

令和7年度第6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11月18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、菅原委員、島村委員、高橋委員、木下委員、西澤委員、千葉委員  
(人材育成支援センター 田中、高松、津久井、植村)

4 内容

ア 田中所長より、分科会最終回につき座長、委員への感謝挨拶

イ 資料について

① <研修プログラムの基本>

② 【新入社員の社会人基礎力】自分の強み・改善点チェックシート

③ <我が社の新入社員の社会人基礎力モデルづくり>

④ 【新社員向け】<アクションプラン>

⑤ 【新任管理職の社会人基礎力】自分の強み・改善点チェックシート

- ⑥ <我が社の新任管理職の社会人基礎力モデルづくり>
- ⑦ 【新任管理職向け】<アクションプラン>
- ⑧ (事例) <我が社の新任管理職の社会人基礎力モデルづくり>
- ⑨ (事例) <我が社の新入社員の社会人基礎力モデルづくり>

ウ テキストについて

- I 社会人基礎力とは
- II 新入社員向け社会人基礎力
- III 新任管理職向け社会人基礎力  
(ポイント)

	新入社員	新任管理職
視点	自分軸	チーム・組織軸
ミッション	指示された業務を確実に遂行し、信頼を得る	チームの成果を最大化し、部下を育成する
キーワード	素直さ、確実性、報連相	巻き込み、全体最適、育成

- ・キャリアステージによって社会人基礎力に求められる中身は変化します。

エ ワークシートのポイントについて

- ① 【新入社員向け】社会人基礎力のポイント
  - ・周囲からの信頼を得て、組織の一員として貢献するための土台づくり。
  - ・上司や先輩のサポートを受けながら、まずは自分一人で任された仕事を完遂できる状態を目指す。
- ② 【新任管理職向け】社会人基礎力のポイント
  - ・プレイヤーとしての能力に加え、チームの成果を最大化するための力が求められる。
  - ・視点を自分からチーム・組織へと引き上げることが重要。
  - ・チームとして、1+1を2以上にする成果を出す状態を目指す。
- ③ 【新入社員向け】会社・組織人としてのあり方
  - ・学生と社会人の最大の意識の違いとは。
  - ・プロ意識とは。
  - ・会社組織の基本構造（部門の役割、利益の仕組み）。
- ④ 【新入社員向け】自己理解を深める
  - ・過去の行動を分析し、社会人基礎力のどの要素に自分の強みがあるかを言語化する。
  - ・新入社員の自己啓発チェックシート&レーダーチャートを利用。
- ⑤ 【新入社員向け】必要な能力のイメージトレーニング
  - ・ロールプレイング（新卒役：実行力他、上司役：コーチング視点、評価者：フィードバック）。
- ⑥ 【新任管理職向け】自己評価
  - ・現在の能力と求められる能力のギャップ。
  - ・具体的な目標設定と詳細な行動計画の作成。
  - ・MS Aカードとチェックシートを利用。
- ⑦ 【新任管理職向け】具体的な目標設定と詳細な行動計画の作成
  - ・能力のギャップ：対人能力
  - ・目標（SMART）：Specific、Measurable、Achievable、Relevant、Time-bound
  - ・行動計画：提案受領→内容確認、面談、承認→指摘のフィードバックサイクル

オ カリキュラムについて

- 1日目：新入社員向けと2日目：新任管理職向けを明確に分けたほうが良いのではないかと。  
例えば、最初に社会人基礎力について解説、それからキャリアステージごとの解説、その後ワーク別を別々にしてもらおうとか。
- 試行講座の受講者は色々いてもいいと思うが、スキルアップセミナー化された場合は募集を絞ったほうが良いのではないかと。
- 新人と管理職のギャップを知ることはいいのではないかと。
- 新人と管理職とを分けるのではなくて、比較する形で進めたらどうか。
- ワークシートの新入社員向け新任管理職向けを取ったほうがいいのかもかもしれない。
- イメージトレーニングについて、ロールプレイングは難しいので、チェックシート（強み、改善点）を利用し、レーダーチャートから振り返るのはどうか。
- 事務局の見方として、受講対象者は教育・研修担当者やそれを担当する人事・総務であり、自社の新入社員や管理職に対し、社会人基礎力を社内研修のツールとして提供するものです。そこに新人や管理職が受講されても勉強になるであろうし、セミナーの目的には問題ありません。

カ 最後に

本年6月より、今日で6回（6か月）の分科会活動をしてきました。来月12月18日（木）・19日（金）にて試行講座を開催します。現在鋭意募集中ですが、もし可能でしたら委員の皆様もぜひ参加していただきたいと思っています。2日間でも1日でも、半日でも結構です。

本当に長い期間ご苦労様でした。ありがとうございました。

以上