

中央復建コンサルタンツ株式会社

「CREATIVE & FULL KNOWLEDGE

—創造的で総合的な知的サービスを通じて、持続的発展に貢献する」。これが中央復建コンサルタンツの基本理念である。都市計画から鉄道・道路設計、地盤、測量など仕事の範囲は幅広く、多彩な要請に応え続けている。

新大阪駅のすぐ近くに本社はある。職員数は四五〇人。その内の半数近くが技術士、一級土木施工管理技士の資格を持つ専門家集団である。

さて、そんな企業の人材育成はどのように行われているのだろうか。同社専務取締役の永野光三氏に伺った。

人材こそ資産

「私どもの商品は技術です。技術は人材に蓄積されます。そういう意味で、技術イコール人材。人材育成こそ私どもの最大の経営マターです」。建設コンサルタンツの自身は、技術者を中心とする人材であるとする明確な位置づけがある。でも、企業は学校ではない。



永野 光三 氏

「OJTや自ら学ぶことが基本です」とはいえ、人材育成につながる研修については、社内・社外で積極的に支援して補う。社内での講習会、国内外での発表、研修機関への出向派遣、資格取得支援などにも機会を与える。

今年四月の新入社員は十三名。「人材の採用と育成がかみあって初めて戦力になる」と永野氏。そして、今年の新入社員研修は、最初の五日間で終わりという従来の方式から大幅にリニューアルされた。

新たな「人材育成プログラム」

昨年十月、今までの新入社員研修のやり方について、若手職員に聞いたところ、「研修内容が部門の紹介に終始

CLOSE UP
人づくり®

している」「全体的に受身的研修内容となっているので、自ら考える力を身につける参加型研修も必要」「配属先では「自分たちのパートナーを育てる」という意識が希薄」といった意見が寄せられたという。それらを踏まえ、中堅・若手職員からなるタスクフォースによって新しい研修プログラムがつくられた。これが平成二一年度から始まった人材育成プログラムである。

八日間の初期研修は、聴講型と参加型で構成。参加型では、まちなかでのバリアフリー体験、自社が参画したプロジェクトを実際に見る（写真）、これからの「自分年表」をつくるなどの機会が用意された。昨年までの職員による部門紹介は、新入社員自ら部門を回って取材するスタンプレアリー形式に改められた。注目すべきは、こうした初期研修後のフォローにある。

「新入社員を部門に配属するのではなく、育成担当者に配属します」。つ



自らが参画したプロジェクトの現場見学

まり、マンツーマンでの育成体制なのか、月一程度度の継続研修とモニタリングで一年間、きめ細かく育てられる。さらに、自ら積極的に学ぶための社内システムも動き出した。キーワードから社内の専門家にアクセスできるシステム整備である。確かに、わからないことを一人悩んで仕事が進まないというケースがある。そんな時、わからないことのキーワードを検索すると、それに関わる先輩諸氏の名前とアドレスが出てくる、という貴重なシステムは、



全国建設研修センターでの研修の様子



人材の「見える化」でもある。

研修センターで学ぶ

そして、「とにかく、三〇歳までに自立できるように、いろんな機会を与えて支援します」という永野氏の目論見には、その後は自立的に育ってほしいという厳しい期待も含まれている。自立のためのラーニングサポート。そ

の基礎的な知識を集中的に学ぶ場として、全国建設研修センターの活用もあるという。十九年度が八名、二〇年度は九名の受講者を派遣いただいている（表）。受講後の感想文から評価の一端が窺える。ご本人の了解を得てそのいくつかを抜粋して紹介したい。「私は、日常業務において、プレゼンテーションを行う機会が多々ある。

全国建設研修センターへの研修参加状況

【平成19年度】		8名
研修名	期間	
ナトム積算	4	
プレストレスト・コンクリート技術	5	
橋梁設計	12	
建設プレゼンテーション・スキル	3	
建設プレゼンテーション・スキル	3	
物流システム	3	
コンクリート構造物の維持管理・補修	3	
コンクリート構造物の維持管理・補修	3	

【平成20年度】		9名
研修名	期間	
道路総合政策	5	
自然環境再生	5	
物流システム	3	
橋梁設計	12	
建設プレゼンテーション・スキル	3	
道路計画一般	10	
コンクリート構造物の維持管理・補修	3	
くい基礎設計	4	
橋梁維持補修	5	

一方で、私のプレゼン力が低いことを痛感していた。客先はもちろん、社内においても説明力のある人材になるべく本研修に参加した。…その研修内容は、実践形式で身につきやすく、常にリラックスの中に緊張感のある三日間だった」（平成二〇年度、建設プレゼンテーション・スキル研修）。同研修は、建設プレゼンテーションの基本から応用まで体系的に学びながら、実践・演習と組み合わせるスキルアップをはかる。受講後、説明・発表力が明らかに向上したという声は多い。

「普段は知り合っことのない他府県、官民の枠を超えた交流、共同生活を通して語り明かしたことは何よりの財産」（平成二〇年度、道路総合政策研修）。これについては、かつて当セン

ター研修を受講した永野専務からも、「そこでの人脈形成は貴重です。私の受けた研修でも、同窓会じゃないけどしばらく続きました」ということだ。

その上での要望として、日常業務から学べない内容のもの、たとえば「コンサルタントの側から言えば、行政の仕組みとか、制度のツボ」なども少し入っていればということであった。

社会の信頼に応えるプロフェッショナルの育成。もちろん、その背景には、「公共工事の品質確保の促進に関する法律（品確法）」施行による厳しい技術競争もあるだろうが、強いイニシアティブでバリアを乗り越えられる人づくり、それを促す「場」づくりが、全社的に進められている。

（取材日 平成二二年三月二六日）