



# キャリアコンフェス

-人生100年時代のキャリア形成力-

ONLINE  
2020秋

## イベントレポート

2020.11.14(土)14:00~16:30 オンライン開催

第1部:ミドルシニアのキャリア開発

ー人事・キャリアコンサルタントに求められる役割とは？

第2部:人材開発からキャリア開発へ

「キャリア開発支援室」が描く未来

主催:キャリアコンサロン、HRラボ株式会社

# はじめに



2020年11月14日に「キャリアコンフェスONLINE」を無事に開催することができました。  
ご参加をいただきました皆様、開催に向けご協力をいただきました皆様、本当にありがとうございました。

「キャリアコンサロン」は、キャリアコンサルタントの技量の向上と活躍の場の創出、キャリアコンサルティングの普及を目指して2018年末に立ち上げたキャリアコンサルタントとキャリア支援従事者のためのオンラインコミュニティです。  
立ち上げから2年近くが経ち、2020年11月時点で200名近くの仲間が集まるサロンへと成長いたしました。  
現在も「つながる、深める、仕事へ広げる」をスローガンに、日本全国にある支部で、毎月最新のキャリアの知識や、社会動向などの知見を共有する勉強会や交流会などを開催しております。

「キャリアコンフェス」は、そんな私たちがコンテンツはもちろん、参加者規模そして演出についても力を入れているイベントです。  
今回は、「これからの時代に必要なキャリア形成力」とし、とりわけ昨今企業様からもご相談のお声を多く頂く「ミドルシニアの活性化」と「キャリア相談室の可能性」にスポットを当て、9月よりキャリアコンサロン/HRラボの顧問としても参画いただいている法政大学田中研之輔先生にご協力をいただき、田中先生とのコラボイベントとして開催する運びとなりました。

ご参加いただいた皆さまからは、ミドルシニアのキャリア支援の現状について学びが深まるだけでなく、田中先生の熱のこもった講義に勇気づけられたという声も頂き、非常にご満足いただけるイベントになったと感じております。

しかしながら、私たちの目指すゴールはもっと先にあります。政府の呼び掛けにより、雇用環境はもちろん、生活様式や個人の価値観にも、大きな変化が起きている現在の社会において、キャリアコンサルタントが求められる領域もさらに広がっていくものと考えています。

今後もキャリアに関わる様々な立場の方との『つながり』を増やし、互いに学びを深め、キャリアコンサルティングの価値を多くの人々に届けられるよう、活動を続けていく所存です。

引き続き、私たちの活動にご理解とご支援を賜りますようよろしくお願いいたします。

## キャリアコンフェスONLINE ～人生100年時代のキャリア形成力～

### 第1部：ミドルシニアのキャリア開発

#### ー人事・キャリアコンサルタントに求められる役割とは？ー

【講演】法政大学キャリアデザイン学部 田中研之輔先生

- ミドルシニア社員が置かれている状況
- キャリア自律と自己客観化へのヒント
- キャリア面談の必要性和具体的なステップ
- ミドルシニア社員を活性化させるための秘訣

### 第2部：人材開発からキャリア開発へ→「キャリア開発支援室」が描く未来

田中研之輔先生、HRラボ株式会社 代表取締役 塚田亜弓氏、モデレーター 杉島誠氏

- 企業における「キャリア開発支援室」の価値と役割
- 導入企業の声
- 企業をサポートするキャリア従事者の役割

## ミドルシニアのキャリア開発 ー人事・キャリアコンサルタントに求められる役割とは？ー

- ミドルシニア社員が置かれている状況
- キャリア自律と自己客観化へのヒント
- キャリア面談の必要性と具体的ステップ
- ミドルシニア社員を活性化させるための秘訣

### 【講師プロフィール】田中研之輔先生

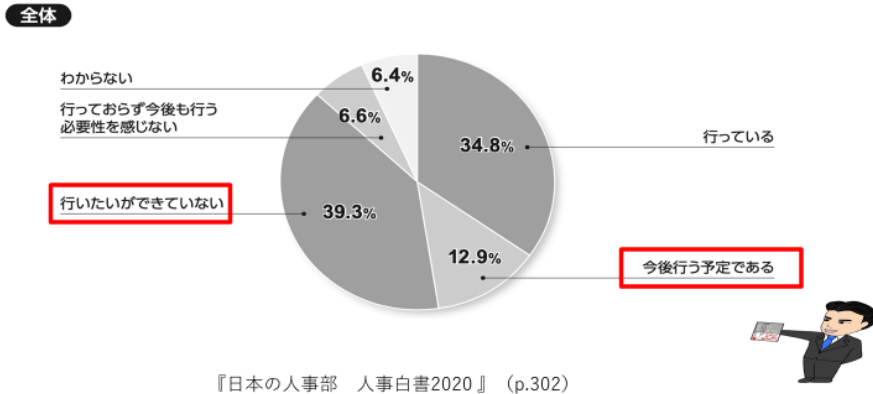


法政大学キャリアデザイン学部 教授

日本学術振興会特別研究員を経てメルボルン大学大学院やカリフォルニア大学バークレー校社会学研究科で客員研究員を歴任。2008年4月より現職。専門はキャリア開発論。中でも「新規事業立案」、「プログラム開発」、「キャリア開発研修」、「採用」、「組織経営」を得意とする。刊行した書籍は25冊、企業顧問は23社を数える。2020年9月にHRラボおよびキャリアコンサロンの顧問に就任。

## ◆キャリア開発の課題

### キャリア開発支援の実施状況（全体）



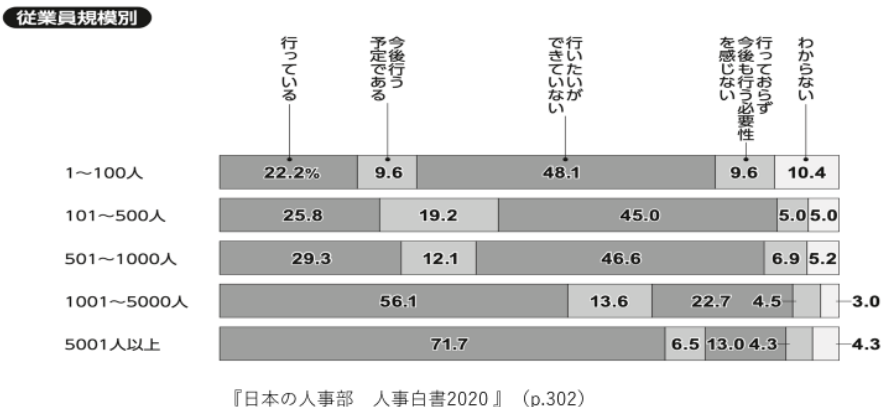
キャリア開発支援の実施状況では

「行いたいできていない」が**39.3%**  
「今後行う予定である」が**12.9%** となっている。

実施したいとは思っていても手が回っていない層が約半数。

中でも1,000人以下の中小、中堅企業では「行いたいできていない」層がいずれも半数近くに上っている。

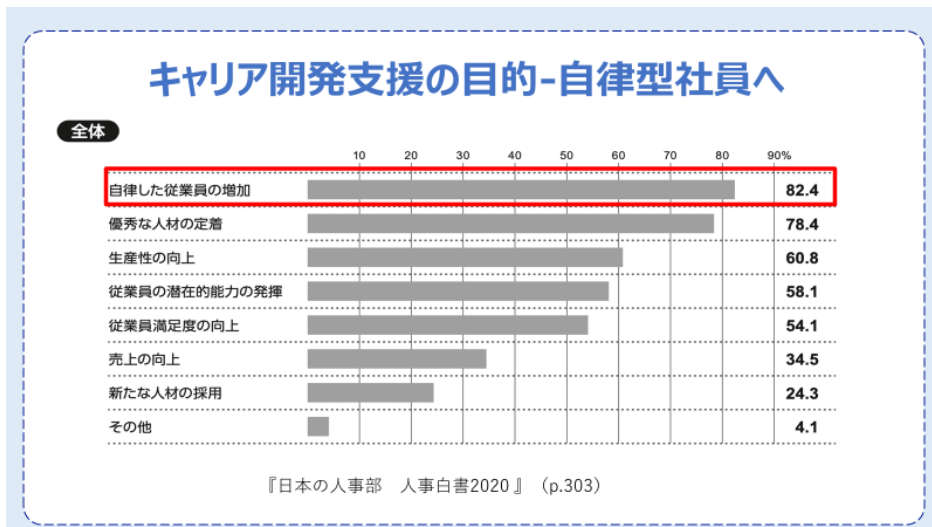
### キャリア開発支援の実施状況（規模別）



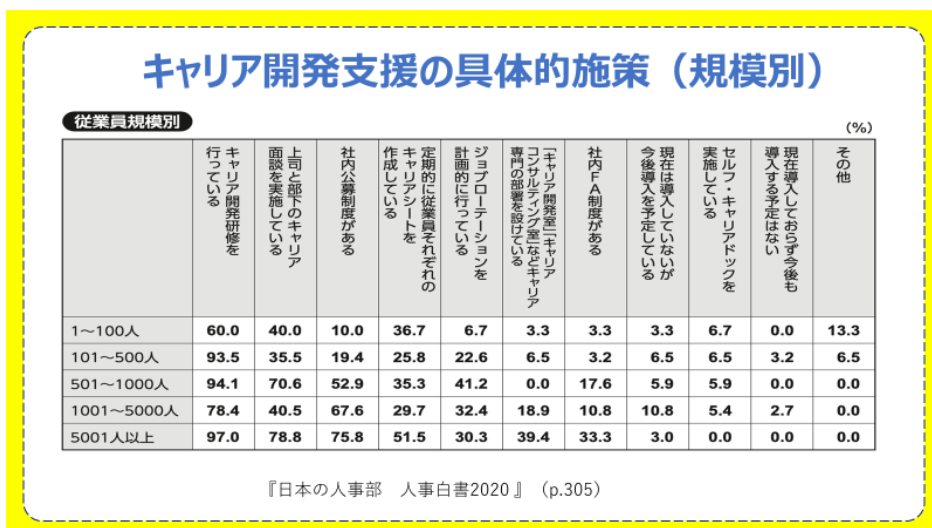
意欲があり、予算も潤沢に持つ大企業では導入が進む  
キャリア開発支援でも、中小企業では予算・人的要因によりやりたくてもできていない実情がある。

# 第1部レポート:ミドルシニアの置かれている状況

## ◆キャリア開発支援の目的とは？



キャリア開発支援導入している企業の目的は、「自律した従業員の増加」が80%強。働き方も大きく変わってくる昨今、『自律』として何を求めるかを企業と共に考える必要がある。



## キャリア開発支援を行う企業の施策は？

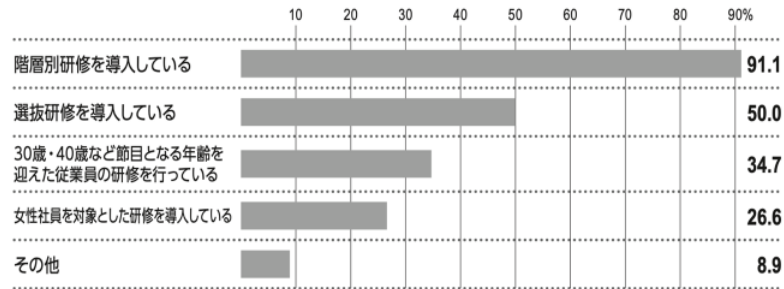
多くの企業で「キャリア開発研修」「キャリア面談」が導入されている。しかし、内容をみると若手に対策が偏っているなど、企業による取り組み差は大きい。また、推進にあたっては「キャリア開発支援室」など専門組織の検討が、今後の課題となる。  
※中小企業では3~6%でしか導入されていないのが実情

# 第1部レポート:ミドルシニアの置かれている状況

## ◆キャリア開発支援の企業の取り組み実態は？

### キャリア開発研修の状況

全体



『日本の人事部 人事白書2020』 (p.307)

多くの企業での階層別研修が「キャリア開発支援」の一環として取り組まれているが、新入社員、若手・中堅社員までに集中しており、40代以降にはほぼ育成の機会がなくなっている企業も多い。

※40代以上のミドルシニア（非管理職）層には、30～40%程度にしか行われていない実情もある。

ミドルシニア層にも変わらず、外部環境の変化や自社事業の変化に伴う育成機会が必要にも関わらず、「自律」の名を借りた「放置状態」となっている企業も多い。

### キャリア開発研修の状況（規模別）

従業員規模別

| 従業員規模      | 階層別研修を導入している (%) | 選抜研修を導入している (%) | 30歳・40歳など節目となる年齢を迎えた従業員の研修を行っている (%) | 女性社員を対象とした研修を導入している (%) | その他 (%) |
|------------|------------------|-----------------|--------------------------------------|-------------------------|---------|
| 1～100人     | 88.9             | 27.8            | 11.1                                 | 0.0                     | 22.2    |
| 101～500人   | 79.3             | 41.4            | 10.3                                 | 10.3                    | 17.2    |
| 501～1000人  | 100.0            | 56.3            | 18.8                                 | 25.0                    | 0.0     |
| 1001～5000人 | 100.0            | 48.3            | 48.3                                 | 31.0                    | 6.9     |
| 5001人以上    | 90.6             | 68.8            | 65.6                                 | 53.1                    | 0.0     |

『日本の人事部 人事白書2020』 (p.307)

ミドルシニア社員のモチベーションが低下するのは、個人の問題ではなくこの「放置」が要因となる構造的な問題に依拠するところも大きい。

## ◆キャリア開発の6つの課題

企業における「キャリア開発」に対する理解は十分とは言えない。

即効性のあるもの／効果が見えやすいものではないため、実行策は従来型の研修や面談にとどまっている実情がある。

しかし、従業員一人ひとりの「キャリア」への不安や、キャリアの描き方はより複雑になってきており、離職防止や人材育成には避けては通れない問題となっている。

### キャリア開発の6つの課題

(出典:日本の人事部 人事白書2020 p.311 田中により一部表記変更)

経営者の理解・関心が低い

人員・スキルの不足

社内の理解・関心が低い

時間・コストの問題

組織風土の問題

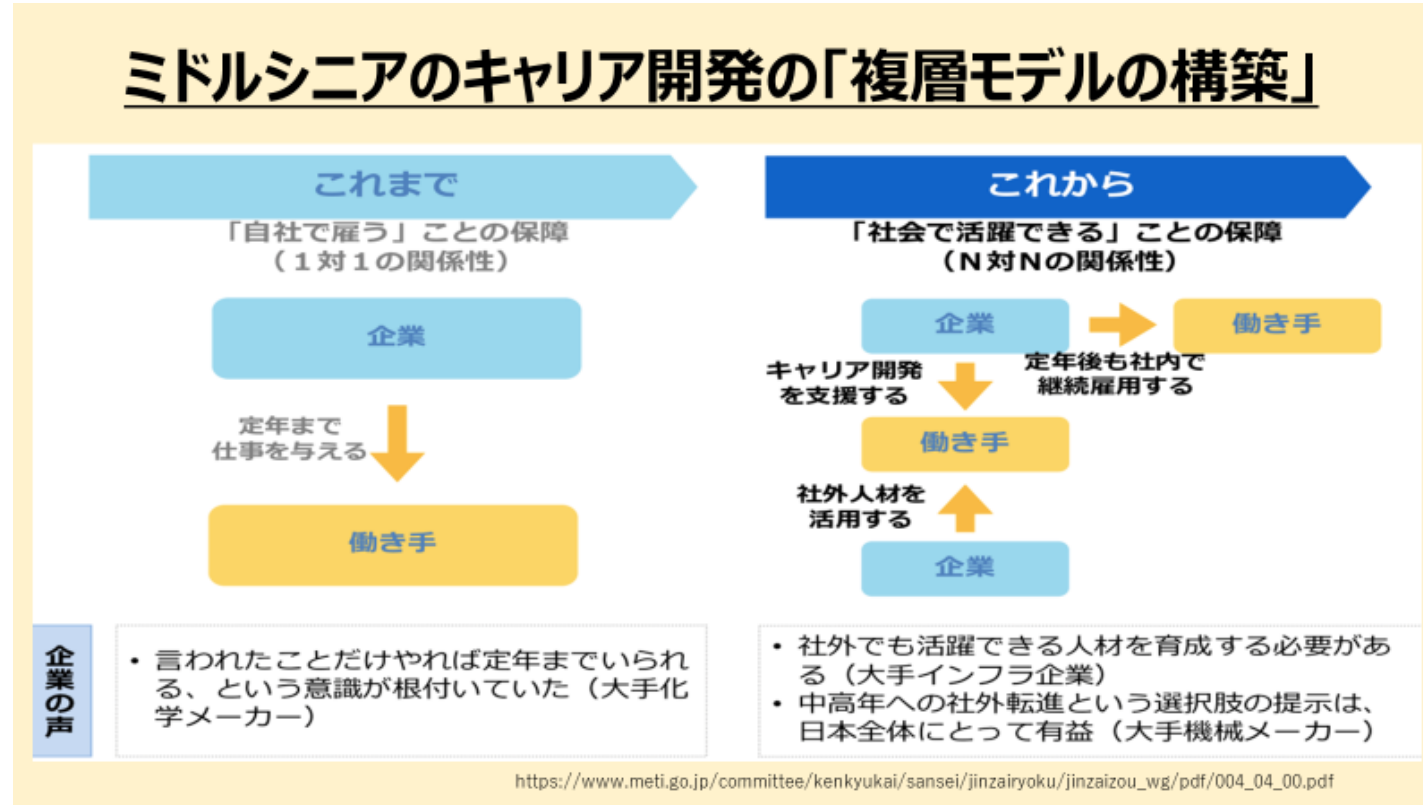
その他（支援後の離職等）



## ◆必要とされる「複層モデルの構築」

今後の企業にとって必要なことは、従業員年齢の上昇に伴う「ミドルシニアのキャリア開発」である。そのためには「**複層モデルの構築**」が必要となる。

社内での活躍を支援する施策はもちろん、社外での活躍機会など長く「自律的意識」を持って、仕事に向き合っていく環境を整えていく必要がある。



## ◆キャリア開発の裏に潜む経営者とのギャップとは？

### 効果の面

キャリア開発研修の効果は、

- ①自律した従業員の増加
  - ②従業員満足度の向上
  - ③優秀な人材の定着
  - ④従業員の潜在能力の発揮
- の4点。

経営者が求める「生産性」や「業績の向上」には、多くの従業員に即効性があるものではなく、効果を実感するまでには時間がかかる。

導入に向けて経営者に効果を説明する時には、この点を丁寧に伝え、未来への投資であることを伝える必要がある。

### キャリア開発支援への理解への面

キャリア開発支援を不要だと判断する理由として、

- ・「キャリアは従業員自身が考えるものであること」という意識
- ・「キャリア開発を実施すると退職につながる可能性がある」という声も聞こえるが、これらはむしろ逆効果である。

従業員のキャリア開発を支援することは企業の責務であり、適切なキャリア支援策は従業員の企業へのエンゲージメントを高めることにつながる。支援を講じない方が、企業にとって退職リスクは高まることが多い。

#### キャリア開発が不要だと判断する理由



## ◆キャリア面談で効果的な内容

### キャリア面談の必要性とその内容 1on1のテーマ

| 1on1テーマ (複数回答可) | 1on1成果高群(A) | 1on1成果低群(B) | 差(A-B) |
|-----------------|-------------|-------------|--------|
| 将来のキャリア         | 69.8%       | 47.9%       | 21.9   |
| メンバーの能力開発・育成    | 65.6%       | 50.0%       | 15.6   |
| メンバーの心身の健康状態    | 63.5%       | 50.0%       | 13.5   |
| 目標設定や評価         | 80.2%       | 70.8%       | 9.4    |
| 会社・部門の戦略・方針     | 38.5%       | 33.3%       | 5.2    |
| プライベート          | 41.7%       | 39.6%       | 2.1    |
| 業務上の課題や進捗状況     | 85.4%       | 89.6%       | -4.2   |

『日本の人事部 人事白書2020』(田中聡 p.341)



ミドルシニアのキャリア面談で最も響く内容は

### ① 将来のキャリア ② メンバーの能力開発・育成

の2点。この点を上司が、やり取りの中で引き出せるかの技量を問われる。一般的な評価面談よりも、キャリア面談は経験が少ないだけに上長でも難度が高い面談である。



### 編集者メモ

### キャリア開発研修では何をすればいいか

#### キャリア開発のブレーキとアクセルの分析

|                       | 組織 | 個人 |
|-----------------------|----|----|
| キャリア開発ブレーキ<br>「何が問題？」 |    |    |
| キャリア開発アクセル<br>「どう解決？」 |    |    |

#### 「学び直し」メソッド: ピジトレ5原則

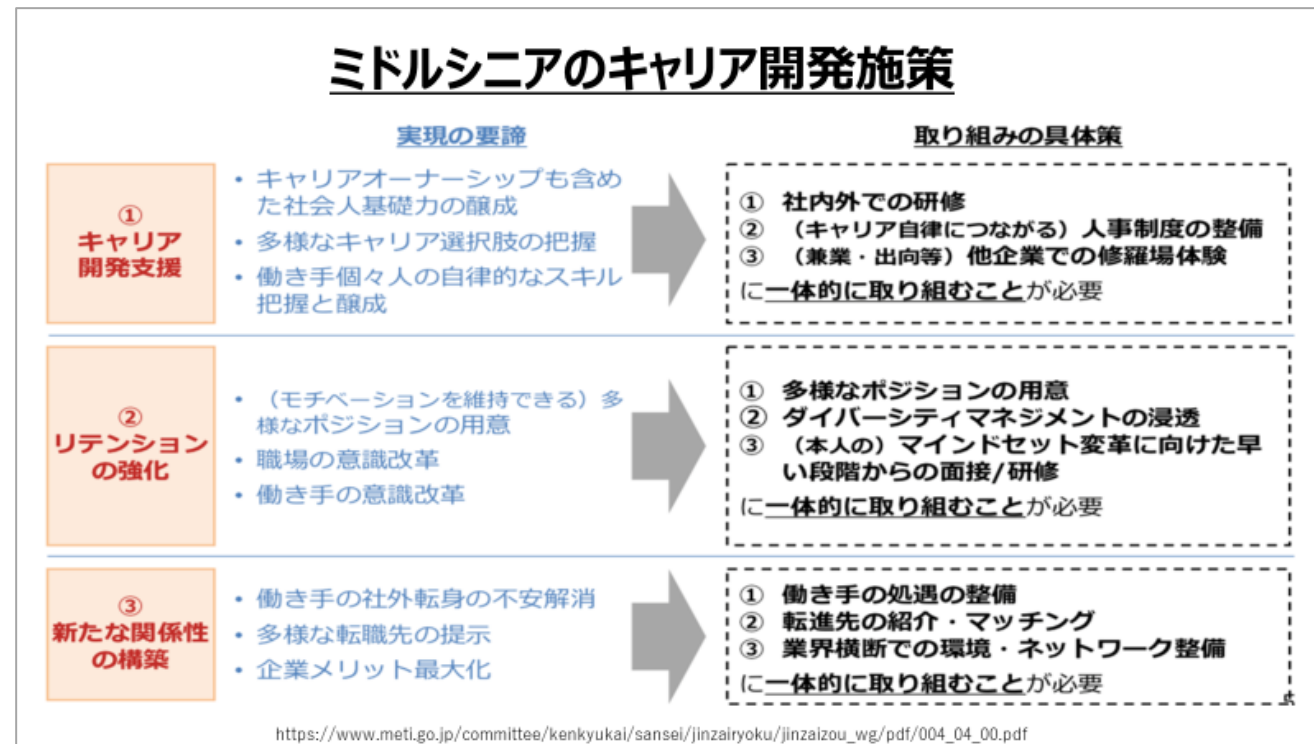
- 現状把握の原則 **現状を把握する**
- 目標設定の原則 **目的を設定する**
- 適正負荷の原則 **適度の負荷を与える**
- 漸進負荷の原則 **徐々に強度を高める**
- 継続行動の原則 **日常的に継続する**

・キャリア開発研修をされる際は、面談やグループワークでキャリア開発上の「ブレーキ」と「アクセル」を書き込むワークを行うと効果的。

・またキャリア開発トレーニングのフローとして、  
①現状把握②目的設定③適度な負荷を与える  
④徐々に強度を高める⑤日常的に継続する  
の5段階の観点が必要。

## ◆これからのキャリア開発に求められるもの

これまでミドルシニアのキャリア開発は、早期退職や退職後のセカンドキャリアの構築といった「守り」に主眼が置かれていたが、新卒・若手と同じように、キャリアの展望や能力開発にフォーカスした「攻め」の施策が求められている。そのため、キャリア開発支援／リテンションの強化／新たな関係性の構築を総合的に設計する必要がある。また中小企業など社内でのリソースが足りず施策の展開が難しいケースに対応するため、社内外での連携も大切。社内ですることは何か、社内できずに社外ですることは何かを整理・共有し、同規模の企業や業界が一体となって施策を講じていくことが今後の動きとして大切となる。

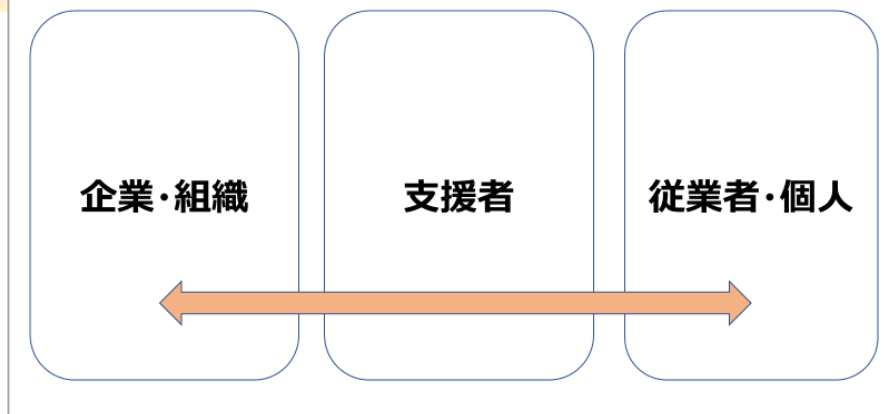


## ◆キャリア開発支援者として何をすべきか

キャリア開発支援者として、今、何をすべきか

- 1) キャリア自律型研修への刷新
- 2) キャリア開発支援実態の知見共有
- 3) キャリア開発支援の組織間連携

キャリア開発支援室の立ち上げにむけて



ミドルシニア含めた幅広い世代の自律を促し、活性化に結び付けるならば、従来のキャリア開発体系の見直しをすることは大切なポイント。

また、取り組む企業間の連携や、外部協力会社と協同しながら、従業員一人ひとりのキャリア開発施策を設計し、エンゲージメント向上に結び付けることが求められる。

その際に、企業ではキャリア支援の専門チームなどを設置することは有効策の1つ。今後広がっていく動きとなるはず。

## 人材開発からキャリア開発へ→「キャリア開発支援室」が描く未来

田中研之輔先生、HRラボ株式会社 代表取締役 塚田亜弓氏、モデレーター 杉島誠氏

- 企業における「キャリア開発支援室」の価値と役割
- 導入企業の声
- 企業をサポートするキャリア従事者の役割

**【出演者】** ※田中先生のプロフィールは第1部レポートに掲載



**パネラー：塚田 亜弓 HRラボ株式会社／キャリアコンサロン代表**

国家資格キャリアコンサルタント、米国CCE, Inc.認定GCDF-Japan キャリアカウンセラー。  
現職及び株式会社トライアンプにて、人事コンサルタント業務9年。  
創業後、企業内キャリアコンサルティングの制度導入・面談実績は約1,000社を超える。  
厚生労働省キャリアコンサルタント更新講習の認定講師としても登壇。



**モデレーター：杉島 誠 HRラボ株式会社／キャリアコンサロン運営事務局**

国家資格キャリアコンサルタント  
大学卒業後、株式会社ベネッセコーポレーションに入社。編集長や新規事業における人材採用・開発リーダー等を担当し、現在は人財部所属。  
また、2020年8月よりHRラボ株式会社取締役役に就任し、キャリア支援事業の普及・拡大に従事。  
複業家としても、キャリアコンサルタント資格を活かした「キャリア面談」や各種企業研修講師など様々な分野で活動の幅を広げている。

# 第2部レポート:HRラボで実施をしているサポート



## ◆HRラボの支援実績について

- ・HRラボでは、これまで全国1,000社以上の企業様にキャリアコンサルティングの導入サポートをしてまいりました。
- ・現在も多様な業種の皆さまより、社内面談の実施に関するご依頼はもちろん、制度設計等のご相談もいただいております。

## ◆キャリア開発支援に関わるサポート内容

- ・HRラボでは、お取引企業様のお声をもとに、サポート内容を拡大してきました。その中でも大切にしていることは導入時におけるガイダンスです。職場のスタイルに合わせたご提案を行うようにしています。
- ・またキャリア施策導入後のフォローアップまでトータルでお話をいただくケースも増えています。



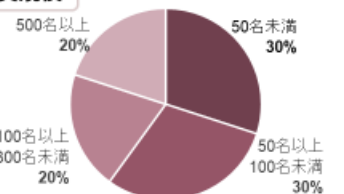
#キャリアコンフェス

### ご支援実績 (キャリアコンサルティング事業)

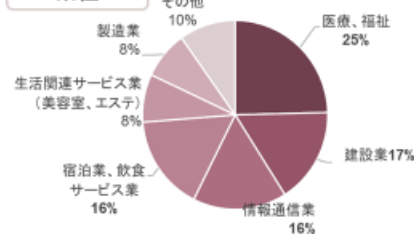
« 2020年11月1日現在 »

従業員規模  
**1都1道2府36県**  
約**1,000社**以上

従業員規模

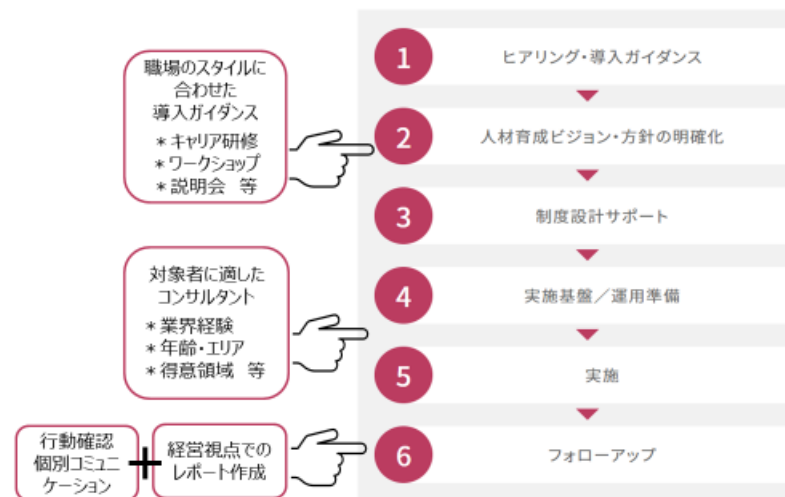


業種



#キャリアコンフェス

### 弊社でのサポート内容



## ◆コロナ禍による労働市場の変化

- ・人生100年時代になり、人の寿命が企業の寿命をはるかに上回るようになったことに加えて、コロナ禍により、キャリアを考える風潮が高まっている。
- ・会社選びの基準もコロナ前の出社を前提としたオフィス環境や社内での人間関係などから、週何日出社が必要か、職務の内容そのものにシフト。リモートワークにより、孤独に耐えるメンタルの体制も求められるようになった。



#キャリアコンフェス

### 今、キャリアを考える風潮

『人生100年時代』  
健康寿命の長寿化、人間の寿命 > 企業の寿命



『新型コロナウイルスによるキャリア観の変化』

会社選びの基準：年間何日出社する必要があるのか  
立地やオフィス環境よりも、職務そのもの  
リモートワーク普及により、孤独耐性によるメンタル二極化

仕事の切り分け方：メンバー型からジョブ型へ  
マネジメント：MBO型からOKR型へ  
副業・兼業の解禁、リモートワークにより常態化

個人からの  
キャリア相談  
件数が増加

## ◆HRラボに寄せられるお客様からの声

- 環境の変化／顧客の変化により、企業に一層多様化が求められる。
- 多くの企業で従業員数の比重を占める「ミドルシニア」の活性化は日々要望として増してい状況。
- キャリア開発支援は、従来の人事が果たしていた役割よりも、複雑な期待を求められている。



#キャリアコンフェス

### この先、お客様から期待されること

- ・定着 = 離職率低下 ⇒ 生産性向上、自律性、個人の満足度向上
- ・若手社員の教育定着 ⇒ ミドル・シニア世代の活性化
- ・組織における「人材開発」⇒ 個人のための「キャリア開発」
- ・働き方の多様化、内省の時間が増える、メンタルケア・セルフケアの重要性

### 社内キャリア相談室（キャリア開発支援室）設置への期待

経営者・人事担当者との連携

外部キャリアコンサルタントだからできること



# 第2部レポート:企業におけるキャリア開発状況

## ◆各企業の「キャリア開発支援策」

### 参考) 企業におけるキャリア開発実施状況

| 業種   | キャリア開発研修             | 社内施策                       | キャリア開発支援室       |
|------|----------------------|----------------------------|-----------------|
| 機械   | ○ 階層別、55歳            | △ 公募、検定費用補助、労組主催研修         | × メンタル不調者対応のみ   |
| 金属   | ○ 階層別、45歳以上          | △ 公募、留学                    | × EAP (外部委託)    |
| 金融   | ○ 3年目、10年目、40歳・50歳時  | △ 職種転換、自己啓発支援              | ○ 社内3名、社外4名     |
| 航空   | △ 階層別、コア人材           | △ 公募、自己啓発支援、留学             | ○ 社内カウンセラー16名   |
| 交通   | △ 階層別、語学、留学          | △ 公募、職種転換、女性支援             | × 入社2年目までメンター制度 |
| 情報   | ○ 入社2年目、30歳、40歳、50歳時 | ○ 人材公募、セカンドキャリア            | ○ 社内カウンセラー5名    |
| 情報   | ○ 階層別、コア人材、グローバル、50歳 | △ 公募、女性支援、留学               | ○ 外部委託          |
| 食品   | △ 新卒入社時              | △ 公募、FA制度、職種転換、女性支援、自己啓発支援 | ×               |
| 精密機器 | △ 階層別、55歳時           | △ 職種転換、自己啓発支援              | × メンタル相談のみ      |

ビジレより一部改変

多くの企業で、「キャリア開発研修」として、階層別や節目研修は行われているが、ミドルシニア向け施策は、まだ不十分な企業も多い。その中で、「キャリア開発支援室」の導入は、徐々に広がってきている施策の一つ。

### 塚田さんより

キャリア相談室を作りたいという問い合わせが増えた。どう作ろうかで苦慮されている声が多く、特に一番多い質問は社長をどう説得するかという点。社内プレゼンのハードルの高さを実感しているという声が多い。

## ◆事例紹介：NTTコミュニケーションズ様のお取り組み

### 事例：NTTコミュニケーションズ様より



NTTコミュニケーションズ株式会社  
ヒューマンリソース部 人材開発部門 キャリアデザイン室  
キャリアコンサルティング・ディレクター

**浅井 公一さん**

NTTコミュニケーションズ株式会社

従業員数：6150名  
2018年連結収益：1兆3920億円  
平均年齢：44.5歳（40歳以上の割合70.4%）

キャリア開発施策  
は全然十分では  
なかった

当時の副社長

「この会社において、ベテラン社員の活性化が命題だ。成果は確かに落ちていくかもしれないが、ベテラン層のモチベーションは本当に下がっているのか、現実を見て欲しい。そのためには、同じ視点で見るためにまず1人でやって欲しい。」



経営との握り合い／サポートの存在

当時の社長は、この活動に否定的  
「キャリア支援は、上司がやるべき仕事の1つである」

一方、副社長は  
「浅井さんに現場の把握を任せている。現場をちゃんと知ることが大切だ。今後の会社のためには、この層の活性化は何か手を打たねばならない」



キャリア支援施策は

- ①結果が見えにくい
- ②時間がかかる
- ③関わる人の意志や力量

□経営との握り合い  
□サポートしてくれる人の存在

NTTコミュニケーションズで  
2020年10月にキャリアデザイン室を  
立ち上げた浅井様の活動事例より  
特に以下の点について  
ご紹介をおこないました。

- 経営との握り合い／サポートの存在
- 50歳のモチベーションの理解
- 取り組み後の行動変容



50歳のモチベーションとは

毎年200～300人の50歳になる方向への研修と面談を繰り返した浅井さんがたどり着いた結論

**50歳は、モチベーションは低い！  
でも、活躍の仕方がわからない！**

【個人】「できる範囲で、しっかり貢献しようと思う」

↑  
上司のやって欲しいことと食い違う

【組織】チャレンジ案件：20代～30代の若手が与えられる



取り組み後の行動変容

毎年毎年積み重ねて、合計1800名の研修＋面談を実施された浅井さんの実証結果

**75%の行動変容が見られた**  
「マインドリセットのきっかけは大切」⇒「わかる」と「変わる」

見られる  
行動変容

- ①業務に役立つ新たなスキルの習得に取り組む
- ②既存スキルのブラッシュアップを行う
- ③最新情報や会社動向を収集する
- ④将来を見据え、能力開発に取り組む
- ⑤日常業務の取り組み方・姿勢を変える
- ⑥組織内コミュニケーションを活性化させる
- ⑦地域とのつながりを増やし、社会貢献活動に取り組む
- ⑧健康管理を意識的に行うようになる

### 田中先生より

浅井さんの取り組みは今後の企業にとっても突破口になる。

人事・経営、キャリア専門家との関係性をどう作るか。

中小企業での導入は3%で、まだ事例を作る段階。できないと思わないでほしい。キャリアコンサルティングはこれまでは待ちの業務だったが、経営層への提案の力をつけていくのもポイントになる。

満足度 **97%** アンケートの「とても満足」、  
「ほぼ満足」の合計



## 【アンケートコメントより抜粋】

- ・キャリア開発に関わる現在の社会の状況、具体的な施策の一部、キャリアンとしてどうあるべきかなど気づきと考えるきっかけをいただきました。是非考えたつきりではなく、何かしら具体的な行動に繋がりたいと思います。
- ・世の中が大きく変化している中で、企業内での対応がまだまだ遅れている点を改めて認識致しました。また、その実現には時間がかかるが、外部リソースもうまく活用しながら地道に進めていかななくてはならないと感じました。
- ・「ミドルシニア」のキャリア開発はとても難しい問題だと思っていました。難しいのは変わらないかと思うのですが、シニアだから企業における目的を持たなくてもいい、セカンドキャリアという言葉でお茶を濁していたと思います。「新人研修」のような研修をミドルにも必要であるということ。「本当の老化は目標を持たなくなった時から始まる。」という言葉は伝えていきたいワードだと思いました。
- ・ミドルキャリアについて、本気で取り組みたいと思いました。何気なく新卒や若手の研修やカウンセリングの依頼を受けることが多いのですが、その会社様も実はミドルキャリアが課題であると感じました。今日の学びを気づきだけでなく実行に移し、ぜひみなさんとまた情報共有したいと思います。
- ・現在、キャリアコンサルタントの試験に向けて勉強中ですが、ほぼ困っている方に向けてのキャリアコンサルティングが中心で少し違和感を感じていました。もちろん困っている方を助けたいですが、本日のキャリアコンフェスは企業側の立場やミドルシニア層のキャリア開発ということで、現場のことなど、パネラーの方々に、多角的にアウトプットしていただいたので、とても勉強になりました。
- ・キャリア支援室、ぜひ当社にも取り入れようと思います。社内にてキャリアの専門家として、自信をもって従業員に発信していきたいと思います。

今回のキャリアコンフェスは、以下のキャリアコンサロンメンバーを中心に、企画・運営をおこないました。  
その他、ご参加いただきました皆さま、ご協力をいただきました皆さま、本当にありがとうございました。

|                          |                |
|--------------------------|----------------|
| キャリアコンサロン代表              | 塚田 亜弓          |
| キャリアコンフェス2020秋_実行委員長     | 伊良皆 裕之         |
| キャリアコンサロン運営事務局／第2部モデレーター | 杉島 誠           |
| 総合司会                     | 荒巻 令子          |
| 広報担当                     | 阿部 大介<br>橋本 夏子 |
| イベントレポート担当               | 小ノ澤 心          |

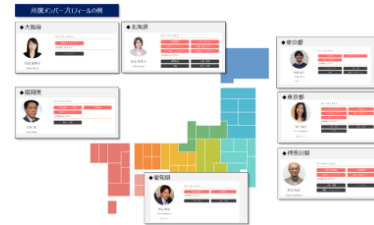
# キャリアコンサロンについて



キャリアコンサルタント **+α** を目指し、一人ひとりの強みを作る！



2018年12月設立。  
キャリアコンサルタントはじめ、キャリア支援従事者の専門集団として、全国に約200名のメンバーが在籍。（2020年11月現在）  
キャリアに関するスキルや知識の向上だけではなく、メンバー自身の自発的な活動によって、各種キャリアに関するイベントや、勉強会を毎月実施。実務に活かせる技術を身に付けています。



## 各種イベント

全国各地でスキルアップに向けた「勉強会」や「イベント」を実施しています。  
<https://career-salon.jp/events>

## 活動レポート

これまでのイベントレポートなどを掲載しています。  
<https://career-salon.jp/reports>

## メンバー

メンバーは全国各地に！人数を毎月拡大しています。  
<https://career-salon.jp/member>

## コラムなど

メンバーを中心に、キャリアや人事に関するコラムを定期的に制作しています。  
<https://career-salon.jp/column>

# HRラボ株式会社について



「外部人事部」として、  
あらゆる経営者が会社経営に専念できるよう、ヒト問題を解決します。

|       |   |
|-------|---|
| 名称    | HRラボ株式会社  |
| 所在地   | 東京都千代田区一番町10-8 一番町ウエストビル5F                            |
| 設立    | 2017年1月   |
| 代表者   | 代表取締役 塚田 亜弓   |
| 会社HP  | <a href="https://hr-labo.jp/">https://hr-labo.jp/</a> |
| 顧問弁護士 | 山越総合法律事務所 山越真人  |

採用サポート（戦略設計、採用代行など）

定着サポート（教育研修、キャリア面談など）

労務サポート（人事制度設計、給与計算など）

キャリアコンサルタント支援事業



キャリアコンサロン運営



# キャリア面談・プログラム開発・講演・研修等

お気軽にご相談ください。

[tsukada@hr-labo.jp](mailto:tsukada@hr-labo.jp)

TEL : 03-6868-4353

FAX : 03-6800-5462

 HR LABO

