

富士ネットシステムズ株式会社 若年層の技術・技能チェック

会社概要

富士ネットシステムズは、主に情報通信システムのインフラ構築、サポートセンター、運用保守・管理を手がけています。社員は約 80 名で、うち約 10 名が電気通信工事に携わっています。



取り組みのきっかけ・現状

富士ネットシステムズでは、これまで社員の技術・技能を網羅的に把握する機会やツールがなく、技術・技能向上に向けた効果的な取り組み目標を立て難い、という問題を抱えていました。特に、入社したばかりの社員は業務の全体像が見えていないことが多く、目の前の仕事に集中するあまり、ステップアップに向けた取り組みにまで手が回らないことが悩みの種でした。

具体的な取り組みと活用ツール

そこで、富士ネットシステムズでは、入社 2 年目の社員に職業能力評価シートをチェックしてもらい、現在の業務経験と技術・技能の棚卸しをしてもらうことにしました。この時、職業能力評価シートは「施工管理」と「施工技能」のレベル 2 を使用しました。というのも、富士ネットシステムズの社員は、基本的に「施工管理」の立場で現場と関わるのですが、現場の規模や進捗状況によっては協力会社と一緒に作業をすることもあるため、「施工技能」の技術・技能も必要になるからです。

取り組み結果

チェックにかかった時間は、1 職務およそ 10 分でした。結果を見ると、「施工管理」では「×」の項目が多く、「施工技能」では「・・×」が混在していました。これは、まだ入社 2 年目で「施工管理」を主体的に行う機会がなかったこと、「施工技能」は基本的な部分は一人で出来るようになっていたものの、先輩・上司の指示の下で業務を行ったり、経験していない業務があったりしたので「・×」が入り混じっていたことが原因でした。

この結果を見た部長は、「おおよそ自分の想像していたとおりです」と言いました。しかし、2 年目社員と一緒に一項目ずつ確認したところ、気になる点が出てきました。例えば、共通能力ユニットの「行動指針の理解」が「×」になっていたことです。富士ネットシステムズでは自社の理念を毎朝唱和しているので、行動指針を知らないはずがありません。この点について話し合ってみると、社員からは「理念は知っていますが、まだ自分は国家試験を通過していないので、業界の法令をちゃんと理解しているとは言えないと思って×にした」との答えが返ってきました。また、「通信用メタルケーブルの配線施工」も最初は「×」となっていました。これについても社員から、「同軸ケーブルとツイストペアケーブルの両方が出来なければ にならないと思ったのですが、これまでに同軸ケーブルを扱ったことがないので×にしました」という返事でした。実は、富士ネットシステムズではメタルのツイストペアケーブルを主流として取り扱っており、同軸ケーブルは扱うことがないものでした。そのため、部長との話し合いで「ツイストペアケーブルだけなら

どうチェックするか」を話し合い、現状一人で出来ているということで「 」に修正しました。

このように、本人がチェックするだけでなく、チェックの結果を見ながら部長と話し合いをすることで、具体的な課題を共有することができました。

部長との話し合いが終わってから、2年目社員は「自分がこれから勉強していかなければいけない仕事が見えた気がします」と言って、仕事へのやる気を新たにしていました。

な内容で、この業界では当たり前が出来ていなければいけないことばかりだ。むしろ、全てに がつかなければ、当社として危機感を感じなければいけないかもしれない。」

今後、富士ネットシステムズでは、この職業能力評価シートを使って課長クラスなど他社員にもチェックしてもらおうと検討しています。そして、社員個人の課題発見に留まらず、部署全体、ひいては会社としての技術・技能向上に活用できないかと考えています。

今後の課題と方向性

平成 24 年 3 月

今回のチェックが終わって、富士ネットシステムズの部長はこんな感想を抱きました。「職業能力評価シートに書いてあることは、どれも基礎的