

2020～2025年 の「人と組織」の開発へ向けた実践的な支援をいたします。

しっかりとしたキャリア理論を慶応義塾大学SFC-キャリア・リソース・ラボの研究者として背景にもち、より実践的であるために、みなさまの人材開発&組織開発ニーズに合わせた開発・浸透・運用支援を行います。

基本的にはパッケージの提供ではなく、各社・各自治体・各団体に合わせたオーダーメイド開発・実践サポート・サービス提供になります。

* K's labo 代表 黒川は、慶応義塾大学SFC研究所キャリア・リソース・ラボラトリーの研究者
* K's labo 代表 黒川は、一般財団法人SFCフォーラムの研究者
K's labo.llc 代表 黒川賢一

▶キャリア自律支援の仕組みづくりのコンサルティング

企業経営にとって必要となるHRM観点の整理、新たなキャリア開発ポリシーの設計、マネジメントとの接続設計、評価との接続、従業員のキャリア自律に向けた新たな制度企画、経営メッセージの構築・・・など、各企業の状況と考え方に沿ったオーダーメイドの企画を提供いたします。

▶キャリア自律の組織支援状況の把握／アセスメント診断

企業内の個人がキャリア自律に向けた開発活動を展開する際にかかせない「職場サポート」「キャリア目標の設定・達成の支援」「職場を超えたサポート」「キャリア形成の自律性」のためのキャリア開発環境診断を行います。*厚生労働省「キャリア健診モデル事業」と協働

▶社内キャリア・アドバイザー(CA)の組織と人材の構築支援

個人側に立ち面談を中心としたキャリア・カウンセラーとは異なり、個人キャリア支援・組織の活性化の両方を扱うキャリア・アドバイザーの組織化とその養成を行います。キャリアアドバイザー養成を慶応義塾大学名誉教授花田光世氏のカリキュラムと接続し進めてまいります。特定非営利活動法人 キャリアカウンセリング協会との連携もはかってまいります。

▶キャリア開発のための第一歩となる研修(ワークショップ)

年代別、役職別、役割別など企業に合わせた研修（ワークショップ）を実施します。企業によっては、年間のキャリア研修受講時間の最低限を決め、メニューを選択できる方式で実施しているところもあります。

▶キャリア研修前後の実践フォロー

一度導入された「ライフ・キャリア研修」などは一つの大きなきっかけにはなりますが、そのまま放置すれば研修で会得したものや計画したものが行動に移されないまま元の状態に戻ってしまうことは頻繁に起こります。キャリア自律は日々の仕事の中で実施されることに真価があります。そのために、上司のかかわりは必須であり、それをサポートするキャリアアドバイザーの影響も大きいこととなります。この研修前後のガイダンスを行います。

▶マネジメント研修

マネジメントベーシック、マネジメントアドバンス研修です。

マネジメントアセス、リーダーシップアセスを活用し、さらに部下のキャリア開発のサポートがどのように組織の成果に大きく寄与していくかの理解と実践を学んでいきます。

* キャリア研修（ワークショップ）との接続をはかることで全体が有機的に動きダイナミックな活動になります

▶中年期以降の「キャリア・コンピタンシー」の診断と活用研修

どのような状況にあっても、自らのキャリア開発プロセスの重要性に気づくためのセルフ・アセスメントツールです。「メタコンピタンシー」「ロールコンピタンシー」「標準コンピタンシー」「スキルコンピタンシー」のうちメタコンピタンシーとロールコンピタンシーを重点的に扱います。また、並行的に「労働価値観」「自己肯定感」「自己効用感」を重視して、組織コミットメント力を診断し、強化していきます。

▶「いつでも、どこでも、なんどでも」学習できるキャリアのWeb Based Textの提供

研修対象者以外の多くの社員に自ら学んでもらえる内容になっています。

従来、企業の管理型学習教材としてのe-Learningでは、企業側の目的に応じた均一化（標準化）された内容を学ぶものでした。学習者側の習熟度に応じて自由な時間と場所で学べることを狙いとしていましたが、その学習到達度は企業の定めた基準に基づき測れるものとして設計されていたのです。

でもキャリアに正解や妥当解があるわけではありません。

キャリアづくりは正解探しのお勉強ではなく、自分のキャリアをつくっていくという当事者意識が大前提となり、どのような行動をするかという毎日の生きざまです。キャリアでは、行動の中に自分らしさを発揮することが重要であり、自分らしさは気づいていない自分自身の可能性の追求の連続です。

ですから、企業が設定した到達度に自分が達しているかどうかという学びではなく、ましてやキャリア論の解説でもなく、いつでも、どこでも、なんどでもみなさんがキャリアづくりに主体的にのぞめるように、このテキストは制作されています。

▶Web Based Textと連動したキャリアWeb社内報の企画・制作(上記のオプション)

社内のヒーロー、目立つ人など人事の目指すコンピタンシー的な人を紹介するものではありません。

企業内の普通の人々が主役です。現実は大勢の普通の社員で組織は構成されているのです。普通の社員は、不安や悩みを抱え、ちょっとしたことで自信ややる気が揺らぎ、障害があれば、それに圧倒され、どうやってそれを乗り越えていいのか戸惑ってしまうような人材です。もちろん強みもたくさんあります。でもいつも、その強みを発揮しているわけではありません。

そんな普通の社員がそれぞれしっかりとした生きざま・働きざまを日常で発揮することが本当の組織の強さと言えると思います。言葉を変えれば、強い現場づくりは普通の人々が強くなることから始まる、ということです。キャリアアドバイザーが定期的に社員をインタビューし、研修の様子を伝え、社内異動や評価面談などのイベント状況を報告し、社員のげんきや生き活きたシーンを発信していくための仕組みを構築します。

問い合わせ先 ; info@kurolabo.com