

# 人材育成委員会 活動報告

東洋大学理工学部建築学科教授  
BSIJ 理事・人材育成委員会委員長  
浦江 真人



## 人材育成の見える化と プラットフォームの構築

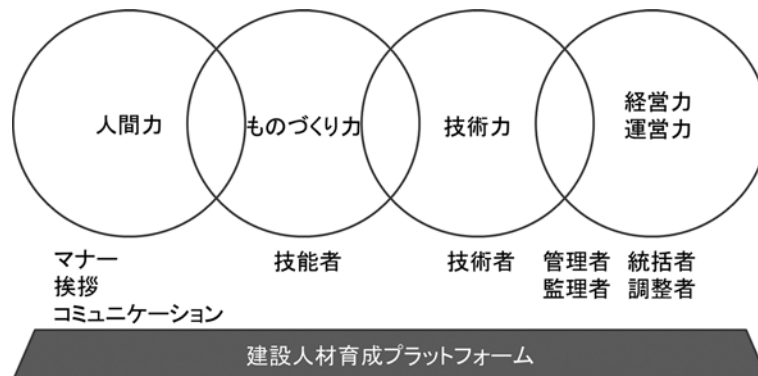
当協会では「人材育成・認定事業」、「調査研究・情報発信事業」、「評価・評定・相談事業」の3事業を推進しています。「人材育成・認定事業」は、学校教育、社会人教育、CPD（職能継続教育）、認定事業（建築コスト管理士、建築積算士、建築積算士補）、e-ラーニングなどが関係しています。

建設業の技能者や技術者などの人材不足は深刻さを増しています。現在の我が国は、少子高齢化と人口減少が進む中で、建設業に限らず、すべての業種で人材危機に陥っており、人材獲得競争が起こっています。また、技術の高度化、専門化、細分化とともに、外部化、外注化が進み、技術の伝承が阻害され技術者の技術力の低下が指摘されています。企業は人材育成にコストと時間をかける余裕がなく、即戦力を求め、育成に対する優先順位は低く、このような状況の中で、今後、いかに人材を獲得し、いかに辞めさせないで一人前に育てていくかが重要になってきています。人材の流動化や雇用形態が多様化している状況において、離職や転職が増えると企業に人材育成へのインセンティブが働きません。企業が人材育成に対して意識が低く、企業内教育に期待ができない場合には、個人自らがスキルアップできる仕組みが必要です。また、派遣技術者などの流動人材と正社員

に人材育成機会の偏在が生じており、建築業界全体の技術力の向上のためには流動人材に対する教育・育成も必要です。技能者から技術者へのキャリアパスや他分野から建築業界に再就職を希望する人への教育の提供など、技術者個人へのキャリア支援が必要となり、正社員技術者や中途採用技術者、派遣技術者を問わず、技術者個人の教育履歴や業務履歴・CPD履歴などを記録し、技術者の能力レベルを正當に評価・認定する制度や第三者性のある機関が必要です。

建築積算などの専門性の高い教育と様々な専門性を統合するマネジメント教育が必要になっていきます。また、職能としての積算士や専門組織として積算部や積算事務所がある一方で、職域としての積算は、企画段階、設計段階、施工段階の各段階であり、発注者、設計者、施工者のそれぞれでおこなわれています。また、ゼネコン、サブコン、ハウスメーカーなどの様々な業種や職種でもおこなわれています。今後、人材の流動化や雇用形態の多様化が進めば、これらの業種や職種を超えて、企業内教育、協会などによる職域教育、大学などの学校教育との連携や協力が必要です。今後、建築積算やコストマネジメントという業務は多岐にわたりその重要性も増すことが予想されます。

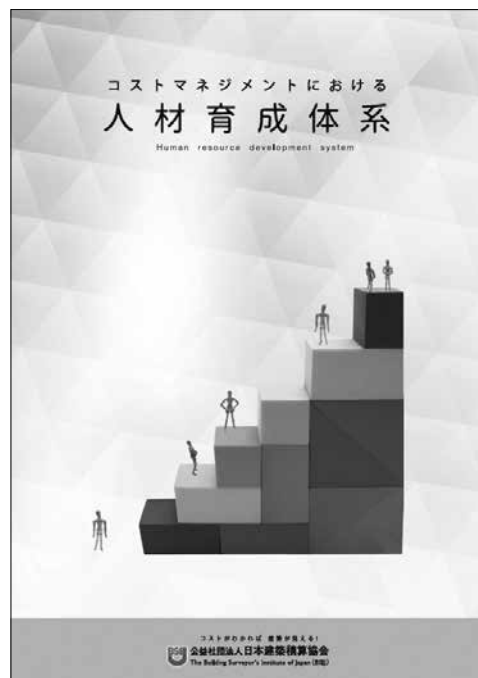
研修会などのプログラムは、首都圏や大都市で多く開催され、地方在住者は受講できなかつたり、仕事が忙しくて時間が取れず会社も理解がないた



建設技術者・技術者の人材育成のカテゴリー

めに参加できなかつたり、会社が費用を出さない、などの問題もあります。また今後は、在宅勤務や遠隔地勤務への対応も必要になってくるでしょう。このため、時間・場所・費用に制約の少ないビデオ教材やeラーニングなどのIT技術を活用したプログラムが考えられます。人材育成のプログラムやコンテンツを充実させるためには当協会をはじめ、企業、教育機関、他団体などが連携したネットワークの構築が必要です。これからの人材育成は見える化が必要です。これには、目指すべき人材像の見える化、育成の対象者の見える化、育成の手法の見える化、育成の進捗の見える化が必要です。これをPDCAサイクル(Plan:計画、Do:実行、Check:評価、Act:改善)を回すことによって継続的で段階的に成長を実感できる仕組みを構築することができます。例えば、各年齢層の標準能力と到達目標を明確にして能力達成レベルを定め、各個人の育成に関する履歴や身につけた能力を掌握するためにフォローシートなどで技術習得の進捗状況を把握することができます。人材育成の見える化によって、技術者にとっても自らの能力レベルの目標と達成度合いを掌握できることは重要です。

当協会では、所属している企業・組織における実務体験やOJT、組織内研修とともに、当協会が展開する講習会や現場見学会への参加、あるいは当協会発刊の書籍PCM(Project Cost Management)シリーズ購読といった自己学習が効果的に結びついて、継続的に資格者の能力向上を実現するような仕組みの構築を進めています。そして、コスト技術者を対象とした〈人材育成体系〉を〈ゼネコン版〉、〈設計事務所・コンサルタント会社版〉、〈建築積算事務所版〉のそれぞれでまとめ昨年4月に発行しました。これは、研修以外にも、当協会の役員会や委員会への参画、会誌・支部報や書籍における執筆、あるいは当協会主催の講習会講師体験など活動参加型の自己研鑽も合わせて、資格者の総合的なスキルアップを図っていく育成体系としています。個人の業務や教育・研修の履歴を管理したり、能力レベルを評価・認



「人材育成体系」パンフレットの表紙  
協会HPからダウンロードできます

定する制度としてCPD制度による研修などの履歴管理の仕組みは、第三者による個人の自己研鑽の記録と評価としての有効な人材育成のプラットフォームとして位置付けることができるのではないのでしょうか。ぜひご活用ください。

今、終身雇用・年功序列制度の廃止、定年後の再雇用、定年延長、働き方改革、生産性向上などにより就労環境も大きく変化しようとしています。このような変化の中で、人材の確保と育成をどう果たしていくかは大きな課題です。