

一人ひとりの力の発揮が 「組織の可能性」をひらく。

組織課題の背景には、社員一人ひとりの「内側」の迷いや葛藤があります



人材不足、若手・中堅社員の離職、管理職の育成不安
キャリア面談の形骸化。多くの組織課題の背景には
社員一人ひとりが「自分はこの会社でどう働き
どう成長していけばよいのか」を見つめる機会の不足があります。

JCDA は、キャリアカウンセリングの専門性を活かし
対話と振り返りを通して、価値観・強み・働く意味を言語化し
主体的に仕事に向き合い、行動する力を育みます。

キャリア支援は、離職を促すものではありません

キャリアカウンセリングは、 迷いや停滞を成長に変える対話です

キャリアカウンセリングは
転職を前提とした相談ではありません。
これまでの経験を振り返り、何にやりがいを感じるのか
どのような働き方を大切にしたいのかを明確にしながら
今の仕事や役割とのつながりを見出していくものです。

「社員の力」と「組織の可能性」をつなげます。

このような課題はありませんか？

- ☒ 社員のモチベーションの上げ方がわからない
- ☒ 採用しても、若手がなかなか定着しない
- ☒ 面談をしても、社員の本音が見えない
- ☒ 中堅社員が無難に仕事をこなしているが、活気がない
- ☒ 管理職が部下育成に自信を持てず、対応に悩んでいる
- ☒ ベテラン社員の経験を次世代につなげられていない
- ☒ 人的資本経営が重要と言われるが、何から始めればよいのか
- ☒ 激しい環境変化に応じた挑戦や学びを促したいが、進まない

導入の流れ

ヒアリングから定着支援まで、貴社と連携して進めます

01 ヒアリング

事業・人材育成方針、
課題やニーズをヒアリング

02 プログラム設計

事業・人材育成方針、
課題に沿ったプログラム
設計・経験豊富な
専門人材の選定

03 実施

ガイダンス・研修・
ワークショップ
キャリアカウンセリング

04 振り返り・報告

1対1の対話から見える
組織の強みや課題、
傾向をフィードバック

05 継続実施・定着支援

社内自走化への
サポート

まずは、ご相談ください

貴社の課題に合わせた導入プランをご提案します。

日本キャリア開発協会は、全国に約2万のキャリアカウンセラーが所属する組織です。

特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会
JCDA 事務局

〒103-0014
東京都中央区日本橋蛸殻町 2-14-5 KDX 浜町中ノ橋ビル 4 階
TEL 03-6661-6221 TEL 03-6661-6223



対象者に応じて設計できる 組織内キャリア形成支援プログラム

研修・ワークショップ・キャリアカウンセリングを組み合わせ、導入から定着まで伴走します。

導入プログラムの実例

階層・課題・人材育成方針に合わせ、最適な構成を提案

全社員を対象にした展開から、管理職・中堅社員・シニア社員などの階層別研修、社内キャリアカウンセラー育成まで。

CASE

01

For New Managers

〈新任管理職向け〉

プレイヤーから マネジメントへの移行を支える

移行期に生じる戸惑いや葛藤を整理し、
自分らしいリーダーシップの獲得に取り組み、
チームを牽引する当事者意識を醸成する。

プログラム構成

- 1 導入ワークショップ
→ キャリア自律の必要性（講義）
- 2 内的キャリアの振り返り
→ すぐろくゲームを用いたグループワーク
- 3 未来の言語化
→ 自分にとって管理職とは、意味づけを言葉にする
- 4 複数回のキャリアカウンセリング
→ 振り返りワークショップ

期待される効果 ▶ 管理職へのスムーズな移行と部下育成力の向上、チームとしての力の発揮

CASE

02

For Mid-Career

〈中間管理職向け〉

役割の固定化を超え、 自分軸で働く意味を再定義する

役割が固定化・伸び悩み等の課題を抱える層が、
自らの内的キャリア（価値観・動機）を明確化し、
キャリア自律と主体的な貢献意欲を高める。

プログラム構成

- 1 キャリア観の転換
→ 外的基準 → 内的キャリアへ
- 2 キャリアインタビュー
→ 成功・失敗体験から「自分らしさ」を言語化
- 3 将来のデザイン
→ 今の役割と価値観を接続し、レジリエンスを高める
- 4 複数回のキャリアカウンセリング

期待される効果 ▶ 主体的な行動と部下育成への関与が高まり、組織方針の浸透・人材育成・組織活性化へ

CASE

03

For Senior

〈シニア社員向け〉

経験と強みを再発見し 新たな役割への挑戦に導く

役職や環境の変化による
迷いや停滞を自身の経験や強みの再発見を通じて、
新たな役割や貢献への意欲へとつなげる。

プログラム構成

- 1 キャリア形成研修
→ 人生満足度・職務歴を振り返り、強みや価値観を再認識。
新たな役割への期待をふまえた「ありたい姿」を描く
- 2 キャリアカウンセリング
→ 初年度 2 回・次年度以降 年 1 回

期待される効果 ▶ 新たな役割や貢献への意欲により、培った経験値が組織の蓄積につながる

CASE

04

Career Counselor Training

〈社内キャリアカウンセラー育成〉

キャリア形成支援を、 組織文化として定着させる

社内キャリアカウンセラーの実践力を高め、
キャリア支援を一過性ではなく仕組みとして根付かせる。

プログラム構成

- 1 社内キャリアカウンセラーの相談体験
- 2 動画による講義、ケース演習
- 3 グループスーパービジョン & フォローアップ

期待される効果 ▶ 社内支援体制の構築・相談対応力向上

