

キャリア支援に関する詳細事例

企業名：タイテック株式会社

都道府県：埼玉県

業種名：製造業

従業員数：119人（平成27年10月現在）

1 当社の特徴、詳細

タイテックの人材育成にあたりもっとも重要なポリシーは「いちに人物」です。スキルや努力は健やかな人格の上こそ実を結ぶという考え方が会社の成長を支え続けてきました。

当社の能力開発はTBS（タイテックビジネススクール）を中心に行っています。

これは会社が上から指示をして教育訓練するものではなく、社員一人ひとりが自ら将来の夢やあるべき姿を見出していくという自己啓発管理システムであるところに特徴があります。

自己啓発を中心にした理由は、能力開発の仕組みづくりのために情報収集していたところ、外部の教育訓練プログラムは決められた基準を満たすことに重点を置いているものが多く、これはやるべきことをやって100点をとることを目指すものであることに疑問を抱いたからです。具体的に浮かんだ疑問は、次世代の会社作りを考えるにあたり決められたものをその通りやればいいのか、堅苦しい教育訓練プログラムを導入してしまうと社員ののびのびとした成長をかえって阻害してしまうのではないだろうか、というものでした。言われたことをやるだけではなく、技術や経営環境の変化に率先して対応し100%が最終到達点ではなく、更に110%、120%を目指す。そのような社員を増やしていきたいと考えたからです。

そのためには、社員だけではなく会社も成長していかなければなりません。当社は「教育」ではなく「共育」によって会社と社員の成長を目指しています。「教育」とは教えて育つもの。そうではなくて会社と社員が共に育っていくという「共育」という考えのもと、社員の取り組みを見て会社もその思いに応え共に成長していく企業風土を定着させていきます。

2 現在の運用状況

・TBS（タイテックビジネススクール）は、社員が[1]研修生コース、[2]タイテック人コース、[3]志コースの3つのコースと毎日朝礼で唱和している「朝礼唱和10カ条」を組み合わせて個人目標に落とし込み、1年間を通して目標達成のための努力を続けるというものです。具体的には、決められた個人目標の進捗状況を「ビジョン実現進捗報告書」を用いて毎月上司に報告しています。また「ビジョン実現評価表」を用いて半年に1回その目標がどれだけ達成することができたかを上司が評価するというサイクルになっています。

制度導入後まだ日が浅いということもあってか、この仕組みについて多少戸惑っている社員もいるように見受けられました。今後は、特にビジョン実現の評価について社員の納得感を得られるよう改善を重ね仕組みの定着を図っていきます。

・eBR（いいビジネスレポート）は、社内の良い取り組みを見える化するためのビジネスレポートです。製造現場、製品開発現場や営業の現場で実際にあった成功事例を社内Web上に投稿し、全社員がその取り組みを知ることによって切磋琢磨していく環境をつくっています。運用開始から1年弱経過していますが今まで20件ほどの投稿があり、他の社員への刺激になっています。このレポートの目的は基本的には「どのようにビジネスに結びつけたか」という成功事例を全社員に紹介するものですが、今後の運用にあたっては、例えば全力で取り組んだにもかかわらず壁にぶつかってしまったことなども投稿することができるようにして、他の社員が「こうすれば良かったのでは・・・」「次はこのようにアプローチしてみてもどうだろうか・・・」など意見を社内Web上でやり取りすることができるようにしていければと考えています。

・TQS（タイテッククオリティシステム）は、TBSとeBRと連動して人物・技能・成果・業績を評価するシステムです。評価内容を基に組織の機能化や人材育成の仕組みなどへ還元しています。

3 運用上の問題点と今後の展開について

- (1) TBS、eBR、TQSそれぞれの制度が本格的に導入されたのは2014年の秋だったため、まだ一回りしてはいませんが、ここまでの運用でいくつかのメリット、デメリットが見えてきました。

メリットとしては、普段はどちらかといえば寡黙な社員が実は内に秘めた成長していきたいという強い思いを持っていたことが分かったことなどが挙げられます。逆にデメリットとしては、TBSによる自己啓発とはいっても「自己啓発」の定義付けは人によってさまざま、その範囲は現在担当している業務までなのか、それとももっと大きく私生活を含め個人としての成長を考えるものなのか社員によって捉え方が異なり、その結果、立てる目標の内容がある意味でバラエティに富んだものになってしまい統一感が無くなってしまいうということが挙げられます。「自己啓発」というものは、会社として助言することはできても指示することはできないものであり、運用の難しさを感じています。

- (2) 技術系の社員の比率が高いため、実務のエキスパートがそのまま管理職に昇進することが一般的です。管理職として部下を管理・育成していくマネジメント能力をいかに身につけていくかが課題として挙げられます。この課題については、[1]ビジョン実現評価表の人物欄に部下の人材育成に関する目標を掲げて管理能力を高めていくこと、[2]昨年から社内の全部門の部長が集まって開催している「部長会」の目的に部下の人材育成を入れるなどして取り組んでいきたいと考えています。