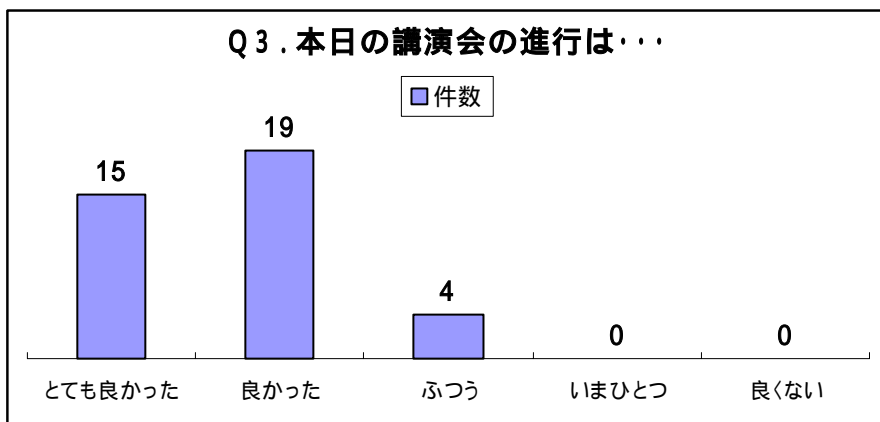
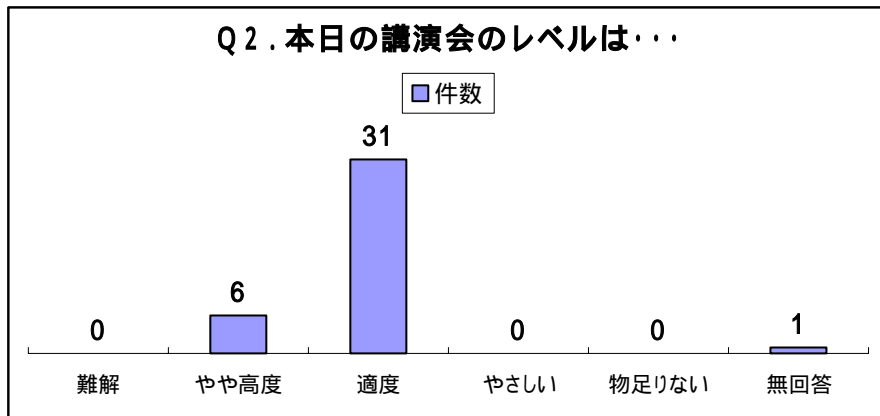
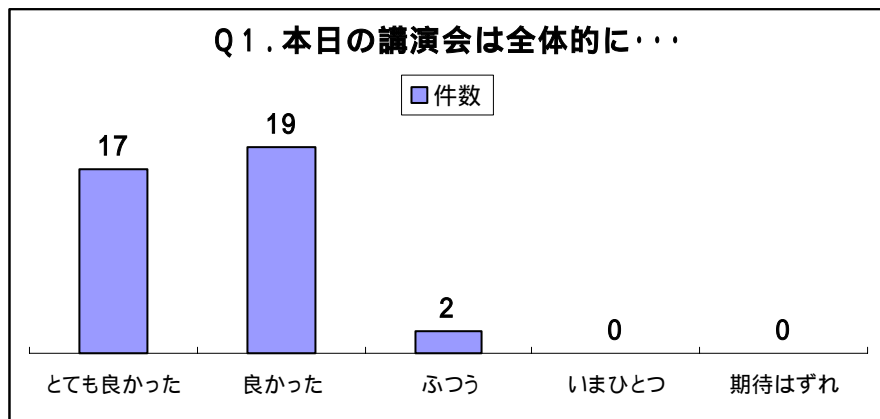
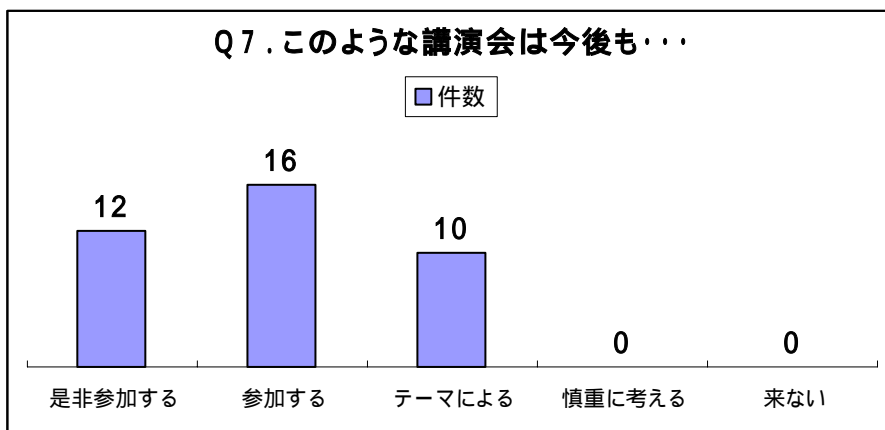
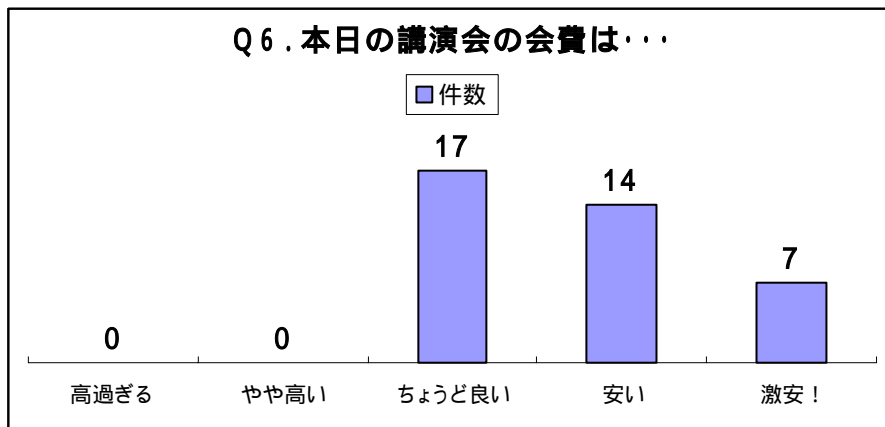
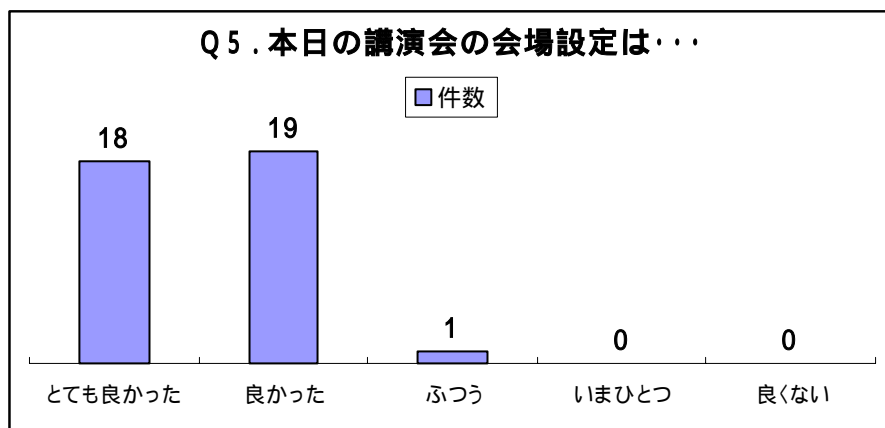


「キャリア・アーキテクチャー論2」特別講演会アンケート集計

日 付 : 2003年5月21日(水) 18:30~20:30
場 所 : 慶應学術事業会・丸の内シティキャンパス内 エグゼクティブホール
発表者 : 鈴木 竜太氏(静岡県立大学 経営情報学部 専任講師)
テ ー マ : 「組織コミットメントのキャリアにおける変化」
作成者 : 鈴木 美伸 email:ysuzuki@stage41.com





Q8. 今後、こういった講演会、セッションで、聞いてみたいテーマは何ですか？

- ・ 成果主義の下でのキャリア支援のあり方。成果と言われると、やっぱり疲れる気がしています。決して辞めさせる方向ではないキャリア支援のあり方を模索しています。
- ・ 企業の中のキャリアカウンセラーのあり方
- ・ 引き続き「企業におけるキャリア」について
- ・ ワークライフバランス～実際の導入やこれからの展望など。バクさんの講演とか聞いてみたいです。
- ・ モチベーション～可視化、観測方法、業績との連関をどう考えるか、市場としての展望など。
- ・ キャリアアセスメント
- ・ 組織側からの制度設計に関するテーマ～社内公募制、メンター制、ローテーションの可能性
- ・ 機能型組織の実現
- ・ 個人の成長と組織の成長の関係
- ・ 組織と個人のあり方に関する講演
- ・ 人材育成に関するもの
- ・ 自立型人材の育成
- ・ キャリア開発
- ・ 現状の経済環境の中で、ミドル・中高年のモチベーションアップを考える。
- ・ 次にはもう少し中高年のキャリアといった視点の講演を。
- ・ ミドルのキャリア論
- ・ ストレスと組織の生産性
- ・ キャリアとストレスの関係
- ・ 女性のキャリアアップについて
- ・ 女性の活用について
- ・ 雇用の多様化について
- ・ キャリア論関係
- ・ 日本型キャリアをもっと深める
- ・ 転職、社外でのキャリア形成、キャリアアップ
- ・ キャリアについて、もっといろんな角度から考えてみたい。

Q9. キャリアというテーマについて、現在、ご関心のあることは何でしょう？

- ・ 時代的に自分でキャリアを考える必要は充分理解できるが、どうやって考えればよいか？と言うことが示されなさすぎの社会の問題
- ・ キャリア支援の社会システム
- ・ 米国型実力主義、日本型 ×、という風に見られがちの中で、本当にそうなのか？
- ・ 「良い」キャリアってなんだろう。良いキャリアをつんでもらうために会社の人事が社員に対してできることは何か？
- ・ 企業は個人のキャリアサポートをどのようにすることができるか。
- ・ 同一企業内におけるキャリアデザインについて
- ・ 企業内でのキャリアデザインについて
- ・ 若手のキャリアデザイン研修の必要性と効果
- ・ 組織力向上のための有効なキャリア開発プログラムについて
- ・ 仕事の習熟と、モチベーション・キャリア形成の関係について
- ・ キャリアデザイン
- ・ 会社経営とキャリア自律・自立の整合
- ・ 再就職支援の環境が悪化するなかで、組織へのコミットメントをどうするのか
- ・ トップのコミットメントとキャリア自律
- ・ キャリアチェンジの過程の心理変化

- ・ 組織風土とキャリア自律
- ・ 転機のポジティブ / ネガティブな乗り越え方と、認知の関係。さらに認知に働きかけることで前向きな転機が可能か？
- ・ キャリアカウンセリング(特に企業・組織の中で)
- ・ キャリアカウンセリングについて
- ・ 企業の中のキャリアカウンセラーのあり方
- ・ キャリアカウンセリングのあるべき姿
- ・ すべて(現在、キャリアカウンセリングに情熱をかけているので。)
- ・ 40代以降のキャリアに関しては、弊社ならびに自身の問題として興味があります。
- ・ 中高年のキャリア形成
- ・ 構造変化の中での中高年問題
- ・ 年齢に関係ない昇格・昇進
- ・ キャリア自律と組織自立
- ・ キャリアとライフデザインの関係。キャリアは上げたいけど、生活があるから思い切れないという層に、どう踏み込んでいくか。
- ・ セカンドコミュニティでの活動を含めた、ライフステージ込みでのキャリアのあり方
- ・ 女性のキャリア(出産・育児とキャリア育成)
- ・ 女性の活用について
- ・ 個人がどうキャリアを形成していくか、それを主体的に行えるための有効なサポートは何か？
- ・ 個人がキャリア・パスを設計するための会社のアシストする仕組み
- ・ 個人のキャリア育成を如何にケアしていくか
- ・ 個人のキャリア支援の新サービス
- ・ 自分のキャリアをどう築いていくか。
- ・ トランジションスキル
- ・ キャリアとコミュニケーションの関係

Q10. 何でもご自由に本日の講演会のご感想をお聞かせ下さい。

- ・ 講演自体よりも、むしろその後のディスカッションが興味深かった。各企業の現場で働いている方々の、それぞれの関心・課題が、より内容を充実させていたように思います。どうも有り難うございました。
- ・ 先進的なテーマを高い問題意識をもつ参加者と議論できて大変勉強になりました。
- ・ 面白く聞かせて頂きました。学者と実務家との関心(視点)と整理のしかたの違いも興味深いものがありました。
- ・ 活発な意見交換良かったと思います。貴重な機会提供有り難うございました。
- ・ 学問的な話ということで、もっと難しいかと思って構えたけれど、実際の経験と照らしあわせて考えることができてわかりやすかった。
- ・ キャリアを考えさせる研修もいいけど、積極的でない人には、こういう講演も効果的だと思いました。きっかけになりますし・・・。
- ・ 参加者の質問に、実ビジネスの課題があると感じた。
- ・ 停滞するからその後に伸びるという考え方も分かる気がするので、始めから J 字カーブを無くしていくことに成功している企業と比較してみたい。最終的な数値は、カーブがある方が大きくなるのだろうか？
- ・ Jカーブ論については、少し違和感を感じた。鈴木先生、お忙しい中、本当に有り難うございました。
- ・ Jカーブの存在が非常に興味深かった。
- ・ J字カーブについて
- ・ 組織コミットメント&JOBコミットメントの相関を時間あれば議論を継続したかった。特に J 字カーブの2~3年については、JOBと組織を誤解している場合が多いのではないのでしょうか。
- ・ 本日の講演を拝聴し、組織コミットメントとパフォーマンスについて是非伺いたいと改めて思いました。
- ・ コミットメントという視点で今まで課題をとらえていないことに気がつきました。ありがとうございました。

- ・ 外資には少しなじみにくい考え方のように感じた。学問的には面白いと思った。ありがとうございました。
- ・ この分野の研究が進んでおらず、実務の中に相当な研究材料があると思った。
- ・ 大変面白いテーマでした。いろいろな発展がありそうです。
- ・ 若い講師ながら、良く研究されており大変参考になった。
- ・ 本を読んだだけでは理解できなかったことを先生から直接伺えてよかった。
- ・ 現在の自分の状況に一致している部分があり、今後を考える上でとても参考になりました。
- ・ このような機会に参加でき大変嬉しく思います。今後ともお声掛け戴ければ有り難く存じます。
- ・ 鈴木先生、事務局の方々、貴重な機会をありがとうございました。
- ・ 大変勉強になりました。また機会があれば参加させて下さい。
- ・ 今日はとても勉強になりました。ありがとうございます。
- ・ 有意義な会合を有り難うございました。
- ・ 個人の成長と組織の成長の関係
- ・ ありがとうございました

以上