

# サービス内容の詳細

---

株式会社 SANWA バリュー

<b>トップページ</b>	<b>01-02</b>
<b>経営コンサルティング</b>	<b>03</b>
経営相談全般	04-06
人事制度構築支援	07-08
<b>社員研修</b>	<b>09</b>
新入社員研修	10-11
マネジャー研修	12-17
シニア研修	18-19
幹部社員研修	20-21
<b>キャリア開発支援</b>	<b>22</b>
キャリアコンサルティング	23-26
キャリアドック	27-31
<b>会社情報</b>	<b>32-33</b>

## 会社と働く人が 共に成長することを 目指す経営者様へ

日々、社員さんの幸せを願い、どうすれば会社も社員さんも成長して、幸福な人生を送れるか悩んでいる経営者の方はたくさんいらっしゃるのではないのでしょうか。

しかし、具体的に何をすればいいのかわからない、専門家に相談したがうまく解決できていない、試行錯誤しているが自分が心から納得できていない。

弊社は、そのような経営者の方に寄り添い、企業経営の経験、MBAの知見、キャリアコンサルタントとしてのスキルを活用して、ユニークな経営コンサルティングを展開しています。

経営者様が“魂”から納得する経営理念を確立し、社員さんが自分らしく前向きに働ける環境づくりのお手伝いをいたします。

### 経営コンサルティング

経営相談全般

事業継承コミュニケーター

M&A コミュニケーター

人事制度構築支援



### 社員研修

新入社員研修

マネジャー研修

シニア研修

幹部社員研修



### キャリア開発支援

キャリアコンサルティング

キャリアドック



## 「田村さんと話していると安心するし、 自分の経営にも自信が持てるようになった」

---

ある経営者の方から頂いた一言です。

株式会社 SANWA バリューでは、社員さんに対するカウンセリングだけでなく、経営者の方々に対してもキャリアコンサルティング（キャリアカウンセリング）を積極的に実施しております。

経営トップのキャリアコンサルティングからスタートし、価値観や在りたい自分の姿を明確化、そして自覚していただきます。経営トップの自己理解から生まれる「経営理念」「経営方針」「社員行動指針」などの策定を支援し、経営の見える化を図ります。

## 「今の職場で自分のできること、 やりたいことが見えてきたような気がします。」

---

ある会社の社員さんから言われた一言です。

株式会社 SANWA バリューではキャリアコンサルティング（キャリアカウンセリング）を通じて、社員さんの自己理解を深め、働く意欲を向上させ、幸福な人生を送る支援をしております。人は組織からのニーズに応えるだけでなく、自分の個性（特性）を活かして貢献しているときに最大のパフォーマンスを発揮できますし、幸福感を得ることができます。

具体的には貴社で働く社員さんに対して、1回50分のキャリアカウンセリングやキャリア研修等を年に1～2回実施するサービスを提供します。

貴社のご希望や状況に合わせてさまざまなプログラムを策定いたします。

株式会社 SANWA バリューでは、「地元中小企業の経営者と従業員さんが、在りたい自分を見つけ、自分らしい理念と生き方で、やりがいを持って仕事に取組み、自分も会社も成長して幸福な人生をおくるためのお手伝い」を目的として、事業を展開しております。

# 経営トップの「主観」「想い」に焦点を当てた 株式会社 SANWA バリューの経営コンサルティング

一般的な経営コンサルティングは、現状分析から問題点を抽出し、改善策を提案するというプロセスとなります。あるいは、その後の改善実行段階にも伴走します。弊社の場合は、そうした客観的なアプローチを取る前に、経営トップの「主観」や「想い」にも焦点を当てます。なぜなら、経営は「人」や「社会」を対象とした営みであり、第三者の理屈だけで経営の本質を変えることはできないからです。まずは、経営トップがしっかりと自己理解を深め、自分の魂が納得する経営理念を突き詰める必要があります。そのうえで、具体的な戦略や経営方針を立てていくお手伝いをするのが弊社の経営コンサルティングです。

## 一般的なコンサルティングとの違い

### 一般的なコンサルティング

- 01 現状分析から問題を抽出
- 02 改善策を提案

客観的アプローチ

### SVC 株式会社 SANWA バリュー の コンサルティング

- 01 **経営者の「主観」「想い」に焦点**  
※経営者が魂から納得する理念の醸成から始めます。
- 02 現状分析から問題を抽出
- 03 改善策を提案

POINT!

主観的 × 客観的アプローチ

## 弊社の経営コンサルティングの特徴

01.



企業経営 20 年の実務経験

02.



MBA の理論と知識

03.



キャリアコンサルタントの  
カウンセリングスキル

# 企業経営 20 年の実務経験 × MBA の知識・理論を基にした経営全般相談

経営全般相談

経営に関わるさまざまな相談が可能です。

必要に応じて各種専門家グループとの提携により、チームでのサポートもいたします。

## 01 経営全般のご相談対応メニュー

### ① 企業理念の策定

自社が何のために存在するのか、自分は会社経営を通じて何を成し遂げたいのか等々を熟考して企業目的、経営理念をゼロから構築します。

### ② 事業戦略

経営理念を実現するための事業とその事業戦略についてフレームワークを活用しながら様々な角度から策定します。

### ③ 事業承継

自社が事業承継を計画または実施する段階であれば、後継者との連携や引継ぎを含めて、適切で円滑な事業承継ができるよう支援します。また、株式売却や事業譲渡のご相談にも応じます。必要に応じて、弁護士・税理士等との連携を図ります。

#### ★事業承継コミュニケーター

弊社は、「事業承継コミュニケーター」としてのサービスを提供します。

親子間・親族間または第三者への事業承継において、法律的または税務的な助言や指導は第一義的に必要となります。しかし、現場で実際に必要になるのはそれだけではありません。当事者間の意思疎通の欠如が、事業承継そのもの、あるいは承継以降の事業継続に大きな支障をきたすことが知られています。弊社では、キャリアカウンセリングのプロとしてのスキルと併せて、事業承継・企業経営・MBAの経験知を加えて、当事者間のコミュニケーションの橋渡しをいたします。重要な課題や最も気がかりなことなど、本来は当事者どうしが率直に話し合うべきことが意外に直接話されていないまま手続きだけが進行してしまい、途中で衝突が生じたり、わだかまりが残ったままで承継後の事業継続が円滑に進まない場合があります。これらを未然に防止するため、当事者との個別面談を実施し、じっくり話を傾聴し、必要な手順を踏むことにより、お互いが心から納得した事業承継を実現できるよう支援するのが、「事業承継コミュニケーター」です。

#### ④ M&A および PMI

他社との合併（買収）、その後の会社運営（PMI）に関してもご相談に応じます。弁護士、税理士等の専門家と連携するコーディネーターを務めます。

##### ★M&A コミュニケーター

M&A 案件において、法律的または税務的な助言や指導は第一義的に必要となります。しかし、現場で実際に必要になるのはそれだけではありません。当事者間の意思疎通の欠如が、M&A そのもの、あるいは M&A 以降の事業継続（PMI）に大きな支障をきたすことが知られています。弊社では、キャリアカウンセリングのプロとしてのスキルと併せて、M&A・企業経営・MBA の経験知を加えて、当事者間のコミュニケーションの橋渡しをいたします。売り手と買い手それぞれが抱えている重要な課題や最も気がかりなことなど、本来は当事者どうしが率直に話し合うべきことが意外に直接話されていないまま手続きだけが進行してしまい、途中で衝突が生じたり、わだかまりが残ったままで M&A 後の事業継続が円滑に進まない場合があります。これらを未然に防止するため、当事者との個別面談を実施し、じっくり話を傾聴し、必要な手順を踏むことにより、お互いが心から納得した M&A を実現できるよう支援するのが、「M&A コミュニケーター」です。また、PMI が本来期待した収益を生み出していくのかを左右します。弊社では、PMI において重要な課題となる人事制度の統合や従業員さんのモチベーション維持のためのキャリアカウンセリングなどでも支援を行います。

#### ⑤ 社内コミュニケーション

マネジメントにおいて、最終的にはコミュニケーションが鍵を握っている場合が非常に多いです。自社の職場内、部門間のコミュニケーションを改善する支援をします。

#### ⑥ 家族内コミュニケーション

ファミリービジネスにおいては、家族内のコミュニケーションが企業経営の大きな要素となります。事業承継期間や承継後を含めて、家族内の円滑なコミュニケーションについても支援します。

## 02 ご利用の流れ



### 01. お問い合わせフォームからご相談ください

ホームページのお問い合わせフォームからお気軽にお問い合わせください。ふと疑問に思ったことでも構いません。頂いたメールアドレスにご返信いたします。



### 02. お打ち合わせ

お問い合わせ頂いた内容を元に、お打ち合わせを実施いたします。どのようなお悩み・ご希望をお持ちかをお聞かせください。



### 03. ご契約

お打ち合わせした内容を元に、ご提案ならびお見積りを提出いたします。ご納得頂ければ、そのままご契約となります。



### 04. コンサルティング実施

契約内容を元にコンサルティングを実施いたします。適宜内容に応じてチームを編成することもございます。



# 自社の人的資源を最大限に 活用する人事制度の構築支援

「人」が企業において最重要資源の一つであることは間違いありません。その人的資源の活用を左右するのが人事制度です。自社が目指す価値と方向性を示す明確なメッセージであり、仕組みです。この人事制度が確立されることで、「育成（教育）」⇒「業務遂行」⇒「評価（人事考課）」⇒「待遇（給与等）」という一連の人材育成サイクルが完成します。弊社では以下の支援をいたします。

## 01 人事制度構築支援の内容

### ① 自社が望む従業員像の明確化

自社の理念と展開する事業を実現する望ましい従業員像を、戦略人事と人材マトリクスを活用して明確にします。

### ② 就業規則等の諸規程の整備

就業規則をはじめとする自社の基本的諸規程を点検、整備します。

### ③ 職能等級（グレード）・等級定義策定

自社が必要とする従業員の要件を構造的に整理し、職種や等級の構成を整備します。同時に、各職種、等級別の要件（グレード定義書）を策定します。

### ④ 給与表の作成

各グレード別の給与を示した給与表を作成します。多くの場合、従来のものから移行するため、何らかの移行措置を考慮することになります。

### ⑤ 人事考課表・考課規程・考課者研修

適正に評価することにより、はじめて人事制度は機能します。したがって、何を対象に評価するのか、どのような基準で評価するのが明確になっていなければなりません。それと同様に重要なことは、その評価項目と評価基準にしたがって評価者が公平に評価することです。そのための研修（考課者訓練）も必須となります。

## 02 ご利用の流れ



### 01. お問い合わせフォームからご相談ください

ホームページのお問い合わせフォームからお気軽にお問い合わせください。ふと疑問に思ったことでも構いません。頂いたメールアドレスにご返信いたします。



### 02. お打ち合わせ

お問い合わせ頂いた内容を元に、お打ち合わせを実施いたします。どのようなお悩み・ご希望をお持ちかをお聞かせください。



### 03. ご契約

お打ち合わせした内容を元に、ご提案ならびお見積りを提出いたします。ご納得頂ければ、そのままご契約となります。



### 04. コンサルティング実施

契約内容を元にコンサルティングを実施いたします。適宜内容に応じてチームを編成することもございます。

## 企業経営 20 年の実務経験 × MBA の知識・理論を 基にした株式会社 SANWA バリューの社員研修

弊社が実施する従業員さんを対象とした社員研修は、型どおりのものではなく、それぞれの会社さんに合ったものをご希望に応じてプログラムします。研修の目的、対象者、時間数、費用などお打ち合わせのうえ決定します。



### 新入社員研修

新卒者を中心とした場合は、学生から社会人へ移行する自覚のための基礎的研修を導入としますが、自社の価値観と期待される社員像を中心にガイダンスを実施します。また、基本的なキャリア研修も加えて、今から始まる新しい職場での前向きな仕事への取組みを促します。

### マネジャー研修

新任管理・監督職や今から役職を目指すスタッフ層を対象に実施するのがマネジャー研修です。特に中小企業では、社員を昇格させても何が変わるのかを自覚しないまま従来の延長線で仕事をこなすだけの社員さんが多く見られます。「人」の成長を軸に自社の成長を考えておられる場合は、マネジャー層の意識と能力が大きく左右します。マネジャーが知っておくべき基本的なことと、期待される役割を基礎から学んでいただきます。特に、部下や部署のメンバーとのコミュニケーションがマネジャーにとって大きな課題となっている場合が多いため、ロールプレイや実践的課題を通してコミュニケーション・スキルの習得をめざします。



### シニア研修

ベテラン社員または高年齢の社員を対象に、定年および定年後の再雇用期間まで意欲を持って仕事に取り組み、引き続き自社の戦力として貢献してもらうための姿勢を身に付けてもらいます。

### 幹部社員研修

幹部社員を対象とした研修は、大部分が会社さんごとに完全にカスタマイズした形でプログラムを設定することになります。なぜなら、経営トップ（社長）と幹部社員との役割分担は会社ごとに異なっており、経営トップが幹部社員に期待している内容が非常に多種多様であるからです。多くの場合、幹部社員を研修でさらに育成することは難しく、経営トップとのコミュニケーションをいかに円滑にするかが主なテーマとなり、個別の面談（キャリアコンサルティング）を併せたプログラムとなります。幹部社員育成研修として、将来の幹部社員を育成するためのプログラムは、「マネジャー研修」の上級編として対応させていただきます。



# 学生から社会人へ移行するための 基礎的研修と自社の価値観と期待される 社員像をガイダンスする新入社員研修

新卒者を中心とした場合は、学生から社会人へ移行する自覚のための基礎的研修を導入としますが、自社の価値観と期待される社員像を中心にガイダンスを実施します。また、基本的なキャリア研修も加えて、自身の個性を活かしながら今から始まる新しい職場での前向きな仕事への取組みを促します。

## 01 プログラム概要

**目的** 入社したばかりの社員さんが、社会人としての自覚を持ち、円滑に職場に馴染んで、自社の理念と価値観を理解して前向きに仕事に取り組むための支援をする。

**対象者** 入社直後～1年以内の社員さん 2名～20名

**目標**

- 1) 受講者が新卒の場合は、学生から社会人への変化について理解すること。
- 2) 自己理解を進めて、自分の特性について自覚した社会生活を意識すること。
- 3) 自社の理念と価値観について自分なりの理解をすること。
- 4) 目の前の仕事の社会的価値にも思いを馳せ、安定したメンタルで執務すること。

**期間** 半日～6ヶ月

**研修時間**

- ①Phase I (セミナー編) 2時間～4時間
- ②Phase II (オプション：キャリアカウンセリング) 一人50分

**実施費用**

- ①Phase I (セミナー編) 6万円～8万円  
※使用文具類、配布資料等のご準備は貴社にてお願いいたします。
- ②Phase II (オプション：キャリアカウンセリング) 一人50分@12,000円～

※実施期間、日数、時間、カリキュラム内容については、クライアント企業さんとの打合せによって決定させていただきます

## 02 プログラム詳細

### Phase I：セミナー編

入社間もない社員が、社会人としてだけでなく、自社の社員としての自覚を持つために会社の理念や価値観、期待される社員像を理解して、自分の特性を活かしながら健全に職場に馴染み、前向きに仕事に取り組むことを目指します。

#### セミナー編

- 1) オリエンテーション～研修の概要、目的、目標、ねらい
- 2) 学生と社会人の違い、職場でのマナーなど
- 3) 自分が大切にしている「理念」、「価値観」、「特性」について理解を深める
- 4) 自社が大切にしている「理念」、「価値観」について理解を深め共有する
- 5) 自社が新入社員に期待している社員像を確認して共有する
- 6) 今後の自分のキャリアと明るい展望を考える

### Phase II：キャリアカウンセリング

新入社員さんは大きな不安や入社前とのギャップ感を持って職場に入り、慣れない業務に携わることになります。そうした社員さんに個別面談を実施し、そうした不安やギャップ感、戸惑いやストレスについてプロの資格あるキャリアコンサルタントが丁寧に話を聴きます。また、適切な問いかけを通じて、ご本人の冷静な認識や判断を促し、職場への定着と仕事への前向きな取り組みを支援します。キャリアカウンセリングは、入社後およそ1ヶ月後と3～6ヶ月後の2回実施を推奨します。

#### 第1回

不安や入社後のギャップ感、ストレスについて本人の特性を勘案しながら一緒に考えます

#### 第2回

その後の変化をフォローし、今後の本人の社内でのキャリア展望について一緒に考え、未来に目を向けます

※弊社では、新入社員研修としてのキャリアカウンセリングだけでなく、その後の定期的なキャリアカウンセリング（キャリアドックを含む）が必要であると考えております。新入社員だけでなく、中堅やベテラン、幹部社員を対象としたキャリアカウンセリングも是非ご検討ください。

# 現場での言動が変わる マネジャー研修

新任管理・監督職や今から役職を目指すスタッフ層を対象に実施するのがマネジャー研修です。特に中小企業では、社員を昇格させても何が変わるのかを自覚しないまま従来の延長線で仕事をこなすだけの社員さんが多く見られます。「人」の成長を軸に自社の成長を考えておられる場合は、マネジャー層の意識と能力が大きく左右します。マネジャーが知っておくべき基本的なことと、期待される役割を基礎から学んでいただきます。特に、部下や部署のメンバーとのコミュニケーションがマネジャーにとって大きな課題となっている場合が多いため、ロールプレイや実践的課題を通してコミュニケーション・スキルの習得をめざします。

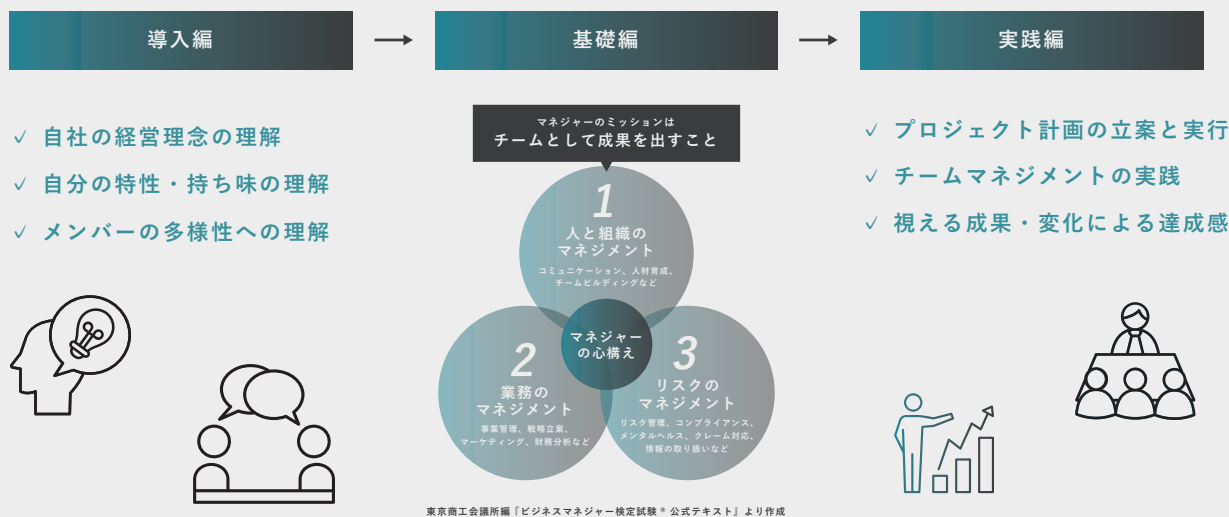
## 01 プログラム概要

<b>目的</b>	主に新任監督職（管理職を一部含む）を対象として、今後マネジャーとして職責を遂行していく際に必要な基礎を習得してもらいます。単に頭で理解したり、思索上での結論を出すための研修ではなく、実際に現場で自分の言動が変わる研修を目指します。さらに、プロジェクト方式によって、数名の同僚とチームとしてテーマに取り組み、会社に変化を起こす実績を作ってもらうことにより、その方法と同時に自己効力感を体得してもらいます。
<b>対象者</b>	新任監督職、マネジャー候補者等 5～20名
<b>目標</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 自社の経営理念を自分の言葉で表現できるようになること</li> <li>2) マネジャーとして期待される職責範囲を網羅的に理解すること</li> <li>3) 学んだことを自分の業務との具体的な関連を意識して、その適用を試みること</li> <li>4) 同僚と協力して会社を変える経験をして、その方法を会得し、自信を持つこと</li> </ol>
<b>期間</b>	約10～16ヶ月（月1回実施として）
<b>研修時間</b>	各90～120分
<b>実施費用</b>	<p>各回6～8万円</p> <p>※交通費等の実費は別途となります。</p> <p>※使用文具類、テキスト、配布資料等のご準備は貴社にてお願いいたします。</p>

※実施期間、日数、時間、カリキュラム内容については、クライアント企業さんとの打合せによって決定させていただきます

## 02 プログラム詳細

### マネジャー研修の概要



#### Phase I：導入編【全2回】

一連の研修のオリエンテーションを実施し、それぞれの研修の目的と目標を事前に理解してもらいます。まずは、自社が大切にしている「理念」、「価値観」について理解と認識を深めます。さらに、受講者各自の自己理解を深め、自身の特性についての再認識をしてもらいます。

- |            |   |
|------------|---|
| <b>第1回</b> | 1) オリエンテーション～研修の概要、目的、目標、ねらい。<br>2) 自社が大切にしている「理念」「価値観」について理解を深め共有する。 |
| <b>第2回</b> | 1) 自社の「理念」「価値観」に対しての自分の共感できる部分を考える。<br>2) 自己理解を深め、自身の特性を活かした貢献を考える。   |

## Phase II：基礎編【全8回】

ここではマネジャー職と言われる職責を網羅的に理解してもらいます。担当職からの延長上でマネジャー職を漠然と捉えがちな新任者に対して、本来期待される職責範囲を明確に示します。また、基礎編の総括として各自で具体的な行動目標を設定して、2ヶ月間取り組んで成果を出してもらいます。

第1回	役割と心構え、自身のマネジメント、コミュニケーションの重要性
第2回	部下のマネジメント、上司・外部とのコミュニケーション、人材育成と人事考課
第3回	役割と心構え、自身のマネジメント、コミュニケーションの重要性
第4回	業務のマネジメント、成果の検証と問題発見・その解決
第5回	経営基礎知識、リスクマネジメントの考え方・実践、職場リスクマネジメント
第6回	業務と組織に関わるリスクマネジメント、事故・災害時のリスクマネジメント

各回の実施日1週間前までに、対象範囲について事前に以下の内容でレポート提出をして戴きます。

- 1) 自分が最も関心を持った内容の要約
- 2) 関心を持った理由
- 3) 自分の業務への適用可能性
- 4) 質問があれば疑問点

第7回	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 学んだことの共有のためのグループ討論</li> <li>2) 全体討議による共有</li> <li>3) 役職グループに分かれてのグループ討議～「行動指針宣言」の採択</li> <li>4) 各グループによる「行動指針宣言」の発表</li> </ol>
第8回	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 各自の「行動指針宣言」による実践の発表</li> <li>2) 全体討議</li> <li>3) Phase IIのまとめ</li> </ol>



**PhaseⅢ：実践編【全6回】**

6ヶ月間で完了するプロジェクトにチームで携わって頂きます。4～5名のチームを編成し、現場対応が可能な経営課題に取り組んでもらいます。製造・財務・労務・営業の他、社員褒賞制度やレクリエーションなど幅広い分野に関するテーマについて社員が直接関わって実施または提案をします。

第1回	テーマの発表と説明、チーム編成、目標の設定
第2回	計画書の作成、役割分担、活動着手
第3回	社内調査等の実施、各チーム進捗報告
第4回	各チーム進捗報告、プロジェクト完遂までの展開確認
第5回	最終確認、報告会準備
第6回	社内報告会

## 03 利用者様の声



**株式会社クライミング**  
代表取締役社長 濱地信様

福岡県

### <研修実施の動機について>

管理職者が高齢となり定年を迎える中で、次の世代の管理職を養成するために本研修を導入しました。事業所の離れた管理職候補者同士が同じ時間を共有し学び・考えることで、お互いを知り、事業部間で協力しあえる組織・人材になって欲しいと考えました。従来、管理職者の研修については、中小企業大学校などの外部機関にて受講させておりましたが、社内の集合研修とすることで、個のレベルアップから全体の底上げになればと期待しています。

### <研修内容について>

講師の田村さんは講義内容はもとより、事前課題等でのきめ細かなやり取りを通して、受講者一人一人とのつながり、信頼関係を築いたように見えました。受講者が職場で抱えるいろいろな問題にも真摯に相談に乗っていただき、対応していただきました。受講者も上司のアドバイスよりも田村さんの提案を素直に聞いて、実行しているようです。

### <研修の成果について>

実践編での社内プロジェクトでは、学んだ理論を行動に移すことができます。これにより社内のいくつかの問題を解決することができました。当社は計画の立て方に甘さがありましたが、本研修により具体的な実行計画を立てる力も付けることができたようで、受講者の今後にさらなる期待をしています。



**株式会社カクダイ岐阜工場**  
代表取締役社長(当時) 大西輝彦様

岐阜県 / 福岡県

### <研修実施の動機について>

田村さんに「マネジャー研修」をお願いした経緯は、高度成長期の厳しいリーダーとは違い、現在は判断力、問題解決力、創造力、理解力、伝達力など実力を着けた思いやりのあるリーダーが必要だと考えたからです。私どものリーダーは優しく、余り進んで前に出ることや発言することが苦手なタイプが多いだけに、実力の必要性を理解してもらうために研修を実施しました。

### <研修内容について>

研修を受ける前はアレレギーを感じていたようですが、田村さんの人柄や優しい口調、いろんな切り口で気持ちを引き出すテクニックとタイミング、何よりも参加メンバーを一つにさせる安心感は参加メンバーが喜んで研修を受けてくれる原動力となりました。特に弊社は岐阜と福岡と事業所が離れており、この一体感を醸成できたことは有難いです。

### <研修成果について>

研修を受けたから直ぐに実力がつくわけではありませんが、間違いなく自分たちが研修を受けた理由と、今後の役割、出来ていないことの理解は分かってくれました。中には、「やっても無駄」「誰かがやってくれる」というような感じだったのが、自分で切り開くことの大事さを理解し始めてくれたり、それ以上に上司の上に立ちたいという願望も出てくるようになった社員もいます。また、明らかに責任感が出てきた社員、優しさが強く、落ち込むことがしばしばあったのが、以前と違い前を向いて働くようになった社員などがおり、これからが楽しみで、期待したい気持ちでいっぱいです。

## 04 受講者様の声

- ☑ 研修をキッカケに自身変わって良かったです。仕事に対して課員に対しても前向きになりました。これからスタートなので日々成長していきます。
- ☑ 目標や目的が一緒だとしても様々なアプローチの仕方があることがわかり、今まで以上に視野が広がりました。
- ☑ 毎日の同じ業務でも研修後は全く考え方が変わり、目標を達成させる姿勢が変わりました。
- ☑ これまで漠然と考えていた今の役職ですが、本来は何をすべきなのかがわかって良かったです。これから一歩ずつできるようにしていきたいです。
- ☑ コミュニケーションが一番大事なんだと実感しました。日頃の自分はできていないことがよくわかりました。職場での個別面談を行動目標にして実践したところ、ただ話を聴いてあげるだけでこんなに効果があるものかと驚きました。

# 情性で仕事を続けるのではなく、 再び輝きを持って仕事に 臨んでもらうシニア研修

人生 100 年時代と言われてはいますが、多くのシニア世代の人々には実感は少なく、いまだに 60 歳を区切りに仕事も人生も着陸態勢に入ってしまうのが実情です。そうした予備軍であるシニア社員を対象に、改めて自分と仕事を見つめ直し、「再適化」を図って自分らしく会社に貢献していく転機にさせていただきます。

## 01 プログラム概要

<b>目的</b>	ベテラン社員または高年齢の社員を対象に、定年および定年後の再雇用期間まで意欲を持って仕事に取り組み、自分の強みを活かしながら引き続き自社の戦力として貢献してもらうための姿勢を身に付けてもらいます。
<b>対象者</b>	概ね 50 歳以上の社員 3～15 名
<b>目標</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 自分の特性や持ち味を再認識すること。</li> <li>2) 高年齢者の一般的な特性や傾向を知ること。</li> <li>3) 自分に期待されている役割を自覚すること。</li> <li>4) 自分が会社に貢献できる役割や強みについて認識すること。</li> </ol>
<b>期間</b>	半日～3 ヶ月
<b>研修時間</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①Phase I (セミナー編) 2 時間～4 時間</li> <li>②Phase II (オプション：キャリアコンサルティング) 一人 50 分</li> </ol>
<b>実施費用</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①Phase I (セミナー編) 6 万円～8 万円 ※使用文具類、配布資料等のご準備は貴社にてお願いいたします。</li> <li>②Phase II (オプション：キャリアコンサルティング) 一人 50 分 @12,000 円～</li> </ol>

※実施期間、日数、時間、カリキュラム内容については、クライアント企業さんとの打合せによって決定させていただきます

## 02 プログラム詳細

### Phasel：セミナー編

そろそろ定年が近づき、近々キャリアが終了するという錯覚に陥って、心理的着陸態勢に入ったシニア層の社員の意識を改め、自社の戦力として引き続き貢献してもらおう意識づけを目指します。また、それはシニア社員自身にとっても自身の価値を再認識して、前向きで幸福な人生をおくるために必要なことであることを自覚してもらいます。

#### セミナー編

- 1) オリエンテーション～研修の概要、目的、目標、ねらい
- 2) 超高齢社会と高齢者の特性について理解する
- 3) 自分が大切にしている「理念」「価値観」、「特性」について理解を深める
- 4) 自分の持ち味、強みについて理解を深める
- 5) 自社が掲げる理念と自分が期待されている役割を理解する
- 6) 今後の自分のキャリアと明るい展望を考える

### Phase II：キャリアカウンセリング編

シニア社員さんは、すでに長年の社会経験を持ち、業務経験の蓄積があるため、研修によって大きく考え方や行動は変わりにくくなっています。それを無理に変えるのではなく、自分の特性や持ち味、強みを再認識してもらうことによって、その持てる資源を有効に活用して自社に貢献する意欲を高めてもらうことが、会社にとっても本人にとってもプラスになります。会社は生産性を上げることができ、シニア社員さんは再雇用後も働き甲斐を感じながら幸福な人生を歩むことができ、まさに Win-Win な展望が開けます。シニア社員さんのキャリアコンサルティングは、研修後1ヶ月以内とその後3ヶ月以内の2回実施します。

**第1回** これまでの活躍したエピソードを語ってもらい、自省しながら自己理解を深める

**第2回** 会社からの役割期待を客観的に認識してもらい、今後の自分の貢献の仕方を考える

※弊社では、その後の定期的なキャリアコンサルティング（キャリアドック・カウンセリング）が必要であると考えております。併せてご検討ください。

# 経営トップとのコミュニケーションを円滑にし、キャリアカウンセリングと同時に行う幹部社員研修

幹部社員を対象とした研修は、大部分が会社さんごとに完全にカスタマイズした形でプログラムを設定することになります。なぜなら、経営トップ（社長）と幹部社員との役割分担は会社ごとに異なっており、経営トップが幹部社員に期待している内容が非常に多種多様であるからです。多くの場合、幹部社員を研修でさらに育成することは難しく、経営トップとのコミュニケーションをいかに円滑にするかが主なテーマとなり、個別の面談（キャリアコンサルティング）を併せたプログラムとなります。

幹部社員育成研修として、将来の幹部社員を育成するためのプログラムは、「マネジャー研修」の上級編として対応させていただきます。

## 01 プログラム概要

目的	幹部社員が社長の真の補佐となるための研修とキャリアコンサルティングを実施して、社長の意志を理解してトップから頼られる幹部となることを目指します。
対象者	幹部社員・上級管理職 2名～5名
目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 社長の理念を自分のこととして理解すること</li> <li>2) 自分の理念と価値観、特性を把握して自分ならではの貢献を意識すること</li> <li>3) 社長との円滑なコミュニケーションを図ること</li> <li>4) 社長との適切な役割分担で社長とともに自社を支える存在となること</li> </ol>
期間	2日～6ヶ月
研修時間	<ol style="list-style-type: none"> <li>①Phase I（セミナー編）6時間～12時間</li> <li>②Phase II（キャリアコンサルティング）一人50分</li> </ol>
実施費用	<ol style="list-style-type: none"> <li>①Phase I（セミナー編）15万円～36万円 ※使用文具類、配布資料等のご準備は貴社にてお願いいたします。</li> <li>②Phase II（キャリアコンサルティング）一人50分@15,000円～</li> </ol>

※実施期間、日数、時間、カリキュラム内容については、クライアント企業さんとの打合せによって決定させていただきます

## 02 プログラム詳細

### Phase I : セミナー編

経営トップから信頼され、期待された役割を果たせる経営幹部、上級管理職の要請を目指します。セミナー内容は受講対象者の役職や経験によって大きく異なりますので、ご依頼者様の意向を重視してカリキュラムを編成します。

#### セミナー編

- 1) オリエンテーション～研修の概要、目的、目標、ねらい
- 2) マネジメントの基礎、部下とのコミュニケーション
- 3) 自分が大切にしている「理念」「価値観」、「特性」について理解を深める
- 4) 自社・社長が大切にしている「理念」「価値観」について理解を深め共有する
- 5) 幹部社員に期待される役割について
- 6) 行動指針、行動目標の設定と実践

### Phase II : キャリアコンサルティング

幹部社員さんは、すでに多くの経験を重ね、ご自身の考え方や仕事の仕方が固まっているため、研修で行動変容することは難しい場合が多いです。セミナーでまずは頭で理解してもらった後に、個別に実施するキャリアコンサルティングを通して、自己を見つめ直し、ご自分の生き方を大切にしながら会社に貢献することを見出して戴くことを狙いとします。

※キャリアコンサルティングは、セミナー終了後に約2ヶ月間で2回にわたり実施します。

#### 第1回

幹部社員さんの話をとことん聴くことから始め、経営トップからのコメントを伝えることにより、認められている部分について再認識して戴きます。

#### 第2回

経営トップが期待する役割を伝えることにより、改めてご自分の役割と自ら進んで貢献したいと考えていることの統合を図ります。

## 企業経営 20 年の実務経験 × MBA の知識・理論を 基にした株式会社 SANWA バリュースのキャリア開発支援

株式会社 SANWA バリュースでは、キャリアコンサルタントの資格のみならず、MBA の知識・理論、さらには企業経営 20 年の実務経験を活かしたキャリア開発支援を行っております。従業員にとって、より幸せな人生を描く成長の糧となるような「キャリアコンサルティング」と、従業員の自社でのキャリア形成を促進・支援するためにキャリア研修とキャリアカウンセリングを組み合わせた「キャリアドック」の 2 つのサービスを展開しております。

### 弊社の経営コンサルティングの特徴

01.



企業経営 20 年の実務経験

02.



MBA の理論と知識

03.



キャリアコンサルタントの  
 カウンセリングスキル



## 個人と組織の価値観や方向性を 統合するキャリアコンサルティング

キャリアコンサルティング



キャリアコンサルティング（キャリアカウンセリング）\*とは、その個人にとって望ましい職業選択やキャリア開発を支援するプロセスのことですが、単に個人と職業のマッチングを考え、仕事を見つけるお手伝いをするだけではありません。むしろ、人生で遭遇する様々な経験（辛い経験・転機・悩みなど）を積極的に受け止め、その人にとってより幸せな人生を描く成長の糧とするための支援が本来の目的です。

弊社では、特に企業経営者と企業や組織で働く勤労者を対象にしたキャリアコンサルティングを専門に実施しています。自分らしさを大事にしなが、個人と組織の価値観や方向性を統合して、自分にとっても組織にとっても Win-Win な道と一緒に探ります。

\* 本資料では、「キャリアコンサルティング」と「キャリアカウンセリング」はほぼ同意語として使用しております。

「カウンセリング」という用語は、国内では何か問題を抱えた人が受けるものという印象がまだ根強いいため、キャリアカウンセリングも含めた言葉として「キャリアコンサルティング」としております。

### キャリアコンサルティングの メニュー

経営者へのキャリアコンサルティング

従業員へのキャリアコンサルティング

## 01 経営者へのキャリアコンサルティング

経営トップは孤独であり、独りで悩んでいることが多いものです。経営に関する悩みの最大なものの一つは、ご自分が今やっている経営が本当に正しいのか、自分が芯から望んでいるものなのか、ということではないでしょうか。もちろん、経営においては正解というものはないかもしれませんが、しかし、自分は何者なのか、人生で何を大切にしたいのか、何を成し遂げようとしているのかを明確に自覚することが、その答えのスタートラインであることは間違いありません。

キャリアコンサルティングはそれらを探索し、自分の「魂」が納得できる経営理念と方針をご自身の中から見つけ出す支援を目的としています。それによって、自分とご家族、会社と従業員さんの成長と幸福を目指すことができると信じています。

## 02 従業員へのキャリアコンサルティング

少子高齢化、技術革新、グローバリズム、コロナ禍と大きな激動の波に産業界、社会全体が飲み込まれています。こうした中、企業の規模を問わず、その大切な資源である「人」の成長と生産性向上が最重要課題となっています。しかし、その役割の中心となる管理職・マネジャー層にすべてを課すには限界を超えているのが実情です。特に、働き方が多様化し、テレワークが普及するのに伴い、従業員さんは個別化・孤立化が従来より顕著になってきています。管理職・マネジャー層の力量にもばらつきが大きい中で、メンタル面まで含めた部下のフォローは至難の業と言えます。

弊社では、守秘義務を負ったカウンセリングのプロとして、貴社の管理職・マネジャー層に代わって従業員さんのモチベーションを維持し、高めるお手伝いをいたします。また、第三者としてのメリットも最大限に活かします。

従業員さんを対象としたキャリアコンサルティングの内容には、大きく2つのものがあります。一つは、一般的なキャリア開発を目的とした「開発型」であり、その方が自分の持ち味と在りたい自分に気づいて、スキルアップの目標を見定めることで前向きに仕事に取り組めるように導くものです。もう一つは、「解決型」で、その方の具体的な悩みを解消・解決する方向性を見出す支援をするものです。場合によってはメンタル面の対応を必要とするものもあります。弊社が提供するキャリアコンサルティングでは、当初から「解決型」が要望されることより、「開発型」を実施する過程で結果的に「解決型」となるケースが多く見られます。

### 1. 開発型のキャリアコンサルティング

日本の多くの勤労者のエンゲージメント（組織への貢献意欲）や仕事への満足度が国際比較において極めて低いことが頻繁に指摘されています。また、日本人は若年から自己肯定感が極めて低く、それが就業以降も自信のなさに影響しているようです。

そこで、従業員さんが自分を客観的に見つめ直し、「できないこと」「やりたくないこと」に囚われるのではなく、「やれていること」「やれること」「やってみたいこと」に視点を移してもらいます。具体的には、「自分らしさ」に気づいてもらった上で、「組織から期待されている役割」、「自分ができることや活かせる経験」、「自分がやりたいことや大切にしたいこと」の3つをしっかりと認識して、自分らしく仕事に前向きに取り組む方向性を見つけるお手伝いをします。

### 2. 解決型のキャリアコンサルティング

面談において、従業員さんから何らかの悩みについて相談された場合は、その悩みを解決する方法を探ります。まずは、その方がなぜそれを悩んでいるのかをご本人に焦点を当てて考えてみます。多くの場合、ご自分の何らかのこだわりや囚われ、認知の仕方によって悩んでおられることもあり、それに気づくことによって、ご自身で次の方向性を見つけ、問題が解消されることも少なくありません。あるいは、組織の構造的な問題に起因することもあります。その際には、個人情報に配慮した前提で、様々なご提案をさせて頂くことになります。

さらには、高ストレス状態などでのメンタル面に不安のある従業員さんに関しては、産業医や専門家との連携など、必要な対応を取らせて頂きます。

以上のように、キャリアコンサルティングは、個人と組織がその能力を最大限に発揮し、健全に成長を続けていくための支援をすることが目的です。

## 03 受講者様の声

### キャリアコンサルティング後のコメント

#### 経営者様の声

- ☑ 自分の夢がはっきりして、これだという自社の経営理念が固まりました。
- ☑ 自分や周りのことを日々振り返る機会が増え、気づきを得ることが多くなりました。
- ☑ セッションの都度、自分が進化しているのを感じます。

#### 従業員様の声

- ☑ 物事を前向きに考えて、遠慮し過ぎずに今後は仕事に取り組んで行こうという気持ちになることができました。キャリアカウンセリングを受けて、ネガティブな考えから少しポジティブな考えになることができました。
- ☑ 自分は何が出来ないかではなく、出来ることは何かを考えるようになり、前を向いていけそうです。
- ☑ 自分の仕事について改めて話をするということもなかなかないので、自分を見つめ直すいい機会となりました。
- ☑ 自分にちょっと自信が持てるようになりました。今の職場で自分のできること、やりたいことが少し見えてきたような気がします。

## 04 料金

### 経営者キャリアコンサルティング

1人：60分 18,000円～

※原則として4回1セット

### 従業員キャリアコンサルティング

1人：50分 12,000円～

**オンライン・コンサルティングも実施しております。**

弊社では、対面によるものだけでなく、テレワーク中や遠方のクライアントさんなどを対象に、Web会議システム Zoom を使用して、リモート（オンライン）でのキャリアコンサルティングも実施しておりますので、ご相談ください。

05 ご利用の流れ



## 01. お問い合わせフォームからご相談ください

ホームページのお問い合わせフォームからお気軽にお問い合わせください。ふと疑問に思ったことでも構いません。頂いたメールアドレスにご返信いたします。



## 02. お打ち合わせ

お問い合わせ頂いた内容を元に、お打ち合わせを実施いたします。どのようなお悩み・ご希望をお持ちかをお聞かせください。



## 03. ご契約

お打ち合わせした内容を元に、ご提案ならびお見積りを提出いたします。ご納得頂ければ、そのままご契約となります。



## 04. キャリアコンサルティング実施

契約内容を元にキャリアコンサルティングを実施いたします。適宜内容に応じてチームを編成することもございます。

## 従業員の働く目的意識と組織の生産性の向上が期待できるキャリアドック

キャリアドック



キャリアドックとは、キャリアコンサルティングとキャリア研修などを組み合わせて行う、従業員のキャリア形成を促進・支援することを目的とした総合的な取組みです。従業員が自己について理解し、自分の目指したいこと、できること、そして組織からの役割期待を認識したうえで自身のキャリアを前向きに考える支援をします。

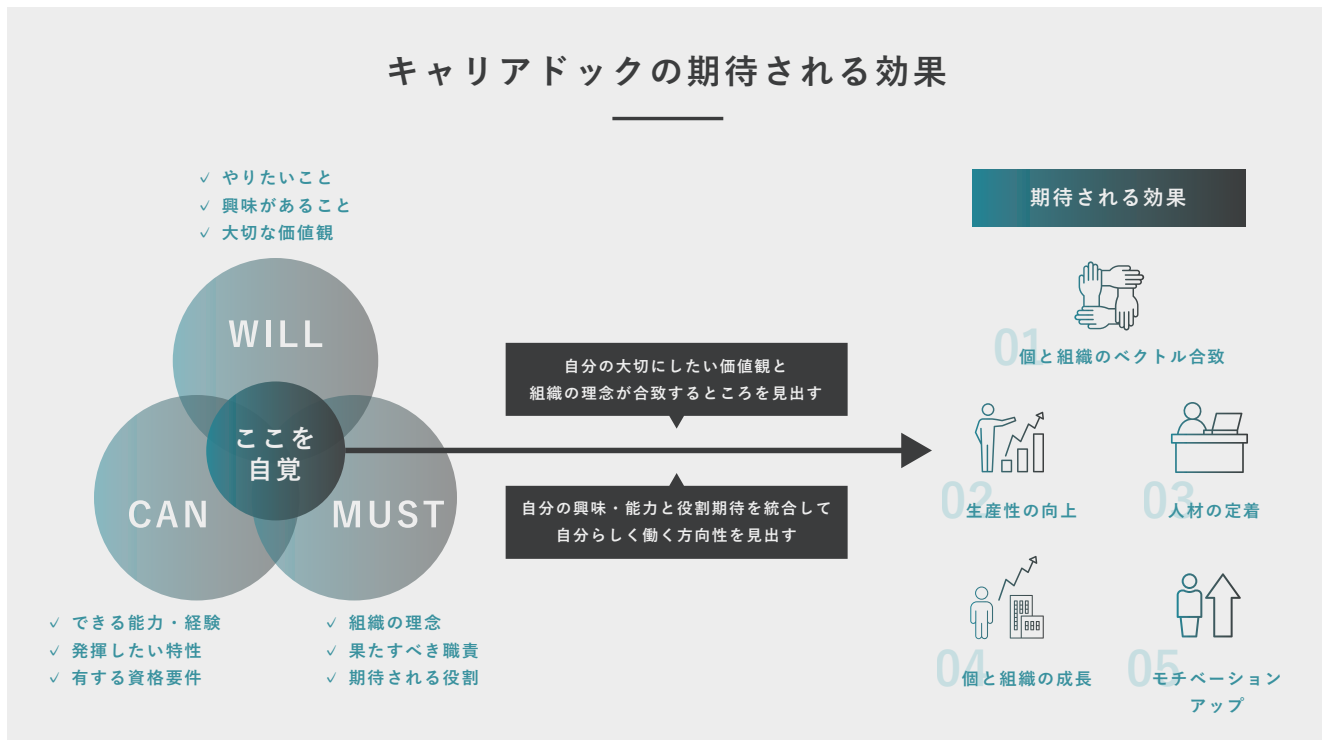
(従業員が定期的に自身のキャリアについて考えて点検する機会提供という意味)

※厚生労働省が推奨している「セルフ・キャリアドック」と同等のものです。

### 01 キャリアドックの必要性

IT化の進展、少子高齢化、国際競争の激化などにより、企業はビジネスモデルや事業内容の大胆な変化を迫られています。そのため、従業員一人一人が社会や組織の変化を先取りする形で変革に対応し、持てる力を最大限に発揮していくために、自ら主体的にキャリアを考え構築していく必要があります。

## 02 導入で期待される効果



キャリアドックの導入により、従業員が自分らしさを大事にしながら、仕事に前向きに取り組むことにより、次の①②の効果が期待されます。

### ① 従業員の継続的な成長と働く意欲の向上

各従業員が、キャリアの目標を明確化し、仕事の目的意識を高め、計画的な能力開発に取り組むことにより、仕事を通じた継続的な成長を促し、働くことの意欲と満足度の向上につながります。

### ② 組織の生産性向上への寄与

企業の立場としても、人材の定着や従業員の意識とモチベーションの向上が、組織の活性化につながり、生産性の向上への寄与等の効果が期待されます。

### 03 | キャリアドックのステップ

※弊社で「キャリアドック」と称しているプログラムは、厚生労働省が推進している「セルフ・キャリアドック」と同等の意味です。



## 01. クライアント企業様の人材育成ビジョンの確認

会社ごとに必要とする人材は異なります。それは企業目的や経営理念、事業領域によって当然変わってきますし、望ましい人材像はひとつではありません。自社がどのような人材を必要としていて、どのような人材構成が望ましいのか。まずはそこを確認させていただきます。必要な場合は、戦略人事のステップや人材ポートフォリオを検討したうえで、「自社の望ましい人材像」を明確にします。



## 02. キャリアドックの実施計画策定

自社の望ましい人材像と社員さんに期待する役割等に基づいて、その後のキャリア研修とキャリアカウンセリングの実施要領を策定します。適切な研修の内容と所要時間、キャリアカウンセリングの実施方法をクライアント企業さんとお打ち合わせをさせていただきます。



## 03. キャリア研修・説明会の開催

キャリアドックの目的や意義、構成について対象者に説明をする場を設けます。また、対象者に合わせたキャリア研修のプログラムを実施します。これは、自己をきちんと理解し、会社のニーズと自分の価値観、やりたいことを統合するための手順を説明して、その後に実施するキャリアカウンセリングの効果を上げるための準備段階となります。



## 04. キャリアコンサルティング実施

対象者と個別に面談するキャリアカウンセリングを一人 50 分の目安で実施します。キャリア研修の内容を受けて、いよいよ自分自身の今とこれからの向き合ってください。まずは対象者に自分や仕事、職場について自由に語ってもらい、キャリアコンサルタントは好意的関心を持って傾聴します。多くの社員さんにとって、自分の話を傾聴してもらえる体験は意外なほど少なく、キャリアコンサルタントから自身の持ち味に気づかされることにより、不思議な安心感を感じるとともに自己肯定感が高まります。そして、「会社から期待されている役割」「自分の能力や経験」「自分のやりたいことや価値観」、この3つを統合していくことにより自身が目指すべき「キャリアビジョン」が見えてきます。「自分はこの会社で何を目標としてどう貢献したいのか、そのためには何をしていくべきか」が明確になっていくことが期待できます。(クライアント企業様のご要望に応じて、1 回以上の実施も可能です)



## 05. 報告書・提案書の作成

一連のプログラムが終了した後、キャリアコンサルタントから会社宛に報告書・提案書が提出されます。これには、対象者全員に実施したキャリアカウンセリングの内容を総合した総括レポートとクライアント企業様に対する提案(何かあれば)が含まれます。総括レポートでは以下に注記した場合を除いて、キャリアコンサルタントのコンプライアンスに関わる守秘義務を順守した範囲での内容となりますので、個別の対象者の発言が特定されないものとなっております。また、提案書では、必要に応じて、人事的配慮や環境整備に関するキャリアコンサルタントからの提言が記されます。

※守秘義務の例外として、①対象者が開示を希望した場合、もしくは許可した場合 ②即時対応が必要と判断するほど差し迫った危険があった場合

### 04 | 料金 (例)

対象 10 名 (キャリア研修+カウンセリング+報告書)

200,000~250,000 円



## 05 キャリアドックのよくあるご質問

**Q** 社員にキャリアコンサルティングを受けさせると、自律的キャリア志向が高まり、転職する可能性が高まるのではないのでしょうか？

**A** よく尋ねられる質問であり、経営者であった私としても当然の不安かと思っています。結論としては大きな誤解です。キャリアコンサルタントから転職を進めることはありませんし、ご本人としてもそれは最後の選択です。まずはご自分の持ち味や強みをしっかり理解してもらい、現職場での働き甲斐を見つけて戴くことが優先となります。実際、転職はご本人にとって極めて大きいリスクを伴うからです。もし例外的にせよ、最終的にご本人が転職を選ぶ決断をしたとしたら、それは個人と組織（会社）双方にとって好ましい結果となるはずで、なぜなら、その方は「性（さが）」として抵抗感のある現職のままでも不幸な職業人生を続け、組織（会社）としても生産性の低い構成員を無理に留めておくという不幸を早めに回避できるからです。それより、断然多くの方が、自分の特性や取柄を自覚せず、それを現職場で活用しようとしないうまま惰性で仕事を続けています。経験上、程度の差こそあれ、キャリアコンサルティングによって、ほとんどの方が今従事しているお仕事への満足感、自信、モチベーションを上げる結果となっており、この価値は膨大なものであると考えています。

**Q** キャリアコンサルティングに明確な経済的価値がありますか？

**A** 経済的価値については断言することは難しいです。ただ、キャリアコンサルティング（カウンセリング）によって従業員さんの前向きな姿勢、モチベーションが高まる傾向にあることは間違いありません。世界における日本人の幸福度順位やエンゲージメントが極めて低いことを考えれば、生産性が上がる大きな余地が残されています。また、昨今の幸福経営の研究から様々なエビデンスも示されており、幸せな従業員は不幸な従業員よりも生産性が30%高く、創造性は3倍高い、欠勤率や離職率が低いといったことが明らかになっています。さらに、年間の一人当たりの人件費を考慮すれば、費用対効果の絶大さが経営者の方にはおわかり戴けるものと思います。

**Q** なぜ(株) SANWA バリューはキャリアドック事業を始めたのですか？

**A** ひとつは、一連のキャリアコンサルティングの過程で、自分自身が自己理解を皮切りに今後のキャリアビジョンを明確にでき、これからの人生をさらに前向きに生きれるようになったことです。このプロセスを人生のなるべく早い段階で経験することが幸福な人生をおくる上で非常に大切だと実感したので、多くの方々にそのチャンスを提供したいと考えました。もう一つは、これまで実施してきたキャリアコンサルティングにおいて、クライアントの方の表情がみるみる変わって、内からの自信が湧いてきたかのような印象を受けたことが何度もあったからです。それまで、ご自分と現在の仕事や会社がしっくりきていない、何らかの迷いがあったり自分のやっていることに自信がなさそうだった方が、何か光を見出して、仕事へのこれまでと違った前向きな取り組みをして頂けるような支援をしたいと心から願うようになったからです。

**Q** キャリアコンサルティングは誰にでも効果があるのでしょうか？

**A** 程度の差こそあれ、どなたにも効果はあります。経験的に、すでに自信を持って仕事に励まれている方は、その自信が追認されたような感覚を受けて、さらにモチベーションが上がる傾向にあるようです。反面、悩ましく仕事をただ続けている方には特にインパクトがあるように感じています。実施後のアンケートからもご自身のなかで大きな変化を感じた方が多かったです。上司の方もそういった変化を感じ取ったケースもかなりあります。ただ、一度のキャリアコンサルティングでは糸口を提供はできますが、長期にわたっての効果には限界があります。やはり、定期的なコンサルティング（カウンセリング）が推奨されます。

## 会社情報

### ご挨拶

弊社は「地元中小企業の経営者と従業員さんが、在りたい自分を見つけ、自分らしい理念と生き方で、やりがいを持って仕事に取り組み、自分も会社も成長して幸福な人生をおくるためのお手伝い」を目的として、2015年5月に設立されました。

経営者さんが自分らしさを貫いた“魂が納得する”経営理念のもとに経営方針を掲げ、従業員さんが自分の特性を活かしながら前向きに仕事に取り組むことによって、企業が持続的な成長をしていく支援を行います。

また、キャリアカウンセリングによる「人の生産性向上」を軸にした新しい経営コンサルティングをご提供いたします。

代表取締役 田村 和央

### 会社概要

社名	株式会社 SANWA バリュー
代表名	代表取締役 田村 和央
オフィス	福岡県北九州市戸畑区小芝 2-7-23 ☎093-3322-5695
事業内容	経営コンサルティング 企業内社員研修 人事制度構築支援 キャリア開発支援 キャリアカウンセリング 経営者カウンセリング キャリアドック

## コンサルタント PROFILE



### 田村 和央 (Kazuo Tamura)

MBA (経営学修士)

国家資格キャリアコンサルタント

JCDA 認定 CDA (キャリア・デベロップメント・アドバイザー)

戦略 MG (マネジメントゲーム) インストラクター

福岡県北九州市生まれ。

総合商社に勤務した後、北九州市に U ターン。

科学機器専門商社を 20 年間経営し、事業譲渡するまで全期黒字を達成。

自社経営の傍ら、自社のみならず業界団体等での社員研修を実施するうち、やりがいを感じて経営コンサル会社を設立。

## 私がこの仕事を続ける 1 つの理由

少し私自身の話をさせていただきます。

私は北九州市戸畑区で生まれました。最初の会社は総合商社で、数年勤務した後北九州に U ターン。科学機器専門商社を 20 年間経営し、事業譲渡しました。少し前まで私自身も従業員を抱える経営者だったので。

経営者という立場上、社員教育をすることも多々あり、かなり熱心に行っていました。半年ごとにテーマを設定したプロジェクトチームを複数立ち上げて活動をしたり、一泊の合宿研修などを行っていました。その社員教育を通じて目の前で社員が成長することに一番の喜びを感じました。さらに会社の業績も向上。また、業界団体で研修担当理事を行い、他社の社員さんを含めて研修を実施し、そこでも良い感触を得ることができました。

そうしているうちに転機が訪れ、人材育成を中心とした経営コンサルティング会社を設立し、その後、MBA の学位とキャリアコンサルタントの国家資格を取得しました。キャリアコンサルタントの資格取得の過程では、自分自身と真摯に向き合う機会を得て、「社会貢献」「他人の成長支援」「新しいアイデア」というのが自分の性（さが）であり、持ち味であるという確信を持ちました。このような経験から、独自の 방법으로、「人」と「企業」の成長に貢献できたと感じる事が何よりの達成感であり、自分の性（さが）とも合致していることを知りました。これがこの仕事を続ける大きな理由です。

