

「強い個」が「強い組織」をつくる。
「強い個のプロフェッショナルマインド」を醸成するための

キャリア・ポートレート コンサルティング 人財教育プログラムのご案内

FRQWHQWV

はじめに	4
プログラム概要	6
研修パッケージのご案内	;
『コンセプチュアル思考』研修	<
連続講座型プログラム登場	45
その他のプログラム	47
お問い合わせ	49

はじめに

「要するに人物が出来ておらなければならぬ。
手習いでなく人物をつくる方が根本問題であって、
これが一番書道の上にも肝要なことであります」。

——— 北大路魯山人

ヒトこそが大事な資産であるということで、組織は相応の予算を使って従業員に教育を施します。しかし、それは多くの場合、業務遂行に必要な知識獲得、技能習得のための教育であり、いつしか組織は「知識でっかち」「技能でっかち」の働き手を増やすだけになってはいないでしょうか。
業務をうまくこなしはするが、仕事に何か迫力が欠けている。要領はあっても独自性がない。一人リスクを背負って何か仕掛けようとしめない。骨のある論議ができない。組織の批評ばかりして職場の変革に動かない。最終的には上からの指示を期待する。そして、仕事内容、待遇、人間関係で不満・不安が出ると、いとも簡単に転職カードを切る・・・等の働き手は少なからず増えてきます。

「自律した個として強くなる」という
“基盤意識”が脆弱化している。

働き手たちは、日々の業務に忙殺される中で、付和雷同しています。それは、「働くマインド」という基礎部分の地固めができていないからです。
人財育成担当の方々からは、「従業員がヘンに自律心を持つと、転職がますます増えるのではないか」との声もあるかと思いますが、それは全く逆です。実際は、安易な転職が減るのです。個々の働き手のマインドを自律的なものに醸成することは、彼／彼女に安定感を与え、知識や技能をより活かすことができ、ひいては、強い組織文化構築のエンジンとなります。

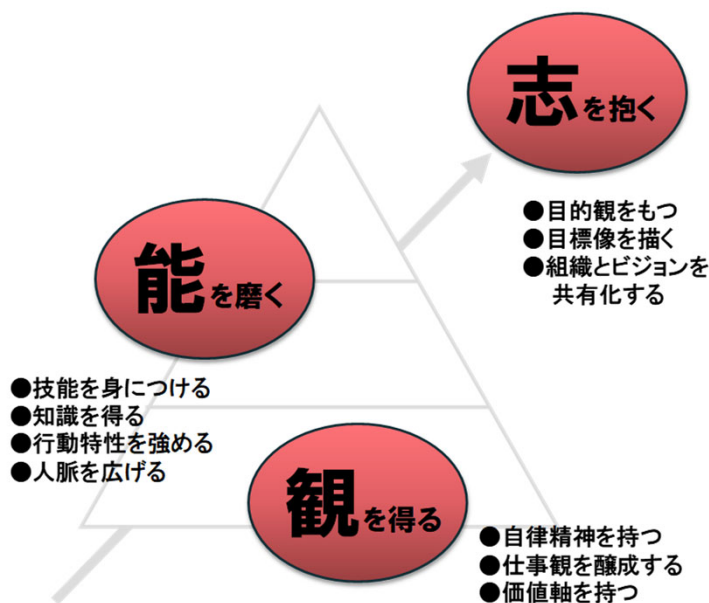
そんな中、キャリア・ポートレート コンサルティングでは、「個として強い職業人（プロフェッショナル）」をつくるための基盤意識・基盤能力を醸成する教育プログラムを志向し、ゲーム性を取り入れたプログラム、マインドの特性を診断するツール、「働く・仕事」を見つめなおす体系的なスライド講義などを開発いたしました。それらをたくみに組み合わせ、受講者に「啓発、動機、実践」を与えるプログラムを実施してまいります。

確かに「能を磨く」ことは大事です。

……だが、それだけでは不十分である、
と私たちは考えます。

昨今、企業の人財育成担当の方々からこんな声が聞こえてきます。

- 20代後半から、コア人財群とノンコア人財群の差が明確化してくる。その両群を分かつ要因は何なのか。
- 頭のいい人財はいる。業務をソツなくこなす人財もいる。成果を出せる人財もちらほら出てきた。だが、彼らには何かが足りない……
- 他方で、仕事に対し「受け・待ち」の姿勢が強い社員も多数である。彼らがもっと動機づけされるためには、人事評価制度以前に何かが必要な気がする。
- なぜ、彼らはいとも簡単に転職していってしまうのか。
- 会社への不満を口にする人間は多いが、ならばその不満要素を変えてやろうとする人間が出てこないのはなぜか。
- 彼らは、年次とともにやがて自主・自律性を持った組織人・職業人（プロフェッショナル）になってくれるのだろうか。
- 最近、従業員個人と会社の「就業観」の“ミゾ”が深まっている。
- 転職していった人間の中には、転職して、とたんに活躍する人間もいる。我が社の企業風土に問題があるのだろうか。
- 技能（スキル）レベル向上のための研修は重要だ。だが、それらの研修のみでは、必ずしも彼らの行動変容・志向変容を起こすわけではない……



育むべきは、能・観・志

一人一人のビジネスパーソンが力強く、雇用組織と協調しながら業務遂行・キャリア形成していくためには、3つの要素に目配せをし、実行していくことが求められます。それはすなわち「能×観×志」の3要素です。

この中でも私たちは特に「観」に着目しています。なぜなら、観を得ることで、より明確で堅固な志を抱くことができ、その志実現のために、何の能を磨けばよいかも明確で堅固になる。能を磨き、仕事に自信がついてくれば、自らの観がまた深まっていく――

こうした善循環の過程で「自律した個」として強い職業人が育っていくからです。

プログラム概要

プロフェッショナル・マインド

「自律する個」としての職業人意識を醸成する

対象とする方々

キャリア・ポートレート コンサルティングでは以下の方々を対象にキャリア教育プログラム（研修セミナー・ワークショップ・講演等）を行っています。基本的に企業内研修（講師派遣）を前提としております。

- ◆企業様向け：一般従業員、管理職対象
- ◆地方自治体・諸団体様向け：一般職員、管理職対象
- ◆人材紹介会社様向け：転職志望登録者対象
- ◆大学様向け：就職活動前学生対象

「自律的に働くことの意識基盤」を築く研修という発想

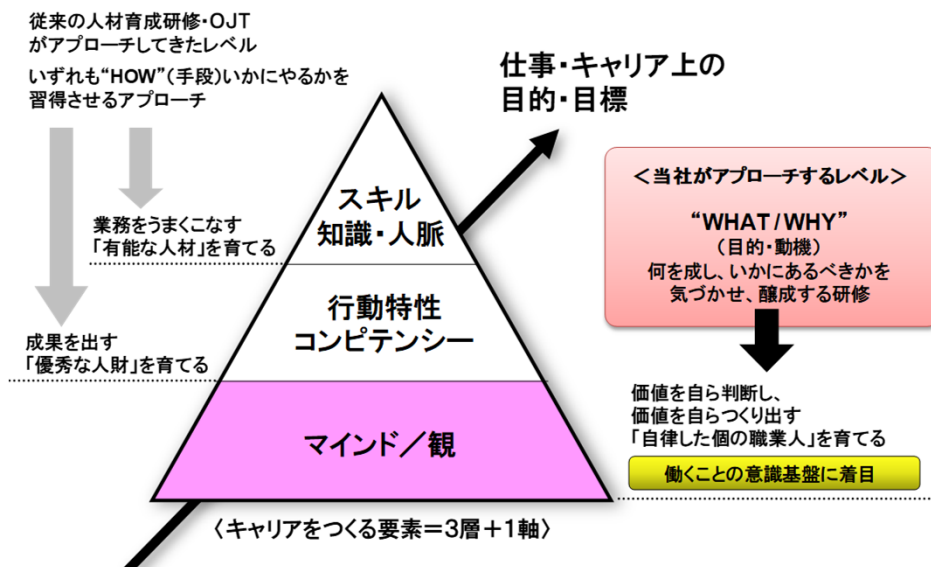
キャリア・ポートレートコンサルティングの研修プログラムは、単なる技能習得研修、知識伝授研修とは異なり、「マインド・観」醸成研修ともいうべき観点から設計されています。これは、技能や知識、行動特性は、その人の内底に横たわる「マインド・観」の地固めをしてこそ、質の高い業務成果、およびその再現性に結びつくものであると考えるからです。

私たちは研修プログラムを通じて、技能や知識といった「HOW」（手段）を提供するのではなく、「WHAT/WHY」（目的・動機）を自ら考えることのできる「自律するマインド」醸成の“種”を提供したいと考えております。

「自律する『個』」としてのマインド。これこそ真の職業人（プロフェッショナル）になるために欠くことのできないキャリア意識の土台であり、私たちが教育フォーカスする最重要点です。

業務をうまくこなす「有能な人材」から、成果を出す「優秀な人材」へ、そして価値を自ら判断し、価値を自らつくり出す「自律した個として強い職業人」へ。

そのためのマインド醸成プログラムを多角度からご用意いたしました。



キャリアの「マインド・観」にはたらきかけを

働くことの根っこを見つめさせる内省ワーク

キャリア・ポートレートコンサルティングの提供するキャリア教育プログラムは、独自に開発したゲーム形式のワークや、価値や想いといった観点から自己を見つめなおす内省ワーク、そして直観的に肚に落とす図解スライドなどで構成されます。

実施される研修プログラムでは、下のような観点・キーワードを盛り込み、受講者のキャリア「マインド・観」を触発、醸成させていきます。

- ・人「材」と人「財」を分かつものは何か？
- ・キャリアを「拓く力」とは？
- ・自分の仕事は自分でつくりだすための心の構え方
- ・「会社の事業目的」と「個人の働く動機」をどう重ね合わせていくのか？
- ・目標を描く、目の前の仕事を進化・深化させるための方法論
- ・「自立」と「自律」の違いとは？ 「自律」そして「他律」とは？
- ・自律と他律を超え、組織と共有価値を築く「合律」という考え方とは？
- ・「組織人」と「仕事人」：働く忠誠心をどこに向けるか？
- ・「最大の仕事の報酬」とは何か？
- ・「楽しい仕事」を期待するのではなく、仕事の中に「楽しさ」をつくり出す人間になるためには。
- ・ストレスといかに共生していくか
- ・職業倫理をどう涵養するか
- ・人生100年時代、健やかに働き続けていくためには ……等々。

こうした決まり切った正解値のない問いに対し、どう自分なりの答えを観・意志として出すか、これこそが「自律した個」として強い職業人になる最初の一步です。知識や能力よりも根っこにあるところの「マインド・観」をつくることで、知識や能力の発揮具合や以降の習得意欲により変化が表れます。

個々の受講者は自分が言語化した（あるいは絵図に描いた）ワークの答えをグループで発表します。この受講者同士での共有は相互に刺激を生み、気づきを深めます。「ピア・ラーニング（仲間同士による学習）」の効果は大きなものがあります。

加えて、これらの「マインド・観」の共有は、働くことを哲学する組織文化醸成の土台にもなっていきます。



「働く・仕事とは何か？」を理解するベース講義

根本を徹底的に考えることで根本から力が湧く

学術的な「労働史・労働問題」に関わる論文でもなく、評論的なキャリア論でもない、実践的かつ哲学の視点から、「働くこと・仕事とは何か？」について体系的にまとめたものが『働くこと原論』です。

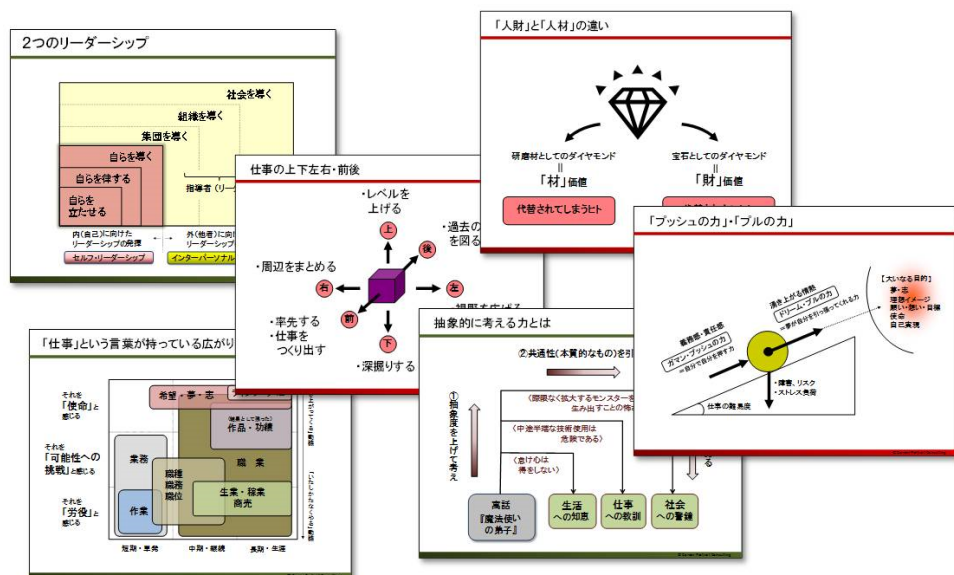
5つのテーマ・38のユニットから構成されており、ビジネスパーソン個人と雇用組織が、どう今日の「働く」をとらえなおし、理解を再構築していくかについて講義&演習形式で進められるプログラムです。キャリア・ポートレートコンサルティングが提供する各種プログラムのベースとなるものです。

本講義の特長はそのスライドやワークシートです。そこには、図解や比喻（メタファー）、箴言・名言が多用されています。受講者にとって「ガテンがいった」「はっとした気づきがあった」「イメージが固まった」「力が湧いた」など、心に響き・腹に落ちる理解を目指した教材づくりとなっています。

1●仕事・キャリア Work and Career			
FU&34	働くことの歴史俯瞰	・各時代の働くことの意義づけ ・労役としての労働/天職(calling)としての労働 ・「オーガニゼーションマン/サラリーマン」の誕生 ・ビジネスパーソンの誕生 ・プロフェッショナルの歴史の変遷	
FU&35	キャリアについて	・キャリアの定義 ・キャリアをつくる3層+1軸 ・内的要素と外的要素 ・「能・観・志」+「人」 ・キャリアについての諸理論 ・不確実性のもとでのキャリア形成	
FU&36	あらためて「仕事」とは何か？	・仕事とは能力資源を組み合わせる表現活動である ・仕事の平面的広がり ・仕事＝価値創造の3種類(増減・変形・創造) ・「良い仕事」の思想	
FU&37	目的と手段	・目的と手段の定義 ・目的の特殊形:自己目的、無目的 ・事業にとって利益追求は目的か手段か ・なぜ手段と目的が入れ替わるのか ・善目的のためであればどんな手段も肯定されるか→倫理の観点から	
FU&38	目標と目的	・目標と目的の違いは何か ・「目標に働かされる」vs「目的に生きる」 ・目標は溢れるが目的がない組織 ・目的志向の職場づくり ・「意味」をどうやって創出するか	
FU&39	結果とプロセス	・結果とプロセスのどちらが大事か ・成果主義自体は悪くない ・人を活かすには「安」「競」「覚」がある ・結果はウソをつくときがあるが、プロセスはウソをつかない ・結果を出してこそプロセスは真に報われる	
FU&3:	動機・働きがい・夢・志	・動機の種類:「内発的/外発的動機」「利他的/利己的動機」「動機づけ要因/衛生要因」 ・働きがいとは何か? ・夢/志がみえてくるプロセス ・仕事の楽しさ:「フロー」の概念	
FU&3;	キャリアマネジメント	・キャリア形成はゆらぎと偶発の中から ・「意図的につくりこくキャリア」と「結果的にできてしまうキャリア」 ・ジャズ音楽にみる即興とキャリアにおける状況創造 ・偶発と流動のキャリアをどうマネジメントするか	
FU&3<	転職・天職・展職	・「最初の仕事はく引きである」(P.ドラッカー) ・「適職探し・自分探し」という幻想 ・いまそこにある「展職」 ・転職は会社への裏切りか ・天職とは結果的にたどり着く境地	
2●知識・能力 Knowledge and Ability			
ND&34	能力について	・能力とは「物事を再現させる力」 ・能力の広がりと深さ ・価値をつくり出す回路＝能力×意志×身体 ・汎用的技能と特殊な技能 ・専門力と統合力 ・「できること」と「成果を出すこと」は別物 ・人脈は大事な能力資源	
ND&35	「受」(Input)の力	・価値創造回路の上流:みる しる きく よむ かんじる きづく (認知・観察・摂取・受信)	
ND&36	「解」(Throughput)の力	・価値創造回路の中流:わかる かんがえる まとめる つなげる おぼえる きめる (理解・編集・記憶・決定)	
ND&37	「発」(Output)の力	・価値創造回路の下流:かく いう だす つくる (製作・表現・提起・発信)	
ND&38	仕事力(1) 基盤能力	・業務遂行における基盤能力:数量的スキル/論理的思考力/言語・文章力/コミュニケーション力/情報リテラシー/自己統制力 ・教養/常識/良識/道徳	
ND&39	仕事力(2) 対課題能力	・課題を見つける力/分析する力/解決する力 ・仕事の意味を考え、仕事をつくり出す力 ・着眼大局(グランドデザインを描く)/着手小局(PDCAを回す)	
ND&3:	仕事力(3) 対人能力	・人と関係を築く力 ・人と協働する力 ・人を導く力(リーダーシップ)	
ND&3;	人間力	・能力を超えて～人間の魅力とは何か ・「人の器」をつくるもの ・「術に長ける」vs「道を究める」 ・情熱は伝染する～人は人から学ぶ ・人間力の考察～西郷隆盛/マハトマ・ガンジー/本田宗一郎	

(次ページへ続く)

3●マインド・価値観 Mind and Values		
P Y Q34	3つの自～自立・自律・自導	・自立と自律の違い ・2つのリーダーシップ:他者を導くインターパーソナル・リーダーシップと自己を導く(=自導)セルフ・リーダーシップ ・航海のメタファー:自立=「船」・自律=「羅針盤」・自導=「目的地入り地図」
P Y Q35	自律と他律	・「律」とは何か ・自律は望ましく、他律は望ましくないか ・積極的に他律的であることが起こる日本の組織 ・「合律」という止揚(アウフヘーベン) ・組織の中の「よい律」は常に自律的な個の目標があつてこそ
P Y Q36	「キャリアMQ」	・キャリアマインドの傾向性診断ツール「キャリアMQ」 ・因子1:仕事の成就態 ・因子2:雇用態志向 ・因子3:キャリア形成環境 ・因子4:充足価値性向 ・因子5:自律度
P Y Q37	「観」の醸成	・観とは何か ・観を醸成するもの ・観と能力習得/志形成/人的ネットワーク構築との連関性 ・仕事観/キャリア観/事業観/組織観/社会観 ・ビジネスのグローバル化と観醸成の重要性 ・理念と信条
P Y Q38	プロフェッショナルとは何か	・プロフェッショナルとは「倫理を誓う職業人」 ・職業倫理を考える:「ヒポクラテスの宣誓」 ・「組織内プロフェッショナル」の条件 ・職業人意識:「プロフェッショナリズム」と「プロフェッショナルシップ」
P Y Q39	チャンスとリスク	・機会主義/挑戦主義 「チャンス感度」を上げる ・「セレンデピティの瞬間」:偶発を必然化する ・リスクテイキングの意識 「七放五落十二達」の法則 ・安すれば鈍する ・ブタとメンタリ)のコミットメント
P Y Q3:	「個として強い」職業人	・「会社人」と「仕事人」へ働く忠誠心はどこにあるか ・「よい自分流」と「悪い我流」 ・自分の評価眼を持つ/自分の言葉を持つ ・目指すべきは「ビジネスコスモポリタン」 ・雇われる生き方/雇われない生き方
4●個人と組織・人とのつながり Individual and Organization / Human Relations		
UH Q34	個人と組織	・事業組織が生まれる原理 ・分業が個人をどう変えるか ・組織という「場」 ・プロジェクトという「舞台」 ・ヒューマン・リソースからヒューマン・キャピタルへ ・人財の保持:物的リテンション/絆のリテンション
UH Q35	組織の中の人間関係	・組織内の「よい人間関係」の定義 ・リーダーシップ(指導力)とフォロワーシップ(賢従力) ・上司と部下の健全な関係性 ・人脈の保持と活用 ・会社につく人脈/個人につく人脈
UH Q36	人生の師・人生の友・人生の書	・師/友/書との出会い「縁」を能動的につくりだす ・ロールモデルを持つこと ・情熱は伝染する ・生き方は人からしか学べない ・時空を超えての創造的対話 ・「志・想い」が人を引き寄せる
UH Q37	ゆるやかな絆の時代	・「出世」とは何か? ・雇用組織とのよりよき関係づくり:「実家」「寄留地」としての会社 ・人的ネットワークは人的コスモス(宇宙) ・強い個の連帯:「Only is not lonely」 ・共感のネットワーク
UH Q38	目的志向の職場/対話のある組織	・目的が人をつなげ目的が人を導く組織 ・「正の連帯」vs「負の連帯」 ・対話とは「1+1=3」の共創作業 ・「正・反・合」の止揚プロセス
UH Q39	組織文化	・組織文化の醸成メカニズム ・「組織文化」と「組織風土」の違い ・理念・信条はどう共有されるか ・資産としての組織文化 ・風土病という害
5●仕事の幸福論 Happiness in Working Life		
K S Q34	成長すること	・成長=内的変革 ・成長することの4要素 ・連続的成長/非連続的成長 ・職業人としての成熟化とは ・「怠惰な多忙」問題 ・「守・破・離」 ・成長の喜び
K S Q35	仕事の報酬とは?	・目に見える報酬/目に見えない報酬 ・最大の仕事の報酬とは何か? ・キャリアの発展回路(拡大再生産)はどう築かれるか ・「請求書の折り」と「領収書の折り」
K S Q36	成功と幸福	・成功と幸福の違い ・「定規モデル」と「器モデル」 ・幸福とは「意味」に向って坂を上っていくこと ・「ナンバーワンを目指すか/オンリーワンを目指すか」 ・消費される仕事/消費されない仕事
K S Q37	競争社会に生きる	・競争原理の本質 ・競争か/共創か ・他人に勝つ/自分に克つ ・遊び心:楽天主義と楽観主義 ・生きる休息/死んだ休息 ・職のサスティナビリティ(持続可能性) ・ストレスと共生する ・柔らかな自己主張(アサーション)
K S Q38	負の力を生かす	・「高い山の美しさは深い谷がつくる」 ・苦勞、失敗、修羅場経験を活かす ・同苦・同情するといふ知的活動 ・悔しさ、反骨心というエネルギー ・負の擾乱の力=嫉妬・虚勢・慢心 ・泰然自若力
K S Q39	自信について	・人間とは意味を求める動物である ・2種類の自信～自らの信ずるものが何か ・「グラン・ジユテ(大きな跳躍)」はいつ訪れる? ・承認欲求と自信の問題 ・負けたら終わりでない。やめたら終わらぬ
K S Q3:	心のマスターになれ	・欲の二面性と無境界性 ・欲をどう司るか ・足るを知る ・自分であること ・「おおいなるもの」へのまなざし
K S Q3:	生きること・働くこと	・生きる中の「働く」こと ・哲学/理念を力にする ・偉人・偉業から学ぶこと ・豊かさを考える ・公私の「バランス」か/ブレンドか ・「道」としての仕事・職業 ・「余命1年」と宣告されたら:人生時間の有限性



『働くこと原論』で用いられるスライドの一例

「仕事観を醸成する」という軸で多様なパッケージ をご提案します

さまざまな形態・長さ・対象にカスタマイズ対応

キャリア・ポートレートコンサルティングの教育プログラムは、機能・目的ごとにモジュール化されています。研修、セミナー、ワークショップ、講演などの形態や、内容、対象などはご要望に応じてカスタマイズが可能です。最も効果的で強力なパッケージを組んでお届けいたします。

例えば、もっとも標準的な1日間キャリア研修プログラムのサンプルは下の通りですが、これを2日間のプログラムに拡充することもできます。また、受講対象を入社3年目社員のレベルで構成することもできますし、30歳社員のレベルで構成することもできます。またプログラムの効果を考えて、事前課題や事後課題を設けることもできます。

さらに、コロナ禍以降の対応として、研修をオンライン化でご提供することも可能です。ZoomやTeamsなど使用ツールもご相談ください。

■「キャリアの自律マインド醸成研修(1日間)」タイムテーブル

Sample

9:00

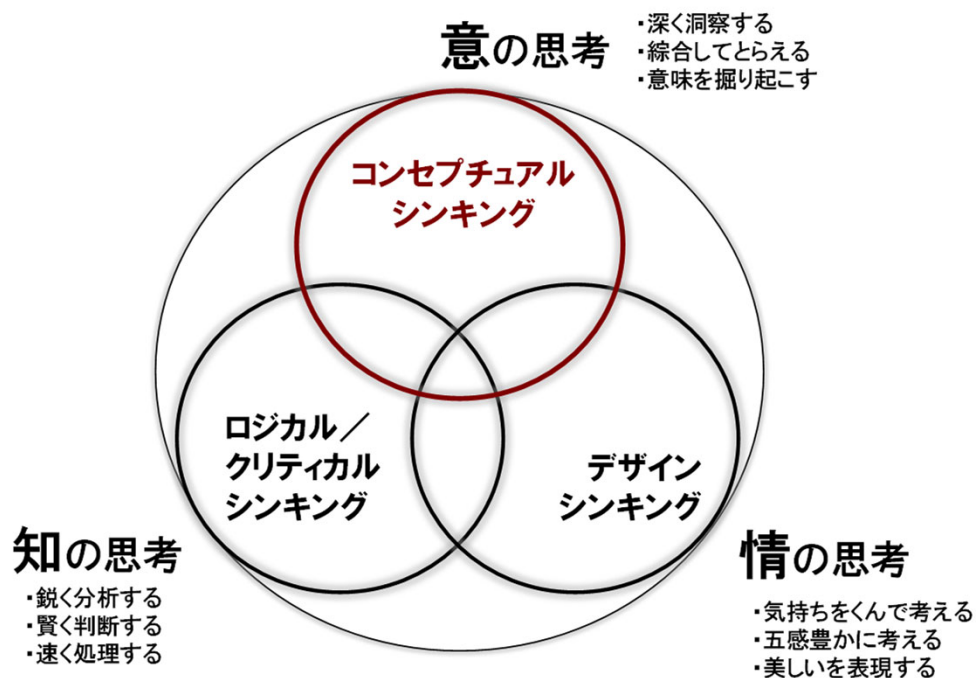
9:00	<table><tr><th>Session 1</th><th>「仕事・キャリア」の基本理解</th></tr><tr><td colspan="2"> 1)「仕事」「仕事を成す」とは何か？ 2)キャリアをつくる要素…3つの層と1つの軸 ・「HOW／WHAT／WHY」の循環がキャリアを進展させる ・「人材」と「人財」の差 ・仕事の多様性、多面性をとらえる 3)仕事上の「目的と手段」、「ゴールとプロセス」を考える ・自分で自分の仕事をつくりだすための意識 4)自立・自律・自尊 ・キャリアは航海である 「船・羅針盤・目的地入り地図」 ・セルフ・リーダーシップとは スライド 講義 </td></tr><tr><th>Session 2</th><th>「仕事を成す・キャリアを拓く」を体感する『キャリア・ダイナミクスゲーム』</th></tr><tr><td colspan="2"> 1)仕事は価値をつくり出す「表現活動」である ・仕事に唯一の正解値はない ・自分なりの日々の表現の連続・蓄積がキャリアとなる ・目的と手段を自らコントロールするとはどういうことか 2)【ディスカッション】 「よい仕事」「よいキャリア」とはどういうものか ・個の創造性と組織の創造性はどうか ・個のキャリア形成と組織文化はどうか 3)【ワーク】自己の能力資産を見つめる ⇒成功体験から逆引きして 自分という能力存在を見つめ直す ゲーム スライド 講義 個人ワーク グループ共有 </td></tr></table>	Session 1	「仕事・キャリア」の基本理解	1)「仕事」「仕事を成す」とは何か？ 2)キャリアをつくる要素…3つの層と1つの軸 ・「HOW／WHAT／WHY」の循環がキャリアを進展させる ・「人材」と「人財」の差 ・仕事の多様性、多面性をとらえる 3)仕事上の「目的と手段」、「ゴールとプロセス」を考える ・自分で自分の仕事をつくりだすための意識 4)自立・自律・自尊 ・キャリアは航海である 「船・羅針盤・目的地入り地図」 ・セルフ・リーダーシップとは スライド 講義		Session 2	「仕事を成す・キャリアを拓く」を体感する『キャリア・ダイナミクスゲーム』	1)仕事は価値をつくり出す「表現活動」である ・仕事に唯一の正解値はない ・自分なりの日々の表現の連続・蓄積がキャリアとなる ・目的と手段を自らコントロールするとはどういうことか 2)【ディスカッション】 「よい仕事」「よいキャリア」とはどういうものか ・個の創造性と組織の創造性はどうか ・個のキャリア形成と組織文化はどうか 3)【ワーク】自己の能力資産を見つめる ⇒成功体験から逆引きして 自分という能力存在を見つめ直す ゲーム スライド 講義 個人ワーク グループ共有		<table><tr><th>Session 3</th><th>自分のキャリアマインド特性を知る『キャリアMQ』診断テスト</th></tr><tr><td colspan="2"> 1)個々の基底にあるキャリアマインドの傾向性を知る ⇒5つの診断因子(P10参照) 2)「自律した個として強い職業人」になる ・なぜ「強い個」が求められているのか ・「プロフェッショナル」の本来の意味を知る ・就社／就職／就プロジェクト…どこに献身を置くのか ・個人の目的と組織の目的をどう重ねていくか ・ストレスを凌駕するエネルギーをどう得るか ・自分の目的と組織の目的をどう重ねていくか スライド 講義 診断テスト </td></tr><tr><th>Session 4</th><th>みずからのプロフェッショナル像を描く</th></tr><tr><td colspan="2"> 1)プロフェッショナルとして自分は何者なのか ・【ワーク】 提供価値による自己紹介・我が社紹介 ロールモデル探し 自分は何によって憶えられたいか など 2)仕事／キャリアの幸福を考える ・目に見える報酬／目に見えない報酬 ・最大の仕事の報酬とは？ ・「やりがい」を創造するために ・夢／志がみえてくるプロセス スライド 講義 個人ワーク グループ共有 </td></tr></table>	Session 3	自分のキャリアマインド特性を知る『キャリアMQ』診断テスト	1)個々の基底にあるキャリアマインドの傾向性を知る ⇒5つの診断因子(P10参照) 2)「自律した個として強い職業人」になる ・なぜ「強い個」が求められているのか ・「プロフェッショナル」の本来の意味を知る ・就社／就職／就プロジェクト…どこに献身を置くのか ・個人の目的と組織の目的をどう重ねていくか ・ストレスを凌駕するエネルギーをどう得るか ・自分の目的と組織の目的をどう重ねていくか スライド 講義 診断テスト		Session 4	みずからのプロフェッショナル像を描く	1)プロフェッショナルとして自分は何者なのか ・【ワーク】 提供価値による自己紹介・我が社紹介 ロールモデル探し 自分は何によって憶えられたいか など 2)仕事／キャリアの幸福を考える ・目に見える報酬／目に見えない報酬 ・最大の仕事の報酬とは？ ・「やりがい」を創造するために ・夢／志がみえてくるプロセス スライド 講義 個人ワーク グループ共有	
	Session 1	「仕事・キャリア」の基本理解																
	1)「仕事」「仕事を成す」とは何か？ 2)キャリアをつくる要素…3つの層と1つの軸 ・「HOW／WHAT／WHY」の循環がキャリアを進展させる ・「人材」と「人財」の差 ・仕事の多様性、多面性をとらえる 3)仕事上の「目的と手段」、「ゴールとプロセス」を考える ・自分で自分の仕事をつくりだすための意識 4)自立・自律・自尊 ・キャリアは航海である 「船・羅針盤・目的地入り地図」 ・セルフ・リーダーシップとは スライド 講義																	
	Session 2	「仕事を成す・キャリアを拓く」を体感する『キャリア・ダイナミクスゲーム』																
1)仕事は価値をつくり出す「表現活動」である ・仕事に唯一の正解値はない ・自分なりの日々の表現の連続・蓄積がキャリアとなる ・目的と手段を自らコントロールするとはどういうことか 2)【ディスカッション】 「よい仕事」「よいキャリア」とはどういうものか ・個の創造性と組織の創造性はどうか ・個のキャリア形成と組織文化はどうか 3)【ワーク】自己の能力資産を見つめる ⇒成功体験から逆引きして 自分という能力存在を見つめ直す ゲーム スライド 講義 個人ワーク グループ共有																		
Session 3	自分のキャリアマインド特性を知る『キャリアMQ』診断テスト																	
1)個々の基底にあるキャリアマインドの傾向性を知る ⇒5つの診断因子(P10参照) 2)「自律した個として強い職業人」になる ・なぜ「強い個」が求められているのか ・「プロフェッショナル」の本来の意味を知る ・就社／就職／就プロジェクト…どこに献身を置くのか ・個人の目的と組織の目的をどう重ねていくか ・ストレスを凌駕するエネルギーをどう得るか ・自分の目的と組織の目的をどう重ねていくか スライド 講義 診断テスト																		
Session 4	みずからのプロフェッショナル像を描く																	
1)プロフェッショナルとして自分は何者なのか ・【ワーク】 提供価値による自己紹介・我が社紹介 ロールモデル探し 自分は何によって憶えられたいか など 2)仕事／キャリアの幸福を考える ・目に見える報酬／目に見えない報酬 ・最大の仕事の報酬とは？ ・「やりがい」を創造するために ・夢／志がみえてくるプロセス スライド 講義 個人ワーク グループ共有																		
12:00																		
17:00																		

ビジネスパーソンのための第三の思考リテラシー 『コンセプチュアル思考』研修

知の思考・情の思考・意の思考

哲学者カントは、人間の精神のはたらきとして「知・情・意」を考えました。人間の思考は当然そうした精神のはたらきの影響下にあります。思考のなかでも、「鋭く分析する」「賢く判断する」「速く処理する」といったときの思考は、「知」のはたらき主導でなされる種類であるように思います。一方、「人の気持ちをくんで考える」とか「心地よさを形にする」「美しいを表現する」ときの思考は、「情」のはたらきに引っ張られているように思います。さらにはもう一つ、「深く洞察する」「総合してとらえる」「意味を掘り起こす」といった思考は、「意」のはたらきが影響する種類とみることができます。

近年ビジネスパーソンに向けた思考の基盤能力を養う教育プログラムが広がりをみせています。その中で「ロジカル・シンキング」は言うてみれば「知の思考」技術を磨くものです。一方、「デザイン・シンキング」は「情の思考」技術を鍛えます。では、「意の思考」技術を養うものは何でしょう——そこにキャリアポートレートコンサルティングは着目しました。そしてその答えを「コンセプチュアル・シンキング」として提示します。



概念を起こす力・意味を与える力・観をつくる力を養う

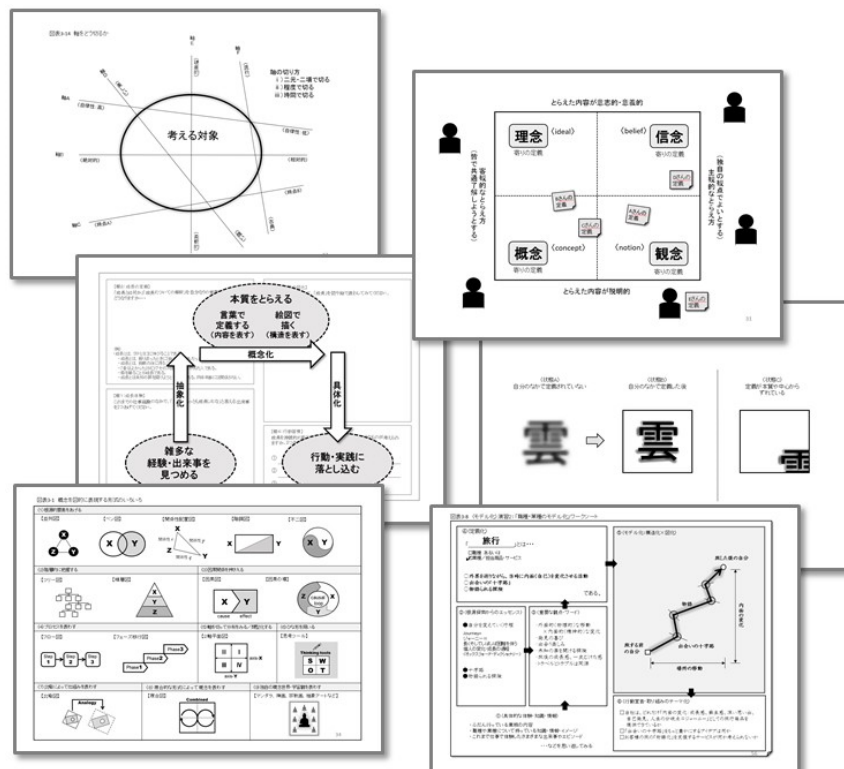
「意の思考」でいう「意」とは、意志、意味、意義、意図、意見です。意は「念」に通じていて、概念、観念、信念、理念にかかわります。そして意や念は、英語の「コンセプト：concept」に通じます。「意の思考」にかかわる「コンセプチュアル・シンキング」の教育は、次のようなことを目指します。

- ・ 根源を見つめ概念化する思考態度をつくる
- ・ 洞察力を鍛錬する
- ・ 意志の通った仕事ができる
- ・ 独自のとらえ方＝観をつくる
- ・ 深く豊かに咀嚼（そしゃく）する力を養う
- ・ 理念にもとづいた商品・サービスをつくる
- ・ 意味をつくり出す人をつくる

『コンセプチュアル思考』研修は、現在、下の3つのラインを設けています。

〈ベーシック〉プログラム →次ページにプログラム例
 〈アドバンスト〉プログラム
 〈インテンシブセミナー〉

各プログラムとも豊富な演習とワークシートを用意しています。



製品・サービスに新しい概念の眼を入れる

コンセプチュアル思考〈ベーシック〉プログラム

Sample

○対象：製品・サービス担当者、プロジェクト・事業を受け持つリーダー／マネジャー
○形式：集合型もしくはオンライン型・1日間（7時間）〈スライド講義×ワーク×答え共有〉

○狙い：

本プログラムは、コンセプチュアル思考の基本を理解・習得するものです。製品・サービス担当者から、事業リーダー／マネジャーまで幅広くを対象とします。

自らの業界そのものを根源的に見つめなおし、その本質をつかむ。そして自らの製品・サービスを概念的にとらえなおす。また、自らの製品・サービスが世の中に果たす意味を考える。——こうした思考演習を通して、担当商品を新たな角度からよみがえらせると同時に、担当業務に新たな意義やモチベーションを掘り起こすのが本プログラムです。

○コース概要：

イントロダクション：コンセプチュアル思考とは何か 「知・情・意」の思考 3つの思考フロー 4つの思考スタンス 5つの思考スキル	【事前ワーク①】
パート1：定義化～物事の本質をつかみ表す 「抽象」とは何か？ 「概念」とは何か？ 客観的定義と主観的定義 真に画期的な商品・事業は“意志的に”既存の定義を変える 「 π の字思考プロセス」と観の醸成	【ワークA】
パート2：モデル化～物事の仕組みを単純化して表す 「モデル モデル化」とは何か？ 「on＝～の上に」ではない！ 物事を図化してつかむ 物事を概括するためにどんな軸で切るか	【ワークB、C】
パート3：類推～物事の原理をとらえ他に適用する 古典的寓話から何を引き出すか 類推的に考えられる人は本質を引き出し他に応用・展開できる人	【事前ワーク②】
パート4：精錬～物事のとりえ方をしなやかに鋭くする イノベーションとは「新しい結合」の意味だった ブレークスルーのアイデアを生む確率を上げる3要件 物事のとりえ方をしなやかに鋭くする6つの方法 「アズ・ア」モデルによる概念の大転換 「MaaS」にみるゲームチェンジ	【ワークD、E】
パート5：意味化～物事に意味づけ・価値づけをする 目標と目的、目的と手段 意味・価値を抽出し言語化する 我が社は何の価値を世の中に届ける存在か 変化の時代に必要「不変の軸」	【ワークF、G】
総括：自らの事業・製品・サービスに強い世界観をつくるために 米アップル『i-製品群』の世界観づくりに学ぶ 強いブランドは客観を超えて「主観的意志＝独自哲学」を持つ 「知・情・意」3つの大きな融合	【ワークH】

* 『コンセプチュアル思考研修』に関する詳細情報は、下記ウェブサイトをご覧ください
⇒ <https://www.conceptualthink.com/>

社内に「仕事・キャリア」の根っこを考える “学びの座・思索の場”を恒常的につくる

例えば「第3水曜日：17時から2時間：全6回」で行う連続講座

最近お客様の中で多くなっているのが、この連続講座型のプログラムです。

- ・ 社員の働く意識を日常的に活性化させたい。
- ・ 部署や年齢を越え、「仕事・キャリア」についてあらためて考え討論する場を設けたい。
- ・ 日ごろの業務に忙殺される中で、いったん立ち止まって仕事の根本を見つめなおす、自分を見つめなおす機会を与えたい。
- ・ 「グローバル人材」育成が急務だが、言語（英語）能力にも増して大事なことは、普遍的な考え方で「働くこと」の哲学をもつこと。そのために仕事にまつわる基礎概念をきちんと築かせる教育が必要ではないか。
- ・ 1日研修や2日研修のような単発的な形ではなく、期間継続的に行われる形態はないか。また節目研修のようにある年次社員を一斉に集めてやる形ではなく、興味をもった社員たちが「学びの座・思索の場」として寄ってくる形はないか……

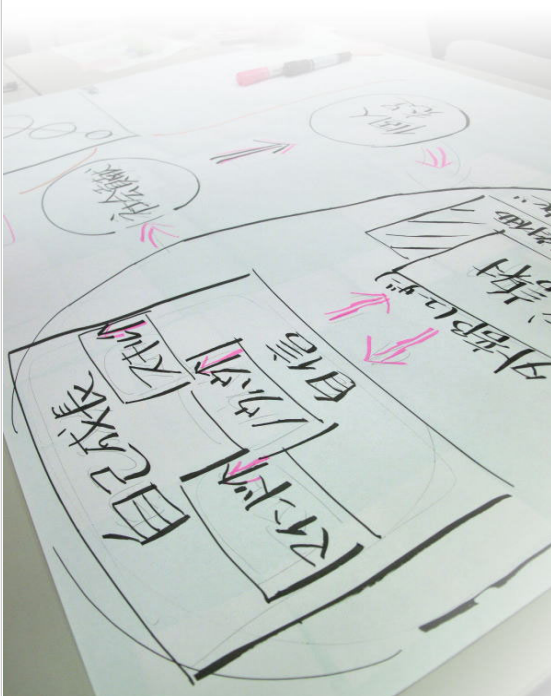
そんな経営者・人材育成担当者の声にお答えして開発されたのがこの連続講座です。

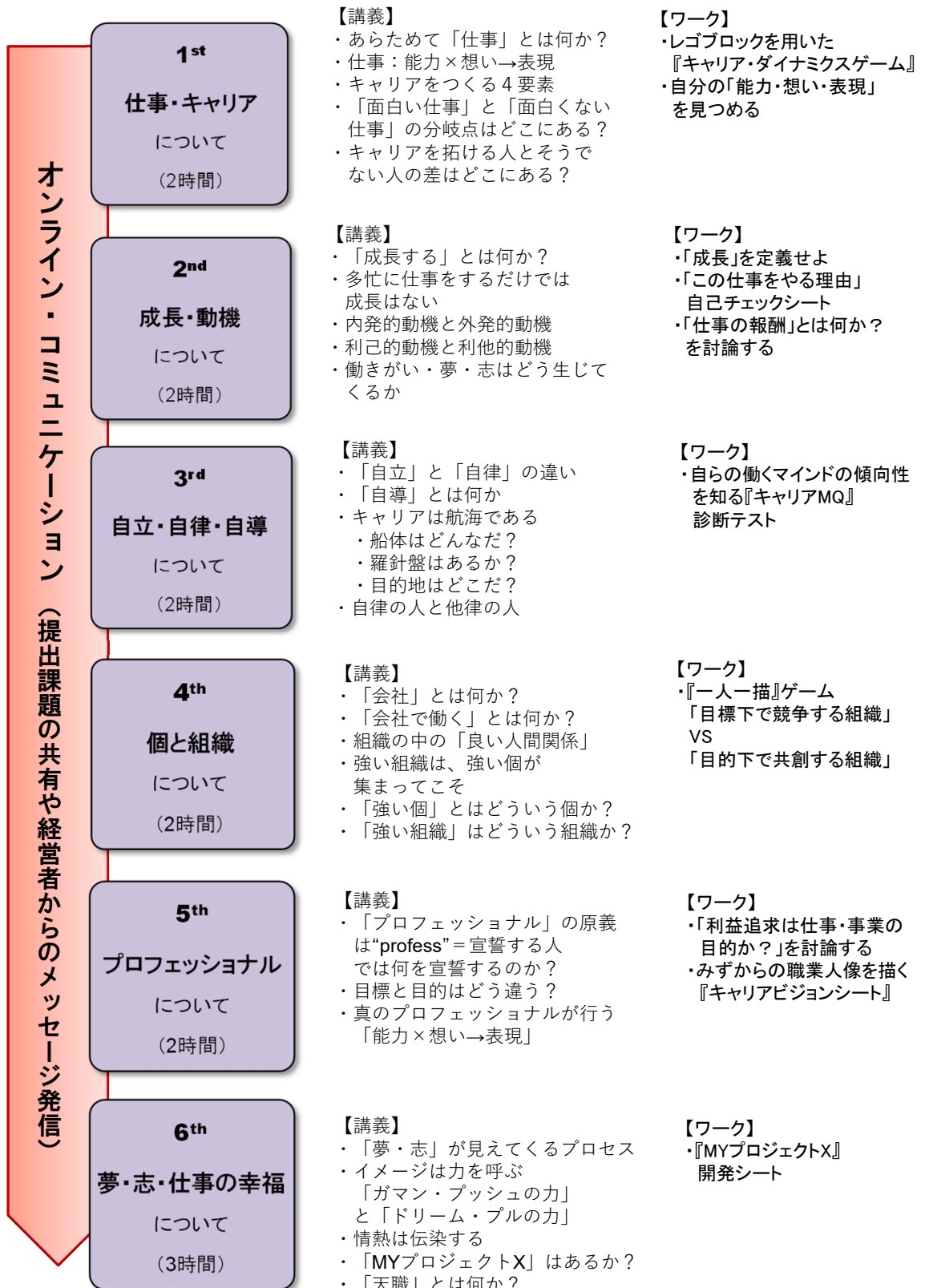
講義（ワークや討論含む）は、本シートの9-10ページでご説明した『働くこと原論』を基にして構成します。お客様のご要望によって、例えば「半日（3時間半）×3回」や「2時間×6回」などの固まりで講義を組み立てます。実施日程も週1回に設定したり、隔週1回、月1回などさまざまに可能です。

連続講座を貫くテーマはお客様と相談しながら設定してまいります。1クラスの適当な人数は20名～40名。受講者は社内公募でも、職場推薦でも、お客様企業のご意思にあわせて決定します。

また、講義というリアルな場を補足する形で、オンラインで（メールやイントラネットを用いて）のコミュニケーションを行うことも有効です。講師－受講者間の連絡や、受講者－受講者間の情報共有（例えば、講義内で発表した課題を内部サイトにアップロードして皆で閲覧しあうなど）に効果を発揮します。経営者や人事部門トップが、受講者たちにメッセージを発するツールとしても使えます。

では、その具体例を次ページでご紹介いたします。





さまざまにプログラム展開を進めています

◆ビジネスリーダーのための「本質思考」ワークショップ

環境の変化が激しく、商品・サービスの差異化が難しくなるなかで、いかに物事の本質をつかむか、いかに独自性を醸成できるか、いかにぶれない軸をもって判断・行動できるか、などにフォーカスしたワークショップを実施しています。雑多な現象のなかから、抽象的に本質を抜き出すゲームワーク。みずから貫きたい意味や価値を言語化する演習。2つの「正しい」がぶつかり合う状況にあって、どう倫理的かつ戦略的に着地点を見出すかというモラル・ジレンマのケーススタディ。ビジネスリーダーが身につけたい本質思考トレーニングです。主に管理職向け研修、若手選抜研修として導入されています。

◆シニア層活性化研修 『経験知伝承プロジェクト』

定年前あるいは定年後嘱託契約したシニア層社員に向けた研修で昨今需要が増えているのが、この『経験知伝承プロジェクト』です。シニア社員一人一人の内面に蓄積された経験知（ノウハウ・知恵）を形式知化して伝承物として残すためのプログラムです。伝承のための意識づくりから、具体的なアイデア発想演習、そして伝承物製作のための行動計画づくりにいたるまでをパッケージ化しました。特に製薬メーカーにおけるシニア層MR向け研修として導入されています。

◆中学生向けキャリア教育 『働くって何だろう！？』特別授業

「働くこと・仕事」の根っこを理解し、「働くこと」の健やかな観念を醸成するための特別授業を行っています。大人向けに開発したレゴブロックプログラム『キャリア・ダイナミクスゲーム』を学童向けに改変し、体感的に「働くこと」の大本を腹に落としします。また、新聞記事を教材にして、働く人びとの想いや信条といったものに触れ、心的な刺激も受けるような内容にしています。現在、ボランティアベースの活動として、要請に応じ実施しています。



広島県福山市立山野中学校で行った
『働くって何だろう！？』特別授業
朝日新聞朝刊（2013年7月10日付：広島地方版）
で紹介されました。

【関連ウェブサイト】

- キャリア・ポートレートコンサルティングの研修プログラム
⇒ <https://www.careerportrait.biz/courses>
- コンセプチュアル思考の教室
⇒ <https://www.conceptualthink.com/>
- 『働くこと原論』 〈The Elemental Lecture on Working〉
⇒ <http://careerscape.lekumo.biz/genron/top.html>
- ふだんの哲学～14歳から大人まで 生きることの根っこを考えるウェブ絵本
⇒ <http://careerscape.lekumo.biz/tetsugaku/mokuji.html>
- 人事を変える集合知コミュニティ『HR-Agora』
『人事担当者のための「働くこと」基礎概念講座』
⇒ <http://www.hrpro.co.jp/agora/author/n.murayama>
- GLOBIS 『知見録』 寄稿
⇒ https://globis.jp/person_articles/555

【研修・セミナー実績】

- ・ パナソニック株式会社
- ・ 凸版印刷株式会社
- ・ 伊藤忠商事株式会社
- ・ ヤフー株式会社
- ・ KDDI株式会社
- ・ キリン株式会社
- ・ アサヒグループホールディングス株式会社
- ・ 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ
- ・ アクセンチュア株式会社
- ・ パーソルキャリア株式会社
- ・ 西日本旅客鉄道株式会社
- ・ 川崎重工業株式会社
- ・ 大日本住友製薬株式会社
- ・ 田辺製薬販売株式会社
- ・ 関西電力株式会社
- ・ 大阪ガス株式会社
- ・ 横河電機株式会社
- ・ アストラゼネカ株式会社
- ・ ロート製薬株式会社
- ・ テルモ株式会社
- ・ 旭化成ホームズ株式会社
- ・ 株式会社ベネッセコーポレーション
- ・ 株式会社あおぞら銀行
- ・ 株式会社ジェーシービー
- ・ 株式会社博報堂アイ・スタジオ
- ・ あいおいニッセイ同和損害保険株式会社
- ・ 独立行政法人 産業技術総合研究所
- ・ 独立行政法人 国際協力機構（JICA） など

- ・ 人事院、司法研修所
- ・ 兵庫県、広島県、千葉県
- ・ 日立市（茨城県）、市川市（千葉県）、静岡市（静岡県） など

お問い合わせは



mail to : **doorbell@careerportrait.biz**

キャリア・ポートレート コンサルティング

代表：村山 昇

所在地：東京都調布市

<https://www.careerportrait.biz>

【代表者：村山昇の著書】



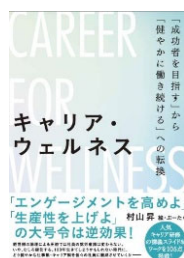
『働き方の哲学』

ディスカヴァー
・トゥエンティワン



『コンセプト思考』

ディスカヴァー
・トゥエンティワン



『キャリア・ウェルネス』

日本能率協会
マネジメントセンター



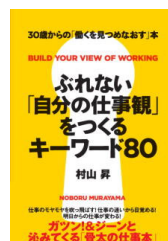
『スキルペディア』

ディスカヴァー
・トゥエンティワン



『キレの思考
・コクの思考』

東洋経済新報社



『ふれない「自分の仕事観」
をつくるキーワード80』

クロスメディア
・パブリッシング

【代表者プロフィール】

村山 昇(むらやま・のぼる)

1986年、慶應義塾大学・経済学部卒業

プラス、日経BP社、ベネッセコーポレーション、NTTデータを経て、03年創業

イリノイ工科大学大学院「Institute of Design」(米・シカゴ) 研究員(94-95年)

一橋大学大学院・商学研究科にて経営学修士(MBA)取得(07年)