



「傾聴」 で社員を宝にする

— キャリアカウンセリングのご提案

2020年1月
日販グローバル株式会社

社員が自分の キャリア の認識^(*)に乏 しいと ・ ・ ⇒

*自分の人生で仕事をどう位置づけ、将来どういった役割や地位を目指し、またワークライフバランスはどうしたいか等、主体的、計画的な人生の考え方、
夢、志など

主体性に欠ける

情熱に欠ける

仕事の意義、成長の方向感覚を失う

自分の強みを生かし弱みを補う戦略性、工夫、思考力を失う

自信が欠ける

中長期プランの欠如

満足度低下

生産性低下

定着率低下

社員のキャリア アにとっての 会社理解^(*)が 乏しいと ・ ・



* 創業者や社長の理念、使命、
行動基準といった会社が目指す
方向（ベクトル）への理解

個人プレーが過ぎ、チームワークがおざなりになる

社内のタテヨコのコミュニケーションが悪くなる

会社の社会における存在意義を知らず、会社に誇りが持てなくなる

組織のベクトルと異なる動きをする

会社と仕事を通じた自己実現が不可能になる

若手を育てなくなる

満足度低下

生産性低下

定着率低下

社員のキャリアにとっての 仕事理解^(*)が 乏しいと・・・



*その仕事の意義、狙い、目的、
期待、面白さといった仕事の
背景に対する理解

主体性に欠ける

問題意識、当事者意識に欠ける

仕事の意義、狙い、目的といったものも理解できず自ら考え改善、
解決する思考力を失う

助け合うためのチームワーク精神が育たない

若手を育てなくなる

自信が欠ける

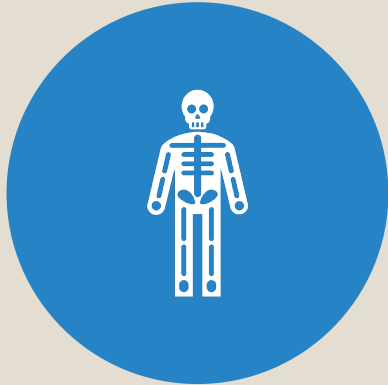
満足度低下

生産性低下

定着率低下

キャリアカウンセリングで

自己理解の質問を通じ



自分のキャリアへの意識を促し、自分の願望、欲望、夢、希望とそれに関する自分の強みに気づかせる

会社理解の質問を通じ



自分のキャリアにとっての会社理解を促し、情報やノウハウの共有、若手指導など組織貢献の必要性に気づかせる

仕事理解の質問を通じ



自分のキャリアにとっての仕事理解を促し、仕事の意義、狙い、面白さに気づかせると共に主体性、自律性を発揮させる



なぜキャリアカウンセリングが
効果的なのか？

1

話し手の発言を肯定的に受け止める

表情、態度、伝え返し

2

話し手の発言の内容を想像し、共感的に受け止める

言い換え、要約、態度

3

話し手が用いる特徴ある表現や感情的な言葉を取り上げ、振り返らせ、深層に潜む真の問題に気づかせる

Cf 「そう感じた時のことを詳しく教えてください」

4

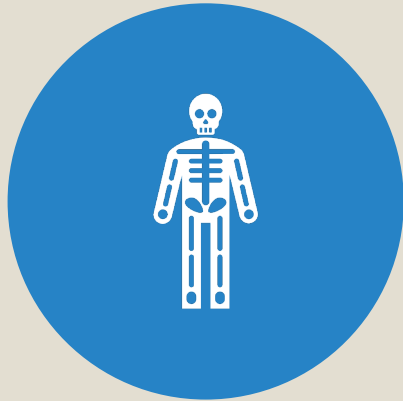
話し手が漠然と持つ不安や不満、心配の裏側に潜む希望や欲望を引き出す

Cf 「不安に感じたときを今改めて振り返って気づくことは何かありますか」

そのカギは「傾聴」と「記憶」のスキル

社員の気づきをフォローし、 宝とするには

自己理解の気づきをフォロー



例： キャリア開発、選択のチャンスを与える。

社内ベンチャー、クロスファンクショナルチーム、出向、希望の研修の機会等を与える

会社理解の気づきをフォロー



例： ウェブ、SNSなどを通じた会社のブランディングや情報発信を考えさせる。会社を取り囲む外部環境分析やSWOT分析をさせ、中長期戦略を検討させる。

仕事理解の気づきをフォロー



例： 権限移譲を進める。チームワーク、部下の育成、ノウハウ・教訓の共有などのテーマでリーダーシップを取らせる。

キャリアカウンセリングのご提案



目的：

社員の主体性、自律性向上
社員の満足度、生産性、定着率の向上
チームワークの発揮と若手育成



Case 1： 国家資格キャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティング面談

- ・ 社員全員乃至は限定的なメンバーに対し、国家資格キャリアコンサルタントが個別面談を実施（1時間/人）
- ・ 面談報告書提出
- ・ 面談内容で得られた問題点や課題に対する解決策案の提示
上記解決策の実施
- ・ 再度キャリアコンサルティングを通じた左記の「目的」
実現の確認

キャリアカウニングのご提案



目的：

社員の主体性、自律性向上
社員の満足度、生産性、定着率の向上
チームワークの発揮と若手育成



Case 2：厚生労働省が推奨するセルフ・キャリアドックの実施

- ・キャリア健診実施
- ・キャリア研修
- ・キャリアコンサルティング
- ・フォローアップ

詳細は別添厚生労働省資料の通り