

土木技術者が活躍できる場の創成

堀口良太**

By Ryota HORIGUCHI**

1. はじめに

本稿では、土木技術者が活躍できる場を創成するという視点から、実務者を取り巻く現状の課題や、あるべき方向について議論する。

公共政策デザイナーに資する人材を育てるには、大学での教育だけでなく、社会に出た後での、実務を通した教育についても、適切な環境を整える必要がある。これまでの、公共政策デザイナー教育検討会での議論では、大学卒業後の土木技術者が活躍する場としての「業界」を見たとき、次のような課題が指摘されている。

「顔」の不在 ... 「ビル・ゲイツ」「安藤忠雄」等、活力ある業界には、必ず「顔」となる人物が存在している。しかしながら、公共投資によって整備される社会資本のデザインは、国・自治体などの、しかるべき公共性を持った組織がその責を負うため、匿名性が原則づけられており、せっかく人々の目に触れ、実際に使われる「モノ」があるにもかかわらず、それと結びつく「顔」が見あたらない状況にある。近代以前のインフラ整備を見ると、治水、灌漑、道路など、様々な施設が、それに尽力した人物の名をとどめているが、これが業界のプレゼンスを高めてきたことは、誰しもが認めるところであろう。

人材流動性の低さ ... 特に他分野からの人材の流入という面では、土木業界のポテンシャルは低いように思われる。これは、昨今の大学専攻における、土木不人気と同じ構図かも知れない。学問的に見ると、土木工学は、基礎から生活に密着した応用まで、

幅広い場を備えており、かつ応用の場面では、学際的な知識が求められることも多い。他方では、(筆者のバックグラウンドであった) コンピュータサイエンスのように、応用場面を渴望している分野もあり、このような他分野の人材を呼び込むことが、そのまま業界の活性化につながるとも考えられる。

もちろん、社会構造の変動にともなう公共投資の役割の変化など、問題は上記にとどまらず、複雑に関連しあったものになっているのだが、ここでは、土木技術者のポテンシャルを信じて、むしろそのプレゼンスを高めることが、人材育成・活性化につながるという視点で、以降の議論を展開する。

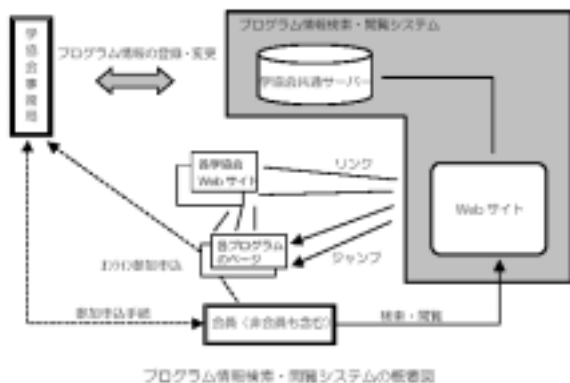
2. 教育ツールと人材プロデュース

社会人土木技術者の教育ツールには、いわゆる企業単位の OJT・資格試験から、技術士・RCCM などの公的な資格認定制度まで、様々なものが利用されている。特に近年は、各種資格制度に CPD (継続教育制度) が取り入れられ、技術者のキャリアとして常に研鑽を積んでいることが重要視されるようになっている。キャリアの研鑽は、当然、技術者本人の努力によってなされるべきものであるが、これを学会として後押ししてやることも、検討に値すると思われる。

例えば、TECRIS では、個人技術者が公共工事・調査業務に関わったキャリアがデータベース化されている。残念ながら、一般には公開されていないが、発注者が業者選定をする際の重要な情報として、技術者情報も活用されていることから、その技術者のプレゼンスを高めているものといえる。土木学会でも、「建設系 CPD 協議会¹⁾」において、個人技術者の CPD 記録・管理のシステム作成を検討しており、キャリアのデータベース化が進むと考えられる。

* キーワーズ：公共政策デザイナー，教育，土木技術者，社会人教育

**正員，工博，(株)アイ・トランスポート・ラボ，〒162-0824 東京都新宿区揚場町 2-12-404，TEL 03-5261-3077，E-mail horiguchi@i-transportlab.jp



<<http://www.jsce.or.jp/opcet/cpd/ccesa-open.pdf>>より抜粋

これをさらに進めて、キャリア研鑽の程度をポイント化（CPD + 各種報奨、実績）して、その上位ランクに位置する技術者を HP でプロモーションするのはどうだろうか。人の目にとまるだけで、各自の励みになるだけでなく、上位ランク者は、その業界の顔として認識されるようになろう。また、単に、獲得ポイントだけでなく、これまでのキャリア研鑽をカテゴリ分けして、技術者各自の得意分野を示せば、他者と比べて、オールラウンダーではなく、カテゴリキラーとして「認知される」キャリア設計を選ぶことも可能である。

また、土木分野ではまだ一般的ではないが、建築分野では一般的なデザインコンペ、あるいは昨今マスコミでも取り上げられている、ロボカップ²⁾やデータマイニングコンテスト³⁾のような、メカトロ・IT 系のコンペなどは、良いものを作る、あるいは技術水準を高めることが主目的であるが、その影で個人名・団体名を広く認知してもらうための役割も果たしている。同様の論旨で、学会が個人をプロモートすることは、十分に大義名分が立つし、意義あるものと考えている。

3. 他分野からの人材確保とロールモデルの必要性

筆者の狭い見識の範囲ではあるが、土木計画学の分野で活躍されている技術者のほとんどが、大学では土木工学科を卒業しており、機械系・電気電子系・ソフト系などの他業種と比べて、「専門分野率」が高いのではないかとと思われる。もちろん、専

門教育を受けている、あるいは専門コースならではの人のつながりがあるなど、当然のメリットを否定する気はないが、反面、他分野の専門家の目には、魅力がある業界として映っていないのではないかと懸念している。

他分野の技術者に土木工学を認知してもらう手段として、インターンシップ制度の活用が考えられる。筆者の会社では、特に分野を定めずにインターンを受け入れており、例えばこれまで「社会資本」のような概念とは無縁であった機械系の学生などは、大いに得るものがあつたとレポートしてくれている。必ずしも、専門の教育を受けていなくても、他分野の「意欲ある」学生が、職場として土木業界を選ぶようになれば、活性化につながると期待される。

その際、彼らが求めるものは、土木業界における彼らのための「ロールモデル」である。土木学科を卒業したものにとっては、「タテヨコの繋がり」がロールモデルを示してくれるのだが、それが無いものに対しては、例えば先の個人技術者プロモートと同様の手段で、学会が用意してやることも一考に値するのではないか。

例えば、「土木業界におけるソフトウェアプログラマ」「土木業界における化学エンジニア」など、数は少なくとも実際に活躍している技術者をカタログ的に選び、その人のキャリアを示すとともに、業界を挙げて、他分野のインターンシップ採用を実施するなど、戦略的な人材確保に向けた産学一体の努力が必要な時期にあると考えている。

参考文献

- 1) 建設系 CPD 協議会ホームページ：<http://www.cpd-ccesa.org>
- 2) ロボカップ公式ページ：<http://www.robocup.org/>
- 3) 情報処理学会誌：特集「データマイニングコンテスト」，Vol.42，No.5，2001 年。