

◎人事担当者向けリスクリングワークショップ結果

人事担当者向けリスクリングワークショップ～

- ◆開催日時 令和5年10月13日(金) 13:00～17:00
- ◆開催場所 茨城県開発公社4階大会議室
- ◆出席者 県内企業、事業所の人事担当者等 36名
- ◆講師 平井 彩子氏(株式会社平井彩子事務所 代表取締役)
- ◆内容

企業の人事戦略の観点から、リスクリングの重要性やその取り組み方に関する講義や参加企業の現状分析、組織課題について意見交換を行いました。

(講義要旨)

- ・リスクリングの推進には組織風土の見直しが重要であり、リスクリングの第一歩。
- ・テクノロジーが進展し、ビジネスモデルの変革が求められる時代。現状維持ではなく個々のスキルアップが重要となっている。→基本的なパソコンスキルの向上から始めてもよい。
- ・リスクリングに取り組む目的意識を明確にした上で、スキル習得を図るメンバーの選出と、習得の成果を正当に評価すること必要。その結果として、従業員のモチベーションが高まり、会社自体の底上げにも繋がる。
- ・変化に強い組織を目指し、多様性を理解し、自社と異なる文化を少しずつ取り入れていくためにも採用や社内での教育が重要。

(グループワーク)

- 組織文化診断アンケートにより、自社の現状・課題を分析した後、グループのメンバーがお互いに、意見交換を実施。

(参加者の皆さんの感想)

- ・組織文化診断で点数化した結果と実際の社の状況が一致している点があった。改めて自社の組織について考える時間が持てた。新しいことに挑戦する、変化への適応力が必要だということを社員一人一人に伝えていきたい。
- 自社のリスクリングの○○(取組方針等)についてグループディスカッションを行いました。
- ・職場全体での人材育成が必要であり、一人でも多くの従業員が学ぶ意欲を持てるように改善していきたい。
- ・製造業だが、以前から多能工化という視点で複数の職務をこなせるように推進してきた。今回、ワークショップに参加し、リスクリングの必要性や意義を理解した。今後、多能工化と並行して推進し、一人ひとりの労働生産性を上げていきたい。



講義の様子



グループワークの様子

(参加者した皆さんの感想)

- ・リスキリングに着手し、人事評価制度も作っていききたい。また、デジタル人材の育成についても県の政策を活用して取り組んでいきたい。
- ・誰にどんなスキルを獲得してもらうかだけでなく、それを実行できる環境や評価できる仕組みを整えていくことが大切だと分かった。
- ・人事戦略や教育の内容、制度の考え方などのベースとして活用したい。
- ・リスキリングを自社で推進するために何が必要なのかといった知識を得られた。県からの支援も分かりやすく、職員のレベルアップや新しいスキル獲得につなげたい。
- ・積極的に研修への参加するほか、学びやすい仕組みづくりを社内で構築したい。
- ・自社課題の洗い出しにより、何が自社に必要なか理解できた。
- ・学んだ内容を社内で発信し、リスキリング計画を立てて、進めていきたい。
- ・リスキリングの意義、メリット・デメリットを社内で共有し、今後の研修計画に活かしていきたい。
- ・現在業務改革、効率化を社内でも進めているため、リスキリングも取り入れて、業務改善につなげていきたい。
- ・自社における人材育成の課題をブレークスルーするためのフレームワークとして、本日学んだ内容を活用したい。
- ・新しいことに挑戦し、変化へ適応する力を磨くことの重要性を社員一人一人に伝えていきたい。