

教育スタッフの

「仕事」日誌

NTT テクノクロス
人事部
人材開発部門

高山進也

Season 19

(最終回)

3月

連載を振り返って一人材育成を支える「教え合う文化」

2025年4月号からの1年間の連載では、約3カ月間実施する新入社員研修、入社に向けた準備を整える内定者教育、社員の働きがいを高めるエンゲージメント調査、データ活用による社員のキャリアプラン支援、ビジネス創出を目指した人材育成、社内のコミュニケーション施策、また人事部以外の部署での特色ある施策など、さまざまな取組みをご紹介してきました。ご紹介しきれていない活動も含めて、あらためて、当社における人材育成のあり方を俯瞰すると、その土台として大切にしている考え方の1つに「教え合う文化」があります。

最終回となる今回は、当社の「教え合う文化」とは何か、そして、なぜ社内に定着してきたのかについてお伝えします。

「教え合う文化」とは何か？

当社では、社員が講師役となって別の社員を指導したり、業務や自己研鑽で習得した知識やスキルを社内外に情報発信する機会が数多くあります。全社的な取組みの例としては、ソフトウェア開発現場で活躍するプロフェッショナルが講師となり後進の技術者を育成する実践型技術者育成プログラム「ソフト道場」や、習得した知識やスキルをプレゼンテーションやライトニングトークの

形式で共有し合う「テクトレ」、自身が担当する業務や製品などを全社員に紹介する「多士済々(たしせいせい)」などがあります。

それ以外にも、各組織でそれぞれにテーマを規定して勉強会を開催する例も多々あります。また、社外向けホームページで掲載しているブログ「情報畑でつかまえて」では、多くの社員が記事の執筆を担当し、それぞれの視点から携わる業務や技術、社会貢献活動などに関する情報を発信しています。

こうした取組みを通じて、社員の間には、あるテーマでは教える側にまわり、別のテーマでは教わる側にまわるという「教えたり、教えられたり(助けたり、助けられたり)」の関係が自然に築かれています。

「教え合う文化」の定着

人材育成にはOJTとOff-JTがあります。人事部が手掛ける活動の多くはOff-JTに該当しますが、OJTの重要性は皆さまもご認識のとおりです。特に、新入社員や若手社員のOJTはどの企業でも注力されているテーマです。

当社でも基本的に入社後3年間を育成期間と位置づけ、新入社員1人に対してOJT指導者と指導責任者を1人ずつアサインし、現場でのOJTにあ

たってもらっています。さらに、新入社員の育成はOJT指導者だけが考えるものではなく、チーム全体で新入社員をサポートすることも、人事部からのメッセージとして現場に伝えています。

このOJTの考え方と指導体制は長く続けており、「先輩が後輩を指導する(助ける)」というマインドが、社内ですでに定着してきたと考えています。そしてこのマインドは、新入社員だけでなく、異動で新たにチームに入った社員や経験者採用で入社した社員など、広く新たなメンバーを支援するマインドへとつながっています。

そこに、先述の「ソフト道場」や「テクトレ」「多士済々」、各種勉強会や情報発信の場のような仕組みが加わることで、単に年次が上の者が年次の下の者を指導するという上下の関係ではなく、各テーマにおいて「(年次に関係なく)先駆的に学んだ者がこれから学ぼうとする者を手助けする」という、社員同士が助け合い高め合う文化が形成されてきました。これが当社の大きな強みとなっています。

強みの文化を土台に

人に教えることは相手のためになるだけではなく、教える人自身が知識を体系化し理解を深めたり、プレゼンテーションスキルを磨く機会にもなりますし、モチベーションの向上にもつながっていきます。また、そこで築かれた人間関係がその後の業務に活かされるなど、さまざまな副次的な効果も期待できます。社員同士が教え合うことで、教える側と教わる側の双方の成長が促される、これが「教え合う文化」の最大の効果です。

今後も、私たち人材開発部門では、「一方的に

教わるばかりではなく、時には教える側にまわる」というよい文化を大切にしつつ、キャリア自律の観点から、社員一人ひとりが「自身の目指すキャリアアップの実現につながる知識やスキルを積極的に獲得する」ことを支援する仕組みづくりや機会提供に、社内のさまざまな部署と連携して取り組んでいきます。



おわりに

自己紹介が最後になりましたが、私は2025年7月に人材開発部門に部門長として着任しました。私が着任する以前からはじまった当社が担当する全12回の連載も、今回が最終回となります。

連載では、延べ16人の社員が記事の執筆に携わり、日頃の自分たちの取組みを広く発信する貴重な経験を得ることができました。そして、今回の執筆を通じて各自が今までやってきた施策を振り返り、自分たちが大切にしてきた思いの再確認や新たな気づきを得ることで、今後の人材育成施策のさらなる発展につなげるきっかけにもなったと考えています。

なお、連載期間中、当社の記事をご覧になった企業の人事担当者さまからご連絡をいただき、実際にお会いして意見交換させていただく機会にも恵まれました。これも、今回の記事で触れたとおり、情報発信を大切に取組んできた活動の効果の1つだと喜んでいきます。

これまで記事をお読みいただいた皆さま、誠にありがとうございました。 ■