

(1) 自己理解～行動・特徴把握シート

使用の手引き

1. 想定する対象者

- (1) これまで自分自身をふりかえってこなかった（客観視してこなかった）中高年

但し、「これまで先のことは考えず来てしまった中高年」に対し自らの強みや弱みを明確にし、①いつまでに②何を③どのように改善するかを明確にし、今後のライフプランを立てるために使用可能です。

2. 使用上の注意点

- (1) 導入として、仕事や他者に対しどのようにかかわってきたかを整理するために「気づきのシート」を使い関係構築を深めてください。

但し、自らを語り自己開示ができていれば「気づきのシート」を使う必要はありません。

- (2) ワーク3では相談者ができていないことを明確にする必要があります。相談者にとっては苦しい作業になるので関係性を保ち関わってください。

3. 使用方法

- (1) 職場にいてほしいと思われる中高年、職場にいてほしくないと思われる中高年とは、どのような人材なのか整理し、自分には何が足りていて何が足りていないかを明確にするワークです。

- (2) 職場にいてほしいと思われる中高年、いてほしくないと思われる中高年人材について考え、自己の足りてない能力に気づき、①いつまでに、②何を、③どのように改善するかを明確にすることが目的です。

また、効果として、70歳雇用時代をふまえ、意識変革することで、前向きな気持ちを持ち、生産性の上がる社員となり、できるだけ長く働きがいや生きがいを持った職業人生を送ることが可能になります。

- (3) インテーク面接では、相談者とキャリアコンサルタントとの信頼関係の構築が大切です。ここでは、相談者との関わりを大切に、傾聴技法を使い丁寧にかかわる必要があります。また、相談者が何を言いたいのか、何を相談したいのか相談者の主訴を明確にしていきます。インテーク面接では、インフォームド・コンセントを行います。相談者は、自分のことは自分で決める自己決定権を持っています。キャリアコンサルタントは相談者に説明する義務があり、相談者が自分の意志で決定できる支援をすることが大切です。今後、相談者がどのような職業人生を送りたいかを整理できるよう関わります。

- (4) シニア社員は、①このまま会社に残れると安易に考えている層（客観視してこなかった）層、②これまで先のことはあまり考えず来てしまった層、③エンプロイアビリティが高い層、の3種に分けることができます。それぞれの置かれている状況の中で何を明確にし、何を目標にすべきかを支援することが必要とされています。本ワークは「①このまま会社に残れると安易に考えている層」に向けて、自分自身を客観的に見ることにより、強みや改善すべきところを早期に発見し補強すると同時に、これからの仕事を前向きに取り組むことができるよう、意識の変革を支援するワークです。

※「環境変化を考える」ワークとうまく併用しながら実施すると効果的です。

(5) ワーク 1 に入る前に、導入として「気づきのチェックシート」を使い自己の特性を相談者に再確認させてください。ただし、自らを語り自己開示ができていれば「気づきのシート」を使う必要はありません。

(6) ワーク 1

「職場にいてほしい中高年と、いてほしくない中高年の行動・特徴を挙げてください。」
「いくつでも結構です。」「最後に、両者を比較して、態度・行動の違いを書き出させてください。」

Point: パーソナリティ、スキル、他者からの評価、環境等から、できるだけ詳しく挙げていただきますよう。

(7) ワーク 2

次にワーク 1 を自分に置き換えさせます。まずは「職場にいてほしい」と周りから思われていると考える、自分について書き出させます。

Point: ここは、ワーク1で挙げた中で、相談者ができているところを明確にするワークです。自己肯定感や自己評価が低い相談者は過小評価をする傾向にあるので、できているところは称賛し相談者が自信を持てるように関わりましょう。その際、企業特殊的能力(その会社でしか通用しないスキル)と一般能力(どこでも通用するスキル)を整理しておくことも大切です。

(8) ワーク 3

これもワーク 1 を自分に置き換えさせます。「職場にいてほしくない」と周りから思われていると考える、自分を書き出します。

Point: ここでは、ワーク1で挙げた中で、相談者ができていないところを明確にするワークです。できていないことを明確にすることは相談者によっては苦しい作業になるので、関係性を保ちながら、注意しつつ関わりましょう。また、何がどのようにできていないかを具体的に整理できるよう支援しましょう。

(9) ワーク 4

ワーク 1～3 の (特にワーク 3)、相談者が改善を要すると思われるところを、時期を含めて具体的に書き出させます。短期的なスパンでも構いませんし、相談者の役職定年等に照らし合わせ、中長期的なスパンでも (70 歳雇用時代をふまえ) スケジュールリングできるよう支援しましょう。

Point: ここでは、ワーク3で挙げた中で、相談者ができていないところを「①いつまでに」とは緊要度により関わりをもって支援しましょう。「②何を」は具体的に相談者が目標設定できるよう明確に、「③どのような方法で改善するか」は相談者が行動化できるよう相談者のレベルに合わせ具体的に相談者が整理できるよう関わりましょう。また、具体的に行動化できるよう情報提供や方法も伝えましょう。

自己理解～行動・特徴把握シート ワーク1

あなたが、役職定年後も職場にいてほしいと思うような中高年と、逆に職場にいてほしくないと思うような中高年をイメージし、どのような態度・行動の特徴があるか挙げてください。

| 職場にいてほしい中高年者 | 職場にいてほしくない中高年者 |
|--|---|
| <p>役職を降りた後は、「プレイヤー」に徹して会社に貢献している人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的に自分の仕事は全て独力でこなし、人の助けを借りることは稀である。 ・自分の立場をわきまえており、上司やチームの方針に従う。意見を言う場合はあくまでも謙虚な姿勢を崩さない。 ・ポジティブオーラを放出しており、周りで働いている人のモチベーションや生産性を上げることに貢献する。 | <p>役職を降りた後でも、相変わらず上司気分で仕事をしている人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面倒な仕事は、かつての部下や後輩・若手等に押し付け、自分ではやろうとしない。 ・あいつのやり方は間違っている、等々現在の上司等を公然と批判する。 ・ネガティブオーラを放出しており、周りで働いている人のモチベーションを下げている。 |

両者の態度・行動の違いを書き出してみましょう。

- ・社内における自分の立場・役割、求められること等が変わったことを認識しているかどうか。

自己理解～行動・特徴把握シート

ワーク2

ワーク1を自分に置き換えてみます。

「職場にいてほしい」と周りから思われていると考える、自分について書き出して下さい。

- ・ 営業の経験やノウハウを後進に伝えたいという志を持っている。
特に営業における仕事の進め方、施主との関わり方について、
経験が浅い後進に対して、ノウハウを伝授する意欲を持っている。
- ・ 自分に与えられた仕事は、基本的には自力・独力で行うようにしている。

自己理解～行動・特徴把握シート

ワーク3

ワーク1を自分に置き換えてみます。

「職場にいてほしくない」と周りから思われていると考える、自分を書き出してみましょう。

- ・積算内訳書や見積書（専用ソフトを使用）の作成は得意でないので、つい若手に任せてしまう（押し付けられていると感じている可能性有）。
- ・体調が悪い時や虫の居所が悪い時などは、些細なことであっても周りに厳しい言葉遣いをすることがある（時にはきつく当たってしまう）。
- ・後進にしっかりと教育をしたい（自分のノウハウを伝授）という思いはあるが、実際に伝える段になるとうまく伝えることが出来ない。相手の話を聞く姿勢・態度や、理解力の無さが我慢ならず、きつく当たってしまい、失敗することしばしば。

自己理解～行動・特徴把握シート

ワーク4

ワーク1～3をふまえ、あなたが改善を要すると思われるところを

①いつまでに ②何を ③どのように 改善しますか

①いつまでに

これから定年までの間に（残り4年5カ月）

②何を

1. 専用ソフト等のPCを使った
書類作成業務



③どのように

・人の手を借りずに、
作成できるようにマスターする

2. 後進を含めた周りへの接し方



・自分の発言が相手にどのように
受け取られるかを意識する
・後進が自分の上司となった場合、
立場をわきまえることが
できるようになる



・自分が持っている経験・
ノウハウ等を、相手の状況に
合せて伝授することが
できるようになる