

年下上司・年上部下の悩みを解決! 再雇用・雇用延長対策研修

(管理職向け・60代むけ)

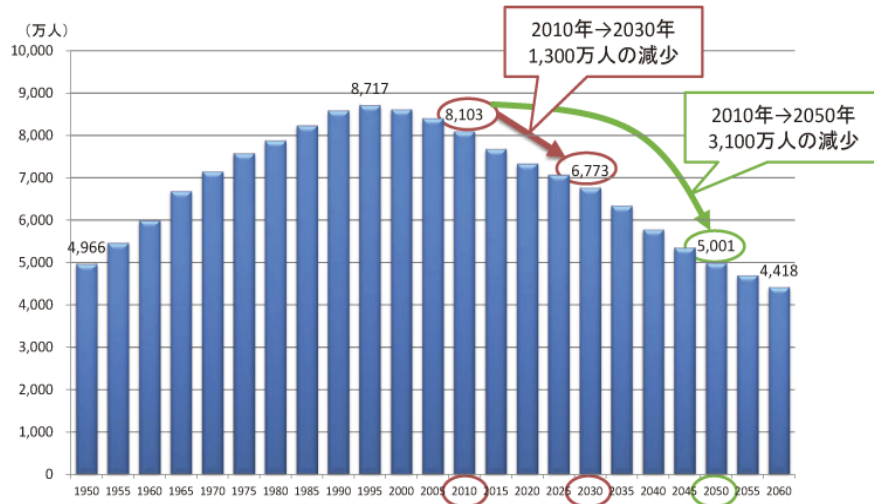
60歳新入社員を
もっとイキイキさせる「ジェロントロジー教育」

株式会社 自分楽

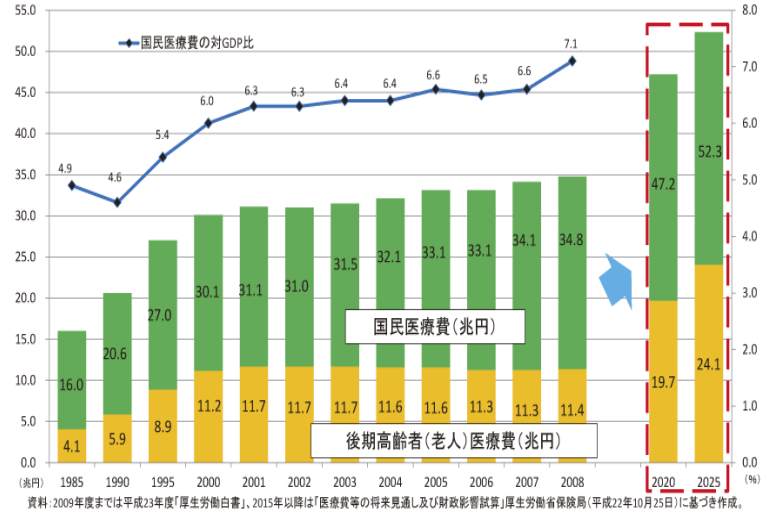
2014年

1 日本の少子・高齢社会が抱える課題 とその解決策 (総務省「情報通信白書」平成25年版参考)

1 生産人口の激減



2 社会保障費の増大



3 年金受給年齢の引き上げ

年度(4月1日～翌年3月31日)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	厚生年金 (定額部分) 受給開始年齢
高齢者雇用確保措置義務年齢 労働者の生まれ年度	62歳	63歳			64歳			65歳						
昭和28(1953)年度								60歳					65歳	
昭和27(1952)年度								60歳				64歳	65歳	
昭和26(1951)年度								60歳				64歳	65歳	
昭和25(1950)年度								60歳				64歳	65歳	
昭和24(1949)年度					60歳							63歳	64歳	65歳
昭和23(1948)年度				60歳										64歳
昭和22(1947)年度			60歳											64歳
昭和21(1946)年度	60歳													63歳

「シニア人材の活用」
が解決の鍵となる

2 組織が直面している課題とその解決策

1生産人口の激減による、人材不足

2社会保障費の増大による、健康保険料の増加

3改正高年齢者雇用安定法（平成25年4月1日施行）
希望者全員を継続雇用制度の対象とする

「シニア人材」の活用が
欠かせなくなった



しかし、突然の変化に
現場は困惑

1 「年上部下」「年下上司」のコミュニケーションが うまく行かない

理由 ① 年下上司が、年上部下の心理を理解していない

理由 ② 年下上司が、加齢変化に合わせた業務指示を出していない

理由 ③ そもそも、自分がその世代の経験がないのでイメージできない



衰えを迅速な判断が
期待できない37.93%
(H23東京都調査)

➡ **対策 管理職側が、年上部下の育て方を学ぶ（別紙研修プログラムA参照）**

2 再就職・再雇用後のモチベーションが上がらない

理由 ① 自分の未来が見えない

理由 ② 加齢による自分でも気づかない心身のストレスの増加



年下世代から見ると
体力面の衰えを感じる41.3%
(H23東京都調査)

➡ **対策 定年退職セミナーではない「新・キャリア&ワークデザイン」=「ライフキャリアデザイン」を実施する
60歳からのストレスマネジメントを身に付ける（別紙研修プログラムB参照）**

A 「年上部下」「年下上司」のコミュニケーション改善研修

対象 30代・40代管理職の方

定員 30名 一組5-6人のグループワーク（人数増減は応相談）

所要時間 2時間から4時間（実技指導のボリュームで半日・1日研修にアレンジ可能）

受講料 20万～30万（税別・旅費実費）

講師 株式会社自分楽代表取締役 崎山みゆき 静岡大学大学院客員教授 学術博士
（産業カウンセラー・産業ジェロントロジー研究会主宰）

研修効果(ねらい)

- ① **年上部下の業務指導の具体的な方法**が身につく(OJT)
- ② 「ジェロントロジー」(加齢学)の習得により「**加齢により 伸びる・衰える能力**」がわかる
- ③ 管理職として**世代間のダイバーシティマネジメント**について考えることができるようになる

概要

- ① 60歳新入社員の3タイプと指示の出し方
- ② ジェロントロジーに基づく加齢とモチベーション
- ③ OJTの進め方と視力・聴力への配慮
- ④ 「疲れ」を蓄積させないコツ
- ⑤ ケーススタディ

（「今までやってこうしてやってきた」など反論に対する対応法）



テキスト
60歳新入社員の伸ばし方活かし方
崎山みゆき著(労働調査会)

(注)「ジェロントロジー」=gerontology。
アメリカで先行している医学・生理学・社会学・心理学・栄養学などさまざまな学術分野を横断的にカバーする「マルチディシiplinary」の学問。加齢（エイジング）に伴う生涯発達や高齢化社会における生活、人間関係、心や健康の管理、老人介護や諸制度・政策、経済について、総合的に研究するのが特徴。日本では東大が学士・桜美林大学が博士課程を持つ。

B 「60歳新入社員」のための ライフキャリアデザイン研修

対象 58-60歳の方(再雇用・雇用延長制度対象者)

定員 30名 一組5-6人のグループワーク (人数増減は応相談)

所要時間 4時間 (実技指導のボリュームで1日研修にアレンジ可能)

講師 株式会社自分楽代表取締役 崎山みゆき 静岡大学大学院客員教授 学術博士
(産業カウンセラー・産業ジェロントロジー研究会主宰)

受講料 20万~30万(税別・旅費実費)

研修効果(ねらい)

- ①仕事のみならず、**生き方としてのキャリア**についても、考えることができるようになる
- ②60代の加齢による心身の変化を学び、**20代とは違うストレスマネジメント**が身につく。
「ジェロントロジー」(加齢学 注)的視点の習得
- ③マイルストーンとしての役割を発見し、**後輩世代の手本**という自信がつく

概要

- ①今、自分に起こっている「変化」とは何か?
(社会の変化・身体の変化・心の変化)
- ②エゴグラムを活用した自己理解と対人関係分析 (注)
- ③自己キャリアの棚卸 (仕事・生活の振り返りとそれは今通用するか?)
- ④「60歳新入社員」のためのストレスマネジメント
- ⑤これから1年の私の役割とライフキャリアデザイン

60歳は
フレッシュマン!



(注)エゴグラム
心理学の一分野である 交流分析
(TA)をもとにした質問紙法の性
格診断テスト。父親度、母親度、成
人度、自由な子供度 従順な子供
度を点数化する。企業研修や学生
のキャリアデザイン教育に使用さ
れることが多い。

講師略歴

崎山みゆき さきやまみゆき

株式会社 自分楽(じぶんがく) 代表取締役 <http://www.jibungaku.com>

静岡大学大学院客員教授 学術博士 産業ジェロントロジー研究会主宰

健康管理士、産業カウンセラー

専門分野 ストレスケア、コミュニケーション、キャリアデザイン、ジェロントロジー

実績 会計検査院、総務省、防衛省、東京労働局、神奈川県、(財)長寿社会開発センター、日本放送協会、新日鉄コミュニティ、日立化成、NTTデータアイテック、アリコジャパン、神奈川県社会福祉協議会、江東区老人会、など多数 (敬称略)

著書 「60歳新入社員の伸ばし方・活かし方」労働調査会

「新入社員のためのマナー&コミュニケーション」労働調査会

「私たちのワークスタイル」ゆいぽおと

「エンジニアのためのコミュニケーションの技術」あさ出版

「10年後の名刺」リヨン社 その他多数、

月刊総務オンライン「年上部下とのコミュニケーション」連載中

<http://www.g-soumu.com/column/2013/12/communication03.php>

所属 日本経営情報学会、東京商工会、日本老年学会、シニアライフ研究会

趣味 華道(正風流師範)

sakiyama@jibungaku.com

