



地方在住エンジニアを盛り上げましょう！

北海道エンジニア育成

～経営側から見る傾向とその対策～

北海道総合通信網株式会社

馬場 聡

2010年11月24日

- 第一種電気通信事業者(1989年10月事業許可)
- 電力系通信事業者(全国に9社)
- 北海道電力100%子会社
- 業務区域は北海道(市町村カバー率:52%、事業所カバー率:93%)
- 従業員数:219名(派遣含at2009/10)
- 主なサービス:広域イーサネット(L2L)、インターネット接続(HOTCN)、専用線(主に企業向けサービス)
- 売上:101億円(2009年度)

- おおらかでのんびり屋
= 闘争本能に欠け、競う・争うのが苦手、諦めが早い、積極性に欠ける、自己PRが下手
- 大雑把、細かいところにこだわりのない
= 開拓の歴史 = 過去のしきたりなどこだわりのない
- 新しいもの好き
= さめるのも早い
- 見栄をはらない、自然体、控えめ
= 奥ゆかしさが美德 (注: でも女性は強い)
- 何よりも『北海道』が大好き

- 社員構成

プロパー: **165**名 (うち道外出身者は5-6名、中途採用者は83名 (半分!!))

出向: 24名 (うち23名は親会社)

派遣等: 30名

- エンジニア傾向

エンジニア: **93**名

うち中途採用者: **30**名

うちUターン組: 16名

ここ5年の採用では38名採用中21名中途、うちエンジニア18名、うちUターン組8名

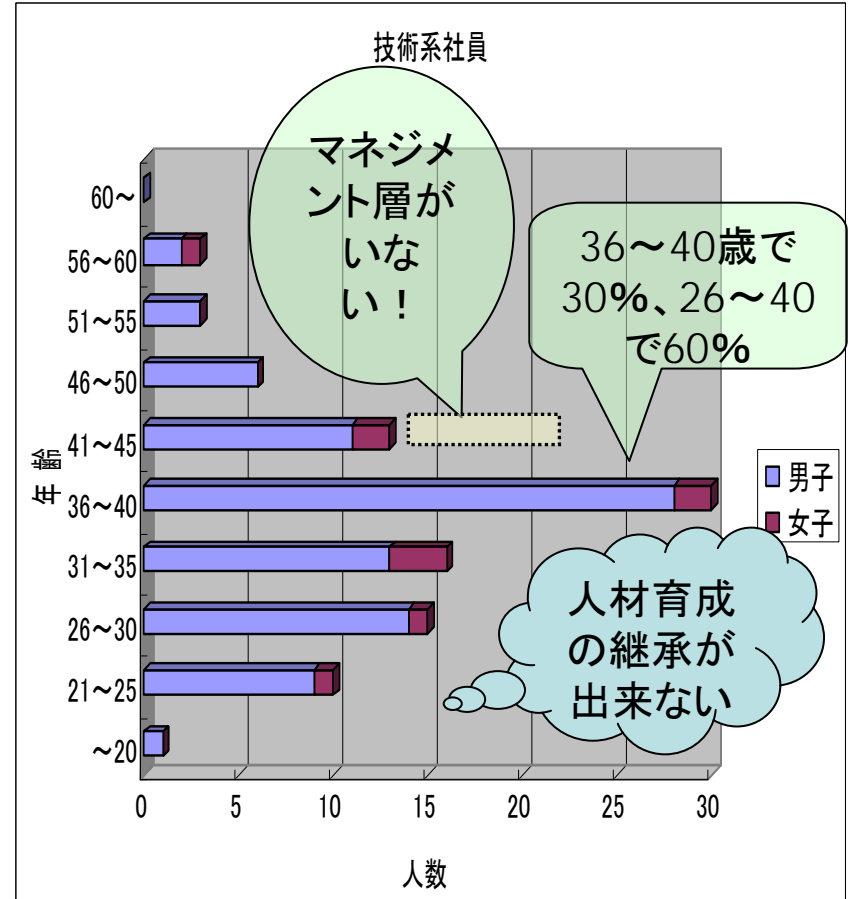
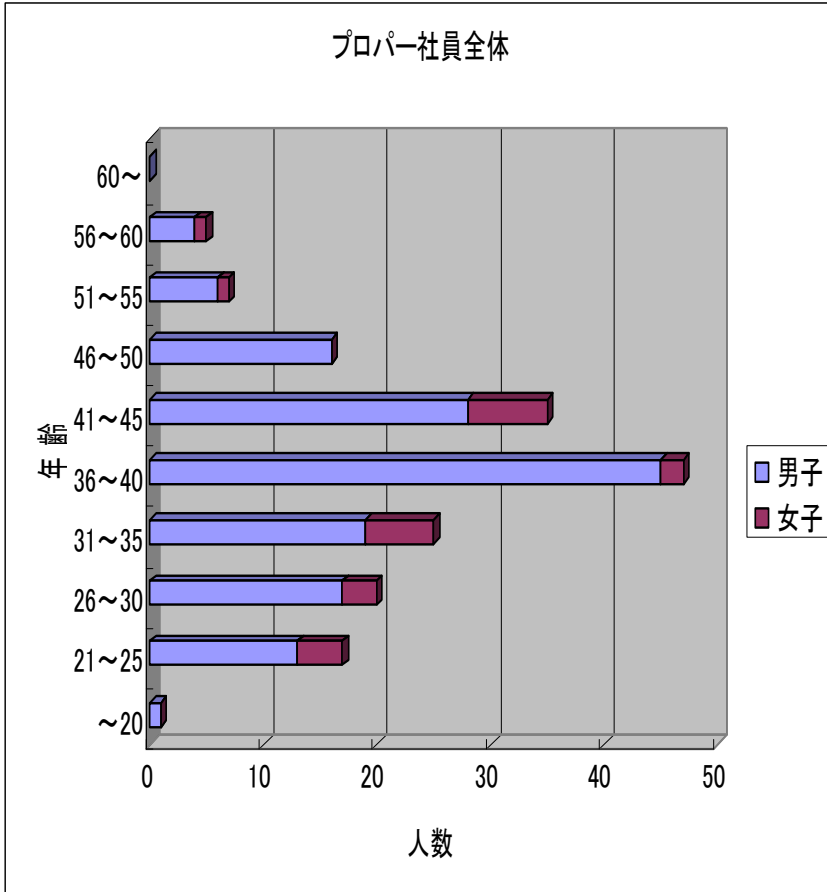
- 中途採用でのUターン組の年齢層は“アラサー”
(非採用者にはアラフォーも数多く)
- 離職率が非常に低い
～開業以来20年で7名(うちエンジニア5名)
(背景には「北海道電力」子会社というブランド力もある)
 - ⇒通信事業はBase収入があって安定
 - ⇒辞めても道内に働き口がない(景気にも左右)
 - ⇒ましてや道内に転職すると給料が減る可能性大
 - ⇒辞めずに北海道に居よう!適度に忙しく(時間外手当もたっぷり)、プライベートも充実!!

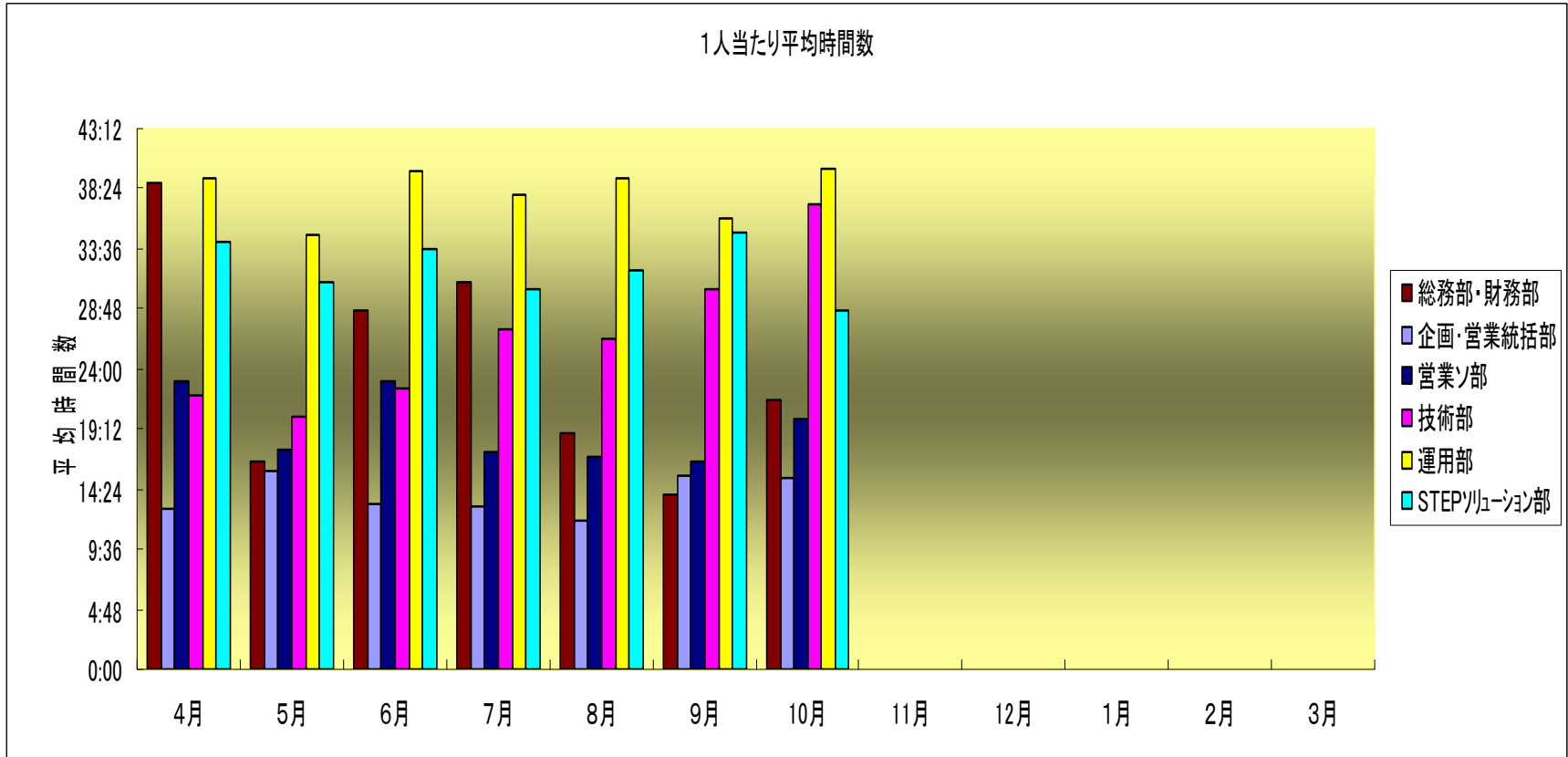
- のんびり:だらだら・・・納期？他責で回避
- 競わない:余分な仕事には手を出さない、他の部署には口出ししない
- 北海道(札幌)が好き:道外異動は断る、道内異動も・・・

エンジニアの傾向は

- 新技術には興味があると言うが・・・手はださない
- 技術研修は会社が勝手に申し込んでくれる・・・受身
- 通信事業者品質重視(100%の完成度を求める)
- 日々ルーティン業務が本職:一生懸命なんだ!
- 危機感Zero:会社は潰れない、減給はない、仕事は与えられるもの(・・・過去2回減資しているのに)
- 俺たちの価値(財産)は光ファイバだ!!

年齢構成



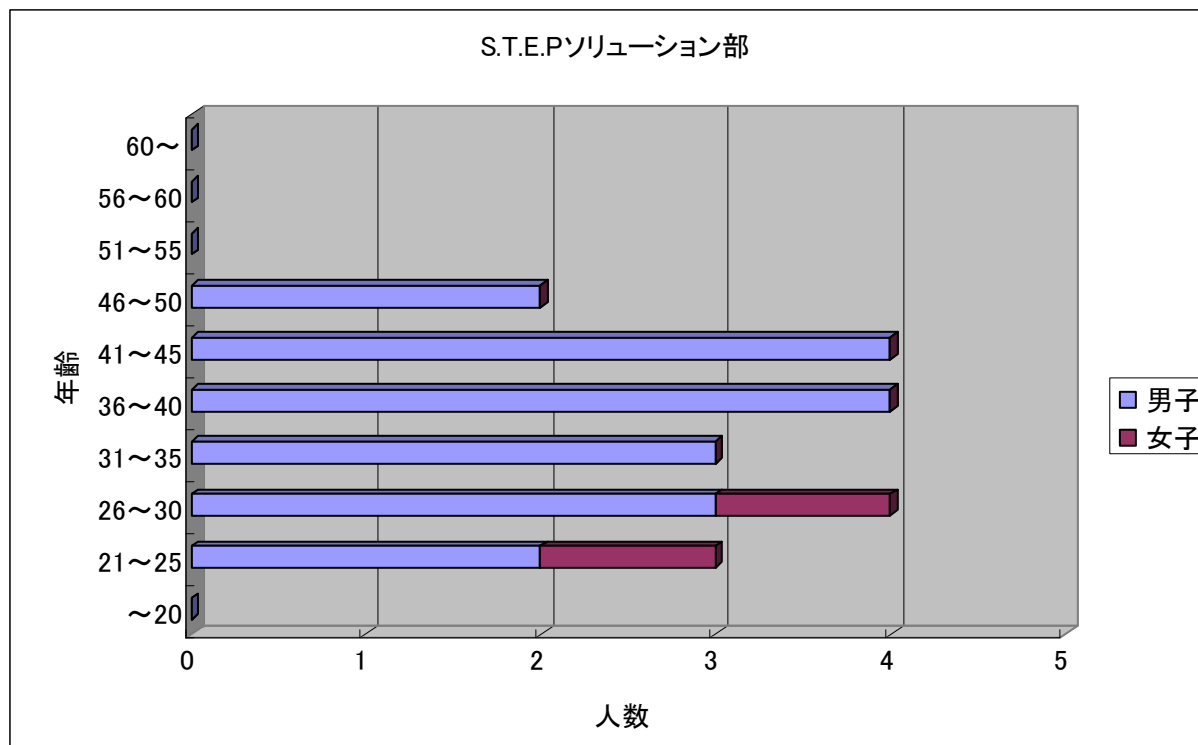


技術系の26～40歳はまだまだ「兵隊」なのだ！

ルーティン業務の歯車～チャレンジ精神はない？

- 弱い層を中途採用する(vs. 人件費)
【…～若手抜擢はしない?】
- 人材育成を強化する(vs. 養成費、労働時間)
【…～社外研修に出す】
- 現有マネジメント層の強化(vs. 年齢Gap)
【…～革新的にはなれず】
- 違う事業領域に打って出る(vs. 経営方針)
【…～優秀な人材は集まらず。外部から】

新しい組織結成!!



現実には・・・現有組織が優秀な人材を囲い込む
 ~ないし、このための中途採用者

現場の教育（技術部門全体）

主体は「通信屋」

(実務研修)		
1	回線提供業務(線路) (線路工事第一G)	線路工事第一
	・線路設備設計・工事業務	
	・端末設備概要	
	・線路試験立会い	線路工事第二
	・ケーブル工事立会い	
2	線路要請工事等業務 (線路工事第二G)	
	・要請工事設計、図面管理	通信PF構築
	・単独除却工事	
3	伝送系工事業務 (通信PF構築G)	
	・工事設計	SOG
	・伝送系工事立会い	
4	回線開通業務全般 (SOG)	
	・各種サービス品目の把握	保全G
	・加入者回線の設計、構築、開通	
5	保全業務 (保全G)	
	・保全業務の基礎、心得	NWC
	・保全業務(放送配信NW含む)	
6	監視室業務 (NWC)	
	・工事対応他の監視制御	ITEG
7	STEP業務 (ITEG)	
	・サーバー系サービス他 建設	
	・ // 保守	

・業務運営計画に基づき以下を重点項目として実施する。

セールスマネジメント力およびサービス開発マネジメント力の強化

- S.T.E.Pサービス売上げ目標を意識した営業活動によるS.T.E.Pサービスの拡販
- S.T.E.P新サービスの遅滞なき導入によるS.T.E.Pサービスの充実、販売促進

ソリューションセールスに伴うユニークな発想とチャレンジする力の強化

- パートナーおよびパートナー候補の要望、意見の的確な把握による積極的、柔軟な対応・提案

トレンドに即した営業活動、サービス開発への対応力強化

- ユーザー動向および社会情勢を意識、注視した業務の遂行

パートナー企業・社内各部門との交渉力・コミュニケーション能力強化

- パートナーとの友好かつ長期的な協力関係の構築
- 営業・技術部門との意思疎通のある連携

部門内人材の総合的な職務能力の底上げ

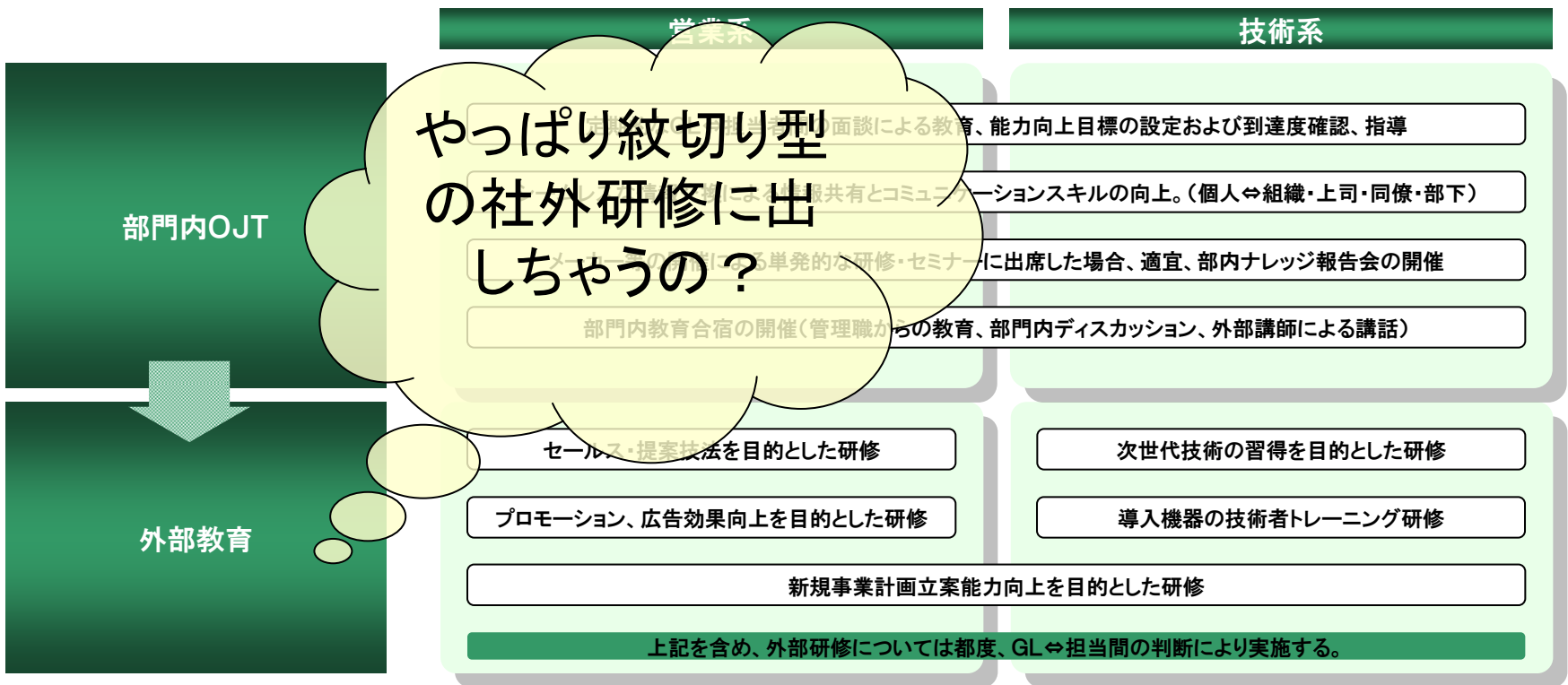
- 全員が1ランク上を目指し、発想豊かかつ、自発的な職務遂行を行うタレントの創出

教育体系

・部門内教育は、以下の2階層による教育を実施。

- ①部門内OJTによる教育(部門内教育合宿の実施)
- ②外部研修・セミナー受講(OJTでは養えない知識の習得)

・基本的には、部門内OJTを部門の基本教育ラインとし、外部教育は、社内OJTで補えない知識、更なるスキルUPが必要な場合にGLの判断により実施する。



「北海道エンジニア育成」ということで話しましたが・・・

- 箱物誘致だけで地元採用が増えるのか、地元採用だけでやっていけるのか
 - 必ずしも(雇用＝育成)といえないのでは
 - 地域内での業務・交流の中から得られるものは何か
 - 社外研修ははたして「エンジニア養成」の観点において必要なのか
- ・・・

どうでしょうか・・・