

当社創業者
研修講師担当
布留川 勝

株式会社あおぞら銀行
人事部キャリア活用室
本岡 和彦 様

「55歳からのキャリアは、自分でつくる」

——“gALf”で切り拓く40—50代社員のこれからの可能性

40-50代のキャリア自律の推進。重要性を感じながらも、まだ打ち手を見出せずにいる、という企業も多いのではないのでしょうか。

「定年まであと数年」ではなく、「これからの未来を自ら創っていく」—そんな前向きなキャリア観を社員に届けたいと、55歳向けに新たな研修を導入したのが、株式会社あおぞら銀行の本岡様。その研修として、当社創業者布留川が開発した人生100年時代のキャリア自律研修をご採用いただきました。導入のきっかけ、実施後の変化について本岡様にお話を伺いました。gALf（ガルフ）というフレームワークをベースに本研修を開発し、講師を務めた布留川との対談から、その全貌に迫ります。

「今からでも遅くない」
——「引退」ではなく
「進化」のきっかけをつくるために

布留川…本日はありがとうございます。
55歳向けにキャリア研修をご導入いただいています。改めて、そのきっかけについてお話いただけますか。

本岡様…当行では以前から50歳向けにキャリア研修を実施していましたが、55歳以降には特に集合研修は提供していませんでした。ところが近年、人事制度の見直しもあり、55歳という年齢がひとつの節目としてより重要になってきています。

世の中では「もうすぐ定年」「キャリアの曲がり角」など見られがちな年齢ですが、私たちはむしろ「これからの人生をどう創るか」を考える重要なタイミングだと捉えています。仕事においても、55歳になって「引退」ではなく、これまでの経験を活かしながら、会社への貢献や後輩育成、そして自らの成長を引き続き目指してほしい—そんな想いをこめて、「プロアクティブキャリア研修」と名付けました。

布留川…「受け身ではなく、自ら働きかける」という姿勢ですね。

本岡様…そうですね。まさにそうした発想を支える枠組みとして、布留川さんにキャリア自律のフレームワーク gALf（ガルフ）を使ってお話いただくことにしました。

「Will・Can・Must」としてよく言われるのは「Will・Can・Must」ですが、50代では「今更Willと言われても、やりたいことがわからぬ」という声も多く、どこか物足りなさを感じていました。

一方、布留川さんが開発されたgALfのフレームワークはリアリティがあり、当行の社員にも納得感を持ってもらえると思いました。

布留川…ありがとうございます。gALfは「自分でできること（Able）」からスタートし、それを磨き増やしながら、未来への視点（foresight）を持ち、やり抜く力（grit）をもって挑戦し続ける中で「Like（好き）」が生まれ、やがて情熱になっていくという設計です。

gALf (ガルフ)

35年以上の人財育成の知見を通して、成功する人たち、幸せな人生を生きる人たちの思考特性・行動特性を4つの要素として表現したフレームワーク。gALfとは、grit-Able-Like-foresightの頭文字をとった造語であり、自らの「できること」を出発点とした、100年ライフにおける新しいキャリア論。

「好きなことを仕事に」とよく言われますが、それを最初から実現できる人はごくわずかです。多くの人は、仕事をやり遂げる中で「できること（Able）」を増やしていきます。困難な仕事を粘り強く乗り越えることで、信頼や尊敬が集まり、「好きなこと（Like）」が育っていきます。その積み重ねが良い偶然を引き寄せ、「できること」をさらに広げようとする意欲につながります。努力を重ね「Able」を深めることで、「Like」はやがて「情熱（Passion）」へと昇華し、前向きな好循環が生まれていくのです。



grit : やり抜く力
Able : できること
Like : 好きなこと
foresight : 先見性

私自身、「50歳はまだまだ進化できる」と本気で思っています。

変化の激しい時代においては、常に自分をアップデートする姿勢が求められます。AIをはじめとした技術革新のスピードは想像を遙かに超えるもので、これまでの「常識」がこれからも続いていくとは限らなくなってきました。さらに、「人生100年時代」と言われる昨今では、50代はあと人生半分もありますから、50代のうちに新しいことに挑戦し、自分の持ち味を活かしてこれからどうするか？に目を向けることは、非常に意義が大きいと感じています。単なる過去の棚卸しではなく、これまで積み上げてきた「できること(Able)」を土台に、これからどう生きていくのか、そして仕事にどう活かすのか、という視点でキャリアを捉え直していただければと思います。

本岡様…実際、研修を終えた社員からは、「今からでも遅くない」「失敗を恐れずに挑戦することが大事だと気づいた」という声が多く寄せられました。



進化を続けるAI、その活用法を語り合う

1人ひとりが自分の持ち味を生かし、人生100年時代をより良く生きること、好循環を生む組織を作る

今回の研修を通じて、「何歳になっても挑戦できる」という感覚を自然と得られたのだと思います。

対話を通じて、自分の「持ち味」を見つめ直す

本岡様…こうした視点の転換は、まさに50代という時期にこそ必要だと感じています。若い頃は昇進や給与がひとつの目標になるわけですが、50代ともなると、それだけでは仕事の意義を見出しづらくなる。むしろこの世代には、肩書や処遇だけに頼らず、「自分のやりがい」をどう見出しているかが問われているのではないのでしょうか。

そこに明確な「正解」はありません。自分なりの答えを見つけるためには、自分の価値観や経験と向き合い、それを言語化し、他者と語り合うプロセスが不可欠だと、今回の研修を通じて改めて実感しました。

随所でのディスカッションがあり、普段あまり接点のない同世代の社員と意見を交わす中で、「長年同じ会社にいるても、価値観や働き方は本当に違う」という新鮮な驚きや刺激を受けたという声が多く、それが自分自身を見直す大きなきっかけになったようです。

布留川…まさにそこが、gALFで重視しているポイントのひとつでもあります。特に同じ仕事を長く続けている50代以降の方は、知らず知らずのうちに視野が狭まりがち、ということもあると思います。

だからこそ、gALFのforesightのパートでは「俯瞰力を磨く」というテーマを取り上げ、自分自身を客観視することの重要性をお伝えしています。当たり前のことのようにですが、これが実はとても難しい。なぜなら、多くの方が日々の業務に追われて「自動運転モード」で働いてしまっているからです。朝起きて、仕事をして、帰ってきて、週末は少し休んで…。それを何年も繰り返しているのと、「自分がなぜこの仕事をしているのか」「これから何を目指すのか」という問いに、答えを出す機会すら持てなくなってしまう。

だから私は、この俯瞰力のトレーニングこそが、ミドル以降のキャリア開発においてカギだと思っています。そうすることで、「ああ、自分にはこんなに多くの選択肢があったんだ」「こんな可能性も見落としていたな」と気づけるようになる。

これはまさに、視野の再設計なんです。そして、そうした内省を通じて「できること(Able)」が再定義され、新たな挑戦の方向が見えてくる。

それがgALFの大きな力ですし、これまでのキャリアを、これからの未来へとつなげる架け橋でもあるんです。

また、50代で行うと特に良いなと感じるのは、Able(できること)の蓄積が熟成されてくることです。これまで積み上げてきたことが、点ではなく「つながっている」と実感できる瞬間があるんですよ。

本岡様…おっしゃる通りですね。gALFのフレームワークに沿ってこれまでの経験を深く語り合う中で、「自分がやってきたことは間違いではなかった」と確認できた方も多く、また、「できること」を言語化しようとする中で成長することの面白さに改めて気づけたという声も多く寄せられました。

布留川…そうですね。成長の最中にいるときは、本人にはなかなかその価値が見えづらいんです。ね。「なんでこんなに大変なことをやってるんだろう」と思うこともある。でも、後から振り返ったとき、点と点がつながっていたと気づく。まさにステイプ・ジョブズが言っていたように、点は後からしかつなげないということでしょうね。

最近「好きなことを仕事に」と言われる時代もありますが、「好き」は最初から手に入るものではなく、日々の積み重ねの中で育まれるものだと、私は思っています。

本岡様…まさにそうした気づきが、
「悪性の安心感に捉われず、良性の危機感を持ちたい」
「まだまだ自分にも可能性がある」
という前向きな意識の芽生えにつながっていったように感じています。

「錆びた」歯車ではなく、
「輝く」歯車であり続ける



布留川…本岡様は行内で「匠の伝承」という取り組みをされていると伺いました。具体的にはどのような取り組みなのでしょう？

本岡様…はい。当行には、50代後半〜60代になっても専門性を発揮し、会社にとって欠かせない存在として活躍している、「〇〇の匠」と呼ばれる社員がいます。

そうした方々をゲストにお迎えし、私対談形式でお話を伺いながら、その働き方や考え方を社内に発信しています。この取り組みを通じて、年齢に関係なく、自分のポジションを確立し、自分らしい働き方を続けていくという選択肢があるということを示せれば、と思います。

布留川…それは素晴らしい取り組みですね。gALfでも、その考え方を大切にしてお、「組織の歯車」という話をしています。

歯車として働く、と言うと、否定的な意味で捉える人もいますが、歯車がなければ、組織は動かない。ただし、「錆びた」歯車ではなく、「輝く」歯車であり続けることが大事だと思っています。

人間の歯車は、若いときだけがピークではありません。むしろ、経験を積み、内省を重ねたその先でこそ、本当の意味で花開くことができる。

本岡様…まさにそうですね。自分の持ち味を活かしながら挑戦を続けていくことこそ、本人にとっての幸福感や充実感につながるのだと思っています。社員一人ひとりが「輝く歯車」として活躍し続けられるように、私たちも今後も育成施策をアップデートし続けていきたいと考えています。

布留川…gALfを採用了いただき、本研修も今年で3年目を迎えましたね。

本岡様…そうですね。これまでお話ししてきたように、多くの反響がありました。特に印象的だったのは、本来は受講対象外である50歳を過ぎた職員が、「ぜひ本研修を受けたい」と自主的に手を挙げてくれたことです。その熱意に応じて受講してもらい、終了後には「まだ自分にも会社のためにできることがあると気づいた」と語ってくれました。

研修を通じて、まさにこうしたきっかけをつくりたいと考えていましたので、このような希望に満ちた言葉をもらえたことは、心に残る出来事でした。また、後輩や部下の育成を通じて会社に貢献したいという決意も、参加者の中から数多く生まれています。こうした前向きな変化を、これからさらに広げていきたいと考えています。

布留川…本日はありがとうございます。お話を通じて、まさに「50代でも、まだまだ進化できる」ということを、体現されている皆さんの姿勢がとても印象的でした。

人生100年時代の今、50代は「終わり」ではなく「始まり」。

このタイミングを「第二のスタートライン」ととらえ、これからのキャリアをどう築くかを考えるきっかけとして、gALfは大きな役割を果たせると感じています。そして、企業としても「まだ終わりではない」と明確に伝えることが、社員の希望を育てる力になる。今後も、一人でも多くの方が「輝く歯車」として組織の中で活躍し続けられるように、私たちも研修という形でサポートしていければと思います。

gALf (ガルフ)

『「天職・感謝・お金」を手に入れている人のgALfな生き方』

著者：布留川 勝

全国書店ならびに主要ネット販売サイトにて、
好評発売中です！

ご興味をお持ちいただけましたら、
ぜひお求めください！



gALfに関するイベント情報・コラムなども掲載。
ぜひご覧ください！



「好きなことを仕事に」に固執するのではなく
「仕事は仕事」と諦めるわけでもない、
幸せなキャリアの築き方を考える

gALf

ゴルフ

「できる」(Able) を大きくすることで
「好き」(Like)を見つけるキャリア論

「キャリア自律」
「リスキング」
を成功に導く思考・行動特性
を習得するワークショップ



大手金融、IT、建設
など業界を問わず
大好評！

配属前後の新人研修から
ミドルシニアの活性まで
全階層に響く
メッセージ

グローバル&自立型人材の
育成を20年以上追求する
当社ならではのメソッド

ワークショップ概要

急激な社会の変化と100年ライフでの人生設計を念頭に置いたキャリア論/フレームワーク

80歳、100歳になっても、周囲から感謝され、納得できる収入を得て幸せなキャリアを築くためには、「ホンモノの仕事」を持つ必要があります。「好きなことを仕事にする」のではなく、「出来ることを増やすことで仕事が好きになる」という現実的な視点に立ち、自分はどの方向で成長していくのか？自分ならではの価値を増やしていくために、どんな力を鍛える必要があるのか？を考え、実践するためのワークショップです。

ワークショップ構成

本ワークショップでは、変化する時代にキャリアを考えるにあたっての自己変革への健全な危機感を醸成したのち、日々の習慣で身に付けられる思考・行動特性とは何か？どのように習慣にしていけるのか？を、ワークやディスカッションを多用しながら学びます。

1
何が起きて
いるのか？

Part 1

キャリア論形成の考え方の全体が大きく変わってきている
10年で見える世界が激変「自分は大丈夫」と思っていませんか？
VUCA、人生100年時代、生産年齢人口と年金危機、地政学的リスク…

2
gALfとは？

Part 2

良い偶然を自らに引き寄せていくための思考・行動特性「gALf」とは？
・Ableが大きくなる4段階「ALPAの法則」
・フロー状態とは？
・Ableを大きくするためのGrowth Mindset（しなやかマインドセット）
・セルフトークをチェック
・アンラーニングすること、リラーニングすることを考える

3
日々どう
身に付けて
いくのか？

Part 3

ALPAの好循環を回すための2つのツール
gritとforesight
・「成功のカギは、やり抜く力」アンジェラ・リー・ダックワース
・gritスケールで自分のgrit度をチェック
・何をgrit（やり抜く）するのか？を洞察するためのforesight
鳥の目：Purpose of Life 人生の目的は何か？
虫の目：Intuition 現場での直感力・感性を磨く
魚の目：環境適応 グローバルとデジタルの水流を知る
・羅針盤であるforesightの磨き方

質疑応答
終了

担当講師



講師紹介
布留川 勝
ふるかわ まさる

- ・ グローバル・エデュケーション アンド トレーニング・コンサルタンツ株式会社 創業者
- ・ ThinkG株式会社 代表取締役
- ・ GetBackerS 代表

2000年12月「グローバル人材育成を通して日本に貢献すること」を目的にグローバル・エデュケーションアンドトレーニング・コンサルタンツ株式会社を創業。2008年「パーソナル・グローバルリレーション（幻冬舎MC刊）」を上梓。20年にわたり、グローバル企業の人材育成のコンサルティングに関わる。ハーバードビジネススクール、カーネギーメロン、UCバークレー、IMD、コロンビア、ウォートン、ロンドンビジネススクールなど世界のトップスクールとパートナーシップを持つ。これまでHRDコンサルタント、コミュニケーション・異文化・語学スペシャリスト等の人脈と協働で、400社以上の企業向け人材育成プログラムの企画・開発・コーディネートを手掛け、現在もGetBackerSの活動を通して人材開発コンサルタント、新規プログラム開発、及び講師として活躍している。2020年8月グローバル・エデュケーションアンドトレーニング・コンサルタンツ株式会社代表取締役退任。2020年9月ThinkG株式会社代表取締役就任。「創造的でサステナブルな人生を生きる」をテーマに「LifeDesign Institute(powered byThinkG)」を起業。

■形式：

講演～1日のワークショップまでカスタマイズ可能
ワークショップの時間やメッセージはご要望に応じて設計します。

■実施スタイル：

オンライン・対面集合研修いずれの場合も、
ワークや対話を中心にインタラクティブに進め、実践に繋がります。

■お問い合わせ先：

グローバル・エデュケーション アンド トレーニング・コンサルタンツ株式会社
Global Education and Training Consultants Co., Ltd.
〒150-0034 東京都渋谷区代官山町9-15 BrickHills代官山
03-5784-1295 getc-info@globaledu-j.com <https://www.globaledu-j.com/>