

新卒採用予定者対象・即戦力化のための  
「実践的内定者教育」のご案内

新入社員対象・即戦力化する  
「実践的職務遂行力養成研修」のご案内

若年社員/リーダー層対象・利益創出力強化のための  
「実践的自己開発訓練」のご案内

お勧めする研修は・・・  
「社会人基礎力」能力評価基準に基づく  
「社会人基礎力 自己成長記録」制作ノウハウ伝授研修です！

- ・ 貴社の研修成果は投資(時間とコスト)に見合う利益に結実していますか？
- ・ 貴社の人材育成はOJTとOffJTを適切に組み合わせ実施することによって実績を上げていますか？
- ・ 貴社の研修は従来からの踏襲で、見直しなく競合や隣の会社と同じ研修をしていますか？
- ・ 貴社の研修の真の目的、人材育成の真の狙いは何ですか？

- ◆ 人材育成の原点は「社会人基礎力」12の能力要素を自己評価させ、「強み」「弱み」を認識させ、自己開発によって、自己責任において能力向上を図らせることにあります。
  - ・ 組織力強化には全従業員の職務遂行能力を最大限発揮させることが必須です！
  - ・ すべての職務遂行能力は「社会人基礎力 12の能力要素」から構成されています！
  - ・ 利益創出力を極大化するノウハウ・スキルを全従業員に身に付けさせることが貴社の人材育成の狙いです！

●●研修内容のお問い合わせ・ご相談・お申込みは●●

NPO 特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 認定教育機関



株式会社キャリア・ブレーション 代表取締役 白根 陸夫

【昭和44年 第1回社労士試験合格・昭和53年 行政書士試験合格】

有料職業紹介事業許可：13-ユ-300164号

～【22歳-52歳/30年間に渡り5社にて人事管理経験(うち、20年間 人事管理職)】+【52歳-70歳/18年間経営者経験(代表取締役)】～

〒155-0032 東京都世田谷区代沢1-25-6

TEL：03-3413-1974 / FAX：03-3795-1698

E-mail：info@cb-tokyo.co.jp / URL：http://www.cb-tokyo.co.jp

名古屋支社／大阪支社／福岡支社／松山支社／仙台支社

社会人基礎力の能力要素

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	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 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
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 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	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 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	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 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

2) 社会人基礎力により実現されるメリット

若者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自分の能力の特徴や適性に気付き、自らの成長を実感できる。</li> <li>○自分の強みを伸ばし、能力をアピールする土台となる。</li> </ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>○求める人材像を社内及び社外に分かりやすく情報発信できる。</li> <li>○採用と入社後の育成の一貫した実施により、若手人材の育成や定着を促進できる。</li> <li>○グローバル競争に不可欠な「人的側面からの競争力」を高められる。</li> </ul>
学校	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「企業が求める人材」が理解できる。</li> <li>○正課の授業やキャリア教育を通じ、より適切な教育プログラムを提供できる。</li> </ul>
社会全体	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業・若者・学校等の関係者をつなぐことにより、「共通言語」としての役割を果たすこととなる。</li> <li>○この結果、関係者間のコミュニケーションが促進され、採用時や就職後のミスマッチ等の社会的コストの低減につながる。</li> </ul>

6-2. 「社会人基礎力 能力要素 診断表」 評価点集計表 記入例／作表【2年次】

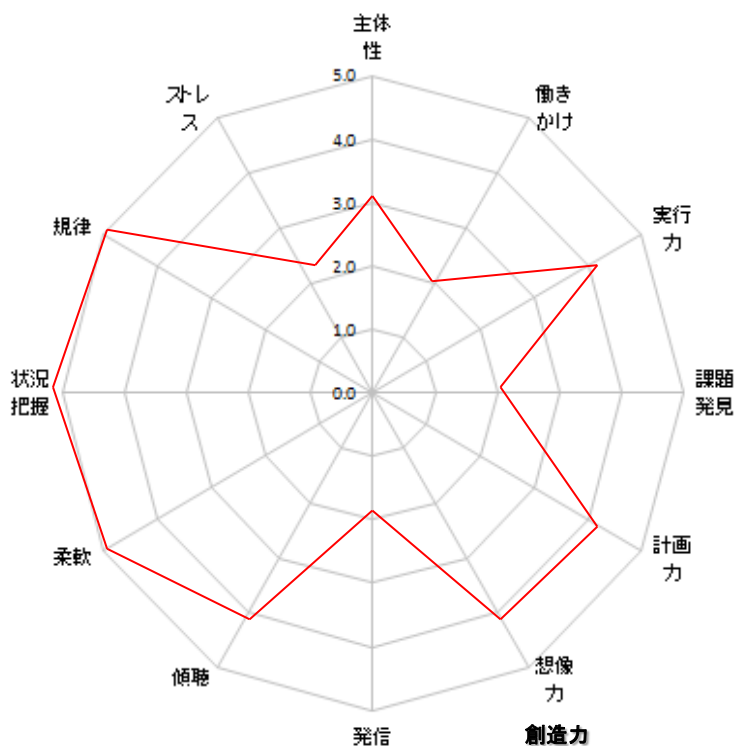
分類	能力要素	内容	評価点Ⅰ	評価点Ⅱ	順位	
			(24点満点=A) ⑫48点÷2=A	(100点転換=B) ←A×4.17	強み	弱み
Ⅰ. 前に踏み出す力	①主体性	物事に進んで取り組む力 (アクション)	13	3 (54.21)		5
	②働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力	9	2 (37.53)		1
	③実行力	目的を設定し確実に行動する力	17	4 (70.89)		
Ⅱ. 考え抜く力	④課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力(シキョウ)	9	2 (37.53)		1
	⑤計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力	20	4 (83.40)	4	
	⑥創造力	新しい価値を生み出す力	19	4 (79.23)		
Ⅲ. チームで働く力	⑦発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 (チームワーク)	12	2 (50.04)		3
	⑧傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力	20	4 (83.40)	4	
	⑨柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力	22	5 (91.74)	2	
	⑩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	22	5 (91.74)	2	
	⑪規律性	社会のルールや人との約束を守る力	24	5 (100.0)	1	
	⑫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	12	2 (50.04)		3

上位/下位5位  
迄

合計 (四捨五入)	199	42 (830)
-----------	-----	----------

7-2. 社会人基礎力 能力要素 自己診断結果総覧 記入例／作表【2年次】

社会人基礎力 自己成長・診断表



評価ランク	評価点Ⅱ
5 =	90~100
4 =	71~90
3 =	51~70
2 =	31~50
1 =	11~30
0 =	0~10



※ オリジナル履歴書「私のウレ」見出し表のテーマを必ず関連づけて記述する事

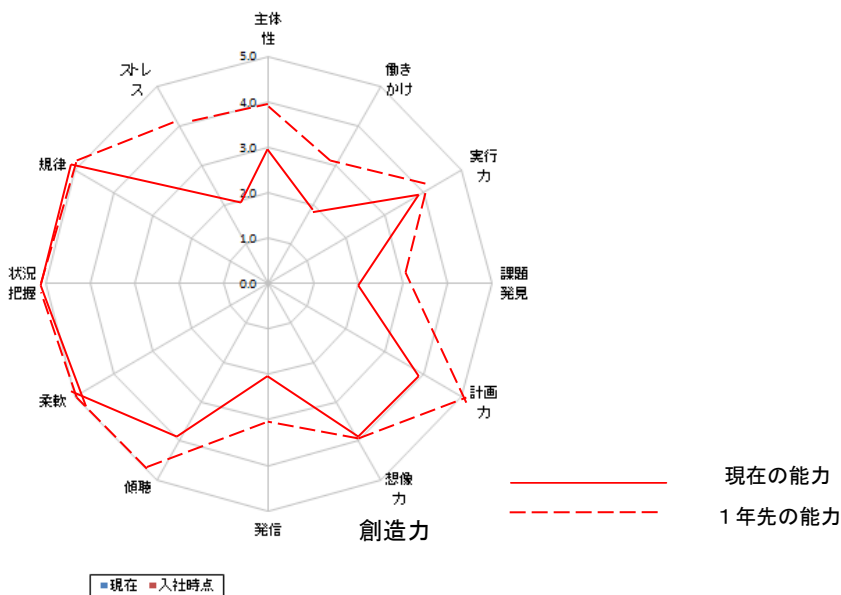
※ 「強み」能力要素診断点上位5位 ■重点強化8能力(P73参照)

順位	能力要素	他人より優れると自覚する 当該能力の具体的特徴	これからさらに当該能力 を向上させる具体策	目標到達年 /レベル
1	⑪ 規律性 評価ランク：5 100点換算：100	状況に応じて、規則やルールに従って、自らの発言や行動を適切にすることは一応できているつもりだが、「つねにできてきているか？」と自問自答してみると若干自信がない。責任感も強いほうだと思うが、自分の責任を果たすことを重視すると、期限を厳守する意識が足りないうることに気づかされた。「大体できている」という程度で、できてい るつもりになっていただけではなかったかと反省している。	「大体できている」を「つねにできていている」と答えられるようになりたい。そのためには、日ごろの行動を、「何となく」ではなく、結果がどうなるかということを頭において行動する習慣を身につけたい。目上の人に対し、しっかりと挨拶できるもの、意識して実行してきたからつねにできるようになったので、同様に「何となく」をやめる意識を持ち続ける。本主に自身の「強み」なのか、他人と比べてどのレベルなのかをつねに検証してこの「強み」を補強していきたい。	1年先  5超
2	⑨ 柔軟性 評価ランク：5 100点換算：91.74	グループ作業では、自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解した上で協力しながら一つのことをやり遂げてきた経験があるが、その過程で自身の考えを相手に十分理解してもらった努力を払ってきたか否かについては十分とはいえない。集団の中で、柔軟性と自主性、主体性をどのようにバランスさせるか自身のこれからの課題と考えている。	自身の考えややり方は大事にしたいが、作業は一人で完結するものではない。大勢の人たちの協力があったからこそのごときは成就するということをよく認識し、チーム一人一人の立場を考え、気配りしながら、協働作業に取り組んでいきたい。一人の満足感よりもすべてのチームメンバーが共有する充実感のほうにははるかに感激も大きく、達成した成果も素晴らしいものであることを信じて努力していきたい。本主に自身の「強み」なのか、他人と比べてどのレベルなのかをつねに検証してこの「強み」を補強していきたい。	1年先  5超
3	⑩ 情況把握力 評価ランク：5 100点換算：91.24	チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを自身でよく認識した上で協働している。しかし、よく考えてみると自身の役割は独りよがり的なものではなかったかと反省している。自身の役割についてチームメンバーからとくに異論を聞いていないのでそれでよしとしてきたが、本主にそれで良いのか、もっと周囲の人との協力関係に留意すればより付加価値の高い仕事ができると考えている。	他人の価値観を大切に。少数派であっても自分の意見を的確に表現する。第三者的な立場から論理的なものごとを考え発言する。感情に流されず客観的に行動する。どんな相手ともつねに平常心をもって接する。これらのことに留意した上で、チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきか十分認識し、つねに全力投球できる環境と態勢をつくっていききたいと思う。本主に自身の「強み」なのか、他人と比べてどのレベルなのかをつねに検証してこの「強み」を補強していきたい。	1年先  5超
4	⑧ 傾聴力 評価ランク：4 100点換算：83.40	日頃より、聞く(昔や声を耳で感じる)、聴く(相手の意見を丁寧に聞く→傾聴)、訊く(尋ねる)の違いをよく認識しており、状況に応じて使いわける力を持っている。相手を理解するには傾聴スキルが必須でありこの効用についてはすでにこれまでも十分認識してきた。他人からよく悩みを相談されることも多く、この場合は自分を飾ることなく率直に対応している。傾聴力には自信を持っている。	傾聴力をさらに向上させるために、相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す技術を磨く。相手の意見を否定的にとらえず、興味深く聞く姿勢を堅持する。相手の本音や真因を素早くつかむコツを修得するなどを実行していく。傾聴力はコミュニケーションの基本であり、傾聴力強化によってチームワークを円滑化し、大きな成果が上がるようこの能力を活かしていきたい。本主に自身の「強み」なのか、他人と比べてどのレベルなのかをつねに検証してこの「強み」を補強していきたい。	1年先  5
5	⑤ 計画力 評価ランク：4 100点換算：83.40	課題を前にして、解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする習慣を身につけている。最適案の選択にあたり、自分のこれまでの成功体験をもとに決めてきたことに気付かされた。視野を広く持ち、第三者の意見も参考にすれば、さらにより良い案を思いつく可能性も出てくる。課題の真の目的を正確に把握する力、調達しうるリソースの量と質の評価能力向上が必要と考える。	課題解決のプロセスは、つねにオリジナリティのあるプランでありたい。それには、広く英知を結集する必要がある。最適案を決めるにあたり、選択評価できる眼を持つことが要求される。さらに、「いつまでに」「何を」「どの程度」「どのよう」「いくらで」を明確にし、着手後の進捗管理スキルを向上させなければならぬ。そのためには、自分に先行投資が必要である。本主に自身の「強み」なのか、他人と比べてどのレベルなのかをつねに検証してこの「強み」を補強していきたい。	1年先  5



順位	能力要素	他人より低いと自覚する当該能力の具体的特徴	他人と同レベルまで当該能力を向上させる具体策	目標到達年/レベル
1	②働きかけ力 評価ランク：2 100点換算：37.53	以前からやる気のある人のうしろから付いていくタイプなので、「働きかけ力」は弱いと自覚している。自分から話しかけるよりも、他の人から話しかけられることのほうが多い。現状打破の気概が薄いと判断できている。中学生時代には、学校の行事で自ら率先して、企画をして、それを成功に導いた経験があるので、今の環境を変えられることができている。	中学生時代、学校の行事で自ら率先して企画をして成功に導いた経験がある。その体験を思い出し、要因を知識・経験・スキル・態度・姿勢(心の有り様)に分類してこの体験を今の環境で再現することによって自信を深めるよう自己改革する。テーマ選定が当面の課題。人頼みは楽ではあるが、長い目で見て自身を伸ばせざるを得ない。現実を見つめ、将来を俯瞰して今何をなすべきか、自分に厳しく臨みたい。自身で考える「弱み」は本当に弱みか、弱みは強みでなければいけないのか、「強み」に代える策はないのか真剣に考えていきたい。	1年先 4
2	④課題発見力 評価ランク：2 100点換算：37.53	すべて与えられた環境に安住してしまい、現状を分析し目的や課題を明らかにする力や目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」を提案する意欲が弱く自覚がなされた。与えられた環境はやがて変化し、無くなる。これに対応できる自分であるか問われている。自分の置かれている環境をつねに把握し、先を読んで、問題を見つけて、改善や改革意欲をもってものごとをとらえる挑戦的、前向きな気持ちが必要と思う。	環境は時間の経過と共に変化する。さらに社会経済環境は自身の存在とはまったく関係なしに急速に変化している。現状に安住することなく、現状はすべて変化することを前提として自身の課題を考えればこうしてはいられないことに気づく。気持だけでなく、現状を分析し目的や課題を明らかにする力を強化すると共に、情報収集力を身につけ、つねに先を読んで、課題を見つけてくれる挑戦心を養っていききたい。自身で考える「弱み」は本当に弱みか、弱みは強みでなければいけないのか、「強み」に代える策はないのか真剣に考えていきたい。	1年先 4
3	⑦発信力 評価ランク：2 100点換算：50.04	自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらおうよう的確に伝えることはコミュニケーションの基本であるが、苦手意識がある。自分の意見をわかりやすく伝える努力も怠ってきたように思う。人から言われたことはきちんとしてやるが、自分から行動を起こすことが少ない。受身の自分に気がついた。正直なところ、与えられたものこなすだけで精一杯なのが現状のような気がする。	今すぐ率先して企画したり、人を巻き込んで動かすことは難しいが、できることから始める。自分から人に話しかける、話が途切れ沈黙の時から打ち開くことを当面の目標にする。ある程度、長く話せるネタを持つことも必要だと思う。人見知りやなくす機会としてチャレンジする。相手の立場に立ち分ちやすい表現をする。伝達方法を工夫や改善する。相手に応じた適切な態度で接するなどを課題とする。自身で考える「弱み」は本当に弱みか、弱みは強みでなければいけないのか、「強み」に代える策はないのか真剣に考えていきたい。	1年先 4
4	⑫ストレスコントロール力 評価ランク：2 100点換算：50.04	これはストレスだと感じた場合、自分ひとりに負わされたものだと思ってしまうところがある。よく考えると多くの他人も同じように感じているのだから、それをどのように対処しているかをこれまで考えたことがなかった。ストレスを感じることがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩力を抜いて対応することができればいいのだが、いろいろなことを考えすぎてしまい、どうしてもネガティブな方向にいついてしまう。	目の前で起きたことを自身がどう判断するかによってストレスにもなるしストレスにならないことに気づいた。このことは、現象や事象に対する自身の認識や判断によってストレスを軽減或いは解消できることを意味する。これからは、ストレスと感じたことについて、友達にどう考えるかを聞くことを習慣づけた。自身は深刻な悩み、だが友達はその感じていないことに解決策があると思う。自身で考える「弱み」は本当に弱みか、弱みは強みでなければいけないのか、「強み」に代える策はないのか真剣に考えていきたい。	1年先 4
5	①主体性 評価ランク：3 100点換算：54.21	何とも指示を待つことに慣れている自分に気づいた。自ら考え、課題をつくり、目標を立て達成手段を考え到達するための実行計画を立て、完遂まで地道に努力する習慣を身につける。このようなことは自分にとってはまだまだ先でいいような気持ちになっていたが、「楽あれば苦あり」のことわざ通り今の安逸な生活から現実直視の生活に一日も早く変えなければと思う。指示を待つより指示を出す方の側になりたい。	学業、学業以外に分け、自身の課題を抽出する。学生時代に描いているビジョンを卒業後の将来ビジョンとの摺り合わせが前提となる。方向性を決め、いま何をなすべきか、1年先にどうなっていたいかをイメージする。イメージが描けたら、実現させるための具体策を立てる。これが目標であり課題となる。何ごとにも指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む姿勢を大事にしたい。自身で考える「弱み」は本当に弱みか、弱みは強みでなければいけないのか、「強み」に代える策はないのか真剣に考えていきたい。	1年先 4

社会人基礎力 自己成長・診断表



氏名：朝日 一朗

現状の「強み能力」の自己評価：

12の能力要素別のうち、重点強化能力は次の8つである。

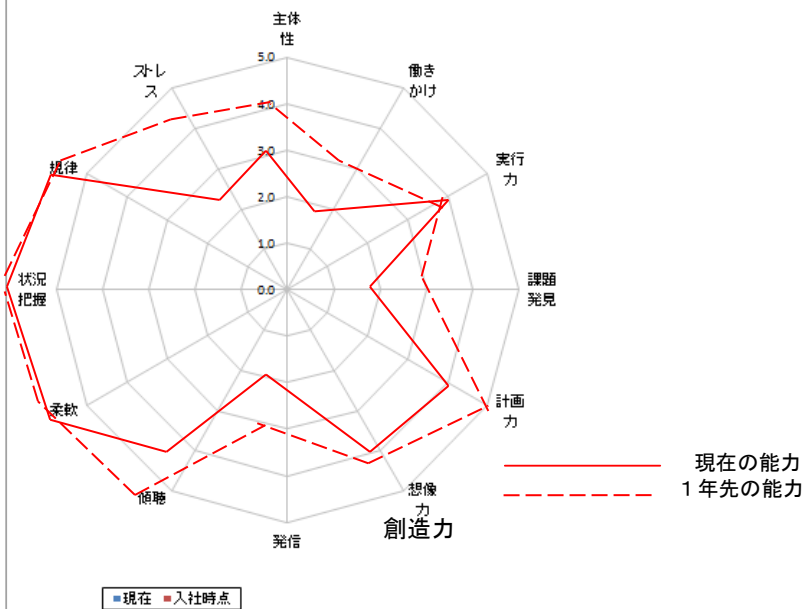
- ①主体性
- ②働きかけ
- ③実行力
- ④課題発見
- ⑥創造力
- ⑦発信力
- ⑨柔軟性
- ⑫ストレスコントロール力

このうち、②④⑦⑫を「弱み」と自覚している。「強み」である⑨をさらに強化し、同時に①③⑥を高める努力をしていく。

順位	能力要素	これからさらに当該能力を向上させる具体策	目標到達年/レベル
1	⑪規律性 評価ランク：5 100点換算：100	「大体できている」を「つねにできている」と答えられるようになりたい。そのためには日ごろの行動を、「何となく」ではなく、結果がどうなるかということを頭において行動する習慣を身につけたい。目上の人に対し、しっかり挨拶できるもの、意識して実行してきたからつねにできるようになったので、同様に「何となく」をやめる意識を持ち続ける。本当に自身の「強み」なのか、他人と比べてどのレベルなのかをつねに検証してこの「強み」を補強していきたい。	1年先 5超
2	⑨柔軟性 評価ランク：5 100点換算：91.74	自身の考えやり方は大事にしたいが、作業は一人で完結するものではない。大勢の人たちの協力があってこそものごとは成就するというをよく認識し、チーム一人一人の立場を考え、気配りしながら、協働作業に取り組んでいきたい。一人の満足感よりもすべてのチームメンバーが共有する充実感のほうがはるかに感激も大きく、達成した成果も素晴らしいものであることを信じて努力していきたい。本当に自身の「強み」なのか、他人と比べてどのレベルなのかをつねに検証してこの「強み」を補強していきたい。	1年先 5超
3	⑩状況把握力 評価ランク：5 100点換算：91.24	他人の価値観を大切に。少数派であっても自分の意見を的確に表現する。第三者的な立場から論理的にものごとを考え発言する。感情に流されず客観的に行動する。どんな相手ともつねに平常心をもって接する。これらのことに留意した上で、チームで仕事をすると、自分がどのような役割を果たすべきか十分認識し、つねに全力投球できる環境と態勢をつくっていききたいと思う。本当に自身の「強み」なのか、他人と比べてどのレベルなのかをつねに検証してこの「強み」を補強していきたい。	1年先 5超
4	⑧傾聴力 評価ランク：4 100点換算：83.40	傾聴力をさらに向上させるために、相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す技を磨く。相手の意見を否定的にとらえず、興味深く聞く姿勢を堅持する。相手の本音や真因を素早くつかむコツを修得するなどを実行していく。傾聴力はコミュニケーションの基本であり、傾聴力強化によってチームワークを円滑化し、大きな成果が上がるようこの能力を活かしていきたい。本当に自身の「強み」なのか、他人と比べてどのレベルなのかをつねに検証してこの「強み」を補強していきたい。	1年先 5
5	⑤計画力 評価ランク：4 100点換算：83.40	課題解決のプロセスは、つねにオリジナリティのあるプランでありたい。それには、広く英知を結集する必要がある。最適案を決めるにあたり、選択評価できる眼を持つことが要求される。さらに、「いつまでに」「何を」「どの程度」「どのように」「いくらで」を明確にし、着手後の進捗管理スキルを向上させなければならない。そのためには、自分に先行投資が必要である。本当に自身の「強み」なのか、他人と比べてどのレベルなのかをつねに検証してこの「強み」を補強していきたい。	1年先 5

社会人基礎力 自己成長・診断表

氏名：朝日 一朗



現状の「弱み能力」の自己評価：

12の能力要素別のうち、重点強化能力は次の8つである。

- ①主体性
- ②働きかけ力
- ③実行力
- ④課題発見力
- ⑥創造力
- ⑦発信力
- ⑨柔軟性
- ⑫ストレスコントロール力

このうち、②④⑦⑫の4つを「弱み」と自覚している。あらゆる機会を活かしてこれらの能力を「強み」と変える努力を実践することによって成果を上げていく。

順位	能力要素	他人と同レベルまで当該能力を向上させる具体策	目標到達年 / レベル
1	②働きかけ力 評価ランク：2 100点換算：37.53	中学生時代、学校の行事で自ら率先して企画をして成功に導いた経験がある。その体験を思い出し、要因を知識・経験・スキル・態度・姿勢(心の有り様)に分類しこの体験を今の環境で再現することによって自信を深めるよう自己改革する。テーマ選定が当面の課題。人頼みは楽ではあるが、長い目で見ると自身の力は伸長せず損をする。現実を見つめ、将来を俯瞰して今何をなすべきか、自分に厳しく臨みたい。自身で考える「弱み」は本当に弱みか、弱みは強みでではないのか、「強み」に代える策はないのか真剣に考えていきたい。	1年先 4
2	④課題発見力 評価ランク：2 100点換算：37.53	環境は時間の経過と共に変化する、さらに社会経済環境は自身の存在とはまったく関係なしに急速に変化している。現状に安住することなく、現状はすべて変化することを前提として自身の課題を考えればこうしてはいられないことに気づく。気持だけでなく、現状を分析し目的や課題を明らかにする力を強化すると共に、情報収集力を身につけ、つねに先を読んで、課題を見つけられる挑戦心を養っていきたい。自身で考える「弱み」は本当に弱みか、弱みは強みでではないのか、「強み」に代える策はないのか真剣に考えていきたい。	1年先 4
3	⑦発信力 評価ランク：2 100点換算：50.04	今すぐ率先して企画したり、人を巻き込んで動かすことは難しいが、できることから始める。自分から人に話しかける、話が途切れ沈黙の時こちらから打開することを当面の目標にする。ある程度、長く話せるネタを持つことも必要だと思う。人見知りをなくす機会としてチャレンジする。相手の立場に立ち分かりやすい表現をする。伝達方法を工夫や改善する。相手に応じた適切な態度で接するなどを課題する。自身で考える「弱み」は本当に弱みか、弱みは強みでではないのか、「強み」に代える策はないのか真剣に考えていきたい。	1年先 4
4	⑫ストレスコントロール力 評価ランク：2 100点換算：50.04	目の前で起きたことを自身がどう判断するかによってストレスにもなるしストレスにならないことに気づいた。このことは、現象や事象に対する自身の認識や判断によってストレスを軽減或いは解消できることを意味する。これからは、ストレスと感じたことについて、友達にどう考えるかを聞くことを習慣づけたい。自身は深刻な悩み、だが友達はそう感じていないことに解決策があると思う。自身で考える「弱み」は本当に弱みか、弱みは強みでではないのか、「強み」に代える策はないのか真剣に考えていきたい。	1年先 4
5	①主体性 評価ランク：3 100点換算：54.21	学業、学業以外に分け、自身の課題を抽出する。学生時代に描いているビジョンを卒業後の将来ビジョンとの摺り合わせが前提となる。方向性を決め、いま何をなすべきか、1年先にどうなっていきたいかをイメージする。イメージが描けたら、実現させるための具体策を立てる。これが目標であり課題となる。何ごとにも指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む姿勢を大事にしたい。自身で考える「弱み」は本当に弱みか、弱みは強みでではないのか、「強み」に代える策はないのか真剣に考えていきたい。	1年先 4

## < 研修の進め方 >

研修では、「社会人基礎力」を構成する12の能力要素について、定義を確認した上、グループ編成にて、各々の能力要素について6つの自己評価のためのチェック項目を「グループ討議」によって決めます。ストレス耐性についてのみ12チェック項目となります（注：受講者は1名から可能です）。

ひとつの能力要素について「グループ討議」は60～90分程度。次いで、チェック項目について自己評価し、評点を集計し、現状の自身の「強み」と「弱み」を確認します。

「強み」について、さらに一層強化する。そのレベルと方策は・・・、その到達目標期限は・・・。  
「弱み」について、人並のレベルに到達させるための方策は・・・、その到達目標期限は・・・。  
「能力開発計画」を自身でつくります。これにて研修は終了です。

同時に【ビジネスマナー研修】をお請けしております。ベテラン講師陣が務めます。

充実したテキスト<ビジネスマナー 上達への道 16Step>全60頁構成・定価1,500円(税込)

研修日程：1～2日

「能力開発計画」を誰に見てもらうか、以後の指導育成の責任は誰にするかなど、研修実施前に組織で決めることとなります。「計画書」の様式は、テキスト巻末の「実践強化具体策」となります。

入社前教育であれば、人事部長に定期的に「強化具体策・実践強化結果」を報告させることによって、入社日までに相当の成果「即戦力化」が期待できます。内定者辞退防止策としても有効です。同時に、職場の若手社員～リーダークラス～管理職クラスに同様の研修を実施すれば組織として総合力が強化されます。

※内々定式の前後1日間、内定式の前後1日間、新人社員研修の1日間・さらにこの研修に人事スタッフが同席することによって以後、研修を内製化することもできます。

研修は1日間。講師代は126,000円(税込)。

テキスト：「社会人基礎力」能力評価基準に基づく「社会人基礎力 自己成長記録」制作指南書(全93頁)は、1,800円(税込)/人 です。

研修会場：当社直営教室ご使用は無料です。

東京(渋谷)、名古屋(栄)、大阪(谷町)、福岡(天神)、松山(三番町)にあります。

直営教室所在地の近隣に適任の講師陣を揃えております。

3ヶ月後ごとにフォロー研修を実施することによって尚一層、即戦力化の成果が期待できます。

## キャリア・ブレインでしかできない研修をお勧めます！

「人材づくりに必要な科目が網羅されていない研修」「必須科目が欠落した体系的でない研修」「助成金・奨励金受給を主目的とした研修」「当座のハウツーものの研修」「プライオリティ(重要度と緊急度)が重視されていない研修」は研修効果が低く一過性で終わり、人材づくりに役立ちません。

この好機に、キャリア・ブレインに研修をご下命ください！

粒ぞろいの精鋭集団の形成、組織力強化、高収益体制の実現、  
管理職の統率力強化、離職率低減、人材育成・社員研修のための  
ノウハウ修得にお役立ていただきたくご案内申し上げます。