

Career Shift Change 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**

はじめに

超高齢化社会の日本においては、長く働き続けることが当たり前となっていました。

誰でも、自分らしく活き活き働き続けたいと考えますが、組織で働く多くの人は、シニア世代になる前に、肩書きや求められる役割が変わるタイミングがおとずれます。

それでも組織に必要とされ、働きがいを持って働き続けるためには、自分を取り巻く環境変化に対応し、変化対応に必要な能力を身に付けることが重要です。

キャリア・シフトチェンジのためのワークショップ^{*}は、その変化対応に必要な能力についてお伝えするともに、受講者自らシニア世代の働き方を考え、自己変容を促す研修プログラムです。

本書では、このプログラムを実際に社内研修として実施している企業・団体をご紹介いたします。

皆様の会社でも、従業員の方が役職定年や雇用延長になっても活き活きと働き続けるため、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	3
キャリア・シフトチェンジのためのワークショップとは	4
キャリア・シフトチェンジのためのワークショップ実施企業事例	
1. 住友電装株式会社	6
2. 株式会社鹿児島銀行	8
3. 富山県職員研修所	10
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	12

事例集に掲載されている企業情報、個人の所属・役職等は、令和4年12月31日現在のものです。

CSCワークショップの特長

(1) 能力開発が目的

ワークショップでは、自分の強み弱みを把握し、活き活き働き続けるシニアの実現に向けての行動変容を促します。

「シニアになってからの働き方など考えていない」、「将来の働き方に不安を抱えている」、「自分の現状と将来のつながりが曖昧だ」など、将来の働き方を考えてこなかった、あるいは、考えてもなかなか答えが見つからない方々へ、これまでのキャリアを見直し、シニアになっても必要とされる存在へと変わる必要があることを伝え、その時何が求められるかを学ぶことがこのワークショップの目的です。

(2) 受講対象者がミドル層

活き活き働き続けるシニアになるためには、定年間近に準備を始めても間に合わない場合もあります。現在活躍されているシニアの多くの方は、40歳代から来たる環境変化に柔軟に対応できるよう準備を始めていることがわかっています。

CSCワークショップは、40歳代半ばから受講対象となるようにプログラムを設計しております。

(3) 無理なく取り組めるプログラムと独自開発教材

これまで将来の働き方を考えてこなかった受講者の方も、1日のワークショップを通して将来の自分を考えられるようプログラム編成をしています。(標準約6時間)

内容は、講義だけでなく、個人ワーク、グループワークを組み合わせ、主体的に取り組めるよう工夫をしております。

使用する教材は、職業能力評価の専門機関である中央職業能力開発協会と日本を代表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が連携して開発いたしました。

(4) 講師は中央職業能力開発協会が修了認定したインストラクター

CSCワークショップを実施できるのは、中央職業能力開発協会が実施する研修を修了した修了認定インストラクターのみです。

これは、CSCワークショップを人件費抑制や人の振り落としの選考に使うといった誤った利用を防ぎ、能力開発に特化して活用いただくためです。使用する教材についても、修了認定インストラクターのみに販売することとしています。

なお、貴社職員が修了認定インストラクター研修を受講し修了されれば、教材を購入いただけでCSCワークショップを実施することが可能になります。

(5) オプション追加が可能

CSCワークショップのプログラムは標準化されていますが、貴社の再雇用制度説明や企業年金説明をプログラムに追加することは可能です。これによりトータルなシニア向け研修として位置づけられるほか、キャリア・コンサルティングを付加して受講者の今後に向けての取り組みを組織として応援すれば、活き活き働くシニアの増加と共に伴う職場の活性化実現にぐっと近づきます。

標準プログラム

学びのポイントを段階的に踏んでいくことで正しい理解ができ、自分自身の気づきと行動変容が得られるように標準プログラムを編成しました。

プログラム		学びのポイント
準備	事前課題の取り組み 使用教材：教材2	シニアになった自分がどう働いていくかを意識しておく。
PART1	オリエンテーション	ワークショップへの参加意識と関心を高め、ワークショップの目的、進め方を理解する。
PART2	診断票Ⅰ（質問票）への回答 使用教材：教材1	先入観のない状態で自己診断を行う。
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）	キャリア・シフトチェンジの概念を理解し、キャリア・シフトチェンジを自分自身に当てはめて考える。
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） 使用教材：教材2	事例検討を通してシニアとして活き活き働くために必要な能力について考え、イメージを具体的に持つ。
PART5	プラットフォーム能力の解説 使用教材：教材3	プラットフォーム能力の意義と内容を知り、その必要性を理解する。
PART6	グループワーク③（事例再検討）とグループ発表 使用教材：教材2	プラットフォーム能力を事例に照らし合わせることで、プラットフォーム能力について具体的な理解を深める。
PART7	診断票Ⅱ（レベル認識票）を使用した自己診断 使用教材：教材4	プラットフォーム能力の現状レベルを、主観的に把握する。
PART8	診断票Ⅰの集計整理 使用教材：教材1	診断結果の集計整理を通して、プラットフォーム能力の相対的な水準を把握する。
PART9	診断結果の整理と行動計画の策定 使用教材：教材1, 4, 5	自己洞察を深め、自分のプラットフォーム能力の強み弱みを把握する。なりたいシニア像実現のため、今から準備すべきことを認識し、今後の取り組み姿勢を明確にする。
PART10	自己開示とフィードバック 使用教材：教材5	自分のありたい姿に向けての取り組み姿勢をより強固なものにする。
PART11	振り返り	ワークショップで学んだことを再確認してもらう。

住友電装株式会社



会社概要

設立	1917年（大正6）年12月22日
資本金	200億4200万円（2022年3月31日現在）
代表者	代表取締役 執行役員社長 漆畠 憲一
従業員数	7,255名（2022年3月31日現在）
売上高	ハーネス事業全体 1兆3,043億円（2022年3月期） 単独 6,742億円（2022年3月期）
事業内容	自動車用・機器用ワイヤーハーネスの製造販売 ワイヤーハーネス用・電気機器用部品の製造販売 自動車用電線の製造販売
本社所在地	〒510-8528 三重県四日市市浜田町5番28号
ホームページ	https://www.sws.co.jp/

CSCワークショップの実施状況

開始初年度	2019年度
延べ実施回数	18回
延べ受講者数	239名

住友電装株式会社
コーポレート本部
人事部 主幹
米木 正寿 氏



住友電装株式会社
コーポレート本部
人事部キャリアサポートセンター
センター長
杉田 佳久 氏



住友電装株式会社
コーポレート本部
人材開発部能力開発グループ
グループ長
間野 伸治 氏



要約

住友電装株式会社では、2019年度よりCSCワークショップを研修として導入し、延べ18回実施している。主な対象者は45歳の総合職・一般職社員である。講師となるCSCワークショップインストラクターは、人事部主幹の米木氏、人事部キャリアサポートセンター長の杉田氏、人材開発部能力開発グループ長の間野氏が担当している。

住友電装株式会社では、人事部キャリアサポートセンターにおいて45歳以上の社員のキャリア支援の強化・拡充の取り組みを行っており、CSCワークショップもこの取り組みの一環となっている。

■ CSCワークショップ導入の経緯

— CSCワークショップは、どのようにお知りになったのですか。

(杉田氏)

グループ会社であるSWS西日本*の研修担当者から情報をいただきました。当時、SWS西日本では、55歳を超えた管理職（基幹職）を対象としたキャリア研修として、CSCワークショップを実施

していました。

— CSCワークショップは、どのように導入されたのでしょうか。

(杉田氏)

SWS西日本が大分工場、宇ノ気工場で実施した研修を聴講し、費用対効果を含めて検証を行いました。研修に立ち会ったセンターのメンバーの報告や受講者アンケートを確認したところ、概ね高

*SWS西日本株式会社 住友電装株式会社の製造子会社（本社：三重県松阪市）ワイヤーハーネスの製造、ワイヤーハーネス外装部品の製造を行う。

評価であったため、当社でも導入したいと考えました。

そこで、まずは、私がCSCワークショップの講師を務めようと2019年1月にCSCワークショップインストラクター養成研修を受講しました。

—— 住友電装株式会社のキャリア支援の取り組みについて教えてください。

(杉田氏)

2015年12月に、社員が仕事において夢と希望を描き、高いモチベーションを持って業務に取り組むことができる施策を実行するため、「キャリアサポートセンター」を設立しました。設立の前は、全階層社員に向けた研修実施は、マンパワー・費用的にもかなり困難なものと認識していました。

特に、これからシニア世代となる社員に対しては、2013年4月に高年齢者雇用安定法の改正があり、活き活き働き続けるための研修について『きっかけ作り』を模索していたところでした。

現在、CSCワークショップは、主に当センターで行っています。

CSCワークショップの受講対象者、実施形態、実施内容、その他工夫等

—— 現在のCSCワークショップはどのように実施していますか。

(米木氏)

対象者は、以前は、50歳の総合職・一般職社員でしたが、65歳の定年延長に伴いキャリア研修体系を整備し、対象年齢を見直し、45歳の総合職・一般職社員に変更しました。

また、対象年齢変更時に、46歳から49歳であった社員についても、経過措置として今後、50歳到達時に受講してもらいます。

なお、研修は、基本的にオンライン方式で実施していますが、一部の事業所では対面での研修をスタートしています。

研修受講者には、全員に対しアンケートを実施しており、研修内容の満足度と役立ち度を各5段階で回答してもらっています。更に希望者には社内のキャリアコンサルタントによるキャリア面談を実施するといった取り組みも行っています。

受講者の感想等

—— 受講者からはどういう感想が寄せられましたか。

(米木氏)

主な感想として次のようなものがありました。

- これまで将来のこと等をあまり考えたことが無かつたが、シニアになってからることを考える機会となった。
- 他の人のシニアになった時の考え方や話が聞けて参考になった。
- 今後のキャリアプランを考える上で大変貴重な機会となった。
- 同じような年齢の人と話し合いをしたり、今後の夢や計画を教えてもらったり、共有できたことがよかったです。

(米木氏)

一方でネガティブな感想も一部寄せられており、研修に対する人それぞれの受け止め方は様々で今後の研修の進め方の参考にしていきたいと考えています。

今後に向けて

—— 今後のCSCワークショップの取り組みについて教えてください。

(杉田氏)

CSCワークショップは、更に社内にインストラクターを増やし、将来的に各拠点・各グループ会社においても実施ができるよう準備をしています。

また、研修終了後のキャリア面談を担うキャリアコンサルタントについては、更に資格取得者を増やし、将来的には全社で20名の体制をめざしています。

株式会社鹿児島銀行

会社概要

(2022年3月31日現在)

設立	1879年（明治12年）10月6日
代表者	取締役頭取 松山 澄寛
資本金	181億3000万円
総資産	6兆6,263億円
総預金	4兆8,195億円
貸出金	3兆8,939億円
店舗数	153カ所（本支店115・出張所18・代理店18・海外駐在員事務所2）
自己資本比率	10.41%（国内基準）
従業員数	2,126名
本社所在地	〒892-0828 鹿児島県鹿児島市金生町6番6号
ホームページ	https://www.kagin.co.jp/



Kagoshima Bank



CSCワークショップの実施状況

開始初年度	2020年度
延べ実施回数	3回（2023年1月現在）
延べ受講者数	41名

株式会社鹿児島銀行 人事部 参事
中村 啓子 氏

要約

株式会社鹿児島銀行では、2020年度よりCSCワークショップを研修として導入し、3年間で延べ3回実施している。

対象者は、45歳から55歳までの受講希望者で、実施は、休日に行われている。講師となるCSCワークショップインストラクターは、人事部人材開発担当者の中村啓子氏が務めている。

株式会社鹿児島銀行では、35歳・45歳の全行員を対象にライフキャリアデザインセミナーを実施しており、この45歳の受講者にCSCワークショップの受講を推奨している。

CSCワークショップ導入の経緯

— CSCワークショップをお知りになったきっかけは何ですか。
(中村氏)

私がキャリアコンサルタントの資格を取得した

ことを機に、長年経験を積んできた行員の方が、定年延長になっても今後も職場で活き活き活躍してもらいたいと思い、シニア向けの研修を探していました。その際に、先輩キャリアコンサルтанクトの方にJAVADAの「CSCワークショップインストラクター養成研修」を紹介していただきました。

——なぜ、CSCワークショップを導入しようとしたのですか。

(中村氏)

当時は、定年延長はしたものの、賃金が下がり、モチベーションの低下どころか若手行員への接し方にも問題がある行員がいるといった悲しい声が聞かれました。

私がこのCSCワークショップインストラクター養成研修に参加してみると、他の受講者は前向きな方ばかりで、自分自身のモチベーションアップにも大変役立ちました。そこで当行で実施したいと思いました。

——株式会社鹿児島銀行のキャリア支援の取り組みについて教えてください。

(中村氏)

現在は、35歳・45歳の全行員を対象にライフキャリアデザインセミナーを実施しています。以前は、49歳も対象に実施していましたが、この年齢では退職準備をするには遅すぎるという意見もあり、受講対象者の年齢を早めて、49歳から45歳に変更しました。

なお、現在は、この45歳の受講者に、併せてCSCワークショップの受講を推奨しています。

CSCワークショップの受講対象者、実施形態、実施内容、その他工夫等

——これまでCSCワークショップは、どのように実施しましたか。

(中村氏)

これまでの受講対象者は、45歳から55歳までとしました。研修会場は、当行の研修室で行い、回数は年1回、20名程度の希望者を募り、休日に実施しました。

受講者の感想等

——受講された皆さんからどのような感想が寄せられましたか。

(中村氏)

受講者には、アンケートの提出を依頼しており、研修に対する評価点も記入してもらうのですが、CSCワークショップは、受講者全員から高得点をもらっています。

主な感想として次のようなものがありました。

- 事例検討のグループワークで、自分とは違う見方などが聞けて勉強になりました。
- 研修前と研修後で自分の思っていたシニア像が明らかに変わりました。
- 銀行の外でも通用する能力の必要性について考えることができた。
- プラットフォーム能力を常に意識し、行動することで自身の魅力を増やし、多くの人に必要とされる存在となっていきたい。
- 40代後半の早い段階で今後も必要とされる能力が具体的にイメージできて良かった。他の支店行員にも案内したい。

今後に向けて

——今後のCSCワークショップの取り組みについて教えてください。

(中村氏)

定年再雇用は、当たり前の時代になってきました。あっという間にその時はやって来ます。その時に慌てないように、早めに準備しておく必要があります。

このため、当行では、継続してCSCワークショップを実施する予定です。

富山県職員研修所

組織概要

(2023年3月31日現在)

主な業務 職員研修所では、高い使命感と専門性を持ち、迅速かつ的確に県民の皆様のニーズに対応できる職員を育成するため、各種研修を企画・実施しています。

研修所在地 〒930-0002
富山県富山市新富町1-2-3 CiCビル5階

ホームページ
<https://www.pref.toyama.jp/1133/kensei/kenseiunei/kensei/soshiki/11/1133.html>



CSCワークショップの実施状況

開始初年度 2015年度
延べ実施回数 7回 (2023年2月現在)
延べ受講者数 77名

富山県職員研修所 特任教授
石黒一彦氏



要約

富山県では、2015年度よりCSCワークショップを研修として正式導入し、これまで毎年1回継続して^{*}実施している。

受講対象は、45歳以上の県庁職員と市町村職員の受講希望者である。講師となるCSCワークショップインストラクターは、富山県職員研修所の石黒一彦氏が務めている。

富山県では、CSCワークショップ以外にも、キャリアデザイン研修や再任用職員研修を実施するなどミドルやシニア層職員の活性化に取り組んでいる。

*2020年度は、新型コロナウイルスの影響により実施せず。

■ CSCワークショップ導入の経緯

—— CSCワークショップをお知りになったきっかけは何ですか。

(石黒氏)

私が職員研修所勤務となった翌年の平成25(2013)年度からは、年金の報酬比例部分の支給開始年齢も段階的に引き上げられ、60歳定年後に無年金期間が発生し、職員は定年退職後も生活のために再任用職員として働くを得ない状況になりました。

しかし、当時は再任用職員自身も年金が支給されるまでの「腰掛け」感覚からか「生き活きと働き続

ける」意識も乏しく、中には再任用直後に退職する職員もいたことから、職員研修として何か良い策はないかと探していたところCSCワークショップを見つけました。

—— CSCワークショップの導入はどのように決まったのですか。

(石黒氏)

私がCSCワークショップインストラクター養成研修を受講した平成26(2014)年度に、まずトライアル研修としての実施を働きかけました。

トライアル研修の結果は、受講者は8人と少なかつたものの「自分を見つめ直して軌道修正するいい機会になった」等好意的な感想が多くあったことから、

翌年度から正式な研修として実施することとなりました。

CSCワークショップの受講対象者、実施形態、実施内容、その他工夫等

— これまでCSCワークショップは、どのように実施されてきましたか。

(石黒氏)

平成27（2015）年度から毎年1回、45歳以上の富山県職員又は県内の市町村職員で受講を希望する者を対象に実施しています。

このワークショップは、充実したグループワークを通しての気づきがポイントとなるので、受講の動機付けがなされている受講希望者を対象とした集合研修を基本に実施しています。

実施内容としては、CSCワークショップの標準教材やスライドの他に、Will-Can-Mustに基づくキャリアデザインの考え方や愛されるシニアに不可欠なヒューマンスキル（例：マズローの「承認」や、アドラーの「貢献」）の内容を付加しています。

受講者の感想等

— 受講された皆さんからどのような感想が寄せられましたか。

(石黒氏)

研修後の受講者アンケートでは、CSCワークショップの評価は「大変よい」（4段階評価での最高評価）の回答の割合が、他の研修よりもかなり高い結果となっています。

また、自由記述でも、様々なうれしい意見や感想が寄せられています。（自由記述意見の例は次の通り）

- これから組織の中でどのようにしていけばよいか悩んでいたところ、これを受講してモヤモヤが晴れた気がします。
- 今まで、いろんな研修を受けたが、こんなに時間が短く感じた研修はなかった。
- 是非、継続して実施してください。 など

今後に向けて

— 今後のCSCワークショップの取り組みについて教えてください。

(石黒氏)

私自身の再任用期間も満了するので、今後の実施は未定です。

公務員にも65歳定年やこれに伴う60歳での役職定年が導入されますが、民間企業では既に70歳までの就業機会の確保が努力義務化され、シニア層として働く期間がますます長くなろうとしています。

このことからシニア層職員の働く意識も、「腰掛け」から「生き生きと働く」ことへ変えていくことが、職員自身や任命権者（使用者）にとっても必要であり、そのためにはCSCワークショップ等シニア層職員の活性化研修の充実が不可欠だと思います。

— これまでCSCワークショップの実施に取り組まれてきた石黒さんから、実施に向けて何か助言があればお願いします。

(石黒氏)

CSCワークショップは知識・技術教授型の研修というより、心構えを変え行動変容を促す研修であるとの思いから、実施においては受講者の反省や感動を促すことが大切だと考えています。教材にある4人の反面教師の事例自体が受講者に気づき（反省）を促すものであることから、実際の指導においてはマズローの「承認」の効果等感動につながる内容を付加するように努めています。

また、グループワークが活性化すると、中には自己の弱みを告白する受講者もいるので、研修自体が安心・安全な場であるように留意しています。

シニアになってからの働き方に迷いや不安を持っている職員にタイムリーにこのCSCワークショップを提供できれば、この上ない効果を発揮する研修だと思っています。

最後に、CSCワークショップのようなキャリアに関する研修は、自社（自組織）の人事制度や職場の風土等に精通し、良い点も悪い点も熟知している内部講師が担当した方が良いと思います。

CSC ワークショップを実施するには

(1) 自らがインストラクターとなって CSC ワークショップを実施する

中央職業能力開発協会では、CSC ワークショップを行うインストラクターを養成する「キャリア・シフトチェンジのためのワークショップインストラクター養成研修」を行っております。この研修を修了すると、CSC ワークショップインストラクターとして認定され、自社や顧客先において CSC ワークショップを実施することができます。

【ミドル・シニア向け】

キャリア・シフトチェンジ（CSC）のための ワークショップインストラクター養成研修

定年再雇用などで社内の仕事の役割や立場が変わっても、会社の戦力として活き活きと働き続けることは、人手不足の現代では企業・従業員個人双方にとって重要な課題です。この研修では、定年後の環境変化等に備えるための社内研修を実施する講師（インストラクター）を養成します。



CSCインストラクター養成研修の受講風景

ワークショップの体験

- 個人ワークとグループワークによる事例検討
- プラットフォーム能力の解説など

ワークショップの体験

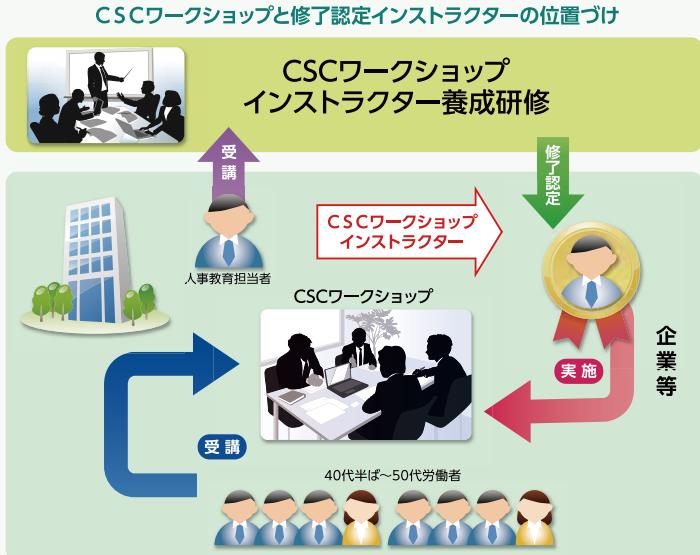
- 2種類の診断票を使ったプラットフォーム能力の自己診断
- 行動計画の策定
- 自己開示とフィードバック など

ワークショップを行うための実施上の解説

- 研修の目的、位置づけやプラットフォーム能力指標化の背景説明
- 教材購入と利用の仕方（カスタマイズ）の説明
- 活き活き働くシニアのイメージ共有 など

研修をより深く理解していただくためのワーク

- 用語説明の仕方
- 事例検討における解答例に対するロールプレイ
- 研修全般に関するシミュレーション
- 社内展開検討 など



【対象者】

- 次のいずれかに該当する方にお勧めします。
- ① 企業等において、人事・人材開発関連の業務に従事し、研修講師としての基本的な知識及びスキルを有している方
 - ② 教育訓練機関において、人材開発分野の研修講師として3年以上の経験を有している方
 - ③ コンサルティング事務所（個人事業主を含む）において、人材開発分野の研修講師として3年以上の経験を有している方
 - ④ 上記と同等の業務経験を有していると認められる方

(2) 中央職業能力開発協会に研修を依頼する（受託研修のご案内）

「CSC ワークショップ」を社内研修で行いたいが、社内に CSC インストラクターもいないし、知り合いにもいない…といった場合などは、中央職業能力開発協会にご用命ください。ワークショッププログラムと教材を開発した当協会が貴社の研修を承ります。

【お問い合わせ】

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

CSCワークショップは、シニア世代になっても活き活き働き続けることを支援するためのものですが、中央職業能力開発協会では、若者・ミドル層のキャリア形成を支援するツールも用意しております。

キャリア支援ツール CADS & CADIのご案内

「CADS & CADI」では、企業の従業員などが職業人生の各節目において、自分自身が経験してきた職業・業務、さらには受けてきた教育訓練などを振り返り、どのような能力を身につけてきたか、自分はどのような傾向があるのかといった自己理解（気づき）を行います。そのうえで、今後も首尾一貫した職業人生を送るために、自分の「できること」、「やりたいこと」、「やるべきこと」を考え、企業で通用する実践的職業能力を身につけていくことを目的としています。

The image shows the CADS ver.3.0 booklet and its cover. The booklet is titled 'CADS' and 'Career Assessment and Development Sheets Ver. 3.0'. It features a green and white design with the text '若手社員・ミドル社員のためのキャリア設計図' (Career Design Chart for Young and Middle-aged Employees). The cover also includes the CADS logo and the text 'キャリア開発シート Ver. 3.0'. The booklet is shown at an angle, revealing its yellow pages. On the left page, there are three points highlighted: 'Point 1 業種も企業規模も問いません!' (No matter the industry or company size!), 'Point 2 誰にでもわかりやすい!' (Easy to understand for everyone!), and 'Point 3 価格もリーズナブル!' (Affordable price!). A large blue banner across the bottom of the booklet reads '変化に立ち向かい会社を発展させるマイティ社員が育ちます!' (Empowered employees who lead companies through change will be cultivated!). The price of ¥800 (tax included) is also mentioned. Below the booklet, a small note states: 'CADS(Career Assessment and Development Sheets)は、若手社員・ミドル社員のためのキャリアデザイン研修の教材です。' At the bottom, there is a list of three checkboxes with descriptions: 'これまでの仕事を振り返り、自分の強みと仕事に必要な基礎能力レベルをチェック!', '会社から期待される役割と、なりたい自分をマッチング!', and 'ワーク・ライフ・バランスに即したキャリアデザインをプランニング!'. A note at the bottom also says: '※CADSの内容の一部は、ジョブカードの在職者用キャリアプラン作成補助シートにも引用されています。'

This section compares CADI (Challenge And Discovery Inventory) and CADS (Career Assessment and Development Sheets).

機能	CADI (キャディ)	CADS ver.3.0
価格	¥ 400(税抜)	¥ 1,300(税抜)
対象	個人的心理的傾向を把握するための心理検査	職業人生の各節目における自己理解と能力開発
特徴	81の質問に「はい」「いいえ」で回答していく形式	職業・業務の振り返り、自己理解（気づき）を深める「環境変化自己診断ツール」
用途	自己理解を深めること	職業人生の各節目における自己理解と能力開発

更に自己理解を深めるために・・・

Point 短時間で取り組むことが可能です！

Point 研修講師としての経験が少なくててもこの一冊があれば大丈夫！



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 <https://www.javada.or.jp/shift/index.html>



詳しくはHPへアクセス！

CSCワークショップ

検索

