

タレントマネジメントシステムを活用した若手土木技術者の育成

前田建設工業(株) 正会員 ○工藤 敏邦 正会員 仲井 幹雄
正会員 秦 宗之 正会員 山科 みづほ
小口 夏希
S K G(株) 嶋木 利哉

1. はじめに

建設業界では長く続いた不況に起因する世代ごとの職員数の不均衡により、若手職員（トレーニー）と指導するトレーナーの年齢差の拡大が問題となるなど、職員育成の悩みが多くなってきている。前田建設では将来の重要な経営資源である人材を育成するため、2017 年より土木・建築・事務の教育長を任命して、若手職員育成の仕組みを再構築するなど「人を育てる企業文化」の醸成を図っている。本報告では若手土木職員を育成するための取組みの全体像を紹介するとともに、育成を支援するタレントマネジメントシステムの活用事例について紹介する。

2. 当社の若手土木職員育成システム

当社では、1 年目までの「新入社員研修」(図-1)，および以降の「人材育成会議と面談を中心とした OJT」(図-2)を組み合わせることで若手土木職員を育成している。

2.1 新入社員研修（1 年目まで）

従来、新入社員は 2 ヶ月の集合研修後に各々の職場に赴任させていたが、急な生活環境の変化、業務知識や業務への適応能力不足などの理由により、期待通りの成長ができなかったり、体調を崩したりする職員が存在することが問題となっていた。そこで 2017 年度より、2 ヶ月の集合研修後に仮配属として 7.5 ヶ月かけて明かり工事、トンネル工事など複数の工種の現場と、設計部・技術部をローテーションさせる研修を実施し、その後に正式に赴任させる仕組みに変更した(図-1)。赴任前に様々な部所の業務を経験することで、建設業の業務の流れを把握してもらうとともに、正式配属に備えて必要な知識や経験が得られるようになっている。

2.2 人材育成会議と面談を中心とした OJT（2 年目以降）

人材育成会議は、半年に一度、支店ごとに土木部長、トレーナーが集まり、2～5 年目までのトレーニー一人ひとりの業務状況、資格や業務スキルの習得状況を確認し、今後の育成方針について議論する場として開催される。この人材育成会議で決定された方針は 3 ヶ月に 1 回開

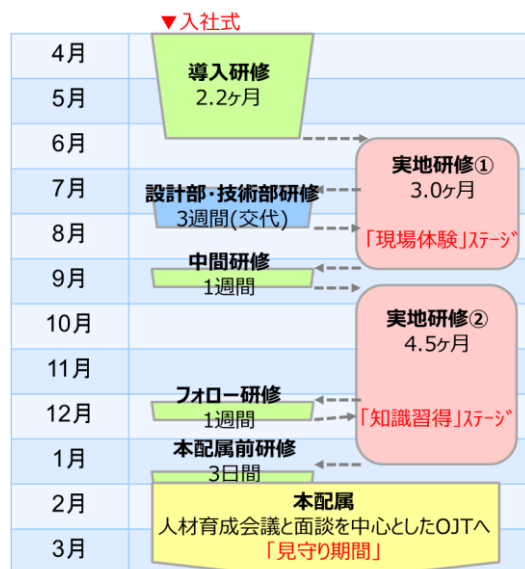


図-1 新入社員研修フロー

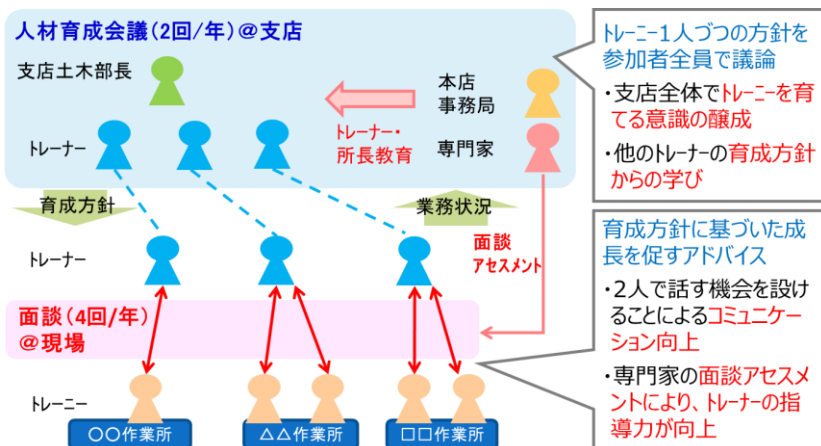


図-2 人材育成会議と面談を中心とした OJT

キーワード 若手土木技術者，育成，新入社員研修，OJT，タレントマネジメントシステム
連絡先 〒102-8151 東京都千代田区富士見 2-10-2 前田建設工業(株) TEL 03-5276-5166

催される面談を通してトレーナーからトレーニーに伝えられ、若手土木職員の成長を促している(図-2)。また、面談には外部の専門家がウェブ会議で同席し、トレーナーやトレーニーへは育成に関するアドバイスやケアが受けられる。これらのOJTの仕組みは導入から2年以上がたち、トレーナーの教育スキルが向上し、支店全体で若手職員を育成しようという風土が根付いてきている。

3. タレントマネジメントシステムの活用

3.1 システム概要

これらの育成システムを効果的に運用するためには、人事経歴、技術・能力、取得資格、性格、ストレス、面談結果、教育状況などの情報を、若手職員のトレーナー、支店部長、本店部長、教育長などの関係者が常に把握することが重要である。当社では上記を実現するためにクラウドベースのタレントマネジメントシステムを導入している(図-3)。職員の基本データは社内の主要なデータベースから定期的に情報を集約しており、人材育成会議や外部コンサルが同席した面談の記録、心身のストレスを計測するアンケート結果なども随時アップされる(図-4)。

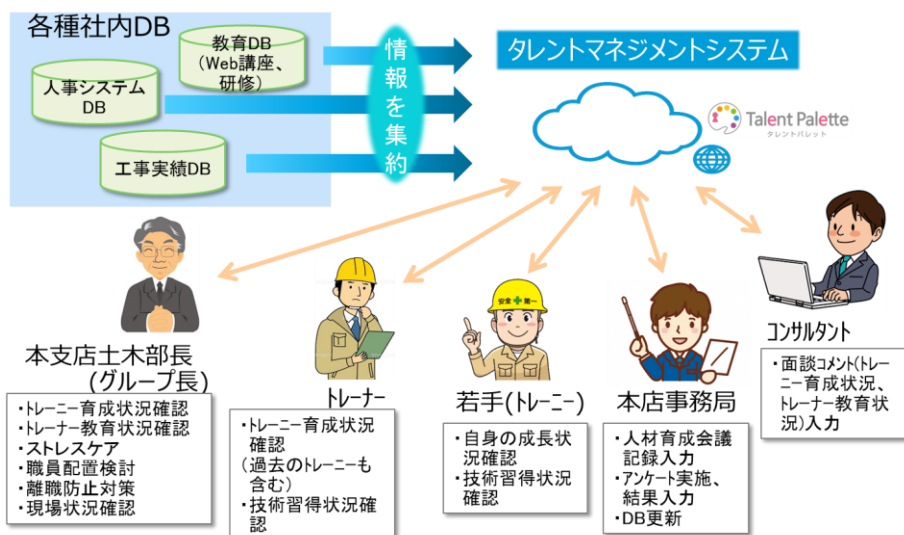


図-3 タレントマネジメントシステムの概要



図-4 タレントマネジメントシステム画面例

当社の土木職員育成システムでは、1年目の8ヶ月に2現場の現地研修と設計部・技術部研修が組み込まれるなど、非常に濃い経験を積むため、研修中の若手職員の状況を教育長、本店土木部長が常に把握し、状況を次の研修先に引き継ぐことが重要である。タレントマネジメントシステムの導入により、職員の状況を関係者全員が把握して見守ることができており、細かい変化にも迅速に対応できるなど、研修の効果的な運営に役立っている。なお、導入したシステムはクラウドベースであるため、関係者が現場を訪問した際には持参したモバイル端末により常に情報を見ながら職員の様子を確かめ、さらに気づいた点を簡単に入力できると好評である。また、トレーナーは過去のトレーニーのデータを閲覧可能であり、自分が育てた職員がどのように成長したかを確認することで、トレーナーの育成モチベーションの向上が図れる仕組みになっている。

4. おわりに

本稿では若手土木職員育成にタレントマネジメントシステムを活用した事例を紹介した。システムの活用はまだ初期段階であり、十分に能力を活用できていない状況であるため、今後はデータを蓄積し、離職防止、若手土木職員の育成方針策定などの高度利用に向けた取り組みを進めていきたい。また、ICT技術の活用は重要であるが、実際にトレーニーを育成するのはトレーナーという人間である。今後もタレントマネジメントシステムを有効に活用しつつ、トレーナーの育成能力の向上に力を入れ、会社全体で「人を育てる企業文化」を育んでいきたい。