

# 技術士とマネジメント — 雑感 —

平成25年10月26日

(公社)日本技術士会北陸本部富山県支部講演会にて

## はじめに

### 1. システムの定義

相互に関連する又は相互に作用する要素の集まり

### 2. マネジメントの定義

システムを指揮し、管理するための調整された活動

### 3. マネジメントシステム

方針・目標を定め、その目標を達成するためのシステム

「JIS Q 9000:2006」より引用

### 4. それではマネジャーの定義は・・・

## マネジャーの定義

マネジャーとは、組織の成果に責任を持つ者

この成果を達成するための共通の仕事が、

① 目標を設定する

⇒ 経営計画等

② 組織する

⇒ 組織権限規定運用等

③ 動機付けとコミュニケーションを図る

⇒ 経営方針、会議体等

④ 評価測定する

⇒ コミットメント、人事評価等

⑤ 人材を開発する

⇒ 採用、教育・育成等

ドラッカー「【エッセンシャル版】マネジメント」ダイヤモンド社より引用

## 技術士の定義

「技術士」とは、第32条第1項の登録を受け、技術士の名称を用いて、科学技術(人文科学のみに係るものを除く。以下同じ。)に関する高等の専門的応用能力を必要とする事項についての計画・研究・設計・分析・試験・評価、またはこれらに関する指導の業務を行う者をいう。

「技術士法」より抜粋

いわゆる、「専門家」としての位置づけにある。

## 専門家の特徴

専門家は専門用語を使いがちである。

専門用語なしでは話せない。

このことを専門家に認識させ、組織の目標を専門家の用語に翻訳し、逆に専門家の用語を顧客や組織の言葉に翻訳することが、マネージャーの仕事となる。

ドラッカー「【エッセシャル版】マネジメント」ダイヤモンド社より引用

## 専門家が陥りやすい落とし穴

機能別の専門性を高めようとする（非常に重要であるが）は、ものの見方や努力の方向性を、事業の目標から逸らす恐れがある。

機能別の仕事は、それ自体目的となりやすい。



機能別の専門のManagerが、企業組織への貢献ではなく、自己の専門の技量を判断基準として、自らの仕事を評価してしまう。

ドラッカー「現代の経営」ダイヤモンド社より引用

## 専門家とマネージャーとの対比

### 専門家

- ・主役(個人)
- ・主動
- ・エンジン
- ・選手
- ・強硬
- ・傲慢



### マネージャー

- ・脇役(チーム)
- ・受動
- ・ハンドル
- ・サポーター
- ・柔軟
- ・謙虚

## 総合技術監理とマネジメント

総合技術監理は、『企業等の組織における技術業務全般を見渡し、安全性や経済性などに関する総合的な判断に基づいた監理を行うことが可能な技術者を育成、認定することを目的とする。』とあるが、いわゆるマネジメントに適應することができるのか。

プロジェクトに係る

- ① 経済性管理
- ② 人的資源管理
- ③ 情報管理
- ④ 安全管理
- ⑤ 社会環境管理

を総合的に行う。

「技術士制度における総合技術監理部門の技術体系(第2版)」より引用

## 教育について(1)

組織における教育は、技術者の場合「専門教育」を中心に計画され、職制として課長など、ある年代になってはじめて、「マネジメント」への教育が加えられるのが一般的と言える。

このため、多くの技術者にとっては、技術が第一で、マネジメントが第二という印象を持つのは仕方のないこと。

しかし、課長になったからと言って、マネジメントを勉強しろでは、遅すぎる。

⇒ 何故か

## 教育について(2)

○若年層に対して ⇒

技術の専門教育とマネジメント教育とを並列に計画し、それぞれの関係を、理解する。意識付けとチャレンジ。

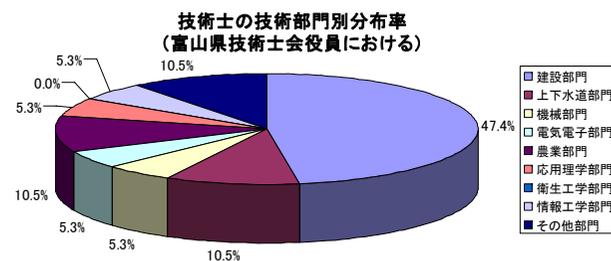
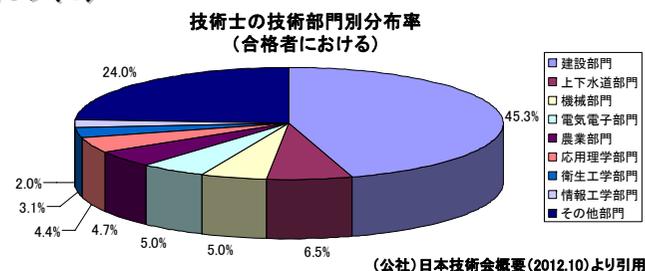
○中堅社員に対して ⇒

技術士取得など、ひとつとおり専門家としての立場を確立した上で、マネジメント部門での実務にあたる。

○中堅社員以降に対して ⇒

専門家としての適性、マネージャーとしての適性を把握した上で、専門職、管理職の進路を選択する。

## まとめ(1)



## まとめ(2)

例えば、『(公社)日本技術士会北陸本部富山県支部におけるマネジメントとは?』を考えると、

本組織の最終的成果(目標)に責任を持つ仕組み

最終的成果(目標)とは、例えば

- ・技術士及び技術士制度の普及と啓発
- ・技術士の資質向上
- ・技術士の社会貢献活動の推進と補助
- ・技術士相互の連携強化

など

一部の専門性の視点に立った組織の運営でなく、普遍的視点に立った組織の運営を行う。

ご清聴ありがとうございました