

京都中小
企業家同
友会下京
B支部

5分で

人材開発のプロが伝える
人を生かし育てるための方法

2026年5月19日(火)



資料ダウンロード

経済産業省が主催した有識者会議により職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を「社会人基礎力(3つの能力・12の能力要素)」として定義

前に踏み出す力 (アクション)

～一步前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



主体性

物事に進んで取り組む力

働きかけ力

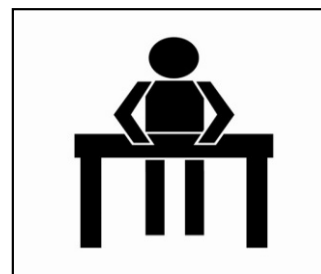
他人に働きかけ巻き込む力

実行力

目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力 (シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



課題発見力

現状を分析し目的や課題を明らかにする力

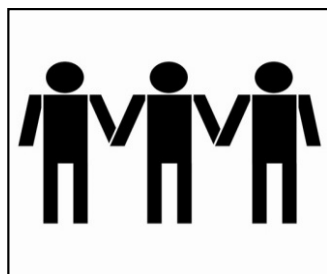
計画力

課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創造力

新しい価値を生み出す力

チームで働く力(チームワーク)



発信力

自分の意見をわかりやすく伝える力

傾聴力

相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性

意見の違いや立場の違いを理解する力

状況把握力

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規律性

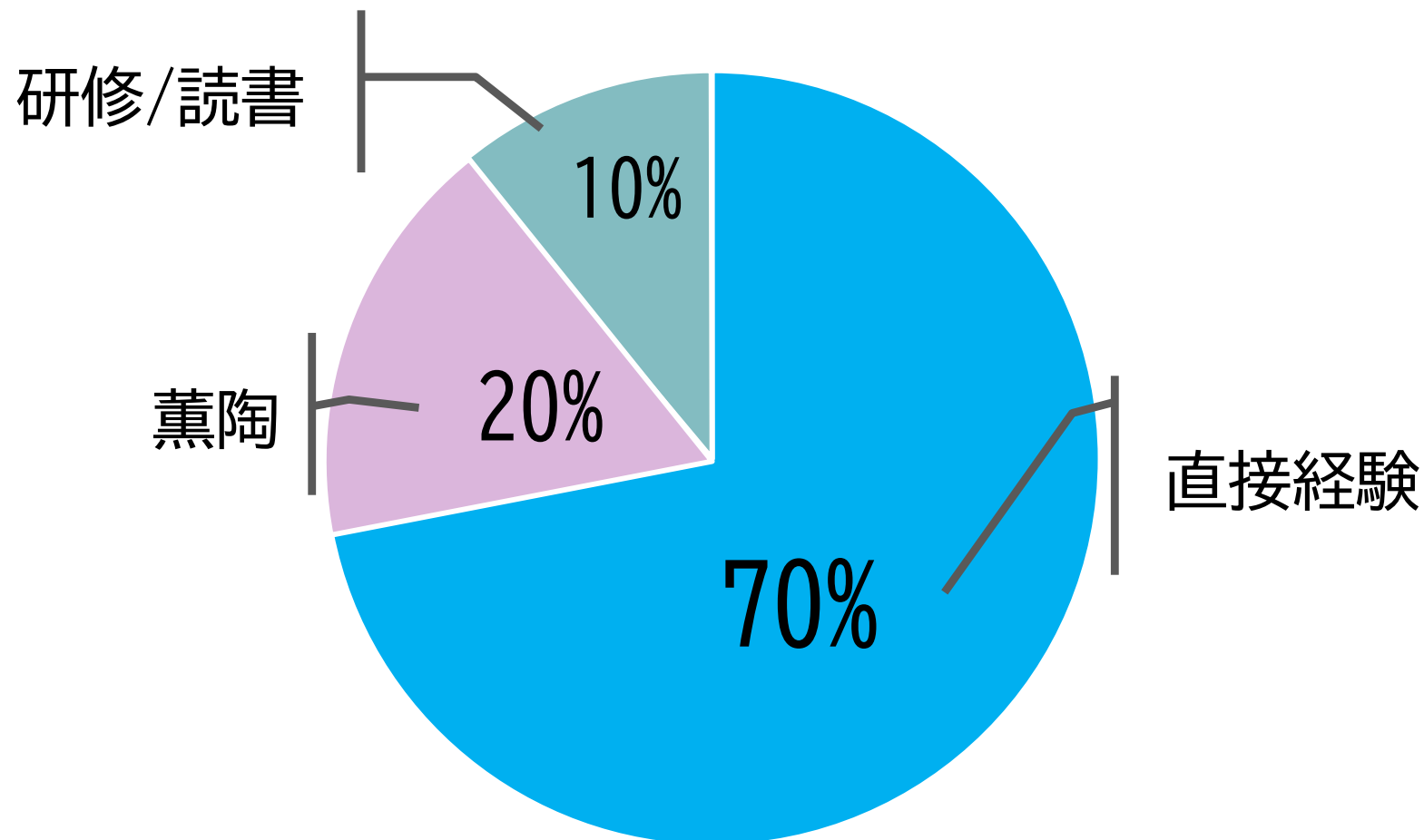
社会のルールや人との約束を守る力

ストレスコントロール力

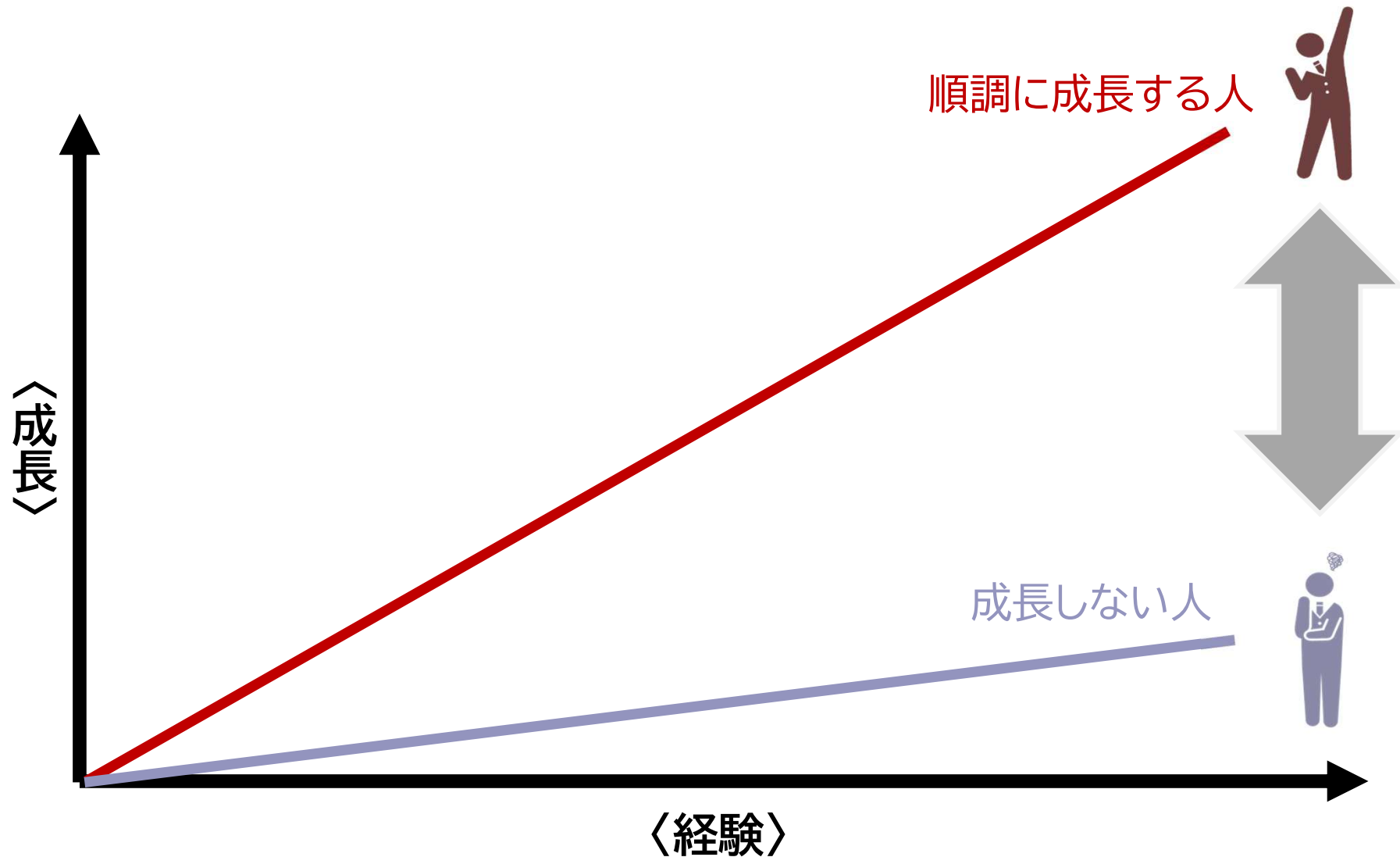
ストレスの発生源に対応する力

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～

米国のリーダーシップ研究の調査機関・ロミンガー社の、「どのようなことが成長に役だったか」という調査では、以下の結果となった。



実際のビジネスの場面では、同じ経験を積んだ新人が1年後に大きな成長の差となることは多い。



A person in a dark suit is seen from behind, walking up a long, dark staircase. The staircase is set within a tunnel-like structure with concrete walls. The light at the top of the stairs creates a bright, glowing path, suggesting a journey or a path to growth. The overall atmosphere is one of determination and forward movement.

人は経験だけで成長するのではない。
経験から学び、継続することで成長する。

経験する

- 期間内に経験したことを引き出します。
 - 今週の業務で特に新しくチャレンジしたことは何かな？
 - 最近、取り組んでいる〇〇について教えてもらえるかな？

省察 (振り返る)

- 経験した仕事を振り返ります。
 - うまくいったことは？逆に、うまくいかなかったことは？
 - なぜ、うまくいったのだろうか？なぜ、うまくいかなかったのだろうか？

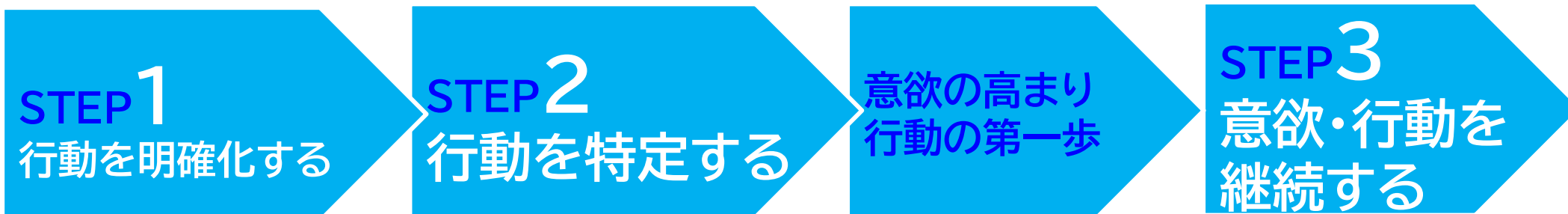
概念化 (抽出する)

- 経験した仕事のポイントや教訓をまとめます。
 - この仕事のポイントは何なのだろうか？
 - この仕事で得られた教訓は何だろうか？

試行 (行動する)

- 経験を次の仕事につなげるための整理を行います。
 - 次の仕事では今回の経験を活かして、何を試してみる？
 - 次回、必ず行うことを整理しておくこと、どんな感じかな？

経験から成長3ステップ⇒「成果を創出する行動(成果につながる行動)」を習慣化させる



成長(成果創出)するために必要な行動を明確化し認識し、もっとも成果につながりやすい行動を特定する

意欲を持続させながら行動を継続していくことで、行動を習慣化する

ポイント！ 意欲を持続し行動継続するには、「褒める」より「認める」ことが自律を促す

認める(承認)は
3つのやり方がある

【結果承認】

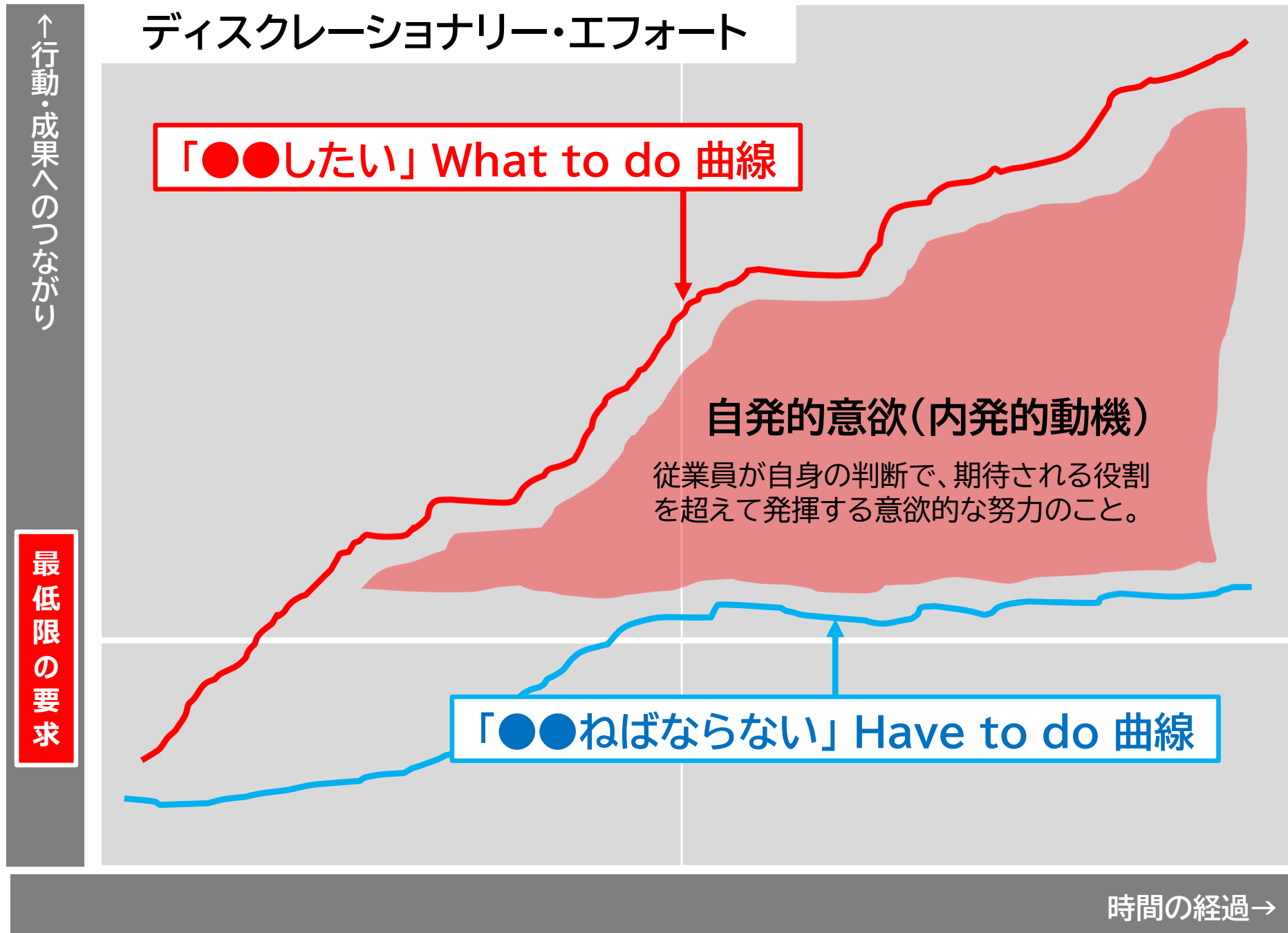
行動結果や成果を認める

【事実承認】

日常の言動、習慣を認める

【価値観承認】

相手の価値観(考え方)を認める



人は3つの悦びを感じるときに内発的に動機づけられる

学習から行動への転移・継続におけるポイント キャリアリーダーシップラボ

【自律性】

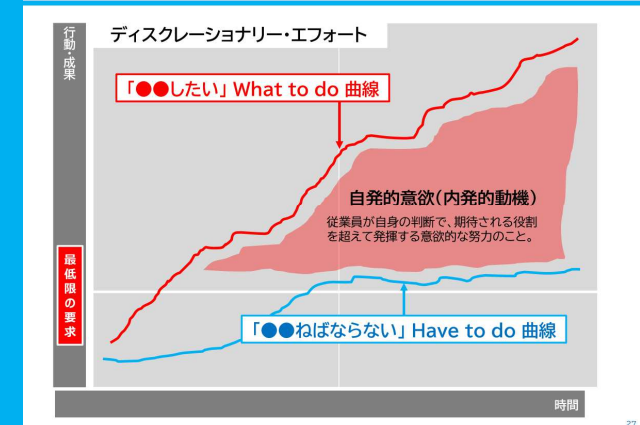
①自分で選択する悦び

【有能感】

②自分が有能であると感じる悦び

【関係性】

③仲間と一緒に物事に取組んでいると感じる悦び



選択肢の提供: 研修内容や学習方法について選択肢を与えることで、自律性を尊重
目標設定への参加: 目標の設定に積極的に参加させることで、主体性を高める

達成感を得られる課題: 難易度が高すぎず、適度な挑戦性のある課題を設定し達成感を得る
フィードバックの提供: 具体的かつ適時フィードバックを提供することで、成長を実感を得る
成功体験の共有: 参加者同士で成功体験を共有する機会を設けることで、自己肯定感を高める

更に!

行動継続には結果期待、効力期待、自己効力感を持つことが重要

1. 結果期待とは、自分の行動が望ましい結果に繋がると信じられている状態(努力は報われる)
2. 効力期待とは、「自分は特定の行動を成功させることができる」という自信(成功体験の蓄積)
3. 自己効力感とは、「自分ならできる」「きつとうまくいく」と自分の能力を信じられる感覚

1. それぞれの立場を考えられる(経営者、企画者、受講者)
2. 企画者(経営者や担当事務局)の意向をしっかりと聴く
3. 受講者とラポール(信頼感)が築ける
4. 得意分野で饒舌になりすぎない
5. タイムマネジメントができる
6. 受講者一人の質問を共有する
7. 講師自身の能力開示の重要性を理解している
8. 受講者の行動変容に責任を持っている
9. 振返りの時間を惜しまない
10. 先生と講師の違いを理解している
11. 見た目を気にしている(安っぽく見せない)
12. 引き出し型である(ティーチングよりコーチング重視)
13. 言っていることとやっていることが一致している
14. 教えるスキルを研修で体現できる(やって見せられる)
15. 言い切れる(と思えますと連発しない)
16. 知識と人間関係の両方を備えている
17. 「話すと聴く」のバランスが5:5

これまで多くの講師
を実見し、一緒に
仕事をしてきたなか
で、重要点を抽出！

企業課題に合わせた社員
研修プログラムの基本・導
入の理由・実施時の注意点



企業研修にかかる料金の目
安・負担の基準・変動要素
とは？



企業研修を専門会社に依頼
する際の準備・研修の種類・
注意点は？



管理職研修の目的・実施する
理由・求められるスキルにつ
いて



管理職研修を行うメリット・
内容検討時の注意点・課題と
対策



管理職向けマネジメント研修
の定義・対象者・効果を高め
るポイントは？



新任管理職研修を行う目的・
実施すべきケース・具体的
な方法



キャリアリーダーシップラボ
人材開発コンセプトに関する
インタビュー動画

