

階層別研修を細分化

人材育成・評価で制度改革

オリコンサル

オリエンタルコンサルタンツが、事業活動の基盤となる人材の育成と評価で制度改革を推進している。情熱とやりがいを持つ職場環境を作るため、「社員一人一人が自分の役割を認識し、成長の方向性が見極められる」(三百田敏夫取締役兼常務役員統括本部長)制度のあり方を検討し、順次導入していく。人材育成では階層別研修を体系化し、3〜4年スパンで自己分析や能力開発ができる環境を整える。人事評価は個人だけでなく所属チームの成果を評価する仕組みを整備する。

建設コンサルタンツ業界は、業務量の増加に伴い就業環境が悪化し、退職者が後を絶たない状況にある。特に新卒採用で入社から10年程度経過した30代前半の離職者が各社で増加傾向にあり、対応に苦慮している。

オリコンサルは10月、すべての役職員が力を結集し、魅力ある企業の実

現につなげる「情熱とやりがいプロジェクト」を始動。技術者を中心に長時間労働に陥っている職場環境の改善を目指すとともに、人材育成・評価制度の見直しなども進める方針を明らかにした。

研修制度については、新入社員研修とその後に行うフォローアップ研修に加え、入社後4〜5年

など社歴に応じた階層別研修を充実させる。能力開発などの研修をきめ細かく行うことで、「ギアチェンジのきっかけにしたい」としている。

人事評価制度については上司と部下など社員間のコミュニケーションにより重点を置き、目標管理型のPDCA(計画、実行、評価、改善)サイ

クルで業務成果の検証とよつにする。三百田統括ステップアップが図れる。本部長は、将来の姿が見

えない状況が若年〜中堅管理職の割合などを高めていく。社内には女性社員のワーキンググループを立ち上げる動きもある。大切で、あるべき姿を示し、達成できる道筋を明示する必要がある」と指摘している。

女性社員の活躍の場を広げる取り組みについては、ACKグループ全体で定めた目標を踏まえ、

管理職の割合などを高めていく。社内には女性社員のワーキンググループを立ち上げる動きもある。大切で、あるべき姿を示し、達成できる道筋を明示する必要がある」と指摘している。(女性活用の)戦略や制度も検討したい」として、こうした活動が日常業務に好影響を与えることを期待している。