

キャリアデザイン研修 プログラム概要

➤ 自律的なキャリア形成の重要性

企業を取り巻く環境は大きく変わり厳しい経営環境が続く中、もはや終身雇用や年功制度は維持できない状況になっています。

そんな中、企業にとって「自律的にキャリアを考えられる社員の育成」は、重要な課題といえます。与えられた仕事だけをこなすのではなく、自ら「なりたい姿」を描き、自身で課題設定をしていく「自律的成長」が期待されています。

➤ 節目に合わせたキャリアデザイン研修

仕事を通じた能力・スキルの向上と計画的ローテーションに加え、節目節目でのキャリアデザイン研修は、今後のキャリアを自律的に考える機会となり、1人ひとりの成長促進につながります。

対象層	キャリア段階・プログラムの狙い
新入社員	【社会人としての自律的キャリア開発 導入期】 <ul style="list-style-type: none">・自律的にキャリア形成することの重要性を認識する・今の自分を認識した上で、職場で活躍するための具体策を検討する
若手社員 (20代半ば)	【キャリア開発基礎期】 自律的にキャリア開発をすることの必要性を認識する時期 <ul style="list-style-type: none">・自律的にキャリア形成できる人材となるべく、将来のキャリアに対する気づきを与える・今の自分を認識した上で、エンプロアイビリティを高めていくための具体策を検討する
中堅社員 (30代)	【キャリア戦略立案期】 将来のキャリアを見据え、キャリア戦略を立案する時期 <ul style="list-style-type: none">・組織の中で活躍する人材であり続けるために、今後の自身のキャリア戦略を探る・グランドキャリアデザインの考え方を通し、将来のキャリアを検討する・自分のモチベーションの源泉を探るとともに、SWOT分析を通して将来に向けてのキャリア戦略を立案する
ミドル社員 (40代)	【キャリア再開発期】 会社人生の折り返し地点にあたり、自己の存在価値を長期的に維持・発展し続けるためにキャリアの再開発を行う時期 <ul style="list-style-type: none">・会社の中核人材として、これからの業務の拡充に向けた具体的方法を探る・組織に貢献するための役割を再認識し、自分なりの活躍の仕方を考える・自身の将来を見据えたポータブルキャリアを育てるための能力開発プランを検討する
シニア社員 (50～60代)	【キャリア再活性期】 これまでの経験スキルを活かし、残された会社人生に向けてキャリアを再活性させる時期 <ul style="list-style-type: none">・今後の働きがいを考えるとともに、組織のなかでのあり方を考える・組織の中で求められる(求められ続ける)貢献の仕方を検討する

➤ 女性社員向け「キャリアデザイン研修」のポイント

女性は、30歳前後に出産・育児といったライフイベントを迎えることが多く、責任のある役割や大きな仕事を任せられる大事な時期に、キャリアの中断を余儀なくされることがあります。

女性活躍推進のためには、ライフイベントを迎える前に中長期的キャリアビジョンを描き、キャリアプランを考え、自律的にキャリア形成を行っていくことが重要です。ライフイベントを迎える前の仕事の経験が、管理職志向や貢献志向の向上に影響するため、いかにこの時期を充実させるかがキーポイントとなります。

(研修内容は、ダイバーシティ推進・女性活躍推進 プログラムをご覧ください)

新入社員の段階から、中長期的なキャリアデザインの考え方を理解することは、主体的かつ計画的なキャリア形成につながります。目の前の仕事が将来の自身のキャリアにつながることを認識することで、仕事への動機づけにもなります。

自律型人材を育成するためには、早期からのキャリア研修が有効です。

<対象者> 新入社員

<プログラム>

時間	項目
午前	<p>◇ オリエンテーション</p> <p>1. 私たちを取り巻く環境と仕事</p> <p>(1) 経済環境・人口構成・少子高齢社会</p> <p>(2) 労働市場・個人と企業の関係</p> <p>(3) 組織貢献をしながら自己成長へ</p> <p>(4) 仕事と自分の関係</p> <p>(5) モチベーションの源泉</p> <p>2. 現在の自分を認識する</p> <p>～仕事をスタートするにあたり～</p> <p>(1) 自己理解の重要性</p> <p>(2) エゴグラムを用いた自己分析</p> <p>～心の動き、思考特性の傾向、ストレス状況を知る～</p>
	昼 食
午後	<p>3. 自律型人材に求められるもの</p> <p>(1) 自律型人材に求められるもの</p> <p>(2) 社会人スタート時における自身の強みと弱み・今後意識したい姿勢や能力</p> <p>～自己分析</p> <p>4. これからのキャリア形成</p> <p>(1) 自分のキャリアを自分で考える、デザインすること</p> <p>(2) キャリア開発の考え方とポイント</p> <p>(3) ワークライフマネジメント</p> <p>(4) 長期のビジョンを策定する</p> <p>5. なりたい自分に向けての行動計画</p> <p>～1年後に向けた目標設定と行動計画～</p> <p>(1) 今後どのように自分自身を成長させていくのか</p> <p>(2) 周囲の力を借りながら自分で自分を育てる意識</p>

激しい変化の時代、存在価値の高い人材であり続けるためには、「新しい価値創造」を推進するとともに、たえず自分を変革し続けることが求められます。そのためには、働き方を主体的に考え、自己成長を意識しながら自律的に行動することが重要です。30代前後はキャリア・ライフともに課題が多様化する時期であるため、課題を乗り越えるための具体策を検討することで、主体的にキャリア形成を行うことへの意識醸成を図ります。

<対象者> 若手社員(20代後半～30代前半)

<プログラム>

時間	項目
午前	<p>◇ オリエンテーション</p> <p>1. 私たちを取り巻く環境と仕事</p> <p>(1) 経済環境・人口構成・少子高齢社会</p> <p>(2) 労働市場・個人と企業の関係</p> <p>(3) 企業の求める人材像</p> <p>2. 自己の振り返り</p> <p>(1) 自己理解の重要性</p> <p>(2) エゴグラムを用いた自己分析 ～心の動き、思考特性の傾向、ストレス状況を知る～</p> <p>3. 自分自身を客観視する ～周囲からのメッセージ～</p> <p>(1) 自己評価と他者評価の確認</p> <p>(2) 組織からの期待</p>
	昼 食
午後	<p>4. 他者のキャリアから学ぶ</p> <p>(1) 尊敬する人物像の共有</p> <p>(2) 多様なキャリアから共通点を探る</p> <p>(3) 自己のキャリアに活かす</p> <p>5. これからのキャリア形成</p> <p>(1) 自分のキャリアを自分で考える、デザインすること</p> <p>(2) キャリア開発の考え方とポイント</p> <p>(3) ワークライフマネジメント</p> <p>(4) 長期のビジョンを策定する</p> <p>(5) キャリアビジョン実現のためのキャリアプラン</p> <p>(6) キャリア形成計画の策定</p> <p>6. 存在価値の高い人材を目指して</p>

激しい変化の時代、存在価値の高い人材であり続けるためには、「新しい価値創造」を推進するとともに、たえず自分を変革し続けることが求められます。一定のキャリアを積んできたこの年代においては、自己の価値を高めるためのキャリア戦略を練り、組織での活躍の方向性を考えることが重要です。環境変化や会社の変化等を予測しながら、存在価値の高い人材であり続けるためのキャリア戦略を策定します。

<対象者> 若手社員(30代前半～30代半ば)

<プログラム>

時間	項目
午前	<p>◇ オリエンテーション</p> <p>1. 私たちを取り巻く環境と仕事</p> <p>(1) 経済環境・人口構成・少子高齢社会</p> <p>(2) 労働市場・個人と企業の関係</p> <p>(3) 企業の求める人材像</p> <p>2. 自己の振り返り</p> <p>(1) 自己理解の重要性</p> <p>(2) エゴグラムを用いた自己分析 ～心の動き、思考特性の傾向、ストレス状況を知る～</p> <p>3. 自分自身を客観視する ～周囲からのメッセージ～</p> <p>(1) 自己評価と他者評価の確認</p> <p>(2) 組織からの期待</p>
	昼食
午後	<p>4. 自分の価値を高めるためのキャリア戦略 ～SWOT分析を応用したキャリア戦略～</p> <p>(1) 将来の自分のキャリアのあり方を考える</p> <p>(2) キャリアを取り巻く環境を考える ・どんな機会や脅威があるか？(SWOT分析)</p> <p>5. キャリア戦略の立案</p> <p>(1) 存在価値の高い人材となるためのキャリア戦略</p> <p>(2) 中長期キャリアビジョン</p> <p>(3) キャリアビジョン実現のためのキャリアプラン</p> <p>(4) 複数のプランを検討する</p> <p>(5) キャリア形成計画の策定</p> <p>6. 存在価値の高い人材を目指して</p>

キャリアを十分に積み、働き盛りの年代である40代ですが、会社人生の後半戦をいかに過ごすかを考え、自己の存在価値を長期的に維持・発展し続けられる準備をしておかなければなりません。50代をどう過ごすかを考え、キャリアを再活性化させることを目的とします。

<対象者> ミドル社員(40代前半)

<プログラム>

時間	項目
午前	<p>◇オリエンテーション</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 40代からのキャリア開発の考え方 <ol style="list-style-type: none"> (1) 企業を取り巻く環境 (2) グランドキャリアデザインのすすめ (3) キャリア開発に必要なもの ～ポータブルキャリアとは～ 2. 働く目的を考える <ol style="list-style-type: none"> (1) なぜ働くのか <グループ討議> (2) 会社生活で感じていること、思うこと <グループ討議> (3) 駐車場のおじさん(DVD) (4) なぜ働くのか <個人ワーク> 3. 自己を再認識し、組織力向上のための役割を考える <ol style="list-style-type: none"> (1) 自己分析 <ol style="list-style-type: none"> ① 自己の満足基準チェック ・モチベーションカーブの作成
	昼 食
午後	<ol style="list-style-type: none"> ② 自己の価値観を知る ③ 保有能力を分析する(今、会社に貢献していること、これまでに培った能力) ④ エンployアビリティチェック (2) 行動特性を知る(東大式エゴグラムを用いた自己分析) <ul style="list-style-type: none"> ・プロフィール作成→自己分析→グループ分析 4. 今後の会社生活を考える <ul style="list-style-type: none"> ～さらなる成長のための能力開発～ (1) 今後のキャリア目標の設定 <ul style="list-style-type: none"> ・50歳をどう迎えるか? ・3年後どうなっていたいか? (2) 組織に貢献するために何をするか? (3) 今後啓発したい能力・スキル (4) 現在の仕事を通じた具体的行動計画 <p>◇まとめ</p> <p>～存在価値の高い人材を目指して～</p>

雇用延長により、65歳まで働ける社会となりました。これまでは50歳というと定年までの年数をカウントダウンする年代でしたが、65歳まで働き続けることを考えると、15年もの長い時間があります。これからは、50代の社員を活性化させ、これまでの豊富な経験を活かして、更なる貢献をしてもらうかどうか、企業の業績を大きく左右すると考えられます。定年までの残りのキャリアを考えるだけでなく、これからさらに貢献したい、活躍し続けたいという気持ちを新たにするための研修となります。

<対象者> 40代後半～50代前半の社員

<プログラム>

時 間	項 目
午前	◇オリエンテーション 1. 社会環境の変化 (1) 取り巻く環境 (2) 労働人口の変化 2. 今後の働きがいを考える (1) 働きがいとは (2) 残りの会社人生をどう過ごすか？ (3) DVD 視聴 『駐車場のおじさん』 ・DVD視聴 ・感想交流 (4) 組織の中でどうありたいか(こんな風にはなりたくない) (5) ケーススタディ 『三浦さんと鈴木さん』 (6) 私の働きがいとは
	昼 食
午後	3. 組織での貢献の仕方を考える (1) これまでの経験を活かせる貢献の仕方とは ・グループ討議 (2) 活躍の仕方は様々 ・後進指導、技術伝承 ・スーパー専門職 ・マネジメント職の追求 等 (3) 会社からの期待、会社の制度 4. これまでのキャリアの振り返り (1) キャリアの棚卸 (2) スキル・能力の棚卸 (3) 強みの把握 (4) これから身につけるべき武器 5. 会社人生を充実させるためのキャリアプラン&ライフプラン (1) キャリアデザインの重要性 (2) ワーク・ライフ・マネジメントの考え方 (3) 介護とキャリアの両立 (4) 個人ワーク(キャリアプラン&ライフプラン) (5) グループ討議 ◇ まとめ ～活躍し続けることで、周囲から必要とされる人材であり続けるために～