

セカンドキャリア -シニア世代ならではのやりがいを見つけ、「現役」×「継承」の働き方-

対象	55歳代以上				ねらい	・お金や地位ではなく、利他的な行動や仕事への誇りが人生の幸福度を高めることを理解すること ・職場で現役の戦力として行動することや、若手への指導をして技能承継を図ることが自分の人生を豊かにすることへの意欲づけを図ること ・結果として50歳代以降もやりがいを見つけて生き活きと働くこと
ありがちな課題	・給料が下がり、意欲も下がって「おれはもういいから」と引いた働き方になっている ・若手への指導・技能承継が期待されているが、教え方がうまくない					
時間	項目	内容	講義	演習	概要	
9:00	オリエンテーション	研修の目的と内容	○		人生の後半戦において、労働対価ではなく「自分の人生の質(ウェルビーイング)」を高めるための研修であると定義	
		50代後半のモヤモヤ感	○	○	社外のアンケート調査や軽い討議からどういう不安やモヤモヤした気持ちを抱えているかを共有	
		会社が50代後半に期待する「現役感」と「技の伝承」	○		「まだまだプレイヤーとして期待」「技術伝承して欲しい」という会社側の本音(人員構成上の現実を含め)を正しく伝える	
9:30	幸福学で読み解く「50代のキャリアとモチベーション」	地位財 vs 非地位財	○		「金銭」や「出世」による幸せは長続きしない一方、「帰属意識」「自由」「愛情」「良好な人間関係」は長続きする幸せ(非地位財)であることを学び、視点を転換する。55歳からの給与減に対する受け止め方を変えたい	
		幸福につながる要素とは	○	○	幸福学の研究から、「利他」「自己実現」「楽観」「誇りや独自性」などが幸福につながることを伝え、自己チェックする	
		ヘルパーズハイとは	○		科学的な研究では誰かの役に立つことが心を満たす。「おれはもういいから」が自分の幸福度を下げることにも伝える	
		幸福度が高いシニアたちの事例紹介	○	○	他社でヒアリングをした例を紹介する。給料が下がっても若手のサポートを生き活きとして自分の居場所ややりがいを持っている人の例など	
		お金への漠然とした不安は整理する	○		老後に必要なお金や年金の金額を確認することで、不安を軽減し建設的な思考に向かいやすくする	
11:00	これまでの経験・技術・誇りのストーリー	ヒーローズジャーニーとは	○		能力・経験の棚卸を兼ね、ヒーローズジャーニーのストーリー構成を用いて今まで取り組んできた仕事を語り、共有する。自分が人生の主役として輝きがあることを理解し、人生への肯定感を高める。その肯定感が若手指導のモチベーションに	
		自分の過去の取り組みのストーリー化		○		
13:00	役割の再定義「現役の誇り」と「技の継承」	「任せて引く」が引き起こす若手とのミスマッチ	○		現役として背中を皆ながら若手を育てる働き方を提案する。SECIモデルからみる技能継承のステップを共有する。若手と一緒に働きながら背中を見せた後に、やり方を言語化することで、ベテランの豊かな暗黙知を若手に伝える	
		「完全に引く」のでも「抱え込む」のでもない働き方	○			
		背中を見せ一緒にやるのが技能承継に	○	○		
14:00	若手の指導に役立つ教え方	最近の若手が求める指導とは	○		最近の若手はていねいな指導を求めている。そこで、What-Why-Howによるわかりやすい説明をして若手に行動をさせる。さらに、若手の行動に対してフィードバックすると行動が定着させる。ほめることが苦手な人には、Iメッセージを用いることで苦手意識が軽減する。	
		若手が求めている「伴走」の姿勢	○	○	こうしたコミュニケーションの方法は役職を外れたシニア世代に合いやすく、若手とのコミュニケーションや育成を効果的に進めるヒントとなる。	
		What-Why-Howによる明確かつわかりやすい説明	○	○		
		フィードバックによる行動の自然な定着	○	○		
		Iメッセージによるほめ方	○	○		
16:00	幸福度を高めるアクションプランの作	「誇り」と「利他行動」を組み込んだ取り組み		○	「誰に、どんな技術・姿勢を伝えていくか」を具体化し、楽しい気持ちで明日からの行動を検討する。明日から現場で実践する「1つの声かけ」「1つの指導」を考える	
		グループ内での発表		○	キャリアを積んだ人たちの発表をしっかりと聴いて、ポジティブ・フィードバックをする	
17:00	(終了)					