

IPDヒアリング記録 概要版（その2）

ヒアリング項目・内容	酒類製造業D社	電気設備建設業E社	総合電機メーカーF社
(1)1)①IPDの認知:IPDを知っていましたか	大多数は知らなかったが、技術士資格保有者の一部が技術士会 HP で「見たことがある」程度	知っている社員はほとんどいない	知らなかった ※限られた部署のごく一部が知っていた程度
(2)1)①貴社にとって重要な資格はどのような資格ですか	弁護士や公認会計士等が最上位、技術士は上から2番目としている	技術士、一級建築士、施工管理技士を最上位の資格として位置付けている ※技術者の成長過程の最終到達点として位置付け	技術士は、学位(博士号)、弁理士、弁護士、公認会計士と並ぶ最重要資格として位置づけ その他、事業分野ごとに重要な資格を設定
(2)1)②技術士のことをどの程度ご存じですか	社内では技術士は広く認知されており、関心度合いも高い	良く理解している	社内に自社技術士会もあり、技術部署の職員は技術士の名称程度は認知している
(2)1)③自社の技術士(あるいは重要な資格)を、評価して優遇の対象としていますか	"資格取得時に報奨金を支給しており、資格ランクにより金額は異なる昇格など評価に対する直接的な優遇はない	表彰、報奨金、受験費用負担などで優遇している 保有資格に対する人事評価ポイントで、技術士は最高ポイントを付与	技術士と関連性が深い部門では資格取得のインセンティブ(資格取得時奨励金)を与えて優遇している
(2)2)①若手技術系人材をどのように育成されていますか	技術部門では、全部門共通の能力評価項目に基づいて評価と育成を連動させて運用しているが、技術に特化した項目は現時点で具体化できていない。	入社後数年間は人材育成センターが中心に指導し、初期は基礎知識を中心に集中教育、その後は配属現場でのOJTを中心とした種目研修による教育を実施 現場教育は各部門が計画的に進めるが、人材育成センターが関与して運用	系列の教育提供企業にて共通プログラムとして提供しており、若手には階層別(入社時、3年目、5年目)に教育プログラムを提供している 将来のリーダー候補となる若手エンジニア育成は、統合型技術者育成研修にて、技術の幅を広げると共に、人間力、見識を高める研修を提供している また、教育プログラムを作っている部門もあり、技術士一次試験の受験をさせている部門もある
(2)2)②上記①の育成の中で、専門的な能力を開発する方法を取り入れられていますか	能力開発ガイドブック、スキルマップなどに基づき能力を開発し、評価シートにより評価する方法を取っているが、技術的な内容を細分化し明確にするまでには至っていない	人材育成ロードマップを作成しロードマップに沿って能力開発を行い、OJT実践シートにより能力開発の成果をチェックしている	
(2)2)③上記①の育成の仕組みを制度として整えられていますか	評価と育成の仕組みとして整えて併せて運用しているが、営業や人柄的な項目も含まれており、技術的な内容が少ない状況にある	ロードマップを部門ごとに細分化して、初期教育は人材育成センターが受け持ち、一定期間後は各部門がロードマップに沿って個別に研修計画を立てて実施する仕組みを制度として動かしている	
(2)2)④技術者育成と資格取得を関連付けていますか	各部署における専門的な技術は関連付けている	ロードマップの中で一定段階の目標として関連付けている	部門によっては技術士、情報処理技術者、施工管理技士などの資格取得を技術者育成に関連付けている
(2)3)①IPDの実践と若手人材育成の仕組みに類似点や共通点はありますか	仕組みとしての骨格はおおむね類似している	必要なスキル項目を整理したスキルシートを用いて達成度をチェックするなど、類似の仕組みを導入 マンツーマンリーダーがついて指導をするところがIPDでいう支援者の存在と類似	類似の取り組みとして総合職研修員制度があり、指導員がつくOJTの成果を入社2年目に論文発表させる取り組みを行っているが、能力要素の落とし込みまでの仕組みではない
(2)3)②類似点や共通点がある場合、どの部分が最も類似・共通しているでしょうか	評価項目別に目標を定めて、その目標に対して活動を行って評価する、という骨組みの大枠が類似していると考えている	スキルシートによる育成を行っている点が類似 OJT実践シートにより、毎年度本人が活動計画を立て活動結果を自己評価⇒リーダーと面談して最終評価⇒次年度の計画を立て活動、というサイクルで運用しておりIPD活動サイクルと共通	大枠として問題解決能力、取り纏め能力、説明力の育成などは類似している
(2)3)③類似点・共通点以外にIPDの考え方を取り入れてみたいと思われる箇所はありますか	専門職である研究員について、IPD的なものを参考にして専門職としての評価項目や内容を明確にして行くところを取り入れたいと思っている		コミュニケーション、リーダーシップ能力の育成などは取り入れたい
(2)3)④類似点や共通点がない場合、IPDのことをもっと知り、人材育成の仕組みに取り入れてみたいと思われませんか			IPDの情報がもっと分かってくれば検討したい
(2)3)⑤社員教育制度に国際的な同等性や通用性を必要としていますか	今後必要になる可能性はあるが、現時点では特に必要ではない	関連部門で海外事業に携わる人材に対して、事業遂行に必要なスキルを習得するための教育を実施	JOB型人材マネジメントを推進しており、国際的な同等性や通用性を必要としている

IPDヒアリング記録 概要版（その2）

ヒアリング項目・内容	酒類製造業D社	電気設備建設業E社	総合電機メーカーF社
(2)4)①個別技術のスキル評価をどのように行っていますか	技能面については各部署に能力確認表があって個別スキルを評価しており、部署ごとにスキルマップがあり、その上に能力開発ガイドブックがあるという構成になっている	スキルシートに基づいて、目標設定⇒自己評価⇒リーダー評価⇒上司評価という流れで評価	IT系は、当社ITプロフェッショナル認定制度にてITスキル標準レベルを設定し、認定している 製造現場指導者には、IEマイスタ認定制度があり、その他は各部門で能力評価を行っている
(2)4)②上記①の評価の仕組みをIPDに置き換えることは可能だと思いますか	一部は置き換えられるが、すべてが可能ということではないと思う	可能と思うが、現場マネジメント等の評価における利益など数値評価以外の評価に対する、評価項目・判断基準の設定に課題がある	様々な評価項目があるので、IPDはその中の一つになる可能性はある
(2)4)③上記②で不可の場合、何が障害になっていますか	部門や職位による切り分け・整理が必要であることが、課題としてある	主観的な評価になってしまうので、客観性をどのように担保するかや、一定の標準化ができるかが課題である	例えば英語などIPD以外の評価項目もあることへの対応が課題
(2)4)④IPDを昇格の際の判断材料として人事制度に取り入れることは現実的だと思いますか	人事制度における全体的な評価の一部として取り入れていくことができると思うが、現時点では明確に判断できない	スキルシートを人事評価に活用しようとしているが、様々な要素でうまくいっておらず、現時点ではどちらともいえない	可能性はあると思う
(2)4)⑤上記④の人事制度に取り入れることが現実的ではない場合、どのような課題や障害が内包されていますか	制度を各部門に合致した形で組み立てる必要があり、人事考課における部門間のバランスをどのように取っていくかが課題である	評価する側の共通した判断基準の設定や、評価に対する客観性を確保する手法の構築に課題がある	特にない
(2)5)①IPDシステムが構築される場合に、社内教育制度をIPDとして認証する仕組みや機関が必要とお考えですか	IPDシステムの社会的認知度が高まり、システムに対する社会的評価が高まるかが重要であり、その段階になれば検討していくことになる	IPDシステムが構築され認証する機関ができた場合、人材育成に対する費用対効果があれば認証を望みたい	現状ではあまり必要と感じていない（IPDシステムの標準化と社会認識によっては検討の可能性はある）
(2)5)②上記①の認証機関にはどのような要件が必要と思われるですか	日本技術士会のような公益法人が担うのが望ましい	学協会、あるいは社団法人のような形が望ましい	現状では特にない
(2)5)③IPDの実践には支援者の役割が重要になりますが、上司をIPD支援者として任命することは可能ですか	まずは自社内での支援をしっかりとできるようになることが第一で、外部の支援者になることは現時点では想像しにくく、地域貢献の形を取り入れていくことは考えていきたい	任命する場合には上司しかないと思う	可能である 社外への支援では自社技術士会員がIPD受講者に通信教育的な形で支援できる可能性はある
(2)5)④より良い人材を中途採用するという視点で、IPDシステムを構築することにメリットを感じますか	第三者的な基準があることにはメリットを感じる	評価において客観的な基準ができればメリットはある	IPDの一般的認知が前提だが、公募JDの評価基準に技術士資格を定義した場合に、当資格を有する人材の母集団が増えれば、期待する人材の採用の観点で、より精緻なマッチングが可能となりメリットになりえる
(2)5)⑤上記③の具体例としてIPDポイントが示された場合、中途技術者採用の際にIPDポイントを評価されますか	評価する	IPDポイントのような客観的な数字があれば評価として使いやすく、一部の参考として評価する	部門によっては評価の一つの項目になる可能性はある
(2)6)①IPDに対する印象はいかがですか 今後、育成システムにIPDの考え方をどの程度取り入れてみたいですか	技術者の育成や評価が客観的にできるところに対して可能性を感じており、可能な範囲で社内に取り入れていきたいと思う	IPDの仕組み自体は良いものと思えるので、取り入れられる部分は取り入れた	教育の一つの方法と思うので、有効なものを取り入れを検討したいと思う
(2)6)②IPDシステムは社会の支援の中で構築(IPDコミュニティを形成)していく必要がありますが、IPDコミュニティに参画してみたいと思いますか	IPDのような仕組みが社内ですべて出来上がり、理解が進み定着がみられた場合、地域貢献の視点もあり参画を検討したい	現時点では想像しがたく何とも言えない	機会があれば参画を検討したいと思う
(2)7)①社員の中で外部の学協会で活動されている方は多くおられますか	日本生物工学会に理事を出していたり、日本醸造学会では若手会で活動、日本技術士会では生物工学部会で活動している社員も多い		

IPDヒアリング記録 概要版（その2）

ヒアリング項目・内容	酒類製造業D社	電気設備建設業E社	総合電機メーカーF社
(2)7)②外部の研修制度・教育制度を利用されていますか	地元大学の研修制度や酒類総合研究所の短期研修なども利用しており、自社のニーズに合えば積極的に利用したい		
(2)7)③社内研修受講者は本人の希望か、選抜か			基本的には推薦（選抜）された者が参加する形である
(2)7)④は技術士が対象か、技術士をこれから取ろうとしている者が対象か			一定レベルの仕事ができる者が対象となるが、技術士制度とIEDを受講する・しないは全く別のものと考えてるのが良い
(2)7)⑤統合型技術者育成研修はリーダーシップを重視している印象ですが、決断といった要素も明示されていますか			統合型技術者育成研修では、各自が自身のリーダーシップスタイルに関する診断を受け、自身の強み・弱みを知り、意思決定の際にそれらを意識して自ら考え対処することを習得するという方法を取っている
(2)7)⑥統合型技術者育成研修での評価はどのようにされていますか（評価の目安があり、それに基づいて評価をしているというイメージでしょうか）			採点などによる評価はしていない 受講者が学んだことが実業務で生かされているかなど、実践での評価は今後何らか必要となる
(2)7)⑦系列の教育提供企業が提供されている教育プログラムを社外にまで広げていく可能性はありますか			既に一部のプログラムは、有償・無償で社外にも提供している
(2)7)⑧入社後から30代初め位までの人材育成をどのようにお考えですか			入社後5～10年間の教育は重要と考えており、5年目までは教育体系も整備して、OJT/Off-JT共に育成に力を入れている 今後は、課題の設定やソリューションの検討に向けて複合的な知識の活用が求められるため、専門家が他の分野の知識を習得できる環境を整備することが必要と考えている