

これから団塊世代のライフプランはどうなるか
— 長寿社会の未来と現実、高齢者の活躍の場とFPの役割 —

2008年10月10日

村田裕之

2030年には「シニア」と名のつくものはなくなる

現代は長寿社会と言われていますが、これが今後どうなっていくのか少し先の話をしてから、現実の話をしたと思います。2030年、今から20年先に何が起こるか。一つ目は「シニア」と名のつくものはなくなります。このグラフは、2030年の日本人の年齢別人口動態を表したもので、雑誌や新聞などによく出てくるものです。これを見ると50歳以上の人口が全体の54%を占めています。つまり、我々日本人の半分以上が50歳以上になるのです。「50歳以上＝シニア」という定義は実はどこにもないですが、世の中で言うシニアビジネスでは、だいたい50歳以上を対象にしていることが多い。

そこで、皆さんに一番近いところでは、FPの教科書にも載っている「シニアライフプランニング」という言葉が無くなります。要するに、人口の半分以上が50歳以上になると、あえて「シニア向け」とか「シニアライフ」、「シニアライフプランニング」という風に区別する必要が無くなるからです。もう一つの理由は、「シニア」や「エルダー」、「高齢者」など、特定の年齢層を意識した言葉が避けられる方向にあるからです。特定の年齢層だけを意識する言葉の使用は、年齢差別主義(エイジズム)と見られることがあり、アメリカでは避けられる傾向がかなり強まっています。日本でも、この半年間政府を揺るがした言葉の一つに「後期高齢者医療制度」がありました。この「後期高齢者」という言葉が、実は年齢差別主義と見られるのです。例えばこれが、75歳以上の人全員にボーナス10万円を配るのであればあまり問題にならないが、特定の年齢層を狙い撃ちして、費用負担させることが年齢差別主義だと見なされています。この制度を提案した与党は大々的に改革すると言っていますが、検討をしている政治家の中で、これが年齢差別主義になっているという認識を持っている人は非常に少ないと思います。

アメリカにAARPという団体がありますが、皆さんご存知でしょうか？50歳以上の会員が何と4千万人もいるNPOです。世界中を見ても他に例のない、とてつもなく大きな団体です。しかし、この団体はアメリカではいろいろな見方をされています。「世界最大のシニア向けNPO」と言われると同時に、「アメリカ最大のシニア向けマーケティング・マシーン」と言われることもあります。また、「上院議員が一番怖がっているロビー団体」という言い方もされます。このAARPの以前の名称は、American Association of Retired Personsと言いますが、日本語では「全米退職者協会」と呼ばれていました。そして2003年、正式名称を「AARP(エイ・エイ・アール・ピー)」に変えました。今でも時々新聞などで「全米退職者協会」と呼ばれることがありますが、これは間違いです。

なぜ「AARP」に名前を変えたかと言うと、「Retired(引退した)」という言葉を使いたくなかったからです。つまり、引退した人のための高齢者団体というイメージを払拭したかったからです。その背景には、高齢者は引退するものだ、というレッテル貼りが年齢差別主義になるためです。遅ればせながら、日本でもこの傾向は今後強くなっていくでしょう。したがって、「シニア」や「エルダー」など、特定の年齢層を意識させる言葉はこれから徐々に消えていくでしょう。

団塊世代が 80 歳代になる頃、平均寿命 100 歳時代を迎える

さて、団塊世代が 80 歳代になる頃、おそらく平均寿命 100 歳時代を迎えると言われていています。このグラフは日本人の平均寿命の推移を表しており、現在はおよそ女性 85 歳、男性 79 歳くらいですが、82 年前と比べて女性 42.3 年、男性 36.5 年も寿命が延びました。なぜ平均寿命が延びたかと言うと、これまでは二つの理由がありました。それは衛生状態の向上と栄養状態の向上です。グラフを見ると、戦後、急に数字が上がっていますが、これは明らかに衛生状態が良くなって病気になりにくくなったからです。それから、栄養状態が良くなって、体力がついたことも大きな要因です。しかし、これから寿命が延びる場合の要因として考えられるのは、まず医療技術の進歩です。もちろん、これについては今までもありましたが、もう少しドラスティックな医療技術の進歩が予想されます。もう一つは、生活バランスの向上です。この話については、後ほど触れます。

何が人間の寿命を決めているのかについての研究が世界中でなされていますが、まだ定まった説がありません。ただし、その中でも特に有力と言われているのは次の 5 つの学説です。1. 神経内分泌説、2. フリーラジカル説、3. 細胞消耗説、4. カロリー過剰説、5. 遺伝子支配説です。これらを全て説明するだけで時間が終わってしまうので、5. 遺伝子支配説について説明します。

遺伝子支配説を一言で言うと、我々の寿命は遺伝子の構造により決まっているという考え方です。我々の体は細胞で構成されていますが、一つひとつの細胞の中にある染色体の両端にテロメアという部分があります。テロメアは生命調整機能を持っていますが、細胞分裂する度に長さが少しずつ短くなっていきます。これにより我々の寿命が決まるというのが遺伝子支配説です。

具体的に言うと、人の場合、一生で細胞分裂する数は 62 回です。この 62 という数字が、テロメアの長さにより決まっています。また、人間の細胞分裂は 2 年で一巡することが分かっています。よって、全ての細胞が一生で 62 回、2 年で一巡すると、 $62 \times 2 = 124$ 。つまり、我々の寿命の上限は 124 歳だと言うことになります。

フランス人女性、ジャンヌ・ルイーズ・カルマンさんは、世界公式の人類最高齢記録を持っており、122 歳 164 日生存しました。この数字が先ほどの 124 歳に極めて近いことから遺伝子支配説の信憑性が高いと言われていています。また、遺伝子の構造を何らかの形で変えることができれば、例えば 3 年で一巡すると $62 \times 3 = 186$ 歳、4 年だと 248 歳になります。研究者の中には、500 歳くらいまで寿命は延びる、と言う人もいます。そこまでいくとまだ現実感がありませんし、医者の中には「もうこれ以上寿命は延びない」と言う人もいます。しかし、このように我々の寿命の研究が進んでいることを考えると、「寿命は延びる方向に向かっている」と考えてよいと思います。ただし、人によりバラつきがあるので全員が長生きするわけではありません。

平均寿命 100 歳の時代には高齢者の定義も変わる

平均寿命 100 歳の時代には、高齢者の定義が変わります。最近、自分のことを高齢者だと思っていない高年齢者が非常に増えています。日野原重明さんは先日 97 歳になられたばかりですが、「あと 3 年すれば 100 歳ですが、私のイメージする 100 歳はもっと老人なので、私は自分の年齢が信じられません」と言っています。88 歳の森光子さんは、ヒンズースクワットを朝 75 回、夜 75 回の計 150 回行い、毎日 50~60 グラムの肉、3 個の卵を欠かしません。こういう人は少数派だと思うかもしれないが、最近じわじわ増えています。

実は、高齢者の定義というのは「社会的な定義」です。つまり、社会保障制度の都合で決まっています。江戸時代には高齢者の定義は無かったですが、仮に定義すると、おそらく 40 歳くらいで

しょう。なぜなら、この時代は人生 50 年でした。45 年前の定義は 55 歳以上でした。現在でも、古い老人ホームの中には、入居基準年齢 55 歳以上のところがあります。そして、現在の定義は 65 歳以上になっています。ところが、最近 65 歳になったからと言って、自分のことを高齢者だと思っている人は減っています。

余談ですが、老人クラブの入会年齢は 60 歳以上ですが、案内が来ても皆さん入会しようとしませんね。20 年後の高齢者の定義がどうなるか分かりませんが、もしかすると 80 歳以上になるかもしれません。可能性は十分にあります。政府でも別な理由で、高齢者の定義を変えざるを得なくなるでしょう。したがって、この傾向が強まると「シニア」や「エルダー」という言葉の意味がますます無くなってきます。

寿命が延びるとライフステージの順番や中身が変わる

寿命が延びると、ライフステージの順番や中身が変わってきます。現状の典型的なライフプランの前提は、平均寿命 80 歳、22 歳で就職し、60 歳から 65 歳で退職するというものです。そうすると、おおむねの収入・支出がこのような流れになります。

60 歳定年後、亡くなるまでの生活費は平均すると、約 1 億 1 千万円という数字が出ています。この前提条件は夫 60 歳、妻 55 歳、平均余命は夫 20 年、妻 30 年です。「えっ、こんなに要るの？」と驚く人が多いですが、平均寿命 100 歳時代になるとどうなるでしょうか？このグラフでは 80 歳までしか表していませんが、80 歳から先はどうなるのでしょうか？いろいろな場合が考えられますが、分かりやすいところでは、公的年金が目減りするでしょう。そうすると、グラフの赤い部分が相対的に下がっていき、その代わりに医療費や税金が上がる、あるいは介護保険の負担が増えるなど、支出が増える要素がいろいろあります。そうすると収支バランスが崩れるので、何か代わりを考えないといけません。

結局、年金をあてにしない収入カーブを考えざるを得ないのです。しかし、80 歳から先のことを 80 歳になってから考えていたのでは間に合わないのも、もっと若い時から考えないといけません。平均寿命の延びとともに、考えなければいけない対策の時期はどんどん年齢の若い時期に向かいます。ということは、ライフステージのパターンもいろいろな変化が出てきます。今後起こりうる一番大きい変化は、おそらく労働市場だと思えます。

長寿社会では誰もが文字通り「生涯現役」に近づいていく

年金支給時間が短くなることは、現役でやらざるを得ない時間が長くなることです。したがって、文字通り「生涯現役」に近づいていきます。実はこれが、高齢社会の重要な側面です。

年金支給期間が短くなれば、25 歳の平社員がもらう給料と 80 歳の年配女性がもらう給料は、提供する役務が同じであれば、同じに近づくと考えられます。言い換えると、役務を提供する能力が無ければ、その賃金は得られないということです。

これまで以上に「健康」「お金」「生きがい」が必要となる

2030 年には平均寿命 100 歳に近い時代を迎えます。長寿社会とは、誰もが生涯現役に近づいていく社会です。ということは、これまで以上に「健康」「お金」「生きがい」が必要になってきます。なぜならば、寿命が延びたところでずっと寝たきりでは、介護コストばかり、医療コストばかり、お金

がかかって仕方ありません。したがって、我々は健康でなければいけません。次に、健康だとしても、生きていくためには生活費が必要です。さらに、百歩譲って、健康でお金に困らないとしても、60歳を過ぎて何もすることが無く、残り35年から40年間をボーっと過ごすことは大半の人にとって無理です。ということは間違いなく、生きる目的＝「生きがい」がこれまで以上に求められます。そして、これからはこの3つを支えていく商品やサービスが、ますます求められていきます。ファイナンシャルプランナー(FP)の皆さんの役割も、これに沿ったものが求められます。

「健康」「お金」「生きがい」の3つを同時に解決する方法とは？

さて、「健康」「お金」「生きがい」の3つは、どれも解決しなければいけない課題ですが、これがなかなか難しい。今日は円がドル 98 円、日経平均も間もなく7千円台に突入しそうです。また、昨日中堅の保険会社も破綻したようです。このような大嵐が来ている時代に、いったいどうしたらいいのでしょうか？答えがないようにも見えますが、一番重要なのは、時代がどう変化しようとも、私たち一人ひとりが自立して生きていける力を身に付けることです。逆に言えば、それをサポートするのが、これからのFPの皆さんの役割なのです。

実は、この3つを同時に解決する方法があります。それは、「やりたいことを仕事にして楽しく働き、収入を得ること」です。これは分かっている、実際にやるのは大変だと思われるでしょう。しかし、元気な年配者を見ていると、たいていこれをやっています。三浦雄一郎さんに2週間ほど前にご一緒する機会があり、いろいろ話をしました。三浦さんは今75歳で大変お元気です。「どうして、そんなにお元気なのですか？」と聞くと、「それは、簡単です。私は好きなことをやっていますから。」と言っていました。ただ、彼のように好きなことをやり続けることがなかなかできないものです。三浦さんもいろいろな苦勞をされているが、「好きなことを続ける」ということを、自分の人生の優先順位に掲げることが重要なのだと思います。

“高齢労働力”の増大による課題は何か

好きなことをテーマにして働き続けようとする場合、高齢になると、働く環境にいろいろな課題が出てきます。一番大きな課題は、職場環境のモチベーション向上です。これは高齢者のモチベーションもそうですが、その周りにいる人のモチベーション向上も課題です。私自身いろいろな事業に関わっていますが、この問題はいろいろなところで起きています。

年配の人は、「こんな働き方がしたい」と言います。一つ目は、これまでのキャリアを活かせること。二つ目は、他人に指示されるのではなく、自分が主体的な当事者になれること。三つ目は、現役時代に十分重荷を背負ったため、担う責任は重過ぎず「程々」がよいこと。けれども、責任が全くなければいいかと言うと、そうでもありません。こういう働き方を希望する人が非常に多い。

一方、年配者は「こんな働き方はしたくない」と言います。一つ目は、自分より若い人に優位性を示せないような職場では働きたくない。二つ目は、子供に説明できないような職種には就きたくない。三つ目は、フルタイム勤務はしたくない。

皆さん、どう思いますか。とてもわがままですね。こんな職場があれば、誰もが行きたいですよ。けれども、年配になると、これが偽らざる本心なのかもしれません。だから、いろいろな人材派遣会社で年配の人の派遣をやっていますが、なかなかうまくいきません。応募者の中から実際、派遣に出せるのは1割程度だそうです。3ヶ月経つと、そのうちの7割の人が派遣先から「もう要りません」と言われ、戻ってくるそうです。これが現実です。会社側のニーズと供給側のニーズが合わないの

です。これは、高齢社会の大きな課題の一つです。

高齢者が能力を発揮しやすい働き方とは？

高齢者は皆さんともわがままなのですが、高齢者が活躍できる場所や空間を考えていかなければ、これからの高齢社会はバランスがとれません。こんな組み合わせや、こんなやり方ならうまくいくのではないかと？ 皆さんにも是非、高齢者が能力を発揮しやすい働き方を考えてほしいと思いますが、今日はそのうちの3つのパターンを話します。

その1 人生経験を伝える

一つ目は、Experience Corps、日本語では「経験師団」という聞きなれない言葉になりますが、自分の人生経験を子供に伝える仕事です。おおむね 55 歳以上の年配の人が中心になり、放課後の小学校で子供へ「読み聞かせ」することを活動としています。これは7年前にサンフランシスコ郊外の小学校で始まったのだが、今では 19 都市まで広がり、延べ2千人以上の年長者が講師役、あるいは教え役として参加し、全米に広がろうとしています。これに近いものが日本にもあります。ただアメリカと違うところは、日本の場合は地域のお母さんが活動の中心で、男性はほとんど参加していません。したがって、これからは男性がこのように地域教育の場に入っていく、自分たちが培った経験をもとにいろいろなことを教える場が広がるのではないかと考えています。

とはいえ、いつもながら「言うは易し、行うは難し」です。実は時々男性でも参加している例が見られるのですが、仲間の女性たちから浮いてしまうそうです。なぜ浮いてしまうかと言うと、男性が威張り散らすからだそうです。退職したにも関わらず「私はかつて〇〇会社の△△事業本部長だった」ということを前面に出したが、人によっては会社のバッジをつけたまま来る人もいます。数十年間つけていたバッジを外してしまうと、自分が何者なのか示さなくなってしまうのです。こういう人は減ったと思っていましたが、まだまだいるようです。

会社時代の階層構造のなかで長く過してきた人は、地域に出た時、戸惑ってしまいます。なぜなら、地域の人たちの関係性には階層構造はなく、フラットだからです。先ほど高齢社会では賃金がフラット化するという話をしましたが、地域などのフラットな関係性のなかで活動する機会が増えていくのも高齢社会の一側面です。このフラットな関係性のなかで周囲と上手くやっていくという能力が特に男性には求められます。

その2 職人芸を活かす

二つ目の例は、「いろどり」という会社です。私は6年くらい前からこの会社について話してきましたが、最近すっかり有名になったので、知っている方も多いと思います。徳島県上勝町という人口約 2,300 人の過疎の村で起きたベンチャービジネスです。裏山の柿や栗の葉っぱを「つまもの」として商品にし、販売しています。この会社の面白いのは、従業員の平均年齢が 73 歳だということです。裏山の葉っぱを収穫し、ハサミで加工したものを出荷するのですが、おばあさん達は毎日、売上がどのくらいなのかパソコンでチェックします。すると、その日の売上金額とランキングが出ます。例えば 114 人中 15 番だとすると、「おお、まだ上にようけ居るけんな〜」と知り、「よし、今からもう一度山に行って、肥やしの種類を変えよう」という良い意味での競争意識が働くようになっています。これは、いわゆる高齢者福祉とは違い、高齢者が関わる収益事業を通じて高齢者自身の自立を

後押ししている例です。

これに似た事例で長野県小川村にある「小川の庄」という年商 7.5 億円の会社があります。ここで売っているのは、「おやき」というまんじゅうです。このおやきは、中の具を変えることで無限にバリエーションができるそうです。長野の山奥にある会社ですが、最大の販路はなんとアメリカなのです。なぜ、アメリカが販路になったかと言うと、ラスベガスで毎年開催されるフードエキスポで、あるバイヤーがこのおやきを出品したら、たちどころに売り切れて、在米の日系人や日系人から知らされたアメリカ人が「美味しい」と買っていき、一気に売上が大きくなったからです。小川村も先ほどの上勝町と同じ過疎の村で、この事業が生まれる以前は、高齢者は何もせず昼寝ばかりしていたそうです。

この事業は今では大成功といえますが、それまでの道のりは簡単ではなかったようです。あまりにも急に生産が増えたので、一日二交替でフル操業にしたら、おじいさんやおばあさんから「これ以上、もう働きたくない」、「こんなに休みなしに仕事をするくらいなら、死んだ方がマシだ」と文句が出ました。そこで経営者は考えた末に、「昼寝の時間」を導入しました。昼ごはんを食べてから3時間昼寝の時間にしたら、皆さんスッキリして、逆に生産効率が上がったそうです。スペインに「シエスタ」と言って昼食後2、3時間昼寝をする習慣がありますが、これと同じことを実施したのです。高齢になると体力の低下で、ぶっ続けで集中できにくくなるので、若いときよりも頻繁に休憩の時間を取るほうが、作業効率が低下しません。余談ですが、かつて大阪に「昼寝部屋」というベンチャービジネスがありました。

次は、東京都中目黒にある「ヨハン」というチーズケーキ屋です。従業員の平均年齢 71 歳、全員がメーカー出身者です。メーカー出身の男性は、やはり「ものづくり」が好きです。今までは鉄や自動車、機械などをつくっていたが、これがお菓子になっても結構、馴染む傾向があります。自分のテーマを見つけ、決め事を緻密に実行するというスキルを、このような形で活かすことができます。

高齢者が活躍する成功事例の共通点とは？

こうした成功事例には、実は共通点があります。

第一に、頭と体をフルに使う職種にしていること。先ほどの葉っぱビジネスは、一見、単純そうに見えますが、葉っぱの加工作業にはきめ細やかさや、緻密さが必要になります。そして、どの時期にどういう葉っぱを、どれくらいの量だけ出荷すれば市場で一番高く売れるのか、考えなければなりません。それが個人の給料に跳ね返ってくるので、余計頭を使います。また、葉っぱにしてもただ植えればいい訳ではなく、虫食いがあつたりするので、常にそういうことを考えなければいけません。単純労働でなく、かつ、複雑過ぎない仕事がちょうどいいのです。

第二に、競争原理を働かせること。毎日の出荷額ランキングが給料に反映するので、「もっと、売上を上げるにはどうしたらいいだろうか？」と皆さん工夫をします。お年寄りだからと言って優しくするのではなく、自分からやる気になるようなモチベーションの上げ方をすれば、皆さんもがんばろうという気になります。いい意味での実力主義です。

第三に、柔軟な勤務体系にすること。先ほどの昼寝時間も一つの例です。アメリカ・マサチューセッツ州に「バイタニードル」という会社があります。ここでは、朝5時半に来る人もいれば昼の2時過ぎに来る人、週5日来る人もいれば週1、2日しか来ない人もいて、通常の会社の勤務体系と比べると、相当柔軟な勤務体系を許容しています。にもかかわらず、製品の品質が高く、大手企業から注文が殺到しています。先お話したように、年配の人は体力が落ちているので集中力も落ちや

すくなっています。人によってバラつきがあるので、その人の好みや特性に応じて、その人の能力が最も発揮される形で活躍してもらうことが一番いいでしょう。これを実行するのにかなりの工夫が必要ですが、このした工夫こそ、高齢社会に求められる知恵なのです。

第四に、パソコンなどの高度な道具を使えるように手を加えること。先ほどのパソコンを使っている写真をよく見ると、手元で使っていたのはマウスではなく、マウスより操作しやすいボールを使った道具です。これは、社長が通産省から得た補助金で、「こうすればお年寄りでもパソコンが使える」と、先の事業のためにわざわざつくったものです。お年寄りは便利だと思えば使うのです。こうした作業環境をつくる工夫が大事です。

余談ですが、日本人のパソコン利用率はだいぶ上がってきています。50歳代では約8割、60歳代でも5割近くの人がパソコンを使うようになりました。今から9年前に、50歳以上の人を対象に東京、名古屋、大阪で調査したことがあるが、なんとパソコン利用率が8%、ネット利用率は3%でした。したがって、高齢者のパソコン利用は時間の問題です。

それでも、現時点で65歳以上の人にはまだ使いにくいようで、利用率が低くなっています。携帯電話でも全く同じ傾向が出ています。だから、道具の方から歩み寄ることで、年配者の皆さんも使えるようになるのです。この意味で、年配者向けに最も進んでいるIT機器は携帯電話です。10年近く前からある「らくらくフォン」は、その例です。字が大きい、文字盤が大きい、押しボタンが大きい、音が大きい。そういう意味では、老眼でも耳が遠くても使えるということで、お年寄りに結構売れました。ところが、少し前までは、「らくらくフォン」を持っていると「すっかり、年寄りになったね」と言われるので、それが嫌で止めてしまう人もいました。最近では、だいぶ進化して、見た目は若者が使っているものとほとんど変わりません。機能はお年寄り向けだが、デザインはスタイリッシュになっています。

第五に、商品に差別力がある＝品質がよいこと。先ほどの葉っぱビジネスでは、葉っぱ市場の8割をいどりが占めているそうです。その最大の理由は品揃えがよいことです。また、先ほど紹介したチーズケーキ屋も、平均年齢71歳のおじいさんがつくっているから売れている訳ではなく、美味しいから売れているのです。やはり、商品の質が良くなければ売れません。

第六に、ニッチ市場をねらうこと。葉っぱにしても、おやきにしても、チーズケーキにしてもニッチです。大企業がやっていることをやっても、とても太刀打ちできません。ありそうでない隙間の市場＝ニッチ・マーケットを攻めるのが大事です。

ここまで六つのポイントをお話しましたが、結局、これらのことを考えつき、実行できるリーダーの存在が最も重要です。先ほど挙げた事例では全て、社長が従業員よりも若く、早い人は50歳代から始め60歳代になった今もリーダーとして活躍し続けています。ということは、ちょうど60歳前後になった団塊世代の人たちが、今の会社に飽きて何か自分の好きなことで世の中のためになりたいと考えるのなら、是非、今日お話したような年配者を束ねてその能力を引き出すようなリーダーになってほしいと思います。今日会場にお越しの皆さんには、是非、そういう人の発掘と応援をお願いしたいと思います。

その3 雇われずに働き続ける道：自分で起業する

ここまでは企業や組織の中で働くという働き方でしたが、「やはり、雇われるのは嫌だ」という人も多いでしょう。FPの皆さんの中には、会社を辞めて独立した人が多いのではないのでしょうか？そういう方にご紹介したいのが「ナノコーポ」と言う働き方です。「ナノコーポ」とはナノテクノロジーのナノに、企業のコーポレーションを組み合わせた言葉です。従業員が一人、二人くらいの会社のこと

です。アメリカではここ数年、50歳代～60歳代の間で増えています。2002年にはすでに労働人口の約13.5%をナノコーポが占めています。日本にはこのようなデータがありませんが、私の感覚では確実にこういう人が増えています。最近の例は、はじめから八百屋やガソリンスタンドなどの自営業をやるというよりは、それまで勤務していた企業を辞めて独立した元サラリーマンが増えています。アメリカでは1990年から2000年の10年間に、ナノコーポを含めた在宅ワーカーが増えています。特に55歳以上の年齢層が増えています。

余談ですが、アメリカという国は日本と違い、ごく一部の職種を除いて、定年退職という制度がありません。実は昔はアメリカにも定年制度がありました。しかし、特定の年齢で強制的に退職させるのが年齢差別になるという冒頭にお話した理由で、AARPなどの活動もあり、それを禁止する法律ができたためです。したがって、能力があると認められれば、年齢に関わらず働くことができます。にもかかわらず、実際は逆で、60歳以前に退職して、独立する人の割合が日本より多いのです。

「SOHO」という言葉をご存知でしょうか？ Small Office, Home Office の略ですが、家をオフィスにして働くというスタイルです。これにならって、最近増えているのが「HOHO」です。これは、His Office, Her Office の略です。退職した旦那さんと子育てが終了した奥さんがそれぞれのオフィスを家の中につくり、仕事をするという形態です。これは冒頭でもお話したように、自分の好きな仕事である程度お金も稼ぎながら、余暇も楽しむ生活スタイルです。このスタイルが、じわじわと増えています。

HOHOの例

こちらの夫婦は、旦那さん、奥さんともに63歳です。旦那さんは長い間、研究所で調査業務をしてきて、独立してからも同じような仕事をしています。奥さんはグラフィックデザイナーで、いろいろな企業から委託され、ロゴマークやポスターなどのデザインをしています。それぞれが自分のオフィス(=自分の仕事場)を持ってやっています。

次の夫婦は、旦那さん67歳は、元大手IT企業(IBM)に15年間勤め、退職してベンチャー企業を立ち上げました。そこで5年間仕事をした後、退職して「もう、リタイアした」と本人は言っています。ところが、実は全くリタイアしていません。奥さんは60歳で、職業は作業療法士です。ずっと病院で介護系の仕事をしてきて、最近はいろいろな施設で続けながら、なんと自宅のオフィスをNPOの本部にしまいました。カンボジアかどこかの子供たちの教育を支援する仕事をしています。面白いのは、自分の家の仕事場でNPOを立ち上げ、社会貢献をしながらも、きちんと自分の仕事をしていることです。起業というと、ねじり鉢巻を締めて、破産覚悟で一発勝負に出るようなイメージがありますが、これはゲーム感覚に近く、楽しんでやっているようです。

ここでご紹介した人たちは、実は特別でも何でもなく、こういう人たちはどんどん増えています。「なぜ独立して、ナノコーポをやるのですか？」、「もっと大きな企業に勤めたほうが楽ではないですか？」と聞くと、そうではないと答えます。そのメリットは何かというと、一つ目は自分自身がボスであり、全てを自分で意思決定できること。二番目は、退屈な社内会議や社内の官僚的なプロセスに関与する必要がないこと。三番目は、絶対クビにならないこと。四番目は、組織で働くときの給与体系の「不合理さ」がなくなることです。

ナノコーポ支援サービスの例

このような勤務形態が増えている背景には、ハード、ソフトともにインフラが整ってきたことがあり

ます。代表的なハードとして、シェアオフィスがあります。これはレンタルオフィスとも言い、東京でもだいぶ増えています。例えば、月に5～6万円の料金を支払うとオフィスを23時間利用することができ、23時間越えた場合は1時間当たり1,500円の追加料金を支払う形態のオフィスです。こういうオフィスにはだいたい受付がいて、打ち合わせ用の会議室があります。自分ひとりでオフィスを借りるとなると大変な資金がかかりますが、ここならば安上がりで済みます。

また、「私書箱サービス」というサービスもあります。例えば、独立して自宅をオフィスにした場合、いろいろな郵便物が自宅のオフィスに届くが、プライベートな生活と仕事を一緒にしたくない時に、郵便物の受け渡しができるサービスです。「メールボックス・エトセトラ」という店や先のレンタルオフィスなどでこうしたサービスが提供されています。

その他のサービスとして、24時間コピーができる「キンコーズ」はもうすっかり定着しています。皆さんはここでコピーしているだけでなく、似たような人と情報交換するなどして、実は仕事をしているのです。これは、私がよく言っている「第三の場所」の一つです。「家庭」が、第一の場所、職場が「第二の場所」とすれば、家庭でも職場でもない場所が「第三の場所」です。そこがオフィスとして機能したり、情報交換の場所として機能したりします。日本でもすっかり馴染みになったスターバックスもまた、「第三の場所」の一つです。ナノコーポが増えると、今以上にこうした「第三の場所」の利用者も増えていくでしょう。

いったい日本人は何歳まで働きたいと思っているのでしょうか？日本経済新聞のデータによると、65歳まで働きたいと言う人が最も多く、34%を占めています。一方、70歳以上ずっと働きたいという人も3分の1以上もいます。この中には働かざるを得ない人もいるかもしれませんが、どちらかという、もう少し前向きな意味でずっと働きたいと思っている人が多いようです。

年配ナノコーポ支援サービス = FPの新たな役割？

今後、増えていくと思われる年配ナノコーポですが、それを支援するサービスも必ず増えていきます。もしかすると、それがFPの皆さんの新しい役割ではないでしょうか？では、どのような役割を担っていけばいいのでしょうか？

その前に、退職する人とFPの皆さんとの関与度はどのくらいあるのでしょうか？これは少し前の電通による調査ですが、対象は2000年以降に退職した55歳以上で、金融資産2千万円以上を保有する男女299名。まず「退職をきっかけに何か行動しましたか？」という問いに、「はい」と答えた人は93%でした。さらに、「どんな行動しましたか？」という問いに、最も多かった答えは「夫婦での旅行」、二番目に「パソコンの購入」、三番目に「株やファンドの購入」、四番目に「保険の加入・見直し」、以下、「図書館通い」、「車の買い替え」、「家のリフォーム」などが続き、その次が「老後の生活設計・マネープランの作成」でした。ここでFPの皆さんに直結してくるわけで、優先順位は高いです。

参考までに、「退職金の使いみち」については、半分以上が「老後資金」、約2割が「株式・投資・不動産など資産運用」です。「退職金の使いみちの決定者」については、半分近くが「夫婦で相談」、約4割が「夫(本人)の意見を優先」とありますが、これは家庭によって変わります。

退職者からあてにされていないFPという職種

重要なのは、「使いみちを決める際の参考情報は何か？」という問いに対して、「新聞の記事・広告」、「金融機関の広告・営業担当者など」という答えが多いのに対し、「ファイナンシャルプラン

ナー」という答えはわずか3.7%でした。ただし、「金融機関の営業担当者」の中にはFPの人もいるので、実際はもっと多いのかもしれませんが、「ファイナンシャルプランナー」という言葉にして尋ねると非常に少ない。一方「参考情報なし」という答えが大変多い。

つまり、FPというのは、退職者の相談役としての位置付けがあまり高くないのです。その理由の一番目は、FPという職種が退職者に認知されていないからです。これは明らかにPR不足です。

二番目の理由は、FPの存在は知っているが、相談する気にならないからです。これはFPに関わらず、金融機関や証券会社、生命保険会社に相談したくないということと共通します。背後に特定企業の「看板」がついていたり、お金の専門家だと言うレッテルがあったりすることが逆に相談しづらいつつあります。要するに「私の財産が知りたいのでしょうか?」、「私に何か売りつけたいのでしょうか?」という疑心暗鬼が生じるのです。

三番目の理由は、FPに相談しても期待する答えが得られないからです。これは、完全に実力不足です。つまり、顧客のニーズとFPの提供サービスとにギャップがあるということです。もちろん、これは個人差があります。

「セカンドライフ」という言葉をよく目にしますが、実はこういう英語は存在しません。もし英語にするのであれば、second half of lifeと言うのが正解です。アメリカでは定年がないため、定年を基準にして「第一の人生」、「第二の人生」と区切って分ける考えがありません。ですから、セカンドライフというあたかも外来語と思わせる言葉で顧客の生活ステージを区別しようとするのが、いかにも顧客の懐を狙った魂胆だと見透かされます。

「リタイアメントプランニング」という考え方自体がもう古い

そして、日本も今、定年を基準にできない時代になりつつあります。確かに定年制度は残っていますが、「定年＝リタイア」ではありません。私はこれを「リタイア・モラトリアム」と言っています。従来は、キャリアがあって、60歳でスワップと引退し、その後はリタイアする人が多かったのです。ところが今は、「60歳になって退職はするが再雇用で働き続ける」、「退職して別の仕事を始める」、あるいは「60歳を過ぎてもずっと働き続ける」など、いろいろな人がいます。つまり、従来型の退職＝リタイアというパラダイムが崩れています。だから、ここを基準に「第一の人生」、「第二の人生」と区別するのは無理があるのです。

ところが、FPが提供する情報の中身は従来とあまり変わっていません。正確に言うと、日本FP協会がつくっているテキストが変わっていないと言ったほうが正しい。先ほどもお話したように、「リタイアメントプランニング」という考え方自体がもう古いのです。つまり、老後の生活資金だけが「老後の備え」ではないということです。「健康」「仕事」「生きがい」、これら全ての話を分かったうえでお金の話をしなければ、顧客から相手にされません。だから、時代の変化に合わせてFPも進化が必要なのです。

必要なのは「定年後のライフプラン」ではなく「定年に無関係なライフワーク」

それでは、これから必要なのは定年後の「ライフプラン」なのでしょうか? 違います。もっと必要なのは、定年の有無に関わらず一生取り組める「ライフワーク」です。好むと好まざるに関わらず、我々の時代は長生き社会です。長生き社会では、健康でなければいけない、お金もなければいけない。しかし、この二つがあっても、生きがいがないとダメです。この三つを成り立たせるためには、やはり「好きな仕事である程度稼げる」、しかも「やりがいがある」というところに行

き着くのです。その好きな仕事のテーマが「ライフワーク」なのです。ただし、「ライフワーク」と言っても、自分の好きなことでやり続けられることならば、趣味でも何でも構いません。目減りするとは言え、当分は年金も支給されるでしょうからフルタイムの仕事でなくても十分生活できるでしょう。これが、年金しか頼るところがないと制度の先行きが不透明になると不安が大きくなりますが、年金以外にも自分で稼ぐ手段を持っていれば「何とかなるさ」と言えるでしょう。これは、FPの皆さんにとっても同じことだと思います。

FPは「ライフプランの助言者」ではなく、「ライフワーク探しの応援団」になれ

私が今日、一番お話ししたいことは、FPは「ライフプランの助言者」ではなく、「ライフワーク探しの応援団」になりましょうということです。皆さんを頼ってくるお客さんに対して、「これからの時代は、こんな時代になります。だからこそ今のうちに、自分の好きなテーマ探しを始めましょう。そして、何とか小遣い程度は稼げるようになりましょう。それが、最大のリスクヘッジになります。そのためには、どんなことをしたらいいか、どんなテーマがいいのか、あなたの好みもあるでしょからいろいろ考えましょう。私も相談役になれると思います」というふうに言えれば頼られるでしょう。「あの人に聞けばいい株の銘柄を教えてくれる」、あるいは「一番安い生命保険を教えてくれる。」というのもいいですが、株価の上がり下がりで一喜一憂するよりも、自分の好きなことをしてコンスタントにキャッシュフローが入ってくる方策を助言してもらえる方がお客さんは安心するでしょう。

私はその方が、お客さんにとっての「自立力＝自分の力で立つ力」がつくと思います。そういう意味で、「ライフワーク探しの応援」というのは、「自立力をつけるための応援団」ということになると思います。いろいろな話をしましたが、FPの皆さん一人ひとりが自立することがFP協会の自立に繋がり、そして、そのことが皆さんを頼る顧客の自立に繋がります。そういう気持ちを含めて、今日は話をさせていただきました。ご清聴ありがとうございました。

(参考文献)

リタイア・モラトリアム すぐに退職しない団塊世代は何を変えるか(日本経済新聞出版社)

団塊・シニアビジネス「7つの発想転換」(ダイヤモンド社)