



# 北海道における業界のリーディングカンパニーであり続けるための学びと支援の取組み

株式会社つうけん

## はじめに

人材育成・人材開発については、これまで多くの知見が積み重ねられ、社会的な環境の変化、会社の組織や業態の改編、生活環境の変化に合わせて多様な学び方や学習コンテンツの選択ができるようになってきました。昨今ではオンライン研修、eラーニング、オンデマンド学習の機会も多くなりました。仕事や家事育児に忙しい日々の中で学びを続けるにはそう簡単ではない環境の中でそれらは、1人ひとりに合った学ぶ機会を多くもたらしてくれるようになっていきます。

北海道を拠点とする株式会社つうけん（以下、つうけん）では道内外を問わず地理的に遠い距離を伴う移動が多く、集合研修では学ぶ機会を避けざるを得ないこともありました。集合研修以外の開催も多くなった2023年度の計画ではコロナ渦前の2019年度と比較して研修受講数が約9割増、宿泊・交通費が5割減になり、以前に比べてより多くの社員が学ぶことができるようになっていきます（図）。

一方で、他者と関わる相互作用の中で得られる機会を失うことがないように学び方を変え、個人のやる気や努力に任せない環境を作ることも課題として出てくるようになりました。北海道における情報通信建設業のナンバーワン企業として、これからも日々絶え間なく成長し貢献し続ける企業であるために、つうけんが取り組む人材育成・人材開発について紹介します。



図 受講数増と旅費減の推移グラフ

## 1. 階層別育成

2021年度から、各階層に応じた役割について期待するスキルを強化し、早期キャリアアップの育成ができるよう新事業運営体制に向けて階層別研修を抜本的に見直しました。

1年目・2年目フォローアップ研修の充足、中堅社員研修2階層の新設、主任・課長代理が受講していたマネジメント研修の受講時期の見直し、経営幹部育成プログラムを再開して、各階層の意識・行動について役割ステージの転換の自覚を促し、変化を支援するように強化しました。新任管理職についてはCHDグループ共同研修を利用し、グループビジョンの視点を持ち担当組織における管理を円滑に推進できるよう受講しています。

1年目・2年目フォローアップでは入社後の取組状況を振り返り、期待される成果と実現する過程を意識した目標設定ができるようなカリキュラムを組み立てています。自身のインプットだけではなく、経験したことの発表や事前・事後課題を通じて、上長・先輩等とのコミュニケーションを図れるようにしています。

中堅社員研修では管理職を補佐するフォローアップ、後輩指導、チームで成果を上げるためのリーダーシップを果たすことができるように、役員講話、財務・内部統制・コンプライアンス講義、外部講師によるメンタルヘルス、ロジカルシンキングについて、2階層のそれぞれの階層に沿う内容を実施しています。受講後は職場の課題の解消を実践課題として受講者が主体的に取り組み、それぞれが職場の課題解決に寄与しています。

今後は変革する事業動向をより発展できるよう、管理職がそれぞれのマネジメントスタイルをさらに高効果として、部下1人ひとりのパフォーマンスを発揮させられることをさらに進められるような管理職を支援するカリキュラムを検討しています。

## 2. 新入社員育成

従来、つうけんの基本スキルとして線路基礎研修を全員が履修するようにはしていましたが、新たな事業分野への対応と早期戦力化を図ることができるよう2022年度から入社初期の研修を見直しました。これにより事業

分野ごとの基礎研修がタイムリーに受講できるようになりました。育成期間として設定している2年間の職場OJT期間を増やし、習熟を深められるように図っています。つうけんの大きな事業であるアクセス事業のスキルについては、時期を見直して入社した全員が習得できるよう各専門基礎研修の時期外に実施することにしました。

今後は、他の分野についても職場を体感することで、会社のどの部門においてもつうけんの企業理念に則り職務の遂行をしていること、総合エンジニアリング会社の従事者として求められる事柄を体得し、以後の専門研修において理解すべき事項の目線や目標を持つことができるようにカリキュラムを検討しています。また、内定者研修等を充実し、採用担当者が内定者とコミュニケーションを多くとることができるように進めています。これにより4月入社時研修を円滑にスタートできるようにしています。

### 3. テクニカルスキル

つうけんの内製化による研修、外部委託研修と職場OJTによる組合せにより育成を進めています(写真1～3)。

多人数の受講数を計画する研修では自社講師による実施、ITEA張り出しによる実施をしています。少人数の受講研修についてはITEA研修、CHDグループの研修を利用し、育成が進められるようにしています。また、講師についても、派遣する部門が次世代にスキル継承できるよう意識的に講師育成に取り組んでいます。

オンデマンド学習や地場の研修機関の使用、内製化講師の出張開催を可能とする研修については移動に伴う受講者の稼働調整が少なくなるよう検討し、育成計画が進められるように全社一丸となっています。2023年度についても継続して計画するスキル育成ができるように自社開催等の研修を組み合わせ実施していく予定です。

### 4. 資格取得

つうけんでは、社員の自己啓発意欲の喚起と、業務に必要な専門能力の開発・促進のため、業務遂行上必要な種類の資格について取得に対する報奨を定めています。2022年4月からIT系資格を新たに44種追加し、新事業運営体制に向けて見直しました。また、2023年度から現場代理人認定制度を見直し、各分野の取得資格として技能講習等14種、施工管理技士等の資格を10種定めています。2022年度はつうけん全体で73種290個の資格を取得しました。取得資格のうちIT系、施工系、ベンダー



写真1 接続研修 オンライン講義



写真2 社会基盤事業部 切管割管と防水コンクリート破碎の現地研修

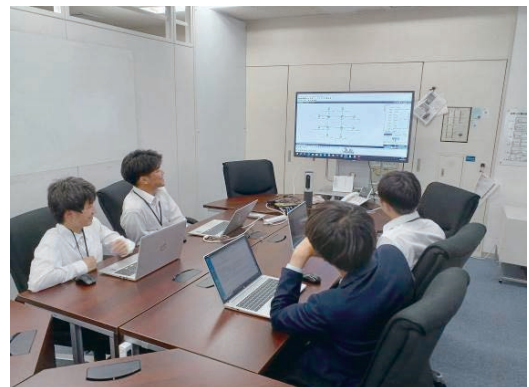


写真3 ITビジネス事業部 ネットワーク設計実習

認定資格が89%を占めており、事業推進に大きな飛躍を期待しています。

昨今の動向では、個人の学びと成長が組織のパワーアップにつながることを期待されていることがさまざまな機関から報告されています。個人のやる気の問題とされることも多い個人の学びに組織がどのように支援をするか、個人のキャリア追求と企業の成長のサイクルが回るためにつうけんではこれからも人材育成・人材開発について議論を進めていきたいと考えています。