

別紙 2

川崎市働き方改革・生産性向上推進事業補助金
中核人材育成支援
デジタル化推進・人材育成支援
人材育成計画書（様式）

令和 5 年 6 月作成
事業者名：株式会社〇〇〇〇

(1) 人材育成の対象者 ※複数名でも可 (所属・役職) 製造部 部長 (氏名) ○○ ○○		役職の指定はありませんが、補助金の主旨から社内の中核的人材又はデジタル化推進人材として想定される方を記載してください。
(2) 現在の能力評価及び目指す人材像 ※複数の場合は、個人ごとに記載ください。		
現在の能力評価		目指す人材像
本記載の【技術スキル】【ビジネススキル】といった項目は参考例です。作成におかれましては、人材育成の対象者に合った項目を記載してください。 【技術スキル】 製品を製造する過程で求められる技術全般については高度なレベルで習得している。通常業務において、技術的に問題となることはない。 【営業スキル】	【技術スキル】 生産性を向上させるため、新たな技術習得に積極的に取り組み、また既存の技術と複合的に活用できる能力を有する。 【営業スキル】	

当社の強みとなる技術を理解しており、取引先や新たな顧客に対して正確に説明することで取引拡大につなげることができる営業力を有している。

【マネジメントスキル】

生産工程に携わる従業員に対して、技術的な指導が可能であり、また従業員が抱えている技術的な課題に対して、解決に向けた適切な助言をすることができる。

【IT スキル】

顧客の抱える課題について当社の技術と組み合わせることで新たな付加価値や製品開発といった柔軟な発想を基に企画提案することができる営業力を有する。

【マネジメントスキル】

従業員への技術的な指導に加え、モチベーション向上施策や働き方改革への積極的関与、新たな価値創造のために時間を有効活用する生産性向上の取組を推進できる能力を有する。

【IT スキル】

日常業務に用いる Excel 等の基本的な使い方
に支障のない IT リテラシーはあるが、昨今の先進
的な IT ツールの動向等について幅広い知識が
あるわけではない。

IT ツールを用いた生産性向上等の導入にお
いて IT 等の専門家と話す機会が多くなること
が予想されるため、共通言語で対等に話せるだ
けの IT リテラシーを備える。

今年度の取組ではなく、5～10年間
後程度の中長期的な方針を記載してく
ださい。

(3) 人材育成方針

当社は取引先との信頼関係のもと安定した経営基盤を築いてきたが、昨今のコロナ禍や物価高騰、燃料費・電気代の増加など大きく経営環境が変化しており、事業継続に向けては将来を見据えた新たな取組が求められている。このような状況を踏まえ、今後の持続可能な経営基盤の構築に向けては、既存の業務体制を刷新することや、新たなビジネス価値を創造することができる人材が求められている。業務体制の刷新においてはデジタル技術を活用した生産工程の効率化・自動化等の生産性向上、新たなビジネス価値の創造においては当社の強みを活かすための新たな技

術の習得や相乗効果の見込まれる技術を有する企業との協業など、これまでにない知識と柔軟な発想が求められる。育成対象者は製造現場のトップであり、当社の中核的な人材として職場での実践や部下への指導を通じたリーダーシップが期待できる。

上記のような新たな視点に基づく人材育成を実施することで、当社の企業価値向上と生産工程に携わる従業員全体の意識改革につながる人材育成の取組を5か年の計画として実施していく。

本記載は参考例です。当該項目の作成におかれましては、今年度
に実施される補助事業のスケジュールや、補助事業として特に
費用の発生するものについて下線やハイライト等でわかりやす
く記載してください。

(4) スケジュール

今年度

次年度以降

【令和5年8月上旬～9月下旬】

工場長を中心とした生産工程の課題整理と改善の方向性を検討する検討会を実施する。その後、上記検討会で洗い出された課題や改善点の解決策をIT等の専門家を交え検討する。

【令和5年10月上旬～令和5年11月下旬】

工場長が中心となってデジタル化のロードマップを策定する。その後、社内全体のITリテラシーの向上に向けた研修を企画・実施する。
また、ロードマップに基づき生産管理システム

【令和6年～令和8年（3年間）】

生産工程の課題整理と改善の方向性を検討する検討会について引き続き定期的な実施を目指し、そこでの検討内容に基づいた生産性向上の取組を実施していく。また、策定されたデジタル化のロードマップを順次実行に移す。
社内全体のITリテラシーの向上に向けた研修は必要に応じて引き続き開催するが、従業員の興味や理解度に応じて、さらに高度な内容へと引き上げていく。

を導入し、それに伴い導入研修を工場長及び担当者に受講させる。

【令和5年12月上旬～令和6年1月下旬】

IT等の専門家と、導入した生産管理システムと社内の既存システム、在庫管理といった他システムと連携することで、業務効率化において相乗効果が発揮できるかどうか検討する。

【令和6年～令和10年（5年間）】

自社の技術力を活かした新たなビジネス価値の創造に向けた検討会を自社内にて立ち上げ、協業可能な技術の洗い出しなど企業間のネットワーク拡大、社外交流の推進に努める。
中核的人材育成から社内の若手育成へのシフトを図り、IT担当を設置する。