

特集

「リスキリングで

企業を伸ばす」

「戦力強化に向けた社員教育」



デジタル化やAIの進化により業務

内容が変化するとともに、新たな知識や能力が求められる場面が増えていく。こうした変化への対応が問われる中、新たな知識やスキルを習得する「リスキリング」が注目を集めている。

経済産業省ではリスキリングについて「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキル的大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること」と定義している。国内では人口減少に伴い、優秀な人材の獲得競争はさらに激化すると予想されているが、社内にリスキリングの体制を整え、人材を育成できれば経営環境の変化に対応できるリスキルの確保が可能となる。社内にリスキリングの体制を敷くことは、企業にとっても次のようなメリットがある。

リスキリングによるメリット

●業務効率と生産性が向上

業務に必要なスキルが身に付けば、効率化が進み、日々の業務の中でルーティンワークの負荷を減らし、コア業務への注力により生産性が高まる。

●キャリアアップと離職率の低下

社員に新たな学びの機会を提供することで、社員のキャリアアップやモチベーションの向上・離職率の低下が期

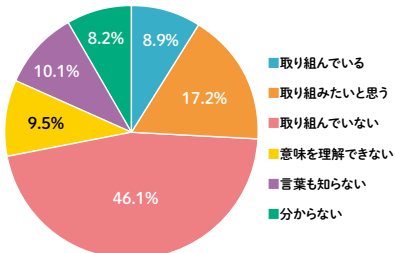
待される。

●採用コストの削減

社内の適切な人材にリスキリングを実施することで、必要となる戦力の底上げができれば、外部からの人材採用コストの削減につながる。

一方で、帝国データバンクが2024年に実施した「リスキリングに関する企業の意識調査」では、リスキリングに「取り組んでいる」企業は8・9%にとどまり、今後「取り組みたいと思う」企業も17・2%だった（図1）。「取り組んでいない」企業では、対応する時間・人材・ノウハウ・費用などのリソース不足が大きな課題となっている。

図1 リスキリングの取り組み状況



出展：帝国データバンク「リスキリングに関する企業の意識調査」(2024年)

そこで今回は、企業の発展に向けて積極的にリスキリング（人材育成・社員教育）や社員のキャリアアップ支援に取り組む企業の事例を紹介する。

社員の技能と意欲を高める

株式会社日本エー・エム・シー
代表取締役 社長執行役員 北川 浩文 氏(中左)

取締役専務執行役員 総務部部长 高橋 永 氏(中右)

総務部総務課課長 平瀬布美代 氏(左)

総務部総務課 松井 祐樹 氏(右)



福井市市波町に本社を構え、建設・工作機械向け高圧配管用の金属製継手の製造を手掛ける(株)日本エー・エム・シーで、技術力向上に向けた社員教育とキャリア形成に向けた取り組みについて話をうかがった。

技術力の底上げを目指して

同社では、サプライチェーンの中で更なる技能向上が求められる中、それまで属人的な要素であった加工技能を体系化して伝承するとともに、個人の能力向上を図る目的で、2017年に社長をトップとする「技能向上活動」を開始した。

社内の機械加工・溶接・組立・検査・

保全の5部門に、技能指導役となるインストラクターを1名ずつ配置。技能の伝承や作業マニュアルの作成、個人別のスキル評価を行い、技術部門全体の技術力の底上げと社員の多能工化を進めてきた。



技術力の向上と多能工化を目指し、社内インストラクターの指導が続く。

社員の多能工化により1人の業務を複数人でカバーする体制が整い、特定の社員に負荷が集中する状況を改善できた。負荷の減少がミスや不良を減らし、QCD（品質・コスト・納期）の向上につながった。また、残業時間の縮減や、有給休暇の取得率向上につながり、2019年から男性社員の育児休暇の100%取得が続いている。

社員のアイデアをキャリアアップに

一方、自身のキャリアアップに悩む事務系職種や管理部門の社員向けに、2021年から外部のキャリアコンサルタントをアドバイザーに招いた「エンカレッジプログラム」を開始。社員

から受講生を募り、自由な発想でキャリア形成に向けた提案を行っている。第1期生はキャリア面談を通じて自身の仕事観を明確にしたり、セミナー運営で社員を巻き込む力を養う活動を展開。受講生の提案でアドバイザーとのキャリア面談を提供する「キャリアコンサルティング」を社内に設置。ワークライフバランスなどプライベートに関する相談も可能で、相談を契機にキャリア形成に積極的に取り組む社員が増加している。

更なるレベルアップを見据えて

第2期生はインターンシップの企画運営や新入社員・内定者研修を担当した。大学でPR活動を行った総務課の松井祐樹さんは「説明材料を集めるため、幅広い部門の社員から話を聞く機会が生まれ、社員間の距離感がとても近くなった」と手応えを振り返る。

こうした企業活動の基礎となる技術力の向上と組織の強化に向けた取り組みが認められ、グッドキャリア企業アワード2024「イノベーション賞」(厚生労働省人材開発統括官表彰)を受賞。北川社長は「社員一人ひとりが、自身の目標に向かって意欲的に取り組み、達成感を味わうことで、自身のレベルアップにつなげて欲しい」と今後の期待を語ってくれた。

品質と品格を磨く

株式会社福地

取締役社長 遠藤 博幸 氏 (中)
取締役工場長 濱川 洋輔 氏 (左)
執行役員 漆崎 大輔 氏 (右)



福井市三尾野町で木製家具の企画・製造・販売を手掛ける(株)福地でリスクリング(人材育成)やキャリアアップの取り組みについて話をうかがった。

知識・スキルという武器を身に付ける

1909年に創業以来、高級家具の製造を手掛けてきた。企画・デザインから加工・塗装・据付までを一貫して行える強みを持ち、現在では幼・保育園向け家具の分野では国内有数の規模を誇る。高品質な製品づくりに向けて3次元NC加工機など最新の木工機械を導入する傍ら、「品質の確かなモノを作り、その修行の過程で品格を磨く」という方針の下、若手職人の採用と技

術力の伝承に力を入れている。

「ただ頑張れではダメ。知識・スキルという武器を身に付けてもらいたい」という遠藤社長。社員の資格取得支援と生産性向上研修に注力している。若手社員は入社後、現場作業を通じて技能を習得しつつ、会社の資格取得に向けた費用補助などを受け、3〜5年間で「1・2・3級家具・建具手加工、塗装技能士」などの国家資格の取得を目指す。技能検定2級に合格すると、職人の技術伝承チーム「フクチ・アーチザン・チーム(FAT)」に加わり、会社の顔としてお客様の下に出向き、家具の据付ができる。



技能検定2級以上を取得した精鋭によるFAT。技術力向上・伝承に力を入れている。

また、生産性向上研修(リスクリング)として、2024年からポリテクセンター福井で約20種類の研修メニューを全社員に提供。原価低減、DX推進など、自身が携わる業務以外に

も幅広い項目が受講でき、社員の受講状況がわかる一覧表も作成。社員からは、他社の動向を聞いたり、最新の知識を身に付け刺激を受けたと好評だ。

さらに、問題解決力や忍耐力の醸成を目的に、技能五輪全国大会(家具職種)への社員派遣にもチャレンジ。家具手加工3級の受験・合格を足掛かりに、1名が見事全国大会に出場を果たした。

教育は投資、10年後に結果が出る

一方で、「なりたいたい自分になってもらう」ために、自身のキャリア像を明確にしておくと、外部のキャリアコンサルタントを招いたキャリア面談を全社員対象に実施。県の女性のリーダー研修にも女性社員全員を派遣。自社を選んでくれた社員を大切に、長く働いてもらうため、体力的な負担が少ない「家具の布張り」作業を新たに内製化する予定という。

2023年の社長就任時から「教育は投資。10年後にその結果が出る」という考えで取り組んできたと振り返る遠藤社長。3年が経過し、待ちの姿勢だった社員が、自身で発案し、自発的に発言や行動する場面が増えたと手応えを感じており、「自身の仕事にもっと胸を張れる社員、職人を目指して欲しい」とエールを送っている。

支援機関に聞く

在職者向け訓練を 企業の成長・発展に

厚生労働省所管の公共職業訓練施設として、近年は在職者向け職業訓練に力を入れているポリテクセンター福井で、訓練の内容や企業から寄せられるニーズについて話をうかがった。

企業ニーズに合わせた4分野で 生産性向上支援訓練を実施

ポリテクセンター福井では、企業の実業性向上につながる人材の育成を支援するため、2017年に「生産性向上人材育成支援センター」を開設。企業のニーズに対応した在職者向け訓練として、主にモノづくりの現場スキルを磨く「能力開発セミナー」と、業種を問わない「生産性向上支援訓練」を実施している。

生産性向上支援訓練は、企業のニーズに応じて「生産・業務プロセスの改善」「横断的課題」「売上げ増加」「IT業務改善」の4つの分野で実施している。2026年度は参加者が研修場所に出向いて受講する「オープンコース」(年間40講座)と、企業が抱える課題やニーズに合わせて内容や日程をカスタマイズし、講師が企業などに出向いて講座を開催する「オーダーコース」を設定。近年はDX化の進展やAIの普及とともに、現有人材のITスキルの向上を目的とした講座に対するニーズが高まっている。

講座では、実務に即した実践的なスキルを身につけることができ、得た知識を職場で活用し、具体的な改善策を実施することが期待される。特にオープンコースでは、他社の従業員と共に

グループワークを行うものも多く、受講者からは、「異なる視点やアイデアを共有する機会が得られた」「自社の強みや課題を再認識し、改善のヒントが得られた」などの感想が聞かれ、2025年度上半期の満足度調査では97・3%と高い評価を受けている。

従業員のスキル向上と キャリア形成に

生産性向上支援訓練は受講にかかる費用負担を比較的小さく(1講座(6hの場合)1名あたり約2千円〜3千円)設定している。また、企業の組織力を高める講座に加え、中高年層を対象としたキャリア形成につながる講座も設けている。さらに、eラーニング形式により複数の訓練を定額で受講できる「サブスクリプション型生産性向上支援訓練」も「生産性向上」と「DX対応」の2コースで実施している。

こうした幅広い訓練機会を活用し、従業員のスキルアップやキャリア形成、そして企業の成長・発展につなげてもらいたい。

2026年度ポリテク
センター福井の生産性
向上支援訓練の予定は
こちら



人の成長に向き合うことが 持続的発展のカギ

企業が長期にわたり成長し続けるためには、単に売上・利益の伸長を目指すだけでなく、市場環境の変化、技術革新など、あらゆる課題に対応できる「しなやかな組織」を作り上げることが求められる。

こうした組織を作るために、リスキリング(人材育成)は、従業員が新しい業務に適応し、生産性を高め、企業が競争力を維持する必須条件である。また、キャリアアップの支援により、従業員が自身の将来像を描き、成長し続けられる組織風土を整えることができる。

今回取材した2社では、人材への積極的な教育・育成を通じて社員の実力を高め、会社全体の技術レベルの向上を図るとともに、キャリアアップ支援により、将来の道筋を立て、社員の経験値やモチベーションのアップに繋げている。

企業の持続的な発展は「人」の成長にどれだけ向き合えるかにかかっている。社内に生産性向上のための仕組みづくりと、従業員一人ひとりが将来の目標に向けて取り組める環境づくりに努めていただきたい。