

「あなたのポジションはありません」

(コロナ禍で) 2月から7月まで研修の仕事が一切なくなりました。

論文等を100本程度読みました。

600名ほどお名刺をいただきました

職業(働くこと)には「生業」「職分」「天職」の3つの要素がある

定年を前にした59歳のときに、食材の原材料に絡む品質管理問題が発生し、会社はその影響を受けて営業赤字に転落しました。

会社は早期退職者募集に踏み切ります。遠藤さんも退職勧奨の対象になったのです。

当時の心境について、「俺にきたか」との驚きと共に、「あなたのポジションはありません」との説明には反論ができず、「自分は必要とされてないのか」という落胆の思いで早期退職に手を上げました。

大杉潤

1日1冊ずつ読み始めてから、「読書ノート」はつけていましたが、徐々に内容も忘れ、中には読んだことすら忘れることに気づき始めました。そこで前述したように、誰か他人に伝えることで、記憶も高まるので「読書ノート」代わりに、ブログに記録することを始めたそうです。当初は、発信目的よりも記録目的が主でした。

独立起業する2年前の2013年9月から、見様見まねで「ブログ」での発信を始めました。無料のサービス利用も考えたが、本気性を出すために、安くてもよいので有料のサービスで始めたそうです(月1000円のレンタルサーバー科)。2年後の2015年11月に独立した頃には、800記事がブログに貯まり、その頃から、本の著者や出版社の編集者との交流が広がり、多くの献本もいただくようになるなど人的ネットワークの基盤も出来上がっていくようになります。その後、5年間にわたり毎日1冊ビジネス書を読んでブログに書評を書き続け、現在では2700冊を超える書評記事がブログにアップされています。

転機はコロナ禍でした。大杉さんはそのいきさつをこう語ります。「2020年の2月あたりから対面での研修講師の仕事がすべて中止になり、2月から7月まで研修の仕事が一切なくなりました。SNSの世界でも発信手段が、ブログからYouTubeへの移行が進み始めていました。起業家仲間からやり方を1日かけて教えてもらうなどサポートを受けて、自分の『YouTube ビジネススクール』を2月に立ち上げました。過去のブログで紹介した本の中から、YouTube用の材料を選び、自分のiPhoneを使って『10分間のまとめ発信』をすることを毎日やりました。5ヶ月間、毎日励行したので、8月には150本を超えました」

今では、オンラインでの研修講師の仕事が入ってくるので、さすがに毎日のアップはできませんが、コンテンツは214本、700人を超えるフォロワー(視聴会員)を獲得するまでになったそうです。1000人を超えれば広告料が入るそうですが「お金目的ではありませんし、収入は研修講師と執筆業で十分です」と言います。

~~~~~

大杉潤

<https://jun-ohsugi.com/>

~~~~~

大杉さんはセカンドキャリアを見つける秘訣についてこうアドバイスします。

『好きなこと』『得意と思うこと』をいかに見つけるか。つまり『何をしている時が一番幸せなのか』がはっきり自覚できる人は、定年後の人生設計も上手にできています。そして、それに関する『新しい情報をインプットすること』と『アウトプットを出す』ことを継続することです。これが長期にわたって社会と繋がるために必要な条件だと思

います」

~~~~~

アサーティブ (assertive) とは、「自己主張すること」という意味です。ただし、ここでいう自己主張とは、自分の主張を一方向的に述べるのではなく、相手を尊重しながら適切な方法で自己表現を行うことを指します。

~~~~~

日本生命

定年退職後、旧知の人に声をかけられ、設立後間もない「東京都支部」の事務局に入ります。

...

東京都支部の会員（会費必要）は現在 850 人。本社全体の喜楽会の会員（無料：定年退職時に一定の会社基準を満たした人が自動登録される）は 4 万人。うち東京都在住者は約 4000 人に上るそうです。850 人のうち女性が 73% を占め、大半が元営業職員（セールスレディ）です。男女の活動の遠いについてこう語ります。

「女性たちは、集まっておしゃべりして、旧交を温めるニーズが極めて旺盛ですし、自分の趣味に合った多くの同好会活動に参加されています。本当に積極的に人生を楽しもうとされています。一方、私の日生同期（昭和 47 年入社総合職：全員男性）は、160 人強います。70 歳を超えた今でも、多くが現役時代の知力と体力をキープしていると感じていますが、にもかかわらず 3 分の 2 は無職で時間を持て余し気味と聞きますし、喜楽会活動にも多くは参加しません。あまりにももったいないなと感じています」

...

続谷さん自身は、東京都支部の活動以外に、定年退職後に日生の先輩に紹介された「全国有料老人ホーム協会」の資産運用アドバイザーとして、週 2 日程度出勤しています。

特養ホームで志したのは、『老人が自分の力で生き

って、そして死んでいく。なるべく楽に、楽しく、幸せを感じながら生きて、死んでもらう』そんな看取りができる環境の整備です。

...

認知症の入居者でも『病院には戻りたくない。最後は生活の匂いがする場所で過ごしたい』という意思表示をされます。

障がい者の就職支援について河田さんはこう語ります。

「健常者と異なり、障がいのある方の就職支援には、さまざまな専門機関が協力・連携しあって、一人ひとりに最適な支援を行っています。具体的にはハローワーク（専門援助部門）、JEED（高齢・障害・求職者雇用支援機構）が運営する『地域障害者職業センター』（職業評価、職業準備訓練及び職場適応援助等）、国と都道府県から事業を委託された法人が運営する『障害者就業・生活支援センター』（就業面と生活面の一体的な相談・支援）、『就労移行支援事業所』（障害のある方の一般企業への就職をサポートする通所型の福祉サービス）などが、互いに連携して、障がいのある方にとって最適の支援メニューをカスタマイズしています。前職のハローワーク時代の人脈は大いに役に立っております。また、障害年金受給の手続きには社会保険労務へのリファーも必要になってきます。そして重度の障がいのある方の場合にはご本人だけではなく、『ご家族』のサポートも妻であり、家族会的なコミュニティの力を借りることも多くあります」

「シルクは自分にとっても未知の材料なので、最新の臨床論文等を 100 本程度読みました。その上で、消費者ニーズが高く、機能性の証明ができる可能性が高い分野に商品開発テーマを絞り込みました」

「600名ほどお名刺をいただいたのも、『言い放しでなく、実現まで関わろう』という気持ちが通じたのかもしれませんが。市街地活性化には都市計画と商業活性化の2つの視点が必要で、私の経験がお役に立てばと思っています」と百瀬さんは語ります。

・・・

「百瀬さん
の魅力は『人徳&知識&人脈』の3つです。とりわけ、その人柄を慕う市役所職員は多く、異口同音に『百瀬さんから自慢話を聞いたことがない』と言います。その謙虚な姿勢が、市役所職員が気軽に相談できる源になっていると思います」

この仕組みの最大の特徴は「三方よし」を貫いていることにあります。保田さんはこう説明します。

「登録者（60代～80代）は、まだまだ社会の役に立ちたい、生涯現役でいたいというニーズがあります。中小企業経営者は、自らの参謀になってくれる人材がほしい。金融機関は、人材紹介を通じて中小企業との関係を強化したいというニーズがあります。この3者が対等な立場で、WIN-WINの関係を築くのが要諦です。しかも廉価な費用で零細企業でも参加できるメリットがあります。

実際にやってみて気づいたのは、中小企業の経営者は専門家の机上の理論を求めているわけではありません。それよりも生産管理の仕組み作りや販路拡大といった事業そのものの改善・発展に関心があります。親身になったサポートや労苦を共に分かちあう協働者を求めており、企業OB/OGの豊かな経験や人間性と相性が高いことがわかりました」

「一般的には、移住に向いている人は、『周囲とのコミュニケーションが上手くとれる人』です。『自分一人だけで他人に迷惑をかけずに生活をしたい』という人は、余り移住には向いていません。また『今住んでいる地域から脱したい』だけが移住動機という人には慎重な検討を促すように心がけています。

（伊豆）松崎町は人口の約半分を65歳以上が占めています。農家の高齢化も進行し、雑草や害虫の駆除は高齢者には大きな負担です。

また、土台となる営業職員の育成についてこう語ります。

「安定した成績をキープ出来る一人前の営業職員になるには『定例訪問顧客（毎月会ったり、話したり、最低でも音信を交わす人）を200顧客保有する事が不可欠』というのは、マニュアル上の話ではなく現在の管理システムの中でも正確には把握出来ない『本質的』なものであります。ご縁あって入社された新人職員にその本質を理解して頂き、定例訪問顧客を着実に増やす指導と支援に心血を注ぐ事こそが2年の育成期間での最重要任務であります。これは、日本生命の営業現場の管理指導者であれば、決して脳裏から離れてはいけない金科玉条であるし、世代を超えて繋いでいくDNAではないかと思えます」

『役に立ちたい』というのは、単純な奉仕精神からではなく、周囲の人々から期待され、そして認められたいという自己顕示欲の究極の姿かもしれません」

行動変容できる人とできない人との違いとは何か。どうすれば人は自らの意識を変え、

行動変容に結びつけられるのかについて田中さんは「変化への対応力と好奇心だと思います。時代の潮流である DX のことを自分で調べて興味や関心が湧いてくる人と、DX に背中を向けたままの人とでは雲泥の差の違いとなってきます。新しいことに興味を持つ好奇心が最も重要です」と話します。

上意下達型の縦の指示系統が明快な企業や、生産効率の高い工場ほど、「全知全能」の「声が大きめ」の「周囲をぐいぐい引っ張って行く」リーダー像がこれまで長く理想とされてきました。

しかし、そうしたリーダー像が、近年は変質を余儀なくされていると言います。その一因となっているのが、若い世代の就業に対する価値観や会社に求める期待の変容です。

変化の兆候は、「就社から就職への変質」、「伝統的なキャリア観から、プロティアンキャリア（変幻自在なキャリア観）への変質」、「労働条件の第一は、給与ではなく、上司が自分を育ててくれるか」などに現れています。従来の縦型組織のあり方や、上司と部下の上下関係のあり方の見直しを迫る価値観の変容事例を数多く耳にします。

そうした職場では当然ながらリーダーシップの理想像も変質を迫られます。「話す力」よりも「聞く力」が重視され、理想の上司も「全知全能」タイプや「伝説の神様」タイプよりも、「知らないことは周囲に頼る腰の低さ」や「周囲をモチベートするしなやかさ」が若い人から高く支持されていると言います。

職業（働くこと）には「生業」「職分」「天職」の3つの要素があるとされます。

生業は生活する所得を得ること、職分は与えられた義務を果たすことで社会の役に立っているという実感、天職は自分の能力を発揮できるおもしろさのことです。

SDGs

~~~~~

持続可能な開発目標（SDGs : Sustainable Development Goals）

2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>

~~~~~