

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

Career
Shift
Change

―― 目 次 ――

はじめに	2
1 CSCワークショップの特長	3
2 標準プログラム	4
3 CSCワークショップの視点・キーワード	5
4 教材のご紹介	7
5 CSCワークショップを実施するには	12
【ご案内】若手・ミドル世代向けキャリア研修支援ツール	13

はじめに

「キャリア・シフトチェンジのためのワークショップ」(以下、「CSCワークショップ」と略します)は、現在40代半ばから50代の方が、シニア世代になっても職場の戦力として活き活き働くためにはどうしたらよいかを自らが考え、今後の行動変容を促すための研修です。

これまで一般的な定年年齢であった60歳が職業生活の終着点ではなくなり、新たな職業生活の出発点、もしくは職業生活の1つの通過点に変化してきた現在では、シニア自身も「年齢に関係なく働けるうちはいつまでも働きたい」との意識変化はすでに起きています。

しかし、現実には、シニアを十分に戦力化できていない企業、キャリア転換がうまく行えず活き活きと働けないシニアも少なくないと言われています。

それはなぜでしょうか。大きな原因の一つに、何の備えもなく、また備える余裕のないまま定年を迎えてしまったことが考えられます。

定年後もモチベーションを保って働き続けるためには、シニア向けの働き方に対する備えが必要ではないでしょうか。

ところで、貴社のベテラン従業員の方は、次の質問が示されたらどのくらいチェックをつけると思われますか?

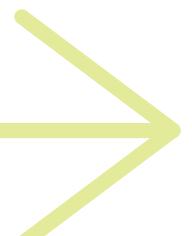
まずはチェック ✓

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 60歳以降も働こうと考えている。 | はい <input type="checkbox"/> |
| 2 役職定年制度があり、社内で自分の役割が変わるかもしれない。 | <input type="checkbox"/> |
| 3 PCを使った作業や事務処理を若手にまかせがちである。 | <input type="checkbox"/> |
| 4 定年後のことを考えている余裕はない。 | <input type="checkbox"/> |
| 5 自分がやりたいこと、自分にできること、会社から求められることがわからない。 | <input type="checkbox"/> |
| 6 今後の社会環境の変化は、自分の社内での立場も変えてしまうかもしれない。 | <input type="checkbox"/> |



当てはまる項目が多く、何らかの取り組みをお考えならば、
CSCワークショップはきっとお役に立ちます!

その理由は



1 CSCワークショップの特長

(1) 能力開発が目的

「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」、「自分の現状能力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けられないでいる方々へ、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。

ワークショップで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。

(2) 受講対象者がミドル世代

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。

2 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プラットフォーム能力の自己診断を行う。
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、活き活き働き続けるイメージを具体的に持つ。 グループでの協働を通して自分自身との対話意識を高める。
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。単に知識を得ることに留めず、将来に向けての自分の態度や行動を考える視点を実感する。
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	自分の気づきの整理と行動計画をグループメンバーに自己開示して、グループメンバーからフィードバックをもらう。 自分の将来の目標と、そのための行動計画の取り組み姿勢を明確にする。
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。

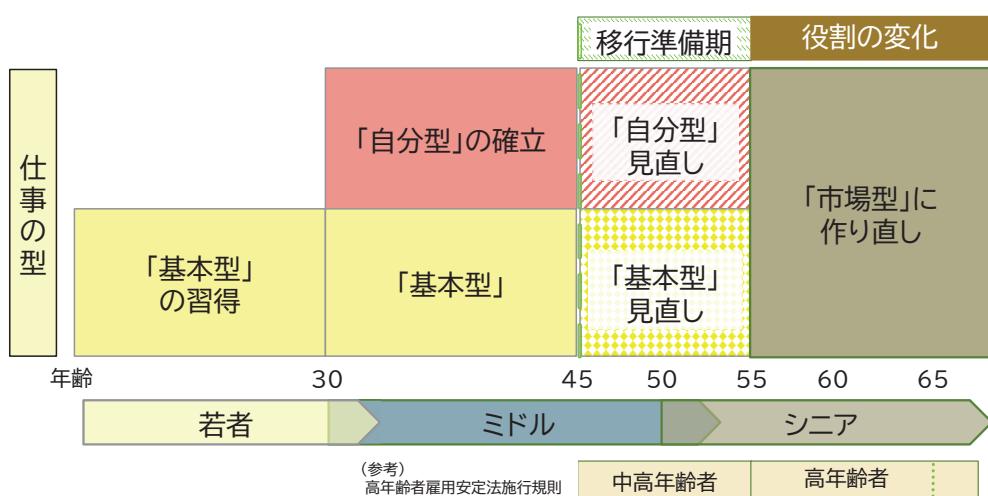
3 CSCワークショップの視点・キーワード

キャリア・シフトチェンジ

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)



※ワークショップ実施時、年齢については、ワークショップ受講者に想定してほしい該当年齢をご説明いたします。

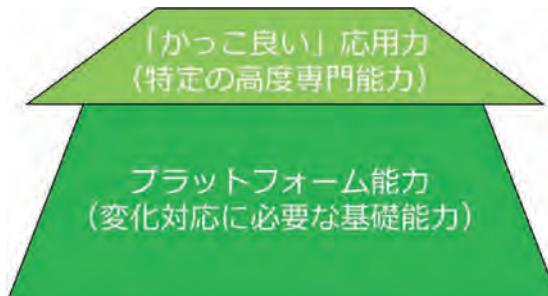
プラットフォーム能力

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。

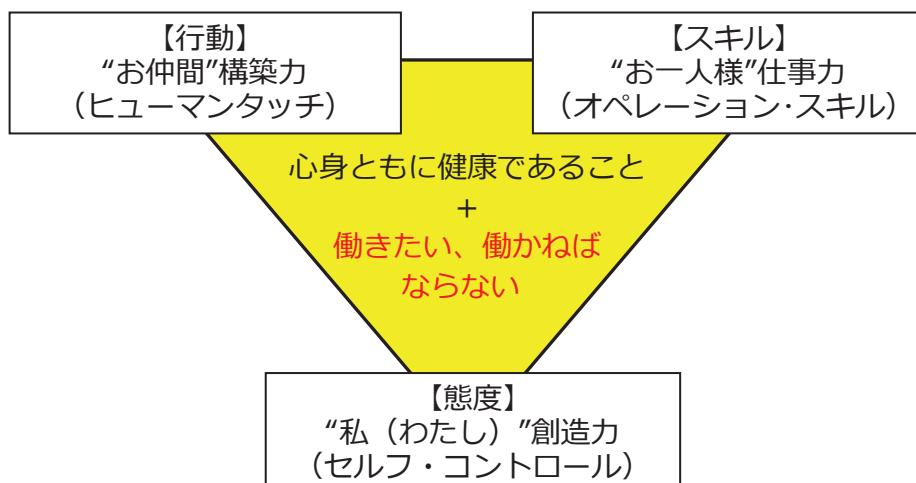
活き活きと仕事を続けているシニアの特徴を調べると、技能伝承の達人や新任管理者の育成役、若手とのダイバーシティによる創造的な技術やビジネスの創出を実現するなど、特定の高度専門能力（JSHRMリサーチプロジェクトでは「かっこ良い」応用力と呼んでいます）を発揮していることが窺えますが、それだけでなく専門能力発揮の土台となる環境変化にも柔軟に対応できる基礎能力を共通して兼ね備えていることがわかりました。

シニアになってからも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。

(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)



4 教材のご紹介

ここから、CSCワークショップで使用する教材の一部をご紹介します。

(1) 「教材1 プラットフォーム能力診断票 I (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。

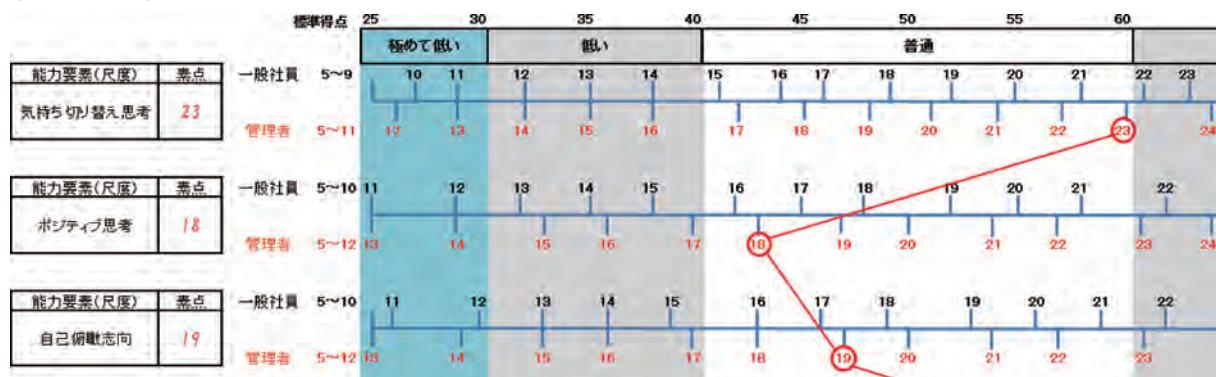
心理学的手法によって作成されており、60問の質問で構成された診断票に回答することで、集団の中における自分の相対的な位置を把握することができます。

(質問票)

質問項目		いいえ	どちらかど いえばいいえ	どちらでもない	どちらかど いえばはいと	はい
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	期待されている自分の役割に対して建設的に取り組もうとしている。					
3	何事も気持ちをリセットするのが上手だと思う。					



(結果整理票)



(2) 「教材2 プラットフォーム能力事例検討票」

この教材には、あるビジネスパーソンの日常業務に関するエピソードが綴られています。

受講者は、エピソードに登場する主人公が定年以降も生き活きと働く上で弊害となる点について個人ワークとグループワークで検討を行い、プラットフォーム能力を具体的にイメージできるようにします。

【エピソード例】

「君たちも私のやり方をしっかり学んで頑張ってくれ！何でも教えてやるからな」

営業二課長の春野は、かつて「伝説の売上げ」をたたき出し、営業のエースとの期待を持たれていたことがあった。しかし、その成績は1回だけで、その後は平凡な数字が続き、来年で役職定年になるが「伝説の売上げ」の成功体験が忘れられない。部下には何度も武勇伝を語り、自分の成功手法を押しつけようとした。

また、春野は、社内で労働時間削減が求められているにもかかわらず、今どきのワークライフバランスを受け入れられず、しばしば定時過ぎに課内会議を強行した。更にそこで結論が出ないと、

「じゃあ、続きをいつもの店でやるか」と部下を引き連れ飲みに行く。

参加は強制しないが、不参加の部下や参加してもすぐに帰るイクメンと評判の部下に対しても内心不快に思っていた。



(3) 「教材3 プラットフォーム能力とは」

この教材は、プラットフォーム能力を理解する上で基礎となる「ライフキャリア・チェーン」と、「キャリア・シフトチェンジ」と、「プラットフォーム能力」の内容を具体的に説明する解説書です。

【内容抜粋】

態度

プラットフォーム能力の第1構成要素である「“私(わたし)”創造力(セルフ・コントロール)」は、過去の成功体験や経験に捉われず、新しい環境における自分の新たな役割に対して前向きに取り組める力のことです。そこには、自分の感情を素直に受け止め、気づきを得て、行動に変えていく心理的葛藤プロセスにおけるセルフ・コントロール力が織り込まれています。この「“私(わたし)”創造力(セルフ・コントロール)」は、「事実を受け入れる力」、「価値を生み出す力」及び「環境に適応する力」の3つで構成されています。



(4) 「教材4 プラットフォーム能力診断票Ⅱ（レベル認識票）」

この教材には、プラットフォーム能力を構成する「能力要素」ごとに定義とレベル1～4の内容が記されています。受講者はその内容をご自身に照らして、現状レベルがどこに当てはまるかを自己診断します。

プラットフォーム能力		能力要素	定義	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
I 態度 “私(わたし)” 創造力 <セルフ・コントロール>	1 事実を 受け入れる 力	①気持ち切り替え思考	環境変化に対して気持ちを切り替え、再度違う角度・気持ちで捉える思考				
		②ポジティブ思考	変化に対して常に物事を前に捉える力				
		2 価値を 生み出す力					
	3 環境に 適応する力						

(例) 「気持ち切り替え思考」

レベル1	・環境変化に鈍感で、自分への影響をイメージできない ・環境変化に過敏になり、保身に走る
レベル2	・自分を取り巻く環境変化が何かを考え、自分への影響をイメージしている
レベル3	・自分を取り巻く環境変化を柔軟にとらえ、これまでの成功体験に固執せず、自分に求められる役割を認識している
レベル4	・社会環境の変化を予測し、どんな状況下においても、新鮮な気持ちで新しい役割を果たそうとしている

(5) 「教材5 気づき整理・行動計画策定票」

この教材は、CSCワークショップを通して気づいたことを整理しシニアになった時に求められる役割と自分がなりたいシニア像を改めて考えるためのシートです。

さらに、今の自分のプラットフォーム能力の強み・弱みを確認し、今後どのように維持・改善を図るかを行動計画にまとめることによってご自身の行動変容を促します。

1 シニアになった時の役割

2 プラットフォーム能力の現状整理

3 私の「かっこ良い応用力」(特定の高度専門能力)

4 シニアになった時の働き方



**将来の目標の姿に向け、
取り組み姿勢を明確にする！**

5 CSC ワークショップを実施するには

これまで、CSC ワークショップの内容をご紹介いたしました。では、実際にCSC ワークショップを実施するにはどのような方法があるのでしょうか。

ここでは、CSC ワークショップの具体的な実施方法を紹介いたします。

(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 lain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。

(2) 中央職業能力開発協会にCSCワークショップの実施を依頼する

社内にCSCワークショップインストラクターがない場合は、中央職業能力開発協会にご用命ください。CSCワークショップのプログラムと教材を開発した当協会が研修を承ります。

(3) インストラクターを自ら選んでCSCワークショップの実施を依頼する

CSCワークショップインストラクターデータベースから講師を選び、CSCワークショップの実施を依頼します。

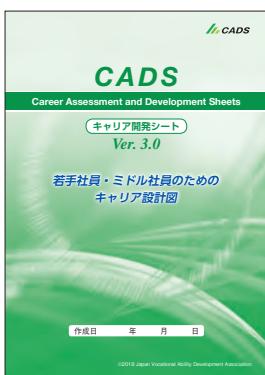
CSCワークショップインストラクターデータベースはこちら
https://www.instagram.com/javada_csc/



【ご案内】若手・ミドル世代向けキャリア研修支援ツール

自分を知り、働きがい・生きがいをもって活き活き働くためにお役立ちいただけます。

CADS-キャリア開発シート



CADS（キャッズ）～Career Assessment and Development Sheets～は、個人が過去の職業・職務経歴、学習歴、取得資格などを記入することで、自分のこれまでの振り返りと身に付いている職業能力の自己評価を行い、自己理解を深めるためのシートです。

シートへの記入を通じて、これからキャリアプランやライフプランを考えることにより、将来にわたって納得した職業生活を送ることを考えます。

CAPI-環境変化自己診断ツール



CADI（キャディ）～Challenge And Discovery Inventory～は、変化に対応していく「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です。

85項目の質問に、「はい・いいえ」で回答する方式で、自己実施・自己採点ができるようにつくられていますので、自分自身の課題として安心して取り組むことができます。

心理学的検査を行う意味は、結果を出発点として自分自身と向き合い、自己理解（気づき）を深める点にあります。CADI（キャディ）では、気づいたことを記入するシートを用意しています。得られた気づきを大切にし、あなたのキャリア形成に生かすことができます。

CADS&CADI解説書



CADS&CADIを利用したキャリアデザイン研修を実施するための解説書もございます。

ファシリテーターとしての説明や記入のポイント、上司やアドバイザーの役割・基本姿勢も解説しています。

CADS&CADIは、主に若手・ミドル社員を対象としたキャリアデザイン研修の教材として使用する
と効果的です。

【プログラム例】

(1) 1日研修で実施する場合

(標準 6 時間 5 分 休憩時間を除く)

※CADI使用の場合は40分増加

No	項目	テーマ	実施方法	使用シート	標準時間
1	研修理解	オリエンテーション 目的：研修に取り組む気持ちを整える	講義	社内資料	30分
2	環境理解	経営理念・経営方針、社会環境の理解 目的：自分が所属している環境を理解する	講義	CADS 0	30分
3	自己理解	職務経験の棚卸し 目的：自分の仕事経験から、自分の仕事適性、仕事のやりがいに関するヒントを得る	講義 個人作業 グループワーク	CADS 1	50分
4	自己理解	実務能力の自己診断（1）（2） 目的：自分の実務能力の強み弱みを知る	講義 個人作業 グループワーク	CADS 2 CADS 3	70分
5	仕事理解	組織貢献に対する検討 目的：自分がこの組織で仕事をする意味と貢献できることを考える	講義 個人作業 グループワーク	CADS 4 CADS 0	50分
6	自己理解	ワーク・ライフ・バランスチェック WILL CAN MUST確認 目的：自分の大切な価値観を確認し、それが現在と将来どのようなバランスになるかを考える	講義 個人作業 グループワーク	CADS 5 CADI	55分 ※
7	計画作成	キャリアプラン作成 目的：自分の将来像を明らかにし、人生は変化の連続であることを認識する	講義 個人作業	CADS 6	40分
8	意識啓発	グループ内発表とフィードバック 目的：将来像に自信を持ち、やりたいことの具体的な一步を踏み出すことを決意する	講義 グループワーク	CADS 6	30分
9	総括	研修まとめ 目的：受講者に研修で得た学びや気づきを定着させる	講義	なし	10分

CADS&CADI活用説明動画はこちら

<https://www.javada.or.jp/cads-cadi/seminar.html>

図書のご購入はこちら

<http://excell001.shop23.makeshop.jp/>



中央職業能力開発協会

働く方々の職業能力の開発及び向上の促進を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき昭和54年に設立されました。（厚生労働省所管）

現在、職業能力評価の専門機関として、職業能力が適正に評価されるための各種事業や、職業能力開発に関する様々な情報提供、相談援助等を通じて働く人々のキャリア形成を支援する事業を行うとともに、ものづくり尊重の気運を醸成するための技能振興に関する各種事業を行っております。

中央職業能力開発協会の主な事業

◆職業能力評価試験の実施

- 技能検定（国家検定）
- コンピュータサービス技能評価試験（公的資格試験）
- ビジネス・キャリア検定試験（公的資格試験）

◆ものづくり基盤の強化

- 技能五輪全国大会の実施
- 技能五輪国際大会への選手派遣
- 技能グランプリの実施
- 若年者ものづくり競技大会の実施
- 若年技能者人材育成支援等事業の実施

◆キャリア形成の基盤整備

- 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
- CADS&CADI（若手・ミドル世代研修教材）の提供
- セミナーの開催
- 教育訓練給付制度における講座指定の支援と指定講座に関する情報提供

◆能力開発、技能評価関係図書の発行

お問い合わせ



中央 職 業 能 力 開 発 協 会

〒171-0033 東京都豊島区高田3-19-10
ヒューリック高田馬場ビル3・4階



TEL 03-5843-3473 <https://www.javada.or.jp>