

「キャリア・シフトチェンジのためのワークショップ」のご案内

～変化を受け入れ柔軟な対応力を身に着けるシニア社員へ～

1：シニア社員を有効に活用されていますか？

【企業側から見る課題】

日本企業の84%が高年齢者偏重組織であり、シニア人材の活用・活性化について約50%の企業が課題を感じており5年以内には75%以上が課題となると報告されています。

主な課題の内容は「モチベーションの低さ」「パフォーマンスに低さ」「マネジメントの困難」とされており組織の期待は「新たな仕事へのチャレンジ」「自律的キャリア構築」への期待感があります。これらの要因から、企業に勤める約45%の「シニア社員はモチベーション」が低下しているといわれます。

また、企業における人材開発・育成・研修に関する予算配分の実態調査では、34.5%が新卒入社者・シニア人材向けはわずか6.3%と報告されており、「専門性発揮」は期待に込んでいる一方で、「新たな仕事へのチャレンジ」「自律的キャリア構築」などは低い認識とも報告されています（出典）。

出典：パーソル総合研究所「企業のシニア人材マネジメントの実態調査」

【従業員側から見る課題】

キャリアに関する理論家「エドガー・H・シャイン」が提唱した「キャリアサイクルの発達段階」で40代から「指導者役にあるキャリア」と「非指導者役にあるキャリア」に分かれると提言されています。40代のすべての従業員が役員や高い役職を得るわけではなく、この分岐により従業員個人のキャリア設計が重要とも言われております。

40代後半から、変化を受け入れ対応していこうという気持ちが低下することも報告されており、生き方、働き方に明確なイメージが持てない不安がモチベーションの低下につながっているのです。

弊社ご提案のCSCワークショップでは、これらの課題に真摯に向き合い自己理解を促し、行動計画を作成することで、今後のキャリア形成を考える上での方向性を示せるワークショップとなります。

2：「キャリア・シフトチェンジのためのワークショップ」とは？

中央職業能力開発協会(JAVADA)が「働く人々の職業能力の開発を促進すること」を目的とした事業展開を行っておりその一環として開発されたワークショップとなります。

- ライフキャリア・チェーンとキャリア・シフトチェンジの理解
- プラットフォーム能力や自己診断を通じた行動計画の作成

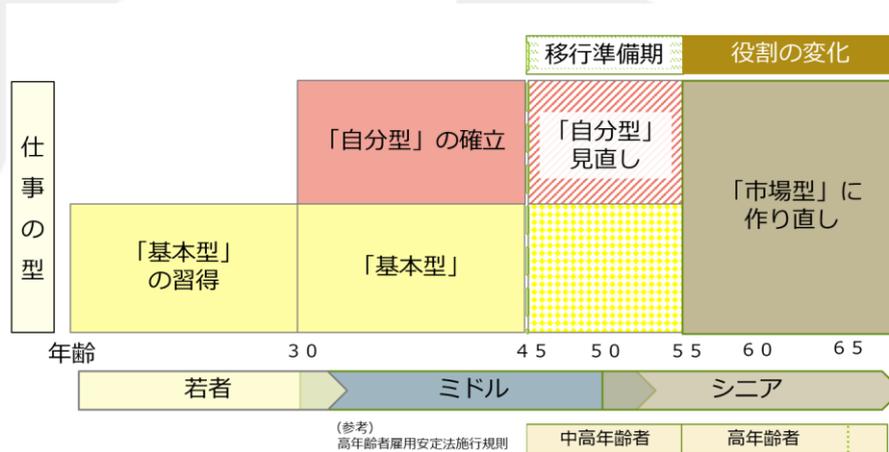
ワークショップのゴール：

自己診断を通じてプラットフォーム能力の現状を理解し、将来に向け生き生きと働き続けるために行動変容を促します
また、本ワークショップ受講後に国家資格キャリアコンサルタントがフォローアップ面談を実施しワークショップで作成された行動計画に沿ってご希望される従業員へオプションとして支援をさせていただきます。

3：キャリア・シフトチェンジのためのワークショップの視点とキーワード (出典：中央職業能力開発協会 CSC ワークショップ資料)

キャリア・シフトチェンジとは、高年齢期に達する前段階のある時点で、これまで培ってきた知識、スキル、行動特性、職業観等を棚卸しし、高年齢期の働き方に向けて仕事の型を作り直していくことを意味する言葉として、日本人材マネジメント協会（JSHRM）リサーチプロジェクトが名付けました。職業生活は、入職して基本的な仕事の「型」を習得する「若者期」から始まり、基本型をベースに自分ならではの仕事の型を身につける「ミドル期」へと発展しますが、「シニア期」に向けては、多くの人が労働市場から必要とされる“市場型”への転換が求められます。

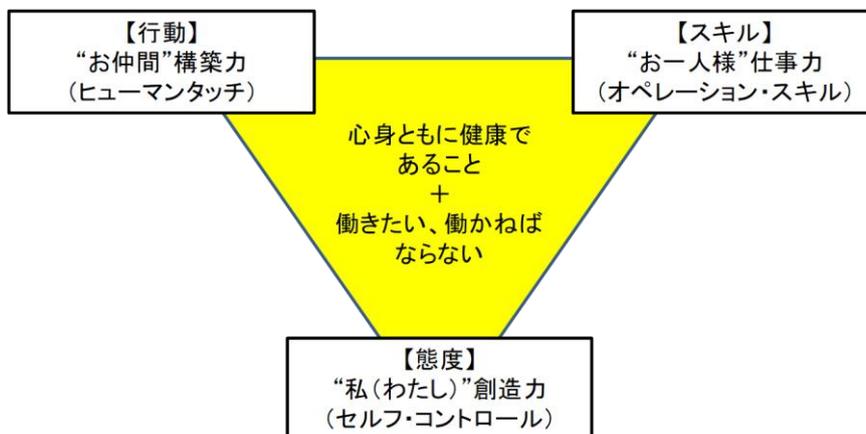
【ライフキャリア・チェーンとキャリア・シフトチェンジのイメージ図】



プラットフォーム能力とは？

「環境変化にも柔軟に対応できる基礎能力」のことであり、キャリア・シフトチェンジを行う際に必要となるものです。活き活きと仕事を続けているシニアの特徴を調べると、技能伝承の達人や新任管理者の育成役、若手とのダイバーシティによる創造的な技術やビジネスの創出を実現するなど、特定の高度専門能力（JSHRM リサーチプロジェクトでは「かっこ良い」応用力と呼んでいます）を発揮していることが伺えますが、それだけでなく専門能力発揮の土台となる環境変化にも柔軟に対応できる基礎能力を共通して兼ね備えていることがわかりました。シニアとして活き活き働き続けるためには、このプラットフォーム能力を身につけることが重要な視点となるわけです。

【プラットフォーム能力の体系】



使用教材について（例）

プラットフォーム能力診断表（質問票）

この教材は、受講者のプラットフォーム能力の現在の状況を把握するために使用します。心理学的手法によって作成されており、60問の質問で構成された診断票に回答することで、集団の中における自分の相対的な位置を把握することができます。

(質問票)

質問項目	1	2	3	4	5
1 嫌なことがあっても気持ちを切り替えることができる。					
2 何事も気持ちをリセットするのが上手だと思う。					
3 興味が変わり、経験したことのない新しい仕事でも受け入れることができる。					



(結果整理表)

項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
プラットフォーム能力	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
キャリア形成	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
スキル習得	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
自己啓発	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
学習意欲	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

CSC ワークショップの構成について

- ・講師による各種解説
- ・事前課題（プラットフォーム能力事例検討）
- ・プラットフォーム能力診断表記入と結果のグループワーク

※ワークショップ全体の約 60%の時間がグループ討議や発表の時間となり受講者主体的なワークショップとなります。

タイムテーブル：休憩時間含む 7 時間（基本構成となります）

プログラム（午前）	時間 ※目安	プログラム（午後）	時間 ※目安
1 オリエンテーション	9:00～ 9:30	6 グループワーク③と グループ発表	12:55～ 13:35
2 プラットフォーム能力診断票Ⅰ （質問票）への回答	9:30～ 9:50	7 プラットフォーム能力診断票Ⅱ （レベル認識票）を使用した 自己診断	13:35～ 13:55
3 キャリア・シフトチェンジの 解説とグループワーク①	9:50～ 10:20	8 診断票Ⅰの集計整理	13:55～ 14:10
休憩	10:20～ 10:30	休憩	14:10～ 14:20
4 個人ワーク・グループワーク②と グループ発表	10:30～ 11:25	9 診断結果の整理と 行動計画の策定	14:20～ 15:20
5 プラットフォーム能力の解説	11:25～ 11:55	10 自己開示とフィードバック	15:20～ 15:50
昼食	11:55～ 12:55	11 振り返り	15:50～ 16:00

4：厚生労働省キャリア形成支援について

キャリア形成支援の必要性

企業や社会が求める人材の在り方の変化、従業員の意識の変化、職業生活に関する生涯設計への関心の高まりにより国の政策としてキャリア形成支援の必要性が打ち出されています。

中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練制度

働く方の主体的な能力開発の取組み又は中長期的なキャリア形成を支援するため、教育訓練受講に支払った費用の一部を支給。雇用の安定などを目的とした雇用保険の給付制度であり、一定の条件を満たすことで「教育訓練給付金制度」を教育訓練受講者が使うことができます。

- ・雇用保険の被保険者で原則 3 年以上の被保険者
 - ・一般教育訓練給付 : 費用の 20%支給 (上限 10 万円)
 - ・特定一般教育訓練給付 : 費用の最大 40% (上限 20 万円)
 - ・専門実践教育訓練給付 : 費用の最大 70% (上限 56 万円/年間)

詳細：[ハローワークインターネットサービス - 教育訓練給付制度 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)

企業の従業員能力開発戦略として効果的に活用ができ、これまでの「職業訓練」とは異なり現在の「教育訓練」は多様性や著しい社会の変化に対応した構成で、企業が求める従業員の能力向上に従業員への「自社投資（社内人材育成予算）」と「給付金補助・自己負担（従業員負担）」の組み合わせが可能です。

教育訓練給付金制度を申し込まれる際に「訓練前キャリアコンサルティング」を受けることが義務となっておりますが、弊社では「訓練対応キャリアコンサルタント認定者」が複数おりますので対応させていただきます。（有料）

5：価格について

価格につきましては、実施人数・実施方法（対面集合またはオンライン）・受講後のキャリアコンサルティングの実施有無などにより異なりますのでお問い合わせ願います。

【お問合せ・お申し込み先】 ※弊社 HP 内お問合せにジャンプいたします



CAREER
CONSULTING®