～私の人生観～

NPO 法人イカス(ICAS) 常任理事知久信義さん(84 歳)

人生の 10 の知恵

私は人一倍好奇心が旺盛なおかげで、これまで様々なことを経験し、多くの出来事を見てきました。人生、何が起こるかはなかなか予測できませんが、最終的には「人事を尽く して天命を待つ」気持ちで、長年にわたり証券業界(みずほ証券に 3 年勤務)に籍を置いて、ピカリと光る企業、すなわち「竹やぶのかぐや姫」(未上場企業)を発掘する事業に携わってきました。

こうした立場で、IPO(株式公開)までお手伝いした会社は多数あります。148 社 に投資を行い、42 社の株式公開を実現しました。16 社の主幹事も担当しました。

証券会社をリタイアした後も、IPO、M&A、資 金調達、コラボレーションを中心とした仕事を行って いますが、現在のメインとなる活動は様々な異業種交 流会への参加です。

交流会に参加する目的は、人との出会い、めぐり逢いを大切にしたいからです。10 年前にお会いした人も、様広 昨日出会った人も、同じご縁であり、なんらかのお手 伝いができればと思い、交流会への参加は欠かせません。

そんな私の経験をもとに、シニア予備群の方やシニア世代の多くの皆さんにお役に立つ話として、「人生の知恵」についてお伝えしたいと思います。

① 「命より健康が大切!」

皆さんの中には、「命が一番大切ではないのか?」と言われる方がいらっしゃるかもしれませんが、人のため、社会のために尽くすには、何がなくとも「健康」、これが一番大切です。

② アウトソーシングの時代

自分がすべて背負い、何でもやる時代は終わりました。その道のプロに頼んだほうが便利、速い、間違いがないといった分野は、専門のアウトソーシングの会社に任せることが 重要です。会社は当然ですが、個人にも同じことが言えます。その道のプロに聞く、自分 の周りにスペシャリストの友人を持つことが大切であり、日頃からネットワークを持って、人脈を作ることが大切です。

③ キャリア権一

今、大企業の多くは副業を認めています。いわゆるアウトソーソングの時代となり、企 業は特定の業務をアウトソーシング会社に依頼して、社員には副業を認めるようになった のです。そこには、次のような理由があります。

社員が副業で得た技術や情報を企業に取り入れて、良い点を導入できることです。もちろん、企業秘密につながるようなことには、注意が必要です。

また、社員個人としては、退職後の次の働き方(人生二毛作時代の二毛作目とも言えます)について、早めに行動を開始することができます。在籍中から取引先の事業支援の仕事をすることは、定年後に自分の経験や知識を活かす道と言えます。学生のインターンシップのごとく、「シニアインターン」として、在籍中に信頼関係を築いていくと良いと思います。定年後の独立や起業を視野に入れて、人生 100 年時代に備えましょう。

④ 見切り千両、損切り万両

「金を貸したら、あげたと思え!」と言いますが、これはある時点で見切りをつけるという意味です。「魚の頭としっぽは、人にくれてやれ!」という人生訓もあります。

株式投資では、欲をかきすぎて失敗するケースは少なくありません。株価はもっと上がる、もっと上がると思っているうちに売るタイミングを逃したり、また下がるときはもっと下がってから買おうと思っていたら上昇し始めてしまったり。株に限ったことではあり ません。日常の生活や仕事においても、いつまでも上昇気流のごとく上手く行き続けることはなかなかありません。逆も然りです。

⑤ 危機管理

企業で働いている方は、「ヒヤリハットの法則」をご存じかと思います。ハインリッヒ という保険会社の人が見つけ出したことから、「ハインリッヒの法則」とも呼ばれています。事故までには至らないけれど、その裏には「ひやっとしたり、はっとしたりする」ような、事故になる可能性のある 300 の事象が存在するということです。実際に、一つの大きな事故(災害の発生)には、統計的に 29 の小さな事故(災害)が必ず隠されていると言います。これを常に意識することが大切です。

⑥ 謝罪の仕方

明らかな失敗を犯したら、誠意を持って謝るべきです。皆さんも謝罪の仕方に失敗した例を見たことがあると思います。某乳業メーカの社長が事故を起こした翌日に記者会見を開いた際、事故について追及され「俺だって寝ていないんだ!」という発言をしたり、ある企業の謝罪会見で、下を向いて謝っている最中に、舌をペロッと出していたり。

そんな場面がテレビ中継で流れてしまったら取り返しがつきません。会社の品格を問われることであり、誠意がまったく感じられない言動であり、企業は大きな失態として排除されることになってしまいます。

⑦ リスクヘッジ

個人でも企業でも、何事においても常に最悪の事態を想定し、行動する必要があります。楽観的な行動に走る人や企業も見られますが、災害や危機的な事態に陥った時のために周到に準備を行い、事前に対応策を検討しておくことが大切です。

BCP(Business Continuity Plan)という考え方があります。災害が発生して事業の継続ができなくなった場合の人員の配置や事業再開までのプロセスを検討しておくことです。そうすることで、取引先に対する迷惑や損害などを最小限に食い止めることができます。

⑧ 敗者復活のチャンス

私の友人の一人がテレビで紹介されたことがあります。この友人は何らかの理由で降格を余儀なくされたのですが、会社内での処遇において復活を果たすことができた事例として紹介されていました。

一般的に会社員は、一度ミスを犯して会社に迷惑をかけると、大半は降格の憂き目にあいます。日本には、信賞必罰という風潮があります。功績ある者は必ず賞し、失敗や過ち を犯した者は必ず罰するという考え方です。そのせいで、失敗を恐れ、大胆に物事を進め られない人が増えるというデメリットがあるように感じます。一度や二度失敗しても、再 度評価する仕組みがあり、再評価の上、処遇面での復活ができる社内風土は大切ではない でしょうか。

⑨ リーダー論

「1 匹の羊のリーダーが 100 匹のライオンを部下に持つ部隊」と「1 匹のライオンのリーダーが、100 匹の羊を部下に持つ部隊」があった場合、どちらが勝利するか?この戦争論に関する話をご存じでしょうか? いかにリーダーが大切であるか、というリーダー シップ論でよく引用される話です。皆さんもリーダーシップ論の本を読まれたことがある と思います。この事例はわかりやすいので、ぜひ参考にしてみてください。

⑩ 外国人の雇用の促進

世界の中でも、少子高齢化がもっとも進む日本。労働者不足が叫ばれ、介護施設や有料 老人ホームなどでは数年前から、外国人労働者を育てて活用するアイデアが議論され、実 際に実施している施設もあります。しかし、介護ビジネスに関わるためには日本語能力や 専門教育が必要であり、まだまだ人手が足りない状況は続き、今後さらに高齢化が進む日 本の課題であると思います。

また、日本では技能実習生ではなく、社員として外国の方を採用する会社が増えています。株式会社ブレインワークス代表である近藤昇さんの著書『新興国人材と健全に向きあう」には、採用した新興国人材が自社の戦力として様々な分野で活躍している事例を見ることができます。

自社の社員として、日本人と同じ労働条件で新興国人材を雇用する仕組みを作ることが重要です。少子化問題は簡単には解決しません。良い人材がいないと嘆く前に、あらゆる手段を講じて、新興国(例えば、ベトナム、ミャンマー、カンボジア、モンゴルなど)の高度人材に注目して採用を進めていくことは大変重要であると思います。

シニア世代や、シニア予備軍の皆さんに役立つことをお伝えしてきましたが、ぜひ参考にしていただき、人生 100 年時代と言われる現在の日本の社会において、シニアファー ストの社会を創ることを私も応援し続けていきたいと思っています。