

キャリア開発



2

中央職業能力開発協会

シニア・アセスメント・ツール開発委員 山崎 京子

連載第1回では、シニアの再雇用制度の多
くは業務成果を評価し
ない「福祉的雇用」で
あるため、シニアの経
営貢献や労働意欲の問
題が浮上しているこ
と、そしてその予備軍
であるポスト・シニア
世代の組織内構成率が
上がるため、社内外で
の需給バランス調整、
組織内活性化を促す必
要があり、キャリア転
換への意識改革の推進
が急務であることを説
明した。

そこで今回は、キャ
リアに求められる役割も常
に変化する。よって現
実はシニアに近づくに
つれ縦方向だけではな
く、斜めや横方向への
シフト転換も発生する
のだが、これまでの前
提が変わることで心理
形成されている。

キャリアのシフトを入れ替えて再発進せよ

これまでのキャリア
シフト転換も発生する
のだが、これまでの前
提が変わることで心理
形成されている。

無理なく付き合うこと
ができる仕事仲間から愛
される人間的魅力を持つ
力要素の詳細は割愛す
るが、これらは2種類
の「私(わたし)」創造力
によって自己診断が
できるようになってい
る。このようにして自
己理解を深めること
が、シニア期という新
たな目的地に向けた旅
程をスムーズにする。

このキャリア転換を可
能にする基礎能力を
「プラットフォーム能
力」と定義し、中央職
業能力開発協会との協
働によりアセスメント
ツールを開発した。

「お一人様」仕事力
自己完結力
現代版情報リテラシー
ビジネス・マナー
段取り力

えるキャリアデザイン
を行うことに重要な意
味がある。
日本人材マネジメント
協会(前出)では、
このキャリア転換を可
能にする基礎能力を
「プラットフォーム能
力」と定義し、中央職
業能力開発協会との協
働によりアセスメント
ツールを開発した。

第三の能力である
「お一人様」仕事力は、
煩雑な業務や情報端末
の使い方などを誰にも
頼らずに一人で仕事を
完結する力である。
これらのプラットフォーム
能力の三つの構
築の場を所属組織内と
成要素と16の能力要素
を一覧にしたものが下
記図表である。

“私(わたし)”創造力	事実を受け入れる力	気持ち切り替え思考 ポジティブ思考
	価値を生み出す力	本質探索志向 自己俯瞰志向
	環境に適應する力	行動変容姿勢 場の創出姿勢
“お仲間”構築力	クローズ型構築力	自然体 他者受容・共感 他者尊重
	オープン型構築力	交流機会創出 瞬間的自己表現 積極的關係構築
“お一人様”仕事力	自己完結力	フットワーク 現代版情報リテラシー ビジネス・マナー 段取り力

さらに組織構造や社員
の成長が前提であっ
た。だが、上位ポジシ
ョン数は有限であり、
必要なる基礎能力の棚卸
しと将来の働き方に備
止め、感情をコントロ
生み出す力である。

支度を整え、シフトを
入れ替えて再発進し、
求められるのである。
今回は、キャリアの
シフトを入れ替える研
究内容を紹介します。