

第 16 回 異と和～違いが調和を紡ぐ時代へ～



令和 8 年 9 月 6 日

仙台奥羽ロータリークラブ 9 月臨時例会

MR オープンカフェ第一部

AI が時間を生み出す時代、人は何に時間を使うべきか？

発表者

- ・ ファシリテーター:
橋本章様（旭化成セラピューティクス株式会社）
菅原拓也様（田辺ファーマ株式会社）
宗像靖彦（医療法人総志会）

集会テーマ

- ・ 個人の人生の主導権と、社会や組織との関係性はいかにあるべきか。

集会全体を貫く問い

- ・ AI などで創出された「浮いた時間」を私たちはどのように捉え、何に投資していくのか。そして、会社都合で決まる「働く場所」に対し、人生の主導権をどう確立していくのか。この二つの問いを通して、私たちは個人の意思と選択をいかに尊重し、社会や組織と新しい関係を築いていけるのだろうか。

第一部：生み出された「1 日」の価値——社会貢献という新たな時間資本

主な視点

- ・ 個人の充実: 家族との時間、趣味、学び直しなど、まずは個人の充実のために時間を使うという視点。
- ・ 身近な社会貢献: 児童養護施設での支援、少年野球のコーチ、町内会活動、地域の清掃活動、ゴミ拾いなど、日々の生活に根差した貢献活動への着目。
- ・ 消費・生活を通じた貢献: 特定地域（熊本など）の産品購入や、CO2 排出削減、健康維持といった日常の営み自体を社会貢献と捉える視点。
- ・ 未来への投資としての貢献: 農業や介護支援、海岸林の整備、漆プロジェクトなど、より大きな社会課題への貢献を未来の選択肢として捉える視点。
- ・ 知的な貢献: 現場に赴かずとも、子どもたちのための企画を立案し専門機関に提案することも価値ある貢献であるという視点。
- ・ 貢献と責任のジレンマ: 保育現場の人手不足解消に貢献したいが、専門知識のない自分が関わることへの責任や不安をどう負えるのかという葛藤。
- ・ 仕組みとしての貢献: 個人が社会貢献しやすい経済圏や企業の取り組みを創出する必要性についての視点。

印象的だった気付き

- ・ 「社会貢献」は特別な活動ではなく、ゴミの分別や町内会活動、健康でいることなど、ごく身近な行動も含まれるという認識の広がり。

- 多くの参加者が「子どもたちの未来」と「足元の地域コミュニティ」という、具体的で身近な対象に目を向けていたこと。
- 社会貢献が、リタイア後の人生を豊かにするための「自己の未来」への投資でもあるという視点。
- 子供と一緒にボランティアに参加することは、社会貢献であると同時に、次世代への「社会勉強」という教育的な価値も持つという気づき。
- AIによる業務効率化で生まれたはずの時間は、転勤による移動時間で「相殺」され、結果的に自由に使える時間は増えないという感覚。

この部で広がった世界認識

- 第一部では、「AIによって週に1日の時間が生まれるらどう使うか」という問いから対話が始まった。当初、参加者は「社会貢献」という言葉の大きさに戸惑いつつも、家族や自己投資といった個人的な充実から思考を広げ、それぞれの経験や問題意識を頼りに、より具体的な貢献の形を探っていった。
- 興味深かったのは、「社会貢献」の解像度が飛躍的に上がったことだ。児童養護施設での支援や少年野球のコーチといった直接的な活動だけでなく、「特定の産品を買う」「健康を維持する」といった日常の営みまでもが、社会との重要な接点として再認識された。これにより、貢献は特別な自己犠牲ではなく、日々の生活スタイルや思考の中に溶け込んだ、より身近で実践可能なものとして捉え直された。
- さらに、この「生み出された時間」を、未来の社会課題解決への「投資」と見る視点も提示された。介護、農業、災害支援といった、人との関わりが本質的に求められる領域で時間を使うことは、他者への奉仕であると同時に、自己の存在意義や社会との関わり方を問い直す内省的な活動であることが明らかになった。AIが生み出す「時間」は、単なる労働からの解放ではなく、私たちが社会の中でどのような役割を果たし、何を次世代に手渡していくのかを考えるための、貴重な「問い直しの時間」として立ち現れてきたのである。

第二部：転勤と人生の主導権——働く場所は誰が決めるのか

主な視点

- 転勤の功罪: 新たな人脈や経験、その土地ならではの豊かさに触れる機会を得られる一方、家族との時間や地域とのつながり、心身の健康を失うという二面性からの視点。
- 個人の主権の尊重: 住む場所や家族との関係は人生の土台であり、会社の命令で一方的に決められるべきではない、という個人の意思を最優先する視点。
- 対話と合意による決定: 個人のわがままに終始せず、業務の必要性や組織の成果を踏まえ、会社と個人が対話を通じて納得解を見出すべきだという協調的な視点。
- キャリア形成の主体としての個人: 会社は「人生を預ける場所」ではなく、「キャリアアップの機会を得るために所属する場所」。会社や仕事を選ぶ主体はあくまで自分自身であるという視点。
- 制度としての転勤: 日本の「メンバーシップ型雇用」を背景とした終身雇用の補完システムとしての歴史的役割と、現代のライフスタイルの変化との間に生じる軋轢からの視点。
- 「場」の提供者の必要性: 個々人が自発的に社会貢献の「入口」を見つけるのは難しく、具体的な活動の「場」や「きっかけ」を外部が提供することに価値があるという視点。

印象的だった気付き

- 転勤がある会社で働きたくない人が多数派である一方、肯定的に捉える人もおり、価値観が多様化しているという事実。
- 「会社に人生を預けるべきではない」という意見が複数の参加者から主体的に語られたこと。これは、会社への帰属意識と個人の自律性が両立し得る新しい関係性を示唆していた。
- 「息子の野球チームの仲間と別れた悲しい記憶」という個人的なエピソードは、転勤がもたらす「つながりの喪失」というデメリットを鮮やかに描き出した。
- 「タラレバ（もし地元にいたら…）」で思考停止せず、「今、ここで、できること」から始めることの重要性への気づき。

どのように視点が補完されたか

- 第一部が「時間の使い方」という個人の裁量に光を当てたのに対し、第二部では「転勤」という具体的な制度を切り口に、「働く場所は誰が決めるのか」という、より構造的な問いへと移行した。これにより、個人の人生の選択肢と組織との関係性をどう捉えるか、という本質が通底していることが明らかになった。
- 「転勤」の是非を巡る対話は、参加者が「人生のどこまでを会社に預けるのか」という根源的な問いに直面するきっかけとなった。日本の「メンバーシップ型」と欧米の「ジョブ型」の比較は、私たちが無自覚に前提としてきた働き方が決して普遍的ではないことを示し、「個人の主権」や「対話による合意」といった新しい関係性を模索する視点を補完した。
- さらに、第一部で出た「時間があっても社会貢献に踏み出せない」という課題に対し、「具体的な活動の『場』を提供する」というアプローチが提示された。これは、問題を個人の意欲だけに帰さず、行動を促す「仕組み」や「きっかけ」の重要性に光を当てた。これにより、「考える貢献」と「時間を確保して動く貢献」が結びつき、個人の思いが社会の仕組みの中でどう活かされうるか、という解像度が一気に高まった。

第三部：統合された視座

統合された視座

- 第一部の「時間」と第二部の「場所」を巡る対話は、一つの大きな問いへと収斂していった。それは、転勤によって住む場所を規定される私たちは、自身を「会社という共同体の住民」と無意識に捉えているのではないか、という問いである。
- 多くの参加者は、会社の辞令をキャリアの「チャンス」と捉え、勤務地の指定を「自分の時間の所有権を会社に預けている」とは感じていなかった。これは、物理的な居住地以上に、「会社」という見えない共同体に強く帰属し、そこを精神的な「居住地」としているからではないか。その共同体の中での「異動」は、大きな違和感なく受け入れられている。
- しかし同時に、生まれた時間を「何に使うか」という問いに対しては、多くの人が「子供の教育」や「地域活動」といった、会社とは直接関係のない「地域社会」への貢献を明確に意識していた。ここに、「会社共同体の住民」としての意識と、「地域社会の一員（市民）」としての意識の間の、興味深い乖離と繋がりが見えてきたのである。

全体を通して見えてきた本質

- 今回の集会を通して見えてきた本質は、**「私たちは、所属する『会社』という共同体と、居住する『地域』という社会の二重構造の中で、いかにして自己の時間を主体的に行使し、市民としての役割を果たしていくか」**という課題である。
- 第一部では「週休3日制」という形で与えられた「時間」をどう主体的に社会へつなげるかという「ポジティブな自由」が、第二部では「転勤」という「制

約」に対しどう人生の主導権を取り戻すかという「ネガティブな自由（からの解放）」が探求された。この二つを貫くのは、「個人の人生の主導権」と「社会・組織との関係性」の再定義というテーマである。

- 人が時間を主体的に使い社会と関わるためには、「物理的な時間の確保」だけでは不十分だ。自分の時間を自らの意思でコントロールできているという「時間への主権感覚」と、多様な価値観を持つ他者と出会い、具体的な一歩を踏み出せる「開かれた場」の両方が不可欠である。貢献したい気持ちがあっても行動に移せないのは、この「主権感覚の欠如」と「入口の不在」が組み合わさって生まれる、心理的な停滞状態なのではないだろうか。

参加者が持ち帰る問い

- 自分の人生において、会社に「預けても良い領域」と、決して「手放したくない領域」の境界線はどこにあるのだろうか？
- 自分は「会社」の住民であると同時に、今住んでいる「地域」の市民でもある。この二つのアイデンティティを、どう統合していくか？
- 「地域や社会のために時間を使いたい」という漠然とした思いを、具体的な行動へと移すために、まず「今、ここで」何ができるだろうか？

集会全体の流れ

- 2026年9月6日7時52分に始まった集会は、「もし1日自由な時間が増えたら？」という未来志向の問いから始まった。対話は個人の充足から「社会貢献」へと向かい、その定義を身近なものへと広げていった。しかし、ある参加者が口にした「転勤による移動時間の喪失」という視点が流れを変えた。AIで生まれたはずの時間が会社の制度で「相殺」される現実、は、「時間の所有権と行使権の乖離」という構造的な問題へと議論を深化させた。
- 次に、視点は「転勤」という現実的な葛藤へと移る。会社という組織の論理と個人の人生設計との衝突を通して、参加者は「働く場所は誰が決めるべきか」という根源的な問いへと導かれた。会社の決定に従うか、転職を選ぶか。そのどちらも「自分の人生の主導権は自分にある」という自律的な姿勢の表れであることが共有された。
- この流れを俯瞰した時、「住む場所を会社に決められているのに、自分の時間は100%自分のものだ」と捉えている」という無意識の前提が提示された。「私たちは『会社』という共同体の住民なのかもしれない」という仮説は、議論を新たな次元へと導いた。最終的に、問いは「会社という共同体の住民」が、いかにして「地域社会の市民」としての役割を果たしていくかという未来への問いへと昇華した。個人の経験談から始まり、組織論を経て、現代社会における市民性のあり方を探求する物語となったのである。

今日生まれた「異」と「和」

- 異: 転勤による居住地の指定を「時間の所有権の譲渡」と捉えず、「会社という共同体への所属」と無意識に認識しているという、会社員の新たなアイデンティティ像。また、「健康でいること」や「企画を考えること」も社会貢献であるという新しい価値観。
- 和: 個人の「自由な時間」の使い方も、働く「場所の選択」も、突き詰めれば「人生の主導権をいかに社会や組織との関係性の中で確立していくか」という一つの問いに収斂する。そして、個人の主体的な社会貢献は、時間を規定する「制度」と行動のきっかけとなる「場」の両輪があってこそ可能になるという共通認識。

一文で表す今回の集会

- 与えられた時間をどう使い、住まう場所をどう選ぶかという対話は、私たち一人ひとりが「会社」という見えない土地の住民であると同時に、足元の地域社会へと根を張ろうとする、二つのアイデンティティを生きる旅の序章であった。