

若手社員のキャリア開発促進へ

オリジナル設計 管理職対象にセミナー開催

オリジナル設計は7月21日、主に課長クラスの社員を対象にした研修となる「OECキャリアアデ



菅社長

ザインセミナー for middle man agement」を都内で開催し、本社および全国の事業所から39人が参加した。昨年夏に開催した「OEC Boost Seminar」に続く第2弾の研修で、キャリア開発の意義を理解し、部下である若手社員が主体的にキャリア開発

ができるよう導くための面談スキルを身に着けることが目的。同社がキャリア開発に関するセミナーを開催するのは初めてとなる。

外部講師を招き、▽キャリア開発の意義と必要なスキルを学んだ後、ロールプレイとして2人1組になりキャリア開発に関する模擬面談を実施した。

後、ロールプレイとして2人1組になりキャリア開発に関する模擬面談を実施した。

員数が減少する中、民間企業への期待は高まっており、人材の確保と育成、企業の組織力強化は不可欠であり、若手社員が今

になることや、持つて働くことができる企業アを描き、やりがいを



セミナー参加者たち

自らもセミナーに参加した菅伸彦・社長は「人口減少社会に入り、上下の水道事業体においても職員数が減少する中、民間企業への期待は高まっている。それに応えるためには人材の確保と育成、企業の組織力強化は不可欠であり、若手社員が今

になることや、持つて働くことができる企業アを描き、やりがいを

面談スキルの強化へ

OEC 中堅社員向け研修会



菅社長(前列中央)

OECは7月21日、昨年の夏に開催した「OEC Boost Seminar」に続く第2弾として、部下の主体的なキャリア開発促進のための面談スキル獲得を目的とした中堅社員向け研修会「OECキャリアデザインセミナー for middle management」を都内で開催した。

研修会には外部講師を招聘。キャリア開発の体験的理 解と面談スキル獲得に向けた講義・演習を中心に行なった。最後に面

オリジナル設計(OE

C)は7月21日、昨年の夏に開催した「OEC Boost Seminar」に続く第2弾として、部下の主体的なキャ

リア開発促進のための面談スキル獲得を目的とした中堅社員向け研修会「OECキャリアデザインセミナー for middle management」を都内で開催した後、フィードバックを行った。

菅伸彦社長の話 上下水道事業は普及促進のステージを終えて、更新・修繕・再構築が主体になつた。ある程度の前例踏み



上司と部下になりきる

模擬面談をした後、フィードバックを行つた。

菅伸彦社長の話 上下水道事業は普及促進のステージを終えて、更新・修繕・再構築が主体になつた。ある程度の前例踏みが可能だつた新設とは異なり、既存のものを活用するための複雑な検討が案件ごとに必要になつていて。背中を見せるような教育が難しい日々の業務の中で、どのように部下との関係を構築したらやりがいを感じられる環境を提供できるか、自身のキャリアを振り返ると同時にこの機会に学んでもらいたい。また、年の差が開いた部下との間には価値観の違いも生じてくる。心理的に不安になるとことなく意見できる環境を作ることによつて、若手の主体的な取組みにつなげていきたい。

主体的なキャリア開発の促進へ研修

オリジナル設計 中堅社員研修会

オリジナル設計（OEC）は7月21日、昨年の夏に開催した「OEC

「ar」に続く第2弾として、部下の主体的なキャリア開発促進のための面談スキル獲得を目的とした中堅社員向け研修会「OECキャリアデザインセミナー for middle manager」を都内で開



OEC キャリアデザインセミナー
for middle management

催した。

研修会には外部講師を

上司役・部下役になつて模擬面談をした後、フィードバックを行つた。

菅伸彦社長の話

上

上司役・部下役になつて模擬面談をした後、ファイードバックを行つた。

菅伸彦社長の話 上下水道事業は普及促進のステージを終えて、更新・修繕・再構築が主体になつた。ある程度の前例踏襲が可能だつた新設とは異なり、既存のものを活用するための複雑な検討が案件ごとに必要になつてゐる。背中を見せるような教育が難しい日々の業務の中で、どのように部下との関係を構築したらやりがいを感じられる環境を提供できるか、自身のキャリアを振り返るとともにこの機会に学んでもらいたい。

また、年の差が開いた

部下との間には価値観の違いも生じてくる。心理的に不安になることなく意見できる環境を作ることによって、若手の主体的な取組みにつなげてい