みつけてもらおう、自分の活かし方。

タニモク

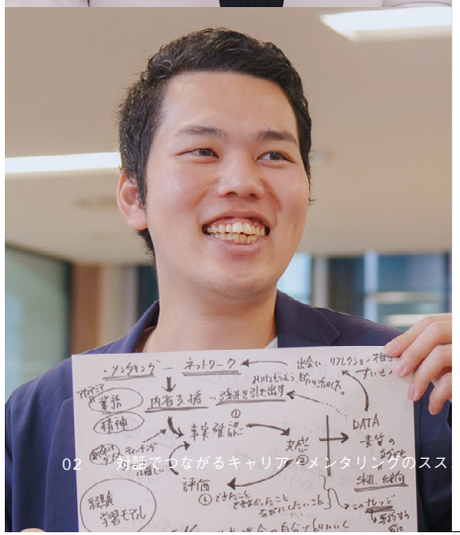
他人に目標をたててもらうワークショップ

対話でつながるキャリア・メンタリングのススメ

パーソル キャリア

PERSOL

Vol.2（2024.12.1 版）



「タニモク」がめざす世界

一人ひとりを理解し、可能性を広げあう。

私たちは時折、自分にラベルを貼ってしまい、

自己の限界を自分自身で狭めていることに気づきません。

そして、個人の停滞は組織の停滞にもつながっていきます。

では、個人の可能性を広げ、やる気を引き出すためにはどうすればいいのでしょうか。

その解は仲間同士でよい点をみつけあい、目標をつくり、行動をサポートしあう

「キャリア・メンタリング」にあるのだと私たちは考えています。

みつけてもらおう、自分の活かし方。

タニモク

他人に目標をたててもらうワークショップ

タニモク開発者からのメッセージ

キャリア・メンタリングで
はたらく一人ひとりの力を組織の力に変えたい。

一人ひとりのやる気を引き出す、キャリア・メンタリングのススメ

社員一人ひとりの自発的なキャリア形成支援の取り組みが徐々に広がる中、「キャリア・メンタリング」に注目が集まっています。キャリア・メンタリングとは、「メンティー（＝相談者・サポートを受ける人）」が抱えるキャリアや「はたらく」に関する悩みや課題を、経験やスキルを持った「メンター（＝指導・助言をする人）」との対話や助言によって本人の気づきや自発的な行動を後押しする手法です。

他人に目標をたててもらう「タニモク」は、このキャリア・メンタリングが「気軽に、楽しく、簡単に」できるワークショップです。ワークショップでは、「自分の本心を語る」「フィードバックを受け止める」のループを通じて、今まで気づかなかった「自分の伸びしろ」に気づくことができます。また、目標をたてあうことを通して、相手を観察し、よい点を見つけ、深く理解することで、組織の関係性の向上にもつながります。

私たちが「タニモク」をつくり、ツールを無償提供するワケ

「タニモク」では、誰もが気軽にワークショップを実施できるよう、映写資料や台本、ツールを無償で提供しています。なぜ、ノウハウを無償で提供しているかというと、誰もが気軽に、将来のキャリアや「はたらく」を考える機会をつくりたいと考えているからです。

人がはたらく意欲を最大限に引き出せるのは、自ら選択肢を持ち、決めて、行動するときです。「やってみたい」「こうなってみたい」という自分の未来像がみえたとき、そしてグッと背中を押してくれる仲間がいると、人が前向きに変わっていきます。私自身、そんな姿を何度もみては、希望をもらってきました。「タニモク」で、一人ひとりがお互いの力を最大限に引き出す目標を見つけあい、行動することで、個人も、組織も、大きく成長できるはずです。

まずは小さな一歩から。「タニモク」から、キャリア・メンタリングをはじめましょう。

MITSUISHI MOTOSHI

三石 原士

パーソルキャリア株式会社
タニモク開発者／共創プロデューサー

大学卒業後、渡独。設計事務所にてキャリアをスタート。帰国後、大手情報サービス会社を経て転職サービス「doda」の立ち上げメンバーとしてパーソルキャリア(株)（旧社名：インテリジェンス）に入社。入社後はハイクラス転職サービス「doda X」やオウンドメディアの立ち上げなど、多くの新規事業、サービス開発のマーケティングを担当。2017年「タニモク」を開発。
現在はミッション共創推進部の共創プロデューサーとして「タニモク」プロジェクト、「キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム」の事務局などを担当し、はたらく個人のキャリアオーナーシップを育む機会をつくり続けている。

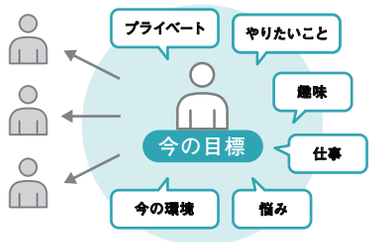
他人に目標をたててもらうワークショップ「タニモク」とは

「タニモク」は3人ないし4人で目標をたてあうワークショップで、お互いの仕事内容や思い、悩みなどをオープンに対話する機会をつくります。他人の観点や経験を活用することで、思いもしなかった目標や行動の切り口を得られ、自分の伸びしろに気づくことができます。

タニモク

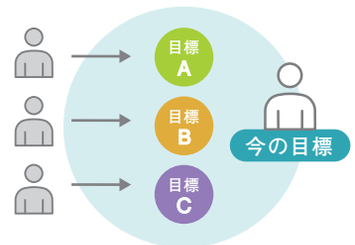
Step1

主人公が自分の状況を
簡単に説明する



Step2

質疑応答後、
他の人が主人公の「目標」を考える



Step3

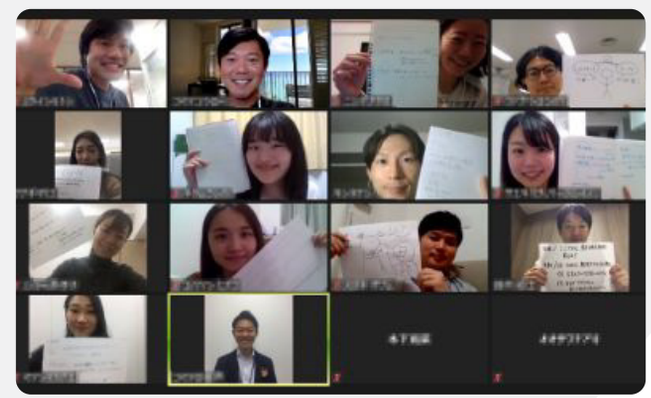
他の人の「目標」を参考に、
新しい目標を設定

自部門やチームに
「タニモク」を持ち帰り
Step 1 を実施

Step4

自然とタニモクを行う輪が広がり、
メンタリングネットワークが広がる

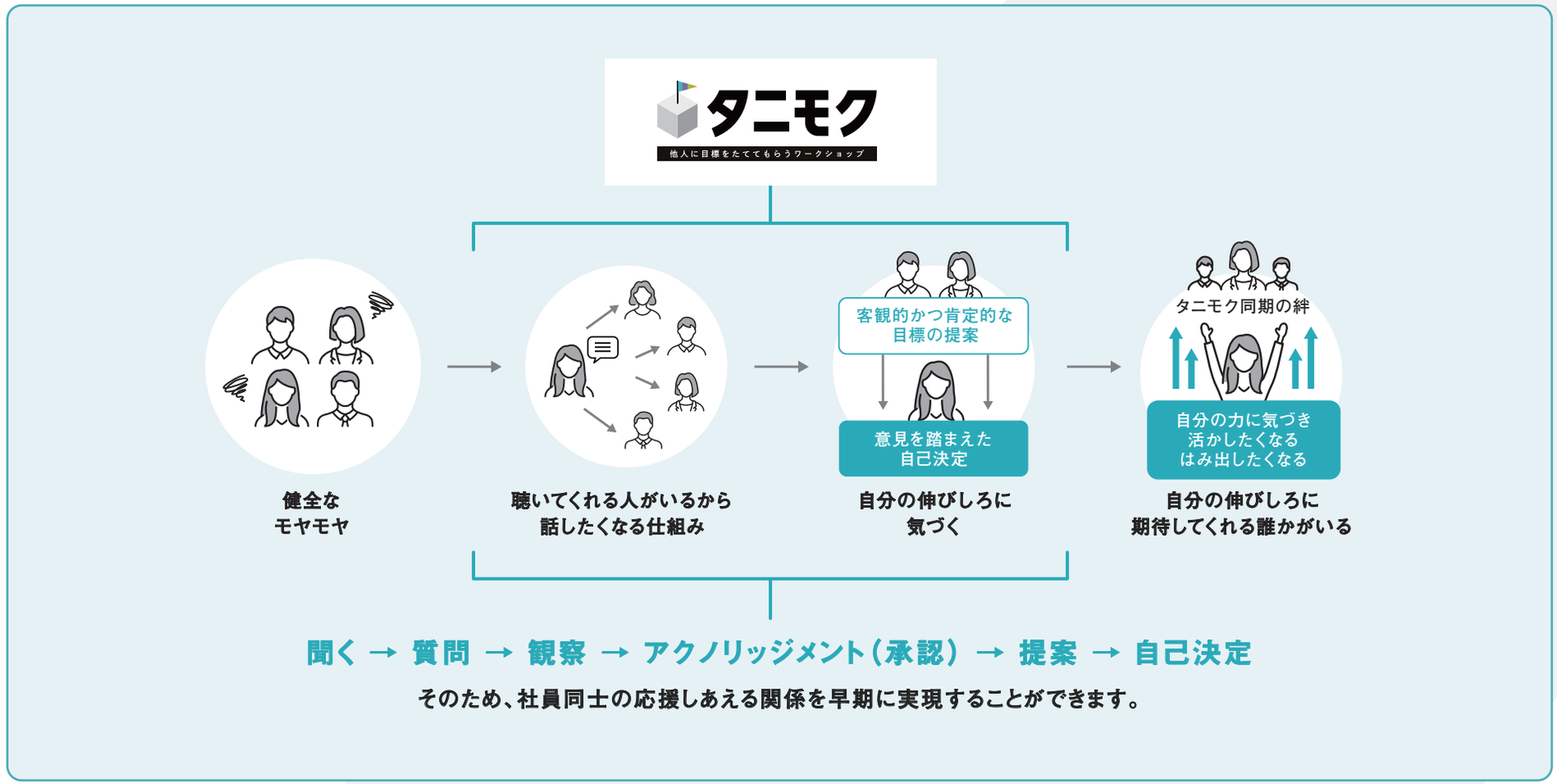
「タニモク」の様子



※オンラインでも同様の効果を発揮します。

コーチング理論を用いた「タニモク」の対話

「タニモク」は、コーチング理論を用いた対話構造が特徴です。目標をたててもらう人＝「主人公」は今の状況や気持ちを話します。相手はしっかりと聴き、質問し、「主人公」の話を受け止めた上で、自分の主観で「主人公」の目標や行動について提案を行います。「主人公」は、得られた選択肢を参考にして、目標や行動を自己決定します。



社員同士のキャリア・メンタリングを活かしたマネジメントへ

多くの企業では、キャリア・メンタリングは管理職とメンバーの1on1が中心となっています。しかし、このアプローチには制約が多く、成果を上げることが難しい場合があります。「タニモク」によるキャリア・メンタリングは、社員同士がお互いのキャリアを支え合うアプローチで異なる視点や経験の共有、オープンな対話、そして組織全体のコミュニケーションの強化が期待できます。

Before　管理職とメンバーの1on1によるマネジメント

課題

❶視野の制約

上司がメンターの場合、上司の視点や経験がメンティー（部下）に影響し、場合によっては部下の視野が制約されることも。部署を超えたキャリアパスを考えたい場合にも適切なアドバイスが難しい可能性があります。

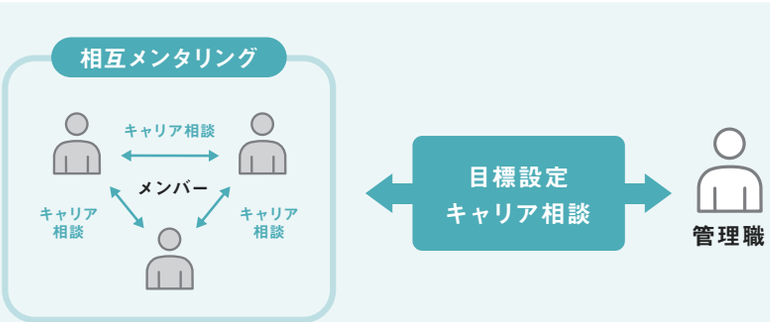
❷パワーバランス

評価者であり、人事権を持った上司が相手だと、正直なコミュニケーションが難しい場合も。メンティー（部下）が本心とは違うことを話し、真の悩みや課題が表面化せず、有効なメンタリングにならないこともあります。

❸時間の制約

管理職は多忙です。そのため、メンバーのキャリア支援に時間を割くことが困難になり、結果として「後任育成」も果たせず、組織のパフォーマンス向上につながらないジレンマがあります。

After　キャリア・メンタリングを活かしたマネジメント



解決

❶多様な視点と経験の共有

管理職の経験と視点だけに頼らず、新たな視点と経験が共有されます。また、異なる経歴や役職、部署、別のプロジェクトのメンバーがいると、異なる角度からの視点や知識も共有され、双方の成長を促すことが可能です。

❷パワーバランスの解消／オープンな対話

「タニモク」ではお互いの利害関係がないことからパワーバランスが解消され、オープンで正直なフィードバックや意見が可能になり、メンティーが抱える本当の悩みや課題にアプローチしやすくなります。

❸組織内コミュニケーションと連携の強化

「タニモク」では、異なる部署やチーム間で新たなコミュニケーションが生まれます。組織全体の知識共有や、属人化されていた暗黙知の共有にもつながり、組織の情報流通を加速させる手助けになります。

社員主体性を引き出す「キャリア対話」の効果 ―継続的対話の重要性―

キャリア対話は、社員の自己効力感を高め、主体的なキャリア意識を引き出すための非常に重要な手法です。キャリア対話の持つ力とその効果について、パーソル総合研究所の調査を基に説明します。

株式会社パーソル総合研究所
シンクタンク本部　上席主任研究員

小林 祐児

上智大学大学院 総合人間科学研究科 社会学専攻 博士前期課程 修了。NHK放送文化研究所に勤務後、総合マーケティングリサーチファームを経て、2015年よりパーソル総合研究所。労働組織雇用に関する多様なテーマについて調査・研究を行う。専門分野は人的資源管理論・理論社会学。著作に『罰ゲーム化する管理職』(集英社インターナショナル)、『リスキリングは経営課題』 (光文社)、『早期退職時代のサバイバル術』(幻冬舎)、『残業学』(光文社)『転職学』(KADOKAWA)など多数。

❶「対話」が社員の変化適応力を高める理由

対話は、社員の自己効力感を高め、主体的な行動を引き出すための重要な手法です。それを紐解くと「変化適応力」という言葉につながります。これは、会社や環境の変化に適応し、「自分は活躍できる」と感じる自己効力感のことです。パーソル総合研究所の調査によると、日本人の変化適応力は30代以降に低下し続けます(図1)。この変化適応力を高める人事施策として「対話」が有効であることが分かっています(図2)。対話を通じて自分の悩みやキャリアを言葉にして話すことで、変化適応力が高まるのです。

図1

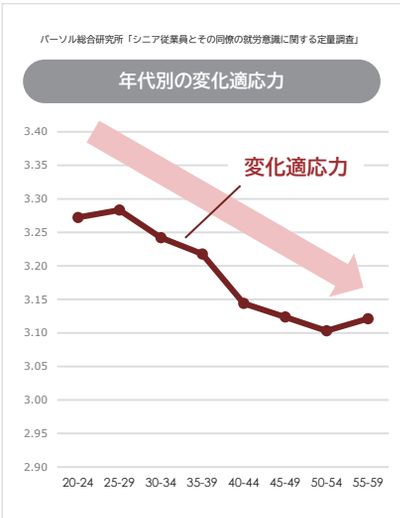


図2

変化適応力と人事施策の関係性

パーソル総合研究所「シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査」

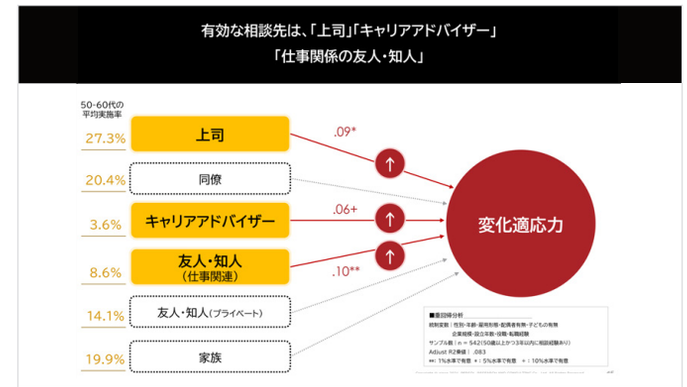
人事施策	変化適応力への影響	特徴
社内のジョブ・ポジションの見える化	○	目標達成志向を上げる
組織目標と個人目標のすりあわせ	○	目標達成志向を上げる
公募型異動	○	全般に＋
異動・転勤の多さ	×	取り残され感・能力経験不安を上げる
シニアへの教育研修	○	全般に＋
雇用の安定性	×	興味の柔軟性を下げる
専門性の尊重	×	現状維持志向を上げる
キャリアについての対話	○	全般に＋

出所：パーソル総合研究所「シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査」

❷人との対話で「気づき」を得る

特に、上司やキャリアアドバイザー、仕事関連の友人・知人との対話によって変化適応力が高められることが確認されています(図3)。特に、キャリアについて人と話す「キャリア対話」の経験がある人ほど変化適応力が高いことが分かっています。

図3

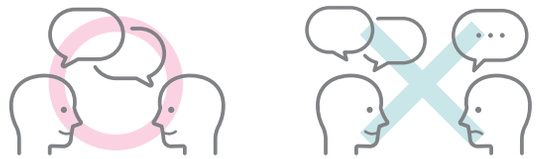


出所：パーソル総合研究所「シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査」

そして、キャリア対話には、単なる自己分析だけでは得られない新たな視点や語彙を提供する「創発性」があることもわかっています。この「対話の創発性」によって、社員は新たな発見や気づきを得ることができます。対話が自己の内面を深く探る手助けとなり、自分の軸や意志を見つけ行動への一歩につながっていくのです。対話を通じて自分の考えを言葉にすることで、行動への推進力が生まれ、変化適応力が高まるのです。

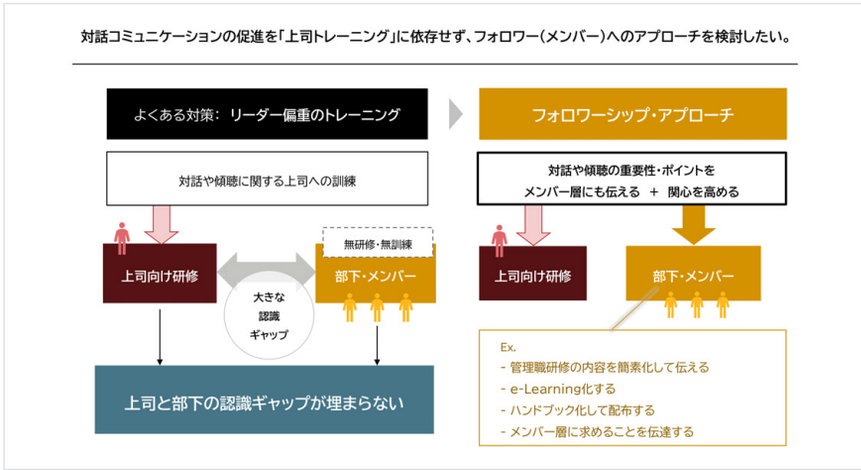
❸ 対話は双方向であること

キャリア対話は、単なる一方的なアドバイスでは成り立ちません。対話は卓球のようなもので、一方通行ではなく相互にやりとりすることが大切です。上司との1on1ミーティングが効果的に機能していないという場合、つい上司が「正解」を押し付けてしまっていないでしょうか？「対話」では、社員自身に考えさせるプロセスが大事になってきます。



だからこそ、対話のトレーニングを上司だけでなく、メンバークラスの社員に対しても行うことが大切です（図4）。上司の対話力を高めるだけでなく、部下やメンバーの対話力も合わせて向上させることで、対話の質が向上し、継続的な対話が促進されます。

図4



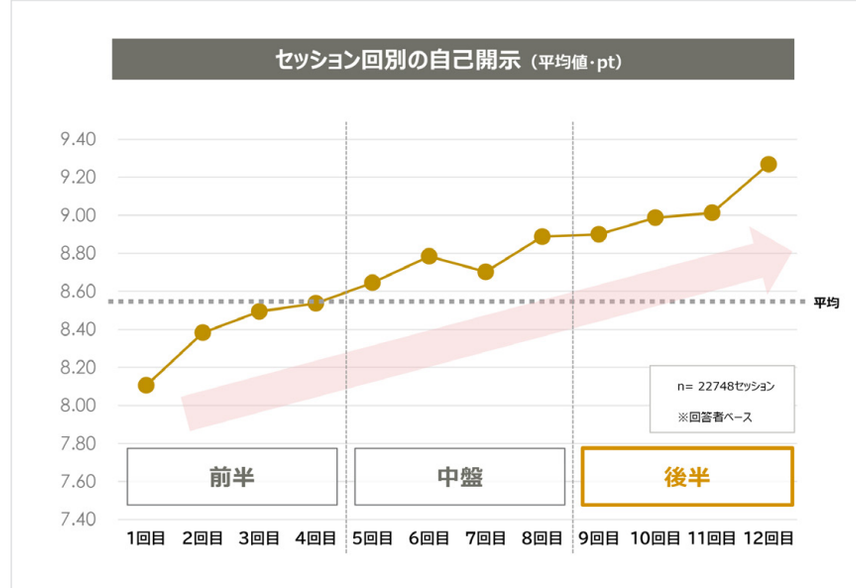
出所：パーソル総合研究所作成

❹ 対話の機会は「会社・組織が継続的に提供する」

では「対話」を増やすためにどうするか？具体的な方法としては、対話コミュニケーションの機会を会社や組織が提供します。日本人は個で考え動くことが苦手で、「対話をしてください」と言っても自分からは動きません。しかし、設けられた場や機会があると、きちんと成果をだそうとします。つまり、会社や組織が、社員が主体的にキャリアを考え本音で話せる環境を整えて、気づきを得る機会を創出するしかけが重要なのです。

キャリア対話は、個人の成長だけでなく、組織全体の変化適応力を高める役割も果たします。それには「対話の継続性」が重要です。対話を継続することで、よりオープンで本音の対話が徐々に可能になります（図5）。そして、社員が自己開示しやすい環境が整います。この環境こそが、社員が主体的にキャリアを考え、行動するためのカギとなるのです。

図5



出所：エール株式会社より対話データ提供・パーソル総合研究所分析

※こちらの内容は、パーソル総合研究所 小林祐児さん×「タニモク」開発者、三石原士の対談に詳しく書かれています！　詳細はこちら▶ https://tani-moku.jp/career/talk/

CASE STUDY

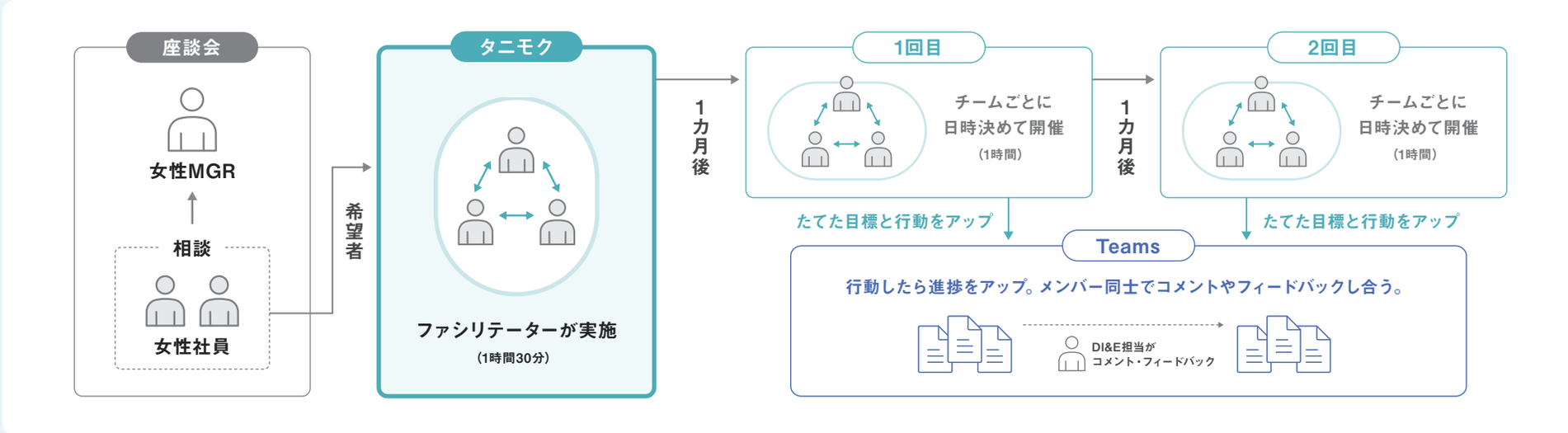
キャリア・メンタリングを どう組織になじませるのか？

一人ひとりがキャリア意識を高め、主体的に行動するためには
どのようなステップが必要なのか。

事例-1

パーソルキャリア株式会社
自信や主体性を育むダイバーシティ研修への活用

- 企業名：パーソルキャリア株式会社
- 活用シーン：DI&Eの一環とした女性の更なる活躍推進
- 対象者：女性社員



実施背景

パーソルキャリアはDI&E（Diversity, Inclusion & Equality）を推進し、多様性を尊重して新たな知恵やサービスの創出をめざしている。中でも重点テーマでもある「女性社員の活躍」では、現状の全体の男女比率に比べて管理職の女性比率が低いことを課題と捉えていた。

課題

● 管理職の女性ロールモデルが少ない。

管理職の女性ロールモデルが身近に少なく、管理職としてはたらく自身のイメージが湧きづらい。

● 自信を持ちづらい。

能力やスキルがあり、成果をあげても、自信が持ちにくい社員が多かった。

事例-1

パーソルキャリア株式会社
自信や主体性を育むダイバーシティ研修への活用

実施概要

管理職とメンバーをマッチングした「1対複数名」の座談会を開催。メンバーが管理職に質問し、対話の中で、管理職の仕事やワークスタイルに関する懸念や不安を払拭し、はたらく楽しさややりがいなどを含め、「管理職のリアルを知る」機会を創出した。また、継続的なキャリアを考える機会やアクションにつなげるため、「タニモク」ワークショップを希望者向けに開催。結果、キャリア意識の向上や組織の枠を超えて相談しあえる社内ネットワークの形成を実現した。

タニモク後のアンケート結果

自分自身が何を大切にしているのか、どのような人間に見えるのか、ポジティブなフィードバックをいただけたことで、すごく前向きな気持ちになりましたし、勇気を出して参加してよかった…！と心から思っています。

短い時間の中なのに、**周囲の方に概要・気持ちをお話するだけで、ここまで気づきをいただけるとは思ってもいなかった**のです。客観的・冷静に捉えた見方や判断から気づきをいただきました。

「タニモク」導入ポイント

● 異なる事業部のメンバー同士を組み合わせる

同じ事業部のメンバーだけでなく、多様なメンバーを組み合わせることで互いの状況や気持ちに対してフラットに話し合うことができた。また他部署の仕事を知る機会となり、視野を広げる機会にもつながった。

● 実施時間の短縮（2時間→1時間30分）

本来は2時間かけて実施するタニモクだが、事前準備等に時間を割くことで実施時間を大きく短縮し参加ハードルを下げることができた。また2回目以降は、３人チームで主体的に日時を調整して実施した。

● Teams上に特設グループを作成し、目標の記載や進捗共有の声掛け

タニモクにとどまらず、お互いの目標と進捗を共有。日常的にアクションができるように事後のコミュニケーションツールとして導入。メンバー同士の関係を深める一助となった。

成果

アンケートによれば、96%の参加者がワークショップによる自身の前向きな変化を感じたと回答。参加者は前向きな行動をとりたいと感じるようになった。短時間でも有意義なワークショップができるとの手応えを得ることができた。

さらに詳しい情報は、noteの事例記事をご覧ください。

事例-2

コクヨ株式会社

内省促進と情熱維持のための「タニモク」

事例記事を
noteで詳しく読む

●活用シーン：新任管理職研修
●対象者：新任管理職70名

実施背景

コクヨでは、新任管理職が昇格後に情熱を失わず、成長しつづけるためには内省が大切という考えのもと、新任管理職を対象とした研修プログラムを実施しています。2023年度の新任管理職研修では、5日間のプログラムのうち、最初の2日間にインプットが多めの一方通行な内容でした。途中で、参加者の内省による気づきが不足していると感じ、研修の効果を高めるために上長と相談の上、急遽5日目に「タニモク」を実施しました。

実施概要

コクヨの5日間の新任管理職研修プログラムの最終日に「タニモク」を導入しました。テーマは「職場実践の振り返りと更なる目標設定」とし、4人1組のグループを2つ作り、オンライン形式で1人あたり30分となるようアレンジを加えました。

「タニモク」ワークショップの内容

1. 主人公（＝目標をたててもらう人）が目指したいこと・課題感を話す（3分）
2. ほかの人が「主人公に質問」（10分）
3. ほかの人が「主人公の目標」を書く（5分）
4. ほかの人が「主人公の目標」を発表する（10分…1人あたり3分）

まず「主人公」が前日までの研修で作成してあった目指したいことや課題感を話し、ほかの参加者が質問し、目標を考え、発表するというステップを踏みました。終了後は2グループが合流し、アップデートした目標を共有しました。また、人事担当役員からもフィードバックが行われました。

●参加者からのコメント

参加者からは、「自分の現状を整理でき、視野が広がった」「業務上ほとんど関連のない方との対話が刺激になった」「他人が自分の目標を提示してくれることで新たな視点が得られた」との声が寄せられました。

●担当者からのコメント

「タニモク」のワークショップで行う自己状況を絵にする部分を省略せず実施したことで、言葉では説明しきれないことを明確にすることができました。人事としては、受講者のエンゲージメントを高める施策として継続的に取り組んでいきたいと思います。

事例-3

秋田銀行

他人の視点でビジネスアイデアを磨く

事例記事を
noteで詳しく読む

●活用シーン：ビジネスコンテストのプレイベント
●対象者：ビジネスコンテストの応募者、起業家、社会人、大学生等

実施背景

秋田銀行では、「起業創業支援」を中期経営計画の重要プロジェクトとして掲げています。2022年度のビジネスコンテストは、地域経済を支える新しい起業家を発掘し育成することを目的としていました。過去のコンテストでは、募集期間中のイベントが不足していたという反省をふまえ、「タニモク」をプレイベントとして導入しました。これにより、起業家たちが自分のアイデアを他人と共有し、フィードバックを受けることで、新たな視点を得る機会を提供しました。

実施概要

秋田銀行は2022年1月29日に、約30名の参加者を迎えて「タニモク」ワークショップをオンラインで開催しました。イベントは、神戸大学大学院の吉田満梨准教授による「エフェクチュエーション」の講演と「タニモク」のワークショップの2部構成でした。ワークショップでは、3人1組のグループで「他人の視点でビジネスアイデアを磨く」をテーマに進行しました。

参加者は自身のビジネスアイデアを他のメンバーと共有し、フィードバックを受けました。例えば、ある起業予定者は「秋田の米粉を使った商品」を提案し、その背景には「地方での多様性の欠如」に対する強い思いがあることが明らかになりました。このように、他人の視点を借りることで、参加者は新しい発見や自身のビジョンを明確にすることができました。

●成果・効果・満足度・体験者コメント

今回の「タニモク」ワークショップは、参加者から非常に高い評価を受けました。アンケート結果では「満足度は100点満点中120点」、「自分の考えが他人から見ると新しい発見がある」「他人の視点でビジネスアイデアを磨くことができた」などの前向きな意見が多く寄せられました。特に、異業種の参加者と対話することで、新たな視点やアイデアを得られた点が高く評価されていました。

●担当者コメント

今回の「タニモク」を通じて、ビジネスコンテストの前後における参加者同士の掛け合わせや組み合わせの重要性を実感しました。「タニモク」を通じて新たな相乗効果や仕掛けが生まれるだけでなく、私たち銀行員が新しい考え方や物の見方を学び、社内外での対話を深めることが重要さも実感しました。今後も「タニモク」を活用し、地方銀行の新しい働き方や人材育成に取り組んでいきたいと思います。

事例-4

東日本旅客鉄道株式会社（JR東日本）
東京建設プロジェクトマネジメントオフィス（東京建設PMO）

組織を越えた交流とキャリア対話

事例記事を
noteで詳しく読む

●活用シーン：社員間のコミュニケーション向上とキャリア形成
●対象者：入社1年目、2年目、6年目の社員

実施背景

JR東日本東京建設PMOは、駅や線路の新設・改良プロジェクトを担当する機関であり、「土木」「建築」「機械」「事務」の4つの専門分野が連携して業務を行っています。この連携の重要性から、組織横断的な研鑽やキャリア形成の機会提供、そして活発なコミュニケーションの場が必要でした。そこで、入社1年目、2年目、6年目の同期社員を対象に「タニモク」プログラムを導入し、異なる視点からのキャリア対話を通じて、同期社員間の絆を深めることを目指しました。

実施概要

JR東日本の東京建設PMOでは、「タニモク」を同期交流研修に3回導入しています。具体的には、入社1年目の途中のフォローアップ研修、入社2年目の組織横断研修、そして6年目の社員に対する組織横断研修です。
1年目のフォローアップ研修では、「3年目のありたい姿」とそれを実現するための行動をテーマに、3～4人1組のオフライン形式で実施しました。ライフラインチャートを使用し、自身の経験を見える化することで、深い理解を促しました。
2年目の組織横断研修では、1年目の同期交流研修から半年後、2日間の研修の2日目に「タニモク」を行いました。1日目にチームビルディング研修を行い、2日目に同じグループで目標の振り返りと行動目標のアップデートを行う形で進行しました。
6年目の組織横断研修では、事前に6年間の振り返りを兼ねたライフラインチャートを宿題として提出してもらい、「タニモク」当日にそれを共有・フィードバックし、今後のキャリアを考える機会を提供しました。

●成果・効果・満足度・体験者コメント

全3回の「タニモク」ワークショップにおいて、高い満足度（平均4.72点／5点）を達成しました。参加者からは、「新たな発見が得られた」「やる気が出た」「同期との対話が大きな刺激になった」といった前向きなコメントが多く寄せられました。また、異なる部署の人々のキャリアプランを知ることで、自分の可能性を広げるきっかけとなり、自分では気づかなかった目標や行動への後押しが得られたとの声もありました。

●担当者コメント

「タニモク」を通じて同期間のコミュニケーションが促進され、参加者の視野が広がったとの感想が多く寄せられました。今後も新入社員に限らず、多様な年次や世代、専門分野の社員を対象に「タニモク」を実施し、より具体的な提案が出るようなテーマ設定や工夫が必要だと考えています。コロナ禍で減少していたコミュニケーション機会を補完する意味でも、「タニモク」は非常に有意義な時間を提供できたと感じています。

事例-5

パーソルキャリア株式会社 人事本部

組織内の横のつながりを強化

事例記事を
noteで詳しく読む

●活用シーン：人事本部の半期毎のキックオフ内コンテンツ
●対象者：人事本部に所属する社員（約150人）

実施背景

パーソルキャリア株式会社の人事本部では、半期に一度のキックオフ内で「タニモク」を実施しました。コロナ禍以降、フルリモート勤務が増えたことで、オフィスでの偶然の出会いや気軽なランチの機会が減り、部門を超えたコミュニケーションが希薄になっていました。この課題を解決するために、キックオフの場で「タニモク」を導入し、人事本部内の横の関係性を深めることを狙いました。これにより、社員同士が成長を後押ししあえる関係を築くことを目指しました。

実施概要

パーソルキャリア株式会社の人事本部での「タニモク」ワークショップは、2022年10月18日にオンラインで実施されました。

参加者構成	タイムテーブル
・メンバー120人（3人×40組） ・オブザーバー：管理職20人 ・サポートメンバー：6人	❶「タニモク」の説明（15分） ❷ 1人目の目標を立て合う（15分） ❸ 2人目の目標を立て合う（15分） ❹ 3人目の目標を立て合う（15分）

「タニモク」では、1時間の中で3人が順番に目標を立て合いました。事前に宿題としてライフラインチャートを作成したうえで、当日はそのチャートを基にコミュニケーションを深めました。グループは部署が異なるメンバーで構成し、オンラインでのブレイクアウトルームを利用して「タニモク」を実施しました。サポートメンバーはリアルタイムでトラブルに対応し、不意の事態にも迅速に対応できる体制を整えました。
ワークショップ後も、チャットで継続的にコミュニケーションがあり、参加者からは「タニモク」を通じて新しい気づきや他部署の業務について学ぶ機会が得られたとの声が多く寄せられました。

●成果・効果・満足度・体験者コメント

「タニモク」ワークショップは高評価を得ました。アンケートでは「楽しかった！」という声が多数寄せられました。具体的には、「普段は考えない視点で目標を考えられた」「他部署の人と話して新しい発見があった」といったコメントが多く、「他部署の業務を知る機会があった」「人事本部の人を身近に感じられた」といった関係性についての意見も多数ありました。

●担当者コメント

「タニモク」を通じて、人事本部内の横の関係が深まり、成長を後押ししあえる関係が築けました。最初は緊張していた参加者も、ワーク後には一体感を感じられたと言います。今後はオフライン開催や参加者の属性を絞ったグループ分けなど工夫を加え、社員同士のつながりを強化します。さらに、時間設定や進行方法にも工夫し、より効果的なワークショップにしていく予定です。

多様な場で活用できる「タニモク」

「タニモク」は、誰もがキャリア・メンタリングを実施できるシンプルな対話構造が特徴のため、目的や環境に合わせて応用が効きます。オンボーディングからダイバーシティ推進、シニア・ミドルのキャリア開発など、多様な場でご活用いただいています。

「タニモク」の活用事例はnoteに
随時アップしていますので、
ぜひご覧ください。

新卒／中途 オンボーディング

女性活躍／D&I推進

管理職の関係づくり

新規サービス開発

シニア／ミドルのキャリア開発

合宿／キックオフ

導入企業の声

お互いの目標をたてあうこと。そして参加者同士の関係づくりに貢献する「タニモク」の活用によって、既存の研修のアップデートだけでなく、社員のキャリア・メンタリングの機会づくりにつながっています。

KOKUYO　Benesse　INE INNOVATION NEVER ENDS

秋田銀行　パーソル キャリア PERSOL

キャリア開発　**西山 洋輔さん**　東日本旅客鉄道株式会社　東京建設プロジェクトマネジメントオフィス 企画戦略ユニット　企画戦略・DX（人財戦略）

自分の状況を話して、第三者から目標のヒントをもらうというプログラム内容がこれまでの弊社にはない進め方で新鮮でしたし、同期同士のコミュニケーションを図るぴったりなコンテンツだと思いました。今後も新入社員に限らずさまざまな年次や世代、系統の社員とやってみるとおもしろそうだと感じています。

キャリア開発　**加藤 杏奈**　パーソルキャリア株式会社　人事本部　DEI推進部

「タニモク」を実施すると、参加者自身の現状・目標をきちんと言語化することが求められます。また、他者から自由なフィードバックをもらえることで、効果的に自己内省ができ、キャリアを考える機会になっていると思っています。実際に参加された方が自信を持って、「もっと頑張ってみたい！」とチャレンジする姿を目にする機会も増えました。今後もブラッシュアップしながら「タニモク」を続けたいと思っています。

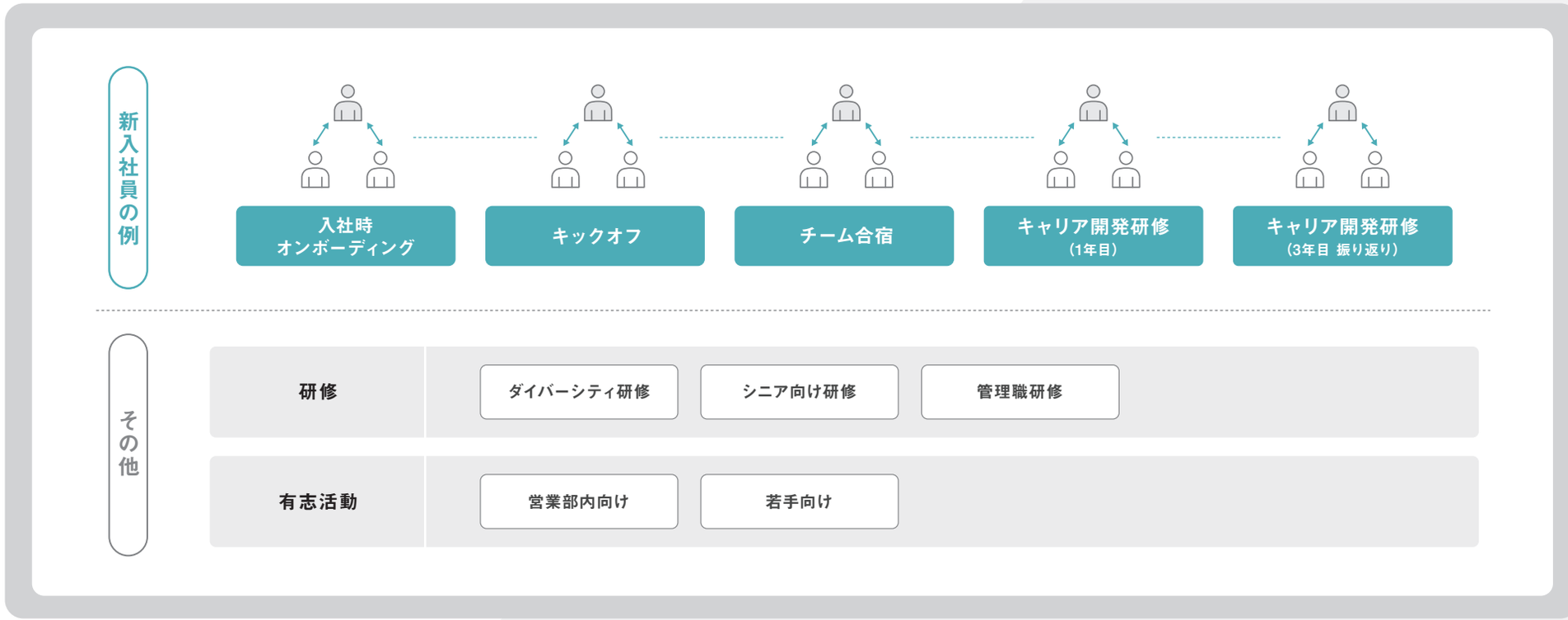
キャリア・メンタリングや対話型研修の導入を検討中の方向け

研修導入までのプロセスとどの企業にも通じるヒントをご紹介します。

さらに詳しい情報は、noteの事例記事をご覧ください。

すぐに始められる、キャリア・メンタリング

従来のキャリア・メンタリングでは、メンター側のスキルセットや導入のための研修など、運営側の負担もありました。一方で、「タニモク」はすでに台本や映写データ、また実施の対話のプロセスが型になっているため、人事担当者の負担なく導入することができます。



導入はオンボーディングやダイバーシティなどの研修から、社員合宿、事業部のキックオフなど、スモールスタートが可能です。対話の型が社員に浸透すれば、たくさんの場で応用が効くようになります。中には、社員が自発的に開催することもあるでしょう。社員にとって**「簡単、役立つ、楽しい」の「タニモク」**で、組織にキャリアを考える対話の機会を増やしてください。

他人に目標をたててもらうワークショップ「タニモク」情報はコチラ

「タニモク」は、映写データ、台本などのツールを無償ダウンロードできるワークショップです。
実施の際には、ガイドライン（https://tani-moku.jp/assets/file/tanimoku_guideline.pdf）を遵守して開催してください。また、企業や団体で実施したナレッジを共有しあい、新たなプログラム開発を行う共創型コミュニティ「タニモク」ラボもあります。「タニモク」を実践される方は、ぜひ会員にご登録ください。

公式「タニモク」サイト

公式「タニモク」サイト
https://tani-moku.jp/

マニュアル
https://tani-moku.jp/manual.html
マニュアルページからワークショップツールをダウンロードできます。

公式イベント情報
https://tani-moku.jp/event.html
毎月1回、公式の「タニモク」イベントを開催。「タニモク」を体験したい、ファシリテーションを学びたい方はぜひご参加ください。

FAQ
https://tani-moku.jp/faq.html
「タニモク」へのよくある質問と回答を掲載しています。

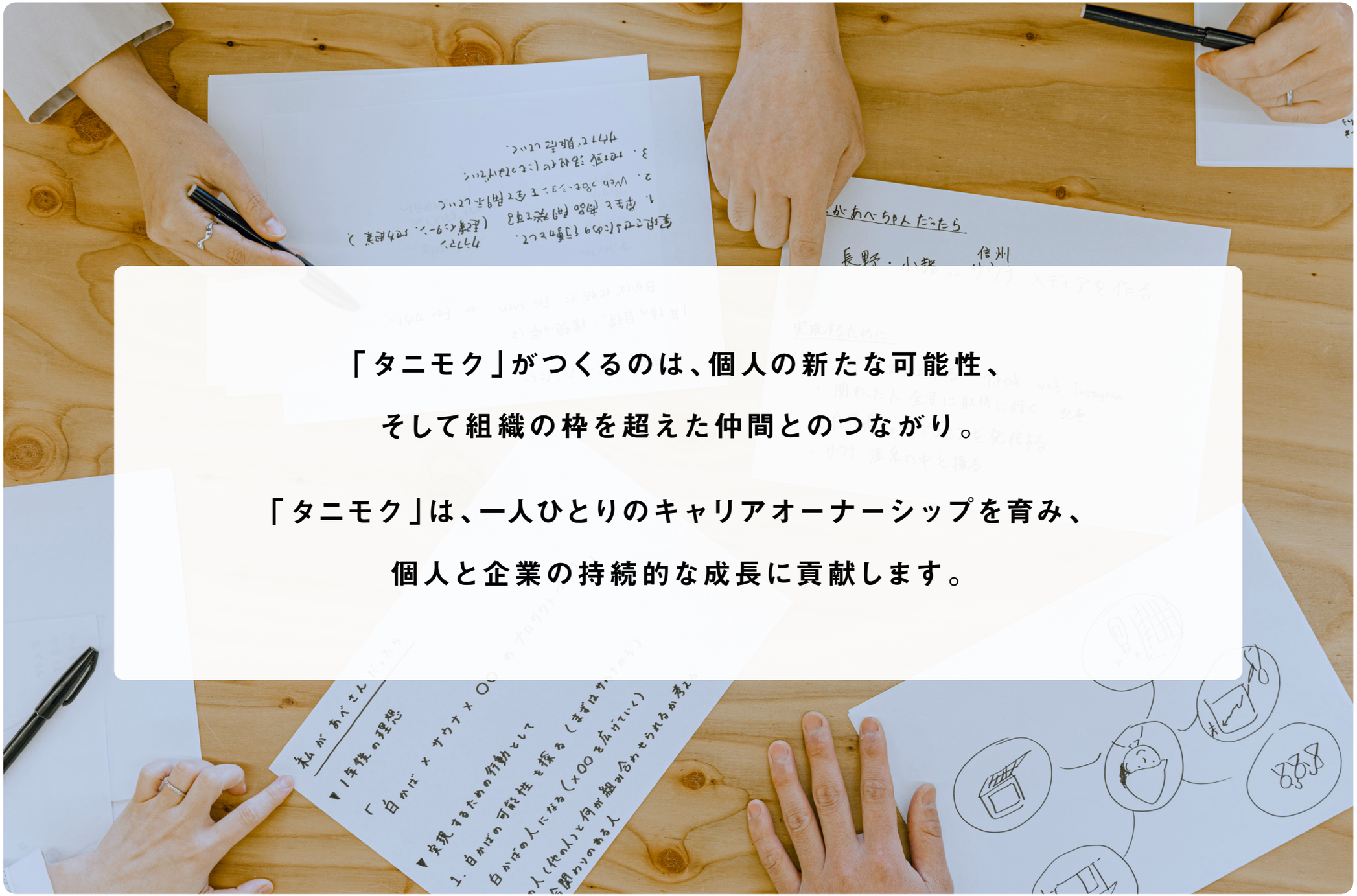
タニモク for Career

タニモク for Career
https://tani-moku.jp/career/
「タニモク」の法人向けサイトです。キャリア・メンタリングの効果の解説や組織開発に活用できる情報を掲載しています。研修の問い合わせもこちらから。

「タニモク」ラボ
https://tani-moku.jp/career/lab/
「タニモク」ラボは“社員のキャリアオーナーシップの向上”をテーマに、ナレッジ共有や新たなプログラムをつくる共同研究の場です。知見を得られ、すぐに実践に役立てることが可能です。

タニモクnote

タニモクnote
https://note.tani-moku.jp/
「タニモク」の話題を中心にしたキャリア・メンタリングやイベント情報を掲載。企業の「タニモク」活用事例も随時アップしています。



「タニモク」がつくるのは、個人の新たな可能性、

そして組織の枠を超えた仲間とのつながり。

「タニモク」は、一人ひとりのキャリアオーナーシップを育み、

個人と企業の持続的な成長に貢献します。

運営会社について

GIVE PEOPLE THE POWER
TO OWN THEIR WORK-LIFE.

人々に「はたらく」を自分のものにする力を

社名	パーソルキャリア株式会社
英文社名	PERSOL CAREER CO., LTD.
本社所在地	〒106-0041 東京都港区麻布台一丁目3番1号 麻布台ヒルズ 森JPタワー21階
資本金	1,127百万円
事業内容	人材紹介サービス、求人メディアの運営、転職・就職支援、採用・経営支援、 副業・兼業・フリーランス支援サービスの提供

doda doda X doda キャンパス HiPro