

令和7年度第2回「新卒入社時、管理職就任時における社会人基礎力研修カリキュラム開発分科会」
報告

- 1 日時 令和7年 7月23日(水) 15:00～17:00
- 2 場所 産業技術短期大学校 西館棟(西キャンパス) 特別教室5

3 分科会委員

(座長) 上原 歌織 (株)日本人材開発センター
加藤 敏明 (株)就職塾
平山 実 いすゞ自動車高等工業学校
高橋 厚之 東部総合職業技術校
木下公太郎 神奈川県職業能力開発協会
菅原 朋之 横浜国立大学
島村 泰子 キャリア・エンパシー
千葉 香 神奈川産業振興センター
伊藤 靖彦 伊藤経営労務コンサルタント事務所
芦立 延行 (株)パーソルクロステクノロジー
歌川亜沙子 (株)宮川製作所
西澤 克巳 TMCシステム(株)

人材育成支援センター(事務局)

田中 暁	人材育成支援センター所長
高松 徹	副技幹
津久井二郎	主査
植村 道忠	人材育成コーディネータ

*分科会委員の出欠

出席者：上原座長、加藤委員、平山委員、木下委員、千葉委員、伊藤委員、芦立委員、西澤委員
(人材育成支援センター 高松、津久井、植村)

4 内容

ア 新入社員向け社会人基礎力について

- ・組織の一員として、チーム力が重要と考えている。
- ・新しい事業に対し、全員で対応している。
- ・入社2年の社員にとって、新人が入り自身も組織も活性化している。
- ・課題を与えると、一人一人が勝手にスマホでやり始める。
- ・周りの人のことを気にしない若者が多いが、一方では身体が不自由な時譲ってくれることも多い。
- ・長く言われてきた社会人基礎力ですが、今風のアレンジ・理解し直すことも必要かもしれない。
- ・自分の意見を持って話ができるように訓練したい。
- ・給料は上がらなくていい責任を持ちたくない若者が多くなってきている。
- ・入社3年目の社員で、自分を成長させたいという意見はなく給料やボーナスを上げてほしい意見は出てくる。だがそれでも仕事は好きだし頑張っている。

- ・ 具体的事例として別紙に整理しておいた。
- ・ 気づく力が無くなってきているのではないか。
- ・ 最近皆スマホばかり見ていて、気づかない振りなのかもしれない。
- ・ 自分の好きなことはするけど他は知らない。
- ・ 会社によって、若者の仕事への対応、取組み、姿勢が違う。
- ・ その姿勢が社会人基礎力の度合いかもしれない。
- ・ 前向きか後ろ向きか、相手の立場に立てるか、成長志向か、改善志向なのか。
- ・ 結局コミュニケーション力、チーム力なのか、会社として考えなければならない。
- ・ 自分の在り方としてどうかと振り返ることが出来ているか。

イ 開発コンセプトについて

- ・ 「狙い」については、具体例と実践ポイントを解説し、入社時・管理職就任時など様々な場面で必要と考えている。
- ・ 講座としては「〇〇力」についての必要性、チェックシート、振り返り、改善計画、事例、実践ポイントなど作成できればいい。
- ・ 新卒入社時、管理職就任時の「研修目標」と「チェックポイント」「プログラム構成（２日間）」について検討したい。
- ・ コミュニケーションゲームについても検討したい。例えば価値観カードゲームや社会人基礎力カードゲームなど。

ウ 次回（第３回）について

（日時）令和７年８月１９日（火）１５：００～１７：００

（会場）産業技術短期大学校 西キャンパス特別教室５

（内容）１．社会人基礎力カードゲームを体験する。

- ２．「〇〇力」について、①チェックシート、②必要性、③振り返り、④改善計画、⑤事例、⑥実践ポイント等について検討する。

以上