

所属長様

通知

平成18年 4月18日

本庁 総務部 人事課



浜松市

キャリアデザイン研修（試行）の実施について

社会の多様化に伴い、民間では、自分のやりたいことの探求をはじめ、自分の生活や仕事について、キャリアをベースに自分自身の手でつくっていかうという流れが強まっています。

政令指定都市実現を目指し行政組織が大きく変革することが予想される現在、本市においても、職員一人ひとりに、自らの能力や専門性の主体的な開発・向上が求められています。

これを支援するため、「キャリアデザイン研修」を下記のとおり試行します。業務ご多忙の恐れ縮ですが、本研修の趣旨をご理解のうえ、貴課内参加希望者の推薦をお願いします。

記

- 1 目的 職員自身の適性を探し、自らの価値観に基づいたキャリア（仕事人生）ビジョンを明確にすることを目的とします。
- 2 日時 平成18年 4月27日（木）～28日（金）
午前9時～午後5時
- 3 対象職員 一般行政職で、キャリア形成期（概ね31歳～36歳）の職員
※18年4月1日時点の満年齢
- 4 募集人員 30人程度
- 5 会場 浜松市役所 北館5階 第一研修室
- 6 研修概要 別紙のとおり
- 7 講師 学校法人産業能率大学 講師
- 8 申込期限 4月25日（火）までに、下記申込書を人事課人材開発室に提出してください。

人材開発室 457-2088
小杉、新村、内藤、幸田

..... 切り

人事課人材開発室 行き

「キャリアデザイン研修」受講申込書

職名	職員番号	氏名

上記の職員の参加を了承・推薦します。

所属

所属長氏名

印

本市では、現在、平成19年の政令指定都市移行を目指し、行政組織が大きく変革することが予想される。職員には、多様化する行政ニーズや変化する社会情勢への機敏な対応が求められるとともに、地域独自の政策を立案していくには、自ら考え自ら行動できる人材が今まで以上に必要となる。

キャリアデザイン研修は、このような自律（立）型人材の育成を支援することを目的としており、①自分の能力や関心領域、また仕事への意味づけといった自分自身を理解し、②取り巻く環境の変化予測を行い、③自分は、将来、どのような活躍を目指すかを考え、④その実現のために、仕事への取り組み方や、能力開発の進め方を計画する、が研修の主な柱になっている。

この研修では、実施時期を、キャリアの探索期、形成期、統合／展開期に分け、それぞれのステージに応じた取り組みを行うものである。

○ 各ステージの研修内容

区 分	研 修 概 要
II期(31～36歳) キャリア形成期 →探索期で幅広く 将来を探索した結 果をもとに、専門性 を開発・深掘りし、 活躍領域の目途を つける時期	[ねらい] ・ 今までのキャリアを振り返り、明確なキャリアビジョンを描く。 ・ 自己理解を深め、仕事の意味を探索する。 ・ キャリア実現に向けた職務遂行能力と専門性の獲得に向けた課題を検討する。 [内 容] キャリア発達段階でプラトー（「高原」の意：意識とは別に、進歩が止まる踊り場状態にあること）にあたる時期に、キャリアビジョンを明確にする。 ・ 自己理解を深める →仕事の意味を考えるうえでの自分のサブパーソナリティを理解するため、SPTを使用 ・ 今までのキャリアを振り返り、仕事満足の推移や能力・専門性について明らかにする ・ キャリアビジョンを明確にするため、キャリア志向性を分析し、自分の志向性に気づく

(参考)

<p>Ⅲ期(41～45歳) キャリア統合/展開期 →これまで獲得・蓄積した各種のノウハウをもとに、管理職として、あるいは専門職として組織に対する貢献と、自分に対する効力感を得る時期。</p>	<p>[ねらい]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアを振り返り、自らの価値観・能力に基づいた具体的なキャリアビジョン（貢献の方向性）を構築する。 ・ 自らの専門性にさらに磨きをかけ、具体的な活躍イメージに向けた新たな能力開発に取り組む考え方を習得する。 <p>[内 容]</p> <p>キャリア発達段階で、第2のプラトーにあたる時期に、自らの貢献の方向性を見出し、キャリアビジョンの手がかりにする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今までのキャリアを振り返り、価値観や能力を自己分析する。 ・ キャリア志向性を、3つのカテゴリーからさらに細分化して検討 ・ 何を自らの強みとして組織に貢献することが望ましいか、強みとなる能力特性の保有状況から貢献タイプをイメージする
<p>I期(26～30歳) キャリア探索期 →キャリアビジョンを幅広く探索する時期</p>	<p>[ねらい]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自分の適性を探し、自らの価値観に基づいたキャリアビジョンを明確にする。 ・ 主体性確立のための考え方や方法論を習得し、自己変革のきっかけをつくる。 ・ キャリア実現に向けた学びの習慣を身につける。 <p>[内 容]</p> <p>自己理解に重点を置き、今後のキャリアデザインを進めていくうえでの自分の指針を考え、自分にとっての仕事の意味を導き出す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自己理解を深める →自己のサブパーソナリティ（人格を構成する要素・側面）を理解するため、SPT（サブパーソナリティマップ）をツールとして使用 ・ 意志の発揮の3側面を知る ・ キャリアデザイン上の指針づくり <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の意味を考える



[4] 31~35 歳キャリアデザイン研修の進め方

[1日目]

章	研修項目	研修技法	
0	オリエンテーション	①はじめに ②キャリアデザイン研修について	講義 グループ演習
1	自己理解を深める	①これまでのキャリアを振り返る 1. キャリア振り返りシートの作成 2. キャリアプレゼンテーション ②仕事の意味を考える 1. 仕事の意味づけ ③自分の能力を棚卸しする 1. 今、求められる人材像 2. 成果創出能力と専門性 3. 専門性の分析 4. 成果創出能力の構造 5. 成果創出能力の自己診断 ④自分の志向性を明らかにする 1. キャリア志向性を分析する	講義 個人演習 グループ演習

[2日目]

2	環境を分析する	①取り巻く環境の分析 1. 環境分析	・講義 ・個人演習 ・グループ内発表
3	キャリアビジョンを形成する	①キャリアビジョン形成に影響する要素 ②キャリアビジョンの形成 1. 演習 キャリアマップの作成 2. キャリアビジョン記入シート(キャリアマップ) 3. グループ内相互アドバイス	・講義 ・個人演習 ・グループ内発表
4	キャリアビジョンの実現に向けた環境の整備	①仕事の中に学びの環境をつくる 1. 組織の中で人が成長する機会と状況 ②キャリアビジョンの実現と支援的助言者 1. 支援的助言者(メンター)の支援を獲得する・実施する	・講義 ・個人演習 ・グループ内発表
5	キャリアビジョンの実現に向けて	①偶然をチャンスに変える 1. 予測不可能な時代 2. 自分のキャリアのために種をまく ②キャリアビジョン実現に向けた課題づくりシートの作成	・講義 ・個人演習