

「信頼される情報通信エンジニアリング会社」であり 続けるための人材育成（人間中心経営）の取り組み

株式会社TTK

1. はじめに

TTKグループ（TTK-G）では第6次中期経営計画（2022～2026）の人材育成方針として事業領域拡大に向けた「有資格者拡大」と、事業基盤強化を目的とする「階層別研修の充実」を掲げて取り組んでおり、その内容と体制について紹介します。

2. 人材育成体制の見直し

私たちの会社は「人」で成り立っており、その人材リソースを維持・拡大していくためには、入り口の採用活動から人材育成の強化、技術力の維持、さらには多様な人材の活躍が必要不可欠と認識しています。

そこで体制強化の一環として、人材育成に関わる組織の編成を行いました。経営企画本部で受け持っていた「新入社員OJT研修を含むマネジメント系研修業務」と、NTT事業本部の「NTT系工事 技術・安全系研修業務」を集約し、「研修計画・実施・管理」機能を全社一元的に運営する組織として、2021年10月より【人事部エキスパートセンタ】を発足させました。そもそもの人事部ミッションである採用業務と併せ、各組織で担っていた育成業務・部門を一元化する事により、採用▶入社▶OJT▶本配属▶本業スキルの習得と、連続性を持たせた育成フォローが可能となりました。

多様な人材の活躍に向けては、2023年7月にダイバーシティ推進室を人事部内に立ち上げ、女性だけではなく障がいのある方にも幅広く活躍して貰えるよう、特有課題の解決や「女性のチカラを活かす企業（宮城県）」、「くるみん（厚労省）」といった認証取得も含め、働きやすい職場環境づくりに取り組み始めたところです。

それでは人材育成の強化について紹介します。

3. 人材育成の強化

（1）事業領域拡大に向けた「有資格者拡大」

中期経営計画では電気・土木・ICT分野での事業領域拡大を掲げており、これらに関わる資格取得促進に向け以下の取り組みを行っています。

- ①資格取得奨励金の強化
- ②受験資格条件に見合う対象者への受験促進

③ e-ラーニング最大活用

① 資格取得奨励金の強化

資格取得のインセンティブ強化を目的として2021年4月に「資格取得奨励規程」を制定し、ランク別に奨励金を設定して運用していますが、特に事業領域拡大に必要な「施工管理技士」や「電気工事士」等の公的資格については期間限定で「特別奨励金」を上乗せし、さらに取得意欲が高まる仕掛けにより有資格者の拡大を図っています。これも相まって、資格者数は増加傾向にあります（図1）。

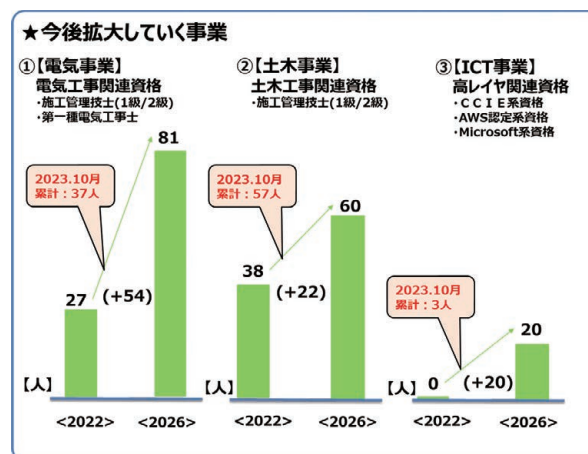


図1 TTK事業拡大に向けた資格取得計画

② 受験資格条件に見合う対象者への受験促進

先程示した施工管理技士や電気工事士等は学歴や経験年数により受験資格が異なり、分かりにくい所があります。そこでエキスパートセンタでは受験資格条件をもとに対象者をリストアップ・所属組織へ共有し、そこから組織単位で受験者を選定して貰う形にしました。従来の自発受験型からプッシュ型受験にシフトし、受験促進を図っています。

③ e-ラーニング最大活用

ミライト・ワングループ（MOC-G）で運用しているe-ラーニングシステム「みらいカレッジ※」は資格取得講座も多数ラインナップされており、また場所・時間を問わず自分のペースで学べるので、単独での利用と集合研修を併用するパターンを推奨しています。

※ みらいカレッジ：2022年7月に開学されたミライト・ワングループの教育プラットフォーム

新入社員においてもOJTでのちょっとした隙間時間を目標としている資格の講座を利用するなど、活用できる場面は多いです。

このようにTTK-Gでは自己啓発による資格取得と併せて、会社としてさまざまな角度からフォロー施策を展開することにより、有資格者の拡大に取り組んでいます。

(2) 研修体系の見直し

従来は全社共通の研修のほか、事業部独自の研修があったりと、全社的に統一された研修体系とは言えない状況でした。そうした背景をふまえ研修内容を5つに分類し、各階層を網羅した研修体系を新たに整理しました。研修機関についても「ITEA・JV研修」「NTT・ベンダ研修」「内製化研修」に区分し、研修内容に応じて最も有効かつ効率的な研修スタイルを選択しています(図2)。

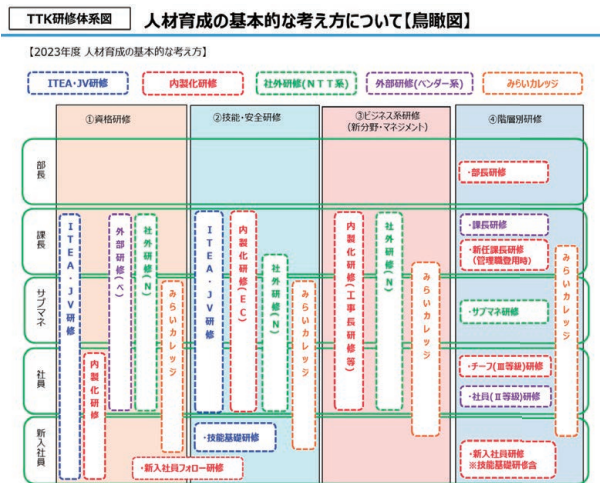


図2 TTK研修体系図

特に階層別研修では従来、チーフ(中堅社員)、サブマネージャ(係長)、課長の新任者向け研修しかありませんでしたが、各組織にヒアリングを行い、各階層に期待する役割とスキルを整理することで、各階層の課題感が明確になりました。サブマネ(係長)研修では受講を「管理職推薦の条件」として位置付け、さまざまな研修課題を通して自分の弱み強みを把握する良い機会となっています。

現在では新入社員から部長まで各階層に研修を設定



写真1 社員(Ⅱ等級)研修

し、子会社にも裾野を広げてグループ全体での底上げを図っています。毎年ブラッシュアップしながら、より効果的な階層別研修を目指していきます(写真1)。

(3) 研修の内製化と受講機会拡大

「TTK-Gのリアル研修キャンパス」として機能する【エキスパートセンタ】では、自社で対応可能な研修の内製化を促進しており、自社ニーズに合わせてさまざまな研修・訓練を行っています。直近で強化したい部分にフォーカスした強化訓練や(写真2)、自社の事業計画を見据えた複合スキル研修(例えば光通信技術と電気技術)など、研修プログラムを弾力的に編成できます。

また技術系の研修は東北各地から関東へ出向いて研修を受講していましたが、内製化によりエキスパートセンタ(仙台)での集合研修と併せ、各県域に出向き研修を行う「出前研修」体制も整備したことで、協力会社も含めてより多くの受講機会を提供できるようになりました。加えて移動コストの抑制にもつながっており、「集合型」と「リモート型」を併用したハイブリットスタイルも含め、利用シーンに合わせて柔軟に対応していきたいと思っています(写真3)。



写真2 リアルキャンパスでの研修
【光通信工事技能競技会強化訓練】



写真3 ハイブリット型研修
【架空線路構造物(設計科)】

4. 最後に

MOC-G中期ビジョンのひとつである「人間中心経営」を念頭に置き、私たちが地域の未来を支える人材・企業として成長できるよう、引き続き人材育成に取り組んでまいります。