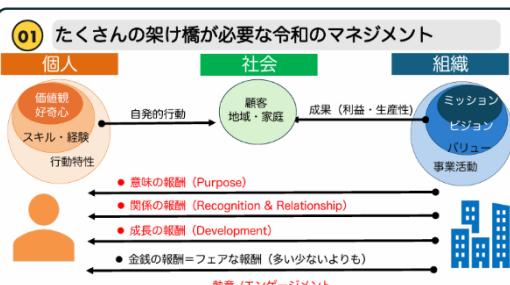


2025年12月リカレント委員会オンラインセミナーご報告

日 時	2025年12月13日(土)10時~12時00分	参加者45名(参加登録者含む) 形式 Webex
テ マ	「社会人基礎力の再定義 -効率を超えて、関係性から生まれる生産性へ」	
内 容	1 主催者挨拶 2 参加者自己紹介 3 ゲスト講演	4 ブレイクアウトセッション 5 まとめ 6 その他
講演者	永島 寛之(ながしま ひろゆき)氏 トイトイ合同会社 代表社員 元ニトリ HD 理事・人事責任者 中央大学客員研究員	
司会進行	渡邊明男 (一般社団法人 社会人基礎力協議会リカレント委員会委員長)	
主催者挨拶 勉強会概要 説明	リカレント委員長 2025年度リカレント委員会のテーマは「越境」、「枠を超える」、「兼業/副業」、「ポータブルスキル」など組織の枠を越えて活躍することや、それに伴う能力育成に注目していく。社会人基礎力においては「前に踏み出す力」をメインに取り組んでいる。 本日は人事コンサルティング、採用支援のほかに中央大学でアルムナイの存在意義と役割に関連する研究に取り組んでいる方に講演をお願いした。大いに学んでいただきたい。	
永島氏 講演	プロフィール 組織分析時代に組織と個人、個人と個人に架け橋をかける目的で、対話型組織開発 HR テクノロジーの活用を専門領域として複数の企業の社外取締役や顧問を務めている。 ソニーでマーケティングに従事し、米国駐在を経てニトリに入社。ニトリでは人事責任者として似鳥会長直下で組織変革を指揮。その後は再生エネルギー開発レノバにて執行役員 CHRO を経て現職。中央大学では客員研究員として「退職者の価値と関係性構築」を研究している。 講 演 ① 始めに 静かな退職(Quiet Quitting)について 仕事への意欲も向上心もなく、指示されたことを淡々とこなすだけの「静かな退職」と呼ばれる働き方が増えている。言い換えれば興味を持ってもらえる会社が世代を問わず少なくなっているということ。採用担当者も受け入れる状況になっている。 日本には熱意のある社員が少ないと見られている。理由は環境面に問題があると思われているが果たして本当であろうか。 ② 分断型組織とどう向き合うか ➢ 組織の分断は埋まらないもの、むしろ活かす時代にきている。 ➢ 過去の組織論は「分断」は克服すべき障害であると考える。現代の組織論は価値観や役割の違いそのものは前提であり、その間に「架け橋」を架けることが組織運営の本質であると考える。 ➢ 令和の組織マネジメントにはたくさんの架け橋が必要である。社会人基礎力を発揮できる環境を組織が社員に先渡しすることが必要である。 3つの報酬を組織と社員間で共有することが重要。 関係性をつくることができれば組織は変わる。	

	<ul style="list-style-type: none"> ・「意味の報酬(Purpose)」自分の仕事の目的・期待が明確で、貢献を実感できる ・「関係の報酬(Recognition&Relationship)」信頼・承認・感謝を通じて“つながり”を感じられる ・「成長の報酬(Development)」強みを生かし、挑戦や学びの機会を得られる <p>③自発性をどう取り戻すか</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 問題発見能力(社会人基礎力)の高い人を育成していく。 ➤ 今多くの企業が変化を創造することができる「自発型人材」を欲しがっている。 その背景は、正解がない時代において、変化を現場のチームで起こさないといけない時代になっていること、商品開発などは今までの発想ではできなくなっていること。 <p>④社内環境を変える工夫をおこなう</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 「何を評価するのか」という問い合わせを続けながら変遷する。 ➤ 評価制度運用がうまくいかないのは目標設定とフィードバックがしっかりなされていないことによる⇒成長実感につながるしくみが活かされていない。 ➤ 正しい運用における組織にとっての評価制度の効果は次の3点。ひとつは従業員の成長と上司との良好な関係性が築かれること、二つ目は中長期計画の実現・今期の計画の実現と人材育成の材料となること、最後に公正な報酬配分に活用し待遇の決定がおこなわれること。 ➤ 正しい運用における社員にとっての評価制度の効果は次の4点。目標設定=動機付け、行動評価=企業文化醸成、実績評価=上司・同僚との信頼構築、能力効果=生産性の向上 <p>⑤最後に</p> <p>付加価値を見い出すために、社会人基礎力が発揮される環境と方向性が重要である。</p>
ブレイクアウトセッション	<p>【グループ1】管理職・リーダーのふるまいが重要であると感じた。日頃のコミュニケーションが重要。面談も対面・リモートに関わらず、まずできるところから小さく始めることが大事。</p> <p>【グループ2】非常に色々な気付きがあった。3つの報酬についてのお話が印象的であった。評価については目標設定が非常に大切であることを痛感した。意味の創造、価値の創造のお話も勉強になった。／会社の理念について熱意をもって伝え、共感してもらうことが大事。また、3つの報酬を言語化していただき改めて勉強になった。自分の仲間たちに伝えていきたい。</p> <p>【グループ3】地方の人手不足に対して金銭面での対応は難しい点もあるので3つの報酬のお話は心に残った。また、面接を対話の場にしていくことが大事と感じた。</p> <p>【グループ4】学生は社会でどう役に立つかという目線で見ている。学生自身の成長を考えると大学や企業側がきちんと用意した回答を持っていなければならない。</p>
まとめ	<p>リカレント委員長</p> <p>本日の講演の中で「人事評価は会社(組織)と個人の再契約」という指摘が胸に刺さった。</p> <p>社内における越境もある。越境することに慣れてくれば違った世界が見えてくる。</p> <p>来年は「考え方」をメインにリカレント委員会の活動を実施していきたいと考えている。</p>
その他	<p>次回のご案内</p> <p>日時 2026年2月21日(土)10:00～12:00</p> <p>講師 瀧 信彦 氏 エンゲージメントパートナーズ代表</p>