

長時間労働の削減

年休取得の促進・休暇

時間・場所等の多様な働き方

多様な人材の活躍

## 2. チームの底上げ(能力開発)

チームで仕事をする場合、特定のスキルや知識を持った人に仕事の負担が掛かり、長時間労働に陥るケースがあります。このような問題に対処するためには、個人単位のキャリアプランや段階的なOJT研修による能力開発だけでなく、チーム単位で求められている能力や知識を明らかにし、チーム全体の能力と生産性の底上げを行うことが重要です。

《県内の実践企業での主な成果》

- ・ チームや個人にとって、習得すべきスキルの優先順位が明確になったことで、短期間でチーム内での技術力の底上げにつながった。

このような企業に  
オススメ!

✓ チームメンバー間での残業時間の偏りを改善したい

✓ お互いがサポートし合える職場にしたい

✓ チームに必要なスキルや能力を明らかにしたい

### ■ 標準手順 ■ 効率的なチーム能力開発のための具体的手順

チームの能力開発のポイントは、スキルマップ [⇒別ページ『多能工化』参照] による「見える化」です。能力・スキルを「Will (本人が習得したいもの)」「Can (習得済みのもの)」「Must (チームで求められているもの)」の3種類 (図1参照) に分類することで、効率的な能力開発が行えます。

#### ■ スキルマップで、チームスキルを戦略的に向上させる

- チームで**スキルマップ**を作成し、各メンバーの「Will 項目 (新たに習得したい、または今以上に高めたいスキル)」に印をつけます。初回作成時は、他人の申告内容に影響されないように、個別ヒアリングを行いましょう。
- リーダーは現在のチームに必要なスキルを明らかにし、メンバーの希望 (Will) にも配慮しつつ、各人に Must 項目を割り当てます。
- 各メンバーの「Will-Can-Must スキル」を記載した「**個人スキルカルテ**」を作成し、メンバーへの指導内容を記録・共有することも有効です。



図1: Will-Can-Must フレームワーク

**【ポイント】** 各メンバーの「Will 項目」と「Must 項目」がなるべく多く重なるようにスキルアップ計画を立案し、チームメンバーの取組意欲を高めましょう。

**【ポイント】** チームの力量をスキルマップで「見える化」することで、メンバー入替時の引継ぎや戦力化がスムーズに行えるメリットがあります。

### ■ 企業実践事例 ■ テクノス三原株式会社 (専門サービス業/従業員 118名/三原市)

取組前

- 多忙で若手従業員への技術教育の時間がない。若手従業員は主体性を持たず、技術力の向上が不十分。
- スキルアップが個人任せになっており、チーム全体で不足する技術と個人のスキルアップ目標との間にズレが発生。

取組内容

#### ■ スキルアップを個人任せにせず、チーム全体で時間を生み出し、必要な技術等を見極めて最短教育を実施。

##### 取組① 業務の洗い出し

- ・ 業務が集中して長時間労働が恒常化しているメンバーと、そうでないメンバーの業務内容を整理。
- ・ 属人化している業務の技術・資格を洗い出す。

##### 取組② 現状整理、時間の捻出

- ・ 従業員ごとに細分化されたスキルマップを作成。
- ・ 業務が集中するメンバーをチーム全体でフォローし、教育に充てることのできる時間を生み出す。

##### 取組③ 計画的教育の実施

- ・ 取組②で生み出した時間を活用し、優先度の高い技術(Must項目)から教育を実施。
- ・ 「技術コンテスト」を開催し、技術習得への意欲を高めた。

**【ポイント】** 取組で捻出できた時間は、単に時短するのではなく根本課題を解決するための時間に充てるのが重要です。

取組後  
(成果)

- チームにとって本当に必要な技術が明確になり、技術力の底上げにつながった。
- チームメンバー間での残業時間の偏りが改善され、チーム内の協力体制が強化された。



専門コンサルタントの  
ここがポイント!

隙間時間でできる教育プランを組み立て、忙しい日常でもコツコツ育成

- 職場で特定の人が残業過多になっている場合は、チーム内で必要とされている技術・知識が不足していると考えられます。業務が集中しているメンバーの技術・知識に焦点を当て、「**日々の小さな育成 = 隙間時間でできる細分化した教育**」を組み立てましょう。忙しくて仕事の引継ぎや研修に時間を割くことができない等の職場には効果的です。