

キャリア支援者に求められる『+αの力』

キャリアコンフェス-2021春

2021.5.16 Sun. 13:00~17:40

オンライン開催

宮城まり子氏講演

「キャリア支援者に求められる質の向上と自己教育力」

を始め、全8プログラム。選択参加可能！



イベントレポート

- 講義概要
- 注目ポイント
- 参加者の声

※イベントレポートは、キャリアコンサロンメンバーに協力いただき制作をしています。

キャリアコンフェス-2021春 プログラム

13:00-13:10

オープニングセッション『キャリア支援者の+αの力とは』

13:10-14:10

キャリア支援者に求められる質の向上と自己教育力
宮城まり子氏

1

14:20-15:20

キャリア支援に求められる
プロティアン・キャリア力
プロティアン・キャリア協会

2

行政×民間企業
「女性活躍」の可能性を考える
北九州市役所×キャリアコンサルタント

3

15:30-16:30

キャリア支援に欠かせないもの
法政大学大学院 政策創造研究科 教授
石山恒貴氏
4 (モデレーター) 法政大学教授: 田中研之輔氏

4

コロナ禍とキャリア支援
日本人遺伝子と肯定的不確実性
日本キャリア・カウンセリング学会
理事・副会長・研修委員長: 杉山崇氏

5

16:40-17:40

ミドルシニアのキャリア面談に
求められる力
浅井塾: 浅井公一氏
SPECIALゲスト

6

SDGs実現につながる『IKIGAI』ある
アジャイルなパラレルキャリア
稲葉涼太氏

7

キャリア支援者に必要な
研修構成力
キャリアサロン研修部: 杉島誠

8

キャリアサロンについて



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300名のメンバーが在籍。（2021年5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>

タイトル

① キャリア支援者に求められる質の向上と自己教育力 宮城まり子氏

講義概要

- 現在のキャリア概念は、流動的で柔軟な適応力が求められる。一人一人がキャリア自律し、主観的で肯定的な幸福感を持つために、キャリアコンサルタントの支援が必要。
- クライアントのニーズに応え、キャリアンとしての自分自身の身分をも守るためにも、継続的学習が不可欠。
- キャリコンの質の向上を担保するために、スーパービジョンが必要。これにより、内省し事例の概念化を促進できる。
- 自分の課題と目標を明確化することで、意識を強化し行動の変容を促す事ができる。また、行動することで目標に向かうことが可能となる。

参加者の声

- 率直にキャリアンの自己研鑽の重要性を伝えてくださって、改めて大切だと認識できました。
- キャリア支援者として、生涯学び続けるという姿勢が、キャリアンとして最大の戦略と痛感した
- 事例検討会を数多くやる価値を再認識させられました。
- キャリコンとして内省できる時間であり、改めて人の人生の支援をすることにもっと責任を持ちたいと思いました。
- 具体的で、今私に必要なことを教えてくださいました。とても学びが深かったです。

注目ポイント

- 宮城先生は終始優しい口調でしたが、厳しくキャリアコンサルタントの専門性と使命について、自覚を促す内容で参加者の胸に刺さりました。
- 「カウンセリングはクライアントの役に立たなくては意味がない」という故河合隼雄先生の言葉を引き合いに出し、主訴が同じでもその悩みは一人一人違うこと、時に主訴が変わることにも寄り添っていく必要性があることを強調されていました。

注目ポイント

- スーパービジョンを受けることの重要性を強調し、その具体的な構造化の方法や、事例検討会の進め方などにもお話がありました。

新たなキャリア概念、キャリア理論

1. 不安定で絶えず変化する労働環境に生きる → ある一時期、固定的に「人と職業をマッチングする理論」は成り立たなくなった
2. キャリア発達のプロセスは動的、流動的であり、最近では突然の予期せぬ出来事により、キャリア発達は分断されることが多くなってきた
3. 現代社会では、キャリア形成はその時の条件や環境により、絶えず変化し働く人々は環境の変化に柔軟に適応する力が求められている(キャリア適応力) また、キャリアには境界がなくなった(boundaryless career)
4. 自分のキャリアは自分が管理し(キャリア自律)、人生の成功や幸福を最終的に判断するのは自分自身である(内的キャリア: 主観的幸福感)

C.C.をめぐる環境の変化

1. CCに対する社会的ニーズは環境変化の中で高まっている
だが、CCの認知度はまだそれほどではない
◎CCの課題 → CCは身分も収入も不安定(非正規雇用が多い)
2. CCの数の増加 → 量の充足から質の向上へ → 質による選別へ
資格取得は決してゴールではない
資格取得後から、本格的学びはスタートする
3. CC資格者の品質保証 → プロとしての専門性とは何か → さらに専門性を磨き、真のプロとしての質を向上させ、質を担保する

CCとしての課題は何か

1. 資格取得のための養成講座の課題 : 不十分なCCのスキル訓練・形成
実技演習の不足、短い時間、
資格取得後はそのまま自己流でCCを実施している、これでいいのか?
2. CC自身の「自律的キャリア開発」が必須 → CI. に対するCCの責任
CCの「最大のキャリア戦略」→ 継続して学び、さらにスキルアップ、自己研鑽
3. 対人援助職の責任 → スーパービジョンを受ける、事例の振り返り、内省
CCによる支援はこれでよかったのか、客観的に振り返り課題を整理する

スーパービジョンを受ける

1. スーパーバイザー(SVor)を探す
2. 内部のSVor、外部のSVor (できれば10年以上の臨床経験)
3. 学会、研究会、著書、論文などを通してSVorを選択する
4. 経験した人にSVorを紹介していただく(SVorの評判)
5. 事例の内容により、複数のSVorにお願いすることもあり
6. SVの構造化を行う(回数、時間、場所、料金、内容)
7. SVで準備するもの: 事例の記録、逐語録、録音テープなど
8. なぜ、SVを受けたいのか、どのような指導を期待するのか
(自信がない、行き詰まり、不安、展開の仕方、理論と技法)

タイトル

② キャリア支援に求められる「プロティアン・キャリアカ」 プロティアン・キャリア協会 有山 徹氏

講義概要

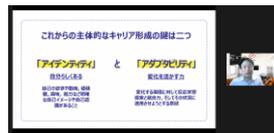
- プロティアン・キャリア協会の概要と取り組み、理念
- ダグラス・ホール教授の「プロティアン・キャリア」と田中研之輔教授「現代版プロティアンキャリア」の違い
- キャリア支援に求められる「プロティアン・キャリアカ」
 - ・経営視点→キャリア自律（プロティアン）
 - ・戦略/未来志向→キャリア戦略
 - ・行動重視→伴走支援

参加者の声

- 経営戦略と連動する人事戦略に視点が向かない企業に、キャリアコンとして切り込める力が必要ですね。
- 企業のリテラシー向上の重要性を感じるとともに、特に個人のキャリアに関するリテラシーの向上の必要性も感じます。
- プロティアンキャリアについて知る機会となり自分の考え方との距離感が近かったことに気づき、学んでみたいと思いました。
- キャリア自律（プロティアンキャリア）が業績向上に効果がある、大手企業が戦略的に取り組んでいるというデータや最新情報を知れて参考になりました。

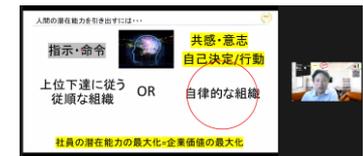
注目ポイント

■ **100年VUCA時代のキャリア形成に必要な不可欠な力とは**
これからの時代のキャリア支援に必要なものについて様々な意見が交わされたのがとても刺激的でした。「柔軟な考え方」「変化を捉える力」「柔軟性」「自ら学ぶ姿勢」「情報発信力」「多様な価値観」「社会を捉える力」などたくさんの意見が出ました。その内容をふまえた上で、自分らしくある「アイデンティティ」と変化を活かす「アダプタビリティ」が鍵になるという解説にうなずきながら共感する熱心な参加者が多かったのが印象に残っています。



注目ポイント

■ **これからの経営戦略には人事戦略が重要施策になる**
経営戦略と人事戦略が紐づいていないことを課題に感じている企業が3割を超える統計結果に「キャリア支援者としてどう関わったらよいか」を考えるきっかけになりました。この課題を解決できるのが、キャリア自律＝プロティアン・キャリアであり、個人の潜在能力を引き出し、自律的なキャリア形成が組織の成長にも繋がること、そして組織と個人がより良い関係性を作っていくことの重要性がとても勉強になりました。



一般社団法人プロティアン・キャリア協会HP : <https://protean-career.or.jp/>
メディア・プロティアン : <https://protean-career.or.jp/column/>



出典 : NewsPicks 田中研之輔 解説「今、再評価されるプロティアン・キャリアとは」(2019)
https://newspicks.com/news/3607208/body/?ref=user_3644856

経営戦略視点とプロティアンの関係性



タイトル

③行政×民間企業「女性活躍」の可能性を考える 北九州市役所×キャリアコンサルタント

講義概要

- 女性活躍推進にかかる北九州市とキャリアサロンとのコラボの背景
- 北九州市という都市の人材市場の現状
- 北九州市における女性活躍推進の取り組み
- 企業に勤務しながら新たなキャリア形成へ取り組む実体験報告
- 女性活躍推進の意識調査結果
- 育休体験と「父親支援活動」の取り組み
- 女性活躍推進にかかる企業の実態とこれから求められるもの

参加者の声

- イクボスという始めて耳にした言葉でしたが、とても共感出来ました。市をあげて、このような取り組みをされている北九州市のみなさんとの交流を、もっと深めて全国でイクボスの取り組みがされていけばよいと感じました。
- 女性活躍の取り組みについて、北九州市としての具体的な事例と当事者のお話を聞くことができ、とても勉強になりました。
働き方改革を推進する国や都道府県、市区町村が率先し取り組みを発信することは、とても大事だと思います。
- 女性活躍推進のお手本となる事例でした。

注目ポイント

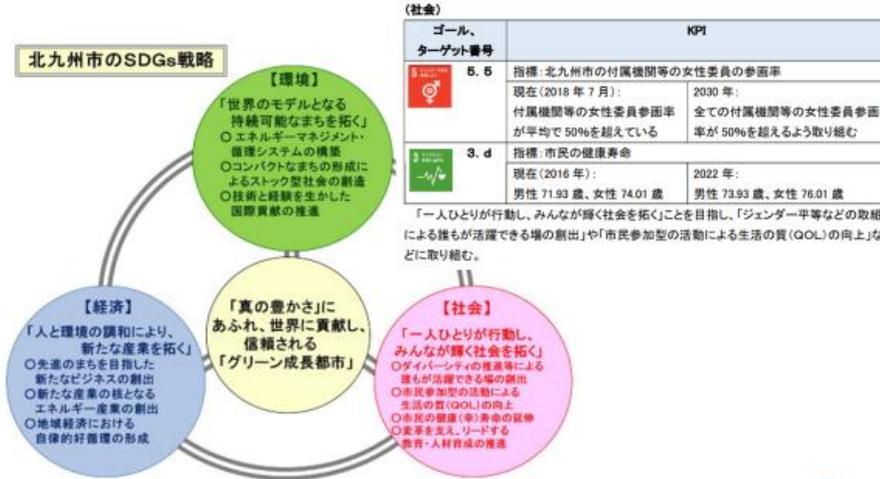
- 行政が明確な方針を持って動けば具体的な成果がきちんと出る
- 知識は勇気を「補完」する。学ぶこと・経験することが大切。
- 相談できる相手・支えてくれる人がいることが、前へ進むための鍵。
- 女性活躍推進の鍵は「女性自身の意識改革」との回答が最多。
- 育休はまずやってみることが大事。反省はあってもデメリットはない。
- 男性の育休はボーリングの1番ピン（状況変容の一番手になる）

注目ポイント

女性活躍・ワークライフバランス・イクメン・イクボスなど、普段から耳にするある言葉の一つひとつの正しい背景・実態を、行政×民間×個人の三方から学ぶことができました。

明確な意思と具体的な行動があるところに必ず結果が出ることを、それが行政と民間の協業であればその効果が高くなることを実感。5名の登壇者のお話は、今後の女性活躍・パパママ支援の大きな推進力になったと感じます。

SDGs未来都市として「女性活躍」というKPIを優先指標として取り入れている



北九州イクボス同盟 (H29.8設立)

「イクボス」の取組を市内全域に拡大し、「働きやすいまち北九州」を実現するため、**北九州商工会議所と連携し**、本趣旨に賛同する企業・団体トップにより設立

【加盟企業数】令和3年5月現在 **182社**
令和5年度目標 **300社**

【主な加盟企業・団体】(企業は五十音順)
井筒屋、北九州銀行、九州電力、極東ファディ、西部ガス、シャボン玉せっけん、スターフライヤー、ゼンリン、第一交通産業、TOTO、ナフコ、不動産中央情報センター、安川電機、市内大学法人(北九州市立大学、九州工業大学など)、国の機関(第七管区海上保安本部、門司税関)、北九州商工会議所、北九州市役所



発起人：
北九州商工会議所会頭
北九州市長



女性の就業・キャリア形成支援

来所者数 **7万人突破!**

国県市が連携して女性の「働く」をワンストップで支援する全国初の施設

- 女性の就職支援**
- 【国】マザーズハローワーク北九州
 - ・全国規模の求人検索が可能
 - ・職業相談やセミナーを実施
 - 【県】子育て女性就職支援センター
 - ・子育て女性に特化した就職支援
 - ・面接同行をはじめきめ細かな伴走型支援を実施
 - 【市】保育士・保育所支援センター
 - ・保育士として就職したい方と、求人募集する保育所等を支援
 - 【市】ひとり親家庭向け就業支援
 - ・ひとり親家庭を対象に、就職やスキルアップ等を支援
 - ※ その他【市】女子学生の理工系職業体験支援も



開所日：2016年5月23日
開設場所：小倉北区浅野（AIMビル2階）
開所時間：10:00～18:00（月～金）

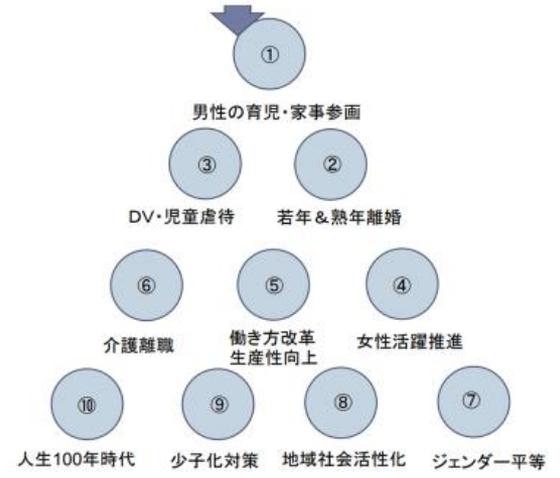
- 子育てとの両立支援**
- 【市】保育サービスコンシェルジュ
 - ・保育所をはじめ子どもの預け先の相談に応じる
 - ※ その他【市】子育て女性就職支援プログラムや【市】育休ママババ復帰応援セミナーなども



- キャリアアップ支援【市】**
- ・企業の女性管理職のスキルアップ
 - ・ネットワーク形成支援

- 女性の創業支援【市】**
- ・創業相談 ・創業セミナー、交流会

Message : “男性育休はボウリングの一番ピン”



タイトル

④ キャリア支援に欠かせないもの

法政大学大学院教授 石山恒貴氏（モデレーター） 法政大学教授 田中研之輔氏

講義概要

- コロナ禍でのキャリア形成
- パラレルキャリアについて
- 越境学習について
- キャリア自立について
- キャリア不確実性について
- 登壇者のディスカッション

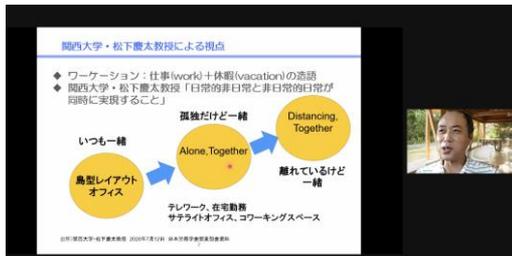
参加者の声

- たなけん先生と石山先生のお2人のトーク、学術的なところほど実践的なところほどが入り混じって、同じ事象を見ても、そういう考え方・捉え方をされるのか！と発見というか驚きが大きく、興味深かったです。
- これだけでも参加した価値がある濃いセッションでした。石山先生がパラレルキャリアという言葉ではなく「越境」をキーワードにアカデミックな知見を展開された講義も、田中先生がプロティアンを絡めながら台本のない生トークを繰り広げられた後半も、最高にエキサイティングでヒントが得られました。
- アカデミックな内容と実践的な内容の双方を織り交ぜながらのプレゼンと対話が大変面白かった。プロティアンキャリアについて興味がわいたので、本で学ぼうと思いました。

注目ポイント

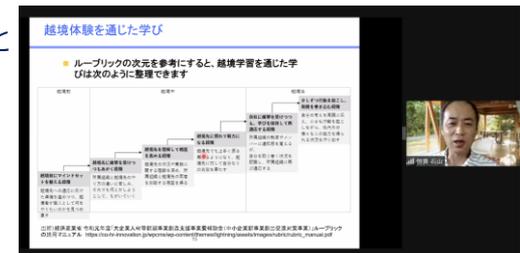
- コロナ禍の中でこれまで常識だと思っていた飲み会を通じたコミュニケーションや働き方などが変化した。一方、オンラインでも繋がれることがわかり、新しい可能性が開いている。

今まで当たり前が変化したことを自分自身のチャンスと捉えて、ウェルビーイングを実現することが大切ではないか。

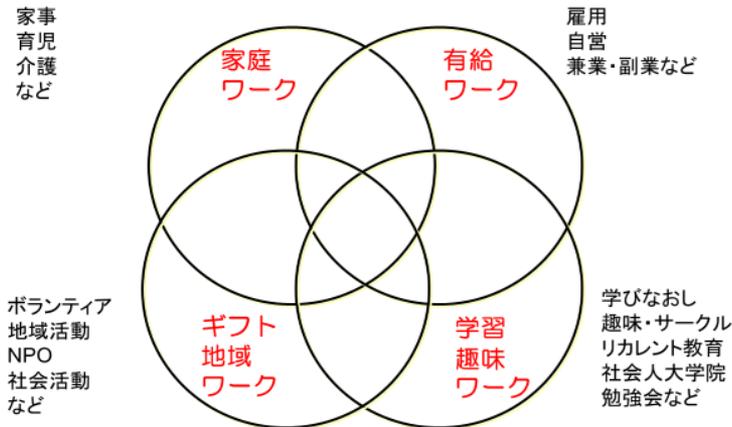


注目ポイント

- 越境学習は2度死ぬと言われている。最初はベンチャーなど越境先へ行き、これまでの概念が通じないために起こり、2回目は自社へ戻った時に起こる。その中でも、自分自身を俯瞰して、どうキャリア理論などと結びつけながら考えるかが重要である。



パラレルキャリア



10

越境（パラレルキャリア）の効果

1. 共有型（シェアド）・リーダーシップ
2. 多様性と曖昧さに慣れる（目標の抽象性）
3. 実験できる、失敗を歓迎する
4. 自分の暗黙の前提を常に見直す

上下関係のなさ×異質性×抽象度

自分のやりたいこと、得意なことを再認識

12

キャリア自律

◆「自己認識と自己の価値観、自らのキャリアを主体的に形成する意識をもとに（心理的要因）、環境変化に適応しながら、主体的に行動し、継続的にキャリア開発に取り組んでいること（キャリア自律行動）」
（堀内・岡田,2009）

◆キャリア自立 VS キャリア自律

不確実性とキャリア資本

- ◆ キャリア資本の蓄積
- ◆ バックカスティングか？
- ◆ プラントハップンスタンスに身を委ねるか？
- ◆ 長期に変化対応し続けるというモチベーションをどうするのか
- ◆ 不安にどう対処するのか

タイトル

⑤ コロナ禍とキャリア支援 -日本人遺伝子と肯定的不確実性- 日本カウンセリング・学会 理事 杉山崇氏

講義概要

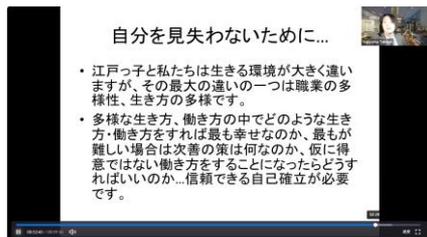
- コロナ禍で何がどう変わるのか？
- 変化を生き抜くマインドとは？
(H.ジェラートの意思決定理論。不確実でいいのだ！と不確実性を受容する)
- 日本人に多い遺伝子とは？
- 大切なことは、自分自身の展望を持つこと

参加者の声

- 不安を持つことは決して悪いことではなく、展望を持って建設的に利用していくことが重要ですね。
- クライアントさんと一緒に展望を創っていく、そんな気持ちで支援していきたいと思いました。
- 「こうしよう」をどのように伝えるか、ひとりひとりへ向けたアプローチが違うことを再度見直さねばと思いました。
- 常に「希望」は大切だと思っていましたが、「展望」ですね！目からうろこです。モヤモヤしたところが晴れた気がします。

注目ポイント

- コロナ禍の不確実な世の中で生き抜くには「不確実なことを受容する」というジェラートの意思決定理論が参考になる。
- 日本人は「不確実→怖い」と受け止める遺伝子の保有者が多い。アメリカ人は「不確実→ワクワクする」と反応する人の割合が30%いるが、日本人はわずか3%。
- 歴史を遡ると「江戸っ子」は「火事と喧嘩は江戸の華！」と火事を受け入れていた。
→「火事が起きたらこうしよう」と意思決定していた→展望を与えていた。
- キャリコンである私たち自身が展望を持つことが大切！



注目ポイント

- 杉山先生との質疑応答より
Q. 不確実 = 不安と感じやすい遺伝子をもつ日本人に対して、どのようにキャリア支援を実施すればよいのか、ヒントが欲しいです！
A. 2つのアプローチが必要
① 社会へのアプローチ：怖がらなくても良い社会の雰囲気を作る
② 個人へのアプローチ：共感されるだけで気持ちが軽くなる。最強最悪を想定してもらい、怖がっていることの正体が見えれば、手立てが持てる。



変化を生き抜くマインドとは？

- H.ジェラートの意思決定理論
- 「肯定的不確実性(Positive Uncertainty)」
- 意思決定とは情報の整理による「予測」のプロセス。
- しかし、未来を100%見通すことはできません。
- 「不確実でいいのだ！」と不確実を受容することを強調するのがこの理論です。

しかし...

- 「不確実≡怖い！」
- 特に日本人はこのように不確実を受け止めやすい遺伝子の保有者が多い。
- 「不確実≡ワクワク！」
- と反応する人は世界で最も少ない...
- 米国人なら約3割はこう反応する遺伝子の保有者なのだが...

仕事とは人生の「華」である..

- あらゆる仕事は誰かの役に立ち、誰かを幸せにしているからそこにお金がつき、職業として成立しています。
- 職業に貴賤はありません。
- (実際問題として格差はあるが...)
- 職業を通して誰もが誰かの役に立ち、尊敬される社会、尊敬されることによって誇りを持つ社会、職業的アイデンティティで幸せになれる社会を目指しましょう。

仕事で尊敬される社会を作るには

- 「レントシーキング」を目指す人にはお金は集まるが、
- レントとは超過利潤。規制や制度、システムを操って独占的に収益を得る試みをレントシーキングと呼ぶ。
- つまり、レントとは実際に価値を創造することによって得られたわけではない利益。
- レントシーキングを仕事にする人にはお金が集まるが、それを尊敬してよいのでしょうか？
- 私達の身近には、地道に価値を創造している人たちがたくさんいます。まずは、お金を集めている人ではなく、彼らを見出し尊敬することからはじめましょう。

タイトル

⑥ミドルシニア層のキャリア面談に求められる力

浅井塾塾長：浅井公一氏／ライフキャリア総合研究所副理事長：高木 和宏氏

プログラム

浅井氏

- 良い面談と悪い面談とは？
- 良い面談を行うための必要な条件
- NTTコミュニケーションズ キャリアデザイン室のケース
- 面談力をつかさどるスキルと考える5つの要素
- 面談力を上げるための必要なプロセス

高木氏

- 再就職支援の現場について
 - 現状、支援のポイント、プロセス
- キャリア開発の考え方
- 質疑

受講生の様子

- 「企業内キャリアコンの現場のリアルについて聞くことができ、驚いた」「現場の実情を初めて知った」。
- 面談の成果は、その面談を通じて、いかに行動が変わったかを指標にしていくこと。相手を変えるのではなく、納得感を醸成することが肝と感じた
- 行動変容を振り返る際、定量的な目標をことの必要性にハッとさせられた。
- 再就職支援に関して、本人の希望と労働市場とのギャップがある際、きちんと本人に現実を知ってもらうことの大切さに気づいた。

注目ポイント

■【面談力＝行動変容率】

・浅井さんの講義は、プログラム冒頭、“良い面談”“悪い面談”とは何か、というお話からスタートしましたが、面談をやることは目的ではなく手段であり、面談後「いかに行動を変えさせるか」、「いかに行動を定着させるか」を面談力として定義し、本人だけでなく、その上位者や周囲が行動変容を認めているかを確認することが大事とのことで、ハッとさせられました！

・行動変容できているか、を振り返るためには、「いつから何をやるのか」など具体的に定量的に行動を定義して、客観的な振り返りができるようにする必要があります。

注目ポイント

■【変えようとするな、解ろうとせよ】

・高木さんが支援のポイントとしてあげた「変えようとするな、解ろうとせよ」が印象に残っています。

・自分の見立て通りにクライアントを変えさせようと指示的で誘導的なカウンセリングをしてしまい、クライアントの方が離れてしまったというご自身の失敗談をご紹介いただいた上で、ご自身の中で「傾聴スイッチ」を意識し、話を聞く時はそのスイッチを押すことを心がけたとのこと。何度も繰り返すうちに、自然と傾聴ができるようになり、クライアントを変えようとしなくても、クライアント自ら気づいて変化していくことをたくさん経験できたとのこと。

良い面談を行うために必要な条件

- ① 優れた判断・決断力
- ② 指導力(指導方法、指導技術)
- ③ 専門性(知識・技術)・・・適正な助言・指導ができること。
- ④ 人間性(誠実な人柄)・・・寛容で思いやりがあり、忍耐強く感情をコントロールできること。
- ⑤ 傾聴力
- ⑥ 自己研鑽を持続する力

「日本の人事部」
宮城まり子先生コラムより

上達とは？

最初は失敗ばかり

こう言ってあげればよかった

あんなこと言わずにあげればよかった

今でも失敗する

- ✓ 言うべきことを言い忘れた。
- ✓ 言わなければよかったことを言ってしまった。
- ✓ もっと聞いてあげればよかった。
- ✓ 余計なことまで聞きすぎた。

上達とは
失敗の数が減ること

毎回、振り返る
反省する
次は「こうしよう」と思う

失敗の数が少ないことを
「上手」と言う

テクニックや凄技があるわけではない

キャリア開発の考え方

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 現在の自分を正しく認識したうえで | (自己理解) |
| ・自分にとっての「残された時間」のなかで、 | |
| ・何を目標して、 | (ありたい姿・状態) |
| ・何を大切に、 | (価値基準) |
| ・どこで、 | (場所、主に企業や組織) |
| ・どのような仕事をしていくのかを考え、 | (仕事の内容) |
| ・そのためにどのような行動を | |
| (今日から) 起こしていくのか、 | (行動計画) |
| を自らの意志と責任で考えること。 | (主体的意思と自己責任) |

これを支援することが私たちカウンセラーの役割です。



人事・キャリア支援者の為の実践塾



浅井塾講師：浅井公一氏
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キャリアデザイン室
キャリアコンサルティング・ダブルクター
SHRアワード2020受賞（ヒジトレ）の筆者

『浅井塾』

Produced by HR LABO

法政大学キャリアデザイン学部教授

田中研之輔先生が推薦!!



<https://asai-juku.com/>

ぜひ、みてください！

タイトル

⑦SDGs実現につながる『IKIGAI』あるアジャイルなパラレルキャリア 株式会社フレクサス・ゼータ 稲葉涼太氏

プログラム

- なぜ今SDGsが重要なのか。日本はどのような状況か。
- 1つの課題は他の課題とも繋がっており、世界も1人1人と繋がっている。
- SDGsはスローガンや無償ボランティアだけではなく『ビジネス』としても重要。
- VUCAの時代。『正解』は初めからわからない。分からないを前提に素早く軌道修正。つまりアジャイルマインド。
- 生きがい探しにパラレルキャリア（複業）で本人よし、会社よし、世間よし。SDGs実現へ。

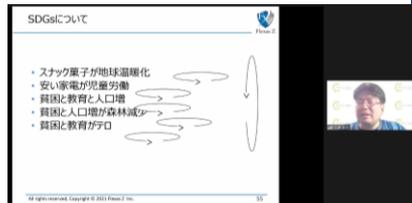
受講生の様子

- キャリアとSDGsをつなげて考えたことがなかったので、とても興味深かったです。
- SDGsは、生活の中でゴミなどに関する気持ちは有りましたが、キャリアにつながるとは、新たな気付きでした！
- 壮大なテーマですが、自分に振り返って学びました。
- 大変勉強になりました。プラントハプスタンスセオリーとアジャイルのところ、もう少しお聞きしたかったのですが、時間が無いですね
- パラレルキャリアについての考え方が明確になりました。

注目ポイント

■ スナック菓子が地球温暖化！？

- ・1つの課題は多くの課題と繋がっている世界は繋がっている。スナック菓子→パーム油→森林伐採→土地紛争や児童労働
- ・また、日本と同様の生活を地球全体で行うと、なんと地球2.8個分が必要！？
- ・風が吹けば桶屋が儲かるのように、一見関連性がなさそうなものも繋がっていたり、ループで続いているという事が衝撃的でした。

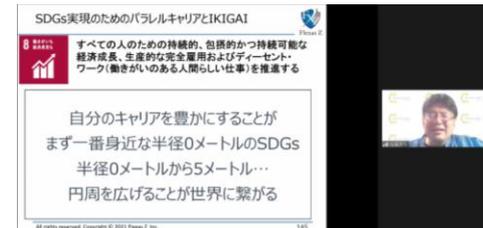


注目ポイント

■ SDGsをどのように実現するか

- それは「自分から」
- ・何が正しいかアジャイルで検証しながら軌道修正しよう。
- ・副業ではなく複業で生きがいを発見しよう。

本人よし、会社よし、世間よし。SDGs実現へ。



SDGsについて



- No.5 『ジェンダー平等を実現しよう』⇒156か国中120位
- No.13 『気候変動に具体的な対策を』
- No.14 『海の豊かさを守ろう』
- No.15 『陸の豊かさも守ろう』
- No.17 『パートナーシップで目標を達成しよう』



All rights reserved, Copyright © 2020 Flexas Z Inc.

24

SDGs実現のために必要なアジャイルマインド



■ 現実適応型マネジメント (アジャイルマネジメント)

- 速くフィードバック
- 速く気付ける
- 気づきの回数が多い



- 素早くフィードバックを得て素早く検証
- 計画が正しいのか軌道修正が必要なのかを素早く気付き変更する
- 答が不確実なことや、継続的なカイゼンが必要なプロジェクト・プロダクトに向いている



All rights reserved, Copyright © 2021 Flexas Z Inc.

113

SDGs実現のためのパラレルキャリアとIKIGAI



- キャリアとは自分の『IKIGAI』を見つけること



All rights reserved, Copyright © 2021 Flexas Z Inc.

128

SDGs実現のためのパラレルキャリアとIKIGAI



- キャリアは偶発性に満ちているが、多様な可能性を秘めている
- 偶発性を前提とし、偶発性をあたかも『計画されたこと』かのように自分のキャリアに取り込むことが、キャリアをより豊かにする

『計画された偶発性』(Planned Happenstance Theory)の考え方

- 予期せぬ出来事が個人のキャリアを大きく左右する
- 予期せぬ出来事を避けるのではなく、起きたことを最大限活用する
- 偶発的な出来事を積極的に作り出す

好奇心	冒険心	持続的 effort	柔軟性	楽観性
新しい機会の探索	結果が不確実でもリスクテイクして行動に移す	たゆまぬ努力	状況に応じて価値観、行動を変化させる	新しい機会を『実現可能な好機』と捉える

(J.D. Krumboltz『その幸運は偶然ではない、です!』を基に編み)

All rights reserved, Copyright © 2021 Flexas Z Inc.

130

タイトル

⑧ キャリア支援者に必要な研修構成力 キャリアサロン研修部 杉島誠氏

プログラム

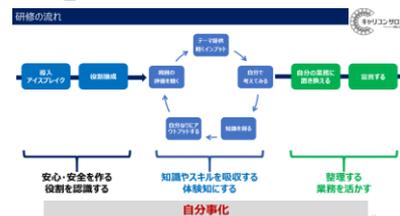
- キャリコンサロン研修部とは？
- キャリア支援者が研修に関わることによる可能性
- 安心・安全を作る「研修」の工夫
- グループワーク①褒め言葉発見ゲーム
- 自分事化する「研修」の工夫
- 自分事化に向かうために
- グループワーク②「あるヒューマンリソース企業の中途採用を考える」
- 研修講師の役割

受講生の様子

- 研修に関するノウハウを惜しみなく提供していただいて学びになりました。ありがとうございます。
- とても実践的で理論的で、明日からでも使えるようなアイスブレイクやワークがあり、とても良かったです。ありがとうございました。
- 楽しく参加できました。キャリアサロン研修部についてもっと知りたくなりました。参加したいです。
- 実践的な学びの場で、すぐにでも仕事に活かせる有意義な内容でした。短時間でもブレイクアウトセッションができてとても楽しかったです。

注目ポイント

- **研修を自分事化するための構築サイクル**
→研修における「自分事化」するための研修におけるしかけ、分かりやすい表での解説があり
「この図、めちゃくちゃ分かりやすい！」
と大好評でした。



注目ポイント

- **褒め言葉発見ゲーム**
「あ」→明るい、「い」→意志が強いなど、あ行から始まって褒め言葉をいかに多く発見するかという、褒め言葉発見グループワークでは、短い時間にも関わらず、多くの承認の語彙力を表現している方がいました。
終わった際も、刺激を受けるチャットコメントが相次ぎ参加者の方同士による化学変化を感じる場となりました。



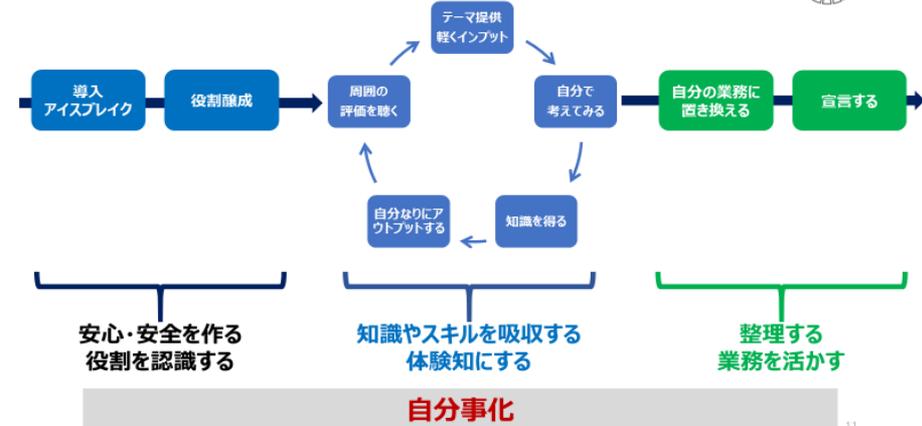
キャリア支援者が研修に関わることによる可能性

- **信頼関係**を作るプロセス作りが丁寧
- 受講する土壌として「**安心**」「**安全**」を大切にする
- できたことをきちんと**認めて**あげる文化を持っている
- 一人ひとりの**発言を大切に**する
- **内省**への促しがうまい
- **視野の広げ方**がうまい
- 発言の奥にある**真意（主訴）**を読み取ろうとする力が強い
- 受講生を想像しながらの「**見立て**」を持って、プログラム構築ができる
- 「教える」ではなく、「**ファシリテーション**」の意識がある
- **キャリア理論**に基づいた構築・アドバイスができる

10



研修の流れ



11



安心・安全を作る「研修」の工夫

安心・安全

- 講師との
- 参加同士の
- プログラム構成としての

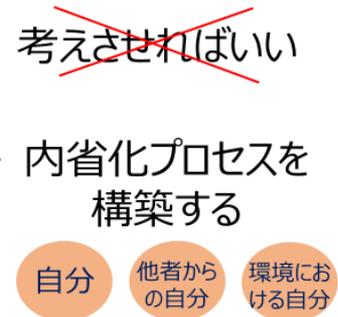


13



自分事化する「研修」の工夫

自分事化



18



キャリアコンフェス2021春 運営スタッフ



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
キャリアコンサロン運営事務局	杉島 誠
各ブース進行 (キャリアコンサロン)	荒巻 令子 宮治 有希乃 川井 泉 原 麻衣子 桐山 梨奈 石川 憂季 岡橋 侑司 中川 倫子
Twitter広報担当	キャリアコンサロンTwitter中の人

