

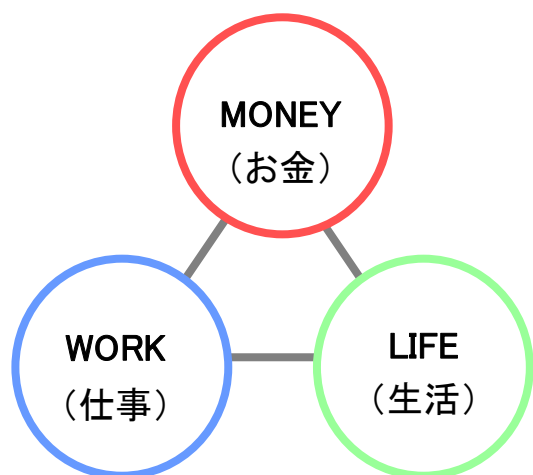
PROPOSAL

ワーク×ライフ×マネーの 戦略的キャリア形成

～働き方改革で変わるキャリア教育

インソースの考える

「現代のキャリアデザイン」



■これまでは・・・

- ・年功序列、終身雇用が当たり前だった時代、キャリア教育の中でお金のことは語られてこなかった。
- ・語らずとも、老後を含め、安定した生活を送ることができるのが前提であった。

■これからは：・・・

- お金の視点を導入し、「予測」「計算」「逆算」でキャリア戦略をつくることが求められる

年代別キャリア研修ラインナップ(抜粋)

対象	プログラム例
20代	①「今」の会社でがんばる編 (転職防止、マネー・コスト意識の醸成) ②Must・Can・Willでキャリアを考える編
30代	③主体的かつ戦略的にキャリアを考える編 ④リーダーとしてのキャリア形成編
40代	⑤ワーク・ライフ・マネーバランスを考える編 ⑥介護に備える編
50代	⑦人生90年時代のマネー戦略を立てる編 ⑧ナレッジマネジメント編
役職定年 再雇用	⑨基礎スキルの再獲得編 ⑩後進育成、ナレッジマネジメント編
管理職	⑪部下のキャリア形成を支援する編

各研修のプログラムやその他関連研修については、ホームページでもご覧いただけます。

階層別研修 インソース

で検索！



①若手社員向けキャリア研修

～最初の会社でがんばるといこと(1日間)

◆ねらい:

新卒の若手社員に向けて、キャリアを主体的に考え、最初の会社で働き続けることの大切さやメリットに気付いていただく研修です。

本研修では組織からの期待を改めて考え、新卒ならではの恵まれた環境に気付くとともに、転職のリスクについても学んでいただきます。給与の構造や組織のコストについても理解を深めていただいたうえで、今後30年に起きるイベント、かかるコストについて考えていただき、自分の人生を充実させるためには何が必要か、どんな組織貢献が自分にはできるか、を考えていただきます。

◆プログラム案

時間	内容	手法
午前	<p>1. 戦略的にキャリアを考える ～主語は「自分」 【ワーク】自社に入社を決めた理由と、自社で自分が成し遂げたいこと(目標、ありたい姿、挑戦したいこと)を共有しましょう。 (1)キャリアとは (2)ワークとライフ、お金のバランスをとる (3)終身雇用時代の人生は人任せ? (4)自分の人生は「自分」で充実させる (5)人生90年時代、揺るがない戦略が鍵となる</p> <p>2. 最初の会社でがんばるといこと 【ワーク】会社は、新卒社員であるみなさんに、何を期待していると思いますか (1)組織における新卒社員の意義と価値 ①ビジネスパーソンの判断軸は「組織の価値観」 ②組織の価値観を染み込ませた人材は、組織成長の鍵となる ③新卒社員は、組織の価値観をまっすぐ受け止め、組織の未来を担う (2)最初の会社で働き続けることのメリット ①ビジネスにおける「当たり前」をいちから教わることができる ②守ってもらえることで、存分に挑戦できる(人間関係、コミュニケーション) ③日本企業は経験価値を高く評価する(昇進、生涯賃金) <コラム> 転職者との対比 (3)転職のリスクを知っておく ①転職エージェントの利益構造 ②環境変化を甘く見ない ③目先の高給だけで判断しない ～冷静な視点と生涯賃金 【ミニワーク】現時点で感じている、自組織の価値観を書き出し共有する</p>	<p>個人ワーク グループワーク 講義</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p>
午後	<p>3. 数字の判断軸をもつ① ～給与の仕組みについて考える (1)給与の考え方 ～額面と手取り額 (2)給与明細の見方 (3)福利厚生制度 ～見えない収入を知る</p> <p>4. 数字の判断軸をもつ② ～組織のお金の流れを知る (1)会社は「利益」がないと存続できない (2)利益は「入」と「出」から生まれる (3)売上を増やす (4)費用(コスト)を減らす (5)費用(コスト)を固定費と変動費で考える (6)人件費で考える 【ワーク①】自分の人件費を知る～1日研修を受講する間、会社はいくら投資しているか 【ワーク②】利益を増やすために、「入」と「出」の視点から、自分ができることを考える</p>	<p>講義</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p>
	<p>5. 世代ごとのキャリアイメージと必要なお金 (1)20代前半 ～経済的に自立する・社会で通用するスキルを身につける (2)20代後半 ～ビジネススキル全般に磨きかける・まだ見ぬ30代以降に備える (3)30代前半 ～仕事でも家庭でも求められる役割が増す・資金計画が必要になる (4)30代後半 ～これまでの経験や培った能力・スキルを活かす (5)40代 ～次世代育成に転換する・第二の人生を準備する時期 (6)50代 ～キャリアの喪失が始まる・第二の人生の始まり (7)60代 ～第三の人生の始まり・ライフとワークを楽しむ時期</p>	<p>講義</p>
	<p>6. キャリアを見通す (1)これから30年を考える 【ワーク】これから30年を具体的に書き出し、必要なお金を知る (2)長い目でこれからの見てわかること (3)「仕事力」を獲得し、主体的にキャリアを選べる人材となる</p>	<p>講義 個人ワーク</p>
	<p>7. まとめ</p>	<p>個人ワーク</p>

②20代向けキャリアデザイン研修

～Must・Can・Willでキャリアを考える(1日間)

◆ねらい:

社会人歴がまだ10年に満たない若い層のみなさまに、主体的なキャリア形成の重要性を知っていただくとともに、境遇を好機と捉えて貪欲にスキルアップをめざすことの大切さを、同世代の受講者とのワークショップを通じて理解していただきます。まずは組織目線で「Must」を考え、そこに自分のスキルとやりたいことを近づける策を考えていきます。

◆プログラム案

時間	内容	手法
午前	1. 戦略的にキャリアを考える 【ワーク】今後のキャリアを考えるにあたり、不安に思っていることを共有する (1)ワーク・ライフ・マネーバランスのススメ (2)主体的なキャリア形成がライフとマネーを充実させる (3)スペシャリスト志向とゼネラリスト志向 (4)上昇志向とQOL(クオリティオブライフ)	個人ワーク グループワーク 講義
	2. Must・Can・Willでキャリアを考える (1)Must・Can・Willの3つの重なりが成果となる (2)キャリアを通じたMust・Can・Willのバランスの変化 【ワーク】3つの要素バランスのパターンで今の自分自身を振り返る	講義 個人ワーク
	3. 期待される姿に「自分」を近づける ～Must (1)改めて自分の置かれた立ち位置を考える 【ワーク】「会社」「社会」「家族」の3つの視点から自分を取り巻く環境を分析する (2)自分に求められる役割を理解する 【ワーク】自分に求められていることを、現在・5年後・10年後の視点で考える	講義 個人ワーク グループワーク
午後	4. 戦略的にスキルを身に付ける ～Can (1)現時点でのスキルの棚卸 【ワーク】これまでの経歴の中で身に付けたものを棚卸する (2)戦略的にスキル習得を図る (3)偶然を能動的に活かす ～ブランド・ハプスタンス・セオリー 【ワーク】これまでに影響を受けた人や機会を振り返る	講義 個人ワーク グループワーク
	5. 自分が本当にやりたいことを見つける ～Will (1)自分をモチベートするもの 【ワーク】何をしたり考えたりしている時に一番わくわくするかを考える (2)自分のありたい姿を考える 【ワーク】今後のありたい姿と、そのために今からすべきことは何かを考える	講義 個人ワーク グループワーク
	6. まとめ ～明日から動こう (1)いきなり100ではなく、1つつステップアップする姿をイメージ (2)今後取り組むことを具体的に3つ決める	講義 個人ワーク グループワーク

③30代向けキャリアデザイン研修 ～主体的かつ戦略的にキャリアを考える(1日間)

◆ねらい:

「仕事」「ライフ」「お金」の観点から、今後の「キャリア」を主体的に考えることで、仕事に対するモチベーションを高めます。

- ①低成長時代の現代は、ただ会社・組織に属しているだけでは厳しい時代であり、先を見据えたスキルアップが必要
- ②現在・5年後・10年後という3つの視点から自分に求められる役割を考える
- ③20代から60代までの年代別キャリアを「仕事面」「生活面」「経済面・資金面」の3つの面から知ることができる
- ④今後30年を具体的に考える

◆プログラム案

時間	内容	手法
午前	<p>1. 戦略的にキャリアを考える ～主語は「自分」 【ワーク】キャリアを考えるにあたり、不安に思っていることを共有する</p> <ul style="list-style-type: none"> (1)ワークとライフ、お金のバランスをとる (2)キャリアを意識する時代の到来 (3)自分の人生は「自分」で充実させる (4)人生90年時代、揺るがない戦略が鍵となる <p>2. キャリアは上下・左右で考える</p> <p>3. 「自分」を深掘りして考える (1)スキルの棚卸をする ～自分の「今」を客観的に知る 【ワーク】社会人になってからこれまでを振り返り、仕事の棚卸をする (2)自分に求められる役割を理解する 【ワーク】自分に求められていることを、現在・5年後・10年後の視点で考える</p>	<p>個人ワーク グループワーク 講義</p> <p>講義</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p>
午後	<p>4. 世代ごとに考える (1)20代前半 ～経済的に自立する・社会で通用するスキルを身につける (2)20代後半 ～ビジネススキル全般に磨きをかける・まだ見ぬ30代以降の世界に備える (3)30代前半 ～仕事でも家庭でも求められる役割が増す・資金計画が必要になる (4)30代後半 ～これまでの経験や培った能力・スキルを活かす (5)40代 ～次世代育成に転換する・第二の人生を準備する時期 (6)50代 ～キャリアの喪失がはじまる・第二の人生の始まり (7)60代 ～第三の人生の始まり・ライフとワークを楽しむ時期 【ワーク】これまでの内容を踏まえ、「気づき」を共有する</p> <p>5. これからを考える (1)今後30年を考える 【ワーク】これから起きる未来について、具体的に現実的に書き出す (2)自分のありたい姿を考える 【ワーク】今後のありたい姿と、そのために今からすべきことは何かを考える</p> <p>6. まとめ ～明日から動こう (1)いきなり100ではなく、1つずつステップアップする姿をイメージ (2)今後取り組むことを具体的に3つ決める</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p>

④30代向けキャリアデザイン研修

～リーダーとしてのキャリア形成編(1日間)

◆ねらい

30代の次世代リーダー候補に向けた研修です。

「自身が次世代リーダーである」という自信と自覚を持っていただくとともに、これまでに身に着けたスキルや考え方を踏まえ、これからリーダーとしてどうなっていきたいかを考えていただきます。

女性リーダー養成研修としてもおすすめです。

◆プログラム案

時間	内容	手法
午前	<p>1. 自分が果たす役割について考える</p> <p>(1)なぜ自分なのか 【ワーク】自分がリーダーとして働いていくことで、どのような「メリット」があるか</p> <p>(2)後輩を導く存在 (3)期待を受け入れる (4)リーダーに期待される資質</p>	<p>個人ワーク グループワーク 講義</p>
午後	<p>2. 各世代のキャリア観を知る</p> <p>(1)20代前半～経済的に自立する・社会で通用するスキルを身につける (2)20代後半～ビジネススキル全般に磨きをかける・まだ見ぬ30代以降の世界に備える (3)30代前半～仕事でも家庭でも求められる役割が増す・資金計画が必要になる (4)30代後半～これまでの経験や培った能力・スキルを活かす (5)40代～次世代育成に転換する・第二の人生を準備する時期 (6)50代～キャリアの喪失がはじまる・第二の人生の始まり (7)60代～第三の人生の始まり・ライフとワークを楽しむ時期 【ワーク】これまでの内容を踏まえ、「気づき」を共有する</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p>
	<p>3. 自己を理解する ～自己理解の方法</p> <p>(1)自分の特徴・傾向を把握する 【ワーク①】自分の性格・能力について5分間で出来るだけ多く記入する 【ワーク②】長所・短所のグループ内発表とフィードバック 【ワーク③】「思っていた通り」と、「考えが変わった」ことをまとめる</p> <p>(2)「リーダー像」はひとつではない 【参考】リーダーシップの4類型 (3)自分のリーダー像に「キャッチコピー」をつける 【ワーク】自分自身について理解を深めた内容を踏まえ、自分のリーダー像に「キャッチコピー」をつける</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p>
	<p>4. ワーク・ライフ・バランスの実現</p> <p>(1)成長とキャリア・ストレス 【ワーク】ワーク・ライフ・バランスを実現するために工夫していること、難しいと思うことを書き出す (2)ワーク・ライフ・バランスを実現するために</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p>
	<p>5. まとめ</p> <p>■リーダーになることで得られるもの 【ワーク】本研修を受けてどのように感じたか。明日から実践してみたいと思ったことや意識が変わったことを書き出す</p>	<p>個人ワーク グループ内発表</p>

⑤40代向けキャリアデザイン研修 ～ワーク・ライフ・マネーバランスを考える(1日間)

◆ねらい:

自己の強み・弱みや今までに培ったスキルなどをじっくり見つめ直し、成長の軌跡(キャリア)を振り返ります。その上で、自分の望む「未来像」をイメージし、それに向かうために何を行動に起こすかを具現化します。職場を離れた環境で、同じ世代が集結して考え語り合うことで、仕事に向き合う「姿勢」がより前向きになります。研修内容の6割以上を占める演習の効果としては、問題解決能力やプレゼンテーション能力の向上が期待できます。

◆プログラム案

時間	内容	手法
午前	<p>1. 戦略的にキャリアを考える ～主語は「自分」 【ワーク】不安に思っていることを共有する (1) ワークとライフ、お金のバランスをとる (2) キャリアを意識する時代の到来 (3) 自分の人生は「自分」で充実させる (4) 人生90年時代、揺るがない戦略が鍵となる</p> <p>2. 成し遂げてきたことを考える (1) 成し遂げてきたことを考える 【ワーク】今まで成し遂げてきたこと、誇りに思うことを書き出し共有する (2) 自分に求められる役割をあらためて考える 【ワーク】組織や家族からみて、自分にはどのようなことが求められているのか考える</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p>
午後	<p>3. 各世代のワーク・ライフ・マネーバランス (1) 40代のワーク ～目線を上げ、組織を支える 【ワーク】40代社員に求められる役割やスキルを考える (2) 40代のライフ ～健康・生活に大きな変化 (3) 40代のマネー ～40代はお金がかかる (4) 50代のワーク・ライフ・マネー ～キャリアの喪失・第二の人生の始まり 【ワーク】50代に求められるスキルを考える (5) 60代のワーク・ライフ・マネー ～ライフとワークを楽しむ時期 【ワーク】ここまでの内容を踏まえ、「気づき」を共有する</p> <p>4. これからを考える (1) 今後30年を考える 【ワーク】これから起きる未来について、具体的に現実的に書き出す 【ワーク】今後、どの段階で、どれくらいのお金が必要になるか考える (2) 自分のありたい姿を考える 【ワーク】「ワーク」「ライフ」「お金」という3点について、改めて今後どうしていきたいか、また、そのために今から何をしておくかを考える</p> <p>5. まとめ ～明日から動こう (1) いきなり100ではなく、1つつステップアップする姿をイメージ (2) 今後取り組むことを具体的に3つ決める 【ワーク】今後取り組むことを具体的に3つ考える</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク</p> <p>個人ワーク グループワーク</p>

⑥40代向けキャリアデザイン研修

～介護に備える編(半日間)

◆ねらい:

本研修は、介護のための戦略を予め考えることで、業務の中核を担う人材が介護のために離職してしまうのを防ぐことを目指します。

具体的には、今後30年の年表に、いつ介護が始まり終わるのか、その間にどのようなライフイベントがあるのかを、データをもとに書き出します。それをもとに、お金の捻出(マネー)、家族関係(ライフ)、仕事の仕方(ワーク)の3つの視点から考えていただき、働くうえで制約が生じても、成果を出しながら働き続けるための手立てを習得していただきます。

◆プログラム案

時間	内容	手法
3時間	1. 介護の現実を知る (1) 介護に真正面から向き合う ① 介護からは逃れられない ② ビジネスパーソンは介護で試される (2) 数字で見る介護の現実 ① 介護離職を選ぶ人は年間10万人、介護しながら働く人は240万人 ② 介護はいつから始まるか ③ 健康寿命がひとつの境目 ④ 介護にかかる時間 ～要介護度と介護時間	講義
	2. 介護を踏まえ、これからの人生を考える 【ワーク】これからの30年を考える ・健康寿命(男性71歳、女性75歳)から5年を介護期間と想定 ・そのうえで、30年の間にどのような働き方になるか書き出す ・それをもとに、キャリアプラン、ライフイベントを記入する 【参考】ライフマネーシート(育児にかかるお金、老後にかかるお金)	個人ワーク
	3. 介護戦略を練る (1) マネー: 月7.7万円の支出が5年続く 【ワーク①】介護にいくらかかるのか計算する 【ワーク②】マネー戦略を自由に考える (2) ライフ: 家族関係を見直す ① 誰が介護をするのか ② 家族の協力は得られるか ③ 兄弟とどう連携するか 【ワーク】ライフ戦略を自由に考える (3) ワーク: 短時間勤務に備え、見える化する ① 制度を知る(介護休業制度、介護休暇制度) ② 仕事の見える化・仕組み化 ③ コミュニケーションの見える化 【ワーク】1日6時間の短時間勤務で成果を出すにはどのような仕事の仕方をすればよいか考える	講義 個人ワーク グループワーク
	4. したたかに働き続ける (1) 仕事の切り出し ～戦える場所を見出す 【ワーク①】仕事を分解する 【ワーク②】仕事を切り出す (2) 上司の理解と支援を得る ① ファイティングポーズを忘れない ② カミングアウトシートを作成する	講義 個人ワーク グループワーク
	5. まとめ	個人ワーク

⑦50代向けキャリアデザイン研修 ～人生90年時代のマネー戦略を立てる(1日間)

◆ねらい:

本研修では、人生90年時代のマネー戦略を立てたうえで、これからのキャリア・生き抜き方を考えていただきます。研修のポイントは以下の3点です。

- ①人生90年時代のマネー戦略
～立場や役割が変わっても、働き続けることの大切さを知る
- ②50代社員に必要なスキルの理解
～基礎スキルを再獲得し、これまでの経験を活かして組織を支える
- ③輝かしい未来は自分でつくる
～ロスに備え、変わる勇気を持つ

◆プログラム案

時間	内容	手法
1日間	<p>1. 50代からのキャリアを考える (1)ワークとライフ、お金のバランスをとる (2)キャリアを意識する時代の到来 (3)自分の人生は「自分」で充実させる (4)人生90年時代、揺るがない戦略が鍵となる</p> <p>2. 自己を理解する (1)成し遂げてきたことを考える 【ワーク】今までに成し遂げてきたことや誇りに思うことを書き出す (2)自分に求められる役割をあらためて考える 【ワーク】「組織」また「家族」から求められることを年代ごとに考える</p> <p>3. 50代、60代を理解する ～ワーク・ライフ・マネー (1)50代のワーク・ライフ・マネー 【ワーク】50代に求められるスキルを考える (2)60代以降のワーク・ライフ・マネー ～第2の人生の始まり</p> <p>4. 人生90年時代のマネー戦略 (1)今から必要なお金を計算する ～現実を直視する 【ワーク】今後必要になるお金を洗い出す 視点:子ども、老後、家族の介護、葬儀、離婚、住宅 等 (2)受け取るお金を計算する ～退職金・年金だけでは不足する 【ワーク】受け取るお金を洗い出す 視点①:退職金、年金、相続 等 視点②:生活費と年金のバランス (3)稼ぐお金を計算する ～働き続けることの大切さ 【ワーク】定年までに稼ぐお金、再雇用後稼ぐお金を計算する (4)まとめ 【ワーク】現状を把握し、マネー戦略を考える</p> <p>5. これからを考える (1)ロスに備える (2)変わる勇気を持ち、一步踏み出す ①老け込むのはまだ早い ②労働人口の減少は、人生を面白くする新たなチャンス ③積み上げてきたものを思う存分活かす (3)輝かしい未来は自分でつくる 【ワーク】明日から取り組むこと・準備することを書き出す</p>	<p>講義</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p>

⑧50代向けキャリアデザイン研修

～ナレッジマネジメント編（1日間）

◆ねらい:

シニア層向けのキャリア研修です。これまでの自分のキャリアを振り返り、この先のキャリアを実りあるものにするための働き方について考えます。

さらに、次世代への知識・スキル・ノウハウを伝えていくための技術を習得いただきます。

◆プログラム案

時間	内容	手法
午前	<p>1. キャリアとは (1)あなたにとって「キャリアをつむ」とはということだと思いますか？ (2)キャリアの定義 (3)戦略的にキャリアを考える (4)人生の転機を考える</p> <p>2. 自己を理解する ～ 自己理解の方法 (1)自分の特徴・傾向を把握する 【ワーク】自分の性格・能力をできるだけ多く記入する (2)自分の今までの仕事を考える 【ワーク】自分のキャリアをグループ内で発表する (3)人間関係を考える 【ワーク】自分の人間関係で気付いたことを書き出す (4)自分の環境を分析する 【ワーク】今後のキャリアを考える上での考慮点や不安な点を考える (5)節目を知り、節目で考える 【ワーク】自分のサイクルの段階を認識する (6)自分の認識を整理する 【ワーク】自分の強み、弱み、環境、段階などを整理する</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p>
午後	<p>3. キャリア観を知る (1)人は生涯発達する（生涯発達心理学） (2)30代前後 (3)30代中頃～後半 (4)40代、50代 (5)60代～ (6)まとめ～各年齢階層とキャリア開発の視点</p> <p>4. 私たちの役割とは ～ ノウハウを継承する (1)知識・技能伝承の必要性 【ワーク】知識や技能が共有されていないために起こる問題を挙げる (2)知識・技能伝承への関心が高まる背景 (3)既存の「知」の伝承と、新たな「知」の創出 (4)知識・技能伝承を進める手順 (5)知識・技能伝承を進める上での注意点 (6)知識・技能伝承チェック 【ワーク】知識・技能伝承の関する自部署の対策をチェックする (7)成果を上げるための知識・技能 (8)目的に応じて伝承の仕方は変わる</p> <p>5. 自分がこれからできること (1)伝承したい知識・技能を洗い出す 【ワーク】伝承したい知識・技能を色々な視点で洗い出す (2)優先順位付け (3)知識・技術・ノウハウを伝える 【ワーク】伝承したい知識・技能を色々な視点で洗い出しマトリックスに整理する。また、代表的な案件につき、その伝承方法を考える</p> <p>6. 本日のまとめ 【ワーク】「3カ月後に達成すべき目標」を定めそのアクションプランを作成する</p>	<p>講義</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>個人ワーク グループワーク</p>

⑨再雇用者向け研修～基礎スキルの再獲得編(3時間)

◆ねらい:

再雇用者として、これまでの職位職責との変化を十分認識するとともに、充実した職業生活を送るための自らの意識改革を図るとともに、職場での良好なコミュニケーション技術を養います。
基本的な知識のインプットではなく、ケーススタディで実践的に考えることを重視しています。

◆プログラム案

時間	内容	手法
3時間	<p>1. 意見交換 (1)自己紹介 (2)再雇用制度とは (3)再雇用者としてのモチベーションの維持と向上</p> <p>2. 再雇用者に求められる役割 (1)職場からの期待 (2)再雇用者の生の声 (3)役職や立場は忘れ、一人の新人として働く (4)職場に溶け込むためにはどうしたらよいか</p> <p>【参考】コミュニケーション ～きく・話す (1)声・話し方 (2)改めて考える言葉使い (3)きく (4)話す (5)断り・依頼の仕方</p> <p>3. ケーススタディー 【ケース1】経験のない部署に配属され、苦手なパソコンの仕事を依頼されたときにどのように仕事を進めますか。 【ケース2】経験のある職場に配属され、手続きをいらいされたが若手の書類の記入ミスが多いときにどのように仕事を進めますか。 【ケース3】道路の清掃や修繕業務を行っているが、お客さまからの相談や連絡が非常に増え、すべてに対応できないときにどのように仕事をすすめますか。</p> <p>4. まとめ</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>個人ワーク グループワーク</p> <p>個人ワーク</p>

⑩再雇用者向け研修 ～後進育成とナレッジマネジメント編（4時間）

◆ねらい:

本格的な高齢社会が到来し、シニア世代の活躍が課題となっております。本研修では、再雇用者を対象とし、自分の役割を再確認していただきます。

そのうえで、力を発揮していくために必要な知識やノウハウの効果的な伝承方法を習得していただきます。

◆プログラム案

時間	内容	手法
4時間	<p>1. 意見交換</p> <p>(1)自己紹介 【ワーク】簡単な経歴、仕事の豊富、私生活の抱負を語る</p> <p>(2)再雇用者となってから感じていること 【ワーク】仕事に関する不安や困っていることを共有する</p> <p>(3)再雇用者の役割を多面的に考える 【ワーク】再雇用者に期待されること等を考える</p> <p>2. 再雇用者として重要なこと</p> <p>(1)再雇用者の生の声</p> <p>(2)役職や立場は忘れ、一人の新人として働く ・どのような経歴でも、それは一旦リセットされるものと心得る</p> <p>(3)先達としての役割 ・先達として大変重要な存在であり、誇りを持って仕事に取り組むべき 【ワーク】よき相談相手になるために必要なことは？</p> <p>3. 知識・ノウハウを伝承する</p> <p>(1)知識・ノウハウの伝承とは ～ ナレッジマネジメントの基礎</p> <p>(2)仕事上の知識・ノウハウを伝承するためにどうしたらよいか？ ・ステップ1: 必要性の確認 ・ステップ2: 対象の洗い出し ・ステップ3: 伝達・継承対象のアウトプット方法を検討 ・ステップ4: 実践</p> <p>4. まとめ 研修を踏まえ、明日から実行することを考える</p>	<p>講義 個人ワーク ペアワーク</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義 個人ワーク</p> <p>個人ワーク</p>

⑪管理職研修～部下のキャリア形成を支援する編（1日間）

◆ねらい:

管理職の方を対象に、部下のキャリア形成支援の手法を学んでいただく研修です。「キャリアデザインにおける上司の役割は何か」「具体的にはどう対応すればいいのか」というテーマを中心に構成されています。

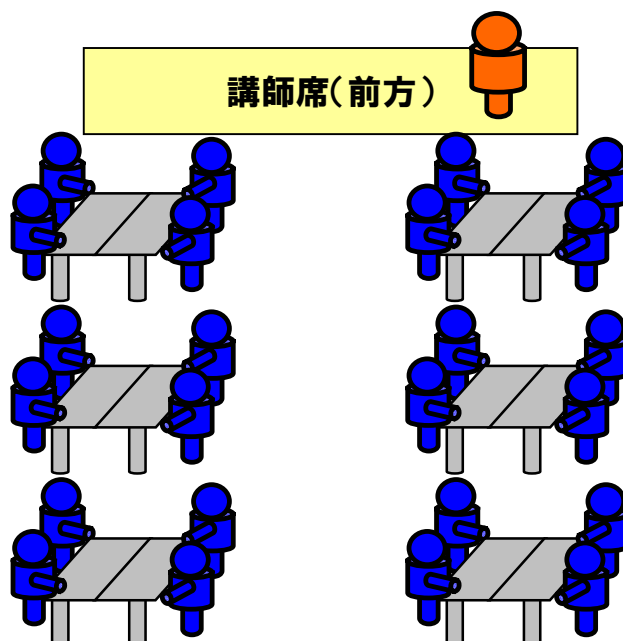
研修後半には、よくあるケースでロールプレイングを行い、実践的なキャリア形成支援のスキルを身につけていただけます。

◆プログラム案

時間	内容	手法
午前	<p>1. 多面的に考える管理職の仕事</p> <p>2. キャリアデザイン支援の必要性 (1) キャリアデザインの必要性 (2) キャリアに対する主体的な取り組み (3) キャリア形成</p> <p>3. キャリアデザインにおける上司の役割 (1) 管理職に求められる役割 (2) キャリア形成における支援</p> <p>4. キャリアデザインとは (1) 各世代の一般的なキャリア観について (2) 仕事の振り返りから考える自身の「強み」</p> <p>5. 部下が抱えるキャリアの課題とは～キャリアデザイン研修の際の事前課題を使用 ※キャリア形成研修と一緒にご依頼いただく場合に実施。より実態に即した研修にできませんので、キャリア形成研修とあわせての実施をご検討ください。</p>	<p>個人ワーク グループワーク 講義</p> <p>講義</p> <p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義</p>
午後	<p>6. 部下との接し方 (1) 指示の仕方 (2) 質問への答え方 (3) 助言・援助の仕方 (4) 報告のさせ方、受け方 【ワーク】上司・先輩に報告しなければならないと思いつつ気後れしてしまうことにはどのようなことがあるか考える (5) 効果的なほめ方 【ワーク】部下のほめるところを洗い出す (6) 「叱る・指導する」ということの意味 【ワーク】注意しなければと思いつつためらってしまうことを挙げ、どのように伝えるといいかをグループメンバーを話し合う (7) 不平不満の受け止め方 (8) 上司との連携</p> <p>7. キャリアデザイン支援のスキル (1) キャリアデザイン支援に必要なスキル (2) 支援が求められるシチュエーション</p> <p>8. ケーススタディ (1) 【キャリア形成支援ケーススタディ例】 ■仕事と育児の両立に不安を抱える10年目職員Aさんへの事例 ■リーダーとしての職務を担うことに興味がない職員Bさんへの事例 (2) 【事例考査】 ～どんな事例があるか考え、共有し、対応を皆で考える</p> <p>9. まとめ</p>	<p>講義 個人ワーク グループワーク</p> <p>講義</p> <p>個人ワーク グループワーク</p> <p>個人ワーク</p>

■ 研修スタイル

ディスカッションが容易になるよう、4～6人が1グループの島型で実施します。



■ 準備が必要な機器、消耗品など

- ・ピンマイク(なければハンドマイク)
- ・ホワイトボード2枚(なければ1枚)
- ・ボード用マーカー2色以上
- ・名札、もしくは受講者名がわかるもの
- ・テキスト／配布資料(人数分の印刷をお願いいたします。)

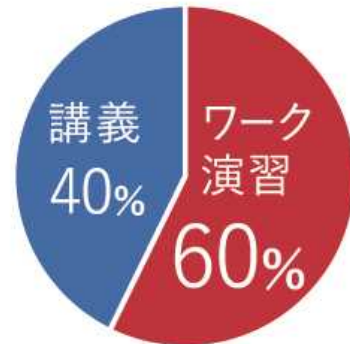
※テキストを使用して研修を行うため、パソコン、プロジェクターは使用いたしません。

翌日から実践できる内容を！

インソースは、「研修で学んだことを、翌日から職場で実践できる」を目指しています。

そのためにも、講師からの一方的な講義ではなく、グループワークやケーススタディで受講者の皆さま自身に考えていただき、気づきを共有していただき、またロールプレイで模擬体験していただくことを優先した構成となっています。

研修の構成比も「講義は4割以下、演習・ワークは6割以上」を徹底しています。



研修(講師派遣)実施までの流れ

1 研修内容の確定

日時・場所・人数・背景・研修プログラムなど

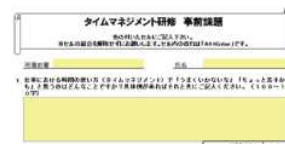
まずはお気軽にお問合せください。ご希望の時期やプログラムなどをもとに、ご提案させていただきます。



2 事前課題(アンケート)実施

受講者の悩み相談シート

より高い満足を得ていただくため、受講者の皆さまに研修の事前課題(アンケート)を実施いたします。



3 事前課題(アンケート)回収・分析

受講者さまの状況把握をはじめ、講師の準備、ケース作成などに活用します。



4 テキスト作成・講師確定

事前課題(アンケート)を踏まえ、テキストを完成させます。また、内容に適した講師のスケジュールを確定し、インソース内での打ち合わせを開始します。



5 印刷テキストのご送付

当日、必要なテキストをお送りいたします。テキストのみの販売も行っています。社内講師の皆さまにご好評です！



6 研修実施

研修後、事後アンケート実施

講師は原則、テキストとホワイトボードを用いて研修を進めてまいります。研修の最後に、受講者の皆さまに、満足度・理解度を図るアンケートにご協力いただきます。



7 事後アンケート集計と講師報告書のご送付

事後アンケートを回収・集計し、講師報告書とともにまとめます。あわせて次の研修のご提案もさせていただきます。



8 研修後「呼びさまシステム」による研修実施後フォロー

研修で学んだこと、効果を定着化させるサービスもございます。

