

キャリア支援へ 自己理解を促し

OEC中堅若手
社員向け研修会

オリジナル設計(OEC、菅伸彦社長)は11日、主に中堅・若手社員を対象に、主体的なキャリアデザインの促進等を目的とした研修会「OEC Boost Seminar Vol. V Design Your Career」を都内で開催した(写真)。社員31人が全国から参加した。

研修会では外部講師を招聘。グループワークやディスカッション等を通

して社員らは、キャリアデザインの意義と必要性への理解と自身の労働価値観への自己理解を深め、キャリア実現に向けたアクションプランの設定等に取り組んだ。

社員らは、キャリア形成上の「WILL(したいこと)」「CAN(できること)」「MUST(すべきこと)」が重なる部分であり、自身の労働価値観における軸であるキャリア・アンカーを分析。モチベーションの源泉である「WILL」をキーワードにキャリアをイメージした。

菅社長は「会社が期待していることと自分がやりたいことが重なるところを見出してもらうことがねらい」と研修会の意義を強調。その上で「自分にはどのようなことができるのかという視点も加えられたら目標が見えてくる。自身の価値観に沿った目標をある程度絞り込めるマインドを身に着けてもらうところにつながるれば」と研修会の成果に期待した。



若手技術コンサルタント対象に研修会

オリジナル設計 キャリアデザインの促進へ

オリジナル設計は9月11日、都内で中堅・若手層の社員を対象にした研修会「OEC Boost Seminar Vol.V」を開いた。全員の事務所、営業所から31人が参加。将来の水コ

研修会の対象は、入社2年目～30代前半までの技術系社員とした。上下水道を基軸としたコンサルティングを手がける同社では、全社員の4分の

3を技術コンサルタントが占めている。7月には、社内の管理・監督者を対象にした同様のセミナーを実施。10月に行う社員面談は、自己申告書とあわせて提出する「キャリアデザインシート」を基に行うこととしており、セミナーを通じて自己理解を深めること

で、キャリアシートの内容が充実し、面談においても上司と部下の間での意思疎通や相互理解が進むことが期待される。研修会は、外部講師を招き、テキストを用いた講義とグループワークやディスカッションなどの体験学習を交えながら進められた。

前半は、「キャリアデザインの意味と必要性についての理解を深めるとともに、主体的なキャリアデザインを阻む「アンコンシャス・バイアス」とその対処法について学んだ。アンコンシャス・バイアスとは、心理学の概念である「認知バイアス」の一つで、無意識の偏見や思い込みから偏った物の見方をしてしまう傾向をいう。無意識であるため自覚することが難しく、「気づき」を得るためには、社員同士の対話やロールプレイを取り入れた体験学習が最も効果的だとされている。

後半は、「キャリアアソシエイト診断」や「ライフロール分析」をもとに、グループで労働に対する自身の価値観や職場との結びつきを検討し、エンゲージメントを高めるためのキャリアデザインについて学んだ。講師からは、キャリアを考える際の「WILL（したいこと）」「CAN（できること）」「MUST（すべきこと）」の3つの視点について説明があった。3つの輪が重なり合うところに労働に対する満足感が生まれ、重なりが大きいほど満足感が高くなるとされる。このうち、自律的なキャリア形成のためのエネルギーとなり、人が生きる目的に直結するWILLを明確にすることが最も重要だが、WILLは最も見えにくく、また、これまでの体験を通じて獲得されるものであることから、WILLの判断材料を増やすため、若いうちに見えるだけ多くの体験をした方が良く、と説いた。



菅伸彦社長（前列中央）と参加者による記念撮影



グループで意見交換

め、キャリアデザインについて学んだ。

講師からは、キャリアを考える際の「WILL（したいこと）」「CAN（できること）」「MUST（すべきこと）」の3つの視点について説明があった。3つの輪が重なり合うところに労働に対する満足感が生まれ、重なりが大きいほど満足感が高くなるとされる。このうち、自律的なキャリア形成のためのエネルギーとなり、人が生きる目的に直結するWILLを明確にすることが最も重要だが、WILLは最も見えにくく、また、これまでの体験を通じて獲得されるものであることから、WILLの判断材料を増やすため、若いうちにできるだけ多くの体験をした方が良く、と説いた。