

仕事の羅針盤づくり

若手社員の

キャリアアッププランニング

新卒入社後3年以内の退職者が多い理由はモチベーションや帰属意識が低下してしまうこと。キャリアビジョンの再構築で仕事に意味づけします。

入社前は「人の役に立ちたい」と高い志が自分を支え、入社直後もはじめて経験する業務の連続で新鮮な気持ちを保つことができます。しかしながら定例化され、慣れた仕事を続けるようになると徐々に満足感を得ることが難しくなりパフォーマンスも低下していきます。このような時期に、仕事史を振り返り、普段の業務に意味を与え、今後の基軸を整理することが「育つ社員」に必要。

参加対象	入社1～5年の若手社会人、リーダー候補
内容	<ul style="list-style-type: none"> ●オリエンテーション(バリューカードで自己紹介) ●主体的キャリア開発の重要性(組織と個人の共生) ●職場内での経験学習サイクル、業務経験の棚卸しと意味づけ(仕事の再確認) ●ベストジョブ・ワーストジョブ～キャリアラインチャート(自己理解) ●発表と相互フィードバック(グループワーク) ●キャリア・アンカー(迷いを解消し、今後の仕事の軸を明確にする) ●ワークシートのまとめ(上司提出用)の作成 ●発表と相互フィードバック(グループワーク) ●決意表明(志を立てる)
目的・効果	組織内の存在意義を高める/若手社員のキャリア意識醸成/ 退職防止/組織活性化
時間	4時間～6時間 (参加者の人数や属性により変更)