

Re:Design

— 50代の“強みの使い方”を整理する研修 —

研修会社WINTH 西川由喜

この研修は、

強みを増やすための研修ではありません。

すでに持っている強みを、どこで・どう使うかを整理する研修です。

経験を積み、役割を果たし、答えを出し続けてきた50代だからこそ、今、必要なのは「さらに頑張る理由」ではなく、強みの置きどころを見直す時間です。

Re:Designは、

ナラティブ(自分の経験を物語として再整理する手法)を用い、自分を変えさせるのではなく、これまでの歩みを否定せずに“意味づけ直す”設計を採用しています。静かな腹落ちが起こるのは、語らせるためではなく、内側で整理が進む構造だからです。

これまでの50代



Re:Design

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 期待に応える• 答えを出す• 役割を果たす• 求められた強みを使う | <ul style="list-style-type: none">• どこで使うかを選ぶ• 使わない強みを選ぶ<ul style="list-style-type: none">• 役割を手放す• 今の自分に合う置きどころ |
|--|--|

「もう十分やってきた」
そう感じている人ほど、必要な研修です。

【今の組織に、このような『ズレ』はありませんか？】

- ・キャリア研修が「前向き疲れ」になっている
- ・ベテラン施策が形式化している
- ・離職防止を、鼓舞以外の方法で考えたい
- ・50代社員が本音を出さなくなっている
- ・年下上司との関係がぎくしゃくしている
- ・真面目なベテランほど仕事を抱え込んでいる



【そのズレを放置すると】

- ・経験豊富な層のモチベーション低下（＝生産性の緩やかな低下）
- ・世代間摩擦による組織の空気悪化（＝マネジメントコスト増加）
- ・属人化の固定化（＝リスク増大）
- ・「できる人」が消耗する構造の固定（＝将来的な離職リスク）

**今、50代女性社員をめぐり
現場で起きている構造**



【現場でよく見られる状態】

- ・真面目・仕事熱心
- ・経験豊富／先が見えている
- ・『正しさ』を持っている



【起きやすい摩擦】

- ・仕事を手放さない・抱え込む
- ・年下上司との関係がぎくしゃくする
- ・注意・評価低下 → モチベーション低下



【多くの場合、原因はここ】

- ・能力不足ではない
- ・意欲不足でもない
- ・価値や正しさの『出しどころのズレ』



【Re:Designが扱うポイント】

価値の出しどころを、今の組織・今の役割に合わせて再設計する

この研修で あえて、やらないこと



深い自己開示や、
人生を語らせるワークは行いません



正解探しや、
答え合わせを目的にしません



きれいな言葉や、
前向きな答えを求めません



仲良くなることや、
分かり合うことをゴールにしません



セッション・ブレイクアウトルームで、
無理に話すことを求めません

なぜ、Re:Designでは「語らせない」「答えを出させない」設計を取っているのか。50代女性は、語ろうと思えば“正しく、美しく語れてしまう”世代だからです。だからこそ、Re:Designは「話させる研修」ではなく、自ら気づく余白を残す研修として設計しています。

この研修で、 大切にしていること (=やること)



■ 価値観を、いったん立ち止まって見つめ直す

当たり前だと思ってきた考え方を、今の自分に合っているかという視点で見直します。



■ 強み・正しさの「使い過ぎ」に気づく強みを増やすのではなく、今の環境での出しどころを考えます。



■ 良い／悪いではなく「合っているか」を考える

正解探しではなく、無理のない選択を大切にします。



■ 自分を削らずに力を出す方法を探る頑張り続けるのではなく、力の配分と置きどころを見直します。



■ これからの「活かしどころ」を見つける

すぐに答えを出さず、納得感のある次の一歩につなげます。

研修で扱うテーマ（例）

- ・これまで、どんな役割を引き受けてきたのか
- ・どんな強みを「求められて」使ってきたのか
- ・今も使い続けている強み／手放してよい強み
- ・今の自分に合う、強みの置きどころ

ここで答えを出すことは目的ではありません。

この研修の進め方

- ・インプット中心の構成
- ・沈黙を許容する設計
- ・個人ワークが主、共有は最小限
- ・経験の棚卸ではなく「強みの置きどころ」を整理
- ・感情を揺らさず、思考を整える進行

※ナラティブ手法を用い、経験や価値観を「物語」として整理し直します。

これまでを否定せず、自然に“強みの置きどころ”が見えてくる設計です。

想定される受講者の変化

- ・「頑張りすぎ」を手放せる
→ 抱え込みの抑制
- ・経験を再配分できる
→ 依存構造の緩和
- ・距離感を選べる
→ 世代間摩擦の予防
- ・役割理解が進む
→ 調整負担の軽減
- ・ベテラン層が“消耗”から“安定活躍”へ
→ 組織の空気が変わる

Re:Design研修では、語らせすぎず、正解を求めず、価値や正しさの「出しどころ」を静かに見つめ直す設計を採用しています。その点で、50代女性に特にフィットする研修です。

講師自身が50代の葛藤と試行錯誤を経験し、

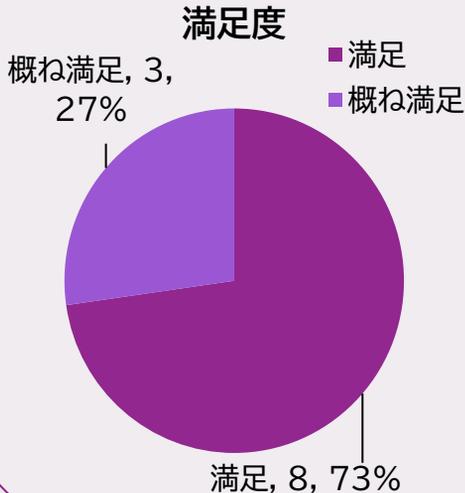
ナラティブ（経験を意味づけ直すアプローチ）の理論と実践の両面から学び続けてきたからこそ、違和感なく腹落ちする進行が可能になります。

【実施実績(オンライン3時間実施事例)】

対象：50代女性社員17名回答率：65%（11名）

実施実績(オンライン実施事例)

対象：50代女性社員17名／オンライン(3時間)



■ 新たな気づき

「あった」「概ねあった」100%(回答11名中)

■ 講師の進行評価

「大変良かった」「良かった」91%

※オンライン実施でも高い満足度と深い気づきを確認

【受講者の声(抜粋)】

「答えを出さなくていい時間が安心につながった」(55歳)

「年齢を重ねると選択肢が減るのではなく手放せるものが増えると気づいた」(58歳)

「女性同士で自然体で語れたことが大きかった」(55歳)

「自分の対応の傾向に気づき、関わり方を見直すきっかけになった」(56歳)

■ 組織的効果として期待できること

- ・内省を通じて“力の使いどころ”を再整理できる
- ・年下上司との関係・同僚・後輩との改善の糸口を見出す
- ・部署を越えた共感・対話が促進される
- ・残りのキャリアを前向きに捉え直し、主体的に働く意欲の回復につながる

50代女性の再設計は、組織の未来設計

【実施概要】

■ 実施形態・時間

- ・オンライン研修：3時間～
- ・対面研修（リアル開催）にも対応

※内容や目的に応じて、時間構成の調整が可能

■ 費用目安

- ・半日（4時間）25万円～
- ・1日（6時間）30万円～

※内容・人数・目的に応じてお見積りいたします。

■ 対象者

- ・50代女性社員（50代前後）
- ・長年勤務し、変化対応やキャリア自律に戸惑いを感じている方

※男性社員・男女混合でご希望の場合は組織課題や目的に応じて、構成を調整いたします。

■ 本研修の特徴

- ・「足す」ではなく「引き算」で再設計
- ・語らせすぎず、正解を求めない進行
- ・価値の“出しどころ”を見つめ直す

ご検討にあたって

まずは、「今の50代にどんな再設計が必要か」を考える第一歩としてご活用ください。

研修会社 WINTH（ウインズ）

WINTH代表 西川 由喜

〒530-0001

大阪市北区梅田1丁目11-4-1000番 大阪駅前第4ビル10階

TEL：06-6136-5361 FAX：06-6131-6199

e-Mail：winth@kcn.jp Mobil：090-1245-2575

HP <http://www.winth.biz/>



WINTH