

令和7年度第4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 9月16日(火) 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、千葉委員、高橋委員、木下委員、菅原委員、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 「社会人基礎力 自分の強み・改善点 チェックシート」について

- ・管理職は、特にMSAのように、自身のことをより深く掘り下げていくこと
- ・管理職は、時代によって若手に対する接し方が変わってくるので、いかに対応していくか
- ・ポイント、ポイントでチェックすることが大事
- ・チェック結果として、「良い」「普通」「悪い」のうち、「普通」と選んだ場合、「良い」寄りの「普通」なのか、「悪い」寄りの「普通」なのかを分析することが重要
- ・自分が感じていることと周りの感じが同じか違うかを知りたい
- ・職場の違う受講者が集まる講座で、グループワークをどのようにするのがいいのか
- ・講座ではモチベーションを如何に上げるかも重要ではないか

- ・良い職場にするための職場改善のために、部下との接し方を考慮する必要がある
- ・特に 1 on 1 をうまく利用していくことも大切

イ 「具体的行動」について

- ・より具体的行動に繋がるように、チェックシートを利用すること
- ・1つのチェック項目が出来ていると、他の項目にも影響することもあるのではないか
- ・具体的事例を思い浮かべることが大事
- ・自社で過去に管理職にワークさせたが、「創造力」に激しい差が出たことがあり、なぜ「創造力」が0なのか、それで仕事が出来ているのか、これまでそれでやってきたのか、と考えさせられたことがある
- ・自分の不得手を他者が補うとか、組織全体として対応することが出来るように、互いに影響しあうこととかうまく利用することが必要
- ・「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の具体的行動を出してもらうように、職場に落とし込んでもらうことが必要と考え、この「社会人基礎力 具体的行動チェックシート」を作ってみた
- ・いわゆる社会人基礎力を高める行動の洗い出し
- ・日々のルーティンの中での行動から考えてみる
- ・興味を持って取り組めるワークがあればいい
- ・「困っていること」「それを解決するためには？」を、グループワークにしてもいいかも
- ・過去の経験からすると、自分に厳しい評価を持っている人は他者を評価すると下に評価しがち
- ・キャリアビジョン的に考えてみるのもありかも

ウ 次回（第5回）について

（日時）令和7年10月15日（水）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

（宿題）①「社会人基礎力を高めるワーク（具体的事例の掘り起こし）」案を考えてみる

② 講座名を考えてみる

以上