

もうよりも、何らかの形で社会の役に立ちながら生活していきたい。また、わずかでも収入が得られれば年金生活の足しにもしたい。そういう思いを持つ人が多いのではないだろうか。

SI で考えるのは、そうした状況の中で、どうしたら長い年月の中で蓄積してきた経験や知識を有する高齢者が、新しい仕事と働き方を開拓し、担っていけるかということである。高齢者が若い世代と同じようにフルタイムで働き続けるべきだというつもりは毛頭ない。むしろ、長い経験や豊かな知識を持つ人々が、意欲を持って社会にどのような形で関わるができるのか、また、彼らの経験と時間が現在の社会に対して新しい変革をもたらすのではないかという考えである。

たとえば、これまで一人の現役職員が担ってきた仕事を、二人あるいは三人の経験豊かな高齢者が分担して担当するという形もあり得る。それぞれが無理のない範囲で仕事を引き受け、全体として一人分の役割を果たすのである。これはパートや短時間勤務とは異なる働き方であり、役割を共有する仕事の仕方であり、高齢者だからこそ可能となる役割もある。

SI が機能するためには、高齢者と現役世代の双方に相互の敬意と包容力が求められる。高齢者には若いリーダーのもとで働く柔軟性が、現役世代には経験豊かな高齢者を仲間として活かす度量が求められる。我が国で、昔から言われている「老いては子に従い」という包容力といってもいいであろう。若いリーダーのもとで働くことを喜びと感じる感性も重要である。また、現役世代には、高齢者も含めた多様性と包摂性が求められる。公務員や大学の職員、研究職においては、資格や実績などによって、親子ほど歳の離れた若い上司のもとでの勤務は昔から行われている。これを高齢者まで、広げるだけのことである。

このような高齢者による働き方は、高齢者だけの組織の中であっていいし、若い上司のもとでの高齢者中心の組織であっていい。その組織の中に、生成 AI や AI エージェントが入っていてもいい。そうすると SI 時代の仕事は、現役のリーダー（責任者）のもとに現役の社員、高齢者、それに AI(エージェント)を加えた一つのチームで進めているという図式がごく自然に発想できる。高齢者は、若いリーダーのもとで働くことを喜びとし、若いリーダーには、昔の上司をメンバーとして組織を束ねるに当たっての謙虚さも求められる。人生の先輩としての敬意を払いチームの一員として指示をする。高齢者は、若いチームリーダーが獲得した仕事に経験者として取り組むことになる。

例えば、大学の世界で、退職した教授が大学院生の研究や論文について助言を行うような場面が思い浮かべてみよう。現役の教員は教育や研究、研究費の申請、各種報告、専攻や部局、大学での会議や事務など実に多くの仕事に追われ、学生の研究にさえゆっくり付き合う時