

公開型人材育成プログラムを通じた、次世代リーダー育成



Company Profile

2012年2月現在

会社名	東急建設株式会社		
設立年	1946年(創業)	従業員数	2,490名
資本金	163億5,444万円	上場区分	東証一部

Products and Service

生活関連産業を主軸とし、インフラ整備や住宅、再開発等の都市機能整備を通じた地域社会の活性化に取り組んでいる。

インタビュー

人事部 人事第一グループ 市毛 博和 様

Summary

当社は、今後も縮小が続くと予想される建設業界で、成長し続けられる企業であるためには事業活動を支える社員の育成に注力すべきと考えていた。しかし、現在行っている諸研修は、会社が社員に対して提供している最低限のものであり、社員に更なる成長機会を提供する為には、他の施策や取り組みを実施したいと考えていた。やる気と意欲のある社員に更なる育成の機会を与えるとともに、今後当社を担っていく若手社員に「視野を広く持つ力」を身につけてもらうことを目的として、公開型育成プログラム(アクティベーションカレッジ)の導入に至った。

■ サービスを導入した背景を教えてください。

当社は、社員一人ひとりが価値を創造し、お客様に安心感のある快適な生活環境を提供するために、インフラ整備や住宅、再開発等の都市機能整備に関わり、地域社会の活性化に貢献すべく、生活関連産業を主力としている東急グループの一員です。近年、国内のマンション工事等の需要の縮小や公共工事の減少、サブプライムローンによる金融引き締め、建設資材の高騰、不景気による海外建設事業の採算悪化等により、建設業界は現在、縮小の傾向にあるのが現状です。

今後も縮小が続くと予想される状況下において、成長し続けるためには、事業活動を支える社員の育成に注力すべきと考えようになりました。当社は、最も重要な経営資源は「社員」であり、価値のある仕事を生み出し、その知識や技術、ノウハウを受け継ぎ、現在から未来に広げることが出来るのも、「社員」であると考えています。そのような「社員」を育成することで、厳しい経済状況下においても乗り越えられるはずだと考えています。

当社では、新入社員に対して、入社後3、4回の研修を実施し、新社会人としてのマナーを基礎から徹底的に学べるようにしています。また、昇格時には必ず研修を実施するようにしています。しかし、現在行っている諸研修は、会

社が社員に対して提供している最低限のものであり、社員に更なる成長機会を提供する為には、他の施策や取り組みを実施したいと考えていました。

また、当社のこれからを担っていく若手社員には、「視野を広く持つ力」を身につけてほしいとも思っていました。当社は建設業ということもあり、建設現場の中だけで人と人の関係が成り立つ傾向にあり、仕事をする上でも特定の業者と仕事をする傾向にあります。そのため、外部から刺激を受けることが少なく、社員が自身の視野を広げる機会が少ないのも事実です。お客様に安心感のある快適な生活環境を提供するためには、お客様と密にコミュニケーションを取り、お客様の抱える様々な問題に対して、決め細やかに対応する必要があります。そのためにも、社員が視野を広げることのできる場、ヒューマンスキルの向上が図れる場が必要だと考えていました。

■ どのような施策を導入しましたか。

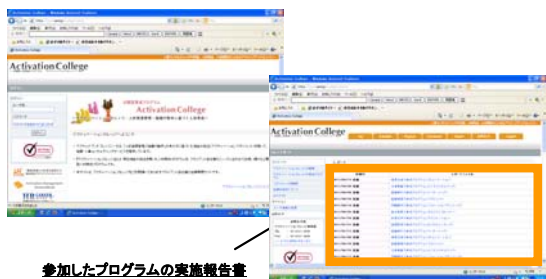
次世代リーダー育成を目的として、アクティベーションカレッジ(会員制公開型人材育成プログラム)を導入しました。アクティベーションカレッジは、ヒューマンスキルに特化した9つの階層別育成プログラムから成り立っており、社員の階層(管理職、中堅社員、若手社員)に合わせて受講するプログラムを選択することが可能です。

今回、当社が次世代リーダー育成のためにアクティベーションカレッジを導入し、実現したいことは、大きく分けると2つあります。1つ目は、やる気と意欲のある社員に育成の機会を与えることです。当社では、社内イントラネットを通じて挙手制で参加者を募っています。挙手制にすることで、学習意欲の高い社員に自主的に学ぶ場を提供すると同時に、彼らのやる気を引き出すことにもつなげることができます。こうすることで、社員に対して平等に機会を与えることができ、自発的な学びを経て更なるステップアップを図れる場を提供することができるようになります。

2つ目は、業種・業態の異なる様々な研修受講者との交流を通じて、外部からの刺激を受け、自身の視野を広げることです。アクティベーションカレッジでは、1開催につき1社3名までの参加制限があり、毎回必ず複数企業からの参加があります。また、研修スタイルは参加型・体験型のワークがメインになっており、個人ワーク→共有→グループワーク→全体共有という流れになっているため、異業種交流ができるだけでなく、他の受講者の意見や考え方の共有を通じて新たな気付きや学びを得ることができます。

また、アクティベーションカレッジには、会員専用のウェブサイトがあり、研修開催後には、会員サイト上に参加した研修の報告書が掲載されるようになっています。研修報告書には、参加したプログラムのアンケート集計結果や、研修講師から見た各受講者の受講態度、強み、改善点等の所見が記載されていますので、参加者だけではなく、当社人事部においても、参加状況を把握することができるのも大きな特徴だと思います。

【会員専用サイト】



■ 導入した感想はいかがですか？

アクティベーションカレッジに参加した当社社員からは、以下の様なコメントが挙がっています。(以下、各種プログラムアンケートより一部抜粋)

意思伝達力育成プログラム(コミュニケーション)

- 全体的にケーススタディーが多く、楽しみながら研修を受けられた。

- ビデオ鑑賞会で、自分のしぐさ、話し方、聞き方のくせが分かって良かった。今後活かせると思います。
- 今後は、ノンバーバルコミュニケーションを意識して行いたい。

折衝交渉力育成プログラム(ネゴシエーション)

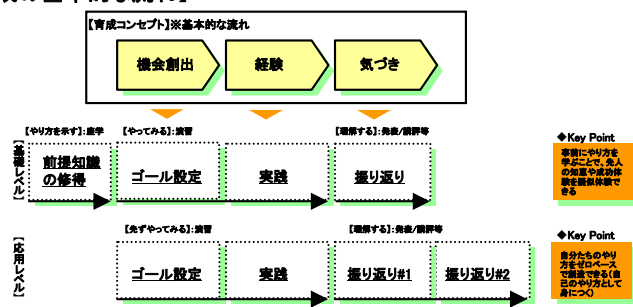
- 交渉に関して勉強できるか機会をもらい、それ自体に非常に満足でした。

その他各種プログラムより

- 今回の研修は、周りを気にせず、自分で取り組めた気がします。
- チャンスがあれば、研修には積極的に参加したい。
- ところどころに講師自身の体験談をまじえて頂いた事で、より身近な話として捉えやすく良かった。

上記コメントからも分かるように、アクティベーションカレッジに参加した社員は、たくさんの気づきと学びを得ることができています。他企業の受講者との討論にも楽しみながら参加しているようであり、自身の今後の改善すべき事柄も明確になっているようです。また、社外の研修への参加することで、伸び伸びと研修を受けることができているようにも感じています。

【育成の基本的な流れ】



アクティベーションカレッジが良い学びの場になっていることは言うまでもありません。現在のところアクティベーションカレッジに参加しているのは、中堅・管理職社員がメインになっており、若手社員の参加はまだ少ないのが現状です。しかし、アクティベーションカレッジに参加した中堅社員・管理職社員は、これまでの自身の仕事の仕方(マネジメントの仕方、コミュニケーションの取り方等)を振り返り、また新たな気持ちで仕事に臨むことができていると思います。また、最近では嬉しいことに、アクティベーションカレッジに参加した中堅・管理職社員達が、自身の研修体験談や参加した感想を部下達に共有し始めたことで、若手社員の参加が徐々に広まってきています。

今後は、中堅・管理職社員の働きかけにより、若手社員の自主的な参加が更に増え、学習意欲の高い社員が増えていくことを期待しています。今後も、アクティベーションカレッジを活用し、人材の育成と組織の活性化に取り組んでいきます。