

リスクリングが求められている背景と取り組むメリット

なぜ企業が自ら人材育成に取り組むことが求められているか？

企業が選ばれる時代に

- 人口減少に伴い、人材確保が困難となる中、企業内でのスキルアップ・自己成長の実現が可能な企業に人が集まる傾向が強くなっています
- また、働きがいや成長機会、柔軟な働き方を重視する人材が増えており、育成環境の充実が企業の魅力を左右する重要な要素となっています

仕事のやり方が大きく変化

- AI（人工知能）やデジタル技術を幅広く業務に活用できるようになり、従来とは異なる仕事のやり方に適応する必要性が高まっています
- 新しい技術を使いこなす力に加え、変化に応じて学び続ける姿勢や、部門を越えて連携する力もこれまでに求められています

生産性向上を目指して

- 労働人口の減少が続く中、より少ない人数でも業務に対応できるよう社員をサポートし、生産性を高める取組みが重要になります
- 限られた人員で成果を出すには、業務の効率化だけでなく、社員一人ひとりの能力を高め、強みを生かす育成が欠かせません

新たな人材育成アプローチを採用することで期待されるメリット

人材の獲得

- 人を育ててくれる、成長させてくれる企業であるとPRすることで、継続的に人材が集まり、採用にもつながりやすくなります
- 加えて、求職者に対して将来のキャリア形成を支援する企業姿勢を示すことで、他社との差別化が図られ、応募意欲の向上も期待できます

人材の定着

- 社員に必要な学びを支援し、習得したスキルを業務で発揮することで評価されるという好循環を回すことが、働きがいを生み、結果的に人材の定着につながります
- また、自身の成長実感を得られる環境は、会社への信頼や愛着の向上にもつながり、離職防止の面でも大きな効果が見込まれます

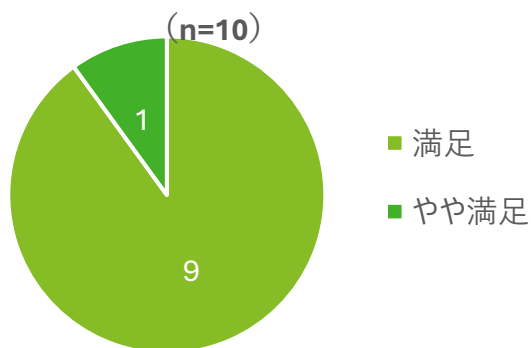
生産性の向上

- デジタル技術等の活用を学び、業務に活かすことで生産性が向上し、育児・介護の休暇等も取得しやすい職場環境の実現が期待されます
- さらに、業務の属人化を防ぎ、効率的な役割分担や柔軟な働き方を進めることで、組織全体の安定運営にもつながります

令和7年度伴走型コンサルティング支援先10社による支援に対する満足度・コメント・取り組み事例のご紹介

- 令和7年度の伴走型コンサルティング支援では、全ての企業から高い評価が得られました
- 各社に対する伴走支援の内容や最終的な育成計画に関する詳細は、以下長野県ポータルサイトをぜひご覧ください
<https://www.cus-nagano.jp/reskilling/case/>

令和7年度伴走支援に対する全体満足度



事例集ページ抜粋

株式会社湯本工務店
 工事部門と設計部門が切磋琢磨することで高いお客様満足度を実現し、地域のお客様や人材から自然と選ばれる会社を目指す

2 マネジメント力強化 3 生産性向上/品質改善 4 営業力強化
 中野市及び周辺地域において、地域の皆様のマイホームのための注文住宅建築を中心に、公営住宅、工場、店舗などの建築インフラのほか、道路や土地造成などの土木工事、不動産取引に至るまで、総合建設企業として地域に貢献している会社です

課題
 ✓ 設計部門の業務能力やマネジメント体制が工事部門の水準に達しておらず、1つの案件を進める上でチームとしての効率性・品質面に課題がある
 ✓ お客様や社内に対して良い対応が「顧客の満足」につながるための重要要素である。コミュニケーションの質や方法に改善余地がある

期待の目標
 ✓ 設計業務の効率化のために、2026年までに標準的な設計施工内容を「見える化」し、これに基づいて設計と工事部門が同じ目標で業務をおこなう
 ✓ 2028年までに、設計部門において効率的な業務遂行を可能にする「管理職人材」1名育成する
 ✓ 2030年までに、設計→施工→アフターサービスにおいて、お客様満足度100%を達成する

人材育成計画

- ① 設計施工の均一化と効率化
 - ・ 施工現場において標準的な設計施工内容を「見える化」して取捨する（標準的な設計施工の「見える化」）
 - ・ 「見える化」を軸に、設計と工事部門が同じ目標で業務がこなせるよう定期的な意見交換をおこなう
 - ・ 住宅完成後は、設計・工事部門が連携して業務の振り返りをおこない、より良い設計・施工の実現に向けて継続的にブラッシュアップをおこなう
- ② 「管理職」人材の育成
 - ・ 設計部門の「管理職」人材のあるべき業務・役割、求められる行動を定義する
 - ・ 社長を中心とし、管理職人材に対するマネジメント内容・方法を実践を通して教育するとともに、マネジメント研修の受講を促進する
 - ・ 管理職人材がマネジメント業務へより注力できるよう、同部門内の他のメンバーへ業務を移譲し、部門全体の人材確保・育成を推進する
- ③ 社内の「新しい行動」を促す
 - ・ 社内のメンバーで、他メンバーの「見逃し」や「見直し」を推奨する
 - ・ 「方針」を「本質」の行動として定め、会社が社員に求める「期待する行動」として「行動指針」に整理する
 - ・ 「行動指針」に基づいて各人が行動できるように社内トレーニングで定期的に意見交換するとともに、人事評価や人材採用にも活用していく

計画実行に向けて
 このたびのリスキリング伴走型コンサルティング支援事業を通じて、当社の課題と施策を可視化することができました。地域の皆様に選んでいただける会社を目指し、人材育成計画を実践してまいります。

リスキリング事務局 長野県企業リスクリスキリング推進事業 11

伴走支援に対するコメント（アンケートおよび事例集から抜粋）

- ✓ 各回、当社の考えや方針を、**違った視点で的確に言語化し整理**していただきました。
- ✓ ワークシートを使って整理することで、全体像が把握できた。正論、一般論だけでなく、**複雑な人間関係の中で具体的にどう進めるかについて議論できる関係性を築**いていただけ
- ✓ お話をしている中でも課題点が明確に浮き彫りになり、**自分たちで考えていた対応方法だけではないアドバイス**をいただけとても有意義に感じました。
- ✓ 計画的に進めていただき、**雑多な話を丁寧にヒアリングいただきながら要領よくまとめて**いただきました。
- ✓ **中期的な人材育成計画**についてじっくり考える**良い機会**となりました。計画を確実に実施し成果につなげたいと思います。
- ✓ このたびのリスキリング伴走型コンサルティング支援事業を通じて、**当社の課題と施策を可視化**することができました。地域の皆様に選んでいただける会社を目指し、人材育成計画を実践してまいります。
- ✓ 長野県リスキリング推進事業の伴走支援を通じて、人事評価・教育制度の整備、目標管理と進捗の見える化を柱に人材育成計画を策定しました。**外部専門家との連携で経営課題の優先順位が明確**になり、2026年度を「仕組みづくりの年」と位置づけ、全社員が自律的に動ける組織を目指してまいります。

企業規模・業種に応じて想定されるニーズと課題

- 企業によって、様々な経営課題や人材育成に対するニーズがあるため、本事業では各社のニーズに合わせた支援を実施します
- 具体的に想定される企業のニーズや各社が抱える経営課題について以下の類型で整理しており、各社の実態に合わせた支援内容を検討します

人材育成ニーズの類型

	①技術・技能 伝承型	②次世代リーダー・ 後継者育成型	③組織変革・ 新規事業挑戦型	④組織力・ 定着率向上型
企業例	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 高い技術力を持つが、職人の高齢化が進む企業 ➢ 精密機械、金属加工などの製造業、伝統工芸品メーカー、等 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 創業者の高齢化が進み、事業承継を控えるファミリー企業 ➢ 旅館・ホテル、建設業、等 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 市場変化に対応しDXや新サービス開発を目指す企業 ➢ 観光業、食品製造業（6次産業化）、IT関連企業、等 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 採用はするものの若手の離職率が高く、慢性的な人手不足に悩む企業 ➢ サービス業、小売業、介護・福祉事業所、等
経営課題	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 熟練技術者の引退による「暗黙知」の喪失リスク ✓ 品質の不安定化や生産性低下による競争力ダウン ✓ 若手が入社しても、技術が受け継がれる前に離職してしまう 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 事業承継の準備不足による経営の停滞・廃業リスク ✓ 後継者候補の経営者としての経験・能力不足 ✓ 現経営者からの円滑な権限移譲が進まない 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 既存事業の成長鈍化 ✓ DX（デジタル・トランスフォーメーション）や新商品・サービス開発、新たな販路開拓による事業の多角化が急務だが、実行できる人材がいない 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 高い離職率に伴う採用・育成コストの増大 ✓ ノウハウが社内に蓄積されず、生産性が向上しない ✓ 低い従業員エンゲージメントが、顧客サービスの質低下を招く
人材育成課題	<ul style="list-style-type: none"> ✓ OJTが指導者任せで体系化されていない ✓ 技術やノウハウがマニュアル等の「形式知」になっていない ✓ 若手・中堅社員が技術習得の全体像やキャリアの見通しを持ってず、成長実感を得にくい 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 後継者候補が、経営に必要な知識（財務・法務・マーケティング等）を学ぶ機会がない。リーダーシップやビジョン構想力を発揮する経験が不足 ✓ 現経営者/親との関係性で自律的な意思決定がしにくい 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 前例踏襲の文化が強く、挑戦や失敗を許容しない組織風土 ✓ DXやデジタルマーケティング等のスキルを持つ人材の不足 ✓ 部門間の連携が悪く、全社的な取り組みにならない 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 社員が自社のキャリアパスを描けない ✓ 上司からの適切なフィードバックや面談の機会が乏しい ✓ コミュニケーション不足やハラスメント等、働きがいを阻害する要因が存在する

「①技術・技能伝承型」において想定される 最終的な人材育成計画や支援内容例

①技術・技能伝承型

1. 現状分析と育成目標設定

- ① 保有技術・技能の棚卸しと重要度評価（技術マップ作成）
- ② 技術・技能継承の優先順位付けと育成ゴール（到達レベル）の設定
- ③ 世代別のスキル保有状況の可視化

2. 効率的な育成体系の構築

- ① OJT指導者（トレーナー）の育成計画（指導方法、フィードバック研修等）
- ② 技術標準書・作業手順書・動画マニュアル等の作成支援計画
- ③ Off-JT（座学研修）とOJTを連動させた育成プログラムの設計

3. 評価とキャリアパスの整備

- ① 技術・技能レベルを評価する「スキル評価制度」の導入計画
- ② 技術者の専門性を処遇に反映させるキャリアパス（マイスター制度等）の設計

「②次世代リーダー・後継者育成型」において想定される最終的な人材育成計画や支援内容例

②次世代リーダー後継者/育成型

1. アセスメントと育成課題の明確化

- ① 後継者候補の強み・弱みを客観的に評価するアセスメントの実施計画
- ② 現経営者と後継者候補の対話を通じた、事業承継後のビジョン共有支援
- ③ 次世代の経営者に求められる能力要件の定義

2. 体系的な育成プログラムの策定

- ① 経営知識（マネジメント、会計等）の習得計画（外部研修・セミナー活用）
- ② リーダーシップ開発計画（小規模プロジェクト責任者への任命等、実践機会の創出）
- ③ 社外ネットワーク構築計画（経営者団体への参加促進等）

3. 円滑な承継に向けた実践計画

- ① 中期経営計画の策定を通じた、経営の疑似体験と能力向上支援
- ② 段階的な権限移譲計画（ロードマップ）の策定支援

「③組織変革・新規事業挑戦型」において想定される 最終的な人材育成計画や支援内容例

③組織変革・新規事業挑戦型

1. 変革ビジョンの共有と人材要件定義

- ① 経営層向けワークショップによる、目指す変革の方向性とビジョンの明確化
- ② 変革推進に必要となる人材要件（マインド・スキル）の定義
- ③ 全社的なDXリテラシー向上のための学習計画

2. 変革を担うリーダーの発掘・育成

- ① 変革リーダー候補の選抜・育成計画（社内公募、選抜研修等）
- ② 新規事業開発や業務改善プロジェクトの実践を通じた育成機会の創出
- ③ デザイン思考、データ分析等のスキルアップ研修計画

3. 挑戦を促す組織風土の醸成

- ① アイデア提案制度や1on1ミーティング等、挑戦を後押しする仕組みの導入計画
- ② 挑戦やプロセスを評価する人事評価制度への見直し検討
- ③ 部門横断プロジェクトチームの組成・運営支援

「④組織力・定着率向上型」において想定される 最終的な人材育成計画や支援内容例

④組織力・定着率向上型

1. 組織課題の可視化と分析

- ① 従業員満足度調査やエンゲージメントサーベイの実施
- ② 離職理由のヒアリング等による根本原因の特定
- ③ 世代・職種別の課題の抽出と優先順位付け

2. キャリア自立支援とコミュニケーション活性化

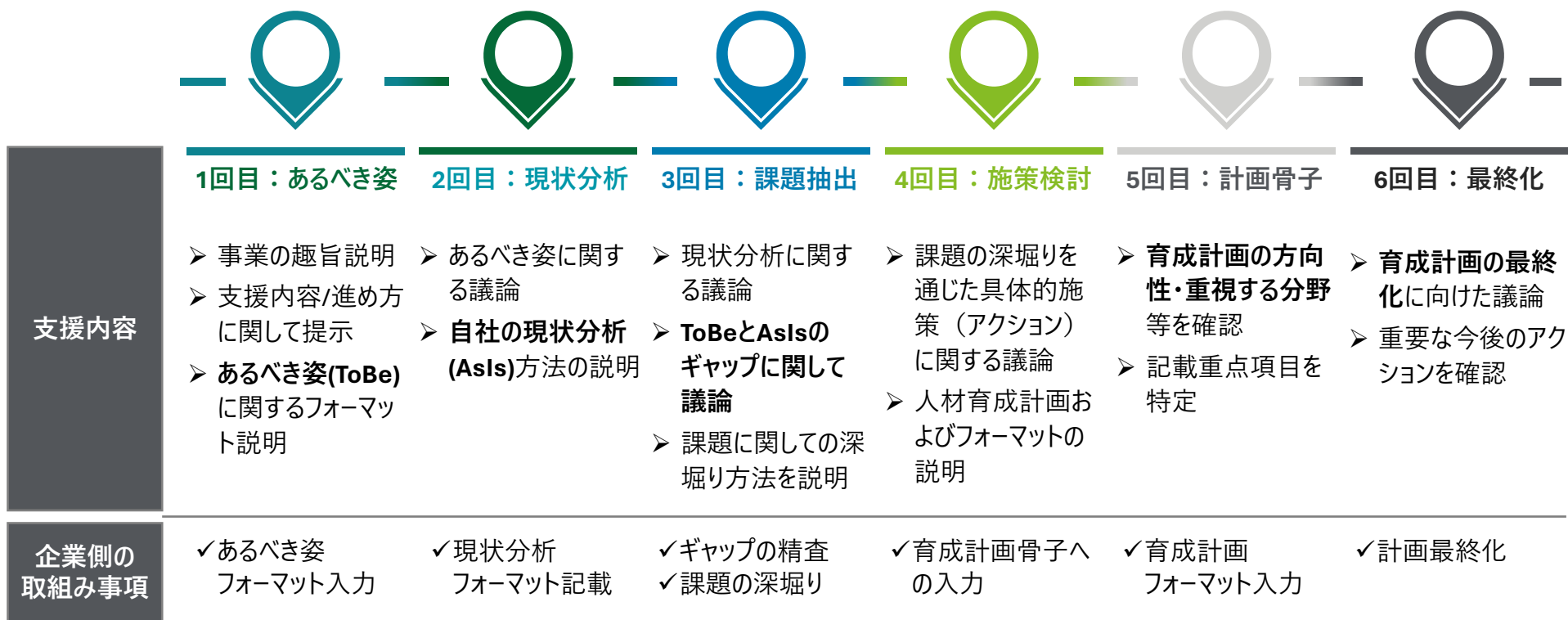
- ① キャリアパス（等級・評価・賃金制度と連動）の設計・明示計画
- ② 目標設定と定期的な振り返りを行う1on1ミーティング制度の導入
- ③ 新入社員・若手社員向けのメンター制度の構築計画

3. 管理職の育成と働き甲斐のある職場環境整備

- ① 管理職向けの部下育成研修（コーチング、フィードバック等）の計画
- ② 企業の理念浸透や相互理解を促進するワークショップの企画
- ③ コンプライアンス・ハラスメント研修の実施

全6回で実施する支援の流れ・内容

- 全6回（予定）の対面・オンラインによる支援を想定しており、第1-4回目の支援で経営課題および目指すべき姿、および現状とのギャップについて十分に議論を交わし、5-6回目の支援で具体的なアクション案を策定する予定です
- リスキリングはあくまで経営課題の一つの施策であるため、**企業全体への浸透を図り実効性のある計画を策定するために、1-4回目の現状分析および戦略方針策定を重視した支援を実施します。**



* 1回目(あるべき姿)と2回目(現状分析)の内容は、企業の状況に応じて順番を前後させる可能性があります