

キャリア開発



4

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

11月某日、中央職業 ためである。

最終回の今回は、C

能力開発協会（以下、 過去3回の連載で SCワークショップを JAVADA）の会議 は、ポスト・シニア世 自社内で実施した企業 室には、キャリア・シ 代には従来の上方向に の事例を紹介する。

とで、従業員のモチベ クショップの納得性や ショップを運営するこ 自己理解に影響する。 とを選択したのであ 持してきた。

だが、手厚い制度の 逆機能として、高齢者 雇用に関する世間の変 化や情報に疎くなり、 再雇用後の社内労働流 動性が円滑に進まなく なることを吉田氏は危 惧していた。

その点に着目をした吉 田氏は、2日間のプロ グラムとして、初日に 「社会情勢の変化」O 、「B経験談」「再雇用制 度、退職金説明」「職 務能力の自己理解」と いった情報提供による 一番悩ましいのが、キ ャリアの長い研修受講 という問いに対して、

「どちらか だろう。」

個人と組織の両者が 歩み寄れる接点となる 組織活性化の弊害となる

「キャリア・シフトチェンジ」導入企業に学べ

「どちらか だろう。」

養成研修を修了した人 々が集っていた。修了 認定インストラクター として、初めて自社内

(株)モリタは歯科 医療機器などの流通、 販売を手掛ける企業

そこで、社内人口統 計的に増加傾向が始ま る57歳を対象としたセ

日に自らがインストラ クターとなりCSCワ

者が、果たしてプログ

上は100%という結 果となった。そこで、

キャリア開発を成功さ せる運営上の鍵は、人

として、初めて自社内

キャリア転換の際に求め

従業員数約1000人

ここで吉田氏は研修

ここで吉田氏は研修

は56歳、55歳と対象年

年齢層を下げてプログラ

務部、モリタデンタル

規模である。これまで

採用するケースが多い

環境変化

ポスト・シニア世代

のキャリア開発には、

のキャリア開発には、

の吉田恵一氏から導入

60歳定年まで続けるこ

に対する理解度が、ワー

間に対して自らワーク

付きを得られた」「自

個人と組織それぞれの

のキャリア開発には、

事例を聞かせてもらっ

有効性を概説した。

60歳定年まで続けるこ

に対する理解度が、ワー

間に対して自らワーク

付きを得られた」「自

個人と組織それぞれの

の吉田恵一氏から導入

60歳定年まで続けるこ

に対する理解度が、ワー

間に対して自らワーク

付きを得られた」「自

個人と組織それぞれの

のキャリア開発には、

の吉田恵一氏から導入

60歳定年まで続けるこ

に対する理解度が、ワー

間に対して自らワーク

付きを得られた」「自

個人と組織それぞれの

のキャリア開発には、

(おわり)