

やまなしキャリアアップ・ユニバーシティ 運営方針 1.0

2024年3月

豊かさ共創フォーラム

目次

1.	運営方針の全体像	2
2.	CUUが目指す状態と取り組み姿勢	3
3.	県内企業の現状・課題	4
4.	課題解決に向けたアプローチ	5
5.	先んじて創出したい成功モデル	7
6.	CUU取り組みの具体策	8

運営方針の全体像

目指す姿は、働く人のスキルアップを通じて、企業の収益アップを図り、賃金アップにつながる好循環（＝3UP循環）の実現。

令和6年1月にスタートした「やまなしキャリアアップ・ユニバーシティ（CUU）」では、**企業の持続的な成長をけん引する人材育成**を強力にサポート。

将来的には、CUUを土台に3UP循環が県内企業の当たり前になることを目指すが、**初期段階では、CUUが起点となり、3UP循環のひと転がし目をプッシュし、この先の大きなムーブメントの原動力となる「成功モデルの創出」**に注力。

そのためには、①**「経営者のマインド変容」**が成功への鍵を握る。

経営者自身がリスキング・スキルアップの重要性を理解し、**ビジネスの成果に直結するイメージ・共感**を獲得。
自分ゴト化のきっかけをつくり、その後の行動変容につなげていく。

②**「経営資源の余裕を生み出すこと」**を優先。

県内企業の直近の経営課題は「人手不足の解消」。
まずは、このような喫緊の課題解決にコミットするカリキュラムに力点を置き、**スキルUP→効率化→収益改善**によって
将来の成長に振り向ける余裕を生み出していく。

このような狙いを据えた具体的なサービスを構築・提供するとともに、**戦略的な広報**によって、**CUUを活用する利点を訴求**していく。

CUUが目指す状態と取り組み姿勢

- ◆ 最終ゴールは**3UP循環**が県内企業の「**当たり前/常識**」に。
まずは、**CUUが起点**となり、**3UP循環のひと転がし目をプッシュ!**
- ◆ 状況変化にも方針修正で**アジャイル対応**。



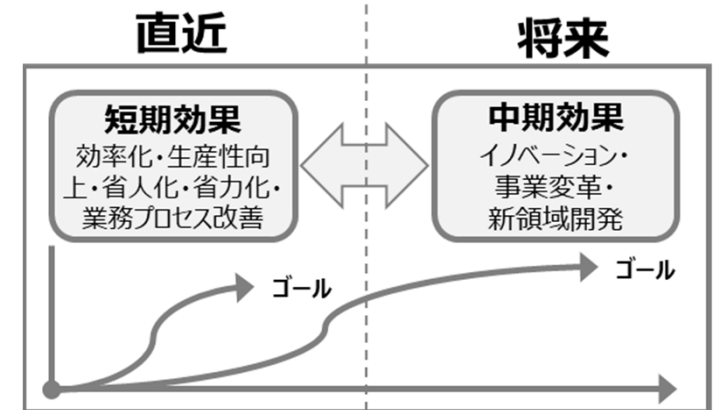
当初のCUU活動で目指していくこと

【視点】

中期的には収益基盤強化のためのイノベーションなどを見据えるが、まずは直近の課題である**人手不足・採用難**に対応すべく、**効率化・生産性向上・省人化等への対処を優先**する視点を持って取り組む。

- CUUは将来の**3UP循環**に向けた**起点**であり入口。
- 経営者には、従業員の**スキルアップ**が**経営課題解決**に繋がり、参加する従業員も自身の**キャリア形成**に**効果**があることを実感できるようにする。
- 中期目標の達成だけでなく、「**直近の課題解決**」に役立つといった、**CUUを活用する利点**を訴求する。

◆ 目標設定時期と期待効果



【取り組み姿勢】

- プロジェクト遂行では、**ユーザー視点を第一**に状況変化に柔軟に対応し、都度機敏に方針を修正しながら進める「**アジャイル**」な姿勢で取り組んでいく。

県内企業の現状・課題

- ◆ **成長戦略／社員に求めるスキルが十分に描き切れていない。**
- ◆ **目前の「人手不足の解消」が優先課題であり、労働力・時間に余裕がなく、学びへの参加姿勢は消極的。**

【県内企業の現状】

- 多くの中小企業経営者は、労働力・時間に余裕がないこともあり、**成長戦略を十分に描き切れていない／言語化できていない。**ゆえに、社員に求める新たなスキルを示せていないことが多い。
- 多くの企業がデジタル導入を進めているが、**デジタルを十分に使いこなせていない、理解出来ていない経営者が多い。**



【経営者の課題意識】

- 直近の経営課題は「**人手不足の解消**」であり、事業を支えるチカラの補充が必要。
- 本当は将来の事業強化に向き合いたいが、**直近の課題への対処を優先**せざるを得ない。

	直近課題	将来課題
経営課題	人手不足・採用難	収益基盤強化
テーマ	効率化・生産性向上	戦略的リーダー人材育成
狙い	目先の収益性向上	その先の新事業・領域開発

【CUUへの向き合い】

- 多くの県内企業は**労働力・時間に余裕がない**ため、**人的資本経営にまで目を向けられていない。**
- スタートしたばかりのCUUは、まだ県内企業に浸透していないこともあり、講座を受講することの利点が理解出来ていない。

課題解決に向けたアプローチ（その1）

- ◆ 経営課題は従業員のリスキング・スキルアップで解決し得る、
という**経営者のイメージ・共感**を獲得。
- ◆ 身近な**成功モデルの創出**とその周知で、
自分ゴトとして捉えるきっかけをつくる。



経営者のマインド変容が成功への鍵を握る！

【経営者のマインド変容が最重要課題】

- 従業員のリスキング・スキルアップを図るか否かは、**経営者の意思次第**(≠従業員の意味ではない)。
- 経営者が抱える経営課題のうち、従業員のスキル修得で解決し得るものがあることへの**気づき誘発**が必要。
- この経営者の**マインド変容**には、他社の**成功事例**を自社にも転用できるかもしれない、という期待を抱かせることが有効。
- そのため、県内企業における**成功モデルの創出**に注力し、**成功への道のり・パターン**の周知によって**横展開**を図ることが効果的。

経営の悩み
モヤモヤ...



やまなしキャリアアップ・
ユニバーシティ



既存のデジタルツール
活用方法を学ぶなど



SUCCESS

業務のデジタル化で
省人化・生産性UP



うちにもできるかも…
その手があつたか！

課題解決に向けたアプローチ（その2）

- ◆ 中長期的な成長の前に、効率化によって**余裕を生み出すことが優先**。
- ◆ 効率化に**デジタル対応は必須**。それも順を踏んで。



目前の課題解決により、成長への活力を蓄える！

【余裕を生み出すことから始める】

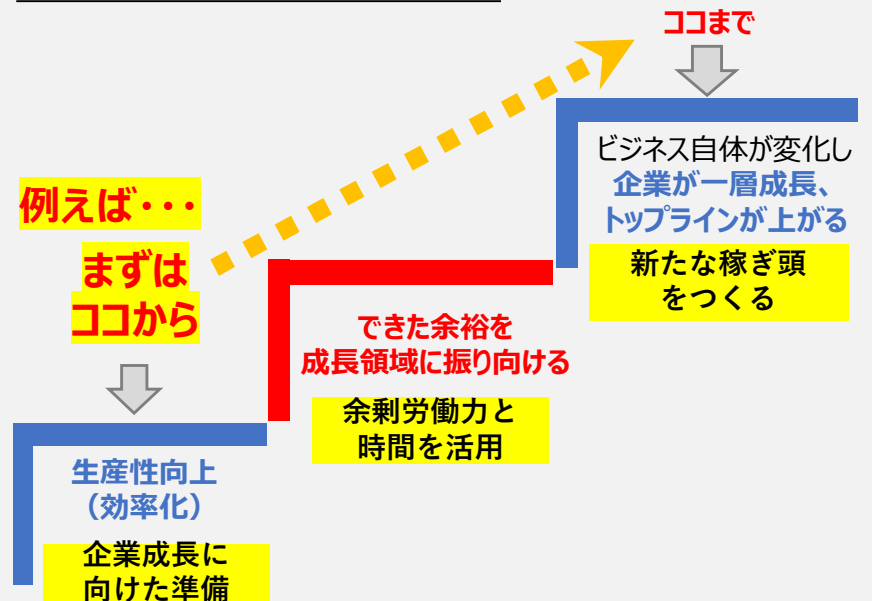
- 学びに振り向ける**余裕がないことが本音**。
- まずはデジタル化を中心に、業務効率化によって**余裕を創出し**、生産性向上につなげる。
- ここで**生まれた労働力・時間を成長領域に振り向ける**。
- その先に企業の成長があり、トップライン向上に伴う「3UP循環モデル」が自走されていく。

↑ 効率化にデジタル対応は必須

◆デジタル対応もステップで！

- まずは、従業員及び経営者自身の**デジタルリテラシーの向上**が必要。
- 次に、**業務のデジタル化**による効率化を図り、**余剰労働力・時間を創出**。
- そして、DX本領の**新事業開発・事業変革**にリソースを投じる。

◆企業の成長もステップで！



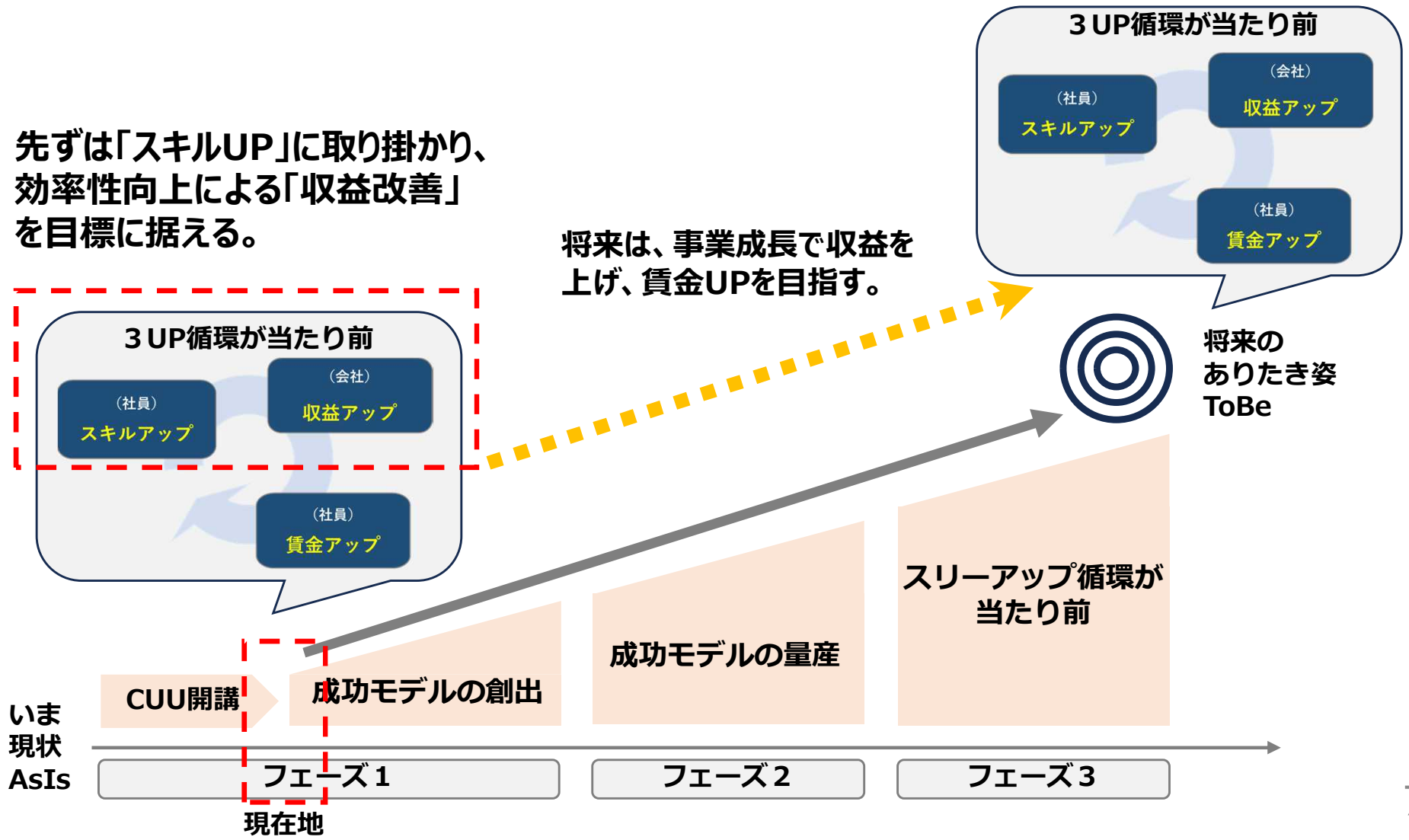
【デジタル化のステップ】



先んじて創出したい成功モデル

- ◆ 3UPの「賃金UP」は最終ゴール。
その結果、働き手が豊かさを享受することが理想。
- ◆ まずは、「スキルUP→効率化→収益改善」を目指す！

まずは「スキルUP」に取り掛かり、
効率性向上による「収益改善」
を目標に据える。

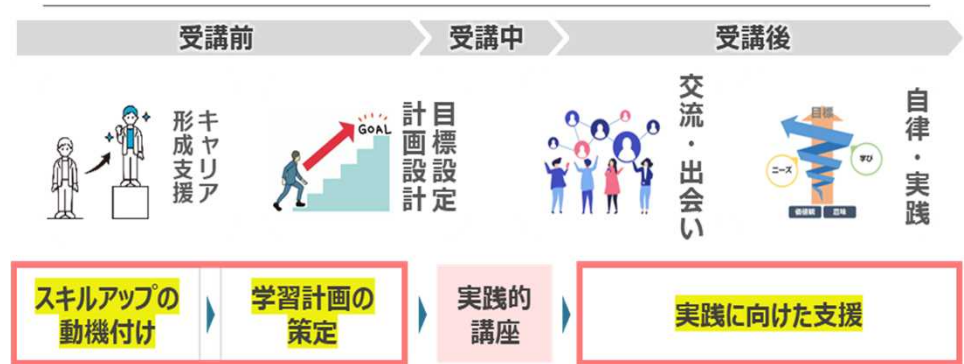


CUU取り組みの具体策

- ◆ 学びの**実践を重視した伴走支援**機能で手厚く支援。
- ◆ 参加者・社の**目標(短期/中期)に沿った講座群の準備**
特に**経営者の意識改革誘発のための講座を充実**。
加えて、**受講生コミュニティの形成**により、**学びを活性化・定着**。
- ◆ 身近な**成功モデルの広報周知**で、**経営者のマインド変容を促す**。

【CUU提供サービス】

- 単に学ぶだけに留まらない、**受講前後のきめ細かなサポート体制**を整備。具体的に、キャリアコンサルタント等が、企業には人材育成プランの策定支援を、受講生にはキャリアの形成支援を実施。
- **講座の狙い・内容（＝何ができるようになるのか）を明確化**し、「企業が受講生を送り出しやすい・働き手が受講しやすい」ラインナップを準備。**特に経営者の意識を高めるアクションを重点的に実施**。
- 受講生コミュニティの形成により、**仲間同士のコミュニケーションを誘発**させ、実践への意欲継続・向上につなげる。
- 第1期参加者など3UP宣言企業にアンケートを実施し、**現場ニーズを今後の講座設計や改善策に活用**。
- CUUを通じた**成功モデルを創出**するため、課題解決・成長に向けて**積極的に取り組む企業群を重点的に支援**。



【広報の訴求ポイント・ターゲット】

- 経営者の「うちにもできるかも…」「その手があったか…」という、**気づき誘発、リスキングへの興味喚起**を促す。
- 県内外の**成功モデル**を収集し、**モデルケースとして広報発信**。取材対象は、人的資本経営の重要性に理解があり、**やる気に満ちた企業・経営者に力点**を置き重点フォロー。
- 発信先は、感度高く「**先ずはデジタル化**」で収益UPを狙うなど、**前向きな企業群（経営者）をターゲティング**。