



道は続く ここで備える

A green rectangular sign with white icons and text. The icons include a large 'P' for parking, a gas pump, a coffee cup, and an information 'i' symbol. Below the 'P' is the text 'プラットフォーム能力'. To the left of the sign is a green arrow pointing left with the text '45~ age'. To the right of the sign is the text 'CSCワークショップ' and 'CSC Workshop' below it.

P
プラットフォーム能力

45~
age

CSCワークショップ
CSC Workshop

キャリア・シフトチェンジのためのワークショップ実施事例集
Career Shift Change Workshop

はじめに

現在、日本が迎えている超高齢化社会の進展に伴い、労働環境においては、これまで一般的な定年であった60歳を超えて働き続けることが当たり前となり、業種や企業規模を問わずシニア世代の戦力化が経営課題となっています。

多くの場合、ある時点で社内での立場(役職)、役割、そして働き方が変わってきますが、現役からシニアに変わっても生き生き働き続けるには、環境変化を認識し、企業から必要とされる存在、職場の仲間から喜んで迎えられよう存在で有り続けることが求められます。それにはシニアになってから対応するのではなく、現役のミドル期後半から準備を開始することが望まれます。

中央職業能力開発協会では、こうした課題に対応するため、日本人材マネジメント協会協力のもと、「キャリア・シフトチェンジ(※)のためのワークショップ(CSCワークショップ)」と名付けたシニア期の働き方を考え、自己変容を促す研修プログラムを開発いたしました。

CSCワークショップは、各社の状況に合わせ、社内研修として実施することが可能です。

このパンフレットは、実際に社内研修として実施されたCSCワークショップの事例をご紹介します。皆様の会社でも、世代に関係なく全従業員が輝き続けるため、是非CSCワークショップをご活用ください。

※キャリア・シフトチェンジ(Career Shift Change) = “CSC”と表現します。

目次

はじめに	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	3
キャリア・シフトチェンジのためのワークショップのキーワード	4
■ キャリア・シフトチェンジ	
■ プラットフォーム能力	
■ CSCワークショップインストラクター	
■ 受講者	
■ 標準プログラム	
キャリア・シフトチェンジのためのワークショップの実施企業事例	
1. 株式会社モリタ	6
2. 本坊酒造株式会社	8
3. 新日本無線株式会社	10
4. 株式会社タイヨー	12
キャリア・シフトチェンジのためのワークショップの実施方法	14
お問い合わせ	15

事例集に掲載されている企業情報、個人の所属・役職等は、平成29年3月1日現在のものです。

キャリア・シフトチェンジのためのワークショップとは

キャリア・シフトチェンジのためのワークショップ(CSCワークショップ)とは

CSCワークショップとは、定年などに伴い社内の立場や役割が変わっても、生き生き働き続けるために、環境変化を受け入れて自己変容を促すことを目的としたミドル期からシニア手前で実施される能力開発研修のことです。

この研修プログラムは、企業の人事担当者や経営コンサルタント等を会員とする人材マネジメントの専門団体である「日本人材マネジメント協会(JSHRM)」のリーサープロジェクトの研究結果を基として作成いたしました。

内容は、受講者が主体的に取り組めるよう、インストラクターの講義だけでなく、個人ワーク、グループワークが組み合わされた標準約6時間の構成となっています。

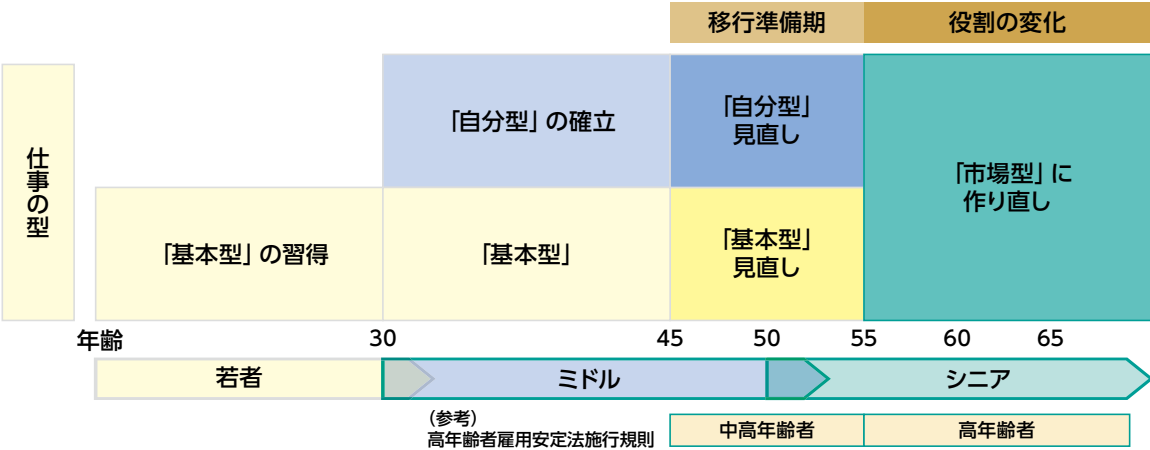
プログラム	
準備	事前課題の取り組み
PART1	オリエンテーション
PART2	診断票Ⅰ(質問票)への回答
PART3	キャリア・シフトチェンジの解説とグループワーク①(意見交換)
PART4	個人ワーク・グループワーク②とグループ発表(事例検討)
PART5	プラットフォーム能力の解説
PART6	グループワーク③(事例再検討)とグループ発表
PART7	診断票Ⅱ(レベル認識票)を使用した自己診断
PART8	診断票Ⅰの集計整理
PART9	診断結果の整理と行動計画の策定
PART10	自己開示とフィードバック
PART11	振り返り

キャリア・シフトチェンジのためのワークショップのキーワード

キャリア・シフトチェンジ

職業生活の中で、高年齢期に達する前段階のある時期に、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。日本人材マネジメント協会リサーチプロジェクトが命名しました。

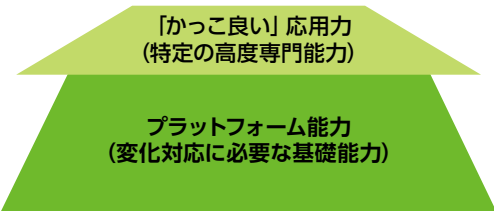
(ライフキャリア・チェーンとキャリア・シフトチェンジのイメージ図)



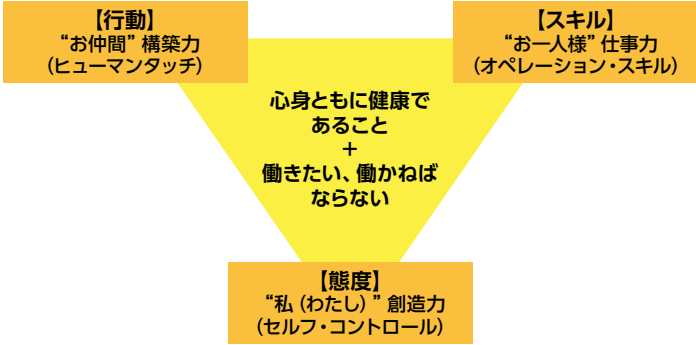
プラットフォーム能力

環境変化にも柔軟に対応できる基礎能力のこと。活き活き活躍しているシニアの特徴を調べたところ、特定の高度専門能力を有しているだけでなく、その専門能力を発揮する土台となる共通の基礎能力を兼ね備えていることがわかりました。この基礎能力を「態度」「行動」「スキル」の面から体系的に整理しました。

(活躍しているシニアのイメージ図)



(プラットフォーム能力の体系)



CSCワークショップインストラクター

中央職業能力開発協会が実施する規程の講習を受講し、修了認定を得た者のこと。

CSCワークショップインストラクターになると、CSCワークショップで使用する教材を購入できるようになり、自らCSCワークショップを実施することができます。

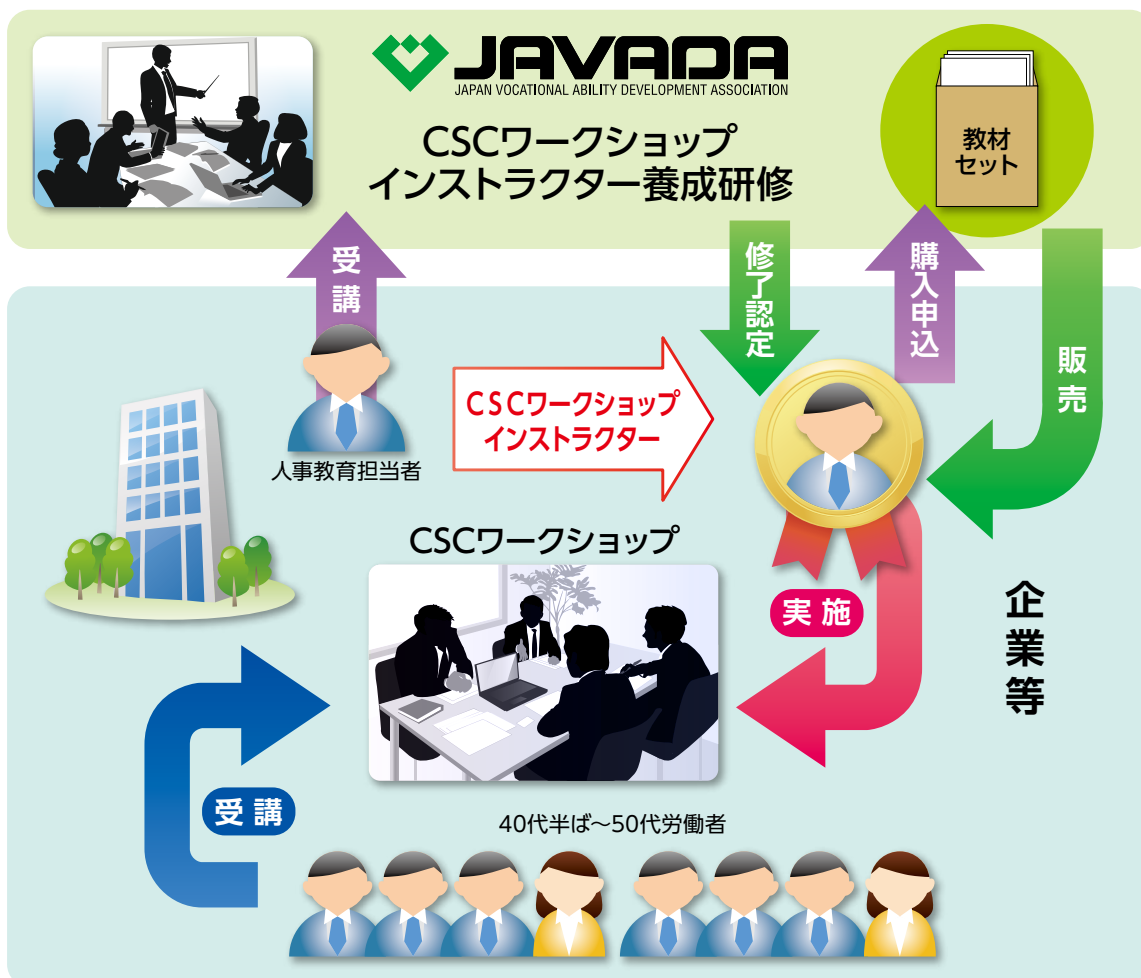
受講者

CSCワークショップの受講者は、業種や企業規模に関わらず、定年以降などに仕事上の役割が変わっても働き続けようとお考えの40代半ば以降の方を想定しています。このため、将来も社内でも求められる仕事の役割が変わらないといったキャリア・シフトチェンジを必要とされない方には必ずしも受講をいただく必要はございません。

標準プログラム

CSCワークショップの効果を最大限発揮するために構成されたもので、指定された手順と内容で行います(3ページ図)。原則として、この内容を変更することや時間を短縮することはできませんが、各社の再雇用制度・年金制度の説明やシニアライフプランの検討などを追加いただくことは可能です。

CSCワークショップと修了認定インストラクターの位置づけ



株式会社モリタ

企業紹介

設立 1916年(大正5年10月)
資本金 5億8455万円
代表者 代表取締役社長 森田 晴夫
従業員数 1,026名(2016年3月現在)
売上高 804億2,500万円(2016年3月実績)

所在地
■大阪本社 〒564-8650 大阪府吹田市垂水町3丁目33番18号
■東京本社 〒110-8513 東京都台東区上野2丁目11番15号
ホームページ <http://japan.morita.com/>

事業内容

- 歯科医療器械・器具・材料・情報機器などの歯科医療全般にわたるハードウェアの流通
- 歯科医療情報などのソフトウェアの紹介
- 歯科診療システム構築、歯科医院開業・経営などの支援業務



人事総務部
MDBSマイスター 部長
吉田 恵一 氏

1 CSCワークショップとの出会い

CSCワークショップインストラクター養成研修は偶然インターネットで見つけた。

教育部門の責任者として、社内の営業資格制度の構築に取り組んでいる時だった。

「おもしろいテーマだと思いましたよ。その時はまだ問題意識はありませんでしたが必要な内容だなと。でも研修に参加してみると周りはキャリアコンサルタントばかりで戸惑いました。その時はキャリアコンってよくわからなかった。しかし、そうした人達と一緒にグループワークなどに取り組むうちにキャリアデザインを社内に取り入れようと考えようになりました」

株式会社モリタMDBS(モリタ・デンタルビジネス・スクール)マイスターの吉田さんは言う。

2 ライフ・キャリアデザインセミナーとして実施

現在、35歳、45歳、55歳、そして定年前の59歳の社員に対してライフ・キャリアデザインセミナーを行っている。あえてライフという言葉をつけるのは、仕事と生活をトータルで考え、自分事として強く意識させるためだ。

そのうち、45歳と55歳を対象としたセミナーでは厳しいメッセージを伝えているという。

「もし貴方が辞めれば、新人2人を雇うことができる！」

会場は静まりかえるが、そのくらいの衝撃は必要だと吉田さんは考えている。

職務上、ハローワークに行く機会の多い吉田さんにとって中高年の再就職が厳しいことは常識だ。

だからこそ、働き続けられることの有り難さを理解してもらい、会社に貢献して欲しい。更には再雇用になってもがんばってもらいたい。

それを伝えるには、外部講師では言葉が甘くなる。社内外の雇用環境がわかっている自分が本当の言葉で伝えなければならない。吉田さんの気概が伝わってくる。

CSCワークショップは、55歳を対象としたライフ・キャリアデザインセミナーとして実施している。今後毎年20人~30人の再雇用者が出てくる自社にとって、どの部門の職場にもシニアの再雇用者が存在するのが当たり前になる。再雇用になる前に希望を聴くが、まずは職場に受け入れてもらわなければならない。

「再雇用で給料が安いと言うなら、自分で仕事を探してみれば」

3 厳しさから得られる気づき

「アメとムチですね。厳しい言葉でしたが本当だと思いました」

受講者の一人、中西さんは言う。

受講するよう言われた時は、どうしてこんなことを今やるのだろうと思った。一方で研修目的を知り興味も湧いた。確かにシニアになって現役世代と同じように競い合うのは難しいだろう。だったら、同じチームメンバーとして組織に貢献する方が自分も会社もいいのではないか。それには先ずチームに受け入れてもらえる能力を身に付けなければいけない。CSCワークショップで初めて知った“プラットフォーム能力”に自分を照らした。

「吉田さんが講師でよかったですね。社外の人に同じことを言われても、そんなものか、で終わったかもしれません」会社の思い、人事担当者の熱意が、確実に社員に伝わっていた。

4 熱意をつなげる

「さすがに全て自分一人で話し続けるのは無理です」

研修は、基本的に丸2日をかけ行っており、1日目は自社の再雇用制度や労働環境全般の説明、そして各自がやってきた業務の棚卸しに費やす。これらは、吉田さんだけでなく、旧知の人材育成コンサルタントにお願いしている。

「私も定年が近いです。再雇用になっても社内教育は行っていきたいが、自分の後任も育てなければならない」

モリタが求める人材像は「スーパージェネラリスト」。ジェネラリストとは広範な知識を持つ人だが、単なる知識だけではだめだ。歯科医療を通じて人々の健康に貢献することを事業とする自社にとって、その大きな責任からより広くより深く物事を追求することが求められる。

それには終わりが無い。環境変化に対応しながら職業能力のブラッシュアップと熟成をさせていくことに年齢も関係ない。プラットフォーム能力はその土台となる。吉田さんはそう信じて、自分の情熱の継承者を探している。



本坊酒造株式会社

企業紹介

創 業 1872年(明治5年) 売 上 高 72億円(2015年6月期)
■ 設 立 1955年(昭和30年10月) 所 在 地
資 本 金 1億円 ■ 本 社 〒891-0122 鹿児島県鹿児島市南米3丁目27番地
代 表 者 代表取締役社長 本坊 和人 ホームページ <https://www.hombo.co.jp/>
従 業 員 数 約200名

事業内容

● 酒類の製造販売(本格焼酎・ワイン・ウイスキー・梅酒など) ● 山林事業、観光事業、不動産事業



管理本部 副本部長
恒岡 良文 氏



鹿児島工場 工場長
瀬崎 俊広 氏



鹿児島職業能力開発サービスセンター
人材育成コンサルタント
森山 重康 氏

1 会社の期待を伝えたい

鹿児島に本社を置く自社は、県外のみならず世界を視野に入れたグローバル展開を目指している。社員も当然同じ方向を向かなければならない。そこに役職や年齢は関係ない。

「会社と人が共に成長できる、そのための環境作りが必要です」

CSCワークショップの実施を推進した管理本部副本部長恒岡さんは言う。

「当社は継続雇用される人を“シニア社員”と呼びますが、基本的に現役時代と同じ仕事をしてもらっています。今もこれからも大切な戦力なんです」

はじめは、「キャリア・シフトチェンジ」という言葉に戸惑った。

確かに55歳で役職定年になる。60歳の定年後は給料も下がる。しかし、仕事内容は変わらず、また処遇が変わった社員にモチベーションの低下が見られる様子はなかったからだ。

果たしてこの研修に効果はあるのだろうかと一瞬思った。

だが、もしかしたら自分が気づいていない従業員のあきらめのようなものがあるのかもしれないと考えてみた。年金が出ないので仕方ない、年齢も年齢だからという気持ちもあるかもしれない。

それなら、会社があなたにこれからも期待しているんだと伝えるべきではないのか。これまでに培ってきた仕事への誇りを磨き続けて欲しい。シニア社員は重要な戦力なんだと伝えたいとの考えが強くなっていった。



2 次のこと、未来のこと

「次のことをしなければならぬ。今までのことをしては、今までしかない」

CSCワークショップを受講された鹿児島工場長瀬崎さんの言葉だ。

キャリア・シフトチェンジを、自分を前進させることと受け取った。

キャリアを考えるとと言われても、これまでの管理職の経験から戸惑うことはなかったし、普段からある程度の答えは用意できていたが、今の自分の立場や会社の方針に照らし合わせることで新たな気づきを得た。

なるほど、仕事人が人を作るんだな、CSCワークショップのグループ検討で行った事例を見て、そう感じた。

仕事なりの能力が身につく、仕事の質も決まってくる。

それなら、新しいことに挑まなければ新しい価値は生まれない。

自分を取り巻く環境変化への対応とは、決して受け身ではないのだ。

受講後に気持ちが引き締まった。

3 信頼が言葉を伝える

「やりづらさはなかったですよ。これまでに本坊酒造さんではCADS&CAD I※を使った研修を行ってましたからね。5年後、10年後の働き方を考えるということを社内的に認知されていたのかもしれない」

インストラクターを務めた森山さん(鹿児島職業能力開発サービスセンター人材育成コンサルタント)は言う。

「ただ、研修意図の受け取り方というか、研修に臨む意識の違いはあったかもしれないですね。受講される方が同じ50代でも前半と後半では自分に直接影響するまでの時間が違いますから」

それでは、グループワークでもメンバー間の取り組み姿勢の違いが見られたのか。

「それはなかったですね。私の知っている無口な方も研修ではどんどん話されていましたよ」

それはどうしてなのだろうか。

「はじめに受講者が主役であることや自分の意見を遠慮せず言ってほしいと伝えたことを素直に受け入れてくれたからかもしれません」

実施に当たって特に工夫はしなかったと森山さんは言うが、そこにはこれまで築いてきた講師と受講者の信頼関係があった。

「研修の仕事で長くお付き合いをさせてもらってますし、受講者の何人かとはお酒を飲んだこともあります。CSCワークショップのテーマはシビアですが、私に対する抵抗感がなかったことも、内容を受け入れてくれた一つの要因かもしれないですね」

※CADS&CAD I…Career Assessment Development Sheets & Challenge and Discovery Inventory

これまでの職業経験の振り返りや客観的な自己理解を通じて、キャリアプランを主体的に立てることを促すワークシートと、環境変化に対する「キャリア形成力」と「個人的傾向」を把握するための心理学的検査を併せたJAVADAが開発したキャリア形成支援ツールのこと

4 手間暇をかけて人を育てる

「もう少し早く受講したかった」「会社の制度がよくわかった」といったアンケートの意見を目にし、恒岡さんは、シニア社員になっても、その仕事に期待し続けていることを伝えるという目的は達成できたのではないかと考えている。

しかし、目に見えた職場の変化はまだ感じられていない。その後の受講者の雰囲気も一見同じに見える。だが、変わらぬ仕事ぶりにも眼光の強さがそこにはあった。土魂商才の薩摩気質に満ちた空気がこれまで以上に満ちていたのだ。

良い焼酎を作ろうと思えば手間暇がかかる。人材育成も同じだ。

だから続けてやろう。会社と従業員の成長のために。恒岡さんは思考を巡らせている。

新日本無線株式会社

企業紹介

創 立 1959年(昭和34年9月8日)
資 本 金 5,220,075,750円(2016年3月末現在)
代 表 者 代表取締役社長 小倉 良
従業員数 (連結) 2,667名 (単独) 1,324名
※2016年3月期
売 上 高 (連結) 47,816百万円 (単独) 42,312百万円
※2016年3月期

所 在 地 ■ 本 社 〒103-8456 東京都中央区日本橋横山町3番10号
ホームページ <http://www.njr.co.jp/>

事業内容

● 電子デバイス製品、マイクロ波関連機器の開発・設計・製造および販売



人事本部 人事部
専門部長
津田 芳伸氏

1 静かな熱意

「それでは、キャリア・シフトチェンジのためのワークショップをはじめます」

インストラクターを務める津田さんが、優しいトーンで語りかけた。

職種や職位は異なるが、受講者は全員50代。

研修の目的は事前に資料を添えてメールで伝えていたが、なぜ今こんな研修をするのだろうかという疑問の視線が、津田さんに向けられていた。

4つのグループに配置されたテーブルと座席。津田さんと受講者は顔見知りも多いが、改めてフランクな自己紹介をして距離を縮める。その後、受講者同士の自己紹介や研修スケジュール案内などJAVADAが指定した標準プログラムどおりに進めていく。しかし、最初のグループワークに入る前に、自社の再雇用制度や賃金体系について詳しい説明を行った。まずはこれから取り組むべきテーマが自分事なんだと意識してもらいたかったからだ。

2 ヘルシーカンパニーを目指して

「従業員および組織の健康が全ての基盤」

2016年4月、新日本無線グループは、「ヘルシーカンパニー」を宣言した。

ヘルシーカンパニーとは、個人の健康と組織の健康が融合した姿であり、両者の健康の維持増進を図りながら成長戦略につなげようというものである。この活動内容の一つに、「いきいきとした職場づくり活動」があった。

その時、人事部専門部長としてヘルシーカンパニーの具現化に向けた取り組みを行っていた津田さんは、学習院大学 今野 浩一郎教授(当時)が執筆した雑誌記事を見て、CSCワークショップを知った。

“シニアになっても生き生き働き続けるために”。

そこに書かれていた“生き生き”という言葉の一致に関心が高まり読み進めると、must(マスト)がしっかりしているプログラムであることがわかった。

従業員にやりたいことを聞くだけではだめだ。組織で働く以上、自分に求められることと、やらなくてはいけないことを一致させなくてはただの幻想にすぎない。CSCワークショップは使えると判断した。

3 丁寧に確実に

津田さんは優しい口調で続ける。

- 定年以降も生き生き働き続ける上で弊害となることは何でしょう？
- 弊害をクリアするためには何が求められると思いますか？
- あなたはその弊害をクリアできそうですか？

どれも難題だが、ベテランガイドのように丁寧に説明を加え、各グループを回って個別にフォローをする。

「シニアになれば、自分の部下から評価を受けることになりますよ」

大切なことは、ぼやかさないでしっかり伝えた。

特に悩ましい自分がどういうシニアになりたいかというテーマには、津田さんが考えた具体例を提示するなど工夫をした。

全ては受講者のため。やがて訪れる現実を理解して受け入れるために必要だからとの考えだ。

それでも受講者によっては、プログラムにもどかしさを感じる人もいた。現在、ほとんどの受講者が各部署の要職として多忙な日々を送っているため、どうしても研修に1日を費やすことより、目の前の課題に取り組むことに優先度を感じてしまう。

そんな一部の空気に対しても、津田さんは、切々とそれぞれのワークに時間をかける意味やみんなで話し合う大切さを説いていくのだった。

4 個人の健康と組織の健康のために

パチパチパチパチ。

研修終了を告げる津田さんに対し、期せずして拍手が起こった。

これまで様々な研修を行ってきたが、受講者から拍手をもらったのははじめてだった。

「定年以降も働き続けることの意識が高まった」

「社内価値の重要性がわかった」といった多くの好意的な感想が寄せられた」

また、研修前に「キャリアに関する相談をしたい」と言っていたのに、グループワークや自己診断を進める中で、自分で解決してしまった受講者もいた。

受講後の変化は、特に管理職層に感じると津田さんは言う。

元々フレンドリーな雰囲気を持つ自社だが、参加者同士が活発にプラットフォーム能力の必要性を語り合っていたのが印象的だった。

新日本無線では、2016年4月から再雇用者にも人事考課を入れた。そしてその項目にはプラットフォーム能力の要件も加えている。研修の内容を人事制度にも反映させることで研修を実施する整合性も高まる。

また、受講者へのフォローとして年間1回の社員意識調査でリマインドしていくことにした。

個人の健康と組織の健康を築き、維持していくためにこれからもCSCワークショップには期待したい。

その思いを込めて、津田さんは受講者全員にA4用紙1枚にまとめたプラットフォーム能力一覧表を配っている。



株式会社タイヨー

企業紹介

創 業 1966年(昭和41年4月) 従業員数 社員数 521名(パート含む総数4,000名)
■設 立 1972年(昭和47年4月) 売 上 高 879億円(2015年9月決算)
資 本 金 3,400万円 所 在 地
■自己資本 124億円 ■本 社 〒314-0144 茨城県神栖市大野原四丁目7番1号
■使用総資本 215億円 鹿島セントラルビル6F
代 表 者 代表取締役社長 森田 剛 ホームページ <http://taiyo-otoku.com/>

事業内容

● 生鮮・一般食品を中心とするスーパーマーケットおよびリカーショップのチェーンストア経営



管理本部 総務部長
原 一也 氏



成田店 次長
高木 義明 氏



NPO法人
ライフキャリア・サポート協会
松野 義夫 氏



ラックフィールド・キャリア 代表
吉野 秀一 氏



株式会社デライト・マインド
代表取締役社長
大野 博美 氏

1 キャリア・シフトチェンジ研究会

都内某大学の教室に3人はいた。

膝をつき合わせ、それぞれの役割分担を話し合い、クライアント企業やその従業員の特性を考察し、どのように説明すればよいかを思案していた。

目的は、9月に実施するCSCワークショップ。

3人は、インストラクター養成研修の第1回と第2回の修了者であり、受講後に立ち上がった「キャリア・シフトチェンジ研究会」のメンバーである。

「キャリア・シフトチェンジ研究会」とは、CSCワークショップインストラクターとしてのスキルの研鑽などを目的とした受講修了者有志による自主的な勉強会だ。

「今度、自分の会社でCSCワークショップをやるので、皆さんに講師をお願いしたい」

数回目の研究会の時、同じメンバーである原さんが言った。原さん自身もCSCワークショップインストラクターであるが、このテーマは自社の人間がやるより、外部講師が客観的に話した方が従業員は受け入れやすいだろうと考えた。

依頼されたのは、原さんとインストラクター養成研修が同期の松野さん、吉野さん、それに吉野さんの部下であった大野さんの3人である。今年度全部で3回行われるCSCワークショップを各回2人体制で受け持つことになった。

2 シニアへの不安

50歳を超えた頃から、年を取ることに漠然とした不安を覚えるようになっていた。だからCSCワークショップの受講者募集が社内で出た時は、ちょうど良いタイミングだと思った。

受講者の一人、高木さんは正直にそう打ち明けた。一緒に参加した自分より若いメンバーの中には、定年後の働き方や生活といっても、あまり心配している様子が見られない人もいて、年齢によるギャップも感じた。

「実は、研修でやった自己診断ってよく覚えていないんです」

と高木さんは言った。設問には真面目に回答したし、結果は確かに自分の一面を表していたように記憶しているのだが、全体がはっきりしない。研修を受けている最中も自分の深層意識にシニアになることへの恐怖が留まっていた、それが曇らせているのかもしれない。それが証拠に、研修中は講師の説明を受け入れながらも、シニアになった時、どのようなライフスタイルになるのかという問いが頭から離れなかった。

3 インストラクターの持ち味

「皆さんにとって、理想の上司や理想の部下ってどんな人でしょうか」

どんな研修でも受講者は構えてしまうもの。まずは緊張を解くため、本題に入る前に優しく問いかけることから始めた。

更に、3人はそれぞれの持ち味を活かした講義を展開した。

「私もキャリアチェンジした一人ですが、それは大変でした」

松野さんは自分の転職体験を語った。「自分はいきなりで気持ちの切り替えがきつかったですが、皆さんはこれからなので準備期間がありますよ」と前向きな取り組みを促した。

「ちょっとお隣同士で話し合ってみてください」

3人のうち最も長い講師経験を持つ吉野さんは、いきなり受講者に質問を向けたりはしない。周りの注目を浴びながらでは、どう答えていいのかわかる不安になる。まずは受講者同士でヒントを出し合い余裕を持ってもらうことを心がけた。

「ご意見を言っていたいてありがとうございます」

講師の中で一番若い大野さんは、恐縮しながら発言する受講者に対して常に感謝を述べた。決して上から目線にならず、どんな発言でもいいですよと受講者を受容する姿勢を見せた。

三者三様ながら、2人で講義を分担することで余裕も生まれ、よい相乗効果につながった。

4 何とかしよう 全てはこれから

何とかしよう！受講を終えた高木さんは思った。今後の行動計画を作成した時は、いつまでも現役でいたいと願ったが、それは叶わないこと。それならば後輩達の役に立つ形でこの職場を終わりたい。あきらめに近い気持ちだったが、決してそれだけではない何かが見えた。幸い原さんという頼りなる先輩が近くにいる、何かあれば相談ができる。

高木さんは、手始めに一緒に受講した年齢の近い仲間呼びかけて、自分達のこれからの働き方や会社の制度について考える勉強会を行うことにした。30数年間一緒にやってきた仲間と共に将来を考えることは、会社のためにも、自分を守ることに思えた。

そして高木さん自身が、CSCワークショップインストラクターになろうと決意した。

「まだ事例がほとんどありません。シニアの従業員が増えることで会社や従業員がどうなっていくのか全てはこれからですね」

CSCワークショップの実施を推進した原さんは、今回の研修で起こった小さな化学変化を見守りつつ、じっと会社の将来ビジョンを描いていた。

CSCワークショップの実施方法

CSCワークショップを実施いただくには次の方法がございます。

1 社内で実施する

1-① 社員が講師を務める

自社の社員が講師となって自社会議室や研修センター等で実施するものです。

先ず講師となる社員の方に2日間の「CSCワークショップインストラクター養成研修」を受講いただく必要がありますが、CSCワークショップインストラクターとして修了認定されれば、その後は受講者数分の「教材セット」(1部2,500円/税抜き)を購入するだけで実施できるため、**受講対象者が20名以上いる場合は最も経済的**です。

1-② 社外のCSCワークショップインストラクターに依頼する

中央職業能力開発協会がCSCワークショップインストラクターとして修了認定をした経営・人事教育分野の専門講師、キャリア・コンサルタント、社会保険労務士等に講師を依頼して実施するものです。

社員が講師を務めることが難しい場合などに、一般的な社内研修スタイルとして行います。

専門性を持つ外部講師によっては、**キャリア・コンサルティングの実施や、老後のマネープラン作成などプログラムの追加にも対応**することが可能です。

2 外部研修に参加する

2-① オープン講座に申し込む

中央職業能力開発協会等が開催するCSCワークショップ(オープン研修)に参加するものです。

日時や定員に制約がありますが、**様々な業種・職種の方と意見交換をすることによって大いに刺激を受け、受講者が大きな気づきを得られることが期待**できます。

2-② 個別研修の実施を依頼する

中央職業能力開発協会等で貴社専用研修(クローズド講座)を実施するものです。

日時・場所・人数を気にすることなく、研修ニーズに応えることが可能です。

**CSCワークショップに関する全てのお問い合わせは
中央職業能力開発協会にお申し付け下さい。**

お問い合わせ先

中央職業能力開発協会 キャリア形成支援課

〒160-8327 東京都新宿区西新宿7-5-25西新宿プライムスクエア11階

TEL 03-6758-2895 E-mail k-kikaku@javada.or.jp

ホームページ <http://www.javada.or.jp/career/change/index.html>





中央職業能力開発協会