

これからの建設コンサルタントにおける、技術者育成のあり方（その2）

中電技術コンサルタント(株) 正会員
中電技術コンサルタント(株)

○前田邦男
河野 護 , 藤上幸三

1. はじめに

戦後の我国の急速な経済復興は、その基盤となる社会資本整備を効率的に、かつ着実に進めたことにある。そして、現在、我国の社会基盤は十分とは言えないまでも欧米先進国並にまで整備されたが、こうした基盤づくりを支えた建設技術者は、持てる全ての能力を「作る技術」や「効率化のための技術」の開発に注ぎ、時代の要請にこたえてきた。しかし、生活環境の変化に伴い人々のニーズが高度化かつ多様化し、また、建設市場の開放や近年の厳しい経済情勢を背景とした市場の縮小もあり、国内外を問わず厳しい技術競争が強いられている。こうした厳しい環境下において、従来のような技術や事業の進め方では対応が難しく、建設技術者には多様な技術や能力が求められるようになってきた。

当社は、建設コンサルタント業ということもあり人が財産であり、従来から技術者育成には力を注いできたが、筆者は前回の報告でこうした実績を踏まえ、一建設コンサルタントの立場から技術者教育の概要や育成上の課題等について紹介した。

本報告は、大きく変化する現代社会の要請にこたえていくため見直しを行なった、新しい育成体系の概要と当社が目指す技術者育成の今後の方向性について紹介するものである。

2. 新育成体系の概要

(1) 目標とする新しい技術者像

当社の求める技術者は、専門性、社会性、人間性のバランスがとれた「足腰の強い大きな技術者」が基本であり、今日必要とされる基本能力（要件；図-2.1）は、当然兼ね備えることが必要である。その上で、これからの技術者には地域から真に信頼されることが大事である。そのためには、地域の事情や思いを理解し、咀嚼し、そして、魅力ある地

域づくりを目指し自らが創造し提案し続けていくことが必要で、すなわち、地域とともに地域づくりを創造していく技術者でなければならない。

当社が目指す技術者は、こうした地域から信頼される技術者であり、「地域創造型技術者」を新たな技術者像と位置付けて、今後技術者の育成を図っていくこととした。

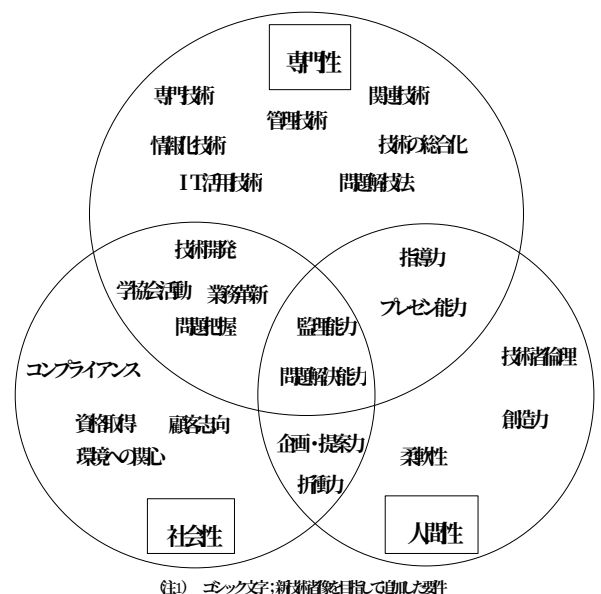


図-2.1 技術者に必要とされる基本能力

(2) 新育成体系と主な施策

地域創造型技術者像を目指した技術者育成を進めていくため、当社の既存の育成体系を見直した（表-2.1）。その際の基本方針や見直し後の体系の特徴は、次のとおりである。

1) 基本方針

- ① 選択と集中により若い技術者の育成のスピードアップを図る。
- ② 育成対象を中堅技術者層に拡大し、経験豊かな技術者の能力の維持と更なる向上を図る。
- ③ 多様な能力開発を進めるため、従来の「受動型

キーワード：技術者教育、継続教育、OJT、地域創造型

連絡先：〒734-8510 広島市南区出汐2丁目3-30、TEL082-256-3342

- 教育」から「自主開発型教育」への転換を図る。
- ④ 育成は「深く掘るには広く掘れ」を大原則とするが、その掘り方にバランスを持たせる。

2) 見直し後の体系の主な特徴

① 若年者層(入社から7年次)の育成

育成期間を導入期、蓄積期、習熟期の3期に分け、期別の目標を設定しOJT、off-JT、自主研修を柱とした育成策を講ずることとした。当期間では技術者としての専門分野を確立することを目標としている。

② 中堅技術者層(8年次以降)の育成

8年次～10年次を飛躍期と位置付け、様々な業務を経験させることで多角的視点から分析・判断・提案できる最低限の能力を養うこととした。10年次以降は、継続教育(CPD)の理念に基づいた教育をとおして、自己の技術の維持・向上を図ることとした。

③ 自主開発型教育

重要で基本的な研修は従来どおり実施するが、その他については、継続教育(CPD)をとおして自主開発型の教育を進めることとした。そのための研修メニューの設定や情報の提供等の支援策を整備することとした。

④ 地域創造研修

地域に信頼される技術者を育成していくための一施策として地域とともに考える研修メニューを採り入れることとした。この研修では、地域を理解し協働して地域づくりのアイデアを発掘していく能力を養うことを目的としている。

表-2.1 新しい技術者育成体系

対 象 項 目		若年者層 (重点育成期間 新入～7 年次)			中堅技術者相 (8 年次以上)	
		導 入 期	蓄 積 期	習 熟 期	飛 躍 期	チームリーダー層 (管理職)
育 成 目 標		新入職員10年次 (略)	2年次～4年次 (略)	5年次～7年次 (略)	8年次～10年次 (略)	1 0 年 次 以 降 職 位 層 別 職 能 要 件
OFF・J・T	基本研修	育技術者倫理、問題解決研修			マネジメント研修	問題解決研修 (研究開発部門)
	技術研修	部門別業務概要業務体験				
	情報化研修	実 践 講 座				
	営業研修	情 報 技 術 基 礎 , 利 用 ・ 操 作 研 修				
	品質管理研修	略				
	安全管理研修	略				
O J T	地域創造研修	課 題 別 研 修				
O J T		ローテーション等による能力開発 (部内・関連部門・支社、現場派遣、関連機関派遣)、技術協会				
自 主 研 修		通信教育継続教育支援、海外研修 (国内留学)、資格取得支援				

3. 新体系による技術者教育の実施に向けて

(1) 今、地域で必要とされる技術者とは

当社の旧技術者育成体系では、専門の要素技術の修得が中心であり、調査する、計画する、設計する等といった場面では役立つが、現在のように事業自体が大規模化し、また、事業マネジメントも求められる時代には対応が難しい。これに対し新教育体系では基本能力の開発を目的とした育成策を盛り込むこととしたが、更に、地域のコンサルタントにとって大事なことは地域から信頼されることであり、「地域創造型技術者」の育成も併せて取り組むこととした。

(2) 今、海外で求められる技術者とは

現在、我国では建設市場の国際化や建設分野の国際貢献といったことが求められている。国際社会で通用する技術者とか、貢献する技術者になるには、現在、マネジメント能力、プレゼン能力、ITリテラシー等といった能力開発も当然必要であるが、我国が戦後の社会資本整備をとおして蓄積してきたノウハウ(経験した反省も含め)をその国で活かしていける技術者を育成することも大事である。当社の取り組みも、こうした一つの反省を踏まえたものであり、国内だけでなく、海外の国々でも通用する技術者に成り得るものと考えている。

(3) 新技術者像を目指して(実施策の一例)

当社では、現在、社内外の有志により若手技術者と共に先輩の作品群を訪ね、議論しながら、地元の河川を遡る「遡上行」といった取り組みや、また、地元関係者とその地域の活性化策について考える「地域活性化プロジェクト」といった活動を行っている。こうした活動は、地域住民の視点で物事を観て考えていく能力を養う上で非常に有益で、「地域創造型技術者」を育てる上で有効な育成方法と考えている。新しい育成体系では更に、地域創造研修と題した研修を採り入れる予定であり、これら活動を課題別研修として定着していきたい。

4. おわりに

今回、紹介した当社の技術育成体系は未だ不十分点が多々あり、今後、その内容の充実を図っていきたいと考えている。