

# キャリア開発



1

中央職業能力開発協会

シニア・アクセスメント・ツール開発委員 山崎 京子

＜略歴＞日本人材マネジメント協会執行役員。神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程。

設けることが義務化さなっている。そこで、容には時間がかかる。た。このように、「福祉的雇用」予備軍のキャリア開発への意識改革の推進は待ったなし、なのである。

ここで本連載では、「キャリア転換を可能にする能力はどのようなものか」を定義したうえで、JSHRMが中央職業能力開発協会との協働によって開発した能力アクセスメント

「すでに高齢を迎え「管理職以外の専門性」その関心の背景に万人から742万人へ、45〜49歳は676万人から849万人へ

は、50〜54歳は623万人から742万人へ、45〜49歳は676万人から849万人へ

の継続雇用の志向性が強い

先にも言及したポストシニア世代は、こうける労働流動性も活性化して需要と供給のバランスも良くなるが、

抑制できるよう再雇用 備軍として控えている

「キャリア転換を可能にする能力はどのようなものか」を定義したうえで、JSHRMが中央職業能力開発協会との協働によって開発した能力アクセスメント

会(※) (以下、JSHRM)主催コンファ

「福祉的雇用」予備軍の意識改革を推進せよ

果たしてポスト・シニアの

企業の内容、そして導入

企業の内容、そして導入

企業の内容、そして導入

企業の内容、そして導入

者に尋ねると、8割近

「福祉的雇用」予備軍の意識改革を推進せよ

制度を採用する企業が多い

だが、その多くは定年後の再雇用にあて経営貢献に見合った

か、という展開となった

一人ひとりの能力

加している、人事管理

高年齢者予備軍、つま

「福祉的雇用」予備軍の意識改革を推進せよ

さらに、改正高年齢者雇用安定法の施行に

その多くは再雇用者の

キャリア形成で培った

キャリア形成の啓蒙など、

最大の協会。世界人

よう。参加企業からは、

「福祉的雇用」予備軍の意識改革を推進せよ

「福祉的雇用」予備軍の意識改革を推進せよ

「福祉的雇用」予備軍の意識改革を推進せよ

「福祉的雇用」予備軍の意識改革を推進せよ

「福祉的雇用」予備軍の意識改革を推進せよ

「福祉的雇用」予備軍の意識改革を推進せよ