

# 東邦通信工業株式会社 自社版キャリアマップの策定

## 会社概要

東邦通信工業は、電気設備、電気通信設備に関する調査・設計・施工及び試験検査・施工管理等を手がける、従業員約 60 名の企業です。

## 現状に対する問題意識

業界全体として工事数が減少するとともに、工期の短期化が進むに伴って、若手社員の技術・技能を向上させる機会が減っていることが悩みの種でした。これまでは、若手社員は現場で経験を積みながら、熟練社員達から指導を受けて技術・技能を学んできましたが、工事数の減少、及び工期短縮に伴い、このような学びの時間を十分に割くことができなくなっていたのです。

そのため、若手社員には一つ一つの現場での経験からより多くを学んでほしい、熟練社員にはもっと活発に技能伝承に取り組んでほしい、と思っではいるものの、効果的な対策を打つことが難しい、というのが現状でした。

また、その他に、新卒採用でも課題がありました。入社後の初期段階で、本人が入社前に描いていたキャリア展望と、実際の業務内容のミスマッチが要因で悩む場面が見受けられる事が多くなりました。業務内容については事前に説明しているものの、理想と現実のギャップを感じる人もいるようで、この解消方法も考えなければなりません。

## ツールの活用に向けて

まず、技能伝承のために、職業能力評価シートを活用できないか、と検討しました。

職業能力評価シートには、各職務に必要な技術・技能が網羅されているため、「今できている

こと、できていないこと」が明確になり、学ぶ側も、教える側も、どの部分を強化すればよいのと同じ観点から共通認識することができるからです。強化すべき技術・技能が明確になり、同じ認識を持つことができれば、その向上に向けた熟練社員による指導も進めやすくなります。

しかし、実際に職業能力評価シートを導入するためには、人事評価基準と切り離す必要がありました。このため、当社のような電気通信工事業では当たり前になっている ISO の品質システムの一環として位置づけることを検討しました。そうすれば、毎年定期的に技術・技能をチェックし、課題解決のための施策を立案・展開し、適宜メンテナンスも実施することになります。

しかし、実際に ISO のひとつのシステムとして機能させるためには、関連する自社のスキル管理表とも整合をとる必要がありますし、逆に、職業能力評価シートの内容をもっと部門特性を踏まえた詳細な内容に書き換えるといった作業も必要になってきます。一足飛びに ISO との連動を図るのは困難なので、まずは職業能力評価シートを使った技術・技能レベルの棚卸しをすることがスタートだと考えています。その棚卸しを通じて、各人が自己の技術や技能についての課題を発見してくればよいなと思います。そして、その結果を見て、技能伝承を推し進めるための更なる活用を検討してみたいと思っています。

また、新卒社員や若手社員に対しては、職業能力評価シートだけでなく、「将来のキャリアの道筋」を見せることが効果的ではないかと考えました。新卒社員や若手社員に対して、「自社での具体的なキャリア像」を目に見える形で提示することができれば、ぼんやりと描いているキャリア像と実際との間の認識に関するミスマッチ解消を

早期に図れるだけでなく、モチベーションアップにも繋がるのではないかと考えたのです。

そこで、東邦通信工業では、電気通信工事業のキャリアマップをもとに自社版のキャリアマップを作成し、今後のキャリア教育の参考としていくことにしました。係長や技師長といった当社の職制に即してキャリアマップ上の職制を書き換えたり、必要な資格や検定を追加することで、自社オリジナルのキャリアマップを作りました(別添参照)。細かい点では修正が必要ですが、将来のキャリアの道筋をイメージできるツールが何とか出来上がりました。あとは、新卒社員や若手社員へのキャリア教育へ実際に活用してみるだけです。

当社社長からは、今回のツールについて実際に活用を検討することで次のような感想が寄せられています。「この職業能力評価シートを使うことで、新しい若手教育の方法が見つかりそうです。また、キャリアマップは新卒採用やキャリア教育に使えらると思います。最近、若手のキャリア展望と、実際の業務のミスマッチというものに悩まされたことがあったので、具体的な将来像を描くために参考にしていきたいと思います。」

平成 24 年 3 月

(別添) 東邦通信工業が作成したキャリアマップ

## 東邦通信工業が作成したキャリアマップ

