

次世代が育つ！組織の発展につながる！
25歳までの教育で、組織の未来は大きく変わる！

平成29年5月開講 若年者開発研修 全6コース開催

25歳
以下限定

<遠野職業訓練協会が提供する研修は、常に受講者自身に問いかけ、自己発展を促進させる研修です>

人間の発達（成長）には段階があって、「這う」という段階をクリアしなければ、次の「歩む」という課題をこなせません。

日本の組織では、新入社員時、その組織の持つ文化や規範を学習し、半端な仕事や雑用も引き受けていくという職業経験の中で、仕事を学ぶ者としての課題をこなし、組織人として成長していく。これらの職業経験を十分にこなさないまま先輩社員としての段階に入っても、先輩社員としての課題をこなす準備が備わっていないため、職場の集団の一員としてメンバーシップを獲得することができない。また、あるまじった仕事を任されるようになれば、責任を負う経験をする必要があり、この経験を自分で学び、自分ごととして引き受けずに次の段階に進んでも、次の段階で必要となる「まじった仕事の責任者として他者の過ちをも引き受ける」という責任の拡大性に応えていくことはできないのです。（※新版事例「キャリア・カウンセリング」より）

若年社員の教育のヒントは、3ページからのコラムをご覧ください。

早期社会人教育により、若年者が働く事に対し「尻込み、指示待ち、評論家行動」が特徴の「ゆでがえる」になることを抑制し、10年後、リーダーを任せるための基礎を身に付けます。若年者の中にあるピュアな「光」を企業発展につなげる研修です。研修には個人面談が含まれます。

1. 全研修受講で会員 64,800 円を⇒54,000 円（税込）、一般 97,200 円⇒86,400 円（税込）
2. 単コースでの受講も可能ですが、その場合、割引はございません。
3. 講師手配の都合上、お申込み1週間～4日前50%、3日前80%、前日当日100%のキャンセル料を頂戴します。
4. 交流も研修と考えています。ぜひ、交流にもご参加いただけるよう、企業様のご理解を願いたします。



遠野高等職業訓練校

職業訓練法人遠野職業訓練協会

〒028-0502 岩手県遠野市青笹町中沢 8-1-8 TEL0198(62)6310 FAX0198(62)6366
URL/http://www.tono-vts.ac.jp/ E-mail/info-tonovts@tono-vts.ac.jp



ステップ1

5月25日(木)～5月26日(金) 開講

自分力・仕事力育成研修

—自分を知り、働く事の理解を深める—

ステップ2

7月20日(木)～7月21日(金) 開講

自分のストレスとの付き合い方と

他者との関わり力育成研修

講師:

オフィス・イチ・キャリア 代表 秋場隆 氏
前学習院大学経済学部特別客員教授<有資格>産業カウンセラー・キャリア・カウンセ
ラー・精神保健福祉士

講師:

オフィス・イチ・キャリア 代表 秋場隆 氏
前学習院大学経済学部特別客員教授<有資格>産業カウンセラー・キャリア・カウンセ
ラー・精神保健福祉士

自分の興味関心や満足度、または自分の選択決定の「内的動機」を理解し、自分自身が歩んできた「今、ここにいる自分」を見つめ直す研修です。自分を知ること、なぜ今の自分がこの会社を選び働いているのかの理解が深まり、気づき・自覚を通し、自分事として仕事を捉えるキッカケになります。気づきや自覚は仕事の原動力につながり、自己成長につながる内容です。

<カリキュラム>

- ・ 社会人になってからの、今までを振り返る
- ・ 「自分にとって」の生き方・働き方、一人一人のものを理解する
- ・ 能力ってなんだろう
- ・ 他者や組織と共生しながら歩んでいくために必要な理解

離職の一番の理由が「意欲低下」です。そのきっかけの多くが人間関係であり、職場定着につなげるためにも早期コミュニケーション教育が必要です。若年者はコミュニケーションが未熟な面があり、ものごとの捉え方が「一方向的」になることで、他者との関わりが上手くいかないことが多くあります。同じ出来事を体験しても人によって感じ方は違うものです。しかし、全ての出来事は「自分に生かせる出来事」と捉え、学び、成長につながる内容です。

<カリキュラム>

- ・ ストレスについて考えてみる(今の自分の不満・不安・フラストレーションを外在化してみよう)
- ・ 自分も大切に、他者も大切にしたい考え方とコミュニケーショントレーニング

ステップ3

8月1日～8月31日の間

キャリア・カウンセリング(個人面談) ※要予約

ステップ4

9月21日(木)～9月22日(金) 開講

担当:

遠野職業訓練協会 事務局長 川原恵美

<有資格>国家資格キャリア・コンサルタント 国
家資格2級キャリア・コンサルティング技能士 産
業カウンセラー

講師:

プラッサム代表 松館敦子 氏

<有資格>国家資格キャリア・コンサルタント 国
家資格2級キャリア・コンサルティング技能士 産
業カウンセラー

集合訓練では深まりにくい「自分」に目を向ける時間を取り入れ、「個人の意欲」へのアプローチを行います。フラストレーションがあり、現状の意欲が低下している若年者には、「意欲回復の支援」につながり、意欲ある若年者には、「さらなる自己発展の支援」につながります。カウンセリングを通し、「自分自身がどうしたいか」を自覚することは、自分で方策や問題解決できる力にもつながり、「自分事の取り組み」につながります。

※カウンセリングは事前予約をお願いします。

※カウンセリング料は50分/10,800円

※全コース受講の方はカウンセリング料無料です。

「人と関わる力の育成」をテーマに、コミュニケーション能力開発をベースとしたラボラトリー体験学習の内容です。若年者がコミュニケーションが未熟な理由は、他者と関わる経験が少ないことが上げられます。職業経験が浅いうちに多様なコミュニケーションを受け入れる土台をつくることは、離職防止にもつながります。

※ラボラトリー体験をベースとした体験型の研修を計画中です。詳細は、もう少しお待ちください。

※全日程 9:00～17:00 (計16時間)

※全講習定員12名 会員10,800円(税込) 会員外16,200円(税込)

※全研修受講で会員64,800円を⇒54,000円(税込)、一般97,200円⇒86,400円(税込)

ステップ5

11月16日(木)～11月17日(金) 開講

キャリア開発研修

—自分の働く「軸」を見つける—

講師:

オフィス・イーチ・キャリア 代表 秋場隆 氏
前学習院大学経済学部特別客員教授

<有資格>産業カウンセラー・キャリア・カウンセラー・精神保健福祉士

キャリアは職業人生のこと。開発とは、未発達のを発達させる意や、潜在化している能力を、顕在化することの意味です。今研修では、「今の職場で働くこと」「遠野市で生きること」の「意味・価値・意義」を理解し、「自分事として物事を考える思考と行動」につなげる内容です。

<カリキュラム>

- ・自分が大切にしたい価値、今後の職業人生上の考え方を探る
- ・組織や他者の期待について考えてみる
- ・自分の持ち味の整理
- ・ありたい自分について考えてみる
- ・偶然を積極的に自分のチャンスにする考え方とは
- ・ありたい自分への道を考える—未来と今はつながっている—

ステップ6

1月25日(木)～1月26日(金) 開講

ステップアップ先輩としての行動化研修

講師:

遠野職業訓練協会 事務局長 川原恵美

<有資格>国家資格キャリア・コンサルタント 国家資格2級キャリア・コンサルティング技能士 産業カウンセラー

計5回の学びを振り返り「今の自分の仕事」を理解し、自分の今の役割を自分事として捉えた後、職場内での行動につなげる内容です。状況に応じた対応を、具体的な行動実践トレーニングを通し、体験することで、状況対応能力を鍛えます。

※ビジネスマナーや実践例をベースとした体験型の研修を計画中です。詳細は、もう少々お待ちください。

◎講師紹介



秋場 隆 氏／オフィス・イーチ・キャリア代表

前学習院大学経済学部特別客員教授

企業の人事を経て、現在、オフィス・イーチ・キャリア代表として、「一人ひとりが、その人の持ち味を活かしながら、生き・働くこと」を支援するために、企業や大学等で、研修・授業を行っている。

産業カウンセラー、キャリア・カウンセラー、精神保健福祉士



松館 敦子 氏／プラッサム代表

公的機関での求職者対象キャリア・コンサルティング、国立大学生へのキャリア支援に従事。文部科学省事業では、ドクターおよびポストドクター人材を、インターンシップを通しての就職支援。現在は、JICAや大学でのキャリア支援、岩県内の企業に対する研修等幅広く担当。

国家資格キャリア・コンサルタント 国家資格2級キャリア・コンサルティング技能士 産業カウンセラー 交流分析士インストラクター



川原 恵美／職業訓練法人 遠野職業訓練協会 事務局長

広告代理店勤務後、遠野職業訓練協会において再就職支援訓練の講師、企業を対象とした職員の能力開発研修講師として活動。現在、遠野市や岩手県より委託を受け、新入社員研修、リーダー育成研修、介護人材育成研修、コミュニケーション能力開発研修等の企画・立案、運営、さらに講師も担当。岩手県内の企業を対象にキャリア開発・能力開発・マナー・コミュニケーション研修等を担当している。

国家資格キャリア・コンサルタント 国家資格2級キャリア・コンサルティング技能士 産業カウンセラー コミュニケーショントレーナー (アサーション・傾聴) ビジネスマナートレーナー

尻込み、指示待ち、評論家



ひそかに進行する20代社員のゆでガエル現象とは

り・カレント株式会社 代表取締役 石橋 真 氏

熱湯の中に生きたカエルを入れると熱さに驚いて飛び出すが、常温の水に入れて徐々に熱していくと、カエルはその緩やかな温度変化に慣れてしまい、生命の危機に気づかないまま、ゆであがって死んでしまう。ゆっくりと進行する危機や環境の変化に対応する難しさを戒めた、いわゆる「ゆでガエル」のたとえ話です。

実は今、人材・組織開発の現場でも新卒から入社7年目ぐらいまでの20代社員に、こうした“ゆでガエル化”のまん延が懸念されているのをご存じでしょうか。失敗や批判を恐れて“ゆるく”立ち回っているうちに劣化が進み、未来のリーダーどころか、若くしてキャリアの危機を迎えることに。「管理職になりたがらない若手」の増加とも関係がありそうです。

若くして意欲と能力が衰退していく“ゆでガエル社員”が急増

—— 企業の人材・組織開発を支援する中で、特に新入社員から入社7年目ぐらいまでの“いまどき20代社員”の育成について感じること、課題は何でしょうか。

私たちは、育てる側と育てられる側——それぞれの課題や特性だけでなく、組織における両者の「関係性」に常に着目しています。育成を担う側は、たとえば上場企業の課長クラスだと40代～50代前半。バブル期の拡大成長志向の影響やその名残が色濃く、「頑張れば達成できる、何かが得られる」という価値観が根強い世代です。

ところが、育成される側の20代社員は、「頑張ったところで、その先に何があるの?」という考え方。幼少期や学生時代をバブル崩壊後の低成長下で過ごしてきた世代ですから、そう考えるのも無理はありません。関係性の観点からすると、育てる側と育てられる側との間に価値観のズレがあっとうまくかかわれない。そのために、教育研修の場でも一筋縄ではいかなくなってきたというのが実態ではないでしょうか。

—— 20代社員の「ゆでガエル化」とは、どういう問題なのでしょう。詳しく教えてください。

「ゆでガエル化」とは、変化に対応することの難しさや重要性を示す比喻で、比較的ゆっくりと進行する危機や環境の変化に気づかないまま、あるいは気づいていながら手をこまぬいているうちに、個人や組織が衰退してしまう現象のことです。キャリア論においては、チャレンジやストレッチの機会を避け、自身の能力未満の仕事だけを長年続けていることへの警鐘と定義づけられており、かつては40代、50代のミドル・シニア層に特有のキャリア危機を指す言葉でした。ところが、近年の職場環境や若手社員の特性の変化により、早くから「ゆでガエル化」してしまう20代社員が増加。従来の若手の「組織社会化」のパターンには見られなかった“異変”に戸惑い、対応に苦慮する職場が広がっているのです。この図をご覧ください。

■図：20代社員の「ゆでガエル化」現象



20代社員の「ゆでガエル化」現象には、およそ1、3、5、7年目の節目ごとに、図のようなプロセスを経て進行する特徴が見られます。始まりは、失敗を恐れて挑戦しない「尻込みくん」。お尻を叩かれれば動くし、質はともかく仕事の量はこなします。しかし、新しいことや未知の分野にはどうしても足を踏み出せません。3年目になると一通りのことはできるけれど、依然として上司からの「指示待ちさん」で、言われたことだけをそつなくこなすといった傾向が強まります。きちんとやっている割に、本人の成長実感は乏しいでしょう。

そして5年目ぐらいには、だんだんと組織のことや会社全体の動きがわかってくる。問題も見えてきます。見えるけれど、問題を口にするだけで、自分から周囲に働きかけようとはしません。“優秀”な「評論家さん」です。そのままいくと、7年目ぐらいには完全なあきらめモードに入ります。組織に疑問を感じながら、「言ってもどうせ無駄だから」と静観を決め込み、手の届く範囲の仕事を淡々とこなすだけの「作業くん」になっていく——これが、若くして意欲・能力を衰退させてしまう、20代社員の「ゆでガエル化」の典型的なパターンです。

—— 20代では節目ごとに何度も壁を迎えます。適切な教育やサポートがないと「ゆでガエル化」がどんどん進んでしまうわけですね。

その通りです。組織で仕事していると、たえず壁にぶつかり、「こんなはずじゃなかった」とリアリティギャップを痛感しますよね。それを何とか解消しようと、みんな努力するわけですが、「ゆでガエル化」現象が進むと、上司が悪いとか、組織が悪いとか、リアリティギャップの原因をすべて、自分以外の他者に求める悪習が身についてしまう。いわゆる「他責」ですね。これでは、現実は何も変わりません。他人や環境のせいにしていううちは、自分から変わろうとしたり、チャレンジしたりすることもない。現状に甘んじて成長のチャンスを逃し続けるだけです。

そうやって20代を過ごし、「ゆでガエル化」してしまった他責型の社員に、30代以降、適齢期だからと現場のリーダーや管理職を任せることはできません。本人も決してやりたがらないでしょう。リーダーはチャレンジャーでなければならない。壁を乗り越えるためにチャレンジした経験のない人材に、リーダーは務まらないのです。

—— 20代社員の「ゆでガエル化」を食い止め、組織の中核人材へと育成するためには、何が必要でしょうか。

われわれが考える最も重要なポイントは、「内省の習慣を身につけること」です。内省とは、意識の矢印を自らに向け、物事がうまくいかない原因を自分の中に見出そうとする姿勢。“他責”とは真逆の、心のありようです。いまどきの20代は、本音では上司が悪い、会社が悪い、景気が悪いと思っていても、その本音を言動や態度、表情に出すことはまずありません。育てる側が、そこをちゃんと引き出した上で、「問題はキミ自身の中にもあるのでは？」とフィードバックし、内省の作業へ導く必要があるのです。

たとえば、研修で問題解決やロジカルシンキングの技術をいくら学ばせても、それだけでは何も変わりません。一番の問題は、上司や同僚に自ら働きかけようとしない、周囲との関係性の弱さにあるのですから。育成される本人がそこに気づかない限り、研修の成果は実際の職場につながっていきません。

この事例からも分かるように、人の成長には「気づく」という機会の提供が必要であり、若年者の成長が未来の管理者育成につながり、企業の成長に直結することが分かります。若年者の定着が悪い、離職が多い等の課題は、「成長機会の提供」「教育による支援」等の取り組みで変えられます！

◎なぜ 25 歳以下の若年者教育が必要か。それは早期の「キャリア開発」と「人間理解力育成（コミュニケーション能力育成）」が企業の発展に直結するから。

＜仕事に必要な 3 つの能力とは＞

■専門能力

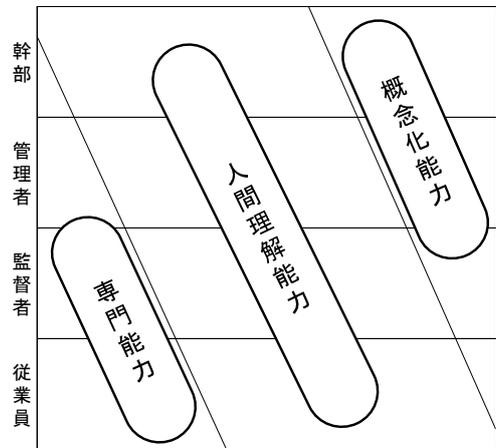
自分が担当する実務を進める知識や能力や力

■人間理解能力（全ての職業人に求められる力）

人と関わる場面で求められる様々な能力、力
人を理解する力（人間理解能力）、人を認める力（承認能力）、人と協力する力（協調能力）、コミュニケーション力（聴く力、伝える力）等

■概念化能力（管理者に必要な力）

全体を見る力、本質を見る力、分析する力、まとめあげる力、課題・問題をなんとかする力、成果につなげる力等



(カツツ)

「キャリア開発24の扉」(生産性出版)より

上記の表をご覧ください。全ての役割に必要な能力が「人間理解能力」であることが分かります。「人と共働・協働し、成果を上げる力」を早期に身に付けるためには、この「人間理解能力」の成長が重要です。その「人間理解能力」を十分発揮するためには、同時に「キャリア開発（自分にとっての、組織にとっての働く意味・意義・価値の理解）」が必要になります。自分にとっての「働く意味・意義・価値」が理解されていることは、「何のためにその仕事を行うのか」という目的意識につながり、仕事の原動力につながるのです。

今研修は、全6回を通じ、「自分の働く意味・意義・価値」を自覚し、若年者が一番未熟な「自発的なコミュニケーションの発達」を促す目的で開催します。

◎若年者の「成長」を促す、「キャリア開発」とは

開発とは、未発達のを発達させる意や、潜在化している能力を、顕在化することの意味をもちます。開発は、個人の動機づけによる意味・価値の自覚であったり、行動変容につながる何かしらの「内的きっかけ」であったりする。その前提が「気づく」という内省からスタートします。

キャリアとは「職業人生」のこと。つまりキャリア開発とは、「自分にとっての働く意味・価値・意義に気づく」ことなのです。

開発は「発達」に基づいています。人間の発達（成長）には段階があって、「這う」という段階をクリアしなければ、次の「歩む」という課題をこなせません。

若年者の段階では、その組織の持つ文化や規範を学習し、半端な仕事や雑用も引き受けていくという経験の中で課題をこなしていきます。これらの課題を十分にこなさないままに先輩社員としての段階に入っても、先輩社員としての課題をこなす準備が備わっていないための不適応が生じ、職場の集団の一員としてメンバーシップ（集団に所属するメンバーが、各自の役割を果たすことで全体に貢献すること。具体的には、自分の仕事を確実に遂行する、他のメンバーに協力する、面倒な仕事を進んで引き受ける、自発的に役割を形成するといった行動のこと。）を獲得することができないのです。

今研修は、そういった職場内だけでは経験できない「自分で考える」体験や、「人と関わる体験」「やり方を学ぶ体験」等の多くの体験を通して、職場内だけでは育成しきれない職業人としての成長を促します。