

参加費
無料

全
3
回

令和3年度 滋賀県職業能力開発協会 会員様向けセミナー

開催日

第1回

2021年11月24日(水) 10:00~16:00

申込締切日 11月17日(水)

第2回

2021年12月15日(水) 10:00~16:00

申込締切日 12月8日(水)

第3回

2022年1月18日(火) 10:00~16:00

申込締切日 1月11日(火)

講師

濱岸 末雄 氏

一般社団法人日本経営協会講師
国家資格キャリアコンサルタント
ジョブカード作成アドバイザー
NLPプラクティショナー

講師プロフィール

大学卒業後、株式会社マイカル(現 イオン)本社
経営企画室、人事企画部・教育企画次長等歴任。
関連会社トス出向 教育事業部長を経て独立。
全国自治体で研修講師として活動中。

会場

滋賀県職業能力開発協会

大津市南郷5丁目-2-14

TEL:077-533-0850 FAX:077-537-6540

定員

各回 30名

(定員になり次第申込みを締め切らせていただきます)

参加費
無料

会員様向け
セミナー

第1回

昔話「桃太郎」に学ぶ 戦略的組織マネジメント

開催日 2021年11月24日(水) 10:00~16:00

◆セミナーの目的

昔話「桃太郎」は、組織マネジメントを学ぶのに最適な教材です。桃や川、お爺さんやお婆さん、桃太郎や3匹の仲間などを、有用に意味づけすることができます。その意味づけを戦略的組織マネジメントの視点で洞察し、今後活かしていく術を探っていきます。

◆セミナーの特徴

最新の組織マネジメントの知見を、数多く研究していきます。多くの気づきが得られるよう、工夫を凝らしています。

プログラム

1. 「昔話『桃太郎』」の全体構成

2. 個別要素の意味づけ

3. 「桃」が意味するものは『戦略』

- ・ブルーオーシャン戦略
(キム&モボルニユ)
- ・「製品×市場」戦略
(アンゾフ)
- ・3つの基本戦略
(ポーター)

4. 「川」が意味するものは

『時代の潮流』

- ・時代を見通す考え方「センスメイキング」
- ・デザイン思考で見極める危機
- ・OODA(ウーダ)ループを回して行動

5. 「桃太郎」の役割は

『イノベーション』

- ・イノベーションの3要素
- 人間、技術、事業
- ・イノベーションの2分類
- 持続的イノベーション、破壊的イノベーション
- ・OKR(Objectives & Key Results)
- 目標と主な結果
- ・ポジティブデビアンス・アプローチ
- ポジティブな逸脱
- ・テッピングポイント・リーダーシップ
- 変革への抵抗の克服
- ・ユースイキアン・マネジメント
- 個人と企業の双方の利益追求
- ・コネクション・カルチャー
- 心のつながりをマネジメントに活用
- ・心理的安全性
- 批判への防護心や不安からの開放

6. 「雉」の役割は

『観察』と『検証』

- ・R-STP-MMIC
(アールステップミミック)
- ・鳥の眼、虫の眼、蟻の眼、魚の眼

7. 「猿」の役割は『仮説』

- ・問われる現場力
- 5現主義
(現地、現場、現物、現人、現状)
- ・問題点の発見と課題の抽出
- ・解決策の展開
- 効率性の向上、生産性の向上
- ・目標の設定

8. 「犬」の役割は『実験』

- ・組織の編成
- ・人員の配置

参加費
無料

会員様向け
セミナー

第2回

キャリアカウンセラー 視点で関わる 従業員のキャリア形成支援

開催日 2021年12月15日(水) 10:00~16:00

◆セミナーの目的

個人のキャリア形成で重要なのは、本人の主体的なキャリアデザインです。とはいえ、周囲からの十分な支援も必要です。その支援者をキャリアカウンセラーと位置づけ、必要な考え方やスキルの修得を目指します。

◆セミナーの特徴

最新のキャリアカウンセリングの知見を、数多く研究していきます。多くの気づきが得られるよう、工夫を凝らしています。

プログラム

◆ キャリアカウンセリング

1. カウンセリング、コンサルティング、コーチング
2. アドラー心理学
3. ナラティブキャリアカウンセリングとキャリアカウンセリング
 - ・ナラティブキャリアカウンセリング
 - 過去の肯定化
 - 社会構成主義
 - ・キャリアカウンセラリング
 - 未来の肯定化
 - キャリア構成主義
4. キャリアカウンセラーの「無知の姿勢」
～クライアントの内的世界について無知
5. 問題の「外在化」
～人間が問題ではなく、問題こそが問題
6. 家族療法のキャリアカウンセリングへの応用
 - ・システムズアプローチ – P 要素の強化
 - ・リフレーミング
 - ・P 循環キャリアカウンセリング

◆ キャリアデザイン

1. キャリアとは
2. デザインとは
3. キャリアをデザインする
 - ・8つのキャリアアンカー
 - ・キャリアデザインを考える基本的視点
 - ・キャリアをデザインする方法
4. キャリアデザインを実践する
 - ・キャリアデザインと仕事生活
 - ・「やりたいこと」を「得意なこと」にまで高める
 - ・キャリア形成過程において「偶然」を意図的に計画する
 - ・チェンジキャリアする

参加費
無料

会員様向け
セミナー

第3回

職業能力評価基準を活用した 目標管理による 職務と能力の見える化

開催日 2022年 1月18日(火) 10:00~16:00

◆セミナーの目的

職業能力評価基準は、職種、職務、業務、作業までの流れが体系的に整理されたものです。組織のマネジメントに有用性が高いツールです。

職務記述書の(ジョブディスクリプション)の重要性が言われています。しかし、今日のようなVUCA(VUCA=不安定、不確実、複雑、曖昧)な時代には、普遍的な職務は存在しません。変化が常態です。目標管理を通じて、必要に応じた職務設計が求められます。役立つのが職業能力評価基準です。活用方法の修得を目指します。

◆セミナーの特徴

内容は、『職業能力評価基準』活用ガイドに準拠しています。

プログラム

◆ 基本編

I. 職業能力評価基準の概要

1. 職業能力評価基準とは
2. 職業能力評価基準の活用ニーズ
3. 職業能力評価基準の構成

II. 職業能力評価基準活用の具体例

<スーパーマーケット業>

1. 全体構成
2. 職業別能力ユニット
3. 職業能力評価基準

◆ 応用編

I. 職業能力評価基準の具体的な活用場面

1. 応用・活用のイメージ
2. 人材育成システムの核としての活用

II. 各ツールのモデル事例(スーパーマーケット業)と企業の活用事例

1. 全体構成
2. モデル応用事例
 - ・キャリアマップ
 - ・職業能力評価シート
 - ・職務概要書
 - ・OJTコミュニケーションシート
 - ・人材要件総括表
 - ・人材要件確認表

◆ タレントマネジメント

I. 基本体系

1. マネジメントの構造
2. 人事評価制度(目標管理・人事考課)とシステムの相互関連

II. 目標管理

(目標と自己統制による管理)

1. 解決志向(Solution Focus) マネジメント
2. 目標の設定
 - ・SMARTの原則
 - ・目標の連鎖

III. 人事考課

1. コンピテンシー(発揮能力)モデル
2. 人事考課の基本

IV. 人事評価制度の効果的な進め方

~「アップダウン」マネジメント