

2023年12月8日 第3453回例会

於： 横須賀商工会議所



<点鐘・開会> 12:30 藤村 会長

<斉唱> 「我等の生業」

<ゲスト紹介> *オフィスH&H 代表 原田 寛人 様

*米山奨学生 李世林 様

<会長報告> *国際ロータリー日本事務局よりロータリーレート変更のお知らせ

・12月1日から1ドル147円(現行149円)

*ガバナー事務所から

・地区ローターアクト委員会のご案内について

1月20日(土)11:00～ 場所:第一相澤ビル8F「会議室」

<委員長報告> *長島会員から新会員の集い 報告

*ローターアクト委員会 岡田(圭)副委員長からローターアクト地区大会について

<幹事報告> *「年忘れ家族会」会費納入について

<出席報告> *出席委員会 小平会員から12月8日の出席報告

会員数	出席対象者数	出席数(ZOOM出席数)	欠席数	メイクアップ数	出席率
119名	110名	77名(6名)	33名	16名	84.55%

メイクアップ: Enora、臼井、小沢、小保内、加賀本、荻山、小佐野、小山(陽)、鈴木(孝)、曾我、田中、田邊、萩原、新倉(良)、松本(明)、渡辺 各会員 地区大会出席

<米山奨学生に奨学金授与> *米山奨学生 李世林 様

<ニコニコ報告>

・三 役 オフィスH&H 代表 原田寛人様、本日の卓話よろしくお願ひいたします。

・木村、小澤、比護、梁井、椿、大石、澤田、長島、中村備、植田、福西、加藤備、森、寺田、小平、権田、児玉、江口、上林、浅葉、杉浦、齋藤眞、三堀、前田、前川、平松 各会員

オフィスH&H代表 原田寛人様、本日の卓話を楽しみにしております。どうぞよろしくお願ひいたします。

・大野備、兼城、八巻、澤田、渡邊、長尾、齋藤備、瀬戸、佐久間、齋藤眞、野坂、前川 各会員

米山奨学生 李世林様、ようこそいらっしゃいました。例会をお楽しみください。

・梁井、前川 両会員 誕生月祝いとして

・三 役 明後日12月10日(日)、ローターアクト地区大会、皆様よろしくお願ひします。

・臼井ローターアクト委員長 12月10日(日)、ローターアクト地区大会が開催されます。ご参加の皆様よろしくお願ひ致します。

・大野備、石田、八巻、竹株、植田、徳永、鈴木備、勝見、山下、南、田村、齋藤備、角井、岡田備、小山備 各会員

12月10日(日)にメルキュールホテルにおいてローターアクト地区大会が開催されます。前回のストリートラグビーを行ってから早5年。今年はどんなアトラクションが用意されているのか楽しみです。

・植田、角井 両会員 齋藤隆会員、サイバー保障人材基盤協会の設立、おめでとうございます。

<年次総会> *総会成立報告 ・出席定数を満たすので総会は成立します。

*第1号議案 2025-2026年度会長ノミニー選出の件: 山下和男 会員

＊第2号議案 2024-2025年度理事役員選出の件

・会長：高橋隆一 ・会長外：山下和男 ・副会長：渡邊 磨
・幹事：兼城 毅 ・SAA：小山美智恵 ・会計：鷺尾精一
・理事：勝見慎一 ・理事：八木達也 ・理事：鈴木孝博
・理事：小林一博 ・理事：齋藤秀人 ・直前会長：藤村昌一
・副幹事：鈴木豊司 ・副SAA：比護友一 ・監事：三掘孝夫
各会員

＊第1号議案、第2号議案共に満場一致で成立しました。

<卓 話> 「人生100年時代を謳歌する躍動シニア100万人の量産計画」

オフィスH&H
代表 原田 寛 人 様

オフィスH&Hの原田です。栄えある横須賀ロータリークラブで卓話のお時間を頂戴することになり光栄の至りです。20年近く前になりますが、浦和ロータリークラブに2年間入会し、いろいろなことを教えてもらい、またケーブルテレビは地域と共に事業を広げていくことが使命ですので、ロータリークラブのお歴々から訓導を受けました。非常に勉強になったことを覚えています。本日はよろしくお願ひします。

「人生100年時代を謳歌する躍動シニア100万人の量産計画」という大それたタイトルにしました。

42年間住友商事1社で勤めてきましたが、ジェイコムをはじめとして8つのグループ会社に出向する機会を得たので、1つの会社にながら多様な経験を積ませてもらったことが糧となり、現在いくつかの団体に所属し、理事や顧問を務めています。

66歳になったことにちなみ、今年の9月に友人とロサンゼルスからシカゴへ至る「ルート66」という多くのアメリカ人が愛する国道をバイクで走破してきました。10日間で5,130km走り、アメリカの雄大さやおおらかさを体感してきました。その様子を動画をご覧ください。



【動画放映および解説】

定年後を考えたとき、事業主と違って社員は今まで何でも会社が決めてくれていたので、思考停止に陥り、キャリアを会社に預けてしまうという現象が見られます。これを何とかしたいと思い、キャリアとは何かという話をあちこちでさせてもらっています。

キャリアは「組織の中で培うもの」とか「過去の軌跡」あるいは「単に個人の経験」として捉えている方が多いのです。人生100年時代をキャリアデザインする2つの選択肢があります。①これまでのキャリア実績に頼り続けるのか、②これからのキャリアを自ら拓いていくのか、あなたは①②どちらですか？クイズではないので答えはありませんが、これに関わる話をしていきます。

「キャリアとはどんなものか」と言ったときに「組織の中で培うもの」「過去の軌跡」「単に個人の経験」に対して、ライフ・キャリアという捉え方が一般的になってきています。

会社にいる間また定年を迎えることは、通り過ぎてしまうと何のことはありません。「人生の定年は自分で決める」という考え方も提唱しています。このような話をするに「原田さん、そんなことを言ったらうちの社員は辞めてしまうよ」と言われるのですが、個人と組織の関係性とはそうではないのです。この考え方を身に付けると、どうやって自分がイニシアチブを取って会社を変えていくかというように、物の考え方が変わるプロセスなのです。社内でこの考え方を広げてもらうと、社員に元気が出てくると思います。

全ての経験の集積に加え、これからを生きる羅針盤と未来戦略の両方がうまく相整って広義のキャリアになります。コロンビア大学のドナルド・E・スーパー教授が「ライフキャリア・レインボー」という表にしています。50歳ですと「家事をする人」「配偶者」「親」「職業人」「市民」「余暇を楽しむ人」「学生」「子ども」という立場が全てあるわけで、この全てがキャリアにつながります。会社で仕事していることだけがキャリアではないのです。いろいろな人との関わりの中で、自分の役割とか責任といったものがあり、そこからキャリアを培っていくことになります。

私は「プロティアン・キャリア協会」に所属しています。プロティアンとは、ギリシア神話に出てくる、環境に合わせて変幻自在に姿を変えることのできる神プロテウスを語源に持ちます。ボストン大学のダグラス・ホール教授が1976年、この言葉を用いて理論化したのが、「プロティアン・キャリア」論です。私自身、この「プロティアン・キャリア」という考え方に会って、働き方や生き方を見つめ直し、救われました。社会的ニーズに合わせて、変幻自在に自ら主体的にキャリアを形成していくことができれば、この先どんな変化があっても自分らしく働いていけると考えるものです。つまり、自分がどういう人間かということをおぼえ、そして周りに働きかけていくということです。

サラリーマンのキャリア論は、入社してだんだん役職が付き、給料も増えるということですが、この理論では、会社にいられるのがあと何年と見えてくると寂しくなってきます。第4コーナーを回ってしまったと思う人もいますが、そうではなく、ライフ・キャリアとして見れば会社に属していることはほんの一時期に過ぎないという考えです。

「ある団体に属しています」「ある関係の中でやっています」ということから、「どのような組織も経験をするための場である」という捉え方をし、これからのことを考えてみませんか」と提案をしています。

プロティアン・キャリアは、自律型キャリアの理論体系で、主体は組織ではなく個人です。経営者は「いや、組織だろ」と言われるかもしれませんが、それだと個人は成長を止めてしまうと思います。個人に任せて、個人が自分の成果として地位や給料ではなく、心理的成功、ここまでやれたという誇り、つまり自己認識を持ってもらうために、アイデンティティ(自分らしさ)とアダプタビリティ(変化適応力)を伸ばしていくことです。この話に出会ったのが3年ぐらい前で、キャリア支援をあちこち見てみると、実はいろいろな会社で展開されていたり、新聞などによく出ていたりするようになってきています。

ケーブルテレビ事業をやっている時に、オーナー経営者の方とよくいろいろな話をさせてもらいました。「原田君みたいなサラリーマンの社長には分からないだろうが、俺たちは大変なんだ」と常に言っていて、実際に会社の中に入っているいろいろなことを見聞きさせてもらうと、確かに大変だと思いました。オーナー経営者は、はなからキャリアオーナーシップを持っているのです。ところが、サラリーマン社長は単に人事異動で社長に就いているだけです。お金の心配もほとんどいらぬし、後任も会社が決めてくれます。植木等も「サラリーマンは気楽な稼業ときたもんだ」と言っていました。しかし、その中でどう意識を持つかによって変わってくるのです。キャリアを会社に預けてしまうのではなく、オーナー経営者の皆さんのようにキャリアオーナーシップをどう持たせていくかが問題となってくるのです。

53歳の時にライフプランセミナーを受けたことでスイッチが入りました。後輩から「先輩!!今日は『黄昏研修』でしたね」とうれしそうな顔で言われるのです。「こいつも、もうすぐ出て行くのか」という顔つきで「頑張ってください」と言われるのですが、なんとなく背中が寒い感じで、当時の私は「今さら、キャリアと言われてもなあ…。定年まであと数年だし…」「この先、自分は何をしたいのか…」「50代は人生の夕暮れ?会社生活のたそがれ時?季節でいうと秋?」などと思っていたら、セミナーの中でこのような話になりました。当時はまだ100年時代とは言われていませんでしたが、「今や80歳くらいまで働く人はバンバンいますよ」「50歳など人生の真ん中で、“ヒヨッコ”です」と。実業家の渋沢栄一さんが残した格言の1つに今の時代を予言するかのような「四十、五十は湊垂れ(はなたれ)小僧 六十、七十は働き盛り 九十になって迎えが来たら 百まで待てと追いつ返し」があるように 今まさにそういう時代になったのです。ということで、50代の方に元気をつけるためのセミナーや研修をあちこちでさせてもらっていますが、切っ掛け

は10年以上前から先進的にスタートしていた住友商事やジェイコムでの「キャリア・アドバイザー制度」です。社員の自律的キャリア形成の支援のためにアドバイザーが全社員と「1対1面談」を実施しています。アドバイザーには守秘義務がありますから、上司に話せないようなことも話せます。プライベートなことも含めて、いろいろな人生の悩みを語るができます。人に話せばすっきりするのです。自分の言ったことがそのまま自分の耳に入ってきて、自分はこんなことを考えていたというように心の整理がつくと皆さんが言っています。会社に残る人も、会社から羽ばたく人も同じように助けるというのがキャリア・アドバイザーの活躍のしどころなのです。

退職後は、ネットワークをすごく活用させてもらっています。会社にいた時から、営業者交流会などにもよく参加していました。ロータリークラブに入れてもらった時も同じような思いをしました。社外の方とのくらい多くつながっているかを大切にしています。

ミドルシニア、取り分けシニアのキャリア支援を心がけていますが、こういうコミュニティに入っていると、皆さんと助け合って仕事をするという機会に恵まれます。

ベンチャー企業の成長支援も行っています。ベンチャー企業は発想も行動力もあるのですが、やはり企業としてはまだまだという会社が多いのです。そのときに、企業の体(てい)を成すのではなく、一番大事なことから手を付けようと話しています。企業の経営や人事労務なども、社会保険労務士法人の顧問をしている関係でやらせてもらっています。

「IKIGAIチャート」をご存知でしょうか。検索していただくとバンバン出てきます。「IKIGAI=生きがい」という言葉は日本語ですが、今や国際語になっていますので、アルファベットでわざわざIKIGAIと書いているのですが、「ブルーオーシャン戦略研究会」という全世界的な会合があり、そこがどうやって全世界の人は生きがいを見つけて充実した暮らしをしているのだろうかといことを研究しています。その一環として、「どこがウェルビーイング (well-being 全てが満たされた状態かつ継続性のある幸福) な暮らしをしているのだろうか」ということを調査した結果、沖縄の人口わずか200人程度の小さな村に高齢者がたくさんいるのですが、皆さん元気なのです。何か良いことをしているのか、食べ物が良いのか、沖縄の気候が良いのか…。そうではなく、人との交流が多く、お互いの仕事をお互いの家族と助け合っていて、皆さん、とにかく笑顔なのです。自分の好きなことや得意なこと、村が求めること、稼げることが実感され、バランスが良いのです。これらが全て重なると、生きがいになり、アイデンティティを発揮する部分と、周りに自分のアダプタビリティを生かしていくという部分がバランス良く重なることで生きがいを生むのです。アダプタビリティとは適応させていくという言葉ですが、こういう組み立てでどうやって楽しく生きがいをもってやっていくかということをいろいろな方にお伝えしています。

全ての人に生きがいを、そして心はロータリアン。奉仕、友情、多様性、高潔性、リーダーシップを大切に、言行を「四つのテスト」に照らし、サラリーマンを辞めた後も仕事をさせてもらっています。

ご清聴ありがとうございました。

<閉会・点鐘> 13:30 藤村 会長

週報担当 大石 朗