

第8章 キャリアについて考える機会の提供



チェックポイント

- 1 ▶ キャリア研修
- 2 ▶ 人事院や内閣人事局の研修

1. キャリア研修

ここまで取り上げてきたキャリア形成支援の各取組は「職員のキャリア意向をどう支援するか」というものでした。一方で、就職したばかりの若手職員のすべてがキャリアビジョンを描いているわけではありません。30代、40代の職員でも意識しないまま、あるいは意識する暇もないまま、職業人生を歩んできた人もいるでしょう。また、当初描いていたキャリアプランのすべてが想定通りに進むわけではなく、経験を重ねる中での価値観の変化や様々なライフイベント等により、プラン自体を見直すこともあります。そのため、キャリア形成支援を有益に機能させ職員の成長につなげるためには、様々な状況にある職員のキャリアについての意向を整理し、職員の側からも自身のキャリア形成に意識をもってもらう必要があります。そのために有効な取組の一つがキャリア研修です。

キャリア研修の設定は様々なバリエーションがあり得ますが、その多くは、これまでの経験の振り返りや、自らの強み・弱みの分析、保有する能力の棚卸しなどを通じて、自分の将来ありたい姿やビジョン・目標を設定する内容になります。各府省においてキャリア研修を実施する場合、例えば組織のミッションや求める人材像、組織の置かれた状況や特性、組織内のキャリアパスのイメージなどを共有することで、職員一人一人の意向が整理され、より具体的にキャリアビジョンやプランを描くことができるかもしれません。

2. 人事院や内閣人事局の研修

組織内で実施するキャリア研修は具体的なキャリアに関する情報を提供できる一方で、所属する組織から離れて参加するキャリア研修では、他府省の職員との対話により、異なる経験やものの見方を踏まえた、より客観的なキャリアの整理が期待できます。

また、自府省の研修では言いにくいことも気軽に言うことができるため、より明確に自分の意向が意識できる機会にもなります。人事院や内閣人事局では府省を越えたキャリア整理の場として様々な機会を用意していますので、各府省の取組と併せてご活用ください。



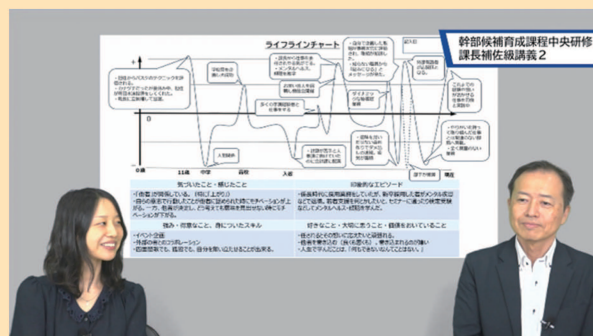
役に立つ資料・ツール

内閣人事局の取組

内閣人事局では、令和6年度にキャリア形成のための研修を実施しました。

【幹部候補育成課程中央研修】

幹部候補育成課程中央研修（課長補佐級及び係長級）では、



動画研修の一コマ（対話の実演で自身のキャリアを振り返る講師（右）と質問をするサポーター（左））

キャリアを考えることを通じて仕事への向き合い方や取り組む意欲などのマインドセットについて理解することを目的に、動画視聴によるキャリア研修を実施しました。このうち、課長補佐級対象の研修においては、部下職員のキャリア形成支援の方法を習得することも目的として行いました。また、係長級対象の研修では、動画視聴のほかに対話型のライブ配信研修を10回実施し、内閣人事局職員が講師を務め、同局職員同士が自身の公務員経験を基にキャリア対話のデモンストレーションを行うなど様々な工夫を凝らしました。さらに、受講者同士の対話時間を十分に確保して、より客観的な自己認識を促したり、仕事の捉え方の幅を広げることを促したりすることで、キャリア対話の重要性についても理解してもらいました。

受講者に対するアンケートでは、有益だったとの回答が課長補佐級及び係長級とも9割を超え、キャリアや対話の意義が理解されたと考えられます。受講者からは、「省庁やキャリアの違う方たちと話し合うことで、多様な考え方に接し、将来のビジョンの参考になった」、「これまで所属した部署には関連性がなく、前の部署の仕事内容が次の部署にあまり活かしていない感覚でしたが、振り返ってみると、前の部署で学んだスキルを次の部署でも積極的に活かす行動をしており、今までの経験は決して無駄ではないことに気づけた」、「他省庁の業務内容、職場環境などを知ることができ視野が広がった」、「経歴や業務内容、置かれている立場が違う中でも、同じ時期に同じ気づきや悩みを抱えているという共通項を見出すことができ、同じような仲間がいるのだと思えた」等の声が聞かれました。

【対話ワークショップ】

このほか、キャリア形成に係る対話についての理解と実践の機会を提供することを目的として、幹部候補育成課程中央研修受講者等を対象とした対話ワークショップと管理職等を対象とした対話ワークショップを実施しました。

このうち、幹部候補育成課程中央研修受講者等を対象とした対話ワークショップの受講者に対するアンケートでは、上司等と対話したいとの回答が9割を超えており、受講者からは、「自分のことを話してみて、改めて自分の強みや価値観を認識することができた」、「対話をすることで自分の考え方がまとまった」、といった声が聞かれました。

管理職員等を対象とした対話ワークショップの受講者からは、「今まで部下との対話で自己開示が少なかったため、もっと開示して対話のきっかけとしたい」、「より心理的安全性を高めた職場作りに努めたい」、「自分のキャリアについても考えてみたい」といった声が聞かれました。

人事院の取組（キャリア支援研修）

人事院では、職員個人が組織から離れて自身のキャリアを考えることを支援するための研修として、

- 20代の職員を対象とした「キャリア支援研修 20」
 - 30代の職員を対象とした「キャリア支援研修 30」
 - 女性職員を対象とした「女性職員のためのキャリア支援研修」
- を実施しています。各府省の状況にあわせてご活用ください。

キャリア支援研修30

どんな研修？

30歳代の職員が
進むべき道を考えるヒントに！

日々の生活の積み重ねが
未来の自分に繋がることを知る



※生活に
生かすために

事前学習(ビデオ学習)

キャリアを考えるための必要最低限の理論をビデオ教材視聴によりインプットします。対面研修でも簡単に復習しますが、対面研修の講義時間をできるだけ短くし、グループワーク時間を長く取れるようにしています。

また、今までに経験してきた業務内容を時系列に整理した上で対面研修に臨んでいただくことで、研修当日の演習が円滑に進められるようになります。

キャリアを考える(対面研修)

- ① ライフイベントの多い30代だからライフ＆ワークをまると考える
結婚や子育て、早い人は介護が始まったり、体調の変化も感じ始める30代。仕事とプライベートを切り離して考えることはできません。働くことは生きることの一部であると考え、トータルで自分らしい幸せな生き方を考えるきっかけになることを目指します。
- ② 他の研修員とのワークやディスカッションを通じて自己認識を高められる
これまでの職務経歴を振り返り、自分の強みや仕事への価値観を捉えることから始めます。自分に対する気づきを言語化してグループで発表し、他の研修員からコメントや称賛をもらうことで自己認識が更に高まり、自律的にキャリアを考えるモチベーションに繋がります。
- ③ 府省や業務内容は様々でも、同世代の頑張りに触れることが刺激になる
働く場所や担当業務が全く違っても、迷っているのは自分ひとりではないことを知り、他の同世代も頑張っているなど感じることで「やる気」に大きな刺激を与えます。

個別キャリア面談(希望制)

- ④ 個別の悩みにも対応
希望者向けの個別面談です。大勢の前では話づらい悩みの相談や、研修中に考えた将来の方向性について、実現に向けた行動設計をする機会にもできます。対面・オンラインも選択可。
- ⑤ キャリアコンサルタント有資格者
キャリアコンサルタント資格を有する講師または職員が対応します。

研修受講者からの声(抜粋)



キャリアを前向きに考えてみよう
と思えたとの声多数!!

いろいろな立場からの話が聞けて、視野が広がった。
自分の課題を言語化できた。

キャリアについて考えるきっかけをいただきました。これまでの経験を振り返り、前向きな気持ちになりました。

他省庁の方とキャリアについてディスカッションすることができ、モチベーションアップにつながりました。

自分の言葉で考えて文章にすることで、漠然と思っていたことを改めて自覚できたと思います。また、他省庁に所属する同年代の方と話すことにより、悩みの共有ができ前向きな気持ちになることができました。

グループワークで皆さんと意見交換できたことで、気付きが得られました。モチベーションも上がりましたので、明日からの業務にいかしたいと思います。

女性職員のためのキャリア支援研修(内閣人事局と共催)

どんな研修？



女性職員の
キャリアアップのきっかけに！

女性職員が自分らしく、やりがいを持って
働き続けていくためのヒントに！

取組を
継続・定着

第1部:キャリアを考える、マネジメントスキルの習得(対面研修)

- ① 広くキャリア形成に悩みや課題を抱える女性職員を対象
キャリアに対する悩みや課題を乗り越えるヒントを得られる研修です。
※主に20代～30代の係長級・課長補佐級の職にある者を想定した内容としています。
- ② ワークを中心とした活気あふれる研修
講義やワークを通じて、今後のキャリアを自律的に考えていきます。マネジメントスキル・知識の習得により、ステップアップへの不安も解消します。
ワーク中心のカリキュラムで、研修員の相互啓発による意識向上も期待できます。
- ③ 府省の枠を超え、同じような悩みを抱える女性職員が集まる貴重な機会
女性特有の課題を取り上げること、より実情を踏まえたキャリア形成の悩みの解消を目指します。休憩時間の雑談等も含め、研修員のつながり自体が大きな収穫です。

個別キャリア面談(希望制)

- ④ 個別の悩みにも対応
希望者向けの個別面談で、大勢の前では話づらい悩みも相談できます。対面・オンラインも選択可。
- ⑤ キャリアコンサルタント有資格者
女性特有の悩みもあることを考慮し、キャリアコンサルタント資格を有する女性職員が対応します。

第2部:フォローアップ(対面研修)

- ⑥ フォローアップで継続した取組を支援
どんなに研修でモチベーションが向上していても、日常に戻るとその現実に戻されてしまうことがあります。
前向きな考えや想いと将来に向けた取組を一過性のものにならないよう、フォローアップとして振り返り等を行うことで、継続した取組に繋がっていきます。

研修受講者からの声(抜粋)



モチベーションの向上に繋がった
との声多数!!

研修員一人一人が話すことに意味がある研修で、他の方の体験談や悩みを聞きながら自分も共感したり、自分の経験にも反応をいただけて学びとなりました。

同じ国家公務員といえど色々な仕事への考え方があることを知る良い機会となりました。同じように悩みながらも前に進もうとしている仲間が沢山いることに勇気をもらい、私もチャレンジしていこうと前向きな気持ちになりました。

「特にモチベーションが高かったこと」について話をし、お互いに褒め合う時間については、なかなか日頃周囲の人とはできないことなので、自己肯定感が上がってとても心が救われた感じがしました。

受講前は育児の時間を確保するために業務を効率的に行うことだけに意識が向いていましたが、他の受講生の話なども聞き、自分のやりたい業務を見つけて、そこに向かってスキルアップする道もあるのだなと思いました。

育児にベクトルが向きすぎて、仕事のモチベーションがあまり高くなかったが、目標が何もなかったからだということに気づけた。今後は小さな目標から始めて、仕事に対するモチベーションも上げていきたい。

※上記の他にも、人事院が役職段階別で実施している行政研修の中などでも、自身のキャリアについて考える内容が含まれています。