマスを埋めていく、マトリクスによる強制発想法を使いました。今回は働く人たちの生の声を拾い上げるために、企業や行政、NPOなどで働く方々を対象とし、この方法を使うことで既存のバイアスを超えたアイデアも出すことができました。

強制発想法によってアイデアを創出



各チームのアイデアの共有と評価

自分事から生まれた多様な300のアイデア

ワークショップでは、3つのグループに分かれ、企業の人材施策や「人生100年時代」のビジネスを考え、合わせて300近いアイデアが出てきました。その後、参加者全員でアイデアレビューを行い、投票でアイデアを絞り込みました。

企業の人材施策では、「多様な価値観に触れる」というキーワードに関するものが多く、「民一公、公一民への出向」「地域コミュニティに関わる複業」などのアイデアに多くの票が集まりました。また、「その人のやりたいことを起点にして評価項目をつくる」という、自律性を高めた人事制度や、「自分で量を減らせる働き方」など、これまでの企業組織の常識を覆すアイデアにも参加者の関心が集まりました。

ビジネスアイデアでは、「様々な人たちが安心して挑戦できるチャレンジ失敗保険」や、「データを使った人生100年ゲームでパーセプ

ションを変えていく」などのアイデアに共感する人が多くいました。また、「空き家や高齢者など、地域の隠れたリソースを貸し借りすることで、お金ではない価値交換を生み出す」というシェアリングモデルや、「子ども食堂」「セカンドハウス」など、多様なライフスタイルのニーズに応える場所のビジネスアイデアについても、話が盛り上がりました。

最後に参加者全員が、自分事として今後の展開について話し合いました。今回の参加者は、業種や職種の幅が広く、企業、行政、NPOなど、普段話すことのない人たちが対話を通して、魅力的なアイデアが出ることを体感し、お互いの視野を広げることができました。また、自分事として取り組むことが、アイデアを実現していく上でも重要だということを実感した人も多かったようです。この取り組みは今後も継続していきます。

参加者の声



独立行政法人
都市再生機構
東日本都市再生本部
森和子

今回のワークショップの参加は、人生100年に向けた社会での個々の役割、働き方に対する意識づけや企業・組織としての取り組みを考える好機となりました。

特に、「人生100年時代」を考える上で「貢献寿命」というコンセプトが導き出されていたので、「社会で役割を持ち続ける」という価値観の共有につながり、議論も広がりました。長い人生では、健康・体力に加えモチベーションの維持が重要であり、加えて、身近な人・地域との関わりがカギとなるでしょう。

私が所属する組織は、都市をフィールドとしており、人口減少社会でのストックの活用や維持管理、超高齢化

時代の安心安全の確保、地方の未来などネガティブな課題を日本の強みに変換できるのがこれからのテーマと考えています。今回、多彩なバックグラウンドの方々との議論の中で、人が関わる場づくりとしての認知症カフェや学びの場、地方の文化・祭の支援、地方留学といったアイデアが出され、共有できたことは大きな励みでした。最近の働き方改革に加え、直近では副業・兼業の議論も本格化しようとしています。一つの組織によらず、ずっと社会で役割を持ち続ける人生を送れるような場や仕組みを、企業や地域が連携して作れることをこれからも考えていきたいです。

CHALLENGE 2

市民参加による まちづくりアイデアの実践

松本市では、毎年開催している「世界健康首都会議」の中で、市民・企業・行政が集まり、「健康なまちづくり」のためのアイデアを検討する「健康先進都市ゼミナール」という企画を2015年から実施しています。

3年目となる2017年は、「具体的なプロジェクトを生み出す」というゴールを設定して、商店主、建築家、会社員、デザイナー、医療介護関係者、市役所職員等、多様な人々が集まり、ワークショップを行いました。

「世界健康首都・松本」と「人生100年時代」の視点

今回のワークショップでは、世界中のあらゆる都市の人々から見ても「健康な街といえば松本！」と認められている状態＝「世界健康首都・松本」の姿を参加者がイメージして、そこに至るためのプロジェクトを考えました。街の将来像を考えるにあたり、松本市もいずれ迎えることになる「人生100年時代」という視点も加味して、「世界健康首都・松本」のイメージをより深めました。ワークショップでは、松本市民に加えて「みんなの幸せ人生100年プロジェクト」のメンバーも参加し、合計約30名が4つのグループに分かれて議論しました。(8月と9月に1回ずつ開催)

8月のワークショップでは、「世界健康首都・松本」を考える際に、参加者のイメージを膨らませるためのツールとして「問いマップ」を活用しました。これは、あらかじめ用意された

複数の質問に参加者が答えることで、テーマに対する各自のイメージを効率的に広げるものです。松本市のワークショップでは、まず個人ワークで参加者が質問に答えた後、グループ内で回答を共有し、さらにイメージを膨らませ、そこへ至るためのプロジェクトを検討するという活用をしました。当日は、事務局の想定を上回る盛り上がりを見せ、イメージを記載した付箋が数多く模造紙に並びました。

9月のワークショップでは、8月に考えたプロジェクトアイデアをブラッシュアップするため、グループ横断の合同ダイアログを複数設けたり、プロジェクトに関連する製品を会場に持ち込んだりして、体験を通じたアイデア出しを行いました。このような検討の結果、4つのグループでは、それぞれ「食」、「介護」、「歌」、「発酵食品」に関するプロジェクトが生まれました。



企業、行政に対するプレゼンテーション

松本市では、「世界健康首都会議」という国際会議を毎年11月に開催しており、市の健康産業に関する取り組みを発信するとともに、国内外の先進的な取り組みを行っている地域からも講師を招き、最新情報を共有しています。

2017年で7回目を迎えるこの「世界健康首都会議」において、今回のワークショップの参加者が4つのプロジェクトを発表しました。当日は、関連する企業や、市長をはじめとする市役所の関係部局に対して、ビジネスとしての可能性提示や、政策提案を行いました。

発表を聞いた企業からは、「誰でも街歩きツアーマップ」は、ユニバーサルツーリズムのツールとしても活用が期待される」、「発酵食

品は松本地域としても可能性のあるジャンル。健康効果を地域として共有することで、価値を再認識し、松本から魅力を発信していきたい」というコメントが寄せられるなど、今後の発展可能性がさらに高まりました。今後、各プロジェクトについては、市民や企業、行政が有機的につながりながら具体化を進めていくとともに、ビジネスや政策への発展も視野に入れて展開していきます。



ワークショップで使用した
問いマップはこちらから
ダウンロードできます。
www.100lifedesign.com

担当者より



松本市
商工観光部
保科佑樹

これまでの健康先進都市ゼミナールでは、松本市民の皆さんからとても貴重なアイデアを数多くいただきました。同時に、参加者からは「せっかく皆で良いアイデアを出し合ったのだから、そろそろ面白い動きにつなげたい」という声も多くなってきており、具体的な一歩が求められている状況でした。

今回のワークショップでは、担当者から見ても本当にワクワクするようなプロジェクトが生まれました。振り返ってみると、市民の皆さんの地域に対する思いをベースとして、「みんなの幸せ人生100年プロジェクト」のメンバーに参加いただくことで、より多様な視点が加わったこと、効率的かつ楽しみながら未来のイメージを膨らませたこと、そして「人生100年時代」という未来を上手く

共有し、各自が自分事として考え、そこからバックキャストでプロジェクトを考えられたこと等が複合的に絡み合い、良い結果につながったのだと思います(当日の様子は、市公式HP www.city.matsumoto.nagano.jpのサイト内検索「健康先進都市ゼミナール2017」でご覧いただけます)。松本市では、今回のように多様な人々が集まり、まちづくりや地域に必要なサービス等についても考える場「松本ヘルス・ラボ」を設立しています。今後は、こうした共創の場も活用しながら、皆でアイデアを出し合い、それを市民、企業、行政が共有しながらビジネスや政策につなげていくような動きをより活発にしていきたいと思っています。



人生100年時代におけるLiving Labの潮流

株式会社富士通総研
西尾好司

Living Lab(LL)は、市民や個人ユーザー(以下ユーザー)がアイデアの提案や企画などに参加して、事業者や行政などと進める共創活動です。このLLには、開発中のサービスや製品(以下サービス)の評価の機能と、サービスを一緒に創る共創という機能があります。これらの機能は、各々単独では実施されていると思いますが、別々ではなく一つのプロセスとして進める活動です。特に評価では、実際の利用環境下で使ってもらい、「利用」を今まで以上に深く理解し、新たな洞察を獲得する活動が重要と位置付けられています。LLは、欧州において2000年頃から始められ、特に2006年以降はEUが積極的に支援して、これまで、欧州を中心に世界で380以上の活動が行われてきました。分野は、都市・まちづくり、観光、行政、教育など様々ですが、中でも医療・健康には多く活用されています。例えば、高齢者向け住宅、認知症患者向けのスマートフォンアプリ、障害者や高齢者のショッピングモールのアクセス性の改善など、我々の生活に密接に関わり合うテーマです。このLLは、現在日本でも高齢化社会の領域で取り組みが始まっています。ここでは、松本市と福岡市を舞台とする事例を紹介します。

最初は、松本市の「松本ヘルス・ラボ」を紹介いたします。松本市は、「健康寿命延伸都市・松本」を2008年に掲げ、「松本ヘルスバレー」構想の下、市民の健康増進と市民との共創によるヘルスケア産業の創出と育成を目指しています。まず、企業などが参加するプラットフォームとして、2011年に「松本市健康推進協議会」を設立し、企業のサービスの実用化検証などの活動を開始し、次に2014年に、

市民の健康増進とヘルスケアに係るサービスの開発のためのテストフィールドやアイデアを提供できる場として「松本ヘルス・ラボ」を設立しました。これがLLになります。ここでは、「テストフィールド」という、健康づくりに寄与するサービスを検証する活動と、「ワークショップ」という、市民目線での意見交換により、市民ニーズに近いたちでの健康づくりに寄与する新サービスを企画・開発を支援する活動を進めています。「松本ヘルス・ラボ」を舞台に、ウェアラブル端末、飲料の健康増進効果の試験、デバイス関連サービスの開発などが行われました。特徴的なのは、参加する市民は「健康サポートクラブ」という会員制度の会員になる必要があることです。これは、住民が会費(年3千円)を払い、年2回の無料健康チェック(これだけで会費をまかなえます。)と健康データベースへの記録、健康イベントに参加でき、ワークショップや試作品の体験によるアドバイス提供などLLの活動に参加できます。なお、企業は前述の「松本市健康推進協議会」のメンバーになる必要があります。

もう一つの事例として、これは既に活動は終了していますが、福岡の「おたがいさまコミュニティ」を紹介いたします。これは福岡市のNPOが中心となり公的資金の支援を受けて、「おたがいさまコミュニティ」という、住民が当事者性を持ち、自分達の力の限界を知り、専門家を活用する意識づくりや改善策を自分達で考え、住民と事業者(企業、学校や病院など)と一緒に活動できるコミュニティの形成と手法を確立するための活動です。住民の役割として、当事者性と専門性の二つを重視します。前者は、リーダーシップを発揮する

人と協力意識を持つ人を増やすということです。後者は、自分達の課題を解決するために専門家(事業者)を活用する意識を涵養することです。最初から住民視点の課題や解決のアイデアが出ることは難しいので、支援する人材として地域コーディネーターを育成して、コミュニティのみえる化や協働による事業立案の手法の確立を目指しています。現在は、千葉県の柏市でこれまで培った手法を移転するための活動をしています。

LLが効果を発揮するのは、企業や行政だけでは解決できない、複数のサービスや製品の組み合わせが必要となる社会的な課題を取り上げる時です。最初に、ビジョンや目的を一緒に作り上げなければなりません。様々な利害関係者が参加するので、プロジェクトの立ち上げに相当な時間や手間がかかります。実際にスタートしても、目的や方法など計画の変更も生じます。これらは欧州でも同様です。そのため、プロジェクトには、参加者の様々な協力が必要です。例えば、サービスを評価するための場所や機会の提供や活動のPRなど、資金や人材だけではありません。参加者が提供できる価値を提供していくことが求められます。企業や行政には、効果も予測しにくい活動と感じられますが、既存サービス中心の考えから脱却する必要があります。また、ユーザーも受け身ではなく、当事者意識を持ち、自分事と感じて参加する必要があります。このようにLLは、ユーザー、企業、大学、行政やNPOなど、様々な利害関係者が参加し異なる価値を提供しあい、一緒にサービスを開発して課題を解決していくプラットフォームであり、参加する利害関係者が変革するための新しい「場」となるのです。

EPILOGUE

わたしたちの「人生100年時代」

本誌は多様な世代の人々の意識と、すでに新しい生き方・働き方を実践している人たちへのインタビュー調査を元に、「個人と組織が何をすべきか」という問いから始まりました。本誌の最後に、関係者や専門家による様々な視点から、人生100年時代における可能性と今後の展開について探ります。

特別座談会

幸せな100年人生に向けて

～私たちが目指したい未来と今できること～

「人生100年時代」は本当にやってくるのでしょうか。日本に約6.5万人いるといわれている100歳以上の高齢者(センテナリアン)の研究を20年にわたり続けて来られた広瀬氏、老化を科学的に研究・立証している石井氏、自立と自由、地域に開いた高齢者施設を運営する下河原氏をお招きして、「人生100年時代」の実像から今後に向けてのヒントを探ります。座談会の進行は本誌の調査にも協力いただいた理化学研究所のイノベーションデザイナーで、NPO法人ミラツクの西村さんをお願いしました。

協力：理化学研究所 未来戦略室



司会
西村勇哉
理化学研究所
イノベーションデザイナー
ミラツク代表理事



石井俊輔
理化学研究所
研究政策審議役



広瀬信義
慶應義塾大学医学部
百寿総合研究センター
特別招聘教授



下河原忠道
株式会社シルバーウッド
代表取締役

100歳研究から見えてきたこと

約20年にわたって、全国約1,500人にご協力いただき、100歳以上の方の研究を続けています。その目的ですが、一つ目は、幸せな健康長寿をどうすれば達成できるか。二つ目は、人が年を取るとどうなるのか、人の老化を明らかにしたい。三つ目に、老化がどうして起こるのかを解明したいと考えています。

100歳以上の方の性格を調べますと、女性では外向性、開放性、誠実性が高い。一方、男性では開放性が非常に高い。外向性、開放性が高い方は、年下の若い人とも仲良くなれるので、年を取っても社会的なネットワークが保たれているということで、幸福感につながってくると考えられます。

幸福感については近年、Gerotranscendence(老年の超越仮説)が注目されています。これは、若い頃は「金持ちになりたい」とか「偉くなりたい」などに興味が向きますが、年を取ると、例えば「自分は宇宙の中の一員である」とか、「先祖代々つながってきて、これから自分の子孫もずっと家系的につながっている」といったことを感じるようになり、それが幸福感につながるのではないかとという仮説です。

年を取るとはネガティブに捉えられがちですが、多くのセンテナリアンとお会いし調査してみると、100歳を超えると幸せな方が多いという印象を持っています。

様々な切り口から、「老化」を科学的に解明

理化学研究所は老化に関する研究を進めており、最近、認知症のメカニズムについて科学的に解明されてきました。まず脳内にアミロイドβタンパク質が固まった老人斑ができ、神経細胞が減少し、炎症が引き金になって神経線維の形が変わり、最終的に神経細胞が死んで機能障害になり、認知症となってしまいます。一方で、なぜ老化とともに老人斑が生じるのかは大きな疑問であり、多くの研究者が研究を進めています。

代謝、栄養面から見ると、サルに無制限に食事をとらせると、背骨が曲がり毛が抜けるなど、典型的な老化症状が出てきます。一方、ある程度カロリーを制限すると非常に元気で、明らかに老化が抑えられる、という実験結果が

出ています。なぜカロリー制限が老化を抑えるのかというと、われわれの細胞では、ブドウ糖からエネルギーを作る時に酸素を使うので、その副産物として酸化ストレスの元になる活性酸素が必ず生じます。ですから、無制限の食事ではブドウ糖が過剰となり、活性酸素、酸化ストレスのレベルが上がるわけです。一方で制限しすぎると、アミノ酸が不足して、逆に酸化ストレスが上がります。腹八分目がいいと言われるのには、このような科学的なバックグラウンドがあるのです。

この他にも理化学研究所では、免疫と腸内細胞に関する研究、代謝と関係するサーチュイン遺伝子など、様々な切り口から老化研究を進めています。

施設運営を通じての高齢者との接し方

高齢者住宅の運営を志し、日本も含め世界の高齢者施設を視察しましたが、介護度が重くなるにつれて移り住むのが常識で、また管理された日常生活をおくる場所に見えました。それでは、自立性もどんどん欠落し、地域との関係も持たず、無気力化を助長すると感じました。そこで、高齢者にとって本当に良い施設を作りたいと考え、今は12棟ほど運営しています。

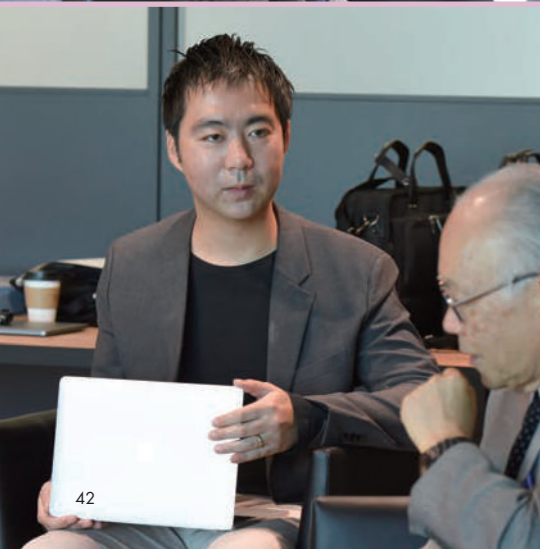
われわれは介護度が重くなっても、ずっと同じ施設に住み続けられると考えており、また管理は基本的に一切していません。誰もが住み良い住宅には快適なお風呂があり、音楽もブルーノ・マーズがかかっていたり。入居者も約30~50人と小規模なので、住宅の中にコミュニティができてくる感じです。食事の上げ

下げ、買い物に行く、犬猫の世話など、自分でできることは自分でしてもらっています。

加えて、地域の一員であるという意識を持つことが重要だと考え、地域の方に来ていただく仕掛けとして、駄菓子屋や食堂などを開店し、お祭りも多く開催。その準備から運営まで、認知症や介護が必要な方にも率先して担当を担っていただき、皆さんイキイキとしています。

役割や目標があることが楽しく生きていく上で重要だと、入居者の皆さんから教わりました。また「認知症があっても楽しく生活できる」と子どもたちに教えていくことも、すごく大事な社会教育ではないかと思っています。





寿命と幸福感、 ストレスの関係が、 これからのキーワードに

西村氏 人間の寿命は、今後延びていくのでしょうか。

広瀬氏 平均寿命について、「今後、みんながもっと長生きするのか」というと、多分長生きすると思います。例えば10年、20年前の70歳の方と、今の70歳を比べると、10歳ぐらい若返っているという結果が出ていますから。では、最長寿命で120歳を超える人が出てくるかどうかは、これから見ていかないといけません。特別な遺伝子修飾などをしない限りは、私としては120歳以上は延びないのではないかと考えています。

石井氏 私も基本的に広瀬先生のお考えに賛成で、最長寿命というのは、例えば人とかネズミとか、いろんな生物種によって決まっているんです。ただ平均寿命は、いろんな新しい研究データが出てきますから、いわゆる理想的な環境に整えていくことによって延びるだろうとは思いますが。すべての人が理想的な環境を得るのはなかなか難しいので、限度はありますが、徐々に上がっていくとは思いますが。

西村氏 なるほど、今後平均寿命は延びていくんですね。では長生きする人に共通して見られる特徴はありますか。

広瀬氏 幸せな方が長生きすると思います。遺伝的な部分もありますが、例えば人付き合いが苦手だったけれど、付き合い合っていくとだんだん面白くなるとか、少し努力すると変えられる部分もあるんじゃないかと考えています。

下河原氏 われわれの施設でも、入ってから友達ができてすごく行動が変わった、という方はいっぱいいます。やはり人と人の関係が大切だと感じますね。

石井氏 そのあたりは、科学的にも証明できるようになってきています。本日のお話を通じて、「幸福感とストレスと寿命」というのがこれからのキーワードになると実感しました。

座談会 幸せな 100年人生に向けて

役割、希望を持つことが幸福感につながる

西村氏 寿命が延びてくるという中で、どうすれば100年楽しく、幸せを感じながら生きていけるのでしょうか。

広瀬氏 下河原さんの高齢者施設のお話をうかがっていると、役割や希望を持たせるのはすごく大切なことで、「何かの役に立つんだ」というそのモチベーションが、やはり幸福感につながっているんですね。

下河原氏 施設側が用意したレクリエーションなどに乗かってもらうというのは、ちょっと違うなと思っています。皆さん得意技があるので、その得意技を生かした

イベントをするとか、生きがいみたいなものを伸ばしていくことが重要だと考えています。

広瀬氏 やはり目標を作るということも大切で、人間いくつになっても希望がなければ長生きできない。そういう希望を持てるような接し方をするのが大切なんだと思います。もう一つ、家族の環境の中で生活していくというのは結構大切ですね。本当の家族じゃなくても、施設のスタッフや友人と家族のような関係を作ることが、特に日本人の場合は幸福感につながるのではないかと思います。

地域に向けて、ポジティブな老化の情報発信を

西村氏 最後に、どうすれば、高齢者と地域が支え合えるようになるのでしょうか。

下河原氏 みんなが老化を自分事として考え、興味を持つことがまず大事。そのきっかけとして、例えばVRでの認知症体験を実施しています。なかなか自分事と思えず、

支え合う文化が広がらない原因として、老いることや認知症になってしまうことへの恐れや不安、ネガティブな感情、要するに偏見が邪魔しているのかなと感じます。実際は本当に楽しく老いている方たちがたくさんいらっしゃるし、そういうポジティブな情報をもっと発信する必要があると思います。





個人から、組織から、地域から

誰もが100歳まで生きる時代は、もう現実
に始まっています。そして、それらの時代の
到来に気づき、いち早くシフトした先駆者は、
「人生100年時代」をポジティブにとらえて幸せ
な人生を歩き始めています。このような先駆
者たちの共通点は、「人生100年時代」を自分
事としてとらえ、発想の転換の機会を得なが
ら、できることから行動をしていることです。
これは、一見難しそうに見えますが、ほんの少
し意識を変えるだけで、誰でも確実に次の生
き方へ踏み出すことができます。組織も個人
のシフトを促すための制度や仕組みをつくる
ことで、個人と組織が相互に影響しあなが
ら社会も変わっていくでしょう。本誌で紹介
した先駆者たちのシフトの判断に至った考え
方・きっかけ・障壁を参考に、次の一步に踏み
出してみてもどうでしょうか。

そして、「人生100年時代」というテーマは「個
人」の話ではなく、自分、コミュニティ、社会の
3段階をつなげて考えていくことが、重要な
ポイントです。今回の議論のなかで生まれた
「貢献寿命」という考えは、相互関係性からな
るソーシャルシフトを示唆しています。個人か
らコミュニティに広げて、アイデアや関係性

を生み出し、社会に実装していくという流れ
で社会全体が変化していきます。この本で示し
たコンセプトも、発信するだけではなく、社会
に実装していく段階に入っているのではない
でしょうか。そのために、まずできることは、
具体的な対話の場を持ち、さまざまなコミュ
ニティの中でアイデアを広げていくことで
す。たとえば、大企業や行政などの組織で働い
ている人は、組織と個人のどちらにでもつな
がる仕事を増やしていくことで、個人、コミュ
ニティ、社会の3段階をつなげていくことが
できるでしょう。

「人生100年時代」は、これからの社会を担
う子どもたちのテーマでもあります。テクノ
ロジー進化など人類史上の大きな変化が今後
も起きていくなかで、今の子どもたちは現在
の働き方が前提ではありません。世代や組織
を超えて「人生100年時代」のありたいライフ
スタイルやワークスタイルについて、みんな
の考えを共有し、アイデアを出し合い、社会
に実装していく。社会のハビネスの実現が、日
本発の「人生100年時代」のデザインの大きな
ゴールともいえるでしょう。

どうするか？



東京大学
高齢社会総合研究機構
秋山弘子

鎌倉リビングラボ

フューチャーセンターでは、人生
100年時代の課題と可能性を多様
な関係者で議論し、新たな社会像を
創りだしてきた。そうしたビジョン
を具現化し、社会実装へ繋げる場が
リビングラボである。

2017年1月に鎌倉リビングラボ
を立ち上げた。住民、企業群、鎌倉市
役所、東京大学を推進母体とする民
産官学が協働するオープン・イノ
ベーションの場である。大企業、中
小企業、起業家、自治体、官庁、大学
が住民と共に、人生100年時代に
ふさわしい生き方と社会のあり方を
探り、共創し、生活の場で実証する
社会実験が始まっている。幼い子ども
もがいても、また、定年後もできる
範囲で働いて社会の一員として貢

献したい。運転免許を返還しても、
膝の手術をして歩行が困難になっ
ても、これまでどおり自由にあちこ
ち行きたいなど、生活者の不便を解
決し、願いや夢を実現するために多
様なステークホルダーが知恵や技
術を持ちよってモノやサービス、シ
ステムを開発する。政策・施策の立
案に繋がる課題もある。ワークス
タイルが変わればライフスタイルも
変わる。自由に移動できれば、こん
なことにもチャレンジしたいと夢
は膨らむ。長寿社会はイノベーション
の宝庫。リビングラボは新たな価値
を創造し、それを社会の仕組みに
、人々の生活に落とし込んでいく
共創の場を提供する。

編集後記



本誌は官民フューチャーセンターのトライアルとして「人生100年時代の社会システムを個人の視点から考える」というテーマに参加したメンバーにより編集されました。製造業、IT、メーカー、保険、メディア、官庁、自治体など幅広い業種、年代も20代から70代までの多世代で対話を重ねることにより参加したメンバーそれぞれが、「人生100年時代」のあり方を考え、新しい発見をしながら進めてきました。編集が終了したときに私たちが気づいたのは、

「人生100年時代」においては、このような活動を通して個人、コミュニティ、社会の3段階をつなげていくことを一人ひとり考えていく必要があるということです。本誌がさらなる対話とアイデアが生まれていくきっかけになればと思います。最後になりますが、本誌ができる過程の中で、インタビューや調査にご協力をいただいた方々にこの場を借りて深く御礼を申し上げます。

2018年 編集委員一同

今後の具体的な活動につながる発見も

これからどういうことに直面し、何をすべきかの心構えを持つことができた

様々な価値観を持った人々との共創が自分自身の財産となったというメンバーの声も

次へ踏み出そうとする中で様々な新しい価値観に触れたことは私の財産です

社会に貢献できるように人生設計することの大切さを再認識した

同世代や若い世代の人の考えや生き方が、とても参考になった

まさに官民のメンバーが集うこの会議自体が人生100年時代の取り組みそのもの！

所属組織の壁を超えてごちゃまぜで対話することの可能性を感じたという感想も

様々な立場を超えて人々が集まり合意形成をして前に進んでいくこと、何よりも人の可能性を感じることに大切に気づかされた

市民や企業の皆さんと一緒に地域未来を考えると、様々な可能性を感じることができた

100年人生には、ビジョンと様々なシナリオの作成が重要と感じた

発行 一般社団法人 Future Center Alliance Japan みんなの幸せ人生100年プロジェクト
URL www.futurecenteralliance-japan.org

編集人	大橋真人 (一般社団法人FCAJ/コクヨ株式会社) 梶川文博 (経済産業省) 郡裕一 (経済産業省/オリックス株式会社) 齋藤敦子 (一般社団法人FCAJ/コクヨ株式会社) 柴田大樹 (経済産業省) 瀧北朋紀 (経済産業省) 丹野百合 (独立行政法人都市再生機構)	撮影	佐々木みどり (P36-37) 吉住佳都子 (P40-43)
編集委員	芦沢未菜 (株式会社日本総合研究所) 荒川誠 (パナソニック株式会社) 生山久展 (株式会社TCD) 太田健一郎 (株式会社TCD) 沖田京子 (株式会社日立製作所) 大橋麻奈 (株式会社三菱総合研究所) 加藤康平 (住友生命保険相互会社) 川内祥克 (株式会社TCD) 岸本充 (国立研究開発法人理化学研究所) 穴戸孝一郎 (株式会社博報堂) 西澤和也 (株式会社三菱総合研究所) 西田明紀 (福岡地域戦略推進協議会) 西田明生 (経済産業省) 根本かおり (株式会社博報堂) 林凌 (株式会社三菱総合研究所) 平尾穂高 (転職活動中) 保科佑樹 (松本市) 宮下友海 (株式会社三菱総合研究所) 向江美緒 (一般社団法人FCAJ/むこえ分析室) 村田博信 (一般社団法人FCAJ/株式会社ファーム・アルファ) 山岸卓視 (国立研究開発法人理化学研究所)	デザイン	アートディレクション 川内祥克 (株式会社TCD) コピーライター 由良綾子 (株式会社TCD) デザイナー 太田健一郎 (株式会社TCD) 植村佳菜子 (株式会社TCD)
		ツール開発	吉田裕美 (株式会社博報堂)
		協力	川崎一彦 (東海大学名誉教授) 西尾好司 (株式会社富士通総研) 広瀬信義 (慶應義塾大学/百寿総合研究センター) 石井俊輔 (国立研究開発法人理化学研究所) 下河原忠道 (株式会社シルバーウッド) 豊田丈典 (株式会社博報堂) 倉澤聡 (都市計画家/松本市)
		調査	西村勇哉 (NPO法人ミラツク) 南部彩子 (NPO法人ミラツク) 隅屋輝佳 (NPO法人ミラツク) 株式会社三菱総合研究所
監修	紺野登 (一般社団法人FCAJ/多摩大学大学院) 秋山弘子 (一般社団法人FCAJ/東京大学高齢社会総合研究機構)		※各人の所属先については、執筆時の所属先を記載

この冊子は、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「みんなの幸せ人生100年プロジェクト」が、経済産業省の委託調査を活用して、産学官民を超えた有志の共同企画・共同編集によってまとめたものです。

協賛企業 / 組織 DESIGN 100's LIFE (本誌)



KOKUYO

