

キャリア開発



3

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 泉田 洋一

前回は、日本人材マ 開発したことを説明し、
ネジメント協会(前出) た。

が「シニアに近づくに 今回は、アセスメン
つれ、キャリアは縦方 トを使い自分のプラッ
向だけではなく、斜め トフォーム能力がどの
や横方向へのシフト転 ぐらいなのか、これか
換(キャリア・シフト らどう強化していった
チェンジ)が必要にな らよいか、どう行動変
る」と考え、これを可 容を実現していくかを
能にする基礎能力とし 考える研修について説
明をする。

プラットフォーム能力を強化せよ

ム能力」のアセスマン ますは、研修の基本
ト・ツール(以下、ア 的な考え方を紹介す
セスメント)を中央職 用。アセスメントを用
業能力開発協会(以下、 いると、ポスト・シニ
JAVA DA)と共同 ア世代の社員が、シニ

アに向けてどのような 能力が強みとして活か
せるか、どの能力を強 だけの販売はしないこ
化していく必要がある ととし、未来に向かっ

かがわかる。 しかし、アセスメン
ト結果は、人件費の抑 制や振り落とし選抜等
を目的とした人事評価 S Cワークシヨップ)を
に用いられてしまう恐 れがある。これは、「シ
ニニアが活き活き働く」として販売すること

職業CS 1 級
資格・コン
パイアング
スキル
中央職業
開発協会
スーパー
ナショナル
レベル

CSCワークシヨップは、シニアになって職場の戦力として活躍は、シニアになって能力とはどういうものか具体的な理解でき
も職場の戦力として活躍は、シニアになって能力とはどういうものか具体的な理解でき
き活き働かためにはどうしたらいかを自ら考え、行動変容を促すための研修であり、次のような特徴を持って
・自己認識のプラットフォーム能力とアセスメント結果とを比較しながら、シニアになった時の自分の強み・弱みを理解できる。また、JAVADAはインストラクター養成研修を用意している。この研修は、一日目はご自身がワークシヨップを体験受講し、二日目はワークシヨップ実施のポイントや注意点、教材の使い方など、講師として必要な知識を学ぶというカリキュラムになっている。この研修の受講者からの声は、次の通りである。

このCSCワークシヨップを実施したいと思っている企業の方、あるいは顧客先で実施したいと思っているベ
ンダー企業の方のためアへの研修として素晴らしいと思う。プラットフォーム能力、キャリア・シフトチェンジ等の概念も、しっかりと考えられていて、このまま実施することで成果が得られると思う。アセスメントとCSCワークシヨップは企業の現場でどの程度活用できるのか。そこで次回(最終回)は、CSCワークシヨップの導入企業の事例を紹介することにしたい。

・基本6時間の力リキュラムであり、個人プラットフォーム能力観
・自分のプラットフォーム能力を認識した上で、どのような点で行動変容したらよいかをヒント集を用いて考
・ポスト・シニア世代の四人の事例を通して、プラットフォームを立て、グループメン

てのキャリアを考えるための研修(キャリア・シフトチェンジワークシヨップ)以下、C
・自分のプラットフォーム能力を認識した上で、どのような点で行動変容したらよいかをヒント集を用いて考
・ポスト・シニア世代の四人の事例を通して、プラットフォームを立て、グループメン

てのキャリアを考えるための研修(キャリア・シフトチェンジワークシヨップ)以下、C
・自分のプラットフォーム能力を認識した上で、どのような点で行動変容したらよいかをヒント集を用いて考
・ポスト・シニア世代の四人の事例を通して、プラットフォームを立て、グループメン

てのキャリアを考えるための研修(キャリア・シフトチェンジワークシヨップ)以下、C
・自分のプラットフォーム能力を認識した上で、どのような点で行動変容したらよいかをヒント集を用いて考
・ポスト・シニア世代の四人の事例を通して、プラットフォームを立て、グループメン

てのキャリアを考えるための研修(キャリア・シフトチェンジワークシヨップ)以下、C
・自分のプラットフォーム能力を認識した上で、どのような点で行動変容したらよいかをヒント集を用いて考
・ポスト・シニア世代の四人の事例を通して、プラットフォームを立て、グループメン