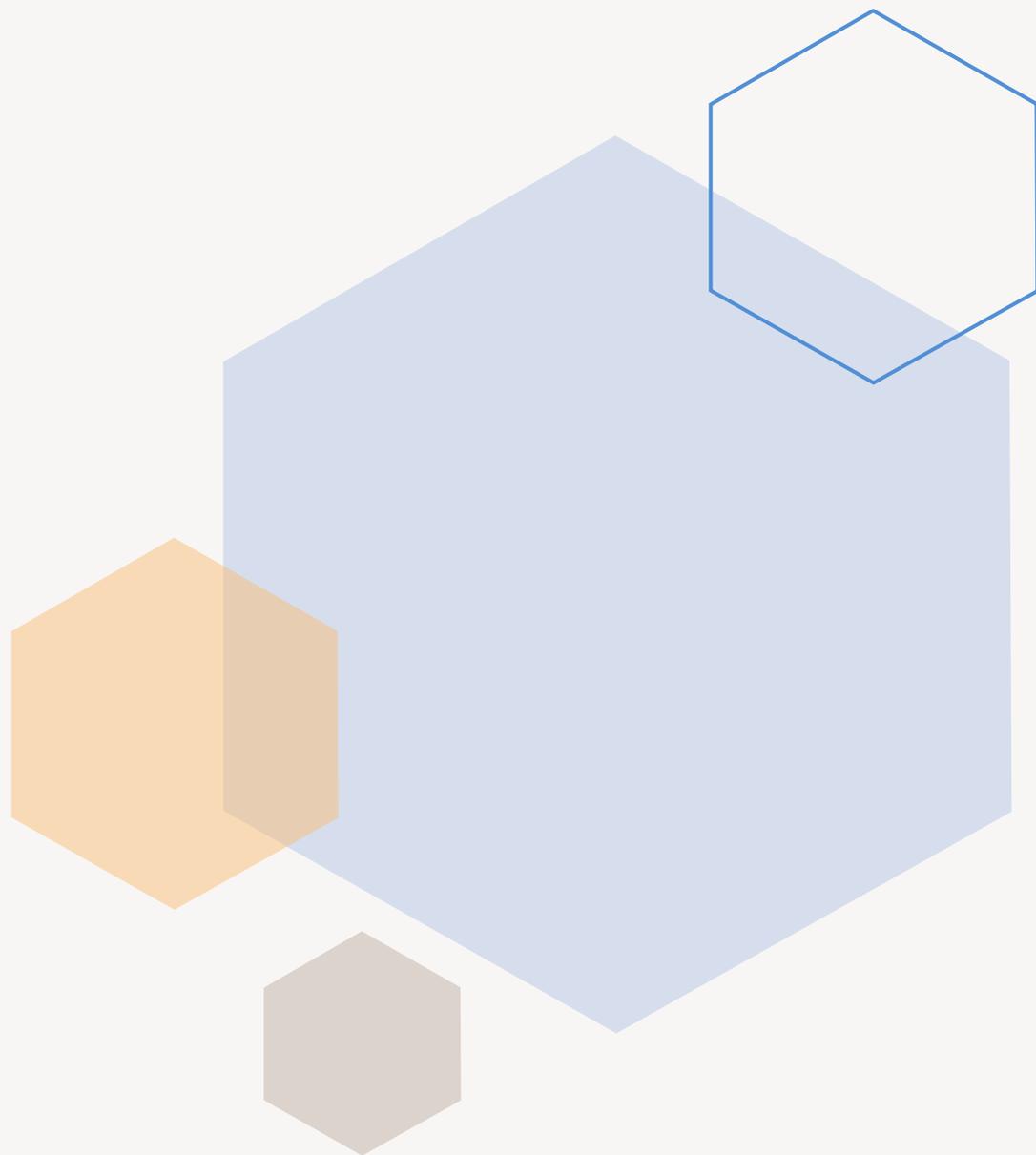


# リスクリング事例集

長野県企業リスクリング推進事業 

2026年3月



# リスクリング/人材育成計画策定 事例集

## はじめに

- ✓ 本事例集では、長野県産業労働部産業人材育成課による人材育成計画策定を支援する伴走型コンサルティング支援事業の対象企業を掲載しています。
- ✓ 本支援は、県内中小企業を対象に、専門家が伴走しながら企業の経営課題に応じたリスクリング計画、すなわち人材育成計画の策定を支援するものです。

## ご活用方法

- ✓ 本事例集は、企業の状況に応じて自社の参考となるリスクリングや人材育成の事例を、さまざまな切り口から探すことができます。（例：課題設定から探す、所在地から探す、業種から探す、従業員規模から探す、など）
- ✓ 自社の状況や課題を踏まえた際に参考となる企業の取り組みや、同地域・同規模の企業がどのような取り組みを行っているかを知ることができますので、ぜひご覧いただければ幸いです。

No.	伴走支援企業	所在地	業種	従業員規模	課題					
					①	②	③	④	⑤	⑥
1	株式会社丸富士	長野市	食品材料卸	～20名	○	○			○	
2	株式会社田内工務店	松本市	建設	～20名		○				○
3	株式会社河一屋	野沢温泉村	宿泊	～20名	○	○		○		
4	株式会社井口	下諏訪町	宿泊	～100名	○	○		○		
5	株式会社仙醸	伊那市	日本酒製造	～20名	○	○				○
6	株式会社オーイケ	山形村	コンクリート製造	100名～	○			○	○	
7	株式会社ユリーカ	塩尻市	IT	～100名	○	○	○			
8	株式会社湯本工務店	中野市	建設	～50名		○		○	○	
9	ネオテック株式会社	塩尻市	ねじ部品製造	～20名	○	○	○			
10	高木建設株式会社	長野市	建設	～100名	○	○	○			

## 課題項目

- ① **MVV浸透**  
企業のMission/Vision/Value (MVV) に対する社員の理解を醸成し、MVVに沿った自発的なアクションを促す
- ② **マネジメント力強化**  
自律的な企業や部署/チームを機能させるため、各部署等でのマネジメント人材を増やす
- ③ **デジタル化・デジタルツール導入活用**  
経営課題を解決するようなデジタル技術の導入や運用を支えることができる人材を増やす
- ④ **生産性向上/品質改善**  
製造現場における生産工程の見直しや効率化などを提案・実践できる人材を育成する
- ⑤ **営業力強化**  
顧客の潜在的なニーズを検討したうえで、訴求力の高い提案ができる人材を育成する
- ⑥ **専門/伝統技術承継**  
専門性の高い伝統産業や高い技術力を有する「職人技術」を承継できる人材を育てる

# 目次

## お問い合わせ先

長野県産業労働部産業人材育成課

電話番号：026-235-7202

ファックス：026-235-7328

No.1	株式会社丸富士	【「食」を支えて地域を照らし、街をあかるく人々を豊かに】をミッションとし、社員それぞれが自らの能力を高め、それを最大限に発揮できる環境を整える	4
No.2	株式会社田内工務店	専門技術の承継と、技術の有効活用や業務の効率化のためのIT人材育成を目指す	5
No.3	株式会社河一屋	「社員の笑顔・お客様の感動・地域の発展を実現する」という理念のもと、「野沢のリーダー企業」として、持続的な観光と地域づくりをリードする	6
No.4	株式会社井口	共通の目的と目標に向かって献身的に一体となってまい進する「チーム」に変化し、マネジメント能力と生産性向上により、浜の湯「ファン」作りを実現する	7
No.5	株式会社仙醸	社員エンゲージメントを向上させ、技術や知識を次世代が自発的に承継することで持続的な発展を目指す	8
No.6	株式会社オーイケ	社員が自社のMVVを理解して、自身で考えアクションする自律型人材を増やす	9
No.7	株式会社ユリーカ	顧客志向を実現するプロジェクトマネジメントスキルとAI活用スキルを向上させ、顧客との強固な信頼関係の構築を目指す	10
No.8	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	11
No.9	ネオテック株式会社	風通しがよく、全社員が自身の役割と責任を理解し、業績・改善活動が見える組織を目指す	12
No.10	高木建設株式会社	「信頼」「挑戦」「貢献」の3つを社是とし、お客様からの信頼、社員同士の信頼、チャレンジ精神、地域貢献を大切にしながら社員とワクワクする会社を造る	13

# 株式会社丸富士

【「食」を支えて地域を照らし、街をあかるく人々を豊かに】をミッションとし、社員それぞれが自らの能力を高め、それを最大限に発揮できる環境を整える

## ①MVV浸透 ②マネジメント力強化 ⑤営業力強化

食品材料卸、厨房機器販売、EC事業、食品製造の各事業で高付加価値を創造し、顧客の「つくりたい」を叶えるためのトータルサポートを展開。特に、地域密着型の強みとDXを活用した効率的な事業運営で、顧客と地域社会の繁栄に貢献します。



### 課題

- ✓ 長期的なスパンにたつて課題感と主体感をもって業務に取り組めていないことがあり、個人の意識改革や組織づくりに課題がある
- ✓ オンラインショップの広告の分析結果を見るだけにとどまり、競争優位性の確立に向けた主体的な施策提言が不足している
- ✓ 営業先の悩みごと等を的確に把握できておらず、単なる「御用聞き」になってしまう場合があり改善が必要である

### 取組み目標

- ✓ 来期中に一部の所属において、所属目標を策定する
- ✓ マーケティングスキルの向上を通して、配信したコンテンツが検索上位3つに入る状態を目指す
- ✓ 来期の展示会後には、仮説思考に基づいた営業を各人が行っている状態を目指す

### 人材育成計画

#### 1. 目標管理制度の試験的導入等

- 経営目標 → 所属目標 → 個人目標の流れを明確化するために、まず社員ごとの役割を明文化する
- 一部の所属において試験的に目標を設定する
- 自分事として会社に貢献する意識醸成のため、所属横断で構成する「改善プロジェクトチーム」において、全ての社員がリーダーになる機会を設定する

#### 2. マーケティング研修

- OJT研修として、ライターによる記事作成（月1本）の監修を行い、記事配信からの顧客流入結果等を分析するための社内レビュー会議を開催する
- オンライン学習等を業務として認めて、各社員のスケジュールに落とし込む
- 同学習およびスケジュールを社内で共有し、社内でのスキル取得の過程を見える化する

#### 3. 営業力向上研修

- 顧客の潜在的な課題を的確に捉え、情報に基づいた仮説を構築し、顧客価値の高い提案を行う営業担当者の育成方針を策定する
- 上記育成方針に基づき、対象社員に対する社内研修を実施する
- CRMを活用した営業の型を整えるため、CRMのサービス導入の検討を行う ※CRM（Customer Relationship Management：顧客関係管理）

### 計画実行に向けて

単なるスキルの習得に留まらず、DX化の活用や目標管理の徹底を通じて、社員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮し、顧客の「つくりたい」を叶えるトータルサポーターへと進化していきます。

# 株式会社田内工務店

## 専門技術の承継と、技術の有効活用や業務の効率化のためのIT人材育成を目指す

### ③デジタル化・デジタルツール導入活用 ⑥伝統/専門技術承継

田内工務店は松本市を拠点に地域密着で住まいづくりを行っています。新築住宅やリフォーム、公共工事まで幅広く対応しています。通気断熱WB工法を採用し、健康で快適に長く安心して暮らせる住まいをご提案していて、設計から施工、アフターフォローまで一貫して行い、お客様に寄り添った家づくりを大切にしています。地域に信頼される工務店として、誠実なもののづくりを続けています。



#### 課題

- ✓ 現場職人のスキルやノウハウが属人化しており、「全社的な知識」に転換する必要がある
- ✓ スキル伝達のためのノウハウやマニュアルが不十分であり、知識の伝達がOJTによる「その場で伝達」に偏りがあり、改善が求められている
- ✓ 自社製品の魅力アピール含めた営業力が不足しているため、営業分野の強化が必要である
- ✓ ITをはじめとしたDXに関する(建築業専門のツール含む)知見、AIへの理解が不足しており、業務の効率化を進めるために導入を検討する必要がある



#### 取組み 目標

- ✓ 住宅建設知識を有する(職人知識を共有できる、また専門的知識を持って営業に当たれる)バックオフィス人材の育成
- ✓ DXツールやAI対応も含めたIT対応ができる人材を育成する



#### 人材育成 計画

#### 1. 住宅建設専門知識の底上げと「伝える」ことへの認識を深める

- 手が付けやすい動画チャンネルの閲覧で住宅建設業についての関連動画を閲覧し知識の底上げを図る
- 上記の見るべき動画や回数を管理部長より提示するほか、社員からも「見た方がよい」「ためになった」動画を募りリスト化する
- 「伝える」こと自体のノウハウ化や課題感の相互認識を高めるため、若手やバックオフィスに対して社内職人による講習会を実施する
- 外部講師の招聘により専門的な知識の底上げを図ると共に「中と外との違い」を知る (社内講習を含めてワンシーズン(おおよそ四半期)に2回目標)

#### 2. IT・AIツールの理解、利用と実践適用

- 動画チャンネルの閲覧で住宅建設業についての関連動画を閲覧し知識の底上げを図る。
- 上記の見るべき動画や回数は管理部長より提示するほか、各職員から「見た方がよい」「ためになった」動画を募りリスト化する
- テーマを絞って基礎的な知識の認証資格取得を推奨する
- ツールを「使える」人材育成・利用定着のために、生成AIツールを用いた文章作成をマニュアル化する
- スプレッドシートでのマクロツールおよびRPAを、年間2個を目標として社内で作成する

#### 計画実行 に向けて

当社は、技術力だけでなく人間力を兼ね備えた人材の育成を重要な経営課題と位置づけております。地域に根ざす工務店として、お客様に信頼され続けるためには、社員一人ひとりの成長が不可欠だと考えております。今後は、計画的な研修やOJTの充実、資格取得支援を通じて、専門性の向上と現場対応力の強化を図ってまいります。また、若手からベテランまで互いに学び合える環境を整え、組織全体の底上げを目指し、人材育成を通じて、企業としての持続的な発展と地域へのさらなる貢献を実現してまいります。

# 株式会社河一屋

「社員の笑顔・お客様の感動・地域の発展を実現する」という理念のもと、「野沢のリーダー企業」として、持続的な観光と地域づくりをリードする

①MVV浸透 ②マネジメント力強化 ④生産性向上/品質改善

野沢温泉村において、多様なお客様を受け入れる宿泊業を営む企業です。社員一人ひとりが主体的に成長し、地域とともに発展する温泉旅館を目指し、野沢温泉の価値を再設計することで、持続的な観光と地域づくりをリードしています。



課題

- ✓ 接客スキルにばらつきがあるため、価値観・貢献意欲・思考力・傾聴力・主体性の5要素を強化し、各人が現場で高品質な判断・提案できる力を磨く
- ✓ 論理的に考え行動できる人材育成やマルチスキル化が十分に進んでいないため、データに基づく実績分析力、SNSを活用した販売促進力、システムやIT活用スキルを身につけていて、現場の判断や行動をより高精度・効率的に支える人材を育成する
- ✓ 持続可能な組織運営のため業務の属人化を防ぎ、従業員の裁量/創意を尊重するバランスを取り、河一屋らしい“人の魅力が活きる現場力”を高める



目標

- ✓ 従業員の主体性と挑戦心を引き出し、失敗から謙虚に学ぶことで個々人の成長を図る
- ✓ 従業員や各リーダーに過度な負担なく、それぞれの成長（主体性や挑戦心の育成等）を両立させる
- ✓ 必要なスキルの種類・到達水準を明確化・共有することで目指す姿の認識に対するずれを極力なくすことで河一屋の魅力をより一層向上させる



人材育成  
計画

## ① 挑戦を促すための心理的安全性の確保と挑戦施策

- 従業員の主体性と挑戦心を引き出すためには、そのための環境整備が必要との認識より、既存のミーティングを活用しチャレンジ事例の共有を始める
- 具体的には、各チームミーティングでの発表内容をリーダーが整理、月次リーダーミーティングで事例を共有して、各人の「チャレンジすること」を評価する
- 最終的に組織全体の品質均一化を目指すため、個人の成功体験を組織的に蓄積し、その水準のグループ間での均一化を促す

## ② フィロソフィ（行動指針）の策定と浸透

- 従業員の主体性や挑戦心の活躍に必要な品質や考え方を担保するため、個人の判断基準、行動基準の指針になるようなフィロソフィを策定する
- すでに存在する企業理念・ビジョン・人材育成方針に基づき、行動指針に近い粒度で策定する
- 事例共有で積み重ねられる各種業務に従い、磨きこみを行い、現場とフィロソフィの緻密な関係性を整備する

## ③ 各種業務におけるスキルマップの作成

- スキルの属人化を防ぎ、個人に依存せずに必要なサービス品質を担保できる組織力構築のため、各種業務に必要なスキルを洗い出し見える化する
- スキルマップの現状と目指す姿が明確になり従業員のモチベーション向上にも寄与できることを企図し、将来的な評価制度との連動を検討する

計画実行  
に向けて

河一屋の価値の源泉は「人」です。本計画を通じて、対話を重ねながら、挑戦と学びを積み重ねられる組織風土を更に育てていきたいと考えています。社員の笑顔と成長が、お客様の感動、そして地域の発展へとつながる。その好循環をこれからも磨き続けてまいります。

# 株式会社井口(上諏訪温泉 浜の湯)

共通の目的と目標に向かって献身的に一体となってまい進する「チーム」に変化し、マネジメント能力と生産性向上により、浜の湯「ファン」作りを実現する

①MVV浸透 ②マネジメント力強化 ④生産性向上/品質改善

観光客で賑わう諏訪湖畔から1本入った場所に静かに佇む現代数寄屋造り12階建ての温泉旅館です。「人のやさしさ、自然のぬくもり」をテーマに、寛ぎに満ちた時間をお過ごしいただけるよう、やさしさと温もりのおもてなしを心がけております。



## 課題

- ✓ 社内での情報共有が不足し判断・指示が属人化しているため、お客様サービスに対する共通の認識・価値観と、統一の行動基準を確立する必要がある
- ✓ 過去からの慣例にとらわれず浜の湯が目指すサービスを実現するためにOJT/Off-JTの仕組みを確立すること、長期的な企業の発展及び社員の成長に資するための人事評価制度を整備する必要がある

## 取組み目標

- ✓ 浜の湯の「ありたい姿、あるべきサービス（ブランドやコンセプト）」について、全社員が共通認識のもと行動する
- ✓ 公平・納得感のある「人事評価制度」と体系化された「教育制度（OJT/Off-JT）」を整備する
- ✓ 「チーム」としてサービス提供できるよう、部署間及び職員間の連携・情報共有を促進し、風通しの良い組織作りを推進する
- ✓ 生産性向上などの企業課題解決のために、DX化を積極的に推進する

## 人材育成計画

- ① **全社員の意識変革とサービスレベルの向上**
  - ・「おもてなし」をテーマにした全社員向け研修（外部講師招聘で3回シリーズを予定）を26年度中に開始し、継続的に年2回実施する
  - ・お客様サービスへの意識と行動を確認し改善するために、上長と社員との1on1を年2回実施する
- ② **部門長を中心としたマネジメント能力向上**
  - ・部門長など管理職のマネジメント能力向上のための研修を26年度中に開始し、継続的に年1回実施する
  - ・27年度中に管理職が自部門のOJTの内容・方法が見える化し、自ら社員指導をおこなうなど自部門内のOJTを活性化させる
- ③ **組織基盤としての「仕組み」整備**
  - ・共通の目的・目標に向けて「チームワーク」を発揮できるよう、部署間・職員間の連携を促すための営業・運営会議を26年度中に開始する
  - ・社員の頑張り会社に報いるよう「人事評価制度」と、全社・部門別の「教育制度」を整備し、27年度から運用を開始する
  - ・DX人材育成のために、27年度中に候補者人材の確保をおこなった上で、外部機関の研修を含め計画的な人材育成を進める

## 計画実行に向けて

当社は、【「人を幸せにする宿」～「おもてなし」の心からはじめる社会貢献～】を経営理念として掲げています  
そのため、各社員個人の能力・モチベーションアップが必要不可欠との認識のもと、長期的・計画的な人材育成に取り組んでいきます

# 株式会社仙醸

社員エンゲージメントを向上させ、技術や知識を次世代が自発的に承継することで持続的な発展を目指す

## ①MVV浸透 ②マネジメント力強化 ③伝統/専門技術承継

長野県伊那市を拠点とする江戸末期創業の酒造会社です。中央・南アルプスの伏流水と県産米を用い、地域に根ざした蔵元として、清酒「黒松仙醸」などの日本酒を中心に、焼酎やリキュール、甘酒の製造・販売を展開しています。



- 課題
- ✓ 部門間の情報共有や他部署業務への理解が不足しており、社員全員が製造や販売流通に関する最低限の知識を持つ必要がある
  - ✓ 各部署で会社全体の売上/利益向上を見据えて動く人材が不足しているため、若手幹部メンバーの視座やリーダーシップを向上させる必要がある
  - ✓ 製造部門においてベテラン社員の経験や暗黙知に依存しており、マニュアル化などの形式知として技術を承継していく必要がある

- 取組み目標
- ✓ 2026年中に全社的なイベントを2回開催して、同イベントのアンケートで参加者全員から他部署の理解が深まったとの回答を得る
  - ✓ 若手幹部メンバーを対象とした勉強会（読書会）を2026年に8回開催して、参加者全員が各回の当該ページを読了したうえで参加する
  - ✓ 製品部の暗黙知の棚卸を実施して業務を文書として見える化したうえで、各業務を今後承継する担当者の割り振りを完了させる

### 1. 社内コミュニケーション向上

- 年に1回開催している経営方針発表会と並ぶ全社行事として、「春の勉強会」を開催・企画して2026年より実践する
- 社員全員が製造や財務会計、販売流通等に関する最低限の知識を得るため、各部署の取組や業務内容について共有する
- 部署間での円滑なコミュニケーションが取れるよう、同勉強会にてワークショップを開催する

### 2. 若手幹部人材育成

- 若手の幹部候補人材を対象とした少人数の読書会/勉強会を開催する（年8回を目標）
- 読書会を通じて、仕事の成果の出し方・マネジメントの考え方について自ら考える思考を形成する
- 各自の部署で上記を実践していき、フィードバックを勉強会にて行う

### 3. 製造部門の技術承継

- 機材操作や資材管理方法、帳票入力等のベテラン社員が担っている業務をリスト化して見える化を図る
- ベテラン社員の暗黙知となっている業務領域において、ヒアリングを行い業務内容を明確にする
- 明確となった業務に関してマニュアルを作成して（文書化）、業務の引継ぎ先社員を決定する

### 計画実行に向けて

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。

# 株式会社オーイケ

## 社員が自社のMVVを理解して、自身で考えアクションする自律型人材を増やす

### ①MVV浸透 ④生産性向上/品質改善 ⑤営業力強化

長野県山形村に主要拠点をもち、コンクリート製品の開発・製造・販売を行う企業です。環境インフラ整備に貢献する製品（油水分離槽、雨水貯留浸透製品など）や景観に配慮した製品を全国に提供し社会の快適な暮らしを支えます。



#### 課題

- ✓ 社内のMVVを策定しているが社内への浸透は十分ではないため、社員一人ひとりに定着させる必要がある
- ✓ 営業部門のノウハウ・手法の属人化や人材育成の体制が未整備であるため、将来の営業人材を含めたスキルアップ環境の整備が必要とされる
- ✓ 製造現場からの改善提案やアクションが上がるのが少ないため、リーダー社員を中心として自ら提案・アクションするマインドセットを醸成する必要がある

#### 取組み目標

- ✓ 2026年中に各部門でのMVVに関する勉強会を6回程度開催し、全社での実施も計画する
- ✓ 営業部門における社内の育成環境を整備して、営業手法の基本スキルを全員が身に着ける
- ✓ 製造現場で社員自らの生産性向上に資する提案や改善案が提示されるスキルを身に着ける

#### 人材育成計画

##### 1. MVV勉強会の開催

- MVVに関する勉強会を全部門から横断的に社員を抽出し、部門をまたいでMVVについて考える社内勉強会を開催する（全社員対象）
- 各部門においてMVVを検討する勉強会を担当役員が中心となって企画し、同部門別の勉強会を各部門で年間6回ほど開催する

##### 2. 営業人材育成環境の整備製造部門の生産性向上

- 現場社員に対して、5SVMのフレームワークおよび取り組む手法に関する研修を提供するほか、社員のスキルに応じた訓練計画を策定する
- 現場経験が浅い人材（入社3年未満）を対象として、無駄どり・問題解決手法といった改善を見据えた思考訓練を社内で行う
- 現場リーダー人材が自社工場を客観的にみる視点を養うため、他社工場視察・意見交換会を年4回開催する  
※5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）、VM（Visual Management：経営の見える化）

##### 3. 営業人材育成環境の整備

- 営業戦略や成果管理手法を整備するため、営業マネジメント人材を対象として、営業マネジメントや組織運営に関する社外研修を受講させる
- 新人若手・未経験者を対象として、傾聴力や基礎的な営業力向上を社外研修を活用して実施する
- 営業ロールプレイングの研修計画を社内で行いAIを用いて作成し、実践、フィードバックについてもAIを活用して得られるプロセスを確立する
- インバウンド営業力向上を見据えて、該当部署のメンバーに売上拡大・営業戦略思考に係る外部研修を受講させる

#### 計画実行に向けて

当社は100年企業を目指し、新たにミッション、ビジョン、バリューを掲げ歩み始めました。5年後、10年後を見据えて、会社が存続成長し、ビジョンが実現できるよう今回の育成計画を実行に移し、一人ひとりがいやがらぎと誇りをもって働ける職場環境をつくりたい。

# 株式会社ユリーカ

## 顧客志向を実現するプロジェクトマネジメントスキルとAI活用スキルを向上させ、顧客との強固な信頼関係の構築を目指す

### ①MVV浸透 ②マネジメント力強化 ③デジタル化・デジタルツール導入活用

業務システムやパッケージ開発およびデータベース構築、情報システム運営支援の各分野で多様なサービスを提供するニアショア開発企業です。大企業のシステムの開発実績が多数あり、ユリーカならではの強みを活かして、品質とコストの両立を実現しています。



#### 課題

- ✓ 経営ビジョンや大切にしたい価値観の浸透が不十分であり、従業員の目標設定と経営ビジョンとの整合性を担保する仕組みが必要である
- ✓ プロジェクトマネジメントに関する勉強会を開始したがマインドセット中心で具体的なスキルセットや基準が不明確であるため、具体化が必要である
- ✓ 実業務にてAIの活用が十分に進んでおらず、AI活用のノウハウ獲得や積極活用を促す仕掛けが必要な状況である

#### 取組み 目標

- ✓ 経営ビジョンとの整合が取れた目標設定・管理を促す仕組みを2026年度中に全社員に向けて導入する
- ✓ 2026年度中に、プロジェクトマネジメント関連資格の取得者を1名以上輩出する。また、作業時間の10%程度の削減を行う
- ✓ AI活用に向けた勉強会を2026年中に難易度別に複数回実施し、知識獲得を図る。並行して、AI活用における社内の機運醸成を進める

#### 人材育成 計画

### 1. 目標管理システムの刷新と社内浸透

- 各従業員は、経営ビジョンに対してどのように貢献していくかを考え、それを踏まえた自己の目標設定を行うワークシートを策定する
- 外部環境の激しい変化を踏まえ、半年もしくは1年ごとに経営ビジョンの修正・従業員への展開を行うサイクルも構築する
- さらに、月に1度実施している全従業員向けサーベイを活用し、目標管理システムの効果・管理職からのフォロー等についてモニタリングする

### 2. プロジェクトマネジメントにおけるスキルセットの具体化と社内研修の実施

- PMBOK等を参考にしつつ、ユリーカの業務において顧客への提供価値向上に資するプロジェクトマネジメントスキルを整理する
  - 上記スキルセットが身に付き業務で使えるように、社内研修を「聞く・興味を持つ⇒理解する⇒やってみる⇒活用する」の段階に分けて整備する
  - 今後、プロジェクトマネジメントのスキルを特に身につけてもらいたいメンバーをピックアップし、優先的に受講を声掛け予定するほか、関連資格の取得も促す
- ※PMBOK：プロジェクト管理の標準体系

### 3. AI活用促進に向けた段階的な社内研修実施とAI活用推進チームの組成

- AI活用マインドセットを第1弾、プログラミングにおけるAI活用を第2弾、要件定義やプロジェクトマネジメントでの活用を第3弾とする社内研修を構築する
- 平行してAI活用推進チームを立ち上げ代替可能な業務の整理や試験運用をリードする
- 人間は課題のヒアリングや解決に向けた提案等、より付加価値の高い業務への集中を図る

#### 計画実行 に向けて

単なるスキルの習得にとどまらず、個人の成長と組織の業績向上を同期させる仕組みづくりに挑戦します。良き伴走者としてメンバーと対話を重ねていきたいと考えています

# 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 ④ 生産性向上/品質改善 ⑤ 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、公教育施設、工場、店舗などの建物インフラのほか、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「気の利く対応」「最善の提案」をおこなう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



取組み  
目標

- ✓ 設計業務の効率化のために、2026年中に「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線で業務をおこなう
- ✓ 2028年までに、設計部門において効率的な業務遂行を点検し指示を出す「管理者人材」を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
  - ・湯本工務店における「標準的な」設計施工内容を、「湯本のモデルハウス」として形にする（標準的な設計施工の「見える化」）
  - ・「モデルハウス」を教材に、設計と工事部門が同じ目線で業務がおこなえ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 「管理者」人材の育成
  - ・設計部門の「管理者人材」のあるべき業務・役割、求める行動を定義する
  - ・社長を中心に、候補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
  - ・管理者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管し、部門全体の人材確保・育成も推進する
- ③ 社内の「推し行動」を見える化
  - ・社内メンバー間で、他メンバーの「見習いたい・真似したい言動」を言語化する
  - ・これを「湯本の推し行動」としてまとめ、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ているかを社内ミーティ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。地域の皆様を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。

# ネオテック株式会社

風通しがよく、全社員が自身の役割と責任を理解し、業績・改善活動が見える組織を目指す

## ①MVV浸透 ②マネジメント力強化 ③デジタル化・デジタルツール導入活用

塩尻市を拠点に、精密ねじ・ボルト・ナットなど締結部品を手がける専門メーカーです。冷間圧造・転造・切削を駆使した高精度なものづくりで、幅広い分野を支えています。「ねじを通じて、人・技術・社会をつなぐ」を経営の軸に、技術力と誠実さで顧客の信頼に応え、進化し続ける企業を目指しています。



### 課題

- ✓ 教育制度、業務に必要なスキル習得が属人的であり、社としての学習体制の整備が求められている
- ✓ 部署における目標設定および進捗管理が不十分・不明瞭であるため、目標への到達度合いやリカバリーの取り組み状況の見える化が必要である
- ✓ 部署間や部門内での報連相が不十分であり、情報共有の遅れや判断の属人化が発生し、問題発見や改善が後手に回ることがある

### 目標

- ✓ 人事評価制度を2027年4月末までに、教育制度を2027年9月末までに整備し、それらを運用していくことで人材を育成していく
- ✓ 2027年5月には全社員の個人目標までたてられる組織にし、フォロー・リカバリーまでできる体制を構築する
- ✓ 2026年4月から随時「データの見える化」を行い、現状の問題点を把握し、2027年3月までに適時にリカバリーできる体制を構築する

### 人材育成計画

- ① 人事評価制度および教育制度を再設計し、人材を継続的に育成する**
  - ・社員のやる気やモチベーション向上のため、人事評価制度の再設計および社員への説明機会を設ける
  - ・組織の業績向上に向け、必要となる個人のスキルセットを定義する
  - ・上記スキルセットを身に付けるために必要な研修を職員が柔軟なタイミングで受講・習得できる教育制度を確立する
- ② 会社全体の目標に基づく部署目標、個人目標を設定し、進捗状況管理およびリカバリーが可能な体制を構築する**
  - ・組織の目標を皆が理解し、それに基づき各部署・各個人における目標が設定される仕組みを構築する
  - ・目標設定においては、個人の業務および会社全体への改善提案が促される形となるようにする
  - ・目標を設定するのみではなく、その後の進捗管理、リカバリーまで適時に行える体制を整備する
- ③ 「データの見える化」により、現状の問題点を把握し、改善につなげる**
  - ・役職者による部門目標に対する進捗管理会議を月1回実施のうえで、目標に未達である場合にはリカバリー案を議論する会議構成とする  
→当会議においては、可能な限り「数字」での報告、リカバリー案の効果検討を行うことで効果的な目標管理・リカバリーに寄与する
  - ・担当者の業務報告/連絡/相談が行いやすく、部門目標の到達度合いも可視化された状態を目指し、サイボウズ等デジタルツール活用を検討する

### 計画実行に向けて

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。

# 高木建設株式会社

「信頼」「挑戦」「貢献」の3つを社是とし、お客様からの信頼、社員同士の信頼、チャレンジ精神、地域貢献を大切にしながら社員とワクワクする会社を造る

①MVV浸透 ②マネジメント力強化 ③デジタル化・デジタルツール導入活用

建築・土木の公共工事をメインとする総合建設会社として令和6年9月に創業90年を迎えました。住宅・店舗の新築・リフォームや古民家再生事業にも力を注いでおり、お客様のお困りごとを解決して「安心・安全・便利」な生活基盤をご提供できるよう、誠実かつスピーディーにお応えします。



課題

- ✓ 各役職ごとの役割は定義されているが、評価項目及び教育プログラムとの繋がりを意識した運用に課題がある（\*特に、評価が低い項目があった場合に行うべき教育プログラムを明文化する必要がある）
- ✓ 自分自身の考えを持ちながら、会社にとって自身が出来ることを遂行していく能力にバラつきがある



取り組み  
目標

- ✓ 来期中に新しい教育プログラムのうち、1/3程度は具体的に実践できるようにする
- ✓ 将来的な人事制度構築に向けて、2026年度中に等級制度、評価制度等の具体化を図る
- ✓ 管理職の評価スキル向上に向けて、評価者としての考え方の浸透や評価者向け研修を2026年度中に複数回開催する



人材育成  
計画

## 1. 社長との対話による経営理念への理解浸透（部長・営業所長向け）

- ・ 日常業務を離れた環境（管理職級以上の社員合宿を想定）で、社長より「想い、苦労話、理念に込めた願い」を自身の言葉で語る場を設ける
- ・ また、部長・営業所長からも自社の存在意義について意見を求め、双方向で徹底的に議論する

## 2. 他社の同階層の管理職が集まる社外研修プログラムへの参加（事業・課長向け）

- ・ 他社の同階層の管理職が集まる社外研修プログラムに参加させる
- ・ 様々な業界のリーダーが抱える課題や情熱に触れ、ディスカッションを通じて自社や自分自身を客観的に見つめ直す。

## 3. DX活用力向上研修（主任向け）

- ・ 実際に業務で使われている、あるいは今後導入が見込まれる写真管理アプリ、図面共有ツール、施工管理アプリなどを実際に操作する機会を設ける
- ・ 上記の体験を活かして、現場での活用を検討する

## 4. ジョブ・クラフティングの概念を習得する（入社3年以内の社員向け）

- ・ 「ジョブ・クラフティング（仕事を自分の価値観や強みに合わせて主体的に再定義する）」の概念を学ぶ
- ・ 担当する仕事を一つ取り上げ、仕事のやり方、関わる人、仕事の意味の捉え方を変えることで、どうすればもっと面白く、自分らしくできるかを検討する

計画実行  
に向けて

トップダウンだけではなく、ボトムアップにより自ら考え行動していける社員を育て、社員と会社が一体となってワクワクする会社を造っていきます！