

カリキュラム

機構施設名： 静岡職業能力開発促進センター

実施機関名： 株式会社テクノ経営総合研究所

26-22-12-066-060

B. 生涯キャリア形成

役割の変化への対応

066 中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成

コースのねらい

中堅・ベテラン従業員が職務の棚卸しを通じて今後の求められる役割を再確認した上で、役割の変化に対して円滑に対応できるよう知識と技能を習得する。

	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)	日 程	
				月 日	時刻
講義内容	1	■職務の棚卸し (1) 企業主体のキャリア形成から自己主体のキャリア形成 自らの価値を再発見し、主体的な自己実現を志向する「キャリア形成」の考え方を紹介する (2) 資格、実務経験、強み、人脈の組み合わせ 今までに培った自分自身の実務経験をもとに、キャリアを活かした働き方・役割を見直す必要性について考える (3) 自分自身の強み・弱み分析【演習あり】 これまでの職務経験・成果・スキル・学びなどを時系列で整理し、自分自身の強み・価値・可能性を「見える化」して検討する 【ワークショップ】「キャリアの棚卸し」強み・弱み分析 ※個人ワークのあと、グループで意見交換を行う	1.0	令和8年 9月17日(木)	9:30 ～ 16:30 昼休憩 12:00 ～ 13:00
	2	■求められる役割 (1) 中堅・ベテラン従業員に求められる役割【演習あり】 職場の中心的存在として、業務推進や後輩の指導、チームを牽引するリーダーシップ発揮等、中堅・ベテラン従業員に期待されている役割について解説する 【ワークショップ】求められる役割と現状のギャップについて ※個人ワークのあと、グループで意見交換を行う (2) 目標設定の進め方【演習あり】 目標設定のフレームワークを紹介しながら、目標設定により、自己の「ミッションステートメント」を理解することで意識を変えるきっかけとする 【ワークショップ】現状と理想のギャップを埋めるカギとは？ ※グループで意見交換する (3) 必要なスキル 中堅・ベテラン従業員が備えるべき3つのスキル(テクニカルスキル、コンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル)について解説する	1.5		
	3	■後輩従業員に対する相談・援助・指導スキル (1) ティーチング【演習あり】 ティーチングの役割・活用場面、「説明→理解→練習→定着」による効果的な指導方法について、ペアワークを通じて習得する。 【ワークショップ】ケーススタディに基づいたロールプレイング (2) コーチング【演習あり】 コーチングの役割・活用場面、コミットメントで成長を促すコーチングの進め方について、ペアワークを通じて習得する 【ワークショップ】ケーススタディに基づいたロールプレイング (3) メンタリング【演習あり】 部下や後輩が抱える悩みや課題にヒントを与えるメンターとしての役割を理解する 【ワークショップ】ケーススタディに基づいたロールプレイング	2.0		
	4	■役割の変化に応じた他者との関係構築スキル (1) アサーティブな関係構築 Win-Winの関係を築く、アサーティブなコミュニケーションの考え方を理解する。 (2) 感情のコントロール【演習あり】 アンガーマネジメントの考え方を紹介し、怒りを含めた感情のコントロール手法を体得する。 【個人ワーク】アンガーマネジメントテスト (3) ハラスメント【演習あり】 ハラスメントとは何か、なぜ部下や周囲からハラスメント行為と受け取られるのか、どこまでが許容されるのかについて解説する。 【個人ワーク】対人パターンとハラスメント傾向の自己分析	1.5		
			合計時間	6時間	

カリキュラム作成のポイント

自ら培った実務経験や知識の言語化(棚卸し)と、期待される役割の再認識で、後輩従業員に対する指導や助言に繋げる方法・考え方を学びます。特にケーススタディによる事例演習で後輩従業員への効果的なアドバイススキルである「ティーチング」「コーチング」「メンタリング」を体感し、実践力を身につけます。また、中堅・ベテラン従業員にとって関心の高い「ハラスメント」「コミュニケーション」を深掘し対処方法を考えます。単に教科書的な講義ではなく、双方向のディスカッションと演習を多用することで、考えながら基本を習得し、中堅・ベテラン従業員の意識を高めることを目標に進めます。