

18

自治体職員としての職業人生をデザインする キャリアデザイン研修(中級・上級職員向け)

中級職員向け

研修のねらい

- 職員としてキャリアデザインを行う必要性を見いだします。
- キャリアにおいては自律自育の視点が重要であることを学びます。
- キャリアの長期的視点から短期的視点を考える手法を体得していきます。

中級職員(※入庁10年前後を目安)は、職業キャリアの分岐点に立つことが考えられます。

まず、自己の適性及び能力について理解を深めるために、キャリアを職務と能力という視点で見ることにより、職員としての自覚を促していきます。

自身での能力形成は不明確になりやすく、必ずしも希望どおりにならない職業生活に対して、モチベーションを維持することは困難な一面もあります。そこで、これまでに形成した能力や価値観を振り返り、自己効力を高めることが有効になります。また、ライフキャリア(生活)の視点とのバランスを考慮し、自身の人間としての成長を勘案することの重要性を認識していきます。

上級職員向け

研修のねらい

- キャリアを振り返り、仕事上の強みを探索しながら自身の役割と今後の行動の軸を確認します。
- 上級職員としてのキャリア形成には、他者を育て巻き込むことが含まれることを学びます。
- キャリアの長期的視点から短期的視点を考える手法を体得していきます。

上級職員(※入庁20年前後を目安)は、キャリア(職業人生及び人生)の折り返し地点となります。今後は、職業キャリアにおいてそれぞれが指導者的ポジションと非指導者的ポジションとに分かれていきます。そして、40代前後は人生の中盤期でもあり、これまで培ってきた経験が生かされ、また、新たな価値観を取り込んでいかなければ解決しない問題に遭遇する事態が起こりやすくなります。

そこで、この研修を通してこれまでの経験を振り返りながら整理し、今後のキャリアデザインにおいては、上級職員としての自覚を改めて確認し、職場での役割を勘案しながら自身の方向性を築き上げていく必要があります。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

中級職員向け(1日目)	
午前	1. キャリアデザインの意義 (1) キャリアの意味 (2) キャリアデザインとは何か (3) キャリアデザインの重要性 (4) 環境の変化とキャリア (5) キャリア発達と節目 ◇ 個人ワーク ◇ ◇ グループワーク・討議 ◇
	2. これまでのキャリア (1) ライフラインイベント (2) 職務経験の整理 (3) 成功体験・失敗体験の振り返り (4) 形成能力と課題(強み・弱み) (5) ポータブルスキル ◇ 個人ワーク ◇ ◇ グループワーク・討議 ◇
午後	3. 期待される役割 (1) めざすべき職員像 (2) 役割の整理 ◇ 個人ワーク ◇ ◇ グループワーク・討議 ◇

中級職員向け(2日目)	
午前	4. 働く価値観と軸 (1) 仕事で大切にしたい価値観 (2) キャリア・アンカー (3) モチベーション (4) want / should リスト作成 ◇ 個人ワーク・グループ討議 ◇
	5. ライフキャリア (1) ライフキャリア (2) めざす方向性 ◇ 個人ワーク・グループ討議 ◇
午後	6. メンタルタフネス (1) ストレスとキャリア形成 (2) セルフケア ◇ 個人ワーク・グループワーク・討議 ◇
	7. キャリアプラン (1) ビジョン・マネジメント (2) 5年後のキャリアプラン (3) この1年の行動計画 ◇ 個人ワーク・グループ討議 ◇
	8. まとめ

上級職員向け(1日コース)	
午前	1. キャリアデザインの意義と意味 (1) キャリアデザインの意義 (2) 環境変化とキャリア 2. これまでのキャリア (1) 職務経験の整理 (2) 成功体験・失敗体験の振り返り (3) 形成能力と課題(強み・弱み) ◇ 個人ワーク ◇ ◇ グループワーク・討議 ◇
	3. 期待される役割 (1) めざすべき職員像 (2) 役割の整理 ◇ 個人ワーク ◇ ◇ グループ討議 ◇
午後	4. 働く価値観と軸 (1) 働く上で大切にしたい価値観 (2) キャリア・アンカー (3) モチベーション ◇ 個人ワーク ◇ ◇ グループ討議 ◇
	5. キャリアプラン (1) ビジョン・マネジメント (2) 5年後のキャリアプラン (3) この1年の行動計画 ◇ 個人ワーク ◇ ◇ グループワーク・討議 ◇
	6. まとめ