

若手土木技術者の人事評価の理解度と受容性に関する分析

名古屋工業大学 学生会員 ○今泉 佑介
 名古屋工業大学大学院 正会員 鈴木 弘司
 (株)人材開発支援機構 正会員 野口 好夫

表-1 アンケート調査概要¹⁾

実施時期	2011年12月(下旬)~2012年2月(中旬)
調査対象	・土木学会中部支部エリア内の経験年数10年程度以内の土木技術者総数795人 ・公務員(国,県,政令市,市町村,外郭団体,その他)275人,一般建設業58人,ゼネコン(日建連,一般)170人,コンサル167人,民間インフラ(電力・ガス,鉄道・道路)96人,メーカー29人
調査方法	webサイト上にてアンケートを実施
主な調査項目	・会社属性(業種・規模など) ・評価(評価方法の理解の有無・評価が妥当かどうか・仕事の満足度・受けている評価指標(管理能力,倫理観,交渉・コミュニケーション能力・専門知識,資格,その他))計83項目

1. はじめに

土木業界では長引く不況に伴う雇用者数の減少や団塊世代の引退, 構造物の建設から維持管理へのシフトなど十数年前と比較し環境が変化している. そのため土木技術者に求められる能力は変化し, 一人あたりの仕事量が増加していると考えられる. これらの状況下では必要な能力に応じて効率良く人材育成を考えていく必要があり, なかでも今後土木業界を担う若手土木技術者の育成は急務といえる. ここで適切な育成のためには人材の能力と成長を見る技術者の人事評価が重要になる. しかし, その人事評価において被評価者が受容できる内容でなければ離職や転職の一因となってしまう恐れがあると考えられる.

そこで本研究では, 若手土木技術者に注目し被評価者が現状の人事評価をどのように認識し, どのような評価指標であれば受容できると感じるのか業種ごとに明らかにする.

2. アンケート調査概要

分析に用いるアンケート調査データの概要を表-1に示す. 本調査は平成23年度土木学会中部支部「土木分野における若手人材育成に関する検討委員会」¹⁾により実施されたものである.

3. 評価の受容性と仕事の満足度の現状分析

人事評価の受容性と今の仕事への満足度の関係性について, 業種別に, 評価方法の理解の有無及び受容性の評価の回答を用いて集計した結果を図-1に示す.

図-1中の回答者数より{(1-知らないと回答/全体)×100} [%]とした評価の認知率を算出するとコンサルで42.5%, ゼネコンで36.9%それ以外の業種では30%程度と認知率が低いことが分かる. またサンプル数が少ないメーカーを除いた評価の受容率{(妥当

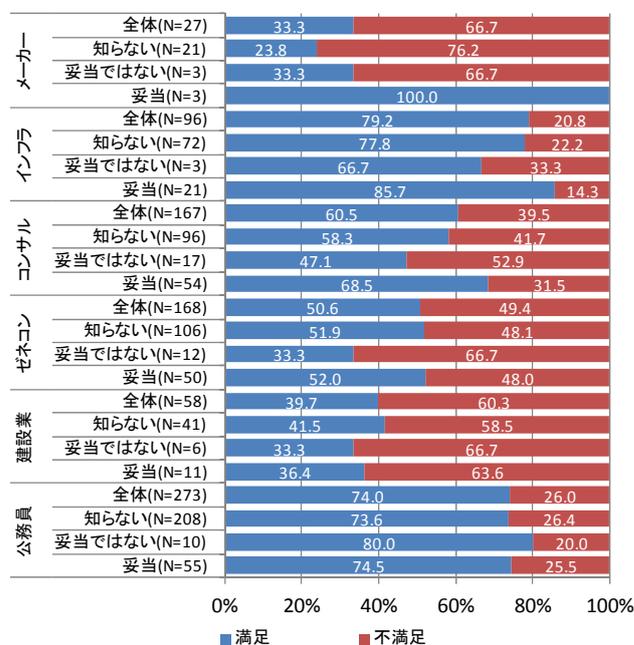


図-1 評価の受容性と仕事の満足度の関係

と回答した人数/評価を知っている人数)×100} [%]については, インフラ, 公務員, ゼネコンが80%以上であり, コンサルが76%, 建設業が65%と業種により異なることが分かる.

仕事の満足度については, 公務員を除き「妥当」と回答した人は「妥当ではない」と回答した人と比べて「満足」の割合の方が高いことが分かる. 特にゼネコンやコンサルにおいてこのような傾向がみられる. これより土木技術者本人が評価を受容できる環境を整えれば仕事への満足度を高められるものと推察される.

4. 業種・受容性別の評価指標の認識の現状

土木技術者が人事評価で何を評価されていると思うかという質問に対しての回答について、人事評価の受容性・業種別に表したものを図-2 に示す。図-2 の回答方法は複数回答を可能としており、図-1 のサンプル数と異なる。

図-2 より業種によって重視する評価項目が受容性・業種別に異なることが分かる。受容性の評価別ではコンサルにおいて両者の差が小さく、その他は分布が異なることが分かる。

5. 人事評価の受容性と評価指標の関係分析

各評価指標が人事評価の受容性にどのように影響しているかを判別分析により明らかにする。分析結果を表-2 に示す。ここでは標準化された正準判別関数係数の値が正に大きければ技術者が「妥当」（受容する）と判定しやすく、負に大きければ技術者が「妥当ではない」（受容しない）と判定しやすくなると解釈する。分析の精度についてはあまり高くないがこの点については業種別の説明変数を考慮することで改善する。以下、正準判別関数係数をもとに結果を考察する。

表-2 より、「倫理観」について公務員で 0.407、ゼネコンで 0.697、インフラで 0.275 という係数となり、「倫理観」が評価指標であると評価を受容する傾向にあるといえる。これらの業種は住民が利用する構造物の管理・建設に携わる業種であることが影響した結果と推察できる。次に、業種ごとにみた場合、インフラでは「交渉・コミュニケーション能力」が 0.888、メーカー・公務員では「専門知識」がそれぞれ 0.859 と 0.686 であり、これらが評価指標であると受容しやすいという結果となった。一方、コンサルでは「資格」が -0.832、「交渉・コミュニケーション能力」が -0.508、建設業とゼネコンでは「資格」がそれぞれ -0.504 と -0.792、「管理能力」が -0.584 と -0.514 であり、これらが評価指標であると受容しにくいという結果が得られた。また係数の大小から建設業では「管理能力」が、ゼネコンでは「資格」の方が、受容しにくい影響を与えていることが分かる。

以上の結果より業種により評価の受容性に影響する評価指標が異なっていることが明らかとなった。

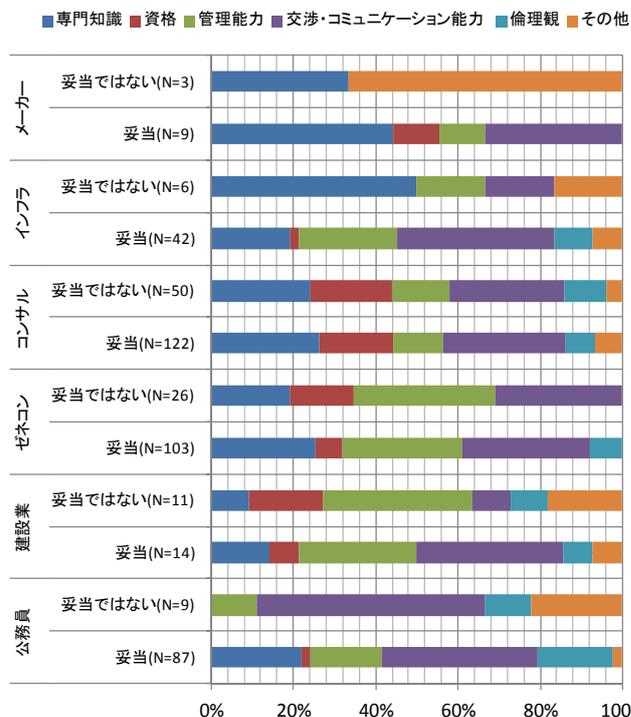


図-2 業種別の評価の受容性と評価指標の関係性

表-2 人事評価の受容性に関する判別分析結果

	公務員	建設業	ゼネコン	コンサル	インフラ	メーカー
固有値	0.105	0.199	0.206	0.060	0.116	2.429
正準相関	0.308	0.407	0.413	0.238	0.323	0.842
有意確率	0.313	0.671	0.065	0.569	0.699	0.230
標準化された正準判別関数係数						
専門知識	0.859	-0.233	0.072	0.138		0.686
資格	-0.112	-0.504	-0.792	-0.832	-0.004	0.000
管理能力	0.110	-0.584	-0.514	0.082	0.030	
交渉・コミュニケーション能力	0.069	0.373	-0.211	-0.508	0.888	0.728
倫理観	0.407		0.697	-0.137	0.275	

6. おわりに

本研究では若手技術者の人事評価に対する認識・受容性の特性を分析し、業種による違いを明らかにした。今後は被評価者と評価者側が重視する能力との違いについての検討を行う。そのうえで両者から見ても妥当な評価の在り方について検討する。

謝辞

本研究では「土木分野における若手人材育成に関する検討委員会報告書」（中村光委員長）の調査データを使用した。また、本研究は中部支部調査研究委員会（野口好夫委員長）の研究活動によるものである。各委員会関係各位に謝意を表す。

参考文献

- 1) 土木学会中部支部「土木分野における若手人材育成に関する検討委員会報告書」