

日本工営における技術者の継続教育方法

中央研究所 技術情報・人材開発センター 佐々木寿朗

○キーワード

人材育成、支援策、キャリアビジョンとアクションプラン、継続教育（CPD）制度、資格取得支援、人材交流制度、キャリアモニタリング、知的情報プラットフォーム

○概要

日本における建設コンサルタントのリーディングファームの1つである日本工営が、全社の技術力強化に向け、この2年間実施しているユニークな取り組みについて紹介する。1つは人材育成の支援策であり社内CPD制度、キャリアビジョンとアクションプランを作成する短期研修（TD・P研修）、技術士試験受験支援、人材交流制度、および、キャリアモニタリングからなる。2つ目はこのような育成策の成果を含む人的情報を技術情報の一部として全社的に共有し循環を図る知的情報プラットフォームの運用である。

○技術ポイント

技術情報・人材開発センターでは技術者の支援策としては、以下の5つを実施している。

- ・ NK engineer CPD制度
- ・ TD・P研修
- ・ 技術士資格取得支援セミナー
- ・ 人材交流MSP制度
- ・ キャリアモニタリング

このほかに個人の向上した資質を最大限引き出し活用できる仕組みがあって始めて会社の収益に結びつく。このような考え方から人材開発に関連する情報はじめ、技術者のキャリアなどの人的情報全体を技術情報とともに全社で共有する技術力強化の仕組みを構想している点に特徴がある。

この技術力の強化に関係する要素は種々あり、密に関係すべき要素が互いに隣り合い、全体として上図のように閉じた環を構成し、その中を順次、要素から要素へと情報が循環する連携である。年々変化する人的資源の情報と技術情報がよどむことなくこの環を流すことで技術者育成が収益に結び付く。上図の①人材の育成企画から始まり、②研修・MSP・CPD・資格支援策などの実施、③キャリアのモニタリング、④新たに獲得した資格や資質を活用した業務提案や技術の営業、⑤その結果としての業務実施、⑥技術成果の情報化、⑦業務および担当者の適正な評価、⑧そしてキャリアマネジメントへと、これらの要素の間で人的情報の連携が図られ、人的情報が順次この環を循環する。情報の循環サイクルは最長でも1年を想定している。人材育成活動、営業活動、業務実施など多くの要素（機能）は当然、運用されているが、情報循環の考え方は必ずしも明確ではなかった。NK engineer CPDなどの支援策を新たな要素としてこの環に加え、全社の技術力強化を実現しようとしている。

このような情報循環を促す情報伝達環境として、下図の全社イントラネットによるネットワークを運用している。

技術者支援の個々の概要は以下のとおり。

NK engineer CPD制度は、技術系社員全員が自ら行うPDCA（計画、実施、チェック、行動）サイクルを基本とするCPD制度であるが、技術士CPDと連動するよう技術士のCPD管理シートに準じる記録シートもあわせて運用している。TD・P研修では、それぞれ今後10年、5年の自らのキャリアビジョンとその実現のためのアクションプランを作成する。アクションプランはNK engineer CPDの短期計画に細分して実施する。資格取得はキャリア形成上不可欠なため、希望者を募り社内講師が想定試験問題の答案添削を行っている。人材交流MSPは、3年を目処に若手技術者を1度異分野など異なる環境を経験させる制度で、視野の拡大と柔軟性の涵養を期待している。キャリアモニタリングは、以上の種々の支援経験ほか、業務経歴をもあわせて、個々の技術者の経歴をデータ化し、育成に役立てようとするものである。

以上の取組み成果は、今後の技術士試験の合格者増として現れるものと考えている。

