

New

Renewal

DX

GX

Online

競技会

セット

一般研修カリキュラム

コース番号	コース名				期間	
8507	オンボーディング計画のポイント-企業が求めるキャリア支援と社員が求めるキャリア支援の統合-				令和8年8月6日(木)~8月7日(金)	
開催会場	(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京支部 (東京都墨田区)				定員	日数
					10	2
研修種別	訓練の過程	地域社会との連携と相談支援	キャリアステップ	1	訓練の要素	地域貢献活動
研修のねらい及び到達目標	<p>オンボーディング計画の立案手法を習得します。企業主導の支援と社員の主体的なキャリア形成の「重なり」を設計し、双方向の対話を通じてエンゲージメントを高め、持続的な貢献と自己実現を両立させる、支援システムの構築を目指します。</p> <p>(到達目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンボーディングの定義・目的を説明できる ・企業が求めるキャリア支援と社員が求める支援の違いを整理できる ・オンボーディング施策の基本構造を説明できる ・自社に当てはめて簡易設計できる 					
最低限必要な知識	採用と定着の違いを理解できていることが望ましい。					
研修内容	項目(予定)				講義(h)	実技(h)
	1日目					
	1. オンボーディングの本質と価値 (1) 従来型OJTとの違い (2) 離職率・生産性との関係 (3) 企業ニーズ vs 社員ニーズのギャップ構造 2. キャリア支援の二面性(企業と個人) (1) キャリア自律・心理的契約 (2) 動機づけ理論(簡易版) (3) ケース比較 3. オンボーディング設計の基本フレーム (1) フェーズ設計(入社前~3ヶ月~1年) (2) 学習・関係構築・評価の三位一体モデル (3) 成果指標(KPI/KGI) 4. 自社オンボーディングの設計演習 (1) ワーク:簡易オンボーディングマップ作成 (2) フィードバック				1.0	0.5
2日目						
1. オンボーディング実践スキル(関わり方) (1) 1on1の基本 (2) 傾聴・問いかけ (3) フィードバック技法 2. 倫理(守秘・境界・同意・リスク対応) (1) 守秘義務・個人情報 (2) 支援と介入の境界 (3) メンタル不調時の対応 (4) ケーススタディ 3. オンボーディング設計 (1) Day1案の改善 (2) 個別支援+組織施策の統合 (3) AI活用の検討(例:スキル診断、対話支援) 4. 成果発表と振り返り (1) 発表 (2) 行動計画策定				1.0	0.5	
				1.0	1.0	
				1.0	0.5	
				0.5	0.5	
				6.5	5.5	
アピールポイント及びリニューアルの概要	新しい領域に挑戦する人は、『自分はこの場所でやっていけるのか』という強い不安を感じます。オンボーディングの知識があれば、彼らの心理的安全性を守り、新しいスキルの習得を促進することが可能になります。					
研修成果が活用できる職務	職務1	職務2	職務の内容			
担当教員(ユニット)	新目 真紀(キャリア形成支援ユニット)、外部講師					
使用する機器等						
受講者が用意するテキスト(予定)						