企業内技術者教育に関する考察

Consideration about Engineers Education at Companies

山 木 一 良^{※1}

Kazuyoshi YAMAKI

1. はじめに

企業における技術者教育の特徴を、大学・高专における技術教育との違いで述べると、以下があげられる。

- (1) 企業の事業計画に整合していることが必要。
- (2) 教育の成果の検証を早い段階で求められる。
- (3) 選ばれた人材に重点的に教育を行うことがある。

上記に関して、筆者が2015年8月まで企業内の技術者教育に携わってきた立場から、考えを述べる。

2. 各論

2.1 事業計画との整合

始めに、企業の事業計画に整合という観点は、企業内で教育計画を立てる上では最重要要件であると考えられる。ただし、事業計画を直接教育計画につなげるのは困難なので、段階的に関連付けて整合化を図る。概略的には、最初に事業計画を達成できる人材像を描き、次に、その人材像に育て上げる教育を選択して実施する計画を立てることである。筆者が在籍した企業（以下当社と表記）の例では、「ソフトウェアの品質向上」が事業計画にあげられた際、ソフトウェア技術者を新人・若手・中堅以上の階層に分け、階層ごとにソフトウェア品質向上に資するためにはどのようなスキルを習得すべきかをあげ、それに見合うソフトウェア系教育を企画し実施した。重要な点は、事業計画を達成させる人材に必須のスキルは何かを見出すことである。多くの場合、技術の専門分野に留まらず幅広く人間力に関わるスキルにも目を向ける必要がある。さらに、実施する教育の事業計画との整合性を測る指標をあらかじめ設定し、適宜効果を把握していく必要があることは言うまでもない。

2.2 教育効果の検証

教育効果の検証について、筆者らが企業内技術者教育で実施してきたことを紹介する。講座終了後に通常行う受講者アンケートに加えて、客観的な評価を得るために、受講者の上司にアンケートをとり、上司の目で見たと受講者の行動変容度合いを定量化して、教育効果の大きさを測るものである。上司向けの設問は、受講2～6ヶ月後の受講者の「態度・行動」、「知識・技

能」、「業務貢献」の3つの要素に関わる行動パターンを羅列した中から、該当するものを選択してもらうものであり、評価は選択された結果を集計して上記3つの要素ごとに定量化したポイントで表す方式である。この方法の特徴のひとつは、「態度・行動」、「知識・技能」、「業務貢献」の要素ごとに定量化して評価結果が出るので、講座が狙いとする要素と評価結果の一致性も合わせて確認できる点である。例えば「知識・技能」の向上を主目的として講座を実施した結果、「知識・技能」の向上が他に比べて高い評価をとっていた場合は狙い通りと言えるが、他の要素より低かったりした場合は、講座を再検討しなければならないこともある。本方式は経営レベルのレビュー時など、教育効果を問われた際に、説得性のある答えとしても有用である。

2.3 選抜教育

選ばれた人材に重点的にハイレベルな教育を受けさせることは、当社ではまだ定常的に行われていることではないが、企業における人材育成としては、有効な方法と考えている。教育を人材に対する投資として考えると、できるだけリターンが期待できる効率のよい投資をすべきことは言うまでもない。ここで言うリターンとは、技術等専門分野における第一人者になること、あるいは、組織をマネジメントするリーダーとなることを言っている。当社の技術者教育は、もちろん、はじめから選抜した人材だけを教育するというわけではない。最初はすべての技術者が受けられる一般的な教育メニューがあって、それを履修させることとしている。その後、いくつかの一般層向けの教育を受講させた中で、受講者本人の習得度合、所属部署での期待度などの要素を鑑みたくえて、上司推薦という形で選抜教育を受講させるものである。受講者本人のモチベーションも高く、職場の期待も大きいので教育効果も大いに期待できる。

3. おわりに

技術者教育を草木に与える肥料に例えて考える。より良い肥料を与えることでより良い果実を実らせることにつながる。つまり、より良い教育がより良い成果を生み出す基になるという事である。そのために、常に質の高い技術者教育が実施できるよう努力を重ねようと思う。

2015年12月9日受付

※1 シニア教育士（工学・技術）

元・アズビル株式会社