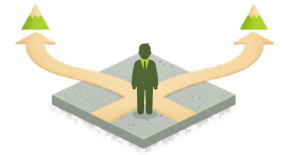


キャリアデザイン



30代のキャリア戦略

専門性と汎用性のバランス | リーダーシップ発揮

実施時間

最小: 40分～
推奨: 4時間程度

実施形式

オンライン / 対面 / ハイブリッド /
LMS / eラーニング

対象者

30代社員

試作版です。掲載・カスタマイズに関するご相談はお気軽にどうぞ。

講座概要 / 対応可能形式

講座概要

専門性と汎用性のバランス | リーダーシップ発揮

対応可能形式	カスタマイズ可能項目	受講環境
<ul style="list-style-type: none">オンライン対面ハイブリッドLMS / eラーニング	<ul style="list-style-type: none">対象者・階層に応じた内容調整研修時間（実施時間からの拡張・短縮）実施形式（オンライン / 対面 / ハイブリッド）業界別ユースケースの差し替え社内ルール・既存制度への反映演習データ・事例の差し替え	<ul style="list-style-type: none">オンラインツール: Zoom / Google WorkspacePC（カメラ・マイクが利用できる環境を推奨）詳細な受講環境は実案件のヒアリング後に調整します。

上記は講師として対応可能な共通条件です。講座個別の確定仕様ではなく、実案件ではヒアリング後に調整します。



カリキュラム概要

Unit 1

30代の転換期を理解する

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 2

専門性と汎用性のバランス

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 3

リーダーシップと後輩育成

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 4

40代へのキャリアパス設計

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

本ページは各ユニットの見出しのみを掲載しています。ユニットごとの全項目は後続の「詳細カリキュラム Unit X」ページに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は実案件のヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 1

30代の転換期を理解する

- ・ 30代は「キャリアの分岐点」：ここで差がつく
- ・ 20代との決定的な違い：「実績」が問われる時代
- ・ 脳科学の「経験知の蓄積」：30代は判断力のピーク
- ・ 30代で直面する3つの壁：責任・競争・選択
- ・ 責任の壁：プレイヤーからマネジャーへ
- ・ 競争の壁：同期との差が見え始める
- ・ 選択の壁：専門性か管理職か
- ・ 心理学の「アイデンティティクライシス」：自分は何者か
- ・ 30代前半・中盤・後半：それぞれの課題
- ・ 30代前半（30-33歳）：実績作りとスキルの確立
- ・ 30代中盤（34-36歳）：専門性の深化と影響力拡大
- ・ 30代後半（37-39歳）：リーダーシップと次世代育成
- ・ 転職市場での30代：最後の大きなチャンス
- ・ 35歳転職限界説は本当か：実際は経験次第
- ・ 行動経済学の「 sunk cost」：過去に縛られない決断
- ・ ワークライフバランスの再考：家庭との両立
- ・ 結婚・出産・育児：キャリアと両立するか
- ・ 介護との両立：親の世代が70代に
- ・ 健康管理：30代から体力の衰えを感じる
- ・ メンタルヘルス：ストレス管理の重要性
- ・ 30代のキャリア成功者の共通点
- ・ 実践ワーク：30代の自分が直面している課題を3つ書き出そう

詳細カリキュラム Unit 2

専門性と汎用性のバランス

- ・ 専門性とは：「〇〇のプロ」と言える領域を持つ
- ・ なぜ専門性が必要なのか：替えがきかない人材になる
- ・ 脳科学の「1万時間の法則」：専門家になるための投資
- ・ T字型人材：広い知識（横棒）×深い専門性（縦棒）
- ・ π （パイ）型人材：2つ以上の専門性を持つ
- ・ コンビネーション・スキル：掛け算で希少価値を生む
- ・ 「営業×データ分析」「人事×IT」など独自の組み合わせ
- ・ 心理学の「差別化戦略」：他者との違いが価値になる
- ・ 専門性の選び方：市場ニーズ×自分の適性×情熱
- ・ 伸びる分野に専門性を持つ：DX・AI・サステナビリティ
- ・ 資格・認定の取得：専門性の証明
- ・ ただし資格より実務経験：資格だけでは意味がない
- ・ アウトプットで専門性を示す：ブログ・SNS・登壇
- ・ 行動経済学の「シグナリング」：見える化が評価を高める
- ・ 社内専門家になる：「〇〇ならあの人」のポジション
- ・ 汎用性の重要性：専門バカにならない
- ・ ビジネス基礎力：財務・マーケ・経営戦略の理解
- ・ マネジメントスキル：人を動かす力
- ・ 変化対応力：専門外の仕事にも対応できる柔軟性
- ・ 専門性と汎用性のバランス：7対3が理想
- ・ 市場価値を最大化するキャリア戦略
- ・ 実践ワーク：自分の専門性を一言で表現してみよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 3

リーダーシップと後輩育成

- ・ 30代に求められるリーダーシップ：役職がなくても発揮できる
- ・ リーダーシップとマネジメントの違い
- ・ リーダーシップ＝方向を示す／マネジメント＝実行させる
- ・ 脳科学の「ミラーニューロン」：リーダーの行動が組織を変える
- ・ サーバントリーダーシップ：「支える」リーダー像
- ・ 心理学の「心理的安全性」：失敗を恐れないチーム作り
- ・ ビジョンの提示：「何のために」を示す力
- ・ 巻き込み力：周囲を動かす影響力
- ・ 傾聴力：部下の本音を引き出す技術
- ・ フィードバックスキル：成長を促す伝え方
- ・ ポジティブフィードバック：承認が意欲を高める
- ・ 建設的批判：改善点を前向きに伝える
- ・ 行動経済学の「ナッジ」：さりげなく行動を促す技術
- ・ 後輩育成の重要性：教えることで自分も成長する
- ・ OJTの実践：仕事を通じて育てる
- ・ コーチング vs ティーチング：使い分けが鍵
- ・ 1on1ミーティング：定期的な対話の場
- ・ Z世代の特徴を理解する：価値観の違いを認める
- ・ 承認欲求・即時フィードバック・意味の重視
- ・ 多様性マネジメント：個性を活かすリーダーシップ
- ・ 自分のリーダーシップスタイルを知る
- ・ 実践ワーク：後輩育成計画を立ててみよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 4

40代へのキャリアパス設計

- ・ 40代を見据えた30代後半の戦略
- ・ 「40歳の壁」とは：役職定年・早期退職の現実
- ・ 脳科学の「可塑性の低下」：40代からは学習に時間がかかる
- ・ だからこそ30代で準備する：先手必勝
- ・ キャリアの選択肢：管理職・専門職・独立・転職
- ・ 管理職ルート：部長・事業部長を目指す道
- ・ 専門職ルート：スペシャリストとして極める道
- ・ 独立・起業：自分でビジネスを作る道
- ・ 転職：新しいフィールドに挑戦する道
- ・ 心理学の「多様な選択肢」：1つに絞らない柔軟性
- ・ 複業・副業の準備：収入源の複線化
- ・ 40代から始めるのは遅い：30代から仕込む
- ・ スキルの棚卸し：市場で通用するか確認
- ・ 「社内でしか通用しないスキル」の危険性
- ・ 行動経済学の「現状維持バイアス」：変化を恐れない
- ・ ネットワークの構築：社外人脈を広げる
- ・ LinkedIn・名刺交換・勉強会：つながりを作る
- ・ 学び直し（リカレント教育）：MBAや大学院
- ・ 資産形成：経済的自立の準備
- ・ iDeCo・NISA・投資：40代からの選択肢を広げる
- ・ 5年後のキャリアビジョンを描く
- ・ 「45歳の自分」を具体的にイメージする
- ・ 実践ワーク：40代に向けたアクションプランを作成しよう

Excel「計画書ver2」G列のライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

ユニット一覧

UNIT 1 30代の転換期を理解する

- 30代は「キャリアの分岐点」：ここで差がつく
- 30代後半（37-39歳）：リーダーシップと次世代育成
- 30代のキャリア成功者の共通点

UNIT 2 専門性と汎用性のバランス

- 専門性とは：「〇〇のプロ」と言える領域を持つ
- ただし資格より実務経験：資格だけでは意味がない
- 市場価値を最大化するキャリア戦略

UNIT 3 リーダーシップと後輩育成

- 30代に求められるリーダーシップ：役職がなくても発揮できる
- 建設的批判：改善点を前向きに伝える
- 自分のリーダーシップスタイルを知る

UNIT 4 40代へのキャリアパス設計

- 40代を見据えた30代後半の戦略
- 40代から始めるのは遅い：30代から仕込む
- 「45歳の自分」を具体的にイメージする



研修スタイル / 講師 / 相談

講師として対応可能な範囲

実施形式: オンライン / 対面 / ハイブリッド / LMS / eラーニング 最小実施: 40分～（要点を絞った導入構成） 推奨実施: 4時間程度（1ユニット1時間目安／詳細カリキュラム・演習を含む構成）（カスタマイズ相談例）・ 対象者・階層に応じた内容調整・ 研修時間（実施時間からの拡張・短縮）・ 実施形式（オンライン / 対面 / ハイブリッド）・ 業界別ユースケースの差し替え・ 社内ルール・既存制度への反映・ 演習データ・事例の差し替え（実施前ヒアリングで調整する項目）・ 対象者の階層／前提知識・ 受講環境・ 配信ツール・ 演習データ・ 社内固有事例の差し替え※ 本資料はカリキュラム設計例です。最小実施では要点を絞って扱い、詳細カリキュラム・演習を含む場合は、1ユニット1時間を目安に、対象者・目的・実施形式に応じて時間配分を調整します。

講師プロフィール

氏名: 準備中 経歴サマリ: 準備中 強み: 準備中 登壇可能講座: 52 件 / 13 カテゴリ

この講座をベースに、貴社向けカスタマイズをご相談いただけます。

お問い合わせ／カスタマイズ相談はサイトのお問い合わせ欄からご連絡ください。