

ポータブルスキル見える化ツール 活用動画 (参考事例集)

転職希望者との相談場面

活用事例（転職希望者との相談場面）①

○対象者

アドバイザー：転職アドバイザー

相談者：転職希望者（56歳）

複数の中堅メーカーで品質保証や生産管理の現場と管理職を経験

○相談内容

- ・ 未来に向けて新たなチャレンジを模索
- ・ 過去の経験業界や職種に囚われない転職の可能性
- ・ 中長期のキャリア形成について

○結果

ポータブルスキル見える化ツールの結果と、求職者が語った具体的なエピソードから現状把握（現場や業務の実態を自身の足で把握する）が得意であることが判明。

業界・職種を超えて通用する具体的な場面と活用スキルを言語化し、職務経歴書に追加記載。

金融業界の企業で採用が決定。年収はダウンしたが、新たなチャレンジを実践すべく入社。

利益創出のための経費削減や業務工程改善の実践など、多岐にわたり期待以上の活躍。

活用事例（転職希望者との相談場面）②

相談者 → (相)

アドバイザー → (アド)

(相) : 「経験業界や職種に囚われない転職は可能でしょうか？」

(アド) : 「ご希望条件にもよりますが、同業同職種以外は困難だと決めつけ、諦めるのはもったいないですね」

(相) : 「未経験な世界に飛び込むので、年収ダウンは覚悟してます。自分にまだ伸びしろがあると信じたい。」

(アド) : 「前向きで素晴らしいですね。それでは可能性を具体的に探るために、色々お話をお聞かせください。

これからどんなことをやりたいか、これまでどんな経験を積み、どんなスキルを持っているかを整理しましょう」

(相) : 「希望条件としては、勤務地は〇〇最低希望年収は△△、やってみたい役割は・・・職種でうまく説明できないですが、

現場だけでも経営だけでも解決できないような課題に取り組み、貢献したいというイメージを持っています」

「ポータブルスキル見える化ツールを利用したら、こんな診断結果がでました。どう解釈すればよいのでしょうか？」

(アド) : 「結果はあくまで参考程度に捉えましょう。提示されたスキルレベルや職種の結果にとらわれず、なぜその点数をつけたのか。

根拠となった事実や体験を内省してみましょう。」

活用事例（転職希望者との相談場面）③

相談者 → (相)

アドバイザー → (アド)

(相) : 「私は現状分析が得意だと感じ、高めの点数をつけました。生産管理や品質保証を担当した際に、自分の足で現場を観て回り、関係者の思いや考え、ひっかかることをひたすら聴いていくことで、推論した問題点のほかにも大事なことを見つけたことがあります。ただ、そのときはそれを活かすことができず失敗に終わってしまいました。」

(アド) : 「それは、きつかったですね。でも、貴重な経験だったとポジティブにとらえましょう。理論だけでなく現場の現実に応じた打ち手を用いることが大切であると、上司や他部署を説得できたのでは？」

(相) : 「そうなんです。失敗だから職務経歴書には書けないな、とあきらめてましたがアピールポイントになりますか？」

(アド) : 「もちろんなります。採用する側の立場に立てば、自社で起きそうな問題とすでに直面し、失敗するという得難い経験をしているので、失敗を避けて適切な課題設定と解決策を講じてもらえるかもしれない。」

(相) : 「なるほど。採用する側に立つ発想はありませんでした。立場を変えれば、失敗してくれていることは有難いですね。」

(アド) : 「では、以上を踏まえ自己PR欄に書くエピソードは成功2つ失敗1つとし、面接でも伝えられるように整理しましょう。」

従業員とのキャリア相談場面

活用事例（従業員とのキャリア相談場面）①

○対象者

人事担当者 : 人事部付けのキャリアコンサルタント

相談者 : 役職定年間際の従業員53歳

20代は法人営業、30代は子会社出向し総務経理、40代は出向から戻り営業所長
50代は関連会社室で子会社内部監査を担当中のゼネラリスト

○相談内容

- ・ 現在所属の子会社での、内部監査の仕事に不満
- ・ 社内での異動の可能性
- ・ 社外への転進可能性を知りたい

○結果

社内の異動は厳しいものの、転進について若干の可能性を見出せた。

また、現業務に取り組むにあたり、一段の工夫ができそうな余地を発見した。

活用事例（従業員とのキャリア相談場面）②

相談者 → (相)

人事担当者 → (人)

(相) : 「監査の仕事は、靴の上から足を搔いている感覚で、現場に貢献できていると思えず、やりがいがない。」

(人) : 「やりがいがないと、感じているんですね。」

(相) : 「ビジネス人生の最後がこんなだと、これまで頑張ったことさえ否定されている気持ちになる。」

(人) : 「それはお辛いですね。」

(相) : 「はい。でも今から何ができるかイメージも湧かず、このままいたずらに日々を過ごす以外に無いのかな、と思ってます。」

(人) : 「そこでポータブルスキル見える化ツールを受けられ、今日ここにお越しになられたのですね。」

(相) : 「シニアマネージャーまで昇進したので、スキルはレベル4だろうと思ったら、レベル3のメンバークラスと出てしまい、実は大した仕事をやっていなかったのかと、ショックを受けました。転職しても経歴は広いが、経験が浅いので専門スキルがないとみられるだろうし、どう受け止めればいいのでしょうか？」

(人) : 「思った結果がでずにガッカリされたんですね。ただ、むしろ幸運と捉えましょう。」

(相) : 「それはどういうことでしょうか？」

活用事例（従業員とのキャリア相談場面）③

相談者 → (相)

人事担当者 → (人)

(人)：「びっくりされるのも無理はないですが、転職活動を始め、大組織の責任者案件に応募し入社した後で、できそうもない役割を任されて失敗し、雇用が失われる危険があると事前に把握できたのですから。

それに、転職市場では深い専門性が求められる場合だけでなく、小規模企業や拡大期に入る前のベンチャー企業では、ひとりに幅広く任せたいと考えるケースが多いです。ところで、ご自身は今後も管理職としてチャレンジしていかれたいのですか？」

(相)：「それがちょっとわからないんです。高い肩書と給与をもらえれば、家族も喜ぶし転職が成功した、と友人や社内の人から見てもらえるでしょう。ただ、自身の気持ちを振り返ると、マネジメントをやった時は会議や決裁ばかりで楽しくなく、現場の方が充実していたなと感じます。」

(人)：「そうでしたか、悩ましいところですね。ご家族と相談され、どんな働き方暮らし方が良いかを決めるのもいいですね。案外、ご家族から家にいる時間を増やし、大学を受ける子供たちとの対話を増やしてほしい、なんて要望がでるかもしれませんね。」

(相)：「定年後も長い人生だし、家族との思いも大切ですね。」

活用事例（従業員とのキャリア相談場面）④

相談者 → (相)

人事担当者 → (人)

(人) : 「ご経歴から鑑みると、20代と40代で営業の最前線と営業所のマネジメント。30代と50代では子会社側のスタッフと親会社側から子会社を観る立場になられましたね。企業から見れば様々な立場を経験され、経営や事業の現場を観る視点が豊富。成長期の企業では組織間の軋轢が出易いため、それぞれの立場がわかる方は心強いでしょう。」

(相) : 「自分の経歴を職群でくくったり、成長ステージで企業や事業を捉えると、強味が増えるように感じます。」

(人) : 「転職は、仕事だけでなく人間関係もゼロからスタートすることになるので、相性がよくないなど思わぬ落とし穴もあります。一方で、やりがいがないと感じた監査の仕事も、営業現場を知り親会社側と子会社側を知っていることで、ご自身が果たせる役割が他にないか、試して動いてみると周囲から喜ばれることが見つかるかもしれませんね。よく考え、上司に相談されては如何でしょうか。いずれに進むにせよ慎重に検討していただきたいです。」

(相) : 「いろいろな観点をいただき、前向きに考えてみたくなりました。ありがとうございます。」