

令和5年度 リスキリング推進人材育成支援研修

STEP2.リスキリング推進環境の整備

～知識・スキルを習得するための時間確保とキャリア形成支援～



広島県リスキリング推進宣言

令和5（2023）年12月20日 [水]

14:00-17:00

広島YMCA国際文化センター/オンライン

基本講義

STEP2.リスキリング推進環境の整備

～知識・スキルを習得するための時間確保とキャリア形成支援～

【講師】

株式会社日本能率協会コンサルティング
チーフ・コンサルタント

丹羽 哲夫氏

先進事例講演

新事業開発推進活動

～チャレンジするメンバーの思いこそが財産～



日軽エンジニアリング株式会社

【企業ゲスト】

日軽エンジニアリング株式会社
設計技術部道路施設チーム
商品開発プロジェクト兼務
プロジェクトリーダー

古川 宏典氏

ワーク

リスキリング推進のための環境整備

STEP2.リスクリング推進環境の整備

～知識・スキルを習得するための時間確保とキャリア形成支援～



登壇講師プロフィール

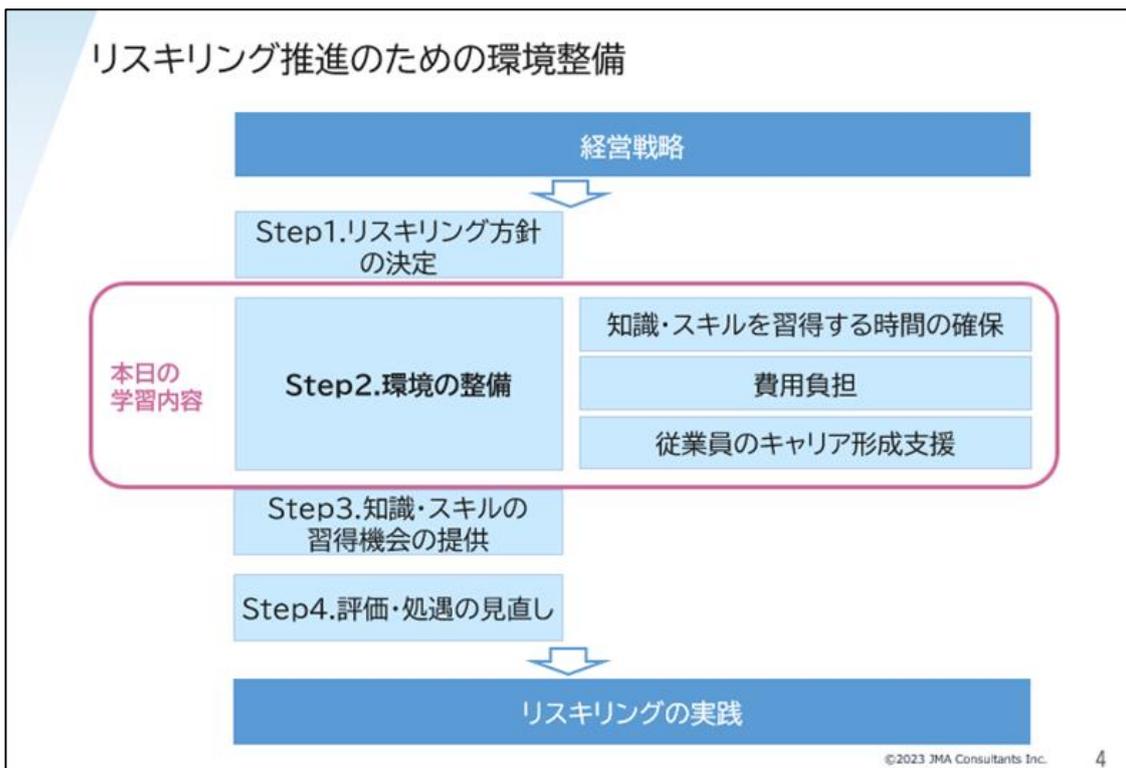
株式会社日本能率協会コンサルティング
R&Dコンサルティング事業本部
チーフ・コンサルタント **丹羽 哲夫氏**

CONTENTS

- リスクリング推進環境整備の位置づけ
- リスクリング推進環境整備の実践

リスクリング推進環境整備の位置づけ

本研修のゴールはリスクリング実践ノウハウの習得とアクションプランの作成です。本日はそのStep2として、リスクリングを推進するための環境整備に取り組みます。



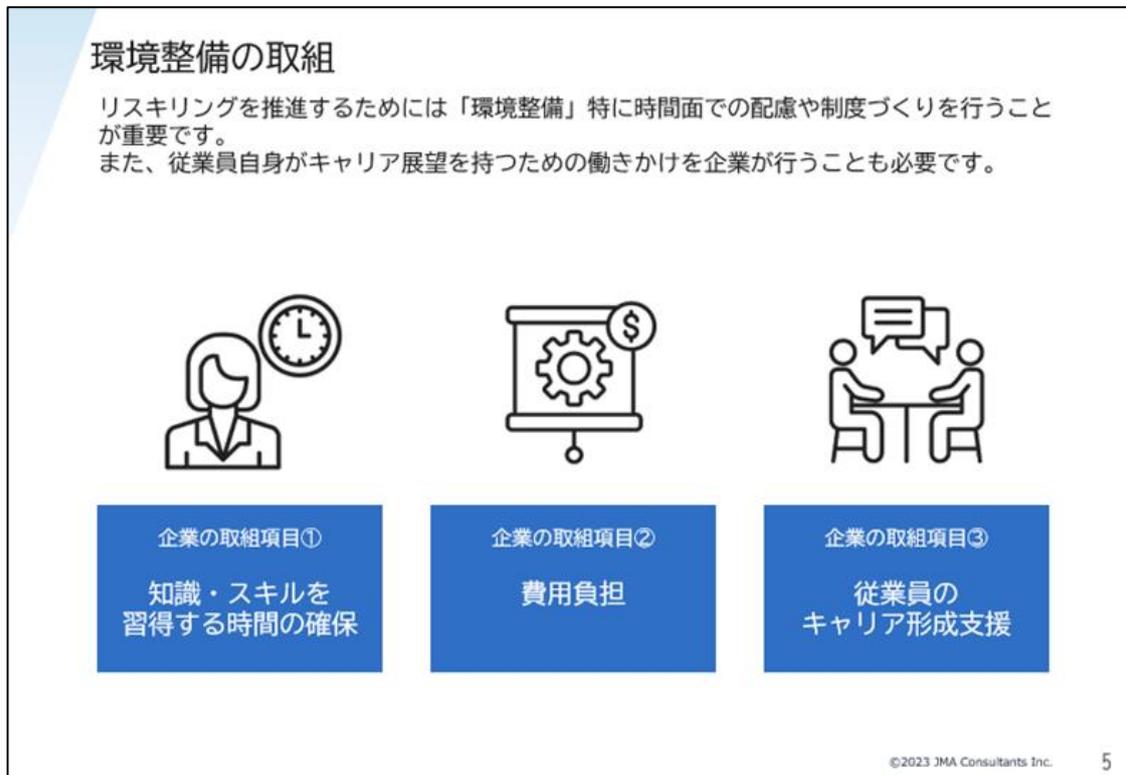
リスキング推進環境整備の実践

リスキング推進において、単なる知識・習得ではなく、しっかり活用まで進めていくためには、環境整備を行うことが重要です。次の3つの具体的な取組項目をおさえて、配慮や制度作りを行きましょう。

一つ目は、「時間の確保」です。通常業務で忙しいところ、突然新しいスキルを身に付けろと言われても、従業員は習得はおろか着手も難しいでしょう。経営層がトップダウンで、知識やスキルを習得する時間枠を明確に確保してあげることが、最も重要な取組となります。

二つ目は、「費用の負担」です。リスキングは、あくまで会社が主体となって行うものです。活用まで見据えた推進のためには、会社が全面的に費用を負担することが大切です。

三つ目は、「キャリア形成の支援」です。先述の2つの取組を行ったうえで、従業員のキャリア形成の支援を行うとより効果的でしょう。リスキング活動を進める中で、その方針や期待がしっかり伝わっておらず、取組に不安を感じてしまう従業員は多いです。きちんと面談の場を設定する、資料化して見返すことをできるようにしておくなど、様々な取組を通じてフォローすることを心掛けましょう。



また環境整備に関して、他社の成功事例を真似て、それを自社に導入してもうまくいかないことに注意が必要です。これは、表層である仕組みを機能させる仕掛けや事情が会社により異なるためです。自社の事情を踏まえた上で、効果的な運用や企業文化の醸成といった固有の仕掛けづくりの工夫が必要です。

新事業開発推進活動

～チャレンジするメンバーの思いこそが財産～



企業ゲストプロフィール

日軽エンジニアリング株式会社
設計技術部道路施設チーム
商品開発プロジェクト兼務

プロジェクトリーダー **古川 宏典**氏

企業概要

設立 : 2000年8月
(住友軽金属工業・日本軽金属の合併、事業継承会社)

資本金 : 4億8千万円

従業員数 : 約220名

主要事業 : アルミ合金を用いた土木建築製品の設計・施工・販売

CONTENTS

- **取組の出発点** ～新組織「商品開発部」の設立～
- **取り組み内容** ～人財確保とスキル習得～
- **これからの取組** ～DXによる効率化とスキルの一般化～

取組の出発点 ～新組織「商品開発部」の設立～

私が所属しております日軽エンジニアリング株式会社は、「美しいまちとあなたのアル未来」という経営理念を掲げ、主にアルミ合金を用いた土木建築製品の設計から施工、販売まで扱っている会社です。

近年、世の中やお客様のニーズが変わりつつある状況を受けて、弊社では「市場の変化に速やかに対応して、新規開発商品を創出する」という成長戦略が打ち出されました。これまでも各部署それぞれで開発に着手はしていたのですが、既存事業を改良しようというテーマが多く、新事業・新商品といった目新しいテーマはなかなか出てくることはありませんでした。新商品を速やかに創出するために打ち出された施策が、新組織「商品開発部」の設立でした。



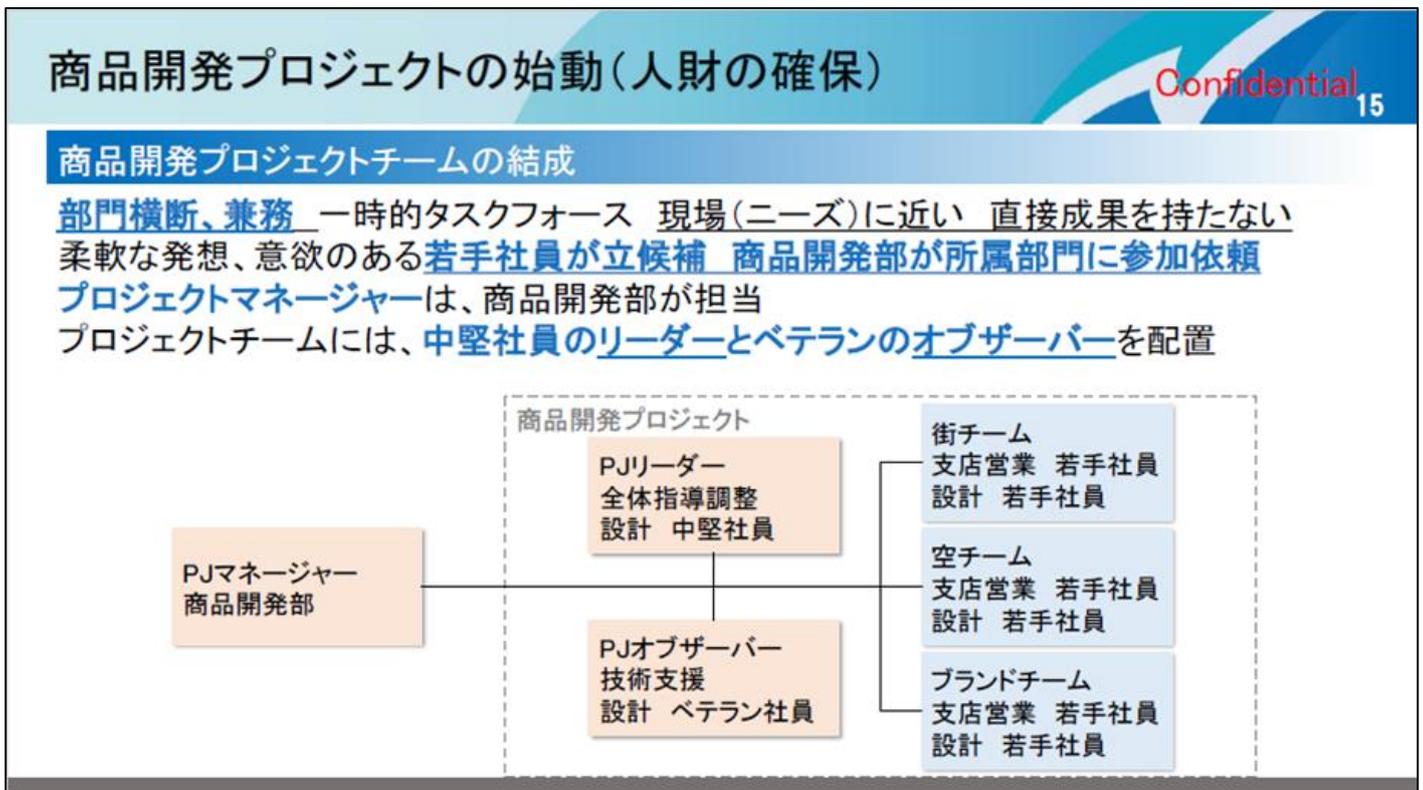
取り組み内容 ～人財確保とスキル習得～

「商品開発部」を始動するにあたって、大きな課題が二つありました。

一つ目の課題は、人財の確保です。新商品開発を推進するために、柔軟な発想と意欲のある若手社員を集めたいのですが、人員が限られている中でそのような人財を確保することは容易ではありません。

そこで我々は、商品開発部の下にプロジェクトチームを結成し、そのメンバーは部門を横断した兼務の若手社員としました。プロジェクト専属としてしまうと、現場から離れてお客様の声を聴く機会を失い、新商品を開発する上で大切なニーズを掴みにくくなってしまいます。そのうえ、今回のような新しい活動のみではなかなか目に見える成果が得られず、意欲を失いかねません。これらを防止するために、メンバーは全員兼務とすることしました。

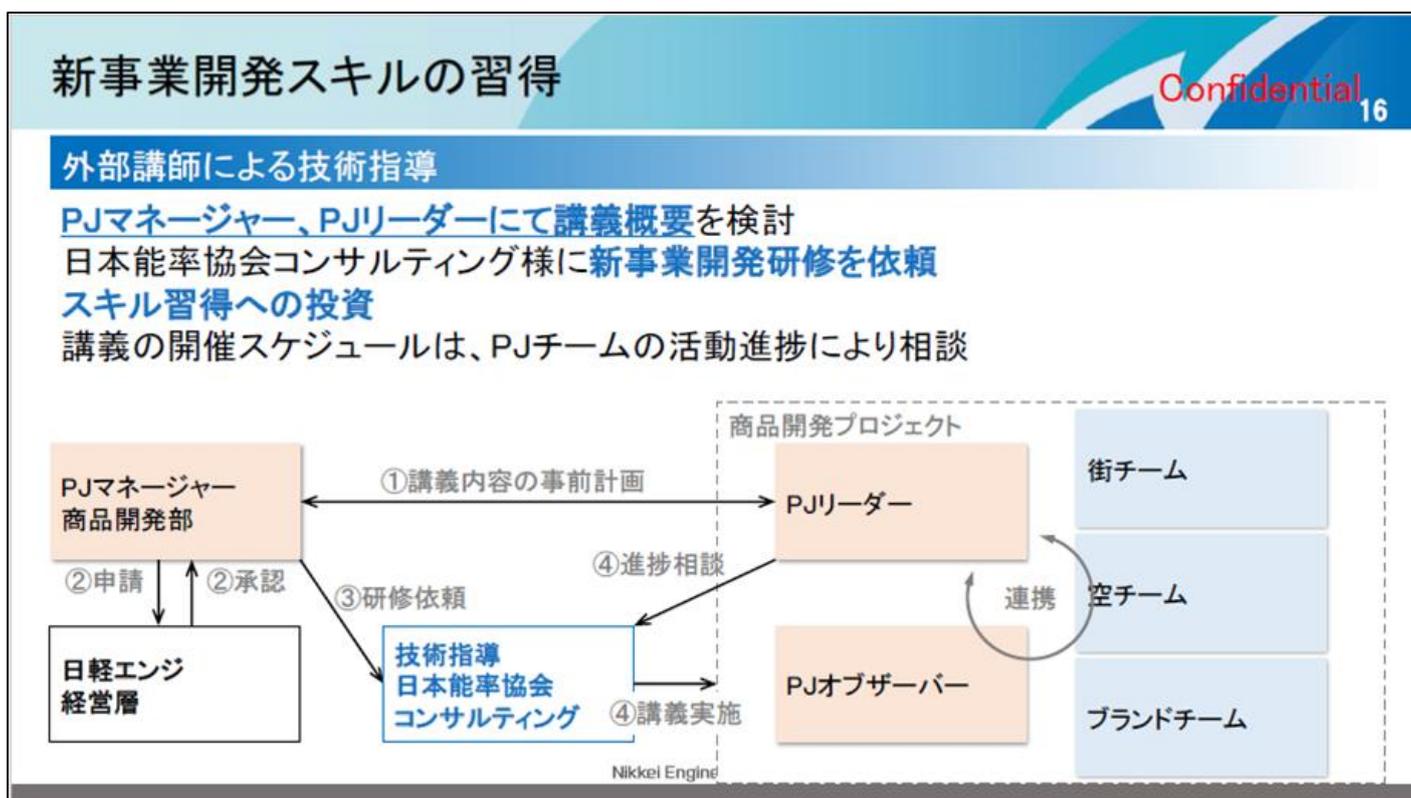
またメンバーとして発想が豊かで意欲のある若手社員を集めるために、立候補制を用いました。しかし若手だけではどうしてもフォローは難しいため、中堅社員がプロジェクトリーダー、ベテラン社員がオブザーバーとして参画しています。新しいことにチャレンジする若手社員メンバーの思いに応えるため、さまざまな支援を行える組織を構築しました。



そして二つ目の課題は、スキルの習得です。既存事業領域での商品開発とは異なり、新規領域で商品を開発するには、まずお客様のニーズを探索することが重要です。しかし、現状ではそのために必要な探索スキルが不十分でした。

不足しているスキルを習得するために、今回は月二回ほどの外部講師による技術指導・講義時間を設定しました。具体的に必要な講義内容は、事前にリーダーとマネージャーが計画し、その内容で講義を実施してもらいました。

ただしメンバーは兼務であり、通常業務など他の業務も抱えているため、当初の計画通りに講義内容や実践内容が進むとは限りません。メンバーと密に連携を取り、講義の計画を毎回見直ししながら進めることが重要です。



これからの取組 ～「DXによる効率化」と「スキルの標準化・展開」～

「商品開発部」を運営するにあたっては様々な課題があります。その一つが、デジタル技術を用いた効率化です。例えば、兼務の時間を確保するためには、プロジェクトの活動内容を本務の部門に周知・理解してもらう必要があります。しかし、社内に公開・発信するための活動内容のグラフィック化には大きな手間がかかります。この点については、会議中の対話をグラフィック化するデジタルツールを導入することで、活動報告を効率的に社内配信することが可能となりました。他にも、探索活動やコミュニケーションにおいてもデジタルツールによる効率化を実施している最中です。

また、今後の取り組みの一つとして、習得スキルの一般化を目指しています。現在は一部のメンバーが外部講師からスキルを学び、それを実践しているフェーズです。しかし今後、事業規模の維持拡大のためには、活動の継続と経験者を増やすことが必要です。そのためには、習得スキルを一般化し、それを社内人財が社内各所に展開していく取り組みを実施することが大切と考えます。

リスキング推進のための環境整備

基本講義の内容を基に、「リスキング推進のための環境整備」について企業様ごとに方針検討を行いました。検討した内容の二社間共有では大変活発な交流の様子が伺えました。



「実体験が聞けて、覚悟が大事であることを再認識できた。」「時間が取れない事への現状が明確になり、それをどのように脱却したら良いかの気づきができ、どのように行動していけばよいかを考える事ができた。」「2社間での共有時間が有意義だった。」といった声をいただきました。