

## 雇用延長にともなうキャリア再開発研修

### ◆研修目的◆

定年延長による「50代」の位置づけが変化（戦力としての重要化）する一方、社員サイドは旧来意識（波風を立てず時間をやり過ぎればよいという意識）から脱却できないことが予想されます。この現状はコスト負担として重く、経営革新の阻害要因となる危険性をもっています。ビジネスライフのセカンドステージとしての50代以降の働き方に関する意識・行動変革の促進「働くことへのモチベーション」を再形成し、企業人生活の「総仕上げ」に向け、会社への自己の「貢献軸」が明確化され、明日からの行動がイメージできている状態にするプログラムです。雇用延長等、改正高齢者雇用促進法対応の取り組みとしてご推薦プログラムです。

### ◆研修概要◆

- ・最適人数 … 20名～40名（アイランド形式：6グループ程度）
- ・対象 … 50歳代
- ・研修時間 … 1日（8時間程度が標準）

### ◆研修の主な内容とタイムスケジュール案◆

<p>9:00</p> <p><b>導入講義</b> 経営環境と自己の世代の役割を考える</p> <p>何が求められているかN</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●研修の目的と進め方</li> <li>●キャリアデザインの基礎理解</li> <li>●社会全体の動向、自社を取り巻く動向</li> <li>◎演習：当社の経営環境と経営課題の抽出（個人⇒グループ⇒全体）</li> <li>◎演習：自己の世代に期待される役割は（グループ⇒全体）</li> <li>●会社が50代に期待すること</li> </ul> <p>現在および将来の経営環境の中で、自己の「世代」の果たす役割を考える</p>
<p>12:00 13:00</p> <p><b>自己の「価値」の発見</b></p> <p>何ができるかS</p> <p><b>キャリア目標を明らかにする（貢献領域と機能の明確化）</b></p> <p>何がしたいかW</p> <p>総合化（NSW）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●棚卸しの目的と進め方 ⇒自己の価値（何によって貢献できるか）を発見する 【演習】「成長曲線シート」の記入（個人⇒グループ）</li> <li>●キャリア目標とは</li> <li>●貢献領域と機能を明確化する 【演習】私のキャリア目標は（個人⇒グループ）</li> </ul> <p>題材①：「価値観診断」の実施</p> <p>題材②：「貢献領域・機能シート」の記入 題材③：「キャリア目標シート」の記入</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●成長課題の明確化の方法について 【演習】「課題シート」の記入（個人⇒グループ）</li> </ul>
<p>18:00</p> <p><b>明日からの自分を考える</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●成長課題の明確化の方法について 【演習】「課題シート」の記入（個人⇒グループ）</li> </ul>

N=NEEDS、S=SEEDS、W=WANTSを意味する