

グッドキャリア企業アワード2017

イノベーション賞受賞 [人材開発統括官表彰]



【評価のポイント】

若手の成長意欲に応えるきめ細かなキャリア支援

経営者からのメッセージ

これからも、社員とその家族を大切にする経営を続けながら、一人ひとりが自己実現の喜びを感じ取れるような組織文化・風土の醸成に取り組んでまいります。

代表取締役社長
荒木 恭司



企業概要

- 事業概要：電気・管・通信工事
- 業種：電気工事業
- 所在地：島根県松江市
- 従業員数：380人（男性332人/女性48人、うち非正規雇用29人）
- 平均年齢：35.5歳
- 創業年：1956年

キャリア形成支援担当者紹介

【キャリア形成支援の取組を担当して良かったこと】

関わった社員の成長や活躍を間近に見聞きできること。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

若年社員の思いに寄り添ったり、気づいたりするための感性が必要であること。

管理本部 教育課
やまもと しょう
山本 翔
担当年数：4年



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

「人財育成こそ会社発展の必須条件である」という強い信念のもと、昭和38年に中学卒の若手社員を青年高等学院の夜間授業に参加させたことから当社の社員教育が始まりました。その後には、年次計画に基づいた自社での若年社員研修や先輩社員による専属の指導・支援体制（B.B制度）を整備し、平成4年には認定職業能力開発校の認定を受けました。このように、人財育成を大切にする組織文化や風土を着実に醸成・定着させ、時代や社会の変化に対応しながら現在の教育体制に至っています。

具体的な取組

若年社員対象の宿泊集合研修や 若手先輩社員による専属の指導・支援体制を整備

入社から3年間で計10回、約45日間の宿泊集合研修を実施しています。専門知識・技術はもちろん、経営理念の理解や規律、マナー、働く意義など人格教育を併せた総合的な学びの場となっています。また、同期が一堂につどい、良きライバルであり、支え合う仲間関係を醸成することで、より効果的な成長につながっています。

また、3年目までの若年社員全員に対し、若手先輩社員を専属の指導役・相談役=B.B（Big Brother）につけ、OJTを行っています。技術的な指導に加え、若年社員が抱える様々な不安や悩みを取り除き、公私ともに手厚い支援・フォローを行っています。



マナー講習、表情を豊かに



今後の課題と展望

明確なキャリアデザインの作成と、 より主体的で自律的な成長の促進

会社が求める社員像や期待目標を明確にしたキャリアデザインを作成し、それに応じて教育体系を整えていきます。

社員は同デザインを参考にしながら、自身のキャリアを見据え研修を受講したり、自己啓発に取り組んだりできるよう、より主体的で自律的な成長を促す仕組み作りを進めていきたいと考えています。

取組の効果

離職率の低下と若手先輩社員の成長実現

定期的な集合研修は、自分自身の働き方や目標を振り返り、今後のキャリアを見つめ直す大切な機会となっています。

若手先輩社員（B.B）が専属でOJT、支援、フォローを行うことで、若年社員は安心して取り組むことができ、離職率の低下に結びついています。

また、B.Bとなった社員にとっても、責任を持って後輩指導を行うことで、B.B自身のさらなる成長につながっています。

このように、充実した教育研修やB.B社員による指導・支援体制を積み重ねてきたことで、若年社員を「育てる」とか「支援する」といったことが、当たり前の組織文化や風土として定着しています。

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



松江営業所営業課
池田一生



松江営業所工務課
班長
泉谷祐真

A1 10回の宿泊集合研修・同期との関わりからです。

A2 研修で同期の活躍や成長を目の当たりにし、自分自身の成長や学ぶ意欲がより一層高まりました。

A3 資格取得など自分自身も着実に成長していくとともに、後輩からも頼りにされる社員になっていきたいです。

A1 BBとして若年社員の指導・相談役となりました。

A2 若年社員が安心して仕事に取り組むために指導方法や接し方について考え直しました。また、自身の技術の成長にもつながり、電気工事技能コンクールの全国大会でチャンピオンになることができました。

A3 若年社員が成長してBBになった時、自分が見本となるような社員になっていきたいです。